

경제·인문사회연구회 협동연구총서 09-30-01  
기본연구 2009-36-1

[민간직업능력개발시장 실태분석 및 경쟁력 제고 방안]

# 민간직업능력개발시장 실태분석 및 경쟁력 제고 방안

- 수요자 중심 직업능력개발체제 구축을 중심으로 -  
(총괄보고서)

김수원 박천수 이의규  
장혜정 최철호

 **한국직업능력개발원**



## 머 리 말

민간직업훈련기관들은 경제·사회 환경의 변화, 산업현장의 변화, 직업훈련체제의 변화 등 훈련환경의 변화에 대한 빠른 대응이 필요하며, 과학기술의 급속한 발달과 지식의 증가, 직업훈련에 대한 수요의 다양화 및 가속화, 그리고 평생직업능력개발 필요성 증대 등에 따라 훈련기관의 확대와 다양화가 요구되고 있다. 또한, 정부의 핵심공약인 7%의 성장과 300만 개 일자리 창출을 위해 산업수요 적합형 인력을 양성·공급하여 기업의 경쟁력 강화를 적극 지원할 필요가 있다.

본 연구는 이러한 차원에서 인력 공급이나 수적인 측면에서 절대 다수를 차지하고 있는 민간직업능력개발시장의 실태를 구체적이고 정확하게 파악하고, 동 시장의 구조적 변화와 향후 변화를 예측하며, 시장 작동원리를 저해하는 요인을 분석하여 민간부문의 경쟁력을 제고할 수 있는 방안을 도출하는 데 목적이 있다.

본 연구의 결과는 다양하고 질 높은 민간직업훈련기관의 원활한 직업능력개발시장 진입과 경쟁력을 강화하고, 수요자 중심의 평생직업능력개발체제를 구축하며, 시장원리를 저해하는 각종 행·재정적 규제를 합리적으로 해소할 수 있는 기초자료를 제시함으로써 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 제고할 것으로 기대된다.

이 연구는 경제·인문사회연구회에서 주관하는 협동연구로서 김수원 박사가 책임자로서 박천수 박사, 이의규 박사, 장혜정 박사, 최철호 교수와 공동으로 연구를 수행하였다. 아울러, 한국노동연구원에서도 참가하여 시행한 ‘산업인력 수요와 민간직업능력개발시장의 인력양성 구조 분석’ 보고서도 함께 출간되었다. 이러한 모든 자료의 핵심 내용은 본 총괄보고서 안에 종합되어 있다.

본 보고서가 나오기까지 바쁘신 중에도 심층면담과 전문가협의회에 참

석하여 많은 정보와 좋은 의견을 주신 민간직업훈련기관 관계자, 연구기관 및 대학교수 등 직업훈련전문가 여러분에게 진심으로 감사를 드린다. 아울러, 본 연구가 성공적으로 수행될 수 있도록 귀중한 정보와 자료를 제공해주신 교육과학기술부, 노동부, 지식경제부의 관련 담당자에게도 깊은 감사를 드린다.

끝으로, 어려운 여건 속에서도 최선을 다해 성실하게 연구를 수행한 본원 연구진의 노고를 치하하며, 자료 분석과 정리 등을 통해 연구진을 성심성의껏 도와준 윤지은 위촉연구원에게도 그간의 노고에 사의를 표한다.

2009년 12월

한국직업능력개발원  
원장 권 대 봉

경제·인문사회연구회 협동연구총서  
 “민간직업능력개발시장 실태분석 및 경쟁력 제고 방안”

1. 협동연구총서 시리즈

협동연구총서 일련번호	연구보고서명	연구기관
09-30-01	민간직업능력개발시장 실태 분석 및 경쟁력 제고 방안 - 수요자 중심 직업능력개발체제 구축을 중심으로 -	한국직업능력개발원
09-30-02	산업인력 수요와 민간직업능력 개발시장의 인력양성 구조 분석	한국노동연구원

2. 참여연구진

연구기관		연구책임자	참여연구진
주관 연구 기관	한국직업 능력개발원	김수원 부연구위원 (총괄책임자)	박천수 연구위원 이의규 연구위원 장혜정 전문연구원
협력 연구 기관	한국노동연구원	장홍근 연구위원	-
	청주대학교	-	최철호 전임강사
	숙명여자대학교	-	권순원 부교수



## 목 차

요 약

### 제1장 서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1

제2절 연구의 내용 · 5

제3절 연구의 방법 · 6

제4절 연구의 분석틀 · 11

제5절 연구의 범위와 한계 · 14

### 제2장 민간직업능력개발시장 관련 이론 및 제도적 고찰

제1절 민간직업능력개발시장의 의의와 변천 · 17

1. 민간직업능력개발시장의 의의 · 17
2. 민간직업능력개발시장의 제도적 변천 · 20

제2절 민간직업능력개발시장의 구조와 특성 · 26

1. 민간직업능력개발시장의 구성 및 범위 · 26
2. 민간직업능력개발시장의 체계 및 현황 · 28

제3절 직업능력개발시장 관련 법규 및 제도 · 34

1. 직업능력개발 관련 법제의 체계 · 34
2. 정부부처별 소관 법령 · 35
3. 법규상의 규제 관련 이론 · 46

ii 목차

제4절 정부의 직업능력개발사업과 민간부문의 참여 현황 · 51

1. 정부의 직업능력개발사업 현황 · 51
2. 민간부문의 직업능력개발사업 참여 현황 · 64

제5절 민간직업능력개발시장의 주위환경 변화 · 73

1. 외부환경 · 73
2. 내부환경 · 75

제6절 소결 및 시사점 · 77

제3장 산업인력 수요와 민간직업능력개발시장의 인력 양성구조

제1절 산업인력 수요와 민간직업훈련기관 인력 공급의 비교 · 81

1. 분석의 의의와 방법 · 81
2. 산업인력 수요 현황 · 83
3. 민간부문의 직업훈련 공급 현황 · 97

제2절 산업현장 요구 기술수준과 훈련 공급수준의 비교 · 110

1. 분석의 의의와 방법 · 110
2. 한국 기업의 숙련문제 · 114
3. 3개 직종별 분석 · 118
4. 지역별 · 직종별 분석 · 131

제3절 국내 · 외 산업발전의 전망 · 139

1. 산업구조의 변화와 향후 전망 · 139
2. 미래의 산업구조와 직업의 변화 · 140
3. 국내 주요산업의 발전 전망 · 142

제4절 소결 및 시사점 · 144



## 제4장 민간직업능력개발기관의 훈련인프라 및 운영 실태

### 제1절 민간직업훈련기관의 훈련인프라 실태 · 151

1. 기관의 주요 특징 · 151
2. 교직원 현황 · 153
3. 자산 및 시설 현황 · 156

### 제2절 민간직업훈련기관의 훈련 규모 · 159

1. 매출액 · 159
2. 지출비용 · 168
3. 훈련실적 · 178

### 제3절 민간직업훈련기관의 훈련 특성 · 186

1. 훈련 참여자의 특징 · 186
2. 훈련과정의 특징 · 193
3. 산업현장과의 연관성 · 198
4. 훈련비용 부담 주체 · 199

### 제4절 민간직업훈련기관의 운영 특성 · 200

1. 운영상의 변화 · 200
2. 운영전략의 목표 · 209

### 제5절 소결 및 시사점 · 210

## 제5장 민간직업능력개발시장의 구조적 현상 및 규제 실태

### 제1절 민간직업능력개발시장의 구조적 현상 · 215

1. 직업훈련기관 간 경쟁 정도 · 215
2. 직업훈련기관 간 교류 및 협력 · 226
3. 계열화 및 다각화 현상 · 228

iv 목차

4. 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상 · 234

제2절 민간직업능력개발시장의 규제 실태 · 236

1. 관련 법률 상의 규제내용 · 236

2. 규제 정도 및 부문 · 240

3. 위반 시 제재수단 · 245

제3절 소결 및 시사점 · 248

제6장 민간직업능력개발시장에 대한 사회적 기대 및 개선 요구

제1절 민간직업능력개발시장 기능 촉진 및 저해요인 · 253

1. 기능 촉진요인 · 253

2. 기능 저해요인 · 262

3. 직업능력개발사업 투자 저해요인 · 270

제2절 민간직업개발시장의 개선사항 및 향후 전망 · 272

1. 직업능력개발사업의 지속 의향 · 272

2. 훈련과정의 개편계획 여부 · 274

3. 직업능력개발사업의 향후 전망 · 277

4. 민간부문 직업훈련체제의 목표 및 지향 가치 · 278

5. 민간부문의 경쟁력 제고를 위한 중요 부문 · 280

제3절 소결 및 시사점 · 283

제7장 민간직업능력개발시장의 경쟁력 제고 전략과 실천방안

제1절 민간직업능력개발시장의 5가지 경쟁 요인 · 287

제2절 민간직업능력개발시장의 경쟁전략과 핵심과제 · 289

1. 비용선도전략 · 289
2. 차별화 전략 · 291
3. 틈새전략 · 293
4. 성장전략 · 294
5. 제휴(네트워크)전략 · 296
6. 혁신전략 · 297
7. 운영효과전략 · 300

제3절 경쟁전략과 핵심과제에 따른 세부 실천방안 · 301

1. 비용선도전략에 따른 실천방안 · 301
2. 차별화 전략에 따른 실천방안 · 304
3. 틈새전략에 따른 실천방안 · 307
4. 성장전략에 따른 실천방안 · 309
5. 제휴(네트워크)전략에 따른 실천방안 · 313
6. 혁신전략에 따른 실천방안 · 316
7. 운영효과전략에 따른 실천방안 · 320

제8장 결 론

SUMMARY · 329

- <부록 1> 훈련기관 대상 면담조사지 · 335
- <부록 2> 정부부처 및 훈련전문가 대상 면담조사지 · 341
- <부록 3> 훈련기관용 설문조사지 · 345
- <부록 4> 관련 전문가용 설문조사지 · 361

참고문헌 · 373

## <표목차>

- <표 1-1> 민간직업훈련기관 설문응답자의 일반적 사항 · 9
- <표 1-2> 훈련전문가 응답자의 일반적인 사항 · 10
  
- <표 2-1> 2009년 상반기 계좌제 신청 훈련기관 및 과정분포 · 25
- <표 2-2> 직업능력개발훈련의 전달체계 · 30
- <표 2-3> 2007년 12월 현재 직업훈련기관 현황 · 31
- <표 2-4> 평생교육기관 특성별 현황 · 33
- <표 2-5> 평생교육기관 설립별 현황 · 33
- <표 2-6> 직업능력개발사업 관련 주요 법령 · 34
- <표 2-7> 중앙정부의 직업능력개발사업 현황 · 52
- <표 2-8> 재원에 따른 구분 · 54
- <표 2-9> 지원 · 전달체계에 따른 구분 · 56
- <표 2-10> 산업자원부 주관 사업 현황 · 60
- <표 2-11> 중소기업청 주관 사업 현황 · 60
- <표 2-12> 교육과학기술부 주관 교육영역 사업 현황 · 64
- <표 2-13> 교육과학기술부 주관 과학기술영역 사업 현황 · 64
- <표 2-14> 2003~2007년간 직업능력개발훈련 참여기관 현황 · 65
- <표 2-15> 직업훈련과정별 훈련시설의 참여체계 · 66
- <표 2-16> 2003~2007년간 민간훈련기관의 직업능력개발사업 실적 · 67
- <표 2-17> 평생교육 시설 및 프로그램 운영 현황 · 68
- <표 2-18> 평생교육 학습자 현황 · 69
- <표 2-19> 사업 분야별 이러닝 사업자 수 증감 추이 · 70
- <표 2-20> 교육계층별 사업영위 비율 · 71
- <표 2-21> 훈련기관 개설 인터넷원격훈련 과정 개설 및 운영 현황(2007) · 72
- <표 2-22> 훈련기관 개설 과정 수 및 운영 회차 수(2007) · 72
- <표 2-23> 훈련기관 유형별 우편원격훈련 과정의 훈련인원(2007) · 73

- <표 3-1> 지역별 채용인원의 산업별 분류 I · 84
- <표 3-2> 지역별 채용인원의 산업별 분류 II · 87
- <표 3-3> 지역별 채용인원의 사업체 규모별 분류 I · 90
- <표 3-4> 지역별 채용인원의 사업체 규모별 분류 II · 91
- <표 3-5> 산업분야별 채용인원의 사업체 규모별 분류 I · 94
- <표 3-6> 산업분야별 채용인원의 사업체 규모별 분류II · 95
- <표 3-7> 지역별 직업훈련 인원의 훈련직종별 분류 I(훈련분류코드 대) · 99
- <표 3-8> 지역별 직업훈련 인원의 훈련직종별 분류II(훈련분류코드 대) · 102
- <표 3-9> 훈련분류에 따른 훈련유형별 인원 · 105
- <표 3-10> 전국 지역-훈련유형별 인원 I · 107
- <표 3-11> 전국 지역-훈련유형별 인원 II · 108
- <표 3-12> 3개 분야 훈련직종 코드와 고용직업분류 코드의 연계 코드 · 113
- <표 3-13> 숙련부족 근로자가 있는 기업 · 115
- <표 3-14> 숙련부족 근로자가 회사경영에 미치는 영향의 정도 · 116
- <표 3-15> 숙련부족 근로자로 인한 영향 · 117
- <표 3-16> 숙련부족 근로자에 따른 영향 해소 노력 · 118
- <표 3-17> 기계 · 장비 분야 전체 · 119
- <표 3-18> 기계가공 · 조립 직종 · 120
- <표 3-19> 설계 · 제도 직종 · 120
- <표 3-20> 정비 · 설비 직종 · 121
- <표 3-21> 운전 직종 · 121
- <표 3-22> 용접 · 판금 직종 · 122
- <표 3-23> 기타 기계 · 장비 직종 · 123
- <표 3-24> 전기 · 전자 분야 전체 · 123
- <표 3-25> 전기 · 전자 분야(기기 · 기계, 설비, 제어) · 124
- <표 3-26> 전기 · 전자 분야(조립, 가공, 제조, 수리) · 125
- <표 3-27> 동력생산 직종 · 125
- <표 3-28> 전기공사 직종 · 126

- <표 3-29> 기타 전기·전자 직종·126
  - <표 3-30> 정보통신 분야 전체·127
  - <표 3-31> 통신설비 운용 직종·128
  - <표 3-32> 설치·수리 직종·128
  - <표 3-33> 시스템 직종·129
  - <표 3-34> 프로그래밍 직종·129
  - <표 3-35> 데이터베이스 직종·130
  - <표 3-36> 정보통신 응용 기타 직종·130
  - <표 3-37> 기계·장비 분야·131
  - <표 3-38> 전기·전자 분야·132
  - <표 3-39> 정보통신 분야·133
  - <표 3-40> 기계·장비 분야·134
  - <표 3-41> 전기·전자 분야·134
  - <표 3-42> 정보통신 분야·135
  - <표 3-43> 기계·장비 분야·136
  - <표 3-44> 전기·전자 분야·136
  - <표 3-45> 정보통신 분야·137
  - <표 3-46> 기계·장비 분야·138
  - <표 3-47> 전기·전자 분야·138
  - <표 3-48> 정보통신 분야·139
- 
- <표 4-1> 민간직업훈련기관의 교직원 현황·155
  - <표 4-2> 민간직업훈련기관의 자산 및 시설 현황·157
  - <표 4-3> 민간직업훈련기관의 시설 현황·159
  - <표 4-4> 민간직업훈련기관의 연간 매출액 현황·161
  - <표 4-5> 민간직업훈련기관의 고용보험 환급과정 연간 매출액·162
  - <표 4-6> 민간직업훈련기관의 고용보험 환급과정 매출 구성 비중·164
  - <표 4-7> 민간직업훈련기관의 고용보험 비환급과정 매출 구성 비중·166

- <표 4-8> 민간직업훈련기관의 교육훈련사업 이외 사업 매출 구성 비중 · 167
- <표 4-9> 민간직업훈련기관의 전체 지출비용 현황 · 169
- <표 4-10> 민간직업훈련기관의 인건비 지출비용 · 171
- <표 4-11> 민간직업훈련기관의 시설 및 장비비 지출비용 · 172
- <표 4-12> 민간직업훈련기관의 인건비 구성 비율 · 174
- <표 4-13> 민간직업훈련기관의 시설 및 장비비 구성비율 · 175
- <표 4-14> 민간직업훈련기관의 기타 운영비 구성비율 · 177
- <표 4-15> 민간직업훈련기관의 실업자 대상 훈련 수료인원 · 179
- <표 4-16> 민간직업훈련기관의 실업자 대상 훈련 취업인원 · 181
- <표 4-17> 민간직업훈련기관의 실업자 대상 훈련 자격증 취득인원 · 182
- <표 4-18> 민간직업훈련기관의 재직(전직)자 대상 훈련 수료인원 · 184
- <표 4-19> 민간직업훈련기관의 재직(전직)자 대상 훈련 자격증 취득인원 · 185
- <표 4-20> 민간직업훈련기관의 훈련과정 참여자 성별 · 187
- <표 4-21> 민간직업훈련기관 훈련과정 참여자의 연령 · 188
- <표 4-22> 민간직업훈련기관 훈련과정 참여자의 학력 · 189
- <표 4-23> 민간직업훈련기관의 노동부 지원과정 참여자 비율 · 190
- <표 4-24> 민간직업훈련기관의 교육과기부 지원과정 참여자 비율 · 191
- <표 4-25> 민간직업훈련기관의 지식경제부(중소기업청 포함) 지원과정 참여자 비율 · 192
- <표 4-26> 민간직업훈련기관의 훈련수준별 훈련과정 수 · 194
- <표 4-27> 민간직업훈련기관의 주요 훈련 실시 직종 · 195
- <표 4-28> 민간직업훈련기관이 최근 3년간 정부 지원과정을 실시하지 못한 이유 · 197
- <표 4-29> 민간직업훈련기관의 시설 및 장비의 산업현장과의 연관 정도(훈련전문가용) · 198
- <표 4-30> 민간직업훈련기관의 시설 및 장비의 교과내용과의 연관 정도(훈련전문가용) · 199
- <표 4-31> 민간직업훈련기관의 훈련비용 부담 주체 · 199

- <표 4-32> 민간직업훈련기관의 신설과정 수 · 201
- <표 4-33> 민간직업훈련기관의 폐기과정 수 · 203
- <표 4-34> 민간직업훈련기관의 훈련교사 신규채용 수 · 204
- <표 4-35> 민간직업훈련기관의 훈련교사 퇴직자 수 · 206
- <표 4-36> 민간직업훈련기관의 시설 및 장비 신규구입 건수 · 207
- <표 4-37> 민간직업훈련기관의 시설 및 장비 폐기 건수 · 209
- <표 4-38> 민간직업훈련기관의 운영전략 목표의 정도 · 210
  
- <표 5-1> 민간직업능력개발시장에서의 훈련기관 간 경쟁정도(훈련기관용) · 216
- <표 5-2> 민간직업능력개발시장에서의 훈련기관 간 경쟁 정도(전문가용) · 217
- <표 5-3> 민간직업능력개발시장에서의 훈련기관 간 경쟁의 공정 정도(훈련기관용) · 218
- <표 5-4> 민간직업능력개발시장에서 훈련기관 간 경쟁의 공정 정도(전문가용) · 219
- <표 5-5> 훈련기관 간의 경쟁이 공정하지 않은 부문 · 219
- <표 5-6> 민간직업훈련기관의 경쟁력 정도(훈련기관용) · 221
- <표 5-7> 선진외국과 비교해 국내 민간직업능력개발시장의 경쟁력 정도(훈련기관용) · 222
- <표 5-8> 민간직업능력개발시장의 대외적 개방 시 경쟁력 정도(전문가용) · 223
- <표 5-9> 민간직업훈련기관의 경쟁력이 낮은 부문(훈련기관용) · 223
- <표 5-10> 민간직업능력개발시장의 경쟁력이 낮다고 생각하는 부문(전문가용) · 224
- <표 5-11> 민간직업훈련기관의 경쟁력이 높은 부문(훈련기관용) · 225
- <표 5-12> 민간직업능력개발시장의 경쟁력이 높다고 생각하는 부문(전문가용) · 225
- <표 5-13> 직업훈련기관 간 교류나 협력 여부 및 관련 기관 · 227
- <표 5-14> 민간직업훈련기관의 타 기관과의 교류나 협력형태 · 228
- <표 5-15> 민간직업능력개발시장의 계열화 현상 정도(훈련기관용) · 229
- <표 5-16> 민간직업능력개발시장의 계열화 현상에 대한 견해(훈련기관용) · 230
- <표 5-17> 민간직업능력개발시장의 계열화 현상에 대한 견해(전문가용) · 231



- <표 5-18> 민간직업능력개발시장의 다각화 현상 정도(훈련기관용) · 232
- <표 5-19> 민간직업능력개발시장의 다각화 현상에 대한 견해(훈련기관용) · 233
- <표 5-20> 민간직업능력개발시장의 다각화 현상에 대한 견해(전문가용) · 234
- <표 5-21> 민간직업능력개발시장의 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상 정도 · 235
- <표 5-22> 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상이 빈번한 훈련 분야 · 236
- <표 5-23> 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제 정도(훈련기관용) · 241
- <표 5-24> 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제 정도(전문가용) · 242
- <표 5-25> 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제부문 · 243
- <표 5-26> 민간직업능력개발시장에서 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제  
부문의 세부내용(훈련기관용) · 244
- <표 5-27> 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제  
요인(전문가용) · 245
- <표 5-28> 민간직업훈련기관에서 현행 법적·제도적 규제내용을 위반한 경  
우 제재수단의 강화 여부 · 246
- <표 5-29> 법적·제도적 규제를 자율규제로 전환하는 경우 전환방식 · 247
- <표 5-30> 제재수단을 부분적으로 완화하는 경우 완화부문 · 247
- <표 5-31> 제재수단을 부분적으로 강화하는 경우 강화부문 · 248
  
- <표 6-1> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 법적·제도적 차원(훈  
련기관용) I · 254
- <표 6-2> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 법적·제도적 차원(훈  
련기관용) II · 255
- <표 6-3> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 법적·제도적 차원(전  
문가용) I · 257
- <표 6-4> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 법적·제도적 차원(전  
문가용) II · 257
- <표 6-5> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 공급자(훈련기관) 차원  
(훈련기관용) I · 258

- <표 6-6> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 공급자(훈련기관) 차원  
(훈련기관용) II · 259
- <표 6-7> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 공급자(훈련기관) 차원  
(전문가용) I · 260
- <표 6-8> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 공급자(훈련기관) 차원  
(전문가용) II · 261
- <표 6-9> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 법적·제도적 차원(훈  
련기관용) I · 262
- <표 6-10> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 법적·제도적 차원(훈  
련기관용) II · 263
- <표 6-11> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 법적·제도적 차원(전  
문가용) I · 264
- <표 6-12> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 법적·제도적 차원(전  
문가용) II · 265
- <표 6-13> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 공급자(훈련기관) 차  
원(훈련기관용) I · 266
- <표 6-14> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 공급자(훈련기관) 차  
원(훈련기관용) II · 267
- <표 6-15> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 공급자(훈련기관) 차  
원(전문가용) I · 268
- <표 6-16> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 공급자(훈련기관) 차  
원(전문가용) II · 269
- <표 6-17> 직업능력개발사업 투자를 저해하는 요인(훈련기관용) · 271
- <표 6-18> 직업능력개발사업 투자를 꺼리는 요인(전문가용) · 272
- <표 6-19> 향후 직업능력개발시장에서 직업훈련사업을 지속할 의향 · 273
- <표 6-20> 직업훈련사업을 정리하고 싶은 이유 · 274
- <표 6-21> 현재 운영하고 있는 훈련과정의 개편계획 여부 · 276
- <표 6-22> 향후 5년간 민간부문의 직업훈련사업에 대한 전망 · 277

- <표 6-23> 향후 민간부문의 직업훈련사업이 위축된다면 그 이유 · 278
- <표 6-24> 민간부문의 미래 직업훈련체제의 목표 및 지향가치로서 설정돼야 할 부분(훈련기관용) · 279
- <표 6-25> 민간부문의 미래 직업훈련체제의 목표 및 지향가치로서 설정돼야 할 부분(전문가용) · 280
- <표 6-26> 민간부문의 경쟁력을 제고하기 위해 중요하게 생각하는 부문(훈련기관용) · 281
- <표 6-27> 민간부문의 경쟁력을 제고하기 위해 중요하게 생각하는 부문(전문가용) · 282
  
- <표 7-1> 민간직업능력개발시장의 경쟁세력모형 · 289

## [그림목차]

[그림 1-1] 포터의 5가지 경쟁요인 · 12

[그림 1-2] 연구의 분석틀 · 14

[그림 2-1] 민간직업능력개발시장의 구성요소 및 상호관계 · 27

[그림 4-1] 민간직업훈련기관의 매출액 구성 비중 · 168

[그림 4-2] 민간직업훈련기관의 지출비용 구성 비중 · 178

[그림 4-3] 정부 지원 훈련과정의 사업별 참여자 비율 · 193

## 【 요약 】

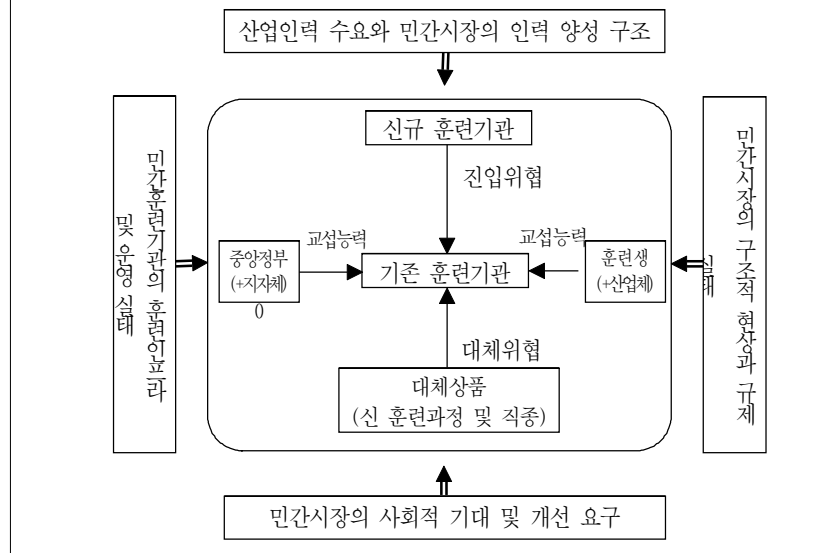
### 1. 연구의 개요

현대사회에서는 과학기술의 가속적인 발달과 지식의 증가로 인한 직업구조의 변화와 사회적 이동의 촉진으로 말미암아 직업 및 사회생활에의 적응을 위한 지속적인 재교육이 요청된다. 또한, 직업능력개발 시장에서 기관수 및 훈련실적의 비중이 압도적인 민간직업훈련기관은 새 정부의 핵심공약인 7%의 성장과 300만 개 일자리 창출을 위해 기업이 필요로 하는 산업수요 적합형 인력을 양성·공급하여 기업의 경쟁력 강화를 적극 지원할 필요가 있다. 더군다나, 민간직업훈련기관은 경제·사회 환경의 변화, 인구구조의 변화, 산업현장의 변화, 직업훈련 체제의 변화 등 직업훈련을 둘러싼 환경 변화에 빠른 대응이 필요하며, 지식기반사회의 진전, 평생직업능력개발 필요성 증대, 직업능력개발훈련에 대한 수요의 다양화와 가속화에 따라 직업훈련 공급기관의 확대와 다양화가 요구되고 있다.

본 연구는 위와 같은 연구의 필요성에 따라 인력 공급이나 수적인 측면에서 절대 다수를 차지하고 있는 민간직업능력개발시장의 실태를 구체적이고 정확하게 파악하고, 시장원리의 작동을 저해하는 요인을 분석하여 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 제고할 수 있는 방안을 도출하는 데 목적이 있다. 또한, 노동부 지원 사업에 참여하는 훈련기관 외에 다른 정부부처 지원 사업에 참여하는 훈련기관과 순수민간투자 훈련기관을 대상으로 동태적 흐름을 분석하고 향후 시장 변화를 예측하며, 그리고 시장구조적 변화(계열화와 다각화 현상, 대규모화 현상, 위축 및 퇴출현상 등)를 분석하였다.

이러한 연구목적을 달성하기 위하여 마이클 포터의 경쟁전략 수립의 분석모델을 기초로 하여 민간직업능력개발시장의 경쟁력 제고를 위한 분석모델로서의 연구의 분석틀을 [그림 1]과 같이 설정하였다. 또한, 민간직업능력개발시장에 대한 이론 및 제도적 고찰과 산업인력 수요 및 민간부문 인력양성 구조를 파악하기 위하여 관련 문헌 및 통계자료를 수집·분석하였고, 심층면담조사를 통하여 민간직업훈련기관의 훈련인프라 및 운영 실태, 정부부처별 법적·제도적 규제 실태 등을 파악하였으며, 민간직업훈련기관의 훈련인프라 및 운영 실태, 민간직업능력개발시장의 구조적 현상과 법적·제도적 규제 실태, 그리고 민간직업능력개발시장의 사회적 기대 및 개선 요구사항을 파악하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 이를 바탕으로 민간직업능력개발시장의 경쟁력 제고를 위한 경쟁전략과 실천방안을 작성하고 전문가 협의회를 통해 최종적으로 확정하였다.

[그림 1] 연구의 분석틀



## 2. 민간직업능력개발시장 관련 이론 및 제도적 고찰

민간직업능력개발시장을 둘러싼 내·외부적 환경변화에 대응하기 위해 민간직업훈련기관은 틈새훈련과정 개발, 재직자 전직훈련과정개발, 평생학습차원의 직업능력개발, 대외개방에 따른 대비 및 해외 직업능력개발시장 진출, 직업능력개발 계좌제 적용, 순수 민간직업능력개발시장의 개척과 같은 과제를 가지고 있다. 이러한 논의에 따른 시사점은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 현재 직업능력개발시장의 그 방향이 인력양성 중심에서 전직 지원이나 재직자의 능력개발로 바뀌어야 한다. 이는 두 가지 요인이 크게 영향을 미치는 것으로 판단된다. 먼저 고학력 추세에 의하여 직업능력개발훈련을 통한 인력양성을 위한 훈련 수요가 크게 감소하고 있다. 다른 한편에서 경제구조의 변화에 따라 생산기술은 물론 생산기업의 변화가 빠르게 진행되고 있다. 기술과 기업의 변화는 새로운 기술과 새로운 일자리로의 인력 이동을 촉진시키고, 이들에 대한 직업능력개발 수요가 확대된다.

둘째, 직업능력개발시장에서 정부와 민간의 역할 재정립이 요구된다. 정부의 직업능력개발 정책은 시장의 실패를 치유하기 위하여 과거와 같이 직접규제와 통제를 하기 보다는 민간의 자율성과 다양성을 존중하고 활용하는 방식으로 바뀌고 있다. 따라서 지시와 감독보다는 조정하고 보완하며 각 주체 간 공정한 기회 보장을 위하여 부정이나 비리를 막는 데 중점을 두는 것으로 정부의 역할이 바뀌게 된다. 개인과 기업, 훈련기관은 정부의 지원이나 보호에서 벗어나 자체적인 노력으로 스스로의 경쟁력을 강화하는 데 매진해야 한다. 이는 경제의 국제화 추세에 따라 직업능력개발 서비스의 개방이 멀지 않았음을 감안할 때, 향후 피할 수 없는 추세라고 할 수 있다.

셋째, 훈련 서비스의 수요자 간 불일치에 대한 강력한 정책 대응이 요구된다. 1차 수요자인 훈련생의 요구나 학습이 2차 수요자인 기업의 수요와 일치하는 것은 아니다. 훈련 서비스를 제공하는 직업능력개발 기관의 입장에서는 훈련을 받고 있는 1차 수요자의 요구에 더 민감하게 반응할 것이다. 그러나 1차 수요자인 훈련생의 요구보다도 2차 수요자인 기업의 요구에 맞추기 위한 다양한 노력이 경주되어야 한다. 이를 위하여 2차 수요자인 기업체의 요구가 반영되기 어려운 직업능력개발 분야에 대하여 지원의 폭을 크게 줄이거나 지원과 통제를 동시에 차단하여 민간의 자율적인 수급이 이루어지도록 유도한다. 또한 훈련 수료 후 노동시장에서의 성과를 객관적·체계적으로 측정하고, 이에 기반하여 직업능력개발 정책을 추진하는 것도 2차 수요자인 기업의 요구를 증시하는 현실적인 방법일 것으로 판단된다.

결론적으로 우리나라 경제성장에 필요한 수준으로 민간직업능력개발시장을 양성하기 위하여, 동일한 훈련과정의 하향평준화와 같은 시장의 실패를 보정하고 과도한 경쟁으로 인한 시장혼란을 제거할 정부의 적절한 역할이 강조된다. 여기에는 민간직업능력개발시장의 자율적인 발전을 저해하는 불필요한 각종 규제 완화가 포함되는 것은 당연하다. 그러므로 정부가 제도와 사업 추진을 통하여 양질의 직업능력개발 서비스가 제공되는 시장 환경을 조성할 수 있도록 유도하는 구체적인 정책방안에 대한 탐색의 중요성이 매우 크다고 하겠다.

### 3. 산업인력 수요와 민간직업능력개발시장의 인력양성 구조

산업현장의 인력수요와 민간직업능력개발시장의 훈련 공급구조를 비교 분석하여 일치 혹은 괴리의 양상과 정도를 파악하고 정책적 함의를 제시하였다. 이를 위해 노동부의 2008년 사업체 인력 및 훈련 수



요조사, 훈련기관의 훈련 공급 실태조사, 그리고 기업체 직업훈련 실태조사 등의 결과를 분석하였고, 향후 국내·외 산업발전의 전망을 살펴 보았다. 여기서 논의에 따른 시사점은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 산업인력 수요와 민간직업훈련시장의 인력양성 구조를 분석한 결과, 기업들의 산업인력 수요는 수도권 집중이 심한 것으로 나타나고 있으며, 산업별로는 제조업과 사업서비스업 및 공공행정 분야인 것으로 조사되었다. 다시 말하면, 현재 훈련노동력의 수요가 많이 발생하는 산업분야는 제조업과 사업서비스업 및 공공행정 분야인 것으로 조사되었으며, 특히 제조업의 훈련 수요는 타 분야에 비해 압도적으로 높은 것으로 나타났다.

둘째, 지역별 훈련이 필요한 직능수준별 인력 수요와 훈련 공급을 직종별로 분석한 결과, 서울·경인 지역의 경우 기계·장비, 전기·전자 분야는 인력 수요에 비해 훈련 공급의 질적 수준이 상대적으로 낮으며, 정보통신 분야는 인력 수요의 질적 구성과 훈련 공급의 질적 구성이 유사한 것으로 나타났다. 서울·경인 지역을 제외한 나머지 지역의 경우 숙련 수준별 수급구조의 괴리가 서울·경인 지역에 비해 심하지 않은 것으로 나타나 숙련 수급구조의 괴리는 수도권에서 특히 문제가 되고 있음을 알 수 있다.

셋째, 노동부의 2008년 사업체 인력 및 훈련 수요조사, 훈련기관의 훈련 공급 실태를 주요 직종의 직능수준에 따라 숙련 수준별 수급구조를 분석한 결과, 산업현장의 인력 수요의 질적 구성에 맞추기 위해 민간훈련기관에서 제공하는 양성훈련 수준의 전반적인 상향 조정이 필요한 것으로 나타났다. 또한, 노동부의 2008년 기업체 직업훈련실태조사결과에서는 기업 경영에서 숙련 부족문제의 해소 및 완화가 주요한 과제임을 보여준다. 따라서 숙련 부족문제에 대한 대응을 개별기업에만 맡겨둘 것이 아니라 정부차원에서 보다 적극적으로 개입, 지원해

야 할 것이다.

넷째, 산업구조의 중·장기적 발전 전망에 비추어, 급속한 기술변화에 대응하여 저숙련 근로자보다는 고숙련 근로자가 요구되며, 고도의 지속적인 능력개발이 요구된다. 특히, 근로자에게는 산업구조의 변화에 따라 새로운 일자리에 적응하기 위한 지속적인 직업능력개발과 사회적응력 제고가 요구된다.

다섯째, 산업구조의 고도화 등으로 직업능력개발에 대한 수요는 꾸준히 증가할 것으로 생각되므로 다양한 훈련 수요에 부응하는 수요자 중심, 시장 친화적 평생능력개발체제를 구축해야 한다. 또한, 국제화 사회에 적응할 수 있는 외국어 습득, 국제법 및 특정 국가의 법규 습득, 외국인의 사고방식 및 관습 이해 등도 직업훈련에서 강조돼야 할 것이다.

#### 4. 민간직업훈련기관의 훈련 인프라 및 운영 실태

민간직업훈련기관의 훈련 인프라 및 운영 실태와 관련하여 훈련 인프라(교직원, 자산 및 시설), 훈련 규모(매출액, 지출비용, 훈련실적), 훈련 특성(참여자의 특징, 과정의 특징, 훈련비용), 운영상의 변화에 대해 살펴보았다. 이러한 조사결과를 토대로 나타난 시사점은 다음과 같다.

첫째, 사업체 연수원, 인터넷원격훈련기관 등을 제외한 대부분의 훈련기관의 인프라가 영세한 것으로 드러나 이에 대한 보완책이 요구된다. 시설을 자체 보유한 곳이 30%도 되지 않으며, 강의실도 대학 평생교육원을 제외하면 평균 5개 정도에 불과하다. 이는 다양한 훈련과정을 개설하는 데 장애요인으로 작용하므로 민간직업훈련기관의 영세성을 극복할 수 있는 대안이 마련돼야 함을 시사한다.

둘째, 전직훈련을 포함한 재직자 훈련에 대한 투자를 확대하는 것이 바람직하다. 재직자 훈련의 수료인원과 자격증 취득인원도 늘어나고 있다는 점은 재직자 훈련의 중요성과 수요가 높기 때문이다. 기업의 구조조정으로 평생직장이 사라지고 있는 현 상황에서 재직 중 전업과 관련된 훈련과정을 이수하고 자격증을 취득할 수 있다면 퇴직 후 실업상태에 있기보다 이직이나 전직 등을 통해 다른 형태의 고용상태를 유지할 수 있으므로 더 많은 재직자 훈련과정이 제공돼야 한다.

셋째, 재직자 대상 훈련비용은 근로자를 고용한 기업이 더 많이 부담하는 것이 바람직하다. 훈련비용 부담 주체가 기업이 34.6%인 반면, 근로자 본인 부담은 38.5%로 기업보다 개인이 더 많이 부담하는 것으로 나타났다. 기업이 인력 감축이 필요할 때 아무런 대안 없이 정리하기보다는 근로자의 이직이나 전직에 필요한 직업훈련 프로그램을 제공하거나 그에 대한 비용을 부담하면 불필요한 갈등이나 불안 요인을 제거할 수 있기 때문이다.

넷째, 훈련과정 참여자의 특성에 맞는 훈련프로그램을 개발하는 노력이 필요하다. 훈련 참여자의 연령별, 학력별, 기술수준별 특성에 따르는 훈련프로그램을 개발하여 훈련의 효과성을 높여야 한다. 특히, 30대의 연령이면서 고졸 학력의 참여자가 가장 많은 비중을 차지하고 있는 점을 감안하여 이들의 능력을 개발할 수 있는 프로그램을 많이 개발하여 제공하는 것이 바람직하다.

다섯째, 시설 및 장비의 산업현장과 연관성을 높일 수 있는 다양한 방안들이 마련돼야 한다. 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, 산업현장과 연관성은 전체적으로 평균값이 3.09점으로 보통보다 약간 높은 것으로 나타나 양호하지는 않은 것으로 판단된다. 따라서 민간직업훈련기관은 직업능력개발을 목표로 산업현장과 직접 연계되는 훈련 과정을 개설해야 되는 만큼 시설 및 장비의 산업현장과 연관성을

높일 수 있는 방안들이 강구돼야 한다.

#### 5. 민간직업능력개발시장의 구조적 현상과 규제 실태

민간직업능력개발시장의 구조적 현상(훈련기관 간 경쟁정도, 교류 및 협력형태, 훈련기관의 경쟁력, 계열화 및 다각화 현상, 위축 및 퇴출 현상)과 민간직업능력개발시장의 규제 실태(법률상의 규제내용, 규제 정도 및 부문, 제재수단)에 대해 살펴보았다. 민간부문의 구조적 현상과 규제 실태에 대해 살펴본 결과에서 나타난 시사점은 다음과 같다.

첫째, 훈련기관 간의 경쟁정도는 평균 3.84점으로 매우 높은 것으로 나타났으며, 향상훈련에 주력하는 훈련기관보다는 양성훈련에 주력하는 훈련기관 간의 경쟁정도가 비교적 높은 것으로 분석되었다. 또한, 민간직업능력개발시장의 대외경쟁력이 낮은 부문에 대해 훈련기관에서는 ‘훈련생 모집’과 ‘훈련프로그램’을 각각 1순위와 2순위로, 훈련전문가들은 1순위로 ‘훈련프로그램’, 2순위로 ‘교·강사’를 응답하였으며, 경쟁력이 높은 부문에 대해 훈련기관과 훈련전문가 모두 ‘훈련프로그램’을 1순위로 응답하였다. 이는 민간부문의 경쟁력 향상에 있어서 훈련프로그램의 중요성을 시사해준다.

둘째, 민간직업능력개발시장의 계열화(분원이나 하위기구 설치) 및 다각화 현상(다양한 과정 개발)에 대해 살펴보면, 계열화 현상은 평균 2.79점으로 보통 이하로 나타나 그다지 심화되지는 않음을 알 수 있다. 이러한 계열화 현상에 대해 훈련기관은 평균 3.02점, 훈련전문가는 평균 3.00점으로 나타나 긍정적으로는 인식하고 있지 않음을 알 수 있다. 또한, 다각화 현상은 평균 3.17점으로 나타나 많지는 않지만 어느 정도 있음을 알 수 있으며, 훈련기관 중에서 일반대학교 평생교육원, 민간직업전문학교와 학원이 다각화 현상 정도가 높은 것으로 나타났다.

이러한 다각화 현상에 대해 훈련기관은 평균 3.56점, 훈련전문가는 평균 3.38점으로 나타나 다각화 현상에 대해 대체로 바람직한 것으로 인식하였다.

셋째, 민간직업능력개발시장의 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상에 대해 살펴보면, 기관 유형과 상관없이 비교적 고른 분포를 보여 기관 유형별로 특별히 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상이 두드러지는 않는 것으로 나타났다. 또한, 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상이 빈번한 훈련 분야로는 정보통신이 22.1%, 서비스가 16.4%로 높게 나타났는데, 이는 이들 직종의 경쟁 정도가 다른 분야보다 치열하고 경기 불황에 따른 영향이 크기 때문으로 판단된다.

넷째, 노동부 소관 직업훈련관계법과 교육부 소관 평생교육관계법 등 현행 민간직업능력개발시장 관련법령상의 규제는 그 숫자가 많고 적용 범위와 내용이 포괄적이어서 국민의 권리의무에 영향을 미치는 사항을 법령으로 제정하기 위해서는 그 규제의 범위와 내용을 피규제자가 명확히 알 수 있도록 하여야 한다는 예측가능성과 명확성의 원칙을 위배하고 있다. 또한, 규제의 절차와 기준이 복잡하며, 법령에 근거하지 않고 내부규정이나 행정지도 등에 의한 숨어 있는 규제도 많다. 이러한 것이 체감 규제가 개선되지 않는 원인이 되고 있으며, 이러한 문제 등으로 민간 부문의 입장에서는 규제 그 자체보다 규제의 불확실성 자체가 더 큰 문제가 되는 경우가 많다.

다섯째, 노동부 소관 직업훈련관계법은 ‘민간훈련시장 일반’ 내지는 ‘자율적 훈련시장’에 초점을 두는 것이 아니라 정부 지원을 매개로 형성되는 ‘정부 지원 훈련시장’의 규율에 초점을 맞추어 운용되고 있다. 이러한 까닭에 간접적 규제가 훈련시장에 팽배해 있고 ‘규제 해당성’ 여부나 ‘규제수준’의 문제보다는 ‘규제대안’의 문제, 즉 보다 적절한 정부지원의 형태는 어떤 것인가에 관한 문제에만 주목하게 된다는 문제

점이 있다.

여섯째, 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제에 대해 훈련전문가의 경우 '규제는 있으나 심하지 않다'가 70.5%, '대체로 규제가 심한 편이다'가 20.0%로 나타났다. 정부부처 소속의 전문가의 경우 법적·제도적 규제 정도가 심한 편이라고 인식하는 비중이 높았으나 훈련전문가는 전반적으로 현행 법적·제도적 규제는 있으나 심하지 않다고 인식하는 경향을 보여 현재의 법적·제도적 규제정도가 적절한 수준임을 시사해 주고 있다. 또한, 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제 부문으로는 '훈련과정 인정'이 법적·제도적 규제가 가장 심한 부문으로 조사되었다.

일곱째, 직업능력개발사업은 양적으로 확대되고 점차 다양화되고 있는 반면에 훈련과정과 훈련시설의 질적인 성장은 답보상태에 있는 것으로 지적되고 있다. 「훈련과정 및 훈련시설 요건 등에 관한 규정」, 「사업주에 대한 직업능력개발 지원규정」 등을 살펴보면, 특히 원격훈련의 경우 콘텐츠 분량과 운영방법까지 규정하고 있는 등 여전히 훈련시설 인가 및 훈련과정 인정요건에 대해 매우 구체적으로 지정하고 있으며, 이 모든 규정의 준수가 훈련지원금과 직결되기 때문에 훈련기관들의 자율성을 촉진하기보다는 규정에만 맞추어 표준화된 훈련과정을 개설·운영하도록 하는 데 부정적인 측면으로 작용하고 있다.

여덟째, 민간 주도의 자율적인 운영체제의 구축이 중·장기적으로는 요구되나 현재의 민간직업능력개발시장은 계속된 성장으로 인해 양적으로는 포화상태가 되어 규제를 통한 훈련의 품질관리가 요구되는 실정이다. 따라서, 민간직업능력개발시장이 충분히 성숙될 때까지는 개별 민간직업훈련기관이 스스로 사회적 책무를 다할 수 있도록 최소한의 규제는 불가피하다고 판단된다. 그러나, 향후 시장이 성숙되고 훈련기관의 건전성이 확보된 이후에는 점차 자율규제로 전환하는

것이 바람직하다. 즉, 내실있는 공급자간 협의체 등의 운영을 통하여 정부 규제에 의한 것이 아닌 시장 자율 조정기능에 의해 교육훈련의 공급이 안정화되고 일정수준 이상의 교육훈련 품질을 유지할 수 있도록 하는 자율규제가 바람직하다.

#### 6. 민간직업능력개발시장의 사회적 기대 및 개선 요구

민간직업능력개발시장에 대한 사회적 기대 및 개선 요구와 관련하여 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 및 저해요인, 그리고 민간직업능력개발시장의 개선사항과 향후 전망에 대해 살펴보았다. 민간부문의 사회적 기대 및 개선 요구사항을 통해 나타난 시사점은 다음과 같다.

첫째, 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 법적·제도적 차원에 대해 조사한 결과, 훈련기관에서는 정부의 법적·제도적 장치에 대한 인식이 대체로 낮았으나 훈련전문가는 평가를 통한 훈련기관 간의 경쟁에 대한 인식이 높게 나타났다. 이를 해결하기 위해서는 정부의 법적·제도적 장치의 활용을 통해 훈련기관을 평가할 수 있는 객관적인 기준을 제시해야 할 필요성이 요구되어진다.

둘째, 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 공급자(훈련기관) 차원에 대해 조사한 결과, 훈련기관과 훈련전문가 모두 공급자인 훈련기관의 훈련프로그램에 대한 중요성을 높게 인식하였다. 이를 해결하기 위해서는 현재 시행중인 훈련기관 및 과정 평가를 지속적으로 실시하고 현장적합성이 높은 다양한 훈련 및 훈련형태가 이루어질 수 있도록 정부차원의 지원이 필요하다.

셋째, 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 법적·제도적 차원에 대해 조사한 결과, 훈련기관에서는 정부의 지나친 간섭과 정책방

향의 불안정이 민간직업능력개발시장의 성장을 저해하는 가장 큰 요인이라 하였으며, 훈련 전문가들은 정확하지 않은 수요조사로 인한 불확실한 수요 예측을 지적하였다. 이를 해결하기 위해서는 과잉규제 해소와 정책적 일관성을 유지하면서 현재 형식적으로 진행되고 있는 훈련 수요조사 방법을 개선하여 수요 예측기능을 향상시키고 훈련비 지원과정에서의 공정성을 높일 수 있는 시스템으로 개선이 필요하다.

넷째, 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 공급자 차원에 대해 조사한 결과, 훈련기관에서는 운영을 위한 재정불안정과 특성화된 훈련프로그램의 부재를 민간직업능력개발시장의 성장을 저해하는 가장 큰 요인이라 하였으며, 훈련전문가들은 실무와 다른 훈련방식과 재정의 불안정성을 지적하였다. 이를 해결을 위해서는 훈련전문교사, 훈련재정의 개선을 위한 훈련기관차원과 정부차원의 노력을 통하여 산업현장 수요에 맞는 훈련으로 개선되어야 한다.

다섯째, 직업능력개발사업 투자를 저해하는 요인에 대해 조사한 결과, 현재 정부의 지나친 규제가 상존하면서 훈련기관 자체의 투자 여력이 없고 향후에는 훈련시장의 장래가 불투명한 것으로 나타났다. 이러한 것은 훈련의 부실화와 위축으로 이루어질 수 있다는 점에서 법적·제도적 규제보다는 행정·재정적 지원을 늘리거나 과감한 구조조정이 요구된다.

여섯째, 향후 직업능력개발시장에서 직업훈련사업을 지속할 의향에 대해 조사한 결과, 훈련기관들은 직업훈련사업에 지속적인 참여를 할 의지는 높으나 훈련생 모집 등의 어려움으로 인해 불안한 운영을 지속할 것으로 보인다. 이러한 문제를 해결하고 민간직업능력개발시장의 활성화를 위해서는 훈련기관, 훈련전문가, 정부의 협력과 지원이 필요하다.



## 7. 민간직업능력개발시장의 경쟁력 제고 방안

민간직업능력개발시장의 경쟁력과 연계되는 비용선도전략, 차별화 전략, 틈새전략, 성장전략, 제휴(네트워크)전략, 혁신전략, 운영효과전략 등을 중심으로 이러한 경쟁전략을 추구하기 위해 추진해야 할 핵심과제를 제시하면 다음과 같다.

### 가. 비용선도전략

첫째, 정부 개입의 합리적 범위를 설정하여 민간의 자율성 확보를 위한 노력과 함께 훈련비 교부시스템에 대한 전반적인 검토가 필요하다. 고용보험제도 하의 훈련비 교부시스템에 기반한 훈련사업 실시는 정부 주도의 지원체계가 불가피한 성격이 있지만 노동부의 일관된 학습비 지원방식은 훈련의 질을 낮추는 요인이 되고 있다.

둘째, 신규 진입기관의 경우 신속한 시장점유율 획득으로 규모의 경제성 실현과 경험곡선을 급속하게 떨어뜨리는 것이 필요하다. 예를 들면, 실현방법의 하나로 시장 진입 초기의 적자를 각오하고 공격적인 저가격에 의한 침투가격전략을 실행할 수도 있을 것이다.

셋째, 훈련기관의 관리체계를 점검하여 포괄적으로 비용체계를 분석하여야 한다. 이는 훈련기관 자체적으로도 가능하며 현재 실시하고 있는 훈련기관 평가, 모니터링, 그리고 전문기관에 의한 컨설팅을 통하여 비용을 움직이게 하는 많은 구조적 요인을 분석하는 것이 바람직하다.

넷째, 훈련기관의 대규모화를 도모하기 위하여 훈련기관 간의 상호관계와 통합을 추진하여야 한다. 즉, 규모의 경제(economies of scale)를 통하여 생산량을 늘려감에 따라 평균생산비용이 더 떨어지도록

유도한다.

다섯째, 시설 및 장비에 대한 적극적인 투자를 빠르게 실행하여 대규모 모화를 도모하여야 한다. 세계 각국과의 FTA 협상이 진전됨에 따라 직업능력개발시장의 대외 개방화도 빠르게 진행될 것으로 판단된다. 이에 따라 시설 및 장비, 강사진, 프로그램 등 훈련인프라가 우수한 선진외국의 직업훈련기관이 대거 국내시장에 진입할 가능성이 있다.

#### 나. 차별화 전략

첫째, 공공직업훈련기관이나 기타 일반교육기관과 비교해 교육훈련 공급을 어떻게 차별화, 특성화할 것인가가 중요하다. 근로자직업훈련 촉진법 시행 이후 대학 등 다양한 교육훈련기관의 능력개발훈련에 대한 참여가 대폭적으로 증가하고 있는 가운데 교육훈련영역 상의 차별화가 요구되고 있다. 민간직업훈련기관의 특성화 형태는 훈련과정의 특화, 훈련유형의 특화, 그리고 운영방식의 특화 등이 있을 수 있다.

둘째, 국제화 시대에 부응한 대외적 이미지 개선의 하나로 FTA 체결 등에 의한 대외 개방을 준비하는 훈련프로그램을 개설하도록 한다. 즉, 국제화 사회에 적응할 수 있는 외국어 습득, 국제법 및 특정 국가의 법규 습득, 외국인의 사고방식 및 관습 이해 등이 민간직업능력개발시장에서 강조돼야 한다.

셋째, 민간직업훈련기관, 특히 대학이나 기업 연수원을 제외한 훈련기관의 대외적 브랜드 이미지를 개선해야 한다. 과거 민간직업훈련기관의 경우 훈련 진행과정에서 출석부 조작, 훈련비 횡령 등 불미스러운 사건이 있었으며, 훈련프로그램도 현대 산업사회에 부응할 수 없는 낮은 수준의 교육훈련을 실시하는 기관으로 인식되고 있다.

넷째, 일반교육기관과의 차별화의 하나로 훈련 제품(성능/디자인)

에 있어서 민간직업훈련기관의 훈련과정이나 훈련직종의 교육수준을 산업현장의 기술수준과 일치시키는 노력이 필요하다. 본 연구의 제3장 민간직업훈련기관의 인력양성 공급수준과 산업체의 기술수준에 대한 분석결과에서 양적·질적 측면의 차이가 있음을 알수 있었다.

다섯째, 구인처 발굴, 상담 및 정보 제공, 취업알선 및 사후관리 등 고용안정 원스톱서비스 기능의 보강을 통한 고객 서비스의 차별화이다. 본격적인 훈련에 앞서 훈련 참여자에 대한 직업적성, 학습능력 등을 점검하고 올바른 진로지도를 해줌으로써 훈련과정이나 취업 등이 원활히 이루어질 수 있도록 해야 한다. 또한, 훈련생들이 근로조건(정규직, 임금 등)이 양호한 사업체에 취업하고 취업 후에는 지속적으로 근무할 수 있는 서비스를 제공해야 한다.

#### 다. 틈새전략

첫째, 평생 직업능력개발시대의 도래에 따라 정규교육의 확대와 함께 평생학습의 중요성이 커지고 있으므로 언제 어디서나(anytime, anywhere) 개인이 필요한 교육훈련을 받을 수 있도록 원격훈련과정의 개발과 활용을 강화해야 한다. 또한, 교육훈련 기회의 확대를 위하여 1~2일의 초단기과정과 주말이나 야간 등 다양한 시간제 훈련 및 이동훈련 등을 조합한 훈련과정 개발과 지원의 확대도 필요하다.

둘째, 훈련 참여자의 특성에 맞는 특정한 훈련과정이나 훈련직종을 개설하도록 한다. 설문조사 결과에서 보았듯이 현재 민간훈련기관의 훈련 참여자는 30대 연령의 고졸 학력 출신이 많은 비중을 차지하고 있는 점을 감안하여 이들의 능력을 개발할 수 있는 프로그램들을 더 많이 개발하고 제공하는 것이 바람직하다.

셋째, 직업훈련의 마지막 수요자인 산업체의 요구에 맞는 인력을 양

성하도록 한다. 특히, 특정기업에서 필요로 하는 인재를 양성하는 맞춤형 훈련을 확대하여야 한다. 이를 위해 참여기업과 공동으로 훈련프로그램을 개발·운영하고 소수의 인원도 필요한 시기에 희망하는 기간에 훈련시킬 수 있는 시스템을 구축하는 것이 바람직하다.

넷째, 집체훈련일지라도 이론과정과 같이 원격교육이 가능한 분야는 원격훈련으로 대체하고, 기능 습득처럼 면대면(face to face) 교육이 필요한 부분은 집체로 처리하여 훈련의 효율성을 높이는 혼합훈련(blended training)과정의 개발을 활성화할 필요도 있다.

#### 라. 성장전략

첫째, 직업능력개발시장의 개방화 시대에 대비하여 훈련기관 간의 경쟁구도를 강화하고 이를 통해 훈련의 질을 높여야 한다. 자본금이나 교직원들의 규모가 작은 민간직업훈련기관들이 제공하는 훈련서비스도 매년 실시되는 직업훈련기관 평가와 같은 질 관리를 통하여 전반적으로 향상되는 추세이기는 하지만, 훈련과정의 개발이나 훈련 교·강사의 확보 등에서 영세성을 보일 수밖에 없는 형편이다. 그러므로 민간 훈련기관이 일정 정도 이상의 규모로 발전하도록 제도적인 뒷받침과 함께 훈련내용과 훈련결과에 대한 체계적이고 세밀한 품질관리도 강화되어야 한다.

둘째, 급변하는 산업사회의 변화에 발맞추기 위해 훈련과정이나 훈련직종을 다양화하도록 한다. 현재 민간직업훈련기관에서 주로 실시하는 실업자훈련 외에 재직자훈련의 중요성과 수요가 높아지고 있다는 점을 감안하여 전직훈련을 포함한 재직자 훈련을 확대 실시하고 평생 직업능력개발시대의 도래에 따라 언제 어디서나(anytime, anywhere) 개인이 필요한 교육훈련을 받을 수 있도록 하는 원격훈련과정의 개발

과 활용을 강화해야 한다.

셋째, 직업훈련사업에 있어 교육훈련 영역의 전문다각화를 통하여 위험 분산을 유도하도록 한다. 즉, 특정한 훈련과정을 중심으로 특화 하되 다른 훈련유형을 분산 배치하는 전문다각화를 통해 상황 변화에 유연하게 대응하면서 비교 우위를 확보하도록 한다. 또한, 직업훈련사업 외에 다른 수익사업을 특정한 훈련과정이나 훈련직종과 연계하여 창출시키는 등의 다각화 전략을 구사하는 것도 바람직하다.

넷째, 영세한 직업전문학교, 학원 등의 경쟁력과 역량의 강화를 위해 인재과견업, 직업알선, 직업정보 제공, 직업훈련 등을 포함하는 포털서비스를 지향해야 한다. 또한, 민간직업훈련기관의 영리법인화를 도모해서 프랜차이즈화를 추진해야 하며, 이러한 민간직업훈련기관의 프랜차이즈화의 내실화를 위해 성과관리의 표준화를 도입하는 것이 바람직하다.

다섯째, 훈련기관은 정부지원을 받지 않는 순수 민간 직업능력개발 시장의 개척을 위해 노력해야 한다. 정부지원이 없이도 수강할만한 독특하고 우수한 프로그램을 개발하여 대학이나 전문대학 재학 중에도 자기부담으로 직업능력개발 훈련을 받도록 한다. 특히, 구인업체와 협의하여 훈련 이수 후 취업을 조건으로 하는 훈련과정을 개설하는 것이 훈련생의 모집에 유리할 것이다.

#### 마. 제휴(네트워크)전략

첫째, 민간부문의 창의력과 다양성을 촉진하고 지원한다는 측면에서 민간공익단체에 대한 법제적 지원방안을 강구할 필요가 있다. 직업능력개발사업 수행에 있어 상당 부분의 역할을 담당하고, 직업능력개발사업 발전에 기여하며, 정부와 훈련기관의 견인차 역할을 하고 있는

직업전문학교협회가 직능단체로서 사업을 할 수 있는 법·제도를 마련하고 협회의 목적사업을 충실히 수행할 수 있도록 해야 한다.

둘째, 정부 및 지자체의 직업훈련정책이나 관련 사업에 적극 참여하는 등 협력관계를 유지하도록 한다. 정부는 인적자원개발의 공급자·규제자로부터 시장순응적인 유인을 통해 민간부문과의 상호보완적인 협력체제를 구축하여 지식·숙련의 창출·활용·확산을 촉진하는 조정자·촉진자로서의 역할을 수행해야 한다. 민간직업훈련기관은 국가나 지역 내 산업인력을 양성·공급하는 인력개발기관으로 정부 및 지자체의 인적자원개발정책이나 사업에 적극 호응하여 그 역할과 기능을 다해야 한다.

셋째, 유사업종끼리 공동명의를 프랜차이즈화를 통한 계열화를 구축하도록 한다. 자본금과 수익성이 빈약하여 영세성을 벗어나지 못하고 있는 대부분의 민간직업훈련기관에 대한 프랜차이즈화를 통하여 대규모화를 추구하고, 이를 통해 수익 창출과 비용 절감을 유도하는 것이 바람직하다.

넷째, 산업인력 수요자이면서 훈련 참여자인 사업체와 협력관계를 유지하도록 한다. 이를 통해 재직자훈련, 전직훈련, 맞춤형훈련 등 직업훈련은 물론 취업처 확보, 인력수요 정보 입수, 그리고 훈련생 현장실습 등 산학협력을 활성화하도록 한다.

#### 바. 혁신전략

첫째, 새로운 사업모델(훈련과정이나 직종, 훈련프로그램)을 개발하도록 한다. 정부의 직업능력개발 정책은 시장의 실패를 치유하기 위하여 과거와 같이 직접규제와 통제를 하기보다 민간의 자율성과 다양성을 존중하고 활용하는 방식으로 바뀌고 있다. 또한, 산업구조의 고도

화 등으로 직업능력개발에 대한 수요는 꾸준히 증가할 것으로 생각된다. 그러므로 다양한 훈련 수요에 부응하는 수요자 중심적이고 시장 친화적인 평생능력개발체제를 구축해야 한다.

둘째, 훈련 공급자와 수요자 간 서비스의 불일치에 대한 정책적 대응이 요구된다. 이러한 불일치를 극복하기 위해서는 체계적 시장조사 와 직업훈련 양성 전략 및 계획을 수립하는 단계에서 산업인력의 지역별 수요를 차별화하고, 이에 기초해 적절한 인력공급 시스템을 구축하는 것이 필요하다.

셋째, 노동부 소관 직업훈련관계법은 ‘민간훈련시장 일반’ 내지는 ‘자율적 훈련시장’에 초점을 두는 것이 아니라 정부 지원을 매개로 형성되는 ‘정부 지원 훈련시장’의 규율에 초점을 맞추어 운용되고 있다. 이러한 까닭에 간접적 규제가 훈련시장에 팽배해있고 ‘규제 해당성’ 여부나 ‘규제수준’의 문제보다는 ‘규제 대안’의 문제, 즉 보다 적절한 정부 지원의 형태는 어떤 것인가에 관한 문제에만 주목하게 된다는 문제점이 있다.

넷째, 훈련과정 승인, 훈련기관 평가, 까다로운 지도·감독은 훈련 기관으로 하여금 교육훈련에 집중할 수 없게 만들고 있다. 특히, 훈련 과정 운영 중 강사 교체·교육장소 변경이 어렵고 훈련시간 운용에 있어서도 융통성을 확보할 수 없기 때문에 훈련 진행에 많은 애로를 느끼고 있고 다양한 특화과정의 개발에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

다섯째, 향후 시장이 성숙되고 훈련기관의 건전성이 확보된 이후에는 점차 자율규제로 전환하는 것이 바람직하다. 내실있는 공급자 간 협의체 등의 운영을 통하여 궁극적으로 정부규제에 의한 것이 아니라 시장 자율 조정기능에 의하여 교육훈련의 공급이 안정화되고 일정수준 이상의 교육훈련 품질을 유지할 수 있도록 하는 자율규제가 바람

직하다.

여섯째, 직업능력개발시장의 개방과 수요자 중심의 직업능력개발계좌제 시행 등으로 민간시장의 장래가 불투명하고 대부분 민간훈련기관의 영세성으로 인한 자체의 투자 여력이 매우 부족한 실정이다. 이것은 향후 직업훈련의 부실로 이루어질 수 있다는 문제점이 있다. 따라서 정부차원의 민간훈련기관에 대한 지원 또는 과감한 구조조정이 요구된다.

일곱째, 지식기반경제, 산업구조의 고도화 등으로 인한 급속한 기술변화에 대응하여 저숙련 근로자보다는 고숙련 근로자가 요구되며, 고도의 지속적인 능력개발이 요구된다. 따라서 수요자의 선택권을 강화하는 직업능력개발 전달체계, 그리고 산업수요에 부응하는 직업능력개발 및 국가기술자격체계를 구축하고, 직업능력개발시장의 건전한 경쟁체제를 형성해야 한다.

여덟째, 새로운 신시장(훈련대상이나 방법, 지역)을 개척하고 확장하도록 한다. 고학력 추세에 의하여 직업능력개발훈련을 통한 인력양성을 위한 훈련 수요의 감소에 따르는 대책이 필요하다. 훈련기관들은 직업훈련사업에 지속적으로 참여할 의지는 높으나 훈련생 모집 등의 어려움으로 인해 불안한 운영을 지속할 것으로 보인다.

아홉째, 민간직업훈련기관 내에 다른 직업정보 제공이나 직업상담을 실시하는 원스톱 서비스체제를 구축하도록 한다. 훈련기관과 훈련전문가들은 공통적으로 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 제고하기 위해 중요하다고 생각하는 요소로서 정보 제공을 인식하였다. 이를 위해 직업훈련, 취업알선, 직업정보 제공이 모두 동시에 연계되는 체제가 중요하다고 판단된다.



#### 사. 운영효과전략

첫째, 산업사회의 변화와 이로 인한 직업능력개발시장의 변화에 따르는 훈련교사의 역량 제고를 지원해야 한다. 이를 위해 훈련교사의 자격 취득·승급 과정을 확대하고, 신기술 향상교육 및 다른 직종으로 전직훈련 기회를 다양화하는 것이 필요하다. 훈련교사 부족으로 신기술 습득을 위한 보수교육 및 현장연수가 제대로 이루어지지 않고 교육을 받더라도 대체교사 및 인건비 부담이 크다는 점도 고려해야 한다.

둘째, 직업능력개발사업은 양적으로 확대되고 점차 다양화되고 있는 반면, 훈련프로그램의 질적인 성장은 답보상태에 있는 것으로 지적되고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 현재 시행중인 훈련기관 및 과정 평가를 지속적으로 실시하고 현장적합성이 높은 다양한 훈련 형태가 이루어질 수 있도록 정부차원의 지원이 필요하다.

셋째, 훈련 시설이나 장비를 산업현장에 부응할 수 있는 수준으로 유지해야 한다. 이를 위해서는 시설 및 장비의 산업현장 연관성을 높일 수 있는 다양한 방안이나 네트워크 형성들을 마련하는 것이 바람직하다. 즉, 민간직업훈련기관은 직업능력개발을 목표로 산업현장과 직접 연계되는 훈련과정을 개설해야 되는 만큼 시설 및 장비의 산업현장 연관성을 높일 수 있는 방안들이 강구되어야 한다.

넷째, 고비용 저효율 구조 개선 및 재정 자립 기반 확충이 필요하다. 향후 정부 지원의 민간훈련기관부문에 대한 특화된 지원 등 기존의 재정기반의 변화가 예상되므로 이에 대비해 운영의 효율화와 안정적인 수익사업 기반을 확대해야 한다. 또한, 훈련과정 간 연계 및 공유 프로그램을 개발하고, 교·강사의 효율적·탄력적 활용방법을 강구하며, 시설·장비, 교보재의 효율적 활용방법 등도 강구해야 한다.

다섯째, 공급자 중심의 제도 하에서는 훈련과정 개발 및 운영이 일

반적 기준에 따라 운영되었으나 수요자 중심의 제도 하에서는 산업현  
장과의 일치감이 강조된 경쟁력 있는 훈련과정 개발 및 운영이 필요  
하다. 더불어, 현장전문가와 함께 하는 교과편성이 체계적으로 이루어  
져 교과편성을 최대한 현장성 있게 편성하고, 기존 교원의 현장연수  
등 능력개발과 함께 현장실무전문가를 탄력적으로 강사로 활용하는  
방안도 강구해야 한다.

## 제1장 서론

### 제1절 연구의 필요성 및 목적

세계경제의 급속한 글로벌화, 이로 인한 자유경쟁의 가속화, 그리고 지식정보화의 진전으로 국가, 사회, 기업, 개인의 고부가가치 창출과 역량 강화는 더욱 강조되고 있다. 이에 지식과 기술을 기반으로 한 새로운 경쟁력은 인적자원에서 비롯되는 것으로 국가의 인적자원개발정책과 우수한 인재 양성은 부존 물적자원이 빈약한 우리나라의 입장에서는 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다. 이러한 면에서 민간직업훈련기관은 산업화시기에 필요했던 기술·기능인력을 양성·공급하는 데 비교적 성공적인 역할을 하였다.

직업능력개발서비스의 최일선 공급자인 직업능력개발 훈련기관의 유형에는 크게 공공직업훈련시설의 공공직업훈련기관과 지정직업훈련시설의 민간직업훈련기관으로 구분할 수 있다(근로자직업능력개발법 제2조 제3호). 지정직업훈련시설은 직업능력개발훈련을 실시하기 위하여 설립·설치된 노동부장관이 지정한 직업훈련원, 직업전문학교 등의 시설로서 민간직업훈련기관의 대부분이 여기에 해당된다. 민간직업훈련기관은 공공직

업훈련에서 수용하지 못하는 직종이나 자체 수요를 반영하는 직종으로 구성된다. 직업능력개발 훈련기관은 2007년 12월 현재 공공직업훈련기관 53개, 민간직업훈련기관 4,882개로서 민간직업훈련기관의 비중이 압도적이다.

일반적으로 ‘시장’은 매일 또는 정기적으로 상인이 모여 상품을 매매하는 장소, 동일한 건물을 구획하여 각종 점포를 만들어 물건을 팔게 하는 시설, 세계경제 또는 국내경제에서 각개 경제주체 상호간에 맺어진 유통경제적 관계 내지는 수요공급관계를 말한다(표준국어대사전, 1999). 이러한 시장은 구체적 시장과 추상적 시장으로 나누어지는데, ‘구체적 시장’이란 상품의 공급자와 수요자가 만나는 장소 및 시설을 말하며, ‘추상적 시장’이란 상품의 공급자와 수요자가 만나서 공급자 간의 경쟁관계, 수요자 간의 경쟁관계, 그리고 공급자와 수요자 간의 경쟁관계를 통하여 양자 간의 관계가 결정되는 과정 또는 영역을 말한다. 이러한 의미에서 직업능력개발시장은 직업능력개발(상품)을 원하는 학생 및 근로자(수요자)에게, 직업능력개발훈련을 실시하는 기관 및 시설(공급자)에서 취업 또는 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득·향상시켜, 이를 필요로 하는 산업현장(수요자)에 공급하는 과정 또는 영역에 영향을 미치는 관계라고 정의할 수 있다. 따라서 직업능력개발훈련의 공급과 수요에 영향을 미치는 각종 요인이 직업능력개발시장 파악을 위하여 분석되어야 할 것이다.

현대사회에서는 과학기술의 가속적인 발달과 지식의 증가로 인한 직업구조의 변화와 사회적 이동의 촉진으로 말미암아 직업 및 사회생활에의 적응을 위한 지속적인 재교육이 요청된다. 시대와 사회의 변화는 전통적인 학교교육에 대한 새로운 변화와 다기능적 역할을 기대하고 있기 때문에 평생직업능력개발의 필요성이 더욱 증대되고 있다. 민간직업훈련기관은 1990년대 중반까지 국가 주도의 산업기능인력 양성·공급을 중심으로 하는 시스템이 지속되었다가 1995년 7월 고용보험법이 시행되고 1999년

부터 근로자직업능력개발법(구 근로자직업훈련촉진법)이 시행되면서 평생직업능력개발체제로 확대·발전됨에 따라 그 역할과 기능의 변화가 요구되고 있다.

그리고 직업능력개발시장에서 기관수 및 훈련실적의 비중이 압도적인 민간직업훈련기관도 새 정부의 핵심공약인 7%의 성장과 300만 개 일자리 창출을 위해서는 기업이 필요로 하는 산업수요 적합형 인력을 양성·공급하여 기업의 경쟁력 강화를 적극 지원할 필요가 있다. 국가 전체의 지속 가능한 발전을 위한 성장잠재력의 확충을 위해 국민 모두가 근로생애에 걸쳐 지속적인 직업능력개발이 가능해야 하며, 이를 위해 민간직업훈련기관의 역할이 중요하다.

그리고 민간직업훈련기관은 경제·사회환경의 변화, 인구구조의 변화, 산업현장의 변화, 직업훈련체제의 변화 등 직업훈련을 둘러싼 환경 변화에 빠른 대응이 필요한 실정이다. 그러나 우리나라의 직업능력개발시장은 국가 주도의 산업화 과정에 필요한 기능인력의 대량 양성을 위한 정책적 고려에 따라 공공직업훈련기관이 포함된 국가 주도적 훈련기관(공급자) 중심으로 운영되고 있다. 특히, 지식정보화 사회에 들어서도 산업화시대의 왜곡된 형태가 고착화되는 등 수요자(기업 및 훈련생)의 요구와는 괴리된 채로 작동한다.

따라서 지식기반사회의 진전, 평생직업능력개발 필요성 증대, 직업능력개발훈련에 대한 수요의 다양화와 가속화에 따라 직업훈련 공급기관의 확대와 다양화가 추진되어야 한다. 또한, 보다 경쟁력 있는 기술·기능인력의 양성을 위해서는 기존의 직업훈련기관 뿐만 아니라 사업장(기업)에서의 훈련은 물론 전문대학을 중심으로 하는 대학의 훈련시장 진입을 적극 유인할 수 있는 제도적 장치가 요구된다. 여기에는 기존의 직업훈련기관뿐만 아니라 기업체 및 고등교육기관의 직업훈련시장의 진입과 활성화를 막고 있는 법적·제도적 저해요인이 무엇인지를 정확히 규명할 필요가 있다.

본 연구는 위와 같은 연구의 필요성에 따라, 그리고 최근 5년간 직업 능력개발 관련 연구가 인력 공급이나 수적인 측면에서 절대 다수를 차지하고 있는 민간부문의 직업능력개발 참여 관련 연구가 거의 없었으므로 이번 기회에 민간직업능력개발시장의 실태를 구체적이고 정확하게 파악하고, 시장원리의 작동을 저해하는 요인을 분석하여 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 제고할 수 있는 방안을 도출하는 데 목적이 있다. 또한, 본 연구에서는 노동부 지원 사업 참여 훈련기관을 포함하여 순수민간투자 훈련기관과 다른 정부부처 지원 사업 참여 훈련기관을 대상으로, 그리고 기존 연구는 최근의 어느 특정한 시점을 중점적으로 다루었지만 본 연구에서는 5년 정도의 흐름을 분석하고 향후 예측과 방향을 설정하며, 과거의 연구에서 다루지 않았던 시장구조적 변화(계열화와 다각화 현상, 대규모화 현상, 위축 및 퇴출현상 등)를 분석할 예정이다. 구체적인 연구 목적을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 민간직업능력개발시장의 구조와 특성, 역할과 기능, 관련 법령 및 제도, 그리고 지식기반사회의 진전 등 직업능력개발시장 주변의 각종 변화가 민간부문에 미치는 영향 등을 파악하고 분석한다.

둘째, 민간직업훈련기관의 내부 인프라(인적·물적 인프라, 훈련규모 등)와 민간시장 내 구조(독과점 구조, 계열화와 다각화 현상, 대규모화 등), 기타 운영 실태 등을 훈련기관 유형별로 비교하여 분석한다.

셋째, 민간직업능력개발시장의 국민경제적 성과(산업인력 수요 대 인력 공급, 비용 대 수익, 기타 기여도)와 향후 산업발전의 비전 및 전망에 따르는 민간부문의 과제를 파악하고 분석한다.

넷째, 민간직업훈련시장의 기능을 저해하는 정부부처별 법적·제도적 규제 실태, 즉 진입 장벽, 특정기관 보호, 가격 규제 등 유·무형적, 행·재정적 경쟁 제한적 요소를 훈련 유형별, 규제 유형별로 파악하고 분석한다.

다섯째, 이상의 분석결과를 토대로 민간직업능력개발시장의 기관 유형

별, 훈련 유형별 규제 합리화 및 경쟁력 제고 방안을 도출하고 다양한 훈련기관의 시장 진입 촉진방안 및 정책적 과제를 도출한다.

## 제2절 연구의 내용

첫째, 민간직업능력개발시장 관련 이론 및 제도를 고찰하였다. 민간직업능력개발시장의 구조와 특성, 민간직업능력개발시장의 역할과 기능, 민간직업능력개발시장 관련 법규 및 제도, 정부의 직업능력개발사업 현황 및 민간부문의 참여현황, 기타 관련 문헌 및 선행연구를 살펴보고 시사점을 도출하였다.

둘째, 산업인력 수요와 민간직업훈련기관 인력공급을 비교·분석하였다. 산업인력 수요와 민간직업훈련기관 인력 공급, 기계·장비, 전기·전자, 정보통신 등 주요 직종에 한하여 산업현장 요구 기술수준과 훈련프로그램의 직무능력수준(skill level) 등을 비교·분석하고 향후 산업발전의 비전 및 전망과 민간직업능력개발시장의 과제에 대해 비교·분석하여 시사점과 문제점을 도출하였다.

셋째, 민간직업훈련기관의 훈련 인프라 및 운영 실태를 비교·분석하였다. 민간직업훈련기관의 직업능력개발훈련 운영현황을 전체적으로 파악하고, 운영인력(교·강사인력, 기획인력 등), 시설 및 장비 등의 규모 및 수준, 원격훈련의 경우 콘텐츠, 학습지원도구, LMS(학습관리시스템) 등과 훈련과정 및 직종, 훈련실적, 훈련비용, 매출액 등 훈련규모 등을 노동부 직업능력개발사업 참여기관과 비참여기관, 그리고 공공직업훈련기관과의 차이점 등을 비교·분석하고 시사점과 문제점을 도출하였다.

넷째, 민간직업능력개발시장의 구조적 현상과 법적·제도적 규제 실태를 분석하였다. 민간직업능력개발시장 내의 훈련기관 간 경쟁 정도, 교류

및 협력 형태, 계열화 및 다각화 현상, 부실기관의 위축 및 퇴출 현상 등을 파악하고, 정부부처별로 직업능력개발시장 진입장벽, 특정기관 보호조치, 가격 규제 등의 유·무형적, 행·재정적 경쟁 제한요소 등 직업능력개발사업 관련 규제 실태를 파악하고 훈련 유형별, 규제 유형별, 그리고 민간직업훈련기관의 시장성과나 운영방식 등을 기초로 진단·분석하며, 이를 통해 시사점과 문제점을 도출하였다.

다섯째, 민간직업능력개발시장의 사회적 기대 및 개선 요구에 대해 분석하였다. 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인과 저해요인을 파악하고, 직업능력개발사업의 지속 여부 및 향후 전망, 민간직업훈련체제의 목표 및 지향가치, 민간부문의 경쟁력 제고를 위한 주요 부문 등을 분석하고 시사점과 문제점을 도출하였다.

여섯째, 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 제고하기 위한 경쟁전략과 핵심과제, 그리고 세부 실천방안을 도출하였다. 지식기반사회와 평생능력개발시대에서 민간직업훈련기관의 역할과 운영방향, 민간부문과 공공부문의 적절한 역할 분담 및 연계방안, 민간직업능력개발시장의 활성화 및 규제 합리화 방안, 다양한 교육훈련기관의 시장 진입 촉진방안 및 정책과제, 민간직업훈련기관의 대형화·기업화 등 도모방안, 산·학·연 연계를 통한 민간직업능력개발 공급체계 개선방안 등을 마련하였다.

### 제3절 연구의 방법

첫째, 민간직업능력개발시장 관련 문헌 및 자료를 수집·분석하였다. 민간직업훈련기관의 유형별·규모별·지역별 현황, 민간직업능력개발시장 관련 법령 및 규정, 직업훈련기관 평가결과 및 HRD-Net Raw Data, 기존 산업인력 수요 및 인력 공급 관련 선행연구 및 통계자료, 노동부 및



지식경제부의 노동시장 및 산업체 인력수급 정보, 기타 국내·외 선행연구 및 통계자료 등을 2009년 1월 중순부터 3월 말경까지 수집하고 분석하였다.

둘째, 민간직업훈련기관의 훈련 인프라 및 운영 실태, 정부부처별 민간 직업능력개발시장의 법적·제도적 규제 실태 등을 파악하기 위한 이해관계자 심층면담조사를 실시하였다.

먼저, 민간훈련기관, 학원, 대학 등 민간직업훈련기관 중 노동부 사업참여기관 10개소, 비참여기관 10개소 등 총 20개소를 대상으로 현장 방문을 통한 훈련기관 관계자 기관 당 2명 정도 심층 인터뷰를 통하여 운영인력(교·강사인력, 기획인력 등), 시설 및 장비 등의 규모 및 수준, 원격훈련의 경우 콘텐츠, 학습지원도구, LMS(학습관리시스템), 훈련과정 및 직종, 훈련실적, 훈련비용, 매출액 등의 훈련규모, 민간부문의 시장구조인 직종별 독과점 구조, 특정기관의 계열화와 다각화 현상, 훈련기관의 대규모화 현상, 부실기관의 위축·퇴출현상 등, 그리고 민간부문의 기능 및 역할, 장점 및 단점, 촉진 및 저해요인, 정부부처별 직업능력개발사업 관련 법적·제도적 규제 내용, 기타 직업능력개발시장 관련 문제점 및 개선방안 등 민간직업훈련기관의 훈련 인프라 및 운영 실태를 2009년 3월부터 4월까지 조사하였다.

그리고 정부부처(노동부, 교육과학기술부, 지식경제부 등) 관계자 6명, 사업주 단체(경총, 전경련, 업종별 협회 등) 관계자 10여 명, 근로자단체(한국노총, 민주노총) 관계자 4명, 직업훈련 전문가(연구기관 및 대학) 등 10명, 총 30여명을 대상으로 방문 또는 회의를 통한 집단별 심층인터뷰를 통하여 정부부처별 직업능력개발사업 현황 및 운영 실태(민간직업능력개발시장 내 직업훈련 현황 및 운영 실태), 민간직업능력개발시장 기능 촉진 및 저해요인, 장점 및 단점, 그리고 정부부처별 직업능력개발사업 관련 법령 및 제도, 규제 실태, 민간직업능력개발시장 관련 문제점 및 개선방안 등 정부부처별 민간직업능력개발시장 법적·제도적 규제 실태를 2009년 5월부터 6월까지 조사하였다.

셋째, 산업인력 수요와 민간직업훈련기관 인력공급의 비교·분석을 위한 Work-shop을 개최하였다. 훈련기관 유형별(민간훈련기관, 학원, 대학, 사업내 훈련원, 기타 협회)로 분임조를 구성하여 각 분임조별로 훈련기관 관계자, 산업체 관계자, 훈련 및 직종 전문가 등 10명씩, 총 50여 명이 참석하여 산업인력 수요와 민간직업훈련기관 인력공급의 비교, 산업현장 요구 기술·기능수준과 민간직업훈련기관 제공 프로그램의 기술숙련수준(skill level)의 비교, 그리고 향후 산업발전의 비전 및 전망과 민간직업능력개발시장의 과제 등을 도출하기 위해 2009년 7월 중순에 개최하였다.

넷째, 민간직업능력개발시장의 내부 구조, 법적·제도적 규제 실태 및 합리화 방안 등을 파악하기 위하여 이해관계자 설문조사를 실시하였다. 설문조사지는 2종으로서 민간직업훈련기관 중 노동부 능력개발사업 참여기관 400개소, 비참여기관 600개소를 대상으로 하는 민간직업훈련기관용과 정부부처 관계자, 사업주 및 근로자 단체 관계자, 연구기관 및 대학 관련 연구자 등 200여 명을 대상으로 하는 직업훈련 전문가용을 작성하고 목표 표본의 2배수를 표집하였으며, 특히 민간직업훈련기관용의 경우 유형별·규모별·지역별로 비례표집한 후 실시하였다. 조사방법은 외부 용역업체를 통한 설문지 배포 및 회수하는 방식으로 설문조사를 2009년 8월부터 9월까지 실시하였다. 주요 조사내용은 공통문항으로 민간시장 내 구조(독과점 구조, 계열화와 다각화 현상, 대규모화 현상, 부실기관의 위축·퇴출현상 등), 민간시장의 기능 촉진 및 저해요인(강점과 약점, 장점과 단점, 기회와 위협 등), 민간시장의 각종 규제 실태 및 합리화 내용(시장 진입장벽, 특정기관 보호조치, 가격 규제 등), 기타 민간시장 관련 문제점 및 개선방안 등을, 노동부 사업 참여기관에 대해서는 최근 3년간(2006~2008년) 매출액, 영업이익, 수강생, 환급과정, 수익성, 강사인력 등을, 노동부 사업 비참여기관에 대해서는 직업능력개발시장 진입 거부 이유, 향후 시장 참여 여부 등을 조사하였다. 조사결과는 SPSSWIN 12.0을 이용한 빈도분석, 기술통계, 교차분석 방법을 이용하였으며, 신뢰수준

은 95%에서  $\pm 2.5\%$ 이었다.

민간직업훈련기관 설문응답자의 일반적 사항을 살펴보면, <표 1-1>에서 보는 바와 같이 기관 유형에 따라서는 민간직업전문학교가 43.4%로 과반수 가까이 되었으며 다음으로 학원이 29.3%, 인터넷원격훈련기관이 4.7% 등으로 나타났고, 설립년도에 따라서는 2005년 이후가 21.1%, 1999년-2004년이 20.4%, 1991-1998년이 17.9%, 1977-1990년이 9.3%, 1976년 이전이 6.1% 순으로 1999년 이후 설립이 과반수 가까이 되었다. 시설 보유에 따라서는 임차가 62.4%로 자체의 29.7%보다 더 높게 나타났고, 노동부 사업 참여에 따라서는 비참여가 55.6%로 참여의 44.4%보다 더 높게 나타났다.

<표 1-1> 민간직업훈련기관 설문응답자의 일반적 사항

(단위: 개소, %)

구 분		빈도	비율
기관 유형	민간직업전문학교	391	43.4
	학원	264	29.3
	일반대학교 평생교육원	30	3.3
	전문대학 평생교육원	13	1.4
	사업체 연수원(훈련원 포함)	26	2.9
	사업주 단체	33	3.7
	인터넷원격훈련기관	42	4.7
	우편원격훈련기관	30	3.3
	기타	71	7.9
설립년도	1976년 이전	55	6.1
	1977-1990년	84	9.3
	1991-1998년	161	17.9
	1999년-2004년	184	20.4
	2005년 이후	190	21.1
	무응답	226	25.1
시설 보유	자체	267	29.7
	임차	562	62.4
	무응답	71	7.9
노동부 사업 참여	참여	400	44.4
	비참여	500	55.6
합계		900	100.0

훈련전문가 응답자의 일반적인 사항에 대해서 살펴본 결과, 소속에 따라서는 ‘연구기관’이 34.5%, ‘정부부처’가 32.0%로 나타났고 성별에 따라서는 남자가 75.5%, 여자가 24.5%로 나타났다. 나이에 따라서는 40대가 43.5%, 30대가 36.5%로 나타났으며, 학력에 따라서는 ‘대학원 이상’이 71.5%, ‘일반대졸’이 28.5%로 나타났다. 경력에 따라서는 ‘6-10년’이 24.0%, ‘16-20년’이 22.0%로 나타났다.

<표 1-2> 훈련전문가 응답자의 일반적인 사항

(단위: 건, %)

구분		비율	빈도
소속	정부부처	32.0	64
	대학교	11.0	22
	연구기관	34.5	69
	기타	22.5	45
성별	남	75.5	151
	여	24.5	49
나이	20대	4.5	9
	30대	36.5	73
	40대	43.5	87
	50대 이상	15.5	31
학력	일반대졸	28.5	57
	대학원 이상	71.5	143
경력	5년 이하	17.0	34
	6-10년	24.0	48
	11-15년	21.5	43
	16-20년	22.0	44
	21년 이상	15.5	31
합계		100.0	200

다섯째, 연구 수행의 효율성과 연구결과의 효과성을 높이기 위해 전문가협의회를 2차에 걸쳐 개최하였다.

먼저, 연구의 방향, 면담지 및 설문지 검토를 위한 1차 전문가협의회는 관련 정부부처 관계자, 직업훈련기관(민간훈련기관, 학원, 대학) 관계자, 관련 전문가(유사연구 수행자), 연구진 등 20여 명이 참석하여 2009년 2

월 말경에 개최하였다.

그리고 관련 부처의 의견 수렴과 공공부문과의 적절한 역할 분담 모색을 위한 2차 전문가협의회는 관련 정부부처 관계자, 관련 전문가(유사 연구 수행자), 연구진 등 10여 명이 참석하여 2009년 7월 중순에 개최하였다.

그리고 민간직업능력개발시장 활성화 및 경쟁력 제고 관련 의견 수렴을 위한 3차 전문가협의회는 관련 정부부처 관계자, 대학 및 연구기관의 관련 전문가, 직업훈련 공급자(민간훈련기관, 학원, 대학 등), 직업훈련 수요자(기업체 인사, 학부모 등) 등 20여 명이 참석하여 2009년 11월 초순에 개최하였다.

#### 제4절 연구의 분석틀

경쟁력이란 어떤 상품이나 기업 등의 경쟁에서 뒤지지 않을 만한 힘이나 능력을 말하는 것으로서 오늘날과 같은 국제화 시대에서는 국제적인 경쟁력을 갖추어야 한다. 경쟁력을 갖추기 위한 수단으로 기업 경영에서는 경영전략이라는 것이 있다.

경영전략이란 기업이 고객의 요구를 보다 잘 만족시키기 위하여 상대적 장점을 이용하여 경쟁상대보다 비교적 우위를 점하기 위해 추구하는 제반 수단 및 방법이다(오마에 겐이치, 1982). 따라서 기업이 전략만 잘 수립한다고 성공이 보장되는 것은 아니며 어떻게 성공적으로 전략을 수행하느냐가 중요한 문제가 된다. 이러한 문제해결을 위해 일반적으로 기업에서는 Michael Porter의 경쟁적 우위를 사용한다.

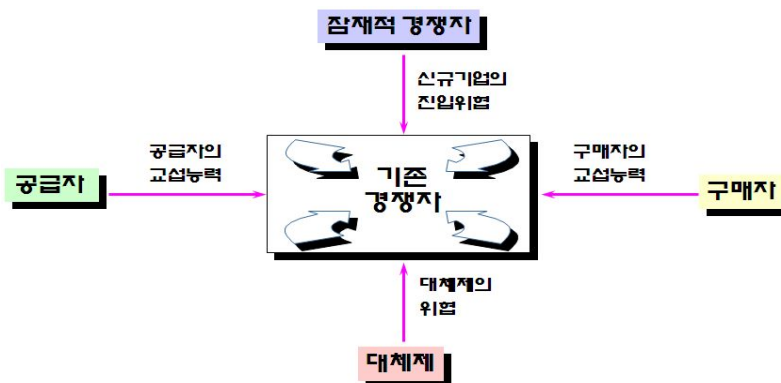
Michael E. Porter(1947~현재)는 경영학과 경제학을 주로 연구하는 미국의 학자로서 The Monitor Group의 설립자이기도 하다. 포터는 경영

전략 분야에 많은 공헌을 하였으며, 주요 연구는 어떻게 기업이 경쟁 우위를 가지게 되는지에 대한 것으로 경쟁세력모형과 가치사슬이 있다.

일반적으로 기업에서 사업구조를 세울 때는 기업 내부와 외부환경의 관계를 검토해야 한다(Michael E. Porter, 1985). 기업의 내·외부 환경이 제공하는 기회와 위협들은 곧 경쟁환경을 조성하는 것으로서 그 속에는 위험성과 잠재적인 수익성이 들어있다. 이러한 내·외부적 환경요인들은 기업이 현실적이고 실행 가능한 일련의 목표와 정책들을 모색하기 전에 반드시 고려하여야 한다.

그리고, 기업의 수익성은 내부의 경쟁력만으로 결정되는 것은 아니기 때문에 관련업계 자체의 수익성도 고려해야 하는데, 이는 관련업계의 구조에 의해 규정된다. 관련업계의 구조를 분석하는 체계로서는 포터의 ‘다섯 가지 경쟁요인’의 분석(five forces analysis)이 효과적이다. 다섯 가지 경쟁요인이란 신규진입의 위협, 대체상품의 위협, 구매자의 교섭력, 공급업자의 교섭력, 경쟁기업 간의 경쟁관계 등이다([그림 1-1] 참조). 마이클 포터는 경영환경의 분석틀로서의 경쟁세력 모형을 설명하였는데, 구매자, 공급자, 대체재, 잠재적 진입자, 경쟁사의 다섯 가지 경쟁세력들이 한 기업에 속한 산업의 이윤을 결정하는 데 영향을 준다는 것이다.

[그림 1-1] 포터의 5가지 경쟁요인

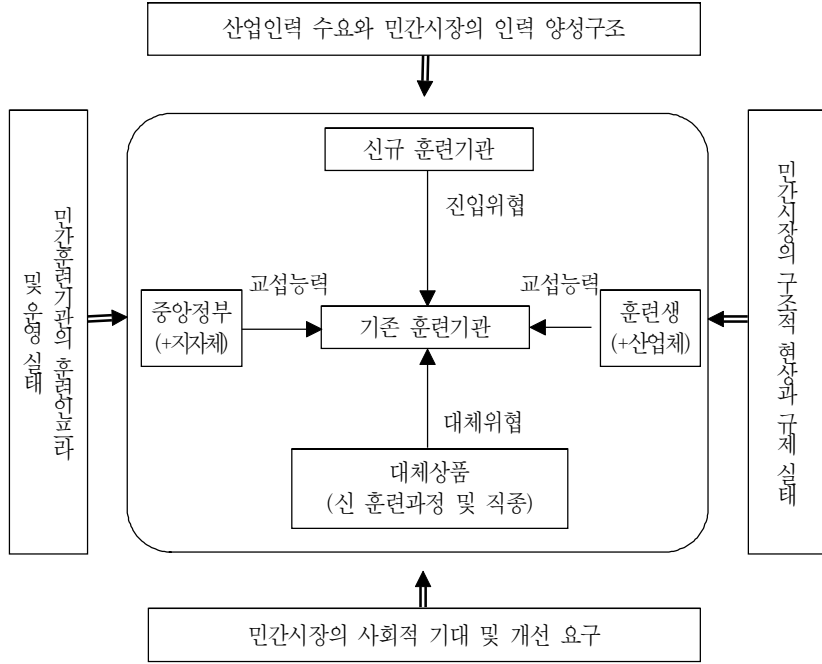


따라서, 본 연구에서는 마이클 포터의 경쟁전략 수립의 분석모델을 기초로 하여 민간직업능력개발시장의 경쟁력 제고를 위한 분석모델로서의 연구의 분석틀을 [그림 1-2]와 같이 설정하였다.

첫째, 경쟁전략 수립의 배경으로서 민간직업능력개발시장의 내부 및 외부 환경인 산업인력 수요와 민간부문의 인력 양성구조(산업인력 수급의 비교, 수요와 공급의 기술수준 비교, 산업발전 전망), 훈련기관의 훈련인프라 및 운영 실태(교직원·자산 및 장비 등 훈련 인프라, 매출액·지출 비용·훈련실적 등 훈련규모, 참여자·훈련과정·훈련비용 등 훈련 특성, 운영상의 변화 등 운영 특성), 구조적 현상과 규제 실태(경쟁정도, 교류 및 협력, 계열화 및 다각화 현상, 위축 및 퇴출 현상, 규제 정도 및 내용, 제제수단), 사회적 기대 및 개선 요구(기능 촉진 및 저해 요인, 사업의 지속 의향, 사업의 향후 전망, 목표 및 지향 가치, 경쟁력 제고 부분) 등에 대해 검토하였다.

둘째, 민간직업능력개발시장 내의 다섯 가지 경쟁요소인 기존 훈련기관(공공부문, 민간부문), 신규 훈련기관(대학, 학원, 외국 훈련기관 등), 중앙정부 및 지자체(훈련정책 및 지원제도), 훈련 수요자인 훈련생 및 산업체, 대체상품인 새로운 훈련 과정 및 직종 간의 관계를 중심으로 민간직업능력개발시장의 경쟁력 제고를 위한 경쟁전략 일곱 가지(비용선도 전략, 차별화전략, 틈새전략, 성장전략, 제휴(네트워크)전략, 혁신전략, 진입장벽전략)를 제시하였다.

