

그림으로 보는 부정훈련 사례집 vol.3



그림으로 보는 부정훈련 사례집 vol.3





그림으로 보는 부정훈련 사례집 vol.3

직업능력심사평가원은 직업능력개발훈련을 체계적으로 관리하고,
훈련성과를 높이기 위해 설립된 심사평가 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	004
직업능력심사평가원 소개	006
훈련품질관리체계소개	008

부정훈련사례

주요 부정훈련사례	012
-----------	-----

부록

1. 직업능력개발훈련 지도·감독 추진근거	076
2. 부정훈련에 대한 제재처분 근거 법조항	078
3. 부정수급에 대한 제재처분 근거 법조항	095

안녕하십니까, 직업능력심사평가원 원장 최영섭입니다.

정부의 국정운영 목표로 '전 국민의 평생 직업능력개발 기회 확대'가 제시됨에 따라 그 어느 때보다 양질의 직업능력개발훈련 공급에 대한 중요성이 강조되고 있습니다.

직업능력심사평가원도 정부의 국정 과제에 발맞춰 '양질의 직업훈련 공급'이 이뤄질 수 있도록 직업훈련 품질제고와 부정훈련 관리 강화를 위한 노력을 기울이고 있습니다.

이 노력의 일환으로, 부정훈련 주요 사례와 예방 요령을 담아 세 번째의 '그림으로 보는 부정훈련 사례집'을 기쁜 마음으로 발간하게 되었습니다.

본 사례집은 직업훈련에 관여하시는 여러분들이 부정훈련의 주요 유형들을 확인하고 스스로 예방할 수 있도록 구체적인 사례 소개와 자가진단, 생각해보기 등을 함께 제공하고 있습니다.

부정훈련 사례집에 담긴 각 사례들은 직업훈련 현장에서 실제 빈번히 나타나고 있는 부정훈련의 대표 사례입니다. 이들을 잘 살펴보고 부정훈련 예방의 중요성에 대한 인식을 제고하여 훈련기관, 훈련교·강사뿐만 아니라 모든 직업훈련 관계자들이 스스로 올바른 훈련 문화가 정착되도록 노력해 주시기를 기대합니다.

아울러 직업훈련 현장에서 올바른 훈련을 운영하고 관리하고자 노력해주신 덕분에 2023년도 '행정처분 발생' 기관의 비율이(200개소, 4.46%) 2022년도 대비(214개소, 5.05%) 0.6% 감소하는 성과로 나타났습니다. 올해도 높은 품질의 직업훈련으로 건전하고 안정적인 직업훈련시장을 형성하는 데 이바지하신 많은 직업훈련 관계자분들의 노고에 감사드립니다.

직업능력심사평가원은 직업훈련기관 및 유관기관과 유기적으로 소통하고, 지속적인 제도 개선을 위한 노력을 기울여 직업훈련시장의 성장과 직업훈련 품질 제고에 기여하기 위해 더 힘차게 정진하겠습니다.

감사합니다.

2023년 12월

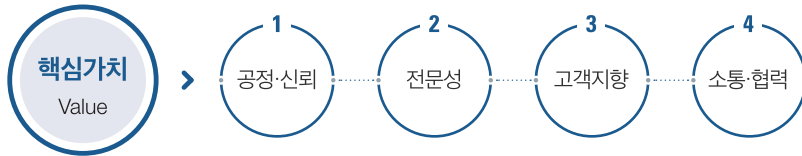
한국기술교육대학교 직업능력심사평가원장 **최영섭**

직업능력심사평가원 소개



직업능력심사평가원 소개

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



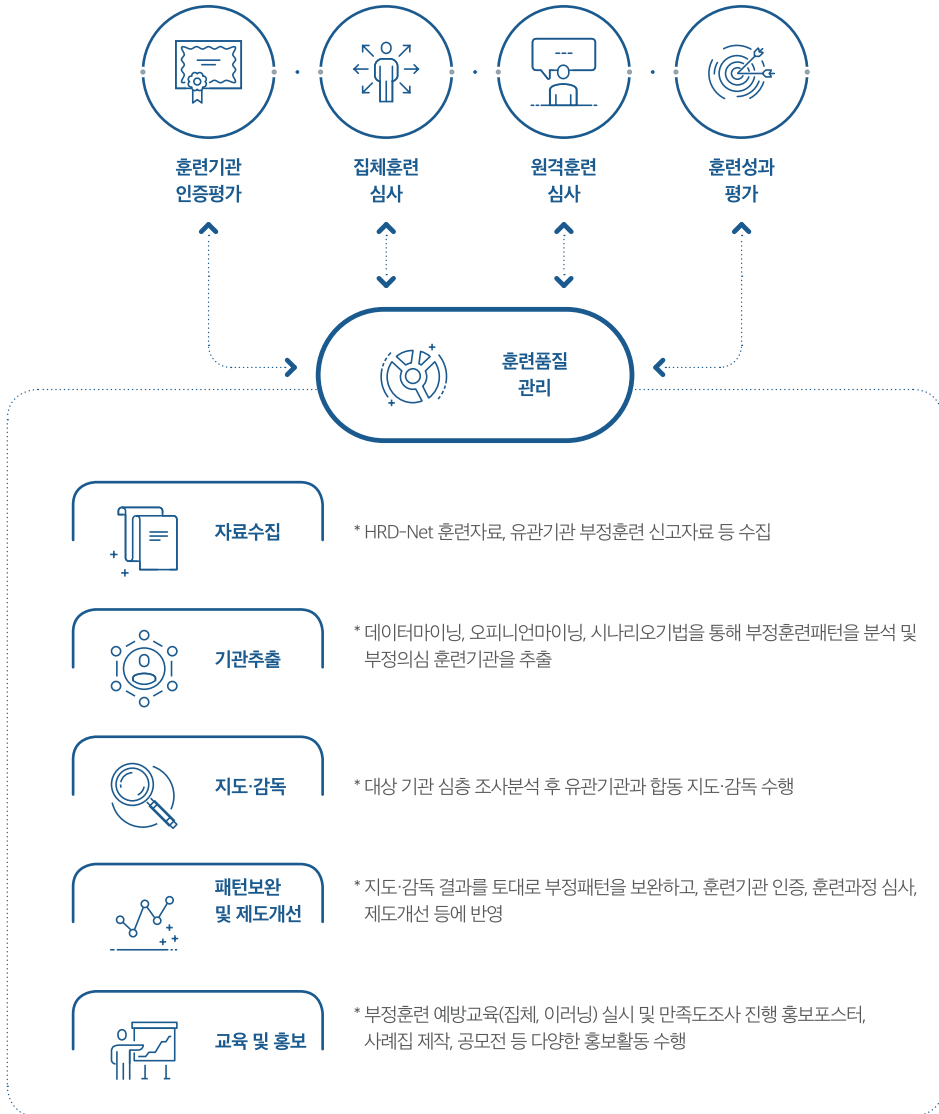
직업능력심사평가원 기능 및 역할

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





KSQA 훈련품질관리센터 소개

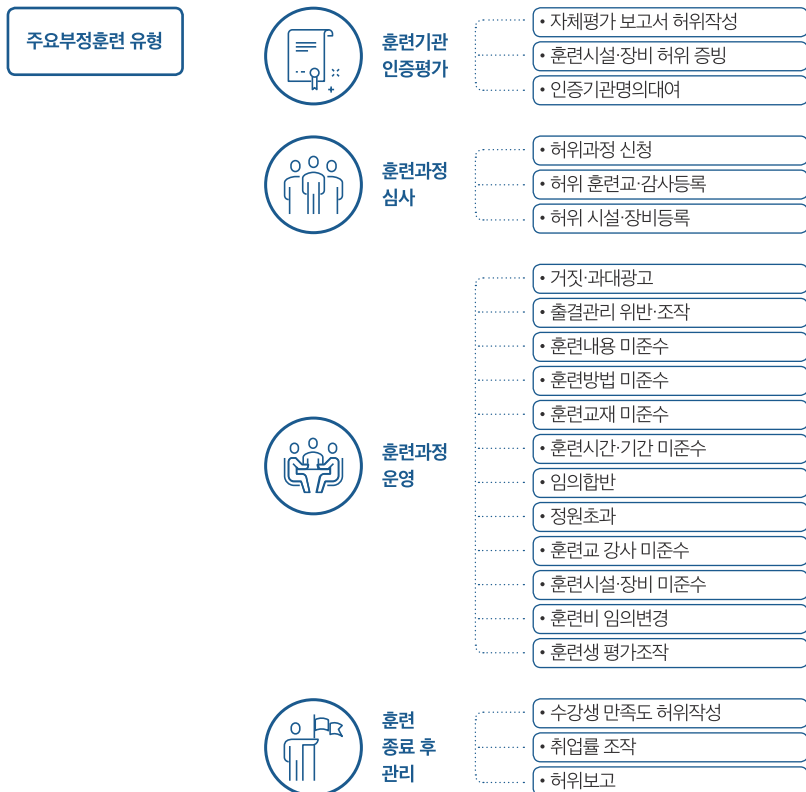


훈련품질관리체계 소개



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





부정훈련관리 목적 및 협업체계

목적

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

• 훈련기관이 수준 높은 직업능력개발 훈련을 실시할 수 있는 풍토 조성



• 정당한 훈련을 받을 수 있는 훈련생의 권리 보호



• 직업훈련 품질 향상 및 클린훈련문화조성

협업체계

고용노동부 지방고용노동관서

훈련기관정기/수시/
특별지도·감독, 행정처분 등



직업능력심사평가원

부정조사 대상기관 선정
및 합동 지도·감독 등

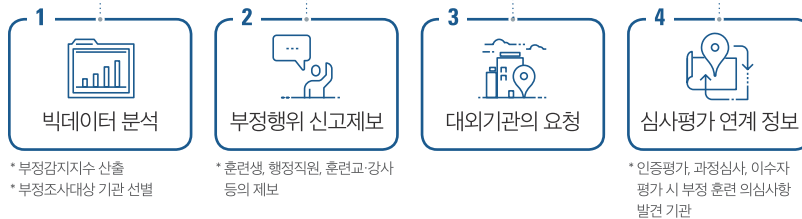
한국산업인력공단

사업주훈련, 일학습병행제 등
훈련사업 모니터링

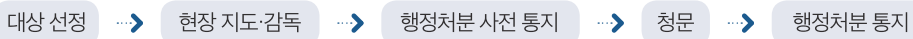


부정훈련관리 절차

부정조사대상 기관 선정



합동 지도·감독 및 사후관리



사후관리



고용노동부 행정처분



직업능력심사평가원
심사·평가 반영

그림으로 보는
부정훈련 사례집
vol.3

부정훈련사례

모집·출결·수강평

훈련내용·교재·장비

훈련교강사

주요 부정훈련사례

모집·출결·수강평

"그에겐 너무 어렵고, 나에겐 너무 쉬운 과정"

사례 1 · 14

훈련생 모집 미준수
훈련수준을 고려하지 않은 훈련생 선발

"사실과 다른 홍보 안돼요!"

사례 2 · 18

허위과장광고
인정받은 내역과 다르게 홍보

"텅 빈 강의실인데, 전원 출석이라고요?"

사례 3 · 22

출결부정
훈련생 출결석 관리 소홀

"투명한 출결관리 방법이 카드수집?"

사례 4 · 26

출결부정
훈련기관이 카드수집 후 대리출결

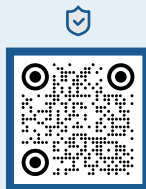
"무조건 별 다섯 개! 훈련생의 ID로 수강평 조작"

사례 5 · 30

수강평 조작
수강만족도 및 수강후기 조작



부정훈련 신고·
제보 바로가기



훈련품질관리
콘텐츠 바로가기



훈련내용·교재·장비

"6과목 중 1과목만 훈련, 반토막의 반토막"

사례 6 · **34** 훈련내용 미준수
인정받은 훈련내용과 다른 내용 진행

"프로젝트 주제변경"

사례 7 · **38** 훈련내용 미준수
프로젝트 주제 임의변경

"훈련시작은 10분 늦게, 훈련종료는 10분 일찍"

사례 8 · **42** 훈련내용 미준수
훈련시간 임의 단축(변경)

"훈련교재는 장식용? 쓰지 않는 훈련교재는 무슨 용도인가요?"

사례 9 · **46** 훈련교재 미준수
훈련교재 미지급 또는 미사용

"무한공정 훈련기관, 무한로딩 컴퓨터"

사례 10 · **50** 훈련장비 미준수
사양 미달 장비 사용

훈련교강사

"교과목 구분 않고, 강사라면 아무나?"

사례 11 · **54** 훈련교강사 미준수
인정받지 않은 훈련교강사가 훈련 진행

"훈련생은 알아서 실습, 교강사는 유튜브 시청?"

사례 12 · **58** 훈련교강사 미준수
교강사 태도 (준비부족, 자습운영 등 부실운영)

"모르는게 죄인가요? 기초과정인데"

사례 13 · **62** 훈련교강사 미준수
교강사 태도(부적절한 언어 및 태도)

"사라진 강사님을 찾습니다"

사례 14 · **66** 훈련교강사 미준수
훈련 도중 훈련교강사 이석 및 개인업무 수행

"훈련시간은 훈련교강사의 수업준비시간?"

사례 15 · **70** 훈련교강사 미준수
훈련시간에 다음 훈련내용에 대한 수업준비

"그에겐 너무 어렵고, 나에겐 너무 쉬운 과정"



웹툰 사례소개

위의 사례는 고수준의 훈련과정으로 인정받았지만, 학생모집이 어려워지자 기초가 없어도 수업을 받을 수 있다며 모집 후 낮은 수준으로 훈련과정을 운영한 사례입니다.

+ 자세히 알아보까요?

훈련과정에 참여할 훈련생을 모집할 때 가장 중요한 것은 무엇일까요? 훈련과정은 이 훈련을 통해 달성하고자 하는 훈련목표에 부합하는 훈련내용과 방법 등을 체계화시킨 결과물입니다. 그러므로 이 훈련과정에 참여하는 훈련생을 모집하여 선발할 때 가장 중요한 것은 ‘훈련생이 모집 중인 과정의 훈련목표와 요구하는 선수학습 지식 또는 경험수준 등에 적합한지, 훈련과정의 수준이 지나치게 쉽거나 어렵진 않은지’ 등을 살펴보는 일입니다. 그러나 사례에서 보신 바와 같이, 실제 직업훈련 현장에서 인정받은 훈련과정의 난이도는 ‘전문가 양성과정’의 수준으로 설정되어 있는 다소 높은 수준의 과정임에도 불구하고 더 많은 훈련생을 모집하기 위해 ‘기초부터 수업한다’고 홍보하고 실제로는 어려운 수준의 수업이 진행되는 경우가 빈번하게 발생하고 있습니다.

훈련과정의 난이도에 맞지 않는 훈련생이 참여할 경우, 어떤 문제가 발생하게 될까요? 첫째, 훈련생의 중도탈락 등으로 인해 훈련과정의 운영 성과에 악영향을 줄 수 있게 됩니다. 둘째, 훈련내용에 대한 충분한 학습이 이뤄지지 않음으로 인해 훈련생의 낮은 훈련성취 수준이 나타날 수도 있게 되며, 셋째, 훈련과정에 대한 훈련생 민원 발생 등의 문제로 연계될 수 있습니다. 인정받은 훈련내용과 다르게 또는 허위, 과장된 수준으로 훈련내용 및 과정을 홍보하여 훈련생을 모집한 후 홍보로 안내된 사실과 다르게 훈련이 실시될 경우, 훈련생은 신고제보 등의 방법으로 민원을 제기할 수 있습니다. 훈련과정의 수요자인 훈련생으로부터 제기된 신고제보 사항을 토대로 지도감독 등 조사가 진행되어 허위과장광고된 내용이 사실로 밝혀질 경우 행정처분이 부과될 수도 있으니 훈련 시작 전 모집, 홍보 단계에서도 각별히 유의하셔야 합니다.



부정훈련 예방을 위한 팁!

1. 훈련과정의 목표, 난이도를 설명하는 홍보계획 수립하기

훈련기관에서는 운영하고자 하는 훈련과정에 대한 모집홍보 계획 수립 시 각 훈련과정의 난이도, 특성 등을 충분히 검토하여 ‘훈련생 모집 후 선발 시 고려사항’을 반드시 사전에 준비하셔야 합니다. 훈련생은 훈련기관에서 안내한 훈련과정 개요서나 유선 상담내용 등을 토대로 훈련과정 참여를 선택하게 됩니다. 그래서 훈련과정을 홍보, 안내할 때 과정의 난이도, 요구하는 지식 또는 경험수준 등에 대해 보다 자세하고 구체적으로 설명될 수 있도록 점검해주세요!

