

# 민간직업능력개발시장 실태 분석 및 경쟁력 제고 방안(Ⅱ)

박선수 김수원 정재호  
조현승 권순원



기본연구	2010-27
보안등급	일반과제

# 민간직업능력개발시장 실태 분석 및 경쟁력 제고 방안(Ⅲ)

박천수 김수원 정재호  
조현승 권순원



## 머 리 말

과학기술의 발달로 자동화·기계화가 진전되고 새로운 상품과 서비스가 등장함에 따라, 직업현장에서 근로자에게 요구되는 직무수행능력이 크게 변화되었으며 전반적으로 고도화되는 추세이다. 이에 따라 전체 국민의 근로생애에 걸친 지속적인 직업능력개발이 근로자의 고용안정, 기업의 경쟁력 유지, 국가의 경제성장을 위한 필수적인 요소로 등장하고 있다. 또한 노동시장의 수요와 별개로 발생하고 있는 고학력 추세의 지속으로 유휴 청년층이 증가하고 기업 구조조정의 상시화로 인해 이·전직이 늘어나, 새로운 분야의 일자리에 적합한 직업능력개발 교육훈련의 역할이 증대되고 있다.

이에 이 연구는 시장의 경쟁력이라는 관점에서 민간직업능력개발시장의 현황을 노동시장의 관행이나 수요(훈련생)와 공급(훈련과정)의 측면에서 살펴보았다. 또한 해외사례로 시장주의를 대표하는 미국과 조합주의를 대표하는 독일, 그리고 아시아적인 특성을 보유한 일본의 사례를 검토하였다. 이를 바탕으로 우리나라 민간직업능력개발시장의 경쟁력을 강화할 방안을 시장, 공급자, 시장, 정부 차원에서 제시하였다. 이를 통하여 전반적으로 직업능력개발을 활성화하고 직업능력개발 훈련서비스의 개방에 따른 부작용을 최소화하며, 궁극적으로는 근로자의 직업능력개발을 강화시켜 우리나라의 경제성장과 국민의 경제생활 안정에 기여하고자 한다.

이 연구는 한국직업능력개발원이 실시한 경제·인문사회연구회의 협동연구로서 박천수 박사가 연구책임자로 본원의 김수원 박사, 정재호 연구원, 산업연구원의 조현승 박사, 숙명여자대학교의 권순원 교수가 공동으로 수행하였다. 연구를 무난하게 완료한 연구진의 수고에 사의를 표하며, 연구지원에 수고한 박지인 위촉 연구원에게도 감사드린다.

끝으로 이 연구보고서에 수록된 내용은 연구진의 의견이며, 본원의 공식 견해가 아님을 밝혀 둔다.

2010년 12월

한국직업능력개발원  
원 장 권 대 봉

## 목 차

### 요 약

### 제1장 서 론

- 제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1
- 제2절 기존 연구 · 2
  - 1. 직업능력개발시장과 노동시장 · 2
  - 2. 2009년 연구와의 관계 · 3
- 제3절 연구 내용 · 5
  - 1. 분석틀 · 5
  - 2. 연구의 구성 · 7
- 제4절 연구 방법 · 8
- 제5절 연구의 범위 · 10

### 제2장 민간직업능력개발시장과 노동시장

- 제1절 민간직업능력개발시장의 구성 · 14
  - 1. 거래 상품(서비스) · 15
  - 2. 공급자 · 18
  - 3. 수요자 · 20
- 제2절 민간직업능력개발시장의 범주 · 22

ii 목차

1. 학교교육과 직업능력개발 구분 · 22
2. 한국표준산업분류로 본 직업능력개발 · 24
3. 분야별 직업능력개발 · 27

제3절 민간직업능력개발시장의 규모 · 32

1. 기술 · 기능 및 재직자 직무능력 배양(정부 지원) · 32
2. 외국어 분야 · 36
3. 자격 취득 · 37
4. 입사시험 준비 · 39
5. 승진, 건강과 정보 획득 · 40

제4절 우리나라 노동시장과 민간직업능력개발시장 · 42

1. 노동시장과 직업능력개발시장 · 42
2. 우리나라 노동시장의 특성 · 44
3. 우리나라 직업능력개발의 특성 · 54

제5절 소 결 · 66

1. 민간직업능력개발시장 규모와 시사점 · 66
2. 시장 특성과 정보 인프라 · 67
3. 민간직업능력개발시장의 효율성과 연구 범위 · 68

제3장 민간직업능력개발시장의 공급 구조 · 71

제1절 민간직업훈련산업 현황 · 71

1. 민간직업훈련기관의 매출액 · 73
2. 민간직업훈련기관의 수익 · 75
3. 민간직업훈련기관의 매출액과 수익의 상관관계 · 76

제2절 민간직업훈련기관의 유형별 공급 구조 · 78

1. 전체 민간직업훈련기관 · 78
2. 기관 유형별 매출 구조 · 80
3. 훈련대상 및 기술수준별 공급 구조 · 83

제3절 훈련과정과 품질 관리 · 87

1. 훈련과정의 의의 · 87
2. 훈련교사 현황 · 88
3. 훈련과정에 대한 질 관리 · 91

제4절 훈련과정의 수요와 공급 · 96

1. 직종별 훈련수요와 공급 · 96
2. 직종중분류별 직능수준별 훈련수급 구조 · 101

제5절 소결 · 113

1. 민간훈련기관의 산업구조 · 113
2. 훈련 교·강사 · 114
3. 훈련 수급 구조 개선 · 116

제4장 민간직업능력개발시장의 수요자 참여 실태 · 119

제1절 훈련이수자 실태조사의 개요 · 119

1. 선행연구의 실태조사 · 119
2. ‘2010년 훈련이수자 실태조사’의 조사 대상과 내용 · 122
3. 조사표본 설계 · 126
4. 응답자의 인적 특성 · 127

제2절 실업대책훈련 참여 실태 · 130

1. 훈련 정보 · 130
2. 취업 상담과 평가제도 · 132

- 3. 훈련의 효과 · 141
- 4. 정부 훈련 정책에 대한 평가 · 146

제3절 재직자 훈련 참여 실태 · 148

- 1. 훈련 선택과 훈련 정보 · 148
- 2. 평가제도 · 156
- 3. 훈련의 만족도 · 161
- 4. 정부 훈련 정책에 대한 평가 · 166

제4절 소결 · 169

- 1. 요약 · 169
- 2. 정책 시사점 · 172

제5장 선진국의 민간직업능력개발시장 운영 사례 · 175

제1절 일 본 · 175

- 1. 노동시장의 구조와 현황 · 175
- 2. 민간 직업훈련기관의 발전과정 및 공급 구조 · 183
- 3. 노동시장의 관행과 민간직업능력개발시장에의 영향 · 194
- 4. 직업훈련과정의 질 관리 방식 · 199
- 5. 민간직업훈련의 위상 및 경쟁력 · 201

제2절 미 국 · 202

- 1. 미국 노동시장의 구조 변화 · 202
- 2. 미국의 민간직업기술교육 체계와 커리어기술교육(CTE) 프로그램 · 208
- 3. 민간 직업기술교육의 현황 및 분석 · 213
- 4. 미국의 민간직업기술교육 평가 및 문제점 · 225

제3절 독 일 · 231

1. 노동시장의 구조와 현황 · 231
2. 민간직업훈련기관의 발전과정과 공급 구조 · 235
3. 노동시장 관행과 민간직업능력개발시장에의 영향 · 245
4. 직업훈련과정의 질 관리 방식 · 248
5. 민간직업훈련기관의 위상 및 경쟁력 · 250

제4절 소결 및 시사점 · 252

## 제6장 민간직업능력개발시장의 경쟁력 제고 방안 · 257

제1절 시장기능 활성화 · 257

1. 정보 인프라 구축 · 257
2. 훈련 이력의 보증 · 259
3. 기관평가 홍보 · 260

제2절 훈련생 몰입도 제고 · 261

1. 등급 방식의 훈련생 평가제 도입 · 262
2. 합격·불합격(P/F) 방식의 훈련생 평가제 도입 · 264
3. 훈련 교·강사 평가와 평가 결과 공개 · 265

제3절 훈련 상담 강화 · 267

1. 상담 기능 보강 · 267
2. 훈련관련 노동시장 정보 확충 · 269

제4절 직업전문성 제고와 산업수요 반영 강화 · 270

1. 직업 전문성 제고를 위한 직업능력개발 · 270
2. 산업 수요에 적합한 훈련과정 개발 · 271

제5절 직업능력개발 단계별 경쟁력 강화 · 273

1. 훈련과정 개발 단계 · 273
2. 훈련의 진행 및 모니터링 단계 · 274
3. 사후 평가와 피드백 단계 · 275

## 제7장 결 론 · 277

제1절 시사점 · 277

제2절 연구의 한계와 향후 과제 · 279

Summary · 283

<부록 1> 2010년 훈련이수자 실태조사 - 실업대책훈련이수자 설문지 · 289

<부록 2> 2010년 훈련이수자 실태조사 - 재직자훈련이수자 설문지 · 299

<부록 3> 2010년 훈련기관 실태조사 설문지 · 309

참고문헌 · 311

## 〈표목차〉

- <표 1-1> 2009년 연구와 2010년 연구 비교 · 4
  
- <표 2-1> 근거법률별 민간직업능력개발기관 분류 · 19
- <표 2-2> 학교교육과 직업능력개발의 범주 · 24
- <표 2-3> 한국표준산업분류별 민간직업능력개발기관 분류 · 26
- <표 2-4> 중앙정부 직업능력개발사업 현황 · 33
- <표 2-5> 기업의 간접노동비용 · 35
- <표 2-6> 기술·기능 및 재직자 직무능력 향상 · 36
- <표 2-7> 비정부 지원 직업능력개발시장 규모 추정 · 41
- <표 2-8> 노동시장의 특성 비교 · 53
- <표 2-9> 직업별 조직 및 직업몰입도 비교, 2006(피고용자) · 56
- <표 2-10> 자기선택에 의해 참여한 재직자의 훈련종류별 훈련 목적 · 57
- <표 2-11> 실업자 훈련참가자의 연령별 훈련 목적 · 58
- <표 2-12> 훈련결정에 따른 전반적인 만족도 비교 · 60
- <표 2-13> 이수한 훈련을 타인에게 권유할 의향 · 61
- <표 2-14> 훈련종류별 훈련 불이수에 따른 불이익 여부 · 62
- <표 2-15> 기업 규모별 훈련 불이수에 따른 불이익 여부 · 62
- <표 2-16> 재직자 훈련의 기관평가 인지 · 64
- <표 2-17> 실업자 훈련생의 기관평가 인지 · 65
- <표 2-18> 우선선정직종 수료생의 기관평가 인지 · 65
  
- <표 3-1> 설문조사 결과 일반사항 · 72
- <표 3-2> 민간직업훈련기관의 연간 매출액 현황 · 73
- <표 3-3> 민간직업훈련기관 유형별 연간 수익 현황 · 75

- <표 3-4> 양성/향상유형별 기관의 2008년도 매출액, 지출, 수익 · 84
- <표 3-5> 기술수준별 기관의 2008년도 매출액, 지출, 수익 · 86
- <표 3-6> 기관유형별 교·강사의 유형별 분포 · 89
- <표 3-7> 기관유형별 교·강사의 유형별 분포와 비정규직, 비전임 비율 · 90
- <표 3-8> 훈련과정별 5개 항목 심사내용 · 93
- <표 3-9> 위탁기관별 인원배정 한도 · 93
- <표 3-10> 컨소시엄 운영기관 심사방법 및 배점 · 95
- <표 3-11> 훈련직종 대분류별 훈련수급 구조 · 99
- <표 3-12> 4개 분야 중분류별 훈련수급 구조 · 100
- <표 3-13> 직능수준별 훈련수급 구조 · 101
- <표 3-14> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(농림어업광업, 섬유) · 102
- <표 3-15> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(화학제품 및 요업, 금속) · 102
- <표 3-16> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(기계·장비) · 103
- <표 3-17> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(기계·장비)(계속) · 104
- <표 3-18> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(기계·장비)(계속) · 104
- <표 3-19> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(건설, 전기) · 105
- <표 3-20> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(전기)(계속) · 106
- <표 3-21> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(전기, 전자) · 106
- <표 3-22> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(전자)(계속) · 107
- <표 3-23> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(정보통신) · 108
- <표 3-24> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(정보통신)(계속) · 109
- <표 3-25> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(정보통신)(계속) · 109
- <표 3-26> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(운송장비 제조, 산업응용) · 110
- <표 3-27> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(공예, 서비스) · 111
- <표 3-28> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(의료, 환경) · 112
- <표 3-29> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(계층별 훈련, 외국어) · 112
- <표 3-30> 민간직업능력개발시장에서의 훈련기관 간 경쟁 정도 · 114

- <표 4-1> 선행연구의 실태조사 개요 · 120
- <표 4-2> 실업대책훈련이수자 조사 내용 · 124
- <표 4-3> 재직자훈련이수자 조사 내용 · 125
- <표 4-4> 실업대책훈련 응답자의 인적 속성 · 128
- <표 4-5> 재직자 훈련 응답자의 인적 속성 · 129
- <표 4-6> 훈련정보 획득을 위해 이용한 인터넷 사이트 · 131
- <표 4-7> 훈련수료기준의 훈련집중도 제고 효과 · 135
- <표 4-8> 훈련생 성적 5단계 평가 찬성 이유 · 136
- <표 4-9> 훈련생 성적 5단계 평가 반대 이유 · 137
- <표 4-10> 훈련 교·강사 평가 결과 공개 방법 · 141
- <표 4-11> 훈련이력을 기입하지 않은 이유 · 143
- <표 4-12> 훈련의 업무수행 도움 정도 · 145
- <표 4-13> 훈련 후 임금 상승 여부 · 145
- <표 4-14> 취업하지 못한 이유 · 146
- <표 4-15> 정부가 우선적으로 개선해야 할 사항 · 147
- <표 4-16> 직업능력개발 경쟁력 제고를 위한 요소별 중요도 · 148
- <표 4-17> 회사 결정 훈련을 이수할 경우의 이익 · 149
- <표 4-18> 회사 결정 훈련을 이수하지 않을 경우의 불이익 · 150
- <표 4-19> 본인 결정 훈련을 받은 이유 · 151
- <표 4-20> 정부 훈련지원제도 인지 경로(재직자 훈련) · 152
- <표 4-21> 훈련과정 · 훈련기관 정보 획득 경로(재직자 훈련) · 153
- <표 4-22> 훈련과정 결정 시 주요한 도움 · 153
- <표 4-23> 훈련정보 획득을 위해 이용한 인터넷 사이트(재직자 훈련) · 154
- <표 4-24> 훈련수료 기준의 훈련집중도 제고 효과(재직자 훈련) · 156
- <표 4-25> 훈련생 성적 5단계 평가 찬성 이유(재직자 훈련) · 158
- <표 4-26> 훈련생 성적 5단계 평가 반대 이유(재직자 훈련) · 159
- <표 4-27> 훈련전반에 대한 훈련생 평가 의무화 찬성 이유 · 160

- <표 4-28> 훈련전반에 대한 훈련생 평가 의무화 반대 이유 · 161
  - <표 4-29> 훈련과정 만족도(재직자 훈련) · 162
  - <표 4-30> 타인에게 훈련을 권유하려는 이유 · 163
  - <표 4-31> 타인에게 훈련을 권유할 의향이 없는 이유 · 164
  - <표 4-32> 재직자 훈련 지원에 대한 만족도 · 166
  - <표 4-33> 정부가 우선적으로 개선해야 할 사항(재직자 훈련) · 168
  - <표 4-34> 직업능력개발 경쟁력 제고를 위한 요소별 중요도(재직자 훈련) · 169
- 
- <표 5-1> 일본의 경제성장률 추이 · 176
  - <표 5-2> 국내총생산(GDP) 및 국민총소득(GNI) 추이 · 176
  - <표 5-3> 1인당 국내총생산(GDP) 및 1인당 국민총소득(GNI) 추이 · 177
  - <표 5-4> 경제활동인구 및 경제활동참가율 추이 · 178
  - <표 5-5> 실업률 추이 · 178
  - <표 5-6> 직업대분류별 취업자 수의 추이 · 179
  - <표 5-7> 교육훈련 공급자의 특징 · 186
  - <표 5-8> 교육훈련 서비스 비중 · 187
  - <표 5-9> 교육훈련사업 수입과 위탁훈련 수입의 비율 · 188
  - <표 5-10> 기관의 수입에서 본 교육훈련 서비스 양의 구조(위탁훈련) · 190
  - <표 5-11> 연수내용에서 본 훈련과정과 제공기관의 포지션 · 192
  - <표 5-12> 과거 3년간 회사·상사 등의 수강 지시 유무 · 195
  - <표 5-13> 상사의 요구능력(100)과 비교한 자신의 능력 수준 · 196
  - <표 5-14> 회사·상사가 요구하는 능력의 통보 여부 · 197
  - <표 5-15> 사외에서의 자기계발에 대한 협력도 · 198
  - <표 5-16> 전통적 직업교육(VE)과 뉴 커리어기술교육(CTE) 비교 · 209
  - <표 5-17> 퍼킨스 법안 Title I & II 교부기금의 용도 · 211
  - <표 5-18> 유형·부문별 CTE 학교 수 및 비중 · 215
  - <표 5-19> 학교 유형별 CTE 비중(10학년 대상) · 215

<표 5-20> 부문·유형별 평균 직업교육 프로그램 수 · 216

<표 5-21> 직업교육 프로그램 유형별 비중(10학년 대상) · 216

<표 5-22> 대학 유형별 커리어교육 제공 기관수 및 비중 · 217

<표 5-23> 커리어교육 제공 대학유형별 자격증 취득 분포 · 218

<표 5-24> 학문 분야별 커리어 교육 제공 대학기관 수 · 219

<표 5-25> 일자리 관련 코스 참가 성인·노동자 수 · 221

<표 5-26> 일자리 관련 프로그램 참가 평균 코스 수 및 시간 비중 · 223

<표 5-27> 분야별 일자리 관련 코스 참여자 비중 · 223

<표 5-28> 일자리 관련 코스 제공자 유형별 참여자 비중 · 224

<표 5-29> 퍼킨스 수행평가 핵심지표 · 226

<표 5-30> 인구와 경제활동인구 · 232

<표 5-31> 국가소득 및 국민소득 현황 추이 · 234

<표 5-32> 산업별 종사자 수 변화 · 235

<표 5-33> 독일의 직업훈련기관의 구성 현황과 비율 · 241

<표 5-34> 직업훈련단체의 종업원 현황 · 242

<표 5-35> 직업훈련단체들의 재정 운영을 위한 매출액 비율 추이 · 243

<표 5-36> 일본·미국·독일의 민간직업능력개발시장 사례 비교 · 253

<표 6-1> 훈련생 성적 5단계 부여에 대한 의견(훈련기관) · 263

<표 6-2> 교·강사 평가결과 공개 방식 · 266

<표 6-3> 훈련 수강을 결정한 직접적인 요인 · 268

<표 6-4> 찾기 어려운 정보 · 269

## [그림목차]

[그림 1-1] 연구의 분석틀 · 6

[그림 2-1] 노동시장과 직업능력개발시장 · 43

[그림 3-1] 민간직업훈련기관의 매출액과 수익 · 76

[그림 3-2] 민간직업훈련기관의 매출액과 수익(2007년도) · 77

[그림 3-3] 민간직업훈련기관의 매출액과 수익(2008년도) · 77

[그림 3-4] 2008년도 민간직업훈련기관의 매출액 분포 · 79

[그림 3-5] 2008년도 민간직업전문학교의 매출액 분포 · 81

[그림 3-6] 2008년도 학원의 매출액 분포 · 82

[그림 3-7] 2008년도 양성주력형 기관의 매출액 분포 · 85

[그림 3-8] 2008년도 일반형 기관의 매출액 분포 · 86

[그림 3-9] 컨소시엄 훈련과정 심사 흐름도 · 95

[그림 4-1] 훈련 유형별 주요 층화 변수 · 126

[그림 4-2] 훈련기관 선택 시 훈련기관 평가등급 인지 훈련생 비중 · 132

[그림 4-3] 훈련 중 훈련기관 상담 비중 및 도움 정도 · 133

[그림 4-4] 훈련수강, 취업·창업 관련 고용센터 도움 정도 · 134

[그림 4-5] 훈련생 성적 5단계 평가 찬성 비중 · 136

[그림 4-6] 훈련 교·강사 평가 결과 공개 의무화 찬성 비중 · 139

[그림 4-7] 훈련이력 기입 비중 및 취업 도움 정도 · 142

[그림 4-8] 훈련의 취업·창업 도움 정도 · 144

[그림 4-9] 훈련 참여의 결정 · 149

[그림 4-10] 훈련기관 선택 시 훈련기관 평가등급 인지 훈련생 비중(재직자 훈련) · 155

- [그림 4-11] 훈련생 성적 5단계 평가 찬성 비중(재직자 훈련) · 157
- [그림 4-12] HRD-Net을 통한 훈련생 평가 의무화 방안 찬성 비중(재직자 훈련) · 159
- [그림 4-13] 다른 사람에게 훈련 권유 의향이 있는 비중 · 162
- [그림 4-14] 훈련비용 본인 부담 시 훈련 받을 의향 있는 비중 · 165
- [그림 4-15] 정부 훈련정책 전반적 만족도 · 167
  
- [그림 5-1] 1985~1995년의 취업자 증감 직업(5만 명 이상)의 1995~2005년  
에서의 증감 · 182
- [그림 5-2] 대상자에서 본 훈련과정과 교육훈련 제공업체의 포지션 · 191
- [그림 5-3] 연수나 자기계발을 행한 직무상 이유 · 197
- [그림 5-4] 미국의 노동시장 관련 지표 · 203
- [그림 5-5] 미국의 경제 관련 지표 · 204
- [그림 5-6] 최근 미국 노동시장의 변화 · 205
- [그림 5-7] 미국의 산업별 고용자 수 추이와 구성(농업 제외) · 206
- [그림 5-8] 미국의 직종별 고용 변동 추이: 1979~2009 · 207
- [그림 5-9] CTE 프로그램(Perkins IV, Title I) 참여자 수: 1999~2008 · 212
- [그림 5-10] CTE 프로그램(Perkins IV, Title II) 참여자 수: 1999~2008 · 213
  
- [그림 6-1] 가장 많이 활용한 정보원(계좌제 훈련이수자) · 258
- [그림 6-2] 훈련 이력 기재시 효과(실업자 훈련이수자) · 259
- [그림 6-3] 훈련기관평가 결과와 훈련 수준(실업자 훈련이수자) · 260
- [그림 6-4] 학교등급과 같이 평가(실업자 훈련이수자) · 262
- [그림 6-5] P/F 방식 평가에 대한 의견(실업자 훈련이수자) · 265
- [그림 6-6] 훈련 교·강사 평가 의무화(훈련이수자) · 266
- [그림 6-7] 산업현장의 변화 반영과 취업률(실업자 훈련) · 272

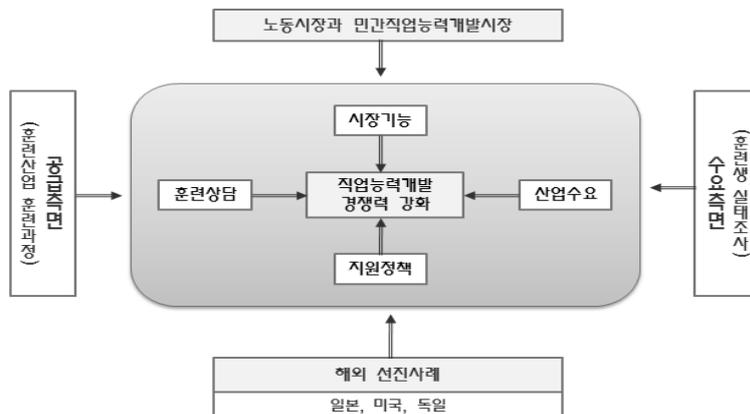


## 【요약】

### 1. 연구 목적

최근 기술이 빠르게 발전하여 가상현실(virtual reality)을 넘어 증강현실(augmented reality)로 진보하는 등 변화가 급격히 이루어지고 있다. 이에 따라 근로자에게 요구되는 직무수행능력 역시 고도화되고 있으며 지속적으로 변화하고 있다. 한편 노동시장의 수요와 별개로 발생하고 있는 고학력 추세의 지속으로 유휴 청년층이 증가하고, 기업 구조조정의 상시화로 인하여 이·전직이 늘어나고 있다. 이러한 경제구조의 변화에 따라 국민의 근로 생애에 걸친 지속적인 직업능력개발이 근로자의 고용안정, 기업의 경쟁력 유지, 국가의 경제성장을 위한 필수적인 요소로 등장하고 있다.

[그림 1] 연구의 분석틀



그런데 우리나라의 전반적인 직업능력개발 수준은 우리의 경제발전예 비

해 상대적으로 미흡한 편으로 경쟁력 강화가 요구되고 있는 실정이다. 이에 이 연구는 2009년 『민간직업능력개발시장 실태분석 및 경쟁력 제고 방안(I)』 연구의 분석 결과를 바탕으로 보완한 것이다. 분석틀에서 제시한 바와 같이 직업능력개발시장의 시장 자체와 노동시장과의 관계를 검토하고, 공급(훈련 기관) 측면과 수요(훈련생) 측면을 분석하고 해외 사례를 점검하였다. 이를 통하여 민간직업능력개발시장의 경쟁력 방안을 제시하여 직업능력개발을 활성화를 유도하고, 우리나라의 경제성장과 국민의 경제생활 안정에 기여하고자 한다.

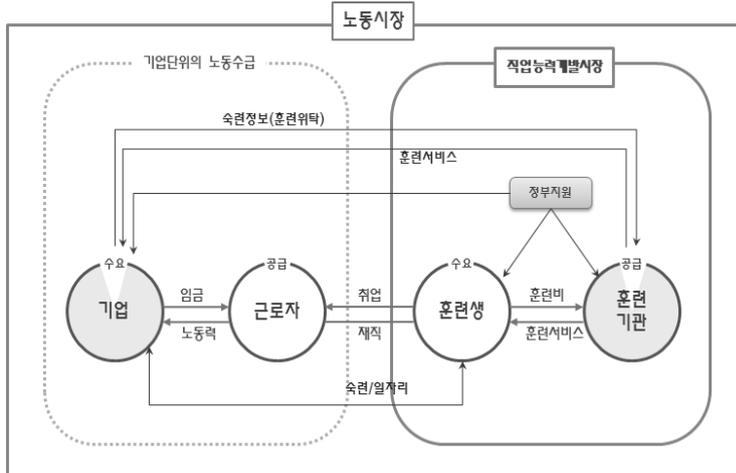
## 2. 민간직업능력개발시장과 노동시장

직업능력개발의 최종적인 목표는 노동자의 높은 생산성과 경제적 지위 상승이므로, 직업능력개발의 성과는 노동시장에서 거래를 통하여 실현된다. 이는 직업능력개발이 독자적으로 존재하는 것이 아니라 노동시장의 하위시장임을 의미한다.

직업능력개발시장이 노동시장의 하위시장이므로 노동시장의 여러 가지 특성이 직업능력개발시장에도 영향을 끼치게 된다. 또한 직업능력개발이 노동시장에서 성과를 얻을 수 있도록 노동시장의 흐름이나 변화를 우선적으로 반영하도록 제도화할 필요성을 시사하고 있다.

먼저 노동시장의 특성으로는 미국과 독일과 같은 시장과는 다른 순환보직 제도이다. 근속기간에 따라 유사한 임금이 지급되기 때문에 기피하는 업무와 선호하는 업무를 돌아가면서 수행하도록 보직을 순환시킨다. 이에 따라 기업 내에서 특정한 업무를 지속적으로 담당하기보다 여러 가지 분야에서 걸쳐 다양한 업무경력을 쌓게 된다.

[그림 2] 노동시장과 직업능력개발시장



다음으로는 연공을 중시하여 근속연수에 따라서 임금이 인상되고 승진도 이루어지기 때문에 근속이 오래될수록 임금과 직급이 높은 것이 일반적이다. 개인보다 기업의 경영 성과에 따른 성과급이 일반화하여, 개인보다 조직을 우선하는 경향이 높다. 이에 따라 일처리 방식도 개인이나 직무단위보다 조직이나 기업단위로 이루어지는 경우가 많다. 이러한 경향은 서구 근로자의 직업 몰입도가 조직 몰입도에 비하여 높은 것과 대비된다.

이에 따라 직업능력개발시장에서도 다음과 같은 특성이 나타난다. 첫째로 우리나라의 기업은 특정업무를 잘해내는 능력을 중시하는 것이 아니라, 잠재 능력을 중시한다. 이러한 풍토는 재직자 훈련 수요자 대상 조사에서도 확인되었는데, '현재 직장에서 필요한 직무능력을 높이는 것'이 아니라 잠재능력의 배양과 관련된 목적으로 직업능력개발훈련을 받는 사례(자격증 취득 등)가 상대적으로 높은 데서 확인된다.

둘째, 외국어 시장 규모가 매우 높으나, 정부의 지원은 극히 제한적이라는

점이다. 이는 직업능력개발을 위한 외국어 교육훈련 시장의 규모가 너무 방대하여 지원수요를 충족키 어렵고, 직업능력개발의 범주가 아닌 직업교육이나 일반교육과 구별이 곤란하며, 직업능력개발지원의 편중이 확대될 가능성이 크기 때문이다. 또한 정부 지원이 없더라도 민간직업능력개발시장에서 비교적 원활하게 외국어 교육훈련이 이루어지고 있어, 정부가 시중손실을 감수하고 지원에 참여할 필요가 없다는 점도 감안된 것으로 이해된다.

셋째, 기업의 훈련선택 과다이다. 재직자 직업훈련 이수자 조사에 따르면, 자신이 원하여 직업능력개발훈련을 받는 것보다 기업이 필요성을 판단하여 훈련을 시행하는 경우도 전체의 절반(42.3%)에 이르고 있다. 그런데 기업이 훈련을 계획하여 추진하게 되면 개인별로 요구되는 직업능력개발의 필요성을 반영하기 어려울 가능성이 높다. 이에 따라 기업이 훈련을 선택한 경우에 본인이 선택한 것에 비하여 훈련생의 전반적인 만족도가 상대적으로 낮다.

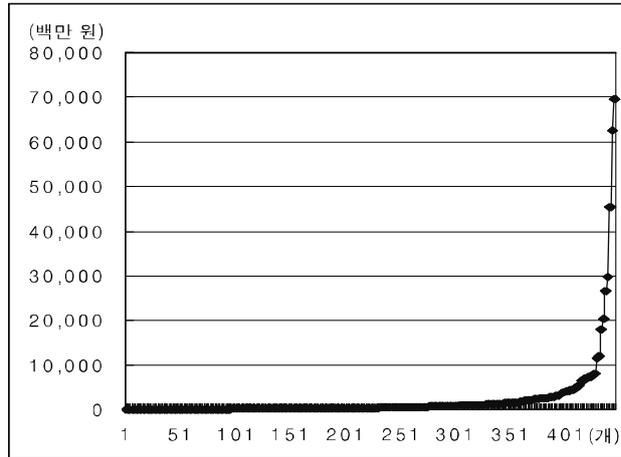
넷째, 근로자의 훈련참여 유인 저조이다. 직무수행 결과의 성과나 정확한 평가에 따라 임금(보상)이 지급되는 것이 아니라 연공서열에 따라 정해진 급여를 받는 비중이 높다. 이에 따라 개인별 직무수행능력을 개발하기 위한 직업능력개발 참여보다, 조직 내에서 상호유대와 협조를 통한 생산성 제고의 중요성이 강조되기 때문이다.

### 3. 민간직업능력개발시장의 공급 구조

#### 가. 민간훈련기관의 산업구조

표본조사를 통하여 살펴본 훈련기관들의 매출액 분포를 보면, 소규모 기관이 다수를 차지하고 있으며 일부 대규모 기관 사이에도 규모편차가 매우 크다.

[그림 3] 2008년도 민간직업훈련기관의 매출액 분포



자료: 2009년 한국직업능력개발원 실태조사

2008년도 매출액 중 상위 10개 기관이 전체 매출액의 61.3%를 차지하고 있으며, 상위 50개 기관의 매출액 합은 전체 매출액의 84.0%에 이르고 있다. 이에 따라 평균적인 민간훈련기관 인프라의 실태는 매우 영세한 수준이며, 자체 시설을 보유한 곳도 30%에 미달하고 있다. 이처럼 영세한 기관에서 적절한 프로그램의 개발이나 새로운 장비구매 등을 원활하게 할 것으로 기대하기는 어려운 실정이다.

민간훈련기관들이 영세한 원인은 매우 다양하나, 부실기관의 퇴출 부진도 중요한 원인으로 작용하고 있다고 추측된다. 이에 시장의 인센티브 기능을 강화하여, 강제적인 퇴출과 합병을 대신하여 자발적으로 공급자 경쟁력 강화로 나아가도록 유도하는 것이 필요하다.

#### 나. 훈련교·강사와 훈련과정

훈련 교·강사는 훈련과정의 성패를 좌우하는 핵심적인 요소 중의 하나이

다. 그럼에도 불구하고 현재 대부분의 훈련 교·강사들은 불안정한 고용상황으로 인해, 자신의 일에 대해 자부심을 가지고 교육훈련 과정을 운영하는 데 전념할 수 없으며, 직무능력향상을 위한 교육훈련의 기회도 제대로 주어지지 못하고 있다. 훈련계좌제가 도입되고 확대되면서 이러한 상황이 개선되기는 커녕 더욱 심화되고 있다. 이를 보완하기 위하여 훈련교사들의 자격 등을 검정하는 훈련교·강사 질 관리를 실시하고, 고용안정성을 강화한다. 또한 훈련기관 평가 영역에서 훈련교사의 고용 및 능력개발과 관련된 평가 영역의 점수 비중을 상향조정하는 것도 추진할 필요가 있다.

훈련과정의 품질 관리를 강화하기 위해서는 우수한 심사위원의 확보와 관리가 필요하다. 이를 위하여 관련 산업 현장과 학계 등에서 전문가 풀을 확보하고 적시에 활용할 수 있도록 체계적으로 DB화한다. 또한 심사위원들이 실시한 심사과정과 심사의 질에 대해서도 체계적으로 모니터링하여, 양질의 심사가 이루어질 수 있도록 관리하는 등 품질관리를 위한 체계를 구축한다.

분석결과 훈련공급 구성비가 상대적으로 늘어나야 할 대표적인 직종은 사무관리 직종 훈련인 것으로 나타났다. 이 외에도 의료 관련 직종, 금융보험 직종, 건설 및 전기 직종 등에서 훈련 공급의 확대를 고려해야 할 것으로 판단된다. 향후 훈련공급이 산업 및 직업구조의 변화, 그리고 의료복지 서비스 수요 증가에 따른 훈련수요의 변화에 능동적으로 대응하기 위해서는 미래 훈련수요에 대한 예측과 그에 대한 선제적인 대응이 필요하다. 또한 공급 과잉 상태에 있는 서비스 직종의 훈련 공급은 축소하는 방향으로 재조정되어야 할 것이다.

직능수준별 훈련수급 구조 분석결과는 전반적으로 훈련의 질적 수준을 높일 필요가 있음을 보여 준다. 수준이 가장 낮은 제2수준의 경우 훈련수요 구성비에 비해 공급 구성비가 많았던 데 반해 상대적으로 고급 수준인 제3수준과 제4수준은 수요 구성비에 비해 공급 구성비가 낮았다. 이런 분석결과는 훈련수급이 직업능력 수준에 있어서도 다소의 괴리가 있으며, 이를 해소하기

위해 점진적으로 고기능 수준의 훈련 공급을 확대하는 방향으로 나아가야 함을 시사한다.

#### 4. 민간직업능력개발 시장의 수요자 참여 실태

고용노동부가 실시하는 실업대책 훈련과 재직자 훈련 이수자 총 3,200여 명을 대상으로 실태조사를 실시하였다. 이번 실태조사는 두 가지 점에서 선행연구에서 실시한 실태조사와 차별성을 갖는다.

첫째, 실업대책훈련이수자 조사에서는 훈련생과 교·강사에 대한 평가제도, 구직활동 시 훈련이력의 활용, 훈련정보 획득을 위해 이용하는 인터넷 사이트 현황, 고용노동부의 훈련기관 평가등급 활용 등 새로운 문항들을 조사하였다. 기존 설문에서 많이 확인된 문항들은 제외하여 효율적인 설문조사가 되도록 하였다.

둘째, 재직자 훈련이수자 조사는 풍부한 문항을 담았다. 그 이유는 선행연구 검토 결과 재직자 훈련이수자에 대한 조사가 별로 없었기 때문이다. 이번 실태조사에서 훈련의 전 과정에서 재직자 훈련들의 참여 현황을 파악할 수 있도록 설문지를 구성하였다.

조사결과는 다음과 같이 요약될 수 있다. 첫째로 재직자 훈련에서는 회사의 결정에 따라 훈련에 참여하는 경우가 많은데, 회사의 결정으로 훈련에 참여한 훈련이수자들은 훈련이수로부터 불이익보다는 이익을 얻을 것이라는 기대가 다소 크지만, 그 이익은 명시적인 것보다는 막연히 장기적으로 이익이 될 것이라는 기대로 조사되었다.

둘째, 훈련에 관한 정보의 획득 경로에 대해 살펴보면, 실업자 훈련에서는 주로 인터넷 검색으로 훈련정보를 얻고 있었는데, 주로 포털사이트를 이용하는 것으로 확인되었다. 하지만 계좌제의 경우에는 HRD-Net을 이용하는 비중이 높았다. 실업대책훈련에서 계좌제 훈련의 비중이 확대되고 있기 때문에

노동부의 정보제공 관련 사이트 특히 HRD-Net의 중요성이 높아질 것이다.

셋째, 훈련과정 종료 후에 훈련기관이 훈련생을 학교성적처럼 5단계로 평가하는 것에 대해 실업자 훈련이수자들은 67~74%, 재직자 훈련이수자들은 60% 안팎의 찬성률을 보인 반면, 훈련기관은 42.6% 찬성에 그쳤다. 따라서 평가 제도를 도입할 경우 요식행위로 진행되지 않도록 세심한 주의가 요구됨을 시사한다.

넷째, 재직자 훈련에서 훈련과정 전반에 대한 만족도는 3.7~3.8점으로 대체로 만족하고 있고, 70% 이상의 훈련이수자들은 다른 사람에게 훈련을 권유하겠다고 응답하였다. 하지만 회사의 능력개발과 임금·승진 등 인사관리와의 연계에 대해서는 3.2~3.4점으로 만족도가 높지 않아, 아직까지 기업에서 능력개발이 인사관리와 연계되지 못하고 있는 현실을 보여 주었다.

다섯째, 정부의 훈련정책 가운데 가장 우선적으로 개선해야 할 사항으로 실업자 훈련과 재직자 훈련 모두 ‘훈련과 일자리의 연계 강화’를 지적하여 훈련을 통한 취업이 활성화되어야 함을 지적하였다. 그 밖에 경제적인 어려움을 해소하기 위한 ‘훈련참여 기간 동안 생계비 지원’에 대한 개선 요구가 많았다.

##### 5. 선진국 민간직업능력개발시장의 시사점

일본, 미국, 독일은 각기 자국의 특성에 맞는 민간직업능력개발시장을 발전시켜왔다.

<표 1> 민간직업능력개발시장 사례 비교

	일본	미국	독일
민간직업 훈련 기관의 발전과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>1950년대: 직업훈련법 제정으로 법정직업훈련 체계 형성</li> <li>1960년대: 직업훈련체제의 양분화(공공직업훈련/사업내 훈련)</li> <li>1980년대: 평생직업능력개발 체계 및 민간기업의 자율적 직업훈련 중요시</li> <li>1992년: 각각 장·단기로 구분된 보통직업훈련과 고도직업훈련으로 개편</li> <li>1997년: 생애직업능력개발촉진센터 설치, 외국인 근로자를 위한 직업훈련제도 도입</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2006년 8월 '퍼킨스 커리어 기술교육법안'이 수정</li> <li>기존의 직업기술교육(VET)이라는 명칭 대신 커리어기술교육(CTE)이라는 새로운 명칭 사용</li> <li>Title I (Basic State Grant)와 기존의 Title II (Tech Prep) 프로그램을 기본 골격</li> <li>주정부가 커리어 기술 학습프로그램(아카데미, 커리어, 테크니컬)을 제공하도록 요구</li> <li>각 주 및 지방 정부의 CTE프로그램에 대한 책무조항을 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1969~1975년) 능력개발 촉진기: 승진을 위한 교육</li> <li>(1976~1989년) 능력개발 전환 중심기: 실업자 감소 목적 사업</li> <li>(1990~1997년) 사회복지를 위한 직업훈련 개정기: 직업사회에 적용할 수 있는 능력개발 실행</li> <li>(1998~2002년) 노동시장 효율성 증대: 노동시장 수급비용 조절</li> <li>(2002년 이후) 고용 위주의 훈련기: 구직 대상 직업경력자 이직을 위한 기술 습득 및 취업 지원</li> </ul>
직업훈련 기관 유형	<ul style="list-style-type: none"> <li>공익 법인(25.6%)</li> <li>경영자 단체(24.7%)</li> <li>민간기업(16.1%)</li> <li>대학 및 전수학교, 직업훈련법인 등(각 10% 전후)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고등학교의 CTE 프로그램</li> <li>대학교의 CTE 프로그램</li> <li>성인 CTE 프로그램</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>민간직업훈련 업체(41.3%)</li> <li>성인교육기관(23.5%)</li> <li>그 외 협회나 단체(7.5%)</li> <li>경제훈련 단체(5.2%)</li> </ul>
민간훈련 기관의 일반적 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육훈련사업 비율에 따라</li> <li>전업형: 민간기업, 직업훈련법인</li> <li>준전업형: 공익법인, 전수학교</li> <li>비전업형: 대학 등</li> <li>생산성 격차에 따라</li> <li>고생산성형: 공익법인</li> <li>저생산성형: 직업훈련법인, 전수학교</li> <li>중간생산성형: 민간기업, 대학, 경영자 단체</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고등학교 CTE 프로그램</li> <li>평균 프로그램 수: 공립(8.57개), 사립(2.26)</li> <li>제공 프로그램: 비즈니스, 컴퓨터 기술, 자동차 수리</li> <li>대학 CTE 프로그램: 헬스케어 관련 프로그램, 비즈니스와 마케팅, 컴퓨터 과학교육</li> <li>성인 CTE 프로그램</li> <li>제공기관: 공·사립 칼리지, 대학 학위 프로그램, 각종 직업 기술면허 프로그램, 도제 및 ESL 프로그램 등</li> <li>제공 프로그램: 비즈니스, 헬스, 컴퓨터 사이언스</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>운영현황</li> <li>대다수(63%)가 직업훈련과 일반 성인교육을 같이 운영</li> <li>31%는 직업훈련만을, 5%는 성인교육만을 운영</li> <li>주요 주제</li> <li>직업훈련 프로그램: 리더십·경영관리·현장실무(70%), 상업계 직무(58%), 실무와 관련된 전산정보(54%)</li> <li>일반 성인교육: 전산기초정보(60%), 언어나 문화 간 교양 능력(54%), 건강관리와 웰니스(45%)</li> </ul>

이러한 사례를 바탕으로 우리나라 민간직업능력개발시장에 주는 정책적 시사점을 정리해보면 다음과 같다. 첫째, 일본에서는 고용·취업형태와 상관 없이 회사 및 상사가 종업원에게 요구하는 능력을 충분히 알려주고 있고, 교

육훈련은 고용자의 능력을 파악한 다음에 시행되고 있다. 또한, 사내강좌는 회사 및 상사의 수강 지시에 의해 대부분 이루어지고, 그 외 다른 훈련과정에 있어서도 회사나 상사의 지시에 의해 많이 이루어지고 있다. 기업 내에서 교육훈련을 수강함에 있어 우리나라와는 달리 직속상사나 직장동료의 협조가 원활하게 이루어지는 편이므로, 이를 우리나라에도 적극 도입할 필요가 있다.

둘째, 미국 연방정부는 연방기금의 할당과 집행에 있어 단순한 주별 인구 규모에 따른 기금 할당방식이 아니라, 법률에 규정된 공식과 주별 특성에 따라 이루어지고 있다. 특히, 각 주에 할당되는 연방기금의 경우 수혜대상 특정 인구계층과 1인당 평균소득 등을 감안한 산출 방식(formula)에 따라 주에 할당되고 있으며, 주 정부가 실제 기금이 활용·집행되는 로컬 단위기관에도 일정한 공식에 따라 배분하고 있다. 이러한 기금 할당 및 집행은 직업능력개발시장에서의 불필요한 연방기금의 집행과 낭비를 막고, CTE 프로그램의 활성화와 수행성과의 극대화에 긍정적인 역할을 수행하고 있다. 우리나라 정부도 지방자치단체 지원에서 이러한 산출 방식(formula)을 도입할 만하다.

셋째, 독일에서는 민간취업알선기관에게 구직자와의 계약조건으로 일정 구직 기간 내에 채용 기회를 높이기 위해 프로파일링과 함께 이에 맞는 계속 훈련의 책임을 부여하고 있다. 이에 따라 취업알선기관들이 민간훈련기관을 겸하거나 훈련기관들과 업무제휴를 강화하는 등 긴밀하게 협력하는 경우가 많다. 이는 민간훈련기관과 취업알선기관과의 연계가 상대적으로 취약한 우리나라에도 유용한 시사점을 주고 있다.

## 6. 경쟁력 제고방안

이 연구에서 제시된 민간직업능력개발시장의 경쟁력 방안은 다음과 같이 요약된다.

### 가. 시장기능의 활성화

시장(market)이 최고의 효율성과 경쟁력을 갖추기 위해서는 먼저 정보인프라 구축의 중요성을 들 수 있다. 2011년부터 고용노동부를 중심으로 양성을 위한 직업능력개발지원이 일원화되는 등 정부가 지원하는 직업능력개발제도가 크게 변화하고 있으므로 이에 대한 정보제공 강화의 필요성이 크다. 또한 계좌제의 도입과 같이 직업능력개발제도가 변화하는 과정에서 HRD-Net은 부분적인 보완이 거듭되어 전체 DB와 업무 프로그램을 혁신하고 재구조화하는 시점이 되었음을 감안해야 한다. 이어서 고용노동부에서는 보다 공신력 있는 방식으로 훈련생의 교육이수를 증명할 필요가 있다. 이는 민간직업능력개발시장의 성과와 노동시장 연계를 강화하는 것으로, 신호기재(signal device)를 통하여 시장의 효율성을 높이는 방법이다. 다음으로 기관평가의 홍보 강화이다. 기관평가를 알게 되면 충분히 활용하고 그 결과도 신뢰할 만하지만, 훈련대상자의 대다수가 해당 정보를 인식하지 못하고 있기 때문이다.

### 나. 훈련생 몰입도의 제고

훈련생들을 공부하도록 하기 위하여 훈련기관에게 일률적으로 상대평가를 강제하여 A등급(전체 30% 이내), B등급(전체 50% 이내), C등급, D등급(최소 5% 이상)과 같이 강화할 필요가 있다. 또한 A등급을 위하여 90% 이상 출석과 같이 성적과 출석기준을 부가적으로 부여하여 훈련참여를 독려할 필요가 있다. 이 방식은 훈련기관이 훈련생의 훈련불참이나 지각을 무시할 경우에 다른 훈련생에게 불이익이 될 수도 있어, 자발적으로 훈련참여에 대한 감시효과를 얻을 수 있을 것으로 기대된다.

현재 직업능력개발 계좌제에서는 15일 정도의 짧은 훈련과정이 존재하고

있다. 이러한 훈련에도 학교교육과 같은 등급을 부여하기는 쉽지 않을 것으로 판단된다. 훈련기간이 짧아 수업이 이루어진 내용으로 훈련생을 평가할 수 있는 기회가 많지도 않고 출석에서도 변별력이 거의 없을 것이기 때문이다. 이에 따라 2개월 이하의 혹은 일정시간 이하의 훈련과정에는 합격을 명시하는 방식(Pass/Fail)으로 평가를 간단하게 할 수 있다.

훈련생에 대한 평가를 강화하는 것과 함께 훈련 교·강사에 대한 평가도 강화해야 한다. 실제로 모든 훈련기관은 이를 실시하고 있으나, 평가를 위한 설문 내용이나 평가결과가 내부적으로만 활용되고 있다. 이 방안은 조사결과를 외부로 공개하여 훈련생이 훈련과정을 선택할 때, 이를 참조할 수 있도록 하는 것이다.

#### 다. 훈련 상담의 강화

직업능력개발훈련의 최종 목적은 취업 혹은 직무능력 향상이지만 취업선택과 훈련 중 취업 준비 등에 대하여 적절한 상담과정 또한 절실히 요구되고 있다.

훈련 이수자를 조사한 결과 훈련선택 단계에서 훈련기관이나 고용센터의 상담기능이 강화되어야 한다는 점과 훈련 이수 중에는 훈련기관이나 훈련 교·강사에 의한 취업과 창업상담이 강화되어야 한다는 점이 제기되었다. 독일의 사례에서도 취업알선기관이 훈련기관과 긴밀하게 협력하거나 겸업을 하고 있는데, 우리나라에도 이를 적극 도입할 필요가 있다.

훈련생의 상담을 효율적으로 하기 위하여 훈련생들이 요구하는 정보를 확충해야 한다. 이러한 정보가 없다면 정확한 상담이 어려워지고 상담의 효용성도 크게 낮아질 것이기 때문이다.

#### 라. 전문성 제고 및 산업수요 반영 강화

우리나라의 노동시장은 산업사회에 적합한 조직 우선의 관행이 강하게 자리하고 있다. 그러나 평생직업능력개발 시대에 맞추어 직업능력개발에서도 직업별 전문성 제고를 위한 유인을 제도화할 필요가 크다. 우선 기업이 주도하는 훈련참여보다 개인이 주도하는 재직자 직업능력개발을 우선적으로 지원한다. 이를 위하여 기업단위로 동일한 훈련에 참여하는 경우에 지원 비율을 축소하고, 개인별로 훈련과정을 선택하여 참여하는 훈련에 비용지원 비율을 높이는 것이다.

또한 일반교육이나 리더십 양성과정과 같이 일반능력을 위한 과정에 대한 지원을 줄이고 특수한 직무 분야별 교육에 지원 비중을 강화한다. 2009년 10월 이후 고용노동부가 지원하는 원격훈련(인터넷, 우편)의 훈련과정을 활성화 과정(일반 분야)과 비활성과정(특정직무 분야)로 나누어 차등 지원하는 것과 같은 방식을 전체 재직자 훈련으로 확대하는 것도 고려할 만하다.

#### 마. 직업능력개발 단계별 경쟁력 강화

훈련과정개발 단계에서는 훈련과정개발 담당자들의 역량을 강화하고 훈련과정 심사를 내실화한다. 훈련의 진행과 모니터링 단계에서는 유능한 훈련교·강사의 확보 및 유지를 위한 대책을 강화하고, 훈련과정 운영의 적정성 점검이 요구된다. 훈련 이후 사후 평가 및 피드백 단계에서는 훈련기관 평가에 정보제공과 피드백 여부를 포함하도록 한다. 먼저 훈련기관에서 개설하고 있는 각 훈련과정의 질적 수준을 가늠할 수 있는 훈련생 모집 상황, 등록률, 수료율, 취업실적 등에 대한 정보제공 등을 평가에 포함한다. 또한 피드백에서는 만족도 실시 여부와 이에 대한 정보 접근성 및 개선현황을 평가하도록 한다.

## 7. 결론

이 연구는 민간직업능력개발시장에 대한 2차연도 연구로 1차연도 연구(김수원 외, 2009)에 이어진 작업이다. 1차 연구에서는 법적·제도적인 관점에서 훈련기관에 대한 설문조사 등을 통하여, 규제의 현황과 내용을 분석하여 과잉된 규제와 불필요하다고 판단되는 규제를 도출하고 대안을 검토하였다. 또한 개별 훈련기관 차원에서 경쟁력을 제고할 수 있는 방안을 구체적으로 제시하였다.

과제종료 연도인 2010년 이 연구에서는 시장(노동시장 포함), 공급(훈련기관과 훈련과정), 수요(훈련 수료생), 그리고 해외 사례를 점검하고 경쟁력 강화방안을 제시하였다. 이 연구에서 제시된 정책 대안은 해당 분야 종사자와 이해 당사자의 검토를 통하여 수정 보완되었으므로, 관련 정책으로 구체화되어 우리나라 민간직업능력개발의 경쟁력 강화에 기여할 것으로 기대된다.

이 연구는 여러 가지 제약으로 인해 비지원 분야에 대한 현황 분석, 가격 결정 구조, 경쟁의 여건, 지역별 직업능력개발시장 등 민간직업능력개발시장에서 제기될 수 있는 논점들에 대하여 본격적으로 다루지 못한 한계를 가지고 있다.

## 제1장 서론

### 제1절 연구의 필요성 및 목적

과학기술의 발달로 자동화·기계화가 진전되고 새로운 상품과 서비스의 등장으로 직업현장에서 근로자에게 요구되는 직무수행능력이 크게 변화되고 있으며, 전반적으로 고도화되는 추세를 보이고 있다. 이에 따라 전체 국민의 근로생애에 걸친 지속적인 직업능력개발이 근로자의 고용안정, 기업의 경쟁력 유지, 국가의 경제성장을 위한 필수적인 요소로 등장하고 있다. 또한 노동시장의 수요와 별개로 발생하고 있는 고학력 추세의 지속으로 유휴 청년층이 증가하고 기업 구조조정의 상시화로 인해 이·전직이 늘어나, 새로운 분야의 일자리에 적합한 직업능력개발 교육훈련의 역할이 증대되고 있다(박천수 외, 2009).

한편, 경제개방의 확대로 정부의 직접적인 보호나 지원에 제약이 크게 늘어감에 따라 민간의 자발적인 직업능력개발이 갖는 중요성이 커지고 있어, 이를 뒷받침할 부문별 경쟁력의 제고가 긴요해졌다.

우리나라의 전반적인 직업능력개발 수준은 경제규모에 비해 상대적으로 미흡하여 경쟁력 강화가 요청되고 있다(진미석 외, 2007). 현재 국내 산업현장에

서는 장시간 근로의 일상화, 단기적인 성과 중심의 기업 운용 강화, 직무와 무관한 분야까지 외국어 능력 중심의 채용관행 일반화 등으로 실제로 필요한 직업능력개발이 크게 미흡한 실정이다(김수원 외, 2009). 청년층의 노동시장 이행 곤란으로 이를 타개할 훈련 서비스에 대한 기대수준이 높아지고, 재직자의 퇴직에 따른 직업능력개발시장 재진입으로 인해 다양한 훈련과정에 대한 개설요구가 증가하고 있으나 이에 부응하지 못하고 있는 것이다(박천수 외, 2009).

한편 사회 전반에 걸쳐 학력에 대한 수요가 크기 때문에 정규 학교의 경우에는 내적인 경쟁력과 상관없이 지속적인 수요가 발생하고 있지만, 직업능력개발 교육훈련은 자체 경쟁력에 의해 수요가 창출되어야 하는 구조적인 제약이 있다(박천수 외, 2009). 그럼에도 불구하고 공급되는 직업능력개발 훈련 서비스는 수요자인 훈련생과 산업체의 요구를 적절하게 충족시키지 못하는 것으로 보인다(오영훈 외, 2005).

이에 이 연구에는 직업능력개발 활성화 문제를 시장차원에서 접근하여 민간 직업능력개발시장의 경쟁력 제고를 위한 방안을 검토하고자 한다. 이를 통하여 전반적으로 직업능력개발을 활성화하고 직업능력개발 훈련서비스의 개방에 따른 부작용을 최소화하며, 궁극적으로는 근로자의 직업능력개발로 우리나라의 경제성장과 국민의 경제생활안정에 기여하고자 한다.

## 제2절 기존 연구

### 1. 직업능력개발시장과 노동시장

직업능력개발시장에 대한 기존의 연구는 시장 자체에 대한 접근과 시장 친화적인 직업능력개발 제도에 대한 접근으로 연구방향이 나뉘어 있다. 시장 자체에 대한 접근에서는 주로 서비스 공급기관인 훈련기관의 운영 실태를 분석하

고 훈련기관의 경쟁력 강화라는 차원에서 접근하였다. 직업능력개발기관이 시장에서 경쟁의 정도, 경쟁의 공정성 및 훈련기관이 가진 경쟁력을 실태 조사하여 분석하였다(오영훈 외, 2005; 김수원 외, 2009). 오영훈 외(2005)는 집체훈련기관을 중심으로 훈련기관의 성격이나 기관평가 등급에 따라 시장에서의 지위나 경쟁구도를 상세히 분석하였다. 김수원 외(2009)는 전체 훈련시장에서 민간직업능력개발시장을 대상으로 경영학의 경쟁이론을 바탕으로 보다 구체적인 경쟁력 강화 방안을 제시하고 있다.

시장친화적인 직업능력개발의 연구에서는 현재의 직업능력개발시장이 공급자 중심이며, 정부의 부처별로 분절되어 있고 정부가 과도하게 개입하거나 규제하는 것으로 판단하고 있다(나영선 외, 2009; 장홍근 외, 2005). 이에 따라 시장에서 수요가 많은 훈련과정을 공급하거나, 과도한 법적인 규제를 완화하고 직업능력개발에 대한 지원을 강화하되 개입은 축소하며, 부처별로 분절된 지원이 아니라 체계적이고 종합적인 지원이 필요하다고 역설한다.

한편 우리나라 노동시장의 특성은 직업보다는 기업단위의 고용관행이 강하며, 현재 특정 직무의 수행에 적합한 사람보다 잠재적인 우수 능력 보유자를 우선하는 경향이 크다(Lee, 1995). 이에 따라 잠재능력의 지표로 많이 인정되는 학력(학벌)이나 외국어 시험(TOEIC, JLPT, HSK) 및 외국어 구사능력 제고를 위한 과도한 치중현상이 일반화하고 있다(박천수, 2005). 임금에 있어서도 현재의 성과보다는 연공에 따라 급여를 주는 일반적인 노동시장 관행이 직업능력개발훈련의 활성화를 저해하는 요소의 하나일 것으로 보여 직업능력개발 시장과 연계하여 분석할 필요가 있다(정승국 외, 2008).

## 2. 2009년 연구와의 관계

이 연구는 김수원 외(2009), 『민간직업능력개발시장 실태분석 및 경쟁력 제고 방안(I)』에 이어지는 작업으로 1차 연구결과의 후속 연구라는 성격을 가지고 있다. 이에 따라 2009년 연구에서 분석한 결과를 바탕으로 이를 보완하거나,

1차 연구에서 다루지 않은 민간직업능력개발시장의 다른 측면을 강조하여 접근하였다.

<표 1-1> 2009년 연구와 2010년 연구 비교

	연구내용
2009년 연구	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 민간직업능력개발시장의 관련 이론 및 제도적 고찰                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 민간직업능력개발 시장의 제도적인 변천과정, 현황, 법과 제도의 발전과정을 살펴 보고 내·외부적인 환경변화 등을 점검</li> </ul> </li> <li>○ 산업인력의 수요와 민간직업능력개발시장의 인력양성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업체 인력 및 훈련수요조사, 기업체 직업훈련 실태조사를 바탕으로 산업인력의 수요와 공급량을 비교함. 산업현장에서 요구하는 기술수준과 훈련에서 공급하는 기술수준을 비교하고 향후를 전망</li> </ul> </li> <li>○ 민간훈련기관의 훈련인프라 및 운영에 대한 실태조사                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 민간훈련기관의 인적 구성과 시설 장비, 매출과 훈련실적, 훈련참여자, 운영특성과 전략 등을 조사</li> </ul> </li> <li>○ 민간직업능력개발시장의 구조적 현상 및 규제실태                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 훈련기관 간 경쟁정도와 교류협력, 계열화와 다각화, 시장에서의 퇴출 등을 점검하고, 법률상 규제 내용과 규제위반에 따른 제재수단을 점검</li> </ul> </li> <li>○ 민간직업능력개발시장의 사회적 기대 및 개선 요구                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시장의 기능추진과 저해요인을 점검하고, 훈련기간의 향후 개편 방안과 전망을 검토</li> </ul> </li> <li>○ 민간직업능력개발시장의 경쟁력 제고 전략과 실천방안                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경쟁력과 연계되는 비용선도전략, 차별화전략, 틈새전략, 성장전략, 제휴전략, 혁신 전략, 운영효과전략의 내용과 실천방안을 제시</li> </ul> </li> </ul>
2010년 연구	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 민간직업능력개발시장에 대한 개념 규정</li> <li>○ 민간직업능력개발시장의 규모와 범주에 대한 탐색</li> <li>○ 노동시장 관행이 민간직업능력개발시장에 미치는 영향</li> <li>○ 직업능력개발 훈련 산업의 수익성 분석</li> <li>○ 민간직업능력개발시장의 훈련과정 수급과 품질 관리</li> <li>○ 훈련생 시장참여와 성과평가에 대한 실태조사</li> <li>○ 민간직업능력개발시장의 해외 선진사례 연구</li> <li>○ 민간직업능력개발시장의 경쟁력 제고 방안</li> </ul>

2009년 연구는 직업능력개발시장의 구성과 관련된 법·제도를 시장에 대한 규제라는 측면에서 살펴보고, 서비스의 공급자로서 역할을 하고 있는 직업능력 개발 훈련기관의 운용 실태에 대한 조사를 바탕으로 경쟁력을 높이는 방안을

도출하는 데 중점을 두었다. 특히 공급주체인 직업능력개발훈련기관의 경쟁력 제고방안의 탐색에 집중하였다.

이에 비하여 2010년 연구는 직업능력개발시장의 시장 자체와 노동시장과의 관계를 점검하였다. 또한 공급 측면에서 훈련 산업과 공급되는 훈련과정을 분석하고, 수요 측면에서 훈련수료생에 대한 조사를 통하여 실태를 파악하였다. 이와 함께 다른 나라의 사례를 통하여 우리나라에 주는 시사점을 검토하였다. 마지막으로 분석결과를 종합하여 각 주체별로 경쟁력 제고방안을 탐색하였다.

### 제3절 연구 내용

이 연구는 2009년 연구를 바탕으로 이론적인 정합성 제고를 위하여 미흡한 부분을 보완하고, 경쟁력 제고를 위하여 중요함에도 2009년 연구에서 미처 다루지 못한 부문에 집중하였다.

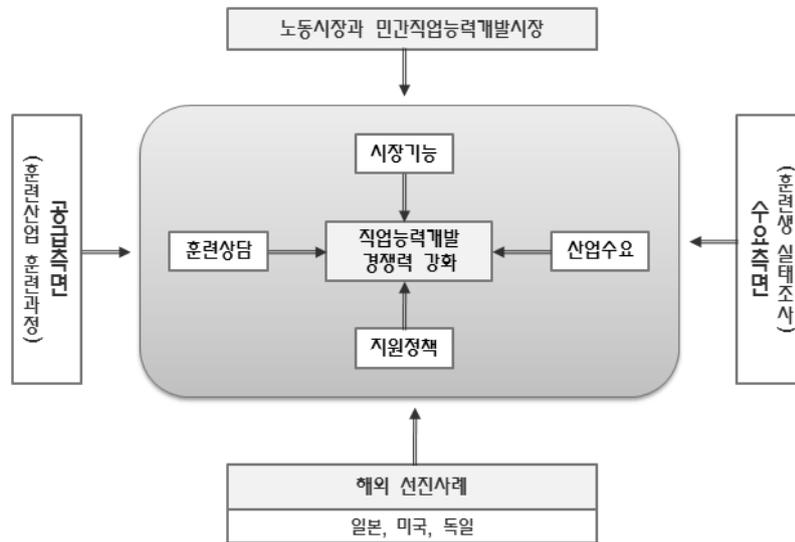
#### 1. 분석틀

이 연구는 민간직업능력개발의 경쟁력 제고를 시장차원에서 접근한다. 민간직업능력개발시장 경쟁력 제고의 내용에는 시장 자체의 여건을 분석하여 경쟁력(효율성)을 높이는 것과 시장 참여 주체와 거래상품의 경쟁력을 높이는 것으로 구분할 수 있다. 시장 자체 기능의 효율성을 높이기 위한 필요충분조건은 서비스(상품) 정보를 비롯하여, 그 서비스의 가격과 품질에 대한 시장 내부의 정보유통 강화라고 할 수 있다. 수요자의 경쟁력은 교육받은 훈련생의 직업능력개발 훈련에 대한 적극적인 참여가 시장에서 잘 이루어지도록 유인하는 것에 의하여 높아지고, 공급자의 경쟁력은 훈련기관의 경쟁력을 높이는 데서 가능하다.

시장에서 거래 상품인 직업능력개발의 서비스(훈련과정)의 수준을 높이는 것

도 매우 중요한 요소인데, 품질 관리 강화나 시장이 작동하도록 유도함으로써 경쟁력을 강화할 수 있다. 시장의 힘에 의하여 우수한 훈련과정에 훈련생이 집중되거나 수준 이하의 훈련과정이 퇴출되고, 훈련을 통하여 우수한 직업능력을 습득한 훈련생은 노동시장 이행에서 보상을 받도록 체제가 구성되어야 한다.

[그림 1-1] 연구의 분석틀



이를 위하여 이 연구는 시장의 경쟁력이라는 관점에서 민간직업능력개발시장의 현황을 살펴보는 분석틀([그림 1-1] 참조)을 사용한다. 먼저 우리나라 노동시장의 특성이나 관행을 살펴보고, 이것이 민간직업능력개발시장에 미치는 영향을 분석한다. 이어서 공급 측면으로 민간직업능력개발 훈련기관을 산업구조라는 관점에서 보고, 훈련기관이 공급하는 훈련과정의 수급 구조 등을 검토한다. 또한 수요 측면에서 훈련수료자 실태를 분석하여 시사점을 얻으며, 해외 선진국의 민간직업능력개발시장 사례 통하여 우리가 활용할 수 있는 방안을 마련한다. 이러한 과정을 통하여 직업능력개발의 수준향상을 저해하는 요소를 파

악하고, 이를 바탕으로 경쟁력 제고방안을 탐색하고자 한다. 제고방안의 내용에는 시장기능, 훈련 상담, 산업수요, 지원정책의 측면을 포함한다.

## 2. 연구의 구성

제2장에서는 시장 자체에 초점을 맞추어 분석한다. 민간직업능력개발시장(원격훈련 포함)의 개념을 다각적인 측면에서 재점검하고, 민간직업능력개발 시장의 범주를 법 규정에 따른 분류, 한국표준산업분류 상의 분류, 정규교육과의 관계 등으로 정리한다. 또한 우리나라에서 거래되고 있는 직업능력개발 서비스를 분야별로 검토하고, 매출 규모를 산정하여 직업능력개발시장의 전체적인 윤곽을 파악하고 이의 변화 추세를 살펴본다. 이어서 우리나라 노동시장의 특성을 다각적으로 파악하고 기존의 연구를 활용하여 노동시장의 특성에 기인한 문제점 등을 점검한다. 여기에는 직업능력개발과 관련된 일반적인 구인 및 인력 활용 관행을 점검하는 것이 포함된다. 또한 노동시장이 직업능력개발시장에 미치는 영향과 이로부터 파생되는 문제점을 파악하고 시사점을 점검한다.

제3장에서는 시장의 공급 측면을 강조하여 살펴본다. 먼저, 직업능력개발 관련 산업의 시장 및 비용과 수익 구조를 개괄한다. 또한 민간직업능력개발기관의 기관형태(직업전문학교, 학원, 기타), 훈련유형(양성훈련, 향상훈련), 기술수준(전통, 일반, 첨단)별로 우리나라 직업능력개발 산업구조의 추세를 검토한다. 이어서 직업능력개발 훈련과정의 수급 구조와 품질 관리를 검토한다. 훈련과정이 직업능력개발에서 갖는 의의와 훈련의 수요와 공급을 파악하고, 훈련과정과 밀접하게 관련된 훈련 교·강사의 실태와 역할을 살펴본다. 또한 훈련과정에 대한 질 관리 방식의 현황을 살펴보고, 이를 통하여 민간직업능력개발훈련기관이 제공하는 훈련과정의 경쟁력 제고방안을 제시한다.

제4장에서는 2009년에 실업대책 훈련과 재직자 훈련에 참여한 훈련생을 대상으로 직업능력개발 참여 실태와 의견을 분석한다. 여기에는 훈련참여 목적, 훈련기관(시장) 접근경로 및 이탈 유인 등과 훈련 관련 정보 제공, 상담, 훈련

서비스 자체에 대한 평가와 개선 요구 등이 포함된다. 이어서 훈련(수료) 절차 변화에 대한 의견을 분석하고, 훈련 종료 이후 노동시장 이행 지원방식에 대한 의견을 파악한다.

제5장에서는 훈련유형의 특징을 보여 주는 대표적인 국가(미국, 독일, 일본)의 민간직업능력개발시장 사례를 각국별로 점검한다. 해당 국가의 공동과제인 직업능력개발훈련의 질 관리 방식과 내용을 검토하고, 우리나라 민간직업능력개발시장에 주는 시사점을 제시한다.

제6장에서는 민간직업능력개발시장의 경쟁력 강화 방안을 제시한다. 시장 자체의 경쟁력 제고방안을 비롯하여 시장에 참여하는 각 주체별로 경쟁력을 높이기 위하여 요구되는 방안 등을 검토한다. 여기에는 민간직업능력개발 공급체계나 훈련생의 평가를 통한 훈련 몰입도 제고 등을 포함한다.

제7장은 결론 부분으로 연구결과가 주는 시사점을 검토하고, 이 연구의 한계를 바탕으로 향후 추가적인 연구 과제를 제시한다.

## 제4절 연구 방법

이 연구에서 주로 이용한 방법은 문헌 연구, 현장방문조사, 설문조사, 해외 사례 분석, 전문가 세미나 등이다.

먼저, 국내외에서 작성된 민간직업능력개발시장 관련 문헌 및 자료를 수집·분석하였다. 직업능력개발 훈련기관에 대한 평가결과, 기존 산업인력 수요 및 인력 공급 관련 선행연구, 직업능력개발과 관련된 조사와 통계자료 등을 점검하였다. 특히 기존 실업대책 훈련(실업자 훈련과 우선선정직종 훈련)에 대한 연구에서 일부 실태조사의 분석결과는 일정한 유형을 보여주고 있어 설문의 구성과 분석에 활용하였으며, 우리나라 노동시장의 구조 및 민간직업능력개발시장과 관련된 문헌 및 자료를 수집하고 분석하였다.

둘째로 공급자인 훈련기관 관계자와 1차 수요자인 훈련생을 대상으로 연구진이 현장을 방문하여 집중 인터뷰를 실시하였다. 조사 목적은 직업능력개발 현장의 정확한 실태 파악을 위한 것으로, 훈련과정 개설 및 편성, 수료기준과 수료생 평가, 훈련내용 및 방법 등에 대한 실태 및 개선의견을 수렴하였다. 또한 훈련생에 대한 본격적인 설문조사 전에 사전조사(pilot test)를 실시하고 그 결과를 분석하여, 설문문항을 개선하고 조사결과에 대한 시사점을 확보하였다.

셋째로 민간직업능력개발시장에서 1차 수요자인 훈련수료자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사내용은 시장참여 과정이나 목적, 훈련서비스에 대한 접근 경로, 훈련기관에 의한 훈련생 평가제도의 도입 등에 관한 실태 및 의견이다. 훈련수료자(계좌제를 포함한 실업대책 훈련 및 원격훈련을 포함한 재직자 훈련)를 조사대상으로 하여 표본은 훈련 분야, 지역 및 수료 시기는 물론 수료생의 성이나 연령대를 감안하여 다단계층화비례할당추출방식으로 표집하였다. 조사 방법은 조사 전문업체를 통하여 2010년 8월부터 9월까지 설문지를 배포·회수하고 문항에 따라 자료를 입력하였다. 이와 함께 민간직업능력개발기관용으로 훈련종료 평가방식에 대한 설문을 구성하고, 직업능력개발 훈련기관 평가 설명회를 이용하여 2010년 4월부터 5월까지 지역별로 300여 개의 응답을 확보하였다. 설문조사 결과는 통계적인 기법을 이용하여, 배경변인과 집단별 차이, 변수 간 관계 등을 탐색하였다.

넷째로 숙련형성체제의 유형은 시장 모델(market model), 조합주의 모델(corporatist model), 개발국가 모델(development state model)로 나눌 수 있는데, 각각 이를 대표하는 미국, 독일, 일본을 대상으로 해외 사례를 분석하여 시사점을 얻는다(이영현, 2002). 각 국가별로 노동시장 관행과 민간직업능력개발시장에 관련된 자료를 수집하고 정리하였다. 선행연구 결과를 분석하고 인터넷 등을 이용하여 자료를 수집하며, 해당국에 거주하는 관련 전문가에게 원고를 의뢰하는 방식을 병행하였다.

다섯째로 민간직업능력개발시장의 향후 전망 분석을 위한 전문가 세미나를 개최하였다. 관련 훈련전문가 등이 참석한 가운데 의제 및 세부연구 방향을 검

토하고, 조사결과에 대한 연구내용을 제시하여 의견을 청취하였다. 또한 연구결과로 제시된 민간직업능력개발 시장의 경쟁력 강화와 관련된 이론적인 결론과 제도적인 방안에 대한 전국 단위의 심포지엄을 개최하여 관련자의 의견을 수렴하고 최종방안의 도출에 참조하였다.

## 제5절 연구의 범위

이 연구는 민간직업능력개발시장의 전반을 분석하여 경쟁력 제고방안을 탐색하는 것이 목적이다. 그러므로 민간이 아닌 공공기관이나 공무원, 군 등에서 자체적으로 이루어지는 각종 직업능력개발훈련이나 연수는 이 연구의 대상이 아니다.

민간직업능력개발이란 직업에 종사할 수 있는 능력개발을 위한 훈련을 말하는 것으로 민간직업능력개발 기관과 민간 기업에서 이루어지는 ‘직업적 지식 및 기술을 일정한 목표와 기준에 도달할 수 있도록 습득 또는 향상시키는 모든 행위’이다(김수원 외, 2009). 여기에는 취업을 위한 일반적인 직업능력개발은 물론 직업 관련 자격증의 취득, 재직 중 진급을 위한 시험 준비, 공무원이나 은행, 신문사 입사를 위한 교육과정이 포함되어 있다.

직업능력개발시장의 규모와 추세를 명확하게 확인할 수 있는 것은 정부가 지원하는 직업능력개발이다. 이에 비하여 민간에서 이루어지고 있는 여러 분야는 그 시장규모를 파악하기가 매우 어려운 실정이다. 특히 직업능력개발 여부가 강의형태나 수강방식, 수강생과 같이 외적으로 판별 가능한 것이 아니라, 수강생의 수강목적에 의하여 판단할 수밖에 없다는 점이 어려움을 가중시킨다. 예를 들어 외국어 능력과 상관없는 분야에서 일을 하고 있는 근로자가 영어학원에서 회화를 공부할 경우에 직업능력개발로 볼 것인지의 여부는 근로자가 영어를 배우는 목적에 의해서만 판단이 가능하다. 그러므로 민간직업능력개발 시장의 규모는

몇 가지 자료를 바탕으로 개략적인 추계를 해야 하는 한계를 지닌다.

한편, 전적으로 민간에서 이루어지는 부분은 시장 특유의 자기 경쟁력을 보유하고 있어, 정책적인 간섭의 여지가 거의 없는 실정이다. 또한 현재 정부 지원과 상관없는 민간직업능력개발 기관에서는 정부의 과잉개입 가능성에 대하여 예민하게 반응하고 있다. 이에 따라 이 연구는 민간직업능력개발시장 전체를 분석대상으로 하나, 정부가 지원하는 직업능력개발시장의 경쟁력 강화에 초점을 맞추고 있다.



## 제 2 장 민간직업능력개발시장과 노동시장

시장(market)이란 공급자가 재화와 서비스를 매매하기 위해 수요자와 만나는 구체적인 장소이거나 가상적인 개념이다. 이 장에서는 인간사회에 존재하는 다양한 시장 가운데, 직업능력개발 서비스와 노동 서비스에 대한 수요와 공급이 만나 거래가 발생하고 있는 직업능력개발시장 및 노동시장의 내부구조와 시장 간의 관련성을 분석한다.

시장 구조(Market Mechanism)의 측면으로 보면 직업능력개발시장은 훈련기관이 공급자이고 훈련생이 수요자로서 직업능력개발을 위한 교육훈련 서비스가 거래된다. 반면에 노동시장은 노동자가 공급자이고 기업이 수요자로 노동서비스가 거래된다. 그런데 직업능력개발시장에서 거래되는 직업교육훈련 서비스는 노동 서비스(노동력)의 수준을 향상시켜 판매(취업)를 촉진시키고 가격(임금)을 상승시키고자 하는 목적을 가지고 있다. 그러므로 직업능력개발시장은 노동시장을 통해서만 최종 목적이 실현되는 시장으로 노동시장의 하위시장이 된다. 이에 따라 직업능력개발시장은 노동시장의 영향을 크게 받고 있으며, 따라서 노동시장의 관행이나 흐름과 밀접하게 관련되어 있다. 민간직업능력개발시장은 공급자로 국가 혹은 공공기관이 소유하고 있는 기관과, 수요자로 공무원, 군인 등과 같은 공공 부문 근무자를 제외한 직업능력개발을 말한다(김수원 외, 2009).

먼저 이 연구의 주제인 민간직업능력개발시장의 구성을 세부적으로 살펴보고, 그 범주를 정리하고 규모를 추산한다. 이어서 우리나라 노동시장의 특성을 검토하고 이러한 특성이 민간직업능력개발시장에 미치는 영향을 파악한다.

### 제1절 민간직업능력개발시장의 구성

직업능력개발시장은 일반적인 시장의 구성과 같이 일정한 제도나 기준 아래에서 거래되는 상품(교육훈련 서비스)을 중심으로 수요자와 공급자가 존재한다. 거래의 대상인 교육훈련 서비스는 취업 또는 직무수행에서 요구되는 지식(knowledge)이나 기술·기능(skill) 및 태도(attitude)의 향상과 개선을 지향하는 것으로, 교·강사를 포함하여 교육훈련과정으로 구체화된다. 수요자는 직업능력개발을 원하는 학생 및 구직자, 근로자, 일반 국민이다. 공급자는 직업능력개발훈련을 제공하는 기관 및 시설이다. 정부는 직업능력개발과 관련된 각종 제도와 정책수단을 통하여 직업능력개발시장의 거래기준을 정하며 시장의 활성화를 추구한다(김수원 외, 2009).

한편, 직업능력개발시장에서 거래되는 교육훈련 서비스는 훈련생에 의하여 소비되지만, 산업 현장이나 기업에 의한 노동력(훈련생)의 구매나 활용에 의하여 완결된다는 특성을 가지고 있다. 교육훈련 서비스로 향상된 지식·기술·태도를 체화한 1차 소비자(훈련생)가 기업에 의하여 구매(활용)되지 않으면 직업능력개발의 의미가 없기 때문에, 2차 수요자인 기업의 수요가 갖는 중요성이 크다.

이에 따라 직업능력개발시장은 교육훈련 서비스의 수요와 공급에 영향을 끼치는 각종 과정 또는 영역을 포괄하는 일련의 관계로 규정된다. 민간직업능력개발시장은 직업능력개발시장에서 민간에 의하여 공급이 이루어지고 시장의 기능이 강조된 분야라고 할 수 있다(김수원 외, 2009). 이 시장은 교육훈련 서

비스를 매개로 직업능력개발을 원하는 교육훈련 수요자, 직업능력개발 교육훈련을 공급하는 민간기관(학교) 및 각종 시설, 배출되는 인력을 필요로 하는 산업체, 시장을 관리하고 행·재정적 지원을 하는 정부와 지방자치단체로 구성되어 있다(박천수, 2010).<sup>1)</sup>

### 1. 거래 상품(서비스)

직업능력개발훈련시장에서 거래 상품은 교육훈련 서비스인데, 교육훈련 서비스는 교육훈련과정으로 구체화된다. 교육훈련과정은 정부 지원을 받지 않는 일반 교육훈련과정에 관한 규정과 정부가 지원하는 과정이 주로 포함되어 있는 고용노동부의 훈련과정 인정요건으로 나누어 볼 수 있다.

#### 가. 일반 교육훈련과정

정부로부터 비용지원을 받지 않는 교육훈련 서비스는 주로 학원에서 공급하고 있는데, 학원의 교습과정은 학원설립·운영자가 학습자의 필요와 실용성을 존중하여 정하도록 규정되어 있다(학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률, 제12조). 공급기관의 운영자가 자유롭게 교육훈련과정을 편성하고 수강생을 모집할 수 있도록 규정된 것이다.

가장 많은 형태는 훈련기간(월간이나 주간 단위)을 기준으로 편성된 교육훈련과정이다. 분야별 성격에 따라 교육훈련과정의 편성 형태가 달라지기도 하는데, 외국어의 경우는 초급, 중급, 고급으로 하여 2~3개월 과정의 교육과정을 개설하는 경우가 많다. 자격증 취득을 위한 교육훈련과정은 보통 자격증의 난이도에 따라 달라지는데, 기능사의 경우에는 1~2개월의 단기과정이 대다수이고 기술사의 경우에는 6개월 이상의 장기과정이 많다. 입사준비로 분류되는 공

1) 공공 부문에서 발생하는 직업능력개발의 수요 가운데에서 민간의 자율적인 경쟁에 의하여 공급되는 부문은 민간직업능력개발시장의 영역에 포함되는 것으로 본다.

무원이나 각종 국가고시는 해당과목별로 교육훈련과정이 개설되는데, 이론과정과 문제풀이 교육과정이 동일 과정 내에서 순차적으로 이루어지거나 나누어져서 개설되기도 한다. 재직자 과정은 온라인 과정의 증가가 최근의 경향인데 이러한 교육훈련과정을 가르칠 수 있는 교사는 해당 분야 전문가로 자격요건이 비교적 상세하게 규정되어 있다.<sup>2)</sup>

#### 나. 정부 지원 훈련과정 인정요건

교육훈련 비용을 정부로부터 지원받는 교육훈련 서비스는 각 훈련별로 정부가 정한 요건을 충족하고 훈련실시 전에 정부의 인정을 받아야 한다. 고용노동부가 아닌 정부 지원에서 대부분 고용노동부의 규정을 준용하고 있으며, 2011년 이후 고용노동부로 일원화되므로 고용노동부 지원과정을 중심으로 검토한다.

고용노동부에서 지원하는 훈련과정은 고용노동부가 제시한 다음과 같은 인정조건을 충족시켜야 한다. 첫 번째는 훈련기간 요건으로 2일 이상에 걸쳐 훈련시간이 16시간 이상이어야 하는데, 우선지원 대상기업 근로자를 대상으로 실시하는 훈련인 경우에는 1일과 8시간 이상이면 된다. 단, 인터넷원격훈련은 시간제한만 16시간(우선지원대상 8시간)으로 있고, 우편원격훈련은 훈련기간이 2개월 이상이어야 하며, 계좌제 훈련은 10일과 40시간 이상이 되어야 한다. 둘째로 개설기관 요건은 민간직업능력을 실시할 수 있도록 근로자직업능력개발

2) ① 초·중등교육법 제21조의 규정에 의한 교원의 자격을 소지한 자, ② 전문대학 졸업자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자, ③ 국가기술자격법에 의한 교습과목과 동일한 종목의 기술사·기능장·기사 및 산업기사의 자격증을 소지한 자, ④ 국가기술자격법에 의하여 교습과목과 동일한 종목의 기능사의 자격증 소지자로서 3년 이상의 실무경력이 있는 자, ⑤ 기타 다른 법령에 의하여 면허증 또는 자격증 등을 소지한 자로서 제3호 및 제4호의 규정에 상응하는 자격이 있다고 교육감이 인정하는 자, ⑥ 고등학교 졸업자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서 교습하고자 하는 부문에 2년 이상 전임으로 교습한 경력이 있는 자, ⑦ 국가 또는 지방자치단체 등 공공기관이 주관 또는 후원하는 전국규모의 각종 기능경기대회에서 교습하고자 하는 부문에 입상한 실적이 있는 자, ⑧ 중요무형문화재 보유자(시·도 무형문화재 보유자를 포함한다) 등 전통공예 또는 예능의 기·예능 보유자로서 교육감이 인정하는 자, ⑨ 대학 졸업 이상의 학력이 있는 외국인으로서 출입국관리법 제 10조 및 동법시행령 제12조의 규정에 의한 해당체류자격이 있거나 동법 제20조 및 동법시행령 제25조의 규정에 의하여 당해 교습활동에 관한 체류자격 외의 활동허가를 받은 자 등이다(학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률 시행령 별표규정).

법 등과 같은 법에 의하여 허용된 기관이어야 한다. 셋째로 강사요건인데, 강사(교사)는 직업능력개발훈련교사 또는 그 밖에 해당 분야에 전문적인 지식이 있는 자 등으로 대통령령이 정하는 자이어야 한다. 넷째로 근로자의 직무수행능력과 직접적인 관련이 있는 훈련이어야 하며, 정보교류활동(세미나, 심포지엄), 일반교양·취미·오락, 스포츠 활동 등과 같이 직업능력개발과 관련성이 낮은 과정이 아니어야 한다. 외국어 과정은 근로자의 직무와 직접 관련이 있는 경우에만 허용된다. 학위과정을 위한 정규교육과정은 제외되나, 사내대학의 교육과정과 기술대학의 교육과정은 제한적으로 허용된다(직업능력개발 지원규정 제 4 조 등).

이러한 4가지 인정요건 이외에도 훈련종류에 따라 추가적인 인정요건이 있다. 집체훈련은 훈련과정별 학급당 정원이 60명 이내(제한적으로 초과 가능)이어야 하고, 훈련과정에 적절한 시설, 장비, 인력을 갖추어야 한다. 또한 시설기준으로 강의실 및 실습실이 훈련생 1인당 1.2m<sup>2</sup>가 되어야 한다. 현장훈련은 집체훈련과정 또는 원격훈련과정을 수료한 훈련생(재직근로자, 구직자, 공업계 고등학교 졸업자 및 졸업예정자, 채용예정자)을 대상으로 해야 한다. 또한 당해 집체훈련과정의 직종과 연관된 과정으로 훈련내용 중 이론편성 비율이 10% 이상이면, 현장훈련 이전에 실시한 집체훈련시간 또는 원격훈련과정의 400% 미만이어야 한다. 또한 생산현장에서 훈련생을 직접 지도 감독하고, 법에 따른 자격을 갖춘 자가 가르쳐야 한다.

인터넷 원격훈련은 한국직업능력개발원으로부터 사전에 적합 판정을 받은 과정(혹은 과정들의 결합)이어야 하며, 월 1회 이상 성과 평가를 실시해야 한다. 또한 훈련실시에 적절한 시스템(하드웨어, 소프트웨어, 네트워크 등) 및 콘텐츠(자체개발, 구매, 임차 등)를 갖추고 있어야 한다. 우편원격훈련은 한국산업인력공단의 심사에서 '적합'을 받아야 한다. 교재를 중심으로 훈련과정을 운영하면서 훈련생에 대한 교·강사의 학습지도, 월 1회 이상의 학습평가 및 학습과제 부여와 같은 진도관리가 이루어져야 한다.

