

Issue Paper 2004-03

e-Learning을 통한  
근로자 자율적 훈련 활성화 방안  
- e-Learning 수강지원금제도 도입을 중심으로 -  
이 수 경

2004. 11.

e-Learning을 통한 근로자 자율적 훈련 활성화 방안  
- e-Learning 수강지원금 제도 도입을 중심으로 -

이 수 경\*

< 목 차 >

I. 직업능력개발 환경 변화 .....	1
II. 교육훈련 실태 .....	6
III. 근로자 자율적 직업훈련의 주요국 사례 .....	11
IV. 수강지원금 및 e-Learning의 현황과 문제점 .....	15
V. 근로자 자율적 직업훈련 활성화를 위한 제언: e-Learning 수강지원금 제도 도입을 중심으로 .....	27
참고문헌 .....	35

그간에 직업훈련제도는 노동시장 및 사회의 변화는 물론 수요자의 다양한 요구를 반영하지 못하는 한계점을 보였다. 이제 직업훈련제도는 근로자의 자율적 훈련을 활성화시킴으로써, 기업의 경영성과와 근로자의 직업능력개발에 대한 노력이 조화를 이루는 방향으로 접근되어야 한다. 이 글에서는 직업능력개발의 여건 변화와 현 교육훈련 시스템의 실태 분석에 기초하여, 근로자 자율적 직업훈련 활성화 제도의 필요성 및 추진 방향을 논했다. 정책적 대안으로 e-Learning수강지원금 제도가 제시되었으며, 제도 실행을 위한 구체적인 전략과 내용이 담겨져 있다.

0) 한국직업능력개발원 연구위원 (e-mail : elim@krivet.re.kr)  
원

## I. 직업능력개발 환경 변화<sup>1)</sup>: 산업구조 및 노동시장을 중심으로

- 직업훈련은 궁극적으로 직업능력개발과 관련된 환경 변화에 대한 분석을 통해 요구와 문제점을 도출할 수 있으며, 나아가 접근 방향 및 방안을 제시할 수 있음. 다음에서는 직업능력개발 환경 변화로서, 크게 산업구조와 노동시장의 변화 측면을 각각 나누어 살펴보고자 함.

### 1. 산업구조의 변화 및 전망

- 우리나라의 산업 구조는 서비스업이 54.1%로 가장 비중이 높은 것으로 나타났음([표 I-1] 참조). 주요국과 비교시<sup>2)</sup>, 우리나라의 산업구조는 아직 까지 제조업에 대한 의존도가 높은 실정이나, 서비스업의 비중이 계속적으로 증가하고 있는 상황임.
- 세계적으로 IT 등 신기술 중심의 산업구조 재편추세의 가속화가 이루어지고 있으며<sup>3)</sup>, 실제로, 우리나라의 정보통신산업의 대GDP비중 또한 15.6%<sup>4)</sup>로 급증하고 있는 추세임 .
- 즉, 고용흡수력이 높고 지속적으로 증가세를 보이고 있는 서비스업과 정보통신을 비롯한 첨단기술 중심의 산업이 향후의 고용과 산업성장에 기여 할 것으로 예상됨.

1) 직업능력훈련 환경 변화는 『소득 2만불 시대 도약을 위한 평생능력개발체제 구축방안(안)』(노동부, 2004년, 미발표)와 『노동부 중기고용정책기본계획』(노동부, 2003년)을 참조하였음

2) 1985년부터 1997년간 OECD국가는 GDP증가 중 약 60%가 서비스부문 성장에서 기인한 것으로 보고됨(OECD 보고서, 2001)

3) 미국 국가과학재단(NSF : National Science Foundation)에서는 미래유망 신기술의 세계시장 전망에 의하면 5T의 연평균 성장률은 평균 11.9%(2005~2010년)이며, 2002년 47,089, 2005년 63,430, 2010년 111,114억 달러로 발표하였음(정보통신부, 『전기통신에 관한 연차보고서』, 2003)

4) 정보통신산업의 대GDP 비중 : 1990년 3.2%, 1997년 7.7%, 2001년 15.6%(실질국민총생산 보도자료 각호)

[표 I-1] 우리나라의 산업구조 추이 (%)

	1960	1970	1974	1980	1985	1990	1995	2000	2001
농 립 어 업	36.8	27.1	25.0	14.8	12.6	8.5	6.2	4.7	4.4
제 조 업	13.8	21.2	25.7	28.2	29.2	28.8	29.4	31.3	30.0
(경 공 업)	76.6	60.1	49.7	46.2	41.3	34.1	24.6	22.3	23.2
(중화학공업)	23.4	39.9	50.3	53.8	58.7	65.9	75.4	77.7	76.8
서 비 스 업 <sup>1)</sup>	43.2	43.5	42.3	45.3	46.4	48.4	50.6	52.9	54.1
기 타 <sup>2)</sup>	6.2	8.2	7.0	11.7	11.8	14.3	13.8	11.1	11.5

주: 1) 도소매음식숙박업, 운수창고및통신업, 금융보험부동산, 사회및개인서비스업, 정부서비스생산자 등

2) 광업, 건설업, 전기가스수도사업

자료: 한국은행(2003). 「우리 경제의 중장기 발전과제」

## 2. 노동시장의 변화 및 전망

### 가. 노동력 공급 측면

#### · 저출산·고령화 시대 도래

- 현재 우리나라 노동시장은 저출산·고령화로 인하여 경제활력 및 환경 변화 적응력 저하의 가능성을 내재하고 있음.
- 저출산: 2003년 7월 현재 인구성장률은 0.6%(1970년 1.99%의 1/3수준) 이고 합계출산율은 2002년 1.17명으로 1983년부터는 대체출산력 (Replacement Level Fertility; 한 사회가 전체인구수를 유지하기 위하여 필요한 출산력) 수준인 2.1명을 밑돌고 있는 실정임([표 I-2] 참조).
- 고령화: 노령인구비중은 2000년 7.2%로 고령화 사회에 이미 진입하였으며, 2019년은 14.4%로 고령사회 진입이 예상되며, 2026년에는 20.0%로 초고령 사회에 도달할 것으로 전망됨. 이러한 추세는 주요국보다 고령, 초고령 사회로의 이행기간이 매우 짧을 것임을 보여줌([표 I-3] 참조).

#### · 여성 경제활동 참가율 저조

- 우리나라 여성의 경제활동참가율은 52.6%로, 선진국 수준인 59.3%보다

낮은 수준임([표 I-4] 참조). 우리나라 전체 경제활동참가율(64.6%)이 OECD 평균(69.8%)에 비해 5.2% 낮은 데 반해, 여성 경제참가율간 차이

는 이보다 높은 6.7%로 나타나, 여성 경제활동참가율에 대한 선진국간의 격차가 더욱 크게 벌어져 있는 상황임.

- 즉, 노동력 공급측면에서 볼 때, 20대는 급감하고 대조적으로 40~50대는 급증하는 생산가능인구의 ‘역피라미드화’의 도래로 인해, 산업·기술 등 환경변화에 대한 탄력적 대응이 둔화되며 경제전반에 대한 활력 저하가 우려되는 상황임.

[표 I-2] 총인구 및 합계출산율: 1970~2003년 (단위: 천명, %, 가임여성1명당)

연도	총인구 <sup>1)</sup>		인구 <sup>1)</sup> 성장률	성비	합계 <sup>2)</sup> 출산율
	남자	여자			
1970	32,241	16,309	1.99	102.4	4.53
1980	38,124	19,236	1.57	101.8	2.83
1990	42,869	21,568	0.99	101.3	1.59
2000	47,008	23,667	0.84	101.4	1.47
2001	47,343	23,835	0.71	101.4	1.30
2002	47,640	23,984	0.63	101.4	1.17
2003	47,925	24,126	0.60	101.4	-

주: 1)인구성장률은 전년대비 증가율임

2)합계출산율은 여자 1명이 가임기간(15-49세) 동안 평균 몇 명의 자녀를 출산하는지를 나타내는 지표임.

자료: 통계청(2002). 『인구동태통계연보』

[표 I-3] 고령화 진전속도

	이행시기(년도)			이행기간(년)	
	7%	14%	20%	7%→14%	14%→20%
한 국	2000	2019	2026	19	7
일 본	1970	1994	2006	24	12
독 일	1932	1972	2012	40	40
영 국	1929	1976	2021	47	45
미 국	1942	2013	2028	71	15

자료: OECD, 통계청



[표 I-4] OECD 주요국의 경제활동 참가율

(단위 : %)

구 분	한국	프랑스	독일	일본	미국	OECD 평균
경제활동참가율	64.6	68.0	71.6	72.6	76.8	69.8
여 성	52.6	61.8	63.8	60.1	70.5	59.3
남 성	76.8	74.3	79.3	85.0	83.4	80.5

주) 15~64세를 기준으로 산정한 경제활동참가율  
 자료: 'OECD(2002). 『Employment Outlook』

## 나. 노동력 수요 측면

- 한국은행에 의하면, 우리경제의 성장률은 1980년대 7.8%, 1990년대 6.3%로 계속 감소하는 추세임<sup>5)</sup>. 이와 같은 경제성장률 둔화로 고용창출능력이 저하될 것으로 전망됨. KDI에서 발표한 취업계수에서도 지속적인 고용감소가 제시되었음. 단, 서비스업, 제조업 중 기간산업의 인력수요(특히 고숙련 인력), 임시·일용직, 경력자의 수시채용은 증가할 것으로 예상됨([표 I-5] 참조).
- 노동이동 및 고용형태의 변화
  - 노동이동의 증가: 노동이동 증가로 인해 근로자의 평균 근속년수는 1998년 6.1년을 정점으로 감소하고 있는 추세임([표 I-6] 참조). 일본의 평균 근속년수(12.1년)와 비교해 볼 때, 국내 근로자의 근속년수가 매우 짧음을 알 수 있음.
  - 경력자 채용 증가: 장기고용을 전제로 한 신규 실업자 정기채용방식에서 경력자를 수시 채용하는 방식으로 변화되고 있음([표 I-7] 참조)
  - 임시·일용직 증가: 1997년 이후 5년간 상용직근로자는 420천명이 감소하였고 반면에 임시·일용직 근로자는 1,197천명이 증가하여 1999년 이후 임금근로자의 50%를 초과하고 있는 실정임([표 I-8] 참조).

