직업훈련 민간위탁의 이론적 성공조건에 대한 훈련기관장의 인식과 시사점

Cognition of VT CEOs on the Theoretical Success Conditions of Contracting-out VT Services

유 길 상*

Kil-Sang Yoo*

요 약

본 논문은 민간직업훈련기관장 87명을 대상으로 조사한 실태조사 결과를 활용하여 선행연구들이 제시한 이론적인 직업훈련 민간위탁 성공조건에 대하여 직업훈련기관장들이 어느 정도나 동의하는가를 분석하였다. 분석 결과 이론모형에서 제시된 직업훈련 민간위탁 성공조건에 대하여 직업훈련기관장들의 대부분이 동의하는 것으로 나타났다. 직업훈련기관장들은 훈련의 질을 높이기 위해 민간위탁훈련기관을 대형화·전문화의 방향으로 구조조정할 필요가 있으며, 훈련비 지원액 중 성과보너스 비중을 높일 필요가 있고, 훈련기관별 훈련생 규모를 대폭 확대하여 규모의 경제를 통한 평균훈련비 인하가 필요하며, 훈련기관 평가 및 모니터링 과정에서의 거래비용을 낮추어야 한다는데 동의하는 것으로 나타났다. 다만 훈련생 모집방식에서는 직업훈련기관이 훈련생을 직접 모집하는 종전의 방식을 선호하는 것으로 나타나 이론모형과 반대의 결과가 나왔다.

이러한 결과는 현행 실업자훈련의 민간위탁사업이 위탁훈련의 성공조건의 대부분을 충족하지 못하고 있는 점을 민간직업훈련기관장도 동의하고 있다는 것으로서 정부가 직업훈련 민간위탁 성공조건에 부합하도록 직업훈련 민간위탁정책을 전환하더라도 대부분의 훈련기관이 동의할 것임을 시사하고 있다.

Key Words : vocational training; contracting-out; success conditions, transaction costs

ABSTRACT

This paper analyzes cognition of the vocational training (VT) CEOs on the theoretical success conditions of contracting-out VT services to private training providers, by using survey results on 87 CEOs. The survey results show that VT CEOs agree with most of the theoretical success conditions of contracting-out VT services. The only thing they do not agree with the theoretical success conditions was that CEOs prefer direct trainee recruiting instead of referral by public employment service offices after consulting and job capacity assessment.

This implies that government can smoothly transfer vocational training policies suitable for the success conditions of contracting-out vocational training services to private training providers.

* 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원(ksyoo@kut.ac.kr)
제1저자 (First Author) : 유길상
교신저자 : 유길상
접수일자 : 2011년 4월 23일
수정일자 : 2111년 6월 02일
확정일자 : 2011년 6월 12일

Ⅰ. 서 론

우리나라에서 실업자를 대상으로 실시하는 직업훈련은 대부분 민간훈련기관에 위탁하여 시행하고 있다. 그런데 민간훈련기관이 실시하는 실업자훈련은 훈련생이 그 비용을 지불하는 경우보다는 훈련기관이 훈련생을 모집하여 훈련을 실시하면 정부가 고용보험기금 또는 일반재정에서 훈련비용을 지원하는 방식을 취하고 있다.

이와 같이 위탁훈련시장에서는 훈련을 수강하는 훈련생이 훈련비를 지불하는 것이 아니라 훈련생을 대신하여 정부가 훈련비의 전부 또는 일부를 지급하기 때문에 위탁훈련시장은 '준시장'(quasi market)이라는 특성을 갖는다[1, 2, 3]. 이와 같은 준시장에서는 훈련을 위탁하고 훈련비를 지급하는 정부(주인: principal), 정부를 대신하여 훈련서비스를 제공하는 민간훈련기관(대리인: agent), 훈련비용의 전부 또는 일부를 지원받으면서 훈련을 수강하는 훈련생(고객: customer) 간에는 정보의 비대칭성으로 인하여 도덕적 해이(moral hazard)와 역선택(adverse selection)의 문제가 발생하게 된다[1, 2, 3]. 이러한 문제 때문에 직업훈련 민간위탁이 소기의 성과를 거두기 위해서는 효과적인 '인센티브 메커니즘'의 구축, 효율적인 '정보 메커니즘'의 구축, 합리적인 '통제 메커니즘'의 구축이라는 세 가지 조건을 충족해야 한다[1, 2, 4, 5].