혼합훈련은 시간제한을 제외한 해당(집체, 현장, 원격)훈련과정의 인정요건

을 갖추어야 하고, 집체훈련이 포함되면 4시간 이상, 인터넷 원격훈련이 포함되면 적합판정을 받은 단위시간(4시간) 이상이어야 한다. 훈련목표, 훈련내용, 훈련평가 등이 서로 연계되어 실시되어야 하며, 훈련과정별 훈련시간은 서로 중복되지 않도록 운영되어야 한다(훈련과정 및 실시규정 요건 등에 관한 제4조).

시장의 거래라는 측면에서 보면 현장훈련은 시장에서 거래되는 것보다 기업 내부화되어 있는 경우가 많으며, 혼합훈련은 훈련의 특성이 복잡하게 나타나고 아직 충분하게 발전하지 못한 실정이다(김수원 외, 2009).

## 2. 공급자

직업능력개발은 사업의 공급주체를 기준으로 공공 부문과 민간 부문으로 나눌 수 있다. 공공 부문은 고등교육법에 따른 국공립 대학 또는 전문대학, 한국산업인력공단법에 의한 한국폴리텍대학이나 한국기술교육대학, 장애인고용촉진 및 직업재활법에 의한 한국장애인고용촉진공단, 산업재해보상법에 의한 근로복지공단, 상공회의소법에 의한 대한상공회의소 등이 있다.

민간 부문은 자체적으로 직업능력개발에 대한 수요와 공급에 따라 서비스를 제공하고 있거나, 국가나 공공 부문(public sector)에서 지원을 받더라도 민간이 시장원리에 따라 서비스를 공급한다. 그러므로 여기에는 민간 부문이 시장의 수요에 따라 제공하는 직업능력개발 서비스뿐만 아니라 국가나 공공 부문에서 정책적 필요에 따라 민간 부문에 위탁 지원하여 제공하는 직업능력개발 교육훈련 서비스에 대한 수요와 공급을 포함한다(김수원 외, 2009).

&lt;표 2-1&gt; 근거법률별 민간직업능력개발기관 분류

근거법률	해당기관(근거조항)
근로자직업능력개발법	지정직업능력개발시설(제28조) 직업능력개발훈련법인(제32조) 직업능력개발단체(제23조) 사업주·사업주 단체(제20조)
평생교육법	(보고대상) 학교 부설 평생교육시설(제30조) (인가대상) 학교 형태의 평생교육시설(제31조) (신고대상) 사내대학 형태의 평생교육시설(제32조) (통보대상) 원격대학 형태의 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)
기타 법률	직업교육훈련 촉진법, 산업기술혁신 촉진법, 산업표준화법 등(근로자 직업능력개발법 시행령 제22조 1항)

민간 부문 직업능력개발 교육훈련 서비스의 공급기관은 법적인 설치 근거에 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 소속 근로자 등의 직업능력개발훈련을 위하여 설치한 시설(제20조 제1항)이 있다. 고등교육법에 따른 학교로서 대학, 산업대학, 교육대학, 전문대학, 방송대학, 통신대학 및 방송통신대학, 기술대학, 각종학교(제2조)가 있다.<sup>3)</sup>

평생교육법에 따른 평생교육시설로서 보고대상인 학교 부설 평생교육시설

3) 국가나 지방자치단체가 설립한 대학과 전문대학은 제외된다.

(제30조), 인가대상인 학교 형태의 평생교육시설(제31조), 신고대상인 사내대학 형태의 평생교육시설(제32조)이 있다. 또한 통보대상인 원격대학 형태의 평생교육시설(제33조), 사업장 부설 평생교육시설(제35조), 시민사회단체 부설 평생교육시설(제36조), 언론기관 부설 평생교육시설(제37조), 지식·인력개발사업 관련 평생교육시설(제38조)이 있다.<sup>4)</sup> 학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률에 의한 학원(평생직업교육학원)이 있다.<sup>5)</sup> 기타 입법부에 의하여 제정된 법률에 따라 직업능력개발훈련을 실시할 수 있는 기관(근로자 직업능력개발법 시행령 제22조)으로 구분할 수 있다.

이 가운데 민간직업능력개발시장에서 그 종류가 다양하고 시장규모가 큰 것은 학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률에 의한 학원이다. 학원은 강의 를 위한 최소한의 시설 기준 이외에 특별한 제한이 없어 설립이 비교적 용이하므로 다양한 직업능력개발 분야에 걸쳐서 개설되어 활동하고 있기 때문이다.

### 3. 수요자

직업능력개발의 주된 수요자는 자신의 직업능력개발을 원하는 개인과 종사자의 직업능력개발을 통하여 경쟁력을 유지·강화하고자 하는 사업주이다. 통계청에서 실시하는 경제활동인구조사에 따른 분류로 보면 15세 이상 비속박민간인구(civilian noninstitutional population)로 규정되는 생산가능인구가 직업능력개발 수요자의 주된 대상이다(박천수 외, 2007).<sup>6)</sup>

직업능력개발 수요자는 시장이라는 관점에서 스스로 충분히 참여할 수 있는 자발적인 참여자와 직업능력개발이 필요하나 경제적인 여건 등에 따라 참여

4) 국공립 대학(전문대학)에서 부설한 평생교육기관도 제외된다.

5) 평생직업교육학원에 개설되어 있는 교육훈련과정에서 직업능력개발의 범주에 포함되기 어려운 분야도 있는데, 예를 들어 대학편입과정이 여기에 해당한다.

6) 생산가능인구는 경제활동에 참여할 수 있는 능력과 조건을 가진 인구라고 할 수 있는데, 근로기준법에 따른 15세 이상으로 교도소나 수용시설(정신병원, 양노원 등)에 보호되어 있거나 군(armed forces)에서 의무복무하고 있는 인력을 제외한다. 그러나 생산가능인구로 계산되지 않지만 앞으로 편입이 예정된 제대를 앞둔 군인은 직업능력개발 대상이다.

가 곤란하거나 미흡하여 정부가 참여 동기를 부여하고 있는 지원대상자로 구분할 수 있다. 자발적인 참여자는 정부의 지원과 상관없이 직업능력개발훈련을 이수하는 경우로 재학생이나 입사준비자가 주로 여기에 해당한다. 지원대상자는 일자리가 없어 일자리를 구하는 구직자와 현재 취업하여 일자리를 가지고 있는 재직자로 구분된다.

현재 일자리가 없는 구직자는 모두 직업능력개발훈련 지원대상이라고 할 수 있으나, 직업능력개발의 시급성에 대한 판단에 따라 지원금액 등에서 우선하는 대상자가 있다. 우선지원 대상자는 고령자·장애인, 국민기초생활보장법상 수급자 중 직업훈련이 가능한 자, 국가유공자(민주유공자 포함), 제대군인, 여성 등이다(근로자직업능력 개발법 제3조4항). 이들에 대해서는 훈련비용뿐만 아니라 가족수당과 같이 훈련에 따른 기회비용을 일부 지원하여 훈련참여를 독려하고 있다. 고용보험의 가입경력자, 구직등록자, 그리고 고등학교 3학년에 재학 중인 상급학교 비진학 예정자에게도 비교적 지원의 폭이 넓다. 직업능력개발에 참여하는 구직자에게는 보통 훈련비의 대부분을 지원하고 있으며, 훈련수당이나 교통비와 식비 등 직간접 비용을 보조하여 직업능력개발을 통한 취업과 경제안정을 유도하고 있다.

재직자는 일반적으로 직무수행능력의 향상을 위하여 직업능력개발에 참여하는데, 사업주가 주도하는 훈련과 자기가 주도하는 훈련을 받을 수 있다. 사업주가 주도하는 직업능력개발은 자체훈련과 위탁훈련으로 나뉜다. 자체훈련은 고용보험가입 사업주가 소속근로자 등을 대상으로 자기시설이나 사업주 단체의 시설을 이용하여 훈련을 실시한다. 고용노동부 장관의 인정을 받은 직업훈련을 실시하는 경우에 훈련 직종에 따라 직종별 훈련비 단가 기준의 100%까지 지원을 받을 수 있다. 자체훈련은 여러 측면에서 시장기능의 작동과 관련성이 낮으며, 질 관리나 고용노동부의 점검 등에서 예외를 두고 있다. 사업주가 주도하는 재직자 훈련의 일반적인 형태는 훈련기관에 위탁하여 이루어지는 훈련인데, 여기에는 집체, 원격, 현장 등 다양한 방식의 훈련을 포함한다.

사업주가 아니라 재직자가 자기 주도적으로 직업능력개발에 참여하는 경우

에도 일부 지원이 이루어진다. 고용보험 피보험자로서 비자발적 사유로 훈련 중 또는 훈련수료 후 1월 이내에 이직할 자, 40세 이상의 자, 상시근로자가 300인 미만인 사업에 종사하는 자, 근로계약기간 1년 미만인 자, 단시간·일용근로자, 파견 근로자, 고용보험임의가입 자영업자 중의 하나에 해당될 때, 일반직무 과정(50~100%)과 외국어 과정(50~80%)의 훈련참여자에 대하여 훈련비를 지원하고 있다. 단 정보화기초과정(9~12만 원)은 전체 고용보험 피보험자가 지원 대상이다. 고용보험 피보험자로 근로계약기간 1년 미만인 자, 단시간·일용근로자, 파견 근로자가 고용노동부장관의 인정을 받은 훈련과정에 참여할 때 실 수강료 전액을 지원하는 제도도 있다.

## 제2절 민간직업능력개발시장의 범주

이 절에서는 정확한 규정이 없이 쓰이고 있는 민간직업능력개발시장의 범주를 여러 측면에서 정리하고자 한다.

### 1. 학교교육과 직업능력개발 구분

직업능력개발을 위한 교육훈련은 정규 학교교육과 긴밀하게 연관되어 있는데, 이는 모든 종류의 학습과 훈련이 직무수행에 직간접적으로 영향을 끼치기 때문이다. 예를 들어 초등학교에서 배우는 사칙연산 원리는 직업현장에서도 매우 빈번하게 활용되는 능력이다. 그러나 사칙연산은 직무수행뿐만 아니라 일상생활 어디에서나 필요한 것으로 모두가 공통적으로 지녀야 할 일반교양의 성격이 더 크다. 그러므로 일반교양의 증진을 위한 정규 학교교육은 직업능력개발로 한정되지 않는다.

따라서 초등학교에서 중학교까지 9년간에 걸친 교육과 인문계 고등학교 과

정은 일반교양의 증진과 상급학교 교육을 준비하는 성격의 교육으로 인문교육이다(이정표 외, 1998). 인문교육에서는 직업기초능력의 함양은 물론 일상적인 생활을 위한 생활능력과 상급학교 과정의 수학능력을 배양하고 있다.

인문교육 이후에 이어지는 전문계 고등학교, 전문대학, 대학, 대학원 과정을 포함하여 정규 학위과정은 일반 직업교육이라고 할 수 있다(이정표 외, 1998). 일반 직업교육에서는 직업기초능력을 함양하고 직업세계를 준비하며, 포괄적인 특정 분야의 교육을 실시한다. 이를 통하여 해당 분야 학위를 취득하며, 일부 분야에서는 직업자격을 취득하기도 한다.

일반 직업교육 이후에 이어지는 전문 직업교육·훈련은 직업능력개발의 범주에 해당하는 것으로, 주로 학원, 고용노동부 지정 시설, 법인, 기업체 및 사용자 단체에서 실시된다. 전문 직업교육에서는 직무수행능력을 함양하고 직무수행을 준비하며, 세부적인 특정 분야의 교육을 실시한다. 이를 통하여 해당 분야 직업자격을 취득하기도 하고 입직요건을 충족시키기도 한다.

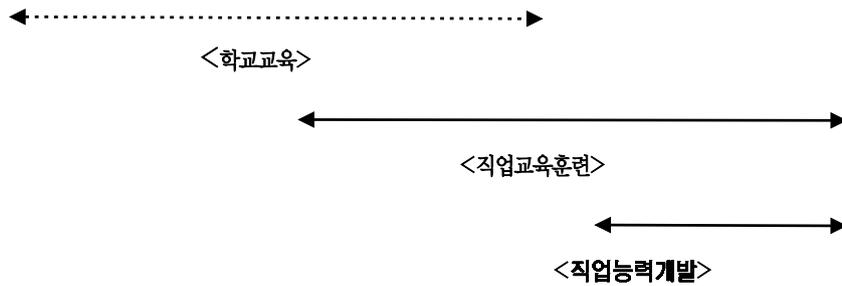
의사 양성의 사례를 들어보면 의과대학(의료전문대학원 포함)을 졸업하고 의사자격시험에 합격하면 일반의사가 되는데, 여기까지가 일반 직업교육단계이다. 이후에 인턴(수련의)과 레지던트(전문의) 과정은 직업능력개발이라고 할 수 있다.<sup>7)</sup> 물론 대학원에 진학하여 의학박사 학위를 받는 것은 학위과정이므로 일반 직업교육 단계이다.

그런데 우리나라에서는 청소년기에 이루어지는 학교교육에 과도하게 치중하고 성인 이후에 이루어지는 직업능력개발에는 참여가 상대적으로 낮다(이병희 외, 2006). 특히 인문교육의 시기는 가장 많은 사교육비를 투입하며 가장 긴 시간을 학습에 할애하고 있는 것으로 알려져 있다(진미석 외, 2007). 학습과 훈련의 경제적인 성과가 특정한 직무 분야로 한정되고 직업현장에서 바로 적용됨에 따라 높아진다는 점을 감안하면, 우리나라의 전반적인 학습 체계는 그 반대로 이루어지고 있는 실정이다(진미석 외, 2007).

7) 자격시험의 관리 주체도 일반의사는 국가(한국 보건의료인 국가시험원)이나, 전문의는 직종단체(대한 의사협회)이다.

<표 2-2> 학교교육과 직업능력개발의 범주

인문교육 (Academic Education)	일반 직업교육 (General Vocational Education)	전문 직업교육 (Specific Vocational Education)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일반교양 중심의 지식습득</li> <li>- 상급학교 진학 준비</li> <li>- 진학 자격의 취득</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일반 직업기초능력 함양</li> <li>- 직업세계 준비</li> <li>- 포괄적인 특정 분야 교육</li> <li>- 학위 + 직업자격 취득</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 특정 직무수행능력 함양</li> <li>- 현장직무 수행 준비</li> <li>- 세부 특정 분야 교육훈련</li> <li>- 직업 자격 취득</li> </ul>
초등학교, 중학교, 인문계 고등학교	전문계 고등학교, 전문대학, 대학교, 대학원	학원, 고용노동부 지정 시설, 법인, 기업체 및 사용자 단체



자료: 이정표 외(1998)를 수정

직업능력개발의 범주는 학교교육과 관련하여, 일반적으로 학교교육이 끝난 이후나 이의 보완을 위하여 이루어지는 학습이나 훈련을 말한다. 그러므로 민간직업능력개발은 정규교육이 종료된 후나 이를 보완하기 위하여 민간기관에서 이루어지는 전문 직업교육(specific vocational education)이라고 할 수 있다. 민간직업능력개발은 국공립 이외의 기관에서 이루어지는 교육훈련을 중심으로 본다.

## 2. 한국표준산업분류로 본 직업능력개발

직업능력개발의 범주는 기관에서 제공하는 서비스의 종류에 따라 분류할 수

있으므로 한국표준산업분류(제8차 기준)에 따라서도 그 범주를 살펴볼 수 있다 (통계청, 2000).<sup>8)</sup>

기타 교육기관(809)은 성인 또는 특정인을 대상으로 교육하기 위하여 설립된 교육 기관으로서 특수학교, 외국인 학교, 직업 훈련기관, 사회 교육기관, 일반 또는 전문 학원 등이 포함된다.

사무 관련 교육기관(8091)에는 먼저 컴퓨터 학원(80911)이 있다. 이는 컴퓨터프로그램 작성, 컴퓨터 작동, 근거리통신망 운영과 같은 컴퓨터교육을 수행하는 산업 활동을 말한다. 교육은 학원뿐만 아니라, 교육생이 있는 시설에서도 이루어질 수 있다. 직원 훈련기관(80912)은 정부기관, 공공단체, 사업체 등에서 직원의 직업능력개발을 위해 설립한 훈련기관을 말한다. 이 기관에서는 직원이 아닌 사람들도 교육시킬 수 있다. 교육은 훈련시설뿐만 아니라, 교육생이 있는 시설에서도 이루어질 수 있다. 공무원 훈련원이나 기업 직원훈련시설이 여기에 속한다. 기타 사무 관련 교육기관(80919)에는 속기학원, 사무실무교육, 비서학원, 경영 관련 교육, 부기학원이 포함된다.

기술 및 직업 훈련 학원(8092)에는 먼저 운전 학원(80921)이 있다. 이는 자동차, 중장비, 비행기, 선박 등의 운송장비에 대한 운전교습을 수행하는 산업 활동을 말한다. 자동차운전학원, 중장비운전학원, 항공훈련학원, 선박운전학원이 해당한다. 기타 기술 및 직업 훈련 학원(80929)은 기타의 기술 분야에 대하여 전문적인 훈련을 수행하는 산업 활동을 말한다.<sup>9)</sup> 여기에는 통신기술학원, 자동차정비학원, 양재학원, 미용학원, 직업능력개발원, 모형제작학원 등이 포함된다.

일반 교습 학원(8093)에는 먼저 일반 입시 학원(80931)이 있다. 이는 상급학교 진학 및 각종 시험을 위한 일반 교과과정을 교육하는 산업 활동을 말한다.

8) 9차 분류(2007)에서는 소분류 단위에서 나누어지고 있으며, 현재 산업 관련 자료가 8차 기준분류를 바탕으로 발표되고 있어 8차 기준으로 제시한다. 9차 기준분류에서는 8차 기준분류와 연계표를 제공하고 있으므로 9차 분류로 변환이 가능하다(<http://kostat.go.kr>).

9) 출퇴근이나 여가 및 사회활동을 위한 자가용의 운전을 위한 운전교습은 직업능력과 직접적인 관련이 없으므로 이를 감안해야 한다.

입시학원, 고시학원, 일반교과 교습소, 속셈학원이 포함되나 기술 관련 자격증 시험교육(8091, 8092)은 제외된다. 언어 학원(80932)은 회화 또는 시험을 위하여 외국어 강습을 수행하는 산업 활동을 말한다. 외국인을 대상으로 한 한국어 학원도 포함된다. 외국어학원, 회화학원은 포함되나 언어교정학원(80999)은 제외된다. 방문 및 통신 교육 학원(80933)은 방문 및 통신방법으로 일반 교과 교육을 하는 산업 활동을 말한다. 방문 교육, 학습지 활용 방문교육, 통신 이용 교육, 인터넷 이용 교육이 포함되나, 정규 교과과정의 통신교육(802, 803)은 제외된다.

<표 2-3> 한국표준산업분류별 민간직업능력개발기관 분류

소분류	세분류	세세분류
809 기타 교육기관	8091 사무 관련 교육기관	80911 컴퓨터 학원 80912 직원 훈련기관 80919 기타 사무 관련 교육기관
	8092 기술 및 직업 훈련 학원	80921 운전 학원 80929 기타 기술 및 직업 훈련 학원
	8093 일반 교습 학원	80931 일반 입시 학원(제외) 80932 언어 학원 80933 방문 및 통신 교육 학원
	8099 그외 기타 교육기관	80991 사회교육시설 80992 예술 학원 80999 그외 기타 분류 안 된 교육기관

자료: 한국표준산업분류(2000)

그외 기타 교육기관(8099)에는 먼저 사회교육시설(80991)이 있다. 이는 국민의 평생교육을 위한 교육시설로서, 다른 곳에 분류되지 않은 산업 활동을 말한다. 사회교육시설, 학교 부설 사회교육원, 시민단체 부설 사회교육원을 포함한다. 예술 학원(80992)은 음악, 미술, 연극, 무용 등 예술에 관한 학습을 하는 산업 활동을 말한다. 음악학원, 미술학원, 무용학원, 연기학원, 예술입시학원, 모델학원 등이 포함된다. 그외 기타 분류 안 된 교육기관(80999)은 달리 분류되지 않은 교육기관을 말한다. 여기에는 속독학원, 웅변학원, 체육 전문강사 교

육, 체육 입시학원을 포함하나 시설 없이 운동 강습하는 서비스(88329)나 무술 교육시설(88391)은 제외된다.

한국표준산업분류에서 볼 때 소분류 기타교육기관(809)에서 일반 입시 학원(80931)을 제외하고 모두 민간직업능력개발시장에 포함된다. 그런데 이러한 분류에서는 공립이 아닌 전문대학(80301)과 대학교(80302)에서 정규학위 과정과 별도로 실시하는 평생학습 등을 포함하는 직업능력개발이 제외될 가능성이 있다.

### 3. 분야별 직업능력개발

직업능력개발은 그 성격상 교육훈련이 지향하는 목적이 중요하다. 이에 직업능력개발을 실시하는 분야는 목적을 기준으로 정부가 고용안정과 인력양성을 위하여 정책적으로 지원하는 기술·기능 분야, 직업기초능력의 향상인 외국어 향상, 입사를 위한 시험 준비, 자격취득, 승진 대비, 건강과 정보능력 향상 등으로 나누어 볼 수 있다. 그런데 전술한 바와 같이 학점은행제를 위한 제반 학습 과정은 학위과정의 일환으로 보아 직업능력개발에 포함시키지 않는다.

#### 가. 기술·기능 및 재직자 직무능력 배양(정부 지원)

정부 지원은 훈련대상자의 경제적인 상태를 기준으로 지원의 정도를 결정하고, 훈련 분야는 훈련과정 이수 후 노동시장에서 수요가 많은 기술·기능 분야를 우선한다. 사전 혹은 사후 평가와 연구 분석을 통하여 기업의 수요는 있으나, 적절한 공급이 이루어지지 않은 분야의 훈련과정을 우선적으로 선정하여 지원하고 있다. 특히 국가기간산업 및 정보통신·자동차 산업 등 국가전략 산업 중 인력이 부족하다고 판단되는 직종(2009년, 78개)은 보다 우선적으로 지원된다.

2008년에 민간직업능력훈련기관의 실업자 훈련에서 훈련생의 배출이 많았던 분야는 기계·장비(21.4%), 정보통신, 서비스, 사무관리 등인 것으로 나타났다.

이러한 분야는 기업체를 통한 해당 직종의 인력수급분석에서도 상당한 수요를 보이고 있다(김수원 외, 2009). 재직자 훈련은 훈련 분야에 대한 제한이 없으며, 종사자가 많은 제조업 관련 훈련(지원금 기준, 44.4%)이 압도적인 비중을 차지하고 있다(고용노동부, 2008).

#### 나. 외국어 향상

직업능력개발과 관련된 외국어 과정은 입사준비 차원의 외국어 학습과 재직자의 외국어 능력 향상으로 나누어 볼 수 있다. 입사준비를 위한 외국어 능력은 외국어 능력시험(TOEFL, TOEIC, TEPS, JLPT, HSK 등)이나 입사하고자 하는 기업에서 제시하는 외국어 시험을 위해 준비하는 경우가 많다. 재직자는 주로 외국어 회화능력 향상과 업무와 관련된 언어 및 문서양식의 습득을 목적으로 학습한다. 학습방식도 입사준비는 주로 집체방식을 이용하여 집중적으로 학습하는 반면에, 재직자는 집체방식과 함께 여러 가지 원격방식(인터넷, 전화)을 이용하는 등 다양한 경향이 있다. 정기적인 회화경험을 통해 외국어감(foreign linguistic feeling)을 유지하는 것을 목적으로 하기 때문이다.

직무 관련성으로 보면 통역, 외국인 관광안내, 무역사무(외국인과 사업조건을 협의하거나 거래조건을 상담하는 직무 포함), 국제협력 직무와 같이 직접 외국인과 접촉하여 외국어가 필수적인 직무 분야가 있다. 이에 비하여 외국어 자료를 읽고 해석 및 분석을 하거나 의전상 외국인과 대화해야 하는 수준의 외국어 능력이 요구되는 일반적인 직무 분야도 있다. 전자는 가능한 모국어 수준의 외국어 능력을 요구하기 때문에 일상적으로 학습을 지속하나 후자는 일정한 수준에 이르는 것을 목적으로 하게 된다.

전국적으로 대도시마다 많은 학원이 있으며 서울에서는 종로와 강남역 근방에 밀집하여 있는데, 외국어 학습과정은 학습수준과 학습기간이 제공하는 학원에 따라 다양하며 비용의 차이도 큰 편이다. 원어민이 주로 강의하는 과정이나 고난도의 시험을 위하여 기획된 과정의 수강료가 높은 편이다.

대학교에서 취업준비의 일환으로 이루어지는 외국어 특강이나 방학 중 외국어 강의와 같은 과정은 정규교육의 부수적인 것으로 판단하여 직업능력개발에 포함하지 않는 것이 타당하다. 정규 학교의 재학생(대학, 대학원생 포함)이 학교가 아닌 외부에서 받는 외국어 학습도 현재 학업의 보조적인 것으로 보아 직업능력개발에서 제외된다. 일반인이 취미나 교양의 목적으로 외국어를 학습할 경우에도 직업능력개발에서 제외된다.

#### 다. 자격 취득

자격은 부여하는 주체에 따라 국가자격과 민간자격, 외국자격으로 구분된다. 국가자격은 국가에서 발급하는 자격으로 개별법령에 의한 자격과 국가기술자격법에 따라 고용노동부(한국산업인력공단과 대한상공회의소)가 주관하여 관리하는 자격으로 구분할 수 있다. 후자의 경우에는 대부분 직업능력개발과 연계성이 높으며 정부의 지원을 받아 강좌가 개설된다.

민간자격은 여러 직업 분야에 다양하게 발전하여 있는데, 이론 중심의 필기와 실습 중심의 기능으로 구분하고, 능력 수준을 2~3단계로 나누어 검증하는 경우가 많다. 해외자격은 해외기관(혹은 우리나라의 대리 기관)이 검정의 주체가 되어 자격이 관리된다.

자격 가운데에서 외국어와 관련된 분야와 정보능력 분야는 외국어 분야나 정보능력 분야로 분류하는 것이 타당하다. 한자능력이나 정보검색사와 같은 자격은 초등학생도 습득하는 경우가 많기 때문에 직업능력개발이라는 측면에서 제한적으로 포함된다.

#### 라. 입사 준비

입사시험은 과거 일반 기업체에서도 필기시험이 중요시되었던 시대에 각광 받았으나, 필답고사 중심의 입사시험은 점차 줄어드는 추세이다. 그럼에도 불구하고

하고 입사자의 직무수행능력검증 자체보다 입사과정의 공정성을 중시하는 국가직 공무원(10급, 9급, 7급, 5급), 사법시험, 지방직 공무원(서울 등 16개 시도별 시행)이 있다. 국회, 선관위, 국가정보원, 소방직, 법원, 경찰, 해양경찰과 같이 특정 분야 입직을 위한 필답고사 성적은 여전히 입직성공여부를 좌우하고 있다. 또한 국방 분야 입직을 위한 군무원 시험(국방부, 육·해·공군)과 교사 직렬 선발을 위한 임용고사(초·중등교사)가 있다.

이러한 시험을 위한 과정은 해당 시험과목에 맞추어 전체적으로 수험을 안내하고 강의를 진행하는 종합반과 수험 과목별로 강의하는 단과반으로 나뉘는 경우가 많다. 시험이 어려운 5급 시험은 수험과목별로 이론반과 문제풀이반이 개별적으로 개설되기도 한다.

공공기관(공사나공단)은 정부나 지방자치단체에서 출연한 기관으로 인사관리에 대한 감사원 등 감독기관의 감사가 주기적으로 엄격하게 시행되기 때문에 선발과정의 공정성을 중시하는 경향이 있다. 일반적으로 행정학, 일반상식 등이 포함된 업무와 관련된 이론시험을 필기로 치르고, 필기시험 합격자를 대상으로 면접시험을 치른다.

일반 은행이나 증권사와 같은 금융기업, 신문사나 방송국과 같은 언론기업, 대기업에서도 필기시험의 성적이 입사 성공 여부를 좌우하는 경우가 많다. 모집 분야별로 출제의 특성이 있으므로 거기에 맞추어 강의가 개설되고, 대개 과거에 출제된 문제를 풀이하고 출제경향을 파악하는 것으로 교육훈련과정이 출발한다.

입사를 위한 시험 준비과정은 전체적으로 직업능력개발로 보아야 하지만 5급 공채(사법시험 포함)와 같이 학문적인 성격이 강하고 대학의 학위과정의 교육내용과 큰 차이가 없는 경우도 있다. 이 경우에는 학위과정과의 연계성과 상관없이 대학교에서 이루어지는 강의는 학교교육의 일부로 보고, 학원이나 개인 교습을 통하여 수험준비를 위하여 이루어지는 경우는 직업능력개발로 간주할 수 있다.

서울에는 노량진(일반 공무원)과 신림동(5급 준비 중심)에 밀집하여 있으며,

원격교육의 발전에 따라 서울지역을 중심으로 시장이 재편되고 있는 추세이다.

#### 마. 승진시험 대비

승진을 위한 요건으로 필기시험을 요구하는 분야는 형식적인 공정성이 가장 중요한 공무원을 포함하여 공공 분야가 대부분이다.

승진에서 필기시험을 치루는 분야는 교사가 장학사와 같은 교사전문직으로 진출하려는 경우나, 소방이나 경찰(해양 경찰 포함), 교정직 중에서 승진을 위한 이론시험이 시행되고 있으며, 정부 부처 중에서 사무관 승진을 위하여 이론 시험이 의무화된 부처가 있다. 공공 부분에서도 필기시험을 합하여 승진자를 선발하는 제도가 있는데, 농협이나 철도공사 등이 대표적인 사례이고, 일반 기업 중에서는 승진의 조건으로 외국어 능력을 요구하는 경우가 있다.

승진시험은 업무실적 평가와 더불어 업무 관련 지식에 대한 평가를 통하여 승진의 공정성을 제고하려는 데 있다. 이에 대한 교육훈련 과정은 해당 분야의 기출문제풀이 과정을 비롯하여 훈련과목별로 개설되어 있으며, 현직의 업무 능력과 직접 연관되어 있으므로 직업능력개발의 한 분야라고 할 수 있다.

현재 집체훈련은 노량진을 중심으로 발전하여 있으며, 전체적으로 문제풀이 중심의 교재와 원격교육 훈련의 규모가 압도적으로 많은 편이다. 승진시험 대비 분야는 과거에 비하여 규모가 줄어드는 추세이다.

#### 바. 건강과 정보능력

인적자원 축적의 구체적인 내용으로 정보능력의 배양과 건강에 대한 투자가 포함되어 있다(배무기, 2005). 이에 따라 건강을 위한 과정과 정보탐색능력을 배양하는 분야도 직업능력개발에 포함될 수 있는데, 이 분야는 일반인의 모든 활동을 직업능력개발로 볼 수 없기 때문에 재직자와 구직자가 수행하는 건강과 정보능력 향상을 위한 학습이나 훈련에 한한다.

건강 분야에서는 의료 분야와 구별을 위하여 질병에 대한 치료활동이나 적극적인 예방활동 및 운동이나 심신수련 활동(기치료, 선수행 등)도 제외시킨다. 이에 따라 건강 분야에서 직업능력개발에 포함될 수 있는 것은 건강 관련 강사 양성과정이다. 평생학습시설에 주로 개설되는 노인건강강사나 차아보호강사 양성 등이 여기에 포함된다.

정보능력은 한글이나 엑셀처럼 사무원 직업능력개발에서 많은 비중을 차지하고 있으며 정부의 지원을 받고 있다. 일반적인 검색과정은 재직자의 자격 분야에 포함되기 때문에 별도의 정보능력을 위한 분야는 많지 않을 것으로 판단된다. 특히 학교에서 학습활동의 일환으로 이루어지는 검색이나 정보학습활동은 직업능력개발에 포함되지 않는다.

### 제3절 민간직업능력개발시장의 규모

직업능력개발은 각 개인의 직접적인 목적을 기준으로 하지만, 입사준비를 위하여 외국어를 공부하거나 자격을 취득하는 등 범주 구분이 어려운 사례가 많다. 이를 논리적으로 정리하기 위하여 특수-일반 배열원칙에 따라, 앞에서 언급된 분야는 뒤에서 자동적으로 배제되는 원칙을 적용한다(박천수 외, 2006).

#### 1. 기술·기능 및 재직자 직무능력 배양(정부 지원)

민간직업능력개발시장에서 정부 지원 분야의 규모는 고용보험과 일반회계를 통한 정부 지원 예산, 그리고 계좌제 훈련에서처럼 훈련생이 추가로 지불하는 자기 부담금, 직업능력개발을 위한 각종 조사와 관련 연구 예산을 감안하여 추정할 수 있다.

## 가. 양성 분야

중앙정부의 직업능력개발 지원은 특정산업에 한정되지 않고 일반적인 실직자·근로자 대상 사업을 실시하고 있는 고용노동부, 교육과학기술부, 중소기업청과 소관 산업별 특화 사업을 실시하고 있는 지식경제부, 문화체육관광부 등으로 구분할 수 있다. 2009년 예산은 1조 8천억 원을 상회하고 있는데, 여기에서 4천억 원은 공공훈련기관의 지원에 배정되어 있으므로 민간직업능력개발에 해당하는 액수는 1조 4천억 원이다.<sup>10)</sup> 지방정부의 직업능력개발 지원 예산은 2009년 총 42억 원으로 재정여건이 양호한 서울, 경기도가 전체 사업재원의 83%를 차지하고 있다. 지역 특수산업에 대한 인력 공급 등의 역할을 수행하거나, 취약계층에 대한 복지적 차원의 직업훈련도 상당수인 것으로 분석된다(국가경쟁력강화위원회, 2009).

직업능력개발 계좌제는 훈련비용의 최대 80%만 지원하고 일부 직종은 60%만 지원하고 있으므로 직업능력개발 계좌제의 훈련규모는 최소한 정부 지원의 1.25배(1/0.8)가 된다. 또한 2010년 설문조사 결과 정부 지원훈련에서 훈련생 자신이 직접 지불한 순수한 직접비용이 평균적으로 245천 원이므로 이를 2009년 전체 훈련생(87,215명)으로 계산하면 210억 원에 이르게 된다(고혜원 외, 2010).

&lt;표 2-4&gt; 중앙정부 직업능력개발사업 현황

(단위: 억 원, 개, %)

구분	고용 노동부	교과부	지경부	문광부	중기청	여성부	환경부	기타	합계
예산	16,079 (88.3)	827 (4.5)	404 (2.2)	220 (1.1)	170 (1.2)	130 (0.7)	87 (0.5)	272 (1.5)	18,179 (100)
사업수	13 (18.6)	4 (5.6)	5 (7.2)	15 (21.7)	2 (2.9)	2 (2.9)	10 (14.5)	17 (24.6)	69 (100)

주) 괄호 안은 비중

자료: 국가경쟁력강화위원회(2009)

10) 재원으로 보면 고용보험의 직업능력개발 사업이 1조 2,665억 원(2009년)으로 대다수를 차지하고 있다.

2009년에 훈련을 받은 실업자 훈련생(154천 명, 계좌제 및 우선선정직종 훈련 포함)의 개인 순수 부담금은 1인당 평균 94천 원으로 주로 훈련실습재료비나 교통비, 식비에 지출하였다. 우선선정직종은 21천 명(고용노동부, 2010. 7)이 훈련을 받았고 평균 80천 원을 주로 자격취득과 참고서 구입에 사용하였다. 이러한 비용을 합하면 전체적으로 계좌제를 제외한 실업자 훈련에서 발생한 훈련생의 비용은 160억 원 내외로 추산된다.

정부 지원 대상이나 지원을 받지 못하여 전액 자기 부담으로(고급)기술과 기능을 익히는 경우가 전국적으로 5천 명(연간 200만 원)으로 추산된다. 정부 지원을 받기 어려운 취업컨설팅 등도 10만 명(연간 20만 원) 정도가 이용하며 직업능력개발의 일부로 이해된다.

#### 나. 향상 분야

한편 재직자의 직업능력개발비는 기업체의 부담과 개인 부담을 합한 것으로 계산할 수 있다. 2010년 조사에 따르면 2009년 이수자의 경우, 개인은 평균적으로 1인당 평균적으로 9,584원을 사용하고 498만 명(고용노동부, 2010.7)이 훈련을 받았으므로 약 450억 원의 개인비용이 발생하였다. 기업의 부담인 재직자 훈련비를 직접 산출하는 것은 용이하지 않으므로 통계를 이용하는 간접적인 방식으로 볼 수 있다. 10인 이상 기업체의 교육훈련비를 보면 월간 24.9천 원으로 연간 30만 원에 이르고 있다. 이를 고용보험 소유자 가운데 10인 이상으로 7,194,018(고용보험 통계월보, 2009년 12월)명을 감안하면 2조 2천억 원에 이르고 있다. 여기에 9인 이하 고용보험 취득자 2,565,830명의 교육훈련비를 24천 원(월평균 2.0천 원)으로 보면 600억 원 정도가 훈련비용으로 추산된다.<sup>11)</sup>

11) 10~29인의 50%로 산정하였다.

&lt;표 2-5&gt; 기업의 간접노동비용

(단위: 천 원, %)

	퇴직금		법정 복리비		법정의 복리비		교육 훈련비		기타	
	'08	'09	'08	'09	'08	'09	'08	'09	'08	'09
전 규모	360.4	370.8	255.5	259.1	184.8	185.1	29.0	24.9	12.9	12.2
300인 미만(A)	239.8	231.0	201.8	204.8	136.4	140.7	8.4	8.2	4.8	4.4
10~29인	165.2	167.1	197.2	202.6	139.8	137.6	4.2	4.0	2.7	3.0
30~99인	242.7	223.0	196.0	195.5	128.7	136.1	5.9	7.0	4.9	4.4
100~299인	309.1	297.5	212.8	217.0	141.7	148.6	15.1	13.4	6.6	5.4
300인 이상(B)	508.6	536.5	321.5	323.5	244.3	237.7	54.3	44.8	23.0	21.5
300~499인	395.2	406.1	232.8	245.2	142.0	155.4	19.7	21.7	10.4	9.3
500~999인	454.9	470.9	276.2	291.0	161.8	156.9	31.9	20.8	11.2	13.1
1,000인 이상	541.9	574.8	348.2	344.9	282.7	271.1	65.9	54.4	28.3	25.6
A/B*100	47.1	43.1	62.8	63.3	55.8	59.2	15.5	18.3	20.9	20.4

자료: 고용노동부, 2009년 기업체 노동비용조사

그러나 현장훈련은 기업체 내부에서 이루어지는 경우가 많으므로 민간직업 능력개발시장의 범주에 포함하기는 부적절하다(김수원 외, 2007). 또한 상대적으로 비중이 높은 외국어 부분은 정부 지원에서 제외되었으므로 이를 감안하여 판단하여야 한다. 이러한 사실을 종합하면 전체적으로 기업이 부담하는 직업능력개발비 부담은 현장훈련과 외국어를 제외하고 약 1조 원에 이를 것으로 추산된다.

&lt;표 2-6&gt; 기술·기능 및 재직자 직무능력 향상

	정부 지원	실업자 부담	재직자 부담	기업 부담
대표 사례	- 계좌제 훈련 - 재직자 훈련	- 지원 중 자기 부담 - 전액 자기 부담	- 재직자 훈련의 자기 부담	- 신입직원 연수
포함	- 고용노동부 이외의 지원	- 훈련재료 및 자격취득 비용	- 재직자 훈련 교재구입	- 정부 지원의 직간접 비용
제외	- 공공훈련기관(폴리텍) 지원	- 정부 지원	- 정부 및 기업지원	- 고용보험료 - 외국어 교육비
시장 규모	1조 4,000억 원	670억 원	450억 원	1조 원(외국어 1조 3천억 원 별도)

## 2. 외국어 분야

정부 지원을 제외하고 민간이 직접 거래하고 있는 직업능력개발시장의 규모에서 가장 큰 것은 외국어 분야이다. 외국어 분야의 민간직업능력개발 시장규모 추정은 전술한 바와 같이 직업능력개발을 참여하고 있는 훈련생의 목적까지 감안해야 하는 등 용이하지 않다. 그러나 전반적인 시장의 흐름이나 추세를 통하여 민간직업능력개발시장의 전체적인 규모를 개략적으로 파악할 수 있다.

2007년 기준으로 우리나라에서 전체 성인을 위한 영어교육 시장규모는 8,000억 원대에 이른다는 추산이 있다(한경비즈니스, 2007년 593호). 2005년도 기준으로 영어교육 관련 규모는 약 10조~11조 원이고 이 가운데 영어권 국가의 유학·연수비가 약 7조 3,800억 원이며, 이를 제외한 영어교육 산업의 시장규모는 약 4~5조 원 수준으로 보고 있다(정철어학원). 국내 전화·화상 영어 시장은 2007년 600억 원 규모에서 2008년 1,200억 원 규모로 커진 데 이어 2009년에는 2,000억 원 수준(업체수 150~200개)으로 성장할 것으로 전망하고 있다(서울경제, 2009. 7. 8).

중국어 교육시장은 영어 교육시장에 비해 규모가 작으나 시장 성장 속도는

어느 외국어 시장보다 빨리 이미 일본어를 제치고 2대 외국어로 자리매김했다 (매일경제, 2007. 8. 10). 영어와 중국어 이외에 일본어와 기타 외국어가 접하고 있는 시장도 상당할 것으로 보여, 2006년을 기준으로 온라인과 오프라인을 포함한 B2B 외국어 교육 시장 규모가 1조 원을 넘어선 것으로 추산하고 있다 (전자신문, 2008. 4. 22).

최근 대기업의 국제화가 가속화되고 있으며 외국어가 강조되고 있는 현실을 종합하면, 2010년 현재 직업능력개발에서 개인(7,000억 원)과 기업(1조 3,000억 원)이 포함된 외국어 시장의 전체 규모는 약 2조 원에 이르는 것으로 추정된다. 이는 온라인(2,000억 원)과 전화방식(3,000억 원)뿐만 아니라, 집체와 혼합방식(1조 5,000억 원)으로 나누어 볼 수도 있다.

### 3. 자격 취득

#### 가. 국가자격

자격증 가운데 국가기술자격은 정부 지원훈련과정에 포함되는 경우가 많다. 이에 비하여 시험 준비에 장기간이 걸리고 합격률이 낮거나 취득의 실익이 불분명한 경우에는 정부 지원이 제한되어 있는데, 이에 해당하는 대표적인 자격이 공인중개사와 요양보호사이다(한국직업능력개발원, 2009).

공인중개사는 매년 15만 명 정도가 응시하는 시험으로 이를 준비하는 사람의 절반 정도가 실제로 시험에 응시하는 것으로 알려져 있으며, 1인당 연간 평균 100만 원 정도를 온오프라인의 강의에 지출하고 있다. 이에 따라 학원가에서는 공인중개사자격 시장이 연간 3,000억 원을 상회하는 것으로 추산하고 있다(노량진 제일고시학원).

공인노무사는 1만 명 정도의 준비자와 6,000명 정도의 응시자가 있는데 연간 600만 원 이상을 지출하고 있는 것으로 알려져 있다. 공인회계사는 상대적으로 대학의 교육과정이 발전한 분야인데, 연간 1만 명 정도가 준비하고 있으

며 평균적으로 300만 원 정도를 투자하고 있는 것으로 판단된다.

이 외에도 세무사 8,000명(4,515명), 법무사 5,000명(2,575명), 관세사 2,000명(1,266명), 감정평가사 3,500명(2,100명), 주택관리사 40,000명(17,598), 증권투자상담사 15,000명(10,853명) 등 전문직 자격 준비자가 73,500명 정도로 추산된다(괄호 안의 2010년 1차 시험 응시자수, 단 주택관리사는 2009년 수치). 이들이 연평균 600만 원을 관련 분야 직업능력개발 강의와 온라인 학습에 투자할 것으로 볼 수 있어 전체적으로 4,500억 원대의 시장을 형성하고 있다.

요양보호사는 현재 74만 명이 취득하고 20만 명이 실제로 요양보호사로 근무하는 것으로 알려져 있으며, 취득이 비교적 용이하다는 점 때문에 인기가 높다(연합뉴스, 2010. 4. 6). 이 자격은 교육과정 이수로 자격을 부여하였으나, 2010년부터 교육훈련과정 이수뿐만 아니라 시험을 응시하여 합격해야 하는 것으로 자격취득 방식이 바뀌어 직업능력개발시장이 더 확대될 것으로 전망된다. 현재 자격취득을 원하는 10만 명 정도가 연간 50만 원 가량을 지출하여 500억 원의 시장을 형성하고 있다.

#### 나. 민간자격과 국제자격

민간자격은 자격기본법에 따라 440여 개 기관에서 1250개가 시행되고 있으며 이 가운데 46개 기관에서 검정하는 87개 자격이 인증되고 있다. 또한 민간 자격의 하나인 사업 내 자격은 44개 기관에서 85개가 실시되고 있다(박종성, 2010).

다수의 민간자격은 하나의 시행주체가 1개~3개의 자격을 검정하고 있으나, 대한상공회의소는 22개의 민간자격을 검정하고 있다. 사단법인 한국국어능력평가협회가 주관하는 한국실용글쓰기검정(1, 2, 3급)과 같이 직업능력개발과 직접적인 관련성이 낮은 부분도 있으나, 한국금융연수원의 자산관리사와 같이 직업능력개발과 밀접하게 관련되어 있는 경우도 있다. 미용 분야 등에서 일부 정부 지원이 이루어지고 있기는 하지만, 다수는 정부 지원과 상관없이 취득활동

이 이루어지고 있다.

전체적으로 취득자수와 시장규모를 파악하기 어려우나 직업능력개발과 관련하여, 상당한 규모를 보일 것으로 추산한다. 특히 금융연수원의 자격은 상당한 전문직 자격수준을 보이고 있으며, KBS에서 실시하는 한국어능력시험은 KBS에 입직하고자 하는 모든 응시자가 반드시 취득해야 하므로 온오프라인에서 상당한 준비가 이루어지고 있다. 정확한 추산은 어렵지만 전체 민간자격의 취득과 관련된 직업능력개발은 3,000억 원 내외의 시장을 형성하고 있는 것으로 보인다.

국제자격은 정보통신 분야에서 마이크로소프트, HP, IBM, 오라클 등의 자격이 많으며 취득에 상당한 노력을 요하는 것으로 알려져 있다. 영어 등 외국어를 제외한 국제자격의 취득은 비교적 제한적으로 이루어지고 있어 전체적으로 300억 원 내외의 시장을 형성하고 있을 것으로 추산된다.

#### 4. 입사시험 준비

입사시험에서 2007년도 기준으로 공무원 수험을 위한 시장의 규모는 7,000억 원대로 추산하고 있다(한경비즈니스, 2007년 4-594호). 컨설팅 업체에서는 공무원 수험 시장을 약 1조 원으로 추정하기도 한다(퓨처인포넷 임병동 대표).

2008년 말 기준으로 고등고시 출원자를 대상으로 한 3개 학원이 연간 250억~300억 원의 매출을 올린 것으로 산정하고 있다(공정거래위원회, 2009. 10. 8). 5급 상당 시험응시자는 사법시험(2만 3천 명), 행정고시(1만 6천 명) 및 외무고시(1천 8백 명)를 합하여 5만 명 수준(시험 미응시자와 재학생 준비자)이고, 이들이 시험과목별로 지출하는 수강료를 감안하면 연간 3,000억 원 수준으로 추정된다.

공무원 7, 9, 10급 준비자와 경찰, 소방직, 군무원 등을 포함하여 시험 준비자가 35만 명 내외임을 감안하면, 고시를 제외한 공무원 입직준비 시장의 규모는 7,000억 원을 상회할 것으로 보인다.<sup>12)</sup>

12) 통계청의 경제활동인구조사에 따르면 2009년 비경제활동인구 가운데 취업을 위한 고시학원이나 직

민간기업인 은행이나 공사, 방송국, 비행사(스튜어디스 포함), 대기업 응시자들을 감안하여 입직 준비자는 10만 명 수준이고 이들이 지불하고 있는 학원비용은 개략적으로 3,000억 원으로 추산된다. 여기에는 스튜어디스 지원생 15,000명이 지출하는 1,000억 원대의 입직학원 시장이 가장 높은 비중을 차지하고 있다.

## 5. 승진, 건강과 정보 획득

교사의 전문직 시험이나 경찰 등의 내부 승진을 위한 시험은 주말 집체교육과 함께 온라인 교육이 활성화되고 있는 추세이다. 교사 전문직은 장학관 연구관, 등 정원이 4,148명(2009년)인데, 10% 정도를 매년 새로 선발하고 있다(한국교육신문, 2010. 2. 22). 경쟁률이 모집정원의 10배이고, 미응시 준비교사를 포함하면 10,000명 정도가 교사전문직을 위한 직업능력개발에 참여하고 있다. 연간 평균적으로 300만 원을 지출하면 전체 규모가 300억 원로 추산된다. 이외에도 경찰(연간 3,000명 정도 승진)의 경쟁률과 준비자를 감안하면 10,000명이 연간 100만 원 정도를 지출하여 100억 원의 시장을 형성하고 있다(레이크 뉴스, 2010. 5. 3). 이외에도 한전이나 공사 등 승진준비를 감안하면 전체 승진을 위한 직업능력개발시장은 500억 원에 이를 것으로 보인다.

건강 분야에서는 건강 관련 강사양성과정으로 정부 지원이 이루어지지 않는 분야이다. 평생학습시설에 주로 개설되는 노인건강강사나 치아보호강사 양성 등이 여기에 포함된다. 또한 정부 지원을 받지 않는 정보화 과정을 감안하면 전체 시장은 100억 원 수준에 이를 것으로 전망된다.

---

업능력개발학원에 통학하고 있는 인력이 연평균 240천 명이고, 취업준비자가 351천 명에 이르고 있다(<http://kosis.kr>). 한편 청년층 부가조사에 따르면 15~29세의 취업 관련 시험준비자는 540천 명이고 일반직공무원 시험(32.3%)을 준비하는 사람들이 가장 많았고, 이어 기능 분야 및 기타(25.5%), 일반 기업체(16.8%), 고시 및 전문직(15.9%), 교원임용(5.1%), 언론사와 공영 기업체(4.5%) 순으로 집계됐다(매일경제, 2010. 7. 29). 경제활동인구조사에 포함되어 있지 않지만 온오프라인을 통하여 시험을 준비하고 있는 재직자와 대학 재학생을 감안하여 실제 입직시험 참여자를 추산하는 것이 보다 정확할 것으로 판단된다.

&lt;표 2-7&gt; 비정부 지원 직업능력개발시장 규모 추정

	외국어	자격취득	입사시험	승진	건강 및 정보
대표 사례	-영어, 중국어 -외국어 회화	-국가자격 -민간자격 -국제자격	-공무원 시험 -공단, 공사 -은행, 언론사	-경찰 승진 -교사 전문직	-컴퓨터 기초 -건강강사
포함	-학원교육 -전화영어 -외국어능력시험	-공인중개사 -공인노무사	-각종 고시 -임용고사	-공무원 승진 -공사 승진 -기업체 승진	-엑셀 교육 -건강강사양성 -방과후 강사
제외	-교내 강의 -편입학 졸업 -재수(대학 진학) -대학원, 유학 -정부 지원	-의사 등 면허 -기술자격 등 정부 지원	-편입학 -대학원 입시 -외국어 시험응시	-자격취득 -외국어 자격	-노인 교육 -운동(헬스) -심신수련
시장 규모	2조 원	1조 2,000억 원	1조 3,000억 원	500억 원	100억 원

## 제4절 우리나라 노동시장과 민간직업능력개발시장

### 1. 노동시장과 직업능력개발시장

직업능력개발시장은 훈련기관이 훈련 서비스를 생산하고 훈련생이 이를 소비하여 자신의 숙련수준 혹은 인적자원을 축적한다. 이렇게 축적된 훈련생의 인적 자원은 노동시장에서 기업체에 판매되어 기업의 생산성 제고로 실현되어 완성되므로, 직업능력개발시장은 노동시장과의 연계 속에서만 기능할 수 있으며 존재의의가 있다. 이러한 시장의 특성 때문에 직업능력개발시장은 노동시장의 영향 아래에 있으며, 노동시장의 관행이나 흐름과 밀접하게 연계되어 있다.

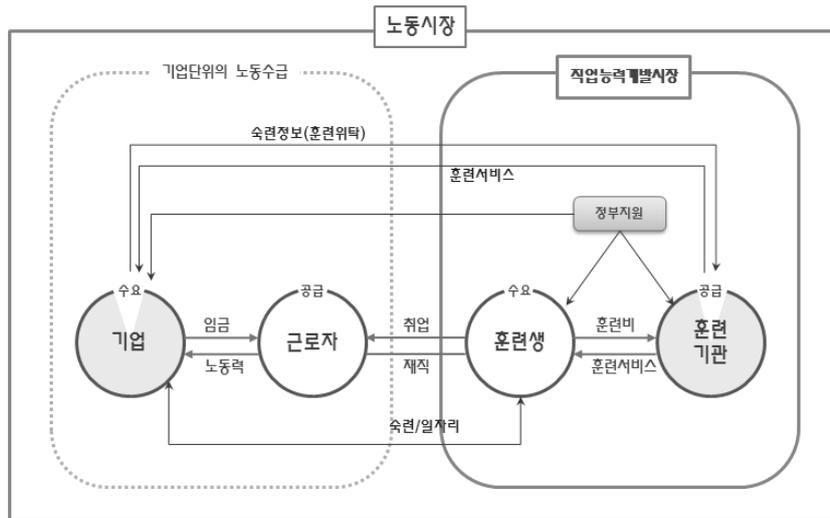
직업능력개발시장에서 훈련 서비스의 수요자인 훈련생은 노동시장에서 노동 서비스의 공급자로 변화한다. 즉, 실업자(계좌제) 훈련생은 취업이라는 과정을 거쳐야 하나, 재직자 훈련생은 바로 노동력을 제공하는 공급자의 위치에 있게 된다.

노동시장과 직업능력개발 시장에서 궁극적으로 추구하는 목표와 성과지표를 검토하면 두 시장의 연관성이 보다 분명해진다.

직업능력개발시장의 최종적인 목표는 훈련생의 인적자원 혹은 숙련의 축적이다. 인적자원 축적 여부에 대한 성과는 훈련의 성공적인 수료나 관련 자격증의 취득과 같이 훈련 서비스와 관련된 직접적인 사항 또는 해당 분야 취업과 같은 노동시장의 성과로 판단된다. 그런데 현재 제공되고 있는 직업능력개발훈련과정 가운데 다수의 과정은 관련 자격이 없어 이를 취득하기 어려울 뿐만 아니라, 훈련생이 취업하고 있는 분야의 훈련 관련성에 대한 판단이 어렵다. 이에 따라 일반적인 훈련과정은 성공적인 훈련수료가 성과지표로 기능하고 있어 훈련생이 훈련 장소로 출석 이외에 실제적인 직업능력의 함양을 보이지 못하고 있으며, 훈련이수자 간에 존재하는 숙련격차도 판별하지 못하고 있다. 그러므로 현재의 직업능력개발 성과지표에서는 직업능력개발의 성과목표 달성이 구조적

으로 어려운 실정이다.

[그림 2-1] 노동시장과 직업능력개발시장



직업능력개발과 관련하여 노동시장의 최종적인 목표는 노동자의 높은 생산성이다. 높은 생산성에 대한 성과 지표는 구직 훈련생과 재직 훈련생이 다르다고 할 수 있다. 구직 훈련생은 노동시장으로 성공적인 이행인 취업 특히 훈련 분야로의 취업이 가장 중요한 성과지표이고, 다음으로 취업하여 받는 임금수준이나 고용안정성의 확보 여부이다. 재직 훈련생의 성과지표는 훈련 이수 후 임금상승이나 승진 혹은 성공적인 이직 여부이다.

어느 경우이든 직업능력개발의 성과는 노동시장에서 거래를 통하여 실현된다. 이는 직업능력개발이 독자적으로 존재하는 것이 아니라 본질적으로 노동시장의 하위시장으로서 위상을 갖고 있음을 의미한다. 직업능력개발시장이 노동시장의 하위시장이므로 노동시장의 여러 가지 특성이 직업능력개발시장에도 영향을 끼치게 된다. 그러므로 우리나라의 노동시장에 대한 체계적인 접근과 분석이 직업능력개발시장의 경쟁력 제고를 위하여 반드시 요구된다. 또한 직업

능력개발이 노동시장에서 성과를 얻을 수 있도록 노동시장의 흐름이나 변화를 우선적으로 반영할 수 있게 제도화할 필요성을 시사하고 있다.

## 2. 우리나라 노동시장의 특성

우리나라는 지난 50년간 빠른 경제성장, 산업구조의 변화(노동수요)와 고학력화 및 고령화(노동공급) 등으로 노동시장이 크게 변화하여 왔다. 최근 경제 개방과 이에 따른 경쟁의 증대로 인하여 직무교육이 필요한 신입직원보다 바로 업무에 투입할 수 있는 경력직 채용이 증가하고, 다면평가와 같은 평가시스템을 통한 연봉제가 정착하는 등 노동시장 내부에도 여러 가지 변화가 나타나고 있다. 그럼에도 불구하고 우리나라 노동시장은 순환보직과 연공서열을 중심으로 하는 아시아적인 특성을 강하게 보유하고 있는 것으로 판단된다(Lee, 1995). 이 연구에서는 숙련형성에서 시장 모델(market model)을 대표하는 미국과 조합주의 모델(corporatist model)을 대표하는 독일을 비교대상으로 삼아 우리나라 노동시장의 특성 및 직업능력개발시장의 특성을 검토하고자 한다(Lee, 1995).

### 가. 채용

기업에서 구인수요가 발생하는 것은 기존 근로자의 이직이나 은퇴에 따른 공석이나 기업매출의 성장에 따라 발생하는 신규 수요에 기인한다. 이에 따라 개시되는 채용은 각 기업의 입지나 규모에 따라 상이하게 진행되며, 이는 일반적인 노동시장의 관행을 보여 준다.

#### 1) 채용기준

우리나라에서는 채용에 앞서 일의 성격에 어울리는 적합한 학력을 먼저 고

려한다. 채용에서 학력별 분단이 비교적 강하여 구인요건에 학력을 명시하는 경우가 많은 것은 학력의 생산성 기제에 대한 강력한 믿음을 보여 준다. 최근 고학력화 추세에 따라 고학력자의 하향취업이 발생하고 있기는 하나, 학력조건에 미달하는 사람을 채용하는 경우가 거의 없는 것은 이를 잘 보여준다. 특정 업무에 대한 경험이나 성과를 바탕으로 해당 업무의 수행능력보다 일반적이고 잠재적인 능력에 더 비중을 두는 경향이 강하다고 할 수 있다. 일 자체의 전문성보다는 일을 대하는 태도나 열성이 성과를 좌우하는 것으로 믿으며 학력(학벌)은 이를 가장 잘 보여 주는 것으로 이해되고 있다.<sup>13)</sup>

고용상 연령차별은 법으로 금지되었지만 연령에 의한 서열을 중시하여 입직 연령의 규제가 거의 모든 기업에 일반화하여 있으며, 심지어 공무원의 채용에서도 연령 규제를 두는 경우가 있다.<sup>14)</sup> 이는 신입직원을 중심으로 신규인력을 채용하여 경력 축적에 따라 승진과 임금상승이 이루어짐으로 인해, 사회적으로 통용되는 연령을 기준으로 하는 서열과 기업 내 서열을 가능한 일치시켜 조직의 융화를 추구하는 우리나라 특유의 관리방식에서 기인한 것으로 보인다.

## 2) 채용과 계약

규모가 작은 업체에서는 친인척이나 지인의 소개 등 연고에 따라 채용하는 경우가 대다수이고, 규모가 큰 기업에서도 기업주의 친인척과 같은 특수 관계인은 업무능력과 상관없이 중요한 의사결정을 하는 자리에 채용되고 빠르게 승진하는 예도 적지 않다. 규모가 매우 큰 대기업에서는 채용광고를 통하여 전공과 외국어 등 잠재적인 능력을 위주로 한꺼번에 많게는 천 명 이상에서 적게는

13) 대졸자를 채용하는 경우에 대학의 입학성적에 따른 서열이 채용여부를 결정하는 데 영향력을 미치는 경우가 많다. 명문대 출신은 학벌로 취업한 경우가 압도적으로 높은 것으로 나타났다(한국경제, 2010. 6. 21).

14) 연령차별을 금지하는 법(고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률, 제10339호)이 시행되고 있지만, 여전히 신입사원을 채용할 때 연령 상한선이 존재하고 있다. 온라인 취업포털 사람인은 인사담당자 236명을 대상으로 '신입사원 채용 시 연령 상한선 여부'에 대해서 조사한 결과, 47%가 연령 상한선이 있다고 답했으며, 남성은 평균 30.5세, 여성은 평균 28.4세로 집계되었다고 밝혔다(시사저널, 2010. 6. 19).

수십 명을 채용하며, 이러한 공채인력을 기업의 중심 인력으로 활용하는 경향이 있다.

고용 계약에는 일반적으로 직급과 근무기간(정규 혹은 비정규직)은 명확하게 기재하나, 담당업무와 근무시간 등 근무조건에 대한 명시적인 규정이 없는 경우가 많다. 채용 계약서에 나타나는 급여에 대한 규정은 업무 성격에 따라 다른데 정규직은 사규에 따라 지급한다고 명시하는 경우가 많고, 연봉계약을 하는 경우에도 일반적으로 계약된 연봉 이상을 받기 때문에 연봉액은 급여지급의 기준으로서 의미를 갖는 것이 보통이다. 시간급여를 주는 직무 분야에서는 공식적인 계약서가 없이 구두로 약정을 하는 경우도 많은 것으로 알려져 있다.

### 3) 외국 사례

미국 등과 같은 서구에서는 지도교수나 직장상사 등 피추천자를 잘 알 수 있는 사람으로부터 받은 추천서와 구직자의 인터뷰가 취업을 하는 데 있어 중요한 역할을 한다. 추천서에 대한 인식도 동양과는 다른데, 추천자가 알고 있는 피추천자의 장점, 단점 및 잘할 수 있는 일 등을 비교적 정확하게 기술하여 채용판단에 도움을 주고 피추천자에게는 기밀을 유지한 상태로 전달된다. 연구주의에 따른 채용도 비교적 적으며, 그 경우라도 업무성과에 따른 대우가 일반적이라고 할 수 있다(박천수, 2002). 해당 업무에 가장 적합한 사람으로 수시로 채용하는 것이 일반적이며 학교 졸업에 맞추어 구인이 늘어나기는 하지만 특정한 업무를 고려하지 않고, 수백명을 한꺼번에 채용하는 것을 상상하기 어렵다.

#### 나. 업무분장과 승진

##### 1) 업무분장

우리나라에서는 근무지와 담당업무가 보통 연초에 이루어지는 기업의 인사

명령에 따라 정해진다. 본사가 특정 지점(대부분 수도권)에 있고 지역별로 지사가 있는 기업에서는 본사와 지역별로 분포하는 지사 간 교류도 원활하게 이루어지며, 순환근무 원칙에 따라 거주지와 상당히 떨어진 지역으로 근무지가 배정되기도 한다. 직무 분야에 따른 전문성이 감안되기는 하지만 담당업무가 매년 변화하는 경우도 많고, 기업 내에서 승진 가능성 등에 따라 기피부서나 선호부서가 있어서 인사명령에 따라 직원 간에 희비가 엇갈리기도 한다. 인사명령권은 승진이나 의원면직(依願免職)과 같은 퇴출을 포함하는 경우도 많아 매우 중요한 인사관리 수단으로 이해되고 있다.

한편, 순환보직에 의해 직무내용이 계속 변하고 기업에서 요구되는 모든 분야에 정통할 것을 요구받게 되며 다양한 직무를 경험하게 된다(Lee, 1995). 기업에서 직무별 배치를 구분하는 것도 매우 간단하여 4개 수준으로 구분한다.<sup>15)</sup> 특정한 직무나 직업에 대한 귀속의식이 희박하고, 직업 자체에 대한 인식수준도 낮으며 직업별 전문성 배양의 필요성이 강조되지 않는 것이 일반적이다. 이에 따라 자기가 종사하는 직업이 회사를 옮겨도 동일한 직무를 수행하는 전문직이 아닌 경우에, 근로자의 다수는 자신의 직업을 회사원이라고 응답하고 있다(세계일보, 2010. 5. 13).

## 2) 승진

승진은 내부적인 평가를 거쳐서 이루어지며 하위직급에서 일정기간 근무경력을 필수적으로 요구한다. 승진에서 요구되는 덕목은 탁월한 업무성과 함께 갈등을 일으키지 않는 조화로운 능력을 중시하는 경향이 있다. 연령이 높거나 경력이 많은 경우에 자동적인 승진이 이루어지는 경향이 있으며 승진이 되지 않는 경우에는 퇴직압력이 가해지기도 한다.

직원의 업무 능력에 대한 평가는 보통 연간단위로 이루어지나 업무능력보다

15) 미국의 자동차 회사는 96개로 직무 분야를 구분하여 사원을 관리하고 있으나, 미국에 진출한 일본 기업은 4개를 초과하지 않았으며 한국도 일본과 유사하게 직무를 구분하고 있다(Lee, 1995).

단위조직의 논리(승진대기자, 고령자 우선)나 개별적인 친소관계(학연, 지연, 혈연 등)에 의한 평가가 적지 않아 공정성은 상대적으로 낮은 것으로 판단된다. 이를 보완하기 위하여 최근 다면평가가 도입되고 있으나, 평가방식의 문제가 아니라 평가에 임하는 태도와 인식이 변하지 않는 한 평가결과의 개선에는 한계가 있는 것으로 보인다. 이에 따라 정성평가의 신뢰성에 의존하는 연봉제의 확대 등 성과중심의 급여체계 도입은 평가의 정확성 확보의 곤란과 이에 따른 근로자의 반발로 인하여 어려움에 처해 있다(나승우, 2008).

### 3) 퇴직

연령은 입직에서 중요한 판단근거로 활용되는 것과 마찬가지로 퇴직의 기준에 있어서도 중요성이 크다. 예를 들어 정년규정은 공공 부문에서 매우 주요한데, 일반직 공무원은 60세이고 초중등학교 교원은 62세이며 대학교수는 65세이다. 기업체에도 연령에 따른 정년 규정이 있는데 이러한 정년까지 실제로 근무하기는 상대적으로 용이하지 않는 것으로 알려져 있다. 성과중심의 연봉제의 도입이 실제로는 평가곤란으로 정착하지 못하여, 사실상 변형된 방식의 연공서열제 급여체계가 온존하여 고연령자의 임금은 매우 높은 수준에 이르게 된다. 기업의 입장에서는 장기근속자의 숙련을 활용하는 이익이 고임금 비용보다 낮아지는 연령대에 이르면, 정년과 상관없이 특별퇴직금의 부여 등의 방식으로 조기퇴직을 유도하고 있기 때문에 이해된다(뉴스한국, 2009. 7. 15).

### 4) 외국 사례

직무중심의 미국과 독일에서 인사명령에 의하여 매년 담당직무를 바꾸거나 근무지를 지정하는 것을 상상하기 어렵다. 일자리는 근무지를 포함하여 담당업무의 범위와 책임을 분명하게 하고 특별한 일이 없는 한 바뀌지 않는다. 경력이 늘어남에 따라 자동적으로 승진이 이루어지는 경우는 거의 없고 승진이 가능한

특정한 직위의 일자리가 생기면, 기업 내부에서 하위직급을 대상으로 대상자를 모집하여 해당 자리를 채우거나 외부 인력을 대상으로 공개모집을 하게 된다. 해당 일자리 충원에서는 업무 적합도가 가장 중요한 판단요건이며 채용된 인력은 특별한 사정이 없는 한 동일한 장소에서 해당 직무를 수행하게 된다. 직원에 대한 평가는 상급자가 단독으로 수행하며 비교적 공정한 평가가 이루어지는 것으로 알려져 있다. 정년에 이르지 못하였음에도 기업의 성과부진 등에 따라 근로자를 해고하는 경우에, 독일에서는 명예퇴직과 같은 추가적인 인센티브를 지급하는 경우가 많으나 미국에서는 주로 일시해고(layoff)제도를 활용한다.

서구에서 연령기준에 따른 퇴직은 정년 그 자체보다 공적인 연금의 개시시기 때문에 중요성이 크다. 유럽연합에서는 정년연장을 각국에 권장하고 있는데, 독일은 현재 65세에서 67세로 높이려 하고 있으며, 프랑스는 60세에서 62세로 높이려 하고 있다(아시아 경제, 2010. 6. 16). 공적인 연금이 발달하지 않은 미국에서는 아예 규정된 정년 연령 자체가 없어 일할 능력이 있고 일하고자 하는 의사가 있는 한 일을 할 수 있다.

## 다. 임금

### 1) 임금 체계

우리나라의 급여제도는 연봉계약 혹은 연공서열제에 따라 자동적인 승급을 포함하는 고정급과, 법정근로시간(40시간)보다 넘게 일을 하는 초과근무 등에 대한 초과급여, 기업의 경영실적 등에 따른 특별급여로 구분할 수 있다.<sup>16)</sup> 고용노동부의 자료에 따르면 2009년 5인 이상 기업의 상용직 급여는 연간기준으로 월평균 2,795,053원인데 77.5%가 고정급이고 5.6%가 초과급여이며 16.9%

16) 초과급여는 연장(연장야간 포함) 및 휴일근로에 대한 수당으로 지급되는 급여이고, 특별급여는 상여금, 성과급, 임금인상소급분, 학자금 등 정기 또는 비정기적으로 지급되는 급여이다(고용노동부 사업제임금근로시간조사).

가 특별급여로 구성되어 있다.

고정급은 전체 급여의 70~80%를 차지하는데 연봉의 1/12이나 월급제로 되어 있으며, 개인별 성과평가분이 반영되어 있는 경우도 있으나 대부분 경력에 따른 자동 상승의 비중이 크다. 고정급에는 가족수당과 같은 고정적인 수당이 포함되어 있는 경우가 많은데, 이는 우리나라 노동시장이 직무나 성과보다 사람을 기준으로 구성되어 있음을 보여 준다.

초과급여는 정해진 근무시간 이상 혹은 휴일이나 근로면제시간에 추가적인 근로에 대한 지급을 말하는데, 거의 모든 기업이 이에 대한 규정을 가지고 있을 정도로 일반화되어 있다. 이러한 초과근로의 일반화는 초과근로를 쉽게 받아들이는 근로자의 인식과 추가적인 고용에 따른 부담을 줄이려는 기업주의 이해가 일치하여 발생하고 있다. 이 결과 우리나라의 연간 근로자 평균 근로시간은 2,256시간(2008년)으로 OECD 국가 중에서 가장 긴 근로시간을 기록하고 있다(서울신문, 2010. 5. 28). 그러나 최근에는 근로시간의 감소추세를 반영하여 초과급여의 비중이 점차 줄어들고 있다.

특별급여는 기업의 이익에 기반하고 있는 성과급(상여금)과 학자금 등인데, 근로자에게도 기업 이익의 분배가 제도화되어 있다는 측면에서 독특한 제도이다. 의무교육의 확대, 연봉제의 도입과 주주 권리의 확대 등으로 그 비중이 점차 감소하고 있다.

## 2) 퇴직금

퇴직금은 현재 상시근로자 5인 이상의 업체에서 1년 이상 근무할 경우에 30일분의 급여를 지급하도록 되어 있으며, 산정기준은 퇴직 전 3개월간의 평균임금이다.<sup>17)</sup> 사용자는 근로자의 요구가 있을 경우, 근로자가 퇴직하기 전에 당해

17) 4인 이하 기업도 2010년 12월 1일부터 퇴직금 적용대상이 된다. 평균임금은 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 제(除)한 금액(근로기준법 제19조 1항)이다. 근로자에 대한 여러 가지 급여금, 즉 퇴직금·휴업수당·연차유급휴가수당·재해보상금과 제재로서의 감급액(減給額)을 산출하는 기초가 된다.

근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산 시점부터 새로이 기산한다(근로자퇴직급여 보장법 제 8조). 직무의 성격이나 계약기간의 존재 등에 따른 차이는 없으며 1년 이상 근로자는 비정규직이나 일용직도 지급대상이 된다. 퇴직금은 유보된 임금(임금후불설)으로 여겨지고 있으며, 임금을 직무별 생산 기여에 따른 보상으로 보기보다 근로자의 생계비로 여기는 특성이 반영된 것으로 이해할 수 있다(배무기, 2002). 우리나라나 일본 등에서 일반화된 퇴직금은 부족한 사회 보장제도를 보완하는 것으로, 퇴직 후 근로자의 생계를 보호하는 성격을 보유하고 있다.<sup>18)</sup>

### 3) 임금 격차

임금격차는 성, 학력, 직업, 산업, 직업, 기업규모 등 일반적인 노동경제학 이론에 따라 발생하고 있다. 그런데 우리나라는 유난히 학력과 규모에 따른 임금 격차가 큰 것으로 알려져 있다(배무기, 2002). 이는 최근 고학력 추세로 인하여 청년층의 임금격차는 크게 낮아지고 있는 반면, 노동시장의 학력별 분단에 의한 임금격차는 여전히 높은 것으로 분석되고 있다. 또한 대기업 중심의 경제정책과 중소기업과 대기업의 수직계열화 방식에 의한 거래관행으로 인하여 경제잉여가 대기업에 집중되고 있어, 기업 규모에 따른 임금격차도 매우 큰 편이다. 동일한 직무를 수행한 경우에도 정규와 비정규직의 차이가 존재하고 있으며, 비정규직은 임금이나 근속에서 불이익을 받고 있는 것으로 나타나고 있다(고용노동부, 2010. 6. 4).

18) 미국에서는 소득의 12.4%(근로자는 6.2%)를 사회보장세(social security tax)로 납부하고 65세 이후에 노령연금을 받는다. 연금에서 제공하는 소득대체율은 40%를 약간 상회하는 등 전체적으로 우리나라와 매우 유사한 수준이나, 일반적으로 정년이 없다는 차이가 크다(윤석명, 2005).

## 4) 외국의 사례

독일과 미국은 연봉제로 연봉을 52주로 나누어 격주 단위로 받거나 12개월로 나누어 월간으로 받는다. 사전에 미확정된 해당연도의 성과에 기반한 상여금을 받는 경우는 거의 없으며, 별도의 퇴직급여 충당금 제도가 없다. 미국은 상급자의 성과평가에 기반하여 다음 해 연봉수준을 결정하며, 독일은 노동조합과 협의를 거쳐 결정하는 임금(연대임금)을 지급한다. 1년의 추가적인 경력에 따른 자동승급분의 임금상승은 거의 없거나 미미한 수준이며, 동일직무에는 동일임금의 원칙이 비교적 유지되는 편이므로 정규와 비정규직에 따른 구분은 의미가 없다. 시간제 근로자는 해당 직무의 성격에 따른 구분에 기초하고 있으며, 근로자의 경력에 따른 임금차이가 거의 없고 정규 혹은 비정규에 따른 차이도 없다.

이러한 임금제도의 배경에는 임금이 개인적인 속성(가족 수나 연령 등)이나 기업적인 속성(기업의 성과)보다 개별 직무수준이나 성과평가에 기반하여 결정된다고 보는 관점의 차이가 있다. 퇴직금이 없는 것도 퇴직 이후의 생활은 기업과 상관이 없으며, 근로자가 현직에 있는 동안 높은 임금을 지급받고 이를 통하여 노후를 대비하는 것이 타당하다고 보는 것이다.

&lt;표 2-8&gt; 노동시장의 특성 비교

		한국(조직)	독일(직무)	미국(성과)
채용	절차	· 지인 우선	· 직무 설명에 기초	· 법률 기초(동등기회)
	중시	· 학력(학벌)과 연령 · 잠재적인 능력	· 전공(학과)과 경력 · 일자리 적합도	· 전공과 경력 · 직무수행능력, 업무적합도
	시기	· 신규인력 중심	· 빈 일자리	· 일자리 수요(Needs)
업무분장		· 순환보직	· 직위(장소 포함) 고정	· 직위· 직무(장소 포함) 고정
직무선호		· 극단적인 관리·사무직	· 직무별 선호	· 직무/성과(급여)별 선호
승진		· 경력(내부평가)	· 새로운 직무기회 포착	· 심사· 평가 후 승진
평가		· 다면(신뢰도 낮음)	· 책임자(신뢰도 높음)	· 책임자(신뢰도 높음)
전직		· 새로운 직장	· 새로운 직무로 이동	· 새로운 직무로 이동
휴가		· 경력기간에 기초	· 현 직무에 기초	· 계약조건에 포함
해고		· 해고 관행(고령자 우선). 일방적 통보	· 노동조합과 협의	· 업무성과, 평가에 기초 (노동시장 변화)
연령정년		· 50대(60세 기준)	· 65세(67세로 연장 중)	· 없음
급여	기준	· 기본급+성과급	· 연봉제	· 연봉제 기초 성과급
	격차	· 학력과 경력	· 직무	· 직무· 성과(merit)
	비정규	· 급여 차이 많음	· 계약조건과 파견	· 직무성적으로 구분
	산정	· 근속연수가 중요	· 노동조합(연대임금)	· 성과 평가가 중요
	가족	· 영향을 줌	· 매우 제한	· 영향 없음
	승급	· 매년 자동 승급	· 자동승급이 매우 낮음	· 성과 승급
	상여금	· 기업의 성과에 기초	· 제한적임	· 거의 없음
장단점	퇴직금	· 근로기준법 강제	· 퇴직금 없음(명예퇴직)	· 퇴직금 없음
	충성도	· 기업충성도 높음	· 직무 충성도 높음	· 성과 지향성 높음
	전문성	· 일반능력 높음	· 직무 전문성	· 직무 전문성
시장		· 내부 노동시장 발전	· 외부 노동시장 발전	· 외부 노동시장

### 3. 우리나라 직업능력개발의 특성

전술한 우리나라 노동시장의 특성은 하위시장인 직업능력개발시장에도 영향을 준다. 직업능력개발과 관련된 우리나라 직무전문성의 특성과 직업능력개발의 특성을 검토한다.

#### 가. 직업전문성과 조직몰입

##### 1) 순환보직과 직업전문성

우리나라에서는 연공서열을 중시하여 근속연수에 따라서 임금이 인상되고 승진도 이루어지는 사례가 많기 때문에 근속이 오래될수록 임금과 직급이 높은 것이 일반적이다.<sup>19)</sup> 또한 근속기간에 따라 유사한 임금이 지급되기 때문에 기피하는 업무와 선호하는 업무를 돌아가면서 수행하도록 보직을 순환시킨다. 그러므로 기업 내에서 특정한 업무를 지속적으로 담당하기보다 여러 분야에 걸쳐 다양한 업무경력을 쌓게 된다.

이에 비하여 미국이나 독일과 같은 직무중심체제에서는 특정 직무의 수행능력을 중심으로 채용시장이 형성되고, 직업별 노동조합이나 이익단체가 왕성한 활동을하므로 자신이 수행하는 특정 직종에 대한 인식수준이 높다(정승국 외, 2008). 기업 내에서 담당 직종을 중심으로 경력을 쌓아가며, 해당 분야에서 능력을 검증받아야 할 유인도 크다. 경력의 증가에 따른 임금상승이 낮은 대신에 해당 직무 분야의 업무성과가 승진과 임금상승에 미치는 영향이 크기 때문이다. 특정 직무 분야의 전문성 제고를 위하여 부단히 노력할 인센티브가 큰 것이다. 이러한 직무중심 체제에서는 기업의 최고경영자를 기업 외부에서 초빙하

19) 우리나라에서는 외부 경력이 임금에 미치는 영향에 비하여 해당 기업에서의 근속이 임금에 미치는 영향이 압도적이며, 우리나라의 연령 프리미엄은 미국이나 일본에 비하여 높은 편이다(황수경 외, 2005).

는 것이 자연스러우며, 이로 인해 외부노동시장이 발전하고 있다.

그러나 우리나라와 일본에서는 기업의 여러 분야를 경험한 최고경영자 후보가 성장하고 있기 때문에 기업 내부에서 최고경영자로 승진하는 것이 보다 적절하다. 이처럼 내부 노동시장의 관행이 강하기 때문에 신규 사업 확장 등을 위하여 최고 경영자를 외부에서 영입하는 경우, 이에 대한 불만이 제기되기도 한다(매일경제, 2009. 12. 14).

근로자의 이·전직에 따른 직·간접비용은 기업별 전문성(firm-specific) 혹은 근로자 중심성(worker-oriented)이 강한 우리나라가 직업별 전문성(job-specific)이 강한 직무중심제의 미국이나 독일보다 크게 높다. 이에 따라 노동시장의 유연화에 따른 근로자의 피해도 기업전문성이 강한 우리나라가 직업전문성이 강한 미국이나 독일보다 더 클 것으로 추정된다(변양규, 2009). 특히 우리나라의 낮은 사회보장 수준을 고려할 때 일방적인 노동시장의 유연성 강화보다는 고용안정성을 고려한 유연화의 필요성이 제기된다(디지털 타임스, 2009. 11. 24).

## 2) 조직몰입과 직업몰입

순환보직에 따라 직업에 대한 인식이나 소속감이 희박한 우리나라 취업자는 자신이 종사하고 있는 직업보다 소속된 기업, 즉 조직에 더 헌신할 가능성이 높다. 이는 취업자를 대상으로 이루어진 조사에서 직업과 조직에 대한 몰입도의 차이를 통하여 확인된다.<sup>20)</sup>

전문직의 조직몰입(organizational commitment)과 직업몰입(occupational commitment)도가 가장 높은데, 이는 전문직 종사자가 현재의 직업이나 기업에 대한 만족도가 다른 직업종사자와 비교하여 가장 높다는 사실을 보여 준

20) 장흥근 외(2006)에서는 조직 몰입과 직업 몰입을 직접적으로 조사하는 것이 아니라 직장에 대한 의견과 직업에 대한 의견을 종합하여 측정하였다. 조직 몰입을 측정한 문항은 현재의 직장을 자랑스럽게 생각하느냐 등 3가지이고, 직업에 대한 몰입은 다시 선택하더라도 이 직업을 선택하겠느냐 등 3가지이다.

다. 특히 대외적으로 기업을 대표하고 기업의 장래를 책임지는 관리직보다 전문직의 조직몰입도가 더 높다는 점은 주목되는 현상이다.

한편 생산직은 조직몰입도나 직업몰입도가 매우 낮은 편으로 현재 종사하고 있는 기업과 직업에 대한 만족도가 가장 낮다. 그러나 상대적으로 조직몰입도가 높아서 직무에 대한 인식보다 소속된 기업에 대한 인식이 상대적으로 높은 편이다.

전반적으로 우리나라 근로자는 조직몰입도가 직업몰입도보다 높은 편인데, 이는 자신이 무슨 일을 하는지보다 어느 직장에 속해 있는지를 중시하기 때문이다(장홍근 외, 2006).

<표 2-9> 직업별 조직 및 직업몰입도 비교, 2006(피고용자)

직업	조직몰입(A)	직업몰입(B)	A/B(%)	N
전문직	11.03	11.40	96.75	60
관리직	10.38	9.41	110.31	182
반전문직	10.63	9.97	106.62	398
사무직	10.42	9.48	109.92	710
판매직	10.13	9.15	110.71	361
서비스직	9.74	8.14	119.66	375
생산직	9.57	7.97	120.08	275

자료: 장홍근 외(2006)

그러므로 우리나라 취업자는 개인이나 직무단위가 아닌 조직이나 기업단위로 의사결정이 이루어지는 경우가 많고, 조직에 대한 책임이나 윤리수준이 높은 반면에 직무에 관한 윤리는 낮은 것으로 보인다. 이러한 경향은 서구 근로자의 직업 몰입도가 조직 몰입도에 비하여 높은 것과 비교된다(장홍근 외, 2006).

그럼에도 불구하고 직업별로 조직몰입과 직업몰입의 정도가 매우 다른 것으로 조사되었는데, 이는 향후 전문직 등을 중심으로 직업의식의 강화 가능성을 제시한다는 점에서 주목된다.<sup>21)</sup>

21) 각 설문별로 직업별 응답자 차이에 대한 검증( $\chi^2$ )에서 '이 직장의 발전을 위해 요구되는 이상으로

## 나. 직업능력개발시장의 특성

### 1) 잠재능력 중시

먼저 채용에 있어서 현재의 특정한 직무를 잘하는 것을 중시하는 것이 아니라 기업에서 요구되는 어떤 업무라도 잘 수행할 수 있는, 즉 잠재적인 업무처리능력을 중요시하고 있다. 때문에 채용후보자의 일반적이고 잠재적인 업무처리능력 혹은 직업기초능력의 검증에 민감하다. 그런데 우리나라에서 직업기초능력에 대한 대리변수로 많이 활용되는 것이 학력(학벌)과 외국어 시험 점수이다. 직업기초능력을 직접 파악하기 어렵기 때문에 용이하게 후보자 간 변별력을 보여 주는 지표로 학벌과 외국어 시험 결과를 이용하는 것이다. 이에 따라 우리나라는 세계 최고의 대학 진학률을 보이고 있으며, 특히 명문대학 진학을 위한 사교육이 가계의 경제활동을 왜곡할 정도로 성행하고 있다(한국일보, 2010. 9. 10).

<표 2-10> 자기선택에 의해 참여한 재직자의 훈련종류별 훈련 목적

	사업주 훈련	능력개발카드	수강지원금	인터넷원격	우편원격	계
직무능력 제고	225	49	20	178	155	627
이직 준비	9	4	8	3	1	25
자격증 취득	21	7	8	13	6	55
나중에 활용	32	16	7	57	97	209
승진 등	7	2	1	6	4	20
기타	1	1	1	1	1	5
계	295	79	45	258	264	941

주:  $\chi^2=143.912$ ,  $p=0.000$

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

### 직업기초능력과 잠재능력을 중시하는 기업의 풍토는 2009년 재직자훈련 수

열심히 일함'에서만 유의수준이 0.018이고 나머지는 모두 0.000으로 나타났다. 이에 비하여 성별, 지역별, 연령별 응답자 차이는 상대적으로 매우 낮은 것(통계적인 유의성이 없는 것)으로 나타났다(2006년 직업의식조사 원자료).

료자 대상 조사에서도 확인된다. 재직자 훈련 이수자 가운데 ‘현재 직장에서 필요한 직무능력을 높이는 것(직무능력제고)’보다도 잠재능력의 배양과 관련된 목적(‘자격증의 취득’과 ‘나중에 필요할 것임을 감안’)으로 직업능력개발훈련을 받는 사례가 28.1%(264명/941명)에 이르고 있다.

이처럼 잠재능력을 중시하는 직업능력개발 형태는 실업자훈련에서도 나타나는데, 2009년 실업자 훈련 이수자 중에서 ‘자격증의 취득’과 ‘나중에 필요할 것임을 감안’을 목적으로 실업자 훈련에 참여하는 사례는 32.79%로 나타났다.