5) 한국은행(2003), 『우리경제의 중장기 발전과제』

- 즉, 노동력 수요 측면에서는 취업률이 점차 감소하고 있으며, 고용 또한 경력자, 임시·일용근로자 중심으로 이루어지고 있어, 기존의 장기고용을 전제로 한 신규실업자의 고용형태와 큰 차이를 보이고 있음.

[표 I-5] 취업계수 현황 및 전망

(단위 : 명/억원)

구 분	'80년	'85년	'90년	'95년	'00년	'05년	'10년
취업계수 현황 및 전망	10.60	7.82	6.03	4.56	3.70	3.03	2.40

자료: KDI(2002). 『산업별생산 및 취업계수 전망』

[표 I-6] 평균 근속년수

(단위 : 년)

구 분	'95년	'97년	'98년	'99년	'00년	'01년	'02년
평균근속연수	5.2	5.6	6.1	5.7	5.6	5.9	5.6

자료: 노동부(2003). 임금구조기본통계조사

[표 I-7] 경력자 채용비율

(단위 : %)

구 분	'97년	'98년	'99년	'00년	'01년	'02년
경력자 채용비율	39.3	54.7	72.9	78.3	78.7	81.8

자료: 고용보험정보망.

[표 I-8] 임시·일용직 근로자 현황

(단위 : 천명, %)

구 분	'97년	'98년	'99년	'00년	'01년	'02년
임시일용근로자수	6,122	5,762	6,529	6,965	6,944	7,319
임시일용/임금근로자	45.7	46.9	51.6	52.1	50.8	51.6

자료: 통계청 『경제활동인구조사』 각년도



## II. 교육훈련 실태

- 직업능력개발 환경의 변화에 따라 어느 때 보다 교육훈련의 관심과 필요성이 증대되고 있는 실정이지만, 우리나라 교육훈련의 경우, 양적, 질적 측면에서 많은 문제점을 드러내고 있음.

### 1. 정규교육 전반

- 정규교육의 양적 측면
  - 교육기회 충족도<sup>6)</sup>는 1993년 19.7%, 1996년 20.6%, 2000년 24.5%<sup>7)</sup>로 꾸준히 증가되고 있음. GDP에 대한 교육관련 공공지출 비율, 1인당 학생수, 대학진학률 등은 개선되었으나, 가계의 교육비 부담<sup>8)</sup> 및 외국유학은 급증하고 있음([표 II-1] 참조).
- 교육훈련의 질적 측면
  - 정규교육의 경우, 지식·기술의 습득효과, 생활·직업현장에서의 활용효과, 전공·직업간 일치도가 낮은 것으로 나타나 문제점으로 지적되고 있음. 통계청(2000)에 실시한 『사회통계조사』에 의하면, 학교교육이 지식·기술습득에 효과가 있다고 응답한 사람은 48.4%, 생활·직업에 활용하는데 효과가 있다고 응답한 가구원은 전체의 27.9%이며, 전공과 직업이 일치한다고 답변한 경우가 29.3%(불일치도 46.9%)로 나타남.
  - 특히 정규교육과 산업현장간의 괴리는 심각하며, '실습 및 현장교육'과 '창의력'에 문제가 있는 것으로 조사됨. 전경련에 의하면, 우리 기업의 79%가 우리나라 교육에 매우 문제가 있는 것으로 생각하고 있으며, 신입사원이 대학에서 습득한 지식, 기술은 기업 필요 수준의 26%에 불과한 것으로 응답함. 또한 실습 및 현장교육은 87%, 창의력 배양 교육은 75%가 잘못되어 있다고 봄(전경련, 「기업이 본 학교교육의 문제점과 과제」, 2002)

---

6) 교육기회의 충족도 : 15세 이상인 자가 자신이 원하는 단계까지 학교교육을 받은 비율

7) 통계청(2000년). 『사회통계조사』

8) 자녀교육비가 소득에 비해 부담이 된다고 응답한 가구는 72.5%임(통계청, 『사회통계조사』 2000년 )

[표 II-1] 우리나라의 교육 지표

	1970	1980	1985	1990	1995	2001
교육관련지출 공공지출 비중 <sup>1)</sup> (%)	2.9	2.9	3.1	2.8	3.3	3.7
교사 1인당 학생수	47.3	41.9	36.6	30.2	27.0	27.5
대학진학률 <sup>2)</sup> (전문대이상, %)	26.9	27.2	36.4	33.2	51.4	70.5
가계의 교육비부담률 <sup>3)</sup> (%)	7.6	6.3	7.8	8.4	10.0	11.3
외국유학생수 <sup>4)</sup>	—	13,302	24,315	53,875	106,458	149,933

주: 1) 교육부문에 대한 공공지출/GDP, 2) 전문대이상 진학자수/고등학교 졸업자수

3) 도시근로자 가계의 지출 중 교육비가 차지하는 비중, 4) 대학이상 유학 및 외국어연수

자료: 교육통계연보 각호, 인적자원부 홈페이지, 통계청 KOSIS

## 2. 직업훈련 측면

- 직업훈련은 전반적으로 사업주의 직업훈련 투자, 관심 부족으로 인하여 위축되어 가고 있는 실정이며, 특히, 중소기업, 여성, 제조·기능직 근로자의 직업훈련 참여는 더욱 저조한 것으로 나타남.
- 산업·고용 여건 변화와 근로자 직업능력개발에 대한 투자 감소
  - 근로자 직업능력개발은 노사의 직업훈련에 대한 관심 부족과 기업, 근로자 등의 인적자원에 대한 장기적 투자 의지 부족으로 침체되어 있음. 다만 최근 기업의 '인재경영', 근로자의 '평생학습', 정부의 '인적자원개발회의' 운영 등 사회 전반적으로 인적자원개발에 대한 공감대가 확산되고는 있음. 그럼에도 불구하고, 앞에서 지적한 경기악화, 노동이동의 증대, 비정규직·경력직 중심의 고용형태 변화, 직업훈련의 공공재적 특성 등으로 인하여, 사업주의 교육훈련에 대한 투자는 저조한 실정임<sup>9)</sup>.
  - 사업주 직업훈련 투자 부분 중, 기업내 기능인력 양성체제는 급격하게 약화되고 있음. 직업훈련기본법 폐지이후 기업내 양성훈련은 1996년 33천명에서 2002년 19천명으로 급감함. 기업내 직업훈련기관도 1996년 284개소에서 42개소로 1/7로 감소하였음<sup>10)</sup>.

9) 총노동비용중 교육훈련비 비중 : 1996년 2.09%, 1998년 1.24%, 2002년 1.72%(노동부, 『기업체노동비용조사』 각년호)

· 성인 평생학습 참여 저조

- 급격한 기술 및 고용환경 변화에 대응하기 위하여, 성인 근로자는 직업 능력 및 경쟁력을 지속적으로 향상시켜나가야 됨. 특히, 사업주 교육훈련 투자가 위축되어 있는 상황에서 성인의 평생학습 참여는 더욱 중요하게 부각됨. 그러나, 실제로 우리나라 성인의 평생학습 참여는 주요국에 비하여 낮은 수준에 머물고 있음. OECD 회원국 중 절반이상의 국가가 평생학습참여율이 40%이상이나 우리나라의 경우 1996년 17.4%, 2000년 17.2%로 주요국 보다 현저히 낮음. 뿐만 아니라 전문관리직 42.7%, 사무직 37.7%이외에는 10% 정도 수준에 머물고 있음<sup>11)</sup>.

· 근로자 직업능력개발의 불균형 심화

- 근로자 직업능력개발에 대한 사업주의 관심·투자가 감소되고 있는 추세와 더불어, 현재 이루어지고 있는 직업훈련의 경우, 기업규모별, 성별, 직종별, 학력별 불균형이 심각한 것으로 나타나 문제점으로 지적되고 있음.
- 기업규모별(대기업 vs. 중소기업): 고용보험기금에 의하여 지원되는 직업능력개발훈련의 근로자 참여율을 보면 2003년도의 경우 전체 사업장 근로자 직업훈련참여율<sup>12)</sup>은 23.1%이나 300미만 사업의 근로자는 5.3%에 불과함. 고용보험 피보험자수가 전체 피보험자수의 80%정도임을 고려해 볼때 극히 낮은 것을 알 수 있음([표 II-2] 참조)<sup>13)</sup>.
- 성별(남자 vs. 여자): 성별 직업훈련 참여도 2002년도의 경우 남성이 15.5%로 여성의 8.9%보다 월등히 높은 것으로 나타남([표 II-3] 참조).
- 직종별(사무직 vs. 생산직): 종사 직종별로도 생산직과 사무직간의 불균형이 심각한 것으로 나타나고 있음. 2002년도의 경우 전체 직업훈련참여율중 49.3%가 사무직원이나 기능원 및 관련기능근로자는 11.8%에 불과함([표 II-4] 참조).

---

10) 노동부(2004). 『근로자직업훈련촉진법개정법률(안) 설명자료』

11) 통계청(2000). 『사회통계조사』

12) 직업훈련참여율: 고용보험기금에 의하여 지원받는 직업훈련에 참여한 근로자/피보험자수

13) 노동부 내부자료

- 학력별(대졸 vs. 고졸 이하): 학력간의 불균형도 심각하여 2002년도 직업훈련참여자 중 대졸이상의 직업훈련참여율은 47.7%이나 고졸은 9.7%, 중졸은 4.2%에 불과함([표 II-5] 참조).

