

직업능력개발 훈련기관 인증 방안 연구

기본연구

2014-13

이상준
한애리
손수정

직업능력개발 훈련기관 인증 방안 연구

보안등급 | 일반과제

기본연구

2014-13

이상준
한애리
손수정

머 리 말

훈련의 양적 성장과 함께 늘 수식어처럼 따라다니는 것은 바로 훈련의 질 강화 방안이다. 훈련의 양적 성장과 훈련의 질 강화라는 두 마리의 토끼를 잡는 것이 그다지 쉬어 보이지는 않지만 그 어떤 나라에서도 방기할 수 없는 사안들이라 하겠다. 가장 대표적인 방법이 이 연구보고서에서 살펴보고자 하는 훈련의 인증제라 할 수 있을 것이다. 나라마다 또 대상마다 인증에 대한 개념과 정의, 그리고 범위가 제각기 이지만 한 가지 분명한 것은 인증은 질에 대한 정보를 수요자에게 제공하고 있다는 것이다.

이상준 박사 연구팀이 제시하고 있는 인증제 방안도 큰 틀은 이와 유사하다. 다만 추가적으로 논의 하고 있는 인증제는 시장의 진입장벽으로써 인증제 운영을 기본 방향으로 설정하고 있으며 인증제의 선결 조건으로 훈련의 양적 규모를 축소할 것을 주장하고 있다. 또한 인증은 훈련과정을 축으로 하되 훈련기관의 역량을 먼저 검토하고 훈련과정의 적절성에 대한 인증 방향을 제시하고 있다.

이 보고서는 인증제 도입에 필요한 이론적 틀과 적용 사례를 보여 주고 있으며 이와 함께 인증에 필요한 지표구성에 대한 내용을 담고 있어 향후 훈련 인증제 도입에 많은 도움을 줄 것으로 기대된다. 본 보고서는 이상준 박사 책임하에 한애리 연구원, 한국과학기술정책연구원의 손수정 박사의 협력으로 이루어졌다. 이 연구는 1~3장 이상준, 4장 손수정, 5장 이상준·한애리, 6장 한애리, 7장 이상준·한애리, 8장 이상준 박사가 집필하였다.

또한 이 지면을 연구 보고서 질 향상에 살이 되는 심사논평을 해준 한국고용정보원의 김호원 박사, 한국직업능력개발원의 김수원, 허영준, 오영훈 박사에게 고마움을 전하고자 한다.

아무쪼록 훈련인증제 관심 있는 많은 독자분들에게 좋은 참고자료가 되길 바라며 본 연구보고서에 제시하고 있는 내용은 본원의 공식적인 입장이 아님을 밝힌다.

2014년 10월

한국직업능력개발원
원장 이 용 순

제목 차례

요 약

제1장 서론_1

제1절 연구의 필요성 및 목적	3
제2절 연구내용 및 연구방법	5
제3절 연구의 범위와 한계	6

제2장 선행 연구 및 국내외 사례_7

제1절 인증제에 대한 선행 연구	9
제2절 국내외 인증제 운영 사례	18

제3장 훈련시장과 적정 훈련규모_27

제1절 훈련시장 분석	29
제2절 적정 훈련규모 분석	39

제4장 인증운영기관에 대한 이론_51

제1절 훈련기관 인증기관의 통합 운영	53
제2절 직업능력개발 훈련기관의 인증화와 훈련시장	64

제5장 인증제 지표의 방향과 내용_69

제1절 훈련 인증지표의 방향 71
제2절 훈련 인증지표안과 내용 75

제6장 지표 생성과 현장 사례_91

제1절 조사 설계 93
제2절 조사 결과 104
제3절 인증지표 타당성 조사를 위한 사례 연구 122

제7장 훈련인증제에 대한 정책적 제언_127

제8장 결 론_137

SUMMARY_143

참고문헌_145

부 록_151

1. 2차 전문가 의견 조사 설문지 153
2. 3차 전문가 조사 설문지 168

표 차례

<표 3-1> 2012·2013년 총 매출액 기준 훈련 주체별 매출액 평균 .. 31	
<표 3-2> 실시 인원 수 기준 훈련 유형별 2012·2013년 총 매출액 평균	34
<표 3-3> 수료 인원 수 기준 훈련 유형별 2012·2013년 총 매출액 평균	36
<표 3-4> 훈련과정 수 기준 훈련 유형별 2012·2013년 총 매출액 평균	37
<표 3-5> 2012·2013년 총 매출액 규모별 평균 등급	38
<표 3-6> 지역별 인력양성 사업 예산 및 훈련 목표 인원	41
<표 3-7> 2013년 부처별 인력양성 사업 예산 및 정원 모집 인원 .. 42	
<표 3-8> 고용노동부 인력양성 훈련규모	43
<표 3-9> 최근 3년간 구인·구직 및 취업자 수 추이	46
<표 3-10> 성별·연령별 실업자 수 및 평균 구직 기간	48
<표 6-1> 세부 조사 일정	94
<표 6-2> 항목별 조사 내용	98
<표 6-3> 훈련기관 인증항목에 대한 분석 결과	105
<표 6-4> 1, 2차 전문가 의견 조사의 세부 인증항목에 대한 분석 결과	110
<표 6-5> 훈련기관 인증을 위한 지표 구성안	113
<표 6-6> 인증항목에 대한 가중치 분석 결과	116
<표 6-7> 세부 인증항목 ‘비전 및 전략’ 가중치 분석 결과	117

<표 6-8> 세부 인증항목 ‘훈련 프로그램’ 가중치 분석 결과	118
<표 6-9> 세부 인증항목 ‘훈련 인프라’ 가중치 분석 결과	118
<표 6-10> 세부 인증항목 ‘훈련생 지원’ 가중치 분석 결과	119
<표 6-11> 세부 인증항목 ‘훈련 성과’ 가중치 분석 결과	120
<표 6-12> 세부 인증항목에 대한 복합 가중치	121

그림 차례

[그림 3-1] 2012·2013년 총 매출액 기준 훈련 주체별 총 매출액 평균 비율(%)	32
[그림 3-2] 실시 인원 수 기준 훈련 유형별 2012·2013년 총 매출액 평균 비율(%)	34
[그림 3-3] 수료 인원 수 기준 훈련 유형별 2012·2013년 총 매출액 평균 비율(%)	36
[그림 3-4] 훈련과정 수 기준 훈련 유형별 2012·2013년 총 매출액 평균 비율(%)	37
[그림 4-1] 직업교육훈련 인증 및 관리 차원에서의 직업능력개발 교육훈련시장 구조	59
[그림 4-2] 오개닉(organic) 제품의 품질 인증에 따른 수요자 효용 변화	65
[그림 6-1] AHP(analytic hierachy process)를 활용한 조사 진행 절차	96

요 약

1. 서론

이 연구에서는 훈련의 품질 관리를 위한 훈련인증제도가 우리나라의 현재 훈련시장 상황에서 적합한 개념은 무엇이며 어떠한 방향으로 설정되어야 하는지를 분석함으로써 기존 연구와의 차별성을 가지도록 한다. 또한 훈련 인증을 위한 기초 분석으로써 훈련시장 구조에 대한 분석과 훈련 인증을 위한 지표안을 제시하는 것에 목적을 두고 있다.

연구내용으로, 2장에서는 훈련 인증의 개념과 연구의 범위를 설정하기 위한 사전 작업으로 과거 선행 연구들을 검토·분석한다. 3장에서는 훈련시장과 인증 제도와의 관계를 보기 위해 우리나라 훈련시장의 매출액 구조를 분석하고, 4장에서는 인증운영기관에 대한 규제 경제학 관점에서 접근하고, 5장에서는 인증 제도를 위한 지표의 방향과 지표안을 제시한다. 6장에서는 인증과 관련된 정책적 제언을 실시하고, 마지막 장에서는 연구 결론을 제시한다.

연구방법으로는 크게 문헌 연구, 전문가 심층 면담 조사, 지표 발굴을 위한 전문가 의견 조사와 이를 통해 확정된 지표의 가중치를 적용하는 AHP(analytic hierarchy process) 방법을 사용하였다. 먼저, 문헌 연구를 통해 이론적 배경과 우리나라 인증제도 현황과 기관에 대해 검토하였다. 심층 면담은 인증 제도의 개념과 방향을 설정하기 위해 사용하였다. 직업훈련전문가협회 개최와 직업능력개발 훈련기관의 최근 3년간 평가 지표를 검토하여 최초 훈련기관 인증지표(안)을 5개

의 인증항목, 17개의 세부 인증항목, 31개의 인증 문항으로 구성하였다. 이렇게 도출된 인증지표(안)를 가지고 2차에 걸친 전문가 의견 조사를 통해 최초 훈련기관 인증지표(안)에 대한 타당성 및 적절성을 검토하였으며, 최종적으로 AHP를 통해 훈련기관 인증지표(안)의 가중치를 산정하였다.

2. 훈련시장과 적정 훈련규모

시장과 인증의 관계를 살펴보기 위해 사전적으로 우리나라 훈련시장의 구조를 분석하였다. 자료는 한국직업능력개발원에서 2014년도 훈련기관 평가대상기관인 1,043개 기관이 제출한 평가 서류이다. 이들 기관의 2012년과 2013년의 2개년 총 합산 매출액 구조에서 고용노동부와 고용노동부 이외의 중앙 부처, 그리고 지방 자치 단체 및 민간, 개인별 훈련 수요자의 비중을 살펴봄으로써 인증의 주체인 고용노동부의 지위가 어느 정도인지를 가늠할 수 있다. 1억5,000만 원 미만부터 9억 원 이상인 5개 그룹으로 나누어 비교하였을 때 그룹별 평균 매출액과 고용노동부의 비율에서 연간 훈련기관의 총 매출액이 1억5,000만 원 미만인 영세한 기업의 평균 매출액은 6,600만 원가량이며, 매출액에서 차지하는 고용노동부의 비율은 78.3%에 이르고 있음을 알 수 있다. 한편, 기타 중앙 부처의 훈련이 차지하는 비율은 2%이며, 공공 기관에서 하는 훈련의 비율은 1.8%, 기업체 훈련의 비율은 6.9%인데, 이는 고용보험 환급 과정이 대부분임을 감안할 때 고용노동부 훈련으로 포함하여도 무방할 것이다. 기타 훈련의 비율은 10.9%인데, 대학교나 고등

학교 특수 학급 또는 위탁 교육, 방과 후 활동, 복지관 자활 센터, 재외 동포 훈련 지원 등 정부의 보조금을 받는 훈련이 대부분이고, 개인이 순수하게 부담하는 훈련의 비율은 극히 낮을 것으로 보인다. 한편, 정부 지원금으로 이루어지는, 즉, 훈련 상품의 가격에 의해 수요와 공급이 이루어지는 것이 아니라 책정된 예산 내에서 훈련 공급자를 승인하는 지원금 시장의 비율은 82.2%로 이 비율은 매출액 규모가 클수록 점차 낮아지고 있지만 가장 높은 매출액 그룹인 9억 원 이상 그룹에서조차도 70%에 달하며, 고용노동부 훈련이 차지하는 비율은 59.1%로 나타나고 있다. 이는 훈련시장의 매출액이 전적으로 정부 지원금으로 이루어지는 시장이라는 의미이며, 훈련의 준공영적 성격을 알 수 있다.

한편, 훈련 공급 규모 분석은 정밀한 분석은 아니지만 훈련규모가 어떠한지 간에 현재 우리나라 노동 시장에서 연간 순수 노동 수요는 30만 명 내외이며, 이중 훈련 참여자는 대략 10만 명 안팎으로 추측된다. 이는 고용노동부 훈련의 취업률이 대략 40~70% 내외였던 점을 감안할 경우 12만 명에서 21만 명의 취업이 가능하다. 그럼에도 2013년 현재 정부의 인력양성 계획은 90만 명으로 훈련 공급의 규모는 과잉되었다고 볼 수 있다.

3. 인증운영기관에 대한 이론

국제인정기구포럼(The International Accreditation Forum(IAF), 2012)에 따르면 인증을 추진하는 주요 이유로 1위는 질적 수준의 평가 확보가 60%를 차지하고 있다. 이는 인증 시장에서 해당 재화의 공급과

수요라는 관점에서 인증은 거래되는 재화의 품질 등에 대한 신호로서 작용할 수 있으며, 이러한 신호에 대한 신뢰성 확보를 위해서는 공급자와 수요자 외의 제3의 주체, 무엇보다 공정성을 갖추고 공공의 특성을 가진 주체에 의한 인증 부여가 필요하다. Tirole(1996)은 인증을 부여하는 주체가 시장에서 함께 경제 활동을 수행하는 참여자로서, 인증 부여 주체(CB: certification body)가 다수인 경우의 인증은 신뢰성을 가진 신호로서 작용하기보다는 잡음이 될 수 있는 위험이 되며, 인증 과정의 객관성을 방해할 수 있다고 보았다. 여러 학자에 의해 시장에서 거래되는 재화 또는 서비스의 품질이 가진 불확실성의 해소 방안으로는 공공 또는 신뢰 기관으로부터의 인증시스템이 효과적이라고 주장하고 있다. 이에 훈련시장 분석에서 볼 때 고용노동부의 훈련시장 점유율이 상대적으로 높게 나타난다는 점에서 고용노동부가 주관하는 인증제의 도입은 의미가 있다고 할 수 있다. 노동 시장에 제공되는 직업능력개발훈련의 질적 수준에 대한 신뢰성 확보를 위해, 훈련 서비스의 공급자 및 수요자가 아닌 공공성과 신뢰성을 기반으로 하는 제3의 주체에 의한 인증화가 필요하다. 이는 신뢰성 확보를 넘어 공급자의 서비스 개선 및 질적 수준 담보를 위한 노력을 유도할 수 있으며, 수요자로 하여금 양질의 훈련 서비스를 통한 양질의 노동을 노동 시장으로 공급할 수 있는 구조를 만들어 낼 수 있다.

4. 인증제 지표의 방향과 내용

인증이 어떠한 목적을 두고 있느냐에 따라 인증지표는 달라질 수 있다. 이 연구에서는 인증의 방향을 훈련기관 및 훈련과정 그리고 강

사진의 역사성, 전문성, 지속성이라는 세 가지 기본 프레임을 바탕으로 지표를 구성하고자 한다. 이와 같은 지표의 프레임을 가져간 것은 인증을 훈련시장의 진입 장벽의 개념으로 정의하고자 하였기 때문이다. 따라서 가장 중요하게 여기는 것은 훈련기관의 대표적 훈련과정의 역사성과 전문성이며, 강사진의 지속성과 전문성, 그리고 투자 대응력 등이다. 훈련기관에서 대표적 훈련과정을 중요하게 보는 이유는 우리가 지향해야 할 훈련기관의 방향이 전문성 대형화라고 판단되기 때문이다.

지표는 인증항목을 훈련기관의 비전 및 전략, 훈련 프로그램, 훈련 인프라, 훈련생 지원, 훈련 성과의 5개 항목으로 구성하였다. 지표는 각 항목별로 2~3개의 세부 인증지표로 구성하여 총 28개의 지표로 구성하였고, 대상은 실업자 훈련기관으로 한정하였다. 그 이유는 재직자 훈련의 경우 훈련기관에서 운영하는 과정은 고용 보험 환급 과정이 대부분이므로 실업자 훈련과 달리 훈련의 목적과 성과를 분명하게 측정하기 어려울 뿐만 아니라 인증으로 인한 효과와 영향력이 실업자 훈련만큼 크지 않을 것이라고 판단하였기 때문이다.

5. 지표 생성과 현장 사례

선행 연구와 전문가의 의견을 토대로 개발된 훈련기관 인증지표(안)의 항목과 세부 항목의 타당성 및 적절성, 항목 간 가중치를 분석하여 국내 직업능력개발 훈련기관의 인증제도 도입을 위한 방향과 지표 개발에 유의미한 결과를 도출하기 위해 실시되었다. 조사 대상은 2014년 상반기 한국직업능력개발원 직업능력개발평가센터의 ‘직업능력개

발 훈련기관 역량평가'에 참여한 33명의 평가위원이다. 전체 조사 절차는 먼저 0round로, 분석 방향과 지표를 설정하기 위하여 선행 연구와 전문가 의견 수렴을 통한 훈련기관 인증지표(안)를 구성하였다. 지난 3년간(2011년~2013년) 직업능력개발 훈련기관 평가에서 사용한 평가 지표를 검토 및 직업 훈련 분야 전문가 9명(교수, 연구원, 실무자 등)과 두 차례(2014. 3. 27., 2014. 4. 18.)에 걸쳐 전문가 협의회를 개최하여 훈련기관 인증지표(안)를 도출하였다. 0round에서 중요하게 검토된 내용은 인증지표들 간의 상하 개념적 대등성과 좌우의 개념적 포괄성, 표현의 적절성, 인증 영역 설정의 타당성, 지표에 반영되지 못한 부분에 대한 의견, 내용의 중복, 설명의 명확성 등이었다.

선행 연구와 전문가 의견 수렴을 통해 도출된 훈련기관 인증지표(안)은 '비전 및 전략'부터 '훈련 성과'까지 크게 5가지 항목으로 구분되며 세부 항목은 다음과 같다.

첫째, 비전 및 전략은 훈련기관이 훈련과정을 운영할 만한 경영적 마인드와 정신적·경제적 체력을 가지고 있는지를 확인하는 항목으로서 훈련기관의 전문성 및 역사성, 기관장의 전문성, 재정 및 조직의 3개 세부 항목으로 구성되어 있다.

둘째, 훈련 프로그램은 훈련기관이 훈련과정을 개발, 운영, 관리 측면에서 얼마나 체계적이며 효과적으로 운영하고 있는지를 확인하는 항목으로서 훈련과정 개발, 훈련과정 운영, 훈련과정 관리의 3개 세부 항목으로 구성되어 있다.

셋째, 훈련 인프라는 훈련기관이 보유한 물적 및 인적 자원의 수준과 관리 상황을 확인하는 항목으로서 훈련 시설 및 장비, 교·강사 인

적 자원, 지역 기관과 협업의 3개 세부 항목으로 구성되어 있다.

넷째, 훈련생 지원은 훈련기관이 훈련생들의 학습과 취업을 체계적으로 지원하고 있는지를 확인하는 항목으로서 훈련생 관리, 취업 지원의 2개 세부 항목이 있다.

다섯째, 훈련 성과는 훈련기관의 훈련과정을 성공적으로 운영하여 훈련생의 만족도, 수료 현황, 취업 현황 등의 비율을 확인하는 항목으로서 취업률, 수료율, 고용 유지율, 동일 직종 취업률, 수요자 평가의 5개 세부 항목으로 구성되어 있다.

마지막으로 AHP를 이용한 지표의 가중치 결과를 보면 세부 인증항목별 복합 가중치를 백분율로 환산해 보면, ‘훈련과정 운영’이 10%로 가장 높게 나타나 다른 세부 인증항목들에 비해 상대적으로 가장 중요하다 인식하는 것으로 나타났다. 다음으로 ‘교·강사 인적 자원’이 9.9%, ‘취업 지원’이 9.7%, ‘훈련과정 관리’가 9.2%, ‘훈련과정 개발’이 8.3% 등의 순으로 나타났다.

6. 훈련 인증제에 대한 정책적 제언

인증제를 도입하기 이전에 훈련 공급에 대한 적절성에 대한 논의가 있어야 하며, 인증제 도입 시 이에 대한 인센티브가 명확해야 하고, 인증의 방향은 훈련과정을 중심으로 하되 먼저 훈련기관에 대한 검증을 선행할 것을 제안하고 있다. 또한 인증은 또 하나의 불필요한 규제 로 인식하지 않고 합의된 제도로 정착되도록 하기 위해서는 산업계의 절대적 신뢰가 있어야 하며, 준공영적 훈련시장의 효율화를 위해 공공 훈련기관의 훈련 점유율을 높이도록 제안하고 있다.

제1장

서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

제2절 연구내용 및 연구방법

제3절 연구의 범위와 한계

제1장 | 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

현재 우리나라는 훈련의 홍수 시대에 살고 있다고 해도 과언은 아니다. 산업인력공단 관계자에 의하면 재직자 훈련과정을 포함하여 한 개의 과정이라도 운영하겠다고 직업능력지식포털 HRD-Net에 신청한 훈련기관만 8,000개가량이다. 한국직업능력개발원에서 매년 실시하는 훈련기관 평가 대상 훈련기관만도 2,000개나 된다. 연간 실업자 또는 구직자 훈련 인원 중 내일배움카드제 인원은 2012년도 기준으로 31만 명이며, 국가 기간 전략 산업 직종훈련은 2만5,000명, 청년층 인턴이 5만 명, 청년층 취업 아카데미 훈련의 2014년 계획 인원이 1만4,000명, 기타 훈련과 타 부처 훈련 등을 더하면 훈련 인원의 규모는 엄청나다. 그런데 이 모든 것이 정부의 지원금에 의해 이루어지고 있는 것이다.

이처럼 훈련의 홍수는 부실 훈련기관의 참여를 촉진시키고 이로 인해 훈련의 품질 관리의 필요성이 매우 높아지고 있다. 따라서 고용노동부를 필두로 훈련의 질 관리 방안에 대한 관심이 높아지고 있으며

4 직업능력개발 훈련기관 인증 방안 연구

다양한 논의가 시작되고 있는 실정이다. 호주와 독일의 사례 등을 연구하여 우리나라에 어떻게 적용하느냐 부터 시작하여 별도의 질 관리 기구 설치, 훈련기관 또는 훈련과정 인증 방안 등에 이르기까지 다양한 논의가 이루어지고 있다. 그러나 이러한 논의에는 품질 관리에 근간 또는 기본이 되는 훈련시장에 대한 정확한 분석과 훈련기관과 정부와의 관계 등에 대한 냉철한 분석이 빠져 있다. 즉, 훈련기관과 정부와의 관계 설정에 대한 분석이 없는 것이다. 예를 들면 단순히 기존 훈련시장에 정부 지원 훈련이 추가된 것에 대한 훈련 품질인지, 정부가 훈련 독점인 상황에서 정부의 기준에 맞는 훈련을 숙아 내고자 하는 것인지, 훈련시장의 진입 장벽을 위한 것인지, 훈련 품질 관리 또는 인증이 훈련과정의 관리 승인의 문제인지, 훈련기관의 승인과 관리인지 등에 대한 분명한 분석과 방향이 없는 상태이다. 어쩌면 지금 논의되고 있는 훈련 품질 관리는 훈련의 양을 소화하기 위해 훈련기관과 훈련과정 승인 시 질 관리보다는 그 이후 훈련기관을 감독, 감시, 독려하려는 것일지도 모른다. 현재 논의되고 있는 훈련기관 품질 관리도 이론적인 검토보다는 성과를 잘 내기 위해 훈련기관을 컨설팅하고 독려하는 것이 전부라고 보아도 무방한 상태이다.

이에 이 연구에서는 훈련의 품질 관리를 위한 훈련인증제도가 우리나라의 현재 훈련시장 상황에서 적합한 개념은 무엇이며 어떠한 방향으로 설정되어야 하는지를 분석함으로써 기존 연구와의 차별성을 가지도록 한다. 또한 훈련 인증을 위한 기초 분석으로 훈련시장 구조에 대한 분석과 훈련 인증을 위한 지표안을 제시한다.

제2절 연구내용 및 연구방법

이 연구에서 다루고자 하는 연구내용은 다음과 같다. 먼저, 2장에서는 훈련 인증의 개념과 연구의 범위를 설정하기 위한 사전 작업으로 과거 선행 연구들을 검토·분석한다. 이를 통해 기존 연구에서 훈련 품질의 개념과 인증의 범위 그리고 연구내용이 무엇이었는지를 분석한다. 또한 이 장에서는 게임 이론적 접근 방법을 통해 시장에서 스크리닝(screening)의 일환으로 인증에 대한 이론적 접근을 하고 우리나라 인증기관의 유형과 역할, 조직에 대해 고찰한다. 3장에서는 훈련시장과 인증 제도와의 관계를 보기 위해 우리나라 훈련시장의 매출액 구조를 분석한다. 시장의 매커니즘(mechanism)에 따라 훈련 품질 관리와 인증에 대한 훈련 공급자의 전략은 달라질 수 있기 때문에 시장 구조 분석은 매우 중요하다. 4장에서는 인증 제도를 위한 지표의 방향과 지표안을 제시한다. 현재 우리나라 훈련시장에서 바람직한 인증의 방향은 무엇이며, 이를 위한 지표는 어떠한 것으로 구성되어야 하는지를 제시하고자 한다.

연구방법으로는 크게 문헌 연구, 전문가 심층 면담 조사, 지표 발굴을 위한 전문가 의견 조사와 이를 통해 확정된 가중치를 적용하는 AHP(analytic hierachy process) 방법을 사용하였다. 먼저, 문헌 연구를 통해 이론적 배경과 우리나라 인증 제도 현황과 기관에 대해 검토하였다. 전문가 심층 면담은 인증 제도의 개념과 방향을 설정하기 위해 사용하였다. 직업훈련전문가협회 개최와 직업능력개발 훈련기관의 최근 3년간 평가 지표를 검토하여 최초 훈련기관 인증지표(안)를 5개의 인증항목, 17개의 세부 인증항목, 31개의 인증 문항으로 구성하였

6 직업능력개발 훈련기관 인증 방안 연구

다. 이렇게 도출된 인증지표(안)를 가지고 2차에 걸친 전문가 의견 조사를 통해 최초 훈련기관 인증지표(안)에 대한 타당성 및 적절성 검토를 하였으며, 최종적으로 AHP를 통해 훈련기관 인증지표(안)의 가중치를 산정하였다.

제3절 연구의 범위와 한계

이 연구의 범위는 훈련기관 및 훈련과정에 대한 인증에 대한 방향성과 인증주체에 대해 살펴보고 인증의 합리적 방향에 맞는 지표의 내용을 제시하는 데에 있다. 따라서 훈련시장에 대한 분석을 통해 훈련 인증의 주체가 여럿인지, 단일 기관에서 가능한지를 파악한다. 또한 현재의 훈련 공급량이 적절한지를 대략적으로 살펴봄으로써 인증 제도가 제대로 작동할 수 있는지를 분석한다. 이를 토대로 훈련 인증의 방향과 철학을 정립하고 이에 맞는 인증지표를 발굴한다. 이때 인증지표에 대한 평가 척도는 이 연구의 범위에서 제외하고자 한다. 이는 지표가 시대와 정책의 방향에 따라 달라질 수 있으며, 특히 훈련의 공급량이 시대의 변화에 대해 상수로 존재하는 것이 아니고 내일 당장 인증 제도가 시행되는 것도 아니기 때문에 평가 척도를 제시하거나 인증제 운영 방안을 논의하는 것은 무의미하기 때문이다. 단, 여기서는 인증지표의 의미를 제시하여 추후 인증 제도를 실시할 때 도움이 되는 것이 이 연구의 의의라고 할 수 있다.

제2장

선행 연구 및 국내외 사례

제1절 인증제에 대한 선행 연구

제2절 국내외 인증제 운영 사례

제2장 | 선행 연구 및 국내외 사례

제1절 인증제에 대한 선행 연구

가. 훈련기관 및 훈련과정 인증제 선행 연구

직업훈련에 대한 인증제 선행 연구를 보면, 먼저 김미숙의 연구와 (1999, 2002) 오영훈(2009)이 대표적이다. 김미숙 외 『훈련기관 및 훈련과정 인정·지정 개선 방안』(1999)의 연구에서는 1997년에 제정된 「근로자직업훈련촉진법」에서 제시한 훈련 기준 여부에 대한 적합성과 타당성을 분석하고 있다. 즉, 관련 법에서 제시한 훈련 기준 여부에 따라 기준 훈련과 기준 외 훈련으로 구분하여 누구나 훈련에 참여할 수 있도록 하였는데 이러한 직업능력개발훈련 시설 지정 및 훈련과정의 인정·지정에 대한 현장의 문제점을 제시하고 훈련 사업별, 훈련 특성별 인정·지정을 위한 대안이 무엇인지를 제시한 연구이다.

이 연구에 따르면, 1997년에 제정되고 1999년 1월부터 시행된 「근로자직업훈련촉진법」은 첫째, 기업과 근로자의 능력 개발 참여 확대, 둘째, 훈련시장의 개방과 평가 체제의 구축으로 비영리 법인뿐만 아니

라 영리 법인, 교육 기관 등도 훈련시장에 참여할 수 있도록 문호를 개방하고 직업훈련 실시 요건을 간소화하여 훈련시장에서 훈련기관 간의 경쟁을 촉진시키고, 셋째, 공공 직업훈련의 내실화로 양성 훈련에 초점을 가진 공공 훈련을 근로자의 고용 안정까지 확대하는 것을 목적으로 한 법이다. 따라서 과거보다 많은 훈련기관이 훈련을 실시할 수 있게 만들었기 때문에 근로자의 훈련 실시에 대해 국가가 최소한의 기준을 설정하고 국가적 지원의 효율화를 극대화하는 제도가 필요하게 되었는데, 이 연구가 이에 부응하는 연구라고 할 수 있다. 즉, 다양한 훈련 목적과 훈련기관의 성격 등을 고려하는 훈련 시설 및 훈련 과정 인정·지정에 대한 개선 방안을 담고 있다.

김미숙 외 『훈련기관 및 훈련과정 인정·지정 기준 개선 방안』(2002) 연구는 1999년의 연구를 보완하는 성격이 강한 연구라고 할 수 있다. 1999년의 연구에서 지적한 훈련기관 및 훈련과정의 인정·지정에 대한 비판이 지속되었고, 이러한 문제의 원인으로 훈련 공급자에 대한 사회적 규제의 대폭적 완화, 부실 훈련의 발생, 인정·지정 담당자의 전문성 부족 등이 꼽히고 있다. 따라서 이 연구는 지방 노동 관서 담당자, 교육훈련기관의 이해 당사자들의 훈련기관 및 훈련과정 인정·지정에 대한 인식 여부를 분석하는 연구이다. 이 연구의 결론은 훈련의 질을 유지하되 훈련기관 및 훈련과정 인정·지정을 훈련기관의 자율에 맡기며, 가능한 한 훈련기관의 특성을 고려하여 운영해야 한다고 제시하였다. 그러나 훈련기관의 자율성 범위를 어디까지 두어야 할지와 수천 개나 되는 훈련기관과 몇만 개의 훈련과정을 몇 개의 훈련 직종으로 통일하여 기준을 동일하게 할지 등에 대한 논의는 빠져 있다.

오영훈 외 『직업훈련기관인증제 연구』(2009)는 현존하는 훈련 인증

제 연구 중에서 가장 심층적으로 분석한 연구라고 할 수 있다. 이 연구는 훈련기관 평가 사업과 인증제와의 관계를 규명하고 국내외 인증 사례와 설문 조사를 통해 훈련기관 및 훈련과정의 인증제에 대한 요구를 분석하고 있다. 마지막으로 훈련기관 및 과정의 인증제 운영 방안을 제시하고 있다.

이 연구에서는 품질 인증은 훈련 표준의 목표를 달성하기 위해 커리큘럼과 평가 및 자격 인증 등의 절차를 말하며 ‘어떻게’와 관련되는 품질 인증이란 숙련 및 자질을 타당성 있게, 신뢰성 있게 평가하는 메카니즘 절차를 제시하고 있다. 즉, 직업훈련기관 인증은 훈련기관 및 훈련 프로그램의 품질을 확인하고 인정하는 공식적인 평가 과정으로 규정하고 있다. 이 연구의 결과로는 인증 시스템이 안정적으로 구축될 수 있도록 법적 근거 마련의 필요성, 타당성 있는 평가 기준 및 평가 지표의 개발, 평가 결과의 활용 등의 중요성을 제기함으로써 이 연구의 진행에 상당한 영향을 미치고 있다. 이 연구는 훈련기관 인증제의 실효성을 높이기 위한 유인책으로 인증에 따른 훈련기관에 대한 확실한 인센티브 부여의 중요성을 제기하고 있다. 이 밖에 종합적인 교육훈련 정보 제공을 통한 훈련 수요자의 훈련 선택권 제고와 평가 지표의 지속적인 개선을 요구하고 있다. 그러나 지표가 어떠한 것으로 구성되어야 하며 인센티브는 어떻게 제공되어야 하는지에 대한 논의는 이루어지지 못하였다.

이동임 외(2000). 『직업능력인증제 운영 방안』의 보고서는 세계화와 정보 기술의 발전으로 직종 간, 산업 간 빈번한 직업 이동이 발생하면서 개인의 직업 능력을 입증하는 직업능력인증제 도입 방안을 모색하는 데 목적이 있다. 지금까지 기초 직업 능력 인증 방안과 관련된 다

12 직업능력개발 훈련기관 인증 방안 연구

양한 선행 연구가 진행되었지만, 실효성 있는 전략 제시가 부족하였다. 그러므로 이 연구는 직업능력인증제를 시행하기 위한 효과적인 체계 설계와 실행 전략을 마련하고자 첫째, 교육훈련 프로그램의 실태를 조사하고 직업능력인증제 수요를 조사하여 기초 직업 능력의 우선 인증 영역과 수준을 추출하였고, 둘째, 인증 방안과 운영 체계를 설정하고, 셋째, 기초 직업 능력 교육훈련 기준을 제시하며, 마지막으로 직업능력인증제의 활성화를 위한 행·재정적 지원 방안을 제시하였다.

먼저, 교육훈련 프로그램의 실태를 조사하고 직업능력인증제 수요 조사를 통하여 기초 직업 능력의 우선 인증 영역과 수준을 추출하기 위해 설문 조사, 면담 조사, 프로그램 참여 관찰, 전문가 회의를 하였다. 그 결과, 기초 직업 능력 인증을 위한 영역은 의사소통 능력, 대인관계 능력, 문제 해결 능력 3개의 우선 영역을 추출하였고, 각 1수준, 2수준, 3수준으로 구분하였다.

기초 직업 능력 인증 대상 모두에게 적용할 방안인 민간 교육훈련 기관을 통한 인증 방법과 일반 근로자는 기초 직업 능력 교육을 민간 전문 교육 기관에서 이수하는 반면, 학생의 경우는 학교 교육의 연장선에서 국가로부터 인정받은 프로그램을 이수하는 방법을 제시하였다.

운영 주체별로 교육부는 직업능력인증제 운영 및 총괄 지원, 교육훈련기관 프로그램 인정, 직업능력인증서 발급의 기능을 하고, 고용노동부는 고용 보험으로 교육과정 재정을 지원하도록 하였다. 한국직업능력개발원은 기초 직업 능력 교육과정 인정을 위한 기준 개발 및 기관 평가를 운영하고, 교육훈련기관은 기관 인정 신청 및 교육훈련과정을 실시하며, 근로자 및 입직 전 학생은 기초 직업 능력 교육과정 수강 및 교육부가 발급하는 인증서 취득을 주요 역할로 구분하였다.

장혜정 외(2012). 『직업능력개발 훈련기관 대상 통합적 질 관리 체제 연구』에서는 우리나라 직업능력개발 훈련기관을 대상으로 통합적 질 관리 체제의 구성 요소를 규명하고, 통합적 질 관리 모형 개발 및 시뮬레이션을 통한 모형 검증의 과정을 거쳐, 우수하고 직업훈련목적에 부합한 통합적인 질 관리 정책 방안을 도출하는 데 목적이 있다. 또한 기관 대상 시뮬레이션을 통해 최종 모형을 개발하였다.

이 연구에서는 ‘직업능력개발 훈련기관 대상 통합적 질 관리’의 개념을 직업능력개발훈련을 향상하기 위해 지속해서 개선하고, 관련된 모든 이해 관계자가 책임 의식을 가지고 능동적으로 참여하는 것을 추구하는 것이라고 하였다. 이 연구에서 통합적 질 관리 체제 운영을 위한 4대 기본 전략 과제와 12개의 세부 운영 전략을 제시하였다. 첫째, 직업능력개발 정책과 제도의 초점을 규제와 통제보다는 자율성에 기초를 두고자 하였으며, 품질에 대한 기본적인 인식을 높이는 것을 강조하였다. 둘째, 훈련 운영 기초 역량을 높이는 데 초점을 두어 훈련기관 사전 승인 기준을 강화하여 훈련기관 승인을 위해서 재정 상태, 운영 경력, 경영자의 직업훈련에 대한 비전과 이해도 등도 검증할 것을 제시하였다. 셋째, 훈련생의 책무성 강화를 언급하여 훈련생 계좌 발급 및 선발 기준 강화, 취업약정제 시행으로 취업 동기 강화, 훈련생 포트폴리오 구축을 통한 훈련생 관리 강화 등을 제시하였다. 마지막으로 운영 중인 모니터링 시스템을 확대하여 제도상 문제, 부실 훈련기관 조기 경보 시스템 가동 등을 강화하는 방안을 제시하였다.

나. 기타 인증제 선행 연구

지금까지 우리는 훈련과 관련된 인증제에 대한 선행 연구를 중점적으로 살펴보았다. 다음에는 훈련 외에 일반적인 인증제 관련 선행 연구를 살펴봄으로써 이 연구에서 줄 수 있는 시사점이 무엇인지를 찾아보고자 한다.