따라서 직업훈련 민간위탁사업이 소기의 성과를 거두기 위해서는 직업훈련 민간위탁 성공조건을 충족시키도록 정책을 입안하여야 하는 정부의 역할이 무엇보다도 중요하다. 동시에 이러한 직업훈련 민간위탁 성공조건을 충족시킬 수 있도록 정부가 정책을 추진할 때 일선에서 훈련을 실시하고 있는 민간훈련기관장들이 이러한 정책방향에 어떤 인식을 갖고 있으며, 어떻게 반응할 것인가도 매우 중요하다. 왜냐하면 일선훈련기관장들이 민간위탁훈련의 성공을 위해 필요한 조건에 대하여 공감대가 형성되어 있지 않으면 정부가 정책방향을 전환하기도 쉽지 않을 뿐만 아니라 정책을 개선하여도 소기의 성과를 거두기가 어렵기 때문이다.

이러한 문제인식에서 본 연구는 민간훈련기관장들이 실업자훈련 민간위탁사업의 성공조건 충족을 위한 정책방향 전환에 대하여 어느 정도나 동의하는가를 실태조사를 통해 파악하고, 이를 바탕으로 시사점을 도출하고자 한다.

Ⅱ. 분석의 틀 : 직업훈련 민간위탁의 성공조건

직업훈련 민간위탁이 성공하기 위해서 갖추어야할 이론적인 조건에 대해서는 이미 여러 연구들이 제시하고 있다[1, 2, 4, 5]. 특히 [5]는 기존의 여러 연구를 종합하여 직업훈련 민간위탁 상공조건을 제시하고 있다. 본 논문에서는 [5]에서 제시된 직업훈련 민간위탁 성공조건을 이론적인 틀로서 삼고, 이를 바탕으로 제Ⅳ장에서는 실태조사 결과를 활용하여 이러한 직업훈련 민간위탁사업이 성공하기 위한 조건에 대하여 직업훈련기관장들이 어떻게 인식하고 있는가를 분석하고자 한다.

1. 효과적인 인센티브 메커니즘의 구축

직업훈련 민간위탁사업이 성공하기 위해서는 첫째, 경쟁적인 민간위탁 훈련시장이 발달하도록 훈련시장에 대한 진입과 탈퇴의 비용이 과다하지 않아야 한다. 훈련시장이 경쟁적이어서 하나의 경제권역에 다수의 훈련기관이 존재하여야 가장 경쟁력이 있는 훈련기관을 정부의 위탁훈련기관으로 지정할 수 있고, 경쟁을 통한 훈련의 질을 높일 수 있다.

둘째, 우수한 민간훈련기관이 직업훈련 민간위탁사업에 참여할만한 동기를 가질 수 있도록 위탁훈련비용의 단가를 적정하게 책정하여야 한다.

셋째, 직업훈련을 위탁받은 민간훈련기관이 지속적으로 양질의 훈련서비스를 제공하도록 유인할 수 있는 위탁비용 지불체계를 구축하여야 한다. 이를 위해 착수금과 성과보너스 비중을 조화롭게 설정하여야 하며, 특히 한 명의 훈련생이라도 더 취업을 시키고 보다 안정적인 직업에 취업하도록 유인할 수 있는 한계유인(marginal incentive)제도를 잘 설계하는 것이 중요하다.

넷째, 민간위탁훈련시장의 불확실성이 너무 높으면 훈련기관이 장기적인 시각에서 훈련의 질을 높이기 위한 인력과 시설·장비 등에 대한 투자를 하기가 어려워지므로 훈련시장의 불확실성이 최소화되도록 훈련기관별 위탁훈련생 규모와 위탁계약기간 등을 합리적으로 설정하여야 한다. 1년 단위의 민간위탁 보다는 3년 이상의 장기간으로 계약을 체결하는 것이 바람직하며, 훈련의 질을 담보할 수 있는 일정수준의 요건을 충족시키는 전문훈련기관을 위탁기관으로 선정하는 것이 중요하다. 영세한 수많은 훈련기관을 위탁기관으로 선정하게 되면 훈련의 질을 하락시킬 수 있고, 훈련기관 및 훈련과정에 대한 평가 및 모니터

링 비용이 과다하게 소요되는 문제가 발생할 수 있다.

