

이슈페이퍼

기업참여 촉진을 위한 훈련전달체계 개편

이상준 · 이수경

기업참여 촉진을 위한 훈련전달체계 개편

이상준 · 이수경

기업참여 촉진을 위한 훈련전달체계 개편

이 상 준¹⁾ · 이 수 경²⁾

〈목 차〉

I. 들어가며	2
II. 능력개발 훈련의 운영 및 전달 체계 모형	4
III. 현행 능력개발 훈련 운영의 문제점	8
IV. 고용확대를 위한 훈련정책 및 체제 개편 방안	11
참고문헌	19
[부록]	20

본 논문은 현재 고용부에서 운영하고 있는 재직자 실업자 훈련을 운영체계 관점에서 살펴 보고 개별 훈련사업의 장단점을 파악하고 있다. 또한 기업측면과 정책 당국과 훈련기관 입장에서 훈련의 문제점을 지적하고 이에 대한 개선방안을 논의하고 있다.

이를 위해 본 연구에서는 전문 훈련운영기관의 양성 및 육성과 고용보험 환급 방식의 개선, 훈련기관 평가를 사전 능력평가로 전환하고 표준훈련비에 대한 새로운 관점을 제시하고 있다.

- 주제어: 대리인, 효율적 성과관리, 고용보험 환급, 고용동반훈련, 훈련실시능력평가

1) 한국직업능력개발원 부연구위원(E-mail: sjlee@krivet.re.kr)

2) 한국직업능력개발원 선임연구위원(E-mail: solee@krivet.re.kr)

I. 들어가며

과거 노동시장의 주요 관심사는 노사관계, 임금, 실업, 노동복지 등과 같은 ‘고용 후’의 문제였다. 그러나 지금은 고용 자체가 국가적으로 사회적으로 문제가 되기 때문에 노동시장의 관심은 고용정책, 또는 일자리 정책, 평생직업과 능력개발훈련에 대한 정책으로 옮겨가고 있다. 즉, 노동 관련 관심이 ‘고용 후’의 문제에서 ‘고용 전’의 문제로 이동함에 따라 능력개발 훈련 또는 인력양성 정책에 대한 새로운 관점과 그 중요성은 날로 더 해가고 있다. 특히 고용노동부의 경우 노동수요를 관장하는 부서가 아니기 때문에 고용의 확대와 고용유지를 위한 최우선 정책은 바로 능력개발 사업이라 할 수 있다. 따라서 현재의 인력양성 훈련 및 실업자, 재직자를 위한 능력개발 훈련 모두는 고용창출 또는 고용유지를 위한 훈련으로 그 목적과 방향이 설정되어야 할 것이다. 이를 위해서는 훈련 운영 방식, 정부예산지원 방식, 훈련기관 평가 및 감독 정책 삼박자가 들어맞아야 된다. 그러나 현실은 그러하지 못한 것이 사실이다.

먼저 훈련운영 방식에서 문제점으로 지적되는 것으로는 첫째 정부주도의 훈련정책으로 인해 자율적인 훈련시장이 형성되지 못하고 있다는 점이다. 1970년대 초부터 정부 주도의 훈련정책은 자생적인 훈련시장을 형성하지 못하는 배경이 되었으며 정책을 입안하는 정부 또한 정책의 피로도가 상당히 누적되어 있다 하겠다. 둘째 정부주도의 능력개발 정책은 민간부문인 기업과 근로자 단체, 사업주단체들의 참여를 다소 수동적으로 만들게 하는 요인이 되었다 해도 과언은 아니다. 이처럼 민간 부문의 참여가 적극적이지 못한 이유는 단연코 민간의 참여 동기 또는 인센티브가 없기 때문이다. 현재 기업을 위시로 하는 민간 부문이 정부의 훈련 정책에 참여하는 것은 귀찮은 또 하나의 일이며 반대로 훈련정책 기획자의 입장에서는 기업을 위해 훈련을 해주는 것 자체가 기업의 인센티브가 되는 실정이다. 이는 인센티브에 대한 입장이 기업과 훈련공급자간에 서로 다르기 때문으로 보인다. 또 다른 이유로는 기업의 참여를 촉진시키고 훈련의 질을 보장할 만한 전달자가 없기 때문이다. 현재 기업의 요구를 반영하는 훈련과정 개발 등을 거의 훈련공급기관이 하고 있는 실정이며 일부 사업주 단체와 같은 훈련운영기관도 전문성이 많이 떨어지는 형편이다.

정부예산지원방식에서 지적되는 문제점으로는 단연코 계좌제의 문제이다. 2009년부터 훈련시장의 경쟁과 수요자의 선택권 확대라는 차원에서 시작된 계좌제 훈련은 훈련기관의 진입장벽을 허물어뜨린 공로는 있으나 실업자 훈련의 목적성은 과거 보다 약화시켰으며 대상에서도 현재 실시하고 있는 국가기간전략산업직종 훈련, 자활 훈련 등과 중복성이 존재하고 있다. 또한 국가기간전략직종훈련은 과거 기간직종 훈련으로만 운영되던 우선선정훈련외에 타부처의 훈련과 전략산업 부문의 인력양성이라는 임무를 맡게 되어 훈련의 정체성과 과거 운영방식간의 충돌이 일어나고 있다. 재직자 훈련 또한 점차적으로 사업주 지원 훈련외에 내일배움카드제 형태의 개인지원 방식으로 통합 운영될 것으로 보이는데 이러한 재직근로자의 개인지원방식의 확대는 훈련의 선택을 사업주 보다는 개인의 선택에 맡기게 될 확률이 커 기업특수적 훈련을 지금보다 더욱 약화시킬 가능성이 높다. 특히 동일한 업무를 하면서도 정규직보다 임금과 복지에서 불이익을 받는 비정규직들의 문제는 단순히 비정규직의 노동시장 차원의 문제를 넘어 사회정의와 공정성의 문제로 다루어져야 함에 따라 정부는 이들에 대한 보호차원에서라도 훈련의 내용과 형식에 대해 고민이 더 필요한 시점이라 하겠다.

훈련평가 차원에서 지적할 수 있는 문제는 98년 실업자 훈련기관 평가 모델을 지금까지 적용하고 있다는 것이다. 왜냐하면 98년 평가체제는 훈련기관의 훈련운영능력과 관리능력 그리고 과정 개설과 운영능력 등을 상승시키기 위한 측면에서 계획된 평가로 성과중심을 강조하고 민간훈련시장의 활성화, 민간 부문의 자발적 참여를 강화하려는 지금의 시대와는 어울리지 않는 다는 것이다.