[그림 1-2] 연구의 분석틀



### 제5절 연구의 범위와 한계

직업능력개발훈련이란 직업에 종사할 수 있는 능력개발을 위한 훈련을 말하는 것으로 ‘직업적 지식 및 기술을 일정한 목표와 기준에 도달할 수 있도록 습득 또는 향상시키는 모든 행위’라고 말할 수 있다. 이렇게 보면 직업능력개발시장의 범위는 초등학교, 인문계 중등학교, 그리고 교양을 목적으로 실시하는 강습을 제외한 직업훈련기관 및 시설을 둘러싼 이해관계집단으로 보아야 한다. 그러나 본 연구에서는 우리나라 민간직업능력개발시장의 다양한 구성원 가운데 자료와 예산 등의 제약으로 인하여 노동



부의 직업능력개발 훈련사업에 참여하는 민간직업훈련기관(제2장 제1절 '1. 민간직업능력개발시장의 의의' 참조)을 주된 분석대상으로 하였다.

그리고 민간직업능력개발시장의 전반적인 운영 실태, 인력 수급구조, 그리고 정부부처별 법적·제도적 현황과 규제 실태를 살펴보고자 하였다. 그러나 연구 수행과정에서 시간적·비용적 여유가 없을 것으로 예상됨에 따라 정부부처는 직업능력개발사업의 수나 비용 측면에서 가장 큰 규모로 운영하고 있는 노동부를 중심으로 특정한 산업이나 대상이 아닌 일반적인 산업인력 양성을 목표로 직업능력개발사업을 실시하는 교육과학기술부, 지식경제부(중소기업청 포함) 등으로 한정하였다.

그리고 노동부 인력 및 훈련 수요조사와 HRD-Net 자료를 이용하여 산업인력 수요와 민간직업훈련기관 인력공급을 비교·분석하고자 하였으나 인력 공급측면에서 기존의 민간훈련기관 이외에 공공훈련기관, 실업계 고등학교, 전문대학 등의 인력양성기관을 동시에 정확히 파악하기 힘든 한계가 있었다. 또한, 관계자 워크숍을 통하여 산업현장의 요구 기술 수준과 훈련프로그램의 직무능력수준을 비교하고자 하였으나 시간적·비용적 여유가 없었기 때문에 여러 산업직종 중에서 비교적 비중이 높은 기계·장비, 전기·전자, 정보통신 등 주요 산업분야로 한정하여 비교 분석하였다.



## 제 2 장

# 민간직업능력개발시장 관련 이론 및 제도적 고찰

### 제1절 민간직업능력개발시장의 의의와 변천

#### 1. 민간직업능력개발시장의 의의

민간직업능력개발시장이라는 단어는 민간과 직업능력개발, 그리고 시장이라는 단어가 결합된 것이다. 민간(civil)은 관청이나 정부에 속하지 않는 것으로 소유나 행위 주체가 정부(government)나 공공(public)이 아니라 개인이나 집단에 있는 경우를 지칭한다. 민간직업능력개발시장에서 민간은 공공에 배치되는 개념이면서, 시장(market)을 보완하는 개념으로 쓰이고 있다. 시장은 공급자와 수요자가 만나는 추상적이거나 현실적으로 존재하는 공간 개념인데, 민간직업능력개발시장은 민간으로 이루어진 직업능력개발 서비스의 공급자가 주체적으로 역할과 기능을 수행하고, 공공 분야는 시장의 실패(failure of market)를 보정하는 역할을 주로 담당하기 때문이다.

능력개발은 교육과 훈련을 통하여 인간이 가진 소질을 계발하는 학습 활동을 말한다(노동부, 2008). 여기에는 학교에서 배우는 정규교육과정과

정규교육과정 이외에 입직을 준비하기 위하여 혹은 취업하여 직무수행현장에서 이루어지는 공식·비공식적인 교육훈련은 물론 취미를 위한 평생 학습 활동을 포함한다.

직업능력개발은 이 중에서 직무수행능력의 개발과 직접 관련된 것을 말하며, 보다 구체적으로 ‘기술적·육체적인 작업의 일정한 목표와 기준에 도달되는 능력습득을 위한 반복적인 행위’라고 말할 수도 있다(서상선, 2002). 국제노동기구(ILO: International Labor Organization)에서는 직업훈련을 ‘기술적·직업적 지식을 향상시킬 수 있는 모든 훈련방법을 말하는 것으로서 이 훈련이 학교에서 행하던 작업장에서 행하던 상관이 없다’고 정리하고 있다(노동부, 2006). 일본의 직업능력개발촉진법에서는 ‘직업에 필요한 근로자의 능력을 개발하고 향상시키는 것’으로 정의하고 있으며, 우리나라의 직업훈련기준법(1981)에서는 ‘직업에 관한 직무수행 능력을 향상시키는 것’으로 정의하고 있다. 특히 기술혁신에 의하여 모든 생산과정이 자동화·기계화되면서 기능향상보다도 이론적인 학습의 필요성이 커지고 평생학습의 중요성이 강조되면서 직업훈련이라는 용어보다는 직업능력개발이 강조되었다(노동부, 2006).

직업능력개발은 직무연관의 직접적인 관련성을 기준으로 기초직업능력개발과 전문직업능력개발로 구분할 수 있다. 기초직업능력개발은 주로 정규교육에서 이루어지며 낮은 단계(초·중등)의 교육과정이나 중·고등교육의 기초과정에서 주로 배운다. 전문직업능력개발은 고등교육 이상의 정규교육에서 학습하는데, 일부는 전문계 고등학교를 중심으로 중등교육과정에서도 이루어진다. 직업능력개발 목적을 중심으로 보면 입직을 위한 교육훈련과 재직 중 직무능력 향상을 위한 교육훈련, 그리고 전직을 위한 교육훈련 등으로 나눌 수 있다. 직업능력개발에서 정규교육에 의한 부분은 시장의 수요와 공급보다는 제도적(교육체계)으로 이루어지는 측면이 강하다. 이에 비하여 직무능력 향상과 전직을 위한 교육훈련은 주로 직업능력개발시장에서 이루어지며 공공부문보다는 민간이 담당하는

부분이 많다.

시장(market)은 매일 또는 정기적으로 상인이 모여 상품을 매매하는 장소, 동일한 건물을 구획하여 각종 점포를 만들어 물건을 팔게 하는 시설을 말한다. 또한 세계경제 또는 국내경제에서 각개 경제주체 상호간에 맺어진 유통경제적 관계 내지는 수요공급관계를 말한다(표준국어대사전, 1999). 이러한 시장은 구체적 시장과 추상적 시장으로 나뉘는데, 구체적 시장이란 상품의 공급자와 수요자가 만나는 장소 및 시설을 말하며, 추상적 시장이란 상품의 공급자와 수요자가 만나서 공급자 간의 경쟁관계, 수요자 간의 경쟁관계, 그리고 공급자와 수요자 간의 경쟁관계를 통하여 양자 간의 관계가 결정되는 과정 또는 영역을 말한다.

그러므로 직업능력개발시장은 직업능력개발(서비스)을 원하는 학생 및 구직자, 근로자(수요자)에게, 직업능력개발훈련을 실시하는 기관 및 시설(공급자)에서 취업 또는 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득·향상시켜, 이를 필요로 하는 산업현장의 기업(2차 수요자)에게 공급하는 과정 또는 영역에 영향을 미치는 관계라고 정의할 수 있다. 따라서 직업능력개발훈련의 공급과 수요에 영향을 미치는 각종 요인이 직업능력개발시장 파악을 위하여 분석되어야 할 것이다.

민간직업능력개발시장은 전체 직업능력개발에서 공공부문이 직접 담당하는 것은 제외하고, 민간이 자체적으로 수요공급에 따라 운영하거나 국가나 공공부문(public sector)에서 지원하더라도 민간이 시장원리에 따라 서비스를 공급하는 부분을 말한다. 그러므로 여기에는 민간부문이 시장의 수요에 따라 제공하는 직업능력개발 서비스뿐만 아니라 국가나 공공부문에서 정책적 필요에 따라 민간부문에 위탁 지원하여 제공하는 직업능력개발 서비스에 대한 수요와 공급을 포함한다.

한편, 직업능력개발시장의 거래 상품은 훈련 서비스인데, 훈련 서비스의 종류를 실시방법 기준으로 나누어 보면 집체훈련, 원격훈련, 혼합훈련, 그리고 현장훈련으로 나눌 수 있다. 이 중에서 현장훈련은 시장에서 거

래되는 것보다 기업 내부화되어 있는 경우가 많으며, 혼합훈련은 훈련의 특성이 복잡하게 나타나고 아직 충분하게 발전하지 못한 실정이다. 이에 따라 본 연구에서는 우리나라 민간직업능력개발시장의 다양한 구성원 가운데 자료와 예산 등의 제약으로 인하여 노동부의 직업능력개발 훈련사업에 참여하는 민간훈련기관을 주된 분석대상으로 한다.<sup>1)</sup> 이는 경쟁력 제고라는 연구주제를 감안하여 시장구성원 가운데 주로 훈련의 공급자가 일차적인 분석대상이고, 일부 훈련은 기업 내부화되어 있는 등 자료 확보가 어려우며, 혼합훈련은 그 특성상 동일한 관점에서 분석이 곤란하다는 현실적인 제약을 감안한 것이다. 또한, 직업능력개발 개념의 포괄성으로 인하여 사립대학 등 정규교육기관을 포함한 모든 전체 민간직업능력개발기관을 연구대상으로 하기에는 그 범주가 너무 광범위하게 되는 곤란함이 있다.<sup>2)</sup>

## 2. 민간직업능력개발시장의 제도적 변천

직업능력개발의 발전에 대한 시대의 구분은 연구자의 관점에 따라 약간씩 달리하고 있다(정택수, 2008; 노동부, 2006; 노동부, 2008; 오영훈·김수원, 2005; 서상선, 2002; 한국직업능력개발원, 1998). 여기에서는

- 
- 1) 직업능력개발과 직업훈련은 동일하게 쓰이기도 하지만, 일반적으로 직업능력개발이 정규교육을 포함할 수 있어 직업훈련보다 넓은 범주로 쓰이나, 본 연구에서는 직업능력개발을 직업훈련이라는 좁은 개념으로 봄. 정부가 직업능력개발훈련을 위하여 투입하는 예산을 보면 노동부가 압도적인 비중을 차지하고 있음(노동부 외, 2009). 노동부의 직업능력개발에 참여할 수 있는 기관은 근로자직업능력개발법 시행령(2009.4.1. 시행) 제22조에 따르면 ① 법(근로자직업능력개발법) 제28조에 따른 지정직업훈련시설, ② 법 제32조에 따른 직업능력개발훈련법인, ③ 법 제23조에 따른 직업능력개발단체, ④ 「고등교육법」에 따른 학교, ⑤ 「평생교육법」에 따른 평생교육시설, ⑥ 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」에 따른 평생직업교육학원, ⑦ 사업주(직업능력개발사업을 주된 사업으로 하는 사업주는 제외한다) 또는 사업주 단체 등이 소속 근로자 등의 직업능력개발훈련을 위하여 설치한 시설, ⑧ 그 밖에 「직업교육훈련촉진법」 등 다른 법률에 따라 직업능력개발훈련을 실시할 수 있는 기관임.
- 2) 여기에는 일반적으로 대학교육을 직업능력개발의 일환으로 여기지 않는 인식의 문제도 있음. 만약 전문대학 이상 고등교육기관을 포함하게 되면, 그 자체의 타당성 문제뿐만 아니라 직업능력개발에 포함하기 어려운 교양교육과정의 제외 여부와 같은 복잡한 연구대상에 대한 논란이 제기될 가능성이 있음.

1995년과 2008년을 기점으로 해서 구분하고 있는데, 이는 고용보험제도의 전면적인 도입과 직업능력개발 계좌제의 시범실시가 민간직업능력개발시장에서 갖는 의미가 매우 크다는 판단 때문이다.

#### 가. 민간시장의 태동과 공공부문과의 공존(1967~1994년)

민간직업능력개발시장이 제도적으로 태동한 시기는 1967년 1월에 직업훈련법을 제정하고 민간차원에서 인력양성의 효율화를 위하여 기업이 스스로 필요한 기능인력을 양성하도록 하는 제도적 장치를 마련함으로써 사업 내 직업훈련 활성화를 유도하면서부터이다. 즉, 보사부령이 정하는 기준에 적합한 사업내 직업훈련이 노동청장의 인가를 받는 인정직업훈련 제도를 도입하여 인정직업훈련기관으로 지정될 경우 직업훈련에 대한 교재 및 자료 제공, 직업훈련교사의 지원 및 기술 지원 등과 같은 다양한 혜택을 주었다. 또한, 1973년 3월에 개정된 직업훈련법에서는 공공단체와 사업주 이외의 단체가 훈련주체가 될 수 있도록 하였다. 이 법의 개정으로 비영리법인이 직업훈련을 실시할 수 있도록 정해진 것은 산업화의 진전으로 다양해질 인력수요에 대응할 수 있도록 하기 위해서였다(오영훈·김수원, 2005).

1976년 말에는 직업훈련법과 직업훈련에 관한 특별조치법을 통폐합하여 직업훈련기본법을 제정하였다. 이 법에서는 직업훈련분담금제를 신설하여 사업주로 하여금 훈련을 실시하거나 분담금을 납부할 수 있도록 하였으며, 직업안정을 위해 사업내 직업훈련에 양성훈련뿐만 아니라 전직훈련도 포함할 수 있도록 하였다. 이 법은 이후 개정을 거듭하여 훈련대상 확대와 산업수요에 부응하는 방식으로 발전하였다. 훈련의무를 가진 사업주가 훈련을 실시하지 못하는 경우에 납부하는 훈련분담금으로 조성된 기금을 재원으로 하여 직업훈련을 촉진하는 사업을 할 수 있는 직업훈련촉진법(1976)이 제정되었다. 한편 1977년에는 기능대학법이 제

정되어 기능인력 양성에서 정규교육의 성격을 강화하였는데, 1997년의 개정에 의해 기능대학 졸업자도 일반 전문대학 졸업자와 같은 학력을 인정받게 되었다. 1981년에는 직업훈련기본법, 직업훈련촉진기금법, 기능대학법 등을 개정하는 동시에 한국직업훈련관리공단법을 제정하여 공단을 통한 훈련제도의 정착이 강화되었다.

훈련기본법이 제정된 1977년 당시 우리나라 직업훈련기관 수는 공공이 79개소, 사업내 시설이 558개소이고 민간인정기관이 33개소였다. 1994년에는 사업내가 238개, 공공이 한국산업인력공단 38개를 포함한 90개이고, 민간인정기관이 139개소로 민간부분이 크게 증가하였다.

#### 나. 고용보험제도의 도입과 민간시장의 성장(1995~2007년)

1993년 신경제 5개년계획에서는 경제사회적인 환경변화를 반영하여 이른바 공급자 중심에서 수요자 중심으로, 정부주도에서 민간주도로, 막힌 훈련교육에서 열린 훈련으로 전환이 추진되었다(노동부, 2005). 이러한 변화를 반영하여 고용보험법(1993)이 제정되어 직업능력개발사업이 도입되고 이로 인하여 직업훈련의무제도가 폐지되었다. 직업훈련의무제에서는 적용대상 사업체를 특정 기능인력을 많이 고용하는 제조업 등 6개 산업의 150인 이상 업체로 하였다. 이에 비하여 고용보험 직업능력개발사업은 그 대상을 모든 산업으로 하여 포괄하는 범주가 훨씬 넓다. 1996년에는 대통령자문기구인 교육개혁위원회에서 직업교육훈련체제 개편, 기술사 자격제도 개편을 포함하는 신직업교육개혁방안이 발표되었고, 이에 따라 1997년에 직업교육훈련촉진법, 자격기본법, 한국직업능력개발원법이 제정되었다. 직업교육훈련촉진법에서는 국가와 지방자치단체가 직업교육훈련에 관한 기본계획 및 실천계획을 수립하고 직업교육훈련 비용을 지원토록 하였다. 1997년 말에는 직업훈련기본법을 대체하여 근로자직업훈련촉진법이 제정되어 1999년부터 적용되었다. 이 법에서는 서비스 산업을 포



함한 다양한 분야의 재직자를 위한 향상·전직훈련과 중소기업의 인력개발 지원, 기준외 훈련 및 기업 내 직원연수 사업을 인정하고 지원하는 것을 포함하고 있다. 또한 훈련실시요건을 완화하여 비영리 법인 이외에도 영리법인, 사업주 단체, 개인 등도 훈련시설 또는 훈련과정을 인·지정받을 경우에는 훈련을 실시할 수 있도록 하였다. 특히, 1999년부터 도입된 통신훈련(인터넷 및 우편 통신훈련) 지원제도는 향상훈련의 양적 증가에 중추적인 역할을 하고 있다. 2004년의 경우 제도가 첫 시행되었던 1999년에 비해 인터넷통신훈련 인원이 약 44배 가량 증가하는 괄목할 만한 성장세를 보였다(노동부, 2004). 실제로 2004년도의 경우 노동부의 인터넷통신훈련 인원은 864,612명으로 노동부의 훈련비용 지원이 이루어졌던 직업능력개발훈련 인원(총 2,059,727명)의 약 42%를 차지하여, 인터넷통신훈련이 국내 기업의 교육훈련현장에 빠르게 정착되어 가고 있음을 보여주고 있다.

1999년에는 평생교육법을 제정하여 학교교육을 제외한 모든 형태의 조직적인 교육활동을 위해 평생교육의 진흥에 대한 국가 및 지방자치단체의 책임과 평생교육제도와 그 운영에 관한 기본적인 사항을 정하였다. 또한, 이 법의 목적과 취지를 실현하기 위하여 2001년에 ‘평생학습진흥 5개년계획안’을 수립하였는데, 국가 차원의 평생교육 정책은 개인의 자아실현, 국가사회의 경쟁력 확보, 그리고 사회적 통합을 그 이념으로 하고, 평생학습 기회확충, 지역평생학습 문화진흥, 취약계층 평생학습 강화, 평생학습 기반강화, 그리고 일터의 학습조직화를 그 주요 정책목표로 삼고 있다.

2004년에는 근로자 직업능력개발법이 제정되어 노동부장관이 수립하는 직업능력개발 기본계획에 노사단체의 참여를 의무화하고, 사업주가 근로자 대표와 협의하여 실시하는 직업훈련에 대해서는 우대 지원하도록 하였다. 또한 직업능력개발훈련시설의 지정요건·지정 취소기준 및 직업능력개발법인의 설립 허가요건·설립 허가 취소요건 등을 정하였고, 노동

부장관이 지원하는 모든 직업능력개발사업에 대한 평가를 제도화하고 평가결과에 따른 차등적 지원체제를 규정하였다.

1995년 현재 직업능력개발훈련기관은 산업인력공단 소속 38개를 비롯하여 공공훈련기관이 89개이고, 사업내 훈련 233개, 인정훈련기관이 128개 등 450개에 달하였다. 이후 근로자직업훈련촉진법에 의한 개방으로 직업능력개발을 실시하는 민간훈련기관이 크게 증가하여 2007년 현재 한국폴리텍 대학 40개를 비롯하여 공공훈련기관이 40개이고, 훈련법인 67개를 비롯한 민간훈련기관은 4,882개로 압도적인 수치를 보이고 있다.

#### 다. 직업훈련계좌제 도입과 민간시장의 확장(2008년~)

그동안 직업능력개발 훈련에서는 공급자 중심의 전달체계와 대기업·정규직 위주의 재정 지원문제가 발생하였다. 실업자훈련과 수강지원금 등과 같은 개인지원훈련은 훈련기관이 중심이 되는 전달체계를 가지고 있으며, 사업주지원훈련은 훈련이 가장 필요한 소기업 재직자나 비정규직 근로자보다는 대기업·정규직을 중심으로 운영되었다. 참여기회의 양극화가 발생하여 직업능력개발 참여율을 비교하면 대기업 재직자가 소기업 재직자에 비하여 많고, 정규직 근로자가 비정규직 근로자보다 많다. 고학력의 훈련 참여가 저학력자보다 많으며, 남성의 훈련 참여가 여성의 훈련 참여보다 많다. 일부 훈련에서는 산업현장과의 괴리가 발생하고 있으며, 취업률이 낮은 분야의 훈련도 상당히 진행되는 등 문제가 노정되고 있다. 이에 따라 직업능력개발의 격차 완화 및 성과제고를 위해 사업주 지원방식의 개선과 더불어 개인적 필요에 의해 자기 주도적으로 참여하는 훈련시스템을 강화할 필요성이 커졌다.

이를 반영하여 2008년부터 개인의 자기 주도적 직업능력개발을 효과적으로 지원하기 위한 방안으로 직업능력개발 계좌제 도입이 추진되었다. 이 제도는 우선 구직자 중 일부를 대상으로 시범 실시하고, 기존 개인적

훈련방식인 근로자능력개발카드제 등과의 전달체계 통합을 통해 사업을 일원화할 예정으로 진행되고 있다. 직업능력개발 계좌제는 근로자(구직자 포함)에게 일정한 금액을 지원하여 그 범위 내에서 자기 주도적으로 직업능력개발훈련에 참여할 수 있도록 하고, 훈련이력 등을 개인별로 통합관리하는 훈련서비스 전달체계이다.

계좌제의 도입은 직업능력개발의 훈련체계를 크게 변화시킬 것이며, 특히 민간훈련기관에 크게 영향을 줄 것으로 보인다. 시범 실시되고 있는 계좌제 훈련의 참여를 희망한 민간훈련기관이 2,065개이며, 향후 크게 늘어날 것으로 예상되고 있다. 2009년 상반기에 적합과정 심사 결과 1,314개 훈련기관에서 4,809개 훈련과정이 선정되었는데, 이는 정부 주도 훈련방식에 비해 훈련과정수가 2.2배 정도 증가한 것이다.

<표 2-1> 2009년 상반기 계좌제 신청 훈련기관 및 과정분포

구분(청)	계좌제 훈련기관(C)	계좌제 응시 훈련과정
서울	495(23.97)	2,996(30.48)
부산	345(16.71)	1,475(15.00)
대구	320(15.50)	1,442(14.67)
경인	323(15.64)	1,737(17.67)
광주	350(16.95)	1,295(13.17)
대전	232(11.23)	886(9.01)
계	2,065(100)	9,831(100)

자료: 박천수 외(2009).

2008년 9월 이후 61,231명에게 직업능력개발 계좌가 발급되었으며, 훈련생들은 만족도를 조사한 결과 계좌제에서는 5점 만점에 4.12로 기존 훈련의 3.96에 비하여 높다는 것을 알 수 있다(노동부 외 2009). 그러나 시간이 지남에 따라 훈련생 모집에 실패한 훈련기관은 시장에서 퇴출되고, 훈련생이 넘치는 기관은 규모가 커지는 등 시장기능의 본격적인 작동과 함께 일부 부작용도 대두될 것으로 전망된다.

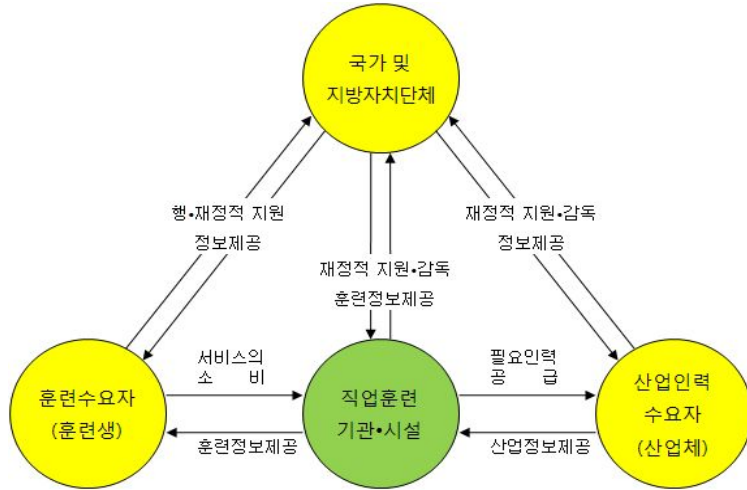
## 제2절 민간직업능력개발시장의 구조와 특성

### 1. 민간직업능력개발시장의 구성 및 범위

본 연구에서 민간직업능력개발시장은 직업능력개발훈련을 받기 원하는 직업훈련생과 학부모, 직업능력개발훈련을 실시하는 민간직업훈련기관 및 시설, 민간직업훈련기관에서 배출되는 기술·기능인을 필요로 하는 산업체, 민간직업훈련기관을 관리·감독하고 행·재정적 지원을 하는 정부와 지방자치단체 등으로 구성되어 있다. 이러한 민간직업능력개발시장의 구성원인 직업훈련생과 학부모, 직업훈련기관 및 시설, 산업체, 정부와 지방자치단체가 서로 어떻게 연관되어 있는지를 요약하면 [그림 2-1]과 같다(서준호 외, 1997. 재정리).

먼저 직업훈련생을 비롯한 일반국민과 구직자는 직업능력개발훈련 서비스의 수요주체이다. 여기에는 당장 취업하기에는 보유하고 있는 직업능력이 부족한 구직예정자나 직무능력향상을 추구하는 근로자는 물론 전직을 준비하는 계층을 포함하고 있다. 훈련 수요자는 민간직업훈련기관 및 시설(훈련과정 포함)과 관련된 정보가 필요하며, 부분적으로는 산업체를 비롯하여 노동시장에 대한 정보도 제공되어야 한다.

[그림 2-1] 민간직업능력개발시장의 구성요소 및 상호관계



훈련 서비스의 공급주체인 민간직업훈련기관 및 시설은 훈련 서비스를 제공하기 위한 조직이다. 이 조직의 인적조건으로는 강의를 위한 교·강사와 행정처리를 위한 행정요원 등을 포함하여 기관 운영을 위해 필요한 인력이 있으며, 물적조건으로는 훈련을 실시할 수 있는 시설과 장비가 있다. 장비에는 최근 그 중요성이 커지고 있는 컴퓨터 프로그램과 같은 소프트웨어를 포함한다. 민간직업훈련기관 및 시설은 인적자산의 공급주체로서 직업훈련생에게 취업 및 직무에 필요한 지식 및 기술을 가르쳐주고, 그 반대급부로서 수강료 등의 수입을 갖게 된다. 또한, 노동시장에 관한 정보를 직업훈련생에게 전달하는 중간매개체 기능을 갖는 한편, 직업훈련생과 산업체가 원하는 훈련내용이 무엇인지를 파악하여 훈련과정에 반영하려는 노력이 필요하다.

산업체는 민간직업훈련기관 및 시설을 통하여 인적자산을 공급받으며, 경우에 따라 산업체가 필요한 인력을 확보하기 위해서 민간직업훈련기관 및 시설에 시설이나 장비 등 물적자산은 물론 훈련강사를 제공하기도 한다. 또한, 산업현장에서 필요로 하는 기술과 기능 등을 비롯한 노동시장

의 정보를 민간직업훈련기관에 제공하고, 민간직업훈련기관으로부터 훈련 내용 등 각종 직업훈련 정보를 제공받기도 한다. 이것은 훈련내용의 현장성을 제고하고 직장 중심의 계속교육 등을 위해 필요성을 더욱 장려해야 할 사항이다.

정부와 지방자치단체는 민간직업훈련기관 및 시설, 직업훈련생, 산업체 사이에서 나타날 수 있는 문제점을 파악하여 해결하고 행·재정적 지원 체제를 구축하여 직업훈련 시스템이 전반적으로 원활히 작동될 수 있게 하는 조정 및 지원자의 역할을 담당한다.

국내 민간직업능력개발시장의 규모에 대한 추계는 전술한 바와 같이 범주설정의 한계가 애매한 까닭에 상당히 어려운 실정이다. 정규교육이나 외국어 교육에서 직업능력개발의 범주를 어디까지로 볼 것인지에 대한 명확한 정리가 용이하지 않기 때문이다. 장홍근 외(2003)는 2002년의 경우에 직업능력개발시장 규모를 연간 4조 4,755억 원으로 추산하고, 이 중 정부가 지원하는 직업능력개발시장 비중이 15%를 상회하고 있는 것으로 보고 있다. 현재는 2002년에 비하여 2~3배 이상 크게 증가하였을 것으로 추산된다.

## 2. 민간직업능력개발시장의 체계 및 현황

### 가. 민간직업능력개발시장의 체계

우리나라의 직업능력개발시장의 체계를 직업훈련을 중심으로 보면 크게 훈련대상이나 훈련 전달체계에서 비교적 뚜렷이 구분할 수 있는 공공 직업훈련과 민간직업훈련, 그리고 사업내 직업훈련으로 나눌 수 있다. 그러나 1999년 근로자직업훈련촉진법(근로자직업능력개발법으로 변경)이 시행되면서 직업훈련의무제가 폐지되고, 이로 인하여 개별기업의 직업능력개발 훈련시설 및 장비에 대한 투자가 미미해짐으로써 사업내 직업훈

련은 급격히 위축되었다. 따라서 근로자직업능력개발법 체계 내에서는 사업내 직업훈련도 민간직업훈련의 한 부분으로 포함하고 있다.

공공직업훈련의 주된 훈련공급기관은 공공훈련시설로 한국폴리텍대학, 대한상공회의소, 한국기술교육대학교가 여기에 속한다. 공공훈련시설의 운영에 필요한 재원은 정부 일반회계 또는 고용보험기금과 같은 공적인 자금으로 조달된다. 공공훈련기관은 노동부 또는 소관 부처의 직접적 관리·감독 하에 놓여 있으며, 자체적으로 평가를 실시하는 경우에 훈련기관평가 대상에서 제외되어 있다. 공공직업훈련은 미취업 청소년과 실업자 등 취약계층을 주 대상으로 하며, 무엇보다 훈련의 공공성과 형평성을 최우선적 가치로 삼는다. 또한, 정규학력을 인정받는 양성훈련을 포함하여 중·장기적인 훈련을 중심으로 훈련을 실시하고 있다.

민간직업훈련의 경우에는 다소 복잡한 내부 구조를 보이는데, 이는 근거하는 설립의 기준을 규정한 법령이 약간씩 다르기 때문이다. 현재 훈련을 실시할 수 있는 민간훈련기관의 형태에 관한 법은 근로자직업능력개발법, 고등교육법, 평생학습법, 학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률 등이다. 이에 따라 현재 직업능력개발훈련을 실시할 수 있는 민간기관은 ㉠ 직업능력개발훈련시설, ㉡ 직업능력개발훈련법인, ㉢ 직업능력개발단체(이상 근로자직업능력개발법), ㉣ 4년제 대학교와 2~3년제 전문대학(고등교육법), ㉤ 평생교육시설(평생교육법), ㉬ 학원(학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률) 등이다(근로자직업능력개발법 시행령 제22조 제1항 제2호).

민간직업훈련은 지정훈련시설(근로자직업능력개발법에 의한 훈련기관)과 기타 비지정훈련시설(근로자직업능력개발법 이외의 법에 의한 훈련기관)로 나누어 볼 수도 있다. 재원은 일반회계 예산과 고용보험기금과 같은 공적재원을 비롯하여, 기업 및 근로자(예비근로자 포함)의 교육훈련비 지출로 조달된다. 공적재원의 규모는 2007년의 경우에 12,227억 원으로 적지는 않지만, 전체 민간직업훈련 재원에서 차지하는 비중은 그리

높지 않다(노동부, 2008). 민간훈련시장에서 고용보험기금과 같은 공적재원으로부터 지원을 받기 위해서는 훈련과정 인정절차를 거쳐야 한다. 민간직업훈련에서는 공공성과 효율성 및 수월성의 가치가 병존하지만, 전체적으로 공공성보다는 효율성의 논리가 우위를 점하고 있다. 민간직업훈련의 대상은 성, 연령, 취업 여부를 불문하고 모든 근로자나 예비근로자이다. 훈련과정 역시 양성, 향상, 전직 등 모든 유형의 훈련이 실시되지만, 비중 면에서는 향상훈련이 가장 크다.

사업내 직업훈련은 사업내 훈련시설에 의해 공급되며, 재직근로자 및 취업예정자를 대상으로 해당 사업체에서 필요로 하는 직무능력을 배양하기 위한 특정한 목적 하에 이루어진다는 점에서 앞서 제시한 두 유형의 훈련과 뚜렷이 구분된다. 재원은 주로 고용보험기금(직업능력개발사업)과 기업의 교육훈련비에서 조달된다. 과거 의무훈련제도에서는 사업내 훈련시설이 양성훈련을 집중적으로 실시하였지만, 오늘날에 와서는 오히려 재직자 향상훈련이 주를 이루고 있다. 사업내 직업훈련의 경우에도 고용보험기금의 지원을 받기 위해서는 훈련과정 인정절차를 밟아야 하지만, 그렇지 않은 경우에는 자체적으로 개발한 훈련과정을 개설하여 운영한다.

<표 2-2> 직업능력개발훈련의 전달체계

구분	공공훈련	민간훈련	사업내 훈련
주요고객	청소년, 취약계층	전체 근로자	재직 근로자
가치	공공성	효율성(+공공성)	효율성
정부역할	관리감독	부분개입 (과정인정, 평가)	부분개입 (과정인정)
훈련과정인정 절차	없음(예산통제)	훈련과정인정+시장 자율	훈련과정인정+기업 자율
주요 훈련과정	양성훈련	양성+향상+전직	주로 향상
재원	일반회계와 고용보험기금	주로 고용보험기금과 사적재원	고용보험기금과 기업재원
훈련공급기관	공공훈련시설	민간훈련시설	사업내 훈련시설

자료: 장흥근 외(2005).



## 나. 민간직업훈련기관의 현황

직업훈련기관은 2007년 12월 현재 공공훈련기관 53개, 민간훈련기관 4,882개로서 민간훈련기관의 비중이 압도적이다(노동부, 2008).<sup>3)</sup> 공공훈련기관 중 지방자치단체 부설 직업전문학교는 서울시립 4개소, 경기도립 1개소 등이 있다. 여기서 민간직업훈련기관의 현황을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

민간훈련기관으로 비영리법인이나 사회복지 법인이 노동부장관의 지정을 받아 설치·운영하는 직업능력개발훈련법인 67개소, 사업주 및 사업주 단체가 노동부장관의 지정을 받아 설치·운영하는 기업체의 직업훈련원 및 연수원, 전문건설공제조합 부설 직업전문학교 1개소, 한국기계산업진흥회 부설 직업전문학교 1개소, 그리고 개인의 자격으로 노동부장관의 지정을 받아 설치·운영하는 민간직업전문학교 700여 개소 등이 있다.

그리고 여성의 직업능력개발훈련 업무를 행하는 시설로서 여성발전기본법에 의하여 그 시설의 설치비용을 전액 보조받아 설치·운영하는 지방자치단체의 여성발전센터, 여성민우회의 일하는 여성의 집, 대한YWCA연합회 등 51개소가 있다.

&lt;표 2-3&gt; 2007년 12월 현재 직업훈련기관 현황

(단위: 개소)

구분	공공훈련기관			민간훈련기관			
	한국폴리텍 대학 캠퍼스	대한상의 인력개발원	지자체 부설 직교	훈련법인	노동부 지정시설	여성인력 개발센터	기타(학 원 등)
계	53			4,882			
기관수	40	8	5	67	756	51	4,008
훈련 비용	국비	국비	지방비	국비 /개인	국비 /개인	국비 /개인	국비 /개인

자료: 노동부(2008). 재정리.

3) 여기에서는 일반인을 대상으로 기술·기능인력 양성을 위하여 노동부장관이 지정한 훈련시설만을 제시하였음. 따라서 장애인직업훈련원, 근로복지공단 재활훈련원, 법무부 내 직업훈련시설, 학원 등은 제외하였음.

민간직업훈련기관인 인·지정 직업훈련시설, 학원 등은 공공훈련기관의 양성인원을 제외한 신규인력의 양성 및 전직실업자훈련을 담당하고 있다. 특히, 우선선정직종훈련은 인·지정 훈련시설과 법인만 담당할 수 있도록 제도적으로 제한(진입장벽)하고 있다.

그리고 직업능력개발은 계속교육의 기능인 평생학습을 통하여도 이루어지므로 평생학습시설도 검토되어야 한다. 평생학습을 위한 교육시설에는 평생교육법 제25조의 규정에 의한 대학부설 평생교육원, 독학에 의한 학위 취득을 위한 법률에 의한 학위제, 고등교육법 제26조에 의한 공개강좌, 고등교육법 제49조에 의한 전공심화과정(전문대학 졸업자의 계속교육지원), 산업교육진흥법 제7조에 의한 특별과정(산업교육기관이 산업기술의 발전과 산업의 고도화를 위하여 설치), 고등교육법에 의한 산업체 위탁교육 등이 있다(최지희 외, 2007).

평생학습 시설을 특성별로 분류하면, 직업능력개발훈련기관이 662개, 학력보완시설이 157개, 학점은행제 등록기관이 263개이고, 그 외 대부분의 기관(1,757개, 67.1%)에서는 직업능력개발, 학점은행제 관련 프로그램을 운영하지 않고 있다(2008년 평생교육통계조사, 2008.5.1. 기준). 직업능력개발훈련기관이 가장 많은 평생교육시설은 지식·인력개발형태(301개, 45.5%)이다. 이는 지식·인력개발형태의 기관에서 노동부와 연계하여 실시하는 프로그램을 많이 운영하고 있기 때문인 것으로 보인다. 세 가지 유형 모두 해당되지 않는 기관은 원격형태(436개, 24.8%)와 지식·인력개발형태(369개, 21.0%)가 많은 것으로 나타났다. 그러므로 평생교육시설로 조사되었으나 노동부의 직업능력개발을 실시하는 기관이나 시설은 직업능력개발훈련기관에서도 중복하여 계산되었을 가능성이 크다는 점을 감안하여야 한다.

&lt;표 2-4&gt; 평생교육기관 특성별 현황

(단위: 개)

시설 구분		기관수	직업능력개발 훈련기관	학력보완 시설	학점은행제 등록기관	기타
총계		2,620	662	157	263	1,664
학교 부설	유초·중등학교부설	12	-	3	-	9
	대학(원)부설	378	68	51	218	122
	소계	390	68	54	218	131
원격형태		611	170	72	13	376
사업장 부설	유통업체부설	205	12	-	2	192
	산업체부설	39	10	1	3	26
	소계	244	22	1	5	218
시민사회단체부설		244	47	4	6	190
언론기관부설		92	38	-	-	54
지식인력개발형태		681	301	17	18	364
평생학습관		358	16	9	3	331

주: 기관수는 각 유형별로 중복 체크할 수 있으며, 기타는 3가지 유형 모두 해당하지 않는 기관을 의미함.  
자료: 교육과학기술부(2008).

기관의 설립주체는 법인이 1,944개(74.2%)로 가장 많으며, 국가/지자체가 325개(12.4%), 개인이 297개(11.3%)이다. 설립주체별로 가장 많은 비중을 차지하는 시설은, 국가/지자체의 경우 평생학습관(259개, 79.7%)이고, 법인은 지식·인력개발형태(580개, 29.8%), 개인은 원격형태(156개, 52.5%)이다.

&lt;표 2-5&gt; 평생교육기관 설립별 현황

(단위: 개)

시설구분		계	국가/지자체	법인	개인	기타
총계		2,620	325	1,944	297	54
학교부설	유초·중등학교부설	12	-	9	2	1
	대학(원)부설	378	45	333	-	-
	소계	390	45	342	2	1
원격형태		611	2	452	156	1

&lt;표 계속&gt;

시설구분		계	국가/지자체	법인	개인	기타
사업장 부설	유통업체부설	205	-	197	7	1
	산업체부설	39	2	34	2	1
	소계	244	2	231	9	2
시민사회단체부설		244	5	174	29	36
언론기관부설		92	-	76	16	-
지식·인력개발형태		681	12	580	83	6
평생학습관		358	259	89	2	8

주: 기관수는 각 유형별로 중복 체크할 수 있으며, 기타는 3가지 유형 모두 해당하지 않는 기관을 의미함.  
자료: 교육과학기술부(2008).

### 제3절 직업능력개발시장 관련 법규 및 제도

#### 1. 직업능력개발 관련 법제의 체계

직업능력개발사업은 근로자의 생애 직업능력개발체제를 지원하기 위해 형성되었으며, 그 주요 법적 근거로는 2004년 12월 31일 개정된 근로자 직업능력개발법(개정 전: 근로자직업훈련촉진법), 고용보험법, 직업교육훈련촉진법 등이 있다.

<표 2-6> 직업능력개발사업 관련 주요 법령

구분	주요 내용
근로자직업능력개발법(舊 근로자직업훈련촉진법)	직업능력개발제도에 관한 전반을 규정한 훈련기본법(개발시설, 개발기준, 개발과정의 인·지정, 개발과정 평가 등)
고용보험법	고용보험기금에 의한 직업능력개발사업의 지원 관련 사항을 규정(재직자 훈련, 실업자 훈련 등 각종 지원사업 등)
직업교육훈련촉진법	직업훈련과 직업교육의 전반적인 사항을 규정(직업교육훈련기본계획의 수립, 현장실습, 평가 및 정보 공개 등)

여기서 가장 중요한 법령은 직업능력개발과 관련된 법체계에서 고용보험의 전체적인 사업을 규정하는 고용보험법과 직업능력개발의 일개를 제시하는 근로자직업능력개발법, 그리고 직업교육훈련의 효율성과 질을 높이기 위한 직업교육훈련촉진법 등이다. 또한, 전체적인 직업능력개발의 필요성을 제시하고 전산 인프라를 규정하는 고용정책기본법과 직업능력개발사업의 재원 마련을 위한 보험료 징수를 규정하는 고용보험및산업재해보상보험의 보험료징수등에관한법률이 있다.

교육과학기술부가 지원하는 사업은 직업교육훈련촉진법, 평생교육법, 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률 등을 기반으로 운영되고 있다. 또한, 지식경제부가 지원하는 사업은 산업기술혁신촉진법의 제20조(산업기술인력의 양성)에 근거하여 운영되고 있다.

## 2. 정부부처별 소관 법령

### 가. 노동부 소관 법령

직업능력개발사업 관련 법령은 크게 고용정책기본법, 근로자직업능력개발법(2004. 12. 근로자직업훈련촉진법을 전문 개정, 2005. 7. 시행), 고용보험법, 자격기본법, 직업교육훈련촉진법 등과 관련 시행령·시행규칙이 있다. 동 법령의 하위규정으로서 고시, 예규, 지침 등이 있으며, 이들 하위규정은 재원 및 정부의 지원사업 프로그램에 따라 구분되어 제정된 것이다.

특히, 원격훈련(인터넷 및 우편) 시설 인가 및 훈련과정을 운영하는 데 있어서 관련 규정으로 노동부고시 제2009-64호 「직업능력개발 훈련시설의 인력, 시설·장비 요건 등에 관한 규정」을 제정하여 운영하고 있다(2009. 10. 1. 시행). 또한, 사업주가 소속 근로자, 채용예정자 등을 대상으로 실시하는 직업능력개발에 대한 과정 인정요건, 훈련비 지원요

건·금액과 훈련의 질 제고를 위한 심사내용·절차 등을 정함으로써 훈련의 성과와 지원업무의 효율성을 제고하고 근로자 직업능력개발을 촉진하고자 하는 목적에서 노동부고시 제2009-34호 「사업주에 대한 직업능력개발 지원규정」을 제정하여 운영하고 있다(2009. 10. 1. 시행).

따라서, 법률뿐만 아니라 해당되는 시행령이나 시행규칙, 노동부의 관련 직업능력개발 관련 고시의 중요성도 크다.

#### 1) 고용정책기본법

일반적으로 고용정책법이라 함은 노동시장에서 필요한 노동력의 적정한 수급조정 및 근로자의 직업능력개발의 향상을 통해 고용·취업기회의 확대를 도모하는 법체계를 아울러서 가리키는데, 국가가 고용안정이나 원활한 노동이동, 고용기회의 공정한 배분이라는 목표를 실현하기 위하여 고용정책법은 노동시장에서 행하는 법적 규제에 관해서 규정하고 있다. 고용정책법의 주요 대상은 직업훈련(직업능력개발), 근로자파견사업의 규제, 해고의 규제, 고용차별의 금지, 실업급여, 사용자에의 각종 지원금 지급, 고용창출사업의 실시 등 다양하다.

동법은 직업훈련관계법의 수권법으로서 정부의 적극적 노동시장정책으로서의 고용정책 전반(법 제4조 참조), 즉 ① 직업소개, 직업지도, 고용정보의 수집·제공에 관한 사항, ② 직업능력개발 훈련 및 기술자격 검정에 관한 사항, ③ 근로자의 실업의 예방, 고용의 촉진, 고용기회의 확대 및 사업주의 일자리 창출, 고용조정, 인력의 확보 지원, 그 밖에 고용안정에 관한 사항, ④ 근로자의 직업 전환, 지역 간의 이동 및 직장에서의 적응 등의 지원에 관한 사항, ⑤ 기업의 고용관리 개선 및 고용평등 증진 등의 지원·촉진에 관한 사항, ⑥ 근로자 등을 위한 숙소, 그 밖에 근로자의 고용촉진 및 고용안정에 필요한 시설의 설치나 그 지원에 관한 사항, ⑦ 고용보험과 그 밖에 고용안정과 직업능력 개발 등에 관한 사항 등을 규율하고 있다.

이 법은 국가 노동시장정책의 기본법에 해당하며, 직업훈련은 이 법이 정하는 고용정책의 주요 영역으로 파악되고 있다(법 제3조 참조).

고용정책기본법 상의 직업훈련 관련 조항 및 내용은 다음과 같다.

- 제3조 : 평생 직업능력개발이 고용정책의 핵심임을 규정
- 제4조 제1항 제2호 : 직업능력개발훈련에 관한 사항을 국가시책의 한 영역으로 설정
- 제11조 : 시설·과정·교사 등 직업능력개발체제 구축의무 부여. 이를 위해 필요한 사항은 따로 법률로 정하도록 수권
- 제20조 : 취약계층을 위한 고용촉진훈련의 시행근거 마련. 그 필요 사항은 따로 법률로 정하도록 수권
- 제28조 제1항 제1호 : 실업대책사업의 일환으로 실업자의 취업촉진을 위한 훈련을 규정

## 2) 근로자직업능력개발법

근로자직업능력개발법은 근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진·지원하여 근로자의 고용안정 및 사회·경제적 지위 향상과 기업의 생산성 향상을 도모하고, 사회·경제의 발전에 이바지하기 위해 2004년 12월 31일 법률 제7298호로 제정되었는데, 전문 6장 48조로 구성되어 있다.

1995년 7월에 고용보험법에 의한 직업능력개발사업의 도입으로 직업훈련의 중점이 기능인력 양성에서 근로자의 평생직업능력개발로 확대·발전되었으나, 직업훈련제도는 고용보험과 직업훈련기본법에 의해서 이원적으로 운영됨에 따라 운영의 비효율성 등으로 양 제도의 통합이 요청되었고, 더욱이 정보화·국제화 등에 따른 산업구조의 변화 등으로 말미암아 직업능력의 개발·향상에 관한 새로운 직업훈련제도의 틀이 필요하게 되었다. 이와 같은 직업훈련의 환경변화에 적극적으로 대처하기 위해서 1997년 12월 24일 정기국회에서 중전의 직업훈련기본법을 폐지하고, 이를 대체하는 ‘근로자직업훈련촉진법’이 법률 제5474호로 제정되어 1999년

1월 1일부터 시행되어 오다가 2004년 12월 근로자직업능력개발법으로 전문 개정되어 오늘에 이르고 있다.

근로자직업능력개발법은 법의 성격상 전체가 직업교육과 관련이 있다고 볼 수 있으나, 제1조~제4조에서 목적, 정의, 직업능력개발훈련의 기본원칙, 국가 및 사업주 등의 책무, 그리고 제9조, 제17조의 훈련계약과 권리의무, 직업능력개발의 촉진, 제20조 사업주의 직업능력개발사업 지원 등 직업교육과 관련된 내용을 규정하고 있다.

근로자직업능력개발법은 민간훈련시장에 대한 규제를 담고 있을 뿐 아니라 직업훈련 등 직업능력개발에 관련된 노동부의 제 사업 권한을 부여하고 있다는 점에서 동법은 민간직업훈련에 대한 기본법이자 노동부 소관 직업능력개발사업 전반에 대한 기본법으로서의 성격을 가진다.

근로자직업능력개발법 상에서 주요 내용은 다음과 같다.

- 노사참여형 직업능력개발체제의 구축(법 제5조 및 제20조)
- 직업능력개발훈련을 받는 근로자의 부정행위에 대한 제재를 신설(법 제16조)
- 직업능력개발훈련 등에 대한 우대 지원(법 제20조 및 제22조)
- 훈련시설에 대한 노동부장관의 지정(법 제20조 및 제22조)

### 3) 고용보험법

고용보험법은 노동부 소관 직업능력개발사업 중 일반회계가 아닌 고용보험기금 적용사업의 범위 및 그 지원기준을 정하는 법이다. 이러한 점에서 동법은 노동부 소관 직업능력개발사업 중 재원이 사업주의 부담으로 되어 있는 부분을 규율하고 있기 때문에 근로자직업능력개발법과 연계된 특별법에 해당한다. 고용보험법상의 직업능력개발사업으로는 직업능력개발훈련, 유급휴가훈련, 근로자수강장려금, 여성가장훈련, 근로자학자금대부, 실업자재취직훈련, 중소기업 직업훈련컨소시엄사업 등이 있다.



## 나. 지식경제부 소관 법령

### 1) 산업기술혁신촉진법

지식경제부 소관 관련법령으로는 산업기술혁신촉진법으로 동법 제20조(산업기술인력의 양성), 제20조의2(산업기술인력의 활용 및 공급), 산업기술혁신촉진법 시행령 제33조(산업기술인력의 양성 및 활용) 등이 해당된다.

산업기술혁신촉진법은 급변하는 산업기술환경에 능동적으로 대응하고 국가의 산업기술력을 강화하기 위하여 국가 차원의 종합적인 산업기술혁신계획과 이에 따른 산업기술혁신의 기반조성, 산업기술개발 및 사업화 등 산업기술혁신의 전(全)과정에 걸친 지원을 통합적으로 연계하여 상호 시너지 효과를 창출할 수 있도록 하고, 산업기술개발의 전 주기적 평가 제도의 도입과 개발된 기술의 사업화 촉진 등을 통하여 연구개발사업의 효율성을 극대화하며, 민간의 산업기술혁신을 촉진하고, 국제산업기술협력사업을 적극적으로 추진할 수 있는 제도적 기반을 구축하는 등 산업기술혁신을 촉진하고 산업기술혁신의 기반을 조성하기 위한 법률적 기반을 마련하기 위해 제정된 법으로, 규제보다는 촉진 및 지원을 위한 내용이 대부분이다.

산업기술혁신촉진법의 구체적인 법령 내용을 살펴보면 다음과 같다.

- 법 제20조(산업기술인력의 양성)에는 교육과학기술부장관이 산업기술인력의 양성을 위하여 기업의 수요에 부합하는 기술인력의 양성 체제 구축, 산학협력 활성화를 통한 우수인력의 양성, 산학협력체계 중심의 공학교육 개편 지원 등의 시책을 수립·추진할 수 있도록 하고 있음. 또한, 교육과학기술부장관은 이러한 시책들을 추진하기 위하여 연구기관, 대학, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관·단체 등이 사업을 수행할 때 드는 비용의 전부 또는 일부를 출연하거나 보조할 수 있도록 하고 있음.
- 법 제20조의2(산업기술인력의 활용 및 공급)에는 지식경제부장관이

산업기술인력의 활용 및 기업으로의 공급을 위한 산업기술인력의 활용 지원, 산업별 인적자원개발협의체의 운영 지원, 산업계 현장의 기술인력에 대한 재교육 등의 시책을 수립·추진할 수 있도록 하고 있음.

- 법 시행령 제33조(산업기술인력의 양성 및 활용)에는 법 제20조 제1항제9호 및 제20조의2 제6호에서 “대통령령으로 정하는 사항”을 산업기술인력 관련 정보의 수집, 산업별 인적자원개발협의체의 구성·운영, 산업기술인력에 대한 일자리 창출 촉진 및 취업 지원, 그밖에 교육과학기술부장관 또는 지식경제부장관이 필요하다고 인정하는 사항 등으로 명시하고 있음.

## 2) 이러닝(전자학습) 산업발전법

지식경제부는 「이러닝(전자학습) 산업발전법」(법률 제7137호 신규제정 2004. 1. 29.)을 제정하여 이러닝산업의 발전을 위한 시행계획 및 이러닝 산업발전위원회 운영, 이러닝산업의 기반 조성, 전문인력의 양성, 기술개발의 지원, 표준화의 추진, 이러닝 품질인증 등 이러닝산업 발전을 위한 제반사항들을 수행하고 있다.

이러닝 산업발전법에는 한국전자거래진흥원으로 하여금 이러닝산업의 발전을 위한 환경조성사업 및 정책·제도의 조사·연구·기획, 이러닝산업의 발전에 필요한 기술개발 및 표준화 연구, 이러닝산업의 발전을 위한 전문인력의 양성 지원, 이러닝산업의 유통 발전 및 정보유통체계의 정립, 이러닝산업 관련 출판·홍보 및 진흥사업, 이러닝산업의 창업 및 해외진출 지원 등의 업무를 대행케 하고 있다.

최근에는 부처 중심의 책임행정체제를 확립하고 의사결정의 신속성을 제고하기 위한 정부위원회 정비계획에 따라 이러닝산업발전실무위원회를 폐지하는 등의 내용으로 「이러닝(전자학습) 산업발전법」이 일부 개정(법률 제9586호, 2009. 4. 1. 공포, 10. 2. 시행)되었다.

위의 사업수행을 통해 민간직업능력개발시장에 필요한 산업인력의 양성과 디지털 표준화 관련 사업이 이루어지고 있으며, 산업자원부령(현 지식경제부)으로 중소기업의 생산성 향상과 근로자의 능력 제고를 위하여 이러닝 시행에 필요한 정보처리시스템의 도입, 이러닝 콘텐츠 제작, 이러닝 운영비용 등을 지원하는 사업도 진행하고 있다.

#### 다. 교육과학기술부 소관 법령

교육과학기술부 소관 관련법령으로는 직업교육훈련촉진법, 평생교육법, 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률 등이 있다. 직업교육훈련촉진법 상에서는 제21조(직업교육훈련기관에 대한 평가), 평생교육법 상에서는 법 제32조(사내대학형태의 평생교육시설), 법 제42조(행정처분), 시행령 제31조(전문대학 학력인정 평생교육시설의 설치인가), 시행령 제32조(전문대학 학력인정 평생교육시설의 폐쇄인가) 등, 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률 상에서는 제36조의2(기술지주회사의 설립·운영), 제36조의7(기술지주회사의 인가 취소 등) 등이 해당된다.

##### 1) 직업교육훈련촉진법

직업교육훈련촉진법은 1996년 2월 발표된 신 직업교육체제를 구축하기 위한 제3차 교육개혁안을 기초로 1997년 3월 27일 법률 제5316호로 제정·공포되었다. 소위 2.9 교육개혁으로 불리는 신 직업교육체제 개혁안은 직업교육을 ‘국민이면 누구나 받는 교육, 평생에 걸친 교육’으로 자리매김함으로써 평생직업교육의 기반을 구축하는 데 그 주요 의의가 있었다.

직업교육훈련촉진법은 직업교육훈련 관련 법제를 정비하여 이러한 직업교육 개혁을 법적·체계적으로 뒷받침하기 위하여 산업교육진흥법을 개편하고 직업교육훈련기관의 연계, 산학협동의 촉진·평가·재정 지원 등의 사항을 규정하여 직업교육 개혁을 전체적으로 뒷받침하고, 각 직업

교육기관 간 공동사업 형태로 직업교육프로그램을 운영할 수 있도록 지원하기 위하여 제정되었다. 또한, 직업교육훈련촉진법은 종래 교육부와 노동부가 각각 따로 운영하여 왔던 직업교육(산업교육)과 직업훈련을 연계하여 운영하고, 직업교육훈련을 촉진함으로써 직업교육훈련의 질을 높이며, 산업계의 다양한 요구에 부응하는 인력을 양성하기 위하여 모든 국민에게 다양한 직업교육훈련 기회를 제공하기 위하여 제정된 법이다.

전문 4장 23조와 부칙으로 구성되어 있으며, 6차의 개정이 있었다. 그리고 제2조, 제3조의 정의 및 국가의 책무 부분, 제6조 직업교육훈련의 위탁 부분, 제7조, 제8조의 현장실습 및 현장실습 산업체의 선정 부분 등이 직업교육과 관련된 조항이라 할 수 있다. 규제와 관련된 조항으로서 는 다음과 같다.

- 직업교육훈련기관에 대한 평가를 의무화하고 평가실시기관, 평가의 범위 및 평가방법을 명시한 규정 : 직업교육훈련촉진법 제21조(직업교육훈련기관에 대한 평가)

## 2) 평생교육법

교육인적자원부는 급변하는 사회환경 및 21세기 지식기반사회로의 전환에 따라 날로 중요성이 증가하고 있는 평생학습에 초점을 맞춘 새로운 틀의 법령을 마련하고, 교육공급자 중심의 닫힌 사회교육체제를 수요자(학습자) 중심의 열린 평생학습체제로 개편하기 위하여 평생교육의 진흥을 국가의 의무로 규정하고 있는 헌법 및 교육기본법의 규정에 따라 종전의 사회교육법을 전문 개정하여 1999년 8월 31일 법률 제6003호로 평생교육법을 공포하였다.

평생교육법은 교육기본법 아래 초·중등교육법, 고등교육법, 평생교육법으로 체제를 유지하고 있는데, 법적 성격을 가진 학교의 정규교육을 제외한 평생교육에 관련된 기본적인 사항을 규정하여 평생교육관련법령 등을 지원·육성하는 모법으로서의 지위를 갖도록 하고 있으며, 본문 8

장 46조 부칙 16조로 되어 있다. 이 법은 학교 외에서 이루어지는 다양한 사회교육에 대한 기본법인 성격을 가진다. 평생교육에 관하여는 “다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용한다”(제 3조)라고 법에 명시되어 있다.

평생교육법의 모태는 1982년 12월 31일 제정되어 1983년 6월 30일 발효한 ‘사회교육법’이다. 이 법은 평생학습이 필요하게 된 산업사회의 구조 변화를 배경으로, 헌법 제31조가 정하는 국가의 평생교육 진흥 의무를 구현할 목적으로 제정되었다. 이후 교육개혁위원회의 교육개혁방안에 의거 ‘교육법’이 ‘교육기본법’, ‘초·중등교육법’ 및 ‘고등교육법’으로 분화됨에 따라 사회교육법도 ‘평생교육법’으로 개칭되면서 교육기본법의 규제 영역으로 통합되어 체계화되었다.

평생교육법에서 구체적으로 직업교육과 관련된 조항은 제2조 정의, 제 4조~제8조의 평생교육의 이념, 국가 및 지방자치단체의 임무, 교육과정, 공공시설의 이용, 직장인의 평생학습기회 확대를 위한 학습휴가 및 학습비 지원, 제16조 경비보조, 제22조 정보화 관련 평생교육의 진흥, 제23조 학습계좌, 제32조~제35조 사내대학 형태의 평생교육시설, 원격대학 형태의 평생교육시설, 사업장 부설 평생교육 시설 등을 규정한 조항이 해당된다.

- 사내대학 형태의 평생교육시설이나 전문대학 학력인정 평생교육시설을 설치하려는 경우 인가에 대한 규정 : 법 제32조(사내대학 형태의 평생교육시설), 시행령 제31조(전문대학 학력인정 평생교육시설의 설치인가)
- 평생교육시설 설치자가 관련 법규를 위반한 경우 인가 또는 등록의 취소, 교육과정의 폐쇄, 교육과정 운영의 정지 등의 제재적 행정처분에 대한 규정 : 법 제42조(행정처분)
- 전문대학 학력인정 평생교육시설 설치자가 그 시설을 폐쇄하려는 경우 폐쇄 인가에 대한 규정 : 시행령 제32조(전문대학 학력인정 평

### 평생교육시설의 폐쇄인가)

학력인정 학교형태 평생교육시설은 평생교육법을 근거로 존속하고 있다. 평생교육법 제31조에서는 학교형태 평생교육시설(학력인정, 학력미인정 기관 모두 포함)의 개념 및 설치자의 조건에 대해서 기술하고 있다. 그리고 학력인정 학교형태 평생교육시설의 등록절차에 대해서는 평생교육법 시행령 제26조와 평생교육법 시행규칙 제11조에서 밝히고 있다. 이에 의하면, 학력인정 학교형태 평생교육시설은 등록신청서를 교육감에게 제출하여 검토를 거친 후 등록증을 해당지역 교육감으로부터 교부받음으로써 정식 인가된다. 이들은 학교형태를 갖추고 있으며, 학력인정을 받는 교육시설이기 때문에 정규학교와 마찬가지로 신고제가 아닌 등록제로 인가가 되나, 엄밀한 의미에서는 정규학교가 아니기 때문에 정규학교의 인가절차에 비해 비교적 완화되어 있는 상황이다. 또 학교의 운영 측면에서도 정규학교와 달리 유연하게 운영할 수 있는데, 평생교육법 시행령 제27조 2항에 의하면 학력인정 학교형태 평생교육시설은 관할관청의 승인을 얻어서 매 학기를 3학기로 나누어 운영할 수 있다(1년 3학기제).

그 외의 학력인정 학교형태 평생교육시설의 운영과 관련한 수업일수, 수업시수, 교육과정, 학생정원·학급수 및 학습편성, 교원자격·정원, 시설 및 설비 등 관련한 사항에 대한 규정은 각종 학교의 설립·운영 기준에 따르도록 하고 있다.

2008년 2월에 개정 시행된 교육인적자원부령 제927호 「평생교육법 시행규칙 전부개정령안」에는 평생교육시설로 인정하는 평생원격교육시설 규정 및 원격대학 설치인가 규정이 있다. 2008년 6월에는 대통령령 제20796호 「사이버대학 설립·운영 규정안」이 신설되어 「고등교육법」 제2조 제5호에 따른 사이버대학의 설립기준과 운영에 필요한 교원(敎員), 교사(校舍) 및 설비, 수익용기본재산 등에 관한 사항을 규정하고 있으며, 「사이버대학 설립·운영 규정안」이 신설됨에 따라 평생교육법에서 “원격대학”을 “원격대학 형태의 평생교육시설”로 변경한 대통령령 제

20299호 「평생교육법 시행령 일부개정령」이 발표되었다.

### 3) 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률

산업교육진흥법은 국민경제의 발전에 이바지할 수 있는 직업교육의 양성에 필요한 산업교육의 진흥을 목적으로 1963년 9월 제정·공포되었다. 이후 교육인적자원부는 새로운 지식과 기술의 창출·공유·확산을 위한 국가혁신체제의 구축을 위하여 산업체, 대학 및 정부출연기관 간의 협력과 교류를 활성화하는 데 필요한 사항을 규정함으로써 법적·제도적 기반을 마련하려는 취지에서 산업교육진흥법의 개정법률안인 ‘산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률’을 1995년 1월 5일 법률 제4880호로 제정·공포하였는데, 전문 및 보칙 등 6장 42조로 구성되어 있으며, 그 동안 8차례의 개정이 있었다.

이 법은 초·중등교육법 및 고등교육법이 정하는 학교교육 중 특히 산업교육을 행하는 학교 및 과정에 적용되는 특별법의 지위에 서며, 그에 우선하여 적용된다. 그리고 상위법인 교육기본법과의 관계에서는 제21조(직업교육)에 의거하여 산업교육의 진흥을 위하여 특히 제정된 것으로서, 그의 구체화된 법이라 할 수 있다.

이 법의 주요내용에는 국가와 지방자치단체로 하여금 산업교육을 진흥하기 위한 포괄적이고 체계적인 계획을 세우도록 한 것, 국가와 지방자치단체가 학생의 진로지도 시 산업교육을 받도록 시책을 수립·시행하도록 요구한 것, 산업교육 진흥에 관한 중요정책을 심의하기 위하여 교육과학기술부에 산업교육심의회를 설치하도록 한 것, 대학이 산학협력에 관한 업무를 관장하는 조직으로 산학협력단을 규정한 것, 기술계 학원의 육성에 필요한 행정적·재정적 지원과 학원생에 대한 수강료 지원 등의 근거 규정을 설치한 것 등이 있다.

산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률에서는 제1조, 제2조의 목적 및 정의 부분, 제24조 산학협력 계약, 제36조 학교기업 등에서 직업교

육과 관련된 조항을 찾을 수 있다.

- 대학의 산학협력단이 기술지주회사를 설립하려고 할 경우 인가 조건 및 절차에 대한 규정 : 제36조의2(기술지주회사의 설립·운영)
- 기술지주회사가 관련 규정을 위반한 경우 시정 또는 인가 취소를 명할 수 있는 규정 : 제36조의7(기술지주회사의 인가 취소 등)

### 3. 법규상의 규제 관련 이론

#### 가. 규제의 개념과 유형

규제의 개념은 그 분야와 관점에 따라 매우 다양하며, 이에 따라 여러 가지 정의가 있을 수 있다. 예를 들면, 규제를 “기업과 개인, 즉 국민의 행위에 제약에 가해 권리를 제한하거나 의무를 부과하는 사항”이라고 정의하는 견해(한상우, 2008)도 있고, 규제를 “정부 또는 정부가 권한을 위임한 기관이나 기구들이 기업, 국민, 정부 자체를 대상으로 요건을 부여하는 법, 질서, 기타 규율”이라고 개념 정의하는 견해(양준석·김홍렬, 2001)도 있다. 또한, 규제는 “개인의 사적 활동이나 경제활동을 제한하는 정부의 정책”으로 보는 입장(홍완식, 2008)도 있다.

규제 개념의 다양성은 규제를 법명에 사용하고 있는 법률들<sup>4)</sup>, 예를 들면 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」, 「행정규제기본법」에서도 발견할 수 있다. 즉 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」 제2조 제2호에서는 “행정규제라 함은 국가, 지방자치단체 또는 법령에 의하여 행정권한을 행사하거나 행정권한을 위임 또는 위탁받은 법인·단체 또는 개

4) 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」, 「범죄수익은닉의 규제 및 처벌 등에 관한 법률」, 「사행행위 등 규제 및 처벌특별법」, 「소음·진동관리법」, 「약관의 규제에 관한 법률」, 「오존층보호를 위한 특정물질의 제조규제 등에 관한 법률」, 「유사수신행위의 규제에 관한 법률」, 「지역특화발전특구에 대한 규제특별법」, 「질서위반행위규제법」, 「토지이용규제 기본법」, 「풍속영업의 규제에 관한 법률」, 「화학·생물무기의 금지 및 특정화학물질·생물작용제 등의 제조·수출입규제 등에 관한 법률」이 있음.



인이 특정한 행정목적의 실현을 위하여 기업활동에 직접 또는 간접적으로 개입하는 것"이라고 정의하고 있다. 한편 「행정규제기본법」 제2조 제1호에서는 “행정규제(이하 “규제”라 한다)라 함은 국가 또는 지방자치단체가 특정한 행정목적의 실현을 위하여 국민(국내법을 적용받는 외국인을 포함한다)의 권리를 제한하거나 의무를 부과하는 것으로서 법령 등 또는 조례·규칙에 규정되는 사항을 말한다”라고 그 개념을 정의하고 있다.

이와 같이 규제에 대한 견해 및 전술한 두 법률은 규제라는 동일한 개념에 대하여 약간의 상이성을 내포하고 있는데, 이 문제는 규제의 성격 내지는 대상이 어디에 초점을 맞추어 보느냐, 즉 그 기준을 무엇에 맞추느냐에 따라 다르다고 하겠다. 환언하면 규제기준의 상이성이 그 개념의 다양성으로 이어진다고 하겠다.

규제개념의 다양성 또는 상이성은 규제유형의 다양화와 직결된다. 일반적으로 규제는 규제의 주체에 따라 중앙정부, 지방자치단체라는 행정 주체가 중심이 되어 행하는 형식이 있다. 또한 최근에는 피규제자인 산업 또는 업계가 동업자 조합을 결성하고 이를 통해 스스로가 지켜야 할 기준을 제정하는 한편 그것의 위반행위를 스스로가 점검하는 방법으로서 자율규제가 있다(이민창, 2003). 여기서의 규제의 주체는 민간부문이 중심을 이룬다.

또한 규제를 그 성격에 따라서 경제적 규제, 사회적 규제 및 행정적 규제로 구분할 수 있다(양준석·김홍렬, 2001). 경제적 규제라 함은 기업의 본연적 활동에 대한 규제으로써 설립 여부에 대한 진입규제, 물품가격에 대한 가격규제, 생산력에 대한 품질규제, 판매행위에 대한 독과점 금지 등 소비자와 생산자를 보호하기 위함을 목적으로 한다. 그리고 사회적 규제라는 것은 사회적 책임을 강제하는 것인데 근로자인권보호, 환경오염규제, 산업안전보호, 근로차별규제 등 기업에 대한 규제와, 흡연, 낙태, 음란물, 속도규제 등 개인에 대한 규제가 있다(남궁근, 2008). 이러한 규제는 사회적·경제적 약자를 보호하고 삶의 질을 향상시키는 데 목적이 있다.

그런데 여기서 주목할 사항이 있다. 규제를 우리의 현실에 비추어 볼 때 그 초점이 우선적으로 경제적 규제의 완화에 있다는 것이다. 이것은 시장경제활동을 통한 경제의 활성화와 직접적인 관계가 있다는 시각에서 출발한다. 이러한 시각은 현행 법률에 있어, 특히 행정규제를 정의하고 있는 「기업활동 규제완화 특별조치법」과 「행정규제기본법」의 개념정의에서 파악할 수 있다. 먼저 전자에 있어서 규제는 “기업활동에 직접 또는 간접적으로 개입하는 것”으로서 경제적 규제를 대상으로 하는 것이고, 후자에서의 규제는 “특정한 행정목적 실현하기 위하여 국민의 권리를 제한하거나 의무를 부과하는 것”을 그 대상으로 하고 있다.

#### 나. 규제의 목적과 수단

규제의 목적은 정당하여야 하며 그 수단은 규제목적 달성을 위하여 적절한 방법으로 수행되어야 함(홍완식, 2008)은 주지하는 바일 것이다. 다만, 이러한 명제에 있어서 고려하여야 할 사항은 어떠한 규제가 올바른 것이라 할 수 있는지는 아니다. 왜냐하면 통상적으로 정부가 행하는 규제의 역할이나 기능에 대해서는 부정적인 측면이 있다. 즉, 정부규제는 국민의 자유를 침해하고, 시장 메커니즘의 효율성을 저하시켜 사회 전체의 비합리성을 증대시키는 원인으로 평가되는 경향이 있기 때문이다. 이러한 견해는 정부=공익=규제=비효율성이라는 등식이, 시장=경쟁=효율이라는 등식을 전제로 하고 있음에 기인한다고 여겨진다. 그러나 이러한 견해는 지양되어야 한다. 정부에 의한 규제라 할지라도 효율, 경쟁 등이 촉진될 수도 있으며, 시장이 공익의 수행수단으로 사용될 수도 있기 때문이다. 따라서 규제는 정부에 의한 규제이든 아니든 간에 당해 규제의 목적이 무엇이며, 이를 통해 무엇을 달성하려는가를 직시하여야 한다(이원우, 2008).

이와 더불어 규제목적 달성을 위한 수단의 적정성 또한 요구된다.

당해 규제목적이 공정하고 자유로운 경쟁을 유지하고 촉진함에 있다고 하더라도, 그 수단이 시장경쟁을 저해하는 요소로 작용하거나 또는 저해하는 방법을 선택하였다면 우리의 헌법질서가 수용할 수 있는 한계를 넘어섰다고 판단될 수 있을 것이다.

따라서 합당한 규제의 목적과 합리적이고 적정한 수단의 선택에 있어서는 헌법원리, 그 중에서도 과잉금지의 원칙이 적용될 수 있을 것이다. 과잉금지의 원칙은 기본권을 제한함으로써 얻을 수 있는 이익과 기본권의 제한 정도가 비례관계에 있어야 한다는 것을 내용으로 하며, 비례의 원칙이라고도 한다(국회법제실, 2008). 과잉금지의 원칙에 위반되지 않기 위해서는 ① 규제의 목적은 정당한지(목적의 정당성), ② 규제의 수단은 규제목적을 달성하기 위하여 적합한 것인지(방법의 적절성), ③ 규제로 인하여 발생하는 피해가 가장 적은 규제수단이 선택되었는지(피해의 최소화성), ④ 규제로 인하여 발생하는 유용성과 손실 사이에 합리적인 균형(법익의 균형성)관계가 있는지 등을 고려하여야 할 것이다(홍완식, 2008). 이러한 기준은 기존 규제의 완화나 새로운 규제의 도입에 있어서도 유용하게 활용할 수 있을 것이다.

#### 다. 자율규제의 의의와 방식

자율규제란 일반적으로 정부(행정)규제에 대비되는 개념으로 사용되고 있다.

정부(행정)규제란 국가 또는 지방자치단체가 특정한 행정목적을 달성하기 위해서 공권력 작용을 통하여 국민의 권리를 제한하거나 의무를 부과하는 것을 의미한다. 이에 대해 자율규제란 규제의 주체가 정부가 아니고 규제의 상대방인 피규제사업자 내지 피규제사업자단체가 법령상 자신들이 준수해야 할 기준을 스스로 수범하도록 함으로써 규제의 대상이 아니라 규제의 주체가 되는 것을 의미하는 것으로 현행법으로도 정부규

제를 대신하는 정책수단으로서 폭넓게 활용되고 있다. 즉, 정부의 개입(행정규제)은 줄이고 시장자율(자율규제)은 확대하는 규제개혁 내지 규제완화를 의미하는 것이다.

법적인 측면에서 자율규제를 정의하면 공적 부분에서의 규제에 대한 권한을 국가가 직접 행사하지 않고 이를 자율규제기관에 위임함으로써 시장의 사적 거버넌스가 촉진된다고 한다(Ayers/Braithwaite, 1992).

자율규제는 행정기관과 사업자의 결합 정도에 따라서 다음과 같은 네 가지의 종류로 분류할 수 있다(Julia Black, 1996).

첫째, 명령적(mandatory) 자율규제이다. 명령적 자율규제는 시장에서 특정한 업종에 종사하는 일단의 조직들이 국가의 요청에 의하여 국가가 정한 범위 내에서 자율적인 규제의 형식을 만들고 집행하도록 요청받는 형태를 말한다.

둘째, 제재적(sanctioned) 자율규제이다. 이 개념은 이를 시행하는 사업자들이 스스로 자율규제의 기본적 구조와 상세한 규정을 만들지만 최종적으로 국가의 승인을 받아야 효력을 발생하는 규제방식을 말한다. 대표적인 예로서는 기업과 정부 간에 체결되는 자기통제협약을 들 수 있다. 자기통제협약(Selstheschraenkungsabkommen)이란 사업자가 행정주체에게 특정한 행위를 하지 않겠다고든가 또는 하겠다고든가 혹은 일정한 안전 및 환경기준 등의 스스로 준수하겠다고든 내용의 약속을 하는 것을 말한다. 자기통제협약은 일종의 신사협정이기는 하지만 사업자가 자신의 약속을 위반하는 경우에는 일정한 제재수단을 받아들일 것이라고든 내용의 협약의 내용으로 삽입하여 일정 수준의 구속력을 유지한다.

셋째, 강제적(coerced) 자율규제이다. 강제적 자율규제는 개념적으로 '강제적'이라는 말이 '자율규제'와 조화되지 못하는 것으로 보이지만, 일단 사업자나 사업자단체가 우선적으로 규제의 형식과 내용을 결정한다는 점에서 자율규제의 범주에 포함되는 것으로 본다. 그러나 만약 규제가 필요한 경우 국가가 이를 요구함에도 불구하고 규제가 이루어지

지 않는다면 국가가 직접 나서서 법규상의 규제를 행한다는 점에서 강제적 요소가 발견되기 때문이다.

넷째, 자발적(voluntary) 자율규제이다. 진정한 의미의 자율규제라고 할 수 있는 자발적 자율규제는 국가의 직접 또는 간접적인 개입과는 전혀 관계없이 사업자 또는 사업자단체 스스로의 판단과 이니셔티브에 의하여 이루어지는 규제를 말한다.

#### 제4절 정부의 직업능력개발사업과 민간부문의 참여 현황

##### 1. 정부의 직업능력개발사업 현황

우리나라는 노동부에서 재직근로자 및 실업자를 대상으로 직업능력개발 사업을 집중적으로 추진하고 있으며, 산업의 대부분을 차지하는 중소기업 부문에서는 산업자원부 산하 중소기업청 인력 지원 관련 정책들을 통해 직업능력개발사업을 구현하고 있다. 또한, 교육인적자원부가 전문계 고교와 일반대학교 및 전문대학을 중심으로 직업능력개발사업을 추진하고 있다.

2009년 현재 중앙정부, 지자체에서 실시하는 직업능력개발 사업은 총 111개, 1.8조 원 정도이며, 예산 규모에서 노동부 지원사업이 92.6%에 이르고 있다. 중앙정부인 노동부, 중소기업청, 여성부는 특정산업에 한정되지 않고 실업자·근로자 대상 사업을 실시하고 있으며, 지식경제부, 문화체육관광부 등은 소관 산업별 특화 사업을 실시하고 있다. 지자체의 2009년 직업능력개발사업 예산은 총 432억 원으로서 재정여건이 양호한 서울, 경기도가 전체 사업재원의 83%를 차지하고 있다. 그러나 지역 특화산업에 대한 인력 공급기능도 수행하나, 취약계층에 대한 복지적 차원

의 직업훈련 위주(전체의 85%)로 시행하고 있다. 한편, 직업능력개발사업에 대한 정부의 재정투자는 2001년에는 7,212억 원 수준이었던 것이 2009년도에는 17,373억 원으로 해마다 점차 늘어나는 추세이다(노동부, 2009).

<표 2-7> 중앙정부의 직업능력개발사업 현황

구분	노동부	재경부	문광부	여성부	중기청	환경부	기타	합계
예산 (억 원)	16,079 (92.6)	390 (2.2)	219 (1.3)	196 (1.1)	170 (1.0)	87 (0.5)	232 (1.3)	17,373 (100)
사업수 (개)	13 (21.7)	4 (6.7)	14 (23.3)	2 (3.3)	2 (3.3)	10 (16.7)	15 (25.0)	60 (100)

주: 괄호안은 비중(%).

자료: 노동부 외(2009).

직업능력개발과 관련된 제도 중에서 중요한 것이 고용보험이다. 고용보험제도는 근로자가 실직하였을 경우에 근로자의 생활안정과 구직활동을 돕는 전통적인 실업보험사업과 함께 근로자의 직업안정을 위한 고용안정 사업, 그리고 근로자의 직무수행능력을 체계적으로 개발하기 위한 직업능력개발사업으로 구성되어 있다. 직업능력개발사업은 근로자의 평생 직업능력개발을 지원·촉진함으로써 지식정보화 사회에 적응하기 위한 지식근로자를 육성하고, 나아가 기업의 학습조직화를 통한 고성능 사업장을 구현하여 실업을 예방하며, 기업의 경쟁력을 높이기 위한 사업이다. 실제 직업능력개발사업의 구성에는 고용보험을 바탕으로 하는 사업이 다수를 차지하고 있으나, 일부는 일반회계를 재원으로 하고 있어 고용보험과는 다른 예산체계를 가질 수도 있다(노동부, 2006).

#### 가. 노동부 지원 사업

노동부 직업능력개발사업은 일반회계와 고용보험기금을 재원으로 다양

한 사업방식(직접수행, 보조·출연·위탁 등)을 활용하고, 공공훈련기관과 민간훈련기관(사업주 지원, 개인 지원)을 통한 전달체계 이외에도 산업수요에 부응하기 위해 새로운 전달체계(노사단체, 산업별협의체, 컨소시엄)를 운영 중이며, 훈련의 내용과 대상에 따라 양성훈련, 향상훈련 및 혼재된 형태의 훈련으로 구분할 수 있다. 또한, 대기업에 비해 근로자의 직업능력개발훈련 여건이 열악한 중소기업의 직업훈련을 활성화하기 위해 2002년 12월 고용보험법 시행령이 개정되어 비용부담 완화, 유급훈련 요건 완화 등이 추진되었다. 더욱이 2004년 1월부터는 ‘중소기업인력지원 특별법’이 시행되어 중소기업 및 근로자에 대한 지원이 확대되는 추세에 있다. 최근 5년간(2004~2008년) 사업 실적의 추이를 살펴보면, 실업자훈련의 취업률은 지속적으로 개선(70% 수준)되고, 재직근로자 훈련의 만족도도 상당히 높은 편이다. 노동부는 직업능력개발 계좌제의 전면 도입 등으로 공급자 중심의 운영 시스템 전반을 수요자 중심·시장 친화적으로 개편해 가고 있다.

노동부 직업능력개발사업을 재원에 따라 구분해보면 일반회계사업과 고용보험사업으로 구분할 수 있다. 노동부 직업능력개발사업의 총재원은 2009년도 경우 1조 6천억 원(46개 사업)으로 이 중 일반회계사업이 3,181억 원이고 고용보험사업으로 1조 2,665억 원이다. 일반회계사업은 노동시장에 처음 진입하는 신규실업자(비진학 청소년, 대졸미취업자 등)와 취약계층(새터민, 영세자영업자, 자활대상자)의 취업능력 제고를 위한 훈련, 지방자치단체를 통한 지역 및 농어촌 실업자 직업훈련, 공공훈련기관의 운영을 위한 인건비 등 경상적 경비 등이며, 고용보험 사업은 고용보험료를 납부하는 사업주, 재직자 및 고용보험가입경력이 있는 전직실업자를 사업대상으로 하는 사업주 대상 능력개발지원금, 수강지원금 등 재직근로자의 능력개발지원금 등과 기능장려, 훈련수요 및 이수자 조사, 훈련기관 평가 등 직업능력개발 기반구축사업 등이 있다.

<표 2-8> 재원에 따른 구분

일반회계	고용보험기금
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 신규실업자 등 직업훈련(직접)</li> <li>○ 새터민직업훈련(직접)</li> <li>○ 자치단체능력개발지원(보조)</li> <li>○ 한국산업인력공단출연</li> <li>○ 한국폴리텍대학출연</li> <li>○ 한국기술교육대학교출연</li> <li>○ 국가기술자격검정인증시설확보 등 10개</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사업주능력개발지원금(직접)</li> <li>○ 근로자능력개발지원금(직접)</li> <li>○ 전직실업자직업훈련지원(직접)</li> <li>○ 성장동력산업 인력양성지원(위탁)</li> <li>○ 민간(대한상의)우선선정직종훈련(보조)</li> <li>○ 중소기업훈련컨소시엄(위탁)</li> <li>○ 중소기업핵심직무능력향상지원(위탁)</li> <li>○ 중소기업비정규직근로자JUMP지원(위탁)</li> <li>○ 중소기업유급휴가훈련과대체인력지원(위탁)</li> <li>○ 능력개발시설 장비비용 대부(위탁)</li> <li>○ 비정규직훈련생 생계비 대부(위탁)</li> <li>○ 인력공단 직업능력개발사업지원(출연)</li> <li>○ 한국폴리텍 직업능력개발사업지원(출연)</li> <li>○ 한기대 직업능력개발사업지원(출연) 등 36개</li> </ul>

자료: 노동부(2009). 직업능력정책과 내부자료.

다음으로, 지원방식·전달체계에 따라 구분해보면 공공훈련기관 지원 방식과 민간훈련기관 지원방식으로 구분되며, 민간훈련기관을 통한 훈련은 사업주 지원방식과 개인 지원방식으로 구분된다. 공공훈련기관 지원 방식(4,114억 원)은 한기대, 폴리텍대학 및 대한상의 등의 공공훈련기관을 통한 산업인력의 양성 및 재직근로자 향상훈련으로 전통적인 인력양성방식이며, 사업주 지원방식(6,153억 원)은 사업주가 생산성 향상을 위해 소속 근로자의 직무능력향상 훈련을 자율적으로 실시하도록 하고, 사후적 비용을 정산(고용보험 환급)하는 방식이다. 사업주 지원방식의 예로 사업주능력개발지원금, 중소기업특화사업 등이 있는데, 구직자 중 일부는 채용예정자훈련, 중소기업훈련컨소시엄사업 등을 통해 사업주 지원방식으로 훈련을 실시하고, 훈련 필요성, 과정 등 전반적인 사항이 사업주의 자율적 의사에 의해 결정되어 산업수요 적합성은 가장 높으나 중소기업·비정규직 근로자 등은 훈련에서 소외될 가능성이 있으므로 별도의 중소기업 특화사업(5개, 1,358억 원)을 통해 훈련 참여를 제고하고 있다. 개



인 지원방식(5,417억 원)은 실업자 또는 근로자 개인이 훈련기관의 모집에 자율적으로 응하고 정부는 훈련기관의 과정승인, 개인에 대한 비용을 지원하는 방식으로 신규·전직 등 실업자훈련, 근로자능력개발지원, 민간우선선정직종훈련 등이 있으며, 대량실업사태 등에 대응하여 신속하고 계획적인 훈련이 가능하나 전반적인 사항이 국가에 의해 결정되고 훈련기관 위주로 운영되어 개인수요·산업수요 적합성이 낮기 때문에 개인의 선택권을 존중하는 「직업능력개발계좌제」로 단계적 전환 중에 있다. 기타 지원방식(261억 원)으로는 전통적인 양성훈련의 단점(산업수요 반영 미흡)과 사업주 지원훈련의 단점(중소기업·비정규직 소외)을 보완하기 위해 산업계, 노사단체, 지방자치단체 등의 다양한 주체를 전달체계로 활용하는 방식이다. 예를 들면, 노사발전재단(노사공동훈련, 39억 원)에 지역 및 산업차원의 노사 파트너십을 통한 직업훈련(2009년 19개 노사단체 지원), 지방자치단체(지역실업자, 70억 원)에 16개 광역자치단체의 사업계획을 심사·평가하여 실업자훈련예산 차등배분, 산업별 협의체·전문계고등학교(성장동력산업 중간기술인력 양성, 152억 원)에 성장동력산업 분야의 산업별 협의체(SC, 20개소), 특성화 전문계고(15개소) 지원을 통해 산업현장의 맞춤형 기술인력 육성 등이다.

&lt;표 2-9&gt; 지원·전달체계에 따른 구분

공공훈련기관 지원	사업주 지원방식
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 폴리텍대학 기능인력 양성 및 재직근로자 향상훈련</li> <li>○ 대한상의우선선정직종훈련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사업주능력개발지원금</li> <li>○ 능력개발시설 장비비용 대부</li> <li>○ 중소기업훈련컨소시엄</li> <li>○ 중소기업핵심직무능력 향상 지원</li> <li>○ 중소기업 학습조직화지원</li> <li>○ 중소기업비정규직근로자JUMP지원</li> <li>○ 중소기업 유급휴가훈련과 대체인력지원</li> </ul>
개인 지원방식	기타 지원방식
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 신규실업자 등 직업훈련(직업능력개발계좌제)</li> <li>○ 전직실업자직업훈련지원(직업능력개발계좌제)</li> <li>○ 새터민직업훈련</li> <li>○ 근로자능력개발지원금(근로자수강지원·근로자능력개발카드제)</li> <li>○ 민간우선선정직종훈련지원</li> <li>○ 근로자 학자금 대부</li> <li>○ 훈련생계비 대부</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 노사협력직업능력개발지원</li> <li>○ 자치단체능력개발지원</li> <li>○ 성장동력산업 인력양성지원</li> </ul>

자료: 전게서.

다음으로, 훈련내용·대상에 따라 구분해 보면 양성훈련, 향상훈련, 양성과 향상 혼재훈련 등이 있다. 양성훈련은 신규실업자 등이 직업에 필요한 직무수행능력을 습득하기 위한 낮은 기술·기능 수준의 직업훈련으로 실업자훈련, 우선선정직종훈련, 공공훈련기관의 기능사양성훈련 등이 해당된다. 양성훈련(실업자훈련)은 재원 5,904억 원, 양성인력 19.1만 명이다. 이 중 공공훈련기관을 통한 인력양성(1,400억 원)은 한국폴리텍대학의 학위과정(다기능기술자) 및 기능사양성과정 등을 통해 기간산업 인력을 양성하고 한국기술교육대학교는 훈련교사 및 실천공학자를 양성한다. 실업자에 대한 직업훈련(3,400억 원, 15만 명)은 신규실업자(고용보험 미가입) 및 전직실업자(고용보험 가입) 직업훈련, 취약계층 직업훈련(자활대상자, 영세자영업자, 새터민), 지방자치단체를 통한 실업자직업훈

련(지역실업자, 농어촌지역실업자) 등으로 정부의 물량배정방식에서 탈피하여 수요자의 자기 주도적 선택권을 강화하는 「직업능력개발계좌제」 방식으로 단계적 전환 중(2008. 9. 시범실시, 2009년 실업자훈련 예산 중 698억 원 활용)이다. 우선선정직종훈련(대한상의, 민간위탁 1,104억 원, 1.4만 명)은 국가기간산업 및 전략산업 중 인력이 부족한 직종, 민간훈련 시장에서 자율적인 양성이 어려운 시장실패 훈련직종의 기능인력을 양성·공급한다. 향상훈련(재직자훈련)은 재직 중인 근로자 등 기초적 직무 수행능력을 갖춘 자가 더 높은 수준의 기술·기능을 익히기 위한 직업훈련으로 사업주 자체훈련 등이 해당되며, 재원 6,840억 원, 대상인력은 400만 명이다. 사업주 능력개발지원금(3,910억 원)은 사업주가 소속 재직 근로자에게 훈련을 실시한 경우(훈련기관에 위탁한 경우도 포함) 훈련비와 임금의 일부를 지원(환급)하거나 근로자에게 유급휴가를 주어 훈련에 참여케 한 경우도 훈련비와 임금의 일부를 지원(유급휴가훈련 지원)한다. 중소기업 특화사업(1,208억 원)은 대기업에 비해 훈련 실시역량이 부족하여 기존 제도(사업주능력개발 지원)를 활용하여 훈련을 실시하기에 현실적 어려움이 있는 중소기업에게 중소기업훈련컨소시엄, 중소기업학습조직화 지원 등 맞춤형 특화사업을 통해 훈련역량의 강화와 훈련 참여 제고를 지원한다. 근로자 능력개발지원(1,722억 원)으로서 근로자 능력개발지원금(580억 원)은 근로자가 스스로 직무와 관련된 훈련과정을 수강하는 경우 비용의 일부를 환급(근로자수강지원금 및 비정규직근로자 능력개발카드제)하고, 근로자 학자금대부(992억 원)는 고등교육기관에 재학 중인 근로자에게 학자금을 대부하며, 중소기업·비정규직근로자 JUMP지원(2009년 신규, 150억 원)은 훈련 참여에 애로를 겪는 중소기업·비정규직근로자를 위해 주말·단기의 고급훈련과정을 개설·보급한다. 양성훈련과 향상훈련의 혼재는 양성훈련과 향상훈련을 명확히 구분하기 보다는 필요에 따라 양성과 향상을 사업 내에서 동시에 수행하는 것으로 성장동력산업, 인력양성사업, 노사공동 훈련사업 등 새로운 전달체계에 활용하

거나 공공훈련기관의 재직자 향상훈련 강화(양성→양성+향상), 중소기업 훈련컨소시엄 및 사업주능력개발지원금의 채용예정자훈련(향상→향상+양성) 등은 혼재된 훈련으로 변화 중이다.

#### 나. 지식경제부 지원 사업

지식경제부 직업능력개발사업은 2009년의 경우 기업에서 원하는 핵심 산업인력을 양성하기 위해 총 54,300여 명을 대상으로 ‘미래산업 청년리더’, ‘글로벌 청년리더’ 등을 포함하여 총 41개 사업을 추진하고 있다. 이러한 사업들은 대학 교육과정과 기업 수요의 중간지대인 인턴십, 재훈련 등 산-학 연계 부분, 그리고 융합·첨단기술 분야를 중점적으로 지원하며, 사업 지원은 인력수급 종합정보망 구축, 인력지원사업 사전 기획기능 강화 등을 통해 업종별 수급 불균형을 해소하고 세부업종별 인력수급실태조사에 기초한 업종별 및 연령별 인력수급 정보 DB를 구축하여 이에 근거하여 이루어진다.

특히, 현장기술인력 재교육은 한국산업기술진흥원에 위탁하여 지원하고 있는데, 현장기술인력 재교육사업의 목적은 다양한 교육방법 및 프로그램 제공을 통해 중소기업의 재교육문제 해소, 현장(신규)기술인력에 대한 적응교육 및 신기술교육 기회 확대, 차세대 성장동력사업 등의 첨단기술 분야와 기반기술 분야의 지원을 통한 산업기술인력의 질적 제고에 기여하는 것이다. 교육 대상은 전문기술분야의 산업체 근무 기술인력이고, 지원 대상은 대학, 연구소, 협회 등 공공기관으로서 교육공간(교육장, 실습실 등)을 확보할 수 있고, 전문적인 재교육프로그램 운영이 가능하며, 재교육프로그램을 교육시킬 수 있는 전문 강사진을 구성하여 재교육프로그램 수혜기업과 기술인력을 모집하고 교육할 수 있는 기관이다. 지원내용은 교육프로그램 개발(교재 개발 포함)비, 전문교수요원 강사료, 필수교육용 기자재 구입비, 인건비 및 간접비 등이며, 지원기간은 3년 이

내(2008년 이전에 선정된 주관기관은 5년 지원)이며, 대응자금은 총사업비의 25% 이상(현금 또는 현물)이다.

그리고 중소기업 사내 기술교육과정 지원사업의 목적은 중소기업이 주체가 되어 직접 해당 업종의 필요전문기술에 대한 교육프로그램(과목, 기간, 내용 등)을 개발하고 외부전문가(해외전문가 포함) 초청교육을 실시함으로써 중소기업의 경쟁력을 제고하는 것이다. 지원 대상은 20인 이상 299인 이하의 중소기업이며, 지원내용은 중소기업이 사내 기술인력을 대상으로 자체교육, 국내·외 전문가 초빙교육, 위탁교육 등 기술교육 프로그램을 만들어 실시할 경우 소요비용(신청의 20% 이상)을 지원한다. 지원기간은 1년(성과평가 후 계속 지원 여부 결정)이며, 대응자금은 총사업비의 50% 이상(현금부담액은 정부지원금의 20% 이상)이다.

그리고 지식경제부 산하 중소기업청에서도 중소기업의 인력 지원 사업으로, 산업기능요원제도, 외국인 산업연수제도, 해외고급기술인력 도입사업, 대학생 중소기업체험활동, 기업성장지원단 운영, 중소기업 인력실태조사, 청년채용패키지사업, 중소기업 장기근로자 국민주택 우선공급, 기업·공고 연계 맞춤형 인력양성프로그램, 대기업 퇴직인력 활용 컨설팅사업 등을 시행하고 있다(중소기업청, 2005). 특히, 중소기업청에서는 중소기업의 구조적인 인력난이 심화됨에 따라 중소기업 특성에 맞는 인력 지원 인프라를 구축하여 인력난 완화를 적극 추진하는 추세에 있는데, 이 중 ‘청년채용패키지사업’은 청년인력을 수요에 맞게 교육훈련을 한 후에 채용 연계 지원을 받는 것이다. 한편, 중소기업 체험활동을 통해 대학생의 중소기업 현장체험 근무, 취업교실 참여 등을 통하여 중소기업에 대한 인식 제고 및 취업을 유도하고 있기도 하다(중소기업청, <http://www.smba.go.kr>).

&lt;표 2-10&gt; 산업자원부 주관 사업 현황

구 분	'06	'07	'08	'09	'10
계	836	914	977	1,018	1,063
일반회계 소계	665	725	775	825	860
·공학교육 개편 지원	4.0	-	-	-	-
·산학협력 우수실업고 지원	10.0	40.0	40.0	40.0	40.0
·최우수 실험실 지원	60.0	48.0	60.0	60.0	60.0
·e-비즈니스 인력 양성	23.0	20.0	26.0	33.5	36.5
·지역혁신인력 양성	240.0	300.0	300.0	300.0	300.0
·글로벌 무역전문가 양성	29.0	26.0	28.0	28.0	29.0
·이공계 미취업자 현장연수	100.0	100.0	120.0	150.0	170.0
·현장기술인력 재교육 사업	160.0	155.0	160.0	170.0	180.0
·청정생산 전문기술교육	15.0	17.0	17.0	19.0	19.0
에너지특별회계 소계	24	24	24	24	24
·에너지기술인력 양성	24	24	24	24	24
기금 소계 (전력산업기반기금 등)	171	189	202	193	203
·교부가가치인력 양성	20	20	20	-	-
·전력인력 양성	151.0	164.0	182.0	193.0	204.0

자료: 노동부 외(2009).

