

# 직업능력개발계좌제 개선방안: 품질관리를 중심으로

고혜원 박천수 정재호



기본연구	2010-7
보안등급	일반과제

# 직업능력개발계좌제 개선방안: 품질관리를 중심으로

고혜원 박천수 정재호

## 머 리 말

직업능력개발계좌제는 2008년 9월부터 대구, 광주 지역에서 시험운영 차원으로 실시되었으며, 2009년 3월부터 전국 차원의 시범사업이 실시되었다. 2010년에는 실업자훈련 총 예산의 71% 내외가 직업능력개발계좌제로 운영되고 있으며, 2011년도에는 모든 실업자 훈련과 근로자자율적능력개발 지원제도(근로자수강지원금 및 근로자능력개발카드)가 직업능력개발계좌제 방식으로 통합될 전망이다. 지금까지 이루어지고 있는 직업능력개발계좌제 사업을 보면, 훈련참여자의 선택권 확대에 따른 훈련참여자의 만족도 증가, 신규 훈련 기관 및 훈련과정의 확대, 훈련과정의 세분화와 훈련기간 단축 등의 긍정적 성과도 보인다. 그러나 아직까지 제도 도입의 초기이기는 하나 개선되어야 할 점들이 다각적으로 제기되고 있다.

향후 직업능력개발계좌제의 당초 정책목표를 달성하면서 제도를 안착시키기 위해서는 직업능력개발계좌제를 둘러싼 각종 문제점들에 대한 개선이 지속적으로 이루어져야 할 필요가 있다. 이 연구에서는 지금까지의 추진과정에서 나타나고 있는 현황들을 살펴보면서, 향후 전반적인 개선방향들을 제시하였다. 직업능력개발계좌제와 관련된 이슈들은 매우 다양한데, 이 연구에서는 그간 다른 연구들에서 부각되지 않았던 정부의 훈련품질 제고 관련 주요 정책수단인 적합훈련과정의 심사 및 개설 현황에 대한 분석, 기존의 훈련기관 평가현황 분석, 외국의 훈련품질 제고 관련 사례 분석을 중심으로 직업능력개발계좌제의 성공을 좌우하게 되는 직업훈련의 품질개선을 위한 정책방안을 중점적으로 제시하였다.

이 연구는 한국직업능력개발원 고혜원 박사가 연구책임자로서 박천수 박사, 정재호 전문연구원과 공동으로 수행하였다. 또한 전희선 위촉연구원이 각종 자료 정리 및 설문조사를 지원하였다. 끝으로 이 연구보고서에 수

록된 내용은 연구진의 의견이며 본원의 공식견해는 아님을 밝힌다.

2010년 11월

한국직업능력개발원  
원장 권 대 봉

# 목 차

## 요 약

### 제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1

제2절 연구내용 및 연구방법 · 3

제3절 연구범위 · 4

### 제2장 직업능력개발계좌제 추진현황

제1절 추진실적현황 · 7

1. 예산집행 · 8
2. 계좌발급 및 훈련실적 · 9

제2절 자부담비율 조정 관련 사례 및 의견조사결과 · 16

1. 근로자자율적능력개발제도 사례(2005~2008년) 검토 · 16
2. 자부담비율 조정 관련 훈련생 의견조사결과 · 35

제3절 소결 · 42

### 제3장 직업능력개발계좌제 훈련 참여와 취업실태

제1절 분석 개요 · 45

제2절 계좌발급과 훈련참여 · 49

1. 계좌발급자 추이('08.9~'10.5) · 49

ii 목차

2. 3개월 훈련참여율과 첫 훈련까지의 기간('08.9~'10.2) · 54

제3절 훈련 이수율과 취업 · 59

1. 훈련참여율과 순훈련수료율 · 59
2. 계좌발급 후 첫 훈련참여까지의 기간 · 64
3. 훈련횟수 · 67
4. 취업률 · 70

제4절 소결 · 74

## 제4장 직업능력개발계좌제 품질관리제도 현황

제1절 적합훈련과정 심사제도 · 77

1. 심사절차와 심사기준 · 77
2. 심사결과 개요 · 92
3. 심사의 문제와 개선방안 · 94

제2절 훈련기관 평가제도 · 97

1. 계좌제 훈련기관과 훈련기관 평가 · 97
2. 계좌제 훈련기관 평가 · 101

제3절 소결 · 107

1. 요약 · 107
2. 시사점과 개선방안 · 109

## 제5장 외국 바우처제도의 품질관리제도 사례

제1절 외국의 훈련품질관리 개관 · 113

제2절 독일의 품질관리 사례 · 116

1. 직업교육훈련품질 논의의 역사와 계좌제 훈련 품질관리체제의 특성 · 116
2. 공급측 품질관리 · 124
4. 수요측 품질관리 · 138
5. 요약 · 144

제3절 미국의 품질관리 사례 · 147

1. 훈련생 선발: 훈련적격자 판단 · 147
2. 훈련기관 관리 및 훈련비 · 150
3. 지역별 적합직업훈련과정 선정 · 153
4. 적합훈련과정 선정 시 노동시장성과 관련기준 · 159

제4절 소결 · 161

제6장 논의 및 개선방안

제1절 훈련생 관련 · 166

제2절 훈련기관 및 훈련과정 관련 · 168

제3절 정부 관련 · 170

SUMMARY · 173

<부록 1> 직업능력개발계좌제 직업훈련참여자 설문조사지 · 179

<부록 2> 제3장의 상세표 · 183

참고문헌 · 189

## 〈표목차〉

- <표 2-1> 2008년 계좌제 집행실적(2008년 연말 기준) · 8
- <표 2-2> 2009년 계좌제 집행실적(2009년 연말 기준) · 8
- <표 2-3> 2010년 계좌제 집행실적(2010년 8월 말 기준) · 9
- <표 2-4> 계좌발급 및 훈련참여 현황(2010년 8월말 기준) · 10
- <표 2-5> 계좌제 적합훈련과정 훈련기관현황(2010년 8월 말 기준) · 10
- <표 2-6> 계좌제와 실업자 훈련의 훈련기간 비교 · 11
- <표 2-7> 계좌제의 성별 · 연령별 훈련참여현황(2010년 8월 말 기준) · 11
- <표 2-8> 계좌제 복수수강현황(2010년 8월 말 기준) · 12
- <표 2-9> 계좌제 직종별 계좌발급인원 현황 · 13
- <표 2-10> 2009년 하반기 인정 적합훈련과정 분포 · 14
- <표 2-11> 실업자 훈련과 계좌제 단가 비교 및 계좌제 평균훈련인원 · 15
- <표 2-12> 근로자자율적능력개발지원제도와 계좌제의 비교 · 17
- <표 2-13> 근로자수강지원금제도의 자기부담률 변화추이 · 18
- <표 2-14> 근로자능력개발카드제도의 자기부담률 변화추이 · 19
- <표 2-15> 근로자수강지원금 추진실적 · 19
- <표 2-16> 근로자능력개발카드제 추진실적 · 19
- <표 2-17> 근로자자율적능력개발지원 사업의 훈련생 규모 · 20
- <표 2-18> 근로자자율적능력개발지원 사업의 훈련생 추이 · 21
- <표 2-19> 정규직 여부별 근로자자율적능력개발지원 사업의 훈련생 추이 · 22
- <표 2-20> 훈련종류별 근로자능력개발지원금 훈련생 추이 · 22
- <표 2-21> 훈련직종(대분류)별 근로자능력개발지원금 훈련생 규모 · 24
- <표 2-22> 음식서비스분야와 기타서비스분야의 근로자자율적능력개발지원 훈련생 추이 · 25



- <표 2-23> 음식서비스분야와 기타서비스분야의 성별 근로자자율적능력개발 지원 훈련생 추이 · 27
- <표 2-24> 음식서비스분야와 기타서비스분야의 연령별 근로자자율적능력 개발지원 훈련생 추이 · 28
- <표 2-25> 음식서비스분야와 기타서비스분야의 학력별 근로자자율적능력 개발지원 훈련생 추이 · 29
- <표 2-26> 음식서비스분야와 기타서비스분야의 정규직 여부별 근로자자 율적능력개발지원 훈련생 추이 · 30
- <표 2-27> 기타서비스분야의 정규직 여부별 근로자자율적능력개발지원 일반과정 훈련생 추이 · 31
- <표 2-28> 음식서비스분야와 기타서비스분야의 훈련직종(소분류)별 근로자 자율적능력개발지원 훈련생 규모 · 32
- <표 2-29> 음식서비스분야와 기타서비스분야의 훈련직종(소분류)별 근로자 자율적능력개발지원 훈련생 비중 · 33
- <표 2-30> 조사대상 개요 · 36
- <표 2-31> 일자리를 알아보지 않았던 주된 이유 · 37
- <표 2-32> 계좌제 훈련에 참여하게 된 주된 이유 · 38
- <표 2-33> 계좌제에 대한 만족도 · 39
- <표 2-34> 30%로 인상되는 경우의 훈련참여의사(그룹 A) · 40
- <표 2-35> 40%로 인상되는 경우의 훈련참여의사(그룹 B) · 41
- <표 2-36> 50%로 인상되는 경우의 훈련참여 의사(그룹 C) · 42
  
- <표 3-1> 월별 계좌발급자수 추이 · 50
- <표 3-2> 계좌발급시기별 3개월 훈련참여율과 훈련참여까지의 기간 · 55
- <표 3-3> 계좌발급시기별 훈련참여까지의 기간 분포 · 58
- <표 3-4> [기간1](’08.9.22~’09.3.15)의 훈련참여와 훈련수료 현황 · 61
- <표 3-5> [기간2](’09.3.16~’09.5.31)의 훈련참여와 훈련수료 현황 · 62

- <표 3-6> [기간1, 2]의 훈련참여율 · 63
- <표 3-7> 계좌발급 후 첫 훈련참여까지의 기간 분포 · 65
- <표 3-8> 계좌발급 후 첫 훈련참여까지의 평균기간 · 66
- <표 3-9> 계좌발급자의 훈련횟수 분포 · 67
- <표 3-10> 1인당 평균 훈련횟수 · 68
- <표 3-11> 훈련분야별 1인당 평균 훈련횟수 · 69
- <표 3-12> 훈련수료자의 실업유형별 취업률 · 70
- <표 3-13> 훈련수료자의 인적 속성별 취업률 · 72
- <표 3-14> 훈련수료자의 훈련직종별 취업률 · 73
  
- <표 4-1> 물적 요건 체크리스트 · 85
- <표 4-2> 인적 요건 체크리스트 · 86
- <표 4-3> 훈련내용 체크리스트 · 87
- <표 4-4> 훈련방법 체크리스트 · 88
- <표 4-5> 훈련비용 체크리스트 · 88
- <표 4-6> 종합판정 체크리스트 · 89
- <표 4-7> 현장실사 확인표 · 90
- <표 4-8> 2008년 최종 심사결과 · 92
- <표 4-9> 2009년 상반기 최종 심사결과 · 93
- <표 4-10> 2009년 하반기 심사결과 · 94
- <표 4-11> 근거법률별 직업능력개발기관 분류 · 98
- <표 4-12> 훈련과정 심사와 훈련기관 평가의 비교 · 100
- <표 4-13> 계좌제 훈련기관 평가체계 · 102
- <표 4-14> 계좌제 평가기준 · 103
- <표 4-15> 계좌제 훈련과정의 단계별 심사결과 · 108
- <표 4-16> 기관평가에 따른 자기부담분 적용비율(안) · 111

- <표 5-1> 미국 훈련의 성과(뉴욕 주 2008년, 성인훈련) · 115
- <표 5-2> 독일의 대표적 직업교육훈련 DB · 139
- <표 5-3> 플로리다 주 직업훈련성과 · 152
- <표 5-4> 플로리다 주 ITA 훈련비 상한 · 152
- <표 5-5> 2009~2010년 플로리다 주 유망직업 리스트 · 156
- <표 5-6> 2009년~2010년 지역별(카운티) 유망직업 리스트 · 157
- <표 5-7> 유망직업별 적합훈련과정 리스트 · 158
- <표 5-8> 모든 학생에게 적용되는 기준 · 160
- <표 5-9> ITA 지원금을 받은 프로그램 수료생을 대상으로 한 기준 · 160

## [그림목차]

- [그림 3-1] 월별 계좌발급자의 성별 비중 추이 · 51
  - [그림 3-2] 월별 계좌발급자의 연령별 비중 추이 · 52
  - [그림 3-3] 월별 계좌발급자의 학력별 비중 추이 · 52
  - [그림 3-4] 월별 계좌발급자의 실업자 유형별 비중 추이 · 53
  - [그림 3-5] 월별 계좌발급자의 지역별 비중 추이 · 54
  - [그림 3-6] 계좌발급시기별 3개월 훈련참여율 추이 · 56
  - [그림 3-7] 계좌발급시기별 훈련참여까지의 기간 추이 · 57
- 
- [그림 4-1] 계좌제 훈련과정 심사절차 · 80
- 
- [그림 5-1] 바우처훈련 참여 3대 이해관계자의 역할 변화 · 114
  - [그림 5-2] 훈련기관 및 훈련과정 인허가 체계 · 125
  - [그림 5-3] 독일의 계좌제 훈련품질관리체제 · 146

## 【요약】

### 1. 연구의 개요

직업능력개발계좌제(이하 계좌제)는 2008년 9월부터 대구, 광주 지역에서 시험운영 차원으로 실시되었으며, 2009년 3월부터 전국 차원의 시범사업이 실시되었다. 2010년에는 실업자 훈련 총 예산의 71% 내외가 계좌제로 운영되고 있으며, 2011년도에는 모든 실업자 훈련과 근로자자율적능력개발지원제도(근로자수강지원금 및 근로자능력개발카드)가 계좌제 방식으로 통합될 전망이다. 지금까지 이루어지고 있는 계좌제 사업을 보면, 훈련참여자의 선택권 확대에 따른 훈련참여자의 만족도 증가, 신규 훈련 기관 및 훈련과정의 확대, 훈련과정의 세분화와 훈련기간 단축 등의 긍정적 성과도 보인다. 그러나 아직까지 제도 도입의 초기이기는 하나 개선되어야 할 점들이 다각적으로 제기되고 있다.

향후 계좌제의 당초 정책목표를 달성하면서 제도를 정착시키기 위해서는 계좌제를 둘러싼 각종 문제점들에 대한 개선이 지속적으로 이루어져야 할 필요가 있다. 이 연구에서는 지금까지의 계좌제 추진과정에서 나타나고 있는 현황들을 살펴보면서, 향후 전반적인 계좌제의 개선방향들을 제시하고자 한다. 계좌제와 관련된 이슈들은 매우 다양한데, 이 연구에서는 그간 다른 연구들에서 중점적으로 제시되지 않았던 정부의 훈련품질 제고 관련 주요 정책수단인 적합훈련과정의 심사 및 개설 현황에 대한 분석, 기존의 훈련기관 평가현황 분석, 외국의 훈련품질 제고 관련 사례 분석을 중심으로 계좌제의 성공을 좌우하게 되는 직업훈련의 품질개선을 위한 정책방안을 중점적으로 제시

하고자 한다.

연구의 내용과 방법은 다음과 같다. 첫째, 계좌제의 추진현황을 살펴보기 위하여 고용노동부가 발표하는 통계자료와 HRD-Net의 직업능력개발계좌제 데이터를 분석하여 훈련 참여 및 수수료, 취업률 등에 대하여 검토하였다.

둘째, 계좌제의 자기부담률 조정과 관련한 시사점을 도출하기 위하여 2005년부터 2008년까지 이루어진 근로자자율적능력개발지원제도의 자기부담률 조정에 따른 훈련수요의 변화를 HRD-Net의 근로자수강지원금제(이하 수강지원금으로도 호칭) 및 근로자능력개발카드제(이하 카드제로도 호칭) 데이터를 통하여 분석하였다.

셋째, 자기부담률 수준별 훈련참여자의 참여의사를 검토하기 위하여 계좌제 참여자 300명에 대하여 전화조사를 실시하였다.

넷째, 훈련과정 심사 및 훈련기관 평가, 바우처제도의 품질관리와 관련하여 국내외 관련 문헌 및 자료에 대하여 분석하였는데, 독일과 미국 사례에 대하여 집중적으로 제시하였다.

다섯째, 고용노동부 관계자 및 고용센터 관계자, 전문가, 훈련기관 참여자들이 전문가협의회에 참여하여 계좌제의 추진과 관련된 이슈와 개선방안 관련 토의를 하였다.

여섯째, 훈련의 품질과 관련된 문제점 파악을 위하여 훈련기관 관계자들에 대한 현장면담을 실시하였다.

## 2. 직업능력개발계좌제 추진현황

2008년 9월부터 시작된 계좌제는 2010년 8월 말까지 약 2년여간 총 39만 3,283명의 계좌발급실적과 더불어 훈련참여인원 또한 25만 6,501명으로 기존의 물량배정방식의 실업자 훈련에 비하여 많은 훈련

인원을 흡수하고 있다. 한편, 계좌제 훈련의 적합훈련과정으로 인정 받은 훈련기관과 훈련과정이 기존의 실업자 훈련의 경우보다 획기적으로 늘어난 것도 사실이다. 실업자 훈련보다 훈련과정의 세분화 및 훈련기간의 단축과 같은 성과를 보이기도 한다. 그러나 이렇게 훈련기관과 훈련과정이 늘어난 만큼 그 기관과 과정을 관리해야 하는 행정업무에 대한 부담감이 매우 커져 있으며, 현재 우리의 행정체계로는 감당할 수 없다는 지적도 나오고 있다. 과거와 달리 훈련의 부정행위에 대한 우려가 심화되는 원인이기도 하다.

또한, 확대된 훈련과정이 훈련생을 흡수하기에 용이한 경영/회계/사무 분야, 음식서비스분야, 문화/예술/디자인/방송 분야로만 몰려 있고, 훈련생들도 이 분야에 대한 참여를 선호하는 문제가 있다. 이런 측면에서 노동시장의 수요에 대한 정보제공, 노동시장의 수요에 맞는 훈련과정 개설 및 선택의 지원, 취업의 목표가 분명한 구직자 선발, 자기부담률 조정에 따른 훈련수요현황 조정 등의 문제가 여전히 제기되고 있다.

### 3. 직업능력개발계좌제 훈련참여현황 및 취업성과

고용노동부의 직업능력개발계좌제 DB를 분석하여 훈련참여현황과 취업성과를 살펴보았다. 첫째, 계좌발급현황을 살펴보면, 대구·광주 지역 시범실시기간(2008.9.22~2009.3.15, [기간1])에는 월 3,000건, 전국으로 확대된 이후(2009.3.16~2009.5.31, [기간2])에는 월1만 건 이상의 계좌제 카드가 발급되었고, 2010년에 들어서 4월까지의 매월 3만 건 이상의 계좌가 발급되었다. 계좌발급자의 인적 속성을 살펴보면, 여자(70%), 30대 이하(70%), 고졸(50%), 전직실업자(70%)의 비중이 높았다. 계좌제는 전국적으로 확대된 이후 계좌제 참여자의 수

가 크게 증가하고 있다.

둘째, 2010년 2월까지 계좌발급자가 계좌발급 이후 3개월 이내에 훈련에 참여한 비율은 평균 63.8%이며, 전국으로 확대된 이후 점차 증가하는 추세를 보이고 있어서, 2010년 2월에는 69.0%까지 늘었다. 훈련참여자들이 계좌를 발급받고 훈련에 참여하기까지 소요된 기간은 평균 33.7일이었는데, 계좌발급으로부터 16일~1개월과 1~2개월 사이에 훈련을 받는 비중이 가장 높았다. 그리고 12월과 1월의 계좌발급자는 다른 시기에 비해 일주일 이상 훈련참여까지의 기간이 길게 나타나 연말연시에 훈련과정이 적절히 개설되지 못한 것으로 보였다. 향후 계좌제 과정이 연중 개설될 수 있도록 조정방안의 모색도 필요할 것이다.

셋째, 계좌의 유효기간이 만료된 뒤의 총 훈련참여율을 분석한 결과를 보면, 계좌발급 후 3개월 이내 훈련참여율보다 5~6% 정도 늘어나는 데 그쳐 [기간1]에 65.3%, [기간2]에 69.0%로 나타났다. 같은 기간에 한 개의 훈련과정도 수료하지 못한 순종도탈락률은 각각 11.1%, 12.4%이므로 전체 계좌발급자 가운데 하나 이상의 훈련과정을 수료한 사람은 전체의 60%가 되지 못했다. 계좌가 발급된 10명 중 3명은 훈련에 참여하지 않았으며, 훈련에 참여한 7명 중에서 1명은 하나의 훈련도 수료하지 않았다는 것이다. 이는 기존에 많이 지적된 바와 같이 고용센터의 훈련상담에서 훈련이 꼭 필요하고 훈련을 절실하게 원하는 실업자를 선별하여 이들에게 계좌를 발급하지 못했음을 보여 주는 것이다.

넷째, [기간1, 2]의 계좌발급자만을 볼 때, 훈련참여자의 90% 이상은 3개월 이내에 훈련에 참여하였다. 인적 속성별로는 남성, 20대 이하 청년층, 고학력자의 훈련참여가 상대적으로 빠른 것으로 나타났다.

다섯째, 훈련수료자의 수료 후 6개월 취업률은 [기간1]에 30.5%,



[기간2]에 32.2%이었다. 이는 2007, 2008년 실업자 훈련이수자의 취업률에 비해 10%p 이상 낮은 수준이다. 연령별로는 20대 청년층, 학력별로는 전문대졸 이상의 취업률이 상대적으로 높았다. 이러한 점은 기존의 물량배정방식의 실업자 훈련 성과와도 비슷하다. 한편, 훈련 횟수별로 취업률을 비교해 볼 때 훈련을 여러 차례 받는 것이 취업에 도움이 된다는 증거는 보이지 않았다. 현재 계좌제 훈련의 가장 큰 문제점은 취업지원의 주체가 명확하게 드러나지 않는다는 점이다. 훈련 기관, 훈련생, 고용센터가 각각 취업을 위하여 노력하여야 한다는 점은 명확하지만 사실상 어느 주체도 취업에 대한 노력이나 의무를 부과받지는 못하고 있다.

#### 4. 직업능력개발계좌제 품질관리현황

계좌제에서는 제공되는 훈련서비스의 품질을 개별 훈련과정단위와 이를 실시하는 훈련기관단위로 나누어 관리하고 있다. 과정단위의 관리는 훈련실시 전에 훈련과정별로 훈련실시계획을 심사하여 승인하는 것이고, 기관단위의 관리는 훈련실시 후 노동시장성이나 훈련생의 만족도를 평가하여 등급화하는 것이다.

계좌제에서 훈련과정(training program) 심사는 직업능력개발 훈련의 내용(contents)인 훈련과정의 적절성 여부를 판단하여 승인하는 절차이다. 심사는 훈련기관 단위가 아닌 훈련과정 단위로 하며, 교육 내용이나 강사 등 훈련이 산업현장에서 요구하는 최소한의 기준에 미달하는 경우에 직업능력개발 계좌제 참여를 배제하는 방식으로 진행된다. 훈련과정 심사는 지원 대상 훈련과정에 대한 분류기능이 있어, 심사과정을 통하여 행정적으로 지원대상 훈련과정(훈련강사, 훈련시간, 훈련비)을 명확하게 제시하는 기능이 있다.

과정심사는 1단계 지원필요성, 2단계 내용적합성, 3단계 현장실사가 차례로 진행된다. 각 단계별로 심사에서 탈락한 경우에는 다음 단계의 심사로 나아가지 않고 부적격 과정으로 판정한다. 1단계 지원필요성 심사에서는 신청된 훈련과정이 전반적으로 구직자의 취업가능성을 높이고 정부의 지원을 받을 만한 과정인지 여부를 판정한다. 2단계 내용적합성 심사에서는 물적 요건(훈련시설과 훈련장비), 인적 요건(훈련 교·강사), 훈련내용, 훈련방법, 훈련비용 등 5개 항목에 대하여 적합성 여부를 판단하고 종합적으로 승인 여부를 판정한다. 3단계 현장실사에서는 온라인으로 입력된 시설이나 장비의 실존 여부와 훈련에 활용할 수 있도록 정비되어 있는지를 살펴본다.

심사결과 합격률은 매우 유사한 비율을 보이고 있으며, 2009년 하반기에는 1단계~2단계 합격률이 높아지고 있어, 신청된 훈련과정의 수준향상을 방증하고 있다.

그러나 신청된 훈련과정이 2009년 하반기에 1만개 이하에서 하반기에 2만 5,000개로 늘어나 그 증가폭이 과도하다. 이에 따라 적정훈련과정 관리의 필요성이 커져, 심사신청 단계에서 신청가능 기관에 대한 제한을 통한 질관리의 필요성을 제기하고 있다. 또한, 유사한 훈련과정에 대하여 상이한 판정을 방지하기 위하여 강사Pool제 훈련과정 및 프랜차이즈 훈련과정을 도입하고, 유사훈련에 대한 훈련비 편차를 축소하기 위하여 훈련비 심사를 강화하고 표준훈련비 훈련과정 도입을 검토할 필요가 있다.

훈련기관평가는 과정심사와 비교하여 평가의 방법이나 내용이 달라서 어느 하나가 다른 것을 대체할 수 있는 성격의 것이 아니라, 정보제공이나 직업능력개발훈련의 품질관리라는 측면에서 상호 보완적인 성격이 강하다. 훈련기관 평가는 사후적(ex post)으로 훈련의 성과에 주로 관심을 가지나, 과정심사는 모두 실제훈련이 이루어지기

전에 준비단계의 적정성을 전문가가 검토한다는 점에서 사전적(ex ante)이라는 특성이 강하다.

계좌제에 참여하고자 하는 훈련기관은 관련법에 의하여 인정된 기관으로 한정되는데, 계좌제 참여 훈련기관도 근로자직업능력개발법 제39조(직업능력개발훈련시설 등에 대한 평가)에 따라 기관평가를 받아야 한다. 기관평가를 통하여 직업능력개발훈련의 질적인 제고와 훈련기관 간 상호 건전한 경쟁으로 발전적인 훈련시장의 토대를 마련하고, 우수사례를 발굴함으로써 훈련기관 운영에 대한 효과성을 제고하여 직업훈련시장의 발전방향을 제시하고자 하기 때문이다.

2010년에 처음 도입된 계좌제 훈련기관 평가는 2009년에 계좌제 훈련을 실시한 기관 중에서 일정한 기간에 일정규모 이상의 훈련을 실시한 기관이다. 평가기준은 훈련실시능력 35점(훈련이수자 만족도 조사 10점 포함)과 훈련수료생의 HRD-Net을 통한 만족도 평가 20점, 훈련수료율 10점, 지방관서평가 20점, 가점 10점, 감점 10점 등이다. 기관평가결과의 적용은 보다 넓은 차원에서 계좌제 훈련에 대한 질 수준을 높이는 데 기여할 것으로 기대된다. 직업능력개발 현장에서는 실제로 훈련성과가 의심스러운 조건과 환경을 보유한 훈련기관이 적지 않기 때문이다.

## 5. 외국 바우처제도의 품질관리제도 사례

독일과 미국의 훈련기관 및 훈련과정 선정과 관련된 사례를 살펴 보았다. 이를 토대로 우리 계좌제 품질관리에 주는 시사점을 다음과 같이 정리하였다.

첫째, 인허가 과정의 투명성을 제고하기 위한 독립적 인증기관의 설치이다. 독일의 경우 종전에는 훈련기관 및 훈련과정에 대한 인허

가에 고용촉진기관이 직접 관여하였다. 그러나 2003년 개혁법제 시행 이후 총괄적인 품질관리를 위한 인허가의 책임은 연방고용사무소가 지되 이해관계집단 대표들로 구성된 자문위원회를 설치한 인가기관을 별도로 설립하고 훈련기관 및 과정의 계좌제 훈련 시장 진입 허가 업무를 관장할 전문기관의 인가업무를 관장하게 하였다. 이에는 별도의 기관을 설립운영하게 됨으로써 비용이 증가한다는 단점이 있으나 연방고용사무소가 이해관계가 참여하게 대두하는 전문기관의 인가업무와 거리를 유지하게 함으로써 이해관계집단 대표들로 구성된 자문위원회에 대해 심의 기준과 방법을 투명하게 공개하고 공신력을 높일 수 있는 제도적 장치가 가능하게 하였다는 장점을 지니고 있다. 국가기관이 직접 인허가에 관여할 경우 그것을 감독하기 위한 또 다른 국가기관이 필요하고, 또한 그렇게 생산된 정보가 국가기관 내부에서 검열된 후 공개된다는 점을 생각한다면 비용측면에서도 더 많이 든다고 볼 수 없으며, 심사기준과 절차에 대한 정보 공개의 투명성도 더욱 증진할 수 있는 장점이 있다.

둘째, 전문성의 인증을 받은 전문기관에 의한 훈련기관 및 과정허가제도 도입이다. 독일은 인가기관과 허가기관을 분리하여 운영함으로써 방대한 허가업무에 공공부문이 개입하지 않고 민간 허가기관이 허가 신청기관에 소정의 비용을 받고 허가심사를 수행하게 하였다. 이때 훈련기관 및 과정의 허가를 담당하는 전문기관의 신뢰성이 문제가 될 수 있다. 독일에서는 전문기관을 최대 3년까지만 인가를 해 주고 그 후에 다시 인가를 받게 함으로써 도덕적 해이나 제도의 부실화를 방지하고 있다. 또한, 전문기관은 자체 품질관리체제를 운영하도록 의무화하였고, 그에 따라 품질과 관련된 모든 행위가 문서화되어 관리되도록 하였다. 또 전문기관의 영업영역을 제한하지 않음으로써 서로 경쟁하고 견제할 수 있는 구조를 구축하였다. 전문기관이 수행

하는 훈련기관과 훈련과정의 허가업무 절차와 기준이 정해져 있으며, 그를 준수하는지 인가기관의 감독을 받게 되어 있다.

셋째, 훈련기관의 자체 품질관리체제 운영 의무화이다. 독일의 경우 전문기관과 마찬가지로 훈련기관도 공인된 자체 품질관리체제 운영을 의무화하였다. 공인된 자체 품질관리체제는 품질관리과정상 매 절차마다 문서를 생성하고 누적관리하게 되어 있어 기관 및 과정 운영에 대해 투명하게 감독할 수 있는 기반을 제공한다.

넷째, 훈련수요자의 현명한 선택을 지원하기 위한 다양한 도구의 개발과 보급이다. 바우처제도는 훈련수요자들에게 훈련과정에 대한 선택권을 부여함으로써 훈련과정의 공급이 시장원리에 의해 상호 품질과 가격의 경쟁을 하며 성장하도록 하려는 제도이다. 이때 시장의 기능이 충분히 활성화되기 위해서는 수요자와 공급자 간의 정보 불균형문제가 해소되어야 한다. 특히, 상품으로서 교육훈련 프로그램은 특성상 전문가가 아닌 한 쉽게 그 품질을 평가하고 판단할 수 없다. 이러한 문제점을 해소하기 위해 독일은 훈련수요자에게 훈련과정을 검토할 때 무엇을 검토해야 하는지 체크리스트를 제공하고 충실한 DB를 운영하며 훈련과정 테스트 결과를 공개하는 등 다양한 지원방식을 운영하고 있다. 물론, 훈련과정 테스트 등은 아직 충분히 많은 과정에 대한 평가정보를 제공하지 못하고 있으나 시간이 흐름에 따라 점차 확장될 것으로 예상된다. 특히, 수요자가 직접 비용을 부담하고 정보를 사용하는 방식으로 운영하고 있으므로 공적 비용의 지출을 최소화할 수 있다는 장점을 지니고 있다. 우리나라도 훈련과정들에 대한 품평을 전문적인 권위와 공정성을 지니고 수행할 수 있는 기관의 육성이 필요하다.

다섯째, 노동시장의 수요에 맞는 유망직업의 선정에 따른 적합훈련과정 선정이다. 미국의 경우 정밀한 통계를 바탕으로 유망직업을 선

정하고 그에 따른 훈련과정을 적합훈련과정으로 제시하고 있으며, 이는 지역 차원의 적합훈련과정 선정 시에도 적용되고 있다.

여섯째, 미국의 경우 취업률 및 고용유지율이 저조하게 나오는 경우 적합훈련과정을 실시하는 기관이 될 수 없는 조건들을 제시하기 때문에 훈련기관들이 취업률을 높이기 위한 자체노력을 견지하도록 하고 있다.

## 6. 개선방안

기존의 연구들에서는 제시되지 않았던 부분을 중심으로 훈련생, 훈련기관 및 훈련과정, 정부 관련으로 구분하여 향후의 개선방안을 제시하여 보았다.

### 가. 훈련생 관련

첫째, 현재 자부담률의 조정은 인력수요가 많지 않은 분야에 대하여 비율을 올리는 방법으로 실시되고 있는데, 훈련과정 및 기관평가 결과를 자부담 등에 활용하는 것도 하나의 대안이 될 수 있다. 평가등급이 나쁜 기관의 과정에 참여하는 훈련생에게 자부담률을 인상하는 것도 직업훈련서비스의 품질을 제고하는 기제의 하나이다.

둘째, 계좌제가 자신의 권리라는 인식을 갖도록 현재와 같이 무제한적으로 지원되는 방식이 아니라 미국의 경우와 같이 인생 전체의 훈련비 상한제를 두는 것도 하나의 방안이 될 수 있다.

셋째, 현재 계좌발급위원회의 강화 등 구직자 선발체계가 마련되고 있으나 취업에 목표를 둔 구직자를 선발하기 위해서는 단기적으로나마 계좌발급 기준의 강화가 더욱 필요하다. 그러나 보다 장기적이고

근원적인 해결책 마련을 위해서는 전체 실업자 모두에 해당하는 제도가 아닌 구직등록후 3개월 또는 6개월 이후의 장기 실업자에 대한 제도로 운영하거나 고용지원서비스를 통해서 취업하지 못한 자 등을 대상으로 선별적으로 제도를 운영할 필요도 있다.

넷째, 현재 일종의 교육훈련 쇼핑을 하는 계좌제 참여자들도 많은 것으로 알려지고 있고, 이들에 의한 미수료도 늘어나고 있다. 따라서, 미수료시 지원한도액 감소 및 수강제한 등이 이루어질 필요도 있다. 현재 근로자능력개발카드는 이러한 시스템을 도입하고 있다.

#### 나. 훈련기관 및 훈련과정 관련

첫째, 기관의 자기품질관리 시스템 마련의 유인강화도 필요하다. 훈련기관 중에서 ISO 등의 품질관리시스템을 도입한 경우에는 가점을 주는 등의 인센티브 제도 마련도 필요하다.

둘째, 일정한 평가등급 이상의 경우에만 적합훈련과정을 개설하도록 하는 방안도 필요하다. 과정심사에서 기관평가 결과를 반영하여 특정한 수준 이상의 등급기관에게만 과정심사 신청자격을 주는 것이다.

셋째, 훈련기관 및 과정 수의 확대에 지도, 관리, 감독의 어려움 또한 증대하고 있기 때문에 훈련기관들이 자체적으로 노력할 수 있도록 적합훈련과정 심사 시 취업률과 고용유지를 반영도 필요하다.

넷째, 노동시장 수요에 맞는 적합훈련과정이 인정되도록 해야 할 것이다. 노동시장 수요밀착형 운영을 위하여 제한적이거나 훈련수요 조사의 결과 및 분야별 취업률 등을 반영하여 지역별 훈련분야의 목표관리제와 훈련과정의 할당 등에 대해서도 검토하여야 할 필요가 있다.

다섯째, 중앙집중식 심사방식은 지역별로 요구되는 인력수요나 훈

련수요를 반영하는 데 한계가 있다. 그러므로 심사방식을 현재의 중앙집중식 신청에서 고용센터 중심으로 바꾸어, 1단계와 3단계 과정을 동시에 고용센터에서 추진하여 지역실정에 맞는 훈련과정만 내용적 합성 심사의 대상이 되도록 제도화한다.

여섯째, 신용카드가 큰 역할을 하지 못하기 때문에 굳이 이러한 방식의 계좌카드를 유지할 필요는 없을 것이다.

일곱째, 정부재정지원 훈련과 일반 유료훈련의 공존을 통한 교육훈련시장의 활성화를 위하여 일반 유료훈련의 실시능력을 계좌제 참여를 위한 기본 요건으로도 삼을 만하다.

여덟째, 현행 계좌제 훈련은 실업자 훈련이고, 실업자 훈련은 취업을 최우선 목표로 하고 있으므로 훈련생에 대한 취업알선과 상담이 중요하다. 훈련심사에서 상담을 위한 최소기준을 도입하거나, 훈련기관 평가에서 취업실적과 훈련생 상담에 대한 비중을 강화할 필요가 크다.

#### 다. 정부 관련

첫째, 이력관리의 활용도 제고이다. 계좌제의 훈련이력은 고용노동부의 직업능력개발훈련정보망(HRD-net)에서 관리되고 있다. 향후 이러한 이력은 외국에서도 활용되고 있는 학습기록으로서 사업체에 제출 가능한 이력서의 중요한 기초자료가 될 수도 있으므로 이에 대한 활용도 강화가 필요하다.

둘째, 적합훈련과정 사전 심사와 평가의 개선으로서 훈련품질 개선 및 관리의 효율화를 위한 훈련 인증제 도입을 검토할 필요가 있다. 현재 이러한 인증제와 유사한 정책도구(policy tool)로서 계좌제 적합훈련과정 심사와 직업훈련기관 평가가 존재한다. 매해 반복되는 심사와



평가의 실시로 훈련기관 및 정부의 업무부담이 가중되고 있고, 실제 부실 훈련기관 관리가 잘 이루어지 못하는 문제, 구직자의 선택권 강화로 인한 시장실패분야 훈련과정의 증가, 훈련과정의 동류화에 따른 훈련의 질 저하 및 우수기관의 피해 등의 문제들이 발생하고 있어서 인증제의 도입이 적극 검토될 필요가 있다.



# 제1장 서론

고혜원

## 제1절 연구의 필요성 및 목적

2008년 하반기부터 실시되고 있는 직업능력개발계좌제(이하 계좌제)는 구직자 등 ‘직업능력개발훈련이 필요한 사람에게 상담을 거쳐 직업능력개발계좌를 발급하고, 훈련이력의 통합적인 관리를 지원하는 제도’를 말한다. 계좌제는 2008년 9월부터 대구, 광주 지역에서 시험운영 차원으로 실시되었으며, 2009년 3월부터 전국 차원의 시범사업이 실시되었다. 2010년에는 실업자 훈련 총 예산의 71% 내외가 계좌제로 운영되고 있으며, 2011년에는 모든 실업자 훈련과 근로자자율적능력개발지원제도(근로자수강지원금 및 근로자능력개발카드)가 계좌제 방식으로 통합될 전망이다. 또한, 계좌제라는 명칭이 어렵다는 의견이 많아서 ‘내일배움카드’라는 새로운 명칭으로 사용될 예정이다.

계좌제를 통하여 기대되는 정책효과 또는 정책목표는 제도 도입 당시 다음과 같이 설정<sup>1)</sup>된 바 있다.

---

1) 노동부·한국직업능력개발원, 직업능력개발계좌제 훈련상담 매뉴얼, 2009.

## 2 직업능력개발계좌제 개선방안: 품질관리를 중심으로

- (훈련생) 훈련시장의 서비스구매자인 훈련생에 대한 직접 지원을 통해 훈련선택권 확대 및 만족도 제고
- (훈련기관) 훈련시장의 진입장벽 및 규제를 완화 → 훈련과정의 다양화 및 경쟁을 통한 훈련의 질 제고
- (정부) 상담, 정보제공 등 고용지원서비스와 연계 강화 → 훈련성과 및 자원배분의 효율성 제고
- (훈련시장) 시장가격 지원방식으로 전환 → 훈련시장 활성화를 통한 국제경쟁력 강화

지금까지 이루어지고 있는 계좌제 사업을 보면, 훈련참여자의 선택권 확대에 따른 훈련참여자의 만족도 증가, 신규 훈련기관 및 훈련과정의 확대, 훈련과정의 세분화와 훈련기간 단축 등의 긍정적 성과도 보인다. 그러나 아직까지 제도 도입의 초기이기는 하나 개선되어야 할 점들이 다각적으로 제기되고 있다. 구직자나 훈련생들이 계좌제 훈련을 통한 취업보다는 자기개발을 지원하는 무료훈련의 기회로 활용하는 측면이 많으며, 훈련기관의 경우 훈련내용의 고급화나 품질개선보다는 계좌제 훈련생의 확보에 주력하는 모습을 보인다는 지적을 받고 있다. 또한, 제도의 생산자인 정부도 계좌의 발급에 중점을 두는 상황(김철희·나영선·최영섭, 2009; 나영선 외, 2009; 박천수 외, 2009c; 조준모 외, 2009)이어서 전반적으로 훈련의 품질과 관련한 지적이 많은 편이다.

이런 차원에서 향후 계좌제의 정착을 위해서 직업훈련의 전반적인 품질 개선이 매우 필요하다. ISO 8402에 따르면 품질이란 ‘어떤 대상의 특성 또는 기대된 요구를 충족하는 것’을 뜻한다. 즉, 품질의 개념을 어떤 제품이나 과정의 특성이라는 측면과 그 특성을 충족시키는 정도라는 측면의 두 가지로 보고 있다. ISO 9000: 2000은 이상과 같은 품질에 대한 관점에 수요자 관점을 추가하였는데, 종합적으로 품질인증이나 품질승인 시스템 등은 품질을 향상하는 방향으로 영향을 미치고자 하는 것이며, 이를 위해 공급자의 역량을 향상시키고, 나아가 제품이나 서비스에 대한 고객의 신뢰를 높여야 한다고 규정하고 있다(Krekel, Balli, 2006). 이러한 개념규정에 따라

이 보고서에서 정의하는 계좌제의 품질관리는 직업훈련의 품질개선과 관련된 관리를 의미하게 될 것이다.

앞서 계좌제와 유사한 바우처 시스템을 도입한 외국에서도 직업훈련의 품질을 제고하기 위하여 사전 및 사후 평가, 각종 훈련 관련 인증장치들을 마련한 바 있으며, 전반적인 직업훈련의 품질제고와 관련해서는 정부의 훈련기관에 대한 각종 규제방안의 마련을 주요대안으로 설정하고 있다(적합훈련과정 심사 시 취업률을 반영, 일정 취업률 이하 시 탈락 등).

향후에 계좌제의 당초 정책목표를 달성함과 동시에 제도를 안착시키기 위해서는 계좌제를 둘러싼 각종 문제점들에 대한 개선이 지속적으로 이루어져야 할 필요가 있다. 이 연구에서는 지금까지의 계좌제 추진과정에서 나타나고 있는 현황들을 살펴보면서, 향후 전반적인 계좌제의 개선방향들을 제시하고자 한다. 계좌제와 관련된 이슈들은 매우 다양한데, 이 연구에서는 그간 다른 연구들에서 중점적으로 제시되지 않았던 정부의 훈련품질제고 관련 주요 정책수단인 적합훈련과정의 심사 및 개설 현황에 대한 분석, 기존의 훈련기관 평가 현황 분석, 외국의 훈련품질 제고 관련 사례의 분석을 중심으로 계좌제의 성공을 좌우하게 되는 직업훈련의 품질개선을 위한 정책방안을 중점적으로 제시하고자 한다.

## 제2절 연구내용 및 연구방법

첫째, 계좌제의 추진현황을 살펴보기 위하여 고용노동부가 발표하는 통계자료와 HRD-Net의 직업능력개발계좌제 데이터를 분석하여 훈련 참여 및 수료율, 취업률 등에 대하여 검토하였다.

둘째, 계좌제의 자기부담률 조정과 관련한 시사점을 도출하기 위하여 2005년부터 2008년까지 이루어진 근로자자율적능력개발지원제도 하의 자

기부담률 조정에 따른 훈련수요의 변화를 HRD-Net의 근로자수강지원금제(이하 수강지원금으로도 호칭) 및 근로자능력개발카드제(이하 카드제로도 호칭) 데이터를 통하여 분석하였다.

셋째, 자기부담률 수준별 훈련참여자의 참여의사를 검토하기 위하여 계좌제 참여자 300명에 대하여 전화조사를 실시하였다.

넷째, 훈련과정 심사 및 훈련기관 평가, 바우처제도의 품질관리와 관련하여 국내외 관련 문헌 및 자료에 대하여 분석하였는데, 독일과 미국 사례에 대하여 집중적으로 제시하였다.

다섯째, 고용노동부 관계자 및 고용센터 관계자, 전문가, 훈련기관 참여자들이 전문가협회에 참여하여 계좌제의 추진과 관련된 이슈와 개선방안 관련 토의를 하였다.

여섯째, 훈련의 품질과 관련된 문제점 파악을 위하여 훈련기관 관계자들에 대한 현장면담을 실시하였다.

### 제3절 연구범위

그간 본원을 중심으로 이루어진 국내의 훈련바우처 및 직업능력개발계좌제 관련 연구는 주로 훈련바우처와 관련된 외국의 사례 분석과 직업능력개발계좌제도 발전방안 도출 및 모니터링 실시, 직업능력개발계좌제도 시범사업 평가, 훈련상담, 적합훈련과정 심사 사업보고 분야로 이루어졌다(고혜원 외, 2008a; 2008b; 김철희·나영선·최영섭, 2009; 나영선 외, 2009b; 박천수 외, 2008; 2009d; 조준모 외, 2009; 최영섭 외, 2009a; 2009b).

계좌제의 훈련품질과 관련하여, 주요한 관계자인 개인에 대한 정책방안은 훈련상담과 관련된 선행연구들에서 상당부분 도출되었기 때문에 이 연구는 주로 훈련기관 및 과정 관련 검토 및 정책방안 도출에 주안점을 둔

반면, 최근에 계좌제를 둘러싼 훈련기관 및 훈련생에 대한 부정행위 관리 등 정부의 관리감독 강화 등의 이슈에 대해서는 별도의 연구가 진행 중이기 때문에 이에 대한 논의는 포함하지 않았다.





## 제 2 장

### 직업능력개발계좌제 추진현황

고혜원 · 정재호

#### 제1절 추진실적현황

계좌제에서 직업능력개발계좌를 발급받을 수 있는 대상은 훈련을 희망하는 구직자 중 훈련의 필요성이 인정되는 자로서, 1인당 계좌한도는 200만 원, 유효기간은 발급일로부터 1년이며, 이외에 식비(월 6만 6,000원 한도)와 교통비(월 5만 원 한도)가 주어진다. 현재 훈련비의 20~40%는 훈련생이 자부담하는 형태이나 소득이 낮은 계층에게는 자부담이 면제되고 있다.<sup>2)</sup> 훈련비의 경우, 훈련비 단가가 아닌 훈련기관이 적합훈련과정 심사 시 제시하는 가격을 기준으로 지원되고 있다.

2) 2010년 7월 15일부터 분야별 훈련수요 조절을 위해 노동시장의 인력수요에 비해 훈련수요가 과잉인 분야에 대해 자비부담률이 40%로 상향조정되었다. 그러나 「취업성공패키지 지원」 사업 참여자(차차상위계층 이하의 가구구성원, 북한이탈주민, 결혼이민자에 한정) 또는 「청년층 뉴스타트 프로젝트」 사업 참여자의 경우에는 자비부담을 면제할 수 있다. 그러나 차차상위계층 이하의 가구구성원이 「취업성공패키지 지원」 사업에 참여하지 않고 조정분야에 참여하는 경우 자비부담액은 훈련비의 100분의 20으로 한다. 이 경우 계좌를 발급받으려는 사람은 계좌를 발급받기 전에 차차상위계층 이하의 가구구성원임을 입증하여야 한다. 자비부담률 조정 분야는 미용서비스 관련직(12)의 이,미용 및 관련서비스종사자(121) 분야, 음식서비스 관련직(13)의 주방장 및 조리사(131), 식당서비스 관련종사자(132) 분야, 식품가공 관련직(21)의 제과·제빵원 및 떡제조원(212), 식품가공 관련 기능종사자(213) 분야이다.

## 1. 예산집행

2008년에 계좌제 사업으로 집행된 예산은 총 1,216백만 원(훈련인원 4,482명)이었으며, 2009년에는 총 57,023백만 원(87,215명)이 소요되었다. 1인당 계좌제 훈련지원은 2009년에 평균 654천 원으로 나타났다.

<표 2-1> 2008년 계좌제 집행실적(2008년 연말 기준)

(단위: 백만 원, 명, %)

구 분	예산현액 (목표인원)	집행액 (실시인원)	이월액	불용액	불용률
계	16,125 (19,192)	1,216 (4,482)	1,741	13,168	81.7
일반회계	5,925 (6,492)	837 (1,762)	1,741	3,347	56.5
고용보험기금	10,200 (12,700)	379 (2,720)	0	9,821	96.3

주: 당초 일반회계 예산 중 계좌제로 11,253백만 원을 배정하였으나, 5,328백만 원은 기존의 물량배정방식의 실업자 훈련 예산으로 전환.

자료: 고용노동부 직업능력정책관실 내부자료.

<표 2-2> 2009년 계좌제 집행실적(2009년 연말 기준)

(단위: 백만 원, 명, %)

구 분	예산현액 (목표인원)	집행액 (실시인원)	이월액	불용액	불용률
계	75,617 (46,580)	57,023 (87,215)	7,504	11,090	14.7
일반회계	28,037 (16,580)	18,852 (26,346)	7,504	1,681	6.0
고용보험기금	47,580 (30,000)	38,171 (60,869)	0	9,409	19.8

주: 일반회계는 당초 1만 4,000명에서 추경예산으로 2,580명 증원, 일반회계 예산현액에는 '08년도 이월액 1,741백만 원, 추경예산 4,092백만 원 포함.

자료: 고용노동부 직업능력정책관실 내부자료.

2010년에는 총 187,387백만 원이 계좌제 사업예산으로 책정되어 8월 말까지 139,834백만 원이 소요되어 약 71.8%의 집행률을 보였으며, 9월 말 기준 올해 예산이 모두 집행된 것으로 알려지고 있는데, 정부가 당초 예상했던 규모보다 계좌제 참여인원이 증가하였기 때문이다.

<표 2-3> 2010년 계좌제 집행실적(2010년 8월 말 기준)

(단위: 백만 원, 명)

구 분	예산액 (목표인원)	전년도 이월액	예산현액	집행액 (실시인원)
계	187,387 (117,000)	7,504	194,891	139,834 (180,717)
일반회계	48,048 (30,000)	7,504	55,552	43,839 (51,256)
고용보험기금	139,339 (87,000)	-	139,339	95,995 (129,461)

주: 예산액은 사업비만 산정한 것이며, 일반회계 예산현액에는 전년도 이월액 7,504백만 원 포함, 참여 인원은 2010. 1.1.~8.31 기간 내에 훈련이 개시된 과정에 참여한 자 기준(실인원).

자료: 고용노동부 직업능력정책관실 내부자료.

## 2. 계좌발급 및 훈련실적

2008년 사업이 최초로 시작된 이후 2010년 8월 말까지 계좌발급인원은 총 39만 3,283명이며, 훈련에 참여한 인원은 25만 6,501명으로, 계좌발급인원 대비 약 65.2%가 훈련에 참여하였다.

<표 2-4> 계좌발급 및 훈련참여 현황(2010년 8월말 기준)

(단위: 명)

구분	계좌발급인원	훈련실인원	훈련 미참여 인원
총 계	393,283	256,501	136,782
2010. 1. 1~2010. 8. 31	233,074	146,586	86,488
2009. 3. 16~2009. 12. 31	141,169	97,481	43,688
2009. 1. 1~2009. 3. 15	8,589	5,182	3,407
2008. 9. 22~2008. 12. 31	10,451	7,252	3,199

주: 훈련실인원은 해당 기간 계좌발급인원 대비 자료추출일 기준 훈련참여자 승인원.  
 자료: 고용노동부 직업능력정책관실 내부자료.