<표 2-11> 실업자 훈련참가자의 연령별 훈련 목적

(단위: %, 명)

	취업	창업	자격 취득	나중에 활용	여가 활용	계(명)
20대 이하	64.03	4.74	14.62	14.62	1.98	100.0(253)
30대	57.91	9.09	13.47	18.86	0.67	100.0(297)
40대 이상	47.22	15.48	9.92	26.98	0.40	100.0(252)
평균	56.48	9.73	12.72	20.07	1.00	100.0(802)

주:  $\chi^2=143.912$ ,  $p=0.000$

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

연령대별로 나중에 언젠가는 활용할 것을 기대하고 실업자 훈련을 받은 경우는 연령이 높을수록 많은 반면에, 자격취득은 연령이 낮을수록 그 비중이 높았다.

잠재능력 개발을 위하여 참가하는 직업능력개발훈련은 현재의 긴박한 목적 의식이 상대적으로 낮고, 이에 따라 훈련참여의 적극성도 낮을 것으로 판단된다. 또한 교육훈련을 통하여 장기간에 걸쳐 개발되는 잠재능력의 특성으로 인하여, 직업능력개발훈련의 효용성을 낮추고 직업능력개발시장의 활성화에도 장애가 될 가능성이 높다.

## 2) 외국어 시장규모 과다

외국어가 채용에서 직업기초능력이나 잠재능력을 대리하는 변수로 활용되는

것은 일단 점수화가 쉬워서 강력한 변별력을 가지고 있기 때문이다. 동일한 기회를 보장하는 외국어, 특히 해외 업체가 주관하는 영어시험 점수에는 공정성 문제를 제기하기 어렵다는 점도 외국어가 채용에서 중요한 변수로 작용하는 이유라고 할 수 있다. 이는 우리나라 말이 어순이나 발음(강세)에서 영어와 언어적인 성격이 크게 달라 체계적이고 성실하게 학습하지 않으면 높은 성적을 얻기 어려운 사실과 관련되어 있는 것으로 판단된다. 외국어 학습에서 요구되는 이러한 태도는 바로 기업에서 근로자에게 요구하는 태도와 일치하기 때문에 외국어(영어) 능숙자는 우수한 직업기초능력 혹은 바람직한 직무태도의 보유자로 여겨질 가능성이 높다.<sup>22)</sup>

직업능력개발을 위한 외국어에 대한 정부의 지원은 극히 제한적으로 주어지며 대부분 민간에서 이루어진다.<sup>23)</sup> 이는 직업능력개발을 위한 외국어 교육훈련시장의 규모가 너무 방대하여 그 수요를 충족시키기 어렵고, 직업능력개발의 범주가 아닌 일반교육과 구별이 어려운데다 직업능력개발지원의 편중(대기업, 고학력, 전문직에 지원이 집중)이 확대될 가능성이 크기 때문이다. 또한 정부 지원이 없더라도 민간직업능력개발시장에서 비교적 원활하게 외국어 교육훈련이 이루어지고 있어, 정부가 사중손실(deadweight loss)을 감수하고 지원에 참여할 필요가 없다는 점도 감안된 것으로 이해된다. 이에 따라 외국어 분야는 현재 우리나라 민간직업능력개발시장에서 그 규모가 가장 큰 것으로 추산되고 있으며, 두 명 중에 한 명이 평소에 외국어 공부를 하고 있는 것으로 나타났다(세계일보, 2009. 10. 14). 그러나 이는 학교교육과정에서 완료되어야 하는 외국어 습득이 직장인의 자기개발 부담과 스트레스로 대두하여, 생산성 제고를 위하여 요구되는 직업능력개발을 방해하는 요소로 작동할 가능성을 제기한다

22) 국제화 추세에 따라 외국어(영어)가 기업에서 많이 활용되기 때문에 외국어 능력을 중시하고 있다는 주장이 있다. 그러나 일부 외국어 능력 활용이 증가한 측면을 감안한다고 해도 전문대 졸업 취업자의 71.3%와 대학 졸업 취업자의 54.7%가 일자리에서 사용하는 외국어가 없으며(한국고용정보원, 2008), 시험 점수 자체는 외국어 능력과 관련성이 낮다(투데이코리아, 2009.8.12)는 점에서 설득력이 상대적으로 낮다.

23) 외국어 관련 훈련과정에 대한 지원이 가능한 부분은 재직자 훈련으로 수강지원금과 능력개발카드제가 있고, 실업자 훈련으로 정부의 산업 특수성을 반영한 제한적인 훈련과정 허용 등이 있다.

(메디컬투데이, 2008. 11. 11).

### 3) 기업의 훈련선택 과다

기업 중심의 업무추진은 직업능력개발훈련과정의 선택에서도 나타난다. 2010년에 조사한 2009년 재직자 직업훈련 이수자 조사에 따르면, 자신이 원하여 직업능력개발훈련을 받는 것보다 기업이 필요성을 판단하여 훈련을 시행하는 경우가 전체의 42.3%(691명/1,632명)에 이르고 있다.

그런데 기업이 훈련을 계획하여 추진하게 되면 개인별로 요구되는 직업능력 개발의 필요성을 반영하기 어려울 가능성이 높다. 이에 따라 훈련생의 전반적인 만족도가 기업이 훈련을 선택한 경우(3.66)에 본인이 선택(3.82)한 것에 비하여 상대적으로 낮게 나타났다.

<표 2-12> 훈련결정에 따른 전반적인 만족도 비교

(단위: 명, 점)

훈련결정	매우 불만족	대체로 불만족	보통	대체로 만족	매우 만족	계	평점*
회사	7	27	224	366	67	691	3.66
본인	2	29	240	537	133	941	3.82
계	9	56	464	903	200	1,632	3.75

주: 1) 평점은 매우 불만족을 1점, 매우 만족을 5점으로 계산하여 가중 평균함

2)  $\chi^2=143.912$ ,  $p=0.000$

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

이수한 훈련을 다른 사람에게 권유할 의향에 대한 응답에서도 본인 선택의 경우에는 82.9%가 그렇다고 대답하였으나, 기업에서 선택한 경우는 68.6%에 불과하여 큰 차이를 보이고 있다.

이러한 사실은 기업체가 훈련을 결정하여 재직자에게 제시하는 방식이 재직자의 자율적인 훈련선택에 비하여 훈련성과를 명백하게 낮추고 있음을 보여 준다.

&lt;표 2-13&gt; 이수한 훈련을 타인에게 권유할 의향

(단위: %, 명)

훈련결정	있다	없다	모르겠다.	계
회사	68.60	26.92	4.49	691
본인	82.89	13.07	4.04	941
계	76.84	18.93	4.23	1,632

주:  $\chi^2=143.912$ ,  $p=0.000$ 

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

## 4) 훈련참여 유인 저조

직장에서의 성과나 평가에 따라 임금(보상)이 지급되는 것이 아니라 연공서열에 따라 정해진 급여를 받는 비중이 높을 경우에, 개인별로 직업능력을 개발하는 것보다 조직 내에서 상호유대와 협조를 통한 생산성 제고의 중요성이 강조된다. 근로자의 개인별 직업능력개발이나 성과달성을 위한 노력보다 기업차원에서 체계적인 생산성 제고를 위한 창안과 개선이 각광받게 되는 것이다. 이에 따라 근로자가 개인별로 자신의 능력을 개발하거나 성과를 높이기 위한 노력은 백안시되는 경우가 많고, 상호 유대와 협력을 위한 활동이 장려된다. 우리나라 근로자가 근무시간 이후에도 기업의 동료와 함께하는 모임이나 회식 등의 활동이 유난히 많은 것은 이러한 연공서열과 기업 중심의 노동시장의 관행이 배경에 깔려 있는 것으로 이해된다. 이에 따라 근로자 개인 차원에서 직업능력 개발에 대한 필요성과 중요성은 상대적으로 낮아지고, 전술한 바와 같이 기업이 주도하는 직업능력개발이 상당수를 차지하게 된다.

개방경제에서는 상품과 서비스의 제공을 위하여 국내 기업뿐만 아니라 해외 기업과도 경쟁이 이루어진다. 그러므로 우리나라 기업도 인적자원 개발을 통한 경쟁력 제고를 위하여 직업능력개발이 요구되는 것은 피할 수 없다. 이에 기업들은 근로자의 직업능력을 개발하기 위하여 다양한 노력을 하게 되는데, 직업능력개발의 절박함에 있어 개별기업은 여러 가지 여건, 특히 경쟁여건에 따라 다를 상황에 놓일 것으로 판단된다. 일부 기업에서는 직업능력개발의 필요성이

절실하여 계획을 세우고 실행하고자 하지만, 근로자는 일상적인 업무처리와 소규모 조직단위의 판단을 우선하여 참여하지 않을 수도 있다. 이러한 상황에서 기업은 보다 높은 차원에서 참여를 독려하고자 직업능력개발훈련에 참여하지 않은 근로자에게 불이익을 주어 이를 강제하고자 할 것이다.

<표 2-14> 훈련종류별 훈련 불이수에 따른 불이익 여부

(단위: %, 명)

지방청	그렇다	아니다	모르겠다	계(명)
사업주 훈련	14.81	81.20	3.99	351
능력개발카드	9.52	88.10	2.38	42
인터넷원격	28.67	60.67	10.67	150
우편원격	15.54	77.70	6.76	148
평균	17.66	76.41	5.93	691

주:  $\chi^2=143.912$ ,  $p=0.000$

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

2009년 재직자 직업능력개발 훈련 수료생을 대상으로 2010년에 조사한 결과를 지역별로 분석하면, 전국적으로 17.66%의 훈련이수자가 기업에서 선택한 훈련을 이수하지 않으면 불이익을 받을 것으로 응답하고 있다.

<표 2-15> 기업 규모별 훈련 불이수에 따른 불이익 여부

(단위: %, 명)

기업 규모	그렇다	아니다	모르겠다	계(명)
1~9명	10.53	89.47	0.00	57
30~49명	12.50	81.67	5.83	120
50~99명	12.50	84.38	3.13	64
100~499명	16.76	79.19	4.05	173
500~999명	20.00	75.00	5.00	40
1,000명 이상	24.00	67.11	8.89	225
평균	17.67	76.73	5.60	679

자료: 2010년 재직자 훈련 수료생 조사

주:  $\chi^2=23.701$ ,  $p=0.008$ . 규모 미응답은 제외

이를 훈련종류별로 보면 인터넷 원격훈련에 대한 기업에서의 훈련강제가 가장 높은 비중을 보이고 다음은 우편 원격훈련인 것으로 나타났다. 이는 훈련이 수에 따른 근무시간의 손실을 무시할 정도로 원격훈련에 대한 기업의 훈련참여 독려가 강하게 나타난 것으로 판단된다. 이에 비하여 사업주 훈련은 상당한 준비와 비용 투입에도 불구하고, 상대적으로 강제의 정도가 낮은 것으로 분석되고 있다.

업체의 규모별로 살펴보면 규모가 클수록 훈련의 강제에 적극적인데 비하여 규모가 작은 기업은 상대적으로 훈련의 강제에 소극적임을 보여 준다. 특히 1000인 이상 기업은 9인 이하 기업에 비하여 강제하는 비중이 2배를 상회하고 있다. 이는 대규모 기업이 상대적으로 경쟁이 치열한 국제시장에 노출되어, 직업능력개발의 필요성을 절감하고 있을 가능성을 보여 준다는 점에서 주목된다.

##### 5) 훈련 평가의 미흡

평가란 ‘사물의 가치나 행위(특정한 목적이 있는 일정한 업무수행)의 성과수준 등을 판단’하는 것이다. 여기에서 판단은 고유의 가치를 금전적 혹은 다른 가치기준으로 계량하거나, 특정한 성과목표의 달성정도를 가름하는 것으로 정성적인(비계량적인) 방법을 이용하는 경우도 많다. 평가과정에서는 성과목표가 추상적인 경우가 많기 때문에 보다 구체적인 몇 가지 성과지표를 참조하는 경우가 많으며, 평가대상의 우열을 결정하는 방식으로 진행되는 것이 보통이다. 평가결과를 산정하기 위해 상대평가 방식이나 절대평가 방식을 이용하는 데 본질적으로 차이는 없다(박천수, 2009).

그런데 우리나라에서는 전반적으로 평가의 신뢰수준이 높지 않으며, 평가결과를 적절하게 활용하는 것에 대하여도 익숙하지 못한 것으로 보인다(아시아경제, 2010. 10. 11; 한국경제, 2010. 9. 27). 여기에는 일반적으로 평가자들이 평가하는 대상의 해당기간에 달성한 핵심적인 성과보다, 피평가 대상에 대한 평판이나 평가자와의 관계를 우선 고려하여 판단하는 성향도 영향을 끼칠 것으로

판단된다. 또한 평가를 통하여 최종 성과를 높이기 위하여 필요한 지원이나 인센티브를 제공하기보다 과도하게 통제의 수단으로 사용하는 경향이 있어, 평가 자체가 불편하고 불유쾌한 과정으로 여겨지기도 한다(오영훈, 2007).

연공서열식 임금지급과 순환보직은 평가에 대한 일반적인 불신이 노동시장에 반영된 것으로, 성과평가의 필요성이나 영향력을 최대한 줄이고 있다. 연공서열식에서는 일정한 연령이 되면 성과나 능력에 직접적인 상관없이 승진하고 또한 동일한 연령대에 퇴직하고 있다. 이에 비하여 미국에서는 상급자의 성과 평가에 따라 급여가 결정되는 방식이 정착되어 있으며, 나이와 상관없이 자신의 능력에 따라 노동시장 체류가 개방되어 있다.

<표 2-16> 재직자 훈련의 기관평가 인지

(단위: %, 명)

훈련종류	사업주 훈련	능력개발카드	수강지원금	인터넷원격	우편원격	계
인식비율	4.02	8.26	6.67	5.15	5.34	5.02
표본 수	646	121	45	408	412	1,632

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

직업능력개발시장에서도 평가에 대한 인식은 낮은 수준에 머물러 있다. 고용노동부가 주관하여 매년 혹은 격년제(재직자 집체훈련)로 실시하고 있는 훈련기관에 대한 평가는 1998년 이후 직업능력개발훈련기관을 대상으로 훈련종류별로 전국에 걸쳐 실시되고 있다. 이러한 훈련기관평가는 고용노동부가 평가연계적 지원체제를 구축하여 정책의 효율성을 제고하는 데 기여한 것으로 판단된다(박천수 외, 2009).

&lt;표 2-17&gt; 실업자 훈련생의 기관평가 인지

(단위: %, 명)

훈련종류	실업자훈련	우선선정직종훈련	계좌계 훈련	계
인식비율	15.46	25.87	14.93	17.93
표본 수	802	402	402	1606

자료: 2010년 훈련 수료생 조사

그럼에도 불구하고 대다수의 훈련생은 훈련기관평가의 등급에 대하여 알지 못하고 있는데, 재직자 훈련의 경우에 특히 그 경향이 강한 것으로 나타났다. 재직자 훈련생은 전체의 5%만 기관평가의 등급을 인지하고 있었는데, 능력개발카드제와 수강지원금과 같은 개인지원 훈련에서 평가등급인식 비중이 약간 높았다(통계적인 유의성은 없음). 재직자 훈련생은 훈련선택(본인이나 회사), 성별, 학력별로 기관평가의 등급 인식에 있어 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않고 있다.

&lt;표 2-18&gt; 우선선정직종 수료생의 기관평가 인지

(단위: %, 명)

학력수준	초중학교	고등학교	전문대	대학	대학원	계
인식비율	0.00	19.23	29.31	34.26	33.33	25.87
표본 수	13	156	116	108	9	402

자료: 2010년 훈련 수료생 조사

주:  $\chi^2=13.063$ ,  $p=0.011$ 

실업자 훈련생은 재직자 훈련생에 비하여 기관평가 등급의 인식 비율이 높았는데, 훈련생 모집을 위한 치열한 경쟁과 이를 위한 홍보에 기인한 것으로 판단된다. 훈련 종류별로 보았을 때, 우선선정직종 훈련을 제외하고는 성별, 연령, 학력별로 따른 기관평가 등급인식에 차이를 보이지 않고 있다.

우선선정직종 훈련 수료생은 전체의 1/4이 기관평가의 등급을 인지하고 있

어 다른 훈련 직종에 비해 상대적으로 높을 뿐만 아니라, 연령이나 학력수준별로 인식의 정도가 유의미하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 우선선정직종 훈련 이수자는 학력이 높을수록 기관평가 등급을 더 많이 알고 있었으며, 연령별로는 30대가 가장 높고 20대 이하와 40대 이상은 유사한 수준을 보이고 있다. 이러한 결과는 우선선정직종 훈련이 장기간에 걸쳐 이루어지고 있으며, 훈련기관의 명성이나 이수한 훈련과정에 따라 취업 여부가 결정되므로, 훈련기관의 선택에 상대적으로 신중하기 때문으로 이해된다.

## 제5절 소 결

### 1. 민간직업능력개발시장 규모와 시사점

기술·기능 및 재직자 직무능력 배양 부분에서 정부 지원과 개인 및 기업의 자체부담분은 전체적으로 2조 5,120억 원인 것으로 추산되고 있다. 정부 지원 외에 이루어지고 있는 외국어나 자격취득 등은 4조 5,600억 원 수준으로 추정된다. 이를 종합하면 2009년 현재 민간직업능력개발시장의 추정 규모는 7조 720억 원 수준이다. 장흥근 외(2002)에서 추정한 4조 4,755억 원과 비교하면, 2002년 이후 민간직업능력개발 시장은 연평균 6.8%씩 증가한 것이다. 연평균 6~7%의 민간직업능력개발 시장의 확대는 물가수준의 상승을 감안하면 소폭의 수요증가를 의미하는데, 특히 외국어 중심으로 시장이 확대되고 있는 것으로 판단된다.

이러한 추정결과와 성장률 추계는 정부 지원을 주로 받고 있는 기술·기능 분야의 시장 확대가 어렵고, 따라서 이들 훈련기관이 훈련규모 확대에 의한 성장전략을 추진할 때 현실화가 어렵다는 점을 보여 준다. 그러므로 민간직업능력개발기관은 정부 지원과 별개로 고용의 성장이 예상되는 새로운 분야를 개발

하여, 훈련생이나 산업체가 정부 지원과 상관없이 참여하게 하는 개척전략의 필요성을 보여 주고 있다.

민간직업능력개발 시장규모는 통계청이 추정한 2009년 현재 재학생의 사교육 시장규모 21조 6,000억 원에 비하여 1/3 수준에 불과하다(통계청, 2009년 사교육비 조사). 직업능력개발 시장에 대한 사교육 시장 규모의 역전은 본말이 전도되어 있는 우리나라 특유의 현상으로, 직업교육훈련 당국과 연구자가 당면한 핵심적이고 장기적인 과제를 보여 주는 것으로 이해된다.

## 2. 시장 특성과 정보 인프라

우리나라 노동시장의 구조에 대한 이해가 없이, 민간직업능력개발시장과 사교육 시장의 규모 차이나 OECD 국가 평균과 우리나라 직업능력개발 참여율 격차를 설명하기 어렵다. 이는 우리나라의 노동시장은 서구의 노동시장과 상당히 다르며, 이에 따라 직업능력개발시장의 작동원리도 상당히 다르다는 점을 알 수 있다.

순환보직의 원칙이나 연공서열식 임금구조는 직업능력개발에 대한 유인을 줄이는 방향으로 작동하기는 하나, 상당히 오랜 관습의 결과로 형성된 것이다. 그러므로 우리나라 노동시장에서 이루어지는 이러한 작동원리를 감안하지 않고 이루어지는 직업능력개발 정책방안은 현실성이 낮을 수밖에 없다. 따라서 개인단위의 유인체계(incentive system)를 설계할 때 시장에서 일반적으로 이루어지는 실제 작동원리를 정확하게 이해하고 이를 반영하는 것이 중요하다. 특히 외국의 사례를 이용한 직업능력개발 정책대안이 우리나라에서는 작동이 어려운 경우가 있는데, 이는 노동시장 조건이 다르다는 점과 관련될 가능성이 높다.

한편, 시장 작동의 기본원리는 정보에 따른 수급 균형이며, 정보 가운데 가장 중요한 것이 상품(서비스)의 가격과 품질(평가)에 대한 정보이다. 그러므로 직업능력개발시장의 발전을 위하여 다양한 가격으로 구매가 가능한 우수한 상품(서

비스) 개발을 유도하고, 정보의 유통을 강화하여 정보의 비대칭(asymmetry of information)에 따른 시장 비효율을 줄이는 노력이 요구된다. 따라서 직업능력 개발시장에서 기관평가 결과를 포함하여 다양한 직업능력개발 정보 확산을 위한 인프라(infrastructure)의 구축이 갖는 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 일반인에게 접근이 용이하면서 내용이 쉽고 체계적으로 정리된 정보 인프라는 정보비용의 발생을 최소화할 수 있는 유일한 방안이기 때문이다.

### 3. 민간직업능력개발시장의 효율성과 연구 범위

직업능력개발시장은 훈련비를 기준으로 하는 훈련프로그램의 내용을 매개로 훈련생과 훈련기관이 거래하여 균형에 이른다. 정부 지원은 훈련생(재직자 포함)과 훈련기관(시설 및 장비에 대한 지원 포함) 및 훈련을 실시하고자 하는 기업에게 주어진다. 정부 지원이 이루어지고 있는 분야는 다양한 비효율의 여지가 있어 이 연구의 주된 대상이 된다(강순희, 2000).

그러나 정부 지원이 이루어지지 않는 시장의 경쟁력은 시장이 도달하는 경쟁의 조건에 의하여 판단된다. 독점시장은 비효율이 발생하고 있으며 완전경쟁시장은 사회적인 최적의 효율을 달성할 수 있다. 이러한 점은 완전경쟁시장이 도달할 수 있는 효율성에 관한 정리(The first theorem of welfare economics)에 체계적으로 증명되어 있다(이학용, 1988). 시장 자체의 구조(invisible hand)에 의해 완전경쟁시장은 최고의 경쟁력을 보유하고 있다는 것이다.

단지 여기에서는 완전경쟁시장이 가정하고 있는 조건이 적절하게 이루어지고 있는지를 검토해야 한다. 첫째, 시장에서 독점력을 갖는 소수의 공급자와 소수의 수요자가 있는지 검토해야 한다. 소수의 공급자는 독점을 통하여 가격 결정력을 보유할 수 있으므로 경쟁을 방해하게 된다. 직업능력개발시장에서는 일부 대규모 훈련기관(공급자)이 있지만, 전국 단위의 시장에서 독점력을 행사할 정도로 큰 기관은 존재하지 않는 것으로 판단된다. 직업능력개발의 수요 업체

에서도 대규모 기업이 있으나, 시장에 수요독점 문제를 야기할 수준은 아닌 것으로 보인다. 둘째, 공급되는 서비스에 차이가 존재하는지의 문제인데, 직업능력개발의 특성상 시장에 영향을 끼칠 정도의 차별성을 보이지는 않는 것으로 판단된다. 만약 시장에서 이런 상황이 발생하면 해당 분야의 수요가 특정한 직업능력개발기관으로 집중하게 되는데, 다수의 직업능력개발훈련공급기관의 존재가 이를 반증(反證)하고 있다. 셋째, 공급자의 자유로운 진입과 퇴출에 대한 사항은 가장 완벽하게 지켜지는 조건이라고 할 수 있다. 비록 정부가 최저 수준의 직업능력개발훈련기관에 대한 개설요건을 제시하고 있지만, 이러한 사항이 진입장벽으로 작동하지는 않을 것으로 판단되기 때문이다. 넷째, 수요자와 공급자의 완전한 정보유통은 정보 획득을 위한 시간이나 기회비용의 존재로 인하여 가장 현실화하기 어려운 조건이다. 그러나 정보비용의 존재 때문에 민간 직업능력개발시장이 불완전경쟁시장이라고 하기는 어렵다. 최근 정보통신기술의 발전으로 정보유통의 비용이 낮아지고 접근경로도 다양화되는 추세이므로, 직업능력개발시장의 정보유통이 원활해지는 현황을 감안해야 하기 때문이다.

이를 종합하면 정부 지원이 이루어지지 않고 있는 민간직업능력개발시장은 비교적 완전경쟁시장의 요건을 충족하는 것으로 판단된다. 그러므로 순수하게 민간시장에서 이루어지는 직업능력개발은 경쟁력이 충분히 보장된다고 보아 추가적으로 경쟁력 제고를 위한 노력이 현시점에서 필요하다고 하기 어렵다. 이에 따라 이 연구에서는 민간직업능력개발시장의 범주에서 정부 지원이 이루어지지 않는 분야에 대한 범주를 검토하되, 경쟁력 제고에 대한 분석에서는 제외하고자 한다.



## 제 3 장 민간직업능력개발시장의 공급 구조

이 장에서는 민간직업능력개발시장의 공급 측면을 검토한다. 선행 연구인 김수원 외(2009)에서 검토한 직업능력개발 훈련기관과 훈련 서비스 공급 분석을 제외하고, 직업능력개발훈련의 산업적인 측면을 보기 위하여 훈련기관의 수익성을 분석한다. 이어서 직업능력개발훈련기관이 제공하고 있는 직업능력개발 훈련과정의 구성이나 수급현황에 대하여 분석한다.

### 제1절 민간직업훈련산업 현황

직업훈련시장에 대한 전수조사를 통한 통계는 사실상 존재하지 않는다. 민간 직업훈련시장뿐만 아니라 공공 부문에 대한 통계도 같은 상황이다. 물론 통계청이나 고용노동부에서 직업훈련시장에 대한 조사를 정기적으로 발표하고 있으나, 각 기관별 매출액이나 지출 비용과 같이 훈련기관 운영현황을 직접 분석할 수 있는 자세한 사항은 포함되어 있지 않다. 따라서 직업훈련시장에 대한 분석에서는 연구의 목적에 따라 다양한 종류의 표본조사가 주로 이용되고 있다.

이 연구에서는 2009년 8월과 9월에 한국직업능력개발원이 수행한 민간직업능력개발 훈련기관 실태조사에 기초하여 민간직업훈련산업 현황을 분석하고자 한다. 설문조사는 900개 민간직업훈련기관을 대상으로 하고 있으며, 2006년에서 2008년까지의 매출액, 영업이익, 수강생, 환급과정, 수익성, 강사인력 등을 포함하고 있다. 조사결과는 SPSSWIN 12.0을 이용한 빈도분석, 기술통계, 교차분석 방법을 이용하였으며, 신뢰수준은 95%에서  $\pm 2.5\%$ 이다.<sup>24)</sup>

&lt;표 3-1&gt; 설문조사 결과 일반사항

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

자료: 2009년 한국직업능력개발원 실태조사

24) 설문조사에 대한 보다 자세한 사항은 김수원 외(2009)를 참조한다.

## 1. 민간직업훈련기관의 매출액

조사대상에 포함된 민간직업훈련기관을 유형별로 살펴보면, 민간직업전문학교(43.4%)와 학원(29.3%)의 비중이 72.7%로 절대적으로 높게 나타났다. 설립 연도는 2005년 이후가 21.1%, 1999년~2004년이 20.4%로 1999년 이후의 설립이 41.5%로 나타났다. 한편, 시설 보유에 따라서는 임차가 62.4%로 자체보유(29.7%)보다 더 높게 나타났다.

<표 3-2> 민간직업훈련기관의 연간 매출액 현황

(단위: 백만 원, %)

구분		2006년	2007년	2008년	증가율
평균 계		1394.91	2934.60	3489.20	58.16
기관 유형	민간직업전문 학교	1324.97	2888.49	3404.54	60.30
	학원	569.43	646.35	726.36	12.94
양성/ 향상 유형*	양성주력형	1001.59	1076.15	1792.30	34.08
	향상주력형	2594.04	6588.98	6516.50	60.16
	복합형	845.67	975.00	2362.20	65.06
기술 수준 유형*	전통형	1668.82	1214.59	2471.10	22.32
	일반형	1867.45	2142.85	3160.90	31.06
	첨단형	2524.50	2590.18	2804.50	5.40

\* 2008년에 훈련기관이 참여한 훈련의 종류 및 개설한 훈련과정을 기준으로 분류하였다.

주: 1) 매출액 통계치는 응답 기업들만의 평균이며 여기에는 취미, 평생교육 등 직업능력개발 범주에 들어가지 않는 매출도 포함된다. 표본은 279개(2006년), 318개(2007년), 446개(2008년)이며, 표본수가 많지 않아 통계치의 신뢰가 낮은 기관유형은 제시하지 않았다.

2) 제시된 증가율은 연평균이다

자료: 2009년 한국직업능력개발원 실태조사

2006년부터 2008년까지 민간직업훈련기관의 평균매출액은 <표 3-2>에 나타난 바와 같이 연평균 58.16%가 증가한 것으로 나타났다. 그러나 이와 같이 높은 연평균 증가율(58.16%)이 표본에 포함된 민간직업훈련기관의 매출액 변

회를 충분히 반영한다고 보기는 어렵다. 왜냐하면, 2006년과 2007년의 매출액은 응답하지 않고 2008년의 매출액만을 응답한 기관들의 평균매출액이 2,462.40백만 원으로, 2008년 전체 평균매출액 3,489.03백만 원에 비해 현저하게 낮은 수준이기 때문이다. 또한 일정한 규모의 훈련기관으로 어느 수준의 매출이 발생하는 기관은 매출에 대한 통계자료를 가지고 있으나, 규모가 작은 기관은 이에 대한 통계가 없고 설문에서도 응답하지 않을 가능성이 크기 때문이다. 해마다 신규기관이 시장에 진입하기 때문에 기존 기관만을 대상으로 증가율을 계산하는 것은 합리적이지 않으므로, 전체 평균을 대상으로 연평균 증가율을 계산한 결과가 유효하다고 보는 것이 타당하다.

그러나 이 연구에서 사용된 실태조사가 전수조사가 아니라 표본조사인 점을 고려하면, 2008년에만 응답한 기관들(126개 기관)의 평균매출액이 실제에 비해 일정하게 편의(偏倚)되었을 가능성도 완전히 배제할 수 없다. 즉, 민간직업훈련기관의 실제 연평균 증가율은 <표 3-2>에서 제시된 58.16%가 부정확할 가능성이 존재하는 것이다. 그러나 매출액의 추세에는 큰 영향을 주지 않으며 이 연구의 목적이 정확한 증가율이나 매출액을 추정하는 것이 아니므로, <표 3-2>에 제시된 연평균 증가율을 기준으로 논의를 전개하고자 한다.

민간직업훈련기관 중 비중이 높은 민간직업전문학교의 평균매출액의 연평균 증가율은 60.30%로 전 기관 평균을 상회하였으나, 학원의 평균매출액의 연평균증가율은 12.94%로 전 기관 평균에 크게 못 미쳤다.

양성/향상유형별로 보면 향상주력형과 복합형의 연평균 매출액 증가율이 각각 60.16%와 65.06%로 양성주력형(34.08%)보다 크게 높았다. 2008년 평균매출액은 향상주력형(6,653.75백만 원)이 다른 유형에 비해 크게 높은 수준이었다. 기술수준별로 연평균 증가율을 살펴보면, 일반형(31.06%), 전통형(22.32%), 첨단형(9.08%)의 순서로 나타났으며, 평균매출액은 일반형이 3,207.67백만 원으로 다른 유형에 비해 다소 높다.

## 2. 민간직업훈련기관의 수익

설문조사에서 직접 수익을 조사하지는 않았으나 총매출과 총지출을 조사하였으므로, 매출에서 지출을 뺀 수치를 수익으로 계산할 수 있다. 이 과정에서 매출과 지출 중 어느 하나 혹은 모두에 대해 응답하지 않은 기관들은 수익계산에서 제외된 후, 나머지 기관들만을 대상으로 기관유형별 수익을 계산하였다. 설문조사의 총 응답기관이 900개 기관인 반면에 매출과 지출에 대해 응답한 기관은 2008년 기준으로 372개 기관에 불과하여 상대적으로 매우 적은 편이다.

<표 3-3> 민간직업훈련기관 유형별 연간 수익 현황

(단위: 백만 원, 개)

구분	2006년	2007년	2008년	평균
민간직업전문학교	-43.20 (143)	-63.25 (153)	487.18 (196)	126.91
학원	-17.32 (60)	0.55 (65)	25.20 (104)	2.81
평균 계	6.59 (244)	-70.85 (272)	213.47 (372)	49.74

주: 1. 표본수가 많지 않아 통계치의 신뢰가 낮은 기관유형은 제시하지 않아 합계는 제시된 수치와 다름

2. ( ) 안의 수치는 응답기관 수

자료: 2009년 한국직업능력개발원 실태조사

2006년에서 2008년까지 전체 민간직업훈련기관의 평균 수익은 49.74백만 원으로 나타났는데, 이는 같은 기간 평균매출액 2,606.24백만 원의 1.91% 수준이다. 그러나 2008년의 수익률은 6.12%로 2006년과 2007년에 비해 높았다. 특히 2007년도에 평균수익이 음의 값을 보인 것과 비교하면, 2008년의 수익 증가는 매우 높은 편이다. 이는 해외에 발생한 금융위기로 초래된 경제상황의 악화로 인한 고용불안에 대처하기 위해 직업능력개발훈련에 대한 재정지원이 증가한

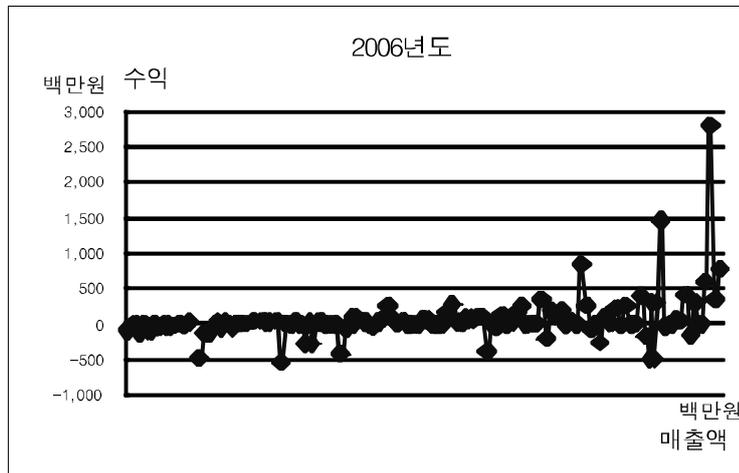
상황과도 관련된 것으로 이해된다.

일부 유형의 훈련기관(사업체단체)을 제외한 모든 유형의 수익도 2008년에 크게 개선된 것으로 나타났다. 민간직업훈련에서 가장 높은 비중을 차지하는 민간직업전문학교의 수익 역시 2008년도에 평균 487.18백만 원으로 전체 평균에 비해 높은 수준이다.

### 3. 민간직업훈련기관의 매출액과 수익의 상관관계

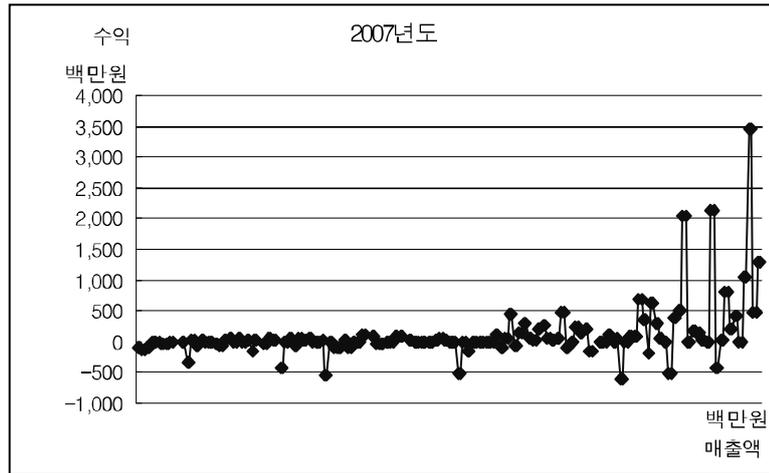
직업훈련기관의 매출액과 수익은 정의 상관관계를 보일 것으로 예상된다. 왜냐하면, 강사 1인당 학생수 혹은 학급당 학생수 정원을 모두 채울 때 주어진 비용 하에서 매출이 극대화되기 때문이다. 또한, 동일한 수강과목의 학생의 수가 많아 여러 학급을 편성한다면, 교사, 강의실, 강의도구 등을 공유할 수 있으므로 비용 측면에서 효율성을 높일 수 있다.

[그림 3-1] 민간직업훈련기관의 매출액과 수익



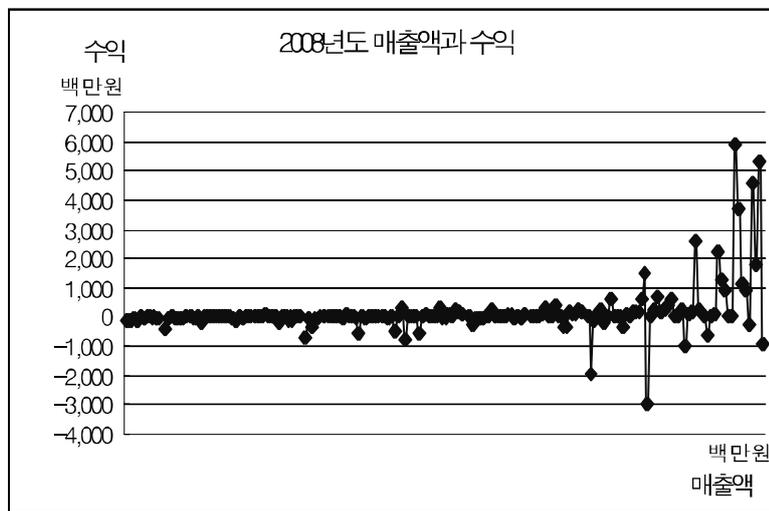
자료: 2009년 한국직업능력개발원 실태조사

[그림 3-2] 민간직업훈련기관의 매출액과 수익(2007년도)



자료: 2009년 한국직업능력개발원 실태조사

[그림 3-3] 민간직업훈련기관의 매출액과 수익(2008년도)



자료: 2009년 한국직업능력개발원 실태조사

이러한 예측은 실태조사 결과에서도 매출액과 수익 사이에 정의 상관관계가 존재하는 것으로 확인되었다. 2006년부터 2008년까지 매출액과 수익의 상관관계는 각각 0.298, 0.337, 0.270으로 모두 양의 값을 가지고 있으나 상관의 정도는 상대적으로 낮은 편인 것으로 분석되었다.

[그림 3-1]에서 보는 바와 같이 매출액이 증가할수록 수익의 변화 폭이 커져, 훈련기관의 규모가 커질수록 흑자와 적자의 변동 폭이 확대됨을 알 수 있다. 또한 매출액이 낮은 기관 중에서 큰 폭의 흑자를 보인 기관은 전혀 없으며, 이익이 거의 없거나 약간 적자를 보이는 것으로 분석되었다.

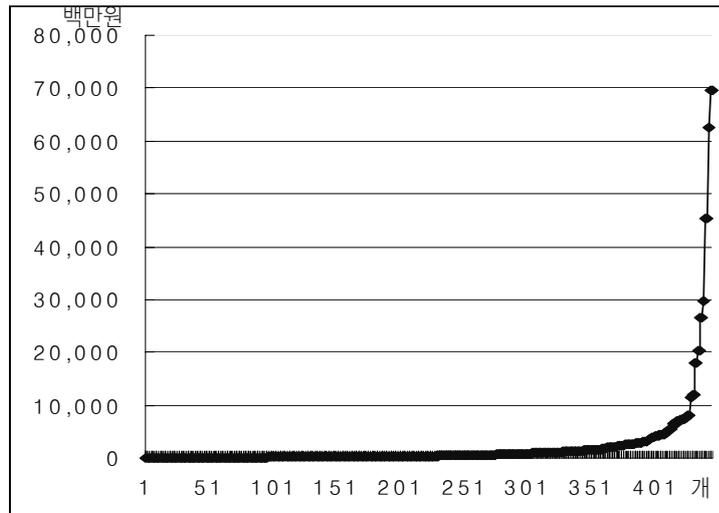
## 제2절 민간직업훈련기관의 유형별 공급 구조

### 1. 전체 민간직업훈련기관

민간직업훈련기관들의 규모편차 분석은 2008년 자료에 한정하고자 한다. 그 이유는 매출액을 정확히 응답한 기관의 수가 2006년(279개)과 2007년(318개)에 비해 2008년(446개)에 크게 증가하고 있는데, 이는 단순히 표본의 수가 늘어난 것만을 의미하지 않는다. 전술한 바와 같이 2008년에만 매출액을 응답한 기관들의 평균매출액이 3년 모두 혹은 2년간의 매출액을 응답한 기관들의 평균매출액과 큰 차이를 보인다. 이 자료를 바탕으로 평균매출액의 대폭 증가라는 추세를 보여 주는 데는 무리가 없으나, 각 연도별 민간직업훈련기관들의 규모편차를 비교하는 것은 의미가 없을 것으로 판단되기 때문에 분석을 2008년으로 제한하였다. 기관유형별 분석에서는 응답표본수가 50개 이상인 민간직업전문학교(210개)와 학원(121개)을 주요 분석대상에 포함시켰으며, 나머지 유형은 전체 민간직업훈련시장 분석에서 부분적으로만 분석하기로 한다. 민간직업전문학교와 학원을 합할 경우, 전체 응답기관(446개)의 74.22%를 차지하므로, 전체

시장의 상당 부분을 대표한다고 할 수 있다.

[그림 3-4] 2008년도 민간직업훈련기관의 매출액 분포



자료: 2009년 한국직업능력개발원 실태조사

2008년도에 민간직업훈련기관의 규모편차는 매우 큰 것으로 나타났다. 2008년 기준 최저 2.2백만 원에서 최고 271,058.0백만 원의 편차를 보였다. 최고 매출액인 271,058.0백만 원을 기록한 곳은 2개 기관(민간직업전문학교와 인터넷 훈련기관)이었으며, 최저 매출액인 2.2백만 원을 기록한 2개 기관은 모두 민간 직업학교였다. 최고 매출액을 기록한 2개 기관 다음으로 높은 매출액은 69,606.0백만 원이었으며, 매출액 1위 기관과 3위 기관의 격차가 약 4배에 이르고 있다.

[그림 3-4]는 매출 1위의 두 기관을 제외한 나머지 기관들의 평균매출액의 분포를 보여 주고 있는데, 매출액 1위의 두 기관을 제외하더라도 민간직업훈련기관의 규모편차는 매우 크다.<sup>25)</sup>

25) 매출액 1위의 두 기관을 포함시킬 경우, 두 기관의 수치가 너무 커서 그래프를 통해 나머지 기관들

2008년도 매출액 중 상위 10개 기관이 전체 매출액의 61.3%를 차지하고 있으며, 상위 50개 기관의 매출액 합은 전체 매출액의 84.0%에 이르고 있다. 2008년도에 매출액을 응답한 기관이 446개이므로, 상위 2.2%와 11.2%의 기관이 각각 61.3%와 84.0%의 높은 점유율을 기록하고 있는 것이다. 반면, 하위 50%에 해당하는 224개 기관의 매출액 점유율은 3.64%에 불과하며, 하위 80%에 해당하는 358개 기관의 매출액 점유율도 14.85%에 불과했다. 즉, 민간직업훈련시장은 소수의 대형기관이 전체 시장의 대부분을 차지하며, 나머지 다수의 소규모 기관들이 경쟁하는 구조를 보인다고 할 수 있다.

## 2. 기관 유형별 매출 구조

### 가. 민간직업전문학교

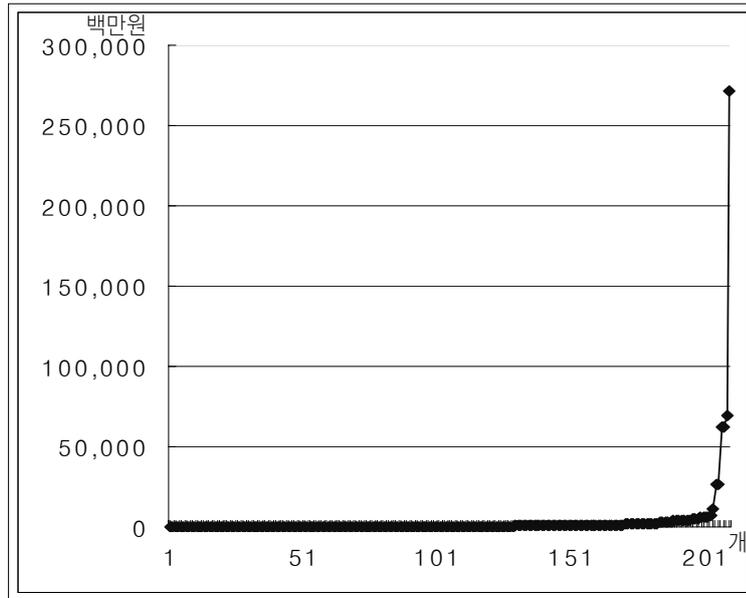
민간직업전문학교의 평균매출액은 3,404.54백만 원으로 전체 평균과 큰 차이가 없다. 그러나 전체 민간직업능력개발기관과 비교하면 매출액 편차는 매우 큰 것으로 나타났다.

매출액이 가장 높은 기관의 2008년도 매출액은 271,058백만 원으로, 민간직업전문학교의 총매출(210개 기관 매출액의 합)인 714,953백만 원의 37.91%에 이르고 있다. 또한, 상위 10개 기관(5.8%) 매출액의 합이 550,861백만 원으로 전체 매출액의 77.05% 수준이었으며, 상위 2.4%에 해당하는 5개 기관의 매출액 합이 69.0%(492,181백만 원)인 것으로 나타났다. 반면, 하위 50%에 해당하는 105개 기관의 합은 18,337백만 원으로 민간직업전문학교 총매출의 2.56% 수준에 불과했다.

---

의 분포를 살펴보기 어려워진다.

[그림 3-5] 2008년도 민간직업전문학교의 매출액 분포



자료: 2009년 한국직업능력개발원 실태조사

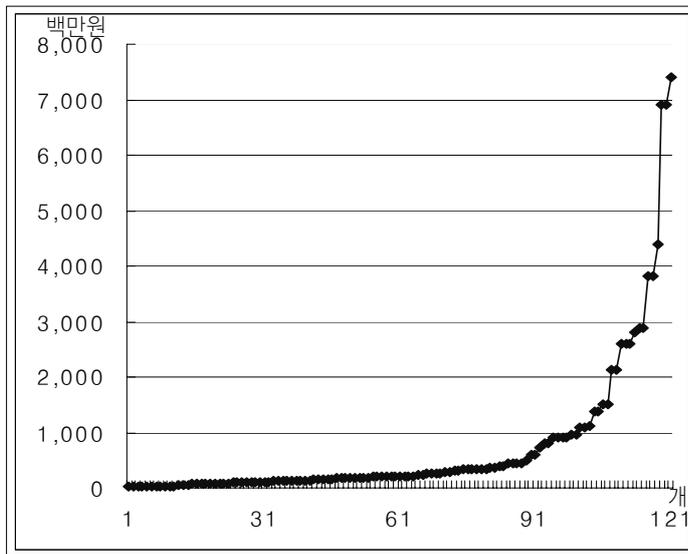
전체 민간직업전문학교의 상위 평균 2.2%(10개 기관)의 매출액 비중이 전체의 61.3%였고 하위 50%(224개 기관)의 매출액 비중이 전체의 3.64%이었던 점을 고려하면, 민간직업전문학교의 매출액 편차가 타 기관유형에 비해 크다는 점을 알 수 있다. 즉, 전체 민간직업능력개발시장에 비해 민간직업전문학교가 더 독점적이라고 할 수 있다. 보다 구체적으로, 민간직업전문학교의 경우 초대형 리더 기관이 존재하며, 몇몇 중견기관과 다수의 영세업체가 시장을 형성하고 있으므로 독점적 경쟁에 가까운 시장구조를 보이고 있다고 할 수 있다.

#### 나. 학원

매출액 현황에서 살펴보았듯이 학원의 평균매출액은 726.4백만 원으로 다른 유형의 민간직업훈련기관에 비해 현저히 낮은 수준이다. 즉, 다른 유형의 기관

들에 비해 전체적으로 영세한 구조를 가지고 있다는 것을 의미한다. 개별 기관 수준의 분석에서도 대형기관이 존재하지 않는다는 특징이 드러난다.

[그림 3-6] 2008년도 학원의 매출액 분포



자료: 2009년 한국직업능력개발원 실태조사

가장 매출액이 높은 학원의 2008년도 매출액은 7,400.0백만 원으로, 총매출(121개 기관 매출액의 합)인 87,890.0백만 원의 8.42%에 이르고 있다. 민간직업전문학교의 표본수가 210개로 학원의 표본수를 크게 상회하였는데도 불구하고, 최상위 기관의 비중이 1/4 수준을 밑도는 것을 고려하면, 학원시장에서는 민간직업전문학교에 비해 시장에서 높은 점유율을 기록하는 대형기관의 존재가 미약함을 알 수 있다.

상위 10개 기관(8.26%)의 매출액 합이 44,446백만 원으로 전체 매출액의 50.57% 수준인데 반해 상위 2.4%에 해당하는 3개 기관의 매출액 합은 24.16%(21,236백만 원)에 불과한 것으로 나타났다. 반면, 하위 50%에 해당하는 61개 기관의 합은 6,772백만 원으로 학원 총매출의 7.70% 수준에 해당하

는 것으로 나타났다.

학원시장은 다른 기관유형에 비해 대형기관의 존재가 상대적으로 미약하고, 상위기관의 점유율이 낮으며, 하위기관의 점유율이 높다는 특징이 있다. 즉, 다른 기관유형에 비해 경쟁적 시장구조를 가지고 있다고 볼 수 있다.

### 3. 훈련대상 및 기술수준별 공급 구조

#### 가. 훈련대상별 공급 구조

양성/향상유형별 기관의 2008년도 매출액과 수익은 <표 3-4>에 정리된 바와 같다. 전체 설문대상 900개 기관 중에서 기관의 양성/향상유형을 답한 기관의 수는 538개 기관이었으며, 이 중 양성주력형이 289개로 가장 많은 빈도수를 보였다. 향상주력형은 226개로 조사되었으며, 복합형은 23개로 나타났다. 매출액과 수익 모두 향상주력형 기관이 각각 6,516.5백만 원과 264.4백만 원으로 가장 높게 나타났다.<sup>26)</sup>

매출액을 기준으로 볼 때, 세 가지 유형 모두 소수의 대형기관이 전체시장에서 차지하는 비중이 매우 크며, 대다수의 기관들은 영세한 규모로 나타났다. 이러한 양상은 특히 향상주력형에서 가장 두드러진 반면, 복합형에서는 편차가 다소 완화되는 모습이다. 그러나 근본적으로 소수의 대형기관과 나머지 대다수 영세한 기관으로 이루어진 시장구조라는 틀은 세 가지 유형 모두에 적용된다고 할 수 있다.

26) 복합형은 매출액 평균이 지출을 크게 상회함에도 불구하고 평균 수익은 음의 값을 보였다. 이는 매출액을 응답하지 않고 지출액만 응답한 기관들의 지출규모가 낮아서 지출액 평균이 낮아진 것 때문이다. 반면 향상주력형의 경우는 가장 높은 매출액을 기록한 기관(271,058백만 원)이 지출액을 응답하지 않아 지출액 평균이 낮게 나타난 것으로 생각된다.

&lt;표 3-4&gt; 양성/향상유형별 기관의 2008년도 매출액, 지출, 수익

	양성	향상	복합
기관수(개)	289	226	23
매출액(백만 원)	1792.3	6516.5	2362.2
지출(백만 원)	1423.2	2775.4	681.6
수익(백만 원)	234	264.4	-11.3

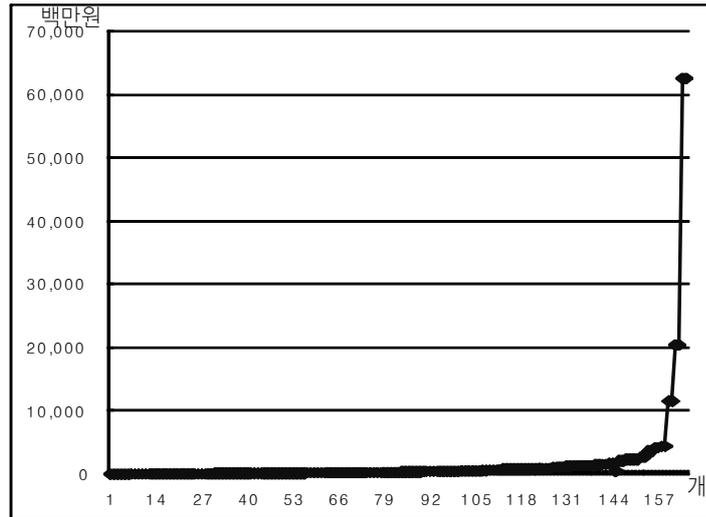
자료: 2009년 한국직업능력개발원 실태조사

양성주력형 기관을 살펴보면 2008년도 평균매출액은 1,792.3백만 원으로 전체 평균에 비해 낮은 수준이다. 가장 매출액이 높은 2개 기관의 2008년도 매출액은 62,500백만 원인데, 이 두 기관의 매출액 합(125,000백만 원)은 양성주력형 기관의 총매출(165개 기관 매출액의 합)인 295,734백만 원의 42.26%를 차지하고 있다. 또한, 상위 10%에 해당하는 17개 기관의 매출액 합이 225,660백만 원으로 전체 매출의 76.31%에 해당하였다. 반면, 하위 50%에 해당하는 83개 기관의 매출액 합은 12,602백만 원으로 양성주력형 기관 총매출의 4.26% 수준에 불과했다.

전체 민간직업능력개발기관의 상위 10%(45개 기관)의 매출액 비중이 전체의 82.64%이고 하위 50%(224개 기관)의 매출액 비중이 전체의 3.64%인 점을 고려하면, 양성주력형 기관의 매출액 편차는 전체 평균에 비해 다소 적은 것으로 볼 수 있다.

그러나 편차 자체가 크지 않고 극소수 대형기관의 비중이 절대적으로 높다는 점 등을 고려하면, 훈련대상별 훈련기관의 시장구조는 큰 차이를 보이지 않는다고 할 수 있다.

[그림 3-7] 2008년도 양성주력형 기관의 매출액 분포



자료: 2009년 한국직업능력개발원 실태조사

#### 나. 기술수준별 공급 구조

기술수준별로 기관유형을 전통형, 일반형, 첨단형으로 구분하면, 일반형이 가장 높은 비율을 차지하며 매출액도 가장 높은 수준인 것으로 조사되었다.<sup>27)</sup> 기관의 기술수준을 정확히 응답한 378개 기관 중 일반형이 264개로 전체의 69.84%를 차지하였으며, 전통형(67개)과 첨단형(47개)의 비중은 높지 않은 것으로 나타났다. 또한, 매출액도 일반형이 3,160.9백만 원으로 가장 높았으며, 첨단형(2,804.5백만 원)과 전통형(2,471.1백만 원)의 순서로 나타났다.

훈련기관 가운데 일반형(전체의 71.6%)은 기관수가 가장 많고 평균매출액이 가장 높음에 따라 시장규모도 가장 컸으며, 시장집중도 역시 가장 높은 것으로

27) 기술수준에서 일반형은 기계, 반도체, 디지털 가전, 조선, 철강, 자동차, 석유화학, 기계, 섬유 등의 훈련과정을 중심으로 하는 훈련기관을 말한다. 첨단형은 전자트로닉스, 정보, 바이오 테크놀러지, 메카트로닉스, 신소재, 신에너지 등을 중심으로 하는 훈련기관이고, 그 이외 서비스 등은 전통형으로 구분하였다.

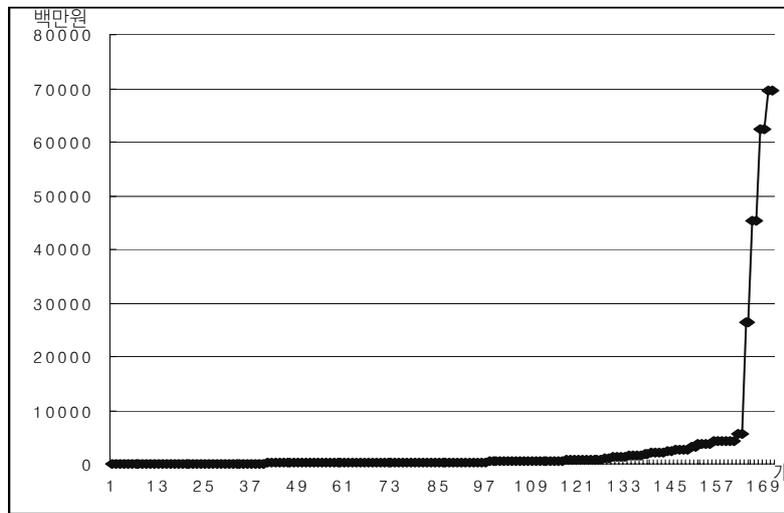
나타났다. 전통형과 첨단형도 소수의 대형 기관이 시장에서 차지하는 비중이 매우 높다는 유사점을 가지고 있으나, 일반형에서 그러한 양상이 더욱 두드러졌다.

<표 3-5> 기술수준별 기관의 2008년도 매출액, 지출, 수익

	전통형	일반형	첨단형
기관수(개)	67	264	47
매출액(백만 원)	2471.055	3160.861	2804.519
지출(백만 원)	1922.885	2035.545	2766.828
수익(백만 원)	335.0566	212.3959	254.7083

자료: 2009년 한국직업능력개발원 실태조사

[그림 3-8] 2008년도 일반형 기관의 매출액 분포



자료: 2009년 한국직업능력개발원 실태조사

수가 가장 많은 일반형 기관의 2008년도 평균매출액은 3,160.9백만 원으로 다른 유형에 비해 높은 수준이며 매출액 편차도 다른 유형에 비해 높게 나타났다

다. 가장 매출액이 높은 2개 기관의 2008년도 매출액은 69,606백만 원인데, 이 두 기관의 매출액 합(139,212백만 원)은 일반형 기관 총매출(171개 기관 매출액의 합)인 540,507백만 원의 25.8%를 차지하고 있다. 또한, 상위 10%에 해당하는 17개 기관의 매출액 합이 448,281백만 원으로 전체 매출의 82.94%에 해당하였다. 반면, 하위 50%에 해당하는 86개 기관의 매출액 합은 11,928백만 원으로 일반형 기관 총매출의 2.21% 수준에 불과하였다.

일반형 기관은 매출액이 다른 유형에 비해 높지만 기관 간 매출액 편차도 매우 큰 것으로 나타났다. 즉, 시장규모가 크고 소수의 대형 기관이 존재하지만, 대부분의 기관은 매우 영세한 수준에 머무르고 있는 구조라 할 수 있다. 이는 양성/향상유형별 기관의 분석에서 향상형의 결과와 매우 유사한 부분이다.

### 제3절 훈련과정과 품질 관리

여기에서는 직업능력개발 훈련기관이 공급하는 상품인 훈련과정의 의의와 훈련과정의 구성요소 중에서 가장 중요한 훈련강사의 현황을 살펴보고 이에 대한 품질 관리 방식을 간단히 검토한다.

#### 1. 훈련과정의 의의

직업훈련(vocational training)이란 ‘근로자 또는 근로자가 되려고 하는 자에게 직업생활에 필요한 지식이나 기술적 능력, 태도 등을 습득시키는 데 관련된 다양한 요소와 사회적 행위 및 구조의 복합물’을 의미한다.<sup>28)</sup> 그러나 직업능력개발은 좁은 의미의 직업능력개발 실천이라고 하는 행위 측면과 그러한 직

28) 현행 근로자직업능력개발법은 직업능력개발훈련을 행위 관점에서 접근하여 “근로자에게 직업에 필요한 직무수행 능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련”으로 정의하고 있다(법 제2조의 1).

업능력개발 실천을 가능케 하는 관련 법령, 재원조달, 정책, 훈련기관과 과정, 훈련생, 기타 사회적 인프라를 포괄하는 넓은 의미의 제도적 측면 등 두 가지 측면을 지니고 있다.

직업능력개발 훈련과정(이하 ‘훈련과정’으로 줄임)은 ‘근로자 또는 근로자가 되려고 하는 자를 대상으로 이들이 직업생활에 필요한 지식 및 기술능력, 태도를 구비할 수 있도록 하는 일련의 교수-학습 행위, 곧 직업능력개발실천의 목표, 방법, 수준과 내용, 평가의 진행을 위한 실행 체계’로 정의할 수 있다. 훈련과정의 주요 구성요소로는 훈련의 목적과 목표, 훈련대상, 교육훈련 수준과 내용, 훈련기간, 훈련방법, 훈련 성과의 평가 등을 들 수 있으며, 이러한 훈련과정은 현행 법제 하에서 훈련목적과 훈련방법, 훈련지원 방식의 세 가지 기준에 따라 구분될 수 있다.

직업능력개발에서 훈련과정은 적절한 법제도나 정책의 집행, 필요한 재원의 투입 등과 함께 직업능력개발이 제대로 실시되고 소기의 성과를 거두는 데 있어 매우 중요한 요소이다. 미시적 차원에서는 훈련대상의 필요나 욕구(needs)에 맞게 그 내용과 수준, 방법이 적절하게 설계되어야 하며 거시적으로는 산업현장의 인력 및 훈련수요에 맞게 제공되어야 한다.

## 2. 훈련교사 현황

훈련과정은 해당 분야에 대한 충분한 이해와 교수능력을 갖춘 훈련교사에 의해 적기에 제공되어야 한다. 훈련교사가 훈련 수준에 절대적인 영향을 끼치고 있으므로 훈련교사가 갖는 의미가 매우 크다.

2009년 고용노동부(한국노동연구원 위탁)의 훈련기관 실태조사결과 중 훈련교·강사에 관련된 부분을 살펴보면 다음과 같다(한국노동연구원, 2009).

&lt;표 3-6&gt; 기관유형별 교·강사의 유형별 분포

(단위: 개소, 명/개)

구 분	사례수	전임교·강사				비전임시간제 교·강사	
		정규직		비정규직		사례수	평균·명
		사례수	평균·명	사례수	평균·명		
[전체]	2,806	2,563	3.10	2,563	2.39	2,562	9.94
학원	1,396	1,321	1.83	1,325	1.97	1,319	2.19
평생교육 시설	699	618	2.42	616	3.13	620	30.04
직업훈련 시설	575	534	6.72	533	2.53	533	4.85
기타	104	76	4.86	75	2.77	75	16.13
무응답	32	14	4.29	14	1.21	15	10.07

자료: 2009년 고용노동부(한국노동연구원 위탁)의 훈련기관 실태조사

<표 3-6>은 교육훈련기관의 교·강사 유형별 분포를 분석한 결과이다. 기관별 전임 교·강사는 전체 평균 5.49명(정규직 3.10명, 비정규직 2.39명)이며, 비전임시간제 교·강사는 전임 교·강사의 2배에 조금 못 미치는 9.94명으로 나타나고 있어 교육훈련기관의 전반적인 교육·강의 업무가 비전임시간제 교·강사를 중심으로 이루어지고 있음을 알 수 있다.

훈련기관유형별로 살펴보면, 전임 교·강사의 경우 직업훈련시설이 9.25명으로 가장 많았으며, 평생교육시설은 5.55명, 학원은 3.8명의 수준을 나타내었다. 비전임시간제 교·강사의 경우, 평생교육시설이 30.04명으로 다른 유형이 비하여 매우 높은 수준을 보였으며, 직업훈련시설은 4.85명, 학원은 2.19명에 그치고 있다. 평생교육시설의 비전임시간제 교·강사 고용수준은 전임, 비전임의

‘비율’을 통하여 살펴볼 때 보다 명확하게 드러나는데, 학원과 직업훈련시설이 각각 36.56%, 34.40%의 비전임시간제 교·강사를 고용하는 반면, 평생교육시설은 84.41%(35.59명 중 30.04명)에 이르는 것으로 나타났다. 전임-비정규직 까지 포함할 경우 평생교육시설 교·강사 중 비정규직 교·강사의 비율은 93.2%에 달하는 높은 수준을 보인다.

<표 3-7> 기관유형별 교·강사의 유형별 분포와 비정규직, 비전임 비율

(단위: 개소, 명/개)

	전임 교·강사			비전임시간제(D)	전체 교·강사(E=C + D)	전임정규직비율(A/C)	비전임비율(D/E)
	정규직(A)	비정규직(B)	소계(C=A+B)				
[전체]	3.1	2.39	5.49	9.94	15.43	0.565	0.644
학원	1.83	1.97	3.8	2.19	5.99	0.482	0.366
평생교육시설	2.42	3.13	5.55	30.04	35.59	0.436	0.844
직업훈련시설	6.72	2.53	9.25	4.85	14.1	0.726	0.344
기타	4.86	2.77	7.63	16.13	23.76	0.637	0.679
무응답	4.29	1.21	5.5	10.07	15.57	0.780	0.647

자료: 2009년 고용노동부(한국노동연구원 위탁)의 훈련기관 실태조사

한편 <표 3-7>은 기관유형별로 전임 교·강사 중의 비정규직 비율과 전체 교·강사 중 비전임 강사의 비율을 계산한 것이다. 전임 교·강사 중 정규직의 비율은 전체 평균 56.5%인 가운데, 훈련시설이 72.6%로 가장 높으며 학원(48.2%)과 평생교육시설(43.6%)이 엇비슷한 것으로 나타났다. 전체 교·강사 중 비전임시간제 강사의 비율은 전체평균 64.4%이며, 평생교육시설이 84.4%로 압도적으로 높고, 학원(36.6%)과 훈련시설(34.4%)이 비슷한 수준이었다.

교·강사 인력의 활용 형태의 안정성 면에서 보면 훈련시설의 교·강사 인

력안정성이 가장 높고, 평생교육시설이 안전성 면에서 가장 낮게 나타났다. 한편, 교·강사 인력 활용의 유연성이 평생교육시설에서 가장 높고, 훈련시설에서 가장 낮음을 알 수 있다.

오영훈 외(2008)는 직업훈련교사 제도 개선을 위한 설문조사 결과를 바탕으로 직업훈련교사의 고용안정성이 매우 낮으며 이것이 낮은 직무몰입과 직무만족, 높은 이직성향으로 표출된다고 지적하였다. 이 연구는 훈련 교·강사의 고용상태는 훈련과정의 품질, 훈련생 관리 등 훈련기관 운영 전반에 부정적인 영향을 끼친다고 분석하였다. 또한 훈련 교·강사의 능력개발을 위한 직무향상훈련이나 승급향상훈련의 참가율도 저조한 상태로서 이들의 지속적인 능력개발도 제대로 이루어지지 못하고 있는 것도 문제이다.

### 3. 훈련과정에 대한 질 관리

여기에서는 집체훈련의 훈련과정 품질 관리가 어떻게 이루어지고 있는지 간단하게 검토한다. 원격훈련도 품질 관리를 위한 절차와 과정이 별도로 제시되어 있으나 여기에서는 방법의 유사성 때문에 생략한다(박천수, 2009b).

#### 가. 직업능력개발 계좌제 훈련과정

##### 1) 심사절차 및 방법

직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사를 받기 위해 신청한 훈련과정은 1단계 지원필요성, 2단계 내용적합성, 3단계 현장실사를 거친다. 1단계에서 적합판정을 받은 과정은 2단계 내용적합성 심사로 송부하고, 2단계 내용적합성 심사가 통과되면 3단계 현장실사로 이행된다. 3단계 현장실사는 지방노동관서 담당자가 직접 훈련기관을 방문하여 현장실사 후 결과를 평가센터로 통보한다. 1~3단계 심사결과를 종합하여 '적합훈련과정목록'을 고용노동부에 보고하고 결과

를 HRD-Net을 통해 해당 훈련기관으로 통지한다. 적합훈련과정으로의 효력은 ETPL 심사를 거쳐 적합훈련과정으로 인정된 때로부터 1년간 유효하다(박천수 외 2009).

## 2) 추가심사와 변경심사

조건부심사는 내용적합성 심사결과, 훈련 교·강사 및 시설, 장비가 갖추어지지 않은 상태에서 적합 판정을 받은 훈련과정 중 시설, 장비가 구비되거나 훈련 교·강사가 채용되면 이를 심사하여 사후 승인을 해 주는 제도이다. 훈련과정은 심사신청 당시 확정되지 않았던 훈련강사와 훈련시설, 장비 등을 구비한 후, 구비된 내용에 대한 심사결과가 적합하다고 판단될 경우에만 과정을 개시할 수 있다.

변경심사는 강사와 훈련장비, 훈련시설의 경우, 고용관계의 변동 또는 신기술 장비 보강 등으로 일부 변경이 불가피한 점을 고려하여 예외적으로 인정할 수 있다.

## 3) 내용적합성 심사내용

훈련과정별로 ① 물적요건, ② 인적요건, ③ 훈련내용, ④ 훈련방법, ⑤ 훈련비용 등 5개 항목에 대해 심사한다(박천수 외 2009: 12-17). 법시행령 제33조(산업기술인력의 양성 및 활용)에는 법 제20조 제1항 제9호 및 제20조의2 제6호에서 “대통령령으로 정하는 사항”을 산업기술인력 관련 정보의 수집, 산업별 인적자원개발협의체의 구성·운영, 산업기술인력에 대한 일자리 창출 촉진 및 취업 지원, 그 밖에 교육과학기술부장관 또는 지식경제부장관이 필요하다고 인정하는 사항 등으로 명시하고 있다.

&lt;표 3-8&gt; 훈련과정별 5개 항목 심사내용

① 물적요건	제시된 훈련시설과 장비가 훈련 목적을 충분히 달성할 만한 수준인지 여부
② 인적요건	시된 훈련교사(강사)의 전문성 수준이나 현장경력 등이 훈련의 내용이나 목적과 비교하여 적절한지 여부
③ 훈련내용	제시된 훈련내용과 교재 및 훈련기간(시간), 일정별 배분 등이 훈련의 과 정명 및 내용이나 목적과 비교하여 적절하고 최근의 현장 수요를 잘 반영 하고 있는지의 여부
④ 훈련방법	훈련의 방법과 이론과 실습의 배분 등이 훈련의 내용이나 목적과 비교하 여 적절한지의 여부
⑤ 훈련비용	훈련비용이 합리적인 수준으로 제시되었으며 적정한지의 여부

## 나. 국가기간·전략산업직종(우선선정직종) 훈련과정

## 1) 선정기준

훈련기관 평가(2008년 70%) 및 신청과정 평가점수(2008년 30%)를 종합적 으로 반영하며 신청과정 평가 시 외부 전문가 그룹을 구성하여 진행한다. 총점 순으로 위탁기관별 인원배정 한도를 결정한다. 인원배정 한도 내에서 직종별 점 수, 총점, 직종별 예정 배정 인원수 등을 감안하여 최종 위탁인원을 배정하고 복 수직종 신청기관은 과정평가 평균값을 사용하여 총점을 산출한다. 1개 신청과정 별로 연간 100명(1년 기준) 이내로 위탁이 가능하다(www.hrdkorea.or.kr).

&lt;표 3-9&gt; 위탁기관별 인원배정 한도

총 점(훈련기관 평가+신청과정 심사)	인원배정 한도
90점 이상	700명
80점 이상 ~ 90점 미만	500명
80점 미만	300명

주: 신규진입 기관의 경우도 인원배정 한도 300명 적용  
자료: www.hrdkorea.or.kr

## 2) 각종 배제사항 적용

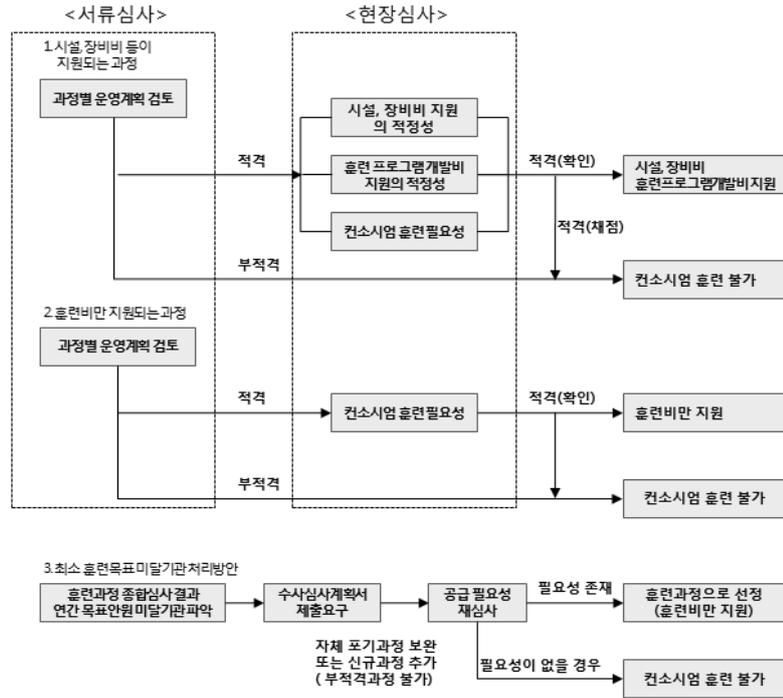
2007년도 훈련기관 평가결과 E등급 및 실업자 나군 기관, 최근 1년간 기관 제한을 받은 훈련기관, 최근 1년간 우선선정직종훈련, 실업자훈련 등에서 위탁 계약 해지 처분을 받은 기관이 동일과정 신청 시에는 위탁 배제된다. 또한 형식적 요건이 미비한 신청과정은 심사(평가)대상에서 제외되며 직종 취지와 달리 기초적인 고용 가능단위로만 편성한 경우 역시 심사에서 배제된다.

### 다. 중소기업직업능력개발 컨소시엄

#### 1) 심사·선정 절차

산업인력공단에 동 사업을 위한 별도의 심사위원회를 구성하여 신청기관이 운영기관으로 적격한지 여부를 심사하되, 운영기관으로 적격한 경우 운영기관이 제공하고자 하는 훈련 과정별로 지원 필요성 여부 등 심사결과에 따라 지원 금액을 결정한다. 심사는 1차 서류심사, 2차 현장심사로 구분하여 실시(40:60의 비율로 합산)하되, 현장심사는 서류심사를 통과한 기관에 한하여 실시하며 현장심사 시에는 항목별 지원금 신청내역도 병행하여 심사한다. 서류심사 결과에 따라 부적격 과정을 제외한 지원금 신청내역을 수정하여 제출하고, 동 내역을 토대로 현장에서 지원금 내역의 적정성을 심사한다(권순원 외, 2008). 권역별 직업능력개발중심대학의 경우 대기업(중소기업 또는 우선지원대상기업을 제외한 기업) 또는 사업주단체와 협약을 체결하여야 한다.

[그림 3-9] 컨소시엄 훈련과정 심사 흐름도



2) 선정방법

1~2차 심사결과를 종합하여 일정 점수 이상을 획득한 기관을 운영기관으로 최종 선정하고 지원 훈련과정 및 금액을 결정한다.

<표 3-10> 컨소시엄 운영기관 심사방법 및 배점

서류심사		현장심사	운영기관 점수 서류심사 득점×0.4 + 현장심사 득점×0.6
40%		60%	
신청기관(실적 및 성과)	30점	100점	
훈련과정	70점		

자료: 권순원·장흥근·김성재(2008). 컨소시엄 운영기관 평가시스템 개발 연구, 컨소시엄 HUB사업단, p.47.

## 제4절 훈련과정의 수요와 공급

이 절에서는 고용노동부의 2009년 사업체고용동향(특별)조사, 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사, 직업교육훈련기관 실태조사 자료를 바탕으로 분석한다.<sup>29)</sup> 사업체고용동향(특별)조사와 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사를 바탕으로 훈련수요를 분석하고, 직업교육훈련기관 실태조사를 기준으로 훈련공급을 분석하여 훈련 직종 및 직능수준별로 추정하여 그 구성비를 비교하는 데 초점을 두었다.

### 1. 직종별 훈련수요와 공급

#### 가. 훈련수요의 정의 및 훈련수급 분석

이 연구에서는 훈련수요를 일자리 미충원 사유와 직능수준의 두 차원에서 정의하였다. ‘필요한 직무능력이나 경력, 자격을 갖춘 인력을 찾지 못해 필요한 인력을 충원하지 못한 사업체의 빈 일자리, 즉 숙련부족으로 인해 발생한 빈 일자리(SSV: Skill Shortage Vacancy)를 채우기 위해 필요한 제 훈련과정의 인원’으로 정의하되, 그 일자리의 직능 수준이 학력이나 경력, 자격과 무관할

29) 사업체고용동향(특별)조사는 고용노동부가 전국 5인 이상 사업체를 대상으로 2009년 5월에 실시하였다. 주요 조사내용은 2009년 4월 1일 현재 현원 및 부족인원, 2009년 4월 1일부터 12월 31일 사이 채용계획인원, 2009년 1월 1일부터 3월 31일 사이의 구인인원 및 채용인원, 미충원인원, 미충원 사유 등이다.

2009년 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사는 2009년 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사에서 2009년 1/4분기 중 미충원인원이 있다고 응답한 사업체를 대상으로 2009년 8월~9월에 한국노동연구원(고용노동부 위탁)이 조사하였다. 조사내용은 2009년 7월 1일 현재 사업체 근로자 현황, 2009년 1월 1일부터 6월 30일 사이 기술, 지식, 경력, 자격 등의 부족으로 채용하지 못한 경험 여부, 훈련수요 직종, 훈련과정, 훈련필요인원, 적절한 훈련기관 등이다.

2009년 직업교육훈련기관 실태조사는 2009년 8월~9월 한국노동연구원(고용노동부 위탁)이 조사하였다. 주요 조사내용은 직업교육훈련기관 현황(기관 개요, 시설현황, 인력현황, 업무별 인원 등)을 기본으로, 2008년 1월 1일부터 12월 31일 사이에 실시한 집체 및 원격 직업교육훈련과정의 인원, 수준, 지원유형 등과 고용노동부 직업훈련정책 인지도, 고용노동부 훈련과정 실시 여부 등이다.

경우에는 훈련 수요에서 제외하였다.

이 정의는 다음과 같은 두 가지 조건을 내포한다. 첫째, 미충원사유 조건이다. 인력수요 조사에서 구인인원(인력수요) 중 채용하지 못한 미충원 인원에 대한 미충원 사유가 직무능력 부족, 경력 부족, 자격 부족 등에 해당하는 경우에만 하여 숙련부족에 따른 빈 일자리(SSV: Skill Shortage Vacancy)로 본다. 둘째, 직능수준 조건으로서, SSV 해당 직무에 필요한 직능 수준이 훈련이 필요치 않다고 판단되는 1수준(학력, 경력, 자격증 무관)을 제외한 2~4수준의 것이어야 한다. 이 연구에서는 위 두 조건을 충족하면서 SSV를 채울 수 있는 인력에 제공되어야 할 모든 훈련과정의 인원을 훈련수요로 파악하였다.

훈련 수요는 2009년 상반기 채용 계획이 있었지만 적당한 기술, 지식, 경력, 자격을 구비한 사람이 없어 필요한 인력을 채용하지 못한 빈 일자리, 곧 SSV가 있는 사업체를 대상으로 추정하였다. 세부 직무별 필요인원과 그 인원에 필요한 훈련과정별 훈련 필요 인원을 구분하여 조사한 후 훈련 필요 인원을 훈련직종, 직능수준별로 집계하여 업종별, 규모별 가중치를 부여하여 추정하였다.

2009년 직업교육훈련기관 실태조사에서 2008년에 개설·운영한 모든 집계 훈련과정 중 실업자를 대상으로 하는 고용노동부의 실업자직업훈련, 우선선정직종직업훈련, 근로자능력개발계좌제 과정의 총 수강인원을 훈련직종 대분류별, 4개 주요 분야(기계장비, 전기, 전자, 정보통신) 중분류별, 직능수준별로 분석하였다.

여기서 다룬 훈련 수급분석의 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 전체 훈련직종 대분류별 훈련수요와 공급 구조이다.<sup>30)</sup> 둘째, 4개 훈련 직종 분야(기계장비, 전기, 전자, 정보통신) 중분류별 훈련수요와 공급 구조이다. 셋째, 직능수준별 전

30) 엄밀히 말해 사업체를 대상으로 한 인력 및 훈련수요조사와 훈련기관을 대상으로 한 훈련공급실태조사 결과로 훈련수급의 비교, 곧 전체 및 특정 훈련직종이나 과정에 있어 공급의 과잉 및 부족의 정도를 판단하는 것은 무리이다. 왜냐하면 훈련수요는 사업체의 훈련수요 이외에도 개별 훈련 참여 희망자의 자영업 창업이나 프리랜서가 되는 수요도 있으며, 기업의 인력수요 및 이들에 필요한 능력이나 자격을 구비하도록 하기 위한 방법이 반드시 훈련에 국한되어야 할 필요는 없기 때문이다. 현실적으로 기업의 신규채용 인력의 능력개발은 상당 부분 학교 등 정규교육기관에 의해 이루어지고 있다. 이러한 점을 감안하여 여기에서는 훈련수요와 공급의 절대량에 대한 비교분석 대신 '훈련수요와 공급의 내부 구성'의 분석에 초점을 두며 훈련수요와 공급의 절대량은 참고로 제시하였다.

체 훈련수요와 공급의 구조이다.<sup>31)</sup> 넷째, 훈련직종 대분류별 직능수준별 훈련 수요와 공급 구조이다. 다섯째, 제 2, 3, 4 직능수준별 훈련직종별 훈련수요와 공급 구조이다.

#### 나. 직종별 훈련수요와 공급

훈련직종 대분류별로 훈련수요와 공급 구조를 구성비를 기준으로 살펴본 결과는 다음의 <표 3-11>과 같다.<sup>32)</sup>

직종대분류 기준으로 훈련수요 구성비보다 공급 구성비가 상당 정도 낮은 직종, 다시 말해 상대적으로 훈련수요에 비해 공급이 낮을 개연성이 큰 직종은 화학제품 및 요업, 건설, 전기, 사무관리, 금융보험, 의료, 환경 분야 직종이며 특히 사무관리 직종의 경우 그 차이(12.08%p)가 두드러졌다. 반대로 훈련수요 구성비보다 공급 구성비가 상당 정도 높은 직종, 다시 말해 상대적으로 훈련수요에 비해 공급이 높을 개연성이 큰 직종은 기계·장비, 기계장비, 서비스 분야 인 것으로 분석되었다. 두 직종 모두 훈련수요 구성비에 비해 훈련공급 구성비가 두 배 이상 높았다. 그 외 훈련직종들의 경우 훈련수요 구성비와 훈련공급 구성비가 거의 비슷하여 훈련공급이 훈련수요에 상당 정도 부합하는 것으로 판단되었다.

31) 직능수준은 인력 및 훈련수요조사 및 훈련공급조사 모두 4단계로 제시되어 있으나, 인력 및 훈련수요조사에서 제시된 제1수준은 '학력, 자격, 경력 무관'의 단순노무 수준으로 정부 지원 교육훈련의 필요성이 없는 인력 수요로 판단하였다. 본 연구에서는 두 조사에 제시된 직능수준을 종합하여 제2수준은 '고졸 기능사 또는 전문대졸이 이하 산업기사 수준' 제3수준은 '대졸 기사 또는 석사 수준' 제4수준은 '박사 또는 기술사 수준'으로 정의하였다.

32) <표 3-11>에서 훈련수요인원이 훈련공급인원의 절반 정도에 그친 것은 앞의 훈련수요 추정방법에서 설명한 대로 조사표 설계 시에 연간 훈련 필요 인력이 아니라 2010년 상반기 훈련수요인원을 물었던 데 기인한다. 이 연구에서는 훈련수요와 공급의 절대량 비교가 이론적으로 실천적으로 여러 가지로 한계가 있다는 인식 하에 훈련수급의 절대량 비교 대신, 훈련 수급구조의 비교분석에 목적을 두었기 때문에 굳이 훈련수요인원을 연간으로 환산하지 않고 그대로 제시하였다.

&lt;표 3-11&gt; 훈련직종 대분류별 훈련수급 구조(직능수준1 제외)

(단위: 명, %)

직종 구분	훈련수요		훈련공급	
	빈도	비율	빈도	비율
01 농림어업광업	42	0.10	4	0.00
02 섬유	1,463	3.39	2,647	3.03
03 화학제품 및 요업	893	2.07	411	0.47
04 금속	360	0.84	473	0.54
05 기계, 장비	4,826	11.20	21,268	24.33
06 건설	2,658	6.17	4,046	4.63
07 전기	2,956	6.86	4,259	4.87
08 전자	1,082	2.51	2,501	2.86
09 정보통신	4,495	10.43	8,491	9.71
10 운송장비 제조	114	0.26	451	0.52
11 산업응용	2,020	4.69	3,666	4.19
12 공예	-	-	834	0.95
13 서비스	4,264	9.89	19,305	22.09
14 사무관리	10,356	24.03	10,445	11.95
15 금융보험	1,145	2.66	-	-
16 의료	4,171	9.68	6,228	7.13
17 환경	1,810	4.20	-	-
18 계층별훈련	248	0.58	2,141	2.45
19 외국어	199	0.46	231	0.26
전체	43,104	100.00	87,401	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

기계장비, 전기, 전자, 정보통신 4개 분야의 경우 중분류 수준까지 훈련수요와 공급을 비교 분석하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

&lt;표 3-12&gt; 4개 분야 중분류별 훈련수급 구조(직능수준1 제외)

(단위: 명, %)

직종 구분	훈련수요		훈련공급	
	빈도	비율	빈도	비율
05 기계, 장비	4,826	11.20	21,268	24.33
기계, 가공, 조립	817	(1.89)	5,913	(6.77)
설계, 제도	1,224	(2.84)	5,255	(6.01)
정비	975	(2.26)	2,866	(3.28)
운전	447	(1.04)	2,339	(2.68)
용접, 판금, 배관	1,364	(3.16)	4,895	(5.60)
07 전기	2,956	6.86	4,259	4.87
기계, 설비, 제어	2,250	(5.22)	2,027	(2.32)
동력생산	566	(1.31)	-	-
전기공사	141	(0.33)	2,232	(2.55)
08 전자	1,082	2.51	2,501	2.86
기기, 설비, 제어	570	(1.32)	1,557	(1.78)
가공, 조립, 수리	511	(1.19)	944	(1.08)
09 정보통신	4,495	10.43	8,491	9.71
통신설비 운용	1,343	(3.12)	1,728	(1.98)
시스템	652	(1.51)	20	(0.02)
프로그래밍	547	(1.27)	1,589	(1.82)
데이터베이스	-	-	104	(0.12)
정보통신 응용	1,954	(4.53)	5,050	(5.78)
전체	43,104	100.00	87,401	100.00

주: 전체는 위 4개 분야를 포함한 전체 직종의 훈련수요 및 공급이며 비율도 전체에 대한 백분율임.