[표 II-2] 규모별 직업능력개발훈련 지원 현황(2003년) (단위 : 개소, 명, 천원 %)

구 분	계	50인 미만	50-150인	150-300인	300-500인	500-1000인	1000인 이상
활용사업장 <sup>1)</sup> (비율)	45,232 (100)	28,407 (62.8)	7,450 (16.4)	3,560 (7.9)	1,636 (3.6)	1,571 (3.5)	2,608 (5.8)
활용인원 <sup>2)</sup> (활용율)	1,112,973 (14.9)	116,335 (3.1)	46,347 (4.2)	61,554 (9.4)	39,149 (10.1)	72,119 (16.6)	777,469 (66.3)
지원금 <sup>3)</sup> (지원율)	113,087,506 (100)	14,391,275 (12.7)	6,283,545 (5.6)	7,082,287 (6.2)	4,516,917 (4.0)	8,262,304 (7.3)	72,551,178 (64.2)

주 1) 활용사업장(인원)은 중복계산된 건수개념임

2) 활용율은 직업능력개발훈련 총활용사업장(인원)에 대한 규모별 비율임

3) 지원율은 총지원금에 대한 규모별 지원비율임

자료: 고용보험DB

[표 II-3] 성별 직업훈련 참여현황(2002년) (천명, %)

구 분	훈련참여자(A)	근로자수(B)	(A/B)×100
총계	960	7,171	13.4
남성	747	4,832	15.5
여성	213	2,389	8.9

주: 근로자수는 피보험자수

자료: HRD-Net

[표 II-4] 직종별 훈련실시 현황(2002년) (명, %)

	집체훈련		인터넷통신훈련		전체	
고위임직원및관리자	52,620	(5.5)	15,553	(2.5)	77,578	(4.3)
전문가	56,353	(5.8)	17,869	(2.8)	80,365	(4.4)
기술공및준전문가	125,585	(13.0)	200,580	(32.0)	338,641	(18.7)
사무직원	444,822	(46.1)	317,307	(50.6)	891,097	(49.3)
서비스및판매근로자	78,037	(8.1)	37,929	(6.0)	144,466	(8.0)
농어업숙련근로자	1,206	(0.1)	158	(0.0)	1,455	(0.1)
기능원및관련기능근로자	162,087	(16.8)	31,769	(5.1)	212,689	(11.8)
장치기계조작원및조립원	22,643	(2.3)	2,889	(0.5)	32,750	(1.8)
단순노무직근로자	21,668	(2.2)	3,528	(0.6)	29,350	(1.6)
총계	1,014,050	(100.0)	635,096	(100.0)	1,869,241	(100.0)

자료: HRD-Net

[표 II-5] 학력별 훈련참여율(2002) (명, %)

구 분	훈련참여자		근로자		훈련 참여율
	인원	비중	규모	비중	
총계	960	(100.0)	7,171	(100.0)	13.4
초졸이하	6	(0.6)	195	(2.7)	3.1
중졸	22	(2.3)	511	(7.1)	4.2
고졸	370	(39.8)	3,797	(52.9)	9.7
전문대졸	132	(14.2)	958	(13.4)	13.8
대졸	367	(39.4)	1,575	(22.0)	23.3
대학원졸	33	(3.5)	136	(1.9)	24.1

자료: HRD-Net

### 3. 요약

- 현재 우리나라의 교육훈련의 실태를 요약하면 다음과 같음.
  - 첫째, 대학진학률, GDP에 대한 교육관련 공공지출 등 양적 성장은 있었으나 학교교육의 질적 측면은 산업현장과 많은 괴리가 있음.
  - 둘째, 기술은 지속적으로 발전하고 경쟁은 심화되고 있으나 사업주의 개별 근로자에 대한 직업훈련투자는 급속히 증가될 개연성은 극히 낮아 근로자의 자율적인 직업훈련에 대한 사회적 관심이 필요하나 근로자의 평생학습참여는 OECD 국가의 절반 수준에 머물고 있음.
  - 셋째, 상대적으로 직업훈련에 대한 접근성이 떨어지는 중소기업 근로자, 여성, 저학력자, 기능직 종사자들의 직업훈련참여율이 지극히 낮음. 특히 사업규모별 직업훈련참여율에 있어 대기업과 그 밖에 기업간의 격차는 현행 사업주 단위의 지원방식을 유지하는 한 해소될 가능성이 대단히 낮음을 알 수 있음.

### Ⅲ. 근로자 자율적 직업훈련 주요국 사례

#### 1. 직업능력개발 환경 변화에 따른 근로자 자율적 직업훈련 필요성 부각

- 직업능력개발 환경변화와 현 직업훈련의 실태를 살펴본 결과 다음과 같이 근로자 자율적 직업훈련의 필요성이 제기됨.
- 일반적으로 노동이동이 활발할수록 사업주는 근로자에 대한 직업훈련투자는 감소<sup>14)</sup>하며, 상용근로자에 비해 비정규직 근로자에 대한 직업훈련도 적극적이지 못함. 또한, 제품수명주기의 단축, 급격한 기술발전 등으로 사업주의 자체훈련을 통한 인력양성의 가능성은 낮아지고 있으며, 경력직 선호의 채용, 외부노동시장을 통한 즉시적인 필요인력 조달을 선택할 가능성이 높아지면서 사업주의 근로자에 대한 직업훈련 투자가 늘어날 것으로는 전망되지 않음. 따라서 직업훈련에 대한 근로자의 책임은 가중될 것이며 이를 위한 정책방향의 정립이 요구됨. 특히 노동시장의 유연적 안정성을 달성하기 위해서는 상대적으로 사업주로부터 보호받을 가능성이 낮은 비정규직 근로자들이 노동력의 질적 향상을 통하여 근로자가 자신의 가치를 높일 수 있는 사회적 지원체계가 필요함.
- 결국 이러한 직업능력개발 환경 변화로 각 국가들은 근로자 자율적 직업훈련에 대한 과제를 다양한 제도를 통해 시도하고 있음. 근로자 자율적 직업훈련은 직업훈련에 필요한 비용과 시간을 중심으로 국가지원체계가 논의되고 있음.

14) 인적자본이론에 의하면 근로자의 숙련은 기업특수적 숙련과 일반적 숙련으로 구분되며, 직업훈련에 대한 투자효과는 장기에 걸쳐 나타나므로 근로자의 이직이 잦은 경우 사업주는 기업특수적 숙련을 위한 직업훈련 투자 뿐만 아니라 일반적 숙련을 위한 직업훈련투자도 기피함(배무기, 『노동경제학』 2004)

## 2. 주요국의 근로자 자율적 직업훈련 도입 사례

### 가. 시간적 접근: 훈련휴가

- 근로자가 자율적으로 직업훈련에 참여하기 위한 시간적 제약을 해결하기 위한 논의는 훈련휴가를 중심으로 진행되어 왔음.
- 1974년 국제노동기구(ILO)에서는 ‘유급휴가가 현대사회에서 개별 근로자의 진정한 생활상의 요구를 충족시키기 위한 하나의 수단으로 보아야 한다는 점을 고려하고, 유급교육휴가가 지속적인 교육훈련과 관련하여 점진적이고도 효과적인 방법으로 실시되도록 정책적으로 실행되어야 한다’고 보고, ‘유급교육휴가에 관한 협약’을 채택하였으며, 현재 32개국이 비준하였음<sup>15)</sup>.
- 유럽의 사례: 이러한 근로자의 청구권으로서 훈련휴가에 대한 논의와 제도화는 이미 유럽에서 활발하게 이루어져 왔음.
  - 프랑스: 근로자에게 포괄적인 훈련휴가권을 인정하는 대표적인 나라는 프랑스임. 프랑스는 1970년 전국노사협약과 1971년 관련법의 제정에 따라 개인훈련휴가는 재직하고 있는 기업의 규모에 관계없이 근로자 스스로 선택한 직업훈련을 이수할 수 있도록 결근할 권리를 부여하고 있음<sup>16)</sup>.
  - 벨기에: 벨기에는 민간부문의 전일제 근로자에게 인정받은 직업훈련 또는 일반교육을 이수하기 위해 일정시간 동안 결근할 권리를 부여하고 있음.
  - 스웨덴: 스웨덴은 교육휴가권리에 관한 법률을 통해 공공 및 민간부문

---

15) 제140호 유급교육휴가에 관한 협약(노동부, 『ILO주요협약집』 2002)

16) 프랑스 노동법 제9권 제3장은 직업훈련과 관련된 근로자의 개별적 권리와 집단적 권리를 규정하고 있으며, 제1절은 개별적 권리와 직업훈련휴가에 관한 규정으로 되어 있음. 동법에서는 ‘직업훈련휴가는 모든 근로자들이 자신의 직업 생활 동안 개인적 자격으로 스스로 선택에 의하여, 자신이 근무하는 기업의 직업훈련계획에 포함된 훈련에 참가하는 것과는 상관없이 직업훈련을 받을 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다’고 규정함. 직업훈련휴가 풀타임 계속훈련인 경우에는 1년이내, 단속적 교육을 포함하는 한 학기 훈련의 경우이거나 파트타임 훈련인 경우에는 1.200시간이내에서 인정됨(한국직업능력개발원, 『주요국의 직업능력개발 관련 법령』 2003)



의 모든 근로자에게 근무시간에 스스로 선택한 훈련과정을 이수 받을 수 있는 권리를 부여하고 있음<sup>17)</sup>.

- 영국: 영국은 프랑스와 같은 근로자의 포괄적인 훈련휴가권을 법제화하고 있지는 않지만 1999년부터는 정부차원에서 청소년의 학습 및 훈련지원을 위하여 근무면제기간에 관한 제도를 운영하고 있음<sup>18)</sup>.

## 나. 비용지원적 접근

### · 일본

- 근로자 자율적 직업훈련을 위한 국가의 비용지원제도는 일본의 교육훈련 급여가 대표적임.
- 일본은 1998년 12월 고용보험법에 교육훈련 급여를 신설하여 피보험자인 근로자나 피보험자이었던 근로자가 소정의 요건을 갖추어 후생노동대신이 지정하는 교육훈련을 받은 경우 교육훈련의 수강을 위해 지급한 비용의 금액에 100분의 80을 곱한 금액(30만엔 한도)을 지원 받을 수 있도록 하였음<sup>19)</sup>.
- 동 제도는 근로자의 자율적 직업훈련을 지원하기 위하여 도입된 제도로 1999년 3월부터 2000년 2월까지 약 13만명이 지원받은 것으로 보고되고 있음<sup>20)</sup>.