다음은 계좌제 훈련의 적합훈련과정으로 인정받은 훈련기관 현황이다. 2010년 8월 말까지 인정받은 기관 중 2,561개소가 과정을 운영하였으며, 이 중 실업자 훈련의 경험이 없는 기관이 전체의 63.2%를 차지하고 있다.

<표 2-5> 계좌제 적합훈련과정 훈련기관현황(2010년 8월 말 기준)

(단위: 개소)

인정기관현황			개설기관현황		
계	기존	신규	계	기존	신규
2,561	942	1,619	2,241	829	1,412

주: 기존기관이라 함은 기준일 현재 물량배정방식의 실업자 훈련을 실시한 이력이 있는 기관임.  
 자료: 자료추출일 현재 물량배정 실업자 훈련 실시 이력이 있는 기관.

한편, 계좌제 훈련과 물량배정방식의 실업자 훈련의 훈련과정을 비교하여 보면, 계좌제 훈련의 과정일수가 51.25일, 훈련월수가 2.79개월로 실업자 훈련보다 약 1/2씩 줄어들어 앞서의 연구들에서 제시하고 있는 바와 같이 훈련 과정의 세분화 및 훈련기간의 단축과 같은 성과<sup>3)</sup>를 보이고 있다.

3) 훈련과정의 세분화 및 훈련기간의 단축을 성과로 보는 데 대하여 이견이 있을 수 있으나, 기존의 훈련들이 교육의 심도나 질과 관련이 없이 장기간 훈련으로 지속된 경험을 고려할 때 성과로 보는 것이 타당하며, 당초 계좌제 사업 초기에도 이를 정책목표로 설정한 바 있다.

&lt;표 2-6&gt; 계좌제와 실업자 훈련의 훈련기간 비교

적합훈련과정(2010년)		기존 물량배정 실업자 훈련(2009년)	
훈련일수	훈련월수	훈련일수	훈련월수
51.25일	2.79개월	102일	5.1개월

자료: 고용노동부 직업능력정책관실 내부자료.

기존의 물량배정방식의 실업자 훈련은 훈련생 1인당 지원수준은 높으나 훈련기관 및 과정 수가 적기 때문에 계좌제 훈련에 비하여 행정업무에 대한 부담감이 적은 편이다. 예를 들어, 2010년의 경우 지방관서별로 계좌제 훈련은 훈련기관 48개, 훈련과정 131개가 분포되어 있고, 실업자 훈련은 훈련기관 15개, 훈련과정 30개로서 계좌제 훈련에 대한 관리감독업무가 훨씬 많은 편이다.

성별 훈련참여현황을 보면, 여성이 전체의 75.4%를 차지하고 있어서 실업자 훈련의 참여율보다 비교적 높은 편이다. 연령별 훈련참여현황을 보면, 30세 미만 35.3%, 30대 34.2%, 40대 21.5%, 50대 이상 10%로 나타나고 있다.

&lt;표 2-7&gt; 계좌제의 성별·연령별 훈련참여현황(2010년 8월 말 기준)

(단위: 명, %)

구분	계	30세 미만	30~40세 미만	40~50세 미만	50세 이상	
계	256,501 (100)	90,915 (35.3)	87,344 (34.2)	54,999 (21.5)	24,928 (10.0)	
계	남성	63,684 (24.6)	27,385	17,843	9,701	9,080
	여성	192,817 (75.2)	63,530	69,501	45,298	15,848
2008년	남성	900	400	236	119	145
	여성	3,582	868	1,316	906	492
2009년	남성	21,438	9,656	5,907	3,197	2,678
	여성	65,744	22,384	23,622	14,407	5,331
2010년 (1.1~8.31)	남성	44,454	18,338	12,499	6,849	6,768
	여성	136,263	42,992	49,207	33,030	11,034

주: 훈련시작년도별 훈련참여현황(실인원)이며, 연령은 훈련참여일자 기준 훈련생 만 나이임.

자료: 고용노동부 직업능력정책관실 내부자료.

계좌제는 계좌한도 내에서 복수의 훈련과정 수강이 가능한데, 1개 과정 참여가 전체의 66.4%로 가장 많으며, 4개 과정 이상에 참여한 경우도 3.2%로 나타나고 있다.

<표 2-8> 계좌제 복수수강현황(2010년 8월 말 기준)

(단위: 명, %)

연도	계	1개 과정	2개 과정	3개 과정	4개 과정 이상
계	256,501(100)	170,377(66.4)	59,516(23.2)	18,272(7.1)	8,336(3.2)
2008년	4,482(100)	4,279(95.5)	197(4.4)	6(1)	0(0)
2009년	87,182(100)	65,981(75.7)	15,647(17.9)	3,919(4.5)	1,635(1.9)
2010년 (1.1~8.31)	180,717(100)	123,114(68.1)	41,713(23.1)	11,279(6.2)	4,611(2.6)

주: 훈련시작년도별 훈련참여자 현황(실인원).  
 자료: 고용노동부 직업능력정책관실 내부자료.

직종별 훈련참여인원을 보면, 경영/회계/사무 분야가 28.2%, 음식서비스 22.5%, 문화/예술/디자인/방송 분야가 16.3%로 압도적으로 나타나고 있어서 훈련분야의 편중현상이 두드러진다. 훈련분야의 편중이 그 자체로 문제가 되는 것은 아니지만 노동시장에서 수요가 높지 않다거나 취업가능성이 높지 않은 분야에 대한 훈련편중이 지속될 경우는 이미 조정된 바 있으나, 자비부담률의 추가조정이나 적합훈련과정 심사 시 직종별 조정의 필요성이 제기되고 있다.

&lt;표 2-9&gt; 계좌제 직종별 계좌발급인원 현황

구분	발급인원				훈련참여인원 (2010년 8월 말 기준)	
	2009년		2010년 1월~8월		계	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
관리직	38	0.0	203	0.1	106	0.0
경영, 회계, 사무	32,923	22.0	54,631	23.4	105,264	28.2
금융, 보험	17	0.0	9	0.0	0	0.0
교육, 자연·사회과학	304	0.2	644	0.3	749	0.2
법률, 경찰, 소방, 교도	4	0.0	5	0.0	0	0.0
보건 및 의료	9,565	6.4	13,485	5.8	14,524	3.9
사회복지 및 종교	2,593	1.7	5,440	2.3	5,827	1.6
문화, 예술, 디자인, 방송	23,379	15.6	35,875	15.4	60,740	16.3
운전 및 운송	1,062	0.7	2,113	0.9	2,090	0.6
영업 및 판매	172	0.1	216	0.1	244	0.1
경비 및 청소	188	0.1	121	0.1	301	0.1
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠	19,386	12.9	27,863	12.0	41,941	11.3
음식서비스	31,919	21.3	50,833	21.8	83,902	22.5
건설	4,483	3.0	7,137	3.1	8,232	2.2
기계	1,634	1.1	2,691	1.2	3,355	0.9
재료	1,342	0.9	2,536	1.1	2,479	0.7
화학	69	0.0	61	0.0	55	0.0
섬유 및 의복	2,827	1.9	4,369	1.9	6,218	1.7
전기, 전자	2,099	1.4	3,382	1.5	4,772	1.3
정보통신	5,042	3.4	6,750	2.9	8,899	2.4
식품가공	8,865	5.9	10,889	4.7	18,200	4.9
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예	1,805	1.2	3,521	1.5	4,538	1.2
농림어업	42	0.0	296	0.1	227	0.1
계	149,758	100.0	233,070	100.0	372,663	100.0

주: 훈련참여인원은 2009년 및 2010년 8월 말까지의 발급인원 중 2010년 8월 말 기준 해당분야로 훈련에 참여한 연인원(분야별 수료, 미수료, 훈련 중, 복수수강 인원 포함).

이하는 2009년 하반기 선정되어 계좌제 훈련 참여가 가능한 적합훈련과정에 대한 세부 분석이다. 2009년 하반기에 선정된 적합훈련과정 수는 모두 1만 3,667개이며, 인원 수는 총 31만 7,777명으로 나타났다. 과정당 인원 수는 평균 23.3명으로서, 최소 1명(용접원)에서 최대 308명(웹 및 멀티미디어 디자이너)까지 분포(표준편차 8.4명)하고 있다. 과정당 총 훈련시간의 평균은 168.4시간으로서, 최소 15시간(기타 주방장 및 조리사/기타 음식서비스 종사원), 최대 1,746시간(간호조무사)까지 분포(표준편차 206.6시간)하고 있다. 과정당 평균 총 훈련비용은 86만 7,646원이며, 최소 2만 5,000원(캐드원, 대전지방노동청)에서 최대 830만 원(기타 음식서비스 종사원, 서울지방노동청)까지 분포(표준편차 57만 6,706원)하고 있다. 과정당 평균 시간당 단가는 6,544원이며, 최소 129원(간호조무사, 보령지청)에서 최대 4만 3,750원(한식조리사, 서울지방노동청)까지 분포(표준편차 3,554.3원)하고 있다.

<표 2-10> 2009년 하반기 인정 적합훈련과정 분포

(단위: 명, 시간, 원)

구분	평균	최소값	최대값	표준편차
과정인원 수	23.3	1	308	8.4
총 훈련시간	168.4	15	1,746	206.6
총 훈련비용	687,646	25,000	8,300,000	576,706.7
시간당 단가	6,544	129	43,750	3,554.3

한편, 계좌제 훈련의 훈련비는 기존의 물량배정방식의 실업자 직업훈련이 고용노동부 규정의 훈련직종별 훈련비용 단가에 의해 훈련비가 지급되는 것과 달리, 훈련기관에서 자율적으로 신청하도록 하고 있다. 이러한 이유로 훈련비가 과다하게 책정되고 있다는 지적이 있는데, 이를 실제로 비교한 결과를 보면(전찬환, 2010), HRD-Net 상에 제시된 다음 과정별로 세부적 차이는 있지만 평균단가가 실업자 훈련의 단가보다는 1.5배 이상 높아진 것을 확인할 수 있다.



&lt;표 2-11&gt; 실업자 훈련과 계좌제 단가 비교 및 계좌제 평균훈련인원

직종명	실업자 훈련단가 (조정계수 1.45)	계좌제 훈련 평균단가	단가차이 (%)	평균훈련인원계좌제/ 1과정
사무자동화	3,319원	4,879원	47%상승	10.5명
전산세무	3,576원	4,804원	34.3%상승	9명
전기전자	3,339원	4,833원	44.7%상승	16명 (1개과정)
실내건축	3,471원	6,312원	81.8%상승	6명
웹디자인	3,554원	5,541원	55.9%상승	7명
직업상담사	3,236원	4,878원	50.7%상승	16명
이·미용	3,236원	5,541원	71.2%상승	12.9명
요리	3,531원	6,202원	75.6%상승	16.3명
바리스타	3,531원	12,004원	240%상승	16.2명
제과제빵	3,531원	4,891원	38.5%상승	17명

주: 실업자 훈련단가의 경우 실업자 조정계수: 인원20명, 350시간 기준 적용.

이상과 같이 훈련비 단가가 높아진 이유에 대하여 훈련기관 입장에서는, 실업자 훈련 물량 배정방식은 한 과정에 훈련인원을 30명에서 많게는 50명까지 배정을 받았기 때문에 채산성이 유지되었으나 계좌제 방식에서는 훈련생이 분산모집이 되기 때문에 채산성 유지를 위하여 단가를 높일 수밖에 없었다고 지적하고 있다.

## 제2절 자부담비율 조정 관련 사례 및 의견조사결과<sup>4)</sup>

### 1. 근로자자율적능력개발제도 사례(2005~2008년) 검토

#### 가. 검토의 이유

근로자의 자율적인 직업능력개발을 지원하기 위하여 중소기업 및 비정규직 근로자에게 훈련비용을 지원하는 근로자자율적능력개발제도 사업이 시행되고 있다.

근로자자율적능력개발제도는 크게 근로자수강지원금 사업과 근로자능력개발카드제 사업으로 이루어지고 있는데, 이 중 근로자수강지원금 사업에서는 시장의 인력수요에 비해 과도하게 나타난 음식 및 기타서비스 직종에 대한 훈련수요를 줄이기 위해 2007년 10월에 당초 수강비의 80%(비정규직은 100%)이던 지원율을 음식 및 기타서비스에 한하여 50%(비정규직은 80%)로 낮춘 바 있다. 능력개발카드제 사업에서도 음식 및 기타서비스에 한하여 80%가 지원되고 있다.

이러한 정부의 지원율 조정은 해당직종에 대한 훈련수요 감소라는 소기의 목적을 달성한 것으로 평가되고 있지만, 그 효과가 엄밀하게 분석된 적은 없다. 여기에서는 2007년 10월에 실시된 근로자수강지원금 지원을 축소로 인해 해당 훈련직종의 훈련생 규모가 어떻게 달라졌는지, 훈련생이 감소하였다면 어떤 인적 속성을 가진 집단이 줄어들었는지를 파악해 보고자 하였다.

---

4) 이 부분에 대한 연구는 이 연구의 제안자이며 동시에 수요자인 고용노동부의 요청에 의하여 이루어졌다. 지난 7월 고용노동부는 계좌제 훈련분야 중 음식 및 기타서비스 분야의 자기부담률 조정을 앞두고 기존 관련사례 및 훈련생의 의견을 검토하고자 하였으며, 이 연구는 따라서 기존사례에 대한 검토 및 훈련생의 의견조사를 토대로 자기부담률 조정에 따른 훈련분야의 변화를 예상하여 보았다.

이 사례는 근로자수강지원금 사업이 지속적으로 확대되고 있고 실업자 훈련도 직업능력개발계좌제로 전환되고 있는 상황에서 훈련시장에서의 특정 직종에 대한 훈련수요 조정을 위한 정부의 시장개입정책 수단의 검토라는 측면으로 시사점을 줄 것이다.

[참조] 노동부 보도자료(2010.6.22)

“2010년 7월 15일부터 음식, 이·미용 서비스 등 훈련생의 훈련수요가 지나치게 높은 분야에 대해서는 직업능력개발계좌제에서 지원하는 훈련비 자비부담비율이 20%에서 40%로 늘어난다.”

<자비부담률 조정분야>

- 이·미용 분야: 이·미용 및 관련 서비스 종사자(121)
- 음식분야: 주방장 및 조리사(131), 식당서비스 관련 종사자(132)
- 식품가공 분야: 제과제빵원 및 떡제조원(212), 식품가공 관련 기능종사자(213)

#### 나. 제도의 현황

<표 2-12> 근로자자율적능력개발지원제도와 계좌제의 비교

구분	수강지원금	능력개발카드제	직업능력개발계좌제
목적	중소기업 및 기간제 근로자 등 자율적 직업능력개발지원	기간제 근로자 등의 자율적 직업능력개발지원	실업자의 자율적 직업능력개발 지원
대상	고용보험 피보험자 중 중소기업근로자, 기간제근로자 등, 이직예정자, 40세 이상, 영세자영업자	고용보험 피보험자 중 기간제·단시간·파견·일용근로자	전직·신규 실업자
지원 금액	연간 100만 원, 5년간 300만 원 한도 ※근로자능력개발카드와 지원금액 통합	연간 100만 원, 5년간 300만 원 한도 ※근로자능력개발카드와 지원금액 통합	연간 200만 원 (일부 300만 원)
지원 기준	훈련시장에서 자율 형성된 가격 기준 ※ 직종별(집체)단가, 컨텐츠별(원격)단가 별도 적용)	훈련시장에서 자율 형성된 가격 기준 ※ 별도 적용 단가 없음.	훈련시장에서 자율 형성된 가격 기준 ※ 별도 적용 단가 없음.

<표 계속>

구분	수강지원금	능력개발카드제	직업능력개발계좌제
비용 지원	훈련생 사후정산	훈련기관 사후정산	훈련생 사전지급 ※ 신용카드 결제→ 카드사가 비용지급 후 훈련생을 대위하여 비용수령
자비부담 여부	있음(수강료의 0~50%).	있음(수강료의 20%).	있음(수강료의 0~40%).
재원	고용보험기금	고용보험기금	고용보험기금, 일반회계

<표 2-13> 근로자수강지원금제도의 자기부담률 변화추이

구분	지원요건	지원내용
2003년	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 이직예정자, 50세 이상 피보험자</li> <li>- 정보화기초과정: 전체근로자</li> <li>- 50인 미만 사업의 근로자</li> <li>- 2일 40시간 이상</li> <li>- 외국어과정 인정</li> <li>- 소정 훈련일수 80% 이상 출석</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 수강비용의 100분의 80을 지원</li> </ul>
2004년	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 이직예정자(훈련 중 또는 훈련수료 후 1월 이내 이직자)</li> <li>- 상시근로자 300인 미만 기업</li> <li>- 계약기간 1년 이하, 단시간 근로자, 파견근로자(정보화 기초는 모든 피보험자)</li> <li>- 사업주 확인 후 자비 수강 시</li> <li>- 소정 훈련일수 80% 이상 출석시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일반과정:수강비의 80%(표준훈련비의 100% 한도)</li> <li>- 외국어과정:수강비의 50%(40시간 기준 9만 원 한도)</li> <li>- 정보화과정:수강비 전액지원 (기초과정1 9만 원, 기초과정2 12만 원 한도)</li> <li>- 연 100만 원, 5년간 300만 원 이하</li> </ul>
2005년 ~ 2006년	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 직무과정 또는 외국어과정 자비 수강 고용보험 피보험자로서</li> <li>- 이직예정자</li> <li>- 40세 이상인자</li> <li>- 비정규직 근로자</li> <li>- 상시근로자 300인 미만 (정보화기초는 모든 피보험자)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일반과정: 수강료 80% (비정규직 근로자 100%)</li> <li>- 외국어과정: 수강료 50%(비정규직 근로자 80%), 40시간 9만 원이하</li> <li>- 정보화기초과정: 수강료 전액(기초1 9만 원, 기초2 12만 원 한도)</li> <li>- 인터넷원격과정: 수강료 전액(단 지원금 지급규정상 1인당 지원한도 이하)</li> <li>- 연 100만 원, 5년간 300만 원 이하</li> </ul>
2007년	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 위와 동일</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 위와 동일, 단 일반과정 중 음식서비스 및 기타서비스업: 수강료의 50% (비정규직 근로자의 경우 80%)</li> </ul>

자료: 노동부, 노동백서, 각년도.

&lt;표 2-14&gt; 근로자능력개발카드제도의 자기부담률 변화추이

구분	지원요건	지원내용
2007년	-고용보험 피보험자인 비정규직 근로자 • 계약기간 1년 이하, 단시간 근로자, 파견근로자, 일용근로자	-실 수강액 전액(단, 음식서비스 및 기타서비스업: 수강료의 80%) -연 100만원, 5년간 300만 원 이하

자료: 노동부, 노동백서, 각년도.

&lt;표 2-15&gt; 근로자수강지원금 추진실적

(단위: 명, 백만 원)

구분	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년
인원	40,045	35,537	29,177	38,908	70,732	155,620	269,045	287,827
예산	3,543	3,434	4,224	5,873	11,688	28,851	52,792	53,506

자료: 노동부, 직업능력개발백서, 각년도.

&lt;표 2-16&gt; 근로자능력개발카드제 추진실적

(단위: 명, 백만 원)

인원	'06.11.23~'07.2.28	'07.2.28~'07.12.31	2008년
카드발급	4,991	22,429	47,789
훈련실시	467	11,775	32,200

자료: 노동부, 노동백서, 각년도.

#### 다. 분석자료

근로자수강지원금 제도와 근로자능력개발카드제를 이용한 훈련생의 규모와 추이, 지원비율 변동의 효과를 파악하기 위해 고용노동부의 직업훈련정보망인 HRD-Net의 재직자 훈련생 및 훈련과정 자료를 연결하여 분석하였다. 자료에서 수강지원금제도를 이용한 훈련은 훈련과정 구분코드(TRPR\_GBN)의 값이 C0043, 근로자능력개발카드제 훈련은 C0044로 구분하였다.

분석대상기간은 2005년부터 2008년이다. 수강지원금 훈련생 자료가 비교적 잘 축적되기 시작한 2005년부터 분석하였으며, 2007년 10월의 지원비

을 변동의 효과를 볼 수 있도록 2008년 말까지를 살펴보았다. 훈련실시년도는 훈련을 시작한 날짜를 기준으로 정하였다.

정규직은 재직자, 이직예정자, 40세 이상, 300인 미만 사업장 근로자로 구분되며, 비정규직은 기간제, 파견직, 일용직 등으로 구분되고, 영세자영업자 실적은 제외하였다. 훈련종류 코드는 일반과정, 외국어과정, 정보화기초과정 1, 정보화기초과정 2, 인터넷원격훈련의 다섯 종류로 구분된다.

자료를 분석한 결과 두 제도를 이용한 훈련생 규모는 <표 2-17>과 같다. 이를 제1절에서 살펴본 고용노동부 통계와 비교해 보면, 수강지원금 훈련생 규모는 공식통계보다 조금씩 많이 나타나는 반면, 카드제 훈련생은 적게 나타나고 있다. 특히, 카드제는 2006년 11월에 시범실시가 시작했기 때문에 2006년까지는 훈련생 자료가 거의 없다. 그렇지만 전체적인 훈련생/훈련인수 추이는 고용노동부 공식통계와 비슷하기 때문에 전반적인 흐름을 분석하는 데는 별 문제가 없는 것으로 판단된다.

<표 2-17> 근로자자율적능력개발지원 사업의 훈련생 규모

(단위: 명)

구분	2005년	2006년	2007년	2008년
수강지원금	84,235	186,143	283,290	301,925
능력개발카드	0	4	9,369	5,188
계	84,235	186,147	292,659	307,113

자료: HRD-Net 원자료 분석.

이하에서는 두 훈련을 구분하지 않고 수강지원금과 카드제 훈련생 전체를 기준으로 성, 학력, 연령 및 훈련직종 분포 등을 살펴볼 것이다. 아울러 절대규모보다는 상대비중을 위주로 제시할 것이다.

#### 라. 분석 결과: 연도별 훈련생 추이

이 부분에서는 앞서 제시한 자료를 바탕으로 훈련생의 연도별 추이를 살

펴보는데, 특히 지원율의 변화가 있었던 시점을 전후하여 2007년과 2008년의 훈련생의 인적 속성별 변화에 초점을 둔다. 먼저 근로자능력개발지원금 훈련생 전체의 추이를 살펴보고, 다음으로 직접 지원을 조정 대상이 된 음식서비스분야(훈련직종코드 1301)와 기타서비스분야(훈련직종코드 1303)의 변화를 검토함으로써 지원을 조정이 훈련수요에 미친 효과를 살펴본다.

#### 1) 근로자자율적능력개발지원 사업의 전체 훈련생 추이

<표 2-18>에서는 훈련생의 증가추이를 제시하고 있는데, 적용대상의 확대와 지원금 제도의 확산으로 인해 2006년과 2007년까지 빠르게 확대되다가 2008년에 증가추세가 둔화하고 있다.

<표 2-18> 근로자자율적능력개발지원 사업의 훈련생 추이

(단위: 명, %)

구분	2005년	2006년	2007년	2008년
수강지원금	84,235	186,143	283,290	301,925
		(121.0)	(52.2)	(6.6)
능력개발카드	0	4	9,369	5,188
		( - )	(234125.0)	(-44.6)
계	84,235	186,147	292,659	307,113
		(121.0)	(57.2)	(4.9)

주: 괄호 안은 전년 대비 증가율임.

자료: HRD-Net 원자료 분석.

훈련생을 정규직 여부로 나누어 살펴보면, 정규직과 비정규직 모두 증가하고 있으나, 비정규직이 전체에서 차지하는 비중은 작지만 정규직보다 높은 증가율을 보이고 있고, 2008년에도 22.5%의 증가율을 나타냈다. 이는 비정규직의 고용보험 가입이 확대되고 있고, 특히 근로자자율적능력개발지원 훈련에서 비정규직을 우대하고 있기 때문에 비정규직의 훈련참여가 지속되고 있는 것으로 보인다.

<표 2-19> 정규직 여부별 근로자자율적능력개발지원 사업의 훈련생 추이  
(단위: 명, %)

구분		2005년	2006년	2007년	2008년
정규직 여부	정규직 인원	81,211	167,275	244,448	248,056
	증감률		(106.0)	(46.1)	(1.5)
	비정규직 인원	3,024	18,872	48,211	59,057
	증감률		(524.1)	(155.5)	(22.5)
계		84,235	186,147	292,659	307,113

자료: HRD-Net 원자료 분석.

2) 근로자자율적능력개발지원 사업의 훈련종류별 훈련생 추이

근로자능력개발지원금 훈련을 훈련종류별로 살펴보면, 일반과정의 비중이 가장 높고 다음으로 외국어과정이다. 훈련생 추이를 보면 일반과정과 외국어과정은 지속적으로 훈련생 규모가 확대되고 있지만, 정보화기초과정 1, 2와 인터넷원격훈련은 최근 감소추세를 보인다.

<표 2-20> 훈련종류별 근로자능력개발지원금 훈련생 추이  
(단위: 명, %)

구분		2005년	2006년	2007년	2008년
훈련 종류	일반과정	38,925	110,409	193,537	210,006
	증감률		(183.6)	(75.3)	(8.5)
	외국어과정	16,771	35,074	59,090	63,828
	증감률		(109.1)	(68.5)	(8.0)
	정보화기초과정1	5,892	6,269	6,642	5,839
	증감률		(6.4)	(5.9)	(-12.1)
	정보화기초과정2	14,687	17,690	17,551	15,247
	증감률		(20.4)	(-0.8)	(-13.1)
	인터넷원격훈련	7,960	16,705	15,839	12,193
	증감률		(109.9)	(-5.2)	(-23.0)
전체		84,235	186,147	292,659	307,113
			(121.0)	(57.2)	(4.9)

자료: HRD-Net 원자료 분석.



훈련직종별로 훈련생 비중을 살펴보면, 2008년의 경우 사무관리분야가 36.9%로 가장 비중이 높고, 서비스분야 23.5%, 의료분야 17.7%, 산업응용분야 5.9%의 순이다.<sup>5)</sup>

연도별 훈련규모의 추이를 살펴보면, 전자분야를 제외한 모든 훈련직종에서 2007년까지는 증가추세를 보인다. 하지만, 2008년에는 직종에 따라 증감의 방향이 달라지고 있다. 의료분야의 경우에는 크게 증가한 반면, 사무관리분야와 산업응용분야는 비슷한 수준을 유지하고 있고, 서비스분야는 감소하였다.

특히, 서비스분야의 경우에는 2007년에 전체에서 차지하는 비중이 39.0%까지 증가하였으나, 2008년에 크게 감소하여 23.5%까지 비중이 감소하였다. 2007년과 2008년 사이에 훈련생은 4만 2,039명이 줄었는데, 같은 기간 전체 재직자 훈련에서 서비스분야의 훈련생이 1만 4,125명 감소<sup>6)</sup>에 그쳤다는 것을 생각하면, 서비스분야의 2008년 근로자자율적능력개발지원 훈련생 감소는 2007년 10월에 실시된 지원비율 인하의 영향임을 시사한다. 서비스분야를 훈련직종 중분류 수준에서 살펴보다도, 지원비율이 축소된 음식서비스분야(훈련직종코드 1301)와 기타서비스분야(훈련직종코드 1303)에서만 훈련생이 감소한 반면, 지원비율에 변동이 없는 관광 및 숙박서비스분야(훈련직종코드 1302)는 비슷한 수준을 유지하고 있어 이러한 추측을 뒷받침한다.

5) 김미란 외(2009)에 따르면 2008년도 전체 재직자 훈련의 경우 훈련직종별 분포는 사무관리분야 53.0%, 계층별 훈련분야 11.0%, 금융·보험분야 10.0%, 서비스분야 6.4%, 정보통신분야 5.6%이다. 근로자자율적능력개발지원 훈련의 훈련직종은 전체 재직자 훈련과 상당히 다른 분포를 보인다.

6) 김미란 외(2009)에 따르면 전체 재직자 훈련에서 서비스 직종의 훈련생은 2007년 28만 9,920명, 2008년에는 27만 5,795명이다.

<표 2-21> 훈련직종(대분류)별 근로자능력개발지원금 훈련생 규모

(단위: 명, %)

구분		2005년		2006년		2007년		2008년	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
1	농림·농업·광업분야	12	0.0	91	0.0	261	0.1	130	0.0
2	섬유분야	955	1.1	2,239	1.2	3,598	1.2	3,458	1.1
3	화학제품 및 요업분야	60	0.1	168	0.1	437	0.1	385	0.1
4	금속분야	11	0.0	0	0.0	0	0.0	8	0.0
5	기계·장비분야	1,013	1.2	3,920	2.1	8,844	3.0	9,613	3.1
6	건설분야	363	0.4	2,079	1.1	5,995	2.0	7,278	2.4
7	전기분야	1,033	1.2	4,958	2.7	8,926	3.0	9,769	3.2
8	전자분야	894	1.1	754	0.4	881	0.3	759	0.2
9	정보·통신분야	5,765	6.8	11,001	5.9	12,515	4.3	11,871	3.9
10	운송장비제조	0	0.0	15	0.0	28	0.0	59	0.0
11	산업응용분야	5,638	6.7	10,874	5.8	18,119	6.2	18,243	5.9
12	공예분야	531	0.6	941	0.5	1,898	0.6	1,474	0.5
13	서비스분야	22,285	26.5	70,587	37.9	114,137	39.0	72,098	23.5
1301	음식서비스분야	12,885	15.3	38,772	20.8	51,361	17.5	21,645	7.0
1302	관광 및 숙박서비스분야	713	0.8	2,587	1.4	3,602	1.2	3,606	1.2
1303	기타 서비스분야	8,687	10.3	29,228	15.7	59,174	20.2	46,847	15.3
14	사무관리분야	45,452	54.0	76,495	41.1	111,573	38.1	113,430	36.9
15	금융·보험분야	60	0.1	506	0.3	1,478	0.5	3,835	1.2
16	의료분야	105	0.1	1,275	0.7	3,494	1.2	54,398	17.7
17	환경분야	41	0.0	121	0.1	149	0.1	166	0.1
18	계층별 훈련분야	17	0.0	123	0.1	326	0.1	139	0.0
계		84,235	100.0	186,147	100.0	292,659	100.0	307,113	100.0

자료: HRD-Net 원자료 분석.

이상의 결과를 종합해 보면, 훈련종류별로는 일반과정과 외국어과정이 지속적으로 확대되었고, 훈련직종별로는 전자분야를 제외한 모든 직종에서 2007년까지는 증가추세를 보이지만 2008년에는 직종에 따라 증감의 방향이 달라지고 있다(의료분야 증가, 사무관리분야와 산업응용분야 유지, 서비

스분야 감소). 특히, 2007년 10월에 지원율이 인화된 서비스분야는 2008년 훈련생이 크게 감소하였다.

### 3) 음식서비스분야(훈련직종코드 1301)와 기타서비스분야(훈련직종코드 1303)의 훈련생 추이

앞에서 서비스분야 훈련의 훈련생 규모가 2008년에 급감한 것을 확인하였다. 다음으로는 훈련직종 중분류 수준에서 음식서비스분야와 기타 서비스분야의 훈련생 증감률을 제시하였다. 2008년의 경우 음식서비스분야는 57.9%가 감소하였고, 기타서비스분야는 20.8%가 줄어들었다.

<표 2-22> 음식서비스분야와 기타서비스분야의 근로자자율적능력개발지원 훈련생 추이

(단위: 명, %)

구분		2005년	2006년	2007년	2008년
1301 음식서비스 분야	인원	12,885	38,772	51,361	21,645
	증감률		(200.9)	(32.5)	(-57.9)
1303 기타 서비스분야	인원	8,687	29,228	59,174	46,847
	증감률		(236.5)	(102.5)	(-20.8)
전체	인원	21,572	68,000	110,535	68,492
	증감률		(215.2)	(62.6)	(-38.0)

자료: HRD-Net 원자료 분석.

두 훈련직종에서 2008년 훈련생 감소폭이 서로 다른 것은 훈련 종류의 구성이 다른 것에서도 기인한다.<sup>7)</sup> 음식서비스분야 직종에서는 대부분의 훈련이 일반과정인 데 비해, 기타서비스분야 직종에서는 외국어과정과 인터

7) 훈련직종별로 지원을 변동에 따른 훈련수요의 차이는 각 훈련에 대한 수요의 가격탄력성에 가장 크게 좌우될 것이다.

넷원격훈련도 상당히 이루어지고 있다. 2007년 10월의 지원비율 인하는 일반과정에 대해서만 이루어졌기 때문에 일반과정 위주로 구성된 음식서비스분야의 훈련생 감소가 더욱 큰 폭으로 진행된 것이다.

기타서비스분야에서 훈련종류별 훈련생 추이를 살펴보면, 빠르게 증가하던 일반과정훈련은 지원을 인하로 인해 2008년에 39.0% 감소한 반면, 외국어과정은 증가율이 40.8%로 계속 증가하였다. 이는 지원을 조정이 훈련참여에 직접적인 영향을 미치고 있음을 분명하게 보여 준다. 한편, 지원비율에 변동이 없는 인터넷원격훈련도 지속적으로 줄어들고 있는데, 이는 근로능력개발지원금 훈련 전반에서 인터넷원격훈련이 감소하는 추세를 반영하는 것이다. 다만, 기타서비스분야의 인터넷원격훈련 감소는 전체평균(-23.0%)보다 빠른 추세로 감소하였다.

음식서비스분야와 기타서비스분야의 지원을 조정이 어떤 집단의 훈련에 영향을 주었는지를 살펴보기 위해 인적 속성별 훈련실적을 검토하였다. 훈련생 추이는 지원율이 달라진 일반과정훈련에 국한하지 않고 지원율에 변동이 없는 외국어과정 등 다른 과정을 모두 포함하여 분석하였다.

먼저 성별로 살펴보면, 음식서비스에서는 훈련참여자에서 여성이 차지하는 비중이 높은 가운데 2008년 증가율은 남성 -48.5%, 여성 -59.0%로 남성보다 여성의 감소가 크게 일어났다. 이와 반대로 기타서비스분야에서는 남성 -26.1%, 여성 -16.7%로 여성보다 남성의 감소폭이 크게 나타났다.

<표 2-23> 음식서비스분야와 기타서비스분야의 성별 근로자자율적능력개발 지원 훈련생 추이

(단위: 명, %)

구분		2005년	2006년	2007년	2008년
1301 음식서비스분야	남성	1,158	3,822	5,351	2,758
	증감률		(230.1)	(40.0)	(-48.5)
	여성	11,727	34,950	46,010	18,887
	증감률		(198.0)	(31.6)	(-59.0)
	소계	12,885	38,772	51,361	21,645
	증감률		(200.9)	(32.5)	(-57.9)
1303 기타서비스분야	남성	2,324	12,353	26,011	19,223
	증감률		(431.5)	(110.6)	(-26.1)
	여성	6,363	16,875	33,163	27,624
	증감률		(165.2)	(96.5)	(-16.7)
	소계	8,687	29,228	59,174	46,847
	증감률		(236.5)	(102.5)	(-20.8)

자료: HRD-Net 원자료 분석.

연령별로 살펴보면, 음식서비스분야에서는 20~40대가 60% 안팎의 감소율을 나타내고, 50대 이상은 40% 정도의 감소율을 보인다. 기타서비스분야는 반대로 20대가 -10.0%로 감소폭이 가장 작고, 30~50대는 25~27% 수준의 감소를 보이며, 60대 이상은 -35.6%로 감소폭이 가장 크다. 음식서비스분야는 연령이 높을수록 감소폭이 작은 반면, 기타서비스분야는 연령이 높을수록 감소폭이 큰 것을 알 수 있다.

<표 2-24> 음식서비스분야와 기타서비스분야의 연령별 근로자자율적능력 개발지원 훈련생 추이

(단위: 명, %)

구분		2005년	2006년	2007년	2008년
1301 음식서비스분야	15~19세	21	78	55	33
	증감률		(271.4)	(-29.5)	(-40.0)
	20대	6,060	16,911	19,633	7,646
	증감률		(179.1)	(16.1)	(-61.1)
	30대	3,425	11,078	15,211	6,503
	증감률		(223.4)	(37.3)	(-57.2)
	40대	2,839	8,863	13,807	5,903
	증감률		(212.2)	(55.8)	(-57.2)
	50대	513	1,761	2,533	1,487
	증감률		(243.3)	(43.8)	(-41.3)
	60대 이상	27	81	122	73
	증감률		(200.0)	(50.6)	(-40.2)
소계	12,885	38,772	51,361	21,645	
증감률		(200.9)	(32.5)	(-57.9)	
1303 기타 서비스분야	15~19세	23	39	59	67
	증감률		(69.6)	(51.3)	(13.6)
	20대	4,428	10,641	19,474	17,522
	증감률		(140.3)	(83.0)	(-10.0)
	30대	2,842	9,719	19,258	14,441
	증감률		(242.0)	(98.1)	(-25.0)
	40대	1,170	6,631	14,495	10,589
	증감률		(466.8)	(118.6)	(-26.9)
	50대	213	2,028	5,411	3,921
	증감률		(852.1)	(166.8)	(-27.5)
	60대 이상	11	170	477	307
	증감률		(1445.5)	(180.6)	(-35.6)
소계	8,687	29,228	59,174	46,847	
증감률		(236.5)	(102.5)	(-20.8)	

자료: HRD-Net 원자료 분석.

학력별로 보면 두 직종에서 공통적으로 학력이 낮을수록 2008년 훈련규모 감소폭이 커지는 양상을 보인다. 음식서비스분야의 경우에는 증졸 이하가 -63.2%로 가장 크게 감소하였고, 대졸 이상은 -54% 정도로 증졸 이하

에 비해 다소 낮은 감소율을 보인다. 기타서비스분야의 경우에는 중졸 이하가 -37.4%로 감소율이 가장 크고, 대졸은 -14.5% 수준의 감소율, 대학원졸은 2.1%의 미세한 증가를 보인다.

<표 2-25> 음식서비스분야와 기타서비스분야의 학력별 근로자자율적능력 개발지원 훈련생 추이

(단위: 명, %)

구분		2005년	2006년	2007년	2008년
1301 음식서비스분야	중졸 이하	208	1,855	2,261	831
	증감률		(791.8)	(21.9)	(-63.2)
	고졸	2,614	16,356	22,030	9,241
	증감률		(525.7)	(34.7)	(-58.1)
	전문대졸	1,854	9,880	11,677	4,674
	증감률		(432.9)	(18.2)	(-60.0)
	대졸	1,883	10,159	13,523	6,200
	증감률		(439.5)	(33.1)	(-54.2)
	대학원졸	70	451	507	231
	증감률		(544.3)	(12.4)	(-54.4)
	결측	6,256	71	1,363	468
	소계	12,885	38,772	51,361	21,645
	증감률		(200.9)	(32.5)	(-57.9)
1303 기타서비스분야	중졸 이하	29	298	644	403
	증감률		(927.6)	(116.1)	(-37.4)
	고졸	1,204	9,982	21,315	15,462
	증감률		(729.1)	(113.5)	(-27.5)
	전문대졸	1,554	6,794	13,552	10,710
	증감률		(337.2)	(99.5)	(-21.0)
	대졸	1,689	10,118	22,224	19,004
	증감률		(499.1)	(119.6)	(-14.5)
	대학원졸	79	455	1,067	1,089
	증감률		(475.9)	(134.5)	(2.1)
	결측	4,132	1,581	372	179
	소계	8,687	29,228	59,174	46,847
	증감률		(236.5)	(102.5)	(-20.8)

자료: HRD-Net 원자료 분석.

훈련생의 정규직 여부에 따라 살펴보면, 음식서비스분야에서는 정규직과 비정규직 모두 훈련생이 감소하였는데, 정규직 -62.1%, 비정규직 -49.0%로 비정규직에 비해 정규직의 감소율이 13.1%p 더 크게 나타났다. 기타서비스분야의 경우에는 정규직은 -28.0%로 훈련생이 줄어들었으나, 비정규직은 19.9%로 오히려 증가하고 있다.

이와 같이 정규직과 비정규직의 증가율에 차이가 나타나는 이유는 지원율 감소폭의 차이에서 기인하는 것으로 보인다. 즉, 정규직은 지원율이 80%에서 50%로 30%p 줄어든 데 비해 비정규직은 100%에서 80%로 20%p 감소했기 때문이다.

<표 2-26> 음식서비스분야와 기타서비스분야의 정규직 여부별 근로자자율  
적능력개발지원 훈련생 추이

(단위: 명, %)

구분		2005년	2006년	2007년	2008년
1301 음식서비스분야	정규직	11,822	30,325 (156.5)	34,788 (14.7)	13,197 (-62.1)
	비정규직	1,063	8,447 (694.6)	16,573 (96.2)	8,448 (-49.0)
	소계	12,885	38,772 (200.9)	51,361 (32.5)	21,645 (-57.9)
1303 기타 서비스분야	정규직	8,481	26,691 (214.7)	50,288 (88.4)	36,192 (-28.0)
	비정규직	206	2,537 (1131.6)	8,886 (250.3)	10,655 (19.9)
	소계	8,687	29,228 (236.5)	59,174 (102.5)	46,847 (-20.8)

자료: HRD-Net 원자료 분석.

한편, 기타서비스분야의 경우에는 지원율이 변동하지 않은 외국어과정 등이 포함되어 있기 때문에 정규직과 비정규직에 서로 다르게 적용되는 지



원율의 효과가 희석될 수 있다. 따라서, 다음에서는 일반과정훈련에 대해서만 훈련생 추이를 살펴보았다. 2008년에 정규직은 -49.1%, 비정규직은 16.3%로 나타나 일반과정만 살펴보았을 때보다 지원율 감소의 효과와 정규직과 비정규직 간 지원율 격차의 효과가 분명하게 확인된다.

<표 2-27> 기타서비스분야의 정규직 여부별 근로자자율적능력개발지원 일반과정 훈련생 추이

(단위: 명, %)

구분		2005년	2006년	2007년	2008년
1303 기타 서비스분야	정규직	3,448	16,700 (384.3)	36,137 (116.4)	18,376 (-49.1)
	비정규직	125	1,801 (1340.8)	6,631 (268.2)	7,712 (16.3)
	소계	3,573	18,501 (417.8)	42,768 (131.2)	26,088 (-39.0)

자료: HRD-Net 원자료 분석.

마지막으로 음식서비스분야와 기타서비스분야 직종의 소분류 수준에서 훈련생의 추이를 살펴보았다. 대부분의 훈련직종(소분류)에서 2008년도에 훈련생이 감소하였음을 확인할 수 있다. 다만, 음식서비스분야 직종의 조리학(훈련직종코드 1301009), 기타서비스분야 직종의 건강피부관리샵창업(훈련직종코드 1303002)과 놀이방교사(훈련직종코드 1303004) 등에서는 2008년에도 훈련생이 다소 증가하였다.

<표 2-28> 음식서비스분야와 기타서비스분야의 훈련직종(소분류)별 근로자  
자율적능력개발지원 훈련생 규모

(단위: 명, %)

구분	2005년	2006년	2007년	2008년
1301001	117	1,461	2,130	1,111
1301002	11	49	182	108
1301003	1,330	3,968	5,539	1,963
1301004	220	863	1,266	387
1301005	323	680	1,286	519
1301006	552	2,542	4,509	2,142
1301007	1,280	3,727	3,662	1,558
1301008	473	2,362	3,680	1,993
1301009	0	224	259	288
1301010	22	66	222	22
1301011	349	1,273	2,401	953
1301012	30	231	232	0
1301013	7,203	18,257	21,710	9,572
1301015	81	186	171	93
1301999	894	2,883	4,112	936
<b>소계</b>	<b>12,885</b>	<b>38,772</b>	<b>51,361</b>	<b>21,645</b>
1303001	93	83	359	193
1303002	44	30	164	190
1303003	584	5,309	18,878	12,420
1303004	11	113	246	331
1303005	0	51	344	33
1303006	14	44	26	0
1303007	17	119	139	66
1303008	0	72	103	18
1303009	744	1,673	3,562	1,767
1303010	99	88	560	142
1303011	1,796	2,503	2,339	2,240
1303012	698	1,347	2,346	1,465
1303013	0	0	0	1

<표 계속>

구분		2005년	2006년	2007년	2008년
1303014	빌딩관리	0	0	0	3
1303015	세탁	0	8	7	10
1303016	스포츠마사지	0	0	6	9
1303017	아동미술교육교사	125	141	402	52
1303018	어린이와노인상담사	16	33	215	114
1303019	웨딩설계전문가	4	6	4	0
1303020	이용	0	0	5	0
1303021	종이접기	0	36	30	20
1303022	주택관리	12	678	457	216
1303023	주택관리사보	150	5,272	9,094	6,038
1303026	평생교육사	53	452	829	819
1303027	피아노조율	0	0	7	5
1303028	미용(피부미용)	202	1,059	887	305
1303999	예시과정에 없는 훈련과정	4,025	10,111	18,165	20,390
<b>소계</b>		<b>8,687</b>	<b>29,228</b>	<b>59,174</b>	<b>46,847</b>

자료: HRD-Net 원자료 분석.

<표 2-29> 음식서비스분야와 기타서비스분야의 훈련직종(소분류)별 근로자  
자율적능력개발지원 훈련생 비중

(단위: 명, %)

구분		2005년	2006년	2007년	2008년
1301001	동양조리	0.9	3.8	4.1	5.1
1301002	복어조리	0.1	0.1	0.4	0.5
1301003	양식	10.3	10.2	10.8	9.1
1301004	외식산업 및 위탁급식산업	1.7	2.2	2.5	1.8
1301005	일식	2.5	1.8	2.5	2.4
1301006	제과	4.3	6.6	8.8	9.9
1301007	제과제빵업창업	9.9	9.6	7.1	7.2
1301008	제빵	3.7	6.1	7.2	9.2
1301009	조리학	0.0	0.6	0.5	1.3
1301010	조주	0.2	0.2	0.4	0.1
1301011	중식	2.7	3.3	4.7	4.4

<표 계속>

34 직업능력개발계좌제 개선방안: 품질관리를 중심으로

구분		2005년	2006년	2007년	2008년
1301012	카테일	0.2	0.6	0.5	0.0
1301013	한식조리	55.9	47.1	42.3	44.2
1301015	호텔조리	0.6	0.5	0.3	0.4
1301999	예시과정에 없는 훈련과정	6.9	7.4	8.0	4.3
<b>소계</b>		100.0	100.0	100.0	100.0
1303001	가정유아지도사	1.1	0.3	0.6	0.4
1303002	건강피부관리창업	0.5	0.1	0.3	0.4
1303003	공인중개사	6.7	18.2	31.9	26.5
1303004	놀이방교사	0.1	0.4	0.4	0.7
1303005	독서교육지도자	0.0	0.2	0.6	0.1
1303006	레크레이션지도자	0.2	0.2	0.0	0.0
1303007	메이크업코디네이터	0.2	0.4	0.2	0.1
1303008	문화예술실무자	0.0	0.2	0.2	0.0
1303009	미용	8.6	5.7	6.0	3.8
1303010	방과후아동지도사	1.1	0.3	0.9	0.3
1303011	보육교사	20.7	8.6	4.0	4.8
1303012	부동산건설턴트	8.0	4.6	4.0	3.1
1303013	분장사	0.0	0.0	0.0	0.0
1303014	빌딩관리	0.0	0.0	0.0	0.0
1303015	세탁	0.0	0.0	0.0	0.0
1303016	스포츠맛사지	0.0	0.0	0.0	0.0
1303017	아동미술교육교사	1.4	0.5	0.7	0.1
1303018	어린이와노인상담사	0.2	0.1	0.4	0.2
1303019	웨딩설계전문가	0.0	0.0	0.0	0.0
1303020	이용	0.0	0.0	0.0	0.0
1303021	종이접기	0.0	0.1	0.1	0.0
1303022	주택관리	0.1	2.3	0.8	0.5
1303023	주택관리사보	1.7	18.0	15.4	12.9
1303026	평생교육사	0.6	1.5	1.4	1.7
1303027	피아노조율	0.0	0.0	0.0	0.0
1303028	미용(피부미용)	2.3	3.6	1.5	0.7
1303999	예시과정에 없는 훈련과정	46.3	34.6	30.7	43.5
<b>소계</b>		100.0	100.0	100.0	100.0

주: 중분류 수준(1301, 1303) 전체에서 차지하는 비중을 의미함.  
 자료: HRD-Net 원자료 분석.

이상의 결과를 종합하면, 일반과정에 대한 지원을 감소로 인해 2008년에 음식서비스분야 직종에서는 여성, 저학력, 20대의 훈련 감소폭이 컸고, 기타 서비스 분야에서는 남성, 저학력, 30대 이상의 훈련 감소가 많았다. 그리고 정규직과 비정규직 사이에서는 지원을 감소폭이 큰 정규직의 훈련생 감소가 컸으며, 기타서비스분야에서 비정규직은 2008년에도 훈련생이 증가한 것으로 나타났다. 훈련직종 소분류 수준에서도 거의 대부분의 훈련직종에서 2008년에 훈련생이 감소하였다.

## 2. 자부담비율 조정 관련 훈련생 의견조사결과

### 가. 조사개요

계좌제 훈련이 시작된 이후 2010년 6월 말까지 계좌제 훈련이 가장 많이 이루어져 온 분야인 이·미용 및 관련 서비스 종사자와 주방장 및 조리사, 제과제빵원 및 떡제조원 관련 훈련참여자 300명에게 2010년 6월 말 전화조사를 실시하여 향후 자기부담비율 조정에 따른 훈련참여의사를 조사하였다. 조사대상 300명을 크게 세 가지 그룹으로 구분하여 그룹 A에게는 자부담비율 30%, 그룹 B에게는 자부담비율 40%, 그룹 C에게는 자부담비율이 50%가 되었을 시의 훈련참여에 대한 의사를 각각 조사하였다.

### 나. 조사대상의 특성

조사대상은 성별/전직 여부/연령/학력별로 현재 계좌제 훈련 참여 분포와 유사<sup>8)</sup>하도록 구성하였으며, 최종적으로 남성 60명/여성 240명, 전직실업자 199명/신규실업자 101명, 20대 이하 70명/30대 120명/40대 이상 110

8) 계좌제 훈련은 여성, 30대, 고졸, 전직실업자의 참여가 높다.

명, 고교 이하 180명/대학 이상120명이 조사되었다. 이들의 계좌제 카드 신청 전 6개월간의 경제활동상태를 살펴보면, 취업상태였다 20.7%, 실업상태였다 48.7%, 일자리를 알아보지 않고 집에 있었다 30.7%로 나타났다. 한국 고용직업분류 소분류별로 보면, 제과제빵원 및 떡제조원 훈련을 받는 경우 일자리를 알아보지 않았다는 응답비중이 가장 높았다. 가구의 월평균소득은 100만 원 미만에서 400만 원 이상까지 고루 분포하고 있다.

<표 2-30> 조사대상 개요

(단위: 명, %)

구분		사례수 (명)	취업상태	실업상태	일자리를 알아보지 않고 집에 있었던 상태(가사, 육아, 학교통학, 연로 등)
소분류	이·미용 및 관련 서비스 종사자	104	20.2	55.8	24.0
	주방장 및 조리사	152	21.7	47.4	30.9
	제과제빵원 및 떡제조원	44	18.2	36.4	45.5
성별	남성	60	15.0	63.3	21.7
	여성	240	22.1	45.0	32.9
연령	20대 이하	70	27.1	47.1	25.7
	30대	120	18.3	49.2	32.5
	40대 이상	110	19.1	49.1	31.8
학력	고교 이하	180	22.2	45.6	32.2
	대학 이상	120	18.3	53.3	28.3
신규 전직	신규	101	11.9	41.6	46.5
	전직	199	25.1	52.3	22.6
전체		300	20.7	48.7	30.7

일자리를 알아보지 않았던 주된 이유는 총 92명이 응답하였는데, 가사 및 육아라는 응답이 전체의 65.2%를 차지하였다.