2. 훈련생 사전 상담 또는 이해도 평가 등을 통한 선발절차 실천하기

훈련과정에 참여하기를 희망하는 훈련생이 있다면, 반드시 사전에 ‘과정의 난이도, 특성’ 설명과 함께 훈련생의 현재 수준, 훈련을 통해 달성하고자 하는 목표 등을 확인하는 절차를 실천해주세요. 예를 들어, 훈련과정의 내용 및 방법을 따라는 데 큰 어려움이나 문제가 없을 정도의 경력이나 자격을 가졌는지, 과정에서 요구되는 특별한 지식수준이 있다면 ‘사전 이해도 평가’를 통해 훈련과정 참여 적정여부를 확인하신 후 훈련생을 선발해주시면 좋습니다. 적합한 훈련생 선발 절차를 시행할 경우, 훈련생의 중도탈락이나 낮은 참여도 등의 문제를 해소하는 데 큰 도움이 되며, 더 나아가 훈련과정의 운영 성과 관리에도 매우 효과적이라는 점, 잊지 마세요!



자가진단 NOTE

우리 훈련기관의 운영 모습을 되짚어보세요!

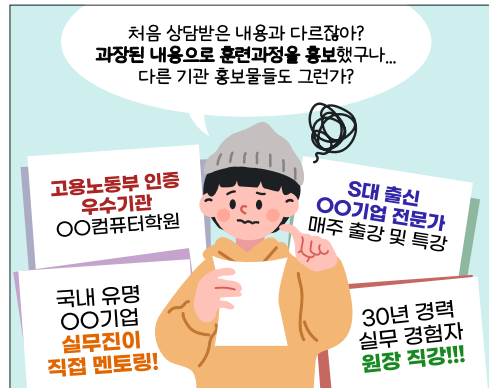
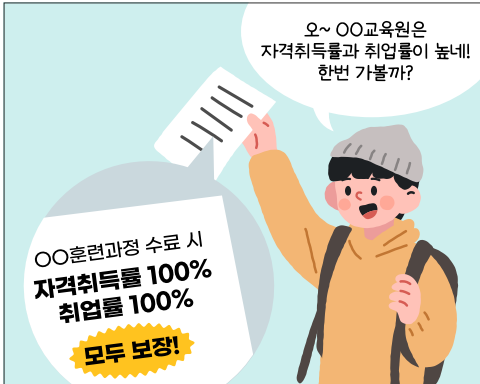
1. 우리 기관의 훈련과정별 모집 홍보 계획은 어떻게 수립되어 있나요?
2. 훈련과정의 홍보 시 '훈련과정의 난이도, 특성'이 충분히 안내되었나요?
3. 훈련과정의 목표와 수준에 부합하는 훈련생을 선발하기 위한 절차는 실천하고 있나요?



생각해보기

부정훈련을 예방하기 위해 '우리 기관이 실천할 수 있는 것'은 무엇일까요?

"사실과 다른 홍보 안돼요!"



웹툰 사례소개

위의 사례는 인정받은 내용에 대해서만 홍보하고 과정을 운영해야 함에도 불구하고, 훈련생 모집을 위하여 인정받지 않은 내용 및 과장된 내용으로 훈련과정을 홍보하여 운영한 사례입니다.

+ 자세히 알아보까요?

최근 들어 많은 훈련생이 훈련기관에서 처음 상담 받은 내용과 다르거나 기대에 못미치는 훈련을 받은 것에 대하여 불만을 느낀 것으로 나타났습니다. 훈련기관 및 훈련과정에 대한 변경된 정보가 훈련기관의 홈페이지에 제대로 반영되지 않은 경우, 훈련기관의 홍보 담당자가 훈련기관 및 훈련과정 홍보와 관련 있는 규정에 대하여 숙지하지 못한 경우, 훈련기관의 광고를 대행하는 홍보 업체에 대한 관리 부실로 부정확한 내용의 광고가 포함되는 경우 등 부지불식간 훈련생에게 부정확한 정보가 전달되는 경우를 포함하여 훈련기관이 사실과 다른 내용으로 훈련생을 모집하는 경우 향후 문제가 생길 수 있습니다.

또한 인정받은 내용에 포함되어 있지 않은 훈련내용을 광고하여 훈련생을 모집한 후 광고내용과 다르게 훈련을 실시할 경우, 이에 대해 불만을 품은 훈련생의 신고제보 등을 통해 허위 광고 사실이 밝혀져 행정처분의 대상이 될 수 있습니다. 반대로 허위로 광고한 내용을 이행하기 위해 인정받지 않은 훈련내용을 임의로 훈련과정에 포함시켜 훈련을 진행할 경우에도 훈련내용 미준수 등의 위반사항에 해당되어 행정처분이 부과될 수 있으므로 주의하셔야 합니다.

따라서 훈련생 모집을 위해 홍보할 때는 반드시 인정받은 훈련내용만을 포함시켜야 한다는 점! 꼭 기억해주세요!!



부정훈련 예방을 위한 팁!

1. 훈련과정 홍보 시 '인정받은 내용'에 대한 정확한 정보 제공

- ① 훈련생이 훈련과정을 정확히 확인하고 선택할 수 있도록 인정받은 훈련과정명 그대로 활용하기!
- ② 훈련과정에 인정받은 사항만 홍보하기! (훈련내용, 교강사, 시설, 장비, 교재 등)
- ③ 비현실적인 목표나 사실이 아닌 성과로 홍보하지 않기! (예: 100%자격취득, 100%취업 등)
- ④ 훈련생이 불필요한 기대감을 갖지 않도록 실행 가능한 내용만 홍보하기!
(예 : 유명 실무전문가 초빙 특강, 대기업 면접 기회 제공 등)

2. 최초 홍보내용에서 변경사항 발생 시 신속하게 반영하고 안내하기

훈련시작 전 부득이한 사유로 훈련내용이 홍보내용과 다르게 변경될 경우,
첫째, 홍보내용(홈페이지, 인쇄물, HRD-Net, 각종 SNS 등)에 변경된 사항을 반영하여 수정하고,
둘째, 훈련생 모집 상담 시 변경사항을 명확하게 안내해 주세요!



자가진단 NOTE

우리 훈련기관의 운영 모습을 되짚어보세요!

1. 인정받은 내용과 다른 내용이거나, 인정받지 않은 내용을 포함해 홍보하고 있나요?
2. 훈련생 상담 시 훈련내용과 상이한 내용을 배울 수 있다거나 인정받은 강사는 아니지만 유명한 강사에게 특강이나 지도를 받을 수 있다고 안내하나요?
3. 최초 홍보내용에서 변경사항이 발생하는 경우 즉각적으로 반영하고 있나요?



생각해보기

부정훈련을 예방하기 위해 ‘우리 기관이 실천할 수 있는 것’은 무엇일까요?

"텅 빈 강의실인데, 전원 출석이라고요?"



웹툰 사례소개

위의 사례는 훈련생들의 지각과 결석이 잦아 미수료할 가능성이 높아지게 되면서 훈련비 지원율이 줄어들 것을 우려한 나머지 훈련기관에서 결석자, 외출자, 무단 이석자에 대한 출석체크를 대신 해주는 등 출·결석 관리 소홀이 발생한 사례입니다.

+ 자세히 알아보까요?

훈련기관은 출석카드, 지문인식, QR코드 등 출결관리시스템을 설치하여 훈련생의 출결을 관리하여야 합니다. 특히 단위기간별 훈련비 지원액을 산정할 때 훈련생의 단위기간 출석률이 반영되므로 출결관리에 대한 중요성을 인식하고 더욱 철저히 관리할 필요가 있습니다.

또한 훈련과정 운영 시 출·결석 관리에 대한 원칙이 지켜지지 않는 경우 훈련 분위기가 흐려져 훈련에 열심히 참여하던 훈련생들마저 피해를 입게 되고, 출결부정에 연루된 훈련생들은 훈련내용을 제대로 따라갈 수 없어 훈련의 효과를 제대로 얻지 못하게 되어 중도 탈락할 가능성이 높아집니다. 이러한 경우 훈련생과 훈련기관 모두에게 피해가 돌아가게 되므로 출결석 관리 원칙을 반드시 지켜주셔야 합니다.

상기 사례와 같이 훈련생의 출결관리를 위반·조작하는 경우 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련인원을 조작하거나 출·결석 관리를 한 경우에 해당하여 '인정취소와 해당과정 위탁·인정제한 처분과 '부정수급액 환수 및 추가징수' 처분을 받을 수 있으니 각별히 유의하여야 합니다.



부정훈련 예방을 위한 팁!

1. 훈련시간표 배부 및 게시

훈련기관에서는 훈련생 대상 사전 오리엔테이션을 통해 해당 과정의 훈련 일정과 시간표 등 세부내용을 안내합니다. 특히 훈련시간표는 훈련생에게 별도로 배부함과 동시에 훈련장소에도 게시하여 훈련생들이 수시로 확인할 수 있게 해주시고, 부득이하게 시간표 변경사항 발생 시 반드시 관할 고용센터로 시간표 변경 신고와 함께 변경된 시간표를 HRD-Net에 등록하시기 바랍니다. 아울러 변경된 시간표(일정)에 대해 훈련생에게 반드시 사전에 안내해 주시고, 조정된 사유 등에 대해서는 담당 훈련교·강사 또는 훈련기관 행정담당자 등을 통해 설명, 안내될 수 있도록 진행하시길 권고 드립니다.

2. 최초 홍보내용에서 변경사항 발생 시 신속하게 반영하고 안내하기

훈련과정 진행 중 훈련생의 외출 및 결석, 카드분실이나 훼손으로 인한 재발급, 정전, 단말기 고장 등 출석체크를 할 수 없는 불가피한 상황이 발생할 수 있으므로 출결관리대장(or 출석입력요청대장)을 구비하여 훈련생의 출결을 철저히 관리해 주시기 바랍니다.



자가진단 NOTE

우리 훈련기관의 운영 모습을 되짚어보세요!

1. 훈련기관장이나 강사가 훈련생 대신 출석 처리를 하나요?
2. 결석, 지각, 조퇴한 훈련생을 직권 입력으로 정상 출석 처리 하나요?
3. 외출했다가 수업 종료 후 다시 돌아와 출결체크한 훈련생의 출석 처리를 묵인해 주나요?



생각해보기

부정훈련을 예방하기 위해 ‘우리 기관이 실천할 수 있는 것’은 무엇일까요?

"투명한 출결관리 방법이 카드수집?"



웹툰 사례소개

위의 사례는 훈련비 지원과 관련된 출석율을 높게 유지하기 위해 훈련기관이 훈련생 카드를 수집 및 보관한 뒤, 결석 및 조퇴하는 훈련생 대신 출석체크를 해주는 등 출결 사항을 조작하여 운영한 사례입니다.

+ 자세히 알아보까요?

훈련생의 출결여부는 전체적인 훈련 분위기에 영향을 주며 훈련비 지원과도 연결되어 있어 대다수 훈련기관에서는 출석율 관리에 많은 노력을 기울이고 있습니다. 또한 단위기간 출석일수에 의해 훈련장려금 및 특별훈련수당이 지급되기 때문에 훈련생들에게도 출석율은 민감한 부분일 수밖에 없는 사안입니다.

일부 훈련기관에서는 이러한 훈련생의 심리를 이용하여 카드를 훈련기관에 맡겨두면 결석 시 편의를 봐주겠다고 회유하는 등 부정한 방법으로 출결관리를 하기도 합니다.

뿐만 아니라 훈련생들 사이에서도 서로 편의를 봐주기 위해 외출 및 무단 조퇴하는 훈련생의 카드를 다른 훈련생이 보관하고 있다가 훈련 종료(퇴실)에 맞춰 대신 카드를 찍어주는 일이 발생하기도 합니다.

훈련기관이 출결 관리 원칙을 제대로 지키지 않으면 훈련생의 지각, 조퇴, 외출이 빈번해집니다. 그렇게 되면 훈련의 분위기가 흐려져 사전에 계획한 대로 훈련을 진행할 수 없게 되며, 결국 훈련목표 달성이 어려워져 저조한 훈련성과라는 결과로 이어질 수도 있습니다. 이와 같은 상황이 발생하지 않도록 훈련기관은 항상 규정에 따라 철저하게 출결을 관리해주시고, 훈련생들끼리 대리출석을 해주는 등 위반행위가 있는지 여부를 주의 깊게 모니터링 해주셔야 합니다.

훈련생의 출결관리를 위반·조작 하는 것은 '거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련인원을 조작하거나 출·결석 관리를 한 경우'에 해당하여 행정처분까지 받을 수 있는 중대한 위반 사항이므로 각별히 유의해 주셔야 합니다!



부정훈련 예방을 위한 팁!

1. 오리엔테이션을 통한 주요사항 안내하기

훈련생의 문의가 많은 훈련장려금 지급 기준이나 출결 관리 및 수료기준, 공가 처리 방법 등에 대해 오리엔테이션 시간에 상세히 안내해 주시고, 관련 안내 자료를 배부해 주세요. 특히, 출결은 훈련 운영의 가장 기본이자 훈련비 및 훈련장려금에도 큰 영향을 미치는 사항이므로, 여러번 강조해도 부족함이 없습니다. 아울러 최초 안내한 사항에서 시간표 및 일정 등 변경사항 발생 시 관할 고용센터로 시간표 변경신고는 필수! 훈련생들에게도 신속히 안내해 주시기를 바랍니다.

2. 대리출석은 NO! 출결관리대장으로 철저한 출결관리하기

훈련기관은 대리출석 확인 또는 대리수강 등의 부정행위가 발생하지 않도록 훈련생의 출결을 철저히 관리하여야 하고, 이러한 행위를 알게 된 경우에는 이를 관할 고용센터에 즉시 신고해야 합니다. 훈련진행 중 훈련생의 부득이한 외출, 결석, 조퇴 등의 상황이 생길 경우 또는 카드 분실 및 훼손으로 인한 재발급, 정전, 단말기 고장 등 불가피한 사유 발생 시에는 출결관리대장(출석입력요청대장)을 작성하여 훈련생의 출결을 철저히 관리해주시기 바랍니다.



자가진단 NOTE

우리 훈련기관의 운영 모습을 되짚어보세요!

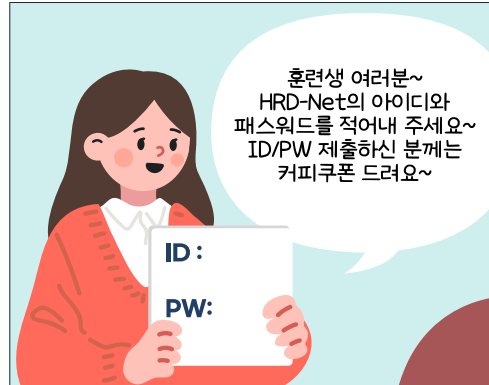
1. 훈련기관에서 훈련생들의 카드를 보관하고 있나요?
2. 훈련생 본인이 출결체크하지 않고, 다른 훈련생이 체크해주더라도 묵인하나요?
3. 사전 오리엔테이션을 통해 출결관리에 대한 부분을 충분히 안내하고 있나요?



생각해보기

부정훈련을 예방하기 위해 ‘우리 기관이 실천할 수 있는 것’은 무엇일까요?

"무조건 별 다섯 개! 훈련생의 ID로 수강평 조작"



웹툰 사례소개

위의 사례는 훈련기관이 훈련생의 HRD-Net 아이디와 패스워드를 수집하여 수강 만족도와 수강후기를 조작한 사례입니다.

+ 자세히 알아보까요?

훈련생 만족도와 수강후기 입력은 훈련생들이 훈련과정에 참여하면서 배우고 느낀 점들을 기록으로 남기는 절차로서 훈련과정의 장단점을 파악하고 훈련교·강사에게는 자신의 교수학습방법에 대한 학습자의 경험을 확인할 수 있는 중요한 창구가 됩니다.

훈련생 만족도 및 수강후기를 통해 얻을 수 있는 유익을 고려해 볼 때, 훈련기관은 가능한 모든 훈련생이 본인의 훈련과정에 대한 평가와 의견을 자유롭게 남길 수 있도록 할 필요가 있으며, 훈련생들에게 좋은 점수 혹은 좋은 의견을 남겨달라고 종용해서는 안됩니다.