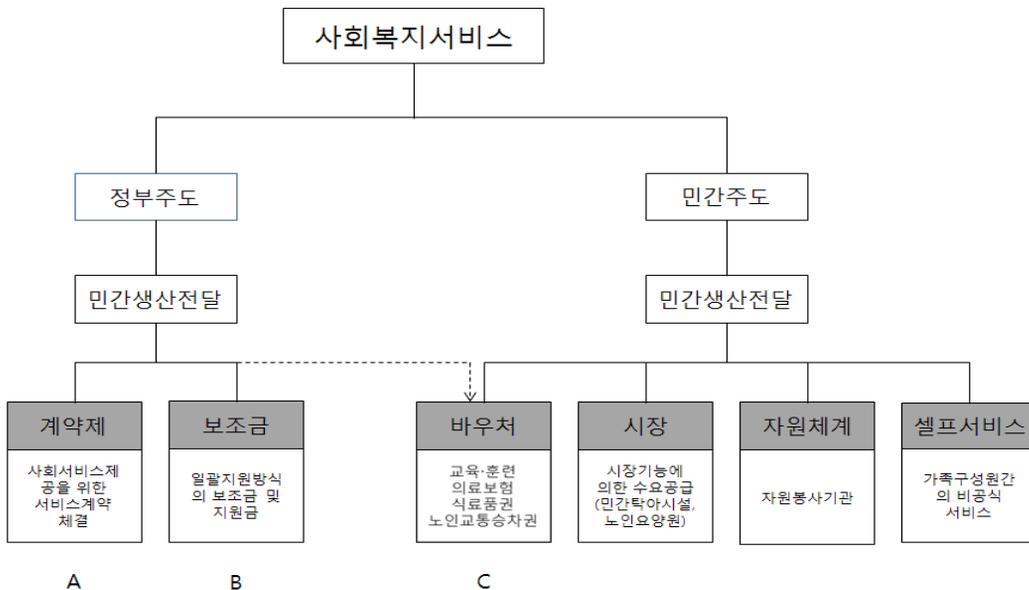
이 글의 목적은 첫째, 과거 훈련기관 육성과 훈련생위주의 훈련정책에서 고용창출을 동반 할 수 있는 훈련정책으로 전환의 필요성을 제기하고 둘째, 과거 1세대(1G) 훈련정책이 훈련기관 육성과 지원정책이고 2세대(2G) 정책이 수요자를 위한 정책이었다면 향후 3세대(3G) 훈련정책은 훈련 선진국에 비해 가장 취약한 민간참여 및 민간주도의 훈련전달체계 개선과 육성, 그리고 이를 통한 고용 확대를 위한 훈련정책으로의 전환 필요성을 주장하기 위함이다. 셋째, 기업의 적극적인 참여를 유도하기 위해 정부지원에 있어서 어떠한 인센티브 방식이 있는지 살펴보고자 한다. 마지막으로 성과 중심의 훈련평가에서 한 단계 더 진보한 효율적 성과관리의 개념을 설명하고 이에 맞는 훈련평가 운영에 대한 제언을 하고자 한다.

II. 능력개발 훈련의 운영 및 전달 체계 모형

1. 능력개발훈련 운영 방식의 이론적 검토

국민의 능력개발을 위한 사회복지서비스로서 교육과 훈련의 전달체계는 [그림 1]과 같은 유형으로 나눌 수 있다. 정부 보조금을 통한 교육훈련 지원방식인 B 방식의 경우에는 과거 실업자 훈련 지원의 물량배정 방식처럼 훈련비용을 훈련 기관에 직접 지원하는 정부 주도의 훈련지원 방식이다. 최근 개인에 대한 훈련지원방식인 계좌제 또는 내일 배움 카드(이하 카드제)와 같은 교육 훈련 바우처 제도가 C 방식에 해당된다. 그러나 재원이 정부에 있고 관리를 정부가 주도한다는 점에서 점선(--))처럼 정부 주도의 사회복지서비스로 규정해야 한다. 왜냐하면 서비스전달과 관련하여 누가 비용을 부담하고 누가 서비스 전달을 맡을 것인가의 문제에서 바우처 제도는 비용은 일반적으로 공공이 전담하고 전달은 민간이 맡는 역할 분담의 구도로 이해되기 때문이다(최재성; 2000, p.154).

한편 A 방식은 사회복지서비스로서의 교육훈련을 민간에 위탁하는데 있어 정부와 민영기관이 계약을 체결하는 방식을 의미한다. 국가기간전략직종, 청년취업아카데미 훈련,



【그림 1】 사회복지서비스 전달체계

주: 최재성(2000)에서 재구성.

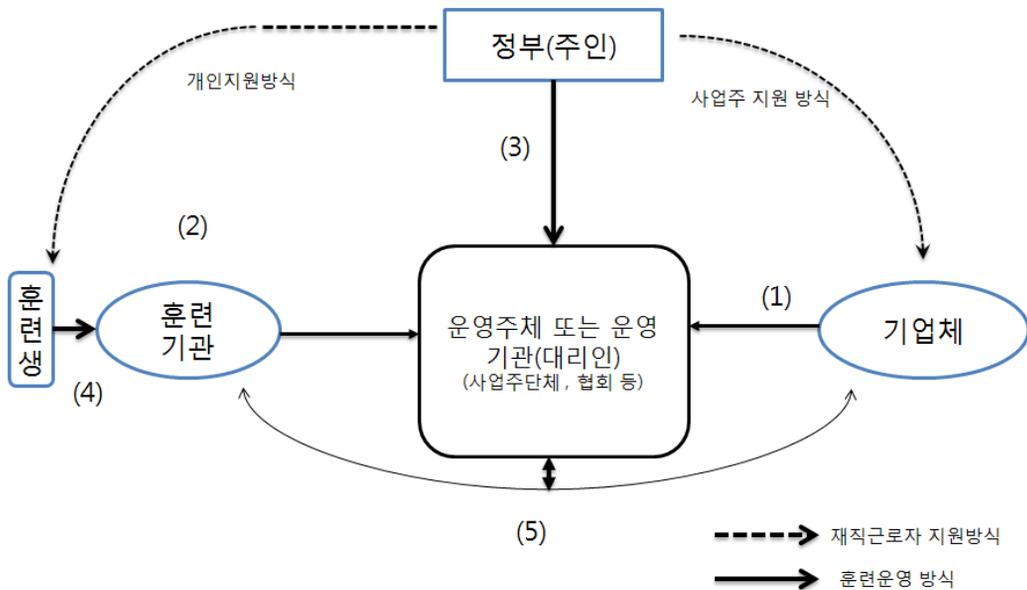
이공계미취업자 전문기술 연수사업 등이 여기에 해당된다. 이들 방식이 계약 체결 방식의 위탁사업인 것은 분명하나 운영과 평가는 B방식의 훈련비지원 방식을 채택하고 있어 본래 계약 취지와 계약을 통해서 얻을 이득이 희석되는 경향이 있다. 지금까지의 훈련체계는 B와 C 방식을 통해 이루어지고 있는 반면에 위탁사업의 기본적인 형식은 계약방식의 훈련체계임에도 불구하고 계약 방식의 훈련체계에 맞는 운영방법과 심사, 그리고 평가 방법이 여전히 이루어지지 못하고 있다.