&lt;표 2-31&gt; 일자리를 알아보지 않았던 주된 이유

(단위: 명, %)

구분		사 례 수 (명)	경력이나 전공에 맞는 일자리 없어	임금이나 근로조건이 맞는 일자리가 없어	근처에 일자리가 없어서	교육, 기술, 경험이 부족해서	연로	가사, 육아	통학	기타
소 분 류	이,미용 및 관련 서비스 종사자	25	8.0	12.0		8.0		52.0	12.0	8.0
	주방장 및 조리사	47	2.1	6.4	4.3		4.3	76.6	4.3	2.1
	제과제빵원 및 떡제조원	20		15.0	5.0	5.0	5.0	55.0	10.0	5.0
성 별	남성	13	7.7	15.4		15.4		15.4	23.1	23.1
	여성	79	2.5	8.9	3.8	1.3	3.8	73.4	5.1	1.3
연 령	20대 이하	18	11.1	16.7		11.1		11.1	33.3	16.7
	30대	39	2.6	7.7	5.1			82.1		2.6
	40대 이상	35		8.6	2.9	2.9	8.6	74.3	2.9	
학 력	고교 이하	58	1.7	6.9	5.2	5.2	3.4	67.2	5.2	5.2
	대학 이상	34	5.9	14.7			2.9	61.8	11.8	2.9
신 규 전 직	신규	47	2.1	6.4	4.3	6.4	6.4	61.7	6.4	6.4
	전직	45	4.4	13.3	2.2			68.9	8.9	2.2
전체		92	3.3	9.8	3.3	3.3	3.3	65.2	7.6	4.3

계좌제 훈련에 참여하게 된 가장 주된 이유로는 취업하기 위해 47.3%, 창업하기 위해 22.3%, 자격증 취득을 위해 23.7%, 언젠가는 활용할 수 있어서 6.3%, 여가 활용을 위해 0.3%로 나타났다.

<표 2-32> 계좌제 훈련에 참여하게 된 주된 이유

(단위: 명, %)

구분		사례수 (명)	취업하기 위해	창업하기 위해	자격증을 취득하려 고	배워두면 언젠가는 활용할 수 있기 때문에	여가 활용선용
소분류	이·미용 및 관련 서비스 종사자	104	47.1	27.9	20.2	4.8	
	주방장 및 조리사	152	49.3	17.8	25.0	7.9	
	제과제빵원 및 떡제조원	44	40.9	25.0	27.3	4.5	2.3
성별	남성	60	38.3	31.7	30.0		
	여성	240	49.6	20.0	22.1	7.9	0.4
연령	20대 이하	70	55.7	10.0	32.9	1.4	
	30대	120	51.7	21.7	16.7	9.2	0.8
	40대 이상	110	37.3	30.9	25.5	6.4	
학력	고교 이하	180	43.3	21.7	27.2	7.8	
	대학 이상	120	53.3	23.3	18.3	4.2	0.8
신규 전직	신규	101	43.6	24.8	24.8	6.9	
	전직	199	49.2	21.1	23.1	6.0	0.5
전체		300	47.3	22.3	23.7	6.3	0.3

조사대상들의 계좌제에 대한 만족도는 매우 만족 36.0%, 다소 만족 49.0%, 보통 13.0%, 다소 불만족 1.7%, 매우 불만족 0.3%로 나타나고 있다.



&lt;표 2-33&gt; 계좌제에 대한 만족도

(단위: 명, %)

구분		사례수 (명)	매우 불만족	다소 불만족	보통	다소 만족	매우 만족
소분류	이·미용 및 관련 서비스 종사자	104		3.8	17.3	46.2	32.7
	주방장 및 조리사	152	0.7	0.7	9.2	53.3	36.2
	제과제빵원 및 떡제조원	44			15.9	40.9	43.2
성별	남성	60		3.3	13.3	53.3	30.0
	여성	240	0.4	1.3	12.9	47.9	37.5
연령	20대 이하	70		1.4	17.1	52.9	28.6
	30대	120		0.8	10.8	46.7	41.7
	40대 이상	110	0.9	2.7	12.7	49.1	34.5
학력	고교 이하	180		1.1	13.9	47.2	37.8
	대학 이상	120	0.8	2.5	11.7	51.7	33.3
신규 전직	신규	101	1.0	2.0	15.8	46.5	34.7
	전직	199		1.5	11.6	50.3	36.7
전체		300	0.3	1.7	13.0	49.0	36.0

#### 다. 자기부담률 조정 수준별 훈련참여의사

다음은 자기부담률 조정 수준별 훈련참여의사에 대한 조사결과이다. 그룹 A에게 현재의 자기부담률 20%에서 30%로 인상될 때의 훈련참여의사를 물어본 결과, 30%로 인상될 경우 훈련을 받겠다 63.6%, 받지 않겠다 22.7%, 잘 모르겠다가 13.6%로 나타났다.

<표 2-34> 30%로 인상되는 경우의 훈련참여의사(그룹 A)

(단위: 명, %)

구분		사례수 (명)	훈련을 받겠다	훈련을 받지 않겠다	잘 모르겠다
소분류	이·미용 및 관련 서비스 종사자	44	63.6	22.7	13.6
	주방장 및 조리사	43	44.2	44.2	11.6
	제과제빵원 및 떡제조원	13	30.8	38.5	30.8
성별	남성	24	45.8	41.7	12.5
	여성	76	52.6	31.6	15.8
연령	20대 이하	25	52.0	36.0	12.0
	30대	43	60.5	16.3	23.3
	40대 이상	32	37.5	56.3	6.3
학력	고교 이하	50	54.0	36.0	10.0
	대학 이상	50	48.0	32.0	20.0
신규 전직	신규	34	52.9	38.2	8.8
	전직	66	50.0	31.8	18.2
전체		100	51.0	34.0	15.0

그룹 B에게 현재의 자기부담률 20%에서 40%로 인상될 때의 훈련참여 의사를 물어본 결과, 40%로 인상될 경우 훈련을 받겠다 31.0%, 받지 않겠다 56.0%, 잘 모르겠다가 13.0%로 나타났으며, 30% 인상의 경우보다 훈련 참여의사가 32.6%p 감소하였다.

&lt;표 2-35&gt; 40%로 인상되는 경우의 훈련참여의사(그룹 B)

(단위: 명, %)

구분		사례수 (명)	훈련을 받겠다	훈련을 받지 않겠다	잘 모르겠다
소분류	이·미용 및 관련 서비스 종사자	39	20.5	66.7	12.8
	주방장 및 조리사	50	40.0	46.0	14.0
	제과제빵원 및 떡제조원	11	27.3	63.6	9.1
성별	남성	22	18.2	59.1	22.7
	여성	78	34.6	55.1	10.3
연령	20대 이하	27	25.9	55.6	18.5
	30대	35	37.1	48.6	14.3
	40대 이상	38	28.9	63.2	7.9
학력	고교 이하	54	35.2	53.7	11.1
	대학 이상	46	26.1	58.7	15.2
신규 전직	신규	29	41.4	37.9	20.7
	전직	71	26.8	63.4	9.9
전체		100	31.0	56.0	13.0

그룹 C에게 현재의 자기부담률 20%에서 50%로 인상될 때의 훈련참여 의사를 물어본 결과, 50%로 인상될 경우 훈련을 받겠다 29.0%, 받지 않겠다 55.0%, 잘 모르겠다가 16.0%로 나타나서, 앞서 그룹 B에 질문한 40% 인상의 경우보다 훈련참여의사가 2%p 감소하였다.

&lt;표 2-36&gt; 50%로 인상되는 경우의 훈련참여 의사(그룹 C)

(단위: 명, %)

구분		사례수(명)	훈련을 받겠다	훈련을 받지 않겠다	잘 모르겠다
소분류	이·미용 및 관련 서비스 종사자	21	23.8	52.4	23.8
	주방장 및 조리사	59	25.4	61.0	13.6
	제과제빵원 및 떡제조원	20	45.0	40.0	15.0
성별	남성	14	35.7	50.0	14.3
	여성	86	27.9	55.8	16.3
연령	20대 이하	18	22.2	61.1	16.7
	30대	42	28.6	50.0	21.4
	40대 이상	40	32.5	57.5	10.0
학력	고교 이하	76	27.6	57.9	14.5
	대학 이상	24	33.3	45.8	20.8
신규 전직	신규	38	34.2	50.0	15.8
	전직	62	25.8	58.1	16.1
전체		100	29.0	55.0	16.0

### 제3절 소결

이상으로 계좌제의 추진실적과 자기부담률 조정과 관련된 분석을 실시하였다. 2008년 9월부터 시작된 계좌제는 2010년 8월 말까지 약 2년여 간 총 39만 3,283명의 계좌발급실적과 더불어 훈련참여인원 또한 25만 6,501명으로 기존의 물량배정방식의 실업자 훈련에 비하여 많은 훈련인원을 흡수하고 있다. 이런 측면에서 계좌제가 기존의 훈련에 비하여 동일한 예산으로 더 많은 훈련인원이 참여하도록 하는 장점이 있다는 해석도 있다. 그러나 계좌제 훈련이 실업자 훈련의 한 방식으로 이루어진 만큼 취업과 같

은 훈련의 성과를 제대로 낼 수 있어야 사업의 성과가 나타나는 것이라고 볼 수 있을 것이다. 이에 대해서는 제3장에서 추가적으로 논의한다.

한편, 계좌제 훈련의 적합훈련과정으로 인정받은 훈련기관과 훈련과정이 기존의 실업자 훈련의 경우보다 획기적으로 늘어난 것은 사실이다. 또한 실업자 훈련보다 훈련과정의 세분화 및 훈련기간의 단축과 같은 성과를 보이기도 한다. 그러나 이렇게 훈련기관과 훈련과정이 늘어난 만큼 그 기관과 과정을 관리해야 하는 행정업무에 대한 부담감이 매우 커져 있으며, 현재 우리의 행정체계로는 감당할 수 없다는 지적도 나오고 있다. 과거와 달리 훈련의 부정행위에 대한 우려가 심화되는 원인이기도 하다.

또한, 확대된 훈련과정이 훈련생을 흡수하기에 용이한 경영/회계/사무 분야, 음식서비스분야, 문화/예술/디자인/방송 분야로만 몰려 있고, 훈련생들도 이 분야에 대한 참여를 선호하는 것에 문제가 있다. 이런 측면에서 노동시장의 수요에 대한 정보제공, 노동시장의 수요에 맞는 훈련과정 개설 및 선택의 지원, 취업의 목표가 분명한 구직자 선발, 자기부담률 조정에 따른 훈련수요 조정 등의 문제가 여전히 제기되고 있다.

다음으로는 훈련이 과다하게 집중되고 있는 분야의 자기부담률 조정과 관련된 기존사례에 대한 분석결과이다. 근로자수장지원금과 근로자능력개발카드 등의 훈련에서 2007년에 시행된 음식서비스분야와 기타서비스분야 일반과정에 대한 지원을 변화가 훈련참여에 미친 효과를 살펴보았다.

분석결과를 보면, 지원율의 하락, 즉 자기부담률의 증가는 훈련참여의 감소를 가져왔다. 근로자자율적능력개발지원금 훈련은 전체적으로 2008년에 전년 대비 4.9% 훈련생이 증가하였으나, 지원율이 낮아진 음식서비스분야와 기타서비스분야에서는 증가율이 각각 -57.9%, -20.8%로 훈련참여가 크게 줄어들었다. 지원율 하락폭이 큰 정규직이 비정규직에 비해 훈련생 감소가 컸다. 음식서비스분야 직종에서는 여성, 저학력, 20대의 훈련 감소폭이 컸고, 기타서비스분야에서는 남성, 저학력, 30대 이상의 훈련 감소폭이 컸다. 한편, 자기부담률 조정이 이루어질 분야에 참여하고 있는 훈련생

들도 자기부담률이 40%로 인상될 경우 절반 이상이 참여하지 않겠다는 의사를 보이고 있다. 이는 향후 자기부담률의 증가가 훈련의 감소를 가져올 것이라는 것을 분명히 시사해 주고 있다.

한편, 앞서의 선행연구들에서도 계좌제 훈련참여자들의 취업의지의 불분명함에 대한 지적이 있어 왔는데, 이 조사에서도 계좌제 카드 신청 전 6개월간의 경제활동상태에서 일자리를 알아보지 않고 집에 있었다는 응답도 1/3 정도의 규모로 나타나고 있다. 계좌제가 그사이 취업활동을 하지 않았던 이들에게 훈련의 기회를 제공하고 취업가능성을 제고할 기회를 제공한다는 측면에서는 긍정적이거나, 분명한 취업의지를 가질 수 있도록 또한 노동시장에서 퇴장하였던 그룹이 많은 만큼 충분한 상담 등 취업관련 가이던스가 이루어져야 할 측면을 보여 주고 있다.

## 제 3 장

# 직업능력개발계좌제 훈련 참여와 취업실태

정재호

### 제1절 분석 개요

이 장에서는 고용노동부 HRD-Net의 직업능력개발계좌제 DB를 분석하여 계좌제 훈련 참여와 취업실태를 살펴본다. 직업능력개발계좌제(이하 계좌제)가 시작된 지 그리 오래되지 않았기 때문에 계좌제 DB를 이용하여 훈련현황이나 취업성과를 분석한 연구는 아직까지 많지 않다.

계좌제 DB를 이용하여 계좌제의 현황과 성과를 분석한 연구로는 김철희 외(2009)와 이병희 외(2009), 조준모 외(2009)를 들 수 있다. 김철희 외(2009)에서는 대구·광주 지역 시범사업 종료시점(2009.3.15)과 2009년 4월 말, 6월 말, 11월 말을 기준으로 제도의 운영현황을 살펴보았다. 이병희 외(2009)에서는 2009년 7월 20일을 기준으로 계좌취득 및 훈련현황을 검토하였다. 조준모 외(2009)에서는 대구·광주 지역의 시범사업기간(2008.9.22~2009.3.15)의 계좌발급자들에 대해 2010년 1월 25일을 기준으로 훈련참여율과 취업률 등 훈련성과에 대한 분석을 시도하였다.

이 장에서는 선행연구(조준모 외, 2009)에서는 연구기간의 제약으로 살

펴볼 수 없었던 계좌유효기간(1년) 종료자들의 최종적인 훈련성과를 살펴볼 것이다.

분석에 사용한 계좌제 DB는 2010년 6월 10일 기준 자료이다. 주로 훈련상담마스터(테이블명: VGTRP200M), 회원구직정보(VGTRP201S), 카드발급마스터(VGTRC200M), 훈련생 실시(VTGTRPEXM), 훈련과정로그(V10110) 테이블을 연결하여 분석하였다.<sup>9)</sup>

제2절에서는 전체자료를 이용하여 2010년 5월까지 월별 계좌발급자 현황을 살펴보고 2010년 2월까지의 카드발급자를 대상으로 3개월 내 훈련참여실태를 분석하였다.

제3절에서는 계좌제 훈련에서 계좌제 카드의 유효기간이 1년이라는 점을 고려하여, 계좌발급 후 1년이 경과한 사람들만을 대상으로 훈련실태와 취업성과를 분석하였다. 즉 2008년 9월 22일부터 2009년 5월 31일까지의 계좌발급자를 대상으로 훈련참여율과 첫 훈련까지의 소요기간, 훈련횟수, 취업률 등을 분석하였다.

그런데 이 시기는 제2장에서 지적하였듯이 대구·광주 지역 시범실시(2008.9.22~2009.3.15)와 전국 시범실시 확대(2009.3.16~2009.5.31)가 이루어진 시기로 나누어진다. 이 두 시기는 대상지역이 다르기 때문에 구분해서 살펴볼 필요가 있다. 따라서, 제3절에서는 계좌제 카드 유효기간 시작일을 기준으로 전자를 [기간1], 후자를 [기간2]로 나누어서 제시하였다.

자료의 분석에 앞서 이 연구에서 사용하는 ‘훈련참여율’과 ‘순훈련수료율’, ‘순중도탈락률’, ‘취업률’ 등의 용어에 대해 간략히 정의하고자 한다. 계좌제는 종전의 실업자 훈련과 달리 계좌발급이라는 절차가 있고, 계좌한도 내에서 여러 차례 훈련을 받을 수 있다는 점 때문에 새로운 용어가 필요

9) 직업능력개발계좌제 DB는 전체 HRD-Net에 통합하면서 테이블 명칭과 구조가 달라졌다(2010.7). 카드발급마스터는 훈련상담마스터에 통합되었고, 테이블명은 TVGTRC01M으로 변경되었다. 회원구직정보는 훈련대상자\_구직정보(TVGTRC01S), 훈련생 실시는 훈련생 훈련실시/수료(TVGTRPEXM), 훈련과정로그는 훈련과정회차(TVGTRA05S)로 바뀌었다. 훈련과정에 대한 정보를 알기 위해서는 훈련과정마스터(TVGTRAINM) 테이블도 함께 분석해야 한다.



하다. 특히, 후자의 특징 때문에 조준모 외(2009)에서는 훈련참여율이나 취업률 산정 시 ‘연인원’과 ‘실인원’으로 나누어 살펴보기도 하였다.

첫째, 이 장에서는 계좌제의 성과변수를 ‘연인원’이 아니라 ‘실인원’을 기준으로 정의한다. 계좌발급자를 기준으로 이 가운데 몇 명이 훈련에 참여했고, 최종훈련 종료 후 몇 명이 취업에 성공했는지를 살펴보는 것이 계좌제의 성과를 정확히 제시하는 것이기 때문에 계좌발급자라는 ‘실인원’을 기준으로 파악하였다.

둘째, ‘훈련참여율’은 계좌발급자들이 계좌의 유효기간 동안 훈련에 몇 명이나 참여했는지를 보여 주는 지표로, 계좌발급자 대비 훈련참여인원의 비율로 산정한다. 여기에서 ‘훈련참여’는 훈련의 수료 여부에 상관없이 1회 이상의 훈련에 등록하는 것으로 정의한다.

$$\text{훈련참여율} = \text{훈련참여자 수} * 100 / \text{계좌발급자 수}$$

이러한 훈련참여율의 정의는 계좌의 유효기간 동안의 훈련참여현황을 살펴본다는 측면에서 김철희 외(2009), 이병희 외(2009)에서의 훈련참여율과 다르다. 두 연구에서는 기준시점까지의 계좌발급자 대비 훈련참여 실인원의 비율을 훈련참여율로 제시하고 있는데, 이렇게 정의할 경우 계좌발급자의 정확한 훈련참여현황을 파악하기 어렵기 때문이다. 왜냐하면 일반적으로 계좌발급 후 훈련에 참여하기까지는 일정 기간이 소요되는데, 두 연구에서처럼 훈련참여율을 정의하면 계좌가 많이 발급된 직후에는 훈련참여율이 떨어지는 것으로 나타나기 때문이다.

한편, 계좌제에서는 계좌발급 후 3개월 이내에 훈련을 받도록 되어 있으며, 3개월이 지나서 훈련을 받고자 할 때에는 고용센터의 상담을 거치도록 제도가 설계되어 있다. 따라서, 계좌발급 후 3개월 이내에 훈련에 참여하는 비율은 훈련현황을 파악하는 중요한 지표가 될 것이다. 이 연구에서는 계

좌 유효기간 동안의 훈련참여는 ‘훈련참여율’, 계좌발급 후 3개월 이내의 훈련 참여는 ‘3개월 훈련참여율’로 구분하여 살펴볼 것이다.

$$\text{3개월 훈련참여율} = (\text{3개월 이내 훈련참여자 수}) * 100 / \text{계좌발급자 수}$$

셋째, 계좌발급자들 가운데 몇 명이 훈련을 수료하였는지를 보여 주기 위해 ‘순훈련수료율’이라는 지표를 계좌발급자 대비 1회 이상 훈련수료자의 비율로 정의한다. 이는 훈련참여율과 달리 계좌발급이 실제 몇 명의 훈련을 가져왔는지를 보여줄 것이다.

$$\text{순훈련수료율} = (\text{1회 이상 훈련수료자 수}) * 100 / \text{계좌발급자 수}$$

넷째, 계좌발급자 가운데 훈련에 참여하였으나 1개의 훈련과정도 수료하지 못한 사람들의 비율을 ‘순중도탈락률’로 정의한다. 2개의 과정에 등록을 하였지만 두 과정 모두 수강포기<sup>10)</sup> 또는 미수료한 경우에는 훈련을 하나도 제대로 받았다고 보기 어렵기 때문에 이들은 ‘순중도탈락’한 것으로 간주한다.

다섯째, ‘취업률’은 다른 연구에서처럼 훈련수료자 가운데 취업자의 비율로 정의한다. 다만, 여기에서 훈련수료자는 ‘1회 이상 훈련을 수료한 사람’

10) 계좌제 DB 가운데 훈련생 실시 테이블(VTGTRPEXM)에서 훈련생 상태 코드(STATUS\_CD)는 “1.훈련 중, 2.수료, 8.미수료, 9.수강포기”로 구성되었으며, 80% 이상을 수강하면 ‘수료’, 그렇지 않으면 ‘미수료’로 입력되었다. 하지만, 수강비율과 무관하게 훈련생이 인테넷으로 ‘수강포기’를 신청하면 수강포기로 입력되었기 때문에 수강포기자는 수료 여부를 확인할 수 없었다. 2010년 하반기 개편된 계좌제 DB의 훈련생 훈련실시/수료 테이블(TVGTRPEXM)에서는 훈련생 상태 코드(TRP\_STAT\_CD)가 “1.훈련 중, 2.수강포기, 3.수료, 4.미수료, 5.수료(수강포기)”로 구성되어 수강포기의 경우에도 80% 이상 수강한 경우를 식별할 수 있도록 개선되었다. 이 연구에서는 개편 이전의 자료를 사용하였기 때문에 수강포기의 경우 수료 여부를 확인할 수 없어 수료하지 않은 것으로 처리하였다.

으로 파악한다. 이렇게 정의할 경우 훈련에 참여했으나 조기취업으로 수당을 포기한 경우는 취업을 산정대상에서 제외된다.

$$\text{취업률} = (\text{일정 기간 이내 취업자 수}) * 100 / (\text{1회 이상 훈련수료자 수})$$

취업률은 마지막으로 수료한 훈련과정 종료일을 기준으로 3/6/9/12개월까지의 취업 여부를 기준으로 3/6/9/12개월 취업률을 계산하였다. 훈련종료 후 기준시점(2010.6.10)까지 3/6/9/12개월이 경과하지 않은 경우, 이미 취업한 경우는 취업을 산정대상에 포함하였고, 아직까지 미취업인 경우는 취업률 산정대상에서 제외하였다. [기간2]에 계좌를 발급받은 경우에는 훈련종료 후 기준시점까지의 기간이 짧기 때문에 3개월, 6개월 취업률만을 제시하였다.

취업률 산정에서 한 가지 더 지적할 것은, 이 연구에서 취업은 고용보험 가입 사업장으로의 취업에 국한한다는 점이다. 이는 계좌제 DB에서는 취업과 관련하여 고용보험가입 사업장의 취업일자 정보만을 제공하고 있기 때문이다. 따라서 종전의 물량배정방식 실업자 훈련의 취업률과 비교할 때 이 점에 유의해야 한다.

## 제2절 계좌발급과 훈련참여

### 1. 계좌발급자 추이('08.9~'10.5)

먼저, 월별 계좌발급자 현황을 살펴보면 <표 3-1>과 같다. 대구와 광주에서만 시범실시된 시기에는 월 3천 건 정도의 계좌가 발급되었고, 전국으

로 확대된 이후에는 월 1만 건 이상의 계좌제 카드가 발급되었다. 2009년 9월에는 1만 6,000건이 넘었고, 12월에는 2만 건 이상의 계좌가 발급되었다. 2010년에 들어서는 계좌제 훈련을 전체 실업자 훈련의 71%로 확대하겠다는 정책방향을 반영하여 4월까지의 매월 3만 건 이상의 계좌가 발급되었고, 5월에 다소 감소하여 2만 4,000여 건의 계좌가 발급되었다.

<표 3-1> 월별 계좌발급자수 추이

(단위: 명)

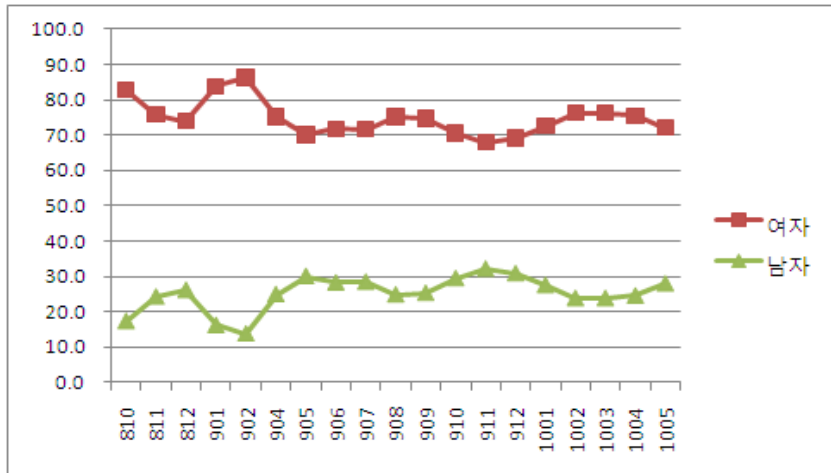
계좌발급시기	계좌발급자 수	소계	계좌발급자 수 누계	
'08.10 <sup>1)</sup>	4,148	19,040	4,148	
11	2,930		7,078	
12	3,373		10,451	
'09.1	3,063		13,514	
2)	5,526		19,040	
4)	22,823	141,172	41,863	
5	11,779		53,642	
6	12,784		66,426	
7	12,805		79,231	
8	14,185		93,416	
9	16,273		109,689	
10	14,549		124,238	
11	15,482		139,720	
12	20,492		160,212	
'10.1	33,488		159,776	193,700
2	31,885			225,585
3	37,248			262,833
4	33,022	295,855		
5	24,133	319,988		

주: 1) 2008년 10월은 9월 22일~10월 31일, 2009년 2월은 2월 1일~3월 15일, 2009년 4월은 3월 16일~4월 30일 까지를 의미함. 이하에서도 마찬가지임.

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

월별 계좌발급자 현황을 인적 속성별로 살펴보자.<sup>11)</sup> [그림 3-1]에서는 성별 비중의 추이를 보여 주고 있는데, 여성의 비중이 남성에 비해 크게 상회하고 있다. 대구·광주 지역 시범실시 기간 중에는 여자의 비중이 80%를 넘은 적도 있지만, 전국으로 확대실시 후 여성이 70%, 남성이 30% 정도의 비율을 보이고 있다.

[그림 3-1] 월별 계좌발급자의 성별 비중 추이



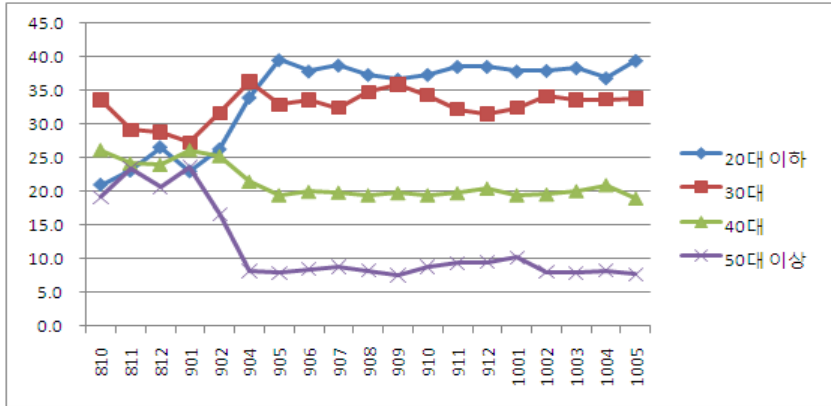
자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

연령별<sup>12)</sup> 계좌발급비중을 살펴보면([그림 3-2] 참조), 대구·광주 지역 시범실시기간에는 연령대별 격차가 두드러지지 않지만, 전국으로 확대실시 하면서 연령대별 격차가 분명해지고 그 차이가 유지됨을 확인할 수 있다. 계좌발급비중이 가장 높은 것은 20대 이하로 35~40%의 수준을 유지하고 있고, 30대는 이보다 약간 낮은 수준을 보인다. 20대와 30대는 전체 계좌발급자의 70% 정도를 차지하고 있다. 40대는 20% 수준을 보이며 50대 이상은 10%를 하회하는 수준의 비중을 차지하고 있다.

11) 인적 속성별 계좌발급비중의 구체적인 수치는 부표 참조.

12) 제3장에서 계좌발급자의 연령은 2009년 말을 기준으로 계산한 만 나이를 사용하였다.

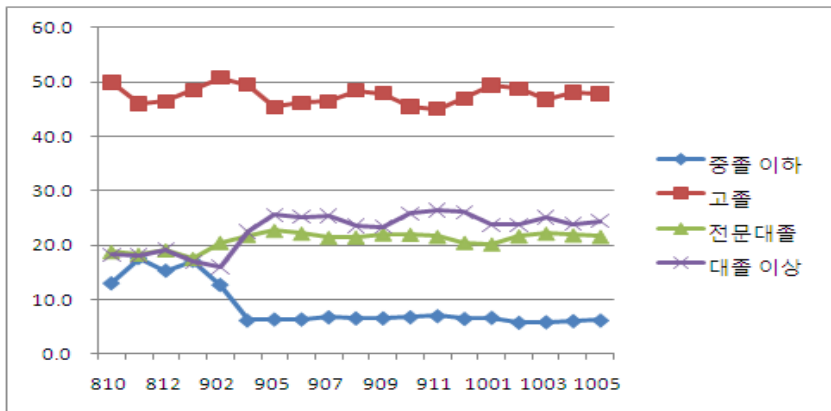
[그림 3-2] 월별 계좌발급자의 연령별 비중 추이



자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

[그림 3-3]에서 학력별로 계좌발급자 비중을 살펴보면, 고졸이 전체 계좌발급자의 50% 가까이를 차지하고 있다. 대구·광주 지역 시범실시기간에는 중졸 이하와 전문대졸, 대졸 이상의 비중이 비슷한 수준을 보였으나, 전국으로 확대되면서 중졸 이하의 비중은 10% 이하로 감소하였고, 전문대졸은 20% 수준, 대졸 이상은 이보다 조금 높은 25% 수준의 비중을 나타내고 있다.

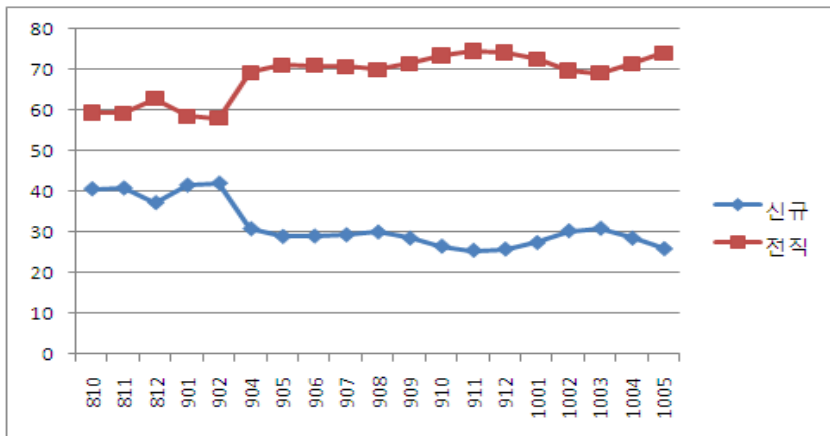
[그림 3-3] 월별 계좌발급자의 학력별 비중 추이



자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

계좌발급자를 실업자 유형에 따라 신규실업자와 전직실업자로 나누어 살펴보면([그림 3-4] 참조), 전국으로 확대되기 이전에는 전직실업자와 신규실업자의 비중이 각각 60%와 40%였으나, 전국으로 확대되면서 70%, 30% 수준으로 전직실업자의 비중이 높아졌다. 시계열이 짧아 분명하지는 않지만 졸업을 전후한 2010년 1월~3월에 신규실업자의 비중이 다소 증가함을 확인할 수 있다.

[그림 3-4] 월별 계좌발급자의 실업자 유형별 비중 추이

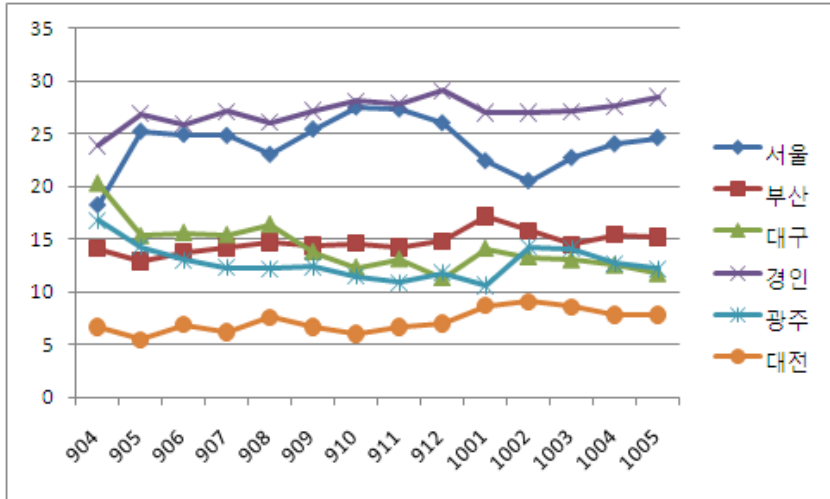


자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

계좌제가 전국으로 확대된 이후의 지역별<sup>13)</sup> 계좌발급현황을 살펴보면, 경인지역의 비중이 가장 높고, 다음으로 서울지역의 비중이 높게 나타났다. 대구·광주 지역은 시범실시지역이었기 때문에 전국 확대 초기에는 부산지역보다 그 비중이 높았지만 점차 부산지역의 비중이 두 지역을 상회하게 되었다. 대전지역은 10% 미만으로 전국에서 가장 낮은 비중을 보이고 있다.

13) 지역은 지방고용노동관서를 기준으로 6개로 나누었다. '서울'은 서울지방고용노동청이 관할하는 서울지역, '경인'은 중부지방고용노동청의 경기·인천·강원 지역, '부산'은 부산지방고용노동청의 부산·경남 지역, '대구'는 대구지방고용노동청의 대구·경북 지역, '광주'는 광주지방고용노동청의 광주·전라 지역, '대전'은 대전지방고용노동청의 대전·충청 지역을 각각 의미한다.

[그림 3-5] 월별 계좌발급자의 지역별 비중 추이



자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

## 2. 3개월 훈련참여율과 첫 훈련까지의 기간('08.9~'10.2)

앞서 지적한 대로 계좌제 훈련에서는 계좌를 발급받은 후 3개월 이내에 훈련에 참여하도록 되어 있다. 여기에서는 계좌발급 후 3개월 훈련참여율을 살펴보았다. <표 3-2>에 제시되어 있듯이 2010년 2월까지 계좌를 발급받은 22만 5,585명 가운데 3개월 이내에 훈련에 참여한 인원은 14만 4,022명으로, 3개월 훈련참여율은 63.8%로 나타났다. 이들 훈련참여자들이 계좌를 발급받고 훈련에 참여하기까지 소요된 기간은 평균 33.7일로, 약 1개월 정도가 지난 뒤에 훈련에 참여하는 것으로 보인다.



&lt;표 3-2&gt; 계좌발급시기별 3개월 훈련참여율과 훈련참여까지의 기간

(단위: 명, %, 일)

계좌발급 시기	계좌발급자 수(A)	3개월 이내 훈련참여자 수(B)	3개월 훈련참여율 (B/A)	훈련참여자(B)의 계좌발급 후 훈련참여까지의 기간	
				평균	표준편차
'08.10	4,148	3,005	72.4	28.2	18.1
11	2,930	1,742	59.5	37.9	19.5
12	3,373	1,804	53.5	39.7	21.2
'09.1	3,063	1,602	52.3	48.1	16.4
2	5,526	3,022	54.7	42.1	18.1
4	22,823	14,948	65.5	34.0	15.9
5	11,779	7,146	60.7	31.4	16.6
6	12,784	7,970	62.3	32.3	18.4
7	12,805	8,055	62.9	34.1	17.6
8	14,185	9,150	64.5	33.0	17.8
9	16,273	10,581	65.0	32.9	16.8
10	14,549	9,042	62.1	30.9	16.8
11	15,482	9,589	61.9	30.8	18.6
12	20,492	12,711	62.0	37.3	20.7
'10.1	33,488	21,662	64.7	36.7	17.0
2	31,885	21,993	69.0	30.2	16.7
전체	225,585	144,022	63.8	33.7	17.9

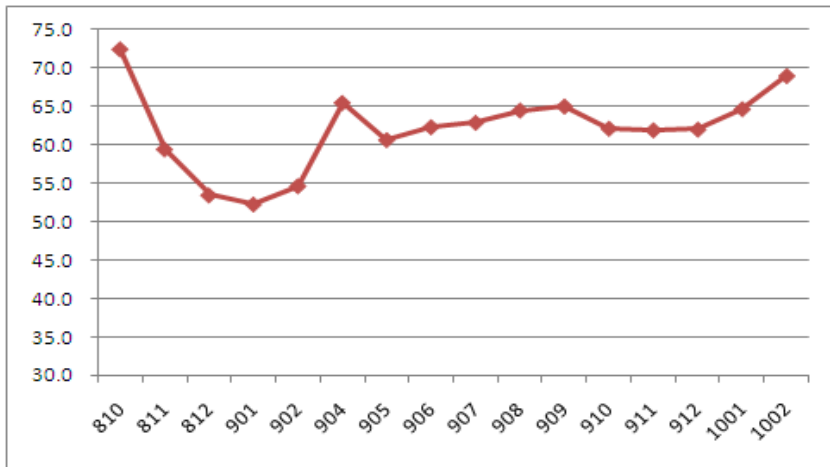
자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

[그림 3-6]에서는 <표 3-2>에 제시된 훈련참여율을 그림으로 보여 주고 있다. 대구·광주 지역 시범실시기간에는 도입 첫 달에 72.4%의 높은 참여율을 보인 뒤 11월부터는 60% 이하로 감소하였다. 전국으로 확대된 이후에는 첫 달(2009년 4월)에 65.5%로 증가하였다가 다소 감소하였지만 전반적으로 60~65% 수준의 참여율을 보여 주고 있다.

[그림 3-6]에서 한 가지 주목할 점은 전국으로 확대된 이후의 훈련참여율 추세이다. 2009년 4사분기 계좌발급자들의 훈련참여율이 다소 하락하였지만 9월까지의 점차 증가하는 추세를 보였고, 2009년 12월 이후에는 다시

증가하여 2010년 2월에는 69.0% 수준까지 이르고 있다. 향후 추이를 좀더 지켜보아야겠지만 훈련계좌제가 확대되면서 계좌발급자들의 훈련참여가 점차 증가할 것으로 보인다.

[그림 3-6] 계좌발급시기별 3개월 훈련참여율 추이



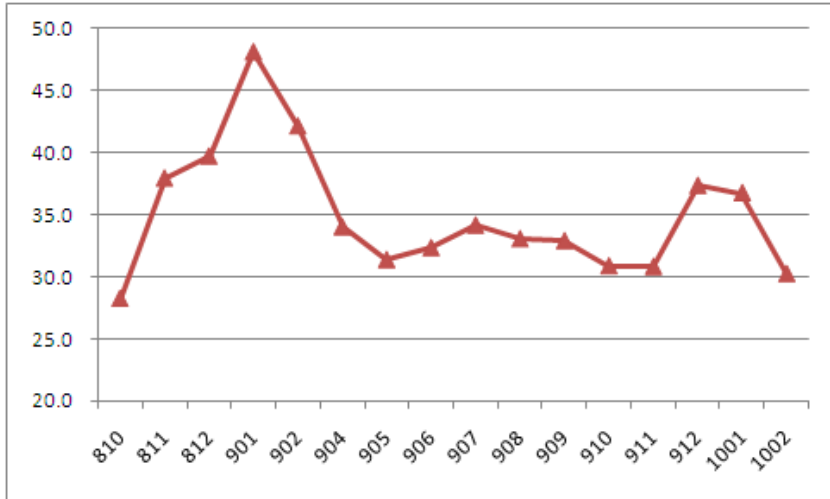
자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

[그림 3-7]에서는 <표 3-2>에 제시된 훈련참여까지의 소요기간을 그림으로 나타내고 있는데, [그림 3-6]의 훈련참여율 추세와 서로 상반된 모습을 보여 주고 있다<sup>14)</sup>. 대구·광주 지역 시범실시기간에는 훈련에 참여하기까지 소요되는 기간이 최대 48.1일까지 늘어나기도 하였으나, 전국으로 확대되어 실시된 이후에는 30~35일 정도가 소요되는 것으로 나타났다.

한 가지 특징적인 것은 12월이나 1월에 계좌를 발급받은 경우에 훈련을 받기까지 소요기간이 일주일 이상 길다는 점이다. 이는 연말연시에 훈련과정이 적절히 개설되지 못해 계좌발급자들이 훈련을 받는 데 시일이 더 소요된 것으로 보인다. 향후 제도를 운영하면서 이러한 문제가 지속적으로 나타나는지 살펴보고, 필요하다면 보완책을 마련해야 할 것이다.

14) 훈련참여율과 훈련참여까지의 기간의 상관계수는 -0.827로 높은 음의 상관성을 보여 주고 있다.

[그림 3-7] 계좌발급시기별 훈련참여까지의 기간 추이



자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

<표 3-3>에서는 계좌발급자들이 첫 훈련 참여까지 소요되는 기간의 분포를 보여 주고 있다. 먼저, 계좌발급 후 일주일 이내에 훈련에 참여하는 경우는 대구·광주 지역 시범실시 초기를 제외하고는 거의 없다. 15일 이내에 훈련을 받는 경우도 전체의 10% 정도로 낮게 나타났고, 16일~1개월과 1~2개월 사이에 훈련을 받는 비중이 전반적으로 높았다.

훈련참여기간 분포에서 주목할 점은 2009년 1월과 2010년 1월 발급자의 경우 1~2개월의 비중이 31%를 넘었고, 2008년 12월, 2009년 1월, 2009년 12월의 경우 2~3개월의 비중이 모두 10%를 넘었다는 점이다. 이는 앞서 살펴본 훈련참여까지의 평균기간에서 12월과 1월이 다른 시기에 비해 일주일 이상 길게 나타난 것과 관련된 것이다. 즉, 훈련과정의 개설이 1월보다는 2월이나 3월에 본격적으로 이루어지기 때문에 이와 같은 현상이 나타나는 것으로 보인다.

&lt;표 3-3&gt; 계좌발급시기별 훈련참여까지의 기간 분포

(단위: 명, %)

계좌발 급시기	7일 이내	8일~ 15일	16일~ 1개월	1~ 2개월	2~ 3개월	3개월 초과 또는 미훈련			소계
						전체	3개월 초과	미훈련	
'08.10	256 (6.2)	477 (11.5)	1,141 (27.5)	934 (22.5)	197 (4.7)	1,143 (27.6)	212 (5.1)	931 (22.4)	4,148 (100.0)
11	0 (0.0)	144 (4.9)	627 (21.4)	716 (24.4)	255 (8.7)	1,188 (40.5)	212 (7.2)	976 (33.3)	2,930 (100.0)
12	0 (0.0)	103 (3.1)	691 (20.5)	650 (19.3)	360 (10.7)	1,569 (46.5)	220 (6.5)	1,349 (40.0)	3,373 (100.0)
'09.1	0 (0.0)	8 (0.3)	263 (8.6)	960 (31.3)	371 (12.1)	1,461 (47.7)	214 (7.0)	1,247 (40.7)	3,063 (100.0)
2	0 (0.0)	70 (1.3)	880 (15.9)	1,544 (27.9)	528 (9.6)	2,504 (45.3)	339 (6.1)	2,165 (39.2)	5,526 (100.0)
4	9 (0.0)	1,044 (4.6)	6,161 (27.0)	6,521 (28.6)	1,213 (5.3)	7,875 (34.5)	1,096 (4.8)	6,779 (29.7)	22,823 (100.0)
5	8 (0.1)	942 (8.0)	3,222 (27.4)	2,474 (21.0)	500 (4.2)	4,633 (39.3)	666 (5.7)	3,967 (33.7)	11,779 (100.0)
6	43 (0.3)	1,208 (9.4)	3,382 (26.5)	2,510 (19.6)	827 (6.5)	4,814 (37.7)	731 (5.7)	4,083 (31.9)	12,784 (100.0)
7	21 (0.2)	911 (7.1)	3,011 (23.5)	3,358 (26.2)	754 (5.9)	4,750 (37.1)	760 (5.9)	3,990 (31.2)	12,805 (100.0)
8	28 (0.2)	1,209 (8.5)	3,872 (27.3)	3,142 (22.2)	899 (6.3)	5,035 (35.5)	761 (5.4)	4,274 (30.1)	14,185 (100.0)
9	35 (0.2)	1,292 (7.9)	4,208 (25.9)	4,183 (25.7)	863 (5.3)	5,692 (35.0)	812 (5.0)	4,880 (30.0)	16,273 (100.0)
10	76 (0.5)	1,400 (9.6)	3,910 (26.9)	3,012 (20.7)	644 (4.4)	5,507 (37.9)	882 (6.1)	4,625 (31.8)	14,549 (100.0)
11	57 (0.4)	1,804 (11.7)	4,136 (26.7)	2,673 (17.3)	919 (5.9)	5,893 (38.1)	943 (6.1)	4,950 (32.0)	15,482 (100.0)
12	74 (0.4)	1,577 (7.7)	4,415 (21.5)	4,333 (21.1)	2,312 (11.3)	7,781 (38.0)	959 (4.7)	6,822 (33.3)	20,492 (100.0)
'10.1	173 (0.5)	1,584 (4.7)	7,151 (21.4)	10,566 (31.6)	2,188 (6.5)	11,826 (35.3)	805 (2.4)	11,021 (32.9)	33,488 (100.0)
2	268 (0.8)	3,610 (11.3)	9,500 (29.8)	7,081 (22.2)	1,534 (4.8)	9,892 (31.0)	508 (1.6)	9,384 (29.4)	31,885 (100.0)
전체 비중	1,048 (0.5)	17,383 (7.7)	56,570 (25.1)	54,657 (24.2)	14,364 (6.4)	81,563 (36.2)	10,120 (4.5)	71,443 (31.7)	225,585 (100.0)

주: 괄호 안의 수치는 해당시기 발급자 전체에서 차지하는 비중임.

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

### 제3절 훈련 이수와 취업

앞서 제2절에서는 전체자료를 이용하여 2010년 2월까지의 계좌발급현황과 훈련참여현황을 살펴보았다. 이 절에서는 계좌제에서 카드 유효기간 1년 동안 계좌한도 내에서 여러 차례 훈련을 받을 수 있다는 점을 고려하여, 유효기간이 종료한 계좌발급자들, 즉 2009년 5월 31일까지의 계좌발급자들만을 대상으로 훈련참여와 취업성과를 검토할 것이다. 제1절에서 이미 지적한 대로 [기간1]은 대구·광주 지역 시범실시기간인 2008년 9월 22일~2009년 3월 15일, [기간2]는 전국으로 확대된 2009년 3월 16일~2009년 5월 31일을 의미하며, 훈련성과지표는 두 기간으로 나누어서 살펴보았다.

#### 1. 훈련참여율과 순훈련수료율

[기간1]에는 1만 9,040명이 계좌를 발급받고, 이 가운데 1만 2,431명이 훈련에 참여하여 1년 훈련참여율<sup>15)</sup>은 65.3%로 나타났고<sup>16)</sup>, 적어도 1개 과정 이상을 수료한 계좌발급자는 1만 314명으로 순훈련수료율은 54.2%로 나타났다(<표 3-4> 참조). 훈련에 참여했으나 1개의 과정도 수료하지 못한 계좌발급자의 비율인 순중도탈락률은 11.1%이었다.

[기간1]의 1년 훈련참여율을 인적 속성별로 나누어 살펴보면, 먼저 성별로는 여성의 훈련참여율이 67.2%로 남성(57.2%)에 비해 10%p 가량 높게 나타난 것으로 보아 여성이 남성보다 계좌를 발급받은 사람이 많을 뿐 아니라 계좌발급 후 훈련에 참여하는 비중도 훨씬 높다는 것을 알 수 있다.

15) 제3절에서 제시하는 훈련참여율은 제2절에서 살펴본 3개월내 훈련참여율보다 크다. 왜냐하면 이 절에서는 계좌발급 후 3개월이 지나 고용센터 상담을 거쳐 뒤늦게 훈련을 받게 된 사람까지 포함해서 훈련참여율을 산정하기 때문이다.

16) 대구·광주 지역 시범실시기간 계좌발급자의 2010년 1월 25일 현재 훈련참여율을 분석한 조준모 외(2009, 12쪽)에서는 훈련참여율이 64.8%로 조사되었다.

연령별로는 20대 이하와 30대가 40대 이상의 연령층에 비해 훈련참여율이 높게 나타났고, 학력별로는 중졸 이하의 훈련참여율이 59.6%로 평균보다 낮았다. 대구와 광주의 훈련참여율은 큰 차이를 보이지 않았으며, 계좌 발급시기별로는 제2절에서 살펴본 대로 2008년 10월에 78.4%로 높게 나타났으나 12월부터 2009년 2월까지의 60% 수준으로 [기간1]의 평균보다 5%p 가량 낮았다.

순훈련수료율의 인적 속성별 차이는 전반적으로 훈련참여율과 비슷하다. 다만, 20대 이하 청년층은 상대적으로 낮아졌고, 50대 이상은 다소 높아졌다. 이러한 양상은 순중도탈락률을 살펴보면 분명하게 드러난다.

20대 이하 연령층의 경우 순중도탈락률은 18.1%로 전체평균보다 7%p 높은데, 이는 청년층에서 미수료나 수강포기를 많이 함을 보여 준다. 청년층은 훈련참여도 적극적이지만 취업에도 적극적이기 때문에 훈련도중 취업으로 인해 훈련을 이수하지 못하기 때문으로 보인다.<sup>17)</sup>

이와는 반대로 50대 이상은 순중도탈락률이 5.0%로, 다른 집단에 비해 낮다. 50대 이상은 계좌를 발급받더라도 훈련에 참여하는 비중이 낮지만 훈련을 수료하는 비중은 높다는 것을 보여 준다. 조준모 외(2009, 16쪽)에서도 50대 이상의 수료율은 다른 연령층에 비해 높게 나타났다.<sup>18)</sup> 이는 청년층과는 반대로 낮은 취업률로 인해 수강포기가 적다는 것을 시사한다.<sup>19)</sup>

17) 뒤에서 살펴보겠지만, [기간1]의 6개월 이내 취업률은 청년층이 전체 평균보다 10%p 높다.

18) 연인원을 기준으로 산정한 수료율의 전체평균은 73.0%인데, 50대는 85.0%, 60대 이상은 88.5%이다(조준모 외, 2009: 16쪽).

19) 뒤에서 살펴보겠지만, [기간1]의 6개월 이내 취업률이 50대 이상은 전체평균보다 6.3%p, 중졸 이하는 5.3%p 낮다.