위의 사례와 같이 수집한 훈련생의 아이디로 접속하여 훈련생인척 꾸며 수강평을 좋게 작성하는 행위 또는 훈련생이 이미 만족도 점수와 수강평을 입력한 내용에 대해 수정하는 등의 행위는 수강평 조작에 해당됩니다. 훈련생 수강평 점수는 훈련기관 인증평가 수요자 만족도 점수에 반영되는 항목으로 훈련기관 인증평가 관련 자료를 거짓·조작하여 제출한 것으로 확인될 경우 직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정 제 36조 4항에 따라 훈련기관 인증평가에서 불이익을 받을 수 있으니 유의하여야 합니다. 또한 훈련생들에게 연락하여 수강평 만족도 점수를 높게 주도록 강요하는 경우에도 훈련생들로 하여금 불편함을 느끼게 하여 민원으로 연결될 수 있다는 점 꼭 기억해 주셔야 합니다.



부정훈련 예방을 위한 팁!

1. 수강평 만족도 점수는 훈련생이 직접 입력하기

수강평은 훈련기관이 훈련과정 운영 중 발생한 문제점을 파악 및 개선하고, 해당 훈련을 받고자 하는 훈련생들에게 정보를 제공하는 역할을 합니다. 훈련생 본인이 진솔하게 수강평을 작성할 수 있도록 유도해 주세요.

만일 수요자 만족도 점수가 조작된 사실이 확인될 경우 해당 훈련과정이 행정처분 될 뿐만 아니라 차년도 훈련기관 인증평가 시 기관건전성 평가 및 성과평가 산정에 반영된다는 점에 유의하여 반드시 훈련생 본인이 직접 수강평 만족도 점수를 입력해야 한다는 점 꼭 지켜주시기 바랍니다.

2. HRD-Net ID/PW 요구 및 대가 제공 금지

일부 훈련기관에서는 수강평 대리 작성 및 조작을 위해 직접적으로 훈련생들에게 HRD-Net ID와 PW 제출을 요구하고 제출한 훈련생들에게 금전, 물품 등의 대가를 제공하는 경우도 있는데요. 수강평은 훈련생 본인이 직접 작성해야 하는 만큼 대리작성을 위한 개인정보 요청 행위나 이를 통한 대가 제공 행위는 훈련품질을 저하시키는 심각한 위반행위라는 것을 다시 한번 기억하고 주의해 주시기 바랍니다.



자가진단 NOTE

우리 훈련기관의 운영 모습을 되짚어보세요!

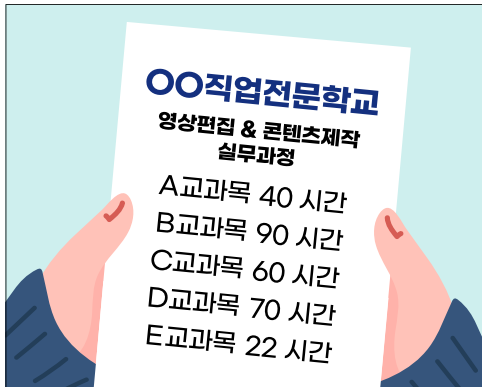
1. 수강후기와 만족도 점수 입력을 훈련생이 직접 하도록 안내하고 있나요?
2. 훈련생에게 HRD-Net ID/PW를 요구하거나 긍정적인 수강평 및 높은 만족도 점수를 요구한 적이 있나요?
3. 수강평 대리작성을 위한 훈련생 개인정보를 제출하도록 하는 대신 대가성 물품을 제공하거나 회유한 적이 있나요?



생각해보기

부정훈련을 예방하기 위해 ‘우리 기관이 실천할 수 있는 것’은 무엇일까요?

"6과목 중 1과목만 훈련, 반토막의 반토막"



웹툰 사례소개

위의 사례는 훈련과정의 인정된 교과내용과 다르게 특정 능력단위의 내용만으로 훈련을 임의 변경하여 운영한 사례입니다.

+ 자세히 알아보까요?

훈련과정 내 포함된 교과목들은 해당 훈련의 심사, 평가 시 '세부 교과목들의 학습을 통해 훈련(과정)의 목표에 도달할 수 있다'고 판단되어 인정된 내용입니다. 그러므로 세부 교과가 훈련교강사에 의해 임의로 시수 연장, 축소 또는 미진행될 경우, 이는 부정훈련에 해당하게 됩니다. 훈련생은 각 교과목의 내용을 충분히 익힘으로써 실제 현장에서 활용하거나 취업에 도움이 될 수 있는 지식과 기술을 습득하게 됩니다. 만약 일부 교과목 또는 훈련과정 전체의 내용이 인정받은 훈련과정의 계획과 달리 실시되고 있다면 이는 '부정훈련'에 해당하는 사례가 됩니다.

상기 사례와 같이 훈련교과목 시간 등의 내용은 훈련과정의 중요사항에 해당하여 적발 시, '훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당'하여 행정처분을 받을 수 있으니 반드시 유의하셔야 합니다.



부정훈련 예방을 위한 팁!

1. 교과목 수업이 가능한 훈련교강사로 변경하여 운영하기

당초 인정받은 훈련교강사가 특정 교과목에 대하여 수업 진행이 어려움을 밝힐 경우, 훈련기관에서는 이를 사전에 파악하여 '승인된 교강사 중 해당 교과목 수업이 가능한 훈련교강사로 변경함에 대하여 관할 지방고용노동관서로 신고하셔야 합니다. 변경 심사를 거쳐 승인된 훈련 교강사는 해당 교과에 배치하여 훈련 운영을 지속하실 수 있게 됩니다.

2. 변경사항에 대해 훈련참여자에게 사전공지 및 안내하기

훈련교강사의 변경은 훈련생에게 큰 변화로 인식되는 주요 사안이므로, 훈련교강사가 변경 되는 교과목명, 변경시기 등에 대한 주요내용을 훈련 참여자(훈련생)에게 사전에 안내하실 것을 권장합니다. 사전에 고지받지 않았거나 후속조치가 별도로 있지 않은 변경사항에 대해서 훈련생은 '훈련기관의 관리소홀, 운영 태만' 등의 사유로 신고를 하는 경우도 종종 발생합니다. 그러므로 변경사항에 대하여 신고 또는 신청 등의 절차를 완료한 후, 반드시 '훈련생이 변경 사항을 충분히, 정확히 알 수 있도록' 안내해주시는 것! 잊지 마시고 실천해주시기를 강력히 권해드립니다.





자가진단 NOTE

우리 훈련기관의 운영 모습을 되짚어보세요!

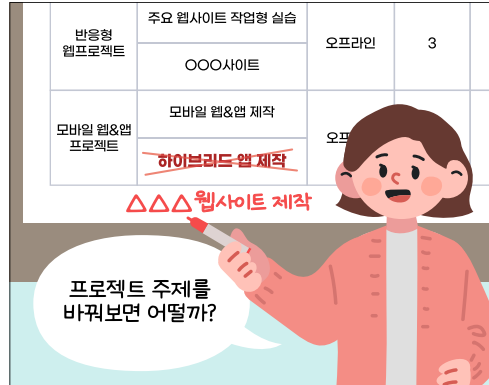
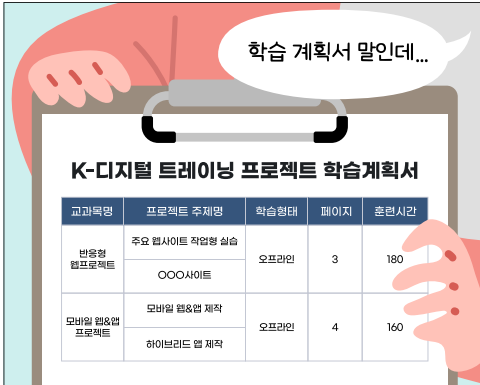
1. 인정받은 내용과 다른 내용의 훈련을 진행하고 있나요?
2. 실습으로 진행되어야 할 훈련을 이론 강의로 대체하거나, 반대로 이론 강의를 실습으로 대체해서 훈련을 진행하고 있나요?
3. 훈련에 참여하는 교강사는 해당 교과목에 대한 전문성이 확보된 교강사 인가요?



생각해보기

부정훈련을 예방하기 위해 '우리 기관이 실천할 수 있는 것'은 무엇일까요?

"프로젝트 주제변경"



웹툰 사례소개

위의 사례는 K-디지털 트레이닝(이하 KDT) 훈련과정 신청 후, 인정받은 프로젝트 주제를 활용하지 않고 훈련생들이 임의로 주제를 선정하여 프로젝트를 실시한 사례입니다.

+ 자세히 알아보까요?

프로젝트 학습은 KDT 훈련과정을 구성하는 주요 훈련내용으로 참여기업의 직무내용, 생산물, 수요 등을 반영하여 편성해야 하며, 추후 프로젝트 평가 시 최초 승인된 「프로젝트 학습 계획서 및 사업계획서」의 프로젝트 운영 계획에 따라 잘 운영되었는지 여부를 확인하게 됩니다. 따라서 프로젝트 학습의 주제는 중요한 훈련내용에 해당하여 임의로 변경하여 운영하는 경우 부적정한 과정 관리로 판단될 수 있습니다.

또한 KDT 과정의 경우 프로젝트 특성에 부합하는 강사·멘토를 구성하고 관리계획을 수립하며, 프로젝트 학습내용(결과물)과 훈련목표와의 부합성, 프로젝트 활동의 구체성(학습활동, 학습관리)등을 통해 훈련 운영역량을 판단하게 됩니다. 따라서 참여기업의 수요를 고려하지 않고 프로젝트 주제를 임의로 변경하는 등의 행위는 전체적인 훈련과정 운영에 영향을 주게 되는 부정훈련에 해당할 수 있음을 꼭 기억해 주시기 바랍니다.

상기 사례와 같이 프로젝트 주제 등의 내용은 훈련과정의 중요사항에 해당하여 적발 시, '훈련 목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당'하여 행정처분을 받을 수 있으니 유의하셔야 합니다.



부정훈련 예방을 위한 팁!

1. 참여기업의 훈련수요 인정받은 후 변경신고 하기

K-디지털트레이닝 훈련과정 운영 시 프로젝트 주제 등 승인된 계획에서 변경이 있을 경우, 반드시 참여기업의 수요와 K-디지털 트레이닝 심사계획 공고에 따른 변경의 적정성 및 변경된 프로젝트가 훈련목표와 인력양성목표에 부합하는지 등을 확인하여야 합니다. 또한 프로젝트 주제 변경은 훈련내용의 변경에 해당하므로 '참여기업 확인서'를 통해 반드시 변경신고를 진행한 뒤 과정을 운영해 주시기 바랍니다. (단, 일반 통합심사 훈련과정의 경우 훈련내용 변경 불가)

2. 프로젝트 학습 진행에 대해 훈련참여자에게 안내하기

KDT 훈련과정의 경우 보통 3개월 이상~1년 이하의 장기 과정이 대부분이기 때문에 훈련 시작에 앞서 사전 오리엔테이션 등을 통해 인정받은 과정의 목표 및 내용을 상세하게 안내할 필요가 있습니다. 특히 훈련의 핵심이라고 할 수 있는 프로젝트 학습에 관한 팀 구성, 주제선정 등 프로젝트 학습의 진행 방향과 중요성에 대해 훈련생들이 충분히 이해할 수 있도록 사전에 꼭 안내해 주시기 바랍니다.





자가진단 NOTE

우리 훈련기관의 운영 모습을 되짚어보세요!

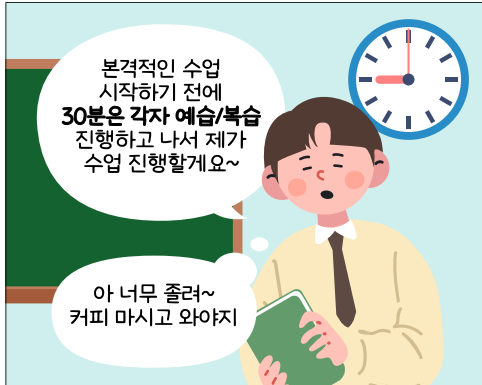
1. K-디지털트레이닝 훈련과정 운영 시 승인된 계획에서 변경이 있는 경우 사전에 참여기업의 수요를 확인하고 있나요?
2. 훈련생들끼리 임의로 프로젝트 주제를 변경하여 실습을 진행하고 있나요?
3. 훈련생들에게 훈련과정운영 및 프로젝트 학습에 대해 사전안내를 충분히 진행하고 있나요?



생각해보기

부정훈련을 예방하기 위해 '우리 기관이 실천할 수 있는 것'은 무엇일까요?

"훈련시작은 10분 늦게, 훈련종료는 10분 일찍"



웹툰 사례소개

위의 사례는 정해진 훈련시간을 준수하지 않고 훈련을 늦게 시작하거나 일찍 종료 또는 훈련시간 중 일부를 점심시간으로 사용하는 등 훈련시간을 임의로 단축하여 운영한 사례입니다.

+ 자세히 알아보까요?

훈련과정 운영 시 정해진 훈련시작 시간이 지났음에도 훈련교강사가 훈련 시작 시간을 임의로 늦추거나, 종료시간보다 일찍 훈련을 종료하는 행위, 훈련시간 중 일부를 점심식사, 훈련생 상담 등 훈련과 무관하게 활용하는 것은 사실상 인정받은 총 훈련시간이 줄어들게 만들어 결과적으로 훈련생에게 제공해야 할 훈련이 충분히 제공하지 않은 것이므로, 부실한 훈련 운영에 해당하게 됩니다. 이로 인해 시간에 맞추어 훈련에 참여한 많은 훈련생들에게 피해가 돌아가게 되고, 훈련성과에도 좋지 않은 영향을 주게 됩니다.

특히 KDT 훈련에서 '프로젝트 수행'과 같이 훈련생들의 자율적인 실습 비중이 큰 훈련의 경우 훈련시작과 종료, 실습 도중 점심시간 및 휴식시간 등 훈련시간에 있어 유동적으로 운영될 가능성이 있습니다. 따라서 실습 시간은 훈련교강사의 철저한 교수학습계획이 선행되어야 하며, 훈련교강사가 훈련생들의 프로젝트 혹은 실습 과제 진행상황을 수시로 체크하는 등 훈련교강사의 체계적인 관리 하에 훈련시간을 운영해 주셔야 합니다.

상기 사례와 같이 인정받은 총 훈련시간은 임의로 변경할 수 없는 항목이므로 훈련내용, 훈련시간 등 훈련과정의 중요사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반하는 경우 행정처분을 받을 수 있다는 점 꼭 기억해 주세요!!



부정훈련 예방을 위한 팁!

1. 훈련교강사의 훈련일정은 너무 무리하지 않는 선에서!

인정받은 총 훈련시간은 임의로 변경할 수 없는 사항이므로 수업은 반드시 정시에 시작하여 정시에 종료하도록 해야 합니다. 특히 훈련교강사의 훈련일정이 무리하게 계획되어 있는 경우, 훈련 시작 시간과 종료 시간을 준수하지 못하여 훈련의 품질이 떨어질 가능성이 있으므로 훈련 일정 계획 시 훈련교강사의 이동, 휴식, 수업준비 등에 드는 시간적인 요소를 고려하여 계획해 주시기 바랍니다.

2. 훈련시간에는 훈련에만 집중! 상담은 수업이 끝난 후 진행

훈련생들에게 진로·취업 등의 상담을 제공하는 경우에는 휴식시간이나 훈련이 끝난 이후와 같이 훈련시간 이외의 시간을 할애하여 상담을 진행하셔야 합니다. 아울러 훈련시간 중 점심식사 시간이 포함되어야 하는 경우에는 훈련실시 신고 시 훈련시간과는 별도로 점심시간을 구분하여 신고해 주시기 바랍니다.

3. 훈련시간표 게시 및 훈련생에게 안내하기

훈련생들이 훈련일정에 따라 훈련을 준비하여 참여할 수 있도록 일자별 훈련시간, 훈련내용, 훈련장소, 훈련교강사가 기재된 훈련시간표를 훈련생들에게 전달하고, 가능하다면 훈련 시간표를 훈련장소에 게시해 주시기 바랍니다. 만약 훈련시간표가 변경될 경우 훈련생들에게 사전양해를 구한 후 업데이트 된 시간표로 게시하고 훈련생에게 안내해야 한다는 것 잊지마세요!





자가진단 NOTE

우리 훈련기관의 운영 모습을 되짚어보세요!

