

CONTENTS

시론	NCS 활용을 통한 능력중심사회 구현이 가능하려면 김재춘	2
	박근혜 정부는 국정과제 중 하나인 능력중심사회 구현을 위한 주요 수단으로 국가직무능력표준(NCS) 체계 구축을 추진해 왔다. 본고에서는 NCS를 통한 능력중심사회 구현이 구체적으로 무엇을 의미하고, 어떻게 가능한지를 단계별로 제언한다.	
이슈 분석	박근혜 정부의 ‘능력중심사회 구현’ 성과와 2016년 전망	6
	박근혜 정부의 핵심 국정과제인 능력중심사회를 구현하고자 추진되고 있는 다양한 정책의 현황 및 성과를 점검하고 향후 계획에 대한 논의를 위해 좌담회를 개최하였다. 특히, 잠재적 인재들을 학벌이 아닌 능력중심으로 양성하기 위한 국가직무능력표준(NCS), 일학습병행제, 진로교육 등에 관하여 한 국직업능력개발원, 고용노동부, 교육부, 언론계, 그리고 학계가 좌담회를 통해 심도 있게 논의한다.	
	인적자원과 자격 김형만	56
	인적자원과 자격은 교육과 노동시장에서뿐만 아니라 양성과 활용에 있어서도 서로 의존되는 관계에 있다. 본고에서는 최근 중요성이 증가하고 있는 인적자원과 자격의 주요 정책 이슈를 논의한다.	
	「진로교육법」 제정과 진로교육의 미래 장현진	66
	2015년 6월 22일 「진로교육법」이 공포되어 시행령과 시행규칙을 마련하였고, 2015년 12월 23일부터 시행되었다. 본고에서는 「진로교육법」의 제정 의의를 살펴보고, <학교 진로교육 실태조사>를 바탕으로 진로교육 성과의 현장 여건을 파악하여 진로교육의 미래지향적인 과제를 논의한다.	
정책 해설	지역이 필요로 하는 인력, 지역 스스로 양성한다 박종길	82
글로벌 리포트	OECD 인적역량 전략(Skills Strategy) 관련 동향 김문희	86
세계의 직업교육훈련	독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 소매업체 판매원 훈련과정 정미경	100
패널 브리프	혁신문화가 교육훈련 투자 및 기업 성과에 미치는 영향 황승록	114
	이공계 신규 국내박사학위 취득자의 노동시장 이행실태	
	- 2012년부터 2015년까지의 4개년도 비교·분석 송창용 · 김혜정	128
동향	일자리 / 직업교육 / 직업능력개발	140
	해외 중국의 창업 열풍과 지원 환경 장상운	166

NCS 활용을 통한 능력중심사회 구현이 가능하려면

김재춘 전 교육부 차관

박근혜 정부는 지난 3년 동안 ‘학벌이 아닌 능력중심사회 구현’을 주요 국정과제의 하나로 제시하고 이를 위한 주요 수단으로 국가직무능력표준(National Competency Standards: NCS) 체계의 구축을 추진해 왔다. 그 결과 2016년 현재 800여 개에 이르는 NCS가 개발되었으며, NCS는 직업훈련기관에서는 물론 특성화고등학교와 전문대학의 교육에서도 활용되고 있다. 그리고 NCS에 기반한 신자격체제의 도입도 추진되고 있다. 이러한 성과는 2001년에 정부가 NCS 도입을 추진하기로 결정한 이 후, 박근혜 정부가 출범하기까지 이렇다 할 만한 진전을 보이지 못한 상황을 고려한다면 대단한 성과라고 평가할 수 있다.

박근혜 정부 4년차에 접어드는 시점에서 우리는 ‘NCS를 통한 능력중심사회 구현’이라는 국정과제가 얼마나 실현되고 있는지 평가해 보고, 미진한 점이 있다면 박근혜 정부의 남은 2년 동안 이를 보완하기 위해 노력해야 한다. 이를 위해서는 무엇보다도 ‘NCS를 통한 능력중심사회 구현’이 구체적으로 무엇을 의미하는지 파악할 필요가 있다.

그렇다면 박근혜 정부의 주요 국정과제 중의 하나인 ‘NCS를 통한 능력중심사회 구현’은 어떻게 가능한가? NCS를 통해 능력중심사회를 구현한다는 국정과제에는 적어도 다음과 같은 세 단계의 작업이 가정되어 있다.

첫 번째 단계는 직업교육훈련을 체계적으로 수행할 수 있도록 NCS를 개발하는 작업이다. NCS는 산업현장에서 직무수행에 필요한 지식, 기술, 태도 등의 내용을 국가가 각 산업부문에서 수준별로 체계화한 직무역량(능력)표준이다. 이런 NCS 체계 구축을 통해 직업교육훈련이 산업현장의 요구와 괴리되는 문제를 해결할 수 있다.

두 번째 단계는 NCS의 토대 위에서 국가자격체계(National Qualifications Framework: NQF)를 구축하는 작업이다. 각 산업부문별로 개발된 NCS에 상응하는 NQF를 구축할 필요가 있다. 예컨대, 각 산업부문별로 해당 직무역량을 몇 단계로 세분화하고, 각 단계별 직무역량에 자격을 부여하는 방안을 마련할 필요가 있다. 이렇게 되면 피교육생·피훈련생은 각 단계의 직무역량을 마스터할 때마다 해당 직무역량에 상응하는 자격을 취득할 수 있다. 물론 각 산업부문별로 직무역량의 두께나 깊이에 따라 직무역량의 단계 수는 달라질 수 있다.

세 번째 단계는 ‘직무역량’과 ‘학력’ 간의 상호 인정 체계를 구축하는 작업이다. NQF 체계 구축은 각 산업부문별, 수준별 직무역량에 상응하는 자격체계를 정비하는 것으로 완성되지 않는다. 국가(직무역량)자격체계와 학력체계의 상호 인정 가능한 시스템 또한 구축할 필요가 있다. 예컨대, 소프트웨어 개발이라는 직무영역에서 3등급은 고등학교 졸업자와 동등한 것으로, 그리고 4등급은 전문대 졸업자와 동등한 것으로, 5등급은 대학 졸업자와 동등한 것으로 인정해 주는 체계를 구축할 필요가 있다. 이처럼 직무역량과 학력 간의 상호 인정 체계를 구축하게 되면 소프트웨어 개발 영역에서 4등급의 직무역량 자격증은 전문대학 졸업증과 동등하며, 5등급의 직무역량 자격증은 일반대학 졸업증과 동등하게 간주된다. 따라서 4등급 또는 5등급의 소프트웨어 개발 직무역량을 갖춘 사람은 준학사나 학사학위를 취득하기 위해서 전문대학이나 일반대학에 진학할 필요가 없게 된다.

이상에서 살펴보았듯이, NCS 개발은 능력중심사회를 구현하기 위한 출발점에 불과하다. NCS를 개발하여 직업훈련기관이나 학교에서 활용한다고 해서 곧바로 능력중심사회가 구현되는 것은 아니다. 각 산업부문별로 개발된 NCS의 ‘직무역량 수준’에 따른 국가(직무역량)자격체계를 구축할 필요가 있으며, 더 나아가 직무역량과 학력 간의 상호 인정 체계를 구축할 필요가 있다. NCS 개발, 국가(직무역량)자격체계 구축, 직무역량과 학력 간의 상호 인정 체계 구축이라는 세 단계의 작업을 완성해야 ‘학벌이 아닌 능력중심사회 구현’이라는 국정과제가 실현될 수 있다.

돌이켜보면, 지난 3년 동안 정부는 NCS의 개발에만 많은 관심과 애정을 투입하였다. 능력중심사회 구현을 위한 노력의 첫 번째 단계에만 지나치게 몰두한 나머지 두 번째 단계는 상대적으로 소홀히 다루었고, 세 번째 단계는 아직 진지한 고민조차도 하지 않은 것 같다. 그러나 두 번째와 세 번째 단계 작업의 성공 없이는 NCS를 통한 능력중심사회가 구현될 수 없다. ‘학벌이 아닌 능력중심사회 구현’이라는 박근혜 정부의 국정과제 실현을 위해서는 박근혜 정부의 남은 2년을 시작하는 2016

년부터 NCS에 기반한 ‘국가(직무역량)자격체계 구축’과 ‘직무역량과 학력 간의 상호 인정 체계 구축’에 더욱 매진할 필요가 있다.

사실, NCS 개발이 박근혜 정부의 국정과제에 포함된 이유 중의 하나는 6-3-3-4로 상징되는 학력인증체계와는 다른 국가직무역량체계를 별도로 구축하여, 학력인증체계라는 단일 트랙에 쏠리는 국민적 관심과 압력을 국가직무역량체계라는 또 다른 트랙으로 분산하려는 의도가 있었다. 예컨대, 서울과 대전을 잇는 경부고속도로가 차량의 증가로 교통체증이 지나치게 많아지자 중부고속도로를 만들어 교통량을 분산하려는 정책과 유사하다. 국가(직무역량)자격체계가 제대로 구축되어 직무역량자격과 학력의 상호 인정이 가능하게 되면 6-3-3-4로 상징되는 학교체계가 국가 인정 학위를 독점하는 현상은 사라질 것이고, 많은 사람들이 NCS와 NQF를 통해 직무역량자격과 그에 상응하는 학력을 동시에 인정받게 될 것이다. 이럴 때 우리 사회는 진정으로 학벌이 아닌 능력중심사회로 전환될 것이다.

오랜 역사를 지닌 숭문(崇文) 사상이 근대 학교 체제와 조우하면서 우리 사회는 학력중심사회로 진화하였다. 이러한 학력중심사회는 학교교육에 여러 문제를 야기할 뿐만 아니라, 직업교육훈련에도 많은 부정적인 영향을 미쳐 왔다. 따라서 학벌중심주의라는 문제를 근본적으로 해결하기 위하여 박근혜 정부는 ‘NCS를 통한 능력중심사회 구현’을 주요 국정과제로 제시하고 이를 실현하기 위한 노력을 경주해 왔다. 여기서 학벌중심사회를 능력중심사회로 전환한다는 것은 학교교육과 직업교육훈련 모두의 문제를 해결하면서 우리 사회를 ‘능력껏 배워 일하고 능력껏 인정받는 사회’로 만들기 위한 노력의 일환이다. 2016년은 NCS의 토대 위에서 ‘국가(직무역량)자격체계’ 구축과 ‘직무역량과 학력 간의 상호 인정 체계’ 구축에 커다란 진전이 이루어져 능력중심사회 구현에 성큼 다가가는 한 해가 되기를 기대해 본다. 

〈1월 주제: 2016년 고용·직업교육훈련 주요 이슈〉

박근혜 정부가 출범한지도 이미 절반이 지나고 있다. 현 정부에서 고용 및 직업교육훈련과 관련된 가장 핵심적인 정책은 ‘능력중심사회 구현’이다. 이를 위하여 교육과 고용 분야에서 다양한 정책들을 시행하고 있으며, 이제 어느 정도 성과가 나타나기 시작하는 시점이다.

집권 중반기를 지나면서, 고용률 70% 달성을 통해 선진국으로 도약할 수 있는 기반을 만들고자 하는 현 정부의 고용 정책과 직업능력개발 정책 및 직업교육 정책에 대한 점검을 통해, 2016년 주요 이슈를 분석해 보고자 한다.