### · 미국

- 근로자의 자율적 직업훈련에 필요한 비용지원제도 중 하나는 미국의 개인훈련계좌(Individual Training Account)제도임.
- 미국의 경우 직업훈련협력법하에서는 대부분의 직업훈련은 훈련기관 등 직업훈련실시자에 위탁하여 실시하였으나, 인력투자법 제정 이후 2000년

17) 이병희 외 4인(2001), 『근로자 자율적 능력개발의 활성화 방안』, 노동연구원

18) 근무면제기간은 1998년 제정된 고등교육법(The Teaching and Higher Education Act)에 의하여 청소년들에게 자격증을 취득할때까지 근무면제를 받을 수 있도록 하고 있음(정지선, 『학습휴가제도 재정지원 실태와 개선방안』 한국직업능력개발원, 2002)

19) 한국직업능력개발원(2003), 『주요국의 직업능력개발 관련 법령』

20) 이병희 외 4인(2001), 『근로자 자율적 능력개발의 활성화 방안』, 노동연구원



7월부터는 개인훈련계좌를 사용하도록 하고 있음.

- 인력투자법에 따르면 성인 및 실직자프로그램에 참여할 수 있으려면 훈련기관은 훈련기관리스트(eligible training provider list)에 등록하여야 하며, 개인훈련계좌를 통하여 재정적 지원을 받는 자가 훈련프로그램에 등록하면 해당 훈련기관은 계속적으로 리스트에 남기 위하여 동법이 정하는 소정의 훈련성과 등에 관한 보고의무를 이행하여야 하며, 주정부 또는 지방자치단체가 정한 최소 성과 수준 이상을 달성하여야 함<sup>21)</sup>.
- 미국의 성인 및 실직자에 대한 직업훈련제공은 원칙적으로 훈련기관에 대한 정확하고 다양한 정보의 제공을 기반으로, 훈련참가자들이 자신의 요구를 가장 잘 충족시킬 수 있는 프로그램을 선택하고 비용은 개인훈련계좌를 통해 지급받는 체제로 이루어져 있음.

#### · 영국

- 영국의 개인학습계좌(Individual Learning Account)도 또한 비용지원방식으로 볼 수 있음.
- 영국은 1999년 4월부터 정부차원에서 개인학습계좌를 도입하여 실시하고 있음. 영국의 개인학습계좌는 다양한 방법으로 실시되고 있는데 그중 가장 일반적인 방법이 학습하고자 하는 근로자 모두에게 개인학습계좌를 제공하는 것임.
- 개인이 최소 한도의 금액을 일시불 또는 정기저축의 형태로 계좌에 입금하면 정부는 최고 £150까지 지원함. 사업주가 현금 또는 유가증권 등으로 기부하는 것도 가능함.
- 영국의 개인학습계좌는 기금이 고갈되어 2001년 12월에 일단락되었지만 근로자 자율적 직업훈련을 활성화하는 데는 소기의 성과를 거둔 것으로 평가 받고 있음<sup>22)</sup>.

---

21) 한국직업능력개발원(2003), 『주요국의 직업능력개발 관련 법령』

22) 정지선(2002), 『학습휴가제도 재정지원 실태와 개선방안』, 한국직업능력개발원

## IV. 수강지원금 및 e-Learning의 현황과 문제점

### 1. 수강지원금의 현황과 문제점

#### 가. 현행 근로자 자율적 직업훈련 제도

- 현행 고용보험법에 의한 재직근로자 자율적 직업훈련에 대한 지원제도는 근로자수강지원금제도, 국가기술자격 검정수수료 등의 지원제도<sup>23)</sup>, 능력개발비용대부제도<sup>24)</sup>가 있음.
- 근로자직업훈련촉진법도 독자적 직업능력개발 지원규정(법 제26조)을 두고 근로자의 자율적 직업훈련을 중요한 정책 대상으로 예정하고 있음.

#### 나. 수강지원금 제도 운영 실적 분석

- 근로자 자율적 직업훈련 지원제도 중 무엇보다도 정책적 효과가 클 것으로 예상된 수강지원금제도는 입법취지와는 달리 그 정책적 효과가 미미한 것으로 나타남.
- 전체 지원실적 분석
  - 수강지원금제도의 수혜를 받은 근로자는 2001년 40,045명, 2002년 35,537명, 2003년 29,177명으로 고용보험기금의 지원을 받은 전체 근로자<sup>25)</sup> 대비 2001년 2.5%, 2002년 2.3%, 2003년 1.7%에 불과함([표 IV-1] 참조).

23) 고용보험법 제24조제1항 및 동법 시행령 제30조의3의 규정에 의한 국가기술자격 검정수수료 등의 지원제도는 고용보험 피보험자가 국가기술자격을 자비로 취득한 경우 검정수수료, 교재구입 비용 등을 지원하는 제도임

24) 고용보험법 제24조제1항 및 동법 시행령 제30조의4의 규정에 의한 능력개발대부제도는 고용보험 피보험자가 전문대 이상 입학하거나 재학하는 경우에 그 수업료의 전부 또는 일부를 대부해주며, 또한 직업능력개발훈련을 수강하는 경우 그 수강료의 전부 또는 일부를 대부해 주는 제도임. 특히 동 제도는 2003년부터 전문대학 이상의 학교교육 뿐만 아니라 직업능력개발훈련도 대부의 대상으로 확대하여 근로자의 자율적 직업훈련을 활성화하기 위한 진일보한 제도로 볼 수 있음

25) 재직근로자가 아닌 실업자 대상의 실업자재취직훈련과 무상 지원이 아닌 근로자학자금 대부는 제외

- 따라서 지원인원실적을 고려하는 경우 근로자의 자율적 직업훈련에 대한 효과는 크지 않음을 알 수 있음.

[표 IV-1] 연도별 직업능력개발사업 지원 현황 (단위 : 개소, 명, 백만원)

구분	계	직업능력 개발훈련	유급휴가 훈 련	실업자 재취직훈련	근로자 학자금대부	근로자 수강지원금
2003. 년	사업장	82,191	64,225	240		17,726
	훈련인원	1,782,254	1,661,978	5,665	57,662	27,772
	지원금	387,398	180,838	6,869	131,991	63,476
2002년	사업장	78,390	62,035	223	-	16,132
	훈련인원	1,739,138	1,584,823	5,963	88,372	24,443
	지원금	388,769	170,107	11,075	151,966	52,187
2001년	사업장	94,409	80,860	271	-	13,278
	훈련인원	1,730,339	1,555,402	8,611	104,559	21,722
	지원금	379,649	170,414	10,145	152,510	43,037
2000 년	사업장	218,225	73,411	309	131,545	12,960
	훈련인원	1,367,477	1,220,334	7,756	120,545	18,590
	지원금	396,261	140,475	5,589	215,512	34,626
1999 년	사업장	43,844	43,511	333	-	-
	훈련인원	1,030,257	781,408	8,446	226,800	13,552
	지원금	418,184	82,764	5,724	306,172	23,484
1998 년	사업장	25,992	17,741	339	-	7,842
	훈련인원	585,534	408,603	3,940	163,111	9,878
	지원금	257,670	40,409	9,117	191,194	16,949

자료 : 노동부 내부자료

· 사업규모별 실적 분석

- 전체 수혜인원 대비 1,000인 이상 사업에 재직 중인 근로자의 비율은 2001년 22.2%, 2002년 38.5%, 2003년 19.6%인 반면, 150인 미만 사업에 재직 중인 근로자는 58.9%, 2002년 42.5%, 2003년 64.2%로 사업주가 실시한 직업훈련에 비하여 중소기업 근로자의 수혜 비율이 월등히 높음을 알 수 있음([표 IV-2] 참조).
- 이러한 결과는 수강지원금의 제도목적은 이직예정자 및 고령자의 능력개발지원제도에서 중소기업 근로자를 중심으로 근로자의 자율적 직업훈련지원제도로 전환하기 위하여 정부가 지속적으로 지원대상을 확대해 온 결과로 볼 수 있음.

[표 IV-2] 사업규모별 수강지원금 지원 현황 (단위 : 명, 백만원)

구분		2001	2002	2003	2004.9
총 계	인원	40,045	35,528	27,394	27,004
	지원금	3,543	3,435	3,328	3,987
50인미만	인원	15,665	10,623	14,161	18,395
	지원금	1,405	1,066	2,035	3,051
50-149	인원	6,308	4,462	3,416	2,947
	지원금	560	517	339	383
150-299	인원	3,335	2,732	1,953	2,093
	지원금	291	268	209	223
300-999	인원	5,862	4,026	2,502	1,782
	지원금	512	404	251	161
1000인이상	인원	8,875	13,685	5,362	1,787
	지원금	776	1,180	495	169

주) 2003년 실적에는 여성가장훈련 1,783명, 896백만원 제외  
 자료: 노동부 내부자료

· 지원대상별 실적 분석

- 정부는 수강지원금 대상을 [표 IV-3]에서 보듯이 지속적으로 확대해 왔으며, 사업주 직업훈련제도에 비하여 중소기업 근로자에 대한 수혜비율 측면에서는 성과가 있다고 볼 수는 있으나, 수강지원금 제도내에서 살펴보면 큰 변화가 없다는 것을 확인할 수 있음.
- 2003년부터 50인 미만 사업에 재직 중인 근로자는 이직예정 여부와 관계없이 수강지원금의 지원대상으로 확대하였으나 50인 미만 사업에 재직 중인 근로자의 수혜는 2001년 15,685명, 2002년 10,623명과 큰 차이가 없는 14,161명에 불과함.
- 2004년부터는 수강지원금 지원대상을 300인 미만 사업에 재직 중인 근로자로 확대하였지만, 50인 이상 300인 미만 사업에 재직 중인 근로자의 수혜는 2003년 5,369명에서 2004년 9월말 현재 5,040명으로 이 또한 큰 변화가 없음<sup>26)</sup>.

