

실업자 재취업 활성화 방안 연구

구

目 次

I. 序 論	1
1. 연구의 취지와 목적	1
2. 연구의 내용과 방법	2
3. 연구의 제한점	2
II. 勞 働 市 場 動 向	4
1. 최근의 노동시장 및 실업구조의 변화	4
2. 향후 실업자재취업훈련 수요 전망	7
III. 失 業 者 再 就 業 訓 練 體 制	12
1. 고용보험법상 실업자재취직훈련	12
2. 고용정책기본법상의 고용촉진훈련	19
IV. 失 業 者 再 就 職 訓 練 및 雇 傭 促 進 訓 練 的 實 施 現 況 及 問 題 點	26
1. 고용보험법상 실업자재취직훈련 현황	26
2. 고용정책기본법에 의한 고용촉진훈련 현황	28
3. 현행 실업자재취직훈련 및 고용촉진훈련의 문제점	31
V. 外 國 的 失 業 者 再 就 業 訓 練 制 度	42
1. 미국의 실업자재취업훈련제도	42
2. 영국의 실업자재취업훈련제도와 체제 및 실태	47
3. 미국과 영국의 실업자재취업훈련제도가 우리에게 주는 시사점	50

VI. 失業者再就業訓練 活性化 方案	53
1. 실업자재취업훈련 프로그램에 대한 홍보 강화	53
2. 직업훈련 박람회 개최	55
3. 훈련생 모집방식의 다양화	55
4. 훈련수당의 현실화	56
5. 훈련비의 현실화	58
6. 훈련비의 수익자 부담원칙 적용	60
7. 훈련직종의 다양화	60
8. 훈련기관의 다양화와 교육과정별 인정에 의한 훈련 활성화	62
9. 학급당 법정 훈련생수 제한의 유연화	63
10. 훈련기간의 유연화	63
11. 훈련대상 및 훈련 제한기간의 완화	65
12. 외국인근로자가 종사하고 있는 3D업종에 대한 직업훈련 강화	65
13. 훈련바우처(Training Voucher)제도의 도입	68
14. 공공직업훈련기관의 성인을 위한 단기 직업훈련 프로그램 개발 · 운영 강화	69
15. 인정직업훈련기관 및 사업내직업훈련원에 대한 지원 강화	70
16. 기업체에서의 현장훈련을 통한 재취업훈련 프로그램 개발 · 운영 강화	71
17. 방송 또는 인터넷을 통한 직업훈련 실시	71
18. 전문대학 및 일반대학과의 협력을 통한 직업능력개발 교육훈련 과정의 개발 · 운영	73
19. 소자본의 자영업 창업지원방안의 강구	73
20. 장기실업자에 대한 재취업훈련 강화	74
21. 여성의 재취업훈련 강화	75
22. 직업안정 및 직업훈련과 관련한 원스톱서비스체제 구축	79
VII. 結 論	80
參攷文獻	83

表 目 次

〈표 II-1〉 경제활동인구, 취업자 및 실업자 동향	4
〈표 II-2〉 최근 실업자와 실업률 동향	4
〈표 II-3〉 신규 및 전직실업자 추이	5
〈표 II-4〉 1998년도 노동시장 전망	6
〈표 II-5〉 1998년도 실업자의 구성 전망	7
〈표 II-6〉 직종별 취업구조 전망	8
〈표 II-7〉 기능정도별 취업자 구성비 전망	9
〈표 II-8〉 1998년도 예상실업자의 특성별 분석	10
〈표 III-1〉 실업자재취직훈련 선발에서 제외되는 경우	14
〈표 III-2〉 실업자재취직훈련의 훈련수강료	15
〈표 III-3〉 고용촉진훈련 대상자 선발에서 제외되는 경우	21
〈표 IV-1〉 실업자재취직훈련 지원실적	27
〈표 IV-2〉 분야별 실업자재취직훈련 지원실적	28
〈표 IV-3〉 성별·직종별 취업 여부	28
〈표 IV-4〉 기간별 실업자재취직훈련 실적	28
〈표 IV-5〉 고용촉진훈련 실적(예산원천별)	29
〈표 IV-6〉 고용촉진훈련 대상별 실적	30
〈표 IV-7〉 고용촉진훈련생의 탈락률 및 취업률	31
〈표 IV-8〉 국립·공립·민간직업소개기관의 설치현황	36
〈표 IV-9〉 국립·공공직업안정기관의 취업알선 담당자 현황	36
〈표 IV-10〉 직업안정과 직원의 업무별 분포	36
〈표 IV-11〉 공공직업안정기관 취업알선 전담인력의 국제비교	37
〈표 IV-12〉 기관별 직업소개 현황	37

〈표 IV-13〉 직원채용 경로(기업체)	39
〈표 IV-14〉 입직시 구직경로(피보험근로자)	39
〈표 VI-1〉 실업자재취업훈련 훈련비 지급기준	59
〈표 VI-2〉 실업자재취업훈련을 실시할 수 있는 훈련기관	62
〈표 VI-3〉 현행 훈련기간에 따른 훈련시수	64
〈표 VI-4〉 기능인력 수급전망	66
〈표 VI-5〉 외국인 산업연수생 현황	67
〈표 VI-6〉 재취업을 위한 사업내직업훈련 이수 의사	76
〈표 VI-7〉 과거 취업직종별 기혼여성의 직업훈련 이수 의사	77
〈표 VI-8〉 여성 취업자의 직종별 분포	78

그림 목次

[그림 II-1] 1998년도 실업자 풀(pool) 구성	11
[그림 III-1] 훈련생 선발 이후 실업자재취직훈련 실시 및 지원금 수급체계	17
[그림 IV-1] 고용촉진훈련 연도별 추이	29

I. 序 論

1. 연구의 취지와 목적

근래들어 산업조직의 슬림화, 생산제조시설의 자동화 그리고 경기불황과 관련한 고용조정 등으로 올해 실업자는 130만명이 발생할 것으로 예상되고 있고 이에 따라 고용보험 혜택의 일환인 실업급여 신청자의 수도 계속 증가하고 있다. 이에 정부는 각종 실업대책을 마련하고 있는데 실업자재취업훈련의 활성화도 그 중의 하나이다.

노동부 통계에 의하면 고용보험이 시행된 지 만 2년 6개월이 되는 1997년 한해 동안 실업자재취직훈련과정을 수료하였거나 또는 1997년 12월 31일 현재 훈련을 받고 있는 자의 수는 모두 1,949명으로 나타나고 있다. 그러나 실업자재취직훈련의 취업률이 22.4%에 불과해 실업자재취직훈련의 성과가 그렇게 높지 않은 것으로 보인다.

이 밖에 모자보호대상가정의 주부, 실업자, 비진학자 청소년, 주부, 농어민 등을 대상으로 하는 고용정책기본법상 고용촉진훈련 역시 그 실적과 효과가 기대에 미치지 못하기는 마찬가지이다.

실업자재취업훈련¹⁾ 활성화 방안이라고 이름붙인 본 연구는 훈련실적 및 훈련성과가 부진한 고용보험법상 실업자재취직훈련과 고용정책기본법에 의한 고용촉진훈련 내용을 심층적으로 분석하여 실업자재취업훈련의 활성화를 위한 구체적 실천방안 제시를 위해 실시되었다.

1) 본 연구에서의 '실업자재취업훈련'이란 고용보험 적용사업장에서 이직한 실업자를 대상으로 실시하는 고용보험법상 사업중의 하나인 '실업자재취직훈련'과 사회보호계층, 일반인 실업자를 대상으로 실시하는 고용정책기본법상 고용촉진훈련에서의 훈련 모두를 포괄하는 의미로 사용한다. 따라서 이후 본 연구의 '실업자재취업훈련' 개념과 고용보험법상 '실업자재취직훈련'은 다른 의미로 사용된다.

2. 연구의 내용과 방법

연구의 내용은 크게 네 가지로 나누어져 있는데 첫번째는 노동시장의 동향과 실업구조 분석 그리고 나아가 실업자재취업훈련에 대한 수요를 전망하고, 두번째는 실업자재취업훈련의 실태와 문제점을 고용보험법상 실업자재취직훈련과 고용정책기본법상 고용촉진훈련 측면에서 분석한다. 세번째로는 선진국의 실업자재취업훈련을 정책, 제도, 행정, 프로그램 그리고 실태적인 측면에서 분석하여 이들 선진국의 제도와 체제 및 행정과 프로그램이 우리에게 주는 시사점이 어떠한 것들인가를 살펴본다. 네번째로는 실업자가 필요로 하는 직업훈련을 용이하게 받고 훈련받은 분야에 취업될 수 있도록 하는 방안이 무엇인가를 연구하여 제시한다.

연구를 시작함에 있어 우선 고용보험법상의 실업자재취직훈련과 고용정책기본법상의 고용촉진훈련의 규정을 우선 살펴보았다. 그리고 나서 실업자들을 대상으로 재취업을 위한 훈련 및 지도업무를 담당하고 있는 노동부지방사무소와 구청의 직업안정업무 담당직원 그리고 훈련을 실시하고 있는 직업훈련기관을 방문하여 이들 기관의 직원들과 면담하였고 이를 통하여 실업자재취업훈련과 관련한 실태와 문제점 등을 확인하였다.

3. 연구의 제한점

이 연구의 가장 큰 제한점으로는 실직한 자 중 직업훈련을 희망하는 사람들에 대한 인적사항과 이들이 원하는 직업훈련분야 또는 훈련직종에 대한 정보 또는 통계를 얻을 수 없었다는 것이며 또한 이들을 대상으로 한 설문조사를 실시할 수 없어서 그들의 재취업과 관련한 희망과 애로사항을 확인할 수 없었다는 것이다. 이러한 점은 추후 연구과제로 남겨둔다.

II. 勞動市場 動向

실업자재취업훈련 활성화를 위해서 노동시장의 변화를 읽는 일이 매우 중요하다. 그것은 실업전망, 산업별 또는 직업별 인력수급 추이 등의 분석을 통해 훈련수요를 예측한다면 보다 시기적절하고 효과적인 훈련을 제공할 수 있을 것이기 때문이다.

1. 최근의 노동시장 및 실업구조의 변화

1997년 4/4분기 현재 경제활동인구는 전년동기대비 2.0%가 증가하여 1996년 4/4분기의 2.4% 증가에 비해 1.8% 감소하였다(표 II-1 참조). 그리고 1997년 3/4분기와 비교한 4/4분기의 경제활동인구는 174천명이 감소한 것으로 나타났다. 이는 증가한 여성노동력의 취업기회가 경기침체로 인하여 고용창출로 연결되지 못함에 따라 노동시장을 퇴장하고 있기 때문으로 분석된다.

여성의 경제활동인구 추이를 보면 이러한 점이 잘 나타나고 있다. 즉 이 표에서 보듯이 여성의 1997년 1/4분기 경제활동인구는 전년동기대비 5.8%가 증가하는 등 1997년 2/4분기까지 증가추세에 있었으나, 1997년 3/4분기부터는 감소추세로 반전되어 3/4분기는 2/4분기에 비해 75천명 그리고 4/4분기는 3/4분기에 비해 111천명이 감소하고 있다.

1997년 4/4분기 현재 실업률은 2.6%로 전년동기(2.0%)에 비해 매우 높아졌으며, 12월에 들어서는 3.1%를 기록하여 1994년 4월 이후 가장 높은 수준으로 나타났다. 이같은 실업률의 상승은 경기침체 지속으로 인한 청년층의 신규실업자 증가와 고용조정으로 인한 중장년층의 전직실업자 증가에 따른 것으로 보인다.

〈표 II-1〉 경제활동인구, 취업자 및 실업자 동향

(단위 : 천명, %)

	전 체				남 자				여 자			
	1996	1997	1996 4/4	1997 4/4	1996	1997	1996 4/4	1997 4/4	1996	1997	1996 4/4	1997 4/4
경제활동인구	21,188 (1.9)	21,604 (2.0)	21,499 (2.4)	21,632 (0.6)	12,620 (1.5)	12,761 (1.1)	12,709 (1.5)	12,795 (0.9)	8,568 (2.5)	8,843 (3.2)	8,789 (3.7)	8,837 (2.4)
취업자	20,764 (1.9)	21,048 (1.4)	21,060 (2.2)	21,071 (0.1)	12,330 (1.5)	12,409 (0.6)	12,416 (1.3)	12,436 (0.2)	8,434 (2.6)	8,639 (2.4)	8,643 (3.4)	8,634 (-0.1)
실업자	425 (1.4)	556 (30.8)	439 (13.7)	561 (27.8)	290 (3.6)	352 (21.4)	293 (11.0)	359 (22.5)	134 (-3.6)	204 (52.2)	146 (19.7)	202 (38.4)
참가율	62.0	62.2	62.5	61.9	76.1	75.6	76.0	75.4	48.7	49.5	49.7	49.2
실업률	2.0	2.6	2.0	2.6	2.3	2.8	2.3	2.8	1.6	2.3	1.7	2.3

주 : ()안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

자료 : 통계청, 『한국통계월보』, 각호.

〈표 II-2〉 최근 실업자와 실업률 동향

(단위 : 천명, %)

	1996					1997						
	3/4	4/4				1/4	2/4	3/4	4/4			
			10월	11월	12월					10월	11월	12월
실업자수 (증감률)	391 (-2.2)	439 (13.7)	396 (-1.2)	443 (17.2)	479 (26.4)	646 (42.0)	550 (33.2)	470 (20.2)	561 (27.8)	452 (13.9)	574 (29.6)	658 (37.4)
실업률 (계절조정)	1.8	2.0	1.8 (2.0)	2.0 (2.2)	2.3 (2.3)	3.1	2.5	2.2	2.6	2.1 (2.3)	2.6 (2.9)	3.1 (3.1)
남 자	2.2	2.3	2.2	2.3	2.4	3.2	2.7	2.3	2.8	2.3	2.9	3.3
여 자	1.3	1.7	1.4	1.7	2.0	2.8	2.3	1.9	2.3	1.8	2.3	2.8

주 : ()안은 전년동기(동월)대비 증감률임.

자료 : 통계청, 『한국통계월보』, 각호.

실업자 구성면에서는 1997년 12월 현재 신규실업자가 237천명, 전직실업자가 319천명으로 전직실업자가 많았다.²⁾

2) 1998년 1월 이후 신규 및 전직실업자의 개념이 변경되었다. 변경전에는 과거에 취업상태였으나 실직 혹은 이직하고 비경황상태로 노동시장에서 퇴출하였다가 다시 노동시장에 진입하였다면 신규실업자로 취급하였으나 변경후에는 과거에 한 번이라도 취업을 한 경험이 있

연령별로 본 전직실업자의 경우 고용조정의 여파로 중장년층의 핵심 근로계층에서의 증가가 현저하게 나타나 1997년 3/4분기 30~54세의 전직실업자는 129천명으로 전년동기에 비해 14.5% 늘어난 16천명이었다. 이러한 추세는 11월에도 이어져 전년동월에 비해 26천명 증가한 147천명을 기록하였다.

한편 1997년 3/4분기 29세 이하 신규실업자는 121천명으로 전년동기대비 44천명이 증가하였으며, 11월에 들어서는 전월대비 33.2%라는 큰 폭의 신규실업자 증가로 이어져 245천명의 신규실업자가 양산되었다.

〈표 II-3〉 신규 및 전직실업자 추이

(단위 : 천명, %)

	1993	1994	1995	1996	1997
전 체	550(100.0)	489(100.0)	419(100.0)	425(100.0)	556(100.0)
신 규	253(46.0)	211(43.1)	165(39.4)	165(38.8)	237(42.6)
전 직	297(54.0)	278(56.9)	255(60.6)	260(61.2)	319(57.4)
남 자	375(68.2)	334(68.3)	280(66.8)	290(68.2)	352(63.3)
신 규	163(29.6)	136(27.8)	98(23.4)	104(24.5)	138(24.8)
전 직	212(38.6)	198(40.5)	182(43.4)	186(43.7)	215(38.7)
여 자	178(32.4)	155(31.7)	139(33.2)	135(31.8)	204(36.7)
신 규	90(16.4)	75(15.3)	67(16.0)	61(14.4)	100(18.0)
전 직	88(16.4)	80(16.4)	73(17.2)	74(17.4)	105(18.9)

주 : ()안의 수치는 전체 실업자수에 대한 비중임.

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도.

는 사람이 현재 실업상태에 있다면 실직후 비경황상태로 머물렀다가 노동시장에 계속적으로 실직상태로 남아 있는지의 여부에 상관없이 전직실업자로 규정하게 되었다. 따라서 신규실업자는 전에 직장경험이 전혀 없는 사람만을 말한다.

〈변경된 개념으로 본 실업자 구성〉

	1997. 12.		1998. 1.
	변 경 전	변 경 후	
전 체	658(100.0)	658(100.0)	934(100.0)
신규실업자	279(42.4)	119(18.1)	141(15.1)
전직실업자	379(57.6)	539(81.9)	793(84.9)
이직시기	1년 이상	110(16.7)	124(13.3)
	1년 이내	429(65.2)	669(71.6)

주 : ()안의 수치는 전체에 대한 비중임.

2. 향후 실업자재취업훈련 수요 전망

가. 1998년도 실업 전망

1998년에 예상되는 1,304천명의 실업자 중에서 전직실업자가 1,107천명, 신규실업자가 197천명으로 전직실업자가 크게 증가할 것으로 보인다. 이와 더불어 신규채용 억제에 따른 대졸자의 구직난까지 겹쳐 이들이 하향 취업을 하게 되면 무기능 고졸자의 취업에까지도 많은 영향을 미칠 것이 예상된다.

또한 최근 들어 연령별 전직실업자의 경우 중장년층의 비중이 점차 커지고 있는 추이를 보이고 있는 가운데, 본격적인 고용조정이 이루어질 1998년도에는 고용조정의 대상이 정규직 계층으로까지 확산될 것으로 보여 중장년층의 전직실업자가 더욱 증가할 것으로 보인다.

중사상 지위별로는 일차적으로 고용이 불안정한 임시직, 일용직이 우선 고용조정의 대상이 될 것으로 보이나, 고용조정이 확산됨에 따라 그동안

〈표 II-4〉 1998년도 노동시장 전망

(단위 : 천명, %)

	1996	1997	1998*		
			시나리오 I	시나리오 II	시나리오 III
경제성장률	7.1	5.5	0.0	-1.0~-2.0	-3
15세이상인구(증가율)	34,182(1.9)	34,736(1.6)	35,219(1.4)	35,219(1.4)	35,219(1.4)
경제활동인구(증가율)	21,188(1.9)	21,604(2.0)	21,796(0.9)	21,728(0.6)	21,625(0.1)
경제활동참가율	62.0	62.2	61.9	61.7	61.4
취업자(증가율)	20,764(1.9)	21,048(1.4)	20,590(-2.2)	20,424(-3.0)	20,125(-4.4)
실업자	425	556	1,208	1,304	1,500
(실업률)	2.0	2.6	5.5	6.0	(6.9)

주 : ()안의 수치는 전년대비 증감률임.

*는 한국노동연구원, 내부자료

자료 : 한국은행, 『1997년 국민계정(잠정)』, 1998. 3.

통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도.

〈표 II-5〉 1998년도 실업자의 구성 전망*

실업자(1,304천명)			
전직실업자(1,107천명)			신규실업자(197천명)
고용보험적용 (360천명)		고용보험 비적용 (747천명)	
실업급여 수급 (117천명)	실업급여 비수급 (243천명)		

주 : *는 경제성장률 -1~-2% 및 실업률 6.0%로 가정할 때의 전망이다.
 자료 : 한국노동연구원 내부자료, 1998. 3.

후순위에 머물렀던 상용근로자에 대한 고용조정도 본격화될 것으로 짐작된다.

한편 실업인구의 상당수가 중장년층 사무관리직에서 발생할 것으로 예상된다. 그런데 이들 계층의 경우 직업훈련 등을 통한 재취업이 용이하지 않아 실업기간이 1997년에 평균 5개월에서 1998년에는 7개월 이상 장기화될 것으로 전망된다.

나. 중장기 직종별 취업 전망³⁾

직종별 취업구조의 변화추세는 전문기술직, 행정관리직, 서비스관련직 등이 큰 폭으로 증가하고 사무관리직, 판매관리직 등도 증가할 것으로 전망된다. 반면 농림어업직은 대폭 감소할 전망이며, 생산관련직 역시 비중이 크게 줄어들 전망이다.

전문기술직은 1995년에 전체 취업자의 9.4%였으나 2000년에 11.7%, 2010년에는 16.2%로 증가할 것으로 전망되며, 취업자수도 1995년의 190만 6천명에서 2010년에 417만 2천명으로 크게 증가할 것으로 보인다.

판매관리직 및 서비스관련직도 경제의 서비스화 및 전문직의 필요성이

3) IMF 구제금융 이후 우리나라의 경제 여건은 크게 달라졌으므로 본 연구에서 본 절은 참고 사항 정도로 고려하기 바란다.

증대함에 따라 지속적으로 증가할 것으로 전망된다. 판매관리직의 경우는 1995년 15.5%에서 2000년 15.9%, 2010년 16.1%, 서비스관련직의 경우는 1995년 12.6%에서 2000년 13.9%, 2010년 16.5%로 다소 큰 폭으로 증가할 것이 예상된다.

경제의 지식·기술화가 가속화됨에 따라 단순노동의 중요성은 점차 감소하여 농림수산업 종사자 및 생산관련직의 비중은 점차 감소할 것으로 전망된다.

생산관련직의 경우 취업자수는 2005년까지 소폭 상승할 것이나 그 후 절대숫자도 감소하여 취업비중으로는 1995년에 32.9%에서 2010년에는 25.1%로 줄어들 전망이다.

〈표 II-6〉 직종별 취업구조 전망

(단위 : 천명, %)

	전 체	전문기술직	행정관리직	사무관리직	판매관리직	서비스관련직	농림어업직	생산관련직
1995	20,376 (100.0)	1,906 (9.4)	390 (1.9)	3,097 (15.2)	3,155 (15.5)	2,558 (12.6)	2,565 (12.6)	6,705 (32.9)
1996	20,831 (100.0)	2,043 (9.8)	433 (2.1)	3,213 (15.4)	3,250 (15.6)	2,673 (12.8)	2,431 (11.7)	6,787 (32.6)
1997	21,213 (100.0)	2,177 (10.3)	476 (2.2)	3,318 (15.6)	3,331 (15.7)	2,781 (13.1)	2,293 (10.8)	6,837 (32.2)
2000	22,387 (100.0)	2,608 (11.7)	610 (2.7)	3,631 (16.2)	3,567 (15.9)	3,113 (13.9)	1,911 (8.5)	6,947 (31.0)
2005	24,117 (100.0)	3,379 (14.0)	851 (3.5)	4,086 (16.9)	3,874 (16.1)	3,649 (15.1)	1,368 (5.7)	6,910 (28.7)
2010	25,691 (100.0)	4,172 (16.2)	1,127 (4.4)	4,459 (17.4)	4,139 (16.1)	4,249 (16.5)	1,087 (4.2)	6,460 (25.1)

자료 : 어수봉·유경준·강순희, 『21세기 노동시장정책』, 한국노동연구원, 1997. 12.

