

계층을 사회적인 아무런 보장 혜택도 없이 거리를 방황하게 하는 것은 국가적인 차원에서 심대한 사회문제로 대두될 것이다.

특히 선택의 여지가 없는 노동자들에게는

본인이 원하지 않는 실직은 어떠한 이유로도 용납될 수 없다. 왜냐하면 그것은 그들 모두의 생존권이 달려 있는 심각한 삶의 문제이기 때문이다.

고용보험직업훈련 지원에 대하여

오 광 옥*

본인은 고용보험 전반에 대해 식견을 갖고 있지 못하거나 직업능력개발 부문도 전문적으로 준비하지 못한 처지에 제도의 문제점을 공개적으로 논하는 데는 어느 정도 한계가 있으리라 생각한다. 그러나 고용보험 실시 이후 사내연수와 기금지원 신청업무를 담당하면서 실무적으로 느꼈던 불편사항이나 동종업계에서 공통적으로 제기하는 애로사항에 대해 언급하는 것이 고용보험 업무개선에 일조하리라 믿는다.

'95년 7월 1일부터 시행한 고용보험법이 벌써 3년째 맞이하고 있다. 그러나 아직은 제도 초기단계로 여러 문제점이 상존해 있음은 부인할 수 없는 사실이다. 법 제정 이후 일선공무원의 적극적인 노력과 기업체의 적용노력에도 불구하고 현실과 유리된 법조항으로 아직 안정적인 제도 정착단계에 이르지

못한 것 같다. 이 때문에 고용보험법 실시 이전부터 직무능력 향상 및 전문인력 양성에 높은 교육투자를 해온 은행권 등 사무직종에서는 높은 보험료를 납부하고 까다로운 기준과 절차에 따라 지원이라는 형태로 기금을 받는 것 자체가 매우 불편한 업무라는 데 인식을 같이하고 있다.

첫째로 지적할 수 있는 문제점은 직업훈련 비용지원에 따른 훈련기준이 직업훈련기본법의 적용을 받는 데 있다. 주지하다시피 직훈법은 제조업의 생산기능인력 양성을 목적으로 훈련의무업체를 기준하여 제정된 법률이다. 이러한 법률에 금융공학, 국제금융, 마케팅 등 전문적인 교육기준을 적용한다는 것은 처음부터 무리가 따를 수밖에 없었다. 물론 고용보험법에서는 직훈법에서 정한 각종 기준보다 완화된 별도의 규정이 있긴 하지만

*주택은행 연수원 대리

대부분의 경우 직훈법의 엄격한 조항에 걸려 기금지원을 받지 못하고 있는 실정이다. 법에서는 대기업의 경우 납부 보험료 대비 최고 120%까지 기금지원을 받을 수 있도록 정하고 있으나 필자가 조사한 은행권의 '96년 기금지원율은 50%에도 못미치는 것으로 추정된다. 그나마 이 분야에 적극적으로 대처한 금융권은 타업종에 비하여 나은 편이라고 한다. 따라서 기업의 자율훈련 풍토를 조성·지원하기 위해서는 직업능력개발사업의 본래 취지에 적합하고 전산업이 탄력적으로 따를 수 있는 별도의 직업훈련 기준이 조속히 제정되어야 한다.

둘째, 직훈법 적용 못지않게 직업훈련 관련법률의 모호 조항이 많아 실무처리하는 데 불편이 따른다. 예컨대 사업내 직업훈련 지원 8대 항목 중 인건비가 차지하는 비중은 매우 높은데도 불구하고 인정기준이 불명확하여 훈련교사, 수행자의 범위와 지급임금의 범위를 정하는 데 애로가 많다. 훈련교사당 인원이 정해져 있지만 단일과정에 복수의 훈련교사가 투입되고 한 훈련교사가 여러 과정에 투입되는 현실로는 일정한 인건비를 산정하기가 어렵다. 훈련업무 수행자의 인정기준도 마찬가지이다. 여러 경로를 통하여 확인한 결과 '직접적으로 훈련업무에 종사한 자'라는 해석을 얻긴 했지만 이 또한 '직접적'이라는 용어의 정의가 문제되긴 마찬가지이다. 이와 같이 몇몇 지급조항에 대해 지방노동사무소의 해석이 다르고 동일 지방사무소 내의 직원간에도 의견이 다르게 나오는 경우가 많다.

