

CONTENTS

시론	수리과학 역량을 갖춘 인재 양성 방안: 수학을 공부하면 미래 직업이 보인다 강혜련 수리과학 역량이 미래 유망 산업의 근간으로 부각되고 있으며, 수학이 산업 발전에 필요한 기술력의 제공 기반으로서 주목받고 있다. 본고에서는 수리과학 역량을 갖춘 미래 인재 양성 방안을 모색한다.	2
이슈 분석	산업 분야별 역량체계 도입 추진 전략 조정윤 · 오혁제 능력중심사회 구현을 위해 국가직무능력표준(NCS)의 개발, 국가역량체계(NQF)의 구축이 이루어지고 있으나 이러한 일련의 과정이 효력을 발휘하기 위해서는 산업 분야별 역량체계(SQF)의 도입이 우선되어야 함을 강조하고 있다. 2014년 고용·직업능력개발 정책의 주요 이슈 최영섭 · 김철희 · 박동 · 류기락 박근혜정부 출범 2년차를 맞는 2014년에 직업능력개발 정책 분야에서 적극적으로 추진해야 할 주요 정책 이슈들을 살펴본다. 직업능력개발 평가·심사 현황 및 개선 과제 나현미 · 전재식 · 장혜정 직업능력개발훈련의 성과와 품질 제고를 위하여 훈련기관 평가 및 훈련과정 심사 제도에서 개선해야 할 사항을 파악하고 향후 정책 방향을 제안한다. 전문대학 특성화 사업의 내실화 방향 정태화 전문대학 특성화의 개념과 필요성을 토대로 정부 차원에서는 물론, 정부의 재정지원 사업에 참여하는 전문대학 차원에서의 전문대학 특성화 사업의 내실화 방향을 제안하고 있다.	8 28 48 70
	모두를 위한 진로교육: 농어촌 학교 진로교육의 과제 김승보 농어촌 학교는 입시 위주가 아닌 학생 개개인의 꿈과 끼를 살리는 진로교육 및 자유학기제 도입에 유리한 조건을 갖고 있다고 할 수 있다. 본고에서는 농어촌 학교의 이러한 가능성에 주목하면서 진로교육 활성화를 위한 정책 과제를 제시한다.	84
	창조형 인재 육성과 활용 이남철 창조형 인재 육성과 활용 현황 및 문제점을 분석하고 박근혜정부의 핵심 국정 과제로 제시된 '창조경제' 실현을 위한 정책 과제를 제안한다.	102
정책 해설	창의적 인재 양성을 위한 정책 현황 및 향후 방향 장석영 시간선택제 일자리 창출 추진 방향 이수영	114 128
글로벌 리포트	유럽의 자격 체계: 투명성, 이동성 및 평생학습 지원의 관점에서 Slava Pevec Gm · Jens Bjornavold	138
패널 브리프	기업의 일반대학원 석사인력 활용 실태와 과제 김호진 국내 이공계 신규 박사학위 취득자의 고용 현황 송창용 · 김혜정	152 168
동향	일자리 / 직업교육 / 직업능력개발 / 해외	180

수리과학 역량을 갖춘 인재 양성 방안 : 수학을 공부하면 미래 직업이 보인다

강혜련 한국과학창의재단 이사장

I. 시대가 요구하는 인재

글로벌 경제위기 이후 저성장 기조가 장기화됨에 따라, 세계 주요 국가들은 차세대 성장 동력인 미래 유망 산업의 선도를 위해 과학과 공학 분야를 넘나드는 융합형 전문 인력 양성에 심혈을 기울이고 있다. 우리나라도 창조경제 시대를 맞이하여 새로운 미래를 주도할 창의적 역량을 갖춘 과학기술인재 양성이란 과제에 직면해 있다.

그동안 전통적으로 과학기술이 산업화되는 경로는 기초과학 → 응용과학 → 기술개발로 연결되는 지식의 수직적 구조를 보였지만, 융합학문이 대세를 이루면서 큰 틀의 변화가 발생하고 있다. 다시 말해, 21세기 과학기술은 생명과학과 수학이 결합되어 생물정보학이 탄생한 것처럼 지식이 곧바로 기술로 연결되는 지식기반기술이 대세를 이루고 있다. 여기에 기술의 복합화, 계산력의 급속한 신장 등은 융복합적 구조로의 패러다임 변화를 가속화시키고 있다.

그런 가운데 ‘데이터를 활용하는 경제’(Data Driven Economy)를 비전으로 하는 지식기반 자본은 빅데이터 분석 기술을 통해 새로운 가치를 창출할 것으로 전망된다. 최근 금융수학(Financial-Mathematics), 생물수학(Bio-Mathematics), 생물통계학(Bio-Statistics) 분야의 급진적 성장은 이를 방증하는 사례이며, 이로써 수리과학 분야의 인재 양성이 한층 강조되고 있다.

II. 수리과학의 시대

삼성경제연구소는 「과학기술 핵심인재 10만 양병을 위한 제안 보고서」(2012)에서 2020년까지 약 9만 명의 과학기술 핵심 인재가 부족할 것이라는 전망을 내놓았다. 또한, 이 보고서는 9대 미래 유망산업으로 친환경 에너지, 환경기술, 수송탐사, 첨단도시, ICT(정보통신), 로봇기술, 신소재 나노, 바이오 의약, 고부가 식품 산업을 선정했으며, 우리의 인적자원 경쟁력이 선진국 대비 66% 수준으로 핵심 인재 부족 현상이 심각하며, 이에 대한 대비책 마련이 시급하다고 지적했다.

그런데 흥미로운 것은 이들 9개 분야 미래유망 산업의 유관 전공 분야를 분석해보면 7개 분야에서 수학이 필수 학문으로 제시되고 있다는 점이다. 이는 수리과학 역량이 미래유망 산업의 근간이 됨을 일깨워주고, 산업 발전에 필요한 기술력을 제공하는 기반으로서 수학의 중요성을 시사해 준다.

미국과학재단(NSF)은 「The Mathematical Sciences in 2025」(2013)에서 수리과학은 자체의 탐구 영역뿐만 아니라 과학, 공학, 의학, 경제학 등에 대한 근간으로서 그 역할이 증대되고 있다고 보고한 바 있다. 수리과학의 수치적 계산과 실험 방법을 도입하면 불확실성을 수량화하고 시뮬레이션함으로써 복잡한 현상을 이해할 수 있다. 실제로 소셜네트워크서비스(SNS)와 같은 복잡한 시스템의 모델링 분석, 바이오 생물학, 인터넷 분야와 같은 대용량 데이터를 처리함에 있어 수리과학은 논리적으로 연관된 구조를 만들 수 있는 형식적인 언어를 제공해 준다.

물론, 수리과학이 산업적 산출물에 기여하는 바가 잘 드러나지 않는 경향이 있어 그 경제적인 영향력을 판단하기는 쉽지 않다. 하지만 결과가 아닌 과정에서의 중차대한 역할을 수행하기 때문에 산업적 가치를 창출하는 원천기술의 토대로서 수리과학의 위치가 재조명되고 있는 것이다.

Ⅲ. 수리과학 역량을 갖춘 인재 양성 기반 구축

현 정부에서 추진하고 있는 창조경제는 사람을 중심으로 한 패러다임이다. 다시 말해, 개인의 창의적 아이디어가 과학기술과 정보통신에 융합될 때 제대로 결실을 볼 수 있는 인간 중심의 패러다임이다. 이런 맥락에서 융합형 핵심 인재 육성은 창조경제 실현의 선행 조건이자 성공을 위한 필수 조건이라고 말할 수 있다.

기초과학연구원(IBS)의 기하학 수리물리 연구단장인 오용근 교수는 언론 인터뷰에서, “혁신적이고 창의적인 결과를 도출해 내기 위해서는 문제를 해결하는 능력보다 문제를 만들어 낼 수 있는 능력이 중요하다”고 말한 적이 있다. 미국 응용수학 연구소(IMA)의 소장이었던 아놀드(Douglas N. Arnold) 교수도 “논리적인 사고와 현상의 이면에 있는 구조를 추상화하고 인식하는 능력, 올바른 질문과 잘못된 질문을 분별하는 능력, 다양한 문제해결 도구에 익숙한 능력 등이 수리과학적 문제해결 과정에서 매우 중요한 역할을 한다”고 밝힌 바 있다.

급격한 변화를 수반하며 복잡성의 정도가 높아지고 있는 현대사회에서는 정보통신기술 등을 통해 빅데이터를 수치적으로 분석하고 계량화하여 유의미한 정보를 도출해 내는 능력이 특히 강조된다. 따라서 이러한 수리과학의 역량을 겸비한 인재가 바로 창조경제를 견인할 핵심 인재가 될 수 있다. 예를 들어, 문제에 대한 유연성, 문제의 공식화, 모델링 기술화 같은 역량들이 금융 산업에 적용되면 새로운 가치를 창출하게 된다. 미래유망 직업 중 하나인 금융공학자들이 파생금융상품의 가치를 계산하기 위해 계산 기술 및 IT 기술을 활용하여 정교한 수리과학적 분석을 한다는 것을 상기해보면 이해가 쉬울 것이다.

2012 국제학업성취도평가(PISA 2012)의 결과를 보면 우리나라 학생들의 수학 실력은 최상위 수준의 성취도를 보였지만, 좋은 직업을 갖는 데 수학이 도움이 되는지를 묻는 학습 동기는 OECD 평균보다 크게 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 수학이 미래 유망 직업을 선택하는 데 많은 영향력을 발휘하지 못하고 있다는 반

중이다. 다시 말하면, “수학을 공부해서 무엇에 쓰지?”라는 질문에 유력한 답을 제공해 주지 못하는 것이 우리나라 수학교육의 현실이다. 이러한 연유로 초·중등 단계에서부터 대학 단계에 이르기까지 수학에 대한 학습동기를 키워주고 직업에 대한 비전을 제시할 수 있는 교육 프로그램이 지속적으로 개발되어야 할 필요가 있다. 이를 통해 미래세대 우리 아이들은 수리과학 역량을 갖춘 성공적인 직업인으로 성장할 것이다.

지금의 시대를 플랫폼 전쟁 시대라고 명명하는 사람들이 많아지면서, 플랫폼 비즈니스가 핵심 화두로 등장하고 있다. 이에 비추어 본다면 수리과학 역량을 갖춘 인재를 키워내는 방식으로 플랫폼 전략을 구사하는 것이 유의미할 수 있다. 그런 의미에서 산업계-수리과학계-교육계의 협업과 소통의 채널, 우수 콘텐츠의 허브 전담 기관의 역할이 그 어느 때보다 중요한 시기이다.

수학교육의 선진화 및 수학 대중화를 지속적으로 추진할 뿐만 아니라 ICT, BT, NT 등 수학을 기반으로 한 미래 유망 직업군을 체계적으로 정리하고, 직업군별로 필요한 수학적 역량을 도출해, 각 역량의 함양에 필요한 콘텐츠 개발의 방향까지 설계하는 작업을 포괄적으로 수행하는 수리과학 인재 양성을 위한 허브 플랫폼의 구축·기능의 강화가 시대적 과제라고 하겠다. 창조경제 원년을 맞아 한국과학창의재단과 같은 과학 문화의 확산과 창의인재 육성 중심 기관의 역할이 더욱 무거워지는 것도 바로 이러한 시대적 요청 때문이다. 산업계-수리과학계-교육계를 아우르고, 견인하며, 우수 콘텐츠 개발을 통해 수리과학 역량을 갖춘 미래 인재 양성에 기여하는 플랫폼이 구축, 강화되는 원년이 되기를 기대한다. 

with you

행복한 일자리, 역량있는 직업인
한국직업능력개발원이 동행합니다

〈1월 주제: 2014년 고용·능력개발 주요 이슈〉

이번 호 〈이슈 분석〉에서는 신정부 출범 2년차를 맞이하여 고용·능력개발 분야에서 핵심 이슈로 부각될 것으로 예상되거나 중점적으로 추진해야 할 정책과제 여섯 가지를 추려 집중적으로 다룬다. 2014년에는 국정과제로 제시된 고용률 70% 달성, 학벌이 아닌 능력 중심 사회 구현, 전문대학의 고등직업교육 중심 기관으로서의 집중 육성, 자유 학기제, 창조 경제 등의 본격적 추진을 통해 국민이 체감할 수 있는 가시적 성과를 거두어야 할 시기이다. 특히, 취업난을 겪고 있는 청년층, 노동시장 재진입 기회가 부족한 여성, 퇴직후 제2의 인생을 설계하고자 하는 중고령자 등이 취업걱정 없이 역량을 개발하고 경력을 쌓아갈 수 있는 시스템 구축이 필요하다.

이에, 이번 〈이슈 분석〉에서는 이 같은 국정 과제의 원활한 추진을 위해 고용·능력개발의 하위 분야별 핵심 이슈 여섯 가지를 선정하여 현황 및 문제점을 분석하고 이에 근거한 정책 방향 및 정책 과제 등을 제시한다. 분야 및 게재 순은 다음과 같다.

- ◆ 자격 및 국가역량체계- 산업 분야별 역량체계 도입 추진 전략
- ◆ 고용 및 직업능력개발- 2014년 고용·직업능력개발 정책의 주요 이슈
- ◆ 직업능력개발 평가- 직업능력개발 평가·심사 현황 및 개선 과제
- ◆ 직업교육- 전문대학 특성화 사업의 내실화 방향
- ◆ 진로교육- 모두를 위한 진로교육: 농어촌 학교의 진로교육의 과제
- ◆ 교육훈련·노동연계- 창조형 인재 육성과 활용

산업 분야별 역량체계¹⁾ 도입 추진 전략

조정윤 한국직업능력개발원 선임연구위원
오혁제 한국직업능력개발원 연구원

I. 들어가며

박근혜정부는 ‘학벌이 아닌 능력 중심 사회 구현’을 목표로 국가직무 능력표준(National Competency Standards: NCS)을 개발하고 학습모듈을 구축하여 NCS 중심의 교육훈련과정 개편 등을 실천 과제로 설정하였다. 이러한 능력 중심 사회 구축이라는 정부의 비전에 능동적으로 대처하기 위해 한국산업인력공단은 NCS 조기 개발을 목표로 2013년 250개, 2014년 242개의 NCS를 신규 개발하고, 286개에 대해서는 보완을 추진하고 있다. 뿐만 아니라 개발한 NCS를 최대한 활용하여 학습모듈을 마련하고 이를 직업교육훈련에 연계하여 일, 교육·훈련, 자격의 연계를 통해 산업계가 필요로 하는 인재를 양성 및 공급하려는 다양한 방안이 추진되고 있다.

능력 중심사회 구축을 위해 교육, 훈련, 자격 및 경력의 등가성을 학습량과 수준의 관점에서 나타내는 체계인 NQF의 구축이 추진되고 있음

이러한 움직임과 함께 스펙을 초월한 능력 중심사회 구축을 위해서 우리나라 단선형 학제에 의한 능력 인정 통로와 견줄 수 있는 대체 통로를 마련하기 위해 국가역량체계(Natioanl Qualification Framework, 이하 NQF라 함)의 구축이 추진되고 있다. 여기서 NQF는 교육, 훈련, 자격 및 경력의 등가성(equivalence)을 학습량과 수준의 관점에서 나타내는 체계로서, 산업 현장에서 요구하는 직업 능력 관점에서 다양한 역량 간의 연계가 가능한 통합적 수준 체계를 의미한다(나승일, 2012). 즉, NCS 활용에 있어 중심축이 되는 NQF는 NCS에 기반한 다양한 자격의 현장성 확보를 위해 품질 관리 및 다양한 학습경로 제시, 국가 간 학위, 자격 등의 상호 인정을 통한 인력 이동의 활성화가 이루어지도록 하는 역할을 할 것이다. 특히 능력 중심 사회 구축을 위한 국가 차원의 인프라가 요구되는 시대적 특성에 따라, 직업훈련제도의 활성화와 산업 현장성 증대를 통한 자격의 신뢰 수준 향상을

1) 산업 분야별 역량체계(Sectoral Qualification Framework)임.

위해 NQF 도입이 강조되고 있다.

최근의 ETF(European Training Foundation)²⁾의 조사 결과에 따르면, NQF의 도입을 추진하거나 NQF를 구축하여 활용하고 있는 국가가 우리나라를 포함하여 155개국³⁾에 이른다고 한다. 이는 NQF의 도입·구축·운영이 세계적 추세임을 보여준다. 우리 정부의 핵심 국정 과제인 ‘학벌이 아닌 능력 중심 사회 만들기’의 적극적인 추진과 다양한 경로를 통해 획득한 능력을 인정받을 수 있도록 자격과 학위, 교육·훈련, 직무 경력을 연계하는 체계 구축은 이러한 추세를 반영하고 있다. 능력 중심 사회 구축 기제로서 도입할 NQF는 많은 외국 사례에서 볼 수 있듯이 관련 제도를 ‘연계’하는 형태의 NQF 구축을 우선적으로 추진하여 사회적 합의에 따른 비용을 최소화하고, 이를 기초로 중국에는 ‘통합’된 형태의 NQF 도입을 추진하는 이른바 단계적 구축 방안이 현실적으로 바람직한 것으로 보인다.

다만 ‘연계형(linked) NQF’⁴⁾ 구축부터 단계적으로 ‘통합형(unified) NQF’⁵⁾를 구축하는 데 있어 우선적으로 진행되어야 할 과제가 있다. 바로 산업 분야별 역량 체계(Sectoral Qualification Framework: SQF)⁶⁾를 구축하는 것이다. 앞서 언급한 바와 같이 현재 우리나라는 전 분야에 걸쳐 NCS 개발을 추진하고 있다. 또한 개발된 NCS를 활발히 활용할 수 있도록 여러 방안들이 추진되고 있다. NCS 개발과 NCS 활용 등이 활성화되려면 NCS의 개발 과정에서부터 각 직무의 수준 체계를 리드(lead)할 수 있는 NQF가 반드시 필요하다. 그러나 이 NQF를 구축하기 위한 사회적 기반이 미비하고 NQF의 도입·시행에 대한 사회적 공감대 형성이 부족한 상황이다. 따라서 국가적 차원의 NQF를 구축하기에 앞서 산업 분야별로 역량체계

최근 ETF의 조사 결과, NQF의 도입을 추진하거나 NQF를 구축하여 활용하고 있는 국가는 우리나라를 포함하여 155개국에 달함

연계형 NQF 구축부터 단계적으로 통합형 NQF를 구축하는 데 있어 우선적으로 추진할 것은 산업 분야별 역량체계인 SQF 구축임

2) ETF는 EU의 대외 관계 정책적 관점에서 인적자본의 잠재력을 활용할 목적으로 교육, 훈련, 노동시장의 개혁을 통해 변화·발전하는 국가들을 보조하는 EU 기관임.

3) 출처: https://connections.etf.europa.eu/blogs/f062de46-649f-4ccf-80a9-190ab49938fe/tags/regional_qualifications_framework?lang=ko_kr

4) 일반교육, 고등교육, 직업교육훈련 및 자격 등과 같이 각 분야에서 획득한 학습 결과가 NQF를 통해 각 능력 수준별로 연계가 되는 모형

5) 고등교육기관, 자격 부여 기관 등을 통해 획득한 모든 학습 결과가 수준설명지표(Level Descriptor)를 통해 하나의 통합적 체계를 구성하는 모형

6) SQF는 ‘산업 분야별 NQF’로 이해할 수 있으나 본고에서는 해외 사례의 맥락을 명확하게 전달하기 위해서 SQF로 용어를 통일하여 전달하고자 함.

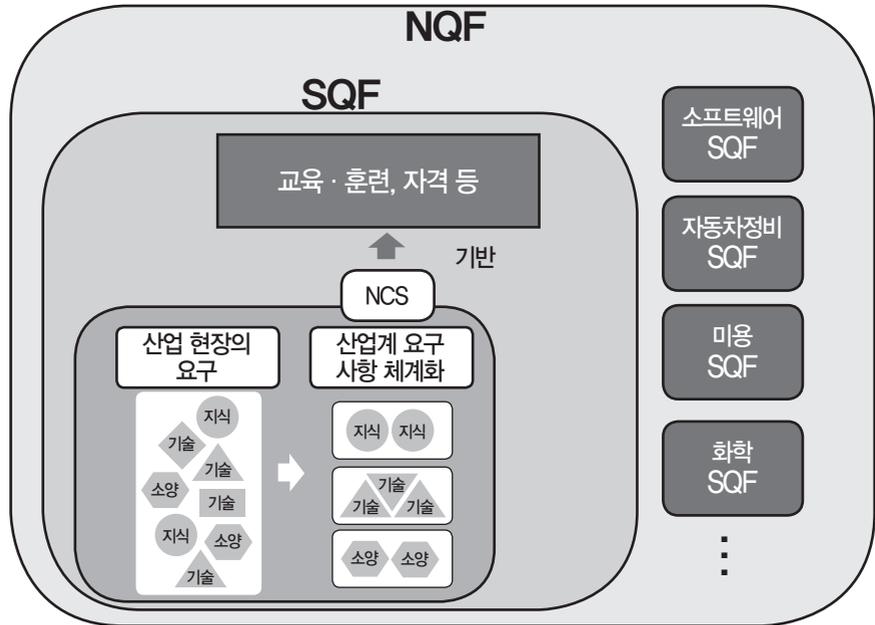
이슈 분석

소프트웨어 분야를 중심으로 산업 현장 중심의 자격제도를 도입하려는 움직임이 있음. 이러한 방향으로 SQF 구축이 우선적으로 이루어지고 다른 산업 분야의 SQF 구축으로 확대되어 '연계형 NQF'가 구축될 수 있을 것

(Qualification Framework: QF)를 구성하여, 산업 분야 내에서 활용되는 QF의 구축과 활용이 활발하게 이루어지도록 할 필요가 있다. 또한 SQF를 통해 NQF 도입·시행에 대한 사회적 공감대를 형성하는 것도 필요하다. 최근 고용노동부가 소프트웨어 분야를 중심으로 산업 현장 중심의 자격제도를 도입⁷⁾하려는 움직임 역시 이러한 SQF를 구축하려는 노력과 궤를 같이하는 시도라고 볼 수 있다.

이러한 방향으로 SQF 구축이 우선적으로 이루어지면, 다른 산업 분야의 SQF 구축으로 확대되어 '연계형 NQF'가 구축될 수 있을 것이다. 또한 현장직무 능력에 따른 NCS에 기반한 SQF의 통한 NQF 구축이 이루어 질 것이다. 이를 도식화하면 다음 [그림 1]과 같다.

그림 1. SQF 구축을 통한 NQF 도입



7) 고용노동부·한국산업인력공단(2013), 『산업계 주도 신자격 운영계획(안)』 참고(비공개).

이렇듯 NQF 구축을 위해 우선적으로 SQF 구축을 활성화시키는 정책 추진이 앞으로 필요할 것으로 판단된다. 이러한 맥락에서 본고에서는 SQF 도입과 그 도입을 위한 방안 등에 대해 살펴보고자 한다.

II. 산업 분야별 역량체계(SQF) 구축의 필요성

SQF는 특정 산업 분야에 대해서 교육·훈련·자격 등을 통한 학습 결과들을 인정하도록 하는 수직적·수평적 능력인정체계이다. 즉, SQF는 해당 산업 분야에서 실제 활용되는 현장 직무 능력을 기반으로 설계되고 활용되는 자격 등이 등록되고 다양한 교육·훈련, 자격 등이 연계된 QF이다. 이러한 SQF의 구축을 위해서는 우선 현장 직무 능력을 기반으로 수준 체계가 설계되고 그 수준 체계에 맞게 현장 직무 수행 능력을 인정하도록 수준별 설명지표(Level descriptors)가 마련되어야 한다. 또한 SQF가 이러한 수준별 설명지표에 기반한 자격 등을 포괄하여 연계할 수 있어야 한다. 따라서 SQF는 소프트웨어, 기계, 건설 등 산업 분야별로 통용될 수 있는 QF와 이 QF에 등재되어 실제 산업 현장 업무수행에 필요한 자격 종목의 마련까지를 포함하여야 한다. 그래야 SQF가 상호 연계되어 NQF 도입을 위한 기반과 여건 마련이 가능할 것이다.

SQF는 특정 산업 분야에 대해서 교육·훈련·자격 등을 통한 학습 결과들을 인정하도록 하는 수직적·수평적 능력인정체계임

국가적 차원에서 추진되는 NQF 구축에 있어 SQF의 구축은 중요하다. 그 이유는 SQF의 성공적 정착을 통해 NCS 및 NQF의 활용 그리고 그 활성화 여부가 판가름날 수 있기 때문이다. NQF는 현장의 직무 수행 능력을 기반으로 하는 NCS를 바탕으로 구축되며, NCS와 NCS에 기반한 자격 등의 현장 활용성에 따라 NQF의 활용 및 활성화 여부가 결정된다. 여기서 NCS 및 NCS 기반 자격 등의 활용은 산업 분야별로 다를 수 있고 SQF 구축 여부에 따라 달라질 수 있다. 따라서 SQF의 빠른 구축은 산업 분야 내의 교육·훈련·자격 등을 통한 다양한 학습 결과의 연계를 통해 산업 분야별로 NCS 및 NCS 기반 자격 등의 활용을 촉진시킬 수 있다. 능력 중심 사회 구축을 위한 NQF 구축 및 활성화를 위해서는 SQF 구축이 그 시작점이라 하겠다.

능력 중심 사회 구축을 위한 NQF 구축과 활성화를 위해서는 SQF 구축이 필요조건임

그러나 국내 NQF 도입 여건을 살펴보면 교육·훈련·자격 등과 관련된 다양한 이해관계자들이 존재하여 NQF에 대한 견해차가 있어 NQF를 구축하기에 충분히 성숙되지 않은 상황이다. 이러한 현실을 반영하여 교육·훈련·자격 등의 연계형 NQF를 우선적으로 도입하려 한다 하더라도 교육훈련기관 등 NQF 관련 기관들은 이를 수용할 기반이 충분치 않다. 뿐만 아니라 아직까지 사회적으로도 NQF 구축에 대한 인식이 부족하고 이에 대한 수용 능력 역시 부족하다. 따라서 기존체계를 활용하여 NQF의 구축이 쉽게 이루어지도록 유도할 수 있는 분야부터 분위기를 조성할 필요가 있다. 즉, 산업 분야별로 적용가능한 QF를 만들고 여기에 능력을 기반으로 하는 자격 종목을 등록시켜 SQF 운영 사례를 제시하는 귀납적 접근이 필요하다. 따라서 우리나라의 NQF 도입 및 활용을 위해 활성화될 가능성이 가장 높고 다른 분야로도 확대될 수 있는 분야를 선정하여 SQF를 개발할 필요가 있다. 다시 말해, 선도적인 분야를 선정하여 SQF를 구축하고 이를 활성화하여 다른 분야의 SQF 구축 및 활성화를 유도하는 것이 필요하다. NCS 개발에 있어 고용노동부는 소프트웨어 분야를 선도적 분야로 선정하여 대상 분야에서의 새로운 자격제도를 시범 운영한 후 전기전자, 금융보험 등 다양한 분야로 확대하려고 하고 있다(관계 부처 합동, 2013). 또한 교육부는 「NQF 구축 기본계획(2013.12)」의 추진을 위해서 자동차 정비, 미용 등의 분야에 대해 시범적인 SQF 개발과 적용을 추진할 예정이다(교육부·고용노동부, 2013). 이와 같이 SQF를 선도적으로 개발함으로써 여러 분야에서 구축된 SQF를 포괄하는 NQF를 구축하는 것이 현장 중심의 NQF를 좀 더 빨리 구축하는 효과적인 접근일 수 있다. 즉, SQF의 구축 및 활성화는 NCS와 NQF의 적용 및 활용의 활성화를 추진하기 위한 가장 효과적인 방법 중의 하나로 생각된다. 현재까지 SQF를 구축한 국내 사례는 찾기 힘들기 때문에 이미 SQF를 구축하여 적용하고 있는 유럽 사례를 살펴 보고 국내 SQF 도입을 위한 시사점을 도출해 보고자 한다.

Ⅲ. 산업 분야별 역량체계(SQF) 구축 유럽 사례: 건설 및 미용 분야

유럽에서 자격은 공공기관 또는 정부뿐만 아니라 다국적 기업, 개인 기업, 산업 분야 등 다양한 주체를 통해 부여된다. 이러한 다양한 자격들 중 특정 산업 분야의 직무 자격을 유럽 내 인적 교류 활성화 차원에서 다수 국가가 합동으로 하나의 체계인 해당 산업 분야의 SQF로 포괄하여 유럽역량체계(European Qualifications Framework: EQF)와 연계하려는 노력을 진행해 왔다. 이러한 특정 산업 분야의 역량 체계인 SQF를 구축하기 위한 접근 방식은 산업별로 조금씩 차이가 있다. 일례로 유럽에서 자동차 분야 및 금융 분야 등은 현장에서 필요로 하는 역량(competence)에 기반하여 SQF 설계를 추진하고 있다(Loukas Zahilas, 2011).

다양한 자격들 중 특정 산업 분야의 직무 자격을 유럽 내 인적 교류 활성화 차원에서 하나의 체계인 해당 산업 분야의 SQF로 포괄하여 EQF와 연계하려는 노력을 진행해옴

특히 유럽의 건설 분야를 살펴보면, 모든 학습과 일경험을 포괄하여 SQF를 구축하려 하였으며, 일반적으로 통용되고 있는 직업교육·훈련과 기업에서 이루어지는 교육에 이르기까지 다양한 경로의 학습을 모두 포괄하고자 하였다(BAQ, 2009). 업무 수행 범위, 복잡성, 세부 내용 등을 반영하고 건설 현장에서 요구되는 직무 능력을 기준으로 SQF의 수준을 설정하여 Level 1, 2, 3, 3a⁸⁾, 4, 5로 설계하였다. 그리고 각 수준에 대한 EQF의 수준 설명지표⁹⁾를 건설업무 특성을 반영하여 세분화했다(〈표 3〉 참조). 특히, Knowledge, Skills, Competence라는 설명지표에 해당하는 세부 지표에 따라 각 수준별로 직무 능력을 구분하였다.

8) 3a수준은 건설 현장에서 필요로 하는 3수준의 능력을 보유함과 동시에 소규모 조직을 책임지고 운영할 수 있는 능력을 추가적으로 요구함.

9) Knowledge, Skills, Competence로 구성된 8단계의 유럽연합(EU) 능력인정체계의 구성요소

표 1. 건설 업무 특성에 따른 건설 분야 SQF의 수준별 설명 세부 지표

수준 (Level)	지식 (Knowledge: 'knows')	스킬 (Skills: 'can')	직무 능력 (Competence: 'is able to')
5	방법, 도구 (tools, equipment)	실제 작업에 필요한 스킬 (execute practical operations: practical skills)	관리능력 (manage control)
4			
3a	재료 (material)	인지적인 스킬 (execute logical operations: cognitive skills)	성과관리 (achieve results)
3	규정 등 (rules, norms, regulation)	계획 및 구조화 (planning, organising)	책무성 (take responsibility)
2	절차 (procedures)	의사소통 (communicate)	
1	구조 (frame of action, actors, interfaces)		

출처: BAQ(2009).

유럽의 건설 산업 분야 자체적으로 SQF를 설정, 해당 산업 분야에서 대표성 있는 기구를 설립하여 SQF의 구축을 주도하였음

다양한 이해관계자들이 참여하여 위와 같은 세부적인 수준별 설명지표가 설정 되도록 하였으며, 특히 유럽의 건설 산업 분야 자체적으로 SQF를 설정하려고 하였다. 즉, 건설 산업 분야의 직업교육 및 훈련·자격 등 각 분야 전문가들로 구성된 Working Group을 구성하여 건설 산업 분야의 SQF에 대한 논의를 주도하도록 진행되었다. 우선적으로 직업교육과 직업훈련 분야의 연계에 대한 논의를 시작으로 해당 산업 분야에서 대표성 있는 기구를 설립하여 SQF의 구축을 주도하는 top-down 방식과 관련 기관들의 의견을 수렴하고 이를 통합하는 형식인 bottom-up 방식을 함께 사용하여 SQF 구축이 추진되었다. 특히 경험학습 인정(Recognition of Prior Experience Learning: RPL)을 위한 평가도구 개발도 동시에 이루어졌으며 이를 위해 필요한 산업 분야 내의 직무 수준을 구별하는 수준별 설명지표 설정도 함께 이루어졌다.

경험학습 인정을 위한 평가도구 개발도 동시에 이루어졌으며, 이를 위해 산업 분야 내의 직무수준을 구별하는 수준별 설명지표 설정도 함께 이루어짐

유럽의 건설 산업 분야 이외에 서비스 분야, 스포츠 분야, 금융서비스 분야 등 다른 많은 분야에서도 SQF의 구축을 시작하려고 하거나 진행하고 있는 중이다.

미용 분야의 경우, 유럽 내에서 활용되고 있는 European Hairdressing Certificate에 대한 이해관계자들의 합의를 통해 EQF의 수준별 설명지표 (knowledge, skills, competence)에 따라 <표 2>와 같이 SQF의 수준 체계를 구축하고 있다(Loukas Zahilas, 2011).

표 2. 유럽의 미용분야 SQF 및 NQF 수준

직업분류 (Job classification)	SQF Level/ EQF Level ¹⁰⁾	유럽의 미용 자격 (European Hairdressing Certificate* Level)
미용연습생 (Hairdresser or Junior Hairdresser)	2	
숙련 미용사 (All-round Hairdresser)	3	A
고숙련 미용사 (Hairdressing skilled worker)		B
미용 실무교육 관리자 (Hairdressing practical training supervisor)	4	B
미용 관리인 또는 미용업자 (Hairdressing manager or business owner)	5	C
미용능력 평가자 (Hairdressing assessor)	6	
미용능력 교육자 (Hairdressing trainer)	6	

주: * "European Hairdressing Certificate" 미용 분야에 있어 유럽 내에서 통용되는 기존 자격임.
출처: Loukas Zahilas(2011).

각 산업 분야에서 구축된 SQF를 활성화시키기 위해서는 유럽의 역량체계인 EQF와 연계가 되어야 한다. 따라서 SQF를 구축할 때 EQF와의 연계(link)에 대한 방식도 함께 논의된다. SQF와 EQF를 연계를 하는 방법으로는 우선 각 국가별 NQF를 통해 SQF와 EQF를 연계하는 방안이 있다. EQF와 연계된 NQF를 통해 각 산업 분야별 역량체계인 SQF를 연계하는 방법이다. 이와는 대조적으로 SQF를

국가별 NQF를 통해 SQF와 EQF를 연계하는 방안과 SQF를 EQF와 직접 연계하는 방안이 있음. 해당 산업 활성화 등 각 산업 분야의 특성을 고려하여 연계 방법을 달리 적용

10) SQF 수준 체계는 EQF와 직접 연계되어 EQF와 같은 수준을 나타냄.

EQF와 직접 연계하는 방안이 있다. 직접 연계하는 방법에는 EQF의 수준, 원리, 방법론을 차용하면서 SQF를 설계하여 약하게 연계(soft-linking)하는 방안과 SQF를 구성하는 자격 등 다양한 학습 결과가 EQF 내에 통합되어 있는 강하게 연계(hard-linking)하는 방안이 있다. 이러한 연계방법은 유럽 내 국가들의 해당 산업 활성화 등 각 산업 분야의 특성을 고려하여 적용하고 있다(Loukas Zahilas, 2011).

표 3. EQF와 SQF의 연계 방법

구분		연계 방안		비고
NQF를 통한 EQF와의 연계				
EQF와 직접 연계	약한 연계 (soft-linking)			
	강한 연계 (hard-linking)			

참고: Loukas Zahilas(2011).

지금까지 살펴본 유럽의 SQF 구축 현황 및 구축 방향 등을 고려하여 우리도 국내 산업 분야별 SQF를 선별적으로 구축하여 이것이 NQF와 연계될 수 있도록 하는 것이 필요하다. 이를 위해서 NQF의 기본틀에 대한 합의를 바탕으로 SQF를 개발·적용하는 것이 적절한 접근이라고 생각한다. 특히 여러 산업 분야 중 가장 유력한 분야로 소프트웨어 분야를 주목하고 있다.

IV. 우리나라 산업 분야별 역량체계(SQF) 구축

1. 소프트웨어 산업 분야 우선 도입

우리나라에서 SQF를 구축하기 위해서는 우선 국가 전반적으로 확산이 용이한 분야를 선정하여 SQF를 구축하는 것이 필요하다. NQF의 활성화와 맞물려 각 산업 분야별 SQF 구축과 활성화가 동시에 이루어질 필요가 있기 때문이다. 특히 특정 산업 분야의 SQF가 구축되어 활성화된다면 다양한 산업 분야로 SQF의 구축이 확산되어 실질적으로 NQF의 활용이 촉진될 수 있기 때문이다.

우리나라에서 SQF를 구축하려면 우선 국가 전반적으로 확산이 용이한 분야를 선정하여 SQF를 구축하는 것이 필요

선도적으로 SQF를 구축해야 할 산업 분야로는 능력 중심으로 업무가 시행되고 있는 분야를 선정하는 것이 무엇보다도 필요하다. 이는 능력 중심으로 업무가 시행되는 분야는 수준별로 쉽게 그 능력을 체계화할 수 있어 SQF의 구축이 용이하고 실제 직무 수행 능력에 기반한 자격 종목이 통용될 가능성이 높기 때문이다. 뿐만 아니라 기존에 산업에서 활용되는 실제 직무 수행 능력에 기반한 SQF를 바탕으로 교육훈련과 실제업무를 연계한 선진화된 인력양성이 가능한 시스템을 구축할 수 있기 때문이다.

우선 소프트웨어 산업 분야는 이미 능력을 기반으로 한 자격 제도가 운영되고 있어 SQF를 구축하는 데 효율성이 높은 산업 분야이다. 특히 경력개발 측면에서 학력 이외의 방법으로 전문가가 될 수 있어 개인의 발전가능성이 높은 산업 분야로 인식되고 있다. 또한 2012년 한국은행의 산업연관표에 따르면 2010년도 기준 소프트웨어 산업의 부가가치율은 48.1%로 제조업 22.5%보다 2배 이상 높으며, 취업유발 계수도 13.0%으로 제조업 9.3%보다 높다는 결과를 보여주고 있다. 또한 고용유발 계수 역시 11.6%으로 제조업 6.7%보다 높게 나타나고 있다(지식경제부, 2012). 이러한 수치로볼 때, 소프트웨어 산업은 취업 유발 및 고용 유발 등 국가 경제에 미치는 영향력이 높다고 하겠다.

또한 박근혜 정부에서는 ‘창조경제(Creative Economy)’ 문화를 조성하는 것을 목표로 벤처·중소기업 육성, 글로벌 창의인재 육성, 과학 기술 및 ICT 혁신 역량

강화 등에 힘을 쏟고 있다. 이러한 창의적 아이디어가 성장 동력이 되는 경제인 ‘창조경제’를 이루기 위해서는 다른 산업 발전과 직·간접적으로 연계되어 있는 소프트웨어 산업이 중요하다. 자동차, 항공, 조선 등 전통적인 제조 산업의 고부가가치화와 지속적인 성장을 위해서는 다른 산업의 발전에 근간이 되는 소프트웨어 산업의 발전을 통해 국가 경쟁력을 확보하는 것이 필수적이다. 소프트웨어 산업의 SQF 구축을 통해 다른 산업의 부가가치 창출이 확산 가능하므로 SQF 전파가 빠르게 이루어져 능력 중심사회 분위기 형성에 크게 기여할 것이다. 따라서 소프트웨어 산업은 SQF 구축을 통해 능력 중심의 해당 산업을 활성화시키고 이를 다른 산업으로의 확대에 유도할 수 있는 선도적 역할을 수행하는 데에 적합하다. 또한 소프트웨어 산업은 학벌이 아닌 능력에 기반한 보수·승진체계의 운영이 가능하여 현재 많은 학부모 및 학생들의 관심이 주목되는 분야이다. 즉, 지속적인 직무 수행 능력개발을 통해 경력 개발을 할 수 있어 능력에 따른 경제적 보상이 가능한 분야라고 인식하고 있기 때문에 지식기반사회에서 자녀의 미래를 준비시키기에 적절한 산업으로 보고 있다.

지금까지 논의된 소프트웨어 산업 중 IT 서비스 분야의 직종과 이에 따른 세부 직무별 수준은 <표 4>와 같다.

표 4. SW 직무(IT 서비스)에 대한 직무 분류 체계(예시)

직종	직무 수	직무	수준						
			1	2	3	4	5	6	7
컨설팅	2	제품기획				○	○	○	○
		비즈니스컨설팅							
프로젝트 관리	1					○	○	○	○
아키텍처	2	비즈니스 아키텍처					○	○	○
		정보기술 아키텍처							
SW 구현	5	시스템 SW 엔지니어링	○	○	○	○	○	○	
		응용 SW 엔지니어링	○	○	○	○	○	○	
		데이터베이스 SW 엔지니어링	○	○	○	○	○	○	

<표 계속>

직종	직무 수	직무	수준						
			1	2	3	4	5	6	7
SW 구현	5	네트워크 SW 엔지니어링	○	○	○	○	○	○	
		보안 SW 엔지니어링	○	○	○	○	○	○	
SW 품질	3	SW 테스트		○	○	○			
		품질보증			○	○	○	○	
		감리							
시스템 관리	5	시스템 SW 운영/유지보수	○	○	○	○	○		
		응용 SW 운영/유지보수	○	○	○	○	○		
		데이터베이스 SW 운영/유지보수	○	○	○	○	○		
		네트워크 SW 운영/유지보수	○	○	○	○	○		
		보안 SW 운영/유지보수	○	○	○	○	○		
기술 서비스	2	기술교육			○	○	○	○	
		기술지원			○	○	○	○	
영업 및 마케팅	2	기술영업				○	○	○	○
		마케팅				○	○	○	○
8	22								

출처: 정보통신산업진흥원(2012).

〈표 4〉에서 보는 바와 같이 소프트웨어 산업의 각 직무는 1~7수준으로 분류되어 단계적으로 직무의 수준을 향상시킬 수 있도록 되어 있다. 따라서 직종과 직무를 고려해서 수준별로 자격 종목을 설정하고 직무 수행에 실제로 필요한 자격 취득을 통해 경력개발을 유도할 수 있다. 이렇게 실제 업무수행과 직결된 자격제도를 운영할 수 있고 교육훈련을 실시할 수 있기 때문에 소프트웨어 산업 분야는 수요자 중심에서 선진화된 인력양성 시스템을 구축할 수 있는 분야로 간주되고 있다. 이러한 시스템 구축은 1~7수준의 수준별 현장 직무 능력을 기반으로 8수준의 NQF와 연계된 SQF의 구축이 가능하도록 한다.

최근 삼성은 이러한 소프트웨어 산업의 특성과 국내 경제에서 차지하는 중요성을 고려하여 '삼성 소프트웨어 트랙(SST)' 장학생 제도로 소프트웨어 분야의 전문인력 양성을 추진하고 있다. 이 프로그램은 대학 등과 연계하여 장학생을 선발한 다

소프트웨어 산업 분야는 실제 업무수행과 직결된 자격제도를 운영할 수 있고 교육훈련을 실시할 수 있기 때문에 수요자 중심에서 선진화된 인력양성 시스템을 구축할 수 있는 분야로 간주

음, 산업 현장 중심의 NCS를 반영한 자격제도를 가지고 전문인력으로 양성하여 활용하고자 하는 것이다. 특히 대학에서는 교육을 담당하고 자격 검정 등은 한국산업인력공단과 협력하여 진행하려고 하고 있다. 이러한 움직임은 소프트웨어 산업의 SQF 구축과 관련이 있다. 이는 특정 산업의 핵심 기업이 중심이 되어 현장 직무 능력을 중심으로 한 인력양성을 유도하는 것은 해당 산업 분야에 대한 역량체계를 구축하는 작업과 연계되어 있다. 이러한 움직임이 다른 기업에 확산되고 국가 정책과 맞물려 통합적으로 추진이 되면 해당 분야를 비롯한 여러 산업 분야에서 SQF가 구축되어 NQF가 구축되고 활성화될 것으로 보인다.

2. 고용노동부의 신자격제도 도입

고용노동부 역시 삼성의 사례와 같이 2014년부터 소프트웨어 분야에 신(新)자격을 도입하고 선도적 성공모델을 창출하여 전기전자 등 다른 분야로 확대할 계획을 추진하고 있다. 여기서 신(新)자격이란 현장 직무를 바탕으로 한 NCS를 바탕으로 과정 이수에 기반한 자격 취득과 연계 등 새로운 평가 방식을 통해 자격을 부여하는 제도이다. 특히 산업계가 주도적으로 출제와 평가를 담당하며 이를 채용과 연계할 수 있도록 하는 자격을 운영하고자 하는 것이다. 이러한 정책 방향 역시 소프트웨어 산업을 시작으로 현장 직무 중심의 SQF 구축의 일환이라 할 수 있다. 실제 업무에 대해 해당 산업 분야의 직무 능력 관점에서 정리가 되고 이에 대한 현장 직무 중심 NCS에 기반한 새로운 자격이 마련되어 이를 포괄하는 QF(Qualification Framework)의 구축과 함께 그 산업 분야의 SQF가 제시될 수 있기 때문이다.

V. 산업 분야별 역량체계(SQF) 구축 추진 방향

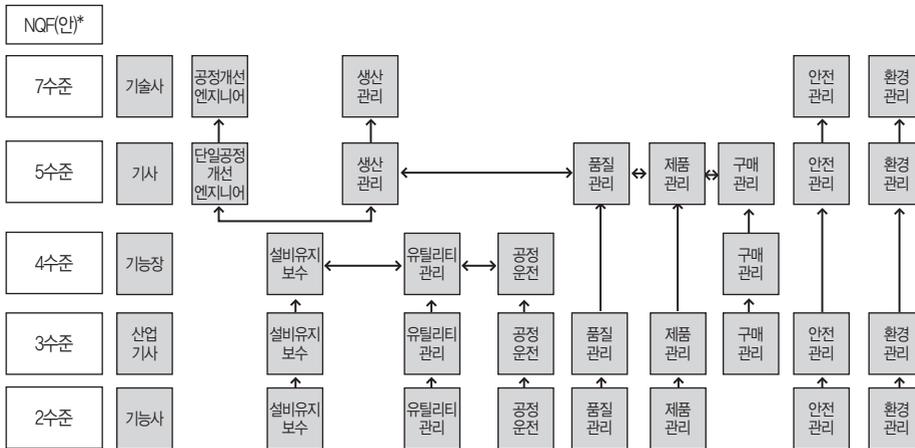
최근 신자격제도 도입을 위해 현행 국가기술자격제도 개편의 관점에서 화학산업 분야의 현장직무 능력에 대한 연구가 진행되었다(어수봉·조세형 외, 2013).¹¹⁾ 이

11) 미발간된 자료임.

연구 결과에 따르면 화학 분야의 경우 현재 논의되는 8수준 NQF 수준 체계에 따라 SQF의 구축이 가능할 것으로 보인다. 실제 화학 산업 분야의 현장 직무 능력을 기반으로 한 경력 개발 경로를 재구성한 결과, [그림 2]와 같이 8수준 NQF(안)에 화학산업 분야 직종의 직무가 포괄될 수 있음을 보여 준다(어수봉, 조세형 외, 2013). [그림 2]를 통해 공정 개선 엔지니어, 생산 관리, 품질 관리, 제품 관리, 안전 관리 등 화학 분야 전체 직종의 현장 직무와 현재 국가 기술 자격 등급 체계와 연계하여 화학산업 분야의 경력 개발 경로를 구성한 것임을 알 수 있다. 또한 각 등급, 수준 별 직무 수준의 상하 관계가 제시되어 있어 낮은 직무 수준에서 높은 수준으로 단계 적 경력 개발이 가능함을 보여준다.

최근 신자격제도 도입을 위해 현행 국가기술자격 제도 개편의 관점에서 화학산업 분야의 현장직무 능력에 대한 연구가 진행. 연구 결과에 따르면 화학 분야의 경우 8수준 NQF 수준 체계에 따라 SQF의 구축이 가능할 것임

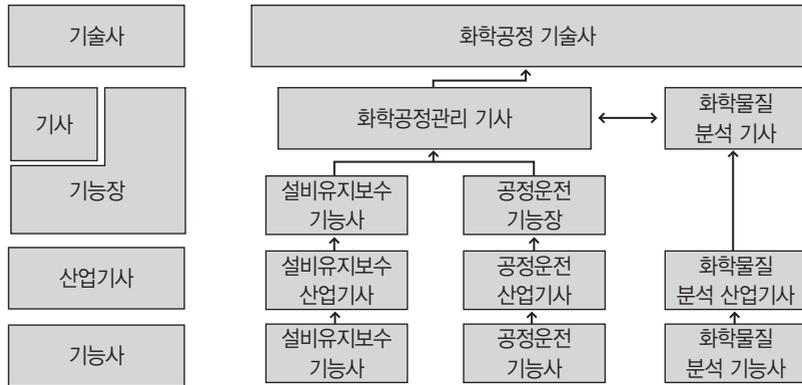
그림 2. 화학 산업 경력 개발 경로 모형



주: *는 한국산업인력공단의 국가기술자격에 대한 수준 체계(안)임.
출처: 어수봉 · 조세형 외(2013).

연구결과에서는 실제 현장의 직무에 기반하여 재설계된 [그림 2]의 경력 개발 경로 모형을 바탕으로 현재 국가기술자격제도 관점에서 화학 분야 국가기술자격체 계를 새롭게 재구성한 내용을 [그림 3]과 같이 제시하고 있다.

그림 3. 화학 분야 국가기술자격체계 재설계



출처: 어수봉·조세형 외(2013).

그러나 이러한 결과는 기존에 산업계에서 활용되고 있는 직무 능력을 토대로 현행 국가기술자격 수준 체계에 맞도록 재구성한 것일 뿐이다. NQF 관점에서 볼 때 이러한 시도가 의미를 갖기 위해서는 실제 필요로 하는 직무 능력을 토대로 개발된 NCS에 기반하여 모든 학습 결과를 포괄하는 해당 분야의 SQF가 설계될 필요가 있다. 특히 NCS를 기반으로 한 현장 직무 능력의 인정 등이 제외된 국가기술자격의 재설계 방식으로는 해당산업의 전체 현장직무를 포괄하는 SQF를 설계하는 데는 한계가 있다. 그러나 화학 산업에 있어 국가기술자격의 개편에 관한 연구는 능력 중심의 SQF 구축이 가능하다는 것을 시사할 수 있어 의미가 크다 하겠다.

NCS에 기반한 실제 직무 능력에 따라 자격을 포함한 다양한 학습 결과를 인정하는 SQF 구축이 반드시 필요

따라서 NCS에 기반한 실제 직무 능력을 가지고 자격을 포함한 다양한 학습 결과를 인정하는 SQF 구축이 필요하다. SQF 구축에 있어 단편적인 기존 산업계에서 통용되는 자격 등의 개편 방식이 아닌 앞서 살펴본 기업, 정부 등이 추진하고 있는 소프트웨어 분야와 같이 실제 직무 능력에 따른 NCS 기반하여 SQF의 구축이 추진되어야 할 것이다.

Ⅵ. 산업 분야별 역량체계(SQF) 구축 세부 추진 방안: 소프트웨어 산업 분야 중심으로

지금까지 유럽과 우리나라의 산업 분야별 역량체계(SQF) 구축 추진에 대하여 살펴보았다. 이를 바탕으로 향후 추진될 소프트웨어 산업 분야 SQF를 구축하기 위한 세부 추진 방안을 살펴보도록 하겠다.¹²⁾

우선, 교육·훈련, 자격 등 SQF 관련 기관들의 의견을 수렴하는 장을 마련할 필요가 있다. 소프트웨어 관련 기업, 학교, 교육훈련기관 등 다양한 기관들의 관계자들이 모여 해당 산업 분야에서 현재 산업 현장의 경력개발경로 및 직무 능력향상 등에 대한 논의를 시작으로 SQF 구축이 진행되어야 한다.

또한 SQF 구축을 주도할 산업별 인적자원개발협의체(Sectoral Human Resources Development Council: SHRDC)의 활성화를 유도하고 이와 함께 정책적 지원이 필요하다. SQF를 구축하는 데 있어 현장에서 필요한 다양한 인력양성 프로그램들을 가진 기업들 간에 의견을 조율하고 이를 적절하게 SQF에 포함시키는 힘든 일을 특정 기업체가 선도적으로 나서기 어려울 것이다. 따라서 정부가 SHRDC의 활성화 차원에서 SHRDC에 재정적 지원과 함께 SQF의 구축을 주도하도록 유도할 필요가 있다. 특히, SQF의 지속적인 수정·보완, SQF에 등록된 자격 종목의 관리·운영, 새로운 자격 종목의 발굴 등의 역할을 수행할 주체가 필요하며 SHRDC가 그 역할을 수행하여야 한다. SHRDC가 여러 기업들을 포괄하는 소프트웨어 산업 분야 인력양성 주체로서 그 역할을 충분히 발휘할 수 있도록 정책 지원이 필요하다. 이때 호주와 같이 SHRDC의 비영리법화를 추진하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

SQF 구축을 주도할 산업별 인적자원개발협의체의 활성화를 유도하고 이와 함께 정책적 지원이 필요

NQF가 제 역할을 하기 위해서는 NQF에 등록 가능한 새로운 자격제도가 구축되어 직업교육훈련의 효율적 운영을 돕고 직업교육훈련 이수자가 자신이 습득한 능력을 산업 현장의 직무 수행 관점에서 인정받을 수 있어야 한다. 이와 마찬가지로

12) 국가자격체계 구축과 적용방안(한국직업능력개발원, 2014)의 내용을 수정 보완함.

로 소프트웨어 분야 SQF 구축이 추진되면서 NCS에 기반한 한국직업자격(Korean Vocational Qualification: KVQ)¹³⁾도 함께 도입될 필요가 있다. KVQ는 예를 들어서 지식, 스킬, 독자성과 책무성 등 독립적인 직무 수행을 하는 근로자의 직무 수행 역량을 자격의 형태로 담아낸 것으로 이해할 수 있다. 현장의 요구가 반영된 KVQ가 새롭게 도입되어 NCS 기반 학습을 통해 SQF 및 NQF가 활성화되도록 하여야 한다. SQF는 NQF와 연계되어 운영될 것이므로 양 QF에 기반한 KVQ는 기본적으로 동일할 것이다. 산업 분야의 요구를 반영한 SQF와 산업 분야를 연계하는 NQF를 통해 국가 차원에서 일관성 있는 KVQ가 도입·운영되면 산업 현장의 직무 수행 경험이 KVQ 자격의 취득과 연계되어 교육훈련기관과 산업 현장에서의 학습이 긴밀하게 연계될 수 있을 것으로 기대된다. 이 과정에서 기존의 자격종목이 KVQ 자격으로 개편될 수 있으며 이것이 여의치 않을 경우라 하더라도 이를 상호 연계하여 운영할 수 있다면 SQF뿐만 아니라 NQF도 원활하게 작동할 것이다.

소프트웨어 산업 분야의 SQF 구축이 우선적으로 이루어지면 다른 산업 분야의 SQF 구축으로 확대되어 '연계형 NQF'가 구축될 수 있음

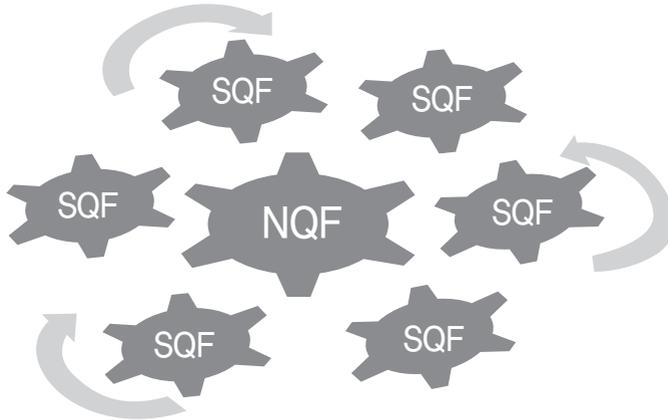
이러한 추진 방안을 토대로 소프트웨어 산업 분야의 SQF 구축이 우선적으로 이루어지면 다른 산업 분야의 SQF 구축으로 확대되어 '연계형 NQF'가 구축될 수 있을 것이다. 이렇게 SQF의 구축을 통해 NQF의 저변을 확보하고 SQF가 구축되는 분야를 점차 확대하는 형태의 상향식 접근 방법은 NQF 도입을 국가가 주도하여 연계형 NQF를 구축하는 하향식 접근 방법과 함께 이루어질 때 그 시너지 효과가 클 것이다.

연계형 NQF의 큰 틀 내에서 분야별 SQF가 [그림 4]와 같이 맞물려 작동하게 되면 개인이 보유한 능력을 쉽게 판단할 수 있고 필요한 역량을 보유한 사람을 산업적으로 활용하게 되어 국가의 경제 발전에도 도움을 줄 수 있을 것으로 보인다.

다만, SQF 구축을 추진할 때, 지금까지 합의된 NQF의 8단계 수준을 출발점으

13) 의미의 명확화를 위해서 NCS 기반 자격을 기존의 자격과 구별되는 명칭으로 제시하기 위하여 KVQ라고 칭함.

그림 4. SQF와 NQF의 연계



로 하여 추진하는 것이 필요하다. 외국의 사례와 같이 분야별 특수성을 감안하더라도 전체 NQF의 큰 틀 내에서 합의된 내용을 지키는 것이 NQF의 효율적 구축을 위해서 필요하다. 이러한 맥락에서 SQF는 산업 부문별 NQF로 간주될 수 있으므로 섹터별 접근을 통해서 우리나라의 NQF 구축을 시도하는 것은 적절한 접근으로 생각된다. NQF를 도입·적용하는 모든 국가는 개별 국가의 상황, 맥락, 목적에 따라 각기 다른 전략과 방식으로 NQF를 도입하여 적용하고 있다. 우리나라의 경우 산업 분야별 접근(approach)을 통해 NQF를 구축하는 전형을 만들 수 있을 것으로 판단된다. 이는 NQF와 연계된 SQF를 구축하여야 SQF, NQF 모두 국가·사회적 인프라로서 제 역할을 수행을 하는 것이 가능하기 때문이다. KRIWET

참고문헌

- 관계부처합동(2013). 『국가직무 능력표준 개발 추진현황 및 향후 계획』.
- 교육부 · 고용노동부(2013). 『국가역량체계(NQF) 구축 기본계획』.
- 정보통신산업진흥원(2012). 『SW직무 수행 능력표준-IT서비스(기본편)』.
- 지식경제부(2012). 『정보통신산업의 진흥에 관한 연차보고서』.
- 어수봉 · 조세형 외(2013). 『NCS를 활용한 국가기술자격 등급 및 종목 재설계-화학 분야 중심으로』. 한국노동경제학회.
- 한국직업능력개발원(2014). 『국가자격체계 구축과 적용방안』.(예정)
- BAQ(2009),Project “Developing and Introducing a Sectoral Qualifications Framework for the European Construction Industry(SQF-Con)”, *Sectoral Qualifications Framework for the Construction Industry in Europe*.
- Loukas Zahilas(2011), “Dealing with Frameworks, searching orientation”, Cedefop.

with you

행복한 일자리, 역량있는 직업인
한국직업능력개발원이 동행합니다

2014년 고용·직업능력개발 정책의 주요 이슈

최영섭 한국직업능력개발원 선임연구위원
 김철희 한국직업능력개발원 연구위원
 박 동 한국직업능력개발원 연구위원
 류기락 한국직업능력개발원 부연구위원

I. 들어가는 말

2014년 고용 사정은 전반적으로 지난해와 유사 혹은 소폭 개선될 것으로 예상된다. 예를 들어, 한국고용정보원은 2014년도 경제성장률을 3.8%로 가정했을 때, 2014년에는 2013년보다 40만 4,000개 정도의 새로운 일자리가 더 생길 것으로 전망하고 있으며, 한국노동연구원 역시 2014년 고용률을 2013년 대비 0.3%p 높은 59.8%로 내다보고 있다(남재량, 2013; 한국고용정보원, 2013).

그러나 노동시장 지표상의 개선에도 불구하고 주의해야 할 점들이 여전히 남아 있다. 우선, 2013년에 고용 증가가 상용직 근로자를 중심으로 이뤄졌던 점은 긍정적이나, 자영업자가 2013년 1~11월 동안 전년 대비 6만 8,000명이 줄어 동 부분의 고용 창출력이 포화 상태임을 드러냈다. 취업자 증가가 고령자 주도로 이뤄졌다는 점도 걱정스러운 대목이다. 2013년 동안 청년층 취업자는 5만 9,000명이 감소한 반면, 55세 이상 중장년 취업자는 34만 2,000명이 늘었다. 또, 고령 취업자가 늘어난 업종도 문제이다. 2013년 고령 취업자가 증가한 분야는 주로 보건, 사회복지 서비스와 음식숙박업, 공공행정, 국방, 사회보장행정으로, 공공 부문의 적극적 일자리 창출 정책이 영향을 미친 것으로 보인다.

고용률 70% 달성이라는 국정 과제 실현을 위해서는 적극적 노동시장 정책의 핵심을 이루는 직업능력개발 정책의 부단한 변화와 혁신을 더욱 강화해 나가야 함

요약하면, 2013년의 경우 정부의 고용 정책 추진 등에 힘입어 고용 사정이 다소 호전되었으나, 아직까지 민간의 고용 활력은 충분히 개선되지 못한 것으로 보인다. 또한, 구인 기업과 구직자의 미스매치도 청년층을 중심으로 지속되고 있는 상황이다. 2014에도 이러한 상황이 쉽게 변화될 것으로 보이지 않는다. 이에 따라 고용률 70% 달성이라는 국정 과제 실현을 위해서는 적극적 노동시장 정책의 핵심을 이루는 직업능력개발 정책의 부단한 변화와 혁신을 더욱 강화해 나가야 한다.

이하에서는 박근혜정부 출범 2년차를 맞는 2014년에 직업능력개발 정책 분야에서 주요 이슈로 예상되거나 혹은 적극적으로 추진해야 할 정책 이슈들을 살펴보고자 한다. 우선, 직업능력개발 정책 내부에서 효율성과 효과성을 높이려는 노력이 2013년에 이어 계속될 것으로 보인다. 이와 관련하여, 직업능력개발 정책의 분권화 측면에서 중요성을 갖는 지역 산업 맞춤형 인력 양성 사업, 그리고 직업능력개발 사업 내부의 일관성, 투명성 및 효과성 제고를 위한 각종 제도 개선 노력에 대해 살펴본다. 아울러 청년층 노동시장의 구조적 미스매치 해소와 우리 경제의 활력 제고 차원에서 강조되고 있는 청년 창업 문제도 직업능력개발과 취업의 연계 측면에서 짚어볼 필요가 있다. 마지막으로 우리나라의 경계를 넘어 직업능력개발의 해외 진출도 더 많은 중요성을 갖게 될 것이다. 이에 따라 직업훈련 분야 공적개발원조(ODA)에 대해서도 2014년 주요 예상 이슈들을 정리하였다.

박근혜정부 출범 2년차를 맞는 2014년에 직업능력개발 정책 분야에서 주요 이슈로 부각될 것이 예상되거나 적극적으로 추진해야 할 정책 이슈들을 살펴봄

II. 지역 산업 맞춤형 인력 양성 사업의 본격 전개

1. 배경 및 경과

2013년 여름 이후 고용노동부는 지역별 산업 수요에 부응하는 인력 양성을 목표로 지역 산업 맞춤형 인력 양성 사업을 추진해 오고 있다. 이는 2013년 6월에 발표된 고용률 70% 로드맵에 청년-중소기업 간 미스매치의 근원적 해소를 위해 지역 단위 인력수요 조사에 기반한 기업에 필요한 인력을 양성하는 지역별 인력 공동관리체계 구축이 포함된 이후 본격화되었다. 특히, 그간 중앙 정부와 자치단체 차원에서 인력 양성과 관련된 각종 사업이 다양하게 추진되어 왔지만 이러한 사업들이 지역과 산업의 수요에 체계적으로 연계되지 못하여 인력 양성 사업이 소기의 성과를 거두지 못하고 있다는 반성에 뿌리를 두고 있다.

지역 산업 맞춤형 인력 양성 사업의 기본 구상은 지역별로 산업계가 주도하고 지자체·학계·노동계가 참여하는 지역인적자원위원회를 행정구역 혹은 경제권역 단위로 구성하고 이들을 중심으로 지역별 산업 수요에 부합하는 인력 양성 사업을

이슈 분석

사업의 기본 구상은 지역별로 산업계가 주도하고 지자체·학계·노동계가 참여하는 지역인적자원위원회를 행정구역 혹은 경제권역 단위로 구성, 이들을 중심으로 지역별 산업 수요에 부합하는 인력 양성 사업을 추진하는 것

추진하게 한다는 것이다. <표 1>에서는 2013년 8~11월 준비 과정을 거쳐 12월 현재 선정된 지역인적자원위원회와 위원회의 운영을 실무적으로 지원하는 운영팀의 설치 현황이 요약되어 있다. 표를 통해 알 수 있듯 경북과 경남의 경우를 제외하면 모두 광역시도별로 지역인적자원위원회가 구성되어 있으며, 상공회의소나 경영자총협회 등 사업주 단체에 운영팀이 설치되어 있다.

2013년 12월 현재 지역별로 지역인적자원위원회가 지역별 훈련 수요 조사를 실시하고 있으며, 그 결과에 따라 2014년 1~2월 중 실제 훈련을 책임질 ‘공동훈련기관’과 ‘파트너 훈련기관’을 선정하고 기관들을 통해 2014년부터 본격적으로 지역 수요에 부합하는 훈련 프로그램이 운영될 예정이다.

표 1. 지역인적자원위원회 구성 현황(2013년 12월 현재)

위원회명	운영팀 설치 기관
인천지역인적자원개발위원회	인천상공회의소
경기도지역인적자원개발위원회	경기경영자총협회
강원도지역인적자원개발위원회	강원산업경제진흥원
대전세종공주지역인적자원개발위원회	대전상공회의소
충북지역인적자원개발위원회	충주상공회의소
충남지역전략산업인적자원개발위원회	충남기업연합회
대구지역인적자원개발위원회	대구상공회의소
경북중부권인적자원개발위원회	경북경영자총협회
경북동부권인적자원개발위원회	경북동부경영자협회
부산지역인적자원개발위원회	부산상공회의소
경남중부권인적자원개발위원회	경남경영자총협회
광주지역인적자원개발위원회	광주상공회의소
전북지역인적자원개발위원회	전주상공회의소
전남지역인적자원개발위원회	목포상공회의소

2. 2014년 예상 세부 이슈

우선, 현재 추진되고 있는 지역 산업 맞춤형 인력 양성 사업이 성공적으로 추진되면 우리나라 직업능력개발 시스템의 과도한 중앙 집중성 문제를 해소하는 데 크게 기여할 것이다. 물론, 과거 지역별 인력 양성 혹은 분권화된 거버넌스 시스템 구축을 위한 비슷한 시도들이 그러했듯, 지역 산업 맞춤형 인력 양성 사업도 그 정착까지는 적지 않은 어려움에 직면할 가능성을 배제할 수 없다. 이와 관련해서 두 가지 측면, 즉 지역인적자원위원회 자체의 구성과 지역인적자원위원회의 활동이라는 측면에서 예상되는 쟁점을 짚어볼 수 있다.

첫째, 지역인적자원위원회 자체와 관련하여, 우선 지역인적자원위원회 운영팀이 지역별로 인력 및 훈련 수요를 체계적으로 파악하고 훈련 공급을 기획, 조정해 나가는 데 필요한 전문성을 전반적으로 갖추지 못한 것으로 보인다. 이는 분권화된 훈련 정책 시행 경험이 거의 없었던 상황에서 불가피한 것으로 보이나, 조기에 적극적으로 개선하지 않으면 향후 실제 사업 성과에도 상당히 부정적인 영향을 미칠 가능성이 크다. 또, 지역인적자원위원회 참여 인사들이 지역 대표성과 전문성을 갖지 못한 경우가 있다는 것도 지적할 필요가 있다. 이 경우, 지역인적자원위원회에서의 논의가 현장에서의 실행 가능성을 담보하지 못한 채 의례적·요식적 절차로 전락할 가능성이 있다. 이러한 가능성은 지역 산업 맞춤형 인력 양성 사업 혹은 지역인적자원위원회가 지역 내에서 차지하는 역할이 제도적으로 정비되지 못한 상황에서 더 커질 수 있다. 따라서 2014년에 지역 산업 맞춤형 인력 양성 사업에서 시급히 수행해야 할 과제는 지역인적자원위원회의 역할을 더욱 명료하게 하고, 지역인적자원위원회의 지역 대표성과 전문성을 제고하는 방안을 수립하고 실천하는 것이라고 할 것이다.

둘째, 지역인적자원위원회의 실제 활동과 관련하여 몇 가지 세부적인 문제점을 지적할 수 있다. 우선, 당초 사업 목표와 실제 사업 내용의 괴리 가능성을 지적할 필요가 있다. 원래 동 사업은 지역 내의 '모든' 훈련 수요를 파악하고 그에 맞춰 고용노동부뿐만 아니라 타 부처의 인력 양성 사업까지 연계 조정하는 것을 목표로 하

지역 산업 맞춤형 인력 양성 사업이 성공적으로 추진되면 우리나라 직업능력개발 시스템의 과도한 중앙 집중성 문제 해소에 크게 기여할 것임

고 있다. 그러나 현재 실제 훈련 공급은 국가 인적자원개발컨소시엄 사업의 예에 따라 소수 핵심 훈련기관(‘공동훈련기관’)이 지역 내 기업들과 협약을 체결하고 이에 기반하여 훈련 공급이 이루어지도록 하고 있다. 이러한 방식은 협약 기업과의 안정적인 협력 관계를 활용하기 때문에 실제 훈련 성과 측면에서는 효과적일 수 있다. 그러나 이러한 훈련 성과는 협약 기업의 제한된 수요에 기초하고 있다는 점에서, 당초 지역 산업 맞춤형 인력 양성 사업이 목표로 했던 지역 내 ‘전체’ 인력 및 훈련 수요 대응을 위해서는 지역 산업 맞춤형 사업 목표에 부합하는 훈련 공급 시스템에 대한 고민이 필요해 보인다.

더불어 지역 내 훈련 공급을 주도할 공동훈련기관과 이들이 공급하기 어려운 분야 등에서 훈련을 책임질 파트너 훈련기관 사이의 관계도 문제가 될 수 있다. 만약 공동훈련기관이 지역 내 훈련 공급을 공정하고 객관적으로 기획, 운영하지 않을 경우, 파트너 훈련기관이 공동훈련기관에 대해 종속적 위치로 전락할 가능성이 있다. 이를 해결하기 위해서는 공동훈련기관이 기관의 훈련 공급 자체보다는 지역 내 훈련 인프라 개선과 훈련 공급 개선에 초점을 두고 활동하도록 유도해야 한다. 이와 관련하여 공동훈련기관의 훈련 시설 장비 공동 활용, 공동훈련기관이 개발한 훈련 프로그램의 공동 활용, 공동훈련기관의 훈련 교사 육성 방안 등이 마련되어야 할 것으로 보인다.

2014년에 반드시 추진해야 할 과제는 지역 산업 맞춤형 인력 양성 시스템의 중장기 발전계획을 우리나라 전체 고용 및 직업 능력개발 시스템의 분권화라는 맥락에서 확정하는 것

마지막으로, 지역인적자원위원회의 지속적 활동과 관련하여 가장 중요한 과제는 지역인적자원위원회가 지역 내의 훈련 수요를 적절히 파악하는 것이다. 현재 우리나라는 지역 내 인력 수요에 대한 자세한 정보는 물론이고, 이들 인력에게 어떤 역량을 요구하는지에 대한 정보가 대단히 부족하다. 따라서 앞으로 지역 내의 훈련 수요를 어떻게 파악할 것인지에 대한 더욱 체계적이며 종합적인 연구와 그에 대한 지역인적자원위원회의 역량 개발, 이들에 기초한 지역별 훈련 수요 파악을 위한 노력이 안정적으로 이뤄져야 하며, 또한 그 결과를 실제 훈련 공급으로 연결시키기 위한 노력이 체계적으로 이루어져야 한다.

사실 이러한 쟁점들은 지역 산업 맞춤형 인력 양성 시스템을 어떻게 장기적으

로, 단계적으로 발전시킬 지에 대한 로드맵 안에서 체계적으로 다뤄질 수 있다. 따라서 올해 지역 산업 맞춤형 인력 양성 사업의 본격화 과정에서 반드시 추진해야 할 과제로 지역 산업 맞춤형 인력 양성 시스템의 중장기 발전계획을 우리나라 전체 고용 및 직업능력개발 시스템의 분권화라는 맥락에서 확정하는 것을 들 수 있다.

Ⅲ. 직업능력개발 사업 전반의 제도 정비

1. 경과 및 배경

우리나라 직업능력개발 정책은 1995년 고용보험 제도의 도입 이후 적극적 노동시장 정책의 핵심으로서 다양한 직업능력개발 사업들이 추진되어 왔다. <표 2>는 현재 실시 중인 직업능력개발 사업 중 대표적인 사업들을 요약한 것이다. 이러한 다양한 사업들을 통해 사업주 및 개인의 직업능력개발 훈련 참여가 양적으로 확대되고, 내용과 형식의 다양화 및 다변화가 이루어져 왔다.

우리나라 직업능력개발 정책은 1995년 고용보험 제도의 도입 이후 적극적 노동시장 정책의 핵심으로서 다양한 사업들이 추진되어옴

표 2. 직업능력개발 주요 세부 사업

회계	사업 명칭		지원 대상
고용보험기금	사업주능력개발지원금		재직자
	국가기간·전략직종훈련	기간직종훈련	실업자
		전략직종훈련	
	국가인적자원개발컨소시엄	중소기업 HRD지원	재직자 및 채용 예정자
전략분야 인력 양성		재직자 및 실업자	
고용보험기금	중소기업 훈련지원	핵심직무능력향상훈련	재직자
		훈련 기반 지원	재직자
	실업자 및 근로자 능력개발지원	근로자직무능력향상 재직자 내일배움카드	재직자
일반회계	실업자직업능력개발지원	실업자 내일배움카드	전직 실업자
		취업사관학교 운영지원	신규 실업자
			위기 청소년

그러나 이러한 성과에도 불구하고 현재의 직업능력개발 사업은 여러 가지 개선해야 할 점들을 갖고 있다. 그 중 하나로 각 세부 훈련 사업의 '구획'과 그에 따른 사업별 지원 조건 및 관리 시스템의 복잡화 문제를 지적할 수 있다. 즉, 각각의 세부 훈련 사업이 고유한 목적을 갖는 가운데, 지원 대상자 요건과 지원 수준이 그에 따라 따로따로 설정되고, 실제 훈련 프로그램도 각기 별도의 선정 및 평가 과정을 거치도록 되어 있다.

이 경우 다양한 문제가 발생할 수 있다. 우선, 지원 대상자의 조건이 변경되면 훈련 참여가 단절될 수 있다. 즉, 훈련 참여 조건이 대상자 특성별로 구분되어 있으므로 대상자의 신분이 바뀌게 되면 특정 사업 훈련의 지속적 참여가 불가능해지는 경우가 발생한다. 신분 변화에 따른 훈련 단절 문제는 취업과 실업을 반복하는 취약 계층에서 더 심각한 문제가 될 수 있다. 나아가 전통적 임금 근로 이외의 비전형적 근로가 증가하고 있는 현실에서, 사업별로 개인 및 훈련 프로그램에 엄격한 지원 요건을 적용하면 소위 '회색 지대'에 있는 사람들의 훈련 참여가 원천 봉쇄될 수 있다.

현재의 복잡한 직업능력개발 사업 구조는 직업능력개발 사업 전체의 일관성 및 투명성, 훈련 참여자의 접근성, 훈련프로그램의 품질 제고에 부정적 영향을 미치고 있음

다음으로 사업별로 선택할 수 있는 선택의 범위도 제한적이다. 이는 사업별로 제한된 예산 범위 안에서 제한된 범위의 과정만 승인할 수 있고, 다른 사업들과 과정을 공유하지 못하기 때문이다. 또한, 훈련 분야나 수준에 따라 일목요연하게 훈련 과정을 분류, 검색하지 못하기 때문에 개인 및 기업이 적합한 과정을 손쉽게 찾고 역량 개발을 체계적으로 추진하기 어렵게 한다.

아울러 유사한 훈련 과정에 대해 사업별로 서로 다른 심사 및 평가 관리 기준과 절차를 적용하기 때문에 정부와 훈련기관 사이의 관리 및 교섭 비용이 불필요하게 증가한다. 일부의 경우, 훈련 공급자들이 유사한 내용의 훈련 프로그램을 서로 다른 사업에서 다른 조건으로 운영하는 기회주의적 행동을 보이기도 한다. 이는 훈련기관들이 훈련 자체의 질보다는 다양한 사업 사이에서 수익을 극대화하는 방안에 초점을 맞추도록 하여 전반적으로 훈련 프로그램의 질 제고를 유도하기 어렵게 한다. 다음으로 현재 다양한 사업들이 서로 다양한 지원 조건을 적용하고 있는데, 이 경우 다양성의 명확한 근거가 부족한 가운데 재정 지원의 일관성과 형평성을 충분히 유

지하기가 어려울 수 있다.

결론적으로, 현재의 복잡한 직업능력개발 사업 구조는 직업능력개발 사업 전체의 일관성 및 투명성, 훈련 참여자의 접근성, 아울러 훈련프로그램의 질 제고에 부정적인 영향을 미치고 있다. 한편, 고용노동부는 2013년 말부터 직업능력개발 사업의 전반적인 구조 개편의 관점에서 다양한 제도적 개선 사항들을 검토하고 있다. 2014년에는 이러한 제도 개선 노력과 맞물려 앞서 언급된 사항들에 대한 검토도 이루어질 것으로 보인다. 이하에서는 이와 관련된 구체적인 쟁점들을 다루기로 한다.

