

직업능력개발계좌제훈련의 발전방안

A Study on Development of the Individual Training Account System in Korea

유길상*

Kil-Sang Yoo*

요약

직업능력개발계좌제는 정부의 가장 핵심적인 실업자훈련으로 자리잡고 있다. 이에 본 논문은 선행연구의 이론적인 틀을 활용하여 현행 직업능력개발계좌제가 갖고 있는 문제점을 분석하고 향후 발전방안을 모색하였다. 분석결과 현행 계좌제훈련은 훈련상담과 고용서비스와의 연계 미흡 등으로 인하여 지원대상과 산업계 훈련수요와의 연계 측면에서 심각한 문제가 있는 것으로 나타났다. 또한 훈련기관 및 훈련생에 대한 관리체계가 미흡하고, 훈련의 질을 향상시키기 위한 제도적인 장치도 미비하며, 훈련기관이 훈련의 질을 높이기 위한 투자를 하도록 유도하는 측면에서도 문제가 많은 것으로 나타났다. 이러한 문제점을 해소하기 위해서는 계좌발급 이전에 고용서비스 제공과 훈련상담을 내실화하여 계좌발급 대상을 산업수요 및 훈련 필요성과 연계하여 훈련 필요가 있는 실업자를 대상으로 발급하고, 훈련기관 및 훈련생에 대한 관리·감독체계를 마련하는 한편 훈련의 질을 높이기 위하여 계좌제훈련에 참여하는 민간위탁훈련시장을 양질의 훈련기관을 중심으로 구조조정할 필요가 있다.

Key Words : vocational training; individual training account; employment services

ABSTRACT

The Individual Training Account System(ITAS) is a new vocational training system for the unemployed in Korea. This paper analysis ITAS based on the theoretical framework of contracting-out public services. The results show that ITAS has problems of targeting and mismatch with the training needs of the industry. Also the possibility of the moral hazard problems of training institutions and trainees can be increased in ITAS. The unstability of training market may deteriorate the quality of the vocational training under ITAS. In order to solve these problems, there should be consulting services on the job finding and vocational training before issuing the training account so that trainees can take guided training courses according to industrial needs for vocational training. Government has to develop a more efficient monitoring and evaluation system on the vocational training institutions and to restructure the private training market based on the evaluation.

* 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원(ksyoo@kut.ac.kr)

제1저자 (First Author) : 유길상

교신저자 : 유길상

접수일자 : 2010년 10월 22일

수정일자 : 2010년 11월 19일

확정일자 : 2010년 12월 1일

1. 서론

기존의 실업자훈련이 “정부가 한정된 훈련기관을 직접 선정하고 훈련실시인원을 배정하는 방식으로 운영되어 산업현장이나 훈련생의 수요와 괴리, 취업성과 저조 등 문제점이 계속 지적되어 옴에 따라 이를 수요자 중심으로 전환, 훈련생을 직접 지원하는 방식으로 운영하려는 취지”[1]로 정부는 2008년 9월 22일부터 직업능력개발계좌제(이하 “계좌제”라 한다.)를 시범적으로 시행한 이후 2010년부터 전면적으로 시행하고 있다.

계좌제는 훈련생에게 훈련선택권을 확대하고, 훈련시장에는 진입장벽과 규제완화를 통해 시장을 활성화하고 훈련의 질을 제고하며, 정부는 심층상담과 정보제공 등 고용서비스와의 연계를 강화하여 훈련성과와 자원배분의 효율성을 제고하는 수요자 중심의 훈련을 지향하고 있다[2].

계좌제의 도입은 우리나라의 실업자훈련에 커다란 전환점이 되고 있다. 직업능력개발계좌제훈련(이하 “계좌제훈련”이라 한다.)은 그동안 여러 차례 부분적인 제도 개선이 있어 왔으나 아직도 상당한 문제점을 보이고 있다. 계좌제훈련의 성공적인 정착은 우리나라 직업능력개발훈련시장의 안정과 발전을 위해 매우 중요한 당면과제이다. 이러한 취지에서 본 연구는 계좌제훈련의 시행과정에서 발생하고 있는 문제점을 살펴보고 향후 발전방안을 모색하고자 한다.