정보산업 시대의 도래로 지식정보의 축적과 활용이 기업의 사활을 결정하는 매우 중요한 요소로 작용하게 되면서 고급기술인력 및 다기능기술자

에 대한 수요도 매년 증가하는 추세를 보이고 있다. <표 II-7>에서 보는 바와 같이 미숙련공과 숙련·반숙련공의 취업자 비중은 해가 갈수록 점차 감소하는 반면, 기술자와 다기능기술자의 취업자 구성비는 더욱 늘고 있다.

<표 II-7> 기능정도별 취업자 구성비 전망

(단위 : %)

	기술자	다기능기술자	숙련·반숙련공	미숙련공
1995	1.8	8.3	76.1	13.6
2000	2.4	10.0	75.3	12.0
2005	3.2	12.2	74.2	10.2
2010	3.8	14.5	73.0	8.4

자료 : 윤석천·신광호, 『중장기 산업인력 수급전망과 대책』, 한국기술교육대학교, 1996.

다. 1998년도 실업자재취업훈련 수요 추정

1998년도 실업자를 1,304천명(실업률 6.0%, 경제성장률 -1~-2%일 경우)으로 예상할 때, 이 중 직업훈련이 필요없다고 보여지는 사람은 ① 대졸 이상 신규실업자 38천명 중 85%⁴⁾인 6천명과 전직실업자 중 자발적 실업자 307천명 등 313천명(이는 1998년도 예상실업자의 24.0%에 해당), ② 자연실업률을 3%로 가정할 때⁵⁾의 마찰적 실업자 652천명 중에서 156천명⁶⁾ 등이다.

4) 고학력자의 취업실태조사(방하남, 1997)에 의하면 대학졸업자 중 신규실업자의 약 85%는 직업훈련보다는 취업재수의 길을 택하고 있다고 한다.

5) 이러한 수치는 조우현·조준모 교수(숭실대)가 한국노동경제학회 춘계정책토론회(1998. 3. 13)에서 발표한 논문(신정부 노동시장정책) 중에서 우리나라의 자연실업률을 3%라고 추정 한 것에 근거하였다.

6) 마찰적 실업자 중에는 ①항과 마찬가지로 직업훈련이 당장은 필요없다고 보이는 대졸 이상 신규실업자의 85%에 해당하는 실업자와 전직실업자 중 직업훈련의 필요성을 느끼지 아니 하는 자발적 실업자가 있을 수 있는데, 이를 ①항에서 추정 한 당장은 직업훈련이 필요없다고 보이는 실업자 비율과 유사한 분포를 하고 있다고 가정하면(실업자의 27.3%), 마찰적 실업자 중 직업훈련에 대한 수요가 없는 인원이 나오게 된다(652천명×24.0%=156천명).

〈표 II-8〉 1998년도 예상실업자의 특성별 분석

(단위 : 천명, %)

실업자 1,304(100.0)		
전직실업자 1,107(84.9)		신규실업자 197(15.1)
비자발적 전직실업자 800(61.3)	자발적 전직실업자 307(23.5)	

주 : ()안은 백분율임.

자료 : 한국노동연구원 내부자료, 1998. 3.

따라서 이 두 항목의 실업자들을 합한 469천명은 실업후 당장은 직업훈련시장에 훈련생 신분으로서 참여하지 않을 것으로 보여지며, 결국 1,304천명 중 이들을 제외한 835천명이 올해 직업훈련 대상자로 구분될 수 있는 실업자이다.

그런데 위에서 도출한 결과인 835천명은 저장(stock)개념이므로 1998년 한해 동안 어느 시점에서 보아도 그만큼의 실업자가 있다는 의미이고, 따라서 1998년도 평균 실업기간을 6개월로 예상할 때 1998년도에 직업훈련 대상이 되는 실업자수는 835천명의 두 배인 1,670천명으로 추정할 수 있다.

물론 이들이 모두 훈련에 참여하는 것은 아니다. 예컨대 1997년도의 고용보험 중 실업자재취직훈련의 훈련참여율은 0.1%에 불과하여 실제로 훈련에 참여한 사람은 매우 적었다. 그러나 1998년도에는 IMF 구제금융 등의 여파로 고용사정의 악화와 훈련에 대한 관심이 증가되었고 이로 인해 직업훈련의 여건은 이전과는 크게 변화할 것으로 기대된다. 이러한 기대는 방하남(1998. 4)의 「실직근로자의 구직활동과 생활실태에 관한 조사보고서」에서 조사대상이 되었던 구직자들의 응답으로 확인할 수 있다. 즉 조사대상 구직자들의 약 55%가 취업에 도움이 된다면 직업훈련에 참여하겠다고 응답하였고, 이를 근거로 하면 1998년도 직업훈련을 필요로 하는 1,670천명 중 55%인 918.5천명이 직업훈련에 실제로 참여할 의사가 있는 것으로 예측해 볼 수 있다.⁷⁾

Ⅲ. 失業者再就業訓練 體制

앞 장에서 살펴보았듯이 1998년에는 내·외의 경제적 여건변화로 인하여 실직자가 크게 증가할 것으로 예상되고 있다. 그리고 실직자의 증가와 더불어 본래부터 직업이 없는 사람 예컨대, 학교를 졸업한 이후로 직업을 가져 보지 않았던 사람이나 가정주부 또는 고령자 등과 같이 비경제활동인구로 구분되어 있다가 다시금 경제활동인구로 들어오려는 사람의 수도 증가할 수 있다. 이처럼 실업발생의 원인은 크게 두 가지로 구분되는데 이를 다시 요약하면 첫번째는 예전에 직업을 가지고 있다가 실직하는 경우(고용보험의 적용대상기업에 적을 두었던 피보험자가 실직한 경우)이며, 두번째가 현재 시점에서 이유를 불문하고 직업을 가지고 있지 아니하는 경우이다.

우리나라에서는 위에서 구분한 두 가지 경우로 인해 발생한 실업자의 취업을 위해 두 개의 다른 법적 틀 속에서 비록 동일한 성격의 훈련이지만 서로 다른 이름을 갖는 훈련을 제공하고 있다. 예컨대 전자를 위한 훈련이 고용보험법상의 실업자재취직훈련이고 후자 중에서 주로 사회보호계층을 위한 훈련이 고용촉진기본법에 의한 고용촉진훈련이다.

1. 고용보험법상 실업자재취직훈련

고용보험의 세 가지 사업 중 하나인 직업능력개발사업의 하나로서 실시되는 실업자재취직훈련은 고용보험 적용사업장에서 이직한 실직자⁸⁾에게 이들의 재취직에 필요한 기능·기술의 습득 또는 교육훈련의 기회를 제공

8) 여기에는 고용보험 피보험자였던 실직자와 고용보험 적용사업장에서 일했던 일용근로자도 포함된다.

함으로써 실업자의 재취직촉진과 생활안정 도모를 목적으로 하고 있다.

가. 실업자재취직훈련 계획의 수립

익년도 실업자재취직훈련은 지방노동관서의 장이 관내의 실업자재취직훈련 계획을 수립하여 매년 9월까지 지방노동청장에게 보고하고, 지방노동청장은 관내의 실업자재취직훈련 계획을 종합하여 이를 조정한 후 노동부장관에게 매년 10월 10일까지 보고한다. 이를 토대로 노동부장관은 매년 11월 30일까지 다음 연도의 재취직훈련 계획을 확정하여 지방노동관서에 전달한다.⁹⁾

나. 실업자재취직훈련 대상자 및 선발

지방노동관서의 장은 당해 연도 예산의 범위 내에서 실업자 중 지방노동관서에 구직등록을 하고 재취직을 희망하는 자로서 재취직을 위하여 훈련수강이 필요하다고 인정되는 자에 대하여 훈련생을 선발하게 된다.¹⁰⁾

훈련대상자 선발시 다음과 같은 요건을 가진 자인 경우에는 우선적으로 훈련대상자로 선발할 수 있다.¹¹⁾

① 지방노동관서의 장이 직업훈련 등의 수강을 지시하는 자

9) 1998년 1월 21일부터 지방노동관서의 장은 매분기말 15일 전까지 관내 훈련기관의 다음 분기 재취직훈련을 파악하여 지방노동청장에게 보고하도록 규정이 변경되었다.

10) 이 외에 1998년부터는 훈련기관이 훈련생을 직접 모집하여 지방노동관서에 일괄 등록하고, 지방노동관서는 훈련대상자 적격 여부 선별과정과 훈련과정 승인(위탁훈련 계약체결)과정을 거치는 방식도 도입할 예정이다. 이처럼 훈련기관이 실업자재취직훈련을 실시하고자 하는 경우 훈련개시 1개월 이전에 훈련실시 세부계획서, 훈련수강료 산출내역서, 훈련교재 또는 훈련내용요약서 등과 훈련계획서를 지방노동관서에 제출하여 승인을 받아야 한다.

훈련계획을 승인받은 훈련기관이 훈련을 실시하고자 하는 경우에는 훈련개시 3일 전까지 지방노동관서에 훈련대상자 명단과 훈련생이 작성한 서약서 및 계좌번호신고서를 첨부하여 제출하여야 한다.

11) 1998년 1월 21일부터 적용될 실업자재취직훈련에 관한 새로운 규정(노동부 예규 364호)에서는 이 외에도 30세 미만의 실업급여수급자로서 소정급여일수의 2분의 1을 경과한 자와 실업기간이 3개월 이상인 자가 우선 선발대상이 될 수 있다는 요건이 추가되었다.

- ② 장애인
- ③ 실업기간이 3월 이상인 자(실업기간은 지방노동관서에 구직등록을 한 시점부터 기산)
- ④ 고용보험법 시행령 제16조 규정에 의한 지정업종 및 지정지역에 소재하는 사업으로부터의 이직자
- ⑤ 기타 재취직훈련이 필요하다고 지방노동관서의 장이 인정하는 자

그러나 <표 Ⅲ-1>에서 예시되는 경우에 해당하는 자는 훈련대상자 선발에서 제외된다.

<표 Ⅲ-1> 실업자재취직훈련 선발에서 제외되는 경우¹⁾

-
- ① 실업계 학교에서 훈련희망직종과 동일한 교육을 받은 후 2년이 경과하지 아니한 자²⁾
-
- ② 구직등록일을 기준으로 이 규정에 의한 훈련 등 국가가 위탁하는 직업훈련을 수료한 후 또는 훈련 중 정당한 사유없이 중도탈락한 후 각각 2년이 경과하지 아니한 자³⁾
-
- ③ 구직등록일을 기준으로 공공·인정·사업내훈련기관에서 훈련희망직종과 동일직종의 직업훈련을 받고 있거나 훈련수료후 1년이 경과되지 아니한 자⁴⁾

주 : 1) 이 외에 1998년 1월 21일부터 새로운 실업자재취직훈련 규정(노동부 예규 364호)에 의하면 기타 지방노동관서의 장이 훈련대상자로 적정하지 않다고 인정하는 자가 훈련제외 대상자에 추가됨.
 2) 1998년 1월 21일부터 이 항목은 삭제됨.
 3) 1998년 1월 21일부터 이 항목은 중도탈락한 이후 1년이 경과하지 아니한 자로 변경됨.
 4) 1998년 1월 21일부터 이 항목에서 '훈련수료후 1년이 경과되지 아니한 자'라는 문구가 삭제됨.

다. 지원금 수준

실업자재취직훈련에 참여하는 훈련기관과 실업자는 다음과 같은 훈련수강료와 훈련수당을 받을 수 있다.

1) 훈련수강료(훈련비)

훈련수강료는 <표 Ⅲ-2>에서처럼 직업훈련기관의 성격별로 상이한 기준을 근거로 산출된다.

<표 Ⅲ-2> 실업자재취직훈련의 훈련수강료

직업훈련기본법에 의한 직업훈련기관의 경우	<ul style="list-style-type: none"> • 직업훈련기본법 제25조에 의하여 노동부장관이 고시하는 직업훈련비용 기준 중 양성훈련과정 집체훈련 표준훈련비에 의하여 훈련과정별로 산출한 1인당 훈련비로 함. 1개월 미만의 과정은 표준훈련비의 각 항목별 비용기준을 20% 이상 초과하지 않는 범위 내의 비용 • 위의 훈련비용 이 외에 관내 타훈련기관의 훈련수강료, 훈련과정의 특성 등을 고려하여 최종 훈련수강료를 결정함.
노동부장관이 지정한 교육기관의 경우	<ul style="list-style-type: none"> • 표준훈련비의 각 항목별 비용기준을 50% 이상 초과하지 않는 범위 내인 비용(단, 1주 이상 1개월 미만 과정은 표준훈련비의 인건비 항목은 실비로 산출한 비용)을 기준으로 함. 1주 이하의 과정은 직업훈련비용 기준 중 관리·감독자훈련과정 표준훈련비의 각 항목별 비용기준을 넘지 않는 비용(단, 인건비 항목에 대해서는 실비로 산출한 비용) • 위의 훈련비용 이 외에 관내 타훈련기관의 훈련수강료, 훈련과정의 특성 등을 고려하여 최종 훈련수강료를 결정함.
고용촉진기본법에 의한 일반학원의 경우	<ul style="list-style-type: none"> • 시·도협의회(시·도, 지방노동관서, 시·도교육청, 직업훈련기관의 대표 각 1인 및 시·도지사가 필요하다고 인정하는 자 등 7인 이내로 구성)가 결정한 수강료

한편 훈련수강료는 고정비용과 가변비용으로 구분하여 지급하며, 훈련생 1인당 월 수강료는 아래 산식에 의하여 산정한 고정비용과 가변비용을 합한 금액으로 결정된다. 즉,

$$\text{훈련생 1인당 월 수강료} = \text{고정비용} + \text{가변비용}$$

$$\text{단, 고정비용} = \text{월 수강료의 } 70\%$$

$$\text{가변비용} = \text{월 수강료의 } 30\% \times \text{개인별 출석률}$$

2) 훈련수당

훈련수당은 고용보험의 구직급여 수급자격이 있는 자와 그렇지 못한 자의 경우가 서로 다르다.

우선 구직급여 수급자격이 없는 자의 경우에 있어서는 훈련기간중 단위개월의 출석일수가 100분의 80 이상인 훈련생에 한하여 ① 매년 노동부장관이 고시하는 최저임금액(1일 8시간 기준)의 50%에 해당하는 금액,¹²⁾ ② 부양가족 1인당 가족수당 3만원(4인 한도), ③ 교통비 3만원 등으로 구성된 훈련수당이 단위개월마다 지급된다.

그러나 구직급여 수급자가 실업자재취직훈련을 받는 경우에는 훈련수당 대신 직업능력개발수당(1997년 11월 현재 1일 5천원)을 받을 수 있으며, 이 때 실업자재취직훈련이 실시되는 기간 동안에는 직업훈련기간 중 실직자의 소득을 보조하기 위해 최장 2년까지 구직급여가 연장 지급될 수 있다. 다만 이 경우에는 직업훈련기간 동안 월 1회의 수강증명서를 지방노동관서에 제출하여야 한다.

라. 비용지원 신청절차

훈련생이 선발되면 훈련생은 서약서 및 계좌번호신고서를 작성하며, 부양가족이 있는 경우에는 주민등록등본을 제출하고 훈련에 참여한다.

훈련기관은 훈련이 시작된 날로부터 1개월 단위로 산정한 기간(이를 단위개월이라 함)의 마지막 날의 7일 이내에 훈련비 및 훈련수당 청구서를 출석카드 사본을 첨부하여 훈련원 관할 지방노동관서에 제출한다.¹³⁾

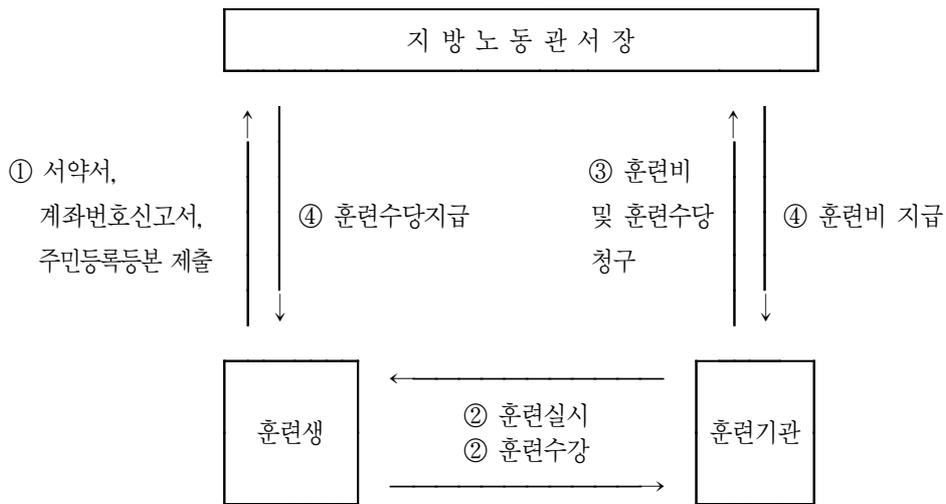
지방노동관서의 장은 훈련수강료와 훈련수당을 지급청구받은 날로부터

12) 노동부장관이 특별히 필요하다고 인정하는 직종(국가 기간산업)의 경우에는 최저임금의 70%까지 지급될 수 있다. 그러나 1998년 1월 21일부터는 훈련수강료는 최저임금의 70% 상향조정되며, 노동부장관이 지정하는 특정 직종의 훈련수강시 훈련수강료 지급률인 70% 규정은 삭제되었다.

13) 1998년 1월 21일부터는 새로운 실업자재취직훈련 규정(노동부 예규 제364호)에 의해 단위개월의 훈련실시후 5일 이내로 훈련비와 훈련수당을 청구하여야 한다.

7일 이내에 훈련기관에서 제출한 청구서, 출석부, 주민등록등본 등을 확인한 후 훈련기관 및 훈련생 명의의 은행계좌에 훈련비와 훈련수당을 지급한다.

[그림 Ⅲ-1] 훈련생 선발 이후 실업자재취직훈련 실시 및 지원금 수급체계



주 : 훈련비와 훈련수당 모두 훈련기관에서 일괄하여 청구하고 이에 대해 지방노동관서에서는 훈련생과 훈련기관별 계좌로 각각 구분하여 지급함.

마. 실업자재취직훈련의 재원

실업자재취직훈련에 쓰이는 비용은 고용보험 3대 사업 중 직업능력개발 사업을 적용받는 70인 이상 사업주¹⁴⁾가 납입하는 직업능력개발사업 보험료와 직업훈련기본법에 의한 직업훈련의무사업주¹⁵⁾가 실업자재취직훈련

14) 1998년 1월 1일부터 직업능력개발사업 적용규모가 50인 이상으로, 그리고 1998년 7월 1일 부터는 5인 이상으로 확대될 예정이다. 현행 고용보험체제에서는 직업능력개발사업에 소요되는 비용을 위한 보험료는 '70~150인 미만' 사업장은 근로자 임금총액의 0.1%, '150인 이상 우선지원대상기업'은 임금총액의 0.3% 그리고 '150인 이상 대규모기업'의 경우에는 임금총액의 0.5%로 차등화되어 있다.

15) 현행 직업훈련기본법상 직업훈련실시의무가 있는 1,000인 이상 6개 업종의 사업주는 고용

에 소요되는 비용에 충당하기 위해 납입하는 보험료에 의해 조성된 기금이 사용된다.

바. 실업자재취직훈련 실시기관

고용보험법상 실업자재취직훈련은 우선적으로 직업훈련기본법에 의한 공공직업훈련기관에 위탁·실시하도록 되어 있다. 그러나 공공직업훈련기관의 훈련수용능력, 훈련직종, 훈련기간 등이 불가피한 사유로 인해 실업자재취직훈련을 위탁할 수 없는 경우에는 그 밖의 훈련기관에 위탁하게 되는데 그 우선순위는 다음과 같다.¹⁶⁾

- ① 직업훈련기본법에 의한 사업내직업훈련기관
- ② 직업훈련기본법에 의한 사업주단체가 운영하는 인정직업훈련기관
- ③ 기타의 인정직업훈련기관
- ④ 고용보험법에 의해 노동부장관이 지정하는 교육훈련기관
- ⑤ 고용정책기본법에 의해 노동부장관이 인정하는 직종을 교습하는 학원

사. 훈련직종

취업 또는 전직이 용이하거나 성장이 유망한 직종으로서 당해 지역의 인력수급상황, 훈련대상자의 희망직종, 훈련기관 현황 등을 감안하여 실업

보험 적용사업장이기는 하지만 직업능력개발사업보험료는 납부하지 않는다. 이들 기업의 경우는 의무적인 훈련 또는 훈련분담금을 납부해야 하기 때문이다. 다만 실업자의 재취직 훈련에 소요되는 비용을 위해 근로자 임금총액의 0.05%에 상당하는 보험료를 납부한다.

- 16) 1998년 1월 21일부터 새로운 실업자재취직훈련 규정(노동부 예규 제364호)에 의하면 훈련기관의 우선순위도 없어진다. 실업자재취직훈련을 실시할 수 있는 훈련기관도 보다 다양화되어 ① 직업훈련기본법에 의한 직업훈련 실시자, ② 교육법에 의한 학교에 개설된 교육과정 중 근로자의 직무능력향상을 위하여 필요한 것으로 인정하여 노동부장관이 지정하는 과정, ③ 근로자의 직무능력향상을 위한 훈련 등을 실시하는 교육훈련기관 중 노동부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 근로자를 위해 개설한 과정, ④ 사업주가 당해 사업에 고용한 근로자를 대상으로 실시하는 교육훈련과정, ⑤ 고용정책기본법에 의해 노동부장관이 인정하는 직종을 교습하는 학원, ⑥ 기타 재취직훈련을 실시할 능력이 있다고 지방노동관서의 장이 인정하여 지정하는 시설 또는 기관 등으로 확대될 예정이다.

자재취직훈련 직종을 선정한다.

이때 훈련대상자가 기존에 보유하고 있는 기능을 더욱 발전시켜 취업과 연결시키기 위해 이와 유사한 직종을 우선적으로 고려한다. 뿐만 아니라 국가 기간산업이라고 할 수 있는 제조업 등의 생산관련 직종도 실업자재취직훈련 직종을 선정할 때 우선적으로 고려하는 항목이다.