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

첫째, 기계장비 분야 중분류 직종에서는 대부분 훈련공급 구성비가 수요 구성비에 비해 높았다. 둘째, 전기 분야 중분류 직종에서는 전기 기계 설비 제어 직종의 훈련수요 구성비가 공급 구성비에 비해 3%p 가량 높다. 동력생산 직종에서는 전체 훈련수요의 1.31%를 차지하나 훈련공급은 전무하였으며, 전기공사의 경우 수요 구성비보다 공급 구성비가 약 2.2%p 높았다. 셋째, 전자 분야 중분류 직종에서는 수요 구성비와 공급 구성비 간의 차이가 -0.11%p(전자 가공, 조립 수리)에서 +0.46%p(전자기기, 설비, 제어)로 수요와 공급 구성비가 거의 비슷한 수준으로 나타났다. 넷째, 정보통신 분야 중분류직종에서는 통신설비 운용 직종의 수요 구성비가 공급 구성비보다 약간 높은 반면, 정보통신 응

용 직종은 공급 구성비가 수요 구성비보다 다소 높은 편이었다.

## 2. 직종중분류별 직능수준별 훈련수급 구조

훈련이 불필요한 직능수준 1을 제외한 2, 3, 4수준별로 훈련수요와 공급의 내부 구성을 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 상대적으로 직능수준이 낮은 제 2수준의 경우 수요 구성비(88.21%)에 비해 공급 구성비(92.38%)가 약 4%p 높았다. 둘째, 반대로 3과 4수준의 경우 수요 구성비는 각각 9.41%, 2.38%인데 비해 공급 구성비는 7.55%, 0.07%로 공급 구성비가 수요 구성비에 약 2%p 정도씩 미치지 못하였다.

<표 3-13> 직능수준별 훈련수급 구조(직능수준1 제외)

(단위: 명, %)

직능수준 구분	훈련수요		훈련공급	
	빈도	비율	빈도	비율
2	38,020	88.21	79,447	92.38
3	4,057	9.41	6,495	7.55
4	1,027	2.38	60	0.07
전체	43,104	100.00	86,002	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

이를 세부 직업중분류 수준에서 살펴보면 다음과 같다.

### 가. 농림어업광업 / 섬유

농림어업광업 직종의 경우 훈련수요와 공급 모두 제2수준에서 발생하고 있어 직능수준 간의 괴리 문제는 없는 것으로 판단된다.

섬유 직종의 경우 훈련수요는 모두 2수준에서 발생한 반면, 공급은 2수준에서 약 89%, 3수준에서 11% 가량 이루어졌다.

<표 3-14> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(농림어업광업, 섬유)

(단위: 명, %)

구분	01 농림어업광업		02 섬유	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	42	4	1,463	2,344
	100.00	100.00	100.00	88.55
3	0	0	0	303
	0.00	0.00	0.00	11.45
4	0	0	0	0
	0.00	0.00	0.00	0.00
전체	42	4	1,463	2,647
	100.00	100.00	100.00	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

나. 화학제품 및 요업 / 금속

화학제품 및 요업 직종의 경우, 직능 2수준에서는 수요 구성비보다 공급 구성비가 약 9%포인트 높은 반면 3수준에서는 수요 구성비보다 공급 구성비가 약 9%포인트 낮아 부분적으로 훈련과정의 고급화가 필요한 것으로 판단된다. 금속 직종의 경우, 훈련 수요와 공급 모두 직능 2수준에서 발생하고 이루어지는 것으로 나타났다.

<표 3-15> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(화학제품 및 요업, 금속)

(단위: 명, %)

구분	03 화학제품 및 요업		04 금속	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	620	324	360	473
	69.43	78.83	100.00	100.00
3	273	87	0	0
	30.57	21.17	0.00	0.00
4	0	0	0	0
	0.00	0.00	0.00	0.00
전체	893	411	360	473
	100.00	100.00	100.00	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

다. 기계, 장비(기계, 가공, 조립)

기계장비 직종에서는 직능 2수준에서는 수요보다 공급 구성비가 다소 높은 반면 3수준에서 반대로 수요보다 공급 구성비가 다소 낮았다.

<표 3-16> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(기계·장비)

(단위: 명, %)

구분	05 기계, 장비		(기계, 장비) 기계, 가공, 조립	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	4,521	19,891	595	5,678
	93.68	95.82	72.83	96.61
3	305	808	222	199
	6.32	3.89	27.17	3.39
4	0	60	0	0
	0.00	0.29	0.00	0.00
전체	4,826	20,759	817	5,877
	100.00	100.00	100.00	100.00

자료: 1) 2009년 사업제고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

기계장비 분야 중분류직종인 기계, 가공, 조립 직종의 경우, 직능 2수준에서는 수요보다 공급 구성비가 두드러지게 높은 반면 3수준에서는 수요보다 공급 구성비가 크게 낮은 것으로 드러났다.

라. 기계, 장비(설계, 제도/ 정비)

기계장비 분야 중분류직종인 기계 설계, 제도 직종은 직능 2수준에서는 수요보다 공급 구성비가 다소 높으며, 3수준에서는 반대로 수요보다 공급 구성비가 약간 낮았다. 기계장비 분야 중분류직종인 기계 정비 직종의 경우, 직능 2수준에서 수요보다 공급 구성비가 다소 낮게 나타났다.

<표 3-17> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(기계·장비)(계속)

(단위: 명, %)

구분	(기계, 장비) 설계, 제도		(기계, 장비) 정비	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	1,141	4,832	975	2,741
	93.22	96.12	100.00	97.86
3	83	195	0	0
	6.78	3.88	0.00	0.00
4	0	0	0	60
	0.00	0.00	0.00	2.14
전체	1,224	5,027	975	2,801
	100.00	100.00	100.00	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

마. 기계, 장비(운전 / 용접, 판금, 배관)

기계장비 분야 중분류직종인 기계 운전 직종에서는 훈련수요와 공급 모두 직능 2수준에서 발생하고 이루어졌다. 기계장비 분야 중분류직종인 용접, 판금, 배관 직종의 경우, 수요는 모두 직능 2수준에서 발생하지만, 공급 구성비는 2수준에서 약 91%, 3수준에서 약 9%로 나타났다.

<표 3-18> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(기계·장비)(계속)

(단위: 명, %)

구분	(기계, 장비) 운전		(기계, 장비) 용접, 판금, 배관	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	447	2,339	1,364	4,301
	100.00	100.00	100.00	91.22
3	0	0	0	414
	0.00	0.00	0.00	8.78
4	0	0	0	0
	0.00	0.00	0.00	0.00
전체	447	2,339	1,364	4,715
	100.00	100.00	100.00	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

### 바. 건설 / 전기

건설 직종에서는 직능 2수준에서 수요 구성비보다 공급 구성비가 다소 낮은 반면 3수준에서는 공급 구성비가 수요 구성비보다 다소 높았다. 전기 직종에서는 훈련수요가 100% 직능 2수준에서 발생하였지만, 공급은 직능 2수준에서 약 92%, 3수준에서 약 8% 제공되었다.

<표 3-19> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(건설, 전기)

(단위: 명, %)

구분	06 건설		07 전기	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	2,424	3,537	2,956	3,782
	91.20	87.79	100.00	91.89
3	234	492	0	334
	8.80	12.21	0.00	8.11
4	0	0	0	0
	0.00	0.00	0.00	0.00
전체	2,658	4,029	2,956	4,116
	100.00	100.00	100.00	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

### 사. 전기(전기기계, 설비, 제어 / 전기공사)

전기 분야 중분류직종인 전기기계, 설비, 제어 직종에서는 수요가 모두 직능 2수준에서 발생하였지만, 공급 구성은 2수준에서 약 97%, 3수준에서 약 3%로 부분적으로 수요 수준 이상의 공급이 나타났다.

전기 분야 중분류직종인 전기공사 직종의 경우, 수요가 모두 직능 2수준에서 발생하였지만, 공급 구성은 2수준에서 약 87%, 3수준에서 약 13%로 수요 수준 이상의 공급이 다소 있는 것으로 분석되었다.

<표 3-20> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(전기)(계속)

(단위: 명, %)

구분	(전기) 기계, 설비, 제어		(전기) 전기공사	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	2,250	1,967	566	1,815
	100.00	97.04	100.00	86.88
3	0	60	0	274
	0.00	2.96	0.00	13.12
4	0	0	0	0
	0.00	0.00	0.00	0.00
전체	2,250	2,027	566	2,089
	100.00	100.00	100.00	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

아. 전기(기타 전기분야 / 전자)

전기 분야 중분류직종인 기타 전기 분야 직종의 경우, 훈련수요와 공급 모두 직능 2수준에서 발생하고 이루어졌다. 전자 직종의 경우, 직능 2수준에서는 훈련수요보다 공급 구성비가 다소 높은 반면, 직능 3수준에서는 수요보다 공급 구성비가 다소 낮았다(편차 약 3%p).

<표 3-21> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(전기, 전자)

(단위: 명, %)

구분	(전기) 기타 전기 분야		08 전자	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	141	-	1,015	2,425
	100.00	-	93.81	96.96
3	0	-	67	76
	0.00	-	6.19	3.04
4	0	-	0	0
	0.00	-	0.00	0.00
전체	141	-	1,082	2,501
	100.00	-	100.00	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

#### 자. 전자(기기, 설비, 제어 / 가공, 조립, 수리)

전자 분야 중분류직종인 전자기기, 설비, 제어 직종에서는 직능 2수준에서 수요보다 공급 구성비가 약 7%포인트 높으며, 3수준에서는 반대로 수요보다 공급 구성비가 상당히 낮게 나타났다.

전자 분야 중분류직종인 전자 가공, 조립, 수리 직종의 경우, 훈련수요와 공급 모두 직능 2수준에서 발생하고 이루어졌다.

<표 3-22> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(전자)(계속)

(단위: 명, %)

구분	(전자) 기기, 설비, 제어		(전자) 가공, 조립, 수리	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	503	1,481	511	944
	88.25	95.12	100.00	100.00
3	67	76	0	0
	11.75	4.88	0.00	0.00
4	0	0	0	0
	0.00	0.00	0.00	0.00
전체	570	1,557	511	944
	100.00	100.00	100.00	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

#### 차. 정보통신(정보통신/통신설비 운용)

정보통신 직종에서는 직능 2수준에서 훈련수요보다 공급 구성비가 약간 높은 반면(4.2%p), 직능 3수준에서는 수요보다 공급 구성비가 다소 높았고 4수준에서 수요는 일정 부분 존재하였으나 공급은 이루어지지 않았다. 정보통신 분야 중분류직종인 통신설비 운용 직종에서는 훈련수요와 공급 모두 직능 2수준에서 발생하고 이루어졌다.

<표 3-23> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(정보통신)

(단위: 명, %)

구분	09 정보통신		(정보통신) 통신설비 운용	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	4,035	7,158	1,343	1,728
	89.77	85.48	100.00	100.00
3	350	1,216	0	0
	7.79	14.52	0.00	0.00
4	110	0	0	0
	2.45	0.00	0.00	0.00
전체	4,495	8,374	1,343	1,728
	100.00	100.00	100.00	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

카. 정보통신(시스템 / 프로그래밍)

정보통신 분야 중분류직종인 정보통신 시스템 직종의 경우, 훈련 수요 구조는 직능 2수준 약 86%, 3수준 약 14%인 데 반해, 훈련 공급은 100% 2수준에서 이루어졌다.

정보통신 분야 중분류직종인 프로그래밍 직종에서는 직능 2수준에서 수요보다 공급 구성비가 약 7%포인트 높으며, 3수준에서는 반대로 수요보다 공급 구성비가 7%포인트 가량 낮았다.

&lt;표 3-24&gt; 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(정보통신)(계속)

(단위: 명, %)

구분	(정보통신) 시스템		(정보통신) 프로그래밍	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	561	20	331	1,068
	86.04	100.00	60.51	67.21
3	91	0	216	521
	13.96	0.00	39.49	32.79
4	0	0	0	0
	0.00	0.00	0.00	0.00
전체	652	20	547	1,589
	100.00	100.00	100.00	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

#### 타. 정보통신(데이터베이스 / 정보통신 응용)

정보통신 분야 중분류직종인 데이터베이스 직종에서는 훈련수요는 전혀 나타나지 않았지만, 공급은 직능 2수준에서 소량 이루어졌다.

&lt;표 3-25&gt; 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(정보통신)(계속)

(단위: 명, %)

구분	(정보통신) 데이터베이스		(정보통신) 정보통신 응용	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	-	104	1,800	4,238
	-	100.00	92.12	85.91
3	-	0	44	695
	-	0.00	2.25	14.09
4	-	0	110	0
	-	0.00	5.63	0.00
전체	-	104	1,954	4,933
	-	100.00	100.00	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

정보통신 분야 중분류 직종인 정보통신 응용 직종에서는 직능 2수준에서 훈련수요보다 공급 구성비가 약간 낮은 반면(6.2%p), 직능 3수준에서는 수요보다 공급 구성비가 약 12%포인트 높았다. 4수준에서는 수요는 일정 부분 존재 하지만 공급은 이루어지지 않았다.

파. 운송장비 제조 / 산업응용

운송장비 제조 직종에서는 훈련수요와 공급 모두 직능 2수준에서 발생하고 이루어졌다. 산업응용 직종에서는 직능 2수준에서 훈련수요보다 공급 구성비가 약 23%포인트 낮은 반면, 직능 3수준에서는 수요보다 공급 구성비가 상당히 높았고, 직능 4수준에서는 약간의 수요가 있지만 공급은 이루어지지 않았다.

<표 3-26> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(운송장비 제조, 산업응용)

(단위: 명, %)

구분	10 운송장비 제조		11 산업응용	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	114	451	1,928	2,621
	100.00	100.00	95.45	72.38
3	0	0	0	1,000
	0.00	0.00	0.00	27.62
4	0	0	92	0
	0.00	0.00	4.55	0.00
전체	114	451	2,020	3,621
	100.00	100.00	100.00	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

하. 공예 / 서비스

공예 직종에서는 사업체의 훈련 수요는 없었지만, 훈련공급은 직능 2수준에

서 약 86%, 직능 3수준에서 약 14%가 이루어졌다. 서비스 직종에서는 직능 2수준에서 훈련수요보다 공급 구성비가 약 15%포인트 높은 반면, 직능 3수준에서는 수요보다 공급 구성비가 약 3.3%포인트 낮았으며, 4수준에서는 수요의 경우 약 11.5%를 차지하였지만 공급은 이루어지지 않았다.

<표 3-27> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(공예, 서비스)

(단위: 명, %)

구분	12 공예		13 서비스	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	-	714	3,444	18,251
	-	85.61	80.77	95.57
3	-	120	330	846
	-	14.39	7.74	4.43
4	-	0	490	0
	-	0.00	11.49	0.00
전체	-	834	4,264	19,097
	-	100.00	100.00	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

#### 가. 의료 / 환경

의료 직종에서는 수요가 직능 2수준에서 약 89%, 3수준에서 약 9%, 4수준에서 약 2% 발생한 반면에 훈련공급은 모두 2수준에서 이루어졌다.

환경 직종에서는 수요가 직능 2수준에서 약 93%, 3수준에서 7% 가량이 발생하였으나 훈련공급은 전혀 이루어지지 않았다.

<표 3-28> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(의료, 환경)(계속)

(단위: 명, %)

구분	16 의료		17 환경	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	3,719	6,198	1,687	-
	89.16	100.00	93.20	-
3	385	0	123	-
	9.23	0.00	6.80	-
4	67	0	0	-
	1.61	0.00	0.00	-
전체	4,171	6,198	1,810	-
	100.00	100.00	100.00	-

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

나. 계층별훈련 / 외국어

계층별훈련 직종에서는 수요와 훈련 공급 모두 직능 2수준에서 발생하고 제 공되었다.

외국어 직종에서는 수요가 모두 직능 2수준에서 발생하였지만 훈련 공급은 2수준에서 약 78%, 3수준에서 약 22%가 이루어졌다.

<표 3-29> 직종별 직능수준별 훈련수급 구조(계층별 훈련, 외국어)

(단위: 명, %)

구분	18 계층별 훈련		19 외국어	
	훈련수요	훈련공급	훈련수요	훈련공급
2	248	2,141	199	181
	100.00	100.00	100.00	78.35
3	0	0	0	50
	0.00	0.00	0.00	21.65
4	0	0	0	0
	0.00	0.00	0.00	0.00
전체	248	2,141	199	231
	100.00	100.00	100.00	100.00

자료: 1) 2009년 사업체고용동향(특별)조사 2) 사업체 인력 및 직업훈련 수요조사 3) 2009년 직업교육훈련기관 실태조사

## 제5절 소결

이 절에서는 앞서 살펴본 민간훈련기관의 공급 구조의 분석을 바탕으로 공급 측면에서 경쟁력을 높일 방안을 제시한다.

### 1. 민간훈련기관의 산업구조

우리나라 민간훈련기관들의 인프라는 매우 영세한 수준이다. 시설을 자체 보유한 곳이 30%도 되지 않으며, 강의실도 대학 평생교육원을 제외하면 평균 5개 정도에 불과하다. 기관의 규모가 작다는 사실 자체는 큰 문제가 되지 않을 수도 있으나, 영세한 기관에서 새로운 프로그램의 개발이나 새로운 장비구매 등을 원활하게 할 것으로 기대하기는 어렵다. 이는 다양한 훈련과정을 개설하고 훈련의 질을 높이는 데 장애요인으로 작용할 개연성이 큰데, 재원의 부족으로 인해 강의실이나 교육설비의 부족과 경쟁력 있는 강사 확보 등이 어려워질 가능성이 매우 높기 때문이다.

민간훈련기관들이 영세한 원인은 매우 다양할 것이지만, 부실기관의 퇴출 부진도 중요한 원인으로 작용하고 있다고 추측된다(박천수, 2010). 고용노동부 직업능력개발훈련기관 평가에서 매년 10% 내외의 훈련기관이 퇴출대상인 최하 위등급을 받고 있다. 그러나 기관평가의 등급이 낮거나 문제가 야기된 경우라도 주소지를 이동하거나 동일 주소지에서 소유자를 변경하여 다시 훈련기관을 개설하는 것에 대한 제약이 없어 행정의 실효성이 낮아지고 있다.

훈련기관들이 느끼는 경쟁 정도에 대한 응답에서도 퇴출 등에 대한 실태가 확인된다. 실태조사에 따른 매출 등의 통계분석에 의하면, 학원이 다른 유형에 비해 보다 경쟁에 가까운 시장구조를 보이고 있다. 그러나 다음의 <표 3-30>에서 보는 바와 같이, 학원 운영자들이 느끼는 경쟁 정도는 전체 평균보다 오히려 낮은 수준이다.

&lt;표 3-30&gt; 민간직업능력개발시장에서의 훈련기관 간 경쟁 정도

(단위: 점, 개소)

구분	평균	표준편차	표본	유의 수준
민간직업전문학교	3.94	.756	391	p=.005
학원	3.80	.746	264	
일반대학교 평생교육원	3.53	.681	30	
전문대학 평생교육원	3.38	.870	13	
사업체 연수원(훈련원 포함)	3.62	.852	26	
사업주 단체	3.73	.626	33	
인터넷원격훈련기관	3.83	.824	42	
우편원격훈련기관	3.93	.828	30	
기타	3.75	.731	71	
전체	3.84	.761	900	

주: 5점 척도(1= 경쟁이 전혀 없음, 5= 매우 치열함).

자료: 2009년 한국직업능력개발원 실태조사

규모가 비슷한 영세한 기관들이 경쟁이 심하지 않다고 느끼는 것은 퇴출위협 부재에서 기인한다고 추측된다. 만약 퇴출의 위협이 심각하다면, 대형기관과 소형기관 혹은 소형기관 간의 인수합병이 비교적 활발히 진행될 수 있을 것이다. 따라서 제도 운용 개선을 통해 내용이 부실한 훈련과정의 공급이 시장에서 차단된다면, 훈련기관의 영세성으로 인한 폐해는 부분적으로 보완해 나갈 수 있을 것으로 기대된다. 어느 경우이든 시장의 인센티브 기능을 강화하여, 강제적인 퇴출과 합병을 대신하여 자발적인 경쟁력 강화로 나아가도록 유도하는 것이 필요하다.

## 2. 훈련 교·강사

훈련 교·강사는 직업능력개발훈련의 성패를 좌우하는 핵심적인 요소 중의 하나이다. 그럼에도 불구하고 현재 대부분의 훈련 교·강사들은 불안정한 고용

상황으로 인해 자신의 일에 대해 자부심을 가지고 교육훈련 과정을 운영하는 데 전념할 수 없으며, 직무능력향상을 위한 교육훈련의 기회도 제대로 주어지지 못하고 있다. 훈련계좌제가 도입되고 확대되면서 이러한 상황이 개선되기보다 더욱 심화되고 있다는 것이 현장 관계자들의 지배적인 진단이다. 이런 상황은 중장기적으로 우리나라 직업훈련과정의 품질 개선에 어두운 전망을 드리우고 있다. 이러한 교·강사 문제의 현안을 개선하기 위한 정책 방향과 대안을 살펴보면 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 체계적인 직업훈련교사 관리와 활용이 절실히 필요하다. 오영훈 외(2008)의 조사에 따르면 교직원훈련과정 이수자 중에서 현재 직업훈련교사 및 관련 업무에 종사하는 사람은 자격소지자의 1/3에 불과하다. 훈련교사 자격 소지자 중 2/3 이상이 교육훈련과 무관한 일을 하거나, 무직자 또는 소재불명인 상태로 분석되어 이들에 대한 정책적인 관심이 요구된다. 현재 직업훈련교사의 사회경제적인 지위는 현재의 직업능력개발에 영향을 줄 뿐만 아니라, 장기적으로 인력수급에도 영향을 미치기 때문이다.

다음으로, 훈련 교·강사의 능력개발 및 자질 향상을 위한 인센티브 및 현실적인 연수체계를 구축해야 한다. 한국기술대학에서 훈련 교·강사를 위한 연수 과정을 운영하고 있지만 참여율이 높지 않고, 연수기관의 접근성, 강사진의 교육훈련 현장에 대한 이해도 및 교육훈련 내용의 현장성 등에 다소 문제가 있는 것으로 나타났다(오영훈 외, 2008). 교사들이 직무 향상 훈련과정에 참여하지 못하는 주된 이유는 '시간 부족' 및 '수업대체 인력 부족' 등인데, 이러한 문제들은 훈련기관이나 교사 개개인에게 맡겨 두어서는 해결되기 어렵다. 결국 정부 차원에서 훈련 교·강사의 능력개발을 위한 연수교육과정의 접근성을 높이고, 교육내용을 좀 더 현장성 있게 개선해야 한다. 아울러 훈련교사들이 좀 더 적극적으로 자질향상을 위한 교육훈련에 참여할 수 있는 여건을 조성하기 위한 노력이 경주될 필요가 있다.

마지막으로 훈련 교·강사에게 적절한 수준의 고용안정성을 부여하는 방안을 찾아야 한다. 현재 훈련 교·강사 노동시장의 유연성 수준이 불필요하게 높

으며, 과도한 고용불안이 교육훈련의 품질 향상에 걸림돌로 작용하고 있다. 훈련 교·강사의 고용불안정은 지나친 고용안정보다 더 부정적으로 작용할 가능성이 높는데, 이는 우수한 인력이 훈련시장으로 진입하는 것을 저해하며 현직에 있는 우수 훈련교사들이 외부로 빠져나가게 하는 원심력으로 작용하기 때문이다. 현행 1년 단위의 훈련기관 평가 및 개별 과정에 대한 훈련과정 인정시스템은 구조적으로 훈련 교·강사의 고용상태 불안을 유발하고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위한 대안으로 안정적인 훈련과정의 운영을 가능케 하는 훈련기관 인증제도의 도입을 검토할 수 있다. 또한 훈련기관 평가 영역에서 훈련교사의 고용 및 능력개발과 관련된 평가 영역의 점수 비중을 상향조정하는 것도 직업훈련교사의 자질 향상 및 고용안정에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

### 3. 훈련 수급 구조 개선

훈련과정에 대한 수요와 공급을 분석한 결과, 훈련공급 구성비가 상대적으로 늘어나야 할 대표적인 직종은 사무관리 직종 훈련인 것으로 나타났다. 이 외에도 의료 관련 직종, 금융보험 직종, 건설 및 전기 직종 등에서 훈련 공급의 확대를 고려해야 할 것으로 판단된다. 향후 훈련공급이 산업 및 직업 구조의 변화, 그리고 의료복지 서비스 수요 증가에 따른 훈련수요의 변화에 능동적으로 대응하기 위해서는 미래 훈련수요에 대한 예측과 그에 대한 선제적인 대응이 필요하다. 또한 공급 과잉 상태에 있는 서비스 직종의 훈련 공급은 축소하는 방향으로 유인체계가 가동되어야 한다.

직능수준별 훈련 수급 구조 분석결과는 전반적으로 훈련의 질적 수준을 높일 필요가 있음을 보여 준다. 수준이 가장 낮은 제2수준의 경우 훈련수요 구성비에 비해 공급 구성비가 많았던 데 반해 상대적으로 고급 수준인 제3수준과 제4수준은 수요 구성비에 비해 공급 구성비가 낮았다. 이런 분석결과는 훈련수급이 직업능력 수준에 있어서도 다소의 괴리가 있으며, 이를 해소하기 위해 점진적으로 높은 직능수준의 훈련 공급을 확대하는 방향으로 나아가야 함을 시사

한다.

훈련직종별 직능수준별 수급 구조와 관련해서 보면, 기계 가공, 조립 직종에서 3수준의 공급 확대가 필요한 것으로 보인다. 전자 분야의 전자 기기, 설비, 제어 직종 역시 3수준의 공급이 수요에 비해 크게 부족한 것으로 판단되므로 중고급 훈련 공급의 확대를 검토할 필요가 있다. 서비스 직종의 경우에도 수요에 비해 저급 훈련이 과잉 공급되는 것으로 보이므로 조정이 필요하다.



## 제 4 장 민간직업능력개발시장의 수요자 참여 실태

이 장에서는 민간직업능력개발시장의 수요 측면으로 정부가 지원하는 직업능력개발훈련에 참여한 훈련생들의 실태에 대한 조사결과를 분석한다. 제1절에서는 유사한 대상을 실태조사한 선행연구들을 검토하고, 이 연구에서 실시한 ‘2010년 훈련이수자 실태조사’의 개요를 소개한다. 제2절에서는 구직자를 대상으로 실시하는 실업자 훈련과 직업능력개발 계좌제 훈련, 우선선정직종훈련 참여 실태를 보며, 제3절에서는 원격훈련을 포함한 재직자 훈련 참여 실태를 분석한다. 제4절에서는 분석을 통해 확인된 주요 결과를 종합적으로 검토한다.

### 제1절 훈련이수자 실태조사의 개요

#### 1. 선행연구의 실태조사

이 연구에서는 훈련이수자에 대한 실태조사에 앞서 최근 수행된 선행연구의 민간직업능력개발시장 참여자에 대한 실태조사들을 검토하였다. 이는 선행연구

에서 확인된 결과를 활용하는 한편 선행연구와 중복된 질문을 피하여 실태조사를 효율적으로 수행하기 위해서이다.

<표 4-1> 선행연구의 실태조사 개요

선행연구	조사 목적	조사 표본
채창균 외(2008)	2007년 실업대책훈련 이수자의 훈련 만족도와 노동시장 성과 분석	- 전직실업자훈련 1,383명 - 신규실업자훈련 834명 - 우선선정직종훈련 825명 - 조사시점: 2008년 9~10월
고혜원 외(2008)	2008년 9월 이후 대구·광주에서 시험 운영된 직업능력개발계좌제에 대한 이용자의 만족도 파악	대구·광주 지역의 - 계좌제훈련 참여자 250명 - 실업자훈련 참여자 250명 - 두 제도 모두 이용자 100명 - 조사시점: 2008년 11월
조준모 외(2009)	대구·광주의 직업능력개발계좌제 시범사업의 현황 및 문제점 파악과 개선방안 마련	대구·광주 지역의 - 계좌제 훈련 참여자 844명 - 실업자 훈련 참여자 699명 - 조사시점: 2009년 10월
이병희 외(2009)	직업능력개발계좌제 전국확대 실시 이후 운영과정의 문제점 진단, 훈련 성과 평가의 기초자료 제공	2009년 4월~7월 - 계좌제 훈련 참여자 1,500명 - 실업자 훈련 참여자 1,500명
나영선 외(2007)	2006년 말 도입된 근로자능력개발카드제의 실태 파악, 제도 개선 방안 마련	근로자능력개발카드를 발급받아 훈련에 참여한 훈련참여자 201명
오영훈 외(2008)	우편원격훈련의 실태 파악, 개선 방안 모색	2008년 우편원격훈련기관 평가 수요자 만족도 조사 대상자 중 500명
박천수 외(2009)	고용노동부의 직업능력개발 훈련기관 평가의 일환으로 평가대상 훈련기관의 2008년 훈련수료자를 대상으로 수요자의 훈련기관 만족도를 조사	2008년 훈련수료자 47,457명 - 실업자 훈련 18,224명 - 우선선정직종훈련 2,054명 - 재직자위탁 훈련 15,235명 - 우편원격 훈련 4,908명 - 인터넷원격 훈련 6,586명

주: 조준모 외(2009)에서는 계좌제 전체 응답자 가운데 818명(96.1%)이 현재 훈련 참여 중임에 유의

민간직업능력개발시장 참여자에 대해 실태조사를 실시한 최근 연구들은 <표 4-1>과 같다. 이 연구들에서는 행정자료에서 파악하기 어려운 훈련참여자들의 훈련 참여 경로, 훈련 만족도, 훈련 후 취업한 일자리의 질 등을 설문조사함으로써 훈련제도의 개선방안을 모색하였다.

국내 선행연구에서 실시한 실태조사들은 다음과 같은 특징을 갖는다. 첫째, 조사대상 훈련은 대부분 고용노동부 직업능력개발사업 대상 훈련이다. 즉, 고용노동부에서 실시하는 실업대책훈련<sup>33)</sup>과 재직자 훈련에 대한 실태조사 연구이며, 그 밖의 훈련에 대한 실태조사연구는 찾아보기 어렵다. 이는 관련 조사·연구가 대부분 고용노동부의 정책적 수요에 대응하기 위한 것이기 때문이다.

둘째, 고용노동부의 직업능력개발사업 가운데 특히 새롭게 도입된 제도에 대한 운영상황 점검과 개선 방안 모색을 위한 조사가 많다. 2006년 말에 도입된 근로자능력개발카드제 초기에 실시한 실태조사(나영선 외, 2007)나, 2008년 하반기에 도입된 직업능력개발계좌제에 대한 실태조사(고혜원 외, 2008; 조준모 외, 2009; 이병희 외, 2009) 등이 대표적이다.

셋째, 실업자 훈련 참여자에 대한 실태조사에 비해 재직자 훈련 참여자에 대한 실태조사는 부족한 편이다. 재직자 훈련에 포함되는 근로자능력개발카드제와 우편원격훈련 참여자에 대한 조사연구를 제외하면 고용노동부의 직업능력개발 훈련기관 평가의 일환으로 실시하는 수요자 만족도 조사 이외에는 다른 실태조사가 없다.

한편 실업대책훈련 참여 실태에 대한 선행연구 결과를 종합해 보면 다음과 같은 훈련 참여의 특징을 도출할 수 있다. 첫째, 실업대책훈련에 참여하는 목적은 주로 취업이나 창업이다. 채창균 외(2008)에 따르면 실업자 훈련 이수자의 70% 정도가 훈련의 주된 이유로 ‘취업이나 창업’을 지적하였다. 실업자 훈련은 제도의 취지에 맞게 대부분의 훈련생들이 취업을 위해 훈련에 참여하고 있다.

33) 이 장에서는 고용노동부에서 전직실업자나 신규실업자를 대상으로 실시하는 훈련을 ‘실업자 훈련’으로 지칭하고, ‘실업자 훈련’을 포함해 우선선정직종훈련이나 직업능력개발계좌제 훈련 등 실업자를 대상으로 실시하는 훈련을 ‘실업대책훈련’으로 지칭한다.

둘째, 실업대책훈련생이 훈련에 대해 알게 된 경로는 인터넷, 신문·방송·광고, 노동관서, 주변 사람의 소개, 직업교육훈련 기관 등이다. 특징적인 것은 고용센터 등 노동관서의 훈련정보 제공 역할이 기대만큼 크지 않고, 비공식적인 정보원이라고 할 수 있는 주위 사람의 소개가 대부분의 조사에서 20% 안팎으로 높은 비중을 차지한다는 점이다.

셋째, 실업대책훈련에서 훈련과정을 선택할 때 가장 큰 영향을 끼친 요인은 ‘본인의 선택’이지만, 이를 제외할 경우 교육훈련기관의 홍보와 고용센터의 상담, 주위 사람의 권유 등이 영향을 끼치는 큰 요인이었다. 이 가운데 고용센터의 상담은 훈련기관의 홍보에 비해 훈련 선택에 미치는 영향력이 약한 것으로 보고되었다.

넷째, 실업대책훈련 전 실시하는 고용센터 상담은 만족도는 높지만, 전반적으로 상담을 받은 훈련생의 비중이 낮은 것으로 조사되었다. 실업자 훈련생 가운데 채창균 외(2008)에서는 20% 안팎, 이병희 외(2009)에서는 31.4%의 훈련생만이 상담을 받았다. 이로 인해 훈련과정 선택에서 고용센터의 상담이 미치는 효과가 기대만큼 크지 않은 것이다.

다섯째, 실업대책훈련에 대해 훈련생들은 전반적으로 만족하며, 특히 훈련교사에 대한 만족도가 높다. 이를 반영하여 80% 이상이 다른 사람에게도 실업대책훈련을 권유하겠다고 응답하였다.

여섯째, 실업대책훈련에 대한 정부의 지원이 없더라도 자비로 훈련을 받겠다는 응답은 연구에 따라 편차는 있지만 대략 20~40% 정도의 비율을 보였다.

## 2. ‘2010년 훈련이수자 실태조사’의 조사 대상과 내용

이 연구에서는 훈련수요자들이 민간직업능력개발시장에 어떻게 참여하고, 어떻게 행동하며, 훈련에 대해 어떻게 평가하는지 등의 실태를 파악하기 위해 ‘2010년 훈련이수자 실태조사’를 실시하였다. 이를 바탕으로 직업능력개발 훈련의 질을 높이고 훈련생의 적극적인 훈련 참여를 유도할 수 있는 제도적인 장치

를 제시하며, 이의 도입에 따른 부작용을 최소화하고 성과를 높일 수 있는 방안을 추출하고자 하였다.

이번 실태조사는 두 가지 점에서 선행연구에서 실시한 실태조사와 차별성을 갖는다. 첫째, 실업대책훈련이수자 조사에서는 훈련생과 교·강사에 대한 평가 제도, 구직활동 시 훈련이력의 활용, 훈련정보 획득을 위해 이용하는 인터넷 사이트 현황, 고용노동부의 훈련기관 평가등급 활용 등 새로운 문항들을 조사하였다. 기존 설문에서 많이 확인된 문항들은 제외하여 효율적인 설문조사가 되도록 하였다.

둘째, 재직자 훈련이수자 조사는 풍부한 문항을 담았다. 선행연구 검토 결과 재직자 훈련이수자에 대한 조사가 별로 없었기 때문이다. 이번 실태조사에서 훈련의 전 과정에서 재직자 훈련들의 참여 현황을 파악할 수 있도록 설문지를 구성하였다.

조사 대상은 고용노동부에서 실시하는 실업대책훈련과 재직자 훈련의 2009년도 이수자로 총 3,200명이다. 훈련 종류별로 보면 실업대책훈련에서는 실업자 훈련이수자 800명, 직업능력개발계좌제 400명, 우선선정직종훈련 400명이고, 재직자 훈련에서는 집체 재직자 훈련이수자 640명, 근로자능력개발지원금 훈련<sup>34)</sup> 160명, 인터넷 원격 훈련 400명, 우편 원격 훈련 400명 등이다.

설문조사 내용은 훈련의 진행 단계에 따라 훈련선택단계, 훈련진행단계, 훈련 효과, 정책 평가로 나누어 구성하였다(<표 4-2, 3> 참조).<sup>35)</sup>

34) 근로자능력개발지원금 훈련은 수강지원금훈련과 능력개발카드제 훈련을 의미한다.

35) 실태조사 설문지는 부록 참조

<표 4-2> 실업대책훈련이수자 조사 내용

영역		문항내용
훈련 선택	훈련 결정	- 훈련의 목적 - 훈련 결심 영향 요인
	훈련시장 정보	- 훈련제도, 훈련과정에 대한 정보 인지 경로 - 주요 정보원 및 인터넷 사이트의 활용과 신뢰도 - 훈련기관 평가결과의 인지 및 활용
	훈련공급	- 훈련 수준의 일치 - 충분한 훈련공급 - 선택 훈련 과정의 노동시장 연계에 대한 기대
훈련 진행	취업/창업 상담	- 훈련 중 상담(훈련기관, 고용센터) 경험
	훈련비용	- 수강료 자부담액 [계좌제 훈련] - 본인 지출 훈련 비용 규모 및 사용처
	평가	- 훈련기관의 훈련생 평가 실시 - 훈련생의 훈련 교·강사 평가 및 결과 공개
훈련 효과	구직 효과	- 구직 시 훈련이력 기입 여부 - 구직 시 훈련이력 기입의 효과 - 구직 시 훈련이력 미기입 사유
	취업 효과	- 취업 여부, 유사 분야 취업 여부 - 취업 소요기간 - 훈련의 효과: 업무수행, 임금 상승
정책 평가	정부 훈련정책	- 정부 훈련 정책의 우선 개선 사항 - 직업능력개발의 경쟁력 제고 방안

&lt;표 4-3&gt; 재직자훈련이수자 조사 내용

영역		문항내용
훈련 선택	훈련 결정	- 훈련 참여 결정 주체 - 회사결정 훈련 참여 시 이익, 불참 시 불이익 - 훈련의 목적
	훈련시장 정보	- 훈련제도, 훈련과정에 대한 정보 인지 경로 - 주요 정보원 및 인터넷 사이트의 활용과 신뢰도 - 훈련기관 평가결과의 인지 및 활용
	훈련공급	- 훈련 수준의 일치 - 충분한 훈련공급 - 선택 훈련 과정의 노동시장 연계 정도
훈련 진행	훈련비용	- 본인 지출 훈련 비용 규모 및 사용처 - 전액 자부담 시 수강 의향
	평가	- 훈련기관의 훈련생 평가 실시 - 훈련생의 훈련 교·강사 평가 및 결과 공개
훈련 효과	만족도	- 훈련 내용, 방법, 교·강사, 시설장비 - 직무능력 향상, 훈련기간 - 훈련 권유 의향 - 회사의 훈련관련 지원과 제도 - 고용센터, 훈련기관 상담 - 일자리 연계, 정부훈련 정책 전반
정책 평가	정부 훈련정책	- 정부 훈련 정책의 우선 개선 사항 - 직업능력개발의 경쟁력 제고 방안

훈련이수자에 대한 설문은 설문지 초안 작성(3월 중순~4월 초순) 후 서울과 청주 지역 소재 4개 훈련기관의 실업대책 훈련생 80명을 대상으로 시범조사를 진행하였다(4. 12~4. 16). 이를 바탕으로 수정된 설문지를 전문가협의회(5. 7)에서 검토하였고, 수차례의 연구진 회의를 거쳐 최종 설문을 완성하였다(6월 말). 설문조사는 2010년 8월 16일부터 2010년 9월 10일까지 4주간 웹(Web-based CATI 포함), 이메일, 팩스 조사를 병행하여 실시하였다.

### 3. 조사표본 설계

실태조사의 모집단은 고용노동부의 ‘2010년 직업능력개발 훈련기관 평가’의 수요자 만족도 조사 대상자 명부이다. 즉, 2010년 평가 대상 훈련기관에서 2009년에 훈련을 이수한 훈련생들을 모집단으로 설정하였다.

훈련 유형별로 모집단 규모는 실업대책훈련에서 실업자 훈련 80,201명, 계좌제 60,504명, 우선선정직종훈련 6,350명이었고, 재직자 훈련에서 사업주 훈련 279,527명, 근로자 지원금훈련 88,049명, 인터넷 원격 947,613명, 우편 원격 718,706명이었다.

목표 표본수는 해당 훈련의 예산과 정책적 중요성, 조사비용 등을 종합적으로 고려하여, 실업자 훈련 800명, 계좌제 400명, 우선선정직종훈련 400명, 사업주 훈련 640명, 근로자능력개발지원금 훈련 160명, 인터넷 원격 400명, 우편 원격 400명으로 설정하였다.

표본 추출은 각 훈련 유형별로 층화 확률비례표본 추출 방식을 사용하였다. 층화변수로는 훈련 유형에 따라 다소 차이는 있지만, 성(남자, 여자), 연령(20대, 30대, 40대 이상), 훈련기관 소재지(서울청, 중부청, 부산청, 대구청, 대전청, 광주청), 훈련시작월(상반기, 하반기) 등을 사용하였다.

훈련 유형별로 사용한 주요 층화 변수는 [그림 4-1]과 같다

[그림 4-1] 훈련 유형별 주요 층화 변수

	실업자	계좌제	우선 선정	재직자	근로 지원	인터넷 원격	우편 원격
표본수	800	400	400	640	160	400	400
성별	O	O	<del>X</del>	<del>X</del>	<del>X</del>	<del>X</del>	<del>X</del>
연령별	O	O	O	O	O	O	O
훈련기관 소재지	O	O	O	O	O	X	X
훈련시작월	O	O	O	O	O	O	O

#### 4. 응답자의 인적 특성

실업대책훈련 응답자는 총 1,606명인데, 훈련종류별로는 실업자 훈련 802명, 계좌제 훈련 402명, 우선선정직종훈련 402명이다. <표 4-4>에서는 설문조사 응답자의 인적 속성을 제시하고 있는데, 훈련 종류에 따라 인적 속성이 상이함을 알 수 있다.

실업자 훈련이수자와 비교할 때 계좌제 훈련은 여자와 대졸 이상의 비율이 좀 더 높지만 연령 분포는 비슷하다. 우선선정직종훈련은 실업자 훈련이나 계좌제 훈련에 비해 남자, 20대 이하, 고졸 이하의 비중이 높다.

조사 대상자의 훈련 개시 이전 3개월의 경제활동상태를 보면 실업자 훈련과 계좌제는 비경제활동의 비중이 각각 52.9%, 57.2%로 절반 이상을 차지하였고, 우선선정직종훈련의 경우에도 42.0%로 높은 비중을 보였다.

재직자 훈련 응답자는 총 1,632명으로 훈련종류별로는 집체 방식으로 이루어지는 사업주 훈련 646명, 집체 방식의 근로자능력개발지원금 훈련 166명,<sup>36)</sup> 인터넷 원격훈련 408명, 우편 원격훈련 412명이다.

설문조사 응답자의 인적 속성을 살펴보면(<표 4-5> 참조), 대부분 30대의 비중이 가장 높지만 근로자능력개발지원금 훈련이수자에서는 20대 이하의 비중이 높다. 학력별로는 대졸 이상이 50% 이상인 것으로 나타나 압도적 다수를 차지하고 있음을 알 수 있다.

36) 조사표본 규모는 수강지원금훈련 45명, 능력개발카드제 훈련 121명이다.

<표 4-4> 실업대책훈련 응답자의 인적 속성

(단위: 명, %, 세)

구 분		실업자 훈련		계좌제 훈련		우선 훈련 <sup>1)</sup>		X <sup>2</sup> , F/p-값
		빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
성	남자	267	33.3	99	24.6	339	84.3	X <sup>2</sup> = 364.073 / <.0001
	여자	535	66.7	303	75.4	63	15.7	
연령	20대 이하	293	36.5	147	36.6	231	57.5	X <sup>2</sup> = 58.9304 / <.0001
	30대	282	35.2	136	33.8	101	25.1	
	40대	163	20.3	80	19.9	41	10.2	
	50대 이상	64	8.0	39	9.7	29	7.2	
	평균	34.6		35.0		31.3		F=19.08 / <.0001
학력	고졸 이하	379	47.4	164	41.0	207	51.5	X <sup>2</sup> = 14.0781 / <.0001
	전문대졸	196	24.5	98	24.5	102	25.4	
	대졸 이상	225	28.1	138	34.5	93	23.1	
가족 내 위치	가구주	176	21.9	84	20.9	109	27.3	X <sup>2</sup> = 133.7935 / <.0001
	가구주의 배우자	321	40.0	155	38.6	36	9.0	
	가족 구성원	305	38.0	163	40.5	255	63.8	
훈련 전 경제활동 상태 <sup>2)</sup>	취업자	187	23.3	72	17.9	114	28.4	X <sup>2</sup> = 22.9086 / <.0001
	실업자	191	23.8	100	24.9	119	29.6	
	비경제활동	424	52.9	230	57.2	169	42.0	
전체		802	100.0	402	100.0	402	100.0	

주: 1) 우선훈련이란 '우선선정직종훈련'을 의미하며, 제3장의 다른 표에서도 마찬가지이다.

2) 훈련 전 경제활동상태는 훈련 개시 3개월 이전의 경제활동상태를 의미한다.

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

&lt;표 4-5&gt; 재직자 훈련 응답자의 인적 속성

(단위: 명, %, 세)

구 분		사업주 훈련		근로자 지원		인터넷 원격		우편 원격		$\chi^2$ , F /p-값
		빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
연령	20대 이하	143	22.1	68	41.0	110	27.0	109	26.5	$\chi^2 = 58.1483$ / <.0001
	30대	267	41.3	64	38.6	186	45.6	180	43.7	
	40대	145	22.4	25	15.1	93	22.8	99	24.0	
	50대 이상	91	14.1	9	5.4	19	4.7	24	5.8	
	평균		37.8		33.7		35.1		35.6	F=13.8/ <.0001
학력	고졸 이하	143	22.3	30	18.1	56	13.9	77	18.9	$\chi^2 = 34.3352$ / <.0001
	전문대졸	128	20.0	37	22.3	46	11.4	70	17.2	
	대졸 이상	370	57.7	99	59.6	302	74.8	260	63.9	
가족내 위치	가구주	420	65.6	69	42.1	253	62.3	227	55.2	$\chi^2 = 42.2347$ / <.0001
	가구주 배우자	63	9.8	27	16.5	49	12.1	73	17.8	
	가족 구성원	157	24.5	68	41.5	104	25.6	111	27.0	
고용 형태	정규직	601	93.0	126	75.9	389	95.3	396	96.1	$\chi^2 = 80.0886$ / <.0001
	비정규직	45	7.0	40	24.1	19	4.7	16	3.9	
사업장 규모	1~4	23	3.6	8	4.8	-	0.0	3	0.7	$\chi^2 = 342.7644$ / <.0001
	5~9	60	9.5	19	11.4	5	1.2	18	4.4	
	10~29	92	14.5	27	16.3	16	4.0	41	10.1	
	30~49	46	7.3	19	11.4	7	1.7	18	4.4	
	50~99	66	10.4	19	11.4	13	3.2	28	6.9	
	100~299	101	16.0	33	19.9	25	6.2	75	18.5	
	300~499	56	8.8	15	9.0	23	5.7	34	8.4	
	500~999	31	4.9	7	4.2	30	7.5	37	9.1	
	1,000~	158	25.0	19	11.4	282	70.3	152	37.4	
전체	646	100.0	166	100.0	408	100.0	412	100.0		

주: '사업주 훈련'은 '사업주 훈련-집체', '근로자 지원'은 '근로자능력개발지원-집체'를 의미하며, 이 장의 다른 표에서도 마찬가지이다  
 자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

고용형태는 근로자능력개발지원 훈련을 제외하면 90% 이상이 정규직이며, 근로자능력개발지원 훈련의 경우만 제도의 취지를 반영하여 비정규직의 비중이 24.1%를 차지하였다. 사업장 규모별로는 1,000명 이상 사업장의 근로자 비중이 가장 높는데, 특히 인터넷 원격훈련은 표본의 70.3%를 차지하고 있다.

## 제2절 실업대책훈련 참여 실태

### 1. 훈련 정보

실업대책훈련 참여자들은 훈련 정보를 얻기 위해 인터넷 검색을 많이 활용하였다. 주로 이용하는 인터넷 사이트는 실업자 훈련과 우선선정직종훈련에서 포털사이트인 것으로 나타났으며, 그 비중은 각각 28.6%, 31.1%이었다. 계좌제의 경우에는 HRD-Net이 37.3%의 비중으로 가장 높게 나타났다(<표 4-6> 참조). 우선선정직종에서는 훈련기관 홈페이지를 통해 훈련 정보를 얻는 경우도 27.6%로 높게 나타났다.

고용노동부에서 관리하고 있는 HRD-Net과 고용노동부 관련 사이트의 이용 비중은 실업자 훈련 29.9%, 계좌제 54.5%, 우선선정직종 훈련 22.9%로 조사되었다. 실업자 훈련을 점차 계좌제 훈련으로 전환하려는 정부의 정책방향을 고려할 때, 고용노동부 관련 사이트 특히 HRD-Net의 정보 제공의 중요성은 더욱 높아질 것으로 보인다.

&lt;표 4-6&gt; 훈련정보 획득을 위해 이용한 인터넷 사이트

(단위: 명, %)

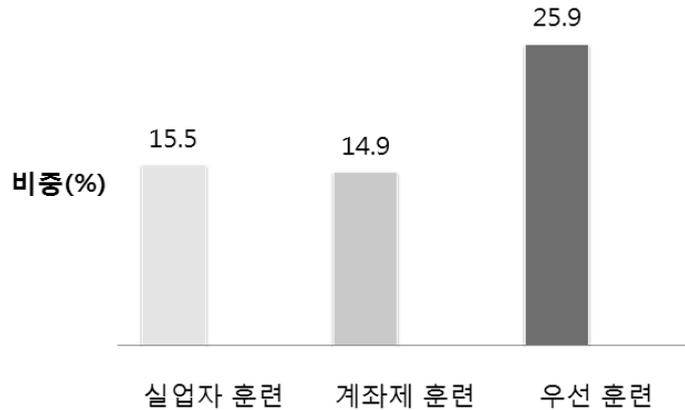
구 분	실업자 훈련		계좌제 훈련		우선 훈련		$\chi^2$ /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
인터넷 사용 안 함	187	23.3	37	9.2	64	15.9	$\chi^2 = 184.6489 / <.0001$
직업능력개발훈련정보망(HRD-Net)	110	13.7	150	37.3	34	8.5	
훈련기관 홈페이지	130	16.2	46	11.4	111	27.6	
포털사이트 (네이버, 다음 등)	229	28.6	96	23.9	125	31.1	
고용노동부(고용센터 포함) 사이트	130	16.2	69	17.2	58	14.4	
기타	2	0.2	2	0.5	-	0.0	
잘 모름	14	1.7	2	0.5	10	2.5	
전체	802	100.0	402	100.0	402	100.0	

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

한편 고용노동부는 매년 직업능력개발 훈련기관 평가를 실시하여 질이 낮은 훈련기관을 퇴출시키고, 그 정보를 훈련시장에 제공하여 훈련생의 선택을 돕고 있다. 그러나 훈련기관을 선택할 때 훈련기관의 평가 등급을 알고 있었던 훈련생은 실업자훈련 15.5%, 계좌제 14.9%,<sup>37)</sup> 우선선정직종 25.9%로 비교적 낮게 나타났다. 이는 평가등급 정보가 훈련수요자들에게 잘 알려지지 않고 있다는 것을 보여 준다.

37) 계좌제 훈련의 경우 2009년에는 계좌제 훈련에 대한 평가가 없었기 때문에 종전에 실시된 훈련기관 평가 등급에 대한 것으로 이해해야 한다.

[그림 4-2] 훈련기관 선택 시 훈련기관 평가등급 인지 훈련생 비중



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

하지만 이것이 훈련기관 평가등급 정보가 유용하지 않기 때문은 아닌 것으로 보인다. 평가등급 정보를 알았던 훈련생의 경우 60% 내외의 훈련생이 훈련기관을 선택할 때 평가등급을 고려한 것으로 나타났기 때문이다. 우선선정직종훈련이 63.5%로 가장 높았고, 계좌제 60.0%, 실업자훈련 57.3%의 순이었다. 따라서 평가등급 정보가 훈련기관 선택에 유용하게 사용되고 있다고 할 수 있다.

결국 고용노동부의 훈련기관 평가등급 정보는 유용하지만 훈련수요자들에게 널리 알려지지 않은 것이 문제라고 할 수 있다. 따라서 훈련생들이 훈련기관을 선택할 때 참고자료로 활용할 수 있기 위해서는 평가등급이 있다는 사실을 널리 홍보해야 한다.

## 2. 취업 상담과 평가제도

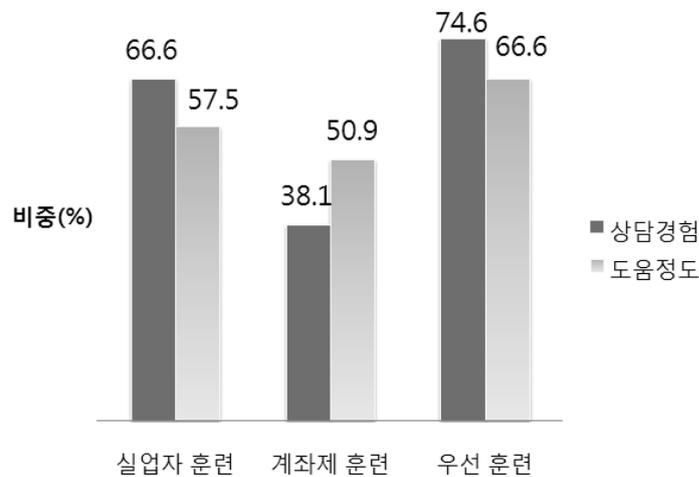
### 가. 훈련 중 취업 상담

훈련 중이거나 훈련을 이수한 뒤에 취업 또는 창업에 관해 훈련 교·강사나 훈련기관의 상담을 받은 경우는 우선선정직종훈련이 74.6%로 가장 높고, 실업

자훈련(66.6%), 계좌제(38.1%) 순이었다.

훈련기관의 상담이 취업이나 창업에 어느 정도 도움을 주는지에 대해 우선 선정직종훈련 이수자는 66.6%가 긍정적(그렇다, 매우 그렇다)으로 응답하였고, 실업자훈련은 57.5%, 계좌제는 50.9%가 긍정적으로 응답하였다.

[그림 4-3] 훈련 중 훈련기관 상담 비중 및 도움 정도



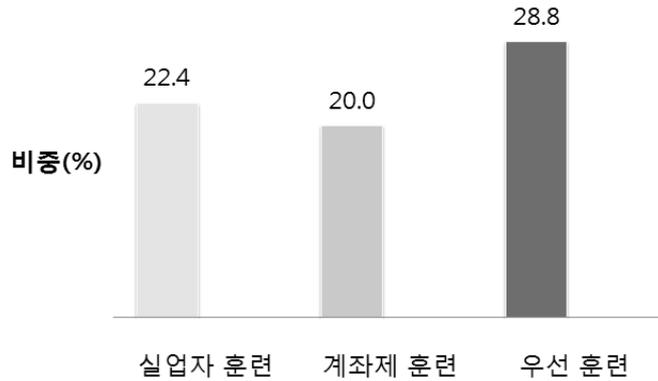
주: 1) '상담 경험'은 훈련 중이나 훈련 이수 후 취업·창업을 위해 훈련기관 상담을 경험한 비중임.  
 2) '도움 정도'는 상담 경험이 있다고 응답한 훈련이수자들 가운데 훈련기관 상담이 취업·창업에 도움이 되었다(그렇다, 매우 그렇다)고 응답한 비중임.  
 자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

주목할 점은 계좌제 훈련에서는 상담을 받은 훈련생의 비중이 낮고 상담의 효과도 다른 훈련보다 낮게 평가하고 있다는 것이다. 계좌제의 훈련과정들은 평균 훈련기간이 다른 두 훈련에 비해 짧아 상담의 기회가 적고, 상담인력을 보유하지 않은 훈련기관도 계좌제 훈련을 실시할 수 있기 때문인 것으로 보인다. 향후 실업대책훈련에서 계좌제의 비중이 높아질 것이므로 계좌제 훈련생에 대한 취업상담은 보완되어야 할 것이다.

훈련을 받는 동안 훈련생이 훈련기관으로부터 상담을 받지 않는다면 고용센터의 상담으로 보완할 수 있지만 현재까지 그 비중은 낮은 것이 현실이다. 훈련

을 받는 동안 고용센터로부터 훈련수강이나 취업·창업에 대한 도움을 어느 정도 받았는지를 살펴본 결과 우선선정직종훈련은 28.8%, 실업자훈련은 22.4%, 계좌제 훈련은 20.0%만이 긍정적으로(그렇다, 매우 그렇다) 응답하였다.

[그림 4-4] 훈련수강, 취업·창업 관련 고용센터 도움 정도



주: 훈련을 받는 동안 고용센터로부터 훈련수강이나 취업·창업 관련 도움을 받았다(그렇다, 매우 그렇다)고 응답한 비중임.

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

실업자 훈련의 궁극적인 목적이 취업임을 고려할 때 훈련을 시작한 이후에도 지속적으로 취업에 관해 고용센터의 지원이 이루어져야 한다. 특히 향후 확대될 계좌제의 경우 훈련기관에서의 상담이 약화되고 있기 때문에 이를 보완하기 위해서 훈련 중인 훈련생에 대한 고용센터의 취업지원이 병행되어야 할 것이다.

#### 나. 평가 제도

훈련생이 훈련에 열심히 참여할 수 있고 훈련 교·강사가 훈련에 열의를 보일 수 있는 유인체계로서 평가제도를 도입하는 방안에 대해 훈련이수자의 의견을 조사하였다.

먼저 현재 훈련기관에서 제시하고 있는 훈련수료 기준이 훈련 집중도 제고에 어느 정도 기여했는지를 살펴보았는데 수료 기준을 몰랐다는 응답은 2% 내외로 대부분 수료 기준을 알고 있었다. 훈련 수료 기준이 훈련 집중도를 높이는 데 기여한 정도는 5점 만점에 3.8~3.9점으로 비교적 도움이 된 것으로 판단된다.

<표 4-7> 훈련수료기준의 훈련집중도 제고 효과

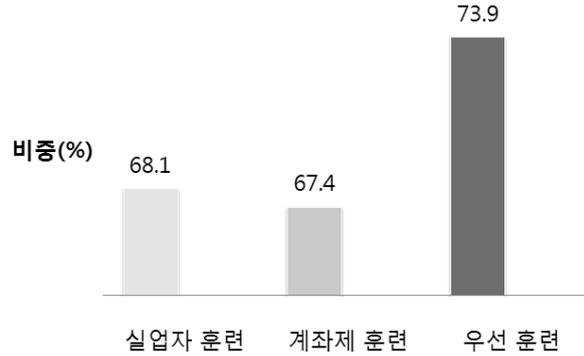
(단위: 명, %)

구 분	실업자 훈련		계좌제 훈련		우선 훈련		X <sup>2</sup> , F/p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
전혀 도움 안 됨	7	0.9	2	0.5	12	3.0	X <sup>2</sup> = 33.8448 / 0.0002
별로 도움 안 됨	29	3.6	31	7.7	22	5.5	
보통	253	31.5	126	31.4	98	24.4	
약간 도움	231	28.8	128	31.9	118	29.4	
많은 도움	265	33.0	106	26.4	146	36.3	
수료기준을 몰랐음	17	2.1	8	2.0	6	1.5	
전체	802	100.0	401	100.0	402	100.0	
5점 평균	3.9		3.8		3.9		F=3.07/ 0.0468

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

다음으로, 훈련과정 종료 후에 훈련기관에서 훈련생을 5단계로 평가하는 것에 대한 의견을 조사한 결과 훈련이수자들은 70% 안팎의 높은 찬성률을 보였다. 우선선정직종훈련이 73.9%로 가장 높았고, 실업자훈련은 68.1%, 계좌제 훈련은 67.4%가 찬성하였다.

[그림 4-5] 훈련생 성적 5단계 평가 찬성 비중



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

<표 4-8> 훈련생 성적 5단계 평가 찬성 이유

(단위: 명, %)

구 분	실업자 훈련		계좌제 훈련		우선 훈련		X <sup>2</sup> /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
좋은 등급을 받을 경우에 도움이	128	23.4	65	24.0	86	29.0	X <sup>2</sup> = 22.0498 / 0.0048
훈련생간 선의의 경쟁으로 훈련분위기 개선	110	20.1	41	15.1	72	24.2	
스스로 훈련에 집중 가능	135	24.7	83	30.6	63	21.2	
기능이나 지식연마에 대한 정당한 평가를 받을 수 있으므로	114	20.9	43	15.9	40	13.5	
시간만 때우는 훈련생 감소	59	10.8	39	14.4	36	12.1	
전체	546	100.0	271	100.0	297	100.0	

주: 훈련생 성적 5단계 평가를 찬성한 경우만 응답

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

훈련생을 평가하는 것에 찬성하는 이유로 스스로 훈련에 집중할 수 있기 때문이라는 응답과 좋은 등급을 받을 경우에 취업에 도움이 될 것으로 예상되기 때문이라는 응답의 비중이 높았다. 즉, 훈련생에 대한 평가 도입이 스스로에게

자극이 되고 취업에도 도움이 될 것을 기대하는 것이다.

훈련생 평가에 반대하는 주된 이유는 나쁜 등급을 받을 경우 취업에 불이익이 될 것을 우려하거나 훈련기관에 평가를 받는 것이 싫고, 훈련기관이 공정하게 등급을 부여하지 않을 것을 우려해서였다. 특히 불공정한 등급 부여에 대한 우려는 훈련생 평가제도가 도입되어 정착하기 위해 반드시 불식되어야 할 중요한 사안이다.

<표 4-9> 훈련생 성적 5단계 평가 반대 이유

(단위: 명, %)

구 분	실업자 훈련		계좌계 훈련		우선 훈련		$\chi^2/D$ -값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
나쁜 등급을 받을 경우 취업에 불이익 초래	64	33.0	22	23.9	24	32.4	$\chi^2 = 24.1662 / 0.0193$
훈련생 간 경쟁이 과도하게 치열	26	13.4	9	9.8	11	14.9	
훈련기관이 공정하게 등급을 부여하지 않을 것	48	24.7	22	23.9	14	18.9	
훈련기관에게 평가를 받는 것이 싫어서	40	20.6	29	31.5	18	24.3	
훈련 교·강사의 통제가 심해질 것	16	8.2	4	4.3	4	5.4	
기타	-	0.0	3	3.3	3	4.1	
잘 모름	-	0.0	3	3.3	-	0.0	
전체	194	100.0	92	100.0	74	100.0	

주: 훈련생 성적 5단계 평가를 반대한 경우만 응답  
자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

이상에서 살펴본 훈련생 평가에 대한 조사 결과는 무엇보다 객관적이고 공정한 평가제도가 마련되어야 함을 시사하고 있다. 그래야만 훈련기관이 수월하게 등급을 부여할 수 있고, 훈련생들이 불공정한 등급부여에 대해 항의하는 문제를 사전에 차단할 수 있다. 평가의 객관성과 공정성은 취업 시, 평가결과가 도움이 되기 위해서도 중요하다. 또한 훈련생들이 평가등급을 취업에 활용하기 위해서는 성적이 표기된 증명서 발급 등의 후속 조치가 이루어져야 한다.

<훈련생 5단계 평가에 대한 훈련기관의 의견>

‘2010년 훈련기관 실태조사’에 따르면, 훈련생 평가에 대해 응답한 387개 훈련기관 가운데 165개인 42.6%의 훈련기관이 찬성하였다. 훈련이수자들과 대조적으로 훈련생 평가에 반대하는 비중이 높은 것이다.

훈련생 평가를 찬성하는 훈련기관들은 주요 이유로서 ‘훈련생 간 선의의 경쟁 유도’(40.5%)와 ‘우수한 훈련생의 취업에 도움’(32.3%)을 지적하였다. 반면 훈련생의 평가를 반대하는 이유로는 ‘등급 부여의 어려움’(26.1%)과 ‘나쁜 등급을 받을 경우 거센 항의’(24.2%) 등에 대한 우려, ‘훈련기관의 자율 운영에 대한 간섭’(24.6%)이라는 의견이 많았다.

훈련기관의 상대적인 소극성은 훈련기관이 추가적인 등급 부여 부담과 간섭, 그리고 낮은 등급 훈련생의 민원발생을 염려하는 것으로 해석된다.

< 훈련기관의 훈련생 성적 5단계 평가 찬성 이유>

	빈도(개소)	비중(%)
우수한 훈련생의 취업에 도움이 될 것	51	32.3
훈련생 간 선의의 경쟁을 유도	64	40.5
훈련분위기가 좋아질 것	16	10.1
훈련생 관리가 용이해질 것	21	13.3
기타	6	3.8
계	158	100

주: 훈련생 성적 5단계 평가를 찬성한 경우만 응답  
 자료: 2010년 훈련기관 실태조사

<훈련기관의 훈련생 성적 5단계 평가 반대 이유>

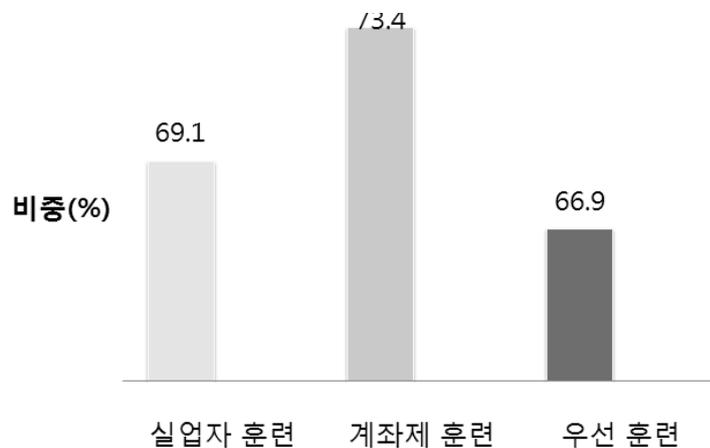
	빈도(개소)	비중(%)
훈련생 간 경쟁이 과도하게 치열해질 것이므로	21	10.0
나쁜 등급을 받을 경우에 항의가 거센 것이므로	51	24.2
훈련생의 모집이 어려울 것 같아서	18	8.5
등급 부여가 어려울 것이므로	55	26.1
훈련기관이 자율적으로 운영하는 것에 대한 간섭이므로	52	24.6
기타	14	6.6
계	211	100

주: 훈련생 성적 5단계 평가를 반대한 경우만 응답  
 자료: 2010년 훈련기관 실태조사

※ ‘2010년 훈련기관 실태조사’는 한국직업능력개발원이 실시한 ‘2010년 훈련기관평가 설명회’에 참석한 훈련기관을 대상으로 2010. 4. 23~2010. 4. 30일 사이에 이루어졌다. 총 390개 훈련기관이 조사에 응하였으며 설문지는 부록에 제시하였다.

다음으로 훈련이 종료한 뒤에 훈련 교·강사에 대한 훈련생의 평가결과를 의무적으로 공개하는 방안에 대한 의견조사결과를 살펴보면, 훈련이수자들은 전반적으로 찬성하는 것을 알 수 있다. 계좌제 훈련이 73.4%로 가장 높고, 실업자훈련은 69.1%, 우선선정직종훈련은 66.9%가 찬성하였다.

[그림 4-6] 훈련 교·강사 평가 결과 공개 의무화 찬성 비중



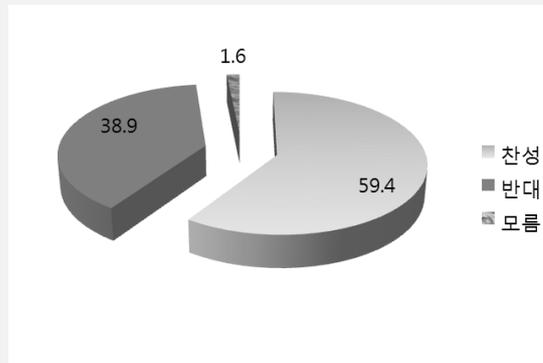
자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

훈련 교·강사 평가결과를 공개하는 방법으로는 실업자 훈련과 우선선정직종훈련이수자들은 ‘훈련기관 홈페이지’와 ‘훈련생이 원할 때만 열람’하는 것을 선호하였으며, 계좌제의 경우 이 두 가지 방법의 비중도 높은 편이지만 HRD-Net의 비중이 가장 높게 나타났다. 앞서 계좌제 훈련생들이 훈련 정보를 얻기 위해 HRD-Net을 많이 활용하는 것을 반영한 것으로 보인다(<표 4-10> 참조).

<훈련교·강사 평가에 대한 훈련기관의 의견>

‘2010년 훈련기관 실태조사’에 따르면, 훈련기관들은 훈련 교·강사 평가 결과 공개 의무화에 대해 59.4%가 찬성의견을 보였다. 이는 훈련생의 찬성 비중보다는 다소 낮지만 비교적 높은 수준이다. 훈련기관의 입장에서도 교·강사의 열의를 끌어낼 수 있는 방안이 될 것이라고 판단하기 때문인 것으로 보인다.

<훈련기관의 훈련 교·강사 평가 결과 공개 의무화에 대한 의견>



자료: 2010년 훈련기관 조사

훈련 교·강사 평가 결과의 공개 방법에 대해서는 ‘훈련생이 원할 때만 열람’하는 것이 좋다는 의견이 37.4%로 가장 높지만, HRD-Net에 공개하는 것이 바람직하다는 의견도 32.4%로 높게 나타났다. 그런데 전자는 비교적 소극적인 공개 방법이고 후자는 적극적인 공개 방법이라는 점에서 공개 의무화를 찬성하는 훈련기관들 사이에서도 공개 방법에 대해 서로 입장을 달리하고 있음을 알 수 있다.

교·강사 평가결과가 좋을 것으로 자신하는 훈련기관일수록 HRD-Net에 적극적으로 결과를 공개함으로써 홍보효과와 함께 정보의 신뢰성을 높이고자 한다. 반면 평가결과에 자신이 없는 훈련기관일수록 소극적인 공개 방식을 택함으로써 훈련교·강사의 열의를 끌어내는 수단으로서만 활용하고자 하는 것으로 보인다.

<훈련기관의 훈련 교·강사 평가 결과 공개 방법에 대한 의견>

	빈도(개소)	비중(%)
훈련기관 홈페이지	41	10.8
훈련기관 게시판	25	6.6
HRD-Net	123	32.4
훈련생이 원할 때만 열람	142	37.4
기타	10	2.6
계	341	100

자료: 2010년 훈련기관 실태조사

&lt;표 4-10&gt; 훈련 교·강사 평가 결과 공개 방법

(단위: 명, %)

구 분	실업자 훈련		계좌제 훈련		우선 훈련		X <sup>2</sup> /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
훈련기관 홈페이지	166	30.0	80	27.1	90	33.5	X <sup>2</sup> = 30.9203/ 0.0006
훈련기관 게시판	79	14.3	39	13.2	43	16.0	
HRD-Net	109	19.7	98	33.2	47	17.5	
훈련생이 원할 때만 열람	197	35.6	76	25.8	86	32.0	
기타	1	0.2	-	0.0	-	0.0	
잘 모름	2	0.4	2	0.7	3	1.1	
전체	554	100.0	295	100.0	269	100.0	

주: 훈련 교·강사 평가 결과 공개 의무화에 찬성한 경우만 응답  
 자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

### 3. 훈련의 효과

#### 가. 구직 효과

훈련 중이거나 종료 이후의 구직활동 경험에 대한 질문에 실업자 훈련은 77.1%, 우선선정직종훈련은 76.6%가 경험이 있다고 응답한 반면, 계좌제는 이보다 다소 낮은 63.4%가 구직활동을 한 것으로 조사되었다.<sup>38)</sup>

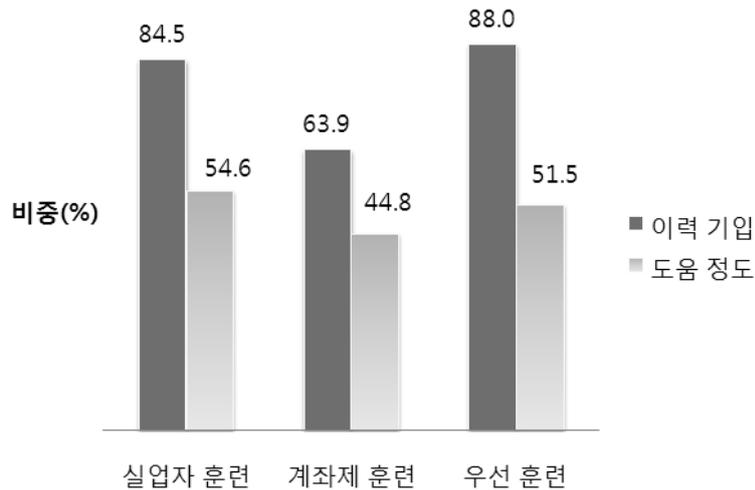
훈련이력이 취업에 도움이 되는지를 확인하기 위해 먼저 구직활동경험이 있는 구직자들을 대상으로 구직활동에서 제출한 이력서에 훈련이력을 기입했는지에 대해 설문하였다. 우선선정직종훈련이수자는 88.0%, 실업자훈련은 84.5%가 훈련이력을 기입하였고, 계좌제는 이보다 낮은 63.9%가 기입한 것으로 나타났다. 이러한 훈련이력 기입이 취업에 도움이 되었는지에 대해 실업자 훈련에서는 54.6%, 우선선정직종훈련에서는 51.5%가 도움이 되었다고 응답한 반면, 계

38) 이 결과만 가지고 계좌제 훈련 참여자의 구직 의지가 낮다고 단정할 수는 없다. 계좌제 훈련의 경우 계좌 한도 내에서 2회 이상 훈련을 받을 수 있기 때문에 동일한 시기에 실업자 훈련과 계좌제 훈련을 받았다 하더라도 계좌제 훈련생은 그 뒤에 다른 훈련을 더 받을 수 있기 때문이다.

좌제는 44.8%가 도움이 되었다고 응답하였다.

이상의 내용을 정리하면, 실업자 훈련이나 우선선정직종훈련 이수자들은 구직 활동을 할 때 훈련이력을 기입하는 경우가 많고, 절반 이상이 취업에 도움이 되었다고 생각하였다. 반면 계좌제 훈련이수자는 다른 두 훈련과 비교할 때 훈련 이력을 기입하는 비중이 낮고 취업에 도움이 되었다는 평가도 적게 나타났다.

[그림 4-7] 훈련이력 기입 비중 및 취업 도움 정도



주: 1) '이력 기입'은 구직활동 시 이력서에 훈련이력을 기입한 비중임.  
 2) '도움 정도'는 훈련이력을 기입하였다고 응답한 훈련이수자들 가운데 훈련이력 기입이 취업에 도움이 되었다(조금 도움, 크게 도움)고 응답한 비중임.  
 자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

훈련이력을 기입하지 않은 이유로는 '훈련과정과 응시하는 산업·직종이 달라서'이거나 '관행적으로 기입하지 않기 때문'이라는 응답이 많았다. 훈련이력을 기입하지 않는 관행은 훈련이력에 대해 노동시장에서 긍정적인 평가가 이루어진다면 점차 개선될 것이다. 하지만 훈련 분야와 구직 분야의 불일치는 최초 훈련 선택 단계에서 훈련 상담을 보완해야 해소될 것이다. 최초 훈련 상담 단계에서 훈련생의 취업을 위해 적합한 훈련 분야를 선택할 수 있도록 심층적인

상답이 이루어져야 한다.

<표 4-11> 훈련이력을 기입하지 않은 이유

(단위: 명, %)

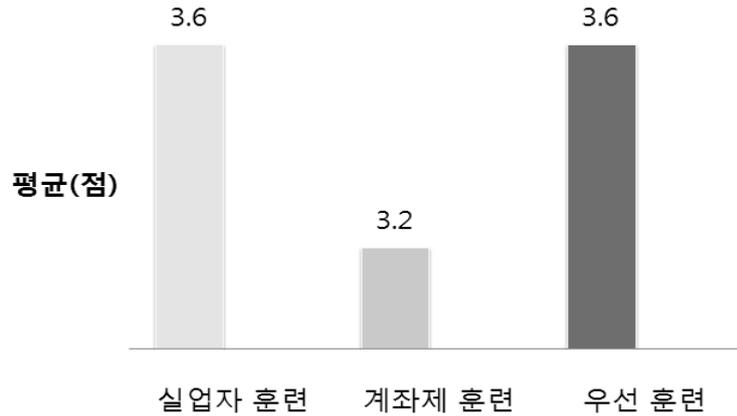
구 분	실업자 훈련		계좌제 훈련		우선 훈련		X <sup>2</sup> /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
관행적으로 기입하지 않기 때문에	26	27.1	30	32.6	10	27.0	X <sup>2</sup> = 18.8325/ 0.0927
훈련과정과 응시하는 산업이나 직종이 달라서	47	49.0	35	38.0	12	32.4	
훈련을 이수한 사실이 오히려 불리할 것 같아서	9	9.4	4	4.3	4	10.8	
훈련과정이나 훈련기관을 확실하게 기억할 수 없어서	1	1.0	1	1.1	2	5.4	
훈련이력을 증명하기 어렵거나 귀찮아서	10	10.4	9	9.8	7	18.9	
기타	3	3.1	10	10.9	1	2.7	
잘 모름	-	0.0	3	3.3	1	2.7	
전체	96	100.0	92	100.0	37	100.0	

주: 훈련이력을 기입하지 않은 경우만 응답  
자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

#### 나. 취업 효과

훈련이 궁극적인 목적이라 할 수 있는 취업이나 창업에 실제로 도움이 되었는지에 대한 조사결과, 실업자훈련과 우선선정직종훈련은 5점 만점에 3.6점으로 보통보다 조금 높은 수준인 반면, 계좌제의 평균은 3.2점으로 약간 낮은 수준을 보였다.

[그림 4-8] 훈련의 취업·창업 도움 정도(5점 척도)



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

실제 훈련 종료를 전후하여 취업한 비중을 살펴보면 우선선정직종훈련 이수자는 81.1%가 취업을 했고, 실업자훈련은 68.6%, 계좌제는 49.5%가 취업에 성공하였다.<sup>39)</sup>

취업에 성공한 경우 자신이 이수한 훈련과정과 유사한 분야에 취업한 비중이 실업자훈련과 우선선정직종훈련은 각각 75.1%, 76.7%이지만, 계좌제는 59.3%로 상대적으로 낮게 나타났다.

훈련과정과 유사한 분야에 취업한 실업대책훈련이수자들은 대체로 훈련이 업무수행에 도움이 되었다고 인식하였다. 5점을 만점으로 보았을 때 실업자훈련과 우선선정직종훈련은 4.1점, 계좌제 훈련은 3.8점으로 비교적 높게 나타났다.

39) 앞서 구직활동에서도 지적한 바와 같이 계좌제는 2회 이상 훈련을 받을 수 있기 때문에 단순히 이 결과만 가지고 계좌제의 취업성고가 낮다고 단정할 수는 없다.

&lt;표 4-12&gt; 훈련의 업무수행 도움 정도

(단위: 명, %)

구 분	실업자 훈련		계좌계 훈련		우선 훈련		$\chi^2/p$ -값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
전혀 도움 안 됨	2	0.5	3	2.5	7	2.8	$\chi^2 = 18.5712/0.0173$
별로 도움 안 됨	19	4.6	9	7.6	12	4.8	
보통	93	22.5	30	25.4	44	17.6	
조금 도움	103	24.9	38	32.2	77	30.8	
크게 도움	196	47.5	38	32.2	110	44.0	
전체	413	100.0	118	100.0	250	100.0	
5점 평균	4.1		3.8		4.1		F=4.31/ 0.0137

주: 훈련 과정과 유사한 분야에 취업한 경우만 응답  
 자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

훈련 후에 임금의 상승 정도를 알아보기 위해 훈련과정과 유사한 분야에 취업한 사람들을 조사한 결과, 이전과 비슷한 정도의 임금을 받는 경우가 가장 많았다. 훈련을 받기 전보다 임금이 상승하였다는 응답과 하락하였다는 응답을 비교하면, 상승한 경우가 하락한 경우보다는 약간 높았는데, 우선선정직종훈련에서 그 차이가 다소 컸다.

&lt;표 4-13&gt; 훈련 후 임금 상승 여부

(단위: 명, %)

구 분	실업자 훈련		계좌계 훈련		우선 훈련		$\chi^2/p$ -값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
이전보다 상승	80	19.4	25	21.2	63	25.2	$\chi^2 = 18.8902/0.0155$
이전과 비슷	180	43.6	55	46.6	89	35.6	
이전보다 하락	76	18.4	22	18.6	36	14.4	
임금을 받은 경험 없음	44	10.7	4	3.4	39	15.6	
잘 모름	33	8.0	12	10.2	23	9.2	
전체	413	100.0	118	100.0	250	100.0	

주: 훈련 과정과 유사한 분야에 취업한 경우만 응답  
 자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

한편 훈련 후에도 미취업자로 남아 있는 훈련이수자들을 대상으로 취업하지 못한 이유에 대해 질문하였는데, ‘개인사정으로 취업이 불가능했다’는 응답의 비중이 가장 높았으며, 그 외에 ‘원하는 조건의 일자리 부족’과 ‘기업의 구인조건 미충족’ 등의 사유가 높은 비중을 차지하였다.

<표 4-14> 취업하지 못한 이유

(단위: 명, %)

구 분	실업자 훈련		계좌제 훈련		우선 훈련		X <sup>2</sup> /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
훈련과정 관련 일자리 없음	22	8.7	20	9.9	6	7.9	X <sup>2</sup> = 27.5536/ 0.0163
훈련을 충실하게 받지 못함	8	3.2	3	1.5	4	5.3	
경기가 나빠 일자리가 없음	15	6.0	12	5.9	14	18.4	
내가 원하는 조건(임금, 근로시간)의 일자리가 없음	57	22.6	44	21.7	17	22.4	
내가 기업에서 원하는 구인조건을 충 족시키지 못함	48	19.0	36	17.7	16	21.1	
개인 사정으로 취업이 불가능(창업준 비 포함)	97	38.5	83	40.9	19	25.0	
기타	2	0.8	5	2.5	-	0.0	
잘 모름	3	1.2	-	0.0	-	0.0	
전체	252	100.0	203	100.0	76	100.0	

주: 훈련 종료 후 취업하지 못한 경우만 응답  
자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

#### 4. 정부 훈련 정책에 대한 평가

실업대책훈련 이수자들의 정부 훈련지원정책 전반에 대한 만족도는 5점 만점에 3.6점으로 나타났다. 이들은 정부의 훈련정책 가운데 가장 우선적으로 개선해야 할 사항으로 40% 안팎이 ‘훈련과 일자리의 연계 강화’를 지적하였다. 이는 실업대책훈련이수자들의 훈련 목적이 취업이나 창업이라는 점에서 훈련을 받은 후에 좀 더 손쉽게 일자리를 구할 수 있기를 희망하고 있다는 것을 보여 준다.

그 밖에 ‘훈련참여 기간 동안 생계비 지원’에 대한 요구가 많이 나타났다.

<표 4-15> 정부가 우선적으로 개선해야 할 사항

(단위: 명, %)

구 분	실업자 훈련		계좌제 훈련		우선 훈련		X <sup>2</sup> /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
훈련참여 기간 동안 생계비(혹은 생활보조비) 지원	188	23.5	61	15.2	81	20.2	X <sup>2</sup> = 65.2336 / <.0001
훈련 상담인력의 확충과 전문성 제고	56	7.0	33	8.2	43	10.7	
교육훈련기관 관리 강화(기관평가 등)	34	4.2	36	9.0	29	7.2	
훈련과정 품질 관리 강화	74	9.2	53	13.2	43	10.7	
훈련과 일자리의 연계 강화	350	43.7	163	40.5	153	38.2	
다양한 훈련경로 도입(도제식 훈련 지원 등)	67	8.4	45	11.2	31	7.7	
훈련과 평생학위의 연계	27	3.4	5	1.2	18	4.5	
기타	5	0.6	0	0.0	3	0.7	
잘 모름	0	0.0	6	1.5	0	0.0	
전체	801	100.0	402	100.0	401	100.0	

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

다음으로 우리나라 직업능력개발훈련의 경쟁력을 높이기 위해 중요한 훈련 요소들을 살펴보았는데, 교·강사의 전문성 제고와 훈련정보의 강화, 훈련생의 적극성 유도와 산업현장의 연계강화가 다른 요소에 비해 상대적으로 중요하게 인식되고 있었다. 이들 요소들에 대해서는 훈련의 종류에 상관없이 4.0점 이상의 점수가 나왔다.

&lt;표 4-16&gt; 직업능력개발 경쟁력 제고를 위한 요소별 중요도

(단위: 점)

구 분	실업자 훈련	계좌제 훈련	우선 훈련	F/p-값
다양한 훈련과정의 공급	4.0	3.9	3.9	F=0.53/ 0.5862
산업현장과 연계 강화	4.1	4.0	4.0	F=0.98/ 0.3767
교·강사 전문성 제고	4.3	4.3	4.2	F=1.73/ 0.178
훈련기관의 규모 확대	3.9	3.9	3.8	F=1/ 0.3695
훈련생의 적극성 유도	4.2	4.1	4.2	F=1.49/ 0.226
훈련정보 강화	4.3	4.3	4.2	F=0.3/ 0.7404
불필요한 훈련의 지원 축소	3.9	3.9	3.9	F=0.19/ 0.8273
수준 미달자 훈련참여 제한	3.7	3.5	3.5	F=2.07/ 0.1261

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

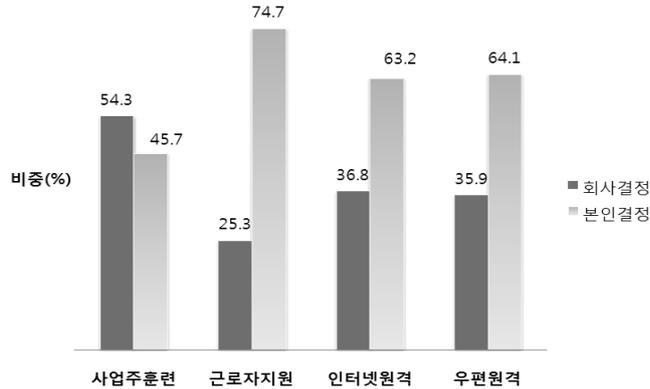
### 제3절 재직자 훈련 참여 실태

#### 1. 훈련 선택과 훈련 정보

##### 가. 훈련의 결정과 목적

재직자 훈련은 본인의 의사에 따라서 결정되기도 하지만 그와 무관하게 회사에서 일방적으로 훈련 참여를 결정하는 경우가 있다. 사업주 훈련의 경우에는 절반 이상(54.3%)이 회사의 결정에 따라 훈련에 참여하고 있었다. 인터넷 원격훈련이나 우편 원격훈련 등 원격훈련은 회사의 결정으로 참여하는 비중이 36%로 사업주 훈련에 비하여 약간 낮은 수준이며, 근로자 지원훈련은 25.3%로 가장 낮았다.