&lt;표 3-4&gt; [기간1]('08.9.22~'09.3.15)의 훈련참여와 훈련수료 현황

(단위: 명, %)

구분	계좌발급자		훈련참여자		훈련 참여율	훈련수료자		순훈련 수료율	순중도 탈락률	
	빈도	비중	빈도	비중		빈도	비중			
전체	19,040	100.0	12,431	100.0	65.3	10,314	100.0	54.2	11.1	
성별	여성	15,474	81.3	10,393	83.6	67.2	8,836	85.7	57.1	10.1
	남성	3,566	18.7	2,038	16.4	57.2	1,478	14.3	41.4	15.7
연령	20대 이하	4,602	24.2	3,106	25.0	67.5	2,275	22.1	49.4	18.1
	30대	5,810	30.5	3,933	31.6	67.7	3,269	31.7	56.3	11.4
	40대	4,805	25.2	3,058	24.6	63.6	2,627	25.5	54.7	9.0
	50대 이상	3,823	20.1	2,334	18.8	61.1	2,143	20.8	56.1	5.0
학력	중졸이하	2,800	14.7	1,669	13.4	59.6	1,466	14.2	52.4	7.3
	고졸	9,276	48.7	6,126	49.3	66.0	5,087	49.3	54.8	11.2
	전문대졸	3,627	19.0	2,427	19.5	66.9	1,983	19.2	54.7	12.2
	대졸이상	3,337	17.5	2,209	17.8	66.2	1,778	17.2	53.3	12.9
신규 전직	신규	7,752	40.7	5,172	41.6	66.7	4,355	42.2	56.2	10.5
	전직	11,288	59.3	7,259	58.4	64.3	5,959	57.8	52.8	11.5
지역	대구	10,219	53.7	6,693	53.8	65.5	5,561	53.9	54.4	11.1
	광주	8,821	46.3	5,738	46.2	65.0	4,753	46.1	53.9	11.2
계좌 발급 시기	'08.10	4,148	21.8	3,254	26.2	78.4	2,727	26.4	65.7	12.7
	11	2,930	15.4	1,960	15.8	66.9	1,612	15.6	55.0	11.9
	12	3,373	17.7	2,034	16.4	60.3	1,676	16.2	49.7	10.6
	'09.1	3,063	16.1	1,821	14.6	59.5	1,535	14.9	50.1	9.3
	2	5,526	29.0	3,362	27.0	60.8	2,764	26.8	50.0	10.8

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

<표 3-5>에서는 [기간2]의 훈련참여와 훈련수료 현황을 보여 주고 있다. [기간2]에는 계좌발급자 3만 4,602명 가운데 훈련참여자 2만 3,866명, 훈련수료자 1만 9,577명으로, 훈련참여율 69.0%, 순훈련수료율 56.6%, 순중도탈락률 12.4%로 나타났다.

인적 속성별로 하위집단 간 훈련참여율이나 순훈련수료율의 차이는 [기간1]과 대부분 비슷한데, 다만 하위집단 간 전반적인 격차가 다소 완화되었

다. 한 가지 두드러진 차이는 중졸 이하 집단의 순중도탈락률이 [기간1]과 달리 크게 나타났다는 점이다. [기간1]에는 중졸 이하의 순중도탈락률이 다른 학력계층에 비해 낮게 나타난 반면, [기간2]에는 이들의 순중도탈락률이 전체 평균보다 2.9%p 상회하고 있다. 하지만, 이들은 청년층과 달리 취업률이 높은 집단이 아니기 때문에 이들 저학력계층의 중도탈락률이 이후에도 지속되는지를 파악하고, 지속된다면 그 사유에 대한 검토가 필요할 것으로 보인다.

<표 3-5> [기간2]('09.3.16~'09.5.31)의 훈련참여와 훈련수료 현황

(단위: 명, %)

구분	계좌발급자		훈련참여자		훈련 참여율	훈련수료자		순훈련 수료율	순중도 탈락률	
	빈도	비중	빈도	비중		빈도	비중			
전체	34,602	100.0	23,866	100.0	69.0	19,577	100.0	56.6	12.4	
성별	여성	25,389	73.4	18,050	75.6	71.1	15,096	77.1	59.5	11.6
	남성	9,213	26.6	5,816	24.4	63.1	4,481	22.9	48.6	14.5
연령	20대 이하	12,436	35.9	8,637	36.2	69.5	6,668	34.1	53.6	15.8
	30대	12,155	35.1	8,433	35.3	69.4	7,072	36.1	58.2	11.2
	40대	7,216	20.9	4,932	20.7	68.3	4,231	21.6	58.6	9.7
	50대 이상	2,795	8.1	1,864	7.8	66.7	1,606	8.2	57.5	9.2
학력	중졸 이하	2,163	6.3	1,398	5.9	64.6	1,068	5.5	49.4	15.3
	고졸	16,644	48.1	11,586	48.5	69.6	9,348	47.7	56.2	13.4
	전문대졸	7,648	22.1	5,357	22.4	70.0	4,480	22.9	58.6	11.5
	대졸 이상	8,146	23.5	5,524	23.1	67.8	4,681	23.9	57.5	10.3
신규 전직	신규	11,090	58.2	7,951	33.3	71.7	6,489	33.1	58.5	13.2
	전직	23,512	123.5	15,915	66.7	67.7	13,088	66.9	55.7	12.0
지역	서울	7,133	20.6	4,869	20.4	68.3	3,989	20.4	55.9	12.3
	부산	4,722	13.6	3,297	13.8	69.8	2,737	14.0	58.0	11.9
	대구	6,438	18.6	4,611	19.3	71.6	3,764	19.2	58.5	13.2
	경인	8,629	24.9	5,894	24.7	68.3	4,836	24.7	56.0	12.3
	광주	5,509	15.9	3,783	15.9	68.7	3,071	15.7	55.7	12.9
	대전	2,171	6.3	1,412	5.9	65.0	1,180	6.0	54.4	10.7
계좌 발급 시기	'09.4	22,823	66.0	16,048	67.2	70.3	13,218	67.5	57.9	12.4
	'09.5	11,779	34.0	7,818	32.8	66.4	6,359	32.5	54.0	12.4

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.



한편, <표 3-6>에서는 [기간1, 2]의 훈련참여율과 3개월 훈련참여율을 비교하여 제시하고 있다. 훈련참여율은 3개월 훈련참여율보다 [기간1]에는 6.6%p 높고, [기간2]에는 5.1%p 높다. 다시 말해, 계좌를 발급받고 3개월 동안 훈련에 참여하지 않고 있다가 뒤늦게 훈련에 참여한 사람이 전체 계좌발급자의 6.6%, 5.1%라는 것이다.

이러한 사실은 두 가지 점을 시사한다. 첫째, 제2절에서 3개월 훈련참여율을 살펴보았는데, 유효기간이 완료된 뒤의 훈련참여율도 3개월 훈련참여율보다 5~6% 정도 늘어나는 데 그칠 가능성이 높다는 점이다. 둘째, 훈련참여율이 높아질수록 계좌발급 3개월 이후에 추가로 훈련에 참여하는 계좌발급자 비율은 줄어들 것이다. 이는 3개월 훈련참여율이 더 높은 [기간2]에는 [기간1]보다 3개월 이후에 훈련에 참여한 비중이 낮게 나타났기 때문이다.

<표 3-6> [기간1, 2]의 훈련참여율

(단위: %, %p)

구분		3개월 훈련참여율(A)		1년 훈련참여율(B)		(B-A)	
'08.10	[기간1]	72.4	58.7	78.4	65.3	6.0	6.6
11		59.5		66.9		7.4	
12		53.5		60.3		6.8	
'09.1		52.3		59.5		7.2	
2		54.7		60.8		6.1	
4	[기간2]	65.5	63.9	70.3	69.0	4.8	5.1
5		60.7		66.4		5.7	

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

이상에서 살펴본 것을 정리하면, 첫째, 훈련참여율이 70%에 못 미치므로 계좌발급자의 30% 이상은 훈련에 전혀 참여하지 않았다.<sup>20)</sup> 둘째, 순중도

20) 이러한 현상은 2009년 하반기까지도 이어질 것으로 보인다. 왜냐하면 제2절에서 살펴본 바와 같이 2009년 하반기의 3개월 훈련참여율이 65%를 하회하고 있기 때문이다. 3개월 이후 훈련참여자가 5~6% 수준임을 감안하면 훈련참여율은 70%를 넘지 않을 것이다.

탈락률이 11.1%~12.4%이므로 계좌발급자의 10% 이상은 참여한 훈련을 한 과정도 제대로 이수하지 못하였다. 결국 전체 계좌발급자의 60% 정도만 하나 이상의 훈련과정을 제대로 수료하였고, 나머지 40%는 계좌만 발급받고 실질적인 훈련을 받지 않았다는 것이다.

이러한 현상은 계좌발급 대상자의 선별에 문제가 있었음을 시사하는 것이다. 고용센터의 훈련상담을 통해서 훈련이 꼭 필요하고 훈련을 절실하게 원하는 실업자를 선별하여 이들에게 계좌를 발급하지 못했음을 보여 주는 것이다.

훈련상담의 문제에 대해서는 최영섭 외(2009a) 등의 선행연구에서 많은 지적이 있었고, 정부에서도 계좌발급심의회 운영 등의 보완책을 마련한 바 있다.<sup>21)</sup> 정부의 보완책이 효과를 보일지는 향후 지속적으로 검토해야 할 것인데, 이 경우 단순히 고용센터 상담인원 가운데 계좌발급자의 비율만을 볼 것이 아니라<sup>22)</sup> 여기에서 제시된 훈련참여율과 순훈련수수료율 등의 지표를 함께 살펴볼 필요가 있다.

## 2. 계좌발급 후 첫 훈련참여까지의 기간

계좌발급과 첫 훈련참여 사이의 기간은 실업자가 원하는 훈련과정을 얼마나 쉽게 찾을 수 있는지, 다시 말해, 훈련시장에서 충분히 공급이 이루어지고 있는지를 보여 주는 지표이다. <표 3-7>에서 훈련참여기간 분포를 살펴보면 16일~1개월, 1~2개월에 훈련에 참여하는 비중이 높음을 알 수 있다.

계좌를 발급받고 1개월 이내에 훈련에 참여하는 비중은 전체 훈련참여자의 37.9%([기간1]), 47.7%([기간2])이고, 전체의 90% 이상은 3개월 이내

21) 고용노동부 내부자료(2010.10)에 따르면, 2010년 5월부터 8월 사이에 계좌발급심의회 심의대상 2,747명 가운데 부적합 판정을 받은 비율은 19.2%이었다.

22) 이병희 외(2009, 38쪽)에서는 고용센터 상담으로 훈련이 필요한 대상을 적절히 선별한다고 보기 어렵다는 근거로 상담인원의 계좌발급률이 2009년 6월 말 현재 98.9%라는 점을 지적하였다.

에 훈련에 참여하고 있다. 앞서 지적했듯이 계좌발급 후 3개월까지 훈련을 받지 않을 경우 일단 카드사용을 중지하며, 훈련을 받기 위해서는 상담을 다시 거쳐야 하기 때문에 대부분의 훈련참여자들은 3개월 이내에 훈련에 참여하는 것이다.

<표 3-7> 계좌발급 후 첫 훈련참여까지의 기간 분포

(단위: 명, %)

구 분	[기간1]('08.9.22~'09.3.15)				[기간2]('09.3.16~'09.5.31)			
	빈도	백분율	누적 빈도	누적 백분율	빈도	백분율	누적 빈도	누적 백분율
7일 이내	260	2.1	260	2.1	17	0.1	17	0.1
8일~15일	817	6.6	1,077	8.7	1,989	8.3	2,006	8.4
16일~1개월	3,631	29.2	4,708	37.9	9,388	39.3	11,394	47.7
1~2개월	4,822	38.8	9,530	76.7	8,997	37.7	20,391	85.4
2~3개월	1,715	13.8	11,245	90.5	1,712	7.2	22,103	92.6
3개월 초과	1,186	9.5	12,431	100.0	1,763	7.4	23,866	100.0

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

계좌발급 후 첫 훈련참여까지의 평균기간은 [기간1]에 50.7일, [기간2]에 44.8일로 나타났다. 성별로는 남성이 여성에 비해 훈련에 빨리 참여하는데, [기간1]에는 그 차이가 8.1일이었지만 [기간2]에는 2.3일로 차이가 줄어들었다. 연령별로는 20대 이하 청년층이 다른 연령층에 비해 훈련에 빨리 참여하는 것으로 나타났고, 학력별로는 고학력일수록 훈련참여가 상대적으로 빠른 것으로 나타났다.

지역별로 살펴보면 [기간2]에 광주가 47.1일로 가장 길고 부산(42.0일)과 대전(42.7일)이 짧게 나타났다. 대구의 경우에는 [기간1]보다 [기간2]에 7일 정도 짧아져 상황이 개선되고 있음을 보여 준다.

&lt;표 3-8&gt; 계좌발급 후 첫 훈련참여까지의 평균기간

(단위: 명, 일)

구분		[기간 1]('08.9.22~'09.3.15)			[기간 2]('09.3.16~'09.5.31)		
		N	평균값	표준편차	N	평균값	표준편차
전체		12,431	50.7	49.5	23,866	44.8	49.7
성별	여성	10,393	52.0	50.4	18,050	45.4	51.0
	남성	2,038	43.9	44.0	5,816	43.1	45.4
연령	20대 이하	3,106	45.4	44.1	8,637	41.4	43.2
	30대	3,933	51.1	52.7	8,433	46.0	52.0
	40대	3,058	54.0	54.3	4,932	46.8	53.0
	50대 이상	2,334	52.8	43.1	1,864	50.5	57.2
학력	중졸 이하	1,669	53.1	40.9	1,398	47.4	54.5
	고졸	6,126	51.2	48.9	11,586	44.8	49.6
	전문대졸	2,427	49.9	52.3	5,357	44.4	50.1
	대졸 이상	2,209	48.5	53.6	5,524	44.6	48.3
신규 전직	신규	5,172	53.3	50.8	7,951	46.4	51.1
	전직	7,259	48.8	48.4	15,915	44.0	49.0
지역	서울				4,869	45.6	48.5
	부산				3,297	42.0	43.4
	대구	6,693	52.3	51.2	4,611	45.5	51.3
	경인				5,894	44.3	49.1
	광주	5,738	48.8	47.3	3,783	47.1	55.6
	대전				1,412	42.7	48.2
계좌 발급 시기	'08.10	3,254	36.5	40.1			
	11	1,960	50.1	46.0			
	12	2,034	53.7	52.5			
	'09.1	1,821	62.7	51.4			
	2	3,362	56.5	53.4			
	4				16,048	45.0	48.6
	5				7,818	44.5	52.0

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

### 3. 훈련횟수

계좌제에서는 계좌한도 내에서 여러 번 훈련을 받을 수 있다. 여기에서는 미수료 또는 수강포기인 경우는 제외하고 훈련 중이거나 수료한 과정만을 대상으로 분석하였다.<sup>23)</sup> 훈련횟수는 1회가 가장 많아 [기간1]에는 77.9%, [기간2]에는 66.0%를 차지하였다(<표 3-9> 참조). 하지만, 2회 이상의 비중이 [기간2]에서 좀 더 확대되고 있어 점차 훈련횟수가 증가할 것으로 예상된다. 1인당 평균 훈련횟수는 [기간1]에 1.3회에서 [기간2]에 1.5회로 약간 증가하였다(<표 3-10> 참조).

<표 3-9> 계좌발급자의 훈련횟수 분포

(단위: 명, %)

훈련횟수	[기간1]('08.9.22~'09.3.15)		[기간2]('09.3.16~'09.5.31)	
	빈도	비중	빈도	비중
1회	8,036	77.9	12,927	66.0
2회	1,658	16.1	4,430	22.6
3회	411	4.0	1,447	7.4
4회 이상	210	2.0	773	4.0
계	10,315	100.0	19,577	100.0

주: 미수료 또는 수강포기인 훈련과정을 제외하고 훈련 중이거나 수료한 훈련과정만을 포함.  
자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

<표 3-10>에서는 인적 속성별 1인당 평균 훈련횟수가 제시되어 있다. 성별로는 별 차이가 나타나지 않고, 연령별로는 [기간1]에는 30대와 40대, [기간2]에는 30대와 50대 이상의 훈련횟수가 높게 나타났다. 학력별로는 대졸 이상의 훈련횟수가 높았다. [기간2]에 지역별로는 서울과 대구가 평균보다 조금 높게 나타났다.

23) 미수료 또는 수강포기인 훈련과정을 제외하였기 때문에 조준모 외(2009, 26쪽)의 <표 2-11>의 결과보다 빈도가 작다.

&lt;표 3-10&gt; 1인당 평균 훈련횟수

(단위: 명, 회)

구분		[기간1]('08.9.22~'09.3.15)			[기간2]('09.3.16~'09.5.31)		
		N	평균값	표준편차	N	평균값	표준편차
전체		10,315	1.3	0.67	19,577	1.5	0.89
성별	여성	8,837	1.3	0.67	15,096	1.5	0.91
	남성	1,478	1.3	0.68	4,481	1.4	0.85
연령	20대 이하	2,275	1.2	0.58	6,668	1.4	0.86
	30대	3,269	1.4	0.72	7,072	1.6	0.91
	40대	2,628	1.4	0.72	4,231	1.5	0.89
	50대 이상	2,143	1.2	0.64	1,606	1.6	0.95
학력	중졸 이하	1,466	1.2	0.57	1,068	1.5	0.81
	고졸	5,087	1.3	0.64	9,348	1.5	0.84
	전문대졸	1,983	1.4	0.73	4,480	1.5	0.91
	대졸 이상	1,779	1.4	0.77	4,681	1.6	0.98
신규 전직	신규	4,355	1.3	0.68	6,489	1.5	0.91
	전직	5,960	1.3	0.67	13,088	1.5	0.88
지역	서울				3,989	1.6	1.03
	부산				2,737	1.4	0.72
	대구	5,562	1.4	0.81	3,764	1.7	1.00
	경인				4,836	1.5	0.92
	광주	4,753	1.2	0.41	3,071	1.4	0.67
	대전				1,180	1.3	0.64
계좌 발급 시기	'08.10	2,727	1.3	0.67			
	11	1,612	1.3	0.66			
	12	1,676	1.3	0.64			
	'09.1	1,535	1.3	0.71			
	2	2,765	1.3	0.69			
	4				13,218	1.5	0.88
	5				6,359	1.6	0.93

주: 미수로 또는 수강포기인 훈련과정을 제외하고 훈련 중이거나 종료한 훈련과정만을 포함.

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

1인당 훈련횟수는 훈련생의 열의에 따라 달라지지만, 훈련분야의 특성에 따라서도 달라진다. 다시 말해, 해당 훈련분야의 특성 때문에 개설되는 훈련 과정이 훈련비가 비싸고 훈련기간이 길면 훈련횟수는 적을 것이고, 반대로 훈련기간이 짧고 모듈식으로 운영되는 경우에는 훈련횟수가 많아질 것이다.

<표 3-11>에서 훈련분야별로 평균 훈련횟수를 살펴보면, 보건 및 의료 관련직, 재료 관련직은 1.0회 정도인데 반해, 문화·예술·디자인·방송 관련직이나 음식서비스 관련직, 식품가공 관련직 등은 1.5회 이상이다.

<표 3-11> 훈련분야별 1인당 평균 훈련횟수

(단위: 명, 일)

구분	[기간1]('08.9.22~'09.3.15)			[기간2]('09.3.16~'09.5.31)		
	N	평균값	표준편차	N	평균값	표준편차
경영, 회계, 사무 관련직	1,880	1.4	0.65	4,908	1.6	0.97
교육 및 자연과학, 사회과학 연구 관련직	26	1.7	0.85	28	1.2	0.67
보건 및 의료 관련직	3,574	1.1	0.38	1,117	1.0	0.05
사회복지 및 종교 관련직	49	1.3	0.75	274	1.7	0.97
문화, 예술, 디자인, 방송 관련직	1,072	1.5	0.92	2,638	1.8	1.21
운전 및 운송 관련직	-	-	-	116	1.2	0.54
영업 및 판매 관련직	17	1.2	0.56	15	1.0	0.00
경비 및 청소 관련직	4	1.8	0.50	40	1.5	0.64
미용, 숙박, 여행, 오락 및 스포츠 관련직	868	1.4	0.55	2,856	1.4	0.60
음식서비스 관련직	1,531	1.5	0.90	4,215	1.6	0.87
건설 관련직	126	1.2	0.36	374	1.2	0.53
기계 관련직	14	1.1	0.27	137	1.3	0.73
재료 관련직(금속·유리·점토 및 시멘트)	54	1.0	0.00	85	1.0	0.15
화학 관련직	1	1.0	-	3	1.3	0.58
섬유 및 의복 관련직	133	1.3	0.51	434	1.4	0.67
전기, 전자 관련직	76	1.1	0.31	247	1.5	0.83
정보통신 관련직	211	1.0	0.20	572	1.3	0.59
식품가공 관련직	487	1.5	0.79	1,209	1.6	0.88
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산 단순직	192	1.7	0.94	309	1.5	0.76

주: 1) 미수로 또는 수강포기인 훈련과정을 제외하고 훈련 중이거나 수료한 훈련과정만을 포함.

2) 훈련분야는 첫 훈련직종의 훈련분야를 훈련생의 훈련분야로 간주.

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

#### 4. 취업률

실업자 직업훈련의 궁극적인 목적은 취업이므로 취업률은 가장 중요한 성과지표이다. 분석결과 [기간1]의 경우 3개월 내 취업률은 19.8%, 6개월 내 취업률은 30.5%이고, [기간2]의 경우에는 각각 20.2%, 32.2%로 나타났다(<표 3-12> 참조). 실업자 유형에 따라 취업률은 차이를 보이는데, 6개월 취업률을 보면 신규실업자는 23%인 데 비해 전직실업자는 36%로 다소 높은 취업률을 보인다.

<표 3-12> 훈련수료자의 실업유형별 취업률

(단위: %)

구분		3개월	6개월	9개월	12개월
[기간1] (’08.9.22~’09.3.15)	전체	19.8	30.5	33.2	39.8
	신규	14.9	23.3	25.5	31.2
	전직	23.5	35.8	38.7	45.7
[기간2] (’09.3.16~’09.5.31)	전체	20.2	32.2		
	신규	14.3	23.2		
	전직	23.0	36.5		

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

한편, 최영섭(2010)은 계좌제 훈련의 6개월 취업률 30% 수준이 기존 실업자 훈련의 결과에 비추어 부진하지 않은 것으로 진단한 바 있다. 그에 따르면 건강보험 가입 여부를 기준으로 2004~2006년 전직 및 신규 실업자 훈련수료자를 분석하였을 때, 훈련시작 후 12개월 기준 취업률<sup>24)</sup>은 2004년 29.0%, 2005년 30.6%, 2006년 34.2%로 나타났기(최영섭 외, 2008에서 재인용) 때문이다.

하지만, 이병희 외(2009)에서는 2007년에 비자발적인 이유로 고용보험을 상실하고 그 이후 전직실업자 훈련을 받은 사람들의 훈련성과를 분석하였

24) 기존 실업자 훈련방식의 경우 훈련기간이 3~6개월임을 감안하여 훈련시작 후 12개월 취업률과 비교하였다.



는데, 이보다 높은 수준의 재취업률을 제시하였다. 훈련종료 후 6개월 이내 고용보험 가입사업장 재취업률은 실업급여 신청자 45.8%, 실업급여 비신청자 46.9%로 나타났다.<sup>25)</sup>

채창균 외(2008, 6장)에서도 2007년 전직 및 신규 실업자 훈련이수자의 훈련 후 고용보험가입 사업장 취업에 대해 분석하였는데, 이행기간<sup>26)</sup>을 기준으로 할 때 훈련이수자의 6개월 이내 취업률은 전직실업자 훈련의 경우 45.8%, 신규실업자 훈련의 경우 35.6%이었다(90쪽).

이병희 외(2009)와 채창균 외(2008)의 결과를 계좌제 취업률과 비교하면, 적어도 계좌제 훈련이수자의 취업률은 전직실업자나 신규실업자 모두 10%p 이상 낮은 것이다. 따라서, 최영섭(2010)에서처럼 계좌제의 취업률 성과를 긍정적으로만 해석하기는 쉽지 않아 보인다.

<표 3-13>에서는 인적 속성별로 훈련수료자의 취업률을 제시하고 있다. 6개월 취업률을 중심으로 살펴보면, 성별로는 남성이 여성보다 높는데, [기간2]에 그 격차가 더 커졌다.

연령별로는 20대 청년층의 취업률이 40%를 상회하여 다른 연령층보다 10%p 이상 높은 취업률을 보였다. 학력별로는 전문대졸 이상의 집단이 고졸 이하 집단에 비해 취업률이 높았다. 지역별로는 서울이 높고 대구가 낮는데, 이는 지역노동시장의 상황을 반영하는 측면이 강하다.

훈련횟수에 따른 취업률을 보면 [기간1]에는 1회의 취업률이 31.9%인데 비해 2회가 26.0%이고, 그 이상의 경우에는 취업률이 더 낮아 훈련횟수가 오히려 취업률에 반비례하는 것으로 보인다. 하지만, [기간2]에는 2회 훈련수료의 비중이 높아지면서 1, 2회 사이의 취업률 차이가 크지 않은 것으로 나타났다. 아직까지는 훈련을 여러 차례 받는 것이 취업에 도움이 된다는 증거는 보이지 않는다.

25) 이병희 외(2009, 6장)에서 2007년, 2008년 신규실업자 훈련이수자의 3개월 취업률은 28.9%이다.

26) 이행기간2는 워크넷 구직신청일로부터 훈련 후 취업한 첫 일자리 입직시점까지의 기간에서 훈련기간을 제외한 기간을 의미한다. 따라서, 이행기간2가 6개월 이내라는 것은 구직신청으로부터 훈련시작일까지의 기간을 포함하고 있어 훈련종료일로부터는 6개월이 안 된다.

&lt;표 3-13&gt; 훈련수료자의 인적 속성별 취업률

(단위: %)

구분		[기간1]('08.9.22~'09.3.15)				[기간2] ( '09.3.16~'09.5.31)	
		3개월	6개월	9개월	12개월	3개월	6개월
전체		19.8	30.5	33.2	39.8	20.2	32.2
성별	여성	19.8	30.1	32.9	39.8	19.3	30.6
	남성	20.3	33.1	34.5	39.5	23.0	37.1
연령	20대 이하	26.3	40.6	44.1	51.7	25.2	40.3
	30대	18.5	29.1	32.4	41.4	18.5	29.3
	40대	19.4	29.6	32.0	39.2	16.9	26.6
	50대 이상	15.7	24.2	25.5	28.2	13.6	23.1
학력	중졸 이하	17.3	25.2	26.4	29.5	12.7	21.3
	고졸	19.0	29.8	32.6	39.3	17.1	28.2
	전문대졸	23.0	34.5	37.9	46.6	23.3	36.5
	대졸 이상	21.1	33.0	36.0	44.2	24.9	38.4
지역	서울					22.6	35.0
	부산					21.7	34.2
	대구	18.3	28.1	30.9	37.2	16.6	27.3
	경인					22.0	34.6
	광주	21.6	33.4	35.7	42.7	17.4	29.3
	대전					18.2	29.8
계좌 발급 시기	'08.10	18.3	28.8	31.4	33.8		
	11	18.7	28.1	29.4	31.8		
	12	22.0	32.7	34.7	39.7		
	'09.1	21.3	32.7	35.3	43.3		
	2	20.0	31.6	36.1	59.7		
	4					19.5	31.3
	5					21.5	34.1
훈련 횟수	1회	20.9	31.9	33.4	37.7	20.7	31.8
	2회	16.5	26.0	31.4	52.0	18.6	31.9
	3회	14.6	23.4	35.5	59.4	20.2	37.1
	4회 이상	16.7	24.1	35.1	58.8	19.5	36.2

주: 음영으로 표시한 부분은 훈련수료 후 3/6/9/12개월이 되지 않은 미취업자의 비중이 높기 때문에 신뢰하기 어려운 수치임.

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

훈련수료자의 훈련직종별로 취업률을 살펴보면 <표 3-14>와 같다. 6개월 취업률을 기준으로 볼 때, 정보통신 관련직(43.9%), 전기·전자 관련직(40.3%), 보건 및 의료 관련직(37.9%), 경영·회계·사무 관련직(36.7%)이 평균보다 높은 취업률을 보였다. 반면, 미용·숙박·여행·오락 및 스포츠 관련직(10.0%), 섬유 및 의복 관련직(13.8%), 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직(20.7%), 식품가공 관련직(22.0%) 등의 취업률은 평균보다 낮게 나타나고 있다. 하지만, 이는 업종별 노동시장상황의 차이나 고용보험 가입사업장의 업종별 비중 차이의 영향도 있음에 유의해야 할 것이다.

<표 3-14> 훈련수료자의 훈련직종별 취업률

(단위: %)

구분	[기간1]('08.9.22~'09.3.15)				[기간2]('09.3.16~'09.5.31)	
	3개월	6개월	9개월	12개월	3개월	6개월
전체	19.8	30.5	33.2	39.8	20.2	32.2
경영, 회계, 사무 관련직	24.0	36.7	39.4	46.5	25.6	38.6
보건 및 의료 관련직	24.9	37.9	39.6	39.6	30.2	100.0
문화, 예술, 디자인, 방송 관련직	19.5	29.1	30.4	36.6	23.0	37.3
운전 및 운송 관련직					32.7	44.6
미용, 숙박, 여행, 오락 및 스포츠 관련직	6.6	10.0	11.9	20.9	10.7	17.3
음식서비스 관련직	15.8	24.4	28.0	39.6	15.8	25.3
건설 관련직	10.2	27.2	28.9	32.7	20.4	33.2
섬유 및 의복 관련직	8.2	13.8	16.5	29.8	9.4	14.6
전기, 전자 관련직	23.7	40.3	40.8	50.9	26.9	42.1
정보통신 관련직	26.6	43.9	44.8	47.7	29.2	48.5
식품가공 관련직	13.4	22.0	26.0	38.5	15.0	25.8
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산 단순직	11.6	20.7	23.8	37.5	13.0	23.9

주: 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직, 사회복지 및 종교 관련직, 영업 및 판매 관련직, 경비 및 청소 관련직, 기계 관련직, 재료 관련직(금속·유리·점토 및 시멘트), 화학 관련직의 경우 훈련수료자의 숫자가 작아 제시하지 않음.

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

## 제4절 소결

이 장에서는 고용노동부의 직업능력개발계좌제 DB를 분석하여 훈련참여현황과 취업성과를 살펴보았다. 주요 분석결과와 시사점들을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 계좌발급현황을 살펴보면, 대구·광주 지역 시범실시기간에는 월 3,000건, 전국으로 확대된 이후에는 월 1만 건 이상의 계좌제 카드가 발급되었고, 2010년에 들어서 4월까지의 매월 3만 건 이상의 계좌가 발급되었다. 계좌발급자의 인적 속성을 살펴보면, 여자(70%), 30대 이하(70%), 고졸(50%), 전직실업자(70%)의 비중이 높았다. 앞서 제2장의 통계에서도 살펴본 바와 같이 계좌제가 전국적으로 확대된 이후 계좌제 참여자의 수가 매우 증가하고 있다.

둘째, 2010년 2월까지 계좌발급자가 계좌발급 이후 3개월 이내에 훈련에 참여한 비율은 평균 63.8%이며, 전국으로 확대된 이후 점차 증가하는 추세를 보이고 있어서, 2010년 2월에는 69.0%까지 늘었다. 훈련참여자들이 계좌를 발급받고 훈련에 참여하기까지 소요된 기간은 평균 33.7일이었는데, 계좌발급으로부터 16일~1개월과 1~2개월 사이에 훈련을 받는 비중이 가장 높았다. 그리고 12월과 1월의 계좌발급자는 다른 시기에 비해 일주일 이상 훈련참여까지의 기간이 길게 나타나 연말연시에 훈련과정이 적절히 개설되지 못한 것으로 보였다. 향후 계좌 제과정이 연중 개설될 수 있도록 조정방안의 모색도 필요할 것이다.

셋째, 계좌의 유효기간이 만료된 뒤의 총 훈련참여율을 분석한 결과를 보면, 계좌발급 후 3개월 이내 훈련참여율보다 5~6% 정도 늘어나는 데 그쳐 [기간1]에 65.3%, [기간2]에 69.0%로 나타났다. 같은 기간에 한 개의 훈련과정도 수료하지 못한 순증도탈락률은 각각 11.1%, 12.4%이므로 전체 계좌발급자 가운데 하나 이상의 훈련과정을 수료한 사람은 전체의 60%가

되지 못했다. 계좌가 발급된 10명 중 3명은 훈련에 참여하지 않았으며, 훈련에 참여한 7명 중에서 1명은 하나의 훈련도 수료하지 않았다는 것이다. 이는 기존에 많이 지적된 바와 같이 고용센터의 훈련상담에서 훈련이 꼭 필요하고 훈련을 절실하게 원하는 실업자를 선별하여 이들에게 계좌를 발급하지 못했음을 보여 주는 것이다.

넷째, [기간1, 2]의 계좌발급자만을 볼 때, 훈련참여자의 90% 이상은 3개월 이내에 훈련에 참여하였다. 인적 속성별로는 남성, 20대 이하 청년층, 고학력자의 훈련참여가 상대적으로 빠른 것으로 나타났다.

다섯째, 훈련수료자의 수료 후 6개월 내 취업률은 [기간1]에 30.5%, [기간2]에 32.2%이었다. 이는 2007, 2008년 실업자 훈련이수자의 취업률에 비해 10%p 이상 낮은 수준이다. 연령별로는 20대 청년층, 학력별로는 전문대졸 이상의 취업률이 상대적으로 높았다. 이러한 점은 기존의 물량배정방식의 실업자 훈련 성과와도 비슷하다. 한편, 훈련횟수별로 취업률을 비교해 볼 때 훈련을 여러 차례 받는 것이 취업에 도움이 된다는 증거는 보이지 않았다. 현재 계좌제 훈련의 가장 큰 문제점은 취업지원의 주체가 명확하게 드러나지 않는다는 점이다. 훈련기관, 훈련생, 고용센터가 각각 취업을 위하여 노력하여야 한다는 점은 명확하지만 사실상 어느 주체도 취업에 대한 노력이나 의무를 부과받지는 못하고 있다.



## 제 4 장

### 직업능력개발계좌제 품질관리제도 현황

박천수

직업능력개발 계좌제에서 제공되는 직업능력개발훈련의 품질은 개별 훈련과정단위와 이를 실시하는 훈련기관단위로 나뉘어 관리되고 있다. 과정단위의 관리는 훈련실시 전에 훈련과정별로 훈련실시계획을 심사하여 승인하는 것이고, 기관단위의 관리는 훈련실시 후 노동시장성이나 훈련생의 만족도를 평가하여 등급화하는 것이다. 이 장에서는 먼저 훈련과정단위로 이루어지고 있는 적합훈련과정 심사의 내용과 절차 그리고 문제점과 개선 방안을 제시한다. 이어서 계좌제 훈련을 실시하는 훈련기관단위로 이루어지고 있는 계좌제 훈련기관 평가의 내용과 대안을 살펴본다.

#### 제1절 적합훈련과정 심사제도

##### 1. 심사절차와 심사기준

###### 가. 훈련과정과 과정심사의 역할

훈련과정(training program) 심사는 계좌제에서 직업능력개발 훈련의 내용(contents)인 훈련과정의 적절성 여부를 심사하여 승인하는 절차이다. 계좌제에서 추구하는 실제 교육훈련내용의 수준제고를 통한 제도 자체의 효율성을 추구하는 것으로, 그 중요성이 크다. 심사는 훈련기관단위가 아닌 훈련과정단위로 하며, 교육내용이나 강사 등 훈련과정이 산업현장에서 요구하는 최소한의 기준에 미달하는 것으로 판정되면 계좌제 참여를 배제한다.

계좌제 훈련에서는 훈련과정에 대한 기간제한과 분야제한이 있다(고용노동부 고시 제2010-38호). 기간제한은 훈련과정이 10일 혹은 40시간 이하이면 승인이 되지 않는 제한 사항이다. 과도하게 짧은 훈련과정의 출현으로 인하여 훈련효과에 비하여 심사나 관리 비용이 과도하게 높아지는 것을 막기 위한 장치이다. 분야제한은 취업 또는 창업을 위한 직무수행능력의 습득·향상을 위한 과정으로서 일반교양과정, 학위과정, 의료 관련과정, 외국어과정은 인정하지 않는 내용에 관한 제한이다. 직업능력개발을 통한 취업이나 창업으로 연계되지 않는 과정을 배제하여 정부지원의 목적을 달성하고 정부재정을 효율적으로 활용하기 위한 장치이다. 보다 구체적으로 보면 세미나와 심포지엄 등 단순한 정보교류나, 시사 및 일반상식 등 교양의 습득을 주된 목적으로 하는 과정이나, 고등교육법 등에 따른 전문대학 이상의 교육기관에서 학위를 부여할 목적으로 개설되어 있는 정규 교육과정 등은 인정되지 않는다. 또한, 훈련수료 후 창업이나 취업 시 의료법 등 관련법 위반의 우려가 있는 과정이나 외국어 습득을 주된 목적으로 하는 과정도 제한된다.

전통적으로 고용노동부 직업능력개발에서는 외국어나 건강 관련분야에 대한 지원을 최대한 억제하였다. 또한, 계좌제 훈련이 속하는 실업자 훈련에서는 일반적으로 리더십 훈련을 재직자 훈련 분야로 판단하기 때문에 계좌제 훈련과정으로 인정하지 않고 있다.

훈련과정에 대한 심사는 지원 대상 훈련과정에 대한 구분 기능이 있어, 정부의 지원대상인 교육·훈련 분야와 지원대상이 아닌 분야를 정리하는



역할을 담당한다. 이 과정을 통하여 행정적으로 지원 대상 훈련과정(훈련 강사, 훈련시간, 훈련비)을 명확하게 하는 역할을 담당한다.

추가심사나 변경심사 등 훈련과정 심사절차를 통하여 승인된 훈련과정의 실체를 확인하고 이의 동일성 여부를 판별하는 기준을 제시한다. 직업능력개발 현장에서 이루어지는 다양한 형태의 교육훈련(분반, 강사변경, 시간변경)을 감안하면 지원 대상 훈련과정이 불명확할 경우 직업능력개발 현장에서 혼란이 클 것이기 때문이다.

훈련에 따른 노동시장 성과(6개월 이내 취업률 등)는 현재 심사대상은 아니지만, 훈련생에게는 매우 필요한 정보이다. 같은 훈련기관에서도 훈련 과정에 따라 상이한 노동시장 성과를 보이고 있어서 그 중요성이 크다. 향후 훈련기관 평가에서 개별 훈련과정별 노동시장 성과 정보와 기관평가에 대한 정보를 추가할 필요가 있다.

계좌제 훈련의 참여를 원하는 직업능력개발 훈련기관은 반드시 승인된 훈련과정으로 교육을 해야 훈련비를 지원받을 수 있다. 그러므로 훈련기관은 훈련과정의 심사요청을 시작으로 계좌제에 참여하게 된다.

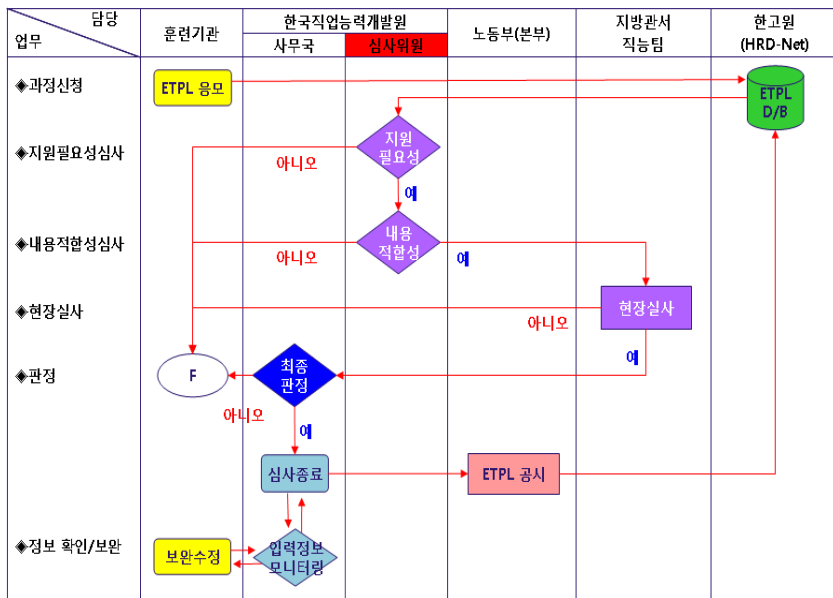
#### 나. 심사절차

일반적인 계좌제의 훈련과정 심사절차는 다음 [그림 4-1]과 같다. 그림에서 보는 바와 같이 계좌제 심사는 훈련기관과 한국직업능력개발원(직업능력개발평가센터)은 물론 고용노동부(본부), 지방관서 직능팀, 한국고용정보원이 관련되어 있다. 직접 심사를 담당하는 인력은 심사위원과 지방관서 직능팀원이고, 이를 종합하고 조정하는 것은 한국직업능력개발원(직업능력개발평가센터)이다.

심사는 1단계 지원필요성(2009년까지는 취업관련성), 2단계 내용적합성, 3단계 현장실사가 단계적으로 추진된다. 각 단계별로 심사에서 탈락한 경우에는 다음 단계의 심사를 진행하지 않는다.

심사를 위한 훈련과정의 접수는 HRD-Net(www.hrd.go.kr)으로 하여야 한다. 신청 완료된 훈련과정은 심사기관인 한국직업능력개발원이 주관하여 개별 훈련과정단위로 HRD-Net에서 심사가 이루어진다. 판정은 각 단계별로 적합훈련과정 심사위원이 실시하며, 적합(P)과 부적합(F)으로 판정하고 일부 조건부 적합(C)으로 판정될 수도 있다. 적합은 각 단계별 심사결과가 적절하다는 판정을 받은 경우인 반면, 부적합은 각 단계별 심사결과가 부적절하다는 판정을 받은 경우이다. 2009년 하반기 심사에서는 부적합 과정에 대해서 이의신청을 거쳐 일부 과정을 구제하였다.

[그림 4-1] 계좌제 훈련과정 심사절차



자료: 직업능력개발평가센터(2009a)를 보완.

내용적합성 심사에서 훈련강사와 훈련시설 및 훈련장비 등을 미구비할 경우에 한해서 조건부 적합(C)으로 할 수 있으며, 이 경우에도 심사위원회의 심사를 거치도록 심사의 유연성을 두었다.

심사가 완료된 훈련과정의 심사결과는 고용노동부로 송부되고, 고용노동부에서는 심사위원회의 적합훈련과정 심사결과를 토대로 적합훈련과정을 인정하고 적합훈련과정목록(ETPL)을 공고한다.

#### 다. 심사위원의 자격과 업무

1단계는 지원필요성에 대한 심사로, 그 판단의 기준이 직업능력개발을 통한 취업관련성이나 노동시장에서 정부의 인력양성 필요에 대한 판단과 관련되어 있다. 훈련 자체보다도 분야별로 훈련이수 이후에 나아가는 노동시장 진출이나 해당직업별 인력의 수급 현황에 대한 판단이 더 중요한 요건이다. 일반적인 노동시장의 흐름은 물론 분야별 직무내용에 대한 이해를 전제로 하기 때문에, 고용이나 직업에 관한 연구를 수행하거나 현장경력을 가진 전문가가 요구된다.

1단계 심사위원의 선정은 한국직업능력개발원(직업능력개발평가센터)이 고용노동부와 협의하여 고용과 직업 및 훈련전문가를 20여 명 내외에서 선정한다. 심사는 개별 과정별로 지원필요성을 검토하는 것과 동시에 전체 혹은 분야별로 지원필요성을 점검하는 방식으로 진행한다. 심사위원은 심사 대상이 되는 전체 훈련과정에 대하여 적합 혹은 부적합 과정으로 판정한다.

2단계 내용적합성에 대한 심사위원은 신청된 훈련과정 내용의 적절성과 훈련수준, 훈련장비 및 교·강사 수준과의 일치도, 구직자 등 대상별 훈련 목적의 적합성, 산업현장의 기술수요 반영 정도 등을 평가할 수 있는 역량과 전문성을 보유하고 있는 자로 선정한다. 구체적인 자격요건은 직종 분류상으로 해당분야 박사학위 소지자 또는 기능장, 기술사 보유자로서 관련 분야 현장실무경력이 최근 2년 이상이거나, 학위나 자격이 없더라도 해당 분야 현장실무경력이 최근 10년 이상으로 한다. 사내강사 경력이 있는 경우나 현재 해당분야 경력자를 우대함으로써 산업현장의 전문가를 우선적으로 활용한다.

선정된 심사위원은 전문분야별로 3명씩 나누어 분야별 소위원회에 소속 되도록 하여 운영의 효율성을 높이도록 하였고, 이러한 분야별 소위원회는 ‘분과위원회’로 보아 분야별 심사에서 활동한다. 분과위원회는 분과별 위원장이 평가센터의 심사요청이나 필요하다고 인정되는 경우에 소집할 수 있다. 심사는 위원 3명이 훈련과정의 내용을 파악하여 적합성 여부를 판단하며, 판정이 불일치할 경우에는 다수결로 결정한다.

3단계 현장실사는 고용노동부 지방관서(고용센터)에서 수행한다. 1차와 2차가 온라인으로 입력된 사항을 중심으로 심사가 이루어지기 때문에 입력된 사항의 실재 여부를 파악하거나 확인하는 것이다. 그러므로 현장실사는 직능팀원 혹은 지방노동관서장으로부터 현장실사를 지시받은 직원이 심사위원으로 자격을 갖는다. 3단계 심사위원은 훈련과정별로 현장에서 확인된 사실을 공정하고 정확하게 판단하고, 필요한 경우에는 가부를 결정한 후 이를 HRD-Net에 입력한다.

#### 라. 단계별 심사내용<sup>27)</sup>

##### 1) 지원필요성 심사(제1단계)

지원필요성 심사란, 신청된 훈련과정이 전반적으로 구직자의 취업가능성을 높이고 정부의 지원을 받을 만한 과정인지의 여부에 대한 심사를 말한다. 동 심사는 훈련과정이 취업과 직접 관련된 것인지를 평가하고 취미나 오락 등과 같이 취업관련성이 낮은 과정은 배제한다.

2009년 상반기에서는 심사를 1차와 2차로 나누어 실시하였다. 1차는 한국직업능력개발원(직업능력개발평가센터)에서 5인의 심사단을 구성하여 적합 내지 부적합 판정을 하는데, 적합 판정과정은 2단계 심사로 즉시 이첩 되도록 하였다. 그러나 부적합 판정과정에 한해서는 고용전문가를 중심으

27) 박천수 외(2009d)를 바탕으로 수정·보완하였다.

로 15명 내외의 취업관련성 심사위원회를 구성하여 이들에게 2차 심사를 실시하도록 하는 검증장치를 두었다. 취업관련성 심사위원회에서는 먼저 적합 분야와 부적합 분야를 판별하고, 이를 각 훈련과정에 적용하여 판정하였다.

2009년 하반기 심사에서는 상반기의 취업관련성 심사를 보완하여 1~2차 방식을 지양하고, 직종별 훈련전문가인 대표 분과위원으로 심사위원회를 구성하여 심사하도록 하였다. 이는 해당 훈련과정 전반에 대한 이해도가 높은 심사위원들이 보다 정확한 취업관련성에 대한 판정을 내림으로써 심사수준을 높이기 위함이었다. 동 심사위원회는 업종별 대표와 공익적 판단이 가능한 고용전문가 그리고 심사기관의 전문가로 구성하도록 하였다.

계좌제 1단계 판정기준을 상세히 보면 다음과 같다. 첫째, 장기간의 시험준비가 필요하거나 자격취득률이 낮고 자격 등을 취득하더라도 시장이 과잉공급 상태라 실질적인 취업 또는 창업이 어려운 과정이 배제된다. 여기에는 변호사, 공인회계사, 공인노무사, 세무사, 법무사, 관세사, 감정평가사, 공인중개사, 주택관리사 등이나 공무원 임용시험, 공기업 등 기업체 취업시험 등을 위한 과정이 포함된다. 둘째, 외국어 습득을 목적으로 하는 과정을 배제한다. 여기에는 무역영어, 무역중국어, 외국관광객 가이드 등을 위한 언어습득과정이 포함된다. 셋째, 전문분야로써 단기간 훈련을 통해 습득이 어려운 과정이 배제되는데, 작가, 배우, 가수, 아나운서, 모델 등을 양성하는 과정이 해당된다. 넷째, 취미·오락·교양·건강 등을 주된 목적으로 하는 과정을 배제한다. 여기에는 재즈댄스·요가·스포츠, 피아노 등 음악, 한자교육, 예절교육, 아동건강교육, 침술 등과 관련된 과정이 포함된다.

## 2) 내용적합성 심사(제2단계)

내용적합성 심사란, 신청된 훈련과정의 훈련시설과 훈련장비 등 물적 요건과 훈련교사 등 인적 요건, 그리고 훈련과정의 내용 및 훈련방법의 적합

성 여부에 대한 심사를 뜻한다. 동 심사의 목적은 훈련과정으로 제시된 것이 훈련의 목적에 비추어 이를 달성할 만큼 충실하고 산업현장의 수요를 반영하고 있는지를 평가하며, 내용이 부실하거나 현장유용성이 떨어지는 과정 등을 배제하는 데 있다.

2009년 상반기에는 최초 해당분야 1인의 심사위원이 물적 요건(훈련시설과 훈련장비), 인적 요건(훈련 교·강사), 훈련내용, 훈련방법, 훈련비용 등 5개 항목에 대하여 상, 중, 하, 미흡 중 하나로 1차 판정하였다. 1차 판정에서 2개 이상의 항목에서 미흡(자동적으로 부적합)이거나 종합적으로 부적합 판정을 받은 과정에 한해 다른 1인의 심사위원이 2차로 판정하였다. 2차 심사결과가 1차와 달리 적합 판정을 받은 과정은 또 다른 1인의 심사위원이 3차로 판정하여 최종 판단하는 방식이었다.

2009년 하반기에는 상반기의 심사가 1차 심사위원의 영향이 너무 크다는 문제점을 줄이고자 3인 동시심사로 전환하였다. 1차 심사위원이 부적합한 과정을 적합으로 판정하는 경우에 이를 재검토할 기회가 없기 때문이다.

판정을 위하여 훈련과정에 따라 해당분야 전문가 3인의 심사위원으로 분과를 구성하였다. 심사위원이 5개 항목 중에 2개 이상을 미흡으로 판정하거나, 미흡이 2개 이상이 아니라도 교·강사와 같이 그 중요성이 큰 분야가 미흡으로 판정되거나, 미흡이 없다고 해도 전체적으로 제시된 과정이 해당분야 입직을 위하여 부족한 경우는 부적합 과정으로 판정하였다. 심사위원 3명 중에 2명의 결정사항을 최종 판정으로 하였다.<sup>28)</sup>

심사위원은 항목별 평가내용의 체크리스트에 따라 심사를 하고 판정의견을 기술하도록 하였다. 이는 훈련과정에 대한 판정의견을 전문가적 관점에서 서술하도록 함으로써 훈련생이 훈련과정 선택 시 유의한 정보를 제공해 주자는 취지에서이다. 특히, 판정의견에는 훈련기관에서 제시한 시설 및 장비 중에서 해당 훈련과정에 필수적으로 확인할 장비를 기술하도록 하였

28) 2010년에는 1차 온라인 심사를 실시하고 일관성이 미흡한 부분을 보완하기 위하여 2차 대면심사로 합격 여부를 결정하는 등 회차에 따라 구체적인 심사방식은 약간씩 변화하였다.