II. 계좌제훈련의 실시 현황

계좌제는 기존의 훈련기관 지원방식에서 훈련생에게 훈련을 수강할 수 있는 계좌를 발급하여 훈련생을 직접 지원함으로써 훈련생의 자기주도적인 훈련선택권을 확대하고 훈련시장의 진입장벽 및 규제를 완화하여 훈련과정의 다양화 및 경쟁을 통한 훈련의 질을 높이고 고용서비스와 연계를 강화하여 훈련성과 및 자원배분의 효율성을 높이기 위한 훈련제도이다[2].

표 1에서 보는 바와 같이 기존의 실업자훈련은 정부가 훈련비용을 훈련기관에 직접 지급하는데 반하여 계좌제는 실업자에게 훈련비용을 1인당 200만원의 범위 내에서 계좌제카드로 발급하여 지원하고, 계좌제카드를 발급받은 실업자가 지원 금액의 범위 내에서 훈련기관과 훈련과정을 선택하여 훈련을 수강하도록 하는 점이 다르다. 계좌제는 훈련을 받기 전

에 고용센터에서의 훈련에 대한 상담 기능이 보다 강화되고, 훈련비가 정부가 정한 표준훈련비에 의해 결정되는 것이 아니라 시장가격에 의해 결정이 되고, 훈련비의 20% 또는 40%를 개인이 부담하도록 하고 있다[2].

표 1. 기존 실업자훈련과 계좌제훈련의 비교
Table 1. Comparison of Training for the Unemployed and Training under the Individual Training Account

	기존 실업자 훈련	계좌제훈련
지원 체계	<훈련기관 지원> 	<훈련생 지원> 
공급 기관	○ 한정된 공급기관	○ 다수의 공급기관
훈련 기간	○ 6개월 또는 1년 등 획일적 ▲ 기초부터 심화과정까지 단일과정으로 편성 → 수준별 학습 곤란	○ 다양한 훈련과정 ▲ 본인에게 적합한 단기과정들을 조합하여 수강 → 개인 맞춤형 훈련 과정 설계 가능 ▲ 사전 학습경험, 직장 경력 등이 있는 경우 바로 심화과정 수강 가능
훈련 상담	○ 고용센터의 훈련상담 서비스 미흡	○ 고용센터에서 계좌발급시 훈련상담 강화(필수사항) ▲ 훈련상담을 거쳐 계좌발급 여부를 판단하고, 훈련 수강분야를 협의 결정
훈련 정보 제공	○ 제공되는 훈련정보가 부족 ○ 훈련생에 의한 평가 기능 없음	○ 훈련에 대한 체계적인 정보 제공 ○ 훈련과정 수강 후 훈련생의 평가 의무화
지원 방식	○ 참여횟수 제한방식(3회)	○ 지원 금액 한도 설정 방식(200만원 한도) ▲ 일정 비율 본인부담을 통해 책무성 강화
훈련비	○ 표준훈련비 단가 기준	○ 훈련서비스 시장가격 기준
고용센터 역할	○ 훈련기관 관리에 초점	○ 훈련생 지원 및 훈련기관 관리 병행

자료: [2]

계좌제훈련이 시범 실시되기 시작한 2008. 9. 22 이후 2010. 7. 31까지 369,059명에게 훈련계좌가 발급되었으며, 이 중에서 64.6%인 238,482명이 훈련을 수강하였다[4].

III. 분석의 이론적 틀

계좌제훈련과 같이 정부가 훈련비용을 훈련희망자 또는 훈련기관에 지급하는 민간위탁훈련이 성공하기 위해서는 다음과 같은 조건이 충족되어야 한다[5, 6].

첫째, 효과적인 ‘인센티브 메커니즘’(incentive mechanism) 측면에서 민간훈련시장이 경쟁적이어야 하고, 위탁비용이 적정하여야 하며, 훈련기관이 양질의 서비스를 제공할 유인을 갖도록 비용지불체계를 갖추어야 하고, 훈련기관이 장기적인 관점에서 훈련의 질을 높일 수 있는 여건을 마련하여야 한다.

