

그림으로 보는

부정훈련 사례집

Vol.2.1



문제도 내가 풀고
채점도 내가 하니 간단한군.
어차피 아무도 모르겠지?



어려운 A.B 교과목은 빼고,
내가 자신있는 C만 가르쳐야겠다!

더 꼼꼼이
자세하게 알려주면
큰 문제 없겠지?



여기 내일배움카드도
갈게요!



합인금액은
현금으로 드릴게요!

그림으로 보는 부정훈련 사례집 v1.2.1



더 좋을까?
자세히 꼭 물어보면
은 문제도 모르잖아?

“
공정한
훈련으로 함께
성장합니다
”

직업능력심사평가원은 직업능력개발훈련을 체계적으로 관리하고,
훈련성과를 높이기 위해 설립된 심사·평가 전문기관입니다.
특히 부정훈련 예방과 관련제도 개선을 통해 올바른 훈련시장을 만들어갑니다.
훈련 빅데이터 패턴분석을 통해 부정이 의심되는 훈련기관을 도출하고
유관기관과 합동 지도·감독을 수행하여 부정훈련과
부정수급 차단 및 관련 제도를 개선함으로써 올바른 훈련시장을 조성하고 있습니다.

CONTENTS

개요

발간사	4
직업능력심사평가원 소개	6
부정훈련관리체계 소개	8
통계로 보는 부정훈련	10
언론보도로 보는 부정훈련	12

부정훈련 사례

주요 부정훈련 사례	16
알쏭달쏭 부정훈련	106

부록

법령 및 조치 기준 I	112
법령 및 조치 기준 II	118

대한민국의 올바른 훈련문화가 조성되도록 부정훈련 관리에 만전을 기하겠습니다



고용노동부는 국가직무능력표준(NCS) 도입으로 산업현장 중심의 직업훈련을 강화하는 동시에 직업훈련의 체계적인 관리 및 훈련성과 제고를 위해 2015년 직업능력심사평가원을 설립하였습니다. 직업능력심사평가원은 지난 4년간 훈련기관인증평가 도입, NCS 기반 훈련과정 심사 확대, 훈련 이수자평가 도입, 빅데이터 분석을 통한 부정훈련관리 등 심사·평가의 선순환 체계를 구축하여 훈련 품질 제고를 위해 많은 노력을 기울여 왔습니다.

특히 직업훈련 빅데이터를 활용한 부정훈련관리 기능은 직업능력심사평가원 개원과 함께 새롭게 신설된 기능으로 훈련기관 지도·감독 방식에 큰 변화를 가져왔습니다. ‘선택과 집중’으로 요약할 수 있는 부정훈련관리 프로세스에 따라 직업능력심사평가원 부정훈련관리센터는 직업훈련 빅데이터를 분석하여 수시 지도·감독 대상기관을 선정하고, 전국의 지방고용노동관서와 합동으로 훈련기관 지도·감독을 실시하였습니다. 이를 통해 매우 다양한 유형의 부정훈련 사례를 접할 수 있었으며, 심사·평가제도 개선을 목적으로 부정훈련 유형을 분석하는 과정에서 부정훈련을 유발하는 원인을 고찰 해보는 기회를 갖게 되었습니다.

2017년 발행된 부정훈련 사례집에 대한 훈련시장의 긍정적인 반응에 힘입어, 추가로 발견된 사례와 훈련기관의 요구사항 등을 반영하여 새로운 부정훈련 사례집을 제작하게 되었습니다. 특히 부정훈련 사례를 좀 더 이해하기 쉽게 전달해 달라는 훈련기관의 요구에 부합하고자 각 사례별 스토리텔링형 삽화를 제작하였습니다.

직업훈련 현장에서 실제 발생하고 있는 다양한 부정훈련 사례와 그에 따른 행정처분 결과를 공유하여 부정훈련에 대한 훈련기관의 경각심을 제고하고, 훈련기관 스스로 부정훈련을 미연에 방지하기 위한 노력을 기울이도록 유도하는데 유용하게 활용될 수 있을 것이라 기대합니다.

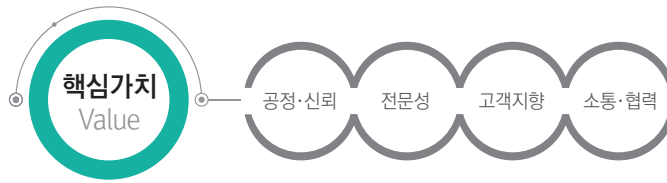
앞으로도 고용노동부와 직업능력심사평가원은 심사·평가와 부정훈련관리의 선순환 체계를 공고히 하여 직업훈련의 품질을 제고하고, 올바른 훈련 문화를 조성하여 훈련시장을 활성화하는데 앞장서도록 하겠습니다.

직업능력심사평가원 원장

직업능력심사평가원 소개

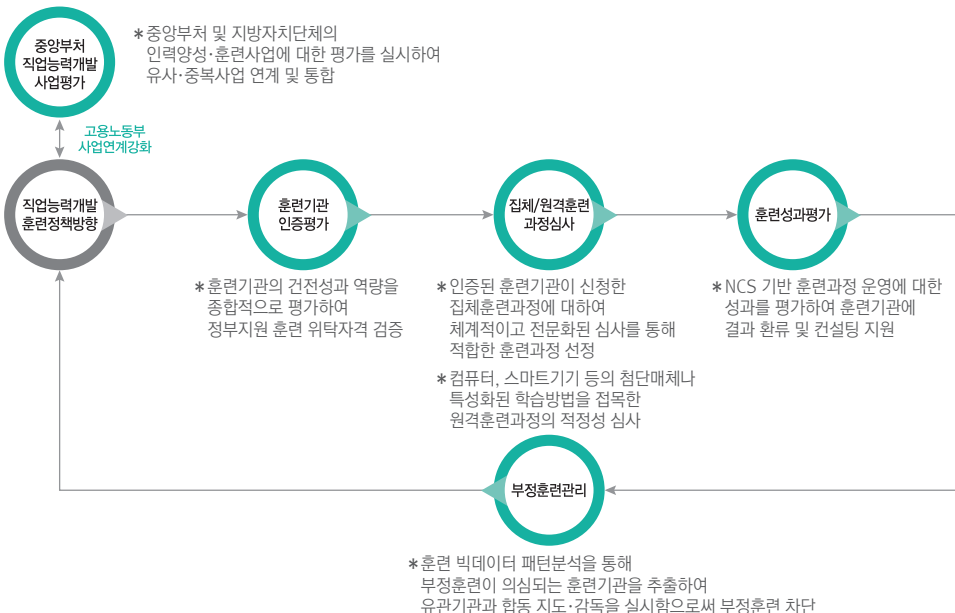
❖ 직업능력심사평가원 소개

한국기술교육대학교 직업능력심사평가원은 고용노동부 산하기관으로서 직업훈련 및 직업능력개발사업 심사·평가에 대한 통합 품질관리체계를 구축하여 능력중심 사회구현에 이바지하고자 2015년 4월 설립된 기관입니다.

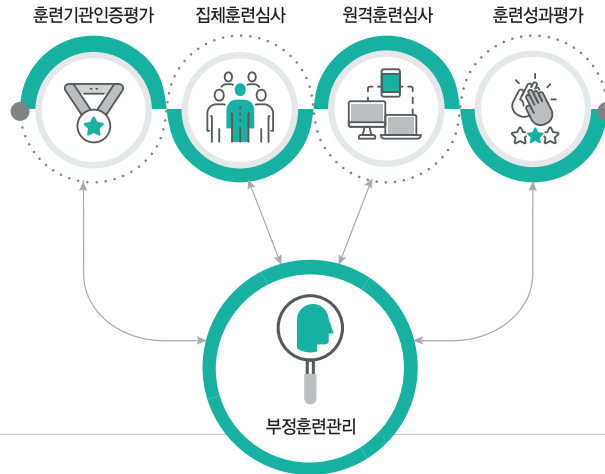


❖ 직업능력심사평가원 기능 및 역할

직업능력심사평가원은 국가가 산업 부문별·수준별 직무를 체계화·표준화한 국가직무능력표준(NCS:National Competency Standards)을 기반으로 직업훈련체계를 개편하고 심사·평가의 품질관리 시스템을 구축하여 구직자와 재직자가 양질의 직업훈련을 선택할 수 있도록 지원하는 역할을 수행합니다.



❖ KSQA 부정훈련관리센터 소개



• 자료수집

* HRD-Net 훈련자료, 유관기관
부정훈련 신고자료 등 수집



• 기관추출

* 데이터마이닝, 오피니언마이닝, 시나리오기법을 통해
부정훈련패턴을 분석 및 부정의심 훈련기관을 추출



• 지도·감독

* 대상 기관 심층 조사·분석 후
유관기관과 합동 지도·감독 수행



• 패턴보완 및 제도개선

* 지도·감독 결과를 토대로 부정패턴을 보완하고,
훈련기관 인증, 훈련과정 심사, 제도개선 등에 반영



• 교육 및 홍보

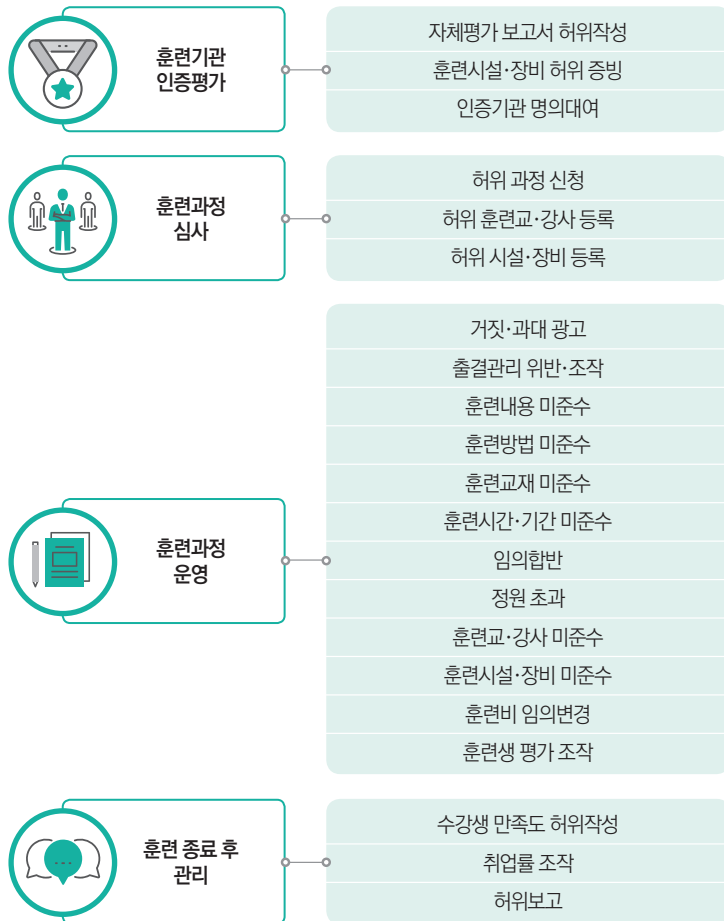
* 부정훈련 예방교육(집체, 이러닝) 실시 및 만족도조사 진행
* 홍보포스터, 사례집 제작, 공모전 등 다양한 홍보활동 수행

부정훈련관리체계 소개

❖ 부정훈련·부정수급의 개념 및 유형

- 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 직업능력개발훈련 과정을 운영할 자격을 얻었거나, 얻으려고 한 경우
- 인정받은 직업능력개발훈련 과정을 인정 내용과 다르게 운영하여 훈련의 품질을 저하시킨 경우
- 직업능력개발훈련 과정의 '운영'과 '성과'에 관련된 보고 및 자료 제출 명령에 따르지 않거나 거짓으로 따른 경우
- 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용·수당을 지원 또는 용자를 받았거나 받으려고 한 경우

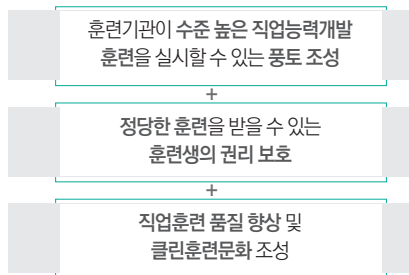
주요 부정훈련 유형



❖ 부정훈련관리 목적 및 협업체계

목적

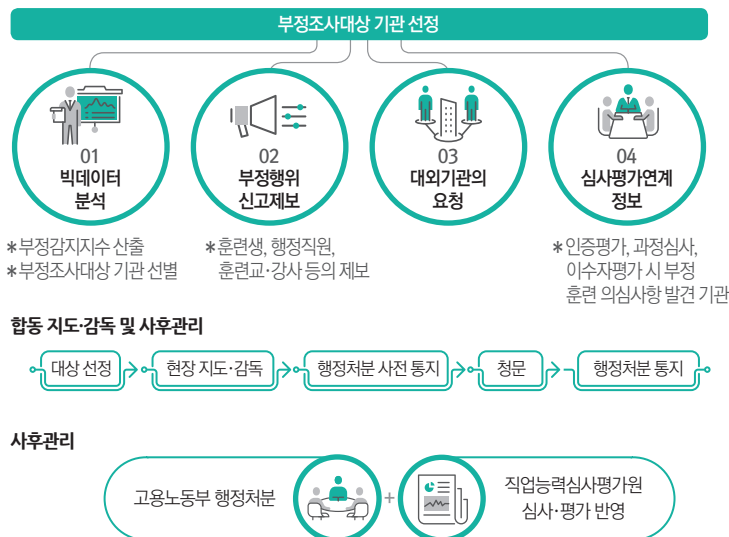
훈련기관이 승인받은 과정을 운영하고, 지원금을 지급받는 과정에서 관련 법령 등의 준수 여부를 지도·감독함으로써, 부정훈련 및 부정수급을 차단하고 올바른 직업능력개발 훈련시장을 조성하기 위함



협업체계



❖ 부정훈련관리 절차



통계로 보는 부정훈련

연도별 부정훈련 발생 비율

연도별 부정훈련 발생 비율을 살펴보면 2014년에 36%로 부정훈련 비율이 가장 높았으며, 2015년부터 2017년까지는 지도·감독 시 확인된 부정훈련이 감소하는 추세로 나타났습니다.

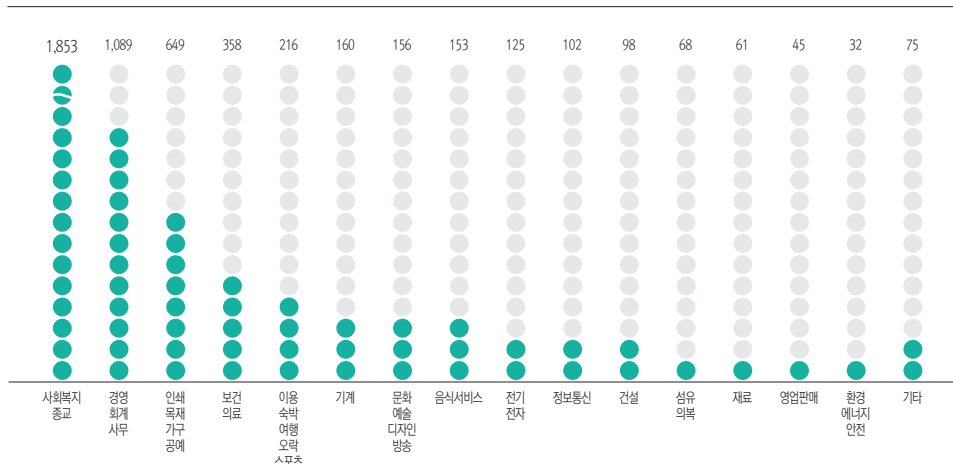
[단위: 건수]

지도감독년도	정상훈련 건수(%)	부정훈련 건수(%)	계
2013	7,561(71%)	3,070(29%)	10,631
2014	9,189(64%)	5,221(36%)	14,410
2015	7,589(67%)	3,701(33%)	11,290
2016	8,117(79%)	2,151(21%)	10,268
2017	7,131(90%)	762(10%)	7,839
합계	39,587(73%)	14,905(27%)	54,492

최근 5년(2013~2017년) NCS 분야별 부정훈련 발생 건수

2013년부터 2017년까지, 최근 5년 NCS 분야별 부정훈련 발생 건수를 살펴보면 사회복지·종교가 1,853건으로 35%를 차지하여 가장 높았습니다. 그 다음으로는 경영·회계·사무가 1,089건(21%)으로 두 번째로 높게 나타났습니다. 그 뒤로 인쇄·목재·가구·공예(649건), 보건·의료(358건), 이용·숙박·여행·오락·스포츠(216건) 등이 다음 순위로 나타났습니다.

[단위: 건수]



❖ 최근 5년 부정훈련 유형 TOP 10

2013년부터 2017년까지, 최근 5년간 실시된 총 54,492건의 훈련기관 지도감독에서 출결부정이 10,153건으로 가장 많이 나타났으며, 훈련내용 미준수가 1,387건, 훈련시간·기간 미준수가 1,306건, 훈련교·강사 미준수가 1,040건으로 그 뒤를 이었습니다.

[단위: 건수]

출결관리 위반·조작



훈련내용 미준수



훈련시간·기간 미준수



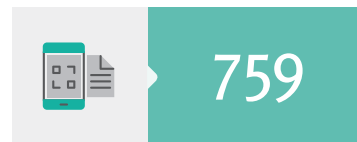
훈련교·강사 미준수



훈련 미실시



허위 과정 신청



임의합반



훈련시설 미준수



훈련교재 미준수



훈련비 임의변경



[언론보도 1]

○○일보 2017년 3월

직업능력심사평가원, 패턴분석 통해 부정수급 차단·품질 제고 … 적중률 90%

직업능력심사평가원이 직업훈련 빅데이터 마이닝과 시나리오 분석 등 패턴분석을 통해 부정수급 차단과 훈련품질을 높이고 있어 주목을 받고 있다. 고용노동부는 지난 2015년 4월 직업훈련기관의 철저한 품질관리를 위해 코리아택에 직업능력심사평가원(이하 평가원)을 설립했다.

평가원은 정부지원 훈련시장에 참여하는 훈련기관 7,000여 곳과 5만여 개 훈련과정을 체계적으로 관리하는 기관이다. ▲훈련기관 인증평가·심사 ▲모든 중앙부처 훈련사업 중복성 평가 ▲부정·부실훈련기관 관리 등 국가 직업능력의 품질관리체제를 구축·운영하는 역할을 수행한다.

매년 직업훈련 예산과 기관이 지속적으로 늘면서 부정훈련도 덩달아 늘어나고 있다. 이를 종합적으로 조사·분석·관리하기 위해 평가원은 지난 2015년부터 직업훈련정보망(HRD-Net)의 빅데이터에 데이터 마이닝, 시나리오 분석기법 등을 적용하고 있다. 이에 따라 부정패턴을 개발하고 훈련기관별 부정감지지수를 산출해 부정이 감지되는 훈련기관에 대해 유관기관과 합동 지도감독을 수행함으로써 부정훈련 및 부정수급을 차단하고 관련 훈련제도 등을 개선하는 등 훈련품질을 제고하고 있다. 평가원은 개원 이후 299개 훈련기관에 대한 합동 지도감독을 실시해 269개 훈련기관이 행정 처분을 받는 등 빅데이터 패턴분석은 현장에서 90%의 높은 적중률을 보이고 있다.

올해는 특히 HRD-Net의 훈련 빅데이터를 실시간으로 연계해 부정감지지수가 높은 기관을 자동으로 경보해주는 시스템을 구축해 부정훈련을 사전에 예방할 계획이다. 평가원 관계자는 “직업훈련의 효과를 평가할 때 구직자의 고용가능성과 근로자의 직무능력향상 및 기업의 경쟁력 확보뿐만 아니라 국가예산을 집행함에 있어 부정수급을 차단하는 것도 중요한 이슈”라며 “질 좋은 직업훈련시장을 조성하기 위해 지속적으로 훈련품질관리체계를 데이터화·과학화·시스템화해 추진해 나갈 것”이라고 밝혔다.

[언론보도 2]

○○일보 2018년 5월

허위 직업훈련 뒤 국고보조금 5억여 원 받아 채권 50대 2명 구속·입건

가짜 평생교육시설을 설립해 놓고 직업능력 훈련관련 국고보조금 5억여 원을 부정하게 타낸 50대 2명이 경찰에 적발됐다. ○○경찰청 지능범죄수사대는 직업능력개발훈련 보조금을 부정수급한 혐의(특정경제범죄 가중처벌 등에 관한 법률 위반·보조금 관리에 관한 법률 위반)로 모 교육시설 대표 A(51)씨를 구속하고, 이사 B(50)씨를 입건해 조사하고 있다고 밝혔다. 이들은 지난 2015년 1월부터 2017년 9월까지 2년 9개월간 ○○지역 150여 개 사업장에서 1,006회에 걸쳐 직업훈련을 한 것처럼 서류를 꾸미거나 대리수강하는 방법으로 5,647명에 대한 국고보조금 5억 500여 만 원을 부정수급한 혐의다.

