

# I. 서론

## 1. 연구목적

지금까지 우리나라의 직업훈련은 정부 주도적인 형태로 진행되어 왔다. 정부 주도적 훈련은 무기능 신규 노동력에 대한 양성훈련에 중점을 두어 수준 높은 전문 기술·기능보다는 단순 기술·기능에 중점을 두었고 시대적 변화에 빠르게 대처하는 적극적인 훈련체계로 발전하지 못하였다. 기술의 급속한 발전과 함께 고용의 유연성이 높아지고, 직장 이동이 빈번해지는데다가 실업이 장기화되고 있는 상황에서 실업자들은 직업능력개발훈련을 적극적으로 활용해야 하는 필요성이 대두되었다. 본 연구는 직업훈련정책의 실질적 역할의 필요성에 부응하기 위하여 직업훈련의 내실화 방안을 모색하여 앞으로 장기화 될 가능성이 큰 실업자 훈련에 대한 성공적 운영방안을 수립하고, 그간의 성과를 살펴본 후 정책방향을 도출하고자 한다.

## II. 실업자 직업훈련의 제도적 문제점

### 1. 법체계의 복잡성

우리나라의 직업훈련에 관한 법률로는 고용보험법과 근로자직업능력개발법, 고용정책기본법이 있다. 고용보험법은 직업능력개발사업의 지원 및 실업자 훈련에 관한 것들을 규정하고, 고용촉진훈련에 관한 지원은 고용정책기본법에 규정하고 있으며 직업훈련의 실시에 관련된 사항들은 근로자직업능력개발법에 규정되어 있는데 실업자를 위한 직업훈련과정인면서 특별한 차별성을 가지지 못하고 체계만 복잡하게 되어 있다. 또한 훈련 대상별로 전직실업자훈련, 신규실업자훈련, 우선선정직종훈련, 자활실업자훈련, 여성가장훈련, 영세자영업자훈련, 고용촉진훈련 등 그 명칭 및 훈련대상 선발에 있어서도 복잡하고 혼란스러워 훈련수요자 및 훈련실시기관, 훈련운영기관 담당자까지도 혼란을 초래하고 있는 실정이다.(김연식, 2005)

### 2. 훈련종류에 따른 주체의 이원화

고용보험 피보험자이었던 전직실업자를 제외한 훈련과 고용촉진훈련은 훈련대상자가 동일하고 훈련명칭만 차이가 있을 뿐인데 실시주체에 따라 실업자 등 직업훈련과 고용촉진훈련의 부처간 이원화로 인하여 상이한 재원에 따라 훈련유형을 혼합하여 운영함에 따라 지원수준과 시행절차 등이 체계적이지 못하고 있다. 고용촉진훈련은 노동부 능력개발심의관실의 주관 하에 각 지방자치단체에서 실시하고 있는데 이와 같은 고용촉진훈련업무의 노동부와 지방자치단체로 이원화된 업무체계는 업무추진성의 일관성 결여와 행정수요의 낭비를 초래하고 있으며 고용촉진훈련의 훈련대상은 신규실업자훈련, 자활훈련,

우선선정직종훈련의 훈련대상인 고용보험 미적용자로서 대졸 미취업자 등 신규 실업자, 인문계고교 위탁생, 비진학청소년 및 기타 실업자 등과 중복되는 실정이다. 고용촉진훈련의 훈련기관은 전직실업자훈련, 신규실업자훈련, 자활훈련, 우선선정직종훈련의 훈련기관인 직업능력개발시설·법인, 사설학원 등과 중복되는 실정이다. 따라서 고용촉진훈련의 경우 훈련대상과 훈련기관 측면에서 다른 실업자직업훈련과 유사하여 차별성이 약하다.(김수원,2005). 이러한 실업자 등 직업훈련과 고용촉진훈련업무의 이원화된 구조로 인하여 훈련담당자간 업무연계가 제대로 이루어지지 않아 실업자 대상에 따른 훈련에 따른 정보제공이 어려워 훈련체제를 일원화할 필요가 있다.