둘째, 효율적인 ‘정보 메커니즘’(information mechanism) 측면에서 훈련시장에서 ‘크리밍’(creaming)과 ‘파킹’(parking) 현상을 방지하기 위한 장치를 마련하여야 하고, 고용서비스와의 연계를 통해 상담을 통해 훈련의 필요성을 검증하여 훈련계좌를 발급하여야 하며, 훈련수강자 스스로 적극적으로 훈련에 참여하도록 능동화(activation)를 적극적으로 실시하여야 한다.

셋째, 합리적인 ‘통제 메커니즘’(control mechanism) 측면에서 민간훈련기관에 대한 모니터링과 평가체계를 합리화하되 이 과정에서 발생하는 거래비용(transaction costs)의 발생을 최소화하여야 하고, 민간훈련기관에 관리·감독을 훈련 성과의 극대화에 초점을 맞춰 유연하고 합리적으로 하여야 한다.

본 연구에서는 이러한 이론적인 틀에 기반하여 계좌제훈련의 문제점을 분석하고 개선방안을 모색하고자 한다.

IV. 현행 계좌제훈련의 문제점

1. 인센티브 메커니즘 측면의 문제점

계좌제훈련은 민간훈련시장에서의 경쟁을 촉진하는 측면에서는 긍정적인 효과를 낳고 있다. 그러나 훈련기관이 양질의 서비스를 제공할 유인을 갖도록 유인하는 성과 연계형 비용지불체계는 다소 미흡하다. 왜냐하면 훈련생을 많이 유치하면 할수록 더 많은 수익을 낼 수 있기 때문에 훈련생 유치에는 노력할 인센티브가 작동되고 있으나 훈련의 취업성과와의 연계는 미약하다. 훈련의 취업성과가 높으면 다음해의 계좌제 훈련기관으로 재선정될 수 있고, 성과가 나쁘면 탈락할 수 있도록 되어 있으나 고용의 질을 높이기 위한 ‘한계 인센티브’(marginal incentive) 메커니즘은 없다.

더욱 문제가 되는 것은 훈련시장이 과도하게 불안정해져 장기적인 관점에서 훈련시설이나 장비, 훈련교사의 안정적인 고용과 훈련과정의 발전을 위해 투자하기가 어렵다는 점이다. 계좌제훈련은 훈련기관간의 경쟁을 통하여 훈련의 질을 제고하고 훈련수요자의 선택의 폭을 확대하고자 한 제도이므로 당연히 훈련시장의 경쟁과 불확실성은 증대할 수밖에 없는 특성을 가지고 있다. 그러나 계좌제훈련시장과 같은 준시장(quasi market)에서는 시장에서의 경쟁이 반드시 효율성과 효과성을 담보하지 못할 수 있다[5, 6]. 준시장에서 다음해에 훈련과정 승인을 받을 수 있을지 없을지, 받는다면 훈련생을 얼마나 받을 수 있을지가 불확실하여 훈련기관의 입장에서는 장기적인 관점에서 인력과 시설장비 및 훈련과정 개발에 대한 투자를 안정적으로 할 수 없고, 이러한 현상이 장기간 지속될 경우 경쟁을 통한 훈련의 질을 높이는 효과보다는 영세훈련기관의 난립으로 인한 훈련의 질 저하 가능성이 높아질 수 있다.

2. 정보 메커니즘 측면의 문제점

계좌제훈련은 고용보험 적용사업장에 고용되어 있지 않은 훈련 희망자 누구에게나 훈련계좌를 발급하고 있어 정부 지원 실업자훈련의 정책대상자 선정(targeting)에 심각한 문제가 있다. 이에 따라 중산층 이상의 가정주부 등이 취업과는 관계없이 취미교육이나 본인의 피부·손톱·발톱 관리, 가족을 위한 제과·제빵훈련과정 등을 수강하는 경우에도 훈련비를 정부가 지원하여 불필요한 훈련비가 지급되고 정작 훈련이 필요한 취약계층은 직업훈련을 수강하고 싶어도 당장의 생계유지 때문에 훈련에 참여하지도 못하는 훈련의 사각지대에 방치되는 ‘파킹 현상’이 만연할 위험성이 매우 크다.