경찰 조사결과 A씨는 원격훈련기관에서 일한 경험이 있는 B씨와 짜고 직업능력 개발훈련비(재원 고용보험기금)를 환급받을 수 있는 조건을 충족하기 위해 아르바이트생을 고용한 것으로 드러났다. 이들은 주로 건설·디자인 관련 사업장으로부터 훈련신청을 받은 뒤 아르바이트생을 사업장에 보내 대리출석·시험을 보게 한 것으로 조사됐다. 이 과정에 훈련생의 아이디와 비밀번호를 임의로 만들어 아르바이트생들에게 알려줬으며, 각종 규정(프로그램별 80% 이상 출석, 1인당 교재 2권 지급 등)을 어긴 뒤 ‘훈련을 수료했다’고 허위 보고해 보조금을 타낸 것으로 밝혀졌다. 대리시험 과정에는 답안지 샘플 10여 개를 아르바이트생들에게 제공한 것으로 확인됐다.

특히 A씨는 고용노동부 점검 대응 문건을 만들어 각 사업장에 보냈으며, 경찰 조사에 대비해 아르바이트생들에게 ‘대리출석·시험이 없었다’고 거짓 진술을 요구한 것으로 드러났다. A씨는 평생교육사에게 자격증을 빌려 부정한 방법으로 교육청으로부터 평생교육시설 승인을 받았고, 훈련비 지원금을 받기 위한 조건(4명 이상 상시근무 등)도 허위 서류로 꾸민 것으로 조사됐다. 경찰은 부정한 방법으로 국고보조금을 빼돌리는 범죄에 대해 지속적인 수사를 펼칠 방침이다.

그림으로 보는
부정순련 시·권케집
vol.2.1

부정훈련 사례

주요 부정훈련 사례	16
훈련기관 인증·과정심사	18
훈련생 모집	24
훈련과정 운영	28
훈련과정 종료 후 관리	102
 알쏭달쏭 부정훈련	106

❖ 주요 부정훈련 사례

훈련기관 인증·과정심사

01 • 재위탁 - 인증만 받고 운영은 다른 기관에 넘기기?	18
02 • 허위등록 - 인증 후 장비 반납, 실제 교육장은 텅텅	20
03 • 컨설팅 업체의 운영 대행 - 인증등급 없는 컨설팅 업체가 훈련 운영 대행, IP 속이려 원격 접속까지?	22

훈련생 모집

04 • 거짓광고 - 사실과 다른 홍보 안 돼요!	24
05 • 훈련강사·훈련생 이중등록 - 반은 강사, 반은 훈련생! 도대체 정체가 뭐죠?	26

훈련과정 운영

06 • 훈련 대신 노동 - 재주는 훈련생이 부리고, 돈은 훈련기관이 챙기고?	28
07 • 변경신고 미실시 - 강사 마음대로 훈련시간표 임의변경!	30
08 • 일·훈련 미구분 - 훈련시간은 회의와 업무공지로 사용할게요!	32
09 • 임의합반 - 초급반과 중급반 간 화합의 장, 이게 말이 되나요?	34
10 • 정원초과 - 넘치는 수강생, 불편함은 나머지 수강생의 몫?	36
11 • 정원초과 - 좁은 훈련장에 훈련생 밀어넣기, 책상도 없이 훈련 진행	38
12 • 출결부정 - 행정직원이 주도하여 대리수강한 후 원격훈련과정 수료	40
13 • 출결부정 - 과태료 미끼로 훈련기관 낚고, 대리 수강으로 훈련비도 받고?	42
14 • 출결부정 - 텅 빈 강의실인데, 전원 출석이라고요?	44
15 • 출결부정 - 편리한 QR코드를 이용하여 허위 출석도 편리하게?	46
16 • 출결부정 - QR코드 부정사용 꿀팁, “QR코드는 내가 편리한 장소에!”	48
17 • 허위수료보고 - 퇴사자도 포함된 출석부, 교육 중 콜 업무까지!	50
18 • 평가자료 조작 - 본 적도 없는 시험이 백 점이라고요?	52
19 • 평가자료 조작 - 평가자료 조작, 누이 좋고 매부 좋은 일?	54
20 • 허위비용 신청 - 허위비용 신청, 눈 뜨고 훈련지원비 베이기	56
21 • 허위비용 신청 - 고급 및 특화과정 강사로 후려치기!	58
22 • 허위과정 인정 - 인정되는 과목으로 이름만 바꾼, 가짜 이름표?	60
23 • 훈련교·강사 미준수 - 평 대신 닭, 스타강사 대신 행정직원	62

24 • 훈련교·강사 및 시간 미준수 - 훈련시간도 훈련강사도 계획과 상관없이 제멋대로?	64
25 • 훈련교·강사 임의변경 - 교과목 구분 않고, 강사라면 아무나?	66
26 • 훈련교재 미준수 - 여섯 권 중 두 권만, 나머지는 프린트물로 드릴게요!	68
27 • 훈련내용 미준수 - 단팥 없는 찐빵, 실습 없는 실무과정?	70
28 • 훈련내용 미준수 - 분명히 다른 과목인데, 작년과 같은 커리큘럼?	72
29 • 훈련내용 미준수 - 6과목 중에 1과목만 훈련, 반 토막의 반 토막	74
30 • 훈련내용 미준수 - 수강생 모집을 위한 꼼수, 과정 쪼개기!	76
31 • 훈련 미실시 - 훈련한 척 받은 돈, 기업의 컨설팅 비용으로?	78
32 • 훈련 미실시 - 허위수료보고, 누워서 떡 먹기	80
33 • 훈련 미실시, 출결부정 - 업무시간 외 훈련신청, 파리만 날리는 훈련장	82
34 • 훈련비 임의변경 - 도 넘은 수강생 모집 전쟁, 마음대로 할인까지	84
35 • 훈련비 임의변경 - 훈련 미일리지, 열심히 쌓으면 재수강 할인?	86
36 • 훈련비 임의변경 - 재료비는 모두 훈련생 부담?	88
37 • 훈련비 차등 - 국비지원 여부에 따라 훈련비가 다르다고?	90
38 • 훈련시간 미준수 - 바람 빠진 풍선처럼 줄어드는 훈련시간	92
39 • 훈련시간 미준수 - 올리는 배꼽시계, 줄어드는 수업시간	94
40 • 훈련시간 중 훈련교·강사 이석 - 사라진 강사님을 찾습니다!	96
41 • 훈련장비 미준수 - 대형굴삭기 수리 대신 소형굴삭기로 교육 강행	98
42 • 훈련장소 미준수 - 강의실의 반쪽을 뚝 떼어 창고로?	100

훈련과정 종료 후 관리

43 • 수강평 조작 - 무조건 별 다섯 개! 훈련생의 ID로 수강평 조작	102
44 • 취업률 조작 - 가짜 취업증명서로 눈 가리고 아웅?	104



위 내용들은 실제 위반 사례들을 바탕으로 구성한 것이나, 각각의 구체적인 사안에 따라 행정처분 결과가 달라질 수 있습니다.

인증만 받고 운영은 다른 기관에 넘기기?



부정훈련의 재구성

‘기관인증을 받았으니까, 운영 일체를 넘겨버리고 수수료나 꼬박꼬박 챙기지 뭐.’

A교육원은 훈련과정 운영을 인정받은 후 B컨설팅 업체에게 훈련과정의 운영을 위임하였습니다.

A교육원은 훈련과정 종료 후 훈련비용을 지원받아 일정 수익을 제외한 나머지 금액을 B컨설팅 업체에 전달하였으며, 결과적으로 인증 받지 않은 A교육원이 B컨설팅 업체에게 훈련과정을 재위탁하여 운영하는 형태로 훈련이 진행되었습니다.

‘훈련을 진행해야 하는데 돈이 부족해.’

결과적으로는 원래 들어가야 할 훈련비보다 적은 금액을 B컨설팅 업체가 지급받게 되었습니다.

“재위탁을 받기는 했는데, 돈을 어떻게 남겨먹지?”

“이익을 위해서는 비용 절감이 우선이죠!”

결국 B컨설팅 업체는 수익을 남기기 위해 강사비를 깎거나 인원을 초과해서 모집하는 방식으로 훈련을 진행했습니다.

‘훈련의 질이 떨어지는 것 같아.’

결국에는 훈련생들이 저하된 훈련의 질을 고스란히 느낄 수밖에 없었습니다.

**부정훈련
안돼요!**

※ 훈련기관 인증평가를 받지 않은 기관이 인증평가 등급을 보유한 훈련기관의 훈련과정을 재위탁받아 운영한 사례입니다.

※ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련과정을 인정받은 경우에 대하여 ‘인정취소와 전과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

**바른훈련
함께해요!**

※ 훈련기관 인증평가 제도는 훈련기관의 건전성과 역량을 종합적으로 평가하여 정부지원 훈련위탁자격을 인증함으로써 직업능력개발 훈련의 품질관리 체계를 구축·유지시키기 위한 제도입니다. 인증을 받지 않은 기관이 인증 받은 기관의 명의를 빌려 훈련을 운영하는 행위 혹은 대가를 받고 인증 받지 않은 기관에 인증기관의 명의를 빌려주어 훈련과정을 운영하도록 하는 행위는 인증평가 제도의 취지에 정면으로 반하는 행위로서 이에 연루된 기관은 엄중한 행정처분을 받게 됩니다.

따라서 인정받은 훈련과정을 비인증기관 혹은 컨설팅 업체에 재위탁 하거나 대가를 받고 인증기관의 명의를 대여하지 않도록 각별히 유의하시기 바랍니다.

인증 후 장비 반납, 실제 교육장은 텅텅



부정훈련의 재구성

“대여했던 장비들을 반납하려고 하는데요.”

“장비는 잘 쓰셨나요?”

“네, 덕분에 무사히 기관인증을 받았네요.”

Y직업전문학교는 기관인증을 위해 중장비 분야의 필수 훈련장비들을 임시로 대여하여 현장 평가 및 현장실사를 받은 후 임대 업체에 해당 장비를 반납하였습니다.

게다가 이미 반납하여 실제로 보유하고 있지 않은 훈련장비를 허위로 등록하여 훈련과정을 신청, 인정받았습니다.

필수 훈련장비와 관련된 NCS 훈련기준을 충족하지 못한 상태로 훈련을 실시한 것은 당연한 얘기겠지요? 훈련생들은 몇몇 훈련장비의 누락으로 제대로 된 교육을 받지 못했고, 적절한 훈련장비가 없이 진행된 교육의 효과가 미미하다고 느꼈습니다.

그럼에도 불구하고 Y직업전문학교는 훈련을 완료했다고 보고하여 훈련비용까지 지원 받았습니다.

부정훈련 안돼요!

** NCS 훈련기준에 제시된 훈련장비 및 기자재를 갖춘 것처럼 허위로 훈련기관 인증평가를 받고 과정신청 시에도 허위 등록한 사례였습니다.

** 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련과정을 인정받은 경우에 해당하여 ‘인정취소와 전과정 위탁·인정제한’ 처분과 ‘부정수금액 환수 및 추가징수’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

** 부정한 방법으로 훈련기관 인증평가를 통과하는 경우에도, 훈련과정 지도·감독을 통해 허위로 등록된 시설 및 장비에 대한 사실이 확인되며 이러한 경우 인정취소(계약해지) 및 전과정 위탁·인정제한 처분되어 훈련과정 운영이 불가하게 됩니다. 또한 행정처분 결과가 차년도 훈련기관 인증평가 시 준법성 평가에 반영되어 인증유예 등급을 받게 되므로, 인증평가 시에는 반드시 훈련기관이 실제 보유한 시설과 장비만을 등록해야 합니다.

인증등급 없는 컨설팅 업체가 훈련 운영 대행, IP 속이려 원격 접속까지?



부정훈련의 재구성

‘사업주자체 훈련과정을 인정 받았는데, 운영할 여력이 없어.’

훈련과정을 운영할 자신이 없었던 사업장은 인증등급이 없는 외부 컨설팅 업체에 훈련을 위탁 시키고, 훈련비용을 지원받았습니다.

사업주위탁 훈련은 직업능력심사평가원의 훈련기관 인증등급을 보유해야만 실사가 가능합니다. 그러나 H요양기관은 훈련신청부터 훈련과정 운영까지 인증등급이 없는 컨설팅 업체에게 재위탁 하였습니다.

‘H요양기관이 훈련운업을 한 것처럼 보여야 하니까, 원격 접속을 활용하자.’

컨설팅 업체는 사업장의 IP를 활용하여 훈련을 운영했다고 보여주기 위해 사업장의 컴퓨터에 원격 접속해 ‘병원간병 보수교육’ 훈련과정을 사업주자체 훈련으로 신청하고, 훈련과정과 관련된 모든 행정처리와 훈련운업을 대신 진행해 주었습니다.

부정훈련 안돼요!

- ※ 자격이 없는 업체에게 훈련을 위탁한 사례입니다.
- ※ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련과정을 인정받은 경우에 해당하여 ‘인정취소와 전과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

- ※ 사업주 훈련은 운영하는 주체에 따라 자체와 위탁으로 나뉩니다. 해당기관은 사업주자체 훈련과정을 인정받았으나, 컨설팅 업체가 훈련운업을 대행하도록 했습니다. 인정받은 훈련과정은 반드시 인정받은 훈련기관이 직접 운영해야 하며 컨설팅 업체를 통한 대행이 적발되면 처분될 수 있으므로 유의하시기 바랍니다.

사실과 다른 홍보 안 돼요!



부정훈련의 재구성

학원은 고등학생을 대상으로 ‘조리전문인과정’을 운영할 예정이었습니다. 훈련과정에는 제과제빵 과목은 포함되어 있지 않았습니다.

그런데 훈련과정을 홍보하는 중에 제과제빵과 관련된 내용을 배울 수 있는지 학생들의 문의가 쇄도하였습니다.

“네, 학원입니다. 무엇을 도와드릴까요?”

“조리전문인과정에 제과제빵 내용도 포함되어 있나요?”

“인정을 못 받았지만, 훈련이 가능하다고 광고를 하면 훈련생이 더 많이 모집되겠지?”

학원의 홍보담당자 B씨는 인정받은 훈련내용 중에 제과제빵 내용이 포함되지 않았다는 사실을 알면서도 조리전문인과정을 들으면 제과제빵을 배울 수 있다고 홍보하였습니다.

“조리전문인과정에는 제과제빵 내용이 포함됩니다. 관심 있는 분들은 수강해주세요.”

부정훈련 안돼요!

※ 인정받은 내용에 대해서만 홍보하고 과정을 운영해야 함에도 불구하고, 훈련생 모집을 위하여 인정받지 않은 내용도 훈련시켜 주겠다고 홍보한 사례입니다.

※ 인정받은 내용과 다른 거짓이나 과대광고로 훈련생을 모집한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

※ 인정받은 내용에 포함되어 있지 않은 훈련내용을 광고하여 훈련생을 모집한 후 광고내용과 다르게 훈련을 실시할 경우, 이에 대해 불만을 품은 훈련생의 신고·제보 등을 통해 허위 광고 사실이 밝혀져 행정처분이 될 수 있습니다. 반대로 광고한 내용과 일치하게 인정받지 않은 훈련내용을 임의로 훈련과정에 포함시켜 훈련을 진행할 경우 훈련내용 미준수 등의 위반사항에 해당되어 인정취소 및 해당과정 위탁·인정제한 등의 행정처분이 부과될 수 있습니다. 그러므로 훈련생 모집을 위해 홍보할 때는 인정받은 훈련내용만을 포함시켜야 합니다.

반은 강사, 반은 훈련생! 도대체 정체는 뭐죠?



부정훈련의 재구성

F학원의 원장 C씨는 소속 강사인 김영희 씨에게 근로자 카드를 발급 받도록 한 후, 김영희 씨가 강사로 참여하고 있는 훈련과정에 훈련생으로 이중 등록을 시켰습니다.

근로자 카드는 훈련기관이 보관하며 타훈련생이 대리 출석 체크를 하였으며, 결과적으로는 김영희 씨를 수료 처리하여 훈련비용까지 지원 받았습니다.

‘내가 강의를 하고 있는 훈련과정에, 내가 출석 중이라니. 이게 뭐지?’

자신이 강사로 강의를 진행 중인 교실에 자신인 척 하는 대리 출석자가 앉아있는 기분은 어떨까요?
정말 이상할 것 같지 않나요?

부정훈련 안돼요!

** 근로자 개인 훈련에서 발견된 사례로서 훈련기관 대표가 해당기관 소속 훈련교·강사를 훈련교·강사 본인이 진행하는 훈련과정에 훈련생으로 등록시켜 부정한 이득을 취한 사례입니다.

** 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원 받은 경우에 해당하여 ‘인정최소와 전과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

** 훈련교·강사 본인이 강의하는 훈련에 훈련생으로 등록하여 지원금을 수령하는 행위는 부정한 의도가 명백한 행위로서 허위로 훈련생을 등록한 경우에 해당합니다. 일부 사업주 훈련에서 사업장의 재직자가 훈련에 참여하며 일부 훈련시간에는 훈련교·강사로 훈련을 진행하게 되는 경우가 있을 수 있으나, 이러한 경우 해당 재직자는 지원 외 훈련생으로 등록하여 훈련을 실시해야 합니다.

재주는 훈련생이 부리고, 돈은 훈련기관이 챙기고?



부정훈련의 재구성

‘위잉-위잉-’ ‘탁탁탁-’ ‘쿵쿵쿵-’ 두드리고, 자르고, 붙이는 시끄러운 소리가 교실을 가득 채웁니다. A직업전문학교는 ‘가구제작’ 훈련과정을 운영하고 있는데요. 오늘은 실습생들이 가구를 직접 만들어보는 실습훈련이 있는 날이기 때문입니다.

“선생님, 오늘은 화장대를 만들기로 한 날 아닌가요?”

“기관사정으로 서랍장을 만드는 것으로 대체되었습니다!”

실습생 P씨는 탐탁지 않은 강사의 대답에 고개를 절레절레 저었습니다. ‘만들 예정이었던 가구가 왜 자꾸만 달라지는 걸까?’ P씨의 표정에는 불만이 가득했지요.

수업이 끝난 후 실습생들이 모두 떠난 교실에는 완성품들이 여기저기에 놓여 있습니다. 그런데 이게 웬일인가요? 가구를 찬찬히 살펴보면 강사가 실습생들이 만든 서랍장을 손보기 시작했습니다. 사포질을 하고, 윤기가 나도록 색을 칠한 뒤 서랍장을 가지고 어디론가 사라졌습니다.

알고 보니 A직업전문학교는 실습생들이 만든 가구를 강사가 마무리하여 판매하는 방법으로 수익을 얻고 있었습니다. 인터넷을 통해 가정용 가구 및 소품 제작을 주문받고, 주문받은 상품을 훈련생에게 제작하도록 한 것입니다. 실습시간에 화장대가 아닌 서랍장을 만든 것도 다 이런 이유에서 발생한 일이었지요. 사실상 훈련생의 근로를 통해 훈련기관이 수익을 얻은 셈입니다.

부정훈련 안돼요!

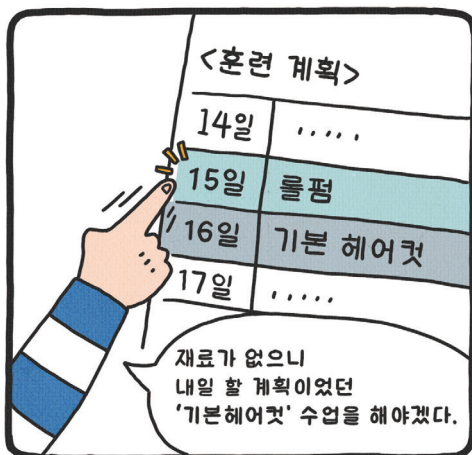
** 국가기간전략산업직종 훈련과정 운영 중 훈련생에게 사실상의 근로를 강요하여 훈련기관이 금전적인 이득을 취하는 등 위탁계약을 위반하여 운영한 사례입니다.

** 훈련생에게 근로를 강요하는 등 위탁계약을 위반하여 훈련을 실시한 경우에 해당하여 ‘계약해지와 해당과정 위탁 인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

** 훈련기관 혹은 사업장의 이윤 도모를 위해 혹은 훈련생에게 실무에 대한 경험을 쌓게 한다는 명목으로 훈련생에게 훈련시간 중 근로를 강요하거나 유도하면 안 됩니다. 인정받은 훈련내용을 훈련생이 체계적으로 습득하여 해당 직무 수행 능력을 갖추도록 돕기 위한 직업 훈련의 목적에 위배되기 때문입니다. 훈련과 근로는 반드시 분리되어야만 하며, 만약 훈련생에게 실무 경험 및 적용의 기회를 제공하고자 하는 경우에는 훈련시간 이외의 별도 시간을 할애하여 제공해야 합니다.

강사 마음대로 훈련시간표 임의변경!



부정훈련의 재구성

S훈련기관은 ‘헤어미용양성과정’을 운영하고 있습니다. S훈련기관의 기관장 J씨는 직접 강사로 투입되어 강의를 진행하는 중입니다.