아. 훈련기간 및 훈련시간

실업자재취직훈련의 훈련기간은 3일 이상 2년 미만이어야 하며 총훈련시간은 20시간 이상이 되어야 한다. 훈련과정의 훈련기간이 5분의 1 이상을 경과하지 않는 경우 훈련생은 해당과정에 중간편입할 수 있다.

자. 학급편성

훈련실시기관은 훈련직종별로 학급을 편성하고 학급당 정원은 60명 이 내를 원칙으로 한다. 그러나 필요한 경우에는 정원의 100분의 20 범위 내에서 증원할 수 있는 자율성을 가지고 있다.

훈련기관은 실업자재취직훈련생을 받아들일 때 그들을 위한 훈련이 해당훈련기관의 계획된 훈련시간과 일치하지 않아 훈련일정이나 교육이 제대로 이루어지지 않는 것을 방지하기 위해 재취직훈련생만으로 구성된 단독학급을 편성할 수 있다. 그러나 이 점은 반드시 지켜야 할 의무사항은 아니고 훈련기관의 사정에 따라 일반 수강생과의 혼합반 편성도 가능하다.

2. 고용정책기본법상의 고용촉진훈련

가. 훈련실시계획 수립

시·도지사는 관내의 실업자와 이농이 예상되는 농업인 및 그 가족 등

과 같은 고용촉진훈련 대상자와 인력수급상황의 변동, 훈련기관의 수용능력 등을 조사·분석하고, 지역실정에 적합한 훈련직종을 개발하여 「보조금의 예산 및 관리에 관한 법률」 제4조의 규정에 의한 국고보조사업 예산계상신청서를 매년 3월말까지 노동부장관에게 제출한다.

노동부장관은 고용촉진훈련에 대한 정부예산이 확정된 때에는 「보조금의 예산 및 관리에 관한 법률」 제12조의 규정에 의하여 그 내용을 10월 15일까지 시·도지사에게 통지하여야 하며, 국회에서 예산이 변경된 때에는 그 변경내역을 해당 시·도지사에게 통지한다.

나. 고용촉진훈련 대상자 및 선발

고용정책기본법상의 고용촉진훈련은 자비로 직업훈련을 받는데 어려움을 가진 집단 중 만 15세 이상인 자를 대상으로 훈련생을 선발하여 실시하는데 이를 선발의 우선순위별로 살펴보면 다음과 같다.

- ① 생활보호대상자
- ② 모자복지법에 의한 보호대상자(모자보호대상자)
- ③ 농어촌발전특별조치법 제8조 및 제25조 등의 규정에 의한 농업인, 임업인, 어업인 및 그 가구원(경지소유면적 1ha 이상인 자는 제외)
- ④ 실업자(중고등학교를 졸업 또는 중퇴한 자, 고용보험법에 의한 실업자재취직훈련의 대상이 되는 실업자 제외)
- ⑤ 갱생보호자, 장애인, 중·고등학교 3학년 재학생으로서 졸업후 취업을 위하여 고용촉진훈련이 필요하다고 인정하여 학교장이 추천한 자(비진학청소년)
- ⑥ 저소득층 주부, 전역예정장병(전역예정일로부터 1년 이내인 장병)
- ⑦ 기타 고용촉진훈련이 필요하다고 인정하여 노동부장관이 추천한 자

고용촉진훈련의 수강을 희망하는 자는 우선적으로 고용촉진훈련 등록표를 작성하여 거주지 관할 읍·면·동사무소에 신청한다. 다만, 갱생보호자

등 단체로 수용(보호)된 자들로서 수강을 희망하는 자는 등록표를 훈련기관 소재지 읍·면·동사무소에 신청·등록할 수 있다.

시·군·구청장은 훈련희망자 중에서 읍·면·동장의 추천을 받은 자를 훈련생 선발기준에 의거하여 선발한다.

시·도지사는 대량실업자 발생으로 고용촉진훈련을 실시할 경우에는 시·도 고용촉진훈련조정협의회의 심의를 거쳐 실업자를 위한 별도의 선발기준을 정할 수 있다.

훈련생을 선발한 이후에는 훈련기관에 명단을 통보하는 동시에 훈련생으로 선발된 자에게는 훈련개시 3일전까지 훈련기관, 훈련직종, 훈련기간 및 훈련개시일자 등을 통지한다.

그런데 훈련생을 선발함에 있어 위에서 살펴본 7가지 요건을 만족한다고 해서 무조건 선발하는 것은 아니다. <표 Ⅲ-3>은 훈련대상자 선발에서 제외되는 경우이다.

<표 Ⅲ-3> 고용촉진훈련 대상자 선발에서 제외되는 경우

-
- ① 실업계 또는 공공·인정·사업내직업훈련기관에서 직업훈련을 받고 있거나 받은 지 2년이 경과되지 아니한 자

 - ② 실업계 학교에서 훈련희망직종과 유사한 교육을 받았거나 받고 있는 자

 - ③ 고용촉진훈련 등 국가 및 지방자치단체, 공공기관에서 실시하거나 위탁하는 직업훈련을 수료한 자 또는 훈련 중 정당한 사유없이 중도탈락한 후 2년이 경과하지 아니한 자

 - ④ 취업자(자영업자, 가족종사자, 전역예정 장병은 제외) 또는 취업을 직접적으로 목적하지 않는 자

 - ⑤ 훈련수강능력이 없거나 중도탈락의 우려가 높다고 인정되는 자
-

다. 지원금 수준

1) 훈련수강료(훈련비)

수강료는 시·군·구청장이 훈련실시기관에 지급하는데 그 크기는 노동

부장관이 직업훈련비용 기준을 참고하여 고시하는 수강료 기준액과 예산의 범위 안에서 시·도 고용촉진훈련조정협의회의 심의를 거쳐 시·도지사 직종별로 정한다.

수강료는 고정비용과 가변비용으로 구분하여 지급하며, 훈련생 1인당 월 수강료는 아래 산식에 의하여 산정한 고정비용과 가변비용을 합한 금액으로 결정된다(실업자재취업훈련시 훈련수강료 산식과 동일).

훈련생 1인당 월 수강료 = 고정비용 + 가변비용

단, 고정비용 = 월 수강료의 70%

가변비용 = 월 수강료의 30% × 개인별 출석률

수강료 중 고정비용은 훈련생이 중도탈락한 경우에는 중도탈락한 날이 속하는 달까지 지급하고, 그 다음달부터는 지급하지 않는다. 다만, 훈련받은 직종의 국가기술자격을 취득하거나 훈련받은 직종과 관련된 분야에 조기취업하여 3개월 이상 근무한 자에 대하여는 잔여기간의 수강료 중 고정비용을 지급한다.

수강료는 훈련비 청구시 청구한 날로부터 5일 이내에 지급하는데, 이때 수강료는 예산회계법의 규정에 의하여 개산금으로 지급할 수 있으며, 이 경우 5일 이내에 정산한다. 회계연도 말의 경우에는 그 월말에 지급 또는 정산한다.

훈련시간을 단축하거나 1일 4시간을 초과하여 훈련하는 경우에는 예산의 범위 내에서 정해진 수강료를 훈련시간에 비례하여 지급한다.

그러나 훈련실시기관 이외의 기관에서 실시하는 실습으로서 실습기간이 훈련기간의 6분의 1을 초과하고, 동 기간 동안 훈련실시기관의 시설·장비 및 교사에 의한 훈련이 실시되지 않을 경우에는 실습기간중의 수강료를 지급하지 않는다. 다만, 자격취득 등을 위하여 관계법령에 의하여 훈련실시기관 이외의 기관에서 실습을 실시하여야 하고 실습상황을 훈련실시기관이 지속적으로 관리하는 경우에는 고정비용을 지급한다.

훈련실시기관의 장은 시·군·구청장이 지급하는 수강료 외에 재료비 또는 실습비 등과 같은 여타의 훈련비용을 훈련생에게 부담시킬 수 없다.

2) 훈련수당

훈련생에게는 훈련기간중 가계보조수당, 가족수당, 교통비, 자격취득수당 등의 훈련수당을 지급할 수 있다.¹⁷⁾ 이 외에 특정 직종에 대한 훈련을 수강하는 경우에는 가계보조수당에 30%를 가산하여 지급할 수 있고, 기능사 2급 자격증을 취득한 자에게는 자격취득수당(1998년 1월 현재 20만원)을 지급할 수 있다.

훈련수당은 훈련개시일로부터 1개월 단위로 산정하여 월 소정출석일수의 100분의 80 이상 출석한 자에 한하여 지급한다.

라. 비용지원 신청절차

훈련기관은 훈련생의 출석률을 확인한 후 훈련수당청구서에 출석부 사본을 첨부하여 매 1개월마다 단위개월 종료후 3일 이내에 시·군·구청장에게 제출한다.

그러한 서류를 제출받은 시·군·구청장은 훈련수당청구서, 출석상황, 부양가족상황 등을 확인한 후 단위개월 종료후 8일 이내에 훈련생의 계좌에 훈련수당을 입금하게 된다.

마. 고용촉진훈련의 재정

고용촉진훈련에 소요되는 경비는 ① 국가예산, ② 지방자치단체예산, ③ 농어촌특별세관리특별회계에 의한 농어민 고용촉진훈련예산 등 3가지 방

17) 고용촉진훈련의 훈련생에게 지급되는 훈련수당의 액수는 다음과 같다. 가계보조수당 : 10만원(세대주 또는 주소득원인 자), 가족수당(부양가족이 있는 자에 한함) : 1인당 3만원, 5인까지 가능, 교통비(고교 재학생 제외) : 3만원, 취업지원수당 : 취업 또는 기능사 2급 취득시 20만원.

식으로 조달된다.

정부예산은 전년도 예산배정액, 취업률, 국가기술자격 취득률, 훈련수료 실적 및 우선선정 대상직종의 훈련실적 등을 고려하여 차등·배정된다.

바. 고용촉진훈련 실시기관

고용촉진훈련은 우선적으로 공공직업훈련기관에 위탁·실시하도록 되어 있다. 따라서 시·군·구청장은 훈련위탁이 가능한 공공직업훈련기관과 그곳의 훈련직종 및 수용능력 등 관련사항을 파악하여 이를 충분히 활용하여야 한다.

그런데 관내에 직업훈련기본법에 의한 훈련기관이 없거나 수용능력이 부족한 경우에는 인접하는 시·군·구에 있는 직업훈련기본법에 의한 훈련기관에 고용촉진훈련을 위탁한다. 만일 인접 시·군·구에도 직업훈련기본법에 의한 훈련기관이 없을 때에는 기술계 학원에 훈련을 위탁할 수 있다.

사. 훈련직종

고용촉진훈련의 훈련직종은 직업훈련기본법의 규정에 의한 직종 중 취업 또는 전직이 용이하거나 성장이 유망한 직종으로서 당해 지역의 인력수급상황, 훈련생의 희망직종 등을 고려하여 선정한다. 그러나 제조업, 건설업 등의 생산관련 직종과 재취업이 용이한 직종은 우선적으로 선정한다는 규정이 있다. 이때 취업을 목적으로 하지 않는 직종은 제외한다.

그런데 시·도지사는 직업훈련기본법의 규정에 의한 훈련직종이 아닌 경우에도 그 지역산업과 특히 관련이 커서 지역고용촉진을 위해 필요하다고 인정할 경우에는 고용촉진훈련 직종으로 선정할 수 있다.

또 시·도지사는 교육훈련시설에 보육교사 양성훈련을 위탁·실시할 수 있다.

아. 훈련기간 및 훈련시간

고용촉진훈련의 훈련기간은 기본적으로 3개월 이상 2년 이하로 하고, 훈련시간은 1일 4시간 이상을 원칙으로 한다.

직업훈련기본법의 규정에 의한 훈련직종의 훈련기간 및 훈련시간은 동법의 규정에 의한 직업훈련 기준 중 양성훈련 기준에 따르며, 직업훈련기본법의 규정에 의한 훈련직종이 아닌 직종의 훈련기간 및 훈련시간의 경우에는 국가기술자격 취득에 필요한 기간 및 시간으로 정한다.

그러나 시·군·구청장은 다음과 같은 경우에 있어서는 훈련실시기관의 신청에 의하여 훈련기간 및 1일 훈련시간을 다르게 정할 수 있다.

- ① 훈련생이 공공직업훈련기관에서 훈련중인 경우 그 훈련기간
- ② 농어촌지역의 학교 등 훈련실시기관에서 훈련생의 통근 또는 기타의 사유로 1일 훈련시간을 단축할 필요가 있다고 인정하는 경우
- ③ 국가기술자격법에 의한 시험의 일부 면제를 위하여 훈련시간을 변경할 필요가 있는 경우
- ④ 훈련직종의 성격상 단기간의 훈련으로 기능습득이 가능한 경우

자. 학급편성

훈련실시기관은 1학급당 최대 60명 이내에서 직종별로 학급을 편성한다. 학급을 편성할 때에는 훈련실시기관 소재지의 훈련생을 중심으로 학급을 편성하고, 인근 시·군·구청장이 위탁하는 훈련생과 혼합하여 학급을 편성할 수도 있다.

그러나 일반 수강생과 혼합하여 학급을 편성하는 것은 원칙적으로 금지하지만 학급편성이 어려울 때에는 시·군·구청장의 승인을 얻어 일반 수강생과 혼합하여 편성할 수 있다.

IV. 失業者再就職訓練 및 雇傭促進訓練의 實施現況과 問題點

1. 고용보험법상 실업자재취직훈련 현황

1997년도 실업자재취직훈련 실적을 보면 전체 훈련의 64.9%가 공공직업훈련기관에서 실시되었으며 33.7%는 시·도에서 인정하는 고용촉진을 위한 학원에서 그리고 11.4%가 노동부장관이 인정하는 교육훈련기관에서 이루어지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 실업자재취직훈련의 위탁이 공공직업훈련기관에 우선적으로 배정되도록 되어 있는 현행 실업자재취직훈련 규정에 근거한다고 하겠다.

훈련기관에게 지급되는 훈련비(훈련수강료)는 직업훈련기본법에 의한 직업훈련기관 680천원, 고용보험법에 의한 교육훈련기관 835천원 그리고 고용촉진훈련학원 253천원으로 나타나 고용보험법에 의한 교육훈련기관에게 지급된 훈련비가 가장 높았다(표 IV-1 참조).¹⁸⁾

평균적인 실업자재취직훈련 탈락률은 9.4%였는데 이를 훈련기관별로 보면 고용보험법에 의한 교육훈련기관(0.3%)이 가장 낮았으며, 고용촉진훈련학원 25.4% 그리고 직업훈련기본법에 의한 직업훈련기관 74.3% 등으로 나타났다.

훈련분야별로는 정보처리(28.8%), 서비스(17.4%), 기계(15.6%) 등 일부 분야로 치우쳐 있었으며(표 IV-2 참조), 직종별로는 생산직(48.6%)보다 사무직(51.4%)에 대한 선호도가 약간 높았다(표 IV-3 참조).

실업자재취직훈련을 받은 이후 훈련생의 취업률은 22.4%에 불과하여

18) 이와 같은 훈련비는 실업자재취직훈련을 받은 훈련생 개개인의 훈련기간이 고려되지 않은 것이므로 월 단위로 어느 정도의 훈련비가 지급되었는지는 불확실하다.

〈표 IV-1〉 실업자재취직훈련 지원실적(1997. 1. 1. ~ 12. 31.)

(단위 : 명, 천원)

구 분	소 계				훈 련 기 관											
					직업훈련기관 ¹⁾				교육훈련기관 ²⁾				학 원 ³⁾			
	소계	수료	훈련중	중도 탈락	소계	수료	훈련중	중도 탈락	소계	수료	훈련중	중도 탈락	소계	수료	훈련중	중도 탈락
훈련인원	1,949 (100.0)	815 (100.0)	756 (100.0)	378 (100.0)	1,264 (64.9)	516 (63.3)	467 (61.8)	281 (74.3)	223 (11.4)	113 (13.9)	109 (14.4)	1 (0.3)	462 (23.7)	186 (22.8)	180 (23.8)	96 (25.4)
지 원 금	소계	2,261,810 (100.0)			1,660,087 (73.4)				284,509 (10.7)				317,214 (14.0)			
	훈련 수당	1,099,222 (100.0)			800,496 (72.8)				98,284 (8.9)				200,442 (18.2)			
	훈련 비용	1,162,588 (100.0)			859,591 (73.9)				186,225 (16.0)				116,772 (10.1)			

주 : 1) 직업훈련기관에는 직업훈련기본법에 의한 공공직업훈련원, 인정직업훈련원, 사업내직업훈련원이 포함됨.

2) 교육훈련기관은 고용보험법에 의한 교육훈련기관임. 다만 주 1)에서 설명된 직업훈련기관은 이 항목에서 제외함.

3) 학원은 시·도에서 고용촉진훈련을 위해 지정하는 학원을 말함.

4) ()안은 구성비임.

자료 : 한국노동연구원 고용보험연구센터, 『고용보험동향』, 1998년 봄호.

훈련 이후의 직업알선 등과 같은 보다 적극적인 조치가 필요한 것으로 나타났다.

이직후 실업자재취직훈련에 참여한 시점을 살펴보면 퇴직후 3개월 이내에 실시된 훈련이 47.6%로써 가장 많았으며, 4~6개월 이내는 23.3% 그리고 6개월 이후 29.0%로 나타났다(표 IV-4 참조). 그런데 6개월 이후 훈련에 참여한 사람이 적지 않다는 사실은 실직자가 실업자재취직훈련을 절실히 필요로 하지 않았거나 또는 실업자재취직훈련에 대한 홍보부족으로 이것의 존재를 인식하지 못하였거나의 경우를 의미한다. 전자의 경우는 문제가 되지 않겠지만 후자의 이유로 그러한 결과를 보였다면 차후 이에 대한 적절한 보완책이 마련되어야 할 것이다.

〈표 IV-2〉 분야별 실업자재취직훈련 지원실적(1997. 1. 1.~ 12. 31.)

(단위 : 명)

전체	기계 분야	금속 분야	화공 요업 분야	전기 분야	전자 분야	통신 분야	조선 분야	항공 분야	토목 분야	건축 분야	섬유 분야
1,949 (100.0)	304 (15.6)	31 (1.6)	0 (0.0)	20 (1.0)	2 (0.1)	8 (0.4)	0 (0.0)	4 (0.2)	20 (1.0)	80 (4.1)	65 (3.3)
광업 분야	정보 처리 분야	국토 개발 분야	농림 분야	수산 분야	공예 분야	산업 응용 분야	서비 스 분야	사무 관리 분야	금융 보험 분야	의료 분야	기타 분야
0 (0.0)	562 (28.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (0.5)	184 (9.4)	339 (17.4)	93 (4.8)	0 (0.0)	9 (0.5)	218 (11.2)

자료 : 한국노동연구원 고용보험연구센터, 『고용보험동향』, 1998년 봄호.

〈표 IV-3〉 성별·직종별·취업 여부(1997. 1. 1.~ 12. 31.)

(단위 : 명)

성 별		직 종 별		취업 여부	
남 자	여 자	사무직	생산직	취 업	미취업
1,033(53.0)	916(47.0)	1,002(51.4)	947(48.6)	436(22.4)	1,513(77.6)

자료 : 한국노동연구원 고용보험연구센터, 『고용보험동향』, 1998년 봄호.

〈표 IV-4〉 기간별 실업자재취직훈련 실적(1997. 1. 1.~ 6. 30.)

(단위 : 명)

기 간 별		
퇴직후 3개월 이내	퇴직후 4~6개월 이내	퇴직후 6개월 이후
402(47.6)	197(23.3)	245(29.0)

자료 : 한국노동연구원 고용보험연구센터, 『고용보험동향』, 1997년 가을호.

2. 고용정책기본법에 의한 고용촉진훈련 현황

고용정책기본법에 의한 고용촉진훈련은 1993년 이후 매년 감소하고 있는 것으로 나타나고 있다. 예컨대 1993년 약 6만 9천명이던 실적이 해마

다 감소하여 1996년 들어서는 3만 7천명 선으로 줄어들었다.

1995년 대비 1996년의 실적을 예산원천별로 보면 일반회계와 농특회계에서 지원하는 고용촉진훈련이 늘고 있는 반면, 지방자치단체 예산에서 지원하는 고용촉진훈련은 감소하고 있다.

1996년을 한정하여 고용촉진훈련의 예산원천별 지원인원을 살펴보면 일반회계 53.5%, 농특회계 35.6% 그리고 지방자치단체 예산 10.9% 등으로 나타나 고용촉진훈련 지원예산 중 일반회계가 차지하는 비중이 가장 높았다.

〈표 IV-5〉 고용촉진훈련 실적(예산원천별)

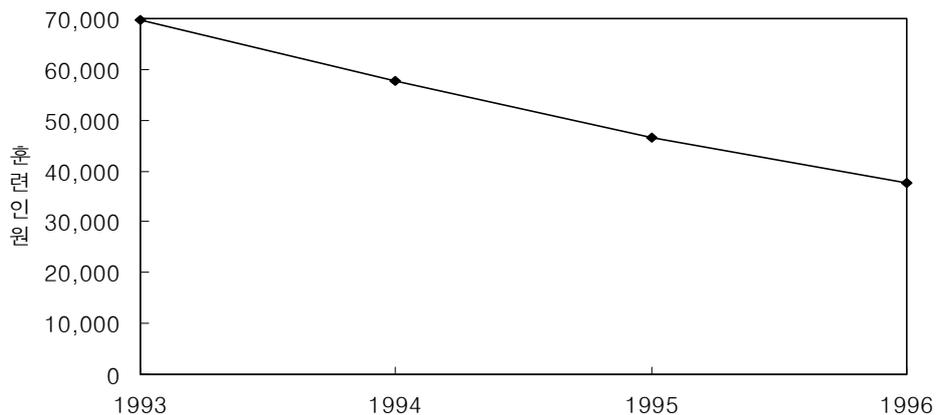
(단위 : 명, %)

	1993	1994	1995	1996
전체 예산	69,727	57,654	46,668 (100.0)	37,536 (100.0)
일반회계	-	-	23,762 (50.9)	20,084 (53.5)
농특회계	-	-	13,536 (29.0)	13,378 (35.6)
지방자치단체예산	-	-	9,370 (20.1)	4,074 (10.9)

자료 : 노동부 내부자료.

