

# 개선된 내일배움카드제훈련에 대한 평가

## Evaluation on the Improved Individual Training Account System of Korea

유길상\*

Kil-Sang Yoo\*

요약

본 논문은 정부가 2011년 9월 15일부터 시행하고 있는 내일배움카드제훈련의 제도개선내용을 직업훈련위탁사업의 성공조건에 이론적 틀을 토대로 평가한 후 추가적인 발전방안을 모색하고자 한다. 정부가 개선한 내일배움카드제는 기존의 직업훈련계좌제가 가지고 있었던 내일배움카드제훈련시장의 불안정성을 부분적으로 해소하고, 계좌 발급과 고용서비스 간의 연계를 강화하여 계좌의 남발을 억제하며, 내일배움카드제훈련의 운용과정에서 발생해온 경직성을 부분적으로 해소하는 등 그동안 지적되어온 여러 가지 문제점을 해소하는데 상당히 기여할 것으로 평가되었다. 그러나 아직도 훈련시장의 불안정성을 해소하면서 경쟁에 의한 더 나은 훈련 서비스를 유도하기에는 크게 미흡하고, 계좌 발급과 고용서비스와의 긴밀한 연계를 통해 필요한 사람에게 필요한 훈련서비스를 맞춤형을 제공하는데도 한계가 있는 것으로 분석되었다. 또한 적합훈련과정의 심사, 훈련의 품질 평가 및 모니터링, 훈련비의 적정성 검증 등을 강화하기 위한 인프라도 크게 확충하여야 내일배움카드제훈련이 정착될 수 있을 것으로 평가되었다.

**Key Words** : Individual Training Account, Vocational Training, Evaluation of Training

### ABSTRACT

Korean government improved the Individual Training Account (ITA) System in September 15, 2011. This paper evaluated the Improved Individual Training Account System of Korea based on the success conditions of contracting-out public services. The results showed that the improved ITA system of Korea was expected to solve some of the problems of former ITA system of Korea by stabilizing ITA training market, improving target of ITA and better matching between jobs and training courses, and activating trainees. Nevertheless the improved ITA system of Korea still has some problems to be solved. The relationship between job placement services and issue of ITA should be closer by improving tailored total one-stop services for job seekers. The government should develop infrastructure for evaluating, monitoring and supporting the ITA training to enhance the effectiveness and efficiency of the ITA training system.

---

\* 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 (ksyoo@koreatech.ac.kr)

제1저자 (First Author) : 유길상

교신저자 : 유길상

접수일자 : 2012년 4월 22일

수정일자 : 2012년 5월 24일

확정일자 : 2012년 6월 07일

## I. 서론

1997년 말 외환위기 이후 급격히 확대된 정부지원 사업자훈련이 훈련공급자 중심의 훈련에서 오는 여러 가지 문제점이 발생하자 정부는 '수요자 중심의 훈련'을 표방하면서 2008년부터 직업능력개발계좌제 훈련을 도입하였다[1].

직업능력개발계좌제는 구직자와의 심층적인 상담을 통하여 개별 구직자가 가지고 있는 직업능력과 취업하고자 하는 직업이 요구하는 직업능력과의 격차가 커서 직업훈련을 수강하여야 할 필요성이 있는 경우 일정 금액의 직업능력개발계좌를 발급하여 동계좌의 금액 범위 내에서 구직자가 자율적으로 본인에게 적합한 훈련기관과 직업훈련과정을 선택하도록 함으로써 구직자의 훈련 선택권 확대를 통한 만족도를 향상시키고, 훈련기관 간의 경쟁을 통하여 산업수요와 구직자의 훈련수요에 부합하는 질 높은 훈련과정이 다양하게 발전할 수 있도록 유도하여 인력수급의 원활화와 직업훈련의 품질을 높이기 위한 수요자 중심의 직업훈련제도이다[2].

정부는 2008년 9월에 대구·광주 지역에서 직업능력개발계좌제를 시범 실시한 이후 2009년 3월부터 시범사업을 전국으로 확대하였고, 2011년부터 전면 실시하였다. 2011년 7월부터 '내일배움카드제'로 명칭을 변경하였다).

내일배움카드제는 훈련생의 만족도 향상, 훈련과정의 다양화 및 훈련시장에서의 경쟁 및 성과 지향적인 분위기 조성 등의 긍정적인 효과도 나타났으나 [3] 다음과 같은 문제점이 제기되었다[4, 5, 6, 7, 8, 9].