계좌제훈련은 훈련상담을 거쳐 계좌발급 여부를 판단하고 산업계의 훈련수요에 맞춰 훈련수요가 있는 분야에 우선적으로 훈련계좌를 발급하여야 한다. 그러나 현재 일선 고용센터에서 계좌제훈련 담당자는 훈련분야에 대하여 전문성이 없는 비정규직으로서 산업계의 훈련수요나 계좌발급신청자에 대한 심층상담과 훈련의 필요성 여부를 심사하여 결정할 수 있는 역량이 크게 부족한 실정에 있다. 이에 따라 상담을 통해 훈련 필요성을 확인하여 계좌 발급 대상자를 선별해내지 못하고 계좌 발급 자체에만 급급하여 불필요한 계좌 발급의 남발로 예산낭비와 훈련시장의 왜곡을 초래하고 있다[7].

실제로 2009년의 경우 계좌 신청에 대한 기각률이

1.1%에 그쳤고[3], 계좌제훈련이 시행된 2008년 9월 22일부터 2010년 7월 31일까지 계좌를 발급받은 369,059명 중 훈련을 수강한 사람은 64.6%에 그쳐[4] 상담을 통한 훈련 필요성 검증이 제대로 이루어지지 못하고 있음을 보여주고 있다.

이와 같이 훈련상담과 고용서비스와의 연계가 제대로 되지 않고 있어 ‘수요자 중심의 훈련’을 지향한다고 하는 계좌제훈련이 훈련수요자의 중요한 축인 산업계의 훈련수요를 반영하지 못하고 훈련생의 훈련수요만 반영하고 있어 인력수급 불균형을 심화시킬 위험성이 커지고 있다. 제조업 등 인력이 부족한 분야에 대해서는 훈련생이 훈련을 기피하여 국가간산업임에도 불구하고 훈련이 충분히 이루어지지 않아 인력난이 심화되고, 이·미용, 제과·제빵, 피부마사지 등 가정주부들이 취미삼아 하는 직종에는 과다하게 훈련수요가 집중되어 계좌제를 통해 공급되는 인력과 산업계의 인력수요가 괴리되는 현상이 발생하고 있다.

2010년 7월까지 계좌제를 통한 직종별 훈련수강자를 보면 음식서비스(22.7%), 문화, 예술, 디자인, 방송(16.2%), 미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠(11.5%) 등 일부 직종에 편중되어 훈련이 이루어지고 있는 반면에 인력난이 심한 제조업과 건설업의 훈련수강자는 9.2%에 불과한 것으로 나타나고 있다[4]. 이러한 계좌제 훈련이 지속될 경우 이·미용, 조리 등이 대다수인 서비스 직종의 경우 영세한 자영업자를 양산하고, 산업수요와 인력공급 간의 불일치(mismatch)의 심화를 통한 제조업 등의 인력 부족과 영세 서비스업의 인력 공급 과잉으로 인해 훈련의 성과 하락과 고용의 질을 낮출 우려가 커지고 있다.

계좌 발급 신청자의 일부 훈련직종으로의 쏠림현상을 방지하고 불필요한 계좌발급을 억제하기 위하여 정부는 훈련생이 쏠리는 제과·제빵, 이·미용 등 일부 직종의 자비부담 비율을 2010년 7월부터 기존의 20%에서 40%로 상향조정하고, ‘계좌발급심의회’를 도입·운영하도록 하였다. 그러나 이러한 제도적인 보완장치에도 불구하고 일부 직종으로의 쏠림현상은 크게 개선되지 못하고 있다.

훈련생에 대해서도 불필요한 계좌 신청을 통제할 만한 제도적 장치가 마련되어 있지 않고, 훈련에 참여한 실업자가 직업훈련을 열심히 수강하도록 유도하고 훈련 후 취업을 촉진하게 하는 능동화 조치도 매우 미흡하다.

3. 통제 메커니즘 측면의 문제점

계좌제훈련은 훈련기관과 훈련생의 편의를 위해 최대한 절차를 간소화하였다. 이에 따라 지역의 훈련기관의 역량과 훈련수요에 대해 상당한 정보를 알 수 있는 위치에 있는 지방고용노동관서가 계좌제훈련기관의 관리·감독에 일절 관여하지 않고 있다. 과거에 비하여 사실학원을 포함하여 많은 영세훈련기관이 계좌제훈련을 실시하고 있으나 지방고용노동관서는 어떤 기관에서 어떤 계좌제훈련과정을 운영하는지에 대한 정보도 갖고 있지 않아 훈련기관 및 훈련과정에 대한 관리감독을 할 수도 없고, 민원사항이 들어와도 해결할 수 없는 한계가 있다. 이러한 한계로 인하여 훈련수강자가 자비부담분을 납부하지 않아도 전산으로 훈련비가 지급되고, 카드사의 직원이 전산으로 출석을 조작하는 일도 발생하고 있다.