〔그림 IV-1〕 고용촉진훈련 연도별 추이

(단위 : 명)



한편 고용촉진훈련 대상별 지원실적의 경우 1996년 고용촉진훈련에 참여한 3만 7,536명 중 영세농업인에 대한 고용촉진훈련이 35.7%로 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 그 다음으로는 주부·고령자·무직청소년을 위한 훈련이 18.2%, 실업자를 위한 훈련이 18.1% 그리고 비진학 중고생을 대상으로 하는 훈련이 16.7%를 차지하고 있다.

연도별 훈련대상별 추이를 보면 영세농업인, 실업자 그리고 주부·고령자·무직청소년을 대상으로 하는 고용촉진훈련은 증가 추세에 있고 생활보호대상자의 경우는 감소 추세에 있다.

〈표 IV-6〉 고용촉진훈련 대상별 실적

(단위 : 명, %)

	전 체	생활 보호 대상자	모자 보호 대상자	영세 농업인	실업자	비진학 중고생	주부, 고령자, 무직 청소년	장애인	갱생 보호자	전역 예정 장병
1993	69,727 (100.0)	22,401 (32.1)	3,685 (5.3)	15,166 (21.8)	7,728 (11.1)	13,124 (18.8)	6,959 (10.0)	152 (0.2)	126 (0.2)	386 (0.6)
1994	57,654 (100.0)	9,089 (15.8)	-	3,566 (6.2)	10,404 (18.0)	22,167 (38.4)	11,112 (19.3)	233 (0.4)	172 (0.3)	911 (1.6)
1995	46,668 (100.0)	4,871 (10.4)	133 (0.3)	13,595 (29.1)	7,707 (16.5)	11,423 (24.5)	7,897 (16.9)	217 (0.5)	39 (0.1)	786 (1.7)
1996	37,536 (100.0)	3,520 (9.4)	191 (0.5)	13,413 (35.7)	6,777 (18.1)	6,251 (16.7)	6,827 (18.2)	247 (0.7)	28 (0.1)	282 (0.8)

자료 : 노동부 내부자료.

고용촉진훈련의 훈련탈락률은 고용보험법상 실업자재취직훈련의 훈련탈락률보다 두 배 가까이 높은 17.8%로 나타나 훈련생 탈락을 막는 대비책이 필요한 것으로 나타나고 있다.

훈련수료후의 취업률의 경우를 보더라도 1996년에는 훈련수료생의 과반수에도 미치지 못하는 45.8%로 훈련의 실효성에 의문을 제기할 만하다.

〈표 IV-7〉 고용촉진훈련생의 탈락률 및 취업률

(단위 : 명, %)

	전 체	훈련탈락률	취업률
1993	69,727(100.0)	10,876(15.6)	11,477(53.0)
1994	57,654(100.0)	9,482(16.4)	18,114(46.5)
1995	46,668(100.0)	1,396(13.4)	14,152(44.1)
1996	37,536(100.0)	725(17.8)	11,477(45.8)

자료 : 노동부 내부자료.

3. 현행 실업자재취직훈련 및 고용촉진훈련의 문제점

고용보험법에 의한 실업자재취직훈련과 고용정책기본법에 의한 고용촉진훈련의 활성화와 관련된 문제는 그 법과 제도상의 결함에서 오기보다는 그 법과 제도의 시행 및 운영체제상 문제에 기인하는 것으로 판단되는데 이를 정리하면 다음과 같다.

가. 실업자재취직훈련 및 고용촉진훈련에 대한 인식부족

실직자가 재취업이 여의치 못할 경우에는 재취업을 위한 직업훈련을 받기 위한 행정적·재정적 및 정보의 지원을 쉽사리 받을 수 있다는 것을 잘 알도록 실업자재취업훈련에 대한 충분한 홍보가 이루어져야 한다. 그러나 현재는 실직자가 구직희망시 작성하는 구직표에 직업훈련 희망여부에 관한 기입란이 없는 등 실업자에 대한 재취업훈련 프로그램에 대한 홍보가 충분히 되어 있지 못하다.

나. 훈련희망자의 다양한 훈련수요에 부응하지 못하는 현행 직업훈련 과정

훈련을 희망하는 자들이 원하는 훈련분야, 즉 직종은 다양하나 이들이

원하는 직업훈련이 교육훈련기관에서 실시되지 않고 있다는 점과 실직자 중 고령자와 준고령자들이 많이 있으나 이들에게 적합한 훈련직종에 대한 직업훈련과정이 개발되어 있지 않아 훈련의 기회가 주어지지 않고 있는 문제가 있다.

한편 실직자들이 희망하는 훈련과정을 훈련기관에서 실시할 수 있는 직종이라 하더라도 동시에 같은 분야의 훈련을 받고자 하는 사람의 수가 많지 않아 훈련기관 특히 민간직업훈련기관의 경우 훈련실시에 필요한 '기본적인 비용' 때문에 적은 수의 사람들을 위하여 별도의 훈련과정을 개설하여 운영하기에 곤란하다.

다. 공공직업훈련기관 운영의 경직성 및 직업훈련기관에 대한 부정적 이미지

공공직업훈련기관은 최근 들어 변화되고 있다고는 하나 아직은 청소년 및 재직근로자를 대상으로 훈련기간이 비교적 장기간인 1년 및 2년의 훈련에 치중하고 있으며, 훈련직종도 기간산업 및 중화학공업 분야 기술직종 위주로 훈련을 실시하고 있다. 그러나 성인 실업자의 재취업을 위해서는 이들을 대상으로 하는 다양한 단기 직업훈련 프로그램 개발과 운영이 필요하다.

또한 훈련기관의 명칭도 직업훈련원 또는 직업전문학교로 되어 있어서 청소년층만을 대상으로 직업훈련을 실시하는 이미지를 풍기고 있어서 사회심리적으로 성인들이 쉽사리 접근하기에는 부담을 준다.

따라서 앞으로 실업자를 포함한 성인을 위한 직업훈련의 활성화를 가져오기 위하여는 공공직업훈련기관이 훈련직종의 다양화와 함께 훈련기관 명칭도 성인을 대상으로 한 직업훈련의 실시까지 수용할 수 있는 명칭으로 바꿀 필요가 있다.

라. 인정직업훈련기관의 훈련과정 제한성

실업자재취업훈련을 담당하고 있는 인정직업훈련기관의 훈련과정은 주로 정보처리, 컴퓨터 응용 디자인, 사무자동화, 관광통역, 자동차정비, 중장비 운전, 미용 등 제한된 일부 직종에 한정되어 있다. 이는 대부분의 인정직업훈련기관이 영세하여 시설장비의 구입설치와 실습자재비 등 훈련실시를 위한 시설장비에의 투자미흡 그리고 훈련과정의 운영 및 실습에 필요한 재료의 비용이 적게 드는 제한된 인기직종 위주의 훈련만을 실시하기 때문인 것으로 생각된다.

게다가 이들 과정에 등록하여 수강하고 있는 재취업훈련 희망자 대부분도 20대 및 30대의 젊은 계층으로서 수료후 취업가능성 여부는 별로 생각하지 않고 이러한 훈련과정을 택하여 훈련을 받고 있어 수료후 취업률도 극히 저조하며 훈련중 중도탈락률도 상당히 높은 것으로 나타나고 있다.

마. 전문대학 및 대학과의 협력프로그램 부족

현재 실시되고 있는 고용촉진훈련과 실업자재취직훈련은 주로 인정직업훈련기관과 공공직업훈련기관에서만 이루어지고 있으며 학교의 수나 훈련분야 및 인적자원에 있어서 실업자 및 재직자 직업능력개발훈련을 실시하기 위한 잠재능력을 풍부하게 갖추고 있는 전문대학과 대학에서의 직업능력개발 프로그램의 개발 및 운영은 시도되지 않고 있는 실정이다. 이러한 상황은 실업자 및 재직자를 위한 훈련기회의 확대 내지는 실업자 및 재직자의 직업능력개발향상 프로그램이 활성화되지 못하는 하나의 주요 요인으로 간주될 수 있다.

바. 훈련과 취업의 연계부족

실업자재취업훈련은 훈련받을 당사자의 흥미와 적성 그리고 희망은 물론 무엇보다도 훈련수료후 취업가능성을 우선적으로 고려하여 훈련직종을 선택하도록 지도하여야 한다. 그러나 현재 재취업훈련생에 대한 안내와 지도는 재취업훈련 담당인력의 부족 및 전문성 결여로 재취업훈련 희망자의 능력, 흥미 및 적성에 대한 확인과정 없이 이루어지는 경우가 대부분이다.

그리고 훈련수료후 취업가능성 여부를 별로 고려하지 않고 직업훈련 직종을 선택하여 훈련을 받도록 하고 있어 훈련이 취업으로 연결되지 못하는 경우가 많으며 설사 취업이 되더라도 취업이 장기간으로 연결되지 못하는 결과를 가져와 훈련의 실효성이 높지 않다.

사. 직업안정서비스의 인력부족

재취업훈련의 목적은 취업이다. 따라서 재취업훈련을 원하는 자가 훈련직종 또는 훈련과정을 선택할 때에는 훈련을 마친 후에 취업이 가능한가를 우선적으로 고려하여야 한다. 그러나 현재는 직업안정서비스를 담당하는 일선부서에 이러한 문제와 관련하여 일일이 개별적으로 상담하고 지도할 전문인력이 부족하다. 따라서 담당자들은 훈련을 원하는 자가 원하는 대로 그리고 그러한 훈련과정이 훈련기관에서 개설되어 있을 경우에 한하여 훈련을 받을 수 있도록 하기 위한 행정적인 절차만을 취할 뿐이며 개별적인 상담 및 지도, 적성 및 흥미검사 그리고 훈련안내서비스는 이루어지지 않고 있다.

재취업훈련이 효과적으로 실시되도록 하기 위해서는 훈련기관 및 기업과 협력하여 훈련과정 수료후 취업과 연계되는 훈련과정을 개발하여 운영하는 일과 함께 실업자 개개인을 개별적으로 상담하여 각자의 흥미와 적

성 및 능력에 맞고 훈련과정 수료후 취업이 용이한 훈련과정을 선택하여 훈련을 받도록 지도하고 안내할 수 있는 전문직이 필요하다. 그러나 현재는 이러한 전문적인 서비스가 이루어지지 않고 있어 훈련도중 탈락하는 경우와 훈련을 받고도 취업을 못하는 원인이 되고 있다.

1997년 11월 현재 우리나라의 직업소개기관 현황을 보면 국립직업안정기관 53개소, 공공직업안정기관 283개소 그리고 민간직업소개기관 1,583개소 등 총 1,919개소가 있다(표 IV-8 참조).

그런데 이들 기관에서 취업알선을 담당하는 직원수가 기본적으로 매우 적으며(표 IV-9 참조), 그러한 상황에서조차 담당직원이 직업소개 업무에 전념할 수 없다는 데 문제의 심각성이 크다. 예컨대 국립직업안정기관인 노동부의 전국 46개 지방관서에서 취업알선 관련업무는 직업안정과에서 주로 담당하고 있는데, 이 부서에서는 장애인고용촉진기금 관련업무가 많은 비중을 차지하고 있어 직업안정과 관련한 본연의 업무에는 전력을 다하지 못하는 실정이다.

1997년 2월 현재 직업안정과 총직원 294명 중 관리직인 과장 및 직업안정과에서 담당하고 있는 장애인고용촉진기금 관련업무를 하고 있는 직원을 제외한 순수 취업알선 전담직원은 81명이고, 다른 업무와 함께 취업알선 업무를 하고 있는 직원이 99명으로 취업알선 업무를 하고 있는 직원은 모두 180명에 불과하다(표 IV-10 참조).

외국의 경우와 비교해 보면 우리나라의 직업소개 전담직원(공공직업소개기관의 직원)이 얼마나 부족한지가 더욱 분명하게 나타난다(표 IV-11 참조). 취업알선 실적이 저조한 것은 이러한 상황에서는 당연한 것인지도 모른다(표 IV-12 참조).

〈표 IV-8〉 국립·공립·민간직업소개기관의 설치현황(1997. 11. 현재)

(단위 : 개소)

지역	전체	국립			공공			민간		
		소계	지방노동관서	인력은행	소계	시·군·구	안내소	소계	무료	유료
전체	1,919	53	46	7	283	255	28	1,583	84	1,499

자료 : 노동부 내부자료.

〈표 IV-9〉 국립·공공직업안정기관의 취업알선 담당자 현황¹⁾(1996)

(단위 : 명)

	기관수	취업알선담당직원	기관당 평균 취업알선담당직원
지방노동관서	46	141	3
인력은행	3 ²⁾	42	14
전문인력취업정보센터	3	6	2
시·군·구청	134	134	1
산업인력관리공단	17	17	1

주 : 1) 인력은행과 전문인력취업정보센터의 경우 1997년 상반기 실적으로 비교함.

2) 1998년 4월 현재 총 7개로 증가하였고, 또한 올해 안에 20개가 추가로 개소될 예정임.

자료 : 김동우, 『실업급여수급자의 재취업촉진방안』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 1998.

〈표 IV-10〉 직업안정과 직원의 업무별 분포

(단위 : 명)

전체	취업알선전담	타업무와 취업알선업무 병행	취업알선 이외의 업무
294	81	99	114

자료 : 노동부 내부자료.

〈표 IV-11〉 공공직업안정기관 취업알선 전담인력의 국제비교

(단위 : 명)

	공공직업안정기관	직업소개· 직업지도담당직원	직원 1인당 경활인구	직원 1인당 실업자수
한 국	52	189	111,000	3,400
일 본	620	5,000	13,198	420
독 일	835	40,500	732	48
스웨덴	400	3,600	1,239	112

주 : 1) 노동부 직업안정국 자료(1992).

2) 오스트리아·독일·스웨덴의 공공직업안정기관(노동부 1996. 11).

3) 1996년 해외노동통계.

4) 한국통계월보(통계청, 1997. 4).

자료 : 김동우, 『실업급여수급자의 재취업촉진방안』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 1998.

〈표 IV-12〉 기관별 직업소개 현황(1997. 9. 현재)

(단위 : 명, %)

		구인(A)	구직(B)	알선(C)	취업(D)	취업률(D/B)
전 체		1,964,330	1,972,237	2,299,444	1,683,810	85.4
국·공립	소 계	315,284	260,910	532,673	124,602	47.8
	국 립	134,176	108,259	367,342	19,835	18.3
	공공(시·군·구 포함)	181,108	152,651	169,331	104,767	68.6
민 간	소 계	1,649,046	1,711,327	1,766,771	1,559,208	91.1
	무 료	204,137	183,259	286,266	119,298	65.1
	유 료	1,444,909	1,528,068	1,480,505	1,439,910	94.2

자료 : 노동부 내부자료.

아. 기업체 및 취업자의 직업알선기관에 대한 낮은 신뢰도

기업체 및 취업자의 직업알선기관에 대한 신뢰도가 매우 낮은 것도 또

다른 문제이다. 이는 기업체와 취업자가 어떤 경로를 통하여 구인 또는 구직하였는가를 보면 알 수 있다.

1996년 6월 한국노동연구원이 조사한 「고용보험에 대한 의견조사」 중 직원을 어떠한 경로를 통해 채용을 하고 있는가라는 질문에 대해 '신문, 잡지에 광고'를 이용한다고 응답한 경우가 27.6%, '직원의 소개'를 통하여 채용한다는 경우는 19.4%, '학교, 학원의 추천', '취업정보지'를 이용한다고 하는 경우가 각각 15.4%와 14.2%로 나타났다. 그러나 지방노동관서를 이용하여 직원을 채용한다고 응답한 비율은 5.8%였으며 그 밖의 시·군·구 또는 민간직업알선기관을 통한 경우는 이보다도 더욱 낮게 나타나고 있다(표 IV-13 참조).

피보험근로자들이 취업시 어떠한 경로를 통하여 취직했는가에 대한 질문에 대해서는 '친구, 친지 등(직원)의 소개'를 통해서가 35.1%로 가장 높았으며, 다음으로 공개채용(21.8%), 신문잡지 등의 광고(14.8%), 학교·학원의 추천(13.1%) 순으로 나타났다. 지방노동관서를 이용하였다는 응답은 불과 3.3%에 불과하여 지방노동관서의 직업소개 기능이 노동시장에서 제역할을 하지 못하는 것으로 나타났다(표 IV-14 참조).

1993년의 실태조사 결과와 비교해 볼 때, 아직까지 우리나라 노동시장의 고용정보가 한정된 경로로만 유통되고 있음을 알 수 있으며, 직업안정망의 개선이 제대로 이루어지지 않고 있는 것으로 해석할 수 있다. 직업소개기관을 통한 구인·구직정보의 흐름이 보다 원활해지고 직업안정기관의 개선이 선행되지 않는 한, 본 조사결과와 같이 기형적인 채용경로 및 구직경로가 계속적으로 존재할 수밖에 없을 것이다.

위와 같은 결과는 결국 기업체 및 취업자의 공공 및 민간직업알선기관에 대한 신뢰도가 매우 낮은 데 기인한다고 볼 수 있다.

〈표 IV-13〉 직원채용 경로(기업체)

(단위 : %)

구 분	비 율
신문, 잡지 등에 광고	27.6
직원(친구, 친지 등)의 소개	19.4
학교, 학원의 추천	15.4
취업정보지(벼룩시장 등)	14.2
공개채용	12.8
지방노동관서 등 이용	5.8
시·군·구 취업알선창구	2.0
민간무료직업소개소	0.8
민간취업정보기관(리크루트 등)	0.6
사설유료직업소개소(직업안내소)	0.4
기 타	1.0
전 체	100.0

자료 : 한국노동연구원 고용보험연구센터, 「고용보험에 대한 의견조사」, 1996. 6.

〈표 IV-14〉 입직시 구직경로(피보험근로자)

(단위 : %)

구 분	비 율	유사조사결과 ¹⁾
직원(친구, 친지 등)의 소개	35.1	36.9
공개채용	21.8	9.2
신문, 잡지 등에 광고	14.8	16.5
학교, 학원의 추천	13.1	6.2
취업정보지(벼룩시장 등)	5.9	-
지방노동관서 등 이용	3.3	7
민간무료직업소개소	0.7	
시·군·구 취업알선창구	0.7	5.0
민간취업정보기관(리크루트 등)	0.3	
사설유료직업소개소(직업안내소)	0.2	7
기 타	4.3	7.4
자기·가족사업 준비	-	18.8
전 체	100	100

주 : 1) 한국노동연구원, 「도시가구 취업실태조사」, 1993. 2.

자료 : 한국노동연구원 고용보험연구센터, 「고용보험에 대한 의견조사」, 1996. 6.

자. 직업훈련 및 직업안정서비스의 각 부처별 공조체제 부족

현재 우리나라의 직업안정 및 고용촉진 그리고 실업급여 등과 관련된 업무는 노동부, 내무부, 보건복지부, 농림부, 지방자치단체, 각 경제 및 사회단체 등으로 분산되어 있으며 이들 기관 상호간에 긴밀히 협력하는 공조체제가 제대로 갖추어져 있지 못하다. 특히 고용촉진법에 의한 고용촉진훈련업무와 고용보험법에 의한 직업능력개발사업 업무는 그 업무의 내용이 유사함에도 불구하고 그 업무의 집행이 지방자치단체와 노동부 지방청으로 분리되어 집행되고 있다.

이러한 상황은 국가적으로 인력 및 재정적인 낭비를 가져올 뿐만 아니라 정부의 국민에 대한 서비스에 있어서 양적·질적 저하를 초래하게 되며 국민이 이러한 서비스에 접근하기 대단히 복잡하고 불편한 상황을 제공하는 문제점이 있다.

차. 기업과 직업교육훈련기관과의 협력체제 부족

기업 및 교육훈련기관이 실업자재취업을 위한 다양한 직업훈련 프로그램을 개발하고 운영하도록 하기 위해서는 고용촉진 및 직업능력개발 업무 등 고용안정 업무를 담당하고 있는 기관이 그 지역사회의 기업 및 교육훈련기관과의 긴밀한 협력과 협동하에 업무를 추진해야 한다. 그러나 현재 실업자재취업과 재훈련 등 고용보험 업무 또는 고용안정 업무를 담당하고 있는 일선기관들은 인력의 양적·질적인 문제로 인하여 그러한 업무를 추진하는 데에는 한계를 가지고 있다.

카. 수요자 위주의 훈련 프로그램 부족

실업자와 기업을 위한 최상의 정부지원서비스는 정부가 실업자와 기업

을 고객으로 생각하고 이들에게 최상의 서비스를 제공하고자 하는 정부의 의지와 정책, 전략 그리고 실천 프로그램 없이는 불가능하다. 고용보험제도가 도입된지 얼마 되지 않아 그동안은 업무행정체계의 구축에 중점을 두어왔던 까닭으로 수요자 위주의 서비스 제공 등 서비스의 양적·질적인 향상을 소홀히 한 점도 있었다. 그러나 앞으로 수요자 위주의 실업자재취업훈련 서비스를 제대로 제공하기 위해서는 정부의 적극적인 의지와 정책, 전략 그리고 실천 프로그램이 뒷받침되어야 할 필요가 있다.

V. 外國의 失業者再就業訓練制度

1. 미국의 실업자재취업훈련제도

미국의 실업자재취업훈련은 1983년 10월에 발효된 직업훈련파트너십법(Job Training Partnership Act : JTPA)에 그 근거를 두고 있다. 본래 이 법은 실업자를 위한 취업알선, 직업훈련 그리고 기타 실업자가 필요로 하는 서비스뿐만 아니라 사회·경제적으로 불리한 위치에 있는 청소년과 성인들에게도 취업알선 및 직업훈련서비스를 제공하여 직업이 없거나 실직한 사람들의 직업안정을 목적으로 제정되었다. 이 법에 따라 연방정부, 즉 미국의 노동성(Department of Labor)의 자금지원하에 각 주정부(State Government)가 주체가 되어 사업이 집행되고 있다.

직업훈련파트너십법(JTPA)은 각 주정부(state government)와 주정부 산하의 각 지방정부(local government)가 민간부문(private sector)과 협력하여 훈련프로그램을 개발하고 관리·운영하도록 하고 있으며 각 주의 주지사는 주(state) 내의 각 지역별 사업계획을 승인하고 실시과정과 결과를 감독하는 책임을 갖는다.