2. 운영방식에 따른 능력개발 훈련 유형

현재 우리나라에서 시행되고 있는 능력개발 훈련 운영방식을 그림으로 표현하면 [그림 2]와 같다. [유형 1]은 기업과 운영기관이 상호 협력하여 능력개발 훈련을 실시하는 것으로 일종의 대리인(Agency)인 운영기관에는 사업주 단체, 협회(예를 들면 산업별 협의회), 기업, 대학 등이 포함된다. 이 유형의 가장 대표적인 훈련이 국가인적자원개발컨소시엄 사업과 중소기업청에서 실시하는 인력구조고도화사업이다. 그러나 이러한 대리인이 기업과 훈련 기관을 연계해주는 역할보다 대리인이 기업과 협약(최소 20~30개 이상)을 하여 기업의 요구에 맞는 훈련을 직접 운영하는 형태이다. 이러한 방식은 운영기관의 분류에 해당하는 기업이나 사업주 단체의 경우 사업을 진행할 인센티브가 그다지 크지 않아 사업을 통한 장비 마련같은 데에 목적을 두기도 한다. 한편 중기청의 인력구조고도화 사업은 중소기업이 매우 빠른 기술변화에 부응하기 위해 필요한 훈련을 하기 보다는 비정규직이 많이 포함된 단순 노무직의 숙련을 전문기술직으로 고도화시키는 역할을 목적으로 하고 있어 비정규직을 선호하는 고용주의 경우에는 달가워하지 않는 사업이라 하겠다.

[유형 2]는 훈련공급기관이 운영주체가 되면서 훈련생을 모집하고 취업까지 알선하는 방식으로 국가기간전략직종 훈련, 과거 실업자 직업훈련이 여기에 포함된다. 이 유형은 실질적으로 국가가 직접적으로 훈련시장에 개입하여 정부와 훈련기관간의 직접적인 계약을 통해 이루어지는 정부 주도의 모델이다. 이러한 방식은 정부에게는 훈련기관 관리비용을 추가적으로 발생시키고 특히 매번 훈련수요를 예측하고 계획을 세워야 하는 부담을 준다. 따라서 기업의 인력수요를 정확히 파악하지 못할 때 훈련에 따른 비용손실등을 발생시킬 수 있으며 또한 정책 수립과 운영에 있어서 상당한 피로감을 동반하는 방식이라 하겠다.

[유형 4]는 훈련기관이 훈련생을 모집하여 훈련 및 교육을 실시하는 것으로 일반적인 교육, 기술계 학원, 계좌제 훈련이 여기에 해당된다. 이 유형의 훈련기관은 다른 훈련 기관에 비해 상대적으로 취업에 대한 부담이 적은 것이 특징이다. 그러나 계좌제 훈련의 경우에는 계좌제 지원방식에 대한 평가보다도 과거 물량배정 방식의 위탁훈련처럼 훈련성과에 초점을 맞추므로써 정책의 방향과 목적을 흐트러 놓는 경향이 있다. [유형 5]번 모델은 별도의 운영주체가 존재하면서 기업의 요구를 반영하여 훈련 공급기관에 훈련과정을 개설하고 훈련생 수료시 취업을 알선하는 중개인 모델이다. 산업별 협의체나 지역별 거버넌스 등이 그 역할을 할수도 있고, 다른 전문 운영기관이 이 역할을 할 수도 있다.



【그림 2】 능력개발훈련 운영방식

<표 1> 훈련운영주체별 장단점

운영모델	훈련종류	문제점
[유형 1]	<ul style="list-style-type: none"> · 국가인적자원개발훈련컨소시엄 · 중소기업청의 인력구조고도화사업 	<ul style="list-style-type: none"> · 중기청의 인력구조고도화 사업의 경우 주로 사업주 단체들로 이루어진 추진기관(컨소시엄에서는 bridge)이 적극적으로 사업을 할 동기가 매우 약한편임. 이로 인해 2013년부터 사업폐지하고 고용부의 컨소시엄사업으로 대체 예정
[유형 2]	<ul style="list-style-type: none"> · 국가기간전략직종 · 취업사관학교 	<ul style="list-style-type: none"> · 위탁사업으로써 명확한 계약설계(contract design) 또는 약정 체결이 되지 않음 · 과거 과정중심의심사제도와 기관평가 방법 유지 · 기업의 인력수요를 반영하지 못함 · 기업의 취업처 확보 미비
[유형 1]+ [유형 2]+ [유형 3]	<ul style="list-style-type: none"> · 청년취업아카데미 · 교과부의 이공계미취업자 전문기술 연수 사업 	<ul style="list-style-type: none"> · 엄밀하게 기업의 기술 요구를 반영하지 못하며 기업의 적극적 참여를 위한 동기 유발이 되지 않음 · 중개인의 역할과 정의가 없으며 이들에 대한 보수와 인센티브가 없음 · 훈련기관의 경쟁을 유도하지 못하여 훈련기관에 의존하는 운영기관들 존재 · 심사시 여전히 과정중심으로 이루어지며 기관평가와 병행하여 위탁계약의 의미 퇴색 · 운영주체의 규모가 영세하여 운영기관의 역할미비
	<ul style="list-style-type: none"> · 산학협력, 주문식 교육 	<ul style="list-style-type: none"> · 일부 전문대를 중심으로 학교 운영을 연명하는 것으로 악용되고 있음. · 학교가 투자해야할 부분에 정부의 지원금으로 운영되는 사중손실 가능성 높음
[유형 4]	<ul style="list-style-type: none"> · 계좌제 훈련 	<ul style="list-style-type: none"> · 관리비용 과다 · 과거 물량배정 또는 위탁 훈련처럼 계좌제 정책의 목적보다 성과에 중점을 두고 있음

Ⅲ. 현행 능력개발 훈련 운영의 문제점

1. 기업측면의 문제점

현재 능력개발 훈련에서는 기업의 기술 수요 및 훈련에 대한 요구를 반영하지 못하고 있는데 이는 기업의 적극적인 참여를 시킬만한 동기유발이 마땅하지 않기 때문이다. 대기업과 중소기업을 능력개발 훈련에 적극적으로 참여시킬 동기유발에 대한 정책적 지원과 이에 대한 관심을 가질 필요가 있다. 통상적으로 동기유발의 핵심은 화폐적 요인(Monetary factor)과 성과수의 공유(return sharing)라고 할 수 있다(Anderhub, Gächter, Königstein, 2000). 그러나 현재의 Levi-Grant 고용보험 환급 방식으로는 더 이상 기업의 적극적인 참여를 이끌어 내기 어려워 보인다.

현행 고용보험 환급 방식은 기업이 능력개발 훈련 참여를 적극적으로 하지 않아도 되는 도덕적 면죄부를 주는 면도 있다. 강제 보험 성격의 고용보험은 실업급여와 고용안정·능력개발 사업으로 나누어진다. 전자는 사업주와 근로자가 반반씩 부담하는 반면에 후자는 사업주가 모두 부담한다. 이러한 부담 방식에서 보험료를 부담하는 기업은 능력개발 훈련에 대한 권리가 발생한다. 즉 논리적으로는 기업 스스로에 맞는 훈련을 하고 훈련에 소요되는 비용을 환급받는 시스템이다. 훈련을 하지 않은 기업은 자신이 부담한 보험료를 환급 받지 못한다. 보험 성격상 논리적으로는 하등의 문제가 되지 않지만 과거 기업의 직업훈련의무제를 폐지함과 동시에 고용보험을 적용한 우리나라 능력개발 훈련의 역사를 고려할 때 기업의 입장에서는 자신을 위한 보험 이라기보다는 조세로 인식할 수 있다는 것이다. 따라서 조세적 성격으로 인식하고 있다면 기업은 자신이 낸 돈을 찾는 방안을 강구하게 되고 이를 위해 정작 자신에게 필요한 훈련뿐만 아니라 필요하지 않은 훈련도 마구잡이로 할 가능성이 매우 높다. 실례로 기업의 인력개발 책임자의 능력을 얼마나 고용보험 환급을 받았느냐로 평가한다는 얘기도 있는 실정이다.