첫째, 고용센터의 계좌 발급 과정에서 심층상담을 통해 훈련 필요성이 있는 구직자를 선별하여 계좌를 발급하지 못하고 훈련을 희망하기만 하면 누구에게나 훈련계좌를 발급하여 취미교육까지 정부가 지원하여 예산 낭비가 심각하였다.

둘째, '수요자 중심의 훈련'을 지향한다고 하는 계좌제훈련이 산업계의 훈련수요는 반영하지 못하고 훈련생의 훈련수요만 반영하고 있어 계좌발급이 특정 직종에 편중되어 인력수급 불균형을 심화시켰다.

셋째, 계좌제훈련은 표준훈련비 단가 대신 시장가격을 적용하도록 하였으나, 각 훈련기관의 훈련비용

이 적정한지에 대하여 훈련기관을 모니터링하는 제도적 장치가 없어 훈련기관과 훈련생의 도덕적 해이가 발생하고, 이에 따른 예산낭비가 발생하였다.

넷째, 1년 단위로 적합훈련과정을 지정하는 등 훈련시장의 불확실성이 높아져 훈련기관이 장기적인 관점에서 인력과 시설장비 및 훈련과정 개발에 대한 투자를 안정적으로 할 수 없어 훈련의 품질이 저하되는 현상이 나타났다.

학계를 중심으로 제기된 이와 같은 내일배움카드제훈련의 문제점을 시정하기 위하여 정부는 몇 차례의 부분적인 보완책을 시행하였으나 여전히 근본적인 문제점이 개선되지 않자 정부는 여러 차례의 토론회와 전문가 및 관련 당사자를 초청한 간담회 등을 개최하여 의견을 수렴하여 2011년 8월에 "내일배움카드제 내실화 방안"을 마련하여 2011년 9월 15일부터 시행하였다[3]. 본 논문은 2011년 9월 15일부터 시행되고 있는 내일배움카드제훈련의 제도개선내용을 평가하고, 추가적인 보완방안을 모색하고자 한다.

## II. 내일배움카드제훈련의 제도개선 내용

2011년 9월 15일부터 전면적인 제도 개선을 통해 시행되고 있는 내일배움카드제훈련의 주요 제도개선 내용은 다음과 같다[3].

### 1. 훈련의 품질 제고 및 내일배움카드제 훈련시장의 안정화

첫째, 훈련과정 심사를 내실화하였다. 심사기준을 강화하고 세부심사 기준, 승인 제한 과정, 직종별 훈련과정 공급규모 등을 공개하여 훈련기관이 자율적으로 신청 과정수를 조정하도록 유도하는 한편 심사 신청과정 수, '적합률2)' 및 '개설률3)'에 따라 훈련기관별로 최대 심사 신청과정 수를 제한하는 방안을 마련하고, 훈련기관 평가결과를 과정심사 신청에 반영토록 하여4) 불확실성에 따른 훈련과정의 과다 신청 및 훈련기관과 훈련과정의 과잉공급으로 초래되는 직업훈련시장의 불안정성을 줄이고자 하였다.

둘째, 우수훈련기관 유치를 위한 '특성화 훈련기관'제를 시범 도입하여 적절한 기준5)을 충족하는 훈

2) 적합률=(승인된 과정 수/심사신청 과정 수)×100

3) 개설률=(개설된 과정 수/승인된 과정 수)×100

4) 훈련기관 평가 결과 A등급은 한도 제한을 두지 않고, B등급과 C등급은 최대 심사청구가능 훈련과정수의 각각 1.5배와 1배, D등급 이하는 훈련과정 신청을 제한하도록 하였다.

5) ①훈련경력이 3년 이상이고 매월 평균 훈련생이 100명 이상

1) 그러나 공식 명칭은 여전히 직업능력개발계좌제로 유지하고 있으며, 예칭으로 '내일배움카드제'로 칭하고 있다.

련기관 중 공모를 통하여 우수 특성화<sup>6)</sup> 훈련기관을 선정하여 최소 기준(10일 40시간 이상, 지원 필요성)만 충족하면 훈련과정 수, 교·강사 등에 대한 제한을 두지 않고 훈련과정을 승인하도록 하여 우수훈련기관에 대한 인센티브를 도입하여 훈련의 품질을 높이고자 하였다.