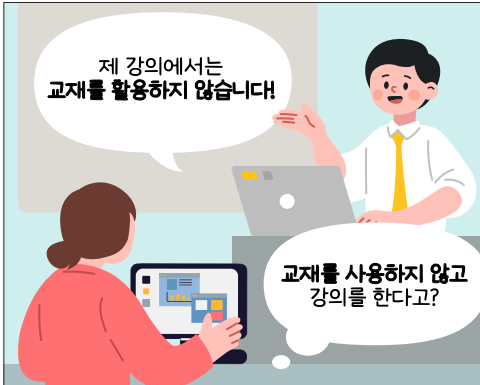
1. 훈련이 사전에 계획된 시간표(일정)대로 운영되고 있나요?
2. 훈련시간을 임의로 단축시키거나, 식사시간을 훈련시간에 포함하여 운영하고 있나요?
3. 시간표 변경 발생 시 변경신고를 한 뒤 훈련생들에게 변경사항을 충분히 안내하고 있나요?



생각해보기

부정훈련을 예방하기 위해 ‘우리 기관이 실천할 수 있는 것’은 무엇일까요?

"훈련교재는 장식용? 쓰지 않는 훈련교재는 무슨 용도인가요?"



웹툰 사례소개

위의 사례는 훈련교재를 훈련생에게 지급하지 않거나 지급된 훈련교재를 수업에 활용하지 않는 부실훈련 사례입니다.

+ 자세히 알아보까요?

훈련교재는 학습효과를 높이는 중요한 훈련 보조도구로써 훈련교강사의 교수학습방법, 훈련장비와 재료선택, 훈련일정 등에 큰 영향을 줍니다. 훈련생이 훈련할 내용을 미리 인지하고, 학습한 내용을 복습하는데 매우 유용하게 활용될 수 있으며, 훈련교강사의 훈련계획 수립과 수업 준비 등에도 중요한 영향을 줍니다.

훈련 목적과 내용에 부합하는 훈련교재를 충분히 활용하면 훈련생의 이해도와 학습효과는 더욱 높아질 수 있습니다. 이론교과는 물론, 훈련생이 직접 수행해야 하는 실습 및 프로젝트교과의 훈련 시 교강사 강의나 시연만으로 훈련생이 자율적으로 작업을 수행하기 어려운 경우가 종종 발생하기도 합니다. 이때 훈련생들은 예·복습 등 자율학습 시 훈련교재를 활용하여 진행된 훈련내용을 복기함으로써 학습 효과를 배가시킬 수 있습니다.

따라서 훈련생이 훈련시간 뿐만 아니라 훈련내용을 예습하고 복습하는데 적극적으로 활용할 수 있도록 훈련 일정에 따라 순차적으로 승인된 모든 훈련교재를 지급해 주셔야 합니다!

훈련과정 신청 시 해당 교과목에 배정된 훈련교강사와 상의하여 실제 훈련에 활용될 교재만을 선정해야 하며, 인정받은 훈련교재는 반드시 훈련을 진행할 때 적극적으로 활용해주실 것을 권장드립니다.

훈련교재도 승인받은 훈련내용의 일부이므로 만약 인정받은 교재를 미지급하거나 훈련에 활용하지 않는 경우, 또는 공용교재로 비치하여 대여 형태로 사용하는 등의 경우에는 승인받은 훈련내용을 위반하여 운영한 것에 해당하여 행정처분을 받을 수 있으니 유의해주세요!



부정훈련 예방을 위한 팁!

1. 교재배부대장으로 교재지급내역을 관리해주세요!

훈련교재는 훈련 진도에 맞춰 훈련생에게 배부하고, 배부 당일 교재배부대장에 훈련생의 서명을 받도록 해주세요. 개강 첫 날 훈련교재를 모두 지급할 경우, 훈련생의 중도탈락 시 훈련교재 회수로 곤란한 상황이 발생하거나 훈련교재가 많은 경우 훈련생이 교재 수령을 기억하지 못할 수 있으므로 주의해 주세요.

2. 교재 변경 시 변경신고는 필수!

훈련과정 심사 신청 시점과 훈련과정 개설 시점 간에 3개월 이상 차이가 발생하여 심사 신청 당시 편성한 교재가 절판되거나 최신판으로 교체하고 싶은 경우가 있는데요.

이런 경우를 대비하여 교재의 절판 여부 및 교체 필요성 등을 사전에 파악하여 훈련교재가 일정에 따라 차질없이 지급될 수 있도록 준비해주시고, 부득이 교재를 변경해야 할 경우에는 반드시 관할고용센터로 변경신고 후 활용해 주세요!

KDT 과정의 경우, 관련 규정에 따라 협약을 체결한 참여기관의 수요 인정 시 과정변경 승인 등의 지정된 절차로 처리된다는 점, 꼭 유의해주세요!





자가진단 NOTE

우리 훈련기관의 운영 모습을 되짚어보세요!

1. 승인받은 훈련교재를 훈련에 적정하게 활용하고 있나요?

2. 지급하기로 한 교재를 미지급하거나, 변경신고 없이 임의변경 된 교재로 훈련을 진행하고 있나요?

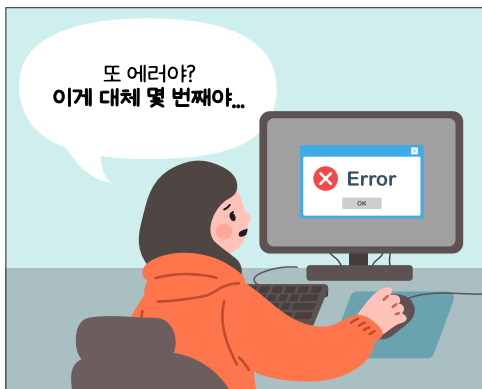
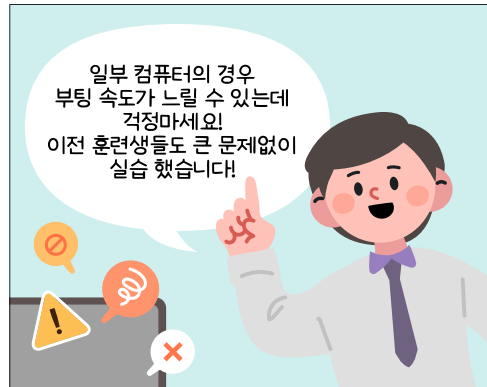
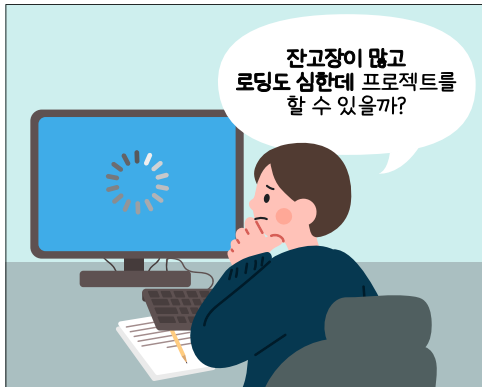
3. 교재를 유상지급 하고 있나요?



생각해보기

부정훈련을 예방하기 위해 '우리 기관이 실천할 수 있는 것'은 무엇일까요?

"무한긍정 훈련기관, 무한로딩 컴퓨터"



웹툰 사례소개

위의 사례는 노후화 된 컴퓨터와 소프트웨어 보유수량 부족, 낮은 사양 등으로 인해 실습 및 프로젝트 훈련에 어려움을 겪게 된 사례입니다.

+ 자세히 알아볼까요?

훈련장비는 훈련생이 높은 훈련성과를 달성하는데 무엇보다도 기본적이고 중요한 요소입니다. 장비부족, 장비고장 등으로 인해 훈련이 원활하게 운영되지 않으면 훈련품질이 저하되고 훈련생들의 훈련성과 달성에 어려움이 발생 합니다.

특히 정보통신 직종 훈련과정이나 K-디지털 훈련과정의 경우 가장 기본이 되는 주장비 중 컴퓨터가 노후화 되어 사양이 떨어지거나 고장으로 활용할 수 없는 경우, 또는 실습이나 프로젝트에 활용되는 소프트웨어 프로그램의 버전이 현저히 떨어지는 경우 훈련과정 운영에 심각한 차질을 빚게 됩니다. 뿐만 아니라 활용 가능한 장비 수량을 확인하지 않은 채 무리하게 훈련과정 회차를 증설하여 장비가 부족한 경우에도 훈련생들이 원활한 훈련을 받지 못하게 됩니다.

이처럼 훈련장비의 문제는 결국 훈련시간을 불필요하게 허비하게 만들어 인정받은 훈련내용을 계획대로 실시하지 못하게 되므로 '부정훈련'에 해당할 수 있으니 유의하셔야 합니다.

이와 같이 훈련시설·장비에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우 행정처분을 받을 수 있다는 사실! 꼭 기억해 주세요!!



부정훈련 예방을 위한 팁!

1. 시설·장비 관리계획 수립 및 주기적인 점검 진행

훈련기관은 항상 책임감 있는 태도로 장비를 관리하고 훈련장비는 훈련 참여 인원에 따라 훈련기준에 제시된 수량이 준비되어 있어야 하며, 해당 시설·장비를 활용하는 훈련시간에는 훈련기준에 따른 수량을 모두 훈련생이 활용할 수 있도록 해야 합니다.

아울러 훈련시설 및 장비의 파손, 분실 등으로 훈련 운영에 차질이 발생하지 않도록, 훈련시설·장비 관리 책임자를 지정하여 주기적으로 시설·장비의 상태, 수량 등을 관리하면 원활한 훈련 운영에 도움이 됩니다.

2. 주장비 변경사항 발생 시 고용센터에 변경신고 하기

훈련 실시 중 주요 장비가 고장 및 파손 등으로 사용할 수 없게 되어 수리 등의 사유로 장비를 교체하는 경우 또는 '상위버전 장비로 교체'와 같은 주장비 변경사항 발생 시에는 반드시 관할 고용노동관서에 변경신고 후 훈련을 운영해야 합니다.

이때 주의할 점은 장비 활용이 어려워 졌다고 해서 임의로 훈련내용을 변경하여 진행하게 되면 더 큰 문제가 될 수 있으므로 반드시 장비 변경신고 진행 후 운영해 주시기 바랍니다.





자가진단 NOTE

우리 훈련기관의 운영 모습을 되짚어보세요!

1. 인정받은 장비가 훈련장소에 설치(비치) 되어 있나요?
2. 훈련장비가 훈련인원 기준 적정 수량으로 준비되어 있나요?
3. 훈련에 필요한 장비 중 고장으로 작동이 안되거나, 사양이 낮은 장비가 있나요?



생각해보기

부정훈련을 예방하기 위해 ‘우리 기관이 실천할 수 있는 것’은 무엇일까요?

“교과목 구분 않고, 강사라면 아무나?”



웹툰 사례소개

위의 사례는 훈련과정에서 해당 교과목에 인정받지 않은 훈련교·강사가 임의로 변경되어 훈련을 진행한 사례입니다.

+ 자세히 알아보까요?

일부 훈련기관에서는 교과목별로 배정된 강사가 아님에도, 인정받은 강사라면 어떤 훈련 교과목이라도 훈련에 참여할 수 있다고 오해하는 경우가 있습니다. 훈련교·강사의 경우 훈련과정 단위가 아닌 교과목별로 배정하게 되므로, 해당 교과목에 인정받지 않은 교강사가 변경신고 절차 없이 임의로 훈련에 참여해서는 안됩니다. 교과목별 훈련내용에 따라 교강사가 가르칠 수 있는 역량과 수준이 다르기 때문에 해당 교과목에 인정받지 않은 훈련교·강사가 훈련을 진행할 경우 훈련품질에 영향을 줄 수 있습니다.

제시된 사례와 같이 A훈련과정의 OO교과에 인정된 교강사라 하더라도 △△교과목 내용에 대한 전문성은 떨어질 수 있습니다. 이런 경우 임의변경 되어 훈련에 참여한 교강사는 부실하게 훈련운영을 할 수 밖에 없고, 그 피해는 오롯이 훈련생에게 돌아가게 됩니다.

따라서 훈련기관은 훈련품질 유지를 위해서 반드시 인정받은 강사나 변경신고가 완료된 강사가 훈련에 참여할 수 있도록 해주셔야 합니다.

이와 같이 교강사 임의변경은 훈련교강사 등 훈련과정의 중요사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당하여 행정처분을 받을 수도 있음에 유의하셔야 합니다.



부정훈련 예방을 위한 팁!

1. 고용센터 변경신고 및 훈련교강사 변경사항 알림(공지) 필수!

인정받은 훈련교강사가 더 이상 훈련에 참여할 수 없는 부득이한 상황에서 교강사의 변경이 불가피한 경우에는 반드시 관할 지방고용노동관서를 통해 해당 교과목 강의가 가능하다고 인정받은 다른 교강사로 변경신고 후 훈련을 운영해야 한다는 점 꼭 지켜주셔야 합니다. 아울러 교강사 등 변경사항 발생 시 변경내용을 고지하지 않은 것에 대한 민원이 발생하지 않도록 꼭 사전에 훈련생들에게 정확히 안내해 주시기를 바랍니다.

2. KDT 교강사 변경인정 기준 안내

훈련교강사 변경인정 기준(K-디지털 트레이닝 훈련과정)

01 교강사의 직종(NCS 소분류)이 일치하는가?

02 변경예정 교강사는 훈련교강사 기본요건*을 충족하는가?

*〈훈련교강사 기본요건〉

- ① 해당 분야 실무경력 1년 이상 등 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제27조에 해당하는 경우
- ② 보수교육 중 기초교육(2시간)을 이수한 자

03 심사 시 제출한 훈련운영계획서 상 교강사보다 그 경력이나 수준이 현저히 저하되지 않는가?

※ 위 내용은 K-디지털 트레이닝 훈련과정의 훈련교강사 변경인정 기준이며, 일반 계좌제 훈련과정의 경우 변경인정 기준이 상이할 수 있음





자가진단 NOTE

우리 훈련기관의 운영 모습을 되짚어보세요!

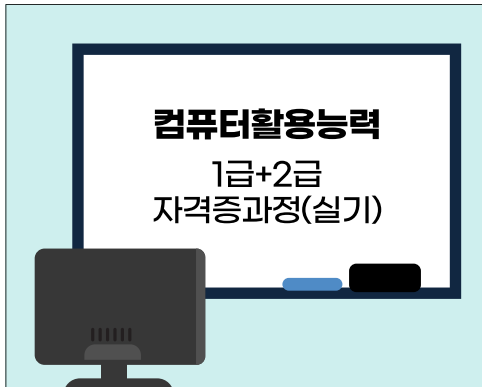
1. 승인받지 않은 훈련교강사가 훈련에 참여하고 있나요?
2. 훈련에 참여하는 훈련교강사들에 대한 역량 및 전문성 등을 사전에 충분히 검토하고 있나요?
3. 부득이하게 훈련교강사의 변경이 발생할 경우 관할 고용센터에 변경신고를 하고 있나요?



생각해보기

부정훈련을 예방하기 위해 '우리 기관이 실천할 수 있는 것'은 무엇일까요?

"훈련생은 알아서 실습, 교강사는 유튜브 시청?"



웹툰 사례소개

위의 사례는 훈련교강사가 사전준비 없이 훈련에 참여하거나, 훈련생들이 실습을 하는 동안 낮잠 또는 유튜브 시청을 하는 등 훈련교강사의 준비부족과 부실한 훈련운영으로 인해 훈련생들의 민원이 자주 발생하여 훈련 운영에 어려움을 겪은 사례입니다.

+ 자세히 알아보까요?

훈련생 수강후기에 나타나는 교강사에 대한 불만사항 중 대부분은 훈련교강사가 아무런 준비 없이 훈련에 참여 하는 경우, 훈련시간에 교강사가 자습을 명목으로 훈련생을 방치 하는 등 부실하게 훈련운영을 하는 경우와 연관되어 있습니다. 훈련교강사의 이와 같은 부실 운영 및 불성실한 태도는 훈련생의 학습 의욕을 크게 떨어뜨리며, 훈련과정의 면학 분위기를 저해합니다.

K-디지털 훈련과정의 프로젝트 교과와 같이 훈련생의 주도적인 훈련이 필요한 교과를 운영할 때에도 훈련교강사는 훈련과정 및 각 교과의 특성에 맞게 훈련의 진행현황과 지원 필요사항을 점검하고, 훈련생별 추진사항에 대한 적절한 피드백을 제시하며 훈련 운영 전반을 계획, 관리하여야 합니다. 그리고 준비된 훈련계획에 따른 내용을 훈련생에게 충분히 제공하고 관리하여 훈련생들이 좋은 성과를 얻을 수 있도록 적극적인 노력을 기울여야 합니다.