현행 고용보험 환급 방식과 고용보험 재정 운영방식은 결국 인력양성과 훈련에 대한 기업의 창의적 참여를 방해할 수 있으며 고용보험을 관리하는 정부도 상당한 부담을 가지는 상황을 맞이하게 된다. 보험보다는 조세로 인식하는 기업의 입장에서 볼 때 훈련에서도 도덕적 해이가 발생할 수 있기 때문이다. 일반적으로 기업이 필요로 하는 재직 근로자 훈련은 기업 특수적 훈련인데 반해 현행 고용보험 수혜 정책 하에서는 기업이 기업

특수적 훈련보다는 일반적 훈련에 몰두하게 만들 수 있기 때문이다. 실제로 ‘2011년 기업 직업훈련실태조사’에서도 훈련이 근로자의 이직방지에 영향을 미치는 비율이 32.6%로 나타나고 있다. 이는 현재 기업의 (향상)훈련이 다른 기업으로 이직할 경우 사용할 수 없는 기업특수적 훈련(Firm-Specific training)이라기 보다는 어느 기업에 이직하여도 사용가능한 내용을 가르치는 일반적 훈련(General Training)임을 보여주는 것이다. 여기에 만일 지급보다 더 개인지원 방식이 강화될 경우 훈련과정에 대한 심사를 더욱 강화하지 않는다면 기업의 특수적 훈련 강화는 더 요원한 문제가 될 수 있다. 또한 이러한 개인지원을 모든 정규직 비정규직 모든 근로자로 확대할 경우 사회적 정의로 이해되는 일부 비정규직의 문제를 정부가 포기하는 인상을 줄 가능성도 배제할 수 없다.

2. 정책당국 측면의 문제점

정부가 운영하는 각종 능력개발 사업의 경우 운영방식 및 전달체계와 상관없이 심사와 평가가 여전히 교과과정과 장비, 교사에 초점이 맞추어져 있으며 훈련특성에 맞는 성과 중심의 계약과 평가가 이루어지고 있다고 보기 어렵다는 것이다. 또한 훈련체계와 운영은 과거 정부주도의 운영방식과 바우처 방식이 모두 뒤섞여 있는 형국인데, 향후 훈련체계 방향은 각각 운영방식의 정체성을 살리고 본질에 맞는 심사와 평가, 운영모델을 갖추는 것이 되어야 한다. 그러나 현재로서는 새로운 훈련 운영모델을 가지기 어려우며 산업계와 근로자의 적극적인 참여도 불투명한 상태이다. 지역단위에서 훈련의 이해당사자들이 참여하는 거버넌스로 볼 만한 것으로 지방고용심의회, 직업교육훈련협의회, 시도지역혁신협의회 등이 있으나 이들이 형식적으로는 정부의 정책결정과정에서 노사단체 및 전문가와 함께 참여하고 있지만, 실질적으로 의사결정과정 권한을 정부와 공유하고 있다고 보기 어렵다(김주섭 외, 2009, p97).

이러한 현상이 나타난 것은 아직까지 우리나라 훈련체계가 정부의 직접적 개입에 의한 정부 주도의 훈련체계가 되어 있기 때문이다. 정부도 이러한 점을 알고 민간 부문에서 정부주도의 훈련을 가급적 배제하는 방식의 훈련체계를 고민하고 있다. 이러한 정부의 신호는 아직 시장에 확실한 믿음을 주고 있지는 못하지만, 최근 능력개발 운영과 관련하여 변화의 움직임이 조금씩 감지되고 있다. 2005년 처음 실시한 중소기업청의 인력구조고도화 사업의 경우 비록 사업주단체들이 대부분 이지만 기업과 훈련기관간의 가교역할을 하

는 전문운영기관의 역할을 부여하여 중소기업 인력의 질을 전문화, 고도화시키는 사업을 실시하고 있다. 고용부의 청년층취업아카데미는 2011년부터 5년간 한시 사업이지만 훈련 기관과 기업의 훈련수요와 노동수요를 연결하는 운영주체를 선정하여 훈련 기관을 관리하는 사업의 모습을 가지고 있다. 또한 <표 1>에서 제시하였듯이 고용부의 국가인적자원 개발컨소시엄에서도 Bridge라는 운영주체를 선정하여 기업간, 기업과 훈련 기관간의 연결을 알선하고 중재함과 동시에 각자의 이해와 요구를 조정하는 전문적인 대리인(Agency) 역할을 하고 있다. 그러나 사업주단체를 위주로 선정된 운영주체들은 단순히 자신들의 회원기업사의 인력문제와 훈련을 대신하는 정도로 인식하고 있으며 새로운 환경변화를 선도하거나 숨어 있는 노동수요와 기업의 적극적 참여를 촉진하기에는 아직 한계가 있다.

따라서 이러한 문제를 해결하기 위해서는 민간과 기업의 적극적이고 자발적인 참여만을 기다릴 것이 아니라 정책적으로 이들을 유도하고 활성화할 필요가 있다. 왜냐하면 앞서 언급한 대로 향후 능력개발 훈련정책은 고용수요 확대와 기업의 참여를 촉진시키는 훈련체제로 전환할 필요가 있으며 이를 위해서는 기업을 위주로 민간부문의 참여에 대한 인센티브 제공과 기업과 훈련 공급 기관을 연결하는 전달 기관의 전문화가 필요하다.

3. 훈련공급기관 측면의 문제점

훈련기관의 입장에서 현재 능력개발 훈련 운영체제의 문제점으로 지적하는 것은 훈련생의 취업처 확보가 어렵고 과도하게 훈련 기관에 취업의 의무 부담을 지운다는 것이다. 최근 국가적으로 고용의 문제가 심각하다보니 대학에서도 대학의 역할을 취업률로 평가하지만 대학이 전적으로 취업을 책임져야 하는 것은 아니다. 훈련기관도 마찬가지이다. 이들이 확보할 수 있는 취업처라는 것도 제한적일 수 밖에 없다. 또한 훈련과정에 대한 기업의 훈련수요와 요구를 훈련과정 개발에 반영하는 것이 대형 훈련기관의 경우에는 가능할 수도 있으나 대부분 훈련기관의 경우에는 요식적인 행위로 끝나는 경향이 있다. 그렇다고 대형 훈련기관 중심으로 훈련공급과 지원 정책을 추진하면 장기적으로 이들의 훈련정책에 대한 지대추구 행위를 방조할 수 있다는 문제가 제기될 수 있으며 다양한 훈련기관의 진입을 막는 효과를 가져올 수 있다.