2. 2014년 예상 세부 이슈

직업능력개발 사업의 전반적 정비와 관련하여 2014년에 집중적으로 검토할 필요성이 있는 이슈로는 정부 지원 대상 훈련 프로그램의 선정 기준 및 절차의 정비, 정부 재정 지원 조건 및 방식의 정비, 나아가 실제 훈련 프로그램의 질 제고 등을 들 수 있다. 이 과정에서 전반적 제도 정비와 병행하여 정부의 별도 지원이 요구되는 분야나 대상을 어떻게 선별하고 차별적으로 지원할 지도 중요한 문제가 될 것이다.

2014년 집중 검토할 이슈
 들로는 정부 지원 대상 훈련 프로그램의 선정 기준 및 절차의 정비, 정부 재정 지원 조건 및 방식의 정비, 나아가 실제 훈련 프로그램의 품질 제고 등

우선, 정부 지원 대상 훈련 프로그램의 선정 기준 및 절차 측면을 보면, 현재까지는 특정 훈련 프로그램이 특정 훈련 사업의 목표에 부합하는 지 여부가 핵심 선정 기준이었다. 그러나 세부 사업별 구획이 갖는 문제점을 해소하려 한다면, 앞으로는 각 사업 목표와의 부합 여부가 아니라 해당 프로그램이 국가적으로 제시하는 훈련 성취 기준 등에 부합하는 지가 우선 (혹은 최소한 병행적으로) 고려되어야 할 것으로 보인다. 다시 말해, 직업 및 수준별로 국가 수준에서 제시된 훈련의 내용·수준·형식과 각 훈련 프로그램의 내용·수준·형식의 부합 여부를 반드시 고려해야 한다.

이렇게 되면 다양한 훈련 프로그램들이 국가적으로 일관된 틀 안에서 배치, 제시될 수 있으며, 그로부터 얻는 훈련 성과도 국가적 틀 안에서 일관되고, 체계적으로 관리, 누적될 수 있다. 이러한 시스템이 정착되면 앞으로 훈련 성과를 누적하여 자격 및 학위 취득과도 연결할 수 있을 것으로 보인다. 또한 각 직업에서 요구하는

역량 개발에 어떤 훈련 프로그램이 필요한지를 일목요연하게 보여줌으로써 훈련 희망자에 대한 일관된 훈련 상담, 개인과 기업의 체계적 역량 개발 유도 등에 기여할 것이다.¹⁾

물론, 이러한 변화를 실제로 이뤄내기 위해서는 많은 변화가 필요하다. 우선, 훈련 프로그램들을 일관되게 배치시킬 수 있는 국가적 틀을 국가자격체계(NQF) 및 국가직무능력표준(NCS)과 연계하여 만들어야 하며, 현재의 사업별 예산 배정 방식이 아니라 새로운 예산 배정 및 관리 방식의 도입, 현재 사업별로 분산된 과정 및 기관 심사·평가 기준과 절차의 개선, 각 프로그램의 심사에 수반되는 과도한 행정 부담의 경감 방안 구체화 등이 필요하다. 아울러 정부 재정 지원 대상의 선정 기준, 절차, 지원 내용도 사업별 특성을 감안하되 전반적으로 일관된 기준 하에 재조정되어야 할 것이다. 또한, 훈련 실시 기업이나 훈련 기관에 대한 정부의 훈련비 지원 조건의 전반적 재조정 및 이를 실제로 시행하기 위한 제도적 틀의 정비도 이뤄져야 할 것이다. 당연히, 이처럼 각기 분할, 구획된 사업을 통합한다고 하여 특별한 목적을 갖는 사업을 기획, 추진하는 것이 완전히 배제되는 것은 아니다. 중요한 점은 직업능력개발의 모든 이해관계자들이 제도 전반을 간결하고 투명하게 이해할 수 있으며, 그로부터 우리 사회가 필요로 하는 직업능력개발이 체계적이며 효과적으로 이뤄지도록 전체 시스템을 정비해야 함

직업능력개발 관련 이해관계자들이 제도 전반을 간결하고 투명하게 이해하고, 그로부터 우리 사회가 필요로 하는 직업능력개발이 체계적이며 효과적으로 이뤄지도록 전체 시스템을 정비해야 함

다음으로 실제 공급되는 훈련의 질 제고와 관련하여 전체 훈련 프로그램에 걸쳐 우수한 성과를 보이는 훈련기관을 선정하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 현재는 직업능력개발 사업별로 훈련기관 평가 주체와 평가 방식, 평가 지표가 상이하기 때문에 사업의 종류와 무관하게 각각의 훈련 분야에서 우수한 성과를 보이는 훈련기관을 선정하기가 쉽지 않다. 그러나 사업별 구획이 없어지면 공통된 기준으로 객관적으

1) 물론, 이러한 변화가 반드시 순조롭거나 긍정적 효과만을 갖지 않을 수도 있다. 즉, 현재 우리나라 노동시장이 직무 횡단적 노동시장이 아니라 기업별 분단 시장인 상황에서, 기업별로 차별화된 역량 개발 수요를 갖는 대기업들이 사회적으로 보편성을 갖는 이러한 틀에 소극적일 가능성과 훈련 참여자의 외부 이동 가능성에 민감하게 반응하는 중소기업들이 개발된 역량의 사회적 공인으로 인한 이동 가능성 증가를 우려하여 소극적일 가능성, 아울러 국가적 틀 자체의 경직성으로 인해 훈련 프로그램의 시장 대응성이 약화될 가능성 등이 있을 수 있다. 그러나 현재 세분화된 사업 구조의 문제점을 고려하면 예상되는 부작용을 최소화하면서 본문에 언급된 방향으로의 변화를 모색하는 것이 필요해 보인다.

로 높은 성과를 보이는 훈련기관을 선정할 수 있을 것이고, 이들의 우수 훈련 프로그램이 타 기관들에 전파되도록 함으로써 실제 훈련의 질 개선이 가능할 것이다. 물론, 우수 훈련기관의 세부 선정 기준, 선정 시 우대 조건, 우수 훈련기관을 통한 전체 훈련 공급 개선에 있어서의 우수 훈련기관의 역할, 우수 훈련기관으로 선정되지 못한 기관들에 대한 지원 방안 등은 심도 있는 논의를 거쳐 확정해야 할 것이다. 주의할 점은, 특정 우수 훈련기관 몇 개의 육성이 궁극적 정책 목표가 아니라는 점을 전제로, 정부 직업능력개발 사업에 참여하는 다양한 훈련 기관들의 실제 공급 역할을 높이기 위한 조치들이 강구되고 실행되어야 한다는 점이다.

IV. 청년 고용 확대를 위한 창업 정책 지속

1. 경과 및 배경

2013년 정부에서 고용률 70% 로드맵을 발표한 이후 각종 고용 촉진 및 청년 창업 관련 정책들이 실행되고 있다. 그럼에도 불구하고 통계청의 2013년 11월 고용동향에 따르면 청년(15~29세) 고용률은 40.0%에 머물고 있고, 2013년 전체적으로 보더라도 금융위기 직후인 1999년 38.9% 이후 최저 수준을 보여줄 것으로 예상된다. 청년 고용률을 개선하지 않고서는 고용률 70% 로드맵이 성공할 수 없기 때문에 2014년에는 청년 고용이 더욱 중요한 사회적 이슈로 부각되고, 그 대안 중 하나로 더욱 구체적인 청년 창업 정책 추진의 필요성이 제기될 것으로 보인다.

고용률 70% 로드맵의 성공을 위해 2014년에는 청년 고용이 더욱 중요한 사회적 이슈로 부각되고, 대안으로 청년 창업 정책 추진의 필요성이 제기될 것임

그동안 정부에서는 「대학 창업교육 5개년 계획」, 창업선도대학 육성 사업, 창직 인턴제 등 다양한 청년 창업 활성화 방안을 추진해 왔다. 먼저, 부처 간 협업을 통해 추진 중인 「대학 창업교육 5개년 계획」은 창업 강좌 확대, 창업 휴학제, 실전 창업 동아리 지원, 지방 대학 학교기업의 학생 창업 지원 등의 많은 내용을 담고 있으나 실제로 청년 학생들이 실무를 익히기에는 정책 지원의 규모가 작고 사업의 구체성이 떨어진다는 평이 주류를 이루고 있다.

창업선도대학 육성 사업은 선택과 집중을 통해 대학에 창업사관학교 모델을 확

산하는 방식으로 사업을 개편하였으나 대학 내에 청년 창업 붐을 조성하기에는 여전히 미흡한 실정이다. 창직 인턴제는 정부가 인턴 약정 임금의 50%를 지원하는 기간을 3개월로 줄임에 따라 기업들의 호응도가 점차 떨어지고 있다. 창업 정책의 실효성을 제고하기 위해서는 재정 지원이 뒷받침 되어야 하지만 청년 창업을 위한 정부의 재정 지원은 영세성을 벗어나지 못하고 있다.

정부가 이들 사업을 통해 단기간에 직접적인 고용 창출을 기대하는 것은 애당초 무리일 수밖에 없다. 그럼에도, 정부 정책이 창업을 통한 고용 창출이라는 구체적 목표에 조금 더 다가서기 위해서는 구체적인 추진 방법과 전략이 병행되어야 한다. 하지만 대부분의 창업 지원 사업에는 이러한 액션 플랜이 매우 부족한 것이 현실이다.

예를 들어 창업교육 5개년 계획에서는 창업 동아리 지원, 창업경진대회 개최 등을 명시하고 있으나 학생들의 창업 동아리 활동을 위한 재정적인 지원 방안이 마련되지 못한 채 하향식으로 창업 동아리를 일부 조직하는 데 머물고 있다. 더구나 창업교육이 중요하다는 선언적 계획만 있을 뿐, 창업 동아리를 위한 공간 제공이나 자발적 활동을 위한 각종 아이템 제공 및 멘토링 지원을 위한 실행 방안, 벤처캐피탈과의 연계 등 실전 창업에 필요한 실효성 있는 지원이 거의 이루어지지 못하고 있다.

특히, 학생들의 자발적 창업 동아리 활동이 저조할 뿐만 아니라 창업경진대회 개최도 개별 부처, 지역 등에서 형식적으로 중복진행되고 있는 실정이다. 그 결과 2013년 7월초 우리나라 학생 창업 기업 수는 전국 466개 대학 중 377개로 전체 학교당 평균 0.8개에 불과한 실정이다(창업진흥원, 2013). 이는 핀란드의 경우 알토 대학 1곳에서만 매년 평균 40여개의 신생 기업을 창출하는 것과 극명하게 대비된다. 우리나라에서 청년들이 자발적으로 창업하기를 기대하는 것은 사막에서 꽃이 피기를 기대하는 것만큼이나 어렵다. 생태계 자체가 조성되어 있지 않기 때문이다.

상황이 이렇다 보니 그나마 창업에 관심을 갖는 대학 교수들조차 정부의 청년 창업 정책이 포괄적인 내용을 담고 있으나 '왜'만 있을 뿐 '어떻게'가 없다는 평가를 하고 있다. 즉, 대학생들이 어떤 방법으로 창업 활동에 나서야 하는 지에 대한 구체적인 비전이나 방법론의 제시 없이 선언적 정책만 제시되고 있을 뿐이라는 것이다.

창업에 관심을 갖는 대학 교수들조차 정부의 청년 창업 정책이 포괄적인 내용을 담고 있으나 '왜'만 있을 뿐 '어떻게'가 없다고 평가

현재와 같은 상황이 지속될 경우 2014년에도 청년 창업을 통한 고용률 개선은 어려울 것으로 전망된다. 그렇다면 올해에는 청년 창업의 활성화를 위해 어떠한 방법과 전략을 구사해야 할 것인가?

2. 2014년 예상 세부 이슈

가. 대학 창업교육 지원을 위한 법률 개정

2014년에는 대학 내 창업교육의 활성화를 위한 법률적·제도적 지원 장치를 확보하는 일이 매우 중요하다. 이와 관련하여 교육부에서는 ‘산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률’의 개정을 통해 「대학 창업교육 5개년 계획」 수립의 법적 근거를 확보하는 일에 착수할 예정이다. 자체 법안 개정의 내용에 학생 창업 동아리 활동에 관한 사항, 전국적 창업경진대회 지원 등에 관한 사항 등을 포함시킬 필요가 있다.

2014년에는 대학 내 창업교육의 활성화를 위한 법률적·제도적 지원 장치를 확보하는 일이 매우 중요

이와 더불어 정부나 대학에서는 창업 동아리에 대한 학생들의 관심을 제고하여 자발적 창업 동아리 조직화를 위한 대학 내 분위기 조성에 전력을 기울여야 할 것이다. 특히, 학생들의 ‘집합적 창조성’(collective creativity)을 극대화하기 위해서는 이종 분야에서 서로를 보완할 수 있는 방식으로 동아리가 조직되는 것이 중요하므로 창업 동아리의 구성 자체를 처음부터 학제 간 융합 동아리로 구성하도록 하여 집중 지원하는 방안을 모색해야 한다.

나. 실전 창업 지원을 위한 실질적 지원 확대

청년 창업에서는 청년 스스로가 창업 전에 해당 분야의 인턴으로 들어가 ‘생생한 체험’(lived experience)을 쌓아 나가도록 하는 일이 매우 중요하다. 이와 관련하여, 주요 언론에서는 청년 창업 지원 정책이 실효성을 가지려면 창직 인턴제에 참여하는 예비 창업자들에 대한 지원 기간을 최소 6개월 이상 또는 1년 이상으로 늘리는 방안을 제기한 바 있다. 그러나 2014년 창직 인턴 예산이 100억 원에서 90억 원으로 축소되었기 때문에 참여자의 양적 규모를 늘리는 것보다는 성공 가능성이 높

은 창업가를 우선 지원하는 선택과 집중 전략을 구사해야 할 것으로 보인다.

이와 더불어 창업에 의지를 가진 청년들이 창업 아이템을 더욱 용이하게 확보할 수 있는 새로운 통로를 제공해 주어야 한다. 창업 아이템은 다양한 방식으로 확보 가능하다. 그 중 가장 현실적인 방안은 경쟁력 있는 대기업이나 연구기관, 대학 교수 등이 보유한 미사용 특허나 연구 개발 콘셉트를 정부가 중재하여 초기 창업가들에게 개방하는 것이다. 2014년에는 전국의 대학 내 창업 보육 센터나 지자체의 창업 지원 공간 등에 입주할 시, 창업자들이 스스로 제출한 아이템을 평가하는 방식만이 아니라 사전에 창업 아이템을 확보하여 아이템을 구현할 수 있는 적격자를 공모하는 방식으로의 전환을 적극 고민해야 한다.

다. 정부 출연 연구기관의 기술창업 지원 확대

창업에 따르는 위험이 매우 큰 현실에서 청년 창업의 성공 가능성을 높여 나가기 위해서는 정부 출연 연구기관 등과 연계한 기술창업 모델을 확립하고 확산시켜 나가야 함

창업에 따르는 위험이 매우 큰 현실 속에서 청년 창업의 성공 가능성을 높여 나가기 위해서는 정부 출연 연구기관 등과 연계한 기술창업 모델을 확립하고 이를 전국적으로 확산시켜 나가야 한다. 이를 위해 미래창조과학부에서는 현재 온라인 창조경제타운을 건설하여, 새로운 아이디어와 기술은 있지만 전문가와 투자자를 만날 기회가 없는 사람들에게 아이디어를 구현할 플랫폼을 제공하고 있다. 2014년에는 이러한 온라인 플랫폼을 오프라인으로 확대·설치하는 방안이 전국의 각 지역에서 추진될 것으로 예상된다.

이와 더불어 2014년에는 청년들의 기술창업 촉진을 위한 정부 출연 연구기관들의 적극적인 역할이 기대되고 있다. 이와 관련하여, 정부 출연 연구기관들에서는 중소기업과 신규 벤처기업의 기술 가뭄 해갈을 위한 자체 기술 사업화 전담 부서의 설치·운영을 적극 추진하고 있다. 특히, 한국전자통신연구원(ETRI)의 경우 소프트웨어 개발 역량 강화를 위해 'SW·콘텐츠 연구소'와 'R&D 사업화센터'를 신설하여 기술 사업화에 전력을 기울여 나갈 예정이다. 이러한 노력들이 신기술 창업을 모색하는 청년들에게 어느 정도로 실질적인 도움을 제공할 수 있을 것인지가 매우 중요한 이

슈로 부각될 전망이다.

라. 초기 창업가의 자본에 대한 접근 확대

2014년에도 초기 창업가들이 직면하게 될 가장 중요한 도전은 여하히 벤처자본과의 연계를 맺을 수 있을 것인가 하는 점이다. 국회에서도 2014년 중소기업청의 청년 창업 지원 예산안과 관련하여 용자가 아닌 투자 개념의 지원 방안을 논의한 바 있다.

초기 창업가들이 직면하는 가장 중요한 도전은 여하히 벤처자본과의 연계를 맺을 수 있을 것인가하는 점

우리나라는 창업 생태계 조성 미흡으로 초기 창업가들이 감당해야 할 창업 리스크가 너무 크기 때문에 신규 창업을 희망하는 창업가들에 대한 정부와 벤처자본의 적극적인 투자 지원이 없이는 신규 창업을 활성화하기 어렵다. 이에 2014년에는 정부가 적극 나서서 민간 자본과 매칭하여 청년 창업을 지원할 수 있는 기금을 별도로 조성함과 더불어 인터넷 등을 통해 대중으로부터 투자 자금을 직접 모으는 클라우드 펀딩 방식을 적극 활용해 나가야 할 것이다. 앞으로 초기 창업가들의 자본에 대한 접근 확대는 새로운 노동시장 형성을 위한 오아시스의 역할을 수행할 것으로 판단된다.

V. 우리나라 직업능력개발 시스템의 해외 확산

1. 경과 및 배경

최근 우리나라의 직업교육훈련이 개도국의 국가 발전 전략 및 빈곤 퇴치 전략 등의 주요 벤치마킹 대상이 됨에 따라 협력 수요는 지속적으로 증가하고 있다. 우리나라의 공적개발원조(이하 ODA) 예산은 2008년 8,900억 원에서 올해 2조 411억 원으로 증가했으며, 2015년까지 3조 5,000억 원까지 확대할 계획이다. 2013년 현재, 우리나라의 국민총소득(GNI) 대비 개발협력 규모는 0.16%로 OECD 회원국 중 하위 수준(개발원조위원회(DAC) 국가 평균 0.3% 수준)이며, 직업교육훈련이 포함되어 있는 교육 분야 개발협력 규모는 무상 29.7%, 유상 6.3% 등 전체 집행액

의 12.3%가 배정되어 있다. 1991~2013년까지 수행된 교육 분야 프로젝트 사업 총 218건 중 직업교육훈련이 95건(44%)으로 가장 비중이 높고, 고등교육 66건(30%), 기초교육 57건(26%) 등의 순으로 나타난다.

그동안 직업교육훈련 분야 개발협력 지원은 재원, 인력 등의 투입에 비해 큰 성과를 거두어 오고 있으나 원조 분절화, 지속 가능성 등에 대한 문제 제기가 있는 것도 사실

그동안 직업교육훈련 분야 개발협력 지원은 재원, 인력 등의 투입에 비해 큰 성과를 거두어 오고 있으나 원조 분절화, 지속 가능성 등에 대한 문제 제기가 있는 것도 사실이다. 사업 수요에 대한 효율적 파악, 체계적, 종합적 접근, 정책, 제도 구축 등 소프트웨어 지원 강화, 사업간, 또한 사업 추진 기관 간 역할 분담 및 연계 강화, 관리 및 사후 관리 시스템 구축 등 다양한 개선에 대한 필요성이 지속적으로 제기되고 있기도 하다.

그간 지적되어 온 문제점을 좀 더 구체적으로 살펴보면, 단기·일회성 중심의 프로젝트형 사업 추진 방식이 지속되고 있고, 개별 협력, 국제 동향 및 국내 정책 기조와의 유기적 연계가 부족하다는 점을 꼽을 수 있다. 또한, 기초 조사, 개발 조사에 대한 비중과 지원이 부족하고, 유관 기관 간 협력 및 전문성 활용이 미흡하다. 직업훈련 지원 사업의 프로그램형 전환과 개별 콘텐츠 개발 및 활용이 부족하며, 직업교육훈련 개발협력 정보 시스템 구축 및 체계적 자료 관리가 미흡하다고 하겠다.

2. 2014년 예상 세부 이슈

직업교육훈련 분야 ODA는 사업 방식과 내용이 매년 바뀌는 것이 아니라 점진적으로 개선되고 있고, 개발협력 전체 추진 방식과 매우 유사하여 직업교육훈련 분야에 특화된 큰 변화를 도출하기는 쉽지 않다. 다만, 세부적인 콘텐츠²⁾ 단위로 내려갈 경우, 개선 방안들이 다양하게 제시될 수 있는 특성이 있다.

먼저, 새 정부 출범 후 1년이 경과함에 따라 ODA 관련 국정 과제(ODA 지속 확대 및 모범적·통합적 개발협력 추진) 집행이 가속화 될 것으로 보인다. 특히, 관계 기관 간 참여·협력 촉진 등 협업 이행 기반 강화를 통한 ODA 통합 추진 및 협업

2) 여기서의 직업교육훈련 콘텐츠는 제도·정책, 재정, 교사, 자격(직무능력표준), 교육 과정, 평가, 진로지도, 시설, 노동시장 정보 시스템, 산학협력 등 직업교육훈련의 구성 요소를 의미한다(김철희 외, 2012).

체계 공고화, 성과와 현장 중심의 ODA 사업 평가 및 평가 결과의 환류 강화, 개발협력 분야 글로벌 인재 양성을 통한 해외 진출 지원은 한층 강화될 것으로 보인다. 직업교육훈련 분야도 이러한 변화의 틀 속에서 다양한 정책적 수요를 포함하여 진행될 것으로 예상된다.

또한, 2013년 초 발표된 OECD 개발원조위원회의 정책·집행 평가(Peer Review) 보고서에서 지적된 우리나라의 개발협력 개선 권고 사항인 사업 수행을 위해 필요한 기술, 훈련, 자원의 진단, 사업 절차의 간소화, 민간 단체와의 협력 강화, 사업 수 축소 및 단위 사업 규모 확대 등도 직업교육훈련 분야 사업에 적용될 것으로 전망된다.

무엇보다 2014년에는 직업교육훈련 분야 개발협력 사업에서 사전 조사 및 사업형성과 관련한 비중이 한층 강화될 것으로 전망된다. 개선된 무상 지원 사업의 경우 그 수행 절차는 사업 개요서(PCP: Project Concept Paper) 작성(KOICA 현지사무소, 상시) → 본부 검토(n-2년 10월) → 사업 형성 조사(PD, Project Document 작성) → 요청서 접수(n-1년 2월) → 본부 검토(n-1년 3월) → 익년도 계획안 확정(n-1년 4월) → 무상 원조 시행계획 협의회(외교부, n-1년 5월) → ODA 시행계획 협의회(총리실, n-1년 6월) → 기재부 예산 심의 → 신규 예산 반영 시 협정 체결 → 사업 집행계획 수립 등의 순서로 진행된다. 직업교육훈련 분야도 이 절차에 따라 진행될 것이며, 현지 수요가 더욱 충실히 반영된 사업 발굴 및 맞춤형 지원이 가능할 것이다.

이와 더불어 기존 프로젝트형, 하드웨어형 사업 형식에서 프로그램형, 소프트웨어형 사업으로 이행하게 될 것으로 예상된다. 이를 위해 사업에 직·간접적으로 큰 영향을 미치는 제도·정책 등 체제 전반에 대한 자문과 컨설팅 부문에 대한 비중을 높여가야 한다.

우리나라의 개발협력 개선 권고 사항인 사업 수행에 필요한 기술, 훈련, 자원의 진단, 사업 절차의 간소화, 민간 단체와의 협력 강화, 사업 수 축소 및 단위 사업 규모 확대 등이 직업교육훈련 분야 사업에 적용될 것으로 전망됨

표 3. 직업교육훈련 분야 변화 방향(2014년 이후)

영역	기존	변화 전망
사업 추진 방식 개선	사업 집행 중심	사전 조사, 사업 형성 비중 강화
	프로젝트형/하드웨어형	프로그램형/소프트웨어형 (경제발전경험공유사업(KSP), 정책 자문, 컨설팅 영역 확대)
	단일 사업 중심	타 사업과의 연계 확대
거버넌스·전달 체계	유·무상 분절	유·무상 연계
	분리·독립 추진	통합·연계 추진
	부처 참여 제한	부처 참여 확대(전문성 활용)
사업 수행 기관	참여 기관 한정	참여 기관 확대(콘텐츠 전문성 강화)
대상	중점 협력국 중심	중점 협력국+추가 요청 국가(다양화)

프로젝트형 직업훈련원 건립 사업의 경우, 사업 종료 후 전문가 및 봉사단 파견은 물론, 고용허가제 연계 외국인 근로자 교육 훈련, 현지 진출 우리나라 기업의 현지 근로자 훈련 등에 활용 가능

또, 정형화된 기존의 사업 방식에서 벗어나 교사 훈련, 교육과정 개발, 자격제도 등과 같이 개도국 현지에서 수요가 많은 콘텐츠에 대한 집중적인 지원이 이루어질 것으로 전망된다. 다만, 콘텐츠 중심의 지원이 효과적일 수 있으나 반드시 국가 차원의 직업교육훈련 시스템 내에서 유기적으로 연계될 수 있도록 구상해야 한다.

지원 사업의 지속 가능성 확보를 위해서는 타 사업과의 다양한 연계가 이루어질 것으로 전망된다. 즉, 프로젝트형 직업훈련원 건립 사업의 경우, 사업 종료 후 전문가 및 봉사단 파견은 물론, 고용허가제와 연계한 외국인 근로자 교육훈련, 현지에 진출한 우리나라 기업들의 현지 근로자 훈련 등에 활용할 수 있다.

또, 직업교육훈련 콘텐츠별로 우수한 전문 기관을 육성하고, 부처, 전담 기관, 사업 수행 기관, 교육훈련 기관, 민간 부문(개발NGO) 등과의 연계를 강화하여 사업 수행 시스템 전반이 효율화될 것으로 전망된다. 사업 전담 기관인 한국국제협력단(KOICA), 한국수출입은행 등과 분야 전문성을 보유한 고용노동부, 교육부 및 유관 기관 등이 협력하여 통합형 사업 추진 체계를 구축하는 것이 필요하다.

아울러 직업교육훈련 분야 개발협력 정보 시스템을 구축하여 그간의 수행 결과들을 체계적으로 수집, 관리하여 기존 사업의 사후 관리 및 신규 사업 발굴 시 활용해야 한다. 마지막으로, 현재, 직업교육훈련 지원 사업이 26개 중점 지원 국가 중

14개 저소득 국가를 중심으로 이루어지고 있으나 중·고소득 국가 및 국가 자체 재정이 뒷받침되나 산업 기술 인력 양성의 기술과 노하우가 부족하여 우리나라의 협력을 요청할 경우, 이를 적극 수용하여 협력할 필요가 있으므로 기존의 협력사업 범주의 확대도 고려해야 한다.

Ⅵ. 맺음말

박근혜정부 출범 2년째를 맞는 2014년은 고용 정책 측면에서도 중요한 한 해가 될 것이다. 2013년이 새로운 정부의 각종 국정 과제를 수립하고 구체화하는 시기였다면, 2014년은 그러한 정책들이 실제 성과를 일궈내는 한 해가 되어야 할 것이다. 특히, 고용 정책 측면에서 국내외의 경제 사정이 여전히 불안정한 상황에서 더욱 많은 일자리를 만들어 내는 것이 쉽지않은 전망이다. 이 같은 상황에서 직업능력개발 정책의 혁신이 어느 때보다 적극적이고 치밀하게 추진되어야 할 것으로 보인다.

앞서 언급한 다양한 직업능력개발 정책 과제들이 제대로 추진되고 소기의 성과를 거두기 위해서는 정부만이 아니라 다양한 이해관계자들의 적극적인 협조와 노력이 필요하다. 이는 무엇보다 현재와 같이 다기화된 사회에서 정부의 일방적 노력만으로 목표한 성과를 거둘 수는 없기 때문이다. 더 나아가, 실제 현실과 부합하는 직업능력개발 정책 개선 방안이 도출되기 위해서도 다양한 주체들의 지혜가 필요하다. 이를 바탕으로 2014년에는 지역 산업별 인력 양성이라는 새로운 분권화된 거버넌스가 실질적으로 정착되고 직업능력개발 관련 다양한 제도들이 합리적으로 개선·조정되며, 나아가 고용률 70% 달성이라는 국정 과제의 구체적인 진전이 이루어지기를 기대해 본다. 

참고문헌

- 김명진(2013), KOICA 일반현황 및 사업형성 절차, KOICA.
- 김철희 외(2013), 개도국 직업훈련 지원사업 역량강화를 위한 사후관리 방안, 고용노동부.
- 남재량(2013), 2013년 고용성과 평가 및 2014년 고용 전망 노동리뷰 2013.12월호
- 한국고용정보원(2013), '최근 고용동향의 주요 특징과 2014년 고용전망'.
- _____ (2012), 직업훈련 분야 ODA 통합 추진전략 연구, KOICA.
- OECD(2012), OECD Development Assistance Peer Reviews: KOREA 2012.
- 통계청(2013), '경제활동인구조사자료', 각년도 available at http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&parentId=B

with you

행복한 일자리, 역량있는 직업인
한국직업능력개발원이 동행합니다

직업능력개발 평가·심사 현황 및 개선 과제

나현미 한국직업능력개발원 연구위원
 전재식 한국직업능력개발원 연구위원
 장혜정 한국직업능력개발원 부연구위원

I. 도입

직업능력개발훈련의 성과와 품질을 제고하기 위하여 직업능력개발 훈련기관 평가 제도와 훈련과정 심사 제도를 도입

직업능력개발훈련의 성과와 품질을 제고하기 위하여 직업능력개발 훈련기관 평가 제도와 훈련과정 심사 제도가 도입되었다. 이에 따라 1999년 이래 고용노동부의 재정지원을 받아 직업능력개발훈련을 실시하는 직업능력개발 훈련기관은 고용노동부에서 지정한 평가대행기관의 평가를 받아야 한다. 또한 2008년부터 도입된 직업능력개발계좌제 훈련을 실시하기 위해서는 훈련기관이 해당 훈련과정에 대한 적합 여부를 심사받아야 한다.¹⁾ 그간의 직업능력개발 평가·심사 사업에 대한 주요 연혁과 사업추진 체계를 살펴보면 <표 1>과 같다.

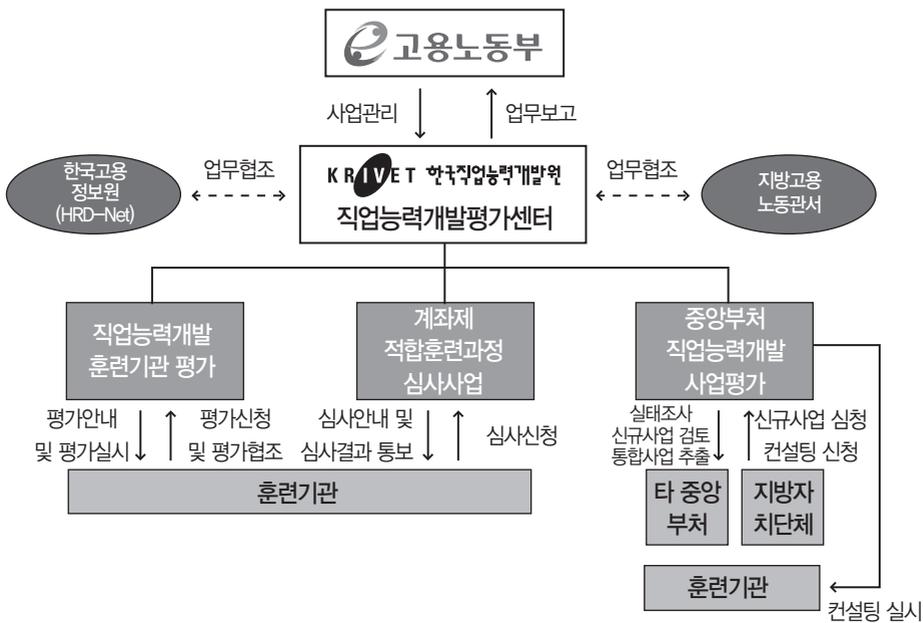
표 1. 직업능력개발 평가·심사 추진 경과

- 1998~1999년 실업자 훈련기관 및 과정평가 시범운영
- 1999~2006년 다수의 관련기관이 나누어 훈련평가사업 수행
- 2007년 한국직업능력개발원 직업능력개발평가센터 개소 및 훈련평가사업 일원화
- 2008년 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사 사업 착수
- 2010년 중앙부처 직업능력개발 사업평가 착수
- 2013년 훈련기관 역량평가 도입(격년제 평가의 1차년도)
- 2013년 고용노동부 ‘국가 인력양성·훈련사업 연계 효율화 방안’ 과 연계·운영 (중앙부처 직업능력개발 사업평가)

1) 한국직업능력개발원은 「근로자 직업능력개발법」 제53조 및 제59조와 동법 시행령 제51조에 근거한 「직업능력개발 훈련기관 평가에 관한 규정」(2012.12.14. 개정)에 의해 훈련기관 평가 사업을 수행하며, 「근로자 직업능력개발법」 제18조 및 제19조와 동법 시행령 제6조와 제16조, 제17조 및 시행규칙 제6조에 근거한 「직업능력개발계좌제 실시규정」(2013.2.25. 개정)에 의해 적합훈련과정 심사 사업을 운영하고 있다. 한편, 정부의 국가 인력양성·훈련사업 간의 연계성 확보를 위해 해당 직업훈련사업 평가를 본원에서 통합·운영하고 있다.

앞으로 본 사업들에 대해 간략하게 소개하고, 현재의 상황에서 사업을 개선하기 위한 요구사항들에는 어떠한 것들이 있는지를 파악함으로써 2014년 나아가야 할 정책 방향에 대해 간략하게 제안하기로 한다.

그림 1. 직업능력개발평가센터 평가·심사 사업 추진체계



II. 직업능력개발 훈련기관 평가

1. 현황

훈련기관 기관평가는 국가로부터 제도적인 지원을 받고 있는 훈련시설을 대상으로 해당 기관이 보유한 직업훈련에 대한 비전 및 전략, 훈련 프로그램, 훈련 인프라, 훈련생 지원 등 훈련기관의 역량, 적정성, 안정성, 건전성 등의 수준을 평가하는 것으로 1999년부터 평가 제도가 도입·운영해 왔다.

훈련기관 기관평가를 실시하는 목적은 다음과 같다. 첫째, 훈련기관의 역량을

훈련기관 기관평가는 국가로부터 제도적인 지원을 받고 있는 훈련시설을 대상으로 훈련기관의 역량, 적정성, 안정성, 건전성 등의 수준을 평가하는 것

종합적으로 평가하고 직업능력개발훈련의 질적 향상을 유도하고자 한다. 둘째, 훈련기관에 대한 다양한 정보제공을 통해 수요자의 선택권을 확대하는 데 기여하고자 한다. 셋째, 훈련기관 간의 자율 경쟁을 유도하여 훈련시장의 건전성을 제고하고자 한다. 넷째, 평가연계적 지원체계를 구축하여 훈련운영에 대한 정책적 피드백의 제공하고, 이를 통한 정책적 효율성을 제고하고자 한다.

2008년 직업능력개발계좌제 도입으로 인해 변화된 훈련 여건에 맞추어 현행 훈련기관 평가 제도를 정비하여 훈련기관의 역량강화를 유도하고, 훈련생의 선택권을 강화하기 위한 제도를 내실화할 필요성이 제기되었다. 이에 변화된 훈련 여건에 맞추어 2012년도 훈련기관 평가제도 개편방안이 마련되었으며, 2013년도 훈련기관 역량평가 시 도입되었다.

훈련기관 평가제도가 역량평가로 개편되면서 집체훈련기관 평가의 경우 평가지표 개선, 평가 등급 단일화 및 절대평가 도입, 평가위원 구성, 평가 주기, 평가 시기 및 대상에 대한 내용이 대폭 수정·보완되었다. 하지만 원격훈련기관은 기존의 평가 제도가 그대로 운영되고 있다. 집체훈련의 평가 대상 및 시기의 경우 전국 2개의 권역인 1차 권역(서울, 대전·충청, 대구·경북 지역)과 2차 권역(인천·경기·강원, 부산·경남, 광주·전라·제주 지역)으로 나누고, 격년제 평가 체계로의 변화를 고려하여 평가 전년도와 전전년도 훈련실적이 있는 훈련과정의 평균 수료 인원을 기준으로 평가 대상을 선정하였다. 수정·보완된 집체훈련기관 역량평가 내용은 다음과 같다.

가. 역량 중심의 평가지표 개선

훈련 역량평가는 비전 및 전략, 훈련 프로그램, 훈련 인프라, 훈련생 지원의 4 가지 항목으로 구성

기존의 훈련기관 평가지표의 경우 훈련실시 능력, 훈련성과, 수요자 평가, 지방관서 평가, 가점 및 감점의 5개 영역으로 구분되어 있었으나 평가제도가 개편되면서 과정심사와 중복으로 평가되는 훈련성과를 평가지표에서 제외하였다. 훈련운영 역량을 중점적으로 평가하기 위하여 훈련실시 능력 평가는 훈련 역량평가 영역으로 확대되었고 배점 비율이 상향 조정되었다. 훈련 역량평가는 비전 및 전략, 훈련 프

로그램, 훈련 인프라, 훈련생 지원의 4가지 항목으로 구성된다. 비전 및 전략, 훈련 프로그램, 훈련 인프라는 훈련유형 구분과 관계없이 공통적인 평가 기준이 적용되지만, 훈련생 지원 항목의 경우에는 실업자 훈련과 재직자 훈련의 각 훈련유형별 특성에 맞추어 세부 평가지표가 수립되었다.

나. 평가 등급 단일화 및 절대평가 도입

기존의 훈련기관 평가에서는 한 훈련기관에서 여러 종류의 훈련을 실시하는 경우 훈련 종류별로 평가를 실시하였고, 평가 결과에 따라 훈련 종류별 평가 등급을 각각 부여하였다. 하지만 하나의 훈련기관에 훈련 종류에 따라 각기 다른 등급이 부여되는 경우 훈련생의 혼선을 야기할 수도 있다는 문제점을 해결하기 위하여 훈련기관의 역량평가로 전환시켰다. 이로써 하나의 훈련기관에 하나의 등급만을 부여하게 되었으며, 등급별 점수 구간을 사전에 확정하는 절대평가 방식을 도입하게 되었다.

다. 격년제 평가 실시

기존의 훈련기관 평가의 경우, 재직자 위탁 집체훈련은 격년제로 평가가 진행되었고, 나머지 훈련 종류의 경우에는 매년 평가가 진행되었다. 하지만 2013년 훈련기관 역량평가로 제도가 개편되면서 전국을 2개 권역으로 나누고 권역별로 순환되는 격년 평가제로 전환하게 되었다.

1차 권역은 홀수년도에 평가를 받게 되며, 해당 지역으로는 서울, 대전·충청, 대구·경북 지역이며, 2차 권역은 짝수년도에 평가를 받게 되며, 해당 지역으로는 인천·경기·강원, 부산·경남, 광주·전라·제주 지역이다.

1차 권역은 서울, 대전·충청, 대구·경북 지역으로 홀수년도에 평가, 2차 권역은 인천·경기·강원, 부산·경남, 광주·전라·제주 지역으로 짝수년도에 평가

훈련기관 단일 등급체제로 인해 재직자 위탁 집체훈련기관의 경우 과거 격년제 평가 주기를 고려하지 않고 새로운 권역별 평가주기에 따라 평가를 시행하게 되었다.

평가 개편에 따른 2013년 집체훈련기관 평가 결과는 다음과 같다(나현미 외, 2013). A등급 74개, B등급 309개, C등급 250개, D등급 102개, E등급 35개인데, 2013년은 훈련기관 역량평가로 개편된 첫해로 1차 권역에 속하여 평가제도 개편으

로 인한 불이익을 받을 수도 있는 훈련기관을 위하여 2012년과 2013년 평가 등급 중 훈련기관이 등급을 선택할 수 있도록 하였으며, 이 때 2012년 등급을 선택한 집체훈련기관은 142개였다. 2012년 훈련 종류별 등급을 선택한 142개 집체훈련기관의 평가 결과는 최종 평가 결과에서 제외하였다.

한편, 2012년과 같은 체계로 평가가 운영되었던 원격훈련기관 평가 결과는 A등급 9개, B등급 38개, C등급 39개, D등급 10개이다.

2. 개선 요구 사항

현행 직업능력개발 훈련기관 역량평가의 주요 개선 요구 사항을 논의해 보면 다음과 같다.

격년제 평가의 도입으로 평가를 받은 다음 해에는 평가준비를 위한 최소한의 훈련 관리조치 실시하지 않는 기관들이 생겨날 우려

첫째, 역량평가의 도입으로 격년제 평가가 실시되면서 훈련기관의 부실 운영 가능성이 높아졌다는 것이다. 격년제 평가 방식의 도입에 따라서 평가를 받은 다음 해에는 훈련기관 평가 대상이 되지 않아 평가 준비를 위한 최소한의 훈련 관리조치 실시하지 않는 기관들이 생길 우려가 있다. 지금까지는 매년 평가에 대비하여 훈련기관의 역량을 높일 수 있도록 평가 결과에 따른 피드백을 제공하고 이에 따른 훈련 품질을 높이기 위한 개선의 노력들이 뒤 따랐다. 따라서 격년제 평가의 효과성을 높이기 위해서는 평가를 받지 않은 해에는 훈련기관이 자체적으로 훈련의 품질과 성과를 관리할 수 있는 품질 도구를 보급하여 훈련기관 스스로 역량을 강화하도록 유도해야 한다.

둘째, 평가결과의 활용이 미흡하다는 것이다. 평가가 우수한 기관에 대한 인센티브와 하위기관에 대한 패널티의 기능을 가져야 하지만 결과 활용은 아직도 일부 최하위 등급 훈련에 한하여 진입장벽을 두는 정도에 불과하다. 예를 들면 국가기간 전략산업 직종훈련의 훈련과정 심사 시 '훈련기관의 적정성 항목'에서 평가등급에 따라 점수를 부여하고 있는데 A등급이 20점, D등급이 18.5점으로 등급 구간별 점수 차가 1.5점에 불과하다. 또한 집체 사업주 위탁훈련의 경우에도 최하위 등급만 지원금의 2분의 1에 해당하는 금액만을 지원하는 패널티를 받아 A~D등급의 별다

른 차등지원이 제공되지 못하고 있는 실정이다. 따라서 우수한 훈련기관에게는 많은 인센티브를 부여함으로써 훈련기관 스스로 품질을 높일 수 있는 유인책을 마련할 필요가 있다.

셋째, 지속적으로 평가에서 제외되는 소규모 훈련기관의 훈련품질에 대한 평가가 이루어질 필요가 있다. 직업능력개발계좌제 도입 전후 훈련기관의 수를 비교해보면 2007년 물량제 당시 740여개였던 훈련기관 수가 2012년에는 2,943개로 급증한 것으로 나타났다. 이에 따라 훈련기관 평가 사업의 한정된 예산과 인력으로 모든 훈련기관의 훈련품질을 평가·관리하기에는 무리가 있어 직업능력개발계좌제의 경우, 수료 인원 30인 이상, 재직자 위탁훈련은 평균 훈련수료 인원이 300인 이상되는 훈련기관만을 평가하고 있다. 그러나 2012년 직업능력개발계좌제 훈련 실시 기관 2,510개 중 수료 인원 30인 이하 훈련기관은 956개로 전체의 38.1% 차지하고 있고, 2012년 재직자 위탁훈련 기관 3,772개 중 수료 인원 300인 미만 기관은 3,104개로 전체의 82.3%를 차지하고 있는 등 훈련기관 평가의 사각지대가 늘어나면서 훈련 품질을 담보할 수 없는 상황이다.

표 1. 직업능력개발계좌제 도입 전후 훈련기관 및 훈련과정 비교

구분	2007년(물량제)	2012년(계좌제)
훈련기관 수	740개	2,943개
훈련과정 수	3,948개	16,705개

출처: 한국직업능력개발원(2013), 2014년도 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사 훈련기관 설명회 자료집을 재구성함.

3. 정책과제

위에서 논의한 개선 요구 사항에 대한 정책과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 부실 훈련운영 방지를 위한 ‘훈련기관 자체 품질 도구’를 개발하여 훈련기관에 보급하여, 훈련기관 스스로 훈련의 품질을 향상하기 위한 점검과 이를 통한 개선의 노력이 이루어지도록 유도하여야 할 것이다. 자체평가와 함께 권역별 평가 미

훈련기관 자체 품질 도구를 개발, 훈련기관에 보급하여 훈련기관 스스로 훈련의 품질을 향상하기 위한 점검, 개선의 노력을 할 수 있도록 유도

실시 연도에도 성과평가를 실시하고, 일정 수준에 미달하는 경우 등급을 하향 조정하는 등의 패널티를 부여하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 이러한 방안들을 통해 격년제 평가로 인해 발생할 수 있는 훈련 운영 부실 및 훈련 품질의 하락을 방지할 수 있을 것이다.

둘째, 우수 훈련기관에 대한 지원 강화 및 하위 기관에 대한 패널티 강화 등 평가 결과를 보다 적극적으로 활용하여야 한다. 평가 등급에 따른 훈련비 지원률을 조정하거나 자비 부담금에 차등을 두고, 하위 등급기관에 대해서는 지도·점검을 강화하여 우수 훈련기관에 대한 보다 강한 지원을 실시하여야 할 것이다. 또한, 위탁기관 선정이나 과정인정 평가 등급을 보다 적극적으로 반영하고 하위등급을 받은 경우 일정기간 훈련 참여를 제한하는 등의 강력한 결과 활용 정책이 필요하다.

셋째, 소규모 훈련기관에 대한 별도의 훈련기관 역량평가를 통해 훈련의 품질을 높이도록 하여야 할 것이다. 더 나아가 훈련기관의 품질 관리를 강화하기 위해 ‘훈련기관 평가 인증제’를 도입하는 방안도 검토할 필요가 있다. ‘훈련기관 평가 인증제’는 훈련역량과 성과관리 및 ‘훈련기관 자체 품질 도구’를 통해 훈련기관 스스로 역량을 강화할 수 있는지에 대해 평가하고, 이를 인증하여 주는 것이다.

따라서 향후에는 훈련기관 역량강화를 위한 다양하고 장기적인 지원을 통해 훈련의 질을 높일 수 있는 우수 훈련기관을 양성하도록 하여야 할 것이다.

Ⅲ. 중앙부처 직업능력개발 사업 평가

1. 현황

중앙부처 직업능력개발 사업 평가는 정부 각 부처에서 직업능력개발 훈련사업에 많은 예산을 투입하고 있으나, 전반적인 관리가 부족하다는 지적에 따라 대통령 주재 국가경쟁력강화위원회 회의(2009. 5. 27)에서 정부지원 훈련사업에 참여한 중앙부처 위탁훈련기관에 대한 평가 계획을 보고하고, 각 부처 실무회의(2009. 12. 23)를 통해 중앙부처 위탁훈련기관 사업의 평가 대상을 선정하면서 시작되었다.

※ 법적 근거

「근로자직업능력개발법」 제53조(직업능력개발훈련시설 등에 대한 평가) 1항 (고용노동부 장관은 직업능력개발훈련의 질적 수준을 높이기 위하여 다음 각 호에 해당하는 자에 대하여 훈련실시 능력, 훈련성과 등 대통령령으로 정하는 사항에 대한 평가를 실시할 수 있다.) 제3호 “중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 위탁한 직업능력개발훈련을 실시한 자(고용노동부장관이 사전에 해당 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장과 협의하여 평가하기로 정한 자에 한정한다.)”

이는 인력양성 및 훈련 분야의 주무부처인 고용노동부 주도하에 부처 간 협업을 통하여 범국가적으로 직업능력개발훈련의 질을 높이고 사업관리를 강화함으로써 고용률 증대와 국가인적자원개발, 사업 효율성 제고에 기여하고자 하는 목적에서 시행되었으며, 2010년도부터 한국직업능력개발원에서 위탁평가 및 컨설팅을 수행하고 있다.

중앙부처 직업능력개발 사업 평가는 고용노동부 주도하에 직업능력개발훈련의 질을 높이고 사업관리를 강화함으로써 고용률 증대와 사업 효율성 제고에 기여하고자 시행

※ 사업 목적

각 중앙부처 및 지방자치단체 인력양성·훈련사업 ① 실태조사 결과를 토대로 ② 직능사업 간 연계 효율화를 추진하고, 인력양성계획, 훈련 성과 제고방안, 훈련 인프라 및 훈련기관 운영에 대한 ③ 평가·컨설팅을 제공하고 ④ 부실 사업 퇴출, 우수 사례 발굴, 계속사업으로서의 당위성 확보 및 훈련의 질 개선 근거자료 제공 ⑤ 사업 성과분석 및 개선방안 제시 ⑥ 지속적 모니터링을 통한 사업 효과성 및 효율성 제고를 목적으로 수행

가. 고용노동부 ‘국가 인력양성·훈련사업 연계 효율화 방안’과의 연계

2010년부터 고용노동부에서 추진해 온 ‘국가 인력양성·훈련사업 연계 효율화 방안’과 ‘중앙부처 직업능력개발 사업평가’ 업무를 2013년부터 한국직업능력개발원 직업능력개발평가센터에서 연계하여 추진함으로써 정책 간의 연계를 강화하고 보다 체계적이고 효율적인 운영이 가능해졌다. 또한 중앙부처뿐만 아니라 각 지방자

이슈 분석

고용노동부에서 추진해 온 '국가 인력양성·훈련 사업 연계 효율화 방안'과 '중양부처 직업능력개발 사업평가' 업무를 2013년부터 한국직업능력개발원에서 연계하여 추진

치단체에서 실시하고 있는 국가 인력양성·훈련사업의 실태를 파악하고 사업성과 제고와 체계적인 사업관리를 위한 평가·컨설팅을 제공하고자 사업 대상을 중앙부처에서 지방자치단체 사업까지로 확대·추진한 바 있다(고용노동부, 2013).

※ 국가 인력양성·훈련사업 연계 효율화 관련 사업

- ① 신규사업 타당성 검토, ② 중앙부처 및 지방자치단체 실태조사, ③ 중앙부처 인력양성·훈련사업 연계 효율화, ④ 중앙부처 및 지방자치단체 평가·컨설팅, ⑤ 정부부처 통합사업 평가(국가기간/ 컨소시엄) ⑥ 인력양성사업 고용영향평가

'국가 인력양성·훈련사업 연계 효율화 방안'은 한정된 정부 재원 아래 각 부처별 인력양성체계 운영의 비효율 해소와 부처별 인력양성·훈련정책의 효과를 평가할 수 있는 범정부 차원의 피드백 체계가 필요하다는 요구 하에 추진되었다. 이 방안은 연계 효율화를 통한 예산절감 및 부실사업 추출, 성과 평가를 통한 성과 제고, 사업개선 등을 목적으로 [그림 2]와 같이 추진되었다.

그림 2. 2013년도 '국가 인력양성·훈련사업 연계 효율화 방안' 추진 현황

주요 과제	과제 내용 및 현황	결과	결과의 활용
1. 국가 인력양성·훈련사업실태조사 ① 중앙부처 ② 지방자치단체	국가 인력양성·훈련사업 실태조사를 통해 인력양성·훈련사업 선별 ☞ 중앙부처 인력양성·훈련사업 168개, 지방자치단체 인력양성·훈련사업 322개 추출	국가 인력양성·훈련사업의 현황과 사업 세부내역 확인	신규사업, 연계 효율화, 컨설팅 사업의 기초자료
2. 신규사업 타당성 검토	실태조사 결과를 근거로 신규 인력양성 필요 직종에 대한 타당성 검토 ☞ 28개 사업 적합 승인(보완 포함)	필요 직종에 대한 신규 인력 양성	- 유사·중복사업 운영 방지 - 예산절감 및 관리체계 구축
3. 유사·중복성 검토를 통한 통합사업 추출	실태조사에서 추출된 중앙부처 인력양성·훈련사업의 유사·중복성을 검토하여 연계 효율화 도모 ☞ 5개 고용보험기금 통합사업, 6개 부처내·간연계사업 추출	연계·통합을 통한 예산(18,789백만원 내) 절감	
4. 정부부처 통합사업 평가 ① 국가인적자원개발 컨소시엄 ② 국가기간·전략산업직종훈련	연계 효율화를 통해 고용보험기금으로 통합된 사업 평가 실시 ☞ 전략분야 인력양성형 훈련 31개 기관 평가 실시 ☞ 국가기간·전략산업직종훈련 9개 사업(10개 기관) 평가 실시	평가(정량+정성) 결과 및 통합 후 사업 개선점 도출	다음연도 사업 심사 반영, 정책 효과성 평가
5. 국가 인력양성·훈련사업 컨설팅 ① 중앙부처 ② 지방자치단체	실태조사를 통해 추출된 인력양성·훈련사업에 대해 컨설팅을 실시하여 사업별 성과제고 및 정책방향 제시 ☞ 중앙부처 19개 사업(28개 기관)의 컨설팅 실시 ☞ 지방자치단체 8개 사업(8개 기관)의 컨설팅 실시	사업별 현황 분석 및 개선 방안 도출	다음연도 사업 개선, 정책방향 제시, 예산 반영
6. 중소기업 인력양성사업 고용영향평가	실태조사를 통해 고용영향평가가 필요한 사업을 추출하여 중소기업 인력양성·훈련사업의 유형별 고용효과 및 고용연계성 분석	사업별 고용효과 파악 및 취·창업의 영향 요인 도출	정책 방향 제시, 예산 반영

훈련기관에 '컨설팅 보고서'의 형태로 개선방안을 상세히 제공, 자체 점검 및 개선방안 수립을 지원하고, 사업의 질적·양적 성과 제고에 기여

나. 사업 성과

'국가 인력양성·훈련사업 연계 효율화 방안'과 '중양부처 직업능력개발 사업평가'의 연계 추진 결과 다음과 같은 네 가지의 사업 성과를 얻을 수 있었다.

첫째, 실태조사를 통한 현황 분석, 평가·컨설팅을 통한 개선방안 등을 훈련기관에 '컨설팅 보고서'의 형태로 상세히 제공하여 자체 점검 및 개선방안 수립을 지원하고, 사업의 질적·양적 성과를 제고하도록 도움을 주었다.

둘째, 평가·컨설팅 대상 사업의 지속적인 모니터링과 사후관리를 통해 개선여부 등 성과제고를 위한 현황을 파악하고 연계 효율화를 위한 국가 인력양성·훈련사업 데이터베이스(DB)를 제공하였다.

셋째, 정부부처 통합사업의 평가 및 재정지원 일자리사업 관리, 지방자치단체 일자리사업 관리 대상 사업의 정책 평가 및 정책 컨설팅을 제공하였다.

넷째, 중복성이 있거나 고용보험기금 사업으로 운영하면 사업 효율성을 높일 수 있는 중양부처 인력양성·훈련사업을 선별하여 사업 간 통합을 실시하고, 관리체계를 강화하였다.

2. 개선 요구 사항

고용노동부의 정책과제인 '국가 인력양성·훈련사업 연계 효율화 방안'과 연계하여 통합·추진되고 있는 중양부처 직업능력개발 사업평가의 추진에 있어서 개선이 요구되는 사항으로는 다음의 세 가지를 지적할 수 있다.

부실운영이 의심되어 사업관리 체계를 강화해야 할 중점대상 인력양성·훈련사업일수록 오히려 평가·컨설팅을 거부하는 경우가 발생

첫째, 중양부처 및 지방자치단체 인력양성·훈련사업을 대상으로 실시하는 평가에 대한 법적 근거가 미흡하다는 점이다. 현재 관련 법적 근거는 있으나 '실시할 수 있다', '협의하여'로 표현되어 일부 중양부처 및 지방자치단체의 평가 기피현상이 발생하고 있다. 특히 부실운영이 의심되어 사업관리 체계를 강화해야 할 중점대상 인력양성·훈련사업일수록 오히려 평가·컨설팅을 거부하는 경우가 발생함으로 이에 대한 강력한 법적 근거의 마련이 요구된다.

둘째, 법적 의무화 등 강력한 유인책이 없어 중양부처 및 지방자치단체 담당자

들의 비협조적인 태도로 인해 평가 및 컨설팅의 내실화 저해 및 실효성 약화가 우려된다는 점이다. 일부 부처 및 담당자의 경우 협조가 되지 않아 평가 및 컨설팅에 필요한 기본 자료 확보가 어려워 사업 진행에 어려움을 겪는 경우가 발생하고 있다. 특히 지방자치단체의 경우, 중앙정부의 지원을 받지 않고 자체예산으로만 자율적으로 운영되는 인력양성·훈련사업이 많으며, 대체적으로 사업관리 체계가 부실하여 평가·컨설팅을 위한 최소한의 실태조사 자료 확보도 되지 않는 경우가 발생하는 등의 어려움이 있다. 이에 평가 참여를 의무화하여 국가 재정 사용의 책무성 부여하여 이에 대한 성과 제고가 필요한 시점이다.

셋째, 평가 및 컨설팅 결과활용에 있어 정책적 환류체계가 부족하다는 점이다. 평가 및 컨설팅 결과가 실제 중앙부처 및 지방자치단체 직업능력개발 사업 개선에 반영되어 활용되었는지, 그로 인한 사업성과의 변화 등은 어떤 것들이 있는지를 추적하여 국가 인력양성·훈련사업 연계 효율화 방안과 연계하여 활용할 필요가 있다. 또한 우수 사업, 미흡 사업에 대한 정확한 정보 제공과 이에 따른 인센티브(우수사업 포상, 사업비 확대 등)와 패널티(개선계획서 제출, 추가적인 성과평가 실시 등) 제공이 추진될 필요가 있다.

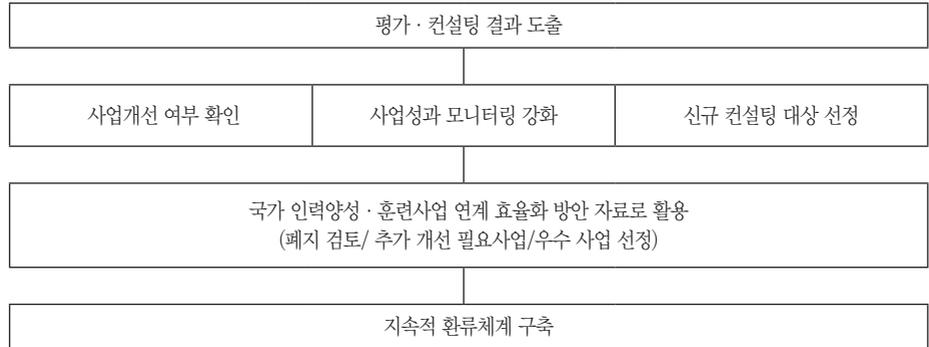
3. 정책과제

고용노동부의 ‘국가 인력양성·훈련사업 연계 효율화 방안’과 연계하여 통합·추진되고 있는 중앙부처 직업능력개발 사업평가의 개선 요구 사항을 해소하고 이를 보다 효과적으로 추진하기 위한 정책 방향 및 개선 방안을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 평가·컨설팅 결과의 환류체계를 구축할 필요가 있다. 그간의 연단위 사업진행에서 탈피하여 사업성과 모니터링을 강화하고, 중앙부처 및 지방자치단체에서 평가 및 컨설팅 결과를 반영하여 사업개선을 하였는지, 사업성과가 제고되었는지를 추적 관리하는 환류체계를 갖춘다.

사업성과 모니터링을 강화하고, 중앙부처 및 지자체에서 평가 및 컨설팅 결과를 반영하여 사업개선을 하였는지, 사업성과가 제고되었는지를 추적 관리하는 환류체계를 갖춰야

그림 3. 중앙부처 및 지방자치단체 대상 평가·컨설팅 환류체계 구축



둘째, 지방자치단체 사업에 대한 현황 파악 및 품질관리를 위해 지방자치단체 인력양성·훈련사업 평가·컨설팅 대상을 확대하여 실시할 필요가 있다. 2013년 지방자치단체 인력양성·훈련사업 실태조사(17개 광역단위) 실시 결과, 지방자치단체 추진 인력양성·훈련사업이 일모아 시스템에 일괄 탑재되지 않고, 일자리 공시제 자료도 일부 불명확한 것들이 발견되었기에 지방자치단체 사업에 대한 실태조사 강화와 사업관리 체계의 강화가 요구된다. 이와 더불어 우수사례 발굴 및 확산 계획 수립으로 지방자치단체 인력양성·훈련사업 담당자의 의지를 높일 수 있는 방안도 함께 추진될 필요가 있다.

셋째, 중앙부처와 지방자치단체 담당자들을 대상으로 한, 국가 인력양성·훈련사업 운영 매뉴얼의 발간이 필요하다. 실태조사 결과 중앙부처 및 훈련운영기관의 잦은 담당자 교체로 인해 사업의 지속적인 추진 의지 및 운영 전문성이 부족한 경우가 발생하고 있으므로 사업운영에 도움을 줄 수 있는 상세한 운영 매뉴얼과 가이드라인의 제공이 요구된다.

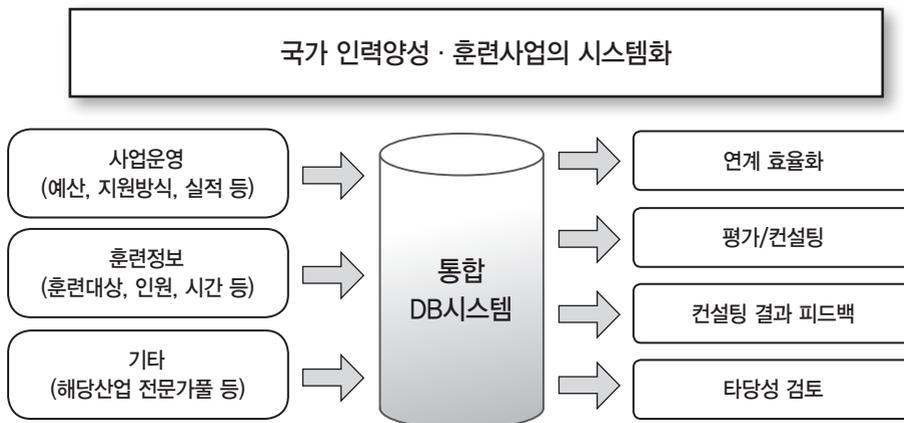
그림 4. 국가 인력양성·훈련사업 운영 매뉴얼 목차(안)

운영 매뉴얼의 주요 내용	
Part 1 고용노동부의 국가 인력양성·훈련사업 참여 및 운영방법	
1) 신규 국가 인력양성·훈련사업 참여 안내	
2) 국가 인력양성·훈련사업 컨설팅 안내	
3) 통합사업	
Part 2 국가 인력양성·훈련사업 운영방안	
1) 부처 사업담당자용 가이드라인	▷ 사업기획-사업성과관리-사업평가
2) 운영기관 사업담당자용 가이드라인	▷ 사업기획-프로그램개발-사업운영-결과보고-성과관리 및 평가업무

마지막으로 실태조사, 사업평가, 컨설팅 등으로 축적된 국가 인력양성·훈련사업 관련 자료를 체계적, 효율적으로 통합·관리하기 위한 시스템 구축이 필요하다. 실태조사 → 연계 효율화 → 컨설팅 → 평가 등 단위사업을 아우르는 DB시스템 구축([그림 5] 참조)으로 연구진 및 유관기관 간 긴밀한 정보 공유 체계를 수립하고, 각 중앙부처와 지방자치단체별로 혼재되어 있는 인력양성·훈련사업 목록 일원화를 통해 국가 인력양성·훈련사업의 효율성을 제고할 수 있다.

실태조사, 사업평가, 컨설팅 등으로 축적된 국가 인력양성·훈련사업 관련 자료를 체계적, 효율적으로 통합·관리하는 시스템 구축이 필요

그림 5. 국가 인력양성·훈련사업 통합DB 시스템 구축



IV. 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사

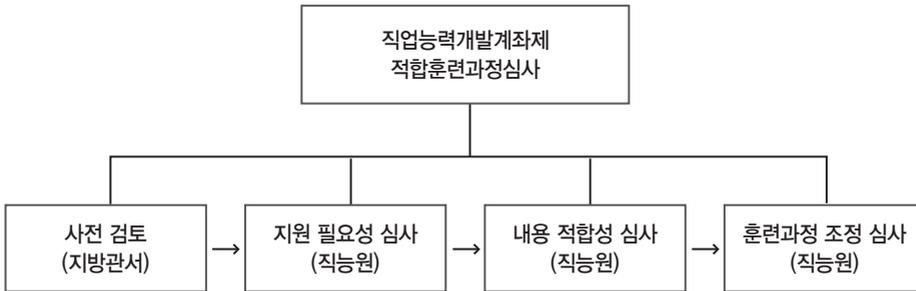
1. 현황

정부는 최소한의 실업자 직업훈련 품질을 보장하기 위하여 계좌제 구성 요소의 핵심인 훈련과정에 대한 심사를 추진

2008년 9월 대구광역시와 광주광역시를 대상으로 시범 도입되어 2010년부터 본격 사업화된 직업능력개발계좌제 사업은 2014년이면 도입 7년째를 맞는다. 계좌제 사업은 개인의 자기주도적 직업능력개발을 효과적으로 지원하기 위해 도입되었으며, 그간의 실행 과정을 걸쳐 점차 안착되어 가고 있다는 판단이다. 동 사업이 성공하기 위해서는 다양한 특성을 가진 양질의 훈련과정이 훈련생에게 적절한 시점과 장소에서 다양하게 제공될 수 있도록 하는 제도적인 뒷받침이 반드시 요구된다. 이에 정부는 최소한의 실업자 직업훈련 품질을 보장하기 위하여 계좌제 구성 요소의 핵심인 훈련과정에 대한 심사를 추진하고 있다.

훈련기관이 실업자를 대상으로 하는 훈련과정의 인정을 받기 위해 제출한 훈련과정 「직업능력개발계좌제 실시규정」에 근거하여 동 훈련과정의 지원필요성과 내용 적합성 여부 등을 심사한다. 구체적으로 적합훈련과정 심사는 훈련기관 단위가 아닌 훈련과정 단위로 이루어지게 되는데, 이때 신청 훈련과정은 산업현장 전문가가 참여하는 분과별 심사위원회에서 1단계 사전검토 및 현장실사, 2단계 지원필요성 심사, 3단계 내용적합성 심사, 4단계 훈련과정 조정심사 등 총 4단계에 걸쳐 이루어진다. 훈련과정별로 훈련시설·장비 등 물적 요건과 훈련 교·강사 등 인적 요건, 훈련내용, 훈련방법, 훈련비용 등 총 5개 항목을 기준으로 적합성 여부를 심사하고, 그 결과를 종합하여 적합훈련과정목록(Eligible Training Program List: ETPL)을 작성하여 공고한다.

그림 6. 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사 단계

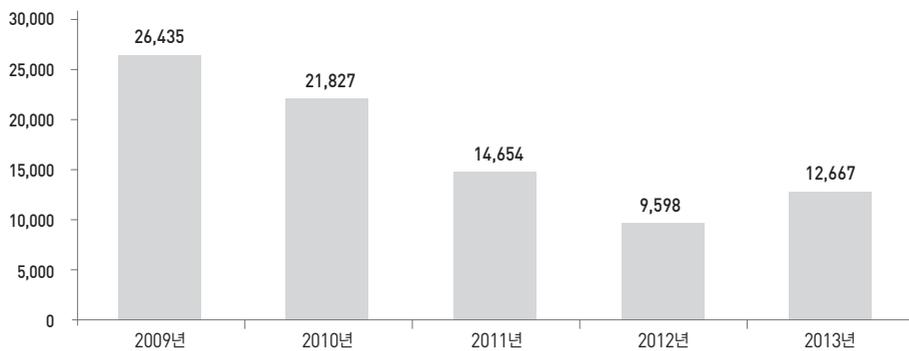


계좌제 사업 도입 초기 26,000개 이상에 이르던 신청 과정들은 이후 빠르게 감소하여 2012년에는 9,598개 과정이 되었다. 비록 2013년에는 다시 소폭 증가하여 12,667개 과정에 이르고는 있으나 도입 초기의 절반 내외 수준이다. 도입 초기의 무분별한 신청이 시간이 지나면서 실제 운영할 수 있는 과정을 선별하여 신청하는 방향으로 훈련기관들의 생각이 변화하였고, 다른 한편으로는 훈련기관들의 과도한 심사 신청을 미연에 방지하기 위해 정부가 도입한 심사 신청 한도제의 결과이다.

도입 초기의 무분별한 신청이 시간이 지나면서 실제 운영할 수 있는 과정을 선별하여 신청하는 방향으로 훈련기관들의 생각이 변화

그림 7. 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사 신청 현황

(단위: 개)



2. 개선 요구 사항

정부는 2013년에 계좌제 적합훈련과정 심사에 있어서 일부 직종으로의 신청 쏠림 현상과 훈련과정 개설률 저조, 낮은 훈련성과 등의 문제점을 해소하기 위해 심사 방향을 개선하였다. 훈련기관 평가 결과가 부진한 기관(구체적으로 E등급 훈련기관)에 대해서는 심사신청을 제한하였고, 반대로 평가 결과가 우수한 기관에 대해서는 추가로 심사신청 할 수 있도록 하였다. 지역·직종별 적정과정 수 공급 규모 추정을 기반으로 공급 과다 및 과소 직종을 공개함으로써 이 분야에 대한 신청을 자제하도록 하였으며, NCS 기반 훈련과정, 기업채용연계형 훈련과정, 중소기업 친화 직종 훈련과정 등 특화분야에 대한 신청을 우대함으로써 현장 지향적인 훈련수요가 필요하다고 추정되는 분야에 대한 과정 신청률을 높이도록 하였다. 특히 우수 훈련기관과 취업성고가 훈련과정을 우대하는 방식으로 훈련공급을 지원하기 위해 훈련성과 제고에 집중하는 방향으로 설정하였다.

하지만 여전히 훈련과정 운영의 비효율성이 제거되지 않고 있는 등 당초 목표만큼의 문제해결이 되지 않고 있다는 판단이다. 훈련수요에 근거한 적정훈련과정 공급 추정이 체계적으로 이루어지지 못하다 보니 과정 공급과 훈련 수요와의 불일치 문제가 발생하고 있고, 해당 지역·직종별로 적정 과정 규모를 파악할 수 있는 체계적인 판단 근거가 마련되지 않았다. 더구나 훈련기관 평가와 과정 심사의 연계가 미흡하여 우수 훈련기관을 훈련시장으로 유인하는데 소극적이었다. 일례로 2013년의 유효기간 연장 및 신규과정 심사 시 훈련기관 평가등급이 낮을수록 오히려 승인률이 높아지는 역전현상 발생하였다. 또한 취업성고가 우수한 훈련과정에 대한 우대도 잘 이루어지지 않았다. 이는 훈련과정의 공급과 인력수요 간의 불일치 문제가 여전히 발생하고 있기 때문이다. 훈련수요에 근거한 적정훈련과정 공급 추정이 체계적으로 잘 이루어지지 못하다 보니 해당 지역·직종별 적정수의 과정이 어느 정도 인지에 대한 판단 근거가 미약하기 때문이다.

3. 정책과제

위에서 제시된 개선 요구 사항들은 결국 공급된 훈련과정이 훈련생이 없어 개설되지 않는 점, 일부 개설된 훈련과정들도 효율적으로 운영되지 못한 점, 지역·직종별 훈련성과 간 편차가 심한 점 등이 문제의 원인이 되었다고 볼 수 있다.

이에 이러한 문제점들을 해소하고 취업성과 제고 및 운영 효율화를 추진하기 위해서는 우선적으로 체계적인 적정과정 수 공급규모의 추정을 통한 적정훈련과정 공급 방안을 마련해야 한다. 특히 훈련수요를 반영한 적정 훈련과정 공급과 공급된 훈련과정을 활발히 운영하기 위해서는 적정훈련과정 공급규모에 대한 도출이 필요하다. 이를 위해서는 구체적으로 지역·직종별 인력 및 훈련수요를 파악하여 정책적 전망을 가능하게 하는 구체적인 예측방법 및 절차가 개발되어야 하겠다. 이와 함께 적정과정 공급규모 추정 과정에서 발생하는 일부 지역 및 직종의 과소공급 과정에 대한 지원 방안도 동시에 고려하여야 할 것이다.

둘째, 우수 훈련기관을 육성하여 지원해야 한다. 우수 훈련기관을 통해 우수과정 공급을 촉진하고 실업자의 적극적 수강을 유도하여 신속한 취업 지원이 이루어져야 한다. 취업률 등 성과평가와 훈련기관 역량평가가 우수한 훈련기관을 우수 훈련기관으로 선정하여 적극 지원하여야 한다. 우수 훈련기관으로 선정되면, 훈련과정 우선 승인 및 운영의 자율성 보장해야 한다. 구체적으로 심사과정에서 우수 훈련기관 우대 승인, 향후 운영의 자율성을 최대한 보장하여야 할 필요가 있다. 이 밖에 우수 훈련기관에 대한 추가지원을 통해 우수한 품질의 훈련과정이 시장에 진입할 수 있도록 하는 유인책을 마련해야 한다.

셋째, 양질의 훈련과정 공급 촉진을 위한 적정 훈련비 지원이 필요하다. 자율훈련비 단가제도를 도입함으로써, 우수 훈련기관이 고급훈련과정을 운영하고자 할 경우 정부 지원금은 예산범위에서 일정 수준으로 인정하되 훈련기관과 훈련생의 합의로 추가 훈련비를 받을 수 있는 새로운 훈련비 단가제도를 신규로 도입할 필요가 있다. 또한 취업률 등 훈련성과가 일정 수준 이상인 훈련과정에는 훈련비를 추가 지급하거나 훈련 시설 및 장비 대여 시 우대할 필요가 있다. 또한 NCS 과정, 기업채용

공급된 훈련과정이 훈련생이 없어 개설되지 않는 점, 개설된 훈련과정들도 효율적으로 운영되지 못한 점, 지역·직종별 훈련성과간 편차가 심한 점 등이 문제의 원인

지역·직종별 인력 및 훈련수요를 파악하여 정책적 전망을 가능하게 하는 구체적인 예측방법 및 절차가 개발되어야 함

연계형 과정, 중소기업 친화직종 과정 등 특화 우대과정에 대해서는 현행 제한적 시장가격 인정 방식에서 개방적 시장가격 허용방식으로 훈련비 지원 체계가 개편되어야 하겠다.

V. 맺음말

직업훈련의 역할 및 기능이 점차적으로 확대되어 오고 있는 상황에서 훈련 및 고용의 효과성을 제고하기 위해서는 직업훈련정책에 대한 종합적인 평가와 이를 근거로 개선이 지속적으로 이루어져야 한다. 직업훈련제도의 변화가 시대적 흐름에 부합하였다 할지라도 과연 정책이 효율성을 증대시키는 방향으로 작동되고 있는가에 대한 지속적인 검증이 필요하다(전재식 외, 2012a). 직업능력개발 훈련기관 평가는 훈련기관 간 경쟁을 유도하고, 훈련기관에게 운영에 대한 재점검의 기회와 전문가에 의한 개선방향을 제시하여 훈련기관의 질적 제고에 기여하였으며, 훈련기관 평가 결과를 정부정책에 활용하여 정책추진의 객관성과 투명성을 제고하는 데 이바지하는 등 제도 도입 당시에 기대하였던 정책목표가 어느 정도 달성되고 있다는 평가를 받고 있다(고혜원 외, 2013: 4). 또한 중앙부처 직업능력개발 사업평가는 부처 간 협업을 강조하는 현 정부의 국정기조에 부합되는 방식으로 중앙부처는 물론 지방자치단체까지를 아우르는 범국가적인 국가 인력양성·훈련사업 관리체계로서 진화하고 있다(장혜정 외, 2013). 아울러 계좌제 적합훈련과정 심사사업은 지난 6~7년간의 실시과정을 거쳐 점차 안착되어 가고 있다는 판단이다. 하지만 여전히 훈련기관 평가 및 심사 사업은 개선 요구 사항에 대해 심도 깊은 논의와 개선방안 마련이 요구되며, 실질적인 개선을 추진해야 할 필요가 있다.

정부의 고용률 70% 목표 달성에 기여할 수 있도록 훈련성과 위주의 직업훈련으로 전환되어야 함

이에 올해의 직업능력개발 평가·심사 사업은 그 어느 때보다도 중요한 한해가 될 것으로 전망된다. 직업훈련의 목적 달성에 있어 근원적인 문제인 직무능력 향상과 취업능력 제고, 우수한 훈련기관 및 훈련과정의 발굴, 성과중심 사업관리체계 강화 등이 중요한 정책적 목표로 부각될 것이기 때문이다. 직업훈련은 정부의 고용률

70% 목표 달성에 기여할 수 있도록 훈련성과 위주로 전환되어야 하며, 이를 위해 훈련성과 제고 및 훈련과정 운영의 효율성 극대화를 위한 적정과정 공급, 훈련기관 평가, 국가 인력양성·훈련사업 관리가 이루어져야 한다. 올해의 직업능력개발 평가·심사 사업은 이러한 정책적 수요를 충분히 반영할 수 있도록 실질적인 개선을 이끌어야 할 것이다. 

참고문헌

- 고용노동부(2013). 『2013년 국가 인력양성·훈련사업의 연계·효율화 추진계획, 국정 과제 추진계획』, 고용노동부 고용정책실.
- 고혜원 외(2013). 『직업능력개발 훈련기관 평가의 활용 실태와 개선 과제』, 한국직업능력개발원.
- 나현미 외(2012). 『직업능력개발 훈련기관의 역량평가 도입 및 추진 방안』, 한국직업능력개발원.
- _____ (2013). 『2013년 직업능력개발 훈련기관 평가』, 한국직업능력개발원.
- 장혜정 외(2013). 『2013년 중앙부처 직업능력개발 사업평가』, 고용노동부 업무보고자료, 한국직업능력개발원 직업능력개발평가센터.
- 전재식 외(2012a). 『직업훈련정책 평가 체계 연구』, 한국직업능력개발원.
- _____ (2012b). 『직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사 운영사업』, 한국직업능력개발원.
- 한국직업능력개발원(2013). 『2014년도 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사 훈련기관 설명회 자료집』, 한국직업능력개발원.

with you

행복한 일자리, 역량있는 직업인
한국직업능력개발원이 동행합니다

전문대학 특성화 사업의 내실화 방향

정태화 한국직업능력개발원 선임연구위원

박근혜정부는 국정 과제의 하나로 「전문대학을 고등직업교육 중심기관으로 집중 육성」(관계부처 합동, 2013: 142)함을 설정하고, 이에 따라 ‘전문대학 육성 방안’을 2013년 7월 18일에 확정·발표하였다.