먼저, 이미화 외(2012)의 『보육 서비스 품질 제고를 위한 어린이집 평가 인증 발전방안 연구』가 있다. 이 연구는 2005년부터 실시한 보육 서비스의 평가인증제도의 개선을 위한 연구이다. 현재 보육 서비스 평가 인증 1차 시범 사업은 2006년에서 2009년, 2차 인증 사업은 2010년에서 2012년에 이루어졌다. 이 연구는 지난 1, 2차 평가 인증에서 나타난 평가 인증지표의 타당성과 적절성에 대한 보완으로 수요자인 보육 시설 현장에서 제기하는 영·유아와 부모 영역 등 기존 평가 인증 과정에서 간과한 부분을 개선한 연구이다. 즉, 연구의 내용이 인증 운영 체계에 대한 의견과 지표의 문제점과 한계성 극복, 평가 인증 과정에서 부모 참여, 평가 인증이 어린이집 품질 향상에 미친 영향 등을 분석하였다.

보육 서비스의 평가인증제도에 대한 연구로는 이혜원(2014)의 연구가 있다. 이 연구에서는 현행 보육시설인증제도의 문제점과 개선 방안을 제시하고 있다. 현행 문제점으로 지적하는 것은 인증이 의무가 아니라 자발적 참여 구조이므로 상대적으로 품질이 좋은 시설의 참여율이 높고 상대적으로 품질이 낮은 시설의 참여율이 낮아지는 역선택의 문제를 제기하고 있다. 즉, 평가인증제도가 필요한 이유는 그동안 보육 서비스의 질적 수준에 대해 문제가 지속적으로 제기되어 온 민간

가정 어린이집 때문인데, 평가 인증이 자발적으로 이루어지다 보니 평가 인증이 필요한 이들 기관보다 이미 보육 서비스 품질이 상대적으로 양호한 국·공립이나 법인 어린이집의 참여가 높아 당초의 취지를 살리지 못하고 있음을 지적하고 있다. 두 번째 문제로는 평가 인증 참여에 대한 인센티브 부족을 지적하고 있다. 시설 운영자 입장에서는 평가 인증 통과로 인한 득과 실을 계산하게 되는데, 현재 인센티브라고 할 수 있는 것은 고작 교재·교구비 50만~120만 원에 불과하므로 인증 통과로 인한 보육 기관의 실효성 있는 인센티브라고 보기 어렵다. 반대로 평가 비용은 보육 기관이 부담하고 있으며, 기준 시설을 맞추기 위한 시설 투자 비용에 부담을 느끼는 영세한 기관은 인증을 받으려 하지 않는다는 것이다. 그러나 가장 중요한 것은 인증을 받지 않은 기관이라 하더라도 부모의 입장에서는 다른 대체 기관이 없을 경우 집이나 직장에서 가장 가까운 곳에 아이들을 맡길 수밖에 없다는 것이다. 세 번째 문제는 정보 공개의 불완전함이다. 즉, 현행 인증 제도에서는 미인증기관이 품질 인증에 참여를 하지 않은 것인지, 기준을 충족하지 못해서 탈락한 것인지 알 수 없다는 것이다. 따라서 수요자의 입장에서는 부모의 선택권에 어떠한 도움이 되지 못한다는 것이다. 또 이 연구에서는 이러한 문제점을 극복하기 위해 평가 인증 결과와 재정 지원 연계를 제시하고 있다. 즉, 현재의 교재·교구비 지원액이 인증 참여를 저해하는 요인으로 작용하고 있으므로 기본 보육료와 부모 보육료를 합한 보육료 또는 인건비 지원으로 확대하고 점차적으로 미인증기관에 대해서는 재정 지원을 중단할 것을 주장하고 있다. 물론 이 연구에서는 인증 시설을 이용하는 부모의 보육료 지원을 중단하지 않을 것을 주문하는데, 이는 현재 어린이집 설치 인가제한제로

어린이집 공급이 충분하지 않은 상태에서 이용 권역 내 부모들은 미인가 시설을 이용할 수밖에 없는 현실 때문이다.

영세한 보육 기관이 정부의 지원에 의해 경영이 이루어지는 현 상황에서 이와 같은 주장은 거의 인증제를 보육 기관 인·허가를 내주는 진입 장벽으로 사용하는 것과 괴리를 같이 한다고 볼 수 있다. 즉, 인증제를 통과한 기관만이 정부가 재정 지원을 한다는 것이며, 인증제를 통과하지 못한 보육 기관은 자체적 경영에 의해 운영을 하라는 것이다. 이러한 주장은 훈련기관 평가와 품질 관리 통과로 인한 훈련기관의 인센티브가 과정 심사 면제 정도밖에 되지 않은 상황에서 우리의 훈련기관 인증에 커다란 방향을 제시하고 있다. 마지막으로 이 연구에서 제시하는 개선 방안으로는 정보 공개 수준 확대와 모든 시설에 평가 인증 의무화, 평가 인증지표 및 운영 과정 내실화 등이 있다.

이희태(2013)는 의료기관 인증제도가 병원의 서비스 질 관리 체계에 미치는 효과를 연구하였다. 이 연구에서는 의료기관 인증제도는 의료 서비스의 질 향상과 우수성을 나타내는 증거이며 병원의 성과 향상과 합리적 활동에 기여하는 것으로 규정하고 있다. 이는 훈련기관 인증의 목적과 동일한 것으로 볼 수 있다. 병원의 인증 제도는 국제 인증 프로그램인 JCI(Joint Commission International)가 있으나 이와는 별도의 체계로 우리나라 의료기관을 인증하고 있으며, 인증평가에서 환자의 안전에 대한 사항을 가장 중요한 평가 지표로 삼고 있다. 이 연구 결과 의료기관 인증을 받은 병원이 그렇지 않은 병원에 비해 의료 서비스의 질이 높음을 증명하고 있다.

김경식 외(2013)의 연구에서는 건설 산업에서 인증 제도의 운영 사례를 제시하고 있다. 여기서 의미하는 인증이란 제품, 서비스, 공정 등

이 규정된 요건에 적합하다는 것을 제3의 인증기관이 국가 표준 또는 기술 기준 등과 같은 정해진 절차에 따라 평가하여 보장하는 것으로 정의하고 있다. 이 연구에서 제시하는 건설 산업의 인증제 문제점으로 는 인증 종류가 너무 많아 실효성이 낮다는 것으로 희소성의 문제를 제기하고 있다. 또한 동일 제품에 대한 복수 인증 절차로 중복 인증 문제, 인증기관의 역량 문제를 제기하고 있다. 이는 제품 인증에 대한 시장 지배력이 분산되어 있다는 의미이며 인증에서 희소성이 중요함을 단적으로 보여 주는 것이다.

최갑홍 외(2013)는 ‘법정인증제도의 확산 패턴과 기업 성장에 미치는 영향’이라는 연구를 통해 1980년대부터 붐이 일어난 ISO 국내 품질인증제도를 비롯하여 다양한 인증제의 확산 패턴 성공 요인, 장애 요인을 분석하였다. 2010년 현재 법정 의무 인증이 43개, 법정 임의 인증이 67개로 조사되었는데, 이 중에서 법정 의무인증제와 임의인증제 간 수명 기간은 각각 14년과 13년으로 큰 차이를 보여 주지 못하고 있다. 그러나 ISO9000과 같은 인증제처럼 단기간에 인기를 끌고 효용 가치가 큰 인증들은 높은 인증 채택 집중도를 보이는 반면에 수명 주기는 법정 의무인증제에 비해 짧은 것으로 분석하고 있다. 한편, 인증 제도가 기업의 성공에 긍정적 영향을 미친다고 보는 비율이 높은 반면에 부정적 요인으로는 인증으로 인한 경제 효과와 복잡한 절차를 꼽고 있는데, 이는 기업을 대상으로 하는 모든 인증의 공통적인 결과라고 할 수 있다.

박희열 외(2010)는 고용서비스 우수기관 인증평가 개선 및 활성화 방안에 관한 연구를 진행하였다. 이 연구의 대상이 되는 고용 서비스 우수기관 인증제의 목적은 민간 고용 서비스 업체에 인증을 부여하여

이들 기관의 품질 강화와 신뢰도 제고 및 자율 혁신을 촉진하고자 하는 데 있다. 이를 통해 유료 직업 소개소, 무료 직업 소개소, 직업 정보 제공 사업 분야 등 민간 기관의 지속적 성장과 발전을 유도하고 공공과 민간의 협력을 강화함으로써 궁극적으로 국가 고용 서비스의 선진화를 통해 구인·구직자에게 양질의 서비스를 제공하는 데 의의를 가진 제도이다.

이 인증의 방향은 고용 서비스 질의 점진적 향상, 종사자의 전문성과 지역 사회와의 협력, 해당 분야의 선진화 정책 관점 반영으로 하고 있다. 인증 기준은 영역별 모두 50% 이상이고 총점의 70% 이상을 차지한 기관이 통과하도록 구성하고 있다.

제2절 국내외 인증제 운영 사례¹⁾

우리나라의 인증 제도는 경영 품질부터 농·축산물, 건축, 의료기관, 어린이집, 교육과정 등 다양하다. 특히, 경영 품질에 대한 인증 기관이 단일 분야로는 우리나라에서 가장 많으며 품목(안전, 보건, 환경 분야)에 따라 약간의 차이가 있지만 인증에 대한 방향과 내용, 그리고 목적은 거의 같다. 즉, 상품의 효율적 관리와 비용의 효율성, 평가, 그리고 경쟁력 확보 등이다. 따라서 이 절에서는 이러한 인증 기관을 모두 소개하기보다는 어린이집과 의료기관과 같은 기관에 대한 인증제 운영 사례를 중심으로 살펴보고자 한다.

1) 국내 인증제는 해당 인증제 운영 기관의 누리집을 참조하여 재구성하였다. 어린이집은 www.kcpi.or.kr, 의료기관은 www.koiha.or.kr을 참조하였다.

1. 어린이집 평가 인증제

어린이집 인증은 재단 법인 한국보육진흥원에서 주관하고 있다. 어린이집의 평가 인증의 목적은 “영·유아에게 안전한 보호와 질 높은 보육 서비스를 제공하기 위하여 평가 인증지표를 기준으로 어린이집의 현재 수준을 점검하고 개선하도록 한 후 객관적인 평가”를 내려 국가가 인증하는 것으로 일종의 질 좋은 어린이집에 대한 정보를 소비자에게 제공하는 것이 목적이라 할 수 있다. 이 평가는 참여 확정-현장 관찰-심의라는 총 3단계를 거치며 기간은 4개월이 소요된다.

필수 항목으로는 ‘총 정원 준수’, ‘예·결산서 및 회계 서류 구비’, ‘안전사고에 대한 보험’, ‘영·유아보육법 관련 행정 처분 등’, ‘어린이집의 설치 기준’, ‘보육실의 설치 기준’, ‘보육 교직원 배치 기준’, ‘보육 교직원 정기 건강 검진’, ‘비상 대피 시설 설치’이며, 기본 항목은 ‘예·결산서 및 재무 회계’, ‘행정 처분 및 위반 사항 민원 사항’으로 지표 척도는 모든 지표가 준수와 미준수되어 있다. 이 인증제는 인증을 위한 비용을 유료화하고 있는데 100명 이상 되는 어린이집은 45만 원, 39명 이하는 25만 원이다. 현장 관찰자는 100명 이상은 3명 파견, 99명 이하는 2명을 파견하며, 기간은 2주간 시행하며 관찰일은 미공지로 진행하고 있다. 한편, 인증이 확정된 후 운영 형태별 평가 인증지표 전 영역에 대한 확인 점검을 실시하는데, 이때 2명을 파견하여 실시하며 때때로 인증을 취소하기도 한다. 확인 방문에 대한 비용도 피인증기관인 어린이집이 부담하고 있다.

이 인증제의 목적은 어린이집이라는 기관에 대한 평가를 통해 질 좋은 기관을 학부모에게 알려 주는 것이다. 질 좋은 훈련기관을 훈련

수요자에게 알려 주려는 인증제의 목적과 유사하다고 할 수 있다. 그러나 어린이집 평가 인증에 대한 문제점은 선행 연구에서 보았듯이 첫째, 인증이 의무가 아니라 자발적 참여 구조이므로 상대적으로 품질이 좋은 시설의 참여율이 높고 상대적으로 품질이 나쁜 시설의 참여율이 낮아지는 역선택의 문제가 있다는 것이다. 둘째, 평가 인증 참여에 대한 인센티브가 부족하고, 셋째, 인증을 받지 않은 기관이라 하더라도 부모의 입장에서는 다른 대체 기관이 없을 경우 집이나 직장에서 가장 가까운 곳에 아이들을 맡길 수밖에 없다는 것이다. 이러한 문제가 발생하는 가장 큰 이유는 인증제가 시장 진입 장벽으로 기능하지 못하기 때문이며, 인증제를 진입 장벽으로 사용할 수 없다는 구조적 문제가 있기 때문이다. 어린이라는 공급원은 제한적이지 않은 상태에서 인증된 어린이집에만 보육을 맡길 수 없기 때문이다. 따라서 인증된 기관과 비인증된 기관 간에 차별이 이루어져야 하는데 이를 위해서는 인센티브에서 차별화를 할 수밖에 없다. 즉, 보육에 대한 가격을 차별화해야 하는데 이 또한 정책으로 묶여 있기 때문에 결국은 정부의 보조금으로 차별화를 해야 한다는 결론이다. 그러나 현실은 교재·교구비 50만~120만 원의 인센티브만 있으므로 인증 통과로 인한 보육 기관의 실효성 있는 인센티브라고 보기 어렵다. 즉, 평가 인증을 받기 위해 어린이집이 지불하는 비용(시설, 장비, 평가 비용 등)보다 월등히 많은 보조금을 지원하여야 한다.

2. 의료기관 평가인증제

의료기관 인증제도는 의료기관의 의료 서비스에 대한 인증을 통해 의료기관이 의료 서비스 제공 과정에서 환자 안전의 수준과 의료의 질 향상을 위해 자발적·지속적으로 노력하도록 하여 국민(소비자, 환자)에게 양질의 의료 서비스를 제공하기 위한 제도이다(이희태, p.135). 이러한 인증의 목적도 훈련기관 인증의 방향과 철학에 부합되는 것이라 할 수 있다.

의료기관 인증은 의료기관평가인증원에서 실시하고 있다. 해당 누리집(www.koiha.or.kr)에서 제시하는 의료기관 인증의 설계 방향을 보면 “인증제는 순위를 정하는 상대평가와는 달리 의료기관의 인증 기준 충족 여부를 조사하는 절대평가로 공표된 인증 조사 기준의 일정 수준을 달성한 의료기관에 대해 4년간 유효한 인증 마크를 부여하는 제도”라고 설명하고 있다. 대상은 모든 의료기관이며, 병원급 이상 의료기관은 자율적으로 인증을 신청할 수 있다. 다만 요양 병원과 정신 병원은 의료 서비스의 특성 및 환자의 권익 보호 등을 고려하여 2013년부터 의무적으로 인증 신청을 하도록 의료법에 명시되어 있다.

인증 기준은 ‘환자의 권리와 안전’, ‘의료기관의 의료 서비스 질 향상 활동’, ‘의료 서비스의 제공 과정 및 성과’, ‘의료기관의 조직·인력 관리 및 운영’, ‘환자 만족도’로 나누어져 있다. 특히, 안전 보장 활동의 ‘환자 안전’ 및 ‘직원 안전’ 범주에 속하는 5개의 기준은 인증을 받기 위한 필수 기준으로서 반드시 충족되어야 한다.

의료기관의 규모와 진료 과목에 따라 다소 다른 지표가 사용되지만 상급 종합 병원용을 기준으로 보면 다음과 같다. 기본 가치 측면의

‘안전 보장 활동’, ‘지속적 질 향상’과 환자 치료 측면의 ‘진료 전달 체계와 평가’, ‘환자 진료’, ‘수술 및 마취 진정 관리’, ‘의약품 관리’, ‘환자 권리 존중’이 있다. 지원 측면의 ‘경영 및 조직 운영’, ‘인적 자원 관리’, ‘감염 관리’, ‘의료 정보 및 기록 관리’가 있으며, 성과 관리 측면의 ‘성과 관리’가 있다. 현재까지 인증을 받은 의료기관은 723개이며, 이 중에서 종합 병원은 91개, 병원은 102개로 14.1%, 요양 병원은 379개로 전체 인증기관의 52.4%를 차지하고 있으며, 정신 병원은 94개로 13.0%를 차지하고 있다.

이상에서 알 수 있듯이 인증 대상이 주로 복지와 관련된 요양 병원 인 것을 알 수 있다. 이러한 인증제도 앞의 어린이집과 마찬가지로 의료 시장의 진입 장벽 역할을 하는 것이 아니기 때문에 인증을 받지 않은 기관이 의료 행위를 막을 수는 없다. 따라서 인증기관의 경우 의료의 질을 높이기 위해 의료기관의 컨설팅은 하나의 임무가 되는데, 컨설팅의 최종점은 결국 자본의 재투자와 연결될 수밖에 없기 때문에 자본 여력이 없는 의료기관의 경우에는 의미 없는 컨설팅이 될 가능성이 매우 높다. 따라서 이 인증제는 하나의 질 좋은 의료기관을 알려주는 역할밖에 할 수 없다. 마지막으로 비용의 경우에도 의무 기관을 제외한 자유 신청 기관은 상당한 인증 비용을 지불해야 하고 인증을 받더라도 뚜렷한 인센티브가 없기 때문에 역량이 낮은 의료기관들이 인증을 받아 자신의 역량을 알리려고 대거 참여하는 문제를 배제할 수 없다.

결론적으로 어린이집과 의료기관의 인증제는 서비스에 대한 공급이 불가능한 상태에서의 인증이기 때문에 인증의 방향은 기관에 대한 질 정보를 제공하는 것 외에 더 큰 기대를 하기 어려워 보인다. 인증을

받는데 피인증기관은 비용과 수익을 계산을 할 수밖에 없으며, 명성이 높은 기관의 경우에는 굳이 인증을 받으려고 하지 않을 것이다. 따라서 훈련의 경우에는 이들과 달리 공급량을 정책적으로 조절할 수 있기 때문에 인증에 대한 접근을 공급량의 변화와 함께 고려하여 접근해야 할 것이다.

3. 호주의 ASQA 운영 사례

국의 사례로는 호주 직업교육훈련 분야의 정부 규제 기관인 ASQA의 개관 및 주요 업무를 분석하여 한국 직업교육훈련 품질 관리 분야에 시사점을 제시하고자 한다²⁾. 호주의 ASQA의 주요 기능과 역할은 RTO³⁾ 인증 및 관리, 직업교육훈련 코스 인증, 자격 관련 업무로 구분된다. RTO 인증을 받기 위해서는 RTO의 9개 인가 요건과 ASQA와 조율이 가능한 3개 기준을 충족시켜야 한다. RTO의 9개 인가 요건은 지배 구조, 상호 작용, 보험, 재정 관리, 자격 및 이수증 발급, 타 RTO 자격의 인정, 마케팅의 정확성과 정직성, 훈련 패키지로의 전환·인가 과정의 폐기 조건이 해당한다. ASQA와 조율이 가능한 3개의 기준은 RTO가 제공하는 서비스나 제품의 질 관련, 고객 관리 관련, 경영 시스템의 대내외적 반응 관련 내용이다. RTO 인증은 신청, 평가, 결정의 3단계를 거치며, 재신청, 등록 철회를 할 수 있다. RTO는 훈련 패키지를 토대로 훈련 프로그램을 개발하여 훈련과정을 제공할 수 있고,

2) 이하의 내용은 한국산업인력공단 훈련품질향상센터(2013). 『외국의 직업교육훈련 품질 관리 기구 사례: 호주의 ASQA』를 참조하였다.

3) RTO(Registered Training Organization): 직업교육 및 훈련 서비스를 제공하기 위해 국가적으로 공인된 훈련기관

호주자격체계(AQF)⁴⁾에서 승인한 자격을 제공할 수 있으며, 주 정부로부터 재정 지원을 받을 수 있다.

훈련 패키지는 특정 산업이나 업종, 기업에서 요구하는 능력이 무엇 인지를 산업숙련위원회(ISC: Industry Skills Council)에서 자격별, 능력 단위별로 체계화한 것이다. 직무 능력 기준, 자격 체계, 평가 지침으로 구성된 11개 산업숙련위원회(ISC)와 훈련 패키지는 약 157개로 확인되고 있다.

그러나 총 11개 산업숙련위원회(ISC)에 속한 훈련 분야는 1. 농식품(Agrifood Skills Australia), 2. 건설 및 부동산 서비스(Construction and Property Services Industry Skills Council), 3. 커뮤니티 서비스 및 건강 산업(Community Services and Health Industry Skill Council), 4. E-Oz Energy(E-Oz Energy Skills Australia) -예) 전기·전자, 가스·전기 공급(생성 및 배포), 5. DMC(Skills DMC) -예) 사회 인프라, 건축 재료, 석탄 및 광석 채석(채취), 드릴링, 금속 채굴, 6. 정부(Government Skills Australia), 7. 제조(Manufacturing Skills Australia), 8. 운송과 물류 산업(Transport and Logistics Industry Skills Council), 9. 혁신과 비즈니스(Innovation and Business Skills Australia), 10. 서비스(Service Skills Australia), 11. 산림업(Forest Works Industry Skills Council)로 구성되어 있다. 이 점에서 몇천 개의 훈련기관과 몇만 개의 훈련과정이 운영되는, 즉 모든 산업 직종 분야가 개방된 한국의 훈련기관과 훈련과정의 품질 관리 적용에는 한계가 있다. 다만 현재 국가직무표준(NCS)의 경우처럼 특정 분야의 훈련이 표준화된다면 우리나라에 적용도 가능해 보인다. 특히, 호주의 훈련기관인 RTO는 훈련 패키지를

4) AQF(Australian Qualification Framework): 호주자격체계

토대로 훈련 프로그램을 개발하여 훈련과정을 제공할 수 있고, 호주 자격체계(AQF)에서 승인한 자격을 제공할 수 있다는 것은 우리나라의 훈련기관이 국가에서 표준화한 NCS를 바탕으로 과정을 개발하면 국가 자격 NQF 차원에서 인증하는 것과 동일한 과정이기 때문에 바로 적용할 수 있을 것이다. 그러나 무엇보다도 호주에서 이 시스템이 가능한 것은 이 과정을 마친 학생에 대한 산업의 수요와 신뢰가 존재하기 때문이다.

제3장

훈련시장과 적정 훈련규모

제1절 훈련시장 분석

제2절 적정 훈련규모 분석

제3장 | 훈련시장과 적정 훈련규모

제1절 훈련시장 분석

훈련인증제의 개념과 정책의 방향성, 그리고 관련 지표를 제안하고 인증의 시장 지배력을 알기 위해서는 훈련시장에 대한 분석이 필수적이다. 이는 훈련시장의 구조 하에서 인증기관의 위치에 따라 훈련 공급자의 인증에 대한 전략은 매우 달라지기 때문이다. 인증을 부여하는 기관이 해당 시장에서 독점적 지위를 가지지 못한다면 인증이 가지는 영향력은 상대적으로 매우 약해질 수밖에 없다. 반대로 인증을 부여하는 기관이 시장에서 독점적 지위를 가지면 그 인증의 영향력은 매우 높아질 것이다. 쇠고기의 품질 등급을 매기는 기관이 한 곳이 아니고 여러 곳이라면 쇠고기 공급자는 자신들에게 유리한 기관에서 인증을 받으려고 할 것이고 소비자는 쇠고기 외에 품질 인증기관의 명성과 정확성까지 파악하여 선택해야 하는 이중의 고통을 겪을 수밖에 없을 것이다.

또한 독점적 지위를 가지게 되면 공급자는 자신에게 유리한 인증이 되도록 관련 해당 인증기관 종사자를 포섭하고 위협하려 할 것이고

이를 통해 지대추구행위를 할 가능성이 매우 높다. 한편, 시장의 가격 매커니즘도 인증제에 커다란 변수로 작용할 수 있다. 즉, 시장이 품질에 따라 가격 등급의 시장 형성이 가능하다면 품질 인증은 다단계 인증이 가능할 수 있을 것이다. 즉, 쇠고기 등급처럼 가장 우수한 품질을 소비하는 소비자층과 가장 낮은 등급을 선호하는 소비자층이 있어서 가격 매커니즘에 따라 시장이 새롭게 만들어진다면 인증은 복수의 등급으로 부여할 수 있을 것이다. 그러나 시장이 단일 시장이라면 인증은 상품량이 무한대로 커지지 않는다고 하면 품질의 표준화나 진입장벽의 역할을 기대할 수 있다. 한편, 시장이 독점 시장이라면 인증은 훈련의 양을 조절하는 것으로도 충분히 가능하다.

이러한 시장과 인증의 관계를 살펴보기 위해 사전적으로 우리나라 훈련시장의 구조를 분석하고자 한다. 자료는 한국직업능력개발원에서 2014년도 훈련기관 평가대상기관인 1,043개 기관이 제출한 평가 서류이다. 이들 기관의 2012년과 2013년의 2개년 총 합산 매출액 구조에서 고용노동부와 고용노동부 외의 중앙 부처, 그리고 지방 자치 단체 및 민간, 개인별 훈련 수요자의 비중을 살펴봄으로써 인증의 주체인 고용노동부의 지위가 어느 정도인지를 가늠하고자 한다. 1,043개는 통상 훈련기관 평가를 받는 기관 수가 2,000여 개 정도인 것을 감안하면 대략 50% 정도의 훈련기관에 대한 분석이라고 할 수 있다.

분석은 매출액과 훈련 실시 인원수, 수료 인원수, 훈련과정 수별 매출액에서 고용노동부와 정부의 비중이 어느 정도 차지하는지, 즉 정부의 보조금 외에 가격 매커니즘에 따라 수요자와 공급자 간에 이루어지는 훈련시장이 존재하는지를 분석하고자 한다.

<표 3-1>는 매출액을 1억5,000만 원 미만부터 9억 원 이상 5개 그

룹으로 나눈 후 그룹별 평균 매출액과 고용노동부의 비율을 제시하고 있다. 연간 훈련기관의 총 매출액이 1억5,000만 원 미만인 영세한 기업의 평균 매출액은 6,600만 원가량이며, 매출액에서 차지하는 고용노동부의 비율은 78.3%에 이르고 있음을 알 수 있다. 즉, 정부 지원금에 의해 이루어지는 훈련이 매출액의 대부분을 차지하고 있다고 볼 수 있다.

〈표 3-1〉 2012·2013년 총 매출액 기준 훈련 주체별 매출액 평균

(단위: 원, %)

	1억 5,000만 미만 (n=235)	비 율	1억 5,000만 이상 3억 미만 (n=243)	비 율	3억 이상 5억 미만 (n=204)	비 율	5억 이상 9억 미만 (n=177)	비 율	9억 이상 (n=184)	비 율	전체 (n=1,043)
① 고용노동부 훈련	66,363,376	78.34	157,413,721	69.95	254,979,925	68.35	319,698,285	61.54	1,036,358,279	59.10	415,895,789
② 정부부처	1,724,965	2.04	7,524,009	3.34	14,558,557	3.90	19,406,464	3.74	81,103,393	4.62	29,219,222
③ 공공기관	1,544,225	1.82	5,999,975	2.67	16,334,957	4.38	23,283,856	4.48	110,389,814	6.30	37,729,380
④ 사업체	5,861,945	6.92	10,246,790	4.55	7,648,384	2.05	14,474,766	2.79	227,091,979	12.95	70,197,757
⑤ 기타	9,218,997	10.88	43,859,092	19.49	79,505,404	21.31	142,665,034	27.46	298,644,835	17.03	123,404,325
①+②+③	69,632,566	82.20	170,937,705	75.96	285,873,439	76.64	362,388,605	69.75	1,227,851,486	70.02	482,844,391
④+⑤	15,080,942	17.80	54,105,882	24.04	87,153,788	23.36	157,139,800	30.25	525,736,814	29.98	193,602,082
합계	84,713,508	100	225,043,587	100	373,027,227	100	519,528,405	100	1,753,588,300	100	676,446,473

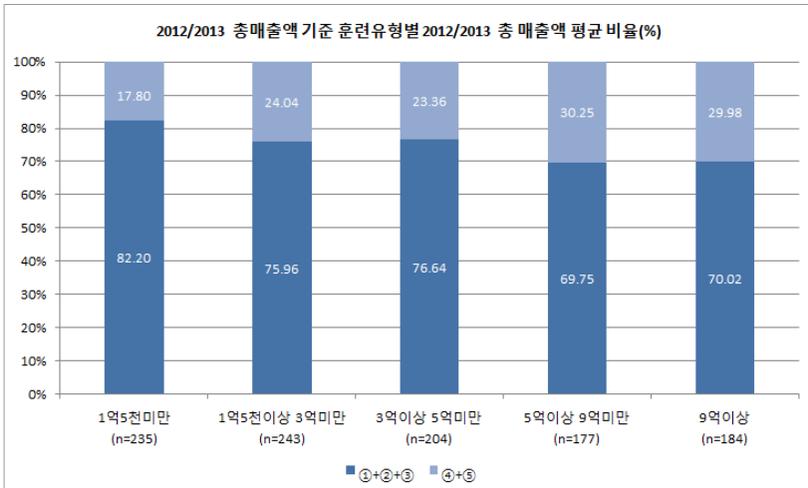
기타: 중학교 및 고등학교 특수 학급 또는 위탁 교육, 방과 후 활동, 대학교, 학점 은행, 재외 동포 훈련 지원, 일반 개인 부담 수강생, 보육원, 복지관 자활 센터, 창업 센터, 강의실 대여 등을 포함

기타 중앙 부처의 훈련이 차지하는 비율은 2%이며, 공공 기관에서 하는 훈련의 비율은 1.8%, 기업체 훈련이 6.9%인데, 이는 고용 보험 환급 과정이 대부분임을 감안할 때 고용노동부 훈련으로 포함하여도

32 직업능력개발 훈련기관 인증 방안 연구

무방할 것이다. 기타 훈련의 비율은 10.9%인데, 대학교나 고등학교 특수 학급 또는 위탁 교육, 방과 후 활동, 복지관 자활 센터, 재외 동포 훈련 지원 등 정부의 보조금을 받는 훈련이 대부분이고 개인이 순수하게 부담하는 훈련의 비율은 극히 낮을 것이다.

[그림 3-1] 2012·2013년 총 매출액 기준 훈련 주체별 총 매출액 평균 비율(%)



훈련 유형: ① 고용노동부 훈련, ② 정부 부처, ③ 공공 기관, ④ 사업체, ⑤ 기타

한편, 정부 지원금에 의해 이루어지는, 즉 상품의 가격에 의해 수요와 공급이 이루어지는 것이 아니라 책정된 예산 안에서 훈련 공급자를 승인하는 지원금 시장의 비율은 82.2%로 이 비율은 매출액 규모가 클수록 점차 낮아지고 있지만 가장 높은 매출액 그룹인 9억 원 이상 그룹에서조차도 70%에 달하며, 고용노동부 훈련이 차지하는 비율은 59.1%로 나타나고 있다. 이는 두 가지의 의미를 가지고 있는데, 하나는 고용노동부가 인증을 부여하는 데 필요한 훈련시장 수요의 독점적

지위를 가지고 있는 것으로 볼 수 있어 고용노동부가 주체가 되는 인증제가 가능하다는 것이다. 또 하나는 전적으로 정부의 보조금에 의해 훈련기관이 운영된다고 볼 수 있는데, 이는 훈련시장의 가격 매커니즘이 작동되지 않고 있다는 것이다. 즉, 가격 매커니즘에 따라 작동하는 전통적이고 원론적인 의미에서 현재 우리나라는 훈련시장이 존재하지 않는다고 보아도 무방하다. 다만 정부의 보조금으로 운영되는 훈련시장만 존재하는데 이러한 시장의 특징은 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2>에서 보면 훈련 실시 인원이 연간 100명이 되지 않는 훈련기관의 매출액에서 고용노동부 훈련이 차지하는 비율은 71%, 타 부처의 훈련 비율은 2.9%, 공공 기관의 훈련 비율은 2%로 총 75.9%를 보인다. 연간 1,000명 이상의 훈련생을 보유하는 훈련기관을 보더라도 전체 매출액에서 고용노동부가 차지하는 비율은 50.4%로, 타 부처의 훈련 비율은 6%, 공공 기관의 훈련 비율은 5.7%로 총 62.2%를 보인다. 이는 훈련 인원수가 많은 대형 기관일수록 상대적으로 고용노동부의 훈련 비중이 낮고 타 부처 또는 다양한 공공 훈련과 기업 훈련이 대부분이며 고용보험 환급이 가능한 기업의 위탁 교육훈련을 실시하고 있는 것이다.

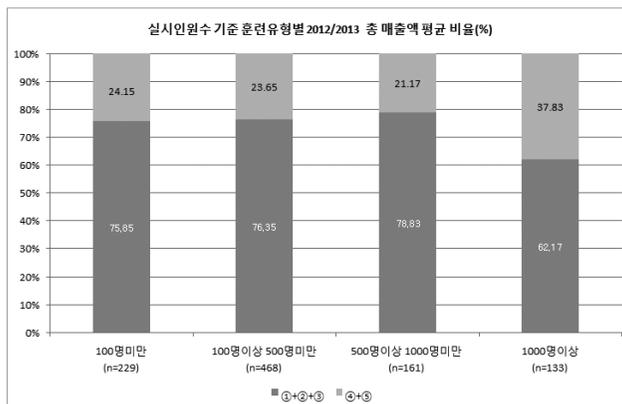
〈표 3-2〉 실시 인원 수 기준 훈련 유형별 2012·2013년 총 매출액 평균

(단위: 원, %)

	100명 미만 (n=229)	비율	100명 이상 500명 미만 (n=468)	비율	500명 이상 1000명 미만 (n=161)	비율	1000명 이상 (n=133)	비율	전체 (n=991)
① 고용노동부 훈련	129,792,300	71.02	315,717,712	68.48	593,727,639	67.80	1,062,358,012	50.41	418,125,218
② 정부 부처	5,251,934	2.87	14,259,696	3.09	27,333,461	3.12	127,155,480	6.03	29,453,680
③ 공공 기관	3,568,146	1.95	22,018,543	4.78	69,297,309	7.91	120,493,198	5.72	38,652,115
④ 사업체	9,616,982	5.26	6,601,352	1.43	33,114,407	3.78	461,612,136	21.91	72,671,600
⑤ 기타	34,524,718	18.89	102,449,776	22.22	152,282,413	17.39	335,684,548	15.93	126,151,533
①+②+③	138,612,380	75.85	351,995,951	76.35	690,358,409	78.83	1,310,006,690	62.17	486,231,013
④+⑤	44,141,700	24.15	109,051,128	23.65	185,396,820	21.17	797,296,684	37.83	198,823,133
합계	182,754,080	100	461,047,079	100	875,755,229	100	2,107,303,374	100	685,054,146

기타: 중학교 및 고등학교 특수 학급 또는 위탁 교육, 방과 후 활동, 대학교, 학점 은행, 재외 동포 훈련 지원, 일반 개인 부담 수강생, 보육원, 복지관 자활 센터, 창업 센터, 강의실 대여 등을 포함

[그림 3-2] 실시 인원 수 기준 훈련 유형별 2012·2013년 총 매출액 평균 비율(%)



훈련 유형: ① 고용노동부 훈련, ② 정부 부처, ③ 공공 기관, ④ 사업체, ⑤ 기타

이처럼 고용노동부를 비롯한 정부 기관의 훈련시장 지배력은 실업 대책 정책과 재직자 능력 개발 확대 정책으로 인한 민간 수요를 잠식하는 일종의 훈련 정책의 구축 효과로 볼 수 있다. 즉, 민간이 가격이라는 시장 조정 매커니즘에 따라 훈련 상품을 구매하는 것이 아니라 주어진 훈련 상품의 조건에 따라 훈련 수요자는 직접적인 비용 없이 훈련에 참여하게 하는 훈련 정책에 의한 현상이라고 할 수 있다. 따라서 시장의 지배력이 고용노동부에 있고 전통적인 훈련시장이 존재하지 않는 상황에서 훈련의 품질 관리의 일환인 인증의 방향은 크게 두 가지로 압축할 수 있다. 즉, 현재 훈련 양의 규모가 적절한지 여부와 인증이 훈련의 표준화로 작용할지에 대한 부분이다. 즉, 양의 규모가 지나치게 큰 상태이고 이로 인해 훈련의 질이 낮다고 판단되면 훈련 양의 축소는 자동적으로 훈련의 품질을 높일 수 있다. 또한 훈련의 표준화는 일종의 훈련시장 진입 장벽의 역할을 함으로써 훈련 양의 조절로 품질 관리가 가능할 것이다. 훈련의 양이 크게 문제가 되지 않으면 훈련의 표준화를 통과한 것에 인증을 부여하면 될 것이다. 문제는 훈련의 표준화 기준을 어떻게 설정하느냐 또는 기준의 수위를 어느 정도 할지에 따라 달라질 수 있을 것이다.