고, 노동지방관서는 현장실사 시 이 부분을 확인하여 그 결과를 통보하도록 하였다. 심사의 구체적인 내용은 전반적으로 유사한데, 여기에서는 설명의 편의상 2009년 하반기를 기준으로 제시한다.

#### 가) 물적 요건

훈련목적의 달성을 위하여 충분한 장비·시설을 보유(또는 보유예정)하고 있는지 검토한다. 산업현장에서 현재 사용하고 있는 장비를 보유하고 있는지를 살펴보고, 소프트웨어가 필요한 경우는 이를 보유하고 있는지도 본다.

<표 4-1> 물적 요건 체크리스트

기준	자료에 제시된 훈련시설과 장비는 훈련목적을 충분히 달성할 만한 수준인가?			
평가	상	중	하	미흡
체크리스트	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 제시된 훈련과정에서 반드시 필요한 장비를 점검하여 이의 구비 여부를 파악</li> <li>○ 훈련시설이나 훈련장비의 실재 여부는 지방노동관서에서 검토할 것이므로 여기에서는 훈련기관이 제시한 자료를 가지고 판정</li> <li>○ 훈련장비가 최신경향이나 산업현장에서 활용되는 것으로 제시되었는지를 중점적으로 검토하고 심사평 기재</li> </ul>			

자료: 박천수 외, 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영 사업, 한국직업능력개발원, 2009.

현장실사에서 반드시 확인해야 할 사항이 있으면, 이를 간단명료하게 제시하도록 한다. 현재 훈련장비를 보유하지 않았더라도 훈련시작 전까지 구매할 예정일 경우 구매예정 장비의 수준 등을 입력하도록 하였는바, 구매 예정 장비가 해당 훈련과정을 진행하기에 적절할 경우에는 ‘조건부 승인’으로 판정한다.

#### 나) 인적 요건

제시된 강사의 현장경력, 전공, 자격, 강의경력 등이 훈련목적의 달성에 적합한지를 검토한다. 인적 요건에서 강사의 자격증과 같이 현장실사

에서 반드시 확인해야 할 사항이 있으면, 이를 간단명료하게 제시하도록 한다.

훈련내용의 주제별 강사배치가 적정한지 여부를 확인한다. 현재 훈련 교·강사가 확정되지 않았더라도 훈련시작 전까지 확정할 예정일 경우 강의할 예정인 교·강사의 수준 등을 입력하도록 하였는바, 강의할 예정인 교·강사가 해당 훈련과정을 진행하기에 적정할 경우에만 ‘조건부 승인’으로 판정한다.

<표 4-2> 인적 요건 체크리스트

기준	자료에 제시된 훈련교사(강사)의 전문성 수준이나 현장경력 등이 훈련의 내용이나 목적과 비교하여 적절한가?			
평가	상	중	하	미흡
체크리스트	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 훈련교사가 해당과정을 강의하고 훈련시킬 수 있는 경력과 전문성을 보유하고 있는지 검토                             <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 동일과정의 훈련강사가 복수인 경우, 주제별로 담당강사의 배치가 적정한지 여부 심사</li> </ul> </li> <li>○ 훈련교사의 현장근무경력, 강의경력 등을 중점적으로 검토</li> <li>○ 해당분야와 전혀 상관없는 훈련 교·강사가 배치되어 있는 경우는 ‘미흡’으로 판정                             <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 훈련교사가 특정되지 않은 경우에 향후 훈련기관이 배치하고자 하는 교사수준을 입력하도록 하였는바, 배치예정 교사의 수준이 해당 훈련과정을 강의하기에 적정한지를 판단 → 적정할 경우 ‘조건부 승인’</li> </ul> </li> </ul>			

자료: 박천수 외, 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영 사업, 한국직업능력개발원, 2009.

#### 다) 훈련내용

산업현장의 요구에 비추어 훈련목적 달성에 충분한지 검토하는데, 이 정도의 훈련과정을 이수한 훈련생을 채용할 수 있을지도 감안하여 판단하도록 한다. 과거에는 필요했는지 모르나, 현재는 현장에서 활용되지 않는 내용을 가르치고 있는 것은 아닌지를 반드시 살펴본다. 훈련목표를 달성하기 위한 세부주제들의 구성이 충분한지, 주제별 시간배분이 적정한지를 검토한다. 훈련기간(시간)이 훈련내용에 비추어 과도하게 길거나 짧을 경우



에는 ‘미흡’으로 판정하도록 한다. 특히, 공통분야(사무보조원 분야)는 훈련 시간을 심도 있게 검토하여 습득하는 기능수준에 비해 지나치게 장기로 편성한 경우에도 ‘미흡’으로 판정한다.

훈련내용이나 훈련시간 등에서 개선해야 할 사항이 있으면 ‘판정사유’란에 반드시 기재한다. 훈련내용에 비추어 현재의 기술 등을 반영한 적정한 교재를 채택하였는지를 검토한다. 현장실사에서 확인해야 할 사항이 있으면 이를 간단명료하게 제시한다. 당해과정만으로는 부족하고 취업을 위해서는 추가적인 과정이 필요한 경우에 기타항목 중 ‘필요한 후행 학습과정’에 그 사실을 반드시 기재한다.

<표 4-3> 훈련내용 체크리스트

기준	제시된 훈련내용과 교재 및 훈련기간(시간), 일정별 배분 등이 훈련의 과정명 및 내용이나 목적과 비교하여 적절하고 최근의 현장수요를 잘 반영하고 있는가?			
평가	상	중	하	미흡
체크리스트	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 훈련과정명과 실제 훈련내용이 일치하는지를 검토</li> <li>○ 훈련내용이 산업현장의 기술수요를 적절하게 반영하고 있는지를 검토</li> <li>○ 훈련목표를 달성하기 위한 세부주제들의 구성이 충분한지를 검토</li> <li>○ 총 훈련시간 및 주제별 시간배분 등이 적정함을 검토</li> <li>○ 훈련내용에서 최근의 기술 또는 교육추세 반영이 부족할 경우에는 심사평에 기재</li> <li>○ 교재가 최신경향이나 산업현장에서 활용되는 것으로 제시되었는지를 검토</li> </ul>			

자료: 박천수 외, 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영 사업, 한국직업능력개발원, 2009.

## 라) 훈련방법

산업현장의 요구에 비추어 훈련목적 달성에 기여할 수 있는지를 검토하고, 이 정도의 훈련과정을 이수한 훈련생을 채용할 수 있을지도 감안하여 판단한다. 이론시간과 실습시간의 배분, 훈련방법 등이 전체 및 주제별로 적절하게 제시되었는지를 검토한다. 훈련방법에서 개선·보완해야 할 사항이 있으면 ‘판정사유’란에 기재하도록 한다.

&lt;표 4-4&gt; 훈련방법 체크리스트

기준	훈련의 방법과 이론과 실습의 배분 등이 훈련의 내용이나 목적과 비교하여 적절한가?			
평가	상	중	하	미흡
체크리스트	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 이론시간과 실습시간이 훈련내용에 맞게 적절하게 배합되어 있는지 검토</li> <li>○ 집합식 교육, 프로젝트 수행 방식, 팀별 학습 등 훈련방법이 훈련내용에 맞게 적절하게 제시되었는지를 검토</li> </ul>			

자료: 박천수 외, 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영 사업, 한국직업능력개발원, 2009.

#### 마) 훈련비용

훈련내용·강사·시설·장비 수준 등에 비추어 합리적이고 건전하게 책정되었는지를 검토한다. 유사 훈련분야의 전국 평균훈련비, 유사지역 평균 훈련비 등과 비교하여 적정한지를 판단한다. 훈련내용·강사·시설·장비 수준 등을 감안할 때, 타 훈련과정 및 타 지역 대비 훈련비를 과다하게 부풀려 책정한 것으로 판단되는 경우에 ‘미흡’으로 판정한다. 훈련비가 과도하여 ‘미흡’수준까지는 아니더라도 다소 높다고 판단되는 경우, 판정사유란에 그 사실을 기재한다.

&lt;표 4-5&gt; 훈련비용 체크리스트

기준	훈련비용이 합리적인 수준으로 책정되었으며, 적정한가?			
평가	상	중	하	미흡
체크리스트	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 훈련비용이 훈련시간·내용·수준 등을 감안하여 적절한지를 검토</li> <li>○ 유사 훈련분야 전국 평균훈련비, 유사지역 평균훈련비 등을 고려하여 적정한지를 검토</li> </ul>			

자료: 박천수 외, 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영 사업, 한국직업능력개발원, 2009.

#### 바) 종합판정

항목별 판정에서 ‘미흡’이 1개 이하라도 종합판정에서 ‘부적합’으로 판정하거나, 전체를 고려하여 항목별 판정에 ‘미흡’이 있더라도 종합판정에서 ‘부적합’이 아닌 것으로 판정할 수 있다. 예를 들어, 심사위원이 A과정에서

는 인적 요건이 가장 중요하다고 생각하는 경우, 인적 요건에서만 ‘미흡’으로 판정하더라도 종합판정에서 ‘부적합’으로 처리 가능하다.

<표 4-6> 종합판정 체크리스트

기준	물적 및 인적요건, 훈련내용, 훈련방법, 훈련비용 등이 훈련과정의 목적을 달성하기에 충분하고 적절한가?			
평가	상	중	하	미흡
체크리스트	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 제시된 요건들이 훈련의 목적을 달성하기에 충분하고 적절한지를 검토</li> <li>○ 산업현장의 수요를 반영하고 있는지를 검토</li> <li>○ 부실하거나 현장유용성이 상당히 떨어지는 과정 등은 ‘부적합’ 판정</li> <li>○ 세부 심사항목이 모두 적합하더라도 장비·시설·교사 등을 아직 갖추지 않은 경우 ‘조건부 승인’으로 판정</li> </ul>			

자료: 박천수 외, 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영 사업, 한국직업능력개발원, 2009.

현재 훈련장비 및 훈련 교·강사가 보유 혹은 확정되지 않았더라도 훈련 시작 전까지 구매 혹은 확정할 예정일 경우 구매예정 장비의 수준 및 강의 예정인 교·강사의 수준 등을 입력하도록 하였는바, 구매예정 장비 및 강의예정 교·강사가 해당 훈련과정을 진행하기에 적정할 경우에만 ‘조건부 승인’으로 판정한다.

### 3) 현장실사(제3단계)

제3단계의 현장실사는 각 지방노동관서가 담당한다.

<표 4-7> 현장실사 확인표

분야	체크포인트	전문가 체크포인트 (전문가 의견)	검토의견		판단사유
			그렇 다	아니 다	
훈련 시설	• 훈련시설은 신청 시 제시된 것과 일치하는가?	/			‘아니다’ 사유 작성
	• 심사에서 제시된 시설 관련 체크포인트의 점검결과는 양호한가?	2단계 심사위원 이 제시한 의견			”
훈련 장비	• 훈련장비는 제시된 것을 그대로 보유하고, 정상적으로 작동하고 있는가?	/			”
	• 심사에서 제시된 장비 관련 체크포인트의 점검결과는 양호한가?	2단계 심사위원 이 제시한 의견			”
훈련 강사	• 해당 훈련강사는 채용되어 있는가?	/			”
	• 훈련강사의 자격과 경력은 제시된 것과 일치하는가?	/			”
	• 심사에서 제시된 강사 관련 체크포인트의 점검결과는 양호한가?	2단계 심사위원 이 제시한 의견			”
제한 여부	• 해당 훈련기관이 인정제한 혹은 승인제한 대상은 아닌가?	/			”
	• 직능시설 또는 법인일 경우, 지정받은 직종에 해당하는 과정인가?	/			”
종합 판 정					□적합 □부적합

참고: ‘아니다’가 하나라도 있으면 부적합(F)으로 판정(자료: 박천수 외(2009d)).

지방노동관서 담당자가 훈련 시설·장비, 교·강사의 실재 여부 확인 등에 초점을 두고 직접 훈련기관을 방문하여 현장실사를 하게 함으로써 지휘 감독권 강화와 더불어 그 책무성을 제고하도록 하였다.

현장실사에서는 온라인으로 입력된 시설이나 장비의 실존 여부와 훈련 적합성을 살펴본다. 훈련강사가 제시한 자격이나 경력의 사실 여부도 주요한 검토사항이다. 또한, 해당 훈련기관이 인정제한 혹은 승인제한 대상은 아닌지와 직능시설 또는 법인일 경우 지정받은 직종에 해당하는 과정인가를 중점적으로 검토한다.

#### 마. 추가심사와 과정정보 수정

추가심사에는 조건부 심사와 변경심사가 있으며, 과정정보 수정은 심사 대상이 아닌 것을 대상으로 한다. 훈련과정정보의 수정대상은 3단계에 걸친 심사를 거쳐 승인받은 적합훈련과정에만 해당한다. 그런데 훈련과정의 주요 심사대상인 훈련강사, 훈련시설 및 장비, 훈련비용, 훈련내용, 훈련방법은 수정대상이 될 수가 없다. 왜냐하면 이 다섯 가지 항목은 동일 훈련과정 여부를 판단하는 근거이므로 이 가운데 어느 하나가 다르면 다른 훈련과정이 될 수도 있기 때문이다. 또한, 5가지 항목은 훈련생의 학습에 지대한 영향을 미치는 항목으로서, 이에 대한 수정은 훈련의 질을 변동시킬 가능성이 높다. 그러나 조건부 승인의 변경이나 훈련강사의 사직 등 일반적인 훈련의 진행상 발생할 수 있는 불가피한 사유에 한해서 해당 사유서를 작성하여 추가적인 심의를 득하는 절차가 추가심사이다.

조건부 승인이란, 내용적합성 심사결과 훈련 교·강사 및 시설·장비가 갖추어지지 않은 상태에서 적합 판정을 받은 훈련과정 중 조건부로 갖추어지면 이를 심사하여 사후승인을 해 주는 제도이다. 이 제도는 훈련기관의 부담을 덜어 주려는 행정적 배려이다. 과정신청을 의뢰한 훈련기관 입장에서 신청과정이 적합 판정을 받을지 부적합 판정을 받을지 알 수 없는 상태에서 비용이 부담되는 교·강사 고용과 고가장비의 구입은 운영상 위험요소가 아닐 수 없다. 따라서 훈련 교·강사와 시설장비 부분에 한해서만 조건부로 해제조건을 달아 줌으로써 훈련과정 심사의 틀을 유지하고 훈련기관에게도 비용부담의 위험을 줄여 주자는 것이다. 이처럼 조건부 심사는 적합훈련과정 신청 시 입력한 사항 중 훈련강사 미채용 혹은 훈련시설·장비 미구비 등으로 인하여 조건부 승인된 과정에 한한다.

적합훈련과정 신청 시 입력한 사항 중 핵심이 되는 훈련내용, 훈련강사, 훈련장비, 훈련시간, 훈련비 항목은 원칙적으로 유효기간 중 변경이 불가한 사항이다. 다만, 강사와 훈련 장비·시설의 경우에는 고용관계의 변동 또는

신기술 장비 보강 등으로 일부 변경이 불가피한 점을 고려하여 예외적으로 인정하고 있는 것이 변경심사이다. 따라서 훈련강사와 훈련장비 및 훈련시설의 변경은 반드시 사전승인을 받아야만 그 효력을 인정받을 수 있다. 특히, 훈련시간의 경우에 총 훈련시간을 변경하는 것은 불가하나, 총 훈련시간이 변동되지 않는 범위에서 일자별 훈련시간 등을 변경하여 운영하는 것은 별도의 심사를 거치지 않고도 가능하다.

## 2. 심사결과 개요

### 가. 2008년 심사

2008년에는 대구지역과 광주지역에 시범적으로 실시되었는데, 중요한 일정은 다음과 같이 진행되었다. 훈련과정 공모는 2008년 8월 2일부터 8월 22일까지 21일만에 걸쳐 이루어졌다. 심사의뢰 훈련기관은 광주지방노동청, 대구지방노동청, 대구지방노동청대구북부지청이 관할하고 있는 185개 직업능력개발 관련기관이다. 심사의뢰 훈련과정은 916개 과정인데, 기입 미비 등으로 일부가 반려되고, 심사대상이 된 것은 866개 훈련과정이다. 심사기간은 2008년 8월 27일부터 9월 9일까지이며, 1~2단계의 심사가 집체 방식으로 진행되었다.

<표 4-8> 2008년 최종 심사결과

(단위: 개, %)

구분	적합(P)	조건부 적합(*P)	부적합(F)	계
과정 수	508 (58.7)	21 (2.4)	337 (38.9)	866 (100.0)

자료: 박천수 외, 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영 사업, 한국직업능력개발원, 2008.

### 나. 2009년 상반기 심사

2009년 심사는 전국을 단위로 하여 최초로 실시되었는데, 그 개요는 다음과 같다. 훈련과정 공모는 2008년 12월 15일부터 2009년 1월 16일까지 33일간에 걸쳐 이루어졌다. 참여 훈련기관은 제주지역을 제외한 전국 소재 2,064개의 직업능력개발 기관이다. 전체 심사의뢰 훈련과정은 9,813개 과정이며, 요건을 충족하여 본격적인 심사가 이루어진 심사대상 훈련과정은 9,456개 과정이다. 심사기간은 2009년 1월 19일부터 3월 6일까지 약 3개월이 소요되었다. 1단계 심사는 집체방식으로 진행되었고, 2단계 내용적합성 심사는 온라인 방식으로 진행되었다.

전체 9,813개 과정이 심사의뢰되었으나 심사자료 불충분이나 일부 사항 입력미비로 357개 과정이 반려되었다. 심사결과 적합훈련과정은 4,280개(45.3%)인데, 이 가운데에는 강사나 장비 등의 미구비로 인한 조건부 적합 815개 과정을 포함하고 있다. 부적합 과정은 전체의 절반을 약간 상회하는 5,176개(54.7%)이다.

<표 4-9> 2009년 상반기 최종 심사결과

(단위: 개, %)

구분	적합(P)	조건부 적합(C)	부적합(F)	계
과정 수	3,465 (36.7)	815 (8.6)	5,176 (54.7)	9,456 (96.4)

자료: 박천수 외, 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영 사업, 한국직업능력개발원, 2009.

### 다. 2009년 하반기 심사

2009년 하반기에 실시된 심사개요는 다음과 같이 요약될 수 있다. 훈련과정 공모기간은 2009년 9월 14일부터 10월 11일까지 28일간이 주어졌다. 신청한 훈련기관은 제주지역을 제외한 전국 소재 2,994개 직업능력개발 관련기관이다. 심사의뢰된 훈련과정은 2만 6,435개로 대폭 증가되었다. 심사

기간은 2009년 10월 14일부터 12월 28일까지이며, 1단계 취업관련성은 전문가에 의한 집체심사로, 2단계 내용적합성에 대한 심사는 온라인으로 이루어졌다. 심사결과 조건부 적합 1,674개 과정을 포함하여 1만 2,681개(48.0%) 과정이 적합 판정을 받았고, 13,754개(52.0%) 과정은 부적합 과정으로 결정되었다.

<표 4-10> 2009년 하반기 심사결과

(단위: 개, %)				
구분	적합(P)	조건부 적합(C)	부적합(F)	계
과정 수	11,007 (41.6)	1,674 (6.3)	13,754 (52.0)	26,435 (100.0)

자료: 박천수 외, 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영 사업, 한국직업능력개발원, 2009.

2009년 하반기 과정심사에서는 심사결과에 대하여 심사결과가 발표된 이후 2010년에 이의신청의 기회를 부여하였다. 그 결과 이의신청한 과정수는 총 3,123개 과정으로, 이 중에서 적합 판정을 받은 과정은 26.6%에 해당하는 831개 과정이며, 5.0%가 조건부 적합으로 나타났다.

지역별로 보면 광주와 대전 지역의 이의신청을 통한 적합률이 높게 나타나고 있으며, 경인과 서울 지역은 낮은 적합률을 보이고 있다. 훈련분류별로 보면 ‘회계사무원’, ‘간호조무사’, ‘웹디자이너’, ‘한식조리사’ 분야의 이의신청을 통한 적합률 높게 나타나고 있으며, ‘음식서비스’, ‘미용사’, ‘제과제빵원’ 분야는 매우 낮은 적합률을 보여 주고 있다(김수원, 2010).

### 3. 심사의 문제와 개선방안<sup>29)</sup>

#### 가. 심사신청과 심사절차

현재 모듈화(시리즈) 형태의 훈련과정이 각각 다른 심사위원에게 심사

29) 김수원 외(2010)를 주로 검토하여 첨삭하거나 수정하고 보완하였다.



배정되어 연계과정으로 판단이 이루어지지 않는 경우가 많다. 연계과정의 일부가 부적합으로 판정이 났을 경우, 과정 전체의 훈련진행이 어려움에 직면하게 되어 연계과정의 성과를 얻기 어렵다. 그러므로 모듈화 과정은 훈련과정의 연속적인 운영을 위해 동일한 심사위원에게 일괄심사하여 전체과정에 대한 승인 여부를 결정하는 것이 타당하다. 프랜차이즈 형태의 훈련과정인 경우에도 동일한 심사위원에게 과정을 심사할 수 있도록 하여 불일치를 줄이는 것이 바람직하다.

훈련기관 수용능력을 초과하여 과다하게 훈련과정을 신청하여 훈련진행에 무리를 주는 경우가 있으므로, 일괄적으로 동시실시 2배 이내 등과 같은 제한을 두는 것이 바람직하다. 기관별 수용능력에 대한 증명책임은 훈련기관에게 두고, 수용능력을 초과하여 신청한 훈련기관에 대해서는 반려하도록 한다.

모든 훈련기관에 대해 훈련과정 신청을 허용하는 것은 훈련부실을 초래할 수 있으므로 훈련기관들에 대한 인증 평가시스템의 구축이 필요하다. 이 경우에는 인증을 받은 기관만 신청할 수 있게 하고 기존의 3단계(지원 필요성, 내용적합성, 현장실사) 심사체계에서 3단계를 생략할 수 있다. 또한 훈련기관 평가결과를 이용하여 제한을 가할 수도 있다.<sup>30)</sup>

#### 나. 심사방법

훈련내용은 동일하지만 훈련강사를 달리하여 신청하는 과정이 다수인 경우 심사업무가 가중되고 있다. 내용이 동일하나 강사만 다른 과정의 신청을 금지하고, 대신에 훈련강사 풀(Pool)제 과정을 도입하여 심사신청 시 다수의 훈련강사를 신청하도록 하며, 보다 엄격하게 심사하도록 한다. 훈련기관에서 강사풀(Pool) 과정을 운영할 때는 동일한 내용으로 강사를 선

30) 아무런 실적이 없는 신생기관은 일정한 실적을 쌓거나 훈련기관 평가를 받는 후에 참여하도록 하는 것이 바람직하다.

택해서 훈련하며, 이를 훈련과정 뒤에 표시(a, b, c)하여 식별할 수 있도록 한다.

매우 유사한 훈련과정임에도 훈련비의 차이가 과도하여 일부 훈련생들의 경우 과중한 훈련비를 부담하고 있다. 훈련직종별로 훈련비 가이드라인을 설정하여 심사위원들이 활용할 수 있도록 한다. 이를 위해 과정이 많은 부분은 심사위원 연수 시 직종별로 일부 심사위원들이 모여 비용의 최고치(표준훈련비의 일정비율)를 논의하고 결정하도록 하며, 엑셀, 한글 등 일반 공통훈련과정에 대해서는 표준훈련비 및 훈련시간 등을 정하여 지원하는 것도 고려할 만하다.

#### 다. 변경심사, 이의신청, 유효기간 연장

적합훈련과정에 대한 변경심사 건수는 월 500~1,000여건으로 심사업무 부담이 상당한 편이다. 과중한 업무로 인해 변경신청 처리기간이 15일 이상 소요되어 적기에 훈련을 개강하지 못하는 등 훈련기관의 민원이 야기되기도 하였다. 이에 변경신청은 해당 노동지청을 경유하도록 바꾸어 현장실사가 필요한 경우에 심사위원 심사와 동시에 현장실사가 진행되도록 한다.

2009년 하반기 심사에서 도입된 부적합 훈련과정에 대한 이의신청이 과다하게 이루어지고 있으며, 이의신청을 통해 약 30%가 적합 과정으로 전환되었다. 이는 심사의 안정성과 신뢰성을 훼손하는 측면이 있으므로 모든 불합격 과정에게 이의신청을 허용하는 것은 불합리하다. 그러므로 심사위원의 심사가 엇갈린 훈련과정으로 이의신청과정을 제한하거나 심사과정에서 심사주체의 명확한 오류가 발견된 경우로 한정하는 것이 타당하다.

적합훈련과정의 유효기간 연장은 기본적으로 훈련실적을 토대로 자동 연장 또는 취소가 되는 방식으로 이루어지도록 하는 것이 바람직하다. 이때 훈련실적은 훈련실시기간, 훈련기간 평가등급, 훈련과정의 훈련생 모집률·수료율, 훈련과정에 대한 훈련생의 만족도, 훈련실시 상의 부정행위 발

생 여부, 수료생의 취업률 등이다. 유효기간 내에 훈련실적이 전혀 없는 과정은 기간경과 후에 자동적으로 폐쇄되는 것이 적절하다.

## 제2절 훈련기관 평가제도

### 1. 계좌제 훈련기관과 훈련기관 평가

#### 가. 계좌제 참여 훈련기관

계좌제에 참여하고자 하는 훈련기관은 관련법에 의하여 인정된 기관으로 한정된다. 법적인 설치근거에 따라 구분할 수 있는데, 근로자직업능력개발법에 따른 지정직업능력개발시설(제28조), 직업능력개발훈련법인(제32조), 직업능력개발단체(제23조)가 있다. 사업주(직업능력개발사업을 주된 사업으로 하는 사업주는 제외) 또는 사업주 단체 등이 소속근로자 등의 직업능력개발훈련을 위하여 설치한 시설(제20조제1항)이 있다. 고등교육법에 따른 학교로서 대학, 산업대학, 교육대학, 전문대학, 방송대학, 통신대학 및 방송통신대학, 기술대학, 각종학교(제2조)가 있다.

평생교육법에 따른 평생교육시설로서 보고대상인 학교부설 평생교육시설(제30조), 인가대상인 학교형태의 평생교육시설(제31조), 신고대상인 사내대학형태의 평생교육시설(제32조)이 있다. 또한, 통보대상인 원격대학형태의 평생교육시설(제33조), 사업장 부설 평생교육시설(제35조), 시민사회단체 부설 평생교육시설(제36조), 언론기관부설 평생교육시설(제37조), 지식·인력개발사업 관련 평생교육시설(제38조)이 있다. 학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률에 의한 학원(평생직업교육학원)에 의한 전문계학원이 있다. 기타 입법부에 의하여 제정된 법률에 따라 직업능력개발훈련

을 실시할 수 있는 기관(근로자직업능력개발시행령 제22조)으로 구분할 수 있다.

<표 4-11> 근거법률별 직업능력개발기관 분류

근거법률	해당기관(근거조항)
근로자직업능력 개발법	지정직업능력개발시설(제28조) 직업능력개발훈련법인(제32조) 직업능력개발단체(제23조) 사업주·사업주 단체(제20조)
평생교육법	(보고대상) 학교부설 평생교육시설(제30조) (인가대상) 학교형태의 평생교육시설(제31조) (신고대상) 사내대학형태의 평생교육시설(제32조) (통보대상) 원격대학형태의 평생교육시설(제33조), 사업장 부설 평생교육시설(제35조), 시민사회단체 부설 평생교육시설(제36조), 언론기관 부설 평생교육시설(제37조), 지식·인력개발사업 관련 평생교육시설(제38조)
고등교육법	대학, 산업대학, 교육대학(제2조) 전문대학(제2조) 원격대학(방송, 통신, 방송통신, 사이버대학)(제2조) 기술대학, 각종학교(제2조)
학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법(표1)	직업기술(숙기, 기계, 보험) 국제화(외국어, 번역) 인문사회(경제, 회계, 통계) 기예(연극, 무용, 꽃꽂이, 만화, 바둑)
기타법률	직업교육훈련 촉진법, 산업기술혁신 촉진법, 산업표준화법 등(근로자 직업능력개발 시행령 제22조 1항)

자료: 박천수 외, 민간직업능력개발시장 실태분석 및 경쟁력 제고 방안(II), 한국직업능력개발원, 2010.

이러한 참여기관은 구체적으로 대학과 전문대학을 포함하여 다수의 교육·평생학습기관이 포함되어 있다. 그러므로 참여 가능기관 중에서 적합 훈련과정을 승인받고 그 목록이 HRD-Net에 등재된 기관이 계좌제 참여 훈련기관이다. 직업능력개발 계좌제 실시기관은 2010년부터 고용노동부가 제시한 기준에 따라 평가를 받아야 한다.

#### 나. 훈련기관에 대한 평가

이러한 직업능력개발 훈련기관은 근로자직업능력 개발법 제39조(직업능력개발훈련시설 등에 대한 평가)에 따라 기관평가를 받아야 한다. 기관평가를 통하여 직업능력개발훈련의 질적인 제고와 훈련기관 간 상호 건전한 경쟁으로 발전적인 훈련시장의 토대를 마련하고, 우수사례를 발굴함으로써 훈련기관 운영에 대한 효과성을 제고하여 직업훈련시장의 발전 방향을 제시하고자 하기 때문이다.

직업능력개발 훈련기관 평가는 1997년 3월 직업교육훈련촉진법의 제정으로 훈련기관 및 훈련과정에 대한 평가를 실시할 수 있는 근거법령이 마련됨에 따라 1998년도부터 시범적으로 수행되었다. 평가대상기관은 매년 약간씩 다르게 적용되었으며, 2008년에는 1,857개 2009년에는 1,631개 기관에 대한 평가가 실시되었다.

평가는 집체훈련기관(실업자 훈련, 계좌제 훈련기관, 재직자 위탁훈련, 우선선정 직종훈련, 중소기업 직업훈련 컨소시엄)과 원격훈련기관(인터넷 자체, 인터넷 위탁, 우편)의 8가지 훈련유형별로 나누어 실시되었다.

2010년부터 직업능력개발 계좌제 실시 훈련기관도 여기에 포함되었다. 직업능력개발 계좌제 훈련기관 가운데에서 2009년 4월 20일~2009년 12월 31일 사이에 개시 및 종료된 훈련을 실시한 훈련기관으로서 훈련수료 인원이 10인 이상인 기관은 모두 2010년 직업능력개발 계좌제 훈련기관으로 기관평가를 받도록 되었다(고용노동부 공고 제 2010-51호).

#### 다. 기관평가와 과정심사

기관평가는 과정심사와 비교하여 평가의 방법이나 내용이 달라서 어느 하나가 다른 것을 대체할 수 있는 성격의 것이 아니라, 정보제공이나 직업능력개발훈련의 품질관리라는 측면에서 상호 보완적인 성격이 강하다(박천수, 2009e).

&lt;표 4-12&gt; 훈련과정 심사와 훈련기관 평가의 비교

구분	계좌제 과정 심사	인터넷 원격훈련과정 심사	훈련기관 평가
대상	집체 훈련과정	인터넷 훈련과정	훈련기관
주요 목적	계좌제 적합 훈련과정 선정	인터넷 원격훈련과정 수준제고	훈련 수준 및 기관운영의 전반적인 개선
주기	연 1회	월간(월 2회 기회)	연간(연 1회)
시점	사전적(ex ante)	사전적(ex ante)	사후적(ex post)
관점	계획(planning)	교수 설계 · 내용(contents) · 시간	성과(performance)
방법	온라인, 현장실사	오프라인, 온라인	현장방문, 전화설문, 실적확인
순서	1, 2, 3단계	1, 2단계	동시 진행
등급기준	절대 평가	절대평가(시간산정)	상대평가
판정 방식	단계마다 판정하고, 최종 정리	단계별로 판정	점수 합계 후 종합 판정
등급 부여	합격 혹은 불합격(P/F)	활성(B, C), 비활성(A, B), 부적합(F)	집체:A, B, C, D, E (계좌제는 등급보류) 원격:A, B, C, D
평가자	고용·현장 전문가, 지방노동관서담당자	평가센터·내용전문가	훈련·내용 전문가, 지방노동관서담당자, 수료생, 평가센터
평가내용	지원필요성, 훈련실시능력	컨텐츠에 대한 적정성(교수설계, 내용)	훈련실시능력, 훈련성과, 만족도
이의신청	1회 가능	부분 가능(시간 등)	1회 이의신청
활용	계좌제 과정 선정, 정보제공	훈련비 차등지원, 정보제공	정보 제공, 훈련 배분, 훈련비 및 지도·감독 차등, 훈련배제기관 선정
유효기간	1년	1년	1년 혹은 2년 (연속 A 및 재직자)
개시연도	2008	2002	1999(계좌제는 2010년)
기여점	계좌제 시행을 위한 전체 충족	원격훈련 발전의 초석을 다짐	훈련기관 운영의 전반적인 수준 제고

자료: 박천수 외, 직업능력개발 우수 훈련기관 연구(I), 한국직업능력개발원, 2009.

전체적으로 계좌제의 심사와 인터넷 원격훈련과정 심사는 그 내용이나 절차에 있어서 유사성이 높으나 기관평가는 다르다는 것을 알 수 있다. 훈련기관 평가는 사후적(ex post)으로 훈련의 성과에 주로 관심을 갖는다. 과정심사는 모두 실제훈련이 이루어지기 전에 준비단계의 적정성을 전문가가 검토한다는 점에서 사전적(ex ante)이라는 특성을 공유한다. 그러나 계좌제 심사는 훈련계획의 적절성을 주로 검토하는 반면에 인터넷 원격훈련 과정 심사는 훈련의 내용(contents)을 주로 심사한다. 또한, 계좌제와 인터넷 원격훈련의 심사는 해당분야의 훈련실시를 위한 행정적인 절차로서의 성격이 강하나, 훈련기관 평가는 사업수행의 결과를 종합적으로 살펴본다는 점에서 차이가 있다.

활용 측면에서 볼 때에는 정보의 제공을 위한 자료라는 유사성이 있는데, 기관평가는 훈련배분이나 지도점검, 그리고 해당분야의 훈련배제에까지 다양한 측면에서 활용되고 있다. 계좌제의 심사가 이제 출발하는 제도인 데 비하여, 훈련기관 평가는 1999년에 시작되어 10년 이상 발전해 온 것으로 우리나라 훈련수준을 높이는 데 기여해 왔다.

그러므로 훈련기관 평가는 계좌제 심사나 원격훈련과정 심사와 비교하여 여러 가지 측면에서 다르며, 독자적인 활용영역이 역사적으로나 제도적으로 인정되고 있다. 또한, 계좌제 추진과정에서 발생하는 문제점은 물론 계좌제가 훈련기관의 구조조정에 미치는 부작용 등을 감안할 때, 훈련수준의 지속적인 개선을 위한 제도로서 훈련기관 평가를 활용하고 강화할 필요가 있다.

## 2. 계좌제 훈련기관 평가

### 가. 평가개요

2010년에 처음 도입된 계좌제 훈련기관 평가는 2009년에 직업능력개발

계좌제 훈련을 실시한 기관 중에서 일정한 기간에 일정규모 이상을 계좌제로 실시한 기관이다.

훈련실시능력 평가 중 ‘현장평가’는 평가위원들이 평가대상기관을 직접 방문하여 실시한다. 소요시간은 약 1시간 30분~2시간이고 HRD-Net ‘평가일정 조회’를 통하여 훈련기관별 일정이 공지되고 있다. 평가위원은 훈련 전문가, 내용전문가(해당 훈련분야의 전문가), 지방노동관서 담당자 등 총 3인으로 구성된다.<sup>31)</sup>

<표 4-13> 계좌제 훈련기관 평가체계

종류	훈련성과	평가위원	수요자	지방노동관서
목적	실적성과	실시 능력	만족도	훈련운영
내용	취업률, 수료율 훈련과정 변경횟수	프로그램, 시설·장비, 상담, 교사	설문조사 HRD-Net	출결관리, 훈련과정 운영 등
방법	고용보험 취득자료 HRD-Net 입력자료	현장평가팀(전문가 2인, 지방관서 1인)	전화조사 직접입력	지도점검 내역 적용

훈련실시능력 평가 중 ‘수요자 평가’는 수료생 정보를 바탕으로 조사 전문 기관에 의뢰하여 훈련수료생의 훈련과정과 훈련기관에 대한 만족도를 판단하는 과정이다. 또한, 훈련생이 훈련을 이수하고 HRD-Net을 통하여 훈련에 대한 만족도를 입력한 사항을 반영한다. ‘훈련성과평가’는 HRD-Net에 입력된 실적기준을 기준으로 항목별 점수 산출기준에 따라 산정한다.<sup>32)</sup> ‘지방노동관서평가’는 훈련기관에 대한 지도·점검 내역을 바탕으로 하여 관할 지방노동관서에서 실시한다.

31) 평가위원은 현장평가 실시 전, 평가위원연수 프로그램을 의무적으로 이수하도록 함으로써 평가에 대한 이해를 높이고 현장평가의 수준을 높이고 있다.

32) 현장평가에서 훈련실적 허위 입력사항 적발 시 해당실적 정정조치 후 평가에 반영한다.



### 나. 평가기준

계좌제 훈련기관 평가기준은 훈련실시능력 35점(훈련이수자 만족도 조사 10점 포함)과 훈련수료생의 HRD-Net을 통한 만족도 평가 20점, 훈련수료율 10점, 지방관서평가 20점, 가점 10점, 감점 10점 등이다.

<표 4-14> 계좌제 평가기준

평가 영역	평가 항목	세부 평가항목	세 부 평 가 기 준	평가 방법
①훈련 실시 능력 (25점) -수요자 평가 (20점), 훈련생 만족도 (10점) 제의	훈련프로그램 (7점)	교과목·교재(2점)	- 훈련목적에 적합한 교과목 및 교재의 채택·활용여부, 교과과정 구성 등의 적절성	4단계 척도
		훈련방법 (3점)	- 훈련목적 달성을 위한 훈련방법 구성의 적절성(이론 및 실기시간의 배분, 훈련시간 구성, 교수법 등)	4단계 척도
		훈련과정의 적절성(2점)	- 훈련과정의 산업현장 부합도	4단계 척도
	시설·장비 (6점)	시설(3점)	- 훈련운영에 필요한 훈련시설의 확보·활용·관리 실태	4단계 척도
		장비(3점)	- 훈련운영에 적합한 훈련장비의 확보·활용·관리 실태 및 산업현장 부합도 등	4단계 척도
	훈련교사 (7점)	인력풀의 적정성(4점)	- 훈련운영에 적합한 교·강사의 활용 여부(교사의 전공·경력·자격증 등의 적절성, 산업현장 전문인력 활용 여부 등)	4단계 척도
		능력개발 (3점)	- 교직원의 체계적인 능력개발 지원 실적(전년도 대비 당해 연도 지원 실적) 및 능력개발 관련 인센티브 제공 등 보상체계 등	4단계 척도
	상담 등 훈련생 지원 (5점)	훈련상담 (3점)	- 훈련생들을 위한 각종 상담실적, 훈련생에 대한 취업정보 제공 등 제반노력	4단계 척도
		사후관리 (2점)	- 미취업자에 대한 취업정보 제공 및 상담 등	4단계 척도
	②수료율(10점)			- 해당 훈련기관 전체 평균수료율이 90% 이상인 경우 만점을 부여하고, 90% 미만인 경우 1%p 감소 시마다 0.5점씩 감점 ※ 수료율(%): 수요자수를 실시인원수로 나누어 백분율로 표시하여 소수점 둘째자리에서 반올림한 값 ※ '09.4.20~'09.12.31에 개시하고 종료된 과정

<표 계속>

평가 영역	평가 항목	세부 평가항목	세 부 평 가 기 준	평가 방법
③ 지방 노동관서 평가 (20점)		훈련생관리·지원(10점)  <평가대상기간> '10년도: '10년 1월~6월 '11년도: '10년 7월~'11년 6월	- (취업상담)상담실 구비, 전문인력에 의해 적절한 취업 상담 제공 등 - (훈련·취업정보 제공)HRD-Net, 기관 홈페이지, 훈련 시설 내 게시판 등 온·오프라인 상의 훈련·취업 정보 제공 및 관리 정도 - (훈련생 성과물)훈련생의 능력향상 및 동기부여를 위한 성과창출기회 제공 여부 - (훈련생 출결관리)훈련생이 자발적으로 출결관리를 위한 안내 및 정보 제공 여부 - (훈련생관리(취업)·지원)훈련생 관리(취업 등)·지원을 위한 적극적인 노력 여부 ※ 위에 기재한 세부적인 평가기준에도 불구하고 지방노동관서에서 판단하여 추가적인 평가기준 반영 및 배점조정 가능	
		법령준수여부 (10점)	- 출결부정 등에 의한 부정수급 및 출석·수료관리 관련 사항으로 인한 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 시정 명령(1과정당 1점 감점)</li> <li>▪ 당해 과정 인정취소 또는 인정제한(1과정당 2점 감점)</li> <li>▪ 기관 인정제한(3점 감점)</li> </ul>	취득 점수
		기타 훈련 운영 등 (5점)	- 거짓 및 그밖의 부정한 방법으로 훈련을 위탁받았거나, 위탁받은 내용(출석·수료관리 제외) 위반으로 인한 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 시정명령(1과정당 1점 감점)</li> <li>▪ 당해과정 인정취소 또는 인정제한(1과정당 2점 감점)</li> <li>▪ 기관 인정제한(3점 감점)</li> </ul>	취득 점수
가점 (10점 한)		취업률(10점)	- 전체 평균취업률 달성 시 배점점수의 50%(5점)를 부여 하고 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전체 평균취업률 미만인 경우 '기관취업률과 전체 평균취업률의 차이' 1%p당 0.25점 감점</li> <li>▪ 전체 평균취업률을 초과하는 경우 '기관취업률과 전체 평균 취업률의 차이' 1%p당 0.25점 가점</li> </ul> ※ 취업률(%): 훈련수로 후 6개월 이내에 취업한 취업자수(조기취업자 포함)를 훈련수료생수(조기취업자 포함)로 나누어 백분율로 표시하여 소수점 둘째자리에서 반올림한 값 ※ 취업은 고용보험 가입사업장 취업으로 한정함.	점수=[5+(기관취업률-전체 평균 취업률)×0.25]
감점 (10점 한)	적합훈련과정 변경 신청 횟수 (10점)		- 시설·장비 등을 변경한 경우 1건당 0.2점 감점, 최대 4점 감점 - 훈련교사 변경한 경우 1건당 0.25점 감점, 최대 6점 감점	취득 점수 감점

자료: 고용노동부 공고(제 2010-51호).

계좌제 훈련의 취업률 산정은 해당 훈련생이 취업 시 고용보험에 가입을 했느냐 안했느냐로 결정된다. 따라서 출석률이 80% 이상인 훈련생이 훈련 종료일로부터 6개월 이내 고용보험 취득을 한 경우(고용보험 취득일자 기준) 수료 후 취업자가 된다. 이때 상태가 수료인 훈련생이 훈련종료일 이전에 취업(훈련종료일 이전에 취업을 하였으나 끝까지 훈련을 받은 경우)을 하였다 하더라도 취업으로 인정된다. 출석률 80% 미만(수강포기, 미수료 포함)인 훈련생이 훈련종료일 이전에 고용보험 취득을 한 경우에는 조기취업자로 되나, 출석률이 80% 미만인 훈련생이 훈련종료일 이후에 취업을 한 경우는 취업으로 인정되지 않는다.

점수산정방식은 전체 평균취업률 달성 시 배점점수의 50%(5점)를 부여하고 여기에 가감하는 것으로 한다. 전체 평균취업률 미만인 경우에는 '기관취업률과 전체 평균취업률의 차이' 1%p당 0.25점 감점하고, 전체 평균취업률을 초과하는 경우 '기관취업률과 전체 평균취업률의 차이' 1%p당 0.25점 가점한다. 평균보다 20%가 높으면 10점 만점을 받으나 20%가 낮으면 0점을 받는다.

변경신청이 많은 경우에는 불이익을 받는데, 시설·장비 등을 변경한 경우에는 1건당 0.2점 감점하고 최대 4점까지 감점하며, 훈련교사를 변경한 경우 1건당 0.25점 감점, 최대 6점 감점한다. 예를 들어, 시설 장비를 20번 이상 변경하고 동시에 훈련교사를 24번 이상 변경하면 감점이 10점에 이르게 된다.

#### 다. 기관평가의 역할

훈련기관 평가는 훈련과정을 중심으로 운영되는 계좌제 훈련을 훈련기관별로 성과를 명확하게 정리하는 역할을 하게 된다. 이는 훈련기관별 취업률이나 훈련생의 만족도 등을 통하여, 훈련계획을 중심으로 이루어진 훈련과정 심사를 훈련실시결과를 중심으로 재점검하여 계좌제 훈련의 수준

을 관리한다는 점에서 의미가 크다.

계좌제 훈련기관에 대한 기관단위의 평가는 2010년에 처음으로 실시되었다. 평가는 정성평가의 비중이 낮은 편이고 정량평가가 많아 비교적 논란이 많지 않을 것으로 기대된다.<sup>33)</sup> 계좌제 훈련기관에 대한 평가결과가 제시되면 훈련기관에게는 훈련생 모집을 위한 중요한 기제로 작용할 것으로 보인다. 특히, 훈련생 만족도가 높은 훈련기관은 이를 바탕으로 훈련생의 모집에서 한걸 우위를 점할 것으로 전망된다.

한편, 모든 바우처 제도는 공급과잉의 부작용을 회피하기 어려운 것으로 알려져 있다(유한옥, 2006). 직업능력개발 계좌제에서도 진입장벽이 전혀 없어 소규모 훈련기관의 구조조정 압력이 낮아지고, 계좌제에 참여한 기관과 신청하는 훈련과정은 시간이 갈수록 크게 늘어날 가능성이 크다. 그런데 실제 훈련운영에서는 훈련생의 자유로운 선택이라는 제도의 핵심적인 취지에 따라, 일부 훈련기관은 과도하게 많은 훈련생을 모으지만 다수의 훈련기관은 적절한 훈련생을 모집하는 데 실패할 것으로 판단된다. 이에 따라 상당한 비용을 들여 개발하고 유지한 훈련과정을 폐쇄하게 되는 훈련기관은 여러 경로로 이를 사회문제화할 가능성이 있다. 그러므로 훈련수요나 정부재정 현황에 비추어 과도하게 많은 훈련기관이 계좌제에 참여하는 것을 제도적으로 막아 훈련기관의 전체적인 부실화 가능성을 사전에 완화할 필요가 크다.

이를 위하여 훈련기관 평가결과를 적절하게 활용하는 것을 검토해야 한다. 이러한 기관평가결과의 적용은 보다 넓은 차원에서 계좌제 훈련에 대한 질 수준을 높이는 데 기여할 것으로 기대된다. 직업능력개발 현장에서는 실제로 훈련성과가 의심스러운 조건과 환경에 놓인 훈련기관이 적지 않기 때문이다.

33) 훈련생 만족도는 훈련생이나 훈련기관의 입장에서는 정성평가이지만, 기관평가 차원에서는 외부기관에서 제시된 점수를 그대로 수용한다는 점에서 정량평가라고 할 수 있다.

## 제3절 소결

### 1. 요약

계좌제에서는 제공되는 훈련서비스의 품질을 개별 훈련과정단위와 이를 실시하는 훈련기관단위로 나누어 관리하고 있다. 과정단위의 관리는 훈련 실시 전에 훈련과정별로 훈련실시계획을 심사하여 승인하는 것이고, 기관단위의 관리는 훈련실시 후 노동시장성과나 훈련생의 만족도를 평가하여 등급화하는 것이다.

계좌제에서 훈련과정(training program)심사는 직업능력개발 훈련의 내용(contents)인 훈련과정의 적절성 여부를 판단하여 승인하는 절차이다. 심사는 훈련기관단위가 아닌 훈련과정단위로 하며, 교육내용이나 강사 등 훈련이 산업현장에서 요구하는 최소한의 기준에 미달하는 경우에 직업능력개발 계좌제 참여를 배제하는 방식으로 진행된다. 훈련과정심사는 지원대상 훈련 과정에 대한 구분하는 기능이 있어, 심사과정을 통하여 행정적으로 지원대상 훈련과정(훈련강사, 훈련시간, 훈련비)을 명확하게 제시하는 역할을 한다.

과정심사는 1단계 지원필요성, 2단계 내용적합성, 3단계 현장실사가 차례로 진행된다. 각 단계별로 심사에서 탈락한 경우에는 다음 단계의 심사로 나아가지 않고 부적격 과정으로 판정한다. 1단계 지원필요성 심사에서는 신청된 훈련과정이 전반적으로 구직자의 취업가능성을 높이고 정부의 지원을 받을 만한 과정인지 여부를 판정한다. 2단계 내용적합성 심사에서는 물적 요건(훈련시설과 훈련장비), 인적 요건(훈련 교·강사), 훈련내용, 훈련방법, 훈련비용 등 5개 항목에 대하여 적합성 여부를 판단하고 종합적으로 승인 여부를 판정한다. 3단계 현장실사에서는 온라인으로 입력된 시설이나 장비의 실존 여부와 훈련에 활용할 수 있도록 정비되어 있는지를 살펴본다.

&lt;표 4-15&gt; 계좌제 훈련과정의 단계별 심사결과

(단위: 개, %)

구분	1단계 취업관련성			2단계 훈련적합성				3단계 현장실사			
	P	F	계	P	C	F	계	P	C	F	계
2008	816 (94.2)	50 (5.8)	866 (100)	554 (67.9)	-	262 (32.1)	816 (100)	508 (91.7)	21 (3.8)	25 (4.5)	554 (100)
2009 상반기	8,441 (89.3)	1,015 (10.7)	9,456 (100)	4,133 (49.0)	592 (7.0)	3,716 (44.0)	8,441 (100)	3,465 (83.8)	223 (5.4)	445 (10.8)	4,133 (100)
2009 하반기	25,016 (94.6)	1,419 (5.4)	26,435 (100.0)	13,146 (52.6)	730 (2.9)	11,140 (44.5)	25,016 (100)	11,007 (83.7)	944 (7.2)	1,195 (9.1)	13,146 (100)

자료: 박천수 외, 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영 사업, 한국직업능력개발원, 2009.

심사결과 합격률은 매우 유사한 비율을 보이고 있으며, 2009년 하반기에는 1단계~2단계 합격률이 높아지고 있어 신청된 훈련과정의 수준향상을 방증하고 있다.

그러나 신청된 훈련과정이 2009년 하반기에 1만 개 이하에서 하반기에 2만 5,000개로 늘어나 증가폭이 과도하다. 이에 따라 적정훈련과정 관리의 필요성이 커져, 심사신청단계에서 신청가능기관에 대한 제한을 통한 질관리의 필요성을 제기하고 있다. 또한, 유사한 훈련과정에 대한 상이한 판정을 방지하기 위하여 강사풀(Pool)제 훈련과정 및 프랜차이즈 훈련과정을 도입하고, 유사훈련에 대한 훈련비 편차를 축소하기 위하여 훈련비 심사를 강화하고 표준훈련비 훈련과정 도입을 검토할 필요가 있다.

훈련기관평가는 과정심사와 비교하여 평가의 방법이나 내용이 달라서 어느 하나가 다른 것을 대체할 수 있는 성격의 것이 아니라, 정보제공이나 직업능력개발 훈련의 품질관리라는 측면에서 상호 보완적인 성격이 강하다. 훈련기관 평가는 사후적(ex post)으로 훈련의 성과에 주로 관심을 가지나, 과정심사는 모두 실제 훈련이 이루어지기 전에 준비단계의 적정성을 전문가가 검토한다는 점에서 사전적(ex ante)이라는 특성이 강하다.

