

勞 動 經 濟 論 集
第19卷(1), 1996. 7. pp.371~396
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

雇傭保險制度和 職業訓練*

柳 吉 相**

< 目 次 >

I. 序 論	IV. 雇傭保險制度的 施行을 契
II. 雇傭保險法上的 職業訓練 制度	機로 한 職業訓練의 發展 方案
III. 雇傭保險制度的 施行에 따 른 職業訓練의 與件變化	V. 結 論

I. 序 論

우리 나라는 1995년 7월 1일부터 고용보험제도를 시행하고 있는바, 雇傭保險法 제1조에 서는 “이 법은 고용보험의 시행을 통하여 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력 의 개발·향상을 도모하고, 국가의 직업지도·직업소개 기능을 강화하며, 근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 지급함으로써 근로자의 생활의 안정과 구직활동을 촉진하여 경제·사회발전에 이바지함을 목적으로 한다”고 규정하고 있다.

전통적인 失業保險制度는 근로자가 실업한 경우에 근로자의 생계유지를 위해 실업급여 를 지급하는 소극적인 사업만을 실시하는 데 반하여 우리 나라의 雇傭保險制度는 실업급여뿐만 아니라 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력의 개발·향상을 도모하고,

* 본 논문은 한국노동경제학회가 주최한 1995년도 추계정책토론회의 주제발표 논문이다.

** 한국노동연구원 부설 고용보험연구센터 소장.

국가의 직업지도·직업소개 기능을 강화하는 등 積極的 勞動市場政策(active labor market policies)을 고용보험의 틀 내에 포함하여 실시하고 있다.

이와 같은 고용보험법의 목적달성을 위해 고용보험법 제3장은 실업의 예방, 재취업의 촉진, 고용기회의 확대, 고용정보의 제공, 직업지도 및 직업소개 등의 雇傭安定事業을 규정하고 있고, 고용보험법 제4장은 피보험자의 직업생활의 전기간을 통하여 자신의 직업능력을 개발·향상시킬 수 있는 기회를 제공하고, 직업능력의 개발·향상을 지원하기 위한 職業能力開發事業을 규정하고 있으며, 고용보험법 제5장은 失業給與에 대하여 규정하고 있다.

근로자의 직업능력의 개발·향상에 관한 기본법규로서는 1976년 12월 31일에 제정되어 시행되고 있는 職業訓練基本法이 있다. 직업훈련기본법은 근로자¹⁾ 일반의 직업능력의 개발·향상에 관해 규정하고 있으므로 직업훈련에 관한 基本法的 性格을 갖고 있으며, 고용보험법상의 직업능력개발사업은 고용보험 피보험자의 직업능력개발에 관해 규정하고 있는 特別法的 性格을 띠고 있다. 따라서 근로자의 교육훈련에 대해서 고용보험의 적용대상인 사업주 및 근로자는 고용보험법과 직업훈련기본법의 적용을 모두 받게 되지만 고용보험의 적용대상이 아닌 사업주 및 근로자는 직업훈련기본법의 적용만 받게 된다. 다만 고용보험법 제63조 제2항은 고용보험법 제24조의 규정에 의한 실업자 재취직훈련을 제외한 고용보험법상의 직업능력개발사업은 직업훈련기본법 제24조 제2항의 규정에 의한 직업훈련 등의 實施義務 事業主에 대해서는 적용하지 아니한다고 特例를 인정하고 있어 전년도 상시근로자의 수가 1,000인 이상인 광업, 제조업, 전기·가스 및 수도업, 건설업,²⁾ 운수·창고 및 통신업, 서비스업 중 세탁염색업 및 수선업에 있어서는 고용보험법상의 직업능력개발사업이 적용되지 않는다.

이 밖에도 고용보험법은 고용안정사업의 일환으로 轉職訓練支援金制度(법 제16조)를 두고 있고 실업급여에서도 직업훈련을 수강하는 실업급여 수급자격자에 대해서는 기본급여의 지급기간을 연장시켜 주는 訓練延長給與制度(법 제42조)와 실업급여 이외에 職業能力開發手當을 지급할 수 있도록 규정(법 제51조)하는 등 직업훈련을 촉진하기 위한 제도적 장치를 두고 있다.

이와 같이 고용보험법은 직업훈련기본법과 밀접한 관련을 가지고 있는바, 본 논문에서는 고용보험제도와 직업훈련의 관계를 살펴보고 고용보험제도의 시행을 통한 직업훈련의 발전방안을 모색하고자 한다.

-
- 1) 직업훈련기본법에서의 근로자라 함은 사업주에 고용된 자뿐만 아니라 취업할 의사를 가진 자까지도 포함하는 개념으로 사용하고 있음에 유의하여야 한다(직업훈련기본법 제2조 제2호).
 - 2) 건설업에 있어서는 전년도 공사실적액이 매년 노동부 장관이 정하여 고시하는 금액 이상인 사업주가 직업훈련실시 의무사업주가 된다(직업훈련기본법 시행령 제14조 제1항).

II. 雇傭保險法上의 職業訓練關聯制度

1. 職業能力開發事業

고용보험법 제21조는 “① 노동부 장관은 피보험자 등에게 직업생활의 전기간을 통하여 자신의 직업능력의 개발·향상을 지원하기 위한 직업능력개발사업을 실시할 수 있다. ② 노동부 장관은 제1항의 규정에 의한 직업능력개발사업을 실시함에 있어서는 중소기업을 우선적으로 고려하여야 한다”고 규정하여 직업능력개발사업 실시의 기본원칙을 밝히고 있다. 즉 고용보험법상의 직업능력개발사업은 재직근로자의 직업능력을 직업생활의 전기간에 걸쳐 지속적·체계적으로 개발·향상시키는 것을 지원·촉진함을 지향하되 중소기업에 대한 지원을 우선함을 천명하고 있는 것이다. 이와 같은 직업능력개발사업의 기본방향에 맞추어 고용보험법은 ① 사업내 직업훈련지원(제22조), ② 교육훈련 등의 지원(제23조), ③ 실업자의 재취직훈련(제24조), ④ 직업훈련시설에 대한 지원(제25조), ⑤ 직업능력개발사업의 발굴·지원(제26조) 등을 차례로 규정하고 있다.

가. 사업내 직업훈련지원

고용보험법 제22조는 “노동부 장관은 피보험자 등을 대상으로 직업훈련기본법에 의한 사업내 직업훈련을 실시하는 사업주에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 그 훈련비용을 지원할 수 있다”고 규정하여 직업훈련실시 사업주에 대한 유인제도를 두고 있다.

고용보험법 시행령 제27조 제1항은 피보험자 등을 대상으로 직업훈련기본법에 의한 사업내 직업훈련을 실시하고 그 훈련비용을 지원받고자 하는 사업주는 노동부령이 정하는 바에 따라 그 사실을 신고하고 당해 연도 사업내 직업훈련계획을 수립하여 노동부 장관의 승인을 받도록 하고 있다. 또 고용보험법 제62조 제1항은 사업주가 당해 보험년도의 사업내 직업훈련계획을 수립하여 노동부 장관의 승인을 얻은 경우에는 당해 연도의 사업내 직업훈련에 사용할 비용(노동부 장관이 인정한 훈련비용에 한함)에 상당하는 금액을 당해 연도 직업능력개발사업의 보험료의 금액에서 공제할 수 있으며, 이 경우 공제한 비용에 상당한 금액에 대하여는 사업내 직업훈련비용을 지원받은 것으로 본다”고 규정하고 있다. 따라

서 사업내 직업훈련을 실시하는 사업주는 당해 연도 1월말까지 사업내 직업훈련계획을 직업안정기관에 제출하여 직업능력개발사업의 보험료를 사전공제받거나 사후에 사업내 직업훈련 장려금을 지급받을 수 있다.

그런데 고용보험법 제63조는 직업훈련기본법에 의한 직업훈련 등의 실시 의무사업주에 대해서는 직업능력개발사업의 特例를 인정하고 있다. 직업훈련기본법 제24조와 제25조는 전년도 상시근로자의 수가 1,000인 이상인 광업, 제조업, 전기·가스 및 수도업, 건설업, 운수·창고 및 통신업 및 일부 서비스업의 사업주는 당해 연도에 근로자에게 지급하는 임금 총액의 1000분의 20을 초과하지 않는 범위 내에서 노동부 장관이 매년 고시하는 비율에 따라 산출하는 금액 이상을 직업훈련 등에 의무적으로 사용하여야 하고, 직업훈련실시 등에 사용한 비용이 의무비용에 미달할 경우에는 그 차액을 직업훈련분담금으로 납부하도록 하는 사업내 직업훈련의무제도를 두고 있다. 이와 같이 직업훈련기본법에 의한 사업내 직업훈련실시 의무사업주에게 직업훈련실시 의무부과 외에 직업능력개발사업을 추가로 요구하는 것은 이중부담이 되기 때문에 고용보험법 제63조 제2항에서 고용보험법상의 직업능력개발사업은 사업내 직업훈련실시 의무사업주에 대해서는 적용하지 아니하고, 다만 고용보험법 제24조의 규정에 의한 실업자 재취직훈련에 소요되는 비용에 충당하기 위한 보험료만 부담하도록 하고 있는바, 사업내 직업훈련실시 의무사업주가 부담하는 실업자 재취직훈련을 위한 직업능력개발사업의 보험료율은 1,000분의 0.5이다(영 제76조).