박근혜 정부는 5대 국정목표 가운데 ‘맞춤형 고용 복지’의 실현을 통해 학력 보다는 능력이 취업에 중요시되는 사회 풍토를 구축하고자 하고 있다. 이를 위해서 기존의 학력 중심의 고용 관행을 대체할 수 있는 새로운 직업교육훈련 체제의 구축과 고용과 복지를 연계할 수 있는 새로운 제도적 개편에 대한 정책을 입안·수행하였다.

이번 호에서는 교육부와 고용노동부 및 언론계, 학계의 대표적인 인사를 모시고 2015년 ‘능력중심사회 구현’ 성과와 2016년 전망 및 핵심 국정과제를 중심으로 좌담회를 개최하였다. 좌담회를 통해 그동안 추진해온 정책의 성과와 미비점 및 향후 보완해서 추진해야할 정책에 대하여 심도 깊은 토론을 진행하였다. 또한 〈이슈 분석〉에서는 인재개발 분야와 진로교육 분야의 핵심적인 쟁점과 전망을 분석하여 게재하였다.

이번 호 〈이슈 분석〉에서 다루는 내용은 다음과 같다.

- ◆ 박근혜 정부의 ‘능력중심사회 구현’ 성과와 2016년 전망
- ◆ 인적자원과 자격
- ◆ 「진로교육법」 제정과 진로교육의 미래

박근혜 정부의 ‘능력중심사회 구현’ 성과와 2016년 전망

〈기획의도〉

이제 박근혜 정부도 집권 4년차를 맞이하고 있으며, 그동안 교육과 고용 분야에서 핵심적인 정책 어젠다로 제시했던 ‘능력중심사회 구현’에 대한 성과도 가시적으로 나타나고 있다.

능력중심사회 구현을 위하여 가장 핵심적인 역할을 수행한 정부 부처는 교육부와 고용노동부이며, 두 부처가 상호 협력적인 관계의 수립과 역할 분담을 통해 교육과 고용의 새로운 청사진을 그려 나가고 있다.

능력중심사회 구현을 위해 추진했던 그동안의 정책 성과와 향후 추진과제에 대하여 교육부와 고용노동부 실무 국장의 의견을 듣고, 언론계 및 학계에서는 어떠한 견해를 갖고 있는가에 대해 좌담회를 통하여 정리하였다.

여기서 논의된 내용들이 2016년 능력중심사회 구현을 위한 핵심적인 정책 추진에 미약하나마 도움이 될 수 있기를 바란다(편집자 주).

- 일시 : 2015년 12월 16일(수) 10:30 ~ 13:00
- 장소 : 코리아나호텔 다뉴브(서울)
- 주최 : 한국직업능력개발원
- 참석자(가나다 순)
 - 박종길(고용노동부 직업능력정책국장)
 - 박종세(조선일보 사회정책부장)
 - 박춘란(교육부 평생직업교육국장)
 - 이영민(숙명여자대학교 교수)
- 사회자
 - 이용순(한국직업능력개발원장)



• 좌측부터 박종세(조선일보 사회정책부장), 박춘란(교육부 평생직업교육국장), 이용순(한국직업능력개발원장), 박종길(고용노동부 직업능력정책국장), 이영민(숙명여자대학교 교수)

＊ 좌담회 취지 및 소개

이용순: 현 정부의 교육과 고용 분야의 가장 핵심적인 정책은 ‘능력중심사회 구현’입니다. 기존 우리나라의 학교교육과 취업 및 승진에서 가장 큰 영향을 미치는 요인은 학력이나 학벌이었습니다. 아무리 능력이 뛰어나도 학력이 낮거나 학벌이 좋지 않으면 좋은 직업을 얻을 수 없었고, 승진에서도 뒤처지기 일쑤였습니다.

학력과 학벌 중심 사회에서는 교육과 노동시장 사이에 질적·양적 미스매치가 존재했으며, 이로 인해 필요하지도 않은 지식과 기술을 습득하기 위한 개인적, 사회적 낭비가 심각한 상황이었습니다. 교육과 노동시장 사이의 괴리를 극복하여 누구나 능력

이 있으면 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 일자리에서, 그 능력을 인정받을 수 있도록 교육과 고용 관행의 일대 혁신을 이루려는 정책이 ‘능력중심사회 구현’입니다. 오늘 이 자리에서는 그동안 박근혜 정부에서 추진해 온 능력중심사회 구현 정책을 점진해 보고, 2016년의 사회·경제적 상황에 맞는 정책적 추진 과제를 검토해 보고자 합니다.

본 좌담회에는 패널로 능력중심사회 구현 정책 추진의 핵심 부서인 교육부와 고용노동부의 실무 국장님과 이 정책의 이해 당사자인 대학의 교수님, 그리고 사회적 환경변화를 가장 정확하게 파악하고 있는 언론사 부장님을 패널로 모셨습니다. 먼저 각자 소개를 해 주시면 좋을 것 같습니다.

박춘란: 안녕하세요? 저는 교육부 평생직업교육국장 박춘란입니다. 만나 뵙게 돼서 반갑습니다.

박종길: 반갑습니다. 저는 고용노동부에서 직업능력정책국장을 맡고 있습니다. 박종길입니다.

박종세: 저는 조선일보에서 사회정책부장을 맡고 있는 박종세입니다.

이영민: 저는 숙명여자대학교에서 인력정책과 인적자원개발을 연구하고 있고, 또 학생들을 가르치고 있는 이영민입니다.

* 능력중심사회란?

“능력중심사회는 자기 소질과 적성에 맞게 맡은 분야의 직업세계에서 문제를 해결하는 사람이 존중·대우받고 성공할 수 있는 사회”

이용순: ‘능력중심사회’에 대해서는 다양한 견해가 존재할 수 있을 것 같습니다. 일부에서는 신 분제 사회에 대비되는 개념으로 사용하는 능력주의 사회를 이야기하기도 하고, 일부에서는 학력주의와 대비되는 개념으로 능력중심사회를 이야기하기도 합니다.

본격적인 논의를 시작하기에 앞서 참석하신 분들은 능력중심사회를 어떻게 생각하고 계시는지 말씀해 주십시오. 먼저 박춘란 국장님부터 부탁드립니다.

박춘란: 아무래도 우리 사회에서는 그동안 학벌이나 학력으로 개인을 평가해 왔고, 개인이 직업을 선택하거나 직업세계에 들어갈 때 그것을 통해서 많은 평가가 이루어졌습니다. 또 때로는 직업을 선택하고 나서도, 그리고 계속 자신의 직장 안에서 성장해 나가는 데 있어서도 학벌이나 학력이 많은 것들을 좌지우지해오다 보니까 여러 가지 부작용이 나오고 있지 않은가 생각을 합니다.

특히 최근에는 채용 과정에서 학력과 학벌뿐만 아니라 과도하게 많은 스펙을 요구하고 있는 것이 사실입니다. 그래서 필요이상으로 학력을 취득하는 과잉 학력뿐만 아니라, 청년들이 대학 졸업 이후에도 채용 과정에서 요구되는 스펙을 구비하기 위해 사교육을 받는 문제가 발생하고 있습니다. 저희가 조사한 결과에 따르면, 고졸자 84%, 전문대 졸업자 88%, 대졸자의 10.2%가 학력 차별을 당한 경험이 있다고 이야기 하였습니다. 그리고 2015년 10월에 조사한 자료에 따르면, 취업 준비생이 취업을 위해서 1인당 평균 5.2개 정도의 스펙을 준비하고 있으며 평균 4.8개월 정도의 구직기간 동안 지출하는 평균 교육 수강비용이 130만 4천 원이라고 합니다.

이러한 상황에 비추어 볼 때 능력중심사회는 학벌이나 학력, 스펙으로 평가받는 것이 아닌 개인이 가지고 있는 지식이나 기술 등 다양한 능력에 따라 평가받고 인정받는 사회입니다. 현 박근혜 정부에서는 능력중심사회 구현에 대한 여건 조성을 핵심 국정 과제로 선정하고 각종 정책을 추진하고 있습니다. 이것에 따라서 교육부의 경우에는 먼저 학생이 자신의 소질과 적성에 맞는 진로를 설계하고 그 분야에 필요한 직무능력을 키울 수 있도록 자유학기제, NCS 기반 직업교육 개편을 포함한 일학습병행제, 선취

업후진학 등을 교육개혁 6대 과제에 포함시켜서 현재 적극적으로 추진을 하고 있는 상황입니다.

이용순: 네. 감사합니다. 박종길 국장님 말씀해 주실까요?

박종길: ‘능력중심사회’라고 하는 용어를 정확하게 쓸 필요가 있습니다. 여기서 말하는 능력은 직무능력입니다. 이 능력은 전지전능한 능력을 말하는 것이 아니라 자기 소질과 적성에 맞게 맡은 분야의 직업세계에서 문제를 잘 해결하는 사람이 존중·대우받고 성공할 수 있는 사회인, 즉 ‘일 능력중심사회’라고 말씀을 드리고 싶습니다.

그럼 과거에는 어떤 사회였는가 하면 학업능력이 중시되는 사회였습니다. 학업능력에 따라 학력중심사회 또는 학벌중심사회라고 하죠. 학력하고 학벌은 다르다고 볼 수 있습니다. 학벌은 학력이 신분이나 계급이 되어서 실질 학위 없이 본인이 소유하고 있는 껍데기나 학벌에 따라서 그 사람의 능력을 평가받고 자기 노력에 상관없이 보상받는 그런 사회입니다.

여기서 말하는 능력중심사회에서는 시장경제가 성숙해지면서 직무능력이 굉장히 중요해졌습니다. 그래서 자신이 맡은 분야, 그러니까 학업과 관계없이 만약 자신이 스포츠를 잘하면 스포츠, 예술을 잘하면 예술, 글을 잘 쓰면 글, 학업능력을 아예 무시하는 것은 아니지만 단지 자신의 개성과 소질을 살려서 자기가 맡은 분야에서 어떤 역량을 발휘하는 사람들을 키우고, 그 사람들이 평가받고 보상받는 사회를 만들겠다는 것이 능력중심사회입니다. 핵심은 일 능력과 직무능력이 강조되는 사회입니다.

이용순: 박종세 부장님 말씀해 주세요.

박종세: 결국은 능력중심사회로 가야 된다고 하는 것에 대해서는 다들 동의를 하시는데, 그렇다면 능력을 어떻게 측정하고 평가할 것이냐에 대한 것이 앞으로 연구해야 될 과제가

아닐까 생각합니다. 특히 그러기 위해서는 굉장히 합리적인 사회정책 등과 같은 부분들도 우리가 추가적으로 노력해야 되지 않을까 싶습니다.

이영민: 능력중심사회에 대비되는 사회가 어떤 사회일까 생각해 볼 필요가 있습니다. 사실 현재 우리는 학벌이 신분이 되는 사회를 살고 있다는 비판적인 이야기들이 굉장히 많습니다. 그러니까 학력이 아니라 학벌 자체가 지금의 신분이 되고, 사회적 계층 이동이 어렵고, 살기 어려운 사회에 살고 있다는 이야기입니다. 아마 신입사원 입직 때부터 학력에 의해서 결정되는 비율도 굉장히 많기 때문에 이런 부분이 사회의 발전을 굉장히 저해한다는 이야기도 있습니다.