동일한 훈련을 두고 성격이 다른 지원금을 받게 될 소지가 매우 크다. 이렇게 애매한 조항은 일선공무원의 업무 자세에 영향을 미칠 수밖에 없다. 기업체의 입장에서 관련조항을 적극적으로 확대 해석하여 많은 기금을 지원해 주기보다는 소극적으로 축소 해석하려는 경향이 나타나게 되는데 이를 두고 일선공무원을 탓할 수만은 없을 것이다. 게다가 직업훈련 관련법률이 법률, 시행령, 규정, 기준, 규칙, 예규, 지침 등으로 산재해 있어 관련조항이나 규정을 찾는 데 애를 먹고 있다. 실제로 사업내 훈련에서 외국어 과정에 대한 지원불가 내용은 관련법령 어디에도 찾아볼 수 없다. 사실을 확인해 본 결과 노동부 내의 업무처리지침이 시달된 적이 있다고 한다. 적게는 수백만 원에서 크게는 수천만 원에 이르는 훈련과정에 대한 기금지원 규정을 일반인이 쉽게 접할 수 없는 실정이다. 기업체에서 일목요연하게 업무처리가 가능하도록 교육, 간담회, 자료발간 등이 지속적으로 이루어졌으면 한다.

셋째, 엄격하고 비현실적인 훈련기준이 기금지원 실적을 저조하게 하는 주요 원인이다. 사업내 직업훈련의 경우 14일 전에 훈련계획 승인신청서를 제출하여 사전에 승인을 받은 후 훈련을 실시토록 하고 있다. 이에 대한 계획변경 사유가 발생하면 이 역시 14일 전까지 변경승인을 받도록 하고 있다. 그러나 급변하는 기업환경으로 긴급히 훈련계획을 세우고 대상자를 선발하고 변경하는 경우가 빈번히 발생하는데 반드시 사전승인을 요구하

고 있다. 만시지탄의 감이 없지 않으나 계획 변경의 경우 '96년 12월 내부 업무지침을 통하여 사전에 승인받은 범위 내에서 훈련이 실시되었다면 별도의 변경신청을 하지 않았다 하더라도 기금지원이 가능하도록 변경된 조치는 기업체에 매우 유용할 것이다. 그러나 차제에 변경의 범위와 대상을 명확히 정하여 사소한 내용은 변경신고를 생략하도록 해주었으면 한다. 그리고 현실적으로 매번 현장실사를 할 수 없어 사전승인제도의 의의가 없다면 비용정산보고와 병행하는 사후승인제도가 도입되었으면 한다.

한편 예년의 경우 가장 제약을 받은 조항은 훈련교사 1인당 30명으로 제한된 훈련인원이었다. 사무직종의 특성상 이론중심의 교육은 실습훈련과 달리 대다수의 인원의 교육이 가능하고 학급당 적정인원 결정은 기업체에서 교육효과 측면에서 깊이 검토하고 자율 결정할 수 있는데 이를 너무 엄격히 제한하고 있다는 의견이었다. 다행히 금년 1월 직업훈련기준지침이 개정되어 훈련교사 1인당 훈련인원은 30명에서 60명으로 상향조정되었고 20% 범위 내에서 증감이 가능하게 되어 사무직종에 크게 도움이 되리라 생각한다.

넷째, 교육훈련의 경우 교육기관지정을 보다 활성화하여 기업체의 위탁교육에 대하여

보다 많은 지원을 받을 수 있도록 했으면 한다. 유사한 교과내용을 두고 노동부 지정기관과 미지정기관의 교육비 지원이 다르다면 형평의 문제가 제기된다. 특히 전문인력 양성을 위해 교육기관을 탐색하다가 전문대학원에 교육생을 위탁하는 경우가 급증하고 있는데 이에 대한 지원은 전혀 이루어지지 않고 있다. 새롭고 다양한 형태의 교육에 대한 지원검토가 이루어졌으면 하는 바람이다.

다섯째, '97년도부터는 사업내 훈련에 대한 사전공제제도가 폐지된 점은 매우 아쉬운 법개정이라 하겠다. 매년 초 개산보험료를 정하여 선납부하게 하고 기금지원금은 대부분 정산후 다음해에 지급되는 것은 기업체의 부담을 가중시키는 제도가 아닐 수 없다. 일명 pilot project 방식의 시범사업을 통하여 제도시행 기반을 조성하려는 의지와는 상반된 조치가 아닐 수 없다.

마지막으로 고용보험 기금지원 업무와 관련한 어려움이 이외에도 상당히 많으나 일선 공무원의 협조 속에 점차 인식이 넓혀지고 업무에 적응을 하고 있다. 다만 기업환경의 변화에 걸맞는 직업훈련기준의 제정, 지급기준의 명확화가 지속적으로 이루어진다면 본 제도는 국가인력정책에 크게 기여할 것으로 믿어 의심치 않는다.