물론 단순히 훈련교강사의 미흡한 태도만으로 행정처분의 대상이 되는 것은 아닙니다. 그러나 훈련교강사의 부족한 준비, 충실하지 않은 수업 운영으로 훈련생들의 불만이 커지게 되면 훈련 만족도에 매우 부정적인 영향을 줄 수 있습니다. 특히 교강사의 부실한 훈련운영으로 인해 인정 받은 시간만큼 훈련이 진행 되지 못했거나, 훈련해야 할 내용을 누락하는 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반하게 되는 경우 행정처분의 대상이 될 수도 있다는 점 꼭 기억해주세요!



부정훈련 예방을 위한 팁!

1. 훈련준비는 사전에 철저히! 훈련생 질문에는 구체적으로 답변해주기!

훈련교강사는 훈련시간표에 따라 진행될 교과목별 교수학습방법 및 세부 추진계획 등을 사전에 확인하고 훈련내용이 충분히 이행될 수 있도록 준비해주셔야 합니다. 또한 훈련교강사가 훈련생들의 교과내용에 대한 질문에 제대로 답변하지 못하는 일이 발생하기도 하는데요, 이러한 모습은 훈련생들로 하여금 교강사에 대한 신뢰도를 떨어뜨릴 수 있다는 점에 유의하여 훈련준비를 철저히 해주시기 바랍니다.

2. 훈련교강사의 훈련운영 현황 모니터링하기!

훈련교강사의 훈련운영은 훈련품질 및 훈련목표 달성에 가장 큰 영향을 주는 요소이므로 훈련기관은 훈련교강사의 운영 현황에 각별히 주의를 기울여야 합니다. 훈련교강사의 자질이 부족하여 훈련품질이 낮아지게 되면 훈련생의 불만이 생길 수밖에 없으므로 이를 예방하기 위해서는 훈련기관이 수시로 훈련생 상담 등을 통해 훈련이 잘 진행되고 있는지 관심을 갖고 모니터링 해주셔야 한다는 점 잊지마세요!





자가진단 NOTE

우리 훈련기관의 운영 모습을 되짚어보세요!

1. 훈련교강사가 훈련 내용 및 해당 분야에 대한 전문성 등 가르칠 역량이 갖춰져 있나요?
2. 훈련교강사가 훈련에 참여하기 전에 학습 및 운영계획을 세워 훈련에 대한 준비를 철저히 진행하나요?
3. 훈련기관은 훈련교강사의 운영 현황이나 지원사항, 개선할 사항 등이 있는지 수시로 확인하고 있나요?



생각해보기

부정훈련을 예방하기 위해 '우리 기관이 실천할 수 있는 것'은 무엇일까요?

"모르는게 죄인가요? 기초과정인데"



웹툰 사례소개

위의 사례는 훈련교강사가 훈련생들에게 반말, 폭언을 하거나 불친절하고 강압적인 태도로 훈련 분위기를 조성하여 훈련 운영에 어려움을 겪은 사례입니다.

+ 자세히 알아보까요?

교강사가 해당분야에 대한 지식이 풍부하고 가르치는 역량이 뛰어나도 반말, 폭언, 불친절, 강압적 태도와 같이 훈련생에 대한 배려 없는 언행을 하게 되면 훈련성과와 만족도는 떨어질 수 밖에 없습니다.

물론 훈련교강사 개인의 자질 문제가 행정처분으로 직결되는 사항은 아닙니다. 그러나 훈련교강사의 부적절한 언행 및 태도는 훈련생의 만족도에 부정적인 영향을 주게 됩니다. 결국 훈련교강사의 역량 및 태도는 훈련과정의 품질, 성과와 밀접한 관련이 있음을 뜻합니다. 또한 교강사 개인의 태도 문제에 그치지 않고 부실한 훈련운영으로 이어져 인정받은 훈련내용을 충실하게 운영하지 않아 행정처분 등의 불이익을 받지 않도록 훈련교강사의 훈련운영 현황에 대해 지속적으로 소통, 관리하셔야 합니다.

훈련교강사는 훈련기관을 대표해 훈련생과 마주하는 사람입니다. 교강사가 훈련생을 대하는 태도가 곧 기관의 이미지이자, 훈련품질의 중요한 요소가 된다는 점을 기억하고, 언제나 바른 언행과 책임감 있는 태도로 훈련생을 대할 수 있도록 노력해주세요!



부정훈련 예방을 위한 팁!

1. 훈련생을 존중해주세요!

훈련생과 교강사는 상하관계가 아닌 서로 존중해야 할 대상입니다. 훈련생들을 배려하고 존중해주세요. 특히 차별적인 언행, 욕설, 성적인 농담 등은 절대로 해서는 안되며, 강압적이거나 폭력적인 태도도 절대 안됩니다. 훈련시간에 칭찬이나 격려와 같은 긍정적 언어를 사용한다면 훈련생 학습의욕을 고취시키는 데에도 큰 도움이 될 것입니다.

2. 훈련교강사의 훈련 운영 및 관리현황에 대해서 소통, 공유하기!

훈련기관 관계자 간 정기적 체계적 방식으로 소통하며 관리해주세요.
훈련교강사마다 현재 문제점, 요청사항, 훈련생 참여현황 등에 대해 회의, 훈련일지 등 정기적 소통이 있다면, 문제점 확인 및 즉시 조치에 큰 도움이 될 수 있습니다.

3. 훈련생의 고충 및 건의사항 점검하기!

훈련생 대상 설문, 상담을 진행해주세요. 훈련의 성과는 훈련 수요자인 '훈련생 만족도'에서 확인됩니다. 운영현황 자체 점검 기능을 만들어 훈련생의 고충 및 건의사항을 수렴하고 개선하면 더욱 효과적으로 관리할 수 있습니다.





자가진단 NOTE

우리 훈련기관의 운영 모습을 되짚어보세요!

1. 훈련생에게 욕설, 반말, 비하가 섞인 표현 또는 성적인 불쾌감을 주는 표현을 한 적이 있나요?
2. 강의 도중 개인적인 정치적·종교적 견해를 표현한 적이 있나요?
3. 훈련생들이 훈련내용 및 훈련운영에 대해 만족하고 있는지 상담 및 설문 등을 통해 모니터링 하고 있나요?



생각해보기

부정훈련을 예방하기 위해 ‘우리 기관이 실천할 수 있는 것’은 무엇일까요?

"사라진 강사님을 찾습니다"



웹툰 사례소개

위의 사례는 훈련이 한창 진행되고 있는 도중 훈련교·강사가 자리를 비우게 되어 계획과 달리 자습을 하게 되는 부정훈련 운영에 관한 사례입니다.

+ 자세히 알아보까요?

훈련교강사 이석(자리비움)은 훈련생 개별 실습이 큰 비중을 차지하는 훈련에서 자주 발생합니다. 심지어 이론 위주의 훈련인 경우에도 훈련교강사가 훈련생들에게 자습을 지시한 뒤 개인용무를 위해 자리를 비우는 사례도 종종 발생합니다. 훈련생이 훈련 중 어느 정도 기능이 습득되어 훈련교강사의 도움 없이 실습을 진행할 수 있는 실습교과 또는 이론교과와 같은 훈련의 유형에 관계없이 훈련교강사는 훈련 장소에서 훈련생들에게 필요한 도움을 제공해야 할 의무가 있습니다. 또한 훈련교강사는 훈련 중 발생할 수 있는 안전사고에 대비해야 하는 등 훈련의 진행 및 관리감독에 대한 책임이 있는 사람이므로 훈련시간 도중 강의실을 벗어나는 행동을 보여서는 안됩니다.

훈련교강사가 부재하여 훈련생들만 남겨진 경우 훈련분위기가 산만해져 훈련생들의 집중도가 낮아질 수 있습니다. 또한 교강사의 도움을 필요로 하는 훈련생들은 즉각적인 문제 해결이 어려워지는 상황이 반복되면서 결국 교강사에 대한 신뢰도와 훈련만족도가 크게 떨어질 수 있습니다.

뿐만 아니라 훈련교강사가 훈련시간에 자리를 비우는 행위로 인해 편성된 훈련내용을 충실히 이행하지 못하여 훈련목표 달성이 어려워지거나 편성된 훈련시간을 지키지 못하는 경우에는 '훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당'하여 행정처분을 받을 수 있으니 유의해 주시기 바랍니다.



부정훈련 예방을 위한 팁!

1. 훈련시간 중 자리를 비우지 말아주세요.

소중한 훈련시간에 개인의 용무 또는 행정 처리를 위해 훈련생을 방치한 채 자리를 이석하여 훈련시간이 낭비되지 않도록 해주시기 바랍니다.

훈련 시간은 훈련내용을 열심히 학습하여 목표를 달성하려는 훈련생들에게 있어 매우 중요한 시간이기 때문에 이를 조금이라도 허비하게 되는 경우 훈련생들로 하여금 불만의 소지가 될 수 있다는 점 잊지마세요!

2. 훈련운영 및 관리에 관한 사항 공유하기

훈련기관에서는 훈련교·강사 대상으로 훈련운영 및 관리 등에 관한 사항을 자체 회의, 공유 등을 통해 안내함으로써 부정 발생을 예방할 수 있습니다. '훈련교·강사가 훈련시간 중 지켜야 할 10가지 에티켓'과 같은 예방 포스터 등 자료를 활용하여 훈련의 운영, 관리 시 역할에 대한 내용부터 훈련생과의 소통, 태도 등에 대한 내용을 훈련교강사와 공유해 주시기 바랍니다. 훈련기관은 항상 훈련 운영 전반에 관심을 갖고 지원이 필요한 사항이나 개선 및 보완이 필요한 사항 등에 대해 지속적인 지원 및 관리를 해주셔야 한다는 점 꼭 기억해주세요!





자가진단 NOTE

우리 훈련기관의 운영 모습을 되짚어보세요!

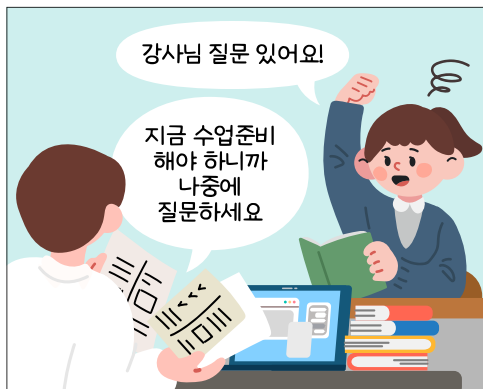
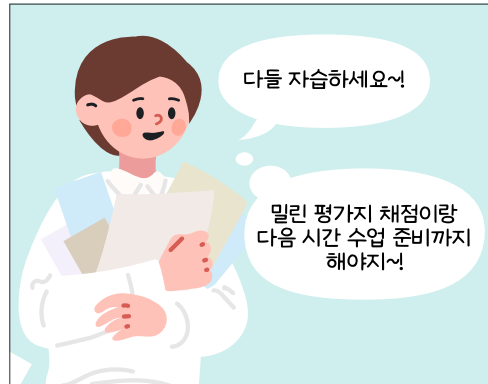
1. 훈련생들에게 자습이나 실습을 지시하고 훈련장소를 벗어나 다른 업무를 보고 있나요?
2. 훈련시간에 장시간 훈련장소를 비우게 되어 편성된 훈련내용을 충분히 진행하지 못했나요?
3. 훈련교강사의 개인적인 용무로 인해 훈련시간을 단축하여 운영하고 있나요?



생각해보기

부정훈련을 예방하기 위해 '우리 기관이 실천할 수 있는 것'은 무엇일까요?

"훈련시간은 훈련교강사의 수업준비시간?"



웹툰 사례소개

위 사례는 훈련교강사가 훈련시간에 훈련을 진행하지 않고 훈련생 평가지 채점, 다음시간 수업준비 등의 개인업무를 하느라 훈련생들에게 자습을 유도하는 등 훈련을 부실하게 운영한 사례입니다.

+ 자세히 알아보까요?

훈련교강사는 편성된 훈련시간을 준수하여 승인받은 훈련내용을 빠짐없이 이행하는 것에서부터 훈련생 평가를 통해 성취도를 확인하고 그에 따른 보완 계획까지 수립해야 하는 중요한 역할을 담당하게 됩니다. 따라서 훈련교강사는 본인이 맡은 역할을 충실하게 이행하여 훈련에 참여하는 훈련생들이 좋은 성과를 낼 수 있도록 책임감을 갖고 훈련을 운영해 나가야 하는데요. 간혹 이를 어기고 훈련시간을 할애하여 수업준비 및 훈련생 평가(채점)업무 등 개인업무를 하느라 훈련생들로 하여금 자습을 하게 하거나, 훈련생의 질문이나 요청사항 등을 무시하는 등 부실하게 훈련을 운영하는 사례가 발생하고 있습니다.

교과목별로 편성된 훈련시간은 훈련과정의 목표를 달성하는데 있어 각 교과목의 내용을 충실히 습득하는데 필요한 시간으로 적정성을 인정받은 시간입니다. 따라서 승인받은 훈련내용을 빠짐없이 진행하고 훈련목표를 달성하기 위해 훈련시간은 오직 훈련을 진행하는 데만 쓰이도록 해야 합니다.

수업준비나 훈련생 평가와 같이 훈련이 아닌 훈련교강사의 개인적인 업무를 위해 훈련시간을 활용하게 되면 훈련생들은 그만큼의 훈련시간을 허비하게 됩니다. 또한 훈련생들을 충실히 지도하고 관리해야 할 책임이 있는 훈련교강사가 훈련생들의 질문에 무성의하게 대답하거나 훈련생들의 요청사항을 무시하는 등의 행동은 훈련생들의 성취도와 만족도를 크게 저하시킬 수 있으므로 주의해야 합니다. 아울러 훈련교강사의 개인업무로 인해 편성된 훈련내용을 충실히 이행하지 못하여 훈련목표 달성이 어려워지거나 편성된 훈련시간을 지키지 못하는 경우에는 '훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우에 해당'하여 행정처분까지 받을 수 있으니 유의해 주시기 바랍니다.



부정훈련 예방을 위한 팁!

1. 수업준비, 훈련생상담, 평가업무 등은 훈련시간을 피해서 진행해주세요!

훈련교강사는 강의 외에도 수업준비, 훈련생 평가(채점), 훈련생 상담, 기타 행정업무 등 수행해야 할 일들이 많은데요. 이러한 업무는 훈련 진행과 연계된 업무이기는 하나 강의와는 별개로 진행되어야 하는 업무이므로 반드시 훈련시간이 끝난 후 또는 훈련이 없는 시간을 활용하여야 합니다. 훈련시간을 수업이 아닌 다른 일에 할애하는 것은 훈련생의 소중한 시간을 빼앗는 것임을 꼭 기억해 주세요!

2. 훈련생 질문에 적극적으로 답변해 주세요.

항상 훈련생의 질문에 귀를 기울여 적극적으로 답변해 주시고, 훈련시간 중 답변이 어려운 경우 훈련 종료 후 자료를 확인하여 답변해 주시거나 참고 자료를 제공해 주세요.
훈련교강사에게 있어 훈련시간 중 우선순위는 강의와 훈련생이 되어야 합니다. 그 외 다른 일에 집중력을 분산시키게 되면 결국 그 피해는 훈련생에게 돌아갈 수 있다는 사실! 잊지마세요.





자가진단 NOTE

우리 훈련기관의 운영 모습을 되짚어보세요!

1. 훈련시간에 다음시간 수업준비를 하거나, 훈련생 평가지 채점 등 강의 외 업무를 한 적이 있나요?
2. 훈련 도중 다른 업무를 하느라 훈련생들에게 자습을 지시한 적이 있나요?
3. 훈련생들의 질문이나 도움 요청에 적극적으로 대응하나요?



생각해보기

부정훈련을 예방하기 위해 '우리 기관이 실천할 수 있는 것'은 무엇일까요?