특성화 전문대 100개교 육성 사업은 전문대학 육성 방안 중 가장 중요한 사업

이 방안은 5개의 핵심과제로 구성되어 있는데, 그 중에서 ‘특성화 전문대 100개교 육성 사업’은 가장 중요한 사업이라고 할 수 있다. 교육부는 2014년 초에 이 사업과 관련 있는 재정지원 사업을 본격적으로 추진할 예정이다. 이 사업이 소기의 성과를 거두기 위해서는 전문대학의 특성화 추구를 위해 필요한 이슈를 제기하고 이에 대응하는 발전 방향을 추진하는 일이 필요하다고 할 수 있다.

이러한 필요성에 기반하여 이 글에서는 우선적으로 전문대학 특성화의 개념과 필요성을 살펴본 후에, 정부 차원에서는 물론, 정부의 재정지원 사업에 참여하는 전문대학 차원에서 필요한 사업의 내실화 방향을 제안하고자 한다.

I. 전문대학 특성화의 개념과 필요성

1. 전문대학 특성화의 개념

전문대학의 특성화 개념은 정부의 변화에 따라 다소의 차이를 보이면서 변화해 왔다. 우선, 노무현정부 시기인 2005년 1월에 교육인적자원부는 「2005년도 전문대학 특성화 지원 사업계획」을 수립하였다. 이 사업은 정규 교육과정 중심의 ‘영역별 특성화(수도권, 비수도권)’ 사업과 비정규 교육과정 포함의 ‘주문식 교육’ 사업으로 구성되었다. 이 계획에 따라 운영된 전문대학 특성화 지원 사업의 운영 목적은 ‘현장 기술(실무) 인력 양성’이었으며, 운영 방향은 ① ‘선택과 집중’의 원리 적용, ②

지역 산업 발전을 견인할 이공계열에 대한 지원 강화, ③ 안정적인 특성화 추진을 위한 다년도 위주의 지원 등이었다(교육인적자원부, 2005: 1). 그러나 전문대학의 특성화에 대한 개념은 공식적으로 규정화되지 않았다.

그 후 MB정부에서 전문대학 특성화 지원 사업은 ‘전문대학 교육역량 강화 사업’ 내에서 ‘전문대학 대표 브랜드 사업’이라는 명칭으로 변경되어 추진되었다. 교육과학기술부가 2010년도에 발표한 「2010년 전문대학 교육역량 강화 사업 기본계획」에서는 전문대학의 특성화를 “대학이 강점과 역량을 가진 비교우위 분야에 인적·물적 자원을 집중시키고 효과적인 산학협력 교육 체제와 학사제도 운영을 통해 대학 자체의 교육 성과를 극대화하고 경쟁력을 높여 나가는 일련의 과정(교육과학기술부, 2010: 28)”으로 정의하였다.

한편, 박근혜정부에서 교육부는 전문대학의 특성화를 “대학이 자체 발전 계획에 따라 비교 우위가 있는 분야를 설정하고, 구조개혁 등 특성화 추진에 요구되는 여건을 조성하여 자원을 재분배함으로써, 현장 선호도가 높은 산업 분야별 우수 전문 인력을 양성하고 궁극적으로 대학 경쟁력을 제고시키는 방안”(교육부, 2013a: 9)으로 규정하고 있다. 그리고 4년제 대학교의 특성화는 “대학이 자체적으로 수립한 발전 계획에 따라 경쟁력 있는 분야와 차별화 된 교육 프로그램을 집중 육성하여 대학 경쟁력을 제고할 수 있도록 대학 시스템을 개혁하는 것”으로 규정하고 있다(교육부, 2013b: 7).

이상에서 살펴본 바와 같이 정부의 변화에 따라 다소의 차이는 있지만 전문대학 특성화 개념에서는 다음의 요소가 강조되고 있음을 알 수 있다. 첫째, 전문대학 체제의 측면에서 특성화는 당해 대학의 강점 분야를 선택하여 인적·물적 자원을 집중적으로 투자하는 ‘선택과 집중의 원리’를 중시한다. 둘째, 특성화 모형은 계열·학과 체제의 특성화 모형과 프로그램 특성화 모형으로 구별할 수 있다. 셋째, 최근의 정부의 특성화 정책에서는 대학의 구조 개혁과의 연계를 강조하고 있다.

정부의 변화에 따라 다소의 차이가 있지만 전문대학 특성화 개념에서 강조되고 있는 점은 첫째, 선택과 집중의 원리, 둘째, 특성화 모형의 구분(계열·학과 체제 특성화/프로그램 특성화), 셋째, 대학의 구조 개혁과의 연계

2. 전문대학 특성화의 필요성

우리나라의 상황에서 4년제 대학교와 전문대학을 포함하는 고등교육기관이 특성화 되어야 하는 이유로 다음과 같은 점이 제기되어 왔다(이현청, 2006: 15; 조우현, 2006: 105).

고등교육기관 특성화가 필요한 이유: 첫째, 고등교육기관의 기능 확대, 둘째, 생존 전략 확보, 셋째, 지역사회 발전 지원 기능 확대, 넷째, 개별 고등교육기관의 차별성 확보

첫째, 고등교육기관의 기능 확대를 위해 특성화가 필요하다. 엘리트 교육 단계에서 보편화 교육 단계에 접어들고 고등교육기관에서는 다양한 산업 인력을 양성하는 인력 개발 기능을 확대하고 있다. 이에 따라 국가적·지역적 차원의 주요 산업에서 필요로 하는 인력 양성을 위해 특성화된 계열·학과를 집중적으로 운영하여야 할 필요가 있다. 둘째, 생존 전략 확보를 위해 특성화가 필요하다. 출생 인구 감소에 따른 입학 자원의 감소에 따라 고등교육기관은 생존 전략의 하나로 강점이 있는 계열·학과를 선택하여 인적·물적 자원을 집중적으로 투자함으로써 우수 학생을 안정적으로 확보할 수 있는 특성화 전략을 적극 추진할 필요가 있다. 셋째, 고등교육기관의 지역사회 발전 지원 기능 확대를 위해 필요하다. 중앙집권제에서 지방자치제로의 전환이 강조되고 있는 정치 체제의 전환 시기에 있어서 고등교육기관이 지역사회에서 차지하는 중요성은 더욱 강조되고 있다. 이와 관련하여 고등교육기관은 지역사회의 혁신 주체로서 산업 혁신에 필요한 인력을 공급하는 계열·학과를 특성화 시켜 집중 지원할 필요가 있다. 넷째, 개별 고등교육기관의 차별성 확보를 위해서도 특성화가 필요하다. 차별성이 별로 없는 유사 학과를 백화점식으로 운영하고 있다고 비판받아 온 우리나라의 고등교육기관은 비슷한 학과 체제와 교육과정 운영에 따른 유사성을 극복하고 차별성을 확보하기 위해 계열·학과의 특성화를 추구할 필요가 있다.

한편, 정태화 외(2006: 143-144)는 전문대학의 특성화에 초점을 두어 그 필요성을 다음과 같이 강조하였다. 첫째, 지식정보사회의 도래로 산업계에서 요구하는 인력의 수준과 질이 크게 변화하였으므로, 이에 부응하기 위해 계열·학과의 특성화가 필요하다. 둘째, 상당수의 4년제 대학교들이 산업 인력 개발 기능을 확대함에 따라 전문대학은 이들과 차별화된 정체성을 확보하기 위해 계열·학과의 특성화를

적극 추진할 필요가 있다. 셋째, 전문대학은 국가의 지역 균형 발전 전략에 부응하면서 ‘지역 기반 대학(community-based college)’으로 발전하기 위해 지역 전략 산업에 기반한 계열·학과의 특성화를 추진하면서, 특히 지역의 중소기업에 필요한 인재를 양성할 필요가 있다. 넷째, 출생 인구 감소에 따른 고졸 입학 자원의 감소가 4년제 대학교에 비해 전문대학에서 상대적으로 심각하게 발생하고 있으므로, 고졸자 중심의 중국 교육 체제를 성인 중심 평생 교육 체제로 전환하여 성인 학생을 확보할 수 있는 대학 교육 체제의 특성화가 필요하다. 다섯째, 전문대학이 배출하는 인력과 산업계가 요구하는 인력 간의 양적·질적 불일치를 해소하기 위하여 당해 전문대학의 강점 분야를 특성화할 필요가 있다. 여섯째, 국가 간 인적·물적 자원의 교류가 확대되는 가운데 전문대학은 특정 계열·학과 또는 특정 프로그램을 특성화하여 국제 경쟁력을 갖춘 인력을 양성할 필요가 있다.

전문대학 특성화의 필요성 첫째, 산업계에서 요구하는 인력의 수준과 질이 크게 변화, 둘째, 4년제 대학교의 산업인력개발 기능 확대에 따른 전문대학의 차별화 된 정체성 확보 필요, 셋째, 국가의 지역 균형 발전 전략에 부응하여 지역 기반 대학으로 발전, 넷째, 성인 중심 평생 교육 체제로의 전환, 다섯째, 산업계가 요구하는 인력 간의 양적·질적 불일치 해소, 여섯째, 국제 경쟁력을 갖춘 인력 양성

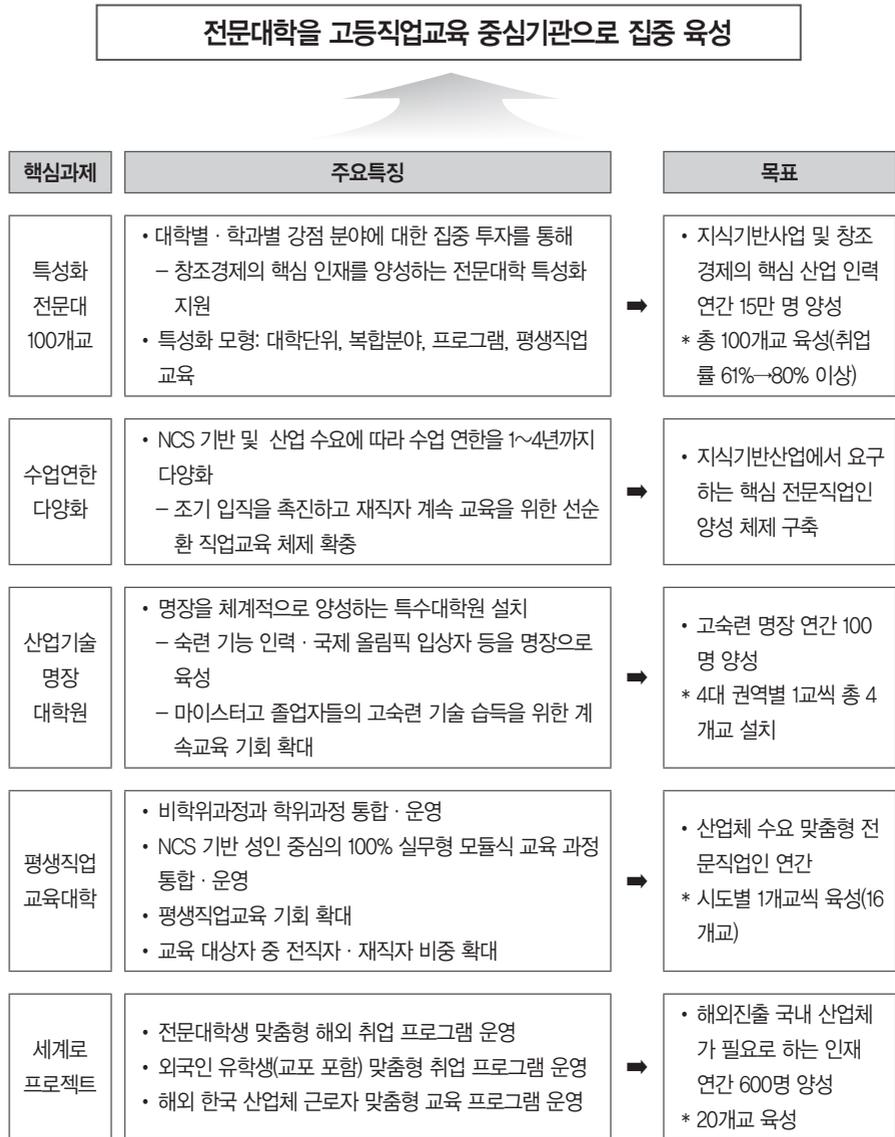
전문대학 특성화의 필요성은 정부의 변화에 상관없이 전문대학 지원 정책의 근간을 이루어 왔으며, 향후에도 이러한 추세는 계속될 것으로 전망된다.

II. 정부의 전문대학 특성화 방안과 의의

1. 전문대학 특성화 정책의 개요

교육부는 박근혜정부의 71대 국정과제인 「전문대학을 고등직업교육 중심기관으로 집중 육성」(관계부처 합동, 2013: 142)에 따라 ‘전문대학 육성 방안’을 2013년 7월 18일에 확정·발표하였다. 이 방안은 2017년까지 국가 고용률을 70%까지 끌어올리기 위한 정책의 한 수단으로 전문대학의 취업률을 80% 이상으로 상향 조정하고, 능력중심사회의 실현을 위해 전문대학에서 핵심 전문직업인을 연간 15만 명씩 집중적으로 양성함을 주목적으로 한다. 이 방안의 주요 내용은 [그림 1]과 같다.

그림 1. '전문대학 육성 방안'의 핵심과제별 주요 특징과 내용



자료: 교육부(2013a), 8쪽.

한편, 전문대학 육성 방안 내에서 전문대학의 특성화와 관련을 맺는 핵심과제는 '특성화 전문대 100개 육성' 사업으로 이 사업에서 추구하는 특성화 대학 모형별 주

요 특징을 살펴보면 <표 1>과 같다.

표 1. 특성화 전문대 100개교 육성 사업에서의 특성화 대학 모형별 특징 비교

구분	대학 단위 특성화	복합 분야 특성화	프로그램 특성화	평생직업교육대학 특성화
특성화 방 향	국가·지역 연계산업 육성 (단일산업)	국가·지역 연계산업 육성	특성화 프로그램 육성	새로운 형태의 평생고등직업교육기관 육성
특성화 단 위	대학 전체	대학 전체	대학 전체 또는 일부 (특정 프로그램 단위)	대학 전체 (비학위·학위과정 통합 운영)
신 청 자 격	단일 주력 계열 (편제 정원) 70% 이상	2개 주력 계열 (편제 정원) 70% 이상	모든 계열	모든 계열
육 성 목 표	20교 내외	44교 내외	20교 내외	16교 내외
지 원 기 간	5년(2+3) 단위로 지원 (연차 평가를 통해 성과 관리)			
비 고	신청 자격은 2015년도 기준 주력 계열 편제 정원 70% 이상인 전문대학 (단, 2014년도는 대학의 자체 구조 개혁 추진 계획 등을 고려하여, 60% 이상도 신청 가능) ※ 주력 계열: 대학이 육성하고자 하는 강점 계열(공학, 인문사회, 자연, 예체능 계열) ※ 편제 정원: 전문대학의 신입생 입학 정원에 수업 연한을 곱한 총 학생 수			

자료: 교육부(2013a), 13쪽.

박근혜정부가 이 사업을 추진하는 이유와 사업의 운영 방향은 다음과 같다(교육부, 2013a: 9-11). 첫째, 그간 장기간에 걸쳐 전문대학 특성화 사업이 추진되었음에도 불구하고 전문대학별 차별성이 부족하기 때문이다. 특히, 특성화 이외 분야에 대한 재구조화 미흡으로 전문대학은 백화점식 체제를 유지하면서 지식기반산업의 구조 변화에 적절히 대응하지 못하였다. 둘째, 인력 수급 전망 및 지역 산업에 기반한 특성화 추진이 필요하기 때문이다. 2020년까지 전문대학 졸업생이 급감하는 동시에 전문대학을 통한 신규 인력 공급도 감소할 전망이다(한국고용정보원, 2012), 이를 고려하여 계열·학과의 특성화를 추진할 필요가 있다. 또한, 전문대학이 지역 산업의 인력 수급 분석 결과를 근거로 특성화 전략을 수립할 수 있도록 유도하여 특정 계열의 과잉 인력 양성 현상을 방지할 필요가 있다. 이와 함께 급격한

현 정부가 동 사업을 추진하는 이유: 첫째, 장기간에 걸쳐 전문대학 특성화 사업이 추진되었음에도 전문대학별 차별성이 부족하기 때문. 둘째, 인력 수급 전망 및 지역 산업에 기반한 특성화 추진이 필요

현 정부가 동 사업을 추진하는 이유: 셋째, 전문대학의 특성화와 다양성을 추진할 수 있는 재정지원 사업의 재설계, 넷째, 창조경제에 부응하는 핵심 전문직업인을 양성

학령인구 감소에 대응하여 대학 스스로가 지속 가능한 발전 체제를 마련함과 동시에 자율적인 구조혁신을 추진하도록 유도할 필요가 있다. 셋째, 전문대학의 특성화와 다양성을 추진할 수 있는 재정지원 사업의 재설계가 필요하기 때문이다. 기존의 전문대학 교육역량 강화 사업은 투입 요소와 산출 요소를 향상시키는 성과가 있었으나, 획일적 포물리 지표 적용 방식으로 인해 전문대학의 특성화를 유도하는 데 한계가 있었기 때문이다. 넷째, 창조경제에 부응하는 핵심 전문직업인을 양성할 필요가 있기 때문이다. 이와 관련하여 창조경제 내에서 전문대학 졸업자 수준의 인력이 필요한 시장을 발굴하여 특성화 사업을 통해 인력을 양성·공급할 필요가 있다.

이 같은 필요성을 배경으로 추진되는 특성화 전문대 100개교 육성 사업의 운영 방향은 ① 대학 강점 분야 중심의 특성화를 통한 창조경제에 필요한 역량 있는 핵심 직업 인재의 양성·공급, ② ‘국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards, 이하 NCS)’에 따른 산업 수요 맞춤형 교육 과정 운영으로 산업체와 전문대학 배출 인력 간 불일치(미스매치) 문제 해소와 이를 통한 직무 수행 완성도 및 현장성이 높은 직업 인재 양성, ③ 재직자 등 성인 학습자가 언제, 어디서나 학습할 수 있는 진·출입이 자유로운 현장 중심 고등직업교육기관 육성, ④ 학령 인구의 급감에 따른 전문대학 교육의 경쟁력 강화를 위한, 특성화와 연계한 대학 내부의 자율적 구조 개혁 유도, ⑤ 우수 전문직업인 육성을 통한 전문대학 취업률 향상(61% → 80% 이상) 등으로 설정되었다.

2. 전문대학 특성화 정책의 의의와 기대 성과

우선, 전문대학 육성 방안 전반의 의의를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 해방 이후 최초로 학제(School System) 측면에서 고등교육 단계에서 직업교육 계열(Vocational Education Track)을 구축하고자 한다는 점이다. 이 방안은 전문대학의 수업 연한 다양화와 산업기술명장대학원 개설을 추진함으로써 대학교와 동등한 고등교육기관으로서 전문대학의 위상 확보와 직업교육 전담 고등교육기관으로서 전문대학의 기능 확보에 기여할 수 있을 것이다. 둘째, 우수 전문대학에 대한 정부

의 재정지원과 함께 부실 대학에 대한 구조조정 정책을 동시에 추진함으로써 전문대학의 발전과 조정의 균형을 추구한다는 의미를 지닌다. 셋째, 평생직업교육대학을 육성함으로써 평생학습사회에서 전문대학이 선도적인 역할을 수행할 수 있는 기반을 구축해 줄 것이다. 넷째, 산업기술명장대학원의 육성을 통해 전문대학이 제조업의 허리 역할을 하는 전문 기능·기술인의 계속학습 기회를 제공함으로써 산업 발전에 기여할 수 있는 여건을 조성해 줄 것이다. 다섯째, 전문대학 직업교육의 세계화를 통해 전문대학이 국가의 브랜드 가치에 기여할 수 있는 기회를 제공해 줄 것이다(정태화 외, 2013: 73).

한편, 정부는 전문대학 육성 방안의 핵심 과제라고 할 수 있는 특성화 전문대 100개교 육성 사업의 추진을 통해 다음과 같은 성과 도출을 기대하고 있다(교육부, 2013a: 15). 첫째, 특성화 전문대학 육성으로 국가·지역 산업이 필요로 하는 우수 인재를 집중 양성할 수 있다(매년 약 15만 명씩). 둘째, 전문직업인 양성을 위한 직업교육 강화로 능력중심사회의 기반을 구축할 수 있다. 이와 관련하여 산업 현장에서 필요로 하는 능력과 역량 중심으로 특성화 전문대학의 교육 내용을 개편하고 다양한 교육 경로를 마련하여 학벌사회 개혁을 추진할 수 있다. 셋째, 전문대학의 체질 개선 및 자율적 구조 혁신 추진으로 대학 경쟁력을 강화시킬 수 있다. 이와 관련하여 특성화 전문대학의 교육 여건(교수 1인당 학생 수, 학급당 학생 수, 실험실습실 개선 등)을 근본적으로 개선하고 학사 운영의 질적 수준을 획기적으로 향상·변화시킬 수 있을 것이다. 또한 대학별 자율적 구조개혁도 동시에 유도할 수 있을 것이다.

특성화 전문대 100개교 육성 사업의 추진을 통한 기대효과: 첫째, 국가·지역 산업이 필요로 하는 우수인재 집중 양성 가능, 둘째, 직업교육 강화로 능력중심사회의 기반 구축, 셋째, 체질개선 및 자율적 구조 혁신 추진으로 경쟁력 강화 및 대학별 자율 구조 개혁 동시 유도

Ⅲ. 전문대학 특성화를 위한 내실화 방향

2014년 초부터 본격적으로 추진될 예정인 특성화 전문대 100개교 육성 사업이 소기의 성과를 거두기 위해서는 내실화에 초점을 두는 과제를 적극적으로 추진할 필요가 있다. 이와 관련하여 한국직업능력개발원은 2013년도에 ‘정부의 전문대학

지원 정책 진단 및 보완 대책' 연구(정태화 외, 2013: 149-162)를 추진하였다. 이 연구는 정부의 전문대학 육성 방안을 진단하고, 이를 토대로 보완하여야 할 정책 방안을 탐색할 목적으로 수행되었다. 이하에서는 이 보고서 내용을 참조하여 특성화 전문대 100개교 육성 사업과 관련하여 제시되고 있는 '대학 단위 특성화 모형'과 '복합 분야 특성화 모형'에 제한¹⁾하여 내실화 방향을 제안하고자 한다.

1. 노동시장과 연계한 전문대학 특성화 방안 추진

노동시장과 연계한 전문대학 특성화 방안: 첫째, 노동시장의 상황을 반영하는 정책추진 필요, 둘째, 산업계의 수요를 반영하는 교육과정을 확대 운영

첫째, 노동시장의 상황을 반영하는 정책을 추진할 필요가 있다. 특성화 전문대학 100개교 육성 사업과 관련하여 대학 단위 특성화 모델과 복합 분야 특성화 모델을 운영하는 전문대학에서는 필수적으로 산업별 신규 인력 공급 전망 결과를 반영하여 '특성화의 선택과 집중'이 구현되도록 할 필요가 있다. 이와 함께 지역의 산업적 여건을 반영한 특성화 학과(전공)의 개설을 적극적으로 유도하는 방안도 검토할 수 있을 것이다. 이를 위해 정부는 노동시장의 양적·질적 인력 수급 상황을 지속적으로 파악하고 그 결과를 전문대학에 제공할 수 있는 체계적인 경로를 구축하여야 할 것이다. 한편, 전문대학 육성 방안과 동시에 추진 예정인 전문대학 정원 조정 정책에서는 노동시장의 수요에 비하여 공급이 과다한 전문대학의 학과(전공)를 중심으로 정원 축소를 유도하여야 할 것이다.

둘째, 산업계의 수요를 반영하는 교육과정을 확대·운영하여야 할 것이다. 이를 위해 NCS 확대 정책을 통해 가능한 범위 내에서 전문대학의 모든 전공 교육 과정에 산업계의 수요를 반영할 수 있는 방안을 지속적으로 모색할 필요가 있다. 또한 정부의 재정지원을 받지 않는 대학들도 NCS 정책에 참여할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 예를 들어 한국전문대학교육협회의 DB에 국고 지원을 받은 대학들이 개발한 'NCS 기반 교육과정'을 탑재하고 전국의 모든 대학들이 자유롭게 참조·활용할 수 있도록 지원하는 방안을 검토할 수 있을 것이다.

1) 특성화 전문대 100개교 육성 사업에서는 이들 모형 이외에 '프로그램 특성화 모형'과 '평생직업교육대학 특성화 모형'을 제시하고 있으나, 이에 관한 내용은 이 글에서 다루지 않는다.

셋째, 노동시장 내부에서의 전문대졸 인력 지원 방안을 추진할 필요가 있다. 이를 위해, 노동시장 내부에서 학력에 따른 임금과 승진상의 차이를 해소할 수 있도록, 특히 중소기업에 재직 중인 전문대학 졸업자의 직업훈련 참여 기회를 확대하여 제공하는 방안을 동시에 추진할 필요가 있다. 이와 함께 NCS 정책과 연계하여 능력평가제도에 따라 임금을 지급하고 승진 기회를 제공하는 인사관리정책을 운영하는 기업에게 세제상 인센티브를 제공하는 방안을 적극 추진하여야 할 것이다.

노동시장과 연계한 전문대학 특성화 방안: 셋째, 노동시장 내부에서의 전문대졸 인력 지원 방안을 추진할 필요

2. 유관 부처 관련 정책 간의 연계 강화를 통한 시너지 효과 제고

박근혜정부는 과거 어느 정부보다 국가 정책의 부처 간 협력 체제 구축을 강조하고 있다. 이러한 맥락에서 특성화 전문대 100개교 육성 사업과 연계가 필요한 최근의 정부 정책을 살펴보면 <표 2>와 같다.

표 2. 특성화 전문대 100개교 육성 사업과 연계가 필요한 유관 부처 정책 내용

<p>[창조경제를 견인할 창의인재 육성: 관계부처 합동(2013. 8.)]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 창조산업 맞춤형 융합인재 양성 <ul style="list-style-type: none"> - (특성화 전문대 100개교) 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 맞춤형 교육과정을 운영하여 산업-대학 간 인력 미스매치 해소(교육부) ○ 대학 창업 활성화로 학생의 도전 역량 제고 <ul style="list-style-type: none"> - (청년 창업 지원) 대학 내 청년창업 지원 프로그램 활성화 - (대학생 창업 역량) 대학 학사제도 정비 등 대학생의 창업 역량 배양 - (대학 기술사업화 강화) 산학협력 중개 센터를 신설하여 대학 보유-기업 수요 희망기술의 중개·계약·사후관리 전담 및 DB 구축(2015~, 교육부) <p>[고용률 70% 로드맵: 관계부처 합동(2013. 6. 3.)]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 청년: 노동시장 조기 진입 <ul style="list-style-type: none"> - 능력중심사회 구축, 취업 기회 확대: 한국형 일-학습 듀얼시스템 도입, NCS 구축(2013년~), 대학의 일-학습 연계 역할 강화

[대학 창업교육 5개년 계획(2013~2017): 교육부 · 미래창조과학부 · 중소기업청(2013. 9. 5.)]

- 창업 친화적 대학 교육제도 마련
 - 창업교육 확대 및 내실화: 콘텐츠 개발, 창업 강좌 확대, 창업 응 · 복합 전공제, 학위과정 개설, 온라인 강의 플랫폼 구축
 - 창업교육 전담 교원의 전문성 강화: 창업 교원 역량 강화, 전문가 양성 · 관리 체제 마련
- 대학생 창업 도전을 위한 환경 조성
 - 학생 창업 도전 환경 조성: 실전 창업 동아리 지원, 연합 창업 동아리 지원, 창업 경진대회 재편, 전담 조직 설치, 창업교육 연구 센터 설립
 - 학생 창업 도전의 적극적 지원: 창업 도전 자금 확대, 창업기업 기술 지원, 교수 연구실 창업 지원, 창업 연계형 캡스톤디자인 지원, 창업 시설 제공
 - 대학의 창업교육 지원 유도: 재정지원 평가 반영, 대학정보 공시 개선, 창업 우수 대학 선정
- 지방 대학 여건 및 창업 인식 개선
 - 지방 대학의 창업 역량 강화: 지역 창업 역량 강화, 혁신 주체 간 협업 강화, 학교기업의 창업 지원, 외국인 유학생 국내 창업 지원, 글로벌 창업 인턴십 지원

[지역 · 산업 맞춤형 인력 양성 체계 구축 방안: 고용노동부(2013. 8. 30.)]

- 공동교육훈련기관 및 파트너훈련기관 활용
 - 지역 인적자원개발위원회에서 수요 조사를 토대로 훈련을 효과적으로 실시 · 운영할 수 있는 지역 내 공동교육훈련기관* 선정
 - * 전문대학, 폴리텍대학, 대한상공회의소 인력개발원, 지역 우수 훈련기관 등
 - 아울러, 지역의 학교(대학, 전문대학, 특성화고 등)와 지역의 인력 수급이 연계될 수 있도록 교육부, 산업통상자원부, 중소기업청 등과 협력 방안 강구

특성화 전문대 100개교 육성 사업이 시너지 효과를 거두려면 타부처 정책과의 연계성을 강화시켜 나가야 하며 이 효과를 평가할 수 있는 평가 체제의 개발과 운영 활동도 전개되어야 함

특성화 전문대 100개교 육성 사업이 시너지 효과를 거두기 위해서는 <표 2>를 통해 확인한 유관 부처 정책과의 연계성을 강화해 추진할 필요가 있다. 이를 위해 관련 부처 관계자 간의 ‘전문대학 특성화 사업 조정위원회(예시)’를 신설하여 운영하는 방안을 적극 추진할 필요가 있다. 이 위원회에서는 연계 사업의 효율적 운영을 위한 조정 및 협력 활동뿐만 아니라 시너지 효과 제고 여부를 평가할 수 있는 평가 체제의 개발과 운영 활동을 적극 전개할 필요가 있다.

3. 전문대학 특성화의 성과 평가 틀 개발과 운영

특성화 전문대 100개교 육성 사업은 박근혜정부의 국정 과제로 향후 5년간 추진 되는 장기 정책이다. 그간 정부는 이 과제를 체계적으로 준비해 왔지만 소기의 정책 성과를 거두기 위해서는 정책평가 모형을 개발하고 이를 운영할 필요가 있다. 이와 관련하여 정태화 외(2009: 249)가 제시한 틀을 참조하여 특성화 전문대 100개교 육성 사업의 성과 평가 틀을 예시하면 <표 3>과 같다.

특성화 전문대 100개교 육성 사업이 소기의 정책 성과를 거두기 위해서는 정책평가 모형을 개발하고 이를 운영해야 함

표 3. 특성화 전문대 100개교 육성 사업 성과 평가 틀(예시)

영역	성과 평가 준거	성과 평가 준거 내용
방향 및 목표	① 미래 지향성	· ‘특성화 전문대 100개교 육성 사업’의 방향과 목표는 변화하는 직업세계 및 산업 수요에 부합할 만큼 미래 지향적이었는가?
	② 실현 가능성	· ‘특성화 전문대 100개교 육성 사업’의 방향과 목표는 현실적인 여건을 고려했을 때 실현 가능성이 충분하였는가?
기반 체제	③ 다양성	· ‘특성화 전문대 100개교 육성 사업’은 학생들에게 폭넓은 학습 기회를 제공하기 위해 직업교육 제도와 프로그램 운영의 다양화를 추구하였는가?
	④ 특성화	· ‘특성화 전문대 100개교 육성 사업’은 산업 수요에 부합하는 전문적인 직업 인력 양성을 위해 체제, 제도, 그리고 프로그램의 특성화를 추구하였는가?
	⑤ 연계성 (수평/수직)	· ‘특성화 전문대 100개교 육성 사업’은 유관 직업교육훈련 기관 간 수직적 연계 강화와 산업체·학교·정부·지자체 간의 긴밀한 협력을 위한 수평적 연계 강화를 추구하였는가?
운영 체제	⑥ 유연성 /자율성	· ‘특성화 전문대 100개교 육성 사업’은 산업계의 수요에 즉시 부합할 수 있도록 학사제도 및 교육 과정 운영 체제의 유연화 및 자율화를 추구하였는가?
	⑦ 현장 기반성	· ‘특성화 전문대 100개교 육성 사업’은 산업 현장에 밀착하여 학습-일 연계가 가능하도록 교육 과정 운영의 현장 기반화를 추구하였는가?
행·재정적 지원	⑧ 지원 확보성	· 정부와 전문대학은 ‘특성화 전문대 100개교 육성 사업’이 성공적으로 운영될 수 있도록 적절한 법적·제도적·행정적 지원을 제공하였는가?

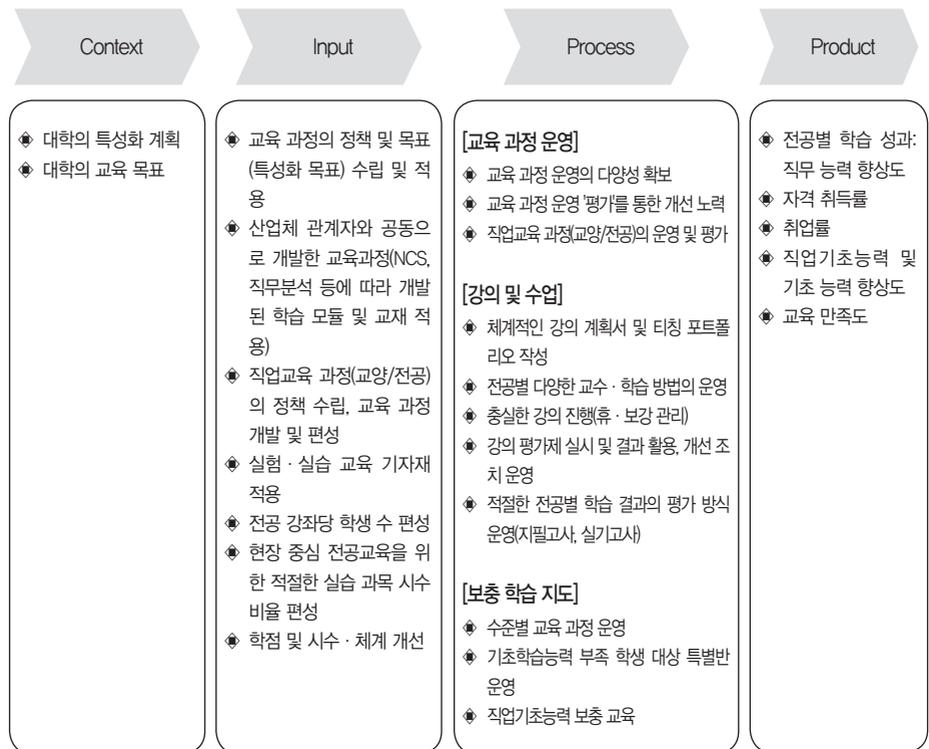
위에서 제안한 틀은 예시적인 틀로서, 향후에 더욱 정교한 틀 마련을 위해 후속 연구를 추진하여 성과 평가 준거를 구성하는 정량적·정성적 평가 지표, 그리고 이들 지표를 평가할 수 있는 평가·측정 방법, 평가 결과의 활용 방안 등을 탐색할 필요가 있다.

4. 사업 참여 대학에서의 교수-학습 과정의 질 관리를 위한 평가지표 운영

특성화 전문대 100개교 육성 사업이 소기의 성과를 거두기 위해서는 NCS 기반 교육과정을 중심으로 교수-학습 과정의 질 관리를 위한 평가지표를 개발하여 운영해야 함

특성화 전문대 100개교 육성 사업이 소기의 성과를 거두기 위해서는 정부 정책만으로는 부족하다. 따라서 이 사업에 참여하게 되는 전문대학에서는 NCS 기반 교육과정을 중심으로 교수-학습 과정의 질 관리를 위한 평가지표를 개발하여 운영할 필요가 있다. 이와 관련하여 교수-학습 과정의 흐름에 따라 교과목 수업을 담당하는 교수들이 편리하게 이해할 수 있는 교수-학습 활동 관련 지표를 ‘CIPP(Context-Input- Process-Product) 모형’에 따라 예시적으로 제안하면 [그림 2]와 같다.

그림 2. CIPP 모형을 활용한 특성화 전문대학의 교수-학습 과정 평가지표(예시)



특성화 전문대 100개교 육성 사업에 참여하는 전문대학에서는 위의 모형을 기본 모형으로 참조하되, 당해 대학의 특성을 반영하는 평가지표를 추가적으로 개발하여 운영함으로써 정부의 재정지원 사업의 성과 제고에 동참할 필요가 있다. 

참고문헌

- 관계부처 합동(2013. 5. 28.). 박근혜정부 국정과제.
- _____ (2013. 6. 3.). 보도자료-‘고용률 70% 로드맵’ 발표. “일하고 싶으면 누구나 일할 수 있는 국민행복시대를 열겠습니다.”
- _____ (2013. 8.). 창조경제를 견인할 창의인재 육성 방안.
- 교육과학기술부(2010). 2010년 전문대학 교육역량 강화 사업 기본계획.
- 교육부(2013a. 7. 18.). 전문대학 육성 방안.
- _____ (2013b. 10.). 지방대학 육성 방안.
- 교육부 · 미래창조과학부 · 중소기업청(2013. 9. 5.). 대학 창업교육 5개년 계획 (2013~2017)-창의, 도전, 희망이 함께하는 창업교육 생태계 조성-.
- 교육인적자원부(2005. 1). 2005년도 전문대학 특성화 지원 사업계획.
- 노동부(2013. 8. 30.). 보도자료-지역과 산업이 주도하는 인력양성 체계 만든다.
- 이현청(2006). 대학평가론. 문음사.
- 정태화 외(2006). 전문대학 특성화 및 구조혁신 방안. 한국직업능력개발원.
- _____ (2009). 직업교육 혁신 2020. 한국직업능력개발원.
- _____ (2013). 정부의 전문대학 지원 정책 진단 및 보완 대책. 한국직업능력개발원.
- 조우현(2006). 대학을 바꿔야 나라가 산다. 랜덤하우스중앙.
- 한국고용정보원(2012). 중장기 인력수급 전망 2011-2020.

모두를 위한 진로교육: 농어촌 학교 진로교육의 과제

김승보 한국직업능력개발원 연구위원

I. 학교 진로교육과 농어촌 학교

현재 우리나라 학교 교육의 가장 중요한 목표가 되다시피 한 입시로 말미암아 학생들은 자신의 모든 역량을 입시 준비에 투입하고 있다. 또한 입시를 겨냥한 과도한 ‘점수’ 경쟁은 학생들이 자신의 적성을 제대로 살린 진로 설계를 제대로 하지 못한 채 이와는 무관한 진학·진로의 선택으로 이어지게 하기도 한다. 학생들의 일생을 좌우할 중요한 취업 준비나 대학 진학 등의 진로 결정이 직업세계나 상급학교에 대한 충분한 이해와 탐색 과정 없이 대부분 이루어지고 있다.

정부는 입시 위주의 교육 체질에서 비롯된 여러 가지 폐해를 극복하고 공교육을 정상화하고자 학교 진로교육을 강화하는 한편, 전면적인 자유학기제의 도입을 추진하고 있다. 이를 통하여 정부는 ‘지식을 주입’하는 데 급급한 ‘시험 위주의 강의식 교육’이 아니라 ‘토론·실습·체험 등 다양한 자율적 체험활동’을 강화함으로써 학교 현장이 ‘꿈과 끼’를 찾을 수 있는 교육 체질로 회복될 수 있도록 정책 역량을 모으고 있다. 학교 현장에 자유로운 진로 탐색의 분위기가 조성되고 자유학기제가 제대로 작동하기 위해서는 현재의 교육 체질 전반을 학생 개인의 ‘진로’의 관점에서 반추해보고 문제를 찾아 이로부터 교육과정 재구조화의 실마리를 찾는 노력이 선행되어야 할 것이다.

입시 위주가 아닌 꿈과 끼를 살리는 진로교육 및 자유학기제 도입의 관점에서 보면, 농어촌 학교는 이전의 시각과 다른 접근이 필요

공교육에 있어서 농어촌 학교는 지리적으로 변방에 위치하여 가장 소외되고 낙후된 학교로 치부되어 왔다. 소위 일류대 진학 중심의 진로지도와 교육 풍토 속에서 농어촌 학교는 교과 내용이 부실하고 학원 등 사교육 혜택이 불편하며 이로 인해 교육적 성과가 낮은 학교로 여겨져 왔다.

그러나 입시 위주가 아닌 꿈과 끼를 살리는 진로교육 및 자유학기제 도입의 관

점에서 보면, 농어촌 학교는 이전의 시각과 크게 다른 접근이 필요하다. 농어촌에 소재하는 대부분의 학교는, 사실 도심의 과밀 학교에 비해 경관과 여건이 뛰어난 학교 환경, 높은 질을 유지하는 교사 역량, 사이버 환경에 따른 교육 여건의 개선 등 장점이 적지 않기 때문이다. 또한 교사와 학생 간, 학생과 학생 간의 긴밀한 유대감과 지역사회 및 학부모의 활발한 지원 등을 고려하면 오히려 정부의 꿈과 끼를 살리는 교육의 관점에서 새로운 가능성으로 주목할 필요가 있는 것이다.

본고는 농어촌 학교에 학교 진로교육을 안착시키기 위한 과제를 모색하는 글이다. 이를 위해 먼저, 농어촌 학교의 주요 실태와 쟁점을 살펴보고 진로교육의 추진 현황을 점검한 후 농어촌 학교의 진로교육을 강화하기 위한 정책 과제를 제시한다.

II. 농어촌 학교의 실태와 쟁점

그동안 농어촌 지역은 학생 수가 꾸준히 감소해 왔고 이에 따라 학급 수나 교원 수도 지속적으로 줄고 있음은 주지의 사실이다. 그런데 이러한 감소 경향도 학생 수, 교원 수, 학급 수 및 학교 수 등 각 단위(unit)에 따라 추세의 차이가 있다.

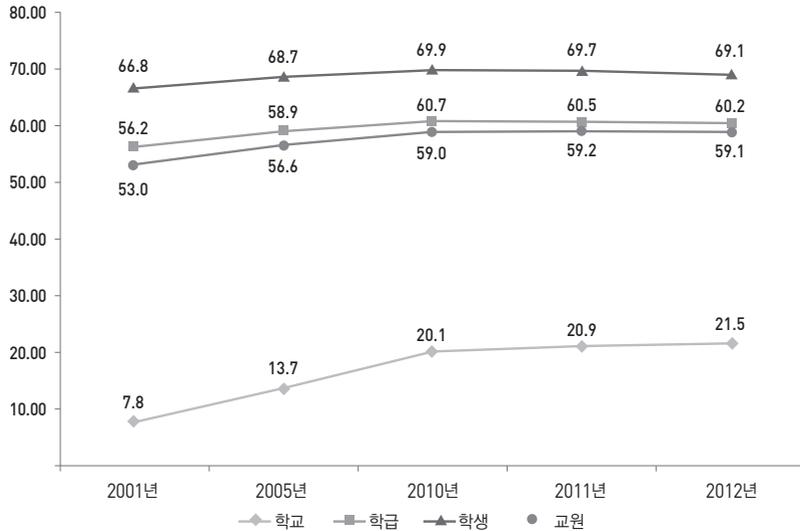
2012년 현재 도시 지역에 거주하는 학생은 전체 학생의 84.6%이고 15.4%의 학생이 농어촌 지역의 학교에 속해 있다. 도농 간의 학생 수 비중의 차이는 69.1%¹⁾인데 이는 2001년의 66.8%보다 2.3%p 정도 더 커진 것으로 농어촌 지역의 학생 수가 그만큼 더 감소했음을 나타낸다. 학급 수 비중의 차이는 56.2%에서 60.2%로 4.0%p, 교원 수 비중의 격차는 53.0%에서 59.1%로 6.1%p 더 커졌다. 이에 비해 학교 수 비중의 차이는 7.8%에서 21.5%로 13.7%p나 더 벌어지고 있다. 농어촌에서 학생 수가 줄어드는 비율에 비해 학교 수가 줄어드는 비율이 훨씬 높게 나타나고 있는 것이다. 1982년에 시작된 소규모 학교의 통폐합 정책이 1990년대를 거쳐 2000년대에 들어서도 꾸준히 지속되고 있음을 보여준다.

농어촌 지역의 학생 수는 꾸준히 감소해 왔으며, 이러한 감소의 경향도 학생 수, 교원 수, 학급 수 및 학교 수 등 각 단위에 따라 차이가 나타남

1) 84.56% - 15.44% = 69.12%

그림 1. 도시-농어촌 간 학생 수, 학급 수, 교원 수 및 학교 수 비중 차이의 추이

(단위: %)



주: 도농 간 학교 수 비중 차이는 (도시 지역 학교 수 - 농어촌 지역 학교 수)/전체 학교 수로 도출함.
나머지 학급 수, 교원 수 및 학생 수도 마찬가지로 방식으로 도출
자료: 한국교육개발원(연도별), 교육통계DB

농어촌 학교의 통폐합 정책은 향후에도 지속될 가능성이 매우 높으며, 여전히 농어촌 지역의 학교 수 대비 학생 수 비율이 도시 지역에 비해 낮게 나타남

그런데 이러한 농어촌 학교의 통폐합 정책은 향후에도 지속될 가능성이 매우 높다. 여전히 농어촌 지역의 학교 수 대비 학생 수 비율이 도시 지역에 비해 크게 낮게 나타나고 있기 때문이다. 앞서 살펴본 바와 같이, 2012년 기준으로 농어촌 지역의 학교 수는 전국 학교 수의 39.2%를 차지하고 있지만 학생 수는 전체 학생 대비 15.4%에 불과하다. 비록 학교 규모가 작더라도 하나의 학교를 운영하려면 기본적으로 소요되는 비용(sunk cost)까지 고려해야 하기 때문에, 이는 재정 운용이나 예산의 효율적 관리 측면에서 부담스러울 수밖에 없다.

표 1. 도시와 농어촌의 학생, 교원, 학급 및 학교 수 비교(2012년)

(단위: 천 명, %, 개, 개교)

		학생	교원	학급	학교
합계(전국)		6,721(100)	425(100)	237,556(100)	11,360(100)
도시	대도시	2,862(42.6)	176(41.3)	98,635(41.5)	3,460(30.5)
	중소도시	2,821(42.0)	163(38.2)	91,663(38.6)	3,443(30.3)
도시 소계		5,683(84.6)	338(79.5)	190,298(80.1)	6,903(60.8)
농어촌	읍면지역	988(14.7)	80(18.8)	43,379(18.3)	3,915(34.5)
	도서벽지	51(0.8)	7(1.7)	3,879(1.6)	542(4.8)
농어촌 소계		1,038(15.4)	87(20.5)	47,258(19.9)	4,457(39.2)

자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(<http://cesi.kedi.re.kr/>)의 자료를 토대로 작성

도시와 농어촌의 현황을 학생 수 밀도(density)의 측면에서 비교하더라도 농어촌 학교 통폐합 정책의 지속 가능성은 더욱 분명해진다. 교원 1인당 학생 수를 보면 도시 지역이 16.8명인 데 비해 농어촌 지역은 11.9명이며, 학급당 학생 수는 도시 지역이 29.9명인 데 비해 농어촌 지역은 22.0명이다. 그리고 학교당 평균 학생 규모는 도시 지역이 823.2명인 데 비해 농어촌 지역의 학교는 233.0명으로 나타난다. 특히 도서벽지 지역의 교원 1인당 학생 수는 7.1명, 학급당 학생 수는 13.1명, 학교당 학생 수는 93.7명에 불과한 것으로 나타나고 있다.

도시와 농어촌의 현황을 학생 수 밀도의 측면에서 비교하더라도 농어촌 학교 통폐합 정책의 지속 가능성은 더욱 분명해짐

표 2. 도시와 농어촌의 학생 수 밀도 비교(2012년)

(단위: 명)

	도시		도시 소계	농촌		농어촌 소계
	대도시	중소도시		읍면지역	도서벽지	
교원 1인당 학생 수	16.3	17.3	16.8	12.4	7.1	11.9
학급당 학생 수	29.0	30.8	29.9	22.8	13.1	22.0
학교당 학생 수	827.1	819.4	823.2	252.3	93.7	233.0

자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(<http://cesi.kedi.re.kr/>)의 자료를 토대로 작성

이에 더하여 농어촌 학교의 운영과 관련한 다음과 같은 상황 인식은 통폐합 정책의 가속화에 힘을 보태고 있다(마상진, 2010; 이해영, 2011; 양병찬, 2012; 최광

익, 2012; 이덕난, 2013).

첫째, 소규모 학교, 소인수 학급으로 인한 복식수업, 비전공자 수업 등 비정상적인 교육과정 운영에 따라 수업의 질 담보 및 양질의 프로그램 운영이 어렵고, 행정적 업무 부담과 학급 편제, 업무 분장 등의 어려움으로 교원이 농어촌 근무를 기피하게 된다. 둘째, 학생들의 또래집단 형성이 곤란하여 학습 동기가 저하되고 교수-학습 효과가 떨어지며, 진취성, 협동의식 배양에도 한계가 있다. 셋째, 교육 여건이 열악하여 우수 학생들의 도시 유출, 학업 중단 학생의 증가 등의 현상이 가속화되어 학생들의 학력 저하가 더 심해지고 있다.

그러나 농어촌 지역의 학교 통폐합 문제를 재정 효율성 및 예산 운용의 측면보다는 지역 균형 발전 및 복지적 측면에서 접근해야 한다는 주장도 강력하게 존재

한편, 농어촌 지역의 학교 통폐합 문제를 재정 효율성 및 예산 운용의 측면보다는 지역 균형 발전 및 복지적 측면에서 접근해야 한다는 주장도 강력하게 존재한다. 농어촌 지역의 공동체 유지 차원에서 학교의 존립 여부는 매우 중요한 역할과 기능이 있다는 것이다. 또한, 도시의 과밀 학급, 과대학 학교에서 발생하는 비교육적 요소를 감안할 때 오히려 농어촌 학교가 가질 수 있는 강점 및 교육적 가치에 주목해야 한다는 주장도 점차 힘을 얻고 있다(양병찬, 2012; 최광익, 2012).

첫째, 소수의 학생으로 운영되는 농어촌 학교는 도시의 중·대규모 학교에 비해 1:1 맞춤형 교육 및 학습자 중심 수업 운영, 학생의 자질 및 특성에 맞는 맞춤형 교육 가능성이 높으며 학생에 대한 교사의 교육적 관심 분산도 막을 수 있다. 둘째, 농어촌 학교 학생들은 학교 내에서뿐만 아니라, 학교 외에서도 학년 간 교우 활동을 통해 또래집단을 넘어서는 인적 네트워크를 형성하고 있으며, 사회성 함양 및 자발적인 참여·소통에 기초한 학생 자치 활동이 가능할 수 있음을 제시한다. 셋째, 농어촌 지역이 도시에 비해 사회·문화적 자원이 부족한 부분이 있으나, 농어촌 학교가 사회·문화 교육의 구심적 역할을 하고 있고 지역의 생태 자원 및 귀농 자원 등을 잘 활용하고 방과 후 학교 활동 및 특기·적성 교육을 제공한다면 충분히 이를 극복할 수 있다.

학교 통폐합을 둘러싼 논란이 치열하지만 사실 이들 논쟁은 농어촌 지역 학교의 발전 비전과 밀접하게 연결되어 있다. 두 시각 모두 농어촌 지역 및 농어촌 학교

의 중요성에 대해서는 이견이 없는 것으로 보이기 때문이다.

농어촌 학교의 현실적 어려움과 교육적 가능성이 교차하는 가운데 농어촌 학교 복원을 위한 다양한 모색이 이루어지고 있는 현실도 주목할 필요가 있다. 예컨대, 대부분의 농어촌 지역이 사교육을 받을 여건이 되지 않는 현실에서 오히려 이 점에 착안하여 블록 수업, 프로젝트 수업, 협동학습 수업 등의 다양한 수업과 현장 체험 학습, 생태학습, 발표회, 탐구학습 등 학습자 중심의 다양한 수업 방법을 통해 학생들의 자기 주도 학습을 촉진하는 계기로 활용하려는 노력을 들 수 있다(양병찬, 2012). 농어촌 지역의 방과 후 프로그램이 활성화되고 있는 점도 이러한 맥락에서 이해해 볼 수 있다. 2012년의 한 조사 보고(농수산식품부, 2012)에 의하면, 지난 몇 년 동안의 방과 후 학교 프로그램에 대해 농어촌 지역의 만족도가 58.2%로 도시 지역 학교의 만족도 52.7%보다 더 높게 나타나고 있다.

농어촌 학교의 현실적 어려움과 교육적 가능성이 교차하는 가운데 농어촌 학교 복원을 위한 다양한 방안 모색이 이루어지고 있음

또한, 농어촌이 보유하고 있는 여러 가지 자산을 새롭게 해석하여 이를 적극화 하려는 시도 또한 주목할 필요가 있다. 예컨대, 농어촌 지역의 대표적인 문제점으로 지적되는 과소 학급 및 복식 학급의 경우가 그러하다. <표 3>에 나타난 바와 같이 복식 학급은 농어촌 지역에서도 초등학교에 거의 집중되어 있다. 초등학교의 경우 통합교육 및 학년 간 교우 활동을 적극 권장하는 경향도 있음을 감안할 때, 초등학교의 복식 학급은 오히려 농어촌 학교만이 가질 수 있는 장점으로 적극적으로 해석할 여지가 높은 것이다(양병찬, 2012).

표 3. 초·중·고 복식학급 현황(2013년)

(단위: 개, 명)

지역규모	초등학교			중학교			고등학교			합계		
	학교수	학급수	학생수	학교수	학급수	학생수	학교수	학급수	학생수	학교수	학급수	학생수
대도시	13	22	143	2	2	83	1	1	10	16	25	236
중소도시	19	32	219	0	0	0	0	0	0	19	32	219
농어촌	읍	58	98	543	0	0	0	0	0	58	98	543
	면	238	418	2,282	0	0	0	0	0	238	418	2,282
	도서벽지	288	509	2,108	6	6	31	0	0	294	515	2,139
합계	616	1,079	5,295	8	8	114	1	1	10	625	1,088	5,419

자료: 교육부(2013).

농어촌 학교가 안고 있는 어려움을 극복하고 교육적 가능성을 구현하기 위해서는 진로교육에 주목할 필요가 있다. 진로교육은 농어촌 학교를 단순히 복지적·시혜적 차원에서 접근하는 것을 뛰어 넘어 농어촌 학교가 가진 교육적 가치와 비전을 발굴하고 이를 실질화 할 수 있는 콘텐츠이며, 농어촌 학교의 각종 환경과 여건을 장점으로 전환, 활용할 수 있는 좋은 수단이 될 수 있기 때문이다. 또한, 진로교육은 꿈과 끼를 키우는 자유학기제 정책의 실질적, 실천적 내용을 제공하고 있기 때문이다.

다음 절에서는 이러한 진로교육이 농어촌 학교에 접목되어 있는 실태와 현황을 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 농어촌 지역의 진로교육 현실과 문제점

1. 학교 교육과정상의 진로교육 실시 현황과 문제점

〈표 4〉는 학교 교육과정상에 나타난 진로교육 실시 현황과 관련한 몇 가지 지표를 제시하고 있다. 선택 교과인 「진로와 직업」 교과의 편성·운영은 중학교의 경우 농어촌 학교가 37.2%로 대도시 63.0%, 중소도시 53.4%에 비해 현저히 떨어지고 있으나, 고등학교의 경우는 농어촌이 57.2%로 대도시 45.6%, 중소도시 44.1%에 비해 그 비중이 오히려 더 높게 나타나고 있다. 일반 교과 수업에서 통합교육으로 진로교육을 실시하고 있는지 여부를 조사한 결과를 보면 중학교의 경우 농어촌 학교가 29.9%로 대도시 34.1%보다는 낮으나 중소도시 25.8%보다는 높게 나타나고 있으며 고등학교의 경우에는 농어촌이 44.9%로 42.1%와 38.5%에 그친 대도시 및 중소도시보다 높게 나타나고 있다. 2009개정 교육과정에 의해 2010년부터 단계적으로 학교 교육과정에 도입한 창의적 체험 활동의 진로활동 편성의 경우 농어촌 지역의 중학교, 고등학교가 각각 86.8%, 94.8%로 대도시의 89.9% 및 94.7%와 중소도시의 88.1% 및 95.4%와 비교하여 그 비율이 거의 유사하게 나타나고 있다.

표 4. 학교 교육과정상의 진로교육 실시 현황(2012년)

(단위: 개교, %)

구분	중학교			고등학교			
	「진로와 직업」 교과 운영	일반교과 수업 중 진로교육	창의적 체험활동 중 진로활동	「진로와 직업」 교과 운영	일반교과 수업 중 진로교육	창의적 체험활동 중 진로활동	
학교 소재지 별	대도시	690(63.0)	374(34.1)	985(89.9)	405(45.6)	374(42.1)	841(94.7)
	중소도시	469(53.4)	227(25.8)	774(88.1)	334(44.1)	292(38.5)	723(95.4)
	농어촌	427(37.2)	343(29.9)	997(86.8)	355(57.2)	279(44.9)	589(94.8)

자료: 한국직업능력개발원(2012), 학교진로교육지표조사.

요컨대, 학교 교육과정상의 진로교육 실시에 있어서 대도시 및 중소도시 지역과 비교할 때, 농어촌 소재 학교 전반적으로는 그 편성·운영 및 설치 비중이 낮지 않으나 중학교급의 「진로와 직업」 채택 비율이 매우 낮다는 점을 문제로 지적할 수 있다. 사실, 중학교의 「진로와 직업」 교과 채택률은 2007년도의 전국 평균 7.1%에서 2012년 현재 52.0%로 급격한 증가가 이루어진 것이므로 농어촌 중학교의 37.2%도 과거에 비해 상당한 증가가 이루어진 것이다. 이러한 증가는 창의적 체험활동의 진로활동 편성과 진로진학상담교사의 배치에 크게 기인한다. 그런데 농어촌 중학교의 경우 창의적 체험활동 중 진로영역 편성 비중이 도시 지역과 큰 차이를 보이지 않고 있으므로 농어촌 지역 중학교의 교과 채택률이 상대적으로 낮은 원인은 「진로와 직업」 교과 수업이 가능한 진로진학상담교사의 확보가 제대로 이루어지지 않은 점과 깊은 관련이 있는 것으로 보인다. 뒤에서 다시 언급하겠으나, 진로진학상담교사의 농어촌 배치율을 높임으로써 학교 진로교육의 기초가 되는 「진로와 직업」 교과 채택률이 제고될 수 있을 것이다.

학교 교육과정상의 진로교육 실시에 있어서 대도시 및 중소도시 지역과 비교할 때, 농어촌 소재 학교 전반적으로는 편성·운영 비중이 낮지 않으나 중학교급의 「진로와 직업」 채택 비율이 매우 낮다는 점을 문제로 지적할 수 있음

2. 학교 진로교육 인프라 구축 현황과 문제점

〈표 5〉는 단위 학교에 구축되어 있는 인적·물적 인프라 부분을 대도시, 중소도시 및 농어촌 학교로 구분해 제시하고 있다.

앞서 언급한 바와 같이, 정부는 진로교육의 인적 인프라 구축 차원에서 2011년

이슈 분석

100명 이하 규모의 학교가 많은 농어촌 지역의 진로진학상담교사 배치율이 중학교와 고등학교의 경우 각각 17.4%, 81.2%로 대도시 지역이나 중소도시에 비해 낮게 나타남

부터 진로진학상담교사를 각 학교에 배치하여 2012년 현재 학생 수 100명 이상의 모든 고등학교에는 진로진학상담교사가 배치 완료되었고, 중학교에는 72% 정도가 배치되었다. 이로 인해, 특히 100명 이하 규모의 학교가 많은 농어촌 지역의 진로진학상담교사 배치율이 중학교와 고등학교의 경우 각각 17.4%, 81.2%로 나타나 각각 42.9%, 92.8%를 보이는 대도시 지역이나 40.3%, 90.1%를 보이는 중소도시에 비해 크게 낮게 나타나고 있다. 진로활동실 설치의 경우, 농어촌에 소재한 중학교는 25.6%로, 중소도시 29.5%보다는 낮지만 24.7%인 대도시 지역보다 높게 나타나고 있고, 고등학교의 경우에는 46.4%로 대도시 44.1% 및 중소도시 44.8%보다 더 높게 나타나고 있다. 커리어넷 활용 경험과 관련해서는, 농어촌 지역의 중학교가 81.5%로, 대도시 89.4%, 중소도시 87.9%에 비해 다소 비율이 낮게 나타나고 있으나 고등학교의 경우에는 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

표 5. 학교 진로교육 인프라 구축 현황(2012년)

(단위: 개교, %)

구분		중학교			고등학교		
		진로진학 상담교사 배치	진로활동실 설치	커리어넷 활용	진로진학 상담교사 배치	진로활동실 설치	커리어넷 활용
학교 소재지 별	대도시	470(42.9)	271(24.7)	979(89.4)	823(92.8)	392(44.1)	820(92.4)
	중소도시	354(40.3)	259(29.5)	773(87.9)	683(90.1)	339(44.8)	718(94.7)
	농어촌	200(17.4)	294(25.6)	936(81.5)	504(81.2)	288(46.4)	571(91.9)

자료: 한국직업능력개발원(2012). 학교진로교육지표조사.

학교 진로교육의 인적·물적 인프라 구축과 관련하여 가장 큰 문제는 진로진학상담교사의 배치가 농어촌 지역에는 부실하다는 점임

학교 진로교육의 인적·물적 인프라 구축과 관련하여 가장 큰 문제는 진로진학상담교사의 배치가 농어촌 지역에는 부실하다는 점이다. 학생 수 100명 이상의 중고교에 진로진학상담교사를 배치하는 정책으로 인해 100명 이하의 소규모 학교가 많은 농어촌 지역에는 진로진학상담교사의 배치가 상대적으로 부실하였고, 이는 앞서 논의된 「진로와 직업」 교과 채택률의 저하로도 이어진다. 농어촌 학교의 진로교육 정상화를 위해서 100명 이하 소규모 농어촌 학교에도 진로진학상담교사를 배치

하는 문제는 정책적으로 시급히 풀어야 할 과제이다.²⁾

한편, 진로진학상담교사의 배치 여부는 정부의 정책 판단에 따른 것으로 단위 학교로서는 어쩔 수 없는 측면도 있지만, 커리어넷 활용 경험이 적다는 점은 학교 현장의 진로교육 의지 부재 혹은 인프라 활용 마인드의 부족과 관련이 깊다는 점에서 큰 문제로 지적할 수 있다.

사실, 인터넷 및 미디어 매체가 활성화되어 있는 우리나라의 경우, 농어촌 학생들은 부족한 진로교육 및 직업 탐구 활동의 기회를 온라인 진로 정보 사이트 및 관련 콘텐츠의 활용으로 상당 부분 만회할 여지가 크다. 현재 한국직업능력개발원에서 운영하고 있는 사이버 상담이나 사이버 진로 정보 탐색 기능은 농어촌 지역에서도 얼마든지 접근이 가능하다. 태블릿 PC 등 스마트기기와 IPTV 등 원격교육 시스템은 <표 6>에서 보는 바와 같이 농어촌 지역과 도시 지역 간 비율에 있어서 큰 차이를 발견하기 어려울 정도이다. 농어촌 학교의 특성상 도시 지역에 비해 원격교육 환경을 이용한 진로교육을 더욱 실질적으로 운영할 필요가 있다.

농어촌 학교의 특성상 도시 지역에 비해 원격교육 환경을 이용한 진로교육을 더욱 실질적으로 운영할 필요가 있음

표 6. 스마트 교육환경 및 기기 보유 현황(2013. 7. 1. 기준)

(단위: 개교, %)

항목 (보유 학교수)	중학교		고등학교	
	도시	농어촌	도시	농어촌
스마트기기 (태블릿PC, 패드 등)	427(22)	314(25.7)	462(28.0)	152(22.5)
전자칠판	1,321(67.9)	784(64.2)	1,116(67.7)	422(62.3)
IPTV	768(39.5)	594(48.6)	494(30.0)	261(38.6)

자료: 교육부(2013), 보도자료, 2013. 08. 27

3. 진로직업체험 활성화 및 학교의 준비 태세와 문제점

<표 7>은 단위 학교의 진로직업체험 프로그램 활성화 및 준비 태세와 관련된 부분을 보여준다. 단위 학교의 직업체험 프로그램 운영 비중은 농어촌 지역 중학교

2) 진로교육의 전달자로서 진로진학상담교사의 존재는 매우 큰 의미가 있으며, 1학교 1교사 배치 원칙만을 고집하기보다는 순회교사제를 강화하거나 사립학교의 경우와 같이 중·고교 통합 배치 등 다양한 방법을 모색해 볼 수 있다.

55.3%, 고등학교 57.0%로 대도시 중학교 62.0%, 고등학교 61.7%보다는 낮으나 중소도시 중학교 53.9%, 고등학교 56.9%보다는 높게 나타나고 있다. 부모님 등의 직장 방문 프로그램에 있어서는 농어촌 지역의 중학교가 19.8%로 대도시 35.9%, 중소도시 27.5%보다 상당히 낮게 나타나지만 고등학교의 경우에는 19.2%로 대도시 23.2%, 중소도시 20.6%와 거의 비슷한 수준을 보이고 있다. 학부모 직업이 도시 지역에 비해 다양하지 못한 농어촌의 특수한 상황을 어느 정도 반영하고 있다고 보여진다. 진로체험활동에 대한 학교의 의지와 태세를 묻는 항목으로서 학생의 진로교육을 위한 체험 기관 및 체험 프로그램 풀 확보 여부에 있어서는, 농어촌 지역의 학교가 중학교 35.6%, 고등학교 38.5%로 대도시의 53.1%, 55.6%와 중소도시의 39.5%와 46.2%에 비해 떨어지고 있다.

표 7. 진로직업체험 활성화 및 준비 태세(2012년)

(단위: 개교, %)

구분	중학교			고등학교			
	직업체험활동	부모님 등의 직장 방문	체험 기관 및 프로그램 풀	직업체험활동	부모님 등의 직장 방문	체험 기관 및 프로그램 풀	
학교 소재지 별	대도시	679(62.0)	393(35.9)	490(53.1)	548(61.7)	206(23.2)	352(55.6)
	중소도시	474(53.9)	242(27.5)	277(39.5)	431(56.9)	156(20.6)	228(46.2)
	농어촌	635(55.3)	227(19.8)	307(35.6)	354(57.0)	119(19.2)	169(38.5)

자료: 한국직업능력개발원(2012). 학교진로교육지표조사.

직업 다양성이 도시에 비해 근본적으로 협소할 수밖에 없는 농어촌의 특수한 사정을 고려한다면 오히려 다른 차원에서 진로직업체험 프로그램을 적극화하는 방식이 필요해 보인다

농어촌 지역의 학교 밖 인적·물적 체험 인프라 부족은 그동안 지속적으로 제기되어온 사항이다. 그러나 중학교 및 고등학교 모두 농어촌 지역 학교의 진로직업 체험 빈도가 도시 지역에 비해 결코 적지 않은 것으로 나타나고 있다. 다만, 학부모 등의 직장 방문 프로그램이 중학교에서 낮게 나타나고 있지만, 이는 직업 다양성이 도시에 비해 근본적으로 협소할 수밖에 없는 농어촌의 특수한 사정을 고려한다면 오히려 다른 차원에서 진로직업체험 프로그램을 적극화하는 방식이 필요해 보인다.

사실, 자유학기제 실시 등 정책 추진을 위해 진로직업체험의 중요성이 부각되고

있지만, 진로직업체험은 다양한 기업과 시설, 상업지구가 밀집해 있는 대도시에서조차도 크게 활성화되지는 못한 상황이다. 이에 따라 최근 진로직업체험 활성화를 위해 주목하고 있는 영역은 공공기관 및 시설, 공기업 등이라는 점을 상기할 필요가 있다. 즉, 진로직업체험과 연계할 수 있는 사회적 인프라 측면에서 농어촌 지역 학교는 도시 지역에 비해, 특히 기업의 종류 및 활동처가 크게 부족한 것이 사실이나, 공공기관 및 시설, 공기업 등의 맥락에서 보면 도시 지역에 비해 비교할 수 없을 정도로 열악한 상황은 아니라고 할 수 있다.

예컨대, 공공문화시설의 지역별 분포를 비교할 경우 시설별 해당 인구 수는 오히려 대도시보다 중소도시가, 중소도시보다 농어촌 지역이 더 적게 나타나고 있다. 즉, 이동거리 부분을 제외한다면, 농어촌 지역의 공공문화시설은 분포 밀도가 낮으나 인구 수 대비로 보면 상대적으로 많은 시설이 산재해 있음을 의미하는 것이다. <표 8>에서 확인할 수 있듯이 인구 규모별 공공문화시설 1관당 인구 수(시군구)를 보면 대도시의 미술관/박물관은 1관당 인구수가 38만 3천여 명이나 중소도시는 13만 7천여 명이고, 농어촌 지역은 평균 3만 6천여명으로 나타나고 있다(2012년 기준).

표 8. 인구 규모별 공공문화시설 1관당 인구 수(시군구)

(단위: 명)

구분	도서관	박물관/미술관	문예회관
시	62,876	137,615*	270,134
군	27,822	36,546	67,381
구	101,181	383,423	496,707

주: *사립시설 포함시 박물관/미술관은 6만 명 수준
 자료: 문화체육관광부(2012). 보도자료, 2012. 4. 16

이렇게 본다면, 농어촌 지역의 학교에서 진로직업체험 프로그램과 관련하여 핵심적인 사항은 인프라의 부족과 같은 하드웨어의 문제라기보다 단위 학교별 체험기관 및 프로그램 풀 확보에 대한 비율에서 나타나듯이 소프트웨어의 문제라 지적할 수 있다.

IV. 농어촌 진로교육 활성화를 위한 정책 과제

여러 가지 한계에도 불구하고 교육공동체의 의지와 참여 그리고 정책 당국의 적극적 관심이 보강되어 적절한 교육과정 및 프로그램이 지원된다면 농어촌 학교는 오히려 학생들의 소질과 적성을 발견하는 행복교육 실현에 더욱 큰 잠재력과 가능성을 지니고 있다고 할 수 있다. 농어촌 학교의 진로교육 활성화를 위한 주요 과제는 다음과 같다.

첫째, 국정과제인 자유학기제를 농어촌 학교에 우선 도입하고 이를 위한 전향적인 정책을 실시한다.

중학교 시기 한 학기동안 자유롭게 진로를 탐색하고 다양한 경험을 쌓아 꿈과 끼를 키우게 하기 위한 자유학기제 정책을 실현할 수 있는 최적의 공간으로서 농어촌 지역의 학교에 주목할 필요가 있다. 농어촌 지역 학교는 학년 간 교우활동 및 활발한 학교 내외의 인적 네트워크, 자발적인 참여와 소통에 기초한 학생 자율 활동과 교사와 학생 간 긴밀성 등 도시 지역의 학교가 흉내 내기 힘든 장점을 이미 갖추고 있기 때문이다. 어쩌면 농어촌 학교는 현재 정부가 구상하는 한 학기 정도의 자유학기제가 아닌 중학교 3년 전 과정을 자유학기 성격으로 운영할 수 있는 잠재력을 가지고 있다.

중학교 시기에 특화된 진로교육 및 진로 탐색 체계를 농어촌 학교부터 우선 구축

이러한 점을 감안하여 중학교 시기에 특화된 진로교육 및 진로 탐색 체계를 농어촌 학교부터 우선 구축할 수 있을 것이다. 현재 개발되어 있는 학교진로교육프로그램(SCEP)³⁾을 활용하여 농어촌 학교 특성과 강점을 살린 다양하고 특색 있는 교육과정으로 재구조화하는 작업이 선결되어야 할 것이다. 또한 진로전달체계의 취약성으로 인해 농어촌 학생들의 상담 및 관련 콘텐츠 활용도가 낮으므로, 이에 대한 활용도 제고를 위하여 콘텐츠 보급을 강화하고 농어촌 지역은 별도의 교원 연수를 실시하는 등 전향적인 정책이 뒤따라야 할 것이다.

3) SCEP은 진로수업 및 창체 진로활동, 진로체험, 진로검사 및 상담 등의 활동으로 구성되어 있으며, 교과서-진로활동-체험활동-진로검사 및 상담 프로그램을 유기적으로 연계하고 있음.

둘째, 농어촌 지역의 생태자원, 공공시설 및 귀농 인력 등 학교 안팎의 인적 물적 자원을 활용할 수 있는 시스템 구축이 필요하다.

농어촌 지역은 도시 지역에 비해, 특히 진로직업체험과 연계할 수 있는 사회적 인프라가 상대적으로 부족한 것이 사실이나, 공공기관 및 시설, 공기업 등의 맥락에서 보면 도시 지역에 비해 비교할 수 없을 정도로 열악한 상황은 아니라고 할 수 있다. 또한 농어촌의 생활에는 다양한 체험 주제와 체험 학습 자료가 녹아 있으며, 자연 및 생태 학습장, 각종 양식장 및 가공 체험장, 산림 휴양 공원, 농어촌 기술 센터, 전통문화 시설, 공예 및 향토 음식 관련 체험장 등과 같이 도시에서 체험할 수 없는 농어촌 지역만이 가진 체험 시설들도 즐비하다.

그리고 농어촌 학교에는 학교 내 진로교육을 지원할 수 있는 시설로서 학교 도서관, 위센터(Wee center) 등의 공간과 진로활동실이 구비되어 있고, 이들 시설을 연계, 운영할 수 있도록 종합적인 진로활동 및 정보센터를 구축하는 일도 규모가 큰 도시의 학교들보다 유리하다. 예컨대, 농어촌 학교의 학교 도서관 좌석당 학생 수 및 1인당 장서 수는 도시 지역에 비해 여건이 훨씬 양호하다.⁴⁾ 이 같은 지역의 특수한 자원 여건을 최대한 활용한 학교 안팎의 다양한 체험 프로그램이 가능하도록 농어촌 학교의 자원 활용 시스템을 체계적으로 구축할 필요가 있다.

진로진학상담교사의 배치가 농어촌일수록 더욱 필요한 이유도 여기에 있다. 학교 진로교육의 전달자로서 진로진학상담교사는 앞서 지적되었듯이, 「진로와 직업」 교과과의 진행을 비롯한 학교 전체의 진로교육 마인드 제고에 필수 불가결한 역할을 맡고 있다. 그리고 지역사회 등 학교 안팎의 다양한 자원과 교육과정을 유기적으로 연결하는 일도 진로진학상담교사의 유무에 따라 큰 차이를 보이게 된다.

지역의 특수한 자원 여건을 최대한 활용한 학교 안팎의 다양한 체험 프로그램이 가능하도록 농어촌 학교의 자원 활용 시스템을 체계적으로 구축

4) 중학교의 경우 학교 도서관 좌석당 학생 수가 대도시 12.4명, 중소도시 12.7명인 데 비해 읍면 지역은 5.7명, 도서 벽지는 3.2명에 불과하다(한국교육개발원, 2012).

셋째, 농어촌 학교의 장점을 극대화할 수 있는 모델 개발 등 소프트웨어 차원의 접근이 필요하다.

농어촌 학교의 장점을 충분히 살린 맞춤형 교육 및 학습자 중심 교육을 시행할 수 있도록 진로 교사 및 일반 교사, 교과 및 비교과, 학교 자원 및 지역 사회 자원 모두의 역량을 유기적으로 엮어낼 수 있는 프로그램 개발이 시급

농어촌 학교가 가지고 있는 소인수 학급의 장점을 충분히 살려 맞춤형 교육 및 학습자 중심 교육을 시행할 수 있도록 진로 교사 및 일반 교사, 교과 및 비교과, 학교 자원 및 지역사회 자원 모두의 역량을 유기적으로 엮어낼 수 있는 프로그램 개발이 시급하다. 농어촌 학교의 장점을 살려, 1:1 맞춤형 교육 및 학습자 중심의 수업 운영, 학생의 자질 및 특성에 맞는 맞춤형 교육 가능성을 높이기 위해 NEIS 기록과 활용, 비교과활동 및 학생들의 진로 설계 포트폴리오 작성을 위한 학생 지도 방안 등 모델 개발도 필요하다.

또한 농어촌 지역의 경우 교육지원청에도 진로·진학 정보센터를 구축하여 전국의 각종 진학, 진로 정보를 수집, 배분할 수 있도록 하며, 각 지역교육청은 해당 지역의 특수한 자원 여건을 활용한 체험 프로그램을 개발하고 단위 학교에서 이를 활용한 진로교육프로그램을 기획할 수 있도록 적극적인 지원과 컨설팅을 제공하는 것이 요구된다. 도농 연계를 통해 도시 학생들에게도 체험 기회를 제공하고 동시에 농어촌 학생들이 자신이 살고 있는 지역에 대한 자긍심도 높여 나갈 수 있도록 적극적인 지원도 필요하다. 더불어 농어촌 학교의 체험활동에 걸림돌로 작용하는 이동거리 문제를 해결하기 위하여 지역교육청 단위의 체험 전용 버스 운영 등 관내 학교에 대한 적극적인 지원 정책이 요청된다.

넷째, 온라인 및 사이버 콘텐츠를 학교 진로교육에 적극 활용할 수 있는 토대를 구축한다.