2. 효율적인 정보 메커니즘의 구축

직업훈련 민간위탁사업이 성공하기 위해서는 첫째, 위탁훈련시장에서 '크리밍'(creaming)과 '파킹'(parking) 현상이 발생하지 않도록 하기 위해 민간훈련기관이 직접 훈련생을 모집하는 방식 보다는 공공고용서비스기관이 실업자에 대한 취업지원서비스를 제공해도 취업하지 못한 실업자 등을 선별하여 취업 장애 정도에 따라 위탁비용을 차등화하여 위탁하는 방식이 합리적이다.

둘째, 고용서비스와의 연계 하에 훈련 이외의 다른 방법으로 쉽게 취업할 수 있는지를 먼저 모색하고, 실업자에 대한 충분한 상담을 통해 훈련 필요성을 진단하며 실업자에 대한 직업훈련 수강의 동기를 부여한 후 훈련을 위탁하여야 한다.

셋째, 직업훈련 수강자에 대한 능동화 조치(activation measures)를 적극적으로 실시하여 훈련생이 스스로 훈련 수강을 열심히 하도록 유도하여야 한다.

3. 합리적인 통제 메커니즘의 구축

직업훈련 민간위탁사업이 성공하기 위해서는 첫째, 민간위탁기관의 선정과 계약체결, 훈련실시 내용에 대한 모니터링과 성과 평가 과정에서 불필요한 서류의 요구나 경직성이 발생하지 않도록 하여 직업훈련 민간위탁의 거래비용을 최소화하도록 하여야 한다.

둘째, 민간훈련기관에 대한 통제는 유연하면서도 효율적이어서 민간훈련기관이 창의적인 훈련과정을 개발하여 훈련을 실시할 수 있도록 유도하는 것이 바람직하다.

Ⅲ. 분석자료

본 연구를 위해 필자는 전국직업전문학교협회가 2010년 10월 7일과 8일에 한국기술교육대학교에서 개최한 '2010 전국직업전문학교장 연찬회'에 참석한 190여명의 전국직업전문학교장을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2010년 9월 7일 오후에 연찬회에 참석한 직업전문학교장을 대상으로 필자가 '직업훈련 민간위탁 성공조건'에 대하여 1시간 동안 강의를 한 다음 구조화된 설문지를 배포하여 자개식으로 기입하도록 하였다.

조사결과 87명이 모든 문항에 성실하게 응답해주었으며, 본 연구는 87명이 응답한 결과를 분석하였다.

Ⅳ. 실업자훈련 민간위탁의 성공조건별 인식도 분석 결과

1. '효과적인 인센티브 메커니즘의 구축'을 위한 정책방향에 대한 인식

첫째, 우리나라 직업훈련시장의 경쟁 정도에 대한 직업훈련기관장들이 인식하고 있는 바에 대하여 조사한 바는 다음과 같다.

먼저 직업훈련시장에 대한 진입과 퇴출이 얼마나 자유스러운지에 대하여 알아보기 위해 직업훈련기관장에게 '우리나라에서 훈련기관의 신설 또는 폐지가 자유롭다고 생각하는가'에 대하여 조사한 결과를 보면 표 1에서 보는 바와 같이 68.3%가 '자유롭다'고 응답한 반면에 '자유롭지 않다'는 응답은 31.7%에 그쳐 전반적으로 훈련시장의 경쟁여건은 양호한 것으로 나타났다.

표 1. 훈련기관 신설·폐지의 자유로움에 대한 인식
Fig. 1. Freedom of entry and exit in VT market

	비율(%)
전혀 그렇지 않다	3.5
그렇지 않다	28.2
그렇다	48.2
매우 그렇다	20.1
전체	100.0

정부는 직업능력개발계좌제를 도입하면서 훈련시장에서의 경쟁을 촉진하여 훈련의 질을 높이고 수요자의 선택의 폭을 넓이기 위하여 학원의 직업훈련시장 참여를 허용하였다. 그런데 민간훈련기관장들은 학원이 계좌제훈련시장에 참여하도록 한 것은 '부적합하다'는 의견이 73.0%로서 '적합하다'는 의견 7.1%에 비하여 압도적으로 높게 나타났다(표 2 참조).