개인적으로 생각했을 때 능력중심사회에서의 능력은 타고난 것이 아니고 개발된 능력입니다. 그렇기 때문에 능력중심사회라는 것은 능력 향상의 기회가 균등하게 주어지고, 이것이 시스템적으로 공정하게 평가가 되고 그 결과에 대해서 인증을 잘 받을 수 있는, 어떻게 보면 기회를 형평성 있게 제공해 주어야 한다는 의미도 담고 있습니다. 그리고 시스템적으로 검증하거나 평가한다는 이야기는 공정성의 의미를 담고 있으며, 그 결과에 대해서 인증과 사회적 보상을 해 줘야 한다는 것은 수용성에 더 많은 가치를 가지고 있는 사회라는 것입니다.

* 국가직무능력표준(NCS)의 성과와 쟁점 및 향후 전략

“현 정부에서는 교육부와 고용노동부가 함께 NCS를 도입하여 실제 직무능력 중심의 교육훈련 및 취업과 승진 시스템을 구축”

이용순: 네, 감사합니다. 네 분이 말씀해 주신 대로 대부분 능력중심사회를 학벌이나 학력중심이 아닌 개인이 가지고 있는 실제적인 능력, 특히 “직무능력에 따라서 대우받는 사회”

라고 말씀해 주셨습니다. 여기에 참석하신 분들은 대부분 ‘능력중심사회’를 학력이나 학벌이 아닌 개인의 실제 능력에 따라 대우받는 사회를 말씀하고 계신 것 같습니다. 현 정부에서 능력중심사회 구현을 위하여 기존의 제도를 전면적으로 혁신하는 정책이 국가직무능력표준(NCS)의 도입이라고 생각합니다.

NCS는 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 소양 등의 내용을 국가가 산업부문별, 수준별로 체계화한 것으로 산업현장의 직무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 능력, 즉 지식, 기술, 태도를 국가적 차원에서 표준화한 것을 말합니다.

기존의 학력이나 학벌이 취업에서 중요한 역할을 할 때는 학생은 실제 필요하지도 않은 지식을 배우고, 또 취업을 위해 여러 가지 스펙을 따로 준비해야 했고, 이로 인해 추가적인 비용과 시간을 지출해야 했습니다. 또한 기업의 입장에서는 신입사원을 실제 직무에 투입하기 위해서 별도의 비용과 시간을 들여 직무교육을 수행해야 했습니다. 국가와 사회적 측면에서는 필요 이상의 고등교육에 대한 지출로 인해 국가 자원이 낭비되는 현상이 초래되었습니다.

이런 문제를 해결하기 위하여, 현 정부에서는 교육부와 고용노동부가 함께 NCS를 도입하여 실제 직무능력 중심의 교육훈련 및 취업과 승진 시스템을 구축하려고 하고 있습니다. 먼저 고용노동부에서 현재까지 추진해 온 NCS의 성과에 대하여 간략하게 말씀해 주십시오.

박종길: 좀 전에 박종세 부장님께서 그런 말씀을 해 주셨습니다. “이것이 잘 되려면 능력을 평가하는 기준, 합리적 기준이 있어야 되고 사회적 프로세스가 이루어져야 한다.” 그러기 위해서 만든 것이 NCS입니다. National Competency Standards의 약자인데요, 앞에 ‘국가’라고 하는 ‘National’이 붙었지만 정부가 만든 것은 아닙니다. 정부가 이 기준을 만드는 데서 하나의 어떤 조장을 하고 정책을 형성해 나간 것이지, NCS는 산업에서 만들어집니다. 예를 들어 전자산업에서 일 잘하는 기준은 이런 것이다, 이 일 잘하는 사람을 완성하기 위해서 이런 능력이 필요하다는 것을 증명한 것이 NCS입니다.

저희들이 교육부와 협업을 해서 797종의 NCS를 개발 완료했습니다. 올해도 50개 정도를 추가로 만들었습니다. 이와 같이 매년 NCS를 만들고 보완하는 데 고용노동부에서는 많은 노력을 기울이고 있습니다.

두 번째는 NCS는 직업훈련과 관련이 있습니다. 직업교육과 직업훈련이 있는데 직업훈련 분야에서의 적용 사례를 살펴보면, 지난해 폴리텍대학에서 시범적으로 적용을 했으며, 올해는 전국의 34개 폴리텍대학의 전 과정을 NCS 과정으로 개편했습니다. 그리고 정부에서 지원하는 모든 훈련과정 민간부문의 산업 훈련과정을 포함한 6,300여 개의 과정에 NCS를 적용하였습니다. 내년에는 전 과정, 즉 정부 지원을 한 뿐이라도 받는 모든 과정을 2만여 개의 NCS 과정으로 개편할 예정입니다.

세 번째는 교육훈련뿐만 아니라 채용부터 시작해서 성과 보상, 기업의 인사관리까지 NCS 개발을 개편하는 것이 필요합니다. 박근혜 정부에서 강조되고 고용노동부에서 임팩트 있게 추진되고 있는 공공기관의 채용부분부터 적용해 보았습니다. 공공기관과 기획재정부, 교육부와 MOU를 체결해서 130개소에 도입을 하고 있습니다. 지금 현재 5,200명 정도의 채용공고를 했습니다. 이에 대해서는 목표보다 훨씬 초월하여 달성했습니다.

NCS 개발을 하고 교육과정에 적용을 한 다음에는 이것을 자격화하는 것이 능력중심 사회에 제일 중요한 부분입니다. 따라서 신직업자격을 만들고 있는데, 이것은 NCS 개발에서의 기존 자격을 완전히 뜯어고치는 것입니다. 약 600여 종목을 지난 2년간에 걸쳐서 설계를 해서 설계를 마친 상태입니다. 내년에는 이 부분에 대한 검증을 거친 후 입법화할 예정에 있습니다. 또 기존의 국가기술자격 중에서 약 272개 종목을 NCS 기반으로 출제기준을 개편했습니다. 신직업자격의 전형적인 유형이라 할 수 있는 과정평가형 자격을 금년도에 15개 종목 50개 과정으로 운영했고, 내년에는 30개 종목으로 확대할 계획에 있습니다.

“NCS 학습모듈을 개발하고 특성화고등학교 및 마이스터고등학교와 전문대학의 교육과정을 NCS 기반으로 개편하여 직업교육시스템을 현장중심으로”

이용순: NCS 기반 능력 채용도 상당히 잘 되고 있습니다. 말씀하신 대로 고용노동부에서는 NCS 개발에서 확산된 정책, 또 NCS에 기반을 둔 훈련이라든가 확대한 인프라 구축도 하고 여러 가지를 해 주셨습니다.

직능원에서도 'NCS 교육과정개발 운영지원센터'를 두고 NCS 학습모듈을 개발하고 있습니다. 교육부에서도 NCS와 관련하여 여러 가지 정책들을 추진하고 있는데요, 박춘란 국장님께서 말씀해 주시겠습니까?

박춘란: 방금 박종길 국장님께서 말씀하셨듯이 개발된 NCS는 다양한 분야에서 활용됩니다. 그 중 가장 중요한 부분은 NCS에 따라 현장에서 필요한 지식·기술·태도 등의 직무능력을 교육훈련기관에서 가르쳐, 현장 맞춤형 인재를 양성하는 것이라고 할 수 있습니다. 교육부는 고용노동부가 개발한 NCS를 토대로 해서 NCS 학습모듈을 개발하고 특성화고등학교 및 마이스터고등학교와 전문대학의 교육과정을 NCS 기반으로 개편하여 직업교육시스템을 현장중심으로 바뀌나가고 있습니다.

우선 NCS가 반영되어 있는 직무능력을 교육훈련기관에서 가르쳐낼 수 있도록 NCS 학습모듈을 개발하고 있습니다. NCS 학습모듈은 쉽게 말해 NCS를 기반으로 만든 교재라고 볼 수 있는데요, 만약에 NCS가 산업현장에서 요구되는 직무능력을 체계화한 것이라고 한다면 NCS 학습모듈은 이러한 직무능력이 구체적으로 어떤 내용인지, 그리고 그것을 어떻게 가르쳐야 하는지 기술해 놓은 것입니다. NCS 학습모듈은 NCS 1개 분야(이하 세분류)당 약 10권이 개발이 됩니다. NCS가 개발된 847개 세분류에 해당되는 NCS 학습모듈을 모두 개발하면 약 8,400여권의 교재가 만들어집니다. 엄청난 분량이 만들어지는 것입니다. 현재까지 교육부는 547개 세분류에 해당하는 5,400여 권을 개발하였고 내년 300개 세분류, 즉 약 3,000여 권을 더 개발할 예정입니다. 교육부는 한국직업능력개발원과 긴밀한 협력을 통해 사실 엄청난 작업을 수행하고 있습니다.

NCS 학습모듈이 이렇게 만들어졌기 때문에 2016년도부터는 특성화고등학교와 마이스터고등학교 신입생부터 NCS 기반 교육과정의 실무과목이 적용되고 2·3학년은 학교

여건이 허용되는 범위에서 최대한 적용할 계획입니다. 그것을 위해서 교육부에서 지난 9월 23일에 2015년 개정 교육과정을 고시하여, NCS 기반 교육과정 총론과 교과 교육과정을 개발했습니다. 그런데 만약에 내년부터 실질적으로 현장에 적용되려면 가르쳐 주어야 되지 않습니까? 그러기 위해서 제일 중요한 것은 교원입니다. 특히 전문교과 교사들이 다루시는 거거든요. 특성화고등학교 같은 경우에 지금 전문교과 선생님들이 사실 직접 관련이 되어 있습니다. 보통교과는 국어, 영어, 등을 가르치는 분들이라서 직접적인 관련은 없으시고, 전문교과 선생님들이 하셔야 하는데 현재 전국에 전문교과 선생님들이 15,600명 정도가 있습니다. 교육부에서 2014년 6월부터 전문교과 선생님들에 대해서 전체적으로 NCS 기반 교육과정 홍보나 이해를 위한 연수를 다 마쳤습니다. 그리고 새 교육과정을 주도적으로 확산 정착시키는 역할을 담당하기 위해 학교당 2명의 핵심교원을 선발했습니다. 약 2,080명의 핵심교원을 대상으로 심화연수를 해서 이분들이 시도별로 또는 단위학교별로 가서서 자율연수를 계속 시켜주는 역할을 하고 계십니다. 그것과 아울러서 갑자기 적용되게 되면 실질적으로 교육과정을 운영할 때 어떤 문제가 나오는지 우선 학습모형을 개발하기 위해서 선생님들로 구성되어 있는 151개 수업연구회에 지원을 해서 NCS 학습모듈을 수업에 적용하고, 우수 수업모형을 발굴해서 계속 보급하는 것을 동시에 하고 있습니다.

그다음에 개별학교가 교육과정에 자율성을 가지고 있기 때문에 편성 운영을 해야 됩니다. 그러기 위해서 81명의 중앙단위의 컨설턴트를 양성했습니다. 그래서 그분들이 특성화고등학교와 마이스터고등학교를 합하면 약 583개 학교가 있는데 그 학교들을 대상으로 컨설팅을 완료했습니다.