계좌제에 참여하고자 하는 훈련기관은 관련법에 의하여 인정된 기관으로 한정되는데, 계좌제 참여 훈련기관도 근로자직업능력개발법 제39조(직

업능력개발훈련시설 등에 대한 평가)에 따라 기관평가를 받아야 한다. 기관평가를 통하여 직업능력개발훈련의 질적인 제고와 훈련기관 간 상호 견전한 경쟁으로 발전적인 훈련시장의 토대를 마련하고, 우수사례를 발굴함으로써 훈련기관 운영에 대한 효과성을 제고하여 직업훈련시장의 발전 방향을 제시하고자 하기 때문이다.

2010년에 처음 도입된 계좌제 훈련기관 평가는 2009년에 계좌제 훈련을 실시한 기관 중에서 일정한 기간에 일정규모 이상의 훈련을 실시한 기관이다. 평가기준은 훈련실시능력 35점(훈련이수자 만족도 조사 10점 포함)과 훈련수료생의 HRD-Net을 통한 만족도 평가 20점, 훈련수료율 10점, 지방관서평가 20점, 가점 10점, 감점 10점 등이다. 기관평가 결과의 적용은 보다 넓은 차원에서 계좌제 훈련에 대한 질 수준을 높이는 데 기여할 것으로 기대된다. 직업능력개발 현장에서는 실제로 훈련성고가 의심스러운 조건과 환경을 보유한 훈련기관이 적지 않기 때문이다.

## 2. 시사점과 개선방안

계좌제의 훈련과정 심사와 훈련기관 평가에 대한 검토를 통하여 훈련수준 관리를 위하여 제기된 시사점과 개선방안은 다음과 같다.

먼저, 계좌제에서는 훈련서비스의 품질을 관리하기 위하여 훈련과정단위로 적합훈련 과정심사를 실시하고 있으며, 훈련기관단위로 훈련기관 평가를 실시하고 있다. 과정심사와 훈련기관평가는 직업능력개발훈련의 품질관리라는 측면에서 상호 보완적인 성격이 강하므로, 기관평가와 과정심사를 상호 교차식으로 활용하는 것이 요구된다. 과정심사에서 기관평가결과를 반영하여 특정수준 이상의 등급기관에게만 과정심사 신청자격을 주는 것이다. 예를 들어, 과거 2년 동안 고용노동부에서 실시한 훈련기관평가에서 최소한의 실시능력을 검증(D등급 이상)받은 기관으로 훈련기관 진입을 제한하는 것을 고려할 만하다.<sup>34)</sup> 훈련기관 평가에서는 과정심사에서 신청과

정의 승인율을 평가항목에 넣어 과도한 과정신청을 줄이고, 신청하는 훈련과정의 수준을 높이는 데 보다 집중하도록 유도한다.

둘째, 참여 훈련과정이 과도하게 늘어나 현재 훈련수요와 재정여건을 감안할 때, 다수 훈련기관이 훈련을 진행하지 못하거나 훈련의 질이 매우 낮아지는 사태가 우려되고 있다. 이에 계좌제 훈련이 정부지원훈련과 전액 자기부담훈련의 공존을 추구하는 것이므로, 자기부담훈련의 실시능력을 계좌제 참여를 위한 기본 요건으로 삼을 만하다. 예를 들어, 자기부담 훈련규모가 연간 100명 이상인 훈련기관에게만 훈련과정 신청을 승인하는 등으로 훈련기관 진입장벽제도를 도입할 필요가 있다.

셋째, 중앙집중식 심사방식은 지역별로 요구되는 인력수요나 훈련수요를 반영하는 데 한계가 있다. 그러므로 심사방식을 현재의 중앙집중식 신청에서 고용센터 중심으로 바꾸어, 1단계와 3단계 과정을 동시에 고용센터에서 추진하여 지역실정에 맞는 훈련과정만 내용적합성 심사의 대상이 되도록 제도화한다. 내용적합성에 대한 심사는 현재와 같이 중앙집중식으로 검토하여 훈련과정의 질관리를 강화할 필요가 있다.

넷째, 계좌제 훈련은 실업자 훈련이고 실업자 훈련은 취업을 최우선 목표로 하고 있으므로 훈련생에 대한 취업알선과 상담이 중요하다. 그런데 최근 집중적으로 늘어나고 있는 학원 등에서는 기관의 인적 구성상 취업알선과 상담이 취약할 수밖에 없다. 그러므로 훈련심사에서 상담을 위한 최소기준을 도입하거나, 훈련기관 평가에서 취업실적과 훈련생 상담에 대한 비중을 강화할 필요가 크다.

다섯째, 훈련과정 신청주기를 매 분기나 반기로 조정하여 훈련기관이 특정시기에 신청하고 심사 관련기관도 집중적으로 심사해야 하는 부담을 줄일 수 있다. 이를 위하여 먼저 전국을 2개 지역(수도권과 비수도권)으로 나누어 분기당 지역별로 신청기간을 두어, 연간 2회 기회를 주는 방안을 고려

34) 재직자 훈련평가가 2년마다 이루어지는 것이므로 신청시점에서 2년 이내의 평가결과를 두는 것이 합리적이다.



할 수 있다. 이 방법은 심사부담을 최소화하면서 일정한 심사수요가 유지되어 상대적으로 우수한 심사위원을 관리하는 데 유용하나, 어느 지역에 우선권을 줄 것인지가 어려운 과제로 대두될 가능성이 있다. 다음으로 훈련과정을 직종별로 4개로 나누어 분기별로 해당 훈련과정을 신청하게 하는 방안인데, 해당분야를 집중적으로 심사할 수 있는 이점이 있으나 심사위원 모집과 활용에 어려움이 예상된다.

여섯째, 훈련기관 평가결과를 반영, 자기부담분을 조정하여 이를 적용할 수 있는데, 이는 훈련생이 200만원 전액을 소진하는 경우가 많지 않기 때문에 가능한 방식이다(박천수, 2009e). 이를 실제로 적용하면 계좌보유 훈련생이 정부지원액을 자기부담분으로 활용하기 위하여 정부지원액을 가능한 적게 사용하는 방향으로 작동할 것으로 기대된다. 또한, 훈련기관 평가의 등급에 대한 인식수준을 크게 높이고, 보다 높은 등급의 훈련기관을 선택하게 하는 유인효과가 클 것으로 기대된다.<sup>35)</sup>

<표 4-16> 기관평가에 따른 자기부담분 적용비율(안)

훈련기관 등급	A등급	B등급	C등급	D등급
자기부담비율(0%기준)	0%	0%	2%	5%
자기부담비율(20%기준)	15%	18%	22%	25%
자기부담비율(40%기준)	30%	35%	45%	50%
자기부담비율(80%기준)	70%	75%	85%	90%

현재(2010년)는 일반적으로 20%가 자기부담분이고 일부 분야에는 40%를 적용시키고 있다. 향후에는 0%에서 80%까지 자기부담비율이 가변적으로 변화할 것으로 예상된다. 예를 들어, 40%의 자기부담분인 경우에 A등급 기관은 10%p(10% point)를 감축하여 30%만 부담하게 하고, D등급 훈련기관은 10%p를 추가하여 50%를 자기가 부담하는 방안이다. 이 방식은

35) 계좌제 훈련 참가자 가운데 기관평가등급을 아는 경우, 평가등급과 훈련수준이 상당히 일치한다고 보았으나, 기관평가결과를 인식하고 있는 훈련생이 14.9%에 불과하다(박천수 외, 2010).

자기부담비율의 적용을 복잡하게 하는 것처럼 보이나, 실제로는 자기부담분에 대한 일반화로 계좌제 본래 취지의 하나인 자기부담과 이에 따른 선택기제가 보다 정확하게 작동하는 계기가 될 것으로 기대된다.

## 제 5 장

### 외국 바우처제도의 품질관리제도 사례

고혜원

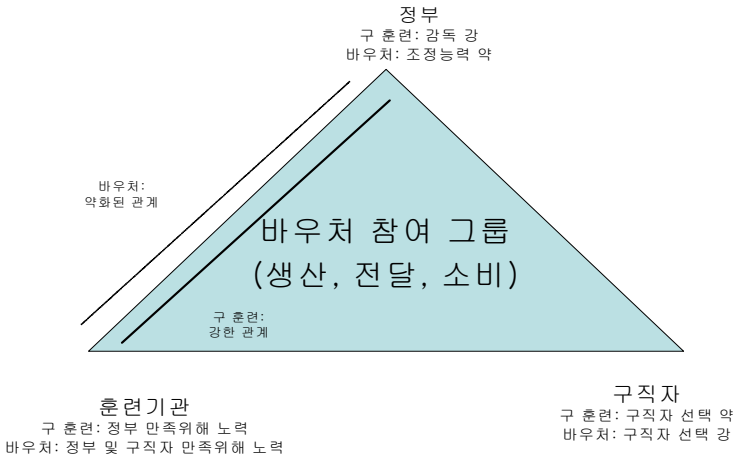
#### 제1절 외국의 훈련품질관리 개관

일반적으로 정부가 재정지원하는 사업에 대한 바우처방식 도입의 목적은 서비스를 제공하는 기관들의 경쟁에 근거한 선택권 강화와 효율적 전달에 있다. 우리나라의 실업자 훈련이 그간 제공기관인 훈련기관 중심으로 이루어져 왔다는 비판이 있었기 때문에 계좌제 방식이 도입된 측면도 있다. 우리보다 먼저 바우처방식을 도입한 국가들도 이러한 목적하에 바우처제도를 도입한 바 있으며, 독일과 미국의 훈련바우처제도 및 사업의 성과에 대한 소개는 우리나라에서 많이 이루어져 왔다. 그러나 바우처제도를 연구하는 학자들 간에 독일과 미국 바우처제도에 대한 평가가 반드시 우호적인 것만은 아니다.

독일과 미국의 훈련바우처는 취업률과 같은 성과에 대한 강조 및 훈련을 제공하는 훈련기관으로 인증받는 진입방식에서 공식적 certification이 강조되기 때문에 오히려 훈련기관 등에 대한 선택권이 제한되고, creaming-effect 현상이 강화되었으며, 훈련의 다양성도 저하되었고, 경쟁이나 소비자 선택

강화로 인한 불안정한 상황에서 존립이 어려운 전문기관이나 소규모기관이 오히려 훈련시장에서 구축되는 현상을 노정했다는 비판도 받고 있다. 또한, 정부로서도 과거 정부와 훈련기관 간 신뢰에 기반을 둔 훈련이 아닌 수많은 훈련기관이나 훈련과정에 대한 정보를 파악해야만 하는 거래비용의 증가 부담으로 인하여 훈련기관에 대한 조정이 오히려 어려워진 측면도 있다고 한다. 더욱이 바우처는 정부의 운영 관련 책무성 부담도 벗어나게 하는 결과를 초래하기도 한다(‘구직자가 선택한 결과이기 때문에 정부의 직접적 책임은 없다’)고 비판받는다. 즉, 이런 의미에서 보면 바우처는 직업훈련과 같은 복잡한 서비스 영역보다는 성과에서 별 차이가 없을 단순 공공 서비스 영역에 적당한 정책수단일 수 있다는 평가도 있다(Hipp, Magdalena and Warner, Mildred E., 2007).

[그림 5-1] 바우처훈련 참여 3대 이해관계자의 역할 변화



자료: Hipp, Magdalena and Warner, Mildred E., Market forces for the unemployed? training vouchers in Germany and the U.S. Social Policy and Administration, 2007.

그러나 독일과 미국 모두 훈련기관 및 훈련과정 등에 대한 품질관리 방식에서 구조화된 시스템을 견지하고 있기 때문에 실업자 훈련의 최종목표

라고 할 수 있는 취업이나 고용유지율과 같은 노동시장성과에서는 우수한 성과를 보이고 있는 것도 사실이다. 이러한 성과는 훈련상담 및 모니터링을 통해 밀착서비스를 제공하기에 가능하며, 충분한 행정적 규제가 없는 경우 도덕적 해이의 우려가 있을 수 있다고 지적받고 있다(Villante, 2009). 이런 차원에서 바우처방식에서는 특히 훈련기관 등에 대한 다소간의 규제와 모니터링 강화와 같은 품질관리가 강조되고 있다.

우리나라에 계좌제가 도입된 지 얼마 안 되었기 때문에 외국의 바우처훈련 취업률과 직접적인 비교를 하는 것이 타당하지는 않지만, 바우처 도입의 역사가 오래된 미국과 독일의 바우처훈련 취업률은 성과제고를 강조하는 분위기 하에서 70%를 상회하고 있다. 이런 측면에서 전반적으로 독일과 미국은 실업자 개인에 제공되는 정부 훈련자금의 효율적 활용, 즉 훈련자금의 value for money라는 점에서 높은 평가를 받는 측면이 있다. 물론, 이러한 효율성 강조가 취약계층의 훈련배제와 같은 문제점을 낳는 것도 사실이다.

<표 5-1> 미국 훈련의 성과(뉴욕 주 2008년, 성인훈련)

(단위: %, 명, US\$)

구분	훈련서비스 참여자	핵심·강화 서비스 참여자
취업률 (수료 후 3개월 기준)	77.7 (취업인원3,519/훈련인원4,532)	67.0(취업인원217,413/훈련인원324,555)
고용유지율 (취업 후 6개월 기준)	87.7 (유지인원5,040/취업인원5,748)	84.0(유지인원217,817/취업인원259,340)
평균임금	14,705	16,640

자료: NYSDOL, New York State Workforce Development System 2008 Annual Report, 2009.

CEDEFOP(2009)에서도 그간 학습 관련 계좌제 방식이 크게는 개인학습 계좌제(Individual Learning Accounts, ILA: 장기적으로 개인의 투자를 요구하는 방식)와 우리나라의 계좌제나 독일의 훈련바우처, 미국의 ITA와 같은 개인학습재정(Individual Learning Budget, ILB: 일회성 교육훈련 방

식)으로 구분되고 있음을 밝히면서, ILA는 비교적 고학력에 적합한 반면, ILB는 저학력층에도 훈련의 수요에 부합하면서 적절한 교육과정의 선택이 조화되면 성공적일 수 있음을 제안하고 있다.

## 제2절 독일의 품질관리 사례

독일은 실업보험의 재정위기를 극복하기 위해 하르츠 개혁을 단행하고 그 개혁의 일환으로 2003년 실업자의 직업능력개발과 취업을 촉진하기 위해 바우처를 도입한 바 있다. 이 부분에서 우리보다 먼저 훈련바우처를 도입한 독일은 어떻게 직업훈련의 품질관리체제를 구축하고 있는지, 그 특징과 시사점에 대하여 살펴보았다.

### 1. 직업교육훈련품질 논의의 역사와 계좌제 훈련 품질관리체제의 특성<sup>36)</sup>

독일의 직업교육분야에서 ‘품질(Qualitaet)’이 처음 논의된 것은 1969년이다. 교육심의위원회(Die Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates)는 “직업(양성)훈련개선(Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung)”을 위한 권고에서 다음과 같이 8가지의 품질기준을 제시하였다. 교육심의위원회의 권고는 직업교육분야에서 품질에 대한 논의가 전개 발전하는 데 주춧돌 역할을 하였다.

- 훈련의 충실성
- 계획성

---

36) Krekel, Balli, 2006: 14 참조.

- 이론적 기초교육
- 기업의 사회적 구조와 과정에 대한 통찰
- 개인적 특기 개발의 가능성
- 훈련생과 현장훈련교사의 관계
- 현장훈련교사의 전문분야 및 교육학적 자격
- 훈련실시 기업의 시설과 작업과정

#### 가. 양성훈련분야의 품질에 관한 논의

1969년에 제정된 직업교육법은 전국적으로 통일된 직종별 훈련기준을 따를 것을 규정하였다. 직종별 훈련기준에는 직종명칭, 훈련기간, 훈련직종의 프로파일, 직무수행에 요구되는 숙련수준 및 능력, 최소한 필수적으로 이수해야 할 훈련내용, 훈련과정, 검정기준 등이 제시되어 있다. 이것이 양성직업훈련의 품질기준이 되었다. 그리고 직업교육법은 훈련교사의 자격도 전문적인 측면과 교육적 자질 측면에서 소정의 자격을 갖출 것을 규정하였다.

당시 직업교육법을 제정하면서 연방의회는 정부에 “독일연방공화국의 여러 가지 직종과 산업분야별 직업교육의 비용과 재정을 연구할 독립적인 전문위원회”를 구성할 것을 요구하였다. 이를 근거로 “직업교육의 비용과 재정 연구 전문위원회(위원장인 Friedlich Edding의 이름을 따서 Edding 위원회라고도 칭함)”가 구성되었으며, 이 위원회는 1974년 직업교육의 품질개선을 위한 여러 가지 개혁방안을 포함한 학교교육 이외의 직업교육 비용과 재정에 관한 최종보고서를 제출하였다. 이 전문위원회는 기업에서 이루어지는 직업교육의 비용이 기업의 규모와 분야에 따라 매우 다를 뿐 아니라 직업교육의 품질도 매우 다르다는 것을 경험적 자료를 바탕으로 제시하였다. 이들은 기업 내 양성훈련의 품질에 대한 개념을 명확히 하기 위하여 직업교육훈련에 대한 품질을 투입(Input)기준과 산출(Output)기준으로 구분하여 제시하였다. 그들이 제시한 품질기준은 다음과 같다.

## 1) 투입모형

투입모형은 직업훈련의 품질이 다양한 투입요인에 의해 기술될 수 있다는 것을 전제한다. 그들이 제시한 투입의 품질기준은 다음과 같다.

### 조직

- 훈련계획의 체계성, 충실성, 시간배정의 적절성
- 계획의 실행
- 개별 훈련과정의 조정
- 훈련에 대한 통제와 확인

### 기술

- 훈련설비 및 장비의 가치
- 훈련설비 및 장비의 노후화 정도
- 훈련설비의 상태
- 매체의 최신성

### 강도(Intensitaet)

- 조직된 학습과정의 비중
- 훈련생을 생산에 투입할 때 제공되는 새로운 과업의 비중
- 생산작업 투입 시 훈련을 위해 사용하는 시간의 비율

### 교사

- 훈련생과 현장훈련교사의 관계
- 현장훈련교사의 전문(직무기술)적 자격
- 현장훈련교사의 자격



### 방법

- 개별화된 방법
- 학습을 촉진하기 위한 방법
- 동기를 촉진하기 위한 방법

## 2) 산출모형

산출모형은 교육훈련을 통한 성과 내지 성취가 바로 교육훈련의 품질이라는 것을 전제로 한다. 투입품질에서와 같이 산출품질도 여러 가지 차원과 요인으로 규정된다.

### 형식적 요인

- 중도탈락률
- 좋은 성적을 받은 학생의 비율
- 낮은 성적을 받은 학생의 비율

### 직업 관련요인

- 다른 기업에 취업하였을 때 소요되는 수습기간
- 훈련이수직종의 미래
- 훈련제공기업의 훈련된 전문인력 수요

### 일의 세계 관련요인

- 기업조직에 대한 설명
- 협동작업능력
- 직업훈련 제공기업의 경제적 상황에 대한 지식

### 사회적 요인

- 기업의 정관에 대한 지식
- 자신의 행위와 근로자 대표기관과의 연계
- 평가의 참여

학교 이외의 직업교육비용과 재정 전문위원회는 이상의 투입 및 산출요인을 가지고 직업훈련을 실시하는 기업의 훈련책임자와 현장훈련교사, 훈련생 등을 면담하여 훈련의 품질을 조사하였다. 이들이 개발한 직업훈련품질에 대한 개념과 기준은 그 후 계속교육훈련부문의 품질에 대한 논의에 많은 영향을 주었다.

양성훈련의 품질에 대한 논의는 그 후 오랫동안 소강상태에 머물렀다. 그것은 특히 인구구조상 청소년 인구가 급격히 증가함에 따른 직업훈련자리의 부족상태가 오랫동안 지속되었기 때문에 정부가 기업에 훈련의 품질보다도 훈련의 자리를 요청할 수밖에 없었던 것과 무관하지 않다.

양성훈련분야의 직업교육품질에 대한 논의는 오랫동안 소강상태에 머물다가 2005년 직업교육법의 개혁과정에서 다시 심도 있게 논의되었다. 양성훈련과 향상훈련의 직종별 훈련기준과 수료검정기준이 전국적으로 통일되었으며, 직업훈련 관리기관(상공업협회 및 수공업협회)에 현장훈련교사의 전문적 자격과 기업 내 직업훈련의 품질을 보장할 것을 요구하였다. 그리고 직업교육법이 정하는 양성 및 향상훈련의 품질관리에 대하여 외부 평가기관에 의한 평가방식을 도입할 것을 규정하였다. 이는 직업교육에 참여하는 기업과 개인에게 지속적인 품질개선을 실천하고 그것을 관리할 수 있는 구체적인 도구를 개발, 활용하게 하였다. 새로운 직업교육법의 훈련품질에 대한 요구는 최근 인구구조상 훈련자리를 찾는 사람보다 훈련생을 찾는 기업이 더 많아진 훈련시장의 상황에 힘입어 더욱 실질적인 효력을 발생시킬 수 있으리라고 기대된다.

독일 양성직업훈련의 품질보장 관련 논의와 조치의 동향은 다음과 같이

요약할 수 있다(Krekel · Balli, 2006: 21 참조).

- 양성훈련의 품질보장은 규정의 제정에 제한되어 있었다.
- 양성훈련의 품질은 체제 차원에 집중되어 있었다.
- 직종별 훈련기준이 제정되어 있음에도 불구하고 기업의 규모와 분야에 따라 매우 큰 품질격차가 존재한다.
- 실제적인 훈련시장에서 오랫동안 지속된 훈련자리 부족은 양성훈련의 품질에 대한 실질적 논의를 유보하게 하였다.
- 기업의 양성훈련품질에 대한 훈련생 자신의 관점과 참여가 소홀히 취급되었다.

#### 나. 계속훈련분야의 수요자 중심 품질관리체제

양성훈련분야의 품질에 대한 논의가 1969년과 1974년의 위원회에 의한 권고 이후 2000년대 초까지 소강상태에 머물렀던 것에 비하여 1969년 고용촉진법(Arbeitsfoerderungsgesetz)의 제정 이후 계속훈련분야에서는 훈련의 품질에 관한 논의가 계속되었다. 그리고 공적인 지원에 의해 실시되는 교육훈련의 품질에 대한 조치가 이루어졌다. 1976년 연방직업교육연구소(BIBB)와 연방고용청(당시 Bundesanstalt fuer Arbeit)은 고용촉진법에 따른 교육훈련품질기준의 적용을 위하여 “고용촉진법 34조에 따른 성인직업교육훈련 심사도구(Instrumentarium zur Beguachtung beruflicher Erwachsenenbildungsmaßnahmen gemaess § 34 AFG)”를 개발하였다. 이것은 계속교육훈련의 심사평가분야에서 교육시장에 제공된 첫 품질관리 조치였다.

1977년 제정된 원격교육보호법(Fernunterrichtsschutzgesetz)도 1970년대에 계속교육훈련시장에서 이루어진 품질관리조치 중 하나였다. 이 법은 원격교육 이수자를 소비자보호 차원에서 부실한 교육프로그램으로부터 보호하기 위한 조치였다.

공적인 재원으로 지원하는 계속교육훈련과 관련한 품질기준은 1989년 연방고용청이 정한 “직업 향상훈련 및 전직훈련의 성공적 촉진보장을 위한 품질기준(Grundsätze zur Sicherung des Erfolges der Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung, FuU-Qualitätsstandards)”으로 보장되었다.

1990년대에 계속교육훈련이 급격히 성장하면서 연방고용청은 “계속교육훈련 공급자 및 프로그램 요구 목록(Anforderungskatalog an Bildungstraeger und Massnahmen der beruflichen Weiterbildung)”이라는 품질보장도구를 개발하여 계속교육훈련공급기관을 품질 차원에서 관리·감독할 수 있는 장치를 마련하였다. 이 조치를 통하여 계속교육훈련공급자들이 자체평가를 실시하게 되었다. 당시 연방고용청은 ISO 9000에 의한 기관 및 과정의 인증을 요구하지 않았지만 1990년대 말 이후 많은 교육훈련기관들은 품질인증제도를 도입하게 되었다.

본격적인 품질인증제도는 사회법전 제Ⅲ권에 의한 직업계속교육훈련 촉진을 위한 새로운 규정에 도입되었다. 이에 따르면 공적인 지원을 받는 계속교육훈련기관은 2003년 1월 1일 이후 의무적으로 품질보장체제를 활용해야 한다.

독일 사회법전 제Ⅲ권 제6절(제77조부터 제87조까지)은 계속직업훈련(berufliche Weiterbildung)의 촉진에 대해 규정하고 있다. 이 법에 의한 고용촉진의 목적은 “실업의 발생을 억제하고, 실업의 기간을 단축시키며, 양성훈련시장 및 노동시장에서 수요와 공급의 균형을 지원해야 한다. 이때 특히 개인적인 취업능력의 개선을 통하여 장기실업을 예방해야 한다”라고 규정되어 있다(사회법전 제Ⅲ권, 제1조). 고용촉진의 급부들은 특히 양성훈련시장과 노동시장의 투명성을 높이고, 직업적 및 지역적 이동성을 지원하며, 공석(空席)을 신속하게 채울 수 있어야 할 것, 숙련, 지식 및 능력의 습득과 확장을 통하여 개인의 취업능력을 촉진해야 할 것, 불안정고용 및 성(性)특수적으로 고착된 양성훈련시장 및 노동시장을 극복하는 데 영향을

미칠 것 등을 규정하였다. 따라서, 고용촉진의 수단 중 하나로서 계속직업 훈련은 실업발생의 억제, 실업기간 단축, 장기실업의 예방, 개인취업능력의 촉진, 불안정고용의 회피 등에 효과적으로 기여하는 데 목적이 있다. 계속 직업훈련의 품질관리는 이러한 목적을 준거로 시행되어야 한다. 예를 들어, 계속직업훈련을 위한 교육훈련권(Bildungsgutschein)은 상담을 통하여 개인의 조건과 상태를 점검하고 해당 교육훈련 이수 후 취업이 70% 이상 확실 시될 때에만 발급하도록 하는 것도 실업기간 단축과 실업의 발생을 억제하려는 이 법의 목적과 관련이 있다.

이는 2004년 7월 1일에 발효된 “계속교육훈련 인정 및 허가 규정(Anerkennungs- und Zertifizierungsverordnung -Weiterbildung, AZWV)”에 의해 더욱 구체적으로 규정되었다. 이 규정은 인증의 세부적인 절차와 과정을 구체화하고 있고 공적 지원 대상인 계속직업교육훈련 공급자 및 각 과정의 품질에 대한 요구를 담고 있다. 사회법전 제Ⅲ권이 표방하는 직업계속 훈련의 품질보장방식의 기반은 실업자를 위한 교육훈련권(Bildungsgutschein) 제도, 즉 계좌제이다. 이는 교육훈련의 수요자가 선택하는 기관과 과정이 이 법에 의한 계속훈련 지원의 대상이 되게 하는 제도이다.

1969년 교육심의위원회가 제시한 양성훈련의 품질에 대한 요구사항은 훈련의 충실성, 체계성 등 투입요인만을 제시하고 있다. 1974년의 훈련비용 및 재정 전문위원회가 조사를 위해 설정한 품질기준은 투입과 산출요인으로 구성되었고 원격수업보호법은 과정을 중시하고 있다. 이들은 공통적으로 교육훈련의 품질에 대한 책임을 훈련기관에 부과하고, 연방고용청 및 지방노동사무소가 각 훈련기관과 과정이 정해진 품질기준에 적합하게 훈련을 실시하고 있는지 관리·감독하는 방식이었다.

바우처를 통한 품질관리는 기본적으로 인증된 전문기관이 훈련기관의 계속교육훈련 시장에 진입할 수 있는 자격을 갖추었는지 심사하고 허가하게 한 다음 계속훈련에 대한 지원을 받는 당사자가 허가된 훈련기관 중 하나를 선택하게 하는 방식으로서, 공급자에 대한 객관적 심사, 허가제와 훈

련수요자에 의한 선택으로 품질관리가 이루어지게 한다. 과거에는 직업훈련을 받고자 하는 근로자는 고용사무소의 상담을 거쳐 고용사무소가 지정하는 훈련기관의 훈련과정에 참가하였다. 이제는 고용사무소는 근로자의 지원자격을 검토하고 상담을 통하여 훈련지역이나 기간 등을 선택한 다음 훈련바우처를 발급해 준다. Krekel · Balli(2006: 24)는 이러한 변화를 직업훈련의 품질관리방식이 공급자 중심 패러다임에서 수요자 중심 패러다임으로 전환한 것이라고 하였다.

독일의 수요자 중심 품질관리 패러다임은 첫째, 훈련을 실시하는 훈련기관에 대한 객관적이고 엄격한 품질관리, 둘째, 그 품질관리 결과 획득한 훈련기관 및 과정에 대한 정보의 여러 채널을 통한 투명한 공개 및 훈련수요자가 그것을 쉽게 획득, 비교, 판단할 수 있게 하는 도구로 구성되어 있다. 여기에서는 전자를 ‘공급측의 품질관리체제’, 후자를 ‘수요측의 품질관리체제’라 칭하고 상세히 다루고자 한다.

## 2. 공급측 품질관리

사회법전 제Ⅲ권에 의한 계속직업훈련의 공급측 품질관리체제는 다음과 같이 네 가지로 구성되어 있다.

첫째, 일정요건을 갖춘 훈련기관과 과정만이 공적 지원을 받는 훈련시장에 진입하게 하는 허가제도

둘째, 훈련기관 및 과정의 허가를 심사, 결정하는 전문기관의 인가제도

셋째, 인허가의 요건으로서 훈련기관의 자체 품질관리 시스템 운영

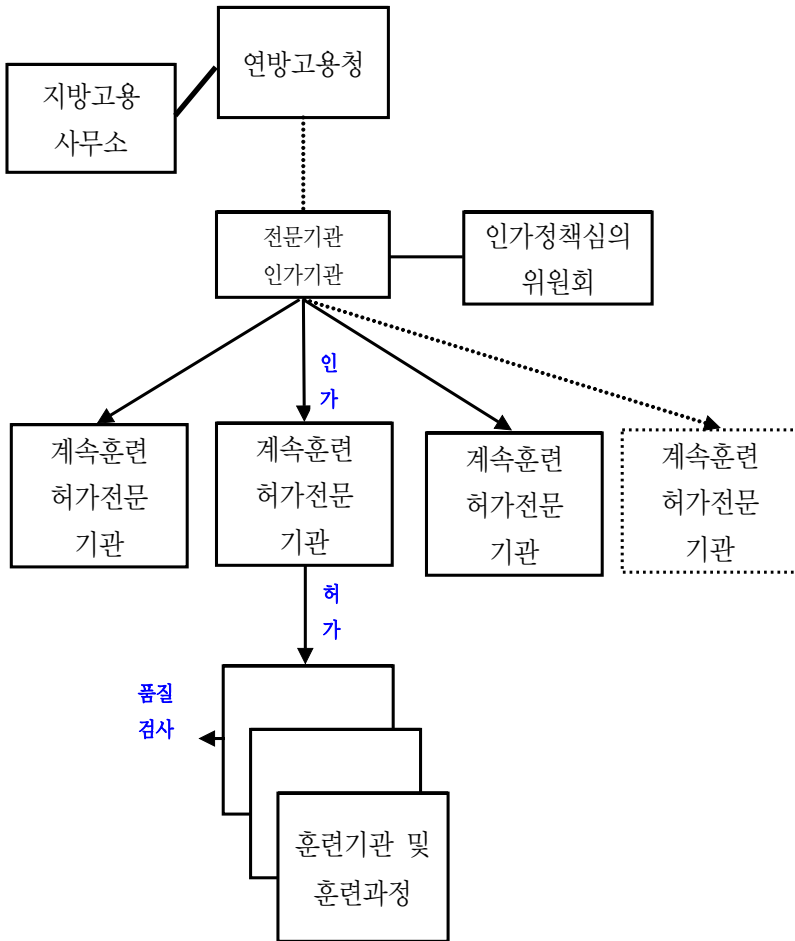
넷째, 고용사무소의 품질감독

### 가. 품질관리를 위한 훈련기관 및 과정 인허가 제도

바우처를 통해 훈련수요자의 선택에 의한 품질관리를 실효성 있게 시행

하기 위해서 인허가 절차를 통해 일정수준의 훈련기관과 훈련과정만이 지원대상이 될 수 있도록 하고 있다. 훈련기관 및 과정의 허가는 전문기관에 의해 이루어진다. 이 전문기관은 연방고용청이 독립적으로 설치한 전문기관 및 인가기관(Anerkennungsstelle)의 인가를 받아 소정의 비용을 받고 계속훈련 기관 및 과정을 심의하여 고용촉진대상이 될 수 있도록 허가한다.

[그림 5-2] 훈련기관 및 훈련과정 인허가 체계



훈련기관 및 과정의 인허가는 사회법전 III의 제84조 ‘훈련기관의 요건’과 제85조 ‘훈련과정의 요건’이다. 먼저 훈련기관의 허가요건은 다음과 같다(사회법전 III의 제84조).

1. 훈련기관이 필요한 수행능력을 갖출 것
2. 훈련기관이 스스로의 알선노력을 통해 훈련참가자의 취업을 지원할 수 있을 것
3. 훈련기관의 장과 훈련교사의 양성·향상 훈련 및 직업경험이 성공적인 계속훈련을 기대할 수 있도록 할 것
4. 훈련기관이 훈련품질보증체계를 갖출 것

훈련기관의 요건으로 제시된 것을 요약하면 실제로 실업극복에 도움이 되는 계속훈련을 실시할 수 있는 능력, 훈련참가자의 취업 알선 및 지원능력, 훈련기관장 및 교원의 교육훈련, 자격 및 경험 등 교육훈련역량, 훈련품질보증체계 등 고용촉진사업에 의한 지원 대상이 되고자 하는 훈련공급자는 이상의 4가지 요건을 구비하고 전문기관의 심사를 거쳐 허가를 받아야 한다.

사회법전 제III권은 훈련기관 및 훈련과정이 이상의 요건을 갖추었는지 심의, 허가하는 업무를 연방고용사회부가 연방교육연구부의 동의를 얻어 정하는 절차에 따라 ‘전문기관(fachkundige Stelle)’이 수행하도록 하였다(동법 제87조). 위임규정에 따라 2004년 6월 16일자로 당시 연방경제노동부는 “사회법전 제III권에 의한 전문기관의 인가절차와 훈련기관 및 훈련과정 허가절차에 관한 시행령(이하 ‘계속훈련 인허가 시행령’이라 칭함)<sup>37)</sup>”을

37) Verordnung über das Verfahren zur Anerkennung von fachkundigen Stellen sowie zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung - Weiterbildung - AZWV), 이 시행령은 한국직업능력개발원(2009), pp.316~326.에 번역되어 있음. 이 번역본을 인용하였으나 원본의 의미가 충분히 전달이 안 된다고 생각한 부분에 대해서는 원본을 참고하여 의역하였음.



공포하였고, 동년 7월 1일부터 발효되었다. 전문기관이 훈련기관 및 훈련과정을 허가하기 위한 요건과 절차는 계속훈련 인허가 시행령 제7조부터 제14조에 걸쳐 규정되어 있다. 이를 훈련기관의 허가신청, 훈련기관의 허가요건과 관련된 세부항목, 훈련과정의 허가요건과 관련된 세부항목으로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

### 1) 훈련기관의 허가신청서에 기재되어야 할 사항

훈련기관은 고용촉진사업의 지원대상기관으로 허가받기 위하여 전문기관에 먼저 허가신청을 하여야 한다. 허가신청서에는 다음과 같은 사항이 기재되어야 한다(계속훈련 인허가 시행령 제7조 참조).

- 신청하는 허가에 의한 훈련제공의 범위가 특정 산업분야 및 교육훈련분야에 국한된 것인지 여부
- 신청하는 허가의 훈련 제공지역이 독일 전역인지, 한정된 지역인지 여부
- 동일한 허가신청이 다른 전문기관에 제출된 적이 있는지, 있으면 그 결과는 무엇인지
- 제회법전 제Ⅲ권 제84조에 규정된 훈련기관의 요건충족 여부를 판단하기 위해 필요한 모든 사항들

상기 법전의 제84조에 규정된 훈련기관의 4가지 요건은 상기 시행령 제8조에 하나하나 구체적으로 열거되어 있다(계속훈련 인허가 시행령 제8조 참조).

### 2) 훈련수행능력

첫째, 사회법전 제Ⅲ권 제84조 제1항 훈련기관이 훈련수행능력을 가지고 있어야 한다는 것은 그 기관의 재정능력, 구성원의 전문역량, 신청자 또는

관리자의 신용으로 판단한다. 이를 심의하기 위해 제출되어야 할 사항은 다음과 같다.

- 신청자가 자연인인 경우 신청자 또는 관리자의 상세한 인적사항, 법인의 경우 법률과 정관에 따른 대표자의 인적사항, 등기부등본, 회사의 주소, 협회등록부 등본 등
- 신청인의 전과, 계류 중인 형사소송절차, 검사의 수사절차, 최근 5년 내 영업정지 등에 대한 설명, 외국 거주 사항
- 신청인의 최근 훈련과정 공급에 관한 개요, 양성훈련준비훈련과정의 경우 관할 부서 및 감독관청의 적합성 확인서
- 강의실의 시설과 구조
- 적성 확인
- 훈련개시 이전과 훈련 중의 상담
- 지식전달의 방법과 교재
- 훈련참가자와의 계약
- 홍보자료

### 3) 취업지원능력

사회법전 제Ⅲ권 제84조 제2항에 따르면 훈련기관은 스스로의 알선 노력을 통해 과정이수자의 취업을 지원할 수 있어야 한다. 이를 검증하기 위한 사항으로 중시되는 것은 훈련과정을 개발할 때 노동시장의 상황과 발전을 고려하였는지, 이수자들의 직업알선과 취업을 위해 어떻게 지원하는지 등이다. 이를 위해 신청서에 명시되어야 할 항목은 다음과 같다(계속훈련 인허가 시행령 제8조 제2항 참조).

- 기업 및 업종협회들과의 협력

- 노동시장 상황에 대한 설명회 참가
- 고용사무소와의 협력
- 최신 노동시장 관련 데이터의 수집과 평가
- 취업지원업무에 종사하는 인력의 전문성
- 훈련이수자의 취업알선에 관한 기관의 목표
- 이미 종료된 훈련과정의 노동시장성과, 특히 참가자의 취업 및 알선노력
- 종료된 훈련과정에 대한 참가자와 기업의 평가

#### 4) 훈련기관장 및 교원의 역량

사회법전 제Ⅲ권 제84조 제3항에는 훈련기관장 및 훈련담당 교원이 직업훈련을 성공적으로 수행하기 위해 필요한 교육, 자격, 직업경험을 가져야 한다고 규정되어 있다. 이를 확인하기 위해 허가신청 시 제출되어야 할 것은 다음과 같다.

- 훈련교사 및 상담인력의 일반적, 전문적, 교육학적 적성과 직업경험 이들의 신상과 교육, 직업 경력을 정확하게 기재한 이력서
- 전문분야의 실무경험
- 수업방법과 교수학습법의 역량
- 성인교육 경험
- 훈련교사의 정기적인 연수현황
- 훈련교사에 대한 이수자 설문조사

#### 5) 훈련과정이 갖추어야 할 요건

훈련기관이 지원을 신청하는 모든 훈련과정들도 법령이 요구하는 조건을 충족해야 허가를 받을 수 있다. 사회법전 제Ⅲ권에 적시된 훈련과정의

허가요건은 다음과 같다[사회법전 제Ⅲ권 제85조 제(1)항~제(5)항].

- (1) 훈련과정은 전문기관(허가기관)이 다음 사항을 확인하였을 때 지원이 승인된다.
  1. 훈련과정이 훈련내용과 학습방법 및 훈련교재로 볼 때 성공적인 직업훈련의 전달을 기대할 수 있도록 하고, 노동시장의 상태와 전망으로 볼 때 적합할 것
  2. 훈련과정이 적절한 참가조건을 제공할 것
  3. 훈련과정이 전달된 학습내용에 관한 정보를 담은 수료증을 발급할 것
  4. 훈련과정이 경제성과 절약성의 원칙에 따라 계획되고 실시될 것, 특히 비용과 기간이 적절할 것. 성공적 재취업에 기업에서의 학습단계<sup>38)</sup>가 도움이 된다면 훈련과정에 이를 실행할 수 있는 방안을 고려해야 한다.
- (2) 훈련기간은 훈련목표의 달성을 위해 필요한 범위로 제한될 경우에 적절하다고 할 수 있다. 일반적으로 인정되는 양성훈련직종의 이수율을 위한 전일제 훈련과정은 그에 상응하는 양성훈련기간의 최소 1/3만큼 단축될 때 적절하다고 할 수 있다. 훈련기간의 최소 1/3 단축이 연방법 또는 주법의 규정에 의해 불가능하게 될 경우, 훈련과정의 시작 시점에 이미 전체 훈련기간에 대한 재원이 확보되었다면, 그 훈련과정의 2/3까지에 대한 지원은 배제되지 않는다.
- (3) 훈련과정은 다음과 같은 목표를 가질 때에만 승인될 수 있다.
  1. 직업적인 지식, 숙련도, 능력을 유지·확대하고, 기술발전에 적응토록 하거나 직업상의 상승을 가능케 할 것
  2. 특정직종에 관한 자격을 부여할 것
  3. 다른 직업활동(전직)을 가능케 할 것

38) 현장실습이나 인턴십 등 기업현장에서 이루어지는 학습활동.

외국에서 실시되는 훈련과정은 외국에서의 계속훈련이 훈련목적에 특별히 유용할 경우에만 승인된다.

(4) 훈련과정이 다음과 같은 경우는 승인에서 제외된다.

1. 주로 일반학교에서 추구되는 교육목표 또는 고등교육기관 또는 유사한 훈련기관의 직업 관련 교육과정에 상응하는 지식을 전달할 경우
2. 직업과 관련이 없는 내용을 전달할 경우  
이것은 하우프트슐레 졸업자격의 획득을 준비하는 훈련과정에는 적용되지 않는다.
- (5) 직업수행에 대한 국가적 인정이나 허가를 획득하는 데 필요하여 계속훈련을 이수한 이후에 고용되는 기간은 이 법전에서 의미하는 계속훈련이 아니다.

훈련과정이 갖추어야 할 요건은 본법에 상당히 구체적으로 제시되어 있다. 계속훈련 인허가 시행령은 본법에 제시된 사항을 체계화하고 일부는 구체화하며 세부절차를 제시하고 있다(계속훈련 인허가 시행령 제9조 참조). 시행령 제9조 제1항은 사회법전 제Ⅲ권 제85조에 따른 훈련과정 관련 전제조건을 다음과 같이 8가지 항목으로 요약, 제시하였다.

1. 교과과정의 목표, 기간 및 내용이 예상되는 목표집단의 학습조건과 훈련목표에 맞추어 구상되고, 공간설비, 인원 및 기술적 설비가 학습목표의 실현을 보장하며, 참가자들과의 계약체결을 통해 적정한 조건, 특히 탈퇴 및 해약의 권리와 휴가규정을 약정할 것
2. 훈련과정이 지역노동시장의 발전과 연관을 가져서 참가자의 취업이 용이할 것
3. 교수의 조직이 가능한 한 모든 참가자의 성공적인 이수에 영향을 줄 것

4. 훈련과정이 정해진 자격취득으로 끝나거나, 적어도 정해진 자격취득에 필요한 한 부분을 이수하고 수료하도록 구성될 것
5. 훈련이수 종결<sup>39)</sup>과 학습내용이 기재된 수료증이 발급될 것
6. 훈련비용이 경제성 및 절약성의 원칙에 부합되고, 사실에 입각하여 산출되며, 각각의 훈련목적에 의해 연방고용청이 매년 산출하는 평균비용을 고려할 때 적절할 것
7. 훈련기간이 필요한 정도로 한정될 것
8. 필요한 범위 내에서 필요한 실습기간이 포함될 것

훈련기관은 위 항목에서 요구하는 것을 지원신청하는 모든 훈련과정에 대해 제시해야 한다. 즉 과정의 목표, 기간, 내용의 적절성, 공간설비, 인원 및 기술적 설비 등을 신청하는 모든 과정에 대해 기술해야 한다. 그리고 훈련과정의 중요사항에 변경이 발생하면, 특히 수강료의 인상, 훈련기간, 훈련내용 및 훈련방법의 변경 등은 즉각 허가기관에 보고해야 한다. 훈련기관은 이러한 변경에도 불구하고 법과 시행령이 요구하는 조건이 여전히 충족되고 있다는 것을 설명할 의무가 있다.

전문기관은 훈련기관 및 훈련과정의 허가신청을 위해 제출된 서류에 대한 심사와 현장실사를 실시하여 결정한다. 법과 시행령이 규정한 허가요건이 충족되면 전문기관은 훈련기관을 허가해야 한다. 이때 전문기관은 자체가 전문기관으로 인가받을 때 인가기관이 발급한 인가내용을 고려해야 한다. 전문기관은 허가심사 신청 훈련기관의 미비점을 발견하였을 때 이를 보완할 수 있도록 1회에 한해 최대 3개월간 허가절차를 중단할 수 있다.

허가의 유효기간은 최대 3년이다. 단, 다음에 논의할 시행령 제8조 제4항에 의거한 자체 품질보증 및 품질향상 체제가 유효하게 적용되고 있는지에 대해서는 1년 간격으로 심사해야 한다.

39) 일반적으로 훈련이수의 종결이란 이수내용에 관한 시험을 필하여 일정수준 이상의 점수를 취득한 것을 뜻함.

### 나. 전문기관의 인가

훈련기관 및 훈련과정의 적부를 심사하여 허가하는 전문기관은 연방고용청이 설치한 인가기관의 인가를 받아야 한다. 이를 전문기관 인가기관(Anerkennungsstelle)이라 칭하며, 인가의 절차와 인가요건은 계속훈련 인허가 시행령 제2조부터 제6조에 걸쳐 규정되어 있다. 인가기관에 의한 허가기관 인가절차는 허가신청자가 제출한 신청서를 바탕으로 독립적인 외부전문가의 도움을 받아 서류심사를 하고 난 다음 현장실사를 하여 종결된다. 인가기관이 비록 연방고용청에 설치되어 있다 하더라도 인가심사업무는 인가자문위원회의 지원을 받으며 독립적으로 수행하게 되어 있다. 인가심의회는 인가기관의 임무수행에 대해 자문하며, 인가 및 허가에 관해 권고할 수 있다. 동 자문위원회는 주(州), 노, 사, 훈련기관협회, 연방노동사회부, 연방교육연구부 대표 각 1인과 독립적인 전문가 3인으로 구성된다. 동위원회의 위원은 연방노동사회부와 연방교육연구부의 동의를 얻어 인가기관이 임명한다.

허가기관이 인가를 받기 위해 구비해야 할 일반적 요건은 다음과 같다(계속훈련 인허가 시행령 제2조 참조).

- 해당기관의 운영과 규정에 부합되는 허가절차의 시행을 위해 필요한 조직구조와 인적·물적 수단을 갖추는 것
- 해당기관 또는 그 기관에 해당역할의 수행을 위탁한 자는 품질보증 및 품질향상체계에 대한 검사 및 평가를 포함하여 훈련기관 및 훈련과정의 수행능력과 품질을 판단할 수 있는 충분한 전문지식을 갖추는 것
- 허가를 규정에 맞게 실시하기 위하여 해당기관은 필요한 독립성을, 그 기관에 해당역할의 수행을 위탁한 자는 필요한 신뢰성을 갖추는 것. 필요한 독립성은 허가기관이 경제적, 인적 또는 조직적으로 연

관이 있거나 상담관계가 있었거나 있는 훈련기관 및 훈련과정의 허가를 결정하지 않는다는 것이 보장될 때 존재한다. 독립성의 판단이 가능하도록 하기 위해 인가를 신청할 때 훈련기관과의 인적·경제적 및 조직적 연관관계나 상담관계를 공개할 것

- 훈련기관 및 그 훈련과정의 허가에 대한 인가자문위원회의 권고사항들이 훈련기관 및 훈련과정의 심사 시에 존중된다는 보증을 할 것
- 인가기관으로서의 활동과 관련하여 획득한 기업 및 경영 비밀을 자격이 없는 자에게 공개하지 않는다는 보증을 할 것
- 문서화되고 인정된 기술규칙에 상응하는 품질보증 및 품질향상 체계를 사용할 것(제2조 제6항)
- 훈련기관의 이의제기에 대한 심사절차를 마련하고, 법규정을 심각하게 위반할 경우 허가를 취소할 수 있을 것

이상의 절차와 조건으로 심사를 받은 허가기관의 인가는 최대 3년간 유효하다. 단, 시행령 제2조 제6항에 적시된 허가기관의 자체 품질관리체제에 대한 심사는 매년 실시되어야 한다(시행령 제3조 제3항 참조). 이러한 절차를 통해 허가기관으로 인가를 받은 기관의 명칭과 대표 및 연락처는 인가기관이 공시하게 되어 있다. 2010년 8월 31일 현재 인가기관의 인터넷 사이트에 게시된 허가기관은 31개 기관이다.<sup>40)</sup>

#### 다. 전문기관 및 훈련기관의 자체 품질관리체제

2003년 1월 독일에서 현대적 노동시장 서비스를 위한 첫 번째 입법이 이루어질 때 품질보증체제를 운영해야 한다는 것이 모든 관련조치의 법적 전제조건이 되었다. 효과적인 품질관리를 통해서만 공적으로 제공되는 계속 훈련의 품질보증과 개선이 이루어질 수 있다는 것이다. 전문기관과 훈련기

40) <http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/start?target=fks>.



관이 지원대상 계속훈련에 요구되는 고도의 품질과 운영의 효율성에 부응한다는 것을 입증하기 위해 효과적인 자체 품질관리체제를 정립하고 지속적인 품질관리활동을 하는 것은 특별한 의미를 갖는다(Bundesagentur fuer Arbeit, 2006, Begrueundung zur AZWV: 11).

전문기관과 훈련기관은 사회법전 제Ⅲ권 제84조 제4항 및 시행령 제8조 제4항에 따라 자체 품질관리체제를 운영해야 한다. 이는 “인정된 품질관리 기술 원리에 부합되는 품질보증 및 품질향상을 위한 체계적인 도구가 문서로 만들어져 누적관리되고, 유효하게 응용되며, 그 유효성이 지속적으로 개선된다면, 사회법전 제3권의 제84조 4항에 따른 품질보증체계가 존재한다고 할 수 있다. 신청서는 특히 다음 사항에 관한 문서를 포함해야한다”라고 규정하였다. 이에 따라 구비되어야 할 문서는 다음과 같다.