표 2. 학원의 훈련시장 참여 허용에 대한 인식
Fig. 2. Entry of Hakwon to VT contracting-out market

	비율(%)
매우 부적합하다	47.1
부적합하다	25.9
중립이다	19.1
적합하다	5.9
매우 적합하다	1.2
전체	100.0

정부의 일반실업자훈련이나 직업능력개발계좌제훈

련에 참여하여 직·간접적으로 정부의 지원을 받고 있는 민간훈련기관, 학원 등의 훈련기관 수의 적정성에 대한 인식을 보면 표 3에서 보는 바와 같이 많다고 생각하는 비율이 90.4%나 되어 현재의 직업훈련 민간위탁시장이 지나치게 과포화상태에 있다고 인식하고 있음을 보여주었다.

표 3. 참여 훈련기관 수의 적정성에 대한 인식
Fig. 3. Appropriateness of number of VT institutions

	비율(%)
매우 부족하다	0.0
부족한 편이다	7.1
적정하다	2.5
많은 편이다	32.1
매우 많다	58.3
전체	100.0

재정 지원 실업자훈련에 너무 많은 영세훈련기관과 학원이 난립하여 훈련의 질이 저하되고 있다는 비판이 있다. 이러한 문제를 해소하기 위한 직업훈련 시장의 구조 필요성에 대한 훈련기관장의 인식을 알아보기 위하여 직업훈련시장에서 경쟁력이 있는 기관을 중심으로 구조조정이 이루어져야 한다고 생각하는가에 대한 조사 결과에 의하면 표 4에서 보는 바와 같이 77.6%가 구조조정의 필요성을 인정하고 있는 것으로 나타났다.

표 4. 민간위탁훈련시장의 구조조정 필요성
Fig. 4. Necessity of restructuring VT contracting-out market

	비율(%)
전혀 그렇지 않다	7.1
그렇지 않다	15.3
그렇다	50.5
매우 그렇다	27.1
전체	100.0

둘째, 위탁훈련비용의 단가의 적정성에 대해서는 표 5에서 보듯이 표준훈련비에 대해서는 낮다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 계좌제훈련의 경우에는 적정하다는 의견도 42.4%나 되었다.

표 5. 현행 위탁훈련비의 적정성에 대한 인식
Fig. 5. Appropriateness of VT contracting-out fees

	표준훈련비(%)	계좌제훈련비(%)
너무 낮다	18.8	5.9
낮은 편이다	60.0	48.2
적정하다	21.2	42.4
높은 편이다	0.0	2.4
너무 많다	0.0	1.2
전체	100.0	100.0

셋째, 민간훈련기관에 대한 훈련비 지원액 중 훈련성과에 따라 현재 전체 위탁비용 중에서 10%를 지급하고 있는 성과보너스 비중의 적정성에 대해서는 '낮다'는 의견이 67.1%인 반면에 '높다'는 의견은 3.6%, 적정하다는 의견은 29.3%로 나타나 향후 성과급 비중을 높일 필요가 있음을 시사하고 있다(표 6 참조).

표 6. 현행 훈련성과급의 적정성에 대한 인식
Fig. 6. Appropriateness of current performance fees

	비율(%)
너무 낮다	19.5
낮은 편이다	47.6
적정하다	29.3
높은 편이다	2.4
너무 높다	1.2
전체	100.0

넷째, 민간훈련기관에 배정되는 훈련생 규모가 훈련기관의 훈련생 수용능력에 비하여 '적다'고 인식하는 비율이 81.0%로서 '많다'고 인식하는 비율 1.2%에 비하여 압도적으로 높아 위탁되는 훈련생 규모가 훈련시설에 비하여 크게 미달하고 있는 것으로 나타났다(표 7 참조).

표 7. 훈련기관별 훈련생수의 적정성
Fig. 7. Number of trainees per VT institution

	비율(%)
너무 적다	27.4
적은 편이다	53.6
적정하다	17.8
많은 편이다	1.2
너무 많다	0.0
전체	100.0

우리나라에서의 실업자 직업훈련 민간위탁은 매년 공모를 통해 참여 훈련기관을 선정하고, 1년 단위로 위탁계약을 체결하여 훈련을 실시하고 있다. 이러한 1년 단위의 직업훈련 위탁계약기간이 장기적인 시각에서 훈련시설과 장비, 훈련교사 확보, 훈련과정 개발 등을 위해 투자하는데 어려움이 있는가에 대하여 조사한 결과 91.6%가 위탁계약기간이 너무 짧아 어려움이 있는 것으로 응답하여 민간위탁 계약기간을 현재의 1년 단위에서 대부분의 국가에서 3년 이상의 장기간으로 하고 있는 바와 같이 위탁계약기간을 크게 늘릴 필요가 있음을 시사하고 있다(표 8 참조).