그림으로 보는
부정훈련 사례집
vol.3

부록

1. 직업능력개발훈련 지도·감독 추진근거
2. 부정훈련에 대한 제재처분 근거 법조항
3. 부정수급에 대한 제재처분 근거 법조항



직업능력개발훈련 지도·감독 추진근거

지도·감독의 목적



- 직업능력개발 훈련기관의 관련 법령 등의 준수 여부를 지도·감독함으로써 직업능력개발 훈련이 적법·적정하게 운영될 수 있도록 하기 위함

지도·감독의 근거



- 「국민 평생 직업능력 개발법」(이하 '법') 제58조

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

» 국민 평생 직업능력 개발법

제58조(지도·감독 등)

① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게 직업능력개발훈련에 필요한 시설·장비·기자재, 훈련생의 출결, 직업능력개발훈련교사의 자격 등에 관한 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., 2022. 1. 11.>

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

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

- 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.>
[전문개정 2008. 12. 31.]
[제40조에서 이동 <2010. 5. 31.>]

● 그 외 행정규칙

- 직업능력개발 훈련기관 지도·감독에 관한 규정(예규 제192호, 개정 '22.2.17, 이하 '규정')
- 지정직업훈련시설의 인력, 시설·장비 요건 등에 관한 규정(고시 제2022-18호, 개정 '22.2.17)
- 직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정(고시 제2022-86호, 개정 '22.12.19)
- 사업주 직업능력개발훈련 지원규정(고시 제2023-24호, 개정 '23.6.13)
- 국민내일배움카드 운영규정(고시 제2023-22호, 개정 '23.6.1)
- 국가인적자원개발 컨소시엄 운영 규정(고시 제2022-79호, 개정 '22.12.6)
- 지역실업자 직업훈련 실시규정(예규 제192호, 개정 '22.2.17)
- 노동관계법 위반자에 대한 과태료 부과·징수업무에 관한 규정(예규 제195호, 개정 '22.5.13)



부정훈련에 대한 제재처분 근거 법조항

제재처분 근거 법조항 한눈에 살펴보기



[부정훈련에 대한 제재처분 근거 법조항]

구분	근거 법조항
① 훈련기관	1. 계좌적합훈련과정 (국기직종) 「국민 평생 직업능력 개발법」 제16조 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제13조 「국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙」 제6조 및 [별표1]
	2. 계좌적합훈련과정 (일반직종) 「국민 평생 직업능력 개발법」 제19조 「국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙」 제6조의3 및 [별표1의2]
② 훈련생	「국민내일배움카드 운영규정」 제15조제1항제2호·제3호 및 제15조제2항제2호·제3호, 제34조제8항, 제35조제1항제3호
③ 지정직업훈련시설	「국민 평생 직업능력 개발법」 제31조 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제25조의2 및 [별표1]
④ 직업능력개발훈련교사·강사	「국민 평생 직업능력 개발법」 제35조 및 제35조의2 「국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙」 제17조 및 [별표4], 제17조의2

제재처분 대상별 근거 법조항



① 훈련기관(과정처분)

1. 계좌적합훈련과정 - 국가기간·전략산업직종훈련, KDT

- 「국민 평생 직업능력 개발법」 제16조에 따라 국가기간전략산업직종훈련 및 K-디지털 트레이닝 훈련에 대한 직업능력개발훈련을 위탁받아 실시하면서 부정한 방법으로 훈련을 실시한 자에 대한 제재처분

- 법 제12조·제15조·제16조
- 법 시행령 제13조
- 법 시행규칙 제6조·[별표1]

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

» 국민 평생 직업능력 개발법

제12조(직업능력개발훈련 지원 등)

① 국가와 지방자치단체는 국민의 고용창출, 고용촉진 및 고용안정을 위하여 직업능력개발훈련을 실시하거나 직업능력개발훈련을 받는 사람에게 비용을 지원할 수 있다. 이 경우 제3조제4항 각 호에 해당하는 사람에 대하여는 우선적으로 지원될 수 있도록 하여야 한다. <개정 2010. 5. 31., 2021. 8. 17.>

1. 삭제
2. 삭제
3. 삭제
4. 삭제
5. 삭제
6. 삭제

제15조(국가기간·전략산업직종에 대한 직업능력개발훈련의 실시)

① 국가와 지방자치단체는 다음 각 호의 직종(이하 “국가기간·전략산업직종”이라 한다)에 대한 원활한 인력수급을 위하여 필요한 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다.

1. 국가경제의 기간(基幹)이 되는 산업 중 인력이 부족한 직종
2. 정보통신산업·자동차산업 등 국가전략산업 중 인력이 부족한 직종
3. 그 밖에 산업현장의 인력수요 증대에 따라 인력을 양성할 필요가 있다고 고용노동부장관이 고시하는 직종

② 국가기간·전략산업직종의 선정기준 및 절차, 훈련대상, 훈련과정의 요건, 훈련수당, 그 밖에 직업능력개발훈련에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제16조(직업능력개발훈련의 위탁 등)

① 제12조 및 제15조에 따른 직업능력개발훈련을 실시하려는 국가 또는 지방자치단체는 대통령령으로 정하는 자와 위탁계약을 체결하여 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다.

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.

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

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

- 4. 시정 요구에 따르지 아니한 경우
- 5. 제10조의2에 따른 조치를 취하지 아니한 경우
- 6. 제58조에 따른 보고 및 자료 제출 명령에 따르지 아니하거나 거짓으로 따른 경우
- ③ 국가 또는 지방자치단체는 제2항에 따라 위탁계약이 해지된 자(제2항제2호에 해당하여 위탁계약이 해지된 자 중 훈련비용이 대통령령으로 정하는 금액 미만인 경우는 제외한다)에 대하여는 그 해지일부터 5년의 범위에서 제1항에 따른 직업능력개발훈련의 위탁과 제19조 및 제24조에 따른 직업능력개발훈련과정의 인정을 하지 아니할 수 있다.

<중략>

- ⑦ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 위탁계약의 내용, 위탁의 기준, 시정 요구, 위탁계약의 해지, 그 밖에 위탁 실시에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

» 국민 평생 직업능력 개발법 시행령

제13조(직업능력개발훈련의 위탁실시)

- 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.

» 국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙

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.

» 국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙 [별표1] <개정 2022. 2. 17.>

위탁계약 해지 등의 조치기준(제6조 관련)

1. 일반기준

가. 처분권자는 위반행위가 사소한 부주의나 오류로 인한 것으로 인정되는 등 위반행위의 내용·정도·동기 및 결과 등을 고려하여 그 처분을 감경할 수 있다. 이 경우 그 처분이 위탁·인정제한인 경우에는 그 처분기준의 2분의 1 범위에서 감경할 수 있고, 계약해지(6개월 이하의 기간으로 다목 단서의 해당직종위탁·인정제한이 병행되는 경우를 포함한다)인 경우에는 시정요구로 감경할(법 제16조제2항제1호·제2호에 해당하는 경우는 제외한다) 수 있다.

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

- 나. 위탁계약의 해지에도 불구하고 훈련생을 보호하기 위하여 필요한 경우에는 해당 훈련과정의 종료일까지 훈련을 계속하게 할 수 있다.
- 다. 위탁·인정제한은 해당 훈련기관이 법 제16조·제19조·제24조에 따라 실시하는 모든 훈련과정에 대한 제한(이하 “전과정위탁·인정제한”이라 한다)의 효력을 갖는다. 다만, 개별기준에서 위반사항이 발생한 훈련과정이 속한 직종(「자격기본법 시행령」 제6조에 따라 고용노동부장관이 고시하는 국가직무능력표준을 말한다)에 대해서만 위탁·인정제한 하도록 하는 경우(이하 “해당직종위탁·인정제한”이라 한다)에는 그렇지 않다.
- 라. 개별기준에 따른 위탁계약의 해지 사유가 적발되어 계약의 해지가 확정되기 전까지 해당 훈련기관과의 새로운 위탁계약 체결 및 인정을 유보할 수 있다.
- 마. 둘 이상의 위탁 및 인정제한 사유가 동시에 발생한 경우 또는 위탁 및 인정제한 기간 중에 추가로 위탁 및 인정제한 사유가 발생한 경우의 위탁 및 인정제한 기간은 3년의 범위에서 각 제한 기간을 합산한 기간으로 한다. 이 경우 추가로 위탁 및 인정제한 사유가 발생한 경우의 제한 기간 기산점은 최초의 위탁계약 해지일로 한다.
- 바. 같은 훈련기관이 최근 1년 이내에 시정요구를 받고도 시정하지 않은 횟수가 3회 이상인 경우에는 마지막으로 시정요구를 이행하지 않은 훈련과정에 대한 계약을 해지하고 6개월의 범위에서 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.
- 사. 같은 훈련기관이 최근 1년 이내에 개별기준에 규정된 계약해지(1년간 해당직종위탁·인정제한이 병행되는 경우를 말한다)를 3회 이상 받은 경우에는 마지막 해당직종위탁·인정제한이 종료된 후 6개월의 범위에서 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.
- 아. 같은 훈련기관이 최근 3년간 3회 이상 전과정위탁·인정제한을 받은 경우에는 마지막 전과정위탁·인정제한이 종료된 후 3년 동안 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.
- 자. 수탁기관이 지부·분원 등 지역적으로 분리되어 있고, 법 제16조에 따른 위탁계약, 법 제19조와 법 제24조에 따른 훈련과정의 인정 및 법 제53조에 따른 훈련기관 평가가 지부·분원 등의 단위로 이루어지는 경우에는 지부·분원 등의 단위별로 처분기준을 적용한다.

2. 개별기준

위반행위	근거조문	처분내용
가. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 위탁을 받은 경우	법 제16조 제2항제1호	계약해지와 1년 전과정위탁·인정제한
나. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 받았거나 받으려고 한 경우	법 제16조 제2항제2호	계약해지
1) 100만원 미만인 경우		계약해지와 3개월 전과정위탁·인정제한
2) 100만원 이상 500만원 미만인 경우		계약해지와 3개월 전과정위탁·인정제한

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

위반행위	근거조문	처분내용
3) 500만원 이상 1천만원 미만인 경우	법 제16조 제2항제2호	계약해지와 6개월 전과징위탁·인정제한
4) 1천만원 이상 2천만원 미만인 경우		계약해지와 1년 전과징위탁·인정제한
5) 2천만원 이상인 경우		계약해지와 2년 전과징위탁·인정제한
다. 위탁계약을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우		
1) 훈련기간, 훈련시간, 학급 편성, 훈련교사, 훈련장소, 훈련시설·장비 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 위탁계약을 위반한 경우		계약해지와 1년 해당직종위탁·인정제한
2) 훈련대상에 관하여 다음의 행위를 한 경우		
가) 훈련대상에 해당하지 않는 사람을 부정 선발한 경우		계약해지와 1년 해당직종 위탁·인정제한
나) 거짓이나 과대 광고로 훈련생을 모집한 경우	법 제16조 제2항제3호	계약해지와 6개월 해당직종위탁·인정제한
3) 훈련생 관리에 관하여 다음의 행위를 한 경우		
가) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련인원을 조작하거나 출결석 관리를 한 경우		계약해지와 6개월 해당직종위탁·인정제한
나) 훈련생에게 근로를 강요한 경우		계약해지와 6개월 해당직종위탁·인정제한
다) 훈련생 부담금을 부당 징수한 경우		계약해지와 3개월 해당직종위탁·인정제한
라) 수료자격 미달자에게 수료증을 발급한 경우		시정요구
4) 재해보험에 가입하지 않거나 늦게 가입한 경우와 재해 위로금을 지급하지 않은 경우		시정요구
5) 그 밖에 위탁계약을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우		시정요구
라. 시정요구에 따르지 않은 경우	법 제16조 제2항제4호	계약해지와 3개월 해당직종위탁·인정제한
마. 법 제58조에 따른 보고 및 자료 제출 명령에 따르지 않거나 거짓으로 따른 경우	법 제16조 제2항제5호	계약해지와 3개월 해당직종위탁·인정제한
바. 법 제58조에 따른 보고 및 자료 제출 명령에 따르지 않거나 거짓으로 따른 경우	법 제16조 제2항제6호	계약해지와 3개월 해당직종위탁·인정제한

2. 계좌적합훈련과정 - 일반직종훈련

- 「국민 평생 직업능력 개발법」 제19조에 따라 실업자 등 훈련과정을 운영하면서 부정한 방법으로 훈련을 실시한 자에 대한 제재처분
 - 법 제17조·제19조
 - 법 시행령 제17조
 - 법 시행규칙 제6조의3·[별표1의2]

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

» 국민 평생 직업능력 개발법

제17조(근로자의 자율적 직업능력개발 지원)

- ① 고용노동부장관은 재직 중인 근로자의 자율적인 직업능력개발을 지원하기 위하여 근로자에게 다음 각 호의 비용을 지원하거나 용자할 수 있다.
 1. 제19조에 따라 고용노동부장관의 인정을 받은 직업능력개발훈련과정의 수강 비용
 2. 「고등교육법」에 따른 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 인정되는 교육과정의 수업료 및 그 밖의 납부금
 3. 그 밖에 제1호 및 제2호의 비용에 준하는 비용으로서 대통령령으로 정하는 비용
 4. 삭제 <2010. 5. 31.>
- ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 지원 또는 용자를 하는 경우에 다음 각 호의 근로자를 우대할 수 있다.
 1. 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업에 고용된 근로자
 2. 제3조제4항제9호 또는 제10호에 따른 근로자 중 대통령령으로 정하는 근로자
- ③ 제1항과 제2항에 따른 지원 또는 용자의 요건·내용·절차·수준 및 우대 지원에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제19조(직업능력개발훈련과정·계좌적합훈련과정의 인정 및 인정취소 등)

- ① 제17조제1항제1호에 따라 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.

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

- 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.
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. 제10조의2에 따른 조치를 취하지 아니한 경우
 8. 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.

» 국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙

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

» 국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙 [별표1의2] <개정 2022. 2. 17.>

직업능력개발훈련과정(계좌적합훈련과정 포함) 인정취소 등의 조치기준(제6조의3 관련)

1. 일반기준

- 가. 처분권자는 위반행위가 사소한 부주의나 오류로 인한 것으로 인정되는 등 위반행위의 내용·정도·동기 및 결과 등을 고려하여 그 처분을 감경할 수 있다. 이 경우 그 처분이 위탁·인정제한인 경우에는 그 처분기준의 2분의 1

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

- 범위에서 감경할 수 있고, 인정취소(6개월 이하의 기간으로 다목 단서의 해당직종위탁·인정제한이 병행되는 경우를 포함한다)인 경우에는 시정명령으로 감경할(법 제19조제2항제1호부터 제4호까지의 규정에 해당하는 경우는 제외한다) 수 있다.
- 나. 훈련과정 인정취소에도 불구하고 훈련생을 보호하기 위하여 필요한 경우에는 해당 훈련과정의 종료일까지 훈련을 계속하게 할 수 있다.
- 다. 위탁·인정제한은 해당 훈련기관이 법 제16조·제19조·제24조에 따라 실시하는 모든 훈련과정에 대한 제한(이하 “전과정위탁·인정제한”이라 한다)의 효력을 갖는다. 다만, 개별기준에서 위반사항이 발생한 훈련과정이 속한 직종(「자격기본법 시행령」 제6조에 따라 고용노동부장관이 고시하는 국가직무능력표준을 말한다)의 훈련과정에 대해서만 위탁·인정제한 하도록 하는 경우(이하 “해당직종위탁·인정제한”이라 한다)에는 그렇지 않다.
- 라. 개별기준에 따른 인정취소 사유가 적발되어 그 인정취소가 확정되기 전까지는 해당 훈련기관에 대한 새로운 훈련과정 인정 및 위탁계약 체결을 유보할 수 있다.
- 마. 둘 이상의 위탁 및 인정제한 사유가 동시에 발생한 경우 또는 위탁 및 인정제한 기간 중에 추가로 제한 사유가 발생한 경우의 위탁 및 인정제한 기간은 3년의 범위에서 각 제한 기간을 합산한 기간으로 한다. 이 경우 추가로 위탁 및 인정제한 사유가 발생한 경우의 제한 기간 기산점은 최초의 인정취소일로 한다.
- 바. 같은 훈련기관이 최근 1년 이내에 시정명령을 받고도 시정하지 않은 횟수가 3회 이상인 경우에는 마지막으로 시정명령을 이행하지 않은 훈련과정에 대한 인정을 취소하고 6개월의 범위에서 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.
- 사. 같은 훈련기관이 최근 1년 이내에 개별기준에 규정된 인정취소(1년간 해당직종위탁·인정제한이 병행되는 경우를 말한다)를 3회 이상 받은 경우에는 마지막 해당직종위탁·인정제한이 종료된 후 6개월의 범위에서 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.
- 아. 같은 훈련기관이 최근 3년간 3회 이상 전과정위탁·인정제한을 받은 경우에는 마지막 전과정위탁·인정제한이 종료된 후 3년 동안 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.
- 자. 훈련과정의 인정을 받은 자의 훈련시설이 지부·분원 등 지역적으로 분리되어 있고, 법 제16조에 따른 위탁계약, 법 제19조와 법 제24조에 따른 훈련과정의 인정 및 법 제53조에 따른 훈련기관 평가가 지부·분소·연수원 등의 단위로 이루어지는 경우에는 지부·분소·연수원 등의 단위별로 처분기준을 적용한다.