2016년도에 NCS 학습모듈이 완전히 적용될 수 있도록 교육부에서 준비를 하고 있습니다. 그리고 이 모듈을 바로 교과서로 쓸 수 있도록 '교과용 도서에 관한 규정'을 개정했습니다. 그리고 전문교과 같은 경우에는 교사자격이 굉장히 중요하기 때문에 여기에 맞춰서 표시과목을 재구조화했습니다. 따라서 24개를 33개로 재구조화하기 위해서 교원자격 검정형의 시행규칙을 개정하려고 준비하고 있습니다.

또 가르치기만 하면 사실 학교에서는 별로 의미가 없습니다. 가르친 것이 평가 되어야 합니다. 거기에 맞춰서 평가가 이루어지지 않으면 학생들은 관심이 없습니다. 그래서 평가체제를 과거에는 교과목 단위로 평가했는데 그것을 능력단위 평가로 바꾸도록 해서 그 결과를 학교생활기록부에 입력할 수 있도록 ‘학교생활기록 작성 및 관리 지침’을 개정할 계획입니다. 그리고 초·중·고등학교가 나이스시스템으로 전산관리가 되어있기 때문에 거기에 입력할 수 있도록 하는 시스템에 맞춰서 내년 2학기부터 적용되도록 시범 운영 및 보완을 준비하고 있습니다. 또한 NCS 기반 교육과정의 실습 위주 교육입니다. 그러다 보니까 실험·실습 기자재나 소모품 등이 굉장히 많이 따라줘야 합니다. 이처럼 실습·교육 여건 같은 것이 마련되어야 하기 때문에 ‘지방교육재정교부금법 시행령 및 시행규칙’을 개정해서 보통교부금으로 NCS 교육과정 운영비를 신설하여 사용할 수 있도록 하였습니다.

전문대학의 경우에는 특성화 전문대학 육성사업과 연계하여 NCS 기반 교육과정 적용을 확대해 나가고 있습니다. 전체 137개 전문대학 중 현재 79개교에서 NCS 기반으로 교육과정을 개편하여 운영하고 있습니다. 저희 교육부에서는 전문대학 교육과정 개편 및 운영을 지원하기 위해 NCS 기반 교육과정 개편 및 운영 절차를 체계적으로 소개한 전문대학 NCS 기반 교육과정 가이드라인을 개발하여 보급하였으며, 이에 대한 교직원 연수를 실시하여 NCS 기반 교육과정 개편 및 운영에 대한 이해도를 높였습니다. 가이드라인을 바탕으로 전문대학에서는 산업 및 지역 환경 분석, 인재양성목표 설정, 필요한 NCS 능력 선정, NCS 기반 교과목 도출 등의 9단계의 절차를 거쳐 NCS 기반 교육과정을 개편합니다.

이러한 노력의 결과 NCS 활용이 거의 없었던 상황에서 2015년 6월 기준으로 특성화사업에 참여한 대학의 1,717개 학과 중 1,212개 학과가 NCS 기반 교육과정을 운영하게 되었고, NCS 기반 교육과정 개편·운영을 통해 취업률이 2014년 53%에서 2014년 67%로 대폭 상승하는 성과가 도출되었습니다. 이러한 성과를 발판으로 하여 향후 NCS 기반 교육과정 운영 대학을 2017년까지 100개교로 확대시켜 나갈 계획입니다.

이용순: 교육부에서도 교육과정, 교원 연수 등 여러 가지가 본격적으로 이루어지고 있습니다. 그리고 고용노동부와 교육부의 협업이 굉장히 잘 이루어지고 있습니다. 고용노동부에서 주도적으로 산업계 쪽을 중심으로 NCS를 개발하고, 또 NCS가 실질적으로 교육훈련기관에서 구현될 수 있도록 교재인 학습모듈을 교육부에서 개발하는 등, 굉장히 협업체계가 잘 되어 있습니다.

박종길: 네, 부처 간 협업이 참 잘되고 있습니다. 학교부문에서도 아까 박춘란 국장님이 이야기해 주셨지만, 내년부터 특성화고등학교에서 NCS 교육과정을 적용하는 데 쉽지 않은 부분이 있습니다. 고등학생들의 교육과정을 완전히 바꿔야하기 때문에 교육부와 고용노동부가 협업을 해서 3개 학교인 양영디지털고, 충남기계공고, 광주공고에서 지난 2014년부터 시범사업을 했습니다. 교육부에서 이렇게 여러 가지 커리큘럼에 관여하고, 고용노동부에서 한 학기당 10억씩 예산 지원을 하면서 협업을 하였고, 아까 말씀드렸던 교사들 양성 부분도 한국기술교육대학교에서 NCS 교육과정으로 같이 협업을 했습니다.

“스펙은 완전히 레드오션이 되었고 기업체 입장에서도 그것을 가지고서 차별화할 수는 없는 상황”

이용순: NCS에 대한 사회 전반적 분위기와 실제 운영을 담당하고 있는 대학의 입장은 어떻습니까? 먼저 사회 전반적 분위기는 아무래도 조선일보 박종세 부장님께서 잘 전해 주실 것 같습니다. 말씀 부탁드립니다.

박종세: NCS에 대해서 두 부처가 이렇게 많이 준비했는지 몰랐고, 굉장히 많은 일을 하신 것 같아서 뿌듯합니다.

먼저 두 가지 정도를 제가 말씀드리고 싶은데요, 우선 NCS가 가지고 있는 긍정적인 면을 이야기하고 싶습니다. 그것을 이야기하려면 스펙이라고 하는 것을 이야기를 해야 할 것 같습니다. 최근에 청년단체가 일자리 리포트를 낸 것을 봤더니 지방대생들이 자기

들의 부족한 것을 메우기 위한 수단으로 스펙을 많이 준비 하더라고요. 근데 요즘은 명문대, 소위 SKY 나온 대학생들이 그 준비를 같이 해 버리니까 스펙으로서는 차별화가 안 되는 거죠. 스펙은 완전히 레드오션이 되었고 기업체 입장에서 그것을 가지고서 차별화할 수는 없는 상황이 되어버렸습니다. 또 직무능력과 관계없는 스펙에 너무 많은 시간과 비용을 들이지 않나, 그러니까 아까 박춘란 국장님께서 말씀하셨듯이 취업준비생이 평균 5.2개의 스펙을 준비하고 있고, 130만 원 정도의 수강비용을 지출하고 있는데 그런 면에서 NCS 제도의 도입은 상당히 바람직한 것이 아닌가 생각해 봅니다.

그러나 제가 현장에서 느꼈던 것은 이공계나 특성화고등학교에서는 상당히 잘 적용되고 있을 것이라고 생각이 되고 표준화가 잘 될 것 같은데, 문제는 인문사회계열, 특히 예체능계열 같은 경우에는 이것에 대한 불만들이 조금 있어 보입니다. 예를 들면 직무별 전공에 적합한 학과도 있지만 직무 전공에 적합하지 않은 학과의 경우는 그런 곳들은 어떻게 할 것인가에 대한 것이 있습니다. 그다음에 교수의 자율적인 수업 방식이 아무래도 지장을 받는다고 이야기 하는 분들도 계시고, 평가체계가 너무 복잡하고 1인당 산출물과제가 너무 많아서 과부하가 걸릴 수 있다는 지적도 하십니다. 대학 자율이라고는 하지만 결국은 특성화를 평가하는 것과 연결되어 있기 때문에 사실 굉장히 부담을 느낀다고 하는 이야기를 대학에서는 합니다. 그리고 대학에 따라서는 넓고 얇은 교육을 하는 것이 훨씬 더 취업하는 데 도움이 되는데 이것이 좁고 깊게 들어가게 되다 보니까 오히려 취업 기회를 막을 수도 있다는 이야기를 학과에 따라서는 하고 있습니다.

끝으로, 그렇다면 과연 회사에서 기업에서 인문사회계열, 예체능계열의 인재들이 기여하는 부가가치가 무엇이나고 물어봤더니 '창의적인 해결방법'이라고 합니다. 하지만 그것은 NCS로는 담아낼 수 없는 것이 아닌가 생각합니다. 그리고 대학, 아카데미즘이 가지고 있는 어떤 특성이 있을 것 같습니다. 그렇기 때문에 전부 NCS라고 하는 것으로 묶었을 경우에 그쪽에 있는 인력들이 기여할 수 있는 부가가치라는 부분들이 사장되거나 왜곡될 수 있지 않을까 하는 것도 생각해 봐야 되지 않을까 싶습니다.

이용순: 네. 감사합니다. 대학 입장에서 이영민 교수님 말씀해 주시겠습니까?

이영민: 대학에는 큰 의미가 있고 도전적인 과제라고 봅니다. 사실 교육과 노동시장의 연계라는 측면에서 NCS가 중요한 수단이긴 한데 과거에도 이런 노동시장에서 교육쪽으로 시그널링을 주는 것이 NCS만 있었던 것은 아닙니다. 산업계 관점에서 대학평가라든지 공학교육 인증이라든지, 이런 여러 가지가 있었는데 NCS라고 하는 것이 국정과제가 되면서 교육과 노동시장 간격을 줄이는 방안이 되었습니다. 박종세 부장님께서 말씀하셨듯이 대학 입장에서 본다면 이것에 대한 차원을 나눠서 생각을 해 볼 필요가 있습니다. 학교급에 따라서 생각을 해 본다면 주로 전문대학 같은 경우는 이것들이 필수로 인식되고 있으며, 여러 교육과정에 적용을 시켜야 된다는 것들을 당위적, 의무적으로 생각하고 있는 경향들이 있는 것 같습니다. 그래서 인지도 부분도 굉장히 높고, 학과나 교수님들이 NCS를 적용을 해서 실제 전문대학의 교육과정에 적용을 하고 현장실습을 내려 보낸다든가 하는 부분에 있어서 굉장히 많은 관심을 가지고 있습니다.

한편으로 이런 부분들이 정부에서 정책적으로 이루어지다 보니 개별학교의 특수성이 간과되기도 하고, 모든 직무분야에 일률적으로 적용되기도 합니다. 그러니까 소위 말하면 직업기초능력이라고 할 수 있는 창의력, 문제해결능력 이런 것은 또 다른 별도의 영역인데 이런 부분들이 조금은 간과가 되고, 직무에만 초점을 두다 보니까 실질적으로 직무능력에 초점이 너무 가 있지 않나하는 비판적인 견해도 있습니다. 사실 이런 부분이 중요한 정부 국정과제가 되니까 전문대학 쪽에서는 관심도 많이 가지고 있고, 해당 대학의 총장이나 이런 분들도 노력을 하는 것 같다는 생각을 합니다.