&lt;표 2-11&gt; 중소기업청 주관 사업 현황

구 분	'06	'07	'08	'09	'10
계(일반회계)	331	299	350	359	411
·기업·공고 연계 맞춤형인력 양성	50.0	70.0	100.0	100.0	150.0
·청년채용 패키지 사업	129.0	105.0	105.0	105.0	105.0
·대학생 중소기업 체험활동 지원	24.5	25.0	25.0	25.0	25.0
·청소년 비즈쿨 운영	10.0	10.0	20.0	20.0	20.0
·중소기업 인력구조 고도화	37.5	29.1	30.0	30.0	30.0
·중소기업 무역전문인력 양성	70.0	50.0	60.0	68.5	70.6
·영세자영업 경쟁력 강화 지원	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0

자료: 전계서.

#### 다. 교육과학기술부 지원 사업

교육과학기술부는 대학 등 교육기관을 활용한 실직자 재취업교육을 강화하고 있으며, 공공기관의 평생교육기관을 지원하는 사업을 실시하고 있다. 특히, 2008년부터 전 국민에 대한 평생학습 활성화를 목적으로 사업을 실시하고 있으며, 이를 위해 교육과학기술부 내에 평생직업교육국을 설치하여 평생교육 및 종합정책의 수립과 직업교육정책을 총괄하고 전문대학 및 여성 인력 지원에 관한 업무를 담당하고 있다. 평생직업교육국 내에는 평생학습정책과(15명), 진로직업교육과(10명), 전문대학정책과(11명), 이러닝지원과(19명) 등이 있다. 사업의 운영방법은 대학 취업지원센터와 고용지원센터와의 연계를 통한 취업정보 제공, 평생교육원을 지원하여 직업능력개발 및 평생학습 프로그램을 운영하고 있으며, 투입비용은 대학교육역량강화 사업비(2009년 4,959억 원) 중 15%(약 600억 원)를 재학생 및 졸업생 취업지원 프로그램에 투입하고 직장인·실업자를 대상으로 직업교육 프로그램을 제공하는 평생학습중심대학 육성(8.2억 원)에 투입하고 있다.

평생학습중심대학사업은 대학재정지원사업으로서 교육과학기술부와 평생교육진흥원의 관리·감독 하에 2008년부터 실시되었다. 사업목적은 대학의 평생교육기능 활성화로 10,000여 명을 대상으로 사업을 운영하고 있다. 사업의 조직구조는 교육과학기술부에서 사업계획 및 공고를 하고, 이를 평생교육진흥원에 위탁하는 방식이다. 평생교육진흥원은 대학을 선정·평가하여 사업자금을 교부하고 사업관리 및 컨설팅을 수행하며, 사업성적을 평가하게 된다. 또한, 사업관리위원회를 조직하여 사업 전반에 관한 자문을 제공하도록 하고 있다. 투입예산은 2008년 7억 원, 2009년 본예산 8.23억 원, 추경예산 53억 원으로 증가하였고, 2008년의 사업실적은 전국 4개 권역 총 7개 대학에서 운영하였고, 총 83개 과정, 2,774명의 학습자가 참여하였다. 향후 비전 및 전략으로는 대학을 기존의 '학령기

학생 중심 폐쇄적·중국적 교육체제'에서 '성인 중심의 개방적·순환적 교육체제'로 전환을 유도하여 대학의 평생교육기능 활성화를 추진할 계획이다.

그리고 일과 학습, 특히 전문적인 직업인을 양성하는 기능을 담당하는 대학과 산업체 간의 연계 및 협력이 필수적이다. 산업체와 대학이 협력하는 것은 어느 한 편의 이익만을 위한 것이 아니며, 양자의 이익을 위해 함께 노력함과 동시에 더 나아가 지역사회에 대한 이익까지도 기대할 수 있다. 대학 측에서는 기초기술 개발, 연구인력 양성, 교육기회 및 연구의 확대 등과 같은 직접적인 이익을 거둘 수 있음과 동시에, 기업 측에서 본다면 기업경쟁력 강화, 유능한 인적자원의 확보 등과 같은 이익이 있다. 이러한 산학협력을 기반단위별로 구분하여 살펴보면 대학 기반 산학협력프로그램과 기업 기반 산학협력프로그램으로 나누어 볼 수 있다. 대학 기반 산학협력프로그램은 전통적으로 산업체에서 필요로 하는 인재의 양성·공급, 산업에 위탁 교육생의 수용, 산업체 직원들의 재교육 실시, 연구 성과 및 기술정보의 제공, 교육 및 연구시설의 제공, 위탁연구 제도나 공동연구를 통한 산업체의 문제 해결, 기업 진단 및 자문활동을 하는 것으로 크게 구분되고 있다. 사회변화에 따라 최근에 많이 시행되고 있는 대학 기반 산학협력프로그램으로서 학교 기업, 직무 시뮬레이션 실습, 사업체 모의경영 프로젝트 등이 있다. 기업 기반 산학협력프로그램은 대학 산학협력프로그램들 중에서 기업이 중심이 되어 산학연계 요소들을 충족시키면서 다양한 일터 기반 학습을 돕는 프로그램들로 시행되고 있다. 전통적으로는 기업체 사원의 위탁교육, 사내대학 운영, 산학공동학위제, 자문교수제, 기업 내 연구소, 외국 대학과의 연계 등 다양한 형태의 프로그램들이 진행되어 왔다. 이 중에는 주로 근로자 능력개발을 위한 교육활동에 중점을 두고 이루어지는 도제제도, 멘토십, 인턴십, 노동-학습 연계 프로그램, 지역사회 서비스 학습, 산업체·교육 계약, 기술 준비교육 등의 사례가 있다. 정부 지원 사업의 대표적인 사례로서 산업



자원부는 산학협력중심대학 육성사업을 교육인적자원부와 국가균형발전위원회 등 3개 기관과 공동으로 추진하고 있다. 전국 8개 산업권역별로 선정된 산학협력중심대학사업에는 총 13개 대학(일반대학 8개, 산업대학 5개)이 선정되어 향후 5년 동안 2,000억 원을 지원받는다. 선정된 대학들은 교과과정을 산학협력방식으로 전환해 나가며, 산업집적지기술개발센터로서의 기능을 강화해 나가고 있다(지식경제부, <http://www.mke.go.kr>).

그리고 직업교육혁신센터사업은 직업훈련에 재정을 지원하는 사업으로 2007년부터 시행되었으며, 교육과학기술부, 한국직업능력개발원에서 지도·감독하고 있다. 사업목적으로는 국가산업단지 입주 산업체 근로자의 인적자원개발 수요를 파악하고, 인근 전문대학 간의 경쟁을 통한 '찾아가는(출장식) 맞춤형 협력교육'을 제공하는 것이다. 또한, 현장 수요에 기반을 두고 작업현장에서 즉시 교육프로그램을 제공하는 산학협력교육의 새로운 영역(일터학습, Work-place)을 제시하는 것이다. 사업의 조직구조는 교육인적자원부(한국직업능력개발원)가 지원·홍보하고, 전문대학은 교육프로그램 편성 및 운영, 출강교수 파견 및 교재 개발 등을 담당하며, 국가산업단지 내 중소기업에게는 근로자 교육 기회를 부여하고, 교육 프로그램을 발굴 및 요청하도록 하고 있다. 또한, 기업 지원 기관(산업단지, 테크노파크 등)에서는 수요조사 및 훈련프로그램을 선정하고, 전문대학과 MOU를 체결·운영하고 있으며 교육장 제공 및 강사를 지원하는 역할을 하고 있다. 투입예산은 2007년 10억 원, 2008년 8.89억 원, 2009년 8.71억 원으로 감소하고 있으나 산업단지공단, 테크노파크 등 산업단지 내 기업과 인근 대학의 산학협력의 활성화에 따라 훈련인원은 2007년 284명, 2008년 352명 등으로 증가하는 추세에 있다.

&lt;표 2-12&gt; 교육과학기술부 주관 교육영역 사업 현황

구 분	'06	'07	'08	'09	'10
계(일반회계)	2,359	2,372	2,423	2,429	2,423
· 이공계 교육과정 개선	40.0	40.0	40.0	40.0	-
· 학교기업 육성 및 활성화	150.0	150.0	150.0	150.0	150.0
· 전문대학 특성화	1,680.0	1,680.0	1,680.0	1,680.0	1,680.0
· 전문대학생 해외 인턴십 지원	20.0	20.0	50.0	65.0	75.0
· 전문대학 Work-Study 프로그램 운영	100.0	100.0	120.0	140.0	160.0
· 교부가가치 인력 양성	30	30	30	-	-
· 산학협력 중심(전문)대학 육성	300.0	300.0	300.0	300.0	300.0
· 국가 진로교육체제 구축	15.0	14.5	22.7	23.8	27.3
· 여학생 진로지도 및 직업교육 강화	22.2	25.2	25.2	25.2	25.2
· 대학을 통한 일과 학업의 병행	-	10.0	-	-	-
· HRD-Index 개발	2.0	2.0	5.0	5.0	5.0

자료: 전제서.

&lt;표 2-13&gt; 교육과학기술부 주관 과학기술영역 사업 현황

구 분	'06	'07	'08	'09	'10
계	113	92	158	146	129
일반회계 소계	80	55	116	103	81
· 산학연 연구인력 교육훈련사업 기금 소계(과학기술진흥기금 등)	80	55	116	103	81
· 융합형 핵심과학기술인력 양성	15.0	15.0	16.0	17.0	18.0
· 여성 과학기술인지원센터 설치-운영	18.0	22.0	26.0	26.0	30.0

자료: 전제서.

## 2. 민간부문의 직업능력개발사업 참여 현황

### 가. 집체훈련기관

최근 5년간(2003~2007년) 직업능력개발훈련 참여기관을 살펴보면(<표 2-14> 참조), 공공훈련기관은 정부정책에 의해 일부 감소한 반면 민간직

업훈련기관은 매년 증가하였으며, 특히 노동부 지정 시설과 학원 등이 급속히 증가한 것으로 나타났다. 공공부문과 민간부문의 비중은 2007년 12월 현재 공공훈련기관 53개, 민간훈련기관 4,882개로서 민간훈련기관의 비중이 압도적이다(노동부, 2008).<sup>5)</sup>

<표 2-14> 2003~2007년간 직업능력개발훈련 참여기관 현황

(단위: 개소)

년도	구분	계	공공훈련기관			민간훈련기관		
			한국 폴리텍 대학	대한 상공 회의소	한국 기술 대학	훈련 법인	노동부 지정 시설	기타 (학원 등)
2003	계	4,208	53			4,155		
	기관수		44	8	1	67	601	3,487
2004	계	3,569	53			3,516		
	기관수		44	8	1	63	627	2,826
2005	계	3,174	53			3,121		
	기관수		44	8	1	56	612	2,453
2006	계	3,877	49			3,828		
	기관수		40	8	1	68	687	3,073
2007	계	4,931	49			4,882		
	기관수		40	8	1	67	756	4,059

주: 2003~2005년까지 한국폴리텍대학 기관수는 기존 산업인력공단직업전문학교와 기능대학 기관수 합계임.

자료: 노동부(2008). 직업능력개발사업 현황.

현행 체제는 훈련시설의 취지와 특성에 따라 훈련과정의 참여범위가 서로 다르게 설정되어 있다(<표 2-15> 참고) (오영훈·김수원, 2005). 기능인력 양성훈련은 공공훈련시설의 산업인력공단과 기능대, 기타 지방자치단체에서 주로 실시하고 있으며, 실업대책 직업훈련은 공공훈련시설과 사업 내 훈련시설을 제외한 민간훈련시설에서 주로 실시하고 있다. 특히,

5) 본 원고에서는 일반인을 대상으로 기술·기능인력 양성을 위하여 노동부장관이 지정한 훈련시설만을 제시하였음. 따라서 장애인직업훈련원, 근로복지공단 재활훈련원, 법무부 내 직업훈련시설 등은 제외하였음.

실업대책 직업훈련 중 우선선정 직종(정부위탁훈련)은 공공훈련시설 중 대한상의와 민간훈련시설 중 사업주 단체·법인·개인 등에서 주로 실시하고 있다. 또한, 재직자훈련은 공공훈련시설과 민간훈련시설에서 주로 위탁훈련 형태로 실시하거나 근로자 개인의 선택에 의해 이루어지고 있다.

<표 2-15> 직업훈련과정별 훈련시설의 참여체계

훈련과정 \ 훈련시설	공공훈련시설			민간훈련시설		
	폴리텍대	대한상의	지자체	사업 내 훈련시설	사업주 단체	법인, 개인
○ 실업자훈련						
- 신규실업자훈련	○	○	○	×	○	○
- 전직실업자훈련	○	○	○	×	○	○
- 여성가장훈련	○	○	○	×	○	○
- 우선선정직종훈련	×	○	×	×	○	○
- 자활훈련	×	×	×	×	○	○
- 지역실업자훈련	○	○	○	×	○	○
○ 인력양성훈련						
- 기능사 훈련	○	○	×	×	×	×
- 다기능기술자 훈련	○	×	×	×	×	×
○ 재직자훈련						
- 사업주지원훈련	○(위탁)	○(위탁)	○(위탁)	○(자체)	○(위탁)	○(위탁)
- 수강지원금훈련	○	○	○	×	○	○
- 근로자능력개발카드제	○	○	○	×	○	○

주: ○: 참여, ×: 미참여.

근로자직업능력개발법이 시행된 이후 최근 5년간(2003~2007년) 민간 훈련기관의 직업능력개발사업 실적의 변화를 살펴보면(<표 2-16> 참조)<sup>6)</sup>, 실시인원과 예산집행액의 경우 전반적으로 실업대책훈련은 큰 변화가 없었으나 재직자향상훈련의 경우 2003년도 실시인원 1,725천 명, 집

6) 공공부문 훈련실적(기능사양성훈련과 우선직종훈련 일부(4,022명))이 일부 포함되어 있으나 여기서 공공부문의 실적은 극히 미미한 편임.

행액 2,695억 원에서 2007년도 실시인원 3,601천 명, 집행액 5,694억 원으로 크게 증가하였다. 이는 근로자직업능력개발법의 제정 취지에 따라 국가적 차원에서 양성훈련보다는 재직자훈련을 중점적으로 지원한 결과라고 판단된다. 특히, 재직자향상훈련에서 근로자수강지원금이 크게 증가하였는데, 이 또한 근로직업능력개발법의 제정 취지에 따라 근로자 주도적 직업훈련이 강조되었기 때문으로 판단된다.

<표 2-16> 2003~2007년간 민간훈련기관의 직업능력개발사업 실적

(단위: 천명, 억원)

훈 련 명	2003년		2004년		2005년		2006년		2007년	
	인 원	집행액	인 원	집행액	인 원	집행액	인 원	집행액	인 원	집행액
총 계	1,838	5,358	2,143	6,216	2,573	6,893	3,054	8,204	3,728	9,629
□ 재직자향상훈련	1,725	2,695	2,034	3,100	2,456	3,823	2,942	4,708	3,601	5,694
○사업주직업능력개발훈련	1,662	1,808	1,958	1,982	2,351	2,365	2,752	2,969	3,000	3,409
○유급휴가훈련	6	69	6	80	5	79	6	104	7	138
○근로자수강지원금	29	42	39	59	71	117	156	289	269	528
○학자금대부	28	635	31	748	29	765	28	816	25	799
○시설·장비대부	-	-	-	63	-	98	-	80	-	76
○중소기업컨소시엄	-	141	-	168	-	399	-	450	-	744
□ 실업대책직업훈련	113	2,663	109	3,116	117	3,070	112	3,498	127	3,935
○재취업훈련	90	1,750	82	1,970	93	1,985	82	1,885	93	2,165
- 전직실업자훈련	58	1,320	53	1,242	64	1,368	54	1,285	65	1,526
- 지역실업자직업훈련	12	126	9	126	8	102	6	93	4	82
- 신규실업자훈련	17	246	18	528	19	459	20	460	18	441
- 새터민직업훈련									1	37
- 영세자영자훈련									3	20
- 자활훈련	3	58	2	74	2	56	2	47	2	59
○인력개발훈련	23	913	27	1,146	24	1,085	30	1,613	34	1,770
- 기능사양성훈련	11	205	11	246	10	254	8	267	7	277
- 우선직종훈련	12	708	16	900	14	831	22	1,346	27	1,493

주: 2006년까지 신규실업자훈련에 새터민이 포함됨.

자료: 노동부(각년도), '직업능력개발사업 현황' 재정리.

그리고 계속 교육의 기능인 평생교육을 실시하고 있는 평생교육시설 및 프로그램 운영 현황을 살펴보면(<표 2-17> 참조), 평생교육시설의 경우 전체적으로 2008년도에는 2007년에 비해 증가하였으며, 교육프로그램의 경우 전체적으로 2007년에 비해 약간 증가하였으나 사업장 부설 시설, 언론 부설 시설, 지식·인력개발형태 시설 등의 프로그램은 오히려 감소하였다.

<표 2-17> 평생교육 시설 및 프로그램 운영 현황

구분		기관(개소)		프로그램(개)	
		2007년	2008년	2007년	2008년
학교 부설	유·초·중등학교 부설	9	12	34	91
	대학(원) 부설	375	378	18,318	19,416
소 계		384	390	18,352	19,507
사업장 부설	유통업체 부설	181	205	33,814	28,361
	산업체 부설	26	39	3,779	2,422
소 계		207	244	37,593	30,783
언론기관 부설		78	92	4,149	2,524
지식·인력개발형태		570	681	12,565	11,689
시민사회단체 부설		166	244	2,651	2,742
원격형태		502	611	14,571	29,083
평생학습관		314	358[25]	11,108	11,021
총 계		2,221	2,620	100,989	107,349

주: 1. [ ]는 평생학습관과 중복되는 다른 시설의 수치로 전체 합계에 포함되지 않음.

2. 프로그램수는 1개월 이상 및 1개월 미만 프로그램을 합산한 것으로 조사일로부터 1년('06. 5. 2 ~ '07. 5. 1과 '07. 5. 2 ~ '08. 5. 2)임.

자료: 1. 교육인적자원부·한국교육개발원(2007). 평생교육통계 DB.

2. 교육인적자원부·한국교육개발원(2007). 평생교육자료집.

평생교육시설에서 운영하는 교육에 참여하는 학습자수를 살펴보면(<표 2-18> 참조), 산업체 부설 평생교육시설의 학습자를 제외하고는 전체적으로 2008년도의 경우 2007년에 비해 대폭 증가하였다.

&lt;표 2-18&gt; 평생교육 학습자 현황

구분		학습자(명)	
		2007년	2008년
학교 부설	유·초·중등학교 부설	1,222	6,236
	대학(원) 부설	523,439	615,923
소 계		524,439	622,159
사업장 부설	유통업체 부설	443,605	873,754
	산업체 부설	441,666	221,536
소 계		885,271	1,095,290
언론기관 부설		96,184	113,747
지식·인력개발형태		170,418	562,005
시민사회단체 부설		64,973	109,582
원격형태		7,964,106	8,425,854
평생학습관		418,692	474,736
총 계		10,124,305	11,403,373

주: 학습자수는 조사일로부터 1년('06. 5. 2 ~ '07. 5. 1과 '07. 5. 2 ~ '08. 5. 2)이며, 프로그램별 중복 수강자는 각각의 수강자로 간주하여 합산한 것임.

자료: 전게서.

#### 나. 원격부문

『2008년 이러닝산업실태조사』 결과에 따르면(지식경제부·전자거래진흥원, 2009), 2008년 이러닝 사업자 수는 총 1,145개이며, 이를 대표사업 분야별로 보면 서비스 사업자 727개, 콘텐츠 사업자 282개, 솔루션 사업자 135개로서, 2007년 대비 389개 사업자가 증가하여 이러닝 사업자 수는 전년대비 51.5%가 증가한 것으로 나타났다. 한편, 2007년까지 사업을 영위하던 기업 중 78개가 이러닝 사업을 중단하였는데, 각 분야별 사업 중단 사업자는 서비스 분야가 59개로 가장 많고, 콘텐츠 분야 11개, 솔루션 분야 8개로 평균 10.3%(2007년 11.9%)의 사업 중단율을 보였다. 반면, 신규진입 사업자는 총 467개로서 서비스 분야 338개, 콘텐츠 분야 86개, 솔루션 분야 43개로, 서비스 분야가 차지하는 비율이 가장 높게

(46.5%) 나타났다. <표 2-19>는 최근 5년간 사업 분야별 이러닝 사업자 수의 증감추이를 정리한 것이다. 여기서 '콘텐츠' 분야란 원격훈련 콘텐츠(훈련과정)를 개발하는 시장을 의미하고, 솔루션 분야는 이러닝 시스템 개발 분야이며, 마지막으로 서비스 분야는 직업능력개발 훈련원이나 각종 학교, 학원 등 교육훈련 서비스 운영부문을 말하는 것이다.

<표 2-19> 사업 분야별 이러닝 사업자 수 증감 추이

(단위: 개, %)

구분	2004		2005		2006		2007		2008		전년대비 증감 (증감률)	
	개	%	개	%	개	%	개	%	개	%	개	%
전체	258	100.0	381	100.0	621	100.0	756	100.0	1,145	100.0	389	51.5
콘텐츠	101	39.1	126	33.1	167	26.9	201	26.6	283	24.7	82	40.8
솔루션	68	26.4	74	19.4	92	14.8	94	12.4	135	11.8	41	43.6
서비스	89	34.5	181	47.5	362	58.3	461	61.0	727	63.5	266	57.7

자료: 지식경제부·전자거래진흥원(2009). 『2008년 이러닝산업 실태조사』.

이러닝 시장의 공급규모를 보면 2008년도에 매출액 1조 8,700억 원을 나타내어, 2007년 대비 8.3% 성장하였으며, 서비스 부문은 10.3%, 콘텐츠 부문은 6.6%, 솔루션 부문은 1.5% 증가하였다. 이러닝 사업자당 평균 매출액은 16억 3,000만 원이었는데, 전체 사업자의 3.5%에 해당하는 100억 원 이상 사업자가 총 매출액의 61.1%를 차지하고 있었다.

다음으로 이러닝 사업추진 현황을 대상별로 살펴보면 <표 2-20>과 같다.

사업부문별로 서비스 사업자의 61.9%는 일반성인을 대상으로 하는 서비스를 제공하고 있으며, 이어 초등학습 분야에 23.3%, 단체 기업부문 36.7%를 나타내고 있었다. 전체 이러닝 기관 중에서 정부와 공공기관이 차지하는 비중은 21.3%에 불과하였고, 주로 기업체(43.6%)가 콘텐츠 및 솔루션 사업을 수행하고 있는 것으로 나타났다.



&lt;표 2-20&gt; 교육계층별 사업영위 비율

(단위: %)

구분		전체	콘텐츠	솔루션	서비스
콘텐츠 솔루션	유아/미취학	9.8	7.8	6.2	11.4
	초등	20.9	18.4	13.6	23.3
	중등	16.4	18.7	12.4	16.2
	고등	17.0	19.4	8.6	17.7
	대학	19.3	23.7	11.2	19.1
	일반성인 (평생교육)	49.6	34.1	18.6	61.9
단체	기업체	43.6	53.9	57.6	36.7
	학교	21.4	26.4	56.6	12.5
	정부-공공기관	21.3	30.1	39.1	14.4
공통		8.5	6.8	7.4	9.4

자료: 전제서.

훈련기관에서 2007년도에 운영하였던 인터넷 원격훈련 과정은 총 5,465개로, 44,568회차였다. 이것은 2006년도 운영과정과 비교해 볼 때 운영과정 수에 있어서는 약 2.1% 줄어들었고, 회차 수는 약 5.8% 증가한 것으로 2006년도 운영과정 수는 5,582개, 회차 수는 42,140개였다(<표 2-21> 참조).

기관 유형별로 살펴보면, 자체 훈련기관이 총 1,725개 과정을 개설·운영하였으며, 훈련기관 당 평균 38.33개 과정으로 집계되었다. 위탁 훈련기관의 경우에는 총 3,740개 과정이 운영되었으며 훈련기관 당 평균 과정 수는 57.54개 과정이었다.

&lt;표 2-21&gt; 훈련기관 개설 인터넷원격훈련 과정 개설 및 운영 현황(2007)

구 분		계	
자체	과정 개설 현황	총 개설 과정	1,725개
		기관당 개설 과정	38.33개
	과정 운영 현황	총 운영 회차	11,119회
		기관당 평균 운영 회차	247.08회
		과정별 운영 횟수	6.45회
위탁	과정 개설 현황	총 개설 과정	3,740개
		기관당 개설 과정	57.54개
	과정 운영 현황	총 운영 회차	33,449회
		기관당 평균 운영 회차	514.60회
		과정별 운영 횟수	8.94회
전체	과정 개설 현황	총 개설 과정	5,465개
		기관당 개설 과정	49.68개
	과정 운영 현황	총 운영 회차	44,568회
		기관당 평균 운영 회차	405.16회
		과정별 운영 횟수	8.16회

자료: 장혜정 외(2008). 『2008년도 직업능력개발훈련기관 평가 - 인터넷원격훈련 부문 -』.

그리고 우편원격훈련기관에서 2007년도에 운영한 노동부 지정 훈련과정은 총 4,876개이며, 한 해 동안 총 42,690회차가 운영되었고, 과정별 운영 횟수는 9.1회였다(<표 2-22> 참조). 전년도에 비하여 개설과정 및 운영 회차 수가 큰 폭으로 증가하였는데, 이는 우편원격훈련의 규모가 매년 성장함에 따른 증가와 평가참여 기관수의 증가로 인한 것으로 판단된다.

&lt;표 2-22&gt; 훈련기관 개설 과정 수 및 운영 회차 수(2007)

구분		2006 (총 46개 기관)	2007 (총 63개 기관)
과정 개설 현황	총 개설 과정	3,281개	4,876개
	기관당 개설 과정	71.3개	77.4개
과정 운영 현황	총 운영 회차	28,367회	42,690회
	기관당 평균 운영 회차	616.7회	677.6회
	과정별 운영 횟수	8.6회	9.1회

자료: 나현미 외(2008). 『2008년도 직업능력개발훈련기관 평가 - 우편원격훈련 부문 -』.

2007년도 우편원격훈련기관의 훈련 인원을 살펴보면, 총 63개 기관에서 42,690회의 훈련과정을 운영하여, 513,282명이 훈련을 받아 473,457명이 수료하였으며, 수료율은 92.24%이었다(<표 2-23> 참조).

<표 2-23> 훈련기관 유형별 우편원격훈련 과정의 훈련인원(2007)

(단위: 회, 명)

기관수	과정 운영 횟수	실시인원		수료인원		수료율(%)
		계	1회 평균	계	1회 평균	
63	42,690	513,282	12.02	473,457	11.09	92.24

자료: 전계서.

## 제5절 민간직업능력개발시장의 주위환경 변화

직업능력개발시장에서 자율적으로 이루어지지 않는 취약계층의 직업능력개발에 정부가 적극 개입하여 시장실패를 치유하고 시장형성에도 기여해 왔으나, 경제규모의 성장, 민간역량의 강화, 급속한 기술발전 등으로 인해 정부 개입만으로는 이러한 변화에 탄력적으로 대응하기 어려운 실정이다. 여기에서는 선행연구를 토대로 직업능력개발시장에서의 민간시장의 환경 변화 등에 대해 살펴보았다.

### 1. 외부환경

첫째, 지식기반경제에서는 시장경쟁의 격화, 제품수명주기의 단축, 고객의 다양하고 높은 기대 등 기업이 처한 경제환경이 급격하게 변화하고 있다. 기업들이 이러한 변화에 유연하게 대응할 수 있기 위해서는 우수한 인적자원의 개발·확보·유지의 중요성이 증대하고 있다. 또한 경제

의 개방화·세계화 등의 요인으로 상품시장에서의 경쟁이 격화됨에 따라 숙련 및 지식에 대한 프리미엄이 증가하고 있다. 이로 인해 정부 주도 공급자 중심체제의 한계가 직업능력개발시장에서 분출되고 있다.

둘째, 상품과 서비스 시장의 빠른 변화는 기업의 흥망성쇠 주기가 빨라지고 있다는 의미이며, 이에 따라 취업자의 고용안정성도 낮아지고 있다. 기업에서 퇴출이나 인력의 구조조정이 발생하면, 근로자는 기존의 일 자리에서 익힌 직업능력이 사장되고 새로운 일자리를 위한 직업능력의 개발이 요구된다. 새로운 생산방식의 도입이나 사업방식의 변화도 거기에 맞는 새로운 직업능력을 요구하는 경우가 많다. 이와 같이 현직이나 미래의 일자리를 위해 지속적인 능력개발의 중요성이 커지고, 특히 최근의 세계적인 경제 불황으로 인하여 훈련 수요가 더욱 증가함에 따라 다양한 학습기회가 필요하며, 일과 교육훈련의 통합이 요구되고 있다.

셋째, 일반적으로 경제개방은 상품시장→자본시장→서비스 시장의 순서로 이루어진다. 이에 따라 WTO 체제나 개별 국가 간의 FTA 진전에 따라 교육시장과 직업능력개발시장의 개방도 이루어질 가능성이 높다. 교육·훈련시장이 개방되면 외국어와 선진기법으로 무장한 수준높은 교육·훈련과정을 배경으로 다수의 훈련기관이 우리나라의 직업능력개발시장에 진출시기와 진출방법을 탐색할 것으로 예상된다. 이에 따라 현재 민간직업능력개발시장은 상당한 경쟁력을 보유한 잠재적인 외부 공급자가 대기하고 있는 상태라고 할 수 있다.

넷째, 정부의 직업능력개발훈련에 대한 정책방향이 직접규제와 관리로부터 간접적이고 결과 중심으로 이행해 가고 있다. 훈련기관에 대한 직접적인 간섭과 승인을 줄이는 대신에 훈련성파로 나타나는 취업이나 직업능력향상을 기관평가에 반영하는 방식으로 중점 관리하는 것이다(노동부 외, 2009). 이는 공급자 중심의 현행 직업능력개발체제를 훈련시장에서 기업·근로자·산업계의 수요에 따라 직업훈련의 양과 질이 시장에서 결정되는 체제로 개편하는 것을 말한다. 이를 통하여 노동시장의 유연화

를 지원하고 고속련·다기능 인적자본의 축적으로 노동생산성의 향상 및 이를 통한 지속적인 경제성장을 견인하고자 한다.

다섯째, 주된 훈련대상자가 바뀌고 있는데, 이는 정규교육의 확대와 훈련선호의 이동 및 저출산 경향의 심화에 의한 영향으로 인한 훈련생의 변동으로 나타난다. 우리나라는 현재 전반적인 고학력화로 인하여 고등학교 졸업자의 절대 다수(83.8%, 2008)가 전문대학 이상의 고등교육 기관으로 진학하고 있으며, 출산율의 감소로 인하여 청년층 인구도 감소하여 잠재적인 양성훈련의 수요층이 줄어들고 있다. 한편, 금속이나 기계와 같은 제조업 관련 분야의 훈련에 대한 선호도가 떨어져, 이 분야의 기능인 양성을 위하여 개설된 훈련과정은 훈련생 모집의 어려움이 커지고 있다. 이에 따라 청년층 훈련 대상자의 감소추세와 훈련과정의 변동이 지속될 것으로 예상된다.

여섯째, 정부가 제도화한 공급자가 주도하는 훈련 시스템의 영향력이 감소하고, 훈련상담 인프라의 구축이 추진될 것이다. 고용보험체계를 통한 Levy-grant 방식이 직업능력개발시장을 주도하여 양적 성장에는 기여하였으나, 질적 성장의 측면에서 한계를 노출하고 있다. 훈련공급자 중심의 시스템에서는 시장 메커니즘이 제대로 작동하지 못하고 훈련기관의 경쟁력 향상을 위한 유인이 미흡하기 때문이다. 이에 수요자의 합리적 훈련 선택을 위한 훈련 상담, 훈련과정 정보 제공, 훈련성과 평가 등이 필요한 관련 인프라의 구축이 추진되고 있다. 그러나 일반적으로 인프라 구축이 정책당국의 장기간에 걸친 의지와 예산지원을 전제로 한다는 점에서 그 추진 정도는 미정이라고 할 수 있다.

## 2. 내부환경

첫째, 민간시장에서는 훈련기관들의 경쟁으로 인해 수준 높은 훈련기관이 출현하고 있으며, 훈련영역의 특성화와 다각화의 추세가 나타나고

있다. 이외는 달리 규제완화의 부작용으로 과도하게 많은 소규모 훈련기관이 신설되고 있으며, 기존 기관도 유사한 훈련과정 개설로 직업능력개발시장에 참여하고 있다. 이에 따라 민간훈련기관 간의 지나친 경쟁으로 인하여 훈련생 모집의 어려움이 나타나고, 불특정 다수를 대상으로 하여 수요가 집중되고 있는 유사 훈련과정만을 개발함으로써 훈련의 전문성이 낮아지고 있다.

둘째, 훈련기관의 참여에 대한 규제가 줄어들어 훈련기관의 지리적인 이동과 신설이 증가하고 있다. 전국 단위로 원격훈련을 제공하고 있는 원격훈련기관은 전국 단위에서 자유롭게 이동할 수 있어, 과거 수도권에 집중되던 경향에서 벗어나 다양한 지방에서 훈련기관의 신설이 이루어지고 있다. 일부 훈련기관은 부정수급 등의 문제를 야기하고 다른 지청 관할로 이전하여 신규기관으로 개설하는 사례도 보고되고 있다. 또한, 기술계 학원의 직업능력개발시장에 대한 참여가 늘어나 전체적으로 훈련 서비스 공급에 대한 경쟁이 증가하는 추세이다.

셋째, 경력만 있으면 누구나 훈련교사가 될 수 있으며, 저임금과 낮은 고용안정성으로 이·전직이 많아 훈련교사의 전문성이 낮은 상태이다. 훈련기관에서도 훈련교사의 양성과 활용에 대한 투자가 미흡하여 우수한 훈련교사의 확보가 어려워지고 있다. 이에 비하여 정부에서는 직업능력개발 계좌제를 통하여 훈련교사에 대한 요구수준을 강화하고 있다. 이에 따라 우수한 현직자나 다양한 경력을 보유한 은퇴자의 초빙과 같은 외래강사의 활용에 대한 수요가 늘어나고 있다.

넷째, 훈련기관의 양극화가 확대되고 있다. 일부 대형훈련기관은 자체적인 재정여건과 정부 지원을 바탕으로 시설과 장비에서 소규모 기관을 압도하고 있으며 훈련생의 규모가 매우 크다. 이에 비하여 다수의 훈련사업자들은 중소기업 이하의 영세한 재정여건을 가지고 있으며, 사업유지를 위해서는 노동부 지원 사업에 매진할 수밖에 없는 수익구조를 가지고 있다.

## 제6절 소결 및 시사점

본 장에서는 민간직업능력개발시장의 이론 및 제도적 고찰, 그리고 환경변화에 대해 살펴보았는데 다음과 같이 요약할 수 있다.

민간직업능력개발이란 정부 혹은 공공이 아닌 주체가 직무수행에 필요한 근로자의 능력을 배양하고 향상시키기 위한 제반활동이라고 할 수 있다. 이러한 민간직업능력개발과 관련된 시장은 직업능력개발훈련을 공급하는 훈련기관과 훈련 서비스를 받고자 하는 1차 수요자(훈련생), 그리고 훈련생을 채용하고자 하는 2차 수요자(구인업체)로 구성되어 있다.

우리나라 민간직업능력개발시장과 관련된 제도의 발전은 크게 고용보험이 도입된 1995년과 직업능력개발 계좌제가 도입된 2008년을 기점으로 시기를 구분할 수 있다. 1995년 이전은 민간보다는 공공부문이 주도권을 가졌던 민간직업능력개발시장의 태동기이다. 이후 1995년 고용보험의 도입과 함께 민간 주도의 직업능력개발훈련 공급이 크게 활성화되었다. 이어서 2008년 시범 실시된 직업능력개발 계좌제의 도입으로 훈련과정 선택의 주도권을 훈련의 1차 수요자인 훈련생이 가지게 되었다는 점에서 민간직업능력개발시장에 커다란 변화를 가져왔다.

우리나라에는 2007년 현재 직업능력개발 훈련을 실시하는 민간훈련시설이 5,000여 개 있으며 평생교육을 실시하는 기관이 2,000여 개(2008년)가 있어, 전국적으로 7,000여 개 직업능력개발 훈련 서비스 공급 기관이 산재해 있다. 2009년 현재 중앙정부가 실시하는 직업능력개발사업의 예산은 1조 7,000억 원을 상회하는데, 그 중에서 1조 6,000억 원이 노동부에서 실시하는 사업에 투입되므로 직업능력개발에서 노동부가 차지하는 역할과 비중은 압도적이라고 할 수 있다.

최근 민간직업능력개발시장에는 외부 환경적 측면에서 지식기반 경제의 대두, 상품과 서비스 수요의 빠른 이동, 경제개방의 가속화, 직업능력

개발에서 시장기능의 활용 증대, 고학력화 추세의 가속화, 정부조절기능의 한계 노정, 중소기업의 직업능력개발 여력 축소 등의 현상이 나타나고 있다. 또한 시장 내부에서도 훈련 공급경쟁의 격화, 협회 등을 통한 공급자 간 교류 확대, 정부의 평가와 인센티브를 통한 관리 강화, 훈련교사의 자격 확대에 따른 수준 저하, 원격훈련의 효율성 미흡 등이 발생하고 있다.

따라서 이와 같은 흐름에 부응하기 위하여 민간직업훈련기관은 틈새훈련과정 개발, 재직자 전직훈련과정개발, 평생학습차원의 직업능력개발, 대외개방에 따른 대비 및 해외 직업능력개발시장 진출, 계좌제 적용, 순수 민간직업능력개발시장의 개척과 같은 과제를 가지고 있다.

이러한 논의에 따른 시사점은 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 현재 직업능력개발시장은 전환기에 놓여 있다는 점이다. 이는 두 가지 요인이 크게 영향을 미치는 것으로 판단된다. 먼저 고학력 추세에 의하여 직업능력개발훈련을 통한 인력 양성을 위한 훈련 수요가 크게 감소하고 있다. 인력양성에 대한 수요 축소로 인해 양성훈련을 주로 담당했던 공공부문의 직업능력개발공급도 크게 줄어들고 있으며, 민간직업능력개발에서도 해당 훈련생 모집이 어려워지는 등으로 유사한 상황에 놓여 있다. 다른 한편에서 경제구조의 변화에 따라 생산기술은 물론 생산기업의 변화가 빠르게 진행되고 있다. 기술과 기업의 변화는 새로운 기술과 새로운 일자리로의 인력 이동을 촉진시키고, 이들에 대한 직업능력개발 수요가 확대된다. 이러한 변화에 따라 요구되는 직업능력개발이 적절하게 이루어지지 않으면, 근로자의 원활한 재배치가 어려워져 빈 일자리와 실업자가 공존하는 마찰적인 실업의 증가로 이어지게 된다. 이에 따라 직업능력개발은 그 방향이 인력양성 중심에서 전직지원이나 재직자의 능력개발로 바뀌어야 한다.

둘째, 직업능력개발에서 정부와 민간의 역할 재정립이 요구된다. 경제주체별로 직업능력을 개발하고자 하는 요인은 약간씩 차이가 있다. 구직



자는 취업이라는 경제적인 유인을 바탕으로 직업능력개발에 참여한다. 근로자는 스스로의 직업능력을 개발하여 고용의 안정과 임금의 상승을 추구한다. 기업은 경쟁력을 제고하여 이익을 늘리고 판매시장에서 영향력을 높이기 위하여 종업원의 직업능력개발을 장려한다. 훈련기관은 최소의 비용으로 최고의 직업능력개발 서비스를 제공하고자 한다. 이에 비하여 정부는 재정지원을 바탕으로 원활한 직업능력개발이 이루어지도록 유도하여 국가 전체의 경쟁력을 강화하고자 한다. 특히 시장의 실패를 완화하거나 개선하기 위하여 다각적인 제도와 정책을 시행한다. 그런데 정부의 직업능력개발 정책은 시장의 실패를 치유하기 위하여 과거와 같이 직접규제와 통제를 하기보다 민간의 자율성과 다양성을 존중하고 활용하는 방식으로 바뀌고 있다. 따라서 지시와 감독보다는 조정하고 보완하며 각 주체 간 공정한 기회 보장을 위하여 부정이나 비리를 막는 데 중점을 두는 것으로 정부의 역할이 바뀌게 된다. 개인과 기업, 훈련기관은 정부의 지원이나 보호에서 벗어나 자체적인 노력으로 스스로의 경쟁력을 강화하는 데 매진해야 한다. 정부의 역할이 공정한 관리자로서 시장의 실패를 보완하고 경제주체 간 균형을 잡는 것으로 바뀌기 때문이다. 이는 경제의 국제화 추세에 따라 직업능력개발 서비스의 개방이 멀지 않았음을 감안할 때, 향후 피할 수 없는 추세라고 할 수 있다.

셋째, 훈련 서비스의 수요자 간 불일치에 대한 강력한 정책 대응이 요구된다. 전술한 바와 같이 직업능력개발에 대한 수요는 1차 수요자인 훈련생과 2차 수요자인 기업으로 나뉘어진다. 그런데 1차 수요자의 요구나 학습이 2차 수요자인 기업의 수요와 일치하는 것은 아니다. 예를 들어 서비스 분야의 훈련은 다수의 훈련생이 적극적으로 수강하고 있으나, 구인업체는 많지 않아 취업이 곤란한 과정이 많다. 이에 비하여 기계나 금속·재료 분야의 훈련은 수강생을 구하기 어려운 실정이나, 해당기능을 보유한 인력의 수요에 비하여 공급이 부족한 실정이다. 그럼에도 불구하고 훈련 서비스를 제공하는 직업능력개발기관의 입장에서는 훈련을 받고

있는 1차 수요자의 요구에 더 민감하게 반응할 것이다. 그러므로 1차 수요자인 훈련생의 요구보다도 2차 수요자인 기업의 요구에 맞추기 위한 다양한 노력이 경주되어야 한다. 이를 위하여 2차 수요자인 기업체의 요구가 반영되기 어려운 직업능력개발 분야에 대하여 지원의 폭을 크게 줄이거나 지원과 통제를 동시에 차단하여 민간의 자율적인 수급이 이루어지도록 유도한다. 또한 훈련 수료 후 노동시장에서 성과를 객관적·체계적으로 측정하고, 이에 기반하여 직업능력개발 정책을 추진하는 것도 2차 수요자인 기업의 요구를 중시하는 현실적인 방법일 것으로 판단된다.

결론적으로 우리나라 경제성장에 필요한 수준으로 민간직업능력개발시장을 양성하기 위하여, 동일한 훈련과정의 하향평준화와 같은 시장의 실패를 보정하고 과도한 경쟁으로 인한 시장혼란을 제거할 정부의 적절한 역할이 강조된다. 여기에는 민간직업능력개발시장의 자율적인 발전을 저해하는 불필요한 각종 규제 완화가 포함되는 것은 당연하다. 그러므로 정부가 제도와 사업추진을 통하여 양질의 직업능력개발 서비스가 제공되는 시장 환경을 조성할 수 있도록 유도하는 구체적인 정책방안에 대한 탐색의 중요성이 매우 크다고 하겠다.

## 제 3 장 산업인력 수요와 민간직업능력개발시장의 인력 양성구조

### 제1절 산업인력 수요와 민간직업훈련기관 인력 공급의 비교

#### 1. 분석의 의의와 방법

사업체의 인력부족 현상은 노동시장 내 필요한 숙련수준을 갖춘 노동력의 부족 때문에 발생할 수도 있지만 해당 사업체가 제공하는 임금, 복지 및 다양한 근로조건의 불만족에 기인한 구직자들의 기피 때문에 발생할 수도 있다. 완전경쟁시장 이론에 의하면 기업이 필요로 하는 인력의 부족은 노동시장 내 수요와 공급의 단기적 불일치로 인해 발생하며, 이러한 불균형은 장기적으로는 임금의 시장조절기능에 의해 청산되는 것으로 이해된다. 그러나 실제 노동시장에서는 특정한 직종에서 장기적인 인력부족이나 인력과잉이 발생하게 되는데, 이는 임금의 시장조절기능이 제대로 작동되는 것을 막는 다양한 기제(mechanism)들이 존재하기 때문이다(한국고용정보원, 2008). “숙련인력 부족(skill shortage)을 현재의 임금수준과 근로조건에서 사용자들이 원하는 수준의 작업을 수행할 수 있는 능력을 가진 숙련노동자의 부족”으로 정의한다면, 사업체의 훈련

수요는 사업체가 원하는 숙련인력이 희소하거나, 숙련인력은 충분하지만 임금 및 고용조건이 일치하지 않기 때문에 발생할 수 있다. 사업체의 인력 부족이 모두 숙련인력 부족 때문에 발생하는 것은 아니기 때문에, 단순 숙련인력의 부족이나 임금 및 근로조건이 불일치로 인해서 발생하는 인력부족은 훈련기관을 통해서 충족될 수 없는 성격의 인력 부족이다(한국고용정보원, 2008). 그러나 숙련인력의 부족으로 인해 발생하는 숙련 수요는 적극적 노동시장정책의 일환으로 추진되는 인적자원개발정책을 통해 해소가 가능한 것으로 이해된다.

이렇듯 적절한 숙련의 공급과 수요 충족을 위해 2005년 이후 노동부는 지역인적자원개발 사업의 일환으로 사업체의 인력수요에 적합한 직업훈련을 공급하기 위해 직업별 인력 및 훈련 수요조사를 수행하고 있다. 이러한 조사사업의 목적은 수요자 중심의 직업훈련 시스템을 구축하고 지역의 다양한 특성에 맞는 지역특수적 인적자원개발 사업을 추진하는 데 있다. 그 동안 진행된 연구(고혜원 외, 2006; 한국고용정보원, 2008)에서는 지역별 사업체 훈련 수요와 실업자 훈련 수요, 그리고 훈련기관이 제공하는 훈련과정이 일치하지 않아 훈련기관에서 시행하는 직업훈련이 사업체 훈련수요에 적절히 조응하지 못하는 상황이 초래되었음이 지적되었다. 아울러 이러한 문제점을 극복하기 위해서는 지역별 사업체의 훈련수요에 기초해 지역의 직업훈련 시스템이 재구축되어야 함이 논의되었다.

이러한 상황 속에서 본 연구는 수요와 공급 사이의 마찰을 완화하고 직업훈련 공급과 직업훈련 수요가 적절히 조응할 수 있는 방법을 위한 기반을 마련하기 위해 기존 조사자료를 활용해 훈련공급과 훈련수요 간 차이를 분석하고자 한다. 아울러 이러한 차이는 지역과 산업(또는 훈련직종)에 따라 비교·분석될 것이다.

## 2. 산업인력 수요 현황

2008년 현재 전국 사업체의 지역별 훈련노동력 수요 총수는 169,054명으로 조사되었다. 훈련노동력 수요를 지역별로 분류하면 경기도의 채용 인원이 46,916명으로 가장 높은 것으로 나타난다. 서울의 인력 수요는 44,449명으로 경기도 다음으로 높은 것으로 나타나고 있다. 그 다음으로는 부산, 인천, 경남 등의 순서로 수요가 높게 나타나고 있는데 경기와 서울에 비하면 채용 수요의 규모가 현저하게 떨어져 각각 10,714명, 10,144명, 10,048명 등으로 나타나고 있다.

경기지역과 서울지역의 채용 수요를 합하면 54.04%로 전체 채용 수요의 과반 이상을 차지하며 수요 상위 5개 지역을 합하면 약 72.32%로 훈련노동력 수요의 지역 집중이 심한 것으로 나타나고, 특히 수도권 수요가 압도적인 것으로 조사되었다. 그 밖에 대구, 경북지역의 수요가 14,486명으로 전체 인력 수요 가운데 약 8.6%를 차지하는 것으로 나타나고 있으며, 전북과 충북, 충남지역의 수요가 각각, 5,426명, 5,095명, 그리고 4,687명인 것으로 조사되었다. 광주, 전남, 울산 및 대전지역의 인력 수요는 조사지역들 가운데 가장 낮은 2,000명대의 훈련 수요를 나타내고 있는 것으로 조사되었다.

&lt;표 3-1&gt; 지역별 채용인원의 산업별 분류 I

구분	강원	경기	경남	경북	광주	대구
건설업	669	4,331	622	642	264	196
	19.99%	9.23%	6.19%	8.02%	10.62%	3.03%
교육서비스업	292	791	353	714	68	317
	8.72%	1.69%	3.52%	8.92%	2.74%	4.89%
금융 및 보험업	147	241	46	134	84	22
	4.39%	0.51%	0.46%	1.68%	3.38%	0.34%
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	82	1,412	190	259	95	282
	2.45%	3.01%	1.89%	3.23%	3.80%	4.35%
농업, 임업, 어업, 광업	46	61	3	20	1	
	1.37%	0.13%	0.03%	0.24%	0.05%	0.00%
도소매업	226	3,655	399	329	333	941
	6.74%	7.79%	3.97%	4.11%	13.39%	14.51%
보건 및 사회복지사업	466	2,860	1,019	911	254	688
	13.93%	6.10%	10.14%	11.38%	10.22%	10.62%
부동산 및 임대업	12	493	3	25	33	42
	0.35%	1.05%	0.03%	0.31%	1.32%	0.65%
사업서비스업, 공공행정	136	4,090	710	301	213	593
	4.06%	8.72%	7.06%	3.77%	8.58%	9.15%
숙박 및 음식점업	213	2,303	136	219	41	455
	6.36%	4.91%	1.36%	2.73%	1.64%	7.01%
오락, 문화 및 운동 관련 서비스업	53	851	33	92	7	66
	1.58%	1.81%	0.33%	1.14%	0.26%	1.01%
운수업	368	2,936	445	847	494	535
	10.99%	6.26%	4.43%	10.58%	19.84%	8.25%
전기, 가스 및 수도업	13	30	13	20	1	11
	0.39%	0.06%	0.12%	0.25%	0.05%	0.17%
제조업	614	22,648	6,035	3,488	591	2,316
	18.34%	48.27%	60.06%	43.59%	23.74%	35.72%
통신업	12	213	42	4	9	20
	0.34%	0.45%	0.42%	0.05%	0.35%	0.31%
총합계	3,348	46,916	10,048	8,003	2,488	6,483
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

&lt;표 계속&gt;

구분	대전	부산	서울	울산	인천	전남
건설업	117	936	3,279	187	676	328
	4.32%	8.73%	7.38%	7.46%	6.67%	12.83%
교육서비스업	185	255	919	74	595	52
	6.85%	2.38%	2.07%	2.95%	5.87%	2.03%
금융 및 보험업	21	118	2,421		99	106
	0.79%	1.10%	5.45%	0.00%	0.98%	4.15%
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	50	572	1,030	222	195	74
	1.86%	5.34%	2.32%	8.86%	1.93%	2.90%
농업, 임업, 어업, 광업	3			3	5	16
	0.12%	0.00%	0.00%	0.10%	0.05%	0.62%
도소매업	153	896	4,456	100	786	246
	5.67%	8.36%	10.03%	3.97%	7.75%	9.61%
보건 및 사회복지사업	394	551	2,205	305	533	352
	14.55%	5.15%	4.96%	12.15%	5.25%	13.75%
부동산 및 임대업	25	18	549	3	144	8
	0.93%	0.16%	1.23%	0.14%	1.42%	0.33%
사업서비스업, 공공행정	519	1,987	15,815	409	790	57
	19.18%	18.54%	35.58%	16.29%	7.79%	2.22%
숙박 및 음식점업	273	645	2,171	51	505	86
	10.07%	6.02%	4.88%	2.04%	4.98%	3.38%
오락, 문화 및 운동 관련 서비스업	17	63	608	13	29	37
	0.64%	0.58%	1.37%	0.51%	0.29%	1.45%
운수업	414	1,782	4,640	149	1,415	421
	15.31%	16.63%	10.44%	5.93%	13.94%	16.46%
전기, 가스 및 수도업	2	11	51		31	7
	0.08%	0.10%	0.12%	0.00%	0.30%	0.27%
제조업	520	2,820	6,088	992	4,324	767
	19.20%	26.32%	13.70%	39.53%	42.63%	29.99%
통신업	11	62	218	2	16	
	0.42%	0.58%	0.49%	0.08%	0.16%	0.00%
총합계	2,707	10,714	44,449	2,509	10,144	2,556
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

&lt;표 계속&gt;

구분	전북	제주	충남	충북	총합계
건설업	260	251	366	171	13,295
	4.78%	7.21%	7.80%	3.36%	7.86%
교육서비스업	296	33	118	171	5,233
	5.45%	0.94%	2.52%	3.36%	3.10%
금융 및 보험업	73	59	94	5	3,671
	1.35%	1.71%	2.00%	0.11%	2.17%
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	200	170	49	199	5,081
	3.68%	4.88%	1.05%	3.91%	3.01%
농업, 임업, 어업, 광업	3	14	1	9	184
	0.05%	0.39%	0.01%	0.18%	0.11%
도소매업	368	558	225	389	14,058
	6.77%	16.03%	4.79%	7.64%	8.32%
보건 및 사회복지사업	635	632	427	236	12,467
	11.70%	18.17%	9.12%	4.63%	7.37%
부동산 및 임대업	14	157		28	1,555
	0.25%	4.52%	0.00%	0.56%	0.92%
사업서비스업, 공공행정	186	194	248	347	26,594
	3.43%	5.57%	5.30%	6.80%	15.73%
숙박 및 음식점업	267	290	126	349	8,131
	4.93%	8.34%	2.68%	6.85%	4.81%
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	31	244	17	52	2,211
	0.57%	7.01%	0.36%	1.01%	1.31%
운수업	1,227	472	87	227	16,457
	22.62%	13.57%	1.85%	4.45%	9.73%
전기, 가스 및 수도업	7	1	31		230
	0.13%	0.03%	0.66%	0.00%	0.14%
제조업	1,786	380	2,900	2,903	59,173
	32.92%	10.93%	61.87%	56.98%	35.00%
통신업	74	24		8	715
	1.36%	0.70%	0.00%	0.15%	0.42%
총합계	5,426	3,479	4,687	5,095	169,054
	100%	100%	100%	100%	100%

주: %는 각 지역의 채용계획인원 대비 산업별 구성의 백분율임.



&lt;표 3-2&gt; 지역별 채용인원의 산업별 분류 II

구분	강원	경기	경남	경북	광주	대구
건설업	669	4,331	622	642	264	196
	0.40%	2.56%	0.37%	0.38%	0.16%	0.12%
교육서비스업	292	791	353	714	68	317
	0.17%	0.47%	0.21%	0.42%	0.04%	0.19%
금융 및 보험업	147	241	46	134	84	22
	0.09%	0.14%	0.03%	0.08%	0.05%	0.01%
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	82	1,412	190	259	95	282
	0.05%	0.84%	0.11%	0.15%	0.06%	0.17%
농업, 임업, 어업, 광업	46	61	3	20	1	
	0.03%	0.04%	0.00%	0.01%	0.00%	0.00%
도소매업	226	3,655	399	329	333	941
	0.13%	2.16%	0.24%	0.19%	0.20%	0.56%
보건 및 사회복지사업	466	2,860	1,019	911	254	688
	0.28%	1.69%	0.60%	0.54%	0.15%	0.41%
부동산 및 임대업	12	493	3	25	33	42
	0.01%	0.29%	0.00%	0.01%	0.02%	0.03%
사업서비스업, 공공행정	136	4,090	710	301	213	593
	0.08%	2.42%	0.42%	0.18%	0.13%	0.35%
숙박 및 음식점업	213	2,303	136	219	41	455
	0.13%	1.36%	0.08%	0.13%	0.02%	0.27%
오락,문화 및 운동관련 서비스업	53	851	33	92	7	66
	0.03%	0.50%	0.02%	0.05%	0.00%	0.04%
운수업	368	2,936	445	847	494	535
	0.22%	1.74%	0.26%	0.50%	0.29%	0.32%
전기, 가스 및 수도업	13	30	13	20	1	11
	0.01%	0.02%	0.01%	0.01%	0.00%	0.01%
제조업	614	22,648	6,035	3,488	591	2,316
	0.36%	13.40%	3.57%	2.06%	0.35%	1.37%
통신업	12	213	42	4	9	20
	0.01%	0.13%	0.02%	0.00%	0.01%	0.01%
총합계	3,348	46,916	10,048	8,003	2,488	6,483
	1.98%	27.75%	5.94%	4.73%	1.47%	3.83%

&lt;표 계속&gt;

구분	대전	부산	서울	울산	인천	전남
건설업	117	936	3,279	187	676	328
	0.07%	0.55%	1.94%	0.11%	0.40%	0.19%
교육서비스업	185	255	919	74	595	52
	0.11%	0.15%	0.54%	0.04%	0.35%	0.03%
금융 및 보험업	21	118	2,421		99	106
	0.01%	0.07%	1.43%	0.00%	0.06%	0.06%
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	50	572	1,030	222	195	74
	0.03%	0.34%	0.61%	0.13%	0.12%	0.04%
농업, 임업, 어업, 광업	3			3	5	16
	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.01%
도소매업	153	896	4,456	100	786	246
	0.09%	0.53%	2.64%	0.06%	0.46%	0.15%
보건 및 사회복지사업	394	551	2,205	305	533	352
	0.23%	0.33%	1.30%	0.18%	0.32%	0.21%
부동산 및 임대업	25	18	549	3	144	8
	0.01%	0.01%	0.32%	0.00%	0.09%	0.01%
사업서비스업, 공공행정	519	1,987	15,815	409	790	57
	0.31%	1.18%	9.35%	0.24%	0.47%	0.03%
숙박 및 음식점업	273	645	2,171	51	505	86
	0.16%	0.38%	1.28%	0.03%	0.30%	0.05%
오락,문화 및 운동관련 서비스업	17	63	608	13	29	37
	0.01%	0.04%	0.36%	0.01%	0.02%	0.02%
운수업	414	1,782	4,640	149	1,415	421
	0.25%	1.05%	2.74%	0.09%	0.84%	0.25%
전기, 가스 및 수도업	2	11	51		31	7
	0.00%	0.01%	0.03%	0.00%	0.02%	0.00%
제조업	520	2,820	6,088	992	4,324	767
	0.31%	1.67%	3.60%	0.59%	2.56%	0.45%
통신업	11	62	218	2	16	
	0.01%	0.04%	0.13%	0.00%	0.01%	0.00%
총합계	2,707	10,714	44,449	2,509	10,144	2,556
	1.60%	6.34%	26.29%	1.48%	6.00%	1.51%

&lt;표 계속&gt;

구분	전북	제주	충남	충북	총합계
건설업	260	251	366	171	13,295
	0.15%	0.15%	0.22%	0.10%	7.86%
교육서비스업	296	33	118	171	5,233
	0.17%	0.02%	0.07%	0.10%	3.10%
금융 및 보험업	73	59	94	5	3,671
	0.04%	0.04%	0.06%	0.00%	2.17%
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	200	170	49	199	5,081
	0.12%	0.10%	0.03%	0.12%	3.01%
농업, 임업, 어업, 광업	3	14	1	9	184
	0.00%	0.01%	0.00%	0.01%	0.11%
도소매업	368	558	225	389	14,058
	0.22%	0.33%	0.13%	0.23%	8.32%
보건 및 사회복지사업	635	632	427	236	12,467
	0.38%	0.37%	0.25%	0.14%	7.37%
부동산 및 임대업	14	157		28	1,555
	0.01%	0.09%	0.00%	0.02%	0.92%
사업서비스업, 공공행정	186	194	248	347	26,594
	0.11%	0.11%	0.15%	0.20%	15.73%
숙박 및 음식점업	267	290	126	349	8,131
	0.16%	0.17%	0.07%	0.21%	4.81%
오락,문화 및 운동관련 서비스업	31	244	17	52	2,211
	0.02%	0.14%	0.01%	0.03%	1.31%
운수업	1,227	472	87	227	16,457
	0.73%	0.28%	0.05%	0.13%	9.73%
전기, 가스 및 수도업	7	1	31		230
	0.00%	0.00%	0.02%	0.00%	0.14%
제조업	1,786	380	2,900	2,903	59,173
	1.06%	0.23%	1.72%	1.72%	35.00%
통신업	74	24		8	715
	0.04%	0.01%	0.00%	0.00%	0.42%
총합계	5,426	3,479	4,687	5,095	169,054
	3.21%	2.06%	2.77%	3.01%	100%

주: %는 총 채용계획인원 대비 해당 셀의 백분율임.

<표 3-3> 지역별 채용인원의 사업체 규모별 분류 I

구분	강원	경기	경남	경북	광주	대구
5~9인	1,728	14,479	2,150	2,164	549	2,639
	51.60%	30.86%	21.39%	27.04%	22.05%	40.71%
10~29인	699	12,692	3,173	2,134	915	1,549
	20.89%	27.05%	31.58%	26.67%	36.77%	23.90%
30~99인	407	9,704	2,228	2,108	845	1,630
	12.16%	20.68%	22.17%	26.34%	33.98%	25.14%
100~299인	261	4,193	1,837	834	171	508
	7.79%	8.94%	18.28%	10.43%	6.86%	7.84%
300인 이상	253	5,848	661	762	9	157
	7.56%	12.47%	6.58%	9.52%	0.35%	2.41%
총합계	3,348	46,916	10,048	8,003	2,488	6,483
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

구분	대전	부산	서울	울산	인천	전남
5~9인	723	2,574	12,088	430	2,730	720
	26.72%	24.02%	27.20%	17.15%	26.91%	28.16%
10~29인	704	3,194	9,265	935	4,118	751
	26.02%	29.82%	20.84%	37.26%	40.60%	29.38%
30~99인	575	2,130	5,584	700	1,607	697
	21.26%	19.88%	12.56%	27.91%	15.84%	27.25%
100~299인	404	1,976	9,629	229	981	323
	14.92%	18.44%	21.66%	9.13%	9.67%	12.64%
300인 이상	300	839	7,883	215	708	66
	11.09%	7.83%	17.74%	8.55%	6.97%	2.57%
총합계	2,707	10,714	44,449	2,509	10,144	2,556
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

구분	전북	제주	충남	충북	총합계
5~9인	1,426	1,580	1,209	1,341	48,530
	26.28%	45.42%	25.80%	26.31%	28.71%
10~29인	1,482	902	1,542	1,728	45,785
	27.31%	25.93%	32.90%	33.91%	27.08%
30~99인	1,448	595	1,206	1,163	32,627
	26.68%	17.10%	25.73%	22.83%	19.30%
100~299인	595	341	289	471	23,041
	10.97%	9.79%	6.16%	9.24%	13.63%
300인 이상	476	61	441	393	19,071
	8.77%	1.77%	9.41%	7.71%	11.28%
총합계	5,426	3,479	4,687	5,095	169,054
	100%	100%	100%	100%	100%

주: %는 각 지역의 채용계획인원 대비 산업별 구성의 백분율임.

&lt;표 3-4&gt; 지역별 채용인원의 사업체 규모별 분류 II

구분	강원	경기	경남	경북	광주	대구
5~9인	1,728	14,479	2,150	2,164	549	2,639
	1.02%	8.56%	1.27%	1.28%	0.32%	1.56%
10~29인	699	12,692	3,173	2,134	915	1,549
	0.41%	7.51%	1.88%	1.26%	0.54%	0.92%
30~99인	407	9,704	2,228	2,108	845	1,630
	0.24%	5.74%	1.32%	1.25%	0.50%	0.96%
100~299인	261	4,193	1,837	834	171	508
	0.15%	2.48%	1.09%	0.49%	0.10%	0.30%
300인 이상	253	5,848	661	762	9	157
	0.15%	3.46%	0.39%	0.45%	0.01%	0.09%
총합계	3,348	46,916	10,048	8,003	2,488	6,483
	1.98%	27.75%	5.94%	4.73%	1.47%	3.83%

구분	대전	부산	서울	울산	인천	전남
5~9인	723	2,574	12,088	430	2,730	720
	0.43%	1.52%	7.15%	0.25%	1.62%	0.43%
10~29인	704	3,194	9,265	935	4,118	751
	0.42%	1.89%	5.48%	0.55%	2.44%	0.44%
30~99인	575	2,130	5,584	700	1,607	697
	0.34%	1.26%	3.30%	0.41%	0.95%	0.41%
100~299인	404	1,976	9,629	229	981	323
	0.24%	1.17%	5.70%	0.14%	0.58%	0.19%
300인 이상	300	839	7,883	215	708	66
	0.18%	0.50%	4.66%	0.13%	0.42%	0.04%
총합계	2,707	10,714	44,449	2,509	10,144	2,556
	1.60%	6.34%	26.29%	1.48%	6.00%	1.51%

구분	전북	제주	충남	충북	총합계
5~9인	1,426	1,580	1,209	1,341	48,530
	0.84%	0.93%	0.72%	0.79%	28.71%
10~29인	1,482	902	1,542	1,728	45,785
	0.88%	0.53%	0.91%	1.02%	27.08%
30~99인	1,448	595	1,206	1,163	32,627
	0.86%	0.35%	0.71%	0.69%	19.30%
100~299인	595	341	289	471	23,041
	0.35%	0.20%	0.17%	0.28%	13.63%
300인 이상	476	61	441	393	19,071
	0.28%	0.04%	0.26%	0.23%	11.28%
총합계	5,426	3,479	4,687	5,095	169,054
	3.21%	2.06%	2.77%	3.01%	100%

주: %는 총 채용계획인원 대비 해당 셀의 백분율임.

산업별로는 제조업의 훈련노동력 수요가 가장 높은 것으로 나타난다. 전체 수요 가운데 제조업의 훈련 수요가 35%로 나타나고 있다. 다음으로 높게 나타나고 있는 훈련 수요는 사업서비스업 및 공공행정 분야로 15.73%의 수요비중을 보여주고 있으며, 이어 운수업 분야가 9.73%로 높게 나타나고 있다. 도소매업(8.32%), 건설업(7.86%), 보건 및 사회복지사업(7.37%) 등의 상대적 비중이 높게 나타나고 있다. 이어서 숙박 및 음식점업(4.81%), 교육서비스업(3.10%), 기타 공공, 수리 및 개인서비스업(3.01%) 등의 순서로 훈련 수요가 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 반면, 금융 및 보험업(2.17%) 그리고 오락, 문화 및 운동 관련 서비스업(1.31%) 등의 훈련 수요비중은 낮게 나타나고 있으며, 부동산 및 임대업(0.92%), 통신업(0.42%) 그리고 전기, 가스 및 수도업(0.14%) 등의 훈련노동력 수요 비중은 미미한 것으로 조사되었다.

요컨대, 현재 훈련노동력의 수요가 많이 발생하는 산업 분야는 제조업과 사업서비스업 및 공공행정 분야인 것으로 조사되었다. 특히, 제조업의 훈련 수요는 타 분야에 비해 압도적으로 높은 것으로 나타나고 있어 향후 체계적인 공급관리가 요청된다.

아울러 지역에 따른 산업별 훈련 수요의 차이는 각별한 관찰이 필요할 것으로 판단된다. 훈련노동력의 지역별 수요 가운데 압도적 다수를 차지하는 경기와 서울지역의 산업별 훈련 수요는 현격한 차이가 있는 것으로 조사되었다. 먼저 경기지역의 산업별 훈련 수요는 제조업의 비중이 압도적으로 높게 나타나고 있으며(48.27%), 뒤이어 사업서비스업 및 공공행정 부문(8.72%)의 수요가 높게 나타나고 있으나, 제조업과의 차이는 현저하다.

반면, 서울지역의 조사결과는 반대로 나타나고 있다. 즉, 서울지역에서 훈련노동력 수요가 가장 높게 나타나고 있는 산업 분야는 사업서비스업 및 공공행정(35.85%) 분야이며, 그 뒤를 제조업(13.70%) 수요가 따르고 있다. 또한, 조사대상 전국지자체의 훈련노동력 수요 가운데 서울시에서

만 유일하게 사업서비스업 및 공공행정분야 수요가 제조업을 압도하는 것으로 나타났다.

경기지역을 제외하고 제조업의 수요비중이 높은 지역은 충남(61.87%), 충북(56.98%), 경남(60.06%), 경북(43.59%), 인천(42.63%) 및 울산(39.53%) 등인 것으로 나타나고 있다. 또한 서울을 제외하고 사업서비스업 및 공공행정 산업 분야의 훈련 수요가 많은 지역은 대전(19.18%), 부산(18.54%) 및 울산(16.29%) 등인 것으로 나타났다.

그 외, 지역별로 몇 가지 특이한 조사결과가 보고되었다. 우선 강원지역의 경우 다른 지자체들과 달리 건설업의 훈련 수요비중이 높은 것으로 나타났다(19.99%). 또한 광주지역의 경우 운수업(19.84%)의 상대적 비중이 높은 것으로 나타나며 도소매업(13.39%)의 비중도 높은 것으로 조사되었다.

지역별 채용인원의 사업체 규모별 분류 결과는 중소기업의 훈련노동력 수요가 대기업에 비해 매우 크다는 것으로 요약될 수 있다. 전체 훈련 수요 가운데 5인 이상 9인 이하 기업의 훈련 수요가 28.71%로, 규모범주들 가운데 가장 높은 것으로 나타나고 있다. 다음으로는 10인 이상 29인 이하 규모의 사업체로 훈련 수요 비중은 27.08%로 조사되었다. 즉, 5인 이상 30인 미만의 중소기업에서 발생하는 훈련노동력 수요가 약 56%로 30인 이상 기업의 훈련 수요에 비해 압도적으로 높은 것으로 나타난다. 아울러 기업규모를 100인 미만까지 확장할 경우 훈련 수요는 75%를 넘는 것으로 나타나고 있다.

요컨대, 현재 우리나라의 중소기업의 훈련노동력 수요는 대기업에 비해 압도적이며 이는 대기업의 경우 기업 특수적 훈련을 통해 필요한 지식과 기술을 조직 내에서 공급받는데 반해, 중소기업의 경우 이러한 조직적 자산이 존재하지 않아 불가피하게 민간직업훈련시장에서 ‘숙련기술’을 구매해야 하기 때문인 것으로 사료된다. 따라서 산업 및 사업체의 훈련 수요를 분석해 적절한 수요 타겟을 설정하고 이에 집중해 민간직업훈

런 시장을 재편하는 것이 필요할 것으로 고려된다.

지역별 채용인원의 사업체 규모별 분류에서 주목해볼아야 할 ‘지역×규모’의 셀(cell)은 경기지역의 5인 이상 10인 미만 사업장과 10인 이상 30인 미만 사업장이다. 이 두 셀의 전체 채용수요 대비 수요비중은 16.07%로 나타나고 있으며 서울지역에 상응하는 셀의 합은 12.63%인 것으로 조사되었다. 즉, 위의 네 개 셀을 합치면 28.70%로 경기·서울지역의 5인 이상 30인 미만 기업의 직업훈련 수요가 매우 높은 것을 알 수 있다.

<표 3-5> 산업분야별 채용인원의 사업체 규모별 분류 I

구분	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	총합계
건설업	6,021	4,452	764	520	1,539	13,295
	12.41%	9.72%	2.34%	2.26%	8.07%	7.86%
교육서비스업	2,710	1,443	273	353	454	5,233
	5.58%	3.15%	0.84%	1.53%	2.38%	3.10%
금융 및 보험업	1,073	858	507	173	1,060	3,671
	2.21%	1.87%	1.55%	0.75%	5.56%	2.17%
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	2,367	1,880	797	38		5,081
	4.88%	4.11%	2.44%	0.16%	0.00%	3.01%
농업, 임업, 어업, 광업	11	126	47			184
	0.02%	0.27%	0.14%	0.00%	0.00%	0.11%
도소매업	6,176	5,503	1,399	866	113	14,058
	12.73%	12.02%	4.29%	3.76%	0.59%	8.32%
보건 및 사회복지사업	2,763	2,104	2,519	1,786	3,295	12,467
	5.69%	4.60%	7.72%	7.75%	17.28%	7.37%
부동산 및 임대업	461	403	515	49	126	1,555
	0.95%	0.88%	1.58%	0.21%	0.66%	0.92%
사업서비스업, 공공행정	6,519	4,742	4,398	6,766	4,169	26,594
	13.43%	10.36%	13.48%	29.36%	21.86%	15.73%
숙박 및 음식점업	3,680	2,584	1,178	317	371	8,131
	7.58%	5.64%	3.61%	1.38%	1.94%	4.81%
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	568	647	584	190	221	2,211
	1.17%	1.41%	1.79%	0.82%	1.16%	1.31%
운수업	821	2,017	4,980	7,281	1,357	16,457
	1.69%	4.41%	15.26%	31.60%	7.12%	9.73%

<표 계속>



구분	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	총합계
전기, 가스 및 수도업	27	28	62	113		230
	0.06%	0.06%	0.19%	0.49%	0.00%	0.14%
제조업	15,114	18,749	14,478	4,507	6,326	59,173
	31.14%	40.95%	44.37%	19.56%	33.17%	35.00%
통신업	217	249	125	82	41	715
	0.45%	0.54%	0.38%	0.36%	0.22%	0.42%
총합계	48,530	45,785	32,627	23,041	19,071	169,054
	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

주: %는 사업 규모별 채용계획인원 대비 산업별 구성의 백분율임.

산업별 훈련노동력 수요의 사업체 규모별 분포는 <표 3-5>, <표 3-6>과 같이 조사되었다. 앞선 지역에 따른 사업체 규모별 수요분포 분석에서 살펴본 바와 같이 훈련노동력 수요는 100인 미만 중소기업에서 압도적으로 높은 것으로 나타나고 있다. 이 가운데에서도 30인 미만 사업체의 훈련 수요는 전체 훈련 수요의 과반을 넘는 것으로 조사되었다.

<표 3-6> 산업분야별 채용인원의 사업체 규모별 분류Ⅱ

구분	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	총합계
건설업	6,021	4,452	764	520	1,539	13,295
	3.56%	2.63%	0.45%	0.31%	0.91%	7.86%
교육서비스업	2,710	1,443	273	353	454	5,233
	1.60%	0.85%	0.16%	0.21%	0.27%	3.10%
금융 및 보험업	1,073	858	507	173	1,060	3,671
	0.63%	0.51%	0.30%	0.10%	0.63%	2.17%
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	2,367	1,880	797	38		5,081
	1.40%	1.11%	0.47%	0.02%	0.00%	3.01%
농업, 임업, 어업, 광업	11	126	47			184
	0.01%	0.07%	0.03%	0.00%	0.00%	0.11%
도소매업	6,176	5,503	1,399	866	113	14,058
	3.65%	3.26%	0.83%	0.51%	0.07%	8.32%
보건 및 사회복지사업	2,763	2,104	2,519	1,786	3,295	12,467
	1.63%	1.24%	1.49%	1.06%	1.95%	7.37%
부동산 및 임대업	461	403	515	49	126	1,555
	0.27%	0.24%	0.30%	0.03%	0.07%	0.92%

<표 계속>

구분	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	총합계
사업서비스업, 공공행정	6,519	4,742	4,398	6,766	4,169	26,594
	3.86%	2.81%	2.60%	4.00%	2.47%	15.73%
숙박 및 음식접업	3,680	2,584	1,178	317	371	8,131
	2.18%	1.53%	0.70%	0.19%	0.22%	4.81%
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	568	647	584	190	221	2,211
	0.34%	0.38%	0.35%	0.11%	0.13%	1.31%
운수업	821	2,017	4,980	7,281	1,357	16,457
	0.49%	1.19%	2.95%	4.31%	0.80%	9.73%
전기, 가스 및 수도업	27	28	62	113		230
	0.02%	0.02%	0.04%	0.07%	0.00%	0.14%
제조업	15,114	18,749	14,478	4,507	6,326	59,173
	8.94%	11.09%	8.56%	2.67%	3.74%	35.00%
통신업	217	249	125	82	41	715
	0.13%	0.15%	0.07%	0.05%	0.02%	0.42%
총합계	48,530	45,785	32,627	23,041	19,071	169,054
	28.71%	27.08%	19.30%	13.63%	11.28%	100%

주: %는 총 채용계획인원 대비 해당 셀의 백분율임.

이러한 훈련수요를 산업에 따라 규모별로 나누어 분류하면 가장 수요가 높은 ‘규모×산업’은 10인 이상 30인 미만의 제조업 분야(11.09%)인 것으로 조사되었다. 다음으로 5인 이상 10인 미만의 제조업 비중이 8.94%로 높게 나타났으며, 그 뒤를 30인 이상 100인 미만의 제조업 분야(8.56%)가 따르고 있다. 전반적으로 3% 이상의 훈련수요를 보이는 ‘규모×산업’ 셀은 100인 이상 300인 미만의 운수업(4.31%), 100인 이상 300인 미만의 사업서비스 및 공공행정 부문(4.00%), 5인 이상 10인 미만의 사업서비스 및 공공행정 부문(3.86%), 300인 이상 제조업(3.74%) 그리고 5인 이상 30인 미만의 도소매업(3.65% & 3.26%), 그리고 5인 이상 10인 미만의 건설업(3.56%) 등인 것으로 나타나고 있다. 요컨대, 훈련노동력 수요를 산업별로 분류하면 대부분의 수요가 제조업, 사업서비스업 및 공공행정업, 운수업, 도소매업 그리고 건설업 등에 집중되어 있다고 결론내릴 수 있다.

### 3. 민간부문의 직업훈련 공급 현황

본 장에서는 민간직업훈련 공급 현황에 대해 분석하였다. 본 분석에 사용된 조사자료는 2008년 실업자 훈련기관의 훈련 현황 조사를 통하여 수집되었다.

2008년도 민간훈련 공급인원은 전체적으로 106,081명인 것으로 조사되었으며, 이는 노동부 실업대책직업훈련 실시인원 115,718명의 92% 정도에 해당한다.

지역적으로는 강원이 1,632명, 경기 15,814명, 경남 5,512명, 경북 5,747명, 광주 6,569명, 대구 9,279명, 대전 4,585명, 부산 9,314명, 서울 18,529명, 울산 2,352명, 인천 6,524명, 전남 4,987명, 전북 6,932명, 제주 2,170명, 충남 3,112명, 충북 3,023명 등인 것으로 분석되었다. 규모 면에서는 서울이 18,529명으로 가장 많고, 경기 15,814명, 부산 9,314명, 대구 9,279명 등의 순으로 훈련인력 공급이 많은 것으로 나타났다.

훈련직종별 훈련인원의 분포를 살펴보면, 기계·장비 분야(21.41%), 정보통신 분야(19.34%), 서비스 분야(17.84%), 사무관리 분야(13.70%), 건설 분야(6.02%) 및 산업응용 분야(5.20%) 등의 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있으며 금속 분야(0.31%), 금융·보험 분야(0.13%), 농림·어업·광업 분야(0.08%), 화학제품 및 요업 분야(0.17%), 그리고 환경 분야(0.08%) 등의 훈련 공급은 매우 낮은 것으로 조사되었다.

훈련직종별 훈련인원의 분포를 지역별로 살펴보면, 훈련비중이 가장 높은 기계·장비 분야의 훈련 점유율이 높게 나타나는 곳은 울산(33.42%), 전남(32.54%), 경남(31.75%), 경북(31.04%), 그리고 경기(27.91%), 인천(27.33%), 부산(26.65%), 대구(23.26%) 등의 지역인 것으로 분석된다. 정보통신 분야의 훈련비중은 서울(30.16%), 대전(30.05%), 광주(22.90%), 대구(20.54%) 등에서 높게 나타난다. 또한 서비스 분야의 훈련 공급은 제주(74.75%), 울산(30.91%), 강원(29.29%) 및 부산(24.03%) 등의 지역에

서 높은 것으로 분석되었다. 특히, 제주지역의 서비스 분야 훈련 공급은 매우 압도적인 것으로 조사되었다. 아울러 강원지역에서도 서비스 분야의 훈련공급이 전체 직종 가운데 가장 높은 것으로 나타났다. 다음으로 사무관리 분야의 훈련인원 공급비중이 높게 나타나는 지역은 강원지역(24.57%)인 것으로 분석된다.

‘지역×훈련직종’에 따른 직업훈련 공급비중을 전체 훈련 공급 대비 비율로 환산하면 서울지역의 정보통신 분야 비중이 5.27%로 가장 높게 나타나며, 해당 셀의 공급인원은 5,588명인 것으로 조사되었다. 그 다음으로 공급이 많은 지역의 직종은 경기지역의 기계·장비 분야로서 인력의 규모가 4,414명(4.16%)에 이르는 것으로 나타났다. 서울지역 서비스 분야와 사무관리 분야의 공급은 각각 3.18%와 2.88%인 것으로 조사되어 이 분야의 인력 공급비중도 적지 않은 것으로 나타났다. 반면, 농림·어업·광업 분야, 금융·보험 분야, 환경 분야 및 화학제품, 금속 분야 및 요업 분야 등의 훈련 공급은 일부 지역에서만 소규모로 이루어지고 있는 것으로 분석되었다.

아울러 경기지역의 서비스 분야, 부산지역의 기계·장비 분야 훈련인력 공급이 각각 2.34%로서 비슷한 수준인 것으로 분석되었으며 경기지역의 정보통신 분야(2.80%), 부산지역의 서비스 분야(2.11%) 등도 상당한 훈련인력을 배출하고 있는 것으로 조사되었다.

훈련인원의 지역별 분포를 상대적 비중에 따라 분류하면 서울지역의 훈련 공급이 17.47%로서 가장 높은 것으로 나타나며, 그 다음은 경기지역으로서 14.91%로 나타난다. 부산(8.78%)과 대구(8.75%)지역의 훈련 공급 또한 적지 않은 비중을 차지하고 있다. 이외에도 전북(6.53%), 광주(6.19%), 인천(6.15%) 등 지역의 상대적 훈련 공급이 높은 것으로 나타난다.

아울러 이상에서 살펴본 훈련공급은 앞서 분석한 사업체의 지역별 훈련 수요와 마찰을 일으키고 있으며, 따라서 체계적인 훈련시장 관리가 필요한 상황이다.

&lt;표 3-7&gt; 지역별 직업훈련 인원의 훈련직종별 분류 I (훈련분류코드 대)

구분	강원	경기	경남	경북	광주	대구	대전
건설 분야	154	808	199	329	471	555	120
	9.44%	5.11%	3.61%	5.72%	7.17%	5.98%	2.62%
공예 분야		16		6	90	298	203
	0.00%	0.10%	0.00%	0.10%	1.37%	3.21%	4.43%
금속 분야			30	56	130		
	0.00%	0.00%	0.54%	0.97%	1.98%	0.00%	0.00%
금융, 보험 분야	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
기계, 장비 분야	245	4,414	1,750	1,784	1,310	2,158	453
	15.01%	27.91%	31.75%	31.04%	19.94%	23.26%	9.88%
농림, 어업, 광업 분야			90				
	0.00%	0.00%	1.63%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
사무관리 분야	401	2,720	674	453	545	782	539
	24.57%	17.20%	12.23%	7.88%	8.30%	8.43%	11.76%
산업응용 분야	72	592	414	375	401	540	254
	4.41%	3.74%	7.51%	6.53%	6.10%	5.82%	5.54%
서비스 분야	478	2,485	995	832	707	1,247	585
	29.29%	15.71%	18.05%	14.48%	10.76%	13.44%	12.76%
섬유 분야		451	180	305	430	764	184
	0.00%	2.85%	3.27%	5.31%	6.55%	8.23%	4.01%
운송장비제조		297	74	30		60	201
	0.00%	1.88%	1.34%	0.52%	0.00%	0.65%	4.38%
의료 분야	96	267	233	41	89	20	296
	5.88%	1.69%	4.23%	0.71%	1.35%	0.22%	6.46%
전기 분야	11	123	50	161	332	501	118
	0.67%	0.78%	0.91%	2.80%	5.05%	5.40%	2.57%
전자 분야	20	675	106	289	560	448	194
	1.23%	4.27%	1.92%	5.03%	8.52%	4.83%	4.23%
정보통신 분야	155	2,966	717	1,086	1,504	1,906	1,378
	9.50%	18.76%	13.01%	18.90%	22.90%	20.54%	30.05%
화학제품 및 요업 분야							
	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
환경 분야							60
	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.31%
총합계	1,632	15,814	5,512	5,747	6,569	9,279	4,585
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

&lt;표 계속&gt;

구분	부산	서울	울산	인천	전남
건설 분야	260	1,424	77	258	262
	2.79%	7.69%	3.27%	3.95%	5.25%
공예 분야	180	608	25	90	50
	1.93%	3.28%	1.06%	1.38%	1.00%
금속 분야		60			
	0.00%	0.32%	0.00%	0.00%	0.00%
금융, 보험 분야	140				
	1.50%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
기계, 장비 분야	2,482	1,548	786	1,783	1,623
	26.65%	8.35%	33.42%	27.33%	32.54%
농림, 어업, 광업 분야					
	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
사무관리 분야	1,523	3,054	170	827	589
	16.35%	16.48%	7.23%	12.68%	11.81%
산업응용 분야	274	1,030	132	320	363
	2.94%	5.56%	5.61%	4.90%	7.28%
서비스 분야	2,238	3,372	727	1,089	650
	24.03%	18.20%	30.91%	16.69%	13.03%
섬유 분야	275	443	25	150	51
	2.95%	2.39%	1.06%	2.30%	1.02%
운송장비제조	501	87	238	146	410
	5.38%	0.47%	10.12%	2.24%	8.22%
의료 분야	29	617			158
	0.31%	3.33%	0.00%	0.00%	3.17%
전기 분야	222	253	52	170	253
	2.38%	1.37%	2.21%	2.61%	5.07%
전자 분야	265	415		420	50
	2.85%	2.24%	0.00%	6.44%	1.00%
정보통신 분야	849	5,588	120	1,172	528
	9.12%	30.16%	5.10%	17.96%	10.59%
화학제품 및 요업 분야	53	30		99	
	0.57%	0.16%	0.00%	1.52%	0.00%
환경 분야	23				
	0.25%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
총합계	9,314	18,529	2,352	6,524	4,987
	100%	100%	100%	100%	100%

&lt;표 계속&gt;

구분	전북	제주	충남	충북	총합계
건설 분야	963	28	79	398	6,385
	13.89%	1.29%	2.54%	13.17%	6.02%
공예 분야	60				1,626
	0.87%	0.00%	0.00%	0.00%	1.53%
금속 분야			50		326
	0.00%	0.00%	1.61%	0.00%	0.31%
금융, 보험 분야					140
	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.13%
기계, 장비 분야	1,282		607	488	22,713
	18.49%	0.00%	19.51%	16.14%	21.41%
농림, 어업, 광업 분야					90
	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.08%
사무관리 분야	1,055	65	591	543	14,531
	15.22%	3.00%	18.99%	17.96%	13.70%
산업응용 분야	255	162	143	186	5,513
	3.68%	7.47%	4.60%	6.15%	5.20%
서비스 분야	1,097	1,622	494	312	18,930
	15.83%	74.75%	15.87%	10.32%	17.84%
섬유 분야	210		57	148	3,673
	3.03%	0.00%	1.83%	4.90%	3.46%
운송장비제조	80			58	2,182
	1.15%	0.00%	0.00%	1.92%	2.06%
의료 분야	300	63	170	30	2,409
	4.33%	2.90%	5.46%	0.99%	2.27%
전기 분야	244		194	120	2,804
	3.52%	0.00%	6.23%	3.97%	2.64%
전자 분야	121		218	200	3,981
	1.75%	0.00%	7.01%	6.62%	3.75%
정보통신 분야	1,265	230	509	540	20,513
	18.25%	10.60%	16.36%	17.86%	19.34%
화학제품 및 요업 분야					182
	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.17%
환경 분야					83
	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.08%
총합계	6,932	2,170	3,112	3,023	106,081
	100%	100%	100%	100%	100%

주: %는 각 지역별 채용계획인원 대비 산업별 구성의 백분율임.

&lt;표 3-8&gt; 지역별 직업훈련 인원의 훈련직종별 분류Ⅱ(훈련분류코드 대)

구분	강원	경기	경남	경북	광주	대구	대전
건설 분야	154	808	199	329	471	555	120
	0.15%	0.76%	0.19%	0.31%	0.44%	0.52%	0.11%
공예 분야		16		6	90	298	203
	0.00%	0.02%	0.00%	0.01%	0.08%	0.28%	0.19%
금속 분야			30	56	130		
	0.00%	0.00%	0.03%	0.05%	0.12%	0.00%	0.00%
금융, 보험 분야	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
기계, 장비 분야	245	4,414	1,750	1,784	1,310	2,158	453
	0.23%	4.16%	1.65%	1.68%	1.23%	2.03%	0.43%
농림, 어업, 광업 분야			90				
	0.00%	0.00%	0.08%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
사무관리 분야	401	2,720	674	453	545	782	539
	0.38%	2.56%	0.64%	0.43%	0.51%	0.74%	0.51%
산업응용 분야	72	592	414	375	401	540	254
	0.07%	0.56%	0.39%	0.35%	0.38%	0.51%	0.24%
서비스 분야	478	2,485	995	832	707	1,247	585
	0.45%	2.34%	0.94%	0.78%	0.67%	1.18%	0.55%
섬유 분야		451	180	305	430	764	184
	0.00%	0.43%	0.17%	0.29%	0.41%	0.72%	0.17%
운송장비 제조		297	74	30		60	201
	0.00%	0.28%	0.07%	0.03%	0.00%	0.06%	0.19%
의료 분야	96	267	233	41	89	20	296
	0.09%	0.25%	0.22%	0.04%	0.08%	0.02%	0.28%
전기 분야	11	123	50	161	332	501	118
	0.01%	0.12%	0.05%	0.15%	0.31%	0.47%	0.11%
전자 분야	20	675	106	289	560	448	194
	0.02%	0.64%	0.10%	0.27%	0.53%	0.42%	0.18%
정보통신 분야	155	2,966	717	1,086	1,504	1,906	1,378
	0.15%	2.80%	0.68%	1.02%	1.42%	1.80%	1.30%
화학제품 및 요업 분야	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
환경 분야							60
	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.06%
총합계	1,632	15,814	5,512	5,747	6,569	9,279	4,585
	1.54%	14.91%	5.20%	5.42%	6.19%	8.75%	4.32%

&lt;표 계속&gt;



구분	부산	서울	울산	인천	전남
건설 분야	260	1,424	77	258	262
	0.25%	1.34%	0.07%	0.24%	0.25%
공예 분야	180	608	25	90	50
	0.17%	0.57%	0.02%	0.08%	0.05%
금속 분야		60			
	0.00%	0.06%	0.00%	0.00%	0.00%
금융, 보험 분야	140				
	0.13%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
기계, 장비 분야	2,482	1,548	786	1,783	1,623
	2.34%	1.46%	0.74%	1.68%	1.53%
농림, 어업, 광업 분야					
	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
사무관리 분야	1,523	3,054	170	827	589
	1.44%	2.88%	0.16%	0.78%	0.56%
산업응용 분야	274	1,030	132	320	363
	0.26%	0.97%	0.12%	0.30%	0.34%
서비스 분야	2,238	3,372	727	1,089	650
	2.11%	3.18%	0.69%	1.03%	0.61%
섬유 분야	275	443	25	150	51
	0.26%	0.42%	0.02%	0.14%	0.05%
운송장비 제조	501	87	238	146	410
	0.47%	0.08%	0.22%	0.14%	0.39%
의료 분야	29	617			158
	0.03%	0.58%	0.00%	0.00%	0.15%
전기 분야	222	253	52	170	253
	0.21%	0.24%	0.05%	0.16%	0.24%
전자 분야	265	415		420	50
	0.25%	0.39%	0.00%	0.40%	0.05%
정보통신 분야	849	5,588	120	1,172	528
	0.80%	5.27%	0.11%	1.10%	0.50%
화학제품 및 요업 분야	53	30		99	
	0.05%	0.03%	0.00%	0.09%	0.00%
환경 분야	23				
	0.02%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
총합계	9,314	18,529	2,352	6,524	4,987
	8.78%	17.47%	2.22%	6.15%	4.70%

&lt;표 계속&gt;

구분	전북	제주	충남	충북	총합계
건설 분야	963	28	79	398	6,385
	0.91%	0.03%	0.07%	0.38%	6.02%
공예 분야	60				1,626
	0.06%	0.00%	0.00%	0.00%	1.53%
금속 분야			50		326
	0.00%	0.00%	0.05%	0.00%	0.31%
금융, 보험 분야					140
	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.13%
기계, 장비 분야	1,282		607	488	22,713
	1.21%	0.00%	0.57%	0.46%	21.41%
농림, 어업, 광업 분야					90
	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.08%
사무관리 분야	1,055	65	591	543	14,531
	0.99%	0.06%	0.56%	0.51%	13.70%
산업응용 분야	255	162	143	186	5,513
	0.24%	0.15%	0.13%	0.18%	5.20%
서비스 분야	1,097	1,622	494	312	18,930
	1.03%	1.53%	0.47%	0.29%	17.84%
섬유 분야	210		57	148	3,673
	0.20%	0.00%	0.05%	0.14%	3.46%
운송장비 제조	80			58	2,182
	0.08%	0.00%	0.00%	0.05%	2.06%
의료 분야	300	63	170	30	2,409
	0.28%	0.06%	0.16%	0.03%	2.27%
전기 분야	244		194	120	2,804
	0.23%	0.00%	0.18%	0.11%	2.64%
전자 분야	121		218	200	3,981
	0.11%	0.00%	0.21%	0.19%	3.75%
정보통신 분야	1,265	230	509	540	20,513
	1.19%	0.22%	0.48%	0.51%	19.34%
화학제품 및 요업 분야					182
	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.17%
환경 분야					83
	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.08%
총합계	6,932	2,170	3,112	3,023	106,081
	6.53%	2.05%	2.93%	2.85%	100%

주: %는 총 채용계획인원 대비 각 셀의 백분율임.

훈련유형별로는 신규실업자훈련이 65,085명(61.35%)으로 가장 많은 인원을 배출하고 있는 것으로 조사되었으며, 그 다음으로 전직실업자훈련을

통해 19,182명(18.08%)이 공급된 것으로 나타났다. 아울러 우선선정직종 훈련의 비중도 15.85%로 상당히 높은 것으로 조사되었다. 반면 고용촉진 훈련, 여성가장훈련 및 자활직업훈련의 비중은 낮은 것으로 분석되었다.

<표 3-9> 훈련분류에 따른 훈련유형별 인원

구분	고용촉진 훈련	신규실업자 훈련	여성가장 훈련	우선선정 직종훈련	자활직업 훈련	전직실업자 훈련	총합계
건설 분야	67	2,435	6	2,574	3	1,300	6,385
	0.06%	2.30%	0.01%	2.43%	0.00%	1.23%	6.02%
공예 분야	30	742	118	325	7	404	1,626
	0.03%	0.70%	0.11%	0.31%	0.01%	0.38%	1.53%
금속 분야		24		290		12	326
	0.00%	0.02%	0.00%	0.27%	0.00%	0.01%	0.31%
금융,보험 분야		80				60	140
	0.00%	0.08%	0.00%	0.00%	0.00%	0.06%	0.13%
기계,장비 분야	269	11,353	1	8,027	2	3,061	22,713
	0.25%	10.70%	0.00%	7.57%	0.00%	2.89%	21.41%
농림,어업, 광업 분야		90					90
	0.00%	0.08%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.08%
사무관리 분야	166	11,304	460		120	2,481	14,531
	0.16%	10.66%	0.43%	0.00%	0.11%	2.34%	13.70%
산업응용 분야	20	4,104	56	539	25	769	5,513
	0.02%	3.87%	0.05%	0.51%	0.02%	0.72%	5.20%
서비스 분야	876	11,651	1,494		314	4,595	18,930
	0.83%	10.98%	1.41%	0.00%	0.30%	4.33%	17.84%
섬유 분야	144	2,392	81	100	12	944	3,673
	0.14%	2.25%	0.08%	0.09%	0.01%	0.89%	3.46%
운송장비 제조	41	1,710				431	2,182
	0.04%	1.61%	0.00%	0.00%	0.00%	0.41%	2.06%
의료 분야	233	1,082	79		16	999	2,409
	0.22%	1.02%	0.07%	0.00%	0.02%	0.94%	2.27%
전기 분야	8	896	24	1,481	2	393	2,804
	0.01%	0.84%	0.02%	1.40%	0.00%	0.37%	2.64%

<표 계속>

구분	고용촉진 훈련	신규실업자 훈련	여성가장 훈련	우선선정 직종훈련	자활직업 훈련	전직실업자 훈련	총합계
전자 분야		2,519	13	764	3	682	3,981
	0.00%	2.37%	0.01%	0.72%	0.00%	0.64%	3.75%
정보통신 분야	218	14,493	20	2,718	43	3,021	20,513
	0.21%	13.66%	0.02%	2.56%	0.04%	2.85%	19.34%
화학제품및 요업분야	25	127				30	182
	0.02%	0.12%	0.00%	0.00%	0.00%	0.03%	0.17%
환경 분야		83					83
	0.00%	0.08%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.08%
총합계	2,097	65,085	2,352	16,818	547	19,182	106,081
	1.98%	61.35%	2.22%	15.85%	0.52%	18.08%	100.00%

신규실업자훈련 중에서는 정보통신 분야의 훈련 공급인원 비중이 13.66%(14,493명)로 가장 높게 나타나고 있다. 그 다음으로 서비스 분야(10.98%), 기계·장비 분야(10.70%) 및 사무관리 분야(10.66%) 등의 공급 인원이 많은 것으로 분석되었다.