26) 지원대상 근로자의 연령도 2004년부터는 50세 이상인 자에서 40세 이상인 자로 하향 조정하였지만 하향조정 인원이 2001년 997명, 2002년 986명에서 2004년 9월말 현재 756명으로 별다른 증가세를 보이고 있지 못함

[표 IV-3] 수강지원금 지원대상 변화

구분	1999년 제정	2000.2.9 개정	2000.12.30개정	2002.12.30개정	2004.2.25개정	2004.10.1 개정
지원 대상	-사업장의 감원 계획·도산· 폐업 등으로 인하여 이직이 확실시 되는 피보험자	-사업장의 감원 계획·도산· 폐업 등으로 인하여 이직에 정인 피보험자 로서 훈련중 또는 훈련수료 후 1월 이내에 이직된 자. 다 만, 이직사유 가 법 제45조 의 규정에 의 한 수급자격의 제한사유에 해 당하는 경우를 제외한다.	-이직예정인 피 보험자로서 훈 련중 또는 훈 련수료후 1월 이내에 이직된 자.	-이직예정인 피 보험자로서 훈 련중 또는 훈 련수료후 1월 이내에 이직된 자. 다만, 이직 사유가 법 제 45조의 규정에 의한 수급자격 의 제한사유에 해당하는 경우 를 제외한다.	-이직예정인 피 보험자로서 훈 련중 또는 훈 련수료후 1월 이내에 이직된 자. 다만, 이직 사유가 법 제 45조의 규정에 의한 수급자격 의 제한사유에 해당하는 경우 를 제외한다.	-이직예정인 자 로서 훈련중 또는 훈련수 료후 1월 이 내에 이직된 자. 다만, 이 직사유가 법 제45조의 규 정에 의한 수 급자격의 제 한사유에 해 당하는 경우 를 제외한다.
	-50세이상의 피 보험자	-50세이상의 피 보험자	-50세이상의 피 보험자	-50세이상의 피 보험자	-40세이상의 피 보험자	-40세이상의 자 보험자
	-창업에 필요한 직업능력개발 훈련을 받는 이직예정인 피 보험자		-노동부장관이 정하여 고시하 는 정보화 기 초과정을 자비 로 수강하는 경우	-상시 사용하는 근로자수가 50 인 미만인 사 업에 고용된 피보험자	-상시 사용하는 근로자수가 300인 미만인 사업에 고용된 피보험자	-상시 사용하는 근로자수가 300인 미만인 사업에 고용된 자
				-노동부장관이 정하여 고시하 는 정보화 기 초과정을 자비 로 수강하는 경우	-노동부장관이 정하여 고시하 는 정보화 기 초과정을 자비 로 수강하는 경우	-노동부장관이 정하여 고시하 는 정보화 기 초과정을 자비 로 수강하는 경우
						-근로계약기간이 1년 이하인 자
						-근로기준법 제 21조의 규정 에 의한 단시 간근로자
						-파견근로자보호 등에 관한법률 에 의한 파견 근로자

자료: 고용보험법 시행령 재구성

· 지원과정별 실적 분석

- 수강지원금의 지원대상 훈련과정은 노동부장관이 고시한 정보화기초과정<sup>27)</sup>, 외국어과정, 그리고 훈련기간이 2주이상이고 훈련시간이 40시간 이상인(토요일과 일요일에만 운영되는 훈련과정의 경우에는 20시간 이상<sup>28)</sup>) 직업능력개발훈련과정임.
- 현행 고용보험법에 의하여 사업주가 지원받을 수 있는 직업훈련은 근로자직업훈련촉진법 제28조의 규정에 의하여 노동부장관으로부터 인정 또는 지정을 받은 훈련과정으로 근로자에 대한 직업훈련을 실시한 경우임. 따라서 외국어과정은 사업주가 고용보험법에 의한 지원을 받기 위해서는 직무와 직접적으로 관련된 경우에 한한 경우만 되므로 수강지원금제도에 대한 정책효과를 비교하기 위해서는 외국어과정을 제외할 필요가 있음. 또한 디지털격차해소를 위하여 사업규모에 의한 지원 제한을 두고 있지 않은 정보화과정 수강자도 제외할 필요가 있음.
- 일반과정 지원실적: 위의 양자를 제외한 훈련과정을 수강한 근로자에 대한 수강지원금 지원인원은 2001년 1,602명, 2002년 3,585명임. 수강지원금 지원대상을 50인 미만 사업에 재직 중인 근로자로 확대한 2003년은 8,400명이며, 지원대상을 300인 미만 사업장에 재직 중인 근로자로 대폭 확대한 2004년의 경우 9월말 현재 10,603명으로 큰 변화를 보이고 있지 못함([표 IV-4] 참조).
- 외국어과정 지원실적: 반면 2003년부터 외국어과정은 사업주에 의한 직업훈련과 달리 수강지원금의 지원대상으로 확대한 결과, 2003년 262명에 그쳤던 수강지원금 지원실적이 2004년 9월 현재 3,213명으로 급속히 증가함([표 IV-4] 참조).
- 정보화기초과정 지원실적: 정보화기초과정의 경우는 2001년 도입이후 수강지원금 전체 지원인원 대비 비율이 2001년 96.0%, 2002년 89.9%, 2003년 70.3%, 2004년 9월 현재 48.4%로 여전히 높은 비중을 차지하고 있음([표 IV-4] 참조).

27) 정보화기초과정에 대한 수강지원금지원제도는 디지털격차해소를 위하여 2001년부터 도입한 제도이며, 노동부장관이 고시한 정보화기초과정을 수강하는 경우에 소요비용을 지원해 주는 제도임

28) 수강지원금 지원대상 훈련과정의 훈련기간 및 훈련시간을 주말에 운영되는 훈련과정에 대하여 완화한 것은 주40시간제 도입에 따른 근로자의 능력개발기회를 활성화하기 위한 것임

- 결론적으로 수강지원금제도는 입법취지와 중소기업 근로자에 대한 지원 확대에도 불구하고, 근로자의 자율적 직업훈련과 중소기업 근로자의 직업훈련기회 확대에 뚜렷한 영향을 미치지 못함을 알 수 있음. 2001년 정보화기초과정에 대한 전면적인 지원과 더불어 일시적으로 급증<sup>29)</sup>하였지만, 지원요건을 대폭 완화했음에도 불구하고 정보화기초과정 참여 인원의 감소와 더불어 수혜인원이 줄어들고 있음.

[표 IV-4] 훈련과정별 수강지원금 지원 현황 (단위 : 명, 백만원)

구 분		2001년	2002년	2003년	2004.9
총계	수혜인원	40,045	35,537	29,177	27,004
	지원금액	3,543	3,435	4,224	3,987
일반과정	수혜인원	1,602	3,585	8,400	10,603
	지원금액	357	752	2,452	2,598
정보화 기초과정	수혜인원	38,443	31,952	20,515	13,188
	지원금액	3,186	2,683	1,746	1,137
외국어과정	수혜인원	-	-	262	3,213
	지원금액	-	-	26	252

주) 외국어과정 : '03.6월부터 실시

자료 : 고용보험전산망

- 훈련시간 및 훈련직종별 실적 분석
  - 수강지원금제도의 질적 효과를 간접적으로 추정해 볼 수 있는 것이 훈련시간과 훈련직종임.
  - 훈련시간을 보면 2004년도의 경우 9월말 현재 40시간 이상인 훈련과정을 수강한 인원은 4,679명으로 전체 지원인원의 17.3%불과함([표 IV-5] 참조). 이는 수강지원금의 지원을 받는 근로자 대부분이 단기 훈련과정 수강생임을 의미함.

29) 정보화기초과정에 대한 지원은 수강지원금제도의 본래적 목적과는 다소 거리가 있는 디지털격차 해소를 위한 임시적인 성격의 제도임. 따라서 정보화기초과정 참여인원의 증가가 수강지원금제도의 정책효과를 보여준다고는 볼 수 없을 것임



[표 IV-5] 훈련시간별 수강지원금 지원 현황(2004년 9월말 현재) (단위: 명, 백만원)

구 분		총계	30시간미만	30-40시간	40-60시간	60-80시간	80-120시간	120시간이상
총 계	훈련과정	5,109	525	868	2,847	406	367	96
	수혜인원	27,004	3,881	18,444	3,997	682		
	지 원 금	3,987	296	2,212	1,150	330		
일반과정	훈련과정	1,991			1,213	327	356	95
	수혜인원	10,604		6,155	3,787	662		
	지 원 금	2,598		1,149	1,126	324		
외국어과정	훈련과정	1,722			1,631	79	11	1
	수혜인원	3,212		2,982	210	20		
	지 원 금	252		222	24	6		
정보화 기초과정	훈련과정	1,396	525	868	3			
	수혜인원	13,188	3,881	9,307				
	지 원 금	1,137	296	841				

자료 : HRD-net

- 수강지원금을 지원 받은 근로자가 수강한 훈련직종은 대부분 사무관리 분야 직종으로 2001년 81.0%, 2002년 85.5%, 2003년 77.0%임([표 IV-6] 참조). 또한 기계분야 직종, 정보통신분야 직종, 사무관리분야 직종이 전체의 대부분을 차지하여 2001년 96.4%, 2002년 97.4%, 2003년 87.8%임.

#### 다. 분석 결과

- 결론적으로 근로자 자율적 직업훈련의 대표적인 지원제도인 수강지원금 제도는 그 입법취지와는 달리 정책효과가 미미하다고 볼 수 있음. 그간의 지원실적을 통하여 뚜렷한 정책효과를 나타내지 못한 이유는 다음과 같음.
- 첫째, 수강지원금은 근로자의 직업훈련 참여의 주요 제약요인 중 비용적 제약 해소를 위한 제도임. 따라서 상대적으로 여유시간이 부족한 중소기업 재직자의 경우 비용지원만으로는 직업훈련 참여의 급격한 증가를 가져오기에는 무리가 있음.