일부 4년제 대학에서도 NCS를 받아들여서 학과 차원 내지는 학교 차원 교양과정에 도입을 시범적으로 하려고 하고 있습니다. 그래서 필요성을 조금씩 인식하기 시작한 것 같은데, 가장 큰 저항 요소라고 할 수 있는 것은 아무래도 학문 중심, 아카데미즘이 굉장히 강하다 보니까 직무나 산업계의 요구라든지 현장의 어떤 지식이라든지 그런 부분을 담아내기가 굉장히 곤란한 부분들이 있습니다. 4년제 대학도 계열별로 좀 편차가

큰 것 같습니다. 예를 들면 공학계열, 의학계열 등의 분야는 오히려 NCS를 채택하거나 검토하는 게 쉬운 데 반해서 인문사회계열이나 예체능계열 같은 분야에서는 NCS가 학문적인 특수성을 무시하고 보편타당한 직무능력만 강조한다는 비판이 있습니다. 개인적인 의견을 말씀드리자면 4년제 대학 같은 경우는 사실 굳이 NCS 적용이나 학습이 필요할 것인가라는 생각이 들긴 하는데요, 4년제 대학의 특성상 이런 것들을 인센티브나 패널티를 주는 방식으로 4년제 대학에 추진하는 것은 그다지 바람직 한 것 같지 않습니다. 오히려 좋은 사례를 많이 발굴하고, 4년제 대학에 있는 취업센터 등에 NCS 과정을 많이 확산하고 컨설팅을 해주거나 사례를 보급한다든가 하는 부분들을 촉진할 수 있는 방안들을 내놓는 것이 좋다는 생각이 듭니다. 저희 대학의 예를 하나 말씀드리면 저희가 특성화를 하면서 교수학습방법 측면에서 PBA나 캡스톤 디자인을 많이 하기 시작했는데요, 학교에서는 그것에 대해 일부 재정적인 비용은 주지만, 교수님들이 스스로 자발적으로 내는 비용이 굉장히 많습니다. NCS 적용이나 학습을 강제적으로 하기 보다는 4년제 대학 같은 경우는 학교에서 자발적으로 하도록 해야하는데, 그러지 못하는 가장 큰 이유 중 하나가 교수님들이 잘 몰라서 그러는 것 같습니다. 이게 조금 인식이나 내용을 알게 되면 본인들의 교과목에 적용을 하고 싶은 생각들이 많으실 것 같습니다. 그래서 그런 것들을 지원해 주시면 좋을 것 같다는 생각을 가지고 있습니다.

“NCS 기반 능력중심 채용은 직무능력에 대한 평가, 문제해결 위주의 평가, 직장에서 실제로 수행할 업무에 대한 평가”

이용순: 박종세 부장님하고 이영민 교수님께서 여러 가지 문제점들을 주셨는데 잠시 후에 국장님들과 같이 다시 말씀 나눠 보도록 하겠습니다.

말씀 주신 대로 NCS와 관련해서 최근 쟁점으로 부각되고 있고 또 박종세 부장님께서 지적하신 바와 같이 NCS 기반 채용이 상당한 쟁점으로 떠오르고 있고, 금년에도 공기업부터 도입을 해서 내후년까지는 전체로 확대 한다는 계획을 가지고 있는 것으로

알고 있습니다.

NCS에 대해서 일부 언론에서는 새로운 스펙이 아닌가, 이를 위해서 사교육을 또 받아야 하는 것이 아닌가라는 이야기까지 나오고 있습니다. 여기에 대해서 참석자 분들, 특히 두 국장님들의 말씀을 들어 보도록 하겠습니다. 먼저 박종길 국장님?

박종길: 원장님, 이런 기회 잘 만들어 주셨습니다. 이렇게 한 자리에서 만날 기회도 없었고 이런 논의를 할 기회도 없었는데 좋습니다. 일반적으로 줄여서 쓰면 NCS 채용이라고 하는데요, 용어를 잘 쓰면 좋겠다고 생각합니다. 정확히 하면 ‘NCS 기반 능력중심 채용’입니다. 가장 중요한 목적은 능력중심 채용이구요, 여기서의 능력은 직무능력입니다. 인력을 채용할 때에 직무능력을 어딘가에서 참조하여 뽑아야 하는데, 그러면 NCS를 만들어서 참조해서 뽑아라 하는 이런 뜻입니다. 그래서 어디까지나 여기서 가장 강조되어야 하는 핵심 단어는 직무능력 중심 채용이라는 것입니다. 따라서 이것은 기존의 스펙 타파 채용, 스펙 초월 채용과 거의 유사한 개념이라고 보시면 됩니다. 학생들이 잘 모르고 NCS를 무슨 새로운 과목이나 스펙으로 생각하는데 그런 것은 아니고요, NCS는 하나의 새로운 채용 유형이라고 보면 되겠습니다. NCS 기반 능력중심 채용의 핵심은 두 가지로 봅니다.

첫 번째는 직무와 관련된 부분에 대해서만, 소위 말해서 그 사람의 능력을 요구해라, 그래서 ‘ON 스펙’입니다. 지금 우리가 스펙 타파나 스펙 초월의 채용은 사실 약간 잘못된 정보인데요, 스펙은 능력이 아닙니다. 직무와 관련되지 않은 부분들까지 요구하는 성형이라든지, 해외 어학연수 경험이라든지, 예를 들면 버스 운전기사를 뽑는 데 아이큐 테스트를 하거나 어학연수 경험을 요구한다는 것은 말이 안 되지 않습니까? 그렇기 때문에 중요한 것은 ‘ON 스펙’이라는 개념입니다.

두 번째는 예를 들어 과거 우리가 행정고시 볼 때도 그런 식이었지만, 시험을 단순한 암기 위주의 지식을 측정하는 테스트였습니다. 이제는 그런 것이 아니고 문제해결 위주의, 역량 위주의 테스트를 해 달라는 것입니다.

이것을 확산하기 위해서 130개 공공기관과 MOU를 체결해서 5,200명이 채용 공고 되었습니다. 그래서 저희들이 우수사례를 전파하기 위해서 경진대회를 했는데요, 8개의 기관을 시상했는데 교육부, 기획재정부, 그리고 고용노동부가 같이 했습니다.

국민보험관리공단이나 한국서부발전, 한국지질자원연구원의 예를 보면, 세 가지 특성이 있습니다. 하나는 **허수 지원이 많이 줄었다는 것**입니다. 왜냐면 ‘ON 스펙’의, NCS 채용의 핵심은 채용공고를 분명히 하라는 것입니다. 옛날처럼 ‘경영부문’이 아니라 “우리 한국지질자원연구원에서는 측량 기사를 몇 명 뽑는데, 이 측량기사는 무슨 일을 한다.”라고 하는 것을 아주 상세하게 제시해야 합니다. 당신은 이리이러한 능력을 우리에게 보여 주고 지원을 할 수 있다는 것을 확실하게 하면서 허수 지원이 확 줄었습니다. 허수 지원은 줄고 실제 응시율은 굉장히 올라갔습니다. 두 번째로는 **그 회사에서 내가 무엇을, 어떤 일을 할지를 알고 들어갔기 때문에 중도 퇴사율이 제로에 가깝습니다**. 또 한편으로 만족도가 높습니다. 세 번째로는 **회사에서 ON 스펙으로 사람을 구해서 일을 시켜 봤더니 굉장히 역량이 뛰어났다고 합니다**. 그래서 그 부수적인 평가로는 대학교 출신이 아닌 고등학교 졸업 출신도 많이 들어가고, 또 연구직에도 석사 출신, 학사 출신들이 많이 들어가는 사실 관계가 나오는데요, 이런 부분들은 조금 전에 원장님께서 말씀하셨다시피 이것을 약간 악용하는 사교육 시장이 일부 나타나고 있습니다. 교육부와 협력해서 네 차례 점검을 해서 지도를 했습니다. 그래서 아직까지 염려할 정도는 아닙니다. 하지만 그렇다고 해서 사교육이 꼭 나쁜 것이라고 할 수는 없습니다. 왜냐하면 학생에게 과하지 않은 수준에서 학생들에게 정확한 정보를 전달하는 것도 필요하기 때문입니다.

그리고 고용노동부에서는 전국 대학교를 대상으로 청년위원회, 국토교통부 등과 합동으로 47회에 걸쳐 1만 2천 명과 6개 지방노동청의 상설교육과정을 통해 75회 운영하여 4천여 명에게 능력중심 채용에 대해 교육시킨바가 있습니다. 그 외에 MOU를 체결한 모든 기관에 컨설팅을 붙여줬고 담당하는 직원들에 대한 교육 등을 틈틈이 하고 있습니다.

이용순: 네, 감사합니다. 박춘란 국장님께서도 말씀해 주시지요.

박춘란: 많은 부분을 이미 박종길 국장님께서 말씀해 주셨는데요, 말씀하신대로 NCS 기반 능력중심 채용은 직무수행에 필요한 능력을 평가해서 채용함에 따라 학벌이나 학력, 아까 말씀하셨던 그야말로 능력중심이 아닌 그런 채용 관행을 없애기 위한 것이라고 볼 수 있습니다. 아무래도 일부 학생들 같은 경우에는 NCS 기반 능력중심 채용이라는 개념 자체가 아직까지는 다소 생소할 수가 있습니다. 그렇기 때문에 NCS를 별도로 무언가 준비해야 되는 또 다른 스펙으로 생각할 수 있는, 아마 과도기적인 그런 현상이 아닐까 하는 그런 생각이 듭니다.

교육부에서는 고용노동부나 기획재정부 등의 관계부처와 협력을 해서 공공기관들의 채용 정보를 학생들에게 제공함으로써 NCS 기반 채용에 대한 학생들의 인식이 좀 더 개선될 수 있도록 지속적으로 노력하고 있고 또 노력해 나갈 계획입니다. 그리고 아까 말씀하셨지만, 아무래도 사교육 시장이 조장되는 측면도 있는 것 같거든요. 따라서 학원의 과장·허위광고로 학생들이 피해를 입지 않도록 교육부가 고용노동부와 합동해서 NCS에 관한 학원 실태조사나 지도점검을 주기적으로 실시하고 있습니다. 다행히 NCS가 또 다른 스펙이라고 생각하는 의견이 지난 3월에는 16.7% 정도로 나왔었습니다. 그런데 최근 8월에는 5.1% 정도까지 감소되어 그런 인식의 개선이 조금씩 나타나고 있는 것 같습니다.

박종길: 오, 아주 좋은 자료이네요.

박춘란: 그렇습니다.

박종길: 누가 조사했죠?

박춘란: 저희가 공공기관에 NCS 기반 채용을 도입한 3월 이후에 취업뽕개기(취뽕), 공준모(공기업 준비하는 사람들의 모임) 등 취업 관련 사이트를 매주 모니터링해 본 결과, 조금씩 감소하고 있습니다. 이렇게 점점 NCS가 또 다른 스펙이라는 인식이 감소하고 있어서 저희가 감사하게 생각하고 있는 부분입니다.

이용순: 네, 박종길 국장님께서 정확한 용어는 NCS 기반 능력중심 채용이라고 하셨습니다. 여기에 대해서 박종세 부장님께서 말씀해 주시겠습니다.