1. 고객지향적인 가이드라인
2. 훈련과정의 구상과 실행에 있어 노동시장 발전에 대한 고려
3. 기관의 목표, 교수·학습의 목표와 방식, 취업성과의 평가방법 등을 확인하는 방식
4. 개인적인 학습과정을 지원하는 방법
5. 인정된 방식을 통해 제공된 훈련과정에 대한 정기적인 평가
6. 기관의 조직구조와 경영진
7. 기관운영에 대한 자체검사의 실시
8. 품질향상을 위해 외부전문가와와의 협력의사
9. 약정된 목표, 목표달성 정도의 측정, 조사된 수치나 지표에 근거한 지속적인 적정화 과정의 운영

법과 시행령에 따라 의무적으로 이행해야 하는 훈련기관의 품질관리체제 운영을 구체적으로 어떻게 해야 하는가에 대해서는 훈련기관이 결정할 사항이다. 시행령이 요구하는 것은 품질관리가 ‘표준화되고 보편적으로 인정

된 방법에 따라' 실시된다는 것이다. 예를 들어, DIN EN ISO 9000, 9001:2000, 에 따른 인증, 유럽 품질관리재단(European Foundation for Quality Management, EFQM) 혹은 “학습장 중심 품질검사(Lernerorientierte Qualitaetstestierung)” 등도 활용될 수 있다. 이때 가장 중요한 품질관리요인은 고객지향적 가이드라인의 설정이다. DIN ISO와 EFQM에 따른 품질관리체제에서도 고객을 전체 품질관리의 기본원리로 삼고 있으며, 여기에서부터 다른 준거들을 추출하고 있다. 여기에서 고객이란 단순히 계속교육 훈련 이수자가 아니라 그들이 진출하게 될 기업과 관련 노동시장까지 포함하는 개념이다.<sup>41)</sup>

#### 라. 고용사무소에 의한 훈련기관의 품질검사

새로운 사회법체계에서도 계속훈련의 재정지원에 있어서 고용사무소는 여전히 가장 중요한 기관이며 계속훈련의 품질에 대한 책임을 공유한다. 제도상 고용사무소는 직업훈련바우처를 발급함으로써 해당 근로자의 훈련에 대한 재정적 후원을 승인한다. 승인결정 시 고용사무소는 자체의 재정적 여건만이 아니라 지원대상 근로자를 면담하며 그의 실제적인 훈련요구를 파악하는 것과 그에 적합한 훈련목표를 설정하는 것에 관여한다. 새로운 고용촉진의 논리, 즉 실업자의 신속한 노동시장 진입을 지원하기 위하여 고용사무소는 계속훈련의 투입품질에 직접 개입해야 한다.<sup>42)</sup>

사회법전에 따르면 고용사무소는 지원대상 과정을 지속적으로 감독하고 성과를 관찰해야 한다. 이를 위해 고용사무소는 이수자 대상 설문조사, 지역에 제한받지 않는 전문가 집단의 활용 등 다음과 같은 다양한 방법을 활용할 수 있다(사회법전 제Ⅲ권 제86조).

41) Bundesagentur fuer Arbeit, (2006), Begrueundung zur AZWV. p.12.

42) Sauter(2006). Bildungsgutschein und Qualitaet der Weiterbildung. Beitrag fuer die Bibb-Fachtagung “Bildungsgutscheine zwischen Quantitaet und Qualitaet” am 1./2. Juni in Bonn. p.6 참조.

- 훈련기관과 참가자들에게 훈련과정의 진행에 관한 정보와 취업성과를 요구할 수 있다.
- 훈련과정과 관계있는 훈련기관의 모든 서류들을 열람하여 훈련기관 및 훈련과정의 승인을 위해 충족되어야 하는 전제조건들이 준수되고 있는지를 검사할 수 있다.
- 고용사무소는 위의 목적으로 영업시간 또는 수업시간 중에 훈련기관의 토지, 사무실 및 교실에 출입할 권한이 있다. 훈련과정이 제3자에 의해 실시된다면, 고용사무소는 그 시간 중에 제3자의 토지, 사무실 및 교실에 출입할 권한이 있다. 고용사무소가 훈련과정에 대한 검사에서 정보보호법 규정의 위반에 관한 충분한 근거를 확인한다면, 정보보호와 관련된 당국에 이를 보고해야 한다.
- 그리고 고용사무소는 감독과정에서 확인한 결함을 적절한 기한 내에 제거하도록 훈련기관에 요구할 수 있다. 훈련기관이 이 요구를 이행하지 않거나, 고용사무소가 심각하고도 단기간에 제거될 수 없는 결함을 확인하였거나, 훈련기관이 제공해야 할 정보가 적시에 제공되지 않거나, 불완전하게 제공되거나, 토지, 사무실 및 교실에 대한 고용사무소의 검사 또는 출입이 허용되지 않는다면, 고용사무소는 이 훈련기관에 대해 훈련증서의 효력을 배제할 수 있으며, 그 한도에서 지원에 대한 결정을 중지할 수 있다.
- 고용사무소는 전문기관에게 품질검사를 위한 감독활동에 의거하여 획득한 정보를 통보한다.

이상에서 살펴본 고용촉진을 위한 계좌제 훈련의 공급측 품질관리체제는 훈련기관 및 훈련과정 허가제도, 훈련기관 및 훈련과정의 허가를 담당하는 민간 전문기관의 인가제도, 훈련기관 자체의 지속적 품질관리 체제 운영, 지원대상 훈련기관 및 훈련과정에 대한 고용사무소의 직접적인 품질검사 등 4가지 활동으로 구성되어 있다. 훈련공급의 주체인 훈련기관은 과

정의 허가를 받아 고용촉진 대상 훈련생을 확보하고, 3년마다 지속적으로 시행되는 계좌제 훈련기관으로 허가를 받기 위해서는 여러 주체에 의해 여러 가지 방식으로 평가, 심사가 이루어지는 품질관리에 특별히 관심을 가져야 한다.

#### 4. 수요측 품질관리

앞에서 언급한 바와 같이 사회법전 제Ⅲ권에 따른 고용촉진을 위한 계속훈련의 품질관리체제를 크게 공급측의 인허가제도를 통한 품질관리체제와 수요측의 현명한 선택을 돕기 위한 정보투명성 제고 및 정보획득지원체제로 구분할 수 있다. 이 부분에서는 수요측의 현명한 선택을 도와 계속훈련의 품질개선을 도모하기 위한 계속훈련 DB, 집단별·내용별 훈련품질 체크리스트의 개발·보급, 공개적인 교육훈련 ‘상품’의 품질테스트, 계속훈련 기관 및 과정에 관한 상담 등에 관하여 살펴보고자 한다.

##### 가. 계속훈련 DB

훈련바우처를 발급받은 실업자는 계속훈련을 이수하려면 먼저 자신의 요구에 적합한 과정을 찾아야 한다. 즉, 이 허가된 훈련과정을 스스로 찾아야 한다. 독일에서는 매년 500만여 명이 인터넷을 통해 훈련과정을 탐색한다. 대다수의 훈련과정 DB는 국가의 지원을 받지만 상업적으로 운영되는 것도 있다. 훈련과정 DB는 일반적으로 과정 제공자, 과정의 내용, 비용, 주소, 상담자 등이 제시되어 있다. DB에 따라 정보의 양과 충실성에 차이가 있으며 사용자가 검색하는 시점에 최신의 정보를 제공하고 있는가, 사용자의 편의를 배려하는가 등에 차이가 있다. 검색엔진을 갖추고 훈련기관 및 과정에 대한 상세한 정보를 제공하는 대표적인 DB는 다음과 같다.

<표 5-2> 독일의 대표적 직업교육훈련 DB<sup>43)</sup>

BD 운영기관	관할 지역	과정 수 및 기관 수		URL	특성
		과정 수	기관 수		
alleKurse.de I & K medien	독일 전역 오스트리아 스위스	44,000	509	www.allekurs.de	직업 및 여가생활을 위한 DB
Der Seminaranzeiger Veeck OEG	독일 전역	7,200	920	www. seminaranzeiger.de	직업, 경력개발, 건강, 대체의학
Jobverbund Fortbildung Entwicklung Technik Service	독일 전역	8,600	2,005	www.jobverbund.de	계속직업훈련
Kursnet 연방 노동사무소	독일 전역	350,000	15,500	www.kursnet.arbeit sagentur.de	직업교육훈련, 대학의 학과, 양성훈련에 관한 가장 규모가 큰 포털사이트
WIS- Weiterbildungs- Informations- system DIHK Service	독일 전역	16,750	295	www.wis.ihk.de	계속직업훈련

독일에서 직업훈련 포털서비스를 제공하는 대표적 DB는 뉘른베르크에 있는 연방고용청이 운영하는 KURSNET이다. 약 35만 개의 과정(2010. 9. 5 현재 39만여 개 과정에 관한 정보제공)과 1만 5,500개 이상의 훈련기관에 대한 정보를 검색할 수 있는 독일에서 직업교육훈련 관련 포털중 가장 큰 규모를 가지고 있다. 전체 교육훈련시장에 관한 개관을 제공하며 지역별, 직종별, 훈련목적별 간의 신속검색이 제공되며, 직종 코드에 의한 상세검색도 가능하다. 직업교육훈련관련 정보를 매일 갱신하는 이 DB는 무료로 사

43) [http://www.test.de/filestore/vw\\_bildung\\_datenbank2.pdf?path=/protected/35/24/b1c38dfe-b704-4ec5-8aa2-a27d40e131e5-protectedfile.pdf&key=F1077E6E0E597C99A7DE2C195DE765014B29A708](http://www.test.de/filestore/vw_bildung_datenbank2.pdf?path=/protected/35/24/b1c38dfe-b704-4ec5-8aa2-a27d40e131e5-protectedfile.pdf&key=F1077E6E0E597C99A7DE2C195DE765014B29A708)에서 발췌

용할 수 있다. 이 포털사이트에서 검색할 수 있는 과정들은 표준체제에 맞추어 정보가 정리되어 있기 때문에 비교하기 쉽고, 이 사이트를 통하여 훈련기관의 웹사이트에 직접 연결할 수 있으며, 과정안내나 실제과정의 부분 동영상도 찾아볼 수 있다.<sup>44)</sup>

#### 나. 훈련이수자를 위한 집단별·내용별 훈련품질 체크리스트

계좌제 훈련은 훈련계좌를 받은 훈련이수자가 적극적으로 훈련과정에 대한 정보를 수집하고 비교하여 자신에게 가장 적합한 과정을 선택함으로써 소기의 품질관리목적을 달성할 수 있다. 독일의 고용사무소를 비롯한 성인교육연수원(DIE), 연방직업교육연구소(BIBB) 및 각 지역별 고용촉진기관이 발간한 다양한 훈련과정 및 기관 품질 체크리스트가 훈련과정을 선택하고자 하는 근로자에게 제공된다. 여기에서는 사례로서 연방고용청이 독일 성인교육연구원(DIE)의 자료를 인용하여 제공하는 체크리스트를 살펴보기로 한다.

##### 1) 연방고용사무소가 제공하는 체크리스트

실업자를 위한 브로셔인 “교육훈련을 통한 재발진(Durchstarten durch Bildung)”에는 계속훈련과정의 선택에 앞서 수요자 관점에서 평가하는 체크리스트가 있다. 이 체크리스트는 다음과 같이 프로그램의 품질, 프로그램 제공기관의 품질, 계속훈련 약정, 등록비용 등에 대해 점검할 수 있는 문항을 제시한다.<sup>45)</sup>

44) [http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/hilfeDetail.do?produkt=KursNet-Finden&an=knf\\_kursnet&version=3.1.3](http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/hilfeDetail.do?produkt=KursNet-Finden&an=knf_kursnet&version=3.1.3)

45) Bundesagentur fuer Arbeit(2009), Durchstarten weiter durch Bildung, pp. 4~6.

프로그램의 품질: 계속훈련의 유형, 목적, 규모에 따라 문항별 중요성에 차이가 있음.

- 과정과 과정운영기관에 대한 문서로 된 정보가 있는가?
- 그 정보에 목적, 내용, 기간, 시간표 등이 분명하게 제시되어 있는가?
- 그 과정의 실무 활용 관련성이 확실한가?
- 과정당 참가자수는 얼마나 되는가?
- 어떻게 당신의 사전지식과 경험을 관련시킬 수 있는가?
- 학습성과를 어떻게 점검할 수 있는가?
- 제공되는 과정의 이수료 취득하는 수료증서나 자격 혹은 면허는 특정 지역뿐 아니라 전국적으로 인정되는 것인가? 국가공인자격 검정 준비에 유효한 과정으로 인정되는가?

프로그램 제공 기관의 품질: 많은 훈련기관들이 공인된 품질관리체제에 따라 기관을 운영하며 상당수의 기관들은 품질인증이나 보증을 받았음.

- 예를 들어, 과정운영, 수업방법, 비용, 교원의 자격, 수업장소 등에 대한 정보가 제공되는가?
- 개인적 면담이 가능한가?
- 학습장소 및 설비가 성인학습자에게 적합하며 과정의 목적 및 요구에 부응하는가?
- 훈련기관 근무자들이 친절하고 유능한가?
- 훈련기관은 당신에게 중요한 분야에 대한 경험이 있는가?
- 훈련기관은 어떤 추가적 서비스(예: 상담, 보육시설 등)를 제공하는가?
- 과정이 시작되기 전 적절한 시점에 등록 확인통보를 받을 수 있는가?

훈련약정의 구성: 훈련약정을 체결하기 전에 마지막으로 당신이 이행해야 할 선행조건이 무엇인지 살펴볼 것

- 부가가치세를 포함한 전체비용

- 중도 해지 혹은 중단의 가능성과 조건
- 비용지불방법, 예를 들면 분납
- 갈등 시 법적 권리에 대한 정보 및 관할법원의 위치

비용: 과정등록비용 외에 다음과 같은 여타 부수적인 비용이 있다는 것을 염두에 둘 것

- 등록금, 시험 응시료
- 교재비, 참고문헌 구입비
- 교통비, 식대
- 숙박비

#### 다. Stiftung Warentest의 공개교육훈련품질 테스트

‘Test’란 1964년 발행되기 시작한 소비자를 위한 제품시험결과 정보잡지다. 이 잡지는 1990년대부터 교육훈련 프로그램도 하나의 제품으로 보고 관련 프로그램을 소비자가 알기 쉽게 비교·분석하여 정보를 제공하는 서비스도 제공한다. 2001년도에는 계속훈련 검사 파트를 개설하고 여러 과정에 대한 테스트 결과를 출시하고 있다. 인터넷을 통해 유료로 이용할 수 있는 정보에 소정의 사용료를 지불하면 소비자는 파일로 교육과정들에 대한 안내와 평을 담은 파일을 받아볼 수 있다. 예를 들어, 2009년에 작성된 것 중에는 경영기술 관련 52개 프로그램의 테스트 결과가 있다. 그중에 e-learning으로 제공되는 “시간관리”과정 테스트 결과를 이용하는데 드는 비용은 0.75유로이다.

내려받은 PDF 파일에는 27개의 “시간관리”와 관련된 e-learning 프로그램들이 소개되어 있다.<sup>46)</sup> 먼저 아이젠하워 대통령이 사용했던 시간관리 방

46) <http://www.test.de/themen/bildung-soziales/test/Fernunterricht-Betriebswirtschaft-52-Kurse-im-Vergleich-4096131-4096133/>



법으로, 중요한 것과 긴급한 것을 구분하고 긴급하고 중요한 것을 먼저 처리하고 중요하지 않으나 긴급한 것은 다른 사람에게 부탁하였다는 얘기로 기사를 시작한다. 시간관리는 자기관리이며 그에 관해 공부하는 것은 중요하다라는 것이다. 그리고 시간관리 관련 프로그램으로 시장에 출시된 것에 대한 전반적인 개요가 설명된다. 인쇄물, CD로 된 것, 오디오 북, 인터넷으로 제공되는 과정 등으로 구분하여 간략히 설명한 다음 27개 과정에 대하여 제공자(기관), 가격, 제품규격, 운영체제, 과정에 대한 간략한 설명 등이 비교해 볼 수 있는 도표로 제시되어 있다. 그리고 과정 제공기관의 주소와 전화, 이메일 등의 연락처가 제시된다. 그리고 과정을 선택할 때 유의할 사항을 Tipps라는 박스기사로 제공한다. 또한, 다음과 같은 유의 사항이 제시되어 있다.

- 본인이 시간관리에 관심을 갖는 목적이 실제로 시간관리를 잘하고 싶어서인지, 아니면 그에 관해 대화를 나누거나 철학적인 토론을 위해 필요한 정보를 얻기 위해서인지 명확히 할 것
- 프로그램의 내용을 주의깊게 따져볼 것. 프로그램 이용 대상, 시간, 주요내용 등
- 인터넷을 통하여 프로그램 운영기관이 제공하는 정보를 충분히 검토할 것
- 본인이 가지고 있는 컴퓨터나 오디오 기기와 제공되는 제품 혹은 프로그램이 서로 부합되는지 주의깊게 검토할 것
- 여러 가지 학습방법을 동시에 활용할 것
- 시간관리와 관련하여 본인이 가지고 있는 특별한 관심이 있다면 e-learning 프로그램보다는 출석수업을 하는 과정을 이용할 것

제품테스트 사이트에서 제공하는 프로그램 검사결과는 아직 150종에 불과하다고 한다. 그러나 지속적으로 이러한 작업이 누적된다면 낮은 비용으

로 본인이 알고 싶은 프로그램에 대한 전문가의 객관적 평가를 읽고 비교해 볼 수 있다는 장점이 있다. 그리고 교육훈련과정 테스트는 검사에 응한 과정뿐 아니라 응하지 않은 과정에까지 품질개선을 유도하는 효과가 있다고 조사되었다.<sup>47)</sup>

#### 라. 계속훈련 기관 및 과정에 관한 상담

계좌제에 의한 직업훈련을 이수하기 위한 배우처를 발급받기 위해서는 먼저 고용사무소의 상담원과 상담을 해야 한다.<sup>48)</sup> 내담자는 상담과정에서 본인의 상황과 목적을 충분히 진술하고, 그에 적합한 대책으로서 계속훈련 이수가 필요한 것으로 확정이 되면, 여러 경로를 통해 프로그램에 대한 충분한 정보를 획득해야 한다. 프로그램에 대해 더욱 상세하게 상담하고 싶으면 훈련기관이나 훈련기관 및 과정 허가기관에 가서 상담을 요청한다.

### 5. 요약

전통적으로 시장원리보다는 고용촉진 및 교육훈련에 대한 사회적 책임을 강조해 왔던 독일이 2003년 이후 단행된 Hartz 개혁에서 고용촉진훈련 방안으로 계좌제 훈련 제도를 도입하였다. 높은 실업률이 지속되는 상황에서 재정건전성을 확보하고 효과적인 사회적 지원제도를 운영하는 데 목적을 가지고 도입된 계좌제는 훈련의 효과와 품질에 대해 훈련수혜자가 보다 적극적으로 관여할 것을 요청한다. 이는 종전의 교육훈련품질관리체제가 고용사무소가 훈련기관 및 훈련과정을 감독·통제하던 것과는 수요자의 역할을 강조한다는 점에서 다른 제도이다. 그렇다고 하여 공급단계의 품질관리를 소홀히 하는 것은 아니다. 어떤 의미에서 인허가 제도의 강화를 통

47) Balli, Christel(2006), Aualitaetssicherungsinstrumente fuer Weiterbildungssinteressierte, p.102.

48) 최영섭 외(2009)는 독일의 계좌제 관련 직업훈련상담에 대해 상세히 다루었다.

해 공급자의 진입장벽이 더욱 높아졌다. 이 부분에서는 독일의 계약제 훈련품질관리체제를 공급측의 품질관리와 수요측의 품질관리로 구분하여 제시하였다. 공급자 중심의 품질관리도구는 인허가 제도를 바탕으로 연방고용사무소가 주도한다. 공급측의 품질관리체제는 다음과 같이 네 가지로 구성되어 있다.

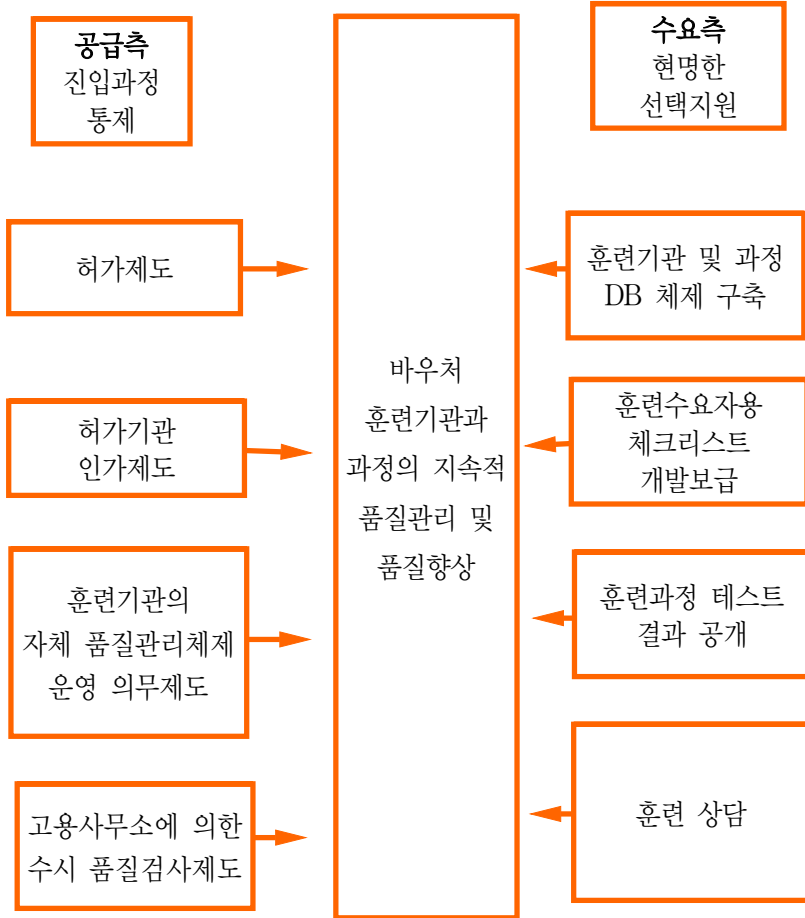
- 일정요건을 갖춘 훈련기관과 과정만이 공적 지원을 받는 훈련시장에 진입하게 하는 허가제도
- 훈련기관 및 과정의 허가를 심사, 결정하는 전문기관의 인가제도
- 인허가의 요건으로서 훈련기관의 자체 품질관리 시스템 운영
- 고용사무소의 품질감독

수요자를 중심으로 이루어지는 품질관리의 기본 컨셉은 정보 불균형상태에 있는 수요자에게 충분한 정보를 공급하고 분석·비교할 수 있는 도구를 지원하여 현명한 선택을 하도록 지원하는 것이다. 수요자의 현명한 선택을 도와 계속훈련의 품질개선을 도모하기 위한 도구로는 다음과 같은 4가지 방식이 채용되고 있다.

- 다양하고 충실한 계속훈련 DB 구축
- 집단별·내용별 훈련품질 체크리스트의 개발 보급
- 공개적인 교육훈련 '상품'의 품질테스트
- 계속훈련 기관 및 과정에 관한 상담

이상의 공급측의 품질관리체제와 수요측의 품질관여 지원체제를 통합하여 하나의 그림으로 나타내면 다음과 같다.

[그림 5-3] 독일의 계좌제 훈련품질관리체제



### 제3절 미국의 품질관리 사례

미국에서는 인력투자법(WIA) 하에서 연방정부가 지원하는 18세 이상 실업자를 위한 훈련비용 지원이 개인훈련계좌제(Individual Training Accounts, ITA)를 통해 지급되고 있다. 개인훈련계좌제 참여자들은 주 및 지역 수준의 인력투자위원회(WIB)가 승인한 훈련과정에 참여가 가능하고, 훈련 프로그램의 일부 또는 전체 비용을 지원받게 된다. 미국의 개인훈련계좌제 운영방식은 주 및 지역마다 약간의 차이가 있기 때문에 필요 시 지역별로 정리하도록 한다. 일반적으로 정부가 지원하는 각 지역 성인 및 실업자를 위한 지원자금의 50%는 개인훈련계좌를 위해 할당된다.

#### 1. 훈련생 선발: 훈련적격자 판단

윈스톱센터는 구직자에 대한 초기 평가결과 및 훈련 외 고용지원서비스 등을 실시한 후 고객에게 제공할 수 있는 서비스 중 하나로 훈련서비스 참여를 승인하게 된다. 훈련서비스 참여는 구직자가 현재 기술이 부족하여 취업을 위해 직업훈련이 필요하다는 점, 구직자의 생활을 고려할 때 정기적인 직업훈련에 참여가 가능하여 훈련의 전 과정을 충분히 이수할 만하다는 정보들이 기술되어야 한다. 따라서, 윈스톱센터의 상담자는 구직자의 훈련이수 시 장애요인(약물남용, 과도한 부양의무, 심각한 신체적 혹은 정신 건강 문제, 가정학대, 노숙), 훈련이수 후 취업에 걸림돌이 있는지 여부 등 훈련참여 의지 및 여건을 반드시 확인하여야 한다.

구직자의 책임감 고취를 위하여 구직자는 훈련이 종료되고 취업에 성공할 때까지 최소한 매달 한 번의 상담에 참석해야 하며, 고용센터는 구직자가 취업에 성공한 이후 1년간 고용상태를 유지하는지를 지속적으로 확인해야 한다.

다음은 플로리다 주 윈스톱센터의 훈련서비스 참여자 선발 과정이다. 훈련서비스를 지원하기 전 윈스톱센터의 상담자가 반드시 집중 및 훈련서비스에 대한 고객의 필요성 및 적격 여부를 다음과 같은 기준에 의해서 검토 및 평가해야 한다.

구직자가 처음 방문을 하게 되면, 다음과 같은 질문을 통하여 개인에 대한 평가를 실시한다.

가. 현재, 당신은 실직 중인가?

나. 구직활동을 한 기간은 얼마인가?

다. 이전에 가졌던 직업은 몇 가지이며, 받았던 최고임금 및 연간급여는 얼마인가?

라. 학위, 자격증, 면허 또는 기타 자격증명서를 갖고 있는가?

마. 당신이 현재 갖고 있는 기술과 자격증명서를 가지고 취업할 수 없는 이유가 있는가?

바. 기술 또는 자격증명서가 부족하여 스스로 취업을 할 수 없었는가?

상담자가 집중 또는 훈련서비스가 필요하다고 판단한 경우, 다음 서비스 단계로 넘어가게 된다. 집중서비스(Intensive)는 개별 취업계획을 훈련서비스에 앞서서 작성한다. 적성검사 및 성인 기본교육검사(Test of Adult Basic Education, TABE) 결과를 사용해서, 아래의 고려사항들과 함께 훈련서비스에 대한 적격 여부를 판단하게 된다.

가. 취업을 하는 것에 고객이 중점을 두고 있는가?

나. 현재상황에 비해 당면 목표들이 과도하지 않은가?

다. 고객이 목표달성을 위한 경력을 갖고 있는가?

라. 어려움이 있다면, 무엇이며, 이를 극복하는 데 어려움의 정도는 얼마나 되나?

마. 도움을 주는 데 필요한 기관들의 숫자는?

바. 도움을 주는 데 어느 정도의 시간이 필요한가?

사. WIA 및 여타 기관들이 자급자족 가능한 취업을 하기 위한 고객의

능력에 대해 상당한 강점을 만들 수 있는가?

훈련서비스에 부적격한 사람의 상태는 아래와 같다.

- 가. WIA 서비스에 부적격자
- 나. 훈련서비스 등록을 위한 필수교육(예: 고등학교 졸업 또는 GED)를 받지 못함.
- 다. TABE 점수가 훈련등록에 필요한 점수 이하임.
- 라. WIA의 능력 밖이거나 여타 활동이 필요한 광범위한 지원이 필요함(의료, 치과 및 정신 건강).
- 마. 훈련수요는 다른 기관에서 더 적절하게 제공될 수 있음.
- 바. 지역의 공인된 훈련목록에 있지 않은 훈련과정과 같이, 고객의 훈련 욕구를 WIA가 충족시킬 수 없음.
- 사. 생명이 위독하고, WIA 서비스에 충분히 참석할 수 없는 사람
- 아. 고객의 재무상태로 인해 지원을 받는다 해도 훈련에 참가할 수 없음.
- 자. WIA 훈련서비스에 충분한 시간을 할애할 수 없는 사람.
- 차. 지원을 받는다 해도 훈련에 참가할 교통수단이 없음.
- 카. 현재 상당한 약물남용을 인정하고, 약물의존 극복을 위해 재활하지 않음.
- 타. 직업훈련과 상관없이 구직하거나, 직업훈련을 원치 않으면서 구직하려는 신청자
- 파. WIA 훈련서비스를 통해 받을 수 있는 임금이나 그 이상의 임금을 받고, 수요가 있는 직업에 대해 취업훈련을 이미 받은 것으로 인정되는 사람(자격증명서 보유자).
- 하. 학자금 대출을 갚지 않거나 '한도만큼 대출'한 사람

훈련서비스 참여를 위해서 다음 단계들을 상담자가 완료해야 한다.

1. 고객과 함께, 적절한 훈련 프로그램, 해당 프로그램 제공 장소들, 그리고 해당 프로그램과 추후 취업에 관련된 총 비용을 확인할 것. 비용의 예로는 수업료, 책, 도구, 신체검사, 사진값, 훈련 후 인증시험 등이 있다.

2. 선택한 프로그램에 해당하는 경우, 금전지원 신청을 안내하고, 금전제공 조정에 대한 요건을 고객에게 설명할 것
3. 훈련에 지장을 주게 될 요인들을 고객과 함께 확인할 것
  - 가. 육아
  - 나. 교통수단
  - 다. 고객이 실업급여(UC)를 받고 있는 경우, 혜택 잔여기간은 얼마나 남았나?
  - 라. 고객이 취업 중인 경우, 훈련제공시간과 훈련과정의 기간은?
4. 이 과정을 완료했음을 나타내기 위해 문서화해야 한다.

## 2. 훈련기관 관리 및 훈련비

### 가. 훈련기관 관리

다음은 플로리다 주 사례를 통하여 훈련기관 관리 등에 대한 사례를 살펴해보도록 한다.

플로리다 주의 훈련기관 및 적합훈련과정 관리는 교육부 산하의 CIE(Commission for Independent Education)가 담당하고 있다. CIE는 관찰 교육기관자료의 수집과 배포를 위해 주 수준의 중앙기관으로서의 역할을 수행한다. 교육기관의 운영, 프로그램 기간, 교육비용, 학생등록(입학), 졸업비용, 졸업생 취업(학위수여제도가 없는 학교의 경우에 한함), 학생통계, 인가날짜, 인가갱신날짜, 교육기관 주소 및 전화번호 등과 같은 정보를 포함한다. 모든 정보 자료는 위원회의 정보 관리 시스템(CIMS)에서 관리된다.

전문평가자의 평가를 위한 현장방문 시에는 시설, 학생자료의 보관과 관리, 현장장비와 보급품, 직원, 교육기관의 카탈로그, 학생계약, 수업시간표, 프로그램, 등록금, 학생상담, 기관의 면허증, 교수진의 자격요건, 홍보 등을



평가한다.

CIE는 교육기관에 대한 비난 및 불만사항들을 조사할 권한이 있다. 교육기관에 대한 불만사항은 다음과 같이 분류된다. 교육기관의 홍보, 학업 관련, 등록금, 환불제도, 그 외 다른 비용, 사적인 문제 등이다. 이상과 같은 내용 중 어떠한 문제로 CIE에게 탄원 등이 접수되었을 경우, 해당내용은 소비자 감사업무부서로 보내져 규칙위반이나 플로리다 주 법정의 유사법규의 위반이 있었는지에 대한 확인절차가 진행된다.

CIE는 관할 교육기관의 활동을 모니터 및 감사하고 인가(공인)하는 수단으로 학위교부가 되지 않은 학교나 학위교부가 되는 대학의 연간 인가 재검토를 위해 매년 면허갱신을 요구한다. 이런 재검토는 교육프로그램, 교과과정, 등록금, 교칙, 입학처, 학장, 이사회, 입학 및 행정부 직원, 교육자(교수진) 등에 관련된 어떠한 변경사항이 있는지 모니터링하는 것을 포함한다. 학교, 전문대학, 대학교는 매년 입학률, 퇴학(자퇴, 중퇴)률, 졸업률 등 모든 교육 프로그램에 대한 정보를 제공해야 한다. 학위 교부를 하지 않는 교육기관은 학생보호기금을 지불해야 한다. 위원회 직원은 재정회계 관련 문서와 계약서, 계약협의 동의서, 교육기관 안내지 등을 매년 검토한다.

CIE는 31만 명 이상의 학생들이 등록되어 있는 것으로 보고되고 있는 893개 교육기관 관리를 담당하고 있다. 이 기관(학위수여기관 336개소, 비학위수여기관 557개소)들은 수수료중에서부터 박사학위에 이르기까지 대략 7,400개의 프로그램들을 제공하고 있다. 이 중 직업훈련에 참여하는 기관들은 약 100개 정도이다.

CIE는 2년 또는 4년 과정 대학학위를 수여하는 모든 사립 또는 독립교육기관에게 반드시 유효한 면허를 발급하여야 한다. 상기 교육기관에게 면허를 발급할 수 있는 법적 권한은 플로리다 주 법률에 근거한다. CIE는 플로리다 주 내에서 교육과정을 제공하고 있는 학위 미수여 사립학교들에게 면허를 발급한다. 상기 면허는 커리큘럼, 교원, 재정안정성 면에서 인증을 얻은 사립교육기관이 공공직업교육자금을 사용할 수 있도록 하기 위한 것

이다. 주 법률은 주 적합훈련과정 제공기관 리스트에 면허 미발급기관을 등재하는 것을 금지하고 있으며, 모든 사립교육기관 및 사립학교는 훈련과정 제공기관으로서의 적격성 및 주 훈련과정 제공기관 리스트 등재 여부에 대한 지역이사회의 심사과정의 일부로서 해당지역 인력투자위원회에 주 정부가 발급한 면허에 대한 증빙서류를 반드시 제출하여야 한다.

<표 5-3> 플로리다 주 직업훈련성과

구분	시장 점유율	훈련등록 인원	훈련수료인원	WIAMIS에 근거한 취업
주립대학교	11.80%	1,012	551	301
커뮤니티칼리지	26.30%	2,254	856	687
직업기술센터	19.50%	1,675	423	398
민간훈련기관	42.40%	3,644	1,539	900

주: 취업과 임금은 플로리다 실업보험(UI) 시스템에 근거함.

#### 나. 훈련비

플로리다 주의 경우 ITA 훈련비의 최고 한계치를 다음과 같이 설정하고 있다.

<표 5-4> 플로리다 주 ITA 훈련비 상한

취업 시 최초 임금수준 - 각 지역 직종별 노동통계	ITA 훈련비 상한
\$9.00 혹은 그 이하	\$7,500
\$9.00-\$14.00	\$9,000
\$14.01 그 이상	\$11,000

### 3. 지역별 적합직업훈련과정 선정

#### 가. 유망직업 리스트 작성 절차

인력수요에 맞는 직업훈련 선정을 위한 유망직업 리스트는 다음과 같은 절차를 거쳐 선정이 된다.

첫째, 플로리다 주 노동시장 통계센터는 향후 8년간의 고용 및 임금 통계 예상치를 발표한다. 노동시장 통계센터는 발표된 고용 및 임금 통계 예상치를 가지고 인력투자위원회(WIB)에서 논의할 주정부 차원의 유망직업 리스트를 작성한다.

둘째, 인력투자위원회는 주 차원의 리스트에 대한 기준을 만들고 그 기준을 최종 승인한다.

셋째, 노동시장 통계센터는 승인된 기준에 근거하여 지역별 유망직업 리스트를 작성한다.

넷째, 인력투자위원회는 지역별 유망직업 리스트의 초안을 각 지역 인력투자위원회에 전달하여 이를 검토할 수 있도록 한다.

다섯째, 지역 인력투자위원회는 전달받은 직업 리스트에서 추가 및 삭제할 사항을 정해 이를 건의한다.

여섯째, 주 인력투자위원회는 각 지역 인력투자위원회의 건의사항을 검토한다.

일곱째, 주 인력투자위원회는 최종 승인된 유망직업 리스트를 각 지역 인력투자위원회에 전달한다.

#### 나. 주 차원의 유망직업 리스트 작성

유망직업 리스트 작성을 위해서 매년 2회 공개회의를 하는데, 회의의 목적은 고(高)수요, 고(高)기술, 고(高)임금 직업을 찾아내고 기업의 요구를

충족시키는 시장 중심 직업훈련을 실시하는 것이다. 회의참석자는 주(州) 정부, 주 의회의 경제학 및 인구학 연구위원회, 주 상원과 주 하원 관계자이다. 이들이 모여서 고(高)수요, 고(高)기술, 고(高)임금 직업에 대한 주정부 차원의 정의기준을 확립한다.

주 차원의 인력투자위원회가 지역별 유망직업 리스트를 개발하는 데 이용되는 정책 및 절차에 관한 기준을 수립하며, 노동시장 통계센터가 발표하는 최신 직업예상통계 및 임금데이터 등을 사용한다. 직업리스트는 고(高)가치, 고(高)임금 직업/(高)기술, 고(高)임금 직업 등 2개 그룹으로 구분되어 작성하고 있다.

주 인력투자위원회가 총 24개 지역의 지역별 유망직업 선정을 위한 지침으로서 노동시장정보에 근거하여 구성원들의 합의로 의사결정하며, 매년 임금기준 조정을 위해서는 미국노동통계국 자료를 참조한다.

2009년과 2010년 주 차원의 유망직업 리스트는 다음과 같다. 첫째, 성인 대상 고등직업훈련과정 이수증명서 또는 커뮤니티 칼리지 학점 이수 증명서를 필요로 하는 직업과 응용기술학위, 응용과학학위 또는 2년제 대학 학위를 필요로 하는 직업, 둘째, 연간 인력 수요가 150명 이상이며 일반직업의 평균성장률인 1.65%보다 높은 성장률을 보이는 직업 또는 0% 이상의 성장률을 보이면서 연간 인력수요가 360명 이상인 직업, 셋째, ITA 적합훈련과정으로 제공하기에 적합한 시간당 최소 미화 12.44달러의 기본급을 지급하고 신입 초임이 미화 10.11달러 이상인 직업이다. 넷째, 고(高)기술, 고(高)임금 직업으로서 시간당 최소 미화 19.49달러의 기본급을 지급하고 신입 초임이 미화 12.44달러 이상인 직업이다.

#### 다. 지역 차원의 유망직업 리스트 작성

주 인력투자위원회는 지역별 유망직업 리스트 작성을 위해 임금기준을 채택(또는 대체기준을 직접 확립)하고 있다. 노동시장 통계센터를 통해 주

인력투자위원회는 아래의 기준에 따라 지역별 유망직업 리스트를 작성한다. 대규모 지역(30만 명 이상의 고용을 창출하는 지역의 경우) 연간 인력 수요가 25명 이상인 직업으로, 소규모 지역의 경우(30만 명 미만의 고용을 창출하는 지역) 연간 인력수요가 10명 이상인 직업이다.

주 차원에서 총 24개 지역의 지역별 유망직업 리스트를 작성하며, 이때 지역별 직장고용예상통계 및 임금 데이터를 참조하고, 플로리다 주의 물가 수준지표를 참고하여 주 차원에서 임금기준을 조정한다. 각 지역 리스트의 검토를 위하여 예상통계 및 임금 데이터를 지역별 유망직업 리스트 웹사이트에 업로드하게 된다.

<표 5-5> 2009~2010년 플로리다 주 유망직업 리스트

<b>2009-10 Florida Statewide Demand Occupations List</b> <b>Based on Occupational Employment Projections to 2016</b> Sorted by Occupational Title								
Workforce Estimating Conference Selection Criteria:								
1	FLDOE Training Codes 3 (PSAV Certificate) and 4 (Community College Credit/Degree)							
2	150 annual openings and average growth rate of 1.65% or 360 annual openings with any positive growth							
3	Mean Wage of \$12.44/hour and Entry Wage of \$10.11/hour							
4	High Skill/High Wage (HSHW) Occupations: Mean Wage of \$19.49/hour and Entry Wage of \$12.44/hour							
				Annual			FLDOE	
			Percent	Annual	2008 Hourly Wage		Training	New
SOC Code†	HSHW††	Occupational Title†	Growth	Openings	Mean	Entry	Code	to List?
132011	HSHW	Accountants and Auditors	2.16	3,233	29.34	18.43	4	
113011	HSHW	Administrative Services Managers	1.74	385	43.04	23.69	4	
413011	HSHW	Advertising Sales Agents	2.31	441	23.94	12.56	3	Yes
132021	HSHW	Appraisers and Assessors of Real Estate*	2.03	293	28.92	15.47	3	
173011	HSHW	Architectural and Civil Drafters*	1.88	393	21.00	13.90	3	
274011		Audio and Video Equipment Technicians	3.09	262	17.29	11.82	4	Yes
493023		Automotive Service Technicians and Mechanics	1.59	1,887	17.08	10.48	3	
433031		Bookkeeping, Accounting, and Auditing Clerks	1.91	4,558	15.51	10.88	4	
472021		Brickmasons and Blockmasons*	1.62	373	18.51	12.61	3	Yes
274012		Broadcast Technicians	2.07	182	20.10	11.89	4	Yes
493031	HSHW	Bus and Truck Mechanics and Diesel Engine Specialists	1.29	474	19.83	14.68	3	
131199	HSHW	Business Operations Specialists, All Other	3.04	2,831	29.66	17.04	4	
292031		Cardiovascular Technologists and Technicians	2.85	197	19.02	11.26	3	
472031		Carpenters*	1.56	2,286	17.16	11.92	3	
472051		Cement Masons and Concrete Finishers*	1.84	624	15.59	11.40	3	

&lt;표 5-6&gt; 2009년~2010년 지역별(카운티) 유망직업 리스트

Sorted by Occupational Title								
Workforce Region 2 - Okaloosa and Walton Counties								
Workforce Estimating Conference Region 2 Selection Criteria:								
1 FLDOE Training Codes 3 (PSAV Certificate)								
and 4 (Community College Credit/Degree)								
2 10 annual openings and positive growth								
3 Mean Wage of \$11.32/hour and Entry Wage of \$9.21/hour								
4 High Skill/High Wage (HSHW) Occupations:								
Mean Wage of \$17.75/hour and Entry Wage of \$11.32/hour								
SOC Code*	HSHW**	Occupational Title*	Annual		FLDOE		Training Code	Data Source†
			Percent Growth	Annual Openings	2007 Hourly Wage Mean	2007 Hourly Wage Entry		
132011	HSHW	Accountants and Auditors	3.28	52	26.76	17.32	4	R
113011	HSHW	Administrative Services Managers	2.22	344	40.06	22.65	4	S
493011	HSHW	Aircraft Mechanics and Service Technicians	2.41	15	21.27	15.44	3	R
132021		Appraisers and Assessors of Real Estate	3.98	10	23.74	11.06	3	R
173011	HSHW	Architectural and Civil Drafters	1.78	388	20.80	13.98	3	S
493021		Automotive Body and Related Repairers	1.43	385	18.13	11.24	3	S
493023		Automotive Service Technicians and Mechanics	3.02	35	15.66	9.38	3	R
433031		Bookkeeping, Accounting, and Auditing Clerks	1.83	70	13.94	9.85	4	R
493031		Bus and Truck Mechanics and Diesel Engine Specialists	1.80	649	18.24	13.24	3	S
131199	HSHW	Business Operations Specialists, All Other	3.08	75	31.10	18.92	4	R
292031		Cardiovascular Technologists and Technicians	2.92	189	18.76	11.19	4	S
472031		Carpenters	0.41	23	15.33	10.67	3	R
472051		Cement Masons and Concrete Finishers	1.02	522	14.92	10.80	3	S
351011	HSHW	Chefs and Head Cooks	2.02	379	19.98	12.36	3	S
173022	HSHW	Civil Engineering Technicians	2.57	260	21.17	14.57	4	S
131031	HSHW	Claims Adjusters, Examiners, and Investigators	2.49	786	24.40	15.88	3	S
272022	HSHW	Coaches and Scouts	2.59	468	24.52	13.09	4	S
131072	HSHW	Compensation, Benefits, and Job Analysis Specialists	2.84	206	24.02	16.26	4	S
131041	HSHW	Compliance Officers, Exc. Safety, Agri. Constr & Transp.	1.01	546	21.63	13.93	3	S
113021	HSHW	Computer and Information Systems Managers	3.13	385	50.31	32.84	4	S

<표 5-7> 유망직업별 적합훈련과정 리스트

Postsecondary Career and Technical Education Occupations						
Sorted by Occupational Title						
Workforce Region 2 - Okaloosa and Walton Counties						
				Vocational		
				Program		
SOC Code*	HSHW*	Occupational Title*	CIP	Code	Program Title	Certification†
132011	HSHW	<b>Accountants and Auditors</b>				
			0506040102		BUSINESS ADMINISTRATION	AS-NP
			0506040102		BUSINESS ADMINISTRATION	AAS
			0506180101		BUSINESS MANAGEMENT	CCC
			0507010100		ACCOUNTING TECHNOLOGY	AS-NP
			0507010100		ACCOUNTING TECHNOLOGY	AAS
			0507010102	B070110	ACCOUNTING OPERATIONS	PSAV
			0507010201		ACCOUNTING & COMPUTING TECHNOLOGY	Diploma
			0507019903		ACCOUNTING APPLICATIONS	CCC
			1506040102		BUSINESS ADMINISTRATION	AS
			1507010100		ACCOUNTING TECHNOLOGY	AAS
113011	HSHW	<b>Administrative Services Managers</b>				
			0506040102		BUSINESS ADMINISTRATION	AS-NP
			0506040102		BUSINESS ADMINISTRATION	AAS
			0506180101		BUSINESS MANAGEMENT	CCC
			0507060300		OFFICE ADMINISTRATION	AS-NP
			0507060300		OFFICE ADMINISTRATION	AAS
			0507060301		OFFICE MANAGEMENT	CCC
			1506040102		BUSINESS ADMINISTRATION	AS
			1507060300		OFFICE ADMINISTRATION	AS
493011	HSHW	<b>Aircraft Mechanics and Service Technicians</b>				
			0647060700	I470612	AIRCRAFT AIRFRAME MECHANICS	PSAV
			0647060800		AIRCRAFT POWERPLANT MECHANICS	Diploma
			0647060800	I470622	AIRCRAFT POWERPLANT MECHANICS	PSAV
			0649010401		AVIATION MAINTENANCE MANAGEMENT	AAS
			1649010401		AVIATION MAINTENANCE MANAGEMENT	AS
132021		<b>Appraisers and Assessors of Real Estate</b>				

인력투자법에서는 단기 프로그램, 직업기초 프로그램, 성인들을 위한 일반교육, 고등교육, 영어교육 및 문맹교육 과정은 훈련과정에서 제외된다.



이러한 프로그램들은 원스톱센터의 ‘심화집중과정’으로 분류되어 주 적합 훈련과정 제공기관 리스트에 포함되지 않는다. 각 지역 인력투자위원회는 주 수준의 적합훈련과정 제공기관 리스트 포함 여부와 관련하여 그 적격성을 심사함에 있어 심화집중과정 제공기관과 훈련과정 제공기관을 반드시 구별하여야 한다. 매년 인력수요가 발생하는 직업 및 기타 시장수요가 높은 직업을 위한 훈련과정을 제공하는 프로그램들은 공인 개인훈련계좌(ITA) 적합훈련과정 프로그램 리스트에 포함된다.

플로리다 주 법은 각 지역 인력투자위원회로 하여금 유망직업 리스트에 등록된 직업 및 주 인력투자위원회의 승인을 얻은 적합훈련과정만을 승인하도록 규정하고 있다. 지역 리스트 등록승인이 거절된 훈련과정 제공기관은 플로리다 주 행정절차법의 규정에 따라 이의를 제기하거나 주 정부기관의 이의신청정책에 규정된 동일한 절차를 따라 이의를 제기할 수 있다.

#### 4. 적합훈련과정 선정 시 노동시장성과 관련기준

다음은 미네소타 주의 적합훈련과정 설정 절차에서 보여지는 훈련과정의 노동시장성과 관련기준이다. 적합훈련과정 승인기준은 크게 2가지로, 프로그램 참여하는 모든 학생에게 적용되는 기준과 개인훈련계좌 지원금을 받은 프로그램 수료생에게 적용되는 기준으로 구분되며, 훈련기관은 5개 중 4개 이상의 기준을 충족해야 한다.

&lt;표 5-8&gt; 모든 학생에게 적용되는 기준

구분	기준
수료율*	40%
취업률**(수료 후 6개월)	75%
훈련 관련 취업률*2)	60%
수료생 임금**	-대도시(metro)프로그램 수료생: \$9.61/hour -비 대도시 프로그램 수료생: \$8.65/hour
6개월간 고용유지율**	72%
2년간 고용유지율**3)	승인결정에 적용 가능하지 않음.

주: \* 훈련기관에 의해 보고됨, \*\* MOHE 매칭을 통해 DEED에 의해 보고됨.

&lt;표 5-9&gt; ITA 지원금을 받은 프로그램 수료생을 대상으로 한 기준

구분	기준
취업률	62%
6개월간 고용유지비율	72%
성인과 실직자의 고용과 적격 비율	54%

주: 모든 기준은 DEED 자료에 근거.

주 정부에서는 훈련을 실시하도록 선정된 기관을 대상으로 매년 자격요건을 평가하며, 인력투자법에서는 이를 위해 다음과 같은 7개의 평가 기준을 제시하고 있다. ① 모든 학생들의 수료율, ② 모든 학생들의 취업률, ③ 모든 학생들의 취업 시 임금, ④ ITA 학생들의 수료율, ⑤ ITA 학생들의 6개월간 고용유지율, ⑥ ITA 학생들의 수료 후 6개월 이후의 임금, ⑦ ITA 학생들의 자격취득률 등이다.

이러한 훈련실시기관에 대한 까다로운 요구는 고객의 질 높은 훈련기회를 보장해 준다는 점에서는 바람직하다고 평가되지만 여러 가지 문제점도 함께 제기되고 있다(Social Policy Research Associates, 2004). 무엇보다도 훈련실시기관에 남기 위해 지속적으로 제출해야 할 정보를 위해 지나치게 많은 시간과 자원을 투자해야 한다는 점이 지적되고 있다. 더욱이 성취도에 대한 평가방식이나 자료가 다양하기 때문에 실제로 이러한 정보는 거

의 무의미하다는 비판도 제기되고 있다. 실제로 많은 지역대학에서는 업무 과중과 요건을 맞추기 위한 절차상의 어려움으로 인해 훈련실시기관 등록을 꺼리기도 해서, 이는 결과적으로 고객의 훈련선택권을 제한하는 부정적인 효과를 초래한다는 지적도 있다.

#### 제4절 소결

이상으로 독일과 미국의 훈련기관 및 훈련과정 선정과 관련된 사례를 살펴 보았다. 이를 토대로 우리 계좌제 훈련 품질관리에 주는 시사점을 다음과 같이 정리하였다.

첫째, 인허가 과정의 투명성을 제고하기 위한 독립적 인증기관의 설치이다. 독일의 경우 종전에는 훈련기관 및 훈련과정에 대한 인허가에 고용촉진기관이 직접 관여하였다. 그러나 2003년 개혁법제 시행 이후 총괄적인 품질관리를 위한 인허가의 책임은 연방고용사무소가 지되 이해관계집단 대표들로 구성된 자문위원회를 설치한 인가기관을 별도로 설립하고 훈련기관 및 훈련과정의 계좌제 훈련시장 진입 허가업무를 관장할 전문기관의 인가업무를 관장하게 하였다. 이에 별도의 기관을 설립운영하게 됨으로써 비용이 증가한다는 단점이 있으나 연방고용청이 이해관계가 침해하게 대두하는 전문기관의 인가업무와 거리를 유지하게 함으로써 이해관계집단 대표들로 구성된 자문위원회에 대해 심의 기준과 방법을 투명하게 공개하고 공신력을 높일 수 있는 제도적 장치가 가능하게 하였다는 장점을 지니고 있다. 국가기관이 직접 인허가에 관여할 경우 그것을 감독하기 위한 또 다른 국가기관이 필요하고, 또한, 그렇게 생산된 정보가 국가기관 내부에서 검열된 후 공개된다는 점을 생각한다면 비용측면에서도 더 많이 든다고 볼 수 없으며, 심사 기준과 절차에 대한 정보공개 투명성도 더욱 증진할 수

있는 장점이 있다.

