기본연구 99-28

고용촉진훈련 활성화 방안 연구

연구책임자 : 오영훈
연 구 자 : 주인중
홍선이

머 리 말

IMF 금융관리체제와 함께 도래한 고실업 시대에 있어서 저소득계층은 특별한 관심의 대상이 된다. 이것은 우리 나라의 대량 실업이 저소득 가구계층에서 집중적으로 발생하고 있기 때문이다. 실업은 빈곤과 불가분의 관계를 가지며 무엇보다도 개인과 그 가정의 생존의문제와 직결되는 심각한 사회문제로 나타난다. 일반적으로 직업훈련은 빈곤의 근본원인을 해결하는 적극적인 정책으로 이해되고 있다. 이것은 곧 적극적인 실업대책의 하나로서 직업훈련이 왜 강조되어야 하는지를 잘 설명하는 것이다.

고용촉진훈련은 일반 실업자 직업훈련과는 달리 특히 법적으로 보호를 받아야 하는 저소득층에게 직업훈련 기회를 제공하여 취업능력을 제고시킴으로서 이들의 자활기반을 돕기 위한 제도이다. 이와 같은 목적을 가지고 있는 고용촉진훈련은 IMF 금융관리체제 이후 양적으로는 높은 추진실적을 보이고 있지만 시행하는 과정에서 여러 가지 문제점이 노출되고 있다. 특히 직업훈련보다는 생계유지가 우선되어야 하는 이들 저소득계층에 대한 직업훈련이 내실화 되고 활성화되기 위해서는 무엇보다도 이들이 안정적으로 직업훈련과정을 이수 할 수 있는 기본적인 여건을 구비하는 정책적 노력이 필요하다.

이와 같은 관점에서 본 연구는 고용촉진훈련의 훈련성과를 제고하기 위한 개선방안을 모색하고자 수행되었다. 이러한 연구목적을 위해서 이 연구는 우리 나라의 실업특성과 직업훈련의 사회복지적 의의를 조명하고, 선진 외국의 사례 분석, 그리고 훈련생, 수료생, 관리자 등에 대한 면담 및 설문조사를 통하여 고용촉진훈련의 운영실태 및 문제점을 분석하고 이를 바탕으로 고용촉진훈련을 활성화하기 이한 개선방안을 논의하였다. 본 연구결과가 고용촉진훈련의 내실화를 위한 정책수립의 중요한 기초자료로서 활용될 뿐만 아니라 저소득층의 취업능력을 제고시켜 이들의 자활기반을 구축하는데 일조함으로써 고용안정에 기여하기를 기대한다.

본 연구는 많은 분들의 협조와 도움으로 수행되었다. 연구수행 과정에서 협조를 아끼지 않으신 노동부 및 지방자치단체의 관계관과 관계전문가, 그리고 면담조사 및 설문조사에 적극 협조해 주신 고용촉진훈련기관의 원장,

학교장 및 관리자를 비롯하여 훈련생과 수료생 여러분들에게 특히 감사를 드리는 바이다.

끝으로 어려운 여건 속에서도 연구를 충실히 수행한 연구진의 노고를 치하하며, 연구자료를 정리하고 보고서 편집에 노력을 아끼지 않은 최원경 연구조원에게도 심심한 사의를 표하는 바이다. 아울러 본 연구보고서에 수록된 내용은 연구진의 의견이며, 본 원의 공식 견해가 아님을 밝혀둔다.

1999년 12월

한국직업능력개발원 원장

【연구요약】

1. 연구의 개요

고용촉진훈련은 고용보험이 적용되지 않는 실업자, 생활보호대상자, 모자보호대상자, 영세농어민과 같은 저소득층에게 직업훈련 기회를 제공함으로써 취업능력을 제고시켜 이들의 자활기반을 돕기 위한 제도이다. 고용촉진훈련은 IMF 금융관리체제 이후 양적으로는 높은 추진실적을 보이고 있지만 다양한 훈련대상으로 대규모 직업훈련을 추진하는 과정에서 여러 가지 문제점을 나타내고 있다. 즉, 여타 실업자 직업훈련에 비하여 상대적으로 낮은 취업율, 1/3에 가까운 높은 중도 탈락율, 훈련비의 차등지원 및 적정 훈련인원에 미치지 못하는 훈련위탁인원의 배정으로 인한 부실훈련의 상존, 그리고 노동부와 지방자치단체간의 업무의 이원화 및 업무담당자의 담당업무에 대한 비전문성과 잦은 이동 등으로 인한 업무추진상의 문제점 등을 가지고 있다

본 연구는 이와 같은 문제점에 대한 종합적인 개선 방안을 모색함으로써 고용촉진훈련을 보다 활성화하기 위한 목적으로 수행되었다. 이와 같은 연구목적을 위해서 첫째, 우리 나라의 실업특성 및 직업훈련의 사회복지적 의의를 조명함으로써 고용촉진훈련의 중요성을 규명하였다. 둘째, 고용촉진훈련의 업무체계, 훈련기관의 지정, 훈련생의 위탁 등 운영 현황을 중심으로 문제점을 분석하였다. 셋째, 미국, 영국, 독일의 고용촉진훈련 정책을 분석함으로써 우리에게 주는 시사점을 파악하였다. 넷째, 고용촉진훈련의 종합적인 개선방안을 모색하기 위한 기초 자료로 활용하기 위하여 고용촉진훈련생, 수료생, 그리고 관리자를 대상으로 면담 및 설문조사를 실시하여 개선점을 추출하였다. 다섯째, 이상의 연구내용을 바탕으로 고용촉진훈련을 활성화하기 위한 종합적인 개선방안을 제시하였다.

2. 우리 나라 실업의 특성과 고용촉진훈련의 사회복지적 의의

IMF 금융관리체제 이후 우리 나라의 대량 실업은 저소득 가구계층에서 집중적으로 발생하고 있으며 이들 중에서 상당수는 현재 근로소득이 전혀 없을 뿐만 아니라 과거에도 저소득이었던 경우가 많은 것으로 추정되고 있어 저소득계층의 실업이 심각함을 보여주고 있다.

실업이 낳은 사회적 파급효과는 사회통합의 실현과 사회질서 유지에 부정적으로 작용할 뿐만 아니라 한 나라 발전의 원동력으로서의 국가경제에 심각한 저해요인으로 그 비용을 사회적으로 부담할 수밖에 없다. 직업훈련은 빈곤 문제를 해결할 수 있는 중요한 노동시장정책의 하나로서 빈곤의 근본원인을 해결하는 적극적인 정책으로 이해되고 있으며, 훈련기간 중 훈련수당을 통한 소득보전으로 사회안정망의 기능을 가지고 있다.

우리 정부가 표방하는 생산적 복지의 원칙은 복지제도와 노동정책의 연계를 의미하는 것으로서 기존의 복지제도에 교육, 직업훈련, 일자리 창출 등의 정책을 병행하는 것이다. 그 중에서도 교육과 직업훈련은 기본적인 해결책이 되고 있다. 직업훈련이 추구하는 목적은 가치관과 바라보는 관점에 따라 다양하게 논의될 수 있다. 사회복지가 개인이나 가족에 대한 서비스뿐만 아니라 사회제도의 강화나 수정 및 변화에 대한 노력까지 포괄하는 것임을 전제할 때 직업훈련은 개인에게 직업생활에 필요한 직업능력 습득의 기회를 제공함으로써 개인 및 국가·사회의 사회적·경제적 기능을 촉진하고, 회복하고, 유지하고, 향상시키는 사회복지적 의의를 가진다.

3. 외국의 고용촉진훈련제도의 시사점

고용촉진훈련제도와 관련하여 미국, 영국, 독일 3개국의 사례를 통해서 나타난 공통적인 시사점은 다음과 같다.

첫째, 일과 직업훈련의 참여를 의무화함으로써 이 조건을 이행하지 않을 경우 사회보장의 혜택을 제한하고 있다.

둘째, 대부분의 훈련프로그램은 지방자치단체의 책임 하에 시행되고 있으며 기업체를 중심으로 한 민간단체의 적극적인 참여를 통하여 실직자에 대한 고용지원을 제고하고 있다.

셋째, 직업훈련 프로그램에 참여하는 훈련생은 물론 훈련기관, 기업주 등 모든 참여자에게 적절한 지원을 함으로써 훈련의 효과성을 제고하고 있다. 특히 훈련생에게는 훈련기간 동안 생계유지를 위한 적절한 급여가 지원되고 있으나 과다한 지원은 오히려 소극적인 훈련태도, 급여를 받기 위한 수단으로 오용되는 등 역기능 현상이 발생되고 있다.

넷째, 고용관련 정보의 제공, 취업알선, 직업훈련, 실업급여 등의 서비스를 종합적으로 제공할 수 있는 통합 서비스체제를 구축함으로써 수요자 중심의 접근의 용이성과 사업의 효과성을 극대화하고 있다.

다섯째, 제공되는 모든 서비스는 일차적으로 취업을 목표로 하고 있다. 이를 위해서 일률적인 서비스를 지양하고 개인의 특성을 기초로 하여 사후관리(follow-up)까지 폭넓게 서비스가 제공되고 있다.

여섯째, 훈련생에게 일과 직업훈련을 적절히 제공하여 장기간의 실업으로 인해 상실된 의욕을 회복하고 정신적인 안정감을 갖도록 함으로써 노동시장으로의 유연한 진입을 도와주고 있다.

4. 설문조사 결과의 주요 시사점

첫째, 고용촉진훈련의 효과적인 운영을 위하여 훈련기관수를 적정 규모로 제한하고 훈련생선발은 훈련기관이 자율적으로 모집·선발 할 수 있어야 한다.

둘째, 노동부와 지방자치단체로 이원화되어 운영되고 있는 현재의 업무추진체계는 업무를 중심으로 일원화되어야 한다.

셋째, 고용촉진훈련으로 훈련대상자들을 적극 유도하고 훈련효과를 제고하기 위해서 취업 관련 요인이 강화되고 다양한 훈련과정이 개설되어야 한다.

넷째, 훈련효과 및 훈련생관리를 제고하기 위해서는 훈련기간 중 생계가 보장될 수 있는 지원대책이 사회보장차원에서 선행되어야 한다.

다섯째, 고용촉진훈련은 법적으로 특별히 보호를 받고 있는 저소득계층을 중심으로 운영될 수 있는 방안이 모색되어야 한다.

여섯째, 훈련생의 훈련직종 선택은 충분한 정보제공과 사전교육을 통하여 선택할 수 있어야 한다.

일곱째, 훈련과정의 승인은 훈련교과내용에 대한 전문가 집단의 객관적이고 전문적인 검토가 선행되어야 한다.

여덟째, 훈련생들의 원만한 사회진출을 위해서 사회적응 훈련프로그램이 제공되어야 한다.

아홉째, 훈련기관 중심의 취업지도를 강화함으로써 훈련효과를 제고하여야 한다.

5. 개선방안

고용촉진훈련 활성화를 위한 정책개선 방향으로 첫째, 고용촉진훈련생에 대한 사회보장 차원에서의 생계비 지원 둘째, 고용촉진훈련대상자의 엄격한 제한 셋째, 종합평가제도의 구축을 통한 고용촉진훈련기관 규모의 적정화 넷째, 취업의 질 관리를 통한 고용촉진훈련 효과의 제고 다섯째, 고용촉진훈련 업무의 일원화를 통한 업무의 효율성 제고 등을 설정하였다. 이러한 개선 방향을 기초로 제시된 개선방안은 다음과 같다.

첫째, 고용촉진훈련 업무추진 체계는 먼저 현행 지방노동관서의 업무내용 중 훈련과정에 대한 인정 또는 지정의 업무를 지방자치단체에 위임함으로써 고용촉진훈련시행 단계에서의 업무체계를 일원화한다. 노동부는 기존의 업무를 주관하되 지도·감독 업무는 고용촉진훈련에 대한 정기적인 종합평가제도로 대체하여 고용촉진훈련의 성과를 평가하고 이를 근거로 예산의 배정 등 지원의 판단근거로 활용한다. 또한 현행 고용촉진훈련조정 협의회는 지역사회의 기업체 및 민간 전문가 집단을 대폭 참여케 함으로써 관 주도에서 민간주도로 전면 개편하여 고용촉진훈련의 효과성을 제고한다.

둘째, 고용촉진훈련 대상자의 선정은 생활보호대상자, 모자보호대상자, 영세농어민 등 법률에 따라 국가의 보호가 필요한 대상자로 범위를 제한하고, 지원의 범위를 대폭 확대함으로써 빈곤계층의 자활기반을 확충한다. 군전역자 및 예정자, 무기능자, 비진학청소년, 신규 미취업자, 전직 실직자, 주부에 대해서는 신규 미취업자 및 전직 실직자 훈련과정으로 흡수하여 운영할 수 있도록 실업자 직업훈련체제를 전면 개편한다.

셋째, 고용촉진훈련생의 위탁 및 훈련기관의 지정을 위해서 먼저 노동부는 훈련실시기관에 대한 종합적인 평가체제를 구축하여 지방자치단체 단위로 훈련기관의 전년도 훈련실적을 평가하고 그 결과에 따라 지방자치단체에 훈련계획인원을 배정한다. 지방자치단체는 고용촉진훈련 대상기관에게 1학급당 최소 훈련인원이 30명 이상 되도록 훈련생을 배정한다. 고용촉진훈련기관은 배정된 위탁인원에 대해서 훈련기관자율의 선발기준에 따라 훈련생을 모집·선발하여 승인을 받도록 한다.

넷째, 고용촉진훈련의 훈련비는 다른 실업자 직업훈련과 동일 수준으로 지급함으로써 부실훈련을 방지한다. 또한 훈련수당은 생계유지 차원에서 기존의 교통비, 식비 등을 포함하여 1인 가구 최저생활비 수준으로 상향조정하여 지급함으로써 훈련기간 동안 안정적으로 훈련을 받을 수 있는 여건을 마련한다.

다섯째, 고용촉진 훈련생의 관리는 무엇보다도 훈련동기가 뚜렷한 훈련생을 선발한다. 이를 위해서 오리엔테이션 기간을 충분히 제공함으로써 원하는 훈련직종을 선택할 수 있도록 한다. 확정된 훈련대상자는 개인별 훈련계획서 및 수료 후 계획서를 제출케 함으로써 개인의 훈련목표를 확고히 할 수 있도록 유도한다. 또한 훈련에 필요한 기초 수학능력을 측정하여 훈련과정에 적합한 훈련생을 선발함으로써 훈련효과를 제고한다. 장기간의 실업으로 인해 상실된 자신감의 회복과 열등감에서 벗어날 수 있도록 사회적응 프로그램을 교과과정에 의무화함으로써 노동시장으로의 유연한 진입을 도와준다.

여섯째, 수료생의 취업관리는 먼저 고용촉진훈련 실시기관의 책임 하에 수료생의 취업이 이루어 질 수 있도록 하고, 취업의 평가는 훈련직종과 관련된 취업의 여부와 고용유지간을 측정함으로써 취업의 질을 높일 수 있도록 유도한다. 또한 취업촉진을 위해서 훈련기관에 지급되고 있는 취업촉진수당을 중소기업체에도 확대 적용하여 일정기간 동안 임금의 일부를 지원해 줌으로써 이들 저소득계층이 미취업으로 인해서 발생되는 복지비용을 최소화한다.

6. 제언

이상의 연구결과를 바탕으로 고용촉진훈련을 비롯한 실업자직업훈련의 활성화를 위하여 다음과 같이 제언한다.

첫째, 고용촉진훈련은 저소득계층에게 직업훈련 기회를 제공함으로써 직업능력을 제고시켜 이들의 자활기반을 돕는다는 본래의 취지에 충실하여야 한다. 이를 위해서 실업자 특성에 따라 훈련을 실시할 수 있는 실업자 직업훈련체제의 전면 개편이 이루어져야 한다.

둘째, 고용촉진훈련은 보다 많은 저소득계층의 훈련참여를 유도하고 훈련에 전념할 수 있도록 사회보장 차원에서 최대한의 생계비가 지원되어야 하며, 훈련기관은 물론 기업체 및 사회단체 등에서 이들의 취업을 적극적으로 촉진할 수 있는 유인책이 강구되어야 한다.

셋째, 수요자 중심의 접근의 용이성과 사업의 효과성을 제고하기 위해서 직업훈련, 취업알선, 고용관련 정보의 제공, 실업급여 등 고용안정업무를 종합적으로 제공할 수 있는 통합서비스 전달체계가 구축되어야 한다. 이와 함께 고용안정업무를 비롯하여 고용촉진훈련 대상자의 자격심사 등 행정적, 심리적 지원을 담당할 직업상담원 및 사회복지사 등 전문가의 대폭적인 배치가 지속적으로 확대되어야 할 것이다.

차 례

표 차 례

그림차례

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

가. 연구의 필요성

IMF 금융관리체제 이후 대량 실업사태를 맞아 정부는 실업대책의 일환으로 1998년 한해동안 실업자 363천명에 대하여 직업훈련을 실시하였으며, 1999년에도 실업자 32만명에게 직업훈련을 실시하고 있다(노동부, 1999).

직업훈련은 일반적으로 일시적인 실업감소의 효과와 훈련기간 중 훈련수당을 지급함으로써 실업자의 소득보전의 기능과 함께 실업자의 재취업능력을 제고함으로써 장기적으로는 실업자의 재취업에 도움을 줄 수 있을 것으로 기대되고 있다. 이와 같은 실업자에 대한 직업훈련은 고용보험 적용사업장 실직자를 대상으로 하는 실직자재취직훈련과, 고용보험 미적용 실직자를 포함한 모든 실직자를 대상으로 하는 고용촉진훈련이 주축이 되고 있다.

고용촉진훈련은 고용보험이 적용되지 않는 실업자, 생활보호대상자, 모자보호대상자, 영세농어민과 같은 저소득층에게 직업훈련 기회를 제공함으로써 취업능력을 제고시켜 이들의 자활기반을 돕고 나아가서는 직업안정을 도모하기 위한 제도이다. 1998년도 고용촉진훈련 계획 인원은 11만명으로 1998년 총 실업자 직업훈련 계획인원 32만명의 34.4%로 매우 큰 비중을 차지하고 있다. 이러한 훈련계획인원은 1997년 고용촉진훈련 목표인원 24,600명의 약 4.5배로서 양적으로 매우 높은 훈련실적을 나타내고 있다. 이와 같이 고용촉진훈련은 양적으로는 높은 추진실적을 보이고 있지만 다양한 훈련대상으로 대규모 직업훈련을 추진하는 과정에서 여러 가지 문제점을 나타내고 있다. 즉, 직업훈련 행정관리 중심의 운영으로 인한 실업자 지원체계의 미흡, 훈련생의 체계적인 관리 미흡, 직업교육훈련 경험이 일천한 직업교육

훈련기관들의 난립으로 인한 훈련의 질 저하, 교육훈련기관 및 실업자의 특성에 맞는 교육훈련의 프로그램의 미흡, 그리고 직업훈련과 직업안정과의 연계를 위한 훈련정보 및 직업상담의 전문화 미흡(이상오; 1996, 김병숙 외; 1998, 강경종 외; 1998, 이선 외; 1998) 등 실업자 직업훈련을 실시하는 과정에서 나타나고 있는 공통적인 문제점들을 가지고 있다. 이와 같은 문제점들 중에서도 고용촉진훈련은 특히 여타 실업자 직업훈련에 비하여 상대적으로 더욱 낮은 취업율, 1/3에 가까운 높은 중도 탈락율(노동부, 1998), 훈련비의 차등지원 및 훈련기관 당 평균 26명(노동부 1999. 3)에 불과한 훈련위탁인원의 배정으로 인한 부실훈련의 상존 우려, 그리고 노동부와 지방자치단체간의 업무의 이원화 및 업무담당자의 담당업무에 대한 비전문성과 잦은 이동 등으로 인한 업무추진상의 문제점 등을 가지고 있다.

고용촉진훈련은 일반 실업자 직업훈련과는 달리 특히 법적으로 보호를 받아야 하는 저소득층을 그 대상으로 하는 특징을 가지고 있다. 빈곤의 문제는 사회통합과 사회질서 유지에 부정적이라는 거시적인 사회문제를 논하지 않더라도 무엇보다도 개인과 그 가정의 생존의 문제와 직결된다는 중요한 의미를 가진다. 이것은 곧 적극적인 빈곤대책의 하나로서 고용촉진훈련이 왜 강조되어야 하는지를 잘 설명하는 것이다.

나. 연구의 목적

본 연구는 고용촉진훈련의 내실화를 제고하기 위한 고용촉진훈련의 종합적인 개선 방안을 모색하는데 있으며 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 우리 나라의 실업특성과 고용촉진훈련의 사회복지적 의의 조명한다.

둘째, 고용촉진훈련의 운영실태 및 문제점을 분석한다.

셋째, 주요 선진국의 고용촉진훈련제도를 분석하여 시사점을 추출한다.

넷째, 고용촉진훈련 운영에 대한 훈련생 및 수료생 그리고 훈련기관의 요구조사를 통하여 개선점을 파악한다.

다섯째, 고용촉진훈련의 활성화를 위한 종합적인 개선 방안을 제시한다.

2. 연구의 내용

본 연구의 목적과 관련한 연구의 내용은 다음과 같다.

첫째, 우리 나라 실업의 특성 및 고용촉진훈련의 중요성을 규명하기 위하여 고용과 실업현황, 실업자의 특성을 분석하고, 고용촉진훈련의 사회복지적 의의를 재조명하였다.

둘째, 고용촉진훈련 실태 및 문제점을 분석하기 위하여 고용촉진훈련 운영 현황을 중심으로 문제점을 분석하였다.

셋째, 주요 선진국의 고용촉진훈련 정책을 분석함으로써 우리에게 주는 시사점을 파악하였다.

넷째, 고용촉진훈련의 종합적인 개선방안을 모색하기 위한 기초 자료로 활용하기 위하여 훈련생, 수료생, 그리고 관리자를 대상으로 면담 및 설문조사를 실시하여 개선점을 추출 하였다.

다섯째, 이상의 연구내용을 바탕으로 고용촉진훈련 활성화를 위한 종합적인 개선방안을 제시하였다.

3. 연구의 방법

가. 관련 문헌 및 자료의 분석

고용촉진훈련과 관련한 법령 및 통계자료, 선행연구, 문헌 및 자료의 분석을 통하여 고용촉진훈련 운영상의 문제점을 분석하여 개선점을 파악하고, 우리 나라 실업의 특색 및 사회복지 차원에서의 고용촉진훈련의 중요성을 조명함으로써 고용촉진훈련의 당위성을 규명하였다. 또한 미국, 독일, 영국 등 주요 선진국의 고용촉진훈련정책과 관련된 관련 국·내외 자료를 수집·분석하여 우리 나라의 고용촉진훈련정책에 주는 시사점을 도출하였다.

나. 면담조사

고용촉진훈련 운영실태 및 개선점을 모색하기 위한 기초자료를 수집하기 위해서 1999년 5월 24일 6월 5일까지 지방노동사무소 14개소, 지방자치단체 14개소, 직업교육훈련기관 42개소의 관계공무원 및 직업교육훈련 담당자, 그리고 훈련생을 대상으로 면담조사를 수행하였다. 면담은 고용촉진훈련 업무추진 체계, 훈련대상자 선정의 적절성, 직업교육훈련기관의 지정 및 관리, 훈련생 출석 및 취업관리, 기타 고용촉진훈련 정책의 문제점 및 개선해야 할 내용들을 중심으로 실시하였다(<부록 1> 면담 주요내용 참조).

다. 설문조사

고용촉진훈련의 활성화를 위한 종합적인 개선 방안을 모색하기 위한 기초자료로 활용하기 위하여 고용촉진훈련의 운영실태 및 취업실태를 중심으로 다음과 같이 설문조사를 실시하였다.

1) 조사지 개발 및 조사내용

설문 조사지는 관련문헌 및 자료의 분석과 면담조사결과 그리고 노동부가 1999년 5월에 실시한 「노동부 수혜기관 평가를 위한 설문조사 결과」를 바탕으로 훈련생용 및 관리자용으로 구분하여 2종의 설문조사지를 1차 작성하였다. 1차 작성된 설문조사내용은 한국직업능력개발원내의 전문가의 자문을 거쳐 수정·보완하여 완성하였다(<부록 2> 훈련생 및 관리자용 설문조사지 참조). 또한 고용촉진훈련 수료생의 취업실태를 분석하기 위하여 1999년 9월 한국직업능력개발원의 이지연(1999)에 의해 수행된 「직업훈련 이수생의 취업경로 실태조사」 내용 중 고용촉진훈련 수료생과 관련된 원자료(data file)를 입수하여 분석하였다. 조사대상별 설문조사 내용은 <표 Ⅰ-1>과 같다.

<표 Ⅰ-1> 설문조사 내용

훈련생	관리자	수료생
• 일반적 특성 • 훈련동기 • 훈련정보 매체 및 만족도 • 훈련직종 선택 이유 • 훈련직종 일치도 • 훈련만족도 • 출결관리 • 취업활동 • 수료 후 계획 • 훈련참여 요인 • 훈련효과 제고 요인 • 훈련수당 • 훈련입소 전 직장 경험 • 생계유지 방법 • 훈련중 애로점	• 고용촉진운영상의 문제점 • 고용촉진훈련기관의 지정 • 업무추진체제 • 훈련생위탁 • 훈련참여 요인 • 훈련효과 제고 요인 • 훈련생관리 제고 요인 • 훈련수당의 도움 정도 • 훈련이수과정상의 문제점 • 고용촉진운영 현황 • 훈련대상별 적합훈련직종 • 지역특성화 훈련직종	• 일반적 특성 • 훈련전 실업기간 • 훈련직종 • 취업실태 • 취업정보 출처 • 훈련이수 후 구직기간 • 첫 취업 후 근무기간 • 직업훈련 재참여 의사

2) 조사설계 및 조사실시

본 설문조사의 표집대상인 고용촉진훈련기관은 "1999년도 고용촉진훈련 DB"(중앙고용정보관리소, 1999.8)에 수록된 고용촉진훈련기관을 모집단으로 하였다. 조사대상 규모는 "훈련생 설문조사"의 경우 고용촉진훈련기관별 수의 큰 차이를 감안하여 비비율로 직업전문학교 훈련생 350명, 학원 훈련생 650명을 우선 할당하고 지역별, 고용촉진훈련기관별 비율에 따른 할당추출(Quota Sampling)과 층화무작위추출법(Stratified Random Sampling)을 사용하여 무선표집 하였다. 설문조사 방법은 조사원이 해당 고용촉진훈련기관을 직접 방문하여 훈련대상별 재적비율에 따라 15명을 무작위로 선정하여 조사하였다.

"관리자 설문조사" 역시 훈련생 설문조사와 동일한 방법을 사용하였으나 다만 본 조사는 우편설문조사이기 때문에 낮은 회수율을 감안하여 직업전문학교는 전수조사를 실시하였다.

설문지 배부 및 회수 현황은 <표Ⅰ-2>에서 보는 바와 같이 훈련생 설문조사의 경우 조사대상 훈련생 1,005명중 881명이 응답하여 87.7%의 회수율을 나타내고 있다. 훈련기관별로는 학원 90.2%, 민간직업전문학교 87.6%, 공공직업전문학교 74.2% 이다. 관리자 설문조사는 308개 조사대상 기관 중 169개 기관이 응답하여 전체적으로 54.9%의 회수율을 나타내고 있다. 훈련기관별로는 민간직업전문학교가 65.7%, 공공직업전문학교 50%, 학원 49.8%의 회수율을 보이고 있다.

훈련생 설문조사는 1999년 8월 24일부터 8월31일까지 일주일간 실시되었으며 관리자 설문조사는 우편으로 1999년 8월 24일부터 9월 4일까지 실시되었는데 회수율을 높이기 위하여 반송용 우편과 봉투를 제공하였다.

3) 설문조사지 분석

회수된 설문조사지는 SPSS Windows 8.0을 이용하여 연구목적에 따라 백분율, x^2, t검증, 일원변량분석 방법을 사용하였다.

<표Ⅰ-2> 조사대상 기관별 설문지 배부 및 회수 현황

구분		훈련생			관리자		
		기관수	배부수	회수(율)	기관수	배부수	회수(율)
직업전문학교	공공	8	120	89(74.2)	38	38	19(50.0)
	민간	15	225	197(87.6)	61	61	46(75.4)
	소계	23	345	286(82.9)	99	99	65(65.7)
학원		44	660	595(90.2)	209	209	104(49.8)
계		67	1005	881(87.7)	308	308	169(54.9)

4) 연구의 제한점

본 연구에서 훈련생용 설문지 배부는 <표Ⅰ-2>에서 보는 바와 같이 민간직업전문학교에 225부가 배부되었으나 설문분석결과 민간직업전문학교에 소속되어 있다고 응답한 훈련생이 모두 367명(<표Ⅴ-2> 참조)으로 나타나고 있어 설문지 배부 부수 및 실제회수 부수보다 많은 결과를 보여 주고 있다. 따라서 훈련생용 설문조사 분석 내용 중 훈련기관별 수강훈련직종, 훈련만족도, 출석관리의 엄격성(<표Ⅴ-24>, <표Ⅴ-30>, <표Ⅴ-35>)은 해석의 제한점을 가진다.

Ⅱ. 우리 나라의 실업특성과 직업훈련의 사회복지적 의의

1. 우리 나라의 실업특성

가. 고용 및 실업 현황

IMF 금융관리체제 이후 우리 나라의 근로 유형은 크게 변화되고 있다. 통계청 자료에 의하면 임금근로자의 경우 1999년 9월 현재 상용근로자(-2.9%)는 감소하고 있는 반면 임시 근로자(10.3%)와 일용근로자(32.8%)는 급격히 증가하는 특징을 나타내고 있다. 또한 18시간 미만의 불완전 취업자는 509천명으로 1998년 9월에 비해 9.5%의 높은 증가추세를 나타내고 있어 고용의 질이 떨어지고 있음을 보여주고 있다.

<표Ⅱ-1> 종사상 지위별 취업자

(단위 : 천명, %)

구 분	'98. 9월	'99				
		1/4분기	2/4분기	9월	전년동월대비	
					증감	증감율
<전체>	20,124	19,042	20,362	21,000	876	0.3
○ 비임금 근로자	8,028	7,175	7,862	8,052	24	4.4
- 자영업주	5,923	5,526	5,843	6,032	109	1.8
- 무급가족 종사자	2,105	1,650	2,019	2,019	-86	-4.1
○ 임금근로자	12,096	11,866	12,500	12,947	851	7.0
- 상용	6,260	6,020	5,989	6,079	-181	-2.9
- 임시	3,916	3,995	4,122	4,319	403	10.3
- 일용	1,920	1,851	2,389	2,550	630	32.8

자료 : 통계청(매월보도자료), 「고용동향」. 한국직업능력개발원(1999.10) 재인용

<표Ⅱ-2> 취업시간대별 취업자

(단위 : 천명, %)

구 분	'98. 9월	'99				
		1/4분기	2/4분기	9월	전년동월대비	
					증감	증감율
<전체>	20,124	19,042	20,362	21,000	876	4.4
○ 36시간 미만	1,744	2,376	1,937	2,012	268	15.4
- 1-18간 미만	465	658	512	509	44	9.5
- 18-36시간 미만	1,279	1,718	1,425	1,503	224	17.5
○ 36시간 이상	18,205	16,356	18,248	18,839	634	3.5
- 36-54시간 미만	10,173	8,833	9,428	9,611	-562	-5.5
- 54시간 이상	8,032	7,523	8,820	9,228	1,196	14.9
○ 일시휴직	174	308	178	150	-24	-13.8
○ 주당 평균 취업시간	50.5	49.3	51.1	51.1	0.6	-

자료 : 전게서.

이것은 경기추세에 따라 이들 불완전 취업자가 곧바로 실직으로 이어 질 가능성이 상대적으로 큰 것으로 본다면 실업대책에 있어 그 대상은 저소득계층에 보다 집중되어야 함을 시사하는 것이다.

1999년 9월 현재 실업자는 1,069천명으로 1998년 9월에 비해서 503천명 감소하였고 실업률은 4.8%로 2.4%P 하락하였다. 이와 같은 실업률의 감소 추세는 지난 5월의 6.4%를 고비로 지속되고 있다.

성별로는 남자(5.5%)가 여자(3.9%)보다 전체적인 실업률은 높으나, 실업률의 하락률은 남자(-2.7%P)가 여자(-1.9%P) 보다 큰 것으로 나타나고 있다.

연령계층별로는 1998년 9월에 비해 모든 연령계층에서 실업률이 감소한 것으로 나타나고 있다. 특히 10대(-8.9%P)와 20대(-3.7%P)의 감소가 현저하며 연령층이 높아질수록 실업자의 감소율이 낮게 나타나고 있으나 10대와 20대의 1999년 9월 현재의 실업률은 각각 13.1%와 8.1%로 아직도 고실업률을 보여주고 있다. 이와 같은 실업실태는 직업훈련의 주 대상이 20대가 되어야 함을 나타낸다. 즉, 실업률에 있어서는 10대가 가장 높게 나타나고 있

으나 실업자수에 있어서는 10대가 55천명인데 비해 20대는 359천명으로 전체 실업자의 33.6%로 가장 많은 비중을 차지하고 있기 때문이다.

학력별로는 고졸자의 실업률이 5.8%로 전년 같은 달에 비해 2.8%P의 감소를 보여 가장 회복이 빠른 집단으로 나타나고 있으나 아직도 실업률은 가장 높은 학력집단으로 나타나고 있다. 또한 전직유무별로 보면 1999년 9월 현재 신규실업자는 51천명으로 1998년 9월에 비해 42천명(-45.2%)이 감소하였고, 전직실업자는 1,017천명으로 4621천명(-31.2%)이 감소하여 신규실업자의 감소현상이 뚜렷하게 나타나고 있다. 전직 실업자의 경우는 1년 미만의 전직실업자(-33.2%)가 1년 이상의 실업자(19.2%)보다 빠른 속도로 감소하고 있다.

이상과 같은 고용 및 실업 현황을 종합해 볼 때 직업훈련의 우선 대상자는 저소득계층의 1년 이상의 장기실업자로서 20대의 고졸자가 우선 되어야 함을 시사하는 것이라 하겠다.

<표Ⅱ-3> 실업자 및 실업률

(단위 : 천명, %)

구 분	'98. 9월	'99				
		1/4분기	2/4분기	9월	전년동월대비	
					증감	증감률
<실 업 자>						
전 체	1,572	1,749	1,435	1,069	-503	-32.0
남 자	1,067	1,170	973	720	-347	-32.5
여 자	505	578	462	349	-156	-30.9
<실 업 률>						
전 국	7.2	8.4	6.6	4.8	-2.4P	-
(계절조정)	(7.6)	(7.8)	(6.6)	(5.2)	(-2.4P)	(-)
남 자	8.2	9.3	7.5	5.5	-2.7P	-
여 자	5.8	7.0	5.2	3.9	-1.9P	-

자료 : 전게서

<표Ⅱ-4> 연령계층별 실업자 및 실업률

(단위 : 천명, %)

구 분	'98. 9월	'99				
		1/4분기	4/2분기	9월	전년동월대비	
					증 감	증감률
전 체	1,572(7.2)	1,749(8.4)	1,435(6.6)	1,069(4.8)	-503(-2.4)	-32.0
15세 19세	82(22.0)	113(26.3)	84(20.9)	55(13.1)	-27(-8.9)	-32.9
20세 29세	535(11.8)	573(12.9)	465(10.5)	359(8.1)	-176(-3.7)	-32.9
30세 39세	408(6.4)	445(7.2)	360(5.8)	251(4.0)	-157(-2.4)	-38.5
40세 49세	311(6.1)	355(6.9)	297(5.6)	223(4.1)	-88(-2.0)	-28.3
50세 59세	185(5.8)	204(6.9)	178(5.6)	133(4.1)	-52(-1.7)	-28.1
60세이상	52(2.5)	59(3.4)	50(2.3)	49(2.2)	-3(-0.3)	-5.8

자료 : 전게서.

<표Ⅱ-5> 학력별 실업자 및 실업률

(단위 : 천명, %)

구 분	'98. 9월	'99				
		1/4분기	2/4분기	9월	전년동월대비	
					증감	증감률
전 체	1,572(7.2)	1,749(8.4)	1,435(6.6)	1,069(4.8)	-503(-2.4)	-32.0
중졸 이하	449(6.1)	502(7.6)	379(5.2)	299(4.0)	-150(-2.1)	-33.4
고 졸	803(8.6)	929(10.0)	758(8.1)	549(5.8)	-254(-2.8)	-31.6
대졸이상	320(6.4)	318(6.4)	297(5.8)	221(4.3)	-99(-2.1)	-30.9

주 : ( )안은 실업률이며, 증감 및 증감률은 전년 동월 대비임.

자료: 상게서.

<표Ⅱ-6> 전직유무별 실업자

(단위 : 천명, %)

구 분	'98. 9월	'99				
		1/4분기	2/4분기	9월	전년동월대비	
					증감	증감률
전 체	1,572	1,749	1,435	1,069	-503	-32.0
신규실업자	93	133	94	51	-42	-45.2
전직실업자	1,479	1,616	1,341	1,017	-462	-31.2
- 1년이상	198	242	233	160	-38	-19.2
- 1년미만	1,282	1,374	1,108	857	-425	-33.2

자료 : 전게서.

나. 실업자 특성

IMF 금융관리체제와 함께 도래한 고실업 시대에 있어서 저소득계층은 특별한 관심의 대상이 된다.

통계청과 노동연구원의 추정에 의하면, 1998년 6월을 기준으로 할 때 가구주가 실업상태이면서 가구원 중 취업자가 전혀 없는 경우가 전체 실업자의 약 19.4%로 이들 계층은 당장 대책이 필요한 저소득계층일 가능성이 높은 것으로 나타나고 있다. 특히, 이들 중에서 상당수는 현재 근로소득이 전혀 없을 뿐만 아니라 과거에도 저소득이었던 경우가 많은 것으로 추정되고 있어 저소득계층의 실업이 심각함을 보여주고 있다(노동연구원, 1998)

또한 남성일과 이성일(1998)에 의하면 1998년 1월부터 4월까지 한번이라도 실업상태에 있었던 사람 중 79.5%가 전직 실업자로 이들 중 2/3가 일용직이나 임시직으로 나타나고 있다. 이들의 산업별 직업별 특성은 주로 건설, 제조, 도·소매업의 단순노무직, 기능공, 판매사원으로 저소득 가구계층에서 집중적으로 대량실업이 발생하고 있다.

한국노동연구원과 한국보건사회연구원이 1998년 9월 전국의 30,000가구를

대상으로 실시한 「실업실태 및 복지욕구조사」결과에 의하면 실업자가 있는 실업가구 중에서 40.7%는 다른 근로소득원이 없으며, 실업자의 52%가 가구주이며, 배우자가 13.5%를 차지하고 있다. 여성가장 실업자는 여성실업자의 23.6%를 차지하고 있으며 이들 중 34.4%가 가구의 주소득원이었던 것으로 조사되고 있다.

또한 실업가구의 평균소득은 672,000원으로 도시 근로자가구의 32.4% 수준에 불과하며, 평균소비는 도시 근로자가구의 62.9%인 777,000원으로 105,000원의 적자상태를 나타내고 있다. 특히, 실업가구 중 취업자가 없는 가구(40.7%)의 소득은 333,000원인데 비해, 소비는 736,000원으로 적자폭은 실업가구 평균 적자의 3.8배인 403,000원에 달하고 있다. 소득이 평균 최저생계비(약 74만원)에 미치지 못하는 실업가구의 비율은 61.0%이다.

실업가구의 생계비 조달방법은 실업가구 중 41.5%가 두 가지 이상의 방법으로 생계비를 조달하는데 다른 가구원의 근로소득(54.4%), 저축금사용(33.7%), 퇴직금사용(10.7%) 등 가족내의 사적자원에 의해 주로 생계비가 조달되고 있으며 부모, 친지 및 이웃의 도움(18.0%)도 주요한 생계비 조달방법이 되고 있다. 반면에 실업급여(7.4%), 생활보호에 의한 정부의 보조금(2.3%) 등 국가의 공적 사회안전망의 기여도는 낮게 나타나고 있다.

2. 고용촉진훈련의 사회복지적 의의

가. 사회안정망으로서의 직업훈련

빈곤의 원인은 매우 다양하나 무엇보다도 실업은 빈곤을 초래하는 대표적인 원인의 하나가 된다. 실업은 개인에게는 노동시장의 참여를 제한하며 생존의 문제와 관련된 소득상실을 의미하기 때문에 심각한 사회적 위험이라 할 수 있다. Beveridge는 실업의 가장 큰 해악은 신체적 측면보다는 도덕적인 측면이 더 큰 문제이며, 실업이 낳는 증오와 공포가 문제라고 한다(Allen

et al, 1986. 남세진·조흥식, 1996에서 재인용). 이는 실업이 개인의 소득상실로 생활상의 위기를 야기 시키는 것뿐만 아니라 개인의 정신적인 건강을 해치고 심리적인 불안정의 문제를 유발할 수 있음을 의미한다. 실업과 관련한 한 연구결과에 의하면 우리 나라의 실업자 중 일부는 실업으로 인하여 불안감(36.7%), 사회적 적대감(22.1%), 우울증(28.3%)을 느끼고 있으며 이러한 심리적 동요는 실직기간이 길어짐에 따라 우울증과 적대감의 정도가 심해지고 있음을 밝히고 있어 이를 뒷받침하고 있다(한국노동연구원·한국보건사회연구원. 1999).

또한 실업의 사회적 영향은 일반적으로 사회문제와 밀접한 연관성을 가지면서 나타나며 실업이 낳은 사회적 파급효과는 사회통합의 실현과 사회질서 유지에 부정적으로 작용할 뿐만 아니라 한 나라 발전의 원동력으로서의 국가경제에 심각한 저해요인으로 그 비용을 사회적으로 부담할 수밖에 없다.

이와 같은 빈곤 문제의 해결은 빈곤의 원인이 다양하고 국가와 시기에 따라 그 개념이 다르기 때문에 그 대책도 다양할 수밖에 없으나 근로능력이 있는 저소득층을 대상으로 하는 노동시장정책은 적극적인 빈곤 대책의 하나로서 특히 직업훈련은 빈곤의 근본원인을 해결하는 적극적인 정책으로 이해되고 있다(최일섭·최성재, 1996). 즉, 직업훈련이 저소득층에서 집중적으로 발생하고 있는 장기실업자의 취업가능성을 높여 노동시장으로 진입시키는 효과가 크다는 데 대해서는 큰 이견이 없다(이선, 1998). 이와 함께 직업훈련은 훈련기간 중 훈련대상자에 따라 교통비, 가족수당, 보육수당, 능력개발수당, 우선직종수당 등을 지급함으로써 소득보전의 기능 가진다. 이것은 직업훈련이 실업자의 생활을 지원하는 사회안정망(social safety nets)으로서의 중요한 기능을 가지고 있음을 의미한다.

나. 생산적 복지 수단으로서의 직업훈련

최근 우리 정부는 시혜적인 분배위주의 복지정책을 지양하고 생산과 분배의 공동참여를 지향하는 소위 생산적 복지를 추구하고 있다. 생산적 복지란

“일하는 자를 위한 복지”를 뜻하며, 일(Work)과 복지(Welfare)의 합성어인 Workfare 혹은 Welfare-to-Work로 표현되기도 한다. 이와 같은 생산적 복지는 1970년대 말부터 80년대에 걸쳐 영국이 국제통화기금(IMF) 구제금융을 경험하면서 얻은 개혁의 원칙으로 이는 국민들에게 어설픈 복지국가의 환상을 심어주기 보다는 스스로 빈곤과 의타심으로부터 구제하는 「자율과 창의의 정신」을 심어주고자 했던 것이다(매일경제신문, 1999.6.29).

우리 정부가 표방하는 생산적 복지의 원칙도 영국의 경우와 맥을 같이하는 것으로 ①국민기초생활보장법 제정, ②비정규직 근로자의 근로조건 보호 및 능력개발, ③지식기반산업에 적합한 직업훈련 강화, ④제3섹터 방식의 일자리 창출 방안, ⑤노점상 등 도시자활 부문의 제도정비 등이 복지정책의 핵심과제로 검토되고 있다(서울경제신문, 1999.6.30). 이는 복지제도와 노동정책의 연계를 의미하는 것으로서 기존의 복지제도에 교육, 직업훈련, 일자리 창출 등의 정책을 병행하는 것이다. 그 중에서도 교육과 직업훈련은 기본적인 해결책이 되고 있다.

다. 직업훈련의 사회적·경제적 가치

일반적으로 직업훈련은 일시적인 실업감소 효과와 훈련기간 중 훈련수당을 지급함으로써 실업자의 소득보전의 기능과 함께 실업자의 재취업능력을 제고함으로써 장기적으로는 실업자의 재취업에 도움을 줄 수 있을 것으로 기대되고 있다.

직업훈련이 추구하는 목적은 가치관과 바라보는 관점에 따라 다양하게 논의될 수 있다. 거시적인 관점에서 직업훈련은 경제성장과 경제발전에 기여하고, 소득분배의 불평등을 해소하며, 생산성 향상과 임금상승에 기여하고, 노동시장의 고용을 개선하는데 기여하는 것으로 볼 수 있다(이종성 외, 1994). 또한 미시적 관점은 직업훈련에 참가하는 훈련생의 입장으로 고용가능성의 증가, 직업능력의 향상, 소득상승, 가족의 안정성과 삶의 질 향상, 그리고 복지의존성 감소의 측면에서 논의된다(정원오, 1998).

따라서 사회복지가 개인이나 가족에 대한 서비스뿐만 아니라 사회제도의 강화나 수정 및 변화에 대한 노력까지 포괄하는 것임을 전제할 때 직업훈련은 개인에게 직업생활에 필요한 직업능력 습득의 기회를 제공함으로써 개인 및 국가·사회의 사회적·경제적 기능을 촉진하고, 회복하고, 유지하고, 향상시키는 사회복지적 의의를 가진다 할 것이다.

Ⅲ. 고용촉진훈련 운영 현황 및 문제점

1. 고용촉진훈련 개요

고용촉진훈련은 고용보험 미적용 실업자·생활보호대상자·모자보호대상자·영세농어민 등 저소득층에게 직업능력개발훈련기회를 부여함으로써 첫째, 이들의 자활기반 확충과 소득향상을 도모하고 둘째, 산업현장에서 필요한 기능인력을 양성·공급하여 인력수급을 원활히 하고 지역경제의 건전한 발전에 기여함을 목적으로 하고 있다.

이와 같은 목적을 가지고 있는 고용촉진훈련은 고용정책기본법 제20조(고용촉진훈련의 실시) 및 근로자직업훈련촉진법 제16조(실업자 등의 고용촉진훈련), 동법 시행령 제12조(실업자 등의 고용촉진훈련 대상 등) 및 시행규칙 제10조(고용촉진훈련실시기관)의 규정에 근거하고 있다. 이에 근거하여 고용촉진훈련의 효율적인 실시와 관리 등에 관하여 필요한 사항은 고용촉진훈련 시행규정에서 정하고 있다.

고용촉진훈련은 1986년 실업자전업촉진훈련으로 처음 실시된 이래 의료부조대상자, 생활보호대상자, 실업자, 비진학청소년, 무직청소년, 영세농어민 등을 대상으로 내무부, 보사부, 노동부, 교육부, 체육청소년부, 농림수산부 등 6개 정부부처별로 분산되어 실시됨에 따라 훈련의 중복실시 등의 문제점을 가지고 있었다. 이에 따라 유사 직업훈련의 중복실시로 인한 예산의 낭비를 방지하고 행정의 간소화와 인력수급계획과의 연계로 효율적인 직업훈련을 도모키 위해 1993년부터 국가 전체적인 인력수급 주무부처인 노동부로 통합하여 기본적인 훈련계획의 수립과 지도감독은 노동부에서 담당하고, 각 시·도 등 지방자치단체에서는 훈련을 실시하도록 하여 오늘에 이르고 있다(노동부, 1993).

<표Ⅲ-1> 1993년 이전의 부처별 고용촉진훈련실시현황

구분	주관 부처	훈련대상	훈련목적	경비부담	교육훈련 실시기관
의료부조대상자 직업훈련	내무부	- 의료부조대상자, - 장애인 - 14세 이상 저소득 가정 무직청소년	자활능력배양	전액지방비	지방자치단체
생활보호대상자 직업훈련	보사부	- 생활보호대상자	자립기반조성	전액국비	지방자치단체
실업자고용촉진 직업훈련	노동부	- 실업자 - 장애자 등	고용안정 및 인력난 해소	전액국비	지방노동관서
비진학청소년 직업훈련	교육부	- 비진학청소년	취업촉진 및 자립기반조성	전액국비	지방교육청
무직청소년 직업훈련	체육청소년부	- 무직청소년	자립기반조성	- 지방비50% - 청소년육성기금50%	지방자치단체
농어민직업훈련	농 림 수산부	- 1ha미만 경작농어민(14 50세)	전업 또는 농외취업촉진	농어촌 발전기금	농 어 촌 진흥공사

자료: 노동부(1993), 노동백서, pp. 123 124.