현재 직업훈련기본법에 의한 사업내 직업훈련은 양성훈련에 치중한 나머지 재직근로자의 향상훈련에 대해서는 훈련비용 인정 등에서 제약을 두고 있으며, 제조업 중심의 생산직 기능인력의 양성에 치중하여 왔으나 고용보험법 제21조에 의한 사업내 직업훈련지원에 있어서는 피보험자 등을 대상으로 하므로 재직근로자의 직무수행능력 향상을 위한 교육훈련에 중점을 두게 되고 훈련 영역에 있어서도 고용보험법의 적용을 받는 모든 사업장을 대상으로 하므로 사업내 직업훈련의무가 없는 금융·보험업, 도·소매 및 음식·숙박업 등의 사업주도 사업내 직업훈련을 실시하는 경우 훈련비용의 지원을 받을 수 있다.

직업능력개발사업 지원금 지급규정(노동부 예규 제266호, 1995. 6. 30. 제정)에 의하면 훈련비용의 지원항목은 사업주가 자체 시설에서 실시한 직업훈련의 경우로서 집체훈련(Off JT)의 경우에는 ① 인건비, ② 실습재료비, ③ 교재비, ④ 훈련장비 임차비, ⑤ 재해보험료, ⑥ 훈련생 피복비, 공공요금, 훈련생 모집비 등 6개 항목으로 하고 있고(표 1), 현장훈련(OJT)의 경우에는 ① 직업훈련교사 인건비의 50%, ② 교재비, ③ 재해보험료 등 3개 항목에 한정하고 있다(예규 제4조).

사업내 직업훈련실시자에 대한 지원금은 지원금 지급항목에 대하여 실제로 사용한 금액

의 합계액에 훈련과정 및 기업규모별 지원율(표 2)과 훈련수료율을 곱하여 산출한다(예규 제3조, 제5조). 여기서 훈련수료율은 고용보험법 시행령 제27조 제1항의 규정에 의한 사업 내 직업훈련계획에 의하여 확정된 인원으로 나누어 산출한다.

공고생 「2+1」 훈련에 대한 비용지원은 자체훈련의 경우와 동일하나 「2+1」 훈련은 학교교육의 연장이며 훈련생이 기업의 인력부족을 해소시키기 위한 보조인력으로 전략하는 것을 막기 위해 3개월 이상의 집체훈련을 이수한 경우에 한해서만 비용지원을 하도록 하고 있다(예규 제8조).

한편 다른 직업훈련시설에 재직근로자를 위탁하여 실시하는 위탁훈련의 경우에는 사업주와 직업훈련실시자간에 체결한 위탁계약서상의 위탁훈련비에 지원금 지급률과 훈련수료를 곱하여 산출한 금액을 지원하되 위탁훈련비는 직업훈련기본법 제25조에 의하여 노동부 장관이 고시하는 1인당 훈련비용 중에서 기숙사비, 일반운영비 중 운영비의 50% 및 시설장비비를 제외한 금액을 한도로 한다(예규 제7조).

<표 1> 사업내 직업훈련비용 지원항목(집체훈련의 경우)

항 목	내 역
① 인 건 비	- 훈련기간 동안 지급된 직업훈련 교사 및 직업훈련 업무 수행자의 평균임금. 다만, 직업훈련교사 중 비상근자의 경우에는 지급된 평균임금의 시간급에 강의시간을 곱한 금액, 외래강사의 인건비는 시간당 100,000원을 한도로 함.
② 실습재료비	- 실습훈련에 사용되는 재료비 또는 소모성 공구 구입비
③ 교 재 비	- 직업훈련기본법 제15조의 규정에 의한 교재구입비 또는 검정 수수료가 포함된 교재인쇄비. 다만, 학습보조자료 구입비는 제외
④ 훈련장비 임차비	- 중소기업이 직업훈련기준(노동부 고시)에 의한 현장활용 이외의 목적으로 훈련장비비를 임차한 경우에 한함.
⑤ 재해보험료	- 재직근로자가 아닌 훈련생의 재해보상을 위하여 보험회사 등에 납부하는 보험료
⑥ 훈련생 피복비·공공요금·훈련생 모집비	- 훈련생 피복비는 양성훈련과 전직훈련의 경우에 한함.

<표 2> 사업내 직업훈련지원의 훈련과정별·기업규모별 지원율

훈련과정	대 기업	중소기업
양성훈련	1/2	2/3
향상훈련·재훈련	1/2	2/3
전직훈련	전 액	전 액

사업내 직업훈련을 위탁하고자 하는 경우에는 공공직업훈련기관에 우선적으로 위탁하되 훈련수용능력, 훈련직종, 훈련기간 등의 사유로 공공직업훈련기관에 위탁하는 것이 곤란한 경우에는 ① 직업훈련기본법에 의한 사업내 직업훈련기관, ② 직업훈련기본법에 의한 사업주단체가 운영하는 인정직업훈련기관, ③ 직업훈련기본법에 의한 ② 이외의 인정직업훈련기관의 순에 따라 위탁하도록 하고 있다(예규 제6조).

나. 교육훈련 등의 지원

고용보험법 제23조는 “노동부 장관은 피보험자 등의 직업능력의 개발·향상을 위한 계획을 수립하여 구직자 및 이직 예정자를 상대로 취직에 필요한 지식·기능의 습득 또는 작업환경에의 적응을 위한 교육훈련·강습을 실시하거나, 피보험자의 직업능력개발을 위한 유급휴가(근로기준법 제47조 및 동법 제48조의 규정에 의한 연·월차 유급휴가를 제외한다)의 부여, 기타 피보험자의 직업능력의 개발·향상을 위하여 대통령령이 정하는 교육훈련·강습을 실시 또는 지원하는 사업주에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다”라고 규정하여 피보험자 등에게 교육훈련 등을 실시하는 사업주에 대한 지원원칙을 밝히고 있고, 고용보험법 시행령 제28조 내지 제30조, 동시행규칙 제38조 내지 제41조, 교육훈련기관의 지정 및 관리에 관한 규정(노동부 예규 제265호, 1995. 6. 30. 제정) 등에서 세부내용을 밝히고 있는바, 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 교육훈련·강습을 실시하는 사업주에 대한 지원

피보험자 등의 직업능력의 개발·향상을 위한 계획을 수립하여 취직에 필요한 지식·기능의 습득 또는 작업환경에의 적응을 위한 교육훈련·강습을 실시하거나 피보험자 등의 직업능력의 개발·향상을 위하여 교육훈련·강습을 실시 또는 지원하는 사업주에게 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다.

여기서 지원대상이 되는 교육훈련은 ① 교육법에 의해 설립된 전문대학 이상의 교육기관에 개설되어 있는 교육과정 중 사업주가 재직근로자의 직무능력향상을 목적으로 위탁교육을 실시하는 교육과정과 ② 노동부 장관이 지정하는 교육훈련기관에서 근로자를 위하여 개설한 과정이다. 단, 前者의 경우 최고경영자, 외국어, 세미나, 심포지엄, 학위부여 목적의 정규교육과정(정규학과의 교육과정) 등은 지원대상에서 제외된다.

비용지원기준은 위탁수강료의 2분의 1(중소기업 3분의 2)을 지원하되 근로자 1인당 연간 100만원(중소기업 150만원)을 한도로 하며, 지정교육훈련기관에 교육훈련을 위탁할 경

우 위탁수강료는 노동부 장관이 교육훈련기관 지정시 고시하는 1인당 수강료를 한도로 한다.

2) 유급교육훈련휴가를 부여한 사업주에 대한 지원

피보험자 등의 직업능력개발을 위하여 ① 1년 이상 재직하고 있는 피보험자를 대상으로 ② 계속하여 30일 이상의 유급교육훈련휴가를 부여하여 ③ 유급교육훈련기간 중 통상임금 이상의 임금을 지불하고 ④ 노동부 장관이 지정하는 교육훈련기관에서 실시하는 교육훈련의 수강에 소요되는 비용을 부담한 사업주에 대해서는 위탁훈련비와 유급교육훈련기간 중 지불된 임금의 3분의 1(중소기업 2분의 1)을 지원하되 지원금의 합계는 근로자 1인당 연간 200만원(중소기업 300만원)을 한도로 한다.

교육훈련 등을 실시한 사업주에 대한 교육훈련 등 장려금의 지급수준은 교육훈련 등의 비용(노동부 장관이 정하는 기준에 해당하는 비율에 한함)에 사업규모별로 노동부 장관이 정하는 비율을 곱하여 산정한 금액으로 한다(영 제29조 제2항).

교육훈련 등을 실시한 사업주가 지급받을 수 있는 사업내 직업훈련장려금까지 포함한 장려금의 총액은 당해 사업주가 당해 연도에 납부해야 할 직업능력개발사업의 보험료의 100분의 120(중소기업 사업주는 100분의 180)에 해당하는 금액을 한도로 한다(영 제30조). 사업내 직업훈련 및 교육훈련 등의 실시에 있어서는 중소기업보다는 대기업이, 제조업보다는 금융·보험업 등 서비스업이 교육훈련의 비율이 높기 때문에 훈련실적에 비례하여 장려금을 지원할 경우 중소기업보다는 대기업에, 제조업보다는 서비스업에 더 많은 지원이 이루어지는 결과를 초래할 수 있고, 이 경우 직업능력개발사업의 보험료율 수준이 높아질 수밖에 없게 될 것이다. 따라서 중소기업의 교육훈련 촉진과 기업규모간 소득재분배 차원에서 중소기업에 대한 지원한도를 180%까지 확대한 것이다.