[표 IV-6] 훈련직종별 지원 현황

(단위 : 명, 백만원)

구분	2001		2002		2003	
	인원	지원금	인원	지원금	인원	지원금
총합계	40,076	3,549,259,100	35,537	3,435,173,940	27,400	3,329,335,160
1	13	1,611,000	7	700,000	123	9,676,400
2	12	1,080,000			178	23,154,730
3	6	860,360	55	12,669,200	27	8,133,210
4			36	6,011,770	9	2,367,810
5	844	175,138,120	2,307	457,667,500	1574	338,852,100
6	52	10,204,520	10	2,375,800	110	31,125,480
7	74	37,007,000	120	53,211,290	418	108,528,560
8	1	90,000	3	1,105,000	145	33,009,380
9	5,363	464,056,620	1,937	213,682,000	1385	254,750,300
10	1	75,000				
11	2	315,000	6	1,045,000	798	185,327,330
12	257	20,955,000	1	90,000	7	1,455,200
13	197	34,139,040	362	33,397,780	980	267,287,060
14	32,442	2,735,984,120	30,377	2,626,538,600	21108	2,003,838,000
15	3	380,000	303	25,945,000	96	8,499,120
16			2	325,000	31	4,811,040
17			2	410,000		
18	1	75,000			10	1,956,700
추가반환	808	67,288,320			401	46,562,740

자료 : 고용보험전산망

- 둘째, 근로자의 직업훈련 요구에 부응하는 양질의 훈련과정이 다양하게 제공되고 있지 못하다는 것임. 우리나라의 경우 근로자를 대상으로 한 전문 직업훈련시설이 부족하며, 훈련프로그램의 질이 높지 않음<sup>30)</sup>. 따라서 근로자의 직업훈련에 대한 적극적인 동기유발을 하기에는 부족함. 뿐만 아니라 대부분의 대형 훈련기관이나 상대적으로 경쟁력 있는 직업훈련을 실시하는 훈련기관 대부분이 서울에 위치하고 있어 근로자의 접근성이 문제되고 있음<sup>31)</sup>.

30) 근로자들이 직업훈련을 받을 수 있는 전문 직업훈련기관으로는 노동부의 직업능력개발훈련시설 629개소, 학원및과외교습에관한법률에 의한 기술분야 학원 6,792개소, 경영실무분야 5,067개소이나 대부분 영세하며, 훈련의 질적 수준은 낮음. 이는 수강지원금 지원현황 분석에서도 알 수 있듯이 훈련직종이 다양하지 못하고 대부분 40시간 미만의 단기과정으로 실효성 있는 직업훈련효과를 기대하기 어려운 경우가 많음(교육인적자원부, 『교육통계연보』, 2004)

31) 2004년 8월 말 현재고용보험 피보험자수를 기준으로 근로자의 지역적 비중은 서울 35.4%, 경기 19.1%이며, 기타 지역이 45.5%임을 고려하는 경우 상대적으로 지방에 재직중인 근로자의 경우 사업주의 지시가 아닌 자신의 필요에 의해 선택하는 양질의 직업훈련을 받기에는 어려움이 있음(중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』 2004.8)

- 셋째, 지원의 요건이 대단히 엄격하여 근로자들이 쉽게 활용하기 어렵다는 것임.
  - 근로자가 수강지원금을 지원 받기 위해서는 노동부장관의 승인을 받은 훈련과정을 수료하여야 함. 현재 수강지원금 대상 훈련과정은 직업능력개발훈련과정, 정보화기초과정, 외국어과정으로 구분되며 그 승인기준을 달리하고 있음. 실질적으로 근로자 자율적 직업훈련과 직접적으로 관련되는 것은 직업능력개발훈련과정이므로 이에 대한 요건만 검토하기로 함.
  - 직업능력개발훈련과정 요건: 수강지원금 대상 훈련과정으로 승인 받기 위해서는 공공훈련기관, 훈련법인, 직업능력개발훈련시설<sup>32)</sup>이 60m<sup>2</sup> 이상의 주된 시설을 갖추고 1인당 1.2m<sup>2</sup>이상의 시설을 충족시켜야 함. 또한 학급당 정원은 60명 이내이며, 근로자직업훈련촉진법에 의한 직업훈련을 가르칠 수 있는 자를 두도록 하고 있음. 그 밖에 훈련기간 및 시간은 2주이상 40시간이상을 충족하여야 하며<sup>33)</sup>, 근로자직업훈련촉진법에 의한 훈련과정의 인정·지정의 대상이 되지 않는 훈련과정이 아니어야 함. 다만, 근로자직업훈련촉진법 제28조의 규정에 의하여 인정·지정을 받은 훈련과정 중 2주 이상 40시간 이상인 과정은 승인 받은 훈련과정으로 간주하고 있음.
  - 이러한 지원요건은 근로자가 수강지원금을 활용하는데 몇 가지 제약 요소로 작용하고 있음.
    - 첫째, 수강지원금 지원대상 훈련과정을 운영할 수 있는 훈련기관이 공공훈련, 훈련법인, 직업능력개발훈련시설로 극히 제약되어 있어 근로자의 선택권이 많지 않다는 것임.
    - 둘째, 이러한 훈련기관 대부분이 제조업 관련 직종, IT직종, 미용, 조리 등 일부 서비스직종 위주의 양성훈련과정 중심으로 운영되고 있어 재직 근로자의 직업훈련 요구를 적정하게 반영할 수 없다는 한계도 가지고 있음. 다만 근로자직업훈련촉진법에 의하여 인정·지정을 받은 40시

32) 2003년 말 현재 공공직업훈련기관은 53개소, 훈련법인은 67개소, 직업능력개발훈련시설은 601개소, 여성인력개발센터 51개소 임(자료 : 노동부 내부자료)

33) 다만 주 40시간제 도입에 따라 토요일 및 일요일에만 운영되는 훈련과정은 훈련기간과 관계 없이 40시간 이상인 훈련과정은 승인 받을 수 있음

간 이상의 훈련과정은 수강지원금의 지원대상이 되나, 이 또한 사업주가 주체가 되어 실시하는 직업훈련이므로 대부분 각 기업별 요구에 따라 설계되어 있거나, 훈련일정, 시간 등이 개별 근로자가 선택하기에는 상당한 제약이 있으므로 실질적인 도움을 줄 가능성은 적음.

셋째, 현재 수강지원금 지원대상 훈련과정은 원칙적으로 훈련기간의 하한선(2주 이상)을 두고 있으나 중소기업 재직 근로자의 근로여건을 고려하는 경우 다소 긴 기간임.

넷째, 지원금 수준도 2002년 개정 이전에는 100만원 범위내에서는 소요된 비용 전액을 지원하였으나 현재는 연간 100만원(1인당 총 지원상한액은 300만원)이내에서 표준훈련비의 100%이내(기준훈련은 120%이내)에서 지원받을 수 있음. 표준훈련비는 사업주가 실시하는 직업훈련의 지원에 필요한 훈련비용 지원 기준을 설정하기 위한 것이므로 개별 근로자가 선택한 훈련과정에 대한 비용지원 기준으로 적정한지는 의문시 됨.

다섯째, 특히 현재는 사업주가 소속 근로자의 직업훈련 실시를 목적으로 설치한 직업능력개발훈련시설을 제외하고는 합반운영이 금지되어 있어 사업주에 의한 집단적 위탁훈련이 아닌 개별 근로자를 대상으로 적정 수익을 보장하는 훈련과정을 쉽게 개설하기 어렵게 하고 있음.

여섯째, 수강지원금의 수강료 납부를 반드시 신용카드, 온라인 입금 및 인터넷뱅킹의 경우만 인정하는 것도 제약요인으로 작용하고 있음.

## 2. e-Learning의 현황과 문제점

### 가. e-Learning의 대두

- 급속한 기술변화, 경쟁심화 등 기업 환경변화에 대응할 수 있는 새로운 직업훈련방식에 대한 요구는 증대되고 있는 실정임. 이러한 요구에 따라 시·공간적 제약 완화, 일과 직업훈련의 병행, 저비용-다수 근로자의 수혜, 적시적 훈련이 가능한 대안적 방법으로 e-Learning이 대두됨. 특히, 세계 5위의 인터넷학습기반을 보유<sup>34)</sup>하고 있는 우리의 경우 e-Learning의

급속한 확대는 예견된 것이라 볼 수 있음.

- 1999년 근로자직업훈련촉진법에 통신훈련이 도입된 이후 고용보험제도의 지원을 받아 기업내 인터넷통신훈련은 급속하게 증가하여 2003년도에는 인터넷통신훈련에 참여한 근로자는 718천명으로 늘어남([표 IV-7] 참조). 고용보험기금의 지원을 받은 직업훈련에 참여한 전체 재직근로자의 43.2%이며, 인터넷통신훈련기관도 1999년 16개에서 2003년 110개로 증가함<sup>35)</sup>.

[표 IV-7] 인터넷통신훈련 지원현황 현황 (명, %)

연도	인터넷통신훈련인원(A)	총훈련인원(B)	(A/B)×100
1999	19,653	781,408	2.5
2000	137,712	1,220,334	11.3
2001	406,159	1,555,402	26.1
2002	571,006	1,584,823	36.0
2003	718,112	1,661,978	43.2

주: 1) 각 연도별로 훈련비용을 지원 받은 인원으로 산정한 것이므로 각 연도별 훈련실시인원을 기준으로 산정한 HRD-Net상의 훈련인원과는 차이가 있음

2) 총훈련인원은 사업주가 실시한 직업능력개발훈련만 산정(유급휴가훈련, 수강지원금 지원 인원은 제외)

자료: 고용보험전산망

## 나. e-Learning 실시 현황

- e-Learning의 양적 확대에도 불구하고 e-Learning에 대한 문제점이 대두 있음. 그 중, e-Learning의 비전과 전략 부재, e-Learning의 제도적 기반 미흡, e-Learning 인력 육성체계 미흡, 과정개발·운영방법의 획일화 등이 지적되었음<sup>36)</sup>. 그러나 무엇보다도 인터넷통신훈련 역시 직업훈련의 불균형 현상이 그대로 재현되어 심각한 문제로 제기됨.