커리어넷의 진로 적성 검사 및 사이버 상담, 정보 탐색 프로그램, 스마트북 등 온라인을 통한 진로 정보 및 콘텐츠의 접근·활용성을 극대화함으로써 농어촌 지역 학생들의 맞춤형 진로 설계를 극대화할 수 있는 방안이 필요

농어촌 학생들의 부족한 진로정보 및 탐색과 진로상담 등의 기회는 온라인 진로 정보 사이트 및 관련 콘텐츠의 활용으로 많은 부분을 상쇄할 수 있다. 커리어넷의 진로 적성 검사 및 사이버 상담, 정보 탐색 프로그램, 스마트북 등 온라인을 통한 진로 정보 및 콘텐츠의 접근·활용성을 극대화함으로써 농어촌 지역 학생들의 맞춤형 진로 설계를 극대화할 수 있는 방안이 필요하다. 농어촌과 도서 벽지는 학원 등

사교육이 부족한 관계로 온라인 사이트 및 사이버 콘텐츠의 기능과 역할이 두드러지기에, 학생들이 관련 사이트 및 콘텐츠를 계획적이고 효과적으로 활용할 수 있도록 지도할 필요가 있고 학교 교사를 대상으로 이와 관련된 연수를 우선 실시하여야 한다.

또한, 사이버 상담 기능을 크게 확장하여 농어촌 학생들의 진로 상담 기회를 제고하며, 이를 위해 현재 운영 중인 전국 단위의 진로정보체계 용량 및 질적 수준을 제고할 필요가 있다. 이와 동시에 단위 학교 차원에서도 진로정보 탐색 및 진로상담 등의 활용성을 강화하여 농어촌 소규모 학교 학생들의 진로 관련 정보 부족 문제를 해소하여야 한다.

한편, 농어촌의 스마트 교육 환경 현황은 도시 지역과 그 비율이 비슷하게 나타나고 있으나, 농어촌 학교의 특성상 도시 지역보다 더 강력한 환경 구축이 요구됨을 유념할 필요가 있다. 현재 정부가 농어촌 학교의 진로교육 활성화를 위하여 추진하고 있는 온라인 멘토링 사업을 더욱 과감하게 확장하는 등 지속적인 정책적 관심이 요구된다. 

농어촌의 스마트 교육 환경 현황은 도시 지역과 그 비율이 비슷하게 나타나고 있으나, 농어촌 학교의 특성상 도시 지역보다 더 강력한 환경 구축이 요구됨을 유념할 필요

참고문헌

- 김승보(2010). 학교 진로교육의 주요 현안과 정책방향. 한국직업능력개발원
- 교육과학기술부(2013). 개인맞춤형 진로설계 지원을 위한 2013년도 진로교육 활성화 방안.
- 농림수산식품 농어업인 삶의 질 향상 위원회(2012). 농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌 지역개발 시행계획.
- 농수산식품부(2012). 농어촌 주민 삶의 질 만족도 조사.
- 마상진(2010). 농어촌 교육 실태와 개선과제. 국가 농어촌정책의 추진 방향과 과제. 한국농촌경제연구원.
- 미래교육공동체포럼(2011). 교과영역의 통합 및 연계를 위한 창의적 체험활동 실천 사례집. 한국직업능력개발원. 교육과학기술부.
- 박선미(2010). 2010 제5차 미래교육공동체포럼. 창의성 교육 활성화를 위한 지역자원 연계 실천방안. 한국직업능력개발원.
- 송미령(2012). 농어촌의 삶의 질 실태와 정주 만족도. 한국농촌경제연구원.
- 양병찬(2012). 농어촌마을 활성화를 위한 교육 관련 제도 개선방안 연구.
- 이덕난(2013). 농어촌 지역의 학교 교육 실태 및 과제. 농어촌 아동·청소년 지원정책 문제점과 개선과제. 국회의원 윤명희, 국회입법조사처.
- 이혜영(2011). 농어촌 소규모 학교의 당면 과제와 발전 방안. 교육정책 네트워크. 한국교육개발원.
- 전라북도교육청(2011). 2011-2015년도 중기전북교육재정변경계획.
- _____ (2013). 2013년 초·중등 진로교육 추진 계획.
- 정기석(2013). 농촌 교육공동체 해별-마을발전계획 모델 '작은 학교' 살리는 '큰 마을'. 정책 report. 진보정의당.
- 정민석(2013). 전남지역 작은 학교 교육지원 기초 연구. 농어촌 학교 활성화를 위한 토론회 자료집. 전라남도 교육연구정보원.
- 정진후, 김춘진 국회의원실(2013). '농촌마을교육공동체'구축과 활성화 방안 국회토론회.
- 최광익(2012). 강원도 소규모학교 활성화 방안. 강원도교육연구원.
- 통계청. 2012년 사교육비조사 결과.
- 한국교육개발원(2011). 교육통계DB.
- _____ (2012). 교육통계분석자료집.
- 한국직업능력개발원(2012). 학교진로교육지표조사.
- 한만길(2008). 농어촌 교육복지 실태 분석 연구: 초·중학교. 한국교육개발원.

with you

행복한 일자리, 역량있는 직업인
한국직업능력개발원이 동행합니다

창조형 인재 육성과 활용

이남철 한국직업능력개발원 선임연구위원

창조경제에서 ‘사람’은 국가 혁신 역량 강화의 핵심이라고 할 수 있다. 정부는 지속적으로 ‘창의성·인성을 갖춘 인재’를 육성·활용하기 위한 방안을 모색하고 있으나 교육·고용 환경은 여전히 큰 변화가 없는 실정이다. 본고에서는 창조형 인재 육성과 활용을 위한 실효성 있는 정책안을 제시하고자 한다. 우선, 최근의 국내 환경 변화를 분석하고, 창조형 인재 육성과 활용의 현황 및 문제점을 파악한 후, 이에 대한 해결 방안 및 정책 연구 과제를 제시한다.

I. 환경 변화

경제가 발전할수록 인구는 고령화되고 자본의 한계생산성은 낮아질 수 밖에 없다. 본 절에서는 최근 국내 환경의 변화로 ‘창조경제 패러다임으로의 전환’, ‘저출산·고령화 사회의 지속’, ‘소득 양극화 및 청년 실업 심화’, ‘다문화 사회로의 진입’에 대한 내용을 제시한다.

1. 창조경제 패러다임으로의 전환

박근혜정부의 핵심 국정 과제로 제시된 ‘창조경제’는 산업·문화·기술 간의 융합을 통해 새로운 영역에서의 미래 성장 동력을 발굴하고 일자리를 창출하는 데 그 목적이 있다. 창조경제는 창조적 지식을 우리 경제의 핵심요소로 인식하고 전 산업에 걸친 접목과 융합으로 새로운 가치를 창조한다. 한편, 창조경제는 창조적 중소기업 육성을 통해 창업과 도전, 성장이 선순환하는 창조적 산업 생태계를 조성함으로써 궁극적으로는 성장잠재력 제고와 좋은 일자리 창출을 함께 이루어내는 지속 가

능한 새로운 경제발전 패러다임이다.

전통적인 경제성장 모델을 통해서 새로운 일자리의 창출과 소득의 균형 배분을 동시에 실현하기가 어려운 상황이다. 특히, 한국 경제에서 큰 비중을 차지하는 중소기업·서비스업 부문의 생산성 향상이 지체되면서 양질의 일자리 창출이 어려워지고 소득 분배가 악화되는 상황이다. 즉, 그간 우리나라가 선진국 추격형 경제의 틀을 벗어나지 못한 채 지속 가능한 성장잠재력 확충의 한계가 노정됨에 따라, 향후에는 요소 투입 위주의 추격형 전략을 탈피하는 등 더욱 창조적이고 새로운 발전 패러다임이 요구된다. 한마디로, 전통경제는 생산을 중심으로 경제성장률 제고에 주안점을 두는 반면, 창조경제는 일자리와 성장의 선순환 구조를 강조한다.

선진국 추격형 경제의 틀을 벗어나지 못한 채 지속 가능한 성장잠재력 확충의 한계가 노정됨에 따라, 향후에는 요소 투입 위주의 추격형 전략을 탈피하는 등 더욱 창조적이고 새로운 발전 패러다임이 요구

2. 저출산·고령화 사회의 지속

저출산·고령화가 지속됨에 따라 국내 경제활동인구의 감소와 점진적인 잠재성장률 저하가 우려된다. 우리나라는 OECD 국가 중에서 고령화가 가장 빠르게 진행되고 있는 국가다. 실제로 우리나라는 2010년도 노인부양률(elderly dependency ratio) 기준으로 전 세계에서 세 번째로 젊은 인구를 많이 보유하고 있지만, 출산율이 세계 최저 수준인 여성 1인당 1.2명에 불과하기 때문에 2050년에는 세계에서 두 번째로 고령화된 사회가 될 것으로 전망하고 있다(OECD, 2012). 또, 총인구에서 65세 이상 고령자가 차지하는 비율(고령자율)을 보면 1970년 3.1%에서 지속적으로 증가, 2013년에는 12.2%로 대폭 늘어났다. 이 같은 추세는 계속되어 2030년에는 24.3%, 2050년에는 37.4% 수준으로 늘어날 전망이다. 이와 같은 고령화 현상은 경제활동 및 소비 위축, 고용 악화, 청장년층 생활 기반 악화, 저출산 심화라는 악순환을 야기시킨다.

고령화 현상은 경제활동 및 소비 위축, 고용 악화, 청장년층 생활 기반 악화, 저출산 심화라는 악순환을 야기

3. 소득 양극화 및 청년 실업 심화

고용 없는 성장의 지속으로 개인 간 소득 양극화, 대·중소기업 양극화 등 사회 문제가 심화되고 있다. 통계청의 『한국의 사회동향 2013』에 따르면 가구주의 연령

에 따른 가구 소득이 20대 중반부터 30대 중반까지는 급격히 증가하고 은퇴 시점인 50대 중반까지는 아주 완만하게 증가하다가 50대 중반 이후부터는 급격히 하락하는 추세를 보인다.

2013년 1인당 국민 소득은 2만 4천 달러를 넘어 사상 최대를 기록하였지만, 소득의 양극화 현상은 오히려 심화된 것으로 드러났다. 2013년 9월 말 현재 고소득층의 가처분소득이 저소득층의 5.05배로, 지난해 4.98배보다 격차가 더 커진 것으로 나타났다.

한편, 청년 실업도 심화되고 있는데 2013년 청년 실업률은 전 연령대 실업률의 2.6배에 달하고, 경제활동참가율은 전 연령대의 71% 수준에 그치는 것으로 조사되었다(국회입법조사처, 2013).

4. 다문화 사회로의 진입

대한민국은 단일 민족이라는 자부심을 가져왔지만 지금 단계에서는 '단군의 자손'임을 강조할 수만은 없는 상황이다. 안전행정부의 2013년 발표 기준으로 외국 출신 주민은 144만 2천 명에 달하여, 주민등록인구의 2.8%를 차지하고 있다. 연도별 다문화 가정의 학생 비율도 2009년 0.35%에서 2013년 0.86%로 증가했다(교육부, 2013). 결혼 이민자와 한국인 배우자, 그 자녀의 연령이 상승함에 따라 정책의 수요 변화가 예상된다. 특히, 결혼 이민자의 연령이 지속적으로 높아져 최다수 집단이 20대에서 30대로 변경되고, 40대 이상도 크게 증가할 전망이다.

II. 창조형 인재 육성과 활용 현황 및 문제점

정부가 적극적으로 추진하고 있는 창조경제 달성을 위한 창조형 인재 육성과 활용에 있어서 그 문제점으로 '창조성을 갖춘 인재 육성 및 활용 미흡', '저숙련 고령자, 청년층 및 여성 근로자 지원 정책 미비', '다문화 가족에 대한 경제적·사회적 활동 지원 미흡' 등을 들 수 있다.

1. 창조성을 갖춘 인재 육성 및 활용 미흡

정부는 '창의성·인성을 갖춘 인재'를 육성·활용하기 위한 방안을 지속적으로 추진해 왔으나 교육·고용 환경은 여전히 바뀌지 않고 있다. 입시·경쟁 위주의 교육으로 인해 교육 현장에서 창의성을 갖춘 인재를 양성하기가 곤란한 현실이다. 기업에서는 학벌 위주의 채용 문화가 잔존하고 있어 아이디어, 창의성, 능력 등이 존중받지 못하고 있다. 대학생들은 학과 공부보다 스펙 쌓기에 치중하고 있으며, 우수 인재의 글로벌 유·출입도 원활하지 못하다.

입시·경쟁 위주의 교육, 학벌 위주의 채용 문화, 대학생들의 스펙 쌓기 치중으로 창의 인재 육성 및 활용 미흡

박근혜정부는 이를 개선하고자 2013년 6월 발표된 '창조경제 실현계획'의 부문별 계획으로서 '전략 4. 꿈과 끼, 도전 정신을 갖춘 글로벌 창의인재 양성' 방안을 구체화하기 위해 「창조경제를 견인할 창의인재 육성 방안」을 수립하였다.¹⁾ 이번에 수립된「창조경제를 견인할 창의인재 육성방안」에서는 창조경제 시대의 창의인재像을 도출하고, 이러한 창의인재의 핵심 역량을 제고하며 창의성을 장려하는 열린 문화 조성을 위해 11개 세부 추진 과제를 제시하고 있다. 창조경제를 견인할 수 있는 '창조경제 시대의 창의인재상'은 자기 끼를 발견하고 꿈을 키우는 '미래 인재', 자기 분야의 전문성을 가지고 다양한 분야를 섭렵하는 '융합 인재', 실패를 두려워하지 않는 '도전 인재', 소통 능력을 가지고 세계무대로 진출하는 '글로벌 인재', 끊임없이 자기를 계발하는 '평생학습 인재'이다.

2. 저숙련 고령자, 청년층 및 여성 근로자 지원 정책 미비

OECD는 우리나라의 인재 전략에 대해 다음과 같이 분석한 바 있다(한국경제신문, 2013). 첫째, 우리나라는 다른 국가보다 세대 간 숙련도의 차이가 크다. 예를 들면 독해력, 수리력, 문제 해결력 등 3개 부문 평가에서 16~24세 인구는 OECD 평균보다 점수가 훨씬 높은 반면, 55~65세는 평균 이하이다.²⁾ 이와 관련하여 우리나라

1) 이를 위해 미래창조과학부와 교육부가 업무 협약(MOU)(2013.5.14)을 체결하였으며, 시·도 관계자 간담회(4회) 및 대학 간담회(8회), 전문가 회의(4회), 기업·연구기관·대학생 의견 수렴(3회) 등 다양한 현장 의견 수렴을 거쳐 동 방안을 마련, 2013년 8월 2일 국가정책조정회의를 통해 확정하였음.

2) OECD가 세계 24개국 약 16만 명(16~65세)을 대상으로 설문 조사한 결과임.

세대 간 숙련도 격차가 크고 고숙련 여성들의 노동시장 참여도가 낮으며, 청년층을 위한 고용정책에 대한 지원 부족

라는 저숙련 고령층의 교육 접근 기회가 매우 제한적임을 문제로 지적할 수 있다.

세대 간 숙련도 격차가 더불어, 고숙련 여성들의 노동시장 참여도가 낮다는 점 또한 인재 전략의 문제점으로 지적되고 있다. 다른 국가들은 여성 인력의 숙련도가 높을수록 노동시장 참여율이 높지만 한국은 그 반대이다.

마지막으로, 우리 경제의 핵심적인 인적 자본을 축적하고 노동생산성을 제고하기 위해서는 청년층을 위한 고용 정책이 무엇보다 중요한데, 그럼에도 불구하고 2014년도 예산안에 나타난 일자리 창출을 위한 재원 배분이 주로 기혼 여성과 장년층을 위한 프로그램에 편중되어 있다는 점도 문제점으로 지적될 수 있다(〈표 1〉참조).³⁾

표 1. 대상별 맞춤형 일자리 창출 지원 정책

대상	목적	지원 사업 내역
청년	보다 쉽고 빠른 노동시장 진입 유도	<ul style="list-style-type: none"> - 해외 진출 희망 청년에게 멘토링·훈련 등을 지원하고 해외 취업·창업·인턴·봉사에 대한 통합정보 제공(328억 원) - 일하면서 배우는 일-학습 병행시스템 도입(1,050개 기업, 221억 원)을 통해 청년의 노동시장 조기 진입 유도 - 스펙이 아닌 직무 중심 채용 시스템 확산을 위해 핵심직무역량 평가모델 개발·보급, 스펙 초월 멘토링 시스템 신설(1,000명)
여성	경력 단절 방지 및 재취업 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 직장어린이집 설치 지원 확대(신규 설치 90개소로 확대) 및 보육교사 인건비 지원 단가 인상(중소기업 월 120만 원) - 여성새로일하기센터 10개소 확대(130개소, 489억 원) 및 경력 단절 여성 과학기술인 복귀 지원 강화(24억 원) - 대체인력뱅크 신설(3개소), 지원금 단가 인상 등을 통해 육아 휴직시 사업주의 대체인력 활용을 적극 지원(523→551억 원)
중장년	오래 일하고 다시 일할 수 있도록 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 전직 서비스 강화(중장년일자리희망센터 28개소), 중장년취업아카데미 신설(1,000명)을 통해 중장년의 제2의 도약을 지원 - 정년 연장 시 사업주·근로자 부담분 일부 지원(사업주: 530억 원, 근로자: 292억 원)을 통해 정년 60세 조기 정착 유도

3) 더 자세한 내용은 정부의 2014년 예산안 참조.

대상	목적	지원 사업 내역
어르신	경험 많은 실버세대의 사회공헌 기회 제공	<ul style="list-style-type: none"> - 경험 많은 실버 세대를 위한 '괜찮은 일자리' 발굴 등 노인 일자리를 32만 개로 대폭 확대 • 시니어 재능 활용 일자리 1.5만 개 신설을 통해 풍부한 경험과 지식을 갖춘 전문직 퇴직자의 사회공헌 기회를 제공 • 경륜 있는 시니어 과학인에 대해서는 과학기술 정보 분석 및 과학관 큐레이터 기회 제공 확대(15,6억 원) • '이야기 할머니 사업' 대폭 확대(2,000명) 등을 통해 여성 노년층의 사회활동 및 자아실현 기회를 제공 - 광역 단위 노인 취업 교육센터를 지정·운영하여 노인 일자리 업무 수행에 필요한 전문 취업교육 실시(신규, 2억 원) - 노인 일자리 정보에 대한 접근성을 높이기 위해 노인일자리 정보 통합제공 포털 개설 및 콜센터 신설(신규, 2억 원)
장애인	더불어 일 할 수 있는 환경 조성 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 장애인용 경사로 설치 등 작업환경 조성 지원 확대(30개소) 및 장애인 근무 보조를 위한 근로지원인 확충(480명) - 장애인 일자리를 1.5만 개 수준으로 대폭 늘려 장애인들의 사회 참여 및 소득 보장 지원 - 저소득층 장애인을 대상으로 음성증폭기 등 장애인 보조기구를 무료 제공하여 취약한 근로능력을 보완

자료: 기획재정부(2013, 9) 2014년 예산안.

3. 다문화가족에 대한 경제적·사회적 활동 지원 미흡

인구 문제를 해결하기 위해서는 해외의 숙련 인재를 받아들이는 정책이 필요하다. 우리나라로 유입되는 이민자는 대부분 결혼 이주민 등저숙련 인력으로, 이들은 차세대까지 여전히 저숙련 인력 계층을 형성하고 있다. 이민자는 현실적으로 저소득층을 형성할 가능성이 높으며, 저숙련 이민 인력은 3세대에 이르러서야 내국인과 동등한 생산력을 갖추게 된다는 것이 일반적인 사회 통념이다. 2세대는 대략 1세대와 내국인의 중간 정도이다. 그러므로 이민 인구의 유입은 향후 수십 년간 우리나라 노동 인구에서 저숙련층 공급을 증가시키는 효과를 가지게 된다.

최근 여성가족부의 '다문화가족실태조사' 결과에서도 이를 확인할 수 있다. 결혼 이민자의 경우 단순 노무직, 일용직 등 질 낮은 일자리에 집중되어 있다. 여성 결혼 이민자의 고용률은 크게 증가했으나, 일자리의 질적 수준은 열악한 편이다(여성가족부, 2013). 여성 결혼 이민자의 일용직 비율은 2009년 14.8%에서 2012년 18.9%로 증가하였다. 2012년 우리나라 전체 여성의 일용직 비율인 7.0%보다 훨씬 높은

수치다. 또한 여성 결혼 이민자의 단순 노무직 비율은 2009년 21.6%에서 2012년 29.9%로 증가하였는데, 2012년 전체 여성의 단순 노무직 비율 16.3%에 비해 매우 높게 나타남을 알 수 있다 (통계청, 2013).

Ⅲ. 창조형 인재 육성과 활용 정책

본 절에서는 창조형 인재 육성과 활용 대책으로 창조적 생태계 조성 and 교육·노동시장 간의 연계를 통한 ‘창조경제 사회에 부응하는 창조형 인재 육성’, ‘창조형 인재 육성을 위한 열린 분위기 조성’을 제안한다. 또한, ‘일자리 창출 프로그램 개발과 재원 배분’, ‘연령별 비교 우위에 따른 국가적 차원에서의 인적 자원 재배치’ 등의 정책을 제시한다.

1. 창조경제 사회에 부응하는 창조형 인재 육성

박근혜정부는 상상력과 창의성, 과학 기술에 기반을 둔 경제 운영을 통해 새로운 성장 동력을 창출하고 새로운 시장, 새로운 일자리를 만들어 가는 창조경제론을 우리나라 경제가 나아가야 할 국정 목표로 제시하였다. 경제성장률에만 치중하던 기존의 틀에서 벗어나 국민의 삶과 직접적으로 연결되어 있는 고용률 중심으로 경제 운영의 틀을 전환하고 인적 자본과 과학 기술을 중심으로 하는 사람 중심의 질적 성장을 추구하는 한편, 단기적 성장 사고에서 벗어나 지식 기반의 지속 가능한 중장기 성장을 도모하고자 하는 것이다.

창조경제의 관점에서 신산업 성장 → 일자리 창출을 통한 고용률 상승 → 복지 향상을 통한 국민 행복 달성이라는 선순환 생태계 구축의 토대가 되는 중장기 인력 정책 마련이 필요

이에 박근혜정부의 국정 목표인 ‘일자리 중심의 창조경제’를 뒷받침할 수 있는 새로운 시각의 인력 정책 구축에 대한 관심이 증대되고 있다. 향후 경제성장의 견인차 역할을 할 창조경제의 관점에서 ‘신산업 성장 → 일자리 창출을 통한 고용률 상승 → 복지 향상을 통한 국민행복 달성’이라는 선순환 생태계 구축의 토대가 되는 중장기 인력 정책의 마련이 요구된다.

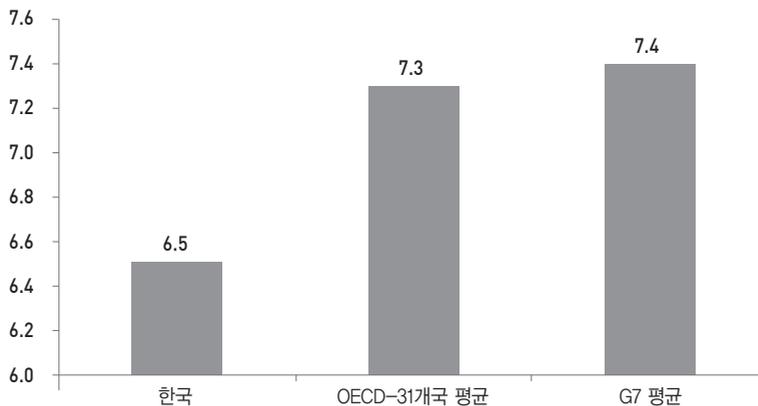
창조경제의 핵심은 창의성에 기반을 둔 창조산업으로, 선진국의 성장 동력 창출

과 일자리 문제 해소에 기여하고 있어 주요 정책 대상으로 등장하고 있으나, 국가·연구자별로 그 정의와 범위를 상이하게 규정하고 있다. 따라서 박근혜정부의 국정과제를 달성하기 위한 정책 추진에 앞서서, 우선적으로 창조경제의 개념과 창조산업의 범위 등에 대해 정책입안자를 비롯하여 산·학·연 관계자 간의 명확한 합의를 통한 한국형 창조경제의 범위 설계가 필요하다.

창조경제의 개념과 창조산업의 범위 등에 대한 정책입안자와 산·학·연 관계자 간의 명확한 합의를 통해 한국형 창조경제의 범위 설계가 필요

OECD 국가의 창조경제 역량 중 인적 자본을 비교 분석한 결과를 보면, 한국의 인적 자본은 OECD 평균 이하로 나타나 창조경제의 성공적 구현을 위해서는 이를 뒷받침할 수 있는 새로운 인력 정책이 요구된다([그림 1] 참조).

그림 1. OECD 국가 창조경제 역량 중 인적 자본 비교



자료: 현대경제연구원(2013.3.22.), p.11.

가. 창조 생태계 조성과의 교육·노동시장 간의 연계

창조경제의 성공적 구현을 위한 효율적이고 실질적인 인력 정책 방안을 수립하기 위해서는, 이를 뒷받침할 수 있는 선순환 창조 생태계 조성의 더불어 교육·노동시장 간의 연계 방안 마련이 필수적이다. 구체적으로는 한국형 창조경제의 특성을 반영한 한국형 창조산업의 범위를 설계하고, 창조경제 핵심 인력에 대한 중장기 적정 인력 수급을 전망하여 신성장 산업 및 신규 직업 인력의 효율적 육성을 위한 교

선순환 창조적 생태계 조성
신성장산업의 발굴,
새로운 직업 창출 방안 모
색, 인력양성과 활용을 위
한 교육 정책 및 훈련 시
스템의 개발, 교육·노동시
장을 연계한 자격 발굴, 열
린 분위기 조성 등이 필요

육 정책·노동·자격 간 연계 방안을 도출함으로써 한국형 창조경제의 성공적 실현을 위한 토대를 마련할 필요가 있다. 이를 위한 구체적인 정책을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 선순환 창조적 생태계 조성
과 중장기 인력 수급 전망 결과를 토대로 한 신성장산업의 발굴과 새로운 직업 창출 방안 모색, 둘째, 인력 양성과 활용을 위한 교육 정책 및 훈련 시스템의 개발과 교육·노동시장을 연계한 자격 발굴, 셋째, 창조산업을 이끌 핵심 인력의 효율적 육성을 위한 교육훈련·노동·자격 간의 연계 방안 모색 등이다.

나. 창조형 인재 육성을 위한 열린 분위기 조성

창조경제는 개개인의 전문성에 의존하며, 과거 천연 자원 중심의 산업화 시대에서 교육의 힘, 창조력, 인재를 키우는 힘에 의존하는 경제로의 전환을 의미한다. 에후드 바다코 전 이스라엘 총리는 ‘글로벌인재포럼 2013’에서 창조적 인재를 육성하기 위해서는 정책적인 지원보다는 열린 분위기를 만드는 것이 가장 중요하다고 강조하였다. 젊은이들이 도전과 실패를 두려워하지 않고 자연스러운 토론을 통해 자유롭게 의견을 개진할 수 있는 문화적 토양을 만들 필요가 있다. 이러한 문화적 토양에서 자란 창조형 인재들이 창업을 주도하고 더 나아가 창조경제를 이루어 나가야 한다. 이를 위해서는 무엇보다 창업에 실패했을 때 재기할 수 있도록 격려해 주는 사회적 문화 조성이 중요하며, 이것이 창조경제의 핵심이라고 하겠다.

2. 일자리 창출 프로그램 개발과 자원 배분

정부는 창조경제를 통한 산업 구조의 고도화와 근로시간 단축을 통해 연평균 1.2%p의 고용률 제고를 달성하겠다는 정책 목표를 설정하고 있다. 이와 더불어 베이비붐 세대의 은퇴가 본격화됨에 따라 노령인구의 경제활동참가율과 고용률이 상승하는 방향으로 고용시장의 구조 변화가 진행될 것으로 전망된다.⁴⁾

4) 연령별로 보면 지난 2008~2012년 중 50대와 60세 이상 고령층의 고용은 각각 연평균 5.5%(25만 2,000명), 3.5%(9만 8,000명) 증가해 연령별 고용증가. 동기간 청년층(15~29세)의 고용은 연평균 1.8%(7만 2,000명) 감소 (국회예산정책처, 2013; 2014년 및 중기 경제전망).

인구 구조의 변화에 따른 영향을 완화시키기 위한 한 전략으로 여성의 경제활동 참가율을 높이는 방안을 고려할 필요가 있다. 2010년 한국의 25~54세 여성 경제활동참가율은 62%로 OECD 국가 중에서 세 번째로 낮았다. 2050년까지 각 연령대 여성의 경제활동참가율이 현재의 남성 경제활동참가율 수준으로 수렴한다면, 노동력은 약 2,560만 명으로 하락하는 데 그쳐 여성의 경제활동참가율이 변하지 않을 때에 비해서 노동인구가 약 19% 많아지고, 노인 1인당 근로자 수는 1.4명이 된다(OECD, 2012).

인구 구조의 변화에 의한 영향을 완화시키기 위하여 여성의 경제활동 참가율을 높이고 청년층 일자리 지원을 구체화할 필요

연령층 고용률 등을 감안할 때 2014년 중 인구 구조 변화에 기인한 취업자 수 증가 규모는 27만 명(50대 이상 33만 명) 정도로 추정하고 있다. 단기적으로 기혼 여성을 위한 시간제 일자리나 장·노년층을 위한 재정지원 일자리는 공급 여력이 충분한 상황에서 재원이 투입되면 즉각적인 효과를 기대할 수 있는 장점이 있다. 그러나 더욱 근본적이고 중장기적인 효과를 위해서는 청년층 일자리 지원이 필수적이다. 창조경제의 실현을 통한 일자리 창출 프로그램 개발과 재원 배분은 창업 활성화, 신직업·신산업 발굴과 육성, 혁신형 중소기업 육성, 서비스 산업 선진화 등과 같은 정책 목표의 달성이 청년층을 위한 양질의 일자리 창출로 연결될 수 있도록 구체화되어야 할 것이다(국회예산정책처, 2013).

박근혜정부는 출범하면서 일자리 창출을 국정 과제로 선정하고, 창업 활성화 및 맞춤형 일자리 대책을 추진하고 있다. 이와 같은 창업 활성화 및 중소기업 육성을 통한 신규 취업자 증대, 또한 유연근무제 및 양질의 시간제 일자리 창출 등의 노동시장 개선을 통한 일자리 창출로 정부의 신규 일자리 창출 목표 수준 달성을 위한 노력은 지속될 것으로 보인다. 그러나 중기적으로는 고용률 70% 달성을 위한 정부 계획에 따라 노동시장 참여율을 제고하고, 서비스 분야 등의 생산성 향상을 위한 노력이 필요하다. 왜냐하면 보건·복지 등 서비스업이 취업자 수 증가를 주도할 전망이다기 때문이다.

연령대별로 비교 우위가 있는 직종 체계를 분석하여 연령별 비교 우위에 근거한 인적 자원의 국가적 재배치가 필요

3. 연령별 비교 우위에 따른 국가적 차원에서의 인적 자원 재배치

저출산·고령화에 따른 노동력 감소 등을 고려할 때 국민소득 향상과 경제성장을 증진을 위해서는 생산성 향상이 요구된다. 나이가 들면서 생산성은 감소해도 실제 감소 패턴은 직종별로 다르게 나타난다. 나이가 들수록 생산성이 빨리 감소하는 직종이 있는 반면, 나이가 들어도 생산성 감퇴가 그리 뚜렷하지 않은 직종이 있다. 따라서 젊은이들이 잘하는 일과 고령자들이 잘하는 일을 구분하여 연령대별로 비교 우위가 있는 직종 체계를 분석하여 연령별 비교 우위에 근거한 인적 자원의 국가적 재배치가 필요하다.

창조적 업무를 잘하는 청장년층은 ‘가치창출⁵⁾ 분야(제품을 만들어 내는 제조업이나 무형의 지식과 콘텐츠를 만드는 기술기반 서비스업 등)에 주력하게 하고, 고령층에게는 세일즈, 법률, 자문 등 지원 영역에서 ‘가치이전⁶⁾’ 활동 중심의 일자리를 제공하여 연령별 분업이 자연스럽게 이루어지는 체계를 마련해야 한다. ‘가치창출’ 분야가 활성화되면 ‘가치이전’ 분야의 일자리도 비례해서 증가하게 되어 청장년층과 고령층 모두 상생하는 고용의 선순환 구조가 만들어져 자연스럽게 경제성장을 촉진하게 될 것이다(김태유, 2013).

IV. 향후 정책 과제 제언

‘창조경제’란 새로운 아이디어의 창출, 새로운 아이디어나 기존 아이디어와 새로운 기술과의 융·복합 능력, 새로운 아이디어나 융복합 기술의 실천력 등이 활성화되면서 중소·벤처 기업의 창업이 활발해지고, 중소·대기업 간의 상생 구조가 정착되어 일자리 창출형 성장이 선순환되는 경제, 실물자산, 금융자산보다 창의적 인재의 중요성이 더욱 커지게 되는 경제를 말한다.

향후 창조형 인재 육성 및 활용 정책 지원을 위해 수행이 필요한 정책 연구 과제를 몇 가지 제안하면 다음과 같다.

5) 새로운 상품과 용역을 만들어, 경제활동의 기반이 되는 부가가치를 창출하는 활동을 말함.

6) 가치창출 활동을 직간접적으로 지원하는 활동을 말함.

첫째, 새로운 경제 패러다임인 창조경제의 성공적 구현을 위한 선순환 창조적 생태계 조성 방안 모색

둘째, 한국의 문화를 반영한 한국형 창조경제 및 창조산업 범위 설계

셋째, 창조산업 핵심 인력에 대한 중장기 인력 수급 전망

넷째, 창조경제를 견인할 신성장 산업과 새로운 직업 발굴

다섯째, 창조경제의 성공적 구현을 위한 직업교육정책 방안 및 직업훈련 시스템 개발

여섯째, 교육과 노동시장을 연계한 창조형 자격제도 발굴

일곱째, 창조경제 구현을 위한 직업능력개발체제 개편 방안 제시

여덟째, 창조경제 인력 정책 수립의 신뢰성 제고를 위한 국가 통계 구축 시스템 개선

아홉째, 창조산업을 이끌 핵심 인력의 효율적 육성을 위한 교육훈련·노동·자격 간 연계 방안 도출

마지막으로, 창조산업을 견인할 창조 인력의 실질적 인력 정책 방안 제시 등이다.



참고문헌

- 교육부(2013. 12. 17). 다문화 학생통계 현황. 교육부 보도 자료.
 국회예산정책처(2013.10). 2014년 및 중기 경제전망.
 국회입법조사처(2013). 청년 고용 현황과 정책 과제.
 기획재정부(2013. 9). 2014년 예산안.
 김태유(2013). 은퇴가 없는 나라. 삼성경제연구소.
 여성가족부(2013). 2012년 전국다문화가족실태조사.
 통계청(2013). 경제활동인구조사.
 _____(2013). 한국의 사회동향.
 한국경제신문(2013). 융합형 인재의 조건. 한국경제신문 한경 BP.
 현대경제연구원(2013). 한국의 창조경제역량지수 개발과 평가.
 OECD(2012). OECD 한국경제보고서.

창의적 인재 양성을 위한 정책 현황 및 향후 방향

장석영 미래창조과학부 미래인재정책국장

I. 창조경제와 창의인재

제구포신(除舊布新), 뱀이 허물을 벗듯 낡고 묵은 것을 버리고 새로운 것을 펼친다는 뜻의 사자성어가 지난해에 많이 회자되었다. 그만큼 정부는 침체되어 있던 사회에 새로운 활력을 불어넣기 위해 '창조경제'를 동력삼아 다양한 변화를 시도하고 있다. 창조경제는 경제주체들의 창의적 아이디어를 바탕으로 과학기술과 ICT를 접목하고 산업과 산업, 산업과 문화의 융합을 촉진해 새로운 시장과 일자리를 만드는 것을 의미한다. 이러한 창조경제를 견인할 핵심 동력은 끊임없이 변화를 추구하며 실패를 두려워하지 않는 도전정신을 갖춘 '창의인재'이다.

창조경제의 주창자인 영국의 존 호킨스(John Howkins) 박사는 “지식·정보 사회가 객체인 지식·정보에 중점을 둔 반면, 창조경제는 '사람의 아이디어'를 강조하기 위해 도입된 개념이다”라고 하며, 창의성과 '만족을 모르는 질문'의 자세를 갖춘 창조인재 육성의 중요성을 강조했다. 그는 “학교는 학생들이 새로운 아이디어를 만들 수 있도록 격려하고, 사회는 발휘된 상상력과 꿈의 가치를 창출할 수 있도록 창업 환경을 제공해야 한다”고 주장했다.

아울러 창의인재의 수요자인 기업, 연구기관 등도 전문성, 창의성과 도전정신을 겸비한 융합형 인재를 요구하고 있다. 지난해 상공회의소가 발표한 매출액 상위 100대 기업의 인재상은 'SUPER' man인데, 이러한 인재의 주요 역량으로 전문성, (Specialty), 창의성(Unconventionality), 도전정신(Pioneer), 도덕성(Ethicality), 주인의식(Responsibility)을 꼽고 있다. 전국경제인연합회 조사(2013.6.)에서도 응답자의 70%가 창의적 인재 채용에 관심을 갖는 등 창조경제에서 창의인재는 핵심 요소로 평가받고 있다.

II. 창의인재 양성 및 활용 실태

그러나 강한 학벌 위주의 문화로 인해 우리나라의 인재들이 다양한 창의성 및 도전역량을 키워나갈 수 있는 교육 및 제반 환경은 여전히 미흡한 실정이다. 지난해 현대경제연구원에서 발표한 자료에 의하면, 우리나라의 ‘창조경제 인적자본 역량지수’는 22위로 OECD 평균보다 낮게 나타나고 있다.

표 1. 주요국의 창조경제 인적자본 역량지수

국가	덴마크	스위스	핀란드	일본	한국	OECD 평균
점수	8.9	8.9	8.9	6.8	6.5	7.3
순위	1	2	3	20	22	-

주: GDP 대비 공공교육지출, 고용률, PISA평가, 대학교육 만족도, 학교에서의 과학교육 등 9개의 지표를 10점으로 지수화한 후 평균값을 산출하여 도출함.

출처: 현대경제연구원(2013).

우리나라의 초·중·고등학교 시기의 학생들은 창의적 사고를 배양하기보다는 특목고 등 좋은 학교, 일류대학을 가기 위해 경쟁한다. 이에 따라 학교 교육은 여전히 객관식 위주의 평가 및 주입식 교육에 치중되어 있다. 그리고 창의적 체험이나 진로교육 등이 이루어지고 있긴 하지만 상당히 단편적이며 대부분 방과후 활동으로 진행되고, 이 또한 입시와 연관되어 있다. 그 결과, 우리나라 학생들의 학업 성취도는 OECD 국가들 중 최상위권이나 학업 흥미도는 상당히 낮은 편이다.

버락 오바마 미 대통령이 수차례 “한국 교육을 배우자”고 했다는 건 잘 알려진 얘기다. 그는 “열정을 가지고 공부에 임하는 한국 학생의 마음가짐을 본받아야 한다”며 우리의 교육열을 부러워했다. 그러나 일본 태생의 조이 이토 매사추세츠 공과대학교(MIT) 미디어랩 연구소장은 한 언론과의 인터뷰에서 우리나라 교육에 대해 다음과 같이 언급하였다. “유치원에서는 놀이에 집중하고 자유롭게 생각하고 탐험할 시간을 주지만 학교에 가면 구조화되고 틀에 맞추어진 공부가 진행된다. 이런 환경에서는 다양한 경험을 통해 융통성 있게 문제를 해결하는 인재가 나오기 어렵다.

한국 역시 이와 비슷한 아시아 문화와 교육 시스템을 갖추고 있다.” 이처럼 우리나라는 학부모들의 높은 교육열로 인해 학생들의 학업 성취도가 높게 나타나고 있지만, 학교 교육은 여전히 학생들 개개인의 역량을 키우는 데 한계를 가지고 있다.

표 2. PISA 2012 OECD 회원국의 영역별 국제 결과: 학업 성취도

수학			읽기			과학		
국가명	평균	OECD 국가순위	국가명	평균	OECD 국가순위	국가명	평균	OECD 국가순위
대한민국	554	1	일본	538	1~2	일본	547	1~3
일본	536	2~3	대한민국	536	1~2	핀란드	545	1~3
스위스	531	2~3	핀란드	524	3~5	에스토니아	541	2~4
국가명	평균	OECD 국가순위	국가명	평균	OECD 국가순위	국가명	평균	OECD 국가순위
네덜란드	523	3~7	아일랜드	523	3~6	대한민국	538	2~4
에스토니아	521	4~8	캐나다	523	3~6	폴란드	526	5~9
핀란드	519	4~9	폴란드	518	4~9	캐나다	525	5~8
캐나다	518	5~9	에스토니아	516	6~9	독일	524	5~10
슬로베니아	501	12~16	프랑스	505	10~16	영국	514	10~15
뉴질랜드	500	12~18	영국	499	14~19	오스트리아	506	15~18
OECD 평균	494		OECD 평균	496		OECD 평균	501	

주: PISA 점수는 평균 500, 표준편차 100인 척도 점수임. OECD 평균은 OECD 34개국 각각의 평균에 대한 평균임.
출처: 교육부 보도자료(2013.12.3.).

표 3. PISA 2012 결과: 우리나라 학생들의 학업 흥미도

구 분		대한민국			OECD 평균		
		전체	남학생	여학생	전체	남학생	여학생
수학 학습 동기	내적 동기(흥미, 즐거움)	-0.20	-0.12	-0.30	0.00	0.10	-0.11
	도구적 동기(가치)	-0.39	-0.31	-0.48	0.00	0.09	-0.10

출처: 교육부 보도자료(2013.12.3.).

대학 단계를 살펴보면, 우리나라의 고등교육 진학률은 1980년 27.2%에서 2011년 72.4%로 급속한 양적 성장이 이루어짐에 따라 ‘보편형 단계’로 접어든 지 오래

다. 하지만 대학(원)의 교육은 여전히 강의를 중심으로 하며 활발히 토론하여 문제를 발굴하고 해결할 수 있는 인재 양성의 기반이 취약하다. 또한 대학교육과 산업계의 실무역량 간의 괴리도 큰 편(2012 IMD 대학교육의 경제사회 요구 부합도: 59개국 중 46위)이다. 최근 대학은 안정적인 직장을 준비하는 곳으로 여겨지고 있으며, 학생들은 기초역량보다 취업을 위한 스펙 쌓기에 열중하고 있다. 아울러 실패를 용인하지 않는 문화로 인해 창업에 대한 부담이 높아 청년들의 창업이 활성화되지 않고 있다.

노동시장에 성공적으로 진입했다 하더라도 급속히 발전하는 과학기술을 따라가기 위해서는 지속적인 역량 계발이 필요하다. 하지만 미래 산업의 출현과 노동시장의 구조 변화에 대응하기 위한 재교육 및 전환교육 지원체제가 미흡한 실정이다. 특히, 대기업에 비해 중소기업은 교육훈련제도의 보유 비중이 낮아 교육훈련 환경이 열악한 편이다.

또한 자신의 생각을 자유롭게 표현하고 아이디어를 공유·토론하는 사회적 분위기가 조성되지 못하고, 다양한 기술과 지식, 아이디어를 생활 속에서 현실화 시킬 수 있는 공간 등의 인프라도 부족한 현실이다.

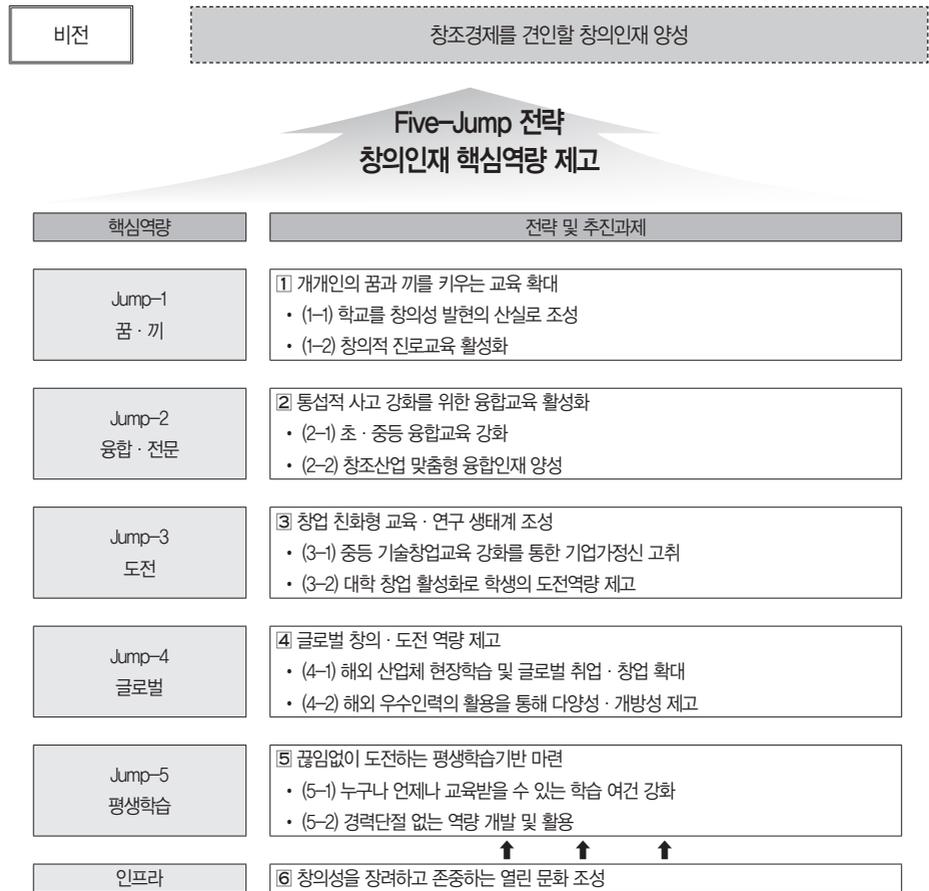
Ⅲ. 창조경제를 견인할 창의인재 육성 방안

정부는 위와 같은 교육·채용 환경을 개선하고 창의인재 양성의 기반이 되는 인프라를 조성하기 위해 대학, 기업, 인재전문가 등 다양한 계층의 의견을 수렴해 지난해 8월 관계부처 합동으로 「창조경제를 견인할 창의인재 육성 방안」을 수립했다.

이 방안은 2013년 6월 발표된 「창조경제 실현계획」의 부문별 후속조치로서, '전략4. 꿈과 끼, 도전정신을 갖춘 글로벌 창의인재 양성' 방안을 구체화하기 위해 마련한 계획이다. 정부는 '창의인재 육성 방안'에서 창조경제 시대의 창의인재상을 도출하고, 이러한 창의인재의 5대 핵심역량을 제고하며 창의성을 장려하는 열린 문화 조성을 위해 'Five-Jump' 전략과 11개 세부 추진과제를 제시하고 시행 중이다.

창조경제를 견인할 창의인재상은 첫째, 자기 끼를 발견하고 꿈을 키우는 미래 인재, 둘째, 자기 분야의 전문성을 가지고 다양한 분야를 섭렵하는 융합 인재, 셋째, 실패를 두려워하지 않는 도전 인재, 넷째, 소통능력을 가지고 세계무대로 진출하는 글로벌 인재, 다섯째, 끊임없이 자기를 계발하는 평생학습 인재이다. 정부는 이렇듯 다양한 역량을 갖춘 창의인재를 양성하기 위해 초·중등, 대학(원), 취업, 재직 등 생애주기별로 5가지 핵심 역량을 제고하기 위해 'Five-Jump' 전략을 추진하고 있다.

그림 1. Five-Jump 전략 및 11개 주요 추진과제



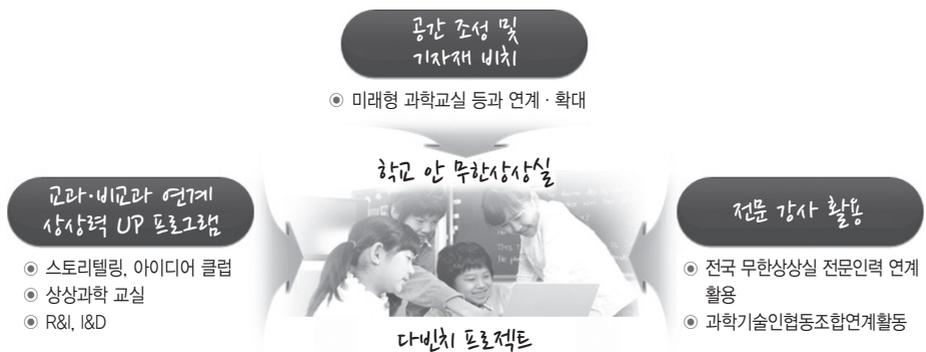
1. [Jump 1. 꿈·끼] 개인의 꿈과 끼를 키우는 교육 확대

개개인의 꿈과 끼를 키우는 교육을 확대하기 위해 학교를 창의성 발현의 산실로 조성하고, 지역사회의 다양한 자원과 연계하여 창의적 진로교육을 활성화하고자 한다.

지난해 42개의 시범연구학교에서 실시된 중학교 자유학기제를 확대 실시하여 진로탐색 활동, 동아리 활동, 예술·체육 활동 및 선택 프로그램 활동 등 학생의 흥미와 수요를 반영한 다양한 참여·활동형 프로그램의 개발·운영을 활성화할 계획이다.

미래창조과학부와 교육부가 공동으로 아이들의 꿈과 끼를 살리고 상상력과 창의력을 발현할 수 있도록 학교 내 무한상상실을 구축하는 '다빈치 프로젝트'를 추진하고자 한다. 2014년부터 시범학교를 지정하여 학생들이 예술·수학·과학 등 학교 교과와 연계한 다양한 창작활동을 학교 안에서 체험함으로써 자신들의 숨겨진 재능과 끼를 맘껏 펼칠 수 있는 공간을 마련하고자 한다.

그림 2. 다빈치 프로젝트(학교 내 무한상상실)



또한 열정 있는 우수 인재들이 창조경제의 핵심 분야에 진출할 수 있도록 지원하기 위해 2014년 상반기부터 '과학기술인재 진로지원센터'를 설치·운영할 계획이다. 과학기술인재 진로지원센터를 통해 과학기술, ICT, SW 분야의 미래 유망 신직업 정보를 생산·제공하고, 학생·학부모·교사 등 다양한 계층이 참여할 수 있는

이공계 각 분야의 진로탐색 프로그램을 개발·운영하며, 기술창업 등에 성공한 과학 기술 인재의 우수모델을 발굴·확산함으로써 이공계에 대한 국민의 인식변화를 유도 하고자 한다.

그림 3. 과학기술인재 진로지원센터



2. [Jump 2. 융합·전문] 통섭적 사고 강화를 위한 융합교육 활성화

깊이 있는 전문 지식을 기반으로 다양한 분야를 접목하여 새로운 창의성을 발현 할 수 있도록 통섭적 사고 강화를 위한 융합교육을 활성화함으로써 창조경제를 견인할 신산업 맞춤형 융합인재를 양성하고자 한다.

미래창조과학부는 교육부와 함께 수학·인문·예술 등 다양한 분야를 융합한 교육과정을 개발·적용하고, 그동안 과학고에서 실시되었던 학생들의 창의적 아이디어를 토대로 한 프로젝트식 수업(R&E 및 I&D)을 일반고까지 확대할 계획이다. 그리고 KAIST 등 과학기술특성화대학 내 융합형 AP(Advanced Placement, 대학과목 선이수제) 과정을 개발하여 과학영재학교에 적용하고, ‘융합영재교육원’ 신설 등 융합교육의 선도모델을 만들고자 한다.

표 4. 프로젝트 수업 프로그램 운영 예시

학년	프로젝트식 연구활동 프로그램
1학년	도전적 아이디어 개발 중심의 I&D (Imagination & Development)
2학년	과학기술 분야 중심의 R&E (Research & Education)
3학년	자율탐구 활동

주: 1) I&D 과제: 과학기술 분야의 창의적 아이디어를 토대로 제품개발 등 아이디어 실현 연구활동
 2) R&E 과제: 학생들의 물리, 화학, 생물 등 과학분야 교과와 연계된 주제에 대한 심화 연구활동

뿐만 아니라 창조경제 시대의 핵심 산업분야인 SW 산업에 필요한 우수 인재를 양성하기 위해 SW 마이스터고를 설립(2015년 3월 개교 예정)하고, SW 학습이 특히 요구되는 영재학교·마이스터고·특성화고 등에 SW 교육과정을 시범 도입하는 등 학교 내 SW 교육을 강화할 예정이다. 또한 미래인재의 SW 소통능력 함양을 위해 SW 창의캠프 운영, 개방형 온라인 교육 프로그램 개발·보급 등 다양한 학교 밖 활동도 운영할 계획이다.

아울러 콘텐츠, ICT, 정보보호, 산업융합, 지식재산 등 산업현장의 수요를 반영하여 창조산업 맞춤형 융합인재 양성을 위한 다양한 사업을 추진하고 있다. 그리고 인문학적 상상력이 과학기술에 투영될 수 있도록 과학기술 전공자 대상 대학·대학원의 인문융합강좌 개설을 유도하고, 대학의 인문소양 교육 여부를 ‘학부교육 선진화 선도대학 사업(ACE)’과 연계하여 대학평가에 반영함으로써 학부과정의 인문교육을 강화할 계획이다.

3. [Jump 3. 도전] 창업 친화형 교육·연구 생태계 조성

청년들이 패기와 열정을 가지고 자신의 꿈을 달성하기 위해 다양한 분야에 도전할 수 있도록 창업 친화형 교육·연구 생태계를 조성하고자 한다.

중등 교육과정에서부터 정규·방과후·주말·방학 프로그램 등 다양한 교육활동을 통해 기업가정신을 배양할 수 있도록 ‘중등 기술창업교육 패키지’를 개발·보급할 계획이다. 또한 매년 미래창조과학부와 교육부가 공동으로 ‘청소년 기술창업 올림피아드’를 개최하여 학생들이 상상력과 창의성을 마음껏 발휘하고 아이디어를

제안·실현하는 기회를 경험함으로써 기업가정신을 기를 수 있는 장을 마련하고자 한다. 지난해 개최된 제1회 대회에는 총 625개 아이디어가 접수되어 총 10개 팀이 수상하였으며, 2014년부터는 국제대회로 확대할 계획이다.

지난해 9월 동 창의인재 육성 방안의 세부 후속조치로 대학 내 창업활동을 지원하기 위해 미래창조과학부, 교육부, 중소기업청 등 관계부처 합동으로 「대학 창업교육 5개년 계획」을 수립하고, 산학협력증개센터·산학연 공동연구법인 등 기술사업화 기반을 강화하였다. 아울러 기술창업 커리큘럼·창업기업 인턴십 등 창업교육 콘텐츠를 확충하고 학생의 창업휴학제 확대 등 창업 친화적 학사제도를 마련함으로써 젊은 인재들의 도전역량을 제고하고 청년창업문화를 조성하고 있다.

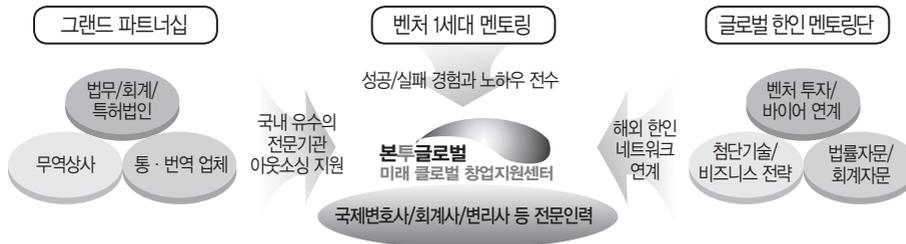
4. [Jump 4. 글로벌] 글로벌 창의·도전 역량 제고

글로벌 창의·도전 역량을 제고하기 위해 국내 인재의 해외 산업체 현장학습 및 글로벌 취업·창업을 확대하고, 해외 우수인력의 유치·활용을 통해 국내의 다양성과 개방성을 제고하고자 한다.

정부는 청년의 도전적인 해외진출을 지원하기 위해 'K-Move 사업'을 추진, 해외취업을 희망하는 청년을 위해 'K-Move 스쿨'을 운영하고 해외취업에 성공하면 장려금을 지급할 계획이며, 이를 위해 해외진출 관련 범부처 통합정보망을 구축하고 있다.

또한 미래창조과학부는 벤처기업이 창업 초기부터 협소한 내수시장을 넘어 세계 시장으로의 진출을 지원하기 위해 전문적인 컨설팅 기관인 「미래 글로벌 창업지원센터」를 설립하여 2013년 9월 3일부터 본격적인 운영에 착수했다. 미래 글로벌 창업지원센터는 글로벌 창업 시 주요 애로사항인 해외 법과 제도, 회계, 특허, 투자 유치, 마케팅 등에 대한 전문적인 컨설팅을 지원한다.

그림 4. 미래 글로벌 창업지원센터



뿐만 아니라 우수기술을 보유한 외국인의 유입을 통한 국내 산업 활성화를 촉진하기 위해 ‘창업비자제도’를 신설(2013.10.10부터 시행)하였고, 해외 우수인재의 유치 및 활용의 활성화를 위한 방안을 모색하고 있다.

5. [Jump 5. 평생학습] 끊임없이 도전하는 평생학습기반 마련

100세 시대에 대비하여 전 생애에 걸쳐 지속적으로 자기를 계발하고 창조경제 시대에 필요한 기술과 역량을 제고할 수 있도록 ‘끊임없이 도전하는 평생학습 기반’을 마련하고자 한다.

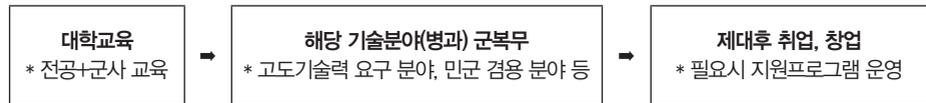
구직에서 재직 단계까지의 다양한 직업훈련 과정을 평가·인증하여 학점으로 인정하는 등 학위 취득 경로를 다양화하고, 학사학위 보유자뿐만 아니라 고숙련 기능인력 등 동등 자격을 가진 자에게 입학 자격을 부여하는 ‘산업기술명장대학원’을 신설하여 구직자 및 재직자의 지속적인 역량 계발을 지원할 계획이다.

또한 독일의 도제제도, 미국·영국의 견습제도 등 세계적으로 확산되고 있는 일기반 학습(work based learning)제도를 우리나라의 여건에 맞도록 설계하여 기업의 현장교육과 학교의 이론교육을 병행하여 조기에 실무 역량을 습득할 수 있는 ‘한국형 일·학습 듀얼시스템’을 도입(2013.9.)하여 50여 개 기업에서 시범 프로그램을 운영 중이다. 특히, SW협회 등 5개 사업주단체, 현대자동차 등 11개 대기업이 듀얼시스템을 도입하기로 하였다. 올해 1천 개 기업을 시작으로 2017년까지 1만 개 기업, 7만 명을 듀얼시스템에 참여하게 하여 과도한 대학 진학률을 낮추고 청년 고

용률을 높일 계획이다.

미취업자, 재직자, 여성, 퇴직자 등의 경력 단절 없는 역량 개발 및 활용도를 강화할 계획이다. 특히, 군복무자의 경력단절을 방지하기 위해 한국형 탈피오트 제도인 ‘과학기술 전문사관’ 제도를 도입하여 대학의 전공교육을 군복무 및 제대 후 취업·창업과 연계할 것이다.

그림 5. 과학기술 전문사관 제도



6. [인프라·문화] 창의성을 장려하고 존중하는 열린 문화 조성

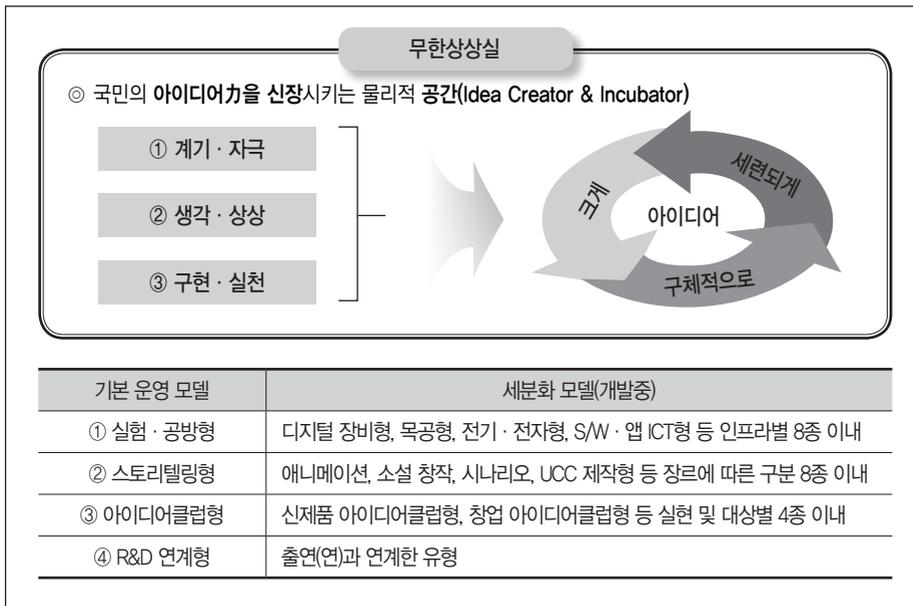
창의인재가 제대로 활동하기 위해서는 상상-도전-창업문화 및 3초(학과-스펙-국경초월) 정신이 무엇보다 필요하다. 또한 다양한 아이디어가 활발히 창출되고 다양한 영역으로 확산·활용 될 수 있도록 지원하는 생활 속 인프라가 마련되어야 한다.

창의성을 장려하고 존중하는 열린 문화 조성을 위해서 기업이 기존의 스펙 대신 직무역량을 중심으로 인재를 채용할 수 있도록 ‘핵심직무역량 평가모델’을 개발하여 기업에 보급하고, 열정과 잠재력으로 인재를 선발하여 취업으로 연계하는 ‘스펙 초월 멘토스쿨’ 등을 통해 능력 중심의 교육·고용 문화를 조성할 계획이다. 더불어 창조경제 철학의 확산을 위해 창조경제박람회를 개최하는 등 ‘창조경제 문화운동’을 지속적으로 추진할 계획이다.

지난해에는 아이디어 창출·공유·확산을 위한 생활 속 인프라 마련을 위해 국립과학관·도서관·주민센터·우체국 등 국민에게 친숙한 공간에 ‘무한상상실’을 구축(2013년도 7개 기관에서 시범운영 실시)하였다. 올해에는 광역 시·도별 1개소씩(17개) 거점 무한상상센터를 구축하고, 산업통상자원부·특허청 등과 협력하여 2017년까지 전국 어디서나 1시간 이내에 접근 가능한 무한상상실을 마련함으로써

국민 모두의 창의성과 상상력을 발현할 수 있는 인프라를 구축하고 창의문화 형성을 선도할 계획이다.

그림 6. 무한상상실 운영 모델



IV. 맺음말

정부의 ‘창의인재 육성 방안’은 창조경제의 원동력이 되어 줄 미래의 창의인재 양성에 훌륭한 촉매제로 작용할 것이다. 그러나 창의인재 육성 방안의 과제 대부분은 관계 부처가 협력하여 장기적이고 지속적으로 추진해야 성과가 도출될 수 있다. 따라서 관계부처와 긴밀한 협업체계를 구축하여 주요 과제들이 차질없이 수행되도록 추진할 계획이다. 또한 민간전문가로 구성된 자문단을 운영하여 각 사업의 구체적인 실행계획이 현장에서 실효성 있게 적용될 수 있도록 지속적으로 보완·발전시키며, 향후 후속적으로 발표될 관련 세부 추진계획의 이행사항을 점검하고, 창의인

재 육성 방안에 대한 연도별 시행계획을 수립하여 실효성을 제고해 나가고자 한다.

2014년은 청마(靑馬)의 해라고 한다. 청마가 땅을 박차고 힘차게 달리듯 미래창조과학부는 올해의 화두를 ‘주마가편(走馬加鞭)’으로 삼고 더욱 박차를 가해 창조경제의 실현이 좋은 결실을 맺을 수 있도록 앞장서서 최선을 다할 계획이다. 

with you

행복한 일자리, 역량있는 직업인
한국직업능력개발원이 동행합니다

시간선택제 일자리 창출 추진 방향

이수영 고용노동부 고령사회인력심서관
(시간선택제 일자리 창출 지원단장)

I. 추진 배경

정부는 2013년 6월 고용률 70% 로드맵 수립 당시 시간제 일자리를 양질의 일자리로 확산시켜 나가기 위한 정책 방향을 제시하고, 2013년 11월에는 경제장관회의를 개최하여 관계부처 합동으로 ‘시간선택제 일자리 활성화’를 위한 기본방침을 발표하였다. 이를 기본으로 하여 공공부문이 시간선택제 일자리 창출을 선도하고 민간부분에 확산시키기 위한 다양한 정책을 본격적으로 추진하고 있다.

시간선택제 일자리란, ‘근로자가 일과 가정을 양립시키고, 점진적 퇴직 및 재취업, 일과 학습의 병행 등을 위하여 사업주와 협의해 근로시간, 업무의 시작과 종료 시간, 근무요일 등을 선택할 수 있는 일자리’이다. 특히, 정부가 창출하고자 하는 시간선택제 일자리는 개인의 자발적 수요에 부합하고, 최저임금 이상 지급, 4대보험 가입 등 기본적인 근로조건이 보장되며, 전일제 근로자와 임금, 복리후생 등에 있어 차별이 없는 양질의 일자리이다.

시간선택제 일자리 정책은 장시간 근로를 개선하고, 경력단절 여성 등 유휴 인력에게 경제활동 참여의 기회를 확대하여 총 고용량을 늘리기 위해 추진하고 있는 핵심과제이다. 현재 우리나라 노동시장은 주5일, 1일 8시간 이상 전일제 위주의 일자리로 채워져 있어 근로시간에 대한 구직희망자의 다양한 수요를 맞추기 어려운 구조이다. 남성위주의 전일제 근로자가 장시간 근로를 하는 현재의 구조로는 고용률을 높이는데 한계가 있다. 우리나라 근로자는 다른 선진국에 비해 장시간(연 평균 2,092시간, 2012년 기준) 근로를 하고 있다. 즉, OECD 선진국(연 평균 1,705시간, 2012년 기준)에 비해 근로시간이 연 평균 400시간 가까이 길게 나타나 일과 가정의 양립이 어려우며, 삶의 질 제고도 힘든 상황이다.

또한 시간선택제 일자리는 국민의 다양한 수요를 충족시키고, 경력단절 여성과 퇴직준비를 하는 장년층의 인적자원을 사장시키지 않으면서 이를 효율적으로 활용하기 위해서도 꼭 필요한 제도이다. 시간선택제 일자리를 통해 비경제활동인구에 머물고 있는 유휴 인력에게 일자리의 경험을 제공하여 경제활동 참여의 기회를 확대함으로써 일자리 총량을 늘리고, 고용률을 높이는 효과도 기대할 수 있다.

한편, 시간선택제 일자리는 개인의 자발적인 수요에 따라 선택하는 일자리이므로, 여성들은 원하는 시간에 원하는 시간만큼 일함으로써 임신·출산·양육 등과 병행할 수 있고, 베이비붐 세대는 퇴직 전후 시간선택제 근로를 통해 제2의 인생을 준비하거나 인생 이모작을 시작할 수 있다. 또한 청년들은 학업과 직장생활을 병행할 수 있어 더 나은 일자리로 가기 위한 소중한 경험을 쌓을 수도 있다.

최근 여론 조사결과 취업의사가 있는 경력단절 여성의 84%(시간선택제 일자리 수요조사, 2013년 11월)가 시간선택제 일자리에 일할 의사가 있다고 응답할 정도로 자발적 수요는 큰 것으로 나타나고 있다. 기업의 측면에서도 시간선택제를 통해 특정 시간대의 업무량 집중, 장시간 근로 등에 효과적으로 대응할 수 있고, 시간선택제의 생산성이 높아 채용을 늘리는 사례도 나타나고 있다.

이러한 상황에 발맞춰 정부는 일과 삶의 조화를 이루고, 인력활용의 효과성을 높일 수 있도록 시간선택제 일자리를 활성화시켜 나갈 계획이다. 이를 통해 많은 국민들이 일자리를 가지게 됨으로써 소득과 소비가 증대되고, 고용, 성장과 복지가 선순환을 이룰 수 있다.

II. 시간제 근로 현황

2012년 시간제 근로자(15세 이상)는 183만 명으로, 전체 임금근로자의 10.2% 수준이다. 시간제 근로자 중 여성이 72.3%로 대다수를 차지하고 있고, 남성은 27.7% 수준이다. 외국과 비교해 보면 2012년 기준으로 OECD 국가의 전체 고용 중 시간제 근로의 비중은 네덜란드가 37.8%, 영국 24.9%, 독일이 22.1%, 일본 20.5%

이며, OECD 평균은 16.9%로서 선진국에 비해 우리나라의 시간제 고용의 비중은 낮은 수준이다. 특히, 여성 고용 중 시간제 근로의 비율은 우리나라가 15.0%인데 비해, 네덜란드는 60.7%, 독일 37.8%, 영국 39.4%, 일본 34.5%로서 시간제 근로의 비중이 우리나라보다 2배~4배 이상 높고, OECD 평균도 26.4%에 달하고 있다. 외국의 사례를 볼 때, 시간선택제 일자리가 보편화 된 국가일수록 고용률이 높게 나타나는 경향을 보이고 있다.

표 1. OECD 국가의 고용률 및 시간제 근로 현황(2012년)

(단위: %)

구분	한국	네덜란드	독일	영국	일본	OECD 평균
전체 고용률	64.2	75.1	72.8	70.9	70.6	65.1
여성 고용률	53.5	70.4	68.0	65.7	60.7	57.2
전체 고용 중 시간제 근로	10.2	37.8	22.1	24.9	20.5	16.9
여성 고용 중 시간제 근로	15.0	60.7	37.8	39.4	34.5	26.4

주: 15세 이상 대상.

출처: OECD, StatExtracts(2013.10.).

일자리 질을 살펴보면, 현재 시간제 근로는 전일제보다 근로조건이나 고용 안정성 측면에서 상대적으로 좋지 못한 상황에 놓여 있다. 시간제 근로의 84.5%가 30인 미만 사업장에서 근로하고 있으며, 시간제 근로자 중 상용형의 비율은 7.7%에 불과하다(2012년 8월 경제활동인구조사 부가조사).

최근 들어 상용형 시간제 일자리가 늘어나고 자발적 선택의 비중도 높아지는 등 고용의 질은 일부 개선되는 것으로 파악되지만 임금수준이나 사회보험 가입률이 통상근로자와 비교하여 낮은 수준이므로 양질의 시간선택제 일자리 확산과 더불어 기존 시간제 근로자의 근로조건 개선을 위한 노력이 필요한 상황이다.

Ⅲ. 주요 정책 추진현황

정부는 2013년 11월 ‘시간선택제 일자리 활성화 추진계획’ 발표 이후 공공과 민간부문에서 양질의 시간선택제 일자리 창출을 적극 지원하고 있다. 이와 함께 기존의 질 낮은 시간제 일자리에 대해서도 근로조건 보호 등을 통해 양질의 일자리로 개선될 수 있도록 지원할 방침이다.

우선 공공부문이 시간선택제 공무원·교사 도입, 공공기관 시간선택제 채용 확대 등을 통해 시간선택제 일자리 모델 창출에 앞장서고, 민간부문에 대해서는 우수 사례 보급, 인프라 및 기업 인센티브 지원 등을 통해 시간선택제 일자리의 확산을 추진 중에 있다. 그리고 시간선택제에 대한 사회적 인식 개선을 위해 국내외 우수사례 보급, 대국민 홍보 등 다양한 노력을 기울이고 있다.

1. 공공부문 선도

시간선택제 일자리 창출을 선도하기 위해 우선, 시간선택제 공무원·교사 채용을 조기 추진하기 위한 법적 기반을 마련한다. 시간선택제 공무원 채용을 위해 공무원·지방공무원 임용령 개정을 완료(2013.12.16. 시행)하였고, 시간선택제 교사를 채용하기 위한 교육공무원 임용령 개정도 추진하여 2014년부터는 시간선택제 채용이 이뤄질 수 있도록 준비하고 있다.

공무원의 경우 2014년부터 시간선택제 신규채용을 실시한 후 단계적으로 확대해 나간다. 신규채용에 대한 시간선택제 공무원 채용목표 비율을 부여해 2017년까지 4,000여명을 채용할 계획이다. 또, 신규 정원의 20%를 시간선택제로 뽑기로 하였으며, 이에 대한 인사·처우 등에 관한 구체적 방안을 마련키로 했다. 시간선택제 교사와 관련해서는 채용목표 비율을 공무원과 동일하게 적용하고, 전일제 교사가 시간선택제로 전환 시 대체인력을 시간선택제 교사 등으로 채용할 계획이다.

한편, 정부는 공공기관의 시간선택제 일자리 채용 확대를 위한 기반도 구축하고 있다. 국가공공기관의 시간선택제 일자리 운영지침을 마련하고, 기관별 시간선택

제 활성화 계획 수립을 통해 채용을 확대하도록 할 계획이다. 또한 2014년 상반기에는 ‘지방공기업 시간선택제 일자리 운영지침’ 등을 통해 지방공공기관에 시간선택제 채용 분위기를 확산해 나간다는 구상이다. 이와 함께 경력단절 여성을 중심으로 시간선택제 근로자 채용을 확대하기 위한 기반 구축에 노력하고 있다. 국가공공기관의 경우 2014년부터 2017년까지 9,000명을 채용하기로 했으며, 공공기관 경영평가 시에 평가기준을 강화하고 시간선택제 근로자에게 불리하지 않도록 각 기관의 인사·복무 관련규정을 개정할 예정이다. 지방공공기관에 대해서도 시간선택제 채용기준 마련, 경영평가지표 신설 등 시간선택제 채용 확대를 위한 제도적 기반을 갖추어 나갈 계획이다.

2. 민간부문 시간선택제 일자리 확산 지원

민간부문의 시간선택제 일자리 창출을 지원하기 위해 채용박람회 개최, 기업 재정지원 확대, 인프라 확충, 제도개선 등을 적극 추진 중이다.

2013년 11월 26일에 개최된 ‘시간선택제 일자리 채용박람회’는 10대 주요 그룹에서 82개 기업이 참여하였으며, 1만여 명의 채용 목표에 35,000여 명의 구직자가 현장을 방문하였다. 이번 채용박람회에는 기업별 수요에 따라 직무분석 등을 통해 시간선택제에 적합한 일자리를 발굴하여 심리상담사, 통·번역사, 약사 등 전문직종을 포함한 150여 개의 직무 분야에서 채용이 이루어졌다. 업종도 유통, 서비스업 뿐만 아니라 제조, 건설, 금융 등의 다양한 분야를 포함하고 있다.

이번 채용박람회는 시간선택제 일자리에 대한 사회적 인식을 바꾸고, 근로시간의 효율적 관리와 스마트워크를 확산하는 데도 중요한 계기가 될 것으로 기대된다. 이러한 일자리 창출의 분위기가 전국으로 확산되어 대구(12월3일), 부산(12월10일)에서 시간선택제 채용박람회가 열렸으며, 2014년에도 6대 권역별로 채용박람회를 개최해 나갈 계획이다. 이러한 채용박람회를 통해 더 많은 국민들이 그 동안 접어두었던 꿈을 펼칠 수 있도록 도와 줄 예정이다.

기업에 대한 재정지원도 강화하여 2014년부터 고용이 안정된 양질의 시간선택

제 일자리를 창출하는 기업에 대한 인건비 지원수준을 월 60만원에서 80만원으로 상향 조정하고, 상용형 시간선택제 일자리를 창출하는 중소기업에게 국민연금과 고용보험의 사업주 부담금 전액을 2년간 지원한다. 그리고 고용창출 투자세액공제 산정시 상용형 시간선택제 일자리를 0.5명에서 0.75명으로 상향시켜 산정함으로써 시간선택제 일자리를 창출하는 기업에 보다 많은 혜택이 돌아가도록 개선하였다. 또한 경기도, 인천시, 창원시 등 자치단체와 MOU 체결을 통해 협력을 강화하고, 전국 지방관서에 「지역단위 시간선택제 TF」를 구성하여 기업 현장을 직접 발로 뛰면서 시간선택제의 신규 채용 및 전환을 지원하고 있다.

표 2. 시간선택제 일자리 창출 기업 인센티브

구분	내용
인건비 지원	양질의 시간선택제 일자리 창출 시 임금의 1/2(월 60~80만원 한도로 증액)을 1년간 지원
사회보험료	중소기업에 국민연금, 고용보험료 사업주 부담금 100% 2년간 지원
세액 공제	고용창출 투자세액공제 산정 시 상용형 시간선택제를 0.5명~0.75명으로 할증

한편, 시간선택제 일자리 확산을 위한 인프라도 구축해 나가고 있다. 2013년 12월에는 기업에 대해 시간선택제 도입 방법 및 인사노무관리 운영 방향을 안내하는 「시간선택제 일자리 도입·운영 안내서」를 발간하였다. 동 안내서에서는 시간선택제 일자리 적합 직무·직종, 기업 우수사례, 균등처우와 근로시간비례 원칙 등 인사노무 관리원칙을 제시하고, 인건비, 컨설팅, 사회보험료 지원 등 각종 정부지원제도를 소개하여 기업이 시간선택제를 도입할 수 있도록 도와주고 있다.

또한 시간선택제 일자리 구인·구직 정보를 한 눈에 알아볼 수 있도록 「시간선택제 일자리 전용 취업사이트」를 설치할 예정이고, 육아휴직이나 근로시간 단축 등에 따른 기업의 대체인력 수요가 발생할 경우 대체인력을 적시에 충원할 수 있도록 하는 ‘대체인력 뱅크’ 사업도 2014년도부터 시범 운영할 계획이다.

한편, 시간선택제 근로자의 권익을 보호하고, 고용을 촉진하기 위한 시간선택제 법 제정도 추진 중이다. 이 법에는 근로시간 비례원칙과 전일제와 차별금지를 명시

하고, 인건비·사회보험료 지원 및 조세감면 근거규정 등 시간선택제 근로자의 근로조건 보호 및 지원을 위한 제도를 망라하여 규정할 계획이다.