셋째, 계좌적합훈련과정의 유효기간은 1년이지만 실업자 등의 계좌적합훈련과정의 수수료가 당해 연도 평균 수수료보다 5% 포인트 이상 높은 경우에는 해당 실업자 등의 계좌적합훈련과정의 유효기간을 1년간 추가로 자동적으로 연장되도록 하여 훈련의 품질관리를 잘하는 훈련과정은 2년까지 안정적으로 운영되도록 하여 훈련시장을 안정시키고자 하였다.

넷째, 계좌적합훈련과정의 변경인정에 대한 항목을 재정비하여 그동안 민원사항이 되어 온 사소한 사유<sup>7)</sup>의 경우 대상 변경사항을 변경일의 2일 전까지 HRD-net을 통하여 신고하고 관할 지방고용노동관서에 통보만하면 과정변경이 이루어진 것으로 인정하도록 하여 훈련시장을 안정화하고자 하였다.

## 2. 계좌 발급 신청자에 대한 구직활동 의무화 및 훈련상담의 내실화

첫째, 내일배움카드를 직업훈련 수강의 필요가 있는 실업자와 재직자등만을 선별하여 발급하도록 하기 위하여 구직활동과 훈련상담을 의무화하였다. 즉 기간제·파견·단시간·일용근로자, 이직 예정의 근로자, 무급 휴직·휴업자 및 기초생활 수급자, 여성가장, 북한이탈주민, 결혼이민자, ‘취업성공패키지’ 또는 ‘중소기업인력채용패키지사업’ 참여자 등 취약계층 등을 제외하고는 취업활동을 2회 이상 한 후 직업능력개발계좌 발급 신청서를 작성·제출하도록 하였다.

둘째, 계좌가 남발되지 않도록 계좌 발급 여부에 대하여 팀장, 담당자, 훈련상담자 등 3명 이상의 훈

련상담자 모두가 합의한 경우에만 계좌를 발급하도록 하는 합의제 판정방식을 도입하되 취약계층, 취업성공패키지 참여자에게는 예외를 인정하였다. 기초생활수급자, 여성가장, 북한이탈주민, 결혼이민자, ‘취업성공패키지사업’ 또는 ‘중소기업인력채용패키지사업’ 참여자의 경우에도 인력공급이 상대적으로 많다고 판단되는 9개 직종<sup>8)</sup>의 훈련을 수강하고자 하는 경우에는 훈련상담자 3명이 모두 합의한 경우에만 계좌를 발급받을 수 있도록 하였다.

셋째, 훈련상담의 내실화를 담보하기 위하여 기존의 계약직 훈련상담원을 축소하고 전문인력 중심으로 훈련상담을 실시하도록 하였다. 이를 위해 2012년부터 재직자훈련 지원업무를 기존의 고용센터에서 한국산업인력공단으로 이관하고, 이에 따른 여유인력을 훈련상담인력으로 활용하는 등 전문인력 중심으로 훈련상담을 하고, 기존의 계약직 훈련상담원은 축소하여 훈련상담의 질을 높이고자 하였다.

넷째, 기관별로 상담성과를 객관적으로 평가할 수 있는 지표<sup>9)</sup>별 실적을 주기적으로 공표하여 상담원 개인별 상담성과지표를 관리하도록 하였다.

## 3. 훈련생의 책무성 강화

내일배움카드제훈련은 훈련과정의 선택을 훈련생에게 일임하고 있어 특정직종으로의 쓸림현상이 발생할 가능성이 있으므로 인력수급의 미스매치를 방지하고 훈련생의 도덕적 헤이를 방지하기 위하여 훈련비의 본인부담 수준을 종전의 20~40%<sup>10)</sup>에서 2013년까지 단계적으로 30~50%로 인상하도록 하였다. 다만 기초생활수급자·취업성공패키지 참여자 등과 중소기업 진화직종<sup>11)</sup>의 경우 전년도 직종 소분류상 훈련생 비중이 5% 미만인 경우에는 계속하여 자비 부담을 면제하도록 하였다.