박종세: 두 국장님들께서 말씀하신 대로 공기업에서 변화가 일어나고 있다고 하니까 바람직한 것 같습니다. 더군다나 이제는 구체적으로 채용공고를 내고 이에 따라서 지원을 하는 사람들이 있다는 것은 굉장히 좋다고 생각합니다. 다만 공기업은 선호하는 직장이지 않습니까? 공기업에서 NCS 기반으로 한다고 하면 학생들 입장에서는 해야 하는 겁니다. 그것은 NCS가 스펙이 될 수밖에 없다는 생각이 들고요. 다만 스펙이라는 표현 자체가 갖고 있는 문제가 무엇이나면, 스펙이라고 할 경우에 공기업이 실패한 것 같은 느낌을 주거든요. 학생들이 스펙을 사교육 시장에서 채운다면 문제겠지만, 학교나 훈련기관을 통해 이것을 채울 수 있다면 성공적이라고 봅니다. 이것을 공기업에서 채워 줄 수도 있고, NCS를 가지고 들어오는 졸업생들이 훨씬 일을 잘한다고 하면 바람직하게 받아들일 수 있는 거죠. 그런데 학생 개인들의 부담, 공교육 이외에서 채워야 하는 부분들의 부담을 없애는 것이 관건이 아닐까 생각합니다.

이용순: 네. 감사합니다. 이영민 교수님?

이영민: 이것은 과도기적인 현상이라는 생각이 듭니다. 그렇기 때문에 시간이 지나면 해결될 수 있다고 생각합니다. NCS를 기반으로 한 채용이 제대로 되려면, 대학의 경우 과거 직무와 관련된 경험, 혹은 직업력이라고 할 수 있는 것들을 잘 관리해서 누적을 해 두

어야 합니다. 예를 들어 커리어 포트폴리오 같은 것입니다. 이런 형태로 1학년 때부터 2학년, 3학년, 4학년까지 체계적으로 누적되고 관리가 되어야지만 NCS 기반 채용시 활용할 수 있는데 우리는 이러한 시스템과 내용이 좀 부실한 것 같습니다. 그러다 보니 갑자기 취업할 때 그것에 맞춰서 급조를 하는 거죠. 개인적인 생각은 커리어 포트폴리오같이 기록을 누적할 수 있도록 만들어 주어야 하고, 정부에서도 가이드라인처럼 만들긴 했지만 표준화된 NCS 이력서가 샘플로 있으면 좋겠습니다. 공기업을 준비할 때도 이런 형태로 쓰는 거고, 이런 형태로 누적하고, 이런 항목들을 적시하면 채용할 때 유리하다는 것을 가이드라인처럼 사례로 제공을 해 줘야지 취업센터에서도 자료를 보고 활용을 할 텐데, 지금은 완전히 천차만별인거죠. 즉 그런 것들이 없어서 사교육 시장이 일어나는 것이기 때문에 그런 것들을 지원하면 좋겠습니다.

조금 더 나아가서는 사실 이런 표준화된 커리어 포트폴리오나 NCS 이력서를 만들려면 대학의 내부 취업전산망이 잘 통합이 되어야 합니다. 그러니까 개별 대학끼리 알아서 취업전산망을 운영하고 있는데, 그것을 업데이트도 제대로 못하고 있고 학교마다 알아서 운영을 하고 있는 상태입니다. 그래서 대학의 ASP 방식으로 어떤 시스템에서 취업전산망을 통합시키고, 대학에다가 이 시스템을 자유롭게 이용할 수 있도록 ID, 패스워드를 부여해서 누적을 시켜놓고 또한 이런 것들을 일괄적으로 NCS 기반에서 중요한 내용을 기록하고 누적할 수 있도록 하는 시스템을 정부가 좀 제공했으면 좋겠다고 생각합니다.

장기적으로 취업 사교육 형태가 안 나타나려면 계약학과나 맞춤형 학과의 활성화와 직결되어 있다는 것이 핵심입니다. 그런 것들이 잘 활성화되면 채용이란 단계 프로세스에 대해 잘 안 알려진 부분들이 해소가 될 수 있는데 지금 있는 NCS 기반 채용 사실 어떻게 보면 과정에 대한 어떤 결과 누적을 가지고 적절히 채용할 수 있는 프로세스가 정리가 잘 안 되어 있다 보니까 여전히 시험 형태입니다. 시험을 하려면 시험에 관련된 기본적인 샘플이나 이런 것이 제공이 되어야 하는데 지금 공기업 같은 경우도 말씀드렸듯이 실제 채용에 참여해서 느꼈던 게 뭐냐면 기업에 관련된 채용을 하려면 기본

적인 샘플이나 방법 같은 것을 알려 주느냐 했더니 그런 것도 알려 주지 않는 거예요. 그러니까 공기업에서 채용할 때 뭔가 설명은 해주지만 학생들이 원하는 건 그 기업에 맞춤형으로 채용관행이나 방법들을 NCS 기반 채용이라고 해서 모호하게 ‘NCS 채용’, 이렇게 얘기할 수 있는 건 아니거든요. 방법이나 프로세스가 조금 상이한데 이런 것들을 조금 더 알려줄 샘플들을 제공해 줘야지만 학생들이 준비를 하고 실제 채용에 활용을 할 수 있기 때문에 이런 부분을 조금 더 신경을 써주셨으면 좋겠다는 생각입니다.

박종길: 여기서 조금 더 말씀을 드리면 출범한지 얼마 안 되어서 샘플 같은 것은 많지 않습니다. 그러나 저희들이 NCS 홈페이지를 통해서 예제 등을 제공 하고 있습니다. NCS로 채용할 때 두 가지 핵심이 있습니다. 직업기초능력에 대해서 수리나 언어능력을 평가하는 부분이 하나 있고, 그다음에 직무핵심능력, 소위 말하면 전공능력이 있습니다. 전공능력 부분에 대해서는 어느 정도 하면 되는데, 직업기초능력에 대해서는 예제 같은 것을 알려 달라며 큰 관심을 가지고 있습니다. 언론사에서도 직업기초능력과 관련된 테스트를 만들어서 공개하겠다는 것인데, 이런 부분들은 저희도 빠르게 보완해 나가고 있습니다.

기업의 홈페이지에서 지금 충분히 설명이 안 되어 있다고, 혹은 일부만 있다고 볼 수 있는데 기업들도 처음 하다 보니까 이런 부분에 대해서는 약간 부족한 부분을 보이고 있습니다. 내년에는 그러한 부분도 많이 보완이 되지 않을까 생각이 듭니다. 기대를 해 주셔도 되겠습니다.

“NCS가 학력과 학벌로 유지되던 제도를 완전히 바꾸는 혁명적인 변화인데, 이 변화 과정에서 쟁점이 되는 문제와 해결 방안은?”

이용순: NCS 기반 능력중심 채용에 대해 최근에 조사를 해 온 것을 보니, NCS 기반 능력중심 채용으로 직무능력이 상당히 높은 사람이 들어와서 기업에서의 만족도도 높아지고, 또

‘묻지마 채용’도 감소하면서 굉장히 긍정적인 효과가 나타났습니다.

NCS가 학력과 학별로 유지되던 제도를 완전히 바꾸는 혁명적인 변화라고 할 수 있는데요, 주무 부처 입장에서는 이로 말미암아서 쟁점이 되는 문제는 어떤 것이 있고, 이에 대한 대응 전략은 무엇인지 상당히 궁금합니다. 먼저 교육부의 박춘란 국장님께서 말씀해 주시겠습니까?

박춘란: 네, 일단 NCS 자체가 사실은 산업 환경이 변화가 되는 기점이 되면 수정·보완이 계속 이루어져야 됩니다. 그래서 마찬가지로 NCS 학습모듈 또한 지속적으로 수정·보완이 이루어져야 되는 문제가 있습니다.

그래서 2016년도에는 이미 개발이 완료된 NCS에 대한 학습모듈을 다 완료하려고 하고 있습니다. 그러면서 동시에 지금 NCS 학습모듈 수정·보완 방안을 마련해서 2017년도부터는 본격적으로 NCS 학습모듈을 수정·보완해 나갈 계획을 가지고 있습니다. 산업의 환경변화에 따라 지속적으로 내용을 바꾸어 나가야 하는 부분이 우선 이루어져야 하기 때문에 그런 부분들을 교육부에서 어떻게 잘 해 나갈 것인가에 대한 노력들이 필요한 것 같습니다.

박종길: NCS를 위해 10년 정도 준비를 해 왔습니다만 본격화된 것은 이번 정부에서 본격화되었습니다. 노동시장에서, 또 우리나라 사회에서 사람을 평가하는 기준을 완전히 바꿔 놓는 부분이기 때문에 굉장히 근본적이고 중요한 변화입니다. 그러다 보니까 관심도 많고 또 사실은 NCS가 본격적으로 스포트라이트 받은 것이 얼마 안 됐기 때문에 수정해야 할 부분, 보완해야 할 부분이 꽤 많다고 보입니다. 그래서 많은 분들이 저희들에게 조언도 주시고 또 저희들도 NCS 위키시스템이나 NCS 개발을 통해서 의견 수렴을 하고 있습니다. 특히 우리가 ISC(Industrial Sector Council)라고 하죠, 산업별로 스스로 수정·보완할 수 있도록 고용노동부에서 13개의 인적자원개발위원회에 지원을 하고 있으며, 내년의 예산도 확보를 했습니다. 그래서 새로운 산업이라든지 새로운 분야

의 NCS를 50개 정도 개발하는 것에 대해서 예산을 30억 정도 확보했습니다. 보완 부분에 대해서는 내년에 797개 중에서 240개 정도를 ISC 등을 통한 보완을 할 계획도 세워서 예산에 반영했습니다. 그래서 계획으로는 5년 주기로 NCS를 전부 검토하는 식으로 할 것입니다. 왜냐면 한꺼번에 다 고치기는 힘들지 않습니까? 그래서 계속 보완하는 시스템을 갖추고 있고, 또 이것이 애로사항이면서 진행된 바임을 말씀드립니다. 두 번째는 이것을 적용함에 있어서 이것을 너무 경직적으로 적용하면 안 될 것 같아요. 왜냐하면 내년부터 모든 직업훈련과정에 NCS를 적용한다면 NCS 능력단위를 70% 이상을 적용하여야 한다는 것인데 기업 같은 경우는 NCS가 아직 개발 안 된 분야도 있고, 또 어떤 능력단위는 한 능력 단위로 교육을 받는 데 30시간 정도 필요합니다. 보통 그러면 회사에서 제 입장에서 본다면 6시간, 8시간으로 분리시키는데 그렇게 큰 능력단위는 분리를 못 시킵니다. 이로써 저희들이 좀 유연하게 적용하고 있습니다. 그래서 70% 이상을 적용할 수 있도록 인센티브로 훈련비용을 30% 정도 더 드립니다. 또 경우에 따라서는 능력단위를 40% 이상, 40%에서 70% 정도 쓸 수 있도록 하고, 또 어떤 경우는 아예 NCS 능력 단위요소로 내려와서 단위요소만 활용해도 NCS 과정으로 인정해 주도록하여 탄력적이고 유연하게 적용을 하고 있습니다.

마지막으로 고민스러운 부분은, NCS 기반 사회를 만들기 위해서는 가장 중요한 시범적인 자격체계를 개편해야 하는데 여기에는 많은 이해관계 당사자가 결부되어 있기 때문에 쉽지 않은 과제라고 볼 수 있습니다. 현재까지 600여 개의 설계를 완료 했습니다만, 내년에 많은 전문가들과 이해관계 당사자들의 의견을 수렴해서 기존의 자격증과 신직업자격을 어떻게 조화롭고 자연스럽게 이행시킬 것이냐 하는 부분을 저희가 고민하고 있고, 언론이나 전문가분들도 같이 생각해 주셨으면 합니다.