IV. 고용확대를 위한 훈련정책 및 체제 개편 방안

■ 제안 1) 훈련기관·훈련생 위주의 정책에서 훈련 전문운영기관 양성 정책으로 전환

우리나라 훈련정책의 변화를 보면 먼저 대량실업 위기 시인 1998년부터 2008년까지 10년간의 시기는 1세대(1G) 훈련정책이라 할 수 있으며 이 당시 훈련정책의 기본 방향은 훈련기관의 인프라 구축과 훈련과정의 내실화에 초점을 맞추었다. 2세대(2G) 정책은 2008년부터 지금까지로 수요자 중심의 훈련을 위한 훈련생의 훈련접근성 강화에 방점을 두고 있다. 앞으로의 3세대(3G) 훈련정책은 훈련기관 육성과 훈련생을 위한 정책에서 민간참여 확대를 동반 또는 노동수요 확대를 가져오는 훈련정책으로의 전환이 필요하다. 이를 위해서 정부 위탁훈련에 한해 계약방식의 훈련정책으로 선회하고 여기에 적합한 전문운영기관(또는 중개인)을 양성 및 육성하는 지원정책으로 전환할 필요가 있다.

그렇다면 왜 전문운영기관이 필요한가? 그 이유를 나열하면 다음과 같다. 먼저, 훈련기관, 학교가 훈련생의 취업을 지원할 수는 있어도 취업처까지 확보하기는 어렵기 때문에 전문적으로 훈련생과 기업의 취업처를 확보하는 전문운영기관이 필요하다. 둘째, 기업의 인력 및 훈련, 기술 수요에 대한 파악이 제대로 이루어지지 않아 기술 미스매치, 인력 미스매치가 발생하고 있는 현 상황을 극복할 필요가 있다. 현재처럼 훈련 기관에서 기업의 요구를 담보하는 방식은 훈련기관이 기업의 요구를 이해하고 문제를 풀어나가는 데 있어 비전문기관이기 때문에 형식적인 것으로 그친다. 숨어있는 기업의 요구를 발굴하여 훈련 수요로 이어질 수 있도록 하는 전문 운영기관이 필요하다.

셋째, 중개인의 역할 강화로 숨어 있는 노동수요 확보 및 발굴이 가능하다. 의외로 현 훈련운영 체제하에서 기업의 기술 수요와 훈련 수요에 대한 요구가 많지 않아 노동수요 주체의 참여 유도를 위한 동기 유발이 필요하다. 넷째, 지역별로 거대 훈련 기관들이 소규모 사업주 단체를 자신의 영업을 위한 하부 조직으로 이용하는 사례가 간혹 나타나고 있어 이를 방지할 경우 사업주 단체 또는 산업별 협의체의 토대를 완전히 잃을 수 있으며 훈련정책의 지대추구 행위가 극렬해질 수 있다. 따라서 훈련은 훈련기관이 말고, 취업처 확보와 훈련수요 발굴은 전문운영기관이 하는 역할 분담 정책이 필요하다.

그렇다면 전문운영기관의 역할은 무엇이 되어야 할까? 먼저, 기업의 훈련수요와 훈련

과정을 개발 하거나 발굴하는 역할을 수행해야 한다. 둘째, 기업과 훈련공급자 를 연결하는 역할이 요구된다. 셋째 훈련수요자의 취업처 확보를 위한 기업과의 협약 체결 및 알선 활동이 필요하다. 넷째, 훈련 기관관리 및 평가, 다섯째, 기업에 필요한 기술 변화와 외국 의 사례 등에 대한 정보 제공, 마지막으로 정부와 훈련에 대한 위탁계약 체결의 역할을 부여할 필요가 있다. 이러한 방식으로의 운영 모델 변경을 통해 기업과 근로자 단체, 지역 이해 당사자등 민간의 협력적 관계를 통해 훈련시장에서 민간역할의 비중을 높이고 이를 통해 기업의 적극적인 참여가 유도될 수 있을 것으로 기대한다.

이러한 운영방식과 유사한 것이 영국의 Skill Broker 제도(부록 참조)인데, 이 제도는 기업의 훈련요구에 맞는 훈련제공자 연결과 기업의 경영(금융, 작업장 환경, 마케팅 등)을 지원하는 것으로 본고에서 주장하는 전문중개인과 유사한 개념이다. 다만 차이점은 전문 운영기관은 훈련기관과 기업과의 연결뿐만 아니라 훈련기관의 관리와 훈련 실시시 훈련 기관을 대리하여 정부와의 위탁계약 체결 등의 역할을 포함하고 있다는 점이다.

■ 제안 2) 고용보험 환급을 단순 훈련에서 고용을 동반한 훈련에 지원하는 방식으로 변경

전문운영기관과 기업의 참여를 촉진하기 위해서는 지금과는 질적으로 다른 인센티브 정책의 변화가 필요하다. 즉 기업이 지금보다 월등한 금전적 이득과 성과 수익에 대한 인센티브정책 마련이 필요하다. 이를 위해 현행 고용보험 환급방식의 변경이 필요해 보인다. 현행방식은 정부가 인정한 훈련과정에 훈련을 한 것에 대해서만 인정하여 고용보험을 환급하고 있는데 이러한 환급 방식으로 인해 훈련의 질과 양에 대한 시비가 끊이지 않으며 훈련의 수와 양을 채우기 위해 향상훈련을 가장한 일반 훈련(general training)의 비중이 높아지는 것도 사실이다.

대기업의 경우 훈련에서 규모의 경제가 성립하여 자체적으로 양질의 훈련을 실시할 여력이 있으나 중소기업은 그렇지 못한 실정이다. 근로자 직업능력개발 사업 참여율을 보면 300미만 사업장은 2009년 현재 27.2%의 참여율을 보여주는 반면에 300인 이상 사업장은 115.1%의 참여율을 나타내고 있다(고용보험 백서, 2010년, p.202). 반면에 고용보험 납부액 대비 수혜율을 <표 2>에서 보면 300인 미만 사업장이 더 큰 것을 알 수 있다. 이러한 현상이 나타난 이유는 규모가 작은 기업이 고용보험 납부액도 적고 훈련참여율이 적

음에도 불구하고 훈련으로 인해 받아가는 비용이 보험료 납입대비 대기업보다 더 큰 것을 의미한다.

〈표 2〉 재직자 직업훈련 수혜율 현황

(단위: 억원)

	'06	'07	'08	'09	'10	'11
납부보험료	12,349	13,182	14,013	15,032	15,108	16,555
지원금/ 납부보험료	3,361/12,349 (27.2%)	4,075/13,182 (30.9)	4,741/14,013 (33.8)	5,597/15,032 (37.2)	4,669/15,108 (30.9)	3,704/16,555 (22.4)
300인 미만 기업	1,132/5,604 (20.2%)	1,579/5,560 (28.4)	2,020/5,839 (34.6)	2,858/6,244 (45.8)	2,379/6,631 (35.9)	2,002/7,443 (26.9)
300인 이상 기업	2,229/6,745 (33.0%)	2,496/7,622 (32.7)	2,721/8,174 (33.3)	2,739/8,788 (31.2)	2,290/8,477 (27.0)	1,702/9,112 (18.7)

주: 1) 재직자 재직자훈련 실적 = 사업주 직업능력개발훈련, 유급휴가훈련, 직무능력향상지원금 훈련, 재직자 내일배움카드제, 중소기업핵심직무능력향상지원 합계

2) 2006년부터 고용안정사업과 직업능력개발사업 재정 통합

3) 2011년도 납부보험료 수납이 기존 연 수납에서 월 수납으로 변경됨.

출처: 고용부 내부자료.