다른 유형 가운데 상대적 비중이 높은 훈련 분야는 ‘우선선정직종’ 유형의 기계·장비 분야로서 8,027명(7.57%)의 훈련 공급이 지난 한 해 동안 이루어진 것으로 조사되었다. ‘전직실업자훈련’ 가운데 서비스 분야의 공급 또한 4,595명(4.33%)으로서 매우 높은 것으로 분석되었다.

요컨대, 산업별 분류에 따를 경우 기계·장비, 사무관리, 서비스 및 정보통신 분야의 훈련공급이 압도적이며, 훈련유형별로는 신규실업자훈련, 전직실업자훈련 그리고 우선선정직종훈련 등의 비중이 높은 것으로 나타났다.

&lt;표 3-10&gt; 전국 지역-훈련유형별 인원 I

구분	고용촉진 훈련	신규실업자 훈련	여성가장 훈련	우선선정 직종훈련	자활직업 훈련	전직실업자 훈련	총합계
강원	71	1,294	14	60		193	1,632
	3.39%	1.99%	0.60%	0.36%	0.00%	1.01%	1.54%
경기	145	10,101	348	2,105	60	3,055	15,814
	6.91%	15.52%	14.80%	12.52%	10.97%	15.93%	14.91%
경남	395	3,140	63	353	4	1,557	5,512
	18.84%	4.82%	2.68%	2.10%	0.73%	8.12%	5.20%
경북	100	3,523	94	1,293	18	719	5,747
	4.77%	5.41%	4.00%	7.69%	3.29%	3.75%	5.42%
광주	51	3,289	89	2,732	22	386	6,569
	2.43%	5.05%	3.78%	16.24%	4.02%	2.01%	6.19%
대구	221	5,584	205	2,575	168	526	9,279
	10.54%	8.58%	8.72%	15.31%	30.71%	2.74%	8.75%
대전	22	2,478	110	286	10	1,679	4,585
	1.05%	3.81%	4.68%	1.70%	1.83%	8.75%	4.32%
부산	257	5,910	149	1,290	9	1,699	9,314
	12.26%	9.08%	6.34%	7.67%	1.65%	8.86%	8.78%
서울	183	11,888	625	1,167	49	4,617	18,529
	8.73%	18.27%	26.57%	6.94%	8.96%	24.07%	17.47%
울산	69	1,863	62	87	3	268	2,352
	3.29%	2.86%	2.64%	0.52%	0.55%	1.40%	2.22%
인천	173	4,752	118	530	92	859	6,524
	8.25%	7.30%	5.02%	3.15%	16.82%	4.48%	6.15%
전남	64	2,362	144	1,056		1,361	4,987
	3.05%	3.63%	6.12%	6.28%	0.00%	7.10%	4.70%
전북	81	3,703	138	2,324	86	600	6,932
	3.86%	5.69%	5.87%	13.82%	15.72%	3.13%	6.53%
제주	141	1,661	13		20	335	2,170
	6.72%	2.55%	0.55%	0.00%	3.66%	1.75%	2.05%
충남	86	1,611	81	450	6	878	3,112
	4.10%	2.48%	3.44%	2.68%	1.10%	4.58%	2.93%
충북	38	1,926	99	510		450	3,023
	1.81%	2.96%	4.21%	3.03%	0.00%	2.35%	2.85%
총합계	2,097	65,085	2,352	16,818	547	19,182	106,081
	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

주: %는 각 훈련유형별 인원의 지역별 구성의 백분율임.

지역에 따른 훈련유형별 훈련인원을 분석해 보면 앞서 분석한 대로 '신규실업자훈련'의 인원비중이 높은 것으로 나타난다. 지역별로는 서울

과 경기지역의 훈련인원이 압도적으로 많음을 알 수 있다. 이러한 경향은 훈련유형에 따른 지역별 훈련 공급 분석결과에서도 그대로 나타난다. 우선 신규실업자훈련의 경우 서울(18.27%)과 경기(15.52%) 지역의 훈련 비중이 매우 높게 나타나고 있으며, 부산(9.08%)과 대구(8.58%)의 해당 유형 훈련비중도 높은 것으로 조사되었다. 인천지역의 훈련인원 공급비중(7.30%)도 높은 것으로 나타나고 있다.

‘전직실업자훈련(18.08%)’의 경우도 역시 서울(24.07%)과 경기(15.93%) 지역의 비중이 매우 큰 것으로 분석되었다. 부산(8.86%), 대전(8.75%), 경남(8.12%) 등이 그 뒤를 따르고 있는 것으로 조사되었다.

<표 3-11> 전국 지역-훈련유형별 인원 II

구분	고용촉진 훈련	신규실업 자훈련	여성가장 자훈련	우선선정 직종훈련	자활직업 훈련	전직실업 자훈련	총합계
강원	71	1,294	14	60		193	1,632
	0.07%	1.22%	0.01%	0.06%	0.00%	0.18%	1.54%
경기	145	10,101	348	2,105	60	3,055	15,814
	0.14%	9.52%	0.33%	1.98%	0.06%	2.88%	14.91%
경남	395	3,140	63	353	4	1,557	5,512
	0.37%	2.96%	0.06%	0.33%	0.00%	1.47%	5.20%
경북	100	3,523	94	1,293	18	719	5,747
	0.09%	3.32%	0.09%	1.22%	0.02%	0.68%	5.42%
광주	51	3,289	89	2,732	22	386	6,569
	0.05%	3.10%	0.08%	2.58%	0.02%	0.36%	6.19%
대구	221	5,584	205	2,575	168	526	9,279
	0.21%	5.26%	0.19%	2.43%	0.16%	0.50%	8.75%
대전	22	2,478	110	286	10	1,679	4,585
	0.02%	2.34%	0.10%	0.27%	0.01%	1.58%	4.32%
부산	257	5,910	149	1,290	9	1,699	9,314
	0.24%	5.57%	0.14%	1.22%	0.01%	1.60%	8.78%
서울	183	11,888	625	1,167	49	4,617	18,529
	0.17%	11.21%	0.59%	1.10%	0.05%	4.35%	17.47%

<표 계속>

구분	고용촉진 훈련	신규실업자 훈련	여성가장 훈련	우선선정 직종훈련	자활직업 훈련	전직실업자 훈련	총합계
울산	69	1,863	62	87	3	268	2,352
	0.07%	1.76%	0.06%	0.08%	0.00%	0.25%	2.22%
인천	173	4,752	118	530	92	859	6,524
	0.16%	4.48%	0.11%	0.50%	0.09%	0.81%	6.15%
전남	64	2,362	144	1,056		1,361	4,987
	0.06%	2.23%	0.14%	1.00%	0.00%	1.28%	4.70%
전북	81	3,703	138	2,324	86	600	6,932
	0.08%	3.49%	0.13%	2.19%	0.08%	0.57%	6.53%
제주	141	1,661	13		20	335	2,170
	0.13%	1.57%	0.01%	0.00%	0.02%	0.32%	2.05%
충남	86	1,611	81	450	6	878	3,112
	0.08%	1.52%	0.08%	0.42%	0.01%	0.83%	2.93%
충북	38	1,926	99	510		450	3,023
	0.04%	1.82%	0.09%	0.48%	0.00%	0.42%	2.85%
총합계	2,097	65,085	2,352	16,818	547	19,182	106,081
	1.98%	61.35%	2.22%	15.85%	0.52%	18.08%	100.00%

주: %는 전체 훈련인원 대비 각 셀 훈련인원 구성의 백분율임.

전체 훈련공급인원을 분모로 하고 ‘지역×유형’의 셀(cell)별 훈련인원을 분자로 해 각 셀의 상대적 비중을 분석하면 서울지역 신규실업자훈련(11.21%)의 비중이 가장 높은 것으로 나타난다. 다음으로는 경기지역 신규실업자훈련(9.52%)의 비중이 높게 나타나며, 부산지역 신규실업자훈련(5.57%), 대구지역 신규실업자훈련(5.26%), 인천지역 신규실업자훈련(4.48%) 등이 그 뒤를 잇고 있다.

다음은 서울지역의 전직실업자훈련으로 전체 가운데 4.35%를 기록하고 있다. 그 외에도 전북지역 신규실업자훈련, 경북지역 신규실업자훈련, 광주지역 신규실업자훈련 등의 훈련 공급 비중이 높은 것으로 분석되었다.

## 제2절 산업현장 요구 기술수준과 훈련 공급수준의 비교

### 1. 분석의 의의와 방법

#### 가. 분석의 필요성과 의의

이론적으로 직업훈련기관은 산업현장이 요구하는 인력을 양성 공급하는 것이 이상적이다. 이는 양적인 규모 면에서도 그러하지만 질적인 기술 수준의 면에서도 마찬가지이다. 하지만 우리나라의 민간직업훈련시장은 기업이 요구하는 수준의 숙련인력을 제대로 양성·배출하지 못하고 있으며, 그 결과 인력 수급에 있어 숙련불일치(skill mismatch) 현상이 빚어진다.

우리나라 훈련시장의 재원은 정부의 재정(주로 고용보험기금)과 기업 및 근로자의 교육훈련투자로 이루어진다. 따라서, 민간훈련시장에서 배출되는 인력의 숙련수준이 기업이 요구하는 수준과 괴리될 경우 이는 다양한 정부실패 혹은 시장실패로 귀결된다. 정부 차원에서는 훈련에 투입한 막대한 자원 중의 일부가 낭비됨으로써 결과적으로 정부실패를 초래한 것으로 되며, 기업과 근로자 역시 훈련에 투입한 시간과 재정이 소기의 효과를 거두지 못하는 결과를 낳게 된다.

따라서 훈련의 양적 규모를 산업현장의 인력수요에 맞도록 조절하는 것도 중요하지만, 훈련의 질적 수준, 다시 말해 훈련을 통해 배출되는 인력의 숙련수준을 기업의 요구수준에 맞추는 것도 그에 못지않게 중요하다. 바로 이 점에서 산업현장의 요구 기술수준과 훈련시장에서 공급되는 기술수준을 비교·분석하는 것은 매우 중요한 의미를 갖는다.



#### 나. 분석자료와 분석방법

산업현장에서 요구하는 기술수준과 훈련기관에서 공급하는 훈련의 수준을 비교·분석하는 것은 매우 중요하지만 쉬운 일이 아니다. 가장 큰 어려움은 이러한 목적으로 활용할 수 있는 자료가 절대적으로 부족하다는 점이다.

기존의 산업인력 수급 현황 및 전망에 대한 분석은 주로 산업 및 노동경제학 연구자들이 중심이 되어 사업체를 대상으로 산업별, 직종별, 학력별로 인력 보유 및 부족 현황을 조사한 결과를 토대로 이루어져 왔다. 이러한 분석은 인력 수요측면에서의 숙련 부족 및 괴리 문제를 다루는데는 유용한 접근이지만, 인력 수요의 기술수준별 분포와 훈련 공급의 수준을 비교하는 데는 한계가 있다.

본 장에서는 기술수준측면에서 산업현장의 요구와 훈련시장에서의 공급·구조 간의 부합 혹은 괴리의 정도를 분석하기 위해 현 상황에서 가용한 두 개의 자료를 사용하였다.

첫째는 노동부에서 2008년 5~6월에 실시한 기업체 직업훈련실태조사 자료이다. 이는 상용근로자 10인 이상의 회사법인인 기업체 중 표본기업체 3,339개소를 대상으로 기업의 숙련문제와 교육훈련 실시 현황 등을 조사한 것으로 현재 우리나라 기업들이 직면하고 있는 전반적인 숙련문제를 살펴볼 수 있는 자료이다.

두 번째 자료는 노동부와 한국고용정보원이 2008년에 실시한 사업체 인력 및 훈련수요조사, 직업훈련기관의 훈련수요조사 자료이다. 이 두 번째 자료가 본 장의 주제인 산업현장의 요구 기술수준과 민간훈련시장의 공급수준을 비교·분석하기 위한 자료이다.

분석방법에 있어서는 기업체훈련 실태조사의 경우 단순빈도 및 교차분석 결과를 이용하였으며, 인력 및 훈련 수요조사자료의 경우 사업체 채용계획인원의 기술수준별 분포와 훈련기관에서 공급하는 훈련과정의 기

술수준별 훈련인원을 비교하는 방식을 활용하였다. 여기서는 효율적인 연구를 위해 분석직종을 기계·장비 분야, 전기·전자 분야, 정보통신 분야의 3개로 제한하였다. 이 세 분야는 인력 수요면에서나 훈련 공급면에서 중요한 위치를 점한다.

인력 수요와 훈련 공급의 기능수준 비교에서 일차적으로 해결해야 하는 문제 중의 하나는 인력 수요직종과 훈련직종 분류를 연결하는 일이다. 직종 분류와 훈련분류 코드체계가 다르게 되어 있기 때문이다. 인력수요 조사 결과는 고용직업분류(OES) 코드에 따라 입력되어 있고 훈련 공급 조사 결과는 직업훈련분류 코드에 따라 입력되어 있어 직접 비교하는 것은 불가능하다.

이에 따라 본격적인 분석에 앞서 우리가 다루고자 하는 세 개 분야와 관련되는 고용직업분류상의 직종과 직업훈련분류 코드를 연계하는 선행 작업을 하였으며, 그 결과는 <표 3-12>에 제시된 바와 같다. 본 장 제3절의 분석결과는 <표 3-12>와 같은 고용직업분류-직업훈련분류 연계코드에 입각한 것이다.

이상의 자료와 분석방법을 통해 본 장에서는 첫째, 우리나라 기업의 전반적인 숙련부족 실태와 영향 그리고 대응 방식을 분석하고, 둘째 기계·장비, 전기전자, 정보통신 3개 주요 직종의 기능수준별 인력 수요와 훈련 공급 구조를 분석하며, 셋째, 지역을 4개 권역(서울경인, 강원충청, 호남제주, 영남)으로 나누어 권역별로 위 3개 직종 기능수준별 인력 수요와 훈련 공급 구조를 비교 분석하였다.

&lt;표 3-12&gt; 3개 분야 훈련직종 코드와 고용직업분류 코드의 연계 코드

훈련직종 코드	한국고용직업분류 코드		연계 코드	
기계장비 분야				
기계가공, 조립	501	금형 및 공작기계조작원	155	501 (기계가공, 조립)
		운송차량 및 기계 관련 조립원	159	
		자동차 및 자동차 부품품 조립원	158	
설계, 제도	502	기계공학 기술자연구원 및 시험원	151	502 (설계, 제도)
정비, 설비	503	기계장비 설치 및 정비원	152	503 (정비, 설비)
		운송장비 정비원(자동차 제외)	153	
		자동차 정비원	154	
		난방 관련 설비 조작용	156	
		자동조립라인 및 산업용 로봇 조작용	157	
운전	504	물품이동장비 조작용	094	504 (운전)
		건설 및 채굴기계 운전원	145	
용접, 판금, 배관	505	판금, 제관 및 새시 관련 종사자	162	505 (용접, 판금)
		용접원	164	
기타 기계, 장비	506	-	-	506 (기타 기계, 장비)
전기·전자 분야				
기계, 설비, 제어	701	전기 및 전자공학 기술자연구원 및 시험원	191	701 (기가기계, 설비, 제어)
기기, 설비, 제어	801	전기 및 전자설비 조작용	195	
조립, 제조	702	전기·전자부품 및 제품 제조기계 조작용	196	702 (조립, 가공, 제조, 수리)
가공, 조립, 수리	802	전기·전자부품 및 제품 조립원	197	
		전기, 전자기기 설치 및 수리원	193	
동력생산	703	발전 및 배전장치 조작용	194	703 (동력생산)
전기공사	704	전공	192	704 (전기공사)
기타 전기	705	-	-	705 (기타 전기, 전자)
기타 전자	803	-	-	

&lt;표 계속&gt;

훈련직종 코드		한국고용직업분류 코드		연계 코드
정보통신 분야				
통신설비운용	901	컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 기술자연구원	201	901 (통신설비운용)
수리	902	통신 및 방송 장비기사 및 설치 및 수리원	206	902 (설치, 수리)
시스템	903	컴퓨터 시스템 설계 전문가	202	903 (시스템)
프로그래밍	904	소프트웨어 개발 전문가	203	904 (프로그래밍)
		웹 전문가	204	
데이터베이스	905	데이터베이스 및 정보시스템 운영 전문가	205	905 (데이터베이스)
정보, 통신 응용	906	-	-	906 (정보, 통신 응용 기타)

주 : 훈련직종 코드 및 한국고용직업분류 코드(2007)는 각각 중분류에 따름.

## 2. 한국 기업의 숙련문제

한국 근로자의 평생직업능력개발이 경쟁대상국들에 비해 저조하다는 사실은 익히 알려져 있는 사실이다. 평생학습참여율 특히 그 중에서도 직업능력개발훈련의 참여율은 OECD 국가들 가운데에서 가장 낮은 수준을 맴돌고 있다(OECD, 2002; 노동부, 2007b). 정부가 고용보험능력개발 사업을 통해 직업능력개발을 촉진하고 있지만 여전히 한국 기업들은 근로자 숙련의 질적·양적 부족 문제에 시달리고 있다.

이 절에서는 한국 기업의 숙련 문제를 노동부의 ‘기업체 직업훈련실태 조사’(2008년) 결과를 바탕으로 살펴보기로 한다. 노동부는 정부 차원에서 최초로 2008년 기업 차원의 숙련부족 문제와 HRD 실태를 파악하기 위해 ‘2008년 기업체 직업훈련 실태 조사’를 실시하였다. 이 조사는 ‘기업체의 숙련문제 및 직업훈련투자 실태와 정부지원제도의 효과를 조사하여 직업훈련정책의 기초자료로 활용’할 목적으로 상용근로자 10인 이상의 회사법인인 기업체 중 표본기업체 3,339개소를 조사대상으로 실시되었다. 주요한 조사내용은 숙련문제 실태와 영향, 직업훈련투자 실태, 정부지원

제도 효과 등으로 구성되었으며, 조사는 2008년 5월 14일에서 6월 13일 사이에 실시되었다.

#### 가. 기업의 숙련부족 실태

조사대상 기업에서 필요로 하는 숙련이 부족한 인력이 있는지 여부를 살펴본 결과, 상용근로자 10인 이상 기업체 중 46.2%가 기업이 원하는 기술·능력을 갖추지 못한 근로자를 보유하고 있는 것으로 나타났다. 규모가 큰 기업일수록 숙련부족 근로자를 고용하고 있는 비율이 높아 10~29인 규모는 39.4%이나 1,000인 이상은 79.2%나 되었다.

2008년 상반기 인력수요동향조사 결과에 따르면 상시근로자 300인 이상 규모의 사업체의 경우 적극적 구인활동에도 불구하고 원하는 인력을 채용하지 못한 사유 중 가장 비중이 높은 것이 '사업체가 요구하는 직무능력을 갖춘 지원자가 없기 때문(44.5%)'으로 나타났다. 따라서 규모가 큰 기업일수록 기업이 원하는 직무능력을 갖춘 근로자를 채용하기 어려워 상대적으로 직무능력이 부족한 근로자를 채용할 가능성이 높기 때문에 규모와 숙련부족 근로자 보유 여부 비율은 정의 관계를 가지는 것으로 보인다.

<표 3-13> 숙련부족 근로자가 있는 기업

(단위: %)

규모	전체	있음	없음
전체	100.0	46.2	53.8
300인 미만	100.0	45.4	54.6
10~29인	100.0	39.4	60.6
30~99인	100.0	54.7	45.3
100~299인	100.0	66.5	33.5
300인 이상	100.0	77.7	22.3
300~499인	100.0	76.5	23.5
500~999인	100.0	78.1	21.9
1000인 이상	100.0	79.2	20.8

### 나. 숙련부족 인력의 영향과 대응

조사결과에 따르면 숙련수준이 부족한 인력의 영향은 적지 않은 것으로 나타났다. 회사가 요구하는 직무능력을 갖추지 못한 근로자로 인하여 회사경영에 영향을 받고 있는 기업은 63.7%였으며, ‘매우 많은 영향을 받고’ 있는 기업도 24.5%나 되었다.

기업규모별로 보면 300인 미만 규모 기업은 63.3%, 300인 이상 규모의 기업은 82.5%가 회사경영에 영향을 받고 있다고 응답하였다.

대체로 대규모 기업의 경우 고숙련 기술을 요하는 직위가 상대적으로 많아 숙련부족 근로자가 있는 경우 회사 전체적으로 보았을 때 그 영향이 소규모 기업보다 큰 것으로 추측된다.

<표 3-14> 숙련부족 근로자가 회사경영에 미치는 영향의 정도

(단위: %)

규모	전체	매우 많은 영향을 받음	영향을 조금 받음	영향을 받지 않음	모르겠음
전체	100.0	24.5	39.2	18.3	18.0
300인 미만	100.0	24.2	39.1	18.5	18.2
10~29인	100.0	22.5	36.7	20.1	20.8
30~99인	100.0	26.8	43.6	15.8	13.9
100~299인	100.0	31.2	44.6	13.5	10.6
300인 이상	100.0	35.8	46.7	9.4	8.2
300~499인	100.0	34.2	45.0	10.2	10.5
500~999인	100.0	33.5	49.3	10.3	6.9
1000인 이상	100.0	41.9	45.9	6.5	5.8

&lt;표 3-15&gt; 숙련부족 근로자로 인한 영향

(단위: %)

	기업규모		
	전체	300인 미만	300인 이상
전체	100.0	100.0	100.0
사업 또는 주문량을 경쟁사에게 빼앗김	10.3	10.3	8.4
새로운 상품 및 서비스 개발 지연	9.6	9.7	8.3
품질기준 충족 곤란	16.1	16.2	12.7
운영비용(원가)의 증가	22.3	22.3	22.0
새로운 일하는 방식 도입 곤란	10.3	10.3	10.8
다른 직원들의 부담 증가	28.4	28.2	33.9
아웃소싱	1.6	1.6	2.4
없음	1.4	1.4	1.4

주: 다중응답 분석결과임.

숙련부족 근로자로 인한 부정적 영향 중 가장 큰 것은 ‘다른 직원들의 부담 증가(28.4%)’이며 ‘운영비용(원가)의 증가(22.3%)’, ‘품질기준 충족 곤란(16.1%)’ 순으로 나타났다.

기업은 숙련부족 근로자의 부정적 영향을 완화 해소하기 위해 다각적인 노력을 기울인다. 조사결과, 숙련부족 근로자로 인하여 회사경영에 영향을 받는 기업의 경우 이러한 문제를 해소하기 위하여 ‘재직근로자에 대한 직업훈련 강화(28.8%)’, ‘직무재설계를 통한 업무효율성 강화(18.6%)’, ‘새로운 채용방법이나 채용경로 활용(14.8%)’ 순으로 대응하는 것으로 나타났다.

이로 미루어 우리나라 기업들은 근로자의 숙련 부족으로 인한 경영상의 어려움을 신규근로자 채용(채용예정자 직업훈련 포함)보다는 내부적 효율성을 강화(재직근로자 직업훈련 강화, 직무재설계를 통한 업무효율성 강화)하는 방식으로 대응하고 있음을 알 수 있다.

&lt;표 3-16&gt; 숙련부족 근로자에 따른 영향 해소 노력

(단위: %)

	전체	기업 규모	
		300인 미만	300인 이상
전체	100.0	100.0	100.0
임금인상	8.6	8.8	3.3
재직근로자에 대한 직업훈련 강화	28.8	28.4	41.6
직무재설계를 통한 업무효율성 강화	18.6	18.5	21.3
채용비용이나 광고를 증가시킴	4.1	4.2	2.7
채용예정자에게 대한 직업훈련 강화	10.0	10.0	8.9
새로운 채용방법이나 채용경로 활용	14.8	14.9	11.1
자동화 확대	6.4	6.4	5.2
기타	1.5	1.5	1.6
없음	7.2	7.3	4.3

주: 다중응답 분석결과임.

### 3. 3개 직종별 분석

#### 가. 기계·장비 분야

‘기계·장비 분야’ 전체의 훈련과정 수준<sup>7)</sup>별 훈련공급인원은 기업의 채용계획인원에서 요구되는 직능수준<sup>8)</sup>과 비교해 볼 때 상당한 정도의 괴리를 보이는 것으로 나타났다.

7) 훈련공급인원은 2008년 정부 및 지자체 지원 실업자 훈련과정 중 이미 개설되었거나 개설이 예정된 훈련직종의 훈련인원을 의미함. ① 1수준 - 고졸 이하, 1년 미만의 현장경력 수준, 자격증 무관 ② 2수준 - 전문대 및 초대졸 이하, 2년 미만의 현장경력 수준, 기능사 또는 산업기사(이에 준하는) 수준 ③ 3수준 - 대졸 또는 석사 수준, 2년 이상 10년 미만의 현장경력 수준, 기사(이에 준하는) 수준 ④ 4수준 - 박사 수준, 10년 이상의 현장경력 수준, 기술사(이에 준하는) 수준.

8) 채용계획인원은 2008년 10월 1일부터 2009년 6월 30일 사이에 채용할 계획이 있는 인원을 의미함. ① 1수준 - 학력 무관, 경력 무관, 자격증 무관 ② 2수준 - 전문대 이하 수준의 업무, 2년 미만의 현장경력이 필요, 국가기술자격법 상의 기능사 또는 산업기사(이에 준하는) 수준 ③ 3수준 - 대졸 또는 석사 수준의 업무, 2년 이상 10년 미만의 현장경력이 필요, 국가기술자격법 상의 기사(이에 준하는) 수준 ④ 4수준 - 박사 수준의 업무, 10년 이상의 현장경력이 필요, 국가기술자격법 상의 기술사(이에 준하는) 수준.



채용계획인원의 경우 훈련의 필요성이 거의 없는 1수준이 49.81%로서 가장 높은 비율을 차지하는 가운데 2수준(38.74%)과 3수준(11.44%)의 순서로 나타났다. 이에 반해 훈련공급인원은 2수준(94.91%)에만 집중되어 있다. 이로 미루어 기계·장비 분야의 경우 훈련이 중하급 숙련수준의 인력 양성 및 공급에 지나치게 치중해 있으며, 상대적으로 높은 숙련수준의 훈련과정은 과소 공급되고 있음을 알 수 있다. 요컨대 기계·장비 분야 직종에 있어서는 중·하급수준에 집중되어 있는 훈련과정의 상향 분산화가 필요하다고 하겠다.

<표 3-17> 기계·장비 분야 전체

(단위: 명, %)

기계·장비 분야						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	9,493	49.81	-	1	-	
2	7,384	38.74	77.20	2	21,556	94.91
3	2,181	11.44	22.80	3	1,157	5.09
4		-	-	4	-	
계	19,058	100.00	100.00	계	22,713	100.00

다음으로 기계·장비 분야 내 각 부문별로 산업현장의 요구 기술수준별 인력 수요와 훈련 공급의 수준을 살펴보기로 한다. 먼저 ‘기계가공·조립 부문’의 경우 채용계획인원의 직능수준이 1수준 61.87%, 2수준 37.06%, 3수준 1.07%의 비율을 보이고 있어 요구되는 직능수준은 비교적 높지 않은 것으로 나타났다. 훈련공급인원의 훈련과정수준은 2수준(93.50%)에 크게 집중되어 있으나 3수준 또한 6.50%의 비율을 차지하고 있어 채용계획인원에서 요구되는 직능수준을 비교적 상회하고 있는 것으로 보인다.

&lt;표 3-18&gt; 기계가공·조립 직종

(단위: 명, %)

(기계장비 분야) 기계가공, 조립						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	5,456	61.87	-	1	-	-
2	3,268	37.06	97.20	2	5,583	93.50
3	94	1.07	2.80	3	388	6.50
4	-	-	-	4	-	-
계	8,818	100.00	100.00	계	5,971	100.00

‘설계·제도 부문’의 경우 채용계획인원의 직능수준이 1수준 13.76%, 2수준 20.41%, 3수준 65.83%의 비율로 나타나 기계·장비 분야의 다른 부문에 비하여 비교적 높은 수준의 직능이 요구되는 것을 알 수 있다. 그에 반해, 훈련공급인원의 훈련과정수준은 2수준 83.61%, 3수준 16.39%의 비율을 보이고 있어 훈련공급인력의 직능수준이 채용계획인원에서 요구되는 직능수준에 크게 미치지 못하는 것으로 나타났다.

&lt;표 3-19&gt; 설계·제도 직종

(단위: 명, %)

(기계장비 분야) 설계, 제도						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	422	13.76	-	1	-	-
2	626	20.41	23.67	2	3,771	83.61
3	2,019	65.83	76.33	3	739	16.39
4	-	-	-	4	-	-
계	3,067	100.00	100.00	계	4,510	100.00

‘정비·설비 부문’의 경우 채용계획인원의 직능수준이 1수준 44.54%, 2수준 53.49%, 3수준 1.97%의 비율로 나타나고 있어 요구되는 직능수준

이 대체로 1수준과 2수준에 집중되어 있는 것을 알 수 있다. 훈련공급인원의 훈련과정수준은 2수준(100.00%)에 집중되고 있으나 채용계획인원에서 요구되는 3수준의 비율(1.97%)이 높지 않아 인력 수요의 직능수준에 비하여 상대적으로 높은 직능수준을 보이는 것으로 해석된다.

<표 3-20> 정비·설비 직종

(단위: 명, %)

(기계·장비 분야) 정비, 설비						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	1,492	44.54	-	1	-	-
2	1,792	53.49	96.45	2	2,463	100.00
3	66	1.97	3.55	3	-	-
4	-	-	-	4	-	-
계	3,350	100.00	100.00	계	2,463	100.00

‘운전 부문’의 경우 채용계획인원의 직능수준이 1수준 72.07%, 2수준 27.93%의 비율로 나타나 요구되는 직능수준은 비교적 높지 않은 것으로 나타났다. 훈련공급인원의 훈련과정 수준은 2수준(100.00%)에만 집중되어 있어 상대적으로 채용계획인원에서 요구되는 직능수준을 상회하고 있는 것을 알 수 있다.

<표 3-21> 운전 직종

(단위: 명, %)

(기계·장비 분야) 운전						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	418	72.07	-	1	-	-
2	162	27.93	100.00	2	3,087	100.00
3	-	-	-	3	-	-
4	-	-	-	4	-	-
계	580	100.00	100.00	계	3,087	100.00

‘용접·판금 부문’의 경우 채용계획인원의 직능수준이 1수준 52.58%, 2수준 47.36%, 3수준 0.06%의 비율로 나타나 요구되는 직능수준이 1수준과 2수준에 집중되어 있음을 알 수 있다. 훈련공급인원은 2수준(99.55%)에 크게 집중되어 있으며, 3수준(0.45%) 또한 채용계획인원에서 요구되는 3수준의 비율(0.06%)보다 높게 나타나고 있는 바, 채용계획인원에서 요구되는 직능수준에 비하여 상대적으로 높은 직능수준의 인력을 공급하고 있는 것으로 보인다.

<표 3-22> 용접·판금 직종

(단위: 명, %)

(기계·장비 분야) 용접, 판금						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	1,704	52.58	-	1	-	-
2	1,535	47.36	99.87	2	6,602	99.55
3	2	0.06	0.13	3	30	0.45
4	-	-	-	4	-	-
계	3,241	100.00	100.00	계	6,632	100.00

기타 기계·장비 분야의 경우 모든 수준에서 채용계획인원은 없는 것으로 나타난 반면, 훈련공급인원의 경우 2수준에서 소수 나타났지만, 이는 조사 및 분석 상의 한계와 관련되는 것으로, 이를 가지고 기타 기계·장비 분야에서 인력 수요의 기술수준과 훈련공급수준 간의 괴리를 논하기는 어려울 것으로 판단된다.

&lt;표 3-23&gt; 기타 기계·장비 직종

(단위: 명, %)

(기계장비 분야) 기타 기계, 장비						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	-	-	-	1	-	-
2	-	-	-	2	50	100.00
3	-	-	-	3	-	-
4	-	-	-	4	-	-
계	-	-	-	계	50	100.00

## 나. 전기·전자 분야

전기·전자 분야 전체를 두고 볼 때 인력 수요의 약 절반은 훈련이 필요 없는 1수준에서 발생하고 있으며, 다음으로 하위 숙련수준인 2수준에서 약 37%, 상위 숙련수준인 3수준에서 약 17% 발생한 것으로 나타났다. 이에 반해 훈련 공급의 수준별 구성은 2수준에서 압도적이며 3수준은 7%에 불과하였다.

&lt;표 3-24&gt; 전기·전자 분야 전체

(단위: 명, %)

전기·전자 분야						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	5,909	45.90	-	1	-	-
2	4,759	36.97	68.33	2	6,283	92.60
3	2,206	17.14	31.67	3	502	7.40
4	-	-	-	4	-	-
계	12,874	100.00	100.00	계	6,785	100.00

교육훈련이 필요하다고 판단되는 2수준 이상만을 두고 본다면, 전체적으로 ‘전기·전자 분야의 훈련공급인원 훈련과정 수준은 채용계획인원에

서 요구되는 직능수준에 크게 미치지 못하고 있는 것으로 보인다.

채용계획인원의 경우 훈련이 불필요한 1수준(45.90%)이 가장 높은 비율을 차지하는 있지만, 2수준(36.97%)과 3수준(17.14%)만을 두고 본다면 약 2:1의 분포를 보이고 있다. 반면, 훈련공급인원은 2수준(92.60%)에만 집중되어 있으며 3수준이 7.40%로 채용계획인원에서 요구되는 3수준의 비율(17.14%)에 미치지 못하고 있어 상대적으로 인력 수요의 직능수준을 따라가지 못하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-25> 전기·전자 분야(기기·기계, 설비, 제어)

(단위: 명, %)

(전기·전자 분야) 기기·기계, 설비, 제어						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	784	14.87	-	1	-	-
2	2,518	47.76	56.11	2	2,792	91.18
3	1,970	37.37	43.89	3	270	8.82
4	-	-	-	4	-	-
계	5,272	100.00	100.00	계	3,062	100.00

이어서 전기·전자 분야의 세부 부문별로 인력 수요 및 훈련 공급의 기술수준별 분포를 살펴보기로 한다. 먼저 ‘기기·기계, 설비, 제어 부문’의 경우, 채용계획인원의 직능수준은 1수준 14.87%, 2수준 47.76%, 3수준 37.37%의 비율로 나타나 ‘전기·전자 분야의 다른 부문에 비하여 비교적 높은 직능수준이 요구되는 것을 알 수 있다. 반면, 훈련공급인원의 훈련과정수준은 2수준 91.18%에 집중되어 있으며, 3수준은 8.82%에 그치고 있어 채용계획인원에서 요구되는 3수준(37.37%)에 크게 미치지 못하는 것으로 나타났다.

&lt;표 3-26&gt; 전기·전자 분야(조립, 가공, 제조, 수리)

(단위: 명, %)

(전기·전자 분야) 조립, 가공, 제조, 수리						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	4,466	76.59	-	1	-	-
2	1,148	19.69	84.10	2	1,550	87.97
3	217	3.72	15.90	3	212	12.03
4	-	-	-	4	-	-
계	5,831	100.00	100.00	계	1,762	100.00

전기·전자 분야 ‘조립·가공·제조·수리 부문’의 경우 채용계획인원의 직능수준은 1수준 76.59%, 2수준 19.69%, 3수준 3.72%의 비율로 나타나 요구되는 직능수준이 비교적 높지 않은 것으로 나타났다. 훈련공급인원의 훈련과정 수준은 2수준(87.97%)에 집중되어 있으며, 3수준 또한 12.03%로 채용계획인원의 3수준보다 높은 비율을 보이는 바, 상대적으로 채용계획인원에서 요구되는 직능수준을 상회하고 있는 것으로 이해된다.

&lt;표 3-27&gt; 동력생산 직종

(단위: 명, %)

(전기·전자 분야) 동력 생산						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	3	9.68	-	1	-	-
2	28	90.32	100.00	2	-	-
3	-	-	-	3	-	-
4	-	-	-	4	-	-
계	31	100.00	100.00	계	-	-

전기·전자 분야 ‘동력생산 부문’의 경우 비록 소규모이기는 하나 채용계획인원이 31명 존재하는 것에 반하여 훈련 공급은 실시되지 않고 있었으며, 채용계획인원의 직능수준은 2수준(90.32%)에 크게 집중되어 있다.

&lt;표 3-28&gt; 전기공사 직종

(단위: 명, %)

(전기·전자 분야) 전기공사						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	655	37.71	-	1	-	-
2	1,063	61.20	98.24	2	1,843	98.93
3	19	1.09	1.76	3	20	1.07
4	-	-	-	4	-	-
계	1,737	100.00	100.00	계	1,863	100.00

‘전기공사 부문’의 경우 채용계획인원의 직능수준은 1수준 37.71%, 2수준 61.20%, 3수준 1.09%의 비율을 보여 상대적으로 2수준의 비율이 높은 것으로 나타났다. 훈련공급인원의 훈련과정 수준 또한 2수준(98.93%)에 크게 집중되어 있으며, 3수준 또한 1.07%로 채용계획인원의 3수준 비율과 유사하게 나타나고 있어 채용계획인원에서 요구되는 직능수준보다 상대적으로 높은 직능수준을 보이는 것을 알 수 있다.

&lt;표 3-29&gt; 기타 전기·전자 직종

(단위: 명, %)

(전기·전자 분야) 기타 전기·전자						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	-	-	-	1	-	-
2	-	-	-	2	98	100.00
3	-	-	-	3	-	-
4	-	-	-	4	-	-
계	-	-	-	계	98	100.00



## 다. 정보통신 분야

‘정보통신 분야’ 전체의 훈련공급인원 훈련과정수준은 채용계획인원에서 요구되는 직능수준을 비교적 상회하는 것으로 나타났다.

&lt;표 3-30&gt; 정보통신 분야 전체

(단위: 명, %)

정보통신 분야						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	2,202	35.69	-	1	-	-
2	2,705	43.84	68.17	2	15,726	76.66
3	1,263	20.47	31.83	3	4,787	23.34
4	-	-	-	4	-	-
계	6,170	100.00	100.00	계	20,513	100.00

채용계획인원의 경우 2수준(43.84%)이 가장 높은 비율을 차지하는 가운데 1수준(35.69%)과 3수준(20.47%) 또한 높은 비율을 보이고 있다. 훈련 공급인원 또한 2수준(76.66%)에 크게 집중되어 있으나 채용계획인원에 비하여 그 비율이 더 높으며, 3수준 또한 23.34%로 채용계획인원의 3수준(20.47%)에 비하여 근소한 차이로 높게 나타나고 있는 바, ‘정보통신 분야의 훈련공급인원의 직능수준은 채용계획인원의 직능수준에 비하여 상대적으로 높은 것을 알 수 있다.

이어서 정보통신분야의 세부 직종별로 인력 수요와 훈련 공급의 기술 수준별 분포를 살펴보았다. 먼저 ‘통신설비 운용 부문’의 경우, 채용계획인원의 직능수준은 1수준 5.61%, 2수준 41.39%, 3수준 53.00%의 비율을 보여 요구되는 직능수준이 비교적 높은 것으로 나타났다. 반면, 훈련공급인원의 훈련과정수준은 2수준 88.71%에 크게 집중되어 있으며, 3수준은 11.29%에 그쳐 채용계획인원에서 요구되는 3수준의 비율(53.00%)에 크게 미치지 못하는 바, 채용계획인원에서 요구되고 있는 직능수준에 비하여 상대적으로 낮은 것을 알 수 있다.

&lt;표 3-31&gt; 통신설비 운용 직종

(단위: 명, %)

(정보통신 분야) 통신설비 운용						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	29	5.61	-	1	-	-
2	214	41.39	43.85	2	4,022	88.71
3	274	53.00	56.15	3	512	11.29
4	-	-	-	4	-	-
계	517	100.00	100.00	계	4,534	100.00

‘설치·수리 부문’의 경우 채용계획인원이 727명인 것에 반하여 훈련 공급인원은 존재하지 않았으며, 채용계획인원에서 요구되는 직능수준은 1수준 33.84%, 2수준 65.75%의 비율을 보이고 있다.

&lt;표 3-32&gt; 설치·수리 직종

(단위: 명, %)

(정보통신 분야) 설치, 수리						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	246	33.84	-	1	-	-
2	478	65.75	99.38	2	-	-
3	3	0.41	0.62	3	-	-
4	-	-	-	4	-	-
계	727	100.00	100.00	계	-	-

‘시스템 부문’의 경우 채용계획인원의 직능수준은 1수준 40.74%, 2수준 30.86%, 3수준 28.40%의 비율을 보여 전체적으로 요구되는 직능수준이 고르게 분포되어 있는 것으로 나타났다. 반면, 훈련공급인원의 훈련과정 수준은 3수준(100.00%)에만 국한되어 있어 채용계획인원의 직능수준을 크게 상회하고 있는 것을 알 수 있다.

&lt;표 3-33&gt; 시스템 직종

(단위: 명, %)

(정보통신 분야) 시스템						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	99	40.74	-	1	-	-
2	75	30.86	52.08	2	-	-
3	69	28.40	47.92	3	59	100.00
4	-	-	-	4	-	-
계	243	100.00	100.00	계	59	100.00

&lt;표 3-34&gt; 프로그래밍 직종

(단위: 명, %)

(정보통신 분야) 프로그래밍						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	1,369	36.70	-	1	-	-
2	1,460	39.14	61.84	2	2,776	51.46
3	901	24.16	38.16	3	2,619	48.54
4	-	-	-	4	-	-
계	3,730	100.00	100.00	계	5,395	100.00

‘프로그래밍 부문’의 경우 채용계획인원의 직능수준은 1수준 36.70%, 2수준 39.14%, 3수준 24.16%의 비율을 보이고 있어 전체적으로 요구되는 직능수준이 고르게 분포되어 있는 반면, 훈련공급인원의 훈련과정수준은 2수준 51.46%, 3수준 48.54%의 비율을 보여 채용계획인원에서 요구되는 직능수준을 크게 상회하고 있는 것으로 나타났다.

&lt;표 3-35&gt; 데이터베이스 직종

(단위: 명, %)

(정보통신 분야) 데이터베이스						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	460	48.22	-	1	-	-
2	478	50.10	96.76	2	60	31.25
3	16	1.68	3.24	3	132	68.75
4	-	-	-	4	-	-
계	954	100.00	100.00	계	192	100.00

‘데이터베이스 부문’의 경우 채용계획인원의 직능수준은 1수준 48.22%, 2수준 50.10%, 3수준 1.68%의 비율을 보이고 있어 요구되는 직능수준이 대체로 1수준과 2수준에 집중되어 있는 반면, 훈련공급인원의 훈련과정 수준은 2수준 31.25%, 3수준 68.75%의 비율을 보여 채용계획인원에서 요구되는 직능수준보다 매우 높은 수준의 훈련과정을 실시하고 있는 것으로 나타났다.

&lt;표 3-36&gt; 정보통신 응용 기타 직종

(단위: 명, %)

(정보통신 분야) 정보, 통신 응용 기타						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	-	-	-	1	-	-
2	-	-	-	2	8,868	85.82
3	-	-	-	3	1,465	14.18
4	-	-	-	4	-	-
계	-	-	-	계	10,333	100.00

## 4. 지역별·직종별 분석

지역별 산업구조의 차이는 인력 수요와 훈련 공급의 지역별 편차로 나타난다. 이 절에서는 이 점에 착안하여 인력수요의 기술수준별 구성과 훈련공급의 숙련수준별 구성의 차이가 지역별로 어떻게 나타나는지를 살펴보았다. 자료의 한계로 16개 광역시·도별로 분석하는 대신, 인접 시군을 묶어 서울·경인권, 강원·충청권, 호남·제주권, 영남권의 4개 권역으로 나누어 살펴보았다. 마찬가지로 이유로 직종 역시 기계·장비 분야, 전기·전자 분야, 정보통신 분야의 대분류 수준에서만 분석하였다.

## 가. 서울·경인 지역

지역별 훈련공급인원의 훈련과정수준과 채용계획인원의 직능수준을 살펴보면, 먼저 ‘서울·경인 지역의 기계·장비 분야’의 훈련공급인원 훈련과정 수준은 채용계획인원 직능수준에 비교적 미치지 못하는 것으로 나타났다.

&lt;표 3-37&gt; 기계·장비 분야

(단위: 명, %)

기계·장비 분야						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	4,175	44.81	-	1	-	-
2	3,518	37.75	68.40	2	7,069	91.27
3	1,625	17.44	31.60	3	676	8.73
4	-	-	-	4	-	-
계	9,318	100.00	100.00	계	7,745	100.00

채용계획인원의 경우 1수준 44.81%, 2수준 37.75%, 3수준 17.44%의

비율을 보여 1수준이 가장 높게 나타나는 가운데 2수준과 3수준의 인력 수요 또한 상당 비율로 존재하고 있다. 훈련공급인원은 2수준(91.27%)에 집중되어 있으며, 3수준이 8.73%로 채용계획인원의 3수준(17.44%)에 미치지 못하고 있어 상대적으로 인력수요의 직능수준을 반영하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-38> 전기·전자 분야

(단위: 명, %)

전기·전자 분야						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	3,904	44.00	-	1	-	-
2	3,252	36.65	65.46	2	1,696	82.49
3	1,716	19.34	34.54	3	360	17.51
4	-	-	-	4	-	-
계	8,872	100.00	100.00	계	2,056	100.00

서울지역 '전기·전자 분야'의 경우에는 훈련공급인원 훈련과정수준이 채용계획인원 직능수준에 비교적 부합 또는 상회하는 것으로 나타났다. 채용계획인원의 경우 1수준(44.00%)이 가장 높게 나타나는 가운데 2수준(36.65%)과 3수준(19.34%) 또한 상당 수준의 비율을 보이고 있다. 훈련공급인원은 2수준(82.49%)에 크게 집중되어 있으나 3수준의 훈련과정수준 또한 17.51%로 채용계획인원에서 요구되는 3수준의 직능수준(19.34%)과 유사한 비율을 보이는 바, 전체적으로 인력수요의 직능수준과 부합 또는 상회하는 것으로 이해된다.

&lt;표 3-39&gt; 정보통신 분야

(단위: 명, %)

정보통신 분야						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	1,827	39.16	-	1	-	-
2	1,833	39.29	64.59	2	6,374	65.54
3	1,005	21.54	35.41	3	3,352	34.46
4	-	-	-	4	-	-
계	4,665	100.00	100.00	계	9,726	100.00

서울지역 '정보통신 분야'의 경우에는 '기계·장비 분야' 및 '전기·전자 분야'와 달리 훈련과정 수준이 채용계획인원에서 요구되는 직능수준을 비교적 상회하는 것으로 나타났다. 채용계획인원의 경우, 1수준 39.16%, 2수준 39.29%, 3수준 21.54%의 비율을 보여 모든 직능수준이 고르게 분포하고 있다. 반면, 훈련공급인원은 2수준이 65.54%로 가장 높은 비율을 보이는 가운데 3수준이 34.46%로 채용계획인원의 3수준(21.54%)에 비하여 높은 비율을 보이고 있어 인력수요의 직능수준에 비하여 상대적으로 높은 직능수준을 보이고 있는 것을 알 수 있다.

#### 나. 강원·충청 지역

다음으로 강원·충청 지역을 살펴보면, 먼저 '기계·장비 분야'의 훈련공급인원 훈련과정수준은 비교적 근소한 차이로 채용계획인원의 직능수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 채용계획인원의 경우, 요구되는 직능수준이 대체로 1수준(39.98%)과 2수준(51.50%)에 집중된 가운데 3수준이 8.52%의 비율을 보이고 있으며, 훈련공급인원의 경우에는 2수준이 97.77%로 매우 높은 비율을 보이고 있으나 3수준이 2.23%에 그쳐 인력수요의 8.52%에 비교적 미치지 못하는 것으로 나타났다.

<표 3-40> 기계·장비 분야

(단위: 명, %)

기계·장비 분야						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	680	39.98	-	1	-	-
2	876	51.50	85.80	2	1,753	97.77
3	145	8.52	14.20	3	40	2.23
4	-	-	-	4	-	-
계	1,701	100.00	100.00	계	1,793	100.00

<표 3-41> 전기·전자 분야

(단위: 명, %)

전기·전자 분야						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	748	47.37	-	1	-	-
2	635	40.22	76.41	2	1,013	94.23
3	196	12.41	23.59	3	62	5.77
4	-	-	-	4	-	-
계	1,579	100.00	100.00	계	1,075	100.00

강원·충청 지역 ‘전기·전자 분야’ 또한 훈련공급인원 훈련과정수준이 채용계획인원 직능수준에 비교적 근소한 차이로 미치지 못하는 것으로 나타났다. 채용계획인원의 경우, 1수준 47.37%, 2수준 40.22%, 3수준 12.41%의 비율을 보여 요구되는 직능수준이 1수준과 2수준에 집중되어 있는 것을 알 수 있다. 한편, 훈련공급인원의 경우에는 2수준(94.23%)의 비율이 매우 높게 나타나고 있으나 3수준이 5.77%에 그쳐 채용계획인원의 12.41%에 비교적 미치지 못하는 것으로 나타났다.



&lt;표 3-42&gt; 정보통신 분야

(단위: 명, %)

정보통신 분야						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	77	28.10	-	1	-	-
2	94	34.31	47.72	2	1,929	74.71
3	103	37.59	52.28	3	653	25.29
4	-	-	-	4	-	-
계	274	100.00	100.00	계	2,582	100.00

‘정보통신 분야’ 또한 강원·충청 지역의 다른 분야와 마찬가지로 훈련과정 수준이 채용계획인원에서 요구되는 직능수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 채용계획인원의 경우, 1수준 28.10%, 2수준 34.31%, 3수준 37.59%의 비율을 보여 모든 직능수준이 고르게 분포하는 가운데 비교적 높은 직능수준이 요구되는 것으로 나타났다. 반면, 훈련공급인원의 경우에는 3수준이 25.29%에 그쳐 채용계획인원에서 요구되는 3수준의 비율(37.59%)에 미치지 못하는 것을 알 수 있다.

#### 다. 호남·제주 지역

다음으로 호남·제주 지역을 살펴보면, 먼저 ‘기계·장비 분야’의 훈련공급인원 훈련과정수준은 채용계획인원 직능수준을 비교적 상회하는 것으로 나타났다. 채용계획인원의 경우, 1수준 36.62%, 2수준 61.68%, 3수준 1.71%의 비율을 보여 2수준이 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 훈련공급인원은 2수준 95.97%, 3수준 4.03%로 나타났다.

&lt;표 3-43&gt; 기계·장비 분야

(단위: 명, %)

기계·장비 분야						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	450	36.62	-	1	-	-
2	758	61.68	97.30	2	4,045	95.97
3	21	1.71	2.70	3	170	4.03
4	-	-	-	4	-	-
계	1,229	100.00	100.00	계	4,215	100.00

&lt;표 3-44&gt; 전기·전자 분야

(단위: 명, %)

전기·전자 분야						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	105	32.71	-	1	-	-
2	198	61.68	91.67	2	1,480	94.87
3	18	5.61	8.33	3	80	5.13
4	-	-	-	4	-	-
계	321	100.00	100.00	계	1,560	100.00

호남·제주 지역 ‘전기·전자 분야’의 경우 훈련공급인원 훈련과정수준이 채용계획인원의 직능수준과 비교적 부합하는 것으로 나타났다. 채용계획인원의 경우 1수준 32.71%, 2수준 61.68%, 3수준 5.61%로 나타나 2수준이 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 훈련공급인원은 2수준 94.87%, 3수준 5.13%의 비율을 보였다.

&lt;표 3-45&gt; 정보통신 분야

(단위: 명, %)

정보통신 분야						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	46	25.99	-	1	-	-
2	119	67.23	90.84	2	3,215	91.15
3	12	6.78	9.16	3	312	8.85
4	-	-	-	4	-	-
계	177	100.00	100.00	계	3,527	100.00

호남·제주 지역 ‘정보통신 분야’의 경우 채용계획인원에서 요구되는 직능수준은 1수준 25.99%, 2수준 67.23%, 3수준 6.78%의 비율을 보이며, 훈련공급인원은 2수준 91.15%, 3수준 8.85%로 나타나고 있는 바, 훈련공급인원의 훈련과정수준이 채용계획인원에서 요구되는 직능수준에 부합 또는 근소한 차이로 상회하는 것으로 나타났다.

#### 라. 영남지역

마지막으로 영남지역을 살펴보면, 먼저 ‘기계·장비 분야’의 훈련공급인원 훈련과정수준은 채용계획인원 직능수준에 부합 또는 비교적 근소한 차이로 미치지 못하는 것으로 나타났다. 채용계획인원의 경우 1수준 61.48%, 2수준 32.78%, 3수준 5.74%의 비율을 보여 1수준이 가장 높은 비율을 차지하고 있어 요구되는 직능수준은 높지 않은 것으로 보인다. 훈련공급인원의 경우에는 2수준(96.98%)의 비율이 높게 나타나고 있으나 3수준이 3.02%로 인력수요의 5.74%에 비하여 비교적 낮은 비율을 보이고 있다.

&lt;표 3-46&gt; 기계·장비 분야

(단위: 명, %)

기계·장비 분야						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	4,187	61.48	-	1	-	-
2	2,232	32.78	85.09	2	8,689	96.98
3	391	5.74	14.91	3	271	3.02
4	-	-	-	4	-	-
계	6,810	100.00	100.00	계	8,960	100.00

&lt;표 3-47&gt; 전기·전자 분야

(단위: 명, %)

전기·전자 분야						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	1,153	54.88	-	1	-	-
2	673	32.03	70.99	2	2,094	100.00
3	275	13.09	29.01	3	-	-
4	-	-	-	4	-	-
계	2,101	100.00	100.00	계	2,094	100.00

영남지역 '전기·전자 분야'의 경우 채용계획인원의 직능수준은 1수준(54.88%)이 가장 높은 비율을 보이는 가운데 2수준 32.03%, 3수준 13.09%의 비율을 보이고 있다. 반면, 훈련공급인원은 2수준(100.00%)에만 국한되어 있어 3수준의 인력수요를 전혀 반영하지 못하고 있는 바, 훈련공급인원 훈련과정수준이 채용계획인원 직능수준에 비교적 미치지 못하는 것으로 나타났다.

&lt;표 3-48&gt; 정보통신 분야

(단위: 명, %)

정보통신 분야						
채용 계획				훈련 공급		
수준	인원	구성비 I	구성비 II	수준	인원	구성비
1	252	23.89	-	1	-	-
2	659	62.46	82.07	2	4,208	89.95
3	144	13.65	17.93	3	470	10.05
4	-	-	-	4	-	-
계	1,055	100.00	100.00	계	4,678	100.00

영남지역 ‘정보통신 분야’의 경우에는 훈련과정수준이 채용계획인원에서 요구되는 직능수준에 부합 또는 근소한 차이로 미치지 못하는 것으로 나타났다. 채용계획인원의 경우 1수준 23.89%, 2수준 62.46%, 3수준 13.65%의 비율을 보여 2수준의 비율이 가장 높게 나타나고 있다. 훈련공급인원의 경우에도 2수준(89.95%)이 가장 높은 비율을 보이고 있으나 3수준 10.05%로 채용계획인원의 13.65%에 비교적 근소한 차이로 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다.

### 제3절 국내·외 산업발전의 전망

#### 1. 산업구조의 변화와 향후 전망

우리나라는 근대 공업화 시기인 1970년대 초 농경사회에서 1980년대부터 공업국가로 변신하였는데, 1963년 취업인구의 63%가 1차 산업에 종사하였고, 1983년 취업인구의 29.7%가 1차 산업에 종사하였으며, 1993년 취업인구의 15%가 1차 산업에 종사하였다. 그 후 2008년 현재에는 1차

산업 5%, 2차 산업 32%, 3차 산업 63%로 변모하였다. 이는 농업부문의 인력이 공업부문으로 일자리를 옮긴 것으로, 이러한 과정에서 새로운 일자리를 계속 만들고 기존 인력이 새로운 직무를 수행할 수 있도록 직업 전환훈련을 시켜왔다(산업연구원, 2005).

향후 산업의 발전 전망을 살펴보면, 제1차 산업인 농림·수산업은 첨단기술의 적용으로 생산성이 높아지는 반면, 종사인구는 감소할 것으로, 제2차 산업인 광공업은 자동화 기술의 발달로 생산성이 꾸준히 증가하며, 제3차 산업인 서비스산업은 의료, 레저, 스포츠 등 새로운 서비스산업의 비중이 증대하는 등 빠른 속도로 성장할 것으로 예상된다.

그리고 첨단기술의 발달로 기술집약형 산업이 주축을 이루는 산업구조의 전문화와 계열화가 이루어지고, 체질이나 식성에 따라 농산물 생산, 기호에 맞는 제품 제작 및 판매, 제품의 품질 외에 디자인 등 외형적인 요소가 더욱 강조되는 등 산업의 서비스화가 이루어지며, 부품을 생산하는 나라와 부품을 조립하는 나라가 서로 분업하는 산업의 국제화가 이루어질 것이다.

## 2. 미래의 산업구조와 직업의 변화

향후 산업기술의 발전 속도가 점점 빨라지면서 서로 다른 분야와의 연관성이 커져서 산업 전체에 미치는 영향력이 더욱 확대될 것으로 예상된다(산업연구원, 2006).

첫째, 로봇과 자동화 장치의 개발이다. 이를 통해 무인 공장화, 바닷속 광물 채취, 식량자원과 에너지자원의 개발, 우주공간의 개척 등에 활용한다. 특히, 공장 자동화는 기계와 전자의 복합기술로 생산공정의 체계화를 의미한다. 처음에는 항공 및 방위산업에 이용하였으나 지금은 임금 및 노동력을 줄이기 위해 사용되고 있으며, 이를 통해 시간과 노동력을 절감하고 품질과 생산능력을 향상시키고 있다.

그러나 생산 자동화는 인력 수요가 감소하면서 새로운 직업을 탄생시키고 있다. 예를 들면, 활판 인쇄소는 전자출판시스템으로, 손 용접공은 용접 로봇으로 대신함으로써 전자출판시스템 관리자, 로봇 프로그래머가 필요하게 되었다. 또한, 기계와 로봇을 컴퓨터가 제어하는 무인공장이 많이 출현함으로써 실업자를 양산할 것이다.

둘째, 정보화 기술의 발달이다. 정보화 사회에서는 정보의 수집, 저장, 가공, 검색이 중요하며, 이러한 장치의 개발이 활발하게 이루어지며, 현재의 정보처리능력보다 효율적인 두뇌의 신경망을 응용한 반도체가 출현될 전망이다. 더 나아가 사회뿐만 아니라 개인의 생활도 완전한 정보화가 이루어질 것이다.

셋째, 생물공학 기술의 발달이다. 컴퓨터를 이용하여 농경지 외의 식물공장에서 작물을 재배하고, 유전공학의 발전으로 좁은 공간에서 많은 수확이 가능하며, 바다에서도 대규모 수산양식이 가능함으로써 식량문제를 해결할 수 있을 것이다. 또한, 의료분야의 혁신으로 인간을 질병에서 해방시켜주고, 각종 인공장기의 개발로 인간의 수명을 획기적으로 늘려주며, 환경의 개선으로 공업화로 파괴된 지구환경을 개선할 수 있을 것이다.

넷째, 에너지 산업의 발달이다. 현재의 화석연료는 공해를 유발하고 고갈될 위기이므로, 미래에는 무공해 연료인 태양열, 풍력, 지열, 해양 에너지를 이용한 재생기술 산업이 발달할 전망이다.

다섯째, 신소재의 개발이다. 이를 통해 전자공업, 산업기계, 의료용 기기 등의 고도화가 예상된다.

여섯째, 수송과 통신기술의 발달이다. 수송부문, 특히 항공부문은 민간항공기의 급격한 수요가 예상되는 가운데, 종래의 틀을 넘어서 미국기업을 중심으로 유럽, 일본 나아가 한국을 비롯한 개발도상국가까지 부품생산에 참여하고 있다. 또한, 우주시대의 개막으로 NASA의 스페이스 셔틀(우주왕복선), 유럽의 아리안느 계획, 스페이스랩(우주왕복선을 이용한 우주실험실) 등이 점점 본격적인 실용화 시대로 접어들고 있다. 또한, 우

주위성 통신기술의 전개로 컴퓨터 간 통신이 가능하며, 팩시밀리, 워드 프로세서, 복사기 등의 통합적 이용 및 정보 서비스를 제공할 수 있다.

일곱째, 생산방식의 변화이다. 10여 년 전까지는 대량생산으로 많은 사람들이 같은 제품을 사용하였다. 그러나 현재에는 소비자가 개성에 맞는 제품을 선호하여 다품종소량 생산방식이 적용되고 있으며, 이는 향후에도 지속될 것으로 전망된다.

여덟째, 부품산업의 국제화이다. 과거에는 한 공장에서 완제품을 제작하였으나 현재에는 여러 공장에서 부품을 제작하고 한 곳에서 조립한다. 특히, 국제화와 부품의 규격화로 각국에서 만든 부품을 완제품 제작회사에서 자유롭게 구입하여 다양한 제품을 생산하는데, 예를 들면 비행기, 컴퓨터 등의 조립을 들 수 있다.

아홉째, 근무방식의 변화이다. 현재에는 정해진 시간에 일정한 장소에서 근무하지만, 미래에는 시간제 근무의 일반화로 근무장소가 고정되지 않을 것이다. 직종에 따라서는 재택근무가 확대·보급될 것이다.

열째, 국제 분업의 일반화이다. 교통, 통신 및 국제무역이 활발해지면 국제 분업이 일반화될 것이다. 이렇게 되면 외국어 습득이 필수적이며, 외국인의 사고방식과 풍습을 이해하고 각국 사람과 어울려 일할 수 있는 능력과 자세가 중요해질 것이다.

### 3. 국내 주요산업의 발전 전망

향후 국내 주요산업의 산업별 발전 전망을 살펴보면 다음과 같다(산업연구원, 2005; 장창원 외, 2006).

항공우주산업은 대량 수송을 위한 중형 항공기의 개발이 활발하게 이루어지고, 낮은 궤도의 다목적 인공위성을 개발하여 이동통신, 자원 탐사용으로 사용할 것으로 전망된다. 또한, 중형 로켓을 개발하여 무중력 실험, 대기환경 탐사에 사용할 것이다. 향후 5년간(2010-2015년) 항공우주



산업에 필요한 산업인력 규모는 저·중·고위 기술수준을 모두 포함하여 4,500여 명의 신규인력 수요가 예상된다.

반도체 분야는 국제적 우위를 유지할 것으로 전망된다. 대형 컴퓨터를 자체 생산하여 정보화 시대에 대비하고, 멀티미디어 컴퓨터를 확대·보급하며, 각종 소프트웨어가 개발될 것이다. 또한, 디지털 기술의 발전으로 가전제품의 소형화와 고품질화가 이룩될 것이다. 향후 5년간(2010-2015년) 반도체 분야에는 10만-15만여 명의 신규인력 수요가 예상된다.

자동차 생산은 질적 향상 및 양적 확대로 세계 5위권에 진입할 것으로 전망된다. 특히, 유가와 각국 정부의 환경 규제 등으로 다양하고 경제성이 있는 친환경 자동차, 즉 그린카에 대한 수요는 꾸준히 증가할 전망이다. 향후 5년간(2010-2015년) 자동차 생산 분야에 18만-19만여 명의 신규인력 수요가 예상된다.

조선공업은 세계적으로 계속 선두 자리를 지속할 것으로 전망된다. 해운시장의 호황으로 세계적으로 발주량이 증가하는 가운데 중국 조선업체들의 수주는 납기 지연과 생산 차질로 감소해 국내 조선업체들이 호황은 당분간 이어질 것이다. 향후 5년간(2010-2015년) 조선공업에 10만여 명의 신규인력 수요가 예상된다.

철강공업은 자급률 100%로 신장하고, 생산의 합리화로 세계 1위의 국제 경쟁력을 확보할 것으로 전망된다. 건설, 조선, 자동차 등 철강을 주원료로 하는 대부분의 산업이 매년 고성장세를 이어갈 것으로 전망됨에 따라 공급이 수요를 따라가지 못하는 현상이 계속될 것으로 보인다. 열연강판과 후판을 중심으로 한 철강제품의 극심한 수급 불균형은 해당 제품의 가격을 끌어올릴 것으로 예상된다. 향후 5년간(2010-2015년) 철강공업에 한국철강협회(2005)의 조사결과에 따르면 4,500여 명의 신규인력 수요가 예상된다.

공작기계산업은 생산 확대로 세계 상위권 진입이 예상된다. 기계를 만드는 기계(Mother Machine)로 불리는 공작기계가 없이는 다른 어떤 산

업도 성장을 기대하기 어려울 것으로 보여질 만큼 기간산업에서는 꼭 필요한 산업이다. 향후 5년간(2010-2015년) 공작기계산업에 저·중·고위 기술수준을 모두 포함하여 4,500여 명의 신규인력 수요가 예상된다.

정보통신산업은 디지털 경제 확산과 국가사회 지식정보화의 지속적인 추진, 초고속인터넷 및 이동전화·무선인터넷 가입자의 지속적 증가, 부가통신서비스 및 방송서비스의 급신장 등을 바탕으로 정보통신서비스와 소프트웨어부문이 지속적으로 성장할 것이다. 또한, 정보통신기술은 고속화·대용량화·유무선 통합화·인간화·지능화·초소형화 및 이동성 증대 방향으로 전개될 것으로 전망된다. 향후 5년간(2010-2015년) 정보통신산업에 216만-244만여 명의 신규인력 수요가 예상된다.

#### 제4절 소결 및 시사점

본 장에서는 산업현장의 인력 수요와 민간직업능력개발시장의 훈련 공급구조를 비교·분석하여 일치 혹은 괴리의 양상과 정도를 파악하고 정책적 함의를 제시하였다. 이를 위해 노동부의 2008년 사업체 인력 및 훈련수요조사, 훈련기관의 훈련공급 실태조사, 그리고 기업체직업훈련 실태조사 자료 등을 분석하였고, 향후 국내·외 산업발전의 전망을 살펴보았다. 주요 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

먼저, 산업인력 수요와 민간직업훈련시장의 인력 양성구조를 분석한 결과 기업들의 산업인력 수요는 수도권 집중이 심한 것으로 나타나고 있으며, 산업별로는 제조업과 사업서비스업 및 공공행정 분야인 것으로 조사되었다.

우선 산업인력 수요와 관련해 경기지역과 서울지역의 채용 수요를 합하면 54.04%로 전체 인력 수요의 과반 이상을 차지하며, 주요 상위 5개

지역을 합하면 약 72.32%로 훈련노동력 수요의 지역 집중이 심한 것으로 나타났다. 그 중에서도 특히 수도권 수요가 압도적인 것으로 조사되었다.

산업별로는 제조업의 훈련노동력 수요가 가장 높은 것으로 나타난다. 전체 수요 가운데 제조업의 훈련 수요가 35%로 조사되었으며, 다음은 사업서비스업 및 공공행정 분야로서 15.73%의 수요비중을 보여주고 있다. 이어 운수업 분야가 9.73%로 높게 나타나고 있다. 요컨대, 현재 훈련 노동력의 수요가 많이 발생하는 산업 분야는 제조업과 사업서비스업 및 공공행정 분야인 것으로 조사되었으며, 특히 제조업의 훈련 수요는 타 분야에 비해 압도적으로 높은 것으로 나타났다.

한편, 노동부의 2008년 기업체 직업훈련실태조사 결과에 따르면 우리나라 기업체 중 절반 가량이 자사에서 원하는 기술·능력을 갖추지 못한 인력을 보유하고 있으며, 이로 인해 여러 가지 경영상의 애로를 겪고 있어, 숙련 부족문제의 해소 및 완화가 주요한 과제로 나타났다.

노동부의 2008년 사업체 인력 및 훈련 수요조사, 훈련기관의 훈련공급 실태를 기계·장비, 전기·전자, 정보통신 직종의 직능수준에 따라 숙련 수준별 수급구조를 분석한 결과, 전반적으로 민간훈련기관들은 기업이 필요로 하는 훈련인력의 직능수준에 비해 낮은 수준의 인력을 양성·공급하는 것으로 나타났다.

기계·장비 분야를 대상으로 훈련이 필요한 직능수준별 인력 수요와 훈련 공급구조를 비교해 보면, 상대적으로 직능수준이 낮은 2수준은 공급이 17%p 가량 높고, 상대적 고수준인 3수준은 공급이 17%p 낮았으며, 특히 기계·장비분야의 설계·제도직종의 경우 2수준은 절대적 공급 과잉인 반면 3수준은 절대적 과소 공급상태이다.

전기·전자 분야 역시 훈련이 필요한 직능수준만을 두고 볼 때 저수준(2수준) 인력의 경우 공급 과잉, 고수준(3수준) 인력의 경우 과소 공급 상태로 분석되었다. 특히, 전기·전자 분야의 기기, 기계, 설비, 제어 직

종의 경우 고급 직능(3수준) 인력 수요 구성비(43.89%)에 비해, 3수준 훈련 공급 구성비(8.82%)는 현저히 낮았다.

정보통신 분야는 전체적으로 앞에서 살펴본 기계·장비 분야나 전기·전자 분야만큼 훈련인력 수급의 직능수준별 괴리가 심하지는 않았지만, 중분류 수준에서는 숙련 수급구조의 괴리가 심한 직종이 나타났다. 정보통신 분야의 통신설비 운용직종의 경우 상대적 고수준 직종 인력 수요 구성비가 높은 데 비해 훈련 공급은 저수준 중심으로 이루어져 있었던 반면, 시스템직종이나 데이터베이스직종은 훈련 공급이 수요에 비해 상대적으로 고수준에 치우쳐 있어 숙련 수급의 괴리가 발생하는 것으로 보인다.

지역을 4개 권역으로 나누어 훈련이 필요한 직능수준별 인력수요와 훈련공급을 직종별로 분석한 결과, 서울·경인 지역의 경우 기계·장비, 전기·전자 분야는 인력수요에 비해 훈련공급의 질적 수준이 상대적으로 낮으며, 정보통신 분야는 인력수요의 질적 구성과 훈련공급의 질적 구성이 유사한 것으로 나타났다. 서울·경인 지역을 제외한 나머지 지역의 경우, 숙련 수준별 수급구조의 괴리가 서울·경인 지역에 비해 심하지 않은 것으로 나타나, 숙련 수급구조의 괴리는 수도권에서 특히 문제가 되고 있음을 알 수 있다.

우리나라의 향후 산업 발전전망을 살펴보면, 제1차 산업인 농림·수산업은 첨단기술의 적용으로 생산성이 높아지는 반면 종사인구는 감소할 것으로, 제2차 산업인 광공업은 자동화 기술의 발달로 생산성이 꾸준히 증가하며, 제3차 산업인 서비스 산업은 의료, 레저, 스포츠 등 새로운 서비스 산업의 비중이 증대하는 등 빠른 속도로 성장할 것으로 예상된다.

첨단기술의 발달로 기술집약형 산업이 주축을 이루는 산업구조의 전문화와 계열화가 이루어지고, 체질이나 식성, 그리고 기호에 맞는 제품 생산 및 판매, 제품의 품질 외에 디자인 등 외형적인 요소가 더욱 강조되는 등 산업의 서비스화가 이루어지며, 부품을 생산하는 나라와 부품을 조립하는 나라가 서로 분업하는 산업의 국제화가 가속화될 것이다.

향후 산업기술의 발전 속도가 점점 빨라지면서, 서로 다른 분야와의 연관성이 커져서 산업 전체에 미치는 영향력이 더욱 확대될 것으로 예상된다. 또한, 생산 자동화, 정보화 기술의 발달, 신소재의 개발, 생산방식의 변화 등으로 제품 및 부품의 고도화가 가속화 될 것이다.

산업현장의 인력 수요구조와 민간직업능력개발시장의 훈련 공급구조 분석결과와 관련하여 정책적으로 고려해야 할 것들은 다음과 같다. 우선, 사용된 데이터의 조사대상 및 내용 등의 불일치로 인해 시장의 수요와 공급을 직접 연계해 파악할 수는 없지만 제한된 수준에서 경향적으로 분석하면 지역별 수요와 공급의 불일치 현상이 현저하게 나타나고 있다. 예컨대, 산업인력 수요의 경우 경기지역이 서울지역에 비해 높은 것으로 나타나고 있으나, 직업훈련시장 양성인원의 상대적 비율은 경기지역에 비해 서울이 높은 것으로 나타난다. 따라서 이러한 마찰을 극복하기 위한 체계적 시장조사와 인적자원개발 전략이 수립되어야 할 것이다.

다음으로 지역별로 특화된 직업훈련시장 인원 양성의 전략이 필요하다. 지역에 따라 산업의 인력 수요가 현저하게 다르기 때문이다. 예컨대, 전국적으로는 산업인력의 수요가 제조업에 집중(35%)된 것으로 조사되었으나 서울지역의 조사는 상반된 결과를 보여주고 있다. 즉, 서울지역에서 훈련노동력 수요가 가장 높게 나타나고 있는 산업 분야는 사업서비스업 및 공공행정(35.85%) 분야이며, 그 뒤를 제조업(13.7%)의 수요가 따르고 있는 것으로 나타난다. 따라서 직업훈련 양성전략 및 계획을 수립하는 단계에서 산업인력의 지역별 수요를 차별화하고 이에 기초해 적절한 인력공급시스템을 구축하는 것이 필요하다.

노동부의 2008년 기업체직업훈련실태조사 결과는 우리나라 기업 경영에서 숙련 부족문제의 해소 및 완화가 주요한 과제임을 보여준다. 따라서 숙련 부족문제에 대한 대응을 개별기업에만 맡겨둘 것이 아니라 정부 차원에서 보다 적극적으로 개입, 지원해야 할 것이다.

한편, 노동부의 2008년 사업체 인력 및 훈련 수요조사, 훈련기관의 훈

런 공급실태를 주요 직종의 직능수준에 따라 숙련수준별 수급구조를 분석한 결과는, 산업현장의 인력 수요의 질적 구성에 맞추기 위해 민간훈련기관에서 제공하는 양성훈련수준의 전반적인 상향 조정이 필요한 것으로 나타났다.

특히, 기계·장비 분야와 전기·전자 분야 훈련 공급의 수준별 구성을 산업현장의 숙련 수요구조에 맞게 하급과정은 축소하고 고급과정은 확대·공급하는 방향으로 재조정하는 것이 필요한 것으로 보인다. 중분류 수준에서 보면, 기계·장비 분야의 설계·제도직종의 경우 절대적 공급 과잉인 2수준의 구성비는 줄이고 과소 공급상태인 3수준의 구성비는 확대할 필요가 있다. 전기·전자 분야에서도 기기·기계·설비·제어직종의 경우 고급직능(3수준) 인력 수요 구성비(43.89%)에 비해 3수준 훈련 공급 구성비(8.82%)가 현저히 낮아 초급수준 훈련 공급 구성비의 축소, 고급과정 훈련 공급 구성비의 확대가 필요한 것으로 보인다.

정보통신 분야의 경우 전체적으로는 직종별·직능수준별 구성비의 괴리가 기계·장비 분야나 전기·전자 분야에 비해 적었지만, 중분류 수준에서 살펴보면, 통신설비 운용직종의 경우 고급과정 훈련 공급 구성을 늘릴 필요가 있으며, 이와 반대로 시스템직종이나 데이터베이스직종은 훈련 공급이 수요에 비해 지나치게 고수준에 치우쳐 있어 현장의 숙련수준별 수요에 맞추어 훈련을 공급해야 할 것으로 보인다.

지역별·직능수준별 인력 수요와 훈련공급을 직종별로 분석한 결과를 보면, 특히 서울·경인 지역의 기계·장비, 전기·전자 분야 직종과 관련된 훈련 공급의 질적수준을 산업현장의 수요구조에 맞게 저급과정은 축소하는 대신 고급과정을 확대 공급하는 방향으로 재구조화하여야 할 것으로 판단된다.

한편, 산업구조의 중·장기적 발전전망에 비추어, 급속한 기술변화에 대응하여 저숙련 근로자보다는 고숙련 근로자가 요구되며, 고도의 지속적인 능력개발이 요구된다. 특히, 근로자에게는 산업구조의 변화에 따라

새로운 일자리에 적응하기 위한 지속적인 직업능력개발과 사회적응력 제고가 요구된다.

산업구조의 고도화 등으로 직업능력개발에 대한 수요는 꾸준히 증가할 것으로 생각되므로 다양한 훈련 수요에 부응하는 수요자 중심, 시장 친화적 평생능력개발체제를 구축해야 한다. 즉, 수요자의 선택권을 강화하는 직업능력개발 전달체계를 구축하고, 산업 수요에 부응하는 직업능력개발과 국가자격체계를 구축하며, 직업능력개발시장의 건전한 경쟁체제를 형성해야 한다. 또한, 국제화 사회에 적응할 수 있는 외국어 습득, 국제법 및 특정 국가의 법규 습득, 외국인의 사고방식 및 관습 이해 등도 직업훈련에서 강조되어야 할 것이다.





## 제 4 장 민간직업능력개발기관의 훈련인프라 및 운영 실태<sup>9)</sup>

### 제1절 민간직업훈련기관의 훈련인프라 실태

#### 1. 기관의 주요 특징

민간직업훈련기관 방문면담조사 결과에서 나타난 기관 유형별 주요 특징을 살펴보면 다음과 같다.

직업전문학교는 대부분 실업자훈련, 우선선정직종훈련, 직업능력개발계좌제 등의 노동부 지원 사업에 적극적으로 참여하고 있으며, 훈련직종은 실내건축, 금형, 도배·몰딩, 미용, 네일아트 등 매우 다양하다. 훈련방법의 유형은 주로 집체훈련을 실시하고 있다.

일반대학교 평생교육원 내에는 사회지도자교육, 산업교육, 시민교육, 여성교육, 생활체육교육, 기타 취미·교양교육 등의 훈련과정과 학점은 행

---

9) 본 장에서는 민간직업훈련기관 900개소를 대상으로 실시한 설문조사 결과와 민간직업훈련기관 16개소를 대상으로 실시한 면담조사 결과를 토대로 민간직업훈련기관의 훈련인프라 실태(교직원 규모, 자산 및 시설 현황 등), 훈련규모(매출규모, 지출비용, 훈련실적 등), 훈련구조(훈련 참여자의 특징, 훈련과정의 특징, 산업현장과의 연관성 등), 운영 특성(운영상의 변화, 경영 패턴 등)을 파악하였음.

제, 방과 후 학교 등을 설치하여 운영하고 있으며, 대부분의 대학교에서 교육과학기술부 지원 과정, 노동부 지원 과정, 행정안전부 산하 한국정보문화진흥원 지원 과정 등을 실시하고 있다. 훈련방법의 유형은 주로 집체훈련과 현장훈련을 실시하고 일부 인터넷원격훈련을 실시하고 있다.

전문대학 평생교육원에서는 직업상담사 과정, 스포츠마사지 과정, 병원 실무 코디네이터 과정, 예쁜글씨 POP 과정, 요가 과정, 아나운서 입문 과정 등 주로 능력개발 과정이나 취미활동 과정이 설치되어 있으며, 재학생을 대상으로 학과별 특강도 실시하고 있다. 학과별 특강은 정규 강의에서 실시하지 않는 실기 중심의 교육 과정이며 대부분 자격증 취득을 목적으로 운영되고 있다. 또한, 방학 중에는 지역 공무원을 대상으로 직무능력 향상을 위한 교육을 실시하고 있다. 훈련방법의 유형은 주로 집체훈련을 실시하고 있으며 인터넷원격훈련을 추진 중에 있다.

학원의 대부분은 실업자훈련, 재직자훈련, 계좌제 훈련 등의 노동부 지원사업과 학점은행제에 적극적으로 참여하고 있으며, 훈련방법의 유형은 주로 집체훈련과 현장훈련을 실시하고 있다.

여성인력개발센터는 YMCA 등이 운영하고 있는 여성 취업을 목적으로 하는 직업훈련 전문기관이다. 대부분 정부 지원 사업과 관련한 훈련 과정을 운영하고 있으며, 주로 실업자훈련 과정과 직업능력개발계좌제 과정을 운영하고 있다. 또한, 창업요리반, 요양보호사 1급, 직업상담사 2급 등 여성 취업을 위한 다양한 훈련 과정이 운영되고 있다. 훈련방법의 유형으로는 주로 집체훈련을 실시하고 있다.

사업체 부설 연수원의 대부분은 100~300여명을 수용할 수 있는 대강의장과 50~60명을 수용하는 중·소강의장, 토의장을 보유하고 있으며, 기숙사, 각종 편의시설 및 휴게시설을 갖추고 있다. 훈련방법의 유형은 집체훈련, 인터넷원격훈련을 실시하고 있다. 훈련과정은 주로 재직자의 직무능력향상을 목적으로 리더십, 조직 활성화 등 관련 과정이 많으며, 특히 공공기관 대상 훈련과정이나 e-러닝 형태의 훈련과정을 운영하고 있다.

e-러닝 훈련기관은 대부분 e-러닝 교육서비스, 콘텐츠 개발 및 사이버 교육시스템 구축, HR 컨설팅 등의 사업을 기반으로 영어회화 평가인증 사업, 출판, D-Book 사업 등 지식정보서비스로의 사업영역을 확장하고 있으며, 훈련방법의 유형은 e-러닝 외에 집체훈련도 실시하고 있다.

우편원격훈련기관은 일반적으로 우편원격훈련을 기반으로 통신교육컨설팅, 웹콘텐츠 개발, 출판사업 등의 분야에서 사업을 진행하고 있으며, 훈련과정은 주로 사무 관련 훈련과정이다.

## 2. 교직원 현황

민간직업훈련기관의 교직원 현황을 살펴보면 <표 4-1>과 같다.

교·강사의 경우에는 기관유형에 따라서는 인터넷원격훈련기관이 91.97명, 일반대학교 평생교육원이 88.88명으로 교·강사 수가 다른 기관보다 상대적으로 많은 것으로 나타난 반면, 학원은 13.58명으로 교·강사 수가 다른 기관보다 상대적으로 적은 것으로 나타났으며, 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 20.23명, 향상주력형이 55.22명, 복합형이 46.33명으로 향상주력형이 교·강사 수가 가장 많은 것으로 나타났으며, 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 43.64명, 일반형이 25.60명, 첨단형이 19.00명으로 전통형이 교·강사 수가 가장 많은 것으로 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .05$ ).

행정직원의 경우에는 기관유형에 따라서는 인터넷원격훈련기관이 27.35명, 사업체 연수원(훈련원 포함)이 26.23명으로 행정직원 수가 다른 기관보다 상대적으로 많은 것으로 나타난 반면, 전문대학 평생교육원은 3.00명, 학원은 3.69명으로 행정직원 수가 다른 기관보다 상대적으로 적은 것으로 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 5.44명, 향상주력형이 13.02명, 복합형이

14.67명으로 복합형이 행정직원 수가 가장 많은 것으로 나타났으며 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 행정직원 수가 가장 많은 것으로 나타났으나 통계적으로는 유의한 차이를 보이지 않았다.

기타 직원의 경우에는 기관유형에 따라서는 인터넷원격훈련기관이 31.13명으로 기타 직원 수가 다른 기관보다 상대적으로 많은 것으로 나타난 반면, 전문대학 평생교육원은 1.00명으로 기타 직원 수가 다른 기관보다 상대적으로 적은 것으로 나타났으며, 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 1.72명, 향상주력형이 11.57명, 복합형이 3.42명으로 향상주력형이 기타 직원 수가 가장 많은 것으로 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 일반형이 기타 직원 수가 가장 많은 것으로 나타났으나 통계적으로는 유의한 차이를 보이지 않았다.

전체인원의 경우에는 기관유형에 따라서는 인터넷원격훈련기관이 124.79명, 사업체 연수원(훈련원 포함)이 108.28명으로 직원 수가 다른 기관보다 상대적으로 많은 것으로 나타난 반면, 학원은 19.08명으로 직원 수가 다른 기관보다 상대적으로 적은 것으로 나타났으며, 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 26.71명, 향상주력형이 70.59명, 복합형이 75.60명으로 복합형이 직원 수가 가장 많은 것으로 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 직원 수가 가장 많은 것으로 나타났으나 통계적으로는 유의한 차이를 보이지 않았다.

민간직업훈련기관의 교·강사 전체 평균은 30.72명으로 이는 공공직업훈련기관인 한국폴리텍Ⅱ대학 인천캠퍼스(81명)보다 적은 편이나 지자체훈련기관인 서울시립상계직업전문학교(24명), 경기도립직업전문학교(27명)보다 많은 편이다. 그러나 이들 기관은 민간직업훈련기관 중 민간직업전문학교(25.67명)나 학원(13.58명)에 비하면 유사하거나 적은 편이다.

또한, 민간직업훈련기관의 행정직원 전체 평균은 7.97명으로 이는 공공직업훈련기관인 한국폴리텍Ⅱ대학 인천캠퍼스(22명)와 지자체 훈련기관인 경기도립직업전문학교(10명)보다 적은 편이나 지자체 훈련기관인 서울시립상계직업전문학교(5명)보다 많은 편이다.

한편, 노동조합이 있는 훈련기관은 4%(36개소/900개소) 정도이었으며, 이러한 기관 중에서 전체 직원의 노조 가입률은 61.12%인 것으로 나타났다.

<표 4-1> 민간직업훈련기관의 교직원 현황

(단위: 명, 개소)

구분		교강사	행정직원	기타 직원	전체
평균계		30.72(812)	7.97(856)	4.48(742)	41.80(735)
기관 유형	민간직업전문학교	25.67(366)	6.83(375)	3.97(338)	34.78(329)
	학원	13.58(237)	3.69(250)	1.92(206)	19.08(195)
	일반대학교 평생교육원	88.88(25)	12.17(30)	3.41(22)	85.89(28)
	전문대학 평생교육원	26.67(9)	3.00(12)	1.00(10)	30.13(8)
	사업체 연수원 (훈련원 포함)	80.33(24)	26.23(26)	4.38(24)	108.28(25)
	사업주 단체	23.29(24)	9.31(29)	4.19(27)	32.21(28)
	인터넷원격훈련기관	91.97(35)	27.35(37)	31.13(32)	124.79(34)
	우편원격훈련기관	85.04(28)	10.77(30)	1.73(26)	97.42(26)
	기타	27.80(64)	9.70(67)	4.30(57)	40.79(62)
	유의도	.000***	.000***	.000***	.000***
양성/ 향상 유형	양성주력형	20.23(277)	5.44(285)	1.72(251)	26.71(240)
	향상주력형	55.22(198)	13.02(208)	11.57(194)	70.59(198)
	복합형	46.33(24)	14.67(24)	3.42(24)	75.60(20)
	유의도	.000***	.000***	.000***	.000***
기술 수준 별 유형	전통형	43.64(66)	13.36(66)	1.66(58)	59.00(62)
	일반형	25.60(246)	7.55(258)	5.11(234)	40.41(225)
	첨단형	19.00(42)	9.48(42)	1.75(40)	29.38(42)
	유의도	.031*	.228	.323	.102

주: \*p<.05, \*\*\*p<.001

### 3. 자산 및 시설 현황

민간직업훈련기관의 자산 및 시설 현황을 살펴보면 <표 4-2>와 같다.

자산 총액의 경우에는 기관유형에 따라서는 사업체 연수원(훈련원 포함)이 36033890.08만 원, 사업주 단체는 25992002.56만 원으로 다른 기관보다 상대적으로 높게 나타난 반면, 전문대학 평생교육원은 11416.70만 원으로 다른 기관보다 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .01$ ). 양성/향상유형에 따라서는 향상주력형이 자산총액이 가장 많은 것으로 나타났고, 기술수준별 유형에 따라서는 일반형이 자산총액이 가장 많은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

대지의 경우에는 기관유형에 따라서는 사업체 연수원(훈련원 포함)이 96289.41 $m^2$ , 우편원격훈련기관이 83840.21 $m^2$ 로 대지 면적이 다른 기관보다 상대적으로 넓은 것으로 나타난 반면, 전문대학 평생교육원은 1320.00 $m^2$ , 학원은 2665.32 $m^2$ 로 대지 면적이 다른 기관보다 상대적으로 좁은 것으로 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 3395.04 $m^2$ , 향상주력형이 31244.90 $m^2$ , 복합형이 26399.38 $m^2$ 로 향상주력형이 대지 면적이 가장 넓은 것으로 나타났다( $p < .01$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 일반형이 대지 면적이 가장 넓은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

연건평의 경우에는 기관유형에 따라서는 우편원격훈련기관이 연건평이 가장 넓은 것으로 나타났고, 양성/향상유형에 따라서는 향상주력형이 연건평이 가장 넓은 것으로 나타났으며, 기술수준별 유형에 따라서는 일반형이 연건평이 가장 넓은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

&lt;표 4-2&gt; 민간직업훈련기관의 자산 및 시설 현황

(단위: 만원, m<sup>2</sup>, 개소)

구 분		자산총액(만원)	대지(m <sup>2</sup> )	연건평(m <sup>2</sup> )
평균계		4487061.46 (511)	10649.33 (438)	21945.79 (588)
기관 유형	민간직업전문학교	3398681.17 (233)	6311.65 (231)	34138.56 (238)
	학원	212061.46 (141)	2665.32 (108)	1876.68 (163)
	일반대학교 평생교육원	6474002.48 (7)	10201.04 (10)	2162.62 (15)
	전문대학 평생교육원	11416.70 (1)	1320.00 (2)	3544.36 (4)
	사업체 연수원 (훈련원 포함)	36033890.08 (18)	96289.41 (13)	7867.56 (13)
	사업주 단체	25992002.56 (19)	11497.91 (14)	20114.29 (19)
	인터넷원격훈련기관	8951734.27 (30)	4133.81 (16)	4244.96 (24)
	우편원격훈련기관	52358.83 (23)	83840.21 (14)	100913.53 (21)
	기타	347467.71 (39)	5375.78 (30)	2650.12 (44)
	유의도	.002**	.000***	.566
양성/ 향상 유형	양성주력형	242799.28 (168)	3395.04 (178)	10787.54 (231)
	향상주력형	10660537.70 (146)	31244.90 (100)	29549.07 (156)
	복합형	237954.59 (14)	26399.38 (16)	6406.56 (18)
	유의도	.077	.002**	.479
기술 수준 별 유형	전통형	290417.15 (42)	5501.25 (44)	5012.53 (58)
	일반형	4308307.57 (160)	12998.77 (163)	54814.16 (206)
	첨단형	63533.78 (26)	637.45 (22)	1732.22 (38)
	유의도	.602	.592	.332

주: \*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

민간직업훈련기관의 시설 현황을 살펴보면 <표 4-3>과 같다.

강의실의 경우에는 기관유형에 따라서는 일반대학교 평생교육원이 14.46개로 강의실 개수가 다른 기관보다 상대적으로 많은 것으로 나타난 반면, 우편원격훈련기관은 0.47개, 사업주 단체는 3.54개로 강의실 개수가 다른 기관보다 상대적으로 적은 것으로 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 강의실 개수가 가장 많은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았고, 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 6.20개, 일반형이 4.90개, 첨단형이 7.94개로 첨단형이 강의실 개수가 가장 많은 것으로 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .05$ ).

실습실의 경우에는 기관유형에 따라서는 일반대학교 평생교육원이 6.50개로 실습실 개수가 다른 기관보다 상대적으로 많은 것으로 나타난 반면, 우편원격훈련기관은 0.08개, 사업주 단체는 1.80개로 실습실 개수가 다른 기관보다 상대적으로 적은 것으로 나타났으며 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 실습실 개수가 가장 많은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았고, 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 7.96개, 일반형이 5.14개, 첨단형이 5.15개로 전통형이 실습실 개수가 가장 많은 것으로 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .05$ ).

휴게실의 경우에는 인터넷원격훈련기관이 2.20개로 휴게실 개수가 다른 기관보다 상대적으로 많은 것으로 나타난 반면, 우편원격훈련기관은 0.47개로 휴게실 개수가 다른 기관보다 상대적으로 적은 것으로 나타났으며( $p < .05$ ). 양성/향상유형에 따라서는 복합형이 휴게실 개수가 가장 많은 것으로 나타났고, 기술수준별 유형에 따라서는 일반형이 휴게실 개수가 가장 많은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.



&lt;표 4-3&gt; 민간직업훈련기관의 시설 현황

(단위: 개, 개소)

구 분		강의실	실습실	휴게실	기타
평균계		5.73(739)	4.53(562)	1.54(628)	2.24(287)
기관 유형	민간직업전문학교	5.33(328)	5.35(263)	1.65(310)	2.36(160)
	학원	5.18(223)	3.25(173)	1.24(159)	1.65(54)
	일반대학교 평생교육원	14.46(26)	6.50(18)	1.56(25)	2.50(10)
	전문대학 평생교육원	6.30(10)	2.67(6)	1.00(7)	1.67(3)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	7.58(19)	5.11(19)	1.53(19)	4.00(12)
	사업주 단체	3.54(28)	1.80(15)	1.63(19)	2.86(7)
	인터넷원격훈련기관	7.04(25)	2.36(14)	2.20(920)	.50(6)
	우편원격훈련기관	.47(15)	.08(12)	.47(15)	.25(4)
	기타	7.15(65)	6.83(42)	1.83(54)	2.42(31)
	유의도	.000***	.000***	.025*	.127
양성/ 향상 유형	양성주력형	5.40(264)	5.00(229)	1.61(237)	2.07(127)
	향상주력형	5.15(172)	4.90(120)	1.44(142)	2.63(64)
	복합형	5.00(18)	3.86(14)	1.88(16)	1.60(10)
	유의도	.935	.813	.382	.310
기술 수준 별 유형	전통형	6.20(60)	7.96(50)	1.43(56)	2.86(42)
	일반형	4.90(231)	5.14(188)	1.71(198)	2.02(107)
	첨단형	7.94(36)	5.15(40)	1.62(42)	3.13(16)
	유의도	.025*	.034*	.499	.158

주: \*p&lt;.05, \*\*\*p&lt;.001

## 제2절 민간직업훈련기관의 훈련 규모

## 1. 매출액

## 가. 전체 매출금액

민간직업훈련기관의 최근 3년간(2006~2008년) 주요 사업의 매출액을

살펴보면 <표 4-4>와 같다. 전체적으로 매출액이 크게 증가하여 2008년 매출액이 2006년 대비 약 2.5배 증가한 것을 알 수 있다.

기관 유형별로 보면 민간직업전문학교, 학원, 일반대학교 평생교육원, 전문대학교 평생교육원, 사업체 연수원, 인터넷원격훈련기관 등 전반적으로 증가하였다. 특히 사업체 연수원의 경우 1,740.00백만 원에서 5,771.30백만 원으로 약 3배 이상 증가하여 가장 많은 증가폭을 보였다. 유일하게 매출액이 감소한 기관 유형은 우편훈련기관으로 3,160.50백만 원에서 1,960.92백만 원으로 감소하였다.

양성/향상유형별로 보면 양성주력형, 향상주력형, 복합형 모두 증가하였으나, 양성주력형이 향상주력형과 복합형에 비해 상대적으로 증가폭이 작았다.

기술수준별 유형을 보면 전통형과 일반형 모두 2006년에 비해 2008년 매출액이 2배 가까이 증가한 반면, 첨단형의 증가폭은 다소 완만한 것으로 나타났다.

결국 2006~2008년 3년 동안 유형별로 가장 많은 매출액을 보이는 곳은 기관 유형에서는 인터넷원격훈련기관이, 양성/향상유형에서는 향상주력형이었다. 즉, 인터넷원격훈련기관의 경우 2006년에서 2007년까지는 급격한 매출 증대를 보이다가 2007년에서 2008년에는 다소 정체현상을 보이고 있고, 향상주력형도 비슷한 양상을 보이고 있다. 기술수준별 유형에서는 2006, 2007년 2년 동안은 첨단형이 가장 많은 매출을 기록하다가 2008년에 들어와서는 일반형의 매출이 첨단형의 매출을 추월하여 가장 많은 매출을 보이고 있으나 그 차이가 통계적으로 유의한 것은 아니다.