계좌제훈련은 표준훈련비단가 대신 시장가격을 적용하도록 하고 있으나, 각 훈련기관의 훈련비용이 적정한지에 대하여 훈련기관을 모니터링하는 제도적 장치가 없다. 이에 따라 훈련기관들이 훈련의 질을 향상시키지 않으면서 훈련비만 인상하더라도 이를 방지할 제도적인 장치가 없다. 실제 계좌제훈련에서는 훈련비용이 표준훈련비단가에 비하여 평균 50% 정도 상승하였으나, 이러한 훈련비 증가가 기존의 실업자훈련에 비하여 훈련의 질을 높인 결과인지 단순히 훈련비만 인상한 것인지에 대한 사후적인 모니터링이 이루어지고 있지 않고 있다.

이처럼 계좌제훈련은 훈련시장의 자율기능이 작동하지 않을 경우 훈련기관의 도덕적 해이가 발생하고, 이에 따른 예산낭비 발생 가능성이 매우 높지만 이에 대비한 제도적인 장치가 미흡하다.

V. 계좌제훈련의 발전방안

1. 인센티브 메커니즘 측면의 발전방안

민간훈련기관이 양질의 서비스를 지속적으로 제공할 유인을 갖도록 하기 위해서는 훈련생 1명이라도 더 취업시킬수록 더 많은 수익을 내도록 위탁훈련비 지불체계를 설계하여야 한다[5, 6]. 이러한 차원에서 훈련생 1명을 더 모집할 때마다 수익이 창출되는 현행 계좌제훈련 비용지불체계는 훈련 그 자체를 목표로 하고 있는 문제가 있다. 따라서 이러한 현행 체계와 더불어 훈련 후 1명이라도 더 취업시킬수록, 그리고 취업 이후 고용유지율과 고용의 질을 높여 보다 안정된 고용으로의 상향이동의 성과를 낼수록 더 많은 성과금을 받을 수 있도록 ‘한계 인센티브’ 제도를

추가할 필요가 있다.

또한 훈련의 질을 높이기 위해서는 일정수준의 시설과 장비 및 훈련교사 등 기본인프라를 갖추기 위한 투자가 필요한데, 이러한 투자가 제대로 이루어져 훈련의 질을 높일수록 훈련기관을 유도하기 위해서는 정부가 계좌제훈련시장을 어느 정도 안정시키기 위한 제도적 장치를 강구하여야 한다.

현재와 같이 2,000여 개소에 달하는 영세기관에 계좌제훈련을 위탁하는 것보다는 경쟁력이 있는 훈련기관과 훈련과정에 대해서만 계좌제훈련에 참여하도록 할 필요가 있다. 훈련기관과 훈련과정의 질을 일정수준 이상 유지하기 위해서는 너무 많은 훈련기관에게 계좌제훈련에 참여하게 하는 것 보다는 경쟁력 있는 훈련기관과 훈련과정을 엄선하여 훈련의 질과 성과를 관리해나갈 필요가 있다[8].

인구 약 1천만 명인 미국 미시간 주는 시장에서 훈련성과를 인정받은 100여개 훈련기관에 대해서만 민간위탁훈련기관으로 지정하여 훈련생을 배정하고 있다. 독일의 경우 구직자가 3개월 이상 실업이 지속되면 구직자는 정부로부터 구직계좌를 발급받아 민간고용서비스기관을 자유롭게 선정하여 고용서비스를 제공받고 그 비용을 정부가 지원하는 제도를 2003년부터 시행하고 있다. 그러나 이러한 제도가 너무 많은 영세고용서비스기관의 난립을 가져와 거래비용이 증가하고 성과는 미약하였다(Bernhard and Wolff, 2008). 반면에 호주는 대형고용서비스기관만을 우선공급자로 인정하여 고용서비스 위탁을 실시한 결과 취업률을 약 2배로 높이고 1인당 취업지원에 소요되는 비용은 약 2분의 1로 감소시키는 비용절감 성과를 가져왔음(Department of Employment and Workplace Relations, 2007)을 타산지석으로 삼을 필요가 있다.