<표 3-3>은 수료 인원수별 매출액 현황을 보여 주고 있다. 앞의 분석들과 커다란 차이는 없지만 수료 인원이 1,000명이 넘는 훈련기관은 자신의 매출액에서 차지하는 고용노동부 사업의 비율인 50%를 넘지 않는 것이 약간의 차이라고 할 수 있다.

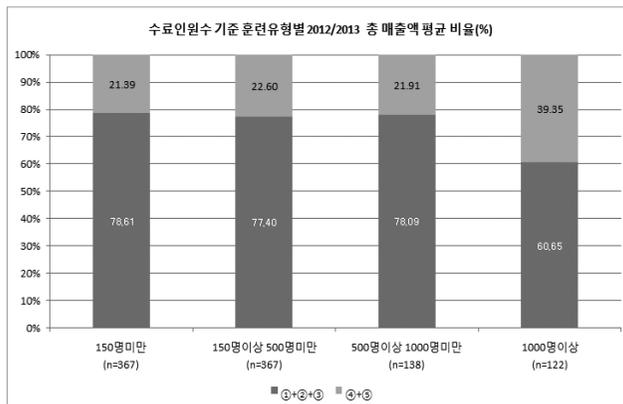
〈표 3-3〉 수료 인원 수 기준 훈련 유형별 2012·2013년 총 매출액 평균

(단위: 원, %)

	150명 미만 (n=367)	비율	150명 이상 500명 미만 (n=367)	비율	500명 이상 1000명 미만 (n=138)	비율	1000명 이상 (n=122)	비율	전체 (n=994)
① 고용노동부 훈련	161,322,144	71.78	382,888,118	69.49	620,987,995	67.33	1,078,436,646	48.72	419,507,827
② 정부 부처	7,229,796	3.22	15,640,561	2.84	32,083,777	3.48	134,953,722	6.10	29,462,109
③ 공공 기관	8,103,822	3.61	27,926,092	5.07	67,171,031	7.28	129,034,261	5.83	38,465,554
④ 사업체	6,876,683	3.06	7,528,553	1.37	42,895,510	4.65	502,439,050	22.70	72,941,515
⑤ 기타	41,203,860	18.33	116,998,956	21.23	159,141,592	17.26	368,503,659	16.65	125,733,822
①+②+③	176,655,762	78.61	426,454,771	77.40	720,242,803	78.09	1,342,424,629	60.65	487,435,490
④+⑤	48,080,543	21.39	124,527,509	22.60	202,037,102	21.91	870,942,709	39.35	198,675,337
합계	224,736,305	100	550,982,280	100	922,279,905	100	2,213,367,338	100	686,110,827

기타: 중학교 및 고등학교 특수 학급 또는 위탁 교육, 방과 후 활동, 대학교, 학점 은행, 재외 동포 훈련 지원, 일반 개인 부담 수강생, 보육원, 복지관 자활 센터, 창업 센터, 강의실 대여 등을 포함

[그림 3-3] 수료 인원수 기준 훈련 유형별 2012·2013년 총 매출액 평균 비율(%)



훈련 유형: ① 고용노동부 훈련, ② 정부 부처, ③ 공공 기관, ④ 사업체, ⑤ 기타

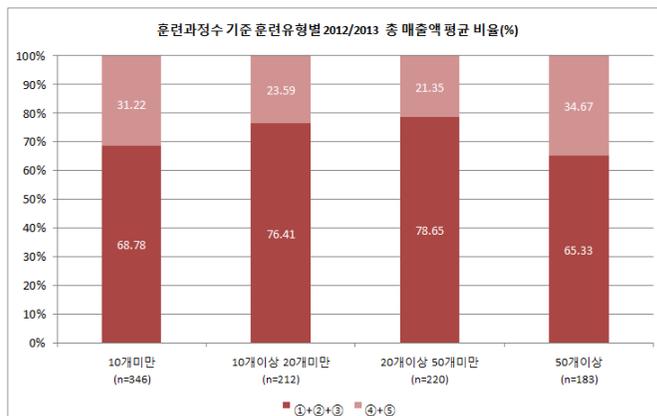
〈표 3-4〉 훈련과정 수 기준 훈련 유형별 2012·2013년 총 매출액 평균

(단위: 원, %)

	10개 미만 (n=346)	비율	10개 이상 20개 미만 (n=212)	비율	20개 이상 50개 미만 (n=220)	비율	50개 이상 (n=183)	비율	전체 (n=961)
① 고용노동부 훈련	190,639,703	64.24	353,771,863	67.39	488,532,725	66.72	834,834,068	54.08	417,495,116
② 정부 부처	6,390,954	2.15	15,171,996	2.89	49,381,722	6.74	69,929,292	4.53	30,269,274
③ 공공 기관	7,060,317	2.38	32,208,814	6.14	37,977,955	5.19	103,701,689	6.72	38,089,175
④ 사업체	21,464,469	7.23	19,084,947	3.64	47,068,340	6.43	256,819,675	16.64	71,618,887
⑤ 기타	71,184,347	23.99	104,742,022	19.95	109,304,191	14.93	278,388,715	18.03	126,771,227
①+②+③	204,090,974	68.78	401,152,673	76.41	575,892,402	78.65	1,008,465,049	65.33	485,853,565
④+⑤	92,648,816	31.22	123,826,969	23.59	156,372,531	21.35	535,208,390	34.67	198,390,114
합계	296,739,790	100	524,979,642	100	732,264,933	100	1,543,673,439	100	684,243,679

기타: 중학교 및 고등학교 특수 학급 또는 위탁 교육, 방과 후 활동, 대학교, 학점 은행, 재외 동포 훈련 지원, 일반 개인 부담 수강생, 보육원, 복지관 자활 센터, 창업 센터, 강의실 대여 등을 포함

[그림 3-4] 훈련과정 수 기준 훈련 유형별 2012·2013년 총 매출액 평균 비율(%)



훈련 유형: ① 고용노동부 훈련, ② 정부 부처, ③ 공공 기관, ④ 사업체, ⑤ 기타

마지막으로 <표 3-5>는 매출액 규모에 따른 과거 훈련 평가 평균 점수를 분석한 것이다. 훈련기관 평가는 S, A, B, C, D, E가 있는데, S는 5점, E는 0점으로 부여하여 산출한 평균값이다. 여기서 한 가지 특이한 것은 매출액 규모가 아주 작은 기관과 가장 큰 기관의 훈련 평가 등급이 높다는 것이다. 매출액 규모가 가장 작은 훈련기관의 평균 등급 점수는 3.71이며, 9억 원의 매출액 규모를 보인 훈련기관의 평균 등급 점수는 3.51로 나타났다. 이처럼 훈련규모가 작은 기관에서 높은 훈련 평가를 받은 이유는 훈련 강사나 훈련 시설과 같은 훈련의 조건 보다는 훈련기관과 훈련생 간의 감성적 일치와 훈련 운영자의 노력에 의해 훈련 성과가 높게 나타나는 장점 때문으로 해석된다.

〈표 3-5〉 2012·2013년 총 매출액 규모별 평균 등급

2012·2013년 총 매출액(원)	평균	관측치 수	표준편차
1억5,000만 미만	3.71	28	0.71
1억5,000만 이상 3억 미만	2.00	2	0.00
3억 이상 5억 미만	2.75	17	1.22
5억 이상 9억 미만	2.60	29	1.14
9억 이상	3.51	400	0.73

S등급: 5점, A등급: 4점, B등급: 3점, C등급: 2점, D등급: 1점, E등급: 0점

제2절 적정 훈련규모 분석

훈련기관 인증의 타당성을 알아보기 위해서 앞 절에서는 훈련시장에 대해 분석하였다. 이 절에서는 훈련 인증을 위한 훈련규모를 분석하고자 한다. 훈련규모의 분석은 인증의 효율성을 확보하기 위한 초석이라고 할 수 있다. 훈련규모가 훈련시장이 소화하기 어려울 정도로 많다면 인증은 큰 의미를 가지기 어렵기 때문이다. 즉, 인증의 희소성이 없을 수 있다는 것이다. 분석에서 훈련규모는 인력양성 훈련을 주 대상으로 한다.

현재 우리나라에서 인력양성 교육과 훈련은 고용노동부, 고용노동부를 제외한 나머지 중앙 부처, 그리고 지방 자치 단체에서 시행하고 있다. 이 중에서 재학생을 대상으로 하는 인력양성도 있지만 대체로 구직자 또는 재직자를 대상으로 하는 인력양성 정책이라고 보아도 무방하다⁵⁾. 먼저, <표 3-6>을 통해 지방 자치 단체의 인력 규모를 보면 서울이 약 2만6,000명, 부산이 3만1,000명, 경기도가 2만8,000명 등 모든 지방 자치 단체에서 2013년도에 계획한 인력양성 규모는 14만 6,000명가량 되는 것을 알 수 있다.

<표 3-7>의 중앙 부처의 인재 육성 계획을 보자. 총 계획 인원은 38만 6,000명으로 이 중에서 농축산 17만6,000명, 중소기업청의 11만8,000

5) 지방 자치 단체의 인력양성의 사례들을 보면 경기도의 경우 ‘전업 주부 재취업 지원’, ‘신용회복 대상자 취업 지원’, ‘특수 교육 보조원 과정’ 등이 있고, 충청북도의 경우 ‘여성 인턴’, ‘쇼핑몰 전문 운영’ 등이 있어 고용노동부의 인턴이나 각종 직업훈련과 유사한 과정들이 많다. 이러한 유사한 과정이 지역에서 이루어지고 있는 훈련을 진행하는 훈련기관이 고용노동부 훈련을 운영하는 훈련기관과 상당히 겹치고 있다. 이는 유사 과정이 주체가 어디냐에 따라 훈련비와 훈련 운영, 훈련 성과가 달라서 훈련기관의 경우 유리한 상황을 기준으로 각종 민원을 제기하는 요인이 되기도 한다. 한편, 명칭상 인력양성이 아니어도 사업 내용을 보면 대체로 인력양성과 교육훈련과 관련된 지원들로 보아도 무방하다.

명이 전체 인원의 76%를 차지하고 있다. 농림축산식품부의 경우 ‘축산 관련 종사자 교육’이 11만4,000명으로 가장 많았다. 그 밖에 한식 세계화, 외식 전문 인력 사업 등이 있다. 중소기업청의 경우에는 ‘소상공인 창업 교육’이 2만4,000명, 연수 사업이 4만8,000명, 상인 교육이 4만5,000명으로 가장 많았다. 이와 같은 재직자를 대상으로 하는 인력양성 교육훈련이 구직자를 대상으로 하는 인력양성과 배타적이지 않다. 즉, 재직자들이 받는 교육훈련과정은 구직자들이 취업을 원하는 직종이자 구직자 훈련 수요 직종일 수 있다는 것이다. <표 3-6>에서 교육부, 법무부의 경우 2013년도 10월 말 현재까지도 인원을 파악하지 못하여 0으로 처리하였는데 이후 모집이 되었다면 전체 규모는 더 늘어날 것으로 판단된다.

〈표 3-6〉 지역별 인력양성 사업 예산 및 훈련 목표 인원

지역	총 예산(백만 원)	훈련 목표 인원(명)
서울특별시	44,888	25,687
부산광역시	18,983	31,293
대구광역시	7,365	2,475
인천광역시	17,910	6,441
광주광역시	16,040	5,163
대전광역시	9,134	4,000
울산광역시	20,651	2,507
세종특별자치시	1,301	5,313
경기도	29,591	28,012
강원도	9,560	2,395
충청북도	16,269	3,605
충청남도	10,651	1,925
전라북도	15,190	3,880
전라남도	12,610	5,037
경상북도	36,073	2,027
경상남도	44,363	17,209
제주특별자치도	610	610
합계	311,188	147,579

자료: 고혜원 외(2013), 지방 자치 단체 인력양성 사업 실태 조사(2013. 12. 2.) 기준.

〈표 3-7〉 2013년 부처별 인력양성 사업 예산 및 정원 모집 인원

부처	총 예산(백만 원)	정원 모집 인원(명)
경찰청	17,535	20
교육부	1,140	0
국가보훈처	12,691	4,952
국가인권위원회	339	0
국방부	5,340	3,850
국토교통부	24,797	1,500
농림축산식품부	316,261	176,725
농촌진흥청	4,764	10,560
문화재청	4,937	390
문화체육관광부	10,382	9,060
미래창조과학부	383,326	25,506
법무부	192,213	0
보건복지부	305,369	7,100
산업통상자원부	237,881	800
안전행정부	25,837	0
여성가족부	23,869	15,007
원자력안전위원회	12,068	0
중소기업청	152,505	118,475
통일부	40,770	0
특허청	12,772	5,020
해양경찰청	27,644	58
해양수산부	47,200	5,810
환경부	4,780	670
합계	1,864,420	385,503

자료: 고혜원 외(2013) 『중앙 정부 및 지방 자치 단체 직업능력개발사업 연계 효율화를 위한 실태 조사』 국가 인력양성 훈련 사업 연계 효율화 리스트에서 재구성

<표 3-8>은 고용노동부의 대표적 인력양성 훈련 정책들이다. 청년 인턴제의 경우는 훈련은 아니지만 일자리 창출 정책의 일환이고, 청년층의 경우 훈련을 통한 취업과 인턴을 통한 취업은 대체적인 성격을 가지고 있기 때문에 여기에 포함하였다. 여기서는 2013년부터 시작된 ‘중·장년 인턴’과 2014년부터 본격적으로 시작된 ‘중·장년 아카데미 훈련’과 청년의 해외 취업을 지원하는 K-MOVE, 폴리텍 대학에서 양성하는 인력 규모 등은 제외하였다. 여기서 청년층 아카데미는 졸업 예정자를 주요 대상으로 하기 때문에 실업자 훈련으로 보기 어렵다.

〈표 3-8〉 고용노동부 인력양성 훈련규모

구분	세부 항목	국가 기간 전략		계좌제		청년층 아카데미	청년층 인턴 실시 인원
		계획 인원	승인 인원	발급 인원	참여 인원		
2011년		18,940	-	237,821	177,652	6,930	32,079
2012년		22,470	36,383	189,529	163,420	7,700	37,013
2013년		25,500	41,820	215,248	196,542	14,000	43,964
2014년		35,220	46,203	-	-	17,000	22,981

자료: 산업인력공단 및 고용노동부 내부 자료

자료에서 보면 고용노동부가 실시하는 인력양성 규모는 2013년도 기준으로 볼 때 25만 명에 인턴까지 포함하면 29만4,000명 정도 되는 규모이다. 여기서 제시하지는 않았으나 재직자를 대상으로 하여 대·중소기업 인력양성 대표 훈련모델인 국가인적자원개발컨소시엄의 훈련생 규모도 2011년 25만2,000명, 2012년 27만2,000명, 2013년 22만3,000명을 감안하면(고용노동백서; 2014, p.158) 연간 고용노동부의

인력양성 규모는 52만 명 정도이다⁶⁾. 여기에 지방 자치 단체에서 하는 인력양성 인원은 14만7,000명이다. <표 3-7>의 인력양성 규모를 순수한 구직자를 대상으로 하는 인력양성으로 보기 어렵다 하더라도 실시되지 않은 인력이 어느 정도 채워졌다고 가정하고 여기에 중앙 부처의 인력양성 규모를 더하면 연간 인력양성 규모는 90만 명에 육박한다⁷⁾.

문제는 이러한 인력 규모를 받아 줄 수요처가 있는가이다. 수요처만 있다면 인력양성 공급 규모는 중요하지 않기 때문이다. 그러나 만일 수요 규모가 작다면 인력 공급은 과잉이라고 할 수 있다. 따라서 훈련의 질에 대한 인증은 무의미할 것이며 이를 확인하는 것은 매우 어렵다.

여기서는 대략적으로 확인하기 위해 노동 수요의 규모를 파악해 보자. 먼저 훈련 참여자의 노동 수요는 대기업보다는 중소기업 이자가 대부분일 것이고 대기업의 인력양성까지 국가가 책임지는 것은 정책의 사중 손실을 안고 가는 것이므로 노동 수요는 중소기업에 초점을 맞추고자 한다.

먼저 고용노동부의 ‘사업체 노동실태 현황조사’에 따르면 우리나라 1명 이상 사업장 수는 2012년 168만7,000개이며, 종사자 수는 1,474만3,000명이다. 이 중에 1~4명 사업장 수가 107만4,000개로 전체 사

6) 일반적인 재직자를 대상으로 하는 수강 지원금, 유급 휴가, 사업주 훈련, 재직자 내일배움카드 훈련을 제외하고도 중소기업 및 비정규직 특화 훈련, 중소기업 핵심 직무 능력 향상 훈련, 중소기업 학습 조직화 사업

7) 인력양성 규모가 상당히 큰 것은 거의 모든 부처에 인력양성 정책이 있기 때문이지만 고용 대책에 대한 부처별 경쟁이 가져온 것도 이유가 될 수 있다. 또한 지방 자치 단체의 인력양성도 한 나라의 고용 문제를 지방 자치 단체에서 해결한다는 것도 어려운 문제이고 외국의 사례에서도 찾기 어려운 현상이라 할 수 있다. 이는 일자리 또는 고용에 대한 지방 자치 단체와 중앙 정부 간의 경쟁이 될 수 있으며, 지방 자치 단체장의 입장에서는 선거를 위해서라도 일자리라는 정책을 포기하기 어렵다. 이러한 것을 이해한다고 하더라도 정책에서 비용에 대한 개념 도입이 필요하다. 지금의 정책은 비용의 개념보다는 많이 모집해서 양적으로 실적을 늘리는 방향으로 추진되고 있기 때문이다.

업장의 63.7%이고, 근로자 수는 283만 명으로 19.2%이며 사업장을 30명 미만으로 적용할 경우 사업장 수는 1,618개로 전체 사업장의 95.9%를 차지하고 있으며, 근로자 수는 798만9,000명으로 전체 근로자 수의 54.2%이다. 인력양성 수요가 가능한 중소기업의 규모를 임의적으로 10~299명 사업장으로 본다면 사업장의 수는 24만8,000개이고 근로자 수는 739만5,000명이다. 2012년 고용노동부 기업 직업훈련 실태 조사의 경우 47%가 굳이 훈련이나 인재 양성 프로그램을 하지 않더라도 미스매치 없는 인력 채용이 가능하다고 응답하고 있어 실제 인재 육성 또는 훈련이 필요한 기업은 대략 13만1,000개 기업이 가능할 것으로 보인다. 여기서 2013년 대한상공회의소에서 조사한 50명 이상 중소기업 중 우수 중소기업(503개 조사) 신입 사원 채용 계획 조사에 따르면 10곳 중 6곳(56%)이 평균 채용 인원이 9.4명으로 나타났다⁸⁾. 이를 바탕으로 최대 노동 수요 인원을 도출해 보면 채용 인원 중 고졸 인원이 6.6명으로 이들을 모두 채용할 경우 최대 6.6(50~299명 사업체 수 3만2,600개)으로 21만5,000명이며 고졸 이상자는 $2.8 \times 32,600 = 91,000$ 으로 총 31만 명가량이 된다. 그 다음에 10~49명 사업장의 종사자 수가 415만 명으로 이 중 10%만 인력 채용을 하여도 41만5,000명이 되므로 최대 82만5,000명의 수요가 발생한다⁹⁾. 여기에 채용 계

8) 대한상공회의소 2월6일 보도 자료.

9) 여기서 인력 수요치를 10명 미만으로 확대하지 않는 것은 10인 미만의 사업장에서 소요되는 인력이 국가적으로 인력양성을 담보할 필요가 있는가에 대한 문제 때문이다. 10명 미만의 사업장에서 필요한 인력은 숙련의 문제 또는 학력 불일치와 같은 노동 시장 불일치의문제보다는 저임금, 열악한 노동 환경과 같은 문제 때문에 인력이 부족한 것이 대부분이다. 따라서 이상준(2012)의 연구에 따르면 실업자 훈련에 참여한 훈련생의 32.6%가 10명 미만 사업장, 카드제의 경우 47.9%로 나타났다. 물론 서비스 분야 여성 일자리의 경우에는 10명 미만 사업장의 인력 수요가 있겠지만 전체 취업자의 절반을 차지한다는 것은 결국 영세한 사업장에서 경력을 쌓은 후 조금이라도 좋은 조건을 제시한 직장으로 이동하게 되고 결국 인력 부족은 영세 사업장에서 다시 나타나게 되어 취업률은 높아졌는데 취업자 수는 변동이 없는 악순환이 나타날 수 있다.

획이 있는 56%를 적용할 경우에는 58만7,000명으로 줄어든다. 이러한 최대치 수요가 모두 훈련에 참여한 사람을 원하지는 않을 것이다. <표 3-9>는 인력 수요에서 훈련 수요자의 비율을 나타낸 것이다. 이를 통해 대략적인 취업자 규모를 살펴보자. 한국고용정보원의 구직 사이트에서 나타난 구인·구직자 수와 실제 취업자 수를 보자. 구인 인원은 2011년부터 2013년까지 연간 170만 명가량 되는 반면에 구직자 수는 260만 명 정도로 구인 인원의 1.53배에 이르는 것을 알 수 있다. 취업자 수는 65만 명에서 많게는 85만 명으로 구직자 대비 30% 미만이며 구인 인원 대비 40% 중반 정도인 것을 알 수 있다. 즉, 구직자 수의 30%만이 취업에 성공한 것이다. 노동 수요처에서 원하는 구인 인원 대비는 50%가 채 되지 않는다는 것이다. 이러한 구인·구직자 수가 순인원이 아닌 중복 인원이기 때문에 통상적으로 훈련에서 6개월간의 고용 유지를 취업으로 인정함에 따라 한 명의 구직자가 1년에 최대 2회 취업을 한다고 가정하면 순수 취업자 수는 33만 명에서 42만 명이라고 할 수 있다.

〈표 3-9〉 최근 3년간 구인·구직 및 취업자 수 추이

구분	세부 항목	구인 인원		구직자 수		취업 건수 (C)
		인원 수 (A)	C/A (%)	인원 수 (B)	C/B (%)	
	2011년	1,742,178	37.7	2,559,832	25.6	656,494
	2012년	1,778,519	41.1	2,517,515	29.1	731,751
	2013년	1,762,859	48.4	2,880,663	29.6	853,362

자료: 고용노동부(2014), 『고용노동백서』 p.118 참조.

구직자 중 인력양성 훈련에 참여하는 비율을 알아보는 것 또한 매우 어려운 문제이다. 공식적인 실업자도 있지만 비경제 활동 인구인 학생들도 참여하기 때문이다. 한국고용정보원의 『직업능력개발통계연보』에 따르면 2012년 총 실업 급여 수급 인원이 127만 명으로 이 중에 국가기간전략산업직종훈련과 계좌제 훈련에 참여한 사람 수가 25만 명으로 수급 인원 대비 19.7%이다. 이를 고려하여 취업자 수에 적용하면 훈련을 받아 취업에 성공한 사람의 수는 중복 인원을 합해 13만 명에서 17만 명 정도로 추측된다.

<표 3-10>은 통계청의 경제활동인구조사 자료에서 연간 실업자 수와 평균 구직 기간을 보여 주고 있다. 이는 순수 실업자 수를 파악하기 위한 것으로 <표 3-10>을 보면 2011년부터 2013년까지 연평균 실업자 수가 80만 명에서 85만 명이며 평균 구직 기간은 2.5개월로 순수 실업자 수는 32만 명에서 34만 명인 것을 알 수 있다. 이 수치는 <표 3-9>의 결과와 유사하다.

이상에서 살펴본 바와 같이 훈련규모가 어떠한지 간에 현재 우리나라 노동 시장에서 연간 순수 노동 수요는 30만 명 내외이다. 이 중 훈련 참여자는 어림잡아 10만 명 안팎으로 추측된다. 이는 고용노동부 훈련 30만 명의 취업률이 대략 40~70% 내외였던 점을 고려하면 취업자는 12만 명에서 21만 명까지 가능하다. 이러한 훈련 참여자의 취업을 확대하기 위해서는 10명 미만의 영세 사업장의 수요가 늘어날 수밖에 없다. 물론 일부 사업장은 질 높은 고용을 보장할 수 있으며, 일부 훈련자의 경우 10명 미만 사업장에 대한 수요가 높을 수 있다. 그러나 이들 사업장의 공통된 의견은 기나긴 훈련을 통해 숙련 수준을 높이는 것보다 최소한의 기술로 당장 현업에 투입되기를 원한다는

것이다. 따라서 장시간의 훈련은 낭비로 이어질 소지가 있다. 또한 훈련 수요에 대한 요구도 많지 않은 대다수의 영세 사업장의 인력 공급을 위해 국가의 예산이 투입되는 것은 심각하게 생각해야 할 문제이다.

〈표 3-10〉 성별·연령별 실업자 수 및 평균 구직 기간

성별	연령	2011		2012		2013	
		실업자 (천 명)	평균 구직 기간 (월)	실업자 (천 명)	평균 구직 기간 (월)	실업자 (천 명)	평균 구직 기간 (월)
전체	계	855	2.4	820	2.5	807	2.5
	15 - 19세	27	1.5	22	1.8	26	1.7
	20 - 29세	293	2.4	291	2.6	305	2.5
	30 - 39세	202	2.6	177	2.6	175	2.8
	40 - 49세	145	2.4	138	2.6	134	2.6
	50 - 59세	110	2.2	115	2.5	107	2.5
	60세 이상	77	2.0	77	2.2	61	2.1
남자	계	530	2.5	504	2.6	498	2.6
	15 - 19세	13	1.4	10	1.6	13	1.6
	20 - 29세	168	2.4	161	2.6	170	2.4
	30 - 39세	131	2.8	119	2.7	119	2.9
	40 - 49세	90	2.7	83	2.9	79	2.7
	50 - 59세	75	2.4	79	2.6	73	2.6
	60세 이상	53	2.3	53	2.5	45	2.3
여자	계	325	2.1	316	2.3	309	2.3
	15 - 19세	14	1.6	12	1.9	13	1.7
	20 - 29세	125	2.3	130	2.5	136	2.5
	30 - 39세	71	2.3	58	2.4	55	2.4
	40 - 49세	56	2.0	55	2.2	55	2.5
	50 - 59세	35	1.9	37	2.3	33	2.2
	60세 이상	24	1.5	24	1.6	16	1.4

자료: 통계청 kosis. 2014. 8. 29.일 검색 기준.

이처럼 훈련의 과다 공급은 훈련기관 및 훈련과정의 질 관리에 매우 어려움을 겪을 수 있다. 실제로 훈련과정 및 기관을 심사할 때 과정의 질과 기관의 운영 능력이 현저히 떨어짐에도 불구하고 주어진 예산의 소진을 위해 마지못해 훈련을 승인하는 일은 허다하다. 이러한 문제점을 극복하기 위해 각종 모니터링과 회계 감사, 컨설팅을 하고 있으나 영세한 훈련기관의 경우는 훈련의 질을 담보하기 위해서 자본의 투자가 이루어져야 하는 문제가 있어서 컨설팅과 모니터링의 역할이 무용지물이 되기도 한다. 즉, 모니터링과 컨설팅도 어느 정도 운영 능력이 있는 기관이라야 시정의 가능성이 있는 것이다.

제4장

인증운영기관에 대한 이론

제1절 훈련기관 인증기관의 통합 운영

제2절 직업능력개발 훈련기관의 인증화와
훈련시장

제4장 | 인증운영기관에 대한 이론

제1절 훈련기관 인증기관의 통합 운영

1. 배경

직업교육훈련은 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 및 「근로자직업능력개발법」과 그 밖의 다른 법령에 따라 학생과 근로자 등에게 취업 또는 직무 수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득·향상시키기 위하여 실시하는 직업교육 및 직업 훈련을 말한다(「직업교육훈련촉진법」 제2조 정의 조항). 또한 ‘직업교육 훈련기관’이란 직업교육훈련을 실시하는 기관 또는 시설이라 명시하고 있다. 이러한 직업교육훈련 촉진을 위해 1997년 「직업교육훈련촉진법」을 제정하였다. 이 법에서는 직업교육훈련을 촉진하는 데 필요한 사항을 정하여 모든 국민에게 소질과 적성에 맞는 다양한 직업교육훈련의 기회를 제공하고 직업교육훈련의 효율성과 질을 높임으로써 국민 생활 수준의 향상과 국가 경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다. 직업능력개발 교육훈련의 목적은 두 가지 측면에서 본다면 인력의 전문성 심화와 (시장

의) 인력 수요에 부합하는 적정 인력을 양성하는 것이라고 할 수 있다. 이를 위해서 요구되는 직종별로 효율적이고 우수한 교육훈련 프로그램을 제공하는 것도 중요하며, 이러한 교육훈련을 제공하는 전문 교육 기관을 양성하는 것도 중요하다.

이러한 관점에서, 직업능력개발 교육훈련을 시행하는 데는 두 가지의 비용이 발생함을 고려해야 하는데, 첫째 유형은 직업능력개발 교육훈련에 따른 사회 경제적 비용이다. 즉, 직업능력개발 교육훈련의 이행 여부에 따라 해당 시장으로 새롭게 진입하려는 인력들에 대한 진입 장벽(entry barrier)의 기능을 수행하는데¹⁰⁾ 이에 따라 시장 경쟁의 저해 가능성과 직업훈련에 대한 과잉 투자의 가능성이 있다. 두 번째 유형은 직업능력개발 교육훈련에 수반되는 행정 비용이다. 직업교육훈련 수행을 위한 교육 기관의 관리, 교육 기관 조정에 수반되는 행정 비용의 발생은 결국 행정의 비효율성을 야기하거나 관리 기구의 비대화를 유발할 수 있다. 예를 들어 어떤 훈련 지원자가 해당 직업훈련 수행을 위해 시장에서 제공하는 다양한 전문 직업훈련을 검색 및 판단하여야 하고, 직업훈련을 관리·감독하는 창구가 다른 경우 별도의 비용을 중복 지불하여야 한다. 관리 부서 역시 중복될 가능성이 높다. 우리나라의 경우 직업교육훈련의 관리는 고용노동부와 교육부 등이 관련되며, 서로 다른 두 부처의 진흥과 지원 기능이 따로 분리되어 ‘규제 기능과 진흥 기능’의 분리 체계로 운영될 위험도 있다. 따라서 직업교육훈련에서 발생하는 (행정 비용 측면(안))에서 적정 직업교육 훈련기

10) 이처럼 동일한 대상에 대해서도 진입 장벽 여부의 판단에 차이가 나타나는 예를 들어, 특허라는 연구 개발 성과물에 대한 일시적 독점적 지위 부여에 대해 Bain의 구조주의적 진입 장벽 이론에서는 특허, 연구 개발을 진입 장벽으로 간주하지만, Stigler와 같이 시카고(Chicago) 학파의 관점에서는 진입 장벽으로 판단하지 않는다.

관의 인증 등의 통합 관리 필요성을 이론적 틀에서 제시하고자 한다.

Kivimaa(2014)에 따르면 정부에 의해 설립되거나 정부 산하 중간 조직은 공공과 민간의 경계에서 공공 섹터와 민간 섹터들을 연결하고 이들이 가진 한계를 보완하는 역할을 수행하여야 한다고 하였다. 혁신 활동과 관련하여 야기되거나 야기될 수 있는 다양한 문제에 접근하고 해결하기 위한 기능은 혁신 활동 촉진을 위해 중요하다. 이들은 관련 분야의 혁신 주체들을 모으고 협력적 관계 속에 혁신 성과를 제고하기 위해 공동으로 노력하여야 한다. 특히, 이들은 혁신 활동에서 발생할 수 있는 사각지대, 틈새에서 발생 가능한 문제를 해결하는 데 중요한 역할을 한다(Kivimaa(2014) 재인용; Geels, 2012, Jorgensen, 2012, Hargreaves et al., 2013). 이러한 조직의 역할은 주어진 상황에 부합하여 컨설턴트, 브로커, 에이전시, 혁신 센터, 과학 단지 등의 기능을 수행할 수 있어야 한다. 이들이 가진 이러한 역할의 중요성뿐만 아니라 이들이 어떤 역할을 수행할 수 있는지, 이들의 활동에 의해 어떤 파급 효과가 나타날 수 있는지 등에 대해서는 보수적 관점에서 신중하게 접근하여야 한다. 명확한 역할과 기능의 이해 없이 모호한 위치에서 설립되었을 때 나타나는 효과는 이상에서 제기한 혁신 촉진 기능보다는 오히려 혁신 활동을 규제 또는 덤블로서의 역할로 왜곡될 우려가 있다.

기존 문헌들은(Kivimaa(2014) 재인용; Bessant & Rush, 1995; Howells, 2006, Klerkx & Leeuwis, 2009, Stewart & Hyysalo, 2008)은 이러한 중간 조직의 기능 또는 요구(needs) 지식의 증명, 생성, 조화, 보급, 금융 자원과 인적 자원의 명시, 선택, 관리, 그리고 분배 등으로 구분하고 있다. 또한 추가적으로 주체들 내부의 중재, 중개, 학습 촉진, 협력 등을 제시하고 있다.

특히, 우리가 주목해야 하는 것은 이들이 가진 가치는 관련 주체들의 보육을 통해 창출될 수 있다는 것이다. 즉, 이들은 존재 자체로 기능을 갖는 것이 아니라 이들이 가진 분야별 특성에 따른 다양한 보육 기능과 연결될 수 있을 때 제 기능을 수행할 수 있다는 것이다.

2. 직업훈련 인증기관의 통합 운영 필요성

가. 허브 경제학(Economics of Hub) 관점의 이론적 배경

일반적으로 논의되는 허브는 참여자가 있고, 그들이 선택할 수 있는 다양한 경로가 주어지고, 선택하는 경로에 따라 다양한 비용이 발생할 경우, 최적의 효용 극대화를 만족하는 선택의 문제와 연결된다.

Hendricks(1995)은 항공 노선의 허브가 가진 경제성을 분석하였다. 이들은 이윤 극대화를 위한 연결 네트워크와 가격 구조를 선택하였다. 도시 간 직접 연계를 가정한다면, 도시 지점 간 최적 네트워크 허브의 단일화가 가진 효과를 제시하고 있다. 이는 네트워크 구조에서 규모의 경제가 가진 효과와 관련이 있다. Frontier Economics(2012)¹¹⁾에 따르면 영국이 항공 노선 허브를 중심으로 직접적으로 인도네시아와 연결하면 30억 파운드의 무역 흑자를 기대할 수 있을 것으로 분석하였다.

Schenell과 Huschelrath(2003)는 허브의 효과는 단계 구분이 필요하다고 하였다. 즉, 허브가 되는 주체의 허브로서의 기능과, 허브를 이용하는 수요자들의 접근 허브로서의 기능이라고 할 수 있다. 이러한 관점에서 보면, 직업훈련교육의 경우 허브는 훈련기관 허가 또는 인증

11) “Missing trade opportunities”

부여 기능을 가진 주체들의 허브로서 이는 단일화 관점의 공급자 중심에서 해석할 수 있다. 또 다른 허브는 직업훈련기관들이 접근하는 기구의 허브로서 수요자 중심에서 이해 가능하다.

허브의 유형은 허브가 가진 연계 구조, 규모, 영역, 그리고 시장 파워 등으로 특징지을 수 있다. 따라서 허브 설계를 위해서는 누가 허브가 될 수 있는지, 이들이 가진 네트워크 구조는 어떠한지, 환경적 측면에서 허브의 외부성은 어떠한지, 허브를 이용하는 이용자 관점의 비용과 인센티브는 무엇이며 어떤 조건에서 가능한지 등을 살펴보아야 한다. 특히, Bittlingmayer(1990)는 허브가 가진 규모의 경제가 네트워크 최적화라는 관점에서 보았을 때 충분하지 않을 수 있다고 하였다. 이를 통해 모든 환경에서 허브가 규모의 경제를 가져올 수 없다는 것에 대한 인식과 긍정적 효과를 유인하기 위한 구조 설계가 필요하다.