#### **다. 훈련과정 승인시 심사기준 동일성**

훈련과정 승인시 심사기준을 전국적으로 동일하게 적용함으로써 지역별 특성 반영이 미흡하다. 또한 훈련과정 승인·집행이 상반기에 집중되어 하반기에 훈련 희망자가 훈련을 받지 못하는 등 탄력적 운영 곤란하며 훈련생이나 기업이 원하는 다양한 직종의 훈련과정 개설이 어렵고 부실훈련의 원인 제공이 되기도 한다. 대부분의 훈련과정 승인 시에 전직실업자(고용보험기금으로 운영)와 신규실업자(일반회계로 운영)를 합반하여 인원을 배정하고 있어 과정의 특성별로 어느 대상자로 많이 모집이 되는지 예측하기 힘들어 잔여인원이 발생하는 경우가 허다하며 잔여인원의 발생으로 인해 하반기 이후 추가로 훈련과정을 승인해야 하는 번거로움과 예산이 불용되는 경우도 자주 발생한다.

### **III. 실업자직업훈련 실시운영체계 문제점**

#### **1. 지역·수요자 중심의 훈련 계획 및 집행 결여**

훈련계획 수립 및 훈련과정 승인이 기업·구직자 등의 충분한 수요 조사 없이 정부·훈련기관 등 공급자 위주로 실시하고 있다. 즉 노동부 능력개발심의관실에서 예산배정과 함께 기본계획 및 지침을 수립·지방관서에 일괄 시달하여 집행함으로써 지역별 산업특성을 고려한 훈련 미흡한 실정이며 지방관서는 지역별·직종별 훈련수요 조사 없이 훈련기관에서 작성한 훈련계획 및 과정에 대해 형식적인 심사를 거쳐 승인하기 때문에 훈련과정 개설이 용이한 분야에 치중, 훈련생의 수요를 충족하는 다양한 훈련과정 개설 부족한 현실이고 지역에 구분없이 특정 훈련분야에 대한 집중도를 보이고 있다. 특히, 정보·통신분야, 서비스분야, 기계분야에 대한 비중이 높게 나타난 것을 알 수 있는데 이러한 결과는 우선직종으로 선정된 통신설비와 비교적 젊은층이 선호하는 과정을 중심으로 승인을 많이 받은 것으로 이해할 수 있다. 이는 결국 취업보다는 모집이 중심이 되는 과정개설의 결과로 이해될 수 있다. 훈련직종의

부족은 실업자들이나 훈련생들에게 있어서 실업자 직업훈련에 대한 불만요인으로 작용할 소지가 있다.

## 2. 특성별 훈련내용 부족

첫째, 고학력·젊은층을 위한 훈련과정이 부족하다.

둘째, 고령자를 위한 적합한 훈련과정이 부족하다.

셋째, 영세자영업자훈련의 경우 이들 계층에 대한 과정개설이 미약하다.

## 3. 훈련생 모집방법 및 선발문제에 따른 문제

첫째, 대개 실업자들은 ‘교차로’나 현수막 광고 등을 통해서 정보를 접하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 하지만 젊은층의 경우 인터넷과 홈페이지를 활용하는 경우가 많은데 아직 이를 통한 정보제공은 상대적으로 미약한 문제가 있다. 또한 훈련기관에서 불특정 다수를 상대로 한 홍보는 인적·물적 투입에 비하여 모집효과가 미비한 실정이다.

둘째, 훈련생의 적성이나 취업가능성 등을 고려하지 않고 훈련기관에서 임의로 모집·선발하고 있어 부적격자 선발에 대한 여과장치가 없는 실정이다. 훈련기관에서 훈련생 선발시 훈련과정 담당교사의 면접만으로는 적절한 기준이 없어 객관성이 부족하고, 훈련과정의 대부분 모집기간 중복으로 인해서 많은 문제가 발생한다. 이는 훈련기관입장에서 취업률을 높이기 위한 사전적 노력 없이 우선 모집에 성공해야 하는 문제가 발생한다. 또한, 인기직종을 제외한 나머지 훈련직종은 학력,경력,연령 등의 고려없이 선발을 하게 되므로 대상자들의 학습능력 수준 격차로 양질의 훈련을 수행하기가 어렵다.

## 4. 훈련비의 비현실성

훈련기관에서는 훈련과정신청시에 매년 새로운 과정을 신설하기 보다는 기존의 훈련과정을 매년 개설하고 있는 실정으로 실제 훈련비용이 훈련비지원액보다 오히려 더 많이 소요되는 경우들을 낳게 되어 훈련기관들이 실업자 직업훈련에 적극적이지 못한 자세를 갖게 한다.