2. 개별기준

위반행위	근거조문	처분내용
가. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 법 제19조에 따른 인정을 받은 경우	법제19조 제2항제1호	인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한
나. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원 또는 용자받았거나 받으려고 한 경우	법 제9조 제2항제2호	인정취소
1) 100만원 미만인 경우		인정취소와 3개월 전과정위탁·인정제한
2) 100만원 이상 500만원 미만인 경우		인정취소와 6개월 전과정위탁·인정제한
3) 500만원 이상 1천만원 미만인 경우		인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한
4) 1천만원 이상 2천만원 미만인 경우		인정취소와 2년 전과정위탁·인정제한
다. 법 제19조에 따라 직업능력개발훈련과정에 대하여 인정을 받은 자가 직업능력개발훈련을 수강하는 근로자로부터 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 받았거나 받으려고 한 경우	법 제9조 제2항제3호	인정취소
1) 100만원 미만인 경우		인정취소와 3개월 전과정위탁·인정제한
2) 100만원 이상 500만원 미만인 경우		인정취소와 6개월 전과정위탁·인정제한
3) 500만원 이상 1천만원 미만인 경우		인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한
4) 1천만원 이상 2천만원 미만인 경우		인정취소와 2년 전과정위탁·인정제한
라. 법 제19조에 따라 직업능력개발훈련과정에 대하여 인정을 받은 자가 직업능력개발훈련을 수강하는 근로자에게 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원 또는 용자받게 한 경우	법 제19조 제2항제4호	인정취소
1) 100만원 미만인 경우		인정취소와 3개월 전과정위탁·인정제한
2) 100만원 이상 500만원 미만인 경우		인정취소와 6개월 전과정위탁·인정제한
3) 500만원 이상 1천만원 미만인 경우		인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한
4) 1천만원 이상 2천만원 미만인 경우		인정취소와 2년 전과정위탁·인정제한
5) 2천만원 이상인 경우		

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

위반행위	근거조문	처분내용
마. 법 제19조에 따라 인정받은 내용을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우 1) 훈련내용, 훈련방법, 훈련교사·강사, 훈련장소, 훈련시설·장비 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우 2) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련인원을 조작하거나 출결석 관리를 하는 등 훈련기간·시간의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우 3) 훈련비를 임의로 변경한 경우(법 제17조 및 제18조에 따라 지원 또는 융자를 받는 훈련생에 비해 타훈련생에게만 인정받은 훈련비보다 낮은 훈련비를 받은 경우 포함) 4) 인정받은 내용과 다른 거짓이나 과대 광고로 훈련생을 모집한 경우 5) 그 밖에 법 제19조에 따라 인정받은 내용을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우	법 제19조 제2항제5호	인정취소와 1년 해당직종위탁·인정제한 인정취소와 6개월 해당직종위탁·인정제한 인정취소와 6개월 해당직종위탁·인정제한 인정취소와 6개월 해당직종위탁·인정제한 시정명령
바. 시정명령에 따르지 않은 경우	법 제19조 제2항제6호	인정취소와 3개월 해당직종위탁·인정제한
사. 법 제10조의2에 따른 조치를 취하지 아니한 경우	법 제19조 제2항제7호	시정명령
아. 법 제58조에 따른 보고 및 자료 제출 명령에 따르지 않거나 거짓으로 따른 경우	법 제19조 제2항제8호	인정취소와 3개월 해당직종위탁·인정제한

2 훈련생

• 직업능력개발훈련에 참여하는 훈련생의 부정훈련에 대한 제재처분

- 「국민내일배움카드 운영규정」제15조제1항제2호·제3호 및 제15조제2항제2호· 제3호, 제34조제8항, 제35조제1항제3호

관련 규정 | 국민내일배움카드 운영규정

제15조(계좌잔액의 차감)

① 다음 각 호의 사유에 해당하는 경우에는 계좌잔액에서 해당 금액을 차감한다.

구분	차감액
2. 거짓이나 그밖의 부정한 방법으로 출결체크하여 제35조제1항제3호에 따라 제적한 경우	전액
3. 제4조제1항의 지원대상에 해당하지 않거나 제4조제2항의 자원제의 대상에 해당함에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 계좌를 발급받거나, 지원받은 경우	전액

② 제19조제1항제5호제라목에 따른 디지털 기초역량훈련과정(K-디지털 크레딧)에 대하여 제14조제4항에 따른 추가지원금을 차감하는 경우와 제19조제1항제5호사목에 따른 중장년 새출발 카운슬링(크레딧)과정에 대하여 제14조제5항에 따른 추가지원금을 차감하는 경우는 다음 각 호와 같다.

구분	차감액
2. 거짓이나 그밖의 부정한 방법으로 출결체크하여 제35조제1항제3호에 따라 제적한 경우	전액
3. 제4조제1항의 지원대상에 해당하지 않거나 제4조제2항의 자원제의 대상에 해당함에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 계좌를 발급받거나, 지원받은 경우	

제34조(훈련생의 출결관리)

㉔ 훈련기관은 대리출석 확인 또는 대리수강 등의 부정행위가 발생하지 않도록 훈련생의 출결을 철저히 관리하여야 하고, 이러한 행위를 알게 된 경우에는 이를 관할 지방고용노동관서의 장에게 즉시 신고하여야 한다.

제35조(훈련생의 제적)

① 훈련기관 또는 지방고용노동관서의 장은 훈련생이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사유발생일의 다음 날에 제적하여야 한다.

3. 훈련을 수강하지 않았음에도 불구하고 거짓 기타 부정한 방법으로 출석 확인한 훈련생 및 그 훈련생을 대신하여 출석 확인 행위를 한 훈련생

③ 지정직업훈련시설

- 「국민 평생 직업능력 개발법」 제28조에 따른 지정직업훈련시설에서 지정요건을 갖추지 못하거나, 부정행위를 한 경우 등에 대한 제재처분
 - 법 제28조·제31조
 - 법 시행령 제25조의2·[별표1]
 - * 지정직업훈련시설 업무매뉴얼 참조

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

» 국민 평생 직업능력 개발법

제31조(지정직업훈련시설의 지정취소 등)

① 고용노동부장관은 제28조에 따른 지정직업훈련시설이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 시정을 명하거나 그 지정의 취소 또는 1년 이내의 기간을 정하여 직업능력개발훈련의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제2호 또는 제4호(제29조제1호부터 제8호까지의 규정 중 어느 하나에 해당하는 경우로 한정한다)에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소하여야 한다.

1. 제10조의2에 따른 조치를 취하지 아니한 경우
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제28조에 따른 지정을 받은 경우
3. 제28조에 따른 지정 요건을 갖추지 못한 경우(「건축법」 등 법령 위반에 따른 행정처분으로 해당 시설을 직업훈련 용도에 사용할 수 없게 된 경우를 포함한다)
4. 제29조 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우
5. 정당한 사유 없이 계속하여 1년 이상 직업능력개발훈련을 실시하지 아니한 경우
6. 변경지정을 받지 아니하고 지정 내용을 변경하는 등 부정한 방법으로 지정직업훈련시설을 운영한 경우
7. 훈련생을 모집할 때 과대 광고 또는 거짓 광고를 한 경우
8. 시정명령에 따르지 아니한 경우
9. 그 밖에 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 경우

② 제1항에 따른 시정명령·지정취소 및 정지처분의 세부 기준은 그 처분 사유와 위반 정도 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.

» 국민 평생 직업능력 개발법 시행령

제25조의2(지정직업훈련시설 지정취소 등의 조치기준) 법 제31조에 따른 지정직업훈련시설에 대한 시정명령, 지정취소 및 직업능력개발훈련 정지처분의 세부 기준은 별표 1과 같다.

» 국민 평생 직업능력 개발법 시행령 [별표1] <개정 2022. 2. 17.>

지정직업훈련시설 지정취소 등의 세부 기준(제25조의2 관련)

1. 일반기준

- 가. 위반행위의 횟수에 따른 행정처분의 기준은 최근 1년간 같은 위반행위로 행정처분을 받은 경우에 적용한다. 이 경우 기간의 계산은 위반행위에 대하여 행정처분을 받은 날과 그 행정처분 후 다시 같은 위반행위를 하여 적발된 날을 기준으로 한다.
- 나. 가목에 따라 가중된 처분을 하는 경우 그 적용 차수는 그 위반행위 전 부과처분 차수(가목에 따른 기간 내에 처분이 둘 이상 있었던 경우에는 높은 차수를 말한다)의 다음 차수로 한다.
- 다. 위반행위가 둘 이상인 경우로서 그에 해당하는 각각의 처분기준이 다른 경우에는 그중 가장 무거운 처분기준에 따라 처분한다. 다만, 각각의 처분기준이 모두 훈련정지인 경우에는 가장 무거운 처분기준에 나머지 각각의 처분기준의 2분의 1을 합산하여 처분한다. 이 경우 합산한 훈련정지 기간이 1년을 초과할 때에는 1년으로 한다.
- 라. 처분권자는 고의 또는 과실이 없거나 위반의 정도가 경미한 경우에는 제2호의 개별기준에서 정한 처분기준의 2분의 1(지정취소의 경우는 제외하며, 훈련정지 1개월인 경우에는 시정명령을 말한다) 범위에서 그 기간을 줄일 수 있다.

2. 개별기준

위반사항	근거조문	행정처분 기준		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
가. 법 제10조의2에 따른 조치를 취하지 않은 경우	법 제31조 제1항제1호	시정명령	훈련정지 3개월	지정취소
나. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 법 제28조에 따른 지정을 받은 경우	법 제31조 제1항제2호	지정취소		
다. 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	법 제31조 제1항제3호	시정명령	훈련정지 3개월	지정취소
2) 법 제28조제1항제1호에 따른 지정 요건 중 시설 및 장비에 관한 요건을 갖추지 못한 경우		시정명령	훈련정지 1개월	지정취소

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

위반사항	근거조문	행정처분 기준		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
<p>라. 법 제29조 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우</p> <p>1) 법 제29조제1호부터 제8호까지의 어느 하나에 해당하게 된 경우</p> <p>2) 법 제29조제9호에 해당하게 된 경우. 다만, 위탁받거나 인정받은 훈련과정 중 일부만 위탁제한 또는 인정제한 받은 경우는 제외한다.</p> <p>가) 전 과정을 위탁제한 또는 인정제한 받은 기간이 1년 미만인 경우</p> <p>나) 전 과정을 위탁제한 또는 인정제한 받은 기간이 1년 이상인 경우</p> <p>3) 법 제29조제10호에 해당하게 된 경우. 다만, 해당 사유가 발생한 날부터 3개월 이내에 그 임원을 바꾸어 임명한 경우는 제외한다.</p>	<p>법 제31조 제1항제4호</p>	<p>지정취소</p> <p>지정취소</p> <p>지정취소</p> <p>지정취소</p>	<p>지정취소</p>	<p>지정취소</p>
<p>마. 정당한 사유 없이 계속하여 1년 이상 직업능력개발훈련을 실시하지 않은 경우</p>	<p>법 제31조 제1항제5호</p>	<p>지정취소</p>		
<p>바. 변경지정을 받지 않고 지정 내용을 변경하는 등 부정한 방법으로 지정직업훈련시설을 운영한 경우</p> <p>1) 변경지정을 받지 않고 제24조제2항제1호부터 제3호까지의 사항 중 어느 하나를 변경한 경우</p> <p>2) 그 밖의 부정한 방법으로 지정직업훈련시설을 운영한 경우</p>	<p>법 제31조 제1항제6호</p>	<p>시정명령</p> <p>시정명령</p>	<p>훈련정지 1개월</p> <p>훈련정지 1개월</p>	<p>지정취소</p> <p>지정취소</p>
<p>사. 훈련생을 모집할 때 과대 광고 또는 거짓 광고를 한 경우</p> <p>1) 사회적 물의를 일으키거나 고의 또는 중대한 과실이 있는 경우</p> <p>2) 그 밖의 경우</p>	<p>법 제31조 제1항제7호</p>	<p>훈련정지 1개월</p> <p>시정명령</p>	<p>훈련정지 3개월</p> <p>훈련정지 1개월</p>	<p>지정취소</p> <p>지정취소</p>
<p>아. 그 밖에 법 또는 법에 따른 명령을 위반한 경우</p> <p>1) 법 제16조제2항에 따른 위탁계약의 해지를 받은 경우</p> <p>2) 법 제19조제2항 및 제24조제2항에 따른 인정취소를 받은 경우</p>	<p>법 제31조 제1항제9호</p>			

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

※ 비교

1. 위 표 제2호라목2)가)의 경우 1차 위반은 법 제16조제2항제2호, 법 제19조제2항제2호부터 제4호까지 또는 법 제24조제2항제2호부터 제4호까지에 해당하여 각각 법 제16조제3항 및 이 영 제13조제4항 또는 법 제19조제3항·제24조제3항에 따라 위탁받거나 인정받은 훈련의 전 과정에 대하여 1년 미만 기간의 위탁제한 또는 인정제한을 받은 것을 말한다.
2. 위 표 제2호아목1)의 경우 1차 위반은 법 제16조제2항 및 이 영 제13조제4항에 따라 위탁계약의 해지를 받은 것을 말한다.
3. 위 표 제2호아목2)의 경우 1차 위반은 법 제19조제2항 또는 법 제24조제2항에 따라 인정취소를 받은 것을 말한다.

④ 직업능력개발 훈련교·강사

- (직업훈련개발훈련교사)「국민 평생 직업능력 개발법」 제33조에 따라 직업능력개발훈련교사의 자격을 취득한 사람이 부정한 방법으로 자격을 받거나 직업훈련에 중대한 지장을 주는 등 부정행위에 대한 제재처분
 - 법 제35조
 - 법 시행규칙 제17조 및 [별표4]

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

» 국민 평생 직업능력 개발법

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.
 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

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

② 제1항에 따른 자격취소 및 정지처분에 관한 세부 기준은 그 처분 사유와 위반 정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정한다.

» 국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙

제17조(직업능력개발훈련교사의 자격취소 및 자격정지 기준) 법 제35조에 따른 직업능력개발훈련교사의 자격취소 및 자격정지의 세부 기준은 별표 4와 같다.

국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙 [별표4]

[직업능력개발훈련교사의 자격취소 및 자격정지 기준(제17조 관련)]

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	법 제35조 제1항제3호	자격정지 1년 자격정지 2년
나. 고의 또는 중대한 과실로 훈련기관이 법 제16조제3항에 따른 위탁제한 또는 법 제19조제3항 및 제24조제3항에 따른 인정제한 처분을 받은 경우		
4. 자격증을 빌려 준 경우		
가. 1회	법 제35조 제1항제4호	자격정지 3년
나. 2회 이상		자격취소

- (훈련강사)「국민 평생 직업능력 개발법」 제27조에 따라 경력, 자격증을 취득하여 가르칠 수 있는 자가 직업훈련에 중대한 지장을 주는 등 부정행위에 대한 제재처분
 - 법 제35조의2
 - * 제35조의2의 개정규정은 2023. 1. 12. 이후 직업능력개발훈련교사등이 고의 또는 중대한 과실로 직업능력개발훈련에 중대한 지장을 준 경우부터 적용(부칙 제3조)
 - 법 시행규칙 제17조의2

» 국민 평생 직업능력 개발법

35조의2(직업능력개발훈련과정 강의 제한)

- ① 고용노동부장관은 직업능력개발훈련교사등이 고의 또는 중대한 과실로 직업능력개발훈련에 중대한 지장을 준 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우에는 3년의 범위에서 제12조, 제15조, 제17조 제1항 제1호, 제18조, 제20조 및 제23조에 따른 직업능력개발훈련과정의 강의를 제한할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 강의 제한에 관한 세부기준은 그 처분 사유와 위반 정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정한다.