이 직업훈련 파트너십 법령의 제1부는 사업집행과 관련된 제반 행정 및 조정업무(administration and coordination)에 관한 사항들을 다루고 있다. 그 주요 내용은 세 가지이다. 첫째는 주정부, 즉 주지사가 임명하는 기업의 대표들, 주정부 인사, 지방자치단체 인사, 실업자 대표 등으로 구성된 주 직업훈련조정협의회(State Job Training Coordination Council)를 두어 직업훈련과 취업을 지원하기 위한 서비스의 실행계획과 관련된 주요 정책과 방향을 제안하도록 하고 있는 것이다. 둘째는 인구 20만명 이상 단위의 각 지방자치단체에 취업 및 훈련서비스를 제공하는 서비스 지역

(Service Delivery Area : SDA)을 설정하여 각 서비스 지역별로 독자적인 사무소를 두고 직업훈련 및 취업알선과 관련한 서비스 업무를 지역내의 각 개인과 기업을 대상으로 수행하도록 한 것이다. 그리고 셋째는 각 서비스 지역(SDA)이 선출한 인사가 임명한 사람들로 구성된 민간산업협의회(Private Industry Council : PIC))를 만들어 지역서비스 구역 또는 사무소의 훈련 및 취업관련 업무를 관리하도록 한 것이다. 민간산업협의회(PIC)의 위원구성은 사기업의 대표들이 다수를 차지하도록 되어 있고 교육기관, 노조, 지역사회에 있는 각 기관, 경제개발기관 및 공공 고용안정기관 등의 대표들도 포함되어 있는데 협의회의 의장은 반드시 기업의 대표가 맡도록 되어 있다.

직업훈련파트너십법(JTPA)의 제2부는 경제적 사정이 여의치 못한 성인과 청소년, 학생 그리고 취업하는데 어려운 여건 또는 장애를 가진 사람들을 대상으로 한 교육훈련, 현장훈련, 구직지원(Job Search Assistance), 직무경험, 상담, 기초기능훈련(basic skills training) 그리고 기타 이와 관련된 지원서비스에 관한 규정들을 담고 있다.

제3부는 공장 또는 기업의 폐쇄로 인한 집단적인 대량해고, 기타 실직자 및 장기실업자 등을 대상으로 한 취업과 훈련 및 이와 관련된 부수적인 서비스를 제공하는 것, 즉 실업자 및 실업예정자에 대한 조기지원 프로그램, 직업기술훈련, 구직지원 그리고 이와 관련된 제반 지원서비스와 관련된 사항들로 되어 있다.

과거에 여러 기관으로 분산되어 단편적으로 제공되던 그리고 복잡한 서류와 절차가 필요했고 행정편의 위주로 실시되던 훈련과 취업 및 이와 관련된 모든 직업안정관련 서비스 업무를 한 곳에서 취급하는 원스톱서비스센터(One Stop Service Center)를 일부 주와 지역에서는 이미 1980년대 후반기부터 개인차원의 고객과 기업고객(고용주)의 편의위주 서비스(customer centered service) 체제로 개선해 나가는 추세에 있어 왔다. 1995년도부터는 이러한 고객위주로 운영하는 원스톱서비스센터를 미국 전역에 도입하기 위한 정부 시도의 일환으로 연방정부가 16개 주를 대상으로 3년

간에 걸친 자금을 지원하여 본격적인 원스톱서비스센터를 시험적으로 개발·운영하는 시도를 해오고 있고 1997년 7월부터는 16개 주를 더 추가하여 총 33개 주에서 원스톱서비스센터 체제를 구축하도록 지원하고 있다.

원스톱서비스센터는 주 또는 지역에 따라 community service center, career resource center, career center, employment center, training and employment center, job service center 등의 명칭을 갖고 있는데 이들은 근래에 와서 원스톱서비스 개념에 맞추어 다음과 같은 서비스를 종합적으로 한 곳에서 제공하고 있다.

가. 구직과 관련한 지도와 지원

- 적성, 흥미, 능력 확인 테스트
- 각자에게 맞는 직업탐색방법
- 고용시장 정보탐색방법
- 효과적으로 직업·직장을 구하는 방법
- 성공적으로 취업 인터뷰에 임하는 기술
- 이력서 작성방법
- 기초능력(읽기, 쓰기, 계산하기) 개발·지도

나. 케이스 관리

- 개인적 문제해결 지원
- 각종 개인적 지원을 받을 수 있도록 하기 위한 지원서비스
- 실직보험을 받을 수 있도록 하기 위한 도움제공 및 기타 각자가 받을 수 있는 혜택과 서비스의 확인 지원
- 지역사회 내의 다른 단체나 기관과의 연결서비스 제공

다. 취업 지원

- 재훈련 가능성
- 기업 현장훈련기회 알선
- 자영업 개발·창업 지원(창업 및 경영관리 교육실시 및 창업자금 지원)
- 기업체 직장알선

라. 교육훈련기회 마련

- 단기 직업훈련의 알선
- 교육기관에서의 장기 교육훈련 알선

연방정부가 이러한 원스톱캐리어센터(One Stop Career Center) 서비스 체제를 구축하기 위하여 각 주에 특별자금을 지원하여 시도하는 배경에는 다음과 같은 목적이 있다.

- ① 어떤 부류의 문제든 간에 취업, 취업을 위한 훈련 등 모든 고용 및 직업안정과 관련된 업무는 그 업무의 분야나 내용을 불문하고 개인 또는 기업이 공히 한 곳에서 서비스를 받을 수 있도록 한다.
- ② 개인이나 기업을 막론하고 이들 모든 고객이 자신들의 필요 및 취향에 따라 서비스 또는 서비스를 받는 방법을 선택할 수 있도록 한다.
- ③ 다양한 재원에도 불구하고 모든 서비스의 계획, 설계 및 시행이 통합성을 띠고 종합적으로 일관성 있게 이루어지도록 한다.
- ④ 서비스의 결과가 최종적으로는 개인 및 기업고객이 만족스러워 할 수 있도록, 즉 서비스의 실효성 위주로 이루어지도록 한다.

미국정부의 고용안정사업, 즉 직업훈련과 취업알선서비스와 관련하여 특기할 만한 사항은 다음과 같다.

- ① 취업알선 및 직업훈련서비스 등은 사회·경제적으로 불리한 상황에 있는 자 및 취업여건이 좋지 않은 실업자·실직자 위주로 이루어지고 있다.
- ② 캘리포니아주가 52개 그리고 뉴욕주가 81개의 서비스 제공 지역(Service Delivery Area : SDA)을 설정하여 고용안정서비스를 제공하는 등 각 주의 주도하에 주 내의 모든 지역에 서비스 지역을 설정하고 전국적인 서비스망을 형성하여 서비스를 제공하고 있다.
- ③ 각 서비스 제공 지역(SDA)은 원스톱서비스센터(One Stop Service Center)를 설치하여 한 곳에서 그 지역 사람들 그리고 기업을 위한 실업보험, 취업, 직업훈련 및 기타 관련 서비스가 종합적으로 이루어지도록 하고 있다.
- ④ 지역 내의 고용안정과 관련된 모든 정부기관, 기업, 교육훈련기관, 노동조합, 지역사회기관들이 공동으로 긴밀한 협의와 협력하에 원스톱서비스센터의 사업을 공동으로 계획하고 운영한다.
- ⑤ 모든 서비스는 일반 행정가나 사무원이 아닌 그 분야의 전문가를 확보하여 전문성을 가지고 이루어지고 있다.
- ⑥ 원스톱서비스센터에는 전화기, 복사기, 팩스기기, 지역내 각 기업체의 전화번호부 및 주소록, 인터넷 접속이 가능한 컴퓨터 등을 비치하여 지역내 고객들이 구직 및 훈련기회를 쉽게 확인할 수 있는 제반 시설을 갖추고 운영되고 있다.
- ⑦ 실업보험 수혜자가 실직 등록시에 장기실직의 가능성이 높은 자들은 별도로 선별하여 집중적으로 직업을 구할 수 있도록 지원하는 특별 구직지원서비스를 제공하고 있다.

미국의 경우 실업보험 수혜자 취업알선 및 직업훈련사업과 관련한 주요 통계사항은 다음과 같다.

- ① 직업훈련보다는 취업알선이 더 효과적이라는 결론이며 취업을 위한 훈련을 받는 경우 훈련기간은 대개 3개월 내지는 6개월이며 평균적

인 훈련기간은 4개월이다.

- ② 구직지원(Job Search Assistance : JSA) 서비스를 받은 자는 비교적 조기에 직장을 구하게 되어 실업보험을 지급받는 기간이 단축되어서 결과적으로 비용절감 효과가 큰 것으로 나타나고 있다.
- ③ 실업보험 수혜자 중 조기재취업자에 대한 조기재취업 수당(1주의 실업수당 지급액의 3~6배) 지급액은 약 500~1,500달러 사이였다.
- ④ 실업보험 수혜자 중 실업보험 수혜기간이 끝나는 26개월 후에는 6%만이 구직지원 혜택을 받아 직업을 찾았고, 1%만이 재취업훈련을 받은 것으로 나타나는 등 실업을 전후하여 조기에 취업 또는 훈련을 지원하는 것이 효과가 높은 것으로 나타나고 있다.
- ⑤ 실업보험 수혜자의 2~5%가 창업지원 프로그램에 참가하고 있으며 프로그램 참가자의 50%가 창업을 시도하는 등 창업지원의 효과는 대단히 높은 것으로 나타나고 있다.

2. 영국의 실업자재취업훈련제도와 체제 및 실태

영국의 고용안정서비스는 교육·고용성(Department of Education and Employment) 산하기관인 고용서비스청(Employment Service)이 산하의 1,050개 직업센터(Job centre)를 통하여 제공하고 있다. 고용서비스는 중앙에 본부가 있고 7개의 지역사무소가 있다. 이들 7개 지역사무소 산하에는 1,050개의 직업센터(Job centre)를 포함하여 모두 1,150개의 사무소를 가지고 있으며 4만여명에 이르는 공무원을 채용하고 있다.

이들 직업센터는 고용서비스와 관련하여 다음과 같은 일을 하고 있다.

- ① 실업자, 특히 장기실업자와 경제적 사정이 좋지 못한 사람들에게 구직알선 및 조언 제공과 필요할 경우 훈련을 받을 수 있도록 조언
- ② 실업자들이 실업수당 등 그들이 받을 수 있는 각종 혜택은 물론 의무와 책임에 대한 조언을 제공하고 이러한 수당을 지급하고 혜택을 부여하는 일

- ③ 장애자들이 직업을 찾고 그 직업을 유지할 수 있도록 그리고 경우에 따라 그들이 취업하는 데 필요한 적절한 훈련을 받을 수 있도록 조언하고 기업주들이 이들에게 일자리 또는 훈련의 기회를 제공하도록 설득시키는 일
- ④ 각종 수혜자들이 수혜와 관련하여 부정행위를 했을 경우 이를 법원에 기소하는 일

이들 직업센터는 실업자들을 위하여 위와 같은 서비스를 제공할 뿐만 아니라 기업주, 즉 고용주를 위해서도 다음과 같은 서비스를 제공한다.

- 구인 방법과 절차에 대한 조언
- 구직자에 대한 적절한 정보 제공
- 구직광고의 지역, 국내 및 외국 홍보
- 기업의 구인작업을 계속적으로 지원하고 적절한 사람을 찾아내는 데 직면하는 어려운 사항을 도와주는 일
- 기업 또는 고용주가 원하는 사람을 훈련시킬 수 있는 훈련패키지(training package)를 개발해 주는 일
- 장애인 고용과 관련한 조언
- 구인과 관련한 면접장소의 제공
- 구인 및 구직정보의 분배제공
- 고용 및 훈련과 관련한 전문가의 조언 제공
- 일정기간 동안(3주 정도) 특정한 사람을 회사의 경제적 부담없이 시험적으로 고용해 볼 수 있도록 추천하는 일

영국의 고용서비스청 통계에 의하면 매주 약 2백만명이 직업센터를 비롯한 지방사무소(local office)를 찾고 있으며 1994~95년 회계년도에는 2백만명 이상을 취업시켰으며 410만건의 실업혜택 청구건을 취급한 것으로 나타나고 있다. 그러나 실업자의 훈련에 중점을 두기보다는 취업에 초점을 맞추어 업무를 추진하고 있어서인지 훈련에 대한 통계는 별도로 나와

있지 않다.

18~63세 사이의 자로서 6개월 이상 실업자를 대상으로 정부가 추진하고 있는 '취업을 위한 훈련(Training for Work) 프로그램'은 실업자가 훈련중에도 실업수당 등 제반 실업급여관련 혜택을 받는 이 외에 추가로 훈련수당과 교통비 그리고 훈련시 필요한 각종 안전작업복과 안전도구를 지급받는다.

훈련 분야와 기간은 다양하며 훈련시작전에 직업센터의 훈련전문가와의 인터뷰를 통하여 함께 훈련계획을 수립하여 훈련을 받을 수 있는 기회가 주어지고 훈련을 마친 후에도 기업체 실무현장에서 본인이 배운 기술과 기능을 활용해 볼 수 있는 기회가 마련되며 능력을 인정받으면 곧바로 그 기업에 취업할 수 있다.

실업자의 직업훈련을 포함한 산업인력개발과 관련하여 특기할 만한 사항은 1990년도에 지역사회의 기업지원과 인력개발을 위하여 비영리 민간기관의 형태로 설립된 훈련 및 기업협의회(Training and Enterprise Council : TEC)이다. 이들 기관은 각 지역의 기업 및 공·사립기관 인사들에 의하여 운영되는데 영국 전역에 103개가 있다. 이들의 기능은 기업의 효과적인 인력개발과 청소년 및 성인들을 위한 다양한 교육훈련 프로그램 개발 지원이다. 이들 기관은 정부와의 계약하에 정부지원금으로 운영되고 있으며 종전의 지역 상공회의소와 합쳐져 운영되는 곳도 다수 있다. 또한 이들 기관은 직업센터(Job centre) 및 각종 교육훈련기관과 긴밀한 협력하에 청소년 및 성인들이 산업체 현장에서 직업능력을 습득할 수 있는 기회와 함께 기업에서 일하고 있는 사람들이 각종 교육훈련기관에서 그들의 직업적 능력을 새롭게 하고 개선·향상할 수 있는 기회를 마련하는 데 주도적인 역할을 담당하기도 한다. 16~17세의 청소년에 대한 산업체 현장에서의 도제훈련 프로그램(Youth Training Programme)은 물론 6개월 이상 실업한 상태에 있는 18세 이상 63세 미만의 청소년과 성인들의 취업을 위한 직업훈련이 교육훈련기관이나 산업체 현장에서 이루어지도록 기능센터(Skill Centre)와 협력하는 것에서도 이들 훈련·기업협의회(Training

and Enterprise Council)가 중추적인 역할을 담당한다.

실업자들을 대상으로 취업과 연계된 실효성 있는 훈련을 주로 산업체 현장에서 실시하는 영국의 실업자재취업훈련은 그 성과가 비교적 높아서 훈련을 받은 자 중 42%가 곧바로 취업을 하고 40%가 기술자격을 취득하는 등 취업훈련에 참가한 자의 83%가 훈련이 자신들의 직업능력개발에 크게 기여하였다는 통계가 나와 있다.

영국도 미국과 마찬가지로 실업자를 위한 취업훈련은 사회·경제적으로 불리한 위치에 있는 사람들과 장기간 실업상태에 있는 자들을 주대상으로 하여 이루어지고 있어서 실업자훈련 참가자 중 43%가 1년 이상 실업상태에 있었고 23% 이상이 2년 이상 실업자였던 것으로 나타나고 있다.

3. 미국과 영국의 실업자재취업훈련제도가 우리에게 주는 시사점

가. 원스톱 종합서비스 체제의 구축

이들 국가에서는 개인과 기업을 대상으로 한 구인과 구직관련 정보의 취합과 제공, 개인을 대상으로 한 실업수당의 지급과 취업활동 및 직업훈련 기회의 안내, 기업에 대한 필요인력확보 활동의 지원 등 고용기회의 확대와 직업안정에 관련된 제반 업무를 한 곳에서 일괄적으로 처리하여 개인과 기업 등 고객만족을 실현하도록 할 수 있는 원스톱고객 서비스 체제를 구축하고 있다.

이와 같은 원스톱 종합서비스시스템은 지방자치단체, 노동부 산하 지방사무소, 경제단체, 한국산업인력관리공단 등 여러 기관 및 장소에 분산되어 있는 우리의 고용촉진 및 직업안정서비스 체제를 좀더 전문화시키고 고객편의 위주로 개편할 필요가 높다는 것을 시사해 주고 있다.

나. 훈련관련 주체들의 협력체제 구축

이들 국가에서는 취업처의 확인 및 취업알선과 훈련기회의 개발 및 확인을 지역사회의 각 기관과 기업 및 교육훈련기관이 함께 참여하여 자문하고 지원하며 협력하는 등 긴밀히 협력하고 협동하는 체제가 구축되어 있는 바 이러한 체제가 제대로 구축되어 있지 못한 우리로서는 앞으로 보다 많은 노력을 기울여야 할 필요가 있다는 것을 시사해 준다. 특히 각종 직업훈련기관과 산업체만이 아니라 커뮤니티 칼리지(community college)와 테크니컬 칼리지(technical college) 그리고 계속교육대학(further education college) 등이 다양한 장단기 직업교육프로그램을 사회의 필요와 요구에 따라 개발하여 운영하는 것은 직업훈련기관에만 의존하여 실업자 및 재직자훈련을 실시하는 우리에게 시사하는 점이 많다.

다. 훈련의 사회복지적 측면 강조

이들 국가에서는 성인을 대상으로 한 취업 및 재취업을 위한 훈련은 장기간 실업상태에 있는 자, 취업하는 데 특별히 어려움을 갖고 있는 자 그리고 사회·경제적으로 불리한 여건 속에 있는 자를 특별히 배려하여 실시되는 등 사회복지적 측면을 강조하여 서비스가 이루어지고 있다. 이러한 점은 훈련시 지급되는 각종 수당이 최저생계비에 미치지 못해 훈련 프로그램에 참가하지 못하는 사회·경제적으로 불리한 입장에 있는 사람들이 훈련의 기회를 이용하기에는 어렵게 되어 있고 오히려 훈련을 받을 만한 경제적 여유가 있는 자가 훈련 프로그램에 참가하기에 더욱 유리하도록 되어 있는 우리의 실정에 시사하는 바가 크다.

라. 훈련수요자를 위한 종합서비스 제공

이들 국가에서는 각 개인의 실업수당 청구, 취업활동 및 직업훈련 프로그램 참가와 기업의 구인 및 인력확보 등과 관련한 전문성을 띤 행정적·기술적 안내와 지원은 물론 필요한 교육의 실시, 구직과 구인 및 훈련기회 확보와 관련한 시설과 장비를 제공하는 등 고객이 필요로 하는 종합적인 서비스를 제공하고 있다. 이러한 상황은 고객의 측면에서 볼 때 단순히 행정적인 서비스만을 단편적으로 제공하는 우리의 경우와는 크게 대조적이라고 할 수 있어서 우리의 고용안정 및 직업능력개발서비스 체제의 개선에 시사하는 바가 크다.

마. 현장실습을 통한 직업능력개발 강조

이들 국가에서는 재취업을 위한 훈련직종 및 프로그램을 선택할 때에는 흥미 및 적성검사의 실시 그리고 취업지도 전문가와의 인터뷰를 통한 훈련 분야 또는 직종 선택을 하도록 한다. 선택한 훈련 프로그램이 교육훈련기관에서 제공되지 않을 경우에는 기업과의 협력하에 산업체 현장에서의 실무훈련을 통하여 배우도록 하는 기회를 갖도록 하여 훈련을 마친 후에 훈련받은 기업에 취업하게 되는 등 훈련이 취업과 연결될 수 있도록 배려한다.

이러한 접근방법은 훈련직종 선택전에 흥미와 적성검사 및 전문가의 지도·조언 없이 그리고 훈련이 끝난 후 취업가능성 여부를 별로 고려하지 않고 훈련을 받도록 하고 원하는 분야의 훈련과정이 훈련기관에 개설되어 있지 않을 경우 훈련을 받을 기회가 주어지지 않는 우리의 경우와는 크게 대조적이다.

VI. 失業者再就業訓練 活性化 方案

실업자재취업훈련은 실업자의 특성, 즉 연령별·성별·직종별 그리고 장·단기 실업 등의 특성을 고려하여 실시할 때 그 효과가 극대화될 수 있다. 결국 실업자재취업훈련은 본 연구의 제Ⅱ장에서 살펴본 노동시장 동향을 예의주시하면서 실업구조는 물론 인력수급 전망을 고려하여 이루어져야 그 효과를 제대로 얻을 수 있다.

예컨대 중고령 중심의 실직자에게는 훈련후 창업이 가능한 직종의 실업자재취업훈련이 중심이 되어야 하며, 신규학교 졸업자의 경우는 양성훈련을 통한 개인의 직업능력을 개발하여 취업이 가능하도록 유도하여야 할 것이다. 전직실업자의 경우는 전직 직종의 직무와 전혀 별개의 직종에 대한 훈련보다는 그동안 본인이 해왔던 직무를 향상시키는 직무능력향상훈련이 필요하다. 또 여성 등과 같은 잠재인력의 활용을 위해서는 이들의 취업준비 훈련도 중요하지만 이들이 노동시장으로 진입하여 직업훈련을 받을 수 있도록 하는 하부구조 구축작업도 병행되어야 한다. 이 밖에 장기실업자에 대해서는 단기실업자들과는 다른 훈련대책을 마련해야 할 것이다.

다음에서는 이와 같은 훈련대상자의 다양한 특성들을 고려하면서 실업자재취업훈련을 활성화하는 구체적인 방안을 제시한다.

1. 실업자재취업훈련 프로그램에 대한 홍보 강화

TV나 라디오를 통하여 실업자에 대한 직업훈련을 실시하고 이를 지원한다는 내용을 적극 홍보해야 한다. 그리고 사업주가 직원 모두에게 실업자직업훈련 기회가 있다는 것을 알려주도록 기업에 홍보하고 협조를 요청

하는 한편 직업훈련 기회에 대한 안내와 정보책자를 제작하여 실업자 등록시에 이를 실업자에게 제공하도록 한다.

또한 구직표 작성시 구직표에도 훈련희망 여부란을 만들어 훈련희망자에게는 즉시 취업지도 및 직업훈련전문가와 훈련직종과 관련한 흥미, 적성, 훈련후 취업전망, 직무여건 등과 관련한 상담 그리고 재취업훈련 및 훈련기관과 훈련과정에 관한 정보 제공 등이 전문성을 갖추고 이루어지도록 해야 한다.

앞에서도 살펴보았지만 이러한 서비스가 제대로 이루어지지 않는 데에는 두 가지 원인이 있다.