그러나 인력양성 훈련과 실업자 훈련을 통해 배출된 인력에 대한 노동수요는 대기업보다 중소기업이라는 점을 감안할 때 노동수요 확대라는 정책적 목적을 달성하기 위해 고용보험환급 방식의 개편이 불가피해 보인다. 즉 고용보험 환급을 훈련을 하는 곳에서 (to where training is), 고용이 있는 곳(to where employment is)에 지원하는 방식으로 변경이 필요하다. 현행 훈련이 근로자의 자기개발과 업무 향상을 통해 본인이 속한 기업의 생산성 확대에 기여하는 것이라면 자신이 속한 사업장의 질 좋은 미래 인력을 유치하거나 채용하는 것 또한 사업장의 생산성확대에 기여하는 것이기 때문에 고용보험 환급의 기본 목적이나 방향과도 일치한다고 하겠다.

이러한 고용보험환급방식은 중소기업의 고용보험 환급율을 높일 수 있으며 미래 (후배)인력을 채용한다는 점에서 훈련에 대한 기업과 노동조합의 적극적인 참여 유도도 가능할 것으로 보인다. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 20조에서도 근로자의 교육훈련 및 능력개발사업은 의결사항으로 되어 있는 만큼 근로자 단체의 참여도 적극적으로 유도할 수 있을 것으로 보인다. 이러한 모델을 사용하고 있는 곳이 우리나라에서는 딱 한 군데가 있는데 '부천노사공동직업훈련지원센터'이다. 이 센터에는 노조와 사업주 그리고 민간(대한상의)이 참여하여 그 지역 청소년의 직업훈련을 실시하고 이를 통해 지역 사업

장의 필요 인력을 공급하고 있다.

한편 위에서 제시하고 있는 모델은 현재 고용안정사업의 일환으로 지원하는 (신규)채용장려금을 실제 훈련과 연동하여 지급하는 방식과 같은 맥락이다. 그러나 장려금 정책은 사중손실이라는 비판에서 자유롭지 않으나 본 방식은 훈련과 채용이라는 시대적 화두를 해결할 수 있으며 정책의 손실이 없다는 것이 장점이라 하겠다. 또 하나의 추가 효과는 훈련과정개발 또는 개설에 있어서 기업의 적극적인 참여가 가능할 수 있다는 것이다. 성과 수익배분에 대한 인센티브는 훈련에 배출한 인력을 채용하고 전문운영기관이 기업의 기술수요 예측과 이에 필요한 경영컨설팅으로 인한 이득 발생시 전문운영기관에 적절한 비용을 지불하는 방식을 고려해볼 수 있다.

■ 제안 3) 실업자 훈련은 목적형 계약방식 훈련과 사회안전망 역할을 하는 카드제 훈련으로 이원화

현재 실업자 훈련 중 대상자가 제한적이고 특수 목적형이며 타겟형인 훈련은 성과 중심의 계약방식 훈련으로 전환하되 비록 2015년까지 한시 사업이긴 하지만 청년층을 대상으로 하는 취업아카데미훈련은 학교에서 노동시장으로 원활한 진입을 위한 전문 훈련사업으로, 국가기간전략직종 훈련은 청중장년층의 훈련으로 확대 편성할 필요가 있다. 한편 내일 배움 카드제는 복지 또는 사회안전망으로서의 훈련체제를 확고히 하고 취약계층 및 일부 비정규직의 훈련을 지원하는 방식으로 전환할 필요가 있다. 현재 재직자를 대상으로 카드제를 이와 같은 방식으로 운영하고 있으나 실업자를 대상으로 하는 계좌제의 경우는 특정 연령대(특히 청년층)에서는 다른 훈련과 상당히 중복되어 중복지원의 문제에 시달릴 수 있다. 결론적으로 실업자를 대상으로 하는 카드제는 취업중심의 훈련과 일부 훈련생이 중복될 수 있기 때문에 카드제 훈련을 현재보다 더 취약계층 중심, 개인지원이 더 효율적인 재직근로자(특수 고용형태 종사자, 프리랜서 등) 훈련으로의 점진적 전환이 요구된다.

또한 이들이 받는 훈련과정을 일반적 훈련과 기초 직업능력과정으로 나누어 운영할 필요가 있다. 보편적 수급권의 훈련에서 특정 대상으로 한정하는 바우처 훈련으로 개편해야 할 것이다. 복지차원에서 이루어지는 훈련이기 때문에 훈련의 성과와 결과에 연연할 필요가 없으며 훈련과 자격연계라는 원칙에 근거하여 현재의 산업기사, 기능사 자격에 한해 카드제의 훈련과 자격증 취득을 연계하는 방식의 훈련과정이 필요하다. 실제로 일

부 훈련기관의 경우 계좌제는 자격, 국가기간전략직종훈련은 기업 맞춤형 훈련으로 교과 과정을 개설하고 있다. 만일 카드제를 훈련성과와 연결할 경우 바우처 제도로서 카드제는 훈련성과 시비에 지속적으로 시달림을 당할 것이다. 훈련기관의 역선택으로 인해 취업이 어려운 취약계층과 저소득층이 오히려 훈련에서 배제되는 현상이 나타날 수도 있다.

따라서 현재의 카드제 훈련을 취약계층의 활성화 정책(Activation policy)촉진과 연계하여 특화시킬 필요가 있다. 예를 들면 취약계층만을 대상으로 카드제를 운영할 경우 기존 실업자의 구직급여가 절감되므로 이 부분의 일부를 취약계층의 취업을 돕는 소득보전용으로 전환해 경제적 안정적인 상태에서 훈련에 참여할 수 있도록 해주거나 또는 취업유도를 위해 조기 재취업수당과는 별도로 재취업 수당을 신설 하는 방안 등을 검토해 볼 수 있다.

■ 제안 4) 1기관 1직종 인증제도 도입과 훈련기관 시행능력평가

향후 평가를 중개인을 매개로 하는 평가와 훈련기관 모니터링 또는 인증으로 전환할 경우 1기관 1직종이라는 원칙이 필요하다. 이러한 논의는 과거에 있었지만 과거에는 훈련결과에 대한 인증이지만 여기서 제안하는 방식은 사전 인증방식이다. 즉 훈련기관의 신설 직종 또는 훈련프로그램의 경우 과정심사와 함께 훈련 기관에 대한 인증의 경우도 국토해양부가 건설사를 대상으로 평가하는 시행능력평가처럼 어떤 훈련기관이 어느 정도 훈련역량이 되고 이 역량을 최대한 발휘하였을 때 어느 정도 훈련성과가 나는지를 파악하는 방식이다. 다양한 훈련과정을 가진 대형화된 훈련기관의 경우 훈련생들이 자비를 부담하더라도 훈련을 받으려는 과정과 훈련기관까지 꼭 정부가 지원하고 인증할 필요는 없어 보인다. 또한 향후 평가는 바우처 관리 및 모니터링, 계약 훈련시 정부의 협상력 강화를 위한 계약관련 타당성 조사 및 계약 설계(contract design)연구, 훈련시장의 동향과 기술 동향 분석까지 이루어질 필요가 있다.