인 훈련기관 또는 ②월평균 훈련생 50명 이상인 사업주(단체)가 직접 운영하는 훈련시설

6) 신성장동력분야, 뿌리산업 관련 직종 등 취업 유망직종을 특성화하거나, 취약계층 특성화 훈련기관 중심으로 선정

7) ① 훈련 교·강사가 예비군 훈련, 본인의 결혼 등 불가피한 사유로 강의를 할 수 없게 되어 임시 훈련 교·강사를 15일 이내에 대체 사용하는 경우, ② 인접한 건물 내에서 현재의 시설면적 이상인 강의실·실습실로 변경한 경우, ③ 노후, 불량 등의 이유로 최초 인정받은 장비사양 이상의 것으로 교체한 경우, ④ 실업자 등의 계좌적합훈련과정의 유효기간이 연장된 경우에 전년도 훈련비의 5/100 범위 내에서 훈련비를 변경한 경우 등

8) 회계 및 경리 관련 사무원(027), 비서 및 사무 보조원(029), 의료복지 관련 단순 종사자(068), 디자이너(085), 이·미용 및 관련 서비스 종사자(121), 주방장 및 조리사(131), 식당서비스 관련 종사자(132), 제과·제빵 및 떡 제조원(212), 식품 가공 관련 기능 종사자(213) 등 9개 직종

9) 계좌발급자의 훈련참여율, 수수료율, 취업률 등

10) 한국고용직업분류상 소분류 기준에 따른 이·미용 및 관련 서비스 종사자(121), 주방장 및 조리사(131), 식당서비스 관련 종사자(132), 제과·제빵 및 떡 제조원(212), 식품 가공 관련 기능 종사자(213)에 해당하는 직종은 훈련비의 40%를 자비부담으로 하도록 하여 훈련직종의 쓸림현상을 완화시키고자 하고 있다.

11) 운전 및 운송관련직, 건설관련직, 기계관련직, 재료관련직, 화학관련직, 섬유 및 의복관련직, 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직, 농업어업관련직

### III. 내일배움카드제훈련의 제도개선 내용에 대한 평가

내일배움카드제훈련과 같이 공공서비스의 민간위탁이 성공하기 위해서는 ①효과적인 ‘인센티브 메커니즘’(incentive mechanism)의 구축, ②효율적인 ‘정보 메커니즘’(information mechanism)의 구축, ③합리적인 ‘통제 메커니즘’(control mechanism)의 구축 등 세 가지 조건이 충족되어야 한다[5, 6]12). 본 장에서는 이러한 공공고용서비스 민간위탁이 성공하기 위한 세 가지 조건을 평가기준으로 하여 2011.9.15에 개선된 내일배움카드제훈련의 제도개선 조치를 평가하고자 한다.

#### 1. 효과적인 ‘인센티브 메커니즘’ 구축 측면에서의 평가

효과적인 ‘인센티브 메커니즘’ 구축 측면에서 그동안 문제점으로 지적되어 왔던 부분은 훈련기관이 양질의 훈련서비스를 제공하도록 유인하는 ‘한계 인센티브’(marginal incentive)가 미흡하다는 점, 훈련기관별 적정훈련생 확보가 어려워 평균훈련비용이 과다하게 소요되고, 적합훈련과정의 유효기간이 1년밖에 되지 않아 훈련시장을 불안정하게 하여 훈련기관이 장기적인 관점에서 훈련의 품질을 높이기 위한 안정적인 투자를 유인하기가 곤란하다는 점이 핵심이었다[4, 5].

내일배움카드제훈련에 대한 2011.9.15의 제도개선 조치는 내일배움카드제 훈련시장을 안정화시키기 위하여 여러 가지 조치를 취하였다. 훈련과정 심사의 내실화와 심사과정의 투명성 제고, 우수 적합훈련과정에 대한 유효기간 연장(1년→2년) 등을 통하여 훈련시장을 안정시키고, ‘특성화 훈련기관’제를 시범 도입하여 우수훈련기관에 대한 훈련과정 승인 요건 완화 등 훈련의 품질을 높이기 위한 유인제도를 도입하였다. 이러한 조치는 내일배움카드제 훈련시장을 안정시키고 과도한 적합훈련과정 신청과 심사의 악순환을 다소 진정시켜 효과적인 ‘인센티브 메커니즘’ 구축 측면에서 분명히 진일보한 조치로 평가된다.

그러나 여전히 대부분의 훈련과정은 1년 단위로 적합훈련과정의 신청과 승인이 이루어져야 하기 때문에 내일배움카드제 훈련시장의 불안정성은 여전히

문제가 지속되고 있다. 적합훈련과정의 유효기간을 1년으로 일부 2년으로 연장하고는 있지만 선진국의 3~5년에 비해서는 여전히 너무 짧아 양질의 훈련교사를 확보하고 장기적인 관점에서 훈련시설과 장비에 대한 투자를 할 수 있도록 유도하기에는 크게 미흡하다.