첫째는 담당인력의 부족이고 둘째는 전문성을 갖춘 직원이 없다는 문제이다. 따라서 실업자에 대한 서비스, 즉 취업알선 및 재취업훈련과 관련한 서비스를 충실히 제공하자면 이러한 업무를 담당하는 직원수를 늘려야 한다. 그리고 이들 담당직원들에게 직무와 관련한 전문교육을 철저히 시킬 필요가 있는 한편 앞으로는 고용안정 및 직업능력개발기관 전문인력을 채용하여 활용할 필요가 있다. 또한 추가로 필요한 인력은 봉사요원을 활용하도록 하되 이들에 대한 사전교육도 실시하여 실업자들에 대한 재취업훈련관련 정보제공과 함께 충실한 개별 및 집단 상담지도가 이루어지도록 하여야 할 것이다.

고객위주의 직업안정서비스 제공과 관련한 인력의 부족 및 서비스의 질 문제 해결은 뒤에 언급하는 각 지역 내의 모든 유사기관들을 한 곳으로 모아 협력체제를 갖추고 일하는 원스톱서비스 개념을 실현하면 인력부족의 문제도 해결되는 등 고객 서비스의 질이 획기적으로 향상될 수 있다. 따라서 앞으로 정부는 지방정부 및 기타 관련기관과 협력하여 저비용 고효율의 실현이 가능한 지역별(시·군·구별) 원스톱서비스 체제 구축에 힘써야 할 것이다.

2. 직업훈련 박람회 개최

신규 노동시장 진입자(학교 졸업자) 및 실업자가 증가하면서 최근 우리 주위에는 취업박람회가 많이 열리고 있다. 노동부, 통상부, 중소기업청 및 민간 취업전문기관 등이 주최가 되어 이루어지는 이러한 취업박람회는 구직자와 구인업체의 만남을 통하여 즉석에서 취업을 결정짓거나 또는 즉석 구직원서 작성 등이 가능하여 당사자 모두에게 매우 긍정적인 효과를 주고 있다.

그러나 많은 훈련기관들과 직업훈련을 받고자 원하는 사람들이 한 자리에 모여 이들을 연결할 수 있는 직업훈련 박람회는 그동안 찾아 볼 수 없었다. 지역별로 산재한 모든 종류의 훈련기관들이 한 장소에서 실직자 또는 실업자들을 대상으로 직업훈련의 비전을 제시하는 동시에 자신의 훈련기관에 대한 장점과 특혜 등을 홍보하는 기회를 제공한다면 구직을 원하지만 아직 기능이나 기술이 부족한 이들에게는 매우 소중한 일이 아닐 수 없다.

실업자재취업훈련과 관련하여 직업훈련 박람회 개최에 있어서는 연령별·성별 등으로 구분되는 훈련대상별 훈련기간 선호도를 고려하여 이를 상설화 또는 정기화하는 것을 생각해 보아야 할 것이다.

3. 훈련생 모집방식의 다양화

현행 고용보험법에 의한 실업자재취직훈련 규정에 의하면 훈련은 지방노동관서의 장이나 본인의 희망에 의해 받을 수 있다. 그러나 훈련기관으로 하여금 훈련생을 모집할 수 있도록 규정을 바꾸어 훈련기관이 훈련생을 모집하여 훈련을 실시하게 한다면 훈련 활성화에 큰 도움을 줄 것이다.

그리고 실업등록을 할 때 구직표에 직업훈련기관에 자신의 이름을 공개해도 좋다는 표시를 한 사람에 한하여 훈련기관에 명단을 공개하게 하여

훈련기관으로 하여금 이들에 대한 지속적인 훈련홍보를 가능케 할 수도 있을 것이다.

미국의 MBA(경영학석사 프로그램) 시험 응시서에는 자신의 능력에 맞는 학교를 찾아 달라는 '학교탐색서비스'를 제공하고 있다. 이 서비스의 항목에 표시를 하는 사람은 자신의 이름과 주소가 전국의 많은 학교에 전달 되는 것을 자발적으로 용인하는 행위를 통해 수많은 학교측으로부터 자신의 학교에 대한 홍보책자는 물론 그 밖의 정보 등을 꾸준히 받을 수 있어 지속적인 교육정보를 받아 보는 효과를 누리고 있다.

4. 훈련수당의 현실화

훈련기간 동안의 가족 생계를 책임지고 있는 실직자가 마음 놓고 직업 훈련에 참여할 수 있으려면 훈련수당의 현실화가 이루어져야 한다. 다시 말하면 훈련생에게 지급되는 훈련수당이 적어서, 이것을 믿고 많은 실직자 또는 실업자들이 훈련에 참여한다는 것은 아무래도 무리가 따른다는 것이다. 현재 훈련수당의 수준은 다음과 같다.

실직 이전에 고용보험 피보험자였지만 실업급여 지급요건에 미달되어 실업급여를 지급받지 못하는 자가 현행 고용보험법상 실업자재취직훈련을 받는 경우는 훈련수당 명목으로 최저임금액¹⁹⁾의 50%(노동부장관 고시 직종은 70%), 가족수당으로 1인당 월 3만원(4인까지 가능) 그리고 교통비 월 3만원 등을 지급하고 있다. 이에 따라 실업자재취직훈련을 받는 실업자는 최고 월 32만 8,200원(최저임금액의 70%인 경우는 39만 9,480원)까지 지원받을 수 있다.

고용정책기본법에 의한 고용촉진훈련의 경우에는 가계보조수당(세대주 또는 주소득원자에 한함) 월 10만원²⁰⁾, 가족수당 1인당 월 3만원(5인까지

19) 1997년 9월 1일~1998년 8월 31일까지 적용되는 최저임금은 일급 1만 1,880원, 시급 1,485원이다. 따라서 일급 기준으로 월 최저임금액을 환산하면 35만 6,400원이 된다.

20) 세대주 또는 주소득원자가 수강장려금을 받는 경우, 다시 말하면 우선선정 직종을 수강하

가능), 교통비 월 3만원, 수강장려금²¹⁾ 월 5만원, 식비(공공직훈에 입소하여 기숙사에서 생활하는 경우) 월 5만원 등 한 달에 최고 41만원까지 지원이 가능하다. 이 밖에 고용촉진훈련의 경우 훈련생이 기능사 2급 이상의 자격증을 취득하였을 때에는 1회에 한하여 자격취득수당 20만원 등이 추가로 지급될 수 있다.

그러나 이와 같은 수준의 훈련수당 지원은 실업자 특히 그 자신이 세대주 또는 주소득원자의 경우에는 더욱 더 훈련에 참여하도록 하는 유인 수준으로는 미흡하다. 따라서 실업자재취업훈련 활성화를 위해서는 우선 훈련수당의 현실화가 필요하다. 예컨대 고용보험법상 실업자재취직훈련시 훈련수당은 현행 최저임금의 50% 수준에서 그 이상으로 상향조정해야 할 것이다. 그리고 노동부장관 고시 직종의 경우 현행 최저임금의 70%에서 100%로 조정하여 이들 업종의 훈련에 보다 많은 훈련생이 참여할 수 있는 하나의 촉진수단이 되도록 해야 할 것이다. 이는 또한 외국인근로자가 내국인근로자를 대체하고 있는 직종에 다시금 내국인이 외국인근로자를 대체하는 고용촉진의 효과도 거둘 수 있는 방안이 될 수 있다. 이러한 효과는 노동부장관의 고시 직종에 주는 훈련수당 프리미엄과 그렇지 않은 직종의 훈련수당 사이의 격차를 크게 할수록 더욱 커질 것이다.

그런데 훈련수당의 상향조정은 실업급여(보다 정확하게는 구직급여) 지급수준²²⁾과 형평성을 잃을 수 있으므로 구직급여 수준과의 형평성도 고려하여야 한다. 그리고 실업급여를 받고 있는 자가 실업자재취직훈련을 받는 경우 훈련수당을 받지 못하는 대신 지급받고 있는 직업능력개발수당(1998년 1월 현재 1일 5,000원) 인상도 뒤따라야 할 것이다.

는 경우에는 가계보조수당을 30% 가산하여 지급할 수 있는데 이 경우에 가계보조수당은 13만원이 된다.

21) 3D업종으로서 우선선정 직종에 한하여 수강장려금을 지급한다. 1998년 1월 현재 66개 직종이 있다.

22) 현행 규정상 고용보험 피보험자였던 자가 실직하였지만 그의 평균임금이 최저임금에 미치지 아니하는 경우 구직급여의 수준은 최저임금의 50%를 지급하도록 되어 있다.

5. 훈련비의 현실화

실업자재취업훈련을 실시하고 있는 많은 훈련기관들은 실업자재취업훈련에 따른 훈련비용지원 기준이 훈련기관과 훈련과정의 성격에 따라 많은 차이가 있으며, 표준훈련비의 여러 항목들이 현실을 반영하지 못하고 있어 훈련기관간 격차심화와 형평성 시비를 불러일으키고 있다고 이의 개선을 요구하고 있다(표 VI-1 참조).

가령 표준훈련비의 건물임차료에 관한 규정에 있어 직업훈련기본법 제 25조에 의해 산출되는 직업훈련비용 기준에는 건물임차료가 포함되어 있지 않은데 인정직업훈련기관의 경우 많은 훈련기관들이 아직도 자체시설을 보유하지 못하고 임대건물을 사용하고 있는 실정이므로 이러한 점을 반영시키는 개정이 필요하다. 즉 향후 표준훈련비 항목에서 건물임차료를 인정하여 주든가 아니면 이를 일반운영비로 인정해 주어야 할 필요가 있다는 것이다.

이 밖에도 표준훈련비와 관련해서 많은 항목들이 실제의 훈련비용을 반영하지 못하고 있다. 이같은 사실은 현행 규정에 따라 표준훈련비로 훈련비를 지원받게 되면 실제 훈련비용이 훈련비지원액보다 오히려 더 많이 소요되는 경우들을 낳게 되어 훈련기관들이 실업자재취업훈련 실시에 적극적이지 못한 자세를 갖게 한다. 뿐만 아니라 훈련의 투자효과와 훈련의 수급기능의 저하를 가져올 가능성도 있다. 이를 예방하고 전체 직업훈련기관이 실업자재취업훈련에 적극적으로 동참하게 하기 위해서는 결국 표준훈련비의 현실적인 조정이 요구된다.

〈표 VI-1〉 실업자재취업훈련 훈련비 지급기준

	훈련기관	훈련비 기준 ¹⁾	예산	
고용보험법상 실업자 재취직 훈련	고용보험법상 지정 교육훈련기관(A) ²⁾	표준훈련비의 각 항목별 비용기준을 50% 이상 초과하지 않는 범위내 비용(단, 1개월 미만 1주 이상 과정은 표준훈련비의 인건비 항목은 실비로 산출한 비용)을 기준으로 함. 1주 이하의 과정은 직업훈련비용기준 중 관리·감독자훈련과정 표준훈련비의 각 항목별 비용기준을 넘지 않는 비용(단, 인건비 항목에 대해서는 실비로 산출한 비용)	고용보험기금	
	직업훈련기본법상 직업훈련기관(B) ³⁾	훈련과정별로 산출한 1인당 훈련비(1개월 미만의 과정은 표준훈련비의 각 항목별 비용기준을 20% 이상 초과하지 않는 범위 내의 비용)		
	고용정책기본 법상 고용촉 진훈련기관	(A)+(B) 일반학원 ³⁾		시·도의 고용촉진훈련조정협의회의 심의를 거쳐 시·도지사가 자율적으로 정함.
고용촉 진훈련	고용정책기본 법상 고용촉 진훈련기관	(A)+(B) 일반학원	시·도의 고용촉진훈련조정협의회의 심의를 거쳐 시·도지사가 자율적으로 정함.	일반회계, 농특기금, 지방자치단체예산
정부위 탁훈련	직업훈련기본법상 직업훈련기관	해당직종별 표준훈련비를 기준으로 하여 직업훈련위탁관리규정에 의거 정산	직업훈련촉진기금	

주 : 1) 실제의 훈련수강료는 여기서 산정된 훈련비와 관내 지방노동관서의 타 훈련기관의 훈련수강료, 훈련과정의 특성 등을 고려하여 결정하는 금액으로 함.

- 2) 고용보험법상 지정 교육훈련기관에는 관계법령에 의해 설립된 비영리 법인이 운영하는 교육기관(교육법에 의한 대학 등)과 기업부설연구소 기업교육훈련시설, 한국산업인력관리공단, 한국노동교육원, 직업훈련기본법에 의한 공공직업훈련기관, 정부출연기관으로서 교육훈련시설을 갖춘 기관 등이 포함됨.
- 3) 직업훈련기본법상 직업훈련기관에는 공공직업훈련기관, 인정직업훈련기관, 사업내직업훈련기관 등으로 구분됨.
- 4) 학원 설립 및 운영에 관한 법률(교육청 소관)에 의해 지정된 일반학원을 말함.

6. 훈련비의 수익자 부담원칙 적용

현재 국가는 실업자재취직훈련이나 고용촉진훈련에 참여하고 있는 훈련생들에게는 훈련수당과 훈련기관에게는 훈련비의 전액을 지원하고 있다. 그런데 훈련생들은 훈련비를 전혀 납부하지 않음으로써 훈련에 임하는 자세에 문제를 일으킬 수 있으며, 이는 실제로 훈련탈락률에 많은 영향을 미치고 있다.

이러한 '도덕적 해이(Moral Hazard)'는 현실적으로 어느 정도 용인가능한 불가피한 현상이라고 할 수 있다. 특히 우리나라에서처럼 훈련수당이 현실화되어 있지 못하고 훈련비마저 충분히 보조하지 않는 상황에서는 실업자재취업훈련의 활성화를 기대할 수 없는 실정이다. 또한 현재와 같은 IMF체제에서 대량의 실업발생이 예고되는 시점에 있어서는 도덕적 해이에 의한 부정적인 효과보다는 적절한 훈련비 보조를 통한 긍정적인 효과가 더욱 클 것으로 예상된다.

그러나 이러한 도덕적 해이에 대해 전적으로 무시할 수 없는 일이므로 이에 대한 보완책으로서 훈련수강비의 수익자 부담을 일부 적용하는 방안을 고려할 수 있다. 즉 훈련기관에 납부하는 수강비가 일정액 이상인 경우 훈련생이 수강비용의 일부를 분담하게 하여 보다 적극적인 훈련이 될 수 있도록 유도할 필요가 있다.

7. 훈련직종의 다양화

현재 실업자재취직훈련 직종은 생산직이나 첨단직종에 한정되는 경향이 있다. 그러나 실직자를 위한 직업훈련이 실업자의 요구에 좀더 부응하는 훈련이 되어 이들의 참여를 활성화시키기 위해서는 훈련직종이 시급히 다양화되어야 한다.

더욱이 앞으로는 금융업 등과 같은 업종에서 화이트칼라 실직자가 많이

발생할 것이 예상되는데 이들이 훈련받을 수 있는 보다 다양한 훈련직종 개발이 절실하다. 재취업훈련 직종으로 비교적 접근이 용이하다고 판단되는 사무관리직 분야의 직종들을 중점적으로 훈련시키고 그 직종과 관련된 자격증을 취득하게 함으로써 이들의 재취업에 도움이 되도록 해야 한다.

그러나 현행의 훈련직종과 관련한 몇 가지 문제가 있어 이에 대한 개선이 요구된다. 우선 직업훈련 기준은 신직종개발의 필요성을 느낀 시점부터 고시될 때까지 최소 1년 이상이 소요되어 실제로 직종의 개발이 완료되어 고시가 될 때면 이미 그 효용가치를 잃었거나 낙후된 교육내용 등이 되기 쉬우며 기준에 개발된 직종 또한 개선 등의 주기가 늦어 교육내용이 낡은 것이 많다.

또한 새로운 직종을 개설하고자 하여도 막대한 시설비 등으로 인하여 일부 직종으로 편중된 현상이 심하여 실업자가 다양한 직종의 훈련기회를 접할 수 없다. 따라서 시설기준을 완화하고 시설비용에 대하여 무상지원 또는 대부절차를 간소화하여 취업이 용이한 다양한 직종을 개발한다면 실업자에게 다양한 훈련기회를 제공할 수 있을 것이다.

한편 동일한 직종에 대하여 그 훈련기간만을 달리하여도 인가를 변경해야 하므로 행정행위에 따른 행정력의 낭비와 산업체의 수요변화 및 숙련 정도의 차이에 따른 즉각적인 대응에 늦은 원인이 되고 있다. 시설장비 기준이 많은 2년제 과정의 인가받은 정원의 범위 내에서 훈련기간이 짧은 경우의 직업훈련은 인가의 변경을 하지 않고도 훈련실시계획의 제출만으로 훈련을 실시할 수 있도록 하여 훈련을 탄력적으로 실시하도록 하여야 할 것이다.

이 밖에 인가시 직종의 훈련을 담당할 훈련교사를 100% 확보하도록 하는 규정도 개선해야 한다. 이러한 규정으로 인해 1~2년 경과후에는 교사의 실무경험이 노화되어 현장성이 떨어지는 교육훈련이 이루어져 현장과 직업훈련의 괴리가 발생할 수 있기 때문이다. 따라서 인가시 훈련교사의 확보의무를 인가기준의 일정부분으로 낮추고 현장 전문가 등 외부 전문가의 확보와 이들을 효과적으로 활용한 실무 적용훈련을 실시하여야 할 것

이다(전문대학도 전임교수 확보율은 50% 정도에 그치고 있음).

그리고 현행 직업훈련교사 면허제도는 교사가 담당할 분야를 세분화하고 있어 새로운 직종의 개발시 이를 담당할 교사가 적절치 않게 된다. 따라서 교사의 기준을 완화 또는 확대하여 현재의 교사면허제도에 해당하는 자와 교육법에 의한 대학교원자격 기준에 해당하는 자를 추가하며, 교사면허직종별로 되어 있는 담당교사를 직종이 속해 있는 해당분야로 해야 한다.

마지막으로 직종별 훈련기준을 고시로 정할 것이 아니라 직업훈련기관이 지역적 특성에 맞게 자체적으로 개발하여 신고한 후 실시할 수 있도록 이러한 기준을 폐지하는 것이 더욱 효율적이라 판단된다.

8. 훈련기관의 다양화와 교육과정별 인정에 의한 훈련 활성화

현재 실업자재취직훈련을 받기 위해서는 훈련기관은 직업훈련기본법에 의한 훈련기관과 고용보험법상 교육훈련기관으로 지정받은 훈련기관 그리고 고용정책기본법에 의한 고용촉진훈련기관으로 지정받은 훈련기관 등으로 한정되어 있다.

〈표 VI-2〉 실업자재취직훈련을 실시할 수 있는 훈련기관(1998. 1. 현재)

(단위 : 개소)

지 정	직업훈련기본법상 직업훈련기관	고용보험법상 지정 교육훈련기관	교육법에 의한 교육기관	고용촉진훈련을 위한 일반학원
1,760 (100.0)	447 (25.4)	148 (8.4)	343 (19.5)	822 (46.7)

자료 : 노동부 내부자료.

그러나 이러한 시스템으로는 훈련수요자 입장에서 자신이 취업하고자 하는 직종에 대하여 자신이 희망하는 교육과정과 정확하게 부합하는 경우가 흔치 않을 것이다. 그러므로 실업자재취직훈련을 활성화시키기 위해서

는 훈련기관을 다양화시킴으로써 이러한 교육훈련과정의 부족에 따른 문제점을 해소해야 한다.

그리고 만일 훈련수요자의 요구에 맞는 그러한 교육훈련과정이 일반사설학원에서 개설되어 있는 경우에는 학원 자체를 인정해 주기에 어려움이 있다면 교육과정별로 인정하여 지원이 가능하게 하는 방안도 검토해 보아야 할 것이다. 이는 훈련직종 개발에 소요되는 노력과 비용을 절감시키고 훈련수요자의 요구에 부응함으로써 실업자재취직훈련 활성화에 기여할 수 있을 것이다.

9. 학급당 법정 훈련생수 제한의 유연화

현행 규정상 한 학급당 60명을 초과해서는 안되지만 현실적으로 노동사무소에서 직업훈련기관으로 위탁을 주는 인원은 대부분 고작 5~8명씩에 불과하여 이들만을 대상으로 한 학급을 운영하기란 훈련비용을 고려하면 훈련기관의 입장에서는 오히려 손실을 입게 된다. 이러한 경우 훈련기관들은 기존에 이미 수업하고 있는 양성훈련반과 합반을 시도하기도 하지만 이는 먼저 온 훈련생과 나중에 들어 온 훈련생의 진도가 서로 맞지 않아 훈련효과가 크게 떨어질 수밖에 없다.

이를 방지하기 위해서는 지방노동관서가 인원을 30명이든 60명이든 한 학급인원 전원을 맞추어 위탁을 주어야 하지만 이것은 현실적으로 가능하지 못한 부분이 있으므로 그 대안으로서 정부위탁훈련, 사업주위탁훈련 및 일반훈련 등에 있어서 동일직종은 혼합반 편성을 가능하게 하여 훈련기관의 재정적 부담 경감은 물론 훈련의 내실화도 유도하여야 할 것이다.

10. 훈련기간의 유연화

실업자재취직훈련을 받는 훈련생의 대부분은 되도록 단기간에 훈련과정을 이수하고 재취업을 해서 안정된 보수를 받는 것을 원하고 있으며 실업

자재취직훈련의 본래 취지 또한 그것이다. 물론 직종에 따라서는 3~6개월의 과정으로도 훈련이 가능할 수 있겠으나 대부분의 경우 새로운 직종에 대해서 교육을 받게 되는 것이므로 직종의 전문성을 충분히 살리기 위해서는 너무 단기간의 훈련만을 받도록 훈련생에게 유도해서는 안될 일이다.

따라서 훈련직종과 훈련생의 기존 기술습득 정도에 따라 훈련생에게 훈련기간을 신축적으로 알선해 주는 것이 필요하다.

직업훈련 기준에 의한 훈련기간별 이수시간은 1개월에 117시간을 기준으로 되어 있고, 훈련기간이 긴 경우에는 각 개월수에 117시간을 곱하여 기간별 이수시간을 규정하고 있다. 그러나 6개월 이상의 중장기 훈련과정인 경우에는 오랜 훈련기간으로 발생할 수 있는 훈련과정의 특성을 고려하지 않아 훈련생에게 무리한 훈련시간을 요구하여 훈련에 오히려 역효과를 가져오기도 한다. 특히 6개월 이상의 훈련기간 중에는 혹서기 또는 혹한기가 반드시 한번 이상 있게 되어 적절한 휴식이 필요하므로 이를 위한 휴식시간을 두어 장기간의 훈련에서 오는 훈련생의 사기를 진작시킬 필요도 있다.