&lt;표 4-4&gt; 민간직업훈련기관의 연간 매출액 현황

(단위: 백만 원, 개소)

구 분		2006년	2007년	2008년
평균계		1394.91(279)	2934.60(318)	3489.20(446)
기관 유형	민간직업전문학교	1324.97(143)	2888.49(159)	3404.54(210)
	학원	569.43(75)	646.35(81)	726.36(121)
	일반대학교 평생교육원	2178.50(4)	2059.00(7)	4459.41(12)
	전문대학 평생교육원	70.00(2)	68.00(2)	83.00(2)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	1740.00(3)	3341.60(5)	5771.30(10)
	사업주 단체	979.25(8)	988.67(9)	900.67(15)
	인터넷원격훈련기관	6268.36(11)	17646.17(18)	18316.69(26)
	우편원격훈련기관	3160.50(6)	1021.40(18)	1960.92(18)
	기타	1747.37(27)	1984.39(27)	3653.41(32)
유의도		.075	.130	.020*
양성/ 향상 유형	양성주력형	1001.59(115)	1076.15(124)	1800.64(164)
	향상주력형	2594.04(92)	6588.98(112)	6653.75(158)
	복합형	845.67(6)	975.00(8)	2303.91(22)
	유의도	.117	.136	.133
기술 수준 별 유형	전통형	1668.82(34)	1214.59(34)	2496.81(54)
	일반형	1867.45(112)	2142.85(125)	3207.67(167)
	첨단형	2524.50(20)	2590.18(22)	3003.50(24)
	유의도	.886	.730	.902

주: \*p&lt;.05

## 나. 사업별 매출금액

연간 매출액에서 고용보험 환급과정 금액에 대해 살펴보면 <표 4-5>와 같다.

고용보험 환급과정 매출액 증가 추이를 보면 2007년이 2006년에 비해 다소 줄어들었다가 2008년 들어 증가하고 있는 것을 알 수 있다. 그러나, 대부분의 유형에서 고용보험 환급과정 매출액이 증가하는 데 비해 우편 원격훈련기관의 고용보험 환급과정 매출액은 감소하고 있다. 특히, 2007

년 들어 급격히 감소하여 2006년 대비 1/3 수준으로 매출액이 급감하였다. 기관유형별로 보면 3년 동안 인터넷 원격훈련기관의 고용보험 환급과정 매출액이 가장 많은 비중을 차지하였고, 양성/향상유형별로는 향상주력형이, 기술수준별 유형별로는 2007년을 제외하고 전통형이 가장 많은 고용보험 환급과정 매출액을 보이고 있다. 특히 전통형은 매출의 감소 및 증가폭의 정도가 다른 유형에 비해 큰 것으로 나타났다.

2008년의 경우 기관유형에 따라서는 인터넷원격훈련기관이 3362.84백만 원, 사업체 연수원(훈련원 포함)이 1775.50백만 원으로 고용보험 환급과정 연간매출액이 상대적으로 높게 나타난 반면, 학원은 208.21백만 원, 사업주 단체는 288.15백만 원으로 고용보험 환급과정 연간매출액이 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 242.90백만 원, 향상주력형이 1133.98백만 원, 복합형이 418.20백만 원으로 향상주력형이 고용보험 환급과정 연간매출액이 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다( $p < .01$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 1581.62백만 원, 일반형이 572.39백만 원, 첨단형이 378.47백만 원으로 전통형이 고용보험 환급과정 연간매출액이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-5> 민간직업훈련기관의 고용보험 환급과정 연간 매출액

(단위: 백만 원, 개소)

구 분		2006년	2007년	2008년
평균계		556.93(274)	536.52(325)	626.29(499)
기관 유형	민간직업전문학교	458.77(139)	422.62(170)	480.60(230)
	학원	254.95(73)	286.85(76)	208.21(140)
	일반대학교 평생교육원	.00(2)	7.00(3)	741.60(5)
	전문대학 평생교육원	.00(0)	.00(0)	.00(0)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	1134.29(7)	1321.43(7)	1775.50(12)
	사업주 단체	234.00(8)	277.00(9)	288.15(20)

<표 계속>

구 분		2006년	2007년	2008년
평균계		556.93(274)	536.52(325)	626.29(499)
기관 유형	인터넷원격훈련기관	2713.10(10)	2089.06(18)	3362.84(29)
	우편원격훈련기관	2379.25(8)	938.29(14)	791.72(25)
	기타	527.48(27)	650.69(28)	651.03(38)
	유의도	.001***	.007**	.000***
양성/ 향상 유형	양성주력형	184.57(109)	197.13(118)	242.90(172)
	향상주력형	1204.38(100)	1030.19(126)	1133.98(194)
	복합형	235.33(6)	208.40(10)	418.20(20)
	유의도	.001***	.003**	.003**
기술 수준별 유형	전통형	1315.20(30)	630.94(32)	1581.62(52)
	일반형	645.10(106)	740.92(115)	572.39(173)
	첨단형	291.55(22)	322.58(24)	378.47(34)
	유의도	.251	.716	.068

주: \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

#### 다. 매출액 구성 비중

민간직업훈련기관의 주요사업 매출액에서 고용보험 환급과정 매출이 차지하는 비중에 대해 살펴보면 <표 4-6>과 같다.

전체적으로 보면 2006년 52.17%, 2007년 50.98%, 2008년 50.64% 등 50% 안팎에서 비슷한 비중을 유지하고 있다. 기관유형별로는 우편원격훈련기관이 2006년을 제외하고 2007년 62.27%, 2008년 69.01%로 가장 많은 비중을 차지하였다. 2006년에는 인터넷원격훈련기관이 73.12%로 가장 많은 비중을 차지하였다. 양성/향상유형별로는 향상주력형이 2006년 59.67%, 2007년 58.83%, 2008년 58.40%를 차지하는 등 3년 동안 가장 높은 비중을 보였다.

기술수준별 유형으로는 전통형이 2006년 54.98%, 2007년 54.01%, 2008년 49.16%를 차지하는 등 3년 동안 가장 높은 비중을 보였다. 그러나 2006년과 2007년의 고용보험 환급과정 매출 구성 비중의 차이가 통계적으로 유의한 것은 아니다. 대부분의 유형이 연차별로 조금씩 비중이 증가하거나 전년도와 비슷한 비중을 보인 반면, 인터넷원격훈련기관의

경우는 2006년 73.12%, 2007년 62.26%, 2008년 58.49%를 보이는 등 지속적으로 그 비중이 낮아지고 있다.

2008년의 경우 기관유형에 따라서는 우편원격훈련기관이 69.01%로 비중이 고용보험 환급과정 매출 구성 비중이 상대적으로 높게 나타난 반면 일반대학교 평생교육원은 4.14%로 고용보험 환급과정 매출 구성 비중이 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .05$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 44.85%, 향상주력형이 58.40%, 복합형이 34.00%로 향상주력형이 고용보험 환급과정 매출 구성 비중이 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 49.16%로 고용보험 환급과정 매출 구성 비중이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-6> 민간직업훈련기관의 고용보험 환급과정 매출 구성 비중

(단위: %, 개소)

구 분		2006년	2007년	2008년
평균계		52.17(244)	50.98(288)	50.64(435)
기관유형	민간직업전문학교	49.68(121)	48.89(146)	49.06(193)
	학원	55.37(65)	55.26(70)	50.97(125)
	일반대학교 평생교육원	.00(2)	2.00(3)	4.14(5)
	전문대학 평생교육원	.00(0)	.00(0)	.00(0)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	60.00(1)	60.00(1)	46.67(6)
	사업주 단체	49.11(9)	52.73(10)	58.24(19)
	인터넷원격훈련기관	73.12(10)	62.26(18)	58.49(26)
	우편원격훈련기관	68.87(9)	62.27(12)	69.01(21)
	기타	46.93(27)	43.44(28)	45.26(40)
	유의도	.123	.168	.019*
양성/향상 유형	양성주력형	44.86(101)	43.69(108)	44.85(152)
	향상주력형	59.67(92)	58.83(114)	58.40(174)
	복합형	26.00(4)	33.00(10)	34.00(18)
	유의도	.006**	.003**	.001***
기술 수준별 유형	전통형	54.98(28)	54.01(28)	49.16(50)
	일반형	48.07(104)	48.78(115)	48.65(167)
	첨단형	43.93(16)	49.06(18)	44.63(24)
	유의도	.590	.812	.878

주: \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

민간직업훈련기관의 주요사업 매출액에서 고용보험 비환급과정 매출이 차지하는 비중에 대해 살펴보면 <표 4-7>과 같다.

전체적으로 보면 2006년 54.50%, 2007년 52.05%, 2008년 50.18%로 감소하는 경향을 보이고 있다. 기관유형에서 전문대학의 고용보험 비환급과정 매출 구성 비중은 3년 동안 계속 100%로 가장 높은 비중을 보이고 있다. 민간직업전문학교와 일반대학교 평생교육원의 고용보험 비환급과정 매출 구성 비중은 소폭으로 감소 경향을 보이는 반면, 사업체 연수원(훈련원 포함)과 인터넷원격훈련기관, 우편원격훈련기관의 고용보험 비환급과정 매출 구성 비중은 소폭으로 증가하는 경향을 보이고 있다. 양성/향상 유형에서는 복합형이 2006년 76.00%, 2007년 79.00%, 2008년 71.38%로 가장 높은 고용보험 비환급과정 매출 구성 비중을 나타내고 있다. 기술수준별 유형에서는 전통형과 일반형, 첨단형 간 고용보험 비환급과정 매출 구성 비중의 차이가 크지 않은데, 이 중에서는 일반형의 비중이 가장 높은 것으로 나타났다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 전문대학 평생교육원이 100.00%로 고용보험 비환급과정 매출 구성 비중이 상대적으로 높게 나타난 반면, 우편원격훈련기관은 13.94%, 인터넷원격훈련기관은 24.81%로 고용보험 비환급과정 매출 구성 비중이 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 57.46%, 향상주력형이 32.84%, 복합형이 71.38%로 복합형이 고용보험 비환급과정 매출 구성 비중이 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 첨단형이 53.27%로 고용보험 비환급과정 매출 구성 비중이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

&lt;표 4-7&gt; 민간직업훈련기관의 고용보험 비환급과정 매출 구성 비중

(단위: %, 개소)

구 분		2006년	2007년	2008년
평균계		54.50(248)	52.05(265)	50.18(382)
기관유형	민간직업전문학교	63.70(132)	61.10(137)	58.45(178)
	학원	49.40(71)	46.23(76)	47.37(120)
	일반대학교 평생교육원	91.25(4)	90.75(4)	86.14(7)
	전문대학 평생교육원	100.00(2)	100.00(2)	100.00(2)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	27.00(1)	9.15(3)	30.71(8)
	사업주 단체	30.20(6)	29.06(7)	35.07(12)
	인터넷원격훈련기관	19.09(6)	23.68(15)	24.81(21)
	우편원격훈련기관	12.00(6)	13.65(4)	13.94(8)
	기타	33.48(18)	41.47(17)	37.56(26)
	유의도	.000***	.000***	.000***
양성/향상 유형	양성주력형	61.42(105)	63.41(106)	57.46(148)
	향상주력형	37.29(78)	32.80(94)	32.84(126)
	복합형	76.00(6)	79.00(6)	71.38(16)
	유의도	.000***	.000***	.000***
기술 수준별 유형	전통형	49.18(32)	52.67(30)	52.10(46)
	일반형	57.14(106)	55.43(103)	52.89(141)
	첨단형	47.29(18)	45.56(22)	53.27(24)
	유의도	.401	.529	.989

주: \*\*\*p&lt;.001

민간직업훈련기관의 주요사업 매출액에서 교육훈련사업 이외의 사업 매출이 차지하는 비중에 대해 살펴보면 <표 4-8>과 같다. 2006년보다 2007년에 교육훈련사업 이외의 사업 매출 비중이 증가하다가 2008년 들어 소폭 감소하였다. 기관유형별 중에서는 2006년에 일반대학교 평생교육원의 매출 비중이 가장 높았으나 2007년 이후에는 사업체 연수원(훈련원 포함)의 매출 비중이 가장 높게 나왔다. 양성/향상유형별로는 3년 동안 양성주력형의 매출 비중이 가장 높게 나왔는데, 2007년의 경우 양성주력형과 복합형의 비중 차이는 크게 나오지 않았다. 기술수준별 유형으로는 2006년에 첨단형의 비중이 제일 컸으나 2007년 이후에는 일반형의



비중이 가장 높은 것으로 나타났다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 사업체 연수원(훈련원 포함)이 65.19%, 학원이 55.79%로 교육훈련사업 이외의 사업 매출 구성 비중이 상대적으로 높게 나타난 반면, 민간직업전문학교는 29.50%로 교육훈련사업 이외의 사업 매출 구성 비중이 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 47.13%로 교육훈련사업 이외의 사업 매출 구성 비중이 가장 높게 나타났고, 기술수준별 유형에 따라서는 일반형이 48.31%로 교육훈련사업 이외의 사업 매출 구성 비중이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-8> 민간직업훈련기관의 교육훈련사업 이외 사업 매출 구성 비중

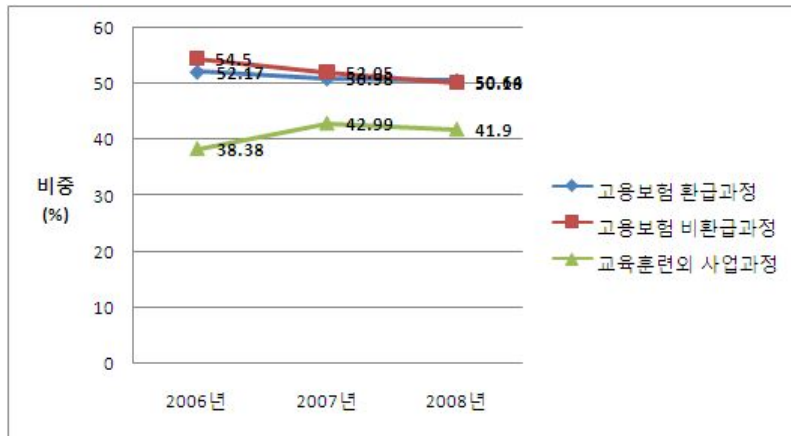
(단위: %, 개소)

구 분	2006년	2007년	2008년	
평균계	38.38(142)	42.99(162)	41.90(234)	
기관유형	민간직업전문학교	29.90(60)	32.35(68)	29.50(93)
	학원	41.03(36)	55.56(41)	55.79(67)
	일반대학교 평생교육원	54.38(8)	53.88(8)	47.63(10)
	전문대학 평생교육원	.0(0)	.0(0)	.0(0)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	13.00(1)	70.85(3)	65.19(7)
	사업주 단체	52.43(7)	44.10(6)	37.30(10)
	인터넷원격훈련기관	35.64(7)	26.66(12)	32.29(17)
	우편원격훈련기관	41.64(5)	50.20(6)	39.88(11)
	기타	50.34(18)	53.17(18)	54.26(19)
양성/향상 유형	유의도	.318	.044*	.000***
	양성주력형	43.98(56)	49.09(64)	47.13(76)
	향상주력형	33.73(54)	37.01(64)	35.46(92)
	복합형	20.00(2)	49.00(4)	24.60(10)
기술 수준별 유형	유의도	.273	.223	.051
	전통형	24.35(20)	35.38(20)	29.85(32)
	일반형	44.40(60)	49.38(62)	48.31(80)
	첨단형	50.80(8)	46.54(10)	41.12(10)
유의도	.080	.390	.070	

주: \* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$

민간직업훈련기관의 주요사업 매출액의 최근 3년간(2006~2008년) 사업별 구성 비중을 전체적으로 살펴보면 [그림 4-1]과 같다. 고용보험 환급과정의 비중은 50~52% 정도이고, 2006년에서 2008년까지 매년 약간씩 감소하는 경향이 있었다. 고용보험 비환급과정의 비중은 50~54% 정도이고, 2006년에서 2008년까지 매년 약간씩 감소하는 경향이 있었다. 교육훈련외 사업의 비중은 2006년보다 2007년에 대폭 증가하다가 2008년 들어 약간 감소하였다.

[그림 4-1] 민간직업훈련기관의 매출액 구성 비중



## 2. 지출비용

### 가. 총 지출비용

민간직업훈련기관의 최근 3년간(2006~2008년) 총 지출비를 살펴보면 <표 4-9>와 같다.

2006년보다 2007년에 총 지출비는 대폭 감소하다가 2008년 들어 약간 증가하였는데, 이는 민간직업전문학교의 영향이 크기 때문으로 판단된다.

기관 유형에 따라서는 2006년에 인터넷원격훈련기관의 민간직업전문학교의 총 지출비가 가장 높았으나 2007년 이후에는 원터넷원격훈련기관과 사업체 연수원(훈련원 포함)의 총 지출비가 가장 높게 나왔다. 양성/향상유형별로는 3년 동안 향상주력형의 총 지출비가 높게 나왔으며, 기술 수준별 유형으로는 3년 동안 첨단형의 총 지출비가 가장 높게 나타났으며, 2008년에는 전통형의 총 지출비가 크게 증가한 것으로 나타났다.

2008년의 경우에는 기관 유형에 따라서는 인터넷원격훈련기관이 6809.61백만 원, 사업체 연수원(훈련원 포함)이 5273.71백만 원으로 전체 지출비용이 상대적으로 높게 나타난 반면, 전문대학 평생교육원은 96.33백만 원으로 전체 지출비용이 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 향상주력형이 2806.78백만 원으로 전체 지출비용이 가장 높게 나타났고, 기술 수준별 유형에 따라서는 첨단형이 2872.31백만 원으로 전체 지출비용이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-9> 민간직업훈련기관의 전체 지출비용 현황

(단위: 백만 원, 개소)

구 분		2006년	2007년	2008년
평균계		1844.70(305)	1508.86(347)	1678.86(467)
기관 유형	민간직업전문학교	1891.70(165)	1423.18(179)	1565.29(234)
	학원	577.38(74)	758.47(87)	694.56(128)
	일반대학교 평생교육원	835.50(8)	1050.75(8)	1249.22(9)
	전문대학 평생교육원	81.67(3)	91.00(3)	96.33(3)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	2663.00(5)	3096.00(5)	5273.71(7)
	사업주 단체	1042.38(8)	1117.25(8)	1060.75(16)
	인터넷원격훈련기관	6029.83(12)	5284.18(17)	6809.61(23)
	우편원격훈련기관	992.00(4)	2003.20(10)	2093.84(16)
	기타	2033.35(26)	1995.97(30)	2364.65(31)
	유의도	.986	.145	.001***

<표 계속>

구 분		2006년	2007년	2008년
평균계		1844.70(305)	1508.86(347)	1678.86(467)
양성/ 향상 유형	양성주력형	1005.03(131)	1307.64(148)	1433.59(188)
	향상주력형	2484.98(88)	2570.86(102)	2806.78(140)
	복합형	736.67(6)	1208.20(10)	787.00(22)
	유의도	.121	.241	.117
기술 수준별 유형	전통형	710.28(36)	769.05(40)	1904.93(60)
	일반형	1863.44(120)	2065.20(137)	2070.30(177)
	첨단형	2996.22(18)	3051.40(20)	2872.31(26)
	유의도	.388	.402	.849

주: \*\*\*p<.001

#### 나. 항목별 지출 비용

민간직업훈련기관의 지출비용 중 인건비부문에 대해 살펴보면 <표 4-10>과 같다.

전체 인건비 평균비용은 2006년 1,427.29백만 원에서 2007년 1,553.23백만 원, 2008년 1,502.65백만 원으로 2007년에 증가하였다가 2008년에 소폭 감소하였다. 기관유형별로는 2006~2008년 3년 동안 민간직업전문학교의 인건비 지출이 가장 높았고, 양성/향상유형별로는 향상주력형의 인건비 지출이 가장 높았다. 기술수준별 유형으로는 일반형이 가장 높게 나타났다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 민간직업전문학교가 2469.72백만 원으로 인건비 지출비용이 가장 높게 나타났고, 양성/향상유형에 따라서는 향상주력형이 795.54백만 원으로 인건비 지출비용이 가장 높게 나타났으며, 기술수준별 유형에 따라서는 일반형이 680.06백만 원으로 인건비 지출비용이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

&lt;표 4-10&gt; 민간직업훈련기관의 인건비 지출비용

(단위: 백만 원, 개소)

구 분		2006년	2007년	2008년
평균계		1427.29(335)	1553.23(386)	1502.65(543)
기관 유형	민간직업전문학교	2279.02(181)	2511.88(201)	2469.72(266)
	학원	256.40(85)	329.16(101)	306.99(154)
	일반대학교 평생교육원	485.50(10)	536.80(10)	1006.29(14)
	전문대학 평생교육원	94.00(1)	119.00(1)	149.00(1)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	951.86(7)	990.71(7)	1231.75(12)
	사업주 단체	431.43(7)	513.29(7)	352.72(18)
	인터넷원격훈련기관	1659.91(11)	1397.00(17)	1717.08(24)
	우편원격훈련기관	373.60(5)	1065.10(10)	1021.33(18)
	기타	324.54(28)	343.75(32)	465.39(36)
	유의도	.987	.983	.969
양성/ 향상 유형	양성주력형	325.04(149)	500.09(166)	548.74(220)
	향상주력형	726.50(90)	741.89(110)	795.54(158)
	복합형	368.33(6)	446.60(10)	530.67(24)
	유의도	.066	.437	.463
기술 수준 별 유형	전통형	317.50(38)	355.40(40)	659.13(60)
	일반형	587.55(124)	690.63(143)	680.06(199)
	첨단형	578.09(22)	562.77(26)	597.06(32)
	유의도	.607	.538	.980

민간직업훈련기관의 지출비용 중 시설 및 장비비 부문에 대해 살펴보면 <표 4-11>과 같다.

전체 시설 및 장비비 지출 평균비용이 2006년 1060.37백만 원, 2007년 1652.54백만 원, 2008년 1514.72백만 원으로 2007년에 증가했다가 2008년에 감소하였다. 기관유형별로 민간직업전문학교의 시설 및 장비비 지출비용이 2006~2008년 3년 동안 가장 많았고, 양성/향상유형에서는 2006, 2007년에는 양성주력형의 시설 및 장비비 지출비용이 가장 많았다가 2008년에 복합형이 551.08백만 원으로 가장 높게 나타났다. 기술수준별 유형에서는 2006~2008년 3년 동안 첨단형의 시설 및 장비비 지출비용이 가장 많았다.

2008년의 경우 기관유형에 따라서는 민간직업전문학교가 2639.97백만 원으로 시설 및 장비비 지출비용이 가장 높게 나타났고 양성/향상유형에 따라서는 복합형이 551.08백만 원으로 시설 및 장비비 지출비용이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 258.71백만 원, 일반형이 330.08백만 원, 첨단형이 1341.53백만 원으로 첨단형이 시설 및 장비비 지출비용이 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다(p<.01).

<표 4-11> 민간직업훈련기관의 시설 및 장비비 지출비용

(단위: 백만 원, 개소)

구 분		2006년	2007년	2008년
평균계		1060.37(308)	1652.54(368)	1514.72(512)
기관 유형	민간직업전문학교	1658.96(168)	2841.06(191)	2639.97(258)
	학원	85.03(74)	142.66(95)	140.71(140)
	일반대학교 평생교육원	180.10(10)	203.60(10)	871.17(12)
	전문대학 평생교육원	32.00(1)	31.00(1)	5.00(1)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	169.14(7)	346.14(7)	563.00(8)
	사업주 단체	157.67(6)	114.57(7)	220.15(17)
	인터넷원격훈련기관	781.09(11)	620.62(17)	610.38(24)
	우편원격훈련기관	71.00(5)	430.10(10)	318.67(18)
	기타	1103.31(26)	1059.87(30)	1048.09(34)
	유의도	.990	.989	.983
양성/향상 유형	양성주력형	381.44(137)	395.40(156)	442.56(208)
	향상주력형	335.24(82)	304.97(104)	332.01(150)
	복합형	142.33(6)	349.80(10)	551.08(24)
	유의도	.894	.870	.674
기술 수준별 유형	전통형	160.75(32)	170.44(36)	258.71(56)
	일반형	256.34(118)	254.26(139)	330.08(197)
	첨단형	1604.50(20)	1490.00(24)	1341.53(30)
	유의도	.000***	.001***	.003**

주: \*\*p<.01,\*\*\*p<.001

#### 다. 지출비용 구성 비중

민간직업훈련기관의 지출비용 전체 구성비에서 인건비가 차지하는 비율을 살펴보면 <표 4-12>와 같다.

인건비 구성의 평균비율은 2006년 49.12%, 2007년 47.11%, 2008년 47.68%로 2006년에서 2007년까지 감소하다가 2008년 들어 소폭 증가하였다. 기관유형별로 인건비 구성비율이 가장 높은 곳은 2006년에 일반대학교 평생교육원이었으나 2007년 이후 전문대학교 평생교육원의 인건비 구성비율이 가장 높았다. 양성/향상유형에서는 2006~2008년 동안 복합형의 인건비 구성비율이 가장 높았다. 기술수준별 유형에서는 2006~2008년 동안 일반형의 인건비 구성 비율이 가장 높았다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 전문대학 평생교육원이 77.20%로 인건비 구성비율이 상대적으로 높게 나타난 반면, 사업주 단체는 38.50%, 인터넷원격훈련기관은 38.96%로 인건비 구성비율이 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .05$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 46.27%, 일반형이 48.55%, 첨단형이 38.48%로 일반형이 인건비 구성비율이 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다( $p < .05$ ). 양성/향상유형에 따라서는 복합형이 48.50%로 인건비 구성비율이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 전체적으로 이는 공공직업훈련기관인 한국폴리텍II대학 인천캠퍼스(31.29%)의 그것에 비해 높은 편이다.

&lt;표 4-12&gt; 민간직업훈련기관의 인건비 구성 비율

(단위: %, 개소)

구 분		2006년	2007년	2008년
평균계		49.12(31)	47.11(358)	47.68(489)
기관유형	민간직업전문학교	50.33(167)	46.49(184)	47.18(231)
	학원	50.44(79)	49.36(94)	50.30(149)
	일반대학교 평생교육원	54.25(8)	50.63(8)	48.83(12)
	전문대학 평생교육원	51.90(1)	61.60(1)	77.20(1)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	49.37(7)	47.29(7)	48.07(11)
	사업주 단체	43.60(8)	42.43(9)	38.50(19)
	인터넷원격훈련기관	33.66(10)	42.66(16)	38.96(18)
	우편원격훈련기관	39.00(4)	51.19(9)	49.30(15)
	기타	44.78(26)	44.93(30)	47.27(33)
	유의도	.876	.721	.030*
양성/향상 유형	양성주력형	43.18(141)	46.99(156)	46.65(198)
	향상주력형	51.39(84)	45.54(102)	44.51(146)
	복합형	53.75(8)	47.33(12)	48.50(20)
	유의도	.221	.781	.400
기술 수준별 유형	전통형	45.97(34)	42.89(36)	46.27(54)
	일반형	51.76(128)	49.67(147)	48.55(193)
	첨단형	40.32(20)	36.60(22)	38.48(28)
	유의도	.424	.001***	.012*

주: \*p&lt;.05,\*\*\*p&lt;.001

민간직업훈련기관의 지출비용 전체 구성비에서 시설 및 장비비가 차지하는 비율을 살펴보면 <표 4-13>과 같다.

시설 및 장비비 평균 구성비율은 2006년 22.76%, 2007년 22.27%, 2009년 23.62%로 2008년 들어 약간 증가하였다. 기관유형별 시설 및 장비비 비율은 2006년, 2007년 2년 동안은 인터넷원격훈련기관이 높았으나 2008년에는 사업체 연수원(훈련원 포함)이 가장 높은 것으로 나타났다. 전문대학 평생교육원의 시설 및 장비비 비율이 2006년 17.80%, 2007년 16.10%를 유지하다가 2008년에 2.60%로 큰 폭으로 감소하였다. 사업주 단체의 시설 및 장비비 비율은 2006년 11.87%, 2007년 9.70% 등 낮은 비율을 나타내다가 2008년에 21.48%로 다른 기관과 비슷한 비율을 보이



고 있다. 양성/향상유형별로는 2006년 양성주력형이 24.36%로 시설 및 장비비 비율이 가장 높았다가 2007년 이후 복합형의 시설 및 장비비 비율이 가장 높게 나타났다. 기술수준별 유형에서는 2006~2008년 3년 동안 첨단형의 시설 및 장비비 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

2008년의 경우 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 18.95%, 일반형이 21.53%, 첨단형이 32.56%로 첨단형이 시설 및 장비비 구성 비율이 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p<.001$ ). 기관 유형에 따라서는 사업체 연수원(훈련원 포함)이 27.37%로 시설 및 장비비 구성비율이 가장 높게 나타났고 양성/향상유형에 따라서는 복합형이 26.90%로 시설 및 장비비 구성비율이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-13> 민간직업훈련기관의 시설 및 장비비 구성비율

(단위: %, 개소)

구 분		2006년	2007년	2008년
평균계		22.76(300)	22.27(352)	23.62(477)
기관 유형	민간직업전문학교	24.41(163)	23.79(180)	24.88(2228)
	학원	20.13(77)	19.59(95)	21.67(147)
	일반대학교 평생교육원	19.38(8)	17.38(8)	23.00(10)
	전문대학 평생교육원	17.80(1)	16.10(1)	2.60(1)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	15.56(5)	21.32(5)	27.37(7)
	사업주 단체	11.87(6)	9.70(8)	21.48(17)
	인터넷원격훈련기관	33.26(10)	27.56(16)	26.76(19)
	우편원격훈련기관	14.50(4)	25.13(9)	24.43(15)
	기타	22.52(26)	23.03(30)	22.55(33)
	유의도	.084	.114	.591
양성/향상 유형	양성주력형	24.36(139)	22.25(156)	23.96(196)
	향상주력형	24.12(78)	23.36(98)	24.56(142)
	복합형	21.25(8)	25.83(12)	26.90(20)
	유의도	.879	.694	.765
기술 수준별 유형	전통형	22.00(30)	22.46(32)	18.95(50)
	일반형	19.80(126)	18.71(149)	21.53(193)
	첨단형	30.85(20)	34.29(22)	32.56(28)
	유의도	.004**	.000***	.001***

주: \*\* $p<.01$ ,\*\*\* $p<.001$

민간직업훈련기관의 지출비용 전체 구성비에서 기타 운영비가 차지하는 비율을 살펴보면 <표 4-14>와 같다.

기타 운영비 평균 구성비율은 2006년 32.07%, 2007년 32.44%, 2008년 30.1%로 연도별로 약간의 증감을 보이고는 있다. 기관유형별로 전문대학 평생교육원의 기타 운영비 비율이 2006~2008년 3년 동안 가장 높게 나타났다. 기타 운영비 비율이 가장 낮은 곳은 2006년에는 일반대학교 평생교육원이었으나 2007년 이후 우편원격훈련기관으로 나타났다. 양성/향상유형에서는 향상주력형의 기타 운영비 비율이 2006~2008년 3년 동안 가장 높게 나타났다. 기술수준별 유형에서는 전통형의 기타 운영비 구성비율이 2006~2008년 3년 동안 가장 높은 것으로 나타났다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 전문대학 평생교육원이 73.40%로 기타 운영비 구성비율이 상대적으로 높게 나타난 반면, 우편원격훈련기관은 26.00%, 사업체 연수원(훈련원 포함)은 27.37%로 기타 운영비 구성비율이 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 29.88%, 향상주력형이 34.07%, 복합형이 24.60%로 향상주력형이 기타 운영비 구성비율이 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .05$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 39.88%, 일반형이 29.26%, 첨단형이 32.25%로 전통형이 기타 운영비 구성비율이 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ).

&lt;표 4-14&gt; 민간직업훈련기관의 기타 운영비 구성비율

(단위: %, 개소)

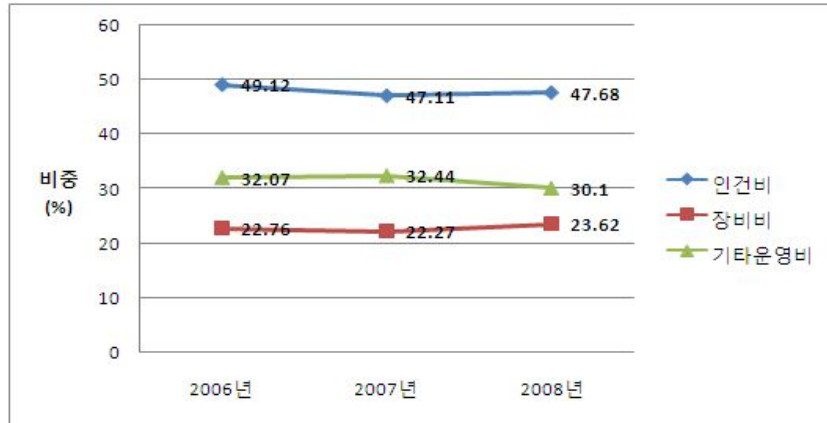
구 분		2006년	2007년	2008년
평균계		32.07(310)	32.44(362)	30.10(479)
기관 유형	민간직업전문학교	29.90(163)	30.65(182)	28.34(225)
	학원	30.61(79)	31.95(96)	29.58(149)
	일반대학교 평생교육원	26.38(8)	32.00(8)	32.00(12)
	전문대학 평생교육원	76.80(3)	74.10(3)	73.40(3)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	39.51(7)	37.49(7)	27.37(7)
	사업주 단체	53.33(9)	54.04(10)	42.28(19)
	인터넷원격훈련기관	39.16(11)	34.48(17)	38.33(18)
	우편원격훈련기관	46.50(4)	30.12(9)	26.00(15)
	기타	32.16(26)	31.97(30)	30.83(31)
	유의도	.000***	.000***	.000***
양성/향상 유형	양성주력형	32.41(139)	30.47(158)	29.88(194)
	향상주력형	38.36(86)	37.94(104)	34.07(144)
	복합형	25.00(8)	26.83(12)	24.60(20)
	유의도	.030*	.005**	.027*
기술 수준별 유형	전통형	40.15(34)	42.69(36)	39.88(54)
	일반형	33.42(128)	31.04(149)	29.26(193)
	첨단형	27.81(20)	35.48(22)	32.25(24)
	유의도	.072	.006**	.001***

주: \*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

민간직업훈련기관의 최근 3년간(2006~2008년) 지출비용 구성비를 전체적으로 살펴보면 [그림 4-2]와 같다. 인건비 구성의 평균비율은 47~49% 정도이고 2006년에서 2007년까지 감소하다가 2008년 들어 약간 증가하였다. 시설 및 장비비 평균 구성비율은 22~23% 정도이고 2006년에서 2007년까지 약간 감소하였으나 2008년 들어 증가하였다. 기타 운영비 평균 구성비율은 30~32% 정도이고 2006년에서 2007년까지 약간 증가하였으나 2008년에는 감소하였다.

이상의 결과로 보아 지출비용의 구성비는 항목별로 매년 거의 변동이 없음을 알 수 있다.

[그림 4-2] 민간직업훈련기관의 지출비용 구성 비중



### 3. 훈련실적

#### 가. 실업자 대상 훈련

민간직업훈련기관의 실업자 대상 훈련 수료인원에 대해 살펴보면 <표 4-15>와 같다.

민간직업훈련기관의 실업자 대상 훈련 평균 수료인원은 2006년 158.23명, 2007년 160.00명, 2008년 174.61명으로 꾸준히 증가하고 있다. 기관유형별 실업자 대상 훈련 수료인원이 가장 많은 기관은 2006년 사업체 연수원(훈련원 포함), 2007년 민간직업전문학교, 2008년 사업주 단체 등으로 연도마다 다르게 나타나고 있다. 양성/향상유형별로는 2007년 복합형이 가장 많은 실업자 대상 훈련 수료인원을 배출하였고, 2006년, 2008년에는 향상주력형이 가장 많은 실업자 대상 훈련 수료인원을 보여주고 있다. 기술수준별 유형에서는 2006년 첨단형이 가장 많은 실업자 대상 훈련 수료인원을 나타냈으나 2007년 이후 전통형이 가장 많은 실업자 대상 훈련 수료인원을 보여주고 있다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 사업주 단체가 1346.50명으로 실업자 대상 훈련 수료인원이 상대적으로 높게 나타난 반면, 일반대학교 평생교육원은 34.00명, 학원은 50.45명으로 실업자 대상 훈련 수료인원이 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p<.001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 126.67명, 향상주력형이 436.31명, 복합형이 280.57명으로 향상주력형이 실업자 대상 훈련 수료인원이 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p<.001$ ). 기술 수준별 유형에 따라서는 전통형이 211.67명으로 실업자 대상 훈련 수료인원이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-15> 민간직업훈련기관의 실업자 대상 훈련 수료인원

(단위: 명, 개소)

구 분		2006년	2007년	2008년
평균계		158.23(205)	160.00(225)	174.61(356)
기관 유형	민간직업전문학교	152.42 (145)	167.30(152)	185.65(238)
	학원	41.80(45)	50.31(55)	50.45(91)
	일반대학교 평생교육원	.	.	34.00(1)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	365.00(4)	135.00(4)	103.33(6)
	사업주 단체	127.00(2)	143.50(2)	1346.50(4)
	인터넷원격훈련기관	.	.	832.00(1)
	기타	749.11(9)	581.33(12)	434.33(15)
	유의도	.000***	.000***	.000***
양성/ 향상 유형	양성주력형	130.37(114)	133.02(129)	126.67(199)
	향상주력형	355.08(26)	327.36(28)	436.31(58)
	복합형	320.33(6)	447.33(6)	280.57(14)
	유의도	.005**	.000***	.000***
기술 수준 별 유형	전통형	149.86(14)	205.50(12)	211.67(30)
	일반형	127.59(97)	142.73(106)	206.01(156)
	첨단형	161.67(18)	167.18(22)	167.35(34)
	유의도	.679	.468	.915

주: \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

민간직업훈련기관의 실업자 대상 훈련 취업인원에 대해 살펴보면 다음과 같다(<표 4-16> 참조).

민간직업훈련기관의 평균 실업자 대상 훈련인원은 2006년 120.68명에서 2007년 139.77명으로 증가하였다가 2008년 115.05명으로 감소하였다. 기관유형별로 보면 2006년에는 사업체 연수원(훈련원 포함)이 313.00명으로 실업자 대상 훈련인원이 가장 많았으나 2007년 이후에는 민간직업전문학교의 실업자 대상 훈련인원이 가장 많았다. 양성/향상유형에서는 2006~2008년 3년 동안 복합형의 실업자 대상 훈련인원이 가장 많았다. 기술수준별 유형에서는 첨단형이 2006~2008년 3년 동안 복합형의 실업자 대상 훈련인원이 가장 많았다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 민간직업전문학교가 135.68명, 사업체 연수원(훈련원 포함)이 116.50명으로 실업자 대상 훈련 취업인원이 상대적으로 높게 나타난 반면, 일반대학교 평생교육원은 29.00명, 학원은 35.87명으로 실업자 대상 훈련 취업인원이 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 98.03명, 향상주력형이 194.19명, 복합형이 222.00명으로 복합형이 실업자 대상 훈련 취업인원이 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 157.25명으로 실업자 대상 훈련 취업인원이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

&lt;표 4-16&gt; 민간직업훈련기관의 실업자 대상 훈련 취업인원

(단위: 명, 개소)

구분		2006년	2007년	2008년
평균계		120.68(203)	139.77(211)	115.05(328)
기관 유형	민간직업전문학교	136.40(144)	157.99(145)	135.68(221)
	학원	38.05(43)	43.35(46)	35.87(79)
	일반대학교 평생교육원	.(0)	.	29.00(1)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	313.00(4)	137.00(4)	116.50(4)
	사업주 단체	102.00(2)	122.50(2)	82.25(4)
	기타	176.50(10)	271.21(14)	215.47(19)
	유의도	.000***	.000***	.000***
양성/ 향상 유형	양성주력형	116.24(114)	119.80(123)	98.03(193)
	향상주력형	163.62(26)	232.64(28)	194.19(52)
	복합형	257.67(6)	410.00(6)	222.00(14)
	유의도	.091	.000***	.000***
기술 수준별 유형	전통형	116.14(14)	178.00(12)	157.25(32)
	일반형	117.50(101)	133.05(110)	108.42(154)
	첨단형	173.75(16)	182.22(18)	143.31(32)
	유의도	.506	.472	.226

주: \*\*\*p&lt;.001

민간직업훈련기관의 실업자 대상 훈련 자격증 취득인원에 대해 살펴보면 다음과 같다(<표 4-17> 참조).

민간직업훈련기관의 평균 실업자 대상 훈련 자격증 취득인원은 2006년 101.97명에서 2007년 109.07명으로 증가하였다가 2008년 97.10명으로 감소하였다. 기관유형별로는 사업체 연수원(훈련원 포함)이 2006~2008년 3년 동안 가장 많은 실업자 대상 훈련 자격증 취득인원을 보였다. 양성/향상 유형별로는 복합형이 2006~2008년 3년 동안 가장 많은 실업자 대상 훈련 자격증 취득인원을 보였고 기술수준별 유형에서는 첨단형이 2006~2008년 3년 동안 가장 많은 실업자 대상 훈련 자격증 취득인원을 보였다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 사업체 연수원(훈련원 포함)이

120.00명, 민간직업전문학교가 119.01명으로 실업자 대상 훈련 자격증 취득인원이 상대적으로 높게 나타난 반면, 일반대학교 평생교육원은 10.00명으로 실업자 대상 훈련 자격증 취득인원이 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p<.001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 83.36명, 향상주력형이 164.16명, 복합형이 187.00명으로 복합형이 실업자 대상 훈련 자격증 취득인원이 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p<.001$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 첨단형이 143.40명으로 실업자 대상 훈련 자격증 취득인원이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-17> 민간직업훈련기관의 실업자 대상 훈련 자격증 취득인원

(단위: 명, 개소)

구분		2006년	2007년	2008년
평균계		101.97(189)	109.07(197)	97.10(294)
기관 유형	민간직업전문학교	108.96(135)	130.38(135)	119.01(197)
	학원	32.58(40)	33.74(46)	30.79(76)
	일반대학교 평생교육원	.(0)	.(0)	10.00(1)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	330.00(4)	150.00(4)	120.00(4)
	사업주 단체	89.00(2)	84.50(2)	100.00(2)
	기타	220.13(8)	156.50(10)	148.14(14)
	유의도	.000***	.004**	.000***
양성/ 향상 유형	양성주력형	86.30(106)	94.50(115)	83.36(171)
	향상주력형	186.80(20)	178.60(20)	164.16(38)
	복합형	242.67(6)	345.33(6)	187.00(14)
	유의도	.004**	.001***	.001***
기술 수준별 유형	전통형	71.86(14)	110.33(12)	122.50(32)
	일반형	94.02(95)	107.91(102)	92.54(132)
	첨단형	177.25(8)	159.40(10)	143.40(20)
	유의도	.291	.686	.302

주: \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$



#### 나. 재직자 대상 훈련

민간직업훈련기관의 재직(전직)자 대상 훈련 수료인원에 대해 살펴보면 다음과 같다(<표 4-18> 참조).

민간직업훈련기관의 평균 재직(전직)자 대상 훈련 수료인원은 2006년 3,369명, 2007년 3965.18명, 2008년 4464.6명으로 지속적으로 증가하고 있다. 기관유형별로는 2006년과 2007년에는 사업체 연수원(훈련원 포함)이 가장 많은 재직(전직)자 대상 훈련 수료인원을 나타냈으나 2008년에는 인터넷원격훈련기관이 가장 많은 재직(전직)자 대상 훈련 수료인원을 나타냈다. 양성/향상유형별로는 2006~2008년 3년 동안 향상주력형이 가장 많은 재직(전직)자 대상 훈련 수료인원을 보여주고 있다. 기술수준별 유형에서는 2006~2008년 3년 동안 전통형이 가장 많은 재직(전직)자 대상 훈련 수료인원을 보여주고 있다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 인터넷원격훈련기관이 22544.60명으로 재직(전직)자 대상 훈련 수료인원이 상대적으로 높게 나타난 반면 일반대학교 평생교육원은 545.00명, 학원은 814.20명으로 재직(전직)자 대상 훈련 수료인원이 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 1197.61명, 향상주력형이 8305.84명, 복합형이 2844.50명으로 향상주력형이 재직(전직)자 대상 훈련 수료인원이 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 10388.13명, 일반형이 3840.36명, 첨단형이 393.79명으로 전통형이 재직(전직)자 대상 훈련 수료인원이 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다( $p < .05$ ).

&lt;표 4-18&gt; 민간직업훈련기관의 재직(전직)자 대상 훈련 수료인원

(단위: 명, 개소)

구분		2006년	2007년	2008년
평균계		3369.00(217)	3965.18(273)	4464.60(428)
기관 유형	민간직업전문학교	2189.30(105)	2910.60(129)	3437.37(175)
	학원	1065.45(51)	1117.55(60)	814.20(121)
	일반대학교 평생교육원	.(0)	1600.00(1)	545.00(2)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	23706.29(7)	17096.82(11)	15584.69(13)
	사업주 단체	937.11(9)	1032.50(8)	1505.15(20)
	인터넷원격훈련기관	14625.20(10)	13652.17(18)	22544.60(30)
	우편원격훈련기관	10119.22(9)	9587.27(15)	8339.04(27)
	기타	1352.08(26)	1693.52(31)	1887.63(40)
유의도		.000***	.000***	.000***
양성/향상 유형	양성주력형	404.93(82)	690.64(97)	1197.61(135)
	향상주력형	6698.29(96)	7740.95(118)	8305.84(186)
	복합형	.(0)	280.67(6)	2844.50(12)
	유의도	.000***	.000***	.001***
기술 수준별 유형	전통형	4457.09(22)	4986.00(24)	10388.13(46)
	일반형	4429.43(84)	4749.37(99)	3840.36(137)
	첨단형	184.11(18)	251.00(18)	393.79(28)
	유의도	.370	.365	.032*

주: \*p&lt;.05, \*\*\*p&lt;.001

민간직업훈련기관의 재직(전직)자 대상 훈련 자격증 취득인원에 대해 살펴보면 다음과 같다(<표 4-19> 참조).

민간직업훈련기관의 평균 재직(전직)자 대상 훈련 자격증 취득인원은 2006년 131.68명에서 2007년 198.49명으로 증가하였다가 2008년 171.98명으로 감소하였다. 기관유형별로는 2006년에 인터넷원격훈련기관이 가장 많은 재직(전직)자 대상 훈련 자격증 취득인원을 보였다가 2007년 이후 사업체 연수원(훈련원 포함)이 가장 많은 재직(전직)자 대상 훈련 자격증 취득인원을 나타내고 있다. 양성/향상유형별로는 2006~2008년 3년 동안 양성주력형이 가장 많은 재직(전직)자 대상 훈련 자격증 취득인원을 보여주고 있다. 기술수준별 유형에서는 일반형이 2006~2008년 3년 동안 양성주력형이 가장 많은 재직(전직)자 대상 훈련 자격증 취득인원

을 보여주고 있다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 사업체 연수원(훈련원)이 805.00명으로 재직(전직)자 대상 훈련 자격증 취득인원이 상대적으로 높게 나타난 반면, 일반대학교 평생교육원이 45.00명으로 재직(전직)자 대상 훈련 자격증 취득인원이 상대적으로 낮게 나타나 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p<.001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 202.71명으로 재직(전직)자 대상 훈련 자격증 취득인원이 가장 높게 나타났고, 기술수준별 유형에 따라서는 일반형이 77.75명으로 재직(전직)자 대상 훈련 자격증 취득인원이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-19> 민간직업훈련기관의 재직(전직)자 대상 훈련 자격증 취득인원

(단위: 명, 개소)

구분		2006년	2007년	2008년
평균계		131.68(50)	198.49(59)	171.98(98)
기관 유형	민간직업전문학교	90.69(16)	84.55(20)	58.53(30)
	학원	97.09(22)	133.87(23)	122.20(44)
	일반대학교 평생교육원	.0)	.0)	45.00(1)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	.0)	975.00(2)	805.00(2)
	사업주 단체	25.00(2)	79.00(2)	50.75(4)
	인터넷훈련기관	252.00(1)	176.00(3)	96.67(3)
	우편훈련기관	.0)	.0)	.0)
	기타	299.44(9)	478.33(9)	540.93(14)
	유의도	.050*	.000***	.000***
양성/ 향상 유형	양성주력형	149.63(16)	240.18(22)	202.71(34)
	향상주력형	114.50(20)	224.82(22)	145.22(36)
	복합형	.0)	100.00(2)	70.00(4)
	유의도	.640	.886	.712
기술 수준별 유형	전통형	.00(2)	59.00(4)	29.75(8)
	일반형	96.00(12)	139.13(16)	77.75(32)
	첨단형	2.00(2)	.0)	.0)
	유의도	.540	.395	.206

주: \* $p<.05$ , \*\*\* $p<.001$

### 제3절 민간직업훈련기관의 훈련 특성

#### 1. 훈련 참여자의 특징

##### 가. 인구학적 분포

민간직업훈련기관의 훈련과정 참여 남녀 비율 차이에 대해 살펴보면 (<표 4-20> 참고), 전체적으로 남성의 비율은 2006년 67.9%에서 2007년 70.7%로 늘어나다가 2008년 59.9%로 감소한 반면, 여성의 비율은 2006년 32.1%에서 2008년 40.1%로 대폭 증가한 것으로 나타났다.

기관 유형에 따라서는 사업주 단체의 남성 비율이 매년 80~90% 정도로 높게 나타난 반면, 전문대학 평생교육원의 남성 비율이 매년 10~20% 정도로 상대적으로 낮게 나타났고, 일반대학교 평생교육원과 전문대학 평생교육원의 여성 비율이 80~90% 정도로 높게 나타난 반면, 인터넷 원격훈련이나 민간직업전문학교, 학원, 사업체 연수원, 그리고 인터넷 및 우편 원격훈련기관에서 20~30% 정도로 낮게 나타났다. 양성/향상유형에 따라서는 향상주력형에서 남성 비율이 매년 60~70%로 높게 나타난 반면 복합형에서 여성 비율이 40~60% 정도로 높게 나타났다. 기술수준별 유형에 따라서는 전통형, 일반형, 첨단형 모두에서 남성 비율이 60~70% 정도로 높게 나타난 반면, 여성의 경우 모든 유형에서 그 반대로 나타났다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 남자의 경우 사업주 단체의 남자 비율이 81.8%로 높게 나타난 반면, 전문대학 평생교육원의 남자 비율이 7.3%로 낮게 나타났다. 여자의 경우 전문대학 평생교육원의 여자 비율이 92.7%로 높게 나타난 반면, 사업주 단체의 여자 비율이 18.2%로 낮게 나타났다. 양성/향상유형에 따라서는 남자의 경우 향상주력형의 남자 비

율이 68.5%로 높게 나타난 반면, 여자의 경우 양성주력형이 52.8%로 높게 나타났다. 기술수준별 유형에 따라서는 남자의 경우 첨단형이 67.4%로 높게 나타난 반면, 여자의 경우 전통형이 42.8%로 높게 나타났다. 이와 같은 현상은 훈련기관별 직종 분포의 특성과 연관성이 있을 것으로 판단된다.

<표 4-20> 민간직업훈련기관의 훈련과정 참여자 성별

(단위: %(남/여), 개소)

구분		2006년	2007년	2008년
평균계		67.9/32.1(265)	70.7/29.3(297)	59.9/40.1(461)
기관 유형	민간직업전문학교	71.0/29.0(148)	73.1/26.9(159)	69.5/30.5(233)
	학원	69.1/30.9(67)	71.2/28.8(79)	61.0/39.0(126)
	일반대학교 평생교육원	29.6/71.4(1)	27.6/72.4(1)	52.0/48.0(5)
	전문대학 평생교육원	21.8/78.2(3)	8.9/91.1(3)	7.3/92.7(3)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	79.1/20.9(4)	62.0/38.0(8)	61.7/38.3(10)
	사업주 단체	83.3/16.7(7)	91.6/8.4(6)	81.8/18.2(11)
	인터넷원격훈련기관	79.6/20.4(8)	75.8/24.2(9)	63.5/36.5(19)
	우편원격훈련기관	73.7/26.3(5)	73.1/26.9(7)	69.3/30.7(18)
	기타	24.2/75.8(22)	33.3/66.7(25)	51.9/48.1(36)
양성/ 향상 유형	양성주력형	40.2/59.8(116)	49.1/50.9(135)	47.2/52.8(193)
	향상주력형	74.6/25.4(76)	74.9/25.1(86)	68.5/31.5(144)
	복합형	36.2/63.8(8)	59.2/40.8(10)	56.4/43.6(24)
기술 수준별 유형	전통형	72.5/27.5(28)	76.0/24.0(26)	57.2/42.8(46)
	일반형	65.4/34.6(113)	64.5/35.5(122)	65.9/34.1(180)
	첨단형	66.8/33.2(24)	66.5/33.5(24)	67.4/32.6(34)

민간직업훈련기관의 훈련과정 참여자의 연령비율에 대해 살펴보면(<표 4-21> 참조), 2006년의 경우 1순위는 30대 49.6%, 2순위도 30대가 38.2%, 3순위는 40대가 52.2%로 가장 많은 것으로 나타났다. 2007년의 경우 1순위는 30대가 49.4%, 2순위도 30대가 40.4%, 3순위는 40대가 56.1%로 가장 많은 것으로 나타났다. 2008년도의 경우 1순위는 30대가 51.0%, 2순위도 30대가 36.0%, 3순위는 40대 이상이 52.8%로 나타났다. 이와 같은 결과로 보아 최근 3년간 연령에 따라서는 큰 변화가 없음을 알 수 있다.

&lt;표 4-21&gt; 민간직업훈련기관 훈련과정 참여자의 연령

(단위: %, 개소)

	구분	1순위	2순위	3순위
2006년	10대	0.0	1.1	4.0
	20대	33.7	28.2	21.3
	30대	49.6	38.2	9.8
	40대	10.8	27.1	52.2
	50대 이상	5.9	5.4	12.7
	소계	100.0(371)	100.0(369)	100.0(347)
2007년	10대	0.0	1.0	2.6
	20대	35.0	29.2	22.1
	30대	49.4	40.4	7.3
	40대	11.2	23.6	56.1
	50대 이상	4.4	5.8	11.9
	소계	100.0(411)	100.0(411)	100.0(385)
2008년	10대	1.0	0.6	3.5
	20대	29.2	30.8	21.3
	30대	51.0	36.0	10.4
	40대	13.6	26.0	52.8
	50대 이상	5.2	6.5	12.1
	소계	100.0(616)	100.0(616)	100.0(578)

주: 무응답 제외.

민간직업훈련기관의 훈련과정 참여자의 학력에 대해 살펴보면(<표 4-22> 참조), 2006년의 경우 1순위는 고졸 이하가 48.8%, 2순위는 전문대(중퇴)졸이 57.1%로 가장 많은 것으로 나타났다. 2007년의 경우 1순위는 고졸 이하가 45.7%, 2순위는 전문대(중퇴)졸이 59.0%로 가장 많은 것으로 나타났다. 2008년도의 경우 1순위는 고졸 이하가 40.5%, 2순위는 전문대(중퇴)졸이 56.0%로 가장 많은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과로 보아 최근 3년간 학력에 따라서는 큰 변화가 없음을 알 수 있다.

&lt;표 4-22&gt; 민간직업훈련기관 훈련과정 참여자의 학력

(단위: %, 개소)

	구분	1순위	2순위
2006년	고졸 이하	48.8	14.5
	전문대(중퇴)졸	17.7	57.1
	일반대(중퇴)졸	33.0	20.6
	대학원(중퇴)졸	0.5	7.8
	소계	100.0(367)	100.0(359)
2007년	고졸 이하	45.7	17.0
	전문대(중퇴)졸	18.6	59.0
	일반대(중퇴)졸	35.7	16.3
	대학원(중퇴)졸	0.0	7.6
	소계	100.0(403)	100.0(393)
2008년	고졸 이하	40.5	18.7
	전문대(중퇴)졸	18.9	56.0
	일반대(중퇴)졸	40.2	17.4
	대학원(중퇴)졸	0.3	7.9
	소계	100.0(602)	100.0(582)

주: 무응답 제외.

#### 나. 정부 지원 훈련과정별 분포

민간직업훈련기관의 노동부 지원 과정 평균 참여자 비율에 대해 살펴 보면, 2006년 88.04%, 2007년 87.85%, 2008년 89.08%로 연도별 약간의 증감이 있으나 그 폭이 크지는 않다(<표 4-23> 참조).

기관 유형에서 민간직업전문학교는 2006년 89.48%에서 2008년 91.55%로, 우편원격훈련기관은 2006년 96.13%에서 2008년 97.79%로 노동부 지원과정 참여자가 늘었다. 반면 일반대학교 평생교육원은 2006년 100.00%에서 2008년 70.80%로, 사업체 연수원(훈련원 포함)은 100.00%에서 2008년 81.27%로 많이 감소하였다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 우편원격훈련기관이 97.79%로 노동부 지원 과정 참여자 비율이 상대적으로 높게 나타난 반면, 일반대학교 평생교육원은 70.80%로 노동부 지원 과정 참여자 비율이 상대적으로

로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 89.13%로 가장 높게 나타났고, 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 91.54%로 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-23> 민간직업훈련기관의 노동부 지원과정 참여자 비율

(단위: 명, 개소)

구분		2006년	2007년	2008년
평균계		88.04(281)	87.85(292)	89.08(460)
기관유형	민간직업전문학교	89.48(170)	90.22(160)	91.55(244)
	학원	87.59(58)	88.25(69)	86.88(103)
	일반대학교 평생교육원	100.00(1)	100.00(1)	70.80(5)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	100.00(3)	100.00(5)	81.27(11)
	사업주 단체	99.38(8)	99.38(8)	91.09(20)
	인터넷원격훈련기관	91.73(11)	88.71(14)	89.21(25)
	우편원격훈련기관	96.13(8)	96.33(9)	97.79(19)
	기타	67.10(22)	62.44(26)	76.77(33)
	유의도	.009**	.000***	.001***
양성/향상 유형	양성주력형	91.35(114)	89.31(116)	89.13(176)
	향상주력형	83.37(96)	83.79(104)	87.73(158)
	복합형	75.50(8)	98.25(8)	85.90(20)
	유의도	.047*	.148	.763
기술 수준별 유형	전통형	91.36(28)	93.58(24)	91.54(48)
	일반형	90.07(111)	86.66(115)	88.36(163)
	첨단형	77.93(20)	73.93(24)	83.60(32)
	유의도	.089	.038*	.315

주: \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

민간직업훈련기관의 교육과기부 지원 과정 참여자 비율에 대해 살펴보면, 2006년 24.33%에서 2007년 40.08%로 늘었다가 2008년 21.67%로 다시 줄어들었다(<표 4-24> 참조).

기관 유형에서는 학원이 2006년 30.00%에서 2008년 16.25%로 교육과기부 지원 과정 참여자 비율이 줄어들었다. 양성주력형에서는 향상주력형이 2006년 6.00%에서 2008년 14.67%로 증가하였다. 기술수준별 유형에서는 첨단형이 2006년 6.00%에서 2008년 14.67%로 증가하였다.



2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 민간직업전문학교가 23.57%로 교육과기부 지원 과정 참여자 비율이 학원보다 더 높게 나타났고, 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 16.83%로 교육과기부 지원 과정 참여자 비율이 향상주력형보다 더 높게 나타났으며, 기술수준별 유형에 따라서는 첨단형이 19.50%로 교육과기부 지원 과정 참여자 비율이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-24> 민간직업훈련기관의 교육과기부 지원과정 참여자 비율

(단위: 명, 개소)

구분		2006년	2007년	2008
전체		24.33(12)	40.08(12)	21.67(24)
기관 유형	민간직업전문학교	23.20(10)	42.10(10)	23.57(14)
	학원	30.00(2)	30.00(2)	16.25(8)
	기타	.0	.0	30.00(2)
	유의도	.799	.738	.756
양성/향상 유형	양성주력형	16.67(6)	46.67(6)	16.83(12)
	향상주력형	6.00(2)	5.50(2)	14.67(6)
	유의도	.215	.239	.720
기술수준별 유형	전통형	.0	.0	8.00(4)
	일반형	20.00(4)	20.00(4)	17.50(8)
	첨단형	6.00(2)	5.50(2)	19.50(4)
	유의도	.181	.169	.368

민간직업훈련기관의 지식경제부(중소기업청 포함) 지원 과정 참여자 비율에 대해 살펴보면, 2006년 49.25%, 2007년 26.84%, 2008년 21.12%로 참여자 비율이 지속적으로 감소하였다(<표 4-25> 참조).

기관유형별로는 민간직업전문학교가 2006년 35.67%에서 2008년 15.66%로 약 절반 정도 감소한 반면, 학원이나 일반대학교 평생교육원 등 다른 유형은 2006년에 비해 2008년도에 지식경제부 지원 과정 참여자 비율이 증가하였다. 양성/향상 유형에서는 향상주력형이 2006년 78.50%에서 2008년 14.99%로 지식경제부 지원 과정 참여자 비율이 큰 폭으로 감소

하였다. 기술수준별 유형에서는 전통형과 첨단형이 감소한 반면, 일반형은 2006년에 지식경제부 지원 과정 참여자 비율이 없다가 2008년에 22.98%로 증가하였다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 일반대학교 평생교육원과 사업체 연수원(훈련원 포함)이 각각 50.0%로 지식경제부 지원 과정 참여자 비율이 상대적으로 높게 나타난 반면, 사업주 단체는 1.00%로 지식경제부 지원 과정 참여자 비율이 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .01$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 32.90%, 향상주력형이 14.99%, 복합형이 4.00%로 양성주력형이 지식경제부 지원 과정 참여자 비율이 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .01$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 첨단형이 23.56%로 지식경제부 지원 과정 참여자 비율이 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-25> 민간직업훈련기관의 지식경제부(중소기업청 포함) 지원과정 참여자 비율

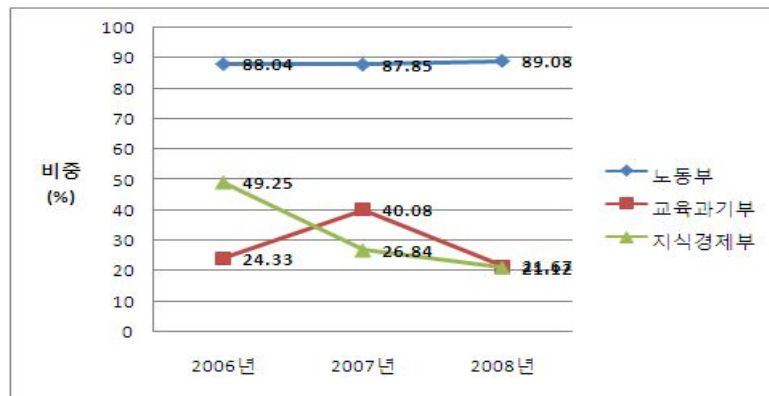
(단위: 명, 개소)

구분		2006년	2007년	2008년
평균계		49.25(8)	26.84(14)	21.12(38)
기관유형	민간직업전문학교	35.67(6)	14.70(10)	15.66(28)
	학원	.(0)	.(0)	32.50(2)
	일반대학교 평생교육원	.(0)	.(0)	50.00(1)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	.(0)	.(0)	50.00(2)
	사업주 단체	.(0)	.(0)	1.00(1)
	기타	90.00(2)	57.20(4)	37.05(4)
	유의도	.052	.010**	.002**
양성/향상 유형	양성주력형	40.00(2)	34.40(2)	32.90(12)
	향상주력형	78.50(4)	36.63(8)	14.99(16)
	복합형		7.00(2)	4.00(2)
	유의도	.018*	.503	.005**
기술 수준별 유형	전통형	53.50(4)	32.00(4)	20.75(8)
	일반형	.(0)	4.00(2)	22.98(12)
	첨단형	90.00(2)	39.97(6)	23.56(8)
	유의도	.035*	.382	.946

주: \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

민간직업훈련기관의 정부 지원 훈련과정 참여자 비율 추세를 전체적으로 살펴보면, 노동부 지원 과정의 경우 2006년 88.04%에서 2009년 89.08%로 약간 증가한 반면 교육과학기술부 지원 훈련과정의 경우 2006년 24.33%에서 2008년 21.67%로 약간 감소하였고 지식경제부 지원 과정의 경우 2006년 49.25%에서 2009년 21.12%로 대폭 감소하였다.

[그림 4-3] 정부 지원 훈련과정의 사업별 참여자 비율



## 2. 훈련과정의 특징

### 가. 훈련수준별 과정수

민간직업훈련기관의 노동부 지원 과정 수에 대해 살펴보면(<표 4-26> 참조), 2008년의 경우 초급과정이 36.58개, 중급과정이 31.86개, 고급과정이 10.93개로 노동부 지원 과정은 초급과정을 중심으로 운영된 것으로 나타났다. 이러한 경향은 최근 3년간 계속되어 왔으며, 각 과정별 과정수도 최근 3년간 꾸준히 증가한 것으로 나타났다.

민간직업훈련기관의 교육과학기술부 지원 과정 수에 대해 살펴보면(<표 4-26> 참조), 2007년의 경우 중급과정과 고급과정이 많았으나 2008년의

경우 초급과정이 9.00개, 중급과정이 2.00개, 고급과정이 4.50개로 교육과학기술부 지원 과정은 초급과정을 중심으로 운영된 것으로 나타났다.

민간직업훈련기관의 지식경제부 지원 과정 수에 대해 살펴보면(<표 4-26> 참조), 2008년의 경우 초급과정이 1.00개, 중급과정이 3.33개, 고급과정이 8.00개로 지식경제부 지원 과정은 고급과정을 중심으로 지속적으로 운영된 것을 알 수 있다.

노동부, 교육과학기술부, 지식경제부 외 기타과정에 대해 살펴보면(<표 4-26> 참조), 2008년의 경우 초급과정이 25.52개, 중급과정이 51.16개, 고급과정이 12.46개로 기타과정의 경우 중급과정을 중심으로 운영된 것으로 나타났다. 기타과정의 초급과정과 고급과정은 최근 3년 동안 감소하고 있으나 중급과정은 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-26> 민간직업훈련기관의 훈련수준별 훈련과정 수

(단위: 개, 개소)

구분		2006년	2007년	2008년
노동부 지원 과정	초급 과정	29.87(147)	33.98(166)	36.58(257)
	중급 과정	19.57(246)	25.56(261)	31.86(440)
	고급 과정	10.78(108)	11.06(147)	10.93(237)
교육과학기술부 지원 과정	초급 과정	2.00(10)	16.60(10)	9.00(12)
	중급 과정		26.00(4)	2.00(4)
	고급 과정		28.00(2)	4.50(4)
지식경제부 (중소기업청 포함) 지원 과정	초급 과정			1.00(4)
	중급 과정			3.33(24)
	고급 과정	10.67(6)	15.67(6)	8.00(14)
기타 과정	초급 과정	45.55(29)	38.21(43)	25.52(62)
	중급 과정	35.27(44)	38.93(60)	51.16(97)
	고급 과정	14.08(24)	15.71(34)	12.46(41)

#### 나. 훈련 실시 직종

2008년의 경우 노동부 지원 과정의 훈련 실시 직종에 대해 살펴보면, 사무관리 직종이 28.5%로서 가장 많았으며, 다음으로 서비스 직종

(18.6%), 정보통신(11.6%) 등의 순이었다.

교육과학기술부 지원 과정의 훈련 실시 직종에 대해 살펴보면, 서비스 직종이 41.0%로서 가장 많았으며, 다음으로 정보통신 직종과 사무관리 직종(각각 16.7%) 등의 순이었다.

지식경제부(중소기업청 포함) 지원 과정의 훈련 실시 직종에 대해 살펴보면, 정보통신 직종 38.1%로서 가장 많았으며, 다음으로 기계직종 28.6%, 산업응용 직종 9.5% 등의 순이었다.

이상의 결과로 보아 민간직업훈련기관에서는 예산 지원 정부부처마다 조금씩 다르지만 주로 서비스, 사무관리, 정보통신 직종을 중심으로 훈련을 실시하고 있음을 알 수 있다.

<표 4-27> 민간직업훈련기관의 주요 훈련 실시 직종

(단위: 개, 개소)

구분	농림 어업 광업	섬유	화학 제품 및 요업	금속	기계	건설	전기	전자	정보 통신	운송 장비 제조	산업 응용	공예	서비스	사무 관리	금융 보험	의료	환경	계 별 훈 련	기 타	전체	
2006년	노동부 지원 과정	4.2	2.7		7.9	4.8	4.8	6	13.6	6	4.8	1.2	21.8	24.2	2.4	3.0	3	6	2.4	100 (331)	
	교육과학기술부 지원 과정	25.0			12.5				25.0				25.0						12.5	100.0 (16)	
	지식경제부 지원 과정	20.0	20.0		10.0				40.0				10.0							100.0 (20)	
	기타 과정	2.5		2.5	5.1	2.5	2.5		17.7			5.1	22.8	17.7	2.5	11.4			5.1	2.5	100.0 (79)
2007년	노동부 지원 과정	4.5	3.1		9.1	3.4	4.5	6	10.5	2.3	4.5	1.1	18.1	26.9	2.3	4.8	3	1.1	2.8	100.0 (353)	
	교육과학기술부 지원 과정	22.2			11.1				22.2				22.2	22.2						100.0 (18)	
	지식경제부 지원 과정	10.0			20.0		10.0		40.0				10.0	10.0						100.0 (20)	
	기타 과정	5.9		2.0	2.0	5.9	2.0	2.0	11.9	2.0	2.0	4.0	19.8	21.8	2.0	10.9			2.0	4.0	100.0 (101)
2008년	노동부 지원 과정	3.7	4.6	4	4	8.1	4.0	3.7	4	11.6	1.1	2.2	1.1	18.6	28.5	3.3	3.5	2	1.1	3.7	100.0 (544)
	교육과학기술부 지원 과정	8.3	8.3		8.3				16.7				41.7	16.7							100.0 (24)
	지식경제부 지원 과정	4.8		4.8	28.6		4.8		38.1		9.5		4.8	4.8							100.0 (42)
	기타 과정	2.9	1.4		1.4	5.8	2.9	1.4	11.6			2.9	19.6	21.7	7.2	10.9			2.9	7.2	100.0 (138)

#### 다. 정부 지원 과정의 미참여 이유

민간직업훈련기관이 최근 3년간 정부 지원 과정을 실시하지 못한 이유에 대해 살펴보면(<표 4-28> 참조), 전체적으로 ‘지원 기회는 있었으나 선정되지 못하였다’가 34.8%로서 가장 많고, 다음으로 ‘지원할 여건(내·외부 사정)이 못되었다’(26.1%), ‘지원 기회를 주지 않았다’(22.6%) 등의 순으로 나타났다.

기관 유형에 따라서는 민간직업전문학교는 지원 기회는 있었으나 선정되지 못하였거나 지원할 여건(내·외부 사정)이 못되었다는 응답이 약 57%, 학원은 약 56%, 일반대학교 평생교육원은 약 75%, 전문대학 평생교육원은 약 50.0%, 사업체 연수원(훈련원 포함)은 100.0%, 사업주 단체는 약 33%, 우편원격훈련기관은 100.0%로 대부분을 차지하여 기관 유형과 상관없이 비슷하게 나타났다.

양성/향상유형에 따라서는 양성주력형은 지원 기회를 주지 않았다는 응답이 36.4%로 향상주력형과 복합형보다 더 높게 나타났고, 반면에 향상주력형은 지원할 여건(내·외부 사정)이 못 되었다는 응답이 40.6%, 복합형은 50.0%로 양성주력형의 9.1%보다 더 높게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .05$ ).

기술수준별 유형에 따라서는 전통형은 지원 기회는 있었으나 선정되지 못하였거나 지원할 여건(내·외부 사정)이 못되었다는 응답이 약 66%, 일반형은 약 57%, 첨단형은 100.0%로 대부분을 차지하여 훈련 대상 유형과 상관없이 비슷하게 나타났다.

&lt;표 4-28&gt; 민간직업훈련기관이 최근 3년간 정부 지원과정을 실시하지 못한 이유

(단위: %, 개소)

기관유형		지원 기회를 주지 않았다	지원 기회는 있었으나 선정되지 못하였다	지원과정에 대해 전혀 알지 못하였다	지원할 여건 (내.외부 사정)이 못되었다	기타	전체	$\chi^2$ (p)
전체		22.5	34.8	6.5	26.1	10.1	100.0 (138)	
기관 유형	민간직업전문학교	30.8	34.6	3.8	23.1	7.7	100.0 (52)	37.756 (.103)
	학원	22.9	39.6	4.2	16.7	16.7	100.0 (48)	
	일반대학교 평생교육원	6.3	25.0	12.5	50.0	6.3	100.0 (16)	
	전문대학 평생교육원	.0	.0	25.0	50.0	25.0	100.0 (4)	
	사업체 연수원 (훈련원 포함)	.0	.0	.0	100.0	.0	100.0 (2)	
	사업주 단체	33.3	.0	33.3	33.3	.0	100.0 (3)	
	우편원격훈련기관	.0	33.3	.0	66.7	.0	100.0 (3)	
	기타	20.0	60.0	10.0	10.0	.0	100.0 (10)	
양성/향상 유형	양성 주력형	36.4	43.2	2.3	9.1	9.1	100.0 (44)	16.073* (.041)
	향상 주력형	15.6	25.0	9.4	40.6	9.4	100.0 (32)	
	복합형	.0	50.0	.0	50.0	.0	100.0 (2)	
기술 수준 별 유형	전통형	33.3	44.4	.0	22.2	.0	100.0 (9)	3.468 (.748)
	일반형	31.0	31.0	.0	26.2	11.9	100.0 (42)	
	첨단형	.0	100.0	.0	.0	.0	100.0 (1)	

주: \*p&lt;.05

### 3. 산업현장과의 연관성

민간직업훈련기관의 시설 및 장비가 산업현장과의 연관성에 대해 훈련 전문가를 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 평균값이 3.09점으로 산업현장과의 연관성이 보통보다 약간 높은 것으로 나타났다.

전문가 소속에 따라 민간직업훈련기관의 시설 및 장비가 산업현장과의 연관성에 대해 질문한 결과, '대학교'가 3.59점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 '정부부처'가 3.09점, '연구기관'이 2.96점으로 나타나 대학교에 근무하는 경우 산업현장과의 연관성에 대해서 긍정적으로 인식하는 것으로 나타난 반면, '연구기관'은 인식정도가 낮게 나타났다( $p < .01$ ).

<표 4-29> 민간직업훈련기관의 시설 및 장비의 산업현장과의 연관 정도(훈련전문가용)

(단위: 점, 명)

구분		평균	표준편차	N	F	p
소 속	정부부처	3.09	.684	64	4.780**	.003
	대학교	3.59	.908	22		
	연구기관	2.96	.652	69		
	기타	3.04	.638	45		
합계		3.09	.710	200		

주: 5점 척도(1= 연관이 전혀 없음, 5= 매우 높은 편임).

\*\* $p < .01$

민간직업훈련기관의 시설 및 장비의 교과내용과의 연관성에 대해 훈련 전문가를 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 평균값이 3.26점으로 교과내용과의 연관성이 비교적 높은 것으로 나타났다.

전문가 소속에 따라서는 민간직업훈련기관의 시설 및 장비의 교과내용과의 연관에 대해 질문한 결과, '대학교'가 3.82점으로 가장 크게 나타났으며, 그 다음으로 '정부부처'가 3.19점으로 나타나 '대학교'의 교과내용과의 연관성이 가장 높게 인식되는 것으로 나타났다. 반면, '연구기관'의 연관성은 낮은 것으로 나타났다( $p < .01$ ).



&lt;표 4-30&gt; 민간직업훈련기관의 시설 및 장비의 교과내용과의 연관 정도(훈련전문가용)

(단위: 점, 개소)

구분		평균	표준편차	N	F	p
소 속	정부부처	3.19	.710	64	5.852**	.001
	대학교	3.82	.733	22		
	연구기관	3.17	.727	69		
	기타	3.22	.420	45		
	합계	3.26	.689	200		

주: 5점 척도(1= 연관이 전혀 없음, 5= 매우 높은 편임).

\*\*p&lt;.01

## 4. 훈련비용 부담 주체

민간직업훈련기관의 2008년도 훈련비용 부담 주체에 대해 살펴보면(<표 4-31> 참조), 실업자 대상 훈련의 경우 1순위는 정부(89.6%), 2순위는 실업자 본인(45.6%) 등의 순으로 나타났다. 재직(전직)자 대상 훈련의 경우에는 1순위는 정부(46.0%), 2순위는 회사(34.6%), 3순위는 근로자 본인(38.5%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과로 보아 실업자 대상 훈련은 대부분 정부 지원에 의해서 이루어지고, 재직자 대상훈련은 정부 지원 외에 회사 지원과 근로자 본인에 의해서 이루어지는 것으로 나타났다.

&lt;표 4-31&gt; 민간직업훈련기관의 훈련비용 부담 주체

(단위: %, 개소)

구분		1순위	2순위	3순위
실업자 대상 훈련	정부	89.6(258)	7.0(8)	10.5(6)
	회사	1.4(4)	15.8(18)	15.8(9)
	본인	3.5(10)	45.6(52)	28.1(16)
	훈련기관	5.6(16)	31.6(36)	28.1(16)
	기타			17.5(10)
	합계	100.0(288)	100.0(114)	100.0(57)

&lt;표 계속&gt;

구분		1순위	2순위	3순위
재직(전직)자 대상훈련	정부	46.0(157)	27.0(78)	12.1(22)
	회사	33.4(114)	34.6(100)	19.8(36)
	본인	18.2(62)	33.6(97)	38.5(70)
	훈련기관	1.8(6)	4.2(12)	15.4(28)
	기타	0.6(2)	0.7(2)	14.3(26)
	합계	100.0(341)	100.0(289)	100.0(182)

#### 제4절 민간직업훈련기관의 운영 특성

##### 1. 운영상의 변화

##### 가. 훈련과정의 신설/폐기

민간직업훈련기관의 신설과정 수에 대해 살펴보면 민간직업훈련기관의 평균 신설과정 수가 2006년 16.99개, 2007년 17.24개, 2008년 21.34개로 증가하고 있는 것을 알 수 있다(<표 4-32> 참조).

기관유형별로 보면 사업주 단체의 신설과정 수가 2006년 3.88개에서 2008년 13.79개로 3배 이상 증가하여 가장 많은 증가폭을 나타내고 있다. 그러나 다른 기관유형의 신설과정 수가 증가한 것에 반해 전문대학 평생교육원은 2006년 4.00개에서 2008년 1.00개로, 우편원격훈련기관이 2006년 118.75개에서 2008년 53.61개로 감소하였다. 양성/향상유형별에서 양성주력형과 향상주력형의 신설과정 수가 꾸준히 증가한 것에 비해 복합형은 2006년 4.6개, 2007년 50.20개, 2008년 23.36개로 증감 폭이 상대적으로 심한 것으로 나타났다. 기술수준별 유형에서는 일반형과 첨단형의 신설과정 수가 증가하였으나 전통형의 경우는 2006년 19.13개에서 2008

년 16.15개로 그 수가 감소하였다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 우편원격훈련기관이 83.61개로 신설과정 수가 상대적으로 높게 나타난 반면, 전문대학 평생교육원은 1.00개로 신설과정 수가 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다( $p<.001$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 9.28개, 향상주력형이 41.16개, 복합형이 23.36개로 향상주력형이 신설과정 수가 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p<.001$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 일반형이 19.75개로 신설 과정 수가 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-32> 민간직업훈련기관의 신설과정 수

(단위: 개, 개소)

구분		2006년	2007년	2008년
평균계		16.99(297)	17.24(352)	21.34(527)
기관 유형	민간직업전문학교	11.41(162)	12.01(182)	15.37(262)
	학원	14.49(80)	16.50(90)	13.93(148)
	일반대학교 평생교육원	7.00(3)	5.33(3)	12.57(7)
	전문대학 평생교육원	4.00(2)	2.00(2)	1.00(2)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	23.20(5)	22.78(9)	42.82(11)
	사업주 단체	3.88(8)	8.00(8)	13.79(19)
	인터넷원격훈련기관	46.90(10)	23.26(19)	53.61(28)
	우편원격훈련기관	118.75(8)	98.73(11)	83.61(23)
	기타	23.32(19)	20.71(28)	33.63(27)
	유의도	.000***	.000***	.000***
양성/향상 유형	양성주력형	6.86(133)	9.00(133)	9.28(213)
	향상주력형	35.22(92)	28.72(92)	41.16(174)
	복합형	4.67(6)	50.20(6)	23.36(22)
	유의도	.000***	.000***	.000***
기술 수준별 유형	전통형	19.13(30)	16.93(28)	16.15(54)
	일반형	12.76(116)	11.84(137)	19.75(198)
	첨단형	6.00(24)	6.31(26)	8.89(36)
	유의도	.413	.315	.436

주: \*\*\* $p<.001$

민간직업훈련기관의 폐기과정 수에 대해 살펴보면 민간직업훈련기관의 평균 폐기과정 수가 2006년 2.97개, 2007년 5.98개, 2008년 8.02개로 폐기과정 수가 증가하고 있는 것으로 나타났다(<표 4-33> 참조).

특히, 우편원격훈련기관의 경우 폐기과정 수가 2006년 4.33개에서 2008년 49.89개로 10배 가까이 증가하여 폐기과정이 가장 많이 있는 것으로 드러났다. 반면 일반대학교 평생교육원은 2006년 6.00개에서 2008년 3.00개로 폐기과정 수가 줄어들었다. 양성/향상유형별로는 양성주력형과 복합형에 비해 향상주력형의 폐기과정 수가 2006년 3.62개에서 2008년 14.98개로 가장 많은 것으로 나타났다. 기술수준별 유형에서는 전통형과 첨단형의 폐기과정 증가가 완만한 반면, 일반형의 폐기과정 수가 2006년 3.00개에서 2008년 14.30개로 크게 증가한 것으로 나타났다.

2008년의 경우 기관유형에 따라서는 우편원격훈련기관이 49.89개로 폐기과정 수가 상대적으로 높게 나타난 반면, 전문대학 평생교육원은 2.00개, 일반대학교 평생교육원은 3.00개로 폐기과정 수가 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .01$ ). 양성/향상유형에 따라서는 향상주력형이 14.98개로 폐기과정 수가 가장 높게 나타났고, 기술 수준별 유형에 따라서는 일반형이 14.30개로 폐기과정 수가 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

&lt;표 4-33&gt; 민간직업훈련기관의 폐기과정 수

(단위: 개, 개소)

구분		2006년	2007년	2008년
평균계		2.97(130)	5.98(153)	8.02(273)
기관 유형	민간직업전문학교	1.51(72)	2.86(79)	3.70(133)
	학원	3.67(33)	3.89(38)	3.73(70)
	일반대학교 평생교육원	6.00(2)	2.50(2)	3.00(6)
	전문대학 평생교육원	.00(2)	2.00(2)	2.00(2)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	18.50(4)	44.00(5)	20.43(7)
	사업주 단체	1.50(4)	1.60(5)	4.21(14)
	인터넷원격훈련기관	7.00(3)	29.00(4)	17.33(15)
	우편원격훈련기관	4.33(3)	15.00(5)	49.89(9)
	기타	4.29(7)	8.69(13)	29.65(17)
	유의도	.000***	.000***	.002**
양성/향상 유형	양성주력형	2.26(54)	2.29(65)	2.89(100)
	향상주력형	3.62(42)	13.70(46)	14.98(104)
	복합형	1.50(4)	1.25(8)	3.20(10)
	유의도	.429	.001***	.082
기술 수준별 유형	전통형	3.67(18)	3.11(18)	3.65(34)
	일반형	3.00(48)	8.85(54)	14.30(101)
	첨단형	1.00(12)	1.17(12)	1.45(22)
	유의도	.459	.283	.319

주: \*\*p&lt;.01,\*\*\*p&lt;.001

## 나. 훈련교사의 채용/퇴직

민간직업훈련기관의 훈련교사 신규채용 수에 대해 살펴보면 민간직업훈련기관의 평균 훈련교사 신규채용 수는 2006년 8.87명에서 2007년 9.31명, 2008년 14.74명으로 증가한 것으로 나타났다(<표 4-34> 참조).

기관유형별로는 다른 기관의 훈련교사 신규채용 수가 증가한 반면 전문대학 평생교육원의 경우 신규채용이 한 건도 없었고, 우편원격훈련기관의 경우 2006년 68.00명에서 2008년 58.14명으로 오히려 감소하였다. 양성/향상유형별로는 복합형의 훈련교사 신규채용 수가 2006년 5.00명에서 2008년 26.50명으로 다른 유형에 비해 급격하게 증가하였다. 기술수준별 유형에서는 일반형과 첨단형의 훈련교사 신규채용이 증가한 반면, 전통형의

신규채용 수는 2006년 16.79명에서 2008년 13.94명으로 감소하였다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 우편원격훈련기관이 58.14명, 인터넷원격훈련기관이 54.25명으로 훈련교사 신규채용 수가 상대적으로 높게 나타난 반면, 학원은 5.91명으로 훈련교사 신규채용 수가 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 양성/향상 유형에 따라서는 양성주력형이 9.30명, 향상주력형이 22.61명, 복합형이 26.50명으로 복합형이 훈련교사 신규채용 수가 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .01$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 13.90명으로 훈련교사 신규채용 수가 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-34> 민간직업훈련기관의 훈련교사 신규채용 수

(단위: 명, 개소)

구분		2006년	2007년	2008년
평균계		8.87(240)	9.31(296)	14.74(456)
기관 유형	민간직업전문학교	6.59(146)	7.10(167)	12.51(248)
	학원	3.27(55)	4.00(73)	5.91(117)
	일반대학교 평생교육원	10.50(2)	8.00(2)	15.67(6)
	전문대학 평생교육원	.00(2)	.00(2)	.00(2)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	8.00(3)	16.14(7)	8.22(9)
	사업주 단체	8.00(6)	4.67(6)	9.67(12)
	인터넷원격훈련기관	35.20(5)	33.15(13)	54.25(20)
	우편원격훈련기관	68.00(7)	37.22(9)	58.14(22)
	기타	17.29(14)	20.94(17)	14.05(20)
	유의도	.000***	.000***	.000***
양성/향상 유형	양성주력형	4.38(118)	5.97(144)	9.30(194)
	향상주력형	20.48(66)	19.13(80)	22.61(134)
	복합형	5.00(4)	7.00(6)	26.50(20)
	유의도	.000***	.000***	.004**
기술 수준별 유형	전통형	16.79(28)	14.86(28)	13.9(42)0
	일반형	8.69(97)	6.35(121)	8.41(179)
	첨단형	4.40(20)	3.36(22)	5.21(28)
	유의도	.257	.022*	.120

주: \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

민간직업훈련기관의 훈련교사 퇴직자 수에 대해 살펴보면 평균 훈련교사 퇴직자 수가 2006년 2.65명에서 2007년 3.30명, 2008년 4.72명으로 증가하고 있다(<표 4-35> 참조).

기관유형별로는 인터넷원격훈련기관의 훈련교사 퇴직자 수가 2006년 1.50명에서 2008년 10.78명으로, 우편원격훈련기관이 2006년 7.00명에서 2008년 15.18명으로 다른 기관에 비해 훈련교사 퇴직자 수의 증가 폭이 큰 것으로 나타났다. 전문대학 평생교육원의 훈련교사 퇴직자 수는 변화가 없었고, 일반대학교 평생교육원 훈련교사 퇴직자 수는 2006년 7.00명에서 2008년 2.0명으로 감소하였다. 양성/향상유형별로는 향상주력형과 복합형에 비해 양성주력형의 훈련교사 퇴직자 수의 증가 폭이 작았다.

2008년의 경우 기관 유형에 따라서는 우편원격훈련기관이 15.18명, 인터넷원격훈련기관이 10.78명으로 훈련교사 퇴직자 수가 상대적으로 높게 나타난 반면, 사업체 연수원(훈련원 포함)은 2.20명, 일반대학교 평생교육원은 2.80명으로 훈련교사 퇴직자 수가 상대적으로 낮게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .01$ ). 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 2.80명, 향상주력형이 7.12명, 복합형이 7.60명으로 복합형이 훈련교사 퇴직자 수가 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 기술수준별 유형에 따라서는 일반형이 3.80명으로 훈련교사 퇴직자 수가 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-35> 민간직업훈련기관의 훈련교사 퇴직자 수

(단위: 명, 개소)

구분		2006년	2007년	2008년
평균계		2.65(165)	3.30(229)	4.72(355)
기관 유형	민간직업전문학교	2.92(91)	3.04(132)	4.06(199)
	학원	1.59(46)	1.90(59)	3.73(92)
	일반대학교 평생교육원	7.00(2)	3.50(2)	2.80(5)
	전문대학 평생교육원	.00(2)	.00(2)	.00(2)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	2.67(3)	1.33(3)	2.20(5)
	사업주 단체	5.00(3)	4.00(3)	6.64(11)
	인터넷원격훈련기관	1.50(2)	8.83(6)	10.78(9)
	우편원격훈련기관	7.00(3)	13.60(5)	15.18(11)
	기타	2.85(13)	5.76(17)	7.67(21)
유의도		.146	.000***	.003**
양성/향상 유형	양성주력형	2.41(75)	2.58(105)	2.80(155)
	향상주력형	4.10(40)	4.88(64)	7.12(98)
	복합형	4.00(2)	3.67(6)	7.60(20)
	유의도	.144	.031*	.001***
기술 수준별 유형	전통형	2.82(22)	2.64(22)	3.72(36)
	일반형	3.00(67)	3.30(88)	3.80(146)
	첨단형	3.14(14)	2.18(22)	3.36(28)
	유의도	.975	.498	.958

주: \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

다. 시설 및 장비의 구입/폐기

민간직업훈련기관의 시설 및 장비 신규구입 건수 차이에 대해 살펴보면 평균 시설 및 장비 신규구입 건수가 2006년 21.09건, 2007년 18.36건, 2008년 33.24건으로 2007년에 감소했다가 2008년에 다시 증가하였다(<표 4-36> 참조).

기관유형별로는 사업체 연수원(훈련원 포함)의 경우 시설 및 장비 신규 구입 건수가 2006년 3.00건에서 2008년 16.50건, 우편원격훈련기관의 경우 2006년 2.75건에서 2008년 13.82건으로 시설 및 장비 신규 구입 건수 증가폭이 큰 것으로 나타났다. 반면 사업주 단체의 시설 및 장비 신



규 구입 건수는 2006년 18.17건에서 2008년 14.44건으로 감소하였다. 기술수준별 유형에서는 전통형의 시설 및 장비 신규 구입 건수가 2006년 5.70건에서 2008년 62.58건으로 증가 폭이 가장 큰 것으로 나타났다.

2008년의 경우 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 62.58건, 일반형이 26.60건, 첨단형이 34.88건으로 전통형이 시설 및 장비 신규 구입 건수가 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p<.05$ ). 기관 유형에 따라서는 민간직업전문학교가 41.39건으로 시설 및 장비 신규 구입 건수가 가장 높게 나타났고, 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 29.89건으로 시설 및 장비 신규구입 건수가 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-36> 민간직업훈련기관의 시설 및 장비 신규구입 건수

(단위: 건, 개소)

구분		2006년	2007년	2008년
평균계		21.09(219)	18.36(248)	33.24(392)
기관 유형	민간직업전문학교	23.27(135)	22.83(144)	41.39(214)
	학원	14.58(55)	12.66(68)	25.97(118)
	일반대학교 평생교육원	1.00(1)	2.00(1)	5.25(4)
	전문대학 평생교육원	.00(2)	.00(2)	.00(2)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	3.00(2)	2.00(2)	16.50(4)
	사업주 단체	18.17(6)	8.29(7)	14.44(16)
	인터넷원격훈련기관	.67(3)	3.67(3)	2.83(6)
	우편원격훈련기관	2.75(4)	4.00(7)	13.82(11)
	기타	49.64(11)	21.57(14)	36.59(17)
유의도		.305	.228	.394
양성/향상 유형	양성주력형	18.18(109)	21.13(122)	29.89(181)
	향상주력형	16.79(56)	8.21(66)	25.95(110)
	복합형	19.00(2)	9.67(6)	23.11(18)
	유의도	.966	.009**	.801
기술 수준별 유형	전통형	5.70(20)	25.44(18)	62.58(38)
	일반형	17.25(96)	17.75(113)	26.60(170)
	첨단형	39.08(24)	27.31(26)	34.88(32)
	유의도	.003**	.313	.019*

주: \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

민간직업훈련기관의 시설 및 장비 폐기 건수에 대해 살펴보면 평균 시설 및 장비 폐기 건수가 2006년 13.65건, 2007년 14.01건, 2008년 16.39건으로 증가하고 있는 것으로 나타났다(<표 4-37> 참조).

기관유형별로는 다른 기관의 시설 및 장비 폐기 건수가 증가한 것에 비해 학원과 사업주 단체의 시설 및 장비 폐기 건수는 감소하였다. 양성/향상 유형에서는 향상주력형과 복합형의 시설 및 장비 폐기 건수가 감소하였다. 기술수준별 유형에서는 일반형과 첨단형의 시설 및 장비 폐기 건수가 꾸준히 증가하는 데 비해 전통형의 시설 및 장비 폐기 건수가 2006년 16.00건, 2007년 73.00건, 2008년 2.78건으로 증감 폭이 연도별로 큰 차이를 보이고 있다.

2008년의 경우 기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 2.78건, 일반형이 7.88건, 첨단형이 22.25건으로 첨단형이 시설 및 장비 폐기 건수가 가장 높게 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다( $p < .001$ ). 기관 유형에 따라서는 민간직업전문학교가 22.89건으로 시설 및 장비 폐기 건수가 가장 높게 나타났고, 양성/향상유형에 따라서는 양성주력형이 15.24건으로 시설 및 장비 폐기 건수가 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

&lt;표 4-37&gt; 민간직업훈련기관의 시설 및 장비 폐기 건수

(단위: 건, 개소)

구분		2006년	2007년	2008년
평균계		13.65(130)	14.01(159)	16.39(227)
기관 유형	민간직업전문학교	17.49(74)	18.06(90)	22.89(123)
	학원	8.51(41)	7.59(46)	7.79(72)
	일반대학교 평생교육원	.00(1)	.00(1)	.67(3)
	전문대학 평생교육원	.00(2)	.00(2)	.00(2)
	사업체 연수원(훈련원 포함)	1.00(2)	2.00(2)	1.00(2)
	사업주 단체	.50(4)	.33(3)	.25(6)
	인터넷원격훈련기관	1.00(1)	13.33(3)	.33(3)
	우편원격훈련기관	.00(1)	.67(3)	.80(5)
	기타	31.50(4)	22.89(9)	37.00(9)
양성/향상 유형	유의도	.855	.926	.565
	양성주력형	8.55(58)	11.06(69)	15.24(107)
	향상주력형	7.36(28)	6.14(42)	6.00(60)
	복합형	4.00(2)	2.00(4)	3.33(12)
기술 수준별 유형	유의도	.857	.242	.051
	전통형	16.00(14)	73.00(10)	2.78(18)
	일반형	7.76(50)	8.48(58)	7.88(96)
	첨단형	18.88(16)	17.09(22)	22.25(24)
	유의도	.119	.002**	.001***

주: \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

## 2. 운영전략의 목표

민간직업훈련기관의 운영전략 목표에 대해서 질문한 결과, 전체적으로 평균값이 4.34점(7점 척도)으로 공익 지향성이 약간 높은 것으로 나타났다.

기관 유형에 따라서는 사업주 단체가 4.65점으로 공익 지향성이 가장 높게 나타났고 다음으로 민간직업전문학교가 4.49점, 전문대학 평생교육원이 4.55점, 학원이 4.19점으로 나타났다. 반면 우편원격훈련기관은 3.53점, 인터넷원격훈련기관은 3.51점으로 나타나 경영전략 목표가 수익 지향적인 인식에 가까운 것으로 나타났다(p<.001).

양성/향상 유형에 따라서는 양성주력형이 4.66점, 복합형이 4.08점, 향상주력형이 4.03점 순으로 나타났다(p<.001).

기술수준별 유형에 따라서는 전통형은 4.59점, 일반형이 4.45점, 첨단형이 4.27점 순으로 나타났다.

<표 4-38> 민간직업훈련기관의 운영전략 목표의 정도

(단위: 점, 개소)

구분		평균	표준편차	N	p
전체		4.34	1.458	854	
기관 유형	민간직업전문학교	4.49	1.321	372	.000***
	학원	4.19	1.480	248	
	일반대학교 평생교육원	4.23	1.633	30	
	전문대학 평생교육원	4.55	1.864	11	
	사업체 연수원(훈련원 포함)	4.00	1.633	22	
	사업주 단체	4.65	1.743	31	
	인터넷원격훈련기관	3.51	1.451	41	
	우편원격훈련기관	3.53	1.358	30	
	기타	4.94	1.423	69	
양성/ 향상 유형	양성주력형	4.66	1.416	277	.000***
	향상주력형	4.03	1.570	216	
	복합형	4.08	1.530	24	
기술 수준별 유형	전통형	4.59	1.306	64	.514***
	일반형	4.45	1.390	254	
	첨단형	4.27	1.730	44	

주: 7점 척도(1= 수익 지향적, 7= 공익 지향적).