또한 훈련기관별 훈련생 규모는 여전히 매우 소규모로 유지되고 있어 훈련규모의 적정화에 다른 훈련의 전문화, 규모화, 품질 향상 등을 유도하기에는 미흡하다. 따라서 훈련성과를 바탕으로 훈련시장에 대한 구조조정을 추진하여 훈련기관별 훈련인원이 적정규모로 확대되도록 하여야 한다. 적합훈련과정의 유효기간을 3년 이상으로 하고, 우수한 적합훈련과정의 유효기간은 자동적으로 연장될 수 있도록 하여 훈련시장을 안정시키고 훈련의 품질 제고를 위한 노력을 유도할 필요가 있다.

아울러 훈련기관이 더 많고 더 성과가 좋은 훈련서비스를 제공하도록 유인하기 위해서는 내일배움카드제에 의한 1인당 지원금액 이외에 려의 성과를 훈련기관이 받을 수 있는 성과급과 연계하는 조치가 포함되는 것이 바람직하다.

#### 2. 효율적인 ‘정보 메커니즘’ 구축 측면에서의 평가

효율적인 ‘정보 메커니즘’ 구축 측면에서 그동안 문제점으로 지적되어 왔던 부분은 계좌 발급 이전에 취업을 우선적으로 지원해주고, 그 과정에서 훈련이 필요한 사람에게 계좌를 발급해주어야 하는데, 계좌 발급에 대한 상담이 부실하여 이른바 ‘묻지 마 신청’ 현상을 초래하였고, 산업 수요와 무관한 특정 직종으로의 쏠림 현상의 발생 등으로 인력수급 미스매치를 심화시켰으며, 계좌 발급을 받은 훈련생의 적극적인 훈련 참여와 취업 노력을 유인하는 기제가 미흡하였다는 점이었다[4, 5].

이러한 문제점을 인식하고 2011.9.15의 제도개선 조치는 구직활동과 훈련상담을 의무화하고, 계좌 발급 여부에 대하여 팀장, 담당자, 담당자 외 훈련상담자 등 3명 이상의 훈련상담자 모두가 합의한 경우에만 계좌를 발급하도록 하는 합의제 판정방식을 도입하였으며, 기관별·상담원로 상담 성과를 평가하도록 하였고, 상담인력도 보강하였다. 또한 훈련생 본인부담 비율도 인상하고 직종별 차등화를 확대하여 직종별 인력수급의 미스매치 해소와 훈련생의 책무성도 강화하였다.

이러한 조치는 그동안 지적되어 왔던 계좌의 남발과 산업수요와의 인력 미스매치 등 효율적인 ‘정보

12) 이러한 공공고용서비스 민간위탁의 성공조건에 대해서는 [5, 6]의 논문에 자세히 소개되어 있으므로 여기서는 그 논거에 대해서는 생략하고자 한다.

메커니즘' 구축 측면에서의 문제점 해소에 상당히 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

그러나 이번 조치는 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 상담인력이 다소 보완되었다고는 하나 여전히 부족하고 직업능력에 대한 진단을 할 수 있는 역량이 아직 크게 미흡하며, 기계적으로 취업활동 2회 이상 요구, 합의제 판정방식 도입 등은 자칫 직업훈련의 필요성에 정확한 진단과 취업 지원의 활성화를 통해 궁극적으로 조기에 취업하도록 도와주지 못하고 감사에 대비한 소극적이고 경직적인 제도 운용의 문제가 발생하고 있다. 따라서 상담인력의 전문성과 역량을 강화하여 제도 개선 조치가 경직적이거나 형식적으로 되지 않도록 하여야 한다.

둘째, 내일배움카드제는 수요자 중심의 맞춤형 훈련을 제도화하여 훈련의 성과와 효율성을 높이기 위한 제도적 장치로서 기능하여야 하고, 이를 위해서는 훈련비 지원금액도 개별 훈련수요자의 특성과 소득 수준 등을 고려하여 유연하게 이루어져야 하는데, 아직 이러한 점에 대한 고려가 없다. 따라서 진정한 맞춤형 훈련이 가능하도록 훈련기간, 훈련비용, 훈련방법 등을 상담을 통해 유연하게 할 수 있도록 훈련상담자의 역량을 높이고 재량을 확대할 필요가 있다.