3. 사회적 인식 개선

시간선택제 일자리에 대한 사회적 인식 개선에도 박차를 가하여 우수사례 보급, 언론홍보 및 캠페인 등을 통해 긍정적 인식을 확산하기 위하여 노력하고 있다. 시간선택제 일자리와 관련된 기업 우수사례와 근로자 체험수기 등을 모아 2013년 11월에 홈페이지를 통해 누구나 볼 수 있도록 배포하였다. 네덜란드, 독일, 스웨덴, 일본, 영국 등 주요 선진국 기업의 시간선택제 운영사례, 성공요인 등을 조사·연구하여 전파하고, 향후 정책수립 시 참고할 계획이다.

또한 정부는 지난 10월 창조경제포털(www.creativekorea.or.kr) 등을 통해 시간선택제 적합 직종 아이디어를 공모하여 결과를 발표하였다. 당시 공모에서는 보건소 휴일 예방접종이 대상을 수상하였으며, 노약자 지하철 이용, 전통시장 차량이용 도우미 등이 최우수상을 수상하였고, 휴일 도서관 사서, 고객센터 재택상담 등이 우수상을 수상하였다. 공모를 통해 다양하고 생생한 아이디어가 많이 제시되어 정책 추진에 큰 도움이 되었다.

한편, 12월에는 TV 특별 방송을 통해 경력단절 여성, 고령자 등의 시간선택제 취업도전기, 즉 구직자가 전문가 멘토링, 인사담당자 면접 등을 통해 취업에 성공하는 모습을 생생하게 전달하기도 하였다. 앞으로도 다양한 국내외 우수사례를 발굴하여 기업이나 개인이 벤치마킹할 수 있도록 자료의 발간과 TV, 신문 등을 통한 홍보도 강화해 나갈 계획이다.

IV. 향후 정책 추진계획

정부는 앞으로도 양질의 시간선택제 일자리 모델을 창출·홍보하고, 실질적인 성과를 제고하여 국민적인 공감대를 확산해 나갈 계획이다. 그리고 부처 간 협력을 통해 제도개선 과제를 계속 발굴하는 한편, 자치단체 연계 등을 통해 현장 확산도 적극 추진해 나갈 계획이다.

10대 그룹 채용박람회를 계기로 대기업, 중견기업 등에서 양질의 시간선택제 일자리를 발굴하여 권역별로 채용박람회 등을 계속 개최하고, 기초·광역 자치단체와 MOU 체결 등을 통해 시간선택제 일자리에 대한 인식을 높이며, 일자리 창출에 대한 협력관계를 강화해 나갈 계획이다. 한편, 전국 지방노동관서가 기업 현장의 애로사항을 듣고 발로 뛰면서 시간선택제 일자리 발굴에 나설 예정이다.

이밖에도 전일제를 중심으로 설계된 정부, 자치단체의 각종 제도와 규제를 발굴하여 시간선택제 전환 및 신규채용 활성화를 위한 제도 개선을 추진하고, 보건·복지 등 사회서비스 분야에서 시간선택제 일자리 창출이 활성화될 수 있도록 하는 방안도 강구 중이다.

시간선택제 전환제도를 확충하여 여성, 장년 등이 보다 쉽게 시간선택제 근로를 선택할 수 있도록 인센티브를 부여하는 방안도 추진된다. 기존의 육아기 근로시간 단축제도가 전체 1년 한도 내에서 육아휴직과 육아기 근로시간 단축이 가능했는데, 육아기 근로시간 단축 사용기간을 늘리는 등의 방안도 마련 중에 있다. 또한 정년을 연장하면서 근로시간을 단축하는 장년 근로자의 급여 감소분에 대한 지원수준을 상향하는 방안도 검토할 계획이다.

기존 시간제 근로자의 근로조건 보호와 개선을 위하여 사업장 지도, 교육 및 안내 등을 강화하는 한편, 시간선택제 근로자가 능력·경력을 축적할 수 있도록 훈련 소요비용을 사업주에게 지원하고, 교육훈련체계 컨설팅 등을 통해 특화된 교육·훈련을 지원할 계획이다.

V. 결론

우리나라는 그동안 근로자와 기업, 국민과 정부의 노력으로 높은 수준의 경제성장을 이루어냈다. 그 결과 후진국에서 선진국으로 나아가는 유례가 드문 경제성장 모델을 만들어 냈다. 그러나 이러한 압축성장의 과정에서 전 세계에서 가장 긴 근로시간, 일·가정 양립의 어려움 등 부작용도 발생하고 있다. 저출산, 고령화 사회를 대비하고 창조경제를 이루기 위해서는 여성의 소프트 파워를 적극 활용해야 함에도 불구하고, 경력단절로 인해 여성의 경제활동참여가 저조하여 우수한 여성인력이 제 빛을 발하지 못하고 사장되고 있다.

이제는 국가의 양적인 성장을 넘어 국민 생활의 질적인 변화를 이끌어 내야 하는 시점이다. 국민의 삶의 질을 높이고 일과 생활의 조화로운 균형을 위하여 장시간 근로의 관행이 개선되어야 하고, 육아와 가정을 위해 직장을 떠났던 여성들도 경제 활동에 활발하게 참여할 수 있도록 일과 삶의 조화가 가능한 노동시장 구조로 패러다임 변화가 이루어져야 한다.

우리나라가 고용률 70%를 달성하고, 1인당 국민소득 3만 불 시대의 선진국으로 나아가기 위해서는 여성의 경제활동 참여가 늘고, 개인의 삶의 질이 높아져야 하는데 이에 시간선택제 일자리가 좋은 대안이 될 수 있다. 이러한 일자리를 통해서 경력단절 여성, 장년 등이 양질의 일자리에서 일과 삶의 균형을 찾을 수 있고, 기업도 우수한 인력을 확보할 수 있게 된다면, 우리 경제 발전에 큰 도움이 되는 동시에 국민의 삶의 질도 크게 개선될 수 있다.

시간선택제 일자리를 활성화하기 위해서는 정부가 기업의 부담을 줄여주고 근로자가 안심하고 일할 수 있도록 많은 역할을 해야 하겠지만 정부의 노력만으로는 시간선택제가 정착하기는 어려울 것으로 보인다. 기업은 적합한 직무를 적극 발굴해서 양질의 시간선택제 일자리를 많이 만들고, 근로자도 짧은 시간 일하더라도 업무를 더 효율적으로 수행하여 생산성을 높이려는 노력을 더해야 지속 가능한 일자리가 될 수 있다. 또한 노사정은 더 많은 국민들이 개인의 수요에 따라 원하는 양질의

시간선택제 일자리를 찾아 보람있게 일할 수 있도록 지혜를 모아야 할 것이다.

선진국의 사례를 볼 때, 양질의 시간선택제 일자리의 확대는 추세이자 나아가야 할 방향이다. 시간선택제 일자리를 통해 개인은 일과 삶의 균형을 찾고, 기업은 적재적소에 인력을 효과적으로 활용하며, 국가적으로 더 많은 일자리가 늘어나고, 국민의 삶의 질이 나아질 때 국가의 경쟁력도 더욱 강화될 것이다. KRIVET

유럽의 자격 체계: 투명성, 이동성 및 평생학습 지원의 관점에서¹⁾

Slava Pevec Grm CEDEFOP Senior Expert
Jens Bjornavold CEDEFOP Senior Expert

I. 유럽자격체계: 국가 자격 제도 간의 가교

유럽연합의 주요 목표는 학습자와 근로자의 국경 간 이동성을 촉진하고 유럽 전역에 걸쳐 자격의 인정 및 평생학습을 용이하게 하는 것이다. 이는 달리 말해 개별 자격이 유럽 내에서 국가별, 체계별 차이를 넘어 이해 가능(understandable)해야 함을 의미한다. 평생학습을 위한 유럽자격체계(European Qualifications Framework, 이하 EQF)는 2008년에 변환 체계(translation grid)로서 채택되었다.²⁾

EQF는 개별 국가의 자격 수준 및 자격 간 비교를 지원하는 공통 참조 체계를 제공한다.

EQF는 모든 수준의 자격과 교육훈련(일반 및 성인교육, 직업교육훈련, 고등교육)의 각 하위 체계의 자격 모두를 포괄한다. EQF의 핵심은 학습 결과, 즉 지식, 스킬, 역량으로 규정하고 있는 8단계 기준 수준에 있다. 특정 수준의 자격은 개인이 학습과정 완료 후 무엇을 알고, 이해하며, 수행 가능한 지를 나타낸다.

EQF의 권고 사항은 회원국에게 다음을 요청하고 있다.

- 2010년까지 국가 자격 체계/제도를 EQF와 연계
- 2012년까지 새로이 발급한 증명서, 수료증 및 유로패스 문서에 EQF 수준 명시

1) 본고는 유럽의 국가자격체계 개발에 관한 CEDEFOP의 보고서 및 분석 내용에 기반해 작성한 것으로, 초안을 Slava Pevec Grm와 Jens Bjornavold CEDEFOP 선임 전문가가 작성하였다. Overview and analysis of NQFs in Europe 참조. 2009년, 2010년, 2011년, 2012년도 보고서는 <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications> 참조.

2) 평생 학습을 위한 유럽자격체계(EQF)에 대한 유럽의회와 평의회 권고임. 2008/C 111/01

II. 국가자격체계 및 국가·유럽자격체계 간의 관계

EQF의 실행을 위해 현재 36개국이 협력하고 있다. 유럽연합 회원국 28개국을 비롯해 마케도니아 구 유고슬라비아 공화국, 아이슬란드, 리히텐슈타인, 몬테네그로, 노르웨이, 세르비아, 스위스와 터키가 적극적으로 참여하고 있다.

EQF는 유럽 내 국가자격체계(National Qualifications Framework, 이하 NQF) 개발의 주요 기폭제가 되고 있다. NQF 개발이 국가 자격 수준을 EQF에 투명하고 신뢰성 있게 연계함에 있어 필수적이라는 것이 대다수의 인식이다. 각국에서는 자격의 국제 비교 가능성 제고의 중요성을 강조하고 있고, EQF를 이를 실현하기 위한 수단으로 보고 있다.

2013년 말까지, 22개국³⁾에서 국가 자격 수준을 EQF에 공식 연계할 계획이다. 나머지 국가에서도 향후 1, 2년 내에 이 절차를 마무리할 것으로 예상된다. 이 절차가 완료되면 개별 국가에서 발급하는 증명서, 수수료증 및 유로패스 문서에 해당 EQF 수준에 대한 내용이 점진적으로 추가될 것이다. 덴마크, 에스토니아, 프랑스, 리투아니아, 아일랜드 및 포르투갈에서는 이미 이 내용이 추가된 문서를 발급하고 있다.

EQF의 권고사항에서 EQF와의 연계 작업의 완료 시점을 당초 2010년으로 명시하였음을 감안하면 이 작업은 지연되고 있다. 이는 프랑스, 아일랜드, 영국을 제외한 나머지 국가의 경우 NQF 개발 작업을 무에서부터 시작했기 때문이다. NQF 개발과 EQF로의 연계 작업을 통합하는 것은 자원·시간 소모적이며 때때로 정치적 문제를 일으키기도 한다.

유럽 내 NQF의 개발은 또한 유럽고등교육 영역 내 자격 체계(이하 QF-EHEA)를 진흥하는 볼로냐 프로세스를 반영하는 것이기도 하다. EQF 실행 참여국은 QF-EHEA의 실행국이기도 하다. 17개국에서 자국의 고등교육 자격, 즉 QF-EHEA를 공식적으로 자체 인증⁴⁾했다. EQF와의 연계 및 QF-EHEA의 자체 인증을 통합하

3) 오스트리아, 벨기에(플랑드르), 불가리아, 크로아티아, 체코공화국, 덴마크, 에스토니아, 프랑스, 독일, 아이슬란드, 이탈리아, 아일랜드, 라트비아, 리투아니아, 룩셈부르크, 몰타, 네덜란드, 폴란드, 포르투갈, 슬로베니아, 영국

4) 자체 인증 보고서는 고등교육 영역의 국가 체계와 QF-EHEA가 양립할 수 있음을 입증한다.

는 국가가 점차 증가하고 있다. 이는 이들 국가가 자격의 모든 수준과 유형을 포괄하는 NQF의 개발과 채택에 우선순위를 두고 있음을 보여준다. 오스트리아, 불가리아, 크로아티아, 에스토니아, 라트비아, 리투아니아, 룩셈부르크, 몰타, 포르투갈과 슬로베니아가 이 두 과정에 대한 공동보고서를 작성한 바 있다.

Ⅲ. 유럽자격체계의 관리 방식

EU에서는 유럽위원회와 유럽직업훈련연구센터(이하 CEDEFOP)가 공동 의장을 맡고 있는 EQF 자문그룹(Advisory Group)이 EQF의 시행을 감독한다. 자문그룹은 전체 참여 국가의 대표와 유럽의회(Council of Europe), EU 사회적 파트너, 기타 중요한 EU의 이해관계자(공공 고용 서비스, 학생회, 평생 학습 관계자 등)로 구성된다. 작업은 정기 모임(연 4~5회), 동료 간 학습 활동, 실무 그룹의 형태로 구성된다. CEDEFOP는 분석 보고서 및 논의 진행 보고서를 제공함으로써 이 작업을 지원한다. EQF 자문그룹은 국가자격체계가 유기적이고 투명하게 EQF와 연계될 수 있도록 10가지 기준과 절차⁵⁾를 채택했다. NQF에 다양한 자격을 포함하기 위한 투명한 절차, 기반이 되는 질 보증 방식, 그리고 국가 자격 수준과 EQF 간의 연결을 명확하게 입증하기 위한 요건이 무엇보다 중요하다. 기준은 회원국이 EQF 자문그룹에 제시하는 연결 보고서⁶⁾를 체계적으로 구성하는 데에도 도움이 된다. EQF 자문그룹은 보고서에 대해 논의하고 피드백을 제공한다. 보고서 발표와 토론을 통해 EQF 국가들의 자격 제도에 대한 이해를 높일 수 있다.

유럽 수준에서 두 번째로 중요한 네트워크는 국가 조정 지점(NCP: National Coordination Point)이다. 2008년도 EQF 권고에서는 국가들에게 복잡한 국가 자격제도를 대신해 ‘하나의 목소리로 이야기’할 수 있는 NCP를 구축할 것을 요청한다. EQF를 일관된 방식으로 연결하기 위해서는 이것이 꼭 필요한 조치로 간주되었

5) 국가 자격 수준을 EQF에 연계하기 위해 마련한 기준과 절차에 관해서는 아래 문서 참조
http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/eqf/criteria_en.pdf

6) 기존의 보고서는 http://eqf.intrasoft-intl.com/eqf/documentation_en.htm 참조

다. NCP는 모든 참여 국가에 수립되었다. EQF 연결을 지원하는 이 국가들은 전반적인 NQF 조정과 홍보를 맡기도 한다(체코, 에스토니아, 핀란드, 아일랜드, 라트비아, 몰타). NCP의 제도적 기반은 국가마다 다르다. 대부분의 NCP가 교육부 소관으로 운영되는 것과 달리 벨기에(프랑스어를 사용하는 공동체)와 이탈리아의 경우 노동부의 감독을 받는다. 일부 국가(포르투갈과 슬로베니아)에서는 교육부와 노동부가 모두 NCP 기능을 수행하는 직업교육훈련(VET) 기관을 관할한다. 라트비아에서만 NCP가 ENIC/NARIC 센터⁷⁾안에 위치한다. 스코틀랜드에서는 독립된 기관(회사)이 NCP 역할을 한다. 독일에서 NCP는 사회적 파트너가 참여한 연방 정부와 주정부의 공동 프로그램으로 시작되었으며, 프랑스에서는 국가직업자격위원회(CNCP, National Committee for Professional Certification)가 NCP의 임무를 수행한다. NQF를 맡고 있는 CNCP는 사회적 파트너와 프랑스 자격 제도 및 체계 조정에 포함된 기타 이해관계자(회의소 등)의 자격 설계와 수여에 관여하는 모든 부처 간 조율을 위한 플랫폼이다. 이처럼 광범위한 참여는 프랑스에 존재하는 다양한 자격을 포착하기 위한 기술적, 행정적 이유 때문에 필요하기도 하지만 신뢰성과 소유권 때문에 필요하기도 하다.

IV. 현 시점에서의 국가적 진행 상황 - 실행 단계를 향해

자격 체계의 전반적인 구조에 대해서는 대부분의 국가가 합의했다. 일부 국가, 예컨대, 체코, 이탈리아, 리히텐슈타인, 세르비아의 경우에는 아직 체계의 범위 및 구조를 결정하지 않은 상태이다.⁸⁾ 오스트리아와 독일과 같은 다른 국가들은 이미 범위와 구조를 결정하고 체계에 자격을 포함하기 위한 단계별 절차를 밟고 있다. 2013년 중반까지 NQF 대상 법률이나 칙령 또는 기존 법제의 수정 조항을 통해 24개 체계가 공식 채택되었다(가장 최근에 채택된 사례는 2013년 3월 크로아티아).

7) 학제인증센터 네트워크(유럽정보센터 네트워크(ENIC) 및 국가학제인증정보센터(NARIC)), http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/naric_en.htm

8) CEDEFOP, 유럽 내 자격 체계 실행에 관한 브리핑 노트, 근간

핀란드, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴 등의 국가도 공식 채택에 착수했다. 프랑스, 아일랜드, 영국의 체계는 최초의 일반 체계에 속하며, 현재 전면적으로 운영되고 있다. 이러한 체계는 각 나라의 국가 자격 제도에서 핵심을 이룬다. 몰타와 덴마크도 현재 자격 체계를 운영 중이며, 국가 자격 데이터베이스를 통해 최종 사용자에게 공개하고 있다.

추가로 11개 국가가 초기 운영 단계에 들어서고 있다. 벨기에(플랑드르), 에스토니아, 독일, 아이슬란드, 라트비아, 리투아니아, 룩셈부르크, 네덜란드, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈이 이러한 국가들이다. 국가 자격 체계를 공식 채택한 이들 국가는 현재 실질적인 준비 작업에 돌입했다. 관리 구조를 세부적으로 조율하고, 이해관계자 간 역할과 의무를 명백히 규정하며, NQF 수준에 (추가) 자격을 배치하기 위한 기준과 절차를 개발하고, 최종 사용자에게 부가 가치를 설명하는 등의 작업이 여기에 해당한다. 예를 들어 독일에서는 NQF 수준에 자격을 배치하는 책임, 절차, 기준, 방식에 관한 설명서를 활용하여 시행을 지원한다. 내년 초에는 온라인 자격 데이터베이스를 선보일 예정이다.

V. 국가자격체계의 목적 및 목표

NQF는 국가 자격 제도를 EQF의 기준 및 기술어에 연결하는 데 핵심적인 역할을 한다. 국가 간 자격의 비교 가능성과 공통된 자격 언어의 필요성은 EQF 시행에 참여하는 모든 국가에게 매우 중요하다. 그러나 유럽에서의 NQF의 빠른 부상은 국가 수준에서 예상되는 역할 및 기능과 직접적인 관련이 있다. CEDEFOP의 연구에 따르면, 이 같은 국가적 역할과 기능은 규제 기능이 엄격한 체계에서부터 간접적 영향만 미치는 순수하게 기술적인 특성을 지닌 체계에 이르기까지 국가마다 크게 다르다.

David Raffé⁹⁾는 커뮤니케이션 체계와 개혁 체계를 구분한다. 커뮤니케이션 체

9) 아일랜드와 스코틀랜드의 국가자격체계: 비교 연구, 2009
http://www.ces.ed.ac.uk/PDF%20Files/NQF_ECER_2009.pdf 참조

계의 주요 역할은 기존 자격 제도의 설명을 개선하고 그에 따라 이해 관계자에게 제공할 수 있는 학습자, 고용주, 정책 입안자 등의 옵션을 명확히 설명하는 것이다. 결과적으로 커뮤니케이션 체계는 이미 있는 것을 더 효과적으로 활용하는 문제와 관련이 있다. 개혁 체계는 일관성, 유관성, 품질을 강화하여 기존 제도를 개선하는 데 (명시적인) 목적이 있다. 이 같은 개혁으로 새로운 진로와 프로그램이 개발되거나 이해 관계자의 역할과 책임의 구분이 변경될 수 있다. 오늘날 유럽에서는 이 두 가지 유형의 체계를 모두 확인할 수 있다. 크로아티아, 폴란드, 아이슬란드 같은 나라에서는 국가 개혁을 위한 도구로서 NQF가 지닌 역할을 명시적으로 강조한다. NQF는, 특히 학습 결과 접근 방식을 통해 교육 및 훈련 제도의 일관성, 품질, 유관성을 높이는 수단을 제공하는 것으로 여겨진다. 덴마크와 네덜란드 같은 다른 나라에서는 NQF의 역할이 전적으로 투명성과 제도 전반에 대한 인지도를 높이는 것이라고 강조한다. 위에서 언급한 4개 국가를 포함한 대부분의 국가는 이 두 가지 극단적 입장의 사이에 있는 것처럼 보인다.

프랑스와 영국/북아일랜드 체계에는 매우 명확하고 엄격한 규제 역할이 지정되어 있지만 새로운 체계는 대부분 여기에 해당하지 않는다. 그래도 몇 가지 예외는 관찰할 수 있다. 몇몇 포괄적 체계는 어느 정도의 규제 기능을 갖고 있는 하위 체계를 기반으로 구축된다. 이는 직업교육훈련과 고등교육의 하위 체계에 모두 적용된다. 또한 새로운 체계 중 일부에 공공 제도 외부에서 수여되는 증명서와 수수료증을 위한 ‘게이트 키퍼’ 역할이 부여될 것이라는 사실을 확인할 수 있다. 이 경우 스칸디나비아 국가들의 토론에서 드러난 것처럼 체계는 국가 자격 제도의 범위를 정의하는 과정에서 독립적인 역할을 수행하게 된다.

다음으로 살펴볼 목표들은 특히 중요하며, 국가들의 사용 빈도를 기준으로 나열되어 있다.

- EQF를 시행하여 교육 및 훈련의 국가 간 투명성과 국내 투명성을 높이고 자격의 비교와 이전을 원활하게 한다. 모든 국가는 이 목표를 공유하고 이 목표

를 NQF 시행의 중요한 이유로 제시한다.

- 대부분의 국가는 NQF를 평생 학습을 활성화하는 수단으로 볼 수 있다고 강조한다.
- 교육훈련 제도 전반에 걸쳐 학습 결과 기반 접근 방식으로 전환할 수 있도록 장려하고 전환 과정을 가속화한다. 모든 국가에서 보편적으로 지원되기는 하지만 이들 국가의 절반 정도는 이 같은 전환에 특히 더 주목하고 이 전환이 교육훈련의 미래를 바꿀 핵심적 개혁이라고 생각한다. 크로아티아, 독일, 헝가리, 아이슬란드, 몰타, 네덜란드, 노르웨이, 터키가 전형적인 예이다.
- 교육훈련 제도의 상호 연계성을 개선해 원활한 이동을 가능하게 한다. 많은 국가들이 (EQF를 강조한 후) 주요 목표로 진행 상황을 제시한다. 독일, 루마니아, 터키 같은 나라는 상호 연계성을 갖추는 것에 각별한 관심을 보이면서 하위 체계를 연결하고 진행을 방해하는 요소를 줄여야 할 필요성을 강조한다.
- 많은 국가가 우선순위로 꼽는, 비공식/비정규 학습에 대한 유효성 검증을 더욱 효율적으로 수행한다. 이들은 학습 결과 기반 수준이 유효성 검증을 위한 일관된 기준을 제공하고 NQF의 시행을 통해 유효성 검증을 위한 광범위한 국가적 접근 방식을 보다 쉽게 개발할 수 있을 것이라고 강조한다. 오스트리아, 벨기에, 불가리아, 체코, 에스토니아, 프랑스, 독일, 그리스, 아이슬란드, 이탈리아, 룩셈부르크, 노르웨이, 포르투갈 등의 국가는 모두 유효성을 촉진할 수 있는 NQF의 역할에 주목하고 있다.
- 위 본문에 언급된 국가 중 약 3분의 1이 NQF를 국가 자격의 일관성을 향상하기 위한 중요 수단으로 꼽았는데, 특히 학습 결과 기술어를 기준으로 사용하는 국가들이 많았다. 새로운 결과 기반 수준을 통해 유관성과 품질에 대한 이해 관계자와 기관 사이의 체계적 대화가 가능하다고 본 덴마크와 핀란드에서 이러한 사실을 확인할 수 있다.
- 위의 내용과 연결된 관점은 NQF가 품질 보증을 위한 기준을 제공한다는 것이다. 이미 대부분의 국가에 품질 보증 방식이 존재하기는 하지만 포괄적 체

계를 도입한 덕분에 여러 하위 체계에서 이러한 방식이 상호 작용하고 보강하는 모습을 확인할 수 있다.

- 몇몇 국가에서는 NQF를 이해 관계자 사이의 협력을 강화하고, 특히 노동 시장을 밀접하게 연결할 수 있는 수단으로 보고 있다.

일부 국가에서는 이러한 목표 외에도 수많은 다른 목표를 제시했다. 예를 들면 다음과 같다.

- 직업교육훈련과 고등교육을 동등하게 존중한다(독일, 그리스).
- 교육훈련 제도 안에서 공급과 수요를 모니터링한다(에스토니아).
- 교육훈련 제도가 개별적인 요구에 대응할 수 있도록 반응성을 높인다(영국).
- 중등교육에 대한 참여율을 높인다(포르투갈).
- 사회 통합과 평등을 장려한다(크로아티아).

이 목록은 완전하지는 않지만 유럽 NQF를 통해 달성할 수 있는 다양한 목표에 대한 통찰력을 제공한다. 위에 열거된 목표와 (미래의) 실제 효과가 일대일로 대응되는 것은 아니지만 대부분의 체계는 몇 가지 개혁 지향적 요소를 포용하는 것으로 보인다. 이 개혁 역할은 NQF를 통해 행정적, 법적 측면에서 자격을 직접 규제하는 것이 아니라 자격을 학습 결과로 전환해 공통 언어를 도입하고 이해관계자의 참여 및 조정을 유도하는 과정에 주로 관여하는 것으로 보인다. 따라서 학습 결과로의 일관적이고 체계적인 전환은 유럽 국가 간 일관성, 국가적 투명성과 상호 연계성, 자격 제도의 일관성, 유효성 등과 관련된 목표를 실현해야 할 경우 매우 중요하다.

VI. 유럽 국가의 국가자격체계의 일반적 특성

EQF에 대응하기 위해 개발된 각 국의 국가자격체계는 다음과 같은 공통된 특징을 보인다.

- NQF는 기본적으로 (30개 국가에서) 포괄적 체계로 설계되어 직업교육훈련, 고등교육, 일반 교육을 포함한 모든 자격 수준과 유형을 포함한다. 나머지 6개 국가는 부분적 체계를 개발하는 데 참여해 왔다. 이와 같은 부분적 접근 방식의 전형적 예로는 직업 교육과 고등 교육을 위해 별도의 체계를 개발한 체코, 영국/북아일랜드, 스위스가 있다. 프랑스는 직업/전문직 지향 자격이 체계에 포함되어 있는 반면, 이탈리아와 리히텐슈타인은 고등교육 자격이 체계에 포함되어 있다. 독일, 오스트리아 같은 몇몇 국가는 NQF의 범위와 구조를 포괄하는 데 동의했지만 다양한 학습 환경에서 비롯된 자격을 체계에 포함하기 위해 단계별 접근 방식을 따르고 있다.
- 포괄적인 유럽 NQF는 ‘느슨한 체계’로 설명할 수 있다. 다양한 개념을 폭넓게 포용할 수 있도록, 교육 및 훈련의 여러 부분에 존재하는 가치와 전통이 체계에 포함되었다. 엄격한 체계인지, 느슨한 체계인지의 여부는 포함할 자격이 충족해야 하는 조건이 얼마나 엄중한지에 달려 있다. 느슨한 체계는 하위 체계 전반에 적용해야 하는 포괄적인 수준별 설명 지표를 도입하지만 하위 체계¹⁰⁾ 전반의 차이를 상당 부분 허용한다. 대부분의 국가에서, NQF에 공식 자격을 포함하기 위한 노력은 전체 체계를 아우르는 획일적 규칙이 아닌 분야별 법제를 바탕으로 한다. 포괄적 국가 기술어가 일반 교육, 직업 교육, 고등교육의 하위 체계를 설명하는 보다 세부적 설명 지표로 보완되는 폴란드의 체계에서 이를 확인할 수 있다. 다른 체계에서는 명시적으로 드러나 있지 않지만 기본 원칙은 전 유럽 대륙에서 동일하다.
- NQF는 국가적 평생 학습 전략을 지원하는 중요한 도구로서 많은 경우 비공식 학습 환경에서 수여되는 자격을 공개하고 비공식 학습의 유효성 검증을 촉진하는 것으로 널리 알려져 있다. 포괄적 체계의 관점은 평생 학습 목표를 달성하는 데 있어 매우 중요하다.
- 대다수의 국가는 8개 수준의 체계를 도입했다. 3개 국가만 예외였는데, 그

10) 직업교육훈련 또는 고등교육

수준으로 구성된 NQF를 보유한 슬로베니아이다. 대다수의 국가가 유사한 구조를 가지고 있다는 사실은 국가 간 비교 가능성이 우선순위로 고려된다는 사실을 잘 보여 준다.

- NQF가 국가 자격 제도의 투명성과 비교 가능성을 개선하기 위해 고안된 의사소통 및 투명성 제고 수단이라는 점에는 모든 국가가 동의하지만, NQF 개발을 국내 교육훈련 제도의 다양한 영역에서 추진 중인 점진적 개혁과 결합하는 국가도 많다.
- 다양한 이해 관계자가 체계의 설계와 개발에 참여하고 있기는 하지만 NQF는 교육훈련 부문의 요구와 그보다는 범위가 좁은 노동 시장의 요구를 해소하는 데 주력하고 있다.
- 모든 국가가 EQF의 수준별 설명 지표(지식, 스킬, 역량)를 반영하는 학습 결과 기반 수준별 설명 지표를 도입했다. 그러나 CEDEFOP의 분석은 많은 국가가 이를 입력 자료에 대한 링크와 결합하고 있음을 보여 주면서 이 두 가지 방식이 상호 배타적이기보다 상호 보완적임을 강조한다.

많은 국가들이 이러한 특징을 대부분 공유하는 방향으로 수렴하고 있지만 NQF는 국가 자격 제도의 일부이므로 국가적 배경, 가치, 전통, 목표를 반영한다. 현재 국가 차원의 수준별 설명 지표를 채택하고 추가로 개발하는 방식을 통해 이 점을 분명히 알 수 있다. 자격을 설명하는 과정에서의 학습 결과 접근 방식은 유럽 전역에서 광범위하게 수용된 반면, 그 해석과 응용은 각 나라마다 다르다. 국가의 수준별 설명 지표¹¹⁾에 대한 CEDEFOP의 분석은 국가를 다음과 같은 3개 그룹으로 나누었다.

- 첫 번째 국가군은 EQF의 수준별 설명 지표를 직접 사용하거나, EQF에서 사용하는 설명 지표와 유사하게 조정한 국가의 수준별 설명 지표를 보유하고

11) 자세한 내용은 CEDEFOP(2013), 유럽 국가의 국가자격체계 수준별 설명 지표 분석 및 개요 참조, European countries, <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications/21919.aspx>

있다(에스토니아, 오스트리아, 포르투갈). 그러나 이 군에 속한 대부분의 국가는 상세한 국가 차원의 수준별 설명 지표가 포함된 세부 분석표 또는 지침을 준비했다.

- 두 번째 국가군은 복잡한 국가 자격 제도를 더욱 정확하게 반영하고 중요한 사회적, 개인적, 횡단적 역량을 더욱 효과적으로 표현하는 등의 국가적 우선순위를 강조하기 위해 설명 지표의 범위를 넓히고 부분적으로 조정했다. 이 군에 속한 국가로는 덴마크, 핀란드, 헝가리, 아이슬란드, 노르웨이, 폴란드, 루마니아, 스웨덴을 꼽을 수 있다. 스킬과 관련하여 몇몇 국가에서는 EQF가 도입한 수공(manual) 스킬과 인지 능력에만 집중하던 데서 벗어나 사회적 능력, 의사소통, 계획, 학습, 판단 능력을 강조하고 있다. 덴마크의 경우 ‘의사소통, 창의력, 문제 해결 능력’을 도입한 반면, 헝가리는 ‘능력과 학습 기술’이라는 더욱 폭넓은 접근 방식을 취했다. 이는 네덜란드, 폴란드, 노르웨이 체계에서도 강조되고 있다. 루마니아의 NQF는 ‘응용, 전달, 문제 해결 능력’, ‘비판적, 건설적 사고’, ‘창의력과 혁신’을 강조한다. 핀란드, 아이슬란드, 몰타 등 여러 국가에서는 EU의 핵심 역량을 자국의 NQF의 수준별 설명 지표에 통합했다. 역량과 관련하여 노르웨이의 NQF는 ‘일반적 역량’을, 루마니아의 NQF는 ‘횡단적 역량’을 가리킨다. 역량 해석에 ‘자율성’과 ‘책임감’을 포함하는 국가들은 역량의 정의를 확대해 ‘비판적 사고’, ‘창의력’, ‘협력’ 등의 추가적인 측면까지 포용하려는 경향이 있다. 폴란드의 NQF는 ‘역량’ 대신 ‘사회적 역량’이라는 표현을 사용한다. 이는 ‘정체성’(참여, 책임감, 행동 규범), ‘협력’(팀워크, 리더십, 조건 등), ‘책임감’(개인 및 팀 행동, 결과, 평가 등)이 결합된 것으로 이해할 수 있다.
- 역량을 증대한 총체적 개념으로서 강조하는 부류는 세 번째 국가군으로, 벨기에, 독일, 룩셈부르크, 네덜란드가 여기에 속한다. 이 접근 방식은 역량의 통합적 본질을 업무 중이나 학습 중에 지식, 스킬, 태도를 비롯한 그 밖의 개인적, 사회적, 방법론적 능력을 자발적으로 적용할 수 있는 개인의 능력으로

본다. 이러한 관점을 실질적으로 응용한 사례는 독일의 체계에서 찾아볼 수 있는데, 행동 역량(Handlungskompetenz; action competence)라는 용어는 ‘개인이 지식과 스킬, 개인적, 사회적, 방법론적 역량을 언제든지 활용할 수 있고, 개인적, 사회적 책임을 의식하고 신중하게 행동할 수 있는 태도’라고 이해할 수 있다(평생 학습을 위한 독일 자격 체계).

VII. 이동성 및 자격 인정 지원

현재로서는 EQF 및 여러 NQF의 시행이 초기 단계에 머물러 있기 때문에 EQF가 이동성에 미치는 영향을 가늠하기가 쉽지 않다.¹²⁾ 그러나 자격 체계가 근로자 및 학습자¹³⁾의 이동성을 지원하는 데 어떤 (잠재적) 역할을 수행하는지를 연구하면서 수집된 증거를 보면, 자격 체계가 정확하고 효과적인 자격 인정을 통해 이동성을 지원하리라는 기대가 크다는 것을 알 수 있다. NQF는 자격 수준에 대한 중요한 정보 뿐 아니라 자격 보유자가 무엇을 알고, 이해하고, 수행할 줄 아는 지에 대한 정보도 제공한다. 학습 결과, 업무량, 자격 유형에 대한 정보는 자격을 공식적으로 인정받기 위한 중요한 요소이다.¹⁴⁾ NQF는 또한 체계에 포함된 자격이 다양한 품질 기준과 표준을 충족함을 나타내는 ‘게이트 키퍼’ 역할도 한다. 따라서 자격 체계의 기반이 되는 품질 보증은 자격에 대한 신뢰를 높이고 나아가 자격을 인정받기 위해 반드시 필요하다. 유럽에서의 자격 체계 시행은 데이터베이스 개발 및 자격 등록과 밀접한 관련이 있는데, 이 둘은 현재 많은 국가에서 이미 개발되었거나 개발 중에 있다. 또한 EQF를 시행하기 위한 주요 요소 중 하나는 이미 운영 중에 있는 EQF 포털의 설계이다.¹⁵⁾ “자격 체계 비교” 페이지에서, 이미 연결 과정을 마무리한 나라의 국가

12) EU 집행위원회 및 GHK, 2013, Evaluation of the Implementation of the European Qualifications framework(미발간)

13) DEEWR and DG EAC, 2011, 자격 체계가 근로자와 학습자의 이동성을 촉진하는 데 있어서의 (잠재적) 역할에 대한 연구는 다음 문서 참조. http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2011/australia_en.pdf

14) Lisbon Recognition Convention: 'Recommendation on the use of qualifications frameworks in the recognition of foreign qualifications'의 주석 참조

15) http://ec.europa.eu/eqf/compare_en.htm

자격 수준이 어떤 식으로 EQF에 연결되었는지 확인할 수 있다. 체계 사이의 수준 별 관계를 확인할 수 있을 뿐 아니라 각 나라의 각 수준에 해당하는 전형적인 자격에 대한 정보도 확인할 수 있다. 예를 들어 10단계의 수준으로 이루어진 아일랜드의 체계 중 6번째 수준은 EQF 수준 5와 관련이 있으며, 이 수준에 해당하는 일반적인 자격 유형 두 가지는 고등(Higher) 증명서와 고급(Advanced) 증명서이다.

EQF는 법적 측면에서 자격을 인정하는 것이 아니다. EQF는 자격의 “... 투명성, 비교 가능성, 이동성을 제고할 ...” 목적으로 활용된다. EQF는 권고를 기반으로 하며, 예를 들어 최근에 개정된 직업 자격 인정에 대한 명령과 달리 법적 구속력이 없다.

VIII. 도전 과제

유럽의 NQF 개발에 대한 CEDEFOP의 연구는 지난 한 해 유럽에서 얼마나 중요한 발전이 있었는지를 단적으로 보여 준다. 이는 NQF의 잠재력을 실현하기 위한 탄탄한 기반을 제공한다. 이 과정에서 몇 가지 문제점도 드러났다. 첫째, 유럽 전역에서 개발과 시행을 거친 NQF가 아직 초기 단계에 머물러 있으며 장기적인 성과를 보장할 수 없다는 것이다. 게다가 대다수의 일반 시민은 NQF가 개발 여부조차 모른다. 그러나 체코공화국, 덴마크, 에스토니아, 아일랜드, 프랑스, 포르투갈 같은 몇몇 국가에서는 새로 발급되는 증명서, 수료증, 유로패스 서류나 자격 데이터베이스에 NQF 및 EQF 수준을 포함시키는 등의 방법으로 NQF에 대한 인식을 제고하기 위한 중요한 단계를 밟아 나가고 있다.

둘째, 교육과 훈련의 이용 경로가 늘어나고 진행 속도가 빨라졌다는 점에서 NQF의 성공은 비공식/비정규 학습의 유효성 검증과 이행 준비 같은 다른 수단을 지원 및 통합하고 커리큘럼과 평가 방식에 대한 업데이트를 신속하게 알릴 수 있는 능력에 달려 있다. CEDEFOP의 연구에서 볼 수 있듯이 크로아티아, 아이슬란드, 폴란드, 포르투갈 등 많은 나라가 자국의 교육 및 훈련 제도의 중요한 개혁에 NQF

개발을 연계하고 있다.

셋째, NQF는 지금까지 주로 교육 중심 체계였지만, 자격 인정과 경력 개발을 지원하거나 직장에서 획득한 학습 결과에 대한 인증을 받는 데 NQF를 활용하거나 지도 목적으로 사용할 수 있도록 노동 시장과 연계하여 운영해야 할 필요성이 점점 커지고 있다. 

기업의 일반대학원 석사인력 활용 실태와 과제

김호진 한국직업능력개발원 연구원

I. 서론

- 최근 일반대학원 석사 졸업자들의 노동시장 진입 사례가 점차 증가하고 있음.
 - 취업통계연보에 의하면 일반대학원 석사 졸업자의 박사과정 진학은 2007년 이후 꾸준한 감소세를 보이며 2013년 현재 9.9%에 불과함.
 - 또한 2013년 일반대학원 석사 졸업자 중 취업자는 50.8%, 미취업자는 24.8%로 석사 졸업자 4명 중 3명은 노동시장에 이미 진입하였거나, 계속 시도하고 있는 것으로 나타남.
 - 이는 일반대학원 석사과정이 박사과정 진학을 위한 중간 단계로 여겨지던 흐름과 사뭇 다른 경향으로 심화된 취업 경쟁을 반영하는 것으로 볼 수 있음.
- 그러나 석사 졸업자에 대한 평가와 수요는 여전히 낮은 편임.
 - 최근의 연구결과에 의하면, 국내 대다수의 대학원 간 차별화된 프로그램과 서비스가 부족한 상태이며, 기업 측에서도 신입사원 채용 절차에서 석사학위자와 대졸자 간의 특별한 구분을 두지 않고 있는 것으로 분석됨.¹⁾
 - 이는 학부 졸업자에 비해 일반대학원 석사 졸업자가 갖는 경쟁력이 명확하게 나타나지 않고 있음을 의미함.
- 따라서 변화하는 노동시장의 요구에 따라 대학원 교육의 내용과 목적 역시 교육과 고용 연계의 관점에서 접근할 필요성이 제기됨.
 - 더 나은 취업조건을 갖추거나 취업을 유예하기 위한 목적으로 석사과정에 진학하는 경우가 많아지고 있는 현실은 일반대학원의 교육과정 및 교육목

1) 이병욱(2010). "기업이 바라는 우수인재상 및 대학원생 취업을 제고방안", 한국경제연구원.

- 적에 대해서도 새로운 접근이 필요함을 의미함.
- 따라서 석사 졸업자에 대한 기업의 요구사항과 그 수준을 먼저 확인하는 것이 필수적임.
 - 본고에서는 인적자본기업패널 4차(2011)년도 조사의 부가조사로 실시된 ‘기업의 일반대학원 석사인력 활용 실태 조사(2013)’의 주요 결과를 검토함으로써 기업의 석사인력 활용 실태와 요구사항 및 수준을 알아보고자 함.

II. 분석 자료와 방법

- 본고는 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널 4차(2011)년도 부가조사로 수행된 ‘기업의 일반대학원 석사인력 활용 실태 조사’ 자료를 사용함.²⁾
 - 조사기간은 2013년 8월 6일 ~ 10월 7일에 걸쳐 실시됨.
 - 본 조사는 일반대학원 석사 졸업자가 재직하고 있는 제조업 및 지식기반서비스업에 속하는 324개 기업의 인사담당자를 대상으로 이루어짐.
 - 기업 표본은 통계청의 『2011 사업체 기초통계자료』를 이용하여 제조업, 지식기반서비스업별 규모를 모집단으로 하여 300개 기업을 제공근 비례 배분하여 구성함.³⁾
 - 본 부가조사의 최종 응답 현황은 다음 <표 1>과 같음.

표 1. 기업의 일반대학원 석사인력 활용 실태 조사 현황

(단위: 개)

구 분	50~99인	100~299인	300인 이상	합 계
전 체	147	130	47	324
제조업	110	108	38	256
지식기반서비스업	37	22	9	68

2) 본 부가조사 자료는 한국직업능력개발원의 『일반대학원 석사과정의 교육·고용 연계 실태와 과제(2013)』 연구에도 활용되었음을 밝힘.

3) 지식기반서비스업은 표준산업분류 51, 7210, 7220, 7231, 7232, 7240, 7290, 7310, 7320, 7240, 7290, 7310, 7320, 7432, 7441, 7449, 8711로 구성되어 있음.

- 조사내용은 기업의 석사인력의 채용과 활용, 평가 등을 중심으로 구성되었음.
- 본 부가조사의 주요 조사내용은 다음 <표 2>와 같음.

표 2. 기업의 일반대학원 석사인력 활용 실태 조사의 주요 내용

영역	조사내용	
일반사항	• 업종, 사업체 유형	• 소재지, 직원 수, 연 매출액
석사인력 채용	• 학력별 인력 현황, 석사인력 채용규모(2012년) • 석사인력 선발 기준 및 도구 • 인력수요 발생 시 충원방식	• 석사인력 채용경로, 채용 시 학력 구분 • 석사인력 채용 시 임금/직급 우대, 능력에 따른직급 책정
석사인력 활용	• 직무배치 시 전공 중요도 • 4년제 대졸인력과 석사인력의 연봉, 적정수준 • 석사과정 진학 직원의 업무수행능력 향상도	• 승진 소요 연수, 석사인력의 소요 연수 단축 여부 • 석사과정 진학 직원 여부, 직원 수, 회사지원 • 석사과정 진학 추천 정도
석사인력 평가	• 직업기초능력 평가(석사교육 중요도, 석사인력 수준)	• 4년제 대졸사원과 석사사원의 직업기초능력 수준, 업무수준 비교

Ⅲ. 석사인력 현황⁴⁾

- 산업별로는 제조업에 종사하는 석사인력이 51.3%로 지식기반서비스업(48.7%) 대비 약간 많았음.
- 규모별로는 300인 이상 대기업에 근무하는 비율이 56.1%로 나타남.
- 중소기업의 석사인력 중 비정규직 비율은 12.5% 였으며, 대기업의 경우는 9.0%임.
 - 비정규직 석사인력은 제조업보다는 대부분 지식기반서비스업에 집중됨.
 - 특히, 300인 미만의 중·소규모 지식기반서비스업에 종사하는 비정규직 석사인력은 25.9%로 4명 중 1명 수준임.
 - 이를 종합하면, 중소기업의 과학기술인력이 비정규직으로 많이 활용되고 있는 것으로 보임.

4) 본 조사는 개인이 아닌 기업을 대상으로 실시되었으므로, 조사결과를 석사인력 전체의 결과로 해석하는 것에는 주의가 필요함.

표 3. 산업 및 규모별 석사인력 현황

(단위: 명, %)

	전 체				비정규직			
	중소기업		대기업		중소기업		대기업	
	N	%	N	%	N	%	N	%
전체	2,160	43.9	2,758	56.1	269	12.5	247	9.0
제조업	1,137	45.1	1,386	54.9	4	0.4	15	1.1
지식기반서비스업	1,023	42.7	1,372	57.3	265	25.9	232	16.9

- 사업체 유형별로는 내국인이 운영하는 민간회사(개인사업체)에 근무하는 비율이 가장 높음.
 - 중소기업 석사인력의 68.1%, 대기업 석사인력의 62.7%가 내국인이 운영하는 민간회사에 근무 중인 것으로 나타남.
- 내국인이 운영하는 민간회사에 근무하는 석사인력의 절반 이상(54.0%)은 대기업 근로자임.
- 비정규직 석사인력의 비중은 연구기관(51.4%), 정부투자/출연기관/공사합동기업(중소기업 35.2%, 대기업 17.4%), 법인단체(중소기업 28.1%, 대기업 3.7%)에서 높게 나타나, 공공부문이 민간회사보다 석사인력을 비정규직으로 활용하는 경향이 강했음.
 - 특히, 연구기관의 비정규직 석사인력 비중은 절반을 넘는 것으로 나타나, 비정규직 관련 정책 수립 시 세심한 고려가 필요한 것으로 판단됨.

표 4. 사업체 유형별 석사인력 현황

(단위: 명, %)

	전 체				비정규직			
	중소기업		대기업		중소기업		대기업	
	N	%	N	%	N	%	N	%
계	2,160	43.9 [100.0]	2,758	56.1 [100.0]	269	12.5 [100.0]	247	9.0 [100.0]
내국인이 운영하는 국내외의 민간회사 또는 개인사업체	1,471	46.0 [68.1]	1,730	54.0 [62.7]	9	0.6 [3.3]	28	1.6 [11.3]
외국인이 운영하는 국내외에 위치하는 외국인 회사	63	74.1 [2.9]	22	25.9 [0.8]	-	-	-	-
정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업	233	29.0 [10.8]	570	71.0 [20.7]	82	35.2 [30.5]	99	17.4 [40.1]
(재단, 사단)법인단체	135	83.3 [6.3]	27	16.7 [1.0]	38	28.1 [14.1]	1	3.7 [0.4]
정부기관(공무원, 군인 등)	42	9.3 [1.9]	409	90.7 [14.8]	30	71.4 [11.2]	119	29.1 [48.2]
교육기관(대학, 초/중/고교)	2	100.0 [0.1]	-	-	-	-	-	-
연구기관(국립/사립)	214	100.0 [9.9]	-	-	110	51.4 [40.9]	-	-

주: []는 column 비율임.

- 대졸인력 대비 석사인력의 비율은 대체로 18% 내외임.
 - 제조업의 경우, 대졸인력 대비 석사인력의 비율은 약 13% 수준인 반면, 지식기반서비스업의 경우는 약 30% 수준으로 나타나 산업별 차이가 뚜렷하였음.
- 중소기업의 대졸 비정규직 인력 대비 석사 비정규직 인력 비율은 63.7%였으며, 대기업에서의 비율은 37.1%로 나타남.
 - 지식기반서비스업의 대졸 비정규직 대비 석사 비정규직의 비율은 중소기업 75.3%, 대기업 60.7%로 나타나, 제조업(중소기업 5.7%, 대기업 5.3%)과 큰 차이를 보임.

표 5. 산업 및 규모별 대졸인력 대비 석사인력 비율

(단위: %)

	전 체		비정규직	
	중소기업	대기업	중소기업	대기업
전체	18.1	17.7	63.7	37.1
제조업	13.4	12.7	5.7	5.3
지식기반서비스업	29.9	29.1	75.3	60.7

- 사업체 유형에 따른 대졸인력대비 석사인력 비율 역시 공공부문이 매우 높았음.
 - 연구기관의 석사인력은 대졸인력대비 약 1.1배 높았으며, 정부투자/출연기관/공사합동기업도 중소기업의 경우 44.0%, 법인단체 또한 29.5%의 대졸인력대비 석사인력 비율을 보임.
 - 특히, 연구기관의 비정규직 석사인력은 비정규직 대졸인력보다 2.5배 많은 것으로 나타나 공공부문의 비정규직 석사인력의 규모가 큰 것으로 나타남.

표 6. 사업체 유형별 대졸인력 대비 석사인력 비율

(단위: %)

	전 체		비정규직	
	중소기업	대기업	중소기업	대기업
계	18.1	17.7	63.7	37.1
내국인이 운영하는 국내외의 민간회사 또는 개인사업체	14.4	14.4	4.7	7.4
외국인이 운영하는 국내외에 위치하는 외국인 회사	13.1	10.9	0.0	0.0
정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업	44.0	24.7	71.3	79.2
(재단, 사단)법인단체	29.5	5.1	71.7	16.7
정부기관(공무원, 군인 등)	600.0	77.6	3000.0	96.0
교육기관(대학, 초/중/고교)	4.8	-	0.0	-
연구기관(국립/사립)	105.4	-	250.0	-

IV. 석사인력의 채용과 대우

- 2012년 신규 채용된 전체 석사인력 5명 중 4명은 정규직으로 채용됨 (80.5%).
 - 대기업에 채용된 비율은 45.1%, 중소기업에 채용된 비율은 54.9%임.
 - 대기업 채용자 중 정규직 비율은 83.7%인 반면, 중소기업 채용자 중 정규직 비율은 77.9%로 다소 차이를 보임.

- 2012년 신규 채용된 석사인력 4명 중 3명은 남성임(73.8%).
 - 대기업 채용자 중 남성의 비율은 74.4%, 중소기업은 73.2%로 규모에 상관없이 대체로 남성에 한정된 채용이 이루어지고 있음.
 - 한편, 채용된 남성 석사인력의 87.1%가 정규직인 반면, 채용된 여성 석사인력의 정규직 비율은 62.1%에 불과하여 근로형태에 따른 성별 차이가 나타남.
 - 석사학위 취득 이후 성별에 따른 진로 차이를 고려해야 하지만, 대체로 여성 석사인력은 노동시장 진입과 근로형태에서 이중차별의 가능성이 있음을 시사함.

표 6. 사업체 유형별 대졸인력 대비 석사인력 비율

(단위: %)

구분		합계		성별				신입 여부			
				남자		여자		신입		경력	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
전체	전체	503	100.0	371	73.8 [100.0]	132	26.2 [100.0]	236	46.9 [100.0]	267	53.1 [100.0]
	정규직	405	80.5	323	64.2 [87.1]	82	16.3 [62.1]	168	33.4 [71.2]	237	47.1 [88.8]
	비정규직	98	19.5	48	9.5 [12.9]	50	9.9 [37.9]	68	13.5 [28.8]	30	6.0 [11.2]

<표 계속>

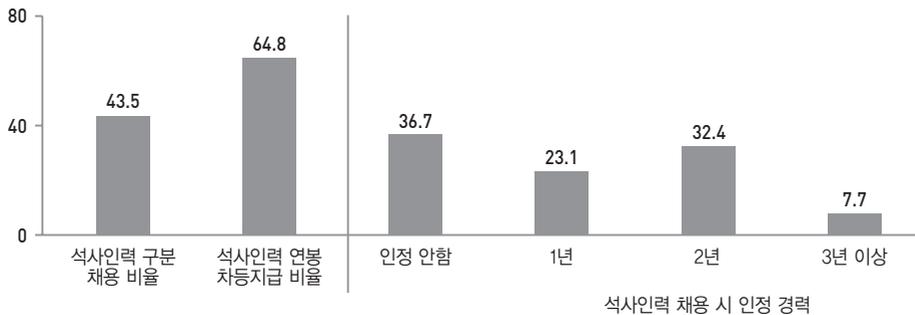
구분		합계		성별				신입 여부			
				남자		여자		신입		경력	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
대기업	전체	227	45.1 [100.0]	169	74.4 [100.0]	58	25.6 [100.0]	94	41.4 [100.0]	133	58.6 [100.0]
	정규직	190	37.8 [83.7]	153	80.5 [90.5]	37	19.5 [63.8]	82	43.2 [87.2]	108	56.8 [81.2]
	비정규직	37	7.4 [16.3]	16	43.2 [9.5]	21	56.8 [36.2]	12	32.4 [12.8]	25	67.6 [18.8]
중소기업	전체	276	54.9 [100.0]	202	73.2 [100.0]	74	26.8 [100.0]	142	51.4 [100.0]	134	48.6 [100.0]
	정규직	215	42.7 [77.9]	170	79.1 [84.2]	45	20.9 [60.8]	86	40.0 [60.6]	129	60.0 [96.3]
	비정규직	61	12.1 [22.1]	32	52.5 [15.8]	29	47.5 [39.2]	56	91.8 [39.4]	5	8.2 [3.7]

주: []는 column 비율임.

- 대졸인력과 석사인력을 구분하여 채용하는 기업은 43.5%에 그침.
 - 그러나 연봉지급 시 대졸인력과 석사인력을 차등 책정하는 기업은 64.8%임.
 - 반면, 석사학위를 경력으로 인정하지 않는 비율은 36.7%에 불과해 학력에 따라 호봉을 지급하는 관행이 여전히 존재하고 있는 것으로 판단됨.

그림 1. 석사인력의 채용 및 급여, 경력에 대한 대우

(단위: %)



- 신입 석사인력의 연봉은 평균 2,867만 원으로 대졸 신입인력보다 223만 원 가량 높음.
 - 중소기업의 석사인력 평균 연봉은 2,809만 원, 대기업은 3,209만 원으로 나타남.
 - 대기업보다는 중소기업이, 제조업보다는 지식기반서비스업의 연봉 편차가 컸음.
- 대기업의 신입 석사인력은 중소기업의 신입 석사인력에 비해 약 400만 원 가량 높은 연봉을 받고 있음.
 - 기업 규모에 따른 연봉 차이는 제조업이 422만 원, 지식기반서비스업이 307만 원으로 나타나, 제조업 분야 대기업 신입 석사인력의 연봉이 가장 높았음.

표 8. 신입 대졸인력 및 신입 석사인력 연봉 비교

(단위: 만 원)

	신입 대졸인력						신입 석사인력					
	전체		중소기업		대기업		전체		중소기업		대기업	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
전 체	2,644	403	2,578	384	3,036	265	2,867 (+223)	460	2,809 (+232)	459	3,209 (+173)	284
제조업	2,656	378	2,586	351	3,049	266	2,860 (+204)	403	2,797 (+211)	390	3,219 (+170)	273
지식기반 서비스업	2,600	486	2,547	488	2,975	266	2,894 (+294)	631	2,856 (+309)	654	3,163 (+188)	350

주1: ()는 신입 대졸과 신입 석사인력 연봉 차이.
 주2: 결측치를 제외한 310개 기업을 대상으로 산출한 수치임.

- 석사 학위 취득 시 승진 소요 연수가 단축되는 기업은 전체의 33.0%로 나타남.
 - 중소기업의 단축 비율은 35.0%로 대기업의 21.3%에 비해 높았음.
 - 석사과정 재학기간을 고려하면, 대기업의 경우 석사과정 졸업자들이 승진

에서의 실익은 없는 것으로 판단됨.

표 9. 산업별 승진 소요 연수와 석사인력의 소요 연수 단축 여부

(단위: 년, %)

구분	신입-과장 승진 소요 연수			신입 과장-부장 승진 소요 연수			석사학위 취득 시 승진 소요 연수 단축		
	전체	중소 기업	대기업	전체	중소 기업	대기업	전체	중소 기업	대기업
계	7.7	7.7	7.9	7.7	7.5	8.7	33.0	35.0	21.3
제조업	7.9	7.9	8.1	7.8	7.6	8.9	32.8	34.4	23.7
지식기반 서비스업	6.9	6.8	7.4	7.0	6.9	7.9	33.8	37.3	11.1

V. 석사인력의 활용과 평가

- 직무배치 시 전공의 중요성은 5점 만점에 3.7점으로, 대체로 중요한 편으로 여기고 있음.
 - 전공에 대한 중시는 제조업(3.6점)보다 지식기반서비스업(4.1점)이 더 강함.
 - 사업체 유형별로는 정부기관, 연구기관, 정부투자/출연기관/공사합동기업 등이 가장 전공을 중요시하는 것으로 나타남.
- 석사과정에 진학을 권유하는 기업은 전체의 10.5% 정도임.
 - 제조업(8.2%)보다는 지식기반서비스업의 진학 권유 비율이 높음(19.1%).
 - 사업체 유형별로는 정부투자/출연기관/공사합동기업, 법인단체, 연구기관 등의 진학 권유 비율이 높았음.
- 대체로 전공을 중요시하는 산업 및 사업체 유형에서 석사 진학 권유 비율이 높은 편임.

표 10. 직무배치시 전공 고려 정도와 석사 진학 권유 비율

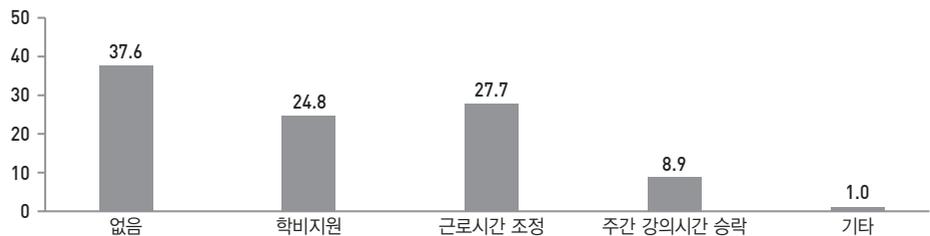
(단위: 점/5점, %)

구분	전공 중요도			석사과정 진학 권유			
	전체	중소기업	대기업	전체	중소기업	대기업	
전체	계	3.7	3.7	3.9	10.5	10.5	10.6
산업	제조업	3.6	3.6	3.8	8.2	8.7	5.3
	지식기반서비스업	4.1	4.1	4.0	19.1	17.0	33.3
사업체 유형	국내외의 민간회사 또는 개인사업체	3.7	3.7	3.8	8.8	9.5	4.9
	외국인이 운영하는 외국인회사	3.8	3.8	4.0	0.0	0.0	0.0
	정부투자/정부출연/공사합동기업	4.3	4.4	4.0	37.5	0.0	100.0
	(재단, 사단)법인단체	3.8	3.9	3.0	30.8	33.3	0.0
	정부기관(공무원, 군인 등)	4.5	4.0	5.0	0.0	0.0	0.0
	교육기관(대학, 초/중/고등)	1.0	1.0	-	0.0	0.0	-
	연구기관(국립/사립)	4.4	4.4	-	28.6	28.6	-

- 석사 학위과정 중인 근로자가 있는 기업은 전체의 24.4%임.
- 석사 학위과정 중인 근로자에게 유·무형의 회사지원이 이루어지는 비율은 62.4%임.
 - 회사의 지원으로는 근로시간을 조정해 주는 비율이 27.7%로 가장 높았으며, 학비지원을 해주는 비율이 24.8%로 나타남.
 - 반면, 37.6%의 기업은 학위과정 중인 근로자에게 아무런 지원을 하지 않고 있는 것으로 나타남.

그림 2. 석사 학위과정 중인 근로자에 대한 회사 지원

(단위: %)



- 신규 석사인력의 직업기초능력은 전반적으로 기업의 기대에 미치지 못하고 있으며, 그중 문제해결능력과 대인관계능력이 가장 부족한 것으로 나타남.
 - 기업이 석사인력에게 요구하는 능력은 문제해결능력(3.88점)과 기술능력(3.86점), 정보능력(3.78점) 순으로 나타남.
 - 그러나 채용 당시 기업의 기대에 가장 근접한 분야는 수리능력과 외국어능력 정도로 나타나, 기대와 실제 간에 괴리가 있었음.
- 그럼에도 불구하고 신규 4년제 대졸인력보다는 신규 석사인력의 직업기초능력이 전반적으로 높은 것으로 나타남.
 - 대졸인력 대비 석사인력이 긍정적으로 평가받은 분야는 문제해결능력과 기술능력 등의 순이었으며, 대인관계능력은 거의 유사한 것으로 나타남.
 - 문제해결능력에 대한 기업의 요구 수준에 대해서는 4년제 대졸인력과 석사인력 모두 차이가 큰 것으로 나타나, 이에 대한 접근이 중점적으로 이루어질 필요가 있음.

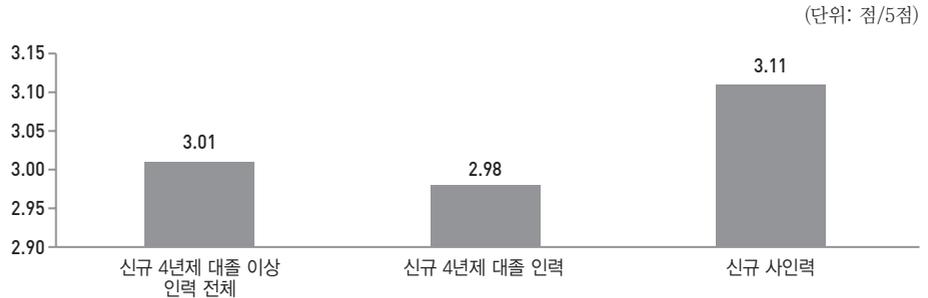
표 11. 직업기초능력 평가

(단위 : 점/5점)

구분	대학원 석사교육에서의 중요도(A)	채용 당시 신규 석사인력의 수준(B)	갭1 (B-A)	신규 4년제 대졸인력 (C)	신규 석사인력 (D)	갭2 (D-C)
의사소통능력	3.66	3.41	-0.25	2.98	3.11	+0.12
수리능력	3.62	3.50	-0.12	3.02	3.23	+0.21
문제해결능력	3.88	3.44	-0.43	2.90	3.22	+0.32
자기관리 및 개발능력	3.71	3.42	-0.30	2.94	3.22	+0.28
자원활용능력	3.68	3.35	-0.33	2.98	3.15	+0.17
대인관계능력	3.62	3.25	-0.37	3.06	3.07	+0.01
정보능력	3.78	3.49	-0.29	3.01	3.26	+0.25
기술능력	3.86	3.49	-0.37	2.96	3.28	+0.32
조직이해능력	3.61	3.26	-0.35	2.92	3.07	+0.15
외국어능력	3.46	3.28	-0.19	2.90	3.12	+0.22

- 신규 석사인력의 전반적인 업무능력은 3.11점으로 신규 4년제 대졸인력 2.98점에 비해 높은 것으로 나타남.

그림 3. 전반적 업무능력에 대한 평가



Ⅵ. 요약 및 결론

- 석사인력은 제조업, 대기업에 종사하는 비율이 다소 높았으며, 대체로 정규직으로 나타남.
 - 비정규직 비율은 지식기반서비스업과 공공부문의 사업체에서 높게 나타남.
- 대졸인력 대비 석사인력 비율은 대체로 18% 내외인 것으로 나타남.
 - 대졸인력 대비 석사인력의 비중은 지식기반서비스업, 공공부문 사업체에서 높았으며, 비정규직의 비율도 높게 나타남.
- 2012년 채용된 신규 석사인력은 대체로 정규직이었으나, 노동시장 진입과 근로형태에서 남성 인력에 대한 집중이 나타남.
 - 신규로 채용된 석사인력 중 여성은 26.2%에 그쳤으며, 정규직 비율도 62.1%에 불과하여 남성(87.1%)에 비해 낮았음.
- 석사인력을 대졸인력과 구분하여 채용하는 비율은 절반에 미치지 못했으나 (43.5%), 연봉 및 경력 인정 부분에서는 학력에 따라 구분하여 책정하는 경

향이 여전히 존재하고 있었음.

- 석사인력에 대해 연봉을 차등 책정하는 기업은 64.8%였으며, 1년 이상 경력으로 인정하는 비율도 63.2%임.
- 신규 석사인력의 연봉은 신규 대졸인력보다 223만 원 가량 높았음.
- 석사학위로 인한 승진 소요 연수가 단축되는 기업은 전체의 33.0%에 불과해 재학기간을 고려하면 승진에서의 실익은 크지 않은 것으로 판단됨.
- 대체로 정부투자/출연기관/공사합동기업, 연구기관 등의 공공부문에서 직무 배치 시 전공을 보다 중요시하는 것으로 나타났으며, 이들 유형에서 석사과정 진학 권유 비율이 높았음.
- 석사 학위과정 중인 근로자에게 회사가 유·무형의 지원을 하는 비율은 전체의 62.4%였음.
 - 학비지원 등 직접적인 지원은 24.8%였으며, 대체로 근로시간 조정(27.7%), 업무시간 중 수강 승낙(8.9%) 등 여건 조성에 관한 지원이 더 많았음.
- 기업들은 대체로 신규 석사인력의 직업기초능력을 기대수준에 미치지 못하는 것으로 평가하였으나, 대졸인력에 비해서는 다소 높게 평가하는 것으로 나타남.
 - 신규 석사인력의 전반적 업무능력은 3.11점으로 나타남(대졸 2.98점).
 - 대졸 및 석사인력 모두 문제해결능력에 있어서 기업의 기대수준과 격차가 가장 큰 것으로 나타남.
- 전반적으로 살펴볼 때, 민간부문에 비해 공공부문의 석사인력 수요가 비교적 많은 편이나 비정규직으로 근무하는 형태가 많아 불균형 해소를 위한 정책적 지원이 필요함을 시사함.

- 또한 비록 석사인력의 업무능력이 대졸인력과 비교할 때 다소 높은 평가를 받고 있으나, 기업이 가장 필요로 하는 문제해결능력에 있어서는 모두 기대에 미치지 못하는 것으로 나타나고 있으므로 석사인력의 양성과정에서 이 부분에 대한 고려가 필요함. 

with you

행복한 일자리, 역량있는 직업인
한국직업능력개발원이 동행합니다

국내 이공계 신규 박사학위 취득자의 고용 현황

송창용 한국직업능력개발원 연구위원
김혜정 한국직업능력개발원 연구원

I. 문제 제기

- 산업과 기술의 급속한 변화 속에서 국가 간의 경쟁이 더욱 치열해짐에 따라, 국가경쟁력 확보를 위해서는 핵심인재 및 과학기술인재의 양성과 활용이 국가정책의 중요한 영역이 되고 있음.
- 2000년대 들어 고등학교의 이과 및 대학 자연계열의 지원 감소로 촉발된 이공계 기피 현상은 다양한 부문으로 확대되어 하나의 보편적인 현상으로 받아들여지고 있음.
 - 이공계 기피 현상은 이공계 인력수급의 불균형이 축적된 구조적인 요인과 과학과 수학을 싫어하는 청소년들의 전반적인 성향, 연구개발직의 취약한 고용안정성 등 여러 요인이 복합되어 있음.
 - 또한 이공계 기피 현상의 결과도 우수학생의 이공계 지원 감소, 연구개발직 인력의 부족, 우수 연구개발 인력의 해외유출 등으로 다양하게 나타날 수 있음.
- 현재 국내 이공계 박사학위 취득자 수는 전체 박사학위 취득자 수 증가와 더불어 양적으로 꾸준히 증가함.
 - 전체 박사학위 취득자는 2000년 6,141명에서 2012년 12,243명으로 10여년 사이에 2배로 증가
 - ※ 전체 박사학위 취득자 중 이공계 박사학위 취득자가 차지하는 비율이 2000년 43.8%에서 2009년 38.5%로 감소 추세를 보이다가 2012년 43.2%로 증가 추세를 보임.
 - 하지만 이런 양적 성장에도 불구하고 이공계 박사를 수용할 수 있는 고용 측면은 여전히 개선되지 않고 있으므로 이공계 박사의 양성과 활용 실태를

파악해 볼 필요가 있음.

그림 1. 박사학위 취득자 수 및 이공계 비율 추이



자료: 한국교육개발원(KEDI), 교육통계서비스 대학통계(각 연도)

- 본고에서는 한국직업능력개발원의 ‘박사조사(2013)’를 이용하여 국내 이공계 신규박사학위 취득자의 학위 과정별 특징, 연구 성과, 취업 상태 등을 파악하고자 함.

* ‘박사조사’는 한국직업능력개발원에서 2011년 8월부터 연 2회 실시하는 국내 신규박사학위 취득자에 대한 전수조사로 박사학위 취득자의 학업 과정 및 취업상태, 향후 진로 등을 조사

II. 분석 결과

□ 이공계 박사학위 취득자의 특징

- 이공계 박사학위 취득자 중 남성 비율이 77.6%로 전체 박사학위 취득자의 남성 비율(65.4%)에 비해 12.2%p 높음.
- 이공계 박사학위 취득자 중 학업전념자가 67.1%로 전체 박사학위 취득자 중 학업전념자(45.9%)에 비해 21.2%p 높음.

- 이공계 박사학위 취득자 중 40세 미만이 68.3%로 전체 박사학위 취득자의 40세 미만(51.0%)에 비해 17.3%p 높으며, 이공계 박사학위 취득자의 평균 연령은 37.7세로 전체(40.9세)에 비해 3.2세 낮음.
- 40~49세 및 50세 이상의 박사학위 취득자 비중은 이공계열보다 전계열에서 각각 8.7%p, 8.5%p 높음.

표 1. 전체 및 이공계 박사학위 취득자의 특징

(단위: 명, %, 세)

구분		사례 수		비율 ³⁾	
		전체	이공계열 ⁴⁾	전체	이공계열
전체		8,044	3,430(42.6)	100.0	100.0
성별	남성	5,259	2,662(50.6)	65.4	77.6
	여성	2,784	768(27.6)	34.6	22.4
지역	수도권 ¹⁾	4,245	1,708(40.2)	52.8	49.8
	비수도권	3,799	1,722(45.3)	47.2	50.2
대학원 유형	일반	7,428	3,279(44.1)	92.9	96.0
	전문	571	136(23.8)	7.1	4.0
직장 여부 ²⁾	학업전념	3,692	2,260(61.2)	45.9	67.1
	직장병행	4,164	1,108(26.6)	51.8	32.9
연령	30세 미만	127	96(75.6)	1.6	2.8
	30~39세	3,972	2,243(56.5)	49.4	65.5
	40~49세	2,398	723(30.2)	29.8	21.1
	50세 이상	1,540	363(23.6)	19.1	10.6
	평균	40.9	37.7	-	-

주: 1) 수도권: 서울, 경기, 인천.

2) 직장 여부는 '입학에서 수료까지의 기간'을 기준으로 함.

3) 각 범주별 결측값은 비율 계산에서 제외(연령 5개, 대학원 유형 15개, 직장 여부 62개)

4) 이공계열의 ()는 전체 사례 수에 대한 이공계열 사례 수의 비율

자료: 한국직업능력개발원, 박사조사(2013; 2012년 8월 및 2013년 2월 졸업자) 원자료 이용

- 자연계열과 공학계열을 나누어 살펴보면, 공학계열 남성(87.2%)이 자연계열 남성(63.0%)에 비해 24.2%p 높음.
- 자연계열의 학업전념자는 71.5%로 공학계열(64.2%)에 비해 7.3%p 높음.
- 자연계열의 30~39세는 72.0%로 공학계열의 30~39세(61.2%)에 비해

10.8%p 높으며, 자연계열 박사학위 취득자의 평균 연령은 36.4세로 공학계열 (38.6세)에 비해 평균 2.2세 낮음.

- 40~49세 및 50세 이상의 박사학위 취득자는 공학계열이 자연계열에 비해 각각 4.7%p, 6.8%p 높음.

표 2. 공학계열 및 자연계열 박사학위 취득자의 특징

(단위: 명, %, 세)

구분		사례 수		비율 ³⁾	
		공학계열	자연계열	공학계열	자연계열
전체		2,070	1,360	100.0	100.0
성별	남성	1,805	857	87.2	63.0
	여성	265	503	12.8	37.0
지역	수도권 ¹⁾	1,090	618	52.7	45.4
	비수도권	980	742	47.3	54.6
대학원 유형	일반	1,943	1,336	94.3	98.6
	전문	117	19	5.7	1.4
직장 여부 ²⁾	학업전념	1,306	954	64.2	71.5
	직장병행	727	381	35.8	28.5
연령	30세 미만	52	44	2.5	3.2
	30~39세	1,266	977	61.2	72.0
	40~49세	475	248	23.0	18.3
	50세 이상	275	88	13.3	6.5
	평균	38.6	36.4	-	-

주: 1) 수도권: 서울, 경기, 인천.

2) 직장 여부는 '입학에서 수료까지의 기간'을 기준으로 함.

3) 각 범주별 결측값은 비율 계산에서 제외(연령 5개, 대학원 유형 15개, 직장 여부 62개)

자료: 한국직업능력개발원, 박사조사(2013; 2012년 8월 및 2013년 2월 졸업자) 원자료 이용

□ 박사학위 취득 소요기간 및 연구 성과

- 박사학위 취득 소요기간은 이공계 박사학위 취득자가 64.7개월로 전체(61.2개월)에 비해 3.5개월이 길게 나타남.
- 논문 게재 실적은 이공계 박사학위 취득자가 6.0편으로 전체(4.1편)에 비해 1.9편 많음.

- 프로젝트 참여 경험은 이공계 박사학위 취득자가 3.8회로 전체(2.2회)에 비해 1.6회 많음.

표 3. 박사학위 취득 소요기간 및 연구 성과

(단위: 개월, 편, 회)

구분		소요기간	논문 게재 실적	프로젝트 참여 횟수
전체		61.2	4.1	2.2
이공계	계	64.7	6.0	3.8
	공학계열	65.5	6.2	4.0
	자연계열	63.4	5.8	3.3

주: 1) 소요기간 계산 시 석·박사 통합자는 제외함.

2) 논문 게재 실적은 국내(등재지, 등재후보지)와 국외(SCI(E)/SSCI/A&HCI)에 주 저자 또는 공동 저자로 게재한 논문임.

자료: 한국직업능력개발원, 박사조사(2013; 2012년 8월 및 2013년 2월 졸업자) 원자료 이용

□ 박사학위 취득자의 고용 현황

- 전체 박사학위 취득자의 고용률은 72.1%로 이공계 박사학위 취득자의 고용률(64.8%)보다 7.3%p 높음.
 - 이공계 박사학위 취득자의 고용률이 낮은 이유는 전체 박사학위 취득자에 비해 직장병행자가 적고, 학업전념자가 많기 때문으로 판단됨.
- 성별 고용률은 이공계 박사학위 취득자의 경우 남성 67.4%, 여성 55.9%이며, 전체 박사학위 취득자는 남성 75.0%, 여성 66.7%임.
 - 남성과 여성 모두 전체 박사학위 취득자 대비 이공계 박사학위 취득자의 고용률은 각각 7.6%p, 10.8%p 낮은 것으로 나타남.

표 4. 이공계 박사학위 취득자의 성별 고용률

(단위: 명, %)

구분	전체		남성		여성		
	사례 수	고용률	사례 수	고용률	사례 수	고용률	
전체	5,736	72.1	3,905	75.0	1,831	66.7	
이공계	계	2,203	64.8	1,779	67.4	424	55.9
	공학계열	1,364	66.4	1,217	67.9	147	55.9
	자연계열	839	62.4	562	66.2	277	55.8

주: 고용률 = [취업(확정)자 수/졸업자 수]×100

자료: 한국직업능력개발원, 박사조사(2013; 2012년 8월 및 2013년 2월 졸업자) 원자료 이용

- 이공계 박사학위 취득자의 연령별 고용률은 30세 미만 39.6%, 30~39세 54.5%, 40~49세 85.6%, 50세 이상 93.1%임.
- 이공계 박사학위 취득자의 30~39세 고용률(54.5%)은 전체 박사학위 취득자의 고용률(60.1%)에 비해 5.6%p 낮음.
- 공학계열의 경우 40세 미만의 고용률이 전체 박사학위 취득자의 고용률에 비해 낮고, 40세 이상인 경우의 고용률이 더 높은 경향을 보임.

표 5. 이공계 박사학위 취득자의 연령별 고용률

(단위: 명, %)

구분	30세 미만		30~39세		40~49세		50세 이상		
	사례 수	고용률	사례 수	고용률	사례 수	고용률	사례 수	고용률	
전체	48	37.8	2,366	60.1	1,977	83.5	1,341	88.6	
이공계	계	38	39.6	1,212	54.5	614	85.6	335	93.1
	공학계열	18	34.6	678	54.1	410	86.5	257	94.1
	자연계열	20	45.5	534	55.2	204	84.0	78	89.7

주: 고용률 = [취업(확정)자 수/졸업자 수]×100

자료: 한국직업능력개발원, 박사조사(2013; 2012년 8월 및 2013년 2월 졸업자) 원자료 이용

- 학업전념자의 고용률은 전체 박사학위 취득자 49.4%, 이공계 박사학위 취득자 50.8%로 절반 수준에 그침.
- 직장병행자의 경우 대부분 기존 직장에 재직 중인 경우가 많아 고용률이 전체 92.0%, 이공계 92.7%로 매우 높음.