고용촉진훈련의 재원은 국가 및 지방자치단체의 일반회계 및 농어촌특별세 관리 특별회계(이하 '농특세'라 함)로 구성되는데 농특세에 의한 예산은 농어민고용촉진훈련 경비로만 사용하도록 하고 있다. 또한 정부예산은 전년도 예산배정액, 취업률. 국가기술자격 취득률, 훈련수료 실적 및 제조업, 건설업 등의 생산관련직종과 재촌취업이 용이한 우선 선정의 훈련실적 등을 고려하여 차등배정 할 수 있도록 규정하고 있다.

<표Ⅲ-2>는 1986년부터 1998년까지의 고용촉진훈련 실적을 나타낸 것으로 1993년도 이후 1997년도까지 지속적인 감소추세를 보이고 있으나 1998년도의 고용촉진훈련 계획 인원은 11만명으로 1997년도 훈련계획 인원의 약 4.5배를 나타내고 있다. 이러한 현상은 IMF 금융관리체제에 기인한 것으로 취업률 또한 19.2%로 매우 저조하다.

<표Ⅲ-2> 연도별 고용촉진훈련 현황

(단위 : 명, %)

연 도 별	목 표	위 탁	수 료	취 업	취 업 률
1986	3,800	4,355	3,815	2,389	62.6
1987	4,500	5,845	5,177	3,675	71.0
1988	10,000	11,575	9,868	7,091	71.9
1989	10,000	10,963	9,761	7,057	72.3
1990	12,000	12,067	10,113	7,294	72.1
1991	11,000	9,875	7,280	4,868	66.9
1992	9,000	10,198	8,091	5,825	72.0
1993	46,500	69,727	43,221	22,922	53.0
1994	38,662	57,654	38,940	18,114	46.5
1995	39,319	46,668	32,064	14,152	44.1
1996	33,994	37,536	25,082	11,477	45.8
1997	24,600	26,339	17,684	7,321	41.4
1998*	110,000	120,378	37,465	7,218	19.2

주 : 1998년도 실적은 잠정 추계치임

자료: 노동부(1998), 1997 노동백서, p.164; 노동부(1999), 내부자료.

2. 업무체계

고용촉진훈련은 노동부의 주관 하에 각 지방자체단체에서 실시하고 있다. <표Ⅲ-3>에서 보는 바와 같이 고용촉진훈련의 예산확보 및 배정, 훈련계획의 수립, 관련 제반 규정 및 훈련비기준 결정은 노동부장관이 관장하고, 지방노동관서에서는 훈련과정에 대한 인정 또는 지정업무와 함께 훈련수료생의 취업알선 및 고용정보를 제공한다.

시·도지사는 시·도별 훈련실시계획 수립, 시행 및 예산의 시·군·구 배정 그리고 훈련기관의 지정의 권한을 가지며, 시·군·구청장은 훈련생의 선발·위탁 및 관리, 훈련비 및 훈련수당의 지급, 훈련생관리 및 취업알선업무를 담당하고, 읍·면·동에서는 훈련희망자 모집과 훈련희망자를 추천하고 있다.

이와 같은 이원화된 업무체계는 업무추진상의 일관성 결여와 함께 행정수요의 낭비를 초래하고 있다. 이에 대해서는 노동부지방관서나 지방자치단체, 훈련기관 모두 어떠한 방식으로든 일원화되어야 한다고 인식하고 있다.

<표Ⅲ-3> 기관별 업무내용

기 관 명	추 진 업 무	비 고
노동부장관	○규정 제·개정 및 훈련비기준 결정 ○고용촉진훈련계획 수립 ○훈련실시상황 조정 및 지도·감독 ○예산확보 및 시·도배정	
시 · 도 지 사	○시·도별 훈련실시계획 수립 및 시행 ○예산의 시·군·구 배정 ○훈련기관지정 및 시·군·구 훈련실시상황 조정 및 지도·감독	시 · 도단위 고용촉진훈련조정협의회 운영
시·군·구청장	○훈련생 선발·위탁 및 관리 ○훈련기관 추천 및 지도·감독 ○훈련비 및 훈련수당 지급 ○훈련생 관리 및 취업알선	시·군·구 단위 고용촉진훈련조정협의회 운영
읍·면·동장	○훈련희망자 모집 ○시·군·구에 훈련희망자 추천	
지방노동관서장	○훈련과정에 대한 인정 또는 지정 ○훈련수료생 취업알선·고용정보제공	시·군·구청장과 협조

또한 고용촉진훈련의 효율적인 시행을 위해서 시·도 및 시·군·구가 주관이 되어 관계기관의 과장급 실무책임자가 참여하는 고용촉진훈련 조정 협의회가 설치·운영되고 있으나 통제의 기능이 없어 사실상 유명무실한 상태에 있다. 이와 같은 협의체의 운영형태는 <표Ⅲ-4>에서 보는 바와 같이 지역사회내의 기업체를 중심으로 민간단체가 주도적으로 이끌어 가고 있는 선진 외국의 경우와는 달리 관계 공무원이 중심이 된 관 주도의 협의체로 운영되고 있다. 고용촉진훈련의 궁극적인 목적이 취업을 통한 지역경제발전에 있고, 협의회에서 심의해야 할 내용의 전문성을 고려할 때 협의회의 운영은 기업체 및 민간의 전문가 집단의 대폭적인 참여를 통하여 활성화하는 방안이 모색되어야 할 것이다.

<표Ⅲ-4> 고용촉진훈련 조정 협의회

구 분	시·도 협의회	시·군·구 협의회
구 성	○시·도 ○지방노동관서 ○시·도교육청 ○직업훈련기관 대표 ○기타 시·도지사 선임하는 자	○시·군·구 ○지방노동관서 ○시·군·구교육청 ○직업훈련기관 대표 ○기타 시·군·구청장이 선임하는 자
심의사항	○지역별 훈련실시계획 수립 ○훈련기관 지정 ○기타 시·도 훈련실시와 관련된 중요사항	○훈련기관 및 훈련생 관리등에 관한 사항 ○기타 시·군·구 훈련실시와 관련된 중요사항

3. 고용촉진훈련기관의 지정

고용촉진훈련기관의 지정은 시·군·구청장이 당해 지역의 훈련수요와 훈련기관의 취업률 또는 자격증 취득율 훈련시설·장비·교사확보현황 등을 확인하여 적정여부를 검토한 후 시·도지사에게 추천하고 시·도지사는 추천된 기관 중에서 당해 지역내 훈련수요, 훈련기관관리 등을 감안하여 적합하다고 인정되는 훈련기관을 지정한다. 고용촉진훈련기관이 될 수 있는 기관은 다음과 같다.

- 근로자직업훈련촉진법에 의한 직업능력개발시설
- 고등교육법에 의한 학교
- 기타 고용촉진훈련을 실시할 능력이 있다고 지방자치단체장이 인정하는 시설 또는 기관

<표Ⅲ-7>에서 보는 바와 같이 1999년도의 고용촉진훈련기관은 모두 1,789개 기관으로서 이들 중 93.7%가 사설학원이며, 직업능력개발시설은 5.5%에 불과하다. 이와 같은 훈련기관의 난립으로 1999년 3월 현재 1개 훈련기관에 위탁된 훈련대상자는 평균 26명에 불과한 것으로 나타나고 있다. 지역별로는 평균 10명 38명의 훈련대상자가 위탁되고 있어 지방자치단체간에 심한 차이를 보여주고 있다. 이것은 1개 학급당 60명을 기준으로 훈련시

설이 정해져 있는 기준훈련에 훨씬 미치지 못하는 위탁인원일 뿐만 아니라 높은 중도탈락율(1999년의 경우 10월 현재 22.8%)을 감안할 때 결과적으로 대부분의 지방자치단체가 1학급당 최소단위인 30명에도 못 미치는 훈련생을 위탁함으로써 부실훈련의 소지가 상존 할 수 있는 문제점을 나타내고 있다. 이와 같은 실태는 이번 관리자를 대상으로 한 설문조사 결과에서도 잘 나타나고 있다. 즉, 조사대상기관의 43.3%가 30명 미만의 훈련생을 배정 받고있으며 10명 미만의 훈련생을 배정 받고있는 훈련기관도 9.3%를 차지하고 있다(<표III-12> 참조). 이와 같은 현상은 현행의 고용촉진훈련기관지정 기준이 최소한의 자격만을 명시함으로서 자격만 갖추면 별다른 통제 없이 지정되는 현실에서 기인하고 있다.

고용촉진훈련 또한 훈련형태는 기준훈련과 기준외 훈련으로 구분되는데 이번 설문조사결과에 의하면 기준외 훈련을 실시하고 있는 곳이 56.5%를 차지하고 있으며 기준훈련을 실시하고 있는 곳은 41.6%로 나타나고 있다. 훈련기관별로는 공공과 민간의 경우 70%이상이 기준훈련을 실시하고 있으며, 학원과 기타 훈련기관은 75%이상이 기준외 훈련을 실시하고 있다.

또한 훈련시간의 운용형태를 보면 전체적으로 75.5%가 주간반, 20.4%가 주·야간반을 동시에 운용하고 있으며, 야간반으로 운용되고 있는 곳은 4.1%에 불과하다.

<표III-5> 훈련기관별 고용촉진훈련 훈련구분

(단위 : 명, %)

훈련기관	기준훈련	기준외훈련	기준 및 기준외훈련	계
공공	12(75.0)	2(12.5)	2(12.5)	16(100.0)
민간	31(72.1)	11(25.6)	1(2.3)	43(100.0)
학원	20(22.0)	71(78.0)		91(100.0)
기타	1(25.0)	3(75.0)		4(100.0)
계	64(41.6)	87(56.5)	3(1.9)	154(100.0)

$\chi^2=54.102^{***}$ df=6 ***p< .001

<표Ⅲ-6> 훈련기관별 고용촉진훈련 주·야간 구분

(단위 : 명, %)

훈련기관	주간	야간	주간·야간	계
공공	11(73.3)		4(26.7)	15(100.0)
민간	36(87.8)	1(2.4)	4(9.8)	41(100.0)
학원	63(72.4)	4(4.6)	20(23.0)	87(100.0)
기타	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	4(100.0)
계	111(75.5)	6(4.1)	30(20.4)	147(100.0)

4. 고용촉진 훈련직종 및 훈련기간

고용촉진훈련의 훈련직종은 원칙적으로 근로자직업훈련촉진법에 의한 훈련직종 중 취업 또는 전직이 용이하거나 성장이 유망한 직종으로서 당해 지역의 인력수급상황·훈련생의 희망직종 등을 고려하여 선정하되 제조업·건설업 등의 생산관련직종과 재취업이 용이한 직종을 우선적으로 선정하도록 하고 있으나 근로자직업훈련촉진법의 규정에 의한 훈련직종이 아닌 경우에도 고용촉진훈련을 위해 필요하다고 인정할 경우에는 고용촉진훈련직종으로 선정할 수 있도록 하고 있다.

<표Ⅲ-8>은 1999년도 3월 현재의 고용촉진 훈련직종분야별 현황을 나타낸 것이다. 전체적으로 서비스분야가 31.7%로 가장 많고, 다음으로 정보통신분야가 17.4%, 사무관리분야 14.0%의 순서로 나타나고 있는데, 특히 주부의 경우 62.8%가 서비스분야와 관련된 훈련을 받고 있다. 이들 상위 3개 분야가 차지하는 비중은 전체의 63.1%로 특정분야에 훈련이 편중됨으로서 지역이 필요로 하는 인력수급의 불균형을 초래하고 있을 뿐만 아니라 고용촉진훈련의 성과를 저해하는 요인으로 지적되고 있다.

정원오(1998)에 의하면 정보통신이나 사무관련직종은 훈련생들의 선택권을 넓히는 의미는 있지만, 고용촉진훈련의 저소득계층의 자활대책으로서 바람직한 직종으로 인정하기 어려우며 상대적으로 취업효과가 높은 직종은 배

<표Ⅲ-7> 1999년 고용촉진훈련 지정기관 및 훈련생 위탁 현황

(단위 : 명, %)

지역	훈련기관						훈련생수	1개훈련기관당 평균 훈련생수
	계	직업능력개발시설			학교	학원		
		소계	공공	공공이외				
계	1789 (100)	99 (5.5)	38 (2.1)	61 (3.4)	14 (0.8)	1676 (93.7)	46891	26.2
서울	228 (12.7)	5 (2.2)	5 (2.2)			223 (97.8)	5737	25.2
부산	94 (5.3)					94 (100.0)	3571	38.0
대구	121 (6.8)	14 (11.6)	2 (1.7)	12 (9.9)	2 (1.7)	105 (86.8)	3382	28.0
인천	75 (4.2)	6 (8.0)	3 (4.0)	3 (4.0)		69 (92.0)	1350	18.0
광주	72 (4.0)	9 (12.5)	3 (4.2)	6 (8.3)	1 (1.4)	62 (86.1)	2739	38.0
대전	60 (3.4)					60 (100.0)	1629	27.2
울산	56 (3.1)	2 (3.6)	1 (1.8)	1 (1.8)		54 (96.4)	1040	18.6
경기	225 (12.6)	12 (5.3)	2 (0.9)	10 (4.4)		213 (94.7)	5352	23.8
강원	75 (4.2)	13 (17.3)	6 (8.0)	7 (9.3)	6 (8.0)	56 (74.7)	1085	14.5
충북	78 (4.4)	9 (11.5)	6 (7.7)	3 (3.8)	1 (1.3)	68 (87.2)	810	10.4
충남	146 (8.2)	1 (0.7)		1 (0.7)	4 (2.7)	141 (96.6)	4940	33.8
전북	116 (6.5)	1 (0.9)	1 (0.9)			115 (99.1)	2595	22.4
전남	88 (4.9)	1 (1.1)	1 (1.1)			87 (98.9)	3320	37.7
경북	132 (7.4)	13 (9.8)	4 (3.0)	9 (6.8)		119 (90.2)	4784	36.2
경남	200 (11.2)	12 (6.0)	3 (1.5)	9 (4.5)		188 (94.0)	3764	18.8
제주	23 (1.3)	1 (4.3)	1 (4.3)			22 (95.7)	793	34.5

주 : 1개 훈련기관당 평균훈련생수(훈련생수/훈련기관수)는 연구자가 작성

자료: 노동부(1999), 내부자료.

<표III-8> 1999년도 고용촉진훈련 훈련분야별 현황

(단위 : 명, %)

구분	계	실업자	비진학청소년	전역예정자	생보자	모자보호	농업인	주부	장애인	갱생보호자	취업보호대상
계	46891 (100)	29240 (62.3)	4070 (8.7)	619 (1.3)	4180 (8.9)	570 (1.2)	4269 (9.1)	3277 (7.0)	380 (0.8)	27 (0.1)	259 (0.6)
농림어업	56 (0.1)	26 (0.1)	1 (0.0)	2 (0.3)	5 (0.1)			22 (0.7)			
섬 유	844 (1.8)	507 (1.7)	35 (0.9)	3 (0.5)	51 (1.2)	21 (3.7)	32 (0.7)	182 (5.6)	7 (1.8)		6 (2.3)
화학요업	272 (0.6)	165 (0.6)	17 (0.4)	2 (0.3)	15 (0.4)	1 (0.2)	8 (0.2)	60 (1.8)	4 (1.1)		
금 속	316 (0.7)	155 (0.5)	107 (2.6)	5 (0.8)	21 (0.5)	1 (0.2)	22 (0.5)	1 (0.0)	3 (0.8)	1 (3.7)	
기계장비	6329 (13.5)	4095 (14.0)	794 (19.5)	107 (17.3)	565 (13.5)	15 (2.6)	629 (14.7)	33 (1.0)	64 (16.8)	6 (22.2)	21 (8.1)
건 설	1059 (2.3)	766 (2.6)	93 (2.3)	10 (1.6)	59 (1.4)	3 (0.5)	81 (1.9)	36 (1.1)	7 (1.8)	1 (3.7)	3 (1.2)
전 기	807 (1.7)	561 (1.9)	82 (2.0)	9 (1.5)	63 (1.5)	2 (0.4)	78 (1.8)	(0.0)	5 (1.3)	2 (7.4)	5 (1.9)
전 자	723 (1.5)	479 (1.6)	89 (2.2)	15 (2.4)	44 (1.1)	3 (0.5)	81 (1.9)	4 (0.1)	5 (1.3)		3 (1.2)
정보통신	8145 (17.4)	5283 (18.1)	478 (11.7)	132 (21.3)	778 (18.6)	87 (15.3)	914 (21.4)	359 (11.0)	74 (19.5)	3 (11.1)	37 (14.3)
운송장비	339 (0.7)	178 (0.6)	54 (1.3)	12 (1.9)	34 (0.8)	2 (0.4)	57 (1.3)	(0.0)	1 (0.3)		1 (0.4)
산업응용	4069 (8.7)	3116 (10.7)	332 (8.2)	76 (12.3)	169 (4.0)	21 (3.7)	225 (5.3)	79 (2.4)	29 (7.6)		22 (8.5)
공 예	274 (0.6)	216 (0.7)	12 (0.3)	5 (0.8)	9 (0.2)	3 (0.5)	5 (0.1)	16 (0.5)	8 (2.1)		
서 비 스	14857 (31.7)	8488 (29.0)	1166 (28.6)	108 (17.4)	1448 (34.6)	334 (58.6)	1029 (24.1)	2057 (62.8)	94 (24.7)	12 (44.4)	121 (46.7)
사무관리	6556 (14.0)	4111 (14.1)	438 (10.8)	132 (21.3)	538 (12.9)	47 (8.2)	801 (18.8)	396 (12.1)	71 (18.7)	2 (7.4)	20 (7.7)
금융분야	25 (0.1)	21 (0.1)			1 (0.0)			1 (0.0)	1 (0.3)		1 (0.4)
의료분야	2213 (4.7)	1066 (3.6)	372 (9.1)	1 (0.2)	380 (9.1)	30 (5.3)	307 (7.2)	31 (0.9)	7 (1.8)		19 (7.3)
환 경	7 (0.0)	7 (0.0)									

자료: 노동부(1999), 내부자료.

관, 용접 등 전통적인 기계관련 직종과 디자인관련 직종임을 연구결과로 제시하고 있다. 이러한 연구결과는 본 연구와 관련한 면담조사 결과에서도 잘 나타나고 있다.

관리자용 설문조사결과에 의하면 고용촉진훈련기관들의 훈련직종 수는 1개 직종을 운영하는 곳이 68.2%로 가장 많았고, 2개 훈련직종 17.5%, 그리고 4개 이상의 훈련직종을 운영하는 곳은 8.4%로 나타나고 있다.

훈련기관별로는 공공의 56.3%가 4개이상의 훈련직종을 운영하고 있는데 비하여 민간과 학원의 경우 70%이상이 1개 훈련직종만을 운영하고 있다.

<표Ⅲ-9> 훈련기관별 고용촉진훈련 실시 직종수

(단위 : 개소, %)

훈련직종수	공공	민간	학원	기타	계
1개 직종	3(18.8)	33(78.6)	68(74.7)	1(20.0)	105(68.2)
2개 직종	3(18.8)	5(11.9)	18(19.8)	1(20.0)	27(17.5)
3개 직종	1(6.3)	3(7.1)	4(4.4)	1(20.0)	9(5.8)
4개 직종 이상	9(56.3)	1(2.4)	1(1.1)	2(40.0)	13(8.4)
계	16(100.0)	42(100.0)	91(100.0)	5(100.0)	154(100.0)

χ^2=68.752** df=9 **p< .001

한편, 고용촉진훈련의 훈련기간 및 훈련시간은 직업능력개발훈련기준 중 양성훈련기준에 따르되 3개월 이상 1년 이하로 하고 훈련시간은 1일 4시간, 주5일 이상으로 실시하도록 규정하고 있다. 훈련생용 설문조사 결과에 따르면 실제 고용촉진훈련기관에서 운영되고 있는 훈련기간은 훈련직종에 따라 차이가 있으나 6개월 과정(72.4%)이 주류를 이루고 있으며 1년 과정도 약 20%정도를 차지하고 있다. <표Ⅲ-10>은 훈련직종별 훈련기간을 제시한 것으로 전체적으로 6개월 훈련과정이 72.4%로 주류를 이루고 있으며 다음으로 12개월 훈련과정이19.4%를 차지하고 있다.

워드프로세서, 사무자동화, PC수리, 요리 등은 다른 훈련직종에 비하여 6개월 미만의 단기 훈련과정이 상대적으로 많이 운영되고 있는데 비하여, 산업

디자인, 간호조무사, 산업설비, 자동차정비, 건축인테리어 등은 12개월 중심으로 운영되고 있다.

훈련기간의 적절성에 대해서는 훈련생들의 61.6%가 적당하다고 대답하고 있는 반면, 38.5%는 짧거나 긴 편이라고 응답하고 있다. 이를 훈련직종별로 보면 6개월 과정 중심으로 운영되고 있는 인터넷검색사, 요리, 정보기기운용 직종과 12개월 과정 중심으로 운영되고 있는 산업디자인, 간호조무사 직종은 훈련기간이 길다고 생각하는 응답자가 상대적으로 많은 것으로 나타나고 있다. 이와 반대로 6개월 과정 중심의 미용, 컴퓨터속기, 귀금속가공, CNC, 양재·봉제, 건축인테리어 등은 훈련기간이 짧은 것으로 생각하고 있다.

이와 같은 훈련기간에 대한 응답자의 생각이 모두 적정한 것이라고는 할 수 없지만, 이의 개선을 위해서는 다양한 훈련과정의 개설도 중요하겠으나 무엇보다도 훈련목표에 따라 훈련기간이 적절하게 편성되었는지의 여부를 판단하는 승인과정에서 훈련교과내용에 대한 전문적인 검토가 선행되어야 할 것이다.

5. 훈련생 위탁

고용촉진훈련생의 위탁은 시·군·구청과 고용촉진훈련실시기관과의 위탁계약에 의해서 이루어지고 있다. 훈련생의 위탁은 훈련기관의 입장에서는 훈련생 선발을 의미하는 것이나 이 과정에서 훈련기관이 관여할 수 있는 절차는 없는 실정이다. 이로 인해서 개별 훈련기관에서는 위탁받을 훈련생이 몇 명이 될지 사전에 알 수 없을 뿐만 아니라 해당 훈련직종에 적합한 훈련생을 선발한다는 것은 사실상 어려운 문제를 가지고 있다. 이와 같은 현상은 지방자치단체에 배정된 훈련계획 인원에 비하여 훈련기관이 너무 많은 것에 기인하는 것으로 이는 결국 부실훈련과 중도탈락의 중요한 원인이 되고 있다.

<표Ⅲ-10> 훈련직종별 수강기간

(단위 : 명, %)

훈련직종	6개월미만	6개월	7-11개월	12개월	계
인터넷검색사		10(100.0)			10(100.0)
산업디자인		26(33.8)		51(66.2)	77(100.0)
간호조무사			3(14.3)	18(85.7)	21(100.0)
요리	21(27.6)	54(71.1)	1(1.3)		76(100.0)
산업설비				15(100.0)	15(100.0)
제과제빵		66(100.0)			66(100.0)
자동차정비	2(3.4)	22(37.3)		35(59.3)	59(100.0)
정보기기운용	1(1.5)	66(98.5)			67(100.0)
미용	2(1.4)	136(95.1)	1(.7)	4(2.8)	143(100.0)
컴퓨터속기		14(82.4)	3(17.6)		17(100.0)
CAD	1(3.0)	28(84.8)	2(6.1)	2(6.1)	33(100.0)
가전제품수리		11(100.0)			11(100.0)
PC수리	5(27.8)	13(72.2)			18(100.0)
전자출판		17(94.4)		1(5.6)	18(100.0)
귀금속가공		16(100.0)			16(100.0)
CNC			6(66.7)	3(33.3)	9(100.0)
사무자동화	6(46.2)	7(53.8)			13(100.0)
양재봉재		16(100.0)			16(100.0)
워드프로세서	10(100.0)				10(100.0)
건축인테리어		5(45.5)		6(54.5)	11(100.0)
정보처리	3(2.7)	85(75.9)		24(21.4)	112(100.0)
계	51(6.2)	592(72.4)	16(2.0)	159(19.4)	818(100.0)

<표Ⅲ-11> 훈련직종별 훈련기간 적절성

(단위 : 명, %)

훈련직종	적당하다	짧은 편이다	긴 편이다	계
인터넷검색사	7(70.0)		3(30.0)	10(100.0)
산업디자인	37(48.7)	16(21.1)	23(30.3)	76(100.0)
간호조무사	9(42.9)	2(9.5)	10(47.6)	21(100.0)
요리	37(48.7)	7(9.2)	32(42.1)	76(100.0)
산업설비	11(73.3)	2(13.3)	2(13.3)	15(100.0)
제과제빵	46(69.7)	6(9.1)	14(21.2)	66(100.0)
자동차정비	44(73.3)	6(10.0)	10(16.7)	60(100.0)
정보기기운용	45(66.2)	5(7.4)	18(26.5)	68(100.0)
미용	92(63.9)	41(28.5)	11(7.6)	144(100.0)
컴퓨터속기	3(17.6)	14(82.4)		17(100.0)
CAD	23(69.7)	4(12.1)	6(18.2)	33(100.0)
가전제품수리	11(84.6)	2(15.4)		13(100.0)
PC수리	13(72.2)	3(16.7)	2(11.1)	18(100.0)
전자출판	11(61.1)	3(16.7)	4(22.2)	18(100.0)
귀금속가공	8(50.0)	8(50.0)		16(100.0)
CNC	6(60.0)	3(30.0)	1(10.0)	10(100.0)
사무자동화	9(69.2)	2(15.4)	2(15.4)	13(100.0)
양재봉재	5(31.3)	11(68.8)		16(100.0)
워드프로세서	8(88.9)	1(11.1)		9(100.0)
건축인테리어	6(54.5)	5(45.5)		11(100.0)
정보처리	75(67.0)	15(13.4)	22(19.6)	112(100.0)
계	506(61.6)	156(19.0)	160(19.5)	822(100.0)

<표Ⅲ-12>는 위탁훈련생수에 대한 관리자용 설문조사결과를 나타낸 것으로 위탁훈련생수는 평균 47명으로 나타나고 있으나, 응답기관의 43.3%가 30명 미만의 훈련생을 배정 받고 있으며 10명 미만의 훈련생을 배정 받고 있는 훈련기관도 9.3%로 나타나고 있다.

<표Ⅲ-12> 훈련기관별 고용촉진 훈련생수

(단위 : 명, %)

훈련생수	공공	민간	학원	기타	계
10명 미만	3(25.0)	4(9.8)	6(6.5)	1(25.0)	14(9.3)
10명-19명	3(25.0)	8(19.5)	14(15.1)		25(16.7)
20명-29명		5(12.2)	21(22.6)		26(17.3)
30명-59명	3(25.0)	11(26.8)	34(36.6)	2(50.0)	50(33.3)
60명-89명		9(22.0)	13(14.0)		22(14.7)
90명 이상	3(25.0)	4(9.8)	5(5.4)	1(25.0)	13(8.7)
계	12(100.0)	41(100.0)	93(100.0)	4(100.0)	150(100.0)

1개 반의 최저 학급편성 인원인 30명을 기준으로 할 때 민간의 경우, 2개 3개 학급 규모가 48.8%를 차지하고 있으며, 학원의 경우는 1개 2개 학급 규모가 59.2%를 차지하고 있다. 이와 같이 적정 훈련인원이 배정되지 못하고 있는 위탁훈련생 실태는 교실, 실습장 등의 훈련시설기준 및 교사기준을 60명으로 정해놓은 기준훈련실시 기관의 경우 잉여교사의 문제를 비롯하여 다른 훈련과정과의 합반, 합반으로 인한 비정상적인 수업의 진행 등 변칙적인 학급운영으로 많은 부담을 안고 있는 실정이다. 무엇보다도 중요한 문제점은 기준훈련을 실시하고 있는 훈련기관 뿐만이 아니라, 모든 고용촉진훈련기관에서는 위탁받을 훈련생이 몇 명이 될지 사전에 알 수 없기 때문에 훈련기관 운영에 많은 지장을 초래하고 있다고 하는 점이다.

6. 고용촉진훈련 대상자

고용촉진훈련 대상자는 만 15세 이상부터 65세 미만의 실업자로서 다음과 같다.

- 고용보험 미적용 실업자
- 군 전역자 및 군 전역예정자(군 전역예정일로부터 1년 이내)
- 생활보호법 제12조의 규정에 의한 자활보호대상자
- 모자복지법 제5조의 규정에 의한 보호대상자
- 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 제29조의 규정에 의한 취업보호대상자
- 농어촌발전특별조치법 제8조 및 제25조의 규정에 의한 농림어업 이외의 직업에 취업하고자 하는 농림어업인 및 그 가족
- 장애자, 갱생보호자, 주부 등도 실업자로써 취업을 목적으로 훈련을 받고자 하는 자

이상에서 보는 바와 같이 고용촉진훈련은 다른 실업자훈련과는 달리 법률에 따라 특별히 보호를 받아야 하는 저소득계층 및 열위계층을 주 훈련대상으로 하는 특징을 가지고 있으나 이들이 실제 훈련에서 차지하는 비중은 1999년도의 경우 20.6%에 불과하다.

<표Ⅲ-13>은 1999년도 지역별, 훈련대상별 고용촉진훈련생 현황을 나타낸 것이다. 전체적으로 고용보험 미적용 실업자가 62.3%로 주류를 이루고 있으며, 다음으로 영세농어민 9.1%, 생활보호대상자 8.9% 등으로 나타나고 있다. 훈련대상별로 보면 고용보험 미적용 실업자의 경우 서울특별시를 비롯한 6개 광역시가 타 지역에 비해서 상대적으로 많은 비중을 차지하고 있으며(72.3% 81.3%), 생활보호대상자는 전라남북도를 비롯해서 강원도, 충남, 대구, 경북지역(11% 17.4%), 농어민은 충남, 제주도, 전남지역(22.0% 23.6%) 그리고 주부는 충청남북도, 경남지역(11.1% 13.8%)이 상대적으로 많은 것으로 나타나고 있다. 고용촉진훈련의 주류를 이루고 있는 고용보험

미적용 실업자의 경우 1999년 4월부터 고용보험이 1인 이상의 모든 사업장으로 확대실시 됨에 따라 그 비중은 점차 감소될 것으로 전망된다.

<표Ⅲ-13> 1999년도 지역별·훈련대상별 고용촉진훈련생 현황

(단위 : 명, %)

지역별	계	실업자	비진학 청소년	전 역 예정자	생보자	모자보호	취업보호	농업인	주부	장애인	갱 생 보호자
계	46891	29240	4070	619	4180	570	259	4269	3277	380	27
	(100)	(62.3)	(8.7)	(1.3)	(8.9)	(1.2)	(0.6)	(9.1)	(7.0)	(0.8)	(0.1)
서울	5737	4557	690	89	260	63	16	1	43	17	1
	(12.2)	(79.4)	(12.0)	(1.6)	(4.5)	(1.1)	(0.3)	(0.0)	(0.7)	(0.3)	(0.0)
부산	3571	2855	362	31	234	58	6	5	3	16	1
	(7.6)	(79.9)	(10.1)	(0.9)	(6.6)	(1.6)	(0.2)	(0.1)	(0.1)	(0.4)	(0.0)
대구	3382	2750	98	4	371	28	35	19	41	33	3
	(7.2)	(81.3)	(2.9)	(0.1)	(11.0)	(0.8)	(1.0)	(0.6)	(1.2)	(1.0)	(0.1)
인천	1350	987	102	44	84	24	13		85	10	1
	(2.9)	(73.1)	(7.6)	(3.3)	(6.2)	(1.8)	(1.0)		(6.3)	(0.7)	(0.1)
광주	2739	2006	53	17	269	50	12	13	288	31	
	(5.8)	(73.2)	(1.9)	(0.6)	(9.8)	(1.8)	(0.4)	(0.5)	(10.5)	(1.1)	
대전	1629	1178	169	16	118	27	5		99	16	1
	(3.5)	(72.3)	(10.4)	(1.0)	(7.2)	(1.7)	(0.3)		(6.1)	(1.0)	(0.1)
울산	1040	794	72	8	32	8	3	9	105	7	2
	(2.2)	(76.3)	(6.9)	(0.8)	(3.1)	(0.8)	(0.3)	(0.9)	(10.1)	(0.7)	(0.2)
경기도	5352	3364	634	68	373	79	17	188	585	42	2
	(11.4)	(62.9)	(11.8)	(1.3)	(7.0)	(1.5)	(0.3)	(3.5)	(10.9)	(0.8)	(0.0)
강원도	1085	612	117	13	123	6	7	136	52	16	3
	(2.3)	(56.4)	(10.8)	(1.2)	(11.3)	(0.6)	(0.6)	(12.5)	(4.8)	(1.5)	(0.3)
충북	810	443	33	19	75	29	11	85	90	23	2
	(1.7)	(54.7)	(4.1)	(2.3)	(9.3)	(3.6)	(1.4)	(10.5)	(11.1)	(2.8)	(0.2)
충남	4940	1904	468	58	541	23	17	1166	731	32	
	(10.5)	(38.5)	(9.5)	(1.2)	(11.0)	(0.5)	(0.3)	(23.6)	(14.8)	(0.6)	
전북	2595	1497	75	68	351	18	21	383	155	27	
	(5.5)	(57.7)	(2.9)	(2.6)	(13.5)	(0.7)	(0.8)	(14.8)	(6.0)	(1.0)	
전남	3320	1540	223	53	579	26	11	731	133	23	1
	(7.1)	(46)	(7)	(2)	(17)	(1)	(0)	(22)	(4)	(1)	(0)
경북	4784	2283	581	72	521	45	10	933	306	32	1
	(10.2)	(47.7)	(12.1)	(1.5)	(10.9)	(0.9)	(0.2)	(19.5)	(6.4)	(0.7)	(0.0)
경남	3764	2070	338	45	186	54	65	431	521	46	8
	(8.0)	(55.0)	(9.0)	(1.2)	(4.9)	(1.4)	(1.7)	(11.5)	(13.8)	(1.2)	(0.2)
제주도	793	400	55	14	63	32	10	169	40	9	1
	(1.7)	(50.4)	(6.9)	(1.8)	(7.9)	(4.0)	(1.3)	(21.3)	(5.0)	(1.1)	(0.1)

자료 : 노동부(1999), **내부자료**.

7. 훈련생 관리

가. 출석관리

고용촉진훈련의 출석관리는 훈련생에 대한 훈련일지 및 출결상황을 정확히 기록·확인하고 장기결석자 등을 규정에 따라 처리하도록 하고 있다. 특별히 출석관리는 훈련비 및 훈련 수당과 직결되어 있어 위반행위가 밝혀질 경우 훈련생은 물론 교사, 훈련기관에 대해 상응하는 처분을 할 수 있도록 훈련비리 방지 차원에서 엄격히 규정하고 있다. 훈련생의 제적기준은 5일 이상 연속 또는 10일 이상 무단결석을 할 경우 그리고 전 훈련기간의 3할 이상을 결석한 경우이다.

<표Ⅲ-14>는 1999년 10월까지의 훈련생 중도탈락 현황을 제시한 것으로 위탁훈련생 62,451명 중 14,228명이 중도에 탈락해 평균 22.8%의 높은 탈락율을 보여주고 있다. 훈련대상별로는 고용보험 미적용 실업자가 전체 중도탈락인원의 64.0%를 차지하고 있으며, 다음으로 농어민, 비진학청소년의 순으로 나타나고 있다. 중도탈락율은 전반적으로 위탁훈련인원수와 비례하고 있는데 이들의 경우는 다소 높게 나타나고 있다.

중도 탈락의 이유로는 무단퇴소(34.9%)와 훈련기간 중에 훈련받고 있는 직종과 상관없이 취업을 하는 직종 외 취업(21.7%)이 주류를 이루고 있으며 생계곤란으로 중도에 탈락한 훈련생은 5.2%에 불과하다. 무단퇴소와 훈련직종 외 취업의 주요 원인이 구체적으로 무엇인지는 불분명하나 본 연구의 면담조사결과 공통적으로 지적되고 있는 가장 큰 이유는 생계유지의 곤란으로 나타나고 있다. 생활보호대상자나 모자보호대상자와 같은 저소득계층의 경우 생계곤란으로 인한 중도탈락이 상대적으로 높게 나타나고 있는데(<표Ⅲ-14> 참조), 특히 남·여 가장의 경우 훈련기간동안 당장 가족의 생계를 책임져야 하는 근본적인 문제로 인하여 생계곤란은 고용촉진훈련으로의 진입을 어렵게 할뿐만 아니라 훈련을 받는다고 하여도 상대적으로 높은 중도탈락의 원인이 될 수 있음을 보여주고 있다(<표Ⅴ-51> 참조).

나. 취업 및 자격증 취득 관리

고용촉진훈련의 취업관리는 시·군·구청과 훈련실시기관이 지방노동관서와 협조하여 훈련수료와 동시에 훈련수료자 전원을 지방노동관서, 시·군·구 취업정보센터에 구직등록 하도록 하고, 수시로 취업에 필요한 정보를 제공하도록 하고 있다. 특히 취업율을 제고하기 위하여 훈련과정 수료자 중에서 최소 10명 이상이 훈련수료 후 3개월 이내에 취업하여 1개월 이상 근무한 자가 50% 이상일 경우 훈련 마지막 달 훈련비의 10%에 해당하는 취업촉진수당을 훈련기관에 추가로 지급하고 있다.

<표Ⅲ-14> 훈련대상별 중도탈락 현황

(단위 : 명, %)

훈련대상	계	생계곤란	훈련부적응	직종부적합	무단퇴소	직종외취업	신병	진학	이사	기타
계	14228(100) (100)	733 (5.2)	1373 (9.7)	437 (3.1)	4971 (34.9)	3080 (21.7)	488 (3.4)	131 (0.9)	190 (1.3)	2825 (19.9)
실업자	9097(64.0) (100)	433 (4.8)	801 (8.8)	273 (3.0)	3366 (37.0)	1939 (21.3)	268 (3.0)	72 (0.8)	111 (1.2)	1834 (20.2)
비진학청소년	1193(8.4) (100)	40 (3.4)	152 (12.7)	50 (4.2)	470 (39.4)	238 (20.0)	25 (2.1)	20 (1.7)	9 (0.8)	189 (15.8)
전역예정장병등	227(1.6) (100)	9 (4.0)	20 (8.8)	13 (5.7)	77 (33.9)	41 (18.1)	6 (2.6)	7 (3.1)	2 (0.9)	52 (22.9)
생활보호대상자	1133(8.0) (100)	87 (7.7)	126 (11.1)	26 (2.3)	395 (34.9)	246 (21.7)	50 (4.4)	4 (0.4)	13 (1.1)	186 (16.4)
모자보호대상자	131(0.9) (100)	10 (7.6)	10 (7.6)	2 (1.5)	45 (34.4)	18 (13.7)	11 (8.4)	2 (1.5)	2 (1.5)	31 (23.7)
취업보호대상자	72(0.5) (100)	4 (5.6)	9 (12.5)	7 (9.7)	22 (30.6)	8 (11.1)	3 (4.2)	2 (2.8)	1 (1.4)	16 (22.2)
농업인등	1179(8.3) (100)	46 (3.9)	149 (12.6)	24 (2.0)	252 (21.4)	463 (39.3)	19 (1.6)	22 (1.9)	14 (1.2)	190 (16.1)
주부	1048(7.4) (100)	90 (8.6)	87 (8.3)	38 (3.6)	294 (28.1)	116 (11.1)	87 (8.3)	1 (0.1)	37 (3.5)	298 (28.4)
장애인	136(1.0) (100)	12 (8.8)	20 (14.7)	4 (2.9)	41 (30.2)	11 (8.1)	19 (14.0)	1 (0.7)	0 (0.0)	28 (20.6)
갱생보호자	12(0.1) (100)	2 (16.7)	1 (8.3)	0 (0.0)	7 (58.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (8.3)	1 (8.3)

자료: Work-Net(1999.11), 「분기별 훈련실시 상황보고」, 고용촉진훈련 Report,[On-Line].
Available: http://210.95.199.23/worknet.sph/Login4.cgi.

이와 함께 자격증 취득율이 우수한 훈련기관은 노동부장관의 표창을 비롯하여 향후 고용촉진훈련대상기관에 우선적으로 선정하도록 규정하고 있다.

1999년 1월부터 10월까지의 훈련분야별 취업율은 평균 10.2%로 화학제품 및 요업분야의 취업율이 25%로 가장 높고 공예(18.3%), 섬유(16.2%), 기계장비(14.0%)분야의 취업율이 여타 훈련분야 보다 취업율이 상대적으로 높게 나타나고 있는데 비해 훈련위탁인원이 가장 많은 서비스분야의 취업율은 8.2%로 평균 취업율에 못 미치고 있다. 정보통신 및 사무관리분야의 경우는 평균 취업률을 다소 상회하고 있다.

<표Ⅲ-15> 훈련분야별 취업 및 자격증 취득 현황

(단위 : 명, %)

훈련대상	훈련위탁인원	훈련중	수료	취업(율)	자격취득(율)
계	62451(100.0)	34116(54.6)	14113(22.6)	1443(10.2)	2061(14.6)
농림,어업,광업	54(0.1)	38(70.3)	2(3.7)	0(0.0)	1(50.0)
섬유	1192(1.9)	629(52.8)	315(26.4)	51(16.2)	9(2.9)
화학제품 및 요업	419(0.1)	229(54.7)	84(20.0)	21(25.0)	22(26.2)
금속	56(0.1)	13(23.2)	31(55.4)	2(6.5)	0(0.0)
기계장비	7990(12.8)	4077(51.0)	1776(22.2)	249(14.0)	375(21.1)
건설	2567(4.1)	1309(51.0)	623(24.3)	56(9.0)	85(13.6)
전기	1149(1.8)	517(45.0)	293(25.5)	19(6.5)	12(4.1)
전자	690(1.1)	402(58.3)	105(15.2)	12(11.4)	15(14.3)
정보통신	8615(13.8)	4509(52.3)	1946(22.6)	233(12.0)	394(20.3)
운송장비제조	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
산업응용	6871(11.0)	4077(59.3)	1122(16.3)	119(10.6)	83(7.4)
공예	307(0.1)	175(57.0)	71(23.1)	13(18.3)	1(1.4)
서비스	19455(31.2)	10000(51.4)	5537(28.5)	456(8.2)	771(13.9)
사무관리	8494(13.6)	5083(59.8)	1537(18.1)	173(11.3)	271(17.6)
금융,보험,증권	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
의료	4565(7.3)	3053(66.9)	653(14.3)	39(6.0)	16(2.5)
환경	27(0.1)	5(18.5)	12(44.4)	0(0.0)	6(50.0)

자료: Work-Net(1999.11),「분기별 훈련실시 상황보고」, 고용촉진훈련 Report, [On-Line].
Available: http://210.95.199.23/worknet.sph/Login4.cgi.

그러나 본 연구의 면담조사결과에 의하면 1999년 들어 경기 회복추세로 구인자가 증가하고 있으나 훈련수요가 많은 정보처리 및 사무관련 직종은 현재와 같은 단기간의 훈련으로는 사실상 취업이 매우 어려운 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 현상은 정원오(1998)의 연구결과와도 일치하는 것으로 훈련직종에 따라 보다 장기간의 훈련을 통하여 취업능력을 높일 수 있는 여건이 마련되어야 할 것이나 고용촉진훈련의 특성상 장기간의 훈련보다는 훈련대상에 따른 적합 훈련직종이 다양하게 개설되어야 할 것이다.

또한, 자격증 취득율은 평균 14.6%로 화학제품 및 요업(26.2%), 기계장비(21.1%), 정보통신(20.3%)분야의 자격증 취득율이 여타 훈련분야 보다 높은 것으로 나타나고 있다.

8. 훈련비 및 훈련수당

고용촉진훈련비는 예산의 범위 내에서 노동부장관이 정한 지급기준에 의거 매월 기본급으로 시·군·구청장이 훈련실시기관에 지급하고 있다. 훈련비지급 기준은 "기준훈련"의 경우 「표준훈련비」의 0.8을 지급하고 "기준외훈련"은 「표준훈련비」의 0.7로 차등 지원하고 있다. 이와 같은 훈련비의 차등지원은 동일 직종의 타 훈련과정에 비하여 훈련의 부실을 초래할 수 있는 원인이 되고 있다. 또한 훈련실시기관이 노동부장관이 정한 훈련비를 초과하여 훈련비 일부를 훈련생에게 부담시킬 경우에 훈련실시기관은 시·군·구청장에게 훈련생의 훈련비 부담내용을 신고하여야 한다.

또한 훈련수당은 매월 8할 이상 출석한 훈련생을 대상으로 훈련생 전원에게 매월 교통비를 지급하고 훈련대상에 따라 가족수당과 보육수당 그리고 우선직종수당을 지급하고 있다.

본 연구의 훈련생 설문조사결과에 의하면 훈련생의 93%가 교통수당을 받고 있으며, 가족수당 8.9%, 보육수당 2.3% 그리고 5.2%가 우선직종수당을 받는 것으로 나타나고 있다.

<표Ⅲ-16> 훈련수당

구분	지급대상	지급액
교통수당	훈련생 전원	3만원
가족수당	부양가족이 있는 자로서 재산세 과세액이 3만원 미만인 자	10만원
보육수당	6세미만의 자녀가 있는 실직 여성훈련생으로서 재산세 과세액이 3만원 미만인 자	5만원
우선직종수당	인력 부족 직종을 수강하는 훈련생	10만원

훈련수당별로는 가족수당의 경우 생활보호대상자와 모자보호대상자의 남·여 가장이 상대적으로 많이 받고 있으며, 보육수당은 생활보호대상자와 모자보호대상자의 여성가장이나 여성배우자가 주로 받고 있다. 우선직종수당의 경우는 생활보호대상자와 고용보험미적용 실직자의 여성가장과 가족구성원이 상대적으로 많은 것으로 조사되고 있다.

응답자의 훈련수당 수급 종수를 보면 74.5%가 1종류의 훈련수당을 받고 있으며, 2종류 19.6%, 3종류 4.1% 그리고 4종류 모두를 받고 있는 훈련생은 1.7%로 나타나고 있다. 훈련대상별로는 생활보호대상자의 39.2%와 모자보호대상자의 22%가, 그리고 가족내 지위별로는 남·여 가장의 약 30%가 2종류 이상의 훈련수당을 받고 있는데 비해 독신자의 경우는 9.4%만이 2종류의 훈련수당을 받고 있다.

이와 같은 훈련수당이 생계에 도움을 주는 정도에 대해서는 전체적으로 68.5%가 도움이 되지 않는 것으로 응답하고 있다. 훈련비와 훈련수당이 제공되지 않을 경우 43%의 훈련생이 훈련에 참여할 계획이 없었던 것으로 나타나고 있다(<표Ⅴ-53> 참조).

저소득계층을 대상으로 하는 고용촉진훈련에 있어서 훈련수당은 단순히 훈련의 참여를 유도하는 수단으로서 뿐만이 아니라 기본적인 생계보장을 통해서 훈련에 전념케 함으로써 훈련효과를 제고하는 가장 중요한 수단이 된다. 따라서 적정 훈련수당의 책정이 선행되고 훈련수당 수급대상자의 범위도 확대할 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다.

<표Ⅲ-17> 훈련대상자별 훈련수당 수급 내용

(단위 : 명, %)

훈련대상자		교통수당	가족수당	보육수당	우선직종수당
생활보호대상자	79명	63(79.7)	18(22.8)	6(7.6)	7(8.9)
모자보호대상자	34명	28(82.4)	10(29.4)	3(8.8)	1(2.9)
영세농어민	46명	45(97.8)	1(2.2)	1(2.1)	1(2.1)
주부고령자	95명	90(94.7)	3(3.2)	5(5.3)	2(2.1)
군전역및예정자	51명	48(94.1)	4(7.8)		1(2.0)
미적용실업자	522명	501(96.0)	37(7.1)	6(1.1)	31(5.9)
갱생보호자	3명	3(100)	1(33.3)		1(33.3)
계	830명	778(93.7)	74(8.9)	21(2.5)	44(5.3)

<표Ⅲ-18> 가족내 지위별 훈련수당 수급 종수

(단위 : 명, %)

가족내 지위	훈련수당 수급 종수				계
	1종	2종	3종	4종	
남성가장	44(58.7)	23(30.7)	3(4.0)	5(6.7)	75(100)
여성가장	38(58.5)	16(24.6)	6(9.2)	5(7.7)	65(100)
남성가장의 아내	115(88.5)	13(10.0)	2(1.5)		13(100)
가족구성원	396(73.5)	113(21.0)	25(4.6)	5(0.9)	539(100)
독신	57(90.5)	6(9.5)			63(100)
계	650(74.5)	171(19.6)	36(4.1)	15(1.7)	872(100)

<표Ⅲ-19> 생계유지 수단수별 생계도움의 정도

(단위 : 명, %)

도움 정도	1개	2개	3개	4개	계
전혀도움이 안됨	318(37.5)	52(30.8)	7(20.6)	5(33.3)	382(35.8)
별로 도움이 안됨	281(33.1)	57(33.7)	11(32.4)		349(32.7)
보통	133(15.7)	31(18.3)	6(17.6)		170(15.9)
비교적 도움이 됨	83(9.8)	22(13.0)	6(17.6)	5(33.3)	116(10.9)
매우 도움이 됨	33(3.9)	7(4.1)	4(11.8)	5(33.3)	49(4.6)
계	848(100.0)	169(100.0)	34(100.0)	15(100.0)	1066(100.0)

$\chi^2=53.962^{***}$ df=12 ***p< .001

Ⅳ. 외국의 고용촉진훈련 정책 및 시사점

1. 미국의 고용촉진훈련[1)]

미국의 직업훈련은 크게 연방정부 차원의 직업훈련, 주 자체 직업훈련, 그리고 기업체의 사업내 직업훈련으로 구분된다. 이들 직업훈련 중에서도 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것은 실직자, 저소득층, 여성, 재활대상자 등 주로 취약계층을 대상으로 실시하는 연방정부 차원의 직업훈련이다. 훈련의 실시는 지역자치단체의 서비스시행기관인 LWIA(Local Workforce Investment Area)가 주도한다. 취약계층을 대상으로 제공되는 대표적인 프로그램은 직업훈련협력법(Job Training Partnership Act: JTPA)에 의한 직업훈련프로그램으로 민간 기업체들이 적극 참여하도록 유도하고 있다. JTPA는 1998년 8월 여러 법에 분산되어 있던 직업훈련 프로그램을 하나로 통합하는 인력투자법(Workforce Investment Act)의 제정·시행으로 2000년 6월까지 한시적으로 운영되고 있다.