셋째, 계좌를 발급받은 구직자가 본인의 부족한 직업능력을 개발하여 취업할 수 있기 위해서는 본인에게 필요한 훈련과정을 찾을 수 있도록 지원하는 훈련정보의 제공이 중요하다. 그러나 훈련기관 및 훈련과정 선택에 도움을 줄 수 있는 유일한 정보망인 HRD-net의 내용이 부실하여 고용센터의 담당자도 활용에 애를 먹고 있어 민원이 끊이지 않고 있다. 계좌를 발급받은 구직자가 본인에게 적합한 직업훈련 과정이 어디에 있는지 구직자 대부분이 애로를 겪고 있다. 훈련기관과 훈련과정에 대한 올바른 정보를 제공받고 적합한 훈련과정을 선택할 수 있도록 훈련기관 및 훈련과정에 대한 다양하고 신뢰할만한 정보를 제공해주기 위해 HRD-net의 전면적인 개편이 시급하다.

넷째, 이번 조치에는 훈련생의 적극적인 훈련수강을 강제하는 상호의무적인 능동화 노력(activation)의 유도 조치가 없으며, 훈련기관의 파킹(parking)과 크리밍(creaming) 현상을 방지하기 위한 제도적 장치가 없다. 아무리 정부와 훈련기관이 노력하더라도 훈련생의 능동적인 노력이 없이는 훈련의 성과를 기대하기 어렵다. 고용센터와 훈련생 및 훈련기관 간의 상호 의무협약서의 체결과 이를 통한 성과 연계 방안을 추가로 도입할 필요가 있다. 후주의 한 훈련기

관은 정부와 훈련기관이 사전에 충분한 상담과 직업능력의 진단을 통해 맞춤형 훈련과정을 개발하여 훈련을 실시하고 훈련비용을 전액 지원하되 훈련생은 훈련에의 성실 참여 및 구직 노력 의무, 그리고 취업노력이 미흡할 경우 지원받은 훈련비 전액 반납 등의 상호 협약을 통해 100% 취업률을 달성하고 있음을 참조할 필요가 있다.

### 3. 합리적인 '통제 메커니즘' 구축 측면에서의 평가

합리적인 '통제 메커니즘' 구축 측면에서 그동안 문제점으로 지적되어 왔던 부분은 훈련기관에 대한 훈련내용, 훈련비용, 훈련의 품질 등이 적정한지에 대한 모니터링 장치는 없는 반면에 훈련기관에서의 강의실 등 사소한 변경에 대해서는 너무 경직적으로 운용하고 있다는 것이었다[4, 5].

2011.9.15의 제도개선 조치는 사소한 변경사항에 대해서는 신고 및 통보만으로 가능하도록 개선하여 그동안 민원사항의 상당부분을 해소하였다.

그러나 적합훈련과정을 심사하고, 훈련의 품질을 평가하고 모니터링하며, 훈련비의 적정성에 대하여 표본조사 등을 실시하여 훈련의 성과와 품질을 향상시키기 위한 심사·평가·모니터링 기능을 제도적으로 강화하기 위한 조치는 포함되지 못하였다.

2012년 6월 현재 적합훈련과정 평가를 담당하고 있는 한국직업능력개발원 직업능력개발평가센터에는 24명의 인원이 있으나 훈련기관 평가 및 훈련과정 심사를 실질적으로 담당하고 있는 직원은 13명에 불과하고, 모두 계약기간이 1년 11개월로 정해져 있는 기간제근로자로서 우수인력을 확보하기도 어렵거나 어느 정도 경력이 쌓이면 근로계약이 만료되어 경험자는 내보내고 신규 기간제 인력을 채용할 수밖에 없어 전국의 수천개의 훈련기관의 내일배움카드제훈련에 대한 심사·평가·모니터링 기능을 제대로 수행하기 어려운 상황에 있다. 적합훈련과정 심사와 훈련실시 상황, 훈련비의 적정성 등에 대하여 심사·평가·모니터링 기능을 제대로 수행하여 훈련의 품질을 높이기 위해서는 이러한 기능을 수행하는 기본 인프라를 갖추는 것이 무엇보다도 중요하다.