표 6. 이공계 박사학위 취득자의 직장 여부별 고용률

(단위: 명, %)

구분		학업전념		직장병행	
		사례 수	고용률	사례 수	고용률
전체		1,807	49,4	3,803	92,0
이공계	계	1,141	50,8	1,022	92,7
	공학계열	662	51,0	673	93,0
	자연계열	479	50,6	349	92,1

주: 고용률 = [취업(확정)자 수/졸업자 수]×100

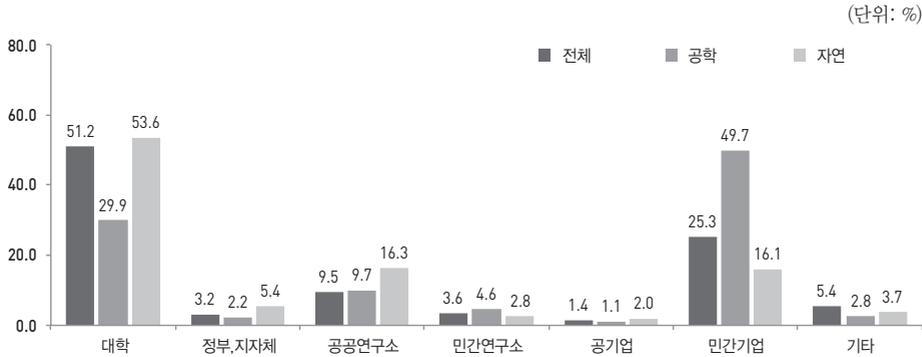
자료: 한국직업능력개발원, 박사조사(2013; 2012년 8월 및 2013년 2월 졸업자) 원자료 이용

- 위에서 언급한 바와 같이 직장병행자의 경우 대부분 기존 직장에 재직 중인 경우가 많으므로, 이후부터는 신규로 노동시장에 진입하게 될 학업전념자를 대상으로 분석하고자 함.

□ 이공계 학업전념 취업자의 직장 유형

- 전체 박사학위 취득자(학업전념자) 중 취업자의 직장 유형을 살펴보면, 대학 51.2%, 민간기업 25.3%, 공공연구소 9.5% 등의 순임.
 - * 전체는 전 계열을 의미함(이하 동일).
- 공학계열 박사학위 취득자(학업전념자)의 직장 비율은 민간기업(49.7%), 대학(29.9%), 공공연구소(9.7%) 등의 순으로 절반가량이 민간 기업에 취업함.
 - 민간기업(49.7%)에 취업한 공학계열 박사학위 취득자는 전체(25.3%) 및 자연계열(16.1%)에 비해 각각 24.4%p, 33.6%p 높음.
- 자연계열 박사학위 취득자(학업전념자)의 직장 비율은 대학(53.6%), 공공연구소(16.3%), 민간기업(16.1%) 등의 순으로 절반 이상이 대학에 취업하는 것으로 나타남.
 - 대학(53.6%)에 취업한 자연계열 박사학위 취득자가 전체(51.2%) 및 공학계열(29.9%)에 비해 각각 2.4%p, 23.7%p 높음.

그림 2. 이공계 학업전념 취업자의 직장 유형



주: '기타'는 '초·중·고등학교', '창업/자영업'을 포함한 수치임.
 자료: 한국직업능력개발원, 박사조사(2013; 2012년 8월 및 2013년 2월 졸업자) 원자료 이용

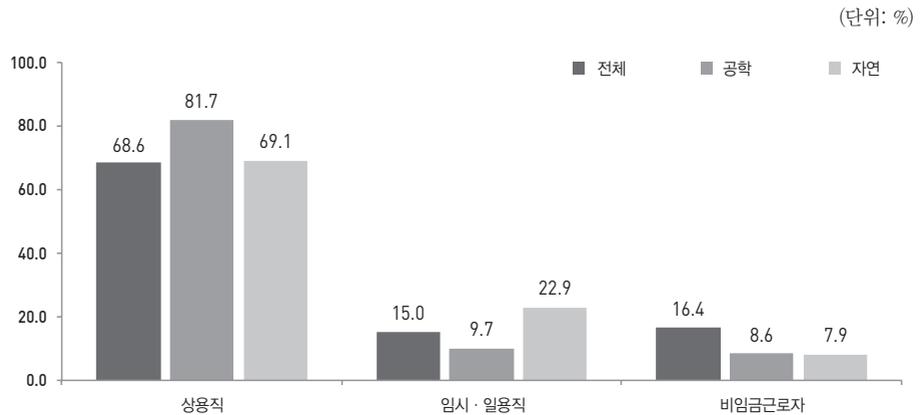
□ 이공계 학업전념 취업자의 종사상 지위

- 전체 박사학위 취득자(학업전념자) 중 취업자의 종사상 지위를 살펴보면 상용직 68.6%, 임시·일용직 15.0%, 비임금근로자 16.4%로 상용직 비율이 높음.
- 공학계열 박사학위 취득자(학업전념자)는 상용직 81.7%, 임시·일용직 9.7%, 비임금근로자 8.6%임.
 - 상용직(81.7%) 비율이 전체(68.6%) 및 자연계열(69.1%)에 비해 각각 13.1%p, 12.6%p 높음.
 - 위의 직장 유형과 연계해 분석해 보면, 공학계열의 상용직 비율이 높은 것은 민간 기업에 취업한 박사 49.7% 중 97.8%가 상용직이기 때문인 것으로 판단됨.
 - 반면, 대학에 취업한 박사는 41.4%가 임시직인 것으로 나타남.
- 자연계열 박사학위 취득자(학업전념자)는 상용직 69.1%, 임시·일용직 22.9%, 비임금근로자 7.9%임.
 - 임시·일용직(22.9%) 비율이 전체(15.0%) 및 공학계열(9.7%)에 비해 각각 7.9%p, 13.2%p 높음.
 - 위의 직장 유형과 연계해 분석해보면 자연계열의 임시·일용직 비율이 높은

것은 대학에 취업한 박사 53.6% 중 50.2%가 임시직이기 때문인 것으로 판단됨.

- 반면, 대학에 취업한 박사 중 74.5%는 박사후 과정으로 취업이 확정됨.

그림 3. 이공계 학업전념 취업자의 종사상 지위



자료: 한국직업능력개발원, 박사조사(2013; 2012년 8월 및 2013년 2월 졸업자) 원자료 이용

□ 이공계 학업전념 미취업자의 직장 선호 유형

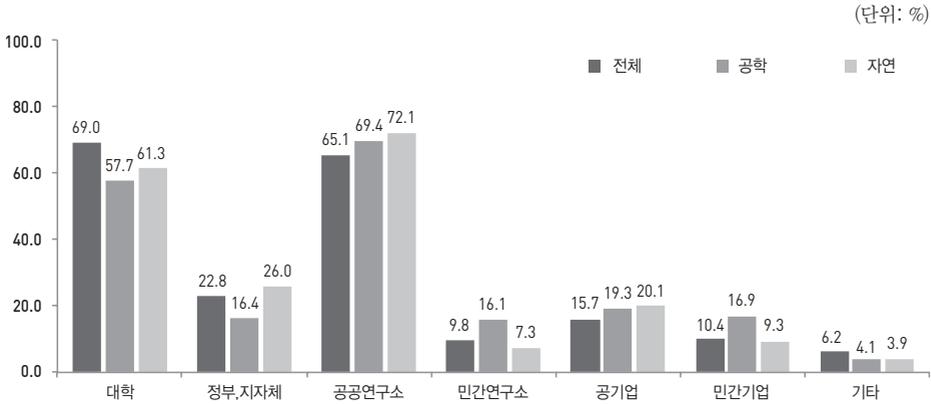
- 전체 박사학위 취득자(학업전념자) 중 미취업자의 직장 선호 유형은 대학 69.0%, 공공연구소 65.1%, 정부·지방자치 단체 22.8% 등의 순임.

* 직장 선호 비율은 1~3순위 중 1순위와 2순위를 합한 수치임.

- 공학계열 미취업자의 선호 직장 유형은 공공연구소 69.4%, 대학 57.7%, 공기업 19.3% 등의 순임.

- 자연계열 미취업자의 선호 직장 유형은 공공연구소 72.1%, 대학 61.3%, 정부·지방자치단체 26.0% 등의 순임.

그림 4. 이공계 학업전념 미취업자의 직장 선호 유형



주: '기타'는 '초·중·고등학교', '창업/자영업'을 포함한 수치임.

자료: 한국직업능력개발원, 박사조사(2013; 2012년 8월 및 2013년 2월 졸업자) 원자료 이용

Ⅲ. 시사점

- 국내 이공계 박사학위 취득자 수는 전체 박사학위 취득자 수 증가와 더불어 양적으로 꾸준히 증가하고 있으며, 이공계 박사학위 취득자의 평균 연령이 37.7세(전체 평균 40.9세)로 연구 활동에 적합한 30대 신진 이공계 고급 인력이 꾸준히 양성되고 있는 것으로 조사됨.
- 반면 인력활용의 측면에서 보면, 30대 이공계 박사학위 취득자의 고용률이 54.5%(전체 60.1%), 학업전념자의 고용률은 50.8%로 신진 연구인력에 해당하는 이공계 박사학위자의 고용률이 절반 수준에 그치고 있어 이공계 고급 인력에 대한 적극적인 활용 지원이 필요함.
- 취업자의 직장 유형을 살펴보면 공학계열은 민간기업·대학·공공연구소(5:3:1)로 고루 분포되어있지만, 자연계열은 대학·공공연구소에 70% 이상이 집중되어 있으며, 자연계열에서 대학에 취업한 박사 중 74.5%가 박사후 과정인 것으로 나타나고 있음.

- 자연계열의 경우, 민간기업 또는 민간연구소 등에 박사후 과정 또는 박사학위자 고용지원 등의 정책 지원을 통해 자연계열 박사학위 취득자의 노동시장 진출의 폭을 확대해 주어야 함. 

with you

행복한 일자리, 역량있는 직업인
한국직업능력개발원이 동행합니다

일자리

I. 일자리 정책

□ 2014년 고용노동 부문의 주요 제도 및 내용(2013.12.27.)

○ 최저임금액 인상

- 내년 1월 1일부터 최저임금이 시간급 5,210원으로 인상됨.
- 최저임금의 적용을 받는 근로자는 근로기준법상 근로자를 말하므로 상용근로자 뿐만 아니라 임시직·일용직·시간제 근로자, 외국인 근로자 등 고용형태나 국적에 관계없이 모두 적용

○ 임금피크제 지원금 지원 확대

- 60세 정년제의 조기 도입 확산 및 낀세대 보호를 위해 임금피크제 지원금 지원을 확대할 계획
- 정년연장형 임금피크제지원금은 20%(우선지원기업 10%) 이상 임금감액에서 정년연장 1년차 10%, 2년차 15%, 3년차 20%(300인 미만 사업장은 연차 구분 없이 10%) 이상으로 임금감액 요건을 완화
- 재고용형 임금피크제 지원금은 30%(우선지원기업 15%) 이상 임금감액에서 20%(300인 미만 사업장은 10%) 이상으로 요건을 완화함.

○ 고령자고용연장 지원금 지원 개편

- 정년연장: 기존의 정년을 폐지하거나, 만 60세 이상으로 1년 이상 정년을 연장하는 중소기업 사업주(300인 미만 사업장)에게 정년폐지·연장으로 계속 근로하는 근로자 1인당 월 30만원씩 지원금을 지급
- 정년퇴직자를 재고용: 정년이 만 55세 이상인 사업장에서 정년에 이른 근로자를 재고용하는 중소기업 사업주(300인 미만 사업장)에게 재고용된 근로자 1인당 월 30만원씩 지원금을 지급

- 근로시간을 줄여 일자리를 창출한 기업 지원 확대
 - 장시간 근로개선을 통한 일자리 나누기 활성화를 위해 근로시간을 줄여 일자리를 창출한 기업에 지원을 확대
 - 인건비 지원 외에도 중소기업이 신규로 채용한 근로자들이 작업할 수 있는 설비를 증설하면 투자비용의 30% 매칭 지원 또는 최대 50억 원 한도 용자(대기업은 용자지원만 해당)를 패키지로 지원
 - 근로시간이 줄어 기존 근로자의 임금이 감소한 부분에 대해서는 사업주가 보전한 임금의 50%까지 함께 지원

□ 2014년 일자리 창출 예산 주요내용(2013.1.1.)

- 창업 활성화로 민간부문 일자리 창출 지원
 - ICT·콘텐츠·SW 융합 등 유망 지식서비스 분야의 창업 활성화를 위해 스마트벤처 창업학교 확충
 - 모바일 기반 여성 전문개발인력 양성을 위해 여성 전용 ‘앱(App) 창작터’ 3개소 신설
- 직접 일자리 확충 및 정년연장 지원 강화
 - 전문직 퇴직자의 경험과 지식을 활용할 수 있는 재능활용형 노인일자리 1.5만 명 추가 확대
 - 정년연장 지원금 지원 대상을 3천 명 수준으로 확대
- 공공부문 일자리 종사자 처우개선 확대
 - 상대적으로 처우가 열악한 복지시설 종사자 인건비 3% 인상
 - 아이돌보미, 새일센터 취업설계자에 대한 4대 보험 고용주 부담분을 국가가 지원
 - 초등학교 스포츠 강사 고용기간을 1개월 연장

□ 고용노동부, 2014년 1월 1일부터 「고용보험법」 시행령 개정안 시행

(2013.12.17.)

- 2016년 60세 정년 의무화에 대비하여 내년부터 기업의 고령인력 촉진을 위한 임금피크제 지원이 확대됨.
 - 지난 5월 22일 근로자 정년 60세 이상 의무화 및 정년 연장 시 임금체계 개편 등을 의무화하는 내용의 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 개정
- 새로운 평생직업능력개발체제인 한국형 일·학습 듀얼시스템에 대해서는 비용한도 없이 실제 소요되는 비용을 지원
- 근로시간 단축을 통해 일자리 창출이 활성화되도록 현행 신규채용 인건비 지원 외에 근로시간 단축을 위한 시설 설치비 및 기존 근로자 임금감소분에 대한 지원도 확대
 - 근로자 직업훈련지원제도의 지원 대상이 대폭 확대되고, ‘출산육아기 대체 인력 지원금’을 육아휴직뿐만 아니라 출산 전후 휴가 및 유산·사산 휴가 시에도 지급

□ 고용노동부, 시간선택제 일자리 활성화 추진계획 발표(2013.11.13.)

- 이번 대책은 지난 6월 4일 고용률 70% 로드맵 발표 이후 관계부처가 실무TF를 운영하여 공공부문의 주요 쟁점들을 정리하고, 민간부문에 대한 주요 대책 확정
 - 주요 내용은 시간선택제 공무원 교사, 공공기관 등 공공부문이 시간선택제 일자리 창출을 선도하는 것임.
 - 민간부문에서의 시간선택제 일자리 확산을 지원하기 위해 재정지원을 확대하고 구인·구직 인프라 구축, 제도개선 등을 적극 추진
 - 시간선택제에 대한 사회적 인식 개선을 위해 국내외 우수사례 보급, 캠페인

등 대국민 홍보 강화, 노사정 협력 등 다양한 노력을 전개할 예정

○ 공공부문이 시간선택제 일자리 창출 선도

- 우선, 공무원 임용령을 개정(10.28 입법예고 종료, 법제처 심사 중)하여 2014년부터 시간선택제 공무원을 신규채용하고 단계적으로 확대해 나갈 계획(안정행정부)
- 시간선택제 교사 채용을 위해 교육공무원 임용령 개정을 조속히 추진하고, 전문가 현장 의견수렴을 거쳐 금년 말까지 구체적인 실행방안도 마련

○ 민간부문 시간선택제 일자리 확산 지원

- 민간의 시간선택제 일자리 창출을 지원하기 위해 채용박람회 개최, 기업지원 확대, 인프라 구축, 제도개선 등을 적극 추진
- 인건비·사회보험료·세액공제 등 시간선택제 일자리 창출 기업에 대한 지원을 확대하여 시간선택제 일자리를 창출하는 기업의 부담 경감
- 시간선택제 인프라 확충을 위해 운영 매뉴얼 보급, 전용 워크넷 구축, 대체 인력뱅크, 사회보험제도 개선 추진

○ 사회적 인식 개선

- 시간선택제 일자리에 대한 긍정적 인식을 확산하기 위해 다양한 홍보 방안 추진
- 노사정 협력을 통한 공감대 확산을 위하여 「일·가정 양립을 위한 일자리 위원회」를 구성, 시간선택제 일자리 창출 및 여성 고용률 제고방안 논의

□ 고용노동부, 「시간선택제 일자리 도입 및 운영 안내서」 발표(2013.11.29.)

○ 고용노동부는 「시간선택제 일자리 도입 및 운영 안내서」를 발표

- 정부는 2017년까지 고용률 70% 달성을 위하여 시간선택제 일자리 창출·확산을 주요 정책과제로 제시한 바 있음.

- 전문컨설팅회사의 참여하에 수차례에 걸친 교수·변호사·노무사·기업관계자 등 다양한 이해관계자의 의견수렴을 거쳐 실무적 내용을 중심으로 안내서를 마련함.
- 안내서에는 시간선택제에 대한 개념과 필요성, 유형과 제도도입 절차 및 인사·노무 관리 방법 등을 수록
 - 먼저, 시간선택제 일자리는 근로자가 ① 일·가정 양립, ② 점진적 퇴직, ③ 일·학습 병행 등을 위하여 사업주와 협의하여 근로시간, 업무의 시작과 종료 시각, 근무요일 등을 선택할 수 있는 일자리
 - 근로자의 자발적 수요에 부합하고, 기본적인 근로조건이 보장되며, 근로조건에 있어 불합리한 차별이 없는 일자리
- 시간선택제 유형은 기업의 수요에 따라 채용 시부터 시간선택제로 채용하는 신규형과 근로자의 필요에 따라 전일제 재직 근로자가 시간선택제로 근로형태를 전환하는 전환형으로 분류
 - 신규형 시간선택제의 활용목적은 장시간 직무 분할, 피크타임 해소, 우수인력 확보 등으로 각 목적별로 사례를 제시하여 기업들이 상황에 맞춰 시간선택제를 도입하도록 함.
 - 전환형 시간선택제의 활용 목적은 일·가정 양립, 점진적 퇴직, 일·학습 병행 등
- 시간선택제 근로자를 신규로 채용하는 경우와 재직 중인 전일제 근로자가 시간선택제 근로자로 전환하는 경우에 대한 정부의 지원제도는 다음과 같음.
 - 시간선택제 근로자를 신규채용하는 기업에 대해서는 인건비·사회보험료 등을 지원하고 법인세·소득세도 감면
 - 전일제 재직근로자가 시간선택제로 전환하는 경우 기업에 대해서는 출산 육아기 고용지원금 및 대체인력 지원금을 지원하고, 근로자에 대해서는 육아기 근로시간 단축 급여를 지원

□ 고용노동부, 2014년 외국인근로자 5만 3천 명 도입(2013.12.23.)

- 정부는 12월 20일 외국인력정책위원회를 개최하여 기업의 인력난 해소와 경기 활성화를 위해 2014년도 외국인력(E-9) 도입쿼터를 5만 3천 명으로 결정
- 내년도에 도입할 5만 3천 명의 외국인력(E-9)은 업종별로 인력난이 심하고 내국인 구인이 어려운 제조업과 농축산업·어업을 중심으로 배정

표 1. 2014년 외국인근로자(E-9) 도입규모

(단위: 명)

	총 계	제조업	농축산업	어업	건설업	서비스업
합계	53,000	42,250	6,000	2,300	2,350	100
추가 도입인력	25,600	20,100	3,850	1,300	285	65
대체인력	27,400	22,150	2,150	1,000	2,065	35

출처: 고용노동부 보도자료(2013.12.23.).

- 국가기간산업인 뿌리산업 등 제조업의 경쟁력 강화를 위해 적극 지원
- 뿌리산업의 경우, 2014년부터 사업장 규모와 관계없이 신규 고용한도를 1명 상향하고, 총 고용허용인원의 20%까지 추가고용을 허용하기로 함.
- 어업의 경우, 이미 2013년에 신규고용 한도까지 외국인력을 고용한 사업장이 60.5%인 점을 감안하여 사업장별 신규고용한도를 상향

□ 안전행정부, 2014년 국가공무원 4,160명 공개채용 선발(2013.12.31.)

- 안전행정부는 「2014년도 국가공무원 공개경쟁채용시험 계획」을 관보와 사이버 국가고시센터를 통해 2014년 1월 1일 공고함.
- 내년도 안전행정부가 주관하는 공개경쟁채용시험의 선발인원은 총 4,160명이며, 직급별로는 5급 430명, 7급 730명, 9급 3,000명임.
- 2014년도 안전행정부 주관 공개경쟁채용시험의 선발규모(4,160명)는 2013년 (3,748명)보다 412명 증가한 것임.

- 이는 육아휴직, 퇴직 등 결원에 따른 신규충원 수요 증가에 기인한 것으로, 육아휴직의 경우 2011년에 대상이 확대되면서 육아휴직 이용자수가 크게 증가하는 추세임.

- 2014년부터 면접시험 및 최종합격자 결정방식 등 공채시험제도와 운영방식이 일부 변경됨.

- 기존 면접시험으로만 당락을 결정하던 방식에서 면접결과에 따라, 응시자를 우수·보통·미흡 등급으로 구분하고, 우수등급은 합격, 미흡 등급은 불합격, 보통 등급은 선발예정인원에 달할 때까지 필기시험 성적순으로 최종 합격자를 결정함.

- 이에 따라 2014년도부터 임용포기자 발생 시 면접불합격 대상에 해당하지 않은 사람 중에서 추가로 합격자 결정도 가능해짐.

□ 고용노동부, 10개 그룹과 함께하는 대규모 채용박람회 개최(2013.11.20.)

- 국내 10개 주요 그룹이 참여하는 「시간선택제 일자리 채용 박람회」가 개최

- 고용노동부, 기획재정부, 여성가족부 주최로 열리는 이번 채용박람회에는 10개 그룹 82개 기업이 참여하여 시간선택제 일자리에 1만 명을 채용할 예정

- 이번 10개 그룹에서 채용예정인 시간선택제 일자리는 기업별 수요에 따라 직무분석 등을 통해 적정 규모의 시간선택제 일자리를 발굴하여 창출

- 심리상담사, 통·번역사, 변호사, 약사 등 상당수의 전문직종을 포함하여 150여 개의 다양한 직무 분야에서 근로자를 채용할 예정

- 주로 경력자 채용이 많아 경력단절여성이나 장년층에 적합한 직무가 대부분을 차지

- 시간선택제 일자리에 관한 정보 제공 및 구직자의 취업에 도움이 되는 다양한 부대행사 마련

- ‘기업정보관’에서는 시간선택제 일자리 도입에 관심이 있는 대기업 및 중견 기업 인사담당자를 대상으로 기업 우수사례 발표 및 정부 지원제도 등의 설명회 개최
- ‘취업정보관’에서는 새로운 일자리를 찾는 구직자를 대상으로 시간선택제 일자리 취업 우수사례 발표, 멘토와의 대화 프로그램 등이 진행
- 경력단절여성 구직자를 대상으로 재취업컨설팅 프로그램 운영 등

□ 고용노동부, 사회적기업 1,000개소 돌파(2013.12.26.)

- 사회적기업은 2007년 7월 「사회적기업육성법」이 시행된 이후 6년만에 1,000개소를 돌파한 총 1,012개소가 탄생
- 사회적기업은 지난해 말 774개소에서 일년 새 1,012개소로 30.7%(238개소)가 증가
 - 종사자 수도 지난해 말 18,689명에서 22,533명으로 20.5%(3,844명) 늘어남.
 - 종사자 중 취약계층은 60.6%(13,661명)로 이 중 고령자가 6,121명(27.2%), 장애인이 3,662명(16.3%)인 것으로 나타남.

□ 고용노동부, 「제1차 고용노동 개발협력 포럼」개최(2013.11.20.)

- 고용노동부와 한국직업능력개발원은 20일(수) 리츠칼튼 호텔에서 한국국제협력단, 한국수출입은행, 한국노동연구원 등 ODA 유관기관과 민간컨설팅사, 대학 등의 관련 전문가가 참여하는「제1차 고용노동 개발협력 포럼」개최
- 이번 포럼은 우리나라 ODA 사업의 중점 분야로 꼽히는 직업훈련 등 고용노동 분야 ODA의 발전방안을 모색하기 위해 마련
- 전문가의 발표를 통해 직업훈련원 건립 등의 인프라 구축 중심의 지원에서 정책컨설팅 등 소프트웨어형 지원방향을 제시
- 기존의 고용노동분야 ODA 사업을 평가하고 향후 발전방향에 대해 논의

□ 한국산업인력공단, 해외취업을 희망하는 청년들을 위한 「M問M答」 개최

(2013.11.28.)

- 고용노동부와 한국산업인력공단은 27일 The K 서울호텔 크리스탈 볼룸에서 K-Move 멘토와 해외진출 희망 청년과의 만남의 장인 「M問M答」 행사를 개최함.
- 「M問M答」 행사는 각국의 K-Move 멘토 30명이 해외진출을 희망하는 청년들과 직접 만나 청년들이 궁금해 하는 사항에 대해 답해주고, 현지 기업 문화나 유망직종, 생활정보 등을 알려주는 시간을 가짐.
- 국가·지역별로 멘토와 해외진출 희망 청년이 자리를 함께하여 관련 정보를 공유하고 네트워크를 구축하는 기회를 제공할 예정
- 이날 행사에서는 해외진출에 성공한 K-Move 멘토의 특강이 마련됨.

□ 고용노동부, 적극적 고용개선조치의무 부과 기준, 동종업종 평균의 70% 미달로 상향 조정(2013.12.31.)

- 고용노동부는 내년부터 여성관리자 및 여성근로자 비율이 상대적으로 낮은 기관을 대상으로 시행되는 적극적 고용개선조치(Affirmative Action) 제도를 강화할 예정임.
- 적극적 고용개선조치 의무 부과 기준이 되는 여성관리자 비율 및 여성근로자 비율을 동종업종 평균의 60% 미달에서 70% 미달로 상향 조정(실제 적용 시기는 2015년부터)
- 여성관리자 및 여성근로자의 비율을 높이는 노력을 하지 않은 기관을 공개하는 '명단공표제'도 내년부터 도입하기로 함.

II. 일자리 통계

◆ 2013년 11월 일자리 동향(경제활동인구조사 11월 원자료)

□ 2013년 11월 고용률은 60.4%, 실업률은 2.7%로 고용률과 실업률은 전년 동월 대비 각 0.7%p 증가, 0.1%p 감소함.

- 2013년 11월 경제활동참가율은 62.1%로 전년 동월 대비 0.7%p 증가함.
 - 경제활동인구는 2,623만 명으로 전년 동월 대비 57만 8천 명 증가
- 2013년 11월 고용률은 60.4%로 전년 동월 대비 0.7%p 증가함.
 - 취업자는 2,553만 명으로 전년 동월 대비 58만 8천 명 증가
- 실업률은 2.7%로 전년 동월 대비 0.1%p 감소
 - 실업자는 70만 명으로 전년 동월 대비 1만 명 감소

표 2. 주요 고용지표

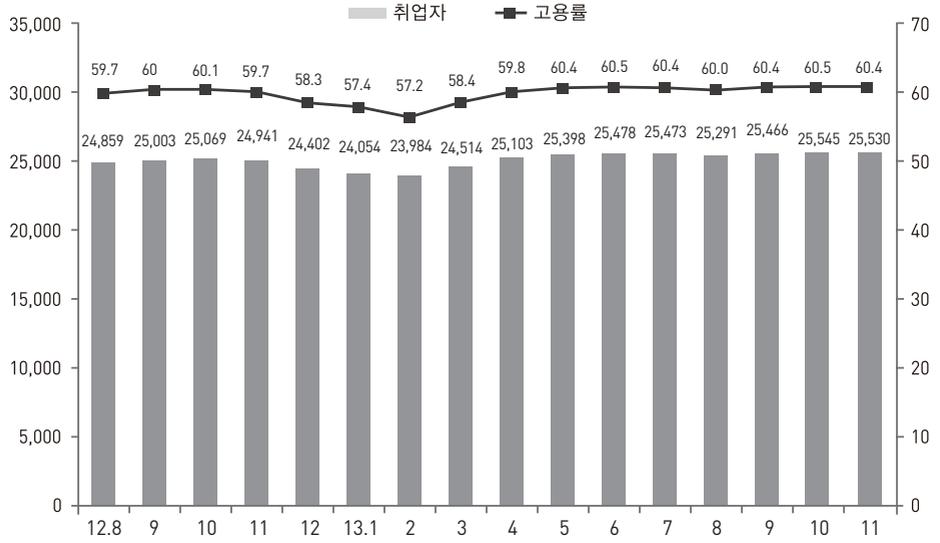
(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분	2012.11		2013.10		2013.11		
		증감률		증감률		증감	증감률
15세 이상 인구	41,775	1.4	42,218	1.2	42,245	470	1.1
경제활동인구	25,652	1.3	26,268	1.9	26,230	578	2.3
참가율	61.4		62.2		62.1	0.7p	
• 취업자	24,941	1.4	25,545	1.9	25,530	588	2.4
고용률	59.7		60.5		60.4	0.7p	
• 실업자	710	-2.6	724	0.8	700	-10	-1.4
실업률	2.8		2.8		2.7	-0.1p	
비경제활동인구	16,123	1.5	15,949	0.0	16,016	-108	-0.7

자료: 통계청(2013. 12.), 「2013년 11월 고용동향」.

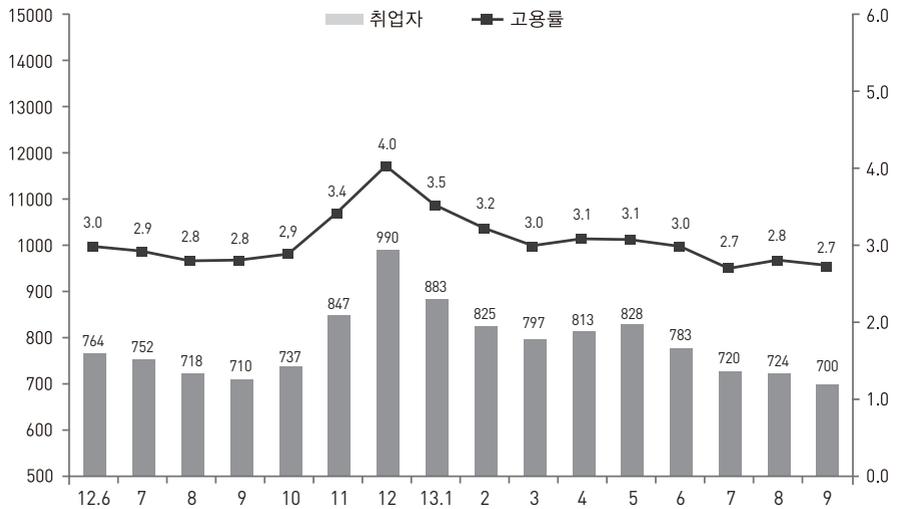
그림 1. 취업자와 고용률 추이

(단위: 천 명, %)



자료: 통계청(2013. 12.), 『2013년 11월 고용동향』.

그림 2. 실업자와 실업률 추이



자료: 통계청(2013. 12.), 『2013년 11월 고용동향』.

□ 남·여 모두 전년 동월 대비 고용률 증가

- 성별 고용률은 남자는 71.6%, 여자는 49.7%로 전년 동월 대비 남자는 0.6%p 상승, 여자는 0.9%p 상승
 - 취업자는 남자의 경우 1,479만 9천 명으로 전년 동월 대비 29만 6천 명이 증가하였고, 여자는 1,073만 1천 명으로 29만 9천 명 증가
- 연령별 고용률은 모든 연령층에서 증가하여 청년층(15~29세)은 0.5%p 증가하였고, 30대와 40대, 50대, 60세 이상은 각각 0.4%p, 0.9%p, 1.4%p, 1.2%p 증가
 - 취업자는 30대 3만 6천 명 감소한 반면, 청년층(15~29세) 5만 4천 명, 40대 5만 9천 명, 50대 27만 7천 명, 60세 이상 23만 5천 명 증가

표 3. 취업자와 고용률

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분	2012.11		2013.10		2013.11				
	취업자	고용률	취업자	고용률	취업자	고용률	증감		
	취업자	고용률	취업자	고용률	취업자	고용률	취업자	고용률	
전체	24,941	59.7	25,545	60.5	25,529	60.4	588	0.7	
성별	남자	14,503	71.1	14,777	71.6	14,799	71.6	296	0.5
	여자	10,432	48.8	10,768	49.9	10,731	49.7	299	0.9
연령	15~29세	3,762	39.5	3,773	39.5	3,816	40.0	54	0.5
	· 15~19세	205	6.2	208	6.4	202	6.2	-3	0.0
	· 20~29세	3,557	57.1	3,565	56.6	3,614	57.3	57	0.2
	30~39세	5,799	73.5	5,746	73.6	5,763	73.9	-36	0.4
	40~49세	6,651	78.5	6,711	79.3	6,710	79.4	59	0.9
	50~59세	5,485	73.0	5,767	74.6	5,762	74.4	277	1.4
	60세 이상	3,244	38.7	3,548	40.9	3,479	39.9	235	1.2
학력	중졸 이하	4,894	39.4	4,861	40.3	4,752	39.5	-142	0.1
	고졸	9,847	62.1	9,914	62.1	9,961	62.1	114	0.0
	전문대졸	3,374	75.2	3,423	76.0	3,433	76.7	59	1.5
	대졸 이상	6,827	75.9	7,348	75.8	7,384	76.1	557	0.2

자료: 통계청(2013. 12.), 「2013년 11월 고용동향」.

□ 상용근로자와 임시근로자는 전년 동월 대비 증가한 반면, 그 밖에 일용 근로자와 자영업자, 무급가족종사자는 감소

- 임금근로자는 1,857만 2천 명으로 전년 동월 대비 3.5% 증가한 반면, 비임금 근로자는 695만 8천 명으로 0.6% 감소
 - 상용근로자와 임시근로자는 전년 동월 대비 각 6.0%, 0.3% 증가한 반면, 일용근로자는 3.8% 감소
 - 자영업자는 전년 동월 대비 3만 7천 명(0.6%), 무급가족종사자는 전년 동월 대비 7천 명(0.5%) 감소

표 4. 취업자의 종사상 지위와 취업시간

(단위: 천 명, %, 전년 동월 대비)

구분	2012.11		2013.10		2013.11				
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비	증감	증감률	
전체	24,941	100.0	25,545	100.0	25,529	100.0	588	2.4	
종사상 지위	임금근로자	17,941	71.9	18,489	72.4	18,572	72.7	631	3.5
	· 상용근로자	11,281	45.2	11,875	46.5	11,962	46.9	681	6.0
	· 임시근로자	4,960	19.9	4,961	19.4	4,973	19.5	13	0.3
	· 일용근로자	1,700	6.8	1,653	6.5	1,636	6.4	-64	-3.8
	비임금근로자	7,000	28.1	7,056	27.6	6,958	27.3	-42	-0.6
	· 자영업자	5,704	22.9	5,713	22.4	5,667	22.2	-37	-0.6
	· 무급가족종사자	1,297	5.2	1,343	5.3	1,290	5.1	-7	-0.5
취업 시간대별	36시간 미만	3,192	12.8	3,256	12.7	3,414	13.4	222	7.0
	36시간 이상	21,446	86.0	21,995	86.1	21,801	85.4	355	1.7
	일시휴직	304	1.2	294	1.2	314	1.2	10	3.3

자료: 통계청(2013. 12.), 『2013년 11월 고용동향』.

□ 청년층(15~29세) 취업자 수와 고용률 모두 증가

- 청년층 취업자 수는 381만 6천 명, 고용률 40.0%로 전년 동월 대비 취업자 수는 5만 4천 명, 고용률은 0.5%p 증가

- 연령별 고용률 증가의 효과는 25~29세가 1.1%p 증가로 가장 높은 반면, 20~24세 0.1%p 증가, 15~19세는 전년 동월 대비 변화 없음.
 - 연령별 취업자 수는 20~24세가 전년 동월 대비 6만 9천 명 증가한 반면, 15~19세는 3천 명, 25~29세는 1만 2천 명 감소
- 성별로는 남자와 여자 모두 취업자 수와 고용률 증가, 남자의 경우 취업자 수는 5만 3천 명, 고용률은 0.7%p 증가하였고, 여자의 경우 취업자 수는 1천 명, 고용률은 0.2%p 증가
- 학력별로 중졸 이하의 취업자 수가 2천 명이 증가하였고, 고용률도 0.2%p 증가하였음. 고졸자의 경우 취업자 수는 1만 5천 명 증가하였지만, 고용률은 0.6%p 감소함.
 - 전문대졸의 경우 취업자 수는 7만 3천 명 감소하였지만, 고용률은 1.8%p 증가함.
 - 대졸 이상은 취업자 수가 11만 명 증가하였고, 고용률도 0.4%p 증가함.

표 5. 청년층(15~29세) 취업자와 고용률

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분	2012.11		2013.10		2013.11				
	취업자	고용률	취업자	고용률	취업자	고용률	증감		
							취업자	고용률	
전체	3,762	39.5	3,773	39.5	3,816	40.0	54	0.5	
연령별	15~19세	205	6.2	208	6.4	202	6.2	-3	0.0
	20~24세	1,260	44.3	1,279	42.8	1,329	44.3	69	0.0
	25~29세	2,297	68.0	2,287	69.1	2,285	69.1	-12	1.1
성별	남자	1,783	37.9	1,807	38.0	1,836	38.6	53	0.7
	여자	1,979	41.2	1,966	41.1	1,980	41.4	1	0.2
학력	중졸 이하	119	4.3	110	4.1	121	4.5	2	0.2
	고졸	1,511	39.2	1,485	37.7	1,526	38.6	15	-0.6
	전문대졸	1,056	77.8	979	78.0	983	79.6	-73	1.8
	대졸 이상	1,077	71.1	1,199	71.4	1,187	71.5	110	0.4

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

- 청년층 취업자 중 임금근로자는 전년 동월 대비 2만 6천 명(0.7%) 증가하였고, 비임금근로자도 2만 9천 명(11.8%) 증가
- 임시근로자는 전년 동월 대비 5만 7천 명(5.0%) 감소하였고, 상용근로자, 일용근로자, 자영업자, 무급가족종사자는 각 7만 5천 명(3.6%), 8천 명(2.8%), 1만 명(6.0%), 1만 8천 명(23.4%) 증가함.

표 6. 청년층(15~29세) 취업자의 종사상 지위와 취업시간

(단위: 천 명, %, 전년 동월 대비)

구분	2012.11		2013.10		2013.11				
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비	증감	증감률	
전체	3,762	100.0	3,773	100.0	3,816	100.0	54	1.4	
종사상 지위	임금근로자	3,517	93.5	3,510	93.0	3,543	92.8	26	0.7
	· 상용근로자	2,086	55.4	2,152	57.0	2,161	56.6	75	3.6
	· 임시근로자	1,149	30.5	1,097	29.1	1,092	28.6	-57	-5.0
	· 일용근로자	282	7.5	262	6.9	290	7.6	8	2.8
	비임금근로자	245	6.5	263	7.0	274	7.2	29	11.8
	· 자영업자	168	4.5	169	4.5	178	4.7	10	6.0
	· 무급가족종사자	77	2.0	93	2.5	95	2.5	18	23.4
취업 시간대별	36시간 미만	573	15.2	590	15.6	612	16.0	39	6.8
	36시간 이상	3,152	83.8	314	8.3	3,163	82.9	11	0.3
	일시휴직	37	1.0	44	1.2	41	1.1	4	10.8

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

□ 고령층(55~79세)은 취업자와 고용률 모두 증가

- 고령층 취업자는 585만 1천 명으로 전년 동월 대비 42만 5천 명, 고용률 1.8%p 증가
- 고용률의 경우 성별로는 남녀 모두 전년 동월 대비 각 1.9%p, 1.7%p, 학력별로는 전문대졸이 4.2%p로 가장 크게 증가

표 7. 고령층(55~79세) 취업자와 고용률

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분	2012.11		2013.10		2013.11				
	취업자	고용률	취업자	고용률	취업자	고용률	증감		
	취업자	고용률	취업자	고용률	취업자	고용률	취업자	고용률	
전체	5,426	50.8	5,911	53.2	5,851	52.5	425	1.8	
성별	남자	3,190	63.9	3,430	66.1	3,422	65.7	232	1.9
	여자	2,236	39.3	2,481	41.9	2,429	40.9	193	1.7
학력	중졸 이하	3,179	47.8	3,347	50.3	3,276	49.5	97	1.7
	고졸	1,591	55.4	1,771	56.9	1,779	56.2	188	0.7
	전문대졸	115	60.5	151	64.8	152	64.7	37	4.2
	대졸 이상	540	55.4	642	57.3	643	57.6	103	2.2

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

- 고령층 임금근로자는 전년 동월 대비 10.9% 증가, 비임금근로자는 4.5% 증가
 - 임금근로자 가운데 상용근로자와 임시근로자는 각 전년 동월 대비 14.8%, 14.6%, 증가한 반면, 일용근로자는 3.2% 감소
 - 비임금근로자인 자영업자는 전년 동월 대비 6.3% 증가, 무급가족종사자는 2.9% 감소

표 8. 고령층(55~79세) 취업자의 종사상 지위와 취업시간

(단위: 천 명, %, 전년 동월 대비)

구분	2012.11		2013.10		2013.11				
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비	증감	증감률	
전체	5,426	100.0	5,911	100.0	5,851	100.0	425	7.8	
종사상 지위	임금근로자	2,822	52.0	3,109	52.6	3,129	53.5	307	10.9
	· 상용근로자	1,164	21.5	1,309	22.1	1,336	22.8	172	14.8
	· 임시근로자	1,056	19.5	1,203	20.4	1,210	20.7	154	14.6
	· 일용근로자	602	11.1	596	10.1	583	10.0	-19	-3.2
	비임금근로자	2,604	48.0	2,803	47.4	2,721	46.5	117	4.5

〈표 계속〉

구분		2012.11		2013.10		2013.11			
		인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비	증감	증감률
종사상 지위	· 자영업자	2,081	38.4	2,249	38.0	2,213	37.8	132	6.3
	· 무급가족종사자	523	9.6	553	9.4	508	8.7	-15	-2.9
취업 시간대별	36시간 미만	1,200	22.1	1,236	20.9	1,340	22.9	140	11.7
	36시간 이상	4,153	76.5	4,613	78.0	4,438	75.9	285	6.9
	일시휴직	73	1.3	63	1.1	73	1.2	0	0.0

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료

□ 남녀 모두 실업자 수와 실업률 감소

- 성별 실업자 중 남자는 43만 2천 명으로 전년 동월 대비 2만 1천 명 감소하였고, 여자는 26만 8천 명으로 전년 동월 대비 1만 1천 명 증가
 - 실업률은 남자 2.8%, 여자는 2.4%로 전년 동월 대비 남자 실업률 0.2%p 하락, 여자는 변화 없음.
- 연령별 실업자 규모는 청년층(15~29세)을 제외한 연령대에서 모두 감소
 - 실업률 또한 청년층(15~29세)을 제외한 연령대에서 모두 감소
- 학력별 실업자 규모는 중졸 이하와 전문대졸에서 각 전년 동월 대비 2만 1천 명, 1만 3천 명 감소한 반면, 고졸과 대졸 이상에서 각 2천 명, 2만 3천 명 증가함.
 - 실업률은 중졸 이하와 전문대졸에서 전년 동월 대비 동일하게 0.4%p씩 감소한 반면, 대졸 이상 0.1%p 증가

표 9. 실업자와 실업률

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분	2012.11		2013.10		2013.11				증감률	
	실업자	실업률	실업자	실업률	증감		증감률			
					실업자	실업률				
전체	710	2.8	724	2.8	700	2.7	-10	-0.1	-1.4	
성별	남자	453	3.0	451	3.0	432	2.8	-21	-0.2	-4.6
	여자	257	2.4	272	2.5	268	2.4	11	0.0	4.3
연령	15~29세	271	6.7	318	7.8	309	7.5	38	0.8	14.0
	30~39세	166	2.8	152	2.6	154	2.6	-12	-0.2	-7.2
	40~49세	126	1.9	116	1.7	108	1.6	-18	-0.3	-14.3
	50~59세	100	1.8	90	1.5	87	1.5	-13	-0.3	-13.0
	60세 이상	48	1.5	47	1.3	42	1.2	-6	-0.3	-12.5
학력	중졸 이하	94	1.9	75	1.5	73	1.5	-21	-0.4	-22.3
	고졸	314	3.1	324	3.2	316	3.1	2	0.0	0.6
	전문대졸	112	3.2	112	3.2	99	2.8	-13	-0.4	-11.6
	대졸 이상	189	2.7	213	2.8	212	2.8	23	0.1	12.2

자료: 통계청(2013. 12.), 『2013년 11월 고용동향』.

□ 청년층(15~29세) 실업자는 30만 9천 명, 실업률 7.5%(전년 동월 대비 0.8%p 증가)

- 남자 실업률은 8.5%로 전년 동월 대비 0.4%p 증가, 여자는 6.6%로 전년 동월 대비 1.1%p 증가
- 학력별 실업률은 전년 동월 대비 고졸 0.5%p, 전문대졸 0.9%p, 대졸 이상 1.4%p 증가, 중졸 이하 3.6%p 감소

표 10. 청년층(15~29세) 실업자와 실업률

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분	2012.11		2013.10		2013.11				증감률	
	실업자	실업률	실업자	실업률	증감		증감률			
					실업자	실업률				
전체	271	6.7	318	7.8	309	7.5	38	0.8	14.0	
성별	남자	157	8.1	175	8.8	170	8.5	13	0.4	8.3
	여자	114	5.4	144	6.8	139	6.6	25	1.1	21.9
학력	중졸 이하	13	9.8	9	7.6	8	6.2	-5	-3.6	-38.5
	고졸	129	7.9	142	8.7	140	8.4	11	0.5	8.5
	전문대졸	48	4.3	60	5.8	54	5.2	6	0.9	12.5
	대졸 이상	80	6.9	107	8.2	108	8.3	28	1.4	35.0

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

□ 고령층(55~79세) 실업자 8만 4천 명, 실업률 1.4%로 전년 동월 대비 0.3%p 감소

○ 남자 실업률은 1.9%로 전년 동월 대비 0.4%p 감소, 여자는 0.7%로 0.2%p 감소

표 11. 고령층(55~79세) 실업자와 실업률

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분	2012.11		2013.10		2013.11				증감률	
	실업자	실업률	실업자	실업률	증감		증감률			
					실업자	실업률				
전체	94	1.7	96	1.6	84	1.4	-10	-0.3	-10.6	
성별	남자	74	2.3	74	2.1	66	1.9	-8	-0.4	-10.8
	여자	20	0.9	22	0.9	18	0.7	-2	-0.2	-10.0
학력	중졸 이하	51	1.6	45	1.3	38	1.1	-13	-0.4	-25.5
	고졸	29	1.8	38	2.1	34	1.9	5	0.1	17.2
	전문대졸	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0
	대졸 이상	14	2.5	13	2.0	12	1.8	-2	-0.7	-14.3

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

□ 비경제활동인구는 1,601만 5천 명으로 전년 동월 대비 10만 8천 명 감소

- 활동상태별로는 정규 교육기관 통학(3만 4천 명), 취업준비(1만 6천 명), 쉬었음(3만 4천 명) 등에서 증가
- 반면 육아(1만 2천 명), 가사(10만 명), 입시학원 통학(2만 8천 명), 취업을 위한 학원 및 기관 통학(6만 4천 명), 진학준비(1만 1천 명), 연로(1천 명) 등에서 감소

표 12. 활동상태별 비경제활동인구

(단위: 천 명, %, 전년 동월 대비)

구분	2012.11		2013.10		2013.11			
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비	증감	증감률
전체	16,123	100.0	15,951	100.0	16,015	100.0	-108	-0.7
육아	1,482	9.2	1,472	9.2	1,470	9.2	-12	-0.8
가사	5,929	36.8	5,755	36.1	5,829	36.4	-100	-1.7
정규교육기관 통학	4,111	25.5	4,144	26.0	4,145	25.9	34	0.8
입시학원 통학	74	0.5	62	0.4	46	0.3	-28	-37.8
취업을 위한 학원, 기관통학	219	1.4	176	1.1	155	1.0	-64	-29.2
취업준비	363	2.3	378	2.4	379	2.4	16	4.4
진학준비	149	0.9	121	0.8	138	0.9	-11	-7.4
연로	1,832	11.4	1,825	11.4	1,831	11.4	-1	-0.1
쉬었음	1,438	8.9	1,447	9.1	1,472	9.2	34	2.4
기타	525	3.3	571	3.6	550	3.4	25	4.8

주: 기타는 심신장애, 군입대 대기, 결혼준비 등을 포함.
 자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

□ 청년층(15~29세) 비경제활동인구는 541만 7천 명으로 전년 동월 대비 6만 4천 명(1.2%) 감소

- 정규 교육기관 통학이 2만 5천 명, 취업준비(5천 명), 쉬었음(2만 3천 명) 등에서 증가한 반면, 입시학원 통학(2만 7천 명), 육아(3만 명), 가사(2만 5천 명), 취업을 위한 학원 및 기관 통학(5만 1천 명), 진학준비(1만 1천 명) 등에서 감소

표 13. 활동상태별 청년층(15~29세) 비경제활동인구

(단위: 천 명, %, 전년 동월 대비)

구분	2012.11		2013.10		2013.11			
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비	증감	증감률
전체	5,481	100.0	5,453	100.0	5,417	100.0	-64	-1.2
육아	248	4.5	215	3.9	218	4.0	-30	-12.1
가사	116	2.1	95	1.7	91	1.7	-25	-21.6
정규교육기관 통학	4,073	74.3	4,096	75.1	4,098	75.7	25	0.6
입시학원 통학	73	1.3	62	1.1	46	0.8	-27	-37.0
취업을 위한 학원, 기관통학	164	3.0	133	2.4	113	2.1	-51	-31.1
취업준비	266	4.9	276	5.1	271	5.0	5	1.9
진학준비	144	2.6	116	2.1	133	2.5	-11	-7.6
쉬었음	293	5.3	326	6.0	316	5.8	23	7.8
기타	104	1.9	133	2.4	130	2.4	26	25.0

주: 기타는 심신장애, 군입대 대기, 결혼준비 등을 포함.
 자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료

- 청년층 비경제활동인구를 성별, 학력별로 세분하여 활동상태를 살펴보면,
 - 고졸 이하의 경우, 정규 교육기관 통학의 비중이 남자는 82.5%, 여자는 84.8%로 가장 높게 나타남.
 - 대졸 이상의 경우 남자는 취업준비(43.0%)가 여자는 육아(26.5%)의 비중이 가장 높게 나타남.

표 14. 청년층(15~29세) 비경제활동인구의 성별, 학력별 활동상태(2013.11.)

(단위: 천 명, %)

구분	남자				여자			
	고졸 이하		대졸 이상		고졸 이하		대졸 이상	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
전체	2,577	100.0	179	100.0	2,276	100.0	385	100.0
육아	0	0.0	0	0.0	117	5.1	102	26.5
가사	0	0.0	0	0.0	37	1.6	54	14.0
정규 교육기관 통학	2,126	82.5	24	13.4	1,930	84.8	19	4.9

<표 계속>

구분	남자				여자			
	고졸 이하		대졸 이상		고졸 이하		대졸 이상	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
입시학원 통학	20	0,8	0	0,0	24	1,1	2	0,5
취업을 위한 학원·기관 통학	29	1,1	27	15,1	21	0,9	36	9,4
취업준비	57	2,2	77	43,0	37	1,6	100	26,0
진학준비	72	2,8	7	3,9	41	1,8	13	3,4
쉬었음	177	6,9	41	22,9	47	2,1	52	13,5
기타	96	3,7	4	2,2	22	1,0	8	2,1

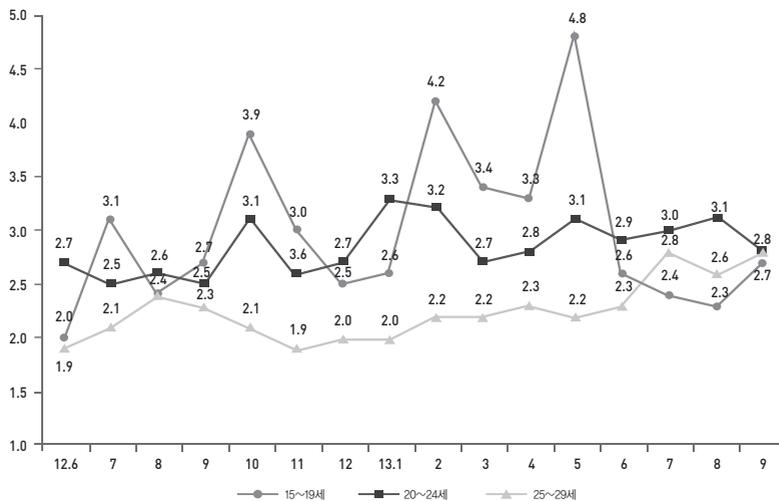
주: 기타: 심신장애, 군입대 대기, 결혼준비 등을 포함.
 자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

□ 전체 실업률 대비 청년실업률 비율은 20대 초반과 20대 후반에서 증가

○ 전체 실업률 대비 비율은 2013년 11월 현재 10대 후반(15~19세)은 2.7%로 전년 동월 대비 변화 없음. 20대 초반(20~24세)은 2.8%로 2012년 11월의 2.5%보다 0.3%p, 20대 후반(25~29세)은 2.8%로 전년 동월 대비 0.5%p 상승함.

그림 3. 전체 실업률 대비 청년실업률 비율 추이

(단위: %)



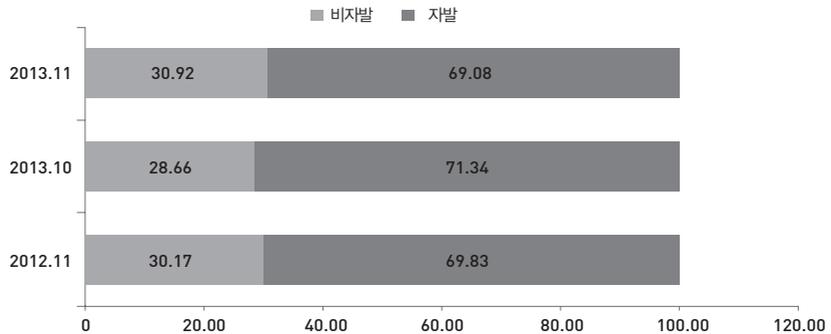
자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

□ 청년층(15~29세) 비자발적 단시간 근로 증가

- 청년층 단시간 근로자들 중에서 비자발적 사유로 단시간 근로하는 비율은 30.92%로 전년 동월 대비 0.75%p 증가, 자발적 사유로 단시간 근로를 하는 비율 역시 69.08%로 전년 동월 대비 0.75%p 증가

그림 4. 단시간 근로의 이유

(단위: %)



주: 비자발적으로 단시간 근로하는 경우는 정규근무시간이 36시간 미만인 경우, 평소 일거리가 없어서, 일시적으로 일거리가 없어서, 사업부진·조업중단으로 인하여 36시간 미만으로 일하는 경우를 포함하고 이외는 자발적으로 단시간 근로하는 것으로 정의

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

□ 현재 재학 중이거나 휴학 중인 청년층 취업자 수와 고용률 증가

- 현재 재학 중이거나 휴학 중인 청년층 취업자는 78만 4천 명으로 전년 동월 대비 6천 명 증가
 - 성별로는 남자의 경우 44만 9천 명으로 전년 동월 대비 2만 2천 명 증가, 여자는 33만 5천 명으로 1만 5천 명 감소
 - 재학 중인 학력별로는 전문대 재학 중이거나 휴학 중인 취업자는 18만 4천 명으로 전년 동월 대비 3만 1천 명 감소, 대학교 재학 중이거나 휴학 중인 취업자는 50만 5천 명으로 1만 9천 명 증가

- 고용률은 15.0%로 전년 동월 대비 0.1%p 증가
 - 성별로는 남자의 경우 15.7%로 전년동월 대비 0.7%p 증가, 여자의 경우 14.1%로 전년 동월 대비 0.6%p 감소
 - 재학 중인 학력별로는 전문대 재학 중이거나 휴학 중인 청년층 고용률은 30.1%로 전년 동월 대비 2.9%p 감소하였고, 대학교 재학 중이거나 휴학 중인 청년층 고용률 역시 25.7%로 0.9%p 감소

표 15. 재학 혹은 휴학 중 청년층(15~29세)의 취업자와 고용률

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분	2012.11		2013.10		2013.11				
	취업자	고용률	취업자	고용률	취업자	고용률	증감		
							취업자	고용률	
전체	778	14.9	749	14.4	784	15.0	6	0.1	
성별	남자	427	15.1	426	15.1	449	15.7	22	0.7
	여자	350	14.7	323	13.7	335	14.1	-15	-0.6
학력	전문대	215	33.0	181	29.9	184	30.1	-31	-2.9
	대학교	486	26.5	483	24.6	505	25.7	19	-0.9

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

□ 현재 재학 중이거나 휴학 중인 청년층 경제활동참가율과 실업률 모두 증가함.

- 현재 재학 중이거나 휴학 중인 청년층의 경제활동참가율은 16.5%로 전년 동월 대비 0.4%p 증가
 - 성별로는 남자의 경우 17.4%로 전년 동월 대비 1.0%p 증가한 반면, 여자의 경우 15.3%로 전년 동월 대비 0.5%p 감소
 - 전문대 재학 혹은 휴학 중인 청년층의 경제활동참가율은 32.8%로 전년 동월 대비 2.5%p 감소한 반면, 대학 재학 혹은 휴학 중인 청년층은 28.2%로 0.1%p 증가

- 현재 재학 중이거나 휴학 중인 청년층의 실업률은 8.7%로 전년 동월 대비 1.2%p 증가
 - 성별로 남자는 9.7%로 전년 동월 대비 1.6%p 증가하였고, 여자는 7.4%로 0.7%p 증가
 - 학력별로는 현재 전문대 재학 혹은 휴학 중인 청년층의 실업률은 8.3%로 전년 동월 대비 1.6%p 증가. 현재 대학 재학 혹은 휴학 중인 청년층의 실업률은 9.1%로 1.4%p 증가

표 16. 재학 혹은 휴학 중 청년층(15~29세)의 경제활동참가율과 실업률

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분	2012.11		2013.10		2013.11				
	경제활동 참가율	실업률	경제활동 참가율	실업률	경제활동 참가율	실업률	증감		
							경제활동 참가율	실업률	
전체	16.1	7.5	15.7	8.3	16.5	8.7	0.4	1.2	
성별	남자	16.4	8.1	16.5	8.6	17.4	9.7	1.0	1.6
	여자	15.8	6.7	14.9	8.0	15.3	7.4	-0.5	0.7
학력	전문대	35.3	6.7	31.8	6.1	32.8	8.3	-2.5	1.6
	대학교	28.1	7.7	27.2	9.5	28.2	9.1	0.1	1.4

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

□ 재학 중 취업 청년층 중 주요 활동상태가 '일하였음'인 인구는 21만 5천 명으로 전년 동월 대비 1만 3천 명 증가하여 6.4% 증가

- 재학 중 취업 청년층 인구는 50만 명으로 전년 동월 대비 7천 명 증가
 - '정규 교육기관 통학'하는 재학 중 취업 청년층은 28만 3천 명으로 전체의 56.6%를 구성하고 전년 동월 대비 2.4% 감소

표 17. 재학 중 취업 청년층(15~29세)의 주요 활동상태

(단위: 천 명, %)

구분	2012.11		2013.10		2013.11			
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비	증감	증감률
전체	493	100.0	487	100.0	500	100.0	7	1.4
일하였음	202	41.0	220	45.2	215	43.0	13	6.4
일시휴직	1	0.2	1	0.2	2	0.4	1	100.0
정규 교육기관 통학	290	58.8	266	54.6	283	56.6	-7	-2.4

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

□ NEET족 인원 수와 비율 모두 증가

- 청년 NEET족 규모는 81만 5천 명으로 전년 동월 대비 1만 8천 명 증가
 - 성별로는 남자는 3만 6천 명 증가, 여자는 1만 6천 명 감소
 - 연령별로는 10대(15세~19세)가 전년 동월 대비 1만 8천 명, 20대 초반(20~24세)의 경우 2만 8천 명 증가, 20대 후반(25세~29세)은 2만 8천 명 감소
 - 학력별로는 전년 동월 대비 중졸 이하 7천 명, 고졸 1만 5천 명, 대졸 이상 1만 5천 명 증가, 전문대졸 2만 명 감소함.

- 전체 청년층 대비 NEET족 비율은 8.5%로 전년 동월 대비 0.2%p 증가
 - 성별로는 남자가 10.5%로 0.6%p 증가했으며, 여성은 6.7%로 전년 동월 대비 0.3%p 감소
 - 연령별로는 20대 후반(25~29세)의 경우 0.6%p로 감소한 반면, 10대 후반(15~19세)은 0.6%p, 20대 초반(20~24세) 0.3%p 증가
 - 학력별로는 중졸 이하가 0.1%p, 고졸 0.1%p 증가하였고, 전문대졸, 대졸 이상이 전년 동월 대비 각 0.7%p, 0.2%p로 NEET족 비율 감소

표 18. 청년층(15~29세) NEET족 규모와 비율

단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비

구분	2012.11		2013.10		2013.11				
	인원수	NEET족 비율	인원수	NEET족 비율	인원수	NEET족 비율	증감		
							인원수	NEET족 비율	
전체	797	8.4	821	8.6	815	8.5	18	0.2	
성별	남자	462	9.8	429	9.0	498	10.5	36	0.6
	여자	334	6.9	276	5.8	318	6.7	-16	-0.3
연령별	15~19세	112	3.4	118	3.6	130	4.0	18	0.6
	20~24세	349	12.3	389	13.0	377	12.6	28	0.3
	25~29세	336	9.9	314	9.5	308	9.3	-28	-0.6
학력	중졸 이하	33	1.2	36	1.3	40	1.5	7	0.3
	고졸	458	11.9	466	11.8	473	12.0	15	0.1
	전문대졸	120	8.8	112	8.9	100	8.1	-20	-0.7
	대졸 이상	187	12.3	207	12.3	202	12.2	15	-0.2

주: NEET족은 비경제활동인구 중 '지난 1주간 주된 활동'이 '쉬었음'+미혼 '가사'+'발령대기'+ '취업준비'+ '진학준비'+ '군입대 대기'+'결혼준비'+기타'인원으로 정의

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료, KPMG

(작성: 김유미 한국직업능력개발원 연구원)

with you

행복한 일자리, 역량있는 직업인
한국직업능력개발원이 동행합니다

직업교육

I. 직업교육 정책

□ 교육부, 제8차 마이스터고 2교 선정(2013.12.2.)

- 교육부는 해외 건설·플랜트 분야에 서울시과학교육고, 조선해양플랜트 분야에는 현대공업고를 제8차 마이스터고로 최종 선정함.
 - 7차에 걸쳐 기계·전자·에너지 등 전략산업과 연계된 유망 분야 37교를 지정하였고, 8차부터 특수분야 전문인재 양성을 위한 마이스터고 지정을 국정과제(70-2)로 추진하였음.
- 해외 건설·플랜트 분야 마이스터고로 선정된 서울시과학교육고는 해외건설에 특화된 기술력과 언어능력을 갖춘 인력을 양성하여 대우건설·포스코 등 우량 기업으로의 취업을 지원함.
 - 해외건설협회 등과 협력하여 특화된 교육과정 개발, 교원연수 등을 통해 맞춤형 인재를 양성함.
 - 국토부는 해외건설·플랜트 분야 마이스터고의 성공적인 개교와 운영정착을 위하여 별도의 예산을 마련하여 지원할 계획이며, '해외건설현장 훈련지원사업' 및 '병역특례업체 지정 추천' 등과 연계를 통해 체계적 인력양성 및 성장을 지원할 예정임.
- 해양플랜트 분야 마이스터고로 선정된 현대공업고는 울산 지역 등에 소재한 현대중공업·현대미포조선 등 관련 분야 기업의 기술인력 양성을 담당함.
 - 현대중공업 기술연수원에서 교원연수, 산업체 우수강사 파견 등 전문 기술 교육을 적극 지원하며, 현대중공업 사내대학 등 경력개발 경로를 마련할 계획임.
 - 마이스터고 개교 준비를 위해 학교법인 현대학원에서 130억원을 지원하며,

산업부와 한국조선해양플랜트협회가 산학협력 및 맞춤형 교육과정 개발 등을 지원함.

□ **교육부 · 미래창조과학부, ‘과학기술특성화대학-과학고등학교’ 교육 연계 활성화를 위한 협력 MOU 체결(2013.11.22.)**

○ 교육부와 미래창조과학부는 5개의 과학기술특성화대학(KAIST, POSTECH, UNIST, GIST, DGIST)과 21개 과학고등학교 간 공동 AP과정 도입과 학생 연구활동(R&E), 이공계 진로 멘토링 등 교육 연계 협력 활성화를 위한 업무 협약을 체결함.

- 과학고등학교에 도입되는 공동 AP과정은 대학 수준의 수학·과학분야의 심화 과목으로, 미적분학, 확률 및 통계, 일반물리, 일반화학실험 등의 과목을 포함시킴.

- 학생 연구활동(R&E)은 과학고에서 대학교수의 지도 아래 학생 스스로 연구 과제를 수행하며 학습할 수 있는 프로그램임.

○ 과학고등학교에서 공동 AP과정을 이수한 학생은 과학기술특성화대학에 입학한 경우 대학 학점으로 인정받을 수 있어 ‘3+3 교육과정’ 운영 시스템이 구축될 것으로 기대됨.

※ 3+3 교육과정: 과학고 3년 교육과정 + 과학기술특성화대학 3년 교육과정

□ **교육부 · 한국과학창의재단, 「STEAM R&E 페스티벌」 개최(2013.12.26.)**

○ ‘2013 STEAM R&E 페스티벌’은 과학중점학교 · 과학고 · 과학영재학교 학생 등 350여 명이 한자리에 모여 연구과제별 성과를 전시·발표하는 학생 중심의 연구 성과 발표대회임.

- STEAM R&E는 학생 스스로 주제를 선정하고 교사의 지도를 받아 연구를 수행하는 과정을 통해 자기주도적 학습 기회를 확대하고 창의력 및 문제해결 역량을 함양하는 활동임.

□ **교육부, 진로진학상담교사 5,208명으로 확대(2013.11.6.)**

- 2014년도 진로진학상담교사 배치 예정자 717명을 선발(2013.10.18. 기준)하여 전국적으로 총 5,208명의 진로진학상담교사가 중·고등학교에서 활동하게 됨.
 - 2014년 기준 전체 중·고등학교의 94.5%(중학교 93.2%, 고등학교 96.2%, 순회·겸임교사 포함)에 진로진학상담교사가 배치되어 학생진로지도를 하게 됨.
- 진로진학상담교사의 주요 직무
 - ① 진로교육 프로그램 기획·운영
 - ② 『진로와 직업』 교과수업
 - ③ 진로·진학 관련 학생 상담 및 지도
 - ④ 창의적 체험활동 중 진로활동 운영계획 수립
 - ⑤ 자기주도적 학습전형(중학교), 학생부 종합 전형 지원(고등학교)
 - ⑥ 선취업 후진학 및 취업 지원, 산업체와의 네트워크 구축(특성화고)
 - ⑦ 커리어넷 등의 진로직업 관련 심리검사의 활용 및 컨설팅
 - ⑧ 교원 및 학부모 대상 진로교육 연수 및 컨설팅
 - ⑨ 지역사회 및 유관 기관과의 네트워크 관리 등

□ **교육부·BS금융그룹·한국과학창의재단, 교육기부 MOU 체결(2013.11.6.)**

- 교육부-BS금융그룹-한국과학창의재단은 자유학기제 도입과 관련하여 교육기부 MOU를 체결함.
- BS금융그룹은 자유학기제 도입과 관련하여 부산 지역 및 인근 지역 학생들을 위한 다양한 진로체험 프로그램을 개설하여 운영하기로 함.
 - 부산은행 연수원 내 모의은행장에서 학생들의 창구 업무 등 은행업무를 직접 체험해 볼 수 있는 진로체험 프로그램을 운영하기로 함.
 - 지역 극단과 연계하여 학생들이 무대연출가, 연기자 등의 멘토링을 통해 직접 공연기획에도 참여하는 등의 기회를 제공할 예정임.

- 매년 여름방학 중 국내외 유명 교수 30여 명의 재능기부를 통해 클래식 전공 학생 중 교육지원이 필요한 100여 명의 학생들을 선정하여 멘토링 및 음악회 등을 실시하는 캠프를 개최할 예정임.
- 학교폭력 예방을 위한 청소년 성장 뮤지컬 공연을 2014년부터 인근 지역으로 확대하여 공연할 예정임.

□ **교육부·신한금융투자·한국과학창의재단, 교육기부 MOU 체결(2013.11.13.)**

- 교육부-신한금융투자-한국과학창의재단은 교육기부 MOU를 체결하여, 신한금융투자에서 매주 목요일 중·고등학생을 대상으로 ‘따뜻한 금융캠프’를 운영하기로 함.
 - 공개모집한 사내강사(신한금융투자 직원)들이 중·고등학생을 대상으로 1주 1회 금융경제 교육을 실시하고, 한국거래소 및 신한금융투자의 주요 부서 등을 견학하는 등 금융 관련 진로체험 교육을 실시하기로 함.
 - ‘따뜻한 금융캠프’는 2012년부터 일부학교를 대상으로 시범운영하였으며, 자유학기제 도입과 관련하여 2013년부터 확대 운영하기로 함.
- 중·고등학생 수준별 프로그램을 개발·운영할 예정이며, 겨울방학부터 진로진학상담교사연수 및 학교에서 쉽게 가르칠 수 있는 ‘금융경제 교육’ 등 교원 연수 프로그램도 운영할 계획임.

□ **교육부·한국대학교육협의회·한국전문대학교육협의회, 자유학기제 인프라구축을 위한 MOU 체결(2013.12.12.)**

- 교육부-한국대학교육협의회-전문대학교육협의회의 MOU는 자유학기제 운영 중학교 학생들에게 진로탐색 등의 체험기회를 주기 위해 지역사회 체험 인프라 구축 차원에서 추진됨.

- 대학과 전문대학이 보유하고 있는 캠퍼스 시설 등의 물적 자원과, 교수, 학생 등의 인적 자원을 자유학기제 운영 중학교에 활발히 지원하는 것을 골자로 함.

□ **교육부, 2013년 농어촌 중학교 집중 육성 대상 선정 발표**(2013.11.14.)

- 「농어촌 중학교 집중 육성 방안」에 따른 거점별 우수 중학교 20교를 선정하여 총 100억원을 지원할 예정임.
 - 수도권: 상품중(경기 여주), 남문중(경기 양주), 지평중(경기 양평), 강남중(인천 강화), 백령중(인천 남부)
 - 충청권: 광석중(충남 논산계룡), 송산중(충남 당진), 삼성중(충북 음성), 단성중(충북 단양), 연서중(세종)
 - 전라권: 창평중(전남 담양), 세지중(전남 나주), 해제중(전남 무안), 동화중(전북 정읍), 안덕중(제주 서귀포)
 - 경상권: 군북중(경남 함안), 안계중(경북 의성), 영해중(경북 영덕), 오상중(경북 구미), 포산중(대구 달성)
- 선정된 학교는 앞으로 3년간 매년 5억 원 내외의 예산과 함께 학생 유치 여건 개선, 학교장 공모제, 진로상담교사 배치 등의 지원을 받게 됨.
- 기숙사 신축 등 통학 여건 마련 및 자유학기제 운영, 진로 프로그램, 학생 오케스트라, 스포츠클럽, 학교별 특색 프로그램 운영 등 학생 한 명, 한 명이 꿈과 끼를 살릴 수 있는 교육여건 구축에 나서게 됨.

□ **교육부 · 한국직업능력개발원, 「화상 멘토링 진로체험 프로그램」 시범 운영**

(2013.11.14.)

- 소외되기 쉬운 농·산·어촌 학생들의 진로탐색과 진로설계를 지원하기 위해 화상으로 전문직업인과 만날 수 있는 기회를 제공함.
- 농·산·어촌의 초·중학교 57개교를 대상으로 '13.11부터 2개월간 시범적으로 운영함.
- 각 학교당 5회 이상의 멘토링 수업으로 구성되며, 화상 멘토링 프로그램 소개, 진로탐색의 중요성, 멘토와의 대화, 직업 현장에 대한 안내로 내용이 구성됨.
- 평가 시 전문성 확보를 위해 관련 단체의 의견을 들을 수 있도록 하는 규정을 신설함.

□ **교육부 · 한국연구재단, BK21 플러스 특화전문인재 양성사업 선정 결과 발표(2013.11.1.)**

- BK21 플러스 사업('13.9~'20.8.)의 '특화전문인재 양성사업'은 문화콘텐츠, 디자인, 관광, 건강 등의 고부가가치 산업과 정보보호 등의 국가발전전략 분야에서 석·박사급 고급 실무형 전문인재 양성을 목적으로 함.

표 1. BK21 플러스 사업

구분	미래기반창의인재 양성	글로벌인재 양성	특화전문인재 양성
사업 취지	창조경제를 이끌어 갈 석·박사급 인재를 양성하기 위한 대학원 사업단(팀) 지원		
인력 양성 방향	모든 학문분야 후속세대 양성	융·복합 분야 글로벌 수준의 학문후속세대 양성	융·복합 분야 고급 실무형 전문인재 양성
특징	2단계 BK21 사업 연계	해외 석학의 국내 활용 WCU 사업 후속	현 정부에서 신설
선정 사업단(팀)수	475개 사업단(팀)	21개 사업단	54개 사업단
대학원생 규모	매년 1만 8,500여 명	매년 1,100여 명	매년 1,000여 명
'13년 예산	2,277억 원(1년)	107억 원(6개월)	85.6억 원(6개월)

- 총 41개 대학의 54개 사업단(전국 24개, 지역 30개)이 선정되었으며, 매년 약 171억 원의 예산이 지원되어 연간 1,000여 명의 석·박사 과정 대학원생이 안정적으로 지원을 받을 예정임.
- 특화전문인재 양성사업에 지방대학의 특성화된 사업단이 더 많이 선정되어, 지방 특성화 대학원 육성 및 지역의 고부가가치 산업 발전에 기여할 고급 전문인력을 양성해 나갈 것으로 기대됨.

□ 교육부·한국연구재단, 현장실습지원센터장(책임교수) 워크숍 개최 (2013.11.1.)

- 교육부와 한국연구재단은 현장실습 네트워크 구축 내용 소개와 현장실습 활성화 중·장기 방안 및 현장실습 우수사례 공유 목적으로 워크숍을 개최함.
- 대학-기업 네트워크를 구축 및 운영, 지원할 수행기관으로 (재)전북테크노파크와 한국능률협회인증원을 선정하여 8개월 동안 각각 6천만 원씩 총 1억 2천만 원을 지원하기로 함.
- 수행기관의 역할은 LINC 사업단 및 지역대학에 유용한 기업 정보, 현장실습 운영 노하우, 창조 기반형 현장실습을 위한 기업-대학 네트워크를 운영하며, 지역별 현장실습에 대한 기업-학생 수요 발굴 및 조사분석 기능을 수행함.
- 온라인 기반의 현장실습 수요 조사 및 정보 제공 및 지역 기반 대학-기업 매칭 및 연계 관리, 대학-기업 현장실습 연계 실적 관리 등을 통해 대학-기업 간 현장실습 네트워크 구축을 추진함.

□ 교육부·한국연구재단, 「산학협력 활성화 10대 중점 추진과제」 발표 (2013.12.12.)

- 교육부는 인문사회·예체능분야의 산학협력을 활성화하고 산학협력 대상을 농어업 및 사회적 기업으로 확대하며, 글로벌 산학협력 정책 교류 촉진 및 공

학교육 개선 등을 주요내용으로 하는 산학협력 활성화 10대 중점 추진과제를 발표

표 2. 창조경제 생태계 조성을 위한 산학협력 활성화 10대 중점 추진 과제

1. 산업계 수요에 맞는 우수인재 양성
2. 인문사회·예체능분야 산학협력 활성화
3. 신산업·신시장을 개척하는 고급 전문인력 양성
4. 산학협력 대상 확대
5. 인력교류 및 지식 공유 활성화 문화 조성
6. 글로벌 산학협력 정책 교류 활성화
7. 창업교육 및 창업문화 활성화
8. 지역 산학협력 생태계 구축
9. 산학협력단 혁신역량 및 통합조정 기능 강화
10. 공학교육 개선 및 협력체계 강화

□ 교육부·산업통상자원부, 「산학협력 유공 대학·기업 시상식」 공동 개최

(2013.12.16.)

- 지역의 양질의 일자리를 창출하고 기업 수요에 맞는 우수 인재 양성을 위해 지역별로 산학협력 활성화에 기여한 대학(10개교) 및 기업(10개)을 선정·시상함.
- 대학과 기업은 양 부처가 상호 교차 평가하는 방식으로 선정함.
 - 산업부에서는 산학협력 선도대학 육성 사업에 참여하는 비수도권 대학 및 전문대학의 가족회사를 대상으로 해당 대학과의 산학협력 만족도를 조사하여 우수 대학을 선정함.
 - 교육부에서는 산학협력 선도대학 육성 사업에 참여하는 비수도권 대학 및 전문대학으로부터 1개의 기업을 추천 받고 산학협력 실적을 심사하여 우수 지역기업을 선정함.