나. 규모 경제학(Economics of Scale) 관점의 이론적 배경

직업능력개발훈련을 관리하는 행정 기관이 직면하는 비용에 관한 내용으로서 만일 직업교육 훈련기관의 인증 및 관리를 담당하는 기관의 역할이 직업교육 훈련기관의 질적 역량 관리, 수요자의 접근성 관리, 직업교육 훈련기관과 수요자 간 중개 관리 등이라면 직업교육 훈련기관 인증 및 관리기관은 일종의 플랫폼 성격을 가진다고 할 수 있다. 즉, 직업능력개발 교육훈련을 생산(제공)하는 것이 아니라 적정 직업교육 훈련기관을 인증하고 이들의 활동에 대한 관리 기능에 초점을 맞추면 직업교육훈련을 공급하는 자(직업교육 훈련기관)와 이를 이용하는 자(직업교육 훈련생) 사이에 플랫폼의 역할을 수행하는 것이라고

할 수 있다. 이 경우 직업교육훈련 관리기관을 중심으로 직업교육훈련 시장을 평가하면 ‘양면 시장(two-sided market)’의 형태라고 할 수 있다. 물론 직업교육훈련 관리기관은 공공 기관이기 때문에 직업교육 훈련기관의 인증 및 관리를 통해 수익을 창출하지는 않는다. 그러나 직업교육훈련 관리의 효율성에서 살펴보면 직업교육훈련을 제공하는 전문기관과 이를 이용하는 교육훈련생 사이에는 간접적 네트워크 외부성(indirect network externality)이 발생한다. 엄밀한 의미의 양면 시장이란, 서로 다른 이해관계를 가진 두 개의 고객 그룹 사이의 거래를 중개함으로써 새로운 가치를 창출하는 시장을 의미하는데, 양측 시장의 참여자 간에 네트워크 효과(network effect)가 있어 부가적인 가치 창출이 가능하게 된다.¹²⁾ 다시 말해 양면 시장의 속성을 가진 경우 직업교육훈련을 이용하려는 자는 직업교육 훈련기관에 대한 정보를 가장 많이 가진 자(기관)를 통해 교육훈련기관의 정보를 획득하고, 이용하고자 할 것이다. 한편, 직업교육훈련을 제공하는 훈련기관은 신뢰성과 전문성, 공공성을 가진 기관을 통해 전문기관 인증을 받고자 할 것이다. 이는 직업교육훈련을 받고자 하는 교육·훈련생에 대한 신호(signal)의 기능도 할 수 있다. 해당 기관으로부터의 인증을 통해 교육훈련의 적합성을 인정받았다는 것은 적절하고 전문화된 직업교육훈련을 제공하고 있다는 신호로 볼 수 있다. 따라서 직업교육훈련 인증기관(플랫폼)을 사이에 놓고 직업교육훈련 제공자와 이용자 간에 네트워크 효과가 생기게 된다. 이 경우 직업교육훈련 인증기관이 적정 규모

12) 네트워크 효과(network effect)는 재화나 서비스의 가치가 이를 이용하는 이용자 수에 따라 달라지는 현상을 말한다. 네트워크 효과가 있는 시장에서 생산자 또는 서비스 제공자는 이용자를 충분히 확보하여야 하며, 서비스에 대한 적정한 규모의 이용자, 혹은 결정적 다수(critical mass)를 확보하여야 한다.

의 직업교육훈련을 관리하게 되면 직업교육훈련을 이용하고자 하는 자는 네트워크 효과에 의해 자연스럽게 그 규모가 커지는 현상이 발생하게 된다. 따라서 직업교육훈련 인증 및 관리를 담당하는 기관이 통합 또는 단일화되면 단측 시장(직업교육훈련 전문기관-인증 및 관리 기관)의 규모가 커지게 되고, 네트워크 효과에 의해 자연스럽게 이용자 부문(관리기관-직업교육 훈련생) 역시 규모가 커지게 되며 발생하는 비용¹³⁾이 감소하고 전체적인 효율성이 증가할 수 있다.

[그림 4-1] 직업교육훈련 인증 및 관리 차원에서의 직업능력개발 교육훈련시장 구조



이러한 현상은 규모의 경제와도 특징이 유사한데, 규모의 경제는 생산량이 많아지거나 재화·서비스에 대한 수요가 많아질수록 평균 비용이 감소한다. 직업교육훈련을 인증하고 관리하는 기관에서 보면 직업교육훈련을 처리·관리하는 규모가 클수록 관련 비용(행정 비용)이 지속적으로 감소한다는 것을 뜻한다. 행정 기관 또는 행정에 규모의

13) 예를 들어 홍보, 정보 제공 등 직업교육훈련을 이용하고자 하는 자에 대한 서비스 제공 비용 등이 있다.

경제가 존재하는지에 대한 다수의 연구 결과에서는 행정에 대한 규모의 경제가 존재한다는 것이 대다수의 의견이다. 따라서 직업교육훈련 관리 업무에서 발생하는 비용은 그 규모가 커질수록, 다시 말하면 직업교육훈련 인증 및 관리하는 기관을 단일화하여 통합 관리 체제로 운영하면 관리 비용을 감소시킬 수 있다는 것이다. 공익에 영향을 미치는 산업 및 서비스에 규모의 경제가 존재하는 것이 일반적인데, 이 경우는 사회 전체적인 생산 효율성 달성을 위해 진입 규제가 적용되어 인위적 독점을 부여한다. 즉, 다수의 제공자가 시장에 진입하여 경쟁을 촉진시키는 것보다는 진입 규제나 인위적 독점을 통해 사회 전체적인 생산 효율성을 달성하는 것이 사회 전체적으로 편익을 증진시키는 효과가 있다. 따라서 직업교육 훈련기관의 인증은 공적 영역에 속하며, 규모의 경제를 통한 효율성 달성을 위해서는 인위적인 독점, 즉 통합 기관을 통해 관리하는 것이 사회 전체적인 효율성을 달성하기 위해서는 더 효과적이다.

직업교육훈련 인증기관의 비용에 대한 평가를 위해서는 다른 관점, 즉 범위의 경제 특징이 존재하는지 여부를 살펴보아야 한다. 범위의 경제란 개별 재화·서비스를 별도로 생산·제공하는 것보다 동시에 제공하는 경우 총비용이 낮아지는 것을 의미한다. 이는 인적 자원, 물적 자원, 재무 자원, 정보 자원 중 공통적으로 사용할 수 있도록 최적 조합을 이루는 경제성이라는 측면에서 조합의 경제성(economy of combination)이라고도 한다. 여기에서 핵심은 범위의 경제성이 한 제품의 생산 공정 중 다른 제품을 생산할 때의 비용 및 공정의 추가적용 없이 전용 가능한 공통 생산 요소가 존재하는지의 여부이다. 즉, 공통 비용(common cost)의 존재 및 크기 여부에 따라 범위의 경제가 존재

할 수 있다. 행정 서비스의 공급 관점에서 행정 서비스를 제공하는 데에 공통 비용의 존재 여부 및 크기에 따라 행정에 대한 범위의 경제가 존재하는지를 판단할 수 있다. 우선 행정 정보의 전산화 및 효과적인 데이터베이스(DB)가 구축될수록 공통 비용의 비중이 높아지므로 범위의 경제가 존재할 가능성이 높아진다. 또한 행정 처리의 일원화는 행정 인력의 재구성을 통해 범위의 경제를 높일 수 있다. 이와 같은 관점에서 볼 때 직업교육훈련 인증기관의 통합을 통해 개별 비용을 공통 비용화하여 범위의 경제를 추구할 수 있으며, 이를 통해 비용 절감 및 효율성을 제고할 수 있다. 다시 말해서 직업교육훈련 관련 인증기관의 집중화를 통해 개별 기관의 비용들을 통합 기관의 공통 비용화하고, 인력에 대한 재조정을 통해 비용을 절감할 수 있는 효과를 얻을 수 있다.

결론적으로 직업능력개발 교육훈련을 인증·관리하는 비용의 측면에서는 기관의 플랫폼적 속성을 가정하면 단일화된 기관을 통해 통합 관리하는 것이 양면 시장에서 발생하는 네트워크 효과로 인해 비용의 감소 및 효율성의 증대를 꾀할 수 있으며, 행정에 대한 규모의 경제 특징에 따라 통합 기관의 규모, 단지 물리적 규모가 아니라 직업능력개발 교육훈련 관련 업무의 처리·관리 건수와 같은 규모가 커질수록 행정 비용이 감소하는 편익이 발생한다. 또한 통합 운용을 통해 범위의 경제가 발생할 수 있다.

Rosen & Sexton(1993)은 캘리포니아 관개 수로 사업에서 한정된 자원에 대한 효율적 관리와 공급을 위해 규모의 수익 증가 모델이 필요하며, 이는 공공 조직에 의한 ‘자연 독점(a natural monopoly)’이 가진 타당성을 뒷받침하게 된다는 것을 명시하고 있다. 또한 공공 조직과 관련 민간 기업 간의 관계에서 협력적 관계가 존재할 수 있으며, 이는

최종적으로 이용자들에게 긍정적 혜택을 제공할 것으로 보고 있다. 이들이 제시하는 협력적 관계 형성에서 고려해야 하는 주요 원칙은 서비스 비용, 이용자 혜택, 구조에 대한 조정·관리, 공공 조직의 수익 제한 등을 제시하고 있다.

다. 규제 경제학(Economics of Regulation) 관점의 이론적 배경

규제의 일반적 정의는 기본적으로 정해진 규칙의 테두리 안에서 행위 주체의 자유 선택을 제한하거나 변경시킴으로써 행위를 간섭하는 것을 말한다. 규제는 행위 주체를 간섭함으로써 다른 행위 주체에 대한 간접적인 파급 효과를 발생시키는 것을 목적으로 하는 것이 아니라 행위 주체에 대한 직접적인 효과를 목적으로 하기 때문에 규제는 결과가 아니라 과정으로 인식된다. 규제의 기능은 규제 목적으로부터 이탈하는 것을 방지하는 금지적 감시의 기능, 공익과 사익 간의 이해 관계를 조절하는 완충적 조정 작용으로서의 기능, 일정한 행위를 발생시키기 위한 기능이 있는데, 직업교육훈련에 대한 규제는 시장에서 필요로 하는 적정화, 선진화된 양질의 직업교육훈련을 적절하게 제공하도록 하는 기능, 비효율적 운영에 대한 조정 기능, 직업교육훈련을 제공받고자 하는 수요자들이 적정 비용을 부담하고 최선의 프로그램을 제공받을 수 있도록 하는 기능에 초점을 맞추고 있다.¹⁴⁾

위와 같은 규제 기능은 직업교육훈련의 목적에 입각한 기능이라고 할 수 있으며, 적용하는 입장에서는 공익과 사익의 균형(법익의 균형)

14) 우리나라의 「직업교육훈련 촉진법」은 직업교육훈련을 촉진하는 데에 필요한 사항을 정하여 모든 국민에게 소질과 적성에 맞는 다양한 직업교육훈련의 기회를 제공하고 직업교육훈련의 효율성과 질을 높임으로써 국민 생활 수준의 향상과 국가 경제의 발전에 이바지함을 목적으로 하고 있다(직업교육훈련 촉진법 제1조).

에 따라 규제 수준이 결정되어진다. 한편, 피규제자의 입장에서 보면 규제의 수준 외에도 규제가 적용되는 횟수, 즉 빈도에 따라서도 전체적인 규제의 수준이 결정된다. 예를 들어 전문기관으로 인증받고자 하는 과정에서 제출해야 하는 서류가 많거나, 다수의 기관에 대해 다수의 절차가 별개로 적용되는 경우에는 피규제자의 입장에서는 비록 개별 규제의 수준이 낮더라도 전체적으로는 높은 수준의 규제에 느끼게 된다.¹⁵⁾ 따라서 직업교육훈련 인증과 관련된 기관이 많을수록, 그 기관이 상호 별개의 독립된 기관일수록 규제의 빈도는 높을 수밖에 없으며 피규제자가 체감하는 규제 수준 역시 높을 수밖에 없다. 따라서 정부는 비록 관할 업무는 다르더라도 창구를 일원화하거나 기구 통합 정책을 추진하기도 한다.¹⁶⁾

따라서 별개의 규제들을 개선·완화를 통해 전체적인 규제 완화를 추진할 수 있지만, 한편으로는 규제 창구를 단일화함으로써 전체적인 규제 수준을 낮추는 효과를 고려하여야 한다. 이는 민원인들에 대한 원스톱 서비스를 제공함으로써 피규제자들이 느끼는 규제 수준을 낮추는 효과를 얻기 때문이다. 직업교육훈련 인증을 관리하는 기관을 통합함으로써 최근의 융합 환경에 대응할 수 있고, 창구 일원화는 광의의 규제 완화가기 때문에 직업교육 훈련기관 인증에 대한 통합 관리는 규제 완화의 부작용을 최소화하면서 피규제자에게는 규제 완화를 느낄 수 있게 하는 방안이 된다.

15) 피규제자의 입장에서는 어떤 목적을 가진 행위에 대해 적용되는 개별 규제들의 수평적 합으로 규제 수준을 느끼게 된다. 그러나 규제 기관에서는 자신의 업무 영역에 대한 규제로만 규제 수준을 평가하는 경향이 있다. 이에 따라 규제자(정부 등)와 피규제자 사이의 규제 수준에 대한 평가의 괴리가 발생한다.

16) 기구 통합은 크게 세 가지의 목적에서 이루어지는데, 첫째 정부 정책의 효율적인 입안 및 집행을 위해, 둘째, 중복 업무의 배제를 통해 자원의 낭비를 억제하기 위해, 셋째, 민원인 및 국민에 대한 원스톱(one-stop) 서비스를 제공하기 위해서이다.

제2절 직업능력개발 훈련기관의 인증화와 훈련시장

1. 배경

질적인 수준에 대한 국가 공인 기관의 라벨링(labeling) 기능을 가지는 것이 인증 제도가 가진 중요한 의미라고 할 수 있다.

질적 수준에 대한 수요자의 판단을 반영하는 재화는 일반적으로 탐색재(search goods), 경험재(experience goods), 신뢰재(credence goods)의 세 가지 형태로 나눌 수 있다.

탐색재의 경우 구매하기 이전에 질적 수준에 대한 판단이 가능한데, 시각적인 외관을 통해 질적 상태를 전달할 수 있다. 예를 들어 음식물 중 채소의 경우 외관의 상태를 통해 수요자는 신선도 등을 파악할 수 있다. 경험재의 경우 구매를 통해 일단 경험을 한 후에 그 재화의 품질을 판단할 수 있다. 신뢰재의 경우 사용 후에도 일정 시간 이후에 해당 재화에 대한 신뢰가 구축된다. 해당 재화가 제시하는 기능이 실제 나타나는지를 확인하는 시간이 필요한 경우이다. 이처럼 해당 재화 또는 서비스의 다른 특성에 따라 해당 시장의 성숙을 위한 적절한 보완 수단이 요구된다.

예를 들어 유기농 식품의 경우에 식품에 대해서는 탐색을 통해 일정 수준 확인이 가능하지만, 유기농이라는 특성은 수요자가 구분하는 것이 쉽지 않다. 이 경우 공공 기관을 통한 품질 인증은 수요자의 식별에 기준을 제시할 수 있다. McCluskey(2000)에 의하면 미국은 Organic Food Production Act에 따라 농림부가 오가닉 제품 인증을 위한 국가

표준을 설계하고 수요자는 부여된 라벨링을 통해 제품의 품질을 신뢰할 수 있도록 경로를 만들어 주었다. 즉, 공인된 기관이 품질에 대한 모니터링 결과를 전달하고, 이를 기반으로 수요자가 자신의 최적화 경로를 따르는 수요행동을 보이는 것이다. 이로 인해 현재까지 미국의 오가닉 식품 시장은 빠른 성장을 보이고 있다고 제시하고 있다. McCluskey(2000)는 제3의 기관이 수행하는 모니터링은 시장 효율성을 위해 반드시 필요하다고 하였다. 단, 모니터링 활동에 대한 국가의 책임 있는 행동이 필요하며 모니터링의 기준, 즉 명확한 표준 지침의 설계 역시 중요한 인프라(infrastructure)라고 강조하였다.

[그림 4-2] 오가닉(organic) 제품의 품질 인증에 따른 수요자 효용 변화



자료: McCluskey(2000) 재구성

주: [그림 4-2]에서 보는 바와 같이 인증기관이 없을 때 공급자는 오가닉 제품의 공급 여부를 선택하지만 수요자는 이를 구분할 수 없어 오가닉이 아닌 제품도 오가닉 제품으로 판단하고 구매하는 것이 가능하므로 기대 효과를 얻지 못하는 경우가 많음. 인증기관 존재에 따라 인증을 부여하는 경우, 수요자는 오가닉 인증 여부에 따라 구매 의사를 결정하며, 구매 결정을 통해 기대 효과의 최적화가 가능

2. 노동 시장과 인증

The International Accreditation Forum(IAF, 2012)에 따르면 인증을 추진하는 주요 이유로 1위는 질적 수준의 평가 확보가 60%를 차지하며, 그 밖에 경영, 재무, 마케팅, 구매 등이 차지하는 것으로 나타났다.

인증 시장에서 해당 재화의 공급과 수요라는 관점에서 인증은 거래되는 재화의 품질 등에 대한 신호로서 작용할 수 있으며, 이러한 신호에 대한 신뢰성 확보를 위해서는 공급자와 수요자 외의 제3의 주체, 무엇보다 공정성을 갖추고 공공의 특성을 가진 주체에 의한 인증 부여가 필요하다(Anders, 2007). 이에 대해 Tirole(1996)은 인증을 부여하는 주체가 시장에서 함께 경제 활동을 수행하는 참여자로서, 인증 부여 주체(CB: certification body)가 다수인 경우의 인증은 신뢰성을 가진 신호로서 작용하기보다는 잡음이 될 수 있는 위험이 되며, 인증 과정의 객관성을 방해할 수 있다고 보았다.

이처럼 여러 학자에 의해 시장에서 거래되는 재화 또는 서비스의 품질이 가진 불확실성의 해소 방안으로는 공공 또는 신뢰 기관으로부터의 인증시스템이 효과적이라고 하였다. Akerlof(1970)는 질적 수준의 불확실성은 재화 또는 서비스가 가진 품질에 대한 신뢰를 구축하기 어려우며, 이로 인해 해당 재화의 거래 및 시장의 평균적인 질적 수준에 영향을 주는 개인 행동에도 부정적 효과를 줄 수 있다고 하였다.

이를 토대로 Viscusi(1978)도 참여자들이 질적 수준이 불확실한 시장에서는 제공되는 재화의 품질 및 가격 결정에 대한 신뢰를 가지기 어렵다고 주장하였다. 이런 경우 품질 인증의 가능성이 이러한 시장을 유지하기 위한 대안으로 활용 가능할 것이며, 특히 노동 시장이 불확

실한 경우도 질(quality)에 대한 인증 과정이 가지는 경제적 속성을 이해하는 것이 중요하다고 하였다.

PayScale(2013)은 노동 시장에서 인력(HR)의 전문성과 경력 향상 등을 위한 인증시스템의 가치를 강조하고 있다. 이는 노동 시장이 가지는 불확실성을 최소화하기 위한 수단으로 보는 것이다. 이들의 조사에 따르면 인증된 인력 전문화 과정은 80% 수준의 만족도를 가지는 것으로 나타났다. 교육훈련기관의 인증 역시 각 교육 기관이 가진 양질의 교육 서비스 제공 여부에 대한 하나의 기준을 제시함으로써 교육 참가자, 즉 수요자의 탐색 비용을 절감하게 되고 이로 인해 참가자의 전문성 제고 및 경력 관리에 영향을 미칠 수 있다.

Jaung & Putzel(2013)은 인증주체와 인증시스템의 구조를 제시하였다. 이는 인증 시장의 공급자와 수요자라는 구조로 구분한다. 우선 인증시스템은 인증시스템의 발전, 인증을 위한 표준 모델 개발, 표준화, 승인(accreditation) 주체 등이 종합적인 인증주체(CB: certification body)를 이룬다. 인증주체는 해당 서비스 공급자들과 연결하며, 공급자들은 자신들의 프로그램 또는 재화를 수요자들에게 제공한다. 따라서 인증 시장에서 공급 측면은 인증주체를 중심으로 하는 인증 교부 주체가 되며, 수요 측면은 인증주체로부터 인증을 받아 재화의 공급과 수요 관계가 이루어지는 재화의 공급자와 수요자가 된다. 즉, 시장 전체로 보면 시장에 존재하는 어떤 재화나 서비스에 대한 공급자와 수요자 외에 인증을 제공하는 제3의 주체가 존재하는 것이다. 또한 이러한 인증주체는 지속적으로 시장을 모니터링하고 인증을 부여받은 재화 공급자의 행태를 관리한다. 인증이 재기능을 갖기 위해서는 여러 요인이 시장에서 요구하는 수준으로 작동할 수 있어야 한다. 예를 들어 인증

확보를 통해 기대할 수 있는 경제적 가치, 인증이 가진 비즈니스 관련 행정 서비스, 인증의 신뢰성, 소요 비용(지나친 비용은 오히려 규제로 작용할 수 있음) 등을 고려할 수 있다. Rametsteiner(2002)는 인증시스템의 신뢰성 확보가 공급자와 수요자 간의 정보의 비대칭성을 낮추기 위한 인증 본연의 효과를 낳는 기본적인 요건이라고 하였다. 즉, 신뢰성이 존재하지 않는 경우에는 인증에 대한 수요가 없어져서 인증받은 서비스에 어떠한 수익 창출도 이루어지지 않는다. 이는 인증주체와 인증받은 재화 또는 서비스 공급자 모두가 함께 해결해 나가야 하는 문제이다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 노동 시장에 제공되는 직업능력개발훈련의 질적 수준에 대한 신뢰성 확보를 위해, 훈련 서비스의 공급자 및 수요자가 아닌 공공성과 신뢰성을 기반으로 하는 제3의 주체에 의한 인증화가 필요하다. 이는 신뢰성 확보를 넘어 공급자의 서비스 개선 및 질적 수준 담보를 위한 노력을 유도할 수 있으며, 수요자로 하여금 양질의 훈련 서비스를 통한 양질의 노동을 노동 시장으로 공급할 수 있는 구조를 만들어 낼 수 있다.

제5장

인증제 지표의 방향과 내용

제1절 훈련 인증지표의 방향

제2절 훈련 인증지표안과 내용

제5장 | 인증제 지표의 방향과 내용

제1절 훈련 인증지표의 방향

훈련 인증에는 훈련기관과 훈련과정에 대한 인증의 개념이 포함된다. 앞에서 우리나라의 인증기관과 내용에 대해 살펴보았는데, 공통적인 것은 인증 대상의 표준화이다. 특히, 상품재는 품질 표준이 필요하고 기관과 같은 자산에 대한 인증에는 인증의 기준 지표로 진입 장벽의 역할을 한다고 보아야 한다. 가장 대표적인 것이 영·유아 시설 인증, 또는 장애인, 복지 시설과 같은 경우이다.

이러한 상황을 훈련에 도입하면 상품의 표준화는 훈련과정이 되고, 훈련기관은 훈련시장 진입 장벽의 역할을 할 때 진정한 인증의 역할이 될 것이다. 만일 인증이 진입 장벽은 없으면서 시장의 퇴출 장치로서 사용되는 것은 의미가 없다. 왜냐하면 기관의 이름과 법인, 책임자의 명의 변경만으로 얼마든지 시장 진입은 가능하기 때문이다.

한편, 훈련과정의 경우에는 품질에 대한 표준화가 필요하지만 이를 표준화한 것은 우리나라 훈련 역사상 없다. 다만 최근에 NCS 과정이 훈련의 표준화라고 볼 수 있다. 만일 훈련과정의 인증이 NCS 훈련 기

준을 따랐는지의 여부로 인증할 수는 있을 것으로 보인다. 다만 NCS 훈련과정이 해당 산업의 노동 시장에서 영향력이 있느냐 하는 점이다. 노동 시장에서 영향력이 있어 이들 과정을 수료한 사람에 대한 산업계의 믿음이 높고, 이들 외에 질 높은 근로자를 채용하기 어려운 산업 노동 시장 구조라면 이들 과정에 대한 품질 인증은 영향력이 클 것이다. 그러나 영향력이 미비하다면 이들 훈련과정에 대한 인증은 시장에서 무용지물이 될 것이며, 이는 불필요한 규제로 인식될 것이다¹⁷⁾.

한편, 인증의 단계를 등급화 하는 경우에는 등급에 따른 시장의 차별과 인센티브가 분명해야 성공할 수 있다. 예를 들면 쇠고기 품질 등급에 따라 수요자 층이 현저히 다르다면 등급에 따른 인증은 의미가 있으나 그렇지 않다면 아무 의미도 없게 된다. 현재 훈련기관의 경우 등급에 따라 최하 등급은 훈련시장에서 퇴출시키는 시스템이지만 언제든지 다시 진입할 가능성이 있으며, 등급에 따라 차기 훈련 심사에서 몇 개의 훈련과정 수를 더 인정해 준다거나 심사의 선호 정도만 약간 있는 상황이기 때문에 등급이 훈련시장에 주는 신호는 미미하다.

즉, 인증의 방향은 등급 체제의 인증제보다는 훈련시장의 진입 장벽의 기능을 하는 것이 바람직하다. 인증제는 현재의 훈련기관 평가방식보다는 강도가 세고 인센티브도 더 있어야 의미가 있기 때문이다. 훈련과정과 훈련기관의 질에 대한 정보를 제공하는 수준의 인증제를 할 지라도 지금의 훈련기관 평가에서 제공하는 훈련기관 및 과정에 대한

17) 인증제 운영과 관련하여 바람직한 사례로 거론되는 호주의 ASQA의 경우는 직업훈련의 주무 부처가 우리나라의 통상산업부라 할 수 있다. 호주의 학생들은 우리와 달리 대학에 가기 보다는 어떠한 형태로든지 간에 TAFE, RTO 등에 가서 직업훈련을 받고 자격 취득, 훈련기관과 연계된 산업체 등에 취업을 하고자 한다. 이는 호주 노동 시장의 특성으로 이것이 가능한 이유는 정부와 산업계의 긴밀한 협의와 파트너십 때문이며, 이는 규제가 아닌 노동 시장의 제도로 정착되었기 때문이다. 바로 이러한 환경이 호주의 직업훈련 정책이 성공한 열쇠라고 할 수 있다.

질 정보보다는 우수하고 희소성이 있어야 한다. 따라서 이 연구에서 의미하는 인증제는 훈련기관의 훈련과정 시장진입 여부에 대한 철저한 인증을 의미한다.

한편, 인증제는 철저하게 훈련 운영 능력과 산업계의 훈련 요구를 반영할 수 있으며, 지역 사회 거버넌스의 일원으로 활동할 정도의 기관에 인증하는 것이 바람직하다. 그러나 이렇게 할 경우 훈련 물량을 소진할 방법이 없다는 것이 문제이다. 따라서 인증제의 성공은 어떠한 인증 제도와 지표 마련보다 사전에 훈련 물량 공급을 조절할 필요가 있다. 복지나 아동돌봄처럼 정책의 수요자나 필요자가 정해져 있는 경우 적합한 기관을 선정하기만 하면 된다¹⁸⁾. 그러나 훈련 공급량이 정책 방향에 따라 매년 달라지고 현재처럼 구직자, 재직자 훈련과정이라는 상품의 수가 많은 상태에서 인증제 운영은 실패로 끝날 가능성이 매우 높다. 어떤 사람은 컨설팅과 모니터링을 강화하여 훈련의 품질을 끌어올리면 될 것이라고 하지만 이는 매우 위험한 생각이다. 왜냐하면 컨설팅의 최종 결론은 크게 질 좋은 강사, 질 높은 훈련 과정과 훈련 장비, 시설, 학생 관리로 좁혀지는데, 이를 만족시키기 위해서는 학생수의 확보가 절대적이며, 이를 통해 훈련기관의 자본 축적이 가능할 때 컨설팅의 효과가 나타날 수 있기 때문이다.

따라서 훈련시장이 인증제의 효력과 영향력을 갖기 위해서는 현재 훈련 공급의 적절성에 대한 분석과 판단이 선행되어야 한다. 이는 상품 공급자(정책의 물량 공급 결정자)가 독점 시장 체제에서 상품의 품질 관리는 물량을 줄이기만 하여도 가능하다는 이론적 논의에 바탕을

18) 이용자는 정해져 있는데 지표상 적합한 기관이 나타나지 않거나 적합한 기관이라 하더라도 거리상, 비용상 사용하기 어렵다면 비적합 기관이 되므로 인증의 의미가 퇴색될 가능성이 매우 높다.

두고 있다. 이춘세(1997)에 의하면 품질 문제는 시장 구조를 개선하는 것만으로 해결되는 것이 아니고 오히려 시장 구조에 관계없이 품질 수준이나 생산량을 직접 통제하는 것이 경우에 따라서는 바람직하다고 제언하고 있다. 한편, 품질 문제에서 가장 큰 문제는 품질 수준에 대한 소비자의 정확한 수준, 품질 개선 비용이다. 그런데 품질 수준을 직접 파악하고 통제하는 것은 매우 어렵기 때문에 수량을 통제하는 것이 간접적으로 품질을 개선할 수 있다고 제언하고 있다.

이러한 분석은 민간 기업을 바탕으로 한 것이지만 정부의 정책에 시사하는 바가 크다. 일일이 눈으로 보고 품질을 심사하고 검토하려면 여기에 필요한 인원과 조직이 필요하여 품질 개선 비용을 증가하게 된다. 또한 훈련 공급은 정해져 있는 것이 아니라 정책의 결정에 따라 공급량은 변하기 때문에 품질 개선을 위한 고정 비용은 국가 예산의 낭비가 될 수 있다. 따라서 가장 손쉬운 품질 개선은 훈련 공급량을 줄이는 것이라고 할 수 있다¹⁹⁾.

19) 훈련 공급량이 늘어나는 것은 민간 기업과 달리 공공 부문 정책의 속성상 비용 개념이 적거나 없기 때문이다. 예를 들면 1억 원을 투자하여 100명을 취업시키고, 5,000만 원을 투자하여 70명을 취업시키는 정책이 있다면, 정부는 민간에 비해 전자를 선택할 가능성이 매우 높다는 것이다. 최근의 고용률 증대 정책과 일자리 확충 정책의 일환으로 훈련과 일자리 사업이 과다하게 공급되는 경향이 있다.

제2절 훈련 인증지표안과 내용

훈련 인증을 위한 지표 구성에 대해서는 어떠한 것에 중점을 두느냐에 따라 지표 구성이 달라질 수 있다. 의료기관 인증의 경우에는 병상 운영 현황, 개설 과목, 주요 진료 현황, 인력 현황과 그들의 고용 형태, 응급 의료 인력과 경력 및 전문성, 의료 시설 현황으로 구성되어 있다. 보육 기관 인증지표는 총 정원 준수, 안전사고 보험 가입 여부, 관련 행정 처분, 어린이집 설치 기준 준수, 보육실의 설치 기준, 보육 교직의 배치 기준, 비상 대피 시설 등으로 구성되어 있다. 공학 교육 인증의 경우에는 교육 목표, 졸업생 역량, 교과 영역, 학생, 교수진, 대학의 지원, 교육 개선, 전공 분야별 인증 기준으로 구성되어 있다.

이처럼 인증이 어떠한 목적을 갖느냐에 따라 인증지표는 달라질 수 있다. 이 연구에서는 인증의 방향을 훈련기관 및 훈련과정, 그리고 강사진의 역사성, 전문성, 지속성이라는 세 가지 기본 프레임을 가지며, 이를 바탕으로 지표를 구성하고자 한다. 이와 같은 지표의 프레임을 가져간 것은 인증을 훈련시장의 진입 장벽의 개념으로 정의하고자 하였기 때문이다. 따라서 가장 중요하게 여기는 것은 훈련기관 대표 훈련과정의 역사성과 전문성이며, 강사진의 지속성과 전문성, 그리고 투자 대응력 등이다. 훈련기관에서 대표 훈련과정을 중요하게 여기는 이유는 우리가 지향해야 할 훈련기관의 방향이 전문성 대형화라고 판단하기 때문이다. 물론 훈련기관이 분야가 서로 다른 훈련과정을 동질적으로 잘 운영하고 있다면 문제가 되지 않지만 현장에서 이러한 훈련기관은 손꼽을 정도이다. 현재는 훈련생을 많이 확보하기 위해 여력이 되지도 않고 시설 장비도 잘 갖추지 못한 채 훈련과정을 승인받으려

하고 실제 운영하고 있다. 이러한 경우 경쟁력 없는 훈련기관은 훈련생 모집과 영업 이익이 나지 않으며 강사진을 해고하기 어렵다. 따라서 다른 훈련과정에서 일부 손실을 메꾸게 되고 이것도 한계에 부딪치면 훈련비 인상과 훈련 강사 임금 보전 등의 요구를 하는 이유가 된다.

우선, 지표는 인증항목으로 훈련기관의 비전 및 전략, 훈련 프로그램, 훈련 인프라, 훈련생 지원, 훈련 성과의 5개 항목으로 구성하였다.

지표는 각 항목별로 2~3개의 세부 인증지표로 구성하여 총 28개의 지표로 구성하였고 대상은 실업자 훈련기관으로 한정하였다. 그 이유는 재직자 훈련의 경우 훈련기관에서 운영하는 과정은 고용 보험 환급 과정이 대부분이고 실업자 훈련과 달리 훈련의 목적과 성과를 분명하게 측정하기 어려울 뿐만 아니라, 인증으로 인한 효과와 영향력이 실업자 훈련만큼 크지 않을 것이라고 판단하였기 때문이다. 기존의 기관 평가 지표와는 달리 훈련 성과 외에 다른 지표는 양적지표로 구성하였다. 예를 들면 훈련기관 및 강사진의 전문성, 지속성, 기관의 투자 여력 등은 대표적인 양적 지표라고 할 수 있다.