“훈련과정도 준비해야 하고, 훈련기관 운영도 해야 하고, 각종 잡무도 처리해야 한다니. 바쁘다 바빠~”

J씨는 모든 것을 본인이 직접 준비했기 때문에 늘 바쁘고 정신이 없었지요.

그런데 ‘롤렘’을 배우기로 계획되었던 날, 실습재료가 부족한 것을 뒤늦게 확인하고 말았습니다.

모든 실습생에게 충분한 재료를 나눠줄 수 없는 상황이 발생한 것이지요.

‘어떡하지? 지금 재료를 사오기에는 늦었는데……. 아, 내일 수업을 미리 진행하면 되겠다. 내일 수업은 기본헤어컷이니까 재료가 따로 필요하지도 않고. 잘 됐군.’

J씨는 어떻게 할까 고민하다가 다음 날 훈련계획에 포함되었던 ‘기본헤어컷’으로 교과목을 임의 변경하여 훈련을 진행하였습니다.

시간표를 위해서는 변경신고를 한 후 진행해야 했지만 시간도 촉박하고 귀찮다고 느낀 J씨는 변경신고를 누락하였습니다.

부정훈련 안돼요!

※ 부득이한 사유로 실시신고 된 사항을 변경하여 훈련을 진행해야 하는 경우, 반드시 변경신고 후 진행해야 함에도, 변경신고를 누락하고 훈련을 실시한 사례입니다.

※ 인정받은 내용을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우에 해당하나, 훈련목적에 위배되지 않는 것으로 판단하여 ‘시정명령’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

※ 훈련과정 운영 중 부득이한 사유로 훈련시간표, 교재, 강사, 장소, 장비 등을 변경해야 하는 경우가 발생할 수 있으며, 이와 같은 경우 관련 규정에서는 관할 고용센터에 변경인정신청 혹은 변경신고해야 한다고 규정하고 있습니다. 상황이 어려워 문서 송부 등의 대처가 힘들 경우라 하더라도 우선적으로 관할 지방 고용관서 담당자에게 유선으로 상황을 알려 필요한 대처 방안을 함께 논의할 필요가 있으며, 훈련기관이 임의로 변경하여 훈련을 진행해서는 안 됩니다. 단, 관련 규정에 따라 훈련내용, 총 훈련시간, 훈련방법, 훈련비는 사유와 상관없이 변경할 수 없습니다.

훈련시간은 회의와 업무공지로 사용할게요!



부정훈련의 재구성

A사업장은 사업주자체 훈련과정을 인정받기 위해 총 8시간의 ‘기획실무’ 훈련과정을 계획했습니다.

‘다들 업무에 치여 바쁜데, 어쩌면 좋지?’

그러나 실제로 훈련을 진행하려니 모든 직원들이 업무에 차질이 생긴다며 불만을 표시했습니다.

“훈련시간은 회의와 업무공지 시간으로 활용하겠습니다!”

결국 실제로는 훈련시간을 이용하여 회의를 진행하거나 업무공지를 하는 등, 기획실무와는 전혀 관련 없는 시간으로 훈련시간이 사용되었습니다.

훈련은 진행되지 않았으나 보고를 할 때는 훈련을 실시한 것으로 꾸며 훈련비용을 지원받았습니다.

부정훈련 안돼요!

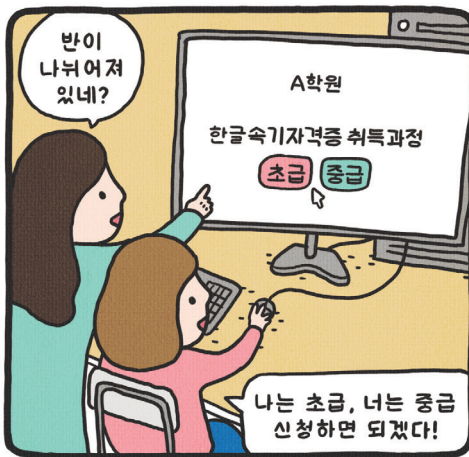
** 훈련시간을 회의나 업무공지 등 인정받은 훈련내용과는 무관하게 활용하고, 계획된 훈련을 실시한 것으로 허위보고한 사례입니다.

** 훈련내용에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분과 ‘부정수급액 환수 및 배액징수’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

** 사업주 직업능력개발훈련이란 사업주가 소속근로자 등의 직무수행능력을 향상시키기 위해 훈련을 실시할 때 이에 소요되는 비용의 일부를 지원하는 제도로써, 사업주 훈련과정으로 인정받기 위해서는 훈련의 교과내용이 직무능력 향상과 관련성이 있는 것이어야 합니다. 일부 사업장에서는 인정받은 훈련시간을 회의 및 업무지시사항 전달 등으로 활용하면서 관련된 내용이 인정받은 훈련내용과 무관하지 않다고 판단하여 훈련을 실시한 것으로 수료 보고하는 경우가 있었습니다. 그러나 훈련시간을 활용하여 회의 혹은 업무공지를 할 경우 인정받은 훈련내용을 제대로 전달할 수 없게 되어, 결과적으로 훈련을 통한 소속 근로자의 직무능력향상이라는 사업주 훈련의 목적을 달성할 수 없게 됩니다. 따라서 사업장에서 필요한 회의 혹은 업무공지 사항이 있을 경우 인정받은 훈련시간 이외의 시간을 활용해야 하며, 실시신고한 훈련시간 중에는 반드시 인정받은 훈련을 진행하도록 해야 합니다.

초급반과 중급반 간 화합의 장, 이게 말이 되나요?



부정훈련의 재구성

A학원은 ‘한글속기자격증 취득과정’을 운영하고 있습니다. 수준별 학습이 가능할 수 있도록 ‘한글속기자격증 취득과정 초급’과 ‘한글속기자격증 취득과정 중급’으로 훈련과정을 나누어 훈련생을 모집하였습니다. 그러나 두 과정 모두 훈련생이 적게 모집되었습니다.

훈련생이 훈련정원보다 적게 모집되었다 하더라도 그대로 훈련과정을 진행하는 것이 맞지만, A학원의 원장은 훈련과정 운영비를 절약하고, 절약한 비용으로 또 다른 훈련과정을 모집·운영하겠다는 욕심에 두 개의 과정을 한 강의실에 합반하여 운영하였습니다.

‘초급이라더니 왜 이렇게 어려운거지?’

‘중급이라면서 너무 쉬운 걸 배우는데?’

초급과 중급을 합반하여 절충된 수준으로 수업을 진행하다보니 초급 과정을 신청한 훈련생들에게는 어렵고, 중급 과정을 신청한 훈련생에게는 쉽게 느껴졌습니다. 훈련기관의 비용 절약을 위해 훈련생들이 제대로 된 수업을 받지 못한 것이지요.

부정훈련 안돼요!

** 훈련과정 운영비를 절약하기 위해, 서로 다른 훈련과정을 임의로 합반하여 운영한 사례입니다.

** 두 개의 훈련과정 모두 훈련내용, 훈련방법, 훈련교·강사, 훈련장소 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

** 임의합반은 훈련생 모집이 잘 안되었거나, 과정운영 중 중도탈락 훈련생이 많아 과정별로 정원대비 훈련인원이 크게 부족한 경우에 자주 발생합니다. 그러므로 근본적으로는 훈련과정 설계 단계에서 지역별 훈련수요에 대한 검토가 필요하며, 과정 운영 중 훈련품질 및 훈련생 관리 등을 철저히 하여 중도탈락 인원을 최소화할 필요가 있습니다.

넘치는 수강생, 불편함은 나머지 수강생의 몫?



부정훈련의 재구성

“으악 아파!”

“아이쿠 죄송합니다.”

강의를 진행하는 도중 작은 소란이 일어났습니다. 팔을 쪽 뺀고 기지개를 펴던 A씨가 실수로 B씨의 머리를 세게 쳐버린 것이지요. 그도 그럴 것이, 뻑뻑하게 훈련생들이 들어차 있어서 여유 공간이 전혀 확보되지 않았기 때문입니다. 강의실이 좁게 느껴지는 이유가 도대체 무엇일까요? 알고 보니, 이 모든 것이 D학원의 욕심 때문이었습니다. D학원은 ‘간호조무사 양성과정’의 훈련생을 모집했는데요. 훈련생을 모집한 결과 국비훈련생 28명과 일반수강생 5명으로 총 33명의 훈련생이 모였습니다. 30명인 훈련정원을 고려하면 3명의 일반수강생이 훈련에 참여할 수 없는 상황이었지요.

‘몇 명 때문에 추가로 반을 개설하기는 부담스러우니, 좁긴 해도 붙여 앉혀야겠다.’

D학원은 강의실에 3개의 책상을 추가하여 훈련정원을 초과한 상태로 훈련을 진행했습니다.

훈련생들은 개인 공간을 충분히 확보하지 못해 불편을 겪었으며, 30명이 써야 할 실습재료를 33명이 나눠 써야했기 때문에 훈련품질 역시나 저하되었습니다.

부정훈련 안돼요!

- ** 훈련정원을 초과하여 훈련생들이 좁은 강의실에서 훈련을 받느라 불편을 겪었던 사례입니다.
- ** 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

- ** 훈련정원은 훈련교·강사, 훈련장소, 훈련장비 등과 연관되어 있으며 정원을 초과하여 훈련을 운영할 경우 훈련교·강사의 부담이 늘어납니다. 또한 훈련에 필요한 공간과 실습 장비재료 등이 부족한 상황이 초래되어 결과적으로 훈련 품질이 저하될 수 있으므로 반드시 훈련정원 내에서 훈련을 실시해야 합니다.

좁은 훈련장에 훈련생 밀어 넣기, 책상도 없이 훈련 진행



부정훈련의 재구성

J요양기관은 사업주자체 훈련과정을 인정받았습니다.

‘서른 명으로 훈련과정 인정은 받았는데.’

J요양기관은 소속 요양보호사 30명을 대상으로 훈련을 진행하겠다고 인정받았습니다. 그러나 해당기관은 매년 장기요양기관 평가지표에 직원교육과 관련된 평가요소가 포함되어 있어, 소속 요양보호사 모두가 교육에 참여하면 좋을 것 같다고 판단하였습니다.

‘실제 근무하는 소속 요양보호사는 40명, 모두가 교육에 참여하면 더 좋을 텐데. 어떡하지?’

결국 J요양기관은 인정 받은 내용과는 달리 소속 요양보호사 전원을 한데 모아 훈련을 진행하였습니다.

인원은 초과된 데다가 장소는 더욱 좁아졌으니, 훈련생들은 지나다닐 공간이 없을 정도로 뻥뻥한 밀도에서 훈련을 받을 수밖에 없었습니다.

“책상도 없고 사람도 많고, 훈련 효과가 떨어지는 것 같아.”

“너무 좁아서 불편해. 좁은 공간에 40명 교육이라니?”

점점 당시 훈련생들은 여유 면적이 전혀 없는 좁은 장소에서 훈련을 받고 있었으며, 심지어 훈련생들은 책상 없이 의자에만 앉아 훈련을 수강하고 있었습니다.

부정훈련 안돼요!

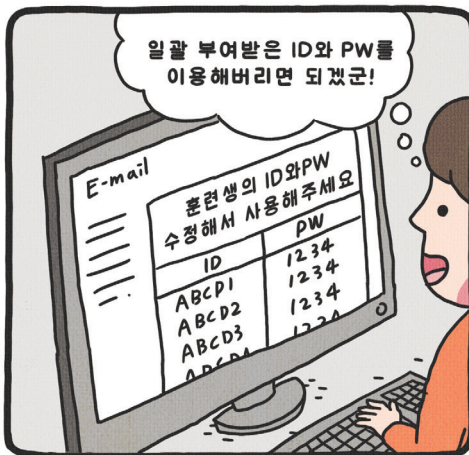
★ 과정인정 받았을 때의 훈련장소 면적과 훈련생 인원을 무시하고, 좁은 면적의 훈련장에서 많은 훈련생을 훈련하여 훈련생들이 불편을 겪은 사례입니다.

★ 훈련정원, 훈련장소 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

★ 훈련정원은 훈련장소, 훈련교·강사, 훈련장비 등과 연관되어 있습니다. 정해진 인원을 초과하여 훈련을 실시하면 훈련에 필요한 공간과 실습 장비 재료 등이 부족한 상황이 초래될 수 있으며, 훈련교·강사가 부담해야 할 인원의 비중이 인정받은 기준을 벗어날 경우에는 결과적으로 훈련품질이 저하되므로 반드시 훈련정원 내에서 훈련을 실시해야 합니다.

행정직원이 주도하여 대리수강한 후 원격훈련과정 수료



부정훈련의 재구성

A사업장은 휴게소 입점을 위한 평가에서 유리한 점수를 받기 위해 소속 직원의 ISO 인증과 재직 근로자의 수료증이 필요했습니다.

“우리가 무슨 교육이야.”

“난 컴퓨터 쓸 줄 몰라.”

그러나 훈련을 받아야 하는 직원 중 조리, 환경미화, 주유 업무에 종사하는 직원들은 컴퓨터 사용이 익숙지 않은 50대 이상의 중장년층이 많았습니다.

A사업장의 경리직원 L씨는 훈련기관에게 직원들의 아이디와 패스워드를 받아 수강에 어려움을 겪는 사업장 직원들 대신 훈련을 진행하였습니다.

**부정훈련
안돼요!**

** 기업 내부 직원이 훈련생 대신 훈련을 진행하고 허위로 훈련비를 지원받은 사례입니다.

** 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원받은 경우에 해당하여 ‘지원·용자제한, 부정수급액 등의 반환 및 추가징수’ 처분을 받았습니다.

**바른훈련
함께해요!**

** 소속 직원들은 업무역량에 도움이 되는 과정을 수강할 수 있도록 해주어야 수강에 대한 동기가 생깁니다. 회사의 특정 목적을 위해 훈련과정을 개설한 경우 근로자들의 수강관리가 철저히 이뤄져야 합니다. 또한 내부 직원이 다른 직원 대신 훈련과정을 수강하여 훈련비가 지급되었다면 사업장 대상으로 지원·용자제한, 부정수급액 등의 반환 및 추가징수 처분을 받을 수 있으므로 유의하시기 바랍니다.

과태료 미끼로 훈련기관 낚고, 대리 수강으로 훈련비도 받고?



부정훈련의 재구성

H훈련기관의 직원들은 사업장을 돌아다니면서 ‘필수법정의무교육’을 영업하고 사업장 소속 재직자들이 수료하지 못할 것으로 여겨지면 대신 훈련과정을 수강해 준 뒤 훈련비를 편취하였습니다. 영업직원들은 ‘필수법정의무교육’을 이수하지 않으면 받게 될 불이익에 대해서 사업장에 설명하면서 무료로 훈련을 들을 수 있는 원격훈련과정을 추천했습니다.

“바빠서 수료할 수 있을지 모르겠어요.”

“걱정 마세요! 저희에게 훈련을 위탁하시면 모두 해결해 드립니다.”

사업장과 위탁계약을 체결한 이후, 훈련기관은 훈련생들이 수강하지 못할 것으로 예상되면 사업장이 요구하지도 않았는데 대신해서 훈련과정을 수강해 주었습니다.

부정훈련 안돼요!

※ 소규모 사업장에 접근하여 필수·의무교육을 이수하지 않으면 과태료를 지불해야 한다고 유인하여, 훈련과정을 들도록 하였습니다. 훈련기관이 고용한 아르바이트생이 원격훈련과정을 대신 수강한 후, 훈련비를 부정수급한 사례입니다.

※ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 받았거나 받으려고 한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 전과정 위탁·인정제한’ 처분과 ‘부정수급액 환수 및 추가 징수’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

※ 필수·의무교육을 이수하지 않으면 과태료를 부과받는다며 전화 또는 방문 영업을 통해 원격훈련 참여를 유도하고, 수강이 어려운 경우 대리수강을 해주겠다고 현혹해 부정훈련을 자행하는 원격훈련기관 영업자를 주의해야 합니다. 또한 원격훈련기관 담당자로부터 원격훈련 수강할 시간이 없으면 알아서 수료를 처리해 주겠다는 제안을 받는 경우 부정훈련관리센터로 신고하시길 바랍니다.

텅 빈 강의실인데, 전원 출석이라고요?



부정훈련의 재구성

“출석률이 낮네요.”

“이대로 가다간 훈련지원비를 적게 받을 것 같은걸?”

G훈련기관은 훈련생들의 지각과 결석이 잦아 미수료할 가능성이 높아지게 되자, 훈련생의 출석 처리를 대신 해주겠다며 실제 출석 상황에 관계없이 출석 여부를 조작하였습니다.

수료기준을 충족할 수 있도록 대신 출석체크를 해 준 이유는 무엇일까요? 해당 훈련생의 훈련 비용을 지원받기 위해서였습니다.

‘훈련비를 더 받으려면 출결은 눈감아 줄 수밖에.’

심지어 수업 도중 무단으로 자리를 이탈하는 훈련생들을 알고 있음에도 모른 척으로 일관하며 출석 인정을 해 주었습니다.

‘여기는 수업 분위기가 왜 이래?’

훈련에 열심히 참여하던 훈련생들마저 분위기에 휩쓸리게 되어 피해를 입게 되었고, 출결부정에 연루된 훈련생들은 훈련내용을 제대로 따라갈 수 없어 훈련의 효과를 제대로 얻지 못하였습니다.

부정훈련 안돼요!

- ** 결석자, 외출자, 무단 이석자에 대한 출·결석 관리 소홀이 발생한 사례입니다.
- ** 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련인원을 조작하거나 출·결석 관리를 한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분과 ‘부정수급액 환수 및 추가징수’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

- ** 출·결석 관리에 대한 원칙이 지켜지지 않는 경우 훈련 분위기가 흐려져 타 훈련생에 피해가 돌아갈 수 있으며, 출결부정에 연루된 훈련생의 경우 잦은 결석으로 인해 훈련 적응이 힘들어 중도 탈락하는 경우가 많습니다. 이러한 경우, 훈련생과 훈련기관 모두에게 피해가 돌아가게 되므로 출·결석 관리 원칙을 반드시 지킬 필요가 있습니다.

편리한 QR코드를 이용하여 허위 출석도 편리하게?



부정훈련의 재구성

W사업장은 사업주자체 훈련과정을 인정받았습니다.

“출석 QR코드가 없네? 어디 있지?”

A씨는 훈련을 위해 3층 훈련실을 찾았습니다. 그러나 훈련장 주변에는 출석체크를 위한 QR코드가 없었습니다.

“QR코드로 출·결석 관리를 진행합니다. QR코드는 1층 출퇴근 입력기 옆에 붙어있으니 출퇴근 시에 꼭! 출석체크를 해 주세요.”

출석 QR코드는 훈련장소 옆이 아닌 1층 출퇴근 입력기 옆에 비치되어 있었으며, 훈련생들은 훈련 시간과 관계없이 출퇴근 시 출석체크를 진행하였습니다.

급한 업무가 생기거나 출장 때문에 훈련에 참여하지 못한 직원들도 출퇴근 시 미리 출석체크를 진행하였으므로 출석 인정이 되었습니다. W사업장은 이러한 사실을 모두 알고 있었으나, 모든 직원을 출석으로 처리하였습니다.

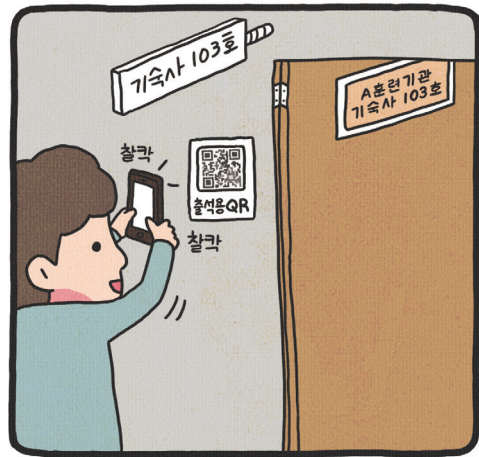
부정훈련 안돼요!

- ** 실제로 훈련을 실시하지 않고, 허위로 출석 처리한 사례입니다.
- ** 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련인원을 조작하거나 출·결석 관리를 한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

- ** QR코드를 활용한 출·결석 관리를 할 때에는, 반드시 훈련시간이 시작되기 전과 종료 후에 QR코드를 스캔하여야 합니다. 훈련시간과는 관계없는 시간에 입실과 퇴실처리를 할 경우, 훈련참여 시간이 불분명하여 불이익을 받을 수 있으므로 출·결석 관리 원칙을 반드시 지키시기 바랍니다.

QR코드 부정사용 꿀팁, “QR코드는 내가 편리한 장소에!”



부정훈련의 재구성

H훈련기관은 도심에서 떨어져 있어 훈련생이 기숙사에서 생활하며 훈련에 참여하고 있었습니다. 지금은 오전 8시 50분! 훈련시작 시간은 매일 오전 9시지만 훈련생들은 여유롭습니다. 기숙사 바로 앞 건물에 강의실이 있기 때문이기도 하지만, 사실 믿는 구석은 따로 있었죠. 바로 강의실에서 복사해 기숙사 복도에 붙여놓은 QR코드!