가. 직업훈련협력법(Job Training Partnership Act)

1) 개 요

미국의 직업훈련관계법의 근간을 이루고 있는 JTPA(Job Training Partnership Act)는 취업에 어려움을 겪고 있는 저소득층의 성인 및 청소년

---

1) 본 절은 ①Department of Health and Humanservices의 *Facts Related to Welfare Reform: Job Opportunities and Basic Skill Training(JOBS)*(1995.6)와 *Job Training Reform Amendments of 1992*, [On-Line]. Available: http://waisgate.hhs.gov/cgi-bin. ③Employment and Training Administration, *Key Features of Workforce Investment Act as Compare to Current Law(1998.8.10)* [On-Line]. Available: http://usworkforce.org/regulate.의 내용을 발췌 정리하였음.

에게 직업훈련프로그램을 제공하여 첫째, 개인의 교육적·직업적 기술을 향상시키고 둘째, 개인의 고용 및 소득을 증대시키고 셋째, 복지에 대한 의존도를 낮춤으로써 궁극적으로는 노동의 질과 국가 경쟁력과 생산성을 향상시키려는 목적으로 1982년에 제정되었다.

JTPA의 법안은 7개의 Title로 구성되어 있다. 저소득층의 성인과 청소년의 직업훈련에 대한 재원과 필요한 조건들은 Title-Ⅱ에 규정되어 있으며, Title Ⅲ은 실직자의 고용 및 훈련 지원에 대한 내용을 규정하고 있다. 이와 함께 Title-Ⅴ에서는 보건복지부(Department of Health and Human Services)가 주관하고 있는 가족지원법(Aid to Families with Dependent Children; AFDC) 수혜자에게 직업훈련프로그램을 제공하고 지원하는 내용을 규정하고 있다.

2) 행정체계

가) 연방 정부의 역할

연방정부가 담당하는 업무는 사업계획의 검토 및 승인과 사업성과에 대한 성과급 지급 및 제재, 경영정보시스템 운영, 주 정부의 사업운영감독, 연방차원의 사업시행 및 관리 등이다. 연방차원의 사업으로는 연방정부가 직접 운영하는 직업훈련을 비롯하여 몇 개 주들이 공동으로 참여하는 훈련프로그램, 그리고 조사연구, 평가 분야 등이 있다. 이를 위하여 연방정부는 노동시장에 대한 종합적인 정보를 제공할 수 있는 프로그램을 만들고 전산화된 취업정보뱅크 시스템을 갖추도록 하고 있으며, JTPA에 의해서 설립된 국가고용정책위원회의 활동자금을 제공한다(이상일, 1998:89).

나) 주 정부의 역할

주정부는 기본적으로 노동부를 대신하여 JTPA 프로그램을 기획하고 연방정부의 지원자금을 배분하는 임무를 지고 있다. 주정부는 주 직업훈련과정위원회(State Job Training Course Committee: SJTCC) 또는 주 인적자원투자위원회(State Human Resource Investment Committee)를 설치·운영하고 이들로부터 인력개발프로그램의 운영에 대한 자문을 받고 그 밖의 여러

가지 사업을 시행한다. SJTCC 구성원 중 3분의 1은 산업체 인사이어야 한다. 또한 주정부는 지역단위 사업계획안을 승인하고 그 프로그램의 시행 상황을 감독한다.

그리고 자금배분과 관련해서 주지사는 연방지원자금의 상당부분을 지역내에 설치되어 있는 각 서비스시행기관(Service Delivery Area: SDA)에 적절히 할당하게 되는데 SDA는 주지사가 인구 20만 이상의 지역자치단체 또는 지역자치단체연합체(consortia)가 지정 신청할 경우 반드시 인가하여야 한다.

지방자치단체에 배분되는 지원자금은 지원대상에 따라 그 비율이 다르다. 즉, 저소득층 성인을 위한 지원자금은 77%, 실직자 60%, 그리고 연중 실시되는 청소년 훈련프로그램은 82%, 하계 훈련프로그램은 100% 전액을 지방자치단체에 할당하고 대상별 잔여 지원자금들은 주 정부에서 유보자금(reserve funds)으로 관리하게 되는데 주 단위의 운영자금은 5% 이내로 제한하고 있다.

다) 지역자치단체의 역할

JTPA프로그램은 지역자치단체 단위로 지역자치단체장(Local Elected Officials: LEO)과 공동으로 민간산업협의회(Private Industry Councils: PIC)에 의해 시행된다. LEO와 PIC는 지역단위의 사업계획을 수립하고 프로그램 실시 상황을 감독한다.

각 SDA별로 설치된 PIC 참여자들은 지역자치단체장이 지명한다. PIC 참여자들 중 적어도 50% 이상은 지역에서 활동중인 기업체 대표들로 구성되어야 하며 이들 중에서도 적어도 50% 이상은 중소기업체 대표들이어야 한다. 또한 노동자 단체 및 지역사회단체 대표(15%이상), 교육기관, 장애자재활직업훈련원, 생활보호 담당기관, 경제개발사업기관 등 지역사회의 주요 공공기관의 대표들로 구성된다.

3) 소외계층을 위한 훈련서비스(TITLE II - Training Services for The Disadvantaged)

가) 성인 훈련프로그램

성인 훈련프로그램은 저소득계층 성인들의 직업적 교육적 기술향상을 통해서 노동력의 질을 향상시키고 노동시장에 참여하도록 함으로써 궁극적으로는 장기간의 취업능력(long-term employability)과 고용 및 소득을 향상시키고 사회복지 의존도를 줄이는 목적을 가지고 있다. 성인 훈련프로그램에 참여할 수 있는 자격은 다음과 같다.

- 22세 이상인 자로서 경제적으로 빈곤한 상태에 있는 자
- 서비스를 받기 어려운 개인으로서 적어도 이 프로그램 참여자의 65%는 고령자를 비롯해서 특별한 노력을 요하는(hard-to-serve) 자 즉, 기초적인 기술이 부족한 자, 학교 중도탈락자, JOBS 프로그램의 지원 및 현금 급여를 받는 복지 수혜자, 범죄자, 장애인, 노숙자 등에 해당되어야 서비스를 받을 수 있다.

또한 Title-Ⅱ는 프로그램 참가자의 90%는 저소득계층이어야 하며, 10%가 초과하지 않는 범위 내에서 저소득계층 이외의 자, 즉 퇴역군인, 알콜중독자, 마약중독자 등에게 서비스를 제공할 수 있음을 특별히 규정하고 있다.

나) 청소년 훈련프로그램

청소년 프로그램은 성인직업훈련이 가지는 목적 이외에도 시민의식 함양과 학교 수료율 및 대안학교 프로그램의 참여율을 증진시키고 학교로부터 직장, 견습(apprenticeship), 군 입대, 또는 추가 교육과 훈련으로 성공적인 이전을 도와주는데 있다. 특히, 하계 청소년 고용훈련프로그램(Summer Youth Employ and Training Program)은 청소년들의 기초적인 기술을 향상시키고, 학업을 마칠 수 있도록 지원하거나 대안학교 프로그램에 참여를 지원하고, 청소년들의 시민의식을 고취하는 목적을 가지고 운영된다.

청소년 훈련프로그램의 참가 자격은 기본적으로 경제적 생활여건이 열악한 16세에서 21세까지의 청소년으로 제한되어 있으나 14세와 15세의 청소년도 계획에 따라 자격이 주어진다. 이들 역시 10%가 초과하지 않는 범위 내에서 저소득계층에 해당하지 않더라도 고용에 심각한 장애가 있는 청소년은 참가자격이 주어진다. 이 프로그램에 참여하는 65%는 역시 특별한 노력을

요하는(hard-to-serve) 청소년이어야 하며, 이들의 50% 이상은 고교 중퇴자여야 하며, 하계 청소년 고용훈련프로그램은 저소득층 청소년만을 대상으로 한다.

4) 실직자의 고용 및 훈련 지원(Title Ⅲ-Employment and Training Assistance for Dislocated Workers)

공장이전, 기업도산 등으로 실직을 하였거나 실직할 가능성이 큰 재직근로자에게 직업훈련프로그램을 제공하며, 또한 일시해고(lay-off)된 근로자 중에서 재취업의 가능성이 적은 근로자와 장기실업자들도 이에 해당된다. 주 차원에서 직업훈련프로그램이 제공되며, 기타 기술적인 지원을 제공한다.

나. 인력투자법(Workforce Investment Act)의 제정·시행

1) 개요

1998년 8월 클린턴 행정부는 기존의 JTPA를 대체하여 인력투자법(Workforce Investment Act)을 제정하였다. 이 법은 여러 법에 분산되어 있던 직업훈련 프로그램을 하나로 통합하고 정보기술인력양성 등 21세기를 대비한 종합적인 교육훈련제도를 확립한 것으로써 ①참여자의 취업률 제고 ②소득수준 향상 ③향상된 직업능력 습득기회 제공 ④산업인력의 기능수준 향상 ⑤복지의존도의 감소 ⑥국민전체의 생산성과 경쟁력의 제고 등의 목적을 가지고 있다.

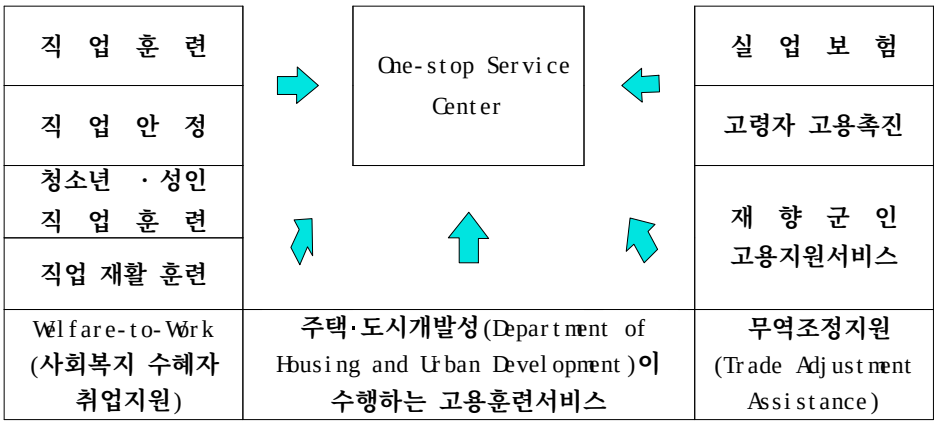
기존 JTPA의 주요대상이 저소득계층의 성인, 청소년, 실직근로자로 한정되어 있던 것에 비해, 이 법은 장애자, 고령자, 재향군인 등을 포함한 모든 성인과 청소년, 실직근로자로 확대함으로써 직업훈련 및 고용서비스의 대상을 확대하고 있다

2) 원스톱 서비스(One-Stop Service)의 제공

인구 50만 이상의 지역자치단체로부터 신청을 받아 지정된 모든 지역인력투자지역(Local Workforce Investment Areas: LWIA)에는 1개 이상의 원스톱 서비스센타의 설치를 의무화하고 서비스를 제공하는 협력기관을 구성하여 운영한다. LWIA의 프로그램을 계획하고 감독할 책임이 있는 지역인력투자위원회(Local Workforce Investment Board: LWIB)는 대기업대표, 해당지역 교육기관, 노동단체, 지역사회단체, 경제개발사업 관련기관, 협력관계에 있는 종합취업정보센타, 등으로 구성되어 있는데 특별히 위원장은 반드시 대기업체의 대표가 맡도록 하고 있다.

원스톱 서비스 운영자는 공개입찰 또는 LWIB와 시행자들의 컨소시엄간의 합의에 의해 지명되며, 운영 적격 기관은 중등학교 이상의 교육기관, 해당 지역의 취업관련 업무수행기관, 지역사회단체, 기업체, 정부기관 등이다.

원스톱 서비스센타는 실업급여 수급의 여부와 관계없이 모든 사람이 이용할 수 있으며, 수요자의 자율적 선택에 의해서 고용 당사자인 구인업체와 구직자가 필요한 직업훈련을 선택할 수 있도록 하고 있다.



자료: 노동부(1999.1), 미국의 공공직업안정조직.p. 5.

[그림Ⅳ-1] 원 스톱 서비스 센타

원스톱 서비스센타가 제공하는 서비스는 구인·구직 및 노동시장 정보제공, 취업알선, 청소년 및 성인 직업훈련프로그램의 운영, 직업재활훈련, 사회복지 수혜자의 취업지원(Welfare-to-Work), 실업보험, 고령자 고용촉진, 무역조정 지원, 재향군인 고용지원, 주택·도시개발성(Department of Housing and Urban Development)이 행하는 고용훈련서비스 등을 총 망라하고 있다.

3) 실직근로자 및 성인을 위한 서비스(Services Available to Dislocated Workers and Adults)

실직근로자 및 성인을 위한 서비스는 기본 핵심서비스(Core Services), 집중서비스(Intensive Services), 훈련서비스(Training Service)와 같이 단계별로 제공된다.

가) 기본핵심서비스(Core Services)

특별한 조건 없이 광범위하게 제공되는 핵심 서비스에는 ①경력 상담을 포함한 직업의 탐색과 배치 ②구인수요를 중심으로 한 노동시장 정보 제공 ③직업에 필요한 기술정보 제공 ④고용동향 제공 ⑤최초 입직에 필요한 기능과 필요조건의 평가 ⑥유용한 서비스와 프로그램에 대한 정보 제공 ⑦직업을 유지하도록 돕는 사후관리(follow-up) 등이 포함된다.

나) 집중서비스(Intensive Services)

집중서비스는 기본핵심서비스에도 불구하고 취업하지 못한 실업자와 만족할 만한 일자리를 다시 구하거나 유지하고자 하는 재직근로자에게 제공하는 서비스로 ①포괄적이고 심도 깊은 기술능력 평가 ②개인별 취업계획의 개발 ③집단 및 개인 상담 ④진로지도 ⑤사례관리(Case Management) ⑥단기간의 직업생활 교육 서비스 등을 제공한다.

다) 훈련서비스(Training Service)

직업훈련 서비스는 집중서비스를 통해서도 취업을 하지 못하였거나 일자리를 유지 못한 근로자에게 훈련프로그램을 제공하는 것이다. 훈련서비스의 대상은 ①개설된 훈련프로그램에 참여할 능력과 자격을 소유한 자 ②각 지역에서 취업과 직접적으로 연결된 프로그램을 선택하지 못한 자 ③본 프로

그램 이외에서는 Pell 보조금(grants)과 같은 보조금을 지원 받을 수 없거나 더 많은 지원이 필요한 근로자이다.

이들에게 제공되는 훈련프로그램은 직업능력훈련(occupational skills training), OJT, 기업별 훈련(enterpreneurial training), 기술향상훈련(skill upgrading), 직무적응훈련(job readiness training) 그리고 성인교육과 교양교육(literacy) 활동, 그리고 고용을 희망한 기업체의 요구에 따른 주문형 훈련(customized training)이 포함된다.

훈련실시기관 및 훈련과정은 참여자들이 선택하는 것을 원칙으로 하며 참여자들의 선택의 폭을 넓히기 위해서 개인별 훈련계좌(Individual Training Accounts: ITA)로 훈련을 실시한다. 훈련직종은 노동시장에서 수요가 있는 직종이어야 하며, 예외적으로 ITA가 아닌 위탁훈련기관에서도 훈련실시가 가능하다.

4) 청소년 서비스 (Youth Services)

서비스 대상은 14세 21세의 저소득층 청소년으로 기본적인 읽기 쓰기 능력이 부족한 자, 학교 중퇴자, 무의탁자(homeless), 도피자(runaway), 입양아동, 임산부, 미혼모, 범죄자, 그리고 교육과정 이수와 안정된 직장생활을 위해 부가적인 도움을 필요로 하는 청소년들이다.

이들에게는 퇴학 방지활동, 중등교육 보충수업, 하계방학 중 취업알선, 무급 및 유급 현장실습, 직업능력훈련(Occupational Skills), 리더십 개발을 위한 활동 그리고 사후관리 및 전반적인 생활지도나 상담서비스를 제공한다.

5) 사업성과에 대한 책임

성인 및 실직자를 대상으로 한 사업성과 지표는 훈련 참가자의 보조금을 지원 받지 않는 취업자의 비율과 6개월 후의 고용유지율 및 취업후 6개월 동안의 소득수준, 그리고 무보조금 취업자의 자격증 취득율 등이다.

또한 청소년을 대상으로 한 사업성과 지표는 19세 21세의 청소년의 경우 일반적으로 성인 및 실직자들을 위한 지표들을 따르지만, 고등학교 졸업장

이나 중등교육 이후의 교육 또는 상위 직업훈련을 이수할 수 있는 공인된 자격증 취득율이 포함된다. 14세에서 18세 사이의 청소년들을 대상으로 한 지표는 기초기능(basic skills)과 작업적응(work readiness) 혹은 기능훈련 도달률(attainment), 고등학교 졸업장이나 그에 상응하는 자격취득, 그리고 중등 교육 이후의 교육과 향상훈련, 군복무, 또는 취업상황 등이 포함된다.

2. 독일의 고용촉진훈련[2)]

가. 개요

1) 연방고용안정공단(Bundesanstalt für Arbeit)

독일의 고용촉진훈련은 사회법III(SozialgesetzbuchIII)에 근거하여 운영되고 있는데 이 법은 실업수당 등 각종 급부금의 지급과 직업교육훈련 전반에 대한 내용을 규정하고 있다. 고용촉진훈련을 담당하고 있는 곳은 연방고용안정공단으로 노·사·정 자치기구에 의해 고용보험업무가 운영되는 기관이다.

독일연방고용안정공단은 3단계의 조직을 갖고 있으며 조직의 틀은 본부(Hauptstelle) 1개소와 주고용공단(Landesarbeitsamt) 10개소, 지방노동사무소(Arbeitsamt) 181개소, 출장소(Geschäftsstelle) 660개소로 이루어져 있다.

연방고용안정공단의 임무는 크게 세 가지 성격으로 구분된다. 첫째는 취업상담 및 알선과 직업교육촉진, 고용창출 등의 적극적인 정책사업이고 둘째는 이미 발생한 실업자에 대한 지원 등의 소극적인 정책사업이며 셋째는 사회보장사업 중 실업부조금 지급 등의 정부 위탁사업이다. 이들 업무를 세부적으로 살펴보면, 가장 주된 업무가 취업상담 및 알선, 직업상담, 사업자상담, 직업교육훈련촉진 및 지원, 직무능력향상교육 승인, 고용창출 촉구 등이며 실업급부, 사회보장급부 지급, 남녀고용평등 촉구, 노동시장 관찰, 연구, 분석, 통계 등의 임무를 동시에 수행하고 있다.

---

2) 홍선이(1999),「독일의 직업훈련: 출장보고서」내용을 발췌하여 정리하였음.

2) 지방노동사무소(Arbetisamt)

총 181개소의 각 지방노동사무소는 그에 소속된 출장소와 함께 지역별 노동시장과 요구를 고려하여 그에 가장 적합한 고용촉진훈련업무를 수행한다. 각 지방노동사무소의 주요업무를 관리, 조정은 은 하나의 주정부 또는 여러 개의 주정부에 한 곳씩 있는 주고용공단에서 한다. 각 지방노동사무소의 직업정보센타(Bildunginformationszentrum, BIZ)가 설치되어 있어 누구나 사전 접수 없이 시간, 횟수에 구애받지 않고 필요에 따라 항상 이용할 수 있으며 제공된 정보를 자유롭게 선택할 수 있다. 직업정보센터에는 훈련의 종류, 과정, 직업 상세 정보, 노동시장상황 등 광범위한 자료가 비치되어 있으며 BIZ 컴퓨터, 테잎, 직업소개, 서적 및 학술지, 슬라이드, 유럽정보 등 여러 종류의 매체를 통해 누구나 정보를 제공받을 수 있다.

직업정보센타는 지방노동사무소에 속해있는 거주민과 학급 수에 따라 규모가 달라지고 정보센터가 없는 소도시를 위하여 년 1회 2회 이동직업정보센터가 운영되고 있다. 직업정보센터에는 학생, 부모, 교사, 훈련생, 대학생, 훈련교사, 근로자, 실업자, 전직훈련생들을 위한 다양한 강의, 토론, 세미나가 준비되어 있고 30만개가 넘는 각종 훈련에 대한 정보를 무료로 얻을 수 있다.

나. 실직자 직업훈련

실직자는 크게 청소년(신규) 실업자와 장기실업자로 구분되는데 장기실업자는 주부, 저학력자, 재활대상자, 이주민, 외국인, 등 취약계층이 높은 비율을 차지하고 있다.

1) 장기실업자 직업훈련

전체 실업자 중 1년 이상 실직상태에 있는 장기실업자들의 특징은 저학력으로 가정적, 사회적으로 작고 큰 문제들을 가지고 있는 취약계층에 속해

있다. 또한 직업훈련을 이수하지 못하였거나 이미 이수하였어도 오랫동안 사용하지 않아 이미 능력이 상실된 상태이고 거기에 생계위협까지 받는 사람들이 많다. 이와 같은 특징을 가지고 있는 장기실업자에 대한 직업훈련은 근로가 동반된 특별한 방식을 필요로 하며 무엇보다도 이들에게 중요한 것은 오랜 실업기간을 통해 상실한 자신감과 일과 삶에 대한 의욕을 다시 갖게 하는 것이다.

지난 몇 해 동안 독일은 장기실업자를 위한 직업훈련과정이 내용 면에서나 재정적인 지원 면에서 현저하게 증가, 향상, 확대되었다. 이는 사회법III과 독일연방사회보장법의 법적, 제도적 보장과 함께 독일 국가차원과 유럽공동체 차원에서 활발히 추진되고 있다. 이들 취약계층의 직업훈련과 노동시장으로의 진입은 노동이론, 직업교육, 성인교육, 교육정책의 측면 모두에서 커다란 의미를 갖고 있다.

연방정부는 1989년부터 2001년까지 한시적으로 장기실업자를 위한 특별프로그램을 시행하고 있다. 이는 1년 이상 실업상태에 있는 사람들에게 재취업의 기회를 넓혀주기 위해 장기실업대책 지원금을 지급하는 실업자 특별지원정책이다.

독일 연방직업훈련연구소가 제시하고 있는 장기실업자를 위한 직업훈련의 유형은 다음과 같다.

가) A Type - 이차노동시장에서의 훈련과 일의 병행

A Type은 사업체는 아니지만 일을 병행할 수 있는 근로훈련기관(Beschäftigungs- und Bildungsträger)에서 훈련과 함께 병행되는 일에 촛점을 맞춘다. 사회부조금 지급대신 일할 자리를 만들어 주는 것이 그 근본취지이다. 근로훈련기관에서 운영되는 직업훈련은 사회법III, 독일 연방사회보장법에서 지원하여 실시하고 부족한 재정은 주정부에서 보충한다. 예를 들어, 목조, 정원, 농경지건축분야에 실업자를 투입해 단순한 작업부터 시작을 해 사전에 연구되고 계획된 훈련과정을 이행한다. 훈련목표는 전 훈련기간을 통해 훈련생에게 동 직종의 기술과 지식을 습득시키고, 습득된 지식과 기술을 향상하여 훈련생 개인의 자질을 향상시킴으로써 단계 높은 훈련으로

의 진입을 가능하게 하는 것이다.

특히 일이 배제된 별도의 훈련을 10% 20%의 비율로 시행하는데 이것은 전문지식의 전달과 함께 오랜 실업기간으로 인해 상실된 의욕의 회복과 열등감에서의 탈피할 수 있도록 도와줌으로써 정신적 안정감을 갖도록 하는 것이다. 훈련기간 종료 후에는 이수자에게 훈련내용과 훈련기간이 기록된 수료증을 배부한다.

나) B Type - 일차노동시장인 사업체에서의 훈련과 일의 병행

사업체에서 실시되는 B Type의 훈련은 두 가지 형태로 구분된다.

첫째는 실업자가 사업체 현장에 투입돼 일과 함께 직업훈련을 병행하는 것으로 참가자는 능력향상을 위해 훈련을 받거나 계약직 근로를 하는 실습생과 같은 대우를 받는다. 사회법III에 의해 계약직 실습생의 75%까지 허용이 되지만 이것이 취업을 의미하는 것은 아니다.

둘째는 훈련과 일의 병행이 공공건물의 건축같이 지방자치단체(市)의 필요에 의해 시행되는 사업에 활용되는 경우이다. 이와 같은 사업에는 이차노동시장의 근로훈련기관과 일차 노동시장인 사업체가 함께 참여를 한다.

근로훈련기관과 사업체측 전문인력의 상호협조관계에서 일과 동시에 훈련이 시행되며 보조근무 또는 능력이 인정되면 그에 상응하는 일을 하게 된다. 또한 사업체와 훈련생간의 갈등, 근무영역 등에 관한 문제해결을 위해 사회교육 전문가도 투입된다.

일이 배제된 별도 훈련과정은 해당 법규와 직업교육훈련규정에 따라 근로훈련기관에 의해서 이루어진다. 이 과정에서 전문지식, 기술의 습득과 직무경험, 자아확립등 사회적, 인성적 부분은 똑같은 비중으로 취급된다. 이수인정 또는 상공회의소나 직업협회의 인정서를 받을 수도 있다. 전체 참가자의 50%이상이 이런 성과를 거두고 있으며 A Type에 비해 유지기간이 길다.

다) C Type - 예정된 취업의 준비기간으로서의 훈련과 일의 병행

C Type 역시 일차 노동시장인 사업체에서 시행된다. B Type과 다른 점은 훈련종료 후 훈련생이 사업체에 취업이 보장되어 있다는 점이다. 훈련생은 실습생, 계약직 또는 파견근로자의 형태로 훈련을 받는다. 재정적 지원은

사회법Ⅲ, 정부 또는 유럽공동체 프로그램의 연방사회보장법에 의해 충당된다.

나. 청소년(신규)실업자

1998년을 기준으로 구서독의 경우 25세 이하 청소년실업자의 60%가 직업훈련 비이수자였고 구동독은 청소년실업자의 39%가 직업훈련을 받지 않은 것으로 나타나고 있다. 청소년실업자들의 실업대책 프로그램으로의 참가유도는 날이 갈수록 어려워지고 있는데 이는 무엇보다도 실업신고를 하지 않은 청소년 실업자의 수가 많아 훈련참가 자체가 문제가 되고 있기 때문으로 학교와 청소년사무소 그리고 노동사무소의 긴밀한 협력이 청소년 실업대책 훈련의 중요한 전제조건이 되고 있다.

1) 즉각 프로그램(Sofortprogramm)

1998년 11월 25일부터 연방정부가 시행하고 있는 즉각프로그램은 청소년에게 직업능력을 갖출 수 있는 훈련기회를 제공하고, 청소년실업률을 낮추고자하는 목표를 가지고 있다. 이 프로그램의 대상은 25세까지로 한정되어 있으며 특히 여성, 외국인 그리고 취약점을 가진 청소년과 구동독의 청소년 실업자를 주요 대상으로 하고 있다. 이들에게 제공되는 프로그램은 다음과 같다.

- 사업내 양성훈련의 증가를 위한 지역 project
- 훈련기회를 제공받지 못한 훈련지원자를 위한 직업훈련
- 훈련기회를 제공받지 못한 훈련지원자에게 훈련종료까지를 보장하는 현장외훈련(Ausserbetriebliche Ausbildung)
- 주요학교 졸업생과 청소년실업자의 훈련준비과정
- 직업훈련을 바로 받기에 아직 부족한 청소년들을 위한 사업내에서의 실습 또는 훈련기관에서의 직업준비훈련(AQJ 프로그램)
- 훈련이수자/비이수자 청소년실업자를 위한 추가직업훈련

다. 재정지원

연방고용안정공단은 사회법Ⅲ에 따라 근로자와 사업주가 납부한 사회보험금으로 직업훈련을 위한 재정지원과 실업자에 대한 생계비지원 등을 한다. 이에 필요한 예산은 사용자와 근로자가 각각 3.25%씩 납부하는 사회보험 납부금과 정부 지원금으로 충당한다.

1) 재 원

독일은 다른 OECD 국가들처럼 노동시장정책의 재원을 재정수입과 노사의 납부금으로 조성한다. 노사간 납부금 비율(6.5%)은 균등하며 정부가 부족분을 충당한다. 특히 실업부조, 장기실업자에 대한 직업보조 같은 중요한 프로그램은 연방정부의 별도 예산분배에 의존하며 독일 노동시장정책 비용의 1%를 유럽사회기금에서 지불하고 있다. 이는 실업자의 경제적 부담을 덜어 훈련과 취업활동에 전념할 수 있는 환경을 조성하자는 취지를 가진 실업대책이며 사회복지적 차원으로도 의미가 있다.

2) 수급대상별 지원항목

수급대상은 훈련생, 사업체, 훈련기관으로 대상에 따라 그 종류는 매우 다양하다.

가) 훈련생

훈련생에게 지급되는 지원금은 기본적으로 사회보장 차원에서 실업이전까지 납부한 사회보험료에 따라 빠른 시일내에 재취업이 힘든 실업자에게 지급하는 실업수당을 비롯하여 실업수당 수급권을 상실하고서도 실직상태인 실업자에게 기한의 제한 없이 65세까지 종전소득의 일정비율까지(57%) 정부가 지급하는 실업부조, 그리고 실업급여와 비슷한 성격으로 주 정부가 일할 의사와 능력이 있는 구직자에게 지급하는 사회부조가 있다.

이 외에도 훈련생에게 취업과 관련된 상담경비, 취업기회 확대를 위한 훈련 보조금, 근로보조금, 과도기지원금, 창업지원금, 시간제근로실업수당, 도

산수당, 동절기수당, 악천후수당(동절기보조금), 동절기 휴직수당, 유럽사회기금지원 등 다양한 지원금이 지급되고 있다.

나) 사업체

사업체에 대한 지원금은 취업이 절박한 실업자, 장기실업자 및 장애인 그리고 55세 이상의 고령자를 채용한 사업체에게 채용대상에 따라 6개월 24개월간의 사회보험금과 임금의 30% 50%를 지급하는 취업촉진 장려금을 비롯하여 고용창출지원금, 장애인 직업훈련보조금 그리고 1년 동안 한시적으로 운영되는 장기실업대책지원금 등이 있다. 그밖에 유럽 사회기금은 사회법III에 따라 장애인에게 직업훈련의 기회를 제공한 사업체에게 훈련비의 60%, 장기실업자, 특히 55세 이상의 고령실업자를 채용한 사업체에게 최고 400DM를 지급한다.

다) 훈련기관

훈련기관에 대한 지원금 역시 사회법III에 따라 사회적 취약계층의 실업자를 대상으로 직업훈련, 특히 훈련중도 탈락자를 대상으로 직업훈련을 실시하는 훈련기관에게 최장 6개월까지의 훈련비용을 지급하는 직업훈련촉진금을 비롯하여 필요시 기숙사 운영 전체비용의 50%를 지급하는 기숙사비 지원, 근로창출촉진금, 훈련기관 설비지원금 등이 있다.

3. 영국의 고용촉진훈련[3)]

가. 개요

영국의 실업자훈련은 실업자 및 열위계층에 대한 뉴딜(New Deal)정책을

---

3)본 절은 ①고혜원(1999), 「영국의 직업훈련: 출장보고서」를 중심으로 ②Economic and Social Affairs Department(1998.6), *negotiating the New Deal a guide for union involvement*, Trade Union Congress.③Department for Education and Employment(1999), *New Deal*, [On-Line] Available: http://www.newdeal.gov.uk.의 내용을 발췌 보완·정리하였음.

중심으로 살펴볼 수 있는 '일하는 복지(Welfare-to-Work)의 구호 속에서 확인된다.

뉴딜 정책 하에서 영국 정부는 장기실업자들에게 일정한 훈련을 받을 것과 국가가 보조하는 자원단체를 포함한 어떠한 근무도 실업자가 이를 수용하는 조건으로 구직수당을 지급하고 있는데 이 조건을 이행하지 않을 경우 수급자격을 상실한다. 이것은 보편적인 급여의 원칙을 포기하는 대신 장기실업의 감축을 위한 공공지출로 급여의 원칙을 수정한 것이라고 할 수 있다. 이를 위하여 블레어 정부는 고용증대를 위해 기업가에게 보조금을 지급하고 급여와 조세의 유인구조를 정비함으로써 실업자의 노동시장 참여를 강화하고 있다.

영국의 직업훈련은 의무교육 이수자를 대상으로 근로자에게 요구되는 적절한 수준의 기술 및 태도를 제공하는 양성훈련, 재직 근로자나 기술을 증진시킬 필요가 있는 자들에게 우선 순위를 부여하는 기업에서의 계속훈련(continuing training), 그리고 노동시장에 다시 진입하려는 자를 지원하는 실업자 훈련으로 구분할 수 있다. 대표적인 실업자 훈련프로그램은 성인훈련(Work Based Training for Adults: WBTA)과 New Deal이 있다.

나. 성인실업자훈련(Work Based Training for Adults)

1) 개요

영국의 실업자훈련과 프로그램은 구직자수당과 밀접한 관련이 있다. 일반적으로 실업자는 양성훈련이나 계속훈련체제내의 프로그램 안에 있는 직업교육훈련을 이수하게 된다. 1998년까지 실업자훈련(Training for Work: TfW)은 18세부터 63세까지의 실업자중 6개월 이상의 실업자들에게 제공하는 훈련을 말하였다. 실업자훈련은 실업자 심사를 근거로 하여 진로지도, 훈련, 자격증, 취업경험 등을 제공하고, 장기 성인실업자의 취업에 도움을 주는 것을 목적으로 하였다. 성인을 대상으로 하는 실업자훈련은 1997년 3월 새 정부가 들어서면서 주요한 변화를 겪게 되었다. 즉, 25-63세에 대한 실업

자훈련이 일을 전제로 한 성인실업자훈련으로 변화되고, 18 24세의 연령층의 실업자에게는 뉴딜이라는 새로운 프로그램을 제공하게 되었다.

성인실업자훈련은 잉글랜드에서는 훈련기업협의회와 상공훈련기업회의소(Chambers of Commerce, Training and Enterprise)에서 행해지고 있으나 지역의 수요에 맞춘 맞춤형태의 훈련 등이 가능하다.

2) 훈련대상

성인실업자훈련은 훈련을 통하여 실직 성인들의 계속적인 고용과 창업을 도모해 주는 것을 주요 목적으로 하고 있다. 주요 훈련 대상은 다음과 같다.

- 25세 이상(1998-1999년의 경우 25세-63세)
- 6개월 이상 등록된 실업자
- 장애인 실업자, 글자, 숫자, 기본적인 영어 훈련이 필요한 자
- 군제대자, 출옥자, 구류자
- 2년 이상의 가사종사자로 재취업 희망자
- 대규모 고용조정의 희생자
- 특별대상자로서 위의 대상조건과 상관없이 18세 이상의 장애수당 수령자 등의 장애자와 25세 이상의 뉴딜 대상자, 뉴딜의 편부모 등

3) 훈련의 종류

성인실업자훈련은 기본훈련(Basic Employability)과 직업훈련으로 구분된다. 양성훈련(pre-vocational training)이라고도 불리는 기본훈련은 직업경험이 없는 이들에게 주어지는 훈련으로서 성인훈련의 전체적인 틀 안에서 훈련이 이루어지며, 훈련시간이 개인의 요구에 맞추어지는 등 개인적인 맞춤프로그램(individually tailored programmes)으로 제공된다.

직업훈련(Occupational Training)은 성인실업자훈련 중 기본훈련의 대상이 아닌 자가 직업훈련을 받거나 고용상태의 훈련(employed status training)을 받는 것을 말한다. 이 훈련은 실업자에게 지역노동시장의 수요에 맞추어 훈련을 실시함으로써 취업을 성공적으로 할 수 있도록 한다. 훈련기업협의회

및 상공훈련기업회의소는 실업자에게 사용자들이 주도하는 고용상태의 훈련을 받을 수 있도록 제공하며, 훈련생들의 고용을 유지하도록 한다.

다. New Deal

1) 개요

New Deal은 성인실업자훈련보다는 국가적 수준에서 좀 더 구조화된 프로그램으로 개인이 일을 위해 준비하고, 일자리를 찾는 동안 지역사회내에 있는 일자리와 관련된 훈련과 기술을 습득하는 데 도움을 주기 위한 맞춤식 서비스라고 할 수 있다. 성인직업훈련이 훈련기업협의회(Training and Enterprise Councils)가 담당하는데 비해 New Deal은 고용청(Employment Service)에서 담당하고 있다.

뉴딜의 도입 이전에 실업자에 대한 훈련과 관련된 모든 재정지원은 교육고용부로(Department of Education and Employment)부터 정부의 지역사무소를 거쳐 훈련기업협의회로 부여되었으나 뉴딜은 고용청과 지역의 협력자라는 메카니즘을 도입하고 있다. 실업자훈련의 주요 재원은 교육고용부를 비롯한 정부의 일반회계이나 뉴딜의 재원은 최근에 민영화된 기업이 납부하는 초과이윤세(windfall tax)로부터 기금을 받고 있다.

2) 담당기관

뉴딜은 교육고용부의 행정집행기관인 고용청에서 담당하고 있다. 고용청의 설립목적은 실업자의 취업지원을 통해서 영국 노동시장의 경쟁성, 효율성, 유연성을 제고하는데 있으며, 또한 구직자수당(Jobseeker's Allowance)에 관한 전반적인 관리도 담당하고 있다.

고용청은 실업자들의 구직활동지원, 적절한 교육훈련과정을 소개하며, 사용자들에게 실업자들의 고용을 촉진시키는 역할을 담당하고 있다. 또한, 구직자 헌장(Jobseeker's Charter)의 실천으로서 실업급여(unemployment benefit)와 실업자를 위한 생활보조금(Income Support)제를 통합한 구직자수당의 지급 및 관리를 담당하고 있다. 고용청은 1998년 4월 현재 1천개의 취

업센터(Job Centre)를 운영하고 있으며, 각 취업센터는 Business Manager가 감독하고 규모에 따라 10명에서 100명까지의 직원이 근무하고 있다.

3) 구직자수당

구직자수당은 교육고용부와 사회안정부(Department of Social Security)가 공동으로 주관하고 고용청과 Benefits Agency에서 집행을 한다. 구직자수당 수급자는 근로가 가능하고, 적극적으로 구직활동을 해야 한다는 구직자약정에 동의해야 한다. 구직자수당은 매년 3백만건의 신청이 들어오고 있다. 구직자수당은 영국 정부의 생산적(적극적)복지의 일환으로서 인센티브를 제공하고, 빈곤 및 복지의 의존을 완화시키고, 권리와 의무의 적절한 균형을 찾기 위한 목적을 가지고 있다. 일반적으로 18세 미만의 경우 구직자수당의 자격이 없다. 그러나 일부 취약계층의 경우 단기간 수급자격이 생기는데 이들이 구직자약정을 맺으려면 커리어서비스(Career Service)에 구직 및 훈련에 대한 등록을 하고 근로능력에 적합한 상황을 충족시켜야 하며, 구직 및 훈련에 대한 의지가 분명히 있어야 한다.

4) 서비스 대상

1998년 4월부터 시작된 뉴딜은 처음에는 18세 24세의 연령층으로 6개월 이상 실업상태에 있는 구직자수당 대상자를 그 대상으로 하였으나 1998년 6월부터는 대상이 확대되어 25세 이상이면서 2년 이상 장기실업자도 포함하고 있다. 1998년 11월부터는 단기간 실업자들을 대상으로 시범사업이 28개 지역에서 진행중이며, 편부모를 대상으로 하는 뉴딜도 1998년 10월부터 시작되었다. 편부모에 대한 뉴딜은 아동이 최소 5년 3개월 이상 된 편부모를 대상으로 실시하지만 이보다 어린 경우에도 지원은 가능하다. 이때 직업센터는 직업센터 상담자와의 면담비용, 육아(childcare)비용 등도 제공한다. 서비스 대상자를 정리하면 다음과 같다.

- 18세 24세의 연령층: 최소 6개월 이상 구직자수당(Jobseeker's Allowance)을 신청하고 대기 중인 자

- 25세 이상의 연령층: 25세 이상으로 최소 2년 이상의 실직자
- 편부모(lone parents):
  최소 한명 이상의 학령아동을 돌보고 있고 소득지원을 신청중인 자
- 장애자 등 (Disabled people)
  환자, 장애수당 수령자, 장애를 가지고 있는 고용 근로자

5) 파트너십(partnership)

뉴딜은 고용청을 중심으로 새로운 형태의 지역 파트너십(partnership)이라는 제도적 기제로 볼 수 있다. 정해진 파트너십의 모델은 없으며 다양한 형태가 존재한다. 즉, 지방 당국, 고용주, 훈련제공자, 훈련 및 기업협의회, 대학, 지역 기업체, 취업센터(job center), 환경단체, 자원봉사 조직 등 민간 단체간의 파트너십에 기반을 두고 있으며 New Deal정책의 성공여부는 바로 파트너십에 달려 있다.

6) 뉴딜의 단계

가) 뉴딜 이전 단계

- 구직자약정(Jobseeker's Agreement)
  직업센터에서 면담을 거쳐 하게 되는데 이후 면담을 거쳐 조정이 가능하다. 2주마다 지속적으로 방문하여 구직상황 검토
- 실업상태 3개월까지
  취업면접을 위한 여행비용도 면접 전 청구시 지불이 가능하며, 1일 여행이 가능한 거리여야 한다.
- 실업상태 6개월 24개월
  Restart Interview 실시하여 훈련 등 각종 새로운 프로그램을 접할 수 있다. 이때, 구직자의 나이가 18세 24세로서 실업상태가 6개월 이상인 경우와 구직자의 나이가 25세 이상으로서 실업상태가 24개월인 경우 뉴딜에 참여하게 된다.

나) 뉴딜 단계

일단 뉴딜로 편입하게 되면, 고용청에서 뉴딜의 개인 상담자를 만나서 면담 후 구직자와 개인상담자간에 무엇을 성취할 수 있을지를 결정하여 개인의 실행계획(Individual Action Plan)을 만들고, 구직을 위한 다음 단계를 결정한다.(직업적응, 웍샵, 직업 또는 창업을 위한 비용지원을 위한 수당 및 보조금을 받는 기간 결정 등 개인적인 차원에서 정하게 됨) 고용청의 뉴딜 개인상담자는 뉴딜에 참여하는 개인을 전기간동안 전담하여 상담하게 된다.

특히 뉴딜은 집중적인 지원 및 상담기간인 Gateway 기간동안 직업, 창업 등에 관한 모든 상담을 제공한다. Gateway 기간 중에는 구직자수당을 받을 수 있으며, 면담비용과 같은 직업탐색비용도 받을 수 있다. 4개월간 구직이 되지 않을 경우 개인상담자는 다음의 4가지 사업중 하나를 선택하도록 도와준다.

(1) 훈련과 병행한 취업 및 창업

취업시 참여자는 임금을 받고 기업주는 이에 대한 보조금으로 6개월간(26주간) 18세-24세의 경우 1주당 60파운드, 25세 이상의 경우는 1주당 75파운드(시간제의 경우는 50파운드)를 지원 받고, 적어도 1주당 1일에 해당하는 훈련비용으로 750파운드를 지원 받는다.

창업을 원할 경우에는 실제적인 상담을 받게 되고 충분히 검토할 시간을 갖게 된다. 또한, 창업에 필요한 훈련 및 재정적 지원도 받을 수 있다. 또한 구직자수당에 준하는 수당을 받게 되며, 6개월간(26주동안) 400파운드를 주급으로 보조금을 받게 된다.

(2) 지역 자원단체에서의 근무 및 훈련

6개월 동안 1주당 1일에 해당하는 관련자격을 위한 훈련이 제공되며, 참여자는 임금 또는 구직자수당에 준하는 수당과 6개월간(26주간) 400 파운드를 주급으로 보조금을 지급 받게된다.

(3) 환경단체에서의 근무 및 훈련

6개월 동안 역시 1주 1일에 해당하는 관련자격을 위한 훈련이 제공되며, 참여자는 임금 또는 구직자수당에 준하는 수당과 400파운드의 보조금을 받

는다.

(4) 전일제 교육훈련

관련자격을 취득하기 위하여 구직자수당을 받는 기간동안 이수하게 되며, 대부분의 프로그램은 단기과정이며 1년까지 가능하다. 참여자들은 구직자수당에 해당하는 수당을 받게 되며, 교재나 다른 재료의 비용은 직업센터의 개인상담자가 검토하여 수당에 포함된다. 뉴딜의 수당은 주택수당(Housing Benefit)과 같은 기존의 다른 수당의 수급자격에 영향을 미치지 않는다.

4. 외국의 사례가 주는 시사점

가. 미국

1) 민간기업의 적극적인 참여를 통한 직업훈련의 효과성 제고

미국의 직업훈련제도는 지역자치단체의 대기업을 중심으로 한 민간기업을 적극 참여시킴으로써 기업 및 지역사회가 필요로 하는 특정 직업분야의 인력을 양성하는 특징을 가지고 있다. 이는 지역단위의 사업계획을 자문하고 사업을 수행하는 지역인력투자위원회(LWIB)의 경우 위원장은 반드시 대기업체의 대표가 하도록 하고 있으며, 서비스시행기관(SDA)에 설치된 민간산업협의회(PIC)의 경우도 협의회 참여자는 과반수 이상은 지역에서 활동중인 기업체대표들로 구성하되 이들 중에서도 적어도 50%이상은 중소기업대표로 구성하는 등 기업의 적극적인 참여를 통하여 실직자에 대한 고용지원의 효과성을 높이고 있는 것이 그것이다.

2) 수요자 중심의 통합 서비스 체제의 구축를 통한 사업의 효과성 제고

JTPA를 대체하고 있는 인력투자법은 기존의 분화되어 있던 고용지원 프

로그램을 원스톱서비스(One-Stop Delivery System)라고 하는 하나의 프로그램으로 통합시켜 고용정보제공, 취업알선, 실업급여(사회부조 포함), 직업훈련 등의 서비스를 한꺼번에 제공함으로써 수요자 중심의 접근의 용이성과 본 사업의 효과성을 극대화시키고 있다.

3) 다양하고 다단계적 서비스 제공을 통한 취업율의 제고

일률적인 서비스의 제공을 지양하고 기본적으로 개인의 직업생활에 필요한 기능과 필요조건의 평가로부터 노동시장과 관련한 다양한 정보, 그리고 사후관리(follow-up)까지 폭넓은 서비스를 제공하고 있다.

특히 직업훈련서비스는 처음부터 제공되는 것이 아니라 이에 앞서 취업을 전제로 한 기본핵심서비스(Core Services)와 집중서비스(Intensive Services)를 받고서도 취업을 하지 못한 자를 대상으로 마지막단계에서 다양한 훈련프로그램이 제공되고 있는 것은 우리에게 많은 시사점을 주고 있다.

4) 성공적 사회진출을 위한 청소년 훈련프로그램의 운영

또한 청소년 프로그램의 경우 장기간의 취업능력을 기르기 위한 훈련 이외에도 시민의식 함양과 학교의 졸업율이나 이에 상응하는 자격취득율을 제고하고 학교로부터 직장이나 군 입대, 또는 추가 교육과 훈련으로 성공적인 이전을 할 수 있도록 도움을 주고 있다. 즉, 성공적으로 사회에 진출 할 수 있도록 서비스를 제공하고 있다.

나. 독일

1) 실직자에 대한 과다한 급여지원으로 인한 훈련의 역기능

독일은 OECD 국가중에서도 직업안정을 위한 제도와 지원이 매우 튼튼한 나라이다. 독일의 고용보험에 따른 실직자 재정지원은 헤아리기도 힘들만큼 그 종류가 다양하고 내용 면에서도 지급수준이 높은 편이다. 이와 같은 과도한 실업보상은 부분적으로 실업조장, 평균 실업기간의 연장과 생산성 저

하, 임금상승의 요인으로 나타나고 있으며 수당에 의존하고 조기퇴직을 하는 '실업문화'의 확산을 초래한다는 우려를 낳고 있다.