다. 실업자의 재취직훈련

고용보험의 피보험자로 있다가 실업이 된 자로서 직업훈련·교육훈련 또는 강습의 수강이 필요하다고 인정되는 구직자에 대해서는 재취직훈련을 실시할 수 있다(영 제31조 제1항).

고용보험의 피보험자가 실업이 된 경우 실업급여의 수급자격이 있는 자에 대해서는 기본급여뿐만 아니라 직업훈련을 수강하는 경우에는 고용보험법 제51조에 의한 직업능력개발수당을 지급하고, 기본급여의 수급자격이 없는 자에 대해서는 고용정책기본법 시행령 제

15조 제3항의 규정에 준한 훈련수당을 지급함으로써(영 제31조 제3항) 피보험실업자가 직업훈련을 수강한 후 조기에 안정된 직장에 재취직하는 것을 촉진하기 위한 것이 실업자의 재취직훈련이다.

실업자 재취직훈련을 제외한 직업능력개발사업은 사업내 직업훈련실시 의무사업주에 대해서는 적용되지 않으나(법 제63조 제2항) 실업자 재취직훈련에 대한 비용부담은 고용보험 적용대상 사업장 모두에 적용되어 사업내 직업훈련실시 의무사업도 1,000분의 0.5의 보험료를 납부하도록 되어 있다(영 제76조).

한편 피보험자가 아닌 고용보험 미적용 사업장의 근로자, 신규실업자, 주부, 고령자 등은 고용정책기본법 제20조의 규정에 따라 일반회계에 의한 고용촉진훈련을 수강할 수 있다.

라. 직업훈련시설에 대한 지원

직업훈련시설의 설치 및 장비 구입에는 많은 비용이 소요되기 때문에 개별기업의 입장에서는 직업훈련시설에 대한 투자가 큰 부담이 될 수 있다. 이러한 기업의 부담을 덜어주기 위하여 고용보험법 제25조는 피보험자 등의 직업능력의 개발·향상을 위하여 필요한 경우에는 직업훈련시설의 설치 및 장비 구입에 필요한 비용을 대부할 수 있도록 규정함은 물론 노동부 장관이 정하는 직업훈련시설의 설치 및 운영 비용을 지원할 수 있도록 규정하여 중소기업 사업주 등이 단독 또는 공동으로 직업훈련시설의 설치 및 장비 구입을 할 경우 그 비용을 지원할 수 있는 근거를 마련하고 있다.

고용보험법 시행령 제32조는 직업훈련시설에 대한 비용대부 대상자를 직업훈련기본법에 의한 사업내 직업훈련 또는 인정직업훈련을 실시하고 있거나 실시하고자 하는 사업주로 명확히 규정하고, 비용 대부시 중소기업 사업주 또는 중소기업 사업주단체에 대해서는 대부금의 이자율을 대기업에 비하여 낮게 정할 수 있도록 하여 중소기업을 우대하고 있다.

뿐만 아니라 고용보험법 시행령 제33조는 중소기업의 사업주 또는 사업주단체가 단독 또는 공동으로 직업훈련시설을 설치하거나 장비를 구입하는 경우에는 그 설치 또는 구입 비용의 일부를 지원할 수 있도록 규정하여 직업훈련 시설을 갖추기가 어려운 중소기업을 우대하고 있다.

마. 직업능력개발사업의 발굴·지원

근로자의 직업능력을 직업생활의 전기간에 걸쳐 체계적·지속적으로 개발·향상시키기

위해서는 직업훈련 등에 대한 조사연구, 직업훈련 등의 촉진을 위한 교육·홍보, 직업훈련 실시자 또는 실시희망자에 대한 훈련정보 및 기술지원, 기술·기능 장려사업의 실시, 훈련 교재의 개발·보급 등 직업훈련실시를 위한 여건조성 및 관련 하부구조를 구축하여야 한다. 이를 위해 고용보험법 제26조와 시행령 제34조는 직업능력개발사업을 지속적으로 발굴하여 이를 노동부 장관이 직접 실시하거나 그 실시에 필요한 비용을 지원할 수 있도록 하고 있다.

또한 시행령 제35조는 중고령자의 직업능력개발을 촉진하기 위하여 50세 이상의 피보험자인 근로자가 노동부 장관이 지정한 교육훈련기관에서 직업능력을 개발·향상시킬 목적으로 自費에 의해 교육을 받는 경우에 수강비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있도록 하고 있으며, 피보험자인 근로자가 기능대학 또는 교육법에 의한 교육기관의 이공계 학과에 진학하여 자비로 교육을 받는 경우에도 수업료의 전부 또는 일부를 대부할 수 있도록 하여 피보험자 스스로 직업능력개발을 위해 노력하도록 유도하기 위한 제도적 장치를 갖추고 있다.

2. 職業能力開發事業 以外的 職業訓練 關聯制度

가. 전직훈련지원금제도

고용보험법 제16조는 고용안정사업의 일환으로 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업규모의 축소, 사업의 폐지 또는 전환으로 인하여 고용조정이 불가피하게 된 사업주나 근로자에 대한 휴업, 근로자의 직업전환에 필요한 직업훈련의 실시, 기타 근로자의 고용안정을 위한 조치를 취하는 경우에는 당해 사업주에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다고 규정하고, 고용보험법 시행령 제18조는 轉職訓練支援金の 수급요건 및 지원내용을 구체적으로 규정하고 있다.

전직훈련지원금 등 고용보험에 의한 고용조정 지원대상이 되는 사업주는 다음과 같은 조건에 해당되는 '특정업종' 또는 '특정지역'의 사업주이다.

- ① 경기의 변동 등으로 인해 고용사정이 악화되고 있거나 악화될 우려가 있다고 노동부장관이 雇傭政策審議會의 심의를 거쳐 지정하는 업종의 사업을 행하는 사업주
- ② 지정업종의 사업주로부터 도급을 받아 매출액의 2분의 1 이상이 지정업종과 관련이 있는 사업주
- ③ 특정업종의 밀집으로 고용사정이 악화되고 있거나 고용기회 자체가 현저히 부족하여

고용상황의 개선이 필요하다고 노동부 장관이 고용정책심의회 심의를 거쳐 지정하는 지역의 사업주

전직훈련지원금의 수급요건을 보면 첫째, 고용정책기본법 시행령 제18조 제2항의 규정에 의하여 고시된 고용조정지원 등의 기간(이하 '지정기간'이라 함) 내에 이직예정인 피보험자에 대하여 실시된 전직훈련이어야 한다. 지정지역 또는 지정업종의 사업주라 하더라도 지정기간을 벗어나서 행한 전직훈련에 대해서는 고용안정사업이 아닌 직업능력개발사업에서 지원하여야 하며 지정기간 내에 행한 전직훈련만이 전직훈련지원금의 지원을 받을 수 있다. 여기서 전직훈련이라 함은 직업훈련기본법의 규정에 의한 전직훈련으로서 전직자 또는 전직(이직) 예정자를 대상으로 종전의 직업과 유사하거나 새로운 직업에 필요한 직무수행 능력을 습득시키기 위해 실시하는 훈련을 말하며, 직업능력개발사업에서의 교육훈련 및 유급교육휴가를 포함한 개념이 아니다. 전직훈련지원금은 '이직 예정인 피보험자'에 대한 전직훈련에 대해서만 지원되며, 본사와 지사 또는 공장 상호간의 근로자의 전보·배치전환을 위한 훈련은 전직훈련지원금의 지원대상훈련이 아니다.

둘째, 전직훈련의 실시에 대하여 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 등과의 협의를 거쳐 작성한 轉職訓練計劃書에 기초하여 행해지는 전직훈련이어야 한다.

셋째, 소정근로시간 내에 행해지는 전직훈련으로의 훈련을 수강하는 날에 당해 피보험자를 업무에 취업시키지 않으며, 당해 수강일에 대하여 통상임금액 이상의 임금을 지불하여야 한다.

넷째, 전직훈련의 실시 및 임금의 지급상황 등이 명시된 서류를 갖추고 행하는 전직훈련이어야 한다.

이와 같은 요건을 갖춘 전직훈련을 실시하는 사업주에게 지급하는 전직훈련지원금액은 ① 사업주가 훈련기간중에 피보험자에게 지급한 임금의 3분의 1(중소기업은 2분의 1)과 ② 당해 훈련비용 중 노동부 장관이 고시하는 「직업능력개발사업지원금 지급기준」(노동부 예규 제266호)에 따른 훈련비용의 합계액이다.

직업능력개발사업에 의한 전직훈련은 훈련비용만을 지원하나 고용안정사업에서의 전직훈련은 임금의 일부까지 지원함으로써 다른 훈련과정보다 우대하고 있는 것은 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따라 사업규모의 축소, 사업의 폐지 또는 전환이 불가피하게 된 사업주의 비용부담을 덜어주며 고용조정 원활화와 전직훈련을 통한 피보험자의 고용안정을 동시에 도모하기 위한 것이다. 따라서 이직 예정자에 대한 전직훈련을 행하는 경우 '지정업종'의 사업주는 훈련비용만 지원되는 직업능력개발사업에 의한 지원금을 받기보다

는 고용안정사업에 의한 전직훈련지원금을 받는 것이 임금의 일부까지 지원받을 수 있어 유리하다.

전직훈련지원금의 지급대상이 되는 전직훈련은 1년을 한도로 하며(영 제18조 제5항) 전직훈련지원금을 지급받고자 하는 사업주는 노동부령이 정하는 바에 따라 전직훈련계획을 수립하여 미리 노동부 장관의 승인을 얻어야 한다(영 제18조 제3항).