34) 영국 경제주간 이코노미스트 산하 경제전문 조사기관인 '이코노미스트 인텔리전스 유닛(EIU)'이 경제규모 상위 60개국을 대상으로 인터넷 학습기반을 조사한 결과 한국은 세계 5위로 아시아에서 최고인 것으로 나타났음(동아일보, 2004.1.27)

35) 자료 : 노동부 내부자료

36) 노동부, 기업 e-Learning 중기발전계획, 2003.11 참조

- 가장 큰 문제점은 e-Learning이 대기업 위주로 편중되어 실시되고 있다는 것임. 2002년도의 경우 150인 미만기업의 인터넷통신훈련은 전체 직업훈련(18.3%)의 1/4수준인 4.6%에 불과하였음([표 IV-8] 참조). 이는 인터넷통신훈련이 대기업 자체훈련 중심으로 이루어지고 있고<sup>37)</sup>, 상대적으로 중소기업 근로자를 주 대상으로 하는 위탁훈련기관들이 자리 잡고 있지 못한데서 원인이 있음.

[표 IV-8] 2002년 기업규모별 인터넷통신훈련 훈련인원 단위 : 명(%)

구분	총계	50인 미만	50~150 미만	150~300 미만	300인 이상
인터넷통신훈련	571,006(100)	12,190(2.1)	14,217(2.5)	43,206(7.6)	501,393(87.8)
전체 직업훈련	1,584,823(100)	212,902(13.4)	77,695(4.9)	113,918(7.2)	1,118,308(74.5)

주) 동 자료는 2002년도에 노동부로부터 훈련비용을 지원 받은 인터넷통신훈련의 훈련인원으로 HRD-Net상의 훈련실시인원과는 일부 차이가 있음

자료: HRD-Net, 고용보험전산망

- 그러나 무엇보다도 현행 인터넷통신훈련의 제도적 한계는 사업주가 실시하는 경우에만 지원된다는 측면에 있다고 볼 수 있음. 인터넷통신훈련은 그 특성 중 하나인 기술기반의 훈련이라는 점을 가장 잘 활용할 수 있다면, 근로자 주도적 직업훈련의 장점을 극대화 할 수 있을 뿐만 아니라 근로자로부터 비용과 시간적 제약을 상당히 완화시켜 줄 수 있는 장점을 지니고 있음. 특히 집체훈련 등의 보완적 직업훈련으로 정착시킨다면 집체훈련의 장점은 그대로 살리면서 근로자의 자율적 직업훈련을 활성화시킬 수 있는 유용한 훈련방법임<sup>38)</sup>.
- 그러나, 2001년 7월 고용보험법 시행령 개정시 명시적으로 통신훈련을 수강지원금의 지원대상에서 제외하였음. 다만 2002년 12월 고용보험법 개정 시에는 동 문구를 삭제하여 수강지원금의 지원대상으로서 인터넷통신훈련의 가능성을 열어 두고 있는 상황임.

37) 인터넷통신훈련 과정중 자체훈련과정은 전체 훈련과정 대비 비중은 1999년 71.3%, 2001년 60.1, 2002년 40.6%임 (자료 : 노동부 내부 자료)

38) 일본은 근로자의 자율적 직업훈련의 활성화를 위하여 1998년 12월 고용보험법에 교육훈련 급여제도를 도입하였음. 동제도의 입법취지가 근로자의 자율적 직업훈련임에 따라 50시간 이상의 통학제 이외에 3개월 이상 1년이내의 통신제도 지원대상으로 하고 있음(참고: 주요국의 직업능력개발 관련 법령, 한국직업능력개발원 2003년, 이병희외 4인, 근로자 자율적 능력개발의 활성화 방안, 노동연구원, 2001년)

## V. 근로자 자율적 직업훈련 활성화를 위한 제언: e-Learning수강지원금 제도 도입을 중심으로

### 1. 수강지원금 제도 개선 방향

- 수강지원금제도에 대한 재검토 필요성은 두가지 측면에서 이해될 수 있음.
- 첫째 직업훈련 여건 변화임. 산업구조적 측면에서는 IT 등 신기술 중심의 산업구조 재편추세와 고용흡수력이 높고 지속적인 성장을 하고 있는 서비스업에의 근로자의 적응과 적절한 인력공급을 위해서는 사업주가 실시하는 전통적인 직업훈련외에 근로자 자율적 직업훈련의 활성화를 통한 평생능력개발체제의 구축이 요구됨. 노동시장 측면에서는 저출산·고령화로 인한 경제활력 및 환경변화 적응력 저하를 반전시키기 위해서는 상대적으로 사업주의 직업훈련 투자의 개연성이 적은 여성, 고령자의 인적자원화를 위한 이들의 자율적 직업훈련에 대한 대안이 제시되어야 함. 뿐만 아니라 비정규직 근로자의 증대, 노동력 이동의 증가로 사업주의 직업훈련 기피로 직업훈련의 책임이 근로자에게 가중되고 있어 근로자의 직업훈련 부담을 경감시키기 위한 근로자 자율적 직업훈련 활성화를 위한 특단의 대책이 요구된다는 것임.
- 둘째, 현행제도가 이러한 요구를 수용하기에는 한계가 있다는 측면임. 현행 근로자 자율적 직업훈련 지원제도의 대표적인 제도인 수강지원금의 경우, 근로자의 자율적 직업훈련을 활성화하기에는 시간, 비용, 훈련과정 선택의 다양성 측면에서 문제점이 있다는 것임.
- 따라서 이러한 요구와 문제점을 해결하기 위한 수강지원금제도의 개선을 위해서는 다음의 몇 가지 점을 고려해야 할 것임.
  - 첫째, 상대적으로 직업훈련의 접근성에서 불리한 중소기업 근로자의 자



- 율적 직업훈련을 대폭적으로 지원할 수 있어야 함.
  - 둘째, 시간적 제약을 최소화할 수 있어야 함.
  - 셋째, 현행 보다 비용상 우위를 가지는 제도이어야 함.
  - 넷째, 급속하게 변화하는 산업현장 요구에 즉시적으로 반영할 수 있는 다양하고 적절한 직업훈련을 받을 수 있어야 함.
  - 다섯째, 상대적으로 품질이 높은 직업훈련을 제공하는 집체훈련기관의 대부분이 서울에 집중되어 있는 현 상황에서, 서울과 지방간의 직업훈련의 질적 격차를 해소할 수 있어야 함.
- 이러한 유의점을 고려하는 경우 현행 수강지원금제도는 세 가지 방향에서 개선방안을 찾아야 할 것임.
  - 먼저 시간 및 공간적 제약을 최소화할 수 있는 훈련방법을 수강지원금의 지원대상으로 제도화하여야 함. 즉, 현재 집체훈련만 지원대상으로 하고 있으나 이를 인터넷통신훈련으로 확대하여야 함. 2002년 12월 고용보험법 시행령 개정으로 통신훈련에 대한 명시적인 제약 규정이 삭제되었으므로 인터넷통신훈련을 수강지원금 대상으로 하는 것은 현행 법령상 문제가 없으므로 이에 대한 구체적인 기준을 마련하여야 할 것임.
  - 두 번째는 비용상 제약을 해소하기 위한 지원수준의 적정선을 마련하면서도, 고품질의 직업훈련을 받을 수 있는 대안에 대한 구체적인 논의가 필요함.
  - 세 번째는 수강지원금의 확대 과정에서 발생할 수 있는 도덕적 해이나 부정행위를 적절하게 통제할 수 있는 관리적 측면이 제도설계 단계에서 충분히 고려되어야 한다는 것임.

## 2. 수강지원금 관련 법령 및 지침 개정(안)

- 앞에서 제시한 수강지원금제도 개선 방향을 고려하여 현행 수강지원금과 관련된 법령 및 지침의 개정안은 다음과 같다고 볼 수 있음

## 가. 개요

- 현행 고용보험법 시행령이 통신훈련을 수강지원금 지원대상으로 예정하고는 있지만, 동법시행규칙에서는 '훈련기간이 2주 이상'이고 '훈련시간이 40시간이상(토요일과 일요일에만 운영되는 훈련과정의 경우에는 20시간 이상일 것)'으로 규정하고 있어 통신훈련의 경우에는 적용을 어렵게 하고 있음.
- 따라서 고용보험법 시행령 제41조의2제1항제2호의 규정에 통신훈련을 위한 단서를 규정하여야 함. 동 규정은 지원을 위한 훈련과정의 양적 측면을 규정한 것이므로, 현행 통신훈련의 규정을 준용하여 [표 V-1]과 같이 개정할 필요가 있음.
- 다만 집체훈련과 달리 근로자가 자신의 여건에 따라 인터넷통신훈련을 받을 수 있도록 40시간 기준이 아닌 20시간 기준으로 훈련의 양을 정할 필요가 있음.
- 또한 외국어과정은 과다훈련, 도덕적해이 등의 문제점이 있으며, 기초적 무능력에 해당하는 외국어과정에 대해 인터넷통신훈련까지 수강지원금 대상으로 하는 것은 적절하지 않으므로 제외할 필요가 있음.
- 그리고 부실훈련과 훈련의 효과를 담보하기 위해서 훈련기관에 따라 소정의 집체훈련을 받도록 할 필요가 있음. 아울러, 수강지원금 과정에 대한 부실 운영을 방지하기 위하여 가급적 합반운영을 권고하도록 해야할 것임.