2. 정보 메커니즘 측면의 발전방안

현재와 같이 모든 국민을 대상으로 훈련희망자가 신청만 하면 계좌를 발급해주는 방식을 탈피하여 고용서비스와 훈련계좌의 발급이 긴밀히 연계되어 훈련생의 훈련 필요성에 대한 진단과 훈련 후 진로설계와 연계되어 일반 고용서비스를 통해 취업하지 못한 실업자와 취약실업자를 선별하여 직업훈련에 대한 동기부여를 먼저 한 후에 계좌를 발급하고 훈련설계에 맞는 훈련기관과 과정을 안내하도록 하여야 한다. 즉 구직자가 고용센터를 방문하면 취업알선과 심층상담, 직업능력에 대한 진단 등을 통해 훈련수강을 하지 않고도 취업할 수 있는 사람에 대해서는

취업알선을 먼저 하고, 직업훈련을 수강하지 않으면 취업이 곤란한 사람만을 선별하여 구직목표와 훈련목표를 설정하여 적합한 훈련과정과 훈련기관의 선택을 위한 정보도 제공받아 훈련기관과 훈련과정을 선택하도록 하여야 한다.

계좌제훈련을 실시하고 있는 미국의 경우에도 훈련계좌 발급은 취업알선과 심층상담을 통한 고용서비스를 제공받고도 취업하기 어려운 취약계층만을 대상으로 개별 실업자의 특성에 맞는 취업설계를 먼저 한 다음에 이러한 취업계획을 실현하기 위하여 훈련이 필요한 경우에 한하여 훈련계좌를 발급하고 있어 가장 취약한 실업자를 대상으로 정부가 훈련비를 지급하고 있다.

계좌제훈련의 상담을 내실화하기 위해 상담인력의 보강과 전문화, 훈련과 고용서비스와의 연계 강화 등을 위한 인프라 투자가 강화되어야 할 것이다. 또한 계좌제훈련에서 훈련비 자부담 능력이 없는 취약계층에 대해서는 자부담을 면제하여 취약계층에 대한 훈련의 사각지대를 해소할 필요가 있다[9, 10]. 또한 공공고용서비스 민간위탁사업과도 긴밀히 연계하여 민간고용서비스기관이 직업훈련 수강이 필요하다고 인정되는 구직자에게 계좌 발급을 알선하여 계좌제훈련을 수강할 수 있도록 제도화하여야 한다.

훈련계좌를 훈련생의 수요만 반영하여 발급해주지 말고, 산업계의 훈련수요도 동시에 감안하여 인력수급의 원활화 차원에서 발급할 필요가 있다. 산업수요와 관계없이 일부 훈련직종으로의 쏠림현상을 방지하고 불필요한 계좌발급으로 인한 예산낭비를 억제하기 위해서는 인력이 부족한 직종을 훈련생들이 선호하도록 유도하기 위해 훈련비용 지원의 직종별 차등화를 더욱 확대하고, 계좌발급을 인력수급과 연계하여 인력과잉 직종에 대한 계좌 발급을 억제하여야 한다.

또한 실업자가 훈련에 능동적으로 참여하도록 하기 위해 훈련수강자가 성실히 훈련과정을 이수하지 않을 경우 실업급여의 지급과 훈련비용 지원을 제한하도록 하여야 한다.

3. 통제 메커니즘 측면의 발전방안

훈련기관이 어떠한 계좌제 훈련과정을 어떻게 운영하고 있으며, 어떤 애로가 발생하고 있는지에 대한 체계적인 모니터링과 관리시스템을 구축하여야 한다. 그러나 모든 계좌제 참여 훈련기관을 대상으로 점검하는 것은 불가능하기 때문에 1차적으로는 HRD-net을 통해 훈련성과를 중심으로 모니터링을 실시하되,

각 지방고용노동관서가 훈련기관을 표본 추출하여 수시로 점검하는 체계를 갖출 필요가 있다.