직업능력개발사업의 측면에서도 단기훈련의 부족으로 인한 불필요한 장기훈련으로 구직의욕의 상실, 훈련비의 전액지원으로 인한 소극적인 훈련참가 태도, 훈련이 수당을 받기 위한 수단으로 오용되거나 단순한 임시활동의 수준으로 나타나는 경우가 적잖이 발생하고 있다. 이에 따라 독일에서는 특히 통독이후 늘어난 과다한 예산으로 인하여 일부 급부내용을 하향 조정하고 있는 실정이다.

2) 훈련과 일의 조화를 통한 노동시장의 유연한 진입유도

독일의 경우 실업자를 대상으로 한 직업훈련은 기본적으로 일과 훈련을 적절히 조화시킴으로써 오랜 실업기간으로 인해 상실된 의욕의 회복과 열등감에서 탈피할 수 있도록 도와주고 정신적 안정감을 갖도록 하고 있다. 일이 배제된 별도의 훈련과정에서도 훈련생의 직무경험과 자아확립 등 사회적, 인성적 프로그램은 전문지식이나 기술의 습득과 동일한 비중으로 취급된다. 이는 곧 노동시장으로의 유연한 진입을 도와주는 것을 의미한다.

다. 영국

1) 사회보장혜택의 조건으로서 일과 직업훈련 참여의 의무화

장기실업자들에게 일정한 훈련을 받을 것과 국가가 보조하는 자원단체를 포함한 어떠한 근무도 실업자가 이를 수용하는 조건으로 구직수당을 지급하고 있는데 이 조건을 이행하지 않을 경우 수급자격을 상실한다.

2) 실직기간에 따른 단계적 서비스 제공 :

영국 역시 모든 서비스는 취업을 일차적인 목적으로 제공하고 있으나 일률적인 서비스를 지양하고 구직기간에 따라 다양한 프로그램을 제공하고 있으며 직업훈련은 6개월 이상의 구직할동 경험이 있어야 한다. 특히 뉴딜의 개인상담자는 뉴딜에 참여하는 개인에게 전기간동안 전담하여 상담서비스를 제공함으로써 서비스의 책임성을 높이고 있다.

3) 민간단체간의 파트너십에 바탕을 둔 서비스 제공 :

지역사회의 실업문제와 밀접한 관련성을 가지고 서비스를 제공하고 있는 뉴딜은 고용주, 훈련제공자, 훈련 및 기업협의회, 대학, 지역 기업체, 취업센터(job center), 환경단체, 자원봉사 조직 등 민간단체간의 파트너십에 바탕을 둠으로서 서비스 제공기관을 다양화하고 있다.

이상의 3개국의 사례를 통해서 나타나고 있는 공통적인 시사점은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 일과 직업훈련의 참여를 의무화함으로써 이 조건을 이행하지 않을 경우 사회보장의 혜택을 제한하고 있다.

둘째, 대부분의 훈련프로그램은 지방자치단체의 책임 하에 시행되고 있으며 기업체를 중심으로 한 민간단체의 적극적인 참여를 통하여 실직자에 대한 고용지원을 제고하고 있다.

셋째, 직업훈련 프로그램에 참여하는 훈련생은 물론 훈련기관, 기업주 등 모든 참여자에게 적절한 지원을 함으로써 훈련의 효과성을 제고하고 있다. 특히 훈련생에게는 훈련기간 동안 생계유지를 위한 적절한 급여가 지원되고 있으나 과다한 지원은 오히려 소극적인 훈련태도, 급여를 받기 위한 수단으로 오용되는 등 역기능 현상이 발생하고 있다.

넷째, 고용관련 정보의 제공, 취업알선, 직업훈련, 실업급여 등의 서비스를 한꺼번에 제공할 수 있는 통합 서비스체제를 구축함으로써 수요자 중심의 접근의 용이성과 사업의 효과성을 극대화하고 있다.

다섯째, 제공되는 모든 서비스는 일차적으로 취업을 목표로 하고 있다. 이를 위해서 일률적인 서비스를 지양하고 개인의 특성을 기초로 하여 사후관리(follow-up)까지 폭넓게 서비스가 제공되고 있으며, 특히 직업훈련은 서비스의 마지막 단계로 제공되고 있다.

여섯째, 훈련생에게 일과 직업훈련을 적절히 제공하여 장기간의 실업으로 인해 상실된 의욕을 회복하고 정신적인 안정감을 갖도록 함으로써 노동시장으로의 유연한 진입을 도와주고 있다.

일곱째, 청소년프로그램의 경우 장기간 동안 취업할 수 있는 능력을 습득하는 것 이외에도 학교로의 복귀를 도와주고 학교로부터 사회로 성공적으로 진출할 수 있는 훈련프로그램이 강조되고 있다.

Ⅴ. 고용촉진훈련 실태조사

1. 훈련대상자의 일반적 특성

가. 훈련생의 일반적 특성

본 설문조사에 응답한 훈련생을 자격별로 보면 고용보험 미적용 실직자(이하 '미적용 실직자'라 함)가 전체 응답자의 62.6%로 주류를 이루고 있으며, 생활보호대상자, 모자보호대상자, 영세농어민 등 법률에 따라 보호를 받아야 하는 저소득층은 19.9%에 불과한 것으로 나타나고 있다.

훈련기관별 훈련생의 분포를 보면, 학원이 46.4%, 민간직업전문학교(이하 '민간'이라 함) 41.8%, 공공직업전문학교(이하 '공공'이라 함)가 10.1%를 차지하고 있다.

<표Ⅴ-1> 훈련대상

(단위 : 명, %)

훈련대상	빈 도	백 분 율
생활보호대상자	79	9.5
모자보호대상자	34	4.1
영세농어민	46	5.5
주부·고령자	95	11.4
군전역및예정자	51	6.1
미적용실업자	522	62.6
기타	7	.8
계	834	100

<표 Ⅴ-2> 훈련기관구분

(단위 : 명, %)

계	공공	민간	학원	기타
879(100)	89(10.1)	367(41.8)	408(46.4)	15(1.7)

훈련생의 남·여 구성비는 전체적으로 4:6으로 여성이 많은 것으로 나타나고 있다. 연령별로는 30대와 40대의 경우 남·여 구성비가 약 75 : 25로 여성이 월등히 많은 반면 20세 미만의 경우는 남자(55.4%)의 비율이 높게 나타나고 있다.

또한, 훈련생들의 연령은 15세부터 57세까지 다양하며, 이들의 평균연령은 26.6세이다. 연령분포는 전체적으로 20대가 55.2%로 가장 많고 30대 23.0%, 20세 미만 14.8%의 분포를 보이고 있다.

<표 Ⅴ-3> 성별 연령분포

(단위 : 명, %)

연령분포	남자	여자	계
20세미만	72(55.4)	58(44.6)	130(100)
	20.7	10.9	14.8
20세-29세	204(42.0)	282(58.0)	486(100)
	58.6	52.9	55.2
30세-39세	54(26.6)	149(73.4)	203(100)
	15.5	28.0	23.0
40세-49세	12(25.5)	35(74.5)	47(100)
	3.4	6.6	5.3
50세이상	6(40.0)	9(60.0)	15(100)
	1.7	1.7	1.7
계	348(39.5)	533(60.5)	881(100)
	100	100	100

χ^2=32.944*** df=4 ***p< .001

<표 Ⅴ-4> 훈련대상별 연령분포

(단위 : 명, %)

훈련대상	20세미만	20세-29세	30세-39세	40세-49세	50세이상	계
생활보호대상자	30(38.0)	23(29.1)	16(20.3)	10(12.7)		79(100)
모자보호대상자	4(11.8)	14(41.2)	11(32.4)	5(14.7)		34(100)
영세농어민	22(47.8)	19(41.3)	2(4.3)	1(2.2)	2(4.3)	46(100)
주부고령자	1(1.1)	13(13.7)	62(65.3)	16(16.8)	3(3.2)	95(100)
군전역및예정자	5(9.8)	44(86.3)	2(3.9)			51(100)
미적용실업자	46(8.8)	348(66.7)	104(19.9)	15(2.9)	9(1.7)	522(100)
계	108(13.1)	461(55.7)	197(23.8)	47(5.7)	14(1.7)	827(100)

χ^2=299.774** df=20 **p< .001

훈련대상별로는 생활보호대상자 및 영세농어민의 경우는 20세 미만이 가장 많은 것으로 나타나고 있는데 이것은 생계를 책임지고 있는 가장보다는 그들의 자녀들이 고용촉진훈련에 많이 참여하고 있음을 의미한다. 모자보호대상자와 주부·고령자(이하 '주부'라 함)는 30대, 군 전역 및 예정자(이하 '군전역자'라 함), 미적용 실직자는 20대가 주류를 이루고 있다.

<표 Ⅴ-5> 훈련대상별 혼인유무

(단위 : 명, %)

훈련대상	기혼	미혼	계
생활보호대상자	28(35.4)	51(64.6)	79(100)
모자보호대상자	16(47.1)	18(52.9)	34(100)
영세농어민	5(11.1)	40(88.9)	45(100)
주부고령자	94(98.9)	1(1.1)	95(100)
군전역및예정자	2(3.9)	49(96.1)	51(100)
미적용실업자	87(16.7)	434(83.3)	521(100)
계	232(28.1)	593(71.9)	825(100)

χ^2=298.739*** df=5 ***p< .001

훈련생들의 혼인유무는 전체적으로 미혼자가 70% 이상이며, 훈련대상별로는 생활보호대상 및 모자보호대상자의 경우 기혼자가 각각 35.4%, 47.1%로 주부를 제외하고는 기혼자가 상대적으로 많은 반면 영세농어민, 군전역자, 미적용 실직자의 경우는 미혼자가 대부분을 차지하고 있다.

훈련대상자들의 가족내에서의 위치는 가족의 생계를 책임지지 않아도 되는 자녀들이 전체 응답자의 61.1%로 가장 많았고 가정의 생계를 책임지는 남·여 가장이 15.9%를 차지하고 있다. 생계를 책임지고 있는 가장이 가장 많은 훈련대상은 모자보호대상자(48.5%)이며, 다음으로 생활보호대상자가 29.9%의 분포를 나타내고 있다. 이에 비하여 영세농어민의 경우 그 자녀들이 86.7%로 대부분을 차지하고 있으며 가장은 4.4%에 불과하다.

<표 Ⅴ-6> 훈련대상별 가족내 위치

(단위 : 명, %)

훈련대상	남성가장	여성가장	주부	자녀	독신	계
생활보호대상자	10(13.0)	13(16.9)	10(13.0)	42(54.5)	2(2.6)	77(100)
	14.3	21.7	8.0	8.4	3.2	9.4
모자보호대상자		16(48.5)	2(6.1)	15(45.5)		33(100)
		26.7	1.6	3.0		4.0
영세농어민	2(4.4)		3(6.7)	39(86.7)	1(2.2)	45(100)
	2.9		2.4	7.8	1.6	5.5
주부·고령자		16(17.6)	72(79.1)	2(2.2)	1(1.1)	91(100)
		26.7	57.6	.4	1.6	11.1
군전역및예정자	6(11.8)			41(80.4)	4(7.8)	51(100)
	8.6			8.2	6.3	6.2
미적용실업자	52(10.0)	15(2.9)	38(7.3)	360(69.2)	55(10.6)	520(100)
	74.3	25.0	30.4	72.1	87.3	63.6
계	70(8.6)	60(7.3)	125(15.3)	499(61.1)	63(7.7)	817(100)
	100	100	100	100	100	100

χ^2=495.638*** df=20 ***p< .001

<표 Ⅴ-7> 훈련대상별 학력

(단위: 명 %)

훈련대상	초등졸	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상	계
생활보호대상자		21(26.6)	51(64.6)	3(3.8)	4(5.1)	79(100)
모자보호대상자		9(26.5)	20(58.8)	4(11.8)	1(2.9)	34(100)
영세농어민		6(13.0)	33(71.7)	6(13.0)	1(2.2)	46(100)
주부·고령자	2(2.2)	7(7.6)	68(73.9)	6(6.5)	9(9.8)	92(100)
군전역및예정자			44(86.3)	6(11.8)	1(2.0)	51(100)
미적용실업자	7(1.4)	13(2.5)	267(51.5)	120(23.2)	111(21.4)	518(100)
계	9(1.1)	56(6.8)	483(58.9)	145(17.7)	127(15.5)	820(100)

χ^2=164.896*** df=20 ***p< .001

훈련생들의 학력은 전체적으로 고등학교졸업 58.9%, 전문대졸 이상 33.2%, 중학교졸업이하 7.9%의 분포를 보이고 있다. 이를 훈련대상별로 보면 생활보호대상자와 모자보호대상자의 경우 중학교졸업자가 각각 26.6%로 다른 훈련대상에 비하여 학력이 낮은 자가 상대적으로 많은 반면, 고용보험 미적용 실직자의 경우 전문대학졸업 이상의 고학력자가 상대적으로 많은 것으로 나타나고 있다.

<표 Ⅴ-8> 연령층별 학력

(단위 : 명, %)

연령분포	중졸이하	고졸	전문대졸	대졸	계
20세 미만	37(29.1)	90(70.9)			127(100)
20 29세	12(2.5)	266(55.0)	115(23.8)	91(18.8)	484(100)
30 39세	13(6.4)	130(64.4)	23(11.4)	36(17.8)	202(100)
40 49세	14(31.1)	21(46.7)	8(17.8)	2(4.4)	45(100)
50세 이상		10(76.9)	2(15.4)	1(7.7)	13(100)
계	76(8.7)	517(59.4)	148(17.0)	130(14.9)	871(100)

연령층별로 학력을 보면 20세 미만과 40대의 경우 중졸이하가 각각 29.1%와 31.1%로 저학력자가 상대적으로 많은 것으로 나타나고 있다.

<표Ⅴ-9>에서 보는바와 같이 훈련대상자의 거주지는 중·소도시 거주자가 40.3%로 가장 많고 대도시 39.3%, 농촌지역 19.8%의 분포를 보이고 있으며, 어촌지역 거주자는 0.6%에 불과하다.

훈련대상별로는 생활보호대상자와 모자보호대상자, 그리고 주부·고령자의 경우 중소도시 거주자가 많고 군전역자 및 미적용 실직자는 대도시 거주자가 많은 것으로 조사되었다.

<표Ⅴ-9> 훈련대상별 거주지

(단위 : 명, %)

훈련대상	대도시	중소도시	농촌지역	어촌지역	계
생활보호대상자	20(25.3)	30(38.0)	28(35.4)	1(1.3)	79(100)
모자보호대상자	12(35.3)	17(50.0)	5(14.7)		34(100)
영세농어민	1(2.2)	4(8.7)	41(89.1)		46(100)
주부·고령자	28(29.8)	47(50.0)	19(20.2)		94(100)
군전역및예정자	24(48.0)	18(36.0)	6(12.0)	2(4.0)	50(100)
미적용실업자	239(45.9)	216(41.5)	64(12.3)	2(.4)	521(100)
계	324(39.3)	332(40.3)	163(19.8)	5(.6)	824(100)

$\chi^2=193.898^{**}$ df=15 **p< .001

<표Ⅴ-10>은 훈련원에 입학하기 전의 직장 경험에 대한 조사결과로서 전체적으로 51.6%가 직장에 다닌 경험이 있는 것으로 응답하고 있다.

훈련대상자별로는 모자보호대상자의 64.7%, 고용보험미적용 실직자의 55.8%, 주부의 52.6%가 직장 경험을 가지고 있다.

이들 직장의 고용형태는 정규 임금근로자가 전체 응답자의 43.1%로 가장 많았고 다음으로 임시근로자가 32.5% 그리고 종업원이 없는 자영업이 12.7% 등으로 나타나고 있다.

<표 Ⅴ-10> 훈련대상별 훈련전 일 경험

(단위 : 명, %)

훈련대상	예	아니오	계
생활보호대상자	38(48.1)	41(51.9)	79(100)
모자보호대상자	22(64.7)	12(35.3)	34(100)
영세농어민	15(32.6)	31(67.4)	46(100)
주부·고령자	50(52.6)	45(47.4)	95(100)
군전역및예정자	19(37.3)	32(62.7)	51(100)
미적용실업자	290(55.8)	230(44.2)	520(100)
계	434(52.6)	391(47.4)	825(100)

χ^2=16.925** df=5 **p< .01

생활보호대상자와 영세농어민의 경우는 임시직, 모자보호대상자는 자영업 그리고 주부·고령자, 군전역 및 예정자, 고용보험미적용 실직자의 경우는 정규 임금근로자가 가장 많았던 것으로 응답하고 있다.

또한 근무시간 형태는 전체적으로는 전일제 근무가 64.6%로 나타나고 있으나 훈련대상자별로는 생활보호대상자와 모자보호대상자, 영세농어민의 경우 시간제 근무자가 많았던데 비하여 주부, 군전역 및 예정자, 고용보험미적용 실직자의 경우는 전일제 근무자가 대부분으로 나타나고 있다(p< .0001).

<표 Ⅴ-11> 훈련대상별 일하던 곳의 고용형태

(단위 : 명, %)

훈련대상	정규임금 근로자	임시임금 근로자	고용주	종업원없는 자영업자	무급가족 종사자	계
생활보호대상자	7(18.4)	17(44.7)	4(10.5)	6(15.8)	4(10.5)	38(100)
모자보호대상자	2(10.0)	7(35.0)	1(5.0)	8(40.0)	2(10.0)	20(100)
영세농어민	4(28.6)	6(42.9)	3(21.4)		1(7.1)	14(100)
주부·고령자	18(37.5)	10(20.8)	6(12.5)	9(18.8)	5(10.4)	48(100)
군전역및예정자	10(55.6)	4(22.2)	4(22.2)			18(100)
미적용실업자	122(43.1)	92(32.5)	25(8.8)	36(12.7)	8(2.8)	283(100)
계	163(38.7)	136(32.3)	43(10.2)	59(14.0)	20(4.8)	421(100)

χ^2=47.481** df=20 **p< .01

<표 Ⅴ-12> 훈련대상별 일하던 곳의 근무시간 형태

(단위 : 명, %)

훈련대상	전일제	시간제	계
생활보호대상자	12(31.6)	26(68.4)	38(100)
모자보호대상자	9(42.9)	12(57.1)	21(100)
영세농어민	4(28.6)	10(71.4)	14(100)
주부·고령자	31(68.9)	14(31.1)	45(100)
군전역및예정자	14(77.8)	4(22.2)	18(100)
미적용실업자	202(70.9)	83(29.1)	285(100)
계	272(64.6)	149(35.4)	421(100)

χ^2=37.050**** df=5 ****p< .0001

이와 같은 조사결과는 경기동향에 따라 실직가능성이 상대적으로 큰 생활보호대상자를 비롯한 저소득 계층에 대한 훈련의 필요성이 강조되어야 함을 시사하는 것이라 하겠다.

전 직장의 퇴직사유는 전체적으로 장래성(30.9%), 개인사정(27.3%) 직장의 폐업(16.0%), 정리해고(16.0%) 등의 순서로 나타나고 있다. 남성가장의 경우는 정리해고, 직장폐쇄 등의 사유가 퇴직의 주요 원인이 되고 있으며, 여성가장과 자녀의 경우는 장래성과 결혼, 육아, 학업 등의 개인사정 등이 퇴직의 주요 사유가 되고 있다.

<표 Ⅴ-13> 가족내 위치별 퇴직사유

(단위 : 명, %)

가족내 위치	적은보수	개인사유	장래성없슴	직장폐업	정리해고	계
남성가장	4(8.2)	8(16.3)	10(20.4)	13(26.5)	14(28.6)	49(100)
여성가장	4(9.5)	12(28.6)	13(31.0)	9(21.4)	4(9.5)	42(100)
주부	10(14.7)	37(54.4)	4(5.9)	9(13.2)	8(11.8)	68(100)
자녀	17(8.8)	44(22.8)	75(38.9)	25(13.0)	32(16.6)	193(100)
독신	3(8.3)	5(13.9)	18(50.0)	6(16.7)	4(11.1)	36(100)
계	38(9.8)	106(27.3)	120(30.9)	62(16.0)	62(16.0)	388(100)

χ^2=62.991*** df=16 ***p< .001

나. 수료생의 특성

수료생의 남·여 구성비는 전체적으로 남자가 41.6%, 여자가 58.4%로 여성이 많은 것으로 나타나고 있으나, 혼인유무별로는 남자는 미혼(62.4%)이 많고 여자는 기혼(52.1%)이 다소 많다. 이것을 훈련생과 비교해 보면, 남·여 구성비는 비슷하나, 수료생의 경우 훈련생(28.1%)에 비해 기혼자(45.5%)가 훨씬 많은 것으로 나타나고 있다.

<표 Ⅴ-14> 성별 혼인유무

(단위 : 명, %)

성별	미혼	기혼	기타	계
남	63(62.4)	37(36.6)	1(1.0)	101(100)
여	65(45.8)	74(52.1)	3(2.1)	142(100)
계	128(52.7)	111(45.7)	4(1.6)	243(100)

또한 조사대상 수료생의 연령을 보면 19세부터 55세까지 다양하며, 이들의 평균연령은 31.08세로 수료생(26.6세)보다 높게 나타나고 있다. 연령대별로는 20대가 가장 많고, 다음은 30대가 차지하고 있다.

<표 Ⅴ-15> 성별 연령분포

(단위 : 명, %)

연령분포	남	여	계
20세 미만	3(3.0)	3(2.1)	6(2.5)
20세-29세	54(53.5)	68(47.9)	122(50.2)
30세-39세	25(24.8)	44(31.0)	69(28.4)
40세-49세	15(14.9)	24(16.9)	39(16.0)
50세-55세	4(4.0)	3(2.1)	7(2.9)
계	101(100)	142(100)	243(100)

<표 Ⅴ-16> 연령별 학력

(단위 : 명, %)

연령분포	중졸이하	고졸	전문대졸	대졸	계
20세 미만	1(16.7)	5(83.3)			6(100)
20세-29세		61(50.0)	35(28.7)	26(21.3)	122(100)
30세-39세	5(7.2)	41(59.4)	7(10.1)	16(23.2)	69(100)
40세-49세	7(17.9)	23(59.0)	5(12.8)	4(10.3)	39(100)
50세-55세	2(28.6)	2(28.6)	1(14.3)	2(28.6)	7(100)
계	15(6.2)	132(54.3)	48(19.8)	48(19.8)	243(100)

χ^2=40.069*** df=12 ***p< .001

수료생의 학력은 전체적으로 고등학교졸업자 54.3%, 전문대학 및 대학졸업자 각각 19.8%, 중학교졸업이하 6.2%의 분포를 보이고 있다.

연령별로는 전체적으로 20대의 학력이 가장 높게 나타나고 있는데 이들의 50%가 전문대학졸업자이다. 30대 이후를 보면 연령이 많을수록 전문대졸 이상의 고학력자와 중졸 이하가 상대적으로 많은 것으로 나타나고 있다.

훈련원에 입학하기 전에 직업을 가진 경험이 있는 수료생은 응답자의 61.7%(150명)로서 이들의 평균 실업기간은 9.7개월이다. 20대에서 40대까지의 연령대별 실업기간을 보면 20대가 8개월, 30대 10.4개월, 40대 14.8개월로 나이가 많은 연령층일수록 실업기간이 길었던 것으로 나타나고 있다(p< .01).

<표 Ⅴ-17> 입소전 실업기간(개월)

연령분포	N	Mean	Std. Deviation	F
20세-29세	80	7.9625	7.0737	6.344**
30세-39세	36	10.4167	7.4041	
40세-49세	25	14.7600	12.7550	
계	141	9.7943	8.7321	

**p< .01

2. 고용촉진훈련 과정

가. 훈련동기

훈련생들의 훈련동기는 전체적으로 취업이 가장 많고, 기술을 배워두면 언젠가는 활용할 수 있을 것이라는 기대, 그리고 자격증 취득의 순서로 나타나고 있다. 전체적으로 취업 및 자격증 취득과 같이 명확한 훈련동기를 가지고 입학한 훈련생이 70%를 상회하고 있다.

훈련대상별로는 군전역자의 훈련동기가 가장 뚜렷하게 나타나고 있는데 비하여 주부와 영세농어민의 경우 상대적으로 훈련동기가 불분명한 훈련생이 많은 것으로 조사되었다. 이와 같은 훈련동기는 훈련생의 가정내 위치 및 연령에 따라 차이를 보여 주고 있다. 즉, 생계를 책임지고 있는 남·여 가장의 경우 취업이 상대적으로 가장 높게 나타나고 있으며, 자녀의 경우는 자격증취득, 그리고 일반 주부의 경우는 언젠가는 활용할 수 있을 것이라는 막연한 기대가 상대적으로 높다.

<표Ⅴ-20>에서 보는바와 같이 연령별로는 20대, 30대는 취업, 20세미만의 경우는 자격증취득, 50세 이상은 장래의 활용이 훈련동기로 나타나고 있다.

<표Ⅴ-18> 훈련대상별 훈련동기

(단위 : 명, %)

훈련동기	생활보호 대상자	모자보호 대상자	영세 농어민	주부·고령자	군전역및 예정자	미적용 실업자	계
취업	34(44.2)	13(38.2)	16(34.8)	42(44.7)	24(50.0)	272(52.6)	401(49.1)
자격증취득	20(26.0)	11(32.4)	13(28.3)	15(16.0)	16(33.3)	102(19.7)	177(21.7)
장래활용	18(23.4)	9(26.5)	15(32.6)	35(37.2)	6(12.5)	130(25.1)	213(26.1)
무료훈련	5(6.5)	1(2.9)	2(4.3)	2(2.1)	2(4.2)	13(2.5)	25(3.1)
계	77(100)	34(100)	46(100)	94(100)	48(100)	517(100)	816(100)

$\chi^2=26.674^*$ df=15 *p< .05

<표 Ⅴ-19> 가족내 위치별 훈련동기

(단위 : 명, %)

훈련동기	남성가장	여성가장	주부	자녀	독신	계
취업	44(59.5)	38(60.3)	55(43.0)	245(46.1)	35(57.4)	417(48.7)
자격증 취득	6(8.1)	12(19.0)	21(16.4)	149(28.1)	11(18.0)	199(23.2)
장래활용위해	22(29.7)	13(20.6)	51(39.8)	118(22.2)	13(21.3)	217(25.3)
무료훈련	2(2.7)		1(.8)	19(3.6)	2(3.3)	24(2.8)
계	74(100)	63(100)	128(100)	531(100)	61(100)	857(100)

χ^2=41.409*** df=12 ***p< .001

나. 훈련정보 매체

고용촉진훈련에 관한 정보 매체는 전체적으로 생활정보지를 비롯한 매스컴 53.1%, 동료나 선배 등의 연고에 의한 훈련정보 수집이 27.7%, 지방노동사무소나 읍·면·동사무소를 통한 훈련정보수집이 15.9%로 나타나고 있다.

또한, 훈련생들의 고용촉진훈련에 대한 안내와 상담을 받은 곳은 읍면동사무소 담당직원이 41.6%로 가장 많았고 다음으로 직업전문학교와 학원 등의 훈련기관 담당직원이다. 상담을 받은 일이 없는 훈련생은 전체적으로 18.0%를 나타내고 있다.

<표 Ⅴ-20> 연령별 훈련동기

(단위 : 명, %)

훈련동기	20세미만	20세-29세	30세-39세	40세-49세	50세이상	계
취업	34(26.4)	251(52.4)	113(56.2)	19(41.3)	5(33.3)	422(48.5)
자격증 취득	61(47.3)	109(22.8)	24(11.9)	8(17.4)	1(6.7)	203(23.3)
장래활용위해	30(23.3)	104(21.7)	59(29.4)	18(39.1)	9(60.0)	220(25.3)
무료훈련	4(3.1)	15(3.1)	5(2.5)	1(2.2)		25(2.9)
계	129(100)	479(100)	201(100)	46(100)	15(100)	870(100)

χ^2=78.995*** df=12 ***p< .001

<표 Ⅴ-21> 고용촉진훈련정보

(단위 : 명, %)

고용촉진훈련정보매체	빈 도	백 분 율
신문,매스컴	156	17.8
생활정보지	310	35.3
노동부지방사무소	6	.7
노동부고용안정센터	13	1.5
노동부인력은행	7	.8
읍,면,동사무소	99	11.3
시,군,구취업알선센터	14	1.6
가족,친지	84	9.6
동료,선배	93	10.6
훈련받은 경험자	66	7.5
기타	29	3.3
계	877	100

훈련대상별로 보면 생활보호대상자와 모자보호대상자, 주부의 경우 읍면동사무소 직원과의 상담이 많았고, 그 외 훈련대상자들은 훈련기관 이용자가 상대적으로 많은 것을 알 수 있다.

<표 Ⅴ-22> 훈련대상별 훈련안내 및 상담 경험

(단위 : 명, %)

훈련대상	읍면동 사무소	시군구취업 알선센터	노동부 사무소	직업전문학교, 학원	해당없슴	계
생활보호대상자	35(47.3)	2(2.7)	3(4.1)	24(32.4)	10(13.5)	74(100)
모자보호자	20(60.6)	1(3.0)	2(6.1)	5(15.2)	5(15.2)	33(100)
영세농어민	18(39.1)	2(4.3)	2(4.3)	16(34.8)	8(17.4)	46(100)
주부·고령자	49(52.1)	4(4.3)	6(6.4)	23(24.5)	12(12.8)	94(100)
군전역및예정자	19(39.6)	2(4.2)	3(6.3)	17(35.4)	7(14.6)	48(100)
미적용실업자	195(38.1)	18(3.5)	24(4.7)	172(33.6)	103(20.1)	512(100)
계	336(41.6)	29(3.6)	40(5.0)	257(31.8)	145(18.0)	807(100)

<표 Ⅴ-23> 고용촉진훈련 담당직원 업무처리 만족도

업무내용	읍면동사무소		시군구취업알선센터		노동부사무소		직업전문학교, 학원		계	
	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M
훈련내용정보	334	3.35	24	2.92	42	3.38	264	3.56	664	3.42
자격증취득정보	330	3.32	24	2.79	42	3.33	262	3.50	658	3.37
훈련기관안내	326	3.33	24	3.13	40	3.30	263	3.43	653	3.36
취업정보	321	2.99	24	2.79	41	3.07	261	3.07	647	3.02
업무처리능력	322	3.36	24	3.21	39	3.44	262	3.40	647	3.38

<표 Ⅴ-23>은 고용촉진훈련 담당직원의 업무처리와 관련된 훈련생의 만족도를 나타낸 것으로써 전체적으로 훈련내용정보에 대한 만족도가 평균 3.42로 가장 높은데 비해 취업정보에 대한 만족도는 3.02로 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 담당 기관별로는 직업훈련기관에 대한 만족도가 높았고 시군구의 취업알선센터 담당직원에 대한 만족도가 상대적으로 낮은 것으로 조사되었다.

다. 훈련직종

1) 훈련직종

조사대상자의 훈련직종은 모두 42개 직종으로, 이 가운데 미용이 전체 응답자의 16.6%로 가장 많고 다음으로 정보처리 12.9%, 요리 8.9% 순서로 나타나고 있다.

훈련대상별로 살펴보면 생활보호대상자의 경우는 미용이 20.9%로 가장 많았고 모자보호대상자와 주부·고령자의 경우는 미용, 요리, 정보처리가 주류를 이루고 있으며, 주부·고령자의 경우에는 이들 3개 직종이 차지하는 비율이 70.7%에 이르고 있다. 또한 영세농어민의 경우는 미용, 자동차정비와 CAD 등 3개 직종이 62.2%를 차지하고 있다. 군전역자의 경우는 정보처리와 자동차정비, 정보기기운용 직종이 46%를 차지하고 있다. 고용보험미적용 실

<표 Ⅴ-24> 훈련대상별 수강훈련직종

(단위 : 명, %)

훈련직종	생활보호 대상자	모자보호 대상자	영세 농어민	주부·고령자	군전역및 예정자	미적용 실업자	계
인터넷검색사					2(3.9)	8(1.6)	10(1.3)
산업디자인		2(6.1)	3(6.7)		1(2.0)	69(14.1)	75(9.7)
간호조무사	6(9.0)	2(6.1)	2(4.4)	1(1.1)		8(1.6)	19(2.4)
요리	6(9.0)	4(12.1)	3(6.7)	21(23.6)	2(3.9)	38(7.7)	74(9.5)
산업설비	3(4.5)	2(6.1)	3(6.7)		1(2.0)		9(1.2)
제과제빵	6(9.0)	1(3.0)	3(6.7)	16(18.0)	4(7.8)	35(7.1)	65(8.4)
자동차정비	4(6.0)	3(9.1)	5(11.1)		8(15.7)	33(6.7)	53(6.8)
정보기기운용	4(6.0)	2(6.1)		4(4.5)	7(13.7)	47(9.6)	64(8.2)
미용	14(20.9)	8(24.2)	18(40.0)	23(25.8)	6(11.8)	61(12.4)	130(16.8)
컴퓨터속기	1(1.5)				1(2.0)	15(3.1)	17(2.2)
CAD		2(6.1)	5(11.1)	1(1.1)	3(5.9)	22(4.5)	33(4.3)
가전제품수리	2(3.0)					11(2.2)	13(1.7)
PC수리					2(3.9)	15(3.1)	17(2.2)
전자출판		1(3.0)			1(2.0)	16(3.3)	18(2.3)
귀금속가공				1(1.1)	1(2.0)	14(2.9)	16(2.1)
CNC	7(10.4)					2(.4)	9(1.2)
사무자동화	2(3.0)		2(4.4)	1(1.1)	2(3.9)	6(1.2)	13(1.7)
양재봉재	6(9.0)	2(6.1)		2(2.2)		5(1.0)	15(1.9)
워드프로세서						10(2.0)	10(1.3)
건축인테리어		1(3.0)			1(2.0)	9(1.8)	11(1.4)
정보처리	6(9.0)	3(9.1)	1(2.2)	19(21.3)	9(17.6)	67(13.6)	105(13.5)
계	67(100)	33(100)	45(100)	89(100)	51(100)	491(100)	776(100)

직자의 경우는 산업디자인, 정보처리, 미용을 중심으로 상대적으로 다양하게 훈련직종을 선택하고 있다.

훈련기관별로는 공공의 경우 산업설비, 자동차정비, CNC 등 3개 직종이 43.2%를 차지하고 있으며. 민간은 미용, 정보처리, 요리직종이 민간 전체의 55.3%를 차지하고 있다. 또한 학원의 경우는 미용, 정보기기운용, 정보통신 직종이 42.2%로 나타나고 있다.

<표 Ⅴ-25> 훈련기관별 수강훈련직종

(단위 : 명, %)

훈련직종	공공	민간	학원	계
인터넷검색사		2(.6)	8(2.0)	10(1.2)
산업디자인	1(1.1)	46(12.7)	30(7.4)	77(9.0)
간호조무사		18(5.0)	3(.7)	21(2.5)
요리	3(3.4)	55(15.2)	19(4.7)	77(9.0)
산업설비	15(17.0)			15(1.8)
제과제빵		15(4.1)	36(8.9)	51(6.0)
자동차정비	13(14.8)	42(11.6)	5(1.2)	60(7.0)
정보기기운용	1(1.1)	5(1.4)	62(15.4)	68(8.0)
미용	3(3.4)	76(21.0)	65(16.1)	144(16.9)
컴퓨터속기			17(4.2)	17(2.0)
CAD	4(4.5)		29(7.2)	33(3.9)
가전제품수리		1(.3)	12(3.0)	13(1.5)
PC수리		5(1.4)	13(3.2)	18(2.1)
전자출판	3(3.4)	3(.8)	12(3.0)	18(2.1)
귀금속가공			16(4.0)	16(1.9)
CNC	10(11.4)			10(1.2)
사무자동화		9(2.5)	4(1.0)	13(1.5)
양재봉재	2(2.3)		14(3.5)	16(1.9)
워드프로세서		10(2.8)		10(1.2)
건축인테리어	1(1.1)		10(2.5)	11(1.3)
정보처리		69(19.1)	43(10.7)	112(13.1)
기타	32(36.4)	6(1.7)	5(1.2)	43(5.0)
계	88(100)	362(100)	403(100)	853(100)

학력별로는 중졸이하의 경우는 미용을 비롯한 요리 및 산업설비가 상대적으로 많았고 고졸자의 경우는 미용, 정보처리, 자동차정비 순으로 나타나고 있다. 전문대학졸업자는 정보기기운용과 산업디자인 및 정보처리직종, 그리고 대졸자는 정보처리, 산업디자인, 제과제빵의 순으로 나타나고 있다.

<표 Ⅴ-26> 학력별 수강훈련직종

(단위 : 명, %)

훈련직종	중졸이하	고등학교졸업	전문대학졸업	대학졸업	계
인터넷검색사		4(.8)	2(1.4)	4(3.3)	10(1.2)
산업디자인		35(7.2)	20(14.5)	22(17.9)	77(9.4)
간호조무사		19(3.9)	2(1.4)		21(2.6)
요리	9(13.2)	48(9.8)	10(7.2)	10(8.1)	77(9.4)
산업설비	9(13.2)	6(1.2)			15(1.8)
제과제빵	3(4.4)	41(8.4)	10(7.2)	12(9.8)	66(8.1)
자동차정비	8(11.8)	49(10.0)	1(.7)	1(.8)	59(7.2)
정보기기운용	1(1.5)	30(6.1)	27(19.6)	10(8.1)	68(8.3)
미용	25(36.8)	103(21.1)	11(8.0)	3(2.4)	142(17.4)
컴퓨터속기		7(1.4)	4(2.9)	6(4.9)	17(2.1)
CAD		17(3.5)	10(7.2)	5(4.1)	32(3.9)
가전제품수리	2(2.9)	7(1.4)	3(2.2)	1(.8)	13(1.6)
PC수리	1(1.5)	12(2.5)	3(2.2)	1(.8)	17(2.1)
전자출판		3(.6)	7(5.1)	8(6.5)	18(2.2)
귀금속가공	1(1.5)	10(2.0)	3(2.2)	1(.8)	15(1.8)
CNC	2(2.9)	8(1.6)			10(1.2)
사무자동화		7(1.4)		6(4.9)	13(1.6)
양재봉재	4(5.9)	10(2.0)		1(.8)	15(1.8)
워드프로세서		1(.2)	3(2.2)	6(4.9)	10(1.2)
건축인테리어		9(1.8)	2(1.4)		11(1.3)
정보처리	3(4.4)	63(12.9)	20(14.5)	26(21.1)	112(13.7)
계	68(100)	489(100)	138(100)	123(100)	818(100)

2) 훈련직종 선택이유

현재의 훈련직종을 선택하게된 이유는 평소의 관심(52%)과 배워두면 도움이 될 것 같고(30.9%), 취업이 잘 될 것 같아서(12.8%)이다. <표 Ⅴ-27>에 서 보는바와 같이 간호조무사, 컴퓨터 속기, CNC 직종이 취업에 대한 기대가 높은데 비하여 요리, 제과제빵, 자동차정비, 사무자동화, 정보처리 등 인기 훈련직종에 대한 취업의 기대는 상대적으로 매우 낮다. 이들 인기 훈련직종을 선택한 이유는 배워두면 도움이 될 것 같다는 불분명한 이유이다.

<표 Ⅴ-27> 훈련직종별 훈련직종 선택이유

(단위 : 명, %)

훈련직종	취업	평소 관심	훈련 권유	훈련내용용이	배워두면 도움	적합직종없음	계
인터넷검색사		5(50.5)			5(50.0)		10(100)
산업디자인	10(13.0)	46(59.7)	1(1.3)		18(23.4)	2(2.6)	77(100)
간호조무사	11(52.4)	5(23.8)			4(19.0)	1(4.8)	21(100)
요리	10(13.0)	42(54.5)		1(1.3)	24(31.2)		77(100)
산업설비	3(20.0)	2(13.3)	2(13.3)		7(46.7)	1(6.7)	15(100)
제과제빵	3(4.5)	38(56.7)			24(35.8)	2(3.0)	67(100)
자동차정비	2(3.3)	30(49.2)			29(47.5)		61(100)
정보기기운용	15(22.4)	25(37.3)	2(3.0)		24(35.8)	1(1.5)	67(100)
미용	14(9.8)	84(58.7)	3(2.1)		39(27.3)	3(2.1)	143(100)
컴퓨터속기	6(35.3)	7(41.2)	1(5.9)		2(11.8)	1(5.9)	17(100)
CAD	2(6.1)	22(66.7)			8(24.2)	1(3.0)	33(100)
가전제품수리	3(23.1)	6(46.2)			3(23.1)	1(7.7)	13(100)
PC수리	3(16.7)	9(50.0)	3(16.7)		3(16.7)		18(100)
전자출판	5(27.8)	12(66.7)			1(5.6)		18(100)
귀금속가공	2(12.5)	10(62.5)			3(18.8)	1(6.3)	16(100)
CNC	3(30.0)	2(20.0)		2(20.0)	2(20.0)	1(10.0)	10(100)
사무자동화	1(7.7)	4(30.8)		1(7.7)	6(46.2)	1(7.7)	13(100)
양재봉재	2(12.5)	10(62.5)			3(18.8)	1(6.3)	16(100)
워드프로세서		6(60.0)		1(10.0)	3(30.0)		10(100)
건축인테리어	2(18.2)	9(81.8)					11(100)
정보처리	9(8.0)	55(49.1)			47(42.0)	1(.9)	112(100)
계	106(12.8)	429(52.0)	12(1.5)	5(.6)	255(30.9)	18(2.2)	825(100)

3) 훈련직종의 일치성

현재 수강중인 훈련직종의 훈련내용과 본인이 배우려고 했던 훈련내용과의 일치성에 대해서 전체적으로 12.1%가 일치하지 않는 것으로 응답하고 있다. 훈련직종별로는 CNC(50.0%), 산업디자인(20.8%), 산업설비(20%), 직종이 상대적으로 훈련내용의 일치성이 낮은 것으로 나타나고 있다.

<표 Ⅴ-28> 훈련직종별 훈련내용의 일치성

(단위 : 명, %)

훈련직종	일치않음	거의 일치 않음	어느정도일치	상당히일치	계
인터넷검색사		1(10.0)	7(70.0)	2(20.0)	10(100)
산업디자인	7(9.1)	9(11.7)	54(70.1)	7(9.1)	77(100)
간호조무사			16(76.2)	5(23.8)	21(100)
요리	4(5.2)	6(7.8)	49(63.6)	18(23.4)	76(100)
산업설비	3(20.0)		11(73.3)	1(6.7)	15(100)
제과제빵	3(4.5)	3(4.5)	41(61.2)	20(29.9)	66(100)
자동차정비	1(1.6)	1(1.6)	39(63.9)	20(32.8)	59(100)
정보기기운용	3(4.4)	5(7.4)	46(67.6)	14(20.6)	67(100)
미용	11(7.7)	9(6.3)	84(58.7)	39(27.3)	143(100)
컴퓨터속기	1(5.9)		6(35.3)	10(58.8)	17(100)
CAD	4(12.1)	2(6.1)	16(48.5)	11(33.3)	33(100)
가전제품수리			8(61.5)	5(38.5)	11(100)
PC수리	3(16.7)		11(61.1)	4(22.2)	18(100)
전자출판		1(5.6)	15(83.3)	2(11.1)	18(100)
귀금속가공	1(6.3)	1(6.3)	14(87.5)		16(100)
CNC	3(30.0)	2(20.0)	4(40.0)	1(10.0)	9(100)
사무자동화	1(7.7)		7(53.8)	5(38.5)	13(100)
양재봉재	2(12.5)		6(37.5)	8(50.0)	16(100)
워드프로세서			5(50.0)	5(50.0)	10(100)
건축인테리어			10(90.9)	1(9.1)	11(100)
정보처리	9(8.0)	4(3.6)	74(66.1)	25(22.3)	112(100)
계	56(6.8)	44(5.3)	523(63.3)	203(24.6)	818(100)

이와 같이 훈련내용과 본인이 배우려고 했던 훈련내용이 일치하지 않는 이유는 사전에 훈련내용에 대한 충분한 지식이 없었거나 훈련내용에 대해서 충분한 안내를 받을 기회가 없었기 때문이다.

<표 Ⅴ-29> 훈련내용이 일치하지 않는 이유

(단위 : 명, %)

계	사전지식부족	안내부족	쉬운 직종선택	기타
101(100)	43(42.6)	39(38.6)	9(8.9)	10(9.9)

라. 훈련만족도

1) 훈련만족도

훈련생들의 훈련과 관련된 만족도는 5점 척도를 기준으로 그 평균점수를 비교하였다.

훈련과 관련된 전체적인 만족도는 3.39이며, 훈련기관별로는 공공의 만족도가 3.7로 가장 높은데 비하여 민간이 3.34로 가장 낮게 나타나고 있다. 평가항목별로는 훈련직종, 교사, 훈련내용 등의 만족도가 다른 평가항목보다 상대적으로 높은 데 비해 훈련수당(2.50), 취업정보(2.99), 취업지도(3.03), 취업가능성(3.06)에 대한 만족도는 매우 낮다.

<표 Ⅴ-30> 훈련기관별 훈련생의 훈련만족도

만족도	계		공공		민간		학원		F
	N	M	N	M	N	M	N	M	
훈련직종	856	3.94	89	3.96	361	3.91	406	3.95	.282
훈련생선발방법	836	3.35	89	3.53	351	3.36	396	3.29	3.410*
훈련교재	848	3.40	88	3.51	364	3.35	396	3.41	1.101
학급편성인원	844	3.50	88	3.56	357	3.45	399	3.54	1.348
자격증취득	829	3.50	88	3.77	353	3.51	388	3.43	5.152
취업정보	839	2.99	89	3.40	357	2.94	393	2.94	9.797**
취업지도	832	3.03	88	3.55	353	2.96	391	2.99	14.968****
취업가능성	835	3.06	88	3.53	355	2.99	392	3.01	12.692****
훈련수당	840	2.50	89	2.71	354	2.47	397	2.49	1.809
개인고충처리	824	3.03	89	3.25	342	3.02	393	2.98	3.620*
복지시설	846	3.06	88	3.15	358	3.09	400	3.01	1.226
훈련내용	855	3.70	89	3.80	360	3.68	406	3.70	.737
훈련기간	854	3.30	87	3.49	360	3.41	407	3.16	8.000****
1일훈련시간	854	3.46	89	3.62	362	3.51	403	3.38	3.307*
훈련방법	848	3.59	89	3.78	357	3.62	402	3.52	3.219*
교사	854	3.87	89	4.13	359	3.84	406	3.83	4.048*
시설,장비	854	3.37	89	3.73	362	3.42	403	3.26	9.609****
실습재료	851	3.34	88	3.68	361	3.36	402	3.25	7.709****
전체	844	3.39	89	3.70	357	3.34	398	3.36	7.490***

*p< .05 **p< .01 ***p< .001 ****p< .0001

전체적으로 취업활동과 관련한 불만이 높은 것을 알 수 있는데 특히 민간 직업훈련기관과 학원에 대한 불만이 높게 나타나고 있다.

훈련대상별 전체적인 만족도는 군 전역자가 3.59로 가장 높은데 비하여 주부의 만족도는 3.28로 상대적으로 가장 낮게 나타나고 있다. 취업정보와 취업가능성에 대해서도 역시 같은 결과를 보여주고 있다.

2) 훈련관련 불만내용

훈련과 관련하여 가장 불만스러운 것은 전체적으로 훈련생을 위한 복지시설이 32.6%로 가장 많았고 다음은 경제적인 부담이 21.5%를 차지하고 있다.

훈련대상별로 보면 모자보호대상자의 경우 훈련생을 위한 복지시설에 대한 불만이 41.9%로 가장 많았고 영세농어민, 주부의 경우는 경제적 부담이 가장 큰 불만내용으로 지적되고 있다. 경제적 부담의 경우는 중소도시와 농어촌 거주자의 불만이 많은 것을 알 수 있는데 이는 교통비 등에서 기인하는 것으로 판단된다.

또한 훈련직종별로는 CNC, CAD, 요리, 간호조무사의 경우 수업방법에 대한 불만이 가장 많았고, 컴퓨터속기, PC수리, 제과제빵, 정보기기운용, 정보처리는 시설·장비에 대한 불만이 가장 높았다. 미용, 사무자동화, 양재봉제, 귀금속가공 직종은 경제적 부담이 가장 불만스러운 것으로 나타나고 있다.