“아, 졸려... 어라? 곧 훈련 시작 시간이네. 일단 QR코드부터 찍어야겠다!”

알람소리에 잠에서 깬 훈련생 J군이 가장 먼저 하는 일은 미리 복도에 있는 QR코드를 찍어 출석 체크를 하는 것입니다. 그리고 나서 느릿느릿 씻으러 갑니다. 강사들이 훈련생을 보고는 있지만 뭐라고 하진 않습니다. 좋은 게 좋은 거잖아요? 훈련생들 모두 느긋합니다. 복사된 QR코드로 출석 처리를 완료했기 때문에 전산 상으로 모두 출석해 수업을 듣고 있는 중일 테니까요. 이미 9시가 지났건만 훈련생은 없고, 강사만 하염없이 훈련생을 기다립니다.

부정훈련 안돼요!

** 훈련교사가 규정을 위반하면서까지 훈련생의 편의를 봐주는 등 훈련기관이 훈련생 출결 관리에 소홀해 발생한 사례입니다.

** 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련인원을 조작하거나 출결성관리를 한 경우에 해당하여 인정취소 및 해당과정 과정 위탁·인정제한 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

** 출결 관리 원칙을 제대로 지키지 않으면 훈련생의 지각, 조퇴, 외출이 빈번해집니다. 이럴 경우 수업분위기가 흐려져 사전에 계획한 대로 훈련을 진행할 수 없게 되며 결국 훈련목표 달성이 불가능해집니다. 이와 같은 상황이 발생하지 않도록 훈련기관은 항상 규정에 따라, 철저하게 출결을 관리해야 합니다.

퇴사자도 포함된 출석부, 교육 중 콜 업무까지!



부정훈련의 재구성

C기관은 사업주자체 훈련과정을 인정받았습니다.

‘출장 간 직원의 이름도 출석부에 출석했다고 적어버리자!’

C기관은 출석부를 채워 훈련비를 지급받기 위해 수기출석부에 출장자 및 휴가자 등 수업에 참여하지 않은 훈련생을 출석했다고 허위로 기재했습니다.

또한 업무가 많은 날에는 정해진 훈련시간에 훈련을 진행하지 않았지만 훈련을 진행했다고 거짓으로 출석부를 조작하고, 훈련시간에 훈련을 실시한 것처럼 보이기 위해 콜센터 업무시간을 조작하기도 했습니다. 출석률이 미달되었지만 훈련을 무사히 마쳤다고 허위로 수료보고를 진행하여 훈련비를 지원받았습니다.

부정훈련
안돼요!

- *** 출석부를 허위로 조작하고, 거짓된 자료를 허위보고한 사례입니다.
- *** 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 받았거나 받으려고 한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 전과정 위탁·인정제한’ 처분과 ‘부정수금액 환수 및 추가징수’ 처분을 받았습니다.

바른훈련
함께해요!

- *** 사업주자체 훈련과정은 근로자의 직업능력향상을 위해 사업주가 주체가 되어 공단으로부터 훈련과정을 인정받고, 훈련에 소요된 비용의 전액 또는 일부를 지원받는 제도입니다. 그러나 훈련에 참여하지 않은 출장자, 외출자, 휴가자를 훈련에 참여하였다고 출석부를 허위로 조작하였거나, 인정받은 시간 만큼 훈련이 진행되지 않았음에도 훈련시간을 모두 실시했다고 거짓보고한 경우, 인정취소와 전과정 위탁·인정제한 처분과 부정수금액 환수 및 추가징수 처분을 받을 수 있습니다.

본 적도 없는 시험이 백 점이라고요?



부정훈련의 재구성

“훈련을 모두 마치겠습니다. 그 동안 수고하셨습니다!”

훈련을 모두 마친 훈련생들이 강사에게 박수를 보냈습니다.

“나가시기 전에, 제가 드린 시험지에 이름만 적어 제출해주세요.”

강사는 훈련생들에게 시험지 상단에 이름만 적게 하고, 문제의 답은 교사가 스스로 체크하고, 채점 역시나 일괄적으로 진행하였습니다.

D학원은 ‘모바일 UI/UX 디자인’ 훈련과정을 운영하면서 ‘UX/UI 전략수립’ 교과목의 훈련생 평가를 실시하지 않았습니다. 그러나 훈련이수자 평가에서 좋은 결과를 받기 위해서는 훈련생 평가가 필수적이라는 이야기를 듣고 강사와 행정직원이 훈련생 평가 자료를 허위로 만들어 제출한 것이지요.

부정훈련 안돼요!

- ※ 교과목별 훈련생 평가를 실시하지 않았음에도 평가를 실시한 것처럼 허위 자료를 만들어 훈련이수자 평가를 받은 후 인센티브를 지급 받았던 사례입니다.
- ※ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 받았거나 받으려고 한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 전과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

- ※ 훈련이수자 평가의 결과가 훈련기관 인증평가 성과평가 항목에 반영되고 좋은 등급을 받은 기관들에게 인센티브가 부여되면서, 일부 기관들이 훈련이수자 평가자료를 조작하는 사례가 발견되고 있습니다. 훈련이수자 평가는 NCS 기반 훈련과정을 이수한 훈련생의 훈련을 통한 능력 획득 여부 및 훈련기관의 평가체계를 검증하는 절차로서, 만약 일부분이라도 평가 자료에 조작이 발견되는 경우 훈련기관의 평가체계 전반에 대한 신뢰도를 담보할 수 없으므로 훈련이수자 평가 최하위 등급이 부여됩니다. 또한 이러한 결과는 차년도 훈련기관 인증평가에도 반영됩니다. 이와 같은 불미스러운 상황이 발생하지 않도록 훈련기관은 훈련과정에 편성된 교과목 훈련을 빠짐없이 진행한 후 계획에 따라 평가를 실시하고, 훈련생의 학습 진도 및 출결에 대한 관리를 철저하게 할 필요가 있습니다.

평가자료 조작, 누이 좋고 매부 좋은 일?



부정훈련의 재구성

“아 귀찮아! 진짜 못해먹겠다”

훈련생들의 이수자평가를 준비하던 B강사. 몇 줄 끄적이더니 이내 성질을 내며 획 긁어버립니다. 평가가 얼마 남지 않았는데 말이죠.

그날 강의 시간. B강사는 훈련생들에게 이해하기 어려운 말을 하기 시작했습니다.

“다음 시간까지 평가 문제와 답안을 만들어서 오세요. 그걸로 이수자평가를 대체하겠습니다.

강사나 훈련생 모두 서로 편하니까 Win-Win 아니겠어요?”

훈련생들은 혼란스럽습니다. 내가 나를 평가하라니요!

부정훈련
안돼요!

*** 교과목별 훈련생 평가를 실시하지 않았음에도 평가를 실시한 것처럼 허위 자료를 만들어 이수자평가 자료를 제출한 사례입니다..

*** 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 받았거나 받으려고 한 경우에 해당하여 '인정취소 및 해당과정 위탁·인정제한' 처분을 받았습니다.

바른훈련
함께해요!

*** 이수자평가는 NCS기반 훈련을 받은 훈련생이 직무 수행에 필요한 능력을 갖추게 되었는지를 확인하고, 훈련기관의 평가체계를 검증하는 절차입니다. 훈련이수자 평가는 훈련생의 부족한 점을 확인하여 보완하는데 더해 훈련교사의 교수 학습법 개발 및 보완을 위해서도 꼭 필요한 절차이므로, 훈련교사는 정확하고 체계적인 평가를 위해 평가 방법과 문항 등을 주의 깊이 설계하여 훈련생 평가를 실시해야 합니다.

허위비용 신청, 눈 뜨고 훈련지원비 베이기



부정훈련의 재구성

A대학교는 국가인적자원개발컨소시엄 훈련을 위해 고용한 행정인력 및 강사에게 인건비를 지급하고 다시 일부를 되돌려 받았습니다.

또한 훈련에 쓰여야 할 훈련 장비를 임의로 반출하여 타 용도로 활용했을뿐만 아니라 훈련시설을 보수하는데 소요된 공사대금을 부풀려 비용을 지원받기도 했습니다.

‘훈련 운영비를 부정하게 지원받으니, 돈을 남길 수 있군.’

A대학교는 훈련생들을 위해 훈련을 진행하겠다는 선한 목적이 아니라, 훈련비를 지원받고 그 과정에서 원가를 절감하여 이익을 남기겠다는 부정한 목적을 가지고 훈련과정을 인정받고 운영한 것입니다.

**부정훈련
안돼요!**

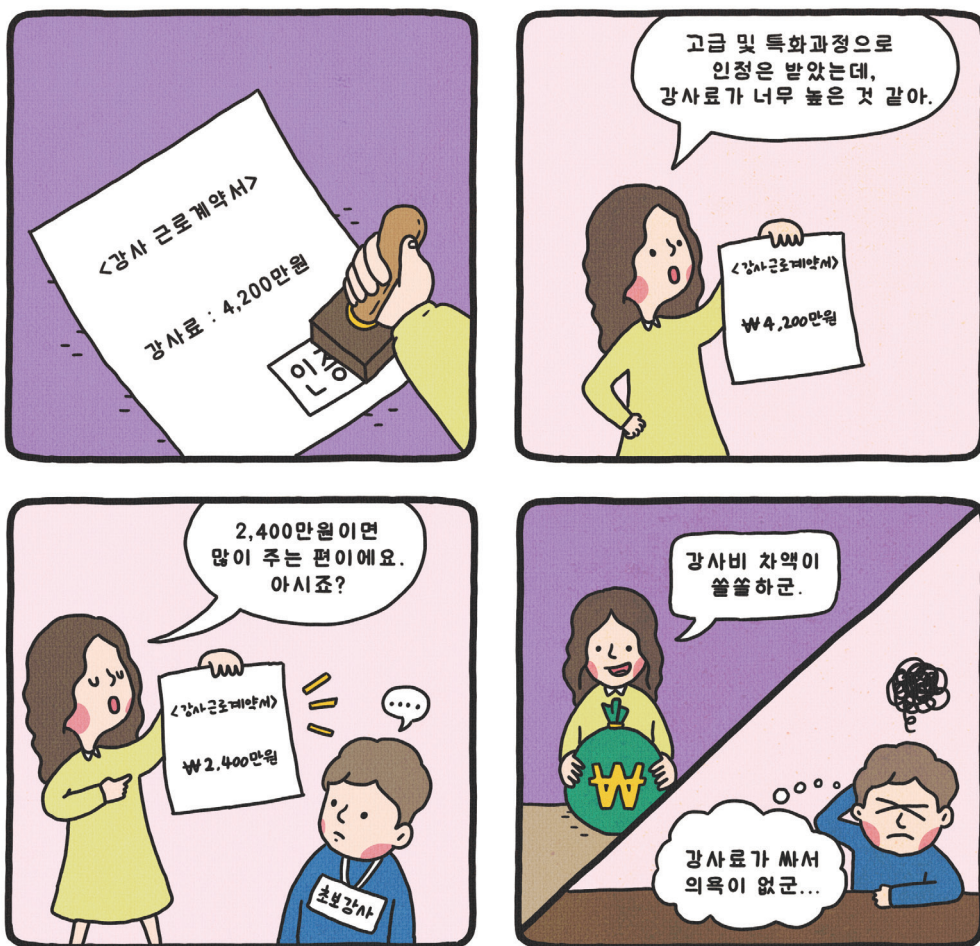
※ 국가인적자원개발컨소시엄 훈련에 지원되는 운영비, 훈련시설 및 장비비 등을 부정한 방법으로 지원받은 경우입니다.

※ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 받았거나 받으려고 한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 전과정 위탁·인정제한’ 처분과 ‘부정수급액 환수 및 추가 징수’ 처분을 받았습니다.

**바른훈련
함께해요!**

※ 거짓으로 훈련과정을 인정받아 운영하거나, 실제 실시하지 않은 훈련을 실시한 것처럼 허위로 보고하거나, 허위 증빙자료를 제출하여 인건비 공사대금 등을 부풀려 청구하는 등 부정한 방법으로 지원금을 받은 것이 확인될 경우에는 인정취소와 전과정 위탁·인정제한 처분과 부정수급액 환수 및 추가 징수 처분될 수 있습니다. 그러므로 훈련기관은 이와 같은 부정한 목적을 가지고 과정을 인정받거나 운영하지 않아야 합니다.

고급 및 특화과정 강사료 후려치기!



부정훈련의 재구성

C기관은 4,200만 원으로 기재된 근로계약서를 허위로 증빙하여 고급 및 특화과정으로 인정받았습니다.

‘훈련과정 인정은 4,200만 원으로 받았는데. 강사료가 너무 높은 것 같아. 초보강사를 고용하고, 강사료를 조금만 줘야겠다.’

C기관은 강사에게 강사료로 4,200만 원을 송금할테니 1,800만 원을 다시 돌려달라고 했습니다. 4,200만 원을 주고 고용할 수 있는 강사의 수준에 훨씬 못 미친 것은 당연하겠지요? 당연한 수준으로 교육의 질도 저하되었고, 훈련생들의 만족도도 떨어졌습니다.

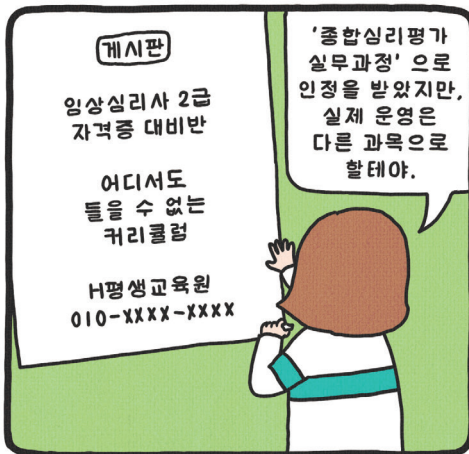
**부정훈련
안돼요!**

- *** 고급 및 특화과정으로 인정받은 강사료를 훈련교·강사에게 모두 지급하지 않고, 일부만 지급하여 차액을 편취한 사례입니다.
- *** 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 받았거나 받으려고 한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 전과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

**바른훈련
함께해요!**

- *** 허위 증빙자료를 제출하여 인건비 등을 부풀려 청구하는 등 부정한 방법으로 지원금을 받은 것이 확인될 경우, 인정취소와 전과정 위탁·인정제한 처분과 부정수급액 환수 및 추가징수 처분을 받을 수 있으므로 훈련기관은 이와 같은 부정한 목적을 가지고 과정을 인정받거나 운영하지 말아야 합니다.

인정되는 과목으로 이름만 바꾼, 가짜 이름표?



부정훈련의 재구성

H평생교육원은 ‘임상심리사 2급 자격증대비반’ 훈련과정을 운영하고 싶었으나, 해당 훈련이 신청 제한분야에 해당하여 훈련과정으로 인정받지 못한다는 사실을 알고 있었습니다.

‘임상심리사 2급 과목은 수요가 많아서 훈련생을 모집하기 쉬운데……. 훈련생을 많이 모집할 수록 이익도 커지는데 이를 어쩐다?’

H평생교육원은 방법을 모색한 끝에 ‘종합심리평가 실무과정’이라는 과정명과 내용을 임의로 만들어 인정받은 뒤, 실제로는 ‘임상심리사 2급 자격증대비반’ 과정명으로 홍보하였습니다.

당연히 실제 훈련 내용도 임상심리사 2급의 자격증 훈련을 진행했지요. 결국 ‘종합심리평가 실무 과정’이라는 가짜 이름표를 내세워 인정만 받고, 인정받은 훈련내용과는 전혀 다른 훈련을 실시할 후 훈련비용을 지원받은 것이지요.

부정훈련 안돼요!

※※ 훈련을 실시할 의도가 없었던 ‘종합심리평가 실무과정’으로 훈련과정을 허위 신청·인정받은 후 신청제한 분야의 ‘임상심리사 2급 자격증대비반’을 실시한 사례입니다.

※※ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련과정을 인정받은 경우에 해당하여 ‘인정취소와 전과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

※※ 실제 운영할 의사가 없는 훈련과정을 신청하는 것은 부정한 의도가 분명한 행위로서 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 위탁(인정) 받은 경우에 해당되며, 그러한 행위가 확인될 경우 인정취소와 전과정 위탁·인정제한 처분되어 당해 훈련과정을 운영할 수 없게 될 뿐만 아니라 차년도 훈련기관 인증평가 시 기관 건전성 평가에 반영되어 인증유예 등급을 받게 되므로 차년도에도 훈련을 실시할 수 없게 됩니다. 따라서 훈련과정 신청 시 실제 진행할 내용으로 과정을 편성하고, 훈련내용을 대표할 수 있는 과정명을 사용하여 과정심사를 신청해야 합니다.

핑 대신 닭, 스타강사 대신 행정직원



부정훈련의 재구성

F훈련기관은 게임 개발 분야의 스타강사 G씨를 섭외하여 ‘게임설계’ 훈련과정을 홍보했습니다. G씨의 유명세 덕분에 많은 수의 훈련생들을 모집하는 데 성공하였고 부푼 마음으로 훈련을 시작하였습니다.

“제 이름으로 강의 홍보를 했으면서 급여가 이것밖에 안되나요?”

“우리도 우리 입장이 있어요. 급여 문제로 합의는 없습니다.”

“그럼 저는 그만두겠어요.”

그러나 훈련이 시작되고 2주 후 G씨와 훈련기관 간에 급여문제로 인한 다툼이 벌어졌고, G씨가 갑자기 학원을 그만두게 되었습니다.

“H씨, 내일부터 게임설계 수업 좀 진행해줘야겠어.”

“네? 행정직원인 저보고 강의를 진행하라고요?”

훈련기관은 G씨에 걸맞은 대체 강사를 구해야했지만, 그 대신 훈련기관에서 행정업무를 맡고 있던 직원을 훈련에 투입시켜 강의를 진행했습니다. 자격미달인 강사가 훈련을 운영했으니 훈련생들은 강사의 부족한 능력과 자질을 분명하게 느낄 수밖에 없었겠지요?

부정훈련 안돼요!

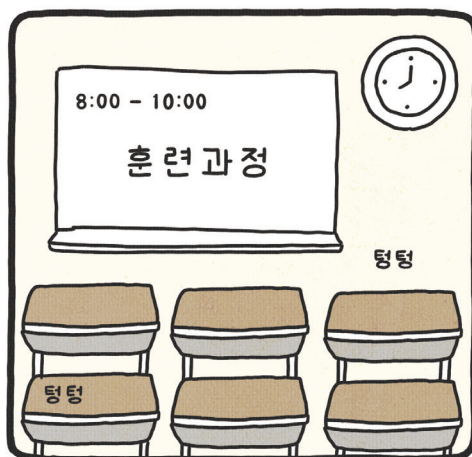
** 직업능력개발 훈련교·강사 자격기준에 미달하는 훈련교·강사가 훈련을 실시한 사례입니다.

** 훈련교·강사에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

** 자격을 갖춘 훈련교·강사의 훈련 운영은 훈련품질 및 훈련목표 달성에 가장 큰 영향을 주는 요소이므로, 훈련기관은 훈련교·강사 관리, 적절한 강의 및 업무 환경 조성, 처우 개선 등에 각별히 주의를 기울일 필요가 있습니다. 혹여 자격이 미달되는 훈련교·강사를 채용한 후 허위로 경력증명서 등을 꾸며 인증평가, 과정심사, 변경인정심사를 통과하는 경우가 있다고 하더라도, 훈련운영 중 훈련교·강사의 부족한 능력과 자질이 분명하게 드러날 수밖에 없습니다. 이는 질이 낮은 훈련에 대한 훈련생의 불만이 부정훈련 신고제도로 이어져 결국 훈련기관 지도감독을 통해 모든 허위 사실이 드러나게 됩니다. 그러므로 훈련기관은 항상 자격을 갖춘 훈련교·강사가 훈련을 운영할 수 있도록 훈련교·강사를 관리해야 하며, 자격증 및 경력증명서 위조 등을 통해 자격이 없는 훈련교·강사가 훈련에 참여하지 않도록 주의해야 합니다.

훈련시간도 훈련강사도 계획과 상관없이 제멋대로?



부정훈련의 재구성

S사업장은 출근시간보다 1시간 이른 8시부터 10시까지 훈련을 진행하겠다고 인정받았습니다.

“9시가 되어 모두 출근하셨으니 교육을 시작하겠습니다.”

“네~”

그러나 실제 소속 근로자들은 평소 출근시간에 맞춰 출근했고, 계획대로 훈련이 실시되지 않았습니다.

또한 사업주 대표가 강사로 인정받았지만, 강사로서 활동한 바 없었으며 해당 과정에 훈련생으로 등록된 직원들이 순번을 정해 교육을 진행하였습니다.

점점 당시 훈련과정의 강사로 배치되어 있는 해당 사업장의 대표는 사업장에 없었으며, 대표가 또 다른 사업장을 운영하고 있어 해당 사업장에 출근하지 않았습니다.