나. 훈련연장급여제도

근로자가 실업한 경우에 근로자의 생활의 안정과 구직활동을 촉진하기 위한 失業給與의 지급을 고용보험법 제5장에서 규정하고 있다. 실업급여는 基本給與와 就職促進手當으로 구분되는데, 기본급여는 실업급여 중 가장 핵심이 되는 급여로서 피보험자의 실업기간중 생활의 안정을 도모하기 위하여 지급된다. 기본급여의 수급자격이 있는 자는 실업의 신고일로부터 2주간의 대기기간 경과 후에 실업전 임금의 50%를 30~210일간의 소정급여일수만큼 기본급여를 지급받게 된다(고용보험법 제31조 내지 제41조).

그런데 기본급여의 수급자격자가 직업안정기관의 장이 지시한 직업훈련 등의 기간중의 실업하고 있는 날에 대하여는 소정급여일수를 초과하여 2년까지 기본급여를 연장하여 지급하며, 직업훈련 등을 받기 위하여 대기하고 있는 기간과 훈련 등의 종료 후의 구직활동 기간에 대하여는 통산하여 60일까지 기본급여의 지급을 연장하도록 하여(고용보험법 제42조 제1항, 제2항, 동시행령 제52조 제1항) 기본급여의 수급자의 직업훈련수당을 유인하기 위한 제도적 장치를 두고 있다.

이와 같은 訓練延長給與制度는 자발적인 실직자에 대한 실업급여는 제한하지만 불가피하게 비자발적으로 실직을 당하여 과거에 쌓았던 기능만으로는 재취업이 사실상 불가능한 실직자를 체계적으로 교육·훈련시켜서 경쟁력이 있는 새로운 산업부문에 재배치함으로써 인력자원을 효율적으로 활용하여 장기적으로 국가의 경쟁력을 강화시킬 뿐만 아니라 실직자 개개인에 대해서도 단순히 재취업을 알선하는 데 그치지 아니하고, 일단 재취업이 되면 다시는 비자발적인 사유에 의한 실업이 발생하지 않도록 근로자들의 직업안정을 철저히 보장하는 데 그 의의가 있다.

다. 직업능력개발수당제도

실업급여는 기본급여와 취직촉진수당으로 구분되고 就職促進手當은 조기재취직수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비 및 이주비로 구분된다(고용보험법 제28조).

職業能力開發手當은 기본급여의 수급자격자가 직업안정기관의 장이 지시한 직업훈련 등을 받는 경우에 기본급여의 지급대상이 되는 날에 대하여 지급한다.

직업능력개발수당의 금액은 교통비·식대 등 직업훈련 등의 수강에 필요한 비용을 감안하여 노동부 장관이 결정·고시하는 금액으로 하며, 노동력의 수급상황을 고려하여 노동부 장관이 특히 필요하다고 인정하여 고시하는 직종에 대하여는 직업능력개발수당의 금액을 달리 정할 수 있다(고용보험법 제51조 및 동시행령 제64조).

이와 같은 직업능력개발수당제도는 훈련연장급여제도와 함께 실업급여 수급자격자의 직업훈련수당을 유도하기 위한 제도적 장치라 할 수 있다.

Ⅲ. 雇傭保險制度의 施行에 따른 職業訓練의 與件變化

1. 向上訓練·轉職訓練·失業者 再就職訓練에 대한 需要增加

앞서 살펴본 고용보험법상의 직업훈련관련 조항은 기본적으로 피보험자의 직업능력을 체계적·지속적으로 개발·향상시키기 위하여 사업주 및 피보험자 등에 대한 다양한 인센티브를 제공하고 있는 것이다.

고용보험 적용대상 사업장에 대한 이와 같은 직업훈련 인센티브제도는 재직근로자에 대한 다양한 단기향상 훈련수요를 크게 증가시킬 것으로 보인다. 지금까지 우리 나라의 직업훈련은 비진학 청소년을 대상으로 주로 생산직 직종에 중점을 두어 장기간에 걸쳐 1회적인 양성훈련에 치우쳐 왔으나 고용보험의 시행에 따른 사업내 직업훈련지원, 교육훈련 등의 지원제도 등은 기업의 생산성 향상을 위한 재직근로자의 직무수행능력 향상훈련의 실시를 크게 자극하게 될 것이다. 뿐만 아니라 훈련의 내용에 있어서도 생산직 직종뿐만 아니라 화이트칼라(white collar) 근로자까지 포함한 다양하고 지속적인 교육훈련의 실시에 대한 요구가 크게 증대될 것으로 보인다.

이와 같은 재직근로자의 향상훈련 수요의 증가는 각급 교육훈련기관에서 교육훈련 수요자의 다양한 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 교육훈련과정의 개발이 없이는 불가능하므로 앞으로의 직업교육훈련정책은 교육훈련 수요자의 다양한 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 교육훈련과정의 개발을 유인하는 제도적 장치를 마련할 수 있어야 할 것이다. 재직근로자에 대한 향상훈련은 비진학 청소년을 대상으로 한 양성훈련과는 훈련방법, 훈련내용, 훈련기간

등에 있어서 크게 차이가 있으며, 대기업을 제외한 대부분의 기업이 위탁훈련에 의존할 수밖에 없으므로 기업과 훈련생의 수요를 충족시켜 줄 수 있는 훈련과정의 개발 및 훈련정보 제공을 위한 직업훈련 하부구조의 구축 여부가 앞으로 고용보험의 시행을 통한 직업훈련의 활성화의 성패를 좌우하게 될 것이다.

한편 고용안정사업의 일환인 전직훈련지원금제도와 직업능력개발사업의 일환인 사업내 직업훈련지원제도에 의해 전직훈련의 수요도 그 규모는 많지 않겠지만 일정수준 발생할 것으로 보이며, 실업자 등을 대상으로 한 고용정책기본법상의 고용촉진훈련(제20조)과 더불어 고용보험법상의 실업자 재취직훈련의 실시, 훈련연장급여제도 및 직업능력개발수당제도 등은 실업자에 대한 교육훈련의 수요를 크게 증가시킬 것으로 보인다.

전직훈련 및 실업자 재취직훈련도 훈련대상자의 수요에 맞춘 다양한 교육훈련과정의 개발이 필수적이므로 지금까지의 훈련공급자 중심의 훈련체계는 훈련 수요자 중심의 훈련체제로 전환되어야 하고 정부는 직업훈련 정보의 전산화 등을 통하여 훈련 수요자의 합리적 선택을 도와줄 수 있어야 한다.

2. 雇傭保險法 등에 맞춘 職業訓練基本法の 改正 必要性 擡頭

현행 직업훈련기본법은 1970년대에 중화학공업을 육성하면서 필요한 기능인력을 정부주도적으로 양성·공급하겠다는 강한 정책적 의지를 반영하여 1976년 12월 31일에 제정·공포되었기 때문에 기업이 필요한 인력을 양성하고 재직근로자의 직무수행능력을 개발·향상시키는 것을 목적으로 한 사업내 직업훈련에 대해서조차 훈련대상, 훈련내용, 훈련교재, 훈련시설, 훈련교사, 훈련비용 등에 대해서 정부에서 정한 훈련기준에 따르도록 하고 있으며, 전년도 상시근로자수가 1,000인 이상인 광업, 제조업, 전기·가스 및 수도업, 건설업, 운수·창고·통신업 및 일부 서비스업의 사업주는 직업훈련의무비용 이상을 직업훈련에 사용하여야 하고 직업훈련에 사용한 금액이 훈련의무비용에 미달한 경우에는 그 差額을 노동부 장관에게 직업훈련분담금으로 납부하도록 하고 있다. 즉 직업훈련기본법은 사업내 직업훈련에 대해서도 정부에서 상당한 규제를 두고 있다.

이에 반하여 고용정책기본법 및 고용보험법은 기업의 자율과 창의를 바탕으로 기업이 필요한 훈련을 실시할 수 있도록 하기 위해서는 사업내 직업훈련에 대한 정부의 규제와 관여를 없애야 한다는 취지에서 사업내 직업훈련에 대한 모든 결정은 기업 스스로 하도록 하면서 훈련실시 기업에 대한 지원을 통하여 사업내 직업훈련을 촉진하는 제도적 장치들을 두고 있다.

따라서 고용보험법의 제정에 맞추어 직업훈련기본법도 고용정책기본법 및 고용보험법의 입법정신과 조화를 이룰 수 있도록 개정이 되었어야 했다. 그러나 직업훈련기본법의 개정이 여의치 않게 되자 고용보험법 제63조 제2항에서 직업훈련기본법에 의한 직업훈련실시 의무사업주에 대해서는 고용보험법에 의한 직업능력개발사업에 관한 규정을 적용하지 않도록 함으로써 기본적으로 직업훈련의무제도와 고용보험법상의 직업능력개발사업을 병행하도록 하는 엉거주춤한 태도를 취하고 있다. 이는 고용보험법상의 직업능력개발사업을 유명무실하게 하고 사업내 직업훈련의 지속적인 부진을 초래할 것으로 예상되며 직업훈련실시 의무비율을 인상하여 외형적인 직업훈련 실적이 증가하더라도 기업의 성과에 직결되는 내실있는 사업내 직업훈련의 활성화는 기대하기 어려울 것으로 보인다.

즉 입법정신이 다른 고용정책기본법 및 고용보험법과 직업훈련기본법이 동시에 시행되고 있는 모순을 없애고 직업훈련을 활성화하기 위해서는 직업훈련기본법을 고용보험법 및 고용정책기본법의 입법취지에 맞추어 개정하여야 하는 문제가 제기되고 있는바, 이는 시급히 해결되어야 할 문제다.