1.1.1.1.	현 훈련기관이 실시하고 있는 훈련과정이 전문성을 가지고 있는가?
----------	--

- 지표의 목적: 훈련과정이 훈련기관에서 차지하는 비중과 기간을 통해 훈련기관에서 운영하는 훈련과정의 전문성을 파악
- 체크 포인트:
 - 훈련기관의 대표 훈련과정이 전체 매출액에서 차지하는 비율로 전체 매출액에서 해당 과정 분야가 현저한 비율을 차지하고 있는지 여부
 - 훈련기관의 매출액 중 특정 훈련분야의 비율이 높다는 것은 그만큼 그 분야의 전문성이 좋다는 것을 반증하는 것임
 - 따라서 매출액 중 특정 분야의 비중이 절반 이상인 경우 전문성이 있다고 볼 수 있음
 - 그러나 특정 분야가 절반이 넘지 않더라도 몇 개 분야가 일정 기간 이상 동일한 비율을 차지한다면 이 또한 전문성이 있다고 볼 수 있음

1.1.1.2.	직업능력개발 훈련기관으로 역할을 수행하기 위한 기관의 비전(발전목표)이 수립되어 있는가?
----------	--

- 지표의 목적: 훈련기관의 역량과 미래 발전성은 기관이 훈련에 대한 뚜렷한 목표와 비전이 있을 때 가능하므로 이 부분을 파악하기 위한 지표임

- **체크 포인트:** - 기관의 발전과 비전을 제시하기까지의 기관의 노력을 파악
 - 산업계와의 관계, 유관 기관의 경험, 과정 설계에 대한 각종 자료 파악
 - 강사 섭외 노력, 교과 과정 개발과 교육 내용의 수정에 대한 노력, 취업에 대한 노력

1.1.2.1.	기관장은 해당 분야에 대한 의지와 철학을 가지고 있는가?
----------	--

- **지표의 목적:** 훈련기관의 최고 책임자가 단순 경영인인지 아니면 해당 과정에 대한 의지와 철학을 품으로써 해당 훈련기관 훈련과정의 전문성과 기관장의 의지를 파악
- **체크 포인트:** - 최고 경영자의 훈련과정 경력과 전문적 지식 정도
 - 기관장의 훈련에 대한 인식이 경영보다는 교육을 통한 인재 육성에 있는지 파악

1.1.2.2.	기관장은 지속적으로 훈련기관을 개선하고 발전시키려는 의지를 가지고 훈련기관을 운영하고 있는가?
----------	---

- **지표의 목적:** 기관장의 훈련에 대한 철학 외에 훈련 운영 방식과 훈련기관을 발전시키기 위해 지속적으로 노력해 온 경험과 운영 방식을 파악
- **체크 포인트:** - 기관장의 훈련 운영 방식과 그사이의 노력

- 예산과 재정 투입 방식과 우수 교·강사 유치 노력
- 훈련생들과의 소통 노력 등

1.1.3.1.	지속적이고 안정적으로 훈련을 운영할 수 있는 영업 이익률을 확보하고 있는가?
----------	---

- 지표의 목적: 훈련기관의 적절한 영업 이익률 확보는 차기 훈련과정의 신설과 우수 강사진 영입 그리고 훈련 시설에 대한 신규 투자가 가능하며 지속적인 훈련 운영이 가능하고 안정적인 훈련의 질을 제공할 가능성이 높음
- 체크 포인트: 영업 이익률이 어느 정도인지를 살펴보는 지표로 대형 훈련기관의 경우 7~10%대인 점을 감안하여 평가

1.1.3.2.	지속적이고 안정적으로 훈련을 운영할 수 있는 재정 체계가 마련되어 있는가?
----------	--

- 지표의 목적: - 이 지표의 경우는 훈련기관의 시설 운영에 대한 투자 여력을 보고자 하는 지표임. 예를 들면 훈련기관이 부채가 많은 경우 훈련과정의 운영을 방만하게 또는 단기 이익 극대화를 위해 전문성 없는 훈련과정을 운영할 가능성이 많아 훈련의 질을 떨어뜨릴 수 있음
- 투자 대응성이 뛰어나야 컨설팅을 받아도 이를 시정할 가능성이 매우 높을 것임

- 체크 포인트: - 훈련기관의 자산과 부채의 비율 및 구성 내용
 - 특히 매출액 대비 투자 비율

1.1.3.3.	훈련을 운영하고 관리하기에 타당한 조직 체계를 가지고 있는가?
----------	---

- 지표의 목적: 훈련을 운영하는 데에 일정 정도 조직 체계가 필요할 것임. 예를 들면 훈련과정을 운영하는 데에 교과 과정 개발과 상담, 취업을 전문으로 하는 조직, 강사 조직, 학생 모집과 재정 회계 등이 필요함에 따라 이러한 분업 체계가 전문적으로 작동하고 있는지를 파악하는 지표
- 체크 포인트: - 훈련과정 수와 훈련 인원수에 적합한 조직 체계가 갖추어져 있는지 파악
 - 조직에 맞는 전문 인력으로 구성되어 있는지 파악

1.2.1.1.	신규 훈련과정의 설계 및 개발을 위한 산업별 협의체 또는 기업과 공동으로 개발하는지?
----------	--

- 지표의 목적: 단순히 설문 조사가 아닌 근무하는 교·강사가 직접 과정 개발을 기업과 산업별 협의체와 함께 전문적, 집중적으로 설계하는지를 봄으로써 훈련과정의 산업 현장성과 기업 맞춤형 과정인지를 판단함
- 체크 포인트: - 훈련과정 설계 및 개발 과정
 - 기업 및 산업계의 요구를 반영하는 방식이 적절한지 파악

1.2.1.2.	신규 훈련과정의 설계 및 개발을 위한 타당한 체계가 마련되어 있는가?
----------	--

- 지표의 목적: 교과 과정 개발을 통해 훈련기관의 비전과 훈련이 철학을 관철시키는지를 파악하는 지표
- 체크 포인트:
 - 산학계의 요구 수렴 외에 교과 과정 개발, 또는 교수·학습 등에 대한 고민이 있는지 여부
 - 단순히 강사가 만든 교재를 사용하는지 아니면 자체적으로 또는 기존의 교재 외에 교보재 개발 등을 하는지?
 - 학계 또는 외부 전문가의 의견을 수렴하는지 여부 등

1.2.2.1.	개발한 훈련과정의 지속 기간은 어느 정도인가?
----------	---------------------------

- 지표의 목적: 훈련과정을 지속적으로 오래 한다는 것은 수강생의 만족도, 전문성, 훈련과정의 경쟁력이 있다는 것을 의미
- 체크 포인트:
 - 대표 훈련과정의 지속 기간은 어느 정도인지 파악
 - 우수 과정 또는 기관 평가 시 과정의 영향력 정도

1.2.2.2.	훈련과정의 효과적인 운영을 위해 적절한 지원 인력 규모가 확보되었는가?
----------	--

- 지표의 목적: 교·강사를 제외한 훈련과정 지원 인력의 규모를 확
인함으로써 훈련과정이 효과적으로 운영이 가능한지
파악
- 체크 포인트: - 지원 인력의 규모와 고용 상태
- 지원 인력 대비 훈련과정 수와 훈련생 규모의 적절
성 여부

1.2.3.1.	훈련과정 종료 후 훈련과정 및 운영 개선을 위한 관리 체계가 마련되어 있는가?
----------	--

- 지표의 목적: 매년 훈련 운영 종료 후 운영의 문제점과 이를 개선
하기 위한 수강생 의견 수렴이나 위원회, 자문위, 강
사진 워크숍 등의 방안이 마련되어 있는지를 파악
- 체크 포인트: - 구체적인 훈련 운영 개선 관리 방안
- 산학계 외에 훈련과정의 설계와 훈련 내용의 업그레
이드를 하기 위한 훈련기관의 노력과 방법을 평가
- 훈련생과의 소통을 통해 훈련 내용을 수정 또는 업
그레이드를 하는지 여부
- 훈련 교·강사와의 의견을 수렴하고 외부 특강 또
는 학습을 통해 교과 과정의 수정 업그레이드 여부

1.2.3.2.	훈련과정 중간에 학생들의 수행 능력 평가를 실시하고 있는지?
----------	--

- 지표의 목적: 훈련과정 중 훈련생들의 수행 능력 평가는 학생들의 훈련 성과를 높이는 데 기여할 수 있으며, 이는 훈련의 질을 높이는 데 매우 중요한 과정이라 할 수 있음
- 체크 포인트: 중간 수행 능력 평가 실시 여부와 실시 방법과 내용

1.3.1.1.	훈련기관에서 운영하고 있는 훈련과정에 적합한 훈련 장비는 훈련과정을 운영하는 데 합리적인 수준인가?
----------	--

- 지표의 목적: 질 높은 훈련 장비는 훈련의 질을 높이는 데 기여함에 따라 적합한 훈련 시설 및 장비 수준을 검토
- 체크 포인트: - 시설과 장비 수준이 훈련의 내용에 적합한지 여부
- 장비 시설당 공유 학생 비율 등

1.3.1.2.	강의실 수, 강의실 총면적, 편의실 수(휴게실, 상담실 등)
----------	--

- 지표의 목적: 충분한 강의실 면적, 쾌적한 편의실 수는 학생들의 훈련에 대한 만족도를 높이고 훈련의 집중도를 높여 훈련의 성과를 높이는 데 기여함
- 체크 포인트: - 강의실 면적, 편의실 수

- 강의실 면적이 1인당 훈련 인원 대비 적절한지 여부
- 편의실 또는 휴게실이 학생 수에 적절한지 여부

1.3.1.3.	훈련기관의 훈련 시설(복지 및 편의 시설 포함) 및 장비가 훈련 운영 규모에 따라 유지 보수 또는 구매되고 있는가?
----------	---

- 지표의 목적: 훈련기관의 시설과 장비의 유지 보수와 기술 변화에 따른 장비의 신속한 변화 등이 이루어지고 있는지 파악
- 체크 포인트:
 - 지속적이고 적합한 시설과 장비의 유지 보수 여부
 - 훈련 시설과 장비에 대한 업그레이드가 지속적으로 이루어지는지 여부
 - 장비 시설에 대한 투자가 합리적으로 이루어지는지 여부

1.3.2.1.	현 교·강사 전체 인원 중 정규직 교·강사의 비율은 어느 정도인가?
----------	--

- 지표의 목적: 교·강사의 질은 훈련의 질과 성과를 높이는 데 더 이상 설명이 필요 없는 변수라고 할 수 있음
- 체크 포인트:
 - 교사 중 정규직 교사의 비율
 - 최소한 절반 이상의 비율이 정규직인지 여부 등

1.3.2.2.	훈련 교·강사 및 전문 직원의 근속 기간이 훈련기관을 안정적으로 운영하기에 적절한가?
----------	--

- 지표의 목적: 유능한 교·강사의 장기 근속은 안정적인 훈련과정 운영뿐만 아니라 훈련과정의 경쟁력을 알려 주는 대리 변수라고 할 수 있음
- 체크 포인트: 정규직 교·강사의 근속 기간으로 정규직 교·강사 중 근속 기간이 3년 이상자의 비율

1.3.2.3.	훈련 교·강사와 전문 직원의 선발 및 관리(평가) 체계를 마련하여 활용하고 있는가?
----------	---

- 지표의 목적: 훈련 교·강사와 지원 인력의 선발 및 관리를 통한 우수강사진 확보와 지원 인력의 전문성 강화 노력을 평가
- 체크 포인트: - 교·강사 및 지원 인력 관리 체계 및 평가 방안
 - 학생들의 만족도와 교·강사에 대한 평가 여부 등
 - 교과만족도와 교사 만족도 간의 상관관계

1.3.2.4.	훈련 교·강사 및 직원의 직무 능력 개발을 위한 제도를 마련하여 활용하고 있는가?
----------	--

- 지표의 목적: 훈련 교·강사와 지원 인력의 지속적인 전문성 강화를 위한 능력 개발 지원 시스템이 있는지 파악

- 체크 포인트: - 훈련 교·강사와 지원 인력을 위한 능력 개발 지원 체제
- 외부 교육 기관 등에서 하는 관련 분야 학습 지원 여부

1.3.3.1.	지역 내 관련 기관(기업체, 학교 등)과 협업이 잘 이루어지고 있는가?
----------	---

- 지표의 목적: 훈련의 성과는 훈련기관이 속한 지역 내 산학 협력 또는 학교 및 기업과의 인력 활용에 대한 협업이 잘 이루어질 때 나타남에 따라 이 부분을 살펴보기 위한 지표이며 향후 지역 거버넌스의 활성화에 대비한 지표임
- 체크 포인트: - 교과 과정 개발 협력 정도, 인력 수급, 공동 훈련 등
- 훈련생 선발을 공동으로 하는지, 채용 약정 포함 여부

1.4.1.	훈련기관은 훈련생의 중도 탈락 방지 및 고충 처리를 위한 적절한 지원 체계를 갖추고 활용하고 있는가?
--------	--

- 지표의 목적: 훈련이 성과를 얻기 위한 훈련생의 관리를 파악하고자 하는 것으로 훈련에 대한 훈련생의 고민 고충 처리와 학습의 어려움 등을 파악하여 끝까지 훈련을 완성하려는 훈련기관이 노력을 파악
- 체크 포인트: - 훈련생 관리 지원을 위한 고충 상담과 학생과의 소통을 원활히 하는지 여부

- 학생의 수준에 따른 훈련 교과 과정 운영을 안내하고 학습 부진으로 인한 중도 탈락을 방지하기 위한 기관의 대응 방안이 있는지 여부

1.4.2	훈련기관은 훈련생 및 미취업자를 위한 취업 지원 체계를 마련하여 적절하게 활용하고 있는가?
-------	---

- 지표의 목적: 훈련기관에 과도한 취업의 의무를 지우는 것이 바람직한 것인가에 대한 논란은 있지만 일정 정도 훈련기관의 훈련생 취업을 위한 노력은 필요하므로 이 부분을 파악하기 위한 지표임. 또한 훈련기관의 미취업자에 대한 사후 관리를 살펴봄으로써 훈련기관이 취업에 대한 노력 정도를 파악
- 체크 포인트:
 - 훈련기관의 훈련생 취업 지원 노력 정도와 지원 체계, 기업과의 협력 관계 등
 - 미취업자 취업을 위한 훈련기관의 사후 관리

1.5.1.	훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 취업률
--------	------------------------------

- 지표의 목적: 실업자 또는 구직자를 위한 훈련의 목적으로 더 이상 설명이 필요 없는 지표임. 다만 훈련의 성과는 훈련 직종마다 상이하게 나타나고 산업별 경기에 민감하게 반응하므로 이를 고려하여 살펴볼 필요가 있음

- **체크 포인트:** - 해당 훈련과정 취업률, 고용 유지 기간
 - 해당 직종 평균 취업률보다 높은 경우
 - 최소한 30명 이상 사업장의 정규직 취업자로 1년 이상의 근속 기간을 가진 사람의 비율(수료자 대비)

1.5.2.	훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 수료율
--------	------------------------------

- **지표의 목적:** 높은 수료율은 훈련과정에 대한 훈련생의 만족도가 높다는 것을 알려 주는 지표가 될 수 있음. 이에 훈련과정의 만족과 학생 관리에 대한 훈련기관의 노력을 알아보는 지표임. 또한 중도 탈락률과는 쌍대적인 관계임
- **체크 포인트:** 수료율로 훈련과정의 평균 수료율보다 높은지 여부

1.5.3	훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 고용 유지율
-------	---------------------------------

- **지표의 목적:** 고용 유지율은 훈련을 통한 고용의 질을 보는 지표로 이를 통해 훈련의 질을 파악하고자 함
- **체크 포인트:** 고용 유지 기간으로 해당 직종 평균 고용 유지율보다 높은지 여부

1.5.4	훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 동일 직종 취업률
-------	------------------------------------

- 지표의 목적: 동일 직종 취업률은 훈련과정과 맞는 분야로 취업하는지를 보는 것으로 양적 취업률이 낮더라도 이에 대한 부분이 높다면 훈련기관의 훈련 운영은 제대로 된 것으로 볼 수 있음 다만 단점은 훈련과정과 취업 직종과의 연계가 맞지 않는다는 것임
- 체크 포인트: 동일 직종으로 취업률로 해당 분야의 평균보다 높은지 여부

1.5.5	수요자 평가
-------	---------------

- 지표의 목적: 훈련에 대한 전반적인 성취도가 집약된 지표로 볼 수 있으므로 훈련 수요자의 만족도를 평가
- 체크 포인트: 훈련생의 면담을 통해 훈련과정에 대한 만족도가 높은지 여부

제6장

지표 생성과 현장 사례

제1절 조사 설계

제2절 조사 결과

제3절 인증지표 타당성 조사를 위한
사례 연구

제6장 | 지표 생성과 현장 사례

본 조사에서는 AHP(Analytic Hierarchy Process)기법을 활용하여 훈련기관 인증지표(안)의 타당성 및 적절성을 확인하고 최종적으로 확정된 인증지표에 대한 가중치를 산정하였다. 두 차례 직업훈련 전문가 협의회 개최와 직업능력개발 훈련기관 최근 3년간 평가 지표를 검토하여 최초 훈련기관 인증지표(안) 5개 인증항목, 16개 세부 인증항목, 31개 인증 문항을 도출하였다. 도출된 인증지표(안)을 가지고 2차에 걸친 전문가 의견 조사를 통해 최초 훈련기관 인증지표(안)에 대한 타당성 및 적절성 검토하였으며, 이를 통해 최종적으로 5개 인증항목, 16개 세부 인증항목, 28개 인증 문항으로 훈련기관 인증지표(안)을 수정 및 확정하였다. 확정된 훈련기관 인증지표의 가중치 산정을 위해 계층화 분석법을 활용하였다.

제1절 조사 설계

1. 조사의 개요

이 조사는 선행 연구와 전문가의 의견을 토대로 개발된 훈련기관

인증지표(안)의 항목과 세부 항목의 타당성 및 적절성, 항목 간 가중치를 분석하여 국내 직업능력개발 훈련기관의 인증제도 도입을 위한 방향과 지표 개발에 유의미한 결과를 도출하기 위해 실시되었다.

조사대상은 2014년 상반기 한국직업능력개발원 직업능력개발평가 센터의 ‘직업능력개발 훈련기관 역량평가’에 참여한 33명의 평가위원이다. 1차 전문가 의견 조사에 33명이 참여하여 모두가 응답하여 100%의 응답률을 보였고, 2차 전문가 의견 조사에서 1차 조사 참여자 중 31명이 응답하여 93.94%의 응답률을 보였다. 3차 계층화 분석법 조사에서는 1,2차 전문가 의견 조사에 참여한 참여자 중 30명이 응답하여 90.90%의 응답률을 보였다.

전문가 패널을 활용한 조사는 7월 3일부터 8월 1일까지(약 1개월간) 진행되었으며, 1 round(1차 전문가 의견 조사)는 7월 4일부터 9일까지, 2 round(2차 전문가 의견 조사)는 7월 16일부터 21일까지, 3 round(계층화 분석법 활용 조사)는 7월 29일부터 8월 1일까지 순차적으로 진행되었다. 세부적인 조사 일정은 <표 6-1>과 같다.

〈표 6-1〉 세부 조사 일정

구분	내용	일정	비고
1 round	1차 전문가 의견 조사 문항 준비	7/3~7/4	33명 조사 참여
	1차 전문가 의견 조사 실시	7/4~7/9	
	1차 전문가 의견 조사 결과 분석	7/10~7/13	
2 round	2차 전문가 의견 조사 문항 준비	7/14~7/15	1차 조사 참여자 중 31명 조사 참여
	2차 전문가 의견 조사 실시	7/16~7/21	
	2차 전문가 의견 조사 결과 분석	7/21~7/26	
3 round	3차 AHP조사 문항 준비	7/27~7/28	1+2차 조사 참여자 중 30명 조사 참여
	3차 AHP조사 실시	7/29~8/1	
	3차 AHP조사 결과 분석	8/2~8/5	

전체 조사 절차는 먼저 0 round로, 분석 방향과 지표를 설정하기 위하여 선행 연구와 전문가의견 수렴을 통한 훈련기관 인증지표(안)를 구성하였다. 지난 3년간(2011년~2013년) 직업능력개발 훈련기관 평가에서 사용한 평가 지표 검토 및 직업훈련 분야 전문가 9명(교수, 연구원, 실무자 등)과 두 차례(2014. 3. 27., 2014. 4. 18.)에 걸쳐 전문가 협의회를 개최하여 훈련기관 인증지표(안)를 도출하였다. 0 round에서 주요하게 검토된 내용은 인증지표들 간의 상하 개념적 대등성과 좌우의 개념적 포괄성, 표현의 적절성, 인증 영역 설정의 타당성, 지표에 반영되지 못한 부분에 대한 의견, 내용의 중복, 설명의 명확성 등이었다.

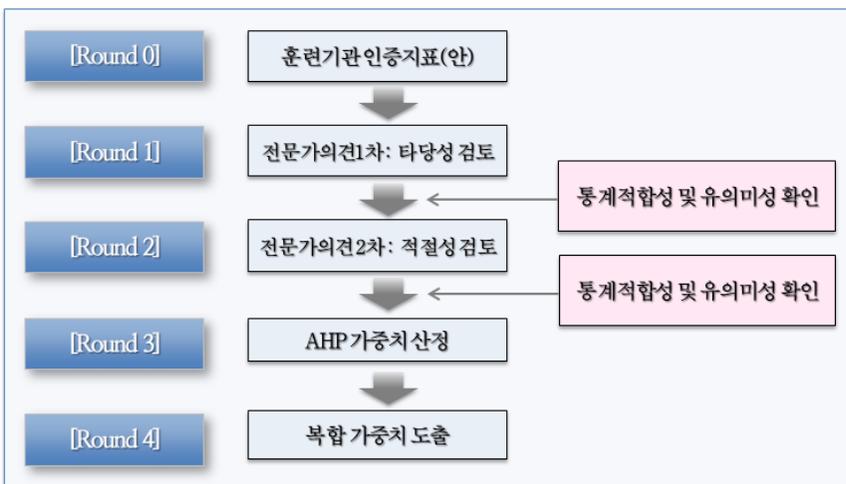
이를 바탕으로 고안된 인증지표의 타당성과 적절성 검토를 위해 전문가 의견 조사를 실시하였다. 전문가 의견 조사는 총 두 차례 진행되었다. 1 round로, 1차 전문가 의견 조사에서는 직업능력개발 훈련기관 인증지표(안)의 항목과 세부 항목 ‘타당성’에 관하여 전문가 패널들의 의견을 5점 척도(전혀 타당하지 않다, 타당하지 않다, 보통이다, 타당하다, 매우 타당하다)로 응답하게 하였다. 또한 응답한 이유에 대해 개인적인 의견을 적도록 하였다. 이렇게 조사된 설문 결과 데이터는 통계 처리하여 평균이 ‘보통이다’와 ‘타당하다’의 중간값인 3.5 이상이며, 2명 이상의 패널들이 공통적으로 지적한 부분, 그리고 연구자의 판단에 유의미한 것으로 인정되는 패널들의 지적에 대한 의견을 반영하여 최종 3문항(현 훈련기관의 명칭으로 지난 몇 년 간 기관을 운영하고 있는지, 자산과 부채의 비율이 타당한 수준인지, 훈련기관은 훈련에 참여하고자 하는 훈련 희망자를 위한 상담을 위한 전문 상담사가 있는가?)을 제외하여 2 round 전문가 의견 조사 문항을 구성하였다.

2 round, 2차 전문가 의견 조사는 직업능력개발 훈련기관 인증지표

(안)의 항목과 세부 항목의 ‘적절성’에 관하여 참여자 의견을 종합하였다. 2 round 전문가 의견 조사도 1 round 전문가 의견 조사와 유사하게 직업능력개발 훈련기관 인증지표(안)의 항목과 세부 항목 적절성에 관하여 참여자의 의견을 5점 척도(전혀 적절하지 않다, 적절하지 않다, 보통이다, 적절하다, 매우 적절하다)와 개인적인 의견을 적도록 하였다. 2 round에서는 문항 평균이 모두 3.5 이상이었으며, 패널과 연구자의 의견을 종합한 결과 최종 인증 문항 수에 변동이 없었다. 최종적으로 훈련기관 인증지표(안)은 5개 인증항목, 16개 세부 인증항목, 28개 인증 문항으로 구성하였다.

3 round, 2 round에서 최종 확정된 훈련기관 인증지표를 기준으로 계층화 분석을 실시하였다. 인증지표들의 상대적 중요도를 의미하는 가중치를 산출하였다. 마지막으로 4 round에서는 훈련기관 인증지표의 일관성 검토 및 종합 가중치를 산출하였다.

[그림 6-1] AHP(analytic hierachy process)를 활용한 조사 진행 절차



자료 분석은 마이크로소프트사의 엑셀을 사용하였다. 먼저 1, 2차 전문가 의견 조사의 경우, 평균, 표준편차, 사분위 범위를 산출하였고, 가중치 선정을 위한 3차 조사는 계층화 분석법에 근거하여 계산하였다. 이 조사에서 활용한 전문가 의견 분석과 계층화(AHP: analytic hierarchical process) 분석을 결합시킨 분석 방법을 사용하였다.

2. 조사 내용

선행 연구와 전문가 의견 수렴을 통해 도출된 훈련기관 인증지표(안)은 ‘비전 및 전략’부터 ‘훈련 성과’까지 크게 5가지 항목으로 구분되며, 세부 항목을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 비전 및 전략은 훈련기관이 훈련과정을 운영할 만한 경영적 마인드와 정신적·경제적 체력을 가지고 있는지를 확인하는 항목으로서 훈련기관의 전문성 및 역사성, 기관장의 전문성, 재정 및 조직의 3개 세부 항목으로 구성되어 있다.

둘째, 훈련 프로그램은 훈련기관이 훈련과정을 개발, 운영, 관리측면에서 얼마나 체계적이며 효과적으로 운영하고 있는지를 확인하는 항목으로서 훈련과정 개발, 훈련과정 운영, 훈련과정 관리의 3개 세부 항목으로 구성되어 있다.

셋째, 훈련 인프라는 훈련기관이 보유한 물적 및 인적 자원의 수준과 관리 상황을 확인하는 항목으로서 훈련 시설 및 장비, 교·강사 인적 자원, 지역 기관과 협업의 3개 세부 항목으로 구성되어 있다.

넷째, 훈련생 지원은 훈련기관이 훈련생들의 학습과 취업을 체계적으로 지원하고 있는지를 확인하는 항목으로서 훈련생 관리, 취업 지원

의 2개 세부 항목이 있다.

다섯째, 훈련 성과는 훈련기관의 훈련과정을 성공적으로 운영하여 훈련생의 만족도, 수료 현황, 취업 현황 등의 비율을 확인하는 항목으로서 취업률, 수료율, 고용 유지율, 동일 직종 취업률, 수요자 평가의 5개 세부 항목으로 구성되어 있다.

〈표 6-2〉 항목별 조사 내용

인증항목	세부 인증항목
1.1. 비전 및 전략	1.1.1. 훈련기관의 전문성 및 역사성
	1.1.2. 기관장 전문성
	1.1.3. 재정 및 조직
1.2. 훈련 프로그램	1.2.1. 훈련과정 개발
	1.2.2. 훈련과정 운영
	1.2.3. 훈련과정 관리
1.3. 훈련 인프라	1.3.1. 훈련 시설 및 장비
	1.3.2. 교·강사 인적 자원
	1.3.3. 지역 기관과 협업
1.4. 훈련생 지원	1.4.1. 훈련생 관리
	1.4.2. 취업 지원
1.5. 훈련 성과	1.5.1. 취업률
	1.5.2. 수료율
	1.5.3. 고용 유지율
	1.5.4. 동일 직종 취업률
	1.5.5. 수요자 평가

3. AHP(Analytic Hierarchy Process) 분석의 활용

가. AHP 분석의 이해

AHP(Analytic Hierarchy Process) 분석은 다수의 대안, 기준, 그리고 의사 결정자의 판단을 통합하는 의사 결정 방법으로서 오늘날 기업 및 정부 사업 등에 널리 사용되고 있다(Aczel & Saaty, 1983). 이 기법은 1970년대 초 Saaty에 의해 개발된 것으로 정성적 요소를 포함하는 다기준 의사 결정(multi-criteria decision making)으로 활용되며(이해춘, 안경애, 2012), 정책 목표를 달성하기 위한 최적의 정책 대안을 찾는 데 용이한 분석 방법으로 알려져 있다(이상준 외, 2010).

계층화 분석법은 효과적인 문제 해결을 위해 계층의 구성, 중요도의 설정, 논리적 일관성이란 세 가지 원리에 근간을 두고 있다. 첫째, 계층의 구성은 인간은 구체적인 지식을 확보하기 위해서 복잡한 현상을 구성 요소로 구성하고 다시 구성 요소의 요소로 계층적으로 세분화해 나가는 것을 말한다. 요소의 수는 대개 5에서 9까지의 범위를 가진다. 둘째, 중요도의 설정은 인간은 관찰한 사물 간에 존재하는 상호 관련성을 인식할 수 있는 능력을 가지고 있으며, 특정 기준에서 유사한 현상을 한 쌍으로 묶어 특정한 기준으로 선호도를 비교, 판단하는 것이다. 셋째, 논리적 일관성이란 어떤 현상의 동질성과 관련성에 따라 분류하고 대상 간 관계의 강도가 논리적 일관성 있게 구성된다는 의미이다(조근태 외, 2003; 이해춘, 안경애, 2012). 계층화 분석법에서 전제하는 원리들을 본 조사에 다루는 훈련기관 인증지표(안)에 구체적으로 반영하였다. 즉, 계층 구조의 설정, 요소들에 대한 중요도의 설

정, 논리적 일관성 검증으로 구축된다.

계층화 분석법은 명확성, 일관성, 간편성 등의 장점을 가지고 있으나, 순위 역향, 어의 비교 시 수치 변환, 정수 척도의 정확성의 문제 등의 한계가 있다. 또한 계층화 분석법의 참여 전문가의 전문성이 상이할 수 있어 결과의 신뢰도를 감소시킬 우려가 있다(송성환 외, 2009, 재인용; 조근태 외, 2003).

이와 같은 계층화 분석법의 한계점을 보완하기 위해서 학자들은 다양한 방법을 고안했는데, 계층화 분석 산출 방식 자체를 발전시킨 방법과 계층화 분석법에 Delphi, DEA, Cross Impact Method 등을 접목한 방법이 있다. 먼저 계층화 분석법 자체를 발전시킨 방법으로 RPCM(reasonable pairwise comparison matrix)이 있다. 이는 새로운 쌍대행렬 평가 기준, 수치 변화 척도를 다양화하고 기준행방식을 도입하여 계층화 분석법의 일관성과 정확도를 높였다(송성환 외, 2009 재인용). 이 조사에서 사용한 전문가 의견 조사에 계층화 분석법을 접목한 방법으로 계층화 분석법의 한계인 확대 해석, 순위 역향 등의 문제점을 최소화할 수 있다(Khorramshahgol, 1988, 송성환 외, 2009).

나. 계층화 분석법의 가중치 설정 방법

가중치란 인증지표들의 상대적 중요도를 의미한다. 이 조사에서 사용되는 가중치는 1980년에 개발된 Satty의 척도를 활용하여 얻은 결과를 계층화 분석법(analytic hierarchy process)의 수치 통합법을 사용하여 계산한 값으로 정의한다. 수치 통합법이란 각 평가자들이 작성한 이원비교행렬의 각 원소에 대해 전체 평가자들의 평균치를 기하평균

으로 통합하여 단일 이원비교행렬을 구성하는 방법을 의미한다(고재성, 정철영, 2006; 이화진 2011). 단순 산술평균이 아닌 기하평균(geometric mean)을 사용하는 이유는 집단적 판단의 평균치가 행렬 내에서 일대일 비교의 역수 조건(reciprocal property)을 유지하기 위해서이다(Aczel & Saaty, 1983).

이하의 내용은 계층화 분석법의 통계 산출 방식을 다루는 부분으로 이상준 외(2010)의 내용을 발췌 정리하였다. 계층화 분석법에서 중요도(가중치) 산정을 위해 전문가들에게 인증지표 항목 간 상대적 중요도 또는 선호도를 나타내는 쌍대비교 형태의 설문을 실시한다. 쌍대비교 과정은 응답자에 대해 어의적 표현으로 판단을 유도하고 어의적 표현에 대해 쌍대비교의 중요도 점수를 부여한다. 계층화 분석법에서는 9점 척도를 기본형으로 이용하고 있다. 의사 결정자는 두 개의 비교 대상 a와 b를 놓고 a와 b의 ‘중요도가 같다(선호된다)’, ‘상당히 중요하다(상당히 선호된다)’, ‘중요하다(선호된다)’와 같은 어의적 판단을 내린다. 가중치 산정 과정에서는 어의적 판단에 상응하는 수치를 부여한다. 예를 들어, ‘극단적으로 선호’하는 경우 9점, ‘매우 강하게-극단의 중간’인 경우 8점, ‘매우 강하게 선호’하는 경우 7점, ‘매우 강하게-강하게의 중간’인 경우 6점, ‘강하게 선호’하는 경우 5점 등과 같이 점수가 부여된다.

가중치(중요도) 선정은 동일한 계층을 구성하는 두 개의 평가 기준(항목)을 각각 짝으로 선택하여 응답자들에게 평가 기준(항목)간의 상대적 중요도(선호도)를 비교하는 과정을 반복하고, 이 결과들을 통계적 방법으로 처리하여 각 항목의 가중치를 선정하는 작업이다.

쌍대비교를 통하여 두 요소 간 상대적 중요도의 측정 결과를 종합

하여 요소들 간 상대적 가중치를 추정하는 과정을 보자. 우선, 의사 결정자가 특정 계층에서 n 개의 평가 항목에 대해 각각 2개씩 쌍을 짓는다면, 총 nC_2 회의 쌍대비교를 수행할 수 있다. 이 경우, 쌍대비교는 어의적인 표현에 의한 일정 수치 값으로 표현된다. 이 수치를 이용하여 다음과 같은 쌍대비교행렬 $A_{n \times n}$ 을 구성할 수 있다.

$$A = [a_{ij}] = \begin{bmatrix} w_1/w_1 & w_1/w_2 & \cdots & w_1/w_n \\ w_2/w_1 & w_2/w_2 & \cdots & w_2/w_n \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ w_n/w_1 & w_n/w_2 & \cdots & w_n/w_n \end{bmatrix}$$

위에서 행렬 A 의 구성 요소 a_{ij} 는 j 평가 항목의 점수 값에 대한 요소 i 의 상대적 가중치 $\frac{w_i}{w_j}$ 의 추정치이다. 행렬 A 는 주 대각선의 원소 값이 모두 1이 되는 성질을 가진 행렬이다.

행렬 A 에 평가 항목 간 상대적 중요도인 가중치 열벡터 $w = (w_1, w_2, \dots, w_n)^T$ 를 곱하면 다음과 같은 행렬식이 된다.

$$\begin{bmatrix} w_1/w_1 & w_1/w_2 & \cdots & w_1/w_n \\ w_2/w_1 & w_2/w_2 & \cdots & w_2/w_n \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ w_n/w_1 & w_n/w_2 & \cdots & w_n/w_n \end{bmatrix} \cdot \begin{bmatrix} w_1 \\ w_2 \\ \vdots \\ w_n \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} \lambda w_1 \\ \lambda w_2 \\ \vdots \\ \lambda w_n \end{bmatrix}$$

$$A \cdot W = \lambda w$$

위에서 λ 은 행렬 A 의 최대 고유치(maximum eigenvalue) 벡터이

다. 이 식은 n 개의 연립방정식 체계에서 non-zero 해를 구하는 문제이다. 여기서 w 의 해를 구한 값을 동일한 계층의 평가 항목별 가중치 벡터로 사용할 수 있다.

쌍대비교에 의하여 행렬 A 를 얻는 방법은 각 열의 요소의 중요도를 1을 기준으로 한 후 대각선 상위에 있는 요소들의 상대적인 중요도를 결정한다. 만일 쌍대비교에 의해서 얻어진 행렬 A 의 원소 a_{ij} 가 각각 $\frac{w_i}{w_j}$ 의 값을 가진다면 기수적 일관성, 즉 $a_{ij} \times a_{jk} = a_{ik}$ 의 의미는 i 를 j 보다 x 배 중요하게 생각하고, j 를 k 보다 y 배 중요하게 생각한다면 i 를 k 보다 $x \times y$ 배 중요하게 평가한다는 것이다. 그러나 실제 응답에서는 이러한 일관성이 완전히 지켜지기 어렵기 때문에 행렬 A 의 기수적 일관성을 검증하는 과정이 필요하다. 쌍대비교에 대한 응답이 완전한 일관성을 유지하지 않을 경우 응답의 신뢰성에 문제가 발생할 수 있기 때문이다.

AHP에서는 응답 일관성 정도를 일관성 지수(CI: consistency index)로 나타낸다. CI가 0이면 응답자가 완전한 일관성을 유지하며 쌍대비교를 수행하였음을 의미한다. 일반적으로 CI값이 0.1 미만이면 쌍대비교는 합리적인 일관성을 가진 것으로 판단하고, 0.2 미만일 경우 용납할 수 있는 수준의 비일관성을 구비한 것으로 판단한다. 비일관성 비율이 0.2 이상이면 일관성이 부족하다고 제안한다. CI의 계산은 다음과 같다.

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1}$$

여기서 n 은 행렬의 차수이다.

제2절 조사 결과

1. 인증지표의 타당성 및 적절성

선행 연구와 전문가의견 수렴을 통해 최초 훈련기관 인증지표(안) 5개 인증항목, 16개 세부 인증항목, 31개 인증 문항을 도출하였다. 이를 가지고 타당성 및 적절성을 검토하기 위해 전문가 의견 조사를 실시하였다.

훈련기관 인증지표(안)의 통계 수치상 적합함의 기준을 긍정률 50% 이상, 평균 3.50점 이상, 표준편차는 1.00 이하, 3분위 수와 1분위 수의 차이인 사분 범위 2.00 이하를 만족시키며, 2명 이상의 패널들이 공통적으로 지적한 부분, 그리고 연구자의 판단에 유의미한 것으로 인정되는 패널들의 지적에 대한 의견을 반영하여 최종 인증항목과 세부 인증항목을 선정하였다.²⁰⁾ 인증항목과 세부 인증항목은 연계되어 있어 동일한 지표를 선정 또는 제외시키는 것을 원칙으로 하였다.

가. 인증항목에 대한 분석 결과

1, 2차 전문가 의견 조사 결과 훈련기관 인증지표(안)의 인증항목에 대한 분석 결과는 다음과 같다.

20) 이 연구는 정책 연구로서 인증제의 방향성을 설정하기 위한 기초 자료를 제공하는 것을 목적으로 하였다. 따라서 전문가들의 의견을 최적으로 수렴하는 지표를 도출하기보다는 참여 전문가들의 의견을 포괄적으로 파악하는 것에 의미를 두었기 때문에 통상적인 전문가 의견 조사의 통계적 의견 합의도 보다 수용 범위를 넓혀 분석되었음을 밝힌다.