둘째, 전문성의 인증을 받은 전문기관에 의한 훈련 기관 및 과정 허가제도 도입이다. 독일은 인가기관과 허가기관을 분리하여 운영함으로써 방대한 허가업무에 공공부문이 개입하지 않고 민간 허가기관이 허가 신청기관에 소정의 비용을 받고 허가심사를 수행하게 하였다. 이때 훈련기관 및 과정의 허가를 담당하는 전문기관의 신뢰성이 문제가 될 수 있다. 독일에서는 전문기관을 최대 3년까지만 인가를 해 주고 그 후에 다시 인가를 받게 함으로써 도덕적 해이나 제도의 부실화를 방지하고 있다. 또한, 전문기관은 자체 품질관리체제를 운영하도록 의무화하였고, 그에 따라 품질과 관련된 모든 행위가 문서화되어 관리되도록 하였다. 또 전문기관의 영업영역을 제한하지 않음으로써 서로 경쟁하고 견제할 수 있는 구조를 구축하였다. 전문기관이 수행하는 훈련기관과 훈련과정의 허가업무 절차와 기준이 정해져 있으며, 그를 준수하는지 인가기관의 감독을 받게 되어 있다.

셋째, 훈련기관의 자체 품질관리체제 운영 의무화이다. 독일의 경우 전문기관과 마찬가지로 훈련기관도 공인된 자체 품질관리체제 운영을 의무화하였다. 공인된 자체 품질관리체제는 품질관리 과정상 매 절차마다 문서를 생성하고 누적 관리하게 되어 있어 기관 및 과정 운영에 대해 투명하게 감독할 수 있는 기반을 제공한다.

넷째, 훈련수요자의 현명한 선택을 지원하기 위한 다양한 도구의 개발과 보급이다. 바우처제도는 훈련수요자들에게 훈련과정에 대한 선택권을 부여함으로써 훈련과정의 공급이 시장원리에 의해 상호 품질과 가격의 경쟁을 하며 성장하도록 하려는 제도이다. 이때 시장의 기능이 충분히 활성화되기 위해서는 수요자와 공급자 간의 정보 불균형문제가 해소되어야 한다. 특히, 상품으로서 교육훈련 프로그램은 그 특성상 전문가가 아닌 한 쉽게 품질을 평가하고 판단할 수 없다. 이러한 문제점을 해소하기 위해 독일은 훈련수요자에게 훈련과정을 검토할 때 무엇을 검토해야 하는지 체크리스트를 제공하고 충실한 DB를 운영하며 훈련과정 테스트 결과를 공개하는 등 다양

한 지원방식을 운영하고 있다. 물론, 훈련과정 테스트 등은 아직 충분히 많은 과정에 대한 평가정보를 제공하지 못하고 있으나 시간이 흐름에 따라 점차 확장될 것으로 예상된다. 특히, 수요자가 직접 비용을 부담하고 정보를 사용하는 방식으로 운영하고 있으므로 공적 비용의 지출을 최소화할 수 있다는 장점을 지니고 있다. 우리나라도 훈련과정들에 대한 품평을 전문적인 권위와 공정성을 지니고 수행할 수 있는 기관의 육성이 필요하다.

다섯째, 노동시장의 수요에 맞는 유망직업의 선정에 따른 적합훈련과정 선정이다. 미국의 경우 정밀한 통계를 바탕으로 유망직업을 선정하고 그에 따른 훈련과정을 적합훈련과정으로 제시하고 있으며, 이는 지역 차원의 적합훈련과정 선정 시에도 적용되고 있다.

여섯째, 미국의 경우 취업률 및 고용유지율이 저조하게 나오는 경우 적합훈련과정을 실시하는 기관이 될 수 없는 조건들을 제시하기 때문에 훈련 기관들이 취업률을 높이기 위한 자체노력을 견지하도록 하고 있다.



## 제 6 장

### 논의 및 개선방안

고혜원

이상과 같이 계좌제의 운영 현황과 성과, 품질관리제도인 적합훈련과정 심사와 기관평가, 외국의 품질관리 사례들을 살펴보았다. 계좌제가 아직 도입 초기에 있고, 따라서 일부 성과와 더불어 향후 개선이 필요한 사항들이 매우 복합적으로 나타나고 있다. 정부가 실업자 직업훈련에서 계좌제 방식을 도입한 가장 주요한 이유는 직업훈련의 시장친화적 전달체계 구현에 있다. 즉, 계좌제를 통하여 훈련성과의 극대화를 꾀하고, 훈련수요자들의 평가에 의한 시장의 자율적 규제를 도모하고자 하였다. 정부가 지원하는 일정한 예산한도 내에서 보다 더 많은 구직자들이 훈련에 참여하도록 하고, 결과적으로 취업률을 높이는 방식의 하나로 계좌제를 채택하여 직업훈련의 value for money를 도모하고자 한 것이다. 그러나 이러한 재정지원의 효율화와 더불어 정부 재정지원의 효과성을 제고하기 위해서는 좋은 직업훈련서비스가 이루어질 수 있도록 훈련기관 및 계좌제 이용자들에 대한 효과적인 통제수단도 발휘되어야 한다.

그러나 현재는 계좌제 훈련에 참여하는 훈련기관 및 과정이 급증하면서 중요한 품질관리기제인 적합훈련과정 심사와 평가의 어려움도 급증하고 있고, 계좌제의 성과 또한 아직까지는 낮은 수준이다.

이 연구는 계좌제의 안착을 위한 전반적인 개선방안과 더불어 계좌제 직

업훈련의 서비스 품질의 제고를 위한 방안을 마련하는 데 목적을 두고 있다. 따라서, 훈련서비스 품질 제고를 위한 방안을 다음과 같이 제시하고자 한다. 주요한 문제점들을 중심으로 기존의 연구들에서는 제시되지 않았던 부분에 대하여 훈련생, 훈련기관 및 훈련과정, 정부 관련으로 구분하여 향후의 개선방안을 제시하여 보았다.

## 제1절 훈련생 관련

훈련생에 대한 정부의 제도적 개입은 현 단계에서 훈련생들이 취업에 뚜렷한 목표를 가질 수 있도록 훈련생의 책무성 강화를 목표로 하여야 할 것이다. 이와 관련되어 대표적인 개입 기제는 훈련비 자부담률의 조정이나 계좌발급대상자 선별 등이 있을 수 있다.

첫째, 훈련생들이 현재 경영/회계/사무 분야, 음식서비스분야, 문화/예술/디자인/방송 분야에 집중하고 있다. 이러한 훈련분야의 편중은 단순한 분야 편중의 문제가 아니라 훈련 후 취업가능성 제고 측면에서 문제가 있을 수 있다. 이를 위하여 자부담비율의 지속적 개선이 필요하다. 현재 자부담률의 조정은 인력수요가 많지 않은 분야에 대하여 비율을 올리는 방법으로 실시되고 있는데, 훈련 과정 및 기관 평가 결과를 자부담 등에 활용하는 것도 하나의 대안이 될 수 있다. 평가등급이 나쁜 기관의 과정에 참여하는 훈련생에게 자부담률을 인상하는 것도 직업훈련서비스의 품질을 제고하는 기제의 하나이다. 이러한 방식은 올해 교육과학기술부의 대학생 장학금 지원에도 적용되고 있는데, 훈련기관 평가의 등급에 대한 인식수준을 크게 높이고, 보다 높은 등급의 훈련기관을 선택하게 하는 유인효과가 클 것으로도 기대된다.

예를 들어, 40%의 자기부담분인 경우에 A등급 기관은 10%p를 감축하



여 30%만 부담하게 하고, D등급 훈련기관은 10%p를 추가하여 50%를 자기가 부담하는 방안이다. 이 방식은 자기부담비율의 적용을 복잡하게 하는 것처럼 보이나, 실제로는 자기부담과 이에 따른 선택기제가 보다 정확하게 작동하는 계기가 될 것으로 기대된다(자세한 내용은 제4장의 개선방안 참조).

둘째, 계좌제가 자신의 권리라는 인식을 갖도록 현재와 같이 무제한적으로 지원되는 방식이 아니라 미국의 경우와 같이 인생 전체의 훈련비 상환제를 두는 것도 하나의 방안이 될 수 있다.

셋째, 현재 계좌발급위원회의 강화 등 구직자 선발체계가 마련되고 있으나 취업에 목표를 둔 구직자를 선발하기 위해서는 단기적으로나마 계좌발급기준의 강화가 더욱 필요하다. 그러나 보다 장기적이고 근원적인 해결책 마련을 위해서는 전체 실업자 모두에 해당하는 제도가 아닌 구직등록 후 3개월 또는 6개월 이후의 장기 실업자에 대한 제도로 운영하거나 고용지원 서비스를 통해서 취업하지 못한 자 등을 대상으로 선별적으로 제도를 운영할 필요도 있다. 현재 계좌제가 비경제활동인구에게 취업 관련 훈련을 실시하여 취업의지를 제고할 수도 있다는 의견이 있으나 재정의 효율성을 감안하여 발급대상의 선별이 필요하다. 이를 위해서 적극적인 상담에 의한 훈련참여자의 선별이 필요하다. 2008년 이후 계좌를 발급받았으나 2010년 8월 말까지 훈련에 참여하지 않은 경우도 34.8%에 달하고 있는데, 현재의 계좌제 발급이 훈련이 꼭 필요한 자를 선별하도록 하는 상담기능이 활성화 되었다고 보기는 어렵다.

한편, 이러한 현재의 선별기능을 보완하기 위하여 일반회계에 의한 신규 실업자 계좌발급 및 훈련의 경우에는 외국과 같이 구직등록 후에도 여러 가지 고용지원서비스를 통해서도 취업하지 못하는 실업자를 대상으로 한 계좌발급을 시도할 필요가 있을 것이다. 이러한 시스템 마련을 위해서는 상담, 훈련, 취업에 이르는 일련의 과정에 대한 개인별 관리가 고용센터에서 이루어져야 할 것이다. 이러한 시스템이 마련된다면, 계좌제훈련참여자에게는 구직활동을 의무화하는 것도 가능할 것이다.

넷째, 현재 일종의 교육훈련 쇼핑을 하는 계좌제 참여자들도 많은 것으로 알려지고 있고, 이들에 의한 미수료도 늘어나고 있다. 따라서 미수료 시 지원한도액 감소 및 수강제한 등이 이루어질 필요도 있다. 현재 근로자능력개발카드는 이러한 시스템을 도입하고 있다.

## 제2절 훈련기관 및 훈련과정 관련

훈련기관 및 훈련과정에 대한 정부의 제도적 개입은 현 단계에서 적합훈련과정 심사 및 훈련기관 평가가 대표적인 개입기제이다. 이외에도 첫째, 기관의 자기품질관리 시스템 마련의 유인강화도 필요하다. 훈련기관 중에서 ISO 등의 품질관리시스템을 도입한 경우에는 가점을 주는 등의 인센티브 제도 마련도 필요하다. 독일이나 미국의 경우 대부분 ISO 등의 품질관리시스템을 이미 운영하고 있거나 정부의 교육기관인증 등의 심사를 받고 있는 경우에만 바우처훈련에 참여할 수 있는 자격을 가지게 된다.

둘째, 일정한 평가등급 이상의 경우에만 적합훈련과정을 개설하도록 하는 방안도 필요하다. 새롭게 계좌제 훈련기관으로 진입한 경우 영세한 경우도 많아서 훈련서비스의 수준 유지가 어려운 실정이다. 그러나 아직까지 계좌제의 경우 기존의 훈련기관평가에 따른 부실훈련기관에 대한 퇴출기능도 작동하지 않아 열악한 훈련기관이 존속하게 되고, 이로 인하여 질 낮은 훈련의 공급 가능성도 증대하고 있다. 이들의 경우 취업이나 고용보험 취득과 같은 훈련의 노동시장성과에 대한 관심과 노력이 미흡한 편이다. 따라서, 과정심사와 훈련기관평가는 직업능력개발훈련의 품질관리라는 측면에서 상호 보완적인 성격이 강하므로, 기관평가와 과정심사를 상호 교차로 활용하는 것이 요구된다. 과정심사에서 기관평가 결과를 반영하여 특정한 수준 이상의 등급기관에게만 과정심사 신청자격을 주는 것이다. 예를

들어, 과거 2년 동안 고용노동부에서 실시한 훈련기관 평가에서 최소한의 실시능력을 검증(D등급 이상)받은 기관으로 훈련기관 진입을 제한하는 것을 고려할 만하다. 훈련기관 평가에서는 과정심사에서 신청과정의 승인율을 평가항목에 넣어 과도한 과정신청을 줄이고, 신청하는 훈련과정의 수준을 높이는 데 보다 집중하도록 유도한다. 현재 인터넷 원격훈련과정의 경우 전년도 평가등급이 B등급 이상이 되어야 훈련에 참여할 수 있다.

셋째, 훈련기관 및 과정 수의 확대로 지도, 관리, 감독의 어려움 또한 증대하고 있기 때문에 훈련기관들이 자체적으로 노력할 수 있도록 적합훈련과정 심사 시 취업률과 고용유지율 반영도 필요하다. 일반적으로 외국의 적합훈련과정의 경우 해당 훈련기관 전체 수수료, 해당 프로그램 수수료, 해당 훈련기관 전체 취업률, 해당 프로그램 취업률, 취업 후 임금수준, 6개월 동안 고용유지율 등이 일정정도 수준이 되어야만 인정받고 있다.

넷째, 노동시장 수요에 맞는 적합훈련과정이 인정되도록 해야 할 것이다. 노동시장 수요 밀착형 운영을 위하여 제한적이거나 훈련수요 조사의 결과 및 분야별 취업률 등을 반영하여 지역별 훈련분야의 목표관리제와 훈련과정의 할당 등에 대해서도 검토하여야 할 필요가 있다.

다섯째, 중앙집중식 심사방식은 지역별로 요구되는 인력수요나 훈련수요를 반영하는 데 한계가 있다. 그러므로 심사방식을 현재의 중앙집중식 신청에서 고용센터 중심으로 바꾸어, 1단계와 3단계 과정을 동시에 고용센터에서 추진하여 지역실정에 맞는 훈련과정만 내용적합성 심사의 대상이 되도록 제도화한다. 내용적합성에 대한 심사는 현재와 같이 중앙집중식으로 검토하여 훈련과정의 질관리를 강화할 필요가 있다.

여섯째, 현재 계좌제 훈련비의 거품이 많다는 지적이 있다. 훈련기관들이 기존의 실업자 훈련생보다 적은 수로 운영해야 하는 계좌제 훈련과정의 특성 때문에 훈련비를 높게 책정한다는 의견도 있으나, 계좌제가 신용카드 형식의 계좌를 발급하도록 하는 방법을 사용하고 있기 때문에 신용카드 관련 수수료를 부담해야 하는 훈련기관의 사정도 있다. 실제 신용카드가 큰

역할을 하지 못하기 때문에 굳이 이러한 방식의 계좌카드를 유지할 필요는 없을 것이다.

일곱째, 정부재정지원 훈련과 일반 유료훈련의 공존을 통한 교육훈련시장의 활성화를 위하여 일반 유료훈련의 실시능력을 계좌제 참여를 위한 기본요건으로도 삼을 만하다. 예를 들어, 자기부담 훈련규모가 연간 100명 이상인 훈련기관에게만 훈련과정 신청을 승인하는 등으로 훈련기관 진입장벽을 도입할 필요도 있다. 그러나 계좌제 훈련이 급속도로 확대되면서 일반유료훈련이 감소한다는 지적이 높아지고 있다.

여덟째, 현행 계좌제 훈련은 실업자 훈련이고, 실업자 훈련은 취업을 최우선 목표로 하고 있으므로 훈련생에 대한 취업알선과 상담이 중요하다. 그런데 최근 집중적으로 늘어나고 있는 학원 등에서는 기관의 인적 구성상 취업알선과 상담이 취약할 수밖에 없다. 그러므로 훈련심사에서 상담을 위한 최소기준을 도입하거나, 훈련기관 평가에서 취업실적과 훈련생 상담에 대한 비중을 강화할 필요가 크다.

### 제3절 정부 관련

첫째, 이력관리의 활용도 제고이다. 계좌제는 이명박 정부 국정과제 중 ‘평생학습계좌제’의 일환으로 시작은 되었으나, 현재 평생학습계좌제와는 대상과 정부지원 비용 등에서 차이가 있기 때문에 사실상 분리되어 운영되고 있다. 국정과제로서 평생학습계좌제는 평생 동안 능력개발이 가능한 평생학습 인프라 확충, 평생학습 유인강화 등을 하위과제로 포함하고 있다. 구체적으로 개인이 생애에 걸쳐 직업교육훈련 및 평생학습에 참여하고 그 결과를 누적관리하여 생애 재설계 및 경력개발 등에 활용하도록 하는 것이다.

현재 계좌제의 훈련이력은 고용노동부의 직업능력개발훈련정보망(HRD-

net)에서 관리되고 있다. 이를 통해 개인별 이력관리 시스템을 구축하고 실업자 훈련과 재직자훈련 이력까지 통합적으로 관리할 수도 있다. 현재, 고용노동부에서 지원하는 모든 훈련에 대하여 훈련이력이 관리되고 있다.

계좌제에 등록하게 되면 학력, 훈련, 자격, 직장이력, 희망직업 등이 종합적으로 기록되게 되는데, 향후 이러한 이력은 외국에서도 활용되고 있는 학습기록으로서 사업체에 제출 가능한 이력서의 중요한 기초자료가 될 수도 있으므로 이에 대한 활용도 강화가 필요하다. 사업체들이 인력채용 시 공신력 있는 정보를 원하는 경우가 대다수이므로 이에 대한 보완책으로서 상당한 의미가 있을 수 있다.

둘째, 적합훈련과정 사전 심사와 평가의 개선으로서 훈련품질 개선 및 관리의 효율화를 위한 훈련인증제 도입을 검토할 필요가 있다. 계좌제와 같은 바우처 도입의 목적은 경쟁에 근거한 선택권 강화와 효율적 전달이다. 그러나 정부로서도 많은 훈련기관이나 훈련과정에 대한 정보를 파악해야만 하는 거래비용의 증가 부담으로 인하여 훈련기관에 대한 조정이 오히려 어려워지기도 한다. 따라서, 충분한 행정적 규제(이른바 더 나은 규제 better regulation)가 없는 경우 도덕적 해이가 증가할 것이라는 지적이 나오고 있다(Villante, 2009).

계좌제 훈련에서는 기존의 정부지원 훈련의 진입장벽을 해소하여 신규 훈련기관 및 훈련과정의 확대를 가져오는 등 규제완화를 상당부분 추진하여 왔다. 반면에 취업률과 같은 훈련의 성과나 정부지원 훈련으로서 훈련의 품질을 제고하기 위한 노력이 더욱 필요하며, 이를 위하여 일정부분 훈련 기관 및 과정에 대한 규제의 강화가 필요한 상황이다. 현재 훈련 기관 및 과정에 대한 규제방안의 하나로 적합훈련과정 심사와 평가가 진행되고 있으나 훈련기관, 평가 및 심사를 담당하는 기관을 포함한 정부, 훈련에 참여하는 구직자 등 모두가 어려움을 겪고 있다. 훈련기관의 경우 훈련과정 심사자료 준비, 반복적 훈련기관 평가 준비 등에 따라 부담이 크다. 정부 등 과정심사와 평가 담당기관의 경우 행정 비용 및 업무에 대한 부담이 크

다. 구직자 등 훈련생의 경우 간결하고 정확한 훈련기관 및 과정에 대한 정보 습득도 어렵다. 따라서, 사회적 추가부담을 최소화하고 민간의 자율성과 창의성을 저해하지 않는 수준에서 규제효과를 달성해야 한다. 따라서, 통제보다는 정보공개나 인증제의 활용 등이 이러한 측면에서의 규제개혁의 노력이 될 수 있을 것이다.

훈련기관 인증제는 구직자 등 훈련에 참여하는 소비자의 적절한 선택을 지원하는 한편, 장기적으로 훈련기관 스스로 서비스 품질을 제고시키도록 유도하는 장치이다. 현재 이러한 인증제와 유사한 정책도구(policy tool)로서 계좌제 적합훈련과정 심사와 직업훈련기관 평가가 존재한다. 이상과 같이 심사 및 평가 등 인증제 유사제도가 운영되고 있으나 매해 반복되는 심사와 평가의 실시로 훈련기관 및 정부의 업무부담이 가중되고 있고, 실제로 부실 훈련기관 관리가 잘 이루어지 못하는 문제, 구직자의 선택권 강화로 인한 시장실패분야 훈련과정의 증가, 훈련과정의 동류화에 따른 훈련의 질 저하 및 우수기관의 피해 등의 문제들이 발생하고 있어서 인증제의 도입이 적극 검토될 필요가 있다.

## SUMMARY

## Measures to Improve Skills Development Accounts: Focusing on Quality Management

Hye-Won Ko, Cheon-Soo Park, Jae-Ho Chung

Skills development accounts, which are used in a voucher-based training program, represented 71 percent of the total budget for training the unemployed in 2010, and will supposedly represent the whole training budget in 2011. This research examines the current conditions in the promotion of skills development accounts, and suggests future improvements.

The research details and methods are as follows. First, the current status and performance were identified through an analysis of statistical data released by the Ministry of Employment and Labor, and HRD-Net data. Second, case studies for Germany and the U.S. were conducted with regard to the evaluation of training courses and the assessment of training institutions. Third, professional conferences were held, in which officials of the Ministry of Employment and Labor, and Job Centers, experts, and training institutions participated. Fourth, interviews with those involved in training institutions were conducted to identify the problems related to the quality of training.

Based on the analysis, suggestions for future improvements were

made as follows, beginning with the aspect of the trainees. First, raising the level of expenses borne by trainees who participate in training provided by training institutions to which the government has given poor ratings can be a mechanism to improve the quality of vocational training services. Second, a possible alternative to facilitate trainee awareness that the skills development account is their right is to impose a lifetime ceiling on training cost as is done in the U.S., rather than supporting training without limitation as in the current system. Third, though a trainee selection system is being prepared, such as reinforcing Commission for Account Issuance, further strengthening of standards for skills development account issuance is required to select trainees aiming at employment. It is also necessary to operate skills development accounts as a program not for all unemployed, but for the long-term unemployed for 3~6 months after registering for employment, or to selectively operate the system targeting those who are not employed. Fourth, it is known many participants pursue a kind of 'training shopping', and some of these participants do not complete the training. Therefore, it may be necessary to reduce the limit cost of skills development accounts and restrict training courses.

The next point is related to training institutions and training courses. First, the motivation of training institutions to prepare quality management systems needs to be reinforced. For example, it is necessary to introduce an incentive program in which additional points are given to the training institutions that adopt a quality management system such as ISO. Second, it is necessary to allow only those training institutions with certain evaluation ratings to open training



courses using skills development accounts. Third, employment rate and employment retention rate should be reflected in the evaluation of the suitability of training courses for skills development accounts, in order to encourage training institutions to pursue best practices as they face increasing difficulties in guidance, management and supervision due to the expansion in the number of training institutions and courses. Fourth, suitable training courses for skills development accounts should be acknowledged according to the demand of the labor market. Fifth, the method of evaluating the suitability of training courses for skills development accounts needs to shift from the current centralized approach to an approach focusing on local employment centers. Sixth, to activate the education and training market through the co-existence of training financially supported by the government and general paid training, it is necessary to reflect the capability of conducting general paid training in the evaluation of the suitability of training courses for skills development accounts. Seventh, it is critical to introduce minimum standards in order to provide counseling for trainees in evaluating the suitability of training courses for skills development accounts, and to increase the weight of employment performance and trainee counseling in assessing training institutions.

The final point is related to the government. First, the utilization of records management needs to be enhanced. Training records of skills development accounts is managed in the Human Resource Development Training Information Network(HRD-net) of the Ministry of Employment and Labor. The utilization of the records needs to be reinforced, as those records can be an important basic background for résumésto be submitted to companies, as well as training records that

are utilized in foreign countries. Second, it is necessary to examine the introduction of training accreditation to improve the prior evaluation and assessment of the suitability of training courses for skills development accounts.

## <부 록>

<부록 1> 직업능력개발계좌제 직업훈련참여자 설문조사지

<부록 2> 제3장의 상세표



## &lt;부록 1&gt;

## 직업능력개발계좌제 직업훈련참여자 설문조사지

안녕하십니까? 한국직업능력개발원에서는 직업능력개발계좌제 직업훈련참여자의 의견을 조사하고 있습니다.

여러분이 응답해 주신 내용은 관련 사업의 발전을 위한 기초 자료로 활용될 것이며 연구목적 이외에 활용하지 않을 것을 약속드립니다. 여러분의 솔직하고 성실한 응답을 부탁드립니다. 감사합니다.

2010년 6월

※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.

- ▶ 조사대행 :
- ▶ 담당자 :
- ▶ 회신처 :

- 본 조사의 결과는 통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

Q1. 귀하는 직업능력개발계좌제 카드를 발급받고 직업능력개발계좌제 직업훈련 중 다음의 분야(이용사, 미용사, 피부미용 및 체형관리사, 메이크업 및 분장사, 애완동물 미용사, 한식 조리, 중식 조리, 양식 조리, 일식 조리, 조리, 바텐더, 제과 및 제빵, 한과 등)에 참여중이십니까?

1. 예                      2. 아니오 ➡ 조사 중단!

Q2. 직업능력개발계좌제 카드를 신청하기 6개월 전 기준으로 귀하의 경제 활동상태는 어떠하였습니까?

- ① 취업상태
- ② 실업상태
- ③ 일자리를 알아보지 않고 집에 있었던 상태(가사, 육아, 학교통학, 연로 등)→ Q2-1 질문 추가

Q2-1. 일자리를 알아보지 않고 집에 있었던 상태의 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 경력이나 전공에 맞는 일자리 없어
- ② 임금이나 근로조건이 맞는 일자리가 없어
- ③ 근처에 일자리가 없어서
- ④ 교육, 기술, 경험이 부족해서
- ⑤ 연로
- ⑥ 가사, 육아
- ⑦ 통학
- ⑧ 자격시험 준비
- ⑨ 기타 ( )

Q3. 직업능력개발계좌제훈련에 참여하시게 된 가장 주요한 이유는 무엇입니까?

- ① 취업하기 위해
- ② 창업하기 위해
- ③ 자격증을 취득하려고
- ④ 배워두면 언젠가는 활용할 수 있기 때문에
- ⑤ 여가 활용선용
- ⑥ 훈련기관 권유
- ⑦ 주위 사람이 권유
- ⑧ 교통비나 식대를 주기 때문에
- ⑨ 기타 ( )

Q4. 귀하가 생계를 같이 하는 가구의 현재 기준 월 평균 소득은 어느 정도입니까?

- 응답자가 편하도록 질문: 가구의 월평균 소득은 어느 정도인지요? 또는 다음과 같이 구간별로 질문을 혼합하여 사용.

- ① 100만원 미만                      ② 100만원 이상-150만원 미만  
 ③ 150만원 이상-200만원 미만    ④ 200만원 이상-250만원 미만  
 ⑤ 250만원 이상-300만원 미만    ⑥ 350만원 이상-400만원 미만  
 ⑦ 400만원 이상

Q5. 현재 받고 있는 직업능력개발계좌제 직업훈련에 대한 전반적인 만족 정도는 어떠합니까?

- ① 매우 불만족    ② 다소 불만족    ③ 보통    ④ 다소 만족  
 ⑤ 매우 만족

<A형>

Q6. 만약, 현재 훈련 중인 계좌제 직업훈련비용을 본인이 모두 부담해야 했다면(훈련비용 지원이 없음) 받으셨겠습니까?

- ① 받았을 것이다.    ② 받지 않았을 것이다.    ③ 잘 모르겠다

Q7. 만약, 현재 훈련 중인 계좌제 직업훈련비용 중 본인의 부담금(현재 20%)이 30%였다면 받으셨겠습니까?

- ① 받았을 것이다.    ② 받지 않았을 것이다.    ③ 잘 모르겠다

<B형>

Q6. 만약, 현재 훈련 중인 계좌제 직업훈련비용을 본인이 모두 부담해야

했다면(훈련비용 지원이 없음) 받으셨겠습니까?

- ① 받았을 것이다. ② 받지 않았을 것이다. ③ 잘 모르겠다

Q7. 만약, 현재 훈련 중인 계좌제 직업훈련비용 중 본인의 부담금(현재 20%)이 40%였다면 받으셨겠습니까?

- ① 받았을 것이다. ② 받지 않았을 것이다. ③ 잘 모르겠다

<C형>

Q6. 만약, 현재 훈련 중인 계좌제 직업훈련비용을 본인이 모두 부담해야 했다면(훈련비용 지원이 없음) 받으셨겠습니까?

- ① 받았을 것이다. ② 받지 않았을 것이다. ③ 잘 모르겠다

Q7. 만약, 현재 훈련 중인 계좌제 직업훈련비용 중 본인의 부담금(현재 20%)이 50%였다면 받으셨겠습니까?

- ① 받았을 것이다. ② 받지 않았을 것이다. ③ 잘 모르겠다



## <부록 2> 제3장의 상세표

### <부표 1> 계좌발급시기별 계좌발급자수 및 성·연령·학력별 비중

(단위: 명, %)

계좌 발급 시기	계좌발 급자수	성별		연령				학력			
		여성	남성	20대 이하	30대	40대	50대 이상	중졸 이하	고졸	전문 대졸	대졸 이상
'08.10	4,148	82.7	17.3	21.0	33.6	26.2	19.2	13.0	49.9	18.8	18.2
11	2,930	75.8	24.2	23.1	29.2	24.2	23.5	17.6	46.0	18.3	18.1
12	3,373	73.9	26.1	26.6	28.8	24.0	20.6	15.3	46.4	19.1	19.2
'09.1	3,063	83.8	16.2	23.0	27.3	26.2	23.6	17.1	48.5	17.5	16.9
2	5,526	86.2	13.8	26.3	31.7	25.3	16.7	12.7	50.8	20.5	16.0
4	22,823	75.1	24.9	34.0	36.3	21.5	8.2	6.2	49.5	21.8	22.5
5	11,779	70.0	30.0	39.6	32.9	19.5	7.9	6.4	45.4	22.7	25.5
6	12,784	71.8	28.2	37.9	33.6	20.0	8.5	6.4	46.2	22.2	25.2
7	12,805	71.6	28.4	38.8	32.4	19.9	8.8	6.8	46.4	21.4	25.4
8	14,185	75.2	24.8	37.4	34.8	19.5	8.3	6.6	48.4	21.5	23.5
9	16,273	74.7	25.3	36.7	35.9	19.8	7.6	6.6	47.9	22.1	23.4
10	14,549	70.6	29.4	37.4	34.3	19.5	8.8	6.8	45.5	22.0	25.8
11	15,482	67.9	32.1	38.6	32.2	19.8	9.4	7.0	45.0	21.6	26.4
12	20,492	69.2	30.8	38.6	31.5	20.5	9.5	6.5	46.9	20.5	26.1
'10.1	33,488	72.5	27.5	37.9	32.4	19.5	10.2	6.7	49.4	20.2	23.7
2	31,885	76.2	23.8	38.0	34.2	19.6	8.1	5.8	48.8	21.7	23.7
3	37,248	76.2	23.8	38.4	33.6	20.1	7.9	5.9	46.8	22.2	25.1
4	33,022	75.5	24.5	36.9	33.7	21.0	8.3	6.1	48.1	21.9	23.9
5	24,133	72.1	27.9	39.5	33.8	19.0	7.7	6.2	47.8	21.6	24.4
전체		73.8	26.2	37.1	33.5	20.3	9.2	6.8	47.6	21.5	24.0

주: 1) 2008년 10월은 9.22~10.31, 2009년 2월은 2.1~3.15, 2009년 4월은 3.16~4.30까지를 의미함. 이하에서도 마찬가지임.

2) 학력 결측 8개임.

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌계 DB.

<부표 2> 계좌발급시기별 실업자유형·지역별 계좌발급 비중

(단위: %)

발급시기	실업자 유형		지역					
	신규	전직	서울	부산	대구	경인	광주	대전
'08.10	40.6	59.4	-	-	50.3	-	49.7	-
11	40.8	59.2	-	-	54.5	-	45.5	-
12	37.2	62.8	-	-	52.8	-	47.2	-
'09.1	41.5	58.5	-	-	55.6	-	44.4	-
2	42.0	58.0	-	-	55.2	-	44.8	-
4	30.8	69.2	18.2	14.1	20.3	23.9	16.8	6.7
5	28.9	71.1	25.2	12.9	15.3	26.9	14.3	5.5
6	29.0	71.0	24.9	13.8	15.6	25.9	13.0	6.9
7	29.3	70.7	24.8	14.2	15.4	27.1	12.3	6.2
8	30.0	70.0	23.0	14.7	16.4	26.1	12.2	7.6
9	28.5	71.5	25.4	14.4	13.8	27.2	12.4	6.7
10	26.5	73.5	27.5	14.6	12.3	28.1	11.5	6.0
11	25.5	74.5	27.3	14.2	13.1	27.9	10.9	6.7
12	25.8	74.2	26.0	14.8	11.3	29.1	11.8	7.0
'10.1	27.4	72.6	22.4	17.2	14.1	27.0	10.6	8.7
2	30.3	69.7	20.5	15.8	13.3	27.0	14.3	9.1
3	30.9	69.1	22.7	14.5	13.0	27.1	14.1	8.6
4	28.5	71.5	24.0	15.4	12.5	27.6	12.7	7.8
5	25.9	74.1	24.6	15.2	11.7	28.5	12.2	7.8
전체	29.2	70.8						

주: 실업자 유형 결측 269개, 지역 결측 13개임.

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

## &lt;부표 3&gt; [기간1]('08.9.22~'09.3.15)의 취업자 수와 취업률

(단위: 명, %)

구분	3개월			6개월			9개월			12개월			
	수료 자수	취업 자수	취업 률	수료 자수	취업 자수	취업 률	수료 자수	취업 자수	취업 률	수료 자수	취업 자수	취업 률	
전체	9,921	1,969	19.8	9,167	2,799	30.5	8,494	2,817	33.2	7,082	2,817	39.8	
성별	여성	8,468	1,674	19.8	7,753	2,331	30.1	7,129	2,346	32.9	5,889	2,346	39.8
	남성	1,453	295	20.3	1,414	468	33.1	1,365	471	34.5	1,193	471	39.5
연령	20대 이하	2,161	569	26.3	1,923	780	40.6	1,781	785	44.1	1,518	785	51.7
	30대	3,127	578	18.5	2,849	830	29.1	2,571	833	32.4	2,014	833	41.4
	40대	2,527	491	19.4	2,354	696	29.6	2,197	703	32.0	1,792	703	39.2
	50대 이상	2,106	331	15.7	2,041	493	24.2	1,945	496	25.5	1,758	496	28.2
학력	중졸이하	1,450	251	17.3	1,410	355	25.2	1,359	359	26.4	1,217	359	29.5
	고졸	4,864	922	19.0	4,433	1,322	29.8	4,087	1,331	32.6	3,385	1,331	39.3
	전문대졸	1,880	432	23.0	1,718	592	34.5	1,562	592	37.9	1,270	592	46.6
	대졸이상	1,727	364	21.1	1,606	530	33.0	1,486	535	36.0	1,210	535	44.2
실업자 유형	신규	4,193	623	14.9	3,857	897	23.3	3,544	903	25.5	2,894	903	31.2
	전직	5,728	1,346	23.5	5,310	1,902	35.8	4,950	1,914	38.7	4,188	1,914	45.7
지역	서울												
	부산												
	대구	5,268	965	18.3	4,954	1,393	28.1	4,533	1,401	30.9	3,766	1,401	37.2
	경인												
	광주	4,653	1,004	21.6	4,213	1,406	33.4	3,961	1,416	35.7	3,316	1,416	42.7
	대전												
계좌 발급 시기	'08.10	2,716	497	18.3	2,690	776	28.8	2,487	780	31.4	2,305	780	33.8
	11	1,606	300	18.7	1,567	440	28.1	1,508	444	29.4	1,397	444	31.8
	12	1,661	365	22.0	1,598	523	32.7	1,517	527	34.7	1,327	527	39.7
	'09.1	1,458	311	21.3	1,282	419	32.7	1,194	421	35.3	972	421	43.3
	2	2,480	496	20.0	2,030	641	31.6	1,788	645	36.1	1,081	645	59.7
	4												
	5												
훈련 횟수	1회	7,754	1,618	20.9	7,241	2,310	31.9	6,970	2,325	33.4	6,163	2,325	37.7
	2회	1,592	263	16.5	1,440	374	26.0	1,196	376	31.4	723	376	52.0
	3회	377	55	14.6	320	75	23.4	214	76	35.5	128	76	59.4
	4회 이상	198	33	16.7	166	40	24.1	114	40	35.1	68	40	58.8

주: 음영으로 표시한 부분은 훈련수료 후 3/6/9/12개월이 되지 않은 미취업자의 비중이 높기 때문에 신뢰하기 어려운 수치임.

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌계 DB.

<부표 4> [기간1]('08.9.22~'09.3.15)의 직종별 취업자 수와 취업률

(단위: 명, %)

훈련분야	3개월			6개월			9개월			12개월		
	수료 자수	취업 자수	취업 률	수료 자수	취업 자수	취업 률	수료 자수	취업 자수	취업 률	수료 자수	취업 자수	취업 률
경영, 회계, 사무 관련직	1,893	455	24.0	1,825	670	36.7	1,714	675	39.4	1,451	675	46.5
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	17	6	35.3	17	6	35.3	16	6	37.5	14	6	42.9
보건 및 의료 관련직	3,125	777	24.9	2,677	1,015	37.9	2,570	1,017	39.6	2,570	1,017	39.6
사회복지및 종교 관련직	54	12	22.2	48	23	47.9	47	23	48.9	36	23	63.9
문화, 예술, 디자인, 방송 관련직	1,055	206	19.5	1,035	301	29.1	1,001	304	30.4	830	304	36.6
영업 및 판매 관련직	42	8	19.0	42	12	28.6	42	12	28.6	39	12	30.8
경비 및 청소 관련직	5	0	0.0	5	0	0.0	5	0	0.0	0	0	-
미용, 숙박, 여행, 오락 및 스포츠 관련직	873	58	6.6	812	81	10.0	689	82	11.9	392	82	20.9
음식서비스 관련직	1,568	247	15.8	1,478	360	24.4	1,302	365	28.0	922	365	39.6
건설 관련직	127	13	10.2	125	34	27.2	121	35	28.9	107	35	32.7
기계 관련직	13	3	23.1	13	4	30.8	13	4	30.8	13	4	30.8
재료 관련직(금속·유리· 접토 및 시멘트)	55	12	21.8	54	17	31.5	52	17	32.7	40	17	42.5
화학 관련직	1	0	0.0	1	1	100.0	1	1	100.0	1	1	100.0
섬유 및 의복 관련직	134	11	8.2	123	17	13.8	103	17	16.5	57	17	29.8
전기, 전자 관련직	76	18	23.7	72	29	40.3	71	29	40.8	57	29	50.9
정보통신 관련직	214	57	26.6	212	93	43.9	210	94	44.8	197	94	47.7
식품가공 관련직	470	63	13.4	440	97	22.0	373	97	26.0	252	97	38.5
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산 단순직	199	23	11.6	188	39	20.7	164	39	23.8	104	39	37.5
전체	9,921	1,969	19.8	9,167	2,799	30.5	8,494	2,817	33.2	7,082	2,817	39.8

주: 음영으로 표시한 부분은 훈련수료자가 50인 이하인 경우임.

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

&lt;부표 5&gt; [기간2]('09.3.16~'09.5.31)의 취업자 수와 취업률

(단위: 명, %)

구분		3개월			6개월		
		수료자수	취업자수	취업률	수료자수	취업자수	취업률
전체		17,619	3,552	20.2	16,011	5,159	32.2
성별	여성	13,390	2,578	19.3	11,985	3,667	30.6
	남성	4,229	974	23.0	4,026	1,492	37.1
연령	20대 이하	6,252	1,575	25.2	5,770	2,327	40.3
	30대	6,254	1,158	18.5	5,613	1,647	29.3
	40대	3,724	630	16.9	3,336	886	26.6
	50대 이상	1,389	189	13.6	1,292	299	23.1
학력	중졸이하	959	122	12.7	897	191	21.3
	고졸	8,391	1,436	17.1	7,472	2,104	28.2
	전문대졸	4,041	943	23.3	3,704	1,352	36.5
	대졸이상	4,228	1,051	24.9	3,938	1,512	38.4
실업자 유형	신규	5,723	817	14.3	5,124	1,187	23.2
	전직	11,896	2,735	23.0	10,887	3,972	36.5
지역	서울	3,701	837	22.6	3,397	1,190	35.0
	부산	2,426	527	21.7	2,136	730	34.2
	대구	3,260	540	16.6	2,895	791	27.3
	경인	4,459	982	22.0	4,140	1,434	34.6
	광주	2,693	469	17.4	2,454	719	29.3
	대전	1,080	197	18.2	989	295	29.8
계좌발급 시기	'08.10						
	11						
	12						
	'09.1						
	2						
	4	11,956	2,337	19.5	10,769	3,372	31.3
5	5,663	1,215	21.5	5,242	1,787	34.1	
훈련 횟수	1회	12,383	2,558	20.7	11,519	3,668	31.8
	2회	3,714	690	18.6	3,282	1,046	31.9
	3회	1,015	205	20.2	815	302	37.1
	4회 이상	507	99	19.5	395	143	36.2

주: 음영으로 표시한 부분은 훈련수로 후 3/6/9/12개월이 되지 않은 미취업자의 비중이 높기 때문에 신뢰하기 어려운 수치임.

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌계 DB.

&lt;부표 6&gt; [기간2]('09.3.16~'09.5.31)의 직종별 취업자 수와 취업률

(단위: 명, %)

훈련분야	3개월			6개월		
	수료자 수	취업자 수	취업률	수료자 수	취업자 수	취업률
경영, 회계, 사무 관련직	4,421	1,131	25.6	4,233	1,633	38.6
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	30	6	20.0	26	9	34.6
보건 및 의료 관련직	908	274	30.2	274	274	100.0
사회복지및 종교 관련직	229	56	24.5	218	84	38.5
문화, 예술, 디자인, 방송 관련직	2,553	586	23.0	2,400	894	37.3
운전 및 운송 관련직	101	33	32.7	101	45	44.6
영업 및 판매 관련직	24	5	20.8	23	7	30.4
경비 및 청소 관련직	35	2	5.7	34	5	14.7
미용, 숙박, 여행, 오락 및 스포츠 관련직	2,616	281	10.7	2,435	422	17.3
음식서비스 관련직	3,629	574	15.8	3,391	858	25.3
건설 관련직	363	74	20.4	355	118	33.2
기계 관련직	133	44	33.1	131	63	48.1
재료 관련직(금속·유리·점토 및 시멘트)	81	27	33.3	81	36	44.4
화학 관련직	3	3	100.0	3	3	100.0
섬유 및 의복 관련직	363	34	9.4	329	48	14.6
전기, 전자 관련직	219	59	26.9	216	91	42.1
정보통신 관련직	571	167	29.2	524	254	48.5
식품가공 관련직	1,086	163	15.0	999	258	25.8
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산 단순직	254	33	13.0	238	57	23.9
전체	17,619	3,552	20.2	16,011	5,159	32.2

주: 음영으로 표시한 부분은 훈련수료자가 50인 이하인 경우임.

자료: HRD-Net 직업능력개발계좌제 DB.

## 참고문헌

### <국문 자료>

- 고혜원 외(2008a). 직업능력개발계좌제 도입방안 연구. 한국직업능력개발원.  
 \_\_\_\_\_(2008b). 바우처제도 운영을 위한 훈련상담 프로세스 구축 및 교육과정 개발. 한국직업능력개발원.
- 김미란 외(2009). 직업훈련과 직장이동. 한국직업능력개발원.
- 김수원 외(2009). 민간직업능력개발시장 실태분석 및 경쟁력 제고 방안. 한국직업능력개발원.
- 김수원·이상준·이수경(2010). 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사 개선방안. 한국직업능력개발원.
- 김철희·나영선·최영섭(2009). 직업능력개발계좌제 전국 확대 실시에 따른 모니터링 및 분석. 한국직업능력개발원.
- 나영선 외(2007). 실업자 직업훈련체계 개선방안 연구. 한국직업능력개발원.  
 \_\_\_\_\_(2007). 근로자능력개발카드제 시범운영 평가 및 개선방안. 한국직업능력개발원.  
 \_\_\_\_\_(2008). 2008년 고용보험사업 심층평가 3부: 직업능력개발사업. 노동부.  
 \_\_\_\_\_(2009a). 미래전략적 직업능력개발정책의 방향성 및 법체계 개편 방안 연구(Ⅱ). 한국직업능력개발원.  
 \_\_\_\_\_(2009b). 직업능력개발계좌제 발전방안 연구. 한국직업능력개발원. 노동부(각년도). 노동백서.
- 노동부 고시(제2010-38호).
- 노동부 공고(제2010-51호).
- 노동부 직업능력개발정책관실 내부자료(2010). 직업능력개발 주요 통계.
- 박천수 외(2008). 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영 사업. 한국직

업능력개발원.

\_\_\_\_\_ (2009a). 2009년 인터넷 원격 훈련과정 콘텐츠 적정성 여부 사전 검토 업무. 한국직업능력개발원.

\_\_\_\_\_ (2009b). 2009년 직업능력개발 훈련기관 평가. 한국직업능력개발원.

\_\_\_\_\_ (2009c). 직업능력개발 우수 훈련기관 연구 (I). 한국직업능력개발원.

\_\_\_\_\_ (2009d). 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영 사업. 한국 직업능력개발원.

\_\_\_\_\_ (2009e). 훈련기관 평가시스템 개선방안 연구. 한국직업능력개발원.

\_\_\_\_\_ (2010). 민간직업능력개발시장 실태분석 및 경쟁력 제고 방안(II) 중간보고서. 한국직업능력개발원.

오영훈·김미숙·김수원(2009). 직업훈련기관 인증제 연구. 한국직업능력 개발원.

유한옥(2006) 재정효율성 제고를 위한 시장원리 활용방안(바우처제도를 중심으로). 한국개발연구원

이병희 외(2009). 직업능력개발훈련 이수자 실태조사. 한국노동연구원.

전찬환(2010). 실업자 직업훈련의 효율성 제고 방안-직업능력개발계좌제를 중심으로. 한국기술교육대학교 석사논문(예정).

조준모 외(2009). 직업능력개발계좌제 시범사업 평가 및 개선방안 연구. 뉴 거버넌스연구센터.

직업능력개발평가센터(2009a). 「직업능력개발계좌제 심사위원 설명회」 자료집. 한국직업능력개발원.

\_\_\_\_\_ (2009b). 「직업능력개발훈련 기관평가 설명회」 자료 집. 한국직업능력개발원.

최영섭 외(2008). 효율적 우선선정직종 훈련을 위한 제도개선 방안 연구. 한국직업능력개발원.

\_\_\_\_\_ (2009a). 직업능력개발계좌제 훈련상담 개선방안 연구. 한국직업



능력개발원.

\_\_\_\_\_ (2009b). 직업능력개발계좌제 훈련상담 개선방안 연구 - 국제사례연구. 한국직업능력개발원.

\_\_\_\_\_ (2009c), 평생직업능력개발체제의 혁신(II): 훈련재정 시스템 실증 분석. 한국직업능력개발원.

최영섭(2010). “실업자 훈련 효과성 제고를 위한 직업능력개발 계좌제 도입의 성과와 과제”. 제3차 국정성과평가 전문가 토론회 발표문. 경제인문사회연구회.

한국직업능력개발원(2009). 외국의 직업능력개발관련 법령(II). 서울: 한국직업능력개발원.

<영문 자료>

Barnow, Burt S.(2008). Vouchers in U.S. vocational training programs: an overview of what we have learned. paper prepared for conference consumer choice in the provision of public services: vouchers and related delivery mechanisms.

CEDEFOP(2000). *Demand-side financing—a focus on vouchers in post-compulsory education and training: discussion paper and case studies.*

CEDEFOP(2009). *Individual learning accounts.*

Hipp, Magdalena and Warner, Mildred E.(2007). Market forces for the unemployed? training vouchers in Germany and the U.S. *Social Policy and Administration.*

WIA *Certification and the Consumer Report: Certifying Training Programs for Workforce Investment Act Funds and Participating in the Consumer Report.*

<독문 자료>

Arbeitsgruppe “Qualitaetssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung”(2006). Qualitaetssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung, Ergebnisse aus dem BIBB. Bonn: Bundesinstitut fuer Berufsbildung.

Balli, Christel(2006), Qualitaetssicherungsinstrumente fuer Weiterbildungsinteressierte, Arbeitsgruppe “Qualitaetssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung”(2006). Qualitaetssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung, Ergebnisse aus dem BIBB. Bonn: Bundesinstitut fuer Berufsbildung. pp. 95-114.

Bundesagentur fuer Arbeit (2004). Begrueendung zur AZWV. Neurnberg: BA.

Bundesagentur fuer Arbeit(2009), Durchstarten weiter durch Bildung. pp. 4-6.

Krekel, Elisabeth M. / Balli, Christel(2006). Stand und Perspektiven der Aualitaetsdiskussion zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. in: Arbeitsgruppe “Qualitaetssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung”(2006). Qualitaetssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung, Ergebnisse aus dem BIBB. Bonn: Bundesinstitut fuer Berufsbildung. pp. 13-30.

Sauter(2006). Bildungsgutschein und Qualitaet der Weiterbildung. Beitrag fuer die Bibb-Fachtagung “Bildungsgutscheine zwischen Quantitaet und Qualitaet” am 1./2. Juni in Bonn.

Test.de(2008) Transparenz ist nicht in Sicht.

Verordnug über das Verfahren zur Anerkennung von fachkundigen Stellen sowie zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der

beruflichen Weiterbildung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung - Weiterbildung - AZWV)

<http://www.test.de/themen/bildung-soziales/test/Fernunterricht-Betrieb-swirtschaft-52-Kurse-im-Vergleich-4096131-4096133/>

[http://www.test.de/filestore/w\\_bildung\\_datenbank2.pdf?path=/protected/35/24/b1c38dfe-b704-4ec5-8aa2-a27d40e131e5-protectedfile.pdf&key=F1077E6E0E597C99A7DE2C195DE765014B29A708](http://www.test.de/filestore/w_bildung_datenbank2.pdf?path=/protected/35/24/b1c38dfe-b704-4ec5-8aa2-a27d40e131e5-protectedfile.pdf&key=F1077E6E0E597C99A7DE2C195DE765014B29A708)

[http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/hilfeDetail.do?produkt=KursNet-Finden&an=knf\\_kursnet&version=3.1.3](http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/hilfeDetail.do?produkt=KursNet-Finden&an=knf_kursnet&version=3.1.3)

<http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/start?target=fks>



■ 저자 약력

- 고희원
  - 한국직업능력개발원 연구위원
- 박천수
  - 한국직업능력개발원 연구위원
- 정재호
  - 한국직업능력개발원 전문연구원

직업능력개발계좌제 개선방안: 품질관리를 중심으로

- |         |  |
|---------|--|
| · 발행연월일 | 2010년 11월 29일 인쇄<br>2010년 11월 30일 발행   |
| · 발행인   | 권대봉  |
| · 발행처   | 한국직업능력개발원<br>135-949, 서울시 강남구 삼성로 147길 46<br>홈페이지: <a href="http://www.krivet.re.kr">http://www.krivet.re.kr</a><br>전화: (02)3485-5000, 5100<br>팩스: (02)3485-5200 |
| · 인쇄처   | (주)범신사 (02)720-9786  |
| · 등록일자  | 1998년 6월 11일   |
| · 등록번호  | 제16-1681호  |
| · ISBN  | 978-89-6355-127-2 93330  |