〈표 VI-3〉 현행 훈련기간에 따른 훈련시수

훈 련 기 간	훈 련 시 수
3년	4,200시간
2년	2,800시간
1년	1,400시간
6개월	700시간
3개월	350시간
1개월	117시간

또한 실업자재취업훈련 대상자가 직업훈련을 받고자 할 때 훈련개시일자가 각 과정별 훈련개시일자와 상이하야 훈련기관 및 훈련생의 입장 모두에 있어 정상적인 훈련이 이루어지기 어려운 실정이다. 이러한 점을 개

선하기 위해서는 각 사업장에 사전 홍보를 통하여 학기별로 상시 위탁하는 방안을 모색하는 것이 필요하다.

11. 훈련대상 및 훈련 제한기간의 완화

고용정책기본법에 의한 고용촉진훈련을 실시함에 있어 기술계 고등학교 출신은 훈련대상에서 제외하고 있다(고용보험법 중 실업자재취직훈련의 경우 실업계 고등학교 졸업자는 2년 후부터 받을 수 있음). 3년 동안 학교에서 기술교육을 받은 이들을 또다시 훈련을 시킨다면 이는 사회적 낭비라는 것이다. 당연한 말이다. 그러나 그들 중에는 자신의 적성에 맞지 않는 교육을 받은 졸업생들도 있으며 기술의 변화에 따라 졸업 이후 취업을 하지 못한 상태에서 동일분야의 보다 나은 기술을 습득하고자 원하는 사람도 있을 것이다. 이들에게도 고용촉진훈련의 기회를 제공하여 평생교육이라는 취지를 살리도록 해야 할 것이다.

또한 고용촉진훈련의 경우 일단 한번 이 훈련을 받게 되면 훈련시작후 2년이 지나야만 또다른 고용촉진훈련을 받을 수 있도록 규정되어 있다(고용보험법 중 실업자재취직훈련의 경우 훈련희망직종과 동일직종의 직업훈련이 아닌 경우 특정기간의 경과제한없이 훈련수강 가능). 그러나 요즘에는 기술의 변화 주기가 예전에 비해 상당히 신속하게 이루어지고 있으므로 2년 동안 또다른 훈련을 받지 못하게 한다면 회사의 부도 또는 기타의 사정으로 실직한 이후 재훈련을 통한 실업자의 고용촉진의 기회를 제한하는 결과를 가져 올 것이다. 이를 개선하기 위해서는 고용촉진훈련 중 현재 2년으로 되어 있는 훈련 제한기간을 보다 완화할 필요가 있다.

12. 외국인근로자가 종사하고 있는 3D업종에 대한 직업훈련 강화

대학정원의 확대 및 비진학청소년의 지속적인 감소와 더불어 국민소득이 증가하면서 소위 3D직종을 기피하는 현상이 확산되어 향후 심각한 인

력수급의 불균형이 초래될 전망이다(표 VI-4 참조). 그러나 이들 3D업종은 우리 사회에서 반드시 필요한 업종이고 이들 직종의 인력부족은 기업의 경쟁력 향상에 부정적인 영향을 주므로 결코 바람직한 현상은 아니다.

〈표 VI-4〉 기능인력 수급전망

(단위 : 천명)

	1994	1997	2000	2005	2010
인력부족	294	293	235	232	259
다기능기술자	29	33	37	64	90
기능인력	265	260	198	168	169

자료 : 윤석천·신광호, 『중장기 산업인력수급전망』, 한국기술교육대학, 1996.

기업은 당면한 이들 직종에서의 인력부족을 해소하기 위해 외국인근로자를 고용하고 있지만 그것도 쉽지 않은 일이다. 더욱이 이들의 임금수준도 임금외적인 요소를 고려하면 내국인근로자의 60~80%에 달하고 있어 이제는 그 비용 또한 사용주에게 적지 않은 부담이 되고 있는 실정이다.²³⁾

그러나 IMF체제의 영향으로 실업자가 크게 증가하기 시작하는 1998년부터는 이러한 직종일지라도 취업하여 자신은 물론 가족의 생계를 이어가고자 하는 실업자 또한 증가할 것으로 예견되고 있다. 바야흐로 3D업종에 취업하고 있는 외국인근로자들을 내국인들로 대체할 움직임이 나타날 조짐을 보이고 있는 것이다. 그에 따라 이들 업종에 취업하고자 하는 내국인의 고용안정 및 생활안정을 지원하기 위하여 3D직종에 대한 직업훈련의 필요성도 높아지고 있다.

외국인근로자들은 외국인 산업연수생(표 VI-5 참조)과 불법체류자를 합

23) 박영범(1996)의 연구에서는 1995년 300인 미만 제조업체의 내국인 시간당 임금(남자 4,027원, 여자 3,124원)을 추정하여 외국인근로자의 시간당 임금(남자 2,027원, 여자 1,911원)과 비교하였는데, 이때 외국인 임금은 국내근로자 대비 남녀 각각 50.3%, 61.2%였으며, 추가비용(임금의 30%로 추정)을 고려하면 각각 65.4%와 79.5%로 나타났다.

〈표 VI-5〉 외국인 산업연수생 현황(1996. 1. 31. 현재)

(단위 : 명)

업 종	인 원 수
섬유제품	11,083
의복 및 모피제품	1,574
가죽, 가방, 신발	2,668
목재 및 나무제품	426
펄프, 종이 및 종이제품	1,223
인쇄업	515
코크스, 석유정제품	25
화합물, 화학제품	1,729
고무 및 플라스틱제품	4,047
비금속광물제품	1,745
제1차 금속산업	2,106
조립금속제품	3,757
달리 분류되지 않은 기계 및 장비	2,981
사무계산 및 회계용 기계	103
달리 분류되지 않은 전기기계 및 전기 변환장치	1,706
영상, 음향 및 통신장비	2,639
의료, 정밀, 광학기기 및 시계	580
자동차 및 트레일러	3,713
기타 운송장비	487
가구 및 기타	1,320
재생재료 가공처리업, 기타	170
전 체	44,597

자료 : 남성일 · 고진수 · 이승길, 『단순기능 외국인력정책 개선방안 연구』, 한국경영자총협회, 1996.

치면 약 20만명으로 추산되고 있는데 이들 외국인근로자들을 내국인근로자들이 대처할 경우를 대비하여 이들이 취업하고 있는 주로 3D업종을 위한 훈련실시에 대비해야 할 것이다.

현재 정부는 제조업과 건설업부문의 생산직 직종 등의 3D업종에 대해서 법인 인정직업훈련기관 8개, 개인 인정직업훈련기관 3개, 대한상공회의소

등을 직업훈련기본법 제12조 제1항의 규정에서 정하는 바에 따라 정부의 위탁훈련기관으로 지정하여 정부위탁훈련을 실시하고 있으나 아직 미흡한 실정이다²⁴⁾. 1997년 실적을 보면 불과 11개의 훈련직종²⁵⁾에 대해서만 정부위탁훈련을 실시하였는바 앞으로는 더욱 많은 직종으로 이 훈련을 확대한다면 보다 많은 실업자가 3D직종에 직업능력을 갖출 수 있을 것으로 기대된다.

13. 훈련바우처(Training Voucher)제도의 도입

현실적으로 재취업을 위해 필요로 하는 훈련과정이 무엇인지 누구보다 잘 알고 있는 사람은 실업자 자신이다. 그러므로 훈련참여의 주도적 역할을 훈련당국이 아닌 훈련에 실제로 참여하는 실업자들에게 부여하여 그들이 하여금 훈련과정과 훈련기관을 스스로 선택하게 한다면 실업자재취업 훈련이 활성화될 가능성이 높아질 것이다.

스스로 자신이 훈련과정과 훈련기관을 선택하게 할 수 있는 방안 중의 하나가 훈련바우처제도의 도입이다. 이 제도의 도입과 관련하여 정부당국은 전국의 모든 훈련기관의 교육훈련과정 및 훈련내용에 대한 자세한 정보를 취합하여 이를 실업자들에게 제공하여야 할 것이며 훈련바우처가 남용되는 것을 사전 또는 사후적으로 차단할 수 있는 방안을 마련해야 이 제도가 목적하는 바를 제대로 얻을 수 있을 것이다.

그리고 이 제도를 도입하려면 행정적인 시스템을 재구축해야 하는 등 큰 변화가 있을 것이므로 제도의 도입 이전 특정 지역이나 집단을 선정하여 시범적으로 훈련바우처제도를 운영해 보면서 향후 전면적인 제도의 시행에 따른 장·단점을 사전에 파악할 필요가 있을 것이다.

24) 노동부장관은 국가인력수급상 필요하다고 인정하는 경우 직업훈련을 실시하는 자 또는 직업훈련을 실시할 능력이 있는 자에게 일정한 분야의 직업훈련을 위탁할 수 있다.

25) 1997년도 3D업종으로 지정되어 정부위탁훈련이 이루어지고 있는 11개 훈련직종은 특수용접, 도배, 공유압, 고압가스기계, 내선공사, 전기공사, 건축배관, 건축목공, 건축도장, 가구제작, 가구도장 등이다.

14. 공공직업훈련기관의 성인을 위한 단기 직업훈련 프로그램 개발·운영 강화

현재까지 공공직업훈련기관에서 재취업훈련을 받았거나 또는 현재 받고 있는 사람의 수는 인정직업훈련기관에서 훈련을 받았거나 또는 현재 받고 있는 사람의 수에 비교하여 그 실적이 극히 저조한 상태에 있다. 이는 그동안 공공직업훈련기관들이 제한된 일부 직종에 한정하여 주로 청소년층을 대상으로 직업교육과 유사한 장기 직업훈련, 즉 양성훈련만을 위주로 실시해온 데 기인한다.

이제는 고등학교 졸업자의 전문대학 및 대학 진학률이 높아져서 훈련기관들이 훈련생 모집에 어려움을 겪고 있는 상황에서 미진학 청소년을 대상으로 첨단직종에 대한 장기 양성훈련을 학교교육과 유사하게 실시한다는 것은 실효성이 낮다. 그러므로 앞으로는 기능대학을 포함한 공공직업훈련기관이 직업훈련기관으로서의 본연의 위치로 돌아가 장기 양성훈련을 지양하고 성인 위주의 훈련직종을 개발하여 취업자 및 실업자를 대상으로 단기 직업능력개발훈련 프로그램을 운영하도록 해야 한다. 뿐만 아니라 중년층 및 고령층 성인을 위한 훈련 프로그램을 기업 및 지역사회와 협력하여 개발·운영하도록 유도해야 할 것이다.

이를 실현하기 위해서 지역적으로 한 개씩의 직업훈련기관을 선택하여 단기 직업훈련, 즉 실업자 및 재직자를 위한 직업능력개발훈련 프로그램만을 개발·운영하는 시범훈련기관으로 지정하고 집중적으로 지도 및 지원할 필요가 있다. 이후 이들 시범훈련 프로그램들이 성공적으로 운영될 경우 다른 훈련기관에서도 확대 실시하도록 하면 재직자들을 위한 재훈련 및 향상훈련과 함께 실업자재취직훈련 그리고 고용촉진훈련도 동시에 활성화될 수 있을 것이다.

공공직업훈련기관들이 성인 실업자 및 재직자를 대상으로 다양한 직종을 개발하여 운영하게 되면 현재의 교사진의 역할은 가르치는 것이 주가

되는 것이 아니고 프로그램의 개발, 조직, 준비, 실시 및 평가개선 등과 관련한 일을 담당하는 훈련촉진전문가(training promotor) 겸 훈련조정자(training coordinator)로 바뀌게 되므로 이와 같은 임무를 담당할 수 있도록 재교육을 시켜야 할 것이다. 공공직업훈련기관이 이와 같이 그 역할을 혁신적으로 바꾸기 위해서는 앞으로 각 훈련기관이 자신의 역할과 비전 및 목표를 재정립하고 그것을 달성하기 위한 인적·물적자원을 확보하는 등 조직능력을 배양하는 데 힘써야 한다.

현재 공공직업훈련기관이 당면하고 있는 문제에서 탈피하기 위한 변화를 계획하고 추진하는 데는 우선적으로 직업훈련에 대한 철학과 리더십을 갖춘 훈련기관 운영책임자를 선발·임용하기 위한 정부 및 관계기관의 대책이 있어야 할 것이다.

15. 인정직업훈련기관 및 사업내직업훈련원에 대한 지원 강화

앞에서 이미 언급한 바와 같이 현재 민간 직업훈련기관에서 실시되는 실업자재취업훈련은 공공직업훈련기관에서보다 훨씬 활발하고 빈도가 높다. 그러나 대부분의 인정직업훈련기관은 영세성을 면치 못하고 있으며, 시설도 미비하고 자본투자가 적다. 게다가 직업훈련에서도 실습비용이 많이 들지 않는 훈련과정 또는 훈련직종 위주가 대부분이다. 따라서 앞으로 실적이 우수한 인정직업훈련기관과 사업내직업훈련기관에 대하여는 공공훈련기관에 준하여 정부가 행정적·재정적 지원을 제공하여 실업자는 물론 일반인에 대한 직업훈련이 보다 확대될 수 있고 질적으로 개선될 수 있도록 할 필요가 있다.

공공직업훈련기관을 독립법인화시켜 각 훈련기관들이 자율성을 갖고 운영하도록 해나가는 것이 직업훈련의 효율성 제고를 목적으로 하고 있는 선진국의 현실이다. 앞으로 우리나라도 점차적으로 각 공공훈련기관을 민간훈련기관화하여 각 훈련기관들이 경쟁적으로 고객을 위한 최상의 직업능력개발 서비스를 제공하도록 유도하고 점진적으로 어느 정도의 재정적

자립도 이룩하도록 해야 한다. 아울러 사설 및 사업내직업훈련기관들이 공공직업훈련기관과 상호 보완적인 위치에서 국민과 기업을 위한 양질의 직업훈련을 실시할 수 있도록 정부의 지원을 강화하여 육성해 나가도록 하는 것이 바람직할 것이다.

16. 기업체에서의 현장훈련을 통한 재취업훈련 프로그램 개발·운영 강화

사람들이 원하는 훈련의 분야와 직종은 다양한 반면, 훈련기관에서 운영하는 훈련직종은 시설장비, 교수요원의 문제 그리고 같은 직종의 훈련을 동시에 원하는 사람이 적은 문제 등으로 인하여 이들이 원하는 훈련 프로그램을 훈련기관에서 받도록 하기가 어렵다. 또한 대부분의 경우 실직자들이 원하는 직업훈련이 공공 및 인정직업훈련원에서 실시되지 않는 경우가 많고 훈련을 받더라도 취업과 연결되지 못하는 경우가 허다하다. 따라서 공공직업훈련기관과 기업 및 기업단체와 협력하여 모든 중소기업과 대기업의 현장에서 다양한 직종에 걸쳐 현실성 있는 직업훈련을 받을 수 있는 기회 또는 프로그램을 마련한다면 실직자들을 위한 직업훈련 기회를 크게 확대할 수 있을 것이다. 동시에 현장훈련을 받은 자들이 훈련을 마친 후 곧바로 취업이 가능할 수도 있을 것이다.

이와 같은 현장훈련은 기업이 자기들이 필요로 하는 인력을 쉽게 확보할 수 있는 하나의 좋은 방안이 될 수도 있으므로 적극적으로 산업체 현장훈련 프로그램을 개발하여 실업자재취직훈련 및 고용촉진훈련에 적극적으로 활용하도록 하여 정부의 실업자 직업능력개발사업 내지는 고용안정사업이 크게 활성화되도록 하여야 할 것이다.

17. 방송 또는 인터넷을 통한 직업훈련 실시

실업자가 재취업을 하기 위해서는 기술 또는 자격증이 최소한으로 필요한 것이 현실이다. 기술계 직종이나 자격증 취득을 원하는 사람 누구나

훈련기관에 출석하여 훈련을 받도록 하는 일이 중요한 것은 바로 이 때문이다.

그런데 사무직종의 기술이나 자격증 훈련이라면 훈련기관에 직접 가지 않고서도 방송 또는 인터넷을 통해서도 학습이 가능하다. 이 점을 이용하여 특정 직종인 경우에는 방송 또는 인터넷을 이용하여 남녀노소의 물리적 제한 없이 가정을 학습장으로 변화시켜 직업훈련을 제공할 수 있다. 그렇게 되면 사회적 체면 또는 시간 등 여러 가지 이유로 훈련기관에 출석하기를 꺼려하는 많은 사람들에게 직업훈련을 제공할 수 있다. 특히 이러한 방법은 인터넷이나 컴퓨터를 이용할 수 있는 능력을 가진 전직이 사무관리직이었던 실업자들에게는 실현성이 매우 높다.

인터넷을 통한 교육도 쌍방향 교육²⁶⁾이 가능하기 때문에 교육효과 또한 적지 않을 것이다. 따라서 꼭 현장에서 이루어져야 하는 훈련직종 이외에는 일정기간 동안 방송이나 인터넷을 통하여 이론교육을 제공하고, 또다른 일정기간은 현장에서 실습받도록 하는 교육방식을 도입한다면 이론교육에 할애되는 훈련시설 및 그에 소요되는 비용을 크게 절감시킬 수 있을 뿐만 아니라 많은 사람들이 동시에 (자신의 집에서) 이론수업을 받을 수 있어 훈련시간 절약과 훈련비용 절감효과를 기대할 수 있다.

인터넷을 통한 수업과 관련한 기술적인 문제, 예컨대 화상교육과 관련한 비디오 및 오디오적인 사항은 이미 시중에 다양한 멀티미디어 장비들이 개발되어 실용화되어 있으므로 집에 있는 각자의 컴퓨터에 간단한 장비(스피커와 사운드카드)만을 설치하면 인터넷을 통한 수업준비는 별써 마친 셈이다²⁷⁾.

26) 인터넷을 통한 교육은 이미 선진국에서는 수업 또는 논문지도 등 다양한 교육 분야에서 활용되고 있다. 교사와 학생간의 질문과 응답은 전자메일(E-mail)을 통해 이루어지므로 일방적인 수업이 아닌 쌍방향 수업이 가능하다.

27) 외국에서는 물론 이미 우리나라의 사설학원 등에서는 Real Audio, Stream Works, Vivoplay, VdoLive Player 등 다양한 동화상 전달 소프트웨어를 이용하여 교육서비스를 제공하고 있다. 사운드카드와 스피커가 장착되어 있는 컴퓨터를 소지하고 있고 리얼오디오(real audio)라는 소프트웨어를 가지고 있는 독자라면 다음 인터넷의 주소에 접속하여 강사가 학원강의실에서 영어교육을 하고 있는 내용을 직접 육성을 통해 들을 수 있을 것이다(화

18. 전문대학 및 일반대학과의 협력을 통한 직업능력개발 교육훈련과정의 개발·운영

현재 전국의 전문대학수는 1998년 1월 현재 158개가 넘으며 이들 전문대학에서 교육을 실시하는 학과의 수는 408개(1997년 기준)에 이르고 있다. 이와 같은 전문대학은 그 수와 과정의 다양성 그리고 교수요원의 인력을 고려할 때 앞으로 단기 및 중·장기 실업자재취업훈련 프로그램의 개발·운영과 관련하여 무한한 잠재력을 갖고 있다고 판단된다.

특히 이들 전문대학이 운영하는 학과들은 그 교육프로그램의 분야가 다양하고, 제한된 중화학공업 직종 위주로 프로그램을 운영하고 있는 우리나라의 공공직업훈련기관과는 크게 대조적이어서 성인을 위한 직업능력개발 훈련을 실시하기에는 공공직업훈련기관보다 훨씬 더 유연한 측면도 있다.

실제로 미국과 캐나다를 비롯한 영국과 호주 등의 중등교육 이후의 고등교육훈련기관 또는 전문대학(community college, technical college, further education college 등)은 실업자 재훈련을 비롯한 많은 성인 교육 훈련 프로그램을 각 지역의 필요에 따라 수시로 개설·운영하고 있다.

우리도 앞으로는 성인을 위한 직업훈련을 공공 및 민간 인정직업훈련기관에만 의존할 것이 아니라 전문대학 나아가서는 4년제 대학과도 협력하여 다양한 직업능력개발훈련 프로그램을 개발·운영하는 방안을 마련하여 성인 실업자와 재직자들을 위한 직업훈련 또는 재훈련과 향상훈련의 활성화에 적극적으로 활용할 필요가 있다.

19. 소자본의 자영업 창업지원방안의 강구

실업자 중 많은 사람들이 중년층 및 준고령층이라는 것은 이들이 어떤

상교육도 실시하고 있는 인터넷 사이트도 있음).

<http://www.songafkn.com>, 또는 <http://www.edunet.co.kr/ns/frame.asp>

분야에 상당한 기간 근무한 경험이 있다는 것을 말한다. 따라서 이들은 각자 자기 나름대로의 전문기술이나 전문적 능력을 가지고 있을 수도 있고 취업이나 훈련보다는 자영업을 개척해 보고자 하는 사람들도 상당수 있을 수가 있다.

미국의 경우도 고용보험 수혜자를 위한 자영업 개발, 즉 창업지원 프로그램이 있고, 실제로 이들 프로그램 참가자의 50%가 창업을 시도한다는 점을 고려하여 우리도 실업자들에게 창업교육 참가기회를 주고 소규모 자영업의 설립 및 운영에 필요한 지식과 정보를 제공하며, 필요할 경우 실업급여를 일시불로 지급하는 등 창업에 필요한 자금을 지원하는 방안도 검토해 볼만하다.

현재는 사업주가 이직예정 피보험자 또는 피보험자였던 자로서 이직된 자를 대상으로 사업주가 창업훈련을 실시할 경우 사업주에게 지원금을 지급하는 창업교육훈련지원금제도는 마련되어 있으나 앞으로는 고용보험 미적용사업장에서 이직한 실직자를 대상으로 정부 또는 직업안정 및 고용촉진기관이 창업교육훈련 기회를 마련하고 창업교육훈련을 받은 자들이 창업할 수 있도록 행정적·재정적·기술적 지원을 하도록 하는 제도도 적극적으로 마련할 필요가 있다. 그리고 창업훈련을 받는 중·장년층뿐만 아니라 그들의 배우자에게도 창업에 따른 교육을 병행하여 제공할 수 있다면 그 효과는 더욱 커질 수 있다.

이와 같은 고용보험 미적용사업장에서 이직한 실업자의 배우자에 대한 창업훈련 지원시 재정은 고용보험에서 지원이 불가능하므로 그 대안으로서 일반회계 또는 직업훈련촉진기금을 활용할 수 있을 것이다.

20. 장기실업자에 대한 재취업훈련 강화

실업자 중 자력으로 재취업을 할 수 있는 능력이 있거나 경제적 여건이 갖추어져 있어 취업이나 훈련이 절실하지 않은 사람도 많이 있으며 상당수의 사람들은 독자적으로 또는 직업안정기관의 도움으로 취업이 가능하

다. 그러나 이러한 능력이 없거나 사회·경제적으로 불리한 여건에 있는 사람들 또는 장기간 취업을 하지 못하는 사람들은 정부의 집중적인 도움을 필요로 한다.