[그림 4-9] 훈련 참여의 결정



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

1) 회사 결정

회사의 결정에 따라 훈련에 참여한 경우에 훈련을 이수함으로써 직무능력 향상 이외에 얻는 이익이 있는지에 대한 질문에 40% 정도가 이익이 있다고 응답하였다. 훈련 종류별로는 인터넷 원격훈련 이수자가 49.3%로 가장 높았고, 우편 원격(41.9%), 근로자 지원(40.5%), 사업주 훈련(39.6%) 순이었다.

<표 4-17> 회사 결정 훈련을 이수할 경우의 이익(복수응답)

(단위: 명, %)

	사업주 훈련		근로자 지원		인터넷원격		우편원격	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
승진이 보다 쉬움	13	9.4	0	0.0	5	6.8	2	3.2
임금 상승	12	8.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
명시적인 것은 없으나 장기적으로 이익이 될 것임	85	61.2	13	76.5	60	81.1	42	67.7
회사나 상사의 지시를 잘 따른다는 인상을 주게 됨	11	7.9	0	0.0	2	2.7	2	3.2
구성원들과 친해지는 기회	19	13.7	3	17.6	4	5.4	10	16.1
회사 일에서 벗어나 재충전의 기회	27	19.4	3	17.6	7	9.5	17	27.4
기타	4	2.9	0	0.0	1	1.4	2	3.2
전체	139		17		74		62	

주: 훈련을 이수할 경우 이익이 있다고 한 경우만 응답

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

하지만 구체적인 이익 내용에 대해서 승진이나 임금 인상과 같은 명시적인 이익보다는 ‘명시적인 것은 없으나 장기적으로 이익이 될 것’이라는 응답이 다수를 차지하였다(<표 4-17> 참조).

반대로 회사의 결정에 따라 훈련에 참여한 경우에 대해 훈련을 이수하지 않으면 불이익이 있는지를 질문했는데, 인터넷 훈련이 28.7%, 우편 15.5%, 사업주 훈련 14.8%, 근로자 지원 9.5% 정도가 불이익이 있다고 응답하였다.

불이익이 있다고 응답한 경우 구체적인 불이익의 내용으로는 ‘명시적인 것은 없으나 장기적으로 불이익이 우려된다’는 응답이 가장 많았고, ‘승진이 어려워진다’는 응답과 ‘회사나 상사의 지시를 잘 따르지 않는다는 인상을 줄 가능성이 높다’는 응답이 그 다음으로 많이 지적되었다. 반면 ‘임금 상승이 어려워진다’는 응답은 거의 없어 재직자 훈련이 임금으로 직접 연결되지는 않음을 시사하고 있다(<표 4-18> 참조).

<표 4-18> 회사 결정 훈련을 이수하지 않을 경우의 불이익(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	사업주 훈련		근로자 지원		인터넷 원격		우편 원격	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
승진이 어려워짐	14	26.9	2	50.0	11	25.6	7	30.4
임금 상승이 어려워짐	3	5.8	0	0.0	3	7.0	2	8.7
명시적인 것은 없으나 장기적으로 불이익이 우려	21	40.4	1	25.0	22	51.2	10	43.5
회사나 상사의 지시를 잘 안 따른다는 인상을 줄 가능성이 높다	10	19.2	1	25.0	7	16.3	10	43.5
구성원들과 친해지는 기회를 놓침	1	1.9	0	0.0	0	0.0	1	4.3
회사 내 외톨이(왕따 등)가 될 가능성이 높음	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	4.3
기타	12	23.1	0	0.0	5	11.6	0	0.0
전체	52		4		43		23	

주: 훈련을 이수하지 않을 경우 불이익이 있다고 한 경우만 응답  
 자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

이상에서 살펴본 바에 따르면 회사의 결정으로 훈련에 참여한 훈련 이수자들은 훈련 이수로부터 불이익보다는 이익을 얻을 것이라는 기대가 다소 크지만, 그 이익은 명시적인 것이 아니라 막연히 장기적인 이익과 같은 것임을 알 수 있다. 아울러 재직자 훈련이 임금 인상이나 승진으로 연계되는 경우도 많지 않음을 확인할 수 있다.

2) 본인 결정

본인의 결정으로 훈련에 참여한 경우에는 훈련을 받은 이유로 ‘현 직장에서 필요한 직무능력 제고’때문이라는 응답이 절반 이상을 차지하였고 ‘배워두면 언젠가는 활용할 수 있기 때문’이라는 응답이 두 번째로 많이 지적되었다.

<표 4-19> 본인 결정 훈련을 받은 이유

(단위: 명, %)

구 분	사업주 훈련		근로자 지원		인터넷 원격		우편 원격		$\chi^2/p$ -값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
현 직장에서 필요한 직무능력 제고	225	76.3	69	55.6	178	69.0	155	58.7	$\chi^2 = 109.9557 / <.0001$
이직 준비	9	3.1	12	9.7	3	1.2	1	0.4	
자격증 취득	21	7.1	15	12.1	13	5.0	6	2.3	
배워두면 언젠가는 활용 가능	32	10.8	23	18.5	57	22.1	97	36.7	
승진·인사고과에 필요	7	2.4	3	2.4	6	2.3	4	1.5	
회사의 일방적인 결정	1	0.3	-	0.0	-	0.0	1	0.4	
기타	-	0.0	1	0.8	1	0.4	-	0.0	
무응답/잘 모름	-	0.0	1	0.8	-	0.0	-	0.0	
전체	295	100.0	124	100.0	258	100.0	264	100.0	

주: 본인의 결정에 따라 훈련에 참여한 경우만 응답  
 자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

나. 훈련 정보

본인의 의사로 훈련을 받은 훈련생들을 대상으로 정부의 훈련지원제도를 알게 된 경로를 살펴보았다. 재직자의 경우에는 실업자훈련의 경우처럼 인터넷 검색의 비중도 높았지만, '이전에 훈련받은 경험'으로 훈련지원제도에 대해 알게 되었다는 비중이 가장 높았고, 기업의 내부 통신망이나 공문으로 알게 되었다는 비중도 높았다. 반면에 노동관서나 노동사무소를 통해 알게 되었다는 응답은 거의 없었다.

<표 4-20> 정부 훈련지원제도 인지 경로(재직자 훈련)

(단위: 명, %)

구 분	사업주 훈련		근로자 지원		인터넷 원격		우편 원격		χ <sup>2</sup> /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
훈련받은 경험	81	27.5	41	33.1	97	37.6	83	31.4	χ <sup>2</sup> = 74.7501 / <.0001
인터넷 검색	66	22.4	32	25.8	38	14.7	36	13.6	
신문, 벽보, 생활정보지	6	2.0	4	3.2	3	1.2	4	1.5	
노동관서, 노동사무소	1	0.3	2	1.6	3	1.2	5	1.9	
훈련기관 모집 안내	37	12.5	9	7.3	12	4.7	25	9.5	
훈련 경험자	41	13.9	19	15.3	24	9.3	36	13.6	
가족, 친지, 친구	15	5.1	9	7.3	6	2.3	9	3.4	
기업 내부 통신망, 공문 등의 알림	48	16.3	7	5.6	75	29.1	66	25.0	
무응답/잘 모름	-	0.0	1	0.8	-	0.0	-	0.0	
전체	295	100.0	124	100.0	258	100.0	264	100.0	

주: 본인의 결정에 따라 훈련에 참여한 경우만 응답

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

훈련과정이나 훈련기관에 대한 정보를 얻는 경로는 훈련지원제도와 마찬가지로 인터넷 검색과 기업 내부 통신망·공문의 비중이 높았다. 특히 근로자 지원훈련이수자의 경우에는 인터넷 검색의 비중이 높고, 원격 훈련에서는 기업 내부 통신망·공문의 비중이 매우 높은 것이 특징이다.

&lt;표 4-21&gt; 훈련과정·훈련기관 정보 획득 경로(재직자 훈련)

(단위: 명, %)

구 분	사업주 훈련		근로자 지원		인터넷 원격		우편 원격		X <sup>2</sup> /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
인터넷 검색	94	31.9	59	47.6	24	9.3	36	13.6	X <sup>2</sup> = 208.9736 / <.0001
기업 내부 통신망, 공문 등의 알림	132	44.7	27	21.8	217	84.1	183	69.3	
노동관서, 노동사무소	3	1.0	4	3.2	2	0.8	3	1.1	
훈련기관 모집 안내	30	10.2	15	12.1	5	1.9	9	3.4	
훈련 경험자, 회사 동료의 소개	29	9.8	16	12.9	10	3.9	33	12.5	
신문, 벽보, 생활정보지	4	1.4	2	1.6	-	0.0	-	0.0	
기타	3	1.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0	
무응답/잘 모름	-	0.0	1	0.8	-	0.0	-	0.0	
전체	295	100.0	124	100.0	258	100.0	264	100.0	

주: 본인의 결정에 따라 훈련에 참여한 경우만 응답

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

훈련과정을 결정하는 데 주로 도움을 받은 경로는 ‘인터넷 검색’과 ‘회사(인사 관련 부서 등)’인 것으로 조사되었다. 특히 근로자 지원의 경우에는 인터넷 검색이, 원격 훈련의 경우에는 주로 회사가 도움이 되었다는 응답이 많았는데, 이는 주요 정보 획득 경로와 일치하는 것이다.

&lt;표 4-22&gt; 훈련과정 결정 시 주요한 도움

(단위: 명, %)

구 분	사업주 훈련		근로자 지원		인터넷 원격		우편 원격		X <sup>2</sup> /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
인터넷 검색	100	33.9	66	53.2	71	27.5	59	22.3	X <sup>2</sup> = 112.2595 / <.0001
훈련기관 상담, 조언	33	11.2	16	12.9	8	3.1	33	12.5	
고용센터 상담	2	0.7	3	2.4	3	1.2	2	0.8	
주변의 조언(가족 등)	47	15.9	18	14.5	14	5.4	32	12.1	
회사(인사 관련 부서 등)	108	36.6	18	14.5	159	61.6	133	50.4	
기타	3	1.0	1	0.8	-	0.0	3	1.1	
무응답/잘 모름	2	0.7	2	1.6	3	1.2	2	0.8	
전체	295	100.0	124	100.0	258	100.0	264	100.0	

주: 본인의 결정에 따라 훈련에 참여한 경우만 응답

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

훈련정보를 얻기 위해 이용한 인터넷 사이트는 사업주 훈련·원격 훈련과 근로자 지원 훈련이 다소 상이하다. 사업주 훈련과 원격 훈련에서는 훈련기관 홈페이지와 자기 회사의 홈페이지 또는 내부 정보망을 많이 이용하는 반면, 근로자 지원 훈련에서는 훈련기관 홈페이지와 HRD-Net, 포털사이트를 많이 이용하였다.

<표 4-23> 훈련정보 획득을 위해 이용한 인터넷 사이트(재직자 훈련)

(단위: 명, %)

구 분	사업주 훈련		근로자 지원		인터넷 원격		우편 원격		$\chi^2/p$ -값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
인터넷 사용 안 함	44	14.9	10	8.1	3	1.2	7	2.7	$\chi^2 = 241.4004 / <.0001$
직업능력개발훈련정보망(HRD-Net)	25	8.5	34	27.4	13	5.0	19	7.2	
훈련기관 홈페이지	103	34.9	34	27.4	52	20.2	91	34.5	
포털사이트 (네이버, 다음등)	39	13.2	29	23.4	15	5.8	26	9.8	
고용노동부(고용센터 포함) 사이트	10	3.4	5	4.0	4	1.6	10	3.8	
자기 회사 홈페이지 (내부정보망 포함)	68	23.1	11	8.9	170	65.9	110	41.7	
기타	3	1.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0	
무응답/잘 모름	3	1.0	1	0.8	1	0.4	1	0.4	
전체	295	100.0	124	100.0	258	100.0	264	100.0	

주: 본인의 결정에 따라 훈련에 참여한 경우만 응답

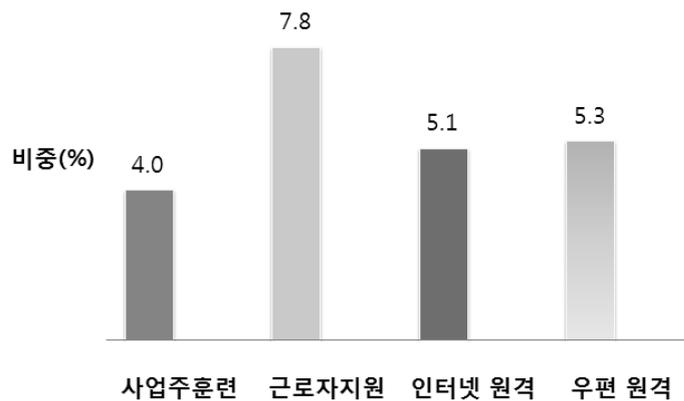
자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

이상의 결과는 본인이 훈련을 선택하는 경우 훈련에 대한 정보를 얻는 방식이 사업주·원격훈련과 근로자 지원훈련이 상이함을 보여 준다. 즉, 사업주·원격훈련은 훈련기관 홈페이지나 회사 내부 정보망으로부터 정보를 얻고 훈련 과정 결정에서도 회사(인사부서 등)의 도움을 많이 받는다. 반면 근로자 지원 훈련이수자들은 훈련기관 홈페이지와 HRD-Net, 포털사이트에서 정보를 얻고

그것에 기초해 훈련과정을 결정한다. 그리고 재직자 훈련의 경우에는 훈련정보를 제공하고 훈련과정을 선택하는 데 있어 노동관서가 별로 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

또한 고용노동부의 훈련기관 평가등급에 대하여 재직자 훈련이수자들이 훈련기관을 선택할 때나 훈련을 시작하기 전에 알고 있었는지를 조사하였다. 조사 결과, 평가등급을 알고 있었던 훈련생은 근로자 지원 7.8%, 우편 5.3%, 인터넷 5.1%, 사업주 훈련 4.0% 등 전체의 10%도 되지 않고 있어 실업자 훈련의 경우보다 훨씬 낮은 것으로 보고되었다.

[그림 4-10] 훈련기관 선택 시 훈련기관 평가등급 인지 훈련생 비중(재직자 훈련)



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

따라서 2절에서도 지적했듯이 훈련기관 평가등급에 대한 정보를 훈련수요자들에게 홍보할 필요가 있다. 아울러 재직자 훈련에서는 회사가 훈련을 선택하는 경우가 많고 회사로부터 훈련정보를 얻는 사례가 많으므로 기업에 직접 훈련기관 정보 활용을 홍보하는 방안도 검토할 필요가 있다.

## 2. 평가제도

먼저, 훈련기관이 제시한 훈련수료 기준이 훈련 집중도 제고에 어느 정도 기여하였는지를 살펴보았다. 재직자 훈련이수자들은 훈련수료 기준이 훈련 집중도를 높이는 데 기여한 정도를 5점 만점에 3.6~3.9점으로 평가하였다. 따라서 비교적 도움이 된 것으로 판단되며, 이것은 실업대책 훈련이수자들의 평가와 비슷하였다.

<표 4-24> 훈련수료 기준의 훈련집중도 제고 효과(재직자 훈련)

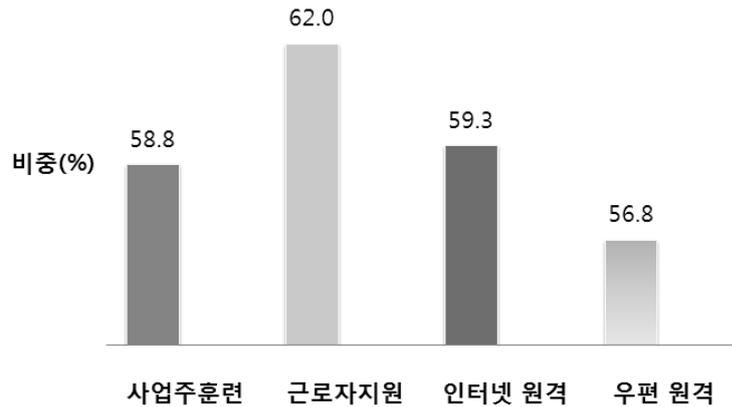
(단위: 명, %)

구 분	사업주 훈련		근로자 지원		인터넷 원격		우편 원격		χ <sup>2</sup> , F /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
전혀 도움 안 됨	7	1.1	-	0.0	1	0.2	5	1.2	χ <sup>2</sup> = 37.9382 / 0.0009
별로 도움 안 됨	25	3.9	8	4.8	20	4.9	27	6.6	
보통	205	31.8	68	41.2	145	35.5	144	35.0	
약간 도움	217	33.7	52	31.5	154	37.7	161	39.2	
많은 도움	184	28.6	33	20.0	87	21.3	69	16.8	
수료 기준을 몰랐음	6	0.9	4	2.4	1	0.2	5	1.2	
전체	644	100.0	165	100.0	408	100.0	411	100.0	
5점 평균	3.9		3.7		3.8		3.6		F=5.15 / 0.0015

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

다음으로 훈련과정 종료 후에 훈련기관이 훈련생을 5단계로 평가하는 것에 대해서는 60% 안팎이 찬성을 보였다. 실업대책훈련보다 10%p 정도 낮은 수준이지만 다수가 훈련생 평가에 찬성하고 있음을 알 수 있다. 훈련종류별로는 근로자 지원훈련이 62.0%로 가장 높고, 인터넷(59.3%), 사업주(58.8%), 우편 원격(56.8%) 순이다.

[그림 4-11] 훈련생 성적 5단계 평가 찬성 비중(재직자 훈련)



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

훈련생 평가에 찬성하는 이유는 ‘스스로 훈련에 집중할 수 있기 때문’이라는 응답과 ‘충실한 학습에 대한 정당한 평가를 받을 수 있기 때문’이라는 응답의 비중이 높게 나타났다. 앞서 실업대책훈련이수자의 경우에는 ‘훈련에 집중’과 함께 ‘좋은 등급을 받을 경우에 취업에 도움’이라는 답변을 많이 선택한 반면 재직자 훈련의 경우는 ‘좋은 등급을 받을 경우 승진·평판에 도움’이라는 답변을 선택한 응답이 적었다. 이는 재직자 훈련이 승진이나 평판에 직접적으로 도움이 되지 않음을 반영하는 것이다. 앞서 회사의 결정으로 훈련을 이수할 경우 기대되는 이익에 대한 질문에서 승진이나 임금 상승의 답변이 많지 않았던 것과 서로 통하는 결과이다.

<표 4-25> 훈련생 성적 5단계 평가 찬성 이유(재직자 훈련)

(단위: 명, %)

구 분	사업주 훈련		근로자 지원		인터넷 원격		우편 원격		χ <sup>2</sup> /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
좋은 등급을 받을 경우에 승진이나 평판에 도움	34	8.9	14	13.6	23	9.5	26	11.1	χ <sup>2</sup> = 46.0818 / <.0001
훈련생 간 선의의 경쟁으로 훈련분위기 개선	76	20.0	18	17.5	21	8.7	35	15.0	
스스로 훈련에 집중 가능	164	43.2	37	35.9	104	43.0	98	41.9	
충실한 학습에 대한 정당한 평가	76	20.0	18	17.5	73	30.2	67	28.6	
시간만 때우는 훈련생 감소	30	7.9	15	14.6	21	8.7	8	3.4	
무응답/잘 모름	-	0.0	1	1.0	-	0.0	-	0.0	
전체	380	100.0	103	100.0	242	100.0	234	100.0	

주: 훈련생 성적 5단계 평가를 찬성한 경우만 응답  
 자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

훈련생 평가에 반대하는 주요 이유로는 ‘훈련기관에 평가를 받는 것이 싫다’는 응답이 가장 많았고, 다음으로 ‘나쁜 등급을 받을 경우 승진이나 평판에 불이익이 될것을 우려하기 때문’이라는 응답의 비중이 높았다.

또한, 훈련이 종료한 뒤에 훈련생이 HRD-Net을 통해 훈련 교·강사, 훈련 내용, 훈련시설 등 훈련전반에 대해 의무적으로 평가하는 방안에 대한 의견을 조사한 결과 절반 이상이 찬성(사업주 훈련 52.9%, 근로자 지원 56.6%, 인터넷 54.2%, 우편 50.2%)을 하였지만, 반대의 의견도 약 40%에 이르러 찬성하는 비율이 반대에 비해 압도적으로 높다고 하기는 어렵다.

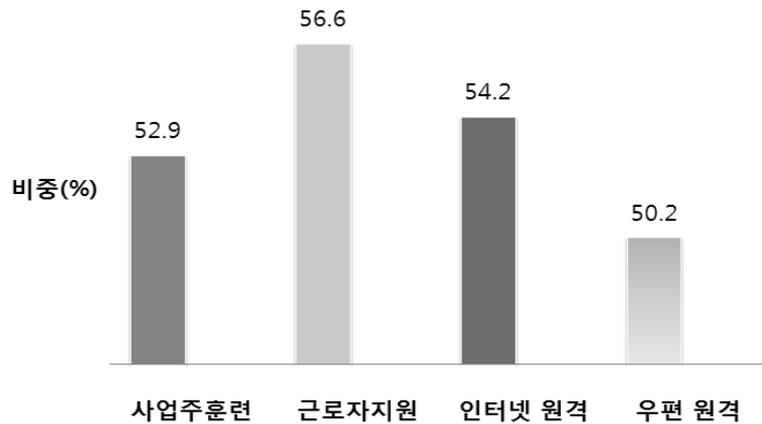
<표 4-26> 훈련생 성적 5단계 평가 반대 이유(재직자 훈련)

(단위: 명, %)

구 분	사업주 훈련		근로자 지원		인터넷 원격		우편 원격		χ <sup>2</sup> /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
나쁜 등급을 받을 경우 승진이나 평가에 불이익 초래	52	22.8	13	27.1	28	20.6	28	19.6	χ <sup>2</sup> = 18.4004/ 0.4296
훈련생 간의 경쟁이 과도하게 치열	41	18.0	9	18.8	18	13.2	29	20.3	
훈련기관이 공정하게 등급을 부여하지 않을 것	30	13.2	10	20.8	29	21.3	14	9.8	
훈련기관에게 평가를 받는 것이 싫어서	83	36.4	12	25.0	42	30.9	51	35.7	
훈련기관의 통제가 심해질 것	15	6.6	3	6.3	12	8.8	14	9.8	
기타	4	1.8	1	2.1	6	4.4	6	4.2	
무응답/잘 모름	3	1.3	-	0.0	1	0.7	1	0.7	
전체	228	100.0	48	100.0	136	100.0	143	100.0	

주: 훈련생 성적 5단계 평가를 반대한 경우만 응답  
 자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

[그림 4-12] HRD-Net을 통한 훈련생 평가 의무화 방안 찬성 비중(재직자 훈련)



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

HRD-Net을 통한 훈련전반 평가 의무화에 찬성하는 주된 이유는 훈련의 성과 제고와 다른 훈련생이나 회사의 훈련선택에 도움을 주기 위한 것으로 분석되었다. 즉, HRD-Net에 훈련평가 결과 정보가 축적되면 훈련선택 시 중요한 참고자료가 될 것이고, 이로써 훈련기관들이 훈련의 질을 높이도록 유도함으로써 전체적인 훈련성고가 높아질 것을 기대하는 것이다.

<표 4-27> 훈련전반에 대한 훈련생 평가 의무화 찬성 이유

(단위: 명, %)

구 분	사업주 훈련		근로자 지원		인터넷 원격		우편 원격		χ <sup>2</sup> /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
훈련의 성과 제고	133	38.9	36	38.3	94	42.5	93	44.9	χ <sup>2</sup> = 16.0793/ 0.587
다른 훈련생이나 회사의 훈련선택에 도움	131	38.3	32	34.0	72	32.6	68	32.9	
시간 때우기 식이나 기업의 외부 홍보를 위한 훈련 방지	39	11.4	10	10.6	31	14.0	26	12.6	
우수한 훈련과정·강사 등을 널리 소개	20	5.8	11	11.7	13	5.9	14	6.8	
훈련기관시설, 장비 보완	18	5.3	5	5.3	9	4.1	5	2.4	
기타	-	0.0	-	0.0	2	0.9	1	0.5	
무응답/잘 모름	1	0.3	-	0.0	-	0.0	-	0.0	
전체	342	100.0	94	100.0	221	100.0	207	100.0	

주: 훈련전반에 대한 훈련생 평가 의무화 방안에 찬성한 경우만 응답  
 자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

훈련전반에 대한 평가 의무화에 반대하는 이유로는 ‘효과는 없고 번거로울 것 같다’는 우려가 50% 이상을 차지하는 것으로 조사되었다. 즉, 훈련에 대한 평가가 요식행위로 진행됨으로써 훈련의 성과를 제고하기보다는 훈련생들의 일거리만 하나 더 늘어날 것을 우려하는 것이다. 그러므로 훈련내용에 대한 평가를 통해 훈련의 성과를 높이기 위한 제도를 도입할 경우 형식적인 요식행위에 그치지 않도록 세심하게 제도를 설계해야 할 것이다.

&lt;표 4-28&gt; 훈련전반에 대한 훈련생 평가 의무화 반대 이유

(단위: 명, %)

구 분	사업주 훈련		근로자 지원		인터넷 원격		우편 원격		X <sup>2</sup> /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
효과는 없고 번거로울 것	140	53.4	39	58.2	82	50.3	77	44.0	X <sup>2</sup> = 20.6424/ 0.2978
평가진행이 훈련자체를 방해	49	18.7	14	20.9	39	23.9	40	22.9	
훈련생/회사의 요구로 교육훈련 강도 약화	23	8.8	6	9.0	8	4.9	18	10.3	
훈련 자체보다 훈련환경이나 시설 등에 신경을 쓸 것 같아서	29	11.1	6	9.0	24	14.7	33	18.9	
고급훈련에만 유리할 것 같아서	15	5.7	2	3.0	7	4.3	4	2.3	
기타	3	1.1	-	0.0	3	1.8	2	1.1	
무응답/잘 모름	3	1.1	-	0.0	-	0.0	1	0.6	
전체	262	100.0	67	100.0	163	100.0	175	100.0	

주: 훈련전반에 대한 훈련생 평가 의무화 방안에 반대한 경우만 응답  
 자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

### 3. 훈련의 만족도

<표 4-29>에서는 재직자 훈련과정에 대한 만족도를 제시하고 있다. 전반적인 만족도 수준은 5점 만점에 3.7~3.8점으로 나타났다. 훈련종류별로 살펴보면, 사업주 훈련에서는 다른 항목에 비해 훈련내용과 훈련교사에 대한 만족이 다소 높았으며, 근로자 지원에서는 훈련교사에 대한 만족도가 상대적으로 높았고, 원격 훈련에서는 다른 항목과 비교하였을 때 훈련시설과 장비(인터넷시설)에 대한 만족도가 다소 높았다.

다른 사람에게 훈련을 권유할 의향이 있는지에 대한 설문에서도 근로자 지원 훈련이수자 81.9%, 사업주 훈련 79.4%, 인터넷 74.8%, 우편 72.8% 등 70% 이상의 훈련이수자들이 다른 사람에게 훈련을 권유하겠다고 응답하여 훈

련에 대한 만족도가 높은 것으로 판단되었다.

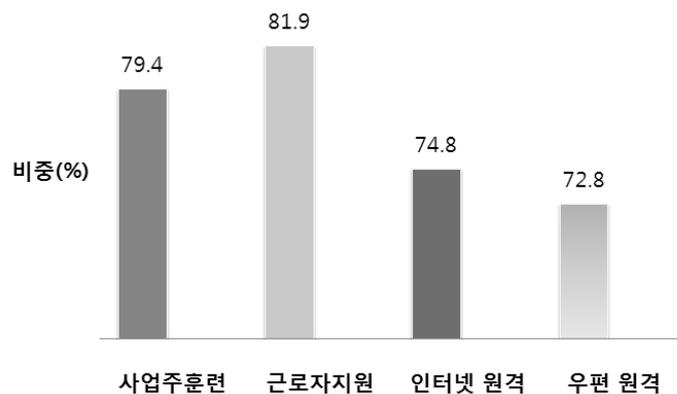
<표 4-29> 훈련과정 만족도(재직자 훈련)

(단위: 점)

구 분	사업주 훈련	근로자 지원	인터넷 원격	우편 원격	F/p-값
훈련내용 (현장 적합성 포함)	3.9	3.8	3.8	3.7	F=5.55 / 0.0009
훈련방법 (실습, 사례제시)	3.8	3.8	3.7	3.6	F=5.65 / 0.0007
훈련교사(강사)	3.9	4.0	3.7	3.6	F=20.39 / <.0001
훈련시설과 장비 (인터넷 시설)	3.8	3.7	4.0	3.8	F=5.26 / 0.0013
훈련생 지원 (고충처리)	3.7	3.7	3.7	3.7	F=0.64 / 0.5877
직무능력 향상 기여	3.7	3.6	3.6	3.5	F=3.32 / 0.019
훈련기간	3.6	3.6	3.7	3.7	F=2.51 / 0.0573
전반적인 만족도	3.8	3.8	3.8	3.7	F=1.81 / 0.1429

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

[그림 4-13] 다른 사람에게 훈련 권유 의향이 있는 비중



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

훈련을 권유하려는 이유로는 ‘직무능력 향상에 도움이 되기 때문’이라는 응답이 60% 안팎으로 가장 많았고 다음으로 ‘훈련내용이 충실해서’ 훈련을 권유하겠다는 응답이 많이 나왔다.

<표 4-30> 타인에게 훈련을 권유하려는 이유

(단위: 명, %)

구 분	사업주 훈련		근로자 지원		인터넷 원격		우편 원격		X <sup>2</sup> /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
훈련내용 충실	113	22.0	26	19.1	92	30.2	54	18.0	X <sup>2</sup> =61.1597/ <.0001
훈련기간 적절	18	3.5	6	4.4	9	3.0	15	5.0	
훈련상담 충실	17	3.3	2	1.5	5	1.6	4	1.3	
직무능력 향상에 도움	329	64.1	77	56.6	177	58.0	185	61.7	
훈련비용을 지원받을 수 있기 때문에	14	2.7	21	15.4	13	4.3	32	10.7	
전직에 도움	20	3.9	4	2.9	8	2.6	10	3.3	
기타	2	0.4	-	0.0	1	0.3	-	0.0	
전체	513	100.0	136	100.0	305	100.0	300	100.0	

주: 타인에게 훈련을 권유할 의향이 있는 경우만 응답  
자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

흥미로운 것은 훈련을 다른 사람에게 권유할 의향이 없다고 한 응답자들이 제시한 이유 역시 ‘직무능력 향상에 도움 안 됨’과 ‘훈련과정 부실’이라는 점이다. 즉, 자신이 경험한 훈련이 직무능력 향상에 도움이 되면서 훈련내용이 충실했다면 다른 사람들에게 적극적으로 권유하겠지만 그렇지 않은 경우에는 권유할 의사가 없다는 것이다. 이는 훈련수요자들이 훈련을 선택할 때 주요 기준이

무엇인지를 보여 주는 것이다.

<표 4-31> 타인에게 훈련을 권유할 의향이 없는 이유

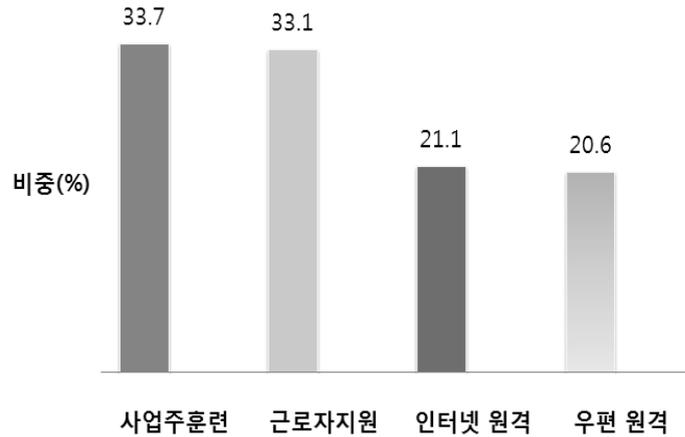
(단위: 명, %)

구 분	사업주 훈련		근로자 지원		인터넷 원격		우편 원격		χ <sup>2</sup> /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
훈련과정 부실	14	13.1	6	22.2	12	13.8	10	11.4	χ <sup>2</sup> = 18.0048/ 0.4553
훈련기간 부적절	16	15.0	4	14.8	7	8.0	7	8.0	
훈련 상담 부실	2	1.9	3	11.1	4	4.6	6	6.8	
실무능력 향상에 도움 안 됨	60	56.1	10	37.0	52	59.8	53	60.2	
훈련비용 부담	9	8.4	1	3.7	6	6.9	7	8.0	
기타	4	3.7	3	11.1	4	4.6	2	2.3	
무응답/잘 모름	2	1.9	-	0.0	2	2.3	3	3.4	
전체	107	100.0	27	100.0	87	100.0	88	100.0	

주: 타인에게 훈련을 권유할 의향이 없는 경우만 응답  
 자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

훈련비용을 본인이 전액 부담해야 할 경우에도 훈련을 받을 의향이 있는지에 대한 조사결과, 사업주 훈련의 33.7%, 근로자 지원훈련의 33.1%가 훈련을 받겠다고 응답하였고, 인터넷 원격은 21.1%, 우편 원격은 20.6%가 훈련을 받겠다고 하였다. 이러한 응답은 실업대책훈련이수자에 대한 기존 연구결과와 비슷한 수준이다.

[그림 4-14] 훈련비용 본인 부담 시 훈련 받을 의향 있는 비중



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

<표 4-32>에서는 재직자 훈련의 훈련과정 이외에 훈련을 둘러싼 몇 가지 사항에 대한 만족도 결과를 제시하고 있다. 먼저 회사의 능력개발지원 전반에 대해서는 다른 항목에 비해 만족도가 높게 나타났다. 하지만 회사의 능력개발과 임금 및 승진의 연계에 대해서는 3.2~3.4점으로 나타나 상대적으로 높지 않은 결과를 보였다. 앞서 지적했듯이 아직까지 기업에서 능력개발이 인사관리와 연계되지 못하고 있는 현실을 반영하는 것이라 판단된다.

훈련 정보의 유통과 관련해서는 특히 근로자 지원훈련에서 만족도가 낮았다(3.2점). 회사로부터 훈련정보를 얻는 다른 재직자 훈련생들과 달리 이들은 훈련정보를 인터넷에서 주로 얻고 있다는 점을 감안할 때, HRD-Net의 훈련정보를 확대하고 이를 적극 홍보한다면 근로자 지원 훈련수요자들의 훈련정보에 대한 만족도를 제고할 수 있을 것이다.

&lt;표 4-32&gt; 재직자 훈련 지원에 대한 만족도

(단위: 점)

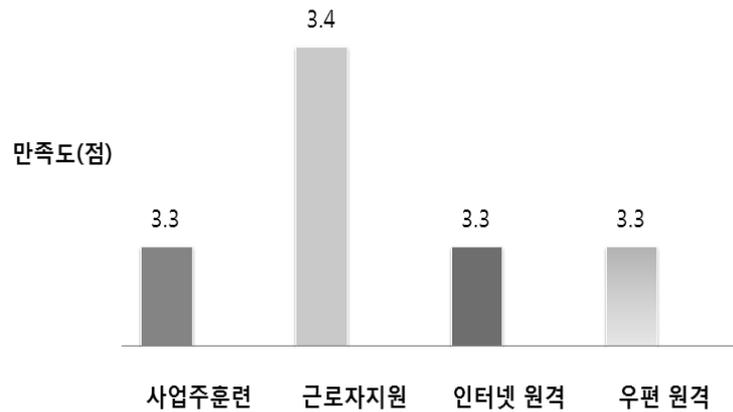
구 분	사업주 훈련	근로자 지원	인터넷 원격	우편 원격	F/p-값
회사의 능력개발지원 전반	3.7	3.6	3.8	3.6	F=2.93 / 0.0327
회사의 능력개발과 인사관리 (임금, 승진) 연계	3.4	3.2	3.3	3.3	F=2.1 / 0.0981
직원들의 직업능력개발에 대한 적극성	3.5	3.3	3.5	3.4	F=3.65 / 0.0122
훈련 관련 정보 유통	3.5	3.2	3.5	3.4	F=4.68 / 0.0029
통학거리(시간)	3.1	3.2			F=0.63 / 0.4288
고용센터 상담	3.5	3.4	3.4	3.3	F=1.55 / 0.2006
훈련기관 상담	3.6	3.5	3.5	3.4	F=3.39 / 0.0177

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

#### 4. 정부 훈련 정책에 대한 평가

정부의 훈련정책 전반에 대한 만족도는 근로자 지원에서 3.4점, 사업주 훈련과 원격훈련에서 각각 3.3점으로 다른 항목에 대한 만족도 조사결과에 비해 다소 낮았다.

[그림 4-15] 정부 훈련정책 전반적 만족도



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

정부의 훈련정책에서 우선적으로 개선해야 할 사항으로 가장 많이 지적된 것은 실업대책훈련이수자들의 경우와 마찬가지로 ‘훈련과 일자리의 연계 강화’이다. 하지만, 실업대책훈련의 경우 40% 정도가 이를 우선적인 개선 사항으로 응답한 것에 비하면 재직자 훈련이수자들은 이에 못 미치는 수준이다.

실업대책훈련의 경우 두 번째로 많이 지적된 개선 사항은 ‘훈련참여 기간 동안 생계비 지원’이었는데, 재직자 훈련에서는 ‘다양한 훈련경로의 도입’으로 제시되었다. 이는 재직 근로자들이 일을 하면서 훈련을 받을 수 있는 다양한 훈련통로가 마련되기를 희망함을 보여 준다.

<표 4-33> 정부가 우선적으로 개선해야 할 사항(재직자 훈련)

(단위: 명, %)

구 분	사업주 훈련		근로자 지원		인터넷 원격		우편 원격		X <sup>2</sup> /p-값
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	
훈련참여 기간 동안 대체인력비용 지원	110	17.0	23	13.9	46	11.3	50	12.1	X <sup>2</sup> = 46.2551/ 0.0041
훈련상담인력의 확충과 전문성 제고	61	9.4	22	13.3	39	9.6	36	8.7	
교육훈련기관 관리 강화(기관평가 등)	35	5.4	16	9.6	18	4.4	22	5.3	
훈련과정의 품질 관리 강화(퇴출시스템 강화)	85	13.2	26	15.7	87	21.3	85	20.6	
훈련과 일자리의 연계 강화	172	26.6	34	20.5	99	24.3	97	23.5	
다양한 훈련경로 도입	123	19.0	34	20.5	92	22.5	97	23.5	
훈련과 평생학위의 연계	42	6.5	9	5.4	22	5.4	22	5.3	
기타	8	1.2	-	0.0	1	0.2	-	0.0	
무응답/잘 모름	10	1.5	2	1.2	4	1.0	3	0.7	
전체	646	100.0	166	100.0	408	100.0	412	100.0	

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

마지막으로 우리나라 직업능력개발훈련의 경쟁력을 높이기 위한 훈련 요소들의 중요성을 살펴보았는데, 실업대책훈련과 마찬가지로 교·강사의 전문성 제고와 훈련정보의 강화가 다른 요소에 비해 상대적으로 중요하게 인식되었다.

&lt;표 4-34&gt; 직업능력개발 경쟁력 제고를 위한 요소별 중요도(재직자 훈련)

(단위: 점)

구 분	사업주 훈련	근로자 지원	인터넷 원격	우편 원격	F/p-값
다양한 훈련과정의 공급	3.6	3.8	3.7	3.6	F=3.57 / 0.0135
산업현장과 연계 강화	3.8	3.9	3.7	3.6	F=4 / 0.0076
교·강사 전문성 제고	4.0	4.1	3.9	3.7	F=10.12 / <.0001
훈련기관의 규모 확대	3.6	3.8	3.5	3.5	F=5.64 / 0.0008
훈련생의 적극성 유도	3.8	3.9	3.7	3.5	F=8.64 / <.0001
훈련정보 강화	3.8	4.0	3.7	3.7	F=7.59/ <.0001
불필요한 훈련의 지원 축소	3.6	3.6	3.7	3.5	F=2.02 / 0.109
수준 미달자 훈련참여 제한	3.2	3.3	3.3	3.1	F=1.67 / 0.1709

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

## 제4절 소결

### 1. 요약

이 장에서는 2009년에 고용노동부의 실업대책훈련과 재직자 훈련을 이수한 사람들을 대상으로 실시한 실태조사 결과를 살펴보았다. 훈련의 단계별로 주요 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 훈련 참여를 결정함에 있어 재직자 훈련에서는 회사의 결정에 따라 훈련에 참여하는 경우가 많았다(사업주 훈련 54.3%, 인터넷·우편 원격훈련

36%, 근로자 지원훈련 25.3%). 회사의 결정으로 훈련에 참여한 훈련이수자들은 훈련이수로부터 불이익보다는 이익을 얻을 것이라는 기대가 다소 크지만, 그 이익은 임금인상과 같이 명시적인 것보다는 '장기적으로 이익이 될 것'이라는 막연한 기대 때문인 것으로 나타났다.

본인의 결정으로 훈련에 참여한 경우에는 '현 직장에서 필요한 직무능력을 높이기 위해 참여한 것'이라는 응답이 절반 이상을 차지하였고, '배워두면 언젠가는 활용 가능'하기 때문이라는 응답이 다음으로 많았다. 실업대책훈련의 경우에는 취업이나 창업을 목적으로 참여한다는 응답이 70% 정도를 차지하였다.

둘째, 훈련시장정보의 획득 경로를 살펴보면, 실업대책훈련에서는 주로 인터넷 검색으로 훈련정보를 얻고 있었다. 주로 포털사이트를 많이 이용하였지만, 계좌제의 경우에는 HRD-Net을 이용하는 비중이 높았다. 실업대책훈련에서 계좌제 훈련의 비중이 확대되고 있기 때문에 고용노동부 관련 사이트 특히 HRD-Net의 정보 제공의 중요성이 높아질 것으로 전망된다.

재직자 훈련의 경우에는 인터넷 검색과 함께 기업 내부 통신망·공문으로 훈련정보를 얻는 비중이 높았다. 특히 근로자 지원훈련이수자의 경우에는 인터넷 검색의 비중이 높은 반면, 원격훈련에서는 기업 내부 통신망·공문의 비중이 높게 나타났다.

셋째, 고용노동부가 매년 실시하는 훈련기관의 평가 등급에 대해서는 대부분의 훈련생들이 훈련기관을 선택할 때 인지하지 못했던 것으로 조사되었다. 이는 실업대책훈련이나 재직자 훈련에서 공통으로 나타난 현상이었다. 평가등급 정보가 훈련시장에서 잘 유통될 수 있도록 기업이나 근로자, 훈련수요자들에게 적극 홍보할 필요가 있다. 훈련기관 평가로 정부가 질 낮은 훈련기관을 걸러 내는 것도 중요하지만, 평가 결과 정보가 훈련시장에 잘 유통되어 훈련생들이 훈련기관을 선택할 때 중요한 자료로 활용된다면 부실한 훈련기관이 퇴출되고 훈련기관들 사이의 질 제고 경쟁을 촉진하게 될 것이다.

넷째, 실업대책훈련에서는 훈련 전후의 상담이 중요한데, 고용센터의 상담 기능은 아직 취약한 것으로 보인다. 훈련 전에 실시하는 고용센터 상담은 만족

도는 높지만 상담받은 훈련생의 비중이 낮고, 훈련 중에 고용센터에서 상담을 경험한 비율 역시 20~28% 수준에 그쳤다. 특히 향후 확대될 계좌제의 경우에는 훈련기관에서의 상담도 38.1%였는데 이것은 우선선정직종훈련(74.6%)이나 실업자훈련(66.6%)보다 낮아 이들에 대한 훈련 전후의 취업상담이 강화될 필요가 있다.

다섯째, 훈련과정 종료 후에 훈련기관이 훈련생을 5단계로 평가하는 것에 대해 실업대책훈련이수자들의 70%가량과 재직자 훈련이수자들의 60% 안팎이 찬성하였는데, 주된 이유는 ‘스스로 훈련에 집중할 수 있기 때문’이었다.

한편, 실업대책훈련에서 훈련 종료 후 훈련생이 훈련 교·강사를 평가한 결과를 의무적으로 공개하는 방안에 대해서는 실업대책훈련이수자들의 70% 내외가 찬성하였다. 평가결과를 공개하는 방법으로 훈련생들은 ‘훈련기관 홈페이지’를 통한 공개와 ‘훈련생이 원할 때만 열람’이 가능하도록 하는 것을 선호하는 것으로 조사되었다.

재직자 훈련에서 훈련 종결 후 훈련생에게 훈련 전반에 대한 평가를 HRD-Net을 통하여 의무적으로 하게 하는 방안에 대한 의견을 조사하였는데, 절반 이상이 찬성을 하였지만, 반대 의견도 40% 정도가 있었다. 반대하는 이유로는 ‘효과는 없고 번거로울 것 같다’는 우려가 50% 이상을 차지하여, 평가제도를 도입할 경우 요식행위로 진행되지 않도록 세심한 주의가 요구됨을 알 수 있다.

여섯째, 실업대책훈련의 구직과 취업단계에서의 효과를 살펴보면, 실업자 훈련이나 우선선정직종훈련 이수자들은 구직활동을 할 때 훈련이력을 기입하는 경우가 많고 이들의 절반 이상이 취업에 도움이 되었다고 응답하였다. 하지만 계좌제 훈련이수자는 다른 두 훈련에 비해 훈련이력을 기입하는 비중도 낮았으며 취업에 도움이 되었다는 평가도 상대적으로 적게 나타났다.

일곱째, 훈련과정 전반에 대한 만족도는 비교적 높은 것으로 나타났다. 실업대책훈련의 경우 만족도가 4.0점(5.0점 만점) 수준으로 상당히 높고 다른 사람에게 훈련을 권유하겠다는 비중도 80%를 상회하였다. 재직자 훈련에서도 이보

다는 낮지만 만족도가 3.7~3.8점이었고, 훈련 권유 의향 역시 70% 이상으로 나타났다.

여덟째, 재직자 훈련은 아직까지 기업의 임금·승진 등 인사관리와의 연계성이 부족한 것으로 보인다. 회사의 결정에 의해 훈련을 받을 경우 얻을 수 있는 이익으로 승진이나 임금에 대한 응답이 적고, 본인의 자발적인 의사로 훈련을 받는 훈련생의 훈련목적으로 '승진이나 인사고과에 필요'하다는 응답 비중이 낮게 나타나 이를 뒷받침하고 있다. 훈련생 평가에 대한 찬성 이유로 '좋은 등급을 받을 경우 승진, 평판에 도움이 될 것'이라는 응답 비중이 낮은 것도 승진이나 임금에 영향을 주지 못하는 현실을 반영하는 것으로 보인다. 이런 이유로 '회사의 능력개발과 임금·승진 등 인사관리와의 연계'에 대한 만족도는 3.2~3.4점으로 낮게 나타났다.

아홉째, 정부의 훈련지원 정책 전반에 대한 만족도는 실업대책훈련에서 3.6점, 재직자 훈련에서 3.3~3.6점으로 다른 항목에 대한 만족도와 비교했을 때 다소 낮았다. 정부의 훈련정책 가운데 가장 우선적으로 개선해야 할 사항으로 실업대책훈련에서는 40% 안팎이 '훈련과 일자리의 연계 강화'를 지적하여 '취업에 도움이 되는 훈련'의 필요성을 강조하였다. 그 밖에 경제적인 어려움을 해소하기 위하여 '훈련참여 기간 동안 생계비 지원'에 대한 요구가 많았다.

재직자 훈련에서도 '훈련과 일자리의 연계 강화'를 우선적인 개선사항으로 지적하였는데, 이는 '직무에 도움이 되는 훈련'을 의미한다. 두 번째로 많이 지적한 개선사항은 '다양한 훈련경로의 도입'으로 일을 하면서 훈련을 받을 수 있는 여러 훈련통로가 마련되기를 희망하였다.

## 2. 정책 시사점

이상의 분석 결과로부터 HRD-Net의 훈련정보 확대와 홍보, 고용센터의 상담 기능 확충, 평가제도의 도입이라는 정책적 시사점을 얻을 수 있다.

첫째, 훈련시장 정보의 원활한 유통을 위해 HRD-Net의 훈련정보를 지속적

으로 확대하는 한편, HRD-Net이 제공하는 정보가 무엇인지를 훈련수요자들에게 적극적으로 홍보해야 한다. 실태조사 결과에서 확인되었듯이 계좌제 훈련 이수자들과 근로자 지원 훈련이수자들은 HRD-Net으로부터 훈련정보를 많이 얻고 있다. 향후 계좌제 훈련이 확대되고 근로자 지원훈련에도 계좌제 방식이 도입될 예정이므로 HRD-Net의 훈련정보 확대는 훈련수요자들의 훈련기관 선택을 도와줄 것이다. 현재 제공되는 훈련기관 평가 결과 뿐 아니라 훈련 교·강사 만족도 조사결과 정보도 제공된다면 자격 미달의 훈련기관이나 훈련과정이 점차 사라질 것으로 기대된다.

아울러 제공하는 훈련정보에 대해서도 적극적으로 홍보해야 한다. 정부의 훈련기관 평가결과가 훈련 선택 시 많이 활용되지 못한 것은 그런 정보가 있다는 사실을 훈련수요자들이 모르기 때문이다. 따라서 훈련수요자들에게 어떤 훈련정보를 어디에서 제공하고 있는지를 적극적으로 알려야 한다. 구체적으로 실업대책훈련 수요자들에게는 고용센터에서 훈련 상담 시 훈련정보를 홍보하고, 재직자 훈련의 경우에는 회사를 통해 훈련정보를 어디서 얻을 수 있는지를 홍보할 필요가 있다.

둘째, 고용센터의 상담 기능을 확충해야 한다. 상담은 훈련 선택 단계에서 적절한 훈련과정을 선택하는 데 도움을 주는 상담과 훈련 진행 중 또는 훈련 종료 이후의 취업 상담으로 나눌 수 있다. 훈련선택 단계에서의 고용센터 상담은 실업대책훈련에서는 그동안 일부만 실시되었고, 계좌제에서는 다소 확대되었지만 아직까지 크게 부족한 것으로 나타났다. 그리고 재직자 훈련의 경우에는 훈련선택 단계에서 고용센터의 상담이 거의 이루어지지 않고 있다. 특히 훈련선택에 있어 회사의 도움을 별로 받지 못하는 근로자 지원 훈련조차 고용센터의 상담이 저조한 실정이다. 훈련 상담을 통해 개인의 적성과 노동시장의 수요, 담당 직무에 부합하는 훈련과정을 선택한다면 훈련의 성과는 높아질 것이다.

훈련 중 또는 종료 이후의 취업 상담은 취업이라는 실업대책훈련의 궁극적인 목적을 달성하기 위해 매우 중요하다. 그동안 실업대책훈련에서는 이 기능을 훈련기관에 맡겨 왔는데, 계좌제에서는 훈련기관의 상담이 약화되는 징후를

보이고 있다. 따라서 계좌제에서 특히 취업상담이 보완될 필요가 있는데, 실업자에 대한 취업지원은 고용센터의 고유한 기능이므로 이를 훈련생으로 확대한다면 큰 어려움 없이 취업상담을 수행할 수 있을 것이다.

셋째, 훈련생들의 적극적인 훈련참여와 훈련기관의 훈련의 질 제고를 유도하기 위해 훈련생에 대한 평가제도와 교·강사에 대한 평가제도가 마련되어야 한다. 훈련생에 대한 평가제도는 실업대책훈련이나 재직자 훈련이수자 대다수가 '스스로 훈련에 집중'할 수 있기 때문에 도입을 찬성하고 있다. 평가제도를 도입할 때 중요한 것은 객관적이고 공정한 평가제도를 설계하는 것이다. 그래야만 훈련기관이 수월하게 등급을 부여할 수 있고 훈련생들도 자신의 등급을 기꺼이 수용할 수 있다. 또한 평가결과가 노동시장에서 특히 취업이나 승진, 임금에 영향을 주는 자료로 활용될 수 있도록 성적이 표기된 증명서 발급 등의 활용방안도 마련되어야 한다.

교·강사에 대한 평가는 그동안 실업자 훈련기관에서는 자체적으로 실시해 왔다. 하지만 그 결과를 훈련기관의 자체 개선의 참고자료로만 활용하였을 뿐 훈련수요자들에게는 공개하지 않았다. 대학이나 일선 학교에서 교수나 교사에 대한 평가가 보편화되는 상황에서 훈련기관의 교·강사에 대한 평가제도 도입은 교·강사의 열성을 끌어올리는 촉진제 역할을 할 수 있을 것이다. 또한 교·강사 평가정보는 개인이나 회사가 훈련을 선택할 때 중요한 참고자료가 될 것이다. 그러므로 평가 정보는 활용성을 높이기 위해 HRD-Net에 탑재할 필요가 있다. 다만, 교·강사에 대한 평가가 요식행위가 되지 않도록 평가방식을 잘 설계해야 할 것이다.

## 제 5 장 선진국의 민간직업능력개발시장 운영 사례

이 장에서는 민간직업능력개발시장과 관련하여 선진국의 사례를 살펴본다. Lee(1995)에 따라 개발 국가 모델(development state model)을 대표하는 일본과 시장 모델(market model)을 대표하는 미국, 그리고 조합주의 모델(corporatist model)을 대표하는 독일의 사례를 분석하여 시사점을 얻는다.

### 제1절 일 본

#### 1. 노동시장의 구조와 현황

##### 가. 직업별 취업구조의 변화

##### 1) 경제성장률 및 국민총생산

최근 일본의 경제성장률을 살펴보면 2004년의 경제성장률이 2.7%를 기록하여

전년대비 높은 성장률을 기록하였으며, 그 후 약 2%대로 비슷한 성장률을 보이다가 2008년 세계경제 위기의 영향으로 -0.7%로 전년대비 대폭 감소하였다.<sup>40)</sup>

<표 5-1> 일본의 경제성장률 추이

(단위: %)

연도	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년
경제성장률 (기준가격 GDP 기준)	1.5	2.7	1.9	2.0	2.3	-0.7

자료: IMF(2009. 8). International Financial Statistics.  
The World Bank(2009. 8). <http://www.worldbank.org>.

일본의 국내총생산(GDP)과 국민총소득(GNI)은 2004년 각각 4조 6,075억 달러와 4조 6,948억 달러를 기록한 후 감소 추세를 보이다가, 2008년 각각 4조 8,854억 달러와 5조 707억 달러로 전연도에 비해 크게 증가하였다.<sup>41)</sup>

<표 5-2> 국내총생산(GDP) 및 국민총소득(GNI) 추이

(단위: 10억 US\$)

연도	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년
국내총생산(GDP)	4228.9	4607.5	4556.8	4361.0	4377.5	4885.4
국민총소득(GNI)	4302.6	4694.8	4659.7	4486.6	4526.8	5070.7

자료: 전계서.

40) 일정 기간 동안 경제규모의 실질적인 증가 정도를 나타내는 지표로서 기준년 가격 GDP의 전년 대비 증가율로 나타낸다.

$$\text{연간경제성장률} = ((\text{금연도 기준년 가격GDP} / \text{전연도 기준년 가격GDP}) - 1) \times 100$$

41) 명목 국민총생산(GNP)은 명목 국민총소득(GNI)으로 명칭을 변경하였고, 그동안 사용되었던 실질 GNP는 생산지표와 소득지표가 혼합된 지표로서 성격이 불분명하여 소득지표인 실질 GNI로 변경하였으며, 이 자료는 명목 GNI자료이다. GNI는 한 나라의 국민이 생산 활동에 참여한 대가로 지불된 소득의 합계로서 해외에서 국민(거주자)이 받은 소득은 포함되고, 외국인에게 지급한 소득은 제외된다.

&lt;표 5-3&gt; 1인당 국내총생산(GDP) 및 1인당 국민총소득(GNI) 추이

(단위: US\$)

연도	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년
1인당 GDP (당해년 가격)	33,231	36,158	35,718	34,230	34,384	38,563
1인당 GNI (당해년 가격)	33,809	36,856	36,561	35,202	35,533	39,835

자료: 전게서.

일본의 1인당 국내총생산(GDP)은 2004년 3만 6,158달러를 기점으로 점점 감소하였다가 2007년부터 다시 증가세로 돌아선 후, 2008년 3만 8,563달러를 기록하였다. 1인당 국민총소득(GNI) 역시 2004년 3만 6,856달러를 기록한 이후, 점점 감소세를 보이다가 2008년 3만 9,835달러로 전년대비 큰 증가세를 보인 것으로 나타났다.

## 2) 경제활동인구 및 실업률

일본의 생산가능 총인구수는 매년 소폭 증가하고 있다. 그러나 저출산·고령화의 영향으로 15~34세 청년층의 생산가능 인구 및 경제활동인구수는 점차 감소하고 있는 반면에, 60세 이상 고령층의 생산가능 인구 및 경제활동인구는 점차 증가 추세를 보이고 있다.

15세 이상 생산가능 총인구의 경제활동참가율은 약 60%대에 머물러 있었으며, 연령대별 경제활동인구 및 참가율을 살펴본 결과, 30대(30~39세)의 경제활동참가율이 25~29세의 경제활동참가율에 비해 낮았다. 특히, 30~34세는 2003년을 제외하고 25~29세 인구보다 경제활동인구가 더 많음에도 불구하고, 경제활동참가율이 더 낮은 것으로 나타났다.

실업률은 2003년 이래로 지속적인 감소 추세를 보이며, 2007년 3%대 후반까지 감소하였다가 2008년에 소폭 상승하였고, 성별에 따른 추이에서는 뚜렷한 차이를 보이지 않았다.

<표 5-4> 경제활동인구 및 경제활동참가율 추이

(단위: 천 명, %)

구분	2006년			2007년			2008년		
	생산가능 총인구(15+)	110,031	66,470	60.4	110,129	66,717	60.6	110,184	66,611
15~19세	6,429	1,060	16.5	6,301	1,027	16.3	6,192	999	16.1
20~24세	7,347	5,112	69.6	7,147	4,985	69.8	6,948	4,821	69.4
25~29세	8,228	6,995	85.0	8,034	6,838	85.1	7,875	6,731	85.5
30~34세	9,745	7,787	79.9	9,489	7,660	80.7	9,141	7,413	81.1
35~39세	8,966	7,201	80.3	9,274	7,477	80.6	9,572	7,751	81.0
40~44세	8,144	6,866	84.3	8,236	6,972	84.7	8,339	7,013	84.1
45~49세	7,670	6,557	85.5	7,695	6,640	86.3	7,777	6,707	86.3
50~54세	8,506	7,066	83.1	8,201	6,829	83.3	7,953	6,650	83.6
55~59세	10,217	7,825	76.6	9,939	7,633	76.8	9,537	7,334	77.0
60~64세	8,750	4,821	55.1	9,176	5,310	57.9	9,599	5,720	59.6
65세 이상	26,024	5,174	19.9	26,633	5,341	20.1	27,248	5,466	20.1

자료: ILO(2009. 6). <http://laborsta.ilo.org>.

<표 5-5> 실업률 추이

(단위: %)

성별	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년
합계	5.3	4.7	4.4	4.1	3.9	4.0
남자	5.5	4.9	4.6	4.3	3.9	4.1
여자	4.9	4.4	4.2	3.9	3.7	3.8

주: 15세 이상 인구 대상 노동력 표본통계조사(Labour Force Sample Surveys).

자료: 전제서.

### 3) 직업대분류별 취업자 수의 추이

직업별 취업자 수의 변화를 일으키는 요인에는 인구구성의 변화와 같은 노동력 공급 측면의 요인과 산업구조의 변화와 같은 노동력 수요 측면의 요인이 있다. 이 중 공급측 요인을 보면 여성의 취업증가로 경제활동참가율과 고용률이

일정 정도 이하로 낮아지지 않고 유지되는 추세를 보이고 있다. 수요 측 요인 중에서 가장 큰 영향을 끼치는 것은 산업구조의 변화이다. 산업구조의 변화를 일으키는 요인에는 기술혁신, 규제·제도 개혁, 무역구조의 변화 등이 있다. 일본 국세(國勢)조사의 결과에 의거한 직업대분류별 취업자 수의 추이에서 직업별 취업구조의 변화의 양상을 살펴보면 <표 5-6>과 같다.

대분류 수준의 직업을 취업자 수가 많은 순으로 나열하면, 1965년에는 ① 생산공정·노무 작업자, ② 농촌·어업 작업자, ③ 사무 종사자 순이었다. 이 서열은 2005년에 ① 생산공정·노무 작업자, ② 사무 종사자, ③ 판매 종사자 등으로 변화하였다. 40년이 지난 후에 농림어업 작업자와 전문·기술직업 종사자의 위치가 바뀐 것이다. 전자는 2번째에서 6번째로 크게 후퇴한 반면에, 후자는 6번째에서 4번째로 올라섰다. 여기서 특히 현저한 추세를 보이는 것은 농림·수산물 제조 분야의 축소, 도·소매·음식점과 서비스 분야의 확대이다.

<표 5-6> 직업대분류별 취업자 수의 추이

(단위: 천 명)

연도	1965년	1970년	1975년	1980년	1985년	1990년	1995년	2000년	2005년
합계	47,984	52,468	53,015	55,811	58,357	61,682	64,142	62,978	61,513
전문·기술 직업 종사자	2,648	3,469	4,046	4,837	6,189	7,164	8,007	8,490	8,769
관리 직업 종사자	1,374	2,062	2,279	2,606	2,307	2,499	2,654	1,798	1,844
사무종사자	6,283	7,321	8,841	9,178	10,330	11,535	12,120	12,064	12,081
판매종사자	5,606	6,299	7,042	8,131	8,475	9,042	9,729	9,492	8,814
서비스 직업 종사자	2,794	3,202	3,441	3,849	4,143	4,437	5,027	5,562	6,108
보안직업 종사자	578	652	736	759	802	852	937	996	1,044
농림어업 작업자	11,777	10,085	7,290	6,049	5,360	4,342	3,807	3,149	3,110
운송·통신 종사자	2,059	2,347	2,398	2,421	2,320	2,316	2,386	2,258	2,103
생산공정· 노동작업자	14,831	17,012	16,882	17,919	18,266	19,177	19,084	18,433	16,625

주: 2005년의 취업자는 1% 추출집계 결과의 값임.  
자료: 일본 후생노동성(2006). 국세 조사 보고.

농림·어업 작업자와 전문·기술직업 종사자의 서열 변화를 취업자 증가비율 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 농림·어업 작업자는 1965년 이후 어느 지점이든 감소를 기록하고, 그 중 1970~2000년 사이는 어느 지점이든 감소 폭이 두 자릿수대에서 이동하고 있다. 전문·기술직업 종사자의 증가율은 1965년 이후 어느 시점이든 증가인데 특히, 1965~1995년 사이에는 어느 시점이든 두 자릿수대의 수준을 유지하고 있다. 이 밖에 취업자 수가 많은 직업에서는 서비스 직업 종사자의 증가율이 전문·기술직업 종사자와 같이 어느 지점에서든 증가 상태이다. 하지만 후자처럼 높지는 않다. 2000년 이후 전문·기술직업 종사자의 증가율이 저하하는 가운데 서비스직업 종사자의 증가율은 10% 전후의 높은 수준을 유지하고 있다. 사무 종사자와 판매 종사자의 증가율은 1995년까지는 증가 방향의 변동과 함께 상대적으로 높은 수준을 유지하고 있었으나, 2000년 이후는 반전하여 감소 내지 감소에 가까운 수준에 머물러 있다. 생산공정·노동 작업자의 증가율을 보면 제1차 오일 쇼크 후의 지점에서는 일시적으로 감소되었지만, 그 후 저수준이더라도 증가 수준을 유지하다가 1995년 이후에는 다시 반전하여 감소되었으며, 감소 폭 또한 점점 더 확대되고 있다.

#### 나. 직업의 성쇠

여기에서는 그 변화의 배후에 있는 소분류 차원의 직업 동향을 분석하기로 한다. 분석 기간은 1985년부터 2005년까지의 20년간이다.

취업자 수 추이를 시계열로 보면, 변화의 방향에 따라 같은 방향으로의 변동(계속적인 증가 혹은 감소)과 방향의 전환(증가에서 감소 혹은 감소에서 증가)의 두 가지로 크게 구분된다. 전자의 경우에는 특징적인 증가 및 감소 요인이 있을 것으로 보이고, 후자에서는 반전 시에 무언가 특수한 요인이 작용한 것으로 추측할 수 있다. 1985~2005년까지 20년간을 1995년을 경계로 하여, 그 전후를 10년간씩 나누어 직업 소분류에 있어서의 취업자 수의 추이를 살펴보면 다음과 같다.

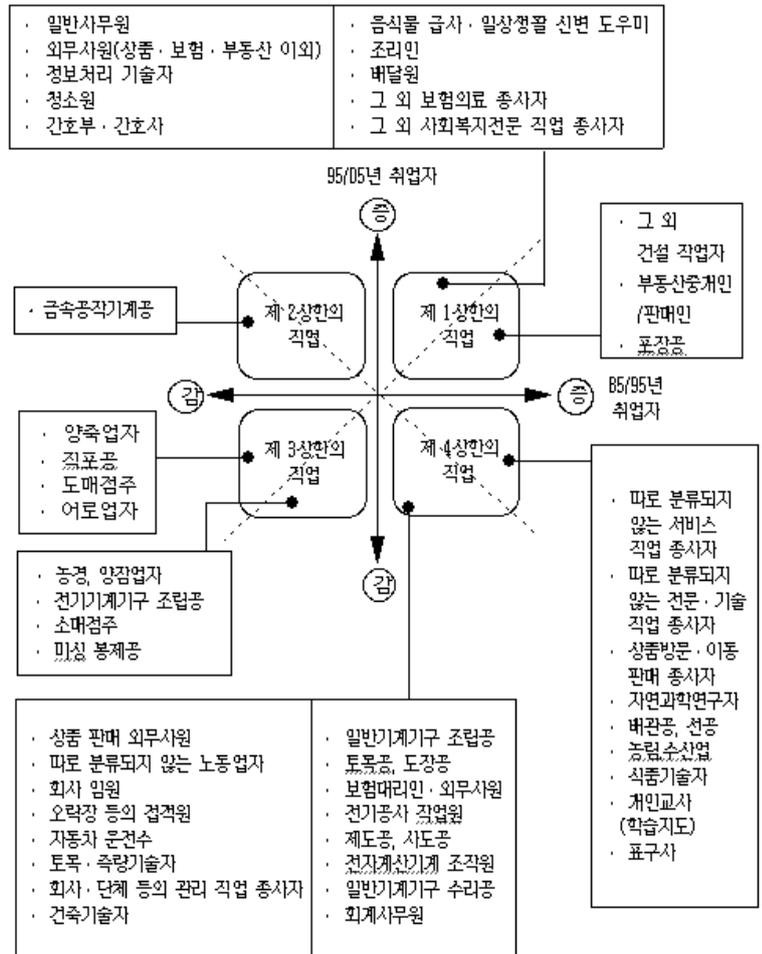
먼저, 1985년에서 1995년에 걸쳐 5만 명 이상 증감한 직업이 그 후 10년간 어떻게 변화했는가를 살펴보았다. 1985~1995년의 증감 폭을 X축 상에서, 1995~2005년의 증감 폭을 Y축 상에서 구상해보면, 취업자 수가 5만 명 이상 증감한 직업은 X와 Y의 2축에서 나타나는 4개의 상한의 어딘가에 위치하게 된다([그림 5-1] 참조).

제1상한의 직업은 양 기간 동안 전체적으로 취업자 수가 증가하고 있는 직업이다. 이것을 다시 5만 명 이상 증가하고 있는 직업과 증가폭이 그 이하인 직업으로 나누면, 전자에는 10개의 직업이 해당한다. 특히 증가 폭이 많은 직업은 정보처리기술사·청소원·간호부/간호사·그 외 보건의료 종사자이다. 이 직업들은 모두 10만 명 이상이 증가하였다. 나머지 6개 직업(일반사무원·요리사·배달원·외무원(상품/보험/부동산 이외) 등)도 5만 명 이상이 증가하였으며, 이들 10개 직업은 계속해서 취업자 수가 큰 폭으로 증가하고 있는 직업이다. 한편, 1995~2005년의 증가한 수가 5만 명 미만인 직업은 부동산중개인/판매인·포장공·그 외 건설업자이다. 이들 직업에서는 취업자가 증가하고 있으나 그 증가 폭은 줄어들고 있다.

제2상한에 해당하는 직업은 1985~1995년에 5만 명 이상 감소했지만, 그 뒤 10년간 증가로 반전한 직업이다. 이에 해당하는 것은 금속공작기계공 뿐이다.

제3상한의 직업은 양 기간 동안 전체적으로 취업자 수가 감소한 직업인데, 여기에 해당하는 직업을 1995~2005년의 감소 폭으로 분류하면, 5만 명 미만의 직업과 5만 명 이상의 직업이 각각 4개씩 존재한다. 전자에는 양축업자·직포공·도매점주·어로업자, 후자에는 농경/양잠업자·전기기계기구 조립공·소매점주·미싱 제봉공이 각각 해당한다. 후자의 네 직업은 모두 감소 폭이 10만 명을 넘고 있다.

[그림 5-1] 1985~1995년의 취업자 증감 직업(5만 명 이상)의 1995~2005년에서의 증감



자료: 일본 노동정책연구.연수기구(2007).

제4상한의 직업에서 1985~95년에는 5만 명 이상 증가했으나, 그 후 10년간 감소로 변한 직업에는 24개가 포함된다. 이 중 상품방문·이동판매종사원·자연과학 연구자·배관공/선공·식품기술자·개인교사(학습지도)·표구사 등 8개 직업은 1995~2005년의 감소 폭이 5만 명 미만이다. 한편, 상품판매 외무사

원·회사 임원·오락장 등의接客원·자동차 운전수·토목/측량기술자 등 16개 직업은 증감의 진폭이 크고, 모든 직업에서 5만 명 이상 감소하고 있다.

## 2. 민간 직업훈련기관의 발전과정 및 공급 구조

### 가. 민간 직업훈련의 개념

일본의 민간직업훈련은 기업의 노동력 수요에 적합한 방향으로 인력을 개발·활용하는 사내교육훈련과정으로서 운영되고 있다. 이러한 사내교육훈련과정은 사업주 등의 신청에 의해 후생노동성령의 직업훈련기준에 적합하다고 도도부현 지사가 인정하는 인정직업훈련형태이다.

직업능력개발촉진법에서는 사업주가 고용한 근로자에 대해 직업능력개발, 자질의 향상을 꾀하기 위해 필요에 따라 직업훈련을 실시한다. 직업훈련법으로 정한 훈련기준에 따라 이루어지는 민간의 직업훈련은 도도부현 지사(知事)의 승인을 받을 수 있으며, 이렇게 인정을 받은 직업훈련을 인정직업훈련이라고 한다.

인정직업훈련의 인정을 받을 수 있는 자는 사업주, 사업주 단체 및 그 연합체, 직업훈련법인, 중앙직업능력개발협회, 도도부현 직업능력개발협회, 일반사단법인, 일반 재단법인, 법인인 노동조합, 기타 비영리법인(구성하는 회원이 회사만의 경우에 한함) 등(이하 '사업주 등')이다.

### 나. 민간 직업훈련의 변천

일본의 직업훈련은 근대화과정에서 일반적으로 도제제도의 형태로 이루어졌다. 그러나 산업의 발달에 따른 근대적 숙련기능공 양성의 필요성에 의해 인력양성 제도가 일본 특유의 종신고용제와 어우러져 기업 내 직업훈련(OJT) 방식과 채용 직후의 양성훈련이 주가 되었다. 민간 직업훈련은 이러한 사업 내 훈

련의 틀 내에서 하나의 형태로 이루어졌다. 1945년 일본이 태평양전쟁에서 항복한 이후 일본 직업훈련의 변천과정을 살펴보면 다음과 같다(이의규, 2002).

1950년대 고도경제성장기에는 근대적인 기능근로자의 수요가 급증하여 1958년 종합적인 직업훈련제도의 확립을 목표로 직업훈련법이 제정되어 법정직업훈련인 공공직업훈련 및 인정직업훈련의 체제가 형성되었다. 훈련의 종류는 기초·전문적인 기능에 관한 직업훈련, 추가훈련(추가훈련, 재훈련 및 직장훈련 기타 근로자의 지도감독에 관한 훈련), 직업훈련지도자훈련(장기훈련, 단기훈련)으로 실시되었다.

1960년대에는 직업훈련법에 의해 정부, 지방자치단체, 고용촉진사업단이 실시하는 공공직업훈련과 기업 내에서 실시하는 사업 내 훈련으로 양분되어 있던 것이 현재의 직업훈련체제로 발전되었다. 그 후 고도경제성장기에 노동력 부족이 심화되고 기술혁신에 따른 고도의 기능근로자 양성 필요에 따라, 기존의 중졸자 양성훈련을 축으로 하던 직업훈련이 1969년 직업훈련법 개정에 의해 고졸자 양성을 중심으로 개편되었다. 또한 근로자의 평생훈련의 개념을 창출하고 사업자의 직업훈련 실시 책임을 명시하였다. 직업훈련의 종류는 양성훈련, 향상훈련, 능력재개발훈련, 재훈련, 지도원훈련 등이다.

1974년의 석유파동 때에는 불황대책으로 실직자, 전직자를 위한 직업훈련이 공공직업훈련을 중심으로 이루어졌으나, 1976년부터 기업 내 훈련을 중심으로 재편되기 시작하였다. 1980년대에는 사회교육(또는 평생교육)의 일환으로 평생 직업능력개발 체제를 더욱 발전시키고, 특히 민간기업의 자율적인 직업훈련을 중요시하였다. 1985년에는 직업훈련법을 직업능력개발촉진법으로 개정하여 사업주가 실시하는 직업능력개발을 강화하기 위하여, 훈련직종과 훈련과목 등을 탄력적으로 운영하도록 하고 민간기업의 직업훈련에 대한 정부 지원을 대폭 강화하였다.

1992년에 직업능력개발촉진법을 개정하여 기존의 양성훈련, 향상훈련, 능력개발훈련 및 지도원훈련을 보통직업훈련과 고도직업훈련으로 개편하였다. 이러한 보통직업훈련과 고도직업훈련은 각각 장·단기로 구분된다. 또한, 기술혁신,

정보화, ME(Micro-Electronics)화에 의한 정보기술자의 부족과 1990년부터 거품경제의 붕괴로 화이트칼라 근로자의 고용문제가 심각하게 대두되면서 화이트칼라를 위한 직업훈련과 검정제도를 도입하였다. 1997년 생애직업능력개발촉진센터(Ability Garden)가 설치되고 외국인 근로자를 위한 직업훈련제도도 도입되었다.

이상과 같은 일본 직업능력개발제도의 변천과 그 내용으로 볼 때, 최근 40여 년 동안의 우리나라의 직업능력개발제도의 변화와 유사한 점이 많은 편이다.

#### 다. 교육훈련 공급자의 특징

노동정책연구·연수기구(2005a)에서 실시한 조사(N=1,939)에 근거하여 교육훈련 서비스의 기관형태별 공급 구조를 다음과 같이 정리하였다.

<표 5-7>에서 보는 바와 같이 직업능력개발 훈련을 공급하는 기관은 전체 기관 중 공익법인(25.6%)이 가장 많고, 경영자 단체(24.7%), 민간기업(16.1%), 대학, 전수학교 및 직업훈련법인(각각 10% 전후)의 순이다. 따라서 기관형태에서 보면 공익법인과 경영자 단체의 존재가 크고, 거기에 민간 기업을 포함한 3 기관이 주요 공급자를 형성하면서 전체의 약 70%를 차지하고 있다.

&lt;표 5-7&gt; 교육훈련 공급자의 특징

구분		전체	민간 기업	공익 법인	경영자 단체	전수 학교 등	대학 등	직업 훈련 법인 등
기관 수의 구성 (N=1,939)		100%	16.1%	25.6%	24.7%	11.1%	14.0%	8.3%
경영 특 성	규모(수입)		대규모	중규모	중규모	중규모	초대규모	소규모
	연간 평균 수 입(억 엔)	13.0	8.8	4.5	2.5	3.7	65.9	0.8
	고용에서 본 특징		대규모	중규모	소규모	대규모	초대규모	소규모
	평균 교직원	119.2	63.3	38.2	17.6	52.6	566.0	17.1
	생산성		중	고	중	저	중	저
	정규교직원 1인 당 수입(만 엔)	2,062	1,866	3,106	1,740	1,543	1,827	1,340
사업 특성			전업형	준전업형	준전업형	준전업형	비전업형	전업형
교육훈련사업 비율(%)		5.7	43.4	14.4	3.6	9.6	0.9	27.2
노무 구성			중정규 중직원	중정규 다직원	다정규 다직원	소정규 소직원	중정규 소직원	소정규 중직원

자료: 노동정책연구·연수기구(2005a)를 일부 수정.

다음으로 각 교육훈련 공급자의 사업 특성(교육훈련 사업 비율)에 주목하여 살펴보면 다음과 같다. 교육훈련 사업에는 다양한 기관이 관여하고 있는데, 그것을 주 사업으로 하고 있는 민간기업 내지 직업훈련법인 등의 전업형(교육훈련사업 비율이 큰 타입)과 그에 이어 준전업형의 공익법인과 전수학교 등이 있다.

전업형과 준전업형의 생산성(1인당 수입)에 따른 분류를 살펴보면, 고생산성형(1인당 수입이 큰 타입)의 공익법인, 저생산성형(1인당 수입이 적은 타입)의 직업훈련법인 등과 전수학교 등이 있다. 또한 양자의 중간에 있는 민간기업, 대학, 경영자 단체라고 하는 3개의 형태로 나뉜다.

이러한 생산성 격차의 배경에는 교육훈련의 경우, 노동집약형 사업이면서 인건비가 주요한 지출을 형성하고 있어, 정규사원을 가능한 억제하고 있는 기관

의 생산성이 높아진 것으로 판단된다.

라. 교육훈련 서비스 시장의 양적 구조

기관(기관의 수입과 고용량)과 훈련과정(훈련과정 수와 수강자 수)의 관점에서 교육훈련 서비스 시장의 교육훈련 서비스 수량에 대한 구조를 정리한 것이 <표 5-8>이다.

경영 특성의 시점에서 보면 기관의 수입이나 직원 수에서 민간기업과 공익법인이 주요한 교육훈련 공급자로 시장 전체의 70% 전후를 차지하고 있다. 특히, 시장 점유율의 대표 지수인 기관 수입 측면에서 살펴보면, 양자의 점유율은 76.4%에 달하고 있다.

<표 5-8> 교육훈련 서비스 비중

(단위: %, 엔)

구분	전 교육훈련 서비스 양에서 점하는 기관형태별 점유율(%)				수강자 1인당 교육훈련사업 수입(엔)
	경영특성의 시점		훈련과정의 시점		
	매출 기준	고용량 기준	수강자 수 기준	훈련과정 수 기준	
[전체]	100.0	100.0	100.0	100.0	44,723
민간기업	50.7	45.1	14.3	32.5	146,464
공익법인	25.7	24.0	54.4	30.3	20,402
경영자 단체	3.5	3.3	13.1	18.4	13,357
전수학교 등	5.3	8.7	1.6	2.4	129,455
대학 등	12.3	13.6	9.0	9.0	64,022
직업훈련법인 등	2.4	5.3	7.7	7.4	15,084

자료: 노동정책연구 · 연수기구(2005a).

둘째, 훈련과정(훈련과정 수와 수강자 수)의 측면에서 본 구조는 경영 특성의 시점에서 본 구조와는 크게 다르다. 민간기업과 공익법인이 주요한 교육훈

런 공급자라는 점에서는 경영 특성의 시점과 같지만, 수강자 수에서 살펴보면 공익법인에 집중되는 현상이 보다 분명하며, 훈련과정 수에서 보면 민간기업과 공익법인이 높은 점유율을 보인다.

수강자 수에서 본 점유율에 비해 매출기준으로 본 점유율이 눈에 띄게 적은 (수강자 수에 비하여 수입이 적은) 기관이 공익법인과 경영자 단체이고, 그 반대 기관(수강자 수에 비하여 수입이 많은 기관)이 민간기업과 전수학교 등이다. 이 배경에는 기관성격에 따른 수강료의 차이가 있으며, 민간기업과 전수학교 등은 수강자 1인당 교육훈련사업 수입이 큰 고가격대의 훈련과정을 제공하는 기관이고, 그에 비해 수강자 1인당 교육훈련사업 수입이 현저하게 낮은 경영자 단체, 직업훈련법인 등, 공익법인은 저가격대의 훈련과정을 제공하는 기관이라고 할 수 있다.

<표 5-9> 교육훈련사업 수입과 위탁훈련 수입의 비율

(단위: 건, 만 엔, %)

구분	건수	연간 총수입	총수입 중에서 교육훈련사업 수입의 비율	교육훈련 사업 중 위탁훈련 수입의 비율
전체	1,571	116,815.9	5.7	7.2
민간기업	245	50,006.3	43.4	4.6
공익법인	433	43,307.1	14.4	6.5
경영자 단체	371	27,229.5	3.6	2.4
전수학교 등	173	33,645.6	9.6	26.7
대학 등	228	594,950.1	0.9	6.4
직업훈련법인 등	121	7,791.5	27.2	36.2

주: 도표 중의 수치는 연간 총 수입, 교육훈련사업 수입, 위탁훈련 수입 전체에 회답하고 있는 기관을 모수(N=1,571)로써 분석하고 있음

자료: 노동정책연구·연수기구(2005a)를 일부 수정

지금까지는 교육훈련 서비스 전체에 대해 살펴보았으나, 여기서는 그 중에서 위탁훈련으로 범위를 좁혀 시장구조를 정리하였다. 교육훈련 실시 기관의 연간 총수입은 11억 6,816억 엔이다. 그리고 총수입에서 차지하는 교육훈련사업 수입의 비율(교육훈련사업 비율)은 평균 5.7%, 교육훈련사업 수입에서 차지하는

위탁훈련(국가 혹은 지방자치체에서의 위탁을 받아 실시하는 훈련을 말함)수입의 비율(위탁훈련 비율)은 평균 7.2%이다(<표 5-9>참조).

이것을 기관형태별로 살펴보면, 위탁훈련 비율이 높은 기관은 직업훈련법인(36.2%)과 전수학교(26.7%) 등이고, 낮은 기관은 공익법인(6.5%), 대학(6.4%), 민간기업(4.6%), 경영자 단체(2.4%)이다.

다음으로 교육훈련사업 비율과 위탁훈련 비율을 조합하면, 교육훈련 실시 기관은 몇 개의 유형으로 나뉜다. 첫 번째 유형은 교육훈련사업 비율, 위탁훈련 비율 모두 높은(위탁훈련에 의존하면서 교육훈련 사업을 확대하고 있는) 직업훈련 법인 등이다. 두 번째는 양쪽 모두 낮은(사회인을 대상으로 한 교육훈련을 주요한 사업으로 하지 않는) 대학 등과 경영자 집단이 있고, 공익법인도 그에 준하는 기관이다. 세 번째는 교육훈련사업 비율은 높지만 위탁훈련 비율이 낮은(교육훈련은 주요한 사업이지만 위탁훈련에는 의존하지 않는) 민간기업이다. 마지막 유형은 교육훈련사업 비율은 낮지만 위탁훈련 비율이 높은(위탁훈련 의존형의 교육훈련 사업이라고도 할 수 있는) 전수학교 등이다.

교육훈련 실시 기관 중에서 위탁훈련 실시 기관은 24.1%이고, 교육훈련사업 수입에서 차지하는 위탁훈련 수입은 7.2%로 낮은 편이다. 즉, 기관의 수입 측면에서 살펴보면, 위탁훈련이 교육훈련 서비스 시장 전체의 약 10%의 규모에 달하고 있는 것을 알 수 있는데, 그에 의해 형성된 시장 구조를 정리한 것이 <표 5-10>이다.

먼저 위탁훈련실시 기관의 비율(교육훈련 실시 기관 중에서 위탁훈련실시 기관의 비율)과 위탁훈련사업 비율의 어느 것을 보아도 전수학교 등과 직업훈련법인 등이 위탁훈련에 가장 적극적이다. 그러나 기관의 수입 측면에서 위탁훈련에 의한 전 교육훈련 서비스의 양에서 차지하는 각 기관의 점유율을 보면, 민간기업이 30%를 약간 넘는 수치로 최대의 공급업체이고 20% 전후로 공익법인과 전수학교 등이 있으며 10%를 약간 넘는 대학 등과 직업훈련법인 등이 있다. 한편, 경영자 단체는 겨우 1% 정도를 차지하는 것으로 나타나 매우 낮은 편이다.

&lt;표 5-10&gt; 기관의 수입에서 본 교육훈련 서비스 양의 구조(위탁훈련)

(단위: %)

구분	위탁훈련 실시 기관비율	교육훈련 수입 중 위탁훈련 수입의 비율	위탁훈련 수입 점유율
전체	24.1	7.2	100.0
민간기업	36.4	46	32.3
공익법인	20.9	6.5	23.3
경영자 단체	12.8	2.4	1.2
전수학교 등	47.4	26.7	19.9
대학 등	7.4	6.4	11.0
직업훈련법인 등	40.4	36.2	12.3

자료: 노동정책연구·연수기구(2005a).

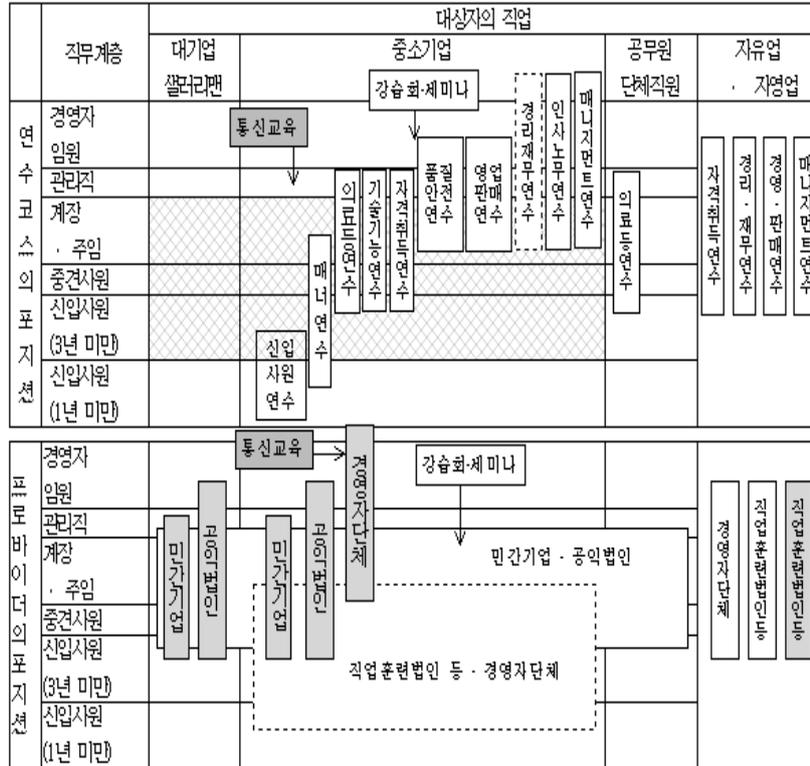
더불어 위탁훈련 실시 기관의 비율을 살펴보면, 교육훈련사업의 수입 비율이 높으므로 교육훈련을 핵심적인 사업으로 하고 있는 기관일수록 위탁훈련에 의존하고 있는 것이라 할 수 있다. 또한 위탁훈련에 많은 부분을 의존하고 있는 (위탁훈련사업 비율이 큰) 기관일수록 참여기관의 비율도 높다는 것이 명확하게 드러난다.