부정훈련 안돼요!

*** 훈련시간을 축소해서 훈련과정을 운영하고, 훈련교·강사를 임의로 변경한 사례입니다.

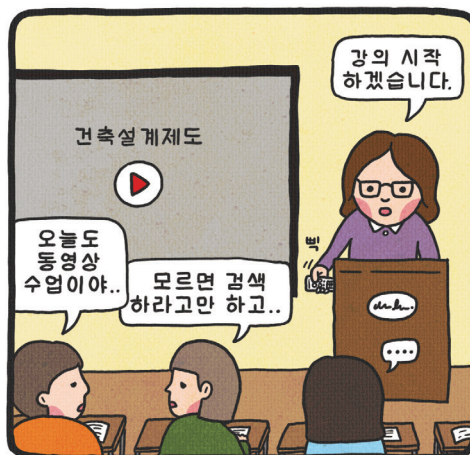
*** 훈련교·강사, 훈련시간 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

*** 인정받은 총 훈련시간은 임의로 변경할 수 없는 사항입니다. 훈련시간 일부를 축소하여 운영하면 인정받은 총 훈련시간이 줄어들게 되어, 훈련생에게 제공해야 할 훈련이 충분하게 전달되지 못하게 됩니다.

또한 인정받은 훈련교·강사가 실제 훈련에 참여하지 않고, 훈련교·강사를 임의로 변경한 경우에는 규정위반에 해당됩니다. 부득이한 사유로 훈련교·강사를 변경해야 할 경우에는 관할 지부지사로 연락하시기 바랍니다.

교과목 구분 않고, 강사라면 아무나?



부정훈련의 재구성

수강생으로 복적이는 A훈련기관. 많은 훈련생이 몰리다 보니 3개의 과정을 동시에 개설하게 되었습니다. 하지만 여러 개의 교과목을 모두 가르칠 수 있는 강사는 B강사 단 한명 뿐! 게다가 동시에 2개 과목에 들어가야 하는 상황이 생겼습니다. 고민에 빠졌던 원장은 ‘건축설계제도’ 교과목 시간에 ‘건축프리젠테이션(포토샵) 교과목 강사인 C강사에게 훈련을 진행해 달라고 부탁을 합니다. “C강사님, 타교과목에서 인정받긴 했지만, 그래도 인정받은 강사잖아요! 괜찮을 겁니다.” ‘건축설계제도’ 교과목에 대해서는 자세히 알지 못하는 C강사. 훈련을 동영상으로만 배우고 있으니 훈련생 입장에서 답답하기만 합니다. 그렇기에 질문은 폭주하지만 강사도 훈련내용을 잘 모르니 답변이 만족스러울 리 없습니다.

“인... 인터넷 좋잖아요. 검색 한 번 하면 다 나옵니다. 진짜 모르겠으면 나중에 다시 물어보고 인터넷으로 찾아서 해결해 봐요”

부정훈련 안돼요!

- ** 해당 교과목에 인정받지 않은 훈련교·강사가 훈련을 진행한 사례입니다.
- ** 훈련교·강사 등 훈련과정의 중요사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정 받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 인정취소와 해당과정 위탁·인정제한 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

- ** 일부 신규 훈련기관에서는 교과목별로 배정된 강사가 아님에도, 인정받은 강사라면 어떤 훈련교과목이라도 훈련에 참여할 수 있다고 오해하는 경우가 있습니다. 교과목별로 가르칠 수 있는 역량과 수준이 다르나, 해당 교과목에 인정받지 않은 훈련교·강사가 훈련을 진행할 경우 훈련품질에 영향을 줄 수 있습니다. 따라서 훈련기관은 훈련품질 유지를 위해서 반드시 인정받은 강사나 변경신고가 완료된 강사가 훈련에 참여할 수 있도록 해야 합니다.

여섯 권 중 두 권만, 나머지는 프린트물로 드릴게요!



부정훈련의 재구성

계산기를 두드리는 G학원의 원장 C씨의 손이 분주합니다.

‘이게 다 얼마야?’

G학원은 ‘게임마케팅프로그래밍과정’을 인정받는 과정에서 4권의 NCS 학습모듈과 6권의 시중 교재를 활용하겠다고 계획을 세웠기 때문입니다.

그러나 막상 시중교재 6권을 사용하려니 가격이 부담스럽게 느껴졌습니다.

‘얼마 전에 복합기도 새로 샀는데, 두 권만 교재로 지급하고 나머지는 프린트물로 복사해서 제공 해도 되지 않을까? 내용을 누락하는 것도 아닌데 괜찮겠지.’

G학원은 인정받은 교재 중 2권만을 지급하여 훈련에 활용하였고, 나머지 교재들은 복사한 프린트물로 지급하였습니다.

“또 찢어졌어.”

“도대체 그 다음 장은 어디로 간거지?”

학생들은 프린트물 관리에 어려움을 호소했으며, 교재 지급이 제대로 이루어지지 않아 훈련의 질이 저하된다고 느꼈습니다.

부정훈련 안돼요!

** 비용을 절약하기 위해 훈련생에게 교재를 제공하지 않고, 부실하게 훈련을 운영한 사례입니다.

** 훈련내용에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

** 훈련기관은 인정받은 훈련교재를 반드시 훈련에 활용할 필요가 있으며, 과정심사만을 위해 실제 활용하지 않을 교재를 편성하여 훈련과정 신청을 해서는 안 됩니다. 부득이한 사정으로 교재 변경이 필요한 경우, 관할 고용센터로 변경신고 하시기 바랍니다.

단팔 없는 찐빵, 실습 없는 실무과정?



부정훈련의 재구성

‘실습실 관리부터 장비 준비, 안전사고 대비까지. 준비할 게 너무 많아.’

S직업전문학교에서 ‘건축목공실무과정’을 가르치고 있는 강사 H씨는 ‘벽체시공’ 훈련을 앞두고 고민이 많습니다. 벽체시공은 실습으로 진행해야 하는 수업인데다 신경 쓸 것도 매우 많은 수업이기 때문이었습니다.

‘그냥 이론 수업으로만 진행할까? 그러면 신경 쓸 것도 없고 편한데.’

H씨는 결국 실습으로 진행해야 하는 벽체시공 훈련을 실습으로 진행하지 않고, 강의실에서 벽체시공법에 대한 이론 수업을 실시하는 것으로 대체하여 훈련을 진행하였습니다.

“당연히 실습수업인 줄 알았는데.”

“벽체시공을 이론 수업으로 배울 줄은 몰랐어.”

학생들의 불만이 생겨난 것은 당연한 수순이었겠지요?

**부정훈련
안돼요!**

- ※ 실습으로 진행해야 할 훈련을 이론 수업으로만 실시한 사례입니다.
- ※ 훈련내용에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

**바른훈련
함께해요!**

- ※ NCS로 편성한 훈련과정은 NCS 훈련기준에 제시된 훈련내용을 효과적으로 전달하기 위해 이론과 실습이 어우러진 훈련이 훈련생에게 제공되어야 하며, 이론 수업 혹은 실습에 치우친 훈련이 제공될 경우 NCS 취지에 맞지 않는 단순 지식 및 기술전달에 불과한 훈련이 될 수 있습니다. 따라서 훈련기관은 NCS 훈련기준에 따라 훈련생이 해당직무에 필요한 지식·기술·태도를 고루 갖출 수 있도록 훈련과정을 설계하고, 훈련내용에 맞게 이론수업과 실습을 병행하여 진행해야 합니다.

분명히 다른 과목인데, 작년과 같은 커리큘럼?



부정훈련의 재구성

M훈련기관의 강사 K씨는 과거에 ‘디지털드로잉’ 훈련과정을 가르친 적이 있었습니다. 당시 커리큘럼에 대한 훈련생들의 반응이 좋았기 때문에 K씨는 뒤이어 ‘디지털 디자인 양성과정’에서도 훈련생들을 가르치게 되었지요.

‘같은 디자인 수업이니까 똑같은 커리큘럼을 써도 되겠지?’

K씨는 디지털 디자인 양성과정의 NCS 능력단위 및 훈련기준을 확인하지 않고, 과거에 운영해 본 적이 있어 자신 있는 디지털드로잉 훈련과정의 커리큘럼에 맞추어 훈련을 실시하였으며, 그 결과 일부 고수준 능력단위가 누락되었습니다.

‘아니, 홈페이지 디자인 작업은 전혀 배우질 않고 쉬운 수준의 내용만 배우고 있잖아?’

훈련생들은 홈페이지 디자인 작업 후 수정·보완 작업을 배우는 것을 이 훈련과정에서 기대했지만, 기초 일러스트 디자인 작업 후 수정·보완하는 훈련만 진행한 점이 마음에 들지 않아 불만을 품고 관할 고용센터에 민원을 제기했습니다.

부정훈련 안돼요!

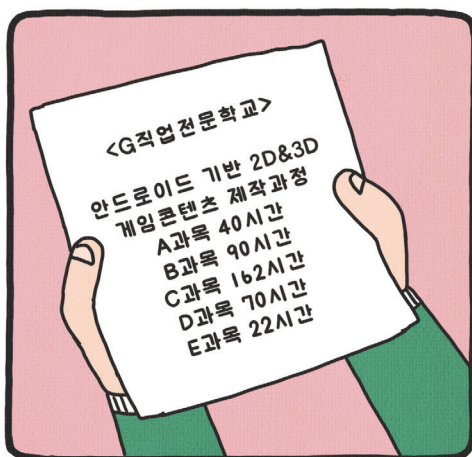
※ NCS 능력단위 및 훈련기준을 확인하지 않고 훈련을 진행하여 고수준 능력단위를 누락한 사례였습니다.

※ 훈련내용 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

※ 훈련과정에 편성된 능력단위별 NCS 기준을 확인하지 않은 채 훈련교·강사의 경험에만 의존하여 훈련을 진행할 경우, 일부 중요 교과목이 생략되는 등 인정받은 훈련내용과 다르게 진행되는 경우가 있습니다. 훈련교·강사는 훈련과정을 운영하기 전에 인정받은 교과목의 능력단위와 훈련기준을 확인한 후, 어떠한 훈련내용을 가르쳐야 하는지 충분히 숙지하고 과정을 운영할 필요가 있습니다.

6과목 중에 1과목만 훈련, 반 토막의 반 토막



부정훈련의 재구성

G직업전문학교는 ‘직업기초능력’ 40시간, ‘2D게임그래픽디자인’ 90시간, ‘3D게임그래픽디자인’ 162시간, ‘응용프로그래밍’ 70시간, ‘서버프로그래밍’ 22시간 등 총 6개 교과목으로 구성된 ‘안드로이드기반 2D&3D 게임콘텐츠제작과정’을 인정받았습니다.

“어려운 교과목은 빼고 내가 자신 있는 교과목만 가르쳐야겠다!”

그러나 G직업전문학교의 강사 H씨는 ‘서버프로그래밍’ 수업을 진행하는 과정에 어려움을 겪자 훈련기간 전체에 걸쳐 ‘3D게임그래픽디자인’ 1개의 교과목 훈련만을 실시하였습니다.

‘도대체 왜 한 과목만 배우는 거지?’

HRD-Net으로 시간표를 보고 다양한 과목을 배울 것이라고 기대한 훈련생들은 훈련내용에 실망할 수밖에 없었습니다.

부정훈련 안돼요!

** 인정받은 내용과 다르게 NCS 직업기초능력 및 일부 능력단위를 누락하고, 특정 능력단위만으로 훈련을 진행한 사례입니다.

** 훈련내용에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

** 실제 훈련에 참여할 수 있는지의 여부가 불투명한 훈련교·강사를 포함시켜 과정을 인정받은 경우, 실제 운영 시 훈련교·강사 운영에 차질이 생겨 훈련내용 미준수 사례가 발생하곤 합니다. 과정설계부터 참여가 가능한지 파악한 후에 설계하시기 바랍니다.

수강생 모집을 위한 꼼수, 과정 쪼개기!



부정훈련의 재구성

직업전문학교는 ‘워드’, ‘파워포인트’, ‘엑셀’ 등의 교과목 훈련을 한 달 안에 모두 마치는 훈련 과정을 인정받았습니다.

‘원래는 3개 교과목을 한 달 동안 수업해야 하지만, 한 달에 한 과목씩 3개월 동안 가르쳐야겠군.’

그러나 실제로 훈련을 운영하는 과정에서는 하나의 과정을 세 개로 쪼개 훈련과정의 수를 늘렸고, 세 개의 훈련과정을 세트로 묶어 진행하였습니다. 훈련생들은 교과목 훈련을 위해 3개월 등록을 할 수밖에 없었으며 이 과정에서 훈련기관은 새로운 훈련생 모집 없이 3개월 동안의 훈련비를 지원받았습니다.

“한 달 안에 다 끝내는 줄 알았는데.”

“3개월이나 걸릴 양은 아닌 것 같지 않아?”

“3개월 수강이 부담스럽지만 안 들을 수도 없고.”

훈련생들은 예정에 없던 3개월 수강으로 인해 불만을 가지게 되었습니다.

부정훈련 안돼요!

- ** 인정받은 내용과 다른 훈련내용으로 훈련을 실시한 사례입니다.
- ** 훈련내용에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

- ** 훈련기관은 한 번 모집으로 3개월 동안은 훈련과정을 별도로 개설하지 않음으로써 훈련생 모집의 수고로움을 덜 수 있고 장기간 동안 훈련비를 안정적으로 받을 수 있기 때문에 훈련과정을 분할해서 운영하였습니다. 그러나 훈련생들은 당초 계획했던 훈련시간보다 3배 긴 시간을 훈련에 투자해야 하는 등 많은 불편을 겪게 됩니다. 교과목별 훈련시간을 인정받은 대로 준수하시기 바랍니다.

훈련한 척 받은 돈, 기업의 컨설팅 비용으로?



부정훈련의 재구성

F사업장은 사업주자체 훈련과정을 인정받았습니다.

“FSSC 22000 인증을 무료로 받게 해드릴게요! 저희에게 컨설팅을 맡겨주세요!”

“인증 획득을 위해선 많은 돈이 필요하지 않나요? 저희는 돈이 없는데요.”

“좋은 방법이 있습니다!”

A컨설팅 기관은 F사업장과 ‘FSSC22000 인증 획득’을 위한 컨설팅 계약을 체결하였습니다. 인증 획득을 위한 비용 문제는 정부 지원 훈련비를 받아 해결하고 컨설팅 대가도 그 돈으로 충당하면 된다는 제안을 하였습니다.

“실제로 훈련을 진행하지는 않지만, 근로자들을 훈련생으로 등록하고 허위 출석부를 작성하면 된답니다.”

“정말 쉽긴 한데, 이래도 되나요?”

컨설팅 업체는 컨설팅 대가에 상응하는 금액을 정부 지원비로 충당하기 위해 사업장 전체 근로자의 절반 이상을 사업주자체 훈련과정의 훈련생으로 등록시키게 한 후 실제로는 훈련을 전혀 실시하지 않고, 허위 출석부를 작성하여 비용을 청구하려고 하였습니다.

부정훈련 안돼요!

★ ★ 훈련을 실시하지 않고, 실시한 것처럼 허위로 서류를 조작하고 보고한 사례입니다.

★ ★ 실제 훈련을 실시할 의사가 없는 훈련과정을 인정받은 후 허위 출석부로 훈련비를 지원 받으려 하는 등 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 받았거나 받으려고 한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 전과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

★ ★ 훈련을 안 해도 훈련비를 지원 받게 해주겠다고거나, 사업 관련 컨설팅을 무료로 해주겠다고 접근하여 일부 근로자에게 간단한 컨설팅만을 제공하거나, 허위 서류를 꾸며 사업주 훈련 지원금을 받아 챙기는 부정훈련 컨설팅 업체를 주의하시기 바랍니다.

허위수료보고, 누워서 떡 먹기



부정훈련의 재구성

D사업장은 사업주자체 훈련과정을 인정받았습니다.

‘탁-타닥-탁-’

훈련생들이 분주합니다. 다 같이 모여 과제를 진행하고 있는 모습인데요. 10분 만에 과제를 완성한 훈련생이 이름에 홍길동을 적습니다. 아니, 그런데 이게 무슨 일인가요? 또 다른 과제물을 작성하기 시작합니다. 10분 뒤, 이번에는 이름에 성춘향을 적습니다.

알고 보니 이들은 훈련생이 아니라 S우편원격훈련기관이 훈련을 위탁한 사업주와 공모하여 고용한 아르바이트생들이었습니다. 고용된 아르바이트생들은 훈련생들의 아이디로 접속하여 주별학습을 진행하였고, 시험과 과제물도 제출하여 훈련생이 직접 훈련과정을 수료한 것처럼 꾸몄습니다. 그 후 허위로 수료를 보고하여 비용을 지원받은 것이지요.

훈련생이 없으니 제공할 필요가 없는 훈련교재는 어떻게 했을까요? 훈련생들에게 개인 ID와 PW를 수집하여, 수령한 적 없는 훈련교재를 훈련생이 수령한 것처럼 꾸몄습니다.

허위수료보고, 참 쉽죠?

부정훈련 안돼요!

** 훈련을 실시하지 않고, 실시한 것처럼 허위로 서류를 조작하고 보고한 사례였습니다.

** 훈련을 위탁한 사업주는 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 받은 경우에 대하여 ‘부정수급액 환수 및 배액징수’ 처분과 ‘지원·용자 제한’ 처분을 받았으며, 훈련기관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 지원받게 한 경우에 대하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

** 거짓으로 훈련을 받은 것 처럼 꾸미기 위해 아르바이트생을 고용하여 대리 수강 시키고, 훈련비를 허위로 신청하였다면 인정취소와 전과정 위탁·인정제한 처분과 부정수급액 환수 및 추가징수 처분을 받을 수 있습니다. 대리 수강해주겠다고 요청해도 응하지 말아야 하며, 반대로 요청해서도 안 됩니다.

업무시간 외 훈련신청, 파리만 날리는 훈련장



부정훈련의 재구성

S사업장은 상시 근로자 수가 4명인 소규모 치과의원입니다.

S사업장은 사업장 영업시간과 중첩되는 금요일 저녁(17:00~22:00)과 근무시간이 아닌 토요일(13:00~22:00), 일요일(09:00~18:00)에 훈련을 실시하겠다고 계획하였습니다.

‘금요일 오후에는 손님도 많은데, 원장님을 제외하고는 모두 교육에 참여해야 하네?’

‘그럼 진료보조는 누가 하지?’

‘무슨 주말에 훈련이야?’

‘한두 번도 아니고 3개월 동안은 휴일도 없이 회사에 나와야 하는 거네?’

훈련과정을 인정받았으나 계획된 훈련일 중 일부만 훈련을 실시하였습니다.

실제 점검 당시, 계획대로라면 훈련이 진행되고 있어야 했으나 훈련생들은 치료나 수술에 투입되었습니다. 심지어 훈련장에는 감사도 없었습니다.

부정훈련 안돼요!

- ** 인정받은 훈련일의 훈련시간에 훈련을 실시하지 않은 사례입니다.
- ** 훈련내용, 훈련시간 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

- ** 사업주 훈련과정 신청 시 근무일정과 훈련 일정이 중첩되지 않는지, 일정이 중첩될 경우 대체 근로자가 있는지 등 현실적으로 훈련이 가능한 환경을 마련한 후 훈련을 계획하고 실행해야 합니다. 부득이한 사유로 변경이 필요한 경우, 관할 지부지사로 변경신고하여 주시기 바랍니다.

도 넘은 수강생 모집 전쟁, 마음대로 할인까지



부정훈련의 재구성

K학원을 운영하고 있는 L씨는 요즘 고민이 많습니다. 바로 옆 건물에 시설도 월등하고 강사진의 스펙도 후덜덜한 B학원이 새로 생겼기 때문이지요. 게다가 운영하는 과목까지 똑같아 학원에 미치는 손해가 이만저만이 아니었습니다. 수강생은 한정되어 있으니 인원 모집에 어려움을 겪었지요. 파리만 날리는 강의실을 바라보는 L씨의 뒷모습이 쓸쓸해 보이네요.

‘수강생을 다시 우리학원으로 데려오려면 어떻게 해야 할까?’ 오늘도 잠 못 이루고 뜯눈으로 밤을 보내던 L씨의 머리에 전구가 떠올랐습니다. 해답은 바로 ‘자체할인’이었습니다. L씨는 훈련생에게 제공하는 실습재료의 양과 질을 떨어뜨려서라도 수강생을 유치하고 싶다는 욕심에 할인을 강행했습니다.

K학원은 훈련생을 모집하기 위해 2개 과정 수강 시 10% 할인, 3개 과정 수강 시 20% 할인 이벤트를 진행하였으며, 내일배움카드로 훈련비를 결제하는 훈련생에게는 할인금액을 현금으로 돌려주는 방식으로 훈련비용은 그대로 지원받았습니다.

부정훈련 안돼요!