» 국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙

제17조의2(직업능력개발훈련교사 등에 대한 강의 제한 기준)

- ① 법 제35조의2 제1항에서 “직업능력개발훈련교사등이 고의 또는 중대한 과실로 직업능력개발훈련에 중대한 지장을 준 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우”란 법 제33조 제1항에 따른 직업능력개발훈련교사등(이하 “직업능력개발훈련교사등”이라 한다)이 고의 또는 중대한 과실로 이 규칙 별표 1, 별표 1의2 및 별표 2의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하여 법 제16조, 제19조 또는 제24조에 따라 위탁 또는 인정을 받은 자(이하 “위탁·인정기관”이라 한다)가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 처분을 받게 된 경우를 말한다.
 - 1. 법 제16조 제2항에 따른 위탁계약 해지 또는 법 제19조 제2항 및 제24조 제2항에 따른 인정 취소
 - 2. 법 제16조 제3항에 따른 위탁 제한 또는 법 제19조 제3항 및 제24조 제3항에 따른 인정 제한
- ② 법 제35조의2 제2항에 따른 강의 제한에 관한 세부기준은 다음 각 호와 같다.
 - 1. 위탁·인정기관이 제1항제1호의 처분을 받게 된 경우: 법 제12조, 제15조, 제17조, 제1항 제1호, 제18조, 제20조 및 제23조에 따른 직업능력개발훈련과정의 강의(이하 이 항에서 “강의”라 한다) 제한 1년
 - 2. 위탁·인정기관이 제1항제1호 및 제2호의 처분을 같이 받게 된 경우: 강의 제한 2년



부정수급에 대한 제재처분 근거 법조항

제재처분 근거 법조항 한눈에 살펴보기



구분	처분기준	근거법조항
비용을 신청하였으나 비용을 지원받기 전인 경우	지원·용자·수강의 제한	「국민 평생 직업능력 개발법」제55조
	지원·용자·수강의 제한	「국민 평생 직업능력 개발법」제55조
이미 비용을 지원받은 경우	부정수급액 반환명령 및 추가징수	「국민 평생 직업능력 개발법」제56조
	(공모) 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금(법 제62조의3) (비공모) 3년 이하의 징역 또는 3천만원이하의 벌금(법 제62조의4)	「국민 평생 직업능력 개발법」 제62조의3(사업주와 공모한 부정수급), 제62조의4(일반 부정수급), 제62조의6(양벌규정)

지원·용자 또는 수강의 제한



- 거짓이나 그 밖의 부정한 방법 등으로 훈련비용을 지원받으려고 하거나 이미 지원받은 부정수급자에게 행정처분일로부터 일정기간 「국민 평생 직업능력 개발법」에 따른 훈련과정의 수강을 제한하거나 훈련비용의 지원·용자를 하지 않는 제재처분

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

» 국민 평생 직업능력 개발법

제55조(부정행위에 따른 지원·용자 또는 수강의 제한)

- ① 국가 또는 지방자치단체는 제12조 또는 제15조에 따른 직업능력개발훈련을 받고 있거나 받은 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 거짓이나 부정한 방법으로 훈련비용 및 훈련수당을 지원받았거나 지원받으려고 한 날(제2호의 경우에는 위탁계약이 해지된 날)부터 5년의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 기간 동안 제12조

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

및 제15조에 따른 직업능력개발훈련의 수강을 제한하거나 제17조 및 제18조에 따른 지원 또는 용자를 아니할 수 있다. <개정 2012. 2. 1., 2021. 8. 17., 2022. 1. 11.>

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 사람, 사업주, 사업주단체등, 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 5년의 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., 2020. 3. 31., 2021. 8. 17., 2022. 1. 11.>
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 직업능력개발훈련과정의 인정을 받아 직업능력개발훈련을 실시하는 자와 공모하여 제19조제2항 각 호 또는 제24조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여 인정이 취소된 경우
 3. 제21조제2항을 위반하여 경제적 이익등을 제공받은 경우

» 국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙

제22조(부정행위에 따른 지원·용자 또는 수강의 제한) 법 제55조제1항 각 호 외의 부분 및 제2항 각 호 외의 부분에서 “고용노동부령으로 정하는 기간”이란 별표 6의2와 같다. <개정 2020. 7. 14.>

[본조신설 2010. 8. 30.]

[종전 제22조는 제28조로 이동 <2010. 8. 30.>]

» 국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙 [별표6의2]

지원·용자·수강 제한의 기간(제22조 관련)

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법의 경우(법 제55조제1항제1호 및 법 제55조제2항제1호 관련)

가. 일반기준

- 1) 법 제12조 또는 법 제15조에 따른 직업능력개발훈련을 받고 있거나 받은 근로자가 법 제55조제1항제1호에 따라 거짓이나 부정한 방법으로 훈련비용 및 훈련수당을 지원받았거나 지원받으려고 한 경우 제한 처분일부터 나뉘는 개별기준에 따른 기간동안 법 제12조 및 법 제15조에 따른 직업능력개발훈련의 수강을 제한하고 법 제17조 및 법 제18조에 따른 지원 및 용자를 하지 아니한다. 다만, 고의 또는 중대한 과실이 없거나 위반의 정도가 경미한 경우에는 개별기준에서 정한 기준의 2분의 1의 범위에서 감경하여 조치할 수 있다.

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

- 2) 법 제17조·제18조·제20조·제22조·제23조에 따라 비용의 지원 또는 용자를 받으려고 하거나 이미 받은 자가 법 제55조제2항제1호에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용의 지원 또는 용자를 받으려고 하거나 이미 받은 경우 제한 처분일부터 나뉘는 개별기준에 따른 기간동안 법 제12조 및 법 제15조에 따른 직업능력개발훈련의 수강을 제한하고 법 제17조·제18조·제20조·제22조·제23조에 따른 지원 및 용자를 하지 아니한다. 다만, 고의 또는 중대한 과실이 없거나 위반의 정도가 경미한 경우에는 개별기준에서 정한 기준의 2분의 1의 범위에서 감경하여 조치할 수 있다.
- 3) 나뉘는 개별기준에 따라 제한처분을 받은 자가 반복하여 제한처분을 받게 되는 경우에는 5년의 범위에서 제한처분을 할 수 있다.

나. 개별기준

부정수금액	사업주					근로자
	부정수급 비율(연간 지원금액 기준)					
	~1%미만	1%이상~3%미만	3%이상~6%미만	6%이상~10%만	10%이상	
10만원미만	90일	120일	150일	180일	210일	90일
10만원이상 ~30만원미만	120일	150일	180일	210일	240일	120일
30만원이상 ~60만원미만	150일	180일	210일	240일	270일	180일
60만원이상 ~100만원미만	180일	210일	240일	270일	300일	240일
100만원이상 ~500만원미만	210일	240일	270일	300일	330일	300일
500만원이상	240일	270일	300일	330일	360일	360일

※ 비교

1. '부정수금액'은 지원·용자 신청건별 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원·용자 받았거나 받으려고 한 비용을 말하며, 둘 이상의 지원·용자 제한 사유가 동시에 발생한 경우 부정수금액은 각 사유별 부정수금액을 합산하여 계산한다.
2. '부정수급 비율'(%)은 (부정수금액/연평균지원·용자액)×100으로 산출한다.
3. 제2호의 '연평균지원·용자액'은 제한 사유 발생일(지원·용자 받은 경우 지원·용자 받은 날, 받으려고 한 경우 지원·용자 신청일) 이전 3년간(발생일 포함) 법 제17조 및 법 제18조에 따라 지원·용자 받거나 받으려고 한 비용을 3으로 나눈 금액으로 한다. 다만, 제한 사유 발생일 이전 해당 사업주의 고용보험 성립기간이 3년 미만인 경우에는 고용보험 성립기간을 기준으로 연평균지원·용자액을 산정하며, 둘 이상의 지원·용자 제한 사유가 동시에 발생한 경우 연평균지원·용자액(사업주의 경우)은 최종 제한 사유 발생일을 기준으로 산정한다.

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

2. 공모한 경우(법 제55조제1항제2호 및 법 제55조제2항제2호 관련)

위반행위	근거조문	제한 기간
가. 법 제12조 또는 법 제15조에 따른 직업능력개발 훈련을 받고 있거나 받은 사람이 직업능력개발훈련을 위탁받은 자와 공모하여 법 제16조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하여 위탁계약이 해지된 경우	법 제55조 제1항제2호	법 제55조제1항에 따른 제한 처분일부터 2년간 법 제12조 및 법 제15조에 따른 직업 능력개발훈련의 수강을 제한하고 법 제17조 및 법 제18조에 따른 지원 및 용자를 하지 아니함
나. 법 제17조·제18조·제20조·제22조·제23조에 따라 비용의 지원 또는 용자를 받으려고 하거나 이미 받은 사람이나 사업주 등이 법 제16조에 따라 직업 능력개발훈련을 위탁받아 실시하는 자 또는 법 제 19조 및 제24조에 따라 직업능력개발훈련과정의 인정을 받아 직업능력개발훈련을 실시하는 자와 공모하여 법 제19조제2항 각 호 또는 제24조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여 인정이 취소된 경우	법 제55조 제2항제2호	법 제55조제2항에 따른 제한 처분일부터 2년간 법 제12조 및 법 제15조에 따른 직업 능력개발훈련의 수강을 제한하고 법 제17조·제18조·제20조·제22조·제23조에 따른 지원 및 용자를 하지 아니함

3. 경제적 이익등을 제공받은 경우(법 제55조제2항제3호 관련)

가. 일반기준

사업주·사업주단체등(법인의 대표자, 이사, 그 밖에 이에 종사하는 자를 포함한다)이 법 제21조제2항을 위반하여 경제적 이익등을 제공받은 경우에는 지원 및 용자 또는 수강 제한 처분일부터 나목의 개별기준에 따른 기간 동안 법 제12조 및 제15조에 따른 직업능력개발훈련의 수강을 제한하거나 법 제17조, 제18조, 제20조, 제22조 및 제23조에 따른 지원 및 용자를 하지 않는다. 다만, 고의 또는 중대한 과실이 없거나 위반의 정도가 경미한 경우에는 나목의 개별기준에서 정한 제한 기간의 2분의 1의 범위에서 감경하여 조치할 수 있다.

나. 개별기준

위반행위	제공받은 금액	제한 기간
법 제21조제2항을 위반하여 경제적 이익등을 제공받은 경우	100만원 미만	1개월
	100만원 이상 500만원 미만	3개월
	500만원 이상 1천만원 미만	6개월
	1천만원 이상 2천만원 미만	1년
	2천만원 이상	2년



- 법 제16조제2항에 따라 위탁계약이 해지된 자 또는 법 제19조제2항에 따라 인정이 취소된 자, 법 제55조제1항에 따라 수감이나 지원·용자의 제한을 받은 사람이 '거짓이나 그 밖의 부정한 방법'으로 지원 또는 용자를 받으려고 신청한 경우 또는 이미 받은 경우 해당 금액에 대한 반환을 명하고, 부정수금액의 5배 이하의 금액에 대해 추가 징수하는 금전적 제재처분
 - 법 제56조·제62조의3(사업주와 공모한 부정수금)·법 제62조의4(일반 부정수금)·제62조의6(양벌규정)
 - 법 시행규칙 제22조의2

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

» 국민 평생 직업능력 개발법

제56조(부정수금액 등의 반환 및 추가징수) ① 국가 또는 지방자치단체는 제16조제2항에 따라 위탁계약이 해지된 자 또는 제55조제1항에 따라 수감이나 지원·용자의 제한을 받은 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 금액에 대하여 반환을 명하여야 한다. <개정 2016. 1. 27., 2021. 8. 17., 2022. 1. 11.>

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 수감 또는 지원·용자가 제한되는 사람, 사업주, 사업주단체등, 산업부문별 인적자원개발협의체 또는 직업능력개발단체가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 금액에 대하여 반환을 명하여야 한다. <개정 2012. 2. 1., 2016. 1. 27., 2021. 8. 17., 2022. 1. 11.>

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 그 부정수금액의 5배 이하의 금액을 추가로 징수할 수 있다. <개정 2012. 2. 1., 2021. 8. 17., 2022. 1. 11.>

1. 삭제 <2022. 1. 11.>
2. 삭제 <2022. 1. 11.>

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자가 거짓된 신고·보고 또는 거짓자료 작성·제공 등을 함으로써 다른 자로 하여금 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받게 한 경우에는 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 자와 제1항 및 제2항에 따른 반환 금액 및 제3항에 따른 추가징수 금액에 대하여 연대하여 책임을 진다. <신설 2020. 3. 31., 2021. 8. 17.>

1. 제12조 또는 제15조에 따른 직업능력개발훈련을 받고 있거나 받은 사람
2. 제16조제1항에 따라 직업능력개발훈련을 위탁받은 자
3. 제17조, 제18조, 제20조, 제22조 및 제23조에 따라 비용의 지원 또는 용자를 받으려고 하거나 이미 받은 사람, 사업주, 사업주단체등, 산업부문별 인적자원개발협의체 또는 직업능력개발단체
4. 제19조제1항 또는 제24조제1항에 따라 직업능력개발훈련과정의 인정을 받은 자

⑤ 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., 2020. 3. 31.>

⑥ 제3항에 따른 추가징수의 세부기준 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2012. 2. 1., 2020. 3. 31.>

[전문개정 2010. 5. 31.]

[제목개정 2016. 1. 27.]

[제26조에서 이동 <2010. 5. 31.>]

제62조의3(벌칙) 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이 법에 따른 지원 또는 용자를 받은 자와 공모한 사업주는 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

[본조신설 2022. 1. 11.]

[중전 제62조의3은 제62조의4로 이동 <2022. 1. 11.>]

제62조의4(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2020. 3. 31.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이 법에 따른 지원 또는 용자를 받은 자
2. 제21조제1항을 위반하여 경제적 이익등을 제공하거나 같은 조 제2항을 위반하여 경제적 이익등을 제공받은 자

[본조신설 2016. 1. 27.]

[제62조의3에서 이동, 중전 제62조의4는 제62조의5로 이동 <2022. 1. 11.>]

제62조의6(양벌규정) 법인 또는 단체의 대표자나 법인·단체 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제62조의3 또는 제62조의4의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에

관련 규정 | 국민 평생 직업능력 개발법

그 법인·단체 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2022. 1. 11.>

[본조신설 2020. 3. 31.]

[제62조의5에서 이동 <2022. 1. 11.>]

» 국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙

제22조의2(부정수급액의 반환 및 추가징수) ① 법 제56조제3항에 따른 추가징수의 기준은 다음 각 호와 같다. <개정 2014. 12. 31., 2023. 1. 12.>

1. 법 제56조제1항 또는 제2항에 따라 반환명령을 받은 자가 최근 위반행위 적발일 이전 5년 동안 거짓이나 그 밖에 부정한 방법으로 지원을 받았거나 받으려고 신청한 건수[법 제12조 및 제15조에 따른 직업능력개발훈련을 받고 있거나 받은 사람이나 법 제17조, 제18조, 제20조, 제22조 및 제23조에 따른 지원을 받으려고 하거나 받은 사람, 사업주, 사업주단체등, 산업부문별 인적자원개발협의체 또는 직업능력개발단체(이하 이 항에서 “훈련받는사람등”이라 한다)가 위탁·인정기관을 통해 신청한 경우를 포함한다. 이하 “부정지원·신청건수”라 한다]가 3회 미만인 경우: 부정수급액(거짓이나 그 밖에 부정한 방법으로 지원을 받은 금액을 말한다. 이하 이 항에서 같다)의 1배. 다만, 부정지원·신청건수에 공모(훈련받는사람등과 위탁·인정기관이 공모한 경우를 말한다. 이하 이 항에서 같다)한 건수를 포함하고 있는 경우에는 부정수급액의 3배로 한다.

2. 부정지원·신청건수가 3회 또는 4회인 경우: 부정수급액의 2배. 다만, 부정지원·신청건수에 공모한 건수를 포함하고 있는 경우에는 부정수급액의 4배로 한다.

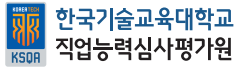
3. 부정지원·신청건수가 5회 이상인 경우: 부정수급액의 3배. 다만, 부정지원·신청건수에 공모한 건수를 포함하고 있는 경우에는 부정수급액의 5배로 한다.

② 제1항에도 불구하고 법 제56조제3항에 따라 추가징수를 받을 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 추가징수 금액의 전부 또는 일부를 감액할 수 있다. <신설 2022. 2. 17.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 사실을 자진하여 신고한 경우
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 사실이 사소한 부주의나 오류로 인한 것으로 명백히 인정되는 경우
3. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 사실의 정도, 동기 및 결과 등을 고려하여 추가징수 금액을 감액할 필요가 있다고 인정되는 경우

③ 법 제56조제1항부터 제3항까지에 따른 반환명령 및 추가징수의 통지는 별지 제13호의2서식의 지원금 등 반환·추가징수 통지서에 따른다. <개정 2022. 2. 17.>

[전문개정 2010. 8. 30.]



집필

직업능력심사평가원 훈련품질관리센터

초판 발행

2023. 12. 29

발행처

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

디자인·제작

세일포커스(주)

-
- 직업능력심사평가원의 사전 허락 없이 이 책자의 내용을 무단으로 복사 또는 전제하는 것을 금합니다.



부정훈련 신고·
제보 바로가기



훈련품질관리
콘텐츠 바로가기

그림으로 보는 부정훈련 사례집 vol.3