IV. 雇傭保險制度的 施行을 契機로 한 職業訓練의 發展方案³⁾

1. 訓練需要者 爲主의 訓練體系로의 轉換

고용보험제도의 시행은 향상훈련의 수요를 크게 증가시키면서 직업훈련과정의 다양화·특성화를 통한 훈련 수요자의 선택의 폭을 넓혀 줄 것을 요구하고 있다. 그러나 지금까지 우리 나라의 직업훈련은 훈련을 실시하는 훈련기관의 입장에서 계획되고 실시되어 왔으며 훈련 수요자인 훈련생과 기업의 요구를 반영한 다양한 훈련과정의 개발에는 소홀하였다.

대부분의 공공훈련기관의 훈련과정은 산업구조의 급격한 변동에도 불구하고 1970년대에 개설된 과정을 거의 그대로 유지하고 있어 훈련내용이 산업수요와 괴리되고 기능검정자격 취득해도 관련업무를 제대로 수행하기 곤란하여 국가기술자격검정제도마저 산업현장에서 외면당하고 있는 실정에 있다.

훈련기관 편의위주로 산업수요와 괴리된 일회적 양성훈련, 단능공 중심의 훈련, 생산직

3) 이 부분은 필자가 최근 발표한 「공공부문 산업인력개발체계의 발전방안」(한국노동연구원, 1995. 10. 30. 토론회 자료)의 주요부분을 요약하고 일부 보완한 것이다.

위주의 훈련을 실시하고 있을 뿐 재직근로자의 지속적인 직업능력개발을 위한 다양한 훈련과정의 개발, 다기능 기술자 양성을 위한 훈련과정 개발, 사무·서비스직의 직무능력 향상과정 개발 등은 극히 미흡하다.⁴⁾

이와 같은 사실은 <표 3>과 <표 4>를 보면 분명히 알 수 있는바, 기업이 필요로 하는 훈련과정은 향상훈련이 압도적으로 높으나 공공직업훈련은 향상훈련의 비중이 매우 저조한 것으로 나타나고 있다.

직업훈련은 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위한 것이므로 근로자의 직업생활의 전기간을 통하여 단계적·체계적으로 실시됨으로써 근로자가 일하면서 배우는 평생학습의 기회를 체계적으로 제공할 수 있어야 한다. 누구나, 언제, 어디서나 원하는 교육훈련을 받을 수 있도록 각급 교육기관 및 직업훈련기관의 교육훈련과정을 다양화·특성화하여 교육훈련 내용이 기업의 수요에 부합하고 기업 및 훈련생의 훈련수강을 용이하게 할 수 있는 주간·주말·야간과정은 물론 첨단통신매체를 활용한 통신훈련 및 이동훈련 등을 실시하여 근로자가 교육훈련 시간과 장소에 구애받지 않고 교육훈련을 받을 수 있는 체제를 구축하고, 직업기술교육기관간의 교육과정을 상호 연계시켜 주는 학점

<표 3> 기업이 가장 필요로 하는 훈련과정(1994. 6. 현재)

(단위 : %)

	양성훈련	향상훈련	전직훈련
훈련의무업체	33.2	63.9	2.9
훈련비의무업체	28.3	70.7	1.0

자료 : 유길상, 『고용보험제도와 적극적 노동시장정책』, 한국노동연구원, 1995. 6. 95쪽.

<표 4> 훈련과정별 훈련비중(1994)

(단위 : %)

	양성훈련	향상훈련	재훈련	전직훈련
공공훈련	73.9	26.1	-	-
(한국산업인력관리공단)	70.7	29.3	-	-
사업내 훈련	33.0	51.4	14.5	1.1
인정훈련	100.0	-	-	-

자료 : 노동부, 『직업훈련사업현황』, 1995. 8.

4) 다만 1994년부터 한국산업인력관리공단을 중심으로 직업훈련과정의 개선이 이루어지기 시작한 것은 때늦은 감이 있으나 다행으로 여겨진다.

은행제(Credit Bank System)를 도입·운영하여 학점이 누적되어 일정기준을 충족시키면 학위를 받을 수 있는 '열린 직업교육훈련체제'를 구축하여야 한다.

훈련기관은 직업훈련을 받는 훈련생과 훈련생을 고용하는 기업의 요구에 부응하는 훈련 내용, 훈련방법, 훈련과정 등을 다양하게 개설하고 정부는 각종 훈련기관에 관한 정보를 훈련 수요자에게 제공하여 훈련 수요자가 훈련기관을 선택할 수 있게 하며 훈련기관 상호간의 경쟁과 연계를 유도하여야 한다. 지금까지의 훈련은 훈련기관의 입장에서 일방적으로 제공되었으며 훈련 수요자의 입장에서는 선택의 폭이 극히 제한적이었으나 앞으로는 각급 교육훈련기관이 다양한 교육훈련과정을 개발할 수 있도록 유도하고, 훈련 수요자가 다양한 교육훈련과정을 비교·선택하도록 전환되어야 한다.

교육훈련 수요자 중심의 교육훈련체제를 구축하기 위한 방안의 하나로서 훈련바우처(training voucher)제도의 도입을 검토할 필요가 있다. 훈련바우처제도란 근로자가 교육훈련 비용을 쿠폰 형식으로 수령하여 본인이 원하는 교육훈련기관에 쿠폰을 제시하여 교육훈련을 수강하고 교육훈련기관은 쿠폰을 정부에 제시하여 교육훈련비를 수령하는 제도로서 훈련 수요자에게 적합한 교육훈련과정을 많이 개설한 직업교육훈련기관일수록 더 많은 수익을 올릴 수 있도록 하여 장기적으로 산업현장과 연계된 교육훈련산업을 육성할 수 있는 방안이 될 수 있다. 따라서 우선은 고용보험의 직업능력개발사업의 교육훈련지원 등의 사업을 이러한 방식으로 운영한 후 그 효과 등을 보아 다른 분야의 교육훈련에도 단계적으로 확대할 필요가 있을 것이다.

앞으로의 직업훈련정책방향을 각급 교육훈련기관에서의 교육훈련프로그램을 다양화하여 교육훈련 수요자의 선택의 폭을 확대하고 교육훈련기관간의 경쟁체제를 유도해 나가는 것으로 잡는다면 현행 직업훈련기본법 및 동시행령, 시행규칙, 예규의 전면적인 개정은 물론 고용보험법상의 직업능력개발사업의 시행을 위한 관계법령의 개정도 이루어져야 한다. 예컨대, 「직업능력개발사업지원금 지급규정」(노동부 예규 제266호) 제6조는 사업주가 사업내 직업훈련을 위탁하여 실시하고자 하는 경우에는 공공직업훈련기관에 우선하여 위탁하도록 하고 있는바, 이는 훈련 수요자의 선택을 상당히 제한하는 역할을 할 수 있으므로 앞으로 개정·검토되어야 할 것이다. 또한 고용보험법에서도 근로자의 교육훈련과정의 선택의 폭을 넓힐 수 있도록 사업주에 대한 지원뿐만 아니라 근로자에게 직접 직업훈련 쿠폰을 발급할 수 있는 법적 근거를 규정할 필요가 있을 것이다.

훈련 수요자의 욕구에 맞는 직업훈련을 실시하기 위해서는 우선 한국산업인력관리공단의 훈련기관부터 개편되어야 한다. 이를 위해서는 공단 훈련기관의 자율·책임운영 및 경쟁제도의 도입을 추진하여야 한다. 공단본부의 지시에 따른 획일적 운영방식에서 벗어나

지역실정, 기업의 훈련 수요에 부응하는 다양한 훈련과정이 개발될 수 있도록 훈련기관의 운영을 자율·책임운영체제로 전환하고 훈련기관별 경쟁제도를 도입하여 훈련실적에 따라 훈련기관별로 報酬도 차등화될 수 있는 인센티브제도를 도입하여야 한다.

고용보험제도의 시행으로 向上·轉職訓練 및 失業者 再就職訓練의 수요가 크게 증가할 것인바, 좋은 훈련과정을 개발하여 보다 많은 사람에게 질 높은 훈련서비스를 제공하는 기관에 그 실적에 비례하여 雇傭保險을 통한 財政支援을 함으로써 公團 訓練機關 상호간 및 공단 훈련기관과 민간 훈련기관이 서로 경쟁하도록 하여 職業訓練産業을 육성하여야 하며 이를 위해서는 공단 훈련기관의 운영도 자율·책임경영체제로 전환되어야 한다.⁵⁾

기능대학은 노동부에서 권장하는 특수전문대학(예컨대, 산업전문대학 또는 직업전문대학 등)으로 하여 수익자 부담을 원칙으로 하는 것이 효율적이라고 본다. 기능대학의 양성훈련 과정은 전문대학보다 교육훈련 내용 및 시설 등은 우수하나 학력인정이 되지 않아 무료교육에도 불구하고 수강생 모집이 어려우므로 이를 전문대학 학력인정을 받는 특수전문대학으로 전환하여 산업 수요에 맞는 중간기술자를 양성하되 기능대학이 특수전문대학화한 후에도 다양한 향상훈련과정을 병행함으로써 재직근로자의 평생직업능력개발 기회를 제공하여야 할 것이다.

기능대학 이외의 공단 훈련기관 중 공업단지 및 대도시 인근의 직업전문학교는 향상훈련을 전담토록 하고 교육훈련 비용을 고용보험에서 지원하며, 오·벽지에 소재한 직업전문학교는 향상훈련 실시가 어려우므로 기능대학으로 단계적으로 전환하여 특수전문대학화하는 것이 바람직하다.