표 8. 현행 1년 단위 위탁제도가 훈련의 질 제고를 위한 투자에 어려움이 있는가에 대한 인식
Fig. 8. Difficulty of VT investment due to current annual-base contracting-out system

	비율(%)
어려움이 전혀 없다	2.4
어려움이 없는 편이다	6.0
어려움이 있는 편이다	38.0
어려움이 매우 많다	53.6
전체	100.0

2. '효율적인 정보 메커니즘의 구축'을 위한 정책방향에 대한 인식

첫째, 민간위탁훈련시장에서 '크리밍'과 '파킹' 현상이 어느 정도나 발생하고 있는가를 조사한 바에 따르면 표 9에서 보는 바와 같이 실업자훈련의 훈련생 모집과정에서 '훈련수강과 취업이 상대적으로 용이할 것으로 예상되는 수강신청자를 우선적으로 선발하는 경향이 있다'는 의견에 대하여 동의하는 민간훈련기관장의 비율이 67.8%나 되는 반면에, 이에 동의하지 않는 비율은 13.7%에 불과하였다. 이는 실업자훈련시장에서의 '크리밍'과 '파킹' 현상이 광범위하게 발생하고 있음이 확인된 것으로서 '크리밍'과 '파킹' 현상 방지를 위한 대책이 필요함을 시사하고 있다.

표 9. 훈련생 모집과정에서의 '크리밍'과 '파킹' 현상
Fig. 9. Creaming and parking in the process of recruiting trainees

	비율(%)
전혀 동의하지 않는다	5.7
동의하지 않는 편이다	8.0
보통	18.4
동의하는 편이다	48.3
전적으로 동의한다	19.5
전체	100.0

'크리밍'과 '파킹' 현상을 방지하기 위해서는 민간위탁훈련 시 직업훈련기관이 직접 훈련생을 모집하는 방식에서 공공고용서비스기관인 고용센터 등에서 훈련의 필요성이 있는 사람을 선정하여 훈련기관에 배정하는 방식으로 전환하는 것이 적합하다는 것이 선행연구의 결과이다. 그런데 이러한 주장에 대하여 '동의하지 않는다'는 의견이 47.7%로서 '동의한다'는 의견 22.1%에 비하여 크게 높게 나타났다(표 10 참조). 이는 오랫동안 훈련기관의 직접 모집방식에 익숙해온 훈련기관들이 고용센터가 상담결과에 따라 훈련생을 배정하는 방식으로 전환하는 경우 강한 반대가 예상되는 사항으로서 향후 정책전환을 위해서는 충분한 논의를 거친 공론화 과정이 필요함을 시사하고 있다.

표 10. 훈련생 직접모집방식에서 배정방식으로의 전환
Fig. 10. From direct trainee recruiting to referred system

	비율(%)
전혀 동의하지 않는다	14.0
동의하지 않는 편이다	33.7
보통	30.2
동의하는 편이다	16.3
전적으로 동의한다	5.8
전체	100.0

둘째, 정부의 일반실업자훈련이나 직업능력개발계좌제훈련에서 구직자를 대상으로 하는 훈련에 대한 상담이 제대로 이루어지고 있다고 평가하는지에 대한 설문조사 결과에 의하면 표 11에서 보듯이 '그렇지 않다'는 의견이 47.7%로서 '그렇다'는 의견 22.1%에 비하여 크게 높게 나타났다. 이는 현재 훈련위탁시 훈련에 대한 충분한 상담이 이루어지지 못하여 직업훈련 수강의 동기가 부여되지 않은 상태에서 훈련을 위탁하고 있음을 시사한다.