\*\*\*p<.001

## 제5절 소결 및 시사점

본 장에서는 민간직업훈련기관의 훈련 인프라 및 운영 실태와 관련하여 훈련 인프라(교직원, 자산 및 시설), 훈련 규모(매출액, 지출비용, 훈

련실적), 훈련 특성(참여자의 특징, 과정의 특징, 훈련비용), 운영상의 변화에 대해 살펴보았다.

민간직업훈련기관의 시설 보유형태는 임차가 62.4%, 자체가 29.7%로 나타나 영세함을 알 수 있으며, 설립년도는 IMF 사태 이후인 1998년 이후에 설립된 훈련기관이 전체의 50% 이상인 것으로 나타났다. 또한, 시설 현황을 살펴보면 일반대학교 평생교육원을 제외하고는 평균적으로 강의실 5개, 실습실 4개인 것으로 나타났으며, 직원 규모의 경우는 교·강사가 30.72명, 행정직원 7.97명, 기타 직원 4.48명인 것으로 나타났다.

자산 총액은 기관 유형에 따라서는 사업체 연수원(훈련원 포함)이, 양성/향상 유형에서는 향상주력형이, 기술수준별 유형에서는 일반형이 자산총액이 가장 많았다. 대지 면적은 기관 유형에서는 사업체 연수원(훈련원 포함)이, 양성/향상 유형에서는 향상주력형이, 기술수준별 유형에서는 일반형이 가장 넓은 것으로 나타났다. 따라서 전체적으로 사업체 연수원(훈련원 포함), 향상주력형 기관, 일반형 기관들이 비교적 양호한 기관으로 판단된다.

2008년의 전체 연간 매출액은 기관 유형에서는 인터넷원격훈련기관이, 양성/향상유형에서는 향상주력형이, 기술수준에서는 일반형이 가장 높은 것으로 나타났다. 연간 매출액은 최근 3년간 계속 증가한 것으로 나타났으며, 이 중 고용보험 환급 매출액은 차지하는 비중이 50% 정도를 차지하였다. 한편, 2008년의 전체 연간지출비용은 기관 유형에서는 인터넷원격훈련기관이, 양성/향상유형에서는 향상주력형이, 기술수준에서는 첨단형이 가장 높은 것으로 나타났다. 연간 지출비용은 최근 3년간 계속 증가한 것으로 나타났다.

훈련 수료인원은 실업자 대상 훈련의 경우 최근 계속 증가하다가 2008년부터 감소한 것으로 나타난 반면, 재직자(전직자 포함) 대상 훈련의 경우에는 계속 증가한 것으로 나타났다. 또한, 자격증 취득인원도 실업자 대상 훈련의 경우 최근 계속 증가하다가 2008년부터 감소한 것으로 나타

난 반면, 재직자(전직자 포함) 대상 훈련의 경우에는 계속 증가한 것으로 나타났다. 따라서 전체적으로 재직자훈련의 비중이 점차 커지고 있음을 알 수 있다.

훈련과정 참여자는 연령의 경우 30대, 학력의 경우 고졸 이하의 비중이 가장 많은 것으로 나타났으며, 참여자의 전체 비중에서 30대와 고졸 이하가 차지하는 비중이 계속 증가하는 것으로 나타났다.

훈련수준별 과정 수를 살펴보면, 노동부 지원 과정의 초급과정에는 인터넷원격훈련기관이, 중급과정에는 사업체 연수원(훈련원 포함)이, 고급과정에는 인터넷원격훈련기관이 가장 많은 것으로 나타났다. 또한, 정부부처별로 비중이 높은 직종을 살펴보면, 노동부 지원 과정의 훈련 직종은 2008년 기준으로 사무관리 직종이 28.5%, 교육과학기술부 지원 과정의 훈련 직종은 서비스 직종이 41.0%, 지식경제부 지원 과정의 훈련 직종은 정보통신 직종이 38.0%로 나타나 대부분 사무 및 서비스 관련 직종이 가장 많은 비중을 차지하였다.

시설 및 장비의 산업현장과의 연관성에 있어서는 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 평균값이 3.09점으로 보통보다 약간 높은 것으로 나타났다. 또한, 시설 및 장비의 교과내용과의 연관성에 대해서는 전체적으로 평균값이 3.26점으로 비교적 높은 것으로 나타났다.

훈련기관에서 최근 3년간 정부 지원 과정을 실시하지 못한 이유는 '지원 기회는 있었으나 선정되지 못하였다'가 가장 많았다. 특히, 기관 유형별로는 학원(39.6%)과 민간직업전문학교(34.6%), 양성/향상 유형별로는 복합형(50.0%), 기술수준별로는 전통형(44.4%)이 지원기회는 있었으나 선정되지 못하여 정부 지원 과정을 실시하지 못한 것으로 나타났다.

훈련기관의 훈련과정별 분포에서 정부부처별 평균 참여자 비율을 살펴보면, 노동부 지원 과정의 비율은 2008년 기준으로 89.08%, 교육과학기술부 지원 과정의 비율은 21.67%, 지식경제부 지원 과정의 비율은 21.12%인 것으로 나타나 노동부 지원 과정에 대부분 참여하는 것으로 나타났다.

훈련비용 부담 주체는 실업자 대상 훈련의 경우 정부(89.6%), 실업자 본인(45.6%) 순으로, 재직자 대상 훈련의 경우는 정부(46.0%), 회사(34.6%), 근로자 본인(38.5%) 순으로 나타났다. 실업자 대상 훈련은 정부 지원에 의해 이루어지고, 재직자 대상 훈련은 정부 지원 외에 회사 지원과 근로자 본인에 의해 이루어지고 있음을 알 수 있다.

2008년 훈련과정의 신설 수는 기관 유형에 따라서는 우편원격훈련기관이 83.61개, 양상/향상 유형에 따라서는 향상주력형이 41.16개, 기술수준별 유형에 따라서는 일반형이 19.75개로 가장 많았다. 폐기과정 수는 우편원격훈련기관이 49.89개, 양상/향상 유형에 따라서는 향상주력형이 14.98개, 기술수준별 유형에 따라서는 일반형이 14.03개로 가장 많았다. 따라서 향상주력형의 우편원격훈련기관에서 신설과 폐기가 동시에 많이 일어나고 있음을 알 수 있다.

훈련교사의 평균 신규채용 수와 평균 퇴직자 수는 매년 꾸준히 증가하고 있다. 또한, 훈련기관의 시설 및 장비의 신규구입 건수 및 평균 폐기 건수도 동시에 꾸준히 증가하고 있다. 따라서 현재 훈련기관의 변화가 전체적으로 활발함을 알 수 있다.

이상과 같은 민간직업훈련기관의 훈련 인프라 및 운영 실태를 살펴본 결과를 토대로 나타난 시사점은 다음과 같다.

첫째, 사업체 연수원, 인터넷원격훈련기관 등을 제외한 대부분의 훈련기관의 인프라가 영세한 것으로 드러나 이에 대한 보완책이 요구된다. 시설을 자체 보유한 곳이 30%도 되지 않으며, 강의실도 대학 평생교육원을 제외하면 평균 5개 정도에 불과하다. 이는 다양한 훈련과정을 개설하는 데 장애요인으로 작용하므로 민간직업능력개발기관의 영세성을 극복할 수 있는 대안이 마련돼야함을 시사한다.

둘째, 전직훈련을 포함한 재직자훈련에 대한 투자를 확대하는 것이 바람직하다. 재직자 훈련의 수요인원과 자격증 취득인원도 늘어나고 있다는 점은 재직자훈련의 중요성과 수요가 높기 때문이다. 기업의 구조조정

으로 평생직장이 사라지고 있는 현 상황에서 재직 중 전업과 관련된 훈련과정을 이수하고 자격증을 취득할 수 있다면 퇴직 후 실업상태에 있기보다 이직이나 전직 등을 통해 다른 형태의 고용상태를 유지할 수 있으므로 이에 대한 투자를 확대하여 더 많은 재직자 훈련과정이 제공되어야 한다.

셋째, 재직자 대상 훈련비용은 근로자를 고용한 기업이 더 많이 부담하는 것이 바람직하다. 훈련비용 부담 주체가 기업이 34.6%인 반면, 근로자 본인 부담은 38.5%로 기업보다 개인이 더 많이 부담하는 것으로 나타났다. 기업이 인력 감축이 필요할 때 아무런 대안 없이 정리하기보다는 근로자의 이직이나 전직에 필요한 직업훈련 프로그램을 제공하거나 그에 대한 비용을 부담하면 불필요한 갈등이나 불안 요인을 제거할 수 있고, 근로자 입장에서는 현재 자신이 다니는 기업이 아니더라도 다른 직장을 얻는 데 도움이 되기 때문이다.

넷째, 훈련과정 참여자의 특성에 맞는 훈련프로그램을 개발하는 노력이 요구된다. 훈련 참여자의 연령별, 학력별, 기술수준별 특성에 따르는 훈련프로그램을 개발하여 훈련의 효과성을 높여야 한다. 특히, 30대의 연령이면서 고졸 학력의 참여자가 가장 많은 비중을 차지하고 있는 점을 감안하여 이들의 능력을 제고할 수 있는 프로그램을 많이 개발하여 제공하는 것이 바람직하다.

다섯째, 시설 및 장비의 산업현장과의 연관성을 높일 수 있는 다양한 방안들이 마련되어야 한다. 산업현장과의 연관성에 있어서 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 평균값이 3.09점으로 보통보다 약간 높은 것으로 나타나 양호하지는 않은 것으로 판단된다. 따라서 민간직업훈련기관은 직업능력개발을 목표로 산업현장과 직접 연계되는 훈련과정을 개설해야 되는 만큼 시설 및 장비의 산업현장과의 연관성을 높일 수 있는 방안들이 강구되어야 한다.



## 제 5 장 민간직업능력개발시장의 구조적 현상 및 규제 실태<sup>10)</sup>

### 제1절 민간직업능력개발시장의 구조적 현상

#### 1. 직업훈련기관 간 경쟁 정도

##### 가. 경쟁 정도

민간직업능력개발시장에서의 훈련기관 간 경쟁정도에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 3.84점으로 나타나 경쟁이 비교적 치열한 것으로 나타났다. 현재 민간직업훈련기관은 직업능력개발시설, 평생 학습시설 등을 포함하여 대략적으로 7,000여 개로 추정되고 있다(제2장 제2절 참조).

훈련기관 유형에 따라서는 민간직업전문학교가 3.94점으로 경쟁정도가 가장 큰 것으로 나타났으며, 다음으로 우편원격훈련기관이 3.93점, 인터

10) 본 장에서는 민간직업능력개발시장과 관련한 법률상의 규제내용과 민간직업훈련기관 900개소 및 훈련전문가 200명을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 토대로 민간직업능력개발시장의 구조적 현상(훈련기관 간 경쟁정도, 교류 및 협력형태, 훈련기관의 경쟁력, 계열화 및 다각화 현상, 부설기관의 위축 및 퇴출현상), 규제 실태(관련 법률상의 규제내용, 규제정도 및 부문, 규제수단 등)를 작성하였음.

넷원격훈련기관이 3.83점으로 나타났다. 반면 일반대학교 평생교육원이 3.53점, 전문대학 평생교육원이 3.38점으로 나타나 경쟁정도가 작다고 인식하는 것으로 나타났다( $p<.01$ ).

양성/향상 유형에 따라서는 양성주력형이 4.03점, 복합형이 4.00점, 그리고 향상주력형이 3.94점 순으로 나타났다.

기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 4.06점으로 높게 나타났으며, 다음으로 일반형이 3.98점, 첨단형이 3.91점으로 나타났다.

<표 5-1> 민간직업능력개발시장에서의 훈련기관 간 경쟁 정도(훈련기관용)

(단위: 점, 개소)

구분		평균	표준 편차	N	p
전체		3.84	.761	900	
기관 유형	민간직업전문학교	3.94	.756	391	.005**
	학원	3.80	.746	264	
	일반대학교 평생교육원	3.53	.681	30	
	전문대학 평생교육원	3.38	.870	13	
	사업체 연수원(훈련원 포함)	3.62	.852	26	
	사업주 단체	3.73	.626	33	
	인터넷원격훈련기관	3.83	.824	42	
	우편원격훈련기관	3.93	.828	30	
	기타	3.75	.731	71	
양성/ 향상 유형	양성주력형	4.03	.663	287	.418
	향상주력형	3.94	.754	218	
	복합형	4.00	.590	24	
기술 수준별 유형	전통형	4.06	.742	66	.541
	일반형	3.98	.686	258	
	첨단형	3.91	.858	44	

주: 5점 척도(1= 경쟁이 전혀 없음, 5= 매우 치열함).

\*\* $p<.01$

민간직업능력개발시장에서 훈련기관의 경쟁정도에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 평균 3.24점으로 약간 치열한 편으로

나타났다.

전문가 소속에 따라서는 ‘대학교’가 3.91점으로 가장 크게 나타났으며, 그 다음으로 ‘정부부처’가 3.44점으로 나타났다. 반면 ‘연구기관’이 2.87점으로 나타나 훈련기관의 경쟁정도의 연관성이 낮은 것으로 나타났다( $p<.001$ ).

<표 5-2> 민간직업능력개발시장에서의 훈련기관 간 경쟁 정도(전문가용)

(단위: 점, 개소)

구분	평균	표준편차	N	F	p
정부부처	3.44	.941	64	9.976***	.000
대학교	3.91	.811	22		
연구기관	2.87	.746	69		
기타	3.18	.912	45		
합계	3.24	.913	200		

주: 5점 척도(1= 경쟁이 전혀 없음, 5= 매우 치열함).

\*\*\* $p<.001$

#### 나. 경쟁의 공정 정도

민간직업능력개발시장에서의 훈련기관 간 경쟁의 공정정도에 대해 민간직업훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 2.89점으로 경쟁이 불공정하다고 인식하였다.

기관 유형에 따라서는 전문대학 평생교육원이 3.38점으로 경쟁이 공정하다고 높게 인식하였으며, 다음으로 사업주 단체가 3.09점, 민간직업학교가 2.91점으로 나타났다. 반면 학원은 2.83점, 우편원격훈련기관은 2.77점으로 나타나 경쟁의 공정성에 대한 인식이 낮은 것으로 나타났다.

양성/향상 유형에 따라서는 복합형이 3.33점, 향상주력형이 2.84점, 그리고 양성주력형이 2.83점으로 나타났으며( $p<.01$ ), 기술수준별 유형에 따라서는 첨단형이 3.09점, 일반형이 2.76점, 전통형이 2.76점 순으로 나타났다.

<표 5-3> 민간직업능력개발시장에서의 훈련기관 간 경쟁의 공정 정도(훈련기관용)

(단위: 점, 개소)

구분		평균	표준 편차	N	p
전체		2.89	.877	900	
기관 유형	민간직업전문학교	2.91	.927	391	.304
	학원	2.83	.886	264	
	일반대학교 평생교육원	3.10	.803	30	
	전문대학 평생교육원	3.38	.650	13	
	사업체 연수원(훈련원 포함)	2.88	.766	26	
	사업주 단체	3.09	.631	33	
	인터넷원격훈련기관	2.88	.832	42	
	우편원격훈련기관	2.77	.858	30	
	기타	2.86	.761	71	
양성/ 향상 유형	양성주력형	2.83	.947	287	.032**
	향상주력형	2.84	.882	218	
	복합형	3.33	.637	24	
기술 수준별 유형	전통형	2.76	.745	66	.180
	일반형	2.86	.991	258	
	첨단형	3.09	.802	44	

주: 5점 척도(1= 매우 불공정함, 5= 매우 공정함)

\*\*p<.01

민간직업능력개발시장에서 훈련기관 간 경쟁의 공정정도에 대해 훈련 전문가를 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 평균 3.17점으로 보통보다 비교적 높은 것으로 나타났다. 이는 <표 5-4>를 비교하여 약간 높은 편이다.

전문가 소속에 따라서는 정부부처가 3.28점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 대학교가 3.09점, 연구기관이 3.04점으로 나타나 정부부처 관계자들이 경쟁의 공정성에 대해 긍정적인 인식을 가지고 있었다.

&lt;표 5-4&gt; 민간직업능력개발시장에서 훈련기관 간 경쟁의 공정 정도(전문가용)

(단위: 점, 개소)

구분		평균	표준편차	N	F	p
소속	정부부처	3.28	.723	64	1.623	.185
	대학교	3.09	.811	22		
	연구기관	3.04	.674	69		
	기타	3.24	.570	45		
합계		3.17	.688	200		

주: 5점 척도(1= 매우 불공정함, 5= 매우 공정함).

훈련기관 간의 경쟁이 공정하지 않는 경우 불공정한 부문에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, ‘훈련과정 인정’이 38.7%로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘훈련기관 및 과정 평가’가 26.2%, ‘훈련시설 지정’이 13.3%로 나타났다. 반면 ‘훈련생 모집’이 5.9%, ‘수료생 취업’이 2.2%로 낮게 나타났다. 여기서 ‘훈련과정 인정’의 경우 승인율이 70~80% 정도임에도 불구하고 가장 부정적으로 인식되는 것은 민감한 사항이기 때문으로 판단된다.

한편, 훈련기관 간의 경쟁이 공정하지 않는 경우 불공정한 부문에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, ‘정부재정 지원’(29.6%)이 가장 많았으며 다음으로 ‘훈련시설 지정’(25.9%), ‘훈련기관 및 과정 평가’(18.5%), ‘훈련과정 인정’(11.1%) 등의 순으로 나타나 훈련기관의 견해와는 약간의 차이가 있었다.

&lt;표 5-5&gt; 훈련기관 간의 경쟁이 공정하지 않은 부문

(단위: %, 명)

구분	훈련기관		훈련전문가	
	비율	N	비율	N
훈련시설 지정	13.3	36	25.9	7
훈련과정 인정	38.7	105	11.1	3
훈련기관 및 과정 평가	26.2	71	18.5	5
정부재정 지원	10.7	29	29.6	8

&lt;표 계속&gt;

구분	훈련기관		훈련전문가	
	비율	N	비율	N
훈련생 모집	5.9	16	7.4	2
수료생 취업	2.2	6	3.7	1
기타	2.2	6	3.7	1
무응답	.7	2	-	
합계	100.0	269	100.0	27

주: \* 중복응답

#### 다. 훈련기관의 경쟁력

민간직업훈련기관의 경쟁력 정도에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 기관 유형에 따라서는 사업체 연수원(훈련원 포함)이 3.73점으로 경쟁력이 있다고 높게 인식하였으며, 다음으로 민간직업전문학교 3.52점, 학원 3.44점으로 나타났다. 반면 일반대학교 평생교육원 2.80점, 전문대학 평생교육원 2.77점으로 경쟁력이 있다고 생각하는 인식이 낮은 것으로 나타났다( $p < .001$ ).

양성/향상 유형에 따라서는 양성주력형 3.56점, 복합형 3.50점, 향상주력형 3.41점 순으로 나타났으며, 기술수준별 유형에 따라서는 전통형 3.64점, 첨단형 3.55점, 일반형 3.47점 순으로 나타나 경쟁력이 있는지에 대한 인식이 높은 것으로 나타났다.

&lt;표 5-6&gt; 민간직업훈련기관의 경쟁력 정도(훈련기관용)

(단위: 점, 개소)

구분		평균	표준 편차	N	p
전체		3.43	.946	900	
기관 유형	민간직업전문학교	3.52	.916	391	.000***
	학원	3.44	.957	264	
	일반대학교 평생교육원	2.80	.847	30	
	전문대학 평생교육원	2.77	.725	13	
	사업체 연수원(훈련원 포함)	3.73	1.251	26	
	사업주 단체	3.15	1.121	33	
	인터넷원격훈련기관	3.21	.842	42	
	우편원격훈련기관	3.47	.819	30	
	기타	3.42	.873	71	
양성/ 향상 유형	양성주력형	3.56	.925	287	.225
	향상주력형	3.41	.952	218	
	복합형	3.50	.780	24	
기술 수준별 유형	전통형	3.64	.737	66	.414
	일반형	3.47	1.006	258	
	첨단형	3.55	.951	44	

주: 5점 척도(1= 매우 낮음, 5= 매우 높음).

\*\*\*p&lt;.001

선진외국 직업능력개발시장과 비교하여 국내 민간직업능력개발시장의 경쟁력에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 2.84점으로 경쟁력이 낮은 것으로 인식하고 있었다.

기관 유형에 따라서는 인터넷원격훈련기관이 3.10점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 사업주 단체가 3.03점, 민간직업전문학교 2.92점 순으로 나타났다. 반면 일반대학교 평생교육원은 2.40점으로 낮게 나타나 우리나라 민간직업능력개발시장이 선진외국과의 경쟁력에서 낮게 인식하는 것으로 나타났다(p<.01).

양성/향상 유형에 따라서는 복합형이 3.08점, 양성주력형 2.88점, 향상주력형이 2.85점 순으로 나타났으며, 기술수준별 유형에 따라서는 첨단형이 3.00점, 일반형 2.82점, 전통형이 2.64점 순으로 나타났다.

<표 5-7> 선진외국과 비교해 국내 민간직업능력개발시장의 경쟁력 정도(훈련기관용)

(단위: 점, 개소)

구분		평균	표준 편차	N	p
전체		2.84	.857	900	
기관 유형	민간직업전문학교	2.92	.923	391	.002**
	학원	2.75	.774	264	
	일반대학교 평생교육원	2.40	.932	30	
	전문대학 평생교육원	2.69	.630	13	
	사업체 연수원(훈련원 포함)	2.54	.859	26	
	사업주 단체	3.03	.728	33	
	인터넷원격훈련기관	3.10	.532	42	
	우편원격훈련기관	2.90	.759	30	
	기타	2.73	.910	71	
양성/ 향상 유형	양성주력형	2.88	.811	287	.464
	향상주력형	2.85	.929	218	
	복합형	3.08	.881	24	
기술 수준별 유형	전통형	2.64	.922	66	.113
	일반형	2.82	.904	258	
	첨단형	3.00	.915	44	

주: 5점 척도(1= 매우 낮은 편임, 5= 매우 높은 편임).

\*\*p<.01

민간직업능력개발시장은 대외적으로 개방했을 경우 경쟁력 정도에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 2.34점으로 낮은 편으로 인식하고 있었다.

전문가 소속에 따라서는 대학교가 2.59점으로 가장 높게 나타났으며 정부부처가 2.45점, 연구기관이 2.16점으로 나타났으나 소속별로 경쟁력 인식에 대해서는 비슷한 의견을 보였다.



&lt;표 5-8&gt; 민간직업능력개발시장의 대외적 개방 시 경쟁력 정도(전문가용)

(단위: 점, 명)

구분		평균	표준편차	N	F	p
소속	정부부처	2.45	.890	64	2.458	.064
	대학교	2.59	.854	22		
	연구기관	2.16	.656	69		
	기타	2.33	.739	45		
합계		2.34	.786	200		

주: 5점 척도(1= 매우 낮음, 5= 매우 높음).

민간직업능력개발시장에서 경쟁력이 낮은 부문에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 1순위의 경우 훈련생 모집이 28.3%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 시설·장비 18.6%, 기관 인지도 12.4%로 나타났다.

2순위의 경우 훈련프로그램이 28.3%로 높게 나타났으며 그 다음으로 기관 인지도 22.1%, 훈련생 모집 14.2%로 나타났다. 반면 시설·장비와 자격증 취득이 각각 1.8%로 낮게 나타났다.

&lt;표 5-9&gt; 민간직업훈련기관의 경쟁력이 낮은 부문(훈련기관용)

(단위: %, 개소)

구분	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
시설·장비	18.6	21	1.8	2
교·강사	10.6	12	8.8	10
훈련프로그램	12.4	14	28.3	32
훈련생 모집	28.3	32	14.2	16
수료생 취업	5.3	6	7.1	8
지리적 접근성	8.8	10	5.3	6
기관 인지도	12.4	14	22.1	25
자격증 취득	0	0	1.8	2
기타	1.8	2	3.5	4
무응답	1.8	2	7.1	8
합계	100.0	113	100.0	113

민간직업능력개발시장의 경쟁력이 낮다고 생각하는 부문에 대해 훈련 전문가를 대상으로 질문한 결과, 1순위에서는 ‘훈련프로그램’이 42.3%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘시설·장비’가 32.5%, ‘교·강사’가 20.3%로 나타났다.

2순위에서는 ‘교·강사’가 31.7%로 높게 나타났으며 그 다음으로 ‘훈련 프로그램’이 26.8%, ‘시설·장비’가 16.3%로 나타났다.

<표 5-10> 민간직업능력개발시장의 경쟁력이 낮다고 생각하는 부문(전문가용)

(단위: %, 명)

구분	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
시설·장비	32.5	40	16.3	20
교·강사	20.3	25	31.7	39
훈련프로그램	42.3	52	26.8	33
훈련생모집	.8	1	2.4	3
수료생취업	1.6	2	8.1	10
지리적 접근성	0	0	1.6	2
기관인지도	1.6	2	3.3	4
자격증 취득	0	0	2.4	3
기타	.8	1	3.3	0
무응답	0	0	7.3	9
합계	100.0	123	100.0	123

주: \*\*p<.01

민간직업능력개발시장에서 경쟁력이 높은 부문에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 1순위의 경우 훈련프로그램이 30.4%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 시설·장비 18.5%, 교·강사 18.0%로 나타났다. 반면 지리적 접근성 3.5%, 훈련생 모집 3.0%, 자격증 취득이 2.0% 순으로 낮게 나타났다.

2순위의 경우는 훈련프로그램이 24.4%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 교·강사 23.7%, 기관인지도 14.6%로 나타났다. 반면 수료생 취업 8.1%, 시설·장비 6.4%, 훈련생 모집 2.0%로 낮게 나타났다.

&lt;표 5-11&gt; 민간직업훈련기관의 경쟁력이 높은 부문(훈련기관용)

(단위: %, 개소)

구분	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
시설·장비	18.5	75	6.4	26
교·강사	18.0	73	23.7	96
훈련프로그램	30.4	123	24.4	99
훈련생 모집	3.0	12	2.0	8
수료생 취업	9.4	38	8.1	33
지리적 접근성	3.5	14	4.0	16
기관 인지도	12.3	50	14.6	59
자격증 취득	2.0	8	9.9	40
기타	0	0	1.0	4
무응답	3.0	12	5.9	24
합계	100.0	405	100.0	405

민간직업능력개발시장의 경쟁력이 높다고 생각하는 부문에 대해 훈련 전문가를 대상으로 질문한 결과, 1순위로는 ‘훈련프로그램’이 33.3%로 높게 나타났으며, 다음으로 ‘수료생 취업’이 13.3%, ‘기관 인지도’가 13.3%로 각각 나타났다.

2순위로는 지리적 접근성이 26.7%로 높게 나타났으며, ‘훈련생 모집’, ‘기관 인지도’, ‘자격증 취득’이 13.3%로 나타났다.

&lt;표 5-12&gt; 민간직업능력개발시장의 경쟁력이 높다고 생각하는 부문(전문가용)

(단위: %, 명)

구분	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
시설·장비	6.7	1	0	0
교·강사	6.7	1	20.0	3
훈련프로그램	33.3	5	6.7	1
훈련생 모집	20.0	3	13.3	2
수료생 취업	13.3	2	6.7	1

&lt;표 계속&gt;

구분	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
지리적 접근성	0	0	26.7	4
기관 인지도	13.3	2	13.3	2
자격증 취득	0	0	13.3	2
기타	0	0	0	0
무응답	6.7	1	0	0
합계	100.0	15	100.0	15

## 2. 직업훈련기관 간 교류 및 협력

### 가. 교류 및 협력의 여부 및 관련 기관

민간직업능력개발시장에서 직업훈련기관 간 교류나 협력 여부에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 민간(집체, 원격)훈련기관이 24.1%로 높게 나타났으며, 다음으로 일반사업체가 17.8%, 지방자치단체가 8.7%로 나타났다. 반면 사회복지관은 5.2%, 한국폴리텍대학은 4.8%, 그리고 전문계 고등학교는 3.6%로 낮게 나타났다.

민간직업훈련기관이 교류나 협력하는 기관에 대해 질문한 결과, 기관 유형에 따라서는 전문대학 평생교육원이 지방자치단체와 협력이 60.0%로 높은 것으로 나타났으며 민간(집체, 원격)훈련기관과 협력하는 기관이 우편원격훈련기관이 44.4%, 사업주 단체가 28.9%, 학원이 26.0%, 민간직업전문학교가 22.5% 순으로 나타났다.

양성/향상 유형에 따라서는 향상주력형이 민간(집체, 원격)훈련기관에 32.4%, 4년제 대학과 10.3% 협력하는 것으로 나타났으며, 양성주력형의 경우는 민간(집체, 원격)훈련기관과 20.2%, 일반사업체와 16.6% 협력하는 것으로 나타났다. 또한 복합형은 민간(집체, 원격)훈련기관과 19.4%, 지방자치단체와 12.9% 협력하는 것으로 나타났다.

기술수준별 유형에 따라서는 민간(집체, 원격)훈련기관에 대해 일반형

이 24.8%, 전통형이 20.4%, 첨단형이 18.4% 순으로 높게 나타났으며, 일반사업체기관에 대해서는 전통형이 22.4%, 첨단형이 20.4%, 일반형이 17.2%로 높게 나타났다.

<표 5-13> 직업훈련기관 간 교류나 협력 여부 및 관련 기관

(단위: %, 명)

구분	일반계 고등학교	전문계 고등학교	민간 (집체, 원격) 원훈련 기관	전문 대학	한국 폴리 텍 대학	4년제 대학	연구 기관	일반 사업 체	직업 안정 기관	사회 복지 관	지방 자치 단체	기타	합계	
전체	4.5	3.6	24.1	9.6	4.8	9.0	4.0	17.8	5.5	5.2	8.7	3.1	100 (1,487)	
기관 유형	민간직업 전문학교	4.6	3.9	22.5	10.6	5.8	8.6	3.3	17.1	7.3	6.3	7.5	2.5	100 (841)
	학원	8.3	3.8	26.0	12.4	2.1	8.3	3.5	16.8	3.2	3.2	8.3	4.1	100 (399)
	일반대학교 평생교육원			8.8	5.9		20.6	2.9	14.7		17.6	29.4		100 (68)
	전문대학 평생교육원							20.0		20.0	60.0			100 (10)
	사업체 연수원 (훈련원포함)		4.3	21.3	4.3	17.0	12.8	8.5	23.4			8.5		100 (94)
	사업주 단체		5.3	28.9		2.6	7.9	5.3	28.9	7.9	5.3	5.3	2.6	100 (38)
	인터넷원격 훈련기관			38.5	1.9	1.9	13.5	9.6	19.2	1.9	1.9	9.6	1.9	100 (52)
	우편원격 훈련기관			44.4		3.7	11.1	7.4	25.9				7.4	100 (27)
	기타		3.8	25.0	6.7	4.8	7.7	4.8	18.3	5.8	2.9	13.5	6.7	100 (104)
양성/ 향상 유형	양성주력형	5.3	5.0	20.2	11.3	6.4	8.1	3.9	16.6	6.6	6.7	7.7	2.2	100 (639)
	향상주력형	2.8	1.4	32.4	6.2	4.1	10.3	4.1	20.0	6.2	2.8	6.9	2.8	100 (290)
	복합형	6.5	.0	19.4	12.9		9.7	3.2	9.7	6.5	9.7	12.9	9.7	100 (62)
기술 수별 유형	전통형	6.1	6.1	20.4	6.1	6.1	6.1	8.2	22.4	10.2	.0	4.1	4.1	100 (98)
	일반형	5.8	4.1	24.8	9.9	4.6	7.9	2.7	17.2	6.0	5.0	8.9	3.1	100 (517)
	첨단형	.0	2.0	18.4	14.3	8.2	14.3	2.0	20.4	4.1	4.1	10.2	2.0	100 (98)

### 나. 교류 및 협력의 형태

민간직업훈련기관에서 타 기관과 맺고 있는 교류나 협력형태에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 직업훈련 정보 공유가 35.4%로 높게 나타났으며, 다음으로 지식 및 기술 공유가 29.0%, 인적자원 교류가 18.3%로 나타났다. 반면 인적자원은 9.6%, 물적자원 공유는 4.6%로 낮게 나타났다.

<표 5-14> 민간직업훈련기관의 타 기관과의 교류나 협력형태

(단위: %, 명)

구분	비율	N
인적자원 교류	18.3	193
물적자원 공유	4.6	48
직업훈련 정보 공유	35.4	372
지식 및 기술 공유	29.0	305
인적자원	9.6	101
기타	3.1	33
합계	100	1,052

주: \* 중복응답

## 3. 계열화 및 다각화 현상

### 가. 계열화 현상

민간직업능력개발시장의 계열화(분원이나 하위기구 설치) 현상 정도에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 2.79점으로 보통 이하로 나타나 계열화 현상이 많지 않음을 알 수 있다. 기관 유형에 따라서는 일반대학교 평생교육원이 3.10점으로 가장 높게 나타났으며, 각 소속별로 점수의 차이가 크지 않아 계열화 현상의 정도에 대해 비슷한 인식을 하는 것으로 나타났다.

양성/향상 유형에 따라서는 복합형이 3.00점으로 나타났으며, 그다음으로 양성주력형 2.80점, 향상주력형 2.77점으로 나타났다.

기술수준별 유형에 따라서는 전통형이 2.91점으로 높게 나타났으며, 그다음으로 일반형 2.76점, 첨단형 2.73점 순으로 나타났다.

<표 5-15> 민간직업능력개발시장의 계열화 현상 정도(훈련기관용)

(단위: 점, 개소)

구분		평균	표준 편차	N	p
전체		2.79	.798	900	
기관 유형	민간직업전문학교	2.79	.811	391	.460
	학원	2.77	.855	264	
	일반대학교 평생교육원	3.10	.759	30	
	전문대학 평생교육원	2.69	.751	13	
	사업체 연수원(훈련원 포함)	3.04	.662	26	
	사업주 단체	2.79	.740	33	
	인터넷원격훈련기관	2.76	.617	42	
	우편원격훈련기관	2.73	.828	30	
	기타	2.75	.670	71	
양성/ 향상 유형	양성주력형	2.80	.809	287	.432
	향상주력형	2.77	.833	218	
	복합형	3.00	1.022	24	
기술 수준별 유형	전통형	2.91	.759	66	.349
	일반형	2.76	.797	258	
	첨단형	2.73	.817	44	

주: 5점 척도(1= 전혀 없음, 5= 매우 많은 편).

민간직업능력개발시장의 계열화 현상에 대한 견해에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 3.02점으로 나타나 계열화 현상이 바람직하다고 생각하지 않음을 알 수 있다.

기관 유형에 따라서는 전문대학 평생교육원이 3.54점으로 높게 나타났으며, 그 다음으로 사업주 단체 3.33점, 일반대학교 평생교육원 3.13점 순

으로 나타났다. 반면 우편원격훈련기관(2.97점)과 학원(2.96점)은 계열화 현상에 대해 낮게 인식하는 것으로 나타났다( $p < .01$ ).

양성/향상 유형에 따라서는 복합형 3.25점, 향상주력형 3.08점, 양성주력형 2.94점 순으로 나타났으며, 기술수준별 유형에 따라서는 첨단형 3.14점, 전통형 3.09점, 일반형 2.90점 순으로 나타났다.

<표 5-16> 민간직업능력개발시장의 계열화 현상에 대한 견해(훈련기관용)

(단위: 점, 개소)

구분		평균	표준 편차	N	p
전체		3.02	.843	900	
기관 유형	민간직업전문학교	3.03	.853	391	.009**
	학원	2.96	.899	264	
	일반대학교 평생교육원	3.13	.629	30	
	전문대학 평생교육원	3.54	.660	13	
	사업체 연수원(훈련원 포함)	2.58	.758	26	
	사업주 단체	3.33	.854	33	
	인터넷원격훈련기관	3.17	.621	42	
	우편원격훈련기관	2.97	.765	30	
	기타	3.06	.773	71	
양성/향상 유형	양성주력형	2.94	.924	287	.080
	향상주력형	3.08	.805	218	
	복합형	3.25	.944	24	
기술 수준별 유형	전통형	3.09	.972	66	.133
	일반형	2.90	.892	258	
	첨단형	3.14	.878	44	

주: 5점 척도(1= 전혀 바람직하지 않음, 5= 매우 바람직함).

\*\* $p < .01$

민간직업능력개발시장의 계열화 현상에 대한 견해에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 3.00점으로 이는 훈련기관 대상 조사결과와 거의 일치하였다.

전문가 소속에 따라서 민간직업능력개발시장의 계열화 현상에 대한 견



해에 대해 살펴본 결과 ‘정부부처’가 3.17점으로 높게 나타났다. 반면 ‘대학교’가 2.82점으로 낮게 나타났다.

<표 5-17> 민간직업능력개발시장의 계열화 현상에 대한 견해(전문가용)

(단위: 점, 명)

구분		평균	표준편차	N	F	p
소속	정부부처	3.17	.846	64	2.024	.112
	대학교	2.82	.907	22		
	연구기관	2.86	.791	69		
	기타	3.07	.863	45		
합계		3.00	.845	200		

주: 5점 척도(1= 전혀 바람직하지 않음, 5= 매우 바람직함).

#### 나. 다각화 현상

민간직업능력개발시장의 다각화 현상(다양한 과정 운영) 정도에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 평균값이 3.17점으로 나타나 다각화 현상이 어느 정도 있음을 알 수 있다. 기관 유형에 따라서는 일반대학교 평생교육원이 3.33점으로 높게 나타났으며, 그 다음으로 학원 3.22점, 민간직업학교 3.21점으로 나타났다. 반면 사업주 단체는 2.94로 낮게 나타나 민간직업능력개발시장의 다각화 현상의 정도를 낮게 인식하는 것으로 나타났다( $p < .05$ ).

양성/향상 유형에 따라서는 복합형 3.42점, 양성주력형 3.30점, 향상주력형 3.05점 순으로 나타났으며( $p < .01$ ), 기술수준별 유형에 따라서는 일반형이 3.24점, 첨단형이 3.23점, 전통형이 3.00점 순으로 나타났다.

&lt;표 5-18&gt; 민간직업능력개발시장의 다각화 현상 정도(훈련기관용)

(단위: 점, 개소)

구분		평균	표준 편차	N	p
전체		3.17	.854	900	
기관 유형	민간직업전문학교	3.21	.876	391	.026*
	학원	3.22	.852	264	
	일반대학교 평생교육원	3.33	.606	30	
	전문대학 평생교육원	2.85	.899	13	
	사업체 연수원(훈련원 포함)	2.69	.736	26	
	사업주 단체	2.94	.747	33	
	인터넷원격훈련기관	3.05	.854	42	
	우편원격훈련기관	3.00	.830	30	
	기타	3.20	.856	71	
양성/ 향상 유형	양성주력형	3.30	.854	287	.002**
	향상주력형	3.05	.863	218	
	복합형	3.42	.974	24	
기술 수준별 유형	전통형	3.00	.992	66	.116
	일반형	3.24	.800	258	
	첨단형	3.23	.743	44	

주: 5점 척도(1= 전혀 없음, 5= 매우 많은 편).

\*p<.05, \*\*p<.01

민간직업능력개발시장의 다각화 현상에 대한 견해에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 평균값이 3.56점으로 다각화 현상에 대해 바람직한 것으로 인식하였다.

기관 유형에 따라서는 전문대학 평생교육원이 3.77점으로 높게 나타났으며, 그 다음으로 우편원격훈련기관 3.70점, 인터넷원격훈련기관 3.69점 순으로 나타났으며, 소속별 차이가 크지 않아 민간직업능력개발시장의 다각화 현상에 대한 견해가 크게 차이가 없는 것으로 나타났다.

양성/향상 유형에 따라서는 복합형 4.08점, 향상주력형 3.78점, 양성주력형 3.54점 순으로 나타났으며(p<.001), 기술수준별 유형에 따라서는 첨단형 3.68점, 일반형 3.61점, 전통형 3.55점 순으로 나타났다.

&lt;표 5-19&gt; 민간직업능력개발시장의 다각화 현상에 대한 견해(훈련기관용)

(단위: 점, 개소)

구분		평균	표준 편차	N	p
전체		3.56	.897	900	
기관 유형	민간직업전문학교	3.50	.939	391	.605
	학원	3.57	.891	264	
	일반대학교 평생교육원	3.50	.938	30	
	전문대학 평생교육원	3.77	.725	13	
	사업체 연수원(훈련원 포함)	3.46	.859	26	
	사업주 단체	3.61	.933	33	
	인터넷원격훈련기관	3.69	.715	42	
	우편원격훈련기관	3.70	.702	30	
	기타	3.70	.868	71	
양성/ 향상 유형	양성주력형	3.54	.956	287	.001***
	향상주력형	3.78	.852	218	
	복합형	4.08	.776	24	
기술 수준별 유형	전통형	3.55	.995	66	.746
	일반형	3.61	.932	258	
	첨단형	3.68	.708	44	

주: 5점 척도(1= 전혀 바람직하지 않음, 5= 매우 바람직함).

\*\*\*p&lt;.01

민간직업능력개발시장의 다각화 현상에 대한 견해에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 평균값이 3.38점으로 이는 훈련기관 대상 조사결과와 거의 일치하였다.

전문가 소속에 따라서는 민간직업능력개발시장의 다각화 현상에 대한 견해에 대해 질문한 결과, '연구기관'이 3.58점으로 가장 크게 나타난 반면 '대학교'는 2.95점으로 낮게 나타났다.

&lt;표 5-20&gt; 민간직업능력개발시장의 다각화 현상에 대한 견해(전문가용)

(단위: 점, 개소)

구분		평균	표준편차	N	F	p
소 속	정부부처	3.30	1.003	64	2.424	.067
	대학교	2.95	1.214	22		
	연구기관	3.58	.847	69		
	기타	3.40	1.074	45		
합계		3.38	1.005	200		

주: 5점 척도(1= 전혀 바람직하지 않음, 5= 매우 바람직함)

#### 4. 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상

##### 가. 부실 및 퇴출 현상 정도

민간직업능력개발시장의 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상의 정도에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 평균값이 2.82점으로 부실 및 퇴출 현상이 미미한 것으로 나타났다. 이는 노동부 직업능력개발훈련기관 평가에서 매년 10% 내·외의 훈련기관이 퇴출대상인 최하위 등급을 받고 있지만 상호 변경이나 기관 이전 등으로 직업능력개발시장에서 완전히 퇴출되는 기관은 그리 많지 않기 때문에 나타난 결과라고 판단된다.

기관 유형에 따라서는 인터넷원격훈련기관이 2.95점으로 높게 나타났으며 그 다음으로 학원이 2.87점, 민간직업전문학교가 2.83점으로 나타났으나 소속별 차이가 크지 않아 민간직업능력개발시장의 부실훈련기관의 위축 및 퇴출 현상의 정도에 크게 차이가 나지 않는 것으로 나타났다.

양성/향상유형의 경우는 양성주력형 2.89점, 향상주력형 2.82점, 복합형 2.67점 순으로 나타났으며 기술수준별유형의 경우는 첨단형 3.05점, 일반형 2.85점, 전통형 2.82점 순으로 나타났다.

&lt;표 5-21&gt; 민간직업능력개발시장의 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상 정도

(단위: 점, 개소)

구분		평균	표준 편차	N	p
전체		2.82	.711	900	
기관 유형	민간직업전문학교	2.83	.734	391	.052
	학원	2.87	.729	264	
	일반대학교 평생교육원	2.57	.817	30	
	전문대학 평생교육원	2.62	.650	13	
	사업체 연수원(훈련원 포함)	2.46	.647	26	
	사업주 단체	2.73	.674	33	
	인터넷원격훈련기관	2.95	.539	42	
	우편원격훈련기관	2.73	.450	30	
	기타	2.83	.654	71	
양성/ 향상 유형	양성주력형	2.89	.708	287	.202
	향상주력형	2.82	.610	218	
	복합형	2.67	.482	24	
기술 수준별 유형	전통형	2.82	.721	66	.204
	일반형	2.85	.707	258	
	첨단형	3.05	.714	44	

주: 5점 척도(1= 전혀 없음, 5= 매우 많은 편임).

## 나. 위축 및 퇴출 현상이 빈번한 훈련분야

부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상이 빈번한 훈련분야에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 1순위에서는 정보통신 분야가 22.1%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 서비스 분야 16.4%, 농림·어업·광업 분야 13.9%로 나타나 정보통신 분야가 부실훈련기관의 위축 및 퇴출 현상이 빈번한 훈련분야인 것으로 나타났다.

2순위에서는 서비스가 11.5%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 산업응용 10.7%, 기계 9.8%로 나타나 2순위의 경우 서비스 분야가 부실훈련기관의 위축 및 퇴출 현상이 빈번한 훈련분야인 것으로 나타났다.

&lt;표 5-22&gt; 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상이 빈번한 훈련 분야

(단위: %, 개소)

구분	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
농림어업·광업	13.9	17	6.6	8
섬유	3.3	4	4.1	5
화학제품 및 요업	1.6	2	1.6	2
기계	4.9	6	9.8	12
건설	3.3	4	3.3	4
전기	1.6	2	4.9	6
전자	1.6	2	6.6	8
정보통신	22.1	27	4.9	6
운송장비 제조	1.6	2	1.6	2
산업응용	1.6	2	10.7	13
서비스	16.4	20	11.5	14
사무관리	11.5	14	4.9	6
의료	1.6	2	1.6	2
환경	1.6	2	1.6	2
계층별 훈련	3.3	4	3.3	4
무응답	9.8	12	23.0	28
합계	100.0	122	100.0	122

## 제2절 민간직업능력개발시장의 규제 실태

### 1. 관련 법률 상의 규제내용

#### 가. 직업훈련관계법 상의 규제

직업훈련관계법 상의 규제는 이것이 민간자율훈련시장을 대상으로 하는가 아니면 정부지원훈련시장을 대상으로 하는가에 따라 그 내용 및 목적, 규제 적정성의 판단기준이 상이하다.

## 1) 민간 자율 훈련시장과 직접적 규제

노동부 소관 직업훈련관계법에 있어서는 교육부 소관 평생교육관계법의 경우와는 달리 민간에 대하여 직접 권리를 제한하거나 의무를 창설하는 ‘직접적’ 규제는 그 조항의 수가 작을 뿐만 아니라 그 의의도 미미하고 직접적인 규제에 있어서 주로 문제되는 것은 규제수단의 규제목적과의 비례성, 즉 ‘규제수준’의 문제이다

## 2) 정부 지원 훈련시장과 간접적 규제

노동부 소관 직업훈련관계법은 ‘민간훈련시장 일반’ 내지 ‘자율적 훈련시장’의 규제에 초점을 두는 것이 아니라, 정부지원을 매개로 형성되는 ‘정부지원 훈련시장’의 규율에 초점을 두고 있다.

정부지원이라는 수익처분을 유인으로 하는 정부지원훈련시장에서도 정부 규제는 존재한다. 예컨대, 처분 목적에 부합하지 아니하는 불합리한 기준에 따라 시장 진입을 제한하거나 일부 기관을 우대 또는 차별대우하는 경우에는 이것은 민간의 권리를 ‘간접적’인 방식으로 제한하는 것이 되어 규제에 해당하게 된다. 그러나 민간훈련시장에 대한 정부지원과 관련하여 주로 문제되는 것은 이것이 규제인가 아닌가라는 ‘규제 해당성’ 여부나 규제목적과의 비례성을 묻는 ‘규제수준’의 문제라기보다는 ‘규제 대안’(alternative)의 문제, 즉 보다 적절한 정부지원의 형태는 어떤 것인가라는 문제이다.

## 나. 민간 자율 훈련시장에서의 규제

## 1) 특징

직업훈련관계법의 경우 직업교육관계법의 경우와는 달리 민간자율시장에 대한 규제규정은 상대적으로 그 수가 적다.

민간자율훈련시장에 대한 규제의 내용을 ‘산업체’, ‘훈련기관’ 및 ‘근로

자(훈련생 포함)로 나누어 정리하면 다음과 같다.

2) 산업체(기업)에 대한 규제

- 사업주의 고용보험료 납부의무 설정(고용보험법 제6조)
- 현장실습 시 정부고시 표준협약서에 따른 실습계약체결의무 설정(직업교육훈련촉진법 제9조, 동법 시행령 제6조)
- 현장실습에 대한 협조의무 설정(직업교육훈련촉진법 시행령 제7조)

3) 훈련기관에 대한 규제

- 훈련실시자의 재해위로금 지급의무 설정(근로자직업능력개발법 제11조)
- 장애인·생활보호자 등의 우선선발의무 설정(직업교육훈련촉진법 제10조, 동법 시행령 제10조)
- 교원 채용 시 산업체 근무자 우대의무 설정(직업교육훈련촉진법 제11조 제1항 제3호)
- 현장실습 시 교원의 산업체 현장지도의무 설정(직업교육훈련촉진법 시행령 제8조)
- 정부가 시행하는 기관 평가에 응할 의무 설정(직업교육훈련촉진법 제21조, 동법 시행령 제19조)
- 직업교육훈련 관련 정보공개의무 설정(직업교육훈련촉진법 제23조)
- 훈련계획의 전자문서 협조 요청(실업자직업훈련실시규정 제37조), 훈련계획(실업자직업훈련실시규정 제31조, 정부위탁훈련실시규정 제3조)
- 훈련기관의 훈련생 구직등록의무 설정(고용촉진훈련시행규정 제31조 제1항)
- 훈련실시자의 재해보험 가입의무 설정(정부위탁훈련실시규정 제14조)



## 4) 근로자에 대한 규제

- 훈련생에 대한 산업체 현장실습의무 설정(직업교육훈련촉진법 제7조, 동법 시행령 제4조)
- 근로자에 대한 고용보험료 납부의무 설정(고용보험법 제6조)

## 다. 정부 지원 훈련시장에서의 규제

## 1) 훈련의 질 관리제도

정부지원훈련의 질 관리제도는 ‘시장관리’, ‘과정관리’ 및 ‘성과관리’의 제도로 나누어 살펴볼 수 있다.

첫째, 시장관리라 함은 정부 지원 ‘시장’의 진입요건 및 퇴출요건을 정함으로써 훈련의 질을 관리하는 방식을 말한다. 이것은 정부 지원을 받기 위해 갖추어야 할 훈련사업주·훈련시설의 요건을 정하거나 훈련대상자의 범위를 정함으로써 정부 지원의 대상이 되는 훈련시장의 범위를 규율하는 것을 내용으로 한다.

둘째, 과정관리라 함은 정부 지원의 요건으로 훈련교사 자격제도의 운영, 표준 훈련계약의 체결 강제, 훈련장비·훈련시간 등에 관한 훈련기준의 준수 요구, 행정관청에 의한 훈련과정의 지도·감독 등을 시행함으로써, 훈련과정 실시와 관련하여 훈련의 질을 관리하는 방식을 말한다.

셋째, 성과관리라 함은 정부지원훈련에 대하여 그 성과를 평가하되 일정률 이상의 자격취득들을 정부지원의 요건으로 하거나 훈련성과에 따라 정부 지원에 차이를 두어 훈련의 질을 관리하는 방식을 말한다.

## 2) 시장관리 관련 규제

- 정부 지원의 대상이 되는 훈련과정의 범위를 노동부장관이 인·지정하는 과정으로 제한하는 규정 및 그 취소를 정하는 규정(근로자직업능력개발법 제27조, 제28조, 동법 시행령 제24조)

- 정부 지원 대상의 범위를 일정한 훈련시간 내지 훈련기간 이상인 과정으로 제한하는 규정(근로자직업능력개발법 시행령 제22조 제1항)
- 정부 지원 대상이 되는 훈련생의 범위와 관련하여 근로자직업능력개발법이 정하는 훈련대상자의 연령 제한(근로자직업능력개발법 시행령 제4조)

### 3) 과정관리 관련 규제

- 훈련기준을 정하는 규정(근로자직업능력개발법 제8조)
- 행정관청에 의한 지도·감독을 정하는 규정(근로자직업능력개발법 제40조 제1항, 동법 시행규칙 제22조).
- 훈련생의 산업체 현장실습의무를 정하는 규정(직업교육훈련촉진법 제7조, 동법 시행령 제4조)과 사업주의 정부고시 표준협약서에 따른 실습계약 체결의무를 정하는 규정(직업교육훈련촉진법 제9조, 동법 시행령 제6조)

### 4) 성과관리 관련 규제

- 국가 및 지방자치단체에 대하여 직업훈련기관에 대한 평가를 주기적으로 실시하여 그 결과를 공개하고, 평가결과를 행·재정 지원과 연계시킬 의무를 정하는 규정(직업교육훈련촉진법 제21조·제22조, 동법 시행령 제20조).

## 2. 규제 정도 및 부문

### 가. 규제 정도

민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제의 정도에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 평균값이 3.40점으로 훈련기관

에서는 비교적 법적·제도적 규제가 있는 것으로 인식하였다.

기관유형의 경우 우편원격훈련기관이 3.67점으로 높게 나타났으며 그 다음으로 인터넷원격훈련기관 3.62점, 민간직업전문학교 3.44점, 사업주 단체 3.27점으로 나타났다. 반면 전문대학 평생교육원은 2.62점으로 낮게 나타났다. 또한 양성/향상유형의 경우에는 향상주력형이 3.56점, 복합형 3.50점 양성주력형이 3.43점 순으로 나타났으며, 기술수준별유형의 경우에는 전통형이 3.67점, 첨단형 3.50점, 일반형 3.43점 순으로 나타났다 ( $p<.001$ ).

<표 5-23> 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제 정도(훈련기관용)

(단위: 점, 개소)

구분		평균	표준 편차	N	p
전체		3.40	.751	900	
기관 유형	민간직업전문학교	3.44	.775	391	.001***
	학원	3.37	.749	264	
	일반대학교 평생교육원	3.20	.484	30	
	전문대학 평생교육원	2.62	.650	13	
	사업체 연수원(훈련원 포함)	3.27	.604	26	
	사업주 단체	3.39	.933	33	
	인터넷원격훈련기관	3.62	.764	42	
	우편원격훈련기관	3.67	.711	30	
	기타	3.38	.570	71	
양성/ 향상 유형	양성주력형	3.43	.705	287	.113
	향상주력형	3.56	.737	218	
	복합형	3.50	.659	24	
기술 수준별 유형	전통형	3.67	.810	66	.074
	일반형	3.43	.767	258	
	첨단형	3.50	.665	44	

주: 5점 척도(1= 전혀 규제가 없음, 5= 매우 규제가 심한 편임).

\*\*\* $p<.001$

직업능력개발시장에서 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제 정도에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, 전체적으로 평균값이 3.12점으로 어느 정도 규제는 있는 것으로 인식하고 있었으나 훈련기관 대상 조사결과와 비교하여 낮은 것으로 나타났다.

전문가 소속에 따라서 직업능력개발시장에서 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제 정도를 살펴본 결과, ‘정부부처’가 3.16점으로 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘대학교’가 나타났다. 반면 ‘연구기관’은 3.07점으로 낮게 나타났다.

<표 5-24> 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제 정도(전문가용)

(단위: 점, 명)

구분		평균	표준편차	N	F	p
소속	정부부처	3.16	.570	64	.200	.896
	대학교	3.14	.710	22		
	연구기관	3.07	.649	69		
	기타	3.13	.726	45		
합계		3.12	.646	200		

주: 5점 척도(1= 전혀 규제가 없음, 5= 매우 규제가 심한 편임).

#### 나. 규제부문

민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제가 있다면 어느 부문이 심한지에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 훈련과정에 대한 인정이 36.2%로 가장 높게 나타나 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제 부문의 인식이 높은 것으로 나타났으며, 그 다음으로 지도점검 및 평가 18.7%, 훈련비 지원 14.2% 등의 순으로 나타났다. 반면 훈련시설 폐지(2.6%)와 훈련 전달 및 추진(1.5%)이 낮게 나타나 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제에 대한 인식이 낮은 것으로 나타났다.

이를 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, 훈련비 지원이 31.0%로서

가장 높게 나타나 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제부문의 인식이 높은 것으로 나타났으며, 그 다음으로 훈련과정 인정 19.0%, 지도점검 및 평가 16.0% 등의 순으로 나타났다. 반면 훈련시설 폐지(2.6%)는 낮게 나타나 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제에 대한 인식이 낮은 것으로 나타났다.

이상의 결과로 보아 훈련기관 관계자와 훈련전문가의 인식에는 약간 차이가 있음을 알 수 있다. 한편, 훈련과정 인정, 지도점검 및 평가, 훈련과정별 훈련비 지원은 민간부문에만 특별히 적용이 되거나 공공부문보다 강화된 상태에서 운영되고 있다는 차이점이 있다.

<표 5-25> 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제부문

(단위: %, 개소)

구분	훈련기관용		전문가용	
	비율	N	비율	N
훈련시설 신설	10.5	57	14.0	13
훈련과정 인정	36.2	196	19.0	18
훈련비 지원	14.2	77	31.0	29
훈련생 모집	9.1	49	9.0	8
훈련 전달 및 추진	1.5	8	5.0	5
지도점검 및 평가	18.7	101	16.0	15
수강료 편성	7.2	39	4.0	4
훈련시설 폐지	2.6	14	1.0	1
합계	97.4	527	100.0	93

주: \* 중복응답

민간직업개발시장에서 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제부문의 세부 내용에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 1순위의 경우 훈련과정 승인조건 및 절차의 까다로움이 35.5%로 가장 높았으며, 그 다음으로 훈련비 산정 및 지원의 경직성이 10.7%, 훈련시설 지정 시 특정훈련기관 우대가 8.8%로 나타났다.

2순위의 경우에는 훈련비 산정 및 지원의 경직성이 14.9%로 높게 나

타났고 훈련과정 승인 조건 및 절차의 까다로움이 12.1%, 훈련프로그램 변경의 까다로움 9.9% 순으로 나타났다.

3순위의 경우에는 훈련 지도점검 및 평가의 빈번함이 11.0%, 신규 훈련과정 개설의 어려움이 10.5% 순으로 높게 나타났고, 수요자 중심의 훈련과정 개발의 어려움과 훈련계획서 내용상의 경직성이 각각 8.3%로 나타났다.

<표 5-26> 민간직업능력개발시장에서 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제  
부문의 세부내용(훈련기관용)

(단위: %, 개소)

구분	1순위		2순위		3순위	
	비율	N	비율	N	비율	N
훈련과정 승인조건 및 절차의 까다로움	35.5	129	12.1	44	6.1	22
훈련시설 지정 시 특정훈련기관 우대	8.8	32	3.3	12	5.5	20
훈련기관 유형에 따라 훈련비 지원의 상이	3.9	14	3.9	14	5.5	20
훈련비 산정 및 지원의 경직성	10.7	39	14.9	54	5.0	18
훈련프로그램 변경의 까다로움	7.7	28	9.9	36	5.2	19
시설 및 장비 교체의 까다로움	.6	2	2.8	10	2.2	8
공공부문-민간부문 지원의 불공정성	5.5	20	9.4	34	4.4	16
훈련계획서 내용상의 경직성	.6	2	5.8	21	8.3	30
훈련내용 및 훈련시간의 준수	.6	2	6.6	24	3.9	14
훈련결과 보고 내용 및 시기의 준수	0	0	1.7	6	2.2	8
훈련생 관리 및 취업 지침의 엄격함	3.9	14	5.5	20	6.1	22
수요자 중심의 훈련과정 개발의 어려움	3.3	12	5.0	18	8.3	30
교직원 인원수 및 자격의 경직성	3.0	11	5.5	20	3.3	12
신규 훈련과정 개설의 어려움	3.9	14	2.8	10	10.5	38
훈련 지도점검 및 평가의 빈번함	3.9	14	1.7	6	11.0	40
기타	2.2	8	1.1	4	1.1	4
무응답	6.1	22	8.3	30	11.6	42
합계	100.0	363	100.0	363	100.0	363

민간직업능력개발시장의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제부문의 세부내용에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, 1순위로 ‘훈련과정

승인조건 및 절차의 까다로움'(19.5%)이 높게 나타났으며, 그 다음으로 '훈련비 산정 및 지원의 경직성'(17.0%)이 나타났다. 2순위에 대해서는 '훈련비 산정 및 지원의 경직성'(11.0%)이 높게 나타났으며, 3순위에는 '훈련지도 점검 및 평가의 빈번함'(7.5%)이 높게 나타났다.

<표 5-27> 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제 요인(전문가용)

(단위: %, 명)

구분	1순위		2순위		3순위	
	비율	N	비율	N	비율	N
훈련과정 승인조건 및 절차의 까다로움	19.5	39	4.0	8	4.0	8
훈련시설 지정 시 특정훈련기관 우대	1.5	3	5.0	10	1.0	2
훈련기관 유형에 따라 훈련비 지원의 상의	3.5	7	3.5	7	3.5	7
훈련비 산정 및 지원의 경직성	17.0	34	11.0	22	2.0	4
훈련프로그램 변경의 까다로움	2.0	4	3.5	7	3.0	6
시설 및 장비 교체의 까다로움	2.0	4	7.0	14	2.0	4
공공부문, 민간부문 지원의 불공정성	3.0	6	8.0	16	3.5	7
훈련계획서 내용상의 경직성	1.5	3	4.5	9	6.5	13
훈련내용 및 훈련시간의 준수	3.0	6	2.0	4	4.0	8
훈련생 관리 및 취업 지침의 엄격함	0	0	3.5	7	1.5	3
수요자 중심의 훈련과정 개발의 어려움	14.0	28	1.5	3	8.5	17
교직원 인원수 및 자격의 경직성	5	1	7.0	14	4.5	9
신규 훈련과정 개설의 어려움	5	1	3.0	6	7.0	14
훈련 지도점검 및 평가의 빈번함	0	0	1.0	2	7.5	15
기타	0	0	1.0	2	1.5	3
무응답	32.0	64	32.0	64	32.0	64
합계	100	200	100	200	100	200

### 3. 위반 시 제재수단

민간직업훈련기관에서 현행 법적·제도적 규제내용을 위반한 경우 제재수단의 강화 여부에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, '강화되어야 한다'가 30.0%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 '현재와 같아야 한다'(25.5%), '부분적으로 완화하여야 한다'(25.0%) 등의 순으로 나타나

강화해야 한다는 의견이 약간 많음을 알 수 있다.

전문가 소속에 따라서 민간직업훈련기관에서 현행 법적·제도적 규제 내용을 위반한 경우 제재수단의 강화 여부에 대해 살펴본 결과, 정부부처의 경우 ‘현재와 같아야 한다’, 대학교의 경우 ‘자율규제로 전환하여야 한다’, 연구기관의 경우 ‘강화되어야 한다’가 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 5-28> 민간직업훈련기관에서 현행 법적·제도적 규제내용을 위반한 경우 제재수단의 강화 여부

(단위: %, 명)

구분	자율규제로 전환되어야 한다	부분적으로 완화하여야 한다	현재와 같아야 한다	강화되어야 한다	매우 강화되어야 한다	합계	p	
전체	18.0	25.0	25.5	30.0	1.5	100.0 (200)	18,229 (0.109)	
소속	정부부처	15.6	29.7	31.3	21.9	1.6		100.0 (64)
	대학교	31.8	22.7	18.2	22.7	4.5		100.0 (22)
	연구기관	23.2	15.9	23.2	37.7			100.0 (69)
	기타	6.7	33.3	24.4	33.3	2.2		100.0 (45)

현행 법적·제도적 규제를 자율규제로 전환할 경우 전환방식에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, ‘산하기관 중 당해 규제임무를 보조적으로 수행할 공적주체 선정’이 33.3%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘당해 규제 임무를 위한 별도의 자율규제기관을 설립’, ‘정부 산하기관 중 산하기관 중 당해 규제임무를 독립적으로 수행할 공적주체 선정’이 각각 27.8%로 나타났다.



&lt;표 5-29&gt; 법적·제도적 규제를 자율규제로 전환하는 경우 전환방식

(단위: %, 명)

구분	비율	N
당해 규제임무를 위한 별도의 자율규제기관을 설립	27.8	10
산하기관 중 당해 규제임무를 독립적으로 수행할 공적주체 선정	27.8	10
산하기관 중 당해 규제임무를 보조적으로 수행할 공적주체 선정	33.3	12
민간단체인 사업자단체에 행정의 고유권한인 행정규제 수행	11.1	4
합계	100.0	36

제재수단을 부분적으로 완화하는 경우 완화가 필요한 부문에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, '훈련과정 인정 제한'이 48.0%로 높게 나타났으나 '위탁훈련 배제'는 8.0%로 낮게 나타났다.

&lt;표 5-30&gt; 제재수단을 부분적으로 완화하는 경우 완화부문

(단위: %, 명)

구분	비율	N
훈련과정 인정 제한	48.0	24
위탁훈련 배제	8.0	4
사업비 환수	10.0	5
기타	14.0	7
무응답	20.0	10
합계	100.0	50

제재수단을 부분적으로 강화하는 경우 강화가 필요한 부문에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, '위탁훈련 배제'가 20.2%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 '훈련과정 인정 제한'이 17.5%, '사업비 환수'가 11.4%로 나타났다.

&lt;표 5-31&gt; 제재수단을 부분적으로 강화하는 경우 강화부문

(단위: %, 명)

구분	비율	N
훈련과정 인정 취소	8.8	10
훈련과정 인정 제한	17.5	20
위탁훈련 배제	20.2	23
사업비 환수	11.4	13
기타	1.8	2
무응답	40.4	46
합계	100.0	114

### 제3절 소결 및 시사점

본 장에서는 민간직업능력개발시장의 구조적 현상(훈련기관 간 경쟁정도, 교류 및 협력형태, 훈련기관의 경쟁력, 계열화 및 다각화 현상, 위축 및 퇴출 현상)과 민간직업능력개발시장의 규제 실태(법률상의 규제내용, 규제 정도 및 부문, 제재수단)에 대해 살펴보았다. 먼저, 민간직업능력개발시장의 구조적 현상에 대해 살펴본 결과의 주요 내용 및 나타난 시사점은 다음과 같다.

첫째, 훈련기관 간의 경쟁 정도를 살펴보면, 기관유형 중에서는 민간직업전문학교가 3.94점, 다음으로 우편원격훈련기관이 3.93점, 인터넷원격훈련기관이 3.83점으로 훈련기관 간 경쟁 정도가 매우 높은 것으로 나타났으며, 향상훈련에 주력하는 훈련기관보다는 양성훈련에 주력하는 훈련기관 간의 경쟁 정도가 비교적 높은 것으로 분석되었다. 또한, 훈련기관 간 경쟁의 공정성 정도에 대해서 훈련기관들은 기관 유형 중 전문대학 평생교육원이 3.38점으로 공정성에 대한 인식수준이 가장 높은 반면, 학원(2.83점)과 우편원격훈련기관(2.77점)은 공정성에 대한 인식수준이 낮은

것으로 조사되었다. 한편, 훈련전문가들은 국내 민간직업능력개발시장의 대외경쟁력을 비교적 낮은 수준으로 인식하고 있었다. 경쟁력이 낮은 부문에 대해 훈련기관에서는 ‘훈련생 모집’과 ‘훈련프로그램’을 각각 1순위와 2순위로, 훈련전문가들은 1순위로 ‘훈련프로그램’, 2순위로 ‘교·강사’를 응답하였으며, 경쟁력이 높은 부문에 대해 훈련기관과 훈련전문가 모두 ‘훈련프로그램’을 1순위로 응답하였다. 이는 민간부문의 경쟁력 향상에 있어서 훈련프로그램의 중요성을 시사해준다.

둘째, 직업훈련기관 간 교류 및 협력에 대해 살펴보면, 민간(집체, 원격) 훈련기관 간의 교류나 협력이 일반사업체나 지방자치단체, 전문계고등학교 등에 비해 가장 높은 수준인 것으로 나타났다. 기관유형에 따라서는 전문대학 평생교육원이 지방자치단체와 협력이 60.0%로서 월등히 높게 나타났고, 민간(집체, 원격) 훈련기관들은 우편원격훈련, 사업주단체, 학원 등과 교류 및 협력관계를 갖는 것으로 나타났다. 교류나 협력 형태는 ‘직업훈련 정보 공유’나 ‘지식 및 기술 공유’가 대다수를 차지했다.

셋째, 민간직업능력개발시장의 계열화(분원이나 하위기구 설치)에 대해 살펴보면, 계열화 현상은 전체적으로 2.79점으로 보통 이하로 나타나 많지 않음을 알 수 있다. 기관 유형에 따라 가장 두드러진 기관은 일반대학교 평생교육원이었으며, 양상훈련과 향상훈련을 같이 하는 복합형에서, 그리고 기술수준이 전통형인 기관에서 특히 계열화 현상이 두드러지는 것으로 나타났다. 이러한 계열화 현상의 견해에 대해 훈련기관에서는 평균 3.02점, 훈련전문가들은 평균 3.00점으로 나타나 긍정적으로는 인식하고 있지 않음을 알 수 있다. 이는 민간직업능력개발시장에서 계열화 현상이 아직까지 심화되지는 않았으며, 긍정적 인식도도 낮은 수준이라는 점을 시사해준다.

넷째, 민간직업능력개발시장의 다각화 현상(다양한 과정 개발)에 대해 살펴보면, 다각화 현상은 전체적으로 3.17점으로 나타나 많지는 않지만 어느 정도 있음을 알 수 있다. 훈련기관 중에서 일반대학교 평생교육원

과 학원, 민간직업전문학교의 순으로 다각화 현상 정도가 심화되었다고 응답하였으며, 양성/향상 유형에서는 복합형이, 기술수준별 유형에서는 일반형이 다각화 현상이 두드러지는 것으로 나타났다. 이러한 다각화 현상의 견해에 대해 훈련기관에서는 평균 3.56점, 훈련전문가들은 평균 3.38점으로 나타나 다각화 현상이 크게 두드러진 현상은 아니지만 다각화 현상에 대해 대체로 바람직하다는 의견이 많음을 알 수 있다.

다섯째, 민간직업능력개발시장의 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상에 대해 살펴보면, 기관유형과 상관없이 비교적 고른 분포를 보여 기관유형별로 특별히 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상이 두드러지는 않는 것으로 나타났다. 훈련전문가들은 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출현상 정도에 대해 '보통이다'나 '별로 없다'로 응답한 비율이 매우 높았다. 또한, 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상이 빈번한 훈련 분야로는 정보통신이 22.1%, 서비스가 16.4%로 높게 나타났는데, 이는 이들 직종의 경쟁 정도가 다른 분야보다 치열하고 경기 불황에 따른 영향이 크기 때문으로 판단된다.

다음으로, 현행 민간직업능력개발시장의 규제 실태에 대해 살펴본 결과의 주요 내용과 나타난 시사점은 다음과 같다.

첫째, 노동부 소관 직업훈련관계법과 교육부 소관 평생교육관계법 등 현행 민간직업능력개발시장 관련 법령상의 규제는 그 숫자가 많고 적용범위와 내용이 포괄적이어서 국민의 권리의무에 영향을 미치는 사항을 법령을 제정하기 위해서는 그 규제의 범위와 내용을 피규제자가 명확히 알 수 있도록 하여야 한다는 예측 가능성과 명확성의 원칙을 위배하고 있다는 지적이 있다. 또한, 규제의 절차와 기준이 복잡하며, 법령에 근거하지 않고 내부규정이나 행정지도 등에 의한 숨어 있는 규제도 많다는 것이다. 이러한 것이 체감 규제가 개선되지 않는 원인이 된다. 한편, 이런 문제 등으로 민간부문의 입장에서는 규제 그 자체보다 규제의 불확실성 자체가 더 큰 문제가 되는 경우가 많다는 것이 문제이다.

둘째, 노동부 소관 직업훈련관계법은 ‘민간훈련시장 일반’ 내지는 ‘자율적 훈련시장’에 초점을 두는 것이 아니라 정부 지원을 매개로 형성되는 ‘정부 지원 훈련시장’의 규율에 초점을 맞추어 운용되고 있다. 이러한 까닭에 간접적 규제가 훈련시장에 팽배해 있고 ‘규제 해당성’ 여부나 ‘규제 수준’의 문제보다는 ‘규제 대안’의 문제, 즉 보다 적절한 정부지원의 형태는 어떤 것인가에 관한 문제에만 주목하게 된다는 문제점이 있다.

셋째, 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제에 대해 훈련전문가의 경우 ‘규제는 있으나 심하지 않다’가 70.5%, ‘대체로 규제가 심한 편이다’가 20.0%로 나타났다. 정부부처 소속의 전문가의 경우 법적·제도적 규제 정도가 심한 편이라고 인식하는 비중이 높았으나 훈련전문가 전반적으로는 현행 법적·제도적 규제는 있으나 심하지 않다고 인식하는 경향을 보여 현재의 법적·제도적 규제 정도가 적절한 수준임을 시사해 주고 있다.

넷째, 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제부문과 규제요인에 대해 훈련기관 대상으로 조사한 결과, ‘훈련과정 인정’이 법적·제도적 규제가 가장 심한 부문으로 조사되었다. 세부내용으로는 ‘훈련과정 승인 조건 및 절차의 까다로움’이 35.5%로 가장 높게 나타났으며, 이는 훈련전문가를 대상으로 한 조사에서도 같은 결과(1순위 비율이 19.5%)를 보였다. 또한, 현행 법적·제도적 규제내용을 위반한 경우 제재수단에 대한 견해를 훈련전문가를 대상으로 조사한 결과, 규제내용을 위반한 경우 제재수단은 ‘강화되어야 한다’는 응답이 30.0%로 가장 많고, 다음으로 ‘현재와 같아야 한다’와 ‘부분적으로 완화되어야 한다’가 각각 25.0%로 나타나 법적·제도적 규제를 현행보다 강화하기보다는 현재 수준으로 유지하는 것이 바람직하다고 인식하고 있다는 것을 보여준다. 현행의 제재수단 중 완화가 필요한 부문에 관해서는 ‘훈련과정 인정 제한’이 가장 높게 나타났고, 오히려 강화가 필요한 부문에 관해서는 ‘위탁훈련 배제’라고 응답한 비중이 가장 높았다.

다섯째, 훈련과정 승인, 훈련기관 평가, 까다로운 지도·감독은 훈련기관으로 하여금 교육훈련에 집중할 수 없게 만들고 있다. 특히, 훈련과정 운영 중 강사 교체·교육장소 변경이 어렵고 훈련시간 운용에 있어서도 융통성을 확보할 수 없기 때문에 훈련 진행에 많은 애로를 느끼고 있고 다양한 특화과정의 개발에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

여섯째, 직업능력개발사업은 양적으로 확대되고 점차 다양화되고 있는 반면에 훈련과정과 훈련시설의 질적인 성장은 답보상태에 있는 것으로 지적되고 있다. 예를 들어 최근에 개정된 노동부고시 제2009-64호 「훈련과정 및 훈련시설 요건 등에 관한 규정」(2009. 10. 1. 개정), 「사업주에 대한 직업능력개발 지원규정」(2009. 10. 1. 시행)의 경우를 살펴보면 특히 원격훈련의 경우 콘텐츠 분량과 운영방법까지 규정하고 있는 등 여전히 훈련시설 인가 및 훈련과정 인정요건에 대해 매우 구체적으로 지정하고 있으며, 이 모든 규정의 준수가 훈련지원금과 직결되기 때문에 훈련기관들의 자율성을 촉진하기보다는 규정에만 맞추어 표준화된 훈련과정을 개설하고 운영하도록 하는 데 부정적인 측면으로 작용하고 있다.

일곱째, 민간 주도의 자율적인 운영체제의 구축이 중·장기적으로는 요구되나 현재의 민간직업능력개발시장은 계속된 성장으로 인해 양적으로는 포화상태가 되어 규제를 통한 훈련의 품질관리가 요구되는 실정이다. 따라서 민간직업능력개발시장이 충분히 성숙될 때까지는 개별 민간 직업훈련기관이 스스로 사회적 책무를 다할 수 있도록 최소한의 규제는 불가피하다고 판단된다. 또한, 향후 시장이 성숙되고 훈련기관의 건전성이 확보된 이후에는 점차 자율규제로 전환하는 것이 바람직하다. 내실있는 공급자 간 협의체 등의 운영을 통하여 궁극적으로 정부규제에 의한 것이 아니라 시장 자율 조정기능에 의하여 교육훈련의 공급이 안정화되고 일정수준 이상의 교육훈련 품질을 유지할 수 있도록 하는 자율규제가 바람직하다.

## 제 6 장

### 민간직업능력개발시장에 대한 사회적 기대 및 개선 요구<sup>11)</sup>

#### 제1절 민간직업능력개발시장 기능 촉진 및 저해요인

##### 1. 기능 촉진요인

###### 가. 법적·제도적 차원

민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 법적·제도적 차원에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 1순위의 경우에 다양한 훈련과정 및 훈련형태가 33.8%로 높게 나타났으며 그 다음으로 행정, 재정적 지원 확대가 25.7%, 평가를 통한 훈련기관 간 경쟁유도가 12.2%로 나타났다. 반면 학점은행제도, 자격기본법 등을 통한 제도적 연계체제 구축은 4.0%로 낮게 나타나 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 법적·제도적 차원에 대한 인식이 낮은 것으로 나타났다.

11) 본 장에서는 민간직업훈련기관 900개소 및 훈련전문가 200명을 대상으로 실시한 설문조사 결과와 민간직업훈련기관 16개소 및 훈련전문가 9명을 대상으로 실시한 면담조사 결과를 토대로 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인, 기능 저해요인, 개선사항(직업훈련사업 지속 의향, 훈련과정 개편 계획 등), 그리고 향후 전망(미래의 훈련체제 목표 및 가치, 경쟁력 제고방안 등)에 대한 이해관계자의 의견을 작성하였음.

2순위의 경우에는 행정·재정적 지원 확대가 23.3%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 취약한 계층 훈련 등 사회안전망으로서의 기능강화가 17.0%, 학점은행제도, 자격기본법 등을 통한 제도적 연계체제 구축이 16.3%로 순으로 나타나 2순위의 경우 행정·재정적 지원 확대가 민간직업능력개발시장에서의 기능 촉진요인 중 법적·제도적 차원에 대한 인식이 높은 것으로 나타났다.

<표 6-1> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 법적·제도적 차원  
(훈련기관용) I

(단위: %, 개소)

구분	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
다양한 훈련과정 및 훈련 형태	33.8	304	20.2	182
평가를 통한 훈련기관 간 경쟁 유도	12.2	110	10.8	97
정부 주도의 체계적인 훈련시스템 확립	11.2	101	8.4	76
취약계층 훈련 등 사회안전망으로서의 기능 강화	10.2	92	17.0	153
행정·재정적 지원 확대	25.7	231	23.3	210
학점은행제도, 자격기본법 등을 통한 제도적 연계체제 구축	4.0	36	16.3	147
기타	.2	2	.7	6
무응답	2.7	24	3.2	29
합계	100.0	900	100.0	900

이를 훈련기관 유형별로 살펴보면, 기관 유형에 따라서는 행정·재정적 지원 확대에 대해 우편원격훈련기관이 50.0%로 높게 인식을 보였고, 그 다음으로 전문대학 평생교육원 45.5%, 사업체 연수원(훈련원 포함)이 42.3%로 나타났다. 또한 다양한 훈련과정 및 훈련형태에 대해서는 일반대학교 평생교육원이 60.0%로 높게 나타났으며 그 다음으로 인터넷원격훈련기관 42.5%, 학원 38.0%로 순으로 나타났다( $p < .001$ ).

양성/향상 유형에 따라서는 훈련과정 및 훈련형태에 대해서 복합형이 50.0%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 양성주력형 36.6%, 향상주력형



25.7%로 나타났으며, 행정·재정적 지원 확대에 대해서는 항상주력형이 43.1%, 복합형 33.3%, 양성주력형 20.6%로 나타났다( $p < .001$ ).

기술수준별 유형에 따라서는 행정·재정적 지원 확대에 대해 첨단형이 31.8%, 일반형 30.9%, 전통형 30.3%로 나타나 민간직업능력개발시장의 법적·제도적 차원의 촉진요인으로 인식의 차이가 크지 않은 것으로 나타났다( $p < .01$ ).

<표 6-2> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 법적·제도적 차원 (훈련기관용) II

(단위: 건, %)

구분	다양한 훈련 과정 및 훈련 형태	평가를 통한 훈련 기관간 경쟁 유도	정부 주도의 체계적인 훈련시스 템 확립	취약계층 훈련 등 사회 안전망으 로서의 기능 강화	행정,재 정적 지원 확대	학점은행 제도, 자격기본 법 등을 통한 제도적 연계체제 구축	기타	전체	$\chi^2$ (p)
전체	34.7	12.6	11.5	10.5	26.4	4.1	.2	100.0 (876)	
기 관 유 형	민간직업 전문학교	32.9	15.4	12.8	9.4	25.1	4.4	100.0 (383)	88.831* ** (.000)
	학원	38.0	12.9	9.0	14.1	22.4	3.5	100.0 (255)	
	일반대학교 평생교육원	60.0	.0	10.0	10.0	10.0	10.0	100.0 (30)	
	전문대학 평생교육원	.0	18.2	36.4	.0	45.5	.0	100.0 (11)	
	사업체 연수원 (훈련원 포함)	34.6	.0	7.7	7.7	42.3	7.7	100.0 (26)	
	사업주 단체	33.3	9.1	6.1	9.1	39.4	3.0	100.0 (33)	
	인터넷원격 훈련기관	42.5	7.5	12.5	10.0	25.0	2.5	100.0 (40)	
	우편원격 훈련기관	6.7	16.7	16.7	3.3	50.0	3.3	100.0 (30)	
기타	35.3	7.4	11.8	10.3	30.9	2.9	100.0 (68)		

<표 계속>

구분		다양한 훈련 과정 및 훈련 형태	평가를 통한 훈련 기관간 경쟁 유도	정부 주도의 체계적인 훈련시스 템 확립	취약계층 훈련 등 사회 안전망으 로서의 기능 강화	행정,재 정적 지원 확대	학점은행 제도, 자격기본 법 등을 통한 제도적 연계체제 구축	기타	전체	$\chi^2$ (p)
양성 / 향상 유형	양성주력형	36.6	17.4	8.7	11.1	20.6	5.6	100.0 (287)	51.401* ** (.000)	
	향상주력형	25.7	6.4	12.8	8.3	43.1	3.7	100.0 (218)		
	복합형	50.0	.0	16.7	.0	33.3	.0	100.0 (24)		
기술 수준 별 유형	전통형	39.4	12.1	15.2	.0	30.3	3.0	100.0 (66)	20.486* * (.025)	
	일반형	31.3	10.9	9.8	12.5	30.9	4.7	100.0 (256)		
	첨단형	18.2	18.2	4.5	18.2	31.8	9.1	100.0 (44)		

주: \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 법적·제도적 차원에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, 1순위로 ‘평가를 통한 훈련기관 간 경쟁 유도’가 36.5%로 가장 높게 나타났으며, ‘다양한 훈련과정 및 훈련 형태’에서 31.0%로 나타났다.

2순위에서는 ‘평가를 통한 훈련기관 간 경쟁 유도’가 29.5%로 높게 나타나고 ‘취약계층 훈련 등 사회안전망으로서의 기능 강화’가 19.5%로 나타났다.

<표 6-3> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 법적·제도적 차원  
(전문가용) I

(단위: %, 명)

구분	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
다양한 훈련과정 및 훈련형태	31.0	62	18.5	37
평가를 통한 훈련기관 간 경쟁 유도	36.5	73	29.5	59
정부 주도의 체계적인 훈련시스템 확립	12.0	24	10.0	20
취약계층 훈련 등 사회안전망으로서의 기능 강화	6.0	12	19.5	39
행정·재정적 지원 확대	8.0	16	11.0	22
학점은행제도, 자격기본법 등을 통한 제도적 연계체계 구축	6.5	13	10.0	20
기타	0	0	1.5	3
합계	100.0	200	100.0	200

이를 훈련전문가 소속별로 살펴보면, 정부부처에서 ‘평가를 통한 훈련 기관 간 경쟁 유도’(43.8%), ‘다양한 훈련과정 및 훈련형태’(31.3%)로 나타났다으며, 연구기관에서 ‘평가를 통한 훈련기관간 경쟁유도’(42.0%), ‘다양한 훈련과정 및 훈련형태’(27.5%)로 나타났다.

<표 6-4> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 법적·제도적 차원  
(전문가용) II

(단위: %, 명)

구분	다양한 훈련 과정 및 훈련 형태	평가를 통한 훈련 기관 간 경쟁 유도	정부 주도 체계 적인 훈련 시스템 확립	취약계층 훈련 등 사회 안전망으 로서의 기능 강화	행정, 재정적 지원 확대	학점은행 제도, 자격기 본법 등을 통한 제도적 연계체계 구축	전체	$X^2$ (p)
전체	31.0	36.5	12.0	6.0	8.0	6.5	100.0 (200)	
소속	정부 부처	31.3	43.8	9.4	4.7	9.4	100.0 (64)	30.692** (.010)
	대학교	18.2	36.4	4.5	4.5	27.3	100.0 (22)	
	연구 기관	27.5	42.0	14.5	4.3	2.9	100.0 (69)	
	기타	42.2	17.8	15.6	11.1	4.4	100.0 (45)	

주: \*\*p<.01

### 나. 공급자(훈련기관) 차원

민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 공급자(훈련기관) 차원에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 1순위의 경우는 훈련과정의 높은 현장적합성이 17.3%, 양호한 훈련프로그램이 16.8% 순으로 높게 나타났다으며, 체계적인 조직과 운영, 유연하고 다양한 훈련과정 운영이 각각 14.2%로 나타났다.

2순위로는 훈련과정의 높은 현장적합성과 유연하고 다양한 훈련과정 운영이 각각 18.9%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 특화된 훈련과정 운영이 15.8%, 양호한 시설 및 장비가 10.2%로 나타났다.

<표 6-5> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 공급자(훈련기관) 차원  
(훈련기관용) I

(단위: %, 개소)

구분	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
체계적인 조직과 운영	14.2	128	7.8	70
양호한 훈련프로그램	16.8	151	10.2	92
양호한 시설 및 장비	5.6	50	8.0	72
민간부문의 정체성 확립 및 역할 강화	7.3	66	7.9	71
고급 수준의 훈련과정 개발 및 확대	10.9	98	8.2	74
훈련과정의 높은 현장적합성	17.3	156	18.9	170
유연하고 다양한 훈련과정 운영	14.2	128	18.9	170
특화된 훈련과정 운영	9.9	89	15.8	142
기타	.4	4	0	0
무응답	3.3	30	4.3	39
합계	100.0	900	100.0	900

이를 훈련기관 유형별로 살펴보면, 기관 유형에 따라서는 우편원격훈련기관이 유연하고 다양한 훈련과정 운영에 대해 31.0%로 높게 나타났고, 훈련과정의 높은 현장적합성과 고급수준의 훈련과정개발 및 확대에

대해 각각 20.7%로 나타났다. 또한, 민간직업전문학교의 경우에는 훈련 과정의 높은 현장적합성이 19.6%로 나타났으며, 체계적인 조직과 운영 14.9%, 양호한 훈련프로그램은 14.4%로 나타났다(p<.001).

양성/향상 유형에 따라서는 유연하고 다양한 훈련과정운영에 대해서 복합형 36.4%, 향상주력형 21.3%, 양성주력형 11.6% 순으로 나타났으며, 양호한 훈련프로그램에 대해서는 양성주력형 20.4%, 향상주력형 19.4%로 나타났다(p<.001).

기술수준별 유형에 따라서는 훈련과정의 높은 현장적합성에 대해서 첨단형 27.3%, 일반형 20.3%, 전통형은 12.1% 순으로 나타났다(p<.01).

<표 6-6> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 공급자(훈련기관) 차원 (훈련기관용) II

(단위: %, 개소)

구분	체계적인 조직과 운영	양호한 훈련 프로그램	양호한 시설 및 장비	민간 부문의 정채성 및 역할 강화	고급 수준의 훈련 과정 개발 및 확대	훈련 과정의 높은 현장적합성	유연하고 다양한 훈련 과정 운영	특화된 훈련 과정 운영	기타	전체	X <sup>2</sup> (p)	
전체	14.7	17.4	5.7	7.6	11.3	17.9	14.7	10.2	.5	100.0 (870)		
기관 유형	민간직업전문학교	14.9	14.4	5.8	9.2	8.1	19.6	15.7	11.8	.5	100.0 (382)	133.464 *** (.000)
	학원	12.9	22.4	7.5	9.0	17.6	14.5	9.0	6.3	.8	100.0 (255)	
	일반대학교 평생교육원	13.4	6.7	6.7	.0	3.3	36.7	30.0	3.3	.0	100.0 (30)	
	전문대학 평생교육원	36.4	18.2	9.1	.0	.0	.0	.0	36.4	.0	100.0 (11)	
	사업체 연수원 (훈련원 포함)	16.7	4.2	8.3	8.3	4.2	41.7	8.3	8.3	.0	100.0 (24)	
	사업주 단체	6.1	6.1	.0	6.1	21.2	21.2	24.2	15.2	.0	100.0 (33)	
	인터넷 원격 훈련기관	30.0	17.5	.0	2.5	5.0	7.5	25.0	12.5	.0	100.0 (40)	
	우편 원격 훈련기관	6.9	17.2	.0	3.4	6.9	20.7	31.0	13.8	.0	100.0 (29)	
	기타	15.2	30.3	6.1	3.0	13.6	10.6	10.6	10.6	.0	100.0 (66)	

<표 계속>

구분		체계적인 조직과 운영	양호한 훈련프로그램	양호한 시설 및 장비	민간부분의 정체성 확립 및 역할 강화	고급 수준의 훈련과정 개발 및 확대	훈련과정의 높은 현장 적합성	유연하고 다양한 훈련과정 운영	특화된 훈련과정 운영	기타	전체	X <sup>2</sup> (p)
양성/향상 유형	양성주력형	11.2	20.4	4.9	9.5	10.5	21.8	11.6	8.8	1.4	100.0 (285)	41.088 *** (.001)
	향상주력형	16.7	19.4	1.9	4.6	10.2	16.7	21.3	9.3	.0	100.0 (216)	
	복합형	.0	.0	9.1	.0	18.2	18.2	36.4	18.2	.0	100.0 (22)	
기술수별 유형	전통형	12.1	33.3	3.0	12.1	6.1	12.1	9.1	12.1	.0	100.0 (66)	32.927 ** (.008)
	일반형	14.1	14.1	4.7	6.6	13.3	20.3	17.2	9.0	.8	100.0 (256)	
	첨단형	18.2	13.6	.0	13.6	18.2	27.3	4.5	4.5	.0	100.0 (44)	

주: \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 공급자(훈련기관) 차원에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, 1순위에서 ‘양호한 훈련프로그램’이 22.0%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘훈련과정의 높은 현장 적합성’이 21.0%, ‘체계적인 조직과 운영’이 16.0%로 나타났다.

2순위에서는 ‘훈련과정의 높은 현장 적합성’이 24.5%로 높게 나타났으며 그 다음으로 ‘고급 수준의 훈련과정 개발 및 확대’가 18.5%, ‘양호한 시설 및 장비’가 11.5%로 나타났다.

<표 6-7> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 공급자(훈련기관) 차원 (전문가용) I

(단위: %, 명)

구분	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
체계적인 조직과 운영	16.0	32	9.0	18
양호한 훈련프로그램	22.0	44	10.5	21
양호한 시설 및 장비	10.5	21	11.5	23
민간부분의 정체성 확립 및 역할 강화	6.0	12	7.5	15

<표 계속>

구분	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
고급 수준의 훈련과정 개발 및 확대	10.5	21	18.0	36
훈련과정의 높은 현장 적합성	21.0	42	24.5	49
유연하고 다양한 훈련과정 운영	8.5	17	8.5	17
특화된 훈련과정 운영	4.0	8	6.5	13
기타	0	0	1.5	3
무응답	1.5	3	2.5	5
합계	100	200	100	200

이를 훈련전문가 소속별로 살펴보면, 연구기관은 ‘훈련과정의 높은 현장적합성’(37.7%)이 높게 나타났으며, 대학교에서는 ‘양호한 훈련프로그램’(36.8%)으로 나타났다.

<표 6-8> 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 공급자(훈련기관) 차원  
(전문가용) II

(단위: %, 명)

구분	체계적인 조직과 운영	양호한 훈련 프로그램	양호한 시설 및 장비	민간 부분의 정체성 확립 및 역할 강화	고급 수준의 훈련 과정 개발 및 확대	훈련 과정의 높은 현장 적합성	유연하고 다양한 훈련과정 운영	특화된 훈련 과정 운영	전체	X <sup>2</sup> (p)	
전체	16.2	22.3	10.7	6.1	10.7	21.3	8.6	4.1	100.0 (197)		
소속	정부 부처	14.1	25.0	12.5	12.5	4.7	20.3	6.3	4.7	100.0 (64)	44.348* * (.002)
	대학교	21.1	36.8	10.5	.0	15.8	10.5	.0	5.3	100.0 (19)	
	연구 기관	15.9	15.9	10.1	1.4	10.1	37.7	8.7	.0	100.0 (69)	
	기타	17.8	22.2	8.9	6.7	17.8	2.2	15.6	8.9	100.0 (45)	

## 2. 기능 저해요인

## 가. 법적·제도적 차원

민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 법적·제도적 차원에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 1순위의 경우 과잉규제 및 정책일관성 부재가 38.6%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 훈련비 산정 및 지원의 경직성 17.2%, 훈련과정 인정 및 훈련시간 관련 규제 13.9%로 나타났다.

2순위의 경우는 훈련과정 인정 및 훈련시간 관련 규제가 22.4%로 높게 나타났고, 그 다음으로 훈련비 산정 및 지원의 경직성 19.6%, 과잉규제 및 정책일관성 부재가 17.8%로 나타났다.

<표 6-9> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 법적·제도적 차원  
(훈련기관용) I

(단위: %, 개소)

구분	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
정부 주도의 직업훈련 실시	12.3	111	8.1	73
과잉규제 및 정책일관성 부재	38.6	347	17.8	160
훈련비 산정 및 지원의 경직성	17.2	155	19.6	176
공공-민간 지원의 불공정성	6.3	57	11.9	107
형식적인 훈련 수요조사로 인한 수요 예측 기능 미흡	9.3	84	15.4	139
훈련과정 인정 및 훈련시간 관련 규제	13.9	125	22.4	202
기타	.2	2	.2	2
무응답	2.1	19	4.1	37
합계	100.0	900	100.0	900

이를 훈련기관 유형별로 살펴보면, 기관 유형에 따라서는 과잉규제 및 정책일관성 부재에 대해 우편원격훈련기관이 53.3%로 높게 나타났고, 그



다음으로 전문대학평생교육원 45.5%, 학원 40.2%, 민간직업전문학교 39.9% 순으로 나타났다(p<.001).

양성/향상 유형에 따라서는 과잉규제 및 정책일관성 부재에 대해 복합형이 50.0%로 높게 나타났고, 그 다음으로 향상주력형 45.0%, 양성주력형 39.0% 순으로 나타났으며(p<.01), 기술수준별 유형에 따라서는 과잉규제 및 정책일관성 부재에 대해서 전통형이 45.5%, 일반형이 41.9%, 첨단형이 40.9% 순으로 나타났다(p<.01).

<표 6-10> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 법적·제도적 차원 (훈련기관용) II

(단위: %, 개소)

구분	정부 주도의 직업훈련 실시	과잉규제 및 정책 일관성 부재	훈련비 산정 및 지원의 적정성	공공-민간 지원의 불공정성	형식적인 훈련 수요조사로 인한 수요 예측 기능 미흡	훈련과정 인정 및 훈련시간 관련 규제	기타	전체	X <sup>2</sup> (p)	
전체	12.6	39.4	17.6	6.5	9.5	14.2	.2	100.0 (881)		
기관 유형	민간직업전문학교	14.0	39.9	15.0	7.8	8.5	14.8	.0	100.0 (386)	97.400* ** (.000)
	학원	11.3	40.2	20.7	7.4	7.0	12.9	.4	100.0 (256)	
	일반대학교 평생교육원	.0	40.0	10.0	6.7	33.3	10.0	.0	100.0 (30)	
	전문대학 평생교육원	.0	45.5	9.1	.0	45.5	.0	.0	100.0 (11)	
	사업체연수원 (훈련원포함)	7.7	30.8	23.1	.0	23.1	15.4	.0	100.0 (26)	
	사업주 단체	6.1	33.3	18.2	3.0	9.1	27.3	3.0	100.0 (33)	
	인터넷원격 훈련기관	19.5	29.3	29.3	4.9	.0	17.1	.0	100.0 (41)	
	우편원격 훈련기관	10.0	53.3	13.3	.0	3.3	20.0	.0	100.0 (30)	
기타	19.1	38.2	17.6	4.4	11.8	8.8	.0	100.0 (68)		

<표 계속>

구분		정부 주도의 직업훈련 실시	과잉규제 및 정책 일관성 부재	훈련비 산정 및 지원의 적정성	공공-민간 지원의 불공정성	형식적인 훈련 수요조사로 인한 수요 예측 기능 미흡	훈련과정 인정 및 훈련시간 관련 규제	기타	전체	X <sup>2</sup> (p)
양성/향상 유형	양성주력형	10.8	39.0	18.8	8.7	8.7	13.9	.0	100.0 (287)	25.567* * (.012)
	향상주력형	12.8	45.0	16.5	1.8	3.7	19.3	.9	100.0 (218)	
	복합형	16.7	50.0	16.7	8.3	.0	8.3	.0	100.0 (24)	
기술수준별 유형	전통형	12.1	45.5	12.1	15.2	9.1	6.1	.0	100.0 (66)	23.521* * (.024)
	일반형	11.2	41.9	21.7	5.0	3.9	15.5	.8	100.0 (258)	
	첨단형	13.6	40.9	18.2	4.5	13.6	9.1	.0	100.0 (44)	

주: \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 법적·제도적 차원에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, 1순위와 2순위에서 ‘형식적인 훈련 수요조사로 인한 수요 예측기능 미흡’이 30.0%, 26.0%로 각각 높게 나타났으며 그 다음으로 ‘훈련비 산정 및 지원의 불공정성’이 24.0%, 21.0%로 각각 나타났다.