#### 마. 교육훈련 서비스 시장의 질적 구조

다음으로 교육훈련 제공업체에 의해 공급되는 교육훈련 서비스(강습회·세미나와 통신교육)의 질적인 구조에 대해 살펴본다.

먼저 직업교육훈련 대상자의 관점에서 훈련과정을 살펴보면, 강습회·세미나는 주로 중소기업 샐러리맨을 대상으로 하고 있는데, 그 중에서 ① 신입사원 연수, 예절 연수, ② 기술·기능 연수, 자격취득 연수, 의료 등 연수(의료·간호·복지 연수), ③ 품질·안전 연수, 영업·판매 연수, ④ 인사·노무 연수, 경영 연수, 경리·재무 연수의 4개 군의 훈련과정이 고용자의 직무계층에 대응하여 설정되어 있다.

[그림 5-2] 대상자에서 본 훈련과정과 교육훈련 제공업체의 포지션



주: '경영·재무 연수'에 대해서는 관리직층이 주 대상이 아니므로 테두리를 점선으로 하였음.  
 자료: 노동정책연구·연수기구(2005b).

거기에 더해 매니지먼트 연수, 자격취득 연수, 영업·판매 연수, 경영·재무 연수는 자영업·자유업 분야에도 대응되어 있다. 다음으로 통신교육은 강습회·세미나와는 다른 위치를 점하고 있는데, 대상이 되는 고용·취업형태에 대해서는 중소기업 샐러리맨을 비롯하여 대기업 샐러리맨까지 범위를 넓히고 있으며, 직무 계층에 대해서는 신입사원에서 계장·주임까지 대상을 넓히고 있는 특징이 있다.

<표 5-11> 연수내용에서 본 훈련과정과 제공기관의 포지션

구분		연수 전체 기간			
	수강료 수준	단기 (10~19시간)	중기 (17~33시간)	장기 (53~68시간)	초장기
훈련 과정 의 포 지 션	초고가격대 (1,732천 엔)				사회인 대학원
	고가격대 (60~74천 엔)	매니지먼트 연수	어학연수	자격취득 연수 기술·기능연수 의학 등 연수	자격취득 연수 전문 연수
	중가격대 (31~46천 엔)	경영·판매연수 품질·안전연수 인사노무 연수		OA 연수	계층별 연수 어학연수
	저가격대 (17~27천 엔)	신입사원 연수 매너 연수	경리·재무연수		
	수강료 수준	단기 (13~20시간)	중기 (32~55시간)	장기 (101~151시간)	초장기
제공 기관 의 포 지 션	초고가격대 (1,732천 엔)				사회인 대학원
	고가격대 (129~ 195천 엔)		민간기업	전수학교 등	민간기업 전수학교 직업훈련법인 등
	중가격대 (35~57천 엔)		공익법인	직업훈련법인	공익법인 경영자 단체
	저가격대 (14~27천 엔)	경영자 단체 대학 등			대학 등
	수강료 수준	단기 (13~20시간)	중기 (32~55시간)	장기 (101~151시간)	초장기

주: '경리·재무 연수'에 대해서는 관리직층이 주 대상이 아니므로 테두리를 점선으로 하였음  
 자료: 노동정책연구·연수기구(2005b).

교육훈련 제공업체를 기준으로 살펴보면 강습회·세미나는 공익법인과 민간 기업이 중소기업 샐러리맨의 중견사원 수준을 중심으로 하여, 신입사원(3년 미만) 수준부터 계장·주임 수준까지의 고용자를 주요한 수강자로 하여 제공하고 있다.

직업훈련법인 등과 경영자 단체는 중소기업 샐러리맨의 중견사원 수준 등(직업훈련법인 등은 중견사원 수준에서 신입사원 수준을, 경영자 단체는 중견사원

수준을)을 중심으로 하고 있으나, 자영업·자유업으로 범위를 확장해 나가고 있다. 또한 통신교육은 강습회·세미나와 거의 비슷한 구조를 가지고 있지만, 경영자 단체가 중소기업의 관리자, 경영자를 중요한 대상층으로 하고 있다는 점이 크게 다르다.

최근 사회인 대학원이 30~40대의 민간기업 샐러리맨과 공무원·단체직원을 주요 대상층으로 하고 있다는 사실을 감안하면, 공익법인과 민간기업의 강습회·세미나에서 상위 직무 계층의 고용자(중견사원 수준, 계장·주임 수준이라고 예상되는)를 주된 교육대상으로 하고 있다.

서비스 제공 방법(연수내용)의 관점에서 살펴보면, 교육훈련 서비스 시장의 구조는 <표 5-11>처럼 된다.

이 도표의 ‘훈련과정의 위치’를 살펴보면, 가장 중심이 되는 강습회·세미나의 방식에서는 연수시간 70시간 이하, 수강료 8만 엔 이하의 범위에서 제공되는 서비스를 대상으로 하고 있다. 그 안에 각각의 훈련과정이 배치되어 있는데 주요한 훈련과정에 대해 살펴보면, ① 자격취득 연수, 기술·기능 연수, 의료 등 연수(의료·간호·복지 연수)는 고가격대의 장기 훈련과정, ② 신입사원 연수, 매너 연수는 저가격대의 단기 훈련과정, ③ 매니지먼트 연수, 경영·판매 연수, 품질·안전 연수, 인사·노무 연수는 단기이지만 상대적으로 가격이 높은 훈련과정이라는 위치를 점하고 있다. 대학원 교육과 통신교육은 강습회·세미나 방식과는 다른 위치를 취하고 있는데, 전자는 매우 고액(초고가격대)으로 초장기의 교육과정을 제공하는 것이고 후자는 초장기이나 중가격대에서 고가격대로 서비스를 제공하고 있다.

교육훈련 제공업체의 입장에서 살펴보면, 가장 중심적인 강습회·세미나 방식에 대해서 교육훈련 제공업체는 연수시간 151시간 이하, 수강료 20만 엔 이하의 범위에서 서비스를 제공하고 있지만, 주요 교육훈련 제공업체(민간기업, 공익법인, 경영자 단체, 직업훈련법인 등)로 한정하면 100시간 이하, 20만 엔 이하가 대상 범위가 된다.

그 안에 각 교육훈련 제공업체가 위치하고 있는데 주요한 교육훈련 제공업체

에 대해 살펴보면, ① 고가격대에서 장기 훈련과정을 제공하는 전수학교 등, 중 가격대에서 중기 훈련과정을 제공하는 공익법인, 저가격 대에서 단기 훈련과정을 제공하는 경영자 단체와 대학 등, ② 중기 훈련과정을 상대적으로 높은 가격(고가격대)에서 제공하는 민간기업, ③ 장기 훈련과정을 저가격(중가격대)에서 제공하는 직업훈련법인 등이라는 특색이 보인다. 또한 사회인 대학원은 초 고가격대에서 초장기 교육과정을 제공하는 지위를 보유하고 있다. 통신교육은 같은 초장기이지만 저가격대(대학 등), 중가격대(공익법인, 경영자 단체), 고 가격대(민간기업, 전수학교 등, 직업훈련법인 등)의 넓은 가격대에서 서비스가 제공되고 있다는 사실을 파악할 수 있다.

### 3. 노동시장의 관행과 민간직업능력개발시장에의 영향

재직근로자들의 직업능력개발 강좌에 대한 수강이 근무처의 지시에 의한 것인지 자발적인 것인지, 즉 근무처의 능력개발의 적극적인 정도를 과거 3년간 훈련을 받은 적이 있는 수강생을 대상으로 살펴보면 다음과 같다(<표 5-12> 참조).

사내강좌를 수강하는 계기는 회사·상사의 지시(76.7%)가 압도적으로 많았고, 고용·취업형태별로는 비정규사원(88.7%), 정규사원(77.3%), 자유업·자영업(61.4%) 순이다. 사외강좌를 수강하는 계기는 회사·상사의 지시가 46.8% 정도에 그치고, 고용·취업형태별에서 보면 정규사원(52.3%), 자유업·자영업(32.6%), 비정규사원(20.4%) 순이다.

&lt;표 5-12&gt; 과거 3년간 회사·상사 등의 수강 지시 유무(n=4,412)

(단위: 명, %)

구분		TOTAL	있었음	없었음	무응답
사내 강좌	전체	2,562	76.7	21.8	1.5
	정규사원	2,162	77.3	21.2	1.5
	비정규사원	177	88.7	9.0	2.3
	자유업·자영업	223	61.4	37.7	0.9
사외 강좌	전체	1,992	46.8	51.4	1.8
	정규사원	1,537	52.3	45.7	2.0
	비정규사원	167	20.4	77.8	1.8
	자유업·자영업	288	32.6	66.7	0.7
통신 교육	전체	607	27.8	70.0	2.1
	정규사원	516	29.4	68.8	1.9
	비정규사원	49	16.3	79.6	4.1
	자유업·자영업	42	23.8	73.8	2.4

자료: 노동정책연구·연수기구(2006)

통신교육을 수강하는 계기는 회사·상사의 지시가 27.8%에 그치고 있으며, 고용·취업형태별로는 정규사원(29.3%), 자유업·자영업(23.8%), 비정규사원(16.3%) 순이다.

과거 3년간의 수강경험에서 볼 때 고용·취업형태와 상관없이 회사·상사의 수강 지시가 반수를 넘고 있는 것은 사내강좌뿐이다. 사외강좌에 대해서는 정규사원만이 회사 등의 수강 지시가 반수를 넘고 있다. 통신교육에 이르러서는 약 70%가 자발적인 것으로 나타났다. 비정규사원의 사내강좌 수강률은 결코 높지 않지만(14.1%), 이 중 대다수가 회사 지시(88.7%)에 의한 것으로, 근무처는 정규사원만이 아니라 비정규사원에 대해서도 사내강좌를 적극적으로 제공하고 있는 것으로 조사되었다.

근로자가 강좌 등을 수강할 때 기업과 본인이 현재 근로자 개인의 능력을 정확하게 파악하는 것이 중요한데, 능력이 부족하면 직업능력개발을 강화하고 그렇지 않다면 현업에 충실해야 하기 때문이다. 취업자에게 '현재의 능력수준은

어느 정도인가'에 대하여 정규사원(2,973명)과 비정규사원(885명)에 대해 조사한 결과가 <표 5-13>에 제시되어 있다.

조사 대상자 3,858명이 현재의 능력 수준은 근무처·상사가 요구하고 있는 능력을 1로 볼 때 평균적으로 74.2%의 수준이라고 인식하고 있다.

다음으로 능력 수준과 함께 요구되는 능력의 내용을 알고 있는지에 대한 것도 매우 중요한데, '회사·상사가 요구하는 능력을 충분히 알려주고 있는가'라는 설문(3,858명)에 대해서 긍정적인 의견이 60%(‘그렇다고 생각한다’(17.3%), ‘다소 그렇다고 생각한다’(41.5%)), 부정적인 의견이 40%(‘그렇게 생각하지 않는다’(9.1%), ‘그다지 그렇게 생각하지 않는다’(31.0%))인 것으로 나타났다.

전체적으로 회사나 상사가 요구하는 능력을 충분히 알려주고 있으므로, 고용자는 근무처가 요구하는 능력을 정확하게 인식하여 자기 능력을 발휘할 수 있는 상황에 있다고 말할 수 있다. 이러한 경향은 정규사원과 비정규사원 간에도 차이가 없다. 이는 묵시적으로 ‘눈치껏 알아서 능력을 발휘하라’는 우리나라 기업의 현장 관행과는 다름을 알 수 있다.

<표 5-13> 상사의 요구능력(100)과 비교한 자신의 능력 수준

(단위: %)

현재 능력수준	전체(3,858명)	정규사원(2,973명)	비정규사원(885명)
	100.0	100.0	100.0
0~30	2.8	2.7	3.3
31~50	11.7	11.8	11.2
51~70	30.5	31.5	27.1
71~90	43.3	42.9	44.9
91~99	2.0	2.0	2.0
100	5.0	4.5	6.4
101~	2.3	2.3	2.4
무응답	2.4	2.4	2.7
평균	74.2	73.8	75.4

자료: 전계서

<표 5-14> 회사·상사가 요구하는 능력의 통보 여부

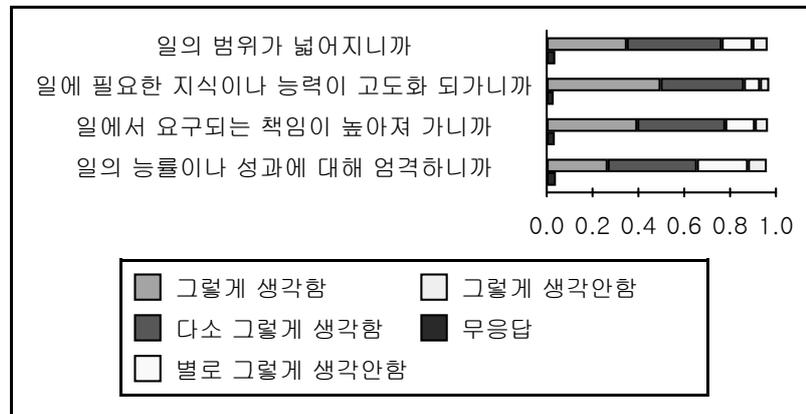
(단위: %)

구분	전체(3,858명)	정규사원(2,973명)	비정규사원(885명)
합계	100.0	100.0	100.0
그렇게 생각한다	17.3	17.2	17.9
다소 그렇게 생각한다	41.5	41.9	40.0
그다지 그렇게 생각하지 않는다	31.0	30.9	31.3
그렇게 생각하지 않는다	9.1	9.0	9.5
무응답	1.0	0.9	1.4

자료: 전계서

이처럼 일본의 직업능력개발 훈련은 근로자의 능력을 파악한 다음에 시행되고 있는 것으로 보인다. 근로자의 수강 이유를 파악하기 위하여 과거 1년간 연수나 자기계발을 행한 취업자(1,924건)에 대해 수강 이유를 조사했다([그림 5-3] ).

[그림 5-3] 연수나 자기계발을 행한 직무상 이유(n=1,924)



자료: 전계서

교육훈련이 필요한 직무상 이유로서 가장 중시되고 있는 점은 지식·능력의 고도화의 합계(‘그렇다고 생각한다’와 ‘다소 그렇다고 생각한다’) 비율이 86.1%

이고, 책임의 고도화의 합계(‘그렇다고 생각한다’와 ‘다소 그렇다고 생각한다’) 비율이 77.9%로 그 다음이다. 작업 범위의 확대의 합계(‘그렇다고 생각한다’와 ‘다소 그렇다고 생각한다’) 비율이 76.3%, 능률·성과의 엄격화의 합계(‘그렇다고 생각한다’와 ‘다소 그렇다고 생각한다’) 비율이 65.5%인 것으로 나타났다.

전술한 바와 같이 과거 3년간의 수강에서 사외강좌에 대한 회사의 수강 지시률은 낮은 편이다. 취업자가 사외교육을 받고자 할 때 회사 등으로부터 어느 정도 협력을 받는지는 교육의 실행에서 중요한 요소로 판단된다. 조직 중심의 사회에서 이러한 협력이 없다면 교육훈련 참여가 쉽지 않기 때문이다.

<표 5-15> 사외에서의 자기개발에 대한 협력도(n=3,858)

(단위: %, 점)

구분	회사 등	상사	직장 선배나 동료
협력적이다	20.6	21.2	22.0
다소 협력적이다	35.5	37.0	39.2
별로 협력적이지 않다.	24.8	24.4	22.7
협력적이지 않다	16.2	14.3	13.0
무응답	3.0	3.1	3.1
협력도(지수)	평균	2.63	2.67
	정규사원	2.71	2.76
	비정규사원	2.30	2.37

주: 협력도 지수 = [(협력적이다) × 4점 + ... + [협력적이지 않다] × 1점]을 (모수 - 무응답)에서 나눈 값이다. 또한 값이 클수록 협력적이라는 것을 나타낸다.

자료: 전계서.

취업자가 사외에서 자기개발을 시행하는 것에 대해 ① 근무처, ② 직속 상사, ③ 직장 동료의 협조정도에 관하여 <표 5-15>와 같이 정리하였다. ‘협조적이다’와 ‘다소 협조적이다’의 합계치를 보면, 모든 항목이 60% 전후의 수준이며 그 중에서도 ‘직장 선배나 동료’(합계치 61.2%)가 가장 많고, 그 다음에 ‘직속 상사(당신의 상사)’(합계치 58.2%), ‘회사 등’(합계치 56.1%)의 순으로 이어졌다. 또한 이들 결과를 득점화한 협조도 지수를 보면, ‘직장 선배나 동료’(2.72 점), ‘직속 상사’(2.67점), ‘회사 등’(2.63점)의 순으로 되어 있다.

이러한 회사 외의 자기개발에 대한 근무처의 협조도를 고용·취업형태별로

보면, 정규사원은 ‘회사 등’(2.71점), ‘상사’(2.76점), ‘직장 선배나 동료’(2.79점) 순으로 회사 외에서 자기계발을 행하는 것에 대해 협조를 받고 있으며 비정규 사원은 그 반대 순이다.

#### 4. 직업훈련과정의 질 관리 방식

##### 가. 민간 직업훈련에 대한 지원

직업훈련의 촉진을 위해 국가와 도도부현에서 실시하고 있는 인정직업훈련에 의한 지원들은 다음과 같다(일본 후생노동성, 2009).

첫째, 중소기업의 사업주 또는 그 단체 등이 실시하는 장기과정의 직업훈련 및 단기과정의 직업훈련에 필요한 운영비에 대한 보조금 교부, 둘째, 도도부현 또는 시정촌(市町村)이 공동 직업훈련용으로 제공하기 위해 설치한 시설비 및 설비비에 대한 보조금 교부, 셋째, 직업훈련법인이 설치한 시설 및 설비비에 대한 보조금 교부, 넷째, 사업주 또는 법인인 중소기업의 사업주 단체 등이 실시하는 직업훈련(반드시 인정직업훈련에 한하지 않음)에 대한 시설설치자금의 융자 등이다.

그 외에 인정직업훈련을 중심으로 한 사업주 등이 실시하는 직업훈련에 대해 1) 직업훈련지도원의 파견, 2) 교재 및 기타 직업훈련에 필요한 자료 제공, 3) 직업훈련계획 및 운영에 관한 조언 및 지도 그 외 직업훈련과 관련된 기술적 지원, 4) 사업주 등의 위탁을 받아 직업훈련의 일부를 실시, 5) 공공직업능력개발교의 시설 제공 등의 지원을 하고 있다.

##### 나. 직업능력평가제도

직업에 필요한 기능이나 지식을 일정한 기준에 따라서 평가하는 것은 노동자의 직업능력의 개발·향상 및 그 사회적·경제적인 지위의 향상에 큰 역할을

하는 것이다. 현재 직업능력 평가제도에는 기능검정제도, 사내검정 인정제도, YES 프로그램, 직업능력 평가기준의 책정, 그리고 비즈니스 커리어 검정제도가 있고 그 보급·촉진에 힘쓰고 있다(일본 후생노동성, 2009).

첫째, 기능검정제도는 노동자의 기능을 검정하고 국가가 공증하는 제도로 1959년도부터 실시되었으며, 직종에 따라서 도도부현 지사 또는 지정시험기관에 의해 실시되고 있다.

둘째, 사내검정 인정제도는 사업주 등이 실시하고 있는 사내검정 중 기능진흥상 장려해야만 하는 것을 후생노동대신이 인정하는 제도이다. 기업 내에서의 특유한 기능을 대상으로 하며 현재 식품의 판매가공, 자동차의 부품관리 등 137직종(2007년 4월 현재 40개 사업주 등)을 인정하고 있다.

셋째, YES(Youth Employment Service) 프로그램은 기업이 청년에게 요구하고 있는 취업기초능력(커뮤니케이션 능력, 직업인 의식, 기초학력, 비즈니스 매너, 자격취득)의 내용이나 그것들을 숙련시키기 위한 '목표'를 제시한다. 동시에 이러한 취직기초능력을 습득하기 위한 인정 강좌를 수료한 청년의 신청에 따라서 후생노동대신명의 「청년취직기초능력습득 증명서」를 본인 앞으로 발행하는 제도이다.

넷째, 직업능력 평가기준은 노동자의 능력을 객관적으로 평가할 수 있도록 하기 위해 산업단체 등과의 연계하여 경리·인사 등의 사무계 직무로부터 제조업으로 볼 수 있는 기술·기능계 직종까지의 폭넓은 직종에 대해서 일선 담당자로부터 관리책임자까지 4단계 수준마다 직무수행에 필요한 능력이나 지식을 정리·체계화하고 직업능력 평가기준으로서 책정·공표하고 있다.

다섯째, 비즈니스 커리어 검정은 사무계열 직업의 직무 분야(8분야)마다 그 직무수행에 필요한 전문적 지식을 45단위로 분류하고 시험기준으로서 체계화하고 있다. 또 비정규 노동자 등의 재도전을 지원하기 위해 사무 계열 직업의 직무에 대해서 e-러닝에 의한 교육훈련을 제공하고 있다.

## 5. 민간직업훈련의 위상 및 경쟁력

인정직업훈련은 일본 직업능력개발촉진법 제13조(인정직업훈련의 실시), 제24조(도도부현 지사에 의한 직업훈련의 인정), 제25조(사업주 등이 설치하는 직업훈련시설), 제26조(인정직업훈련에 대한 사업주 등의 협력), 제26조의 2(교재, 기능조사, 수료증서에 대한 공공직업능력개발시설에서의 규정 준용), 제27조의 2 제2항(지도원 훈련을 실시하는 사업주 등)에 각각 규정되어 있다 (<http://ja.wikipedia.org/wiki/>).

인정직업훈련은 사업주 등이 실시하는 직업훈련 중 특히 신입사원에게 필요한 지식과 기능을 부여하거나, 기관 내에서 일하고 있는 직원에 대한 지식과 기술을 추가하기 위해서이다. 해당과목을 이수한 직원도 공공 혜택을 받을 수 있으며, 중소기업의 경우에는 인정직업훈련 보조금 및 광역단체 보조금을 받는 요건이 되기도 한다.

인정직업훈련을 실시하는 것은 훈련의 연속성과 정기적인 훈련 실시에 대한 공적인 증명서뿐만 아니라, 사업주 등의 근로자에 대한 훈련 방향성, 기능올림 픽이나 기능검정 등과 관련하여 노력 정도를 파악하는 중요한 요소이다. 인정을 받고 있는 사업주의 규모는 기업체별로는 몇 만 명 이상을 고용하는 대기업에서부터 직원이 수십 명인 개인회사 등이 있으며, 단체별로는 수천 개의 기업이 등록된 단체에서 두서 개 기업이 구성된 단체까지 다양하다.

관할하는 도도부현 지사의 신청과 승인에 따라 직업능력개발학교, 직업능력개발단기대학교, 직업능력개발대학교, 직업능력개발촉진센터 등 4가지 시설을 설치할 수 있다. 단, 승인에 있어서는 직업능력개발촉진법 시행규칙 제35조 제2항에 규정된 기준을 충족해야 한다.

이러한 인정직업훈련의 실시에 의해 사업주 및 교육생은 다음의 혜택을 얻을 수 있다. 첫째, 중소기업 사업주 및 중소기업 사업주단체 등이 실시하는 인정직업훈련 운영비와 시설 비용에 대해서는 보조금을 교부할 수 있다. 둘째, 훈련생에게는 일반과정, 전문과정 수료 시 발생하는 기술조사 합격자는 기능사보의

자격이 주어지며, 수료자는 기능검정, 직업훈련지도원 면허자격 취득에 있어서 시험의 일부 면제 및 필요한 경험 연수의 단축 등의 혜택이 있다. 단, 이 경우 직업능력개발촉진법 시행규칙 별표 2 기반훈련 내지는 후생노동 대신이 특별히 인정하는 훈련에 한한다.

## 제2절 미 국<sup>42)</sup>

### 1. 미국 노동시장의 구조 변화

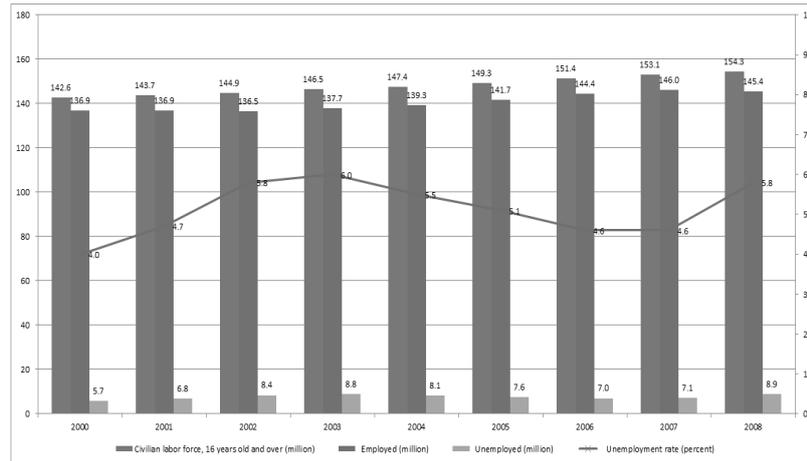
#### 가. 미국의 경제위기와 노동시장 변화

미국 인구조사국 공식 통계자료에 따르면 16세 이상 민간 노동력은 2000년 1억 4천 260만여 명에서 매년 증가하여 2008년에는 1억 5천 430만여 명으로 집계되었다.

---

42) 이종선(미국 Kent대학교 객원연구위원)의 원고를 바탕으로 정리하였다. 미국의 광범위하고 다양한 민간직업능력개발시장을 파악하기란 힘들며, 미국의 직업교육훈련은 대부분 정규학교 교육과정의 일부로서 실시하고 있다. 그러므로 최근 미국의 직업교육훈련의 근간이 되고 있는 커리어기술교육(CTE) 법안에 기초하여 미국의 민간직업능력개발시장의 형성 및 운영, 프로그램 등에 대해 살펴보았다.

[그림 5-4] 미국의 노동시장 관련 지표

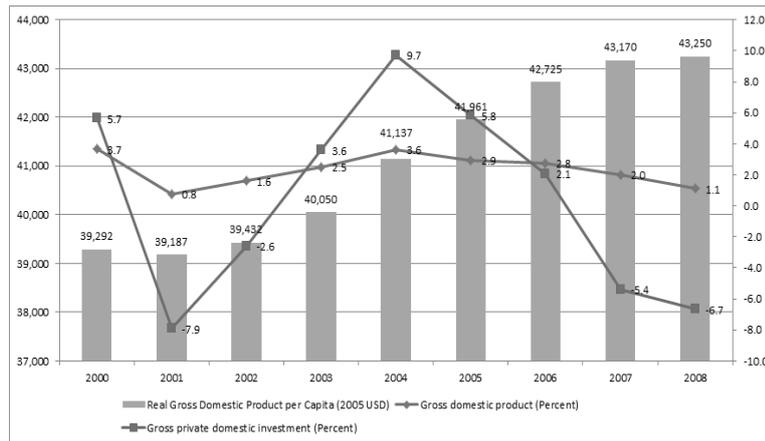


자료: U.S. Census Bureau(2010)

이중 고용된 노동자수는 1억 4천 540만여 명이며, 실업자 수는 890만여 명인 것으로 나타나고 있다. 미국의 실업률 역시 2000년대 초반 인터넷 경기 버블의 소진과 함께 2003년도 6.0%까지 높아졌다가 이후 일시적인 부동산 경기 붐에 힘입어 4%대에 다시 진입하기도 하였다. 그러나 2007년 후반 리만 브라더스 등 부실 모기지 금융기관의 파산으로 시작된 세계적 금융위기 여파로 2008년 미국의 실업률은 5.8%로 급격히 상승하여 2009년에는 10%에 육박하기에 이르렀다.

[그림 5-5]에 나타나듯이 미국의 1인당 실질 GDP의 경우 2000년 3만 9,292 달러에서 거의 매년 증가하여 2008년에는 4만 3,250달러를 기록하고 있지만, 경제에 대한 적신호는 2005년부터 가시화되기 시작하였다. 부동산 거품 경기에 힘입어 2004년 한때 전년 대비 9.7%에 이르렀던 국내 총 민간 투자율은 2005년 이후 크게 떨어져 2006년에는 2.1%를 기록하였다. 금융 위기로 제2차 모기지 금융권이 붕괴되기 시작한 2007년에는 -5.4%를 기록하였으며 2008년에는 이보다 더 낮아져 -6.7%를 보였다. 이에 따라 미국의 국내총생산(GDP) 성장률도 2004년 3.6%에서 2008년에는 1.1%로 크게 떨어졌다.

[그림 5-5] 미국의 경제 관련 지표

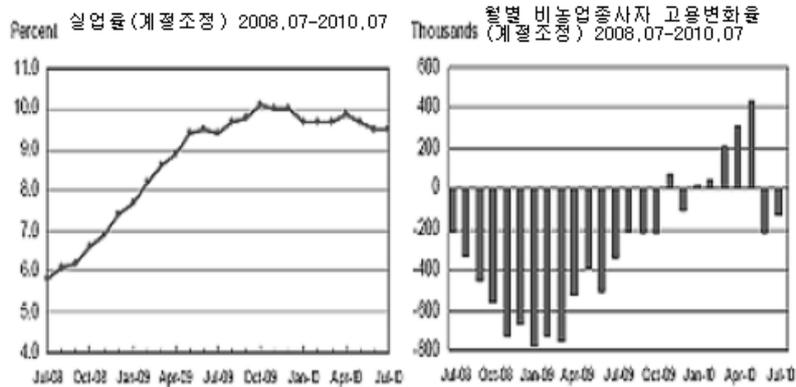


자료: U.S. Census Bureau(2010)

특히 [그림 5-6]의 최근 노동시장 동향에서도 볼 수 있듯이 오바마 정부의 경기부양 노력에도 불구하고, 미국 경제는 현재 좀처럼 회복될 기미가 보이지 않고 있다. 이 때문에 실업과 주택 가압류(foreclosure), 소비하락과 경기침체 그리고 일자리 감소로 이어지는 경기 악순환은 상당히 심각한 수준에 이르고 있다.

각종 경기부양책에도 불구하고 미국의 실업률은 2009년 10월 10.1%로 최고를 기록하였으며, 이후에도 미국 경기에 큰 진전이 없어 2010년 7월 현재 9.5%대를 유지하고 있다. 2010년 초부터 한 동안 증가세를 유지하였던 고용동향도 6월을 기점으로 다시 반전되어, 13만 1천 명의 실업자가 새로이 늘어났다. 이에 따라 2010년 7월 현재 전체 실업자 수는 모두 1천 460만여 명으로 집계되고 있다.

[그림 5-6] 최근 미국 노동시장의 변화



자료: White House(2010)

미국 실업률의 내부 특성을 간단히 살펴보면, 성인남성의 실업률은 9.7%, 성인 여성의 경우 7.9%로 나타났으며, 특히 청소년의 실업률은 26.1%로서 성인 실업률에 비해 3배 가까이 높아 청소년층 실업이 보다 심각한 것으로 분석되고 있다. 인종별 실업률은 백인 8.6%, 흑인 15.6%, 그리고 히스패닉 12.1%인 것으로 나타났다. 27주 이상 일자리를 찾지 못하고 있는 장기실업자수도 모두 660만여 명으로 전체 실업자의 44.9%를 차지하고 있는 것으로 나타났다(US BLS, 2010).

이와 같은 미국 내 심각한 경기 침체와 높은 실업률에 따라 미연방 및 주 정부들은 일자리 유지(retaining)와 새로운 일자리 창출에 더욱 고심하고 있으며, 실업자들에 대한 직업 재교육 등 전반적인 커리어 기술교육(CTE) 프로그램 활성화에 더 많은 정책적 관심을 갖게 하는 요인이 되고 있다.

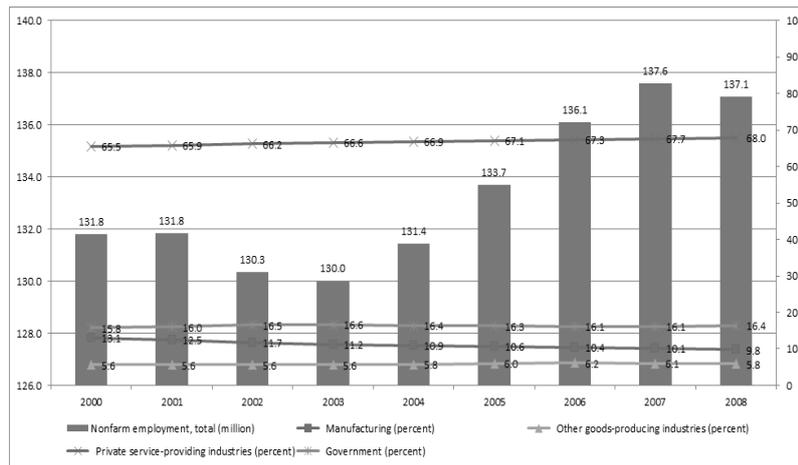
나. 미국 노동시장구조 변화와 전망

최근 미국의 농업을 제외한 고용노동자수는 2000년 1억 3천180만여 명에서 2007년 1억 3천760만여 명으로 동 기간 동안 모두 600만여 명이 증가한 것으

로 나타났다. 그러나 2008년 세계 금융위기의 영향으로 산업 고용자수는 다시 하락세를 보이고 있다([그림 5-7] 참조).

미국 노동시장구조의 변화의 주요한 특징은 개인 서비스 산업의 고용 확대와 제조업 고용의 쇠퇴, 그리고 연방·주 정부의 일자리 공급원으로서의 지속적 역할 등으로 요약해 볼 수 있다. 실제로 동 기간 동안 농업을 제외한 산업별 내부 구성 추이를 보면 개인서비스 제공 산업이 가장 높은 비중을 차지하고 있는 가운데 2000년 65.5%에서 2008년에는 68%로서 매년 완만한 성장세를 유지하고 있다. 반면 제조업의 일자리 비중은 2000년 13.1%에서 2008년 9.8%로 매년 크게 줄고 있음을 알 수 있다. 이러한 제조업 고용 비중의 감소는 산업 고도화와 비용절감을 위한 생산 공장의 해외 이전과 함께 미국의 제조업 경쟁력이 점차 다른 국가에 비해 뒤처지고 있음을 반영하고 있다. 특히 연방 및 주 정부 고용비중은 2000년 15.8%에서 2008년 16.4%로 제조업 고용비중보다도 더 높은 것으로 나타나 연방 및 주 정부 자체가 하나의 주요 일자리 공급원으로서 자리 매김하고 있는 것으로 판단된다.

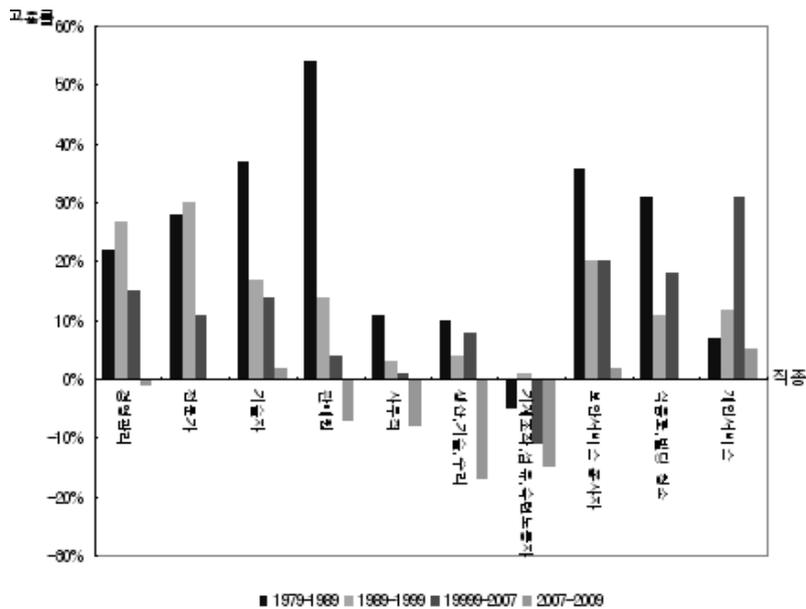
[그림 5-7] 미국의 산업별 고용자 수 추이와 구성(농업 제외)



자료: U.S. Census Bureau(2010).

미국 노동시장구조 변화의 또 다른 주요 특징은 일자리의 양극화 현상이라고 할 수 있다. 고용 성장이 양극화됨으로써 일자리 기회는 상대적으로 고기술, 고임금 일자리와 저기술, 저임금 일자리에 집중되고 있다. 이 같은 일자리 양극화 현상은 일상 업무의 자동화에서 비롯되는 것이며, 해외 무역과 아웃소싱을 통한 노동시장의 국제적 통합 등이 또 다른 원인으로 지적되고 있다(David Autor, 2010).

[그림 5-8] 미국의 직종별 고용 변동 추이: 1979~2009



주: 군인과 농업 종사자를 제외한 16~64세 근로자 인구.  
 자료: 5월 기준 직업별 고용 수준(1979~2009).

[그림 5-8]에 나타나듯이 경영관리, 전문 기술직 직업은 지난 30년 동안 지속적인 증가세를 보여 주고 있다. 이들은 대부분 고학력이면서 동시에 고임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 심지어 현재와 같은 미국의 극심한 경기 후퇴에도 불구하고 이들 직업은 거의 고용을 유지하고 있는 것으로 나타나고 있다.

그 뒤를 이어 세일즈, 오피스 행정직, 생산·기술·수리, 그리고 기사, 섬유종사자, 기타 노동자들은 중간 정도의 교육과 소득을 가진 집단으로서 지난 30년 동안 그 증가 속도가 현저히 둔화되고 있으며, 최근 미국의 경기 후퇴로 인해 7%에서 17%까지 그 수가 감소하고 있는 것으로 나타나고 있다. 반면 나머지 세 가지 서비스 직업의 경우 경기 침체 이전까지 두 자리 수의 증가세를 유지하여 왔으나 대부분 대학교육을 받지 못한 경우가 많으며 임금의 수준도 매우 낮은 것으로 나타나고 있다.

## 2. 미국의 민간직업기술교육 체계와 커리어기술교육(CTE) 프로그램

미국의 민간직업기술교육의 공급 구조를 살펴보기 위해서는 2006년 8월 조지 부시(George W Bush) 행정부하에서 재승인된 ‘퍼킨스 커리어 기술교육 법안’(Carl D. Perkins Career and Technical Education Act, Perins IV)에 대한 사전적 이해가 필요하다.<sup>43)</sup> 새로운 퍼킨스 수정 법안(Perkins IV)에는 다음 몇 가지 주요한 특징이 있다. 첫째, 새로운 법안은 기존 법안 명칭에서 사용된 ‘직업기술교육(VTE)’이라는 용어 대신에 “커리어 기술교육”(CTE)이라는 새로운 명칭을 사용하고 있다는 점이다. 둘째, 새로운 법안은 각 주에 기본적으로 할당되는 Title I (Basic State Grant)와 기존의 Title II인 Tech Prep 프로그램을 기본 골격으로 하고 있다는 점이다. 셋째, 새로운 법안은 주 정부가 아카데미, 커리어 그리고 테크니컬 내용을 망라하는 “커리어 기술 학습 프로그램(career and technical programs of study)”을 제공하도록 요구하고 있다는 점이다. 넷째, 새로운 법안에는 각 주 및 지방 정부의 CTE 프로그램에 대한 책무조항(Accountability requirements)을 크게 강화했다는 점이다.

먼저, 새로이 승인된 퍼킨스 법안(Perkins IV)은 기존의 ‘직업기술교육

43) 당초 ‘Carl D Perkins 직업기술교육법안(The Carl D. Perkins Vocational and Technical Education Act)’은 미국 경제에 도움을 주고 기술교육의 질을 제고하는 것을 목적으로 1984년 연방정부에 의해 처음으로 승인되었으며, 1998년에 재승인된 바 있었다. 이후 8년 동안 유지되어온 퍼킨스 법안(Perkins III)은 2006년 대륙 개정되어 같은 해 7월 상·하원을 통해 만장일치로 통과되었다.

(VTE) 프로그램의 ‘커리어 기술교육(CTE) 프로그램’이라는 단순한 명칭 변경을 넘어 직업교육 철학의 전환을 의미하는 것이었다(<표 5-16>). 커리어기술교육(CTE) 프로그램은 고용 기회와 대학 진학을 희망하는 모든 학생들을 대상으로 하여 기존의 직업기술교육(VTE) 프로그램과 달리 참가 학생들에게 다른 모든 학생과 동일한 학문 기준에 기초한 동일 내용을 가르치도록 아카데미와 테크니컬 교육과정을 통합하였다. 이를 통해 그 동안 대학 진학을 원하지 않거나 특정 직업을 희망하는 사람들에게만 제공됨으로 인해, 사회적으로 비우호적인 이미지와 낙인효과(stigma effect)를 갖고 있었던 기존 VTE 프로그램의 별도 운영프로그램을 폐지하였다. 특히 새로운 CTE 프로그램은 교육대상 범위를 중등과 고등교육 과정 전체로 확대함으로써, 전반적인 노동력의 질 강화는 물론 글로벌 경쟁력과 미국 경제의 활력을 확보하는 데 가장 큰 목적을 두고 있다.

<표 5-16> 전통적 직업교육(VE)과 뉴 커리어기술교육(CTE) 비교

구 분	전통적 직업교육(VE)	뉴 커리어기술교육(CTE)
교육대상	특정 학생 대상	전체 학생 대상
프로그램	제한된 프로그램 제공	16개 커리어 클러스터와 79개 이행 경로(pathways) 관련 프로그램
트랙(Track)	기술교육에 초점을 둔 별도의 트랙(Two Track)	엄격한 관련 커리큘럼 속에서 아카데미와 통합(One Track)
교육초점	고등학교에 초점	고등학교와 대학기관의 파트너십: 고용과 학사, 석·박사 이행경로 연계
스킬(Skill)	특수 직업기술 훈련	기초, 이행경로, 직업 그리고 21세기 스킬의 연속적 과정

자료: 미국 직업·성인교육청(OVTE)(2010). 내부자료.

퍼킨스 CTE 법안은 크게 각 주에 특정 인구집단 및 1인당 개인소득에 근거한 공식에 따라 주 인구에 할당되는 기본 그랜트인 Title I (basic state grant)와 기술 예비(Tech-prep) 교육 프로그램인 Title II로 이루어져 있다. Title I 펀드는 고등교육과 경력 및 기술 교육의 통합 등 중등과정과 중등과

정 후 기관에서의 보다 직접적인 CTE 프로그램 지원을 위해 사용되고 있는 것에 반해, Title II 펀드는 내부 교육 전문가 개발, 경력 상담과 진로상담 개선, 단체 간 연계 협정, 교육과정 개발, 그리고 기술 예비 프로그램 강의 장비 및 부교재 자료 구입 등 CTE 프로그램의 활성화를 위해 간접적으로 지원할 수 있는 용도로 사용할 수 있도록 하고 있다.

주 정부에서는 연방정부로부터 교부받은 Title I 펀드를 자신들의 주에 있는 중·고등학교와 대학교 등 고등교육기관의 커리어 기술교육 프로그램(CTE)에 어떻게 할당할지를 주별 특성에 맞게 결정한다. 주 정부는 일정한 공식에 따라 펀드의 85% 이상을 CTE를 제공하는 로컬 교육기관, 지역 직업기술학교, 커뮤니티 컬리지, 그리고 다른 공·사립 비영리 기관들에 할당한다. 이 경우 중등과정 교육(secondary education)과 중등과정 이후 교육(post-secondary education)의 수혜자들에 배분될 펀드의 비율은 주 특성에 따라 주 정부가 결정하도록 하고 있다.

미 교육부 자료에 따르면, 과거 5년 동안 주 정부는 그들에게 배당된 Title I 펀드의 평균 60%를 중·고등학교 CTE 교육 프로그램에 할당하고 나머지 40%를 대학 등 고등교육기관 교육프로그램에 할당하였다.

또한, 2007~2008년 회기 기간 동안에는 평균 63%를 중·고등학교 프로그램에, 36%를 대학을 비롯한 고등교육기관(post-secondary) 교육 프로그램에 배당한 것으로 나타났다(OVAE, 2010). 특히 동 법안에서는 퍼킨스 교부금(grant)을 감독하는 데 책임이 있는 주 단위 기구가 행정적 활동을 위해 퍼킨스 교부금(grant)의 5% 이상을 사용하지 못하도록 규정하고 있으며, 법률에 규정되어 있는 주 리더십 활동을 위해 펀드의 10% 이상을 사용하지 못하도록 하고 있다. 마찬가지로 지역 수혜자들도 행정적 활동을 위해 그들의 Title I 펀드를 5% 이상 사용할 수 없다.

<표 5-17> 퍼킨스 법안 Title I & II 교부기금의 용도

Title I (Basic State Grant)	Title II (Tech-Prep Education)
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 퍼킨스 법안(IV) CTE 교육 프로그램의 평가수행</li> <li>■ CTE 교육 중 테크놀로지 개발, 향상, 또는 사용 확대</li> <li>■ 중등과정과 중등 후 과정 수준에서 전문가 개발 프로그램 제공</li> <li>■ 아카데미와 커리어와 테크니컬 교육의 통합</li> <li>■ 현재 또는 새로이 출현하는 비전통적 분야의 전문성을 갖추기 위한 준비 제공</li> <li>■ 학생들에게 주 아카데미 기준, 그리고 커리어 테크니컬 스킬을 달성하도록 하거나 또는 커리어 테크니컬 학습프로그램들을 수행하는 로컬 교육기관, 고등교육 연구기관, 성인 교육제공자, 그리고 기타 기관 사이의 파트너십 지원</li> <li>■ 주 정부 기관 개인봉사자 접대(Serving)</li> <li>■ 고숙련, 고임금, 교수요를 주도하는 특정 집단을 위한 프로그램 지원 제공</li> <li>■ 수혜자격자들 테크니컬 지원 제공</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 현직 교사, 교수진, 행정요원, 카운슬러 등을 위한 전문가 개발 제공</li> <li>■ 중등과정 기관, 중등과정 후 기관, 비즈니스 그리고 노동단체 간 연계 협약 제정(특히 프로그램과 서비스를 전달하기 위하여 원거리 학습과 교육 테크놀로지의 사용과 관련)</li> <li>■ 참가 학생을 위한 커리어 가이드선스와 아카데미 카운슬링 개선</li> <li>■ 중등과정과 중등 후 과정의 커리어 테크니컬 교육 프로그램 사이의 효과적인 이행을 지원하는 curriculum 개발</li> <li>■ tech prep program 장비 및 강의 자료 구입</li> </ul>

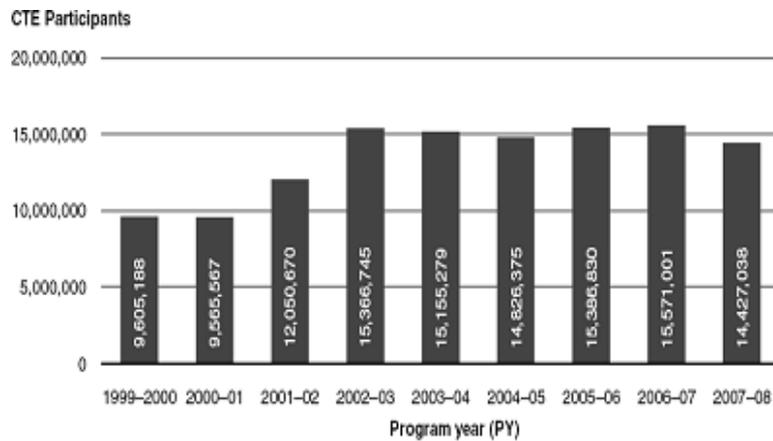
자료: 미국 직업,성인교육청(OVTE)(2010).

반면, Title II(Tech-prep Education) 펀드의 경우 지역 교육기관과 고등 교육 기관들로 이루어진 로컬 컨소시엄에게 법률에 규정된 방식 또는 경쟁 과정을 통해 주 정부에 의해 할당된다. 이 경우 로컬 컨소시엄에는 고용주, 비즈니스 중개인 또는 노동단체들을 포함시킬 수 있다.

[그림 5-9]는 퍼킨스 법안의 Title I&II 펀드가 사용될 수 있는 구체적인 용도를 나타낸 것이다. 퍼킨스 법안(Title I)의 연방기금으로 실시되고 있는 CTE 프로그램 참여자수는 2002~2003연도 이후 크게 늘어 2007~2008년 기간 동안의 CTE 프로그램 참여자수는 총 14,427,038명으로 집계되고 있다. 이는 1999~2000년 회기연도의 9,605,188명보다 50.2%가 증가한 수치이나 200

6~07년 회기연도에 비해서는 7%가 감소한 것이다. 하지만 [그림 5-9]에서 볼 수 있듯이 최근 6년 동안 CTE 프로그램 참여자수가 크게 증가하였음을 알 수 있다.

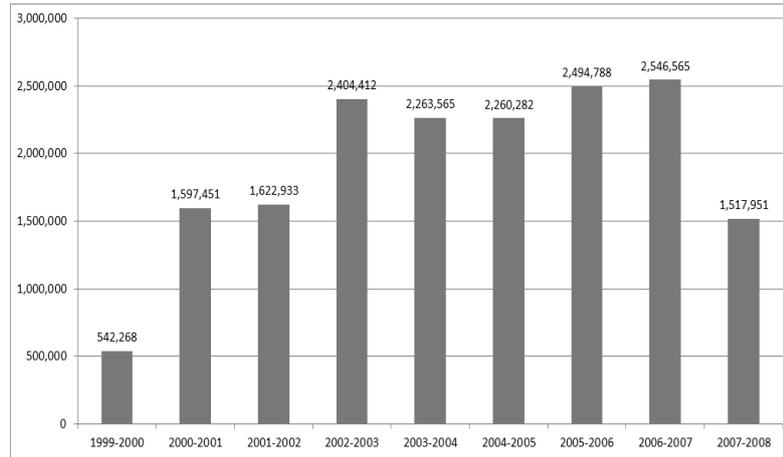
[그림 5-9] CTE 프로그램(Perkins IV, Title I) 참여자 수: 1999~2008.



자료: 미국 교육부 직업. 성인교육청(OVAE). 2007~2008년 회기의 커리어 및 기술 교육활동 통합 연간 보고서.

한편, [그림 5-10]은 CTE Title II 프로그램 참여자들의 규모와 추이를 보여주고 있다. TitleII의 참여자도 1999~2000년 회기 동안의 54만 2천여 명에서 매년 그 수가 크게 늘어 2006~07년 회기 동안에는 총 254만 6천여 명이 참가한 것으로 나타났다. 특히 같은 회기 동안 기술 예비 프로그램에 참가한 학생 수는 전체 CTE 프로그램 참여자의 16.4%를 차지하고 있으며(OVAE, 2008), 2007~2008년 회기 동안 Title II에 참여한 학생 수는 151만 8천여 명으로 집계되고 있다.

[그림 5-10] CTE 프로그램(Perkins IV, Title II) 참여자 수: 1999~2008



자료: 미국 교육부 직업·성인교육청(OVAE). 2007~2008년 회기의 커리어 및 기술 교육활동 성과·회계·재정 상황 보고서.

이 처럼 전년 회기에 비해 참여 학생 수가 크게 줄어들게 된 가장 큰 이유는 Title II 자체에 참가한 학생 수의 절대적 감소라기보다는 21개 주 정부가 별도의 기술 예비 프로그램에 대한 데이터를 더 이상 보고하지 않고, 단지 퍼킨스 법안(Perkins IV, Sec. 202)에 해당하는 사항만 합산하는 새로운 집계방식에 따랐기 때문이다(OVAE, 2010).

### 3. 민간 직업기술교육의 현황 및 분석

현재 미국의 커리어 및 기술교육(CTE)은 퍼킨스 법안에 따른 연방 펀드(Title I & II)에 의해 주별 특성에 맞게 매우 다양하게 이루어지고 있다. 대체로 미국의 커리어기술교육(CTE)은 고등학교 등 중등교육 과정과 커뮤니티와 테크니컬 컬리지, 그리고 4년제 대학 등 고등교육 과정(post-secondary institutions), 마지막으로 성인을 주 대상으로 한 교육과정 등 크게 세 가지 수준으로 나누어 이루어지고 있다.

### 가. 고등학교의 CTE 프로그램

고등학교 수준에서의 CTE 프로그램은 크게 종합고등학교, 풀타임 커리어기  
 술교육(CTE) 고등학교, 그리고 다수 종합고등학교를 지원하는 분야별 또는 지  
 역별 CTE 학교들에 의해 제공되고 있다. 종합고등학교들은 일반적으로 대학  
 진학에 중점을 두고 있으나 동시에 교내·외(on or off site) CTE를 실시하고  
 있다. 오프사이트의 경우 주로 지역 CTE 학교에서 이루어진다. 반면 정규  
 (full-time) CTE 고등학교들은 CTE를 강조하지만 동시에 아카데미믹 코스를  
 제공하고 있다. 이 경우 학생들은 온 종일 교내에서 시간을 보내게 된다. 지역  
 내 CTE 학교들은 자신들의 지역 내 고등학교 학생들에게 파트타임 커리어기  
 술교육(CTE)을 제공하고 있다. 또한 이들 학교들은 대학과 성인 학생들에게도  
 교육을 실시할 수 있다.

2002년도 기준으로 미국에는 대략 1,800여 개의 공립고와 6,300여 개의 사  
 립고가 있는 것으로 집계되었다. 특히 공립 고등학교 중 풀타임 CTE 학교는  
 900여 개로서 5.2%를 차지하고 있으며, 지역 CTE 학교의 도움을 받는 종합고  
 와 그렇지 않은 경우는 각각 8,200개와 8,900개교로 45.6%와 49.2%를 차지하  
 고 있는 것으로 나타났다. 반면 전체 사립 고등학교 중 지역 CTE 학교의 도움  
 을 받지 않는 종합고가 95.7%로 대부분을 차지하고 있으며, 풀타임 CTE 고등  
 학교와 지역 CTE 학교의 도움을 받는 종합고등학교 비율은 매우 미미한 수준  
 에 머무르고 있다.

<표 5-18> 유형·부문별 CTE 학교 수 및 비중: 2002

(단위: 개, %)

학교 구분	총계	학교 유형		
		플타임 CTE 고등학교	지역 CTE의 도움을 받는 종합고	지역 CTE의 도움을 받지 않는 종합고
공립 학교 수	18,000	900	8,200	8,900
비중	100	5.2	45.6	49.2
사립 학교 수	6,300	-	-	6,000
비중	100	0.2	4.1	95.7

주: 공란은 사례 수 미달로 신뢰도 불충분  
 자료: 미국 교육부 국가교육통계센터. 2002년 교육종적연구(ELS).

<표 5-19> 학교 유형별 CTE 비중(10학년 대상): 2002

(단위: %)

학교유형	전체	On site	Off site
전체 공립 학교	88.1	82.9	53.1
플타임 CTE 고등학교	100.0	100.0	44.1
지역 CTE의 도움을 받는 종합고	90.8	86.4	77.0
지역 CTE의 도움을 받지 않는 종합고	84.2	77.7	31.3
전체 사립 학교	29.2	25.4	10.9 !
플타임 CTE 고등학교	-	-	-
지역 CTE의 도움을 받는 종합고	-	-	-
지역 CTE의 도움을 받지 않는 종합고	29.3	25.6	10.2 !

주: 1. 공란은 사례 수 미달로 신뢰도 불충분  
 2. Off site는 지역 CTE 학교, 중등교육기관, 다른 플타임 고등학교, 다른 지역들을 포함  
 자료: 전계서.

<표 5-19>에서 볼 수 있듯이 2002년도에 전체 공립 고등학교 중 88.1%가 적어도 교내·외에서 한 개 이상의 CTE를 실시하고 있으며, 지역 내 CTE 학교의 도움을 받아 직업교육을 실시하고 있는 종합고도 91%인 것으로 나타났다. 반면 사립고의 경우 CTE를 실시하고 있는 경우는 29.2%에 머물러 공립고의 경우와 큰 대조를 이루고 있다.

<표 5-20> 부문·유형별 평균 직업교육 프로그램 수: 2002

(단위: 개)

학교유형	전체	On site	Off site
전체 공립 학교	8.57	5.00	3.57
풀타임 CTE 고등학교	10.11	7.75	2.35
지역 CTE의 도움을 받는 종합고	9.83	4.11	5.72
지역 CTE의 도움을 받지 않는 종합고	7.20	5.57	1.64
전체 사립 학교	2.26	1.49	0.77
풀타임 CTE 고등학교	-	-	-
지역 CTE의 도움을 받는 종합고	-	-	-
지역 CTE의 도움을 받지 않는 종합고	20.20 !	1.50 !	0.70 !

주: 1. 공란은 사례 수 미달로 신뢰도 불충분  
 2. Off site는 지역 CTE 학교, 중등교육기관, 다른 풀타임 고등학교, 다른 지역들을 포함.  
 자료: 전계서.

전체 공립 고등학교의 직업교육 관련 평균 프로그램 수는 8.57개인 것으로 조사되었으며, 풀타임 CTE 고등학교가 10.11개로서 가장 많았고, 다음으로 지역 CTE 학교의 지원을 받는 종합고가 9.83개인 것으로 나타났다. 반면 사립 고등학교의 경우 평균 직업교육 프로그램 수는 2.26개로서 공립고에 비해 상대적으로 매우 적은 것으로 집계되었다(<표 5-20>참조).

그리고 제공되는 프로그램으로서는 공립고의 경우 비즈니스와 컴퓨터 테크놀로지가 각각 96.5%와 94.4%로 가장 높게 나타났으며, 자동차 수리(mechanics)가 81.9%로 그 뒤를 따른다.

<표 5-21> 직업교육 프로그램 유형별 비중(10학년 대상): 2002

(단위: %)

학교 유형	농업	비즈니스	마케팅	커뮤니케이션 기술	컴퓨터 기술	그외 기술	건축	자동차 수리	무역 산업	정밀 산업	건강 보호	아동 복지 및 교육	보호 서비스	음식 서비스 및 간병인	개인 기타 서비스	다른 직업적 프로그램
공립 학교	62.4	96.5	57.9	53.6	94.4	58.3	73.5	81.9	28.8	78.9	64.9	68.3	25.8	57.4	48.0	48.2
사립 학교	28.7	67.1	40.6	42.4	80.0	12.5	55.8	51.2	13.4	48.0	52.5	58.5	1.9	51.3	54.8	30.7

자료: 전계서.

나. 대학교의 CTE 프로그램

현재 고등교육기관의 커리어 프로그램은 공립과 비영리 및 영리 사립 등 4년제 및 2년제 대학과 2년 미만의 기관에서 제공되고 있다. 2005년 현재 전체 6,383개 고등교육기관 중 89.8%에 해당하는 약 5,700개 고등교육기관이 커리어 교육을 제공하고 있는 것으로 나타났다.

<표 5-22> 대학 유형별 커리어교육 제공 기관수 및 비중: PY 2004-05

(단위: 개, %)

교육적 제공	전체	4년제				2년제				2년제 미만			
		소계	공립	비영리 사립	영리 사립	소계	공립	비영리 사립	영리 사립	소계	공립	비영리 사립	영리 사립
고등교육기관의 전체 수	6,383	2,553	640	1,543	370	2,161	1,143	225	793	1,669	244	107	1,318
커리어 교육을 제공하는 교육기관 수	5,730	2,045	604	1,119	322	2,064	1,121	194	749	1,621	241	95	1,285
커리어 교육을 제공하는 교육기관 비중	89.8	80.1	94.4	72.5	87.0	95.5	98.1	86.2	94.5	97.1	98.8	88.8	97.5
커리어 분야에서 수여되는 대학생 자격증 분포	100.0	35.7	10.5	19.5	5.6	36.0	19.6	3.4	13.1	28.3	4.2	1.7	22.4

주: 커리어 관련 학문 분야의 자격증을 주는 기관은 커리어 교육기관으로 포함  
 자료: 미국 교육부 국가교육통계센터. 통합 고등교육자료시스템(IPEDS), 기관적 특성 데이터 파일(2004~2005).

대학 기관 유형별로는 2년제 미만의 영리목적의 사립기관이 가장 공통적인 커리어 교육 제공자(약 1300여 개 기관)로 나타났으며, 2년제 공립대학과 4년제 사립비영리 대학기관(각각 1,100여 개)이 그 뒤를 따르는 것으로 조사되었다. 공립과 사립을 통틀어 2년제와 4년제 대학기관이 커리어 교육의 가장 많은 비중(각각 36%)을 차지하였고, 2년제 미만의 기관이 28%로 그 뒤를 따르고

있다.

<표 5-22>에서 보여 주고 있듯이 2005년 현재 커리어 교육을 제공하는 전체 고등교육기관 중에서 가장 많은 비중을 차지하고 있는 2년제 미만의 사립 영리 기관은(22.4%) 전체 커리어 분야 자격증 취득 분포에서 10%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 반면 커리어 교육을 제공하는 전체 교육기관 중 10.5%를 차지하고 있는 4년제 공립 대학은 커리어 분야에서 수여되는 대학생 자격증 분포에서 가장 많은 30.5%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

또한 <표 5-23>에 보여 주고 있듯이 커리어 교육을 제공하는 전체 고등교육기관 중에서 19.6%를 차지하고 있는 2년제 공립대학의 경우 4년제 공립대학에 이어, 커리어 분야에서 가장 많은 수의 대학생이 자격 증서를 수여받은 것으로 나타났다(각각 587,000명과 562,000명).

<표 5-23> 커리어교육 제공 대학유형별 자격증 취득 분포: PY 2004-5

(단위: 개, %)

교육적 제공	전체	4년제				2년제				2년제 미만			
		소계	공립	비영리 사립	영리 사립	소계	공립	비영리 사립	영리 사립	소계	공립	비영리 사립	영리 사립
커리어 교육을 제공하는 기관의 수	5,730	2,045	604	1,119	322	2,064	1,121	194	749	1,621	241	95	1,285
커리어 분야 자격증 획득자	19,23400	952,952	58,6908	286,915	79,129	728,110	561,863	19,001	147,246	242,338	38,644	11,172	192,522
커리어 교육을 제공하는 기관의 비율	100.0	35.7	10.5	19.5	5.6	36.0	19.6	3.4	13.1	28.3	4.2	1.7	22.4
커리어 분야의 자격증을 수여하는 기관 비율	100.0	49.5	30.5	14.9	4.1	37.9	29.2	1.0	7.7	12.6	2.0	0.6	10.0

주: 커리어 관련 학문 분야의 자격증을 주는 기관은 커리어 교육기관으로 포함  
 자료: 전계서.

&lt;표 5-24&gt; 학문 분야별 커리어 교육 제공 대학기관 수: PY 2004~2005

(단위: 개)

학문 분야	전체	4년제				2년제				2년제 미만			
		소계	공립	비영리 사립	영리 사립	소계	공립	비영리 사립	영리 사립	소계	공립	비영리 사립	영리 사립
전체 학문 분야	5,730	2,045	604	1,119	322	2,064	1,121	194	749	1,621	241	95	1,285
농업 및 천연자원	1,207	655	296	359	0	522	513	7	2	30	27	1	2
비즈니스와 마케팅	3,540	1,761	564	926	271	1,483	1,093	52	293	341	136	45	160
커뮤니케이션	1,773	1,181	439	660	82	540	507	11	22	52	33	3	16
컴퓨터 과학	3,081	1,562	525	766	271	1,277	948	47	282	242	63	25	154
교육	1,982	1,244	446	792	6	633	598	19	16	105	2	3	100
기술 및 건축 과학	2,156	832	403	292	137	1,155	963	37	155	169	80	11	78
헬스 케어	3,715	1,323	513	684	126	1,639	1,074	155	410	753	231	51	471
법 서비스	1,075	307	87	162	58	698	490	20	188	70	11	59	0
개인 및 소비자 서비스	2,924	923	399	492	32	1,138	883	20	235	863	84	10	769
보호 서비스	1,755	785	328	335	122	937	819	14	104	33	28	0	5
공공 및 사회 복지	1,102	770	329	422	19	331	322	8	1	1	0	1	0
무역 및 산업	1,490	201	110	60	31	1,023	911	19	93	266	141	34	91

주: 커리어 관련 학문 분야의 자격증을 주는 기관은 커리어 교육기관으로 포함  
자료: 전제서.

커리어 교육을 제공하는 대학수를 학문 분야별로 살펴보면, 가장 많은 대학 기관들이(총 3,715개, 전체 고등교육기관 중 58.2%를 차지) 다른 커리어 교육 프로그램보다 헬스 케어 관련 프로그램을 우선적으로 제공하고 있는 것으로 나타났다. 비즈니스와 마케팅(3,500여 개, 전체 고등교육기관 중 55%를 차지)은 대학 기관에서 제공하는 커리어 교육에서 두 번째로 많은 공통 학문 분야로 나타났다. 특히 비즈니스와 마케팅은 4년제 대학(69%)에서 가장 공통적인 커리어 프로그램 분야로 나타났으며, 헬스 케어의 경우 2년제 대학기관(75.8%)에서 가장 공통적인 커리어 프로그램으로 나타났다(<표 5-24> 참조).

#### 다. 성인 CTE 프로그램

일반 성인을 대상으로 한 CTE 프로그램은 공·사립 칼리지와 대학 학위 프

로그램, 각종 직업 기술 면허 프로그램(Vocational and technical diploma programs), 그리고 도제(Apprenticeship) 및 ESL 프로그램 등 목적과 수준에 따라 매우 다양한 기관을 통해 제공되고 있다.

<표 5-25>에 따르면 2004~2005년 회기 기간 동안 노동 인력의 약 37.1%와 전체 성인의 26.9%가 일자리 관련 훈련과정에 참가한 것으로 나타났다. 성별로는 남성보다는 여성 노동력이 직무 관련 훈련과정 이수에 상대적으로 높은 참여율을 보여 주고 있다(30.7% 대 44.1%). 인종별로 일자리 관련 훈련과정에 참여한 성인의 비중을 보면 백인이 29.1%로 흑인(27%) 등 다른 인종에 비해 참여율이 높다. 관련 훈련과정에 참여한 인종별 노동인력의 비중도 백인이 40.2%, 흑인 35.9%로 백인이 다른 인종에 비해 참여율이 높게 나타났다.

그리고 연령대별로 훈련과정에 참가한 성인과 노동 인력의 비중을 보면 45~54세가 각각 36.5%와 43.2%로 훈련과정 참여율이 가장 높다. 최종 학력별로 일자리 관련 훈련과정에 참가한 성인과 노동인력의 비중은 석사학위 또는 전문학위를 가진 경우의 참여 비율이 50.7%와 61.6%로 가장 높게 나타났다. 직업별로는 전문직과 관리직에 종사하고 있는 경우, 성인과 노동인력의 일자리 관련 훈련과정 참여 비중(56.3%와 58%)이 세일즈, 서비스 등 다른 직업에 비해 높게 나타나고 있다. 일자리 관련 코스에 참여하고 있는 성인과 노동인력 모두 인종별로는 백인의 경우, 그리고 연령대별로는 40대 후반과 50대 초반, 학력은 석사 이상의 전문 학위를 지닌 전문 직종의 경우 일자리 관련 코스 참가 비중이 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 또한 실업자 보다는 고용 상태에서 일자리 관련 코스 이수 참여율이 높은 것으로 나타났다(<표 5-25>참조).

&lt;표 5-25&gt; 일자리 관련 코스 참가 성인·노동자 수: PY 2004~2005

(단위: 천명, %)

항목	성인의 수 (단위: 천)	노동인력 수 <sup>1)</sup> (단위: 천)	일자리 관련 코스에 참가한 성인 비율	일자리 관련 코스에 참가한 노동인력 비율
전체 성인	211,607	53,133	26.9	37.1
성별				
여성	110,011	29,874	29.2	44.1
남성	101,596	23,258	24.5	30.7
인종/종족				
비유태계 백인	146,614	40,117	29.1	40.2
비유태계 흑인	23,467	5,614	27.0	35.9
유태계	26,101	4,040	16.8	22.3
그 외 <sup>2)</sup>	15,426	3,363	23.8	34.2
2004년 당시 나이				
16~24세	25,104	4,438	21.2	23.4
25~34세	38,784	11,785	31.7	37.1
35~44세	42,890	13,874	33.7	39.3
45~54세	41,840	14,657	36.5	43.2
55~64세	29,068	7,097	27.0	40.9
65세 이상	33,922	1,283	5.2	21.3
최종학력 수준				
고졸 미만	31,017	1,123	4.2	7.3
고졸 이상	64,334	9,427	16.5	22.7
준학사 학위	58,545	17,148	31.4	42.0
학사 학위	37,244	15,495	43.8	52.7
석사 학위	20,466	9,938	50.7	61.6
고용 형태 <sup>1)</sup>				
고용	133,479	51,767	38.8	38.8
전일	106,338	43,083	40.5	40.5
파트타임	27,090	8,684	32.1	32.1
구직 상태	9,941	1,366	13.7	13.7
비노동인력	68,187	-	5.7	-

&lt;표 계속&gt;

항목	성인의 수 (단위: 천)	노동인력 수 <sup>1)</sup> (단위: 천)	일자리 관련 코스에 참가한 성인 비율	일자리 관련 코스에 참가한 노동인력 비율
지난 12개월간 고용된 개월 수 <sup>3)</sup>				
1~11개월	41,785	10,428	28.4	32.7
12개월	110,665	42,315	38.7	39.8
직업 <sup>3)</sup>				
전문직 및 관리직	48,647	26,516	56.3	58.0
세일즈, 서비스, 사무직	66,218	19,458	30.6	32.7
무역 및 근로직	37,585	6,769	18.7	19.7

주: 1) 노동인력 참가자들은 고용되거나 구직상태의 성인임. 노동인력 지위와 고용 상태는 조사 당시 응답자의 고용상태에 기초함.

2) 아시아/태평양의 섬 인구, 미국 인디언/알래스카 원주민 등 하나 이상의 인종인 경우나 지정되지 않은 다른 인종도 포함.

3) 지난 12개월간 일한 성인만을 포함.

자료: 미국 교육부 국가교육통계센터. 2005년 국가가정교육조사프로그램(AE-NHES: 2005)의 성인교육 조사

한편, 2004~2005년 기간 동안 일자리 관련 훈련과정 참여자 중 같은 기간에 수강한 평균 훈련과정 수는 2.1개로 나타났다. 그러나 참여자의 51%가 한 개의 훈련과정을 들었던 것으로 나타났으며, 74%는 한 개 또는 두 개 훈련과정을 들을 것으로 나타났다. 마찬가지로 참여자들이 같은 기간 동안 일자리 관련 훈련과정에서 보낸 시간은 평균 42.3시간이었다. 그러나 참여자의 과반수는 20시간 또는 이보다 적은 시간을 보낸 것으로 나타났으며, 참여자의 72%는 일자리 관련 훈련과정에서 40시간 이하의 시간을 보낸 것으로 나타나고 있다(<표 5-26>참조).

<표 5-27>에서 보여 주듯이, 비즈니스와 헬스가 2004~2005년에 모든 성인들이 학습하고 있는 가장 공통된 주제인 것으로 나타났다. 참여자의 35.4%가 비즈니스에 관한 훈련과정을 수강했으며, 31.9%가 헬스 관련 훈련과정을 들었던 것으로 나타났다. 이 밖에 컴퓨터 사이언스 분야의 참여율도 15.2%로 다른 주제에 비해 높은 편이다.

<표 5-26> 일자리 관련 프로그램 참가 평균 코스 수 및 시간 비중: PY  
2004~2005

항 목	비중
참가 코스 평균치	2.1
참가 코스 중앙치	1.0
참가 코스 개수	
1개	51.3
2개	22.5
3~4개	18.3
5개 이상	7.8
코스 소요 시간의 평균치	42.3
코스 소요 시간의 중앙치	20.0
코스 참가 소요 시간	
1~4시간	14.1
5~8시간	16.2
9~20시간	20.7
21~40시간	21.0
41시간 이상	28.0

자료: 전계서.

<표 5-27> 분야별 일자리 관련 코스 참여자 비중: PY 2004~2005

특성	기초 교육 <sup>1)</sup>	비즈 니스	컴퓨터 과학	교육	헬스	과학	사회 과학 및 서비스	무역 거래	기타
전체 참여자	8.0	35.4	15.2	9.2	31.9	10.3	6.3	9.8	9.5
학력수준									
고졸 미만자	8.0	14.6	7.6	-	32.5	9.1	6.2	29.0	5.8
고졸 상당 학위	5.9	37.8	13.8	2.3	34.7	13.6	4.7	13.2	10.8
컬리지, 직업기술학위	8.2	33.8	13.5	4.2	39.6	11.8	3.3	13.0	11.1
학사 학위	7.2	40.2	18.1	10.9	25.6	8.8	5.9	7.2	8.8
석사 학위	11.1	30.8	16.0	22.7	25.4	6.7	14.1	2.1	7.2
직업**									
전문직 및 관리직	8.3	31.4	17.7	17.0	33.6	7.3	9.6	4.3	8.6
세일즈, 서비스, 사무직	8.6	47.7	14.1	1.8	27.5	6.1	3.5	11.6	11.6
무역 및 산업	6.5	18.7	8.9	1.9	39.3	34.4	-	26.1	5.5

주: 1) 기초 교육, 개인적 의식/향상, 신체적 교육/레저 관련 코스들이 포함.

2) 지난 12개월간 일한 성인들만을 포함.

자료: 전계서.

그리고 참여자의 학력 수준에 따른 코스 참여 비중의 특성을 살펴보면, 고등학교를 마치지 못한 참여자의 경우에 건강과 판매(vocational trades)가 각각 32.5%와 29%로 가장 공통적인 주제인 것으로 나타났다. 고등학교를 졸업하고 준학사 학위를 소지한 자의 가장 공통적인 주제는 비즈니스와 건강이었다. 반면 학사와 석사 학위 이상의 전문직 학위를 가진 참여자의 경우는 비즈니스와 건강 중에서 상대적으로 비즈니스를 더 선호하는 것으로 조사되었다.

<표 5-28> 일자리 관련 코스 제공자 유형별 참여자 비중: PY 2004~2005

특성	고용	실업자				
	고용	비즈니스 및 산업	우편 보조 기관	전문적 연합 및 조직	관공서	기타
전체 참여자	45.1	25.2	15.9	14.5	8.2	10.6
학력 수준						
고졸 미만자	34.4	16.4	8.4	21.3	8.4	16.5
고졸 상당 학위	44.0	21.0	15.3	10.5	12.7	11.3
컬리지, 직업 기술 학위	44.6	26.3	16.1	10.8	9.3	10.6
학사 학위	45.7	28.2	16.0	15.5	5.0	10.9
석사 학위	47.5	27.7	16.7	22.9	6.8	8.9
직업 <sup>1)</sup>						
전문직 및 관리직	49.0	26.4	13.7	18.9	7.3	10.8
세일즈,서비스,사무직	45.3	23.2	16.8	11.7	9.5	8.9
무역 및 산업	44.2	26.1	18.8	8.8	8.6	9.1
교육 주제 <sup>2)</sup>						
기초 교육	46.3	36.1	18.5	16.0	4.7	23.8
비즈니스	48.3	29.4	14.8	16.5	7.4	5.5
컴퓨터과학	53.8	30.0	21.0	8.7	4.2	5.9
교육	66.2	18.7	26.8	14.5	8.9	8.5
헬스	47.2	22.7	15.2	17.9	10.5	19.3
과학	46.7	28.8	22.2	11.8	9.1	9.3
사회과학 및 서비스	39.2	16.1	14.7	30.5	6.1	27.0
무역거래	45.1	28.2	12.6	12.2	17.9	7.9
기타	50.5	24.7	25.8	9.2	10.0	5.0

주: 1) 지난 12개월간 일한 성인들만을 포함.

2) 기초 교육, 개인적 의식/향상, 신체적 교육/레저 관련 코스들이 포함.  
자료: 전계서.

고등학교, 컬리지와 대학, 그리고 직업·기술학교 등과 같은 전통적인 교육 기관들은 모두 성인을 위한 일자리 관련 코스들을 제공하는 역할을 수행하고 있다. 그러나 비즈니스, 전문가 협회, 커뮤니티와 정부 기관, 그리고 사설, 자원 봉사, 종교 기관들도 성인 교육의 제공자들이다. 이러한 다양한 교육 제공자들을 모두 서술하는 것은 불가능하다. 따라서 여기에서는 일자리 관련 코스 이수 제공기관들을 서술하기보다는 참여자들이 일자리 관련 코스 이수를 위해 사용하는 기관들의 유형에 대해 개략적으로 살펴보기로 한다.

<표 5-28>에서 볼 수 있듯이 일반적으로 고용주는 각 교육 수준과 직업분야, 그리고 주제별로 성원을 위한 가장 공통적인 교육과정 제공자인 것으로 나타났다. 실제로 많은 경우 일자리 관련 교육의 제공자는 참여자의 고용주로서, 2004~2005연도 기간 동안에 45.1%의 비중을 차지하고 있었다. 비고용주인 경우는 비즈니스 또는 산업이 두 번째로 가장 공통적인 코스 제공자(25.2%)로 나타났으며, 다음으로 대학기관(15.9%)과 전문가 협회·기관(14.5%) 등이 그 뒤를 잇고 있다. 한편 교육주체가 교육인 경우는 대학기관이 26.8%로 고용주(66.2%)에 이어 두 번째로 공통적인 교육과정 제공자이다.

#### 4. 미국의 민간직업기술교육 평가 및 문제점

##### 가. 민간직업기술교육 평가 체계와 방법

미 의회는 퍼킨스 커리어기술법안(Perkins IV)에 의해 수행되고 있는 CTE 프로그램의 지속적인 향상과 사업 전반에 대한 평가를 엄격하게 하기 위해 법안 자체에 주와 지방 프로그램에 대한 책임 조항(Accountability requirements)을 명시하고 있다(Perkins IV 113(a)). 이러한 책무 조항은 직업기술교육에 대한 주 전체의 진보를 이루기 위한 주 정부의 효과성을 평가하기 위하여, 그리고 직업기술교육 활동 속에서 연방 보조금 투자에 대한 보상(return)을 최적화하기 위하여 제정되었다.

특히 퍼킨스 법안하에서 주 정부는 매년 수행결과에 대한 13개 핵심 지표를 보고하도록 요구받고 있다(<표 5-29>참조). 주 정부는 성, 인종은 물론 법률에 서술된 특정인구 카테고리별로 학생의 수행결과의 데이터를 미 연방 교육부에 보고해야 한다. 또한 퍼킨스 법안은 주 정부에게 그들의 기술 예비(Tech-prep) 프로그램의 효과성에 대해 보고하도록 요구하고 있다. 이에 따라 주 정부는 법률에 서술된 다른 11개의 지표는 물론 각각의 하위 지표별로 기술 예비과정 학생들에 대한 데이터를 보고해야 한다.

<표 5-29> 퍼킨스 수행평가 핵심지표

Secondary Level	Postsecondary Level
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 독해, 언어 기술, 수학 분야의 학업 성취</li> <li>■ 전문적 기술 습득</li> <li>■ 중등학교 수료</li> <li>■ 졸업자 비율</li> <li>■ 중등학교 위치</li> <li>■ 비전통적 참여</li> <li>■ 비전통적 참여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 전문적 기술 습득</li> <li>■ 자격, 인증서, 학위 취득</li> <li>■ 학생 보유 및 이동</li> <li>■ 학생 배치</li> <li>■ 비전통적 참여</li> <li>■ 비전통적 참여</li> </ul>

자료: 미국 직업·성인교육청(OVAE)(2010).

퍼킨스 법안의 요구에 따라 미연방 교육부 내 ‘직업 및 성인 교육청(Office of Vocational and Adult Education, OVAE)’은 핵심 지표 각각에 대한 매년 수행 결과 수준에 대해 각 주 정부와 협상을 하고 성취 결과를 감안하여 수행 결과 수준을 결정한다. 각 주는 매년 12월 31일까지 종합 연차보고서(Consolidated Annual Report, CAR)에 자신들의 수행 결과 데이터를 제출하고 만약 한 가지 또는 그 이상의 항목에서 적어도 자신의 수행 결과 수준의 90%를 만족시키는 데 실패한다면 프로그램 향상 계획을 이행해야 한다. 만약 주가 향상 계획을 이행하는 데 실패하고 연속 3년 동안 90% 경계선까지 단일 지표를 만족시키는 데 실패한다면, 해당 주는 퍼킨스 법안하에서 가혹한 제재를 받을 수 있다.

연방 ‘직업 및 성인 교육청(OVAE)’은 동 법안에 의해 개개 주와 다른 지방 프로그램들에 대한 예산 지원된 활동들을 감독하는 업무를 수행하고 있다. 동시에 각 주들이 커리어 기술교육 학생들의 발달에 관한 신뢰할 수 있는 완벽한 데이터들을 제공할 수 있는 계산(accountability) 시스템을 개발하고 이행하는 것을 돕기 위한 다양한 사업에 대한 펀드를 제공하고 있다. 동시에 OVAE는 각 주의 데이터의 취합과 분석을 통해 매년 각 주의 수행결과에 대한 종합평가 보고서를 의회에 보고하고 있다.

이를 위해 미연방 교육부는 매년 독자적인 ‘전국커리어기술교육평가(NACTE)’를 실시하고 있으며, 평가에 관해 자문을 하기 위한 독자적인 자문패널(advisory panel)을 지명·운영하고 있다. 이와 관련하여 부처 내 ‘계획·평가 정책개발청(Office of Planning, Evaluation, and Policy Development(OPEPD)’ 및 ‘정책과 프로그램 연구 서비스(Policy and Program Studies Service, PPSS)’ 부서가 교육부를 대신해 측정을 담당하고 있다.

CTE 프로그램과 관련된 평가 작업과 연구를 책임지고 있는 또 다른 기관은 ‘국립 커리어기술교육 연구센터(National Research Center on Career and Technical Education, NRCCTE)’이다. 퍼킨스 법안(Perkins IV)은 미 연방 교육부에 CTE 프로그램에 대한 과학적인 조사 연구와 평가를 수행할 수 있는 국립연구센터를 세울 수 있도록 승인하였다. 이에 따라 OVAE는 2007년 NRCCTE의 기능을 수행할 수 있도록 향후 5년 동안의 새로운 예산을 경쟁방식을 통해 루이스빌 대학(Univ. of Louisville, Kentucky)에 수여하였다. 루이스빌 대학은 향후 2012년까지 미네소타(Univ. of Minnesota), 코넬(Cornell University), 크렘슨(Clemson University), 그리고 남부지역교육이사회(Southern Region Education Board)와 협조하여 NRCCTE로서의 기능을 수행하게 된다. 특히 NRCCTE는 각 주에 대한 기술적 지원, CTE 테크니컬 지원, CTE practitioners를 위한 전문가 개발, 과학적 연구에 기초한 지식의 확산 등을 통해 고등학교와 고등교육 기관의 CTE 학생들의 참여, 성취, 그리고 다음 교육단계로의 이행을 향상시키기 위해 노력하고 있다.

#### 나. CTE 프로그램 평가와 문제점

퍼킨스 법안(Perkins IV) 하의 커리어기술교육(CTE) 프로그램은 기존의 직업기술교육(VTE)이 갖고 있던 특수 학생들에게 한정된 분단(two-trek)의 문제점을 아카데미와 통합된 통합(one-trek)의 교육과정 하에서 이루어지게 하였다. 이에 따라 CTE 프로그램 이수 이후 고용으로의 이행은 물론 향후 학사, 석·박사 등 다양한 교육프로그램으로의 이행 경로(pathways)와 연계가 쉬워졌다. 또한 21세기 사회경제적 환경과 기술요구(skill needs)에 맞도록 민간직업기술교육 체계를 개편하였다.

실제로 CTE 프로그램은 자신들의 프로그램에 더 많은 학문 분야의 내용, 특히 과학과 수학 관련 교육과정을 강화시켰다. CTE 프로그램은 이론적 지식과 학문적 개념이 기술 또는 직업 환경에 어떻게 적용될 수 있는지를 보다 명백하게 보여 주는 역할을 수행하고 있다. 또한 CTE 프로그램은 학생들에게 자신들의 연구와 그들이 원하는 커리어 사이의 연계를 볼 수 있도록 도와줌으로써 향후 고등교육기관 수준 이상에서 학문과 기술 연구를 추구하도록 준비시키는 계기를 만들어 주고 있다. 하지만 현재 진행되고 있는 커리어기술교육(CTE) 프로그램 역시 다양한 문제점을 안고 있다(Besty Brand, 2008).

먼저 대부분의 교육대학들이 CTE에 중점을 두지 않고 있기 때문에, 일정한 자격을 갖추고 있는 CTE 교사가 매우 부족하다는 점을 문제점으로 지적할 수 있다. 이처럼 현재의 산업 지식을 갖춘 반드시 필요한 CTE 교사들이 부족한 상황에서, 많은 고등학교와 커뮤니티 칼리지들은 산업 전문가를 임시 교사로서 수업에 활용하고 있다. 많은 학교 지역구 특히 작은 농촌지역과 도시지역들은 특수한 분야와 핵심 학문 주제를 가르치는 양질의 교사들을 확보하는 데 많은 어려움을 겪고 있다. 이에 따라 CTE 프로그램들의 질도 현재 미국의 CTE 교육의 또 다른 문제점으로 지적되고 있다. 많은 CTE 프로그램의 질은 학문적으로 매우 열정적이고 고등교육 기관과 노동시장과의 강한 연계가 이루어졌을 때 향상될 수 있다. 하지만 현실 속에서 양질의 CTE 프로그램들은 자기 관심 영

역을 추구하기를 원하는 모든 학생들에게 제공되지 않고 있다.

CTE 프로그램의 질을 측정·평가하는 문제도 과제로 남아 있다. 현재의 아카데미 평가는 CTE의 독특한 측면(예컨대 고용 준비와 테크니컬 스킬 등)을 고려하지 않고 있을 뿐만 아니라, 산업 클러스터 전체에 걸친 CTE의 다양성을 인정하지 않고 있다. 또한 높은 질의 CTE 프로그램의 핵심 요소라고 할 수 있는 아카데미와 CTE를 통합하기 위한 양질의 학제 간 커리큘럼 부족도 보완되어야 할 과제로 남겨져 있다. 이와 관련하여 전통적 학문 또는 대학 준비기관으로서의 이미지에 친숙한 많은 미국 내 교육정책 수립자들이 여전히 CTE를 하나의 교육 방법(pedagogy)으로 그 가치를 인식하지 못하거나, CTE 프로그램을 낮은 학문수준 정도로 인식하고 있다는 점도 문제점으로 지적되고 있다 (Besty Brand, 2008).