** 훈련비는 임의로 변경할 수 없는 사항임에도, 훈련생 모집을 위해 훈련비를 할인해 준 사례입니다.

** 훈련비를 임의로 변경한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정 제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

** 훈련비를 임의로 변경하는 사례는 훈련기관 주변에 유사한 직종의 훈련을 실시하는 경쟁 기관이 많을 때 주로 발생합니다. 훈련비 할인을 조건으로 훈련생을 모집하는 경우 실제 훈련에 투입되어야 할 훈련비가 줄어들어 훈련의 질이 저하될 수 있으며, 훈련기관 간 과열 경쟁으로 인해 훈련시장이 혼탁해질 수 있습니다. 훈련기관은 인정받은 훈련비를 임의로 변경해서는 안 됩니다.

훈련 마일리지, 열심히 쌓으면 재수강 할인?



부정훈련의 재구성

‘학생들이 재수강을 우리 기관에서 하게 만들려면 어떻게 해야 할까?’

H기관의 원장 A씨는 고민이 많았습니다. 학원의 안정적인 운영을 위해서는 신규 학생도 좋지만 기존 학생의 재수강도 굉장히 중요했기 때문입니다.

재수강을 유도할 수 있는 방법을 찾던 A씨는 ‘수강 마일리지 제도’를 떠올렸습니다. 커피를 마시면 도장을 찍어주고, 중국 음식을 자주 시켜먹으면 스티커를 붙여 주듯이 말입니다.

한 번이라도 훈련을 받은 적이 있는 훈련생이 재수강을 할 때, 다른 훈련과정에서 적립된 마일리지를 활용하여 훈련비를 할인받을 수 있도록 혜택을 부여한 것이지요.

“우와 추가할인을 해 준대!”

“재수강을 고민하고 있었는데 잘 됐다. 한 달 더 등록해야겠어.”

훈련생들의 반응은 좋았으나 자체 할인을 진행한 터라 훈련에 들어가는 돈도 줄어들기 마련이었지요. 결국 훈련생들이 받는 훈련의 질이 저하되는 결과로 이어졌습니다.

부정훈련 안돼요!

** 수강 마일리지 제도를 도입하여 재수강을 하는 훈련생에게 자체적인 혜택을 부여한 사례였습니다.

** 훈련비를 임의로 변경한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정 제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

** 인정받은 훈련비를 마일리지나 포인트 적립 등과 같은 변칙적인 방법으로 할인해 주는 경우도 훈련비 임의변경에 해당합니다. 뿐만 아니라, 훈련비 임의 변경을 피하기 위해 국비지원 훈련생은 제외하고 일반 훈련생에게만 마일리지 적립 또는 고득점자 할인 등의 훈련비 할인 혜택을 부여할 경우, ‘훈련비 차등’에 해당되어 처분될 수 있으니 주의하시기 바랍니다.

재료비는 모두 훈련생 부담?



부정훈련의 재구성

“훈련비에 재료비는 포함되지 않아요! 재료비는 별도로 납부하지 않으면 훈련에 참여할 수 없어요.” A훈련기관에 ‘네일자격증 실기과정’을 알아보러 간 B씨는 A훈련기관장의 설명을 듣고 훈련생 자부담비와 실습재료비를 함께 결제했습니다. 그러던 어느 날, 다른 훈련기관에서 유사한 훈련을 받는 친구와 전화를 하다 깜짝 놀라고 말았습니다. 친구는 실습재료비를 내지 않았던 거죠. B훈련생은 고용센터로 신고하였습니다. 고용센터에서 사실 관계를 확인한 결과, 훈련기관이 훈련을 위해 기본적으로 제공했어야 하는 재료를 돈 받고 판매한 것으로 드러났습니다. 사실 매출이 오르지 않아 걱정하던 A훈련기관장이 반드시 재료비를 별도로 납부해야만 훈련에 참여가 가능하다고 속인 것입니다. 분명 규정에 어긋나지만 훈련생들이 모르리라 생각한 것입니다.

부정훈련 안돼요!

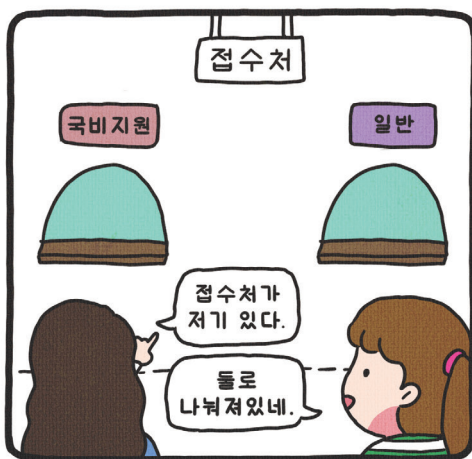
** 기본적인 재료비는 훈련비에 포함되어 있음에도 불구하고, 별도로 재료비를 추가로 받은 사례입니다.

** 훈련비를 임의로 변경한 경우에 해당해 ‘인정취소와 해당과정 위탁인정 제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

** 미용, 화훼, 목공, 용접 등 소모성 재료를 주로 사용하는 직종에서는 실습재료 때문에 훈련기관과 훈련생 간 분쟁이 자주 발생합니다. 인정내역에 포함된 훈련 장비와 재료는 훈련실습에 무리가 없도록 충분한 양을 제공하는 것이 원칙입니다. 따라서 오리엔테이션 시 훈련생에게 실습재료를 제공하는 범위(종류, 양, 시기 등)를 명확하게 안내해 오해나 마찰을 최소화하는 게 바람직합니다. 아울러 훈련생이 희망하는 경우에만 자율적으로 기관의 실습재료를 구매할 수 있도록 관리해 주시기 바랍니다.

국비지원 여부에 따라 훈련비가 다르다고?



부정훈련의 재구성

A씨와 B씨는 최근 황당한 일을 겪었습니다.

훈련을 받기 위해 I기관을 찾은 A씨와 B씨가 다른 것은 단 하나, A씨는 국비지원 훈련생이고 B씨는 국비를 지원받지 않는 일반 훈련생이라는 것이었습니다. 그 외의 조건은 모두 같았죠. 성별도 나이도, 심지어 훈련받는 과목까지도 말입니다.

그런데 결제를 끝내고 I기관을 나서며 비교한 영수증의 금액이 서로 달랐습니다.

“왜 같은 훈련을 받는데 나는 55만 원이고 너는 45만 원일까?”

“그러게, 똑같은 훈련과정인데 가격도 당연히 같아야 하는 거 아니야?”

알고 보니, I기관은 국비지원 훈련생에게는 55만 원이라는 훈련비 정가를 받고 국비를 지원받지 않는 일반 훈련생에게는 10만 원을 할인하여 45만 원만 받고 있었습니다.

동일한 과정의 훈련비가 정부지원 여부에 따라 다르게 청구된 것이지요.

**부정훈련
안돼요!**

*** 같은 훈련임에도 불구하고 지원 훈련생과 국비지원을 받지 않는 훈련생에게 서로 다른 가격을 부여한 사례입니다.

*** 훈련비를 임의로 변경한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정 제한’ 처분을 받았습니다.

**바른훈련
함께해요!**

*** 훈련비는 정부가 지원하는 훈련비용 지원금액의 기준으로, 교육훈련시장에서 수강료와 교육훈련기관의 실 훈련비를 조사해 직종별 훈련비 단가를 결정해서 고시한 것입니다. 훈련개시일부터 훈련종료일까지 최초 수립한 훈련계획이 차질 없이 이행되기 위해서는, 훈련과정 계획 시 고려한 훈련비용이 훈련과정 종료 시까지 계획에 따라 투입되어야 할 것입니다. 만약, 훈련과정에 참여한 일부 훈련생의 비용을 할인해 주어 전체 훈련에 투입할 수 있는 훈련비용이 줄어들게 된다면 직·간접적으로 훈련품질이 영향을 받게 될 가능성이 있습니다. 따라서 훈련기관은 훈련품질 유지를 위해 훈련에 참여하는 국비지원 및 지원 외 훈련생 모두에게 차등 없이 인정받은 훈련비를 받아야 합니다.

바람 빠진 풍선처럼 줄어드는 훈련시간



부정훈련의 재구성

G기관은 직업능력개발을 위해 사업주자체 훈련을 신청하였습니다. 사업주 소속 직원들의 직업 능력개발을 위해 10시부터 4시까지 하루에 5시간씩 ‘QSS 현장혁신’ 과정을 진행하겠다고 인정 받은 것이지요.

‘시간도 없고 업무도 바쁜데, 하루에 5시간은 무리야. 교육 시간을 줄이는 게 낫겠구만.’

그러나 실제로는 오후 1시부터 3시까지 2시간씩만 훈련을 진행하였습니다.

업무로 바쁜 오전에는 훈련을 진행하지 않고 오후에만 훈련을 실시하여 훈련 시간을 대폭 단축한 것이지요.

“제대로 배워야 업무에 활용할 수 있을 텐데.”

“훈련 시간이 너무 짧아서 내용을 모두 숙지하기 힘들어.”

직원들은 짧은 훈련 시간으로 인해 제대로 된 내용 숙지가 힘들다고 느꼈습니다.

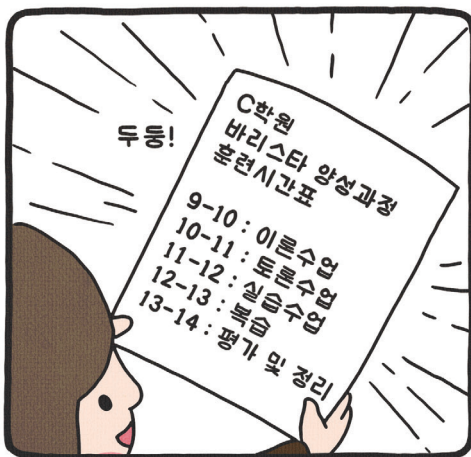
부정훈련 안돼요!

- ** 인정받은 훈련시간을 임의로 단축하여 운영한 사례입니다.
- ** 훈련내용, 훈련시간 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

- ** 사업주 훈련사업은 취지에 맞도록 기업에 도움이 되는 직무교육향상 내용으로 편성하고, 실제로 훈련에 투입될 수 있는 현실적인 시간으로 운영시간을 편성해야 합니다. 기업의 자체적인 사정을 고려하여 실시가능한 내용과 시간표를 편성할 필요가 있습니다.

울리는 배꼽시계, 줄어드는 수업시간



부정훈련의 재구성

C학원은 ‘바리스타양성과정’의 수업시간을 9시부터 2시까지 점심시간이 없이 훈련하는 것으로 계획하고 훈련시간표를 신고하였습니다.

‘이렇게 시간표를 짜면 학생들이 배고프다고 하지 않을까?’하는 걱정도 들었지만 그 때 가서 점심시간을 지정해주면 된다고 대수롭지 않게 생각했지요.

아니나 다를까, 이른 아침부터 시작된 수업이기 때문이었을까요. 12시가 되자 학생들의 배꼽 시계가 일제히 울리기 시작했습니다.

“훈련생분들, 배고프시죠? 12시부터 1시까지지는 점심시간으로 빼 드리겠습니다!”

훈련 시작일부터 훈련강사는 점심을 먹고 오라며 12시부터 1시까지를 점심시간으로 지정해주었습니다. 그러나 문제는, 바로 뒤에도 교육 일정이 꽉 들어차있어서 점심시간 때문에 놓친 1시간을 보상해 줄 수 없다는 사실이었습니다.

결국 C학원은 실제로 신고한 5시간의 훈련시간 중 1시간씩을 매일 점심식사 시간으로 사용하였고, 수강생들은 하루 4시간의 교육훈련만을 받았습니다.

부정훈련 안돼요!

- ** 실시가 가능하지 않은 훈련계획을 편성하여 훈련시간을 단축한 사례입니다.
- ** 훈련내용, 훈련시간 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

- ** 인정받은 총 훈련시간은 임의로 변경할 수 없는 사항입니다. 훈련시간 중 일부를 점심식사, 훈련생 상담 등 훈련과 무관하게 활용하게 되면 사실상 인정받은 총 훈련시간이 줄어들게 되며, 결과적으로 훈련생에게 제공해야 할 훈련이 충분히 제공되지 못하는 상황이 발생하게 됩니다. 만약 훈련시간 중 점심식사 시간이 포함되어야 할 경우에는 훈련실시 신고 시 훈련시간과는 별도로 점심 식사 시간을 구분하여 신고하여야 하며, 훈련생들에게 진로·취업 등의 상담을 제공할 경우에는 휴식시간 등 훈련시간 이외의 시간을 할애하여 상담을 진행해야 합니다.

사라진 강사님을 찾습니다!



부정훈련의 재구성

“자, 모두들 강의 내용 숙지하셨죠?”

“네!”

학생들의 대답이 끝나기도 전에 K학원의 강사 H씨는 교실을 떠났습니다. 잠시 불일이 있으니 실습을 진행하고 있으라는 말에 학생들은 어리둥절한 표정이었지요. 그도 그럴 것이, H씨가 훈련 시간에 자리를 비운 것은 처음이 아니었기 때문입니다.

“이건 어떻게 하는 거죠?”

“혹시 이 부분 어떻게 하시는 분 있나요?”

강사인 H씨가 자리를 비웠으니 실습을 하는 도중 모르는 것이 있으면 학생들이 서로 도와 문제를 해결하곤 했지요.

도대체 H씨는 어디로 간 것일까요? 알고 보니 H씨는 그 날의 실습 내용을 시연한 뒤 훈련생들에게 실습을 시키고, 훈련시간 중 실습실을 벗어나 개인 행정업무를 보고 있었습니다. 훈련생들은 훈련이 진행되는 도중 질문을 하고 싶어도 H씨가 실습실에 없어 필요한 질문을 할 수 없었으며, 그 사이 훈련생들은 안전사고에 무방비하게 노출되어 있었습니다.

부정훈련 안돼요!

※ 훈련교·강사가 훈련시간 중에 강의실을 벗어나 훈련진행 및 훈련생 관리 감독을 하지 않은 사례입니다.

※ 훈련교·강사의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁인정제한 처분’을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

※ 훈련교·강사 이석은 훈련생 개별 실습이 큰 비중을 차지하는 훈련에서 자주 발생합니다. 훈련생이 훈련 중 어느 정도 기능이 습득되어 훈련교·강사의 도움 없이 실습을 진행할 수 있는 경우라 하더라도, 훈련교·강사는 훈련 장소에서 훈련생들에게 필요한 도움을 제공해야 할 의무가 있습니다. 또한 훈련교·강사는 훈련 중 발생할 수 있는 안전사고에 대비해야 하므로 훈련시간 중에 강의실을 벗어나서는 안 됩니다.

대형굴삭기 수리 대신 소형굴삭기로 교육 강행



부정훈련의 재구성

“강사님, 대형굴삭기가 고장났어요!”

“헉, 정말요? 어떡하지?”

‘중장비운전(지게차, 굴삭기)과정’의 훈련을 실시하던 G씨는 훈련생의 다급한 보고를 받고 머리가 복잡해졌습니다. 훈련을 실시하던 중 훈련에 활용하던 대형굴삭기가 고장나 버렸기 때문입니다. G씨는 대형굴삭기를 곧바로 수리하여 훈련에 활용해야 한다고 기관장에게 수리를 요청했으나, 수리비가 비싸다는 이유로 앞으로는 소형굴삭기로 교육을 운영하라는 대답을 들었습니다. 결국 훈련기관은 대형굴삭기를 수리하는 대신 기관이 기존에 보유하고 있던 소형굴삭기를 활용하여 나머지 훈련을 진행하였습니다.

‘자격시험은 대형굴삭기로 보는데, 소형굴삭기로 연습해서 시험을 잘 볼 수 있을지 모르겠네.’
훈련생들은 갑자기 바뀐 장비에 난처함을 표했고 교육효과에 대한 의심을 가지게 되었습니다.

부정훈련
안돼요!

※ 훈련장비의 유지·보수를 소홀히 하여, 훈련목적에 맞지 않는 훈련을 진행한 사례입니다.

※ 훈련시설·장비에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련
함께해요!

※ 훈련실시 중 주요 장비가 고장나 사용할 수 없게 된 경우에는 일단 관찰 지방고용관서에 관련 사실을 알려 적절한 대처 방안을 모색해야 하며, 임의로 훈련내용을 변경하여 훈련을 진행해서는 안 됩니다. 훈련을 실시하는 중 훈련 장비가 고장나는 경우 훈련진행이 불가할 뿐만 아니라, 안전사고 등의 위험이 따르게 되므로, 훈련기관은 훈련 시작 전 작업 환경 및 훈련장비에 대한 안전 점검을 철저히 할 필요가 있습니다.

강의실의 반쪽을 뚝 떼어 창고로?



부정훈련의 재구성

S학원은 ‘내선전기공사 향상과정’을 인정받아 훈련을 실시하고 있습니다. 그러나 몇 달 동안이나 훈련정원에 비해 모집 인원이 턱없이 적었습니다. 텅텅 빈 강의실을 바라보던 S학원의 원장 A씨가 눈을 반짝였습니다.

‘강의실도 넓고, 훈련에는 절반도 활용하지 않는 것 같으니 창고로 활용해볼까?’

A씨는 강의실의 뒤쪽 반을 뚫 떼어 칸막이벽으로 막아버리고 창고로 활용하였습니다.

그러나 문제는 다음 회차에서 갑자기 훈련생이 많이 모집되어 정원을 채우게 되었다는 점이었습니다. 이미 공사를 끝낸 뒤라 인정받은 강의실의 반 정도만 훈련에 사용하고 있는 데다, 인원이 많아지니 공간이 턱없이 부족했습니다.

“여기는 강의실이 왜 이렇게 좁은 거죠?”

“이렇게 작은 강의실에 인원이 너무 많은 거 아닌가요?”

훈련생들은 좁은 곳에 옹기종기 모여 훈련을 받아야했고, 작은 공간에 맞지 않는 훈련정원에 불만을 표시했습니다. 훈련생들은 창고로 인해 좁아진 강의실에서 큰 불편을 느끼며 훈련을 받게 되었습니다.

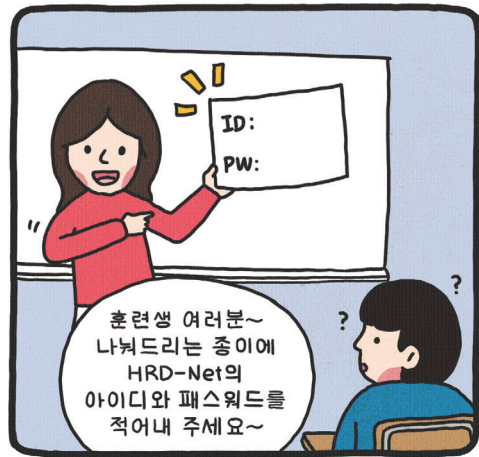
부정훈련 안돼요!

- ★★ 인정된 훈련장소의 면적을 임의로 축소하여 훈련을 실시한 사례입니다.
- ★★ 훈련장소에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 ‘인정취소와 해당과정 위탁·인정제한’ 처분을 받았습니다.

바른훈련 함께해요!

- ★★ 훈련시설은 훈련생 만족도에 크게 영향을 미치는 요인으로 훈련환경에 대한 불만사항이 훈련생 수강평에 자주 언급되고 있습니다. 훈련기관을 운영하는데 필요한 제반 공간을 구성하기 위해 인정받은 강의실과 실습실 면적을 임의로 줄여서는 안 되며, 훈련생 모집이 저조하여 정원보다 적은 인원이 훈련받더라도 과정심사 시 인정받은 장소의 면적을 준수하여 훈련을 실시해야 합니다.

무조건 별 다섯 개! 훈련생의 ID로 수강평 조작



부정훈련의 재구성

“훈련생 수강평이 좋게 쓰여야 인증평가에서 유리할텐데.”

“훈련생 수강 만족도를 조작하는 건 어때요?”

I학원은 훈련기관 인증평가에서 좋은 인증등급을 받기 위해 수요자 만족도를 올리고 싶었습니다. 그러나 모든 훈련생들이 좋은 점수를 줄까? 하는 걱정이 들었지요.

“나눠드리느 종이에 HRD-Net의 아이디와 패스워드를 적어내주세요~”

I학원은 훈련생의 아이디와 패스워드를 수집하여, 수집한 훈련생의 아이디로 접속했습니다. 아직 수강평을 작성하지 않은 훈련생의 아이디로는 훈련생인척 꾸며 수강평을 좋게 작성하였으며 훈련생이 이미 만족도 점수와 수강평을 입력했을 시에는 훈련기관의 필요에 따라 수정하였습니다. 게다가 아이디를 수집하지 못한 훈련생들에게는 일일이 전화를 돌려 수강평 만족도 점수를 높게 주도록 강요하였습니다.

다른 훈련생들을 위해 솔직한 감상평을 적고 싶었던 훈련생들은 마음이 불편했고, 반복적으로 걸려오는 전화에 귀찮음을 느껴야 했습니다.

부정훈련 안돼요!

※※ 훈련기관이 훈련생의 HRD-Net 아이디와 패스워드를 수집하여 수강만족도와 수강후기를 조작한 사례입니다.