<표 6-11> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 법적·제도적 차원 (전문가용) I

(단위: %, 명)

구분	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
정부 주도의 직업훈련 실시	16.0	32	7.5	15
과잉규제 및 정책일관성 부재	19.0	38	17.5	35
훈련비 산정 및 지원의 불공정성	24.0	48	21.0	42
공공-민간 지원의 불공정성	4.5	9	8.5	17
형식적인 훈련 수요조사로 인한 수요 예측기능 미흡	30.0	60	26.0	52
훈련과정 인정 및 훈련시간 관련 규제	1.0	2	10.0	20
기타	2	11	1	2
무응답	3.5	7	8.5	17
합계	100	200	100	200

이를 훈련전문가 소속별로 살펴보면, ‘연구기관’에서 ‘형식적인 훈련 수요조사로 인한 수요 예측 기능 미흡’(35.9%)로 높게 나타났으며, ‘정부부처’에서는 ‘정부 주도의 직업훈련 실시’(32.3%), ‘대학교’에서는 ‘훈련비 산정 및 지원의 경직성’(31.8%)으로 각각 나타났다.

<표 6-12> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 법적·제도적 차원 (전문가용) II

(단위: %, 명)

구분	정부 주도의 직업 훈련 실시	과잉 규제 및 정책 일관성 부재	훈련비 산정 및 지원의 공정성	공공, 민간 지원의 공정성	형식적 훈련 수요조사로 인한 수요 예측 기능 미흡	훈련과정 및 인정 시간	기타	전체	X <sup>2</sup> (p)	
전체	16.6	19.7	24.9	4.7	31.1	1.0	2.1	100.0 (193)		
소속	정부 부처	32.3	14.5	19.4	8.1	22.6	.0	3.2	100.0 (62)	50.692 *** (.000)
	대학교	4.5	18.2	31.8	9.1	27.3	9.1	.0	100.0 (22)	
	연구 기관	9.4	31.3	18.8	1.6	35.9	.0	3.1	100.0 (64)	
	기타	11.1	11.1	37.8	2.2	37.8	.0	.0	100.0 (45)	

주: \*\*\*p<.001

#### 나. 공급자(훈련기관) 차원

민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 공급자(훈련기관) 차원에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 1순위의 경우는 재정적 기반의 불안정이 24.1%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 수요자 중심 훈련프로그램의 미비 16.6%, 훈련기관 간 불공정한 경쟁구조가 13.9% 순으로 나타났다. 반면 훈련시설 및 장비의 미비가 3.2%, 인적자원개발 원스톱 지원체제의 미비가 3.1%로 낮게 나타났다.

2순위의 경우에는 정부 지원 훈련비에 대한 의존 심화가 13.7%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 재정적 기반의 불안정이 13.6%, 훈련기관 간 불공정한 경쟁구조가 11.7% 순으로 나타났다.

<표 6-13> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 공급자(훈련기관) 차원  
(훈련기관용) I

(단위: %, 개소)

구분	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
수요자 중심 훈련프로그램의 미비	16.6	149	9.1	82
재정적 기반의 불안정	24.1	217	13.6	122
훈련교사(튜터 포함)의 전문성 부족	4.9	44	5.8	52
훈련시설 및 장비의 미비	3.2	29	2.9	26
훈련교재 및 매체 개발의 미흡	1.7	15	4.0	36
훈련기관 간 불공정한 경쟁구조	13.9	125	11.7	105
산업현장 수요에 맞지 않는 훈련방식	9.6	86	10.3	93
서비스업 관련 직종 등 훈련 직종 편중 심화	7.7	69	10.2	92
이해당사자간 파트너십 미흡	2.0	18	5.3	48
정부 지원 훈련비에 대한 의존 심화	9.7	87	13.7	123
인적자원개발 원스톱 지원체계의 미비	3.1	28	6.2	56
기타	.7	6	.9	8
무응답	3.0	27	6.3	57
합계	100.0	900	100.0	900

이를 훈련기관 유형별로 살펴보면, 기관 유형에 따라서는 재정적 기반의 불안정에 대해 전문대학 평생교육원이 63.6%로 높게 나타났고, 민간 직업학교 30.5%, 학원 22.0%, 사업주 단체 21.2% 순으로 나타났으며, 수요자 중심 훈련프로그램의 미비에 대해서는 사업체 연수원(훈련원 포함)이 34.6%로 높게 나타났고, 인터넷원격훈련기관 25.6%, 일반대학교 평생교육원 23.3%, 사업주 단체 21.2% 순으로 나타났다( $p<.001$ ).

양성/향상 유형에 따라서는 복합형이 산업현장 수요에 맞지 않는 훈련 방식에 25.0%로 높게 나타났으며, 재정적 기반의 불안정에 대해 양성주

력형이 29.0%, 향상주력형 22.2%, 복합형이 16.7% 순으로 나타났다 (p<.001).

기술수준별 유형의 경우는 재정적 기반의 불안정에 대해 첨단형이 45.5%로 높게 나타났으며, 이 부문에 대해 전통형과 일반형이 각각 28.1%로 같게 나타났다. 수요자 중심 훈련프로그램의 미비에 대해서는 전통형이 15.6%로 높게 나타났고 일반형 13.3%, 첨단형 9.1% 순으로 나타났다(p<.01).

<표 6-14> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 공급자(훈련기관) 차원 (훈련기관용) II

(단위: %, 개소)

구분	수요자 중심 훈련프로그램의 미비	재정적 기반의 불안정	훈련 교사 (튜터 포함)의 전문성 부족	훈련 시설 및 장비의 미비	훈련 교재 및 매체 개발의 미흡	훈련 기관 불공정한 경쟁 구조	산업 현장 수요에 맞지 않는 훈련 방식	서비스 업 관련 직종 등 훈련 직종 다양성 확대	이해 당사자 간 파트너십 미흡	정부 지원 훈련비에 대한 의존 심화	인적 자원 개발 원스톱 지원체제의 미비	기타	전체	X <sup>2</sup> (p)	
전체	17.1	24.9	5.0	3.3	1.7	14.3	9.9	7.9	2.1	10.0	3.2	.7	100.0 (873)		
기관 유형	민간직업 전문학교	14.6	30.5	3.7	1.8	.5	12.0	10.2	8.4	2.6	11.0	4.7	.0	100.0 (383)	159.049 *** (.000)
	학원	15.3	22.0	7.1	3.9	2.4	18.0	9.4	7.8	2.4	7.8	1.6	2.4	100.0 (255)	
	일반대학교 평생교육원	23.3	10.0	10.0	3.3	.0	16.7	10.0	16.7	.0	3.3	6.7	.0	100.0 (30)	
	전문대학 평생교육원	9.1	63.6	.0	.0	.0	.0	.0	.0	18.2	9.1	.0	.0	100.0 (11)	
	사업체 연수원 (훈련원 포함)	34.6	7.7	7.7	7.7	7.7	15.4	11.5	.0	.0	7.7	.0	.0	100.0 (26)	
	사업주 단체	21.2	21.2	9.1	3.0	12.1	9.1	9.1	12.1	.0	.0	3.0	.0	100.0 (33)	
	인터넷원격 훈련기관	25.6	17.9	5.1	5.1	.0	10.3	10.3	2.6	.0	20.5	2.6	.0	100.0 (39)	
	우편원격 훈련기관	16.7	13.3	6.7	.0	.0	23.3	10.0	10.0	.0	16.7	3.3	.0	100.0 (30)	
	기타	22.7	21.2	.0	9.1	1.5	15.2	10.6	6.1	.0	12.1	1.5	.0	100.0 (66)	

<표 계속>

구분	양성/향상 유형	수요자 중심 훈련프로그램의 미비	재정적 기반의 불안정	훈련교사(튜터 포함)의 전문성 부족	훈련시설 및 장비의 미비	훈련교재 및 매체 개발의 미흡	훈련기관 간 불공정한 경쟁 구조	산업현장 수요에 맞지 않는 훈련방식	서비스업 관련 직종 등 훈련 직종 편중 심화	이해당사자 간 파트너십 미흡	정부지원 훈련비에 대한 의존 심화	인적자원 개발 원스톱 지원체제의 미비	기타	전체	X <sup>2</sup> (p)
양성/향상 유형	양성주력형	12.7	29.0	1.4	3.5	2.1	17.3	9.2	7.8	4.9	8.5	3.5	.0	100.0 (283)	78.678 *** (.000)
	향상주력형	20.4	22.2	8.3	.9	1.9	12.0	11.1	4.6	.0	15.7	1.9	.9	100.0 (216)	
	복합형	8.3	16.7	.0	.0	.0	8.3	8.3	25.0	.0	16.7	16.7	.0	100.0 (24)	
기술수준별 유형	전통형	15.6	28.1	6.3	3.1	.0	25.0	6.3	.0	.0	12.5	3.1	.0	100.0 (64)	40.919 ** (.008)
	일반형	13.3	28.1	3.9	2.3	1.6	13.3	8.6	8.6	3.1	14.1	2.3	.8	100.0 (256)	
	첨단형	9.1	45.5	.0	4.5	.0	9.1	22.7	4.5	4.5	.0	.0	.0	100.0 (44)	

주: \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 공급자(훈련기관) 차원에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, 1순위에서 ‘산업현장 수요에 맞지 않는 훈련방식’이 19.5%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘재정적 기반의 불안정성’이 14.5%로 나타났다.

2순위에서는 ‘산업현장 수요에 맞지 않는 훈련방식’이 17.0%로 높게 나타났으며 ‘정부지원 훈련비에 대한 의존 심화’가 15.5%로 나타났다.

<표 6-15> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 공급자(훈련기관) 차원 (전문가용) I

구분	(단위: %, 명)			
	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
수요자 중심 훈련프로그램의 미비	14.0	28	14.0	28
재정적 기반의 불안정	14.5	29	10.0	20
훈련교사(튜터 포함)의 전문성 부족	14.0	28	15.0	30
훈련시설 및 장비의 미비	6.5	13	5.0	10

<표 계속>

구분	1순위		2순위	
	비율	N	비율	N
훈련교재 및 매체 개발의 미흡	4.5	9	4.5	9
훈련기관 간 불공정한 경쟁구조	2.5	5	2.0	4
산업현장 수요에 맞지 않는 훈련방식	19.5	39	17.0	34
서비스업 관련 직종 등 훈련직종 편중 심화	9.0	18	10.0	20
이해당사자 간 파트너십 미흡	0	0	1.5	3
정부지원 훈련비에 대한 의존 심화	13.0	26	15.5	31
인적자원개발 원스톱 지원체제의 미비	1.5	3	3.0	6
기타	0	0	.5	1
무응답	1.0	2	2.0	4
합계	100.0	200	100.0	200

이를 훈련전문가 소속별로 살펴보면, ‘대학교’는 ‘재정적 기반의 불안정’(36.4%), ‘연구기관’은 ‘산업현장 수요에 맞지 않는 훈련방식’(29.0%) 이 가장 높게 나타났으며, ‘정부부처’에서는 ‘수요자 중심 훈련 프로그램의 미비’(19.4%), ‘산업현장 수요에 맞지 않는 훈련방식’(19.4%)으로 나타났다.

<표 6-16> 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 공급자(훈련기관) 차원 (전문가용) II

(단위: %, 명)

구분	수요자 중심 훈련 프로그램의 미비	재정적 기반의 불안정	훈련교사(튜터 포함)의 전문성 부족	훈련시설 및 장비의 미비	훈련교재 및 매체 개발의 미흡	훈련기관 간 불공정한 경쟁구조	산업현장 수요에 맞지 않는 훈련방식	서비스업 관련 직종 등 훈련직종 편중 심화	정부지원 훈련비에 대한 의존 심화	인적자원개발 원스톱 지원체제의 미비	전체	$\chi^2$ (p)	
전체	14.1	14.6	14.1	6.6	4.5	2.5	19.7	9.1	13.1	1.5	100.0 (198)		
소속	정부부처	19.4	8.1	11.3	6.5	0	19.4	11.3	17.7	0	100.0 (62)	47.453 ** (.009)	
	대학교	22.7	36.4	9.1	9.1	4.5	4.5	4.5	9.1	0	100.0 (22)		
	연구기관	8.7	8.7	15.9	4.3	2.9	7.2	29.0	11.6	7.2	4.3		100.0 (69)
	기타	11.1	22.2	17.8	8.9	4.4	0	13.3	4.4	17.8	0		100.0 (45)

주: \*\*p<.01

### 3. 직업능력개발사업 투자 저해요인

직업능력개발사업 투자를 저해하는 요인에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과 ‘훈련 운영과 관련한 규제가 지나치게 심하다’가 25.1%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘훈련비용이 너무 저렴하여 수익을 기대하기가 어렵다’(23.8%), ‘훈련시장에 대한 장래가 불투명하다’(23.0%) 순으로 나타났다. 반면 ‘기관 자체가 직업훈련에 투자할 여력이 없다’가 8.8%로 낮게 나타났다.

기관 유형에 따라서는 ‘훈련 운영과 관련한 규제가 지나치게 심하다’에 대해 사업체 연수원(훈련원 포함)이 37.5%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 우편원격훈련기관 36.7%, 인터넷원격훈련기관 35.9%, 학원 31.7% 순으로 나타났다. 또한 ‘훈련비용이 너무 저렴하여 수익을 기대하기가 어렵다’에 대해 인터넷원격훈련기관과 우편원격훈련기관이 각각 33.3%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 일반대학교 평생교육원 26.7%, 학원 26.6%, 민간직업전문학교 22.2% 순으로 나타났다( $p < .001$ ).

양성/향상 유형에 따라서는 ‘훈련 운영과 관련한 규제가 지나치게 심하다’에 대해 복합형이 58.3%로 높게 나타났고, 향상주력형 31.1%, 양성주력형 20.5%로 나타났으며, 기술수준별 유형에 따라서는 ‘훈련비용이 너무 저렴하여 수익을 기대하기가 어렵다’에 대해서는 첨단형이 42.9%로 높게 나타났고, 그 다음으로 일반형 21.4%, 전통형 18.2%로 나타났으며, ‘훈련시장에 대한 장래가 불투명하다’에 대해서는 일반형이 34.9%, 전통형 33.3%, 첨단형이 28.6% 순으로 나타났다( $p < .05$ ).



<표 6-17> 직업능력개발사업 투자를 저해하는 요인(훈련기관용)

(단위: %, 개소)

구분	기관 자체가 직업훈련에 투자할 여력이 없다	훈련시장에 대한 장래가 불투명하다	훈련비용이 너무 저렴하여 수익을 기대하기가 어렵다	훈련운영과 관련한 규제가 지나치게 심하다	훈련기관 간의 과도한 경쟁으로 인해 사업 운영이 어렵다	기타	전체	X <sup>2</sup> (p)	
전체	9.2	24.2	25.0	26.4	10.7	4.4	100.0 (656)		
기관 유형	민간직업전문학교	7.2	35.0	22.2	20.6	11.2	3.7	100.0 (374)	119.769 *** (.000)
	학원	7.5	17.5	26.6	31.7	11.1	5.6	100.0 (252)	
	일반대학교 평생교육원	20.0	16.7	26.7	30.0	.0	6.7	100.0 (30)	
	전문대학 평생교육원	36.4	36.4	18.2	9.1	.0	.0	100.0 (11)	
	사업체 연수원 (훈련원 포함)	12.5	25.0	16.7	37.5	.0	8.3	100.0 (24)	
	사업주 단체	29.0	.0	19.4	22.6	12.9	16.1	100.0 (31)	
	인터넷원격 훈련기관	5.1	5.1	33.3	35.9	17.9	2.6	100.0 (39)	
	우편원격 훈련기관	.0	13.3	33.3	36.7	16.7	.0	100.0 (30)	
	기타	13.8	16.9	32.3	27.7	9.2	.0	100.0 (65)	
양성/향상 유형	양성주력형	4.9	35.3	27.6	20.5	8.8	2.8	100.0 (283)	42.668* ** (.000)
	향상주력형	11.3	18.9	22.6	31.1	11.3	4.7	100.0 (212)	
	복합형	.0	16.7	25.0	58.3	.0	.0	100.0 (24)	
기술수준 별 유형	전통형	6.1	33.3	18.2	33.3	9.1	.0	100.0 (66)	18.292* (.050)
	일반형	4.0	34.9	21.4	23.0	11.1	5.6	100.0 (252)	
	첨단형	4.8	28.6	42.9	14.3	4.8	4.8	100.0 (42)	

주: \*p<.05, \*\*\*p<.001

민간직업훈련기관에서 직업능력개발사업 투자를 꺼리는 요인에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, ‘정부부처’와 ‘대학교’에서는 ‘훈련시장에 대한 장래가 불투명하다’(45.5%)는 의견이 높게 나타났으나, ‘연구기관’에서는 ‘기관 자체가 직업훈련에 투자할 여력이 없다’(43.5%)로 나타났다.

<표 6-18> 직업능력개발사업 투자를 꺼리는 요인(전문가용)

(단위: %, 명)

구분	기관 자체가 직업훈련에 투자할 여력이 없다	훈련시장에 대한 장래가 불투명하다	훈련비용이 너무 저렴하여 수익을 기대하기가 어렵다	훈련운영과 관련한 규제가 지나치게 심하다	훈련기관 간의 과도한 경쟁으로 인해 사업 운영이 어렵다	기타	전체	X <sup>2</sup> (p)
전체	35.0	29.0	17.5	5.0	6.5	7.0	100.0 (200)	
소속	정부부처	28.1	39.1	14.1	7.8	6.3	4.7	100.0 (64)
	대학교	18.2	45.5	13.6	9.1	9.1	4.5	100.0 (22)
	연구기관	43.5	23.2	14.5	1.4	5.8	11.6	100.0 (69)
	기타	40.0	15.6	28.9	4.4	6.7	4.4	100.0 (45)

## 제2절 민간직업개발시장의 개선사항 및 향후 전망

### 1. 직업능력개발사업의 지속 의향

향후 직업능력개발시장에서 직업훈련사업을 지속할 의향에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 기관 유형에 따라서는 ‘현재의 사업을 계속할 것이다’에 민간직업전문학교가 64.8%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 사업주 단체가 63.6%, 산업체 연수원(훈련원 포함)이 62.5%, 순으로 나타났다. 또한 ‘최소한 5년 동안은 지속할 것이다’에 인터넷원격훈련기관이 35.0%로 높게 나타났고, 학원이 32.3% 순으로 나타났다. 반면 민간직업전문학교는 이 부문에 대해 22.5%로 낮게 나타났다(p<.01).

양성/향상 유형에 따라서는 ‘현재의 사업을 계속할 것이다’에 향상주력형이 63.9%, 양성주력형이 62.5%, 복합형이 50.0%로 나타났다(p<.001).

기술수준별 유형에 따라서는 ‘현재의 사업을 계속할 것이다’에 첨단형이 72.7%로 높게 나타났고, 그 다음으로 일반형이 61.9%, 전통형이 57.6% 순으로 나타났으며, ‘최소한 5년 동안은 지속할 것이다’에 일반형이 27.8%, 전통형이 24.2%, 첨단형이 22.7% 순으로 나타났다.

<표 6-19> 향후 직업능력개발시장에서 직업훈련사업을 지속할 의향

(단위: 건, %)

구분	가급적 빨리 정리하고 싶다	정리하고 싶지만 다른 대안이 없다	최소한 5년 동안은 지속할 것이다	5년이든 10년이든 현재의 사업을 계속할 것이다	전체	X <sup>2</sup> (p)	
전체	2.8	10.1	27.2	59.9	100.0 (858)		
기관 유형	민간직업전문학교	1.8	11.0	22.5	64.8	100.0 (383)	47.806** (.003)
	학원	2.8	11.6	32.3	53.4	100.0 (251)	
	일반대학교 평생교육원	14.3	14.3	9.5	61.9	100.0 (21)	
	전문대학 평생교육원	20.0	10.0	30.0	40.0	100.0 (10)	
	사업체 연수원 (훈련원 포함)	.0	12.5	25.0	62.5	100.0 (24)	
	사업주 단체	6.1	.0	30.3	63.6	100.0 (33)	
	인터넷원격 훈련기관	5.0	2.5	35.0	57.5	100.0 (40)	
	우편원격 훈련기관	3.3	6.7	30.0	60.0	100.0 (30)	
	기타	.0	9.1	33.3	57.6	100.0 (66)	
양성/향상 유형	양성주력형	.0	12.7	24.7	62.5	100.0 (283)	40.739*** (.000)
	향상주력형	3.7	7.4	25.0	63.9	100.0 (216)	
	복합형	16.7	25.0	8.3	50.0	100.0 (24)	
기술수준별 유형	전통형	3.0	15.2	24.2	57.6	100.0 (66)	7.581 (.270)
	일반형	.8	9.5	27.8	61.9	100.0 (252)	
	첨단형	.0	4.5	22.7	72.7	100.0 (44)	

주: \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

직업훈련사업을 정리하고 싶은 경우 그 이유에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, ‘훈련생 모집의 어려움’이 31.2%로서 가장 많았으며, 다음으로 ‘정부의 과도한 규제’(21.1%), ‘낮은 훈련비 지원수준’과 ‘전반적인 훈련 수요의 감소’(각각 12.8%) 등의 순으로 나타났다. 민간직업훈련기관들은 훈련생 모집에 대한 어려움을 크게 인식하는 것으로 나타났다. 여기서 훈련생 모집의 어려움은 고학력 추세와 학령인구의 감소에 따라 나타난 공공부문을 포함한 직업훈련의 전반적인 현상으로 훈련대상, 훈련내용, 훈련방법 등 훈련과정 전반의 변화가 요구되고 있다.

<표 6-20> 직업훈련사업을 정리하고 싶은 이유

(단위: %, 개소)

구분	비율	N
훈련생 모집의 어려움	31.2	34
불공정한 경쟁구조	7.3	8
정부의 과도한 규제	21.1	23
낮은 훈련비 지원수준	12.8	14
전반적인 훈련수요의 감소	12.8	14
재정 적자의 누적	7.3	8
기타	7.3	8
합계	99.8	109

## 2. 훈련과정의 개편계획 여부

현재 운영하고 있는 훈련과정을 개편할 계획이 있는지 여부에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, ‘현재의 훈련분야와 관련된 훈련과정을 신설할 계획이다’(47.7%)와 ‘현재의 훈련분야 외에 다른 분야의 훈련과정을 신설할 계획이다’(39.7%)가 높게 나타났으나 ‘현재의 훈련과정을 전면 폐강하고 새롭게 개편할 계획이다’에 대해서는 0.9%로 낮게 나타났다.

기관 유형에 따라서는 ‘현재의 분야와 관련된 훈련과정을 신설할 계획

이다'에 사업주 단체가 66.7%로 높게 나타났고, 그 다음으로 학원이 54.9%, 민간직업전문학교 49.6%, 전문대학평생교육원이 45.5% 순으로 나타났으며 '현재의 훈련분야 외에 다른 분야의 훈련과정을 신설할 계획이다'에 대해 일반대학원 평생교육원이 64.0%로 높게 나타났고, 그 다음으로 인터넷원격훈련기관이 59.5%, 우편원격훈련기관 53.3%, 사업체 연수원(훈련원 포함)이 45.8%로 나타났다( $p < .001$ ).

양성/향상 유형에 따라서는 '현재의 훈련분야와 관련된 훈련과정을 신설할 계획이다'에 대해 향상주력형이 50.0%로 높게 나타났고, 양성주력형이 45.2%, 복합형이 33.3% 순으로 나타났으며, '현재의 훈련분야 외에 다른 분야의 훈련과정을 신설할 계획이다'에 대해서는 양성주력형이 43.1%, 향상주력형 42.6%, 복합형이 41.7% 순으로 나타났다( $p < .001$ ).

기술수준별 유형에 따라서는 '현재의 훈련분야 외에 다른 분야의 훈련과정을 신설할 계획이다'에 대해 전통형이 50.0%로 높게 나타났고, 그 다음으로 첨단형이 45.5%, 일반형이 39.3%로 나타났다. '현재의 훈련분야와 관련된 훈련과정을 신설할 계획이다'에 대해서는 일반형이 49.6%, 첨단형 45.5%, 전통형 40.6% 순으로 나타났다.

<표 6-21> 현재 운영하고 있는 훈련과정의 개편계획 여부

(단위: %, 개소)

구분	현재의 훈련 분야와 관련된 훈련과정을 신설할 계획이다	현재의 훈련 분야 외에 다른 분야의 훈련과정을 신설할 계획이다	현재의 훈련 과정을 전면 폐강하고 새롭게 개편할 계획이다	전혀 개편할 계획이 없다	기타	전체	$\chi^2$ (p)	
전체	47.7	39.7	.9	9.5	2.2	100.0 (872)		
기관 유형	민간직업 전문학교	49.6	42.0	1.6	5.8	1.0	100.0 (38)	118.026 *** (.000)
	학원	54.9	27.8	.0	14.9	2.4	100.0 (255)	
	일반대학교 평생교육원	16.0	64.0	.0	12.0	8.0	100.0 (25)	
	전문대학 평생교육원	45.5	27.3	18.2	.0	9.1	100.0 (11)	
	사업체 연수원 (훈련원 포함)	37.5	45.8	.0	8.3	8.3	100.0 (24)	
	사업주 단체	66.7	24.2	.0	9.1	.0	100.0 (33)	
	인터넷원격 훈련기관	33.3	59.5	.0	4.8	2.4	100.0 (42)	
	우편원격 훈련기관	40.0	53.3	.0	6.7	.0	100.0 (30)	
	기타	29.6	50.7	.0	15.5	4.2	100.0 (71)	
양성 / 향상 유형	양성주력형	45.2	43.1	.0	8.5	3.2	100.0 (28)	29.289 *** (.000)
	향상주력형	50.0	42.6	.9	5.6	.9	100.0 (216)	
	복합형	33.3	41.7	8.3	16.7	.0	100.0 (24)	
기술 수준 별 유형	전통형	40.6	50.0	9.4	9.4	.0	100.0 (64)	4.176 (.653)
	일반형	49.6	39.3	9.5	9.5	1.6	100.0 (252)	
	첨단형	45.5	45.5	9.1	9.1	.0	100.0 (44)	

주: \*\*\*p<.001

## 3. 직업능력개발사업의 향후 전망

향후 5년간 직업능력개발시장에서 민간부문의 직업훈련사업 전망에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, ‘현재와 비슷할 것이다’가 45.5%로 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘비교적 확대될 것이다’가 34.5%, ‘대체로 위축될 것이다’가 15.0%로 나타났다.

&lt;표 6-22&gt; 향후 5년간 민간부문의 직업훈련사업에 대한 전망

(단위: %, 개소)

구분	매우 위축될 것이다	대체로 위축될 것이다	현재와 비슷할 것이다	비교적 확대될 것이다	매우 확대될 것이다	합계	p	
전체	1.0	15.0	45.5	34.5	4.0	100.0 (200)	23.273 ** (0.025)	
소속	정부 부처		12.5	32.8	50.0	4.7		100.0 (64)
	대학교	4.5	18.2	40.9	36.4			100.0 (22)
	연구 기관		14.5	58.0	20.3	7.2		100.0 (69)
	기타	2.2	17.8	46.7	33.3			100.0 (45)

주: \*\*\*p&lt;.001

향후 민간부문의 직업훈련사업이 위축될 경우 그 이유에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, ‘훈련생 모집의 어려움’이 43.8%로 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘전반적인 훈련수요의 감소’가 28.1%로 나타났다.

&lt;표 6-23&gt; 향후 민간부문의 직업훈련사업이 위축된다면 그 이유

(단위: %, 개소)

구분	비율	N
훈련생 모집의 어려움	43.8	14
불공정한 경쟁구조	6.3	2
정부의 과도한 규제	6.3	2
낮은 훈련비 지원수준	6.3	2
전반적인 훈련수요의 감소	28.1	9
무응답	9.4	3
합계	100.0	32

#### 4. 민간부문 직업훈련체제의 목표 및 지향 가치

민간직업능력개발시장의 미래 직업훈련체제의 목표 및 지향 가치로서 설정돼야 할 부분에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 1순위의 경우 ‘국민의 생애에 걸친 능력개발’이 23.4%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘근로자의 일과 삶의 질 향상’이 19.0%, ‘산업인력 양성 및 공급’이 16.0%로 나타났다.

2순위의 경우 ‘근로자의 일과 삶의 질 향상’이 15.1%로 높게 나타났으며, ‘산업현장의 경쟁력 향상’이 13.0%, ‘산업인력 양성 및 공급’이 12.3% 순으로 나타났다.

3순위의 경우에는 ‘훈련정책 및 제도의 효율성’이 12.8%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘산업현장의 경쟁력 향상’이 10.7%, ‘근로자의 일과 삶의 질 향상’이 9.6%로 나타났다.



<표 6-24> 민간부문의 미래 직업훈련체제의 목표 및 지향가치로서 설정되어야 할 부분(훈련기관용)

(단위: %, 개소)

구분	1순위		2순위		3순위	
	비율	N	비율	N	비율	N
국민의 생애에 걸친 능력개발	23.4	211	7.6	68	6.8	61
근로자의 '일과 삶의 질' 향상	19.0	171	15.1	136	9.6	86
산업현장의 경쟁력 향상	9.1	82	13.0	117	10.7	96
사회의 통합성 제고	.9	8	.8	7	.8	7
고숙련균형 생산체제	.9	8	1.3	12	1.6	14
국가경쟁력 향상	2.7	24	4.0	36	5.8	52
산업인력 양성-공급	16.0	144	12.3	111	7.8	70
직업능력개발 기회의 형평성	5.3	48	9.8	88	6.7	60
훈련내용의 현장성	4.0	36	10.3	93	7.9	71
훈련과정의 수요자 지향성	5.7	51	7.2	65	6.6	59
훈련정책 및 제도의 효율성	4.8	43	6.4	58	12.8	115
직업능력개발의 공공성	1.3	12	2.2	20	5.1	46
이해관계자의 참여와 협력	.7	6	1.1	10	3.2	29
직업능력개발시장의 개방과 경쟁	1.3	12	2.2	20	4.9	44
훈련품질의 고급	2.0	18	3.3	30	6.3	57
무응답	2.9	26	3.2	29	3.7	33
합계	100.0	900	100.0	900	100.0	900

민간직업능력개발시장의 미래 직업훈련체제의 목표 및 지향가치로서 설정되어야 할 부분에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과 1순위로 '국민의 생애에 걸친 능력개발'이 26.0%로 높게 나타났으며, 2순위에서는 '훈련내용의 현장성'(18.0%), 3순위는 '직업능력개발시장의 개방과 경쟁'과 '훈련 품질의 고급화'가 각각 11.0%로 나타났다.

<표 6-25> 민간부문의 미래 직업훈련체제의 목표 및 지향가치로서 설정되어야 할 부분(전문가용)

(단위: %, 명)

구분	1순위		2순위		3순위	
	비율	N	비율	N	비율	N
국민의 생애에 걸친 능력개발	26.0	52	6.0	12	4.5	9
근로자의 일과 삶의 질 향상	15.0	30	13.5	27	3.0	6
산업현장의 경쟁력 향상	13.0	26	17.5	35	9.5	19
사회의 통합성 제고	1.5	3	3.0	6	3.0	6
고숙련균형 생산체제	3.0	6	1.5	3	4.5	9
국가경쟁력 향상	2.5	5	4.0	8	7.0	14
산업인력 양성-공급	6.5	13	12.0	24	9.0	18
직업능력개발 기회의 형평성	3.0	6	3.5	7	3.0	6
훈련내용의 현장성	8.5	17	18.0	36	8.0	16
훈련과정의 수요자 지향성	8.0	16	4.5	9	7.0	14
훈련정책 및 제도의 효율성	1.5	3	.5	1	7.0	14
직업능력 개발의 공공성	0	0	2.0	4	5.0	10
이해관계자의 참여와 협력	1.0	2	4.0	8	2.5	5
직업능력개발시장의 개방과 경쟁	0	0	6.0	12	11.0	22
훈련품질의 고급화	7.0	14	11.0	22	11.0	22
무응답	3.5	7	4.0	8	5.0	10
합계	100.0	200	100.0	200	100.0	200

#### 5. 민간부문의 경쟁력 제고를 위한 중요 부문

민간직업능력개발시장의 경쟁력을 제고하기 위해 중요하다고 생각되는 부문에 대해 훈련기관을 대상으로 질문한 결과, 1순위의 경우 ‘직업훈련, 직업알선(인재과건), 직업정보 제공 등의 포탈’이 15.9%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘직업능력개발 계좌제의 확대 시행 등 활성화’ 12.6%, ‘직업훈련의 정부 주도형에서 민간 주도형으로의 전환’이 11.8%로 나타났다.

2순위의 경우 ‘훈련유형별, 훈련기관별 특성을 감안한 훈련기관 평가’

가 11.3%로 가장 높게 나타났으며, ‘직업훈련, 직업알선(인재과건), 직업 정보 제공 등의 포탈’(9.3%), ‘환경변화에 따른 인·지정 범위의 확대 및 규정의 완화’(9.2%) 등의 순으로 나타났다.

3순위의 경우 ‘훈련대상별 특화되고 전문화된 프로그램 개발’이 11.3%로 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘표준훈련비 등 환급지원비의 현실화’ 11.3%, ‘훈련유형별, 훈련기관별 특성을 감안한 훈련기관 평가’ 10.0% 등의 순으로 나타났다.

<표 6-26> 민간부문의 경쟁력을 제고하기 위해 중요하게 생각하는 부문  
(훈련기관용)

(단위: %, 개소)

구분	1순위		2순위		3순위	
	비율	N	비율	N	비율	N
직업훈련의 정부 주도형에서 민간 주도형으로의 전환	11.8	106	4.6	41	3.2	29
민간직업훈련기관의 영리법인화를 통해 프랜차이즈화	3.1	28	2.3	21	1.2	11
직업훈련, 직업알선(인재과건), 직업정보 제공 등의 포탈	15.9	143	9.3	84	6.6	59
민간부문 간 그리고 민간부문과 공공부문의 연계 강화	4.7	42	4.4	40	3.0	27
직업능력개발 계좌제의 확대 시행 등 활성화	12.6	113	5.6	50	4.2	38
연구개발을 위한 전문가(훈련실무자 및 교사) 육성	2.4	22	8.0	72	4.9	44
공공 및 민간 훈련기관 간의 연계 및 정보 공유를 위한 네트워크 구축	3.6	32	8.7	78	6.4	58
체계적인 산업별 훈련수요 조사에 입각한 훈련계획 수립	5.7	51	4.9	44	4.9	44
환경변화에 따른 인·지정 범위의 확대 및 규정의 완화	4.7	42	9.2	83	6.2	56
우수기관에 대한 차별성(자율성, 인센티브) 강화	4.0	36	6.4	58	5.8	52
훈련유형별, 훈련기관별 특성을 감안한 훈련기관 평가	8.3	75	11.3	102	10.0	90
공공부문과 민간부문의 기능 및 역할 구분	1.6	14	3.8	34	3.6	32
민간훈련기관의 자율성과 책무성의 강화	2.3	21	7.0	63	7.4	67
민간부문의 훈련 활성화를 위한 유인책 강화	3.0	27	1.9	17	6.7	60
훈련대상별 특화되고 전문화된 프로그램 개발	6.1	55	5.6	50	11.3	102
표준훈련비 등 환급지원비의 현실화	7.2	65	3.6	32	10.4	94
기타	.2	2	.2	2	.2	2
무응답	2.9	26	3.2	29	3.9	35
합계	100.0	900	100.0	900	100.0	900

민간직업능력개발시장의 경쟁력을 제고하기 위해 중요하게 생각하는 부문에 대해 훈련전문가를 대상으로 질문한 결과, 1순위와 2순위로 ‘직업 훈련의 정부 주도형에서 민간 주도형으로의 전환’이 각각 19.0%로 높게 나타났고, 3순위로는 ‘훈련대상별 특화되고 전문화된 프로그램 개발’이 15.0%로 높게 나타났다.

<표 6-27> 민간부문의 경쟁력을 제고하기 위해 중요하게 생각하는 부문  
(전문가용)

(단위: %, 명)

구분	1순위		2순위		3순위	
	비율	N	비율	N	비율	N
직업훈련의 정부 주도형에서 민간 주도형으로의 전환	19.0	38	19.0	14	2.0	4
민간직업훈련기관이 영리법인화를 통해 프랜차이즈화 추진	4.0	8	4.0	9	1.0	2
직업훈련, 직업알선, 직업정보 제공 등의 포털서비스 실시	12.5	25	12.5	27	7.0	14
민간부문 간 그리고 민간부문과 공공부문의 연계 강화	7.5	15	7.5	7	6.0	12
직업능력개발 계좌제의 확대 시행 등 활성화	9.5	19	9.5	15	9.0	18
연구개발을 위한 전문가 육성	6.0	12	6.0	21	4.0	8
공공 및 민간 훈련기관 간의 연계 및 정보공유를 위한 네트워크 구축	4.0	8	4.0	9	6.5	13
체계적인 산업별 훈련수요 조사에 입각한 훈련계획의 수립	12.5	25	12.5	23	13.5	27
환경변화에 따른 인·지정 범위의 확대 및 규정의 강화	2.0	4	2.0	14	1.5	3
우수기관에 대한 차별성 강화	7.0	14	7.0	18	6.5	13
훈련유형별, 훈련기관별 특성을 감안한 훈련기관 평가실시	1.0	2	1.0	6	10.0	20
공공부문과 민간부문의 기능 및 역할 구분	2.5	5	2.5	8	3.0	6
민간훈련기관의 자율성과 책무성의 강화	4.5	9	4.5	4	5.0	10
민간부문의 훈련 활성화를 위한 유인책 강화	1.0	2	1.0	15	5.5	11
훈련대상별 특화되고 전문화된 프로그램 개발	1.0	2	1.0	5	15.0	30
표준훈련비등 환급지원비의 현실화	3.0	6	3.0		1.0	2
기타	0	0	0	0	.5	1
무응답	3.0	6	3.0	5	3.0	6
합계	100.0	200	100.0	200	100.0	200

### 제3절 소결 및 시사점

본 장에서는 민간직업능력개발시장에 대한 사회적 기대 및 개선 요구와 관련하여 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 및 저해요인, 그리고 민간직업능력개발시장의 개선사항과 향후 전망에 대해 살펴보았다.

먼저, 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인과 저해요인에 대해 살펴본 결과의 주요 내용과 나타난 시사점은 다음과 같다.

첫째, 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 법적·제도적 차원에 대해 훈련기관에서는 ‘다양한 훈련과정 및 훈련형태’가 33.8%로 가장 높았으며, ‘정부 주도의 체계적인 훈련시스템 확립’이 11.2%, ‘학점은행제도, 자격기본법 등을 통한 제도적 연계체제 구축’이 4.0%로 낮게 나타나 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인 중 법적·제도적 차원에 대한 인식이 낮은 것으로 나타났다. 훈련전문가들은 ‘평가를 통한 훈련기관 간 경쟁 유도’가 36.5%로 가장 높게 나왔으며 ‘다양한 훈련과정 및 훈련형태’가 31.0%로 나타났다. 따라서 훈련기관에서는 정부의 법적·제도적 장치에 대해 대체로 인식이 낮았으나 훈련전문가들은 평가를 통한 훈련기관 간의 경쟁에 대해 인식이 높음을 알 수 있다. 이러한 문제 해결을 위해 정부의 법적·제도적 장치의 활용을 통해 훈련기관을 평가할 수 있는 객관적인 기준을 제시해야 할 필요성이 요구되어진다.

둘째, 공급자(훈련기관) 차원에 대해 훈련기관에서는 ‘훈련과정의 높은 현장적합성’이 17.3%로, ‘양호한 훈련프로그램’이 16.8%로 가장 높게 나타났다. 또한, 훈련전문가를 대상으로 조사한 결과, ‘양호한 훈련프로그램’이 22.0%로, ‘훈련과정의 높은 현장 적합성’이 21.0%로 높게 나타났다. 따라서 훈련기관과 훈련전문가 모두 공급자(훈련기관)의 훈련프로그램의 중요성을 높게 인식하고 있음을 알 수 있다. 이러한 문제 해결을 위해 현재 시행중인 훈련기관 및 과정 평가를 지속적으로 실시하고 현장적합

성이 높은 다양한 훈련 및 훈련형태가 이루어질 수 있도록 정부차원의 지원이 필요하다.

셋째, 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 법적·제도적 차원에 대해 훈련기관을 대상으로 조사한 결과, ‘과잉규제 및 정책일관성 부재’가 38.6%로 가장 높게 나타났다. 또한, 훈련전문가를 대상으로 조사한 결과, ‘형식적인 훈련 수요조사로 인한 수요 예측 기능 미흡’이 30.0%, ‘훈련비 산정 및 지원의 불공정성’이 24.0% 순으로 높게 나타났다. 따라서 훈련기관에서는 정부의 지나친 간섭과 정책방향의 불안정이 민간직업능력개발시장의 성장을 저해하는 가장 큰 요인이라 하였으며, 훈련 전문가들은 정확하지 않은 수요조사로 인한 불확실한 수요 예측을 지적하였다. 이러한 문제 해결을 위해 과잉규제 해소와 정책적 일관성을 유지하면서 현재 형식적으로 진행되고 있는 훈련 수요조사 방법을 개선하여 수요 예측기능을 향상시키고 훈련비 지원과정에서의 공정성을 높일 수 있는 시스템으로 개선이 필요하다.

넷째, 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인 중 공급자 차원에 대해 훈련기관을 대상으로 조사한 결과, ‘재정적 기반의 불안정’이 24.1%로, ‘수요자 중심 훈련프로그램의 미비’가 16.6%로 가장 높게 나타났다. 또한, 훈련전문가를 대상으로 조사한 결과, ‘산업현장 수요에 맞지 않는 훈련방식’이 19.5%, ‘재정적 기반의 불안정성’이 14.5% 순으로 높게 나타났다. 따라서 훈련기관에서는 운영을 위한 재정불안정과 특성화된 훈련프로그램의 부재를 민간직업능력개발시장의 성장을 저해하는 가장 큰 요인이라 하였으며, 훈련 전문가들은 실무와 다른 훈련방식과 재정의 불안정성을 지적하였다. 이러한 문제해결을 위해 훈련전문훈련교사, 훈련재정의 개선을 위한 훈련기관 차원과 정부 차원의 노력을 통하여 산업현장 수요에 맞는 훈련으로 개선되어야 한다.

다섯째, 직업능력개발사업 투자를 저해하는 요인에 대해 훈련기관을 대상으로 조사한 결과, ‘훈련 운영과 관련한 규제가 지나치게 심하다’는

의견이 25.1%로 높게 나타났다. 반면, 민간직업훈련기관에서 직업능력개발사업 투자를 꺼리는 요인에 대해 훈련전문가를 대상으로 조사한 결과, '기관 자체가 직업훈련에 투자할 여력이 없다'가 35.0%, '훈련시장에 대한 장래가 불투명하다'가 29.0% 등의 순으로 나타났다. 따라서 현재 정부의 지나친 규제가 상존하면서 훈련기관 자체의 투자 여력이 없고 향후에는 훈련시장의 장래가 불투명하다는 것은 훈련의 부실화와 위축으로 이루어질 수 있다는 점에서 법적·제도적 규제보다는 행정·재정적 지원을 늘리거나 과감한 구조조정이 요구된다.

여섯째, 향후 직업능력개발시장에서 직업훈련사업을 지속할 의향에 대해 훈련기관을 대상으로 조사한 결과, '현재의 사업을 계속할 것이다'에 대해 전체적으로 59.9%로서 높은 편으로 나타났다. 그러나 직업훈련 사업을 정리하고 싶은 경우 그 이유에 대해 질문한 결과, '훈련생 모집의 어려움'이 31.2%로서 가장 많은 것으로 나타났다. 따라서 훈련기관들은 직업훈련사업에 지속적인 참여를 할 의지는 높으나 훈련생 모집 등의 어려움으로 인해 불안한 운영을 지속할 것으로 보인다. 이러한 문제 해결을 위한 민간직업능력개발시장의 활성화를 위해서는 훈련기관, 훈련전문가, 정부의 지원이 필요하다.

다음으로 민간직업능력개발시장의 개선사항 및 향후 전망에 대해 살펴본 결과의 주요 내용과 나타난 시사점은 다음과 같다.

첫째, 민간직업능력개발시장의 미래 직업훈련체제의 목표 및 지향 가치로서 설정돼야 할 부문에 대해 훈련기관을 대상으로 조사한 결과, '국민의 생애에 걸친 능력개발'이 23.4%로, '근로자의 일과 삶의 질 향상'이 19.0%로 가장 많은 것으로 나타났다. 또한, 훈련전문가를 대상으로 조사한 결과, '국민의 생애에 걸친 능력개발'이 26.0%로, '근로자의 일과 삶의 질 향상'이 15.0%로 나타났다. 따라서 훈련기관과 훈련전문가들은 공통적으로 민간직업능력개발시장의 미래 직업훈련체제의 목표 및 지향 가치로서 국민의 생애에 걸친 능력개발과 근로자의 일과 삶의 질 향상을 중요하

게 인식하였다. 이를 위해 미래의 직업훈련체제의 목표 및 지향해야 할 부분은 국민의 생애에 걸친 능력개발을 통해 산업현장의 경쟁력 향상과 함께 근로자의 일과 삶의 질 향상에 초점을 두어야 할 것으로 판단된다.

둘째, 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 제고하기 위해 중요하다고 생각하는 부문에 대해 훈련기관을 대상으로 조사한 결과, ‘직업훈련, 직업알선, 직업정보 제공 등의 포털’이 15.9%로서 가장 많은 것으로 나타났다. 또한, 훈련전문가를 대상으로 조사한 결과, ‘직업훈련의 정부 주도형에서 민간 주도형으로의 전환’이 19.0%, ‘직업훈련, 직업알선, 직업정보 제공 등의 포털서비스 실시’와 ‘체계적인 훈련 수요조사에 입각한 훈련계획의 수립’이 각각 12.5% 등의 순으로 높게 나타났다. 따라서 훈련기관과 훈련전문가들은 공통적으로 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 제고하기 위해 중요하다고 생각하는 요소로서 정보 제공을 인식하였다. 이를 위해 민간의 자율적인 훈련체제에서 직업훈련, 취업알선, 직업정보 제공이 모두 동시에 연계되는 체제가 중요하다고 판단된다.



## 제 7 장

## 민간직업능력개발시장의 경쟁력 제고 전략과 실천방안

## 제1절 민간직업능력개발시장의 5가지 경쟁 요인

민간직업능력개발시장의 구조를 분석하기 위하여 ‘다섯 가지 경쟁요인’을 Michael E. Porter(1985)의 경쟁세력모형에 입각하여 분석하였다. 다섯 가지 경쟁요인이란 신규 훈련기관의 진입 위협, 신규 훈련과정 및 직종의 대체 위협, 훈련생 및 기업체의 교섭능력, 중앙정부 및 지자체의 교섭능력, 기존 훈련기관 간의 경쟁관계 등이다. 훈련 수요자인 훈련생 및 기업체, 행·재정 지원자인 중앙정부 및 지자체, 대체상품인 신규 훈련과정 및 직종, 신규 훈련기관, 기존 훈련기관 등의 다섯 가지 경쟁세력들이 민간직업능력개발시장에서 개별 훈련기관의 이윤을 결정하는 데 영향을 주고 있다.

기존 훈련기관의 경우 직업능력개발시장에 대한 진입 장벽이 높아져서 신규 훈련기관의 진입이 어렵게 되기를 바란다. 만약, 진입 장벽이 낮으면 직업능력개발시장에 새로이 진입한 신규 훈련기관이 사업을 확대하여 훈련 수요자인 훈련생 및 기업체를 잠식함으로써 수익률이 하락하기 때문이다. 이에 대한 해결방법은 기존 훈련기관의 대규모화, 훈련단가 우위

확보, 훈련과정 및 직종의 차별화, 정부정책에 대한 개선 요구 등이 있을 것이다.

훈련 수요자인 훈련생 및 기업체는 일반시장의 구매자 집단처럼 경우에 따라서 단체로 '교섭 능력(bargaining power)'을 발휘하여 훈련기관의 이윤을 잠식할 수도 있다는 점에서 경쟁세력의 하나에 해당한다. 훈련생 및 기업체의 교섭능력은 훈련비용 인하와 훈련 질의 향상에 대한 요구 등을 통해서 민간직업능력개발시장 구조를 정의하는 데 중요한 역할을 한다. 이에 대한 해결방법은 다른 기관과의 차별화, 특정한 대상 및 과정에 의 집중, 훈련 품질의 향상, 훈련 수요자에 대한 정보 수집 등이 있을 것이다.

행·재정 지원자인 중앙정부 및 지자체는 훈련 단가, 훈련 물량, 훈련 품질에 대해서 행·재정 지원자로서 행사할 수 있는 능력을 보유하고 있다. 이에 대한 해결방법은 중앙정부 및 지자체와의 협력적 관계 유지, 행·재정 지원 사업의 다각화, 정부정책에 대한 신속한 반응 등이 있을 것이다.

대체상품인 신규 훈련과정 및 직종은 기존의 훈련과정 및 직종에 대해 대체 위협을 가함으로써 훈련기관 내부적 운영에 어려움을 줄 수 있다. 이에 대한 해결방법은 내부적 교체비용 확보, 상대적 가격 비교를 통한 선택, 수익성 확보를 위한 노력 등이 있을 것이다.

이상과 같은 5가지 경쟁요인의 강도 수준은 민간직업능력개발시장이 큰 규모로 성장하고 있다면 경쟁강도는 세지 않을 것이고, 비용구조에서 높은 고정비는 훈련 수요가 저조한 상황에서도 시장 점유율을 확대하기 위한 경쟁을 촉발시킬 것이며, 훈련과정 및 직종에 대한 교체 및 차별화는 시장 점유율과 훈련생 확보에 대한 경쟁을 초래할 것이다. 또한, 경험 효과로 대규모 훈련이 이루어진다면 훈련 공급의 과잉과 가격 경쟁의 위험이 높아질 것이며, 교육훈련사업의 다각화로 민간직업능력개발시장의 규모가 커진다면 경쟁 강도가 높아질 것이다.

&lt;표 7-1&gt; 민간직업능력개발시장의 경쟁세력모형

구 분	대 응 방 안
신규 훈련기관의 진입 위협	신규훈련기관(대학 등)의 시장 진입을 억제
신규 훈련과정 및 직종의 대체 위협	산업현장의 변화에 부응하는 훈련과정 개발
중앙정부 및 지자체의 교섭능력	중앙정부 및 지자체와의 관계를 유리하게 유도
훈련생 및 기업체의 교섭능력	훈련생의 다른 훈련기관으로의 이동을 방지
기존 훈련기관 간의 경쟁관계	경쟁 전략 및 방법을 전환

## 제2절 민간직업능력개발시장의 경쟁전략과 핵심과제

Michael E. Porter(1985)는 경쟁우위의 원천으로 비용우위전략, 차별화전략, 집중화전략 등 3가지 전략을 제안하였다. 그 후 다른 연구자들(Neumann, 1994; Wiseman, 1988; Frenzel, 1996)도 부가적인 전략들을 제안하였다.

본 절에서는 마이클 포터와 다른 전략적 경영 연구자에 의해 제시된 경쟁우위를 위한 12가지 일반적인 경쟁전략<sup>12)</sup> 중에서 민간직업능력개발시장의 경쟁력과 연계되는 비용선도전략, 차별화 전략, 틈새전략, 성장전략, 제휴(네트워크)전략, 혁신전략, 운영효과전략을 중심으로 제시하고자 한다.

### 1. 비용선도전략

비용선도전략(Cost Strategy)은 비용 절감을 통하여 타 기업보다 상대적 원가우위를 확보하는 것이다(Michael E. Porter, 1985). 낮은 비용은 경쟁우위의 중요한 원천의 하나이며, 비용우위전략에서는 비용 면에서

12) 비용선도, 차별화, 틈새, 성장, 제휴, 혁신, 운영상 효과, 고객 중심, 시간, 진입 장벽, 소비자나 공급자의 고착화, 전환비용의 증가 등

‘경쟁회사보다도 낮은 비용을 실현한다’는 것이 기본 테마가 된다. 물론 낮은 비용이라고 해서 품질이나 서비스와는 상관이 없다는 것이 아니지만 기본적으로 비용을 중심으로 경쟁우위를 확립한다.

그러나 비용선도전략은 비용 이외에서 경쟁우위를 실현하는 것이 곤란한 ‘규모형 사업’에서는 유효하지만 그 외의 사업에서는 이 전략에 의해 크게 성공하기가 어렵다. 따라서 사업 특성이나 비용구조를 충분히 고려한 후 기본전략을 결정하는 것이 필요하다.

민간직업능력개발시장에서 비용선도전략을 추구하기 위해 추진해야 할 핵심과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 정부 개입의 합리적 범위를 설정하여 민간의 자율성 확보를 위한 노력과 함께 훈련비 교부시스템에 대한 전반적인 검토가 필요하다. 고용보험제도 하의 훈련비 교부시스템에 기반한 훈련사업 실시는 정부 주도의 지원체계가 불가피한 성격이 있지만 노동부의 일관된 학습비 지원방식은 훈련의 질을 낮추는 요인이 되고 있다.

둘째, 신규 진입기관의 경우 신속한 시장점유율 획득으로 규모의 경제성 실현과 경험곡선을 급속하게 떨어뜨리는 것이 필요하다. 예를 들면, 실현방법의 하나로 시장 진입 초기의 적자를 각오하고 공격적인 저가격에 의한 침투가격전략을 실행할 수도 있을 것이다.

셋째, 훈련기관의 관리체계를 점검하여 포괄적으로 비용체계를 분석하여야 한다. 이는 훈련기관 자체적으로도 가능하며 현재 실시하고 있는 훈련기관 평가, 모니터링, 그리고 전문기관에 의한 컨설팅을 통하여 비용을 움직이게 하는 많은 구조적 요인을 분석하는 것이 바람직하다.

넷째, 훈련기관의 대규모화를 도모하기 위하여 훈련기관 간의 상호관계와 통합을 추진하여야 한다. 즉, 규모의 경제(economies of scale)를 통하여 생산량을 보다 더 늘려감에 따라 평균생산비용이 더 떨어지도록 유도한다.

다섯째, 시설 및 장비에 대한 적극적인 투자를 빠르게 실행하여 대규

모화를 도모하여야 한다. 세계 각국과의 FTA 협상이 진전됨에 따라 직업능력개발시장의 대외 개방화도 빠르게 진행될 것으로 판단된다. 이에 따라 시설 및 장비, 강사진 등 훈련인프라가 우수한 선진외국의 직업훈련기관이 대거 국내시장에 진입할 가능성이 있다.

## 2. 차별화 전략

차별화 전략(Differentiation Strategy)은 경쟁제품에 차별화된 제품이나 서비스를 창출하여 우위를 확보하는 것이다(Michael E. Porter, 1985). 비교적 넓은 시장에서 독특하다고 인식되는 제품이나 서비스에 높은 가격(premium price)을 붙여 경쟁하는 것을 말한다. 차별화 전략이 평균 이상의 수익을 올릴 수 있도록 해주는 것은 차별화의 결과로 나오는 제품이나 서비스를 원하는 고객들은 가격에 덜 민감하기 때문이다. 서비스, 부품공급 능력, 디자인 기술, 명성과 특색, 고품질 제조능력, 기술적인 리더십, 최고급이라는 이미지와 명성 등의 뛰어난으로 차별화한다.

그러나 차별화가 고객에게 인식되었다 하더라도 위험은 따른다. 어떤 기업이 차별화를 달성했다 하더라도 경쟁회사와의 가격차가 적으면 충분히 경쟁해 나갈 수 있다. 그러나 차별화에만 너무 주력하고 비용 면에서 경쟁회사에 비해 너무나 크게 뒤지게 되면 비용 경쟁력을 가진 기업이 일시에 진입해 올 수 있다.

민간직업능력개발시장에서 차별화 전략을 추구하기 위해 추진해야 할 핵심과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 공공직업훈련기관이나 기타 일반교육기관과 비교해 교육훈련 공급을 어떻게 차별화, 특성화할 것인가가 중요하다. 근로자직업훈련촉진법 시행 이후 대학 등 다양한 교육훈련기관의 능력개발훈련에 대한 참여가 대폭적으로 증가하고 있는 가운데 교육훈련영역 상의 차별화가 요구되고 있다. 민간직업훈련기관의 특성화 형태는 훈련과정의 특화, 훈련유형의

특화, 그리고 운영방식의 특화 등이 있을 수 있다.

둘째, 국제화 시대에 부응한 대외적 이미지 개선의 하나로 FTA 체결 등에 의한 대외 개방을 준비하는 훈련프로그램을 개설하도록 한다. 즉, 국제화 사회에 적응할 수 있는 외국어 습득, 국제법 및 특정 국가의 법규 습득, 외국인의 사고방식 및 관습 이해 등이 민간직업능력개발시장에서 강조되어야 한다.

셋째, 고용안정 원스톱 서비스 기능의 보강을 통해 지역 내 종합인력개발센터로서의 이미지를 부각시켜야 한다. 교육훈련의 우선적인 목적은 취업이기에 교육훈련의 전 과정에서 구인처 발굴, 상담 및 정보 제공, 취업알선 및 사후관리 등의 고용서비스와의 연계를 강화하여 민간직업능력개발시장의 공급자로서 자원 모집이나 취업 등 훈련성과를 제고하는 데 중요한 기능을 하도록 한다.

넷째, 민간직업훈련기관, 특히 대학이나 기업 연수원을 제외한 훈련기관의 대외적 브랜드 이미지를 개선해야 한다. 과거 민간직업훈련기관의 경우 훈련 진행과정에서 출석부 조작, 훈련비 횡령 등 불미스러운 사건이 있었으며, 훈련프로그램도 현대 산업사회에 부응할 수 없는 낮은 수준의 교육훈련을 실시하는 기관으로 인식되고 있다.

다섯째, 일반교육기관과의 차별화의 하나로 훈련제품(성능/디자인)에 있어서 민간직업훈련기관의 훈련과정이나 훈련직종의 교육수준을 산업현장의 기술수준과 일치시키는 노력이 필요하다. 본 연구의 제3장 민간직업훈련기관의 인력양성 공급수준과 산업체의 기술수준에 대한 분석결과에서 양적·질적 측면의 차이가 있음을 알 수 있었다.

여섯째, 입학상담, 취업알선, 사후관리 등 고객 서비스에 의한 차별화이다. 본격적인 훈련에 앞서 훈련 참여자에 대한 직업적성, 학습능력 등을 점검하고 올바른 진로지도를 해줌으로써 훈련과정이나 취업 등이 원활히 이루어질 수 있도록 해야 한다. 또한, 훈련생들이 근로조건(정규직, 임금 등)이 양호한 사업체에 취업하고 취업 후에는 지속적으로 근무할

수 있는 서비스를 제공해야 한다.

일급제, 전통적인 직업훈련기관의 이미지로부터 지식정보화를 선도하는 고급교육훈련기관으로의 이미지 부각이다. 서비스 품질의 고급화 여부가 관건으로서 중·고급과정 중심의 교육훈련프로그램을 개발하여 운영하고 전이지향적 교수기법(프로젝트법), 모듈식, 현장실습 및 학습방법(시뮬레이션(Simulation) 실습 등) 등을 실시하며, 훈련시설 및 장비의 현대화를 제고하도록 노력해야 한다.

### 3. 틈새전략

틈새전략(Niche Strategy)은 좁은 범위의 세분시장을 선택하고 그 세분시장에 원가선도전략이나 차별화 전략을 달성하는 것이다(Efraim Turban et al., 2007). 틈새전략은 세분화된 시장 내에서 특정 고객층, 특정제품, 특정지역 시장 등 한정된 영역으로 기업의 경영자원을 집중하는 전략이다.

그러나 틈새전략이 갖는 위험으로는 전략적으로 선택한 표적시장과 전체 시장과의 사이에서 요구되는 제품 필요성의 차별이 적은 경우 모처럼 표적을 선택하여 시장을 세분화하는 것 자체가 의미 없게 되고 차별화를 할 수 없게 되는 수도 있다.

민간직업능력개발시장에서 틈새전략을 추구하기 위해 추진해야 할 핵심과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 평생직업능력개발 시대의 도래에 따라 정규교육 확대와 함께 평생학습의 중요성이 커지고 있으므로 언제 어디서나(anytime, anywhere) 개인이 필요한 교육훈련을 받을 수 있도록 원격훈련과정의 개발과 활용을 강화해야 한다. 또한, 교육훈련 기회의 확대를 위하여 1~2일의 초단기과정과 주말이나 야간 등 다양한 시간제 훈련 및 이동훈련 등을 조합한 훈련과정 개발과 지원의 확대도 필요하다.

둘째, 특정기업에서 필요로 하는 인재를 양성하는 맞춤형 훈련을 확대하여야 한다. 참여기업과 공동으로 훈련프로그램을 개발·운영하고 소수의 인원도 필요한 시기에 희망하는 기간에 훈련시킬 수 있는 시스템을 구축하는 것이 바람직하다.

셋째, 훈련 참여자의 특성에 맞는 특정한 훈련과정이나 훈련직종을 개설하도록 한다. 설문조사 결과에서 보았듯이 현재 민간훈련기관의 훈련 참여자는 30대 연령의 고졸 학력 출신이 많은 비중을 차지하고 있는 점을 감안하여 이들의 능력을 개발할 수 있는 프로그램들을 더 많이 개발하고 제공하는 것이 바람직하다.

넷째, 직업훈련의 마지막 수요자인 산업체의 요구에 맞는 인력을 양성하도록 한다. 산업인력 수요와 민간시장 양성구조 분석결과에서 직업훈련 양성인력 수요를 살펴보면, 업종별로는 제조업이 가장 많고 다음으로 사업서비스업 및 공공행정 분야로 나타났으며, 지역별로는 경기지역과 서울지역인 수도권이 가장 많았으나 수도권 지역은 사업서비스업 및 공공행정 분야가 가장 많은 것으로 나타났다.

다섯째, 집체훈련일지라도 이론과정과 같이 원격교육이 가능한 분야는 원격훈련으로 대체하고, 기능 습득처럼 면대면(face to face) 교육이 필요한 부분은 집체로 처리하여 훈련의 효율성을 높이는 혼합훈련(blended training)과정의 개발을 활성화할 필요도 있다.

#### 4. 성장전략

성장전략(Growth Strategy)은 시장 점유율을 높이고 더 많은 고객을 확보하거나 혹은 더 많은 제품을 파는 것이다(Efraim Turban et al., 2007). 이 같은 전략은 기업을 강하게 하고 장기간에 걸쳐 수익성을 증가시킨다.

민간직업능력개발시장에서 성장전략을 추구하기 위해 추진해야 할 핵



심과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직업능력개발시장의 개방화 시대에 대비하여 훈련기관 간의 경쟁구도를 강화하고 이를 통해 훈련의 질을 높여야 한다. 자본금이나 교직원의 규모가 작은 민간직업훈련기관들이 제공하는 훈련서비스도 매년 실시되는 직업훈련 기관평가와 같은 질 관리를 통하여 전반적으로 향상되는 추세이기는 하지만, 훈련과정의 개발이나 훈련 교·강사의 확보 등에서 영세성을 보일 수밖에 없는 형편이다. 그러므로 민간훈련기관이 일정정도 이상의 규모로 발전하도록 제도적인 뒷받침과 함께 훈련내용과 훈련결과에 대한 체계적이고 세밀한 품질관리도 강화되어야 한다.

둘째, 직업훈련사업 외에 다른 수익사업을 창출시키는 등 다각화 전략을 구사하도록 한다. 직업훈련은 산업현장의 내용을 즉각적으로 반영해야 하므로 다른 수익사업도 훈련과정이나 훈련직종과 연계된 사업을 실시하는 것이 바람직하다.

셋째, 급변하는 산업사회의 변화에 발맞추기 위해 훈련과정이나 훈련직종을 다양화하도록 한다. 현재 민간직업훈련기관에서 주로 실시하는 실업자훈련 외에 재직자훈련의 중요성과 수요가 높아지고 있다는 점을 감안하여 전직훈련을 포함한 재직자 훈련을 확대 실시하고 평생직업능력개발 시대의 도래에 따라 언제 어디서나(anytime, anywhere) 개인이 필요한 교육훈련을 받을 수 있도록 하는 원격훈련과정의 개발과 활용을 강화해야 한다.

넷째, 교육훈련 영역의 전문다각화를 통한 위험분산을 유도하도록 한다. 핵심역량부문을 중심으로 한 사업영역을 강화하되 위험분산을 위하여 주변역량부문이 핵심역량부문을 보조화하는 전략을 구사할 필요가 있다. 즉, 특정한 훈련과정을 중심으로 특화하되 다른 훈련유형을 분산 배치하는 전문다각화를 통해 상황 변화에 유연하게 대응하여 위험을 분산시키면서도 비교우위를 확보하도록 한다.

다섯째, 영세한 직업전문학교, 학원 등의 경쟁력과 역량의 강화를 위해

인재과견업, 직업알선, 직업정보 제공, 직업훈련 등과 포함하는 포털서비스를 지향해야 한다. 또한, 민간직업훈련기관의 영리법인화를 도모해서 프랜차이즈화를 추진해야 하며, 이러한 민간직업훈련기관의 프랜차이즈화의 내실화를 위해 성과관리의 표준화를 도입하는 것이 바람직하다.

여섯째, 훈련기관은 정부지원을 받지 않는 순수 민간 직업능력개발시장의 개척을 위해 노력해야 한다. 정부지원이 없이도 수강할만한 독특하고 우수한 프로그램을 개발하여 대학이나 전문대학 재학 중에도 자기부담으로 직업능력개발 훈련을 받도록 한다. 특히, 구인업체와 협의하여 훈련 이수 후 취업을 조건으로 하는 훈련과정을 개설하는 것이 훈련생의 모집에 유리할 것이다.

#### 5. 제휴(네트워크)전략

제휴전략(Cooperation Strategy)은 파트너십, 제휴, 합작사업, 가상기업 등의 사업파트너와 함께 일하는 것이다(Efraim Turban et al., 2007). 이 같은 전략은 시너지 효과를 창출하고 기업이 그들의 핵심사업에 집중하게 하며 성장의 기회를 제공한다. 제휴전략은 체고수준을 전자적으로 모니터링하고 그것이 일정한 수준 이하로 내려갔을 때 보충해주는 공급자와의 제휴가 흔하다. 제휴는 co-operation(cooperation+competition)으로 알려진 전략에서 경쟁자 간에도 이루어질 수 있다.

민간직업능력개발시장에서 제휴전략을 추구하기 위해 추진해야 할 핵심과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 민간부문의 창의력과 다양성을 촉진하고 지원한다는 측면에서 민간공익단체에 대한 법제적 지원방안을 강구할 필요가 있다. 직업능력개발사업 수행에 있어 상당 부분의 역할을 담당하고, 직업능력개발사업 발전에 기여하며, 정부와 훈련기관의 견인차 역할을 하고 있는 직업전문학교협회가 직능단체로서 사업을 할 수 있는 법·제도를 마련하고 협회

의 목적사업을 충실히 수행할 수 있도록 해야 한다.

둘째, 정부 및 지자체의 직업훈련정책이나 관련 사업에 적극 참여하는 등 협력관계를 유지하도록 한다. 정부는 인적자원개발의 공급자·규제자로부터 시장순응적인 유인을 통해 민간부문과의 상호보완적인 협력체제를 구축하여 지식·숙련의 창출·활용·확산을 촉진하는 조정자·촉진자로서의 역할을 수행해야 한다. 민간직업훈련기관은 국가나 지역 내 산업인력을 양성·공급하는 인력개발기관으로 정부 및 지자체의 인적자원개발정책이나 사업에 적극 호응하여 그 역할과 기능을 다해야 한다.

셋째, 유사업종끼리 공동명의를 프랜차이즈화를 통한 계열화를 구축하도록 한다. 자본금과 수익성이 빈약하여 영세성을 벗어나지 못하고 있는 대부분의 민간직업훈련기관에 대한 프랜차이즈화를 통하여 대규모화를 추구하며, 이를 통해 수익 창출과 비용 절감을 유도하는 것이 바람직하다.

넷째, 산업인력 수요자이면서 훈련 참여자인 사업체와 협력관계를 유지하도록 한다. 이를 통해 재직자훈련, 전직훈련, 맞춤형훈련 등 직업훈련은 물론 취업처 확보, 인력수요 정보 입수, 그리고 훈련생 현장실습 등 산학협력을 활성화하도록 한다.

## 6. 혁신전략

혁신전략(Innovation Strategy)은 신제품과 서비스, 기존제품과 서비스에 새로운 특징을 추가, 그리고 이를 생산하는 새로운 방법을 개발하는 것이다(Efraim Turban et al., 2007). 혁신은 충격적인 것을 제외하고 차별화 전략과 유사하다. 차별화 전략은 고객에게 특별하고 차별화된 제품들이 제공되기 위한 상품과 서비스가 존재하였을 때 조정된다. 혁신은 산업에서 본질을 변화시키는 새롭고 다른 무엇인가를 내포하고 있다.

혁신을 이끄는 것에서 주요 고려대상은 지속적으로 혁신이 필요하다는 것이다. 한 기업이 성공적인 혁신을 이끌 때 산업 내에서 다른 기업은

혁신을 모방하거나 좀더 나은 혁신을 만들기 위해 시도하기 위한 위협을 주게 된다.

민간직업능력개발시장에서 혁신전략을 추구하기 위해 추진해야 할 핵심과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 새로운 사업모델(훈련과정이나 직종, 훈련프로그램)을 개발하도록 한다. 정부의 직업능력개발 정책은 시장의 실패를 치유하기 위하여 과거와 같이 직접규제와 통제를 하기보다 민간의 자율성과 다양성을 존중하고 활용하는 방식으로 바뀌고 있다. 또한, 산업구조의 고도화 등으로 직업능력개발에 대한 수요는 꾸준히 증가할 것으로 생각된다. 그러므로 다양한 훈련 수요에 부응하는 수요자 중심적이고 시장 친화적인 평생능력개발체제를 구축해야 한다.

둘째, 훈련 공급자와 수요자 간 서비스의 불일치에 대한 정책적 대응이 요구된다. 이러한 불일치를 극복하기 위해서는 체계적 시장조사와 직업훈련 양성 전략 및 계획을 수립하는 단계에서 산업인력의 지역별 수요를 차별화하고, 이에 기초해 적절한 인력공급 시스템을 구축하는 것이 필요하다.

셋째, 노동부 소관 직업훈련관계법은 ‘민간훈련시장 일반’ 내지는 ‘자율적 훈련시장’에 초점을 두는 것이 아니라 정부 지원을 매개로 형성되는 ‘정부 지원 훈련시장’의 규율에 초점을 맞추어 운용되고 있다. 이러한 까닭에 간접적 규제가 훈련시장에 팽배해있고 ‘규제 해당성’ 여부나 ‘규제 수준’의 문제보다는 ‘규제 대안’의 문제, 즉 보다 적절한 정부 지원의 형태는 어떤 것인가에 관한 문제에만 주목하게 된다는 문제점이 있다.

넷째, 훈련과정 승인, 훈련기관 평가, 까다로운 지도·감독은 훈련기관으로 하여금 교육훈련에 집중할 수 없게 만들고 있다. 특히, 훈련과정 운영 중 강사 교체·교육장소 변경이 어렵고 훈련시간 운용에 있어서도 융통성을 확보할 수 없기 때문에 훈련 진행에 많은 애로를 느끼고 있고 다양한 특화과정의 개발에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

다섯째, 향후 시장이 성숙되고 훈련기관의 건전성이 확보된 이후에는 점차 자율규제로 전환하는 것이 바람직하다. 내실있는 공급자 간 협의체 등의 운영을 통하여 궁극적으로 정부규제에 의한 것이 아니라 시장 자율 조정기능에 의하여 교육훈련의 공급이 안정화되고 일정수준 이상의 교육 훈련 품질을 유지할 수 있도록 하는 자율규제가 바람직하다.

여섯째, 직업능력개발시장의 개방과 수요자 중심의 직업능력개발계좌 제 시행 등으로 민간시장의 장래가 불투명하고 대부분 민간훈련기관의 영세성으로 인한 자체의 투자 여력이 매우 부족한 실정이다. 이것은 향후 직업훈련의 부실로 이루어질 수 있다는 문제점이 있다. 따라서 정부 차원의 민간훈련기관에 대한 지원 또는 과감한 구조조정이 요구된다.

일곱째, 지식기반경제, 산업구조의 고도화 등으로 인한 급속한 기술변화에 대응하여 저숙련 근로자보다는 고숙련 근로자가 요구되며, 고도의 지속적인 능력개발이 요구된다. 따라서 수요자의 선택권을 강화하는 직업능력개발 전달체계, 그리고 산업수요에 부응하는 직업능력개발 및 국가기술자격체계를 구축하고, 직업능력개발시장의 건전한 경쟁체제를 형성해야 한다.

여덟째, 새로운 신시장(훈련대상이나 방법, 지역)을 개척하고 확장하도록 한다. 고학력 추세에 의하여 직업능력개발훈련을 통한 인력양성을 위한 훈련 수요의 감소에 따르는 대책이 필요하다. 훈련기관들은 직업훈련 사업에 지속적으로 참여할 의지는 높으나 훈련생 모집 등의 어려움으로 인해 불안한 운영을 지속할 것으로 보인다.

아홉째, 민간직업훈련기관 내에 다른 직업정보 제공이나 직업상담을 실시하는 원스톱 서비스체제를 구축하도록 한다. 훈련기관과 훈련전문가들은 공통적으로 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 제고하기 위해 중요하다고 생각하는 요소로서 정보 제공을 인식하였다. 이를 위해 직업훈련, 취업알선, 직업정보 제공이 모두 동시에 연계되는 체제가 중요하다고 판단된다.

## 7. 운영효과전략

내부적 사업의 프로세스나 환경을 변화시켜 비슷한 활동에 대해서 경쟁자들보다 더 높은 성능으로 실행하는 것이다(Efraim Turban et al., 2007). 기업 내부적인 사업 실행을 위한 인프라나 운영과정에 대한 효과적인 방법이나 제도를 통하여 양질의 제품이나 서비스를 창출하고 비용을 절감하는 것이 목적이다. 훈련기관 차원에서 무엇보다 중요한 것은 훈련의 내실화와 내부역량 강화를 통한 자생력의 형성이다.

민간직업능력개발시장에서 운영효과전략을 추구하기 위해 추진해야 할 핵심과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 산업사회의 변화와 이로 인한 직업능력개발시장의 변화에 따르는 훈련교사의 역량 제고를 지원해야 한다. 이를 위해 훈련교사의 자격 취득·승급 과정을 확대하고, 신기술 향상교육 및 다른 직종으로 전직훈련 기회를 다양화하는 것이 필요하다. 훈련교사 부족으로 신기술 습득을 위한 보수교육 및 현장연수가 제대로 이루어지지 않고 교육을 받더라도 대체교사 및 인건비 부담이 크다는 점도 고려해야 한다.

둘째, 직업능력개발사업은 양적으로 확대되고 점차 다양화되고 있는 반면에 훈련프로그램의 질적인 성장은 담보상태에 있는 것으로 지적되고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 현재 시행중인 훈련기관 및 과정 평가를 지속적으로 실시하고 현장적합성이 높은 다양한 훈련형태가 이루어질 수 있도록 정부차원의 지원이 필요하다.

셋째, 훈련 시설이나 장비를 산업현장에 부응할 수 있는 수준으로 유지해야 한다. 이를 위해서는 시설 및 장비의 산업현장 연관성을 높일 수 있는 다양한 방안이나 네트워크 형성들이 마련하는 것이 바람직하다. 즉, 민간직업훈련기관은 직업능력개발을 목표로 산업현장과 직접 연계되는 훈련과정을 개설해야 되는 만큼 시설 및 장비의 산업현장 연관성을 높일 수 있는 방안들이 강구되어야 한다.

넷째, 고비용 저효율 구조 개선 및 재정 자립 기반 확충이 필요하다. 향후 정부 지원의 민간훈련기관부문에 대한 특화된 지원 등 기존의 재정 기반의 변화가 예상되므로 이에 대비해 운영의 효율화와 안정적인 수익 사업 기반을 확대해야 한다. 또한, 훈련과정 간 연계 및 공유 프로그램을 개발하고, 교·강사의 효율적·탄력적 활용방법을 강구하며, 시설·장비, 교보재의 효율적 활용방법 등도 강구해야 한다.

다섯째, 공급자 중심의 제도 하에서는 훈련과정 개발 및 운영이 일반적 기준에 따라 운영되었으나 수요자 중심의 제도 하에서는 산업현장과의 일치감이 강조된 경쟁력 있는 훈련과정 개발 및 운영이 필요하다. 더불어, 현장전문가와 함께 하는 교과편성이 체계적으로 이루어져 교과편성을 최대한 현장성 있게 편성하고, 기존 교원의 현장연수 등 능력개발과 함께 현장실무전문가를 탄력적으로 강사로 활용하는 방안도 강구해야 한다.

### 제3절 경쟁전략과 핵심과제에 따른 세부 실천방안

#### 1. 비용선도전략에 따른 실천방안

민간직업능력개발시장에서 비용선도전략을 추진하기 위한 핵심과제를 중심으로 이에 따르는 세부 실천방안을 제시하면 다음과 같다.

##### 가. 직업훈련기관의 대규모화 도모

세계 각국과의 FTA 협상이 진전됨에 따라 직업능력개발시장의 대외 개방화도 빠르게 진행될 것으로 판단된다. 이에 따라 시설 및 장비, 강사진 등 인프라가 우수한 선진외국의 직업훈련기관이 대거 국내에 개설될

가능성이 있다. 따라서 시설 및 장비에 대한 적극적인 투자를 빠르게 실행하여 대규모화를 도모하고, 규모의 경제(economies of scale)를 통하여 생산량이 늘어감에 따라 평균생산비용이 더 떨어지도록 유도한다.

교육훈련기관(특히, 직업전문학교, 학원)을 대규모화하려면 인재과업, 직업알선, 직업정보 제공, 직업훈련 등과 포함하는 포털서비스를 지향해야 한다. 다시 말해, 민간직업훈련기관의 사업영역을 단계적으로 직업정보 제공, 직업상담, 교육훈련 상담, 직업훈련, 취업알선 및 근로자 파견, 퇴직 및 전직 지원 등을 일괄적으로 취급하는 인력의 관리 및 개발과 관련한 업무를 수행할 수 있도록 한다. 이러한 경향은 이미 세계적으로 급격히 확대되고 있으며, 우리나라에서도 최근에 몇몇 파견회사들이 사업영역을 확대하고 있다.

그리고 민간직업훈련기관의 영리법인화를 도모해서 프랜차이즈화를 추진해야 하며, 이러한 민간직업훈련기관의 프랜차이즈화를 제대로 하기 위해서 성과관리의 표준화를 도입해야 하며, 이는 자율규제의 한 유형이 될 수 있다. 또한, 현재 정부가 다수의 훈련기관과 훈련생을 대상으로 실시하여 제대로 통제가 되지 않고 있는 정부 지원 훈련과정에 대해 민간에 위탁하더라도 2단계 계약모델을 도입하여 정부와 프랜차이즈화하고 있는 대규모 영리법인과 사이에 위탁에 관한 주계약을 맺고 그 다음에 하위 계약으로 지역훈련기관과 하청계약을 맺는 방안을 강구할 필요가 있다.

#### 나. 정부 지원 훈련비의 적절성 검토

정부 개입의 합리적 범위를 설정하여 민간의 자율성 확보를 위한 노력과 함께 훈련비 교부시스템에 대한 전반적인 검토가 필요하다. 고용보험제도 하의 훈련비 교부시스템에 기반한 훈련사업 실시는 정부 주도의 지원체계가 불가피한 성격이 있다. 그러나 노동부 등 정부의 일관된 학습비 지원방식은 훈련의 질을 낮추는 요인이 되고 있으므로 훈련과정에 따



라 차별화하여 훈련비를 지원하는 것이 바람직하다.

특히, 노동부 직업훈련사업의 경우 훈련비용의 지원 수준에 따라 직업 능력개발 참여율이 결정되기 때문에 자율적인 훈련 참여를 유인하기 위해서는 적절한 훈련비용 지원이 요구된다. 현행 직업능력개발 지원금 체계는 실업자 직업훈련과 관련된 행정수요를 경감시키기 위하여 훈련비 조건표 방식을 1999년 1월부터 모든 훈련에 전면적으로 실시한 이후 매우 엄격하게 훈련비를 인정·지원하고 있다. 그러나 훈련비 조건표 방식은 그 특성상 훈련의 질보다는 훈련시간 등의 투입요소(input)를 중시하고, 양성훈련 중심의 비용 산정이 이루어지는 측면이 강할 수밖에 없으므로, 자칫 훈련 질의 평균화에 따른 부실훈련이나 다양한 훈련수요에 능동적으로 대응하기 힘들 가능성이 높다는 지적을 받고 있다. 따라서 다양한 훈련 수요에 따라 기업이 자율적으로 훈련을 실시하고 적절한 비용수준을 지원할 수 있도록 직업능력개발 지원금 체계를 재검토할 필요가 있다.

이에 대한 개선방안의 하나로 훈련프로그램별로 표준훈련비(가격원가)를 책정하는 방안이 있다. 그러나 훈련프로그램별로 표준훈련비를 책정한다면 모든 훈련과정별로 훈련비를 책정해야 하는 어려움이 발생할 수 있다. 한편, 표준훈련비 외에 발생하는 추가비용에 대해서는 현재는 인정하고 있지 않은데, 이 추가비용을 훈련기관이 독자 산정해서 관계 행정기관에 허가를 득하도록 하는 제도 개선이 필요하다.

그리고 대부분 무료로 실시하는 정부 지원 훈련에 대해 훈련생들의 훈련비 부담을 고려하여야 한다. 이는 훈련에 대한 책임감을 높이고 중도 탈락을 방지할 수 있는 요인이 될 수 있다.

#### 다. 훈련기관의 비용구조 개선

훈련기관의 관리체계를 점검하여 포괄적으로 훈련기관의 비용체계를

분석하여야 한다. 이는 훈련기관 자체적으로도 가능하며 현재 실시하고 있는 훈련기관 평가, 모니터링, 그리고 전문기관에 의한 컨설팅을 통하여 비용을 움직이게 하는 많은 구조적 요인을 분석하는 것이 바람직하다.

무엇보다 훈련기관 입장에서는 고비용 저효율 구조를 개선하고 재정 자립기반을 확충하는 것이 바람직하다. 향후 정부 지원의 직업훈련프로그램은 축소될 것이고, 특히 민간직업훈련기관에 대한 특화된 지원부문 등 기존의 재정기반의 변화가 예상된다. 반 편성의 규모 및 방법을 개선하고, 과정 간 연계 및 공유 프로그램의 개발과 교·강사의 효율적·탄력적 활용, 시설·장비 및 교보재의 효율적 활용 등 훈련 운영의 효율화를 도모해야 한다. 또한, 전문기관에 의한 컨설팅을 통하여 운영시스템, 재정상태 등을 정기적으로 점검하고 향후 운영 방향을 재검토해야 한다.

그리고 훈련기관 평가 및 모니터링을 강화하여 부실훈련의 문제를 야기하고 있는 민간직업훈련기관 난립문제를 해소하는 것이 바람직하다. 모니터링 및 평가방식은 정량지표 중심으로 운영시스템, 재정상태, 훈련성과 등을 평가항목으로 구성하여 훈련기관의 비용구조, 투자여력, 지속가능성 등을 점검하도록 한다.

## 2. 차별화 전략에 따른 실천방안

민간직업능력개발시장에서 차별화 전략을 추진하기 위한 핵심과제를 중심으로 이에 따르는 세부 실천방안은 다음과 같다.

### 가. 브랜드 이미지의 개선

민간직업훈련기관, 특히 대학이나 기업 연수원을 제외한 대부분의 훈련기관의 대외적 브랜드 이미지를 개선해야 한다. 민간직업훈련기관은 아직도 산업계의 요구에 부응하지 못하는 낮은 수준의 교육훈련을 실시

하는 기관으로 인식되고 있다. 이에, 전통적인 직업훈련기관의 이미지로부터 지식정보화를 선도하는 전문화된 교육훈련기관으로 이미지를 전환하고 부각시키는 노력이 필요하다. 이를 위해 서비스 품질의 고급화와 전문화 여부가 관건이 되는데, 여타 기관에서 제공하지 못하는 전문화된 교육훈련프로그램을 개발하고 운영한다. 또한 전이지향적 교수기법(프로젝트법), 모듈식, 현장실습 및 학습방법(시뮬레이션(Simulation) 실습 등) 등의 차별화된 교육방법을 적용하여야 한다. 뿐만 아니라 전문화된 프로그램에 적합한 훈련시설과 최적의 장비 구축을 통한 차별화에도 심혈을 기울여야 한다.

그리고, 일반교육기관과는 다른 차원에서 훈련과정이나 훈련직종의 교육수준을 산업현장의 기술수준과 일치시키는 노력이 요구된다. 즉, 민간 직업훈련기관이 다른 인력양성기관에 비하여 단기간의 교육으로 산업현장에서 요구하는 최적의 인재를 양성하면서 교육생에 대한 사후관리 및 서비스 기능을 강화하고, 지역사회와의 연계프로그램을 확충하는 등 민간직업훈련기관으로서의 사회적 책무성을 부각하는 노력이 필요하다. 이를 통하여 민간직업훈련기관이 수요자인 훈련생과 산업체에서 원하는 직업훈련을 제대로 실시하고 훈련 수료 후에는 취업이 잘 되는 훈련기관이라는 것에 소비자가 동의하도록 해야 한다.

#### 나. 교육훈련 영역의 특성화

교육훈련 영역의 특성화를 통한 차별화를 유도하도록 한다. 근로자직업훈련촉진법 시행 이후 대학, 사설학원 등의 능력개발훈련의 참여가 대폭적으로 증가하고 있기에 민간훈련기관이 공공 및 기타 교육훈련기관과 교육훈련 공급을 어떻게 차별화, 특성화할 것인가가 중요하다. 특성화의 형태는 훈련과정의 특화, 훈련유형의 특화, 그리고 운영방식의 특화 등이 있다. 특히 주말과 같이 교육훈련에 대한 수요는 있으나, 여타 기관에서

의 공급이 이루어지지 않는 시간에 교육훈련서비스를 제공하는 방법을 고려해볼 수 있다.

훈련과정과 훈련유형의 특화는 전문다각화를 시행하는 것이 바람직하다. 이는 민간훈련기관의 일반적인 특성과 동시에 각 지역사회에서 각 학교가 처한 상황과 특수성을 고려한 특성화 및 전문화가 되어야 할 것이다. 교육훈련시장에서 경쟁력과 비교우위를 확보하기 위해서는 핵심역량부문을 중심으로 한 사업영역을 강화하되 위험분산을 위하여 주변역량부문을 보조화하는 전략을 구사할 필요가 있다. 즉, 훈련과정을 중심으로 특화하되 유형별로 분산 배치하는 전문다각화가 상황변화에 유연하게 대응할 수 있어 위험을 분산시키면서도 비교우위를 확보할 수 있는 방법이 될 것이다.

그리고 국제화 시대에 부응하여 직업능력개발 서비스의 개방에 대비한 훈련프로그램을 개설하도록 한다. 즉, 국제화 시대에 적응할 수 있는 외국어 습득, 국제법 및 특정국가의 법규 습득, 외국인의 사고방식 및 관습 이해 등에 대한 훈련프로그램을 개발·운영하며, 훈련생 모집 시에도 자질, 기초기능 등 보유 여부를 고려하여 선발하도록 한다. 여기에서도 차별화를 위하여 기존의 대학에서 다루어지지 않는 직업훈련영역의 수요가 있는 캄보디아, 라오스 등과 같은 국가에 대한 것으로 특화할 필요가 있다. 즉, 기존에 진출이 많은 선진국이나 영미권 국가가 아닌 우리나라의 경제개발과 훈련시장의 사례를 활용하고자 하는 아시아나 아프리카 국가로 차별화하는 방법도 고려할 수 있다.

#### 다. 대(對)고객 서비스의 강화

입학상담, 취업알선, 사후관리 등 고객 서비스에 의한 차별화이다. 본격적인 훈련에 앞서 훈련 참여자에 대한 직업적성, 학습능력 등을 점검하고 올바른 진로지도를 제공하여 훈련과정이나 취업 등이 원활히 이루

어질 수 있도록 한다. 또한, 훈련생들이 근로조건(정규직, 임금 등)이 양호한 사업체에 취업하며, 취업 후에도 지속적으로 경력개발을 할 수 있도록 서비스를 제공하도록 한다. 이를 위해서는 일반교육기관과는 다른 밀접한 훈련교사와 훈련생 간의 관계를 활용할 필요가 있다. 훈련교사들이 파악한 훈련생 개개인의 특성이나 배경, 그리고 직무에 대한 선호도를 바탕으로 내실 있는 취업알선이나 경력개발을 지원하도록 한다.

더 나아가, 고용안정 윈스톱 서비스 기능의 보강을 통해 지역 내 종합인력개발센터로서의 역할을 담당할 필요가 있다. 현재 민간직업훈련기관은 직업훈련을 통해 인력을 양성하고 양성된 인력에 대해 취업을 알선하는 기능을 수행하고 있다. 여기에 부가하여 훈련 희망자에 대한 사전 심층상담과 훈련과정 안내, 과정 이수 중 면접 및 상담, 과정 이수 후 취업알선 및 사후관리, 구인처의 발굴과 정보관리 등과 같은 중요한 기능을 직업능력개발시장에서 인력개발 및 고용 지원을 위한 종합적인 서비스 제공자로서 수행하도록 한다.

### 3. 틈새전략에 따른 실천방안

민간직업능력개발시장에서 틈새전략을 추진하기 위한 핵심과제에 따르는 세부 실천방안을 제시하면 다음과 같다.

#### 가. 맞춤형 훈련의 확대

특정기업에서 필요로 하는 인재를 양성하는 맞춤형 훈련을 확대하여야 한다. 참여기업과 공동으로 훈련프로그램을 개발·운영하고 소수의 인력도 필요한 시기에 희망하는 직종을 훈련시키며 사전에 관련업체와 취업계약을 실시하여 수료 후에는 곧바로 취업시킬 수 있는 시스템을 구축하는 것이 바람직하다.

인적자원의 중요성이 높아지면서 정부 각 부처에서는 다양한 정책수단을 활용하여 우수한 인력을 양성하고 활용하기 위해 노력하고 있다. 그럼에도 불구하고 국내 산업인력 수급과 관련된 여러 가지 문제들은 쉽게 해소되고 있지 못한 실정이다. 산업구조의 변화에 부응하지 못하는 교육 및 인력 양성체계에 그 원인도 크지만 양성한 인력의 기술수준 미흡으로 인해 산업계로부터 ‘정작 쓸 만한 사람’은 없다는 질적 불일치(skill mismatch) 현상이 있다. 이는 많은 기업들이 신입사원보다는 바로 직무에 투입할 수 있는 경력직을 선호하는 원인이 되고 있다.

이를 해결하기 위해서는 특정한 기업과의 인력 양성과 채용에 대한 협약을 체결하고 심층상담을 통해 적합한 훈련대상자를 선정하며 수료 이후에는 특정기업에 즉시 취업이 이루어질 수 있는 맞춤형 특화훈련(customized target-specific training)을 확대하여야 한다. 이렇게 함으로써 훈련대상자의 적절성, 훈련의 기대성과를 제고할 수 있으며, 심층상담을 통해 수립된 개인별 능력개발계획에 기초하여 훈련생 특성별로 적합한 훈련과정을 개발할 수 있을 것이다.

#### 나. 참여자의 특성에 맞는 훈련과정 및 직종 개설

훈련 참여자의 특성에 맞는 특정한 훈련과정이나 훈련직종을 개설하도록 한다. 본 연구의 설문조사 결과에서 보았듯이 현재 30대이면서 고졸 학력의 참여자가 많은 비중을 차지하고 있는 점을 감안하여 이들의 능력을 개발할 수 있는 프로그램들을 더 많이 개발하고 제공하여야 한다.

훈련 참여자의 특성을 파악하기 위해서는 훈련 실시에 앞선 직업상담 기능이 획기적으로 강화되어야 한다. 심층상담을 통해 적합한 훈련대상자를 선정하고, 개인 특성에 적합한 훈련프로그램을 제공하도록 하며, 수료 이후에는 효율적인 취업알선서비스를 제공하도록 한다. 또한, 심층상담을 통해 개인별 능력개발계획(individual training plan)을 수립해 나가도록 한다.

심층상담을 통해 수립된 개인별 능력개발계획에 기초하여 훈련생 특성 별로 적합한 훈련과정을 개발하여 실시하여야 한다. 또한, 직업훈련기관 들은 자신의 기관 특성에 맞으면서 지역사회에서 기관 위치와 특수성을 고려한 전문화된 훈련과정을 다양하게 배치, 분산 공급하는 다각화 전략 도 강구할 필요가 있다.

#### 다. 훈련방법의 다양화 및 선택적 활용

평생직업능력개발 시대의 도래에 따라 정규교육의 확대와 함께 평생학습의 중요성이 커지고 있으므로 언제 어디서나(anytime, anywhere) 개인이 필요한 교육훈련을 받을 수 있는 훈련과정의 개발과 활용이 요구된다. 여기서 민간직업훈련기관은 공공부문의 특성상 비교적 훈련을 실시하기 힘든 주말이나 야간 등 훈련 수요가 비교적 많으면서 다양한 계층이 활용할 수 있는 시간대의 훈련이나 이동훈련 등을 개발하여 운영하는 것이 바람직하다.

그리고 집체훈련일지라도 이론과정과 같이 원격교육이 가능한 분야는 원격훈련으로 대체하고, 기능 습득처럼 면대면(face to face) 교육이 필요한 부분은 집체로 처리하여 훈련의 효율성을 높이는 혼합훈련(blended training)과정의 개발을 활성화할 필요도 있다. 실습방법도 현장의 위험성과 장비의 고가성으로 현장실습으로는 접하기 어려운 실습의 경우 인터넷 또는 인트라넷 등을 통한 시뮬레이션(simulation) 실습 등도 가능할 것이다.

#### 4. 성장전략에 따른 실천방안

민간직업능력개발시장에서 성장전략을 추진하기 위한 핵심과제를 중심으로 이에 따르는 세부 실천방안을 제시하면 다음과 같다.

### 가. 훈련기관 간의 경쟁구도 강화

직업능력개발시장 개방화 시대에 대비하여 훈련기관 간의 경쟁구도를 강화하고 이를 통해 훈련의 질을 높여야 한다. 민간직업훈련기관들이 제공하는 훈련서비스는 매년 실시되는 직업훈련 기관평가와 같은 질 관리를 통하여 전반적으로 향상되는 추세이기는 하지만, 훈련과정의 개발이나 훈련 교·강사 확보 등에서는 재정 등의 열악한 사정으로 영세성을 보이고 있다. 따라서 민간직업훈련기관이 일정수준 이상으로 발전할 수 있는 제도적인 뒷받침이 필요하며, 더불어 장기적인 관점에서 훈련수준의 제고가 가장 확실한 성장요인이 될 것이기 때문에 평가를 통한 일정한 품질을 관리하도록 한다.

그리고 성과평가 체제를 확립하고 차등지원을 강화하여야 한다. 훈련 질 제고 차원에서 현재의 훈련기관 평가결과를 활용하여 우수 훈련기관·과정은 우대하고 부실 훈련기관은 직업능력개발시장에서 퇴출하는 평가체제를 계속 유지하여야 한다. 더 나아가, 훈련기관 평가체제가 훈련기관 평가결과를 토대로 훈련기관 인증제로 발전할 수 있도록 유도하는 것이 바람직하다.