〈표 6-3〉 훈련기관 인증항목에 대한 분석 결과

인증항목	인증 문항의 내용 소개	1차 전문가 의견				2차 전문가 의견			
		긍정률	평균	표준편차	사분범위	긍정률	평균	표준편차	사분범위
1.1 비전 및 전략	1.1.1.1. 현 훈련기관이 실시하고 있는 훈련과정의 전문성을 가지고 있는가? ☞ 훈련과정의 실시 기간과 강사의 전문성을 봄으로써 훈련의 전문성 파악 ☞ 전체 매출액에서 해당 과정 분야가 50% 이상을 차지하고 있는가?	78.79	4.06	0.76	1.00	83.87	3.97	0.61	0.00
	1.1.1.2. 현 훈련기관의 명칭으로 지난 몇 년 간 기관을 운영하고 있는가? ☞ 오래된 전통은 해당 분야에서 경쟁력을 가지고 있다는 의미로 해석 가능	57.58	3.47	0.84	1.00	-	-	-	-
	1.1.1.3. 직업능력개발 훈련기관으로 역할을 수행하기 위한 기관의 비전(발전 목표)이 수립되어 있는가?	90.91	4.25	0.57	1.00	90.32	4.30	0.60	1.00
	1.1.2.1. 기관장은 해당 분야의 전문성을 가지고 있는가? ☞ 직접적인 강의를 가능한 정도로 그 분야의 해박한 전문성을 보유하고 있는가?	66.67	3.91	0.89	2.00	74.19	3.90	0.71	0.00
	1.1.2.2. 기관장은 지속적으로 훈련기관을 개선하고 발전시키려는 의지를 가지고 훈련기관을 운영하고 있는가?	87.88	4.38	0.83	1.00	90.32	4.27	0.58	1.00
	1.1.3.1. 지속적이고 안정적으로 훈련을 운영할 수 있는 영업 이익률을 확보하고 있는가?	69.70	3.84	0.88	1.00	67.74	3.73	0.74	1.00
	1.1.3.2. 지속적이고 안정적으로 훈련을 운영할 수 있는 재정 체계가 마련되어 있는가?	63.64	3.75	0.98	1.00	80.65	4.07	0.64	0.00
	1.1.3.3. 훈련을 운영하고 관리하기에 타당한 조직 체계를 가지고 있는가?	87.88	4.19	0.59	1.00	83.87	4.10	0.61	0.00
	1.1.3.4. 자산과 부채의 비율이 타당한 수준인가?	54.55	3.66	1.00	1.00	-	-	-	-

<표 계속>

인증 항목	인증 문항의 내용 소개	1차 전문가 의견				2차 전문가 의견			
		긍정 률	평 균	표준 편차	사분 범위	긍정 률	평 균	표준 편차	사분 범위
1.2. 훈련 프로 그램	1.2.1.1. 신규 훈련과정의 설계 및 개발을 위한 산업별 협의체 또는 기업과 공동으로 개발하는지? ☞ 단순히 설문 조사가 아닌 근무하는 교·강사가 직접 과정 개발을 기업과 산업별 협의체와 함께 전문적, 집중적으로 설계	90.91	4.24	0.71	1.00	77.42	4.20	0.76	1.00
	1.2.1.2. 신규 훈련과정의 설계 및 개발을 위한 타당한 체계가 마련되어 있는가?	84.85	4.12	0.74	1.00	90.32	4.30	0.60	1.00
	1.2.2.1. 개발한 훈련과정의 지속 기간은 어느 정도인가? ☞ 훈련과정을 지속적으로 오래 한다는 것은 수강생의 만족도, 전문성, 경쟁력이 있다는 것을 의미	69.70	3.79	0.82	1.00	54.84	3.63	0.72	1.00
	1.2.2.2. 훈련과정의 효과적인 운영을 위해 적절한 지원 인력 규모가 확보되었는가?	90.91	4.21	0.60	1.00	80.65	4.13	0.68	1.00
	1.2.3.1. 훈련과정 종료 후 훈련과정 및 운영 개선을 위한 관리 체계가 마련되어 있는가?	96.97	4.36	0.55	1.00	90.32	4.27	0.58	1.00
	1.2.3.2. 훈련과정 중간에 학생들의 수행 능력 평가를 실시하고 있는가?	90.91	4.24	0.71	1.00	80.65	4.20	0.71	1.00
1.3. 훈련 인프 라	1.3.1.1. 훈련기관에서 운영하고 있는 훈련과정에 적합한 훈련 장비는 훈련과정을 운영하는 데 합리적인 수준인가?	90.91	4.42	0.83	1.00	87.10	4.37	0.76	1.00
	1.3.1.2. 강의실 수, 강의실 총면적, 편의실 수(휴게실, 상담실 등)	81.82	4.18	0.81	1.00	83.87	4.27	0.69	1.00
	1.3.1.3. 훈련기관의 훈련 시설(복지 및 편의 시설 포함) 및 장비가 훈련 운영 규모에 따라 유지 보수 또는 구매되고 있는가?	87.88	4.27	0.76	1.00	90.32	4.33	0.61	1.00
	1.3.2.1. 현 교사 및 강사 전체 인원 중 정규직 교·강사의 비율은 어느 정도인가? ☞ 최소 70% 이상?	81.82	4.03	0.92	1.00	80.65	4.07	0.94	1.00

<표 계속>

인증 항목	인증 문항의 내용 소개	1차 전문가 의견				2차 전문가 의견			
		긍정 률	평 균	표준 편차	사분 범위	긍정 률	평 균	표준 편차	사분 범위
	1.3.2.2. 훈련 교사 및 강사와 전문 직원의 근무 기간이 훈련기관을 안정적으로 운영하기에 적절한가? ☞ 정규직 교·강사 중 근무 기간이 3년 이상자의 비율	75.76	3.91	0.80	0.00	77.42	3.97	0.72	0.00
	1.3.2.3. 훈련 교사 및 강사와 전문 직원의 선발 및 관리(평가) 체계를 마련하여 활용하고 있는가?	90.91	4.24	0.61	1.00	90.32	4.17	0.53	0.00
	1.3.2.4. 훈련 교사 및 강사와 직원의 직무 능력 개발을 위한 제도를 마련하여 활용하고 있는가?	93.94	4.18	0.53	0.00	87.10	4.21	0.56	1.00
	1.3.3.1. 지역 내 관련 기관(기업체, 학교 등)과 협업이 잘 이루어지고 있는가? ☞ 과정 개발, 훈련생 선발을 공동으로 하는지, 채용 약정 포함	81.82	3.94	0.75	00.0	70.97	3.83	0.76	0.00
1.4. 훈련 생 지원	1.4.1.1. 훈련기관은 훈련에 참여하고자 하는 훈련 희망자를 위한 상담을 위한 전문 상담사가 있는가?	66.67	3.81	0.90	1.00	-	-	-	-
	1.4.1.2. 훈련기관은 훈련생의 중도 탈락 방지 및 고충 처리를 위한 적절한 지원 체계를 갖추고 활용하고 있는가?	87.88	4.19	0.59	1.00	90.32	4.40	0.72	1.00
	1.4.2.1. 훈련기관은 훈련생 및 미취업자를 위한 취업 지원 체계를 마련하여 적절하게 활용하고 있는가?	90.91	4.38	0.61	1.00	90.32	4.33	0.61	1.00
1.5. 훈련 성과	1.5.1. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 취업률 ☞ 해당 직종 평균 취업률보다 높은 경우 ☞ 최소 30명 이상 사업장의 정규직 취업자로 1년 이상의 근무 기간을 가진 사람의 비율 (수료자 대비)	66.67	3.81	0.97	1.25	67.74	3.77	1.01	1.00
	1.5.2. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 수료율 ☞ 해당 직종 평균 수료율보다 높은 경우	90.91	4.22	0.55	1.00	93.55	4.27	0.52	1.00
	1.5.3. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 고용 유지율 ☞ 해당 직종 평균 고용 유지율보다 높은 경우	60.61	3.59	0.76	1.00	58.06	3.53	0.94	1.00

<표 계속>

인증항목	인증 문항의 내용 소개	1차 전문가 의견				2차 전문가 의견			
		긍정률	평균	표준편차	사분범위	긍정률	평균	표준편차	사분범위
1.5.4. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 동일 직종 취업률 ☞ 해당 직종 평균 동일 직종 취업률보다 높은 경우 ☞ 최소 30명 이상 사업장의 정규직 취업자로 1년 이상의 근속 기간을 가진 사람의 비율(수료자 대비)		75.76	3.97	0.74	0.00	83.87	4.07	0.58	0.00
	1.5.5. 수요자 평가 ☞ 훈련 프로그램, 훈련 서비스 인프라 및 전반적 만족도 점수	87.88	4.16	0.57	0.25	83.87	4.10	0.71	0.75

주: 사분 범위는 3사분위 수와 1사분위 수의 차이를 의미. 값이 클수록 해당 구간의 특정 값에 대한 빈도가 낮다는 것을 의미함

1차 전문가 의견과 2차 전문가 의견 조사가 각각 인증항목의 타당성과 적절성에 대한 응답이었기 때문에 순차적인 경향을 보이지는 않았다. 즉, 상대적으로 타당성이 적절성보다 높거나 적절성이 타당성보다 더 높다고 인식하는 차이인 것으로 해석하였다. 1차 전문가 의견 조사 결과, ‘1.1.1.2. 현 훈련기관의 명칭으로 지난 몇 년 간 기관을 운영하고 있는지?’가 비전 및 전략을 인증하는 것이 타당한지를 묻는 문항(평균 3.47점)을 제외하고 이 조사의 모든 문항은 평균 3.50 이상이였다. 그 밖에도 ‘1.1.3.4. 자산과 부채의 비율이 타당한 수준인가?’와 ‘1.4.1.1. 훈련기관은 훈련에 참여하고자 하는 훈련 희망자의 상담을 위한 전문 상담사가 있는가?’는 패널 및 연구자의 의견을 최종 반영하여 지표에서 제외하였다. 따라서 적절성 확인을 위한 2차 전문가 의견은 이상의 3개 지표를 제외하고 진행되었으며, 통계적 적합도, 패널 및 연구진의 의견을 통해 선정된 모든 지표가 유의미한 것으로 판단하였다.

나. 세부 인증항목에 대한 분석 결과

1, 2차 전문가 의견 조사의 세부 인증항목에 대한 분석 결과는 <표 6-4>와 같다. 인증항목에 대한 분석 결과와 같이 1차 전문가 의견 조사를 통해 타당성이 부족한 3개의 지표를 제외하고 2차 전문가 의견 조사를 실시하였다. 그 결과, 인증항목 대비 세부 인증항목에서는 1차 전문가 의견 조사보다 2차 전문가 의견 조사의 통계 수치가 높아지는 경향을 보였다. 즉, 타당성을 검토한 지표들의 적절성에 대한 패널들의 의견 일치도가 높아진 것을 의미한다. 이 중, ‘1.2.1.1. 신규 훈련과정의 설계 및 개발을 위한 산업별 협의체 또는 기업과 공동으로 개발하는지?’가 훈련과정 개발을 인증하기에 타당 및 적절한지에 대한 응답의 1차 긍정률 87.88%에서 2차 긍정률 77.42%로 다소 감소하였으나 평균은 1차 4.18점에서 2차 4.20점으로 증가하고, 표준편차 및 사분위 범위에 큰 차이가 없어 지표 선정에 무리가 없는 것으로 판단하였다. 또한 ‘1.5.1. 취업률’, 1.5.3. 고용 유지율’, ‘1.5.4. 동일 직종 취업률의 타당성 및 적절성에 대한 패널들의 의견이 70%대인 낮은 긍정률을 보이나, 다른 통계 수치 적합도에 문제가 없으며, 현재 고용률 70% 달성이라는 정책적 기조를 반영하여 인증지표에 포함하기로 하였다.

<표 6-4> 1, 2차 전문가 의견 조사의 세부 인증항목에 대한 분석 결과

세부 인증 항목	인증 문항의 내용 소개	1차 전문가 의견				2차 전문가 의견			
		긍정률	평균	표준편차	사분범위	긍정률	평균	표준편차	사분범위
1.1.1. 훈련기관의 전문성 및 역사성	1.1.1.1. 현 훈련기관이 실시하고 있는 훈련과정이 전문성을 가지고 있는가? ☞ 훈련과정의 실시 기간과 강사의 전문성을 봄으로써 훈련의 전문성 파악 ☞ 전체 매출액에서 해당 과정 분야가 50% 이상을 차지하고 있는가?	75.76	3.91	0.78	0.00	77.42	3.80	0.71	0.00
	1.1.1.2. 현 훈련기관의 명칭으로 지난 몇 년 간 기관을 운영하고 있는가? ☞ 오래된 전통은 해당 분야에서 경쟁력을 가지고 있다는 의미로 해석 가능	54.55	3.50	0.92	1.00	-	-	-	-
	1.1.1.3. 직업능력개발 훈련기관으로 역할을 수행하기 위한 기관의 비전(발전 목표)이 수립되어 있는가?	75.76	4.00	0.76	0.25	80.65	4.03	0.61	0.00
1.1.2. 기관장 전문성	1.1.2.1. 기관장은 해당 분야의 전문성을 가지고 있는가? ☞ 직접적인 강의를 가능할 정도로 그 분야의 해박한 전문성을 보유하고 있는가?	54.55	3.75	0.92	1.25	77.42	3.93	0.78	0.00
	1.1.2.2. 기관장은 지속적으로 훈련기관을 개선하고 발전시키려는 의지를 가지고 훈련기관을 운영하고 있는가?	75.76	4.06	0.95	1.00	83.87	4.10	0.61	0.00
1.1.3. 재정 및 조직	1.1.3.1. 지속적이고 안정적으로 훈련을 운영할 수 있는 영업 이익률을 확보하고 있는가?	72.73	3.94	0.91	1.25	77.42	4.00	0.74	0.00
	1.1.3.2. 지속적이고 안정적으로 훈련을 운영할 수 있는 재정 체계가 마련되어 있는가?	69.70	3.94	0.72	1.00	90.32	4.20	0.55	0.75
	1.1.3.3. 훈련을 운영하고 관리하기에 타당한 조직 체계를 가지고 있는가?	84.85	4.22	0.66	1.00	87.10	4.13	0.68	0.75
	1.1.3.4. 자산과 부채의 비율이 타당한 수준인가?	66.67	3.88	0.98	2.00	-	-	-	-
1.2.1. 훈련과정 개발	1.2.1.1. 신규 훈련과정의 설계 및 개발을 위한 산업별 협의체 또는 기업과 공동으로 개발하는지? ☞ 단순히 설문 조사가 아닌 근무하는 교·강사가 직접 과정 개발을 기업과 산업별 협의체와 함께 전문적, 집중적으로 설계	87.88	4.18	0.73	1.00	77.42	4.20	0.76	1.00

<표 계속>

세부 인증 항목	인증 문항의 내용 소개	1차 전문가 의견				2차 전문가 의견			
		긍정 률	평 균	표준 편차	사분 범위	긍정 률	평 균	표준 편차	사분 범위
	1.2.1.2. 신규 훈련과정의 설계 및 개발을 위한 타당한 체계가 마련되어 있는가?	78.79	4.06	0.79	1.00	87.10	4.27	0.64	1.00
1.2.2. 훈련 과정 운영	1.2.2.1. 개발한 훈련과정의 지속 기간은 어느 정도인가? ☞ 훈련과정을 지속적으로 한다는 것은 수강생의 만족도, 전문성, 경쟁력이 있다는 것을 의미	63.64	3.73	0.88	1.00	64.52	3.77	0.73	1.00
	1.2.2.2. 훈련과정의 효과적인 운영을 위해 적절한 지원 인력 규모가 확보되었는가?	93.94	4.21	0.55	1.00	87.10	4.17	0.59	0.75
1.2.3. 훈련 과정 관리	1.2.3.1. 훈련과정 종료 후 훈련과정 및 운영 개선을 위한 관리 체계가 마련되어 있는가?	90.91	4.30	0.64	1.00	90.32	4.33	0.61	1.00
	1.2.3.2. 훈련과정 중간에 학생들의 수행 능력 평가를 실시하고 있는가?	87.88	4.18	0.73	1.00	83.87	4.23	0.77	1.00
1.3.1. 훈련 시설 및 장비	1.3.1.1. 훈련기관에서 운영하고 있는 훈련과정에 적합한 훈련 장비는 훈련과정을 운영하는 데 합리적인 수준인가?	90.91	4.48	0.76	1.00	83.87	4.30	0.88	1.00
	1.3.1.2. 강의실 수, 강의실 총면적, 편의실 수(휴게실, 상담실 등)	81.82	4.24	0.83	1.00	83.87	4.33	0.71	1.00
	1.3.1.3. 훈련기관의 훈련 시설(복지 및 편의 시설 포함) 및 장비가 훈련 운영 규모에 따라 유지 보수 또는 구매되고 있는가?	87.88	4.24	0.75	1.00	90.32	4.33	0.61	1.00
1.3.2. 교· 강사 인적 자원	1.3.2.1. 현 교사 및 강사 전체 인원 중 정규직 교·강사의 비율은 어느 정도인가? ☞ 최소 70% 이상?	78.79	4.03	0.95	1.00	80.65	4.07	0.94	1.00
	1.3.2.2. 훈련 교사 및 강사와 전문 직원의 근속 기간이 훈련기관을 안정적으로 운영하기에 적절하나? ☞ 정규직 교·강사 중 근속 기간이 3년 이상인 자의 비율	72.73	3.85	0.80	1.00	77.42	3.97	0.72	0.00
	1.3.2.3. 훈련 교사 및 강사와 전문 직원의 선발 및 관리(평가) 체계를 마련하여 활용하고 있는가?	87.88	4.21	0.65	1.00	93.55	4.23	0.50	0.75
	1.3.2.4. 훈련 교사 및 강사와 직원의 직무 능력 개발을 위한 제도를 마련하여 활용하고 있는가?	93.94	4.21	0.55	1.00	87.10	4.14	0.52	0.00

<표 계속>

세부 인증 항목	인증 문항의 내용 소개	1차 전문가 의견				2차 전문가 의견			
		긍정 률	평 균	표준 편차	사분 범위	긍정 률	평 균	표준 편차	사분 범위
1.3.3. 지역 기관과 협업	1.3.3.1. 지역 내 관련 기관(기업체, 학교 등)과 협업이 잘 이루어지고 있는가? ☞ 과정 개발, 훈련생 선발을 공동으로 하는지, 채용 약정 포함	81.82	3.97	0.77	0.00	77.42	3.97	0.68	0.00
1.4.1. 훈련생 관리	1.4.1.1. 훈련기관은 훈련에 참여하고자 하는 훈련 희망자를 위한 상담을 위한 전문 상담사가 있는가?	72.73	3.94	0.76	0.25	-	-	-	-
	1.4.1.2. 훈련기관은 훈련생의 중도 탈락 방지 및 고충 처리를 위한 적절한 지원 체계를 갖추고 활용하고 있는가?	87.88	4.22	0.61	1.00	90.32	4.45	0.57	1.00
1.4.2. 취업 지원	1.4.2.1. 훈련기관은 훈련생 및 미취업자를 위한 취업 지원 체계를 마련하여 적절하게 활용하고 있는가?	90.91	4.38	0.61	1.00	87.10	4.43	0.68	1.00
1.5.1. 취업률	1.5.1. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 취업률 ☞ 해당 직종 평균 취업률보다 높은 경우 ☞ 최소 30명 이상 사업장의 정규직 취업자로 1년 이상의 근속 기간을 가진 사람의 비율(수료자 대비)	75.76	4.03	0.93	1.00	70.97	3.97	0.96	1.75
1.5.2. 수료율	1.5.2. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 수료율 ☞ 해당 직종 평균 수료율보다 높은 경우	87.88	4.25	0.62	1.00	90.32	4.30	0.60	1.00
1.5.3. 고용 유지율	1.5.3. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 고용 유지율 ☞ 해당 직종 평균 고용 유지율보다 높은 경우	72.73	3.84	0.68	0.25	70.97	3.83	0.91	0.75
1.5.4. 동일 직종 취업률	1.5.4. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 동일 직종 취업률 ☞ 해당 직종 평균 동일 직종 취업률보다 높은 경우 ☞ 최소 30명 이상 사업장의 정규직 취업자로 1년 이상의 근속 기간을 가진 사람의 비율(수료자 대비)	75.76	4.03	0.69	0.25	80.65	4.13	0.68	1.00
1.5.5. 수요자 평가	1.5.5. 수요자 평가 ☞ 훈련 프로그램, 훈련 서비스 인프라 및 전반적 만족도 점수	87.88	4.16	0.57	0.25	83.87	4.17	0.75	1.00

주: 사분 범위는 3사분위 수와 1사분위 수의 차이를 의미. 값이 클수록 해당 구간의 특정값에 대한 빈도가 낮다는 것을 의미함

다. 인증지표의 수정 및 확정

1차와 2차 전문가 의견 분석 결과, 긍정률 50% 이상, 평균 3.50점 이상, 표준편차는 1.00 이하, 3분위 수와 1분위 수의 차이인 사분 범위 2.00 이하를 만족시키며, 2명 이상의 패널들이 공통적으로 지적한 부분, 그리고 연구자의 판단에 유의미한 것으로 인정되는 패널들의 지적에 대한 의견을 반영하여 평가 준거를 수정한 후 최종적으로 아래와 같이 인증지표를 확정하였다. 최종 훈련기관 인증지표(안)은 5개 인증항목, 16개 세부 인증항목, 28개 인증 문항으로 구성되어 있다.

<표 6-5> 훈련기관 인증을 위한 지표 구성안

인증 영역	인증 항목	세부 인증항목	인증 문항의 내용 소개
1. 훈련기관 인증	1.1 비전 및 전략	1.1.1. 훈련기관의 전문성 및 역사성	1.1.1.1. 현 훈련기관이 실시하고 있는 훈련과정이 전문성을 가지고 있는가? ☞ 훈련과정의 실시 기간과 강사의 전문성을 봄으로써 훈련의 전문성 파악 ☞ 전체 매출액에서 해당 과정 분야가 50% 이상을 차지하고 있는지?
			1.1.1.2. 직업능력개발 훈련기관으로 역할을 수행하기 위한 기관의 비전(발전 목표)이 수립되어 있는가?
		1.1.2. 기관장 전문성	1.1.2.1. 기관장은 해당 분야의 전문성을 가지고 있는가? ☞ 직접적인 강의를 가능할 정도로 그 분야의 해박한 전문성을 보유하고 있는지?
			1.1.2.2. 기관장은 지속적으로 훈련기관을 개선하고 발전시키려는 의지를 가지고 훈련기관을 운영하고 있는가?
		1.1.3. 재정 및 조직	1.1.3.1. 지속적이고 안정적으로 훈련을 운영할 수 있는 영업 이익률을 확보하고 있는가?
			1.1.3.2. 지속적이고 안정적으로 훈련을 운영할 수 있는 재정 체계가 마련되어 있는가?
			1.1.3.3. 훈련을 운영하고 관리하기에 타당한 조직 체계를 가지고 있는가?

<표 계속>

인증 영역	인증 항목	세부 인증항목	인증 문항의 내용 소개
1.2. 훈련 프로그램	1.2.1. 훈련과정 개발	1.2.1.1. 신규 훈련과정의 설계 및 개발을 위한 산업별 협의체 또는 기업과 공동으로 개발하는지? ☞ 단순히 설문 조사가 아닌 근무하는 교·강사가 직접 과정 개발을 기업과 산업별 협의체와 함께 전문적, 집중적으로 설계	
		1.2.1.2. 신규 훈련과정의 설계 및 개발을 위한 타당한 체계가 마련되어 있는가?	
	1.2.2. 훈련과정 운영	1.2.2.1. 개발한 훈련과정의 지속 기간은 어느 정도인가? ☞ 훈련과정을 지속적으로 한다는 것은 수강생의 만족도, 전문성, 경쟁력이 있다는 것을 의미	
		1.2.2.2. 훈련과정의 효과적인 운영을 위해 적절한 지원 인력 규모가 확보되었는가?	
	1.2.3. 훈련과정 관리	1.2.3.1. 훈련과정 종료 후 훈련과정 및 운영 개선을 위한 관리 체계가 마련되어 있는가?	
		1.2.3.2. 훈련과정 중간에 학생들의 수행 능력 평가를 실시하고 있는가?	
1.3. 훈련 인프라	1.3.1. 훈련 시설 및 장비	1.3.1.1. 훈련기관에서 운영하고 있는 훈련과정에 적합한 훈련 장비는 훈련과정을 운영하는 데 합리적인 수준인가?	
		1.3.1.2. 강의실 수, 강의실 총면적, 편의실 수(휴게실, 상담실 등)	
		1.3.1.3. 훈련기관의 훈련 시설(복지 및 편의 시설 포함) 및 장비가 훈련 운영 규모에 따라 유지 보수 또는 구매되고 있는가?	
	1.3.2. 교·강사 인적 자원	1.3.2.1. 현 교사 및 강사 전체 인원 중 정규직 교·강사의 비율은 어느 정도인가? ☞ 최소 70% 이상?	
		1.3.2.2. 훈련 교사 및 강사와 전문 직원의 근속 기간이 훈련기관을 안정적으로 운영하기에 적절한가? ☞ 정규직 교·강사 중 근속 기간이 3년 이상인 자의 비율	
		1.3.2.3. 훈련 교사 및 강사와 전문 직원의 선발 및 관리(평가 체계를 마련하여 활용하고 있는가?)	
		1.3.2.4. 훈련 교사 및 강사와 직원의 직무 능력 개발을 위한 제도를 마련하여 활용하고 있는가?	
	1.3.3. 지역 기관과 협업	1.3.3.1. 지역 내 관련 기관(기업체, 학교 등)과 협업이 잘 이루어지고 있는가? ☞ 과정 개발, 훈련생 선발을 공동으로 하는지, 채용 약정 포함	

<표 계속>

인증 영역	인증 항목	세부 인증항목	인증 문항의 내용 소개
	1.4. 훈련생 지원	1.4.1. 훈련생 관리	1.4.1.1. 훈련기관은 훈련생의 중도 탈락 방지 및 고충 처리를 위한 적절한 지원 체계를 갖추고 활용하고 있는가?
		1.4.2. 취업 지원	1.4.2.1. 훈련기관은 훈련생 및 미취업자를 위한 취업 지원 체계를 마련하여 적절하게 활용하고 있는가?
1.5. 훈련 성과		1.5.1. 취업률	1.5.1. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 취업률 ☞ 해당 직종 평균 취업률보다 높은 경우 ☞ 최소 30명 이상 사업장의 정규직 취업자로 1년 이상의 근속 기간을 가진 사람의 비율(수료자 대비)
		1.5.2. 수료율	1.5.2. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 수료율 ☞ 해당 직종 평균 수료율보다 높은 경우
		1.5.3. 고용 유지율	1.5.3. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 고용 유지율 ☞ 해당 직종 평균 고용 유지율보다 높은 경우
		1.5.4. 동일 직종 취업률	1.5.4. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 동일 직종 취업률 ☞ 해당 직종 평균 동일 직종 취업률보다 높은 경우 ☞ 최소 30명 이상 사업장의 정규직 취업자로 1년 이상의 근속 기간을 가진 사람의 비율(수료자 대비)
		1.5.5. 수요자 평가	1.5.5. 수요자 평가 ☞ 훈련 프로그램, 훈련 서비스 인프라 및 전반적 만족도 점수

2. 인증지표의 가중치

훈련기관 인증지표(안)의 타당성 및 적절성 검토 과정을 거쳐 최종적으로 확정된 인증지표에 대한 가중치를 산정하기 위해서 1, 2차 전문가 의견에 참여한 패널을 대상으로 계층화 분석법을 적용한 설문 조사를 실시하여 다음과 같은 가중치 분석 결과를 도출하였다.

가. 인증항목의 가중치 분석

훈련기관 인증지표의 인증항목은 ‘비전 및 전략’, ‘훈련 프로그램’, ‘훈련 인프라’, ‘훈련생 지원’, ‘훈련 성과’의 5개 항목으로 구성되어 있다. 훈련기관 인증항목 간 가중치를 산정한 결과는 <표 6-6>와 같다.

훈련기관 인증지표 중 5개 인증항목에 대한 패널 전체의 가중치를 백분율로 환산해 보면, ‘훈련 프로그램’이 중요도가 27.5%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘훈련 성과’ 26%, ‘훈련 인프라’ 20.7%, ‘훈련생 지원’ 16.8%, ‘비전 및 전략’ 9%순으로 나타났다. 응답자들의 응답의 일관성을 알아보기 위한 일관성 비율(consistency ratio: CR)값은 0.1 미만이므로 응답의 일관성에는 문제가 없으며, 인증항목에 대해 산정된 가중치들은 모두 유의미하다.

<표 6-6> 인증항목에 대한 가중치 분석 결과

항목	비전 및 전략	훈련 프로그램	훈련 인프라	훈련생 지원	훈련 성과
가중치	0.090	0.275	0.207	0.168	0.260

주: 1) Consistency Index: 0.0209

2) Consistency Index가 0.1 이하이면 일관성을 신뢰할 수 있음

나. 세부 인증항목의 가중치 분석

훈련기관 인증항목의 ‘비전 및 전략’은 ‘훈련기관의 전문성 및 역사성’, ‘기관장 전문성’, ‘재정 및 조직’의 3개 세부 인증항목으로 구성되어 있다. 훈련기관 인증항목의 ‘비전 및 전략’ 세부 항목 간 가중치

를 산정한 결과는 <표 6-7>와 같다.

훈련기관 인증항목 ‘비전 및 전략’에서 3개 세부 인증항목에 대한 패널 전체의 가중치를 백분율로 환산해 보면, ‘재정 및 조직’이 중요도가 42.4%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘훈련기관의 전문성 및 역사성’ 31.6%, ‘기관장 전문성’ 26% 순으로 나타났다. 응답자들의 응답의 일관성을 알아보기 위한 일관성 비율(consistency ratio: CR) 값은 0.1 미만이므로 응답의 일관성에는 문제가 없으며, 인증항목에 대해 산정된 가중치들은 모두 유의미하다.

<표 6-7> 세부 인증항목 ‘비전 및 전략’ 가중치 분석 결과

항목	훈련기관의 전문성 및 역사성	기관장 전문성	재정 및 조직
가중치	0.316	0.260	0.424

주: 1) Consistency Index: 0.0106

2) Consistency Index가 0.1 이하이면 일관성을 신뢰할 수 있음

훈련기관 인증항목의 ‘훈련 프로그램’은 ‘훈련과정 개발’, ‘훈련과정 운영’, ‘훈련과정 관리’의 3개 세부 인증항목으로 구성되어 있다. 훈련기관 인증항목의 ‘훈련 프로그램’ 세부 항목 간 가중치를 산정한 결과는 <표 6-8>와 같다.

훈련기관 인증항목 ‘훈련 프로그램’에서 3개 세부 인증항목에 대한 패널 전체의 가중치를 백분율로 환산해 보면, ‘훈련과정 운영’이 가중치가 36.4%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘훈련과정 관리’ 33.6%, ‘훈련과정 개발’ 30% 순으로 나타났다. 응답자들의 응답의 일관성을 알아보기 위한 일관성 비율(consistency ratio: CR) 값은 0.1 미만이므로

로 응답의 일관성에는 문제가 없으며, 인증항목에 대해 산정된 가중치들은 모두 유의미하다.

〈표 6-8〉 세부 인증항목 ‘훈련 프로그램’ 가중치 분석 결과

항목	훈련과정 개발	훈련과정 운영	훈련과정 관리
가중치	0.300	0.364	0.336

주: 1) Consistency Index: 0.0000

2) Consistency Index가 0.1 이하이면 일관성을 신뢰할 수 있음

훈련기관 인증항목의 ‘훈련 인프라’는 ‘훈련 시설 및 장비’, ‘교·강사 인적 자원’, ‘지역 기관과 협업’의 3개 세부 인증항목으로 구성되어 있다. 훈련기관 인증항목의 ‘훈련 인프라’ 세부 항목 간 가중치를 산정한 결과는 <표 6-9>과 같다.

훈련기관 인증항목 ‘훈련 인프라’에서 3개 세부 인증항목에 대한 패널 전체의 가중치를 백분율로 환산해 보면, ‘교·강사 인적 자원’이 가중치가 47.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘훈련 시설 및 장비’가 33.1%, ‘지역 기관과 협업’이 19.4% 순으로 나타났다. 응답자들의 응답의 일관성을 알아보기 위한 일관성 비율(consistency ratio: CR)값은 0.1 미만이므로 응답의 일관성에는 문제가 없으며, 인증항목에 대한 산정된 가중치들의 모두 유의미하다.

〈표 6-9〉 세부 인증항목 ‘훈련 인프라’ 가중치 분석 결과

항목	훈련 시설 및 장비	교·강사 인적 자원	지역기관과 협업
가중치	0.331	0.476	0.194

주: 1) Consistency Index: 0.0133

2) Consistency Index가 0.1 이하이면 일관성을 신뢰할 수 있음

훈련기관 인증항목의 ‘훈련생 지원’은 ‘훈련생 관리’, ‘취업 지원’의 2개 세부 인증항목으로 구성되어 있다. 훈련기관 인증항목의 ‘훈련생 지원’ 세부 항목 간 가중치를 산정한 결과는 <표 6-10>과 같다.

훈련기관 인증항목 ‘훈련생 지원’에서 2개 세부 인증항목에 대한 패널 전체의 가중치를 백분율로 환산해 보면, ‘취업 지원’이 가중치가 57.7%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘훈련생 관리’가 42.3% 순이었다. 응답자들의 응답의 일관성을 알아보기 위한 일관성 비율 (consistency ratio: CR)값은 0.1 미만이므로 응답의 일관성에는 문제가 없으며, 인증항목에 대해 산정된 가중치들의 모두 유의미하다.

<표 6-10> 세부 인증항목 ‘훈련생 지원’ 가중치 분석 결과

항목	훈련생 관리	취업 지원
가중치	0.423	0.577

주: 1) Consistency Index: 0.0000

2) Consistency Index가 0.1 이하이면 일관성을 신뢰할 수 있음

훈련기관 인증항목의 ‘훈련 성과’는 ‘취업률’, ‘수료율’, ‘고용 유지율’, ‘동일 직종 취업률’, ‘수요자 평가’의 5개 세부 인증항목으로 구성되어 있다. 훈련기관 인증항목의 ‘훈련 성과’ 세부 항목 간 가중치를 산정한 결과는 <표 6-11>와 같다.

훈련기관 인증항목 ‘훈련 성과’에서 5개 세부 인증항목에 대한 패널 전체의 가중치를 백분율로 환산해 보면, ‘동일 직종 취업률’이 가중치가 25.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘취업률’이 22.7%, ‘고용 유지율’이 22.3%, ‘수요자 평가’가 15.4%, ‘수료율’이 13.9% 순이었다.

응답자들의 응답의 일관성을 알아보기 위한 일관성 비율(Consistency Ratio: CR)값은 0.1 미만이므로 응답의 일관성에는 문제가 없으며, 인증항목에 대한 산정된 가중치들의 모두 유의미하다.

〈표 6-11〉 세부 인증항목 ‘훈련 성과’ 가중치 분석 결과

항목	취업률	수료율	고용 유지율	동일 직종 취업률	수요자 평가
가중치	0.227	0.139	0.223	0.256	0.154

주: 1) Consistency Index: 0.0073

2) Consistency Index가 0.1 이하이면 일관성을 신뢰할 수 있음

훈련기관 인증지표의 인증항목 복합 가중치는 인증항목 가중치와 세부 인증항목 가중치의 곱의 값으로 나타난다. 즉, 세부 인증항목의 복합 가중치는 인증항목의 상대적 중요도가 반영된 세부 인증항목들의 상대적 중요도를 의미하는 것이다. 훈련기관 인증지표의 각 세부 인증항목에 대한 전체 패널의 복합 가중치는 <표 6-12>과 같다.

〈표 6-12〉 세부 인증항목에 대한 복합 가중치

항목	비전 및 전략 (0.09)	훈련 프로 그램 (0.275)	훈련 인프라 (0.207)	훈련생 지원 (0.168)	훈련 성과 (0.260)	복합 가중치
훈련기관의 전문성 및 역사성	0.316	-	-	-	-	0.028
기관장 전문성	0.260	-	-	-	-	0.023
재정 및 조직	0.424	-	-	-	-	0.038
훈련과정 개발	-	0.300	-	-	-	0.083
훈련과정 운영	-	0.364	-	-	-	0.100
훈련과정 관리	-	0.336	-	-	-	0.092
훈련 시설 및 장비	-	-	0.331	-	-	0.069
교·강사 인적 자원	-	-	0.476	-	-	0.099
지역 기관과 협업	-	-	0.194	-	-	0.040
훈련생 관리	-	-	-	0.423	-	0.071
취업 지원	-	-	-	0.577	-	0.097
취업률	-	-	-	-	0.197	0.059
수료율	-	-	-	-	0.122	0.036
고용 유지율	-	-	-	-	0.193	0.058
동일 직종 취업률	-	-	-	-	0.220	0.067
수요자 평가	-	-	-	-	0.131	0.040
합계						1.000

세부 인증항목별 복합 가중치를 백분율로 환산해 보면, ‘훈련과정 운영’이 10%로 가장 높게 나타나 다른 세부 인증항목들에 비해 상대적으로 가장 중요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 ‘교·강사 인적 자원’이 9.9%, ‘취업 지원’이 9.7%, ‘훈련과정 관리’가 9.2%, ‘훈련과정 개발’이 8.3% 등의 순으로 나타났다.

제3절 인증지표 타당성 조사를 위한 사례 연구

이 절에서는 지표의 타당성을 살펴보기 위해 일종의 예비 조사를 실시하였다. 지표의 타당성이란 지표의 척도가 합리적인 수준으로 이루어졌는지를 보는 것이 아니라 지표 자체가 훈련시장의 진입 장벽 인증지표로 타당한지를 보는 것이 주목적이다. 따라서 이 연구에서는 총 5개의 훈련기관을 대상으로 하였는데, 두 곳은 대형 훈련기관(A, B기관)이고, 또 다른 두 곳은 중소 훈련기관이며(C, D 기관) 나머지는 한 기관(E 기관)은 매우 영세한 훈련기관이다. 편의상 훈련기관을 순서대로 A, B, C, D, E 기관이라고 하자. A, C, D 기관은 고용노동부의 2013년 훈련기관 평가에서 A 등급을 받은 훈련기관으로서 일명 우수 기관이며, 대형 훈련기관인 B 기관은 2013 평가에서 B 등급을 받았으며 나머지 소형 훈련기관 한 곳은 2014년도 평가에서 C 등급을 받은 훈련기관이다.

이하의 지표 타당성은 28개 지표 모두에 하기보다는 질적 지표의 경우 전문가의 현장 판단에 근거하여 이루어지는 것이 바람직하다. 그러므로 여기에서는 주로 양적 지표에 근거하여 타당성을 파악하고자 한다. 다만 중요하다고 판단되거나 특이한 질적 지표의 경우에는 추가적인 설명을 할 것이다.