지금처럼 획일화된 성과 관리는 지역과 훈련의 특성을 고려하지 않기 때문에 훈련기관의 많은 민원에 시달리고 있는 실정이다. 따라서 단순히 성과만을 대상으로 정부 위탁훈련에 대해 계약을 하는 것이 아니라 훈련기관이 위치한 지역의 경제적 상황, 직종의 특징, 그리고 지역 경쟁기관간의 공정한 경쟁 유도, 훈련비에 대한 합리적인 수취의사액(WTA) 추정 등을 고려하는 인증이 필요하기 때문이다.

현재 정부 위탁훈련의 계약방식을 국가기간전략직종의 P/F 방식과 취업아카데미 사업을 통해 보면 기본 취지는 좋으나 몇 가지 문제점이 있다. 첫째, 방식은 계약인데 관리와 선정, 평가는 과거 물량배정 방식을 사용하여 당초 계약 방식의 취지를 살리지 못한다는 점이다. 둘째, 아카데미 사업의 경우 초창기 계약금액의 70%에 훈련 기관이 운영비를 맞추기 때문에 향후 30%는 성과급이 될 수 있다. 이는 계약을 이행하지 못했을 때 당초 의도한 페널티로써의 30%가 될 수 없다는 것이다. 달리 표현하면 이들이 훈련을 시행하는데 필요한 수취의사액은 바로 70%의 금액이 될 수도 있다는 점이다. 이는 훈련성과에 따라 차등 지원 된다는 점에서 P/F 방식도 마찬가지로 나타나는 문제이다. 셋째, 계약과 관련한 정부의 계약 협상력 강화를 위한 전략과 계약과 관련된 계약관리 능력이 약하다. 따라서 계약관리 능력 강화를 위한 관리 모듈 마련이 필요한데 예를 들면 지역별 직종별로 인건비, 시설, 리스 비용 등 시장성 조사를 바탕으로 계약에 대비할 필요가 있다. 또한 훈련기관의 훈련 역량을 사전에 분석 파악하여 적절한 훈련공급이 이루어지도록 지도해야 한다. 역량이 되지 않는 훈련기관의 과도한 훈련계획에 대한 승인은 훈련의 부실로 이어지기 때문이다.

■ 제안 5) 훈련정책평가를 단순성과 평가에서 효율적 성과중심의 평가로 전환

성과 중심에 대한 평가방식도 취업을 같은 지표로 이루어지는 획일적인 성과 평가가 아닌 다양한 상황을 고려하는 효율적 성과 중심으로 바꾸어야 한다. 여기서 효율적 성과 중심 훈련평가란 훈련의 성과(취업을 등)를 절대적 양으로 평가하는 것이 아니라 예산과 사업의 목적 등을 다각도로 본 후 사업의 비효율성을 제거한 후의 상대적 성과결과를 의미한다. 왜냐하면 획일적이고 지나친 성과 중심의 훈련평가는 절대적 성과를 위해 과도한 훈련비를 사용하는 비효율성을 초래 할 수 있기 때문이다. 또한 훈련이 꼭 취업률만을 목적으로 하는 것이 아니기 때문에 훈련의 취지와 목적을 고려하고 또 투입된 예산 대비를 고려하는 상대적 비교의 성과를 의미한다.

현재 바우처의 성격을 지닌 계좌제 훈련에 대한 평가의 경우 바우처로서의 근본적 정체성(시장경쟁성, 선택권 확대)에 대한 평가보다는 제도 운영으로써 발생하는 추가적인 성과(가격경쟁, 훈련성과)에 주안점을 두는 경향이 커서 훈련비 지원방식에 따른 훈련평가와 훈련운영에서 차별성을 도모하기 어려운 실정이라 하겠다. 또한 취약계층 훈련의

경우 성과만을 볼 경우 취업이 어렵고 당장의 생계가 어려운 계층은 오히려 훈련에 참여하지 않게 되어 의도하지 않은 훈련의 사각지대가 발생할 수 있다. 따라서 자활이 목적인 계층과 생계가 더 시급한 계층을 대상으로 하는 훈련의 경우에는 소극적 복지인 사회보장과 훈련이 결합되어야 할 것이며 이들의 훈련성고가 낮다고 해서 정책이 잘못되거나 문제가 있다고 보기 어렵다. 이러한 경우 훈련의 성과 평가는 효율적인 성과 관리체제로 하는 것이 바람직하다.

■ 제안 6) 표준훈련비에 대한 새로운 관점

과거 표준훈련비에 대한 비판의 중심은 낮은 훈련단가로 인한 훈련의 질 저하이며 이로 인한 훈련의 성과가 낮다는 것이었다. 그렇다면 적어도 실업자를 위한, 또는 취업을 희망하는 사람을 위한 훈련의 질은 어느 정도 여야 하며 그리고 이들에게 실시한 훈련을 통해 우리가 얻어야만 하는 합리적 훈련의 성과는 어느 정도 여야 하는가? 훈련의 질과 성과제고는 정책적 판단에 의한 정책변수일 것이다. 과연 지금의 훈련기관에 그들이 원하는 훈련비(즉 실비 또는 P/F)를 주었을 때 지금 그들이 이루어내고 있는 훈련성과보다 월등한 결과를 낼 수 있을까에서 의문이다.

훈련기관의 훈련비를 정확히 안다는 것은 불가능 한다. 소위 정부가 제시한 훈련의 내용에 대해 훈련기관이 기꺼이 받아들일 수 있는 금액(WTA: Willing To Accept)을 알 수 있는 방법은 없다. 지금처럼 훈련기관에 물어본다고 해서 알 수 있는 것도 아니다. 어떻게 보면 지금 불합리하다고 지적하고 있는 표준 훈련비가 그들의 WTA일 수도 있다. 왜냐하면 표준 훈련비임에도 불구하고 훈련기관은 훈련시장에 들어와 훈련을 실시하고 있기 때문이다. 물론 당장에는 손해를 보지만 몇 년 참다보면 이득이 될 수 있다. 이는 마치 기업이 이익보다는 시장에서 매출액을 늘리기 위한 전략처럼 훈련기관을 키우기 위해서 일 수도 있다. 그러나 모든 훈련기관이 손해를 보면서까지 늘 정부의 훈련에 참여할 수는 없다.

훈련 성과의 기대치(취업의 질)도 현재까지의 경험적 증거로 보았을 때 아무리 훈련비를 과다하게 투자해도 지금보다 더 좋아지지 않을 것으로 보이는 바 현재 일부 실시하고 있는 실비 방식은 적합하지 않다고 보인다. 소위 실비 훈련비 지원은 훈련이 특수목적적이고 범위가 좁은 경우에는 타당한 방법일 수 있지만 몇 백개의 훈련 기관과 몇 천개의

훈련과정이 혼재되어 있는 훈련에서는 결국 전체 훈련기관의 대형화와 단가 올리기 경쟁만 유도할 수 있는 기제로 작용할 수 있다. 따라서 지금의 표준 훈련비를 좀 더 합리적으로 개편하는 것이 바람직 해 보인다. 즉 훈련비 분야를 좀 더 세분화하고 표준 훈련비에 대한 심의를 하는 상설 위원회가 작동될 필요가 있다. 또한 갑자기 경제 변화로 인한 훈련비 변화에 신속히 대응하기 위해서라도 지금의 연구 용역방식보다는 최저 임금심의 위원회와 같은 표준 훈련비 심의 위원회를 설치하여 매년 상시적인 훈련비 동향을 파악하고 몇 개의 산업별로 번갈아 가며 표준훈련비에 대한 조사와 분석을 할 필요가 있다.