※※ 훈련기관 인증평가 관련 자료를 거짓·조작하여 제출한 것으로 확인될 경우, 직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정 제15조 3항에 따라 훈련기관 인증 평가에서 불이익을 받을 수 있습니다.

바른훈련 함께해요!

※※ 훈련생 수강평 점수가 훈련기관 인증평가 수요자 만족도 점수에 반영되면서, 일부 기관들이 수강평 만족도를 조작하는 사례가 발생하고 있습니다. 수요자 만족도 점수가 조작된 사실이 확인될 경우 해당 훈련과정은 행정처분 될 뿐만 아니라 차년도 훈련기관 인증평가 시 기관건전성 평가 및 성과평가 산정에 반영된다는 점에 유의하여 반드시 훈련생 본인이 수강평 만족도 점수를 입력하도록 해야 합니다.

취업률 조작 - 거짓이나 부정한 방법으로 취업률을 산정하여 보고

가짜 취업확인서로 눈 가리고 아웅?



부정훈련의 재구성

L훈련기관의 원장 S씨는 요즘 고민이 많습니다. 얼어붙은 취업 시장 때문인지 훈련생들의 취업률이 툭 떨어졌기 때문입니다.

‘취업률이 좋아야 좋은 평가를 받을 수 있는데, 어찌지?’

인센티브를 지급 받고, 훈련기관 및 훈련과정의 심사·평가에서 좋은 평가를 받기 위해서는 좋은 취업 지수가 꼭 필요했습니다. 훈련생들을 독려하고 자기소개서를 첨삭해 주는 등 노력했지만 취업률을 끌어올리는 것은 상상 이상으로 어려운 일이었습니다.

고민을 하던 S씨는 결국 사업장을 운영하고 있는 친한 친구에게 전화를 걸었습니다.

“김 사장, 잘 지내지? 부탁이 있어서 말이야. 우리 기관 훈련생들, 김 사장 사업장에 취업했다고 확인증 좀 써주라. 취업률이 낮게 잡히면 인센티브도 못 받고, 평가도 안 좋아져.”

S씨는 친구의 사업장에 훈련 수료생을 3일 근무하게 한 뒤 1개월 이상 근무한 것으로 ‘가짜 취업 확인서’를 발급 받아 제출하였습니다.

부정훈련 안돼요!

★ 수료생의 취업확인서를 허위로 꾸며 제출하고 허위로 취업보고한 사례입니다.

★ 훈련기관 인증평가 관련 자료를 거짓·조작하여 제출한 것으로 확인될 경우, 직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정 제15조 3항에 따라 훈련기관 인증평가에서 불이익을 받을 수 있습니다.

바른훈련 함께해요!

★ 훈련생 취업률이 훈련기관 인증평가와 훈련과정 심사에 중요한 요소로 반영되면서 일부 기관들이 훈련생 취업 관련 서류를 허위로 조작하여 취업률을 높이는 사례가 발생하고 있습니다. 취업률이 조작된 사실이 확인될 경우 불이익을 받을 수 있으므로, 반드시 실제 취업 인원만 취업률 산정에 포함시켜야 합니다.



알쏭달쏭 부정훈련

- 01 • 중도탈락한 훈련생에게도 모든 훈련교재를 지급해주어야 하나요? 107
- 02 • 우수훈련기관으로 선정된 후 유효기간이 지난 경우에도
‘우수훈련기관’ 용어를 사용할 수 있나요? 108
- 03 • 유통기한이 지난 식재료 등 부실한 훈련 재료를 제공하여
훈련을 실시하는 것도 부정훈련에 해당되나요? 109

Q. 중도탈락한 훈련생에게도 모든 훈련교재를 지급해주어야 하나요?



A. 훈련교재는 해당 교과목 훈련을 위한 필수 학습자료이기 때문에, 해당 교과목 훈련의 실시에 맞추어 반드시 지급되어야 합니다. 다만, 해당 교과목의 훈련이 아직 실시되지 않은 시점이라면 훈련생에게 해당 교과목 훈련을 위한 교재를 미리 지급해야 할 의무는 없습니다.

만약, 어떤 훈련생이 해당과정의 인정받은 훈련교재를 모두 지급 받은 후 중도탈락 한 경우에 중도탈락 시점까지 아직 진행되지 않은 교과목의 교재를 반납하도록 훈련생에게 요청하는 것은 훈련기관의 선택사항입니다. 또한 훈련을 실시하지 않은 교과목에 대한 훈련교재를 지급하지 않은 것 역시나 규정위반에 해당하지 않는 것으로 볼 수 있습니다.

이와 같이 중도탈락으로 인해 훈련기관과 훈련생 간 불미스러운 상황이 발생하지 않도록, 훈련기관은 훈련과정 시작 전 사전교육을 통해 관련 내용을 정확하게 공지할 필요가 있으며, 근본적으로는 훈련과정의 목표 및 수준에 적합한 훈련생을 선발하고 훈련품질 및 훈련생 관리를 철저하게 하여 중도탈락을 예방할 필요가 있습니다.

Q. 우수훈련기관으로 선정된 후 유효기간이 지난 경우에도 ‘우수훈련기관’ 용어를 사용할 수 있나요?



A. 우수훈련기관으로 선정된 기관이 여타의 사유로 인해 우수훈련기관 선정이 취소되거나, 우수훈련기관의 유효기간이 지났음에도 우수훈련기관 용어 및 인증마크를 사용하여 홍보하는 것은 거짓이나 과대광고에 해당합니다. 다만, 현 시점에 우수훈련기관이 아니더라도 과거에 우수훈련기관으로 선정된 이력이 있다면, 우수훈련기관 자격을 유지하고 있던 기간을 병행하여 분명하게 명시하는 경우에 한해 홍보에 활용할 수 있습니다.

Q. 유통기한이 지난 식재료 등 부실한 훈련 재료를 제공하여 훈련을 실시하는 것도 부정훈련에 해당되나요?



A. NCS 훈련기준에는 각 능력단위를 이수하기 위해 학습해야 하는 훈련내용이 명시되어 있으며, 해당 능력단위의 이수 여부를 판단하는 데 참고할 수 있도록 평가 시 고려해야 할 사항들이 정리되어 있습니다. 만약, 맛을 볼 수 없을 정도로 상한 재료를 지급하거나 시들어 제 색상을 잃어버린 꽃을 지급하는 등 부실한 재료를 지급한다면, 훈련생이 해당 능력단위의 수행준거를 이행하지 못하게 될 수 있습니다. 이에 더해 능력단위 이수 여부를 판단하는 평가를 제대로 실시하지 못하게 될 수 있습니다. 이러한 경우 인정받은 훈련내용을 위반한 경우에 해당하여 행정처분의 대상이 될 수 있으므로, 반드시 NCS 훈련기준에 제시된 각 능력단위 별 수행준거를 이행할 수 있는 수준의 재료를 지급하여 훈련을 실시해야 합니다.

그림으로 보는
부정훈련 시-퀀스집
vol.2.1

부록



법령 및 조치 기준 I	112
법령 및 조치 기준 II	118

❖ 훈련과정 위탁제한 및 인정취소 관련 법/시행령/시행규칙/개별조치기준

국기과정 위탁계약 해지 등 조치기준

법

제16조(직업능력개발훈련의 위탁 등) ① 제12조 및 제15조에 따른 직업능력개발훈련을 실시하려는 국가 또는 지방자치 단체는 대통령령으로 정하는 자와 위탁계약을 체결하여 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다. <개정 2010. 5. 31.>

② 제1항에 따라 직업능력개발훈련을 위탁한 자는 이를 위탁받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 시정을 요구하거나 위탁계약을 해지할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우에는 위탁계약을 해지하여야 한다. <개정 2010. 5. 31.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 위탁을 받은 경우
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 받았거나 받으려고 한 경우
3. 위탁계약을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우
4. 시정 요구에 따르지 아니한 경우
5. 제58조에 따른 보고 및 자료 제출 명령에 따르지 아니하거나 거짓으로 따른 경우

시행령

제13조(직업능력개발훈련의 위탁실시) ① 국가나 지방자치단체는 법 제16조제1항에 따라 직업능력개발훈련을 위탁하는 경우 위탁받을 자와 다음 각 호의 사항이 포함된 위탁계약을 체결하여야 한다. <개정 2010. 8. 25.>

1. 훈련과정 및 훈련내용
2. 훈련대상 및 훈련생 관리에 관한 사항
3. 훈련비 및 그 지급·환수 등에 관한 사항
4. 재해보험 가입 및 재해위로금의 지급에 관한 사항
5. 위탁계약의 해지 등에 관한 사항
6. 그 밖에 부실 훈련의 방지 등을 위하여 필요한 사항

② 법 제16조제1항에 따라 직업능력개발훈련을 위탁하여 실시하는 경우 위탁 훈련비의 지급 수준은 훈련직종, 훈련대상, 훈련 성과 등을 고려하여 고용노동부장관이 정한다. <개정 2010. 7. 12.>

③ 법 제16조제1항에 따른 직업능력개발훈련의 위탁기준은 훈련직종, 교육훈련 경력, 시설·장비, 교사·강사, 법 제53조에 따른 평가 결과 등을 고려하여 고용노동부장관이 정한다. <개정 2010. 7. 12., 2010. 8. 25.>

④ 법 제16조제2항 및 제3항에 따른 직업능력개발훈련의 시정 요구, 위탁계약의 해지, 위탁제한의 구체적 조치기준은 고의 또는 중대한 과실의 여부, 위반의 정도 및 위반횟수 등을 고려하여 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 8. 25.>

제6조(위탁계약 해지 등의 조치기준) 법 제16조제7항 및 영 제13조제4항에 따른 직업능력개발훈련 수탁기관에 대한 시정 요구, 위탁계약의 해지 및 위탁제한의 구체적 조치기준은 별표 1과 같다.

위반행위	처분내용
1) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 위탁을 받은 경우	계약해지와 1년 전과정위탁·인정제한
2) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 받았거나 받으려고 한 경우 가) 100만 원 미만인 경우 나) 100만 원 이상 500만 원 미만인 경우 다) 500만 원 이상 1천만 원 미만인 경우 라) 1천만 원 이상 2천만 원 미만인 경우 마) 2천만 원 이상인 경우	계약해지 계약해지와 3개월 전과정위탁·인정제한 계약해지와 6개월 전과정위탁·인정제한 계약해지와 1년 전과정위탁·인정제한 계약해지와 2년 전과정위탁·인정제한
3) 위탁계약을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우 가) 훈련기간, 훈련시간, 학급 편성, 훈련교사, 훈련장소, 훈련시설·장비 등 훈련과정의중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정 도로 위탁계약을 위반한 경우 나) 훈련대상에 관하여 다음의 행위를 한 경우 (1) 훈련대상에 해당하지 않는 사람을 부정 선발한 경우 (2) 거짓이나 과대 광고로 훈련생을 모집한 경우 다) 훈련생 관리에 관하여 다음의 행위를 한 경우 (1) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련인원을 조작하거나 출결석 관리를 한 경우 (2) 훈련생에게 근로를 강요한 경우 (3) 훈련생 부담금을 부당 징수한 경우 (4) 수료자격 미달자에게 수료증을 발급한 경우 라) 재해보험에 가입하지 않거나 늦게 가입한 경우와 재해 위로금을 지급하지 않은 경우 마) 그 밖에 위탁계약을 위반하여 직업능력개발 훈련을 실시한 경우	계약해지와 1년 해당과정위탁·인정제한 계약해지와 1년 해당과정위탁·인정제한 계약해지와 6개월 해당과정위탁·인정제한 계약해지와 6개월 해당과정위탁·인정제한 계약해지와 6개월 해당과정위탁·인정제한 계약해지와 3개월 해당과정위탁·인정제한 시정요구 시정요구 시정요구
4) 시정요구에 따르지 않은 경우	계약해지와 3개월 해당과정위탁·인정제한
5) 법 제58조에 따른 보고 및 자료 제출 명령에 따르지 않거나 거짓으로 따른 경우	계약해지와 3개월 해당과정위탁·인정제한

법

제19조(직업능력개발훈련과정 · 계좌적합훈련과정의 인정 및 인정취소 등) ① 제17조제1항제1호에 따라 근로자가 훈련비용을 지원 또는 용자 받을 수 있는 직업능력개발훈련을 실시하려는 자와 계좌적합훈련과정을 운영하려는 자는 그 직업능력개발훈련과정(계좌적합훈련과정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)에 대하여 고용노동부장관으로부터 인정을 받아야 한다. <개정 2012. 2. 1.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 직업능력개발훈련과정의 인정을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 시정을 명하거나 그 훈련과정의 인정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호부터 제4호까지의 규정에 해당하는 경우에는 인정을 취소하여야 한다. <개정 2012. 2. 1.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항에 따른 인정을 받은 경우
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 지원 또는 용자를 받았거나 받으려고 한 경우
3. 직업능력개발훈련을 수강하는 근로자로부터 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 받았거나 받으려고 한 경우
4. 직업능력개발훈련을 수강하는 근로자에게 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 지원 또는 용자받게 한 경우
5. 제1항에 따라 인정받은 내용을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우
6. 시정명령에 따르지 아니한 경우
7. 제58조에 따른 보고 및 자료 제출 명령에 따르지 아니하거나 거짓으로 따른 경우

③ 제2항에 따라 인정이 취소된 자(제2항제2호부터 제4호까지의 규정에 해당하여 인정이 취소된 자 중 비용이 대통령령으로 정하는 금액 미만인 경우는 제외한다)에 대하여는 그 취소일부터 5년의 범위에서 제16조제1항에 따른 직업능력개발훈련의 위탁과 제1항 및 제24조에 따른 인정을 하지 아니할 수 있다.

④ 제1항에 따른 직업능력개발훈련과정에 대한 인정의 범위 · 요건 · 내용 및 유효기간, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑤ 제2항 및 제3항에 따른 시정명령 및 인정취소의 세부기준, 인정취소 사유별 구체적인 인정 제한기간, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2012. 2. 1.>

시행령

제17조(직업능력개발훈련과정 등의 인정) ④ 제3항에도 불구하고 둘 이상의 직업능력개발훈련과정을 실시하는 자가 운영하는 과정 중 하나 이상의 과정에 대하여 법 제16조제2항에 따라 위탁계약이 해지되거나 법 제19조제2항 · 제24조제2항에 따라 훈련과정의 인정이 취소(이하 이 조에서 "위탁 해지 및 인정취소"라 한다)되어 해당 직업능력개발훈련과정을 실시하는 자가 법 제16조제3항, 법 제19조제3항 및 제24조제3항에 따른 위탁 또는 인정의 제한 대상자에 해당되는 경우에는 해당 직업능력개발훈련과정을 실시하는 자가 운영하는 다른 직업능력개발훈련과정(이하 이 조에서 "다른 훈련과정"이라 한다)에 대한 인정의 유효기간은 다음 각 호의 구분에 따른 날에 종료된다.

1. 위탁 해지 및 인정취소가 있는 날 현재 다른 훈련과정에 따른 훈련이 실시되고 있는 경우에는 해당 훈련이 종료되는 날
2. 위탁 해지 및 인정취소가 있는 날 현재 다른 훈련과정에 따른 훈련이 실시되고 있지 아니한 경우에는 위탁 해지 및 인정취소가 있는 날 <개정 2010. 8. 25.>

제6조의3(계좌적합훈련과정 등에 대한 인정취소 등의 조치기준) 법 제19조제5항에 따른 시정명령 및 인정취소의 세부기준, 인정취소 사유별 구체적인 인정 제한기간의 기준은 별표 1의2와 같다.

시행
규칙

위반행위	처분내용
1) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 법 제19조에 따른 인정을 받은 경우	인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한
2) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원 또는 용자받았거나 받으려고 한 경우 가) 100만 원 미만인 경우 나) 100만 원 이상 500만 원 미만인 경우 다) 500만 원 이상 1천만 원 미만인 경우 라) 1천만 원 이상 2천만 원 미만인 경우 마) 2천만 원 이상인 경우	인정취소 인정취소와 3개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 6개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한 인정취소와 2년 전과정위탁·인정제한
3) 법 제19조에 따라 직업능력개발훈련과정에 대하여 인정을 받은 자가 직업능력개발훈련을 수강하는 근로자로부터 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 받았거나 받으려고 한 경우 가) 100만 원 미만인 경우 나) 100만 원 이상 500만 원 미만인 경우 다) 500만 원 이상 1천만 원 미만인 경우 라) 1천만 원 이상 2천만 원 미만인 경우 마) 2천만 원 이상인 경우	인정취소 인정취소와 3개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 6개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한 인정취소와 2년 전과정위탁·인정제한
4) 법 제19조에 따라 직업능력개발훈련과정에 대하여 인정을 받은 자가 직업능력개발훈련을 수강하는 근로자에게 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원 또는 용자받게 한 경우 가) 100만 원 미만인 경우 나) 100만 원 이상 500만 원 미만인 경우 다) 500만 원 이상 1천만 원 미만인 경우 라) 1천만 원 이상 2천만 원 미만인 경우 마) 2천만 원 이상인 경우	인정취소 인정취소와 3개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 6개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한 인정취소와 2년 전과정위탁·인정제한
5) 법 제19조에 따라 인정받은 내용을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우 가) 훈련내용, 훈련방법, 훈련교사·강사, 훈련장소, 훈련시설·장비 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우 나) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련인원을 조작하거나 출결성 관리를 하는 등 훈련기간·시간의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우 다) 훈련비를 임의로 변경한 경우(법 제17조 및 제18에 따라 지원 또는 용자를 받는 훈련생에 비해 타훈련생에게만 인정받은 훈련비보다 낮은 훈련비를 받은 경우 포함) 라) 인정받은 내용과 다른 거짓이나 과대 광고로 훈련생을 모집한 경우 마) 그 밖에 법 제19조에 따라 인정받은 내용을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우	인정취소와 1년 해당과정위탁·인정제한 인정취소와 6개월 해당과정위탁·인정제한 인정취소와 6개월 해당과정위탁·인정제한 인정취소와 6개월 해당과정위탁·인정제한 시정명령
6) 시정명령에 따르지 않은 경우	인정취소와 3개월 해당과정위탁·인정제한
7) 법 제58조에 따른 보고 및 자료 제출 명령에 따르지 않거나 거짓으로 따른 경우	인정취소와 3개월 해당과정위탁·인정제한

법

제24조(직업능력개발훈련과정의 인정 및 인정취소 등) ① 제20조 및 제23조에 따라 직업능력개발훈련을 실시하려는 자(직업능력개발훈련을 위탁받아 실시하려는 자를 포함한다)는 그 직업능력개발훈련과정에 대하여 고용노동부장관으로부터 인정을 받아야 한다. <개정 2010. 5. 31., 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 직업능력개발훈련과정의 인정을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 시정을 명하거나 그 훈련과정의 인정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호부터 제4호까지의 규정에 해당하는 경우에는 인정을 취소하여야 한다. <개정 2010. 5. 31., 2012. 2. 1.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항에 따른 인정을 받은 경우
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용 또는 용자를 받았거나 받으려고 한 경우
3. 직업능력개발훈련을 위탁한 사업주·사업주단체등으로부터 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 받았거나 받으려고 한 경우
4. 직업능력개발훈련을 위탁한 사업주·사업주단체등이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 지원 또는 용자받게 한 경우
5. 제1항에 따라 인정받은 내용을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우
6. 시정명령에 따르지 아니한 경우
7. 제58조에 따른 보고 및 자료 제출 명령에 따르지 아니하거나 거짓으로 따른 경우

③ 제2항에 따라 인정이 취소된 자(제2항제2호부터 제4호까지의 규정에 해당하여 인정이 취소된 자 중 비용이 대통령령으로 정하는 금액 미만인 경우는 제외한다)에 대하여는 그 취소일부터 5년의 범위에서 제16조제1항에 따른 직업능력개발훈련의 위탁과 제1항 및 제19조에 따른 인정을 하지 아니할 수 있다. <신설 2010. 5. 31.>

④ 제1항에 따른 직업능력개발훈련과정에 대한 인정의 범위·요건·내용 및 유효기간, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2010. 5. 31.>

⑤ 제2항 및 제3항에 따른 시정명령 및 인정취소의 세부기준, 인정취소 사유별 구체적인 인정 제한기간, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <신설 2010. 5. 31., 2012. 2. 1.>

시행령

제22조(직업능력개발훈련과정의 인정) ③ 법 제24조에 따른 고용노동부장관의 직업능력개발훈련과정에 대한 인정은 인정일로부터 1년간 효력을 갖는다. 다만, 둘 이상의 직업능력개발훈련과정을 실시하는 자가 운영하는 과정 중 하나 이상의 과정에 대하여 법 제16조제2항에 따라 위탁계약이 해지되거나 법 제19조제2항·제24조제2항에 따라 훈련과정의 인정이 취소(이하 이 조에서 "위탁 해지 및 인정취소"라 한다)되어 해당 직업능력개발훈련과정을 실시하는 자가 법 제16조제3항, 법 제19조제3항 및 제24조제3항에 따른 위탁 또는 인정의 제한 대상자에 해당되는 경우에는 해당 직업능력개발훈련과정을 실시하는 자가 운영하는 다른 직업능력개발훈련과정(이하 이 조에서 "다른 훈련과정"이라 한다)에 대한 인정의 유효기간은 다음 각 호의 구분에 따른 날에 종료된다. <개정 2010. 8. 25.>

1. 위탁 해지 및 인정취소가 있는 날 현재 다른 훈련과정에 따른 훈련이 실시되고 있는 경우에는 해당 훈련이 종료되는 날
2. 위탁 해지 및 인정취소가 있는 날 현재 다른 훈련과정에 따른 훈련이 실시되고 있지 아니한 경우에는 위탁 해지 및 인정취소가 있는 날

제8조의2(직업능력개발훈련과정 인정취소 등의 조치기준) 법 제24조제5항에 따른 시정명령 및 인정취소의 세부기준, 인정취소 사유별 구체적인 인정 제한기간의 기준은 별표 2와 같다.