계좌제훈련의 훈련비용의 적정성에 대해서도 전문기관이 표본을 추출하여 지속적으로 모니터링하고 평가할 수 있는 체계를 갖추어야 한다. 훈련기관이 비합리적으로 훈련비를 과다하게 책정한 경우에는 제재를 가하여 훈련시장이 자율적으로 적정훈련비를 추구하도록 여건을 조성할 필요가 있다.

훈련 후 취업 성과의 평가기준으로 ‘훈련을 받은 직종’으로의 취업률, 취업 후의 임금수준, 6월, 1년, 2년 후의 고용유지율을 기준으로 하고, 훈련성과보너스의 비중을 대폭 상향조정하여 훈련성과 위주로 훈련기관을 관리하여 각 훈련기관이 훈련성과를 높이고 이를 위해 훈련과정의 질을 높이는데 심혈을 기울이도록 유도하여야 한다.

VI. 결 론

정부는 2011년부터 국가기간-전략산업직종훈련을 제외한 모든 실업자훈련을 계좌제훈련으로 전환할 계획으로 있다. 그러나 계좌제훈련제도를 도입한 것은 본 논문에서 지적한 주요 문제점들을 시정하면서 확대하여야 할 것이다.

지금까지 계좌제훈련에 대한 평가연구들은 훈련상담의 미흡 정도만 지적하고 있을 뿐 구체적인 문제점들을 지적하지 않고 있다[3, 4, 7, 9, 10]. 그러나 필자가 계좌제훈련이 이루어지고 있는 현장을 관찰하고, 관계자들과의 면담을 실시한 결과에 의하면 본 논문이 지적하고 있는 여러 가지 문제점들이 발생하고 있다. 따라서 계좌제훈련을 성공적으로 정착시켜 정부가 의도한 수요자 중심의 직업훈련체제를 구축하기 위해서는 본 논문이 지적하고 있는 문제점과 개선방안을 참고하여 시급히 대책을 마련하여야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 노동부, 2008.9.22 보도자료(노동부 실업자훈련, 수요자 중심으로 전면 개편).
- [2] 노동부, 2009년판 노동백서, 2009.
- [3] 이병희·류장수·안태현·이기재·장홍근·최형재, *직업능력개발훈련 이수자 실태조사*, 노동부, 2009.
- [4] 고혜원·박천수·정재호, “직업능력개발 계좌제 운영현황과 향후 개선방향”, *시장친화적 직업*

능력개발체제 구축을 위하여, 2010 직업능력개발 세미나 자료집, 한국직업능력개발원, 2010, 1~35.

- [5] Bruttel, Oliver, *Contracting-out and Governance Mechanisms in the Public Employment Service*, Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung(WZB), 2005.
- [6] Bartlett, Will and Le Grand, Julian, "The Theory of quasi-markets," L. Le Grand and W. Barlett, eds., *Quasi-Markets and Social Policy*, Macmillan Press, Basingstoke, UK, 1993, pp.13-34.
- [7] 최영섭, “실업자훈련 효과성 제고를 위한 직업능력개발계좌제 도입의 성과와 과제”, *이명박 정부 2년 일자리 창출 및 친서민정책: 성과와 과제*, 경제인문사회연구회 제3차 국정과제평가 전문가 토론회, 2010.3.3. pp.125-158.
- [8] Mosley, Hugh. and Els Sol.. “Contractualism in Employment Services: A Socio-Economic Perspective,” In Els Sol and Mies Westerveld (Eds.), *Contractualism in Employment Services: A New Form of Welfare State Governance*, The Hague, The Netherlands: Kluwer Law International. 2005, pp. 1~20.
- [9] 나영선·채창균·최영섭·정재호, *미래전략적 직업능력개발정책의 방향성 및 법체제 개편방안 연구*, 노동부, 2008.
- [10] 나영선·최지희·김진영, *직업능력개발계좌제 발전방안 연구*, 한국직업능력개발원, 2009.

유길상 (Kil-sang Yoo)

정회원



1979년 2월 : 고려대학교 경제학과 졸업

1988년 8월 : 미국 하와이주립대학교 대학원 경제학과 경제학 박사

2006년 3월~현재 : 한국기술대학교 테크노인력개발

전문대학원 교수

<관심분야> 고용 및 HRD 정책