<표 Ⅴ-31> 훈련대상별 훈련관련 불만내용

(단위 : 명, %)

훈련대상자	시설,장비	수업방법	수업내용	복지시설	교사	경제부담	계
생활보호대상자	6(12.0)	7(14.0)	4(8.0)	18(36.0)	2(4.0)	13(26.0)	50(100)
모자보호대상자	5(16.1)	6(19.4)	1(3.2)	13(41.9)	1(3.2)	5(16.1)	31(100)
영세농어민	1(2.6)	10(26.3)	1(2.6)	13(34.2)		13(34.2)	38(100)
주부고령자	12(17.9)	15(22.4)	2(3.0)	17(25.4)	1(1.5)	20(29.9)	67(100)
군전역자	9(24.3)	4(10.8)	1(2.7)	12(32.4)		11(29.7)	37(100)
미적용실업자	74(20.4)	50(13.8)	33(9.1)	118(32.5)	24(6.6)	64(17.6)	363(100)
계	107(18.3)	92(15.7)	42(7.2)	191(32.6)	28(4.8)	126(21.5)	586(100)

χ^2=40.234* df=25 *p< .05

<표 Ⅴ-32> 훈련생대상별 만족도

항목	계		생활보호대상자		모자보호대상자		영세농어민		주부·고령자		군전역자		미적용실업자		F
	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	
훈련직종	819	3.94	77	3.94	34	3.71	46	3.80	93	4.02	51	4.00	518	3.94	1.080
훈련생선발	803	3.35	76	3.36	33	3.30	46	3.37	89	3.31	51	3.69	508	3.33	1.883
훈련교재	810	3.40	73	3.51	33	3.42	46	3.54	90	3.38	51	3.59	517	3.35	1.174
학급편성	808	3.50	75	3.53	33	3.55	46	3.37	89	3.42	51	3.63	514	3.51	.651
자격증취득	796	3.51	73	3.66	33	3.27	45	3.29	87	3.54	50	3.78	508	3.49	2.409
취업정보	802	2.99	73	3.12	32	3.06	46	3.13	85	2.81	51	3.35	515	2.95	2.888*
취업지도	797	3.03	73	3.18	32	3.09	44	2.98	85	2.93	51	3.31	512	3.00	1.645
취업가능성	798	3.04	73	3.21	32	3.09	46	3.37	86	2.74	50	3.32	511	3.00	4.365***
훈련수당	805	2.52	75	2.85	33	2.61	46	2.70	90	2.48	51	2.20	510	2.49	2.861*
고충처리	790	3.04	71	3.11	32	3.19	45	2.96	86	2.93	51	3.25	505	3.02	1.407
복지시설	811	3.08	75	3.11	34	3.09	46	3.24	90	3.11	51	3.22	515	3.04	.749
훈련내용	818	3.72	77	3.73	33	3.70	46	3.50	94	3.82	51	3.78	517	3.72	.958
훈련기간	817	3.31	75	3.36	34	3.15	44	3.34	94	3.22	51	3.45	519	3.31	.570
1일훈련시간	817	3.47	75	3.56	34	3.41	46	3.46	94	3.28	51	3.57	517	3.48	1.190
훈련방법	812	3.60	75	3.53	34	3.68	46	3.41	91	3.73	51	3.76	515	3.58	1.291
교사	816	3.89	77	3.95	34	4.03	46	3.65	90	4.10	51	4.20	518	3.83	3.279**
시설,장비	816	3.39	76	3.70	34	3.29	45	3.67	93	3.42	51	3.45	517	3.32	3.119**
실습재료	815	3.35	77	3.53	34	3.32	46	3.57	93	3.35	51	3.65	514	3.28	2.696*
전체	809	3.39	75	3.43	33	3.48	46	3.33	88	3.28	51	3.59	516	3.39	1.084

*p< .05 **p< .01 ***p< .001

<표 Ⅴ-33> 수강훈련직종별 훈련관련 불만내용

(단위 : 명, %)

훈련직종	시설장비	수업방법	수업내용	교사	경제적부담	계
인터넷검색사			1(100)			1(100)
산업디자인	11(20.0)	20(36.4)	9(16.4)	9(16.4)	6(10.9)	55(100)
간호조무사	4(33.3)	5(41.7)		2(16.7)	1(8.3)	12(100)
요리	8(22.9)	15(42.9)	5(14.3)	1(2.9)	6(17.1)	35(100)
산업설비		2(28.6)	1(14.3)	2(28.6)	2(28.6)	7(100)
제과제빵	8(57.1)	2(14.3)			4(28.6)	14(100)
자동차정비	5(26.3)	8(42.1)			6(31.6)	19(100)
정보기기운용	19(54.3)	3(8.6)		4(11.4)	9(25.7)	35(100)
미용	11(12.2)	6(6.7)	2(2.2)	5(5.6)	66(73.3)	90(100)
컴퓨터속기	7(77.8)				2(22.2)	9(100)
CAD	2(14.3)	6(42.9)	2(14.3)		4(28.6)	14(100)
가전제품수리			1(100.0)			1(100)
PC수리	9(75.0)	1(8.3)	2(16.7)			12(100)
전자출판	3(37.5)	1(12.5)	3(37.5)	1(12.5)		8(100)
귀금속가공		3(27.3)	1(9.1)	2(18.2)	5(45.5)	11(100)
CNC	1(16.7)	5(83.3)				6(100)
사무자동화	1(20.0)			1(20.0)	3(60.0)	5(100)
양재봉재		2(25.0)	1(12.5)	1(12.5)	4(50.0)	8(100)
워드프로세서	1(50.0)			1(50.0)		2(100)
건축인테리어	3(42.9)	1(14.3)	2(28.6)		1(14.3)	7(100)
정보처리	23(47.9)	11(22.9)	5(10.4)	2(4.2)	7(14.6)	48(100)
계	116(29.1)	91(22.8)	35(8.8)	31(7.8)	126(31.6)	399(100)

마. 출결관리

훈련생들의 한달 평균 결석일수는 1.23회로서 응답자의 32.7%가 결석이 없었다고 응답하고 있고, 3회상 결석한 훈련생은 전체 응답자의 13.8%로 나타나고 있다.

<표Ⅴ-34> 한달 평균 결석일수

(단위 : 명, %)

계	없슴	1회	2회	3회	4회이상
817(100)	267(32.7)	260(31.8)	177(21.7)	83(10.2)	30(3.6)

훈련대상자의 특성별로 보면 영세농어민(1.36회), 독신자(1.27회), 미혼자(1.25회), 50대(1.33회)의 평균 결석일 수가 상대적으로 많고 생활보호대상자(1.11회), 여성가장(1.07회)의 평균 결석일수가 상대적으로 적게 나타나고 있다. 이와 같은 출석관리의 엄격성은 5점 만점을 기준으로 할 때 평균점수가 4.24점으로 전반적으로 엄격한 것으로 볼 수 있다.

<표Ⅴ-35> 출석관리의 엄격정도

훈련기관	N	M	S.D	F
공공	88	4.17	.82	.724
민간	362	4.23	.75	
학원	406	4.27	.69	
계	856	4.24	.73	

바. 훈련 수료 후 계획

훈련이 끝난 후의 계획에 대해서 전체 응답자의 49.2%가 훈련직종과 관계 있는 곳에 취업하겠다고 응답하고 있으며, 다음으로 훈련직종과 관계 있

는 고급훈련을 수강하겠다는 훈련생이 25.3%, 훈련직종과 관계없이 일자리가 나오면 취업하겠다는 훈련생이 8.0%를 차지하고 있다.

훈련대상별로는 모자보호대상자(61.3%)와 영세농어민(58.7%)이 훈련직종과 관계 있는 곳에 취업하겠다는 응답이 가장 높다. 주부(28.4%)와 군전역자(26.5%)의 경우는 훈련과 관련 있는 고급훈련직종을 수강하겠다는 응답자가 타 훈련대상자보다 상대적으로 많은 데 비해 영세농어민(17.4%)의 경우는 상대적으로 훈련과는 무관한 계획을 가지고 있는 훈련생이 많은 것으로 나타나고 있다.

<표Ⅴ-36> 훈련동기별 훈련 수료 후 계획

(단위 : 명, %)

수료 후 계획	취업	자격증 취득	장래활용을 위해	무료훈련, 여가활용	계
훈련직종 관련 취업	267(63.6)	89(44.5)	61(28.4)	6(25.0)	423(49.2)
훈련직종 관련 창업	31(7.4)	14(7.0)	30(14.0)		75(8.7)
훈련직종 관련 고급훈련	84(20.0)	62(31.0)	64(29.8)	7(29.2)	217(25.3)
훈련직종과 무관한 취업	24(5.7)	13(6.5)	28(13.0)	4(16.7)	69(8.0)
훈련직종과 무관한 훈련	8(1.9)	15(7.5)	17(7.9)	2(8.3)	42(4.9)
계획없슴	6(1.4)	7(3.5)	15(7.0)	5(20.8)	33(3.8)
계	420(100)	200(100)	215(100)	24(100)	859(100)

χ^2=117.044*** df=15 ***p< .001

또한 연령별로는 <표Ⅴ-38>에서 보는 바와 같이 나이가 많을수록 훈련직종과 관련된 고급훈련을 받겠다는 훈련생이 많고, 30대 미만은 50%이상이 훈련직종과 관련된 취업을, 그리고 40대 이상은 훈련직종과 관련 있는 창업(자영업)을 하겠다는 응답자가 상대적으로 많은 것으로 나타나고 있다.

또한 20세 미만, 40대, 50대의 경우 20% 이상이 훈련수료 후의 계획이 없거나 훈련직종과는 무관한 취업이나 훈련을 더 받겠다는 응답자가 상대적으로 많은 것으로 조사되었다.

<표 Ⅴ-37> 훈련대상별 훈련 수료후 계획

(단위 : 명, %)

수료후 계획	생활보호	모자보호	농어민	주부	군전역자	실업자	계
훈련직종 취업	38(50.0)	19(61.3)	27(58.7)	35(36.8)	23(46.9)	257(49.6)	399(49.0)
훈련직종 창업	11(14.5)	5(16.1)	1(2.2)	19(20.0)	3(6.1)	36(6.9)	75(9.2)
훈련직종 훈련	14(18.4)	4(12.9)	10(21.7)	27(28.4)	13(26.5)	135(26.1)	203(24.9)
훈련무관 취업	9(11.8)	1(3.2)	4(8.7)	4(4.2)	4(8.2)	46(8.9)	68(8.3)
훈련무관 훈련	2(2.6)	1(3.2)	3(6.5)	4(4.2)	1(2.0)	26(5.0)	37(4.5)
계획없슴	2(2.6)	1(3.2)	1(2.2)	6(6.3)	5(10.2)	18(3.5)	33(4.0)
계	76(100)	31(100)	46(100)	95(100)	49(100)	518(100)	815(100)

χ^2=43.991** df=25 **p< .05

<표 Ⅴ-38> 연령별 훈련 수료 후 계획

(단위 : 명, %)

수료 후 계획	20세미만	20-29세	30-39세	40-49세	50세이상	계
훈련직종 관련 취업	63(50.8)	267(55.5)	79(39.1)	13(27.7)	5(33.3)	427(49.1)
훈련직종 관련 창업	3(2.4)	24(5.0)	39(19.3)	9(19.1)	2(13.3)	77(8.9)
훈련직종 관련 훈련	28(22.6)	111(23.1)	59(29.2)	15(31.9)	5(33.3)	218(25.1)
훈련직종 무관 취업	11(8.9)	41(8.5)	11(5.4)	5(10.6)	1(6.7)	69(7.9)
훈련직종 무관 훈련	12(9.7)	21(4.4)	6(3.0)	3(6.4)	1(6.7)	43(4.9)
계획없슴	7(5.6)	17(3.5)	8(4.0)	2(4.3)	1(6.7)	35(4.0)
계	124(100)	481(100)	202(100)	47(100)	15(100)	869(100)

χ^2=73.425**** df=20 ****p< .0001

<표 Ⅴ-39> 가족내 위치별 훈련 수료후 계획

(단위 : 명, %)

수료 후 계획	남성가장	여성가장	주부	자녀	독신	계
훈련직종 관련 취업	28(37.3)	29(46.0)	52(40.0)	283(53.7)	29(48.3)	421(49.2)
훈련직종 관련 창업	15(20.0)	15(23.8)	20(15.4)	20(3.8)	5(8.3)	75(8.8)
훈련직종 관련 훈련	20(26.7)	15(23.8)	36(27.7)	123(23.3)	20(33.3)	214(25.0)
훈련직종 무관 취업	7(9.3)	4(6.3)	10(7.7)	45(8.5)	3(5.0)	69(8.1)
훈련직종 무관 훈련	3(4.0)		6(4.6)	32(6.1)	1(1.7)	42(4.9)
계획없슴	2(2.7)		6(4.6)	24(4.6)	2(3.3)	34(4.0)
계	75(100)	63(100)	130(100)	527(100)	60(100)	855(100)

χ^2=68.507**** df=20 ****p< .0001

훈련대상자의 가족내 위치별 훈련수료 후 계획을 보면, 여성가장의 93.6%가 훈련직종과 관련된 취업, 창업, 고급훈련을 계획하고 있는 반면, 자녀들의 경우는 훈련과 무관한 생각을 하고 있는 응답자가 상대적으로 많다.

학력별로는 고학력자일수록 훈련직종과 관련한 고급훈련을 더 받기를 희망하고 있고 저학력자일수록 훈련직종과는 무관한 생각을 가지고 있는 훈련생이 상대적으로 더 많았다. 또한 훈련직종과 관련한 창업이나 자영은 학력이 낮을 수록 높게 나타나고 있다.

이러한 조사결과는 <표Ⅴ-36>의 훈련동기별 훈련수료 후 계획을 보면 더욱 뚜렷하게 나타난다. 즉, 훈련비가 무료이고 여가시간을 활용하기 위해 훈련에 참가한 훈련생과 기술을 배워두면 언젠가는 활용할 수 있을 것이라는 막연한 기대를 가지고 훈련을 받는 훈련생의 경우 훈련목적이 뚜렷한 훈련생에 비하여 훈련과 무관한 생각을 가지고 있다.

이상의 조사결과는 직업훈련의 일차적인 목적이 취업이라고 전제할 때 훈련대상자의 40%이상이 훈련목적을 벗어나고 있다고 할 수 있다.

따라서 훈련효과를 제고하기 위해서는 무엇보다도 가장 기본적인 조건이라고 할 수 있는 훈련동기가 뚜렷한 훈련생을 선발할 수 있는 보완책이 선행되어야 할 것이다.

<표Ⅴ-40> 학력별 훈련 수료 후 계획

(단위 : 명, %)

수료 후 계획	중졸이하	고등학교졸업	전문대학졸업	대학졸업	계
훈련직종 관련 취업	35(47.9)	261(51.2)	75(51.0)	54(41.9)	425(49.5)
훈련직종 관련 창업	12(16.4)	47(9.2)	11(7.5)	5(3.9)	75(8.7)
훈련직종 관련 훈련	14(19.2)	121(23.7)	32(21.8)	45(34.9)	212(24.7)
훈련직종 무관 취업	6(8.2)	32(6.3)	17(11.6)	14(10.9)	69(8.0)
훈련직종 무관 훈련	6(8.2)	27(5.3)	5(3.4)	5(3.9)	43(5.0)
계획없슴		22(4.3)	7(4.8)	6(4.7)	35(4.1)
계	73(100)	510(100)	147(100)	129(100)	859(100)

χ^2=29.318* df=15 *p< .05

또한 고학력자 일수록 훈련효과의 측면에서 훈련 손실이 큰 경향을 보이고 있다. 즉, 고급훈련을 더 받겠다는 경우 장기적인 측면에서 볼 때 바람직할 수도 있지만, 고용촉진훈련의 특성을 고려할 때, 반드시 바람직하다고는 할 수 없다. 이에 대해서는 다양한 훈련직종의 신설과 함께 고학력자를 대상으로 한 별도의 훈련과정의 개설 등이 고려될 수 있겠으나 직업훈련 전반을 고려한 대안이 모색되어야 할 것이다.

사. 훈련과정 재참여 의사

앞으로 직업훈련과정을 다시 수강할 기회가 있을 경우, 훈련의 재참여 여부에 대해서 다시 참여할 생각이 있다고 응답한 수료생은 57.2%로 대체로 직업훈련에 긍정적인 태도를 보여주고 있다.

훈련직종별로는 제과제빵과 정보통신설비 직종을 이수한 수료생의 70% 이상이 참여의사를 보이고 있는 반면 자동차정비 이수자의 50%와 미용 이수자의 43.3%는 참여의사가 없다고 응답하고 있다.

<표Ⅴ-42>는 직업훈련을 다시 이수할 의사가 없는 수료생들의 이유를 나타낸 것으로써 전체적으로는 직업훈련을 다시 이수하더라도 취업가능성이 희박하다는 이유가 33.7%로 가장 많았고 다음으로 훈련의 필요성을 느끼지 못하기 때문에, 그리고 생계유지가 더 급하기 때문으로 나타나고 있다.

이를 혼인 상태별로 보면 미혼자의 경우 취업가능성(39.3%), 기혼자의 경우는 생계유지(31.8%)가 가장 큰 이유로 나타나고 있다($p < .05$).

<표 Ⅴ-41> 훈련직종별 직업훈련과정 재참여 의향여부

(단위 : 명, %)

훈련직종	예	아니오	계
컴퓨터산업디자인	10(66.7)	5(33.3)	15(100)
정보통신설비	7(70.0)	3(30.0)	10(100)
미용	17(56.7)	13(43.3)	30(100)
정보처리	13(61.9)	8(38.1)	21(100)
제과제빵	11(73.3)	4(26.7)	15(100)
요리	23(63.9)	13(36.1)	36(100)
자동차정비	9(50.0)	9(50.0)	18(100)
기타	49(50.0)	49(50.0)	98(100)
계	139(57.2)	104(42.8)	243(100)

<표 Ⅴ-42> 훈련직종별 참여하지 않는 이유

(단위 : 명, %)

훈련직종	기술 안늠	필요성 못느낌	생계 유지	훈련적 응곤란	취업 희박	기타	계
컴퓨터디자인	1(20.0)		1(20.0)		3(60.0)		5(100)
정보통신설			1(33.3)		1(33.3)	1(33.3)	3(100)
미용	1(9.1)	4(36.4)	1(9.1)	1(9.1)	2(18.2)	2(18.2)	11(100)
정보처리	1(12.5)	3(37.5)	1(12.5)		2(25.0)	1(12.5)	8(100)
제과제빵		2(50.0)			1(25.0)	1(25.0)	4(100)
요리		2(16.7)	4(33.3)		4(33.3)	2(16.7)	12(100)
자동차정비	1(11.1)	1(11.1)	3(33.3)		2(22.2)	2(22.2)	9(100)
기타	5(10.2)	12(24.5)	9(18.4)	2(4.1)	19(38.8)	2(4.1)	49(100)
계	9(8.9)	24(23.8)	20(19.8)	3(3.0)	34(33.7)	11(10.9)	101(100)

<표 Ⅴ-43> 혼인유무별 훈련 비참여 이유

(단위 : 명, %)

훈련 비참여 이유	미혼	기혼	계
훈련을 받아도 기술이 늘지 않는다	6(10.7)	2(4.5)	8(8.0)
개인적 으로 훈련의 필요성을 못 느낀다	17(30.4)	7(15.9)	24(24.0)
생계 유지가 더 급하다	6(10.7)	14(31.8)	20(20.0)
훈련 과정에 적응하기 어렵		3(6.8)	3(3.0)
취업 가능성이 희박하다	22(39.3)	12(27.3)	34(34.0)
기타	5(8.9)	6(13.6)	11(11.0)
계	56(100)	44(100)	100(100)

χ^2=14.163** df=5 **p< .01

3. 훈련기간중 생계유지와 애로점

가. 생계유지 방법

훈련기간 중 훈련생들의 생계유지 방법은 전체적으로 부모 또는 형제의 소득으로 생계를 유지하는 훈련생이 39.5%로 가장 많았고 다음으로 본인의 아르바이트(17.1%), 훈련수당(15.7%)의 순으로 나타나고 있으며, 정부보조금으로 생계를 유지하는 훈련생은 2.3%에 불과하다.

가족내 지위별로는 남·여 가장의 경우는 생계유지 방법이 다양하나 주부의 경우는 주로 배우자 소득(74.3%)인데 비해 자녀들과 독신자들은 부모나 형제의 소득이 각각 58.9%와 44.8%로 나타나고 있다.

훈련대상별로는 생활보호대상자의 경우 다른 훈련대상자에 비하여 생계유지 방법이 상대적으로 다양하게 나타나고 있는 가운데에서도 정부보조금과 훈련수당으로 생계를 유지하는 훈련생이 상대적으로 많다. 영세농어민, 모자보호대상자, 군전역자, 미적용 실업자의 경우 부모나 형제의 소득이 50%이상을 차지하고 있다.

<표 Ⅴ-44> 생계유지 방법

(단위 : 명, %)

생계유지 방법	빈 도	백 분 율
퇴직금등 자산	18	1.7
배우자소득	158	14.7
배우자 이외 식구소득	30	2.8
부모,형제소득	425	39.5
친척도움	31	2.9
본인의 아르바이트	184	17.1
훈련수당	169	15.7
대출, 빚	37	3.4
정부보조	23	2.1
계	1,075	100

* 복수응답임

<표 Ⅴ-45> 가족내 위치별 생계유지방법

(단위 : 명, %)

가족내위치	배우자소득	배우자이외	아르바이트	훈련수당	기타	계
남성가장	22(22.0)	26(26.0)	20(20.0)	15(15.0)	17(17.0)	100(100)
여성가장	11(12.5)	23(26.1)	23(26.1)	18(20.5)	13(14.8)	88(100)
주부	104(74.3)	10(7.1)	9(6.4)	8(5.7)	9(6.4)	140(100)
자녀	19(2.9)	391(58.9)	109(16.4)	116(17.5)	29(4.4)	664(100)
독신		30(44.8)	20(29.9)	9(13.4)	8(11.9)	67(100)
계	156(14.7)	480(45.3)	181(17.1)	166(15.7)	76(7.2)	1059(100)

χ^2=564.082*** df=16 ***p< .001

<표 Ⅴ-46> 훈련대상별 생계유지방법

(단위 : 명, %)

훈련대상	배우자소득	가족구성원	아르바이트	훈련수당	기타	계
생활보호자	11(10.4)	37(34.9)	15(14.2)	20(18.9)	23(21.7)	106(100)
모자보호자	4(9.5)	24(57.1)	5(11.9)	6(14.3)	3(7.1)	42(100)
영세농어민	5(9.6)	31(59.6)	8(15.4)	4(7.7)	4(7.7)	52(100)
주부고령자	72(65.5)	11(10.0)	10(9.1)	11(10.0)	6(5.5)	110(100)
군전역자	3(4.8)	34(54.0)	9(14.3)	10(15.9)	7(11.1)	63(100)
실업자	57(8.8)	325(50.2)	130(20.1)	102(15.8)	33(5.1)	647(100)
계	152(14.9)	462(45.3)	177(17.4)	153(15.0)	76(7.5)	1020(100)

χ^2=302.685*** df=20 ***p< .001

<표 Ⅴ-47> 연령별 생계유지방법

(단위 : 명, %)

연령별	배우자	배우자이외	아르바이트	훈련수당	기타	계
20세 미만	9(5.5)	95(57.9)	17(10.4)	34(20.7)	9(5.5)	164(100)
20대	38(6.4)	317(53.4)	106(17.8)	102(17.2)	31(5.2)	594(100)
30대	87(35.1)	62(25.0)	45(18.1)	27(10.9)	27(10.9)	248(100)
40대 이상	23(36.5)	12(19.0)	13(20.6)	5(7.9)	10(15.9)	63(100)
계	157(14.7)	486(45.5)	181(16.9)	168(15.7)	77(7.2)	1069(100)

χ^2=204.066*** df=12 ***p< .001

이를 연령계층별로 보면 낮은 연령층일수록 부모나 형제의 소득 그리고 훈련수당이 생계유지 수단이 되고 있으며, 높은 연령층일수록 배우자 소득과 아르바이트가 중요한 생계유지 수단이 되고 있다.

이와 같은 생계유지 수단은 주로 한 가지로 응답자의 78.8%가 이에 응답하고 있는데 그 내용은 <표Ⅴ-44>에서 보는 바와 같이 부모 또는 형제 등의 수입이 과반수 이상을 차지하고 있다. 생계유지 수단이 두 가지인 훈련생은 16.3%로서 역시 부모 또는 형제의 수입과 훈련수당이 가장 많았고, 3가지 이상의 생계유지 수단을 가지고 있는 훈련생은 5%로서 두 가지 수단 이외에, 아르바이트가 중요한 생계수단으로 나타나고 있다.

<표Ⅴ-48> 생계유지 수단수

(단위 : 명, %)

계	1종류	2종류	3종류	4종류
835(100))	658(78.8)	136(16.3)	37(4.4)	4(0.5)

이상의 조사결과를 볼 때 훈련생들의 생계수단은 훈련생의 특성에 따라 다양하게 나타나고 있으나, 훈련생 본인의 아르바이트와 만족스럽지는 않으나 훈련수당이 생계유지 수단으로 중요하게 자리 매김하고 있는 것을 알 수 있다. 또한 생활보호대상자나 모자보호대상자와 같은 정부보조금 수급대상자의 경우 훈련당사자가 직접 수급혜택을 받는 훈련생은 매우 적은 것으로 나타나고 있다. 이것은 공식적으로 허용되지 않고 있는 아르바이트가 중요한 생계유지 수단으로 이용되고 있으며, 이것이 훈련생관리와 훈련효과의 측면에서 볼 때 과연 긍정적인가 하는 문제를 제기한다. 또한 생활보호대상자와 같은 정부보조금 수급대상 당사자를 어떻게 보다 많이 고용촉진훈련으로 유도하여 자활 기반을 확충해 줄 수 있을 것인가 하는 문제를 제기한다.

이인재 등(1999)의 연구에 의하면 생활보호대상자 중 고용촉진훈련에 참여하고 있는 사람은 20.6%에 불과한 것으로 조사되고 있다. 생활보호대상자의 보다 많은 참여를 위해서는 다양한 방안이 모색될 수 있겠지만 훈련효과

<표 Ⅴ-49> 생계유지 수단 수별 생계유지방법

(단위 : 명, %)

생계유지방법	1개	2개	3개	4개	계
배우자소득	125(19.0)	26(9.6)	7(6.3)		158(14.9)
배우자이외식구	345(52.4)	98(36.0)	38(34.2)	5(31.3)	486(46.0)
아르바이트	113(17.2)	41(15.1)	26(23.4)	4(25.0)	184(17.4)
훈련수당	42(6.4)	93(34.2)	30(27.0)	4(25.0)	169(16.0)
기타	33(5.0)	14(5.1)	10(9.0)	3(18.8)	60(5.7)
계	658(100)	272(100)	111(100)	16(100)	1057(100)

χ^2=151.289*** df=12 ***p< .001

의 측면에서 볼 때 무엇보다도 안정적으로 훈련에 전념할 수 있는 생계지원 책이 제공되어야 할 것이다.

나. 훈련이수 과정 중 애로사항

훈련이수 과정 중 애로사항으로는 훈련기간 중 수입이 없어서 생계유지가 곤란하다는 응답자가 68.3%로 가장 많았고 다음으로는 현재 살고 있는 집과 훈련기관과의 거리가 너무 멀어서 통학하기가 어렵다는 훈련생이 16.0%를 차지하고 있다.

훈련대상별로는 모자보호대상자의 경우 생계유지가 어렵다는 응답자가 78.1%로 타 훈련대상에 비하여 상대적으로 매우 높고 영세농어민의 경우는 통학하기가 어렵다는 훈련생이 39.5%로 다른 훈련대상에 비하여 매우 높게 나타나고 있다. 이는 <표Ⅴ-9>에서 살펴본 바와 같이 영세농어민의 약 90%가 농촌지역에 거주하고 있는데 비하여 대부분의 훈련기관은 대도시를 중심으로 중소도시에 소재하고 있기 때문이다.

훈련대상자들의 가족내 위치별로 살펴보면 생계를 책임져야하는 남·여 가장의 경우 80% 이상이 생계유지곤란을 애로사항으로 지적하고 있다.

<표 Ⅴ-50> 훈련대상별 훈련 중 애로사항

(단위 : 명, %)

훈련대상	생계곤란	내용어려움	통학거리	훈련생수준차이	계
생활보호자	42(63.6)	8(12.1)	12(18.2)	4(6.1)	66(100)
모자보호자	25(78.1)	2(6.3)	4(12.5)	1(3.1)	32(100)
영세농어민	21(48.8)	3(7.0)	17(39.5)	2(4.7)	43(100)
주부고령자	42(63.6)	6(9.1)	16(24.2)	2(3.0)	66(100)
군전역자	30(68.2)	3(6.8)	7(15.9)	4(9.1)	44(100)
실업자	314(70.9)	38(8.6)	55(12.4)	36(8.1)	443(100)
계	474(68.3)	60(8.6)	111(16.0)	49(7.1)	694(100)

χ^2=30.482* df=15 *p< .05

일반 주부와 자녀들의 경우는 다른 훈련생들에 비하여 상대적으로 통학거리를 애로사항으로 지적하고 있는데, 이것은 <표Ⅴ-9>에서 보는바와 같이 이들의 거주지가 타 훈련생에 비하여 상대적으로 농어촌지역과 중소도시지역에 많이 분포되어 있기 때문이다.

또한 고용촉진훈련생들이 훈련을 이수하는 과정에서 나타나는 문제점에 대해서 훈련기관 관리자들의 45%가 국비훈련에 대한 훈련생들의 무책임한 의식을 지적하고 있으며, 다음으로 36.3%가 훈련기간동안의 생계유지의 어려움을 문제점으로 지적하고 있다. 훈련기관별로는 공공과 학원의 경우 훈련생들의 무책임한 의식을 가장 큰 문제점으로 지적하고 있으며, 민간은 생계유지의 어려움을 훈련생들의 애로사항으로 인식하고 있다.

<표 Ⅴ-51> 가족내 위치별 훈련중 애로사항

(단위 : 명, %)

가족내위치	생계곤란	내용어려움	통학거리	훈련생수준차이	계
남성가장	60(85.7)	4(5.7)	3(4.3)	3(4.3)	70(100)
여성가장	48(81.4)	3(5.1)	5(8.5)	3(5.1)	59(100)
주부	51(56.0)	10(11.0)	25(27.5)	5(5.5)	91(100)
자녀	283(62.6)	50(11.1)	83(18.4)	36(8.0)	452(100)
독신	44(75.9)	2(3.4)	7(12.1)	5(8.6)	58(100)
계	486(66.6)	69(9.5)	123(16.8)	52(7.1)	730(100)

χ^2=33.642** df=12 **p< .01

<표 Ⅴ-52> 훈련기관별 훈련이수과정의 문제점

(단위 : 명, %)

	공공	민간	학원	계
무책임한 의식	7(36.8)	16(35.6)	49(51.0)	72(45.0)
훈련생의 수학능력 차이	4(21.1)	4(8.9)	8(8.3)	16(10.0)
생계유지의 어려움	2(10.5)	22(48.9)	34(35.4)	58(36.3)
훈련동기의 불명확함	6(31.6)	3(6.7)	5(5.2)	14(8.8)
계	19(100)	45(100)	96(100)	160(100)

χ^2=22.981** df=6 **p< .01

다. 훈련비용지원과 직업훈련의 참여

정부로부터 훈련비나 훈련수당의 지원이 없었더라도 고용촉진훈련을 받을 계획이 있었느냐는 질문에 대하여 42.9%가 정부의 지원이 없었을 경우 훈련을 받을 계획이 없었다고 응답하고 있다.

<표 Ⅴ-53>에서 보는바와 같이 훈련대상별로는 생활보호대상자(52.6%)와 모자보호대상자(52.9%), 가족내 위치별로는 여성가장(60.7%)과 독신(54.0%)의 경우 정부의 지원이 없었을 경우 훈련을 받을 계획이 없었다는 응답자가 더 많은 것으로 나타나고 있다. 또한 연령별로는 연령이 많을수록, 혼인유무별로는 기혼자가 정부의 지원이 없었을 경우 훈련이수 계획이 없었던 것으로 나타나고 있다.

4. 취업실태

가. 훈련 중 구직활동

훈련 중 구직활동에 대하여 응답자의 30%가 직장을 구한 적이 있다고 응답하고 있다. 훈련대상별로는 남성가장의 50%, 독신의 44.4%, 여성가장의 42.9%가 훈련 중에 구직활동을 한 것으로 나타나고 있으며, 연령별로는 50

<표 Ⅴ-53> 정부지원이 없었을 경우 훈련이수여부

(단위 : 명, %)

구분		예	아니오	계	비고
훈련대상	생활보호자	37(47.4)	41(52.6)	78(100)	
	모자보호자	16(47.1)	18(52.9)	34(100)	
	영세농어민	24(52.2)	22(47.8)	46(100)	
	주부고령자	51(54.8)	42(45.2)	93(100)	
	군전역자	35(68.6)	16(31.4)	51(100)	
	미적용실업자	300(57.9)	218(42.1)	518(100)	
	계	463(56.5)	357(43.5)	820(100)	
가족내위치	남성가장	40(53.3)	35(46.7)	75(100)	χ^2=20.585****
	여성가장	24(39.3)	37(60.7)	61(100)	df=4
	주부	66(50.8)	64(49.2)	130(100)	****p< .0001
	자녀	334(62.8)	198(37.2)	532(100)	
	독신	29(46.0)	34(54.0)	63(100)	
	계	493(57.3)	368(42.7)	861(100)	
연령	20세 미만	92(71.3)	37(28.7)	129(100)	χ^2=18.771***
	20세 29세	278(57.6)	205(42.4)	483(100)	df=4
	30세 39세	102(50.7)	99(49.3)	201(100)	***p< .001
	40세 49세	19(41.3)	27(58.7)	46(100)	
	50세 이상	8(53.3)	7(46.7)	15(100)	
	계	499(57.1)	375(42.9)	874(100)	
혼인유무	기혼	113(47.3)	126(52.7)	239(100)	χ^2=13.172***
	미혼	385(60.9)	247(39.1)	632(100)	df=1
	계	498(57.2)	373(42.8)	871(100)	***p< .0001

<표 Ⅴ-54> 가족내 위치별 훈련중 구직활동

(단위 : 명, %)

가족내 위치	있다	없다	계
남성가장	37(49.3)	38(50.7)	75(100)
여성가장	27(42.9)	36(57.1)	63(100)
주부	37(29.4)	89(70.6)	126(100)
자녀	129(24.1)	407(75.9)	536(100)
독신	28(44.4)	35(55.6)	63(100)
계	258(29.9)	605(70.1)	863(100)

χ^2=33.638*** df=4 ***p< .001

<표 Ⅴ-55> 연령별 훈련중 구직활동

(단위 : 명, %)

	있다	없다	계
20세 미만	25(19.2)	105(80.8)	130(100)
20세-29세	128(26.4)	357(73.6)	485(100)
30세-39세	88(43.8)	113(56.2)	201(100)
40세-49세	13(28.3)	33(71.7)	46(100)
50세 이상	9(60.0)	6(40.0)	15(100)
계	263(30.0)	614(70.0)	877(100)

χ^2=34.867*** df=4 ***p< .001

대와 30대가 각각 60%와 43.8%로 훈련 중 구직활동자가 상대적으로 많았던 것으로 나타나고 있다.

나. 수강 훈련직종이 취업에 도움이 되는 정도

<표 Ⅴ-56>에서 보는바와 같이 현재 수강하고 있는 훈련직종이 취업에 도움을 주는 정도에 대해서는 62.7%가 어느 정도 도움이 될 것으로, 31.3%는 매우 도움이 될 것으로 응답하고 있어 전체적으로 볼 때 대부분의 응답자가 훈련이 취업에 도움이 될 것으로 생각하고 있다.

훈련직종별로는 금속가공(25.0%), 산업디자인(15.6%), 산업설비(13.3%)의 경우 취업에 도움이 되지 않을 것으로 생각하고 있는 훈련생이 상대적으로 많은 것으로 나타나고 있다.

다. 구직 장애요소

구직시 장애요소는 전체적으로 마땅한 기술이 없고, 취업정보를 얻기가 어렵고, 나이가 너무 많은 것이 중요한 장애요소로 나타나고 있다.

이를 훈련대상별로 보면 모자보호대상자(64.7%), 영세농어민(60.9%) 등이 마땅한 기술이 없는 것을, 미적용 실직자와 주부의 경우는 부족한 취업정보를 구직 장애요소로 생각하는 훈련생이 상대적으로 많았다.

<표Ⅴ-56> 수강훈련직종별 수강훈련직종이 취업에 도움을 주는 정도

(단위 : 명, %)

훈련직종	전혀 도움 안될 것임	별로 도움 안될 것임	어느 정도 도움 될것임	매우 도움 될것 임	계
인터넷검색사			6(60.0)	4(40.0)	10(100)
산업디자인	2(2.6)	10(13.0))	55(71.4)	10(13.0)	77(100)
간호조무사			14(66.7)	7(33.3)	21(100)
요리		5(6.5)	44(57.1)	28(36.4)	77(100)
산업설비		2(13.3)	10(66.7)	3(20.0)	15(100)
제과제빵		5(7.5)	48(71.6)	14(20.9)	67(100)
자동차정비			36(60.0)	24(40.0)	60(100)
정보기기운용		2(2.9)	53(77.9)	13(19.1)	68(100)
미용	2(1.4))	5(3.5)	64(44.8)	72(50.3)	143(100)
컴퓨터속기			6(35.3)	11(64.7)	17(100)
CAD		2(6.1)	24(72.7)	7(21.2)	33(100)
가전제품수리	1(7.7)		6(46.2)	6(46.2)	13(100)
PC수리			15(83.3)	3(16.7)	18(100)
전자출판		2(11.1)	11(61.1)	5(27.8)	18(100)
귀금속가공		4(25.0)	10(62.5)	2(12.5)	16(100)
CNC			7(70.0)	3(30.0)	10(100)
사무자동화	1(7.7)		7(53.8)	5(38.5)	13(100)
양재봉재		1(6.3)	7(43.8)	8(50.0)	16(100)
워드프로세서			5(50.0)	5(50.0)	10(100)
건축인테리어			8(72.7))	3(27.3)	11(100)
정보처리	2(1.8)	4(3.6)	81(72.3)	25(22.3)	112(100)
계	8(1.0)	42(5.1)	517(62.7)	258(31.3)	825(100)

χ^2=127.689*** df=60 ***p< .001

<표 Ⅴ-57> 훈련대상별 구직 장애요소

(단위 : 명, %)

장애요소	생활보호 대상자	모자보호 대상자	영세 농어민	주부·고령자	군전역및 예정자	미적용 실업자	계
기술 부족	38(48.7)	22(64.7)	28(60.9)	35(37.2)	28(57.1)	243(47.9)	394(48.8)
연고 없슴	5(6.4)	3(8.8)	1(2.2)	4(4.3)	2(4.1)	12(0.2)	27(3.3)
학벌 부족	9(11.5)	1(2.9)	3(6.5)	2(2.1)	8(16.3)	26(5.1)	49(6.1)
많은 나이	9(11.5)	6(17.6)	1(2.2)	26(27.7)	1(2.0)	80(15.8)	123(15.2)
취업정보	15(19.2)	2(5.9)	10(21.7)	21(22.3)	8(16.3)	128(25.2)	184(22.8)
기타	2(2.6)		3(6.5)	6(6.4)	2(4.1)	18(3.6)	31(3.8)
계	78(100)	34(100)	46(100)	94(100)	49(100)	507(100)	808(100)

χ^2=62.154*** df=25 ***p< .001

또한, 가족내 위치별로 보면 마땅한 기술이 없는 것 이외에 남·여 가장의 경우 많은 나이를, 그리고 일반 가정주부, 독신자, 자녀의 경우는 부족한 취업정보를 직장을 구하는데 장애요소로 생각하고 있다.

<표 Ⅴ-58> 가족내 위치별 구직 장애요소

(단위 : 명, %)

장애요소	남성가장	여성가장	주부	자녀	독신	계
기술 부족	29(38.7)	28(45.2)	52(40.6)	281(54.0)	25(40.3)	415(49.0)
연고 없슴	3(4.0)	4(6.5)	5(3.9)	18(3.5)	1(1.6)	31(3.7)
학벌 부족	9(12.0)	1(1.6)	3(2.3)	38(7.3)	3(4.8)	54(6.4)
많은 나이	22(29.3)	21(33.9)	26(20.3)	44(8.5)	11(17.7)	124(14.6)
취업정보	11(14.7)	7(11.3)	35(27.3)	119(22.9)	18(29.0)	190(22.4)
기타	1(1.3)	1(1.6)	7(5.5)	20(3.8)	4(6.5)	33(3.9)
계	75(100)	62(100)	128(100)	520(100)	62(100)	847(100)

χ^2=75.087*** df=20 ***p< .001

라. 취업실태

수료생들의 취업실태를 보면 전체적으로 응답자의 81.1%가 취업, 18.9%가 미취업 상태로서 2회 이상의 취업자도 15.2%를 나타내고 있다.

<표 Ⅴ-59> 훈련수료 후 직장수

(단위 : 명, %)

계	없슴	첫번째	두번째	3회이상
243(100)	46(18.9)	160(65.9)	27(11.1)	10(4.1)

<표 Ⅴ-60> 훈련직종별 훈련수료 후 직장수

(단위 : 명, %)

훈련직종	없음	첫번째	두번째	3회이상	계
컴퓨터산업디자인		13(86.7)	2(13.3)		15(100)
		8.1	7.4		6.2
정보통신설비		5(50.0)	3(30.0)	2(20.0)	10(100)
		3.1	11.1	20.0	4.1
미용	8(26.7)	22(73.3)			30(100)
	17.4	13.8			12.3
정보처리	6(28.6)	13(61.9)	2(9.5)		21(100)
	13.0	8.1	7.4		8.6
제과제빵	6(40.0)	6(40.0)	3(20.0)		15(100)
	13.0	3.8	11.1		6.2
요리	8(22.2)	25(69.4)	2(5.6)	1(2.8)	36(100)
	17.4	15.6	7.4	10.0	14.8
자동차정비	1(5.6)	14(77.8)	2(11.1)	1(5.6)	18(100)
	2.2	8.8	7.4	10.0	7.4
기타	17(17.3)	62(63.3)	13(13.3)	6(6.1)	98(100)
	37.0	38.8	48.1	60.0	40.3
계	46(18.9)	160(65.8)	27(11.1)	10(4.1)	243(100)
	100	100	100	100	100

χ^2=35.828* df=21 *p< .05

<표 Ⅴ-61> 성별 훈련수료 후 직장수

(단위 : 명, %)

성별	없음	첫번째	두번째	3회이상	계
남	10(9.9)	65(64.4)	19(18.8)	7(6.9)	101(100)
	21.7	40.6	70.4	70.0	41.6
여	36(25.4)	95(66.9)	8(5.6)	3(2.1)	142(100)
	78.3	59.4	29.6	30.0	58.4
계	46(18.9)	160(65.8)	27(11.1)	10(4.1)	243(100)
	100	100	100	100	100

χ^2=20.055*** df=3 ***p< .001

훈련직종별로는 미취업자의 경우 제과제빵 직종의 40%가 미취업상태에 있고 정보처리, 미용, 요리 등 편중 현상을 보이고 있는 훈련직종의 미취업율이 상대적으로 높게 나타나고 있다. 이에 비하여 컴퓨터산업디자인 및 정보통신설비는 미취업자가 없는 것으로 나타나고 있는데, 정보통신설비는 2회 이상 취업자도 50%를 차지하고 있다.

성별로는 여자(25.4%)가 남자(9.9%)보다 미취업자가 많고, 학력별로는 중졸자의 40%가 미취업 상태로 있다.

<표 Ⅴ-62> 학력별 훈련수료 후 직장 수

(단위 : 명, %)

학력	없음	첫번째	두번째	3회이상	계
중졸이하	6(40.0)	8(53.3)	1(6.7)		15(100)
고졸	23(17.4)	86(65.2)	17(12.9)	6(4.5)	132(100)
대졸	6(12.5)	34(70.8)	5(10.4)	3(6.3)	48(100)
대학원졸	11(22.9)	32(66.7)	4(8.3)	1(2.1)	48(100)
계	46(18.9)	160(65.8)	27(11.1)	10(4.1)	243(100)

마. 현재의 직업과 훈련이수 직종과의 관계

현재의 직업과 훈련이수 직종과의 관계를 보면 훈련이수 직종과 전혀 상관이 없는 직업에 종사하는 자가 43.7%로 나타나고 있는데, 제과제빵의 경우 55.6%가 전혀 다른 직업에 종사하고 있다.

훈련이수 직종과 직접 관련된 직업에 가장 많이 종사하고 있는 훈련직종은 미용(45.5%)과 요리(42.9%)로 나타나고 있으나 전체적으로 볼 때 훈련이수 직종과 직·간접적으로 관련된 일에 가장 많이 종사하고 있는 훈련직종은 자동차정비직종으로 수료생의 70.6%가 이에 종사하고 있다.

현재의 직업과 훈련이수 직종이 다른 이유는 관련된 일자리 찾기가 어렵고(44.2%) 다른 직종에 취업할 기회가 주어졌기 때문(43%)으로 전체의 87.2%를 차지하고 있다. 훈련직종별로는 제과제빵(60%), 컴퓨터산업디자인(57.1%)은 관련된 일자리를 찾기가 어려운 것이 주된 이유가 되고 있으며, 정보처리(85.7%)와 미용(44.4%)은 구직 중 다른 일자리가 생긴 것이 가장 큰 이유로 나타나고 있다.

<표 Ⅴ-63> 훈련직종별 현직업과 직업훈련의 동일성

(단위 : 명, %)

훈련직종	직접 관련된 직종	관련 직종	전혀 다른 직종	계
컴퓨터산업디자인	4(26.7)	4(26.7)	7(46.7)	15(100)
정보통신설비	2(20.0)	4(40.0)	4(40.0)	10(100)
미용	10(45.5)	3(13.6)	9(40.9)	22(100)
정보처리	2(13.3)	6(40.0)	7(46.7)	15(100)
제과제빵	2(22.2)	2(22.2)	5(55.6)	9(100)
요리	12(42.9)	4(14.3)	12(42.9)	28(100)
자동차정비	5(29.4)	7(41.2)	5(29.4)	17(100)
기타	28(34.6)	16(19.8)	37(45.7)	81(100)
계	65(33.0)	46(23.4)	86(43.7)	197(100)

<표 Ⅴ-64> 직업이 훈련직종과 다른 이유

(단위 : 명, %)

훈련직종과 다른 이유	관련된 일자리 찾기가 어려워서	다른 일자리가 생겨서	기타	계
컴퓨터산업디자인	4(57.1)	2(28.6)	1(14.3)	7(100)
정보통신설비	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	4(100)
미용	2(22.2)	4(44.4)	3(33.3)	9(100)
정보처리	1(14.3)	6(85.7)		7(100)
제과제빵	3(60.0)	1(20.0)	1(20.0)	5(100)
요리	6(50.0)	5(41.7)	1(8.3)	12(100)
자동차정비	2(40.0)	2(40.0)	1(20.0)	5(100)
기타	18(48.6)	16(43.2)	3(8.1)	37(100)
계	38(44.2)	37(43.0)	11(12.8)	86(100)

바. 취업정보 출처

수료 후 취업정보에 관한 정보매체는 노동부 인력은행이 19.2%로 가장 많았고, 친구, 선후배, 가족 등 연고에 의한 취업정보 취득이 18.8%, 생활정보지 15.9%, 신문·TV 등의 매스컴 이용이 14.6% 등으로 나타나고 있다. 직업훈련기관 및 학원을 통한 취업정보는 각각 6.3%에 불과하다.

<표 Ⅴ-65> 취업정보 매체

(단위 : 명, %)

취업정보 매체	빈 도	백 분 율
노동부인력은행	46	19.2
신문,TV,라디오	35	14.6
직업훈련기관	15	6.3
가족,친지	21	8.8
친구선·후배	24	10.0
인터넷,PC통신	17	7.1
생활정보지	38	15.9
학원,학교	15	6.3
기타	28	11.7
계	239	100

<표Ⅴ-66> 취업정보매체별 현직업과 직업훈련의 동일성

(단위 : 명, %)

취업정보매체	직접 관련된 직종	관련 직종	전혀 다른 직종	계
노동부인력은행	13(33.3)	9(23.1)	17(43.6)	39(100)
신문,TV,라디오	12(48.0)	4(16.0)	9(36.0)	25(100)
직업훈련기관	5(45.5)	5(45.5)	1(9.1)	11(100)
가족,친지	6(35.3)	2(11.8)	9(52.9)	17(100)
친구선·후배	7(38.9)	3(16.7)	8(44.4)	18(100)
인터넷,PC통신	3(20.0)	7(46.7)	5(33.3)	15(100)
생활정보지	6(17.6)	6(17.6)	22(64.7)	34(100)
학원,학교	5(35.7)	5(35.7)	4(28.6)	14(100)
기타	8(33.3)	5(20.8)	11(45.8)	24(100)
계	65(33.0)	46(23.4)	86(43.7)	197(100)

<표Ⅴ-66>는 취업정보 매체와 현 직업의 이수훈련 직종과의 관계를 나타낸 것이다. 직업훈련기관을 통해서 취업을 한 수료생의 91%, 그리고 학원, 학교를 통해서 취업한 수료생의 71.4%가 자신들이 이수한 훈련직종과 관계있는 직업에 종사하고 있는데 비해 생활정보지, 가족친지, 친구선후배, 노동부인력은행을 통해서 취업을 한 수료생의 64.7% 43.6%가 자신들이 이수한 훈련직종과 전혀 다른 직업에 종사하고 있는 것으로 나타나고 있다.

이러한 조사결과는 훈련 효과의 측면에서 볼 때 훈련기관을 통한 취업이 우선되어야 함을 시사하는 것으로 훈련기관에서의 수료생에 대한 취업지도가 강조되어야 함을 보여주는 것이라 하겠다.

사. 훈련과정이수 후 구직기간

1998년에 직업훈련을 이수하고 처음으로 취업 또는 창업하기까지의 구직기간은 평균 2.14개월로 나타나고 있다. 이들 중 수료 후 바로 취업을 한 수료생이 응답자의 26.4%로 가장 많고 1개월 이내가 24.4%로 취업자의 약 80%가 3개월 이내에 취업을 하거나 창업을 하고 있다.