참고문헌

- 김재훈(2005). “민간위탁의 계약유형에 관한 비교연구-거래비용경제학 및 신제도 이론의 적용”, 『한국행정학보』 제39권 제3호, 205~228쪽.
- 김주섭 · 전명숙 · 임상훈 · 오민홍 · 전윤구(2009). 지역인적자원개발과 지역고용 거버넌스, 한국노동연구원.
- 김준기 · 조일홍 · 송하중(1999). “정부업무의 외부위탁비용에 관한 연구: 계약이론의 관점에서”, 『한국행정학보』, 제33권 제4호, 371~392쪽.
- 김인(2010). “사회복지서비스 전달에 있어서 바우처 제도의 시장 경쟁성과 수급자 선택권이 서비스 질에 미치는 영향”, 『한국행정논집』, 제22권 제2호, 397~425쪽.
- 이상준(2012). “직업능력개발 계좌제의 정책 효과와 실업자 훈련의 잠금효과”, 『경제학연구』, 제60집 제1호, 33~67쪽.
- 이창근 · 손민수 · 김의준(2011). “바우처 제도의 선택권 확대를 위한 연구”, 『도시행정학보』, 제24집 제1호, 173~193쪽.
- 유길상(2010). “직업훈련 민간위탁 성공조건: 직업훈련 민간위탁사업에 대한 평가와 개선 방향을 중심으로”, 『노동정책연구』, 제10권 제4호, 39~64쪽.
- 정광호(2010). “바우처 분석: 한국과 미국을 중심으로” 『행정논총』 제45권 1호, 89쪽. 61~108쪽.
- 정순관 (2004). “계약요인이 공공서비스의 성과에 미치는 영향”. 『한국정책학회보』, 제13권 4호, 1~20쪽.
- 최재성(2000). “사회복지서비스 교환권제도 도입의 가능성과 과제”, 『한국사회복지행정학』 제2호, 153~172쪽.
- 황혜신(2005). “계약관리능력이 민간위탁 성과에 미치는 영향-주인대리인 이론의 적용”, 『한국행정논집』 제17권 제1호, 1~35쪽.
- 고용노동부(2011). 2011 기업직업훈련실태조사.
- Anderhub.V, Gächter.S and Königstein.M(2000). Efficient Contracting and Fair Play in a Simple Principal-Agent Experiment, working paper Issn 1424-0459, Institute for empirical research in Economics University of Zurich.
- Steuerle,C.E., V.D. Ooms, G.E. Peterson and R.D.Reischauer(2000). Vouchers and the Provision of Public Services, Brookings Institution Press.

[부록]

영국의 skill broker 설립취지

- 영국 정부는 창업을 장려하고 지속적 경제성장을 위해 기업지원 제도를 대폭 정비할 계획을 가지고 있으며 이를 위해 전국 각 지역 및 기관에서 난립하여 운영하는 기업지원 제도를 간소화해 효율적으로 운영함으로써 잠재적 기업가가 창업하고 사업을 성장시킬 수 있는 동력을 보유하도록 제도적으로 뒷받침할 필요가 생김
- 즉 현재 영국의 기업에 대한 지원은 △담당부처 간 협조가 미흡하고 △제도 수가 너무 많고 중복된 경우도 있으며 △신청 절차가 과도하게 복잡해 기업들의 혼란만 가중시킨다는 지적을 받고 있음
- 특히 중소기업은 대기업에 비해 경영 관리라든가 인력, 재정적 문제로 정부가 요구하거나 산업계가 요구하는 각종 제도의 조건을 충족시키는데 어려움이 있음.
- 따라서 영국 정부는 매년 10억 파운드의 ‘지역기금(local funding)’을 포함해 총 25억 파운드 상당을 무상지원·보조금·경영상담 및 기타 서비스 형태로 기업에 제공하고 있음
 - 정부 지원을 받는 기업은 경쟁우위를 강화하면서 고가치 기업으로 성장, 저개발 혹은 특정 지역 내 사회구성원을 고용한 뒤 이들이 잠재력을 확인·개발해 지역사회 경제 발전에 기여하는 환경을 조성하고 있음
- 제도 정비는 각 정부부처와 지역개발청(RDA) 및 지방 관계기관이 모두 관여하지만, 기업지원기관인 비즈니스링크를 중심으로 추진됨

- 특히 제도 정비와 관련해 기업가적 마인드를 보유한 재능있는 인력에 지원 제도 정보를 제공하고 교육을 통해 기술수준을 높여 잠재력을 실현하는 환경을 조성할 필요가 있음에 따라 영국 정부는 ‘트레인 투 게인(Train to Gain: TTG)’ 서비스하에서 근로자가 업무에 대한 기초 혹은 중급 이상의 기술을 습득할 수 있게 이들이 독립 ‘기술 브로커(skill broker)’제도를 신설하고 근로자가 이들에 접근할 수 있도록 고용주들을 지원하는 중소기업 맞춤형 관리 및 리더십 훈련을 시작함

영국의 skill broker의 서비스 내용

- 고용주에 대한 서비스 유형
 - 고용주들에게 훈련과 작업장개선에 대한 공정한 조언
 - 기업의 요구에 가장 적합한 훈련제공자에 대한 정보제공
 - 고용주들이 그들의 작업장 개선과 숙련, 기업성장이 어느 정도인지 알 수 있게 도와줄 수 있는 프로그램(toolkits)제공
 - 기업조언, 보조금, 기업대부, 채용 등에 관한 기업지원서비스 정보 공유
 - 훈련비용과 경영개선에 기여할 수 있는 금융적 도움에 대한 (아웃)소싱
 - 전반적으로 기업 조직내 작업장 개선이득 증진
 - 사업에 대한 아이디어가 있거나 할 경우 사업을 시작하는데 필요한 것들을 지원
- 훈련제공자와 기업지원 대리인(Business Support Agencies)에 대한 서비스
 - 훈련제공자들이 고용주들에 다가설 수 있도록 지원
 - 산업에서 실무모범사례(best practice) 공유
 - 고용주로부터의 피드백 지원
 - 목표성과(target achievements) 지원을 위한 직업연수, 도제, 근로자 (아웃)소싱
 - 소비자 만족도와 마케팅 캠페인, 시장조사 수행
 - 지속적인 프로젝트 수행을 위한 고용주 지원

출처: www.skillbroker.com

□ 저자 약력

- 이상준
- 한국직업능력개발원 부연구위원
- 이수경
- 한국직업능력개발원 선임연구위원

기업참여 촉진을 위한 훈련전달체계 개편

. 발행연월일	2012년 7월 29일 인쇄 2012년 7월 31일 발행
. 발 행 인	박 영 범
. 발 행 처	한국직업능력개발원 135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46 홈페이지: http://www.krivet.re.kr 전 화: (02)3485-5000, 5100 팩 스: (02)3485-5200
. 등 록 일 자	1998년 6월 11일
. 등 록 번 호	제16-1681호
. I S B N	978-89-6355-364-1 93300
. 인 쇄 처	(주)범신사 (02)720-9786