재직근로자의 향상훈련은 직장과 훈련기관이 근접하여 훈련수강자의 훈련수강이 용이하여야 하므로 공업단지 및 도시주변에 훈련기관이 소재하여야 한다. 따라서 공업단지 및 대도시 인근의 직업전문학교는 향상훈련을 실시할 수 있는 입지적 조건을 충족하고 있으므로 향상훈련 전담기관으로 발전하여 주로 중소기업 근로자의 위탁교육훈련을 수행하여야 한다.

오·벽지 소재 직업전문학교는 양성훈련 중심으로 운영할 수밖에 없으므로 특수직업전문대학화하여 수익자 부담에 의한 직업교육훈련을 실시하는 것이 현실적이다.

또한 대도시 및 공업단지 등에 소재한 기능대학 및 직업전문학교는 직업교육훈련의 지역센터로 육성하여 기업과 훈련 수요자에게 직업교육훈련에 관한 각종 정보를 제공하는 역할을 충실히 수행하여야 한다. 이를 위해서는 기존의 기능개발센터를 대폭 확충하여 명실상부한 지역직업교육훈련지원센터로서 육성·발전시켜야 할 것이다.

5) 유길상, 『고용보험제도와 적극적 노동시장정책』, 한국노동연구원, 1995. 6. 102~104쪽.

다기능 기술자 등의 양성을 장기간의 훈련을 통한 방법뿐만 아니라 단기간의 향상과정과 현장훈련(OJT)을 통한 양성이 가능하도록 하여 재직근로자의 생애직업능력개발체제를 구축하여야 하며, 훈련 수요자인 기업과 근로자가 다양한 훈련과정을 비교·선택할 수 있는 훈련정보서비스 기능을 공공직업안정기관과 공단이 수행하여야 한다. 훈련생으로부터 교재비 등 최소한의 훈련실비를 받아 이를 훈련과정개발 및 훈련교사의 인센티브로 활용하여야 하며, 1970년대 이후 큰 변화가 없는 훈련직종도 산업구조의 변화에 맞추어 재조정하여야 한다.

자율적인 훈련기관 운영이 정착되기 위해서는 공단 훈련기관에 대한 평가제도를 도입하여 훈련실적 등에 따라 보수를 차등화하여야 하는바, 이를 위해 이사장 직속의 공단 훈련기관평가단(노·사·공익대표로 구성)을 설치·운영할 필요가 있다.

훈련교사 중심의 훈련기관 운영 및 훈련교사에 대한 연수 강화를 위해 한국산업기술대학에 훈련교사 연수를 위한 대학원과정 및 단기연수과정을 개설하고, 동급의 교육기관에 비해 크게 뒤지고 있는 훈련교사의 처우도 개선되어야 한다.

전임교수요원의 최소화와 외부 전문교수요원의 시간제 활용을 극대화하고 훈련장비의 리스(lease)제도 활용을 활성화하여야 한다. 전임교수요원은 산업계 수요에 맞는 교육훈련과정개발과 실기를 담당하고, 현장기술에 대해서는 산업계 인사를 시간제로 활용하는 것이 세계적 추세인바, 공단 훈련기관도 산학겸임교사제, 산업체 전문교사 초빙제, 시간제 교사제, 순환교사제 등을 적극 도입하고 교사요원의 풀(pool)을 형성하여 활용하여야 한다.

공단본부는 지금까지의 지시·감독 위주의 조직에서 교육훈련과정의 개발, 훈련기법의 개발·지도, 훈련정보의 제공, 직업적성검사·직업흥미검사 등의 기법 개발·보급 등 지원 및 연구개발기능을 위주로 하고 개별훈련기관의 운영은 훈련기관의 長에게 일임하는 방향으로 전면적인 조직개편이 이루어져야 훈련 수요자의 욕구에 맞는 훈련이 이루어질 수 있을 것이다. 특히 우리 나라의 직업안정기관의 역할을 지방노동관서가 담당하고 있어 공무원이 전문적인 직업적성검사, 직업상담 등을 실시하기 어려우므로 한국산업인력관리공단의 훈련과정 개편에 따른 잉여훈련교사는 지금까지 축적된 훈련생의 진로지도 경험을 살려 전문직업상담요원으로 활용할 필요가 있다.

대한상공회의소에서 운영하는 공공훈련기관은 기능대학의 다기능 기술자과정과 교육훈련과정이 유사하므로 특수직업전문대학화하여 양성훈련에 대해서는 수익자 부담으로 실시하되 전문대학 학력을 인정하고 다양한 향상훈련과정도 병행하여 본래의 설립목적인 공동훈련원의 기능을 충실히 수행할 수 있도록 하여야 한다. 운영주체에 있어서도 현재의 대한상공회의소는 지역상공회의소와는 별도의 상급단체로서 훈련기관이 소재한 지역의 실정에

맞는 교육훈련과정을 개발하여 수요자의 욕구에 맞는 훈련을 실시하기보다는 훈련기관 운영의 편의 차원에서 한국산업인력관리공단과 거의 유사한 교육훈련과정을 운영하는 안이 한 태도를 보이고 있으므로 훈련기관의 운영주체를 훈련기관이 소재한 지역상공회의소로 전환하여 당해 지역의 기업과 근로자가 필요한 훈련과정을 개발하여 명실상부한 지역별 공동훈련기관으로 발전하도록 하여야 한다.

2. 民間主導 訓練體制로의 轉換

우리 나라의 직업훈련제도는 기업이 스스로 필요한 기능인력을 양성하는 오랜 전통에서 출발한 것이 아니라 급속한 경제성장과정에서 필요한 기능인력을 양성·공급해야 할 필요성 때문에 정부가 주도되어 공공직업훈련기관을 설치·운영하고, 기업에게는 직업훈련의무제도를 통하여 직업훈련을 실시하도록 요구하는 정부 주도적인 훈련체제로 현재까지 이르고 있다. 정부 주도적인 직업훈련체제는 그동안 우리 경제의 성장에 필요한 기능인력을 양적인 측면에서는 비교적 원활히 양성·공급하였으며 이는 우리 나라 경제발전의 원동력이 되었다.

정부 주도적인 직업훈련체제는 당연히 훈련대상에 있어서 재직근로자의 향상훈련보다는 무기능 신규노동력에 대한 양성훈련에 중점을 두어 왔고 훈련내용에 있어서도 개별기업의 실정에 맞는 기업특수적 훈련보다는 어느 기업에서나 활용이 가능한 범용 기능·기술 중심의 일반적 훈련에 치우쳤으며 훈련의 수준에 있어서도 고도의 전문 기술·기능보다는 단순 기술·기능에 중점을 둘 수밖에 없었다. 이러한 훈련체제는 경공업 및 중화학공업이 중심을 이룬 1970년대의 우리 나라 경제여건하에서는 어느 정도 효과를 발휘하기도 하였다.

그러나 오늘날처럼 기술혁신의 속도가 빠르고 다품종 소량생산이 이루어짐으로써 종업원의 직종구성이 매우 다양해지고 지속적으로 변화하는 여건하에서는 이제 더 이상 정부 주도적이고 획일적인 직업훈련체제의 효율성을 발휘할 수가 없게 되고 있다. 따라서 이제는 기업이 주체가 되어 근로자의 직업능력을 지속적으로 개발·향상시킬 수 있는 민간 주도의 직업훈련체제로 전환하여야 한다.

민간 주도의 직업훈련체제로 전환하기 위해서는 무엇보다도 기업이 시장경제 원리에 따라 스스로 직업훈련을 실시할 수 있는 분야에 대해서는 완전히 기업의 자율에 맡기고 정부는 직업훈련의 시장실패(market failure)가 발생하는 부분, 즉 직업훈련 하부구조를 구축하여 개별기업의 훈련이 원활히 이루어질 수 있는 여건을 조성하여야 한다.

시장기능에 따라 기업이 스스로 필요한 직업훈련을 실시할 수 있도록 하기 위해서는 사업내 직업훈련의무제도와 직업훈련분담금제도를 폐지하여 사업내 직업훈련을 완전자율화 하되 이를 고용보험제도로 일원화하여야 한다.⁶⁾

사업내 직업훈련의무제도를 폐지하게 되면 사업내 직업훈련이 그동안 담당해 왔던 양성 훈련이 크게 위축될 것이라는 우려가 있을 수 있다. 그러나 기업차원의 직업훈련은 정부가 정한 일정한 기준에 따라 행하도록 강제해서는 기업이 필요한 훈련을 실시할 수 없으며 결국 형식적인 훈련을 실시하거나 훈련기준에 맞추기 위하여 불필요한 훈련장비를 설치하는 사회적 비용이 발생하게 된다. 또한 일반적 훈련을 받은 사람은 기업특수적 훈련을 받은 사람보다 쉽게 다른 기업으로 이직해 가는 경향이 있으므로 기업은 훈련에 소극적이 될 수밖에 없게 된다. 따라서 사업내 훈련의 실시 여부, 실시할 경우의 그 방법과 내용·기간 등은 기업의 자율적 판단에 맡기는 것이 타당하다. 기업이 필요하다면 양성훈련도 실시할 것이며 향상훈련도 실시할 것이다. 정부의 판단하에 기업에게 확실적인 일반적 훈련을 강요하는 것보다는 기업이 필요로 하는 기업특수적 훈련이 실시될 수 있도록 사업내 직업훈련이 자율화되어야 한다. 다만, 기업의 직업훈련을 촉진하기 위하여 직업훈련을 실시하는 기업에 대해서는 고용보험법에 의한 적극적인 유인책을 통하여 자율적인 훈련 분위기를 조성해 나가야 할 것이다.