커리어 기술교육에 참가한 학생들에 대한 성과 평가도 지속적인 정책적 관심 사항이 되고 있다. 관련 연구들은 CTE 참가 학생들이 더 높은 평균 학점과 시험점수, 졸업률과 칼리지 및 대학입학을 증가시켜 주고 있음을 보여 주고 있다(Castellano, 2004). 그럼에도 불구하고 정작 고등학교를 졸업한 CTE 학생들이 이후 어떻게 살아가고 있는지에 대한 장기적인 연구는 거의 없는 실정이다. 따라서 CTE 프로그램에 대한 정책적 효과와 적실성을 제고시키기 위한 방안으로서 연방 또는 주 정부가 장기적인 학생 기록 데이터 시스템과 경로 추적을 통해 CTE 참여 학생들과 그들의 장기적인 결과물들에 대한 확인과 관련된 연구의 필요성이 대두되고 있다.

끝으로 CTE 프로그램의 확대와 함께 나타나고 있는 영리를 목적으로 한 대학(profit colleges)의 폐해에 대한 미국 내 여론 및 문제 제기에 관해서도 인식해야 한다. 현재 미국 내에는 아폴로 그룹(Apollo Group Inc)에 의해 운영되고 있는 피닉스 대학(University of Phoenix)을 비롯하여 수많은 영리추구 목적의 대학이 인터넷 온라인 프로그램을 바탕으로 우후죽순으로 난립하여 다양한 CTE 프로그램을 설치·운영하고 있다. 하지만 교육 프로그램과 내용이 매우 부실하고, 졸업률도 정상적으로 운영되는 공립·비영리 대학에 비해 현재

히 낮은 것으로 나타나고 있다. 최근에는 연방 재정지원을 받은 이후 제대로 갚지 않는 경우가 많아 '영리법인 대학'에 대한 상원의 실사가 진행되고 있다. 실제로 2008년 미국 전역의 2000여 개의 영리법인 대학이 고등교육지원법안(Title IV)에 참여, 대략 240억 달러의 펀드를 받을 것으로 나타나고 있으며, 약 180만 명의 학생들이 등록하고 있는 것으로 나타났다(GAO, 2010). 특히 1995년에만 영리법인 대학에 등록되어 있는 24만여 명의 학생들이 연방정부의 재정지원을 받은 것으로 나타나고 있으나, 정작 재정지원을 받은 학생들의 반환율(repayment rates)이 크게 낮아 큰 사회적 이슈가 되고 있다(Bloomberg 2010. 08).

미연방 교육부는 영리법인 대학 재학생에 대한 연방재정 지원과 교육이수 이후 대출금(loans)을 갚을 수 있는 학생들의 능력을 연계시켜 나가기로 했다. 특히 이전 학생들의 65%가 연방 대출금에 대한 원금을 반환하는 데 실패했다면, 졸업생의 부채가 임의 소득의 30% 이상, 그리고 전체 소득의 12% 이상인 경우 해당 프로그램(대학)에 더 이상 연방 재정지원을 하지 않겠다고 발표했다(USED, 2010. 7. 22). 이러한 영리법인 대학의 폐해는 이들 대학 내에서 이루어지고 있는 교육(CTE 포함) 프로그램 전반에 대한 사회적 불신으로까지 이어지고 있다.

### 제3절 독일<sup>44)</sup>

#### 1. 노동시장의 구조와 현황

##### 가. 경기변화와 경제활동인구

제2차 세계대전 후 독일의 경제성장률은 경제가 회복된 1950년대 이후 1960년대와 1970년대를 걸쳐 매년 5%에 달했다. 이러한 높은 경제성장률은 세계적인 전후복구에 따른 호황기의 영향과 독일의 높은 기술에 의한 현상이라고 볼 수 있다. 이후 1970년대 에너지 위기에 따른 경기침체를 거쳐, 1980년대와 1990년대에 걸쳐 경제성장률이 23%에 이르렀다. 그러나 독일이 통일된 후 1990년대 중반부터 시작된 경제침체는 높은 실업의 주요 요인이 되었다. 2006년부터 독일은 다시 경제가 활성화되면서 2.7%가 성장하여 2000년과 비슷한 성장률을 보였으며, 현재 금융위기의 고비를 넘기며 2011년부터는 경기가 차츰 좋아질 것으로 예측되고 있다.

독일의 경제활동인구는 2007년을 기준으로 약 43.3백만 명에 달했고, 그 중 약 39.7백만 명이 취업자이고 3.6백만 명이 실업자이다. 이러한 수치는 1991년의 경제활동인구에 비하여 약 2.4백만 명이 증가한 것으로, 1996년 이후 지속적인 증가추세가 이어지고 있다.

취업자와 실업자 통계를 보다 상세하게 살펴보면, 전체적인 경기변동을 알 수 있다. 취업자는 독일 통일 이후 동독 지역을 중심으로 경기침체가 이어져 1997년에 37.4백만 명으로 최저에 이르렀다. 이후 경기가 좋아지면서 취업자가 증가하여 2001년에는 39.2백만 명으로 늘어났고, 증가폭이 줄어들다가 2004년부터는 증가추세가 다시 이어지고 있다. 실업자는 1991년과 1997년, 그리고

44) 김은숙(독일 BIBB 연구소 연구원)의 원고를 바탕으로 정리하였다.

2000년과 2005년의 두 기간 동안 크게 상승했는데, 1990년대에는 실업자가 2.2백만 명에서 3.8백만 명으로, 2000년대에는 3.1백만 명에서 4.6백만 명으로 늘어났다. 2007년에는 실업자가 가장 적었던 2000년보다 평균적으로 50만 명이 더 많았다(Datenreport, 2008).

독일의 실업자는 2007년 약 4백만 명이었는데 그 중 실업 기간이 1년 초과 된 장기실업자들은 150만 명으로 33%를 차지했고, 단기실업자들은 250만 명으로 67%에 달했다. 장기실업자들은 2006년에서 2007년에 걸친 노동시장의 경기회복을 통해 재취업의 혜택을 받아 약 25%가 줄어들었다. 단기실업자들도 그해 약 11% 줄어들었고, 전체 140만 명의 구직자가 일자리를 구하였다(Datenreport, 2008).

<표 5-30> 인구와 경제활동인구

(단위: 천 명, %)

구분	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
전체인구	82,188	82,340	82,482	82,520	82,501	82,464	82,366	82,263	82,120	81,874
비경제활동인구	40,013	39,938	39,965	39,969	39,545	39,150	39,120	39,005	38,759	38,476
경제활동인구	42,175	42,402	42,517	42,551	42,956	43,314	43,246	43,258	43,361	43,398
실업인구	3,137	3,193	3,523	3,918	4,160	4,573	4,250	3,602	3,141	3,227
고용자	3,915	3,983	4,003	4,073	4,222	4,355	4,391	4,436	4,434	4,412
피고용인구	35,229	35,333	35,093	34,653	34,658	34,480	34,684	35,288	35,845	35,853
참가률	51.3	51.5	51.5	51.6	52.1	52.5	52.5	52.6	52.8	53.0
실업률	7.4	7.5	8.3	9.2	9.7	10.6	9.8	8.3	7.2	7.4

자료: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden(2010).

독일의 경제는 서비스 산업의 지속적인 발전과 이로 인한 전통 직종의 변화가 발생하고 있으며, 실업자의 증가에 따라 국민소득에도 영향을 끼치고 있다. 전반적으로 볼 때 독일의 국민소득은 1991년부터 2007년까지 약 27%가 증가

했다. 2000년의 경기호황(3.2%)에 이어 2002년과 2003년에는 경기침체로 인한 국민소득의 감소가 있었고, 이후 2007년까지 경기확장이 이어지다가 금융위기로 다시 2009년에 침체되었다. 2010년 현재는 전반적으로 회복국면에 진입한 것으로 판단된다.

#### 나. 국민소득, 산업과 직업별 종사자

독일의 국민소득은 2007년 1,824.2십억 유로(Mrd. Euro)였고, 국민 일인당 소득은 22,176유로였다. 분배 측면에서 노동 총소득은 1,181십억 유로이며 자본 총소득은 643.2십억 유로이다. 양 부분의 국민생산소득은 1994년에서 2003년 사이에 거의 비슷하게 변화하였으나, 2004년부터 자본의 총소득액이 노동의 총소득액보다 더 빠르게 성장했다. 이는 두 부문 간 격차가 커졌다는 의미인데, 2007년에는 노동 소득이 전체 국민소득의 64.7%에 불과하여 2002년의 노동 소득 비중 72.7%에 비해 크게 줄어들었다. 2007년 근로자의 평균 월 총수입은 2,262유로였고 실수입은 1,471유로였다.

독일 경제의 구조가 변화하고 있는데 제조업, 금융업, 임대업, 그리고 사업 서비스업 변화가 크다. 제조업에서는 1991년 전체 노동인구의 29.3%를 고용하였으나 2007년에는 이 비중이 20%로 줄어들었다. 금융업, 임대업, 그리고 사업 서비스업 내에 파견 근로 서비스 업체들이 속하여 있는데, 이 분야의 기업들이 급속히 증가하면서 1991년 고용이 9.7%에서 2007년 17.3%로 증가하였다. 이와 반대로 농업, 임업, 어업의 취업자는 1991년 3.9%에서 2.1%로 줄고, 건설업도 1991년 7.3%에서 2007년 5.5%로 줄어들었다. 공공 서비스나 개인 가사 서비스업은 1991년 100명 중의 약 26명을 차지하였으나, 2007년에는 30명으로 늘었다. 판매업, 숙박업, 운송업의 취업자는 1991년 24.1%에서 2007년 24.9%로 거의 변화하지 않았다.

&lt;표 5-31&gt; 국가소득 및 국민소득 현황 추이

연도	2000	2001	2002	2003	2004
국가총생산(Mrd.Euro)	1856.20	1904.49	1933.19	1949.41	1998.36
국민총소득 (GNP/Mrd.Euro)	2062.50	2113.16	2143.18	2163.80	2210.90
국민총소득 변화 (전연도와의 차이 %)	2.5	2.5	1.4	1.0	2.2
국민일인당소득(BIP/Euro)	25,095	25,664	25,984	26,222	26,798
연도	2005	2006	2007	2008	2009
국가총생산(Mrd.Euro)	2023.89	2097.17	2176.57	2239.24	2152.36
국민총소득 (GNP/Mrd.Euro)	2242.20	2325.10	2428.20	2495.80	2409.10
국민총소득 변화 (전연도와의 차이 %)	1.4	3.7	4.4	2.8	-3.5
국민일인당소득(BIP, Euro)	27,190	28,229	29,518	30,392	29,424

자료: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden(2010)

#### 다. 산업과 직업별 종사자

산업분야별 종사자 수의 특이한 변화는 공공기관의 취업인구가 2006년 약 3.5%가 줄었다는 것과 부동산 및 임대업, 사업 서비스업 분야가 약 4.4% 증가했다는 점이다. 남자가 가장 많이 종사하는 직종은 전문 운전직(88만 명), 사무직과 판매직(약 50만 명), 기업관리자(46만 명)인 것으로 조사되었다. 현재 남성종사자가 많은 10개 직종에서 3개 직종이 제조 관련 직종이고, 나머지는 서비스 직종이다. 경찰(국경 방위 관련 포함)은 1996년에 제2위였으나 2006년에는 약 17만 명이 줄어들어 제4위로 낮아졌다. 전문운전직의 숫자는 비록 1위를 차지하고 있으나 2006년까지 약 5만 명이 감소했다. 또한 전기기술자, 건축기술공, 미장이, 보일러공, 그리고 목공과 같은 직종도 선호도가 낮아져 마지막 두 기술공은 주요 직종의 10개에서도 탈락하였다. 대부분의 직종들이 1996년에서 2006년 사이에 전반적으로 종사자가 줄어들었으나, 단순직의 종사자 수는

1996년 32만 5천 명으로 제11위에서 2006년 35만 7천 명으로 6위에 올랐다. 또한 창고나 운송업체의 노동자들도 31만 7천 명으로 9위를 차지하였다.

<표 5-32> 산업별 종사자 수 변화

(단위: 천 명, %)

구분	전체 취업자	농림업, 수산업	생산제조업 (건설업 제외)		건설업	상업, 숙박업, 교통업	금융, 부동산, 사업 서비스	공공, 개인 서비스업
			합계	제조업				
1991년	38,621	3.9	29.3	27.4	7.3	24.1	9.7	25.7
2004년	38,880	2.2	20.6	19.6	5.8	25.2	16.2	29.9
2005년	38,846	2.2	20.3	19.3	5.6	25.1	16.5	30.3
2006년	39,088	2.2	20.0	19.0	5.5	25.0	16.9	30.4
2007년	39,737	2.1	19.9	19.0	5.5	24.9	17.3	30.2

자료: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden(2010).

여성들이 많이 종사하는 분야는 거의 모두 서비스 업종이었으며, 2006년 일 반사무직과 판매 분야에 근무하는 여성들이 약 1,400만 명으로 가장 많았고, 그 중 사무직이 300만 명으로 가장 높은 비중을 차지했다. 또한 사무직 분야에 서도 적지 않은 변화가 발생하여 비서직은 1996년부터 2006년까지 반으로 줄 어들어 여성 주요 직종 10위에도 들지 못했다.

## 2. 민간직업훈련기관의 발전과정과 공급 구조

### 가. 민간직업훈련에 대한 의미

독일에서는 중졸의 학생들이 일반계 고등학교에 진학하지 않는 이상 대부분 이 전문 직업기초교육을 받게 된다. 이러한 비율은 한 해 중졸 대상 학생들의 약 60%가 주로 기업체의 실습과 직업학교의 이론교육이 결합된 이원화제도의 직업교육을 받거나, 아니면 다른 20% 미만의 대상자들이 직업전문학교에서 평

균 3년 동안 전문직 교육을 받는다. 이 기간의 직업훈련은 중등단계(secondary high school 아니면 upper high school과 비교됨)의 직업기초교육(initial vocational education and training)이라고 칭하며, 일반 기업체의 견습 제도도 여기에 속한다(REFERNET GERMANY, CEDEFOP 2009, 자료: Bundesberufsbildungsgesetz - BBIG 2005).

차후 중등단계를 거쳐 전문직의 경력을 쌓은 노동자들이 자율적으로 또는 기업체, 사회단체, 지자체, 국가 지원을 받아 직업능력개발이나 전직을 목적으로 밟는 과정을 계속직업교육훈련(continuing vocational education and training)이라고 말한다. 계속직업교육의 훈련과정 목적은 같은 전문 분야의 승진이나 서비스 향상을 위한 실무능력 향상, 다른 분야로의 이직을 위한 교육과정 이수 등 다양하게 제시될 수 있다. 훈련과정은 현장(on-the-job)훈련이나 자율학습(off-the-job) 혹은 기업 내의 기술지도 연수를 통해서도 이루어질 수 있다. 직업훈련의 중요성은 기초교육단계의 수준을 높여 주고 전문화시키는 데 있다. 전문적으로 직업훈련을 실시하는 기관들을 분석하면 산업체, 전문 분야의 협회, 특별 전문직 기관이나 민영훈련단체 등이며, 예를 들어 수공업협회나 일반 상공인협회에서도 직업훈련과정인 경영관리직 훈련이나 마이스터 훈련과정의 일부가 실시된다(REFERNET GERMANY/Glossary of the EknowVET database BIBB-Glossary, 2009).

#### 나. 독일의 민간직업훈련기관의 제도적 변천

독일의 성인교육은 18세기 계몽주의 시대부터 덴마크 귀족 농업아카데미로부터 영향을 받았고, 이후 19세기 독일노동자교육연맹의 사회개혁의 의도에 따라 훈련단체의 구조가 형성되었다. 이 계기를 통해 처음으로 독일의 노조연맹과 사회민주당에서 정책적인 성인교육이 시작되었다. 현재 전반적인 성인교육은 전통보다는 서민들의 교육사례들을 본보기로 삼고 있다. 1844년 그룬트비히(Grundtvig)가 처음으로 성인교육기관을 설립한 후, 평생교육의 필요성은 산

업사회에 접어든 19세기말부터 제안되었다. 직업훈련에 대한 평생교육 측면에서의 중요성은 1970년대부터 유네스코와 유럽연합회를 통해 강조되고 보편화되었다.

현재 독일의 민간직업훈련시장에서는 여러 단체들이 직업훈련을 공급하고 있는데, 여기엔 고용주나 기업체가 관장하는 기업체 훈련, 민영단체, 각 전문산업협회, 아카데미, (전문)대학, 상공회의소, 성인교육기관, 노조, 전문학교, 고용주협의회, 기타 등이 있다.

직업훈련은 2차 대전 이후 기업체나 민영단체, 상공회나 고용주협회에서 주로 실시되었으나, 1990년부터 성인교육기관에서도 직업훈련의 비율이 차츰 증가되고 있다. 1990년부터 국가나 연방주에서 대부분을 지원하던 교육재정이 감소됨에 따라, 예전에 이들이 전문으로 하던 일반교육보다는 직업훈련의 비율을 증가시켜 기관의 재정난을 줄이고 노동시장에서 필요한 직업훈련의 일부분을 담당하고자 하는 경향이 강해진 것으로 분석된다.

독일의 직업훈련 정책변화는 노동시장에 공급되는 인력의 수급 조절을 위한 하나의 도구(tool)로 볼 수 있는데, 여기에서 다섯 가지의 주요 요소를 고려해야 한다(Faulstich, Gnahs, Sauter, 2004). 주요 요소는 대상훈련 수요자, 훈련구조와 내용, 교육단체의 환경변화에 대한 적응성과 성과, 그리고 품질 관리와 고용관리청의 운영정책의 변화, 재정지원의 불규칙과 감소현상이다. 이를 감안하여 1970년대 이후 독일의 직업훈련 변천을 5단계로 나눌 수 있다. 이는 능력개발 촉진기(1969~1975년), 능력개발 전환을 위한 직업훈련기(1976~1989년), 사회복지를 위한 직업훈련 개정기(1990~1997년), 노동시장의 효율성을 높이기 위한 직업훈련기(1998~2002년), 고용 위주의 직업훈련기(2002년 이후) 등이다(Faulstich, Gnahs, Sauter, 2004). 독일에서도 경제사회 환경변화에 따라 직업훈련도 지속적으로 변화해 왔으며, 현재에도 전반적인 직업훈련시스템의 재구조가 진행되고 있는 것으로 판단된다. 이를 시기별로 보다 상세히 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 장기적인 능력개발과 승진을 위한 직업훈련기(1969~1975년)이다.

1969년 직업훈련법이 최초로 적용되기 시작한 후, 직업훈련은 능력개발촉진을 위한 사업으로 이루어졌다. 이때 직업교육훈련은 승진을 위한 교육으로 이해되었으며, 직업교육법과 수공업훈련법이 영향을 끼치고 있었다. 1970년대 초반에는 주요 훈련대상을 승진하고자 하는 기업체 실무자들로 보았는데, 이들은 공공단체가 지원하는 마이스터 과정이나 국가 기술자 자격증을 취득하고자 하는 경우가 대부분이었다. 훈련생에게는 생활비와 훈련교육 비용이 지원되었으며, 이는 고용보험 미가입자에게도 해당되었다. 훈련의 질 관리는 직업교육과 수공업훈련법 또는 전문학교 수준의 시험기준으로 맞추어졌다. 직업훈련을 제공하는 단체 특히 수공업, 상공협회 또는 학교는 중간층의 리더나 전문가 양성에 대한 훈련을 주로 실시하였으며, 수료자들은 노동시장 진출에서 비교적 높은 성과를 보였다.

둘째, 직업능력 전환을 위한 직업훈련기(1976~1989년)이다. 1970년대 중반부터 직업훈련은 주로 노동수요의 감소와 실업자의 대폭 증가에 대응하여, 새로운 직업능력개발로 실업자를 줄이기 위한 노력에 집중하였다. 이에 따라 장기적인 능력개발보다 기업체가 요구하는 기술적응훈련을 단기적으로(주로 4개월에서 1년 사이) 실시하되, 이 훈련과정에는 국가수료인증이 적용되지 않았다. 직업훈련에 대한 이러한 정책은 1974년부터 2년 동안 급격한 직업교육과 노동촉진을 위한 활성화 프로그램으로 구체화되었고, 1987년 이후에는 기술적응훈련의 중요성이 더욱 강조되었다.

셋째, 사회복지를 위한 직업훈련 개정기(1990~1997년)이다. 1990년대의 훈련대상자들은 주로 실업위기에 있는 근로자나 장기실업자로서, 훈련생 대부분은 직업기초교육을 이수하지 못한 경우가 많았다. 이 시기의 직업훈련은 전문적인 능력개발에 중점을 두는 것보다 구직활동 및 일자리에 적응할 수 있는 능력을 같이 개발해야 한다는 점이 강조되었다. 이에 따라 훈련대상자의 노동시장에 대한 정보접근을 강화하고, 직업훈련교육에 대한 동기를 부여하기 위하여 노력하였다. 직업훈련의 성공은 취업보다 실업자들의 직업훈련인식을 강화시키는 데 초점을 두었다고 할 수 있다. 단기적인 능력적응훈련은 비록 국가인증시스템이

적용되지 않았으나, 직업훈련업체나 단체들이 고용관리청의 재정지원으로 각 지방에서 필요한 훈련과정을 만들면서 성과를 올렸다. 그러므로 정부 기구인 고용관리청과 여러 종류의 훈련기관들이 현재 직업능력개발 산업의 구축자라고 할 수 있다. 이러한 변화에 의해 승진을 위한 직업훈련이 실업자 위주의 직업훈련으로 옮겨 갔고, 직업훈련의 사회복지적인 역할이 확대됨에 따라 재정지원도 이러한 정책방향에 맞추어 조정되었다.

넷째, 노동시장의 효율성을 높이기 위한 직업훈련기(1998~2002년)이다. 2000년을 전후로 직업훈련법이 사회복지법에 포함됨에 따라 예전에 불규칙하게 이루어지던 재정지원이 지속적인 훈련지원 정책들로 바뀌었다. 직업훈련이 모듈 방식으로 전환되어 대다수의 기업체 훈련이 외부에서 진행되는 훈련방식으로 대체되었고, 중앙의 훈련단체를 중심으로 실행하던 체제에서 지방의 필요성에 따라 분산된 형식으로 변화하였다. 사회복지법이 1998년 개정되기 전 직업훈련이 높은 노동참가율을 유지하기 위한 정책을 바탕으로 이루어졌다면, 그 이후의 직업훈련은 노동시장의 수급을 맞추기 위한 의도로 전환되었다고 볼 수 있다. 또한 정부에서도 노동시장 수급의 균형을 위한 고용주와 근로자의 책임을 강조하고 있다. 새로운 사회복지법 규정에 따라 국가의 직업훈련지원은 노동시장 이행에 꼭 필요한 부분으로 한정되었고, 승진을 위한 직업훈련지원이 거의 무의미해졌으며, 사회복지를 위한 직업훈련 지원재정도 계속 줄어들고 있다. 대신 훈련의 효율성과 비용절약을 우선적인 목적으로 하여 자발적인 학습참여와 모듈형식의 직업훈련을 지원하고 지원기간도 최대한 1년으로 단축하였다. 이러한 경향에 따라 직업훈련단체들은 ISO 9000이나 다른 제도 운영으로 자체적인 질 관리를 강화하였다.

다섯째, 입직 위주의 직업훈련기(2002년 이후)이다. 사회복지법의 개정으로 직업훈련은 단기적인 취업 알선을 중심으로 실시하고 중도 탈락 방지에 노력하며, 구직자가 빠른 기간 내 가능한 한 정규 일자리를 찾을 수 있도록 지원하는 것에 중점을 두었다. 이에 따라 직업훈련에서 구직대상 직업 경력자가 짧은 기간 내 다른 일자리에서 필요한 기술을 습득하여 취업에 성공하는 것을 강조하는

방향으로 나아갔다. 이에 대하여 일반적으로 노동시장 진출이 어려운 훈련대상자의 어려움이 단기적인 직업훈련으로 극복될 수 없으며, 정부의 장기적이고 체계적인 지원이 따라야 한다는 비판도 적지 않다. 한편 직업훈련을 지원하기 위한 바우처 제도는 근로자의 능력향상을 위한 훈련 선택의 자율성을 높이기 위한 방안이었으나, 고용관리청의 상담과 직업훈련단체들의 규정에 따라 선택의 가능성이 제한되며 고용관리청 상담자의 최종 결정에 따라 훈련이수 여부가 결정된다. 이러한 점을 고려하면 직업훈련은 여전히 국가재정 상황에 따라 좌우되고 있다는 점에서 본질적인 변화가 없었다고 판단된다.

#### 다. 직업훈련단체의 유형

독일에서는 70년대 후반기부터 직업과 관련된 훈련 참여율이 대폭 증가하였다. 이러한 증가율은 1997년에 가장 높았으며 차후 차츰 그 추세가 줄어들었고, 2000년 전후부터 직업훈련 참여율이 더 이상 줄어들지 않고 안정적인 수준을 유지하고 있다.

독일 직업훈련단체들의 수급동향을 살펴보면, 이들의 주요 자금원천(최소 50% 이상의 수입)은 직업훈련기관에 따라 큰 차이가 난다. 가장 많은 재원을 보유하고 있는 훈련기관은 대부분 고용관리청을 통해 재정을 지원받는 훈련협력업체들이다. 2009년 16,200개 훈련업체를 대상으로 진행된 설문조사의 결과를 보면, 경기침체를 방지하기 위한 국가프로그램을 통해 조업단축노동자들이나 임시채용 실무자들에게 단기훈련을 제공한 기업체들이 큰 혜택을 본 것으로 분석되었다. 몇 년 동안 직업훈련을 받지 못한 근로자 다수가 새롭게 직업훈련에 참여하였는데, 이것은 해당 훈련기관의 수익 증가로 연결되었다(wbmonitor, 2009). 하지만 직업훈련을 위한 국가 총재정 18억 4천만 유로는 2009년 5월말까지 4%밖에 활용되지 않았다. 그 기간 동안 약 1천5백만 명의 인구가 조업단축노동을 하고 있었으나, 고용관리청의 통계에 의하면 약 1만2천7백 명이 직업훈련을 받고 있었다. 이는 전체 조업단축노동자들의 1%도 안 되는 비율이다.<sup>45)</sup>

&lt;표 5-33&gt; 독일의 직업훈련기관의 구성 현황과 비율

종류	개	%
민간훈련업체	6,844	41.3
성인교육기관	3,897	23.5
그 외의 협회나 단체	1,248	7.5
경제협회(예: 고용주, 전문가협회)	860	5.2
종교단체	640	3.9
그 외 공공기관(예: 도서관, 박물관)	634	3.8
개별교육프로그램 소지 자영훈련교사	492	3.0
일반이나 직업학교	489	3.0
일반대학, 전문대	396	2.4
노조단체	320	1.9
정치단체, 재단	103	0.6
기타	608	3.7
전체	16,550	100

자료: wbmonitor(2009).

직업훈련을 전문화하여 기관을 경영하는 시장의 역사는 그리 오래되지 않았다. 훈련기관의 반 이상은 약 20년 전에 직업훈련시장에 참여한 기관들이다. 직업훈련기관의 구조에 대한 2009년 설문조사 결과를 보면 민간직업훈련업체(41.3%)의 비중이 가장 크고, 그 다음은 성인교육기관(23.5%)이다. 그 외의 다른 협회나 단체(7.5%), 경제훈련단체(5.2%)가 있고, 나머지 기관의 비중은 미미한 편이다. 전체 33%는 민간이 운영한 훈련기관이고, 15%는 공익단체이다. 직업학교나 전문학교의 비중은 약 12%이고 성인교육기관의 비율도 이와 동일했다. 전체 70%의 훈련업체들은 사회단체, 즉 사회협회, 종교, 노조, 정치단체 등에 속했으며 9%는 기업이나 경제단체 소속이었다.

특이한 점은 총 16,550개의 직업훈련기관 가운데 개인이 개별 프로그램을 제공하여 일인 기업체로 훈련을 진행하는 경우는 492개에 지나지 않았다는 것이

45) 연방고용관리청 통계: 조업단축기간 동안 훈련지원을 받은 노동자 추이(2009).  
[http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/aktuell/iiiia5/quali\\_kug\\_d.pdf](http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/aktuell/iiiia5/quali_kug_d.pdf).

다. 이는 연방직업훈련협회의 통계에서 적어도 만 명의 자영훈련교사가 회원으로 가입했다는 정보와는 상이한 것이다. 하지만 얼마나 많은 개인훈련교사들이 일인 기업체로 훈련시장에서 활동을 하고 있는지는 거의 알려지지 않고 있으며, 이러한 경우를 정식 훈련기관으로 볼 수 있을지도 논란거리라고 할 수 있다.

<표 5-34> 직업훈련단체의 종업원 현황

(단위: 개, %)

종사자수	민간직업훈련업체		공익훈련단체		전체	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
없음	821	17	167	7	1,806	12
1~9명	2,392	49	680	29	4,793	32
10~49명	1,256	26	1,042	44	4,473	30
50명 이상	414	8	475	20	4,037	27
전체	4,883	100	2,364	100	15,111	100
평균	26	-	53	-	74	-

자료: 2009년 직업훈련현황 설문통계, wbmonitor, BIBB 내부자료.

민간훈련기관의 크기는 수업시간이나 종사자의 숫자를 보더라도 거의 소규모나 중간급의 업체들이 대다수이다. 훈련업체의 55%가 한 해 평균 3천 시간 이하의 수업을 실시하거나 지도하고 있으며, 67%가 9명 이하의 정규 직원을 채용하고 있다. 3천 시간 이상의 수업을 이행하고 있는 훈련업체는 겨우 11%에 그치는 수준이며, 전체의 8%만이 50명 이상의 정규직원을 채용하고 있다. 전반적으로 세미나, 장·단기 훈련과정들은 과거나 현재 모두 현장수업이 우세하며 거의 모든 훈련업체들이 이러한 형식으로 수업을 제공하고 있다.

훈련단체의 크기를 수업시간으로 측정해 보면 약 40%의 직업훈련단체들이 전체 1,000시간 미만의 훈련시간을, 그리고 약 4분의 3이 300시간 미만의 수업을 진행하고 있다. 각 6%가 7,000~15,000시간과 15,000시간 이상의 총 수업시간을 제공하고 있다.

&lt;표 5-35&gt; 직업훈련단체들의 재정 운영을 위한 매출액 비율 추이(2009년 기준)

(단위: %)

운영자금 수입원천	민간직업훈련단체	공익훈련단체	전체
훈련자	25.0	25.4	29.6
기업체	42.0	16.8	24.5
고용관리청	21.3	24.5	18.4
지방관청, 주정부, 연방정부, EU연합	6.8	31.4	18.1
훈련기관	1.1	18.0	5.7
기타	3.8	4.1	3.7

자료: wbmonitor(2009).

e-Learning이나 사이버 교육은 훈련단체 중의 1/4 정도가 제공하고 있으며, 전문 분야의 업무프로세스를 고려하여 통합된 직업훈련과정이 갈수록 보편화 되어가고 있다는 점이 최근 추세라고 볼 수 있다. 거의 절반이 되는 업체들이 이러한 통합된 훈련과정을 제공하고 있다. 이와 관련하여 개인(64 %)이나 단체(49%)를 상대로 하는 직업능력개발 지도와 상담이 훈련업체들의 주요 업무로 대두하고 있다.

#### 라. 훈련과정과 운영

대다수의 훈련업체들은 직업과 일반 성인교육을 같이 운영(63%)하고 있으며, 31%는 직업훈련만을, 5%는 성인교육만을 제공하고 있다. 직업훈련의 중심적인 주요 주제는 리더십, 경영관리 또는 현장실무(70%)이며, 상업계 직무(58%), 실무와 관련된 전산정보(54%) 등이 차지하는 것으로 나타났다. 일반 성인교육으로는 전산기초정보가 60%로 가장 많은 부분을 차지하고 있으며, 문화와 교양(54%) 또한 건강관리와 웰니스(45%)가 상대적으로 많이 제공되고 있다.

개인적으로 훈련비용을 부담하는 직업훈련 이수자들은 훈련교육과정을 통해

노동시장에서 자신의 노동경쟁력을 높일 수 있는 국가나 전문직 협회에서 인정하는 직업교육 또는 전문대 차원의 자격증을 취득하는 데 목적을 두고 있다. 자비훈련을 실시하는 직업훈련기관은 대다수가 교육과정을 실무자를 중심으로 맞추고 있고, 그 중에서도 80% 이상의 훈련기관들이 전문경력자들을 중심으로 수업을 진행하고 있다.

사업주 대상 직업훈련의 매출을 훈련기관의 운영자금에서 상당한 비중을 차지한다. 훈련내용은 경영자 훈련이나 기업체 재직자를 위한 교육이 큰 부분을 차지하고 있다. 특히 민간훈련기관이 공공훈련기관보다 전문직이 필요한 기술과 능력개발을 더 빠르게 받아들이고 훈련과정에 접목시키는 활동을 활발하게 하고 있다. 이 때문에 기업체와 민간훈련기관의 상호관계와 정보교류가 밀접하게 이루어지고 있는데, 민간훈련기관의 운영에서 사업주 훈련이 차지하는 비중이 크기 때문이다. 특히 예전에 기업체에 속하던 기업 내 훈련 사업부가 1990년을 전후로 아웃소싱을 한 경우도 적지 않다. 이러한 민간훈련기관은 자영업체로서 지속적인 소속 기업체들의 훈련을 진행하고 정보지원을 받기도 하며, 수익 창출을 위하여 다른 기업체에 필요한 전문상담과 훈련을 제공하기도 한다. 반면 공공단체와 기업체의 교류는 비교적 민간훈련기관처럼 밀접하지 않은 편이다.

이외 실업자나 구직자의 훈련은 대체적으로 민간훈련기관이나 공공훈련기관에 관계없이 거의 비슷한 비율로 진행되고 있다. 실업자나 구직자의 60%가 2008년에 직업훈련을 받았으며, 이러한 훈련들의 대부분이 개인의 단독부담이 아니며 고용관리청에서 지원하고 있다. 2003년의 사회복지법 개정에 따라 구직자나 실무자들도 고용관리청에서 필요성을 인정하면 훈련 바우처를 제공한다. 이 바우처를 가지고 훈련기관을 선택하여 개인이 자유롭게 교육받을 수 있고, 공공이나 민간훈련기관과 무관하게 훈련기관들이 구직자들을 위한 훈련과정을 제공하고 있다. 또한 훈련프로그램이나 지원대상자들에 따라 지자체, 주, 연방정부 또는 유럽연합이 훈련비용의 일부를 부담하는 경우도 많다.

독일 직업훈련기관들을 보면 대체로 사회의 단체들이 많이 활동하고 있는데,

노동조합, 사회복지·종교·정치 단체, 고용주 협회들이 여기에 속하며 이외 성인교육단체들과 통신학교들이 있다. 직업훈련을 기본 목적으로 하는 기관들 외에도 여러 기관이 분야와 관련된 재직자 훈련을 부수적인 목적으로 시행하는 경우가 많다. 여기에는 출판사, 상담업체, 도서관, 박물관이나 다른 협회들이 해당한다. 이러한 다양한 차원에서 이루어지는 기업 내 직업훈련을 따로 구별하기가 힘들기 때문에, 유럽직업훈련분석 조사시스템(CTVS 3)에서는 기업 내에 교육 센터를 설치한 기업체들과 직업훈련에 대한 규정을 정하여 훈련에 대한 재정을 별도로 하는 기업체를 분석하였다. 이에 따르면 3.5%의 기업체가 기업 내 훈련 센터를 가지고 있고, 13.8%가 직업훈련에 대한 계획서와 별도의 재정을 소유하고 있는 것으로 분석되었다.

전형적인 직업훈련기관의 관리운영은 전반적인 직업훈련운영 체계의 변화와 밀접한 관계가 있다. 빠르게 변화하는 경제 환경과 정부 지원 방향에 적응하기 위하여 보유 자원을 최대한 효율적으로 활용하고, 재정적인 안정을 기해야 하기 때문이다. 또한 훈련 수요에 맞는 훈련을 적기에 공급하며 수요자 위주의 운영 체계를 지속적으로 발전시켜 나가는 것이 현재 직업훈련기관의 도전이다. 전체적인 훈련교육 담당과 관리직무의 협력구조 형태가 더 작게 분리되어 이루어짐에 따라, 관리직무자의 일자리에 변화가 가져다주고 있다. 한편 전문적인 훈련 사업이 정기적으로 반복되는 관리사무가 늘어나는 위험성도 적지 않다. 근래 독일의 직업훈련기관의 운영 사례 분석 자료를 보면, 훈련기관의 경영자는 훈련기관 운영과 관리직무가 보다 체계적으로 이루어져야 하는 것에 유의해야 한다는 점을 강조하고 있다. 이는 관리직원이 조직 간의 밀접한 협력을 이끌어 내고 책임감을 가지고 자율적이고 창의적으로 운영하는 것에 따라, 훈련 수요자에 대한 서비스가 좌우되는 것으로 분석되었기 때문이다(Möller, 2002: 134).

### 3. 노동시장 관행과 민간직업능력개발시장에의 영향

독일의 노동시장의 관행은 민간직업능력개발시장에 간접적인 영향을 미친다

고 말할 수 있다. 이러한 영향의 정도를 파악하기 위하여 독일의 구인과 구직 관행을 간단하게 검토한다. 독일의 구인은 일반적으로 학력과 경력에 따라 차이가 있다. 우선 기업체 내에서도 경력 위주로 선발되는 일자리와 학력 위주로 선발되는 일자리가 나뉘어 있다. 현재 한국이나 일본에서도 일부 기술 분야에서는 직업경력자들을 우대하는 경향이 높고 있듯이 기술의 발달에 따라 적응이 되어야 할 분야는 경력자가 선호되며, 기업의 경영관리(management)는 대졸자 위주로 구성되고 있다. 또한 전문직 직업교육이나 훈련자격증에 있어서도 전문 분야의 학력이 중요한 조건이다. 그 외 나이와 환경, 언어능력, 특이한 재능 등이 물론 포함된다. 채용의 관행은 우선 기업 내와 기업외부 채용으로 나누어 분석해 볼 수 있다.

먼저 내부 노동시장의 사례를 보여 주는 내부채용의 관행을 살펴본다. 첫째, 회사 내의 일반구인은 각 전문 분야의 직무내용설명서(job description)가 적용되고 여기에 대한 학력, 경력, 그리고 직무에 필요한 기타 능력의 조건(예: 출장, 직무 변동, 추가 언어 등)이 제시되며 이에 따라 내부 직원 응모자 중에서 선발된다. 둘째, 회사 내부의 승진은 주로 전문 직책에 맞는 적응훈련을 통하거나 경영관리직의 훈련을 통하여 이루어진다. 셋째, 특정 직무를 이행하던 기업 내의 일부 조직을 줄이고 이에 따라 다른 일자리를 신설하게 될 경우와 같은 전직에서는 특정한 규정(§81,1 Betriebsverfassungsgesetz)에 따라 이루어진다. 우리나라와 같이 소속 부서 이동을 위한 인사명령에 의해 이루어지는 경우는 없다. 넷째, 근로법이나 임금협약 외에 이루어지는 추가 근로시간, 기업체 내의 근로시간 변경은 반드시 근로시간법에 따라 노조와 협의가 이루어져야 한다. 다섯째로 예정치 않은 회사 내의 휴가 변동에 따라 생기는 인력 부족을 외부 구인채용 단계를 통하여 보완할 수 있다.

외부에서 인력을 채용할 때는 우리나라와 특별하게 다르지 않다. 첫째, 주로 취업알선기관에게 의뢰하여 기업이 구직자 풀을 구성하여 선발하거나, 취업알선업체가 직접 실업자들을 채용(파견직)하여 관리하며 기업체에 알선한다. 도제식 훈련생 가운데 적합 인력을 뽑는 업체도 많다(§37c SGBIII). 둘째로 민간

취업알선업체가 구직자와 고용자의 입장과 조건을 검색하고 조정, 중재하는 역할을 한다. 2002년부터 국가허가가 없이도 설립할 수 있는 민간취업알선업체가 구직, 채용, 관리, 그리고 구인의 단계에 이르기까지 체계적인 서비스를 제공한다. 셋째, 공개채용의 경우 구직자들의 광고를 참고할 수 있고, 구인공문을 신문광고나 전문잡지에 낼 수도 있다. 최근 인터넷에 구직자 및 구인 풀이 활성화되고 있으며, 전문직이나 고학력 전문인의 경우에는 별도로 뉴스레터를 이용하여 구인광고를 내기도 한다. 넷째, 특히 외부의 전문직이나 높은 직위 단계의 채용은 전문가 컨설팅업체를 통해 이루어진다. 다섯째, 기업 외부의 구인 채용 모집 시 기업체들은 파견노동자를 중계업체를 통해 임시로 채용하기도 있다. 이 외에도 비공식적인 구인이나 구직이 이루어지고 있으며, 인력양성기관(훈련기관 포함)과의 정보교류나 다른 기업으로부터 우수한 인력을 채용하는 관행은 우리나라와 유사하게 이루어지고 있다.

그런데 독일에서는 한국과 달리 퇴직자에 대한 직업훈련이 극히 제한되어 있다. 이는 사회보장제도에 따라 근로자가 65세(현재 65세이나 2013년부터 점차 67세로 길어짐)에 은퇴하는 경우에 공적연금을 수령하며, 추가적인 근로로 월 400유로까지만 받을 수 있기 때문이다.

독일의 민영훈련기관은 훈련생 구직자들에 대한 취업알선 의무가 따르지 않으며, 이러한 역할은 민간취업알선업체가 담당한다. 민간취업알선업체에게 구직자들과의 계약조건으로 일정 구직 기간의 근로자 채용을 강화시키기 위해 프로파일링과 함께, 적절한 계속 훈련의 책임이 부여됨에 따라 민간취업알선업체들이 훈련기관을 겸하거나 훈련기관들과 협력하는 경우도 적지 않다. 이와 관련하여 민간훈련기관의 중요한 역할 가운데 하나가 기업체 내의 실무자에게 직업훈련과정을 제공하여, 산업기술의 변화에 따른 직무효율성을 높이거나 승진 기회를 제공하는 것이다.

#### 4. 직업훈련과정의 질 관리 방식

독일의 직업훈련과정에 대한 질 관리는 국가기관인 연방고용관리청 차원에서 볼 때, 제3사회복지헌법제도(SGB III)의 실행에 따라 더 많은 경쟁, 투명성, 그리고 더 나은 질을 목적으로 규정된 절차에 의해 추진된다. 과거 직업훈련분야의 질 관리가 연방고용관리청을 통하여 훈련기관들이 지켜야 할 규정항목에 따라서 진행되었다면, 새로운 방식에서는 훈련기관의 인정과 허가규정을 통한 방식으로 체계가 변화하였다. 고용관리청은 부분적으로 허가규정에 따른 업무를 민간 직업훈련전문평가기관에게 위임하고 있다. 민간 평가기관은 연방고용관리청을 통하여 평가기관으로 인정을 받아 연방단위에서 활동을 할 수 있다.

고용관리청이 지원하는 직업훈련과정은 반드시 특정 규정(§§84-86 SGB III)을 맞춘 훈련기관이나 고용관리청이 허가한 민간평가기관을 통해 인증을 받은 기관이나 단체만이 운영할 수 있다. 이는 국가지원대상의 직업훈련을 실시하고자 하는 기관은 예전처럼 각 지방고용관리청에 훈련 배우처를 통한 직업훈련비용을 신청하면 금액을 반납 받는 형식이 아니고, 훈련기관의 전체적인 질 관리 인정을 먼저 민간평가기관으로부터 받아야 한다는 것을 의미한다.<sup>46)</sup> 이러한 질 관리 방안은 노동시장의 수요와 공급을 맞추어, 직업훈련지원의 재정지출을 가능한 최대한으로 줄이고 효율적으로 진행해 나가려는 의도에서 추진되고 있다(예로 지원대상자들의 훈련기간 최대 단축, 훈련기관들의 질 관리를 통한 훈련시장 정화, 훈련과정 종료 후 구직자 노동시장성과 분석 등이 있다).

직업훈련기관들의 질 관리 규정 시스템들은 1990년대부터 지금에 이르기까지 29종류(ISO, CERTQUA, LQW I&II, QES, BQM, EFQM, PAS 등)가 존재하고 있다. 여기에서는 그 중 몇 종류의 질 관리 시스템들의 기준과 역할을 간단하게 소개하고자 한다.

첫째, 국제표준인 DIN EN ISO 9001: 2008에 따른 직업훈련기관 평가관리 시스템이다. 국가의 단일화된 질 관리를 대신하여 여러 민간직업훈련기관들은

46) <http://www.azwv.de/index.php/qm-systeme>

국제단위의 질 관리 표준인 DIN EN ISO 9001: 2008을 훈련기관들의 평가에 적용하고 있다. 독일의 경제고용주협회에 소속된 민간훈련기관 대상의 질 관리 평가기관이 DIN EN ISO 9001: 2008에 근거하여 고용주협회, 수공업협회, 상공협회와 더불어 연방 직업훈련 분야의 질 관리 시스템의 인증과 상담지도를 주도적으로 진행하고 있다.

둘째, QESplus는 자체평가를 통해 외부인정을 받을 수 있도록 하는 훈련단체들의 질 관리 시스템이다. 연방고용관리청의 질 관리 요구사항들을 고려했고 DIN EN ISO 9001과 내용이 비슷하다. 자체평가를 하기 위해 필요한 도구를 제공하고 체계화하여 개선사항을 명확하게 하고, 이러한 과정을 자세하게 질 관리 매뉴얼에 기록할 수 있도록 한다(<http://qesplus.de/>).

셋째, Education-Quality-Management(BTW e.V.)는 직업훈련기관의 단일화된 공동 질 관리 시스템이며, 훈련기관의 필수적인 질 관련 규정을 위해 개발되었다.

넷째, PAS(Publicly Available Specification)1037:2004는 단계적인 질 관리 모형으로 RKW Berlin-Brandenburg이 개발하여 많은 훈련기관들이 적용하는 민간훈련평가 기준이다(<http://www.qm-stufen-modell.de>). 이 모델은 3단계로 구성되어 있는데 첫 단계에서는 기초적인 질 요구조건을 갖추어야 하고 프로세스 운영을 상세하게 기록해야 하며, 제2단계에서는 운영구조와 수요자와 프로세스 중심의 운영구조와 시스템을 구축하여야 하며, 제3단계에서는 유럽 최고 수준에 비교되는 우수한 기본조건을 도입하고 실행해야 한다. 이러한 경우 훈련기관이 자체평가를 할 수 있는 체계운영이 특별하게 제시되어 있다.

독일에는 많은 직업훈련기관들이 자체적으로 협력공동체를 만들어 질 관리를 위한 평가를 하고 있다. 현재 지자체와 연방 단위의 직업훈련의 질 관리를 전체적으로 분석하면 두 가지 체계를 들 수 있다.

첫째, 지자체 평가협회의 평가내용을 보면 주로 훈련기관의 인프라와 일반훈련의 운영(즉, 교사들의 학력 및 경력, 훈련교수법, 운영체계, 훈련생의 수, 훈련생들의 능력평가, 시험조건 등), 장애인 훈련을 위한 특별서비스, 계약조건과

운영체계 등이다.

둘째, 연방차원의 평가단체들은 대상훈련기관의 해당산업 분야와 교류수준, 기관의 지속적인 발전성, 자체평가 시스템의 구조를 중점적으로 평가한다. 또한, 훈련의 질적인 면에서 훈련교수법, 교사들의 경력, 실습과 훈련내용의 관련성을 살펴보고, 운영시스템의 측면에서 정보제공과 훈련수료를 위한 훈련생 평가에 중점을 둔다.

이러한 지자체와 연방단위의 평가구별은 지방의 여러 지점을 두고 있는 대규모의 훈련기관들과 소규모의 훈련기관들에 대한 알맞은 평가수요를 만족시키기 위해 필요한 것이다.

훈련기관 입장에서 질 관리는 기관 내의 꾸준한 서비스개선을 위해 중요할 뿐만 아니라, 대외적으로 국제적인 경쟁력을 갖추거나 이를 점검하는 차원에서도 꼭 필요하다. 훈련기관들은 이러한 이유로 경제단체들과 장기간에 걸쳐 밀접한 협력관계를 이루어 직업훈련과정을 개설하며 이를 운영하고 있다. 이런 형식의 협력구조는 훈련생, 기업체, 학문계에도 유용하며, 특히 교원에게 효율적인 교육의 프로세스와 훈련생 평가, 훈련내용의 발전을 이루는 기본 골격이 된다.

## 5. 민간직업훈련기관의 위상 및 경쟁력

독일에서 직업능력개발 분야의 교육서비스는 다른 일반교육시스템과 비교할 때, 시장 진출의 제한 규정이 그다지 까다롭지 않은 것이 특징이다. 이에 따라 주기적으로 다수의 신규 공급자들이 시장에 진입하고 있다. 여기에는 기업체에 직업훈련을 제공하는 대학도 포함되는데, 기업체의 직업훈련도 시장원리에 따라 교육서비스에 대한 수요가 이루어지는 경우가 전보다 증가하고 있다. 이러한 변화로 훈련 분야에도 차츰 경쟁이 늘어나고 있는 것으로 판단되며, 작은 훈련기관(컨설팅, 일인 코치기관) 대부분은 시장에서 구조조정이 확대될 것으로 예상하고 있다(wbmonitor 2009: Aktuelle Strategien zum Erfolg).

훈련기관의 경쟁력 유지는 현재 4분의 3 이상의 훈련기관이 주요 과제로 받아들이고 있다. 하지만 그 중 8분의 1만이 이러한 문제에 처해 있음을 심각하게 고려하여, 경쟁력을 높이기 위한 혁신 정책방안을 계획의 중심에 두고 있다. 훈련기관의 4분의 1이 수요자 조건에 따라 교육구조를 맞추는 운영체계를 계획하고 있으며, 90% 이상이 수요자들을 위한 마케팅과 협력구조에 관심을 두고 있다.

훈련기관들의 절반 이상이 수요 감소를 느끼게 될 것으로 보이는데, 이를 자세히 분석해 보면 대다수 이상이 성인교육기관이나 대형 기관들이다. 하지만 약 17%의 직업훈련기관들만이 이에 따른 훈련비용을 낮출 준비를 보이고 있고, 약 3분의 1이 기업체 인건비를 줄이려는 계획을 하고 있거나 이미 진행하고 있다. 또한 비슷한 비율의 기관들은 수요자의 선호도가 매우 높은 훈련과정을 제공하거나 계획하는 것으로 보인다. 특히 원래 국가나 지자체 소속 성인교육기관의 40%가 이러한 대안을 구체화하고 있다. 66%의 직업훈련기관들은 경쟁의 압박을 받고 있는 것으로 보고되었다.

기관의 운영을 위해 가장 큰 문제는 훈련생을 모집하는 것이다. 경기침체를 방지하기 위한 국가정책으로 고용관리청과 협력하는 훈련기관은 줄어드는 매출로 인해 어려움을 처한 기업체에게 직업능력개발훈련을 통하여 이를 조절하는 기회를 제공하기도 한다. 그러나 각 개인 사업체 형식의 소규모 훈련기관 입장에서 고용관리청이 지원하는 훈련을 제공할 수 있는 기준이 높아, 이를 충족시키는 것이 상당한 부담이 되어 진출을 제한하는 측면이 있다. 특히 많은 비용이 들고 까다로운 질 관리 인증절차와 훈련기관 평가인증시스템은 대규모 훈련기관에는 큰 문제가 되지 않지만, 소규모의 훈련기관에는 높은 장벽으로 작용하여 불공정한 경쟁요인이 되기도 한다.

고용관리청이 지원하는 훈련제공을 위한 직업능력개발시장 개입은 시장현황에 따라서 훈련기관에게 사업의 중심을 바꾸게 하는 힘으로 작용할 수도 있다. 다수의 훈련기관은 경기변화에 따른 경쟁력을 갖추기 위해 다양한 수요자에게 적합한 훈련을 공급해야 하며, 이를 위한 재정 조절이 불가피하다는 의견을 밝히고 있다(wbmonitor 2009: Aktuelle Strategien zum Erfolg).

## 제4절 소결 및 시사점

지금까지의 일본, 미국, 독일의 민간직업능력개발시장 사례에 대한 분석을 <표 5-36>과 같이 정리할 수 있다. 이러한 외국 사례가 우리나라 민간직업능력개발시장에 주는 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 일본에서는 공공과 민간의 중간 영역에 있는 공익법인, 경영자단체 등 공익기관이 교육훈련 서비스 시장에서 중요한 역할을 하고 있다. 이들 조직은 공익자금에 따른 낮은 비용으로 교육훈련 서비스를 제공할 수 있다는 점과 함께 공공교육훈련 공급자로서 유리한 조건을 갖추고 있다. 개별 기업 등의 수요와 직결된 교육훈련 서비스를 제공하는 데에는 기업 내 훈련이 효과적이며, 기업 혹은 업계를 넘어선 넓은 범위의 공통적인 수요에 대해서는 민간교육훈련기관, 일반학교, 공공교육훈련기관이 효과적이다. 양자의 중간에 있는 특정 업계 혹은 직종에서 공통으로 적용되는 중간 범위의 수요에 대해서는 특정 직종 및 업계에 대응하여 조직화되어 있는 공익기관이 활용되고 있다. 개인의 수요와 산업 분야별 수요를 충족하는 분업체제는 우리나라 훈련공급에서도 활용을 고려할 만하다.

<표 5-36> 일본·미국·독일의 민간직업능력개발시장 사례 비교

구분	일본	미국	독일	
노동시장의 구조와 현황 <sup>47)</sup>	경제규모 (1인당 GDP, 2008년기준)	3만8,563달러	4만3,250달러	4만6,999달러
	최근 5년간 경제성장률 (기준가격 대비 GDP증감율)	1.64%	2.48%	1.76%
	최근 5년간 실업률	4.22%	5.12%	9.12%
	산업별, 직종별 사업장 및 종사자 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>전문·기술직 종사자 지속적 증가 추세</li> <li>농림·어업 종사자 지속적 감소 추세</li> <li>서비스직업 종사자의 증가율 점차 증가 추세</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>개인서비스 제공 산업 고용 확대</li> <li>제조업 고용의 쇠퇴</li> <li>고학력·고임금 직종의 지속적 증가세와 함께 저기술·저임금 직종의 증가세 등 일자리 양극화 현상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>제조업, 농업, 임업, 어업 등의 종사자 지속적 감소 추세</li> <li>금융업, 임대업, 사업서비스업, 공공서비스 및 개인가사서비스업 종사자 지속적 증가 추세</li> <li>공공기관의 취업인구는 감소하였으나, 부동산 및 임대업, 사업서비스업 분야는 증가함</li> </ul>
민간직업훈련기관의 발전과정과 공급구조	<ul style="list-style-type: none"> <li>1950년대: 직업훈련법 제정으로 법정직업훈련 체제 형성</li> <li>1960년대: 직업훈련체제의 양분화(공공직업훈련/사업내훈련)</li> <li>1980년대: 평생직업능력개발 체제 및 민간기업의 자율적 직업훈련 중요시</li> <li>1992년: 각각 장·단기로 구분된 보통직업훈련과 고도직업훈련으로 개편</li> <li>1997년: 생애직업능력개발촉진센터 설치, 외국인 근로자를 위한 직업훈련제도 도입</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2006년 8월 '퍼킨스 커리어 기술교육법안'이 수정</li> <li>기존의 직업기술교육(VET)이라는 명칭 대신 커리어기술교육(CTE)이라는 새로운 명칭 사용</li> <li>Title I (Basic State Grant)와 기존의 Title II(Tech Prep) 프로그램을 기본 골격</li> <li>주정부가 커리어 기술 학습프로그램(아카데미, 커리어, 테크니컬)을 제공하도록 요구</li> <li>각 주 및 지방 정부의 CTE프로그램에 대한 책무조항을 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1969~1975년) 능력개발 촉진기: 승진을 위한 교육</li> <li>(1976~1989년) 능력개발 전환 중심기: 실업자 감소 목적 사업</li> <li>(1990~1997년) 사회복지를 위한 직업훈련 개정기: 직업사회에 적용할 수 있는 능력개발 실행</li> <li>(1998~2002년) 노동시장 효율성 증대: 노동시장 수급비율 조절</li> <li>(2002년 이후) 고용 위주의 훈련기: 구직 대상 직업경력자 이직을 위한 기술 습득 및 취업 지원</li> </ul>	

<표 계속>

47) 각 데이터는 2008년도 기준임.

구분	일본	미국	독일
직업훈련기관의 유형 및 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공익 법인(25.6%)</li> <li>• 경영자 단체(24.7%)</li> <li>• 민간기업(16.1%)</li> <li>• 대학 및 전수학교, 직업훈련 법인 등(각 10% 전후)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고등학교의 CTE 프로그램</li> <li>• 대학교의 CTE 프로그램</li> <li>• 성인 CTE 프로그램</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 민간직업훈련 업체(41.3%)</li> <li>• 성인교육기관(23.5%)</li> <li>• 그 외 협회나 단체(7.5%)</li> <li>• 경제훈련 단체(5.2%)</li> </ul>
민간훈련기관의 일반적 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육훈련사업 비율에 따라</li> <li>- 전업형: 민간기업, 직업훈련법인</li> <li>- 준전업형: 공익법인, 전수학교</li> <li>- 비전업형: 대학 등</li> <li>• 생산성 격차에 따라</li> <li>- 고생산성형: 공익법인</li> <li>- 저생산성형: 직업훈련법인, 전수학교</li> <li>- 중간생산성형: 민간기업, 대학, 경영자단체</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고등학교 CTE 프로그램</li> <li>- 평균 프로그램 수: 공립(8.57개), 사립(2.26)</li> <li>- 제공 프로그램: 비즈니스, 컴퓨터 기술, 자동차 수리</li> <li>• 대학 CTE 프로그램: 헬스케어 관련 프로그램, 비즈니스와 마케팅, 컴퓨터 과학교육</li> <li>• 성인 CTE 프로그램</li> <li>- 제공기관: 공·사립 칼리지, 대학 학위 프로그램, 각종 직업 기술면허 프로그램, 도제 및 ESL 프로그램 등</li> <li>- 제공 프로그램: 비즈니스, 헬스, 컴퓨터 사이언스</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 운영현황</li> <li>- 대다수(63%)가 직업훈련과 일반 성인교육을 같이 운영</li> <li>- 31%는 직업훈련만을, 5%는 성인교육만을 운영</li> <li>• 주요 주제</li> <li>- 직업훈련 프로그램: 리더십·경영관리·현장실무(70%), 상업계 직무(58%), 실무와 관련된 전산정보(54%)</li> <li>- 일반 성인교육: 전산기초정보(60%), 언어나 문화 간 교양 능력(54%), 건강관리와 웰니스(45%)</li> </ul>
직업훈련과정의 질 관리 방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 민간직업훈련에 대한 지원</li> <li>- 운영비에 대한 보조금 교부</li> <li>- 공동직업훈련용 및 직업훈련 법인이 설치한 시설비 및 설비비에 대한 보조금 교부</li> <li>- 사업주, 중소기업법인 사업주단체 등이 실시하는 직업훈련시설 설치자금의 융자</li> <li>• 직업능력평가제도</li> <li>- 기능검정제도: 노동자의 기능을 검정하고 국가가 공중</li> <li>- 사내검정 인정제도: 기능진 향상 장려해야만 하는 것을 후생노동대신이 인정</li> <li>- YES프로그램: 기업이 요구하는 취직기초능력 훈련 및 청년취직기초능력습득 증명서 발행</li> <li>- 객관적 평가기준 책정·공표</li> <li>- 비즈니스 커리어 검정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 퍼킨스 커리어기술법안 자체에 주와 지방 프로그램에 대한 책임조항 명시</li> <li>- 매년 13개 핵심지표를 보고: 한 가지 혹은 그 이상의 항목에서 수행결과수준의 90%를 만족시키는 데 실패할 경우 프로그램 향상 계획 이행</li> <li>- 예산 관련 활동 감독: 직업 및 성인교육청(OVAE)은 각 주와 지방 프로그램에 대한 예산 지원 활동을 감독하고, 매년 각 주의 수행결과에 대한 종합평가보고서를 의회에 보고</li> <li>- CTE 프로그램에 대한 조사연구 및 평가 수행: 국립 커리어 기술 교육연구센터(NRCCTE)를 설립하여 각 주에 대한 기술적 지원 CTE 테크니컬 지원 전문가 개발 등을 통해 CTE의 참여를 독려</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업훈련기관들의 질 관리 규정 시스템은 1900년대부터 현재에 이르기까지 29종류가 있음</li> <li>• 직업훈련기관 자체가 협력공동체를 조직하여 질 관리에 대한 평가 실시</li> <li>- 지자체 평가협회: 주로 훈련기관의 인프라와 일반훈련의 운영, 장애인 훈련을 위한 특별서비스, 계약조건과 운영체계를 중점적으로 점검</li> <li>- 연방차원 평가단체: 대상훈련기관과 경제사회와의 밀접한 교류, 기관의 지속적 발전성, 자체평가시스템 구조, 훈련교수법, 교사들의 경력, 실습과 훈련내용의 관련성, 정보 제공 및 훈련수료시스템의 근거에 중점을 두어 평가</li> </ul>
민간직업훈련기관의 위상 및 경쟁력	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인적직업훈련 운영비 및 시설 비용에 대한 보조금 혜택</li> <li>• 일반과정, 전문과정 수료 시 발생하는 기술조사 합격자는 기능사보의 자격이, 수료자에게는 기능검정 자격, 직업훈련 지도원 면허자격 취득에 있어서는 시험의 일부 면제 및 필요한 경험 연수의 단축 등의 혜택</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CTE프로그램은 이론적 지식과 학문적 개념이 기술 또는 직업환경에 적용방법을 제시 연구결과와 학생들이 원하는 커리어 사이의 연계를 도와 주어 향후 고등교육기관 수준 이상에서 학문과 기술 연구를 추구하도록 준비시키는 계기를 만들</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다른 일반교육시스템과 비교하여 상대적으로 덜 까다로운 시장 진출의 제한 규정으로 신규공급자 진입의 증가와 함께 경쟁도 증가</li> <li>• 그러나 높은 비용과 질 관리 인증절차 및 훈련기관의 평가인증시스템은 소규모 훈련기관들에게는 높은 장벽으로 작용</li> </ul>

둘째, 일본에서는 고용·취업형태와 상관없이 회사·상사가 종업원에게 요구하는 능력을 충분히 알려주고 있고, 교육훈련은 고용자의 능력을 파악한 다음에 시행되고 있다. 또한, 사내강좌는 회사 및 상사의 수강 지시에 의해 대부분 이루어지고, 그 외 다른 훈련과정에 있어서도 회사나 상사의 지시에 의해 많이 이루어지고 있다. 기업 내에서 교육훈련을 수강함에 있어 우리나라와는 달리 직속상사나 직장동료의 협조가 원활하게 이루어지는 편이라고 할 수 있다.

셋째, 미국 연방정부는 연방기금의 할당과 집행에 있어 단순한 주별 인구 규모에 따른 기금 할당방식이 아니라, 법률에 규정된 공식과 주별 특성에 따라 이루어지고 있다. 특히, 각 주에 할당되는 연방기금의 경우 수혜대상 특정 인구 계층과 1인당 평균소득 등을 감안한 산출 방식(formula)에 따라 주에 할당되고 있으며, 주 정부가 실제 기금이 활용·집행되는 로컬 단위기관에도 일정한 공식에 따라 배분하고 있다. 이러한 기금 할당 및 집행은 직업능력개발시장에서의 불필요한 연방기금의 집행과 낭비를 막고, CTE 프로그램의 활성화와 수행성과의 극대화에 긍정적인 역할을 수행하고 있다. 우리나라 정부도 지방자치단체 지원에서 이러한 산출 방식(formula)을 도입할 만하다.

넷째, 미국의 민간직업능력개발시장에서 연방기금의 활용·집행에 대한 주 정부의 책임성(accountability) 강화는 눈여겨 볼 대목이다. 각 주에서 한 가지 이상의 항목에서 설정된 기준 목표치의 90% 이상을 달성하지 못한 경우, 향후 책임성을 향상시키기 위한 플랜 제출을 의무화하고 있다. 연속 3년 이상 목표를 달성하지 못하면, 프로그램에 대한 기금의 중지나 수혜 기회의 박탈 등 가혹한 제재를 받게 된다. 또한, 연방기금을 받고 있는 주 정부에서 동 프로그램을 운영·감독하는 데 드는 행정 비용도 전체 할당기금의 5% 이상을 넘지 못하도록 함으로써 실질적인 CTE 프로그램에 활용하도록 하고 있다. 이러한 주 정부에 대한 책무성 강화는 직접 직업훈련을 실시하는 훈련기관에도 많은 영향을 줌으로써, 훈련기관 및 훈련생의 높은 훈련 참여와 훈련성적을 나타내고 있다. 우리나라에서도 지방자체 단체 등에 대한 훈련위탁과 관련하여 명확한 정책목표의 설정이 요구된다.

다섯째, 독일의 직업훈련은 중등단계의 직업기초교육과 밀접하게 연관되어 있으며, 학력보다는 경력이 직업훈련을 의도하는 이들에게 주는 영향이 크다. 즉, 직업훈련이 직업경력을 충분히 쌓은 기술자 위주로 이루어짐으로써 전문교육을 더 심화시키는 과정이라 할 수 있다. 이러한 직업훈련의 전문성에 대한 사회적 인 인정은 노동시장의 유연성을 높이는 데 큰 도움이 될 것으로 판단된다.

여섯째, 독일에서는 민간취업알선기관에게 구직자와의 계약조건으로 일정 구직기간 내에 채용 기회를 높이기 위해 프로파일링과 함께 이에 맞는 계속 훈련의 책임을 부여하고 있다. 이에 따라 취업알선기관들이 민간훈련기관을 겸하거나 훈련기관들과 업무제휴를 강화하는 등 긴밀하게 협력하는 경우가 많다. 이는 민간훈련기관과 취업알선기관과의 연계가 상대적으로 취약한 우리나라에도 유용한 시사점을 주고 있다.

## 제 6 장 민간직업능력개발시장의 경쟁력 제고 방안

이 장에서는 민간직업능력개발시장에 대한 이제까지의 분석결과를 바탕으로 경쟁력을 제고하기 위한 방안을 종합적으로 제시한다.

### 제1절 시장기능 활성화

완전경쟁시장(perfect competitive market)이 최고의 효율성과 경쟁력을 갖는다는 점은 전술한 바와 같다. 그러므로 이를 감안하여 다음과 같은 시장구조의 개선을 위한 방안을 제안한다.

#### 1. 정보 인프라 구축

시장(market)에서 자유로운 정보의 유통은 시장의 효율적인 작동을 위한 기본적인 장치(mechanism)이다. 그러므로 직업능력개발시장에서도 정보유통을 위한 인프라(infrastructure) 구축의 중요성이 매우 크다.

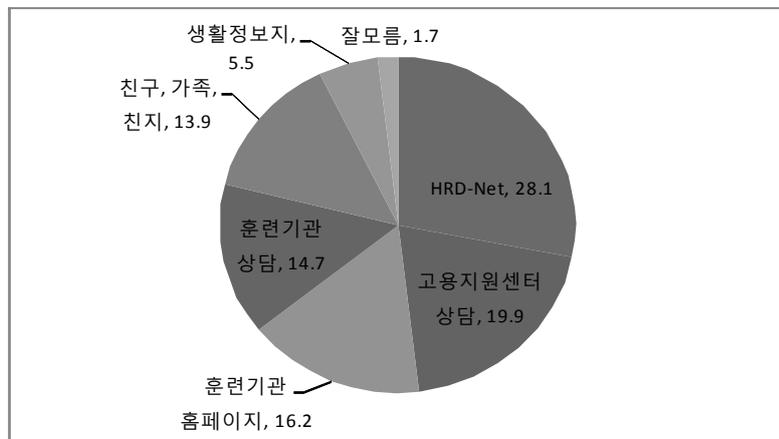
이 연구에서 실시한 조사에 따르면 계좌제 훈련을 이수한 훈련생의 29.9%가

정보를 찾는 데 어려움을 겪은 적이 있었으며, 그 정보는 주로 본인에게 적합한 훈련직종에 대한 정보라고 하였다. 실업자 훈련이수자 중에서도 20%를 상회하는 훈련생들이 찾기 어려운 훈련 관련 정보가 있다고 응답하여 전체적으로 정보 부족을 호소하고 있다.

정보 획득의 경로로 고용노동부가 운영하는 HRD-Net은 중요한 역할을 하고 있는데, 특히 직업능력개발 계좌제에서 훈련생들의 HRD-Net을 통한 정보의 활용이 더 크게 증가하고 있는 것으로 분석되었다. 이에 비하여 HRD-Net에 대한 투자는 고용안정전산망인 WORK-NET에 비해 상대적으로 낮은 편이다(나영선 외, 2010).

[그림 6-1] 가장 많이 활용한 정보원(계좌제 훈련이수자)

(단위: %)



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

HRD-Net 사용자는 노동시장 정보와 직업능력개발시장 정보를 동시에 요구하고 있으며, 직업능력개발 서비스는 고용안정 서비스보다 더 복잡한 편이다. 또한 장기간에 걸쳐 예산을 수반하면서 지원이 이루어진다는 점에서 HRD-Net에 대한 투자 강화는 매우 중요하다.

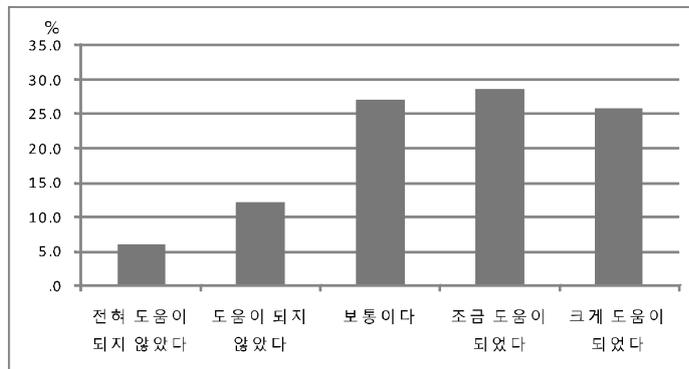
2011년부터 고용노동부를 중심으로 인력양성을 위한 직업능력개발지원이 일

원화되는 등 정부가 지원하는 직업능력개발 제도가 크게 변화하고 있으므로 이에 대한 정보제공 강화의 필요성이 크다. 또한 계좌제의 도입과 같이 직업능력 개발제도가 변화하는 과정에서 HRD-Net은 부분적인 보완이 거듭되어 전체 DB와 업무 프로그램을 혁신하고 재구조화하는 시점이 되었음을 감안해야 한다.

## 2. 훈련 이력의 보증

이력서는 구직자에게 자신을 구인업체에 소개하는 간결하면서도 중요한 문서이다. 2010년 조사에서 훈련 이수생들은 훈련기록을 이력서에 기술하는 경우가 전체의 84.5%로 이력서에 훈련이력을 적극적으로 기술하고 있다.

[그림 6-2] 훈련 이력 기재시 효과(실업자 훈련이수자)



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

실업자 훈련이수자의 경우도 훈련이력의 기술에 따라 도움을 받지 못하였고 응답한 경우는 전체의 18.4%에 불과하여 도움이 되지 않는 경우보다 도움이 되는 경우가 압도적으로 많다. 그러므로 고용노동부에서는 보다 공신력 있는 방식으로 이수를 증명할 필요가 있다. 특히 분기(3개월) 이상 위탁훈련을 이수한 경우에 고용노동부 장관이 위탁한 훈련을 이수한 것이 분명하므로, 훈련

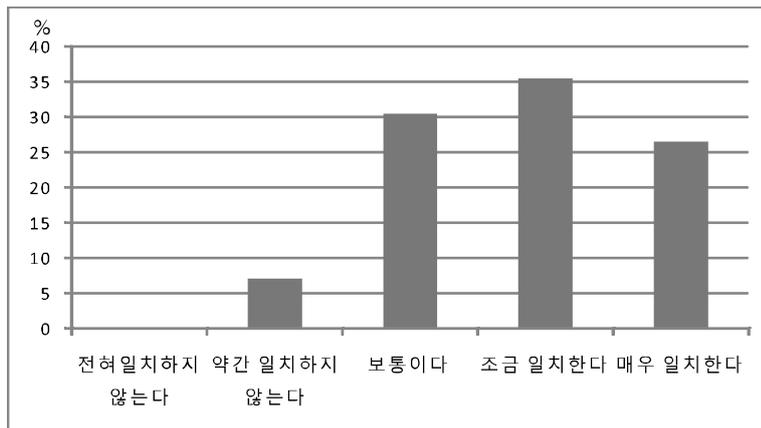
기관장의 명의로 수료증을 발급하고 고용노동부 장관이 보증하는 이수증명서를 발급하는 것을 적극 검토해야 한다.

이러한 제도의 도입은 민간직업능력개발시장의 성과와 노동시장 연계를 강화하는 것으로, 신호기제(signal device)를 통하여 시장의 효율성을 높이는 방법이다.

### 3. 기관평가 홍보

시장 작동의 기본원리는 정보에 따른 수급 균형이며, 정보 가운데 가장 중요한 것이 가격과 품질(평가)에 대한 정보이다. 최근 고용노동부에서도 평가연계적 지원정책을 추진하고 있는데, 이는 평가정보를 기준으로 지원하는 것이 사업의 효율성을 높이는 지름길이기 때문이다. 그럼에도 불구하고 우리나라 직업능력개발 이수자는 기관평가에 대하여 거의 알지 못하고 있으며, 특히 재직자 훈련생의 인지수준이 낮은 것으로 조사되었다.

[그림 6-3] 훈련기관평가 결과와 훈련 수준(실업자 훈련이수자)



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

그럼에도 불구하고 2010년 실업자훈련 수료자를 대상으로 실시된 조사를 분석하면 기관평가등급을 인지하는 경우에, 훈련과정 선택에서 평가등급을 약간이라도 고려한 경우가 전체의 83.9%에 이르러 거의 대다수가 이를 감안하고 있는 것을 알 수 있다. 또한 평가결과가 실제 훈련과정의 수준과 ‘약간 일치하지 않는다’고 보는 경우가 7.3%에 불과(‘전혀 일치하지 않는다’로 응답한 경우는 0명)하여 훈련기관평가의 결과가 상당한 수준의 신뢰성을 확보하고 있는 것으로 나타났다. 기관평가에 대해 아는 경우 충분히 활용하고 있으며 평가결과도 신뢰할 만하지만, 훈련대상자의 대다수가 해당 정보를 접하지 못한다는 점이 문제인 것이다.

이러한 조사결과는 고용노동부가 이제 훈련기관 평가결과에 대하여 적극적으로 홍보할 시점이 되었음을 의미한다. 양질 정보(기관평가 등급)를 보유한 정부가 관련 정보를 시장에 확산시켜, 민간직업능력개발시장의 효율적인 작동을 지원하는 것이다.

이를 위하여 평가결과가 도출된 후에 일반적으로 이용되는 보도자료 방식의 홍보를 강화한다. 여기에는 급격하게 평가등급이 상승한 사례나 등급의 지역별 분포 등과 같은 흥미 위주의 사항을 포함하여, 기관평가 관련 내용이 언론에 많이 노출되도록 한다. 또한 해당 훈련기관의 홈페이지에 평가등급을 표기할 수 있는 엠블렘(emblem)을 제작하여 제공하고, HRD-Net을 통하여 제공되는 모든 훈련과정 정보에는 반드시 평가등급이 포함되도록 한다.

## 제2절 훈련생 몰입도 제고

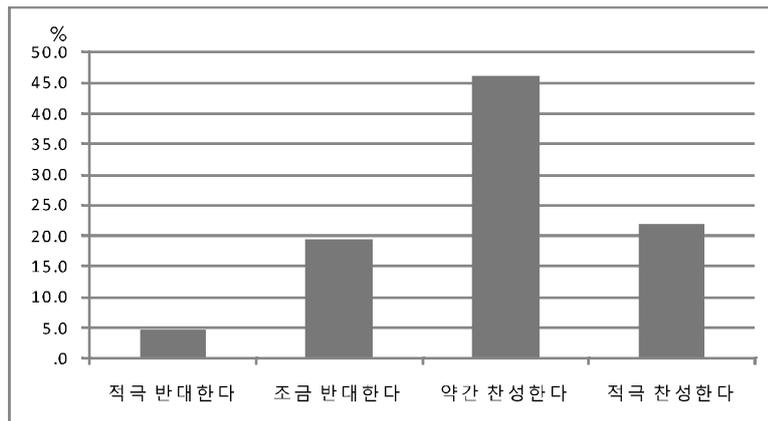
현재 훈련참석 시간 기준으로 되어 있는 훈련수료 기준을 훈련내용의 습득 기준으로 바꾸지 않으면 훈련생의 훈련 몰입을 높이기 어렵다. 또한 교·강사의 수업준비와 우수한 강의가 훈련 몰입을 위한 조건이므로 이를 위한 방안을 검토한다.

### 1. 등급 방식의 훈련생 평가제 도입

현재 훈련 이수생들은 훈련과정에 일정한 시간만 출석하면 이수하는 데 문제가 없다. 일부 훈련생은 빠른 취업을 목적으로 직업능력개발 훈련과정에서 강한 내용을 보다 깊이 체화하고자 훈련 종료 후 이론 및 기능 습득을 위하여 복습과 반복 연습에 몰두하기도 한다. 이에 비하여 단지 훈련수당을 받기 위하여 출석하는 데 의의를 두고 교육이 종료된 이후에는 전혀 복습을 하지 않는 훈련생도 상당수 있는 것으로 보인다. 이 경우에 훈련에 몰두한 훈련생과 복습을 전혀 하지 않은 훈련생은 훈련을 이수하였다는 점에서 아무런 차이가 없으며, 우수한 훈련생이 노동시장에 제시할 적절한 신호기제가 없다. 이에 따라 훈련 이수자들이 친교, 게임, TV시청 등과 같은 여러 가지 일상적인 유희을 이기고, 훈련에 몰두할 유인이 현재의 제도에서 거의 없는 셈이다.

학교교육에서 학생들이 학습에 몰두할 수 있도록 유도하기 위하여 평가를 거쳐 등급을 부여하듯이 훈련과정 이수자에게도 이를 도입하면, 훈련 집중과 몰입을 강화할 수 있을 것으로 기대된다.

[그림 6-4] 학교등급과 같이 평가(실업자 훈련이수자)



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

2009년 실업자 훈련이수자를 대상으로 한 2010년 조사에서 훈련생들은 이러한 평가제도 도입에 대해, 반대보다 찬성의 비중이 압도적으로 높았다. 특히 4.6%가 적극 반대한 것에 비하여 21.9%가 적극 찬성하고 있어, 피평가자임에도 불구하고 훈련 몰두 유인이 필요하다는 것에 대하여 전체적으로 동의하고 있는 것으로 판단된다. 찬성 이유로 '스스로 훈련에 집중할 수 있을 것 같아서'(24.7%)를 가장 많이 제시하고 있어 이를 뒷받침한다.<sup>48)</sup>

그런데 훈련기관에 대한 조사결과를 보면 이에 대한 찬성보다 반대가 더 많은 것으로 나타났으며, 그 이유로 평가등급 부여가 어렵다는 점과 훈련기관 자율성 침해를 들고 있다. 이러한 훈련기관의 의견은 업무 증가를 우려하는 것과 함께, 등급 부여에 따른 훈련생과의 불필요한 마찰을 염려하고 있는 것으로 보인다. 그러나 우리나라의 경제수준에 비추어 효율성 제고가 사회 전반적으로 이루어지고 있는 현상을 감안할 때, 훈련이수에서 엄정한 평가의 도입을 적극적으로 고려할 시점이 된 것으로 판단된다.

#### <표 6-1> 훈련생 성적 5단계 부여에 대한 의견(훈련기관)

	찬성	반대
빈도	165	222
비율	42.6%	57.4%

자료: 2010년 훈련기관 실태조사

등급의 부여 방식은 모든 훈련기관에게 일률적으로 상대평가와 그 비율을 강제하여 A등급(전체 30% 이내), B등급(전체 50% 이내), C등급, D등급(최소 5% 이상)과 같이 제도화할 필요가 있다. 강제 등급비율이 없으면 모든 훈련생에게 최고등급을 부여하는 훈련기관이 생기게 되고, 점차 등급의 실효성이 낮아질 가능성이 높기 때문이다. 또한 A등급을 위하여 90% 이상 출석과 같이 성

48) 우선선정직종 훈련생은 27.1%가 적극 찬성하고 48.6%가 약간 찬성하는 등 지지도가 약간 올라갔으며, '좋은 등급을 받을 경우 취업에 도움이 될 것'(29.0%)이 '선의 경쟁으로 훈련 분위기 개선'(24.2%)보다 더 많았다.

적과 출석 기준을 부가적으로 부여하여 훈련 참여를 독려할 필요가 있다. 이 방식은 훈련기관이 훈련생의 훈련 불참이나 지각을 무시할 경우에 다른 훈련생에게 불이익이 될 수도 있어, 자발적으로 훈련 참여에 대한 감시효과를 얻을 수 있을 것으로 기대된다.

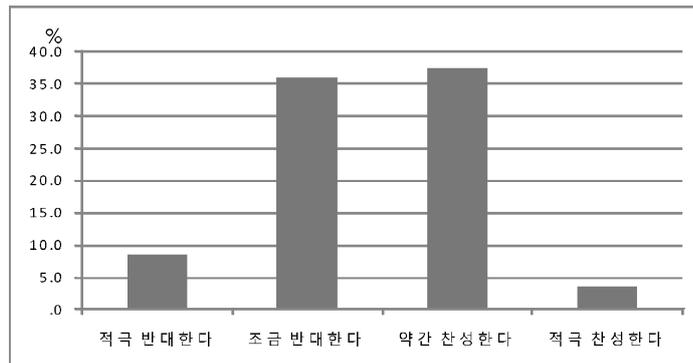
한편 국가기관·전략산업직종 등 특수 분야 훈련에는 A(전제 50% 이내), B(전제 50% 이내)와 같은 변형을 허용한다. 훈련수료생의 수가 5명 미만인 경우에는 등급 비중을 별도로 제시하는 등으로 유연성을 가미하는 것이 등급 부여의 실효성을 높이고 조기 정착을 유도하는 방안일 것으로 판단된다.

물론 출결 상황이나 중간시험, 최종시험과 같은 등급도출 방식과 비중을 훈련과정 안내나 정보에 포함하여, 불필요한 논란을 줄이고 훈련과정에 대한 이해를 높일 필요가 있다. 이 과정을 통하여 훈련생의 훈련 몰입도를 높이고 공정한 평가가 이루어지도록 유도한다. 또한 상대비율의 정확한 유지나 사전에 제시된 방식으로 평가가 이루어졌는지를 주기적으로 점검하는 절차도 제도의 성공을 위하여 반드시 필요할 것으로 판단된다.

## 2. 합격·불합격(P/F) 방식의 훈련생 평가제 도입

현재 직업능력개발 계좌제에서는 15일 정도의 짧은 훈련과정이 존재하고 있다. 이러한 훈련에도 학교교육과 같은 등급을 부여하기는 쉽지 않을 것으로 판단된다. 훈련기간이 짧아 수업내용으로 훈련생을 평가할 수 있는 기회가 많지도 않고 출석에서도 변별력이 거의 없을 것이기 때문이다. 이에 따라 2개월 이하의 혹은 일정 시간 이하의 훈련과정에는 합격을 명시하는 방식(Pass/Fail)으로 평가를 간단하게 하는 방법도 고려할 수 있다.

[그림 6-5] P/F 방식 평가에 대한 의견(실업자 훈련이수자)



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

P/F방식에서는 최소 5%는 불합격시켜야 하는 등과 같이 특정비율 불합격을 명시하기는 어려울 것으로 판단되나, 합격자의 경우 왜 합격인지에 대한 증명이 명확하게 이루어져야 하는 것은 분명하다. 출석기준은 전체 수업일수 가운데 80% 이상 출석과 지각 일수 5% 이내와 같이 합격을 위한 최소 기준으로 제시되는 것이 타당하다. 출석기준은 합격을 판정하는 하나의 기준에 불과하므로, 반드시 교과내용에 대한 일정한 수준 이상의 습득에 대한 검증이 추가되어야 한다.

이 방안에 대한 실업자 훈련생들의 반응은 반대가 찬성을 약간 넘고 있다.<sup>49)</sup> 실업자 훈련생은 모두 합격으로 처리할 가능성이 높아 제도 추진의 실익이 별로 없다는 점이 우선 고려된 것으로 보인다. 그러나 교과내용의 검증을 의무화한다는 점에서 훈련에 몰두할 수 있는 유인은 상당할 것으로 기대된다.

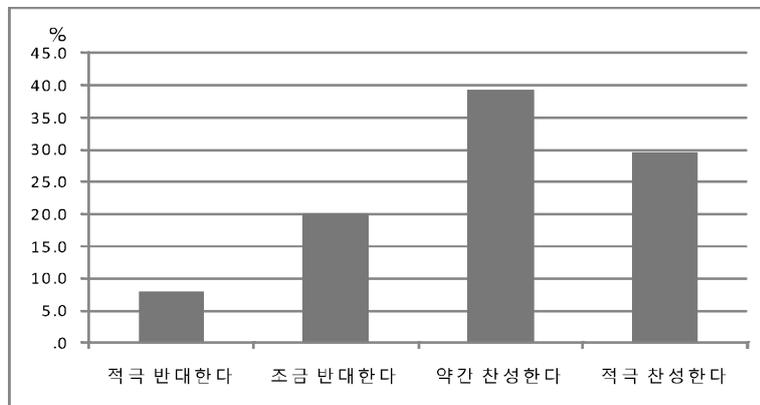
### 3. 훈련 교·강사 평가와 평가 결과 공개

훈련생에 대한 평가를 강화하는 것과 함께 훈련 교·강사에 대한 평가도 강

49) 앞의 학교등급(A, B, C, D, F) 방식에 대한 반대자에게만 P/F 방식에 대한 찬반 여부를 질문하였으므로 전체 훈련생의 응답 내용은 아니다.

화해야 한다. 실제로 모든 훈련기관에서 이를 실시하고 있으나, 평가를 위한 설문 내용이나 평가 결과가 내부적으로만 활용되고 있다. 이 방안은 조사결과를 외부로 공개하여 훈련생이 훈련과정을 선택할 때, 이를 참조할 수 있도록 하는 것이다.

[그림 6-6] 훈련 교·강사 평가 의무화(훈련이수자)



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

이에 대한 훈련생의 응답은 찬성이 압도적으로 많기는 하지만, 반대도 28.2%에 이르러 자신이 평가받는 것에 비하여 오히려 더 소극적인 것으로 분석되었다.

<표 6-2> 교·강사 평가결과 공개 방식

(단위: %)

	실업자 훈련	계좌제 훈련	우선선정직종훈련
훈련기관 홈페이지	30.0	27.1	33.5
훈련기관 게시판	14.3	13.2	16.0
HRD-Net	19.7	33.2	17.5
훈련생이 원할 때만 열람	35.6	25.8	32.0
잘 모름	0.6	0.7	1.1

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

훈련교·강사 평가에 대한 훈련기관의 조사결과는 긍정적인 의견(59.4%)이 더 많은 편이나 적극 반대(15.5%)도 상당수에 이르고 있으며, 전체적으로 38.9%가 부정적이므로 훈련교·강사 등 전체적인 의견수렴이 필요할 것으로 판단된다.