표 3. 산학협력 유공 대학 및 기업

산학협력 기업만족도 우수대학	한밭대학교 LINC 사업단, 충북대학교 LINC 사업단, 목포대학교 LINC 사업단, 서영대학교 LINC 사업단, 금오공과대학교 LINC 사업단, 안동대학교 LINC 사업단, 경남정보대학교 LINC 사업단, 동명대학교 LINC 사업단, 강릉원주대학교 LINC 사업단, 제주대학교 LINC 사업단
산학협력 우수기업	티에스(강릉원주대), 동아공업(경상대), 바이오니아(충남대), 우양냉동식품(군산대), 마린텍(목포대), 토탈소프트뱅크(동명대), 씨아이티(신성대), 엔키마(한림성심대), 신미정공(경남도립거창대), 삼성테크(전주비전대)

□ **교육부, 2014학년도 사내 대학 평생교육시설 인가 승인(2013.11.5.)**

○ 2014학년도 사내 대학 형태의 평생교육시설로 (주)포스코가 신청한 「포스코 기술대학」을 전문학사과정으로 설치·인가함.

○ 포스코기술대학의 특징

- 금속 및 기계, 전기계측 등 철강융합분야의 전문지식을 바탕으로 새로운 철강환경의 변화를 주도하고 글로벌 TOP 경쟁력 확보를 위해 고급전문인력 양성을 목표로 철강융합과(포항캠퍼스 50명, 광양캠퍼스 50명)를 2년제(전문학사학위) 과정으로 운영함.
- 포스코기술대학은 기존의 전통적인 학문 및 지식 체계 위주의 교육과정으로부터 탈피하여 일과 직업의 세계를 반영한 국가직무능력표준* 기반으로 운영

○ 현재 설치·운영 중인 사내대학은 총 7개교가 있으며, 학사과정(3개교)과 전문학사과정(4개교)이 있음.

- 학사과정: 삼성전자공과대, LH토지주택대, KDB금융대
- 전문학사과정: 삼성중공업공과대, SPC식품과학대, 대우조선해양공과대, 현대중공업공과대

□ **교육부, 「고등교육법」 시행령 및 대학 설립·운영 규정 개정(2013.11.12.)**

○ 「고등교육법」 시행령 개정은 대학 입학전형료 관련 「고등교육법」이 개정

(13.11.23.시행)됨에 따라 법률에서 위임된 사항을 정하는 한편, 교육 정책 수립을 위해 교육부 장관이 대학에 요구하는 자료제출 범위를 확대하고, 부속병원이 없는 의대의 실습교육 의무 위반 시 제재처분의 기준을 마련하기 위한 것임.

- 「고등교육법」 시행령 개정을 통해 부속병원을 갖추지 못한 의학계열이 있는 대학이 실습교육 의무 1차 위반 시 해당학과 100% 모집 정지, 2차 위반 시 해당학과 폐쇄 조치를 할 수 있도록 하는 처분 기준을 마련함.
 - 실습 조치의 의미를 명확히 하여 실제로 학생의 실습이 이루어지는지를 평가할 수 있도록 함.
 - 실습교육에 대한 교육부 장관의 평가 시 전문성 확보를 위해 관련 단체의 의견을 들을 수 있도록 하는 규정을 신설함.

II. 직업교육 통계

◆ 2013년 통계연보

- **고등학교단계 직업교육기관의 학생 수는 전년 대비 농업고 31.6%, 공업고등학교 42.5%, 상업고 45.8%, 수산·해양고 54.8%, 가사·실업고 45.6%로 크게 증가함.**
 - 공업고등학교가 학교 수 198개교, 학생 수 144,254명으로 가장 많고, 그 뒤로 상업고등학교가 185개교, 131,940명으로 두 번째로 많음.
 - 고등학교 직업교육기관의 학교 수는 줄어들고 있는 추세임.
- **특성화고등학교 진학률은 18.5%로 전년 대비 0.4%p 감소**

표 4. 고등학교단계 직업교육기관의 계열별 학교·학생·교원 현황

(단위: 개교, 명)

연도	농업고			공업고			상업고			수산·해양고			가사·실업고		
	학교	학생	교원	학교	학생	교원	학교	학생	교원	학교	학생	교원	학교	학생	교원
1990	55	40,646	2,552	104	191,980	8,701	208	370,889	14,167	9	9,336	465	16	16,706	787
1995	29	21,338	1,432	175	273,683	12,804	248	355,504	15,206	9	6,791	425	62	65,653	3,211
2000	26	17,874	1,229	203	265,837	14,323	238	272,650	13,570	8	5,607	380	75	57,683	4,608
2001	27	16,792	1,336	209	231,716	14,086	225	227,710	12,362	8	5,016	372	73	49,548	3,640
2002	28	16,408	1,394	209	206,518	14,478	221	201,849	12,738	8	4,619	373	69	41,632	3,113
2003	28	16,322	1,416	209	196,496	14,276	217	186,284	12,366	8	4,538	369	73	42,787	3,317
2004	31	17,024	1,491	209	188,230	14,075	220	178,021	12,280	8	4,538	366	64	34,736	2,813
2005	31	16,846	1,462	212	187,092	13,986	212	171,903	11,795	8	4,472	360	64	33,857	2,770
2006	30	16,657	1,436	212	186,821	13,863	209	167,665	11,601	8	4,415	359	64	33,102	2,753
2007	25	13,737	1,201	212	186,096	13,829	199	162,988	11,190	7	4,043	336	70	37,191	3,030
2008	28	15,547	1,344	209	180,580	13,627	193	156,055	10,812	7	3,993	328	69	38,537	3,105
2009	29	16,298	1,396	210	177,161	13,540	189	151,886	10,607	7	3,899	319	69	38,601	3,093
2010	30	16,492	1,443	212	169,758	13,353	190	147,435	10,541	7	3,737	323	64	34,153	2,825
2011	30	10,706	-	212	106,837	-	191	94,153	-	7	2,292	-	63	21,460	-
2012	37	12,026	-	202	101,222	-	186	90,524	-	8	1,974	-	42	15,361	-
2013	34	15,825	-	198	144,254	-	185	131,940	-	9	3,056	-	44	22,370	-

주: 1) 교육통계에서 2011년도부터 계열별 교원 수를 제시하지 않음.

2) 2010년도부터 종합고는 일반고로 분류가 변경되어 제시하지 않음.

자료: 교육부·한국교육개발원, 교육통계연보(각 연도).

○ 일반고등학교 진학률은 70.8%로 전년 대비 1.9%p 감소한 반면, 특목고는 전년 대비 0.1%p, 자율고는 1.5%p 증가함.

표 5. 중학교 졸업자 진학 상황

(단위: 명, 개교)

연도		졸업자	진학자					
			합계	일반고	특성화고	특목고	자율고	기타
2011	학생 수	668,224	666,109	483,729	125,890	20,327	26,273	9,890
	비율	-	100	72.6	18.9	3.1	3.9	1.5
2012	학생 수	645,975	644,055	462,794	121,454	20,745	32,639	6,423
	비율	-	100	71.9	18.9	3.2	5.1	1.0
2013	학생 수	635,827	633,990	448,792	117,197	21,179	41,538	5,284
	비율	-	100	70.8	18.5	3.3	6.6	0.8

자료: 교육부 · 한국교육개발원, 교육통계연보(각 연도).

□ **산업수요맞춤형 고등학교(마이스터고)의 2013년 학생 수는 15,728명으로 전년 대비 78.1%가 증가함.**

○ 산업수요맞춤형 고등학교(마이스터고)는 2013년 총 34개교로 전년 대비 7개교 증가하였으며, 학급수도 782개로 전년 대비 347개 증가함.

표 6. 산업수요맞춤형 고등학교(마이스터고) 현황

(단위: 개교, 개, 명)

연도	학교 수			학급 수			학생 수					
	국립	공립	사립	국립	공립	사립	국립	공립	사립			
2012	27	5	19	3	435	116	267	52	8,829	2,304	5,497	1,028
2013	34	5	25	4	782	174	501	107	15,728	3,448	10,139	2,141

자료: 교육부 · 한국교육개발원, 교육통계연보(각 연도).

□ **전문계 고등학교 학생의 2013년도 진학 비율은 47.4%로 전년 대비 7.2%p 감소한 반면, 취업 비율은 35.4%로 2.6%p 증가함.**

○ 전문계 고등학교 학생의 2013년도 무직 비율이 12.6%로 전년 대비 4.6%p 증가함.

표 7. 전문계 고등학교 졸업자의 졸업 후 상황

(단위: 명)

연도	졸업자	진학자		취업자		무직자		입대자		미상	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
1990	274,150	22,710	8.3	210,113	76.6	16,108	5.9	1,402	0.5	23,817	8.7
1995	259,133	49,699	19.2	190,148	73.4	7,582	2.9	333	0.1	11,371	4.4
2000	291,047	122,170	42.0	149,543	51.4	10,508	3.6	523	0.2	8,303	2.9
2001	270,393	121,411	44.9	130,968	48.4	10,140	3.8	481	0.2	7,393	2.7
2002	231,127	115,103	49.8	104,138	45.1	6,155	2.7	347	0.2	5,384	2.3
2003	189,510	109,234	57.6	72,212	38.1	4,305	2.3	251	0.1	3,508	1.9
2004	182,835	113,944	62.3	60,062	32.9	5,040	2.8	354	0.2	3,435	1.9
2005	170,259	115,164	67.6	47,227	27.7	4,327	2.5	393	0.2	3,148	1.8
2006	162,600	111,601	68.6	42,151	25.9	5,348	3.3	402	0.2	3,098	1.9
2007	158,708	113,487	71.5	32,075	20.2	8,777	5.5	435	0.3	3,934	2.5
2008	158,408	115,407	72.9	30,036	19.0	9,804	6.2	925	0.6	2,236	1.4
2009	151,410	111,348	73.5	25,297	16.7	11,410	7.5	962	0.6	2,393	1.6
2010	156,069	111,041	71.1	29,916	19.2	9,580	6.1	865	0.6	4,667	3.0
2011	152,824	97,400	63.7	35,698	23.4	11,451	7.5	1,317	0.9	6,958	4.6
2012	146,522	80,468	54.9	48,046	32.8	11,759	8.0	1,052	0.7	5,197	3.5
2013	141,774	67,184	47.4	50,146	35.4	17,900	12.6	782	0.6	5,762	4.1

자료: 교육부·한국교육개발원, 교육통계연보(각 연도).

◆ 2013년 사회조사 결과

□ 직업을 선택 시 가장 중요하게 고려하는 요인은 수입(37.1%), 안정성(28.4%), 적성·흥미(16.6%) 순으로 나타남.

○ 연령별로 보면, 10대는 직업 선택에 있어서 적성·흥미(38.1%)를 가장 중요하게 여기나 20대 이후부터는 수입을 가장 중요하게 여김.

표 8. 직업 선택 시 중요하게 고려하는 요인

(단위: %)

구분	계	명예명성	안정성	수입	적성흥미	보람 자아성취	발전성 장래성	기타
2011년	100.0	2.9	29.2	38.3	14.1	5.5	6.0	3.9
2013년	100.0	2.7	28.4	37.1	16.6	5.6	5.8	3.9
남자	100.0	3.6	28.9	37.9	15.0	5.0	6.9	6.9
여자	100.0	1.8	28.0	36.2	18.1	6.2	4.7	5.0
13~19세	100.0	4.2	18.6	25.5	38.1	6.9	5.1	1.6
20~29세	100.0	2.8	26.1	31.0	24.6	6.2	7.6	1.6
30~39세	100.0	2.0	27.2	39.6	17.4	5.6	6.4	1.8
40~49세	100.0	2.3	30.4	40.9	13.5	6.1	5.2	1.7
50~59세	100.0	2.7	32.3	39.6	10.5	5.7	5.8	3.4
60세 이상	100.0	2.9	31.0	39.4	6.7	3.8	4.8	11.4
임금근로자	100.0	2.5	30.3	39.3	14.5	5.8	6.1	1.6
고용주	100.0	3.4	28.5	39.2	13.0	5.7	8.9	1.4
자영자	100.0	2.3	28.4	42.6	12.1	5.1	6.0	3.5

주: '기타'에 '모르겠음' 포함.
출처: 통계청, 2013 사회조사 보고서.

□ 13~29세 청년층이 가장 선호하는 직장은 국가기관 28.6%으로 나타남.

○ 남녀 모두 선호하는 직장으로 국가기관을 가장 많이 꼽았으나 남자(26.1%)에 비해 여자(31.3%)의 선호도가 더 높음.

표 9. 청년(13~29세)이 선호하는 직장

(단위: %)

구분	계	국가 기관	공기업 (공사)	대기업	벤처 기업	외국계 기업	전문직 기업	중소 기업	해외 취업	자영업	기타
2011년	100.0	28.7	15.6	21.6	3.0	5.2	9.1	2.3	2.8	9.8	1.9
2013년	100.0	28.6	17.7	21.0	2.6	5.9	7.8	2.8	2.7	8.5	2.3
남자	100.0	26.1	18.3	24.4	3.3	4.6	6.5	3.3	2.3	9.1	2.0
여자	100.0	31.3	17.1	17.4	1.9	7.1	9.2	2.3	3.2	7.9	2.6
13~18세	100.0	29.7	12.7	24.2	3.2	4.8	9.8	2.7	2.8	6.5	3.6
19~24세	100.0	27.4	18.4	19.8	2.5	7.3	7.1	3.5	3.2	8.8	2.1
25~29세	100.0	28.7	22.9	18.4	2.1	5.6	6.3	2.2	2.2	10.8	1.0

출처: 통계청, 2013 사회조사 보고서.

□ 여성취업을 찬성하는 비율이 84.5%인 반면, 가정에 전념하는 것이 중요하다고 생각하는 비율은 6.9%로 낮음.

○ 적절한 여성 취업 시기는 가정일에 관계없이 계속 취업한다라는 의견이 52.1%, 출산 전과 자녀 성장 후에 취업한다는 의견은 24.3%임.

표 10. 여성취업에 대한 견해

(단위: %)

구분	계	직업을 가지는 것이 좋다							가정일에 전념하는 것이 더 중요	모르겠다
			소계	결혼전까지	첫 자녀 출산 전까지	자녀 성장 후	출산 전과 자녀 성장 후	가정일에 관계없이		
2011년	100.0	84.3	100.0	4.7	7.1	14.1	23.5	50.6	8.0	7.8
2013년	100.0	84.5	100.0	4.5	6.1	13.1	24.3	52.1	6.9	8.6
남자	100.0	81.2	100.0	5.1	7.0	13.4	23.4	51.1	7.9	10.8
여자	100.0	87.7	100.0	3.9	5.3	12.7	25.0	53.0	5.9	6.4

출처: 통계청, 2013 사회조사 보고서.

○ 여성취업의 장애요인으로는 육아부담이 46.6%로 가장 높았으며, 여성에 대한 사회적 편견 및 관행은 20.8%, 불평등한 근로여건 10.0%임.

표 11. 여성취업 장애 요인

(단위: %)

구분	계	사회적 편견관행	직업의식 책임감 부족	불평등한 근로여건	일에대한 여성 능력부족	구인정보 구하기 어렵다	육아 부담	가사 부담	기타	모르겠다
2011년	100.0	21.4	4.3	10.9	1.9	2.1	46.4	6.2	0.1	6.9
2013년	100.0	20.8	4.8	10.0	1.6	1.8	46.6	6.0	0.0	8.3
남자	100.0	22.0	6.7	9.0	2.0	1.4	43.5	5.3	0.0	10.1
여자	100.0	19.6	3.0	10.9	1.3	2.2	49.6	6.7	0.1	6.6

출처: 통계청, 2013 사회조사 보고서.

- **일과 가정생활 중 일을 우선시한다는 응답자는 54.9%인 반면, 가정생활을 우선시하는 비율은 11.6%에 불과함.**
 - 남자는 일을 우선시하는 경우가 64.2%로 여자 41.7%보다 22.5%p 높으나, 여성은 가정을 우선 시 하는 비율이 16.8%로 남자 8.0%에 비해 약 두 배가량이 높음.

표 12. 일과 가정생활의 우선도(19세 이상)

(단위: %)

구분	계 ¹⁾	일을 우선시한다			둘 다 비슷하다	가정생활을 우선시한다		
		주요	대체로	주요		대체로	주요	
2011년	100.0	54.5	26.8	27.6	34.0	11.5	8.9	2.6
2013년	100.0	54.9	27.1	27.8	33.4	11.6	8.6	3.0
남자	100.0	64.2	31.6	32.5	27.8	8.0	6.0	2.0
여자	100.0	41.7	20.7	21.0	41.5	16.8	12.3	4.6
19~29세	100.0	63.1	31.4	31.7	26.2	10.6	7.6	3.1
30~39세	100.0	53.0	24.9	28.1	32.7	14.3	11.3	3.0
40~49세	100.0	53.8	27.4	26.5	35.7	10.5	8.0	2.4
50~59세	100.0	56.2	27.7	28.5	33.8	10.0	7.1	2.9
60세 이상	100.0	49.2	24.9	24.4	37.6	13.2	8.7	4.5

주: 1) 지난 1주일 동안 일한 적이 있는 사람

출처: 통계청, 2013 사회조사 보고서.

- **취업자 중 59.8%가 평소 직장(직업)을 잃을 수 있거나 바꾸어야 한다는 불안감을 느끼고 있음.**
 - 성별로 보면, 남자(61.9%)가 여자(56.8%)보다 직장에 대해 불안감을 느끼는 사람이 더 많음.

표 13. 고용의 안정성

(단위: %)

구분	계 ¹⁾	불안함을 느낀다	불안함을 느끼지 못한다		별로	전혀	
			매우	약간			
2011년	100.0	59.9	19.0	40.8	40.1	32.2	7.9
2013년	100.0	59.8	19.2	40.6	40.2	31.1	9.1
남자	100.0	61.9	20.5	41.4	38.1	29.8	8.4
여자	100.0	56.8	17.2	39.5	43.2	33.1	10.2
19~29세	100.0	61.9	18.2	43.7	38.1	30.6	7.5
30~39세	100.0	65.1	20.4	44.7	34.9	28.7	6.2
40~49세	100.0	62.6	20.3	42.3	37.4	30.1	7.4
50~59세	100.0	57.4	19.2	38.1	42.6	32.5	10.1
60세 이상	100.0	46.1	15.5	30.6	53.9	36.0	18.0
임근급로자	100.0	64.5	20.9	43.6	35.5	29.0	6.5
고용주	100.0	53.1	13.9	39.2	46.9	36.2	10.7
자영자	100.0	50.4	16.8	33.5	49.6	34.5	15.2

주: 1) 지난 1주일 동안 일한 적이 있는 사람

출처: 통계청, 2013 사회조사 보고서.

◆ 2013년 평생교육통계조사

□ 2013년 평생교육기관 수는 총 4,992개로 전년 대비 218개가 증가함.

○ 비형식 평생교육기관은 2013년 3,965개로 전년 대비 197개가 증가함.

- 원격형태의 평생교육기관은 2013년 총 876개로 가장 많으며, 언론기관부설 평생교육기관은 703개, 지식·인력개발형태 평생교육기관은 687개임.

- 언론기관부설 평생교육기관이 전년 대비 209개가 증가하였으며, 지식·인력개발형태의 평생교육기관은 전년 대비 40개가 감소함.

○ 준형식 평생교육기관은 2013년 1,027개로, 작년보다 21개가 증가

- 특수대학원은 총 802개로 준형식 평생교육기관 중 가장 비중이 크며, 전년 대비 17개 특수대학원이 새로 설립됨.

표 14. 평생교육기관 수

(단위: 개)

연도		2011년	2012년	2013년
전체 평생교육기관		4,599	4,774	4,992
비형식 평생교육기관	유·초·중등 학교 부설	11	10	8
	대학(원) 부설	397	403	405
	원격형태	853	887	876
	사업장부설	328	357	375
	시민사회단체부설	461	495	524
	언론기관부설	376	494	703
	지식·인력개발형태	774	727	687
	평생학습관	391	395	387
	합계	3,591	3,768	3,965
준형식 평생교육기관	초·중등학교	38	43	46
	산업체부설 고등학교	1	1	1
	근로청소년을 위한 특별학급	6	6	5
	방송통신 중·고등학교	40	40	42
	학교형태의 학력인정 평생교육시설학교(초·중·고)	87	83	79
	방송통신대학	1	1	1
	산업대학	9	2	2
	기술대학(대학·전문대학 과정)	1	1	1
	각종학교(대학·전문대학 과정)	5	5	5
	사이버대학(대학·전문대학 과정)	16	19	19
	원격대학(대학·전문대학 과정)	2	2	2
	사내대학(대학·전문대학 과정)	2	3	7
	기능대학	12	12	12
	전공대학	3	3	3
	특수대학원	783	785	802
	합계	1,008	1,006	1,027

주) 준형식 평생교육기관의 초·중등학교는 공민학교, 고등공민학교, 고등기술학교, 각종학교(초·중·고) 포함.
출처: 교육통계서비스(2013), 평생통계자료집.

□ 2013년도 평생교육기관의 학생·학습자 수는 전년 대비 증가하였으나 2011년의 63.8% 수준에 머물고 있음.

- 비형식 평생교육기관의 학생·학습자 수는 총 18,260,301명으로 전체의 96.45를 차지하며, 이 중 원격형태의 평생교육기관의 학생·학습자 수가 13,799,283명으로 가장 많음.
- 평생학습관의 학생·학습자 수는 꾸준히 증가하고 있는 추세이나 원격형태 평생교육기관은 2011년의 절반 수준에 머무르고 있음.
- 준형식 평생교육기관의 학생·학습자 수는 총 677,620명이며, 전년 대비 24%가 감소함.

표 15. 평생교육기관 학생·학습자 수

(단위: 명)

연도		2011년	2012년	2013년
전체 평생교육기관		29,675,252	18,328,664	18,937,921
비형식 평생교육기관	유·초·중등 학교 부설	2,035	1,390	388
	대학(원) 부설	856,432	845,860	833,176
	원격형태	24,972,426	13,669,575	13,799,283
	사업장부설	1,187,437	1,036,910	1,197,333
	시민사회단체부설	178,937	186,712	170,032
	언론기관부설	146,959	134,454	225,355
	지식·인력개발형태	833,343	840,451	869,497
	평생학습관	743,211	903,143	1,165,237
	합계	28,920,780	17,618,495	18,260,301
준형식 평생교육기관	초·중등학교	9,968	10,598	9,063
	산업체부설 고등학교	42	48	36
	근로청소년을 위한 특별학급	286	249	210
	방송통신 중·고등학교	15,072	14,480	13,480
	학교형태의 학력인정 평생교육시설학교(초·중·고)	41,771	36,943	34,401
	방송통신대학	268,561	254,652	245,257
	산업대학	122,916	95,533	76,377

<표 계속>

연도		2011년	2012년	2013년
준형식 평생교육기관	기술대학(대학·전문대학 과정)	176	187	170
	각종학교(대학·전문대학 과정)	4,873	4,367	4,484
	사이버대학(대학·전문대학 과정)	107,494	110,864	114,923
	원격대학(대학·전문대학 과정)	3,640	3,547	3,273
	사내대학(대학·전문대학 과정)	176	223	462
	기능대학	25,817	26,505	27,868
	전공대학	9,690	10,745	11,581
	특수대학원	143,990	141,228	136,035
	합계	754,472	891,378	677,620

출처: 교육통계서비스(2013), 평생통계자료집.

□ 프로그램 주제별로는 직업능력향상이 36.5%(49,350개), 문화예술이 32.99%(44,498개)로 가장 많으며, 시민참여 교육과정은 0.1%(97개)로 가장 적음.

○ 성인기초/문자해독 과정은 평생학습관이 468개(76.2%), 직업능력향상은 원격형태의 평생교육기관이 33,547개(68.0%), 인문교양은 평생학습관이 7,487개(39.1%), 문화예술은 사업장부설이 24,760개(55.6%)의 프로그램을 운영함.

- 학력보완의 경우 대학(원) 부설 평생교육기관의 프로그램이 13,224개(61.5%)로 가장 많으며, 성인기초/문자해독은 평생학습관이 966개(76.2%)를 개설하여 운영함.

표 16. 비형식 평생교육기관 주제별 프로그램 현황

(단위: 개)

구분		합계	학력 보완	성인 기초/문자 해독	직업 능력 향상	인문 교양	문화 예술	시민 참여
비형식 평생 교육기관	유·초·중등 학교 부설	31	1	2	2	21	5	-
	대학(원) 부설	26,561	13,224	19	4,645	3,312	5,334	27
	원격형태	43,541	6,522	4	33,547	2,890	578	-
	사업장부설	29,560	83	1	1,415	3,301	24,760	-
	시민사회단체부설	4,168	104	91	1,382	737	1,849	5
	언론기관부설	5,241	103	10	3,008	562	1,555	3
	지식·인력개발형태	8,448	604	19	3,877	882	3,038	28
	평생학습관	17,708	866	468	1,474	7,487	7,379	34
	합계	135,258	21,507	614	49,350	19,192	44,498	97

출처: 교육통계서비스(2013), 평생통계자료집.

□ 주제별 학습자는 학력보완 프로그램이 전체의 46.1%(8,448,249명)로 가장 많으며, 주로 원격형태(7,922,584명, 93.8%)로 수강함.

- 평생교육기관 학습자 중 직업능력 향상 프로그램을 수강하는 자는 5,347,516명 (29.2%)으로, 이 중 83.4%(4,462,030명)이 원격형태의 평생교육기관을 이용하고 있음.
- 성인기초/문자해독은 주로 평생학습관을 이용하는 학습자가 많으며(14,615명), 문화예술은 사업장 부설 평생교육기관을 이용하는 학습자(866,801명)가 많음.

표 17. 비형식 평생교육기관 주제별 학습자 수

(단위: 명)

구분	구분	합계	학력 보완	성인 기초/문자 해독	직업 능력 향상	인문 교양	문화 예술	시민 참여
비형식 평생 교육기관	유·초·중등 학교 부설	388	43	76	18	179	72	-
	대학(원) 부설	833,176	421,740	719	128,625	104,978	173,364	3,750
	원격형태	13,799,283	7,922,584	81	4,462,030	1,355,102	59,486	-
	사업장부설	1,197,333	9,156	216	221,757	99,403	866,801	-
	시민사회단체부설	170,032	1,677	2,833	55,591	54,155	55,652	124
	언론기관부설	225,355	18,341	299	125,336	36,539	44,635	205
	지식·인력개발형태	869,497	39,557	1,590	296,137	364,035	164,700	3,478
	평생학습관	1,239,723	35,151	14,615	58,022	707,825	421,341	2,769
	합계	18,334,787	8,448,249	20,429	5,347,516	2,722,216	1,786,051	10,326

출처: 교육통계서비스(2013), 평생통계자료집.

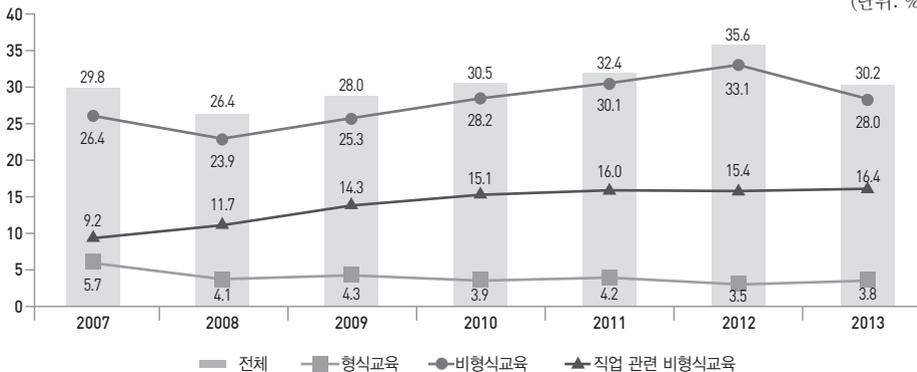
◆ 2013년 평생학습 개인실태조사

□ 2013년도 우리나라 평생학습 참여율은 30.2%로 전년 대비 5.4%p 감소함.

- 비형식 교육은 28.0%로 전년 대비 5.1%p 감소하였으며, 직업관련 비형식 교육은 16.4%로 전년 대비 1.0%p, 형식교육은 3.8%로 전년 대비 0.3%p 증가함.

그림 1. 우리나라 평생학습 참여율 추이

(단위: %)



주: Base - 전체.

출처: 한국교육개발원(2013), 2013 한국 성인의 평생학습실태.

□ **여자의 평생학습 참여율은 31.3%로 남자(29.1%)보다 2.2%p 높고, 연령대별로는 25~34세(35.9%)가 다른 연령대에 비해 참여율이 가장 높음.**

○ 대졸 이상의 평생학습 참여율이 37.2%, 중졸 이하는 19.7%로 학력에 따른 격차가 큰 반면, 경제활동 상태에 따라서는 참여율의 차이가 크지 않음.

○ 월가구소득이 높을수록 평생학습 참여율이 높아져, 500만 원 이상(38.5%)과 150만 원 미만인 경우(24.1%) 참여율이 14.4%p 차이가 남.

표 18. 평생학습 참여율

(단위: %)

구분		전체 (형식·비형식)	영역		
			형식교육	비형식교육	직업 관련
전체		30.2	3.8	28.0	16.4
성	남자	29.1	4.1	26.9	19.8
	여자	31.3	3.5	29.2	13.0
연령	25~34세	35.9	9.0	30.8	21.2
	35~44세	31.9	3.3	29.9	18.3
	45~54세	26.3	1.5	25.3	13.2
	55~64세	25.4	0.7	25.1	11.2
학력	중졸 이하	19.7	0.8	19.2	8.9
	고졸	26.2	3.6	24.1	13.3
	대졸 이상	37.2	4.9	34.4	21.5
경제활동상태	취업	29.8	2.8	28.3	19.1
	실업	30.9	7.7	26.6	21.4
	비경제활동	31.2	5.9	27.6	7.6
월가구소득	150만 원 미만	24.1	5.4	20.0	11.4
	150~300만 원 미만	25.4	2.6	23.9	13.7
	300~500만 원 미만	30.7	3.7	28.8	16.9
	500만 원 미만	38.5	5.1	35.6	21.1
막내자녀 연령	미취학, 초, 중, 고	30.2	3.0	28.4	17.3
	20세 이상	26.3	0.9	25.8	11.7
지역	서울 및 광역시	30.7	4.6	28.1	16.1
	중소도시	29.6	3.8	27.3	15.6
	농어촌	30.6	1.7	29.9	19.3

주: Base - 전체.

출처: 한국교육개발원(2013), 2013 한국 성인의 평생학습실태.

□ **자격증 취득이 가능한 비형식교육에 남자(19.8%)보다 여자(22.8%)가 더 많이 참여하고 있으며, 월 가구소득이 낮을수록 참여율이 증가함.**

- 성별로는 남자의 경우 25~34세가 33.9%, 여자의 경우 25~34세(40.4%)와 35~44세(41.5%)가 자격증 취득 가능한 비형식 평생교육에 참여하는 비율이 높음.
- 학력별로는 고졸이 직업관련 목적 자격증 취득 가능 비형식교육의 참여율이 다른 집단보다 상대적으로 높음(31.1%).
- 소득수준이 낮을수록 자격증 취득이 가능한 비형식 교육(29.3%), 특히 직업 관련 목적의 자격증 취득이 가능한 비형식교육에 참여율(43.4%)이 높음.

표 19. 자격증 취득이 가능한 비형식교육 참여율

(단위: %)

구분		자격증 취득 가능 비형식교육			직업 관련 목적 자격증 취득 가능 비형식 교육		
		전체	남자	여자	전체	남자	여자
전체		21.4	19.8	22.8	28.4	23.4	36.1
연령	25~34세	30.6	29.4	32.0	36.4	33.9	40.4
	35~44세	20.3	13.1	26.4	25.7	15.0	41.5
	45~54세	17.3	18.8	15.9	23.9	26.4	13.2
	55~64세	13.5	14.6	12.6	20.3	16.5	27.3
학력	중졸 이하	11.2	12.6	10.5	17.4	13.0	22.8
	고졸	22.3	23.3	21.5	31.1	26.8	37.3
	대졸 이상	22.4	18.6	26.6	28.3	22.8	37.2
경제활동상태	취업	18.81	16.0	23.2	21.9	18.3	28.7
	실업	55.2	58.6	48.1	64.5	65.3	62.5
	비경제활동	21.9	36.8	20.5	53.2	59.6	51.9
월가구소득	150만 원 미만	29.3	35.3	26.0	43.4	43.2	43.5
	150~300만 원 미만	21.9	20.4	23.3	30.6	24.0	43.1
	300~500만 원 미만	20.4	19.0	21.7	26.2	22.4	32.1
	500만 원 미만	19.7	17.5	21.9	25.5	20.5	32.9
지역	서울 및 광역시	23.7	23.5	23.8	33.2	29.1	39.7
	중소도시	21.0	18.9	23.0	27.6	21.7	36.5
	농어촌	16.1	12.7	19.5	18.5	13.3	26.4

주: 1) 비형식교육 Base - 비형식교육 참여자.

2) 직업 관련 목적 비형식교육 Base - 직업 관련 목적 비형식교육 참여자.

출처: 한국교육개발원(2013), 2013 한국 성인의 평생학습실태.

□ **형식교육 평생학습 프로그램의 참여율은 대학교(4년제)가 31.6%로 가장 많음.**

- 남자는 대학교(4년제)에 참여한 비율이 45.0%로 가장 높은 반면, 여자는 사이버원격대학(24.3%)과 대학원(23.2%) 비율이 높음.
- 연령대로 보면, 25~34세는 대학교(46.8%)의 참여율이 상대적으로 높은 반면, 35~44세는 대학원(31.1%)과 사이버원격대학(28.0%), 45~54세는 사이버대학(23.8%), 55~64세는 대학원(26.3%)과 초·중·고등학교 졸업 학력 인정과정(23.2%)이 상대적으로 높게 나옴.
- 경제활동상태를 보면, 취업자는 대학원(28.8%)에, 실업자는 대학교(57.7%)에 많이 가며, 비경제활동 집단은 다른 집단보다 상대적으로 사이버대학(15.9%)에 참여하는 비율이 높음.

표 20. 형식교육 영역별 참여율

(단위: %)

구분		초·중· 고등학교 졸업 학력 인정과정	대학교 (2,3년제)	대학교 (4년제)	방송통신 대학교	사이버 원격대학	대학위 (석사, 박사)	고등학교 보완교육
전체		3.3	8.5	31.6	10.8	15.5	24.8	1.6
성	남자	0.9	9.9	45.0	6.7	8.0	26.2	0.9
	여자	6.1	6.8	15.9	15.5	24.3	23.2	2.5
연령	25~34세	1.0	8.3	46.8	7.7	9.3	23.4	1.1
	35~44세	4.3	7.6	6.8	16.8	28.0	31.1	3.3
	45~54세	7.8	11.3	13.0	12.8	23.8	18.1	0.0
	55~64세	23.2	8.2	6.3	12.1	4.1	26.3	4.7
학력	중졸 이하	45.0	0.0	0.0	0.0	28.8	26.2	0.0
	고졸	4.1	12.2	47.9	16.1	13.1	0.0	2.4
	대졸 이상	0.6	6.3	22.0	7.6	16.4	41.8	1.2
경제활동상태	취업	3.5	10.8	19.1	13.5	17.0	28.8	2.1
	실업	1.5	6.0	57.7	0.0	6.7	28.1	0.0
	비경제활동	3.5	6.0	41.1	10.0	15.9	18.6	1.5

<표 계속>

구분		초·중· 고등학교 졸업 학력 인정과정	대학교 (2,3년제)	대학교 (4년제)	방송통신 대학교	사이버 원격대학	대학원 (석사, 박사)	고등학교 보완교육
월가구소득	150만원 미만	4.5	11.1	44.5	1.0	9.5	28.1	0.0
	150~300만원 미만	6.3	11.6	26.5	12.5	17.8	16.6	2.6
	300~500만원 미만	0.7	6.6	32.9	11.7	16.8	24.6	2.3
	500만원 미만	4.4	7.9	28.6	11.2	14.5	29.9	1.0
지역	서울 및 광역시	5.0	5.9	34.2	13.9	11.6	23.3	2.1
	중소도시	1.7	9.4	30.1	7.6	18.0	29.9	0.8
	농어촌	0.0	23.3	20.0	5.8	31.2	5.7	3.0

주: Base - 형식교육 참여자.

출처: 한국교육개발원(2013), 2013 한국 성인의 평생학습실태.

□ 학습영역별 연간 참여시간은 대학·대학원이 1인당 평균 500시간으로 가장 많으며, 형식교육의 연간 참여시간이 비형식교육보다 많음.

- 여자는 초·중·고등학교 졸업 학력 인정과정과 사이버원격대학에 참여한 평균시간이 각각 398시간과 322시간으로 남자(298시간, 229시간)보다 상대적으로 많음.
- 연령별로는 25~34세의 평생학습 참여시간 중 고등학력보완교육이 503시간으로 가장 많았으며, 35~44세는 초·중·고등학교 졸업 학력 인정과정에 466시간, 45~54세는 대학·대학원에 457시간, 55~64세는 방송통신대학교에 553시간임.

표 21. 학습영역별 연간 참여시간

(단위: 시간)

구분	형식교육					비형식교육					
	초·중·고등학교 졸업 학력 인정과정	대학(교) 대학원	방송통신 대학교	사이버 원격대학	고등학교 보완교육	성인기초 문자해독 교육	직업능력 향상교육	인문교양 교육	문화예술 스포츠 교육	시민 교육 참여	
전체	383	500	264	296	375	88	96	73	149	30	
성별	남자	298	554	248	229	382	58	89	85	185	25
	여자	398	388	272	322	372	93	106	67	131	34
연령	25~34세	425	532	226	233	503	120	119	81	137	16
	35~44세	466	409	297	353	287	79	100	68	142	48
	45~54세	265	457	205	284	-	81	77	75	148	32
	55~64세	368	321	553	216	320	72	49	69	179	23
학력	중졸 이하	343	178	-	260	-	48	33	57	167	26
	고졸	432	620	321	289	346	117	98	72	157	29
	대졸 이상	308	436	181	304	415	81	102	77	141	33
경제활동상태	취업	463	394	217	299	436	71	69	74	159	30
	실업	384	617	-	119	-	-	304	137	127	58
	비경제활동	274	581	348	314	257	104	169	67	135	27
월가구소득	150만 원 미만	199	749	480	303	-	50	127	88	146	42
	150~300만 원 미만	404	307	297	236	333	96	94	59	148	22
	300~500만 원 미만	368	566	256	339	365	127	85	77	148	44
	500만원 미만	444	403	269	250	480	85	96	76	155	18
지역	서울 및 광역시	398	555	233	323	317	69	118	77	140	37
	중소도시	326	435	357	259	640	76	87	74	146	28
	농어촌	-	518	80	350	240	142	60	59	187	25

주: 1) 형식교육 Base - 형식교육 참여자.

2) 비형식교육 Base - 비형식교육 참여자.

3) -는 해당 사례자가 없는 경우임.

출처: 한국교육개발원(2013), 2013 한국 성인의 평생학습실태.

□ 평생학습 참여 장애요인으로는 시간 부족이 95.8%로 가장 많음.

○ 연령대별로는 시간이 부족해서 참석하지 못한다는 자가 25~34세는 110.5%, 55~64세는 72.4%로 나타남.

표 22. 평생학습 참여 장애요인

(단위: %, 중복)

구분		불참요인 분포(참여의사가 있는 집단)				
		비싼 교육훈련비	근무시간과 겹침	가까운 거리에 교육훈련기관 없음	시간 없음	어느 기관에서 무슨 프로그램 램을 하는지에 대한 정보가 없음
전체		13.7	28.2	11.3	95.8	6.0
순위		3	2	4	1	5
성별	남자	12.1	35.6	8.2	88.7	4.4
	여자	14.7	23.7	13.2	100.0	6.9
연령	25~34세	21.0	28.0	9.1	110.5	3.8
	35~44세	12.4	28.3	13.3	102.8	5.1
	45~54세	11.1	28.9	10.1	84.3	7.5
	55~64세	7.0	26.8	13.5	72.4	9.4
학력	중졸 이하	10.3	19.6	11.2	68.8	8.2
	고졸	12.0	23.1	11.0	89.3	5.7
	대졸 이상	15.8	34.3	11.6	107.1	5.7
경제활동상태	취업	10.7	39.2	9.0	97.8	4.2
	실업	39.7	13.4	12.2	66.3	8.7
	비경제활동	17.1	5.2	16.3	95.1	9.6
월가구소득	150만 원 미만	17.7	13.7	13.6	60.2	6.4
	150~300만 원 미만	14.6	26.4	8.3	90.8	5.8
	300~500만 원 미만	13.4	26.2	11.9	99.3	6.3
	500만 원 미만	8.4	35.9	12.9	104.9	5.4
지역	서울 및 광역시	17.4	37.6	9.5	88.8	6.7
	중소도시	11.8	21.5	9.2	108.1	6.0
	농어촌	7.6	18.9	23.9	79.1	3.7

주: 1) Base - 참여 의사가 있었으나 불참한 사람.

2) 중복응답.

출처: 한국교육개발원(2013), 2013 한국 성인의 평생학습실태. KRIEET

(작성: 이은혜 한국직업능력개발원 연구원)

직업능력개발

I. 직업능력개발 정책

□ 고용노동부와 한국산업인력공단, 기간·전략 산업 및 고부가가치 서비스 산업 분야의 기술 인력 양성을 위한 민간훈련기관 선정·발표 (2014.1.6.)

- 고용노동부와 한국산업인력공단은 기계, 건설, 전기·전자 등 기간·전략 산업 분야와 디자인·방송, 정보·통신, 게임 콘텐츠 제작 등 고부가가치 서비스 산업 분야의 기술 인력 4만 4천여 명을 양성할 민간훈련기관(246개 훈련기관)을 선정·발표함.
 - 246개 기관, 92개 직종의 854개 훈련 과정을 선정하였으며, 선정 인원은 44,479명으로 전년(32,053명) 대비 38.8% 증가
 - 이번 훈련기관 심사에서는 훈련의 질과 현장성을 높이기 위해 국가직무능력표준(이하 NCS) 활용 과정 및 취업 연계형 훈련 과정 등을 확대하기 위해 노력
- 금년도에는 고용 유발 효과가 큰 고부가가치 서비스 산업 분야의 인력 양성을 확대하기 위해 직종 체계를 개편
 - 더불어 국제 의료 통역, 빌딩정보모델링(BIM: Building Information Modeling), 품질 경영 등 고부가가치 서비스 관련 직종을 추가로 신설함.
- 훈련 성과 제고를 위해서 금년도에는 취업률과 고용 유지율이 높은 과정을 대상으로 취업 성과에 따른 인센티브 지급을 확대할 예정임.
- 훈련 희망자는 지역의 고용센터에서 훈련 상담을 받은 후 해당 훈련기관의 모집 절차에 따라 훈련에 참여할 수 있음.

- 훈련 기간은 3~12개월임.
- 훈련비는 고용노동부에서 전액 지원하며, 훈련 중에 최대 월 41만여 원의 훈련 장려금을 지급 받을 수 있음.

□ 고용노동부, 2014년 내일배움카드제 적합 훈련 과정 확정·발표(2014.1.2.)

- 고용노동부가 2014년도 실업자 대상 내일배움카드제 적합 훈련 과정 7,794개(2,312개 훈련기관)를 확정·발표함.
 - 금년도 내일배움카드제 사업 예산은 2,854억 원, 훈련 계획 인원은 실업자 21만 7천 명임.
- 이번 심사에서는 지역·직종별 훈련 수료자 중 취업자 수가 많은 훈련 직종에 더 많은 훈련 과정을 공급하고, 훈련기관 평가 및 과정별 취업률 등의 성과를 반영해 우수 과정 중심으로 승인함.
 - 훈련과정 심사 일정: 신청 공고(2013.8.16.) → 신규 신청 과정 심사(10.12.~12.10.) → 현재 운영 중인 훈련과정을 대상으로 유효 기간 연장 신청 공고(11.28.~12.10.) → 훈련과정 조정 심사(2013.12.26.)
- 고용노동부는 지난해 7월에 종합적인 제도 개편을 통해 우수한 훈련 과정을 더욱 많이 공급하도록 함. 제도 개선 내용은 다음과 같음.
 - 훈련 과정의 하향 평준화 문제가 제기됨에 따라 우수 훈련기관의 과정을 중심으로 지역·산업의 수요를 반영하도록 심사를 강화함. 2013년 1만 2천여 개의 훈련 과정을 올해에는 7천 8백여 개 수준으로 줄이면서 우수 훈련 과정 중심으로 승인
 - 지방 고용노동관서에서 훈련 참여자 상담을 강화하여 취업과 훈련 수강의 의지가 높은 훈련 참여자를 중심으로 내일배움카드제는 물론 국가기간전략 산업직종훈련, 폴리텍기능사과정 등 실업자를 위한 다양한 훈련 과정 중 본인에게 가장 적합한 과정을 안내 받을 수 있도록 함.

- 이러한 상담 기능의 보강을 위해 HRD-Net에 실업자가 수강 가능한 다양한 직업훈련(내일배움카드제, 국가기간전략산업직종훈련, 폴리텍기능사 과정)의 훈련 과정 정보 및 취업률 정보를 통합적으로 제공하는 서비스를 함께 제공하기로 함.
- 훈련 성과가 우수한 훈련기관을 대상으로는 취업률 및 고용 유지율 등에 따른 인센티브 지급, 훈련 시설 장비 대부 시의 이자율 인하(4%→1%), 훈련 교사, 시설 장비 등 훈련 과정 변경 시 사전 승인 대신 사후 신고로의 완화 등 훈련 과정 운영상의 자율성 확대를 통해 우수 기관이 더욱 안정적으로 더 많은 훈련을 실시할 수 있도록 함.

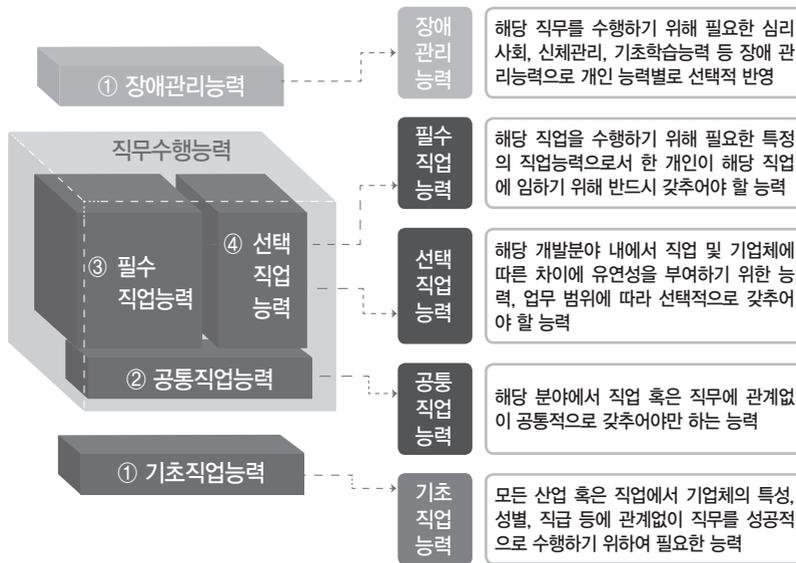
□ 한국장애인고용공단, 국가직무능력표준에 기반한 장애인 직업능력개발 훈련 체계 완성(2014.1.2.)

- 한국장애인고용공단은 2011년부터 2013년까지 3개년에 걸쳐 구축한 “직업 능력 단위” 중심의 「장애인 직업능력개발 훈련 체계」를 완성하고, 60개 훈련 직종별 교육훈련 계획서 및 학습 안내서를 제작·보급함.
 - 이로써 국내 최초의 국가직무능력표준(이하 NCS) 기반 장애인 직업능력개발 훈련 체계 구축이 완료됨.
 - 한국장애인고용공단은 2011년 NCS 기반 직종별 세부 훈련 기준집 제작과 2012년 장애인 직업능력개발훈련 직종별 시설 장비 기준집 제작에 이어, 2013년 장애인직업능력개발 교육훈련 계획서 및 학습 안내서 보급을 마지막으로 장애인 직업능력개발 훈련 체계 구축을 마무리함.
- 이번에 구축된 장애인 직업능력개발 훈련 체계는 직종별 세부 훈련 계획 단계에서부터 비장애인과 차별되는 장애 관리 능력이 추가되었고, 장애인 직업능력개발 훈련에서만 운영되는 실무 작업 분야(지적·자폐성 장애 직업훈련), 웹접근성 직종(시각 장애인 직업훈련 직종) 등이 ‘직업 능력 단위’ 중심으로

구성되어 있음.

- 기존의 장애인 직업능력개발 훈련 체계의 경우 고용노동부의 <직업능력개발훈련의 훈련기준 고시>를 중심으로 비장애인 훈련과 동일하게 교육계획을 수립하고 장애인들에게 필요한 직업 재활 프로그램을 추가 운영한 것이었음.

그림 1. 국가직무능력표준 기반 장애인 직업능력개발훈련 체계도



- 공단은 지난해 제작한 장애인 직업능력개발 교육훈련 계획서 및 학습 안내서 17권(12개 분야 60개 훈련 직종)을 KEAD디지털능력개발원과 공단 홈페이지를 통해 온라인으로 제공하고, 장애인 직업능력개발훈련 지원 기관인 한국폴리텍대학 등 공공·민간 훈련기관 80곳에 배부함.

□ 고용노동부, 국가직무능력표준 및 일·학습 듀얼시스템 확산 계획 보고

(2013.12.10.)

- 고용노동부는 지난해 12월 10일 ‘국가직무능력표준(이하 NCS) 및 일·학습 듀얼시스템 확산 계획’을 국무회의에 보고하고 중점적으로 추진하기로 함.
- 고용노동부는 그동안 NCS 개발을 위해 산업 현장 전문가 5,444명과 함께 개발 체계를 구축하고, 지난해 250개의 NCS를 개발함.
 - 더불어, 개발한 NCS를 활용해 일부 특성화고와 폴리텍대학 등의 교육과정을 현장 중심으로 개편하고, 51개 국가기술자격 시험을 지식 평가가 아닌 현장 실무 능력을 평가할 수 있는 형태로 개편
- 일과 NCS 기반 학습의 현장 병행을 가능케 하는 일·학습 듀얼시스템은 지난해 9월 관계 부처가 공동으로 도입하기로 한 이후 시범 사업을 추진하고 있음.
 - 산업계의 추천을 통해 수준 높은 기술 교육이 가능한 중소·중견 기업 51개를 선발하여 시범 사업을 추진 중임.
 - 특히, SW협회 등 5개 사업주 단체와 현대자동차 등 11개 대기업이 듀얼시스템을 도입하기로 함.
- 향후 추진 내용
 - 고용노동부는 2014년까지 NCS 개발을 완료하고, 개발한 NCS에 현장의 기술 변화를 반영할 수 있도록 상시적으로 개선할 계획임.
 - 또, NCS 적용 우수 교육훈련기관을 발굴해 교육훈련비를 우대 지원하고, 전체 교사와 강사를 대상으로 NCS 특별 연수를 실시할 예정임.
 - 기업 현장에서는 일·학습 듀얼시스템을 통해 NCS가 정착되도록 할 계획임. 아울러 듀얼시스템 참여 기업 수가 2014년에는 1천 개가 될 수 있도록 목표를 설정하고 2017년까지 1만 개 기업, 7만 명이 듀얼시스템에 참여하게 한다는 계획을 발표

- * 목표: 2014년: 1천 개 ⇒ 2015년: 3천 개 ⇒ 2016년: 5천 개 ⇒ 2017년: 1만 개
- 이를 위해 고용노동부는 업종별 단체 등 산업계에 듀얼시스템 참여 기업 선발 및 NCS 기반 교육훈련 과정 개발, 수료생 평가, 자격시험 실시 및 발급, 능력 중심 채용·인사 관리 확산 등의 역할을 위탁하고 관련 예산 등을 지원할 예정

□ **고용노동부 등, 2014년 한국형 일·학습 듀얼시스템 참여 기업 모집 개시**
(2013.12.10.)

- 고용노동부와 한국산업인력공단, 5개 산업 분야 사업주 단체 및 협회가 2014년 한국형 일·학습 듀얼시스템 참여 기업 1차 모집을 공고함.
 - 금년 1월 31일까지 약 500개 기업을 1차로 선정하기로 함.
 - * 5개 산업 분야 사업주 단체 및 협회: 한국금형공업협동조합, 한국기계산업진흥회, 한국로봇산업협회, 한국반도체산업협회, 한국소프트웨어산업협회
- 선정 분야 및 공모·선정 대상
 - 선정 분야: 국가직무능력표준(NCS)이 이미 개발된 문화콘텐츠, 건설, 기계(금형), 재료, 화학, 전기·전자(반도체), 정보 통신(SW) 등 7개 분야를 중심으로 우선 선정할 계획
 - 공모·선정 대상: 원칙적으로 상시 근로자 수 50인(공동훈련센터형은 20인) 이상 기업 중 기술력을 갖추고 CEO의 자체 인력 양성 의지가 높은 기술 기업을 대상으로 함.
 - 단 명장기업, 월드 클래스 300, Best HRD 기업, 강소기업, 혁신기업 등 기술력 및 발전 가능성, HRD 우수성 등을 인정받은 기업과 기술력 등이 우수함에도 불구하고 업종 특성상 교육훈련과 채용을 직접적으로 연계하여 장기간(6개월~4년) 체계적인 교육훈련이 필요한 기업은 규모에 상관없이 지원할 계획

- 공동훈련센터형: 자체 현장 외 훈련(Off-JT) 여건이 어려운 기업이 외부 전문 교육기관 등과 협약을 체결해 공동으로 현장 외 훈련을 실시하는 형태로, 금년부터 교육기관은 공동훈련센터형으로 듀얼시스템에 참여 가능함.
- 선정 기업 대상 지원 내용
- 듀얼시스템 참여 기업으로 선정된 기업에는 교육훈련 프로그램 개발, 현장 훈련 인프라 구축 및 기업 내 교육훈련 관리자 활동 지원 등 자체 교육훈련 여건이 조성되도록 지원
 - 또, 학습 근로자 훈련비용[현장 훈련(S-OJT)+현장 외 훈련(Off-JT)] 및 학습 근로자 훈련 수당 지급, 자격 취득 연계 등 체계적 훈련을 위한 제반 사항을 전폭적으로 지원할 예정임.
- 향후 계획
- 금년 시범 사업은 총 3차의 공모를 통해 1,300개 기업을 모집할 계획임. 이번 1차 공모를 통해서도 최소 500개 기업을 선정할 계획이며, 2월 말에 500개 기업 선정을 위한 2차 공모, 4월 말에 300개 기업 선정을 위한 3차 공모를 진행할 예정임.
 - 오는 2월 말에 서류 심사 및 현장 실사, 선정위원회 개최 등을 통해 참여 기업이 확정되며, 이를 한국산업인력공단 홈페이지 및 HRD-Net 등을 통해 공지할 예정임.
 - 한편, 듀얼 참여 기업의 학습 근로자로 지원하려는 경우 공단 및 홈페이지 등을 통해 공고된 선정 기업에 직접 지원할 수 있음. 공단 홈페이지, HRD-Net 등 온·오프라인을 통해 참여 기업의 학습 근로자 모집 및 채용 계획을 수시로 안내할 예정임.

□ 미래창조과학부와 산업통상자원부, 「SW 인적자원개발협의체」 발대식
공동 개최(2013.12.5)

- 2013년 12월 4일 소프트웨어(이하, SW)분야 인적자원개발협의체 발대식이 개최됨.
 - 2013년 하반기에 미래창조과학부와 산업통상자원부가 발표한「SW 혁신 전략(미래창조과학부, 10월)」과「전략 산업 인력 양성 및 일자리 창출 방안(산업통상자원부, 9월)」에서 민·관이 공동으로 SW 인력 정책을 논의하는 협의체를 운영하기로 함.
 - 이에 따라 SW 기업 및 관련 협회와 SW 융합 수요가 큰 주력 산업 분야의 SW 활용 기업, 전국경제인연합 등이 포함된 위원 구성 작업을 거쳐 발대식을 개최함.
- 추진 배경
 - 기업과 대학의 상이한 SW 인재상으로 인해 SW 분야 인력 수급의 양적·질적 미스매치가 발생
 - 이에, SW 인력 수급 주체 및 정부가 인력 양성 방향, 수급 현황 등을 협의·공유할 수 있는 인적자원개발협의체 구성을 추진함.
- 위원 구성과 협의체의 주요 기능은 다음과 같음.

위원 구성	<ul style="list-style-type: none"> ○ SW 기업 및 관련 협회, SW 활용 기업 및 전경련 등의 SW 인력 수요 측 ○ 대학, SW 전문 인력 양성 기관, 온라인 SW 교육기관 등 SW인력 공급 측 ○ 이상 총 29개 기관 대표 29명으로 구성
주요 기능	<ul style="list-style-type: none"> ○ SW 인력 수급 주체 간의 지속적 협의를 통한 산업 수요에 부응하는 인력 양성 추진 및 대정부 정책 건의 ○ SW 인력 관련 기초 데이터 조사(SW 인력 수요, 교육훈련 수요 등) ○ 취업 상담실 등 SW 개발자 지원 프로그램 운영 등

□ 노사발전재단, <중·장년 취업아카데미> 생애 재설계 멘토링 기관으로 참여(2014.11.11.)

- 노사발전재단이 중·장년층 경력자를 필요로 하는 기업 및 단체와 컨소시엄을 구성해 맞춤형 인력 양성에 나서기로 함.
 - 노사발전재단은 지난해 고용노동부의 시범 사업인 「중·장년 취업아카데미」의 생애 재설계 멘토링 기관으로 참여
 - 「중·장년 취업아카데미」는 기존의 단순 훈련 및 직업 알선에 그쳤던 직업 훈련에서 벗어나 사전 경력 진단과 멘토링(컨설팅)을 통해 제2의 인생 설계를 지원하고, 이후 취·창업 맞춤 훈련을 통해 취업으로까지 연결되게 하는 중장년 맞춤형 패키지 사업으로, 훈련에 따른 비용은 전액 정부가 지원함.
- 지난해 중앙대학교 한국인적자원개발전략연구소, 한국표준협회, CJ푸드빌 상생아카데미와 컨소시엄을 구성하여 퇴직 전후의 중·장년층을 대상으로 생애 재설계 프로그램을 지원하기 시작함.
 - 예컨대, 중앙대학교 한국인적자원개발연구소의 '글로벌 의료 코디네이터 과정'의 경우, 국내 병원을 찾는 외국인 환자와 유능한 의료진을 연결하고, 환자와 동반 가족의 국내 입국에서부터 출국에 이르기까지 의료 및 관광 서비스를 지원하는 인력 양성 프로그램으로, 해외 경험과 어학 능력을 보유한 중·장년층은 누구나 신청 가능함. 훈련 과정 수수료 후에는 연세세브란스병원, 삼성서울병원 등 국내 유명 의료 기관으로의 취업을 연계함.
 - 한국표준협회는 50세 이상에 특화된 취업 훈련인 '안전 품질 컨설턴트' 과정을 운영. 훈련 과정 수수료 후에는 산업표준화법에 따른 품질 관리 담당자 자격과 국가 공인 자격인 안전 보건 경영 시스템 심사원 자격을 취득할 수 있으며, 한국표준협회의 산업체 네트워크를 활용하여 취업을 지원하고 있음.

II. 직업능력개발 통계

◆ 임금근로자의 교육·훈련 실태: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 (2013.8) 결과

□ 2013년 8월 현재 임금근로자의 지난 1년간 교육·훈련 경험 비율은 46.9%로 전년 동월 대비 9.7%p 증가. 정규직과 비정규직의 교육·훈련 경험 비율 격차는 1.6%p 증가

- 성별로는 남성 근로자가 49.9%로 전년 동월 대비 10.2%p 증가하였고, 여성 근로자는 42.8%로 8.9%p 증가
- 연령별로는 전 연령대에서 전년 동월 대비 교육·훈련 경험 비율이 증가하였으며, 그중 30대 근로자층에서 11.8%p 증가하여 가장 높은 증가치를 보임.
- 학력별 교육·훈련 경험 비율을 보면, 전문대졸 근로자가 51.4%, 대졸 이상 근로자가 65.0%로 전년 동월 대비 각각 10.0%p, 10.8%p 증가함.
- 정규직 근로자의 교육·훈련 경험 비율은 51.5%로 전년 동월 대비 10.1%p 증가하였고, 비정규직 근로자는 37.3%로 8.5%p 증가
 - 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 교육·훈련 경험 비율 격차는 14.2%로 전년 동월 대비 1.6%p 증가하여 그 격차가 더욱 커진 것으로 나타남.
- 사업체 규모별로는 전 사업체에서 교육·훈련 경험 비율이 증가하였으며, 그중 300인 이상 사업체 종사 근로자의 경우 전년 동월 대비 25.2%p 증가하여 큰 증가치를 보임.
 - 나머지 300인 이하 사업체 종사 근로자의 경우 전년 동월 대비 증가율이 평균(9.7%p)을 밑도는 것으로 나타남.
- 고용보험 가입 여부별로는, 고용보험 가입자가 52.6%, 고용보험 비가입자가 21.8%로 나타남. 가입자와 비가입자 간 교육·훈련 경험 비율 격차가 30.8%

로 전년 동월 대비 5.8%p 증가함.

표1. 임금근로자의 인적속성별 교육·훈련 경험 비율

(단위: %, %p, 전년 동월 대비)

		2008. 8	2009. 8	2010. 8	2011. 8	2012. 8	2013. 8		
									증감
임금근로자 전체		26.8	30.8	31.2	35.5	37.2	46.9	9.7p	
성별	남자	29.0	32.7	33.1	37.7	39.7	49.9	10.2p	
	여자	23.9	28.1	28.6	32.6	33.9	42.8	8.9p	
연령	15~29세	25.6	28.2	28.9	33.6	33.9	43.8	9.9p	
	30대	31.7	35.8	35.1	40.4	41.9	53.7	11.8p	
	40대	29.2	32.6	34.4	38.8	41.4	50.1	8.7p	
	50대	22.0	29.0	28.6	32.9	35.5	44.0	8.5p	
	60세 이상	10.3	16.2	17.0	17.8	20.6	29.4	8.8p	
학력	중졸 이하	8.8	15.4	15.5	18.9	18.4	24.9	6.5p	
	고졸	20.8	24.6	24.5	27.4	29.1	37.6	8.5p	
	전문대졸	30.4	33.8	36.3	40.3	41.4	51.4	10.0p	
	대졸 이상	43.3	46.0	45.6	51.5	54.2	65.0	10.8p	
정규직 여부	정규직	30.4	34.7	34.6	39.5	41.4	51.5	10.1p	
	비정규직	19.8	23.5	24.4	27.8	28.8	37.3	8.5p	
사업체 규모	1~4인	7.3	9.5	10.7	12.6	12.9	17.7	4.8p	
	5~9인	13.6	16.0	16.5	18.9	20.2	26.7	6.5p	
	10~29인	24.9	29.2	28.9	33.4	35.9	44.5	8.6p	
	30~99인	37.3	39.8	41.0	47.8	49.2	57.6	8.4p	
	100~299인	40.8	46.5	48.8	53.8	54.5	63.9	9.4p	
	300인 이상	54.0	58.3	58.3	65.8	70.5	95.7	25.2p	
고용보험 가입 여부	가입	31.6	34.7	35.1	40.0	41.5	52.6	11.1p	
	비가입	20.5	25.1	14.1	16.1	16.5	21.8	5.3p	
	가입 제외	-	-	77.7	82.8	87.8	96.7	8.9p	

주: 1) 교육·훈련 경험 비율은 지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육·훈련을 받은 경험자의 비율을 의미함.

2) 각 비율은 해당 집단에서 경험자가 차지하는 비중임.

3) 고용보험 가입 제외: 2010년 3월부터 '공무원, 사립학교 교직원, 별정 우체국 직원'의 경우 응답에서 제외하도록 하여 별도로 구분하고 있음.

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사.

□ **청년층(15~29세) 임금근로자의 지난 1년간의 교육·훈련 경험 비율은 43.8%로 전년 동월 대비 9.9%p 증가**

- 성별로는 남성 근로자가 42.3%로 전년 동월 대비 9.9%p 증가하였고, 여성은 45.2%로 10.0%p 증가
- 청년층 임금근로자의 학력별 교육·훈련 경험 비율을 보면, 대졸 이상이 60.6%로 가장 높고, 전년 동월 대비 증가치 또한 11.3%p로 가장 큼.
- 청년층 정규직 근로자의 교육·훈련 경험 비율은 48.9%로 전년 동월 대비 11.2%p 증가하였고, 비정규직 근로자는 34.0%로 7.5%p 증가
 - 청년층 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 교육·훈련 경험 비율 격차는 14.9%로, 전년 동월 대비 3.7%p 증가하여 그 격차가 더욱 커진 것으로 나타남.
- 사업체 규모별로는 전 사업체에서 교육·훈련 경험 비율이 증가하였으며, 그 중 300인 이상 사업체 종사 근로자의 경우 전년 동월 대비 28.2%p 증가하여 큰 증가치를 보임.

표 2. 청년층(15~29세) 임금근로자의 교육·훈련 경험 비율

(단위: %, %p, 전년 동월 대비)

		2008. 8	2009. 8	2010. 8	2011. 8	2012. 8	2013. 8	
임금근로자 전체		25.6	28.2	28.9	33.6	33.9	43.8	증감 9.9p
성별	남자	24.7	26.8	28.0	33.0	32.4	42.3	9.9p
	여자	26.5	29.3	29.7	34.1	35.2	45.2	10.0p
학력	고졸 이하	15.4	18.1	18.5	21.4	20.4	28.7	8. 3p
	전문대졸	27.7	32.0	34.0	36.9	38.5	47.8	9.3p
	대졸 이상	40.1	39.8	39.9	48.0	49.3	60.6	11.3p
정규직 여부	정규직	27.8	30.3	30.8	36.6	37.7	48.9	11.2p
	비정규직	21.4	24.1	25.2	27.7	26.5	34.0	7.5p

<표 계속>

		2008. 8	2009. 8	2010. 8	2011. 8	2012. 8	2013. 8	증감
사업체 규모	1~4인	8.5	9.0	11.9	12.7	13.4	18.5	5.1p
	5~9인	16.3	18.1	19.9	21.4	23.1	30.0	6.9p
	10~29인	24.3	29.3	28.9	34.5	36.0	43.4	7.4p
	30~99인	32.0	34.2	35.5	42.0	43.1	49.8	6.7p
	100~299인	36.6	45.0	43.8	50.6	42.2	59.8	17.6p
	300인 이상	51.7	48.7	47.7	57.4	63.8	92.0	28.2p

주: 1) 교육·훈련 경험 비율은 지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육·훈련을 받은 경험자의 비율을 의미함.
 2) 각 비율은 해당 집단에서 경험자가 차지하는 비중임.
 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사.

□ 고령층(55~79세) 임금근로자의 지난 1년간 교육·훈련 경험 비율은 35.5%로 전년 동월 대비 8.4%p 증가

- 성별로는 남성 근로자가 40.5%로 전년 동월 대비 7.9%p 증가하였고, 여성 근로자는 29.0%로 9.2%p 증가
- 학력별로는 전문대졸 이상이 57.1%로 교육·훈련 경험 비율이 고졸 이하에 비해 월등히 높음.
- 고령층 정규직 근로자의 교육·훈련 경험 비율은 40.5%로 전년 동월 대비 8.3%p 증가하였고, 비정규직 근로자의 경우 31.6%로 8.4%p 증가
- 사업체 규모별로는 300인 이상 사업체 종사 근로자가 92.3%로 전년 동월 대비 가장 큰 증가치(28.7%p)를 보임.

표 3. 고령층(55~79세) 임금근로자의 교육·훈련 경험 비율

(단위: %, %p, 전년 동월 대비)

		2008. 8	2009. 8	2010. 8	2011. 8	2012. 8	2013. 8		
									증감
임금근로자 전체		14.0	20.8	21.4	23.9	27.1	35.5	8.4p	
성별	남자	17.4	23.8	24.4	27.2	32.6	40.5	7.9p	
	여자	8.9	16.6	17.3	19.4	19.8	29.0	9.2p	
학력	중졸 이하	8.3	15.7	16.2	18.1	19.1	26.7	7.6p	
	고졸	17.1	23.9	25.0	26.4	30.5	38.6	8.1p	
	전문대졸 이상	31.9	37.3	37.2	41.2	49.1	57.1	8.0p	
정규직 여부	정규직	17.6	24.6	25.0	28.7	32.2	40.5	8.3p	
	비정규직	11.3	18.4	18.9	20.4	23.2	31.6	8.4p	
사업체 규모	1~4인	5.2	9.3	9.9	10.3	11.1	15.9	4.8p	
	5~9인	7.3	12.3	13.7	13.4	16.7	21.5	4.8p	
	10~29인	15.4	22.0	25.2	26.9	27.5	39.2	11.7p	
	30~99인	23.1	28.7	29.3	39.7	45.3	55.1	9.8p	
	100~299인	32.7	39.8	40.4	47.6	56.1	56.2	0.1p	
	300인 이상	30.1	46.3	44.3	51.4	63.6	92.3	28.7p	

주: 1) 교육·훈련 경험 비율은 지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육·훈련을 받은 경험자의 비율을 의미함.

2) 각 비율은 해당 집단에서 경험자가 차지하는 비중임.

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사.

□ 2013년 8월 현재 지난 1년간 교육·훈련 경험이 있는 임금근로자의

평균 교육·훈련 시간은 34시간으로 전년 동월 대비 2시간 감소

- 성별로는 남성 근로자가 33시간으로 전년 동월 대비 3시간 감소하였고, 여성 근로자의 경우 35시간으로 2시간 감소
- 연령별로는 15-29세 근로자가 38시간으로 전년 동월과 동일한 것을 제외하고 나머지 연령대에서 모두 감소
- 학력별로는 대졸 이상 근로자가 전년 동월 대비 4시간 감소하여 감소치가 가장 큰 것으로 나타남. 고졸 근로자의 경우 전년 동월과 동일

- 정규직 근로자의 평균 교육·훈련 시간은 36시간으로 전년 동월 대비 3시간 감소하였고, 비정규직 근로자는 28시간으로 2시간 감소
 - 교육·훈련 경험이 있는 정규직과 비정규직 근로자의 교육·훈련 시간 편차는 8시간으로 나타남.
- 사업체 규모별로는 1~4인 이상 사업체 종사 근로자의 경우 전년 동월 대비 2시간 증가한 것으로 나타났으며, 나머지 사업체의 경우 모두 감소한 것으로 나타남.
 - 그중 300인 이상 사업체 종사 근로자의 경우 전년 동월 대비 교육·훈련 시간이 6시간 감소하여 감소치가 가장 크게 나타남.
- 고용보험 가입 여부별로 살펴보면 고용보험 가입자는 평균 교육·훈련 시간이 28시간, 비가입자는 31시간으로 나타남.

표 4. 임금근로자의 인적속성별 1년간 총 교육훈련 시간

(단위: 시간)

		2008. 8	2009. 8	2010. 8	2011. 8	2012. 8	2013. 8	
								증감
임금근로자 전체		38	37	37	35	36	34	-2
성별	남자	37	38	37	36	36	33	-3
	여자	39	36	36	35	37	35	-2
연령	15~29세	36	34	34	35	38	38	0
	30대	39	40	41	38	37	34	-3
	40대	38	38	38	36	37	35	-2
	50대	37	37	35	33	36	33	-3
	60세 이상	25	18	20	18	18	16	-2
학력	중졸 이하	25	19	18	17	18	17	-1
	고졸	30	30	32	29	29	29	0
	전문대졸	33	35	33	33	34	32	-2
	대졸 이상	46	46	45	44	45	41	-4

<표 계속>

		2008. 8	2009. 8	2010. 8	2011. 8	2012. 8	2013. 8	증감
정규직 여부	정규직	39	40	40	38	39	36	-3
	비정규직	34	29	29	27	30	28	-2
사업체 규모	1~4인	36	31	40	28	30	32	2
	5~9인	30	30	31	29	29	27	-2
	10~29인	36	33	33	31	32	31	-1
	30~99인	40	40	38	36	40	38	-2
	100~299인	35	34	33	33	35	32	-3
	300인 이상	41	43	42	44	42	36	-6
고용보험 가입여부	가입	33	31	31	29	30	28	-2
	비가입	47	48	33	31	31	31	0
	가입 제외	-	-	58	61	65	62	-3

주: 1) 지난 1년간 교육·훈련 경험이 있는 자의 평균 시간임.

2) 고용보험 가입 제외: 2010년 3월부터 '공무원, 사립학교 교직원, 별정 우체국 직원'의 경우 응답에서 제외하도록 하여 별도로 구분하고 있음.

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사.

□ 지난 1년간 교육·훈련 경험이 있는 청년층(15~29세) 임금근로자의 평균 교육·훈련 시간은 38시간으로 전년 동월과 동일

- 청년층 남성 근로자의 평균 교육·훈련 시간은 38시간으로 전년 동월과 동일하고, 여성의 경우 41시간으로 3시간 증가
- 학력별로는 고졸 이하 청년층 근로자가 36시간, 전문대졸이 42시간, 대졸 이상이 31시간으로 나타났으며, 전문대졸 근로자만 증가(7시간)
- 청년층 정규직 근로자의 평균 교육·훈련 시간은 40시간으로 전년 동월 대비 2시간 감소하였고, 비정규직 근로자의 경우 39시간으로 전년 동월과 동일
- 사업체 규모별로는 5~9인 이상 사업체에 종사하는 청년층 근로자의 평균 교육·훈련 시간이 52시간으로 가장 길고, 전년 동월 대비 14시간 증가하여 증가치 또한 가장 큼.

표 5. 청년층(15~29세) 임금근로자의 1년간 총 교육훈련 시간

(단위: 시간)

		2008. 8	2009. 8	2010. 8	2011. 8	2012. 8	2013. 8		
									증감
임금근로자 전체		36	34	34	35	38	38	0	
성별	남자	34	36	34	36	38	38	0	
	여자	38	32	34	33	39	41	3	
학력	고졸 이하	27	26	30	30	35	36	-3	
	전문대졸	32	34	30	30	36	42	7	
	대졸 이상	44	39	40	41	42	31	-5	
정규직 여부	정규직	38	36	37	36	39	40	-2	
	비정규직	31	28	27	30	37	39	0	
사업체 규모	1~4인	35	32	27	20	38	36	-1	
	5~9인	29	29	39	37	29	52	14	
	10~29인	31	32	32	31	31	33	4	
	30~99인	38	38	30	29	51	33	2	
	100~299인	35	30	30	32	40	44	-7	
	300인 이상	43	37	36	51	40	32	-8	

주: 지난 1년간 교육훈련 경험이 있는 자의 평균 시간임.
 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사.

□ 고령층(55~79세) 임금근로자의 평균 교육·훈련 시간은 25시간으로
 전년 동월 대비 4시간 감소

- 남성 근로자의 경우 26시간으로 전년 동월 대비 4시간 감소하였고, 여성 근로자의 경우 23시간으로 3시간 감소
- 학력별로는 중졸 이하 근로자가 14시간, 고졸이 26시간, 전문대졸 이상이 41시간으로 모두 전년 동월 대비 3시간씩 감소
- 고령층 정규직 근로자의 평균 교육·훈련 시간은 33시간으로 전년 동월 대비 3시간 감소하였고, 비정규직 근로자의 경우 17시간으로 4시간 감소

표 6. 고령층(55-79세) 임금근로자의 1년간 총 교육훈련 시간

(단위: 시간)

		2008, 8	2009, 8	2010, 8	2011, 8	2012, 8	2013, 8	증감
임금근로자 전체		30	26	29	29	29	25	-4
성별	남자	29	26	30	30	30	26	-4
	여자	33	27	26	27	26	23	-3
학력	중졸이하	24	15	18	16	17	14	-3
	고졸	24	30	29	34	29	26	-3
	전문대졸 이상	41	42	49	45	44	41	-3
정규직 여부	정규직	32	32	38	37	36	33	-3
	비정규직	27	21	20	20	21	17	-4
사업체 규모	1~4인	18	24	23	23	25	17	-8
	5~9인	29	28	19	16	18	18	0
	10~29인	34	21	25	27	23	23	0
	30~99인	30	30	36	36	33	28	-5
	100~299인	30	24	32	27	29	30	1
	300인 이상	33	30	35	38	44	33	-11

주: 지난 1년간 교육훈련 경험이 있는 자의 평균 시간임.
 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사.

◆ 고용보험 동향

□ 2013년 10월 기준 고용보험 적용 사업장은 약 171만 개소로 전년 동월 대비 8.2% 증가

○ 피보험자는 약 1,156만 명으로 전년 동월 대비 4.0% 증가함.

표 7. 고용보험 적용 사업장 및 피보험자 현황

(단위: 건, %)

	2012.10	2013.9	2013.10				
			전년 대비		전월 대비		
			증 감	증감률	증 감	증감률	
사업장	1,581,608	1,755,820	1,711,679	130,071	8.2	-44,141	-2.5
피보험자(순수)	11,113,233	11,507,064	11,561,144	447,911	4.0	54,080	0.5
남 자	6,747,728	6,935,073	6,954,955	207,227	3.1	19,882	0.3
여 자	4,365,505	4,571,991	4,606,189	240,684	5.5	34,198	0.7
취득자	461,305	442,087	510,411	49,106	10.6	68,324	15.5
상실자	402,841	393,386	439,464	36,623	9.1	46,078	11.7

주: 피보험자 통계는 상시근로자 대상이며, 일용근로자는 제외
출처: 한국고용정보원, 2013년 10월 고용보험통계 현황.

□ 직업능력개발사업 건수는 약 11만 7천 건으로 전년 동월 대비 51.0% 증가

○ 세부 사업별로는 직업능력개발훈련이 71.4%, 근로자직무능력향상지원금이 65.0%, 실업자 내일배움카드제가 42.6%로 전년 동월 대비 증가한 반면, 유급휴가훈련은 17.3%, 재직자 내일배움카드제는 8.0% 감소함.

표 8. 직업능력개발사업 건수 현황

(단위: 건, %)

	건 수						
	2012.10	2013.9	2013.10		2013.10월 누계		
			전년 대비	전월 대비			
전체	77,171	90,614	116,517	51.0	28.6	990,857	
직업능력개발훈련	16,571	23,431	28,407	71.4	21.2	232,430	
유급휴가훈련	381	228	315	-17.3	38.2	3,609	
근로자직무능력향상 지원금	12,112	16,952	19,989	65.0	17.9	179,474	
내일배움 카드제	재직자	1,660	1,276	1,527	-8.0	19.7	15,783
	자영업자	0	14	29	-	107.1	156
	실업자	46,447	48,713	66,250	42.6	36.0	559,405

주: 1) 정부에서 위탁한 사업의 지원 실적은 포함되어 있지 않음.