[표 V-1] 고용보험법 시행규칙 제41조의2 개정안

현행	개정안
<p><b>제41조의2(근로자수강지원금의 지원) ①생략</b></p> <p>1. 생략</p> <p>2. 훈련기간이 2주 이상이고 훈련시간이 40시간이상(토요일과 일요일에만 운영되는 훈련과정의 경우에는 20시간 이상)일 것</p>	<p><b>제41조의2(근로자수강지원금의 지원) ①현행과 같음</b></p> <p>1. 현행과 같음</p> <p>2. ----- ----- -----</p> <p>--다만 근로자직업훈련촉진법 시행령 제2조제1항제6호의 규정에 의한 통신훈련중 인터넷 또는 인트라넷으로 실시되는 훈련과정(외국어과정은 제외한다)의 경우 240프레임 이상인 훈련과정이고, 훈련기간 중에 노동부장관이 정하는 근로자직업훈련촉진법시행령 제2조제1항제4호의 규정에 의한 집체훈련을 실시할 것</p>

나. 훈련기관 요건

- 훈련의 질적 수준을 담보하고 급격한 활용에 따른 부정행위 등을 효과적으로 관리하기 위하여 수강지원금의 지원대상인 인터넷통신훈련을 승인 받을 수 있는 훈련기관의 요건은 단계적으로 확대할 필요가 있음. 또한 현행 근로자직업훈련촉진법은 인터넷통신훈련만을 전문적으로 하는 훈련기관에 대한 직업능력개발훈련시설 지정은 예정하고 있지 않으므로 근로자수강지원금 시행지침에서 규정하고 있는 훈련실시기관에 대한 요건은 달리 정할 필요가 있음.

[표 V-1] 근로자수강지원금 시행지침 개정안 (훈련실시기관)

현행	개정안
<p><b>나. 훈련실시기관</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>근로자직업훈련촉진법 시행령 제3조의 의한 직업능력개발훈련시설(단, 제2항제2호의 직업능력개발훈련시설은 제외)</u></li> <li>○ <u>근로자직업훈련촉진법 제22조의 규정에 의한 직업능력개발훈련법인</u></li> </ul>	<p><b>나. 훈련실시기관</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>집체훈련과정을 실시하고자 하는 경우 -현행과 동일</u></li> <li>○ <u>인터넷통신훈련과정을 실시하고자 하는 경우 다음 각호의 1에 해당하는 훈련기관</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>근로자직업훈련촉진법 시행령 제3조의 의한 직업능력개발훈련시설(단, 제2항제2호의 직업능력개발훈련시설은 제외)</u></li> <li>2. <u>근로자직업훈련촉진법 제22조의 규정에 의한 직업능력개발훈련법인</u></li> <li>3. <u>근로자직업훈련촉진법제29조의 규정에 의하여 노동부장관이 실시한 평가에서 B등급 이상을 받은 위탁훈련기관</u></li> <li>4. <u>직업능력개발훈련과정의인정·지정및평가등에관한규정제9조제2항의 규정에 의하여 한국직업능력개발원의 컨텐츠심사에서 B등급 이상을 부여받은 컨텐츠를 심사신청을 한 당해 훈련기관이 실시하고자 하는 경우</u></li> <li>5. <u>기능대학교법에 의한 기능대학 및 고등교육법에 의한 전문대학 이상의 학교</u></li> </ol> </li> </ul>

**다. 훈련과정 승인요건**

- 훈련과정의 승인요건은 현행 직업능력개발훈련과정의인정·지정및평가등에관한규정 제9조제1항제5호 및 제6호, 제2항 내지 제6항의 규정에 의하여 지원대상으로 인정되는 경우로 제한할 필요가 있음. 다만 부실훈련과 훈련의 효과를 담보하기 위하여 훈련기관에 따라 집체훈련을 의무화할 필요가 있음.

[표 V-2] 근로자수강지원금 시행지침 개정안 (승인요건 등)

현행	개정안
<p>가. 승인요건 등</p> <p>생략 &lt;신설&gt;</p> <p>생략 &lt;신설&gt;</p>	<p>가. 승인요건 등</p> <p>현행과 동일함</p> <p><u>(1)집체훈련과정을 실시하고자 하는 경우</u> 현행과 동일함</p> <p><u>(2)인터넷통신훈련과정을 실시하고자 하는 경우</u></p> <p><u>-직업능력개발훈련과정의인정·지정및평가등에관한규정 제9조제1항제5호 및 제6호, 제2항 내지 제4항의 규정의 요건을 갖출 것</u></p> <p><u>-근로자직업훈련촉진법 제29조의 규정에 의하여 B등급 이하를 부여받은 훈련기관이 운영하는 훈련과정의 경우 1일 이상 8시간 이상 집체훈련을 실시할 것</u></p> <p><u>-근로자직업훈련촉진법 시행령 제3조의 의한 직업능력개발훈련시설(단, 제2항제2호의 직업능력개발훈련시설은 제외) 및 근로자직업훈련촉진법 제22조의 규정에 의한 직업능력개발훈련법인 중 근로자직업훈련촉진법 제29조의 규정에 의하여 B등급 이하를 부여받거나, 동 평가에 참여하지 않는 훈련기관이 운영하는 훈련과정의 경우 1일 이상 8시간 이상 집체훈련을 실시할 것</u></p> <p><u>-기능대학교법에 의한 기능대학 및 고등교육법에 의한 전문대학 이상의 학교 중근로자직업훈련촉진법 제29조의 규정에 의하여 B등급 이하를 부여받거나, 동 평가에 참여하지 않는 훈련기관이 운영하는 훈련과정의 경우 1일 이상 8시간 이상 집체훈련을 실시할 것</u></p>

- 훈련기관별 지원가능한 훈련과정 종류, 집체 훈련 유무를 요약하면 다음과 같음([표 V-4] 참조).

[표 V-4] 훈련기관별 지원가능 훈련과정 종류 및 집체훈련 유무 대비

구분	훈련기관평가 A등급 훈련기관		훈련기관평가 B등급 훈련기관		훈련기관평가 C등급 이하 훈련기관	
	집체훈련 실시유무	훈련과정	집체훈련 실시유무	훈련과정	집체훈련 실시유무	훈련과정
1. 직업능력개발법인 2. 직업능력개발시설 3. 기능대학교법에 의한 기능대학 및 고등교육법에 의한 전문대학 이상의 학교	×	전체 훈련과정 가능	○	전체 훈련과정 가능	○	전체 훈련과정가능
4. 기타	×	전체 훈련과정 가능	○	전체 훈련과정 가능	○	B등급이상의 컨텐츠(훈련과정)만 가능

#### 라. 수강지원금 지원요건 및 지원액

- 수강지원금 대상 인터넷통신훈련을 수강한 근로자가 수강지원금을 지원받기 위해서는 직업능력개발훈련과정의인정·지정및평가등에관한규정 제12조제3호의 요건을 갖추어야 할 필요가 있음.

[표 V-4] 근로자수강지원금 시행지침 개정안 (수강지원금 지원절차)

현행	개정안
나. 수강지원금 <u>지원절차</u> <신설>	나. 수강지원금 <u>지원절차 등</u> (1)지원요건 -노동부장관으로부터 수강지원금 지원대상 훈련과정으로 승인된 훈련과정에서 직업능력개발훈련과정의인정·지정및평가등에관한규정 제12조제3호의 요건을 갖출 것 (2)지원절차 현행과 같음
생략	

- 수강지원금의 지원대상은 이직예정자, 준고령자, 중소기업근로자, 비정규직 근로자 등으로 일반 근로자와는 달리 차별적인 국가적 지원이 요구되는 자임. 따라서 이들에 대한 지원을 강화하고 인터넷통신훈련이 근로자 자율적 직업훈련으로 자리 잡기 위해서는 사업주가 실시하는 직업훈련에 대한 지원수준과는 차등을 두어야 할 것임. 따라서 수강지원금 지원대상 인터넷통신훈련을 수강한 근로자에 대해서는 직업능력개발사업지원금지급규정 제6조의2제2항제1호의 규정에 의한 지원금액을 상한으로 하여 소요된 훈련비용 전액을 지원할 필요가 있음.

[표 V-4] 직업능력개발사업지원금지급규정 개정안

현행	개정안
<p><b>제12조(근로자수강지원금의 지원) ①생략</b></p> <p>②제1항의 규정에도 불구하고 고용보험법 시행령제30조의1제1항 단서의 규정에 의한 정보화기초과정과 동법 시행규칙 제41조의 2제2항의 <u>외국어과정에</u> 대한 지원은 다음 각호의 금액으로 한다.</p> <p>1.생략 2.생략</p> <p style="text-align: right;">&lt;신설&gt;</p>	<p><b>제12조(근로자수강지원금의 지원) ①현행과 같음</b></p> <p>②----- ----- ----- -----<u>외국어과정, 인터넷 또는 인트라넷으로 실시되는 훈련과정에</u>-----</p> <p>1.현행과 같음 2.현행과 같음 3.<u>인터넷 또는 인트라넷으로 실시되는 훈련과정은 제6조의2제2항제1호의 규정에 의한 지원금액 범위내에서 훈련실시에 소요된 훈련비용 전액을 지원한다.</u></p>

## 참 고 문 헌

- 교육인적자원부(2004). 『교육통계연보』
- 노동부(2002). 『ILO주요협약집』
- 노동부(2003). 『임금구조기본통계조사』
- 노동부(2003). 『기업 e-Learning 중기발전계획』
- 노동부(2003). 『노동부 중기고용정책기본계획』
- 노동부(2004). 『근로자직업훈련촉진법개정법률(안) 설명자료』
- 배무기(2004). 『노동경제학』
- 이병희 외 4인(2001). 『근로자 자율적 능력개발의 활성화 방안』. 노동연구원.
- 정지선(2002). 『학습휴가제도 재정지원 실태와 개선방안』. 한국직업능력개발원.
- 정보통신부(2003). 『전기통신에 관한 연차보고서』
- 중앙고용정보원(2004). 『고용보험통계월보』
- 통계청(2000). 『사회통계조사』
- 통계청(2002). 『인구동태통계연보』
- 한국은행(2003). 『우리 경제의 중장기 발전과제』
- 한국직업능력개발원(2003). 『주요국의 직업능력개발 관련 법령』
- KDI(2002). 『산업별생산 및 취업계수 전망』
- OECD(2002). 『Employment Outlook』