따라서 이러한 사람들을 확인하여 특별히 취업을 알선하고 이것이 여의치 못할 경우에는 재취업을 위한 직업훈련을 받을 수 있는 기회를 제공하여야 한다. 특히 이들은 실업급여를 지급받는 기간이 만료되어 가정경제 사정상 훈련을 받기도 어려운 처지일 경우가 많을 것이므로 가정경제사정이 훈련을 받는데 지장이 없는 사람들과는 차등화하여 실업급여수급기간이 지난 후라도 훈련중에는 훈련수당 및 가족수당과 함께 특별생계비와 의료보험 및 국민연금 또는 자녀 교육비 보조 등의 혜택을 지급하는 방안을 마련하여 쉽게 훈련받을 수 있는 여건을 만들어 주어야 할 필요가 있다.

21. 여성의 재취업훈련 강화

통계청에서 발간한 『한국의 사회지표』 자료에 의하면 1996년의 재취업희망여성의 비율은 24.6%였던 1988년에 비해 크게 증가한 34.1%로 나타나고 있다. 그리고 금재호(1997)는 『도시근로자의 실업실태와 정책과제』 연구에서 연령이 낮을수록 그리고 남자보다 여자가 직업훈련을 희망하는 경우가 높다고 지적하고 있다. 이와 같은 자료들에 의하면 여자에 대한 직업훈련 강화의 필요성이 더욱 높아지고 있음을 알 수 있다.

한국노동연구원이 실시했던 「여성인력 고용촉진을 위한 취업실태조사」(1995)에서도 그와 같은 사실이 잘 입증되고 있다. 동 실태조사에서 과거에 다녔던 직장에서 기혼여성 재고용을 위한 사업내직업훈련을 실시할 경우 교육수강의 의향이 있는가라는 질문에 대하여 전체 비취업 기혼여성의 92.3%가 교육을 이수하겠다고 응답하였다. 그리고 이들 중에서 전체 비취업여성의 57.0%는 단기간의 교육이라면 받겠다고 응답하였고, 나머지 35.3%는 장기간이라도 교육을 받겠다고 응답하였다. 즉 비취업 기혼여성

의 대부분은 재취업을 위한 사업내직업훈련에 적극적으로 참여할 의사가 있으며, 훈련과정은 단기과정을 선호하고 있다는 의사를 밝히고 있는 것이다.

연령계층별로 보면 연령이 낮은 기혼여성일수록 단기인 경우에만 직업훈련을 받겠다고 응답한 비율이 높았는데, 이것은 연령이 낮은 기혼여성일수록 육아부담이 크기 때문인 것으로 보인다. 교육정도별로는 학력이 낮은 여성일수록 장기간이라도 훈련에 참여하기를 희망한 반면, 학력이 높은 여성의 경우 단기간 훈련 선호의 경향이 강했다.

전직 취업직종과 업종별로 구분해서 훈련이수 여부를 조사한 결과에 의하면 기술자·준전문가와 기능원·기능근로자로 종사했던 기혼 여성집단은 상대적으로 장기간의 훈련을 희망하는 여성비율이 적은 반면, 고위관리직·전문가와 사무직원 집단은 단기간훈련을 희망하는 비율이 높았다.

〈표 VI-6〉 재취업을 위한 사업내직업훈련 이수 의사

(단위 : %)

		장기간이라도 이수를 희망	단기간 교육인 경우에만 이수 희망	받을 생각 없음	기 타	전 체
	기혼여성	35.3	57.0	5.6	2.1	100.0
연령 별	15~29세	26.1	68.5	4.8	1.1	100.0
	30~39세	35.4	57.9	5.0	1.8	100.0
	40~49세	38.1	51.1	7.4	3.7	100.0
	50~59세	46.3	46.3	5.0	2.5	100.0
학 력 별	중졸 이하	48.0	43.1	6.1	2.8	100.0
	고 졸	37.1	56.3	5.5	1.1	100.0
	전문대졸	25.0	70.0	5.0	0.0	100.0
	대졸 이상	16.7	72.9	5.5	4.9	100.0

자료 : 한국노동연구원, 「여성인력 고용촉진을 위한 취업실태조사」, 1995.

〈표 VI-7〉 과거 취업직종별 기혼여성의 직업훈련 이수여사

(단위 : %)

		장기간이라도 이수를 희망	단기간 교육인 경우에만 이수 희망	받을 생각 없음	기 타	전 체
직 종 별	고위관리직·전문가	22.8	70.2	3.5	3.5	100.0
	기술자·준전문가	42.2	53.3	4.4	0.0	100.0
	사무직원	32.0	64.0	3.6	0.4	100.0
	서비스·판매근로자	30.3	61.6	8.1	0.0	100.0
	기능원·기능근로자	44.8	53.7	1.5	0.0	100.0
	조립공·단순노무자	33.3	55.0	10.0	1.7	100.0
	업 종 별	광공업	40.9	55.7	3.4	0.0
전기·건설·운수		33.3	61.6	5.1	0.0	100.0
도소매 및 숙박업		33.8	57.3	7.4	1.5	100.0
금융·보험·부동산		30.0	62.5	7.5	0.0	100.0
교육서비스		16.9	74.6	5.6	2.8	100.0
보건·사회복지		30.3	63.3	3.0	3.0	100.0
기타 서비스		32.0	61.3	6.7	0.0	100.0
기타 업종		30.4	67.4	2.2	0.0	100.0

자료 : 한국노동연구원, 「여성인력 고용촉진을 위한 취업실태조사」, 1995.

업종별로는 광공업, 도소매 및 숙박업, 전기·가스·운수업, 기타 서비스업에 종사했던 여성집단은 상대적으로 장기간 훈련을 희망하는 비율이 상대적으로 높은 반면, 교육서비스업과 보건·사회복지서비스업, 금융·보험·부동산업에 종사했던 집단은 단기간 훈련을 선호하고 있다.

그런데 고용보험법상 실업자재취직훈련이나 고용정책기본법에 의한 고용촉진훈련 등을 실시함에 있어 여성에 대한 재취업훈련을 활성화하기 위해서 가장 필요한 조치는 무엇보다도 육아문제와 관련된다.

이 문제를 해결하기 위해서는 직업훈련기관시설내 보육시설을 설치하여 아이를 둔 여성이 아무런 불편없이 훈련을 받을 수 있도록 배려해야 할 것이다. 이와 같은 현실을 인식한 산업인력관리공단은 1997년도에 공단내 훈련원에 보육시설을 설치하였으나 시설을 제대로 갖추지 않은 간이보육

시설에 불과하여 이에 대한 개선이 요구되고 있다.

직업훈련기관을 위한 보육시설을 설치하고자 할 때에는 설치비용을 용자하여 주고, 설치 이후에는 운영비의 일부를 보조하는 방안이 마련되어야 한다. 그러나 현행 고용보험법 규정상에는 훈련기관에 대한 보육시설 설치비용 용자가 가능하지 않으므로 이러한 문제를 하루속히 해결해야 할 것이다. 재정적 지원은 직업훈련촉진기금이나 일반회계를 통해 이루어지는 것이 바람직하다.²⁸⁾

이와 더불어 여성의 재취업훈련을 위해서는 훈련직종 선정에도 관심을 두어야 한다. 기존에 여성이 취업하고자 하는 직종은 <표 VI-7>에서도 본사와 같이 특정 직종 예컨대 '서비스 및 판매직'과 같은 분야로 치중하는 경향이 나타난다. 그러나 최근 들어 서울시의 각 구청이 실시하고 있는 부녀교실과 서울시내 지역별 여성발전센터에서 제공하고 있는 다양한 종류의 강좌들이 부업을 원하는 많은 여성들로부터 대단한 환영을 받고 있다는 것은 정책적으로 시사하는 바가 크다. 향후 그러한 곳에서 제공하고 있는 교육훈련 분야뿐만 아니라 그 밖의 다양한 분야를 더욱 개발하여 공공직업훈련기관, 인정직업훈련기관, 사업내직업훈련원 또는 그 밖의 교육훈련기관(고용촉진훈련을 위한 일반학원 포함)에서 이용가능하도록 유도한다면 여성의 직업훈련 참여에 큰 힘이 될 것이 분명하다.

<표 VI-8> 여성 취업자의 직종별 분포(1996)

(단위 : 명, %)

전 체	관리직	전문직	준전문직	사무직	서비스 및 판매직	농수산직	기능직	기계조작 및 조립직	단순 노무직
991,322	1,692	2,276	55,338	19,097	578,240	280	20,368	3,179	310,852
(100.0)	(0.2)	(0.2)	(5.6)	(1.9)	(58.3)	(0.0)	(2.1)	(0.3)	(31.4)

자료 : 노동부, 『여성과 취업』, 1997.

28) 그것은 훈련생이 현재 고용보험 피보험자가 아니기 때문에 그들을 대상으로 하는 보육시설 설치비용 용자는 이루어지지 않고 있다. 따라서 직업훈련촉진기금이라든지 일반회계에서 지원받는 방안을 강구해야 할 것이다.

22. 직업안정 및 직업훈련과 관련한 원스톱서비스체제 구축

기업, 기업단체 및 경제단체, 지방자치단체, 각종 사회단체, 교육훈련기관 및 지역사회가 함께 협력하여 운영하는 지역별 직업안정서비스 기관을 구축하여 수요자 중심의 서비스 체제를 갖추고 직업안정 및 직업훈련 담당직원에 대해 철저한 교육훈련을 실시하여 이들의 전문성을 높이면 실업급여 지급업무, 구직지원업무, 취업알선업무, 기업의 구인업무, 실업자재취업훈련업무 각종 부수적인 지원업무를 원활하게 할 수 있을 것이다. 따라서 앞으로 정부는 각 기관과 부서에 흩어져 있는 고용보험, 직업안정 및 고용촉진 관련업무를 각 기관이 협력하여 공동으로 한 곳에서 운영하도록 하는 고객편의 위주의 원스톱서비스센터 체제를 구축하는 데 노력을 경주하여야 할 것이다.

Ⅶ. 結 論

실직자에 대한 가장 효과적인 대책은 우선 실업자가 현재 가지고 있는 경험과 능력을 곧바로 활용할 수 있는 일자리를 찾을 수 있도록 지원해주는 것이다. 이것이 잘 되지 않을 경우의 차선책은 각자가 희망하는 직업분야의 교육훈련을 현장훈련(OJT)을 통하여 배우도록 하는 것이 가장 효과적이다. 이러한 취업과 현장훈련이 여의치 않을 경우에는 각종 교육훈련기관에서 직업훈련을 받도록 주선할 필요가 있다.

그러나 현재 우리의 실업자에 대한 정부의 지원업무는 고용보험법과 고용정책기본법상 제반 제도가 거의 완벽하게 마련되어 있음에도 불구하고 아직 행정적인 규정과 절차에 따른 업무의 단순처리 수준에서 머물고 있고, 그 양적인 확대와 질적인 면에서 진정한 의미의 고객서비스는 제대로 이루어지지 않고 있다.

따라서 전직실업자 및 신규 취업자가 일자리를 마련하기 위한 취업알선 지원서비스는 물론 취업의 기회가 없는 실업자를 위한 직업능력개발 프로그램의 마련에 있어서도 아직 개선의 여지가 많이 있다. 결국 각 개인에게 개별화된 서비스를 전문성을 갖고 실업자 편의위주로 제공하기 위해서는 이에 대한 정부의 보다 더 적극적인 정책과 전략이 마련되어야 할 것으로 판단된다.

무엇보다도 먼저 개선되어야 할 사항은 첫째, 지역별로, 즉 시·군·구별로 개인의 실직문제, 구직 또는 취업문제, 직업능력개발 향상문제, 그리고 기업이 구인 또는 인력확보와 인력개발의 문제와 관련하여 찾아가야 할 곳, 즉 지역별 원스톱서비스센터시스템을 구축하여 구직·구인 및 재취업을 위한 직업훈련 등과 관련된 모든 정보를 얻고 도움받을 수 있도록 해야 한다. 이러한 지역별 고용촉진 및 직업안정관련 원스톱서비스센터의

설립은 현재 노동부 산하 각 지방사무소, 그리고 각 시·군·구청이 운영하는 고용촉진 업무 그리고 산업인력관리공단 산하 지방사무소가 운영하는 직업능력개발 관련업무 및 각 지역사회 단체들이 운영하는 고용촉진 지원과 관련된 유사업무들을 한 곳으로 모아 이를 종합적으로 고객에게 제공하도록 하는 데서부터 시작되어야 할 것이다. 원스톱서비스센터 체제를 구축하면 인력의 부족문제도 해결할 수 있고 개인과 기업이 한 곳에 가서 모든 관련업무를 처리하고 서비스를 받을 수 있게 되어 수요자 중심의 행정 및 지원업무가 이루어질 수 있게 될 것이다.

두번째 개선되어야 할 사항은 서비스 제공의 전문성 문제이다. 현재는 인력의 문제와 담당직원의 전문성 결여로 겨우 구직자, 고용보험 대상자 및 기업의 구인업무와 관련한 행정적인 측면의 업무처리만을 하고 있을 뿐 고객에 대한 서비스의 질을 개선하기 위한 측면은 거의 배려되지 않고 있다. 각 개인과 기업에 대한 구인 및 구직 지원업무와 함께 직업훈련기회 개발 및 알선업무, 즉 상담, 개발, 지도, 교육훈련 안내업무를 충실히 수행하기 위해서는 상담지도 능력과 함께 기업 및 교육훈련기관과 협력하여 교육훈련 프로그램을 개발하고 프로그램이 알차게 실시될 수 있는 기회를 만들어 추진할 수 있는 전문능력을 가진 직원이 필요하다. 따라서 앞으로는 이러한 업무를 담당할 자세와 능력을 갖춘 전문직원이 선발, 훈련되어 배치될 수 있도록 하기 위한 정부의 정책과 전략이 마련되어야 할 것이다.

세번째 개선되어야 할 사항은 직업안정기관과 기업, 교육훈련기관 및 지역사회와의 상호 협력체제를 구축하는 문제이다. 취업문제와 직업능력개발사업 등의 문제는 노동부의 지방사무소가 혼자서 해결할 수 있는 문제가 아니며 이러한 문제와 직접적인 관련이 있는 당사자 및 기관과의 긴밀한 협력과 협조하에 계획되고 추진되어야 한다. 그러나 현재 우리는 이러한 기관들이 상호 긴밀한 협력하에 고용관련업무가 추진되지 않고 있는 실정에 있다. 따라서 앞으로는 지역별로 고용안정 및 인력개발 문제를 다루는 지역협의체를 구성하여 이 협의체에서의 협의결과를 바탕으로 고용

안정 및 직업능력개발과 관련한 지역별 정책과 전략이 마련되고 프로그램이 개발·실행되도록 하기 위한 정부의 주도적인 역할이 있어야 할 것이다.

네번째로 개선되어야 할 사항은 공공직업훈련기관이 이제는 지금까지 청소년을 대상으로 한 장기의 양성훈련 프로그램을 지양하고 실업자와 재직근로자들을 위한 다양한 단기의 직업능력개발 프로그램을 개발·운영하도록 하는 문제이다. 과학기술의 빠른 변화 발전과 함께 기업의 생산시설 장비의 현대화 내지는 자동화가 지속적으로 이루어지고 있어서 산업현장의 근로자들은 그들의 직무수행과 관련한 기술·기능과 지식을 계속적으로 새로이 하기 위한 향상훈련을 필요로 한다. 따라서 공공직업훈련기관은 이러한 현장 기술·기능인의 향상훈련 필요성을 만족시키기 위한 향상훈련 프로그램과 함께 실업자의 재취업을 위한 성인 직업훈련 프로그램을 기업과 협력하여 다양하게 개발·운영하는 방향으로 혁신적인 전환을 시도해야 할 것이다.

다섯번째로 개선되어야 할 사항은 실업자 및 재직자를 위한 교육훈련의 실시를 공공 및 민간직업훈련기관에만 의존할 것이 아니라 실업자 및 재직자의 직업능력 개발훈련을 실시하기 위한 무한한 잠재력을 지닌 전문대학과 대학이 실업자 및 재직자들을 위한 다양한 직업능력개발 교육훈련 프로그램을 개발·운영하도록 정책과 전략을 개발하여 추진하는 문제이다.

마지막으로 이와 같은 문제가 개선되어 직업안정 및 직업능력개발사업에 혁신적인 발전이 이루어지도록 하기 위해서는 정부의 실효성 있는 정책적·제도적 개선책의 마련과 함께 각 지역별로 원스톱서비스센터를 설치·운영하기 위한 정부의 자금지원이 있어야 할 것이다.

參 考 文 獻

- 김재호, 『도시근로자의 실업실태와 정책과제』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 1997. 12.
- 김동우, 『실업급여수급자의 재취업촉진방안』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 1998.
- 김수곤 외, 『한국산업인력관리공단 경영진단보고서』, 공단경영진단위원회, 1996.
- 김태홍, 『여성 재취업구조와 고용정책과제』, 한국여성개발원, 1996.
- 남성일·고진수·이승길, 『단순기능 외국인력정책 개선방안 연구』, 한국경영자총협회, 1996. 6.
- 박영범·로저 뵈닝·마늘로 아벨라, 『외국인력정책에 관한 연구』, 한국노동연구원, 1996. 12.
- 방하남, 『고학력자의 취업실태』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 1997. 12.
- _____, 『실직근로자의 구직활동과 생활실태에 관한 조사보고서』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 1998. 4.
- 배진한, 『고용보험 실시에 대비한 노동력 수급전망 및 직업훈련수요분석』, 한국노동연구원, 1993.
- 어수봉·유경준·강순희, 『21세기 노동시장정책』, 한국노동연구원, 1997. 12.
- 유길상·강순희·홍성호, 『직업능력개발사업 활성화 연구』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 1997. 7.
- _____, 『직업훈련 발전방안에 관한 의견조사』, 한국노동연구원 고용보험연구센터, 1998. 2.
- _____, 『구조조정기의 직업훈련체제 구축방안』, 한국노동연구원, 1997. 11.
- 윤석천·신광호, 『중장기 산업인력 수급전망과 대책』, 한국기술교육대학교,

- 1996.
- 이상오, 『고용보험제 시행에 따른 고용촉진훈련 내실화 방안』, 한국노동연구원, 1996. 7.
- 과학기술정책관리연구소·매일경제신문사, 『과학기술경제 심포지엄 : 기술 진보에 따른 구조조정과 고용문제를 중심으로』, 1996. 11.
- 노동부, 『고용보험제의 주요내용』, 1997. 7.
- _____, 『노동시장 활성화 대책』, 1997.
- _____, 『여성과 취업』, 1997.
- _____, 『직업훈련체제 개편방안』, 1997.
- 통계청, 『한국의 사회지표』, 1997, 1996.
- 한국노동경제학회, 춘계정책토론회 자료 1998. 3. 13.
- 한국노동연구원, 『IMF 경제위기와 구조조정』(토론회 자료), 1998. 1. 6.
- _____, 『IMF 시대 임금근로자들의 고용불안 실태조사』, 1998. 1.
- _____, 『대한상공회의소 직업교육훈련사업단의 경영평가』, 1997.
- _____, 『최근의 고용추세와 정책과제』, 1996.
- 한국노동연구원 고용보험연구센터, 『고용보험에 대한 의견조사』, 1996. 6.
- _____, 『고용보험동향』, 각권.
- _____, 『고용보험제도 시행 1년의 평가와 제도개선 방안』, 1996. 10.
- 한국산업인력관리공단, 『한국산업인력관리공단 활성화 방안』, 1996.
- 한국여성개발원, 『기혼여성의 재취업과 정책방안 모색』(학술토론회 자료), 1996. 7.
- 한국직업능력개발원, 『실업자를 위한 직업교육훈련 대책』(학술토론회 자료), 1998. 2. 18.
- Cantor, Leonard, *Vocational education and training in the developed world*, Routledge, New York. 1989.
- Breekveldt, Norah and Others, *Corporate Plan of Employment Services Regulatory Authority*, ESRA, Washington DC, USA, 1997.
- Katsinas, Stephen G., *Community Colleges and Workforce Development*

- in the New Exonomy*, University of Toledo, USA, 1994.
- Kogan, Deborah and Others, *Creating Workforce Development Systems That Work : An Evaluation of the Initial One-Stop Implementation Experience*, Social Policy Research Associates, Menlo Park, CA, USA, 1997.
- Asian Development Bank, *Technical and Vocational Education and Training*, ADB, Manila, 1991.
- Del Norte County, *Del Norte Career Center*, Crescent City, CA, USA, 1997.
- Department for Education and Employment, *Jobseeker's Charter*, DfEE, London, UK, 1996.
- Department for Education and Employment, *Training and Enterprise National Council : What TECs are and what they do*, TEC, London, UK, 1997.
- Department for Education and Employment, *The Employment Service : Servicing People through Job centres*, DfEE, London, UK, 1997.
- Lane Community College, *Dislocated Worker Program*, Lane, USA, 1997.
- Mendocino Private Industry Council, Inc., *Services Provided by MPIC*, Oregon, USA, 1996.
- Napa County California, *Services provided by the One Stop Career Resource Center*, Napa County, California, USA, 1997.
- Social Policy Research Associate, *One-Stop Profile of State of Indiana*, SPRA, Menlo Park, CA, USA, 1977.
- U.S. Department of Labor, *Employment Services Report*, Washington DC, USA, 1994.
- _____, *Job Training Partnership Act*, Washington DC, USA, 1992.
- _____, *Strategic Plan of Employment and Training Administration for FY1977~FY2002*, Washington DC, USA, 1997.

● 李 榮 輝

- 서울대 공과대학 공업교육과 졸업
- 영국 맨체스터대 대학원 졸업
- 싱가포르 정부 산업인력개발 자문관 겸 건설산업훈련원 원장
- 콜롬보플랜 기술교육요원대 교수 겸 자문관
- 現 한국담배인삼공사 교육훈련 전문위원

● 洪 性 鎬

- 고려대 대학원 경제학과(경제학 석사)
- 現 한국노동연구원 연구원

실업자재취업훈련 활성화 방안 연구

1998년 4월 20일 인쇄

1998년 4월 25일 발행

발행인 박 烜 求

발행처

주 소 11510-01110 서울特別市 永登浦區
汝矣島洞 16-2 中小企業會館 9層
(代) (02) 782-0141

인 쇄 成紋印刷社

(代) (02) 272-7553

등록일자 1988년 9월 14일

등록번호 제13-155호

© 한국노동연구원