실제 기업에 대한 실태조사 결과에서도 사업내 훈련의무제도를 폐지하더라도 사업내 직업훈련을 축소하겠다는 기업의 비율보다는 확대하거나 변화가 없을 것이라는 기업이 훨씬 많은 것으로 나타나고 있다(표 5). 따라서 사업내 직업훈련을 자율화시켜 지금까지의 정부 주도적이고 형식적이며 실적 위주인 훈련체제를 민간의 자발성과 창의성을 바탕으로 기업의 경영성과에 직결되는 성과 중시의 훈련체제로 전환하여야 할 것이다.

1994년 현재 사업내 직업훈련 실시현황을 보면 1994년 현재 총 15만여 명의 사업내 훈련실적 중 약 3분의 1인 5만여 명이 양성훈련자인데⁷⁾ 정부에서 우려하는 것은 사업내 직업훈련을 자율화할 경우 현재 수준의 5만여 명의 양성훈련이 제대로 이루어지기 어려울 것이라는 것이다. 그러나 앞서 살펴본 바와 같이 양성훈련에 대해서도 고용보험에서 지원이 가능하므로 사업내 훈련의 자율화가 곧 사업내 양성훈련의 감축으로 이루어지지는 않을 것으로 보이며, 이는 <표 5>에서도 입증되고 있다.

6) 사업내 직업훈련의 자율화를 주장한 논문으로는 김수곤, 『전환기의 인력정책과제』, 한국경제연구원, 1992. 4. ; 박준성, 『사업장내 직업훈련제도의 문제점과 개선방안』, 한국경제연구원, 1992. 4. ; 박덕제, 『사업내 직업훈련제도의 현황과 발전방안』, 한국노동연구원 고용보험연구기획단, 1993. 10. ; 유길상, 앞의 책 등이 있다.

7) 노동부, 『직업훈련사업현황』, 1995. 8. 80~81쪽.

<표 5> 사업내 훈련의무제도를 폐지하여 직업훈련분담금을 고용보험료에 흡수하고 사업내 직업 훈련을 자율화할 경우 직업훈련의무업체에 미칠 영향

(단위 : %)

		확 대	감 소	변화 없음	전 체
훈 련 인 원		37.1	17.8	45.1	100.0
훈 련 내 용	양성훈련	31.8	18.8	49.3	100.0
	향상훈련	43.6	10.4	46.0	100.0
	전직훈련	20.2	13.0	66.8	100.0

자료 : 유길상, 『고용보험제도와 적극적 노동시장정책』, 한국노동연구원, 1995. 6. 96쪽.

직업훈련제도는 기본적으로 훈련을 시켜야 하는 기업의 욕구와 직업훈련을 받아야 하는 근로자의 욕구가 합리적으로 수렴될 수 있을 때 효율적으로 발전할 수 있는데 현행 직업 훈련의무제도하에서는 정부에서 정한 훈련기준에 따라야 하므로 기업특수적인 훈련보다는 일반적 훈련을 실시할 수밖에 없게 되며 노동력의 이동이 활발한 우리의 실정에서는 직업 훈련을 실시하는 기업이 받을 수 있는 편익은 상대적으로 감소할 수밖에 없다.

따라서 많은 기업은 직업훈련실시보다는 직업훈련분담금을 납부하고 훈련받은 인력을 다른 기업으로부터 스카웃하여 활용하는 것이 비용측면에서뿐만 아니라 정부의 간섭을 받지 않는 면에서도 훨씬 유리하다고 느끼고 있다. 뿐만 아니라 설혹 훈련을 실시하는 기업에 있어서도 직업훈련분담금을 내지 않기 위해서는 정부가 정한 훈련기준에 맞추어야 하기 때문에 훈련 결과가 기업의 생산성 향상에 직결되는 기업특수적 훈련을 실시하지 못하고 公共財的 성격의 일반적 훈련에 가까운 형태로 실시할 수밖에 없어 사용자들의 직업훈련에 대한 관심이 부족하게 되었다.

지금까지의 우리 나라 직업훈련체제는 정부 주도적인 훈련으로서 외형적인 훈련실적을 중시하여 왔다. 그러나 훈련 결과가 기업의 경영성과에 직결될 수 있도록 하기 위해서는 직업훈련에 대한 정부의 규제를 과감히 폐지하여야 한다. 성과 중시의 훈련체제하에서는 기업이 훈련성과를 가시적으로 알게 됨으로써 훈련실시에 적극적으로 나서게 될 것이며 기업의 실정에 따라 양성훈련, 향상훈련, 재훈련, 전직훈련 등이 이루어지게 되고 정보화시대에 맞는 훈련과정 및 사무·서비스직 근로자(white collar)를 위한 훈련과정도 개발되고 생애직업능력개발을 통한 다기능 중간기술자의 양성도 가능해질 것이다.

이와 같은 민간 주도·성과 중시의 훈련으로 전환하기 위해서는 사업내 직업훈련의 자율성을 지향하는 고용정책기본법 및 고용보험법의 취지에 맞추어 현행 직업훈련기본법을 개정하고 생산직 중심의 훈련체계에서 모든 직종, 모든 근로자의 능력개발을 촉진하는 직

업능력개발체제로 전환하여야 한다.

3. 職業訓練 下部構造의 構築

사업내 직업훈련을 자율화하여 민간 주도의 직업능력개발체제를 정착시켜 나가게 되면 대기업의 경우에는 스스로의 판단하에 필요한 다양한 직업교육훈련을 실시하게 될 것이다. 근로자의 이직률이 낮은 대기업으로서는 기업의 경쟁력을 강화하고 경제환경 및 기술변화에 대응하기 위해서는 지속적·체계적으로 근로자들의 능력개발을 통하여 기능적 유연성(functional flexibility)을 높여야 한다는 것을 잘 알고 있으며, 또 이를 실천할 여건도 갖추고 있기 때문이다.

그러나 직업훈련을 완전히 시장기능에만 맡기게 된다면 저임금 중소기업의 경우에는 근로자들의 이직률이 높고, 직업훈련을 자체적으로 실시할 만한 여건도 미흡하기 때문에 직업훈련이 제대로 이루어질 수가 없을 것이다. 또한 직업훈련을 실시하려고 해도 어떻게 해야 하는 것인지 잘 모르며, 어디에 마땅한 위탁훈련기관이 있는지도 충분히 알지 못하는 기업이 많을 것이다. 뿐만 아니라 중고령자나 장애인, 주부 등에 대한 교육훈련도 시장기능에 의해서는 충분히 시행되기 어려울 것이다.

이와 같이 직업훈련을 시장기능에만 맡길 경우 직업훈련이 제대로 이루어지기 곤란한 직업훈련의 시장실패(market failure)부문에 대해서는 정부가 적극 개입하여 지원하고 직업훈련의 하부구조를 구축해 줌으로써 직업훈련 실시나 수강이 용이하도록 여건을 조성하되 시장기능에 맡기는 것이 훈련의 효율성을 제고할 수 있는 부문에 대해서는 사업내 직업훈련을 완전히 자율화하여야 한다.

그러면 정부가 어떤 분야에 개입하여 직업훈련의 하부구조를 구축할 것인가?

첫째, 직업훈련에 관한 정보를 수집·분석·제공하고 훈련기법·훈련프로그램의 개발 등을 지원하는 시스템을 구축하여야 한다. 직업훈련시설의 설치 및 장비 구입 등에 대한 정보의 제공 및 지도, 각종 교육훈련기관의 교육훈련프로그램에 관한 정보의 수집·제공, 기업이 필요로 하는 교육훈련프로그램의 개발·보급 및 지원, 개별기업이나 근로자 등에 대한 직업교육훈련의 상담과 지도 및 훈련기관 알선, 직업훈련에 대한 연구, 직업적성검사 및 직업흥미검사기법의 개발·보급 등은 직업훈련에 대한 간접적인 지원방식으로서 기업의 직업훈련 비용을 낮춰 주고 기업의 직업훈련의 실시나 위탁훈련, 그리고 근로자의 훈련수강을 용이하게 하여 민간부문의 직업훈련을 촉진하는 데 크게 기여할 수 있다. 공공훈련기관인 한국산업인력관리공단은 바로 이와 같은 직업훈련의 하부구조를 구축하는 일에 과

감한 투자를 하여야 하며, 이를 위해서는 공단본부의 기능이 연구·지원기능 중심으로 재편되어야 할 것이다.

둘째, 직업훈련의 규모의 경계를 달성할 수 없는 중소기업의 직업훈련을 촉진하기 위하여 중소기업 근로자를 위한 다양한 훈련과정을 개발하여 위탁훈련의 여건을 조성함은 물론 대기업 훈련기관이나 인적직업훈련기관, 사설학원, 각급 교육기관 등에서도 중소기업 근로자의 위탁훈련을 실시하도록 하고 이들 기관에서의 중소기업 근로자 위탁훈련 비용을 고용보험법상의 직업능력개발사업비에서 지원할 수 있도록 고용보험제도를 운용함으로써 직접 훈련을 실시하기가 곤란한 중소기업 근로자의 향상교육을 크게 활성화하고 직업훈련 산업을 육성하여야 할 것이다.