교·강사 평가결과에 대한 공개방식은 훈련 종류에 따라 약간씩 선호를 달리하고 있다. 실업자훈련 이수자들은 훈련생이 원할 때만 열람하는 것을 가장 많이 원했고, 우선선정직종훈련 이수자들은 훈련기관 홈페이지를 선호하였다. 이에 비하여 계좌제 훈련 이수자는 HRD-Net을 가장 선호하였는데, 이는 계좌제 훈련에 대한 정보가 HRD-Net으로 집중되고 있는 것과 관련된 것으로 이해된다.

### 제3절 훈련 상담 강화

직업능력개발훈련의 최종 목적은 취업 혹은 직무능력 향상이지만, 취업선택과 훈련 중 취업 준비 등에 대하여 적절한 상담과정이 요구된다. 이와 함께 상담의 효용성을 높일 적절한 노동시장 정보의 확충도 요구된다.

#### 1. 상담 기능 보강

직업능력개발 참여자는 여러 과정을 거쳐 직업능력개발에 참여하고 있다. 그런데 훈련종류별로 훈련수강을 결심하는 경로가 약간씩 다르다. 일반적으로 장래에 대한 불안이 가장 결정적인 영향을 미치고 있으나, 우선선정직종은 가족이나 친지 동료의 권유가 결정적인 영향을 끼치고 있다.

&lt;표 6-3&gt; 훈련 수강을 결정한 직접적인 요인

(단위: %)

	실업자 훈련	계좌계 훈련	우선선정직종 훈련
훈련기관의 상담과 조언	10.3	7.7	13.4
고용센터의 상담과 조언	8.4	13.4	6.5
현재 취업 가능성이 낮음	17.1	21.6	15.9
장래에 대한 불안	30.3	32.6	25.6
가족이나 친지, 동료의 권유	25.3	15.9	30.8
훈련수당의 수령	2.4	2.2	2.5
기타	0.5	4.7	4.5
잘 모름	5.7	1.7	0.7

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

그런데 훈련기관이나 고용센터의 상담과 조언이 훈련 참여를 결정하는 결정적인 요인으로 작용한 경우는 상대적으로 낮다. 실업자 훈련의 사례를 보면 고용센터와 훈련기관의 상담을 모두 받은 경우는 전체의 27.4%이고 둘 다 안 받은 훈련생은 28.7%이며, 절반 이상(58.0%)이 훈련기관의 상담을 받았으나 고용센터의 상담(40.8%)은 상대적으로 적은 편이다.

실업자 훈련 이수자 자료를 분석하면 훈련과정을 선택하는 과정에서 받은 상담의 유무는 취업에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타나지 않았다. 이에 비하여 훈련과정 이수 중이나 이수 후에 취업이나 창업에 대한 훈련기관이나 훈련 교·강사의 상담을 받은 경우에는 취업성공률(72.7%)이 상담을 받지 않는 경우(60.4%)에 비하여 유의미( $p < 0.001$ )하게 높았다.

이러한 사실은 훈련선택 단계에서 훈련기관이나 고용센터의 상담기능이 강화되어야 한다는 점과 훈련 이수 중에는 훈련기관이나 훈련 교·강사에 의한 취업과 창업상담이 강화되어야 한다는 점을 시사한다. 독일의 사례에서도 취업 알선기관이 훈련기관과 긴밀하게 협력하거나 겸업을 하고 있는데, 우리나라에도 이를 적극 도입할 필요가 있다.

## 2. 훈련관련 노동시장 정보 확충

훈련생의 상담이 효율적으로 이루어지도록 하기 위하여 훈련생들이 요구하는 정보가 확충되어야 한다. 이러한 정보가 없다면 정확한 상담이 어려워지고 상담의 효용성도 크게 낮아질 것이기 때문이다.

훈련생이 요구하고 있는 중요 정보는 훈련생들이 찾기 어려운 정보라고 응답한 결과를 통하여 살펴볼 수 있다. 훈련생들은 가장 찾기 어려운 정보로 ‘본인에게 적합한 훈련 직종 정보’를 제시하였다. 이는 훈련생들이 막연한 불안감이나 주변의 가족 또는 친지의 권유로 훈련을 받지만, 본인에게 적합한 훈련 분야를 확신하지 못한 상태에서 훈련을 선택하고 있음을 암시한다. 취업 정보나 유망 분야의 훈련에 대한 정보를 찾기 어려운 정보로 제시하는 경우도 많은데, 이는 훈련 이수 이후에 취업할 만한 업체 혹은 취업이 잘되는 분야에 대한 정보가 전반적으로 부족한 상태임을 보여 준다.

훈련생들이 찾기 어려운 정보로 제시한 것을 훈련 자체에 대한 정보와 훈련과 관련된 노동시장 정보로 구분할 수 있다. 그런데 훈련생들은 훈련기관이나 훈련내용과 같이 훈련 자체에 대한 정보보다, 취업이나 유망 직종, 적합훈련 직종과 같이 훈련이수와 관련된 노동시장에 대한 정보 부족을 더 강하게 호소하고 있다.

<표 6-4> 찾기 어려운 정보

(단위: %)

	실업자 훈련	계좌계 훈련	우선선정직종 훈련
활용 가능한 훈련지원제도	6.8	10.0	6.4
훈련기관 정보	8.9	19.2	7.7
훈련기간 정보	4.7	7.5	5.1
훈련내용	23.0	16.7	28.2
취업정보	22.0	11.7	17.9
유망훈련(직종) 정보	10.5	9.2	7.7
본인에 적합한 훈련 직종 정보	23.0	25.0	26.9
기타	1.0	0.8	0.0

자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

이는 훈련과 관련된 노동시장에 대한 정보 확충의 필요성을 제기하는 것으로 이해된다. 그러므로 직업능력개발 훈련과 관련된 직업정보와 산업정보를 수집하고 분석하여 효율적으로 제공할 수 있는 조직과 인력을 포함하여 단계적이고 체계적인 정책대응이 요구된다.

이와 함께 훈련생이나 상담자가 용이하게 이용할 수 있도록 개별 훈련과정과 관련된 노동시장 정보를 추출하고 가공하여 제공함으로써 상담의 효용성을 높이고, 적합한 훈련을 선택할 수 있도록 지원해야 한다.

#### 제4절 직업전문성 제고와 산업수요 반영 강화

직업능력개발훈련은 최종 목적이 취업 혹은 직무능력 향상이므로, 이를 위하여 산업현장에서 요구되는 훈련과정으로 구성되어야 한다. 직업능력개발 훈련 과정을 통하여 직무수행능력과 취업능력을 높이는 것은 직업능력개발의 본질적인 요소이다.

##### 1. 직업 전문성 제고를 위한 직업능력개발

우리나라의 노동시장은 산업사회에 적합한 조직 우선의 관행이 강하게 자리하고 있다. 따라서 직업능력개발에서도 잠재능력과 외국어 능력을 중시하고 있으며, 훈련과정의 선택에서도 기업이 주도적인 역할을 하는 경우가 많다. 이에 따라 직업능력개발에 대한 만족도가 낮으며, 직업능력개발 참여 유인도 저조한 실정이다(제2장).

그런데 최근 첨단기술이 발전하면서 지식기반경제로 변화되어 감에 따라 동일한 직장에서 퇴직을 맞이하던 평생직장시대에서, 평생 동안 동일한 분야에서 직업능력을 개발하고 직장을 옮겨도 전문적인 업무를 계속하는 평생직업시대

로 전환되고 있다(채창균 외, 2006; 박천수, 2003).

지식기반경제에서는 국가의 경쟁력, 기업의 생산성, 개인의 노동시장에서의 지위를 결정짓는 원천이 과거 산업경제에서 자본(capital)과 노동(labor) 등의 유형자본으로부터 무형의 지식자산(intangible intellectual capital)과 혁신능력(innovation capability)으로 바뀌게 된다. 따라서 지식기반사회에서는 지식을 창출하고 활용할 줄 아는 창의력과 모험심을 갖춘 평생직업인을 길러내는 것이 국가경쟁력의 핵심이 된다(백성준 외, 2001).

직업능력개발에서도 직업별 전문성 제고를 위한 유인을 제도화할 필요성이 크다. 기업이 주도하는 훈련 참여보다 개인이 주도하는 재직자 직업능력개발을 우선적으로 지원한다. 이를 위하여 기업단위로 동일한 훈련에 참여하는 경우에 지원 비용을 축소하고, 개인별로 훈련과정을 선택하여 참여하는 경우에 비용지원의 비율을 높이는 것이다.

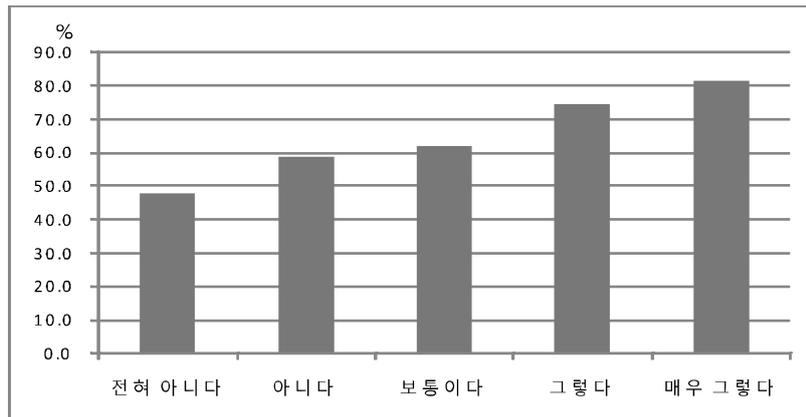
또한 일반교육이나 리더십 양성과정과 같이 일반능력을 위한 과정에 대한 지원을 줄이고 특수한 직무 분야별 교육에 지원 비중을 강화한다. 2009년 10월 이후 고용노동부가 지원하는 원격훈련(인터넷, 우편)의 훈련과정을 활성과정(일반 분야)과 비활성과정(특정직무 분야)으로 나누어 차등 지원하는 것과 같은 방식을 전체 재직자 훈련으로 확대하는 것도 고려할 만하다(박천수 외, 2009).

## 2. 산업 수요에 적합한 훈련과정 개발

개별 기업의 생산현장에서는 매순간 적용하는 기술과 기계가 변화하고 있다. 이러한 변화는 산업 전체적으로 혹은 평균적으로 발생하는 것이 아니라 기업과 시기에 따라 편차가 크게 나타난다. 직업능력개발훈련기관은 일반적으로 특정한 업체로 취업이 확정되어 있는 훈련생을 대상으로 교육이 이루어지는 것이 아니기 때문에, 특정한 업체에 적용되는 과정으로 교과를 편성하기 어렵다. 그러므로 직업능력개발훈련이 산업현장의 수요 변화를 적절하게 반영하기는 실제로 용이하지 않다.

그럼에도 불구하고 직업능력개발훈련기관은 산업현장의 변화를 가능한 빠르게 반영하여 훈련과정을 편성하려는 노력을 해야 한다. 이는 산업현장의 요구를 반영하는 정도가 높을수록 이수 후 취업률이 체계적( $p < 0.001$ )으로 높아지고 있다는 점에서도 확인된다. 실업자 훈련 이수자 가운데 훈련과정이 산업수요를 전혀 반영하지 못하는 것으로 판단되는 경우와 비교하였을 때, 산업수요를 매우 잘 반영하는 훈련을 이수한 훈련생의 취업률은 33.6%p나 높게 나타나 이를 뒷받침하고 있다.

[그림 6-7] 산업현장의 변화 반영과 취업률(실업자 훈련)



자료: 2010년 훈련이수자 실태조사

그러므로 다양하게 이루어지고 있는 직업능력개발 훈련과정의 심사와 훈련기관에 대한 평가에서, 산업현장의 수요를 어떻게 파악하고 이를 어떤 방식으로 직업능력개발에 반영하고 있는지에 대한 부문은 현재보다 비중을 높여서 강조되어야 한다.

## 제5절 직업능력개발 단계별 경쟁력 강화

직업능력개발 훈련의 진행과정은 크게 ‘훈련과정 개발단계’, ‘훈련의 진행 및 모니터링 단계’, ‘훈련의 평가 및 피드백 단계’ 등으로 나누어 생각해 볼 수 있다. 이에 따라 여기에서는 각 단계별로 경쟁력을 제고할 수 있는 방안을 제시한다.

### 1. 훈련과정 개발 단계

훈련과정 개발 단계에서는 주체의 측면과 구조의 측면 및 훈련과정 수급분 석을 감안한 훈련과정개발의 경쟁력 제고 방안을 도출할 수 있다.

담당 주체의 측면에서는 훈련과정개발 담당자들의 역량을 강화하는 것이 필요하다. 대부분의 훈련기관에서 훈련 교·강사가 교수학습 과정의 진행은 물론 과정개발 업무까지 함께 담당하고 있는 현실을 감안할 때, 이는 훈련 교·강사의 과정개발 역량 제고 문제로 귀착된다. 훈련 교·강사 외에 훈련과정개발 전문인력을 집중적으로 육성 활용하는 방안도 강구할 필요가 있다. 이를 위해 정부 차원에서 과정개발 담당자를 대상으로 훈련과정개발 역량 제고를 위한 교육 연수 기회를 제공하고, 우수 과정 개발자에 대한 시상 등 인센티브를 주는 방안을 활용할 수 있다.

구조적 측면에서는 훈련과정 심사를 내실화하는 것이 필요하다. 훈련과정 심사가 정부 지원 훈련시장에 공급될 훈련 상품 서비스의 종류와 수준을 결정하는 일차 관문이라는 점에서 훈련과정 심사의 중요성은 매우 크다. 2008년 이후 직업능력개발계좌제의 도입과 급격한 훈련과정의 확대로 훈련과정심사 수요가 폭증함으로써 내실 있는 심사가 이루어지고 있지 못한 형편이다(고혜원, 2010). 그러므로 훈련시장 수요에 맞는 수준과 내용의 훈련과정이 공급되도록 하기 위하여, 훈련과정 심사 전문 인력을 확충하고 심사위원의 전문성을 높이는 일이

무엇보다 중요하다. 이를 위해 지속적으로 관련 학계, 산업 현장으로부터 훈련 과정 심사 전문가 풀을 확보하고 적시에 활용할 수 있도록 체계적으로 DB화하여 관리하여야 한다. 또한 개별 심사위원의 심사과정 및 심사판정에 대해서도 체계적으로 관리하여, 양질의 심사결과가 도출될 수 있도록 하여야 한다.

훈련 직종의 수급 구조를 분석하여 여기에 적절한 훈련과정의 개발이 이루어져야 한다. 현재 수요와 공급을 분석한 결과 일부 직종(사무관리, 의료 관련 직종, 금융보험 직종, 건설, 전기 직종)에서는 공급 확대가 필요하나, 서비스 직종은 수요에 비해 저급 훈련이 과잉 공급되는 것으로 나타나 조정이 필요하다. 이와 함께 산업변화를 반영한 미래 훈련수요 변화에 대한 예측을 추진하고, 그에 대한 선제적인 대응으로 적절한 훈련과정개발에 대한 정책적인 지원이 요구된다.

## 2. 훈련의 진행 및 모니터링 단계

훈련의 진행 및 모니터링 단계와 관련한 훈련과정의 수준 제고 방안은 주체의 측면과 구조의 측면에서 접근할 수 있다.

주체 측면에서는 유능한 훈련 교·강사의 확보 및 유지를 위한 대책이 무엇보다 중요하다. 이는 앞서 살펴본 대로 훈련 교·강사들이 직업적 자부심을 가지고 교육훈련 업무에 종사할 수 있는 여건의 조성과 직결된다. 적정 수준의 고용안정성과 보수, 다양한 능력개발 기회의 제공, 훈련기관 평가에 있어 교·강사 관련 항목에 대한 비중의 확대 등은 교·강사의 수준을 높이는 데 필요한 핵심적인 사항들이다. 또한 훈련을 공급하는 훈련기관도 중요하므로 훈련시장에서 인센티브 기능을 강화하여, 훈련기관의 강제적인 퇴출과 합병을 대신하여 자발적인 경쟁력 강화로 나아가도록 유도하는 것이 필요하다.

구조적 측면에서는 고용노동부의 훈련기관 지도점검에서 훈련인프라뿐 아니라 훈련과정 운영의 적정성 점검이 강화될 필요가 있다. 여기서 유의할 점은 획일적이고 기계적인 지도점검이 자칫 훈련과정의 품질에 역효과를 가져올 수

있다는 점이다. 따라서 훈련성과를 높이는 데 필요한 적정 수준의 자율성을 훈련기관에 부여하고, 그것을 적극적으로 반영하는 쪽으로 지도 점검의 방향을 재설정하는 것이 필요하다.

### 3. 사후 평가와 피드백 단계

훈련 이후 평가는 훈련기관 단위를 중심으로 이루어지므로 고용노동부가 주관하는 훈련기관 평가를 활용하도록 한다. 구체적으로 훈련기관 평가에서 훈련기관의 훈련정보 제공과 피드백 항목을 추가하여 평가한다.

훈련정보 제공에서는 훈련기관에서 개설하고 있는 각 훈련과정의 질적 수준을 가늠할 수 있는 훈련생 모집 상황, 등록률, 수료율, 취업실적 등에 대한 정보를 일정 기간 공시하여 훈련 참여 희망자들이 열람할 수 있도록 하고, 이의 실현 여부를 훈련기관 평가에 반영한다. 여기에는 제공된 정보의 신뢰성이나 접근 편의성 등에 대한 판단이 포함된다. 이를 통하여 훈련기관별로 다양한 정보가 개발되면, 직업능력개발시장의 정보 활성화에 크게 기여할 것으로 기대된다.

만족도의 피드백에서는 3가지 사항을 포함하여 평가한다. 먼저 훈련수강생에게 훈련기관 및 훈련과정 등에 대한 만족도 조사를 체계적으로 실시하도록 하고, 이의 실시 여부를 평가한다. 이어서 훈련생의 만족도 조사 결과가 차기 훈련 희망자들에게 공개되는 되는 적절한 정도와 정보에 대한 접근 편의성 등을 판단하여 훈련기관 평가에 반영한다. 마지막으로 훈련생의 만족도 조사결과로 나타난 개선 요구사항이나 불만사항이, 다음 훈련에서 실제로 어느 정도 개선되고 반영되고 있는지를 파악하여 평가에 반영하도록 한다.



## 제7장 결론

### 제1절 시사점

근로 생애 동안 지속적인 직업능력개발이 요구되는 평생직업능력개발 시대에 이르러, 직업능력개발시장의 경쟁력을 높이는 방안이 갖는 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 최근 세계적인 경제개방 추세와 경제규모의 확대에 따라 훈련서비스의 수요와 공급에서 공공 부문과 정부의 역할이 축소되고, 민간 부문의 비중이 점차 커지고 있다. 이 연구는 이러한 시대의 흐름에 맞추어 직업능력개발 분야에서는 민간 부문의 장점과 효율성을 어떻게 활용하여, 국가의 경쟁력 제고로 나아갈 것인지를 엄밀한 실태조사와 체계적인 분석을 바탕으로 도출하고자 하였다.

1년도 연구(김수원 외, 2009)에서는 정부의 시장규제 그리고 훈련기관의 경쟁력 강화라는 관점에서 접근하였다. 먼저 민간직업능력개발시장의 법적 제도적인 관점에서 설문조사 등을 통하여 규제의 현황과 내용을 분석하여, 과잉된 규제와 불필요하다고 판단되는 규제를 도출하였다. 또한 정부와 시장기능의 조화 또는 균형을 위한 상호 협력적 거버넌스의 효과가 지속적이고 순환적으로 이루어질 수 있는 방안을 탐색하였다. 여기에는 중앙정부 및 지방자치단체, 민

간직업훈련기관, 그리고 국민 개개인의 참여 활성화 방안이 포함되어 있다. 다음으로 경영학 이론과 실태조사 결과를 바탕으로 민간직업능력개발 훈련기관의 경쟁력을 높이기 위한 구체적인 전략을 살펴보았다. 여기에는 비용선도전략, 차별화전략, 틈새전략, 성장전략, 제휴(네트워크)전략, 혁신전략, 운영효과전략 등이 있으며, 이러한 경쟁전략을 추구하기 위해 추진해야 할 핵심과제가 구체적으로 제시되어 있다.

과제 종료 연도인 2010년 이 연구(2차)에서는 먼저, 민간직업능력개발시장 자체에 대한 접근으로 민간직업능력개발시장의 범주를 설정하고 규모를 파악하였으며, 노동시장과의 관계를 규명하였다. 특히 우리나라 노동시장의 조직(기업)중심주의와 순환보직 및 연공서열식 임금 산정이라는 특징이 직업능력개발 시장에서 잠재능력 우선, 외국어 강조, 기업 중심훈련, 훈련평가의 미흡으로 나타나고, 이는 직업능력개발 저조의 원인으로 귀결될 수 있음을 논증하였다. 둘째로 공급 측면에서 민간직업훈련시장의 구조를 산업적인 측면에서 분석하고, 직업능력개발 훈련과정의 수급 구조와 품질 관리를 검토하였다. 이를 통하여 민간직업훈련시장의 자율성을 최대한 보장하여 시장이 정상적인 기능을 할 수 있도록 유지하되, 관리 및 감독 기능의 강화를 통해 훈련과정의 질적 저하를 방지할 방안을 탐색하였다. 셋째로 구직자 훈련과 재직자 훈련에 참여한 훈련생을 대상으로 직업능력개발 참여 실태 및 훈련 서비스 자체에 대한 평가와 개선 요구 등에 대한 실태와 의견을 조사하고 시사점을 획득하였다. 넷째로 훈련 유형의 특징을 보여 주는 대표적인 국가(미국, 독일, 일본)의 민간직업능력개발 시장 사례를 국가별로 점검하였다. 해당 국가의 공동과제인 직업능력개발훈련의 질 관리 방식과 내용을 검토하고, 개인의 수요에 입각한 교육훈련 제공기관의 분업체제를 살펴보고 우리나라에 주는 시사점을 도출하였다. 마지막으로 민간직업능력개발시장의 경쟁력 강화를 위한 대안으로 시장자체의 경쟁력 제고, 훈련 몰입도 제고를 위한 평가 강화, 훈련생 상담 강화, 노동시장과 관련된 직업전문성과 산업수요 강화, 직업능력개발 훈련 단계별 경쟁력 강화 방안 등을 제시하였다.

이 연구에서 제시한 분석과 대안은 정부의 체계적인 정책 도입과 제도화를 통하여 현실화될 수 있다. 제시된 정책 대안이 해당 분야 종사자와 이해 당사자의 검토를 통하여 수정 보완된 것임을 감안하면, 정책으로 구체화하는 데 크게 어렵지 않을 것으로 기대된다.

이 연구의 방안이 현실화되면 장기적으로 우리나라 직업능력개발이 활성화되어 국가의 경쟁력 강화에 일조할 수 있을 것이다. 특히 근로자 개개인의 직업능력이 향상되고 고용능력이 강화되어, 전체적으로 경제구조의 변화에 대응하는 기제로 작동할 수 있을 것이다. 이는 우리나라 전체적으로 근로자의 고용 유연안정성(employment flexicurity)을 높여, 최근 불안정성이 높아지고 있는 경제 환경에 대응할 수 있는 기본적인 방안으로 활용할 수 있다. 또한 직업능력개발 훈련서비스시장의 개방에 따른 부작용과 폐해를 사전에 예방하고, 보다 적극적으로 우리나라 직업능력개발 훈련기관의 해외 진출에도 기여할 수 있을 것이다.

## 제2절 연구의 한계와 향후 과제

이 연구에서는 연구의 성격이나 비용, 그리고 시간상의 제약으로 인해 정부가 지원하지 않는 분야에 대한 현황 분석, 가격 구조, 경쟁의 여건, 지역별 시장 등 민간직업능력개발시장에서 제기될 수 있는 논점들에 대하여 본격적으로 다루지 못하였다. 이에 따라 이 연구의 한계와 향후 과제를 정리하면 다음과 같다.

민간직업능력개발은 비교적 규모가 큰 외국어, 자격, 입사, 승진 등의 시장이 있다. 이 과제가 시장의 경쟁력이라는 측면에서 접근하고 있으므로 여기에서는 시장 자체의 효율성과 경쟁력을 보유하고 있는 것으로 파악되는 민간의 직업능력개발 시장에 대해서는 본격적인 분석을 하지 않았다. 그러나 각 부분별로 상이한 시장구조(거래상품, 공급자, 수요자)와 특성을 가지고 있을 것으로 판단된

다. 이에 따라 향후 직업능력개발시장 내부 구조의 변화와 대응이라는 측면에서 접근이 이루어지면, 우리나라 전체의 직업능력개발시장은 물론 관련된 노동시장의 구조와 운용에 대한 이해의 수준을 높여 여러 측면에서 활용이 가능할 것이다.

민간직업능력개발에서 훈련과정별로 결정된 수강료가 서비스(상품)의 가격이다. 그런데 가격은 수요와 공급에 의하여 결정되며, 공급가격의 기초가 되는 것은 서비스를 제공하기 위하여 필요한 생산비이고, 생산비에서 가장 많은 비중을 차지하는 것이 건물 임대료와 강사·행정직원 등에게 지출되는 인건비이다. 수익은 훈련생에게 받은 수강료(혹은 훈련생 수를 기준으로 지급되는 정부 지원금)이다. 그런데 교육은 비배타적(non-exclusive)인 성격의 서비스라서 한 명의 수강생이 더 늘어난다고 해도 한계비용이 거의 0에 가깝다. 그러므로 고정된 생산비에 비하여 추가적인 수강생의 한계수익은 상당히 높은 편이다. 완전경쟁에서라면 가격은 한계비용에서 결정되므로 매우 낮은 수준에서 균형을 이루게 되고 기업은 손실을 보게 된다. 현실에서는 일정한 차별화를 추구하여 특정 수준에서 가격이 결정될 가능성이 높는데, 이러한 가격결정구조에서 임대료나 강사료의 차이에 기인한 지역과 직종별 편차가 상당할 것으로 판단된다. 이에 대한 분석은 정부 지원금의 지역과 직종별 편차를 결정하는 데 중요한 시사점을 줄 것이므로 향후 분석이 이루어져야 할 과제이다.

현재 민간직업능력개발시장은 도시 내에서 지역적으로 집적과 집중이 발생하고 있다. 예를 들어 공무원 시험과 관련된 서비스 제공 기관은 노량진 일대에 많으며 5급 시험은 신림동에 집중되어 있다. 지역적인 집중으로 인해 규모의 경제가 발생하고 경쟁력이 상승하고 있는 것이다. 이러한 개별시장의 경쟁구조를 파악하면 전체 직업능력개발시장의 특성을 분석하는 데 유용하게 활용될 것으로 기대된다.

우리나라 노동시장에서는 지역별 노동시장의 분석이 있지만, 지역별 시장분단이 실재하느냐에 대해서는 논란이 있을 수 있다(정인수, 2005; 이승렬 외, 2007). 직업능력개발에서도 노동시장과 같이 지역별 시장이 존재하는 것인지

아니면 전국 단위로 파악해야 하는지에 대한 분석과 판단이 요구된다. 이러한 연구결과는 계좌제 심사를 지역단위로 할 것인지 아니면 전국 단위로 할 것인지를 결정하거나, 지역별로 직업능력개발 지원금 규모를 결정하는 데도 유용하게 활용될 것으로 판단된다.



## SUMMARY

### **Analysis of Vocational Education & Training on the Private Sector and Resolution for Its Competitiveness(II)**

Cheonsoo Park, Su-won Kim, Jaeho Chung  
Hyun-seung Cho, Soonwon Kwon

The recent development of technology has brought about rapid societal changes that have included the move beyond virtual reality and into augmented reality. The job performance skills required by workers have also become more advanced and continuously changed. On the other hand, the number of idle youth workers has increased due to the continued trend towards high education degrees, a phenomenon that has not reflected the demands of the Korean labor market. Job transfers have also increased amidst the frequent restructuring of enterprises. The changes in the economic structure have resulted in the continuous development of vocational abilities during one's lifetime emerging as essential elements needed to stabilize employment, maintain the competitiveness of enterprises, and ensure continuous national economic growth.

Meanwhile, the structure of the Korean vocational ability development market has in general been found to be relatively inadequate given Korea's economic development level. As such, the

need has arisen to strengthen the competitiveness of the vocational ability development market. As such, this study was implemented in accordance with the “Analysis of Vocational Education & Training on the Private Sector and Resolution for Its Competitiveness(I)” carried out in 2009.

This study identified the main criteria associated with the private vocational ability development market, analyzed the size of this market, and delved into its relationship with the labor market. The end goal of vocational ability development is for workers to achieve a high level of productivity and raise their economic status. As such, the results of vocational ability development are actualized through interactions within the labor market. This can be taken to mean that vocational ability development does not exist independently, but rather as a sub-division of the labor market. Therefore, it becomes necessary to institutionalize these trend and changes in the labor market in the vocational ability development market so that the vocational ability development can lead to actual results in the labor market.

The majority of the training facilities that constitute the main suppliers within the private vocational ability development market consist of small-sized institutions. It was revealed that the gap was very big, and this even amongst large-sized institutions. In this regard, rather than focusing on the forced liquidation or merger of training facilities, incentives should be provided to such existing institutions that constitute the main suppliers within the private vocational ability development market in order to incite them to voluntarily strengthen their competitiveness.

This study also analyzed the current state of the demands of the

private vocational ability market based on a survey of trainees. As far as employed trainees are concerned, the low degree of connectivity that exists between vocational ability development and elements of personnel management such as salary increases and promotions renders it necessary for enterprises to strengthen the linkages between the vocational ability development and personnel management. Meanwhile, where unemployed trainees are concerned, there is a need for the government to pay attention to the activation of employment through the reinforcement of vocational training and employment.

In terms of examples of the private vocational ability development market in advanced countries, the study found that in Japan, companies and seniors within the company tend to inform employees about the required vocational abilities, and this regardless of the type of employment or job. Educational training is only implemented after the abilities of the employee have been analyzed. Korea needs to consider measures to strengthen the role of seniors and coworkers within the company when it comes to developing vocational abilities. In the case of the United States, the allocation and execution of federal funds has been carried out in accordance with the codes designated in laws and regulations, as well as the characteristics, of each state. The allocation and execution of federal funds has greatly contributed to heightening the efficiency of the CTE program. Korea should consider introducing a similar system at the local autonomy level so as to ensure that support is efficiently provided. In Germany, training faculties are also playing the role of job agency or exhibit close ties with job agencies in the form of strengthened cooperation when it comes to work duties. This can be regarded as being particularly

salient for Korea, which has a relatively weak system connecting together its private training facilities and job agencies.

Given the actual state of the private vocational ability development market, the following measures are introduced to strengthen the competitiveness of the market. First, given the importance of distributing information when it comes to ensuring the efficiency and competitiveness of the market, it is essential that the information infrastructure be strengthened. Second, it is essential to introduce various inducement systems which can improve the training immersion of trainees. Third, the need to strengthen consultations related to vocational training renders it necessary to also heighten the vocational specialization of trainees and to supplement the consultation function of employment centers and training facilities. Fourth, it is also incumbent that the improvement of vocational specialization be institutionalized, and that training contents be designed based on industrial demand. Lastly, weaknesses at each training stage should be improved through the fostering of the competencies of those in charge of the development of training process, the securing and maintenance of training lecturers and instructors, and the strengthening of the feedback system used to evaluate the training facilities.

The implementation of these policy countermeasures is expected to heighten the flexicurity of workers and to improve the national competitiveness amidst the current economic environment in which instability has been heightened.

## 〈부 록〉

<부록 1> 2010년 훈련이수자 실태조사 - 실업대책훈련이수자 설문지

<부록 2> 2010년 훈련이수자 실태조사 - 재직자훈련이수자 설문지

<부록 3> 2010년 훈련기관 실태조사 설문지



## &lt;부록 1&gt; 2010년 훈련이수자 실태조사 - 실업대책훈련이수자 설문지

<b>1</b>	<b>훈련이수자 실태조사(계좌제 훈련)</b>	ID					
----------	---------------------------	----	--	--	--	--	--

안녕하십니까?  
 한국직업능력개발원은 국가인적자원개발과 직업교육훈련 전반에 걸친 정책과 교육과정 및 프로그램 개발, 교육훈련기관 평가 및 자격제도에 관한 연구 및 관련 사업을 수행하는 국무총리실 산하 정부 출연연구기관입니다.  
 본원에서는 직업능력개발에 대한 정확한 실태를 파악하여 보다 나은 직업능력개발을 위한 환경을 조성하고 수요자 중심의 직업능력개발체계를 구축하고자, 2009년에 훈련을 받으신 분들을 대상으로 실태조사를 실시하고 있습니다.  
 본 조사의 결과는 통계법 제33조와 제34조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 무기명으로 처리되고, 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.  
 바쁘시더라도 우리나라의 직업능력개발의 발전을 위해 잠시만 시간을 내시어 협조해 주시면 고맙겠습니다.

2010년 7월

**한국직업능력개발원장**

※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락 주시기 바랍니다.

▶ 조사기관:
▶ 담당자:
▶ 회신처:

※ 본 조사의 결과는 통계법 제33조와 제34조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 무기명으로 처리되고, 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

훈련과정	훈련기관명		훈련일시	년 월 일 부터
	훈련과정명			년 월 일 까지
이수자정보	이름		연령	
	전화번호 ( )-		휴대폰번호 ( )-	

※ LIST ID	※ 조사원	※ 검토자1	※ 검토자2	※ 조사날짜

※ 본 설문에서 [훈련]은 [위에 명시된 훈련과정]입니다. ※ 훈련 이수 전 후의 경험에 대해 응답해 주시기 바랍니다.
---

**문1. 귀하께서 훈련을 받은 가장 큰 이유는 무엇입니까?**

- |                    |                           |
|--------------------|---------------------------|
| 1. 취업하려고           | 2. 창업하려고                  |
| 3. 자격증을 취득하려고      | 4. 배워두면 언젠가는 활용할 수 있기 때문에 |
| 5. 여가시간을 활용할 수 있어서 | 6. 기타( )                  |

**문2. 귀하께서 '훈련을 받아야겠다'고 결심하는데 가장 크게 영향을 준 것은 무엇이었습니까?**

- |                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| 1. 훈련기관의 상담과 조언    | 2. 고용지원센터의 상담과 조언 |
| 3. 현재 취업 가능성이 낮음   | 4. 장래에 대한 불안      |
| 5. 가족이나 친지, 동료의 권유 | 6. 훈련수당의 수령       |
| 7. 기타( )           |                   |

**문3. 귀하께서는 정부의 훈련지원제도(계좌제 훈련)에 관해 주로 어떻게 알게 되었습니까?**

- |                      |                    |
|----------------------|--------------------|
| 1. 이전에 훈련받은 경험을 통해   | 2. 인터넷 검색을 통해      |
| 3. 신문, 벽보, 생활정보지를 통해 | 4. 노동관서나 노동사무소를 통해 |
| 5. 훈련기관의 모집 안내를 통해   | 6. 훈련받은 경험자를 통해    |
| 7. 가족, 친지, 친구를 통해    | 8. 기타( )           |

**문4. 귀하께서는 이수한 훈련과정과 훈련기관에 대한 정보를 주로 어떻게 알게 되었습니까?**

- |                    |                      |
|--------------------|----------------------|
| 1. 인터넷 검색을 통해      | 2. 신문, 벽보, 생활정보지를 통해 |
| 3. 노동관서나 노동사무소를 통해 | 4. 훈련기관의 모집 안내를 통해   |
| 5. 훈련받은 경험자를 통해    | 6. 가족, 친지, 친구를 통해    |
| 7. 기타( )           |                      |

**문5. 귀하께서는 훈련정보를 얻는데 주로 어떤 사이트를 이용하십니까?**

1. 인터넷을 사용하지 않음
2. 노동부 직업능력개발훈련정보망(HRD-Net)
3. 훈련기관 홈페이지
4. 포털사이트(네이버, 다음 등)
5. 노동부(고용지원센터 포함) 사이트
6. 기타( )

**문6. 귀하께서 위 훈련을 선택하는 과정에서 활용했던 정보의 종류와 해당 정보의 유용성 정도를 표시하여 주시기 바랍니다.(※활용경험이 있는 경우에만 유용성 정도를 표기하여 주세요.)**





※ 수강한 훈련과정 전체를 기준으로 작성해 주십시오.(예를 들면, 2개월 과정을 3개 수강한 경우 총 수강료 중 정부 지원금을 제외한 금액을 적어주십시오.)

총  원(※없으면 0원으로 기입합니다.)

**문16-1. 훈련기관 교육수강료 자부담액과 나중에 정부로부터 보조받은 교통비나 점심값을 제외하고, 귀하가 추가로 지출한 직접 비용이 있습니까?**

1. 예(☞ 문16-2, 문16-3으로)
2. 아니오(☞ 문17로)

**문16-2. 그 비용은 얼마나 됩니까?**

총  원(※없으면 0원으로 기입합니다.)

**문16-3. 본인 비용은 주로 어디에 들어갔습니까?**

1. 훈련실습 재료비
2. 추가적인 교통비나 식비
3. 참고서적 구입
4. 자격취득 준비
5. 기타( )

**문17. 훈련기관이 제시한 훈련수료 기준은 훈련의 집중도를 높인데 얼마나 기여하였습니까?**

1. 전혀 도움이 되지 않았다.
2. 별로 도움이 되지 않았다.
3. 보통이다.
4. 약간 도움이 되었다.
5. 많은 도움이 되었다.
6. 수료기준을 알지 못하였다.

**문18. 훈련기관이 과정 종료 후에 정부가 정한 수료기준과 별개로 훈련생을 학교성적과 같이 5단계(A, B, C, D, F)로 평가하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?**

1. 적극 찬성한다.(☞ 문18-1로)
2. 약간 찬성한다.(☞ 문18-1로)
3. 조금 반대한다.(☞ 문18-2, 3으로)
4. 적극 반대한다.(☞ 문18-2, 3으로)
5. 모르겠다.

**문18-1. 찬성하는 주된 이유는 무엇입니까?**

1. 좋은 등급을 받을 경우에 취업에 도움이 될 것 같아서
2. 훈련생간 선의의 경쟁으로 훈련분위기가 좋아질 것으로 보여서
3. 스스로 훈련에 집중할 수 있을 것 같아서
4. 기능이나 지식연마에 대한 정당한 평가를 받을 수 있으므로
5. 시간만 때우는 훈련생이 줄어들 것이므로
6. 기타( )

**문18-2. 반대하는 주된 이유는 무엇입니까?**

1. 나쁜 등급을 받을 경우에 취업에 불이익이 될 것 같아서
2. 훈련생간의 경쟁이 과도하게 치열해질 것이므로
3. 훈련기관이 공정하게 등급을 부여하지 않을 것이므로
4. 훈련기관에게 평가를 받는 것이 싫어서
5. 훈련교강사의 통제가 심해질 것이므로
6. 기타( )

**문18-3. 훈련기관이 과정 종료 후에 정부가 정한 수료기준과 별개로 훈련생을 2단계인 ‘통과’와 ‘미출’(P/F)으로 평가하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?**

1. 적극 찬성한다.
2. 약간 찬성한다.
3. 조금 반대한다.
4. 적극 반대한다.
5. 모르겠다.

**문19. 훈련생이 과정 종료 후에 훈련교강사에 대하여 평가한 결과를 공개하도록 의무화하는 방안에 대하여 어떻게 생각하십니까?**

1. 적극 찬성한다.(☞ 문19-1로)
2. 약간 찬성한다.(☞ 문19-1로)
3. 조금 반대한다.
4. 적극 반대한다.
5. 모르겠다.

**문19-1. 평가결과를 어떻게 공개하는 것이 가장 바람직하다고 생각하십니까?**

1. 훈련기관 홈페이지
2. 훈련기관 게시판
3. HRD-Net
4. 훈련생이 원할 때만 열람
5. 기타()

**문20. 귀하가 이수한 훈련과정의 아래 내용들에 대해서 어느 정도 만족하십니까?**

구분	매우 불만족	대체로 불만족	보통	대체로 만족	매우 만족	응답간
㉠ 훈련기관 상담	1	2	3	4	5	
㉡ 통학 거리(시간)	1	2	3	4	5	
㉢ 정부의 훈련지원 정책 전반	1	2	3	4	5	

**문21. 훈련이 귀하의 취업이나 창업에 도움이 되었습니까?**

1. 전혀 아니다.
2. 조금 아니다.
3. 보통이다.
4. 그렇다.
5. 매우 그렇다.

문22. 귀하는 훈련 진행 중이나 종료 이후에 구직활동 경험이 있습니까?

1. 그렇다.(☞ 문22-1로)                      2. 아니다.(☞ 문23으로)

문22-1. 구직활동에서 제출하였던 이력서에 훈련이력을 기입하셨습니다가?

1. 그렇다.(☞ 문22-1-1 응답 후, 문23으로)  
2. 아니다.(☞ 문22-1-2 응답 후, 문23으로)

문22-1-1. 훈련이력의 기입이 취업에 얼마나 도움이 되었다고 생각하십니까?

1. 크게 도움이 되었다.                      2. 조금 도움이 되었다.  
3. 보통이다.  
4. 도움이 되지 않았다.                      5. 전혀 도움이 되지 않았다.(☞ 문23으로)

문22-1-2. 훈련이력을 기입하지 않은 이유는 무엇입니까?

1. 관행적으로 기입하지 않기 때문에  
2. 훈련과정과 응시하는 산업이나 직종이 달라서  
3. 훈련을 이수한 사실이 오히려 불리할 것 같아서  
4. 훈련과정이나 훈련기관을 확실하게 기억할 수 없어서  
5. 훈련이력을 증명하기 어렵거나 귀찮아서                      6. 기타

문23. 귀하는 훈련종료를 전후하여 취업에 성공하였습니까?

1. 그렇다.(☞ 문23-1, 문23-2로)                      2. 아니다.(☞ 문23-3로)

문23-1. 훈련 이수 후 취업까지 걸린 기간은 얼마입니까?

총  개월(※조기 취업자는 0개월로 기입함다.)

문23-2. 이수한 훈련과정과 유사한 분야에 취업하였습니까?

1. 그렇다.(☞ 문23-2-1, 문23-2-2 응답 후 문24로)  
2. 아니다.(☞ 문24로)

문23-2-1. 훈련이 업무수행에는 얼마나 도움이 되었다고 생각하십니까?

1. 전혀 도움이 되지 않았다.                      2. 별로 도움이 되지 않았다.  
3. 보통이다.  
4. 조금 도움이 되었다.                      5. 크게 도움이 되었다.

문23-2-2. 훈련이수 이전과 비교하여 임금은 어떻게 변화하였습니까?

1. 상승하였다.                      2. 이전과 비슷하다(3% 이내)  
3. 하락하였다.  
4. 과거에 임금을 받은 경험이 없다.(☞ 문24로)

**문23-3. 취업에 성공하지 못한 주된 이유가 무엇이라고 생각하십니까?**

1. 훈련과정과 관련된 일자리가 없다.
2. 훈련을 충실하게 받지 못하였다.
3. 경기가 나빠 일자리가 없었다.
4. 내가 원하는 조건(임금, 근로시간)의 일자리가 없다.
5. 내가 기업에서 원하는 구인조건을 충족시키지 못하였다.
6. 개인 사정으로 취업이 불가능하였다(창업 준비 포함).
7. 기타( )

**문24. 귀하의 훈련경험에 비추어 볼 때 정부에서 가장 우선적으로 개선해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?**

1. 훈련참여 기간 동안 생계비(혹은 생활보조비)의 지원
2. 훈련 상담인력의 확충과 전문성 제고
3. 교육훈련기관에 대한 관리 강화(기관평가 등)
4. 훈련과정의 품질 관리 강화
5. 훈련과 일자리의 연계 강화
6. 다양한 훈련경로의 도입(도제식 훈련 지원 등)
7. 훈련과 평생학위와 연계
8. 기타()

**문25. 귀하의 훈련 경험을 통해 볼 때 우리나라 직업능력개발훈련의 경쟁력 제고를 위하여 다음 사항 이 갖는 중요성의 정도를 표시하여 주십시오.**

구분	중요성					응답간
	매우 낮음	대체로 낮음	보통	대체로 높음	매우 높음	
㉠ 다양한 훈련과정의 공급	1	2	3	4	5	
㉡ 산업현장과 연계강화	1	2	3	4	5	
㉢ 교강사 전문성 제고	1	2	3	4	5	
㉣ 훈련기관의 규모 확대	1	2	3	4	5	
㉤ 훈련생의 적극성 유도	1	2	3	4	5	
㉥ 훈련정보 강화	1	2	3	4	5	
㉦ 불필요한 훈련의 지원 축소	1	2	3	4	5	
㉧ 수준 미달자 훈련참여 제한	1	2	3	4	5	

**문26. 훈련개시 이전 3개월 동안에 귀하가 주로 하신 활동은 무엇입니까?**

1. 취업
2. 구직활동
3. 정규학교 재학

- 4. 평생교육·훈련 수강
- 5. 가사, 육아
- 6. 그냥 쉬었음
- 7. 기타( )

**통계처리를 위한 질문입니다**

**※ 훈련개시 시점을 기준으로 대답하여 주세요.**

**DQ1. 귀하께서는 가족 내에서 다음 중 어디에 해당합니까?**

- 1. 가구주
- 2. 가구주의 배우자
- 3. 가족 구성원(자녀, 형제)
- 4. 기타( )

**DQ2. 귀택에서 가족의 생계는 주로 누가 책임집니까?**

- 1. 가구주
- 2. 가구주의 배우자
- 3. 가족 구성원(자녀, 형제)
- 4. 기타( )

**DQ3. 귀하의 총 취업기간은 몇 년 몇 개월입니까?**

총  개월(※없으면 0개월로 기입합니다.)

**DQ4. 귀하의 학력과 이수여부는 어떻게 됩니까?**

**※ 대졸자가 다시 전문대를 졸업한 경우에는 학력에 “6” (대학), 이수여부에 “2” (졸업)로 응답해 주시기 바랍니다.**

학력	응답칸	이수여부	응답칸
1. 무학 2. 초등학교 3. 중학교 4. 고등학교 5. 전문대(2-3년제대학) 6. 대학 7. 대학원		1. 재학 2. 졸업 3. 중퇴	

끝까지 응답해 주셔서, 대단히 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다.



<부록 2> 2010년 훈련이수자 실태조사 - 재직자훈련이수자 설문지

<b>2</b>	<b>훈련이수자 실태조사(재직자훈련-집체, 원격)</b>	ID				
----------	---------------------------------	----	--	--	--	--

안녕하십니까?  
 한국직업능력개발원은 국가인적자원개발과 직업교육훈련 전반에 걸친 정책과 교육과정 및 프로그램 개발, 교육훈련기관 평가 및 자격제도에 관한 연구 및 관련 사업을 수행하는 국무총리실 산하 정부 출연연구기관입니다.  
 본원에서는 직업능력개발에 대한 정확한 실태를 파악하여 보다 나은 직업능력개발을 위한 환경을 조성하고 수요자 중심의 직업능력개발체계를 구축하고자, 2009년에 훈련을 받으신 분들을 대상으로 실태조사를 실시하고 있습니다.  
 본 조사의 결과는 통계법 제33조와 제34조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 무기명으로 처리되고, 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.  
 바쁘시더라도 우리나라의 직업능력개발의 발전을 위해 잠시만 시간을 내시어 협조해 주시면 고맙겠습니다.  
 2010년 7월  
**한국직업능력개발원장**

※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락 주시기 바랍니다.

- ▶ 조사기관:
- ▶ 담당자:
- ▶ 회신처:

※ 본 조사의 결과는 통계법 제33조와 제34조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 무기명으로 처리되고, 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

훈련과정	훈련기관명		훈련일시	년 월 일 부터 년 월 일 까지
	훈련과정명			
이수자 정보	이름		연령	
	전화번호 ( )-		휴대폰번호 ( )-	

※ LIST ID	※ 조사원	※ 검토자1	※ 검토자2	※ 조사날짜

※ 본 설문에서 [훈련]은 [위에 명시된 훈련과정]입니다.  
 ※ 훈련 이수 전 후의 경험에 대해 응답해 주시기 바랍니다.

**문1. 귀하께서 위 훈련에 참여한 것은 전적으로 회사의 결정에 의한 것입니까? 아니면 본인의 판단에 따른 것입니까?**

1. 회사의 결정에 따라(☞ 문1-1, 2 응답 후, 문8로)    2. 본인의 판단에 따라(☞ 문2로)

**문1-1. 귀하께서 이 훈련을 이수하지 않으면 직간접적인 불이익이 있습니까?**

1. 그렇다.(☞ 문1-1-1로)    2. 아니다.    3. 모르겠다.

**문1-1-1. 어떤 불이익이 있습니까?**

1. 승진이 어려워진다.
2. 임금 상승이 어려워진다.
3. 명시적인 것은 없으나 장기적으로 불이익이 우려된다.
4. 회사나 상사의 지시를 잘 따르지 않는다는 인상을 줄 가능성이 높다.
5. 구성원들과 친해지는 기회를 놓치게 된다.
6. 회사 내 외톨이(왕따 등)가 될 가능성이 높다.
7. 기타)

**문1-2. 귀하께서 이 훈련을 이수하면 직무능력 향상 이외에 다른 직간접적인 이익이 있습니까?**

1. 그렇다.(☞ 문1-2-1로)    2. 아니다.(☞ 문8로)    3. 모르겠다.(☞ 문8로)

**문1-2-1. 어떤 이익이 있습니까?**

1. 승진이 보다 쉽다.
2. 임금이 상승한다.
3. 명시적인 것은 없으나 장기적으로 이익이 될 것이다.
4. 회사나 상사의 지시를 잘 따른다는 인상을 주게 된다.
5. 구성원들과 친해지는 기회를 갖는다.
6. 회사 일에서 벗어나 재충전의 기회가 된다.
7. 기타)

(☞ 응답 후, 문8로)

※ 문1. '1. 회사결정에 따라' 훈련에 참여한 응답자의 경우, "문8"로 이동하십시오.

**문2. 귀하께서 훈련을 받은 가장 큰 이유는 무엇입니까?**

1. 현 직장에서 필요한 직무능력을 높이려고
2. 이직을 준비하려고
3. 자격증을 취득하려고
4. 배워두면 언젠가는 활용할 수 있기 때문에
5. 승진이나 인사고과에 필요하므로
6. 회사의 일방적인 결정에 따라서
7. 기타( )

**문3. 귀하께서는 정부의 훈련지원제도(재직자 집체훈련, 인터넷 원격, 우편원격훈련)에 관해 주로 어떻게 알게 되었습니까?**

1. 이전에 훈련받은 경험을 통해    2. 인터넷 검색을 통해

- 3. 신문, 벽보, 생활정보지를 통해
- 4. 노동관서나 노동사무소를 통해
- 5. 훈련기관의 모집 안내를 통해
- 6. 훈련받은 경험자를 통해
- 7. 가족, 친지, 친구를 통해
- 8. 기타( )

**문4. 귀하께서는 이수한 훈련과정과 훈련기관에 대한 정보를 주로 어떻게 알게 되었습니까?**

- 1. 인터넷 검색을 통해
- 2. 기업의 내부 통신망이나 공문 등에 의한 알림을 통해
- 3. 노동관서나 노동사무소를 통해
- 4. 훈련기관의 모집 안내를 통해
- 5. 훈련받은 경험자나 회사동료의 소개를 통해
- 6. 신문, 벽보, 생활정보지를 통해
- 7. 기타( )

**문4-1. 귀하께서 위의 훈련과정을 결정하는데 주로 무엇의 도움을 받았습니까?**

- 1. 인터넷 검색
- 2. 훈련기관의 상담과 조언
- 3. 고용지원센터 상담
- 4. 주변의 조언(가족 등)
- 5. 회사(인사 관련 부서 등)
- 6. 기타( )

**문5. 귀하께서는 훈련정보를 얻는데 주로 어떤 사이트를 이용하셨습니까?**

- 1. 인터넷을 사용하지 않음
- 2. 노동부 직업능력개발훈련정보망(HRD-Net)
- 3. 훈련기관 홈페이지
- 4. 포털사이트(네이버, 다음 등)
- 5. 노동부(고용지원센터 포함) 사이트
- 6. 본인 근무 회사 홈페이지(내부정보망 포함)
- 7. 기타()

**문6. 귀하께서 위 훈련을 선택하는 과정에서 활용했던 정보의 종류와 해당 정보의 유용성 정도를 표시하여 주시기 바랍니다. (\*활용경험이 있는 경우에만 유용성 정도를 표기하여 주세요.)**

정보원	활용경험		활용 경험 있는 경우 응답간	정보의 유용성					정보 유용성 응답간
	있음	없음		매우 낮음	대체로 낮음	보통	대체로 높음	매우 높음	
㉠HRD-Net	1	2	⇒	1	2	3	4	5	
㉡고용지원센터 상담	1	2	⇒	1	2	3	4	5	
㉢훈련기관 홈페이지	1	2	⇒	1	2	3	4	5	
㉣훈련기관 상담	1	2	⇒	1	2	3	4	5	
㉤친구, 가족, 친지	1	2	⇒	1	2	3	4	5	
㉦생활정보지	1	2	⇒	1	2	3	4	5	

**문6-1. 귀하께서 위 훈련 정보원 가운데 가장 많이 활용하신 정보원은 어떤 것입니까? 하지만 선택해 주시기 바랍니다.**

- 1. HRD-Net
- 2. 고용지원센터 상담
- 3. 훈련기관 홈페이지
- 4. 훈련기관 상담
- 5. 친구, 가족, 친지
- 6. 생활정보지

**문7. 귀하께서 위 훈련을 선택하는 과정에서 알고 싶었으나 찾기 어려웠던 훈련 관련 정보가 있었습니까?**

- 1. 있었다(☞ 문7-1로)
- 2. 없었다

**문7-1. 훈련 정보 가운데 알고 싶었으나 찾기 어려웠던 정보는 다음 중 어느 것입니까? 1개만 선택해 주시기 바랍니다.**

- |                     |                |
|---------------------|----------------|
| 1. 활용 가능한 훈련지원제도    | 2. 훈련기관 정보     |
| 3. 훈련기간 정보          | 4. 훈련내용        |
| 5. 취업정보             | 6. 유망훈련(직종) 정보 |
| 7. 본인에 적합한 훈련 직종 정보 | 8. 기타()        |

**문8. 노동부에서는 격년(집체훈련) 혹은 매년(원격훈련) 재직자 훈련기관에 대한 평가를 실시하고 있습니다. 훈련을 선택할 당시에 노동부의 평가등급을 알았습니까?**

1. 알았다.(☞ 문8-1, 2로)                      2. 몰랐다.

**문 8-1. 귀하가 훈련과정을 선택할 때, 훈련기관의 평가등급을 얼마나 고려하였습니까?**

- |                 |                       |
|-----------------|-----------------------|
| 1. 전혀 고려하지 않았다. | 2. 고려하지 않았다.          |
| 3. 보통이다.        | 4. 약간 고려하였다.          |
| 5. 중요하게 고려하였다.  | 6. 훈련의 선택을 회사가 주도하였다. |

**문8-2. 훈련기관 평가결과는 훈련기관이 제공하는 훈련 서비스의 수준과 어느 정도 일치하고 있습니까?**

- |                 |                 |
|-----------------|-----------------|
| 1. 전혀 일치하지 않는다. | 2. 약간 일치하지 않는다. |
| 3. 보통이다.        | 4. 조금 일치한다.     |
| 5. 매우 일치한다.     |                 |

**문 9. 훈련기관이 제시한 훈련과정의 수준(초급, 중급, 고급)은 실제 훈련수준과 일치하였습니까?**

1. 실제보다 높은 수준이었다.    2. 실제와 비슷하였다.    3. 실제보다 낮은 수준이었다.

**문10. 귀하께서 선택한 훈련과정이 본인의 직무능력 향상에 충분히 기여하였습니까?**

- |           |        |
|-----------|--------|
| 1. 매우 그렇다 | 2. 그렇다 |
| 3. 보통이다   | 4. 아니다 |
| 5. 전혀 아니다 |        |

**문11. 귀하가 받은 훈련은 산업현장의 변화를 적절하게 반영하고 있는 것으로 보였습니까?**

- |           |        |
|-----------|--------|
| 1. 매우 그렇다 | 2. 그렇다 |
| 3. 보통이다   | 4. 아니다 |
| 5. 전혀 아니다 |        |

**문12. 나중에 정부나 회사로부터 보조받은 비용을 제외하고, 귀하가 순수하게 훈련을 위하여 지출한 직접 비용이 있습니까?**

1. 예(☞ 문12-1로)                              2. 아니오(☞ 문13으로)

**문12-1. 그 비용은 얼마나 됩니까?**

총  원(※없으면 0원으로 기입합니다.)

**문12-2. 본인 비용은 주로 어디에 들어갔습니까?**

1. 훈련실습 재료비
2. 훈련비의 일부 자기 부담
3. 추가적인 교통비나 식비
4. 참고서적 구입
5. 자격취득 과정
6. 기타( )

**문13. 귀하께서 훈련비용을 전액 부담해야 할 경우에도 그 훈련을 받으셨겠습니까?**

1. 훈련비용의 지원과 관계없이 훈련을 받았다.
2. 훈련비용의 지원이 없다면 훈련을 받지 않았다.
3. 잘 모르겠다.

**문14. 훈련기관이 제시한 훈련수로 기준은 훈련의 집중도를 높인데 얼마나 기여하였습니까?**

1. 전혀 도움이 되지 않았다.
2. 별로 도움이 되지 않았다.
3. 보통이다.
4. 약간 도움이 되었다.
5. 많은 도움이 되었다.
6. 수료기준을 알지 못하였다.

**문15. 훈련기관이 과정 종료 후에 정부가 정한 수료기준과 별개로 훈련생을 학교성적과 같이 5단계(A, B, C, D, F)로 평가하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?**

1. 적극 찬성한다.(☞ 문18-1로)
2. 약간 찬성한다.(☞ 문18-1로)
3. 조금 반대한다.(☞ 문18-2, 3로)
4. 적극 반대한다.(☞ 문18-2, 3로)
5. 모르겠다.

**문15-1. 찬성하는 주된 이유는 무엇입니까?**

1. 좋은 등급을 받을 경우에 승진이나 평판에 도움이 될 것 같아서
2. 훈련생간 선의의 경쟁으로 훈련분위기가 좋아질 것으로 보여서
3. 스스로 훈련에 집중할 수 있을 것 같아서
4. 충실한 학습에 대한 정당한 평가를 받을 수 있으므로
5. 시간만 때우는 훈련생이 줄어들 것이므로
6. 기타( )

**문15-2. 반대하는 주된 이유는 무엇입니까?**

1. 나쁜 등급을 받을 경우에 승진이나 평판에 불이익이 될 것 같아서
2. 훈련생간의 경쟁이 과도하게 치열해질 것이므로
3. 훈련기관이 공정하게 등급을 부여하지 않을 것이므로
4. 훈련기관에게 평가를 받는 것이 싫어서
5. 훈련기관(교·강사)의 통제가 심해질 것이므로
6. 기타( )

**문15-3. 훈련기관이 과정 종료 후에 정부가 정한 수료기준과 별개로 훈련생을 2단계인 '통과'와 '미흡'(P/F)으로 평가하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?**

1. 적극 찬성한다.
2. 약간 찬성한다.
3. 조금 반대한다.
4. 적극 반대한다.
5. 모르겠다.

**문16. 훈련생이 과정 종료 후에 훈련전반(훈련교강사, 훈련내용, 훈련시설 등)에 대하여 HRD-Net을 통하여 평가하도록 의무화하는 방안에 대하여 어떻게 생각하십니까?**

1. 적극 찬성한다.(☞ 문16-1로)
2. 약간 찬성한다.(☞ 문16-1로)
3. 조금 반대한다.(☞ 문16-2로)
4. 적극 반대한다.(☞ 문16-2로)
5. 모르겠다.

**문16-1. 찬성하는 주된 이유는 무엇입니까?**

1. 훈련의 성과를 높일 수 있어서
2. 다른 훈련생이나 회사의 훈련선택에 도움을 주기 위하여
3. 시간 때우기 식이나 기업의 외부 홍보를 위한 훈련을 막을 수 있어서
4. 우수한 훈련과정이나 강사 등을 널리 알리기 위하여
5. 훈련기관의 시설과 장비 보원을 위하여
6. 기타( )

**문16-2. 반대하는 주된 이유는 무엇입니까?**

1. 효과는 없고 번거로운 것 같아서
2. 평가진행이 훈련자체를 방해할 수 있으므로
3. 훈련생이나 회사의 요구에 의해 교육훈련의 강도가 약해질 수 있으므로
4. 훈련자체보다 훈련환경(인터넷 장비)이나 시설 등에 신경을 쓸 것 같아서
5. 고급훈련에만 유리할 것 같아서
6. 기타( )

**문17. 귀하가 이수한 훈련과정과 관련된 만족도에 대해 응답해주시시오.**

구분	매우 불 만족	대 체 로 불만족	보 통	대 체 로 만족	매우 만 족	응답간
㉠ 훈련내용(현장 적합성 포함)	1	2	3	4	5	
㉡ 훈련방법(실습, 사례제시)	1	2	3	4	5	
㉢ 훈련교사(강사)	1	2	3	4	5	
㉣ 훈련시설과 장비(인터넷 시설)	1	2	3	4	5	
㉤ 훈련생 지원(고충처리)	1	2	3	4	5	
㉦ 직무능력 향상정도 기여	1	2	3	4	5	
㉧ 훈련기간	1	2	3	4	5	
㉨ 전반적인 만족도	1	2	3	4	5	

**문18. 귀하께서는 타인에게 귀하가 이수한 훈련을 권유하실 의향이 있습니까?**

1. 있다.(☞ 문18-1로)
2. 없다.(☞ 문18-2로)
3. 모르겠다.(☞ 문19로)

**문18-1. 귀하가 이수한 훈련을 권유할 의향이 있는 주된 이유는 무엇입니까?**

1. 훈련내용이 충실해서
2. 훈련기간이 적절해서
3. 훈련 상담이 충실해서
4. 직무능력 향상에 도움이 되기 때문
5. 훈련비용을 지원받을 수 있기 때문에
6. 전직에 도움이 되기 때문에
7. 기타( ) (☞ 문19로)

**문18-2. 귀하가 이수한 훈련을 권유할 의향이 없는 주된 이유는 무엇입니까?**

1. 훈련과정이 충실하지 못하여
2. 훈련기간이 부적절해서
3. 훈련 상담이 부실해서
4. 실무능력 향상에 도움이 되지 않아서
5. 훈련비용 부담 때문에
6. 기타( )

**문19. 재직자 훈련의 아래 내용에 대하여 어느 정도 만족하십니까?**

구분	매우 불만족	대체로 불만족	보통	대체로 만족	매우 만족	응답칸
㉠ 회사의 능력개발지원 전반	1	2	3	4	5	
㉡ 회사의 능력개발과 인사관리(임금, 승진) 연계	1	2	3	4	5	
㉢ 직원들의 직업능력개발에 대한 적극성	1	2	3	4	5	
㉣ 훈련관련 정보 유통	1	2	3	4	5	
㉤ 통학 거리(시간)	1	2	3	4	5	
㉥ 고용지원센터 상담	1	2	3	4	5	
㉦ 훈련기관 상담	1	2	3	4	5	
㉧ 정부의 훈련정책 전반	1	2	3	4	5	

**문20. 귀하께서는 수강하고자 하는 훈련과정이 충분하게 공급되고 있다고 생각하십니까?**

1. 매우 부족한 편이다.
2. 약간 부족한 편이다.
3. 보통이다.
4. 충분한 편이다.
5. 매우 충분하다.

**문21. 귀하는 최근 3년간(2007-2010) 원하는 훈련분야가 있었으나, 그 훈련을 제공하는 훈련기관이 없어 포기한 경험이 있습니까?**

1. 예(☞ 문21-1로)
2. 아니오.

**문21-1. 그 분야나 훈련과정명은 무엇입니까?**

**문22. 귀하의 훈련경험에 비추어 볼 때 정부에서 가장 우선적으로 개선해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?**

1. 훈련참여 기간 동안 대체인력비용 지원
2. 훈련 상담인력의 확충과 전문성 제고
3. 교육훈련기관에 대한 관리 강화(기관평가 등)
4. 훈련과정의 품질 관리 강화(퇴출시스템 강화)
5. 훈련과 현장의 연계 강화
6. 다양한 훈련경로의 도입
7. 훈련과 평생학위의 연계
8. 기타( )



**문28. 훈련받을 당시에 재직하던 직장(일자리)에서 귀하가 주로 하시는 일(직업)은 무엇이었습니까? 다음에서 선택하여 주시기 바랍니다.**

- |                    |                            |
|--------------------|----------------------------|
| 1. 관리직             | 2. 경영·회계·사무 관련직            |
| 3. 금융·보험 관련직       | 4. 교육 및 자연과학·사회과학 연구관련직    |
| 5. 법률·경찰·소방·교도 관련직 | 6. 보건·의료 관련직               |
| 7. 사회복지 및 종교 관련직   | 8. 문화·예술·디자인·방송 관련직        |
| 9. 운전 및 운송 관련직     | 10. 영업 및 판매 관련직            |
| 11. 경비 및 청소 관련직    | 12. 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직    |
| 13. 음식 서비스 관련직     | 14. 건설 관련직                 |
| 15. 기계 관련직         | 16. 재료 관련직(금속·유리·점토·시멘트)   |
| 17. 화학 관련직         | 18. 섬유 및 의복 관련직            |
| 19. 전기·전자 관련직      | 20. 정보통신 관련직               |
| 21. 식품가공 관련직       | 22. 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직 |
| 23. 농림어업 관련직       | 24. 군인                     |

**문29. 귀하께서 훈련받을 당시에 재직하던 직장(일자리)의 종사자 수는 얼마나 됩니까? 사업장이 여러 개 있는 경우 모두 합하여 응답해주시시오.**

- |             |              |             |           |
|-------------|--------------|-------------|-----------|
| 1. 1~4명     | 2. 5~9명      | 3. 10~29명   | 4. 30~49명 |
| 5. 50~99명   | 6. 100~299명  | 7. 300~499명 |           |
| 8. 500~999명 | 9. 1,000명 이상 |             |           |

**문30. 귀하의 고용형태는 무엇입니까.**

- |        |                          |
|--------|--------------------------|
| 1. 정규직 | 2. 비정규직(☞ <b>문30-1</b> ) |
|--------|--------------------------|

**문30-1. 다음에 어디에 속하십니까?**

- |                |        |           |        |
|----------------|--------|-----------|--------|
| 1. 시간제근로(파트타임) | 2. 일용직 | 3. 계약·인턴직 | 4. 파견직 |
|----------------|--------|-----------|--------|

**통계처리를 위한 질문입니다**

**※ 훈련개시 시점을 기준으로 대답하여 주세요.**

**DQ1. 귀하께서는 가족 내에서 다음 중 어디에 해당하십니까?**

- |        |             |                   |          |
|--------|-------------|-------------------|----------|
| 1. 가구주 | 2. 가구주의 배우자 | 3. 가족 구성원(자녀, 형제) | 4. 기타( ) |
|--------|-------------|-------------------|----------|

**DQ2. 귀댁에서 가족의 생계는 주로 누가 책임집니까?**

- |        |             |                   |          |
|--------|-------------|-------------------|----------|
| 1. 가구주 | 2. 가구주의 배우자 | 3. 가족 구성원(자녀, 형제) | 4. 기타( ) |
|--------|-------------|-------------------|----------|

**DQ3. 훈련개시 시점에서 귀하의 총 취업기간은 몇 년 몇 개월이나 됩니까?**

총  년  개월 ※없으면 0개월로 기입합니다.)

**DQ4. 귀하의 학력과 이수여부는 어떻게 됩니까?**

※ 대졸자가 다시 전문대를 졸업한 경우에는 학력에 “6” (대학), 이수여부에 “2” (졸업)로 응답해 주시기 바랍니다.

학력	응답칸	이수여부	응답칸
1. 무학 2. 초등학교 3. 중학교 4. 고등학교 5. 전문대(2-3년제대학) 6. 대학 7. 대학원		1. 재학 2. 졸업 3. 중퇴	

끝까지 응답해 주셔서, 대단히 감사합니다.

소중한 자료로 활용하겠습니다.

## &lt;부록 3&gt; 2010년 훈련기관 실태조사 설문지

## 훈련기관 설문

한국직업능력개발원 연구진

문1. 훈련기관이 과정 종료 후에 노동부의 수료기준과 별개로 훈련생을 학교 성적과 같이 5단계(A, B, C, D, F)로 평정하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 찬성한다.(☞ 문1-1로)  
 ② 반대한다.(☞ 문1-2, 3으로)

문1-1. 찬성하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 우수한 훈련생의 취업에 도움이 될 것이다.  
 ② 훈련생간 선의의 경쟁을 유도하기 위하여  
 ③ 훈련분위기가 좋아질 것이므로  
 ④ 훈련생 관리가 용이해질 것이므로  
 ⑤ 기타( )

문1-2. 반대하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 훈련생간의 경쟁이 과도하게 치열해질 것이므로  
 ② 나쁜 등급을 받을 경우에 항의가 거셀 것이므로  
 ③ 훈련생의 모집이 어려울 것 같아서  
 ④ 등급부여가 어려울 것이므로  
 ⑤ 훈련기관의 자율적으로 운영하는 것에 대한 간섭이므로  
 ⑥ 기타( )

문1-3. 훈련종료 후에 훈련기관이 노동부의 수료기준과 별개로 훈련생을 2단계인 '통과'와 '미흡(Pass/Fail)으로 평정하는 것에 어떻게 생각하십니까?

- ①적극 동의 ②약간 동의 ③ 조금 반대 ④적극 반대 ⑤모름

문2. 훈련종료 후에 훈련생의 훈련교강사에 대한 만족도 평가와 그 결과 공개를 의무화하는 방안에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ①적극 동의 ②약간 동의 ③ 조금 반대 ④적극 반대 ⑤모름

문2-1. 교강사 만족도 정보의 공개가 의무화된다면, 어떤 방식이 가장 바람직하다고 생각하십니까?

- ①훈련기관 홈페이지 ②훈련기관 게시판, ③HRD-Net,  
 ④훈련생이 원할 때만 열람, ⑤기타( )

문3. 향후 귀기관의 교육·훈련규모(자비훈련 등 포함)에 대한 전망은 어떻습니까?

- ①크게 확대 ②약간 확대 ③현상유지 ④축소 ⑤대폭 축소

■훈련기관의 위치는 어디에 있습니까?

시도 \_\_\_\_\_ (ex, 서울)

■귀 기관은 다음 어디에 속합니까?

- ①지정직업훈련시설, ②직업능력개발훈련법인, ③직업능력개발단체, ④ 대학·전문대학,  
 ⑤평생교육시설, ⑥ 평생직업교육학원, ⑦ 사업주·사업주 단체, ⑧기타

귀중한 의견 주셔서 감사합니다.



## 참고문헌

- 강순희 외(2000). 『직업능력개발사업의 성과분석』, 한국노동연구원.
- 국가경쟁력강화위원회(2009). 『제11차 회의』.
- 고혜원 외(2008). 『직업능력개발계좌제 도입방안 연구』, 한국직업능력개발원
- \_\_\_\_\_ (2010a). 『직업능력개발계좌제 개선방안: 품질 관리를 중심으로』, 한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_ (2010b). 『직업능력개발계좌제 개선방안』, 한국직업능력개발원.
- 고용노동부(2007). 『고용보험사업 심층평가』.
- \_\_\_\_\_ (2008). 『직업능력개발사업 현황』.
- \_\_\_\_\_ . 『근로자직업능력개발법·시행령·시행규칙』.
- \_\_\_\_\_ . 『직업능력개발사업 지원금 지급 규정』.
- \_\_\_\_\_ (2009). 『기업체 노동비용조사』.
- \_\_\_\_\_ (2010.6.4). 보도자료.
- \_\_\_\_\_ (2010.7.5). 『고용노동백서』.
- 교육인적자원부(2007). 『미래전략적 국가 인적자원정책의 방향성과 주요의 제 발굴 연구』, 한국직업능력개발원.
- 권순원 외(2008). 『컨소시엄 운영기관 평가시스템 개발 연구』, 컨소시엄 HUB사업단, p. 47.
- 김수원 외(2005). 『현장훈련실시 현황 분석 및 활성화 방안』, 한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_ (2009). 『민간직업능력개발시장 실태분석 및 경쟁력 제고 방안(I)』, 한국직업능력개발원.
- 김철희 외(2009). 『직업능력개발계좌제 전국 확대 실시에 따른 모니터링 및 분석』, 한국직업능력개발원.
- 나승우(2008). 『연봉제 인사평가와 운영실무』, 미래와 경영.

- 나영선 외(2006). 『직업능력개발 혁신을 위한 제도 및 개선방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_ (2007). 『근로자능력개발카드제 시범운영 평가 및 개선방안』, 한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_ (2009). 『시장친화적 직업능력개발체제 구축전략』, 한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_ (2009). 『직업능력개발계좌제 발전방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_ (2010). 『고용보험사업 평가』, 한국직업능력개발원.
- 뉴스한국(2009.7.15). “직장인 70%, 강제퇴직 불안감에 시달린다.”
- 디지털 타임스(2009.11.24). “우리나라 노동시장 유연성 및 안정성 10년 간 지속적으로 하락.”
- 매일경제(2008.8.10). “외국어 학습시장, 불황에도 끄떡없다.”
- \_\_\_\_\_ (2009.12.14). “삼천리 신규사업에 외부영입강화.”
- 메디칼투데이(2008.11.11). “영어 스트레스, 교사에 학부모까지 ‘쭈욱~.’”
- 박천수(2001). 『직업분류와 취업알선직업의 특성』, 고용동향분석(2001년 1분기), 중앙고용정보원.
- \_\_\_\_\_ (2005). 『우리나라 노동시장의 구조적 요인과 대응방안』, 2005 한국의 고용구조, 중앙고용정보원.
- \_\_\_\_\_ (2010). 『민간직업능력개발시장의 현황과 시사점』, 한국직업능력개발원.
- 박천수 외(2006). 『한국표준직업분류 개정방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_ (2009a). 『직업능력개발 우수훈련기관 훈련기관 연구(I)』, 한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_ (2009b). 『2009년 직업능력개발 훈련기관 평가』, 고용노동부·한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_ (2009c). 『훈련기관평가시스템 개선방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- 박종성(2010). 『민간자격 규제 개선에 관한 논의』, 한국직업능력개발원.

- 변양규(2009). 『노동시장의 유연성 및 안정성 국제비교』, 한국경제연구원.
- 배무기(2005). 『노동경제학』, 경문사.
- 백성준 외(2001). 『국가 인적자원 개발의 비전과 전략』, 한국직업능력개발원.
- 브레이크 뉴스(2010.5.3). “경찰승진 인원 대폭 증가, 2011년이 승진 기회.”
- 서상선(2002). 『한국직업능력개발제도의 발자취: 제도화 과정에 얽힌 뒷이야기들을 중심으로』, 대한상공회의소.
- 서울경제(2009.7.8). “전화영어시장 초고속 성장.”
- 서울신문(2010.5.28). “한국 근로시간 3년째 OECD 최고.”
- 서준호 외(1997). 『직업교육훈련기관의 경쟁기능 활성화 방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- 세계일보(2009.10.14). “직장인 2명 중 1명, 평소 외국어 공부한다.”
- \_\_\_\_\_ (2010.5.13). “이상적 배우자 직업, 男 회사원-女 공무원.”
- 시사서울(2010.5.19). “연령차별금지법? 기업들 신입사원 채용시 여전히 연령 본다.”
- 아시아 경제(2010.6.16). “프랑스 퇴직 정년 60세→62세 연장.”
- \_\_\_\_\_ (2010.10.11). “제멋대로 감정평가 막을 기준 마련.”
- 연합뉴스(2010.4.6). “요양보호사도 시험 봐야 자격 취득.”
- 오영훈 외(2005). 『직업능력개발시장의 구조와 특성(Ⅱ): 직업능력개발기관 및 과정 구조 분석』, 한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_ (2007). 『직업훈련기관 평가사업 분석』, 한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_ (2008). 『우편원격훈련 실태 및 제도 연구』, 한국직업능력개발원.
- 유길상(2005). 『주요선진국의 고용서비스 혁신추세와 시사점』, 대통령자문 사람입국일자리위원회.
- \_\_\_\_\_ (2010). 『우선선정직종훈련제도의 발전방안 연구』, 『한국실천공학교육학회논문지』, 제2권 제1호, pp. 12~125. 한국실천공학교육학회.
- 윤석명(2005). 『미국의 연금개혁논의와 한국에서의 시사점』, 『연금포럼』, 제17호. 국민연금연구원.

- 이병희(2006). 『평생학습과 노동시장 연구』, 한국노동연구원.
- 이병희 외(2009). 『직업능력개발훈련 이수자 실태조사』, 한국노동연구원.
- 이승렬 외(2007). 『농촌지역 노동시장과 고용기회: 통계분석과 사례분석으로부터 얻은 시사점』, 한국노동연구원.
- 이의규(2002). 『외국의 직업훈련제도 분석 I(일본)』, 한국직업능력개발원.
- 이영현 외(2003a). 『직업능력개발체제 개편방안 연구』, 한국직업능력개발원.  
 \_\_\_\_\_(2003b). 『사업주단체의 직업능력개발 실태』, 한국직업능력개발원.
- 이정표(1998). 『주요국의 직업교육훈련과 자격제도 연계 분석 연구』, 한국직업능력개발원.
- 이학용(1988). 『미시경제이론』, 박영사.
- 장홍근 외(2003a). 『직업능력개발서비스 시장 개방에 대비한 대응방안 모색-WTO 서비스 협상과 관련하여-』, 한국직업능력개발원.  
 \_\_\_\_\_(2003b). 『전환기의 직업훈련체제 재정립』, 한국직업능력개발원.  
 \_\_\_\_\_(2006). 『한국인의 직업의식과 직업윤리』, 한국직업능력개발원.
- 장홍근·윤여인(2005a). 『직업능력개발시장의 구조와 특성(II): 직업능력개발의 전달과 소비』, 한국직업능력개발원.  
 \_\_\_\_\_(2005b). 『직업능력개발시장의 구조와 특성(III): 직업능력개발의 전달과 소비』, 한국직업능력개발원.
- 전자신문(2008.4.22). “기업 영어교육 시장 달아오른다.”
- 정승국 외(2008). 『숙련형성과 임금체계』, 한국직업능력개발원.
- 정인수(2005). 『지역노동시장활성화 선진국 사례와 정책과제』, 한국노동연구원
- 정지선(2008). 『고등교육기관의 평생학습 기능 강화방안』, 한국직업능력개발원.
- 정택수(2008). 『직업능력개발체제의 변천과 과제』, 한국직업능력개발원.
- 조준모 외(2009). 『직업능력개발계좌제 시범사업 평가 및 개선방안 연구』, 뉴거버넌스연구센터.

- 지민웅(2007). 『미국연방정부의 직업훈련제도』, 국제노동브리핑, 노동연구원.
- 진미석 외(2007). 『미래전략적 국가 인적자원정책의 방향성과 주요의제 발굴 연구』, 교육과학기술부.
- 채창균 외(2008). 『훈련이수자 실태조사 연구』, 한국직업능력개발원.
- 통계청(2000). 『한국표준산업분류(제8차)』.
- \_\_\_\_\_ (2009). 『사교육비 조사』
- 투데이코리아(2009.8.12). “토익 고득점자 3분의 1, 회화실력이 어학점수에 훨씬 못 미쳐.”
- 한국경제(2010.6.21). “SKY 출신 직장인 63% 학벌로 취업 쉽게 했다.”
- \_\_\_\_\_ (2010.9.27). “공공기관 경영평가 부분 손질 아닌 전면개혁을.”
- 한국고용정보원(2008). 『2007년 대졸자 직업이동경로조사 기초분석보고서』.
- \_\_\_\_\_ (2009.12). 『고용보험통계』.
- 한국교육신문(2010.2.22). “교육전문직 정원 늘어나나.”
- 한국노동연구원(2009). 『지역별 인력 및 훈련수요조사 결과보고서』, p. 203~204
- 한국일보(2010.9.10). “사교육비 부담 커 못 낳는데... 알맹이는 쪽 빠진채 변죽만.”
- 한경비즈니스(2007). “100만 공시족(公試族) 7000억 시장 만들다”, 제4-594호.
- 황수경 외(2005). 『한국의 임금과 노동시장 연구』, 한국노동연구원.
- ACTE.(2006). *Carl D. Perkins CTE improvement act of 2006 signed into law*, In ACTE news, Retrieved October 10, 2006.
- Beer, W.(2002). "Der andere Blick. Marketingstrategien für die Erwachsenenbildung“, In: Bastian, H. u.a. S. 25-43.
- Betsy. Brand(2008). “Supporting High Quality Career and Technical Education through Federal and State Policy”, *American Youth Policy Forum*.

- Bloomberg(2010.08.25). *Education stocks fall as government supports loan payback data.*
- Bundesberufsbildungsgesetz - BBIG(2005).
- Brenner, M. H.(1973). *Mental Illness and the Economy*, Excel Press.
- Carl D. Perkins CTE improvement act of 2006(2006). *The Library of Congress*, Retrieved September 7, 2006.
- Castellano, M., Stone, J.R., Stringfield, S., Farley, E. N., and Wayman, J. C.(2004). "The effect of CTE-enhanced whole-school reform on student coursetaking and performance in English and science.", *St. Paul, MN: National Research Center for Career and Technical Education.*
- David. H. Autor(2010). *The Polarization of Job Opportunities in the U.S Labor Market: Implications for Employment and Earnings*, Washington, The Brookings Institution.
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung(DIE)(2008). *Trends der Weiterbildung*, DIE-Trendanalyse, Bielefeld.
- Faulstich, P./Gnahn, D./Sauter, E.(2004). "Systemqualitaet in der beruflichen Weiterbildung. -Fragestellungen, Konsequenzen und Alternativen nach Hartz.-" Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- \_\_\_\_\_ (2004). "Systemqualitaet in der beruflichen Weiterbildung. -Fragestellungen, Konsequenzen und Alternativen nach Hartz.-" Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- IMF(2009. 8). International Financial Statistics. The World Bank(2009. 8).
- Lee, Young-Hyun.(1995). "Social Institutions and Skill Formation in Korean Manufacturing Industry: A Comparison with Japan."

*Dortor of Philosophy, University of Wisconsin-Madison, Sociology.*

Möller, S.(2002). "Marketing in der Weiterbildung. Eine empirische Studie." Bielefeld.

OVAE.(2009). "Program/Initiatives." Office of Vocational and Adult Education. Retrieved 25 November 2009.

\_\_\_\_\_.(2010). "OVAE Fact Sheets." <http://www2.ed.gov>.

REFERNET GERMANY: Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch(2007) p. 82, 653(1) Preliminary result.

REFERNET GERMANY, CEDEFOP(2009)

REFERNET GERMANY, Glossary of the EknoVET database BIBB-Glossary(2009)

Schiersmann, C.(2003). "Institutionen forschung am Beispiel der Familienbindung.", In: Gieseke, W. S. 46-58.

Statistisches Bundesamt(2010) Eurostat,(2009.3.17)

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden(2010).(stand: 2010.05.08 - 11:52:08).

US DE.(2008). "Career and Technical Education in the United States: 1990 to 2005." *Washington: United States Department of Education.*

US DE.(2008). "Carl D. Perkins Vocational and Technical Education Act of 1998: Report to Congress on State Performance Program Year 2005-06." *Washington: United States Department of Education.*

US DE.(2010). "Carl D. Perkins Career and Technical Education Act of 2006: Report to Congress on State Performance Program Year 2007-08." *Washington: United States Department of Education.*

Wbmonitor(2009). Aktuelle Strategien zum Erfolg.

Weiterbildungsmonitor(2009). *Gewichtete und hochgerechnete Werte der wbmonitor*. ([http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/aktuell/iiia5/quali\\_kug\\_d.pdf](http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/aktuell/iiia5/quali_kug_d.pdf))

Wuppertaler Kreis. (<http://www.wkr-ev.de/55jahrewk.pdf>)

日本 労働政策研究・研修機構(2005a). 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査 - 教育訓練サービス市場の第一次調査 -』, 労働政策研究報告書 No.24.

日本 労働政策研究・研修機構(2005b). 『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査 - 教育訓練サービス市場の第二次調査 -』, 労働政策研究報告書 No.43.

日本 労働政策研究・研修機構(2006). 『現代日本人の視点別キャリア分析 - 日本社会の劇的な変化と労働者の生き方 -』, 労働政策研究報告書 No.51.

日本 労働政策研究・研修機構(2007). 『日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備』.

日本 厚生労働省(2006). 『国税調査報告』.

日本 厚生労働省(2009). 『2009年度 日本職業能力開発局 重点施策と豫算資料』.

[epp.eurostat.ec.europa.eu](http://epp.eurostat.ec.europa.eu)(Eurostat)

[laborsta.ilo.org](http://laborsta.ilo.org)(ILO)

[ja.wikipedia.org/wiki](http://ja.wikipedia.org/wiki)

[www.access.gpo.gov](http://www.access.gpo.gov)

[www.acteonline.org](http://www.acteonline.org)

[www.azwv.de/index.php/qm-systeme](http://www.azwv.de/index.php/qm-systeme)

[www.careerclusters.org](http://www.careerclusters.org)

[www.careertech.org](http://www.careertech.org)

[www.ed.gov](http://www.ed.gov)

[www.edcontability.net](http://www.edcontability.net)

[www.gao.gov](http://www.gao.gov)

[www.hrdkorea.or.kr](http://www.hrdkorea.or.kr)

[www.keis.or.kr](http://www.keis.or.kr)

[www.natpl.org](http://www.natpl.org)

[www.nccte.org](http://www.nccte.org)

[www.nces.ed.gov](http://www.nces.ed.gov)

[www.qesplus.de](http://www.qesplus.de)

[www.qm-stufen-modell.de](http://www.qm-stufen-modell.de)

[www.wiche.edu](http://www.wiche.edu)



■ 저자 약력

- 박천수  
- 한국직업능력개발원 연구위원
- 김수원  
- 한국직업능력개발원 부연구위원
- 정재호  
- 한국직업능력개발원 전문연구원
- 조현승  
- 산업연구원 연구위원
- 권순원  
- 숙명여자대학교 조교수

민간직업능력개발시장 실태분석 및 경쟁력 제고 방안(Ⅱ)
-----------------------------------

- |           |  |
|-----------|--|
| · 발행연월일   | 2010년 12월 30일 인쇄<br>2010년 12월 31일 발행   |
| · 발 행 인   | 권 대 봉  |
| · 발 행 처   | 한국직업능력개발원<br>135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46<br>홈페이지: <a href="http://www.krivet.re.kr">http://www.krivet.re.kr</a><br>전 화: (02)3485-5000, 5100<br>팩 스: (02)3485-5200 |
| · 인 쇄 처   | 대한인쇄 (02)2279-7834   |
| · 등 록 일 자 | 1998년 6월 11일   |
| · 등 록 번 호 | 제16-1681호  |
| · I S B N | 978-89-6355-136-4 93370  |

©한국직업능력개발원

<값 9,000원>