먼저 지표 1.1.1.1인 훈련과정의 전문성에 대한 지표이다. A 기관의 경우에는 기계 장비 훈련과정이 전체 매출액에서 70% 이상을 차지하는 훈련기관이다. 이외에 훈련과정으로는 IT(JAVA) 과정과 경영 회계의 ERP 훈련과정이 있는데 비중은 그다지 크지 않다. 이 기관의 경우에는 우수 훈련기관으로 선정되어 있는데, 이것이 이 기관에서 하는

모든 훈련과정이 우수하다는 것을 증명하는 것은 아니다. 따라서 훈련기관의 인 증은 훈련과정과 훈련기관의 능력을 모두 같이 보아야 할 것이며 특정 훈련과정이 잘 운영된다고 해서 나머지 훈련과정까지 잘 될 것으로 보는 것은 무리가 따를 수밖에 없다²¹⁾. 따라서 우수훈련기관 또는 인증 훈련기관 등을 사용할 때 특정 훈련과정에 대한 인증 또는 우수 기관임을 명시하도록 하는 제도적 장치가 필요하다. 이러한 특징은 B 기관에서도 마찬가지이다. 이 기관의 경우에는 IT 훈련과정, 특히 JAVA WEB 과정이 전체 매출액에서 80%를 차지하고 있다. C 기관의 경우에는 디자인 과정이라 할 수 있는 ‘멀티미디어 디자인’ 과정, ‘디지털 디자인’ 과정이 전체 매출액에서 100%를 차지하고 있으며, D 기관은 ‘기계 가공 조립’ 과정만 4년째 운영하는 전문성을 가진 기관이다. 그러나 E 기관은 학생 수 기준으로 볼 때 ‘병원 코디네이터’ 과정이 10%, ‘직업 상담사’ 과정이 40%, ‘OA’ 과정이 45%를 차지하고 있다. 이처럼 두 개의 이질적인 훈련과정이 동일한 비율을 가지고 운영되는 경우에는 훈련 운영 상태를 종합적으로 살펴보아야 한다. 이 기관의 경우 당초 전문적으로 하던 전산 회계 과정은 수강생이 없는 상황에서 자진 철회하였다. 그리고 두 개 과정도 계좌제 훈련의 일환으로 주로 30~40대 주부가 선호하는 과정으로 외래 강사에 전적으로 의존하여 운영되고 있어 훈련 운영의 방향성과 전문성이 있다고 보기 어려운 기관이다. 따라서 이 지표가 기관 평가에서 우수 기관으로 선정된 기관에서도 제대로 충족되고 있으며, 이들 기관의 대표 과

21) 훈련기관의 입장에서 특정 분야 한 과정만을 운영할 경우 개인의 역량을 극대화할 수 있는 장점은 있지만 지방 자치 단체의 관심을 끌기가 어렵고 훈련기관을 운영하는 데 매우 어렵다는 의견이 있을 수 있다. 그러나 훈련의 관점에서 가장 중요한 방향은 전문화와 함께 대형화가 이루어진다면 이러한 문제는 해결될 수 있을 것이다.

정이 매출액에서 70~80% 비중을 차지하는 점을 고려할 때 타당하다고 보여진다.

지표 1.1.3.1인 영업 이익률 지표를 보자. A 기관의 영업 이익률이 10% 정도이고 B, C 기관은 10% 정도로 나타나고 있다. 반면에 D 기관은 -10%인데, 이는 해당 기관이 종교 단체에서 운영하기 때문에 훈련 비용에 포함되지 않는 전문 상담사를 운영, 사회성이 부족한 학생들을 대상으로 하는 훈련기관이기 때문에 이에 필요한 기숙사와 훈련생 체육관 운영 등에 소요되는 비용이 높기 때문이다. 한편, E기관은 영업 이익률이 3%에 그쳐서 투자를 위한 재정적 여유가 없는 기관이다.

지표 1.1.3.2 재정 체계 마련 지표에서는 주로 자산과 부채 외에 투자율을 보는 지표이다. 대형 기관인 A, B 기관의 투자율은 매출액대비 30~40%와 15~20% 정도로 나타났다. C 기관의 투자 비율은 10% 대로 주로 시설과 라이선스(license) 비용에 투자하고 있다. D 기관은 영업이익이 적자이기 때문에 투자를 할 여유가 없다. 그러나 종교 재단을 통해 훈련비에 포함되지 않는 자기 부담액이 2,000만~3,000만원가량이 있으므로 투자로 볼 수 있다. 한편, E 기관은 투자가 아예 없는 기관으로 나타났다. 따라서 해당 지표는 평균 7%대의 투자율과 자신이 아닌 화폐로 자기 부담을 인정하는 것이 합리적일 것이다.

훈련과정의 전문성과 역사성을 보여 주는 지표 1.2.2.1인 훈련과정의 지속 기간을 보면 A 기간의 대표 훈련과정인 기계 장비는 2003년부터 시작하여 11년 이상 진행하고 있는 과정이다. B 기관의 대표 훈련과정인 IT는 이 기관의 전문이 전산 프로그래밍임을 고려할 때 과정명은 달라질지언정 훈련 분야는 몇 십 년이 된 것으로 볼 수 있다. C 기관은 디자인 과정 전문기관으로 웹 멀티미디어 과정의 경우 최소

3~7년을 운영하고 있는 과정이다. 이외에 ‘웹 출판(web publishing)’ 등은 유사한 분야이지만 운영되기 시작한 기간은 상대적으로 짧다. C 기관처럼 중소 규모의 우수 훈련기관을 평균으로 볼 때 훈련과정의 지속 기간 평균 척도는 3~5년 사이가 타당할 것이다.

지원 인력에 대한 지표는 A 기관의 경우 총 직원 수 340명으로 이 중에 교·강사(비정규직 강사 포함)가 250명으로 교·강사 대비 지원 인력 비율은 36%가량이다. C 기관의 경우에는 총 11명 중 교·강사 7명을 제외한 4명으로 교·강사 대비 57%의 지원 인력을 가지고 있다. D 기관의 경우에는 종교적 지원 인력이 상당히 많은 기관으로 나타났다며, E 기관은 한 명이 운영하는 기관으로 지원 인력이 없다. 즉, 전체적으로 규모가 있는 훈련기관의 지원 인력이 적합하게 있는 것을 알 수 있다.

교·강사 중 정규직의 비율에 대한 지표를 보자. A 기관의 경우에는 교사 250명 중 70~80%가 비정규직이며, 특히 국가기간전략산업직종훈련은 50%를 차지하고 있어 대체로 비정규직의 비율이 높은 기관임을 알 수 있다. B 기관은 22명의 교·강사 중 60% 정도가 비정규직이며, 반대로 D 기관의 교·강사는 100%가 정규직이다. E 기관은 100%가 외래 비정규직 강사였다. 즉, 종교 관련 기관을 제외하고는 50% 이상이 비정규직임을 감안할 때 이 지표의 최대 점수 값은 비정규직의 비율을 50% 이하로 하는 것이 타당해 보인다. 이외에 양적 지표인 취업률, 동일 직종으로의 취업률, 수료율 등은 고용 보험 자료라는 객관적 자료가 있기 때문에 이를 참조하는 것이 가장 타당해 보인다.

한편, 질적 지표 중 학생과 교·강사 관리 부분을 보면 대형 훈련기관이 경우 유사한 형태로 관리하고 있는 것으로 나타났다. A 기관의

경우에는 학생들의 관리를 위하여 반 관리자를 두어 수업의 애로 사항부터 취업, 그리고 사후 관리까지 패키지로 운영하고 있다. C 기관은 한 책상에 3명을 배정하고 가장 잘하는 학생을 가운데 배치하여 조장 역할을 시킴으로써 학습 부진아의 중도 탈락을 방지하고 있다. B 기관은 컴퓨터 사용법이 매우 중요한 IT 훈련과정의 특성상 최대 30명 이상이 넘을 경우 보조 강사를 두어 학습을 도와주고 있다. 강사의 보상 체계는 수료율이 85% 이상이면 200만 원, 취업률 75%이면 100만 원의 성과급을 지원하고 있다. D 기관은 1인 1대의 실습을 원칙으로 하며 학생에게 이론 수업을 종료하였을 때 만족도를 조사하여 이를 바탕으로 교사에게 성과급을 지급하고 있는데, 교사들이 1년에 30시간 의무 능력 개발 훈련을 받아야 성과급을 받을 수 있도록 되어 있어 교·강사 관리가 체계적인 것을 알 수 있다.

제 7 장

훈련인증제에 대한 정책적 제언

제7장 | 훈련인증제에 대한 정책적 제언

1. 훈련기관 인증 도입 이전에 훈련 공급량의 적절성 논의

인증제가 시장에서 작동하려면 인증의 시장 기능이 명확해야 한다. 즉, 인증을 받음으로써 얻는 이득과 손실이 명확해야 한다는 것이다. 또한 인증의 주체가 시장에서 가지는 지배력도 월등해야 한다. 앞서 보았듯이 고용노동부의 시장 지배력은 문제가 없는 것으로 나타났다. 다만 훈련 공급량은 인증제의 성공을 위협하는 존재가 될 수 있을 것으로 보인다. 인증이라는 신호가 시장에서 희소성을 가질 때 인증의 의미가 있는데 시장의 흡수력보다 많은 공급량은 인증의 희소성을 훼손할 수 있기 때문이다. 현재 훈련 공급량은 심사 과정에서 물량을 소화하기가 바쁜 상태라 해도 과언은 아니다. 심사 초기에는 역량 있는 훈련기관을 선정하지만 시간이 지남에 따라 심사과정 원칙이 무너지기도 한다. 이는 재직자 훈련도 마찬가지이다. 최근 우수 훈련기관의 우수 과정에 추가 훈련생을 공급하고 있는데, 문제는 비우수 과정도 포함하고 있다는 것이다. 이는 우수 기관이 해당 과정을 잘 운영한다는 것인데 잘 운영하지 못하는 다른 과정도 아깝게 우수과정이 되지

못했다는 이유로 승인하는 것은 결국 훈련 공급량 밀어넣기와 같다. 이럴 경우 우수 기관에 대한 정보와 신호를 훈련시장에서 잘못 전달하게 되어 선의의 훈련 수요자에게 피해를 입힐 수 있다.

한편, 훈련 공급량은 정책적 결정에 의해 이루어지므로 인증제가 효율적으로 이루어지기 위해서는 훈련 공급량이 하나의 상수로 설정되어야 한다. 따라서 현재의 훈련 공급량이 적절한지에 대해 면밀히 분석한 후에 인증의 방향에 대한 논의가 이루어져야 한다. 다만 이 연구는 훈련 공급의 적절성을 분석하는 연구가 아니기 때문에 정밀하게 분석하지는 않았지만 대략적으로 살펴보면, 노동 시장에서 취업으로 연결하는 것은 적어도 두 배 이상 포화 상태인 것으로 보인다. 따라서 훈련의 공급량을 대폭 줄이는 것이 필요하다. 이는 단순히 인증이 기관의 질 정보를 제공하는 것이라고 해도 반드시 필요하다. 소화해야 할 공급량이 넘쳐나는 상황에서 훈련기관의 질에 따라 차등하거나 기관에 적합한 배정을 할 리 없기 때문이다. 또한 쌀이나 쇠고기, 인삼과 같은 인증제를 실시하는 경우도 시장에서 가격을 왜곡하지 않거나 인증의 희소성을 위해 정부 수매와 같은 방법으로 공급량을 조절하고 있는 것도 같 맥락이라 할 수 있다.

현재 훈련의 문제점으로 지적되는 원인은 과도한 훈련 물량 때문이라고 해도 과언은 아니다. 과도한 물량 공급으로 인해 훈련기관 담당자들은 훈련생 모집이 훈련 운영보다 더 어렵다고 한다. 훈련생 품질 향상을 위한 인증제 정책이 필요하다면 적정 훈련 공급에 대한 논의가 선행되어야 할 것이다.

2. 인증은 훈련시장의 진입 장벽으로 설정

인증의 방향은 훈련시장의 진입 장벽 조건으로 운영하는 것이 바람직하다. 인증제를 운영한다면 지금의 훈련기관 평가가 제공하는 것보다는 여러 면에서 의미를 찾아야 하며, 인증의 결과가 기관 등급보다는 희소성이 있어야 하기 때문이다.

앞의 어린이집 인증에서 알 수 있듯이 진입 장벽의 조건이 되지 않을 경우 인센티브가 시장에서 명확해야 하는 문제가 발생한다. 즉, 인증을 위해 투자하는 비용보다 인증으로 인해 얻는 이득이 커야 한다는 것이다. 특히, 인증 비용을 피인증기관이 부담해야 한다면 더욱 그러하다. 만일 비용이 상당히 높다면 한계 인증 비용이 부담스러운 기관은 참여하지 않고 처음부터 우수한 기관만 참여하는 형태가 될 것이다. 만일 인증 비용을 국가가 부담한다면 너도나도 참여하게 되고, 특히 능력과 질이 떨어지는 기관은 인증 승인을 통해 자신의 숨어 있는 낮은 능력을 감추려는 레몬 마켓(lemon market)-재하나 서비스의 품질을 구매자가 알 수 없기 때문에 불량품만이 나돌아 다니게 되는 시장 상황-이 형성될 수 있다. 또한 인증에 소요되는 비용은 지표와 인증 방법에 따라 달라지겠지만 이 연구에서 설정한 지표대로 하더라도 질적 지표의 경우 현장 파견 등 적지 않은 행정 비용을 부담하게 될 것이다.

인증을 훈련시장의 진입 장벽으로 할 경우 양적 규모를 확대하고 싶어 하는 관료의 속성상 받아들이기 어려울 수 있다. 따라서 진입 장벽이 아닌 다른 방향으로 한다면 인증제를 훈련기관이나 훈련과정 표준준화에 대한 인증으로 바꾸어야 하는데 이것이 성립하려면 훈련기관

과 훈련과정, 특히 훈련과정에 대한 표준화 작업이 이루어져야 하며, 이 표준화 과정이 인증제와 달리 산업계에서도 표준화로 받아들여야 하는 문제에 직면하게 된다. 즉, 표준화된 훈련과정 이수자를 신규 인력으로 채용하려는 기업이 많아야 한다는 것이며, 이는 기업의 입장에서 다른 방식으로 채용할 만한 다른 유인이 없어야 한다는 것이다. 따라서 이러한 인증 방식은 인증제와 달리 산업계나 기업계와 합의해야 하는 문제 때문에 상당히 어려울 수 있으며, 인력공급 부족의 경우에는 거의 불가능한 일이라고 할 수 있다.

따라서 훈련기관 인증은 진입 장벽으로 질 높은 훈련을 할 수 있는 훈련 참여 기준으로 방향을 설정하는 것이 필요하며 그러하지 못한 기관은 훈련의 질은 다소 떨어지지만 질 좋은 훈련기관으로 이동하기 어려운 사람들이나 도시에서 떨어진 지역 등에서 복지 차원의 훈련을 할 수 있도록 하여야 한다.

3. 훈련비 차등 지원을 통한 인증에 대한 인센티브 강화 방안 마련

인증의 성공 조건 중의 하나는 인증으로 인한 인센티브이다. 어린이집 인증제의 성공은 결국 인센티브를 강화하는 것이 유일한 방안이라는 것을 알 수 있었다. 만일 훈련기관의 인증이 진입 장벽의 기능이 아닌 상태이거나 인증을 받았을 때와 받지 않았을 때의 이득이 그리 크지 않다면 인증제 운영은 할 필요도 없으며 하더라도 의미가 없다. 더욱이 별도의 인증기관을 운영하면 인증기관의 일자리 수를 늘리는 것에 불과하다.

현재의 훈련 운영 형태로 볼 때 인증을 받은 기관에 훈련 공급량을 확대하는 형태가 될 가능성이 매우 높다. 이는 훈련기관이 훈련과정을 운영을 잘하여도 훈련 실시 여력은 한계가 있으며 훈련의 성과도 체감할 수밖에 없을 것이다. 그렇다면 한 가지 가능한 인센티브 방안은 훈련비의 차등 지원이다. 여기서 훈련비의 적절성을 논의하는 것은 연구의 범위 밖의 문제이기 때문에 더 이상의 논의를 하지 않기로 한다. 다만 현재 훈련비는 표준 훈련비와 실비 정산이라는 두 가지 형태로 이루어지고 있다²²⁾. 전자는 주로 국가기간전략산업직종훈련에서, 후자는 청년층 취업 아카데미, 중·장년층 아카데미와 같은 훈련에 적용하고 있다. 문제는 실비 정산이 실제 사용한 비용에 대한 입증에 불가능하다는 것이며 훈련비 상승 요인으로 작용하고 있는 것이다. 또한 훈련비 정산은 영수증이 있는지 없는지 정도에 대해서만 확인할 뿐 실제 훈련에 사용하였는지에 대한 확인이 불가능하다. 따라서 현실적인 방안은 표준 훈련비에 대한 차등 지원을 해 주는 것이 그나마 차선적인 인센티브 방안이라고 할 수 있다. 이는 곧 인증기관과 비인증기관 간의 훈련시장을 양분하여 운영하는 것이 될 수 있다.

22) 최근 논의되고 있는 훈련비는 훈련비의 현실화라는 훈련기관의 입장을 반영하고 있다. 2014년 10월 현재 논의되는 훈련비는 7,000원 내외로 알려져 있으며, 과거와 달리 조정 계수를 두지 않고 있다. 이 경우 국가기간전략산업직종훈련의 경우 1,000시간 이상인 경우에는 1인당 훈련비가 훈련 수당까지 포함하여 1,000만 원에 육박할 수 있으며, 1,500시간 이상의 장기 훈련은 이를 더 뛰어넘을 수 있다. 이러한 금액은 거의 의과 대학 1년 등록금과 맞먹거나 넘는 금액이다. 물론 자기 부담률을 의무적으로 하고 취업할 때 환급해 주는 것을 골자로 하지만 1,000만 원 이상을 들여 훈련생을 취업시키는 것이 바람직한 정책이라고 보기 어렵다. 차라리 실업자를 채용한 기업에 50만 원, 취업한 실업자에게 장려금 50만 원을 주는 것이 실업자의 고용 유지를 더 길게 하는 방법이 될 수 있을 것이다.

4. 인증은 훈련과정에 대한 훈련기관 인증으로

인증은 훈련기관이 아닌 훈련과정에 대한 인증으로 운영되는 것이 바람직하다. 훈련기관으로 인증하면 마치 그 기관에서 운영하는 모든 훈련과정이 인증된 것으로 인식될 수 있기 때문이다. 따라서 명확하게 어떠한 훈련과정으로 인해 훈련기관이 인증을 받았는지를 알려 주어야 한다. 설사 특정 훈련기관이 복수의 훈련과정을 다른 훈련과정보다 훈련 운영을 잘하고 실적이 좋다 하더라도 훈련과정에 대한 인증을 복수로 해 주는 것이 시장의 혼돈을 예방할 수 있다. 그러나 훈련과정을 인증하기 위해서는 훈련기관이 훈련과정 운영 능력이 있는지에 대한 평가가 선행되어야 한다는 것이 중요하다.

5. 인증과 컨설팅의 공존은 조심스럽게 접근

인증제를 논의하는 데에 하나의 패키지처럼 따라붙는 것이 컨설팅이다. 컨설팅이란 인증된 기관의 계약 이행에 대한 모니터링 과정에서 이루어지는 것보다는 비인증기관을 인증기관만큼 능력을 끌어올리기 위한 것으로 규정할 때에 인증 심사를 통해 피기관의 역량을 강화하거나 끌어올리기 위해 실시하는 과정이다. 문제는 이 둘의 관계가 때로는 보완이 아니라 상쇄 관계(trade-off)가 될 수 있다는 것이다. 인증의 지표 척도와 심사 방식을 강화하면 이 기준에 적합한 기관의 수는 적어질 수밖에 없다. 그리고 적합하지 않은 기관을 대상으로 컨설팅을 할 경우 자본의 여력이나 재투자할 능력이 없는 기관의 경우는 컨설팅을 받아들일 수 없어 인증을 포기하게 될 것이다. 반대로 인증지표

의 척도가 약하고 심사 과정이 우수하면 컨설팅은 큰 의미가 없게 될 것이다.

또한 인증과 컨설팅의 관계에서 간과하면 안 되는 것은, 인증으로 인해 얻는 이득이 클 경우 피인증기관이 인증기관을 포섭하거나 관료들을 회유하거나 협박하는 것이다. 이로 인해 부정부패가 나타날 수 있다. 인증의 방향을 진입 장벽과 같은 강력한 규제 형태로 할 경우 피기관은 지대 추구 행위를 위해 관료들을 포획하거나 협박하게 될 가능성이 높다. 따라서 관료들이 편해지기 위해서는 규제를 없애면 간단한 문제이지만 규제를 풀었을 때 규제가 있을 때보다 수요자의 이득이 더 클 것이라고 단정할 수 없으며, 일반적으로 규제를 없애는 것이 수요자들에게 더 불리하다는 의견이 지배적인 것으로 알려져 있다.

6. 인증은 규제가 아닌 제도로 정착되도록

인증은 시장 경제에서 완전 경쟁이라는 관점에서 하나의 규제라고 볼 수 있다. 문제는 훈련이 시장이라는 곳에서 수요자와 공급자가 자유롭게 거래가 이루어지는 상품이 아니라는 것이다. 즉, 우리나라에서 훈련은 정부의 정책 결정에 의해 이루어지고 있고 훈련기관과 훈련시장은 정부의 정책 결정에 따라 크게 흔들린다. 따라서 어떠한 장치 없이 훈련시장에 맡긴다는 것은 훈련의 질과 성과 등을 포기한다는 것과 같다. 따라서 훈련기관의 매출의 60~70%가 정부의 지원하에 이루어진다면 정부가 훈련시장의 교란을 없애기 위한 장치는 규제라기보다는 상호 간의 합의로 이루어지는 제도라고 할 수 있다.

특히, 국가직무능력표준(National Competency Standards: NCS)과

같은 정책은 산업체의 절대적인 신뢰와 믿음이 있어야 하는 만큼 이들과의 지속적인 소통이 필요하며, 이 부분이 잘 이루어지지 않을 경우 국가직무능력표준은 하나의 규제가 될 수 있다.

7. 공공 훈련기관의 비율을 높이는 정책 필요

3장의 훈련시장 분석에서 보았듯이 우리나라 훈련기관은 매출액의 대부분을 고용노동부를 비롯한 정부 지원 사업을 통해 얻는 것을 알 수 있다. 이는 우리나라 훈련이 거의 준공영체적 성격을 가지고 있기 때문이다. 훈련의 경우에는 민간이 공공 부문보다 더 잘한다는 증거도 발견되지 않는 상황에서 질이 낮은 훈련기관에 인력양성 또는 실업자 훈련을 맡기기보다는 질이 높은 공공 훈련기관에서 인력양성의 비율을 높이는 정책이 더 현실적이라고 할 수 있다. 모든 훈련과정을 공공 기관이 떠맡을 필요도 없고 또 맡아서도 안된다. 민간 분야에서 자생적으로 이루어지는 것은 민간에서 효율적인 운영이 되도록 정부가 지원하는 것이 더 바람직한 정책이 될 것이다. 그러나 민간 시장이 실패하여 발생한 훈련과정의 경우 능력도 없는 민간 훈련기관에 위탁하는 것은 국가 예산 운영 측면에서도 비효율적이고 비합리적인 정책 판단이라고 할 수 있다.

이처럼 태생적으로 열악한 민간 훈련기관의 질적 향상을 위해 인증과 각종 컨설팅에 들이는 노력보다도 폴리텍 대학과 같이 훈련 능력과 교수의 자질, 기자재, 시설 등 훈련의 질적 능력 검증이 완료된 공공 훈련기관의 훈련 공급 점유율을 높이는 정책이 비용 면이나 성과 면에서 더 윤택할 수 있을 것이다.

제 8 장

결 론

제8장 | 결론

이 장에서는 지금까지 보아 왔던 연구내용을 정리하고자 한다. 먼저 2장에서 선행 연구와 훈련기관 인증과 유사한 두 곳의 인증기관에 대한 사례를 살펴보았다. 두 곳의 인증의 공통점은 좋은 기관에 대한 정보를 제공하는 것이라고 해도 과언은 아니라는 것이다. 어린이집의 경우 어린이라는 공급원은 제한적이지 않은 상태에서 인증된 어린이집에만 보육을 맡길 수 없기 때문에 인증기관과 비인증기관을 차별화하기 위해서는 인센티브가 뚜렷해야 하지만 현재 교재·교구비 50만~120만 원의 인센티브로는 인증 통과로 인한 보육 기관의 실효성 있는 인센티브라고 보기 어렵다는 것을 알 수 있다. 의료기관 인증도 앞의 어린이집과 마찬가지로 의료 시장에서 진입 장벽으로 역할을 하는 것이 아니기 때문에 인증을 받지 않은 기관의 의료 행위를 막을 수는 없다. 인증기관의 경우 의료의 질을 높이기 위해 의료기관의 컨설팅이 하나의 임무인데 컨설팅의 최종점은 결국 자본의 재투자와 연결될 수밖에 없기 때문에 자본 여력이 없는 의료기관의 경우에는 의미 없는 컨설팅이 될 가능성이 매우 높다. 따라서 이 인증제는 하나의 질 좋은 의료기관을 알려 주는 역할밖에 할 수 없는 상태이다. 따라서 주로 대상

이 복지 기관의 일종인 요양 병원이며, 그 비율이 전체 인증기관의 절반이 넘는 것으로 나타났다. 복지 기관의 경우에는 질 좋은 기관에 대한 인증이 매우 필요하기 때문이다.

3장에서는 우리나라 훈련시장의 구조를 분석하였다. 자료는 한국직업능력개발원의 2014년도 훈련기관 평가대상기관인 1,043개 기관이 제출한 평가 서류이다. 이들 기관의 2012년과 2013년의 2개년 총 합산 매출액 구조에서 고용노동부와 고용노동부 외의 중앙 부처, 그리고 지방 자치 단체 및 직업교육훈련 민간, 개인별 훈련 수요자의 비중을 분석하였다. 분석 결과는 대체로 훈련기관의 매출액 비중에서 고용노동부 훈련 사업이 차지하는 비율이 평균 70%대를 넘었으며 중앙 부처의 타 사업까지 포함할 경우 정부의 보조금 사업 비중이 80% 이상을 차지하는 것으로 나타났다. 이러한 현상이 나타나는 이유는 고용노동부를 비롯한 정부 기관의 훈련시장 지배력은 실업 대책 정책과 재직자 능력 개발 확대 정책으로 인한 민간 수요를 잠식하는 일종의 훈련 정책의 구축 효과 때문이라고 할 수 있다. 즉, 민간이 가격이라는 시장 조정 매커니즘에 따라 훈련 상품을 구매하는 것이 아니라 주어진 훈련 상품 조건하에서 훈련 수요자는 직접적인 비용 없이 훈련에 참여하는 훈련 정책에 의한 현상이라고 할 수 있다. 한편, 인력양성 훈련 공급 규모는 고용노동부를 비롯하여 중앙 부처와 지방 자치 단체를 합칠 때 연간 90만 명에 육박하는 반면에 실제 고용 시장에서 취업으로 흡수할 수 있는 최대 인력은 대략적으로 계산할 때 순 인원으로 환산하면 13만 명에서 17만 명 정도로 추측된다. 따라서 70% 취업률을 가정할 때 우리나라 적정 인력 공급 규모는 20만~25만 명 내외가 적절하다.

3장에서는 우리나라 훈련시장에서 고용노동부의 비중이 어느 정도

인지를 살펴보았다. 여기서 고용노동부만으로 훈련시장에서 인증제를 운영하여도 시장 지배력이 있다는 결론을 얻을 수 있었다. 따라서 4장에서는 인증제 기관에 대한 이론적 함의는 무엇인지를 살펴보았다. 이론적으로 볼 때 직업능력개발 교육훈련을 인증·관리하는 비용면에서는 기관의 플랫폼적 속성을 가정하면 단일화된 기관을 통해 통합 관리하는 것이 양면 시장에서 발생하는 네트워크 효과로 인해 비용의 감소 및 효율성의 증대를 꾀할 수 있다. 그리고 행정에 대한 규모의 경제 특징에 따라 통합 기관으로서 그 규모, 단지 물리적 규모가 아니라 직업능력개발 교육훈련 관련 업무의 처리·관리 건수와 같은 규모가 커질수록 행정 비용이 감소하는 편익이 발생한다. 또한 통합 운용을 통해 범위의 경제가 발생 가능함을 알 수 있었다.

5장에서는 인증제 지표의 방향으로 훈련시장의 진입 장벽의 기능을 하는 것이 바람직하다. 철저하게 훈련 운영 능력과 산업계의 훈련요구를 반영할 수 있으며 지역 사회 거버넌스의 일원으로 활동할 정도의 기관에 인증하는 것으로 설정하였다. 이는 단순히 인증이 우수기관을 선정하는 정도로 머물 경우 인증기관과 비인증기관 간의 차별성을 피하기 어려울 뿐만 아니라 훈련 공급량을 확대할 때 인증의 시장 기능을 훼손할 가능성이 매우 크기 때문이다. 따라서 인증제에 앞서 훈련시장에 인증제의 효력과 영향력을 가지기 위해서는 현재 훈련 공급의 적절성에 대한 분석과 판단이 선행되어야 한다. 또한 훈련 공급은 정해져 있는 것이 아니라 정책의 결정에 따라 공급량은 변동성을 가지기 때문에 품질 개선을 위한 고정 비용은 국가 예산을 낭비할 수 있다. 따라서 가장 손쉬운 품질 개선으로 훈련 공급량을 줄이는 것을 제안하고 있다.

6장은 5장의 지표에 대한 철학과 방향성을 토대로 지표에 대한 전

문가 의견 조사와 지표의 가중치를 적용하였다. 조사 대상은 2014년 상반기 한국직업능력개발원 직업능력개발평가센터의 ‘직업능력개발 훈련기관 역량평가’에 참여한 33명의 평가위원이고, 조사는 7월 3일부터 8월 1일까지(약 1개월 간) 진행되었으며, 1 round(1차 전문가 의견 조사)는 7월 4일부터 9일까지, 2 round(2차 전문가 의견 조사)는 7월 16일부터 21일까지, 3 round(계층화 분석법 활용 조사)는 7월 29일부터 8월 1일까지 순차적으로 진행되었다. 조사 절차는 0 round에서 분석 방향과 지표를 설정하기 위하여 선행 연구와 전문가 의견 수렴을 통한 훈련기관 인증지표(안)를 구성하였고, 1 round는 31개의 지표에 대해 의견 조사를 실시하였고 여기서 탈락한 3개 지표를 제외한 28개의 지표에 대해 2차 전문가 의견 조사를 실시하였다. 마지막으로 AHP 방법을 이용하여 최종 지표의 가중치를 적용하였다. 적용 결과, 가장 높은 가중치를 가진 지표는 ‘훈련과정 운영’이 10%였으며 세부 인증 항목들에 비해 상대적으로 가장 중요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 ‘교·강사 인적 자원’이 9.9%, ‘취업 지원’이 9.7%, ‘훈련과정 관리’가 9.2%, ‘훈련과정 개발’이 8.3% 등의 순으로 나타났다. 마지막으로 7장에서는 인증제 운영에 필요한 정책적 제언을 제시하였다. 인증제를 도입하기 이전에 훈련 공급에 대한 적절성에 대해 논의하여야 하고, 인증제를 도입할 때 이에 대한 인센티브가 명확해야 하며, 인증의 방향은 훈련과정을 중심으로 하되 훈련기관에 대한 검증을 선행할 것을 제안하였다. 또한 인증이 불필요한 규제로 인식되기보다 합의된 제도로 정착되기 위해서는 산업계의 절대적 신뢰가 있어야 하며, 준공영적 훈련시장의 효율화를 위해 공공 훈련기관의 훈련 점유율을 높일 것을 제안하였다.

SUMMARY

A Study on Way of Accreditation for Vocational Training Institution

Lee Sang Jun, Han Aeri, Son Soo Jung

This report examines way of accreditation for vocational training institution. As know, this topic has known sensitivity topic and very difficult theme since long before. The reason why like this is that there is no clear incentive for vocational training institution in case of doing accreditation in training market.

Therefore, we need to discuss on the way and philosophy of accreditation for efficiency of accreditation policy in the training market.

In order to solve this problem, our report includes the substance of study as follows. First, this study have domestic and international previous studies about accreditation, Second, analyze the training market and the number of proper training in order to investigate the relation between accreditation and training quantity. Third, take a look theory about actual management of accreditation and mechanism between accreditation and training market. Finally, suggest direction and contents of indicators for accreditation of vocational training institution in the training market.

참고문헌

- 고용노동부(2014). 사업체 노동력 조사.
- 고재성·정철영(2006). 「대학 진로서비스 평가준거 개발」, 『직업교육과 인적 자원개발』, 제38권 제4호. 141~160쪽.
- 고혜원 외(2013). 『중앙정부 및 지방자치단체 직업능력개발사업 연계 효율화를 위한 실태조사』.
- 국민권익위원회(2010). 『금융감독업무의 투명성 실효성 제고방안』.
- 김경식·박영석·이은택·경갑수(2013). 『건설산업에서 인증제도의 운영 사례』, MAGAZINE OF THE KOREAN SOCIETY OF STEEL CONSTRUCTION, 18~28쪽.
- 김미숙·김상진(2002). 『훈련기관 및 훈련과정 인정·지정 기준 개선 방안』, 한국직업능력개발원.
- 김미숙·김영상(1999). 『훈련기관 및 훈련과정 인정·지정 개선 방안』, 한국직업능력개발원.
- 대한상공회의소 보도자료(2014.02).
- 박희열·안진용(2010). 『고용서비스 우수기관 인증평가 개선 및 활성화 방안』, 한국고용정보원.
- 송성환·권성훈·박진범·홍순기(2009). 「Delphi를 사용한 AHP방법론에 관한 연구」, 『경영과학』, 제26권 제1호, 53~64쪽.
- 오영훈·김미숙·김수원(2009). 『직업훈련기관인증제 연구』, 한국직업능력개발원.
- 이동걸 외(2013). 『금융감독체제의 유인구조에 대한 이론적 분석』.

- 이동임 외(2000). 『직업능력인증제 운영 방안』, 한국직업능력개발원.
- 이미화 외(2012). 『보육 서비스 품질제고를 위한 어린이집 평가 인증 발전방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- 이상준 · 이해춘 · 최현집 · 방글(2010). 『2010년 직업능력개발 훈련기관 평가-훈련 평가 지표 개발 및 개선방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- 이춘세(1997). 「산출량조절을 통한 독점기업의 품질개선」, 『순천향사회과학연구논문집』, 제3권 1호, 163~171쪽.
- 이해춘 · 안경애(2012). 「AHP를 이용한 문화예술교육 전문인력양성사업의 성과평가 분석」, 『직업능력개발연구』, 제15권 제1호, 25~49쪽.
- 이혜원(2014). 『보육 서비스 품질제고를 위한 정책의 실효성 및 개선 방안-평가인증제도와 인가제한제를 중심으로-』, 재정포럼.
- 이화진(2011). 「AHP를 이용한 전문대학 비서과 교육과정 평가준거분석」, 『직업교육연구』, 제30권 제3호, 217~239쪽.
- 이희태(2013). 『의료기관 인증제도가 병원의 서비스 질 관리 체계에 미치는 효과』, 한국지방정부학회 2013년 춘계학술대회발표 논문집.
- 장혜정 외(2012). 『직업능력개발 훈련기관 대상 통합적 질 관리 체제 연구』, 한국직업능력개발원.
- 조근태 · 홍순욱 · 권철신 역(2003). 『리더를 위한 의사 결정』, 서울: 동현출판사.
- 최갑홍 · 신완선 · 신준석 · 박재연(2013), 「법정인증제도의 확산패턴과 기업성장에 미치는 영향」, 『품질경영학회지』, 제41권 제1호, 1~14쪽.
- 한국산업인력공단 훈련품질향상센터(2013). 『외국의 직업교육훈련 품질 관리기구 사례 : 호주의 ASQA』.

- Aczel. J. & Saaty T. L.(1983). “Procedures for Synthesizing Ratio Judgements”. *Journal of Mathematical Psychology*, 27, pp. 93~102.
- Akerlof, G.A.(1970) “The market for ‘Lemons’: Qualitative Uncertainty and the Market Mechanism”, *Quarterly Journal of Economics*, Vol.84 No.3. pp. 488~500.
- Anders, Sven, Diogo M. Souza Monteiro, Elodie Rouviere(2007), “Objectiveness in the Market for Third-Party Certification: Does market structure matter” presented at the 105th EAAE Seminar.
- Ba, Sulin, Andrew B. Whinston, Han Zhang(2000), “The Dynamics of the Electronic Market: An Evolutionary Game Approach”, *Information Systems Frontiers*, Vol.2 No.1, pp. 31~40.
- Baa, Sulin, Andrew B. Whinstonb, Han Zhangc(2003), “Building trust in online auction markets through an economic incentive mechanism”, *Decision Support system*, Vol.35 No.3, pp. 273~286.
- Banuls, V. A., & Salmeron, J. L.(2008). “Foresighting key areas in the information technology industry”. *Technovation*, Vol.28 No.3, pp. 103~111.
- Bittlingmayer, G.(1990), “Efficiency and entry in a simple airline network” *International Journal of Industrial Economy* 8, pp. 245~257.
- Clark, Alastair & Andrew Large(2011), “Macroprudential Policy: Addressing the Things We don’t Know,” *The Group of Thirty*.