개별기업이 필요로 하는 훈련과정은 다양하기 때문에 미리 어떠한 훈련과정을 개발하여 훈련생을 선발하는 것만으로는 미흡하며 각 기업의 훈련 수요를 그때그때 기업으로부터 주문받아 사용자, 훈련교사, 훈련생 등이 같이 의논하여 기업의 실정에 맞게 주간·야간·주말과정 등 다양한 훈련과정을 개발하여 '주문식 훈련'을 실시하고 훈련비용은 훈련을 의뢰하는 기업과 고용보험에서 분담하되 훈련기관의 선택은 노사가 협의하여 결정하게 하고 각 훈련기관들은 공공기관이든 민간기관이든 서로 경쟁적으로 훈련프로그램을 개발·실시하여 교육훈련산업이 수익성 있는 경쟁산업이 되도록 여건을 조성하여야 한다. 고용보험법상의 능력개발사업은 바로 이러한 방향에서 운용되어야 할 것이다.

현재 많은 중소기업은 심각한 인력난에 시달리고 있기 때문에 근무시간에 일부 근로자를 외부 위탁교육훈련기관에 보내 교육시키기는 현실적으로 어렵다. 따라서 중소기업의 어려운 여건을 감안하여 훈련교사를 현장에 파견하여 훈련시키거나 중소기업의 여건에 맞는 주말과정, 야간과정, 통신과정 등 다양한 훈련과정이 개발되어야 중소기업의 훈련을 활성화할 수 있고 장기적으로 인력난도 완화시킬 수 있을 것이다.

셋째, 주부·중고령자·장애인 등에 대한 교육훈련과 같이 민간부문에서의 직업훈련이 활성화되기 곤란한 계층의 교육훈련과 직장적응훈련에 대해서도 정부가 많은 배려와 관심을 보여야 한다.

지금까지 우리 나라의 직업훈련은 상당한 시설과 장비를 갖추고 실시하여야 한다는 선입관에 사로잡혀 온 경향이 있었다. 그러나 주부 및 중고령자를 위한 교육훈련은 주로 서비스직종에 많기 때문에 매우 간단한 설비만 갖추고도 실시가 가능하다. 피부관리사, 간병인 등 주부·중고령자에게 적합한 직종의 훈련은 시·군·구민회관 등의 공공시설을 활용해서도 가능하므로 앞으로는 유휴인력의 산업인력화를 유도하기 위한 다양한 교육훈련을 공공부문에서 실시하여야 할 것이며, 이를 위해서는 특히 지방자치단체의 훈련기관의 역할

이 기대된다.

넷째, 훈련교사의 양성, 훈련교사에 대한 재교육, 직업훈련에 관한 연구개발·교재개발 등을 통하여 기업이 근로자의 직업능력개발에 활발히 참여하도록 환경을 조성하는 것도 정부가 책임져야 할 직업훈련의 하부구조 중의 하나이다. 현재 많은 공공훈련기관은 훈련 과정을 개편해야 할 필요성을 느끼고 있음에도 불구하고 기존 공과의 훈련교사 문제로 불필요한 훈련공과를 그대로 유지하고 있는 실정에 있다. 따라서 훈련교사에 대한 지속적인 교육훈련체계를 갖추어 여건변화에 지속적으로 적응해 갈 수 있는 체계를 갖추는 것이 시급하다.

직업훈련은 산업계의 수요에 끊임없이 적응해 가야 하므로 훈련의 성과는 물론 훈련체계에 대해서도 지속적인 평가와 연구가 이루어져야 한다. 따라서 직업훈련에 대한 심층적인 조사·연구기능도 대폭 강화되어야 할 것이다.

V. 結 論

우리 나라의 고용보험제도는 단순히 실직자의 생활보장을 위한 실업급여의 지급이라는 소극적 의미가 아니라 실업의 예방, 인력수급의 원활화, 고용구조의 개선, 직업훈련의 활성화 등 적극적 인력정책과 연계하여 생산적 근로복지의 구현과 기업경쟁력 강화의 제도적 장치로 기능할 수 있도록 설계되었다.⁸⁾ 그러나 이러한 고용보험제도의 목적이 제대로 구현되기 위해서는 관련제도의 정비도 함께 이루어져야 하며, 고용보험제도의 시행을 담당하는 직업안정기관의 합리적인 구축이 병행되어야 한다. 그 중에서도 직업훈련기본법에 의한 직업훈련제도와 고용보험법상의 직업능력개발사업간의 조정은 매우 시급하다고 판단된다.

직업훈련분담금제도와 직업능력개발사업, 보험료의 통합, 직업훈련의 비용인정 및 지원 기준 등의 통일, 새로운 여건에 맞추어 직업훈련실시자인 훈련기관 위주의 지원체계에서 훈련 수요자의 선택의 폭을 넓히고 훈련기관간의 선의의 경쟁을 유도하는 지원체계로의 전환, 민간직업훈련에 대한 규제완화와 자율적 훈련실시 여건의 조성 등을 위해서는 직업훈련기본법과 고용보험법상의 직업훈련 관련조항의 개정, 직업훈련촉진기금법의 폐지 등 직업훈련 관계법령이 재정비되어야 한다. 이러한 법령의 정비가 없는 한 서로 다른 이념을 지닌 직업훈련 관련법령이 동시에 시행되는 데서 오는 혼란과 모순은 계속될 것이며 고용

8) 한국노동연구원 고용보험연구기획단, 『고용보험제도 실시방안 연구(종합편)』, 1993. 10.

보험의 시행을 통한 직업훈련의 활성화는 이루어지기 어려울 것이다.

오늘날에는 학교교육과 직업훈련간의 구분이 별 의미가 없어져 가고 있으며 사실상 학교교육기관에서도 '열린 교육체계'의 도입으로 다양한 사회교육, 직업교육을 실시하고 있다. 따라서 재직근로자의 직업능력개발도 학교교육기관에 의해 상당부분 이루어지는 것이 세계적인 추세이다. 우리 나라에서 현재 추진되고 있는 교육개혁의 기본방향도 열린 교육사회, 평생학습사회 기반의 구축을 지향하고 있는바,⁹⁾ 이론 위주의 교육은 학교시설과 인력을 활용하고 실무적 기능은 기업의 실습장이나 현장훈련을 통해서 익히도록 상호 연계함은¹⁰⁾ 물론 각급 학교교육기관에서도 재직근로자 및 일반사회인을 대상으로 한 다양한 교육훈련프로그램의 개발·시행이 병행되어야 할 것이다.

정부는 1998년까지 교육재정을 GNP의 5% 수준까지 확대할 계획으로 있는바,¹¹⁾ 이때의 교육재정에는 단순히 교육부에서 관장하는 학교교육뿐만 아니라 일반직업교육 및 직업훈련분야까지 포함한 교육훈련 전분야를 포괄하여야 하며, 교육훈련 재정으로부터 양성훈련 및 직업훈련 하부구조 구축에 과감한 투자가 이루어져야 하고, 재직근로자를 대상으로 한 향상훈련 등은 고용보험의 직업능력개발기금에서 투자가 이루어지는 것이 바람직하다고 본다. 양성훈련은 교육과 같이 일반적 훈련을 담당하므로 이를 기업의 책임으로 전가하는 것은 논리적으로 타당하지 않으며 이는 공공부문과 훈련생 본인의 부담에 기초하여야 한다.

고용보험의 직업능력개발사업과 고용안정사업은 70인(1998. 1. 1.부터는 50인) 이상 사업장에, 그리고 실업급여는 30인(1998. 1. 1.부터는 10인) 이상 사업장에 적용되고 있다. 그러나 영세기업의 직업능력개발지원과 고용조정지원 및 영세사업장 근로자의 보호를 위해서는 직업능력개발사업과 고용안정사업의 적용범위도 실업급여와 일치시켜야 한다. 고용보험 사업별로 적용대상이 달라지게 된 것도 결국 고용보험의 시행과 더불어 직업훈련 관계법령의 정비가 이루어지지 못했기 때문에 야기된 현상이므로 직업훈련과 관련된 관련법령의 정비는 매우 시급한 과제임을 다시 한번 지적하면서 결론을 대신하고자 한다.

9) 교육개혁위원회, 『신교육체계 수립을 위한 교육개혁방안』, 1995. 5. 31.

10) 박덕재, 『산업인력개발을 위한 민간의 역할증대 방안』, 1995. 10. 30.

11) 교육개혁위원회, 『신교육체계 수립을 위한 교육개혁방안』, 1995. 5. 31.

參 考 文 獻

- 교육개혁위원회, 『신교육체제 수립을 위한 교육개혁방안』, 1995. 5. 31.
- 김수곤, 『전환기의 인력정책과제』, 한국경제연구원, 1992. 4.
- 노동부, 『직업훈련사업현황』, 1995. 8.
- 박덕제, “산업인력개발을 위한 민간의 역할증대 방안”, 「산업인력개발체제의 발전방안에 관한 토론회」, 한국노동연구원, 1995. 10. 30.
- , 『사업내 직업훈련제도의 현황과 발전방안』, 한국노동연구원 고용보험연구기획단, 1993. 10.
- 박준성, 『사업장내 직업훈련제도의 문제점과 개선방안』, 한국경제연구원, 1992.4.
- 유길상, 『고용보험제도와 적극적 노동시장정책』, 한국노동연구원, 1995. 6.
- , “공공부문 산업인력개발체제의 발전방안”, 「산업인력개발체제의 발전방안에 관한 토론회」, 한국노동연구원, 1995. 10. 30, 1~23쪽.
- 한국노동연구원 고용보험연구기획단, 『고용보험제도 실시방안 연구(종합편)』, 1993. 10.