이용순: NCS가 5년 주기로 수정 · 보완이 되는 것으로 이야기가 되었는데, 그때는 아마 교육부 쪽의 학습모듈도 NCS 개편에 따라서 바로 이어질 수 있도록 서로 연계가 되어야 할 것 같습니다.

박종세 부장님과 이영민 교수님께서 말씀하신 부분을 보면 NCS가 기업에 따라서 예체능계열과 인문계열처럼 전공에 따라서 맞지 않는 것도 있다고 말씀을 주셨습니다. 제가 보니까 NCS 자체 분류 중에 법률, 의료보건, 이런 쪽은 NCS가 개발이 안 되어 있더라고요. 물론 의료보건에서도 행정 쪽은 되어 있는데 실제 의료보건에서 진료라든가 이런 쪽은 개발이 안 되어 있습니다. 그래서 아직까지 NCS가 개발되지 않은 특수 분야, 예술이나 인문 쪽도 NCS가 필요하다고 봅니다. 예를 들어서 그림 그린다, 작곡한다, 시를 쓴다, 이런 것을 하려면 그 분야에 대해 기본적으로 공통적으로 알아야 할 지식이 있어야 됩니다. 또 하는 일에도 기본적인 부분이 있고, 여기에 더해서 창의력이 있는 것이 중요한 것이죠.

기본적으로 이루어져야 하는 것들을 표준화한 것이 NCS이지 않습니까? 그렇기 때문에 모든 직업분야에서 NCS가 필요한 것이 아닌가? 생각합니다. 전문대학에서는 재정 지원하는 사업에도 NCS가 지표로 들어가 있는데 4년제 대학에서는 그런 것이 없죠. 그래서 4년제 대학은 상당히 자유롭게 NCS 참고해서 할 수 있도록 하는 것으로 알고 있습니다. 박종세 부장님, NCS 핵심 쟁점, 해결 방안을 두 부처의 국장님께서 말씀 해주셨는데 이와 관련해서 더 하실 말씀 있으시면 해 주시기 바랍니다.

박종세: NCS가 시작한 것 같지만 이것으로 다 해결할 수 있는 것은 아닌 거 같습니다. 기본적으로 제가 가지고 있는 의문은 **과연 기업과 대학이 대화를 하고 있나?** 입니다. 기업은 정말 좋은 인재를 뽑기 원하지만 기업이 원하는 시그널 자체가 명확하지 않습니다. 또 대학은 어떤 학생들을 공급하면 되겠구나라고 하는 일선에서의 고민이 적은 것이 아닌가 생각합니다. 또 산업계의 수요에 따라서 NCS 학습모듈도 바뀌어야 하는데 5년 단위면 너무 늦을 것 같거든요. 현장에서 계속 변하고 있으면 조금 더 스피드를 가지고 적용을 해야 될 것 같은데, 그런 면에서는 조금 더 일선단위에서의 노력이 필요하지 않을까 싶습니다. 그리고 말씀하신 것처럼 학점이 왜 필요한가? NCS를 한다면 그림 학점은 대체 뭐가? 이런 면에서는 근본적인 의문이 제기되는 부분입니다. 대부분 대학교육에서

교수님들이 가르치는 과목들이 어떤 능력을 길러낼 수 있는가에 대한 대학의 고민과 산업현장의 목소리를 들으려고 하는 노력들이 필요하지 않을까라는 생각이 듭니다.

이용순: 네, 이영민 교수님?

이영민: 일단, NCS 개발과 학습모듈을 개발할 때에 참여하면서 느꼈던 것은 NCS를 개발할 때 산업계의 요구가 산업계의 분야마다 다릅니다. 그러다 보니까 산업계 내부의 컨센서스(consensus)를 어떻게 이루어야 할지가 가장 중요한 이슈 중 하나인 것 같습니다. 아까 ISC를 얘기하셨는데, 그 ISC라는 조직이 적당한 것인지 아니면 일반 교육기관이라든지 아니면 다른 단체가 하는 게 좋은지, 누가 NCS 개발을 해야 하는가 혹은 산업계의 요구를 어떻게 담아낼 것인가가 중요한 이슈 중에 하나입니다. 그것을 통해서 프로토콜을 잘 만들어 줘야 하는데 아직까진 그 부분이 정교하지 않은 것 같다는 생각이 듭니다. 그리고 이것을 만들었으면 질적인 부분들을 관리 해야 하는데, 사실 NCS를 5년마다 수정·보완하는 것도 좀 늦는 것 같거든요. 산업계의 수요가 계속 바뀌다 보니까 적어도 빠르면 2년, 늦어도 3년 주기로 계속 바뀌주어야 할 것 같습니다. 하지만 그것이 어떤 재정적인 지원을 통해서 꼭 그렇게 바뀌야 한다는 생각은 아닙니다. 외국의 사례를 보면 자체적으로 협회나 단체가 알아서 수시로 바꾸거든요. 그런 것들을 고민해볼 필요가 있습니다.

산업계의 요구를 받아서 교육 분야에 적용을 할 때에 이슈가 학교 같은 경우에 컨설턴트 양성도 하고 NCS를 적용하기 위한 지원도 해주는데 과연 그것만이 정답일까라는 생각이 듭니다. 또 사실 특성화고등학교나 마이스터고등학교, 일반고등학교는 좀 다르겠지만, 교사 채용 때부터 산업계 경력을 강조해서 뽑기는 하지만 시범적으로 그것을 의무화시키는 방안도 필요하지 않을까하는 생각도 듭니다. 혹은 기존의 교사를 마치 대학에서 하는 것처럼 산학협력중점교사, 예를 들어서 산업계에서는 소통이 굉장히 중요한데 이런 부분들을 학교는 나름대로의 울타리가 있다 보니까 그 울타리를 잘 벗어

나지 못하는 경우를 많이 봤습니다. 그런 부분들을 신경 써야 할 것 같습니다.

여전히 NCS를 우리 사회에서 확산하는 데 있어서 가장 큰 장애요인은 대표적인 성공사례입니다. 성공사례가 뚜렷하게 나타나야지만 이것이 확산되는데, 이런 부분이 굉장히 적다는 생각이 듭니다. 마지막으로 말씀을 드리면 NCS 홍보가 중요하지 않을까 하는 생각이 듭니다. 최근에 이것이 알려지기는 시작했는데 여전히 많은 사람들이 NCS가 무엇인지 잘 모르고 있고, 직접적으로 취업 단계에 들어가는 학생들 외에는 홍보가 여전히 안 되고 있다는 생각이 들어서 나중에 교육부에서 대학 총장님들 모실 때 다시 한 번 강조를 해 주셨으면 좋겠다는 생각이 듭니다. 사실 여전히 대학 총장님들 중에 NCS가 뭐냐고 하시는 분들이 많거든요. 그렇기 때문에 이러한 부분도 중요하다고 생각이 됩니다.

이용순: NCS 개정이 빨리 이루어져야 한다고 말씀해 주셨는데, 고용노동부 쪽에서 계획을 수립해 주셔서 그 부분을 말씀 해주시기 바랍니다.

박종길: NCS는 산업별로 지속적인 보완을 합니다. 다만 이것은 스탠더드(standard)입니다. 기준을 너무 자주 바꾼다는 것은 돈도 돈이지만 위험이 있습니다.

보완을 해야 할 것이 크게 두 가지가 있는데요, 하나는 능력단위라든지 능력단위 내의 콘텐츠를 바꾸는 것은 언제든지 바꿀 수 있습니다. 문제는 NCS의 분류라든지 797종을 조금 더 쪼갠다든지 아니면 떼서 붙인다든지, 이처럼 틀을 너무 자주 바꾸는 것에는 굉장한 위험이 있습니다. 그런 큰 부분을 5년에 한 번씩 보완한다는 것이지, NCS 능력단위를 보완하거나 능력단위를 각각 미세하게 각각 797종의 NCS 내에서, 예를 들어 인사업종 같은 경우에서 능력단위를 7개나 8개로 만든다든지 이런 부분들은 수시로 보완이 가능하다는 것을 말씀드립니다. NCS를 적용하는 데 있어 특성화고등학교, 전문대학교, 그리고 폴리텍대학교 같은 경우까지는 확실한 정책을 가지고 추진을 하고 있는데 NCS를 대학교에 완전히 적용시킬까 하는 부분은 약간 고민들이 있는 것 같습니다.

아까 이영민 교수님께서도 말씀하시피 강조하기엔 어려운 부분이 있습니다. 대학교에 따라 자율성이 있고, 또 대학교에 따라서 자발적으로 NCS 과정을 하는 곳도 있습니다. 하지만 이것에 따른 학교의 인센티브가 없다는 부분은 교육부와 고민하고 있는 부분입니다. 왜냐하면 일단은 적용하기 좀 쉬운 부분은 확실히 해서 성공사례를 만들면서 영역을 넓혀 가는 것이 바람직하고, 원장님께서 인문사회계열에 충분히 적용 가능하다 하시지만 그 부분에 대해서는 정치적 접근이 필요하다고 생각합니다. 지금 당장 하기에는 교수님들도 약간 다른 의견을 가지고 계신 분들도 있고, 저희들도 이 부분에 대해서는 모든 분야에서 NCS를 다 개발할 필요는 없다고 봅니다. 대학교로 치면 20% 정도는 연구 중심 단계이고 80%가 교육 중심 대학인데, 일단 교육 중심 대학 위주로 적용하고 사상과 철학과 창의력을 논의하는 20% 부분은 NCS를 자발적으로 자연스럽게 적용하는 것도 방법이 아닐까 하는 말씀을 드립니다.

이용순: 박종세 부장님께서서는 대학에서 NCS 교육의 필요, 또 이영민 교수님께서서는 총장님들을 대상으로 NCS 교육이 필요하다 말씀하셨습니다. 지난 6월말에 대학교 하계 총장 워크숍에서 ‘능력중심사회 대학교육’에 대한 발표를 했었습니다. 그래서 제가 그 자리에서 총장님들께 대학의 교육과정도 앞으로 개편할 필요가 있다고 생각한다고 하는 말씀을 드렸습니다. NCS로 볼 때 대학교에서도 도입해서 할 수가 있다는 것이죠. 물론 대학 본연의 기능인 학문 탐구, 학문 연구도 굉장히 중요하기 때문에 중점을 두어야 합니다. 그렇지만 대학 졸업 후에 취업을 할 수 있게 하기 위해서 학생들에게 이에 맞는 교육과정을 제공해야 한다는 것입니다. 제가 발표할 때 제안했던 것은 대학교 4년 중에 약 2년 동안은 교양과목이라든가 전공기초와 필수과목들을 하고, 3·4학년 전공과목에 선택과목들을 NCS 기반으로 더 추가로 하는 겁니다. 기존의 과목들은 학문적으로 대학원 갈 학생들한테 제공해 주고, 취업할 학생들한테는 NCS를 선택해서 NCS 기반 과목들을 배울 수 있도록 하면 그 학생들은 졸업해서 또 다시 NCS를 준비할 필요 없이 자연적으로 기반이 채워져서 의지할 수 있지 않겠느냐 생각됩니다. 그래서 NCS 기

반 과목들을 가르칠 때 기존의 교수님들이 가르치지 말고 산학산업체에 있는 산학 연계 교수님들 있지 않습니까? 이분들을 겸임교수를 해서, 가르치면 실질적으로 더 도움이 되지 않겠는가? 하는 부분을 총장님들 대상으로 제안드렸습니다.