- Dhillon, D. et al.(2004), “Implementing a fully distributed certificate authority in an OLSR MANET”, Wireless Communications and Networking Conference, 2004. WCNC. 2004 IEEE(Volume:2).
- Espinosa-Vega, Marco A. et al.(2011), “Systemic Risk and Optimal Regulatory Architecture,” IMF working paper.
- Frew, James R.(1981), “The Existence of Monopoly Profits in the Motor Carrier Industry” Journal of Law and Economics, 24, pp. 289~315.
- Hendricks, Ken, Michele Piccione & Guofu Tan(1995), “The Economics of Hubs: The Case of Monopoly”, Review of Economic Studies Vol.62 No.1, pp. 83~99.
- IAF(2012), “The Value of accredited certification”, Survey Report, International Accreditation Forum.
- Jaung, Wanggi & Louis Putzel(2013), “Supply Market Analysis for Certification of forest Ecosystem services”, Center for International Forestry Research.
- Jensen, S.G. & K. Skytte(2002), “Interactions between the power and green certificate markets”, Energy Policy Vol.30 No.5, pp. 425~435.
- Khorramshahgol(1988). “Delphic hierarchy process(DHP) : A methodology for priority setting derived from the Delphi method and analytic hierarchy process. European Journal of Operational Research”, 37, pp. 347~354.
- Kivimaa, Paula(2014), “Government-affiliated intermediary organisations

- as actors in system-level transitions”, *Research Policy* 43, pp. 1370~1380.
- Laffont, Jean-Jacques(2000), “Incentives and Political Economy”, Oxford University Press.
- McCluskey, Jill J.(2000), “A Game Theoretic Approach to Organic Foods: An Analysis of Asymmetric Information and Policy”, *Agricultural and Resource Economics Review* 29, pp. 1~9.
- Patcha, A. & Jung-Min Park(2004), “A game theoretic approach to modeling intrusion detection in mobile ad hoc networks”, *Information Assurance Workshop 2004, Proceedings from the Fifth Annual IEEE SMC*, pp. 280~284.
- PayScale(2013), “The Market Value of PHR and SPHR Certification” released in PayScale website.
- Posner, Richard A.(1974), “THE SOCIAL COSTS OF MONOPOLY AND REGULATION”, NBER Working Paper No.55.
- Rametsteiner, E.(2002), “The role of governments in forest certification-a normative analysis based on new institutional economics theories” *Forest policy and Economics*, 4, pp. 163~173.
- Rosen, Michael D. & Richard J. Sexton, (1993), “Irrigation Districts and Water Markets: An Application of Cooperative Decision-Making Theory”, *Land Economics* Vol.69 No.1, pp. 39~53.
- Schnell, Mirko C.A. & Kai Huschelrath(2003), “The economics of hubs”, Cambridge University, mimeo.
- Steven E. Czerwinski, Ben Y. Zhao, Todd D. Hodes, Anthony D.

Joseph, Randy H. Katz, “An architecture for a secure service discovery service”, Published in: · Proceeding MobiCom ’99 Proceedings of the 5th annual ACM/IEEE international conference on Mobile computing and networking, pp. 24~35.

Tirole, J.(1986), “Hierarchies and Bureaucracies: On the Role of Collusion in Organizations”, Journal of Law, Economics and Organization, Vol.2 No.2, pp. 181~214.

Viscusi, W.Kip(1978), “A note on “lemons” markets with quality certification”, The Bell Journal of Economics, Vol.9 No.1, pp. 277~279.

Y. Donga, Ai-Fen Suic, S.M. Yiub, et al.(2007), “Providing distributed certificate authority service in cluster-based mobile ad hoc networks”, Computer Communications 30(11-12), pp. 2442~2452

www.kcpi.or.kr

www.koiha.or.kr

www.kosis.kr

부 록

1. 2차 전문가 의견 조사 설문지
2. 3차 전문가 조사 설문지

〈부록 1〉 2차 전문가 의견 조사 설문지

훈련 기관 인증 지표 개발을 위한 2차 전문가 의견 조사	ID	-
--	-----------	---

안녕하십니까?

바쁘신 중에 저희 연구를 위해 귀한 시간을 내주셔서 진심으로 감사드립니다.

한국직업능력개발원은 국무총리실 산하 정부출연연구기관으로, 본 설문지는 현재 한국 직업능력개발원에서 수행 중인 「**직업능력개발 훈련기관 인증방안 연구**」의 일환으로 실시 되는 전문가 의견 조사입니다.

본원의 직업능력개발평가센터는 정부가 시행하는 다양한 훈련사업을 분석, 평가하고 훈련생의 직업능력 제고를 지원하고 있습니다. 이에 따라 본 연구는 우리나라 훈련시장에 훈련기관 인증제 도입 방향과 지표 개발 및 적용방안을 모색하는 것을 주요 목적으로 하고 있습니다.

지난 1차 전문가 의견 조사에서는 전문가 의견을 토대로 문항 및 구성 요소의 타당성이 확인되었습니다. 이 조사지에서는 해당 문항과 구성 요소의 적절성에 관하여 주시는 의견을 기초로 우리나라 직업능력개발 훈련기관의 인증제도 도입을 위한 지표를 개발하고자 합니다.

귀하께서 응답해주시는 내용은 철저히 비밀이 보장되고, 연구 이외의 목적으로는 절대로 사용하지 않을 것이며 개인 신상정보는 외부에 유출되지 않을 것임을 약속드립니다.

응답하신 조사지는 7월 21일(월요일)까지 이메일(0000@**trix.co.kr)로 보내주시기 바랍니다. 이후에 1차례의 설문 조사가 추가로 더 진행될 예정이오며 설문 응답에 대한 감사의 뜻으로 소정의 사례를 지급하오니, 이 조사지 마지막 부분에 주소정보를 정확히 기입해 주시면 감사하겠습니다.

조사에 응해 주셔서 다시 한 번 감사드리며, 늘 행복과 건강이 가득하시기를 기원하겠습니다.

2014년 7월

한국직업능력개발원 연구진 드림

문의 : 한국직업능력개발원 직업능력개발평가센터

000조사업체 *차장, ### 사원**

(T. 02-6244-0783/0*, E. ****@**trix.co.kr, F. 02-6670-0***)**

핵심내용 요약

이 연구에서 사용되는 핵심내용을 요약하면 다음과 같습니다.

- ‘**인증제**’은 직업능력개발 훈련 서비스를 제공하는 훈련기관을 평가대상으로 하여, 훈련 서비스가 일정한 표준기준에 부합한지 여부를 평가하여 안정성 및 신뢰성 등을 인증하는 절차 및 제도
- ‘**인증의 목적**’은 직업능력개발 훈련 서비스의 품질을 담보할 수 있는 훈련기관을 사후에 관리하기 보다는 사전에 검증하고 관리하여 질 좋은 훈련기관을 확보하기 위함.
- ‘**인증방향**’은 훈련기관, 훈련과정 그리고 강사진의 역사성, 전문성, 지속성이라는 세 가지 기본 프레임을 가지고 훈련기관의 비전 및 전략, 훈련 프로그램, 훈련 인프라, 훈련생 지원, 훈련 성과 5개 항목으로 구성

※ 1기관 1훈련 직종으로 기준

이 같은 내용을 염두에 두고, 아래 질문에 응답해 주시기 바랍니다.

아래는 훈련기관 인증을 위한 세부 인증지표 및 문항입니다. 안내에 따라 귀하의 의견을 제시해주시기 바랍니다.

1. 다음은 ‘비전과 전략’영역의 훈련기관 인증을 위한 문항입니다.

- a. 해당 문항이 훈련기관의 비전과 전략을 인증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하시는지 표시해 주십시오.
- b. 해당 문항이 ‘비전과 전략’ 구성 요소(훈련기관의 전문성 및 역사성, 기관장전문성, 재정 및 조직) 중 해당 요소를 진단하는데 어느 정도로 적절하다고 생각하시는지 표시해 주십시오.

2호	문항	전혀 적절 하지 않다	적절 하지 않다	보통 이다	적절 하다	매우 적절 하다
1	a ‘현 훈련기관이 실시하고 있는 훈련과정 이 전문성을 가지고 있는가?’ 라는 문항이 훈련기관 비전과 전략을 인증 하는데 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(1-a)이 훈련기관의 비전과 전 략을 인증하는 ‘ 훈련기관의 전문성 및 역사성 ’을 진단하기에 적절하다고 생 각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2	a ‘기관장은 해당 분야의 전문성을 가지 고 있는가?’ 라는 문항이 훈련기관 비 전과 전략을 인증하는데 적절하다고 생각하십니까? ☞ 직접적인 강의가 가능할 정도로 그 분야의 해박은 전문성을 보유 하고 있는지?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(2-a)이 훈련기관의 비전과 전 략을 인증하는 ‘ 기관장 전문성 ’을 진 단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
3	a ‘지속적이고 안정적으로 훈련을 운영 할 수 있는 영업이익을 확보하고 있는 가?’ 라는 문항이 훈련기관 비전과 전 략을 인증하는데 적절하다고 생각하십 니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(3-a)이 훈련기관의 비전과 전 략을 인증하는 ‘ 재정 및 조직 ’을 진단 하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

2호	문항	전혀 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
4	a ‘직업능력개발 훈련기관으로 역할을 수행하기 위한 기관의 비전(발전목표)이 수립되어 있는가?’ 라는 문항이 훈련기관 비전과 전략을 인증하는데 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(4-a)이 훈련기관의 비전과 전략을 인증하는 ‘ 훈련기관의 전문성 및 역사성 ’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
5	a ‘기관장은 지속적으로 훈련기관을 개선하고 발전시키려는 의지를 가지고 훈련기관을 운영하고 있는가?’ 라는 문항이 훈련기관 비전과 전략을 인증하는데 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(5-a)이 훈련기관의 비전과 전략을 인증하는 ‘ 기관장 전문성 ’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
6	a ‘지속적이고 안정적으로 훈련을 운영할 수 있는 재정 체계가 마련되어 있는가?’ 라는 문항이 훈련기관 비전과 전략을 인증하는데 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(6-a)이 훈련기관의 비전과 전략을 인증하는 ‘ 재정 및 조직 ’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
7	a ‘ 훈련을 운영하고 관리하기에 타당한 조직 체계를 가지고 있는가? ’ 라는 문항이 훈련기관 비전과 전략을 인증하는데 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(7-a)이 훈련기관의 비전과 전략을 인증하는 ‘ 재정 및 조직 ’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

<a 문항에 대한 응답>

위 문항 중 훈련기관의 비전과 전략을 인증하는 문항으로써 ‘전혀 적절하지 않다’ 혹은 ‘적절하지 않다’에 표시한 경우 그 이유를 적어주시기 바랍니다.

<b 문항에 대한 응답>

위 문항 중 훈련기관의 비전과 전략 구성 요소 가운데 훈련기관의 전문성 및 역사성, 기관장 전문성, 재정 및 조직을 진단하기 위한 문항으로써 ‘전혀 적절하지 않다’ 혹은 ‘적절하지 않다’에 표시한 경우 그 이유를 적어주시고 어떤 구성 요소와 더 관련 있다고 생각하는지 적어주시기 바랍니다.

2. 다음은 ‘훈련 프로그램’ 영역의 훈련기관 인증을 위한 문항입니다.

a. 해당 문항이 훈련기관의 훈련 프로그램을 인증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하시는지 표시해 주십시오.

b. 해당 문항이 ‘훈련 프로그램’ 구성 요소(훈련과정 개발, 훈련과정 운영, 훈련과정 관리) 중 해당 요소를 진단하는데 어느 정도로 적절하다고 생각하시는지 표시해 주십시오.

번호	문항	전혀 적절하지 않다	적절 하지 않다	보통 이다	적절 하다	매우 적절 하다
1	a ‘신규 훈련과정의 설계 및 개발을 위한 산업별 협의체 또는 기업과 공동으로 개발하는지?’ 라는 문항이 훈련기관의 훈련 프로그램을 인증하는데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까? ☞ 단순히 설문 조사가 아닌 근무하는 교·강사가 직접 과정 개발을 기업과 산업별 협의체와 함께 전문적, 집중적으로 설계	①	②	③	④	⑤
	b 위 문(1-a)항이 훈련기관의 훈련 프로그램을 인증하는 ‘훈련과정 개발’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2	a ‘개발한 훈련과정의 지속 기간은 어느 정도인가?’ 라는 문항이 훈련기관의 훈련 프로그램을 인증하는데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까? ☞ 훈련과정을 지속적으로 오래 한다는 것은 수강생의 만족도, 전문성, 경쟁력이 있다는 것을 의미	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(2-a)이 훈련기관의 훈련 프로그램을 인증하는 ‘훈련과정 운영’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

번호	문항	전혀 적절하지 않다	적절 하지 않다	보통 이다	적절 하다	매우 적절 하다
3	a ‘훈련과정 종료 후 훈련과정 및 운영 개선을 위한 관리 체계가 마련되어 있는가?’ 라는 문항이 훈련기관의 훈련 프로그램을 인증하는데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(3-a)이 훈련기관의 훈련 프로그램을 인증하는 ‘훈련과정 관리’를 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4	a ‘훈련과정 중간에 학생들의 수행 능력 평가를 실시하고 있는지?’ 라는 문항이 훈련기관의 훈련 프로그램을 인증하는데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(4-a)이 훈련기관의 훈련 프로그램을 인증하는 ‘훈련과정 관리’를 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
5	a ‘신규 훈련과정의 설계 및 개발을 위한 타당한 체계가 마련되어 있는가?’ 라는 문항이 훈련기관의 훈련 프로그램을 인증하는데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(5-a)이 훈련기관의 훈련 프로그램을 인증하는 ‘훈련과정 개발’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

<a 문항에 대한 응답>

위 문항 중 훈련기관의 훈련 프로그램을 인증하는 문항으로써 ‘전혀 적절하지 않다’ 혹은 ‘적절하지 않다’에 표시한 경우 그 이유를 적어주시기 바랍니다.

<b 문항에 대한 응답>

위 문항 중 훈련기관의 훈련 프로그램 구성 요소 가운데 훈련과정 개발, 훈련과정 운영, 훈련과정 관리를 진단하기 위한 문항으로써 ‘전혀 적절하지 않다’ 혹은 ‘적절하지 않다’에 표시한 경우 그 이유를 적어주시고 어떤 구성 요소와 더 관련 있다고 생각하는지 적어주시기 바랍니다.

3. 다음은 ‘훈련 인프라’영역의 훈련기관 인증을 위한 문항입니다.

a. 해당 문항이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하시는지 표시해 주십시오.

b. 해당 문항이 ‘훈련 인프라’ 구성 요소(훈련 시설 및 장비, 교.강사 인적 자원, 지역기관과 협업) 중 해당 요소를 진단하는데 어느 정도로 적절하다고 생각하시는지 표시해 주십시오.

번호	문항	전혀 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
1	a ‘훈련기관에서 운영하고 있는 훈련과정에 적합한 훈련 장비는 훈련과정을 운영하는 데 합리적인 수준인가?’ 라는 문항이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(1-a)이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 ‘훈련 시설 및 장비’를 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2	a ‘강의실 수, 강의실 총면적, 편의실 수(휴게실, 상담실 등)’ 라는 문항이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(2-a)이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 ‘훈련 시설 및 장비’를 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
3	a ‘훈련기관의 훈련 시설(복지 및 편의 시설 포함) 및 장비가 훈련 운영 규모에 따라 유지 보수 또는 구매되고 있는가?’ 라는 문항이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(3-a)이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 ‘훈련 시설 및 장비’를 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

번호	문항	전혀 적절하지 않다	적절 하지 않다	보통 이다	적절 하다	매우 적절 하다
4	a ‘현 교·강사 전체 인원 중 정규직 교·강사의 비율은 어느 정도인가?’ 라는 문항이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까? ☞ 최소 70% 이상	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(4-a)이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 ‘교·강사 인적 자원’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
5	a ‘훈련 교·강사 및 전문 직원의 근속 기간이 훈련기관을 안정적으로 운영하기에 타당한가?’ 라는 문항이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까? ☞ 정규직 교·강사 중 근속 기간이 3년 이상자의 비율	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(5-a)이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 ‘교·강사 인적 자원’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
6	a ‘훈련 교·강사와 전문 직원의 선발 및 관리(평가)체계를 마련하여 활용하고 있는가?’ 라는 문항이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(6-a)이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 ‘교·강사 인적 자원’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

번호	문항	전혀 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
7	a ‘훈련 교·강사 및 직원의 직무 능력 개발을 위한 제도를 마련하여 활용하고 있는가?’ 라는 문항이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(7-a)이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 ‘교·강사 인적 자원’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
8	a ‘지역 내 관련 기관(기업체, 학교 등)과 협업이 잘 이루어지고 있는가?’ 라는 문항이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까? ☞ 과정 개발, 훈련생 선발을 공동으로 하는 지, 채용 약정 포함	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(8-a)이 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 ‘지역기관과 협업’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

<a 문항에 대한 응답>

위 문항 중 훈련기관의 훈련 인프라를 인증하는 문항으로써 ‘전혀 적절하지 않다’ 혹은 ‘적절하지 않다’에 표시한 경우 그 이유를 적어주시기 바랍니다.

<b 문항에 대한 응답>

위 문항 중 훈련기관의 훈련 인프라 구성 요소 가운데 훈련 시설 및 장비, 교·강사 인적 자원, 지역기관과 협업을 진단하기 위한 문항으로써 ‘전혀 적절하지 않다’ 혹은 ‘적절하지 않다’에 표시한 경우 그 이유를 적어주시고 어떤 구성 요소와 더 관련 있다고 생각하는지 적어주시기 바랍니다.

4. 다음은 ‘훈련생 지원’영역의 훈련기관 인증을 위한 문항입니다.
- a. 해당 문항이 훈련기관의 훈련생 지원을 인증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하시는지 표시해 주십시오.
 - b. 해당 문항이 ‘훈련생 지원’ 구성 요소(훈련생관리, 취업 지원) 중 해당 요소를 진단하는데 어느 정도로 적절하다고 생각하시는지 표시해 주십시오.

번호	문항	전혀 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
1	a ‘훈련기관은 훈련생의 중도 탈락 방지 및 고충 처리를 위한 다양한 지원 체계를 갖추고 활용하고 있는가?’ 라는 문항이 훈련기관의 훈련생 지원을 인증하는 데 어느 정도 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(1-a)이 훈련기관의 훈련생 지원을 인증하는 ‘훈련생관리’를 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2	a ‘훈련기관은 훈련생 및 미취업자를 위한 취업 지원 체계를 마련하여 타당하게 활용하고 있는가?’ 라는 문항이 훈련기관의 훈련생 지원을 인증하는 데 어느 정도 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(2-a)이 훈련기관의 훈련생 지원을 인증하는 ‘취업 지원’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

<a 문항에 대한 응답>

위 문항 중 훈련기관의 훈련생 지원을 인증하는 문항으로써 ‘전혀 적절하지 않다’ 혹은 ‘적절하지 않다’에 표시한 경우 그 이유를 적어주시기 바랍니다.

<b 문항에 대한 응답>

위 문항 중 훈련기관의 훈련생 지원 구성 요소 가운데 훈련생관리, 취업 지원을 진단하기 위한 문항으로써 ‘전혀 적절하지 않다’ 혹은 ‘적절하지 않다’에 표시한 경우 그 이유를 적어주시고 어떤 구성 요소와 더 관련 있다고 생각하는지 적어주시기 바랍니다.

5. 다음은 ‘훈련 성과’영역의 훈련기관 인증을 위한 문항입니다.
- a. 해당 문항이 훈련기관의 훈련 성과를 인증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하시는지 표시해 주십시오.
 - b. 해당 문항이 ‘훈련 성과’ 구성 요소(수료율, 취업률, 동일 직종 취업률, 고용 유지율 등) 중 해당 요소를 진단하는데 어느 정도로 적절하다고 생각하시는지 표시해 주십시오.

번호	문항	전혀 적절하지 않다	적절 하지 않다	보통 이다	적절 하다	매우 적절 하다
1	<p>a</p> <p>‘훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 취업률’ 문항이 훈련기관의 훈련 성과를 인증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까?</p> <p>☞ 해당 직종 평균 취업률보다 높은 경우</p> <p>☞ 최소 30명 이상 사업장의 정규직 취업자로 1년 이상의 근속 기간을 가진 사람의 비율(수료자 대비)</p>	①	②	③	④	⑤
	<p>b</p> <p>위 문항(1-a)이 훈련기관의 훈련 성과를 인증하는 ‘취업률’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?</p>	①	②	③	④	⑤

번호	문항	전혀 적절하지 않다	적절 하지 않다	보통 이다	적절 하다	매우 적절 하다
2	a ‘훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 수수료율’ 문항이 훈련기관의 훈련 성과를 입증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까? ☞ 해당 직종 평균 수수료율보다 높은 경우	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(2-a)이 훈련기관의 훈련 성과를 입증하는 ‘수수료율’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
3	a ‘훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 고용유지율’ 문항이 훈련기관의 훈련 성과를 입증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까? ☞ 해당 직종 평균 고용 유지율보다 높은 경우	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(3-a)이 훈련기관의 훈련 성과를 입증하는 ‘고용 유지율’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4	a ‘훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 동일직종 취업률’ 문항이 훈련기관의 훈련 성과를 입증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까? ☞ 해당 직종 평균 동일 직종 취업률보다 높은 경우 ☞ 최소 30명 이상 사업장의 정규직 취업자로 1년 이상의 근속 기간을 가진 사람의 비율(수료자 대비)	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(4-a)이 훈련기관의 훈련 성과를 입증하는 ‘동일 직종 취업률’을 진단하기에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

번호	문항	전혀 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
5	a ‘수요자 평가(HRD-Net 수강평, 전화 만족도 조사)’ 문항이 훈련기관의 훈련 성과를 인증하는 데 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까? ☞ 훈련 프로그램, 훈련 서비스 인프라 및 전반적 만족도 점수	①	②	③	④	⑤
	b 위 문항(5-a)이 훈련기관의 훈련 성과를 인증하는 ‘수요자 평가’를 진단하기에 타당하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

<a 문항에 대한 응답>

위 문항 중 훈련기관의 훈련 성과를 인증하는 문항으로써 ‘전혀 적절하지 않다’ 혹은 ‘적절하지 않다’에 표시한 경우 그 이유를 적어주시기 바랍니다.

<b 문항에 대한 응답>

위 문항 중 훈련기관의 훈련 성과 구성 요소 가운데 수료율, 취업률, 동일 직종 취업률 등을 진단하기 위한 문항으로써 ‘전혀 적절하지 않다’ 혹은 ‘적절하지 않다’에 표시한 경우 그 이유를 적어주시고 어떤 구성 요소와 더 관련 있다고 생각하는지 적어주시기 바랍니다.

- 직업능력개발 훈련기관 인증지표 개발 및 문항과 관련하여 위의 질문에 대한 답 이외에 기타 의견이 있으시면 적어주시기 바랍니다.

응답자 인적사항			
성 명		소 속	
연락처		이메일	
주 소	(상품권 수령주소 기재)		

- 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다 -

〈부록 2〉 3차 전문가 조사 설문지

훈련기관 평가 지표 가중치 적용을 위한 전문가 3차 조사	ID	-
------------------------------------	----	---

안녕하십니까?

한국직업능력개발원의 평가센터는 정부가 시행하는 다양한 훈련사업을 분석·평가하고 훈련생의 직업능력 제고를 돕는 컨설팅 수행기관입니다. 본 설문 조사는 우리나라 훈련시장에 훈련기관 인증제 도입 방향과 지표 적용방안을 모색하기 위해 진행되고 있습니다.

지난 1, 2차 전문가 의견 조사에서는 전문가 의견을 토대로 문항 및 구성 요소의 타당성과 적절성이 확인되었습니다. 이번 3차 조사의 취지는 훈련기관의 훈련내용별 평가 지표의 가중치를 도출하여 훈련기관평가 결과를 분석하는 데 있으므로 설문지의 모든 문항에는 맞고 틀리는 답이 없으며, 응답자님의 솔직한 의견을 있는 그대로 대답하여 주시면 되겠습니다.

귀하께서 응답해주신 내용은 철저히 비밀이 보장되고, 연구 이외의 목적으로는 절대로 사용하지 않을 것이며 개인 신상정보는 외부에 유출되지 않을 것임을 약속드립니다.

응답하신 조사지는 8월 1일(금요일)까지 이메일(**@**rix.co.kr)로 보내주시기 바랍니다. 이번 3차 조사를 마지막으로 조사가 완료될 예정이므로 설문 응답에 대한 감사의 뜻으로 소정의 사례를 지급하오니, 이 조사지 마지막 부분에 주소정보를 최종적으로 정확히 기입해 주시면 감사하겠습니다.

조사에 응해 주셔서 다시 한 번 감사드리며, 늘 행복과 건강이 가득하시기를 기원하겠습니다.

2014년 7월

한국직업능력개발원 연구진 드림

문의 : 한국직업능력개발원 직업능력개발평가센터
 조사업체 ** 차장, ### 사원
 (T. 02-6244-0**, E. **@**rix.co.kr, F. 02-6670-0**)

□ 각 지표 평가점수의 상대적 중요도 평가 예시

아래는 각 지표간의 상대적 중요성을 평가하는 방법을 제시한 것입니다. 아래 표의 각 행에는 오른쪽과 왼쪽에 지표가 나열되어 있습니다. 오른쪽(R)과 왼쪽(L)에 제시된 2개의 지표를 쌍대비교하여 각 지표의 중요성을 평가합니다.

- ☞ **(작성방법)** 예를 들어 첫째 행에서 ‘1.1.비전 및 전략’ 과 ‘1.2.훈련 프로그램’의 지표 중요도가 같거나 동일하다면 **“같다 ①”**에 표시합니다.
다음으로 둘째 행에서 왼쪽의 ‘1.1.비전 및 전략’ 지표가 오른쪽의 ‘1.3.훈련 인프라’ 지표에 비해 ‘매우 중요’하다면 **“왼쪽의 ⑦”**에 표시합니다.
마지막으로 세번째 행에서 오른쪽의 ‘1.4 훈련생 지원’이 왼쪽의 1.1.비전 및 전략’ 지표에 비해 ‘중요’하다면 **“오른쪽의 ⑤”**에 표시합니다.

☞ 상기 (작성방법)의 내용처럼 응답을 표기하면 아래와 같습니다.

평가유형 (왼쪽)	전대중요	매우중요	중요	약간중요	같다	약간중요	중요	매우중요	전대중요	평가유형 (오른쪽)									
1.1. 비전 및 전략	9	8	7	6	5	4	3	2	<input checked="" type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1.2. 훈련 프로그램
1.1. 비전 및 전략	9	8	<input checked="" type="checkbox"/>	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1.3. 훈련 인프라	
1.1. 비전 및 전략	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>	6	7	8	9	1.4. 훈련생 지원	

□ 집체훈련 훈련기관 인증을 위한 지표의 중요성 평가

1. 집체훈련 훈련기관 인증을 위한 지표의 중요성 평가

(1) 집체훈련 훈련기관 인증을 위한 지표의 소개

- ☞ 전제 조건: 관서의 훈련운영에 대한 어떠한 시정 명령, 감점, 인정취소가 없는 기관에 한 함
- ☞ 해당 지표의 구체적 수치는 변동될 수 있으며 예시를 보여주기 위해 작성된 것임
- ☞ ‘집체훈련 훈련기관 인증을 위한 지표의 소개’의 내용(3p~5p)을 참조 후 5p 문1부터 응답

인증 영역	인증 항목	인증 세부 항목	인증 문항의 내용 소개
1. 훈련기관 인증	1.1 비전 및 전략	1.1.1. 훈련기관의 전문성 및 역사성	1.1.1.1. 현 훈련기관이 실시하고 있는 훈련과정이 전문성을 가지고 있는가? ☞ 훈련과정의 실시 기간과 강사의 전문성을 봄으로써 훈련의 전문성 파악 ☞ 전체 매출액에서 해당 과정분야가 50%이상을 차지하고 있는지?
			1.1.1.3. 직업능력개발 훈련기관으로 역할을 수행하기 위한 기관의 비전(발전목표)이 수립되어 있는가?
		1.1.2. 기관장 전문성	1.1.2.1. 기관장은 해당 분야의 전문성을 가지고 있는가? ☞ 직접적인 강의가 가능할 정도로 그 분야의 해박한 전문성을 보유하고 있는지?
			1.1.2.2. 기관장은 지속적으로 훈련기관을 개선하고 발전시키려는 의지를 가지고 훈련기관을 운영하고 있는가?
		1.1.3. 재정 및 조직	1.1.3.1. 지속적이고 안정적으로 훈련을 운영할 수 있는 영업 이익률을 확보하고 있는가?
			1.1.3.2. 지속적이고 안정적으로 훈련을 운영할 수 있는 재정 체계가 마련되어 있는가?
1.1.3.3. 훈련을 운영하고 관리하기에 타당한 조직 체계를 가지고 있는가?			

인증 영역	인증 항목	인증 세부 항목	인증 문항의 내용 소개
	1.2. 훈련 프로그램	1.2.1. 훈련과정 개발	1.2.1.1. 신규 훈련과정의 설계 및 개발을 위한 산업별 협의체 또는 기업과 공동으로 개발하는지? ☞ 단순히 설문 조사가 아닌 근무하는 교·강사가 직접 과정 개발을 기업과 산업별 협의체와 함께 전문적, 집중적으로 설계
			1.2.1.2. 신규 훈련과정의 설계 및 개발을 위한 타당한 체계가 마련되어 있는가?
		1.2.2. 훈련과정 운영	1.2.2.1. 개발한 훈련과정의 지속 기간은 어느 정도 인가? ☞ 훈련과정을 지속적으로 오래 한다는 것은 수강생의 만족도, 전문성, 경쟁력이 있다는 것을 의미
			1.2.2.2. 훈련과정의 효과적인 운영을 위해 적절한 지원 인력 규모가 확보되었는가?
		1.2.3. 훈련과정 관리	1.2.3.1. 훈련과정 종료 후 훈련과정 및 운영 개선을 위한 관리 체계가 마련되어 있는가?
			1.2.3.2. 훈련과정 중간에 학생들의 수행 능력 평가를 실시하고 있는가?
1.3. 훈련 인프라	1.3.1. 훈련 시설 및 장비	1.3.1.1. 훈련기관에서 운영하고 있는 훈련과정에 적합한 훈련 장비는 훈련과정을 운영하는데 합리적인 수준 인가?	
		1.3.1.2. 강의실 수, 강의실 총면적, 편의실 수(휴게실, 상담실 등)	
		1.3.1.3. 훈련기관의 훈련 시설(복지 및 편의 시설 포함) 및 장비가 훈련 운영 규모에 따라 유지 보수 또는 구매되고 있는가?	
	1.3.2. 교·강사 인적 자원	1.3.2.1. 현 교사 및 강사 전체 인원 중 정규직 교·강사의 비율은 어느 정도 인가? ☞ 최소 70% 이상	
		1.3.2.2. 훈련 교사 및 강사와 전문 직원의 근속 기간이 훈련기관을 안정적으로 운영하기에 적절한가? ☞ 정규직 교·강사 중 근속 기간이 3년 이상자의 비율	
		1.3.2.3. 훈련 교사 및 강사와 전문 직원의 선발 및 관리(평가)체계를 마련하여 활용하고 있는가?	
1.3.2.4. 훈련 교사 및 강사와 직원의 직무 능력 개발을 위한 제도를 마련하여 활용하고 있는가?			

인증 영역	인증 항목	인증 세부 항목	인증 문항의 내용 소개
		1.3.3. 지역 기관과 협업	1.3.3.1. 지역 내 관련 기관(기업체, 학교 등)과 협업이 잘 이루어지고 있는가? ☞ 과정 개발, 훈련생 선발을 공동으로 하는 지, 채용 약정 포함
1.4. 훈련생 지원	1.4.1. 훈련생 관리	1.4.1.2	1.4.1.2 훈련기관은 훈련생의 중도 탈락 방지 및 고충 처리를 위한 적절한 지원 체계를 갖추고 활용하고 있는가?
	1.4.2. 취업 지원	1.4.2.1	1.4.2.1. 훈련기관은 훈련생 및 미취업자를 위한 취업 지원 체계를 마련하여 적절하게 활용하고 있는가?
1.5. 훈련 성과	1.5.1. 취업률	1.5.1.	1.5.1. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 취업률 ☞ 해당 직종 평균 취업률보다 높은 경우 ☞ 최소 30명 이상 사업장의 정규직 취업자로 1년 이상의 근속 기간을 가진 사람의 비율(수요자 대비)
	1.5.2. 수수료율	1.5.2.	1.5.2. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 수수료율 ☞ 해당 직종 평균 수수료율보다 높은 경우
	1.5.3. 고용 유지율	1.5.3.	1.5.3. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 고용 유지율 ☞ 해당 직종 평균 고용 유지율보다 높은 경우
	1.5.4. 동일직종 취업율	1.5.4.	1.5.4. 훈련기관의 주요 훈련과정 직종의 동일 직종 취업률 ☞ 해당 직종 평균 동일 직종 취업률보다 높은 경우 ☞ 최소 30명 이상 사업장의 정규직 취업자로 1년 이상의 근속 기간을 가진 사람의 비율(수요자 대비)
	1.5.5. 수요자 평가	1.5.5.	1.5.5. 수요자 평가 ☞ 훈련 프로그램, 훈련 서비스 인프라 및 전반적 만족도 점수

(2) 집계훈련 훈련기관 인증을 위한 지표의 중요도 평가

문1. 훈련기관 인증을 위한 평가 항목 중요성 평가

평가유형 (왼쪽)	전문성 요	매우중요	중요	약간중요	중요	같은 가	같은 중요	중요	매우중요	전문성 요	평가유형 (오른쪽)							
1.1. 비전 및 전략	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1.2. 훈련 프로그램
1.1. 비전 및 전략	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1.3. 훈련 인프라
1.1. 비전 및 전략	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1.4. 훈련생 지원
1.1. 비전 및 전략	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1.5. 훈련 성과
1.2. 훈련 프로그램	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1.3. 훈련 인프라
1.2. 훈련 프로그램	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1.4. 훈련생 지원
1.2. 훈련 프로그램	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1.5. 훈련 성과
1.3. 훈련 인프라	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1.4. 훈련생 지원
1.3. 훈련 인프라	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1.5. 훈련 성과
1.4. 훈련생 지원	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1.5. 훈련 성과

문2. 훈련기관 인증-“1.1. 비전 및 전략” 평가영역 중요성 평가

평가유형 (왼쪽)	전문성 요	매우중요	중요	약간중요	중요	같은 가	같은 중요	중요	매우중요	전문성 요	평가유형 (오른쪽)							
1.1.1. 훈련기관의 전문성 및역사성	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1.1.2. 기관장 전문성
1.1.1. 훈련기관의 전문성 및역사성	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1.1.3. 재정 및 조직
1.1.2. 기관장 전문성	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1.1.3. 재정 및 조직

174 직업능력개발 훈련기관 인증 방안 연구

문3. 훈련기관 인증-“1.2. 훈련 프로그램” 평가영역 중요성 평가

평가 항목 (왼쪽)	점대중요	매우중요	중요	약간중요	같다	약간중요	중요	매우중요	점대중요	평가 항목 (오른쪽)								
1.2.1. 훈련과정 개발	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	2	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	1.2.2. 훈련과정 운영
1.2.1. 훈련과정 개발	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	2	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	1.2.3. 훈련과정 관리
1.2.2. 훈련과정 운영	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	2	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	1.2.3. 훈련과정 관리

문4. 훈련기관 인증-“1.3. 훈련 인프라” 평가영역 중요성 평가

평가 항목 (왼쪽)	점대중요	매우중요	중요	약간중요	같다	약간중요	중요	매우중요	점대중요	평가 항목 (오른쪽)								
1.3.1. 훈련 시설 및 장비	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	2	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	1.3.2. 교강사 인적 자원
1.3.1. 훈련 시설 및 장비	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	2	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	1.3.3. 지역 기관과 협업
1.3.2. 교강사 인적 자원	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	2	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	1.3.3. 지역 기관과 협업

문5. 훈련기관 인증-“1.4. 훈련생 지원” 평가 영역 중요성 평가

평가 항목 (왼쪽)	점대중요	매우중요	중요	약간중요	같다	약간중요	중요	매우중요	점대중요	평가 항목 (오른쪽)								
1.4.1. 훈련생 관리	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	2	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	1.4.2. 취업 지원

▣ 저자 약력

- 이상준
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 한애리
 - 한국직업능력개발원 연구원
- 손수정
 - 과학기술정책연구원 부연구위원

직업능력개발 훈련기관 인증 방안 연구

- 발행연월일 2014년 10월 28일 인쇄
2014년 10월 31일 발행
- 발행인 이 용 순
- 발행처 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전화: (044)415-5000, 5100
팩 스: (044)415-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-794-6 93330
- 인쇄처 (주)범신사 (02)720-9786