위반행위	처분내용
1) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 법 제24조에 따른 인정을 받은 경우	인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한
2) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원 또는 융자받았거나 받으려고 한 경우 가) 100만 원 미만인 경우 나) 100만 원 이상 500만 원 미만인 경우 다) 500만 원 이상 1천만 원 미만인 경우 라) 1천만 원 이상 2천만 원 미만인 경우 마) 2천만 원 이상인 경우	인정취소 인정취소와 3개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 6개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한 인정취소와 2년 전과정위탁·인정제한
3) 법 제24조에 따라 직업능력개발훈련과정에 대하여 인정을 받은 자가 직업능력개발훈련을 위한 사업주·사업주단체등으로부터 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 받았거나 받으려고 한 경우 가) 100만 원 미만인 경우 나) 100만 원 이상 500만 원 미만인 경우 다) 500만 원 이상 1천만 원 미만인 경우 라) 1천만 원 이상 2천만 원 미만인 경우 마) 2천만 원 이상인 경우	인정취소 인정취소와 3개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 6개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한 인정취소와 2년 전과정위탁·인정제한
4) 법 제24조에 따라 직업능력개발훈련과정에 대하여 인정을 받은 자가 직업능력개발훈련을 위한 사업주·사업주단체등에게 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원 또는 융자받게 한 경우 가) 100만 원 미만인 경우 나) 100만 원 이상 500만 원 미만인 경우 다) 500만 원 이상 1천만 원 미만인 경우 라) 1천만 원 이상 2천만 원 미만인 경우 마) 2천만 원 이상인 경우	인정취소 인정취소와 3개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 6개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한 인정취소와 2년 전과정위탁·인정제한
5) 법 제24조에 따라 인정받은 내용을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우 가) 훈련내용, 훈련방법, 훈련교사강사, 훈련장소, 훈련시설·장비 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우 나) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련인원을 조작하거나 출결석 관리를 하는 등 훈련기간·시간의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우 다) 정받은 내용과 다른 거짓이나 과대 광고로 훈련생을 모집한 경우 라) 그 밖에 법 제24조에 따라 인정받은 내용을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우	인정취소와 1년 해당과정위탁·인정제한 인정취소와 6개월 해당과정위탁·인정제한 인정취소와 6개월 해당과정위탁·인정제한 시정명령
6) 시정명령에 따르지 않은 경우	인정취소와 3개월 해당과정위탁·인정제한
7) 법 제58조에 따른 보고 및 자료 제출 명령에 따르지 않거나 거짓으로 따른 경우	인정취소와 3개월 해당과정위탁·인정제한

❖ 지정시설/훈련교사 취소, 지원제한/부정수급환수, 지도감독 및 과태료

지정직업훈련시설 지정 및 직업훈련교사 자격 취소

지정직업훈련시설 지정 및 직업훈련교사 자격 취소

법

제31조(지정직업훈련시설의 지정취소 등) ① 고용노동부장관은 제28조에 따른 지정직업훈련시설이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 명하거나 그 지정의 취소 또는 1년 이내의 기간을 정하여 직업능력개발훈련의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제3호(제29조제1호부터 제8호까지의 규정 중 어느 하나에 해당하는 경우로 한정한다)에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소하여야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2016. 1. 27.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제28조에 따른 지정을 받은 경우
2. 제28조에 따른 지정 요건을 갖추지 못한 경우〔건축법〕등 법령 위반에 따른 행정처분으로 해당 시설을 직업훈련 용도에 사용할 수 없게 된 경우를 포함한다)
3. 제29조 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우
4. 정당한 사유 없이 계속하여 1년 이상 직업능력개발훈련을 실시하지 아니한 경우
5. 변경지정을 받지 아니하고 지정 내용을 변경하는 등 부정한 방법으로 지정직업훈련시설을 운영한 경우
6. 훈련생을 모집할 때 과대 광고 또는 거짓 광고를 한 경우
7. 시정명령에 따르지 아니한 경우
8. 그 밖에 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 경우

조치
기준

위반사항	근거조문	행정처분 기준		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
가. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 법 제28조에 따른 지정을 받은 경우	법 제31조 제1항제1호	지정취소		
나. 법 제28조에 따른 지정 요건을 갖추지 못한 경우 1) 법 제28조제1항 각 호(시설 및 장비에 관한 요건은 제외한다)에 따른 지정 요건을 갖추지 못한 경우 2) 법 제28조제1항제1호에 따른 지정 요건 중 시설 및 장비에 관한 요건을 갖추지 못한 경우	법 제31조 제1항제2호	시정명령	훈련정지 3개월	훈련정지 6개월
		시정명령	훈련정지 1개월	훈련정지 1개월
다. 법 제29조 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우 1) 법 제29조제1호부터 제8호까지의 어느 하나에 해당하게 된 경우 2) 법 제29조제9호에 해당하게 된 경우. 다만, 위탁받거나 인정받은 훈련과정 중 일부만 위탁제한 또는 인정제한 받은 경우는 제외한다. 가) 전 과정을 위탁제한 또는 인정제한 받은 기간이 1년 미만인 경우	법 제31조 제1항제3호	지정취소		
			지정취소	

시행
규칙

위반사항	근거조문	행정처분 기준		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
나) 전 과정을 위탁제한 또는 인정제한 받은 기간이 1년 이상인 경우 3) 법 제29조제10호에 해당하게 된 경우. 다만, 해당 사유가 발생한 날부터 3개월 이내에 그 임원을 바꾸어 임명한 경우는 제외한다.		지정취소 시정명령	지정취소	
라. 정당한 사유 없이 계속하여 1년 이상 직업능력 개발훈련을 실시하지 않은 경우	법 제31조 제1항제4호	지정취소		
마. 변경지정을 받지 않고 지정 내용을 변경하는 등 부정한 방법으로 지정직업훈련시설을 운영한 경우 1) 변경지정을 받지 않고 제24조제2항제1호부터 제3호까지의 사항 중 어느 하나를 변경한 경우 2) 그 밖의 부정한 방법으로 지정직업훈련시설을 운영한 경우	법 제31조 제1항제5호	시정명령 시정명령	훈련정지 1개월 훈련정지 1개월	훈련정지 3개월 훈련정지 2개월
바. 훈련생을 모집할 때 과대 광고 또는 거짓 광고를 한 경우 1) 사회적 물의를 일으키거나 고의 또는 중대한 과실이 있는 경우 2) 그 밖의 경우	법 제31조 제1항제6호	훈련정지 1개월 시정명령	훈련정지 3개월 훈련정지 1개월	훈련정지 6개월 훈련정지 3개월
사. 그 밖에 법 또는 법에 따른 명령을 위반한 경우 1) 법 제16조제2항에 따른 위탁계약의 해지를 받은 경우 2) 법 제19조제2항 및 제24조제2항에 따른 인정 취소를 받은 경우	법 제31조 제1항제8호		훈련정지 1개월 훈련정지 1개월	훈련정지 3개월 훈련정지 3개월

직업능력개발훈련교사의 자격취소

법

제35조(직업능력개발훈련교사의 자격취소 등) ① 고용노동부장관은 직업능력개발훈련교사의 자격을 취득한 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 자격을 취소하거나 3년의 범위에서 그 자격을 정지시킬 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우에는 자격을 취소하여야 한다. <개정 2010. 5. 31., 2010. 6. 4.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 자격증을 발급받은 경우
2. 제34조제1호부터 제4호까지의 어느 하나에 해당하게 된 경우
3. 고의 또는 중대한 과실로 직업능력개발훈련에 중대한 지장을 준 경우
4. 자격증을 빌려 준 경우

② 제1항에 따른 자격취소 및 정지처분에 관한 세부 기준은 그 처분 사유와 위반 정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

조치 기준

위반행위	근거조문	처분기준
1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 자격증을 발급받은 경우	법 제35조 제1항제1호	자격취소
2. 법 제34조제1호부터 제4호까지의 어느 하나에 해당하게 된 경우	법 제35조 제1항제2호	자격취소
3. 고의 또는 중대한 과실로 직업능력개발훈련에 중대한 지장을 준 경우 가. 고의 또는 중대한 과실로 훈련기관이 법 제16조제2항에 따른 위탁계약 해지 또는 법 제19조제2항 및 제24조제2항에 따른 인정취소 처분을 받은 경우 나. 고의 또는 중대한 과실로 훈련기관이 법 제16조제3항에 따른 위탁제한 또는 법 제19조제3항 및 제24조제3항에 따른 인정제한 처분을 받은 경우	법 제35조 제1항제3호	자격정지 1년 자격정지 2년
4. 자격증을 빌려 준 경우 가. 1회 나. 2회 이상	법 제35조 제1항제4호	자격정지 3년 자격취소

지정직업훈련시설 지정 및 직업훈련교사 자격 취소

부정행위에 따른 지원·용자 또는 수강의 제한

법

제55조(부정행위에 따른 지원·용자 또는 수강의 제한) ① 국가 또는 지방자치단체는 제12조 또는 제15조에 따른 직업능력개발훈련을 받고 있거나 받은 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 거짓이나 부정한 방법으로 훈련비용 및 훈련수당을 지원받았거나 지원받으려고 한 날(제2호의 경우에는 위탁계약이 해지된 날)부터 3년의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 기간 동안 제12조 및 제15조에 따른 직업능력개발훈련의 수강을 제한하거나 제17조 및 제18조에 따른 지원 또는 용자를 아니할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용 및 훈련수당을 지원받았거나 지원받으려 한 경우
 2. 직업능력개발훈련을 위탁받은 자와 공모하여 제16조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여 위탁계약이 해지된 경우
- ② 고용노동부장관은 제17조, 제18조, 제20조, 제22조 및 제23조에 따라 비용의 지원 또는 용자를 받으려고 하거나 이미 받은 근로자나 사업주, 사업주단체, 산업부문별 인적자원개발협의체 또는 직업능력개발단체가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용의 지원 또는 용자를 받으려고 하거나 이미 받은 날(제2호에 해당하는 경우에는 인정이 취소된 날)부터 3년의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 기간 동안 제12조 및 제15조에 따른 직업능력개발훈련의 수강을 제한하거나 제17조, 제18조, 제20조, 제22조 및 제23조에 따른 지원 또는 용자를 아니할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원·용자받았거나 지원·용자받으려 한 경우
2. 제16조에 따라 직업능력개발훈련을 위탁받아 실시하는 자 또는 제19조 및 제24조에 따라 직업능력개발훈련 과정의 인정을 받아 직업능력개발훈련을 실시하는 자와 공모하여 제19조제2항 각 호 또는 제24조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여 인정이 취소된 경우

제56조(부정수급액 등의 반환 및 추가징수) ① 국가 또는 지방자치단체는 제16조제2항에 따라 위탁계약이 해지된 자 또는 제55조제1항에 따라 수강이나 지원·용자의 제한을 받은 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 금액에 대하여 반환을 명할 수 있다. <개정 2016. 1. 27.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 경우
 2. 지원금을 지급목적과 다른 용도에 사용한 경우
 3. 지원금을 지급받기 위한 요건을 갖추지 못한 경우
- ② 고용노동부장관은 제19조제2항이나 제24조제2항에 따라 인정이 취소된 자 또는 제55조제2항에 따라 수강 또는 지원·용자가 제한되는 근로자나 사업주, 사업주단체등, 산업부문별 인적자원개발협의체 또는 직업능력개발단체가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 금액에 대하여 반환을 명할 수 있다. <개정 2012. 2. 1., 2016. 1. 27.>
1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 경우
 2. 지원금을 지급목적과 다른 용도에 사용한 경우
 3. 지원금을 지급받기 위한 요건을 갖추지 못한 경우
- ③ 국가·지방자치단체 또는 고용노동부장관은 제1항 및 제2항에 따라 반환을 명하는 경우에는 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 금액에 대하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 다음 각 호의 금액을 추가로 징수할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>
1. 제16조제2항에 따라 위탁계약이 해지된 자 또는 제19조제2항이나 제24조제2항에 따라 인정이 취소된 자: 다음 각 목의 구분에 따른 금액
 - 가. 부정수급액이 대통령령으로 정하는 금액 미만인 경우: 그 금액의 5배 이하의 금액
 - 나. 부정수급액이 대통령령으로 정하는 금액 이상인 경우: 그 금액 이하의 금액
 2. 제55조에 따라 지원·용자 또는 수강이 제한되는 근로자나 사업주, 사업주단체등, 산업부문별 인적자원개발 협의체 또는 직업능력개발단체: 부정수급액 이하의 금액
- ④ 국가·지방자치단체나 고용노동부장관은 제1항부터 제3항까지에 따른 반환금 또는 추가징수금을 기한 내에 내지 아니한 경우에는 국세 또는 지방세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>

제22조의2(부정수급액의 반환 및 추가징수) ① 법 제56조제3항에 따른 추가징수의 기준은 다음 각 호와 같다. <개정 2014. 12. 31.>

1. 법 제56조제3항제1호가목에 해당하는 경우: 다음 각 목의 구분에 따른 금액을 추가징수
 - 가. 최근 위반행위 적발일 이전 5년 동안 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 신청한 횟수가 없는 경우: 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 금액의 3배
 - 나. 최근 위반행위 적발일 이전 5년 동안 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 신청한 횟수가 1회인 경우: 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 금액의 4배
 - 다. 최근 위반행위 적발일 이전 5년 동안 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 신청한 횟수가 2회 이상인 경우: 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 금액의 5배
 2. 법 제56조제3항제1호나목 및 같은 항 제2호에 해당하는 경우: 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 금액에 해당하는 금액을 추가징수
 3. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 사실을 자진하여 신고한 경우: 제1호 및 제2호에도 불구하고 추가징수하여야 하는 금액의 전부 또는 일부 감액
- ② 법 제56조제1항부터 제3항까지에 따른 반환명령 및 추가징수의 통지는 별지 제13호의2서식의 지원금 등 반환·추가징수 통지서에 따른다.

지도·감독 및 과태료

지도·감독

법

제58조(지도·감독 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게 필요한 보고를 명하거나 자료를 제출하게 하거나, 관계 공무원 등으로 하여금 직업능력개발훈련 등을 하는 장소에 출입하여 관계 서류를 조사하게 하거나 관계인에게 질문을 하게 하는 등 지도·감독을 할 수 있다. <개정 2010. 5. 31.>

1. 제16조에 따라 고용노동부장관으로부터 위탁받아 직업능력개발훈련을 실시하는 자
 2. 제19조 또는 제24조에 따라 인정을 받은 자
 3. 제12조, 제17조, 제18조, 제20조, 제22조 및 제23조에 따라 지원 또는 용자를 받는 자
 4. 공공직업훈련시설을 설치·운영하는 공공단체 및 지정직업훈련시설을 설치·운영하는 자
 5. 직업능력개발훈련법인
 6. 제36조에 따라 승인을 받아 직업능력개발훈련교사의 양성을 위한 훈련시설 또는 훈련과정을 운영하는 자
 7. 제59조에 따라 업무를 대행하는 자
- ② 고용노동부장관이 제1항에 따라 조사를 하는 경우에는 조사를 받는 자에게 미리 조사 일시·조사 내용 등 필요한 사항을 알려야 한다. 다만, 긴급하거나 미리 알릴 경우 그 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다. <신설 2010. 5. 31., 2012. 2. 1.>
- ③ 제1항에 따라 출입·지도·감독을 하는 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다. <개정 2010. 5. 31.>
- ④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 조사결과를 조사를 받은 자에게 서면으로 알려야 한다. <신설 2010. 5. 31., 2012. 2. 1.>
- ⑤ 제1항에 따른 보고의 내용, 보고의 방법, 자료의 제출 및 지도·감독에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 5. 31., 2010. 6. 4.>

시행 규칙

제28조(직업능력개발훈련 사업계획 등 보고) ① 삭제 <2014. 12. 31.>

- ② 공공직업훈련시설을 설치·운영하는 공공단체는 법 제58조제1항 및 제5항에 따라 매 사업연도의 직업능력개발훈련 사업계획 및 예산안을 해당 사업연도 개시 1개월 전까지 고용노동부장관에게 보고하여야 하며, 같은 사업계획 및 예산안을 변경하려는 경우에는 미리 보고하여야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2010. 8. 30.>

과태료

법

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2010. 5. 31.>
1. 제11조를 위반하여 재해 위로금을 지급하지 아니한 자
 2. 제23조의2에 따른 비용 지원·용자 관련 서류를 보존하지 아니한 자
 3. 제28조제3항에 따른 신고를 하지 아니한 자
 4. 제30조제2항을 위반하여 훈련비를 반환하지 아니한 자
 - 4의2. 제51조를 위반하여 기능대학이 아닌 자가 기능대학 또는 이와 유사한 명칭을 사용한 자
 5. 제58조에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자
 6. 제58조에 따른 자료 제출명령에 따르지 아니하거나 거짓 자료를 제출한 자
 7. 제58조에 따른 관계 공무원의 질문에 거짓으로 답변한 자 또는 관계 공무원의 지도·감독을 거부·방해·기피한 자
- ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다. <개정 2010. 6. 4.>



집필

직업능력심사평가원 부정훈련관리센터

초판 발행

2019. 8.

발행처

한국기술교육대학교 직업능력심사평가원 부정훈련관리센터
서울특별시 중구 퇴계로 10 메트로타워 9층
Tel. 02-6943-4085 / www.ksqa.or.kr

디자인·제작

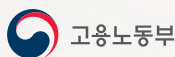
한국표준협회미디어 Tel. 02-2624-0360

※ 직업능력심사평가원의 사전 허락 없이 이 책자의 내용을
무단으로 복사 또는 전재하는 것을 금합니다.

“눈먼 돈”이 아닙니다



국비지원 **직업훈련**은 무료가 아닌
국민 세금입니다



부정훈련 신고, 올바른 참견입니다!

신고 포상금
최대 3,000만원 지급

고용노동부 국번없이 1350 | 직업능력심사평가원 www.ksqa.or.kr (신고센터)
한국산업인력공단 www.hrdkorea.or.kr (부정비리신고)

* 본 포스터는 직업능력심사평가원에서 주최한 '2018년 올바른 훈련문화 만들기 공모전'의 수상작품으로 제작되었습니다(포스터 디자인-김동우, 최우수상 / 신고슬로건-윤보영, 최우수상).



타 훈련생 방해는 안돼요!

수강 매너를 지켜야 쾌적한 환경에서 수업을 들을 수 있어요.



시설 및 재료 관리에 신경 써 주세요!

훈련 시설 및 재료 관리에 소홀할 경우 훈련생의 기술 숙련도 달이 어려워져요.



수강 매너를 준수해주세요!

훈련 분위기가 흐려져 타 훈련생에게 피해가 갈 수 있어요.



훈련생 대리출석 안돼요!

결석을 자주 하면 훈련 적응이 힘들어져 중도 탈락할 위험이 높아져요.



허위·조작 서류 제출 안돼요!

평가자료 조작이 발견될 경우 훈련기관에 이수자평가가 최하위 등급이 부여돼요.



과대·과장광고 안돼요!

인정받은 내용에 대해서만 홍보하고 훈련과정을 운영해야 해요.



훈련내용 임의변경 안돼요!

인정받은 훈련내용 및 훈련수준을 지켜주세요.



수강생에게 언어폭력은 안돼요!

자신이 들었을 때 기분 나쁜 말은 타인에게도 하지 말아야 해요.



강의시간을 지켜주세요!

인정받은 총 훈련시간은 임의로 변경할 수 없어요.



부정훈련 신고, 올바른 참견입니다!

신고 포상금
최대 3,000만원 지급

고용노동부 국번없이 1350 | 직업능력심사평가원 www.ksqa.or.kr (신고센터)
한국산업인력공단 www.hrdkorea.or.kr (부정비리신고)

* 본 포스터는 직업능력심사평가원에서 주최한 '2018년 올바른 훈련문화 만들기 공모전'의 수상작품으로 제작되었습니다(포스터 디자인-김효진·최은아, 우수상 / 신고슬로건-윤보영, 최우수상).

그림으로 보는
부정훈련 사례집
vol.2.1