<표 Ⅴ-67> 수료 후 구직기간

(단위 : 명, %)

계	수료즉시	1개월 3개월	4개월 6개월	7개월 12개월
197(100)	52(26.4)	105(53.3)	31(15.7)	9(4.6)

연령대별 구직기간을 보면 40대의 경우 구직기간이 4개월로 20대와 30대에 비하여 구직기간이 상대적으로 매우 긴 것으로 나타나고 있다.

훈련직종별로는 자동차정비, 정보처리, 컴퓨터산업디자인이 2개월 미만, 여타 직종은 2개월 이상으로 나타나고 있다.

<표 Ⅴ-68> 연령별 구직기간

연령별	N	Mean	S.D	F
20세 미만	5	3.00	1.87	6.241**
20세-29세	110	1.83	1.77	
30세-39세	51	1.75	1.75	
40세-49세	27	4.00	3.83	
50세-55세	4	2.00	.82	
계	197	2.14	2.27	

**p< .01

<표 Ⅴ-69> 훈련직종별 수료후 구직기간

(단위 : 명, %)

훈련직종별	수료후 즉시	1개월-3개월	4개월-6개월	7개월-12개월	계
컴퓨터산업디자인	5(33.3)	7(46.7)	3(20.0)		15(100)
정보통신설비	3(30.0)	3(30.0)	3(30.0)	1(10.0)	10(100)
미용	10(45.5)	7(31.8)	3(13.6)	2(9.1)	22(100)
정보처리	4(26.7)	9(60.0)	2(13.3)		15(100)
제과제빵	3(33.3)	3(33.3)	2(22.2)	1(11.1)	9(100)
요리	5(17.9)	20(71.4)	2(7.1)	1(3.6)	28(100)
자동차정비	6(35.3)	10(58.8)	1(5.9)		17(100)
기타	16(19.8)	46(56.8)	15(18.5)	4(4.9)	81(100)
계	52(26.4)	105(53.3)	31(15.7)	9(4.6)	197(100)

아. 직업별 고용형태

수료생들의 직업은 사무직원이 23.4%로 가장 많았고 다음으로 서비스판매근로자, 기술공 준 전문가, 기능원 그리고 단순노무직의 순으로 나타나고 있다. 학력별로는 중졸자의 경우는 서비스판매근로자(55.6%), 고졸자는 기능원(22.9), 전문대졸업자는 사무직원(33.3%)과 기술공 준 전문가(21.4%), 그리고 대졸자는 사무직원(48.6%)이 상대적으로 많았다.

<표Ⅴ-71>에서 보는바와 같이 자영업을 제외한 고용형태는 전체적으로 정규 상근직이 58.9%로 가장 많았고, 학력별로는 중졸이하의 경우, 일용직(33.3%), 대졸자는 계약직(32.4%)이 상대적으로 많았다. 또한 직업별로는 기술공 준 전문가와 기계조작조립원의 경우, 정규 상근직이 70%이상을 차지하고 있는데 비하여 단순노무직은 일용직이 66.7%를 차지하고 있으며, 서비스판매근로자의 경우 타 직업에 비하여 파트타임(20%)이 상대적으로 많은 것으로 나타나고 있다.

<표Ⅴ-70> 학력별 직업

(단위 : 명, %)

직업별	중졸이하	고졸	전문대졸	대졸	계
전문가			3(7.1)	1(2.7)	4(2.0)
기술공 준 전문가	2(22.2)	21(19.3)	9(21.4)	3(8.1)	35(17.8)
사무 직원		14(12.8)	14(33.3)	18(48.6)	46(23.4)
서비스 판매 근로자	5(55.6)	29(26.6)	5(11.9)	4(10.8)	43(21.8)
기능원		25(22.9)	3(7.1)	4(10.8)	32(16.2)
기계 조작 조립원		3(2.8)	4(9.5)	1(2.7)	8(4.1)
단순 노무직	2(22.2)	12(11.0)	1(2.4)	3(8.1)	18(9.1)
자영 업자		5(4.6)	3(7.1)	3(8.1)	11(5.6)
계	9(100)	109(100)	42(100)	37(100)	197(100)

$\chi^2=56.261^{***}$ df=21 ***p< .001

<표 Ⅴ-71> 고용형태

계	정규상근직	계약직	일용직	파트타임	창업
197(100)	116(58.9)	24(12.2)	25(12.7)	17(8.6)	15(7.6)

<표 Ⅴ-72> 학력별 고용형태

(단위 : 명, %)

고용형태	중졸이하	고졸	전문대졸	대졸	계
정규 상근직	4(44.4)	68(62.4)	27(64.3)	17(45.9)	116(58.9)
계약직	1(11.1)	6(5.5)	5(11.9)	12(32.4)	24(12.2)
일용직	3(33.3)	15(13.8)	3(7.1)	4(10.8)	25(12.7)
파트타임		14(12.8)	2(4.8)	1(2.7)	17(8.6)
창업	1(11.1)	6(5.5)	5(11.9)	3(8.1)	15(7.6)
계	9(100)	109(100)	42(100)	37(100)	197(100)

χ^2=29.566** df=12 ***p< .01

<표 Ⅴ-73> 직업별 고용형태

·(단위 : 명, %)

직업별	정규상근직	계약직	일용직	파트타임	창업	계
전문가	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)			4(100)
	1.7	4.2	4.0			2.0
기술공,준전문가	27(77.1)	2(5.7)	5(14.3)		1(2.9)	35(100)
	23.3	8.3	20.0		6.7	17.8
사무직	29(63.0)	14(30.4)	2(4.3)	1(2.2)		46(100)
	25.0	58.3	8.0	5.9		23.4
서비스 판매	28(65.1)	2(4.7)	2(4.7)	8(18.6)	3(7.0)	43(100)
	24.1	8.3	8.0	47.1	20.0	21.8
기능원	22(68.8)	3(9.4)	2(6.3)	5(15.6)		32(100)
	19.0	12.5	8.0	29.4		16.2
기계조작조립원	6(75.0)	1(12.5)	1(12.5)			8(100)
	5.2	4.2	4.0			4.1
단순 노무직	2(11.1)	1(5.6)	12(66.7)	3(16.7)		18(100)
	1.7	4.2	48.0	17.6		9.1
자영업					11(100)	11(100)
					73.3	5.6
계	116(58.9)	24(12.2)	25(12.7)	17(8.6)	15(7.6)	197(100)
	100	100	100	100	100	100

<표 Ⅴ-74> 훈련직종별 고용형태

(단위 : 명, %)

훈련직종별	정규 상근직	계약직	일용직	파트타임	창업	계
컴퓨터산업디자인	6(40.0)	4(26.7)	3(20.0)		2(13.3)	15(100)
정보통신설비	7(70.0)	3(30.0)				10(100)
미용	14(63.6)	1(4.5)	2(9.1)	2(9.1)	3(13.6)	22(100)
정보처리	9(60.0)	2(13.3)	2(13.3)	1(6.7)	1(6.7)	15(100)
제과제빵	6(66.7)		1(11.1)	2(22.2)		9(100)
요리	10(35.7)	5(17.9)	3(10.7)	4(14.3)	6(21.4)	28(100)
자동차정비	13(76.5)	1(5.9)	3(17.6)			17(100)
기타	51(63.0)	8(9.9)	11(13.6)	8(9.9)	3(3.7)	81(100)
계	116(58.9)	24(12.2)	25(12.7)	17(8.6)	15(7.6)	197(100)

훈련이수 직종별 고용형태를 보면 자동차정비와 정보통신설비직종의 경우 정규 상근직이 70% 이상을 차지하고 있으며 요리와 미용직종의 경우 창업자가 타 훈련직종에 비하여 상대적으로 많은 것으로 나타나고 있다.

자. 근무기간

수료생들의 첫 번째 직장에서의 근무기간은 평균 5.52개월로 응답자의 1/3이 3개월 이하, 30%가 6개월 이상의 근무경력을 가지고 있다.

<표 Ⅴ-75> 혼인유무별, 연령별 훈련과정 이수후 직장 근무기간

계		혼인유무별				연령별									
		미혼		기혼		20미만		20대		30대		40대		50대	
M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
5.52	3.13	5.04	2.91	6.27	3.32	4.20	2.17	4.97	2.80	6.62	3.26	6.00	3.61	5.50	4.80
유무수준		t=-2.736**				F=2.866*									

*p< .05 **p< .01

혼인상태별로는 기혼자(6.27)가 미혼자(5.04)보다 평균 근무기간이 길었고 연령별로는 30대와 40대가 평균 6개월 이상인데 비하여 20대 이하는 평균 5개월 미만으로 나타나고 있다.

또한 훈련직종별로는 정보통신설비가 평균 7.7개월로 가장 길고 다음으로 정보처리 6.8개월, 요리 6.3개월인데 비하여 제과제빵은 3개월에 불과하다.

<표Ⅴ-76> 훈련직종별 직장근무기간

훈련직종별	N	M	S.D	F
컴퓨터산업디자인	15	5.07	2.91	2.781**
정보통신설비	10	7.70	3.83	
미용	22	6.14	3.33	
정보처리	15	6.80	2.91	
제과제빵	9	3.00	1.32	
요리	28	6.29	3.41	
자동차정비	16	5.13	2.94	
기타	80	5.03	2.89	
계	195	5.52	3.13	

**p< .01

5. 훈련대상별 적합 훈련직종 및 특성화 직종

가. 훈련대상별 적합 훈련직종

고용촉진훈련 대상자의 특성에 따라 각 훈련기관이 제공할 수 있는 적합 훈련직종을 보면 정보처리직종의 경우, 모든 훈련대상자에게 적합한 훈련직종인 것으로 응답하고 있다. 또한, 요리, 미용, 산업디자인 직종도 대부분의 훈련대상자에게 적합한 것으로 나타나고 있다. 정보통신응용직종은 신규졸

업 청년층실업자, 저소득계층 장기실업자, 장애자에게 적합한 직종으로 나타났고, 자동차정비와 기계용접·판금·배관직종은 신규졸업 청년층실업자, 저소득계층 장기실업자에게 적합한 것으로 응답하고 있다. 이에 비하여 위험물 및 가스 취급직종은 신규졸업 청년층실업자에게, 건축직종은 저소득계층 장기실업자에게 적합한 것으로 응답하였다.

1) 신규졸업 청년층 실업자

이를 훈련대상별로 보면 신규졸업 청년층실업자에게 적합한 훈련직종은 정보통신응용, 정보처리, 미용 등의 순이다.

신규졸업 청년층 실업자 적합 훈련직종에 필요한 학력은 전반적으로 고졸수준이 요구되고 있지만 기계용접·판금·배관, 요리, 미용직종의 경우 응답자의 50% 이상이 중졸자나 학력과 무관하게 훈련을 수강할 수 있는 것으로 응답하고 있다. 이에 비해 정보통신응용의 경우는 상대적으로 대졸학력을 요구하는 훈련기관이 많은 것으로 나타나고 있다.

<표Ⅴ-77> 신규졸업 청년층 실업자 적합 훈련직종에 필요한 학력

(단위 : 명, %)

훈련직종	중졸	고졸	대졸	학력무관	계
위험물 및 가스취급	2(20.0)	7(70.0)	1(10.0)		10(3.7)
자동차정비	5(26.3)	11(57.9)		3(15.8)	19(7.0)
기계용접,판금,배관	6(42.9)	6(42.9)		2(14.3)	14(5.1)
정보통신응용	1(2.4)	27(64.3)	12(28.6)	2(4.8)	42(15.4)
산업디자		20(83.3)	2(8.3)	2(8.3)	24(8.8)
요리	6(24.0)	12(48.0)		7(28.0)	25(9.2)
미용	9(31.0)	14(48.3)		6(20.7)	29(10.6)
정보처리	3(7.9)	28(73.7)	5(13.2)	2(5.3)	38(13.9)
기타	8(11.1)	48(66.7)	8(11.1)	8(11.1)	72(26.4)
계	40(14.7)	173(63.4)	28(10.3)	32(11.7)	273(100)

$\chi^2=66.952^{***}$ df=24 ***p< .001

훈련직종별 평균 훈련기간을 <표Ⅴ-78>에서 보면 산업디자인이 7.1개월로 가장 장기간의 훈련기간을 필요로 하고 있는데 비해 요리는 4.8개월로 상대적으로 가장 단기간의 훈련기간을 필요로 하고 있다. 전체적으로 자동차정비, 기계용접·판금·배관, 미용은 6개월 이상 그리고 위험물 및 가스취급, 정보통신운용, 정보처리, 요리직종은 6개월 미만으로 나타나고 있다.

<표Ⅴ-78> 훈련대상별, 훈련직종별 훈련기간

(단위 : 명, 개월)

훈련직종	신규졸업자		저소득층		모자보호대상		중·고령자		장애자	
	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M
위험물 및 가스취급	10	5.50								
자동차정비	19	6.84	14	6.71						
기계용접,판금,배관	14	6.29	25	7.00						
정보통신응용	43	5.56	13	5.77					10	5.20
산업디자인	25	7.08	17	7.82	10	9.20			11	8.36
요리	26	4.81	16	4.50	19	5.00	14	4.64		
미용	29	6.24	20	6.25	28	6.07	10	6.40		
정보처리	39	5.82	31	5.68	29	5.45	20	5.50	25	6.20
건축			10	5.00						

2) 저소득계층 장기 실업자

저소득계층의 장기 실업자에게 적합한 대표적인 훈련직종으로는 정보처리, 기계용접·판금·배관, 미용으로 이들 직종에 필요한 학력은 전반적으로는 역시 고졸수준의 학력을 요구하고 있지만, 미용직종의 경우 응답자의 85%, 그리고 기계용접·판금·배관직종과 건축직종은 응답자의 70%이상이 중졸자나 학력과 무관하게 훈련을 수강할 수 있는 것으로 응답하고 있다.

훈련직종별 평균 훈련기간은 역시 산업디자인이 7.8개월로 가장 장기간의 훈련기간을 필요로 하고 있는데 비해 요리는 4.5개월로 가장 단기간의 훈련기간을 필요로 하고 있다. 전체적으로도 자동차정비, 기계용접·판금·배관, 미용의 훈련기간이 6개월 이상, 건축, 정보통신운용, 요리, 정보처리직종은 6개월 미만으로 나타나고 있다.

<표 Ⅴ-79> 저소득계층 장기실업자 적합 훈련직종에 필요한 학력

(단위 : 명, %)

훈련직종	중졸	고졸	학력무관	계
자동차정비	5(35.7)	6(42.9)	3(21.4)	14(6.9)
기계용접,판금,배관	17(68.0)	6(24.0)	2(8.0)	25(12.3)
건축	4(40.0)	3(30.0)	3(30.0)	10(4.9)
정보통신응용	1(9.1)	8(72.7)	2(18.2)	11(5.4)
산업디자인		14(87.5)	2(12.5)	16(7.9)
요리	6(42.9)	5(35.7)	3(21.4)	14(6.9)
미용	11(55.0)	3(15.0)	6(30.0)	20(9.9)
정보처리	6(19.4)	20(64.5)	5(16.1)	31(15.3)
기타	20(32.3)	29(46.8)	13(21.0)	62(30.5)
계	70(34.5)	94(46.3)	39(19.2)	203(100)

χ^2=42.458*** df=16 ***p< .001

3) 모자보호법에 의한 편모

모자보호법에 의한 편모에게 적합한 훈련직종 역시 정보처리직종이 가장 많고 다음으로 미용, 요리 순으로 필요한 학력은 미용직종의 경우, 응답자의 71.4%, 요리직종은 61.1%가 중졸자나 학력과 무관하게 훈련을 수강할 수 있는 것으로 응답하고 있다. 훈련직종별 평균 훈련기간은 산업디자인직종의 경우 9.2개월로 여타 훈련대상자의 동일 직종에 비하여 가장 장기간의 훈련기간을 필요로 하고 있으며, 요리직종은 5개월의 훈련기간을 필요로 한다.

<표 Ⅴ-80> 모자보호대상자 적합 훈련직종에 필요한 학력

(단위 : 명, %)

훈련직종	중졸	고졸	학력무관	계
산업디자인		8(80.0)	2(20.0)	10(100)
요리	6(33.3)	7(38.9)	5(27.8)	18(100)
미용	13(46.4)	8(28.6)	7(25.0)	28(100)
정보처리	5(17.9)	16(57.1)	7(25.0)	28(100)
기타	14(24.6)	29(50.9)	14(24.6)	57(100)
계	38(27.0)	68(48.2)	35(24.8)	141(100)

4) 중·고령자

중·고령자에게 적합한 훈련직종 역시 정보처리, 요리, 미용 순으로 필요한 학력은 미용직종의 경우, 응답자의 90%, 요리직종은 응답자의 69.3%가 중졸자나 학력과 무관하게 훈련을 수강할 수 있는 것으로 응답하고 있다.

훈련직종별 평균 훈련기간은 미용 6.4개월, 정보처리 5.5개월, 요리직종이 4.64개월의 훈련기간을 필요로 하고 있다.

<표Ⅴ-81> 중·고령자 적합 훈련직종에 필요한 학력

(단위 : 명, %)

훈련직종	중졸	고졸	학력무관	계
요리	6(46.2)	4(30.8)	3(23.1)	13(100)
미용	6(60.0)	1(10.0)	3(30.0)	10(100)
정보처리	4(21.1)	11(57.9)	4(21.1)	19(100)
기타	20(40.8)	18(36.7)	11(22.4)	49(100)
계	36(39.6)	34(37.4)	21(23.1)	91(100)

5) 장애자

장애자에게 적합한 대표적인 훈련직종으로는 정보처리, 산업디자인, 정보통신응용 직종으로 다른 훈련 대상자에 비하여 상대적으로 고졸중심 학력으로 나타나고 있으나, 정보처리직종의 경우 43.4%가 중졸자나 학력과 무관하

<표Ⅴ-82> 장애자 적합 훈련직종에 필요한 학력

(단위 : 명, %)

훈련직종	중졸	고졸	학력무관	계
정보통신응용		6(75.0)	2(25.0)	8(100)
산업디자인		9(81.8)	2(18.2)	11(100)
정보처리	3(13.0)	13(56.5)	7(30.4)	23(100)
기타	11(26.2)	18(42.9)	13(31.0)	42(100)
계	14(16.7)	46(54.8)	24(28.6)	84(100)

게 훈련을 수강할 수 있는 것으로 응답하고 있다. <표Ⅴ-78>에서 보는바와 같이 산업디자인의 훈련기간이 8.4개월로 가장 길고 정보처리 6.2개월, 정보통신운용직종은 5.2개월의 훈련기간이 필요한 것으로 나타나고 있다.

나. 지역특성화 훈련직종

각 훈련기관이 속해있는 지역사회 특성에 맞추어 특성화할 수 있는 훈련직종에 대해서 50.8%가 특성화 해야할 훈련직종이 있는 것으로 응답하고 있다.

훈련기관별로는 공공과 기타 훈련기관의 경우 90%이상이 특성화 해야할 직종이 있다고 응답하고 있는데 반해, 민간과 학원의 경우는 56%가 없다고 응답하고 있다.

특성화 훈련직종의 개설여부에 대해서는 특성화 훈련직종이 있다고 대답한 응답자의 약 80%가 개설할 의사가 있는 것으로 나타나고 있다. 개설할 의사가 없다고 응답한 훈련기관의 경우 그 이유는 시설·장비 등 훈련기준의 까다로움(34.5%)과 새로운 훈련직종을 개설할 재정적인 여력이 없기(34.5%) 때문인 것으로 나타나고 있다.

지역별로 특성화 해야할 구체적인 훈련직종으로는 정보통신응용 직종을 비롯해서 모두 23개 직종이 제시되었다.

<표Ⅴ-83> 훈련기관별 지역특성화 직종 유무와 개설의사

(단위 : 명, %)

훈련기관	지역특성화직종			특성화 직종 개설의사		
	계	있다	없다	계	있다	없다
공공	14(100)	13(92.9)	1(7.1)	12(100)	8(66.7)	4(33.3)
민간	32(100)	14(43.8)	18(56.3)	19(100)	15(78.9)	4(21.1)
학원	78(100)	34(43.6)	44(56.4)	39(100)	33(84.6)	6(15.4)
기타	4(100)	4(100.0)		4(100)	3(75.0)	1(25.0)
계	128(100)	65(50.8)	63(49.2)	74(100)	59(79.7)	15(20.3)

<표 Ⅴ-84> 훈련기관별 특성화 직종 미개설 이유

(단위 : 명, %)

	공공	민간	학원	계
훈련생 모집 곤란	1(25.0)	1(12.5)	2(11.8)	4(13.8)
훈련기준 까다로움		3(37.5)	7(41.2)	10(34.5)
재정적 여력 없음	2(50.0)	2(25.0)	6(35.3)	10(34.5)
기타	1(25.0)	2(25.0)	2(11.8)	5(17.2)
계	4(100)	8(100)	17(100)	29(100)

6. 고용촉진훈련 운영상의 개선점

가. 고용촉진훈련 운영상의 문제점

현행 고용촉진훈련 운영상의 문제점으로 가장 먼저 개선되어야 할 점은 위탁훈련인원 배정의 불투명성 등 훈련생 선발관리의 불합리성으로서 관리자의 20.7%가 이에 응답하고 있다.

<표 Ⅴ-85> 훈련기관별 운영상의 문제점

(단위 : 명, %)

	공공	민간	학원	기타	계
훈련생선발 불합리	7(18.9)	19(21.1)	40(21.4)	1(10.0)	67(20.7)
이원화 운영체제	13(35.1)	18(20.0)	28(15.0)	1(10.0)	60(18.5)
훈련생의 중도탈락	3(8.1)	14(15.6)	28(15.0)	3(30.0)	48(14.8)
훈련직종의 편중화	1(2.7)	2(2.2)	10(5.3)		13(4.0)
낮은 취업률	2(5.4)	5(5.6)	11(5.9)		18(5.6)
과다한 행정업무	5(13.5)	9(10.0)	22(11.8)		36(11.1)
훈련비의 차별	4(10.8)	15(16.7)	32(17.1)	3(30.0)	54(16.7)
훈련생의 훈련기관 불신		3(3.3)	7(3.7)	1(10.0)	11(3.4)
정부의 훈련기관 불신		4(4.4)	5(2.7)		9(2.8)
기타	2(5.4)	1(1.1)	4(2.1)	1(10.0)	8(2.5)
계	37(100)	90(100)	187(100)	10(100)	324(100)

* 복수응답임

훈련기관별로 살펴보면 공공직업전문학교의 경우 이원화 운영체제가 35.1%로 가장 많고 훈련생 선발관리의 불합리성이 18.9%를 차지하고 있다. 민간과 학원의 경우 훈련생 선발관리의 불합리성(21.1%, 21.4%)을 가장 먼저 개선되어야 할 내용으로 지적하고 있다. 이번 조사결과를 보면 실업자 직업훈련의 문제점으로 가장 중요하게 거론되고 있는 낮은 취업율(5.6%)과 훈련직종의 편중화 현상(4.0%)에 대해서는 상대적으로 매우 낮게 인식되고 있다.

나. 고용촉진훈련기관 지정

현행 고용촉진훈련기관은 최소한의 지정기준에 적합하면 모두 훈련기관으로 지정되고 있다. 이로 인한 고용촉진훈련기관의 과잉현상은 훈련직종의 편중화 현상과 함께 적정 훈련인원에 미달하는 훈련생위탁 등 운영상의 문제점으로 대두되고 있다.

이와 같은 문제의 개선방법에 대하여 훈련직종에 따라 훈련실시기관수를 사전에 공고하여 훈련기관을 심사하여 지정하자는 의견이 가장 많았고, 다음으로 전년도의 훈련실적을 종합 평가하여 훈련기관을 지정하자는 의견이 많았다. 반면에 현행 기준을 강화하자는 의견은 약 7%에 불과하다.

<표 Ⅴ-86> 훈련기관별 훈련기관 지정방법

(단위 : 명, %)

훈련기관지정방법	공공	민간	학원	계
훈련실적 종합 평가	2(10.5)	13(28.3)	44(46.3)	59(36.9)
훈련실시 기관수 공고	9(47.4)	22(47.8)	31(32.6)	62(38.8)
우선훈련직종 지정	5(26.3)	7(15.2)	9(9.5%)	21(13.1)
현행 지정기준 강화	1(5.3%)	3(6.5%)	8(8.4%)	12(7.5%)
기타	2(10.5)	1(2.2%)	3(3.2%)	6(3.8%)
계	19(100)	46(100)	95(100)	160(100)

$x^2 = 15.709^{*}$ df=8 * p<.05

훈련기관별로는 공공과 민간은 훈련실시 기관수의 사전공고에 따른 훈련기관의 선정이 가장 많은데 비하여 학원은 훈련실적의 종합평가에 따라 훈련기관을 선정하자는 의견이 가장 많은 것으로 나타나고 있다.

이와 같은 조사결과는 고용촉진훈련기관의 지정은 적정 고용촉진훈련 기관수를 사전에 공고하되 심사의 기준은 전년도의 훈련실적을 종합 평가하는 방안이 고려되어야 함을 시사하는 것이다.

다. 업무추진 체계

현재 노동부와 지방자치단체에 의해서 이원화되어 운영되고 있는 업무추진체계에 대해서 응답자의 대부분은 어떤 형태로든 일원화되어야 한다는 의견을 가지고 있다.

공공의 경우는 노동부와 지방자치단체간의 선택에 대해서는 유보적인 입장(47.4%)이 가장 많았고, 노동부로의 일원화(26.3%)가 다음을 차지하고 있다. 민간의 경우는 노동부로 일원화하자(34.8%)는 의견이 가장 많은 것으로 나타나고 있으나 학원과 기타 훈련기관의 경우는 지방자치단체로 일원화하자(38.9%, 60.0%)는 의견이 가장 많은 것으로 조사되고 있다.

<표Ⅴ-88>과 <표Ⅴ-89>는 고용촉진훈련 운영주체별로 일원화되어야 할 이유에 대해서 설문조사 결과를 제시한 것이다.

<표Ⅴ-87> 훈련기관별 일원화 방안

(단위 : 명, %)

일원화방안	공공	민간	학원	기타	계
노동부로 일원화	5(26.3)	16(34.8)	14(14.7)	1(20.0)	36(21.8)
지방자치단체로	4(21.1)	10(21.7)	37(38.9)	3(60.0)	54(32.7)
어떤 형태로든	9(47.4)	14(30.4)	32(33.7)	1(20.0)	56(33.9)
현행대로 유지	1(5.3)	6(13.0)	12(12.6)		19(11.5)
계	19(100)	46(100)	95(100)	5(100)	165(100)

<표 Ⅴ-88> 훈련기관별 노동부로 일원화 이유

(단위 : 명, %)

일원화 이유	공공	민간	학원	계
직업훈련 전문성	2(15.4)	5(18.5)	2(4.4)	9(10.6)
고용안정업무 고려	4(30.8)	4(14.8)	22(48.9)	30(35.3)
직업훈련과 취업의 연계	1(7.7)	5(18.5)	6(13.3)	12(14.1)
업무추진의 일관성	6(46.2)	13(48.1)	15(33.3)	34(40.0)
계	13(100)	27(100)	45(100)	85(100)

먼저, 노동부로 일원화되어야 하는 이유에 대해서는 전체적으로 업무추진의 일관성 및 직업훈련의 내실화가 40.0%로 가장 많았고 다음으로 구인·구직, 취업알선, 노동시장정보 제공 등 고용안정업무의 고려가 35.3%를 차지하고 있다. 훈련기관별로는 민간의 경우는 업무추진의 일관성(48.1%)을 가장 큰 이유로 대답하고 있으며, 학원은 고용안정 업무의 고려(48.9%)를 노동부로 고용촉진훈련업무가 일원화되어야 할 이유로 생각하고 있다.

또한 지방자치단체로 일원화되어야 하는 이유에 대해서는 응답자의 76.8%가 지역사회의 취약계층, 지역여건 등 지역특성의 반영을 주된 이유로 생각하고 있다. 면담조사결과 지방노동관서에서 지적하고 있는 하부 행정조직체계의 이점이나 지방비 예산의 투입은 지방자치단체로 일원화되어야 할 이유가 되지 못하고 있다.

<표 Ⅴ-89> 훈련기관별 지방자치단체로의 일원화 이유

(단위 : 명, %)

일원화 이유	공공	민간	학원	기타	계
업무분장 고려	1(12.5)	4(21.1)	15(23.4)		20(21.1)
지역특성의 반영	7(87.5)	15(78.9)	48(75.0)	3(75.0)	73(76.8)
하부행정조직의 이점				1(25.0)	1(1.1)
예산의 일부 충당			1(1.6)		1(1.1)
계	8(100)	19(100)	64(100)	4(100)	95(100)

라. 훈련생 위탁

고용촉진훈련생의 위탁방법에 대해서 응답자의 35.8%가 훈련기관의 수를 엄격히 제한하고 훈련기관 자체의 모집기준에 따라 자율적으로 훈련생을 모집해야 한다고 응답하고 있는데, 특히 공공과 민간의 경우 41.2%, 50.0%가 이에 동의하고 있다. 학원의 경우는 응답자의 36.6%가 전년도의 훈련실적을 종합 평가하여 훈련위탁인원을 사전에 배정하고 배정인원에 대해서 훈련기관이 자율적으로 모집해야 한다고 대답하고 있다. 훈련생 선발기준을 강화해서 현행대로 운영하자는 응답자는 전체의 11.7%로 나타나고 있다.

<표 Ⅴ-90> 훈련기관별 훈련생 위탁방법

(단위 : 명, %)

훈련생 위탁 방법	공공	민간	학원	계
현행대로	4(23.5)	2(5.3)	10(12.2)	16(11.7)
훈련기관 자율모집	7(41.2)	19(50.0)	23(28.0)	49(35.8)
훈련기관간 자율경쟁	5(29.4)	7(18.4)	19(23.2)	31(22.6)
훈련실적 평가 후, 자율모집	1(5.9)	10(26.3)	30(36.6)	41(29.9)
계	17(100)	38(100)	82(100)	137(100)

마. 고용촉진훈련 참여 요인

훈련대상자들을 보다 많이 고용촉진훈련에 참여할 수 있는 요인들을 파악하기 위해서 관리자와 훈련생에게 동일한 항목을 제시하고 5점 척도를 기준으로 항목별 평균점수를 분석하였다. 또한 제시된 항목 중에서 중요하다고 생각되는 항목 2가지를 선택하도록 하였다.

먼저 관리자의 경우 제시된 9개 항목 중 전체적으로 평균점수가 가장 높은 것은 취업가능성(4.58)으로 나타나고 있으며, 다음으로 훈련이수자의 취업·창업지원(4.54), 우수 훈련기관의 엄선(4.41), 훈련시설·장비의 최신성(4.35), 자격증 취득율(4.29) 등으로 나타나고 있다(부록 <부표 1> 참조).

<표 Ⅴ-91> 훈련기관별 훈련참여 중요 요인

(단위 : 명, %)

훈련참여 요인	공공	민간	학원	기타	계
다양한 훈련직종	2(5.3)	4(4.3)	14(7.2)	3(30.0)	23(6.9)
훈련기간		1(1.1)	11(5.7)		12(3.6)
훈련기관 엄선	14(36.8)	12(13.0)	16(8.2)		42(12.6)
시설, 장비 최신성	5(13.2)	8(8.7)	6(3.1)	1(10.0)	20(6.0)
자격증 취득율		8(8.7)	27(13.9)	3(30.0)	38(11.4)
취업가능성	7(18.4)	17(18.5)	42(21.6)	3(30.0)	69(20.7)
훈련수당	1(2.6)	14(15.2)	15(7.7)		30(9.0)
모집, 홍보 강화	1(2.6)	5(5.4)	23(11.9)		29(8.7)
취업, 창업지원	8(21.1)	23(25.0)	40(20.6)		71(21.3)
계	38(100)	92(100)	194(100)	10(100)	334(100)

χ^2=69.193*** df=24 ***p< .001

* 복수응답임

이들 항목 중에서 특히 중요하게 고려되어야 할 요인으로는, 훈련이수자의 취업·창원지원이(21.3%) 가장 많았고, 다음으로 취업가능성(20.7%), 우수훈련기관의 엄선(12.6%), 자격증 취득율(11.4%)의 순서로 나타나고 있다.

훈련기관별로 보면 공공의 경우는 우수 훈련기관의 엄선(36.8%), 민간은 훈련이수자의 취업·창업지원(25.0%), 학원은 취업가능성(21.6%)을 고용촉진훈련으로 훈련생을 유도하기 위한 가장 중요한 요인들로 생각하고 있다.

이러한 조사결과는 공공의 경우 훈련과 관련한 종합적인 요인들을 상대적으로 중요하게 생각하고 있는데 비하여 민간과 학원의 경우는 훈련의 결과를 상대적으로 더 중요한 참여요인으로 생각하고 있다고 볼 수 있다.

또한, 훈련생들의 경우, 제시된 9개 항목 중 평균점수가 가장 높은 것은 취업가능성(4.52)으로 나타나고 있으며 다음으로 훈련이수자의 취업·창업지원(4.42), 훈련시설·장비의 최신성(4.36), 높은 자격취득율(4.30), 훈련기관의 엄선(4.29) 등으로 나타나고 있다(부록 <부표 2>참조). 이들 항목 중에서 특

히 중요하게 고려되어야 할 요인은 역시 취업가능성(23.3%)이 가장 높고, 다음으로 다양한 훈련직종(17.7%), 높은 자격증 취득율(13.9%), 훈련이수자의 취업·창업지원(13.2%)의 순으로 나타나고 있다.

전체적으로 관리자나 훈련생 공통적으로 취업과 관련된 요인을 가장 중요한 훈련생 참여요인으로 인식하고 있으며, 다음으로 관리자의 경우 훈련기관의 엄선, 훈련생은 다양한 훈련직종을 중요한 요인으로 생각하고 있어 인식의 차이점을 보여주고 있다.

<표Ⅴ-92> 훈련생이 생각하는 훈련참여 중요요인

훈련참여 요인	빈 도	백 분 율
다양한 훈련직종	286	17.7
훈련기간	59	3.6
훈련기관 엄선	115	7.1
시설,장비의 최신성	139	8.6
높은 자격증 취득율	225	13.9
취업가능성	378	23.3
훈련수당	137	8.5
모집,홍보의 강화	66	4.1
취업,창업지원	214	13.2
계	1619	100

바. 훈련생관리 제고요인

<표Ⅴ-93>은 관리자를 대상으로 고용촉진훈련생의 효율적 관리요인을 파악하기 위해서 5점 척도를 기준으로 그 평균점수를 제시한 것이다.

제시된 6개 항목 중 전체적으로 평균점수가 가장 높은 것은 훈련생에게 생계유지차원의 훈련수당지급(3.58)으로 나타나고 있으며, 다음으로 중도탈락자에 대한 일정 기간동안의 직업훈련기회 박탈(3.46), 훈련기관에서의 훈련생 선발(3.45) 등으로 나타나고 있다. 이들 항목 중에서 특히 중요하게 고

려되어야 할 요인으로는 역시 생계유지차원의 훈련수당 지급이(29.1%) 가장 높고, 다음으로는 훈련기관에서의 훈련생 선발(25.5%)로 나타나고 있다.

훈련기관별로는 공공을 제외한 모든 훈련기관이 생계유지차원의 훈련수당 지급을 가장 중요한 요인으로 생각하고 있는데 비하여 공공의 경우는 훈련생의 훈련기관 자체 선발을 가장 중요한 요인으로 지적하고 있다.

<표Ⅴ-93> 훈련생관리 제고 요인

훈련생관리 제고요인	훈련기관	N	M	S.D	F
훈련기관 자체 선발	공공	18	3.44	.92	.257
	민간	45	3.51	.55	
	학원	96	3.42	.76	
	계	159	3.45	.73	
훈련수당지급	공공	17	3.53	.80	4.494
	민간	45	3.82	.44	
	학원	96	3.47	.71	
	계	158	3.58	.67	
훈련생에게 훈련비 일부부담	공공	18	2.28	1.23	3.116
	민간	44	2.45	1.13	
	학원	96	2.85	1.12	
	계	158	2.68	1.15	
직업훈련 기회박탈	공공	18	3.28	.83	1.772
	민간	45	3.31	1.04	
	학원	95	3.57	.79	
	계	158	3.46	.88	
훈련기관에 일임	공공	18	3.56	.86	.797
	민간	45	3.24	.93	
	학원	96	3.31	.87	
	계	159	3.32	.89	
야간반운영	공공	16	3.19	.91	.878
	민간	45	3.38	.86	
	학원	96	3.49	.91	
	계	157	3.43	.89	

<표Ⅴ-94> 훈련기관별 훈련생 관리제고 요인

(단위 : 명, %)

훈련생 관리제고 요인	공공	민간	학원	기타	계
훈련기관 자체 선발	7(38.9)	12(26.7)	23(23.7)		42(25.5)
생계유지 훈련수당 지급	4(22.2)	18(40.0)	23(23.7)	3(60.0)	48(29.1)
훈련생 훈련비 일부부담	3(16.7)	5(11.1)	17(17.5)		25(15.2)
중도탈락자 기회 박탈	3(16.7)	7(15.6)	10(10.3)	1(20.0)	21(12.7)
훈련기관에 일임	1(5.6)	2(4.4)	11(11.3)	1(20.0)	15(9.1)
야간반 운영		1(2.2)	13(13.4)		14(8.5)
계	18(100)	45(100)	97(100)	5(100)	165(100)

사. 고용촉진훈련 효과 제고요인

고용촉진훈련의 효과를 제고할 수 있는 요인을 파악하기 위해서 관리자와 훈련생에게 동일한 항목을 5점 척도로 제시하고 그 결과를 평균값으로 제시하였다. 또한 제시된 항목 중에서 중요하다고 생각되는 항목 3가지를 선택하도록 하였다.

관리자의 경우, 제시된 18개 항목 중 전체적으로 평균점수가 가장 높은 것은 훈련내용(4.52), 취업가능성(4.51), 교사(4.39), 취업정보(4.38), 취업지도(4.37) 등으로 취업관련 요인들이 훈련효과를 제고하는 중요한 요인들로 나타나고 있다. 이들 항목 중에서 특히 중요하게 고려되어야 할 요인으로는 취업가능성이 13.4%로 가장 높고 다음으로는 훈련생 선발방법 13.2%, 자격증취득 및 훈련수당이 각각 12.3%로 나타나고 있다.

한편 훈련생들의 경우에는 <표Ⅴ-30>에서 보는 바와 같이 전체적으로 훈련직종(3.94), 교사(3.87), 훈련내용(3.7)에 대한 만족도의 평균점수가 상대적으로 높게 나타나고 있으나 훈련효과를 제고하기 위한 중요한 요인에 대해서는 취업정보, 자격증취득, 훈련수당 순으로 인식하고 있다.

훈련대상별로 살펴보면 생활보호대상자는 자격증취득(15.1%), 모자보호대상자와 군전역자의 경우는 훈련수당(13.5%, 12.3%), 영세농어민은 훈련방법

과 자격증취득(11.5%) 그리고 미적용 실직자의 경우는 훈련내용(11.4%)를 훈련효과를 제고하는 가장 중요한 요인으로 생각하고 있다.

훈련대상의 가족내 위치별로는 남·여 가장 및 독신의 경우는 훈련수당, 주부는 취업정보, 자녀의 경우는 자격증취득을 고용촉진훈련 효과를 높이기 위한 가장 중요한 요인으로 응답하고 있다.

전체적으로 관리자나 훈련생 모두 공통적으로 취업관련요인, 자격증 취득, 훈련수당을 훈련효과를 제고하기 위한 중요한 요인으로 생각하고 있으며, 관리자의 경우, 훈련생 선발의 중요성 또한 강조하고 있다.

관리자의 경우 훈련기관별로 보면 공공의 경우, 훈련직종, 시설장비, 취업가능성, 민간은 훈련수당, 훈련생선발 및 자격증취득, 학원의 경우는 취업가능성, 훈련생 선발방법, 자격증취득을 훈련효과를 제고하는 중요한 요인으로 생각하고 있다.

<표 Ⅴ-95> 훈련대상별 훈련효과 제고요인

제고요인	생활보호	모자보호	농어민	주부	군전역자	실직자	계
훈련직종	11(5.0)	7(7.3)	7(5.4)	23(9.4)	4(2.9)	106(7.2)	158(6.9)
훈련내용	13(6.0)	8(8.3)	9(6.9)	18(7.3)	11(8.0)	167(11.4)	226(9.8)
훈련기간	12(5.5)	9(9.4)	5(3.8)	16(6.5)	8(5.8)	74(5.0)	124(5.4)
1일훈련시간	3(1.4)	1(1.0)		11(4.5)	2(1.4)	39(2.7)	56(2.4)
훈련방법	13(6.0)	6(6.3)	15(11.5)	15(6.1)	11(8.0)	107(7.3)	167(7.3)
교사	8(3.7)	1(1.0)	5(3.8)	8(3.3)	4(2.9)	72(4.9)	98(4.3)
시설,장비	14(6.4)	8(8.3)	8(6.2)	6(2.4)	11(8.0)	109(7.4)	156(6.8)
실습재료	7(3.2)	7(7.3)	5(3.8)	20(8.2)	4(2.9)	59(4.0)	102(4.4)
복지시설	9(4.1)	2(2.1)	5(3.8)	3(1.2)	4(2.9)	37(2.5)	60(2.6)
선발방법	4(1.8)	1(1.0)	3(2.3)	6(2.4)	3(2.2)	19(1.3)	36(1.6)
훈련교재	6(2.8)	1(1.0)	2(1.5)	6(2.4)	9(6.5)	38(2.6)	62(2.7)
학급편성	2(.9)		4(3.1)	2(.8)	2(1.4)	12(.8)	22(1.0)
자격증취득	33(15.1)	12(12.5)	15(11.5)	24(9.8)	15(10.9)	131(8.9)	230(10.0)
취업정보	22(10.1)	5(5.2)	14(10.8)	27(11.0)	14(10.1)	159(10.8)	241(10.5)
취업가능성	20(9.2)	8(8.3)	12(9.2)	14(5.7)	13(9.4)	110(7.5)	177(7.7)
훈련수당	25(11.5)	13(13.5)	13(10.0)	23(9.4)	17(12.3)	132(9.0)	223(9.7)
계	218(100)	96(100)	130(100)	245(100)	138(100)	1,471(100)	2,298(100)

χ^2=110.727** df=85 **p< .01., *복수응답임

<표 Ⅴ-96> 가족내 위치별 훈련효과 제고요인

(단위 : 명, %)

제고요인	남성가장	여성가장	주부	자녀	독신	계
훈련직종	19(9.4)	13(7.2)	30(8.6)	89(5.9)	12(7.4)	163(6.8)
훈련내용	19(9.4)	14(7.8)	32(9.2)	151(10.0)	19(11.7)	235(9.8)
훈련기간	12(5.9)	13(7.2)	18(5.2)	76(5.0)	9(5.6)	128(5.3)
1일훈련시간	6(3.0)	5(2.8)	14(4.0)	27(1.8)	5(3.1)	57(2.4)
훈련방법	16(7.9)	12(6.7)	20(5.8)	121(8.0)	10(6.2)	179(7.5)
교사	5(2.5)	9(5.0)	13(3.7)	73(4.8)	3(1.9)	103(4.3)
시설, 장비	10(5.0)	14(7.8)	14(4.0)	124(8.2)	5(3.1)	167(7.0)
실습재료	2(1.0)	9(5.0)	24(6.9)	61(4.0)	8(4.9)	104(4.3)
복지시설	8(4.0)	3(1.7)	7(2.0)	42(2.8)	8(4.9)	68(2.8)
훈련생선발	4(2.0)	4(2.2)	8(2.3)	18(1.2)	3(1.9)	37(1.5)
훈련교재	3(1.5)	2(1.1)	7(2.0)	52(3.4)	4(2.5)	68(2.8)
학급편성인원	2(1.0)		2(.6)	16(1.1)	2(1.2)	22(.9)
자격증취득	14(6.9)	17(9.4)	38(11.0)	164(10.9)	12(7.4)	245(10.2)
취업정보	24(11.9)	12(6.7)	42(12.1)	154(10.2)	14(8.6)	246(10.2)
취업지도	10(5.0)	13(7.2)	25(7.2)	77(5.1)	13(8.0)	138(5.7)
취업가능성	14(6.9)	15(8.3)	26(7.5)	120(7.9)	8(4.9)	183(7.6)
훈련수당	30(14.9)	22(12.2)	25(7.2)	134(8.9)	25(15.4)	236(9.8)
개인고충처리	4(2.0)	3(1.7)	2(.6)	11(.7)	2(1.2)	22(.9)
계	202(100)	180(100)	347(100)	1,510(100)	162(100)	2,401(100)

χ^2 = 100.078** df=68 **p< .01., * 복수응답임

<표 Ⅴ-97> 훈련기관별 훈련효과 제고요인

(단위 : 명, %)

제고요인	공공	민간	학원	계
훈련직종	8(15.7)	8(6.1)	24(8.9)	40(8.8)
훈련내용	4(7.8)	14(10.6)	17(6.3)	35(7.7)
교사	5(9.8)	6(4.5)	10(3.7)	21(4.6)
시설장비	7(13.7)	14(10.6)	10(3.7)	31(6.8)
훈련생선발방법	5(9.8)	16(12.1)	39(14.4)	60(13.2)
자격증취득	2(3.9)	16(12.1)	38(14.0)	56(12.3)
취업정보	2(3.9)	3(2.3)	19(7.0)	24(5.3)
취업지도	5(9.8)	7(5.3)	11(4.1)	23(5.1)
취업가능성	6(11.8)	15(11.4)	40(14.8)	61(13.4)
훈련수당	4(7.8)	26(19.7)	26(9.6)	56(12.3)
기타	3(5.9)	7(5.3)	37(13.7)	47(10.4)
계	51(100)	132(100)	271(100)	454(100)

χ^2=47.177*** df=20 ***p< .001., * 복수응답임

7. 설문조사의 시사점

설문조사 결과를 통하여 나타난 주요 시사점은 다음과 같다.

첫째, 고용촉진훈련기관의 적정 규모화

고용촉진훈련기관의 지정에 대해서 조사대상자의 약 40%가 훈련직종에 따라 훈련실시기관수를 사전에 공고하고 훈련기관을 심사하여 지정하자는 의견에 동의하고 있으며 또한 전년도의 훈련실적을 종합 평가하여 훈련기관을 지정하자는 의견이 36.4%를 차지하고 있다. 이와 같은 조사결과는 고용촉진훈련의 효과적인 운영을 위해서는 고용촉진훈련기관의 적정 규모화가 선행되어야 하며 적정규모의 기준은 전년도의 훈련실적을 종합 평가하는 방안이 고려되어야 함을 시사한다.

둘째, 훈련기관의 엄격한 선발기준에 의한 적격 훈련생의 선발

고용촉진훈련 운영상의 문제점 중 가정 먼저 개선해야 할 문제점으로 지적되고 있는 고용촉진훈련생의 위탁방법에 대해서 전체 응답자의 65.7%가 훈련기관 자체의 모집기준에 따라 자율적으로 훈련생을 모집해야 한다고 응답하고 있다. 이는 고용촉진훈련생의 위탁은 훈련기관 자체의 엄격한 선발기준에 따라서 선발되어야 함을 시사한다.

또한 고용촉진훈련생들이 훈련을 이수하는 과정에서 나타나는 가장 큰 문제점은 국비훈련에 대한 훈련생들의 무책임한 의식이다. 이것은 고용촉진훈련의 출발점의 문제를 제기하는 것으로 훈련동기에 따른 훈련의 효과성 문제를 비롯하여, 훈련수당이 지급되지 않았을 때 훈련대상자들의 훈련참여 문제, 그리고 고용촉진훈련 효과 제고 요인과도 맥을 같이 하는 것이라고 할 수 있다. 이것은 훈련생 선발방법의 문제를 제기한다.

셋째, 고용촉진훈련업무의 일원화

노동부와 지방자치단체로 이원화되어 운영되고 있는 현재의 업무추진체계에 대해서 대부분의 응답자가 어떤 형태로든 일원화되어야 한다는 의견에

동감하고 있다. 노동부로 일원화되어야 하는 이유는 업무추진의 일관성 및 직업훈련의 내실화, 그리고 구인·구직, 취업알선, 노동시장정보 제공 등 고용안정업무가 고려되어야 하기 때문이다. 또한 지방자치단체로 일원화되어야 하는 이유는 지역사회의 취약계층, 지역여건 등 지역의 특성이 반영되어야 하기 때문이다.

넷째, 취업관련 요인의 강화와 다양한 훈련과정의 개설을 통한 훈련참여 유도 및 훈련효과 제고

고용촉진훈련으로 훈련대상자들을 참여시키기 위해서 가장 중요하게 고려되어야 할 요인에 대해서 관리자는 훈련이수자의 취업·창원지원과 취업가능성을 중요한 요인으로 생각하고 있으며 훈련생은 취업가능성과 다양한 훈련직종, 높은 자격증 취득율을 지적하고 있다. 또한 고용촉진훈련의 효과를 제고하기 위해서는 훈련생과 관리자 모두 취업관련요인을 우선 고려해야할 중요한 요인으로 생각하고 있다.

이러한 조사결과는 취업관련 요인의 중요성을 잘 보여주는 것이며, 이와 함께 훈련수요자의 입장이 우선 고려되어야 함을 전제할 때 훈련기관은 보다 다양한 훈련직종의 개설을 통해서 훈련생들의 훈련선택의 폭을 넓혀야 함을 시사한다.