표 11. 훈련상담이 적절히 이루어지는지 여부
Fig. 11. Appropriateness of VT counseling service

	비율(%)
전혀 그렇지 않다	14.0
그렇지 않다	33.7
보통이다	30.2
그런 편이다	16.3
매우 그렇다	5.8
전체	100.0

셋째, 훈련성과를 높이기 위해서는 훈련생 스스로 훈련에 적극 참여하도록 유도하는 능동화 조치가 중요하다. 직업훈련 수강자에 대한 능동화 조치를 적극적으로 실시하고 있는지를 알아보기 위하여 훈련생이 훈련을 성실히 받지 않아도 마땅한 제재수단이 없어 고민한 적이 있었는지를 조사한 결과 표 12에서 보는 바와 같이 54.1%의 훈련기관장이 훈련을 성실히 수강하지 않은 훈련생 문제로 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 이는 훈련생 스스로 훈련에 적극적으로 참여하도록 유인하기 위한 제도적인 장치가 현재보다는 크게 강화되어야 함을 시사하고 있다.

표 12. 훈련생의 훈련 수강 태만 경험
Fig. 12. Experience of idleness of trainees

	비율(%)
전혀 없었다	7.1
가끔 있었다	38.8
자주 있었다	38.8
거의 매일 있다	15.3
전체	100.0

3. '합리적인 통제 메커니즘의 구축'을 위한 정책방향에 대한 인식

첫째, 직업훈련 민간위탁의 거래비용이 어느 정도나 발생하고 있는가를 알아보기 위하여 먼저 현재의 훈련기관 평가 방식에 어느 정도 만족하고 있는가를 설문조사하였다. 조사결과 표 13에서 보는 바와 같이 '불만족한다'는 응답이 44.8%로서 '만족한다'는 응답 19.5%에 비하여 크게 높게 나타났다. 이는 현재의 훈련기관 평가방식에 상당한 문제가 있음을 시사한다.

표 13. 훈련기관 평가 방식에 만족도
Fig. 13. Satisfaction on the VT institution evaluation

	비율(%)
매우 불만족	17.2
불만족	27.6
보통	35.6
만족	18.4
매우 만족	1.1
전체	100.0

민간위탁훈련은 위탁기관으로 지정을 받기 위한 응모, 지정을 받은 이후 훈련 실시 상황에 대한 정기적인 보고와 평가 등의 과정에서 많은 자료의 준비 등 거래비용이 발생하게 된다. 민간위탁훈련의 거래비용 발생 정도를 보다 구체적으로 파악하기 위하여 정부의 지원을 받는 실업자훈련(직업능력개발계좌제 포함)의 경우 직업훈련기관이 위탁훈련기관 신청과 평가 등을 위하여 정부에 제출하는 각종 서류의 양과 내용이 적정한지에 대하여 설문조사한 결과 표 14에서 보는 바와 같이 '그렇지 않다'는 응답이 41.3%로서 '그렇다'는 응답 11.4%에 비하여 크게 높다. 이는 위탁훈련의 거래비용이 많이 발생하고 있다는 것을 의미하는 것으로서 관련 서류의 간편화와 축소를 위해 노력할 필요가 있음을 시사하고 있다.

표 14. 정부에 제출하는 심사 및 평가 서류의 적정성
Fig. 14. Appropriateness of VT transaction costs

	비율(%)
전혀 그렇지 않다	19.5
그렇지 않는 편이다	21.8
보통이다	47.1
그런 편이다	10.3
매우 그렇다	1.1
전체	100.0

둘째, 민간훈련기관에 대한 통제가 합리적으로 이루어지고 있는지를 알아보기 위하여 '정부의 훈련기관에 대한 현재의 지도감독 방식이 훈련생의 특성에 맞는 맞춤식 훈련을 다양 하게 발전시키는 것을 저해하고 있다'는 주장에 대해 동의하는지의 여부를 설문조사하였다. 조사결과 '보통'이라는 응답이 49.4%로서 가장 높게 나타났으나 '동의하지 않는다'는 응답보다는 '동의한다'는 응답의 비율이 더 높아 직업훈련기관에 대한 지도감독의 유연성 증대가 필요함을 시사하고 있다.