2) 고용보험기금에서 지출된 것이므로, 일반회계 등을 포함하는 타 기관의 통계 수치와 다를 수 있음.

출처: 한국고용정보원, 2013년 10월 고용보험통계 현황.

□ **직업능력개발사업 금액은 약 564억 9천만 원으로 전년 동월 대비 28.6% 증가**

○ 세부 사업별로는 직업능력개발훈련(16.8%)과 근로자직무능력향상지원금(137.4%), 재직자 내일배움카드제(2.8%), 실업자 내일배움카드제(34.4%)의 경우 전년 동월 대비 증가한 반면, 유급휴가훈련의 경우는 감소(-6.9%)함.

표 9. 직업능력개발사업 금액 현황

(단위: 백만 원, %)

	금 액						
	2012.10	2013.9	2013.10			2013.10월 누계	
			전년대비	전월대비			
전체	43,927	50,547	56,486	28.6	11.8	990,857	
직업능력개발훈련	23,632	25,559	27,591	16.8	7.9	232,430	
유급휴가훈련	746	584	695	-6.9	19.0	3,609	
근로자직무능력향상 지원금	2,261	4,704	5,367	137.4	14.1	179,474	
내일배움 카드제	재직자	1,312	1,347	1,349	2.8	0.1	15,783
	자영업자		3	7	-	107.9	156
	실업자	15,977	18,349	21,478	34.4	17.1	559,405

주: 1) 정부에서 위탁한 사업의 지원실적은 포함되어 있지 않음.

2) 고용보험기금에서 지출된 것이므로, 일반회계 등을 포함하는 타 기관의 통계 수치와 다를 수 있음.

3) 2011년 9월 이후 수감지원금은 근로자직무능력향상지원금, 근로자능력개발카드제는 재직자 내일배움카드제로 명칭이 변경됨.

출처: 한국고용정보원, 2013년 10월 고용보험통계 현황. KROVET

(작성: 박보경 한국직업능력개발원 연구원)

해외

기업가정신 교육(Entrepreneurship Education)의 현황 및 극복 과제

‘기업가정신(Entrepreneurship)’은 급격하게 변화하는 외부 경영 환경에 효과적으로 대응할 수 있는 중요한 솔루션 중 하나이다. 이에 따라 ‘기업가정신 교육(Entrepreneurship Education)’은 지속적인 글로벌 경기 침체를 극복하고 기업 발전은 물론, 거시적인 경제 발전을 이끌어 낼 수 있는 필수 불가결한 요소로서 자리매김하고 있다. 여러 학자들이 기업가정신의 효과적인 육성 방안과 기업가정신 교육의 기본 요건에 대해 다양한 연구를 진행했음에도 불구하고, 여전히 ‘기업가정신’과 ‘기업가정신 교육’ 사이에는 공백이 존재하며, 특히 학문적 접근이 아닌 ‘실제 경영 환경(real world)’에서의 기업가정신 교육에 대한 접근이 필요하다고 지적되고 있다. 본고에서는 2013년 7월 Journal of Small Business Management의 특별호로 발간된 『기업가정신 교육 프로그램의 효과성 측정(Measuring the Impact of Entrepreneur Education)』에 게재된 여러 논문의 주요 내용을 소개하고 미국에서의 다양한 기업가정신 교육 프로그램의 현황을 알아봄으로써 향후 기업가정신 교육의 개선 과제와 지향점이 무엇인지 도출하고자 한다.

I. ‘기업가정신 (Entrepreneurship)’과 ‘기업가정신 교육 (Entrepreneurship Education)’

- 기업가정신은 ‘개인적 특성(traits)’의 영역에 속한다고 할 수 있으며, 이는 기업가정신이 학습될 수 있고 훈련될 수 있음을 의미함(Vanevenhoven, 2013).
- 최근 들어 많은 대학과 비즈니스 관련 훈련기관에서 ‘창업’과 ‘기업가정신’ 관련 교육 프로그램을 운영하고 있음.

- 대학교, 사내·외 기업 연수원 등 다양한 직업교육 및 인적자원개발기관들이 창업 및 기업가정신에 관련된 프로그램들을 보유하고 있으며, 그 수와 프로그램의 종류는 기하급수적으로 늘어나고 있는 추세임.
- 1987년에 처음으로 Robert C. Ronstadt가 기업가정신 교육의 주제와 방법에 대해 의문을 제기한 이래로 많은 학자들이 기업가정신이 과연 학습될 수 있는 것인지, 그리고 학습될 수 있다면 어떤 방법이 효과적인지에 대하여 여러 연구가 진행되어 왔음.
- 하지만 구체적인 필수 요소와 방법은 그 중 일부만이 합의되었을 뿐 학계에서는 여전히 논의가 진행되고 있음(Vanevenhoven, 2013).
 - 2001년 James O. Fiet가 기업가정신과 관련된 대학교 강의계획서들을 모아 분석해 본 결과, 18개의 강의계획서에 제시된 총 116개의 주제 중 1/3만이 공통된 주제로 밝혀짐(Duval-Couetil, 2013).
- 실무적으로도 기업가정신 교육 프로그램을 통해 무엇을 가르쳐야 하고 어떤 방법을 통해 가르치는 것이 효과적인지에 대한 의문은 계속되고 있음.
 - 일부 교육프로그램에서는 사업계획이나 비즈니스 모델을 가르치기도 하고, 어떤 강사들은 창업을 위한 스킬 셋(Skill-set)을 개발하는 것에 초점을 두기도 하며 또 다른 강사들은 기업가적 사고방식(Mind-set)을 개발하는 것에 초점을 두기도 함.
 - 교육 및 육성방법에 있어 최근의 인적자원개발의 트렌드에 맞게 '실행을 통한 학습(Learning by Action)'을 중심으로 기업가, 창업가로서의 경험을 중시하는 프로그램이 많이 개발되고 있으나, 여전히 교실 안에서 기업가에게 중요한 스킬이 무엇인지에 초점을 맞추는 교육이 대부분임.
- 이는 기업가정신 교육에 대한 학문적·실무적 연구가 여러 수준과 관점에서 계속되어야 함과 동시에 기업가정신 교육이 다양한 접근법을 바탕으로 개발

될 여지를 가지고 있음을 의미함(Duval-Couetil, 2013).

- 기업가정신 교육의 대상이 되는 학습자들이 각기 다른 동기, 지식수준, 경험 수준, 사회적 네트워크를 가지고 기업가정신을 학습한다는 것과 교육자 역시 각기 다른 전문성, 역량 수준, 그리고 사회적 네트워크를 가지고 가르친다는 점 등에서 다양한 관점과 내용의 프로그램이 개발되고 운영되어야 함.

II. 미국 대학에서의 기업가정신 교육 트렌드

- 창업 및 기업가정신의 중요성은 최근 창업이 대기업보다 더 많은 새로운 일자리를 창출하고 경제성장의 주요한 지렛대 역할을 수행하는 등 객관적인 거시 경제 지표를 통해서도 확인이 가능함.
- 따라서 국가 경제발전 및 부흥과 관련해서 “어떻게 하면 더 많은 기업가를 국가 차원에서 확보할 수 있고, 그들을 통해 더 많은 일자리를 창출할 수 있을까?” 라는 의문이 제기되고 있으며, 이에 대한 해답으로서 기업가정신 교육이 주요 해결안으로서 제시됨.
- 미국의 경제정책 입안자들은 경제회복 및 일자리 창출에 대한 주요 방안으로서 ‘기업가정신 교육’을 제시함. 그들은 특히 일자리 손실로 크게 타격을 입은 미국 내 제조업에 대한 장기적 솔루션으로서 창업과 기업가정신 교육을 강조하고 있음.

□ 기업가정신 교육 규모

- Global Entrepreneurship Monitor(GEM)에서 지난 2005년에 실시한 기업가정신 관련 연구에 따르면 미국 내 창업 관련 인구 비중은 전체 인구 대비 10~12% 수준으로 지난 수 십 년 동안 뚜렷한 증가 없이 정체상태를 보임 (Rideout & Gray, 2013).

- 하지만 창업에 대한 관심도와 창업을 준비하는 인원, 그리고 창업을 위한 기업가정신 교육의 기회는 같은 기간 동안 급격하게 증가함.
- 예를 들어, 2011년 갤럽에서 실시한 설문에서 5~12학년의 미국 학생들(우리나라 기준: 초등학교 고학년 및 중·고등학교 학생) 중 77%가 창업에 관심이 있다고 응답함.
- 최근 미국의 고등교육 관련 데이터는 석·박사과정 들다 있는 총 888개의 미국 대학 중 90% 정도가 기업가정신에 대한 학위과정이 있음을 보여 줌 (Rideout & Gray, 2013).
- 학술적으로는 총 44개의 기업가정신 관련 분야 학술지가 있으며 150여 개의 연구소가 있는 것으로 조사됨(Rideout & Gray, 2013).
- 미국 일리노이 주립대학교 부설 기업가정신 센터(Academy for Entrepreneurial Leadership)에서 실시한 미국에서의 기업가정신 교육현황 조사에 따르면, 2006년을 기준으로 창업 및 기업가정신과 관련해서 연간 약 20만 명의 학생이 1,900여 개의 강의를 수강하고 있는 것으로 나타남. 이는 1985년의 조사에서 단지 16,000명이 창업관련 과목을 수강한 것과 확연히 비교되는 수치임(〈표 1〉 참조).

표 1. 미국의 기업가정신 교육 규모 확대 추이

(단위: 개, 명)

	1985년	2005~2006년	비교
프로그램, 학위과정 제공 단과대학(College) 수	253	1,906	+ 65%
등록 학생 수	16,000	200,000	+ 1,150%
관련 전공 수	0	22	
중소기업 관련 과정 포함 총 과정 수	270	5,000	+ 175%

출처: Academy of for Entrepreneurial Leadership, University of Illinois at Urbana-Champaign(2008), Entrepreneurship: An American perspective.

- 또한 일리노이 주립대학은 본교에서 실시되고 있는 기업가정신 관련 커리큘럼 조사를 통해 2004년에는 1,200명 정도만이 관련 과목을 수강했으나, 2008년에는 약 10,000명 이상의 학생이 관련 과목을 수강하였음(〈표 2〉 참조).

표 2. 미 일리노이 주립대학의 기업가정신 교육

	2004년	2008년
등록 학생 수	1,200명	10,000명 이상
교수 수 / 전공분야	3명 / 경영학	50명 / 다양한 학문분야
커리큘럼의 주요 포커스	벤처기업 운영(Venture formation)	기업가정신 사고방식 및 원칙 응용 (Entrepreneurial mindset and application of principles)
커리큘럼 개발 주체	단과대학(college)	학과(Department)

주: Agricultural, Consumer & Environmental Sciences, Applied Health Sciences, Business, Education, Engineering, Fine & Applied Arts, Labor & Employment Relations, Liberal Arts & Sciences, Library & Information Science, Social Work

출처: Academy of for Entrepreneurial Leadership, University of Illinois at Urbana-Champaign(2008), Entrepreneurship: An American perspective.

- 수요 측면에서는 미국 대학생들의 기업가정신 혹은 창업에 대한 니즈가 증가함에 따라 전통적으로 기업가정신 교육프로그램을 운영하던 비즈니스 스쿨 뿐만 아니라 공과대학, 농과대학, 간호대학, 그리고 법과대학에 이르기까지 거의 모든 단과대학에서 창업과 기업가정신 관련 과목들이 개설되는 추세임.
- 미국 대학생들의 창업에 대한 관심 및 기업가정신 교육에 대한 수요 증가는 기업들의 잦은 다운사이징, 리엔지니어링, 인수·합병, 그리고 구직자로서의 불확실한 커리어에 대한 염려에서도 어느 정도 기인하고 있다는 연구결과가 있음.
- 미국뿐만 아니라 전 세계적으로 기업가정신 교육에 대한 공급과 수요의 폭발적인 증가는 기업가정신 교육이 창업과 일자리 창출의 증가를 가져올 수 있는 열쇠라고 생각했기 때문임.

- 그 중심에 있는 미국에서조차 기업가정신 교육은 이론적, 방법론적으로 해결해야 할 과제가 여전히 많이 남아있다는 것이 관련 이해관계자들 간의 공통된 의견임(Rideout & Gray, 2013).

□ 기업가정신 교육 목적 및 주요 내용

- 기업가정신 교육의 주요 목적은 경영학 석사과정(MBA)과 같은 전형적인 일반 매니지먼트 교육과는 달라야 한다는 의견이 미국 내에서 주를 이룸(Morris et al, 2013).
 - 새로운 비즈니스를 시작하고 새로운 시장에 진입하는 것은 이미 시장 내에서 자리를 잡고 있는 기업 혹은 사업을 관리하는 것과는 별개의 것이라고 인식해야 함.
- 따라서 대부분의 기업가정신 교육의 목적은 창업의 어려움과 시장진입의 불확실성을 포함하고 있으며, 교육을 받은 학생들이나 수강생들이 프로그램 이수를 통해 실제 창업할 수 있도록 지식과 스킬을 개발시키는 데 있음.
- 기업가로서의 지식과 스킬은 협상, 리더십, 신제품 및 신서비스 개발, 창의적 사고, 그리고 기술혁신 등 창업과 새로운 사업 영위에 필요한 여러 가지 필수 요소에 초점을 두고 있음.
- 일부 프로그램은 기업가들의 경력선택 및 경력개발, 벤처 캐피탈, 아이디어 도출, 모호성에 대한 극복방법, 기업가의 자질, 그리고 새로운 사업의 단계별 도전과 극복과제 등의 특수한 주제들을 포함하고 있기도 함.
- 최근 단순한 지식과 스킬을 넘어 기업가에게 필요한 역량(Competency)이 무엇인지를 모델링 한 후 해당 역량 개발을 중심으로 한 교육 프로그램이 증가하고 있음(Morris et al, 2013).
 - 역량은 성과의 과정, 즉 성과를 내기 위한 구체적인 행동 양식을 의미하며

- 행동으로 드러나는 지식이나 기술, 그리고 성격 등을 모두 포괄하는 개념임.
- 기업가에게 필요한 역량 역시 학자 혹은 연구결과마다 다르게 제시되고 있지만, 일반적으로 기회인식 및 평가(Opportunity Recognition & Assessment), 위험 관리(Risk Management), 자기효능감(Self-efficacy), 네트워크 능력(Building and Using Networks), 가치 창조 (Value Creation), 창의적 문제해결(Creative Problem Solving) 등이 포함됨.
 - 비즈니스 환경의 급격한 변화에 따라 기업가정신 교육도 시기별로 당시의 트렌드에 맞게 조금씩 다른 포커스를 두고 진행되기도 함.
 - 예를 들어 최근에는 학제적 관점에서 디자인된 기업가정신 교육 프로그램들이 주목을 받으면서, 비즈니스 영역 이외의 분야(순수예술, 순수과학, 엔지니어링 분야 등)에 맞춤형된 다양한 프로그램들이 운영됨.
 - 혹은 기업 내 새로운 사업 아이디어나 다양한 아이템 발굴의 중요성이 높아지면서, 조직 내부에 있는 잠재적 기업가들을 어떻게 육성하고 관리할 것인지에 대한 연구와 그들을 대상으로 하는 프로그램들도 점차 늘어나는 추세임.
 - 기업가정신 교육은 '경험적 학습(experiential learning)'을 강조하는 추세에 있으며, 사업계획 수립, 신사업 컨설팅, 컴퓨터 시뮬레이션, 행동 시뮬레이션, 기업가들과의 인터뷰, 사례연구, 비디오 등 시청각 교보재를 활용한 필드 스터디 등 다양한 실행적 방법을 활용하고 있음(Morris et al, 2013).
 - 하지만 이 역시 어떤 교육방법이 기업가정신 육성에 있어 가장 효과적인지에 대한 결론과 합의는 나오지 않은 상태임. 상반된 교육방법 중 무엇이 더 효과적인지에 대한 논란이 여전히 계속되고 있음.
 - 예를 들어 팀 내 협력 활동 중심의 교육과 학생들의 개별 활동 중 어느 쪽을 중심으로 설계된 교육프로그램이 더 효과적인지, 그리고 비정형적인 의사 결정에 자주 놓이게 되는 기업가들에게 구조적으로 설계된 프로그램과 비구

조적으로 설계된 프로그램 중 어느 것이 더 효과가 있는지 등은 여전히 학계와 실무자들 사이에서 지속적으로 연구되고 있는 주제들임.

Ⅲ. 기업가정신 교육의 한계점 및 과제

- 기업가정신 교육의 증가와 더불어 지속적으로 제기되고 있는 의문은 기업가정신 교육 프로그램이 가진 효과성을 어떤 기준을 가지고 측정할 수 있는 것인지임(Fretschner & Weber, 2013).
- 기업가정신 교육의 결과물이 창업이나 일자리 창출 등의 거시적 지표 혹은 정반대로 학생들의 만족도와 같은 미시적 지표로서만 측정된다는 현실이 프로그램 효과성을 객관적으로 측정할 수 있는 공통된 기준을 만드는 데 장애요인으로 지적됨.
 - 일부 주요 대학에서는 졸업 후 일정 기간 내 실제 창업한 학생들의 비중을 기준으로 교육프로그램의 효과성을 측정하기도 하나, 여전히 기관마다 각기 다른 기준을 활용하고 있음.
 - 이는 기업가의 기준과 정의가 무엇인가에 대한 의문과 직접적으로 연관되기도 함.
 - 단순히 창업만을 기업가정신 교육의 지향점으로 두지 않고 프랜차이즈로 점포를 개설한다거나, 기업 내에서 사내벤처로 독립된 팀에 참가하는 것 등도 역시 기업가정신 교육의 결과로서 인식될 필요성이 있다고 주장하는 학자들도 있음.
- 교육방법에 있어 여전히 많은 수의 프로그램들이 단지 ‘스토리텔링(story telling)’ 방식에 의존하고 있다는 것도 문제임. 즉, 성공한 기업가들의 사례나 그들의 성공비결을 가르치는 것에 너무 많은 시간을 할애하고 있음(Fretschner & Weber, 2013).

- 이런 경우 학생들이 실제 창업을 하려고 할 때 자신이 처한 상황과 교육에서 배운 우수사례(best practice) 상황이 너무나도 다르기 때문에 무엇부터 시작해야 하는지 모르는 경우가 대부분임.
- 또한 블루오션 전략(Blue ocean strategy), 린 스타트업 모델 (Lean startup model) 등 사업과 관련한 참신한 아이디어를 제공하는 데 초점을 둔 프로그램도 많지만, 이 역시 실제 창업을 하고 사업을 영위하는 것과는 별개의 것임을 인식해야 함(Fretschner & Weber, 2013).

IV. 주요 시사점

- 기업가정신 교육의 기본 가정은 기업가정신이 타고난 고유의 성격이 아닌, 육성되고 개발될 수 있는 역량이라는 것임.
- 따라서 기업가정신 교육은 기업가정신 혹은 창업에 있어 필요한 기본요건으로서의 기본 역량과 실제 비즈니스 환경에서 이를 어떻게 적용할지에 대해 가르치는 것이 주가 되어야 함(Winkel, 2013).
- 애플의 창업자인 스티브 잡스, 마이크로소프트의 창업자인 빌 게이츠 등과 같은 탁월한 기업가를 단지 교육을 통해서 만들어 내는 것은 불가능하지만, 성공적인 기업가가 되기 위한 기본 지식이나 스킬, 그리고 기회 인식 및 평가 등의 주요 역량들은 기업가정신 교육에 의해 개발될 수 있음이 여러 연구를 통해 증명되었음.
- 그리고 무엇보다도 기업가정신 교육에 적극적으로 참가한 개인들은 할 수 있다는 동기와 자신감 등 창업에 필요한 기본 사고방식(Mind-set)을 보유하게 된다는 것 역시 여러 실증연구를 통해 밝혀졌음(Vanevenhoven, 2013).

- 하지만 그 중요성과 교육프로그램의 증가와는 별도로 비즈니스 환경에 더 적합한 기업가정신 교육은 무엇인지, 참가자들을 비롯한 다양한 이해관계자들의 니즈를 충족시킬 수 있는 기업가정신 프로그램은 무엇인지 등에 대한 고민은 여전히 미흡하고 무엇보다도 급격한 경제·비즈니스 환경 변화에 뒤처진다는 의견이 많음.
- 기업가정신에 대해 연구하는 일부 학자들은 그들 자신이 실제 비즈니스 환경에 처한 사람들의 행동에서 동떨어져 있기 때문에 시대에 뒤떨어진 연구결과를 내고 있다고 반성하기도 함(Winkel, 2013).
- 따라서 이에 대한 솔루션으로서 기업가정신 교육의 대상이 되는 학생들을 실제 비즈니스 환경으로 내보내는 동시에 이에 대해 연구하는 연구자들과 교육자들 역시 연구실과 교실 밖에서 학생들과의 동일한 경험을 통해 그들과 교감을 이룰 필요가 있다는 의견이 제시되고 있음.
- 아직도 효과적인 기업가정신 교육이 무엇인가에 대한 충분한 정보와 확실한 합의가 부족하지만, 기업가정신 교육은 그 필요성이 증대되고 있는 만큼 양적으로나 질적으로 학계에서의 다양한 연구와 실무계에서의 다양한 시도를 통해 충분히 발전할 여지가 있다고 판단됨. 

(작성: 박종규 펜실베니아주립대학 박사 과정)

참고문헌

- Academy of for Entrepreneurial Leadership, University of Illinois at Urbana-Champaign(2008). Entrepreneurship: An American perspective.
- Duval-Couetil, N.(2013). Assessing the impact of entrepreneurship education programs: Challenges and approaches. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 394-409.
- Fretschner, M. and Weber, S.(2013). Measuring and Understanding the Effects of Entrepreneurial Awareness Education. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 410-428.
- Morris, M. H., Webb, J. W., Fu, J., & Singhal, S.(2013). A competency-based perspective on entrepreneurship education: Conceptual and empirical insights. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 352-369.
- Rideout, E. C., & Gray, D. O.(2013). Does entrepreneurship education really work? A review and methodological critique of the empirical literature on the effects of university-based entrepreneurship education. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 329-351.
- Vanevenhoven, J.(2013). Advances and challenges in entrepreneurship education. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 466-470.
- Winkel, D.(2013). The changing face of entrepreneurship education. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 313-314.

with you

행복한 일자리, 역량있는 직업인
한국직업능력개발원이 동행합니다

해외

영국의 청년층 진로지도 정책 동향

최근 영국은 지속적인 경기 침체로 인하여 실업, 특히 청년층의 실업 문제가 심각한 상황이다. 이러한 상황의 타개책 중 하나로 정부는 경력·진로 교육의 강화를 통해 청년층이 자신의 적성과 기술에 맞는 일자리를 최대한 빠른 시간내에 구할 수 있도록 하는 정책을 계획 중이다. 이를 위한 정책 대안(Career guidance Action plan)은 2014년부터 시행되며 학교, 중앙 및 지방정부, 국가고용청(National career service), 영국 교육기준청(Ofsted)으로 나누어 각각의 기관에 대한 정책 방향을 제시하고 있다. 이는 고용주·학교·정부 간 네트워크 강화, 고용주들의 학교 운영이사회 참여를 통한 학생들의 실습기회 강화, 학교의 진로 교육에 대한 구체적인 지침 마련, 국가고용청의 자료 및 홈페이지 활용성 강화 등을 주요 골자로 하고 있다.

I. 개요

- 현재 청년층 실업의 문제가 대두되면서 이에 대한 근본적인 해결책을 찾기 위해 영국 정부는 학교에서의 진로지도 강화에 초점을 맞추고 있음. 이에 따라 2012년 12월부터 2013년 4월까지 정부는 교육기준청(Ofsted: Office for Standards in Education, Children's services and skills)에 의뢰해 학교 진로교육의 검증을 위한 연구용역을 실시했고, 2013년 9월에 그에 관련된 보고서 'Going in the right direction? Careers guidance in schools from september 2012'(이하 교육기준청 보고서)가 발간되었음. 이 보고서는 진로지도의 독립적이고 공정한 서비스 전달, 서비스 질의 향상을 위해 지방정부,

국가고용청(National Career Service), 학교, 중앙정부, 그리고 고용주·피고용인 네트워크가 어떠한 방향으로 나아가야 하는지에 대한 정책 제안들을 담고 있음.

- NCC(National Careers Council)는 2012년 5월에 잉글랜드 내의 청년층과 성인들에 대한 진로지도 서비스를 제공을 자문하기 위해 설립되었음. 위원회의 구성원들은 민간기업, 교육계, 지역공동체의 대표자들로 구성되어 있으며, 2013년 6월에 경력 지도 강화와 관련된 보고서 ‘Aspirational Nation’(이하 NCC 보고서)을 발간하였음.
- 영국 정부는 2013년에 발간된 2개의 정책 보고서를 바탕으로 2014년부터 진로지도 서비스의 질을 향상시키기 위한 정책적 방안을 제시하고 있음.

II. 중앙 및 지방정부에 대한 정책 방향

□ 중앙 정부

- 정부는 포괄적인 진로 지도 전략의 구성요소, 외부 진로 가이드라인의 독립성 확보, 서비스의 효과 제고를 위한 모니터링 방안 등에 대해 명확한 가이드라인을 학교에 제공해야 함(교육기준청 보고서).
 - 정부는 학교에서 독립적이고 공정한 진로지도 가이드라인의 제공을 확보하기 위해 관련 법규를 개정할 예정이며, 학교는 학생들이 높은 기대감을 가질 수 있도록 하고 이에 대한 적절한 지원을 하는 것에 초점을 맞추어야 함.
 - 따라서 학교와 지역 고용주들 간의 연계를 강화하여 학생들이 실제 직업에 대한 경험을 해볼 수 있도록 추진함. 이와 관련한 적절한 정보를 지역 노동 시장에 제공하여 활성화함.
 - 몇몇 학교들은 학생들에게 대안을 제시하지 않으며 대안적 공급자들과의 협력도 거부하고 있음. 이러한 경우, 결과적으로 일부 청년층은 적절한 정

보가 없는 상태에서 선택을 해야 함. 정부는 학생들이 자신이 추구하는 직업을 위한 교육과 훈련에 대한 정보를 완전히 제공받으며, 계속 교육기관, 견습(apprenticeship) 관련 고용주들과 직접적으로 접촉해 해당 정보를 입수할 수 있도록 학교의 진로지도 서비스에 대한 명확한 지침을 마련할 예정임.

- 또한 정부는 학생들이 진로 관련 사이트에 접속할 수 있도록 하는 것만으로는 충분하지 않다고 판단하고, 고용주, 멘토, 선배 졸업생, 관련 컨설턴트와 면대면으로 대화할 수 있는 기회의 중요성을 강조함. 따라서 실제 현장에서 일어나는 역동적이고 혁신적인 일들을 접할 수 있는 기회를 제공해 주고, 이를 위해서 학교가 적절한 지원을 하도록 규정을 변경할 예정임.
 - 정부는 학생들에게 주어지고 있는 서비스 지원의 효과성을 평가하기 위해 진로 자료의 중요성을 강조함. 따라서 16세 이상 학생들의 성적과 진로에 관한 정확하고 실증적인 데이터를 구성하기 위한 프로젝트를 시작할 예정임.
- 정부는 16~18세 졸업 청년들의 구직에 대해서 정확한 정보를 가지고 있어야 함. 이를 통해 학교 스스로 학생들에게 제공한 서비스의 효과를 판단할 수 있게 됨(교육기준청 보고서).
- 정부는 학교에서 이루어지고 있는 진로 지도의 평가를 위해서 새로운 기준(Destination measure)을 마련하여 제공할 예정임. 새로운 평가 기준은 학교가 어떻게 학생들에게 다음 단계의 교육, 훈련, 직업으로 이어지도록 실질적인 도움을 주었는가에 대한 것임. 그리고 장기적으로 고용과 급여에 대한 데이터들을 상호 참조할 수 있도록 함으로써 데이터의 질이 매우 높아질 것으로 기대하고 있음. 따라서 고용과 급여에 대한 데이터를 결합할 수 있도록 새로운 법적 기준을 마련할 예정
 - 정부는 학교 및 기업체의 동기유발을 강화하고 데이터의 활발한 사용을 위해 진로 측정의 다양한 방법들에 대한 현실가능성을 검토할 예정임. 이것은

새로운 측정 기준을 공표하고, 데이터의 보다 세밀한 구분과 학생들의 취업 현황을 공개하는 기업체 및 정부기관의 범위 확대를 골자로 진행할 예정이다.

- 기술인력의 부족 현상과 높은 실업률을 해소하기 위해 청년층과 성인층에게 제공되는 경력 지원 서비스에 대한 문화의 변화가 촉구됨(NCC 보고서).
- 정부는 고용주들과 학생 간의 연계 강화를 추진하고, 동시에 청년층과 성인층이 자신의 경력, 가능한 선택지에 대해 스스로 생각할 수 있도록 문화의 변화를 지원할 계획임. 이것은 하향식(Top down) 방식으로는 접근할 수 없으므로 학교와 훈련기관에서 실제로 일어나고 있는 현실을 기반으로 변화를 달성하는 접근법을 취할 예정

□ 지방 정부

- 지방정부는 청년계층, 특히 취약 청년계층을 대상으로 한 다양한 진로지도 서비스를 제공해야 함. 이를 통해 취약 청년계층이 다음 단계의 교육이나 훈련을 잘 선택할 수 있도록 도와주어야 함(교육기준청 보고서).
- 지방정부는 모든 청년계층들이 적절한 교육 혹은 훈련을 받을 수 있도록 도움과 조언을 아끼지 않을 예정임. 모든 16~17세의 청소년층은 학교를 떠날 무렵 개인의 자격과 기술소지 여부와 관계없이 적절한 다음 단계의 교육 혹은 훈련으로 나아갈 수 있도록 정부가 보장함(September guarantee). 이는 특히 무노동·무교육 청년층(NEET)이거나 혹은 NEET가 될 가능성이 높은 청년층에게 최우선 순위를 두고 진행되어야 함.
- 2014년 3월에 지방정부의 역할에 대한 규정을 발간할 예정임. 또한 정부는 지역의 NEET 데이터를 주기적으로 업데이트하고, 지방정부가 16~17세 청년층의 노동시장 혹은 교육시장의 참여를 증진시키기 위해서 하는 모든 활동에서의 투명성과 효율성을 중앙정부 차원에서 모니터링할 예정임.
- 66개의 지방정부에서는 청년층의 교육과 훈련에 대한 다양한 정보를 공유

함으로써 지방정부 주도의 진로 서비스 전달 프로젝트를 시행할 예정임. 이 프로젝트는 NEET 지표를 개발하여 학교와 지방정부가 우선적으로 서비스를 제공해야 할 청년층에 대한 식별이 가능하도록 할 예정임. 이 프로젝트와 관련된 모든 자료는 온라인으로 업데이트하여 접근성을 높임.

Ⅲ. 관련 기관(학교, 국가고용청, 교육기준청, 지역 고용주)에 대한 정책 방향

□ 학교

- 학교는 진로지도에 대한 명확한 전략을 개발하고 시행하여야 하며, 국가고용청에서 발간된 모든 자료를 잘 사용할 수 있어야 함. 또한 훈련된 스태프들과 진로지도 전문가, 고용주 네트워크, 지역 대학과 기타 전문가들을 모두 포괄하여 학생들이 진로 결정을 하는데 문제가 없도록 지원해야 할 필요가 있음(교육기준청 보고서).
- 학교는 학생들의 졸업 후 진로에 대한 데이터를 확보하여야 함. 또한 지방정부와 연계하여 특별 교육이 필요하거나 장애인인 학생에 대하여 향후 진로에 대한 자료를 확보해야 함(교육기준청 보고서).
- 모든 학교는 학교 운영위원회에 지역 고용주 대표를 반드시 포함시켜야 함. 또한 상급학교로의 진학지도와 동등하게 도제 훈련 등과 같은 구직 지도를 실시해야 함. 이를 위해서는 고용주들과의 직접 연계를 강화해 학생들이 재학 중 직업 경험에 최대한 많이 노출될 수 있도록 해야 함(교육기준청 보고서).
- 학교는 계속 교육기관, 독립 학습 서비스 제공자, 그리고 전문 기술인(장인) 등과의 네트워크를 강화해야 함.

- 영국 교육기준청(Ofsted)은 현재 잉글랜드 전역을 대상으로 자신들의 보고서에서 발견한 문제점과 해결방안을 전파시키기 위해 노력하고 있음. 개선된 법규들은 학생들의 학교에 대한 기대치를 명확히 하고, 학교를 위한 정책 대안을 강조하는 효과를 가질 수 있을 것임.

□ 국가고용청

- 국가고용청은 그 역할을 확대하여 고등교육·계속 교육기관에게 적절한 외부 진로지도를 제공할 수 있도록 해야 하며 지역적·국가적으로 직업교육과 도제 훈련에 관련된 정보를 제공할 필요가 있음(교육기준청 보고서).
 - 국가고용청은 진로지도의 활성화를 위해서 가장 핵심적인 역할을 담당해야 할 정부 부서임. 따라서 청년층이 진로 결정에 있어 가장 핵심적인 도움을 제공해야 함. 이러한 인식을 바탕으로 전체적인 정부 예산의 감축에도 불구하고 2015년까지 국가고용청의 예산을 동결시킬 예정임. 또한 국가고용청의 홈페이지에 최대한 더 많은 자료를 실을 수 있도록 노력하고, 진로지도 전문가들과 학교 관련자들이 정보를 충분히 활용할 수 있도록할 예정
- 국가고용청은 13~18세의 청소년층을 대상으로 한 서비스 운영을 보다 효과적으로 실시해야 할 필요가 있음(교육기준청 보고서).
 - 국가고용청의 관리와 운영을 담당하고 있는 영국 기술자금조달청(SFA: Skill Funding Agency)에서는 웹사이트를 개선하고 다양한 소셜 미디어(트위터, 페이스북 등)를 이용하여 청소년층에 더 가까이 다가가고자 노력함.
- 국가고용청은 청년층의 웹사이트 접근성을 더 높이기 위해서 노력해야 함(교육기준청 보고서).
 - 현재 국가고용청에서 제공하는 정보의 질을 향상시킬 예정임. 이를 위해 웹사이트에 대한 고객평가를 실시할 계획이며, 이 평가에서 청년층의 반응에

- 따라 개선 계획을 구상할 예정임. 최초의 웹사이트는 성인층을 중심으로 구성되었으나, 2012~2013년 사이 청년층에 초점을 맞추어 몇몇 부분이 수정되었음. 16~18세를 위한 모바일 접근 가능 페이지도 개설할 예정
- 현존하고 있는 계획들은 모바일 웹사이트의 콘텐츠 강화, 다양한 앱의 사용을 통한 모바일 페이지 접근성 강화, 청년층과 그들의 부모를 위한 많은 콘텐츠와 자원의 개발, 청년층에 중점을 둔 외부 전문가의 영입 등을 포괄하고 있음.
- 국가고용청은 고용주의 주도하에 고용주, 교육계, 그리고 경력지도 전문가들로 구성된 자문위원회를 두어 업무를 지도하게 하며, 청년층, 성인층, 고용주들에게 만족할 만한 서비스를 제공할 수 있도록 관리할 필요가 있음(NCC 보고서).
- 국가고용청을 운영하고 있는 영국 기술자금조달청에서는 이미 고용주들이 포함된 자문위원회를 운영하고 있음. 이 자문위원회는 고용주들이 효율적으로 국가고용청의 발전을 위해 일할 수 있도록 동력을 제공하고 있음. 이 자문위원회의 구성원들은 국가 경력 위원회와 긴밀한 협조하에 진로 지도 전문가를 포함할 수 있도록 할 예정임. 또한 진로 발전 관련 업무를 구체화하기 위해 자문위원회 산하에 하부 그룹을 둘 수 있도록 함.
- 국가고용청은 업무의 폭을 학교, 청년층 그리고 그들의 부모에게까지 확장해야 할 필요가 있음(NCC 보고서).
- 실제 청년층과 부모 그리고 학교에서 사용 가능한 서비스를 제공하기 위해 다음과 같은 방안을 마련하고 있음.
 - 국가고용청은 학교와 고용주들이 더 가까워질 수 있도록 촉매 역할을 하여 청년층이 멘토링과 코치를 받을 수 있도록 함.
 - 이러한 정보들이 웹사이트에 적절히 올라갈 수 있도록 함.
 - 웹사이트의 정보 공급이 관계자들의 욕구를 충족시킬 수 있도록 정기적으

로 개발하고 업데이트 함.

- 청년층에 대한 진로지도 서비스가 제대로 이루어질 수 있도록 다른 기관, 중앙정부 및 지방정부와 폭넓은 협력망을 구성함.

- 국가고용청은 직장생활에서의 성공을 위한 중요한 요소들을 발견하고, 이를 학생들에게 강조하며 지속적으로 교육할 수 있도록 다양한 조직과 전문가들을 아우르는 새로운 프로그램을 추진해야 할 필요가 있음(NCC 보고서).
 - 비즈니스·기술 혁신부(BIS)는 이러한 요소들이 학습 경험의 일부로서 어떻게 축적되어질 수 있는지를 보기 위한 작업을 진행 중임. 또한 고용노동부(DWP)와의 협력을 통해 현존하는 연구와 실용적인 좋은 사례들을 결합하여 이러한 정보가 학교와 교육기관에 공유될 수 있도록 할 예정. 국가 경력 서비스는 성공적인 직장생활을 위한 여러 자질을 개발하는 데 기여할 수 있는 다양한 활동들의 선정을 위한 중요한 역할을 담당할 예정임.

□ 교육기준청(Ofsted)

- 교육기준청은 학교 역할의 감사 기능도 수행함. 감사관들이 학교의 리더십과 관리 상태를 감사하는 데 있어서 진로교육의 질과 학생들의 진로 현황에 더 많은 비중을 둘 수 있도록 정책적으로 이끌어야 함(교육기준청 보고서).
 - 감사원장(Her Majesty's Chief Inspector)은 이미 2013년 9월부터 있을 공공 학교 감사에 있어서 진로 지도 부분에 더 많은 비중을 둘 것을 선언하였음. 교육기준청은 감사관들이 진로지도에 대한 감사를 잘할 수 있도록 관련 주제를 감사관들을 대상으로 훈련 및 교육시킬 수 있는 프로그램을 수립 중에 있음.

□ 지역 고용주

- 고용주들은 국가고용청(National Careers Service)과 연계해서 고용주, 특히 중소기업 고용주들과 지역 학교들 간의 협력을 강화해야 함. 특히, 지역학

교의 운영 이사회에 고용주들이 적극적으로 참여하여 학생들에게 경력을 쌓을 수 있는 실습의 기회를 보장하여 경로를 찾을 수 있도록 지원할 필요성이 높음(교육기준청 보고서).

- 국가 경력 서비스는 고용주들과 학교 간의 협력을 강화하여 청년층이 고용주를 통해서 멘토와 코칭을 받을 수 있는 방안을 법제화시킬 예정임. 일단 2014년 10월부터 한두 개의 구역을 선정하여 국가 경력 서비스를 통한 학교-기업체 연결망 강화를 시범적으로 추진할 예정임.
- 고용주들은 현재 지역의 산업 현황, 필요 기술자 목록, 그리고 지역 기업체에서의 구직 현황 등에 대한 자세한 정보를 학교에 제공할 필요가 있음(교육기준청 보고서).
 - 정부는 국가고용청 웹사이트에 각 지역별로 필요한 기술자와 우수한 기술분야에 대한 정보제공을 강화할 예정임. 현재 웹사이트에는 2012년 3분기를 기준으로 39개의 LEP(Local Enterprise partnership: 지역 기업 연합체) 중 35개에 대한 세부 자료가 올라와 있음. 앞으로 남은 4개의 LEP에 대해서도 필요한 자료를 모두 업데이트할 예정임.
- 고용주들은 자신의 피고용인들이 학교나 교육기관에 가서 학생들에게 직업에 대한 적절한 정보를 제공하고 직업 세계에 대한 희망을 불어넣어주며 실제적인 경력에 접근할 수 있도록 해야할 필요가 있음. 이는 청년층 고용에 있어서 미스 매치를 막는 가장 좋은 방법임(교육기준청 보고서).
 - 이것은 학교, 훈련기관, 고용주가 결정해야 할 문제이나, 정부는 학교와 고용주들 간 정보를 교환할 수 있도록 하고, 이들을 이어주는 매개체 역할을 담당할 수 있음. 또한 이러한 네트워크가 장기적으로 지속될 수 있도록 정부가 후원할 예정임.

IV. 요약 및 시사점

- 청년층과 성인층에 대한 진로지도 서비스 공급에서의 문화를 근본적으로 바꾸기 위해 정부는 고용주, 교육기관, 진로지도 전문가를 포함시키는 운동을 시작해야 함. 각종 정책 대안과 실제 사례들을 현실화하고 확산하기 위해 정부의 지원이 필요함. 또한 각급 학교와 교육기관에서의 자발적인 진로지도 교육의 강화와 이에 대한 지역 고용주와 사업체들 간의 협력이 절실함. 국가고용청은 모든 것을 포괄하는 역할을 담당하여 무노동·무교육 청년층이 양산 되지 않도록 국가적인 차원에서의 노력이 필요함.
- 현재 한국에서도 영국과 마찬가지로 청년층 실업 문제가 심각한 실정임. 이를 해결하기 위해 정부, 학교, 기업체가 협력하는 정책 네트워크를 만들어 서로 정보를 공유하고 실현 가능한 정책 대안의 교환을 통해 청년 실업층이 줄어들 수 있도록 노력해야 함. 

(작성: 장익현 직업능력개발원 영국 해외통신원)

참고자료

An aspirational nation(2013). National Careers Council, UK government.
 Career Guidance Action Plan(2013). Department for Education and
 Department for Business, Innovation & Skills, UK government.
 Going in the right direction? Careers guidance in schools from september
 2012(2013). Ofsted, UK government.

해외

중국식 기업상학원(企业商学院)의 개념과 운영 현황

본고는 중국식 기업상학원(企业商学院)의 개념과 운영형태를 탐색해보고, 현재 중국식 기업상학원이 직면한 문제를 고찰한 뒤, 이를 바탕으로 향후 기업상학원의 발전방안에 대해 소개하고자 한다. 기업상학원은 기업대학 혹은 사내대학과 유사한 개념으로, 조직구성원들의 교육욕구를 충족하고, 기업 맞춤형 전문 인재를 육성하기 위해 기업이 자율적으로 설립한 대표적인 인재육성기구이다. 본고는 「중국기업교육백서(中国企业培训蓝皮书)」의 기업상학원(企业商学院) 부분을 번역하여 정리한 것이다.

I. 기업상학원의 등장 배경

- 21세기의 글로벌화와 기술발달 등에 따라 시장 경쟁이 치열해지면서 인적자원이 기업 경쟁우위 창출의 원천이라는 인식이 확대되고, 인적자원을 인적자본으로 육성하려는 움직임이 활발해지고 있음.
- 중국 역시 국유기업과 민간 대기업을 중심으로 인적자원개발에 대한 본격적인 움직임이 대두되고 있으나, 시장 및 기업의 요구를 충족하는 인재 육성에 있어서는 많은 한계에 직면하고 있는 실정임.
- 먼저, ‘인재초빙식(请进来), 외부파견식(送出去)’ 형태의 전통적인 기업훈련 방식은 기업의 지식을 체계적으로 관리하고 경쟁력 있는 지식인을 양성하는데 한계를 지님.
 - 중국 기업은 전통적으로 외부 전문 교육기관의 강사를 초빙하여 일부 구성

원들에게만 일시적으로 교육훈련을 제공하는 형태(请进来)나, 기업구성원으로 하여금 기업 외부의 교육과정에 참여하여 지식 및 기술을 학습하도록 하는 형태(送出去)의 교육훈련이 이루어져 왔음.

- 효과적인 인재육성을 위해서는 장기적 관점에서의 교육훈련이 요구되며, 이에 전통적 교육방식은 단기적, 단편적 교육에만 초점을 둔다는 한계를 지니고 있음.
 - 교육 내용 및 수준 측면에서도 외부의 강사나 교육과정을 이용하기 때문에 기업의 요구를 충족하는 데 한계가 있으며, 큰 효과 없이 비용 낭비만 초래할 위험이 큼.
 - 또한 대부분 ‘인재초빙식(请进来), 외부파견식(送出去)’ 식의 교육훈련은 특정 지역에 편중되어 이루어지기 때문에 교육기회의 지역 간 편차가 발생할 수 있음.
- 둘째, 많은 기업이 교육훈련의 중요성을 인식하기 시작하면서, 중국은 중·대형 국유기업을 중심으로 훈련센터(培训中心)를 건립·운영하였으나, 기존의 훈련센터는 새롭게 변화하는 기업의 인재육성 요구를 충족하는 데 한계가 있음.
- 대부분 중국기업의 훈련센터는 조직구성원들의 교육요구나 환경분석에 기초하여 필요한 교육을 적재적소에 제공하기보다는 경영층의 교육수요나 지시가 있을 경우에만 수동적으로 교육과정이 제공됨.
 - 훈련센터에서 운영되는 교육과정은 실제 현장과의 관련성이 적어 훈련센터에서의 교육을 통한 업무성과 향상 효과를 기대하기에는 어려움이 있음.
 - 대부분의 훈련센터는 내부 지식의 전파와 공유에 관심을 가지고 있지만, 외부 지식 유입에는 비교적 소홀한 편임. 즉, 기존의 훈련센터는 교육과정 운영 시 관리자나 전문기술자 등의 내부강사에 의존하는 경향이 큼.
 - 따라서 교육과정에 대한 체계적인 평가가 이루어지지 않고 있음.
- 셋째, 다른 국가들과 마찬가지로 중국 역시 학교교육이 기초지식을 통한 인재

육성에는 기여하고 있으나, 기업이 요구하는 전문 직업인을 양성하는 데에는 한계가 있음.

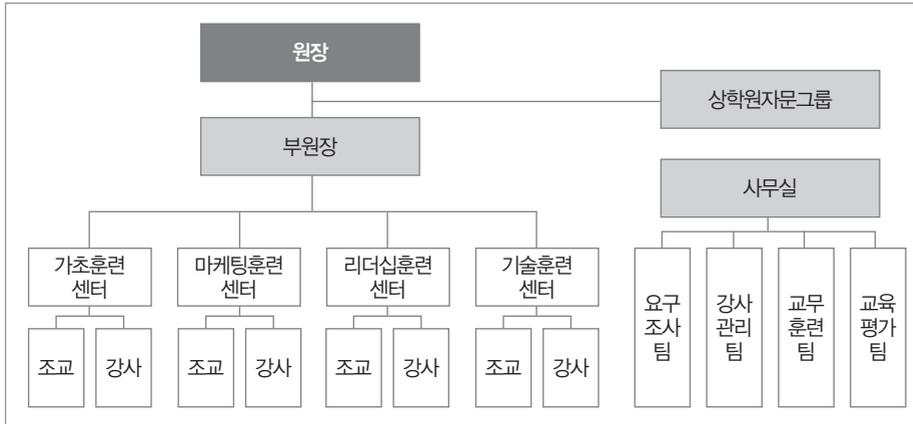
- 기업상학원은 중국 기업에 존재하는 전통적 교육훈련의 한계와 학교교육이 지닌 한계를 극복하고, 기업의 요구에 부합한 전문직업인 양성을 위한 효과적인 수단으로 부각되기 시작하였음.

II. 중국식 기업상학원의 개념 및 운영형태

1. 중국식 기업상학원의 개념 및 특징

- 기업상학원은 기업의 문화와 전략에 기반하여, 기업 맞춤형 인재를 개발하기 위한 목적으로 자율적으로 설립·운영되는 교육기관을 의미함.
 - 효과적인 기업 교육훈련 체계의 건설을 통해, 조직구성원들 간에 기업의 가치와 문화를 공유하고, 조직의 학습 분위기를 조성하는 것을 목적으로 함.
 - 더 나아가 기업의 지식관리 및 인재육성의 플랫폼을 마련하여 조직의 경쟁력을 향상시켜 기업 전략의 효과적 실현을 목적으로 함.
 - 중국의 기업상학원은 기업의 맞춤형 인재를 육성하고, 조직구성원들의 학습 욕구를 충족시켜주기 위한 체계적인 교육기관이라는 점에서 한국의 기업대학과 상당히 유사한 개념이지만, 한국과는 달리 교육 참여자들에게 학위 수여가 되지 않는다는 점에서 차이가 있음.
- 중국식 기업상학원은 조직구조, 설치이념, 훈련모형 및 운영의 네 가지 측면에서 다음과 같은 특성을 지님.
 - 조직구조 측면에서, 중국의 기업상학원은 보통의 훈련교육기관과 마찬가지로 체계적인 조직구조를 가지고 있으나, 기업의 환경 특성에 따라 다양한 형태로 존재

그림 1. 기업상학원 조직구조 예시



- 설치이념 측면에서 기업상학원은 기업의 문화와 전략 및 이념에 기초하여 설립·운영되며, 교육에 참여하는 구성원들이 이를 구체화하는 데 기여할 필요가 있음.
- 훈련모형 측면에서 기업상학원은 일반적으로 웹기반교육(e-learning)을 중심으로 교육과정을 운영하며, 먼대면 교육이 보조적으로 활용되는 블렌디드 러닝(Blended learning) 방식을 도입하고 있음.
- 운영 측면에서 기업상학원은 지식관리와 인재육성을 핵심으로 함.

2. 중국식 기업상학원의 운영형태

- 중국식 기업상학원은 설립방식에 따라 자주설립형, 산학협력형, 웹기반형으로 구분할 수 있음.
 - 자주설립형은 기업의 전면투자를 통해 설립된 독립적인 교육기관을 일컬으며, 주로 대기업을 중심으로 설립·운영됨. 중국의 하이얼대학(海尔大学)이 대표적임.
 - 산학협력형은 1996년 이후로 주목받기 시작하였으며, 주로 기업과 대학의

협력을 통해 설립된 교육기관을 의미함. 대학은 협력관계에 있는 기업 구성원들에게 우수한 교육과정과 강사를 제공하며, 기업은 교육에 필요한 자금을 지원함. 중국의 이리그룹 분유사업부(伊利奶粉事业部), 웨이커두어 대학(威可多大学), 진다디대학(金大地大学)등이 대표적임.

- 웹기반형은 기업의 지식데이터베이스와 교육훈련조직이 e-learning에 기반하여 형성된 기업상학원을 의미함. 비교적 업무효율이 높은 기업이 이 같은 형태의 상학원을 운영하며, 중국의 심천발전은행사이버학원(深圳发展银行网络学院), 춘란대학(春兰大学), 중화관리학원(中化管理学院) 등이 대표적임.

○ 중국식 기업상학원은 기업의 핵심경쟁 혹은 주된 교수학습 내용에 따라 생산기능형, 서비스형, 과학기술 혁신형으로 구분할 수 있음.

- 제조업 분야의 기업이 설립한 기업상학원은 대부분 생산기능형에 해당되며, 전문적인 기술훈련을 중심으로 한 교육과정이 운영됨. 실질적으로 중국 대부분의 기업상학원이 생산기능형에 속한다고 볼 수 있으나, 아직까지 발전 초기단계에 머물고 있으며, 심지어 기업 내부의 일반적인 교육훈련 기구를 기업상학원으로 바라보는 시각도 존재함.
- 서비스형 기업상학원은 주로 중·대형 공공사업, 요식업, 은행, 보험, 호텔, 여행업 등의 서비스 산업분야에 집중되어 있으며, 전문기술보다는 서비스 정신 등과 관련된 교육과정을 제공함. 샤오란징학원(小蓝鲸学院), 타이캉 기업상학원(泰康企业商学院) 등이 이 유형에 해당함.
- 과학기술 혁신형 기업상학원은 주로 첨단기술기업, 제조업, 전자통신 산업에 집중되어 있으며, 신기술 연구 및 혁신, 신제품 개발, 시장동태 분석 등을 중심으로 한 교육훈련이 제공됨. 하이얼대학(海尔大学), 레노버대학(联想大学), 춘란대학(春兰大学) 등이 이 유형에 해당됨.

Ⅲ. 중국식 기업상학원의 교육과정 운영

1. 중국식 기업상학원의 교육과정 설계

- 일반적으로 기업상학원은 대부분 주문식 교육과정의 형태로 운영하고 있기 때문에, 일반대학 상학원(혹은 경영대학)의 공개과정과는 뚜렷한 차이가 있음.
- 기업을 둘러싼 내·외부 조건이나 기업전략, 이념, 문화 등이 모두 다르기 때문에 기업상학원의 교육과정 역시 운영하는 기업마다 다양한 형태로 설계·개발됨.
- 일반적으로 내부형 기업상학원의 경우, 기업 내부 구성원들만을 대상으로 교육과정을 운영하기 때문에 교육대상자의 직위나 업무수준에 따라 교육과정 체계를 설계함.
 - 일선관리층, 중간관리층, 고위관리층 등 각 등급에 적합한 차별화된 학습계획(필수과목, 선택과목, 학습시간)이 제공됨.
 - 예를 들어, 타이강기업상학원(泰康企业商学院)의 경우, 마케팅학원의 교육과정은 일선직원을 대상으로, 경영학원의 교육과정은 업무주임, 업무책임자 등을 대상으로, 관리학원의 교육과정은 업무 총 책임자, 마케팅서비스부 책임자 등을 대상으로, 교육학원의 교육과정은 기업 내 교육훈련 담당자 등을 대상으로 제공됨. 학습자들은 25개의 필수과목과 20개의 선택과목을 반드시 이수해야 함을 원칙으로 함.
- 외부형 기업상학원의 경우, 외부 고객에게 교육을 제공하기 위한 목적으로 설립되었기 때문에 내부형 상학원에 비해 제공되는 교육과정의 범위가 비교적 넓으며, 주로 고객의 요구에 근거하여 교육과정이 설계
- 내·외부 결합형 기업상학원의 경우, 기업 내·외부 학습자들을 대상으로 마케팅, 인증과정 등의 다양한 교육과정을 제공함.

- 예를 들어, UT스다캉대학(斯达康大学)은 기업의 특성과 경쟁우위능력, 협력사 및 고객들의 요구를 바탕으로 마케팅과 관련한 전문화된 교육과정을 제공
- 중국 오라클대학(甲骨文大学)의 소프트웨어인증, 진디에(金蝶) ERP인증 등 다양한 인증과정이 제공됨.

2. 중국식 기업상학원의 교육과정 형태

- 기업상학원의 교육과정은 크게 일반과정, 전공과정, 주문식 과정, 자주식 과정으로 구분됨.
 - 일반과정은 기업구성원들의 기초 소양과 지식을 양성하기 위한 목적으로 설계·개발되며, 주로 인적자원관리, 생산관리 마케팅관리, 직업기술, 상업예절 등의 기업 관리와 관련한 과목이 해당됨.
 - 전공과정은 특정 산업에서 요구되는 특정 지식 및 기술을 육성하기 위한 목적으로 설계·개발되며, 각 산업의 특성에 따라 다양한 형태의 전공과목이 제공됨.
 - 주문식 과정은 기업 내부 자료와 실제 요구를 바탕으로 외부전문기관에 위탁하여 개발한 교육과정을 의미하며, 주로 신입직원교육, 신제품 소개, 고객교육, 새로운 시스템 및 상업과정에 대한 교육 등이 주문식 과정을 통해 이루어짐.
 - 자주식 과정은 기업이 자주적으로 교육주제를 선택, 설계, 개발한 맞춤형 교육과정을 의미하며, 기업 특정 부문의 교육요구를 신속하게 반영할 수 있다는 장점이 있음.
- 상학원을 운영하고 있는 기업들은 일반적으로 기업도서관, 기업사례연구실 등을 함께 운영하여 상학원에 참여하는 조직구성원들의 학습을 지원함.

IV. 중국식 기업상학원(企业商学院)의 운영현황 및 발전방안

- 1980년대 중국 대기업을 중심으로 기업상학원이 처음 설립되기 시작하였으며, 1990년대에 맞춤형 기업인재 육성을 위한 효과적인 조직 유형으로 기업상학원의 중요성이 인식되기 시작함.
- 기업상학원 설립 초기에는 대부분 기업들이 일반대학 혹은 전문적 교육훈련기관과의 협력관계에 기초하여 운영되었으나, 2000년대에는 기업 독자적으로 설립·운영되는 기업상학원이 증가하기 시작함.
 - 1997년 이전, 기업들은 주로 일반 대학의 교수를 초빙하여 실제 대학의 교육과정을 중심으로 기업상학원을 운영하였으나, 이를 통해 학습자들이 기업 현장에 적합한 실질적 업무기술을 습득하는 데에는 한계가 있었음.
 - 1998년 이후, 전문적 기업 교육훈련 기관이 출현하기 시작하면서 기업 역시 이들 기관으로부터 전문강사를 초빙하여 인재육성 교육을 실시함. 이 경우, 산업에 맞는 전공지식 및 기술교육을 제공할 수는 있지만, 각 기업의 특성에 적합한 차별화된 교육을 실시하는 데에는 한계가 있었음. 즉, 같은 산업에 속한 기업들은 모두 같은 내용의 교육을 제공받게 됨을 의미함.
 - 2000년, 각 기업들은 이전 경험을 토대로 인적자원의 요구와 기업특성에 적합한 맞춤형 교육의 중요성을 고려하기 시작하였으며, 세계 500대 기업의 인재육성 방법을 모방하여 개별 기업의 독자적인 교육기관을 설립하기 시작함.

■ 기업상학원 사례 1 : 하이얼대학(海尔大学)

- 하이얼대학은 1999년 12월 26일, 하이얼그룹 첨단기술공업원(海尔集团高科技工业园) 내에 건설됨.
- 대학부지는 약 12,000m²에 이르며, 대학 내에는 12개의 교실(매체교육실, 언어학습실, 컴퓨터실, 기술 보고실 포함)이 갖추어져 있음. 이는 일반적으로 500명이 동시에 학습할 수 있는 규모임.
- 하이얼대학은 ‘현장중심, 사례중심, 즉시교육’ 등을 추구하며, 문제관리능력, 혁신능력, 발전능력 등을 향상시키기 위한 다양한 교육과정을 제공함.
- 하이얼대학은 각 업무부문의 교육 참여 동태를 매월 정기적으로 확인하며, 그 결과를 부문 성과 평가에 반영
- 교육대상은 하이얼기업의 내부 구성원뿐만 아니라 기업협력사, 대리점 직원, 하이얼 고객을 전부 포함하며, 최근에는 중국 내 금융, 보험, 전기, 전자통신, 서비스, 제조업 등의 산업 및 국가기관 관계자 등도 하이얼대학의 교육과정에 참여할 수 있도록 함.
 - 매달 하이얼대학의 교육과정에 참여하는 국내외 기업 및 기관의 중·고급 관리자들은 약 700여 명에 달하며, 벤치마킹, 연구 등을 목적으로 참관 신청을 하는 경우는 약 400여 명에 달함.
- 하이얼대학은 수준 높은 교육을 제공하기 위해 자격을 갖춘 16명의 전임강사와 330명의 내부 겸임강사 인력풀(pool)을 갖추고 있으며, 국내외 대학·연구기관과 산학협력을 맺고 있음.
 - 하버드대학, IMD, 미국의 조지메이슨대학, 와튼스쿨, 영국의 케임브리지 대학, 일본의 고베대학, 중국·유럽국제공상학원, 칭화대학, 베이징대학, 푸단대학 등 국내외 유명대학들과의 공동 사례연구를 위한 협력관계를 형성하고 있음.
 - 하이얼대학에 관한 6개의 사례가 이미 해외 경영대학원 MBA 과정의 사례연구 대상에 포함됨.

■ 기업상학원 사례 2 : 레노버대학(联想大学)

- 레노버의 교육기관은 레노버관리학원에서 레노버훈련센터, 레노버훈련센터에서 레노버대학으로 발전
 - 레노버 설립 초기부터 레노버관리학원이 존재하였으나, 이곳의 역할은 기업의 문화와 사상을 전파하는 데 그치고 있었음.
 - 1997년 레노버는 내부구성원들의 교육훈련을 위해 체계적인 인재육성시스템을 설립하였으며, 이에 따라 기존의 레노버관리학원은 레노버훈련센터로 변화하게 됨.
 - 레노버훈련센터는 2001년에 들어서야 외부인들을 중심으로 레노버대학으로 불리기 시작함.
- 레노버대학은 기업문화와 전략에 기초하여 조직구성원들의 조직에 대한 몰입 및 업무에 대한 사명감 향상을 목표로 함.
- 레노버대학에서는 신입직원교육, 1년 2회의 경영인 교육, 레노버 고급간부 연구토론회, 근로자들의 학력교육, 해외 단기교육 등 다양한 내용 및 방식의 교육훈련이 이루어짐.
- 특히, 레노버는 구성원에 대한 문화교육을 강조함에 따라 기술교육 혹은 관리교육에 상관없이 레노버대학에 참여하는 근로자들은 기초과목으로서 반드시 기업문화 및 기업정신 과목을 이수해야 함.
 - 그 외에도 기업문화 전파를 위해 고위간부 연구토론회의 주요내용과 최고경영층이 평소 강조했던 내용 등을 정리한 소책자를 발간

- 기업상학원이 기업의 인재육성 등에 분명한 공헌을 하였지만, 아직까지 운영에 있어서 많은 문제에 직면하고 있는 상황임.
 - 첫째, 기업상학원의 운영에 대한 장기적 전략 목표의 부재
 - 둘째, 여전히 교육을 투자가 아닌 비용으로 인식함.
 - 셋째, 대부분의 교육훈련이 고위층관리자를 중심으로 편중됨.
 - 넷째, 기업상학원 개념에 대한 이해 부족으로 인해 아직까지 많은 기업들이 기업상학원과 인적자원부서에서 제공하는 교육과정, 혹은 일반대학과정을 명확히 구분하지 못하고 있음.

- 기업상학원의 효과적인 운영을 위해서는 기업의 현재 상황에 대한 충분한 이해와 해외의 성공사례에 기초하여 기업특성에 적합한 상학원의 운영전략을 마련할 필요가 있음.
 - 첫째, 기업전략과 고객 요구의 변화에 기초하여 내부구성원뿐만 아니라 고객 및 협력업체들에게도 효과적인 교육과정을 제공할 수 있어야 함.
 - 둘째, 해외 기업대학을 벤치마킹하되, 벤치마킹 결과를 그대로 적용하는 것이 아닌 중국 국내의 기업 상황에 적합한 형태로 변형하여 도입하는 현지화 작업이 반드시 선행되어야 함.
 - 셋째, 향후 기업상학원은 기업이 출자하는 자금을 의존하는 형태에서 벗어나, 우수한 교육서비스 제공 등을 통해 수익을 창출할 수 있는 독립적인 사업기구로 발전할 필요가 있음.
 - 넷째, 기업상학원은 학습자 중심의 서비스를 제공하기 위해 각 업무부분의 장·단기 수요에 기반하여 교육과정을 설계하고, 교육방법의 측면에서도 학습자 주도의 교수학습방법을 보다 적극적으로 활용할 필요가 있음.
 - 다섯째, 기업상학원 협회나 연맹을 활성화하여 각 상학원 간에 성공사례를 공유하고, 공동의 문제에 협력 및 대응할 수 있는 기지로서의 역할을 충실히 해야 함.

V. 시사점

- 다양한 방식으로 운영되고 있는 중국식 기업상학원의 사례를 고려해볼 때, 국내의 기업대학 혹은 사내대학 역시 효율성 증대를 목적으로 사이버 대학 등 다양한 운영모형을 마련할 필요가 있음.
 - 중국식 기업상학원은 국내의 기업대학 혹은 사내대학과 매우 유사한 형태의 인재육성기구이지만, 산학협력형, 자주형, 웹기반형 등 다양한 형태로 운영되고 있다는 점에서 차이가 있음.
 - 특히 중국식 기업상학원은 비용 절감 및 효율성 증대를 위해 웹기반형 상학원의 형태에 큰 관심을 가지고 있는 추세임.
 - 평생교육과 ‘선취업 후진학’의 촉진수단으로 사내대학의 역할이 중요해지고 있는 상황에서, 정부는 사이버 대학을 비롯한 다양한 사내대학 운영모형을 마련하여 이에 대한 기업의 적극적 참여를 유발할 필요가 있음.
- 중국식 기업상학원과 마찬가지로 국내 기업 역시 전략 달성 및 이미지 개선 등을 목적으로 교육대상을 고객, 협력업체들에게도 확대하여 양질의 교육과정을 제공할 필요가 있음.
 - 하이얼대학 경우는 내부구성원뿐만 아니라 대리점 직원 및 고객들에게도 상학원의 교육과정에 참여할 수 있는 기회를 부여하고 있으며, 이를 통해 기업의 이미지 개선뿐만 아니라 사회공헌의 역할도 수행하고 있음. 

(작성: 장상운 중국과학원대학 관리학원 박사과정생)

참고자료

中国企业培育百强组委会(2010). 中国企业培训蓝皮书II. 中中国出版集团现代教育出版社.

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역	제목	집필자	
제16권 6호 (2013.11.)	시론	고등직업교육 중심 기관으로서의 전문대학의 역할과 과제	이기우	
	이슈 분석	전문대학의 평생직업교육 기능 강화를 위한 제언 학과 집중도로 본 전문대학 특성화와 취업률의 관계 평생학습사회에 대비한 전문대학 학제 다양화 전문대학에서의 창업교육 기업의 교육훈련이 고용을 창출하는가? 청년 고용에 영향을 미치는 기업의 인적자원관리 현황 분석 및 개선 방안	정태화·김현수·윤형한 박보경·채창균 전승환 황성수 반기운 오계택·김영생	
	정책 해설	전문대학 정책 추진 방향 한국형 일·학습 듀얼시스템의 소개 및 정책 방향	한석수 나영돈	
	글로벌 리포트	OECD국가의 고등직업교육 최근 동향	장미란	
	패널 브리프	청년층의 SNS 사용 현황과 특성 비교 국내 신규박사학위 취득자의 고용 현황	손희전 송창용·김혜정	
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	송선혜
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	이은혜
		해외	미국 커뮤니티 칼리지의 4년제 학사학위 과정 제공 현황과 의의 독일의 산학연계형 고등교육 핀란드 전문대학(Ammattikorkeakoulu) 현황	한효정 정미경 이동섭
	제16권 5호 (2013.9.)	시론	고용률 70% 달성을 위한 '직업교육훈련'의 역할	송영중
이슈 분석		박근혜정부의 청년창업 추진전략 청년창업 활성화를 위한 대학 창업교육의 현황과 과제 창업동아리와 집합적 창조성 청년창업사관학교의 운영 실태와 과제 창의적 진로개발과 SCEP	박찬수 정치근 박동 양현봉 진미석	
정책 해설		국가직무능력표준 구축과 평생직업교육 정책방향 중소기업 인력지원 정책방향	박용수 김진형	
글로벌 리포트		아일랜드 전환학년 프로그램의 성과와 시사점	윤형한	
패널 브리프		대학생의 재학 중 일자리 특성과 학업 성과 청년층과 중장년층 근로자의 숙련 수준 및 직무 태도 비교	신동준 김호진·황승록	
동향		일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	송선혜
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	이은혜
	해외	독일의 고용촉진서비스: 창업지원수당 웨일즈 지역의 청년 창업 확대를 위한 YES의 실행계획	정미경 장익현	

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역	제목	집필자	
제16권 4호 (2013. 7.)	시론	창조경제, 창의인재 & 열린 노동시장	박영범	
	이슈 분석	창의성의 사회적 차원: 창의인재 논의의 정책 지평 확대를 위한 이론적 검토 혁신지향 조직문화와 기업성과 기업의 조직 창의성과 특허 중소기업 창조경영 사례: 제니퍼소프트와 마이다스아이티 콘텐츠산업에서 발견하는 집합적 창의성 FTA 체결에 따른 건축사, 기술사 자격의 국제 통용성 확보 현황과 주요이슈 한국의 청년실업: 독일 및 이태노동시장의 관점에서	최영섭 조희경 · 황승록 · 채창균 황규희 김선우 김태원 조정윤 · 김민규 Günther Schmid	
	정책해설	2013년 창업정책 방향 과학기술인 협동조합 육성 · 지원	백운만 이진규	
	글로벌 리포트	창조경제 관련 OECD 논의 동향 미국의 흡스쿨링 현황과 함의	허성욱 김안국	
	패널 브리프	청년층 BIG5 성격 특성 기업의 인력현황 실태	손희전 황성수	
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	송선혜
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	이은혜
		해외	중국의 혁신형 과학기술 인재 육성 전략 고등교육의 서비스 사이언스 접근 소개	장상윤 박종규
	제16권 3호 (2013. 5.)	시론	고용률 70% 달성을 위한 직업교육 과제	박종구
이슈 분석		국가직무능력표준(NCS) 도입에 따른 실행 과제 및 추진 전략 국가자격체계(NQF)의 도입 방향과 추진 전략 국가직무능력표준(NCS)을 활용한 역량 교육 추진 실태와 과제 대학 학위와 훈련에 따른 임금격차: 한국과 독일 비교 대졸 청년층의 졸업 직후 창업 실태와 과제	정향진 조정윤 · 오혁제 박동열 정미경 황성수	
정책 해설		WEST 프로그램 추진 현황 및 발전 방향 2013년 직업능력개발 정책방향	박 준 나영돈	
글로벌 리포트		해외 국가자격체계(NQF) 구축 동향	김형만	
패널 브리프		일반계 고등학생의 학교 진로교육 경험실태와 성과 기업의 자격제도 운영현황 및 자격취득지원 실태	송창용 · 신동준 김호진 · 황승록	
동향		일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	송선혜
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
	해외	저학력 청년 실업자를 위한 FE(Further Education) 시스템의 개혁 및 실천적 정책 계획 핀란드의 직업교육훈련에 관한 자격과 질 보증 방식	장익현 이동섭	

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역	제목	집필자
제16권 2호 (2013. 3.)	시론	꿈과 끼를 살려주는 신정부의 진로교육 방향과 과제	곽병선
	이슈 분석	한국형 진로탐색학년제 도입을 위한 아일랜드 전환학년제의 주요 특징 분석	김나라
		선진국의 진로지도 서비스 전달 체계	진미석
		최근 신생직업의 현황과 정책 과제	한상근
		특수교육대상 학생을 위한 진로정보	이지연
		대졸자의 선망 직장 취업스펙과 정책 과제	오호영
	사업주 직업훈련 지원제도와 교육훈련투자 성과	반기운	
정책 해설	새 정부의 직업교육, 진로교육 관련 국정과제 박근혜 정부의 일자리 정책	윤희한 양정승	
글로벌 리포트	진로교육의 주요 이슈와 과제	토니 왓츠	
패널 브리프	대졸자의 학자금 대출 실태와 영향 기업의 조직문화와 구성원들의 직무만족 및 조직몰입	송창용 · 신동준 조희경	
동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
	직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	고수진
	직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경 · 정재호
	해외	일본의 제9차 직업능력개발 기본계획(2011~2015년) 평생학습체제 및 학습사회 건설을 위한 중국의 교육 전략과 정책	김영중 장상윤
제16권 1호 (2013. 1.)	시론	새 정부의 고용 · 직업능력개발 정책의 핵심 과제	박영범
	이슈 분석	고졸 취업 문화 정착	장명희 · 박동열 · 최동선
		전문대학 직업교육 확충	강경중
		4년제 대학의 노동시장 연계 강화	오호영
		초 · 중등 진로교육 활성화	진미석
		산학협력 활성화	황성수
		직업훈련체제 강화	박천수
자격의 연계기능 강화		김상진	
일자리 창출 지원		채창균	
노동시장 양극화(차별) 해소	정재호		
노동시장 인프라 구축	류기락		
정책 해설	새 정부의 평생직업교육 분야 정책공약 새 정부의 일자리정책 [행복한 일자리]	윤희한 양정승	
글로벌 리포트	미국의 최근 노동시장과 직업훈련정책 Vocational Training and Education from a TLM perspective	김미란 Günther Schmid	
패널 브리프	청소년의 학교폭력에 영향을 미치는 요인 분석 조직문화와 직무에 대한 근로자의 인식	채창균 · 류지영 · 신동준 김호진	
동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	양정승
	직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	윤희한
	직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	정재호
	해외	미래에 대한 투자: 오바마 정부의 커리어기술교육 개혁 청사진 공통핵심 성취기준과 직업교육 공통핵심기준	이종선 이민욱

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역	제목	집필자	
제15권 5호 (2012. 11.)	시론	국가 경쟁력과 직업능력개발의 중요성	최종태	
	이슈 분석	제3차 국가기술자격제도 발전 기본계획 수립 의의 및 방향 과정이수형 자격제도 도입 관련 주요 이슈 국가자격 정보 관리의 한계와 정보체계화 방안 개인서비스 분야 신규 자격 발굴과 활용 면허형 국가자격 특성과 보수교육 실태 가구소득과 대학생의 노동시장 이행 준비와의 관계 재학생 취업 현황과 정책적 시사점	조정윤 김상진 이동임 정향진 김미숙 양정승 · 류지영 이대창	
	정책 해설	산업 · 지역정책을 통한 일자리 창출 · 유지 강화 방안 여성인력개발 정책 현황과 과제	박원주 이기순	
	글로벌 리포트	독일 직업교육훈련제도의 최근 동향	장미란	
	패널 브리프	스킬 및 학력 불일치 전환 실태 분석 인적자원관리 제도의 기업성과에 대한 영향력	임인 오계택	
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	양정승
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	윤형한
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	정재호
해외		번영을 위한 길: 21세기 미국의 청년층 인재 양성을 위한 해법 광저우 모델을 통해 살펴본 현대 중국의 중 · 고등 직업교육 시스템	이민욱 장상윤	
제15권 4호 (2012. 9.)	시론	마이스터고와 특성화고를 통한 교육 개혁	안병만	
	이슈 분석	마이스터고 · 특성화고 (절대)성취평가제 도입 · 운영에 대한 교사의 인식 분석 및 안착 방안 모색 마이스터고/특성화고 교육과정 자율운영 확대 및 내실화 과연 유연한 노동시장이 청년에게 일자리를 확보해 주는가? 새로운 훈련정책을 위한 몇 가지 제언	김선태 · 허영준 · 김민규 박동열 · 김민규 류기락 이상준 · 이수경	
	정책 해설	청년고용정책 현황 및 향후 추진 방향 이공계 인력이 우리의 미래다-『이공계 르네상스 희망 전략』	이태희 장진규	
	글로벌 리포트	일본의 직업능력 중점 정책 및 구직자 지원제도(제2안정망)	오학수	
	패널 브리프	대학생의 영어교육 투자 실태 분석 조직문화에 따른 교육훈련 투자와 기업 성과	류지영 황승록 · 송창용	
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	양정승
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	윤형한
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	정재호
해외		고등교육 학위 취득자의 세계적 변화 추이와 고등교육 투자회수를 독일의 대학교육 이수 촉진 정책	박보경 정미경	

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역	제목	집필자	
제15권 3호 (2012. 7.)	시론	직업능력개발의 의의와 정책 제언	김대환	
	이슈 분석	30대 후반 고용률의 하락 원인- IMF 세대의 불행? 서비스 산업의 인적자원관리 우수 중소기업 사례와 정책적 함의- 콘 텐츠 산업을 중심으로	양정승 · 반가운 오계택	
		고령화 시대의 고령자 능력개발 정책 개선 방안 영국의 복지 개혁과 취업 장려 정책 이공계 교육 및 과학기술인력정책의 전환 방향	최지희 서유정 홍성민	
	정책 해설	『대학등록금 부담 줄이기』 추진 현황과 방향 창업정책 방향 및 주요 지원사업	송기동 서승원	
	글로벌 리포트	직업교육훈련 국제개발협력 현황과 과제	이영현	
	패널 브리프	학자금 대출자의 상환 부담 실태 국내 박사학위 취득자의 연구 성과	손희전 송창용 · 김해정	
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	양정승
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	윤형한
직업능력개발		직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	정재호	
해외		상하이 컨센서스: 제3차 세계직업기술교육훈련(TVET)회의 권고안 유럽의 기업가정신 교육(Entrepreneurship Education)	동향 · 데이터분석 센터	
제15권 2호 (2012. 5.)	시론	학습사회 건설의 방향	김신일	
	이슈 분석	마이스터고의 지속 가능성 제고 방안 고졸 취업자의 후진학 계속교육 지원 방안 특성학교 현장실습의 문제점과 새로운 방향 마이스터고 졸업생 패널조사 방안 창의적 교육 확산을 위한 교육-노동시장 연계	장명희 · 김종우 최동선 최수정 유한구 김진영	
		정책 해설	산학협력을 통한 대학과 기업의 공생발전 2012년 직업능력개발 정책 방향	최은옥 박성희
	글로벌 리포트	EU 국가의 직업교육훈련 최근 동향	정형우	
	패널 브리프	대졸자의 취업 눈높이에 따른 취업 여부 및 임금 변화 고령자 고용인식 조사	신동준 송창용	
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	양정승
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	윤형한
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	정재호
해외		미국교육통계센터(NCES)의 고등교육통계조사 숙련 불일치: 기업의 역할	동향 · 데이터분석 센터 박보경	

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역	제목	집필자	
제15권 1호 (2012. 3.)	시론	일자리 문제 근원적으로 해결하려면	박영범	
	이슈 분석	청년층 취업난과 mismatch 고졸 청년 취업 실태 분석 핵심직업능력평가시스템의 구축 청년의무고용제도의 분석 청년층 자영업의 실태와 과제	오호영 윤형한 · 신동준 채창균 이인재 정재호	
	정책 해설	학습과 일자리의 아름다운 동행 2012년 일자리 정책 방향 및 주요 대책	김영철 이재홍	
	글로벌 리포트	세계은행의 교육 시스템 평가 및 벤치마킹 프로젝트	박성민	
	패널 브리프	학자금 대출자 비교 분석 교육훈련 투자와 기업 성과	송창용 · 손유미 황승록	
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	정재호
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	윤형한
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	정재호
해외		영국의 공교육 실험: 스튜디오 스쿨 2012년 세계 고용동향	박보경 동향 · 데이터분석 센터	

with you

행복한 일자리, 역량있는 직업인
한국직업능력개발원이 동행합니다