## IV. 결론

본 논문은 2011년 9월 15일부터 시행되고 있는 내일배움카드제훈련의 개선내용에 대하여 평가하고, 개선된 현행 제도의 추가적인 개선이 필요한 사항을 직업훈련민간위탁의 성공조건[5]을 분석의 기준으로

삼아 검토하였다. 분석 결과 본 논문이 주는 시사점은 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 이번 내일배움카드제훈련에 대한 개선조치는 그동안 문제점으로 지적되어온 내일배움카드제훈련시장의 불안정성을 다소 해소하고, 계좌 발급에 대한 심사를 강화하여 계좌 발급의 남발을 억제하였으며, 내일배움카드제훈련의 운용과정에서 발생해온 경직성을 다소 해소하는데 상당히 기여하였다.

둘째, 이러한 긍정적인 개선효과에도 불구하고 직업훈련민간위탁의 성공조건의 측면에서 보면 다음과 같은 한계가 있다.

효과적인 ‘인센티브 메커니즘’ 구축 측면에서 볼 때 여전히 훈련시장의 불안정성을 해소하면서 경쟁에 의한 더 나은 훈련 서비스를 유도하기에는 훈련위탁기간, 훈련과정별 훈련생 규모, 훈련성과와 비용지원의 연계 등이 미흡하다. 따라서 정부지원 훈련시장이 양질의 훈련기관과 훈련과정을 중심으로 재편되도록 훈련성과를 토대로 한 지원을 강화하되 양질의 훈련기관과 훈련과정을 안정적으로 운영할 수 있도록 훈련위탁의 기간과 훈련생 규모 등을 적정화할 필요가 있다.

효율적인 ‘정보 메커니즘’ 구축 측면에서 계좌 발급과 고용서비스와의 연계가 아직도 형식적인 수준에 머물러 있고, 계좌발급에 대한 심사가 기계적이고 경직적으로 이루어지고 있다. 개별조직자에 대한 고용과 훈련 및 복지 서비스가 상호 연계되어 맞춤형으로 제공되는 과정에서 내일배움카드가 발급되어 훈련 수당을 지원하는 것이 아니라 내일배움카드 발급요건만을 기계적으로 심사하는 수준에서 벗어나지 못하고 있다. 종합적인 고용서비스 차원에서 필요한 사람에게 필요한 훈련서비스를 맞춤형으로 제공할 수 있도록 직업훈련 인프라를 대폭 확충하고 담당인력이 훈련의 필요성을 진단할 수 있는 역량을 배양할 필요가 있다.

합리적인 ‘통제 메커니즘’ 구축 측면에서 적합훈련과정의 심사, 훈련의 품질 평가 및 모니터링, 훈련비의 적정성 검증 등이 아직도 크게 미흡하거나 이루어지지 않고 있어 내일배움카드제훈련의 품질을 높이지 못하고 있다. 직업훈련에 대한 심사, 평가, 모니터링을 위한 인프라의 확충이 시급하다.

본 논문의 평가내용을 참조하여 정부가 내일배움카드제 훈련의 문제점을 조속히 해결하여 고용과 훈련 및 복지의 긴밀한 연계에 의한 맞춤형 훈련이 활성화되기를 기대한다.

## 참 고 문 헌

- [1] 노동부, 2008.9.22 보도자료(노동부 실업자훈련, 수요자 중심으로 전면 개편).
- [2] 노동부, 2009년판 노동백서, 2009.
- [3] 고용노동부, “내일배움카드제 내실화 방안”, 2011.8.
- [4] 유길상, “직업능력개발계좌제훈련의 발전방안”, 한국실천공학교육학회논문지, 제2권 제2호(2010. 12), 99~104.
- [5] 유길상, “직업훈련 민간위탁 성공조건: 직업훈련 민간위탁사업의 평가와 개선방향을 중심으로”, 노동정책연구, 제10권 제4호(2010. 12.), 한국노동연구원, 39~64.
- [6] 유길상, “직업훈련 민간위탁의 이론적 성공조건에 대한 훈련기관장의 인식과 시사점”. 한국실천공학교육학회논문지, 3(1) (2011.6): 176~182.
- [7] 고혜원·박천수·정재호, “직업능력개발 계좌제 운영현황과 향후 개선방향”, 시정친화적 직업능력개발체제 구축을 위하여, 2010 직업능력개발 세미나 자료집, 한국직업능력개발원, 2010, 1~35.
- [8] 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.
- [9] 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 테크노인력개발전문대학원 교수

<관심분야> 고용 및 HRD 정책