표 15. 정부의 훈련기관 통제방식이 유연한 맞춤식 훈련 발전을 저해하고 있는지에 대한 동의 여부
Fig. 15. Government's VT control system may hinder flexible tailored training

	비율(%)
전혀 동의하지 않는다	2.3
동의하지 않는 편이다	10.3
보통	49.4
동의하는 편이다	23.0
전적으로 동의한다	14.9
전체	100.0

V. 결 론

지금까지 직업훈련 민간위탁사업이 성공하기 위한 이론적인 조건을 중심으로 민간직업훈련기관장에 대한 설문조사 결과를 분석하여 직업훈련 민간위탁사업이 성공할 수 있도록 정책을 발전시키는데 있어서 훈련기관장들의 반응에 대하여 분석하였다. 분석 결과 그들은 훈련시장의 불안정성에 대한 우려가 큰 것으로 나타났고, 직업훈련시장의 구조조정도 시급한 것으로 응답하였다. 이는 향후 정부가 직업훈련시장의 경쟁 촉진과 더불어 양질의 훈련기관 및 훈련과정을 중심으로 구조조정을 하여야 하고, 영세훈련기관에 대해서도 무분별하게 위탁을 하고 있는 현재의 훈련체제를 전면적으로 재검토하여야 함을 시사하고 있다.

직업훈련시장에서의 '크리밍'과 '파킹' 현상도 매우 심각하게 발생하고 있는 것으로 확인되었다. 그러나 이러한 현상을 최소화하기 위하여 훈련기관이 직접 훈련생을 모집하는 방식에서 고용센터가 고용서비스 제공 과정에서 훈련이 필요한 사람만을 선별하여 정부 지원 훈련 위탁을 하여야 한다는 이론적인 논거에 대해서는 다수가 동의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 이러한 방향으로의 정책 전환을 하려는 경우 민간훈련기관장과의 충분한 논의를 거쳐 공감대를 먼저 형성한 다음 단계적으로 전환하여야 할 것임을 시사하고 있다.

직업훈련 실시 이전에 훈련에 대한 상담이 충분히 이루어져야 훈련의 효과를 높일 수 있으나 아직도 훈련상담이 부실하다고 응답하였고, 훈련생에 대하여 적극적인 훈련참여를 유도하는 노력도 제대로 이루어지지 못하고 있는 것으로 나타났다. 이는 향후 훈련과 고용서비스와의 긴밀한 연계 및 훈련생과 정부 간의 상호의무(mutual obligation)가 강화될 필요가 있음을 시사하고 있다.

훈련기관장들은 훈련기관에 대한 모니터링과 평가 과정에서의 거래비용의 과다에 대해서도 불만이 많은 것으로 나타나 향후 위탁훈련사업의 거래비용의 최소화를 위한 노력도 필요한 것으로 나타났다.

본 연구는 민간훈련기관장들을 대상으로 한 설문조사 결과를 분석하고 있기 때문에 훈련기관을 운영하는 입장에서 훈련기관에 다소 유리한 방향의 응답을 하였을 가능성을 완전히 배제하기는 어렵다. 그러나 비록 훈련기관장만을 대상으로 한 조사결과이지만 일부 문항의 해석에 있어 조심스럽게 접근한다면 본 연구 결과가 향후 직업훈련 민간위탁사업의 발전을 위해 정부가 능력개발정책의 발전 방향을 모색하는데 중요한 참고가 될 것이다.

참 고 문 헌

[1] Bartlett, W. and Le Grand, J., "The Theory of quasi-markets," In L. Le Grand and W. Barlett (Eds.), *Quasi-Markets and Social Policy*, Macmillan Press, Basingstoke, UK, 1993, pp.13~34.

[2] Bruttel, O., *Contracting-out and Governance Mechanisms in the Public Employment Service*, Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), 2005.

[3] Arrow, K., "The Economics of Agency", in J. W. Pratt and R. J. Zeckhauser, eds., *Principals and Agents: The Structure of Business*, Boston, 1985, pp.37~51.

[4] 유길상, "공공고용서비스 민간위탁사업의 성공조건", 노동정책연구, 10(1), pp. 89~127, 2010.3.

[5] 유길상, "직업훈련 민간위탁 성공조건: 직업훈련 민간위탁사업에 대한 평가와 개선방향을 중심으로", 노동정책연구, 10(4), pp.36~64, 2010.12.

[6] 유길상, "직업능력개발계좌제훈련의 발전방안", 실천공학교육학회논문지, 2(2), pp.99~104, 2010.12.

유 길 상 (Kil-sang Yoo) 정회원

1979년 2월 : 고려대학교 경제학과 졸업

1988년 8월 : 미국 하와이주립대학교 대학원 경제학과 경제학 박사

2006년 3월 ~ 현재 : 한국기술대학교 테크노인력개발전문대학원 교수

<관심분야> 고용 및 HRD 정책