### 나. 훈련기관의 프랜차이즈화 도모

민간직업훈련기관을 전문화된 특성을 가진 훈련기관이 결합하여 운영하는 프랜차이즈화를 추진하도록 한다. 프랜차이즈화는 전국적으로 동일한 양질의 훈련서비스를 제공하고, 홍보와 관리의 효율성을 높일 수 있는 방법으로 전문영역의 교류를 통한 시너지 효과를 얻을 수 있다. 또한, 공동명의로 프랜차이즈를 형성하여 영리법인화 함으로써 경영의 효율성 확보를 통해 수익창출과 비용절감을 달성할 수 있다. 특히, 자본금과 수익성이 빈약하여 영세하지만 교육기획력과 운영능력, 열정을 가지고 있



는 민간훈련기관들에 대해서는 훈련기관 평가 및 시장 모니터링 기능을 통한 구조조정보다는 주요 핵심분야를 중심으로 공동명의로 프랜차이즈를 형성하는 것도 바람직하다.

한편, 이러한 민간직업훈련기관의 프랜차이즈화를 내실화하기 위해서는 자율규제의 형식으로 개별 훈련기관 간에 훈련성과 관리 및 전반적 운영의 표준화를 도입하여 일정한 품질을 유지할 수 있도록 해야 한다. 이를 통해 훈련기관의 브랜드 파워를 고양시키고 훈련기관 간 인적 및 물적 교류를 원활히 함으로써 인건비 등의 간접비용 비율을 낮출 수 있을 것이다.

#### 다. 산업사회에 부합하는 훈련과정 및 직종의 개발

급변하는 산업사회의 변화에 발맞추기 위해 새롭게 요구되는 훈련과정이나 훈련직종을 지속적으로 개발하여야 한다. 현재 민간직업능력개발기관에서 주로 실시하는 실업자훈련 외에 재직자훈련의 중요성과 수요가 높아지고 있다는 점을 감안하여 전직훈련을 포함한 재직자훈련을 확대 실시한다. 또한, 공급자 중심의 제도 하에서는 훈련과정 개발 및 운영이 일반적 기준에 따라 운영되었으나, 수요자 중심의 제도 하에서는 산업현장과의 일치감이 강조된 경쟁력 있는 훈련과정의 개발 및 운영이 더욱 필요하다.

그리고 평생직업능력개발 시대의 도래에 따라 언제 어디서나(anytime, anywhere) 개인이 필요한 교육훈련을 받을 수 있도록 원격훈련과정의 개발과 활용을 강화해야 한다. 여기에 집체훈련과 원격훈련을 결합하여 교육훈련의 효율성을 극대화할 수 있는 혼합훈련(blended learning)도 적극적으로 개발할 필요가 있다. 최근 정부에서도 혼합훈련의 강점을 활용하여 이론은 원격으로, 실습은 집체로 진행하는 방식으로 제도적 개선을 검토하고 있으므로, 민간직업훈련기관의 적극적인 대응방안이 필요한 실정이다.

#### 라. 교육훈련영역의 확대

교육훈련영역의 확대는 산업현장의 내용을 즉각적으로 반영해야 하므로 현재의 훈련과정이나 직종과 연계된 것으로 제한하여 추진하는 것이 바람직하다. 핵심역량부문을 중심으로 사업영역을 강화하되 위험분산을 위하여 주변역량부문을 보조화하는 전략을 구사할 필요가 있다. 즉, 훈련 과정을 중심으로 특화하되 유형별로 분산 배치하는 전문다각화를 통해 상황 변화에 유연하게 대응하여 위험을 분산시키면서도 비교우위를 확보할 수 있다. 이를 위해 전문화된 훈련분야와 유사한 직종 혹은 산업 분야를 목표로 교육훈련과정을 개발하여 산업수요의 변화에 대한 대응력을 높이도록 한다.

그리고 선진 해외사례의 벤치마킹을 통한 직업능력개발 수준의 고급화·전문화이다. 근로자의 자기주도적인 학습에 대한 강조와 아울러 최근 직무수행에 필요한 숙련수준이 고도화되고, 특정기술의 수명이 반으로 줄어드는 등 기술혁신이 급격하게 이루어지고 있는 환경에 적응하기 위해 개인의 능력개발도 전문화되고 있으며 다기능기술자에 대한 요구가 증가하고 있다. 이처럼 급속한 기술변화에 대응하여 저숙련 근로자보다는 고숙련 근로자가 요구되며, 고도의 지속적인 능력개발이 요구되어지고 있다. 따라서 민간직업훈련기관은 기존의 저숙련 기능기술 양성에서 새로운 기술변화에 적합한 다양한 직업훈련프로그램을 개발하여 제공할 수 있도록 해야 한다.

#### 마. 직업훈련사업 외 수익사업의 창출

직업훈련사업 외에 다른 수익사업을 창출시키는 등 다각화 전략을 구사하도록 한다. 민간직업훈련기관의 사업영역을 단계적으로 직업정보 제공, 직업상담, 교육훈련 상담, 직업훈련, 취업알선 및 근로자 파견, 퇴직

및 전직 지원 등을 일괄적으로 취급할 수 있는 종합인력개발센터로 육성하는 방안도 적극 강구할 필요가 있다. 즉, 인재의 선발 및 채용, 직업훈련, 퇴직관리(퇴직자 직업훈련, 진로지도, 취업알선) 등을 기업체로부터 위탁받아 실시하고 근로자 취업알선과 파견업을 하기도 하는 등 인력의 관리 및 개발과 관련한 업무를 종합적으로 실시하도록 한다. 한편, 인재 파견, 직업 알선, 직업정보 제공, 직업훈련 등을 포함하는 포털 서비스를 추진하는 것 외에 기존의 서비스 업체와 제휴하는 것도 고려할 수 있을 것이다.

그리고 민간직업훈련기관은 정부지원을 받지 않는 순수한 직업능력개발시장의 개척을 위해 노력해야 한다. 정부 지원이 없이도 수강할 만한 독특하고 우수한 프로그램을 개발하여 대학이나 전문대학 재학 중에도 자기부담으로 직업훈련을 받을 수 있도록 유도하는 것이 바람직하다. 특히, 구인업체와 협약을 체결하여 훈련 수수료 후 취업을 조건으로 하는 훈련과정을 개설한다면 훈련생의 모집에 더욱 유리할 것이다.

#### 5. 제휴(네트워크)전략에 따른 실천방안

민간직업능력개발시장에서 제휴(네트워크)전략을 추진하기 위한 핵심과제를 중심으로 이에 따르는 세부 실천방안을 제시하면 다음과 같다.

##### 가. 민간공익단체에 대한 법적 지원

직업능력개발사업 수행에 있어 상당 부분의 역할을 담당하고, 직업능력개발사업 발전에 기여하며, 정부와 훈련기관의 견인차 역할을 하고 있는 직업전문학교협회나 전국학원총연합회 등이 민간 주도의 직능단체로서 사업을 할 수 있는 법·제도를 마련하고 협회의 목적사업을 충실히 수행할 수 있도록 해야 한다. 협회의 목적사업을 충실히 수행할 수 있도록

특 관련 사업 수행에 대한 지원 강화 및 민간훈련기관에 맞는 훈련매체 개발, 조사·연구 및 훈련기관의 우수사례 발굴 및 전파 등을 통한 훈련 활성화 지원이 필요하며, 민간 직능단체로서의 위상과 공익성을 강화하기 위해 직업능력개발단체의 범위에 명시할 필요가 있다.

일례로 지식경제부는 산업자원부 시절부터 ‘이러닝산업협회’라는 이러닝 관련 산업체들 간의 협회를 발족하여 매년 모든 이러닝산업과 관련된 실태, 현황, 트렌드 등을 분석한 ‘이러닝 백서’를 발간하도록 하고, 수요자 요구에 부합하는 이러닝 전문인력 교육을 실시하도록 지원해왔다. 최근 들어 노동부도 ‘기업이러닝연합회’와의 적극적인 교류를 시도하고 이러닝 관련 연구재정을 지원하는 등 정부부처와 산업체간의 협력을 통한 수요자 중심의 직능체제를 구축하기 위해 민간직능단체를 적극 활용·지원하고 있다.

이처럼 민간공익단체로서의 민간직능단체는 정부나 지자체의 훈련정책이나 사업에 적극적으로 참여하고 협력관계를 유지하도록 하는 것이 중요하다. 정부는 인적자원개발의 공급자·규제자로부터 시장순응적인 유인을 통해 민간부문과의 상호보완적인 협력체제를 구축하여 지식·숙련의 창출·활용·확산을 촉진하는 조정자·촉진자로서의 역할을 수행해야 할 것이다.

나아가 직업전문학교협회나 전국학원연합회가 재정 자립 기반을 갖추고 민간 주도의 직업능력개발교육훈련을 실시할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 향후 정부 지원의 교육훈련프로그램은 축소될 것이며, 특히 현행의 고용보험환급과정 운영지원 등과 같이 민간훈련기관부문에 대한 특화된 지원 등의 기존 재정기반의 변화가 예상된다. 이 같은 변화에 대비하여 민간직능단체들은 조직의 체계적인 재정비를 통하여 운영의 효율화와 안정적인 수익사업 기반을 확대할 필요가 있다. 이를 위해서는 반 편성 규모를 다양화하고 교육훈련의 방법을 해당분야에 맞게 특화하여 운영하고, 과정 간 연계 및 공유 프로그램의 개발, 교·강사의 탄력적인 운영,

시설·장비와 교재, 보조재의 효율적 활용방법 등을 강구하는 것이 기본 요건이 될 것이다.

이러한 개선활동을 통해 자율적인 교육훈련과정의 품질관리가 이루어지고 현장과 최대한 밀착되어 있는 양질의 교육훈련과정을 운영하게 된다면 민간직업능력개발시장의 자율적인 교육품질 향상을 민간공익단체가 주도하게 될 것이다. 이때, 수익금의 일정부분 이상을 연구개발 투자, 교원연수 등의 능력개발 투자, 시설장비 투자, 직업능력개발의 중요성과 프로그램 안내 등의 대국민 홍보에 활용하는 것이 중요하다.

#### 나. 훈련기관-훈련기관 간, 훈련기관-사업체 간의 협력관계 구축

현재 훈련기관 간의 교류나 협력은 매우 소극적인 형태로 정부정책이나 운영실무와 관련된 단순한 정보공유에 머무르고 있는 것으로 나타났다. 민간직업능력개발시장이 자생력을 가지고 세계시장에서 경쟁력을 갖추기 위해서는 훈련기관-훈련기관 간, 훈련기관-사업체 간의 보다 적극적인 사업제휴와 인적·물적 자원을 효율적으로 교류하는 협력체제의 구축이 요구된다.

훈련기관 간에는 각각의 특화분야를 효율적으로 결합하여 사업제휴를 함으로써 공동의 수익창출을 기대할 수 있다. 예를 들면, 노동부 혼합훈련과정 지원정책의 변화에 따라 오프라인 집합교육시설과 운영경험을 갖춘 훈련기관과 우편원격훈련 및 이러닝 시스템과 운영경험을 갖춘 온라인교육업체가 사업제휴를 통해 각각의 자원들을 효율적으로 결합하여 운영하는 혼합훈련(blended learning)과정을 기획, 개발, 운영할 수 있는 것이다. 또한, 자본금과 수익성이 빈약하여 영세성을 벗어나지 못하고 있는 훈련기관 간에는 주요 핵심분야를 중심으로 공동명의로 프랜차이즈를 형성하여 경영의 효율성을 확보할 수 있다.

그리고 훈련기관-사업체 간에는 보다 적극적으로 현장실무를 반영한

교육과정개발, 취업처의 확보, 재직자의 재교육, 사내대학 등 학위프로그램의 운영 등을 실시할 필요가 있다. 이러한 산학협력을 통하여 재직자 훈련의 내실을 기하고 맞춤형훈련, 수요자의 선택권을 높인 모듈화된 과정 운영이 가능해지고 이는 취업률 향상에도 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

## 6. 혁신전략에 따른 실천방안

민간직업능력개발시장에서 혁신전략을 추진하기 위한 핵심과제를 중심으로 이에 따르는 세부 실천방안을 제시하면 다음과 같다.

### 가. 법·제도 상의 규제 개선

규제에 있어서 중요한 사항은 이해당사자의 의견을 정부정책에 어떻게 반영하여 조화를 이룰 것인가이다. 즉, 시민사회와 민간부문이 성장함에 따라 정책결정과정에서 참여 욕구와 필요성이 커지고 있는 현 시점에서 민간부문의 이익과 의견을 조직적으로 반영하고 그 조화를 통하여 정부와 시장의 효율성을 어떻게 담보할 수 있을 것인가가 주요한 관건이다. 이러한 과제를 극복하여 질 높은 규제의 생성과 합리적인 규제관리를 통한 정부와 시장의 협력적 관계를 구축하기 위해서는 규제협상제도의 도입방안을 검토할 필요가 있다.

현재 훈련과정 승인, 훈련기관 평가, 까다로운 지도·감독은 훈련기관으로 하여금 교육훈련에 집중할 수 없게 만들고 있다. 특히, 훈련과정 운영 중 강사 교체·교육장소 변경이 어렵고 훈련시간 운용에 있어서도 융통성을 확보할 수 없기 때문에 훈련 진행에 많은 애로를 느끼고 있고 다양한 특화과정의 개발에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 또한, 법규상의 추상적이고 애매모호한 조항들이 많이 있기 때문에 관련 공무원

마다 사안에 따라 해석이 다른 경우가 많이 있다.

규제협상제도라 함은 규제에 있어 중요한 이해관계자들이 규제를 위한 제안을 개발할 때 함께 모여서 협의하는 절차를 말한다. 이와 같은 문제들도 규제협상제도를 통한 이해관계자의 참여를 통하여 해결해나갈 수 있을 것으로 판단된다. 그러나 이해관계자의 참여방안의 모색 또는 이들의 참여를 통한 잠재적 갈등 해소라는 측면에서는 정부에 의한 규제이든, 자율적인 규제이든 간에 주요한 과제이다.

향후 시장이 성숙되고 훈련기관의 건전성이 확보된 이후에는 점차 자율규제로 전환하는 것이 바람직하다. 내실있는 공급자 간 협의체 등의 운영을 통하여 궁극적으로 정부규제에 의한 것이 아니라 시장 자율조정 기능에 의하여 교육훈련의 공급이 안정화되고 일정수준 이상의 교육훈련 품질을 유지할 수 있도록 하는 자율규제가 바람직하다.

현대사회의 특기할 만한 사항은 일상생활의 규범화현상이 발생하고 있다는 것이다. 이러한 현상은 그동안 규제의 주체가 되어 온 정부뿐만 아니라 산업 또는 업계의 동업자 조합 등이 규제의 주체가 되어 자율적으로 규제를 하는 자율규제에서도 볼 수 있다. 이러한 사회현상에 있어 만들어진 규제를 일관되게 집행하고 규제의 효력이 지속되고 규제의 순응도도 향상시키기 위해서는 규제의 당위성과 정당성이 유지되도록 지속적으로 노력하여야 한다.

#### 나. 직업능력개발계좌제의 운영 개선

노동부에서 시행하는 직업능력개발계좌제는 훈련비 관리, 점검과 수요자의 선택권을 확대한다는 측면 외에 직업훈련 이력을 누적하고, 직업훈련 포트폴리오 설계, 학력·자격과 연계하여 훈련생의 평생직업능력개발을 관리하는 프로그램이다.

이러한 차원에서 직업능력개발계좌제가 성공하기 위해서는 고용지원센

터에서의 심층상담이 매우 중요하다. 다만, 구직자가 원한다고 해서 계좌를 발급할 것이 아니라 고용지원센터에서 심층상담을 한 후 훈련계획, 훈련방법, 훈련수단 등을 상담과 함께 설계하는 것이 중요하다. 훈련상담을 받고 난 후에는 훈련상담필증을 교부하는 훈련상담의무제도를 도입할 필요가 있다.

그리고 훈련생들의 훈련비 부담은 훈련에 대한 책임감을 높이고 중도 탈락을 방지할 수 있는 요인이 될 수 있다. 그러나 훈련생들 간의 지식 수준이 다르기 때문에 중도 탈락하는 경우가 많이 있다. 따라서 훈련생들의 수준을 고려한 수준별 훈련과정을 개발할 수 있는 교육여건을 조성해야 한다.

#### 다. 지역 중심의 훈련 수요조사 실시

현재 노동부 주관으로 정부출연연구기관에서 위탁받아 전국적으로 실시하고 있는 직업능력개발훈련 수요조사는 조사 대상 및 범위가 광범위하여 조사의 어려움과 함께 타당성에 의문이 제기되고 있다. 또한, 개별 훈련기관에서 직업훈련 실시 전에 실시하는 훈련 수요조사도 훈련기관에서 개설 중인 훈련직종의 훈련생 모집에 유리하게 유도되고 있는 실정이다.

그러므로 직업훈련 수요조사의 객관성과 타당성을 확보한다는 차원에서 앞으로 수요조사는 노동부 본부에서 지방노동관서 주관으로 지방자치단체, 지역의 관련 협회 및 단체 등이 참여하고 지원하는 형태로 실시하는 것이 바람직할 것이다.

#### 라. 새로운 훈련과정 및 직종, 훈련프로그램의 개발

민간직업훈련과 관련된 많은 제약요건들이 있으나 민간직업능력개발시장이 성숙하고 경쟁력을 갖추기 위해서는 무엇보다 훈련의 내실화와 내



부역량 강화를 통한 자생력 형성이 중요하다. 이를 위해서는 새로운 훈련과정 및 직종, 그리고 훈련프로그램이 개발되어야 한다.

직업훈련의 특징은 산업의 수요와 연관된 교육훈련을 공급한다는 것이다. 사업주훈련이 아닌 이상 기업특유기술(firm-specific technology)의 공급까지는 이르지 못하더라도 체계특유기술(system-specific technology)을 중심으로 교육훈련이 이루어져야 한다. 이를 해결하기 위해 기존 범위 이외의 교과편성을 최대한 현장성 있게 편성하여야 하며, 이를 위해 현장전문가와 함께 하는 교과편성이 체계적으로 이루어질 필요가 있다. 또한, 기존 교원의 현장연수 등 능력개발에도 심혈을 기울여야 한다. 이와 동시에 현장실무전문가를 탄력적으로 강사로 활용하는 방안도 강구해야 한다.

그리고 수요자 중심의 평생직업능력개발체제 구축을 고려한다면 직업능력개발시장 내에 다양한 공급기관이 필요하다. 과거 민간훈련기관 활성화에 대한 논의가 기존 노동부 산하 공공훈련기관과 기존 민간훈련기관에만 초점을 두고 진행되는 것은 곤란하다. 사실, 기존 제도화된 학위시스템의 문제가 산업현장 수요와의 괴리였던 점을 감안하면, 전문대·대학 등이 학령기 학생만을 대상으로 하는 교육프로그램이 아니라 현재의 평생교육시설을 보다 발전적으로 내실화하여 성인 및 재직자 등을 대상으로 하는 다양한 훈련프로그램의 공급을 확대하는 것이 필요하다.

#### 마. 새로운 훈련대상 및 방법, 지역의 개척

정부 주도의 공공훈련과 비교하여 민간직업능력개발시장의 장점으로는 수요자 중심의 다양한 과정의 제공, 운영에 있어서의 융통성, 수요자 요구에 즉각적으로 대응할 수 있는 즉시성 등이 있다. 이는 민간훈련부문은 새로운 교육훈련방법을 시도할 여지가 많고, 소규모의 맞춤형 교육과정 개발을 통하여 다양한 수요자의 요구에 부응할 수 있다는 것을 의미한다. 날로 치열해지는 훈련시장의 경쟁과 경제인구의 자연감소에 따른

훈련 수요의 감소에 대비하기 위해서는 새로운 신시장을 개척하고 사업을 확장해나가는 혁신이 요구된다.

훈련대상의 경우 고학력 실업자와 전직실업자가 점차 늘어나고 있는 경제적 상황을 고려해야 하고 글로벌 경제상황에 따른 산업동향과 산업 인력수급을 반영하여 훈련대상의 범위를 넓힐 필요가 있으며, 반면 이들을 위한 교육훈련과정은 세분화하여 맞춤형으로 제공할 필요가 있다. 또한 늘어나고 있는 외국인근로자, 해외취업자를 비롯하여 전세계에 흩어져 있는 외국의 훈련수요자들을 고려한 글로벌 교육훈련과정의 개발이 요구된다.

다음으로 훈련내용이나 훈련방법의 경우에는 선진 해외사례의 벤치마킹을 통하여 직업능력개발 수준의 고급화·전문화를 꾀할 필요가 있다. 근로자의 자기주도적인 학습에 대한 강조와 아울러 최근 직무수행에 필요한 숙련수준이 고도화되고, 특정기술의 수명이 반으로 줄어드는 등 기술혁신이 급격하게 이루어지고 있는 환경에 적응하기 위해 개인의 능력 개발도 전문화되고 있으며 고숙련 다기능기술자에 대한 요구가 증가하고 있다. 이러한 직업능력개발 요구에 부응하기 위해서는 훈련내용이나 방법의 혁신을 기반으로 최신기술, 핵심기술을 다루고 현장밀착형 교육과정을 운영해야만 한다. 훈련방법에 있어서도 1인 강사체제의 강의주도형 교육훈련보다는 실습과 시뮬레이션 방법, 혼합훈련(blended learning), 화상강의를 통한 외국 전문가의 특강 등을 적극 활용하여 훈련의 내실화를 기할 필요가 있다.

## 7. 운영효과전략에 따른 실천방안

민간직업능력개발시장에서 운영효과전략을 추진하기 위한 핵심과제에 따르는 세부 실천방안을 제시하면 다음과 같다.

### 가. 훈련기관 운영의 자율성 강화

급격하게 변화하는 산업사회와 직업훈련 대상 자원의 수요에 부응하려면 직업훈련기관에 대한 교과 편성, 교원 및 교재 선택 등에 대한 많은 자율성이 보장되어야 한다. 또한, 민간직업능력개발훈련시장의 자율경쟁을 촉진하기 위해 학원 및 개인훈련시설 등에 대해 문호를 개방하는 등 훈련시설 지정요건은 지속적으로 완화되고 있으나, 훈련법인은 설립·해산 및 각종 관리·운영상의 규제로 시장의 변화에 탄력적으로 대응하지 못해 경쟁력이 크게 약화되고 있다. 특히, 법인 해산 시 출연재산의 엄격한 처분제한으로 인해 훈련시장에서의 퇴출도 어려워 신규투자를 기피하고 있는 요인으로 작용하고 있다.

따라서 대부분의 훈련법인은 처분재산에 대한 재투자가 용이한 영리법인 또는 개인훈련시설로 전환이 용이하도록 법적·제도적 개선이 필요하다. 또한, 현장적합성이 높은 다양한 형태의 훈련이 이루어질 수 있도록 정부차원에서 직업훈련사업을 심의할 경우 이를 인정하는 분위기가 조성되어야 한다.

### 나. 훈련교사의 역량 제고

산업사회의 변화와 이로 인한 직업능력개발시장의 변화에 따르는 훈련교사의 역량 제고를 지원해야 한다. 이를 위해 훈련교사의 자격 취득·승급 과정을 확대하고, 신기술 향상교육 및 다른 직종으로 전직훈련 기회를 다양화하는 것이 필요하다. 훈련교사 부족으로 신기술 습득을 위한 보수교육 및 현장연수가 제대로 이루어지지 않고 교육을 받더라도 대체교사 및 인건비 부담이 크다는 점도 고려해야 한다.

민간직업훈련기관에서 훈련교사에게 제공한 교육훈련실적은 훈련기관 평가 시 적용하는 배점을 강화하고 올해의 훈련교사 선정·포상, 해외연

수 기회 부여 등을 적용하여 훈련교사에 대한 사회적 우대 분위기를 조성하는 것이 바람직하다.

그리고, 우수한 강사를 확보하거나 강사의 질 향상을 위하여 우수한 산업체(인증 또는 객관적 근거 확보)에서의 신기술연수과정을 개설하여 이수하도록 한다. 이에 협조하는 산업체나 훈련기관에는 정부차원의 인센티브나 훈련기관 평가 시 가점을 부여하는 것이 바람직하다.

#### 다. 시설 및 장비의 현장성 강화

훈련 시설이나 장비를 산업현장에 부응할 수 있는 수준으로 유지해야 한다. 이를 위해서는 시설 및 장비의 산업현장과의 연관성을 높일 수 있는 다양한 방안이나 네트워크 형성들을 마련하는 것이 바람직하다. 즉, 민간직업훈련기관은 직업능력개발을 목표로 산업현장과 직접 연계되는 훈련과정을 개설해야 되는 만큼 시설 및 장비의 산업현장과의 연관성을 높일 수 있는 방안들이 강구되어야 한다.

그러나 대부분의 민간직업훈련기관, 특히 양성형과 전통기술형의 훈련기관들은 정규과정 학생들의 급속한 진학 증가로 인하여 운영상 위기에 봉착하였다. 이들 훈련기관들은 낙후된 시설 및 장비, 부족한 예산으로 산업현장의 수요에 부응하는 인력 양성을 위한 시설 및 장비를 갖추기가 힘든 상태이다.

현재 직업능력개발훈련시설 및 장비에 대한 정부차원의 대부제도가 있기는 하지만 일반훈련시설의 대부금리(6%)가 사업주 운영 훈련시설의 대부금리(1%)보다 훨씬 높기 때문에 일반훈련시설의 시설 및 장비의 현대화에 어려움을 주고 있다. 2009년도의 경우 정부차원의 대부예산이 100억원 정도 편성되어 집행하고 있으나 훈련시설 및 장비의 대규모화 및 현대화를 지원하기 위한 금액으로는 턱없이 부족한 실정이다.

따라서, 일반적인 직업훈련시설 및 장비의 대부금리를 일시적으로 일

정한 기간 동안 완화하고 전체 예산금액도 현재보다 10배 이상 편성할 필요성이 있으며, 이 기간 동안 훈련기관 평가를 통하여 시설 및 장비 관련 평가항목에 대한 배점을 강화하는 것이 바람직하다. 또한, 교육훈련에 직접적으로 영향력을 미치는 훈련장비부문의 지원을 강화하기 위해서는 훈련시설부문과 훈련장비부문으로 구분하여 대부하는 것이 바람직하다.



## 제 8 장 결 론

민간직업능력개발시장은 외적으로 꾸준히 증가하고 있으나 질적 성장에는 한계를 노출하고 있다. 즉, 지식기반경제, 산업구조의 고도화 등으로 직업능력개발에 대한 수요는 꾸준히 증가하여 최근 몇 년 간 민간직업훈련기관이 우후죽순으로 생겨났지만 훈련 수요자에 대한 서비스 품질의 고급화가 관건이 되고 있다. 고성과, 고숙련 사회의 실현을 위한 수요자 중심, 시장친화적 평생능력개발체제를 구축하여 전체 국민의 생애단계별 직업능력개발을 지원하고, 폭넓은 능력개발 기회의 제공과 함께 수요자의 선택권을 확대해야 한다. 이를 위해 중앙·지역·산업 단위, 그리고 공공과 민간의 다면적 직업능력개발 파트너십을 구축하고, 이들의 분권화를 통해 현장 수요를 반영하고 시장메커니즘의 원활한 작동을 통한 전달체계를 효율화하여야 한다.

규제와 관련해서 그것도 민간직업능력개발시장의 경쟁력 제고라는 대전제 하에서 규제를 완화하는 것, 불필요한 규제를 없애는 것 또는 정부 개입을 축소하고 자율적으로 규제가 가능한 부분을 확대하는 것 등 다양한 견해가 제기될 수 있을 것이다. 이러한 견해의 발단은 정부실패와 시장실패에 기인한다. 그러나 정부와 시장기능은 상호 대체적이기보다는 상호 경쟁적이며 보완적인 관계에 있다고 할 수 있다.

이러한 정부와 시장기능의 조화 또는 균형을 위한 방안을 법제적 측면에서 모색하자면 그것은 국민과 기업의 입장에서 이루어져야 하며, 다양한 이해관계와 갈등을 합리적이고 적극적으로 조정하여 정부와 시장기능의 상호 협력적 거버넌스에 의한 효과가 지속적이고 순환적으로 이루어질 수 있도록 하여야 한다.

이와 같이 규제와 자율의 조화를 위한 법제 지원이 거버넌스 차원에서 이루어지면 정부와 민간 간의 파트너십이 강화될 것이며, 국민의 평생직업능력개발을 실행함에 있어 중앙정부 및 지자체, 민간직업훈련기관, 그리고 국민 개개인의 참여 메커니즘이 활성화되어 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 제고하는 데 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

우리나라의 경우 직업훈련제도 도입 시부터 정부가 직업훈련시장에 적극적으로 개입하였는데, 이는 산업발전을 위해 필수적인 기능인력이 존재하지 않아 정부가 주도적으로 산업현장에서 요구되는 인력을 양성·공급할 필요성이 있었기 때문이다.

그러나 2000년 이후 경제가 양적·질적으로 성장하고 여러 분야에서 민간부분이 비약적으로 발전하면서 직업훈련에서도 민간부분의 이윤동기에 의한 활력과 적극성을 어떻게 활용할 것인가가 중요한 과제로 제기되었다. 최근 정부에서 도입하고자 하는 직업능력개발 계좌제도 민간훈련기관의 자율적인 경쟁을 유도하고, 이를 바탕으로 양질의 훈련서비스 제공을 목적으로 하고 있다는 점은 이러한 추세의 일단을 보여준다. 그러므로 훈련서비스의 수요와 공급에서 공공부문과 정부의 역할이 축소되고 민간부분의 비중이 점차 커질 것이며, 민간부분의 장점과 효율성을 직업능력개발에서는 어떻게 활용할 것인가에 정책적인 관심이 집중될 것으로 예상된다.

마지막으로 민간직업능력개발시장의 경쟁력 제고는 국민의 직업능력개발을 통한 고용 지원에 있어 민간부분의 위상과 역할을 제대로 자리매김하는 데서부터 출발하여야 한다. 이러한 민간부분의 위상과 역할은 민간



직업훈련기관 관계자들이 스스로 제고하는 노력을 더욱 필요로 한다. 다시 말하면, 공공부문과의 경쟁과 직업능력개발시장의 개방화에 대비하여 경쟁력을 한층 높이며, 민간직업훈련기관과 민간부문을 둘러싼 이해관계자들이 동반자로서 협력 및 지원하는 체제를 구축하여 민간직업훈련기관이 그 기능 및 역할을 다하는 데 있을 것이다.



SUMMARY

**Analysis of Vocational Education & Training on the  
Private Sector and Resolutions for Its Competitiveness  
- User-based Vocational Education & Training System -**

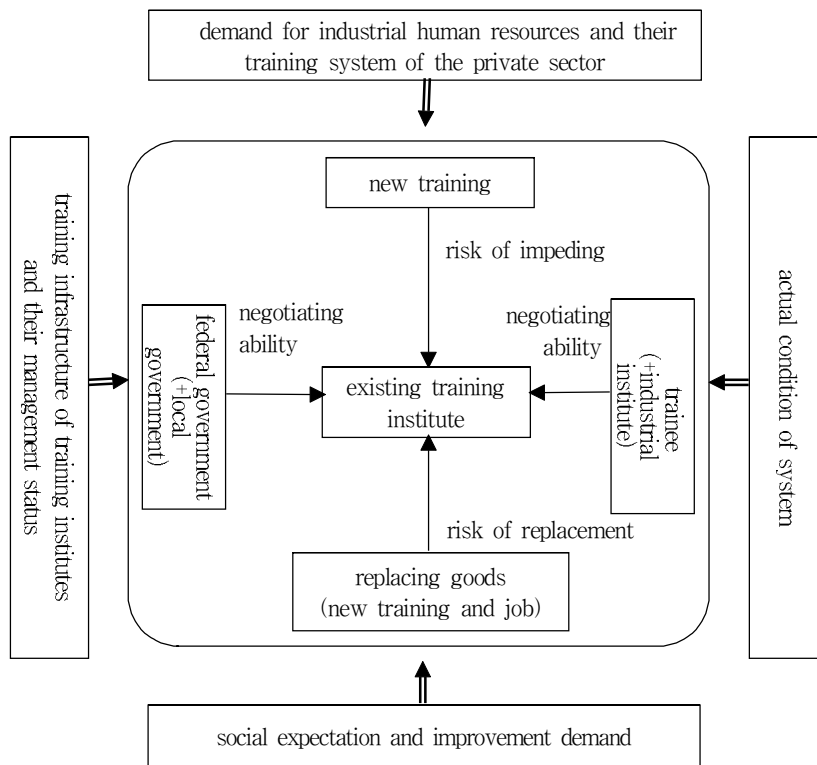
Su-Won Kim, Chun-Soo Park, Eui-Gyu Lee,  
Hye-Jung Jang, Chul-Ho Choi

In this society, we are in need of continuous vocational education and training to adjust ourselves to the society due to changes of vocational system and society according to speedy development of scientific technology and expansion of knowledge. Also, private institutes, which are majority of the vocational education and training market, should support the government policy of 7% growth and of creating 3,000,000 jobs through educating and training manpower. Moreover, private vocational education and training institutes is supposed to respond needs to changes of economy, society, population, working place, vocational training system etc., and required to progress of knowledge-based society, expand necessity of life-long vocational improvement and magnify and vary sources of vocational education and training.

This study is performed to figure out reality of vocational education and training market on the private sector, analyze reasons

to impede market principles and bring ways to strengthen its competitiveness.

To achieve these purposes, Michael Porter's analysis model to set up a competitive strategy was used to improve competitiveness of vocational education and training market on the private sector.



Firstly, based on Porter's competitive strategy, demands for industrial human resources as inner and outer environment of vocational education and training market on the private sector, human resources training system of the private sector (comparison of

supply and demand of industrial manpower, technical standard of supply and demand and prospect of industrial improvement), training infrastructure of training institutes and their management status (training staffs, assets and tools of infrastructure, training condition of income, disbursement and effects and changes on management), actual condition of system (competitiveness, exchanges and cooperation, order and diversification, shrinking and leaving, controls and its means), social expectation and improvement demand (functional improvement and obstacles, possibility of continuous business, business prospective, goals and their values and competitive parts) etc. were reviewed.

Secondly, seven competitive strategies (expenses, distinction, niche, growth, network, innovation and entry barrier strategies) are proposed to strengthen competitiveness of vocational education and training market on the private sector based on training institutes (official and private sectors), new training institutes (college, institute and foreign training institute etc.), federal and local governments (training strategy and support system), trainees and companies and relationship between new training session and jobs.

Also, to study the above efficiently, in-depth interviews were performed to find out training infrastructures and reality of their management, legal and institutional controls and conducted surveys to figure out social expectation and improvements of vocational education and training market on the private sector. Based on these, final competitive strategy and its practices for vocational education and training market on the private sector have been confirmed.



## <부 록>

<부록 1> 훈련기관 대상 면담조사지

<부록 2> 정부부처 및 훈련전문가 대상 면담조사지

<부록 3> 훈련기관용 설문조사지

<부록 4> 관련 전문가용 설문조사지





<부록 1> 훈련기관 대상 면담조사지

민간직업훈련기관의 훈련인프라 및 운영 실태 조사

<b>응답자</b>	성 명 : _____ 소속 및 직위 : _____	전 화 : _____	
<b>훈련기관 설립년도</b>	_____년도	<b>최초 훈련년도</b>	_____년도
<b>훈련기관 구분</b>	1. 민간직업전문학교 2. 학원 3. 일반대학교 4. 전문대학 5. 사업체 부설 연수원 6. 사업내 훈련원 7. 기타( _____ )	<b>훈련방법 유형</b>	※ 해당되는 곳에 모두 표시 1. 집체훈련 2. 인터넷원격훈련 3. 우편원격훈련 4. 현장훈련

□ 귀 기관의 직업능력개발훈련 인프라 실태

(※ 대학의 경우 순수 직업훈련 실시를 위한 인프라로서 평생교육원, 사회교육원 등이 해당)

○ 운영인력(교·강사인력, 기획인력 등)

- 전체 인원
- 훈련 전담 교·강사(원격훈련의 ‘튜터’ 포함)
- 훈련 전담 행정직원(원격훈련의 ‘과정운영자’ 및 ‘시스템 관리자’ 포함)
- 기타(대표 등)
- \* 노조 가입률

○ 자산 및 시설 현황

- 자산총액(원)
- 시설 보유형태(자체, 임차)
- 대지(평)

- 연건평(평)
  - 강의실과 실습장의 개수 및 면적(평)
  - 기타(휴게실, 식당, 기숙사 등)(평)
- \* 원격훈련의 경우 콘텐츠, 학습지원도구, LMS(학습관리시스템)/LCMS(학습콘텐츠관리시스템), 소프트웨어 등

○ 시설 및 장비의 수준

- 시설 및 장비의 산업현장과의 연관정도
- \* 원격훈련시스템의 최신 기술 및 요구기능(예: 모사답안 방지 시스템)과의 연관
- 시설 및 장비의 교과내용과의 연관정도
- 시설 및 장비에 대한 훈련생의 만족정도
- 구매와 기증의 금액 및 비율

□ 귀 기관의 직업능력개발훈련 규모

- 최근 5년간(2004년-2008년) 주요 사업의 매출 금액 및 매출 비중의 추이
  - 전체(백만원, 100%)
  - 교육훈련사업
    - 고용보험 환급과정
    - 고용보험 비환급과정
  - 교육훈련사업 이외의 사업
- 최근 5년간(2004년-2008년) 지출 비용과 항목별 구성 비율의 추이
  - 전체(백만원, 100%)
  - 인건비

- 시설 및 장비비(임대료, 수리비 포함)
- 재료비
- 기타

- 최근 5년간(2004-2008년) 훈련실적의 추이
  - 사업 목적 달성정도
  - 사업 성과 : 배출인원, 취업인원(양성훈련, 실업자훈련), 훈련 만족도, 업무능력 향상정도 등

#### □ 민간직업능력개발시장의 구조

- 최근 5년간(2004-2008년) 훈련과정 및 훈련직종의 증감 정도
  - 노동부 지원과정
  - 교육과학기술부 지원과정
  - 지식경제부(중소기업청 포함) 지원과정
  - 기타 과정 : \* 정부 지원과정 미참여 사유
- 최근 5년간(2004년-2008년) 훈련과정별 훈련대상(성, 연령, 학력, 과거 직업 등), 훈련수준, 비용부담 주체 등
  - 노동부 지원과정
  - 교육과학기술부 지원과정
  - 지식경제부(중소기업청 포함) 지원과정
  - 기타 과정
- 훈련기관의 계열화 현상과 형태, 그리고 견해
- 훈련기관의 다각화 현상과 형태, 그리고 견해

- 귀 기관의 경영 패턴 : 예) 수익 지향적, 수익과 공익의 중간, 공익 지향적 등
- 직업능력개발시장에서 훈련기관 간의 경쟁 정도와 협력 정도
  - 경쟁이 심한 부문 : 예) 훈련과정 인정, 훈련비(정부지원금 포함) 확보, 훈련생 모집, 훈련기관 평가, 수료생 취업 등
  - 교류나 협력형태 : 예) 인적자원 교류, 물적자원 교류, 훈련정보 공유, 지식 및 기술 공유, 인적자원 개발 등
- 직업능력개발시장에서 경쟁 우위 부문과 열위 부문 : 예) 교·강사, 시설·장비, 훈련프로그램, 훈련생 모집, 수료생 취업, 기관 인지도 등
- 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상

#### □ 직업능력개발사업 관련 법적·제도적 현황 및 규제 실태

- 민간시장 기능 촉진요인과 저해요인
  - 법적·제도적 요인 : 행정적 지원, 재정적 지원 등
  - 공급자(훈련기관) 차원 요인 : 예) 민간기관의 정체성(identity) 확립, 인적/물적 자원의 과부족, 훈련영역의 특성화와 다각화, 경쟁의 공정정도 등
  - 수요자(기업체, 훈련생) 차원 요인 : 예) 훈련정보 교환 및 활용, 훈련비의 상승 및 하락, 교육훈련 투자에 대한 인식 부족 등
- 민간부문의 장점과 단점
  - 장점 : 예) 높은 현장적합성, 유연하고 다양한 훈련과정 운영, 변화에 대한 유연한 대응 등

- 단점 : 예) 민간기관의 정체성(identity) 및 영역의 불명확, 내부역량(우수교원, 시설 및 장비 등) 미비, 민간기관 간 연계·협력·조정기능의 취약, 인적자원개발 One-Stop-Service 지원체제 미흡, 연구개발 및 기획기능의 미약, 재정적 기반의 불안정 등

○ 정부 지원 시장(정부 지원 사업)에서의 규제 실태

- 사업 진입(시장관리) 상의 규제내용
- 사업 진행(과정관리) 상의 규제내용
- 사업 진퇴(성과관리) 상의 규제내용
- \* 진입장벽(훈련과정 신설 및 폐지), 특정기관 보호조치, 가격 규제 등 유·무형적, 행·재정적 경쟁 제한 요소

○ 민간 자율 시장(훈련기관 또는 훈련생 부담 사업)에서의 규제 실태

- 공급자(훈련기관) 대상 규제내용
- 수요자(기업체, 훈련생) 대상 규제내용

○ 직업능력개발체계 상의 규제

- 훈련 지원 측면
- 전달 및 추진 측면
- 훈련과정 및 방법 측면
- 훈련기관 및 과정 평가 측면
- 훈련주체 및 이해관계자 측면
- 기타 측면

□ 민간직업능력개발시장의 문제점 및 개선사항

- 민간부문의 경쟁력 약화의 원인
  
- 향후 민간시장의 전망 및 투자 여부
  - 훈련기관의 대규모화 가능성
  - 현재 운영중인 훈련과정 개편 계획
  - 직업능력개발계좌제 훈련 참여 여부
  
- 민간시장의 경쟁력 제고 방안
  - \* 직업능력개발계좌제의 발전방안
  - \* 직업능력개발계좌제 외의 대안적인 발전방안

## &lt;부록 2&gt; 정부부처 및 훈련전문가 대상 면담조사지

## 민간직업능력개발시장에 대한 법적·제도적 규제 실태 조사

응답자	성명 : _____	전화 : _____
	소속 및 직위 : _____	
기관 구분	1. 정부 부처 2. 사업주 단체 3. 근로자 단체 4. 직업훈련 전문가 5. 기타( _____ )	

 귀 부처(또는 기관) 실시 직업능력개발사업 현황 및 운영 실태

(※ 정부부처 및 관련 산하기관, 사업주 단체, 근로자 단체만 해당)

- 사업의 종류 및 형태, 지도감독기관
  - 공공부문과 민간부문 구분
- 사업의 개시년도, 동기 및 목적
- 사업의 조직구조 및 인원
- 사업의 운영방법 및 투입 비용
- 최근 5년간(2004-2008년) 사업 실적의 추이
  - 사업 목적 달성 정도
  - 사업 성과 : 배출인원, 취업인원(양성훈련, 실업자훈련), 훈련 만족도 등
- 향후 비전과 전략, 계획 등

☞ 민간부문 투자 직업능력개발사업 운영 실태

- 투입 비용 대 산출 효과
- 정부 지원 내용 : 관련정책, 종류, 형태, 금액 등
- 민간부문의 사업 참여 정도

□ 민간직업능력개발시장 기능 촉진 및 저해요인, 장점과 단점, 기회와 위협 등

○ 민간시장 기능 촉진요인과 저해요인

- 법적·제도적 요인 : 행정적 지원, 재정적 지원 등
- 공급자(훈련기관) 차원 요인 : 예) 민간기관의 정체성(identity) 확립, 인적/물적 자원의 과부족, 훈련영역의 특성화와 다각화, 경쟁의 공정정도 등
- 수요자(기업체, 훈련생) 차원 요인 : 예) 훈련정보 교환 및 활용, 훈련비의 상승 및 하락, 교육훈련 투자에 대한 인식 부족 등

○ 민간부문의 장점과 단점

- 장점 : 예) 높은 현장적합성, 유연하고 다양한 훈련과정 운영, 변화에 대한 유연한 대응 등
- 단점 : 예) 민간기관의 정체성(identity) 및 영역의 불명확, 내부역량(우수교원, 시설 및 장비 등) 미비, 민간기관 간 연계·협력·조정기능의 취약, 인적자원개발 One-Stop-Service 지원체제 미흡, 연구개발 및 기획기능의 미약, 재정적 기반의 불안정 등

○ 민간시장의 기회요인과 위협요인



## □ 직업능력개발사업 관련 법적·제도적 현황 및 규제 실태

### ○ 직업능력개발사업 관련 법률 및 규정

#### ○ 법률 및 규정상의 규제 실태

- 상위 법률상의 규제내용
- 하위 규정상의 규제내용

※ 진입장벽(훈련과정 신설 및 폐지), 특정기관 보호조치, 가격 규제 등 행·재정적, 유·무형적 경쟁 제한 등

#### ○ 정부 지원 시장(정부 지원 사업)에서의 규제 실태

- 사업 진입(시장관리) 상의 규제내용
- 사업 진행(과정관리) 상의 규제내용
- 사업 진퇴(성과관리) 상의 규제내용

#### ○ 민간 자율 시장(훈련기관 또는 훈련생 부담 사업)에서의 규제 실태

- 공급자(훈련기관) 대상 규제내용
- 수요자(기업체, 훈련생) 대상 규제내용

#### ○ 민간직업훈련기관이 규제내용을 위반한 경우 그 제재수단

- 법률에 근거한 제재수단의 유형
- 하위법령(대통령령이나 부령)에 근거한 제재수단의 유형

## □ 민간직업능력개발시장 규제의 문제점 및 개선사항

### ○ 민간시장 규제의 문제점 및 개선방안

- 현행 관련 법적 제도 중 규제 완화가 필요하다고 판단되는 규제의

유형

- 정부부처별 규제 및 제재가 법령에 제대로 규정되어 있지 않고 공무원의 재량에 맡겨져 있는 것이 있다면 그 규제 및 제재의 유형
- 정부규제에서 자율규제로 전환
  - 민간직업훈련시장에 대한 정부의 규제를 민간시장(기구)에 의한 자율규제로 전환하는 것이 바람직하다고 판단되는 규제가 있다면 그 규제의 유형
  - 자율규제를 확대할 경우 바람직한 자율규제기관의 형태와 성격(강제기구로 할 것인지 임의기구로 할 것인지)

○ 향후 민간시장의 전망 및 투자 여부

- 교육훈련기관(특히, 직업전문학교, 학원)의 대규모화 가능성
- 현재 시행중인 직업능력개발사업 개편 계획
- 교육훈련기관의 직업능력개발계좌제 훈련 참여 여부

○ 민간시장의 경쟁력 제고 방안

- \* 직업능력개발계좌제의 발전방안
- \* 직업능력개발계좌제 외의 대안적인 발전방안

<부록 3> 훈련기관용 설문조사지

민간직업능력개발시장 운영 및 규제 실태 조사(훈련기관용)
<p>안녕하십니까?</p> <p>한국직업능력개발원은 국가인적자원개발과 직업교육훈련 전반에 걸친 정책과 교육 과정 및 프로그램 개발, 교육훈련기관 평가 및 자격제도에 관한 연구 및 관련 사업을 수행하는 국무총리실 산하 정부 출연연구기관입니다.</p> <p>본 조사는 민간직업능력개발시장의 내부 구조, 법적·제도적 규제 실태 등에 대한 정확한 실태조사를 통해 합리적인 규제 해소방안을 마련하고 수요자 중심의 직업능력 개발체계를 구축하고자 수행하는 조사입니다.</p> <p>본 조사표에 응답하신 모든 내용은 통계적으로만 이용될 뿐이며, 통계법 제13조와 제14조에 따라 통계처리에만 사용되며 연구 목적 이외에는 사용하지 않음을 약속드립니다.</p> <p>바쁘시더라도 민간직업능력개발시장의 경쟁력 제고를 위해 잠시만 시간을 내시어 협조해 주시면 고맙겠습니다.</p> <p style="text-align: right; margin-right: 50px;">2009년 8월</p> <p style="text-align: right;">한국직업능력개발원장</p>

※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락 주시기 바랍니다.

▶ 조사 대행 : (주) 새롬정보통계

▶ 담당 : 송진영 실장 (☎)02-927-6025 (fax)02-927-6027  
(이메일) serom6025@hanmail.net

□ 귀 기관의 직업능력개발훈련 인프라 실태

기관 구분*	1. 민간직업전문학교 2. 학원 3. 일반대학교 평생교육원 4. 전문대학 평생교육원 5. 사업체 연수원(훈련원 포함) 6. 사업주 단체 7. 인터넷원격훈련기관 8. 우편원격훈련기관 9. 기타	자산 및 시설 현황	
		자산총액	원
		시설 보유형태	1. 자체 2. 임차
		장비 보유형태	구매( )% 기증( )%
		대지	m <sup>2</sup>
		연건평	m <sup>2</sup>
		강의실 개수	개
		실습실 개수	개
		휴게실 개수	개
기관 설립년도	년도	기타( )	개
직원 규모	교·강사(원격훈련 '튜터' 포함)	명	노조가입률**
	행정직원(원격훈련 '과정 운영자', '시스템 관리자' 포함)	명	전체 평균
	기타(대표 등)	명	교·강사
	계	명	행정직원

주: \* 복수응답 가능

\*\* 귀 기관에 노동조합이 있는 경우에만 응답하고 없는 경우는 공란 처리

□ 귀 기관의 직업능력개발훈련 규모

문1. 귀 기관의 최근 3년간(2006년-2008년) 주요 사업의 매출액 및 매출 비중은 어떠합니까?

년도	주요 사업		연간매출액(단위:백만원)	매출 구성 비중(%)
2006년	교육훈련 사업	고용보험 환급과정	백만원	( )%
		고용보험 비환급과정	백만원	( )%
	교육훈련사업 이외의 사업		백만원	( )%
	계		백만원	100%
2007년	교육훈련 사업	고용보험 환급과정	백만원	( )%
		고용보험 비환급과정	백만원	( )%
	교육훈련사업 이외의 사업		백만원	( )%
	계		백만원	100%
2008년	교육훈련 사업	고용보험 환급과정	백만원	( )%
		고용보험 비환급과정	백만원	( )%
	교육훈련사업 이외의 사업		백만원	( )%
	계		백만원	100%

문2. 귀 기관의 최근 3년간(2006년-2008년) 총지출비에서 항목별 지출 비용 및 구성 비율은 어떠하였습니까?

년도	지출 항목	연간 지출 비용	구성비
2006년도	인건비	백만원	( )%
	시설 및 장비비	백만원	( )%
	기타 운영비	백만원	( )%
	계	백만원	100%
2007년도	인건비	백만원	( )%
	시설 및 장비비	백만원	( )%
	기타 운영비	백만원	( )%
	계	백만원	100%
2008년도	인건비	백만원	( )%
	시설 및 장비비	백만원	( )%
	기타 운영비	백만원	( )%
	계	백만원	100%

문3. 귀 기관의 최근 3년간(2006년-2008년) 훈련실적에 대해 알아보고자 합니다. 훈련대상 유형별로 적어 주시기 바랍니다.

훈련대상 유형	모집 정원			수료 인원		
	2006년	2007년	2008년	2006년	2007년	2008년
실업자 대상 훈련						
재직(전직)자 대상 훈련						
고령자(50세-) 대상 훈련						
여성 대상 훈련						
기타( )						

훈련대상 유형	취업 인원			자격증 취득 인원		
	2006년	2007년	2008년	2006년	2007년	2008년
실업자 대상 훈련						
재직(전직)자 대상 훈련	-	-	-			
고령자(50세-) 대상 훈련						
여성 대상 훈련						
기타( )						

□ 귀 기관의 직업능력개발훈련 구조

문4. 귀 기관에서 최근 3년간(2006년-2008년) 실시한 훈련과정의 참여자 특징에 대한 내용입니다. 항목별로 응답하여 주시기 바랍니다.

년도	성별 (남/여)*	연령(분포가 많은 순으로)**	학력(분포가 많은 순으로)***
2006년	/	( ),( ),( )	( ),( )
2007년	/	( ),( ),( )	( ),( )
2008년	/	( ),( ),( )	( ),( )

주: \* 인원수로 표시

\*\* 연령 : 1. 10대 이하 2. 20대 3. 30대 4. 40대 5. 50대 이상

\*\*\* 학력 : 1. 고졸 이하 2. 전문대(중퇴)졸 3. 일반대(중퇴)졸 4. 대학원(중퇴)졸

**문5. 귀 기관에서 최근 3년간(2006년-2008년) 실시한 훈련과정의 참여자 특징에 대한 내용입니다. 항목별로 응답하여 주시기 바랍니다.**

년도	훈련과정	비율	훈련수준별 과정 수			훈련 실시 직종 (과정수가 많은 순으로)****
			초급	중급	고급	
2006년	노동부 지원 과정	%	개	개	개	( ),( ),( )
	교육과학기술부 지원 과정	%	개	개	개	( ),( ),( )
	지식경제부 (중소기업청 포함) 지원 과정	%	개	개	개	( ),( ),( )
	기타( )	%	개	개	개	( ),( ),( )
	계	100%	개	개	개	( ),( ),( )
2007년	노동부 지원 과정	%	개	개	개	( ),( ),( )
	교육과학기술부 지원 과정	%	개	개	개	( ),( ),( )
	지식경제부 (중소기업청 포함) 지원 과정	%	개	개	개	( ),( ),( )
	기타( )	%	개	개	개	( ),( ),( )
	계	100%	개	개	개	( ),( ),( )
2008년	노동부 지원 과정	%	개	개	개	( ),( ),( )
	교육과학기술부 지원 과정	%	개	개	개	( ),( ),( )
	지식경제부 (중소기업청 포함) 지원 과정	%	개	개	개	( ),( ),( )
	기타( )	%	개	개	개	( ),( ),( )
	계	100%	개	개	개	( ),( ),( )

주: \* 부처별 과정 : 1. 노동부 지원 과정 2. 교육과학기술부 지원 과정 3. 지식경제부(중기청 포함 과정)  
4. 기타( )

\*\* 훈련 실시 직종 : 1. 농림·어업·광업 2. 섬유 3. 화학제품 및 요업 4. 금속 5. 기계 6. 건설  
7. 전기 8. 전자 9. 정보·통신 10. 운송장비 제조 11. 산업응용 12. 공예 13. 서비스 14.  
사무관리 15. 금융보험 16. 의료 17. 환경 18. 계층별 훈련 19. 기타( )

**문5-1. 만약 최근 3년간(2006-2008년) 정부 지원 과정을 실시하지 못한 경우 그 이유는 무엇입니까?**

- 1) 지원 기회를 주지 않았다
- 2) 지원 기회는 있었으나 선정되지 못하였다
- 3) 지원 과정에 대해 전혀 알지 못하였다

- 4) 지원할 여건(내·외부 사정)이 못되었다
- 5) 기타( )

문6. 귀 기관의 최근 3년간(2006-2008년) 운영상의 변화에 대해 알아보  
고자 합니다. 구체적인 수치를 적어 주시기 바랍니다.

년도	훈련과정		훈련교사		시설 및 장비	
	신설 과정 수	폐기 과정 수	신규채용 수	퇴직자 수	신규 구입 건수	폐기 건수
2006년	개	개	개	개	개	개
2007년	개	개	개	개	개	개
2008년	개	개	개	개	개	개

문7. 귀 기관에서 2008년도에 실시한 훈련과정의 특징, 훈련비용 부담 주  
체에 대한 내용입니다. 훈련대상 유형별로 작성해주시기 바랍니다.

훈련대상 유형	양성/향상 과정 수		기술수준*별 과정 수			훈련비용 부담 주체 (부담액이 많은 순으로 번호 기재)**
	양성	향상	진통	일반	첨단	
실업자 대상 훈련	개	개	개	개	개	( ), ( ), ( )
재직(전직)자 대상 훈련	개	개	개	개	개	( ), ( ), ( )
고령자(50세-) 대상 훈련	개	개	개	개	개	( ), ( ), ( )
여성 대상 훈련	개	개	개	개	개	( ), ( ), ( )
기타( )	개	개	개	개	개	( ), ( ), ( )

주: \* 기술수준 : 일반- 기계, 반도체, 디지털가전, 조선, 철강, 자동차, 석유화학, 기계, 섬유 등  
 첨단- 일렉트로닉스, 정보, 바이오테크놀러지, 메카트로닉스, 신소재, 신에너지 등  
 \*\* 훈련비용 부담 주체 : 1. 정부 2. 회사 3. 본인 4. 무료(훈련기관 자체) 5. 기타

문8. 귀 기관의 시설 및 장비의 산업현장과의 연관 정도(최신 설비 유무  
등)는 어느 정도입니까?

- 1) 연관이 전혀 없다                      2) 연관이 별로 없다                      3) 보통
- 4) 높은 편이다                              5) 매우 높은 편이다





문12-1. 현재 귀 기관에서 교류나 협력을 하고 있는 기관은 어디입니까? 해당되는 곳은 모두 “√”표해 주십시오.

- |                   |                              |
|-------------------|------------------------------|
| 1) 일반계 고등학교       | 2) 전문계 고등학교                  |
| 3) 민간(집체, 원격)훈련기관 | 4) 전문대학                      |
| 5) 한국폴리텍대학        | 6) 4년제 대학                    |
| 7) 연구기관           | 8) 일반사업체                     |
| 9) 직업안정기관         | 10) 사회복지기관                   |
| 11) 지방자치단체        | 12) 기타(                    ) |

문12-2. 현재 귀 기관에서 타 기관과 맺고 있는 교류나 협력형태는 무엇입니까? 해당되는 곳은 모두 “√”표해 주십시오.

- |               |            |                             |
|---------------|------------|-----------------------------|
| 1) 인적자원 교류    | 2) 물적자원 공유 | 3) 직업훈련 정보 공유               |
| 4) 지식 및 기술 공유 | 5) 인적자원 개발 | 6) 기타(                    ) |

문13. 귀 기관은 우리나라 민간직업능력개발시장에서 어느 정도 경쟁력이 있다고 생각하십니까?

- |                       |                        |
|-----------------------|------------------------|
| 1) 매우 낮다 (☞문 14-1번으로) | 2) 대체로 낮다 (☞문 14-1번으로) |
| 3) 보통                 | 4) 비교적 높다 (☞문 14-2번으로) |
| 5) 매우 높다 (☞문 14-2번으로) |                        |

문13-1. 민간직업능력개발시장에서 경쟁력이 낮다면 그 부문은 무엇입니까? 우선순위를 정하여 2개만 답하여 주시기 바랍니다.

- |           |           |                             |
|-----------|-----------|-----------------------------|
| 1) 시설·장비  | 2) 교·강사   | 3) 훈련프로그램                   |
| 4) 훈련생 모집 | 5) 수료생 취업 | 6) 지리적 접근성                  |
| 7) 기관 인지도 | 8) 자격증 취득 | 9) 기타(                    ) |

문13-2. 민간직업능력개발시장에서 경쟁력이 높다면 그 부문은 무엇입니까? 우선순위를 정하여 2개만 답하여 주시기 바랍니다.

- 1) 시설·장비      2) 교·강사      3) 훈련프로그램  
 4) 훈련생 모집      5) 수료생 취업      6) 지리적 접근성  
 7) 기관 인지도      8) 자격증 취득      9) 기타(                    )

문14. 우리나라 민간직업능력개발시장의 계열화(분원이나 하위기구 설치) 현상은 어느 정도라고 판단하십니까? 또한, 계열화 현상에 대한 귀하의 견해는 어떠합니까?

문14-1. 계열화 정도	1) 전혀 없다    2) 별로 없다    3) 보통 4) 비교적 많은 편이다    5) 매우 많은 편이다
문14-2. 계열화에 대한 견해	1) 전혀 바람직하다    2) 바람직하지 않다 3) 그저 그렇다    4) 대체로 바람직하다 5) 매우 바람직하다

문15. 우리나라 민간직업능력개발시장의 다각화(다양한 과정 운영) 현상은 어느 정도라고 판단하십니까? 또한, 다각화 현상에 대한 귀하의 견해는 어떠합니까?

문15-1. 다각화 정도	1) 전혀 없다    2) 별로 없다    3) 보통 4) 비교적 많은 편이다    5) 매우 많은 편이다
문15-2. 다각화에 대한 견해	1) 전혀 바람직하다    2) 바람직하지 않다 3) 그저 그렇다    4) 대체로 바람직하다 5) 매우 바람직하다

문16. 우리나라 민간직업능력개발시장에서 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상은 어느 정도라고 판단하십니까?

- 1) 전혀 없다      2) 별로 없다      3) 보통

- 4) 비교적 많은 편이다 (☞문 16-1번으로)  
 5) 매우 많은 편이다 (☞문 16-1번으로)

문16-1. 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상이 빈번한 훈련분야는 어느 것입니까? 우선순위를 정하여 2개만 답하여 주시기 바랍니다.

- 1) 농림·어업·광업 2) 섬유 3) 화학제품 및 요업  
 4) 금속 5) 기계 6) 건설 7) 전기 8) 전자 9) 정보·통신  
 10) 운송장비 제조 11) 산업응용 12) 공예 13) 서비스  
 14) 사무관리 15) 금융보험 16) 의료 17) 환경  
 18) 계층별 훈련 19) 기타( )

□ 민간직업능력개발시장의 기능 촉진 및 저해요인

문17. 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인은 무엇이라고 생각하십니까?  
 각 차원별로 우선순위를 정하여 2개만 답하여 주시기 바랍니다.

문17-1. 법적·제도적 차원:

- 1) 다양한 훈련과정 및 훈련 형태  
 2) 평가를 통한 훈련기관간 경쟁 유도  
 3) 정부 주도의 체계적인 훈련시스템 확립  
 4) 취약계층 훈련 등 사회안전망으로서의 기능 강화  
 5) 행정, 재정적 지원 확대  
 6) 학점은행제도, 자격기본법 등을 통한 제도적 연계체제 구축  
 7) 기타( )

문17-2. 공급자(훈련기관) 차원:

- 1) 체계적인 조직과 운영

- 2) 양호한 훈련프로그램
- 3) 양호한 시설 및 장비
- 4) 민간부문의 정체성 확립 및 역할 강화
- 5) 고급 수준의 훈련과정 개발 및 확대
- 6) 훈련과정의 높은 현장적합성
- 7) 유연하고 다양한 훈련과정 운영
- 8) 특화된 훈련과정 운영
- 9) 기타( )

문18. 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인은 무엇이라고 생각하십니까?  
각 차원별로 우선순위를 정하여 2개만 답하여 주시기 바랍니다.

문18-1. 법적·제도적 차원:

- 1) 정부 주도의 직업훈련 실시
- 2) 과잉규제 및 정책일관성 부재
- 3) 훈련비 산정 및 지원의 경직성
- 4) 공공-민간 지원의 불공정성
- 5) 형식적인 훈련 수요조사로 인한 수요 예측 기능 미흡
- 6) 훈련과정 인정 및 훈련시간 관련 규제
- 7) 기타( )

문18-2. 공급자(훈련기관) 차원:

- 1) 수요자 중심 훈련프로그램의 미비
- 2) 재정적 기반의 불안정
- 3) 훈련교사(튜터 포함)의 전문성 부족
- 4) 훈련시설 및 장비의 미비
- 5) 훈련교재 및 매체 개발의 미흡

- 6) 훈련기관 간 불공정한 경쟁구조
- 7) 산업현장 수요에 맞지 않는 훈련방식
- 8) 서비스업 관련 직종 등 훈련직종 편중 심화
- 9) 이해당사자간 파트너십 미흡
- 10) 정부 지원 훈련비에 대한 의존 심화
- 11) 인적자원개발 원스톱 지원체제의 미비
- 12) 기타( )

문19. 귀 기관의 입장에서 직업능력개발사업 투자를 저해하는 가장 큰 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 기관 자체가 직업훈련에 투자할 여력이 없다
- 2) 훈련시장에 대한 장래가 불투명하다
- 3) 훈련비용이 너무 저렴하여 수익을 기대하기가 어렵다
- 4) 훈련운영과 관련한 규제가 지나치게 심하다
- 5) 훈련기관 간의 과도한 경쟁으로 인해 사업 운영이 어렵다
- 6) 기타 ( )

□ 민간직업능력개발시장의 규제 실태 및 합리화 방안

문20. 민간직업능력개발시장에서 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제는 어느 정도라고 생각하십니까?

- 1) 전혀 규제가 없다
- 2) 규제가 없는 편이다.
- 3) 규제는 있으나 심하지 않다
- 4) 대체로 규제가 심한 편이다 (☞ 문20-1번으로)
- 5) 매우 규제가 심한 편이다 (☞ 문20-1번으로)

문20-1. 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제가 있다면

어느 부분에서 심하다고 생각하십니까? 괄호 속에 구체적인 예도 간단히 기재하여 주시기 바랍니다.

- 1) 훈련시설 신설(구체적 예: )
- 2) 훈련과정 인정(구체적 예: )
- 3) 훈련비 지원(구체적 예: )
- 4) 훈련생 모집(구체적 예: )
- 5) 훈련 전달 및 추진(구체적 예: )
- 6) 지도점검 및 평가(구체적 예: )
- 7) 수강료 편성(구체적 예: )
- 8) 훈련시설 폐지(구체적 예: )
- 9) 기타( ) (구체적 예: )

문20-2. 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제는 구체적으로 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위를 정하여 3개만 답하여 주시기 바랍니다.

- 1) 훈련과정 승인 조건 및 절차의 까다로움
- 2) 훈련시설 지정 시 특정훈련기관 우대
- 3) 훈련기관 유형에 따라 훈련비 지원의 상이
- 4) 훈련비 산정 및 지원의 경직성
- 5) 훈련프로그램 변경의 까다로움
- 6) 시설 및 장비 교체의 까다로움
- 7) 공공부문-민간부문 지원의 불공정성
- 8) 훈련계획서 내용상의 경직성
- 9) 훈련내용 및 훈련시간의 준수
- 10) 훈련결과 보고 내용 및 시기의 준수
- 11) 훈련생 관리 및 취업 지침의 엄격함
- 12) 수요자 중심의 훈련과정 개발의 어려움

- 13) 교직원 인원수 및 자격의 경직성
- 14) 신규 훈련과정 개설의 어려움
- 15) 훈련 지도점검 및 평가의 빈번함
- 16) 기타( )

문21. 귀 기관에서는 향후 직업능력개발시장에서 직업훈련사업을 지속할 의향은 어느 정도입니까?

- 1) 가급적 빨리 정리하고 싶다 (☞ 문21-1번으로)
- 2) 정리하고 싶지만 다른 대안이 없다 (☞ 문21-1번으로)
- 3) 최소한 5년 동안은 지속할 것이다
- 4) 5년이든 10년이든 현재의 사업을 계속할 것이다

문22-1. 직업훈련사업을 정리하고 싶은 이유는 무엇입니까?

- 1) 훈련생 모집의 어려움
- 2) 불공정한 경쟁구조
- 3) 정부의 과도한 규제
- 4) 낮은 훈련비 지원수준
- 5) 전반적인 훈련수요의 감소
- 6) 재정 적자의 누적
- 7) 기타( )

□ 민간직업능력개발시장의 개선방안 및 향후 전망

문22. 우리나라 민간직업능력개발시장의 경쟁력은 선진외국의 직업능력개발시장과 비교하여 어느 정도라고 생각하십니까?

- 1) 매우 낮은 편이다(☞ 문22-1번으로)
- 2) 약간 낮은 편이다(☞ 문22-1번으로)
- 3) 보통이다
- 4) 비교적 높은 편이다
- 5) 매우 높은 편이다

문22-1. 선진외국에 비해 경쟁력이 낮다고 생각하시는 이유는 무엇입니까? 박스 안에 기재하여 주시기 바랍니다.

문23. 귀 기관에서 현재 운영하고 있는 훈련과정을 개편할 계획이 있습니까?

- 1) 현재의 훈련분야와 관련된 훈련과정을 신설할 계획이다
- 2) 현재의 훈련분야 외에 다른 분야의 훈련과정을 신설할 계획이다
- 3) 현재의 훈련과정을 전면 폐강하고 새롭게 개편할 계획이다
- 4) 전혀 개편할 계획이 없다
- 5) 기타 ( )

문24. 민간직업능력개발시장의 미래 직업훈련체제의 목표 및 지향 가치로서 설정되어야 할 부분은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위를 정하여 3개만 답하여 주시기 바랍니다.

- |                    |                      |
|--------------------|----------------------|
| 1) 국민의 생애에 걸친 능력개발 | 2) 근로자의 '일과 삶의 질' 향상 |
| 3) 산업현장의 경쟁력 향상    | 4) 사회의 통합성 제고        |
| 5) 고속련균형 생산체제      | 6) 국가경쟁력 향상          |
| 7) 산업인력 양성·공급      | 8) 직업능력개발 기회의 형평성    |
| 9) 훈련내용의 현장성       | 10) 훈련과정의 수요자 지향성    |
| 11) 훈련정책 및 제도의 효율성 | 12) 직업능력개발의 공공성      |
| 13) 이해관계자의 참여와 협력  | 14) 직업능력개발시장의 개방과 경쟁 |
| 15) 훈련품질의 고급화      | 16) 기타( )            |



문25. 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 제고하기 위해 중요하다고 생각되는 것은 무엇입니까? 우선순위를 정하여 3개만 답하여 주시기 바랍니다.

- 1) 직업훈련의 정부 주도형에서 민간 주도형으로의 전환
- 2) 민간직업훈련기관의 영리법인화를 통해 프랜차이즈화 추진
- 3) 직업훈련, 직업알선(인재파견), 직업정보 제공 등의 포털서비스 실시
- 4) 민간부문 간 그리고 민간부문과 공공부문의 연계 강화
- 5) 직업능력개발 계좌제의 확대 시행 등 활성화
- 6) 연구개발을 위한 전문가(훈련실무자 및 교사) 육성
- 7) 공공 및 민간 훈련기관 간의 연계 및 정보 공유를 위한 네트워크 구축
- 8) 체계적인 산업별 훈련수요 조사에 입각한 훈련계획 수립
- 9) 환경변화에 따른 인·지정 범위의 확대 및 규정의 완화
- 10) 우수기관에 대한 차별성(자율성, 인센티브) 강화
- 11) 훈련유형별, 훈련기관별 특성을 감안한 훈련기관 평가 실시
- 12) 공공부문과 민간부문의 기능 및 역할 구분
- 13) 민간훈련기관의 자율성과 책무성의 강화
- 14) 민간부문의 훈련 활성화를 위한 유인책 강화
- 15) 훈련대상별 특화되고 전문화된 프로그램 개발
- 16) 표준훈련비 등 환급 지원비의 현실화
- 17) 기타( )

- 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다 -



## &lt;부록 4&gt; 관련 전문가용 설문조사지

## 민간직업능력개발시장 운영 및 규제 실태 조사 (전문가용)

안녕하십니까?

한국직업능력개발원은 국가인적자원개발과 직업교육훈련 전반에 걸친 정책과 교육 과정 및 프로그램 개발, 교육훈련기관 평가 및 자격제도에 관한 연구 및 관련 사업을 수행하는 국무총리실 산하 정부 출연연구기관입니다.

본 조사는 민간직업능력개발시장의 내부 구조, 법적·제도적 규제 실태 등에 대한 정확한 실태조사를 통해 합리적인 규제 해소방안을 마련하고 수요자 중심의 직업능력 개발체계를 구축하고자 수행하는 조사입니다.

본 조사표에 응답하신 모든 내용은 통계적으로만 이용될 뿐이며, 통계법 제13조와 제14조에 따라 통계처리에만 사용되며 연구 목적 이외에는 사용하지 않음을 약속드립니다.

바쁘시더라도 민간직업능력개발시장의 경쟁력 제고를 위해 잠시만 시간을 내시어 협조해 주시면 고맙겠습니다.

2009년 8월

한국직업능력개발원장

※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락 주시기 바랍니다.

▶ 조사 대행 : (주) 새롬정보통계

▶ 담당 : 송진영 실장 ☎02-927-6025 (fax)02-927-6027  
(이메일) serom6025@hanmail.net

## □ 응답자의 일반적인 사항

소속	1) 정부 부처 2) 사업주 단체 3) 근로자 단체 4) 대학교 5) 연구기관 6) 기타( )
성별	1) 남 2) 여
나이	1) 10대 이하 2) 20대 3) 30대 4) 40대 5) 50대 이상
학력	1) 고졸 이하 2) 전문대졸 3) 일반대졸 4) 대학원 이상
직장경력	1) 5년 이하 2) 6-10년 3) 11-15년 4) 16-20년 5) 21년 이상

□ 민간직업능력개발시장의 구조

문1. 일반적으로 민간직업훈련기관의 시설 및 장비의 산업현장과의 연관 정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

- 1) 연관이 전혀 없다      2) 연관이 별로 없다      3) 보통
- 4) 높은 편이다      5) 매우 높은 편이다

문2. 일반적으로 민간직업훈련기관의 시설 및 장비의 교과내용과의 연관 정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

- 1) 연관이 전혀 없다      2) 연관이 별로 없다      3) 보통
- 4) 높은 편이다      5) 매우 높은 편이다

문3. 우리나라 민간직업능력개발시장에서 훈련기관 간의 경쟁 정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

- 1) 경쟁이 전혀 없다      2) 경쟁이 별로 없다      3) 보통
- 4) 치열한 편이다      5) 매우 치열하다

문4. 우리나라 민간직업능력개발시장에서 훈련기관 간의 경쟁이 어느 정도 공정하다고 생각하십니까?

- 1) 매우 불공정하다 (☞ 문4-1번으로)
- 2) 대체로 불공정하다 (☞ 문4-1번으로)
- 3) 보통      4) 비교적 공정하다      5) 매우 공정하다

문4-1. 훈련기관 간의 경쟁이 공정하지 않다면 어느 부분에서 불공정하다고 생각하십니까?

- 1) 훈련시설 지정      2) 훈련과정 인정      3) 훈련기관 및 과정 평가
- 4) 정부재정 지원      5) 훈련생 모집      7) 수료생 취업
- 7) 기타(                      )

문5. 우리나라 민간직업능력개발시장은 대외적으로 개방했을 경우 어느 정도 경쟁력이 있다고 생각하십니까?

- 1) 매우 낮다 (☞ 문5-1번으로)    2) 대체로 낮다 (☞ 문5-1번으로)
- 3) 보통                    4) 비교적 높다 (☞ 문5-2번으로)
- 5) 매우 높다 (☞ 문5-2번으로)

문5-1. 우리나라 민간직업능력개발시장의 경쟁력이 낮다고 생각한다면 그 부문은 무엇입니까? 우선순위를 정하여 2개만 답하여 주시기 바랍니다.

- 1) 시설·장비                    2) 교·강사                    3) 훈련프로그램
- 4) 훈련생 모집                5) 수료생 취업                6) 지리적 접근성
- 7) 기관 인지도                8) 자격증 취득                9) 기타(                    )

문5-2. 우리나라 민간직업능력개발시장의 경쟁력이 높다고 생각한다면 그 부문은 무엇입니까? 우선순위를 정하여 2개만 답하여 주시기 바랍니다.

- 1) 시설·장비                    2) 교·강사                    3) 훈련프로그램
- 4) 훈련생 모집                5) 수료생 취업                6) 지리적 접근성
- 7) 기관 인지도                8) 자격증 취득                9) 기타(                    )

문6. 우리나라 민간직업능력개발시장의 계열화(분원이나 하위기구 설치) 현상은 어느 정도라고 판단하십니까? 또한, 계열화 현상에 대한 귀하의 견해는 어떠합니까?

문6-1. 계열화 정도	1) 전혀 없다    2) 별로 없다    3) 보통 4) 비교적 많은 편이다    5) 매우 많은 편이다
문6-2. 계열화에 대한 견해	1) 전혀 바람직하다    2) 바람직하지 않다 3) 그저 그렇다    4) 대체로 바람직하다 5) 매우 바람직하다

문7. 우리나라 민간직업능력개발시장의 다각화(다양한 과정 운영) 현상은 어느 정도라고 판단하십니까? 또한, 다각화 현상에 대한 귀하의 견해는 어떠합니까?

문7-1. 다각화 정도	1) 전혀 없다    2) 별로 없다    3) 보통 4) 비교적 많은 편이다    5) 매우 많은 편이다
문7-2. 다각화에 대한 견해	1) 전혀 바람직하다    2) 바람직하지 않다 3) 그저 그렇다    4) 대체로 바람직하다 5) 매우 바람직하다

문8. 우리나라 민간직업능력개발시장에서 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상은 어느 정도라고 판단하십니까?

- 1) 전혀 없다            2) 별로 없다            3) 보통
- 4) 비교적 많은 편이다 (☞문 8-1번으로)
- 5) 매우 많은 편이다 (☞문 8-1번으로)

문8-1. 부실 훈련기관의 위축 및 퇴출 현상이 빈번한 훈련분야는 어느 것이라고 생각하십니까? 우선순위를 정하여 2개만 답하여 주시기 바랍니다.

- 1) 농림·어업·광업    2) 섬유    3) 화학제품 및 요업
- 4) 금속    5) 기계    6) 건설    7) 전기    8) 전자    9) 정보·통신
- 10) 운송장비 제조    11) 산업응용    12) 공예    13) 서비스
- 14) 사무관리    15) 금융보험    16) 의료    17) 환경
- 18) 계층별 훈련    19) 기타(    )

□ 민간직업능력개발시장의 기능 촉진 및 저해요인

문9. 민간직업능력개발시장의 기능 촉진요인은 무엇이라고 생각하십니까? 각 차원별로 우선순위를 정하여 2개만 답하여 주시기 바랍니다.

**문9-1. 법적·제도적 차원:**

- 1) 다양한 훈련과정 및 훈련 형태
- 2) 평가를 통한 훈련기관 간 경쟁 유도
- 3) 정부 주도의 체계적인 훈련시스템 확립
- 4) 취약계층 훈련 등 사회안전망으로서의 기능 강화
- 5) 행정, 재정적 지원 확대
- 6) 학점은행제도, 자격기본법 등을 통한 제도적 연계체제 구축
- 7) 기타( )

**문9-2. 공급자(훈련기관) 차원:**

- 1) 체계적인 조직과 운영
- 2) 양호한 훈련프로그램
- 3) 양호한 시설 및 장비
- 4) 민간부문의 정체성 확립 및 역할 강화
- 5) 고급 수준의 훈련과정 개발 및 확대
- 6) 훈련과정의 높은 현장적합성
- 7) 유연하고 다양한 훈련과정 운영
- 8) 특화된 훈련과정 운영
- 9) 기타( )

**문10. 민간직업능력개발시장의 기능 저해요인은 무엇이라고 생각하십니까? 각 차원별로 우선순위를 정하여 2개만 답하여 주시기 바랍니다.**

**문10-1. 법적·제도적 차원:**

- 1) 정부 주도의 직업훈련 실시
- 2) 과잉규제 및 정책일관성 부재
- 3) 훈련비 산정 및 지원의 경직성

- 4) 공공-민간 지원의 불공정성
- 5) 형식적인 훈련 수요조사로 인한 수요 예측 기능 미흡
- 6) 훈련과정 인정 및 훈련시간 관련 규제
- 7) 기타( )

**문10-2. 공급자(훈련기관) 차원:**

- 1) 수요자 중심 훈련프로그램의 미비
- 2) 재정적 기반의 불안정
- 3) 훈련교사(튜터 포함)의 전문성 부족
- 4) 훈련시설 및 장비의 미비
- 5) 훈련교재 및 매체 개발의 미흡
- 6) 훈련기관 간 불공정한 경쟁구조
- 7) 산업현장 수요에 맞지 않는 훈련방식
- 8) 서비스업 관련 직종 등 훈련직종 편중 심화
- 9) 이해당사자 간 파트너십 미흡
- 10) 정부 지원 훈련비에 대한 의존 심화
- 11) 인적자원개발 원스톱 지원체제의 미비
- 12) 기타( )

**문11. 일반적으로 민간직업훈련기관에서 직업능력개발사업 투자를 꺼리는 가장 큰 요인은 무엇이라고 생각하십니까?**

- 1) 기관 자체가 직업훈련에 투자할 여력이 없다
- 2) 훈련시장에 대한 장래가 불투명하다
- 3) 훈련비용이 너무 저렴하여 수익을 기대하기가 어렵다
- 4) 훈련운영과 관련한 규제가 지나치게 심하다
- 5) 훈련기관 간의 과도한 경쟁으로 인해 사업 운영이 어렵다
- 6) 기타 ( )



## □ 민간직업능력개발시장의 규제 실태 및 합리화 방안

문12. 직업능력개발시장에서 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제는 어느 정도라고 생각합니까?

- 1) 전혀 규제가 없다
- 2) 규제가 없는 편이다
- 3) 규제는 있으나 심하지 않다
- 4) 대체로 규제가 심한 편이다 (☞ 문13-1번으로)
- 5) 매우 규제가 심한 편이다 (☞ 문13-1번으로)

문12-1. 민간부문의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제가 있다면 어느 부분에서 심하다고 생각하십니까? 괄호 속에 구체적인 예도 간단히 기재하여 주시기 바랍니다.

- 1) 훈련시설 신설(구체적 예: )
- 2) 훈련과정 인정(구체적 예: )
- 3) 훈련비 지원(구체적 예: )
- 4) 훈련생 모집(구체적 예: )
- 5) 훈련 전달 및 추진(구체적 예: )
- 6) 지도점검 및 평가(구체적 예: )
- 7) 수강료 편성(구체적 예: )
- 8) 훈련시설 폐지(구체적 예: )
- 9) 기타( ) (구체적 예: )

문12-2. 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 저해하는 법적·제도적 규제는 구체적으로 무엇이라고 생각합니까? 우선순위를 정하여 3개만 답하여 주시기 바랍니다.

- 1) 훈련과정 승인 조건 및 절차의 까다로움
- 2) 훈련시설 지정 시 특정훈련기관 우대

- 3) 훈련기관 유형에 따라 훈련비 지원의 상이
- 4) 훈련비 산정 및 지원의 경직성
- 5) 훈련프로그램 변경의 까다로움
- 6) 시설 및 장비 교체의 까다로움
- 7) 공공부문-민간부문 지원의 불공정성
- 8) 훈련계획서 내용상의 경직성
- 9) 훈련내용 및 훈련시간의 준수
- 10) 훈련결과 보고 내용 및 시기의 준수
- 11) 훈련생 관리 및 취업 지침의 엄격함
- 12) 수요자 중심의 훈련과정 개발의 어려움
- 13) 교직원 인원수 및 자격의 경직성
- 14) 신규 훈련과정 개설의 어려움
- 15) 훈련 지도점검 및 평가의 빈번함
- 16) 기타( )

문13. 민간직업훈련기관에서 현행 법적·제도적 규제내용을 위반한 경우 제재 수단은 현재보다 어떻게 되는 것이 바람직하다고 판단하십니까?

- 1) 완전히 없애야 한다
- 2) 자율규제로 전환되어야 한다 (☞ 문14-1번으로)
- 3) 부분적으로 완화하여야 한다 (☞ 문14-2번으로)
- 4) 현재와 같아야 한다
- 5) 강화되어야 한다 (☞ 문14-3번으로)
- 6) 매우 강화되어야 한다 (☞ 문14-3번으로)

문13-1. 현행 법적·제도적 규제를 자율규제로 전환되어야 한다고 생각하신다면 어떤 방식으로 전환하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

- 1) 당해 규제임무를 위한 별도의 자율규제기관을 설립한다
- 2) 정부 산하기관 중 당해 규제임무를 독립적으로 수행할 공적주체를 선정한다
- 3) 정부 산하기관 중 당해 규제임무를 보조적으로 수행할 공적주체를 선정한다
- 4) 민간단체인 사업자단체(협회 등)에 행정의 고유권한인 행정규제를 수행하게 한다
- 5) 기타( )

**문13-2. 제재수단이 부분적으로 완화되어야 한다고 생각하신다면 완화가 필요한 부문은 어느 것입니까? 괄호 속에 완화가 필요한 부문의 구체적인 내용도 간단히 기재하여 주시기 바랍니다.**

- 1) 훈련과정 인정 취소(구체적 내용: )
- 2) 훈련과정 인정 제한(구체적 내용: )
- 3) 위탁훈련 배제(구체적 내용: )
- 4) 사업비 환수(구체적 내용: )
- 5) 기타( )(구체적 내용: )

**문13-3. 제재수단이 부분적으로 강화되어야 한다고 생각하신다면 강화가 필요한 부문은 어느 것입니까? 괄호 속에 강화가 필요한 부문의 구체적인 내용도 간단히 기재하여 주시기 바랍니다.**

- 1) 훈련과정 인정 취소(구체적 내용: )
- 2) 훈련과정 인정 제한(구체적 내용: )
- 3) 위탁훈련 배제(구체적 내용: )
- 4) 사업비 환수(구체적 내용: )
- 5) 기타( )(구체적 내용: )

□ 민간직업능력개발시장의 개선방안 및 향후 전망

문14. 향후 5년간 직업능력개발시장에서 민간부문의 직업훈련사업은 어떻게 될 것으로 생각하십니까 ?

- 1) 매우 위축될 것이다 (☞ 문15-1번으로)
- 2) 대체로 위축될 것이다 (☞ 문15-1번으로)
- 3) 현재와 비슷할 것이다
- 4) 비교적 확대될 것이다
- 5) 매우 확대될 것이다

문14-1. 민간부문의 직업훈련사업이 위축된다고 생각하신다면 가장 큰 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 훈련생 모집의 어려움
- 2) 불공정한 경쟁구조
- 3) 정부의 과도한 규제
- 4) 낮은 훈련비 지원수준
- 5) 전반적인 훈련수요의 감소
- 6) 공급자 중심의 훈련과정 개편
- 7) 기타( )

문15. 민간직업능력개발시장의 미래 직업훈련체제의 목표 및 지향 가치로서 설정돼야 할 부분은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위를 정하여 3개만 답하여 주시기 바랍니다.

- 1) 국민의 생애에 걸친 능력개발
- 2) 근로자의 '일과 삶의 질' 향상
- 3) 산업현장의 경쟁력 향상
- 4) 사회의 통합성 제고
- 5) 고속련균형 생산체제
- 6) 국가경쟁력 향상
- 7) 산업인력 양성·공급
- 8) 직업능력개발 기회의 형평성
- 9) 훈련내용의 현장성
- 10) 훈련과정의 수요자 지향성
- 11) 훈련정책 및 제도의 효율성
- 12) 직업능력개발의 공공성
- 13) 이해관계자의 참여와 협력
- 14) 직업능력개발시장의 개방과 경쟁

- 15) 훈련품질의 고급화                      16) 기타(                      )

**문16. 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 제고하기 위해 중요하다고 생각되는 것은 무엇입니까? 우선순위를 정하여 3개만 답하여 주시기 바랍니다.**

- 1) 직업훈련의 정부 주도형에서 민간 주도형으로의 전환
- 2) 민간직업훈련기관의 영리법인화를 통해 프랜차이즈화 추진
- 3) 직업훈련, 직업알선(인재파견), 직업정보 제공 등의 포탈서비스 실시
- 4) 민간부문 간 그리고 민간부문과 공공부문의 연계 강화
- 5) 직업능력개발 계좌제의 확대 시행 등 활성화
- 6) 연구개발을 위한 전문가(훈련실무자 및 교사) 육성
- 7) 공공 및 민간 훈련기관 간의 연계 및 정보 공유를 위한 네트워크 구축
- 8) 체계적인 산업별 훈련수요 조사에 입각한 훈련계획 수립
- 9) 환경변화에 따른 인·지정 범위의 확대 및 규정의 완화
- 10) 우수기관에 대한 차별성(자율성, 인센티브) 강화
- 11) 훈련유형별, 훈련기관별 특성을 감안한 훈련기관 평가 실시
- 12) 공공부문과 민간부문의 기능 및 역할 구분
- 13) 민간훈련기관의 자율성과 책무성의 강화
- 14) 민간부문의 훈련 활성화를 위한 유인책 강화
- 15) 훈련대상별 특화되고 전문화된 프로그램 개발
- 16) 표준훈련비 등 환급 지원비의 현실화
- 17) 기타(                      )

- 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다 -



## 참고문헌

- 고혜원 외(2006). 『2006년도 지역별 인력 및 훈련수요 조사』, 한국직업능력개발원.
- 교육인적자원부·한국교육개발원(2007). 『2007 평생교육 백서』.
- 교육과학기술부(2008). 「2008년 평생학습 실태조사 결과 발표」, 보도자료 (2008. 11. 26).
- 교육과학기술부(2008). 「2008년 평생교육통계조사 결과 발표」.
- 국립국어원(1999). 표준국어대사전.
- 규제개혁위원회(2008). 『2007년도 규제개혁백서』.
- 근로자직업능력개발법·시행령·시행규칙.
- 김수원·박윤희·이종태(2003). 『직업능력개발 훈련시설 지정 및 사후관리 방안』, 한국직업능력개발원.
- 나영선 외(2006). 『직업능력개발 훈련수요 조사: 전국』, 한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_ 외(2007). 『평생직업능력개발 시스템 혁신방안』, 한국직업능력개발원.
- 나현미 외(2008). 『2008년도 직업능력개발훈련기관 평가 - 우편원격훈련 부문』.
- 남궁근(2008). 『정책학』, 법문사.
- 노동부(2006). 『노동행정사』 (제2편 노동시장 정책).
- \_\_\_\_\_ (2007). 『고용보험사업 심층평가』.
- \_\_\_\_\_ (2008a). 『직업능력개발사업 현황』.
- \_\_\_\_\_ (2008b). 『직업능력개발사업 지원금 지급 규정』.
- \_\_\_\_\_ (2009). 『직업능력개발사업 안내』.
- \_\_\_\_\_ 외(2009). 「시장친화적 직업능력개발체제 구축방안」. (경쟁력 강화 위원회).
- 박천수·김미숙(2002). 『고용보험 능력개발사업의 유용성과 부과방식 개선 방안 연구』, 한국직업능력개발원.

- 산업자원부(2005). 『한국산업의 발전비전 2020』 .
- \_\_\_\_\_ (2006). 『2015 산업발전 비전과 전략』 .
- 서상선(2002). 『한국직업훈련제도의 발자취 : 제도화 과정에 얽힌 뒷이야기 들을 중심으로』, 대한상공회의소.
- 서준호 외(1997). 『직업교육훈련기관의 경쟁기능 활성화 방안 연구』.
- 양준석·김홍렬(2001). 『OECD규제개혁연구: 규제순응과 효율성』, 대외경제정책연구원.
- 오영훈·김수원(2005). 『직업훈련시장의 구조와 특성(Ⅱ): 직업훈련기관 및 과정 구조 분석』, 한국직업능력개발원.
- 이민창(2003). 『자율규제의 성공요인과 한계: 신문판매공정규약사례를 중심으로』, 한국사회와 행정연구.
- 이병희·김동배(2004). 『기업훈련지원제도의 특성과 효과에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 이원우(2008). 『규제개혁과 규제완화: 올바른 규제정책 실현을 위한 법정책 의 모색』, 저스티스.
- 장창원 외(2006). 『인력수급 전망[2006-15]과 국가인적자원정책』, 한국직업능력개발원.
- 장혜정 외(2008). 『2008년도 직업능력개발훈련기관 평가 - 인터넷원격훈련 부문』.
- 장홍근·윤여인(2005). 『직업훈련시장의 구조와 특성(Ⅱ): 직업훈련의 전달 과 소비』, 한국직업능력개발원.
- 장홍근 외(2003a). 『전환기의 직업훈련체제 재정립』, 한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_ 외(2003b). 『직업훈련서비스 시장 개방에 대비한 대응방안 모색 -WTO 서비스 협상과 관련하여-』, 한국직업능력개발원.
- 정진화·최영섭(2002). 『산업경쟁력 제고를 위한 인적자원개발 방안 - 산업 수요 중심의 인력양성시스템 구축』, 산업연구원.
- 정창화(2004). 『단계별 규제영향분석의 제도화 방안 : 독일의 단계별 규제



- 영향분석모듈의 분석을 중심으로』, 한국행정연구원.
- 정택수(2008). 『직업능력개발제도의 변천과 과제』, 한국직업능력개발원.
- 최병선(1992). 『정부규제론: 규제와 규제완화의 정치경제』, 법문사.
- 최상락·이혜영·서재호(2007). 『한국의 자율규제의 특성에 관한 연구: 자율규제 유형화를 중심으로』, 한국행정학회.
- 최지희 외(2007). 『재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행촉진을 위한 기업-고등교육기관의 실태분석 및 개선방안(II)』, 한국직업능력개발원.
- 한상우(2008). 『규제개혁을 위한 법제개선 추진방향』, 법제연구원.
- 홍완식(2008). 『규제개혁과 입법정책』, 공법연구.
- 한국고용정보원(2007). 『한국고용직업분류』.
- \_\_\_\_\_ (2008). 『2008년 지역별 인력및 훈련수요조사-전국보고서』.
- 한국직업능력개발원(1998). 『직업교육훈련 100년사』.
- \_\_\_\_\_ (2006). 『한국 직업훈련시장의 실태와 과제』.
- 労働政策研究・研修機構(2007). 日本の職業能力開發と教育訓練基盤の整備.
- 原田大樹(2007). “自主規制の公法學的研究”, 有斐閣.
- Ayers, I. & Braithwaite, J.(1992). *Responsive Regulation*, New York: OUP.
- Black, Julia(1996), “Constitutionalising Self-Regulation”, *The Modern Law Review*, Vol. 59, No. 1 (Jan., 1996).
- Booth and Snower(1996). “Introduction: Does the Free Market Produce Enough Skills?” in Booth, A. L. and D. J. Snower(eds), *Acquiring Skills: Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Efraim Turban 외 저, 임규건 외 역(2007). 『경영을 위한 정보기술』, 교보

문고.

- Finegold, David(1996). "Market Failure and Government Failure in Skills Investment." in Booth, A. L. and D. J. Snower(eds), *Acquiring Skills: Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Lynch, L. M. and S. E. Black(1998), "Beyond the Incidence of Employer-Provided Training", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 52, No. 1.
- McNabb, R. and K. Whitfield eds.(1994). *The Market of Training: International Perspective on Theory, Methodology and Policy*, Avebury.
- Michael E. Porter 저, 조동성·정몽준 역(1985). 『경쟁전략』, 경문출판사.
- Murphy, Kevin M.(1986). "Equilibrium Specialization." unpublished Ph.D. dissertation. University of Chicago.
- OECD(2002). *Education at a Glance*.
- Stevens, M.(1996). "Transferable Training and Poaching Externalities." in Booth, A. and D. Snower(Eds). *Acquiring Skills: Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Streeck, W.(1989). "Skills and Limits of Neo-Liberalism: The Enterprise of the Future as a Place of Learning", *Work, Employment and Society*, Vol. 3, No. 1.

<http://www.rrc.go.kr>

<http://www.smba.go.kr>

<http://www.mke.go.kr>

<http://blog.naver.com/justice85?Redirect=Log&logNo=120043025795>

[http://www.dt.co.kr/contents.html?article\\_no=2009021302011557713004](http://www.dt.co.kr/contents.html?article_no=2009021302011557713004)

<http://www.kofia.or.kr/kofia/introduction/KOFIAAtcPrpWrk01.jsp>

<http://oneclick.moleg.go.kr/CSP/common/Main.laf>

[http://civilnet.net/board/bbs/board.php?bo\\_table=law\\_contents&wr\\_id=23](http://civilnet.net/board/bbs/board.php?bo_table=law_contents&wr_id=23)



■ 저자 약력

- 김수원
  - 한국직업능력개발원 부연구위원
- 박천수
  - 한국직업능력개발원 연구위원
- 이의규
  - 한국직업능력개발원 연구위원
- 장혜정
  - 한국직업능력개발원 전문연구원
- 최철호
  - 청주대학교 전임강사

민간직업능력개발시장 실태 분석 및 경쟁력 제고 방안  
- 수요자 중심 직업능력개발체제 구축을 중심으로 -  
(총괄보고서)

- |           |   |
|-----------|---|
| · 발행연월일   | 2009년 12월 28일 인쇄<br>2009년 12월 30일 발행  |
| · 발 행 인   | 권 대 봉   |
| · 발 행 처   | 한국직업능력개발원<br>135-949, 서울특별시 강남구 청담동 15-1<br>홈페이지: <a href="http://www.krivet.re.kr">http://www.krivet.re.kr</a><br>전 화: (02)3485-5000, 5100<br>팩 스: (02)3485-5200 |
| · 인 쇄 처   | 에덴복지재단 (02)2271-3130  |
| · 등 록 일 자 | 1998년 6월 11일  |
| · 등 록 번 호 | 제16-1681호   |
| · I S B N | 978-89-6355-056-5 94370<br>978-89-6355-055-8(전2권)   |

©한국직업능력개발원

<값 10,000원>