## 5. 실업자 직업훈련과 취업의 연계부족

### 가. 형식적인 훈련상담 및 전문성 부족

상담자는 전문성이 요구되나 직업훈련상담 이외의 일반 취업지원업무 및 타 기능업무를 병행함에 따라 구직자들의 상담 대기시간 지연에 따른 불편, 전단자 업무과정으로 인한 의욕상실로 상담의 양적·질적 수준이 기대치에 미치지 못하고 있다. 또한 직업훈련상담이 형식적인 절차로 인식되어 질 높은 훈련상담 서비스 제공에 한계가 있다. 즉 심층상담 보다는 단순 훈련정보 제공 및 구직등록 필증만 발급하고 있는 실정으로 심층상담을 하더라도 구직자의 적성에 맞는 훈련과정안

내가 곤란하다. 이렇듯 사전상담이 제대로 이루어지지 않아 교육훈련 중에 중도탈락하는 사례로 이어질 수 있다.

#### 나. 직업훈련관련 정보 공유 부족

고용지원센터에서 지원하는 정보내용은 직업훈련정보망([www.hrd.go.kr](http://www.hrd.go.kr))에서 조회 가능한 훈련과정 승인현황 목록이 전부이다. 훈련기관 등급이나 그동안 훈련기관과 실무를 하면서 파악된 훈련기관의 성격과 기본운영방침, 훈련생에 대한 제반 서비스와 취업지원노력 등 실제로 직업훈련상담에서 훈련과정을 추천할 때 객관적으로 제시해야 할 세부 정보가 부족하다고 판단 할 수 있다.

#### 다. 지속적인 훈련생 관리 결여

직업훈련은 산업현장의 수요 및 실업자 니즈와 동떨어진 교육훈련으로 재취업교육의 실효성 및 재취업률이 저조한 실정이다. 기업은 즉시 활용 가능한 인력을 갖춘 인력채용을 기대하나 교육훈련기관은 기업 및 실업자의 니즈와 괴리된 부실화 교육훈련을 제공하는 경우가 적지 않으며 교육이수 후 재취업까지의 실업기간이 길어질 수록 실업자들의 재취업교육훈련제도에 대한 불만이 고조된다.

### IV. 결 론

현행 실업자직업훈련제도의 문제점을 분석해 본 결과 개선방안으로는 제도적인 개선방안이 필요할 것이다. **첫째**, 법체계의 단일화를 통해서 불필요한 절차를 제거하고 훈련종류에 따른 주체의 일원화를 통해서 업무 혼란을 줄여야 한다. **둘째**, 훈련과정 승인의 자율성·탄력성을 부여하여 지역실정을 고려한 과정개설 및 훈련기관이 모집에 집중하여 상대적으로 취업에 소홀해지는 병폐를 막아야 한다. **셋째**, 지역·수요자 중심의 훈련계획을 수립할 수 있도록 지방화·분권화 추세를 반영하여 자율화 되어야 할 것이며 충분한 기업,구직자들에게 수요조사를 통하여 구인수요에 맞춘 훈련직종을 개발해야 할 것이다. **넷째**, 고학력·젊은층을 위한 특별과정 개설을 통하여 단순기능인력 양성이 아닌 전문적이고 고급인력을 양성하는 과정개설이 필요하며 영세자영업자, 여성, 노인을 위한 전문적인 훈련기관이나 훈련과정 개설이 절실하다. **다섯째**, 다양한 홍보매체를 통한 직업훈련생에 대한 홍보의 다양화를 꾀하고 선발기준의 객관성을 확보하여 직업훈련의 신뢰도를 높여야 한다. 마지막으로 훈련비의 현실화를 통하여 훈련기관은 새로운 과정개설에 대한 신규투자를 유도해야 할 것이다. 또한 직업상담자의 전문성을 확보하여 사전에 충분한 객관적인 자료를 실업자들에게 제공함으로써 철저한 사전교육이 이루어져 중도탈락이나 직업훈련에 대한 회의를 줄여야 할 것이다.

현행의 실업자직업훈련제도의 문제점을 인식하고 개선함으로써 청년들은 고급인력이 되어 실업률을 줄이고 실업자에게는 직업전환의 기회를 제공해주며 취약계

층이나 고령자에게도 사회에 적응할 수 있는 기회를 부여할 수 있는 복지의 정책으로 다가설 수 있을 것이다.

**\*요약 논문**

실업자 직업훈련 개선 방안에 관한 연구 - 조선대 정책대학원 김영진(2007)