다섯째, 최저생계비의 지원

훈련이수 과정 중 가장 큰 애로사항은 훈련기간 중 생계유지의 곤란으로 특히 생계를 책임져야 하는 남·여 가장의 80%이상이 이를 지적하고 있으며, 훈련수당이 생계에 도움을 주는 정도에 대해서는 15.5%만이 도움이 된다고 응답하고 있다. 또한 훈련생의 30%가 훈련기간 중 구직활동의 경험을 가지고 있으며 특히 남성가장의 50%와 여성가장의 42.9%, 연령별로는 50대의 60%와 30대의 43.8%가 훈련 중 구직의 경험을 가지고 있다. 이러한 현상은 곧 훈련성과를 높이기 위해서는 훈련대상에 따라 생계가 보장될 수 있는 적절한 경제적인 지원책이 마련되어야 함을 시사한다.

여섯째, 저소득계층을 중심으로 한 고용촉진훈련의 강화

고용촉진훈련대상은 고용보험 미적용 실직자가 전체 응답자의 60% 이상을 차지하고 있는데 반해 고용촉진훈련의 우선 대상이 되는 생활보호대상자 등은 20% 정도에 불과하다. 또한 정부의 훈련비용 지원과 고용촉진훈련 이수와의 관계를 보면 훈련생의 42.9%가 정부의 지원이 없었을 경우 훈련을 받을 계획이 없었던 것으로 나타나고 있다. 이러한 현상은 생활보호대상자와 모자보호대상자, 여성가장 그리고 연령이 많은 훈련생일 수록 정부의 지원이 없었을 경우 훈련이수 계획이 없었던 것으로 조사되고 있다. 이러한 조사결과는 고용촉진훈련이 지향해야 할 바를 시사한다.

일곱째, 훈련직종에 대한 충분한 정보제공과 사전교육을 통한 훈련직종의 선택

현재 수강중인 훈련직종의 훈련내용과 본인이 배우려고 했던 훈련내용과 일치하지 않는 이유는 사전에 훈련내용에 대한 충분한 지식이 없었거나 훈련내용에 대해서 충분한 안내를 받을 기회가 없었기 때문이다.

여덟째, 전문가집단의 전문적인 검토가 선행된 훈련과정의 승인

전체적으로 6개월 훈련과정이 주류를 이루고 있는 훈련기간의 적절성에 대해서 전체 응답자의 약 40%가 짧거나 긴 편이라고 응답하고 있다. 이와 같은 조사결과는 무엇보다도 훈련목표에 따라 훈련기간이 적절하게 편성되었는지의 여부를 판단하는 훈련과정 승인절차에서 훈련교과내용에 대한 전문적인 검토가 선행되어야 함을 시사한다.

아홉째, 훈련생의 원만한 사회진출을 위한 사회적응 훈련프로그램 제공

대부분의 훈련생들은 현재 수강하고 있는 훈련직종이 취업에 도움이 될 것으로 생각하고 있으나 막상 직장을 구할 경우에는 응답자의 약 절반 정도가 마땅한 기술이 없는 것이 구직 시 가장 큰 장애 요소가 될 것으로 생각하고 있다. 이것은 훈련생들이 현재 습득하고 있는 기능수준이 취업을 하기에는 불충분하거나 자신감을 가지지 못하고 있음을 반영하는 것으로서 장기간의 실업기간을 통해서 상실한 자신감과 일과 삶에 대한 의욕을 다시 가질 수 있는 훈련프로그램이 제공되어야 함을 시사한다.

열째, 훈련기관 중심의 취업지도 활동 강화

수료생의 43.7%가 훈련이수 직종과 전혀 상관이 없는 직업에 종사하고 있다. 훈련기관을 통해서 취업한 수료생은 6.3%에 불과하나 훈련기관을 통해서 취업을 한 수료생의 91%, 학원 또는 학교를 통해서 취업한 수료생의 71.4%가 자신들이 이수한 훈련직종과 관계 있는 직업에 종사하고 있는데 비해 다른 정보매체를 이용한 수료생의 경우 자신들이 이수한 훈련직종과 전혀 다른 직업에 종사하고 있는 자가 상대적으로 매우 많은 것으로 나타나고 있다. 이러한 조사결과는 훈련기관을 통한 취업이 강조되어야 함을 시사한다.

Ⅵ. 고용촉진훈련 활성화 방안

지금까지 제Ⅱ장, 제Ⅲ장, 제Ⅳ장, 제Ⅴ장에서 다룬 우리 나라의 실업특성과 고용촉진훈련의 현황 분석, 외국의 사례 그리고 고용촉진훈련의 실태 분석 및 개선점 모색을 위한 설문조사 결과를 바탕으로 고용촉진훈련활성화를 위한 정책개선 방향을 제시하면 다음과 같다.

1. 개선 방향

가. 고용촉진훈련은 사회보장 차원에서 생계비가 지원되어야 한다.

우리 나라의 대량 실업은 저소득 가구계층에서 집중적으로 발생하고 있다. 이들 중에서 상당수는 현재 근로소득이 전혀 없을 뿐만 아니라 과거에도 저소득이었던 경우가 많은 것으로 추정되고 있어 저소득계층의 실업이 심각함을 보여주고 있다

실업이 낳는 사회적 파급효과는 사회통합의 실현과 사회질서 유지에 부정적으로 작용할 뿐만 아니라 복지비용을 유발한다. 근로능력이 있는 저소득층을 대상으로 하는 직업훈련은 중요한 노동시장정책의 하나로서 빈곤의 근본원인을 해결하는 적극적인 정책으로 이해되고 있다. 저소득계층을 대상으로 하는 고용촉진훈련에 있어서 훈련수당은 단순히 훈련의 참여를 유도하는 수단으로서 뿐만이 아니라 기본적인 생계보장을 통해 훈련에 전념케 함으로써 훈련효과를 제고하는 가장 중요한 수단이 된다.

본 연구의 설문조사결과에서도 훈련이수 과정 중 가장 큰 애로사항은 훈련기간 중 생계유지의 곤란으로 특히 생계를 책임져야하는 남·여 가장의 80%이상이 이를 지적하고 있으며, 현행의 훈련수당이 생계에 도움을 주는

정도에 대해서는 15.5%만이 도움이 된다고 응답하고 있다. 또한 훈련생의 30%가 훈련기간 중 구직활동의 경험을 가지고 있으며 특히 남성가장의 50%와 여성가장의 42.9%, 연령별로는 50대의 60%와 30대의 43.8%가 훈련 중 구직의 경험을 가지고 있다.

이와 같은 현상은 고용촉진훈련의 출발점의 문제를 제기하는 것으로 훈련수당이 지급되지 않았을 때 훈련대상자들의 훈련참여 문제, 그리고 고용촉진훈련 효과 제고 요인과도 맥을 같이 하는 것이라고 할 수 있다. 이것은 적정 훈련수당 수준의 문제를 제기한다.

따라서 고용촉진훈련은 사회보장 차원에서 최대한의 생계비를 지원함으로써 보다 많은 저소득계층이 고용촉진훈련에 참여할 수 있도록 유도하고 안정적으로 훈련에 전념할 수 있도록 하여야 한다.

나. 고용촉진훈련은 훈련대상자를 엄격히 제한하여야 한다.

고용촉진훈련은 다른 실업자훈련과는 달리 법률에 따라 특별히 보호를 받아야 하는 저소득계층 및 열위계층을 우선 훈련대상으로 하는 특징을 가지고 있다. 「1997 생활보호대상자 현황분석 자료」에 의하면 생활보호대상자 중 직업훈련을 받으면 자활이 가능한 가구는 자활보호 대상가구의 8.4%로 (이인재 외, 1999) 이 비율을 1999년도 자활보호 대상자에게 적용하면 1999년도의 경우 생활보호대상 직업훈련대상자의 약 16% 정도만이 고용촉진훈련에 참여하고 있는 것으로 추정된다. '99년도의 고용촉진훈련대상자는 고용보험 미적용 실직자가 60% 이상을 차지하고 있는데 반해 고용촉진훈련의 우선 대상이 되는 생활보호대상자, 모자보호대상자, 영세농어민 등은 20% 정도에 불과하다.

우리 나라의 실업자를 대상으로 한 직업훈련은 기본적으로 고용보험 피보험 실직자와 고용보험 미적용 실업자로 대별할 수 있다. 고용보험 미적용 실업자를 대상으로 한 직업훈련은 실업자 취업훈련, 정부위탁훈련, 고용촉진훈련으로 구분할 수 있으나 <표Ⅵ-1>에서 보는 바와 같이 훈련대상은 서로

중복되어 있음을 알 수 있다. 이들 대상자들은 법률에 따라 국가의 보호가 필요한 대상자와 신규 미취업자 및 전직 실직자로 분류할 수 있다. 따라서 고용촉진훈련은 생활보호대상자, 모자보호대상자, 취업보호대상, 농림어업인, 장애자, 갱생보호자 등 법률에 따라 국가의 보호가 필요한 대상자로 범위를 제한하고, 지원의 범위를 확대하여야 한다.

다. 고용촉진훈련은 종합적인 평가결과를 바탕으로 훈련기관의 규모를 적정화하여야 한다.

고용촉진훈련 운영상의 문제점 중 가장 시급히 개선해야 할 문제점은 고용촉진훈련생의 위탁방법으로 나타나고 있다. 고용촉진훈련기관의 난립으로 '99년 3월 현재 1개 훈련기관에 위탁된 훈련대상자는 평균 26명에 불과하며 설문조사결과 응답기관의 43.3%가 30명 미만의 훈련생을 배정받고 있다. 이러한 현상은 높은 중도탈락율을 감안할 때 결과적으로 대부분의 지방자치단체가 1학급당 최소단위로 권고하고 있는 30명에도 못 미치는 훈련생을 훈련기관에 위탁함으로써 부실훈련의 소지가 상존 할 수 있는 문제점을 나타내고 있다. 적정 훈련인원이 배정되지 못하고 있는 훈련생위탁 실태는 잉여교사의 문제를 비롯하여 다른 훈련과정과의 합반, 합반으로 인한 비정상적인 수업의 진행 등 변칙적인 학급운영과, 기준훈련을 실시하고 있는 훈련기관뿐만이 아니라 모든 고용촉진훈련기관이 위탁받을 훈련생이 몇 명이 될지 사전에 알 수 없기 때문에 훈련기관의 운영에 많은 지장을 초래하고 있다.

이에 대해서 대부분의 고용촉진훈련기관은 전년도의 훈련실적을 종합 평가하여 훈련기관을 지정하자는 의견에 동의하고 있다. 따라서 고용촉진훈련은 종합적인 평가결과를 바탕으로 훈련기관 규모를 적정화하여야 한다.

<표VI-1> 실업자 직업훈련과정 비교

구 분	고용촉진훈련	정부위탁훈련	실업자취업훈련
훈련대상	○만 15세이상 65세 미만의 실업자로서 - 고용보험 미적용 실업자 - 생활보호대상자 - 모자보호대상자 - 취업보호대상자 - 농림어업인 - 장애자,갱생보호자 - 군전역 및 예정자 - 주부	○만 15세이상 65세 미만의 미취업자(재학생과 재직근로자 제외) - 무기능자 - 비진학청소년 - 실직자 - 취업희망여성 ○우선직종훈련실시대상자 - 장애인 - 고령자 - 생활보호대상자 - 국가유공자 및 유족 - 장기복무제대군인 - 여성 - 중소기업 및 제조업 근로자	○고용보험 피보험자가 아닌 65세 미만의자 (우선 선발 순위) - 전직실직자로서 실직기간이 3개월 이상인자 - 장애인 - 신규미취업자로서 3개월이 경과한 자 - 전직 실직자 - 신규미취업자
재 원	- 정부 일반회계 - 농특세 - 지방비(20%)	- 고용보험기금	- 일반회계
지원내용	○ 훈련비용 - 기준훈련: (표준훈련비*평균수강생수)*80%+기숙사비 - 기준외 훈련: (표준훈련비*평균수강생수)*70%+기숙사비 ○ 훈련수당 - 교통비, 가족수당, 보육수당,우선직종수당	○ 훈련비용 - (표준훈련비 * 평균수강생수)기숙사비 ○ 훈련수당 - 교통비,가족수당,(보육수당,능력개발수당, 우선직종수당은 2000년부터 지급)	○ 훈련비용 - 기준훈련: (표준훈련비*평균수강생수)+기숙사비 - 가중치 • 대학,전문대학 직업능력개발훈련시설: 1.0 • 사설학원 및 일하는 여성의 집: 0.7(0.8) ○ 훈련수당 - 교통비,가족수당,보육수당,능력개발수당,우선직종수당
훈련기관	- 고용촉진훈련기관으로 지정 받은 기관	- 대한상공회의소 및 민간직업훈련원	- 대학, 전문대학 및 노동부장관이 지정하는 기관
훈련직종	- 취업을 전제로 할 경우 제한 없슴	- 제조·건설업 부문의 3D 및 첨단직종	- 성장 유망직종 - 자격연계직종
훈련기간	- 3월이상 1년 이하	- 3, 6, 12개월	- 1월 이상 1년 이하

자료 : 오영훈·고혜원(1999), 근로직업훈련촉진법해설, pp. 85 120.

라. 고용촉진훈련은 취업의 질 관리를 통하여 훈련효과를 제고하여야 한다.

고용촉진훈련으로 훈련대상자들을 참여시키기 위해 가장 중요하게 고려되어야 할 요인에 대해서 훈련생과 관리자 모두 취업·창업지원, 취업가능성을 지적하고 있다. 또한 고용촉진훈련의 효과를 제고하기 위해서도 취업관련 요인을 우선적으로 고려해야 한다는 의견이 지배적이다.

수료생의 43.7%가 자신들이 이수한 훈련직종과 전혀 상관이 없는 직업에 종사하고 있다. 훈련기관을 통해서 취업한 수료생은 6.3%에 불과하나 직업훈련기관(91.7%)이나 학원(71.4%)을 통해서 취업을 한 수료생들이 다른 정보매체를 이용해서 취업한 수료생에 비해 자신들이 이수한 훈련직종과 관련있는 직업에 종사하고 있는 비율이 월등히 높은 것으로 나타나고 있어 훈련기관에서의 취업활동이 강조되어야 함을 보여주고 있다.

외국의 경우 실업자에게 제공되는 모든 서비스는 일차적으로 취업에 집중되어 있으며 이를 위해서 일률적인 서비스를 지양하고 개인의 특성을 기초로 하여 사후관리(follow-up)까지 폭넓게 서비스가 제공되고 있음은 우리에게 많은 시사를 주고 있다. 따라서 고용촉진훈련은 취업의 질 관리를 통하여 훈련효과를 제고할 수 있어야 한다.

마. 고용촉진훈련은 주관 부서와 실행 부서의 업무를 명확히 하여 업무의 효율화를 제고하여야 한다.

노동부와 지방자치단체로 이원화되어 운영되고 있는 현재의 업무추진체계에 대해서 대부분의 응답자가 어떤 형태로든 일원화되어야 한다는 의견에 동의하고 있다. 외국의 경우를 보면 실직자, 저소득층, 재활대상자 등 취약계층을 대상으로 실시하는 훈련프로그램은 대부분 연방정부가 주관하고 훈련프로그램의 시행은 지역자치단체의 책임 하에 실시되고 있다. 미국의 경

우 사업계획의 검토 및 승인, 사업성과에 대한 성과급 지급 및 제재, 사업의 운영감독 등은 연방정부가 주관하고 훈련프로그램의 시행은 지역자치단체의 책임 하에 실시되고 있다.

우리 나라에서 고용촉진훈련은 여러 가지 실업자 직업훈련과정 중에서 지방자치단체의 특성에 적합하게 훈련계획을 수립하고 시행할 수 있는 유일한 훈련과정 이다. 이것은 고용촉진훈련이 여타 훈련과 달리 지역사회의 취약계층, 지역여건 등 지역의 특성을 반영해야 하는 특징을 나타내는 것으로서 지방화 시대에 부응하는 것이라 할 수 있다. 따라서 고용촉진훈련은 주관 부서와 실행 부서의 업무를 명확히 하여 고용촉진훈련의 효율성을 제고하여야 한다.

2. 개선 방안

지금 까지 논의한 개선방향을 기초로 고용촉진훈련 활성화 방안을 제시하면 다음과 같다.

가. 고용촉진훈련 업무추진 체계

첫째, 현행 이원화 관리체제의 문제로 지적되고 있는 지방노동관서의 업무내용 중 훈련과정에 대한 인정 또는 지정의 업무는 지방자치단체에 위임함으로써 고용촉진훈련시행 단계에서의 업무체계를 일원화한다.

둘째, 노동부는 기존의 관장업무를 중심으로 업무를 주관하되 지도·감독 업무는 고용촉진훈련에 대한 정기적인 종합평가제도로 대체하여 고용촉진훈련의 성과를 평가하고 이를 근거로 예산의 배정 등 지원의 판단근거로 활용한다.

셋째, 빈번한 보직변경, 고용촉진훈련업무 이외의 다양한 업무 수행 등으로 인한 지방자치단체의 공무원의 훈련업무에 대한 비전문성의 문제는 현

행 고용촉진훈련조정 협의회를 관 주도에서 민간주도로 전면 개편하여 운영함으로써 고용촉진훈련의 효과성을 제고한다. 이를 위해서 고용촉진훈련의 목적이 취업을 통한 지역경제발전에 있고, 협의회가 심의해야 할 내용이 훈련직종의 선정, 훈련기관의 지정 그리고 향후 훈련과정의 인·지정 등 업무내용의 전문성을 고려하여 협의회의 구성은 지역사회의 기업체 대표 및 민간 전문가 집단이 과반수 이상 되도록 명문화함으로써 활성화한다.

나. 고용촉진훈련 훈련대상자의 선정

첫째, 실업자 직업훈련 대상자는 법률에 따라 국가의 보호가 필요한 대상자와 신규 미취업자 및 전직 실직자로 분류하여 실업자 직업훈련체제를 전면 개편한다.

둘째, 고용촉진훈련은 생활보호대상자, 모자보호대상자, 취업보호대상, 농림어업인, 장애자, 갱생보호자 등 법률에 따라 국가의 보호가 필요한 대상자로 범위를 제한하고, 지원의 범위를 대폭 확대함으로써 빈곤계층 및 열위계층의 자활기반을 확충하여야 한다.

셋째, 군전역 및 예정자, 무기능자, 비진학청소년, 신규 미취업자, 전직 실직자, 취업을 목적으로 하는 주부에 대해서는 신규 미취업자 및 전직 실직자 훈련과정으로 구분하여 운영한다.

다. 고용촉진훈련생 위탁 및 훈련기관의 지정

첫째, 노동부는 고용촉진훈련기관의 지정 및 훈련생 위탁을 위해서 훈련실시기관에 대한 종합적인 평가체제를 구축하여 지방자치단체 단위로 훈련기관의 전년도 훈련실적을 평가하고 그 결과에 따라 지방자치단체에 훈련계획인원을 배정한다.

둘째, 지방자치단체는 배정된 훈련계획인원에 따라 1학급의 최소 훈련인원이 30명 이상이 될 수 있도록 훈련기관 규모를 적절하게 조정하여 지역내 훈련기관에 배정한다.

셋째, 고용촉진훈련기관은 배정된 위탁인원에 대해서 훈련기관자율의 선발기준에 따라 훈련생을 모집·선발하여 승인을 받도록 한다.

넷째, 훈련기관의 주요 평가항목은 ①훈련직종 관련 취업율 및 고용유지기간, ②수료실적, ③자격증 취득율, ④입학인원, ⑤모집율, ⑥훈련실시여건 등으로 구성한다.

라. 고용촉진훈련의 훈련비 및 훈련수당

첫째, 여타 실업자 직업훈련과 차별화 하여 지급하고 있는 훈련비는 동일 수준으로 지급함으로써 부실훈련을 방지한다.

둘째, 훈련수당은 훈련기간중의 생계유지 차원에서 기본적으로 기존의 교통비, 식비 등을 포함하여 1인 가구 최저생활비 수준[4]으로 상향조정하여 지급함으로써 훈련기간 동안 안정적으로 훈련을 받을 수 있는 여건을 마련한다.

마. 고용촉진 훈련생 선발 및 관리

첫째, 훈련생 선발은 무엇보다도 훈련동기가 뚜렷한 훈련생을 선발한다. 이를 위해서 훈련생을 확정하기 이전에 훈련직종에 대한 일주일간의 오리엔테이션 기간을 훈련생에게 제공함으로써 원하는 훈련직종을 선택할 수 있는 기회를 제공한다. 오리엔테이션의 내용은 훈련직종에 대한 기본적인 정보는 물론 취업 관련 정보 등을 충분히 제공한다.

---

4)노동연구원과 한국보건사회연구원이 1998년 공동 수행한 「실업실태 및 복구욕구조사결과 보고서」에 의하면 1998년 1인 가구별 최저 생계비 추정액은 261,000원임.

둘째, 오리엔테이션 종료 후 확정 훈련대상자는 개인별 훈련계획서 및 수료 후 계획서를 제출케 함으로써 개인의 훈련목표를 확고히 할 수 있도록 유도한다.

셋째, 훈련에 필요한 기초 수학능력을 측정하여 훈련과정에 적합한 훈련생을 선발함으로써 훈련효과를 제고한다.

넷째, 훈련생에게 장기간의 실업으로 인해 상실된 자신감의 회복과 열등감에서 벗어날 수 있는 사회적응 프로그램을 제공함으로써 노동시장으로의 유연한 진입을 도와준다. 이를 위해서 모든 훈련교과과정(훈련기준)에 사회적응프로그램을 의무화한다.

바. 취업관리

첫째, 수료생의 취업은 무엇보다도 고용촉진훈련 실시기관의 책임 하에 이루어 질 수 있도록 유도한다. 이를 위하여 취업의 평가는 단순한 취업율이 아닌 훈련직종과 관련된 취업실적과 취업 후 고용유지간 등을 측정함으로써 취업의 질을 평가한다.

둘째, 고용촉진훈련의 종합평가 항목 중 취업항목은 가중치를[5] 가장 높게 적용함으로써 취업율을 높일 수 있도록 유도한다.

셋째, 취업촉진을 위해서 훈련기관에 지급되고 있는 취업촉진수당을 중소기업체에도 확대 적용하여 6개월[6] 동안 훈련기간 중의 훈련수당의 일정액을 임금의 일부로 지원해 줌으로써 이들 저소득계층이 미취업으로 인해서 발생되는 복지비용을 최소화한다.

---

5) 주인중·오영훈(1999: 38 39)은 훈련기관 유형별 훈련과정의 특성화 설정 준거항목으로 수료율 등 모두 8개를 준거항목으로 선정하고 이중 취업항목의 가중치를 0.3으로 가장 높게 설정하고 있다.

6) 수료 후 첫 번째 직장에서의 평균 근무기간 5.52개월을 적용(<표Ⅴ-75> 참조)

Ⅶ. 요약 및 제언

IMF 금융관리체제 이후 우리 나라의 대량 실업은 저소득 가구계층에서 집중적으로 발생하고 있으며 이들 중에서 상당수는 현재 근로소득이 전혀 없을 뿐만 아니라 과거에도 저소득이었던 경우가 많은 것으로 추정되고 있어 저소득계층의 실업이 심각함을 보여주고 있다

빈곤의 문제는 사회통합과 사회질서 유지에 부정적이라는 거시적인 사회문제를 논하지 않더라도 무엇보다도 개인과 그 가정의 생존의 문제와 직결된다는 중요한 의미를 가진다.

이번 연구를 통해서 특히 저소득계층을 대상으로 하는 고용촉진훈련에 있어서 훈련수당은 단순히 훈련의 참여를 유도하는 수단으로서 뿐만이 아니라 기본적인 생계보장을 통해 훈련에 전념케 함으로써 훈련효과를 제고하는 가장 중요한 수단이 됨을 확인할 수 있었다.

또한 고용촉진훈련은 다른 실업자훈련과 달리 법률에 따라 특별히 보호를 받아야 하는 저소득계층 및 열위계층을 우선 훈련대상으로 하는 특징을 가지고 있으나 이들이 훈련에서 차지하는 비중은 '99년도의 경우 20%정도에 불과한 것으로 나타나고 있다. 이것은 고용촉진훈련이 본래의 취지를 찾을 수 있도록 사업의 방향을 전환해야 함을 시사하는 것이다.

주지하는 바와 같이 직업훈련과 취업의 연계는 떨어져서 생각할 수 없는 것으로서 취업은 고용촉진훈련으로 훈련대상자들을 참여시키기고 훈련효과를 제고하는 중요한 요인일 뿐만 아니라 직업훈련의 효과를 가늠케 하는 중요한 요소가 된다.

또한 고용촉진운영상에서 중요하게 나타나는 문제점은 직업훈련 및 취업과 관련된 전문적인 서비스를 제공할 전문가집단이 없다고 하는 것이다. 전문가의 부재는 결국 고용촉진 훈련기관의 난립과 훈련기간의 부적절성, 훈련직종의 편중 현상으로 나타나고 있다.

본 연구의 결과로서 제시한 개선방안은 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째 고용촉진훈련의 업무추진 체계는 ①훈련과정에 대한 인정 또는 지정의 업무를 지방자치단체에 위임함으로써 고용촉진훈련시행 단계에서의 업무체계를 일원화하고 ②고용촉진훈련조정 협의회는 지역사회의 기업체 및 민간 전문가 집단의 대폭적인 참여를 통하여 활성화한다.

둘째, 고용촉진훈련 훈련대상자의 선정은 생활보호대상자 등 법률에 따라 국가의 보호가 필요한 대상자로 범위를 제한하고, 지원의 범위를 대폭 확대함으로써 빈곤계층 및 열위계층의 자활기반을 확충한다.

셋째, 고용촉진훈련생 위탁 및 훈련기관의 지정은 종합적인 평가결과를 바탕으로 사전에 배정된 위탁인원에 대해서 훈련기관자율의 선발기준에 따라 훈련생을 선발하여 승인을 받도록 한다.

넷째, 고용촉진훈련의 훈련비 및 훈련수당은 ①여타 실업자 직업훈련과 동일 수준으로 지급함으로써 부실훈련을 방지한다 ②훈련수당은 훈련기간 중의 생계유지 차원에서 1인 가구 최저생활비 수준으로 상향조정한다.

다섯째, 고용촉진 훈련생관리는 무엇보다도 훈련동기가 뚜렷한 훈련생을 선발하고, 특히 장기간의 실업으로 인해 상실된 자신감의 회복과 열등감에서 벗어날 수 있는 사회적응 프로그램을 모든 훈련교과과정(훈련기준)에 편성토록 함으로써 의무화한다.

끝으로 취업관리는 ①취업의 평가는 단순한 취업율이 아닌 훈련직종과 관련된 취업의 여부와 고용유지간을 측정함으로서 취업의 질을 높일 수 있도록 유도한다 ②취업촉진을 위해서 취업촉진수당을 중소기업체에도 확대 적용하여 일정기간 동안 임금의 일부를 지원해 줌으로써 이들 저소득계층이 미취업으로 인해서 발생되는 복지비용을 최소화한다.

이상의 연구결과를 바탕으로 고용촉진훈련을 비롯한 실업자직업훈련의 활성화를 위하여 다음과 같이 제언한다.

첫째, 고용촉진훈련은 저소득계층 및 열위계층에게 직업훈련 기회를 제공함으로써 직업능력을 제고시켜 이들의 자활기반을 돕는다는 본래의 취지에 충실하여야 한다. 이를 위해서 실업자 특성에 따라 훈련을 실시할 수

있는 실업자 직업훈련체제의 전면 개편이 이루어져야 한다.

둘째, 고용촉진훈련은 보다 많은 저소득계층의 훈련참여를 유도하고 훈련에 전념할 수 있도록 사회보장 차원에서 최대한의 생계비가 지원되어야 하며, 훈련기관은 물론 기업체 및 사회단체 등에서 이들의 취업을 적극적으로 촉진할 수 있는 유인책이 강구되어야 한다.

셋째, 수요자 중심의 접근의 용이성과 사업의 효과성을 제고하기 위해서 직업훈련, 취업알선, 고용관련 정보의 제공, 실업급여 등 고용안정업무를 종합적으로 제공할 수 있는 통합서비스 전달체계가 구축되어야 한다. 이와 함께 고용안정업무를 비롯하여 고용촉진훈련 대상자의 자격심사 등 행정적, 심리적 지원을 담당할 직업상담원 및 사회복지사 등 전문가의 배치가 지속적으로 확대되어야 할 것이다.

끝으로 고용촉진훈련이 다양한 근로취약계층을 대상으로 하고 있는 만큼 이들의 특성에 따라 특화 할 수 있는 훈련프로그램 개발을 위한 후속연구가 지속적으로 수행되어야 할 것이다.

참고문헌

강경종 외(1998). **실업자재취직 교육훈련 프로그램 개발을 위한 조사 연구**, 서울: 한국직업능력개발원.

고혜원(1999). **영국의 직업훈련: 출장보고서**, 서울: 한국직업능력개발원.

김병숙 외(1998). **대량 실업하에서 직업훈련의 실태와 과제**, 서울: 한국직업능력개발원.

남세진·조흥식(1996). **한국사회복지론**, 서울: 나남출판.

노동부(1998). **노동백서**.

_____(1998.12). **직업능력개발훈련사업 어떻게 시행되나**.

_____(1999. 1). **고용촉진훈련사업시행요령**.

_____(1998.12). **실업자직업훈련실시규정 시행요령**.

노동부 외(1999). **'99년 종합실업대책.**

[On-Line]. Available: http://www. molab. go.kr/naver /02.htm..

보건복지부(1999). **1999년도 생활보호사업안내**.

[On-Line]. Available: http://www.mohw.go.kr hp/owa/ha003.

오영훈·고혜원(1999). **근로자 직업훈련촉진법 해설**, 서울: 한국직업능력개발원.

원창희·허찬영(1998). **선진국 실업자 교육훈련체계-미국, 캐나다, 영국-**, 과천: 한국노동교육원.

이상일(1998). **미국 직업교육훈련제도의 새로운 변화**, 서울: 한국노동연구원.

이 선 외(1998). **실업자 재취직 직업교육훈련기관 및 과정 1차 점검·평가 보고서**, 서울: 한국직업능력개발원.

_____(1998). **실업자 재취직 직업교육훈련 우수과정 조사 사례집**, 서울: 한국직업능력개발원.

_____(1998). "**실업대책 직업교육훈련의 과제**". 『21세기 직업전망과 직업교육훈련의 방향』, 서울: 한국직업능력개발원.

이종성 외(1994). **직업훈련투자의 경제성 분석과 정책방향**, 천안: 한국기술교육대학교 산업기술인력연구소.

이인재 외(1999). **사회보장론**, 서울: 나남출판.

정원오(1998). **저소득계층에 대한 직업훈련의 취업효과에 관한 연구**. [On-Line].Available:http://assw.welfare.net/library/paper/paper983. pdf.

주인중·오영훈(1999). **실업자 직업훈련기관 유형별 훈련과정의 특성화 방안**, 서울: 한국직업능력개발원.

최일섭·최성재(1996). **사회문제와 사회복지** 서울: 나남출판.

한국노동연구원·한국보건사회연구원(1999). **실업실태 및 복지욕구조사 결과보고서**.

한국노동연구원(1998). **고실업시대의 실업대책**.

한국산업인력관리공단 역(1993). **고용관리의 신비전**.

_____ **역**(1993). **독일의 고용촉진법**.

한국직업능력개발원(1999). **노동시장 동향** 10월호, 통권 5호

홍선이(1999). **독일의 직업훈련: 출장보고서**, 서울: 한국직업능력개발원.

bmb+f(1999). *Berufsbildungsbericht 1999*.

Bundesanstalt für Arbeit(1999). *Geschäftsbericht 1998*.

_____(1999). *Was? Wieviel? Wer?*

_____(1999). *Der kompetene Partner für Arbeit und Beruf*.

CEDEFOP(1992). *Das Berufsbildungssystem*.

_____(1999). *The Financing of Vocational Education and Training in the United Kingdom*..

Department for Education and Employment(1999). *New Deal*, [On-Line] Available: http://www.newdeal.gov.uk.

DfEE(1999). *Departmental Report*. United Kingdom.

_____(1999). *Education and Training Statistics For the United Kingdom*.

DfEE(1999). *Just the job; A guide to what your Jobcentre can do for you.* United Kingdom.

Department of Health and Humanservices(1995). *Facts Related to Welfare Reform : Job Opportunities and Basic Skill Training(JOBS)*(1995.6) [On-Line].Available: http://waisgate.hhs.gov/cgi-bin.

DoHH(1992). *Job Training Reform Amendments of 1992*. [On-Line]. Available: http://waisgate.hhs.gov/cgi-bin.

Economic and Social Affairs Department(1998.6). *negotiating the New Deal a guide for union involvement.* Trade Union Congress.

Employment Service(1999). *The way ahead-towards 2000 for the employment service.* United Kingdom.

_____(1999). *This is the employment service.* United Kingdom.

_____(1999). *What is new deal.* United Kingdom.

Employment and Training Administration(1998). *Key Features of Workforce Investment Act as Compare to Current Law(1998.8.10)* [On-Line]. Available: http://usworkforce.org/regulate.

Landesarbeitsamt NRW(1994). *Berufsinformationszentrum*.

Leigh,D.E.(1990). *Does Trainnig work For Displaced Worker? A Survey of Existing Evidence.* Kalamazoo: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

ABSTRACT

A Study on Activating Employment Promotion Training

Korea Research Institute for Vocational Education & Training

Research-in-Charge : Young-Hoon Oh
Research Staff : In-Joong Ju
Sun-Yee Hong

Employment promotion training aims to help the low-income bracket including the unemployed, especially non-beneficiaries of employment insurance, and beneficiaries of governmental allowance for livelihood assistance to enhance their abilities of getting a job to maintain themselves by providing them with vocational training. Employment promotion training has greatly enlarged quantitatively since the IMF(International Monetary Fund) financial management system started. However, it has a number of problems in giving vocational training; the lower rate of employment than that of other vocational training programs for the unemployed, the low rate of completion of programs(only 2/3), differential support of training expenses, unsubstantial training due to the short number of trainees, dual management by the Ministry of Labor and local self-governing bodies and so on.

This study is to grope how to settle those problems to have employment promotion training work. For the purposes of this study, the following procedures have been taken.

First, the present conditions and characteristics of unemployment in Korea are analyzed and the significance of employment promotion training as social welfare is examined in order to prove the improtance of employment promotion training.

Second, the problems related to the present conditions of employment promotion training are analyzed.

Third, the policies of employment promotion training in the U.S.A., the U.K. and Germany are analyzed and suggestions they give us are grasped.

Fourth, interviews and questionnaires of trainees, those who has already completed training, managers are done in order to make use of them as basic data for finding out general reform measures of employment promotion training. Main findings of this study are as follow:

Under IMF financial management system, large-scale unemployment has occurred chiefly in the low-income bracket in Korea. It is thought that not only a large number of them have no earned income at present, but also they were among the low-income group in the past. It shows how serious the unemployment of the low-income group is.

Setting aside the macroscopic aspect of poverty that it has negative influence on social integration and keeping social order, it is quite a serious social problem in that it is directly connected with survival of the unemployed themselves and their family. This study shows the training allowance of employment promotion training for the low-income bracket is the most important means to have them devote themselves to training as well as lead them to training by supporting their livelihood.

Also, unlike other training programs for the unemployed, employment promotion training targets the low-income bracket and the inferior group

which are specially protected by the law. However, the percentage of them in training is no more than 20% or so in 1999. It suggests that employment promotion training should change the direction of the project in accordance with it originally purports.

As it is known, vocational training and finding employment are closely bound with each other. Getting a job is an important factor to evaluate the effect of employment promotion training as well as lead trainees to participate in training and heighten the effect of training. In spite of such an importance, there is no expert group which can offer special service of vocational training and finding employment in the course of operating employment promotion training. Absence of experts results in a scrambled establishment of training centers, the inadequateness of training period and the disproportionateness of type of jobs of training.

This study suggests some reform measures as follows:

First, unify the managerial system of employment promotion training by entrusting local self-governing bodies with authorizing or appointing training courses and activate the council of employment promotion training through the large-scale participation of enterprises and non-governmental expert groups in the community.

Second, as for the selection of the trainees of employment promotion training, limit the range of selection to those who need livelihood protection by the National Assistance Law and expand the range of support to help the poverty group and the inferior group prepare the foundation for their self-support.

Third, as for the entrustment of employment promotion trainees and the appointment of training centers, let the training centers select their trainees, whose number is allocated in advance based on the results of comprehensive evaluation, by their own standards, and gain approval later.

Fourth, pay the training expenses and training allowance of employment promotion training equally with the other vocational training programs for the unemployed to prevent training from being unsubstantial, and raise the training allowance to the level of one-person family's lowest living expense to help trainees maintain themselves during the training period.

Fifth, as for the management of trainees select highly motivated trainees and include a social adjustment program in the curriculum to help the trainees recover their self-confidence lost during the long term unemployment and overcome a sense of inferiority.

Sixth, as for the management of employment, evaluate employment to heighten the quality of employment by assessing the relevancy to the type of jobs of training and employment period, not simply the rate of getting a job. And curtail welfare expenses occurred by unemployment of the low-income bracket as much as possible by supporting some portion of wage in the name of employment promotion allowance to small- & medium-sized businesses for some period.

Based on the above-mentioned findings of the study, the following suggestions are made to activate vocational training for the unemployed including employment promotion training.

First, employment promotion training must be faithful to its original purpose of helping the low-income bracket and the inferior group prepare for the self-supporting foundation through the enhancement of their vocational abilities by offering them opportunities of vocational training. For this purpose, the system of vocational training for the unemployed must be totally reorganized to offer training programs suitable to the characteristics of individual unemployed persons.

Second, in order to get more low-income persons to participate in and devote themselves to training, as much living expenses as possible must

be offered them as a part of social security services. Enterprises and social organizations as well as training centers must deliberate how to promote employment.

Third, the general service system must be established to carry out all employment stabilization affairs including vocational training, job placement, employment-related information service and unemployment allowances. It is to maximize demanders' accessibility and the effect of the project. At the same time, specialists like social welfare officers and job counsellors in charge of employment stabilization affairs need to be increased .

Last, as employment promotion training is for various working-disadvantaged classes, differential training programs suitable to their characteristics must be persistently developed and studied.

<부록 1> 면담 주요내용

대상 \ 내용	훈련생 모집
노동부	○직종별 적합한 훈련생 선발기준 필요 ○훈련기관의 모집기준에 따라 자율모집이 효과적 ○상대적으로 취업의사가 적은 전업주부 등은 제외 반대의견: 평생교육의 차원에서 전업주부의 참가 바람직 ○훈련기관의 훈련생 자율모집 ○훈련생 선발을 엄격하게 제한(적성, 취업의지 등) ○훈련기관과 훈련생의 의식 중요
지방자치단체	○전업주부는 훈련대상에서 제외 ○고용보험 미적용 실직자를 우선적으로 선발 반대의견: 저소득층(생활보호대상자)를 우선적으로 선발 ○엄격한 선발기준 마련 ○훈련대상자의 선정시 취업의지나 적성이 미반영 중도탈락의 증가로 이어지며 훈련의 효과 감소 ○최소인원을 충족한 훈련기관만 시·도의 기준에 따라 위탁 ○실업자재취직훈련과 같이 모집
훈련기관	○훈련생 모집 홍보기간 촉박 ○훈련부적합자의 선발 방지 대책 필요 ○지방자치단체에 배정된 전체 훈련인원에 비하여 훈련기관 과다 ○훈련기관간 자율 경쟁에 따라 훈련생 모집 후 구청 승인 ○훈련위탁을 위한 명확한 배분기준 없음 ○훈련생 개인의 수준차이 ○훈련생 선발에 훈련기관의 관여 필요 ○지자체에서 통보된 인원을 훈련기관이 자율모집 후 구청에 보고하고 승인받는 방법 고려
훈련생	○읍면동사무소에서의 훈련에 대한 안내 전무 ○원하는 훈련기관에 훈련생이 직접 지원하는 제도가 바람직 행정 서비스의 부재, 업무의 경직성

대상 \ 내용	훈련기관의 지정	훈련생 관리
노동부	○훈련기관 지정시 엄격한 기준으로 제한 ○면적의 획일적인 기준은 비효율적(직종에 따른 기준의 차별화) ○직종에 따라 인원을 정해 운영하는 종합적인 계획 필요 ○과년도 실적을 계량화하여 훈련인원을 배정	○중도탈락자 무료 훈련기회 박탈
지방자치단체	○지원인력이 일정 수 이하인 곳에 지원한 훈련생은 타 지정학원에 투입 ○현재 훈련기관이 과잉상태 ○지정과 인정시 엄격하고 객관적 기준필요 ○공공훈련기관으로서 지자체가 직영 ○훈련기관에 대한 철저한 평가제도 필요	○무료훈련 의식변화 ○모집기준 강화 ○출석관리는 올바른 의식 선결 ○훈련생관리 훈련기관에 일임. 훈련평가로 통제 ○취업에 따른 중도탈락 많음 ○훈련기간 중 파트타임 등 허용
훈련기관		○개강후 1개월이내 중도탈락 많음(약 50%가 이 기간내에 탈락) ○선발전 교육 필요 ○훈련생 의식전환 필요 ○중토탈락 훈련생 변상 조치 ○생계유지 수당지원 ○자격시험 후 탈락율 높음 ○진로확신 필요
훈련생		○공짜의식의 변화 ○훈련과 무관한 취업 많음 ○생계유지로 중도탈락 ○공휴일 근로 허용

대상 \ 내용	훈련비 및 훈련수당	훈련참여 요인
노동부	○실업자훈련비용과 동일 적용 바람직 ○훈련수당은 훈련생에 따라 차등지원 ○저소득층에게 일정금액 추가 지원 필요	○실직자 훈련과 동일 훈련비 지급 ○훈련생의 훈련비 부담 ○무료교육 의식변화 ○훈련적합자 선발 ○취업, 창업 용이한 훈련직종 개발 ○기간산업 관련 훈련직종 및 3D직종 훈련기관에 현행보다 더 많은 혜택
지방자치단체	○생계수당 지원 반대의견:사회복지 수혜대상자는 이미 생계지원을 받고 있어 별도수당은 이중지원 ○재료·실습비 감안, 훈련비 인상	○실직자훈련과 동일 훈련비 지급 ○훈련기관의 철저한 평가 ○취업기회의 확대
훈련기관	○생계보장의 차원에서 훈련수당을 지원 ○타 실업자훈련과 동일훈련비 지급	○훈련생의 적성을 고려한 훈련생 선발
훈련생	○교통비 이외 훈련수당 지급 요망	○취업의 보장 ○교통비 이외의 실직수당 지급

대상 \ 내용	지역별, 대상별 훈련직종의 특성화	취업관리
노동부	○구인이 어려운 직종의 강화 ○지역별 특성화직종공공 직업훈련기관에서 담당	○정보처리, 사무관리분야의 경우 단기간의 훈련으로는 취업 어려움 ○기계 및 건설 관련 직종은 상대적으로 취업 용이
지방자치단체	○지역별 특성화직종의 운운은 탁상공론 ○훈련생들은 자격증 취득과 취업이 용이한 직종부터 선택	○3D직종 인력부족현상 ○장기간의 훈련을 통한 취업능력의 제고
훈련기관	○이익이 없을 경우 실시 곤란 ○시장원리에 맡김 ○공공훈련기관은 3D업종 중심 운영	○대부분 훈련기관에서 훈련생의 취업처를 마련하고 있음 ○정보통신, OA관련 직종은 단기간의 훈련으로는 사실상 취업이 어려운 형편
훈련생		○취업정보를 신문이나 정보지 등을 통해 입수하는 경우 많음

대상 \ 내용	업무추진체계
노동부	○지방자치단체에서 통합관리하는 것이 효과적 ○지역특성에 맞는 훈련과정이 개설될 수 있도록 지방자치단체에 이관하여 운영하는 것이 바람직 ○예산중 지방비(20%)가 포함되고, 특히 읍면동 단위의 하부행정조직을 지자체가 보유하고 있으므로 지자체로 통합 ○종전과 같이 지자체로 환원 ○지역실정에 맞는 훈련의 실시와 인력의 문제(하부행정조직)를 고려할 때 지자체에서 실시하는 것이 바람직하고 전문성의 측면에서는 노동부로 일원화하는 것이 바람직 하나 인적자원의 지원이 뒷받침 필요
지방자치단체	○지방자치단체는 직업훈련에 대한 전문성이 없기 때문에 현재의 체제가 바람직 ○직업훈련에 대한 전문성이 높고, 인사이동이 지방자치단체보다 상대적으로 적은 노동부로 일원화하는 것이 바람직 ○직업훈련의 전문성 고려하여 노동부로 일원화하는 것이 바람직 ○훈련과 취업의 연계, 고용보험업무 등 노동부로 일원화
훈련기관	(학원) ○어떤 형태든 행정체계의 일원화가 필요(3) ○지자체로 일원화: 지역실정을 잘 알고 민원업무처리가 용이하며 행정조직의 이점 (직업전문학교) ○훈련지도점검의 엄격성 및 전문성을 고려할 때 노동부로 일원화 ○지자체의 작은 순환보직 등으로 인한 업무추진의 일관성 결여 및 전문성 결여, 그리고 훈련의 내실을 고려할 때 노동부로 통합
훈련생	

대상 \ 내용	훈련효과 제고요인	기 타
노동부	○훈련기관의 엄격한 평가 ○훈련기관 지정 및 훈련생의 선발 기준 강화 ○양질의 훈련교사와 시설 필요 ○취업·창업이 보장되는 훈련과정 개설-맞춤훈련장려	○지역실정에 맞는 행정기관의 일원화
지방자치단체	○훈련생 학력· 연령 제한 ○미취업상태에서 훈련성과 기대는 무리 ○장기훈련 필요 ○훈련직종의 다양화 ○국비훈련 의식전환 필요 ○자격취득자 창업자금 융자 ○지정기관보다 인정훈련기관에서 훈련을 실시	○실무위주의 현장실습 ○훈련생이 훈련비를 선지불하고 수료후 환불하는 방법 제고 ○중도탈락율을 평가기준으로 적용하는 것은 훈련중 취업이 상당부분을 차지하므로 무리 ○협의회는 통제의 기능이 없기 때문에 유명무실, 고용정책기본법에 의한 지방고용심의회 실무위원회 활용
훈련기관	○직종의 다양화 ○생계지원 ○직종에 따른 훈련시간 차등화 ○수시검정제도의 최소 검정인원을 대폭 낮추어 훈련기간중에 자격증을 취득할 수 있도록 개선 요망 ○자격취득자 취업자본 지원 ○훈련생에 대한 지원 방법을 개선하여 훈련비의 1/3은 훈련생이 책임	○연차적인 계획을 수립하여 운영할 수 있도록 훈련자원에 대한 정보를 행정기관에서 정기적으로 제공 요망 ○잦은 불시점검은 훈련생의 훈련기관에 대한 불신을 가져 오고 이는 훈련부실을 초래
훈련생		○불시의 감시·점검이 너무 많음. 훈련생에 대한 대우 개선 요망

<부록 2> 훈련생 및 관리자용 설문조사지

고용촉진훈련 개선방안 마련을 위한 설문지(훈련생용)

안녕하십니까?

저희 한국직업능력개발원은 노동부와 교육부가 공동으로 설립한 정부출연 연구기관으로서 직업교육훈련의 제도와 정책, 교육과정과 프로그램 개발, 기관 평가 및 자격제도 등 직업교육훈련과 관련된 전반적인 연구를 수행하고 있습니다.

저희 연구원에서는 올해의 연구과제의 하나로 노동부가 주관하고 있는「고용촉진훈련 활성화 방안」연구를 수행하고 있습니다. 본 연구와 관련하여 이번에 고용촉진훈련의 운영실태 및 개선점을 파악하고 이를 토대로 고용촉진훈련의 종합적인 개선방안을 모색하고자 설문조사를 실시하게 되었습니다.

직업훈련을 받는데 바쁘실 것으로 사료되오나 고용촉진훈련제도가 자활의 기초를 제공하는 중요한 정부정책임을 감안하셔서 고용촉진훈련 현장에서의 귀하의 귀한 경험과 의견, 그리고 귀하의 기대가 본 설문조사에 반영될 수 있도록 적극 협조하여 주시기 바랍니다.

귀하께서 응답하신 모든 내용은 연구목적 이외에는 일체 다른 목적으로 사용되지 않음을 약속드리며 귀하의 적극적인 협조를 다시 한번 간곡히 부탁드립니다.

귀하의 무궁한 발전과 건승을 기원합니다.

1999년 8월

한 국 직 업 능 력 개 발 원 장　　이 무 근

※ 설문조사에 대한 문의와 완성된 설문지 회송은 다음의 연락처로 해 주시기 바랍니다.

우편번호 135-102 서울 강남구 청담2동 15-1번지
한국직업능력개발원 직업교육훈련정책연구2실
연구책임자: 오영훈, 주인중, 홍선이
전화: (02) 3485-5095, 5093, 5098, Fax: (02) 3485 - 5110
E-mail: yhoh@krivet.re.kr

※ 다음 질문내용들을 잘 읽으신 후 해당되는 번호 한 곳에 "∨"표 하시거나 직접 써야 할 곳과 기타란에는 자세히 써주시기 바랍니다.

1. 귀하께서 훈련을 받게 된 가장 큰 이유는 무엇입니까?
   ⑴ 새로운 기술을 배워 취업을 하려고
   ⑵ 자격증을 취득하려고
   ⑶ 기술을 배워두면 언젠가는 활용할 수 있기 때문에
   ⑷ 읍, 면, 동사무소 등 주위에서 권유하기 때문에
   ⑸ 훈련비가 무료이고 여가시간을 활용할 수 있기 때문에
   ⑹ 기타(구체적으로)_____

2. 귀하께서는 무엇을 통해서 고용촉진훈련에 관한 정보를 알게 되었습니까?
   ⑴ 신문이나 매스컴 ⑵ 생활정보지 ⑶ 노동부의 지방사무소
   ⑷ 노동부의 고용안정센터 ⑸ 노동부의 인력은행 ⑹ 읍, 면, 동사무소
   ⑺ 시·군·구의 취업알선센터 ⑻ 가족이나 친지 ⑼ 동료나 선배
   ⑽ 훈련받은 경험자 ⑾ 기타(구체적으로)_____

3. 귀하께서는 고용촉진훈련에 대한 안내나 상담을 누구로부터 받으셨습니까?
   ⑴ 읍, 면, 동사무소 담당 직원 ⑵ 시·군·구의 취업알선센터 담당 직원
   ⑶ 노동부지방사무소 담당 직원 ⑷ 노동부의 고용안정센터 담당 직원
   ⑸ 노동부의 인력은행 담당 직원 ⑹ 직업전문학교, 학원 등의 담당 직원
   ⑺ 안내 또는 상담 받은 일이 없다(5번 문항으로 가십시오)

4. 다음은 고용촉진훈련 담당직원의 업무처리와 관련된 귀하의 만족도를 알아보기 위한 것입니다. 본인이 느끼는 정도를 해당되는 칸에 ∨표하여 주십시오

내용	매우불만	비교적불만	보통	비교적만족	매우만족
1. 훈련내용에 관한 정보					
2. 자격증 취득관련 정보					
3. 훈련실시기관 안내					
4. 취업에 관한 정보					
5. 전반적인 업무처리 능력					

5. 귀하께서 현재 훈련을 받고 있는 곳은 다음의 어디에 해당합니까?
   ⑴ 공공 기관이 운영하는 직업전문학교 ⑵ 민간이 운영하는 직업전문학교
   ⑶ 학원 ⑷ 기타(구체적으로)_____

6. 귀하께서 현재 훈련받고 있는 훈련직종은 무엇입니까?
   훈련직종명: _____

7. 귀하께서 현재 훈련받고 있는 훈련직종의 훈련기간은 얼마나 됩니까?
   _____ 개월(1999년 월 일 월 일까지)

8. 귀하께서는 현재의 훈련기간이 적당하다고 생각하십니까?
⑴ 적당하다 ⑵ 훈련기간이 짧은 편이다 ⑶ 훈련기간이 긴 편이다

8- 1. ⑵, ⑶번에 대답하셨다면 적당한 훈련기간은 몇 개월이라고 생각하십니까?
_____개월

9. 귀하께서 현재 훈련을 받고 있는 훈련직종을 선택하게 된 이유는 무엇입니까?
⑴ 취업이 잘될 것 같아서 ⑵ 평소에 관심이 있었기 때문에
⑶ 훈련 담당자의 권유로 ⑷ 훈련내용이 쉬울 것 같아서
⑸ 배워두면 도움이 될 것 같아서 ⑹ 마땅한 훈련직종이 없어서
⑹ 기타(구체적으로)_____

10. 귀하께서 현재 훈련을 받고 있는 훈련내용은 본인이 배우려고 생각했던 훈련내용과 일치합니까?
⑴ 일치하지 않는다 ⑵ 거의 일치하지 않는다
⑶ 어느 정도 일치한다 ⑷ 상당히 일치한다

10- 1. 귀하께서 위 문항의 ⑴번이나 ⑵번에 대답하셨다면 그 이유는 무엇입니까?
⑴ 사전에 훈련내용에 대한 충분한 지식이 없었다
⑵ 훈련내용에 대해서 충분히 안내를 받을 기회가 없었다
⑶ 우선 쉽게 훈련을 받을 수 있는 훈련직종을 선택하였기 때문이다
⑷ 기타(구체적으로)_____

11. 귀하께서 현재 훈련을 받고 있는 훈련내용은 본인이 예전에 하였던 일과 어느 정도 관계가 있습니까?
⑴ 매우 관계가 있다 ⑵ 조금 관계가 있는 편이다 ⑶ 전혀 관계가 없다

12. 귀하께서는 훈련을 받는 도중에 일자리(직장)를 찾으려고 구직활동을 한 적이 있습니까?
⑴ 있다 ⑵ 없다

13. 귀하께서 현재 훈련을 받고 있는 훈련직종은 취업에 도움이 된다고 생각하십니까?
⑴ 매우 도움이 될 것으로 생각한다 ⑵ 어느 정도 도움이 될 것으로 생각한다
⑶ 별로 도움이 될 것 같지 않다 ⑷ 전혀 도움이 될 것 같지 않다

14. 귀하께서 직장을 구하는데 가장 큰 장애요소는 무엇이라고 생각하십니까?
⑴ 마땅한 기술을 가지고 있지 못하다
⑵ 주위에 직장을 소개해줄 수 있는 친척이나 선·후배들이 별로 없다
⑶ 학벌이 부족하다
⑷ 나이가 너무 많다
⑸ 어떤 직장이 있는지 취업정보를 얻기가 어렵다
⑹ 기타(구체적으로)_____

15. 귀하께서 현재 받고 있는 훈련이 끝난 후 어떤 계획을 가지고 계십니까?
⑴ 현재의 훈련직종과 관계가 있는 곳에 취업을 할 계획이다
⑵ 현재의 훈련직종과 관계가 있는 창업(자영업)을 할 계획이다
⑶ 현재의 훈련직종과 관계가 있는 좀 더 고급의 훈련을 받고 싶다
⑷ 현재의 훈련직종과 관계없이 일자리가 생기면 취업하겠다
⑸ 현재의 훈련직종과 관계없이 다른 훈련을 더 받겠다
⑹ 별다른 계획을 가지고 있지 않다
⑺ 기타(구체적으로)_____

16. 귀하께서 훈련을 받는데 가장 어려운 점은 무엇입니까?
⑴ 훈련을 받는 동안 수입이 없어 생활을 유지하기가 어렵다
⑵ 훈련내용이 어려워서 따라가기가 힘들다
⑶ 현재 살고 있는 집과 훈련기관과 거리가 너무 멀어서 통학하기가 힘들다
⑷ 훈련생의 수준차이로 인해서 훈련진행이 제대로 이루어지지 않는다
⑸ 기타(구체적으로)_____

17. 귀하께서는 현재 본인이 받고 있는 훈련과 관련해서 가장 불만스러운 점은 무엇입니까?
⑴ 훈련기관의 시설·장비 ⑵ 수업방법
⑶ 수업내용 ⑷ 훈련생을 위한 복지시설
⑸ 교사·강사진 ⑹ 실습재료비 납부 등 경제적 부담
⑺ 기타(구체적으로)_____

18. 귀하께서는 훈련을 받는 동안 한 달에 평균 몇 번 정도 결석하였습니까?
한달 평균 _____회

19. 귀하께서 훈련받고 있는 훈련기관은 출석체크나 출석관리를 어느 정도 엄격하게 하고 있습니까?
⑴ 전혀 엄격하지 않다 ⑵ 별로 엄격하지 않다 ⑶ 보통이다
⑷ 비교적 엄격한 편이다 ⑸ 매우 엄격한 편이다

20. 다음은 훈련과 관련된 만족도를 알아보기 위한 것입니다. 본인이 느끼는 정도를 해당되는 칸에 ∨표하여 주십시오

내용	매우 불만	비교적불만	보통	비교적만족	매우 만족
1. 훈련직종					
2. 훈련내용					
3. 훈련기간					
4. 1일훈련시간					
5. 훈련방법					
6. 교사					
7. 시설·장비					
8. 실습재료					
9. 복지시설					
10. 훈련생선발방법					
11. 훈련교재					
12. 학급편성인원					
13. 자격증취득					
14. 취업정보					
15. 취업지도					
16. 취업가능성					
17. 훈련수당					
18. 개인고충처리					
19. 전체적인 만족도					

20-1. 귀하께서는 20번 문항의 1번 18번의 내용 중 고용촉진훈련 효과를 높이기 위하여 특히 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까? 중요하다고 생각되는 3가지만 골라 그 번호를 써 주십시오.

( ), ( ), ( )

21. 귀하께서는 정부로부터 훈련비나 훈련수당의 지원이 없었더라도 직업훈련을 받을 계획이 있었습니까?

⑴ 예 ⑵ 아니오

22. 귀하께서는 고용촉진훈련을 받기 전에 일을 하셨습니까?

⑴ 예 ⑵ 아니오(26번 문항으로 가십시오)

23. 귀하께서 이전에 일하시던 곳의 고용형태는 무엇이었습니까?

⑴ 정규직 임금근로자 ⑵ 임시직 임금근로자 ⑶ 종업원이 있는 고용주
⑷ 종업원이 없는 자영업자 ⑸ 무급가족종사자

24. 귀하께서 이전에 일하시던 곳의 근무시간 형태는 어떠했습니까?

⑴ 전일제 근무 ⑵ 시간제 근무

25. 귀하께서 이전에 일하시던 곳(직장)을 그만둔 가장 큰 이유는 무엇입니까?

⑴ 보수가 적어서 ⑵ 결혼, 육아, 가사 등 개인사정으로
⑶ 작업환경이 나빠서 ⑷ 자기·가족사업을 하려고
⑸ 장래성이 없어서 ⑹ 계약기간 만료
⑺ 정리해고 ⑻ 직장의 폐업·도산
⑼ 명예퇴직 ⑽ 권고사직
⑾ 장래성이 없어서 ⑿ 학업, 군복무 등으로 인해
⒀ 기타(구체적으로)_____

26. 귀하께서는 고용촉진훈련으로 많은 훈련생이 참여할 수 있도록 하기 위해서 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까? 본인이 느끼는 정도를 해당되는 칸에 ∨표하여 주십시오

내 용	중요하지 않 음	비 교 적 중요치않음	보통	비교적 중요함	중요함
1. 다양한 훈련직종 개설					
2. 훈련기간					
3. 우수 훈련기관의 엄선					
4. 훈련시설·장비의 최신성					
5. 높은 자격증 취득율					
6. 취업가능성					
7. 훈련수당					
8. 훈련생모집 홍보의 강화					
9. 훈련이수자의 취업·창업지원					

26-1. 귀하께서는 26번 문항의 1번 9번의 내용 중 보다 많은 훈련생이 고용촉진훈련을 받도록 하기 위해서 특히 중요하게 고려되어야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까? 중요하다고 생각되는 2가지만 골라 그 번호를 써 주십시오.

( ), ( )

27. 귀하의 성별은 무엇입니까?

⑴ 남자 ⑵ 여자

28. 귀하의 나이는 몇 살입니까? 만_____세

29. 귀하께서는 다음의 어디에 해당합니까?

⑴ 기혼 ⑵ 미혼 ⑶ 기타(구체적으로)_____

30. 귀하께서는 가족 내에서 다음의 어디에 해당합니까?

⑴ 가계를 책임지는 남성 가장 ⑵ 가계를 책임지는 여성 가장
⑶ 남성가장의 아내 ⑷ 여성가장의 남편
⑸ 가족의 구성원(자녀) ⑹ 독신

31. 귀하의 학력은 무엇입니까?

⑴ 초등학교졸업 ⑵ 중학교졸업 ⑶ 고등학교졸업
⑷ 전문대학졸업 ⑸ 대학교졸업이상

32. 귀하께서는 다음 중 어떤 자격으로 현재의 훈련을 받고 계십니까?

⑴ 생활보호대상자 ⑵ 모자보호대상자 ⑶ 영세농어민
⑷ 주부, 고령자 ⑸ 군 전역예정자 ⑹ 군 전역자
⑺ 고용보험법을 적용 받지 않는 실직자 ⑻ 갱생보호자

33. 귀하의 거주지는 다음의 어디에 해당합니까?

⑴ 대도시 ⑵ 중소도시 ⑶ 읍·면소재지의 농촌지역 ⑷ 읍·면소재지의 어촌지역

34. 귀하께서는 직업훈련을 받는 동안 어떻게 생계를 유지하고 있습니까? **해당되는 곳에 모두 "∨"표해 주십시오.**

⑴ 배우자 소득 ⑵ 배우자 이외의 식구들의 소득
⑶ 부모님 또는 형제의 소득 ⑷ 친척의 도움
⑸ 본인의 아르바이트 등으로 보충 ⑹ 훈련수당
⑺ 대출이나 빚을 얻어서 ⑻ 생활보호 등 정부보조금으로
⑼ 기타_____

35. 귀하께서는 현재 받고 계시는 훈련수당은 무엇입니까? **해당되는 곳에 모두 "∨"표해 주십시오**

⑴ 교통수당( ) ⑵ 가족수당 ( ) ⑶ 보육수당 ( ) ⑷ 우선직종수당 ( )

36. 귀하께서 현재 받고 계시는 위의 훈련수당은 훈련기간 동안 생계에 도움이 됩니까?

⑴ 전혀 도움이 되지 않는다 ⑵ 별로 도움이 되지 않는다 ⑶ 보통이다
⑷ 비교적 도움이 된다 ⑸ 매우 도움이 된다

37. 귀하께서는 현재의 고용촉진훈련제도가 보다 높은 훈련성과를 얻기 위해서 보완되어야 할 점이 있다면 무엇이라고 생각하십니까? 느끼신 바를 구체적으로 써 주십시오.

- 감사합니다 -

고용촉진훈련 개선방안 마련을 위한 설문지(관리자용)

안녕하십니까?

저희 한국직업능력개발원은 노동부와 교육부가 공동으로 설립한 정부출연 연구기관으로서 직업교육훈련의 제도와 정책, 교육과정과 프로그램 개발, 기관 평가 및 자격제도 등 직업교육훈련과 관련된 전반적인 연구를 수행하고 있습니다.

저희 연구원에서는 올해의 연구과제의 하나로 노동부가 주관하고 있는 「고용촉진훈련 활성화 방안」 연구를 수행하고 있습니다. 본 연구와 관련하여 이번에 고용촉진훈련의 훈련생선발·관리, 고용촉진훈련기관 및 훈련과정의 지정, 고용촉진훈련의 업무추진체계 등 현행 고용촉진훈련 시행 상에서 나타나고 있는 문제점들을 중심으로 개선점을 파악하고 이를 토대로 고용촉진훈련의 종합적인 개선방안을 모색하고자 설문조사를 실시하게 되었습니다.

직업교육훈련 일선에서 매우 바쁘실 것으로 사료되오나 고용촉진훈련제도가 저소득계층을 중심으로 한 실업자들에게 자활의 기초를 제공하는 중요한 정부정책의 하나임을 감안하셔서 직업훈련현장에서의 귀하의 귀한 경험과 고견, 그리고 귀하의 기대가 본 설문조사에 반영될 수 있도록 적극 협조하여 주시기 바랍니다.

귀하께서 응답하신 모든 내용은 연구목적 이외에는 일체 다른 목적으로 사용되지 않음을 약속드리며 귀하의 적극적인 협조를 다시 한번 간곡히 부탁드립니다.

귀하와 귀 귀관의 무궁한 발전과 건승을 기원합니다.

1999년 8월

한 국 직 업 능 력 개 발 원 장　　이 무 근

※ 응답하신 설문지는 동봉된 회송용 봉투를 이용하여 1999년 9월 4일까지 보내주시면 연구진행에 큰 도움이 되겠습니다.

※ 설문내용에 대한 문의와 완성된 설문지 회송은 다음의 연락처로 해 주시기 바랍니다.

우편번호 135-102 서울 강남구 청담2동 15-1번지
한국직업능력개발원 직업교육훈련정책연구2실
연구책임자: 오영훈, 주인중, 홍선이
전화: (02) 3485-5095, 5093, 5098, Fax: (02) 3485 - 5110
E-mail: yhoh@krivet.re.kr

※ 다음 질문내용들을 잘 읽으신 후 해당되는 번호 한 곳에 "∨"표 하시거나 직접 써야 할 곳과 기타란에는 자세히 써주시기 바랍니다.

1. 귀 훈련기관은 다음의 어디에 해당합니까?
   ⑴ 공공 직업전문학교 ⑵ 민간직업전문학교(구, 인정직업전문학교)
   ⑶ 학원 ⑷ 기타(구체적으로)_____

2. 귀 훈련기관의 소재지는 다음의 어디에 해당합니까?
   ⑴ 서울특별시 ⑵ 부산광역시 ⑶ 대구광역시 ⑷ 인천광역시
   ⑸ 광주광역시 ⑹ 대전광역시 ⑺ 울산광역시 ⑻ 강원도
   ⑼ 경기도 ⑽ 충청북도 ⑾ 충청남도 ⑿ 전라북도
   ⒀ 전라남도 ⒁ 경상북도 ⒂ 경상남도 ⒃제주도

3. 다음은 고용촉진훈련 운영상의 문제점을 제시한 것입니다. 시급히 개선되어야 할 것으로 생각되는 2가지만 골라 ∨표해 주십시오.
   ⑴ 위탁훈련인원 배정의 불투명 등 훈련생 선발관리의 불합리
   ⑵ 노동부와 지방자치단체의 이원화 운영체제
   ⑶ 훈련생의 높은 중도탈락
   ⑷ 훈련직종의 편중화 현상
   ⑸ 낮은 취업률
   ⑹ 과다한 행정업무처리
   ⑺ 훈련비의 여타 실업자 직업훈련비용과의 차별 지급
   ⑻ 잦은 불시점검으로 인한 훈련생의 훈련기관에 대한 불신
   ⑼ 정부의 훈련기관에 대한 불신
   ⑽ 기타(구체적으로)_____

4. 고용촉진훈련기관의 과잉 현상이 고용촉진훈련 운영상의 문제점으로 제기되고 있습니다. 귀하께서는 고용촉진훈련이 보다 효율적으로 운영되기 위해서 훈련기관의 지정방법이 어떻게 개선되어야 한다고 생각하십니까?
   ⑴ 전년도의 훈련실적을 종합 평가하여 훈련기관을 지정한다
   ⑵ 훈련직종에 따라 훈련실시 기관수를 사전에 공고하고 훈련기관지정 심사를 한다
   ⑶ 우선훈련직종 실시 훈련기관을 우선 지정한다
   ⑷ 현행의 지정기준을 강화한다
   ⑸ 기타(구체적으로)_____

5. 고용촉진훈련은 현재 노동부와 지방자치단체에 의해서 이원화되어 운영되고 있습니다. 귀하께서는 현행의 업무추진체계에 대해서 어떻게 생각하고 계십니까?
   ⑴ 노동부로 일원화되어야 한다 (6번 문항으로 가십시오)
   ⑵ 지방자치단체로 일원화되어야 한다 (7번 문항으로 가십시오)
   ⑶ 어떠한 형태로든 일원화되어야 한다 (6,7번 문항으로 가십시오)
   ⑷ 현행대로가 좋다 (8번 문항으로 가십시오)

6. 귀하께서 고용촉진훈련업무가 노동부로 일원화되어야 한다면 가장 큰 이유는 무엇입니까?
⑴ 직업훈련의 전문성 때문에
⑵ 구인·구직, 취업알선, 노동시장정보 제공 등 고용안정업무가 고려되어야 하므로
⑶ 고용보험, 직업훈련과 취업의 연계 등이 고려되어야 하므로
⑷ 업무추진의 일관성 및 직업훈련의 내실을 기하기 위해서
⑸ 기타(구체적으로)_____

7. 귀하께서 고용촉진훈련업무가 지방자치단체로 일원화되어야 한다면 가장 큰 이유는 무엇입니까?
⑴ 업무분장내용을 고려할 때 지방자치단체가 운영하는 것이 효과적이기 때문에
⑵ 사회취약계층, 지역여건 등 지역특성이 반영되어야 하기 때문에
⑶ 행정조직체계상 하부행정조직의 이점을 가지고 있기 때문에
⑷ 예산의 20%가 지방비로 충당되기 때문에
⑸ 기타(구체적으로)_____

8. 현행 고용촉진훈련의 훈련생 위탁은 시·군·구에서 모집하여 배분하고 있습니다. 이에 대한 귀하의 생각은 어떠합니까?
⑴ 현행대로 운영하되 훈련생선발 기준을 강화하여야 한다
⑵ 훈련기관의 수를 엄격히 제한하고 훈련기관 자체의 모집기준에 따라 자율적으로 모집해야 한다
⑶ 훈련기관간의 자율경쟁을 통해서 훈련생을 모집하도록 하고 모집인원 비율에 따라 시·군·구청에서 위탁인원을 배정하도록 한다
⑷ 전년도의 훈련실적을 종합 평가하여 훈련위탁인원을 사전에 배정하고 배정인원에 대해서 훈련기관이 자율적으로 모집하도록 한다
⑸ 기타(구체적으로)_____

9. 귀하께서는 고용촉진훈련으로 많은 훈련생이 참여할 수 있도록 유도하기 위해서 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까? 본인이 느끼는 정도를 해당되는 칸에 ∨표 하여 주십시오

내 용	중요하지 않음	비교적 중요치 않음	보통	비교적 중요함	중요함
1. 다양한 훈련직종 개설					
2. 훈련기간					
3. 우수 훈련기관의 엄선					
4. 훈련시설·장비의 최신성					
5. 자격증 취득율					
6. 취업가능성					
7. 훈련수당					
8. 훈련생모집 홍보의 강화					
9. 훈련이수자의 취업·창업지원					

9-1. 귀하께서는 9번 문항의 1번 9번의 내용 중 보다 많은 훈련생이 고용촉진훈련을 받도록 하기 위해서 특히 중요하게 고려되어야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까? 중요하다고 생각되는 2가지만 골라 그 번호를 써 주십시오.

( ), ( )

10. 귀하께서는 고용촉진훈련의 훈련생관리를 제고하기 위해서 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까? 느끼는 정도를 해당되는 칸에 ∨표하여 주십시오

내 용	반대	대체로 반 대	대체로 찬 성	찬성
1. 훈련기관의 자체 선발기준에 의한 훈련생 선발				
2. 훈련생에게 생계유지 차원의 훈련수당 지급				
3. 훈련생에게 훈련비의 일부부담 등으로 책임감 부여				
4. 중도탈락자에 대하여 일정 기간 훈련기회의 박탈				
5. 출석관리 등 모든 훈련생관리는 훈련기관에 일임				
6. 야간반 운영				

10-1. 귀하께서는 10번 문항의 1번 6번의 내용 중 효과적으로 훈련생관리를 제고하기 위해서 가장 중요하게 고려되어야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?
( )

11. 귀하께서는 현재 훈련생들에게 지급되고 있는 훈련수당이 훈련을 이수하는데 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?
⑴ 전혀 도움이 되지 않는다 ⑵ 별로 도움이 되지 않는다 ⑶ 보통이다
⑷ 비교적 도움이 된다 ⑸ 매우 도움이 된다

12. 귀하께서는 고용촉진훈련생들의 훈련이수과정에서 나타나는 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?
⑴ 국비훈련에 대한 무책임한 의식
⑵ 훈련생의 수학능력의 차이로 인한 훈련진행의 어려움
⑶ 훈련기간 동안의 생계유지의 어려움
⑷ 훈련동기의 불명확
⑸ 기타(구체적으로)_____

13. 다음은 고용촉진훈련 효과 제고요인들을 나타낸 것입니다. 귀하께서 느끼는 정도를 해당되는 칸에 ∨표하여 주십시오

내 용	중요하지 않 음	비 교 적 중요치 않음	보 통	비교적 중요함	중요함
1. 훈련직종					
2. 훈련내용					
3. 훈련기간					
4. 1일훈련시간					
5. 훈련방법					
6. 교사					
7. 시설·장비					
8. 실습재료					
9. 복지시설					
10. 훈련생선발방법					
11. 훈련교재					
12. 학급편성인원					
13. 자격증취득					
14. 취업정보					
15. 취업지도					
16. 취업가능성					
17. 훈련수당					
18. 개인고충처리					

13-1. 귀하께서는 13번 문항의 1번 18번의 내용 중 고용촉진훈련 효과를 높이기 위하여 특히 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까? 중요하다고 생각되는 3가지만 골라 그 번호를 써 주십시오.

( ), ( ), ( )

14. 다음은 현재 귀 기관에서 운영중인 훈련과정과 관련된 질문입니다. 해당되는 곳은 모두 ∨표하시거나 기재해 주십시오

구분	고용촉진훈련	실 업 자 재취직훈련	실 업 자 취업훈련	정부위탁훈련	기타
훈련실시 직 종 수	종	종	종	종	종
입학(위탁) 훈련생수	명	명	명	명	명
훈련구분	①기준훈련 ②기준외훈련	①기준훈련 ②기준외훈련	①기준훈련 ②기준외훈련	①기준훈련 ②기준외훈련	①기준훈련 ②기준외훈련
주·야간구분	①주간②야간	①주간②야간	①주간②야간	①주간②야간	①주간②야간

15. 고용촉진훈련은 다양한 대상자를 그 특성으로 하고 있습니다. 훈련대상자의 특성에 따라 귀 기관에서 제공할 수 있는 적합한 훈련직종은 무엇입니까?

훈련대상자	적합 훈련직종명	훈련기간(개월)	필요한 학력
• 신규졸업 청년층 실업자			
• 저소득계층의 장기실업자			
• 모자보호법에 의한 편모			
• 중·고령자			
• 장애자			

※ 대상별 적합 훈련직종이 3개 이상일 경우 별지를 사용하여 주십시오

16. 귀 귀관이 속해있는 지역사회에는 지역 특성에 맞춰 특성화 해야할 훈련직종이 있습니까?

⑴ 있다 ⑵ 없다(17번 문항으로 가십시오)

16-1. 지역 특성에 맞게 실시해야할 훈련직종이 무엇인지 적어 주십시오.

_____
_____
_____

16-2. 귀 기관에서는 위에서 제시한 훈련직종을 개설할 의사가 있습니까?

⑴ 있다 ⑵ 없다

16-3. 귀 기관에서 개설할 의사가 없다면 그 이유는 무엇입니까?

⑴ 훈련생 모집이 곤란하기 때문에
⑵ 시설·장비 등 훈련기준이 까다롭기 때문에
⑶ 새로운 훈련직종을 개설할 재정적인 여력이 없기 때문에
⑷ 기타(구체적으로)_____

17. **귀하께서는 현재의 고용촉진훈련제도가 보다 높은 훈련성과를 얻기 위해서 보완되어야 할 점이 있다면 무엇이라고 생각하십니까? 귀하께서 느끼신 바를 구체적으로 써 주십시오.**

- 대단히 감사합니다 -

<부록 3> 설문조사 통계표

<부표 1> 고용촉진훈련 참여 유도요인

훈련참여 유도요인	공공		민간		학원		기타		계	
	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M
다양한 훈련직종 개설	19	4.16	45	3.78	93	3.74	5	4.20	162	3.81
훈련기간	19	3.95	46	3.78	94	3.99	5	3.60	164	3.91
우수 훈련기관의 엄선	19	4.84	46	4.33	94	4.37	5	4.40	164	4.41
훈련시설, 장비의 최신성	19	4.74	46	4.37	94	4.26	5	4.40	164	4.35
자격증 취득율	19	4.37	46	4.28	94	4.29	5	4.20	164	4.29
취업가능성	19	4.58	46	4.48	95	4.65	5	4.00	165	4.58
훈련수당	19	3.95	46	4.41	94	4.00	5	3.60	164	4.10
훈련생모집 홍보의 강화	19	3.95	46	4.09	95	4.37	5	3.40	165	4.21
이수자의 취업, 창업지원	19	4.26	46	4.61	96	4.61	5	3.60	166	4.54
평균	19	4.31	46	4.19	94	4.20	5	3.97	164	4.20

<부표 2> 훈련참여요인

훈련참여요인	생활보호 대상자		모자보호 대상자		영세 농어민		주부 · 고령자		군전역및 예정자		미적용 실업자		계		F
	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	
훈련직종	73	3.90	34	4.24	45	4.22	90	4.23	49	4.06	510	4.22	801	4.18	2.056
훈련기간	74	3.69	34	4.09	45	3.96	90	4.14	48	3.83	508	4.00	799	3.98	2.998*
훈련기관엄선	73	3.90	34	4.29	44	4.07	89	4.34	48	4.29	509	4.36	797	4.29	5.114****
시설,장비	73	4.14	34	4.47	45	4.31	87	4.36	48	4.27	506	4.39	793	4.36	1.753
자격증취득율	74	4.07	34	4.38	45	4.47	91	4.53	49	4.12	509	4.30	802	4.31	3.674**
취업가능성	74	4.22	34	4.56	44	4.57	92	4.59	49	4.41	505	4.56	798	4.52	3.938**
훈련수당	73	3.92	34	4.29	45	4.09	89	4.26	49	4.08	508	4.02	798	4.06	1.689
홍보강화	74	3.81	34	3.91	45	3.98	89	4.34	48	3.92	506	3.88	796	3.94	4.298***
취업,창업지원	74	4.20	34	4.32	45	4.27	91	4.69	48	4.25	508	4.44	800	4.42	4.563****

*p< .05 **p< .01 ***p< .001 ****p, .0001

<부표 3> 가족내 위치별 훈련참여 중요요인

(단위 : 명, %)

훈련참여요인	남성가장	여성가장	주부	가족구성원	독신	계
다양한 훈련직종	26(18.6%)	18(16.1%)	41(17.8%)	182(18.2%)	16(14.0%)	283(17.7%)
훈련기간	1(.7%)	4(3.6%)	10(4.3%)	40(4.0%)	2(1.8%)	57(3.6%)
훈련기관 엄선	15(10.7%)	11(9.8%)	20(8.7%)	62(6.2%)	6(5.3%)	114(7.1%)
시설, 장비의 최신성	14(10.0%)	9(8.0%)	9(3.9%)	99(9.9%)	7(6.1%)	138(8.6%)
자격증 취득율	10(7.1%)	16(14.3%)	32(13.9%)	147(14.7%)	14(12.3%)	219(13.7%)
취업가능성	32(22.9%)	22(19.6%)	53(23.0%)	233(23.3%)	33(28.9%)	373(23.4%)
훈련수당	15(10.7%)	12(10.7%)	17(7.4%)	74(7.4%)	18(15.8%)	136(8.5%)
홍보 강화	5(3.6%)	5(4.5%)	13(5.7%)	43(4.3%)		66(4.1%)
취업, 창업지원	22(15.7%)	15(13.4%)	35(15.2%)	121(12.1%)	18(15.8%)	211(13.2%)
계	140(100.0%)	112(100.0%)	230(100.0%)	1001(100.0%)	114(100.0%)	1597(100.0%)

χ^2=48.482* df=32 *p< .05

<부표 4> 학력별 훈련참여 중요요인

(단위 : 명, %)

훈련참여 중요요인	중졸이하	고졸	전문대졸	대졸이상	계
다양한 훈련직종	17(13.1%)	168(17.8%)	49(17.4%)	50(19.8%)	284(17.7%)
훈련기간	4(3.1%)	37(3.9%)	9(3.2%)	9(3.6%)	59(3.7%)
훈련기관 엄선	3(2.3%)	62(6.6%)	22(7.8%)	27(10.7%)	114(7.1%)
시설, 장비의 최신성	10(7.7%)	79(8.4%)	26(9.2%)	23(9.1%)	138(8.6%)
높은 자격증 취득율	27(20.8%)	145(15.4%)	32(11.3%)	18(7.1%)	222(13.8%)
취업가능성	32(24.6%)	198(21.0%)	76(27.0%)	70(27.7%)	376(23.4%)
훈련수당	21(16.2%)	90(9.6%)	16(5.7%)	10(4.0%)	137(8.5%)
모집, 홍보의 강화	9(6.9%)	31(3.3%)	14(5.0%)	11(4.3%)	65(4.0%)
취업, 창업지원	7(5.4%)	132(14.0%)	38(13.5%)	35(13.8%)	212(13.2%)
계	130(100.0%)	942(100.0%)	282(100.0%)	253(100.0%)	1607(100.0%)

χ^2=64.092*** df=24 ***p< .001

<부표 5> 고용촉진훈련 효과 제고요인

훈련효과 요인	공공		민간		학원		기타		계	
	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M
훈련직종	19	4.63	45	4.04	93	4.41	5	4.20	162	4.33
훈련생선발방법	19	4.53	45	4.36	94	4.27	5	3.80	163	4.31
훈련교재	19	4.16	45	3.76	94	3.68	5	3.60	163	3.75
학급편성인원	19	3.95	45	3.60	95	3.59	5	3.00	164	3.62
자격증취득	19	4.21	45	4.33	95	4.26	5	4.00	164	4.27
취업정보	19	4.42	44	4.23	95	4.45	5	4.20	163	4.38
취업지도	19	4.58	45	4.29	95	4.38	5	4.00	164	4.37
취업가능성	19	4.47	45	4.40	95	4.55	5	4.80	164	4.51
훈련수당	19	4.11	45	4.29	95	4.07	5	4.60	164	4.15
개인고충처리	19	3.95	44	3.82	93	3.70	5	3.80	161	3.76
훈련내용	19	4.63	45	4.42	95	4.54	5	4.60	164	4.52
훈련기간	19	3.89	45	3.62	95	3.99	5	3.60	164	3.87
1일훈련시간	19	4.05	45	3.64	95	3.67	5	3.60	164	3.71
훈련방법	19	4.53	45	4.27	95	4.16	5	4.40	164	4.24
교사	19	4.74	45	4.53	95	4.24	5	4.60	164	4.39
시설장비	19	4.74	45	4.47	94	4.05	5	4.40	163	4.26
실습재료	19	4.32	45	4.18	95	3.98	5	4.20	164	4.08
복지시설	19	4.16	45	3.38	93	3.28	5	4.00	162	3.43
평균	19	4.34	45	4.13	95	4.11	5	4.08	163	4.14

○ 훈련생 빈도분석

<부표 Ⅴ-1> 훈련동기

훈련동기	빈 도	백 분 율
취업	422	47.9
자격증 취득	203	23.0
장래활용을 위해	220	25.0
주위의 권유	3	.3
무료훈련, 여가활용	25	2.8
무응답	8	.9
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-2> 고용촉진훈련정보

훈련정보	빈 도	백 분 율
신문, 매스컴	156	17.7
생활정보지	310	35.2
노동부지방사무소	6	.7
노동부고용안정센터	13	1.5
노동부인력은행	7	.8
읍,면,동사무소	99	11.2
시,군,구취업알선센터	14	1.6
가족, 친지	84	9.5
동료, 선배	93	10.6
훈련받은 경험자	66	7.5
기타	29	3.3
무응답	4	.5
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-3> 고용촉진훈련안내

훈련안내	빈 도	백 분 율
읍,면,동사무소직원	353	40.1
시,군,구취업알선센터직원	30	3.4
지방사무소직원	12	1.4
고용안정센터직원	24	2.7
인력은행직원	10	1.1
직업전문학교,학원직원	273	31.0
안내,상담받은일 없다	155	17.6
무응답	24	2.7
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-4> 훈련내용정보 만족도

만족도	빈 도	백 분 율	백 분 율
매우불만	24	2.7	3.6
비교적불만	58	6.6	8.6
보통	291	33.0	43.2
비교적만족	210	23.8	31.2
매우만족	90	10.2	13.4
소계	673	76.4	100.0
해당없음	155	17.6	
무응답	53	6.0	
계	881	100.0	

<부표 Ⅴ-5> 자격증취득정보 만족도

만족도	빈 도	백 분 율	백 분 율
매우불만	25	2.8	3.7
비교적불만	70	7.9	10.5
보통	292	33.1	43.8
비교적만족	190	21.6	28.5
매우만족	90	10.2	13.5
소계	667	75.7	100.0
해당없음	155	17.6	
무응답	59	6.7	
계	881	100.0	

<부표 Ⅴ-6> 훈련기관안내 만족도

만족도	빈 도	백 분 율	백 분 율
매우불만	18	2.0	2.7
비교적불만	68	7.7	10.3
보통	314	35.6	47.4
비교적만족	184	20.9	27.8
매우만족	78	8.9	11.8
소계	662	75.1	100.0
해당없음	155	17.6	
무응답	64	7.3	
계	881	100.0	

<부표 Ⅴ-7> 취업정보 만족도

만족도	빈 도	백 분 율	백 분 율
매우불만	41	4.7	6.3
비교적불만	124	14.1	18.9
보통	319	36.2	48.6
비교적만족	120	13.6	18.3
매우만족	52	5.9	7.9
소계	656	74.5	100.0
해당없음	155	17.6	
무응답	70	7.9	
계	881	100.0	

<부표 Ⅴ-8> 업무처리능력 만족도

만족도	빈 도	백 분 율	백 분 율
매우불만	18	2.0	2.7
비교적불만	61	6.9	9.3
보통	298	33.8	45.4
비교적만족	213	24.2	32.5
매우만족	66	7.5	10.1
소계	656	74.5	100.0
해당없음	155	17.6	
무응답	70	7.9	
계	881	100.0	

<부표 Ⅴ-9> 훈련기관구분

훈련기관구분	빈 도	백 분 율
공공직업전문학교	89	10.1
민간직업전문학교	367	41.7
학원	408	46.3
기타	15	1.7
무응답	2	.2
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-10> 훈련기간의 적절성

적절성	빈 도	백 분 율
적당하다	543	61.6
짧은 편이다	166	18.8
긴 편이다	167	19.0
무응답	5	.6
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-11> 훈련직종 선택이유

선택이유	빈 도	백 분 율
취업	121	13.7
평소의 관심	456	51.8
훈련담당자 권유	13	1.5
훈련내용이 쉬워	6	.7
장래를 위해	264	30.0
마땅한 직종이 없어서	19	2.2
무응답	2	.2
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-12> 훈련내용의 일치성

일치성	빈 도	백 분 율
일치하지 않음	60	6.8
거의 일치하지 않음	46	5.2
어느 정도 일치	558	63.3
상당히 일치	216	24.5
무응답	1	.1
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-13> 훈련내용이 일치하지 않는 이유

일치하지 않는 이유	빈 도	백 분 율	백 분 율
사전지식 부족	43	4.9	42.6
충분한 안내 부족	39	4.4	38.6
쉬운 직종선택	9	1.0	8.9
기타	10	1.1	9.9
소계	101	11.5	100.0
해당없음	775	88.0	
무응답	5	.6	
계	881	100.0	

<부표 Ⅴ-14> 훈련내용과 예전일과의 관계

예전일과의 관계	빈 도	백 분 율
매우 관계가 있음	101	11.5
조금 관계가 있는 편	264	30.0
전혀 관계없음	513	58.2
무응답	3	.3
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-15> 훈련 중 구직활동

구직활동	빈 도	백 분 율
있다	263	29.9
없다	614	69.7
무응답	4	.5
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-16> 훈련직종의 취업과의 관계

취업	빈 도	백 분 율
매우 도움이 될 것	281	31.9
어느 정도 도움이 될 것	548	62.2
별로 도움 안될 것	42	4.8
전혀 도움이 안될 것	8	.9
무응답	2	.2
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-17> 구직 장애요소

구직 장애요소	빈 도	백 분 율
기술 부족	420	47.7
소개해 줄 사람 없음	32	3.6
학벌 부족	55	6.2
많은 나이	125	14.2
부족한 취업정보	193	21.9
기타	36	4.1
무응답	20	2.3
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-18> 훈련 후 계획

훈련 후 계획	빈 도	백 분 율
훈련직종과 관련 취업	427	48.5
훈련직종과 관련 창업	77	8.7
훈련직종 관련 고급훈련	218	24.7
훈련직종과 무관한 취업	69	7.8
훈련직종과 무관한 훈련	43	4.9
계획없음	35	4.0
기타	9	1.0
무응답	3	.3
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-19> 훈련 중 어려운 점

어려운 점	빈 도	백 분 율
생계유지 곤란	495	56.2
내용이 어려움	69	7.8
먼 통학거리	123	14.0
훈련생간의 수준차이	52	5.9
기타	31	3.5
무응답	111	12.6
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-20> 훈련관련 불만내용

불만내용	빈 도	백 분 율
시설, 장비	118	13.4
수업방법	94	10.7
수업내용	42	4.8
복지시설	205	23.3
교사, 강사진	32	3.6
경제적 부담	132	15.0
기타	43	4.8
무응답	215	24.4
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-21> 한달 평균 결석일수

결석일수	빈 도	백 분 율
0	267	30.3
1	260	29.5
2	177	20.1
3	83	9.4
4	16	1.8
5	12	1.4
7	1	.1
8	1	.1
무응답	64	7.3
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-22> 출석관리의 엄격 정도

엄격 정도	빈 도	백 분 율
전혀 엄격하지 않음	2	.2
별로 엄격하지 않음	13	1.5
보통	98	11.1
비교적 엄격	415	47.1
매우 엄격한 편	345	39.2
무응답	8	.9
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-23> 훈련비용 지원이 없었을 경우, 훈련 이수계획

훈련 이수계획	빈 도	백 분 율
예	499	56.6
아니오	375	42.6
무응답	7	.8
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-24> 훈련전 일 경험

훈련전 일 경험	빈 도	백 분 율
예	454	51.5
아니오	425	48.2
무응답	2	.2
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-25> 일하던 곳 고용형태

고용형태	빈 도	백 분 율	백 분 율
정규 임금근로자	177	20.1	40.2
임시 임금근로자	139	15.8	31.6
고용주	44	5.0	10.0
종업원없는 자영업자	59	6.7	13.4
무급가족종사자	21	2.4	4.8
소계	440	50.0	100.0
해당없음	422	47.9	
무응답	19	2.1	
계	881	100.0	

<부표 Ⅴ-26> 일하던 곳 근무시간

근무시간	빈 도	백 분 율	백 분 율
전일제	285	32.3	64.8
시간제	155	17.6	35.2
소계	440	49.9	100.0
해당없음	422	47.9	
무응답	19	1.8	
계	881	100.0	

<부표 Ⅴ-27> 직장을 그만둔 이유

직장을 그만 둔 이유	빈 도	백 분 율	백 분 율
적은 보수	38	4.3	8.6
결혼 등 개인사정	82	9.3	18.6
나쁜 작업환경	19	2.2	4.3
자기사업을 하려고	15	1.7	3.4
장래성이 없음	121	13.7	27.5
계약기간 만료	30	3.4	6.8
정리해고	15	1.7	3.4
직장의 폐업, 도산	63	7.2	14.3
명예퇴직	10	1.1	2.3
권고사직	7	.8	1.6
학업, 군복무	26	3.0	5.9
기타	14	1.6	3.2
소계	440	49.9	100.0
해당없음	422	47.9	
무응답	19		
계	881	100.0	

<부표 Ⅴ-28> 성별

성별	빈 도	백 분 율
남자	348	39.5
여자	533	60.5
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-29> 혼인유무

혼인유무	빈 도	백 분 율
기혼	242	27.5
미혼	636	72.2
기타	2	.2
무응답	1	.1
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-30> 가족내 위치

가족내 위치	빈 도	백 분 율
남성가장	75	8.5
여성가장	63	7.2
남성가장의 아내	130	14.8
가족구성원	536	60.8
독신	63	7.2
무응답	14	1.6
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-31> 학력

학력	빈 도	백 분 율
초등학교졸업	9	1.0
중학교졸업	67	7.6
고등학교졸업	517	58.7
전문대학졸업	148	16.8
대학교졸업이상	130	14.8
무응답	10	1.1
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-32> 훈련자격

훈련자격	빈 도	백 분 율
생활보호대상자	79	9.0
모자보호대상자	34	3.9
영세농어민	46	5.2
주부, 고령자	95	10.8
군 전역예정자	11	1.2
군 전역자	40	4.5
비고용보험 실직자	522	59.3
갱생보호자	3	.3
무응답	51	5.8
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-33> 거주지

거주지	빈 도	백 분 율
대도시	341	38.7
중소도시	350	39.7
농촌지역	180	20.4
어촌지역	5	.6
무응답	5	.6
계	881	100.0

<부표 Ⅴ-34> 훈련수당 생계도움 정도

생계도움 정도	빈 도	백 분 율
전혀 도움이 안됨	328	37.2
별로 도움이 안됨	282	32.0
보통	136	15.4
비교적 도움이 됨	79	9.0
매우 도움이 됨	31	3.5
무응답	25	2.8
계	881	100.0

○ 관리자 빈도분석

<부표 Ⅴ-35> 훈련기관 구분

훈련기관 구분	빈 도	백 분 율
공공직업전문학교	19	11.2
민간직업전문학교	46	27.2
학원	98	58.0
기타	5	3.0
무응답	1	.6
계	169	100.0

<부표 Ⅴ-36> 훈련기관 소재지

소재지	빈 도	백 분 율	소재지	빈 도	백 분 율
서울특별시	18	10.7	경기도	19	11.2
부산광역시	12	7.1	충청북도	7	4.1
대구광역시	10	5.9	충청남도	7	4.1
인천광역시	4	2.4	전라북도	10	5.9
광주광역시	12	7.1	전라남도	8	4.7
대전광역시	8	4.7	경상북도	16	9.5
울산광역시	5	3.0	경상남도	22	13.0
강원도	10	5.9	제주도	1	.6
			계	169	100.0

<부표 Ⅴ-37> 운영상의 문제점

문제점	빈 도	백 분 율
이원화 운영체제	20	11.8
훈련생의 중도탈락	18	10.7
훈련직종의 편중화	7	4.1
낮은 취업률	13	7.7
과다한 행정업무	24	14.2
훈련비의 차별	48	28.4
훈련생의 훈련기관 불신	11	6.5
정부의 훈련기관 불신	9	5.3
기타	8	4.7
무응답	11	6.5
계	169	100.0

<부표 Ⅴ-38> 훈련기관 지정방법

지정방법	빈 도	백 분 율
훈련실적 종합 평가	61	36.1
훈련실시 기관수 공고	65	38.5
우선훈련직종 지정	21	12.4
현행 지정기준 강화	12	7.1
기타	7	4.1
무응답	3	1.8
계	169	100.0

<부표 Ⅴ-39> 일원화 방안

일원화 방안	빈 도	백 분 율
노동부로 일원화	36	21.3
지방자치단체로 일원화	54	32.0
어떤 형태로든 일원화	57	33.7
현행대로 유지	19	11.2
무응답	3	1.8
계	169	100.0

<부표 Ⅴ-40> 노동부로 일원화 이유

일원화 이유	빈 도	백 분 율	백 분 율
직업훈련 전문성	9	5.3	10.1
고용안정업무 고려	31	18.3	34.8
직업훈련과 취업의 연계	12	7.1	13.5
업무추진의 일관성	36	21.3	40.4
기타	1	.6	1.1
소계	89	52.7	100.0
해당사항 없음	76	45.0	
무응답	4	2.4	
계	169	100.0	

<부표 Ⅴ-41> 지방자치단체로의 일원화 이유

일원화 이유	빈 도	백 분 율	백 분 율
업무분장을 고려	20	11.8	20.8
지역특성의 반영	73	43.2	76.0
하부행정조직의 이점	1	.6	1.0
예산의 20%가 지방비로 충당	1	.6	1.0
기타	1	.6	1.0
소계	96	56.8	100.0
해당사항 없음	58	34.3	
무응답	15	8.9	
계	169	100.0	

<부표 Ⅴ-42> 훈련생 위탁방법

위탁방법	빈 도	백 분 율
현행대로	16	9.5
훈련기관이 자율적으로 모집	51	30.2
훈련기관간 자율경쟁	32	18.9
전년도 훈련실적 평가	42	24.9
기타	2	1.2
무응답	26	15.4
계	169	100.0

<부표 Ⅴ-43> 훈련수당의 도움정도

수당 도움정도	빈 도	백 분 율
전혀 도움이 되지 않는다	17	10.1
별로 도움이 되지 않는다	73	43.2
보통이다	31	18.3
비교적 도움이 된다	28	16.6
매우 도움이 된다	20	11.8
계	169	100.0

<부표 Ⅴ-44> 훈련이수과정의 문제점

훈련이수과정의 문제점	빈 도	백 분 율
무책임한 의식	74	43.8
훈련생의 수학능력 차이	16	9.5
생계유지의 어려움	60	35.5
훈련동기의 불명확함	15	8.9
기타	2	1.2
무응답	2	1.2
계	169	100.0

<부표 Ⅴ-45> 지역특성화 직종 유무

특성화 직종 유무	빈 도	백 분 율
있다	66	39.1
없다	63	37.3
무응답	40	23.7
계	169	100.0

<부표 Ⅴ-46> 특성화 직종 개설의사

특성화 직종 개설의사	빈 도	백 분 율
있다	60	35.5
없다	15	8.9
무응답	94	55.6
계	169	100.0

<부표 Ⅴ-47> 개설하지 않는 이유

개설하지 않는 이유	빈 도	백 분 율
훈련생 모집 곤란	4	2.4
훈련기준 까다로움	10	5.9
재정적 여력 없음	11	6.5
기타	5	3.0
무응답	139	82.2
계	169	100.0