* 일학습병행제의 성과와 쟁점 및 향후 과제

“현장에 가서 배워라! 그리고 이론적인 부분은 학교에서 같이 배울 수 있다.”

이용순: NCS가 학벌이나 학력 중심의 교육과 고용 관행을 제도적으로 혁신하는 것이라면, 실제 교육 내용의 혁신을 통해 실무 중심의 능력 함양을 위한 정책이 ‘일학습병행제’라고 생각합니다.

박근혜 대통령께서 스위스와 독일의 도제교육을 국내에 도입하여 이론이나 교과 중심의 교육체제를 실무 중심으로 전환하는 것이 학생들의 취업과 직무능력 향상에 도움이 될 것으로 생각하고, 이것의 도입을 검토하였습니다. 이에 따라 도입된 스위스와 독일의 도제학교를 한국의 상황에 맞게 재구성한 것이 ‘일학습병행제’라고 생각합니다.

일학습병행제는 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 근로자로 채용하여, 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 실시하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가가 평가하여 자격으로 인정하는 제도입니다. 먼저 박종길 국장님께 일학습병행제의 성과에 대해서 간단하게 설명을 부탁드립니다.

박종길: 오늘 토론의 주요 내용은 능력중심사회를 어떻게 만들어 가느냐 하는 것이었는데, 조금 정리를 해보면 능력중심사회는 일 능력중심사회입니다. 이전에는 학력중심사회였기 때문에 학력에 대한 것은 평가기준이 나름 있어 왔습니다. 하지만 아까 박종세 부

장님께서 말씀하신 것처럼 일 능력에 대한 평가기준이 없다 보니까 이것에 대한 기준을 만든 것이 NCS입니다. NCS에 기반을 두어서 훈련을 시키는 것인데, 그러면 능력중심사회의 핵심은 무엇이냐고 하면 학벌보다는 일을 잘하는 것이 더 중요하고, 일을 잘하는 사람이 더 평가받고 보상받는 것입니다. **일학습병행제는 현장에 가서 실무능력을 먼저 키우는 것이 더 중요하다, 그래서 현장에 가서 배워라, 그리고 이론적인 부분을 학교에서 같이 배울 수 있도록 하자는 개념입니다.** 작년까지는 기업에서 졸업한 학생들을 채용할 때 실무능력을 키우기 위해서 1년 이상 체계적으로 훈련을 시키면 고용노동부에서 지원하는 시스템이었습니다. 올해부터는 재학생 단계로 들어갔습니다. 그래서 예를 들면 특성화고등학교 1학년부터는 3일 학교에서 공부를 하고, 이들은 현장에서 OJT(현장훈련)를 합니다. 일도 배우고 실제 일도 합니다. 그래서 학습 근로자로 인정해 줍니다. 고등학교 3학년이 되면 학교에서 이를 배우고 현장에서 3일 배웁니다. 그리고 현장에서 배운 것을 아까 부장님이 얘기하셨던 것처럼 학점으로 인정해 줍니다. 그러면서 졸업도 하고, 졸업하자마자 취업할 수 있는 이런 시스템입니다.

그래서 “**일학습병행제는 능력중심사회를 만들기 위한 가장 핵심적인 직업교육훈련 방식이다.**”라고 저는 그렇게 말씀드립니다. 지금 많이 확산이 되었습니다. 그래서 작년보다도 훨씬 많이 늘었는데요. 우리가 금년 목표로 4,000개 기업에 도입하기로 했는데 약 132%인 5,266개사가 선정이 되었습니다. 신청을 훨씬 많이 했는데, 일·학습을 병행하는 기업이 학생들에 대해서 여러 가지 처우를 나쁘게 할 수 있기 때문에 우수한 기업만 뽑았습니다. 학습모듈이나 프로그램이 다 개발되어서 실제 2,100여개 기업에서 거의 1만 명에 육박하는 9,190명이 채용되어서 지금 현재 훈련받고 있습니다. 방금 5,266개의 기업이 선정되었다고 얘기했는데요, 한 기업당 약 4.2명이 보통 학습을 받고 있더라고요. 이것이 무슨 말이나면 아직 학습모듈이 개발이 안돼서 그렇지 5,266개 기업을 곱하기 4.2명을 하면 벌써 20,000명이 넘기 때문에 대단한 것이라고 봅니다. 그래서 재학생 단위의 일학습병행제는 간단히 말씀드리면, 특성화고등학교에는 9개교를 시험적으로 실시했고 교육부와 협의해서 내년에는 60개교로 확대하기로 하였습니다.

다. 또 교육부와 유지·위탁에 대해서 협의하여 고등학교와 전문대를 통합해 고등학교 1학년 단계부터 일학습병행제로 들어가는 시스템에 16개 사업단, 480명을 뽑아서 내년 1학기부터 교육에 들어갑니다. 4년제 대학은 장기현장실습이라고 있습니다. IPP라고 하는 Industry Professional Practice인데요, 대학교 3학년 단계부터는 현장에 가서 6개월 정도 일도 하고 익히고 하면서 학교에 여러 가지 과제물을 제대로 내면 학점이 인정이 되는겁니다. 그래서 졸업하고 사회로 나오면 충분한 경험을 쌓아서 기업에서 취업할 수 있는 IPP도 13개 대학을 시범운영하고, 내년에는 25개 대학 정도로 늘릴 계획이 있습니다. 그래서 양적으로나 질적으로나 다양해지고 많이 나아가고 있습니다.

다만 조금 더 보완할 부분이 많은데, 예를 들어서 학습 강의 시스템이나 또는 실제 기업체에 학생들이 가서 일을 할 때 월급을 못 받지 않나, 또는 부당한 대우를 받지 않나 하는 부분에 대해서 조심스럽게 저희들이 관리하고 있다는 말씀을 드립니다. 정부가 자주 들어가면 기업체에서 부담을 가지고 안 하려고 할 수가 있어요. 그래서 저희들이 듀얼공동훈련센터라고 해서 폴리텍대학이나 대학에서 기업이라든지 학생 관리를 제대로 해 주는 이런 시스템을 이용하고 있고, 이것을 지원할 수 있는 허브(hub)사업단을 현재 두 개 대학, 한국기술교육대학교와 한국산업기술대학교를 지정해서 지원 센터를 만들었습니다. 마지막으로 조금 전에 원장님께서 말씀하셨다시피 일학습병행제가 제대로 운영되고 있는지에 대한 평가와 모니터링도 하고 발전 방향을 제시할 수 있는 평가센터를 한국직업능력개발원에 설립해서 일학습병행제를 체계적으로 양성할 수 있게 하는 것이 바람입니다.

“학생들 입장에서는 이론과 실습을 연계해서 배우니까 기술에 대한 습득뿐만 아니라 이해가 굉장히 빨라진다. 또한 최고의 기술인이 되겠다는 뚜렷한 진로에 대한 목표가 생긴다.”

이용순: 네, 감사합니다. 일학습병행제, 고등학교 단계의 일학습병행제가 산학일체형 도제학교입니다. 박근혜 대통령께서 작년 초에 스위스를 방문하시고 스위스가 상당히 선진국인

데 대학 진학률은 불과 20~30% 밖에 안 되는 부분을 보고 놀라셨다고 합니다.

도제교육 면에 있어서 스위스식 한국형 도제학교가 산학일체형 도제학교로 되었고 교육부에서 이것을 핵심정책으로 추진하고 있습니다. 이에 대한 성과를 박춘란 국장님께서 말씀해 주시겠습니다.

박춘란: 말씀하셨지만 고용노동부 쪽에서는 주로 재직자를 대상으로 한 일학습병행에 많이 집중하고 계신다면, 저희 같은 경우에 특히 새로운 부분은 이번 정부 들어서 재학생이 일과 학습을 병행하는 형태로 확대되는 부분입니다. 특히 대표적인 것이 산학일체형 도제교육이 되겠습니다. 그래서 말씀하신 대로 고교 단계에서의 산학일체형 도제학교 같은 경우에는 독일 스위스의 도제교육을 우리의 현실에 맞게 도입한 정책이라고 볼 수 있겠습니다. 그래서 그동안 학교가 양성한 인재를 채용하던 기업이 이제는 교육에 참여해서 필요한 인재를 직접 양성하게 됩니다. 또 학생의 경우에는 학교와 기업을 오가면서 현장성 있는 교육을 받고, 졸업 후에는 도제교육을 받던 그 기업으로 취업이 보장되게 됩니다. 그리고 기업의 입장에서 본다면 우수 인재를 조기 확보하고, 또 채용 후에도 별도의 교육훈련 없이 바로 현장에 투입할 수 있는, 그래서 시간과 비용이 조금이라도 절감될 수 있는 장점이 있다고 하겠습니다.

특히 산학일체형 도제교육에 참여한 기업들 같은 경우에는 대부분 중소기업인데요. 중소기업의 경우에는 어떤 장점이 있는가하면, 중소기업의 인력이 굉장히 고령화되고 있었는데 도제교육을 통해 그런 부분들이 많이 해소가 되고 있다, 또는 될 거다, 라는 기대를 하고 있습니다. 또 인력난 문제를 해결할 수 있을 것이라는 기대를 할 수 있습니다. 그리고 젊은 학생들이 많이 들어오니깐 기업 분위기가 굉장히 밝아졌다는 평가도 있습니다. 학생들 입장에서 본다면 이론 교육하고 실습 교육을 연계해서 받게 되니까 기술에 대한 습득뿐만 아니라 이해가 굉장히 빨라졌다, 그리고 최고의 기술인이 되겠다는 뚜렷한 진로에 대한 목표가 생겼다는 것과 같은 긍정적인 반응을 보이고 있습니다.

그래서 올해 9개 학교를 시범운영 중에 있고 지난 10월에는 도제교육에 대한 평가가

좋아서 빨리 좀 확산하려고 노력을 하고 있습니다. 또 지난 10월에 저희가 51개교를 추가로 지정을 하고 본격적으로 내년에는 60개교에서 도제교육이 이루어질 계획입니다. 저희가 볼 때는 졸업과 동시에 취업을 함으로써 청년취업이 좀 더 활성화될 수 있을 것이라고 봅니다. 중소기업 입장에서는 인력 미스매치를 해소할 수 있을 것으로 기대하고 있습니다.

“현재 중소기업 중심으로 이루어지고 있는 일학습병행제에 대기업과 공공기관의 참여가 필요”

이용순: 감사합니다. 일학습병행제, 이것이 실질적으로 고등학교 재학생, 또 대학교 재학생 대상으로 일학습병행제가 도입된 건 처음입니다.

우리나라에서 처음 도입되다 보니 이와 관련해서 예상되는 문제, 또 나타나는 문제가 있을 것 같은데, 이 부분에 대하여 말씀해 주시고, 또 해결 방안에는 어떤 것이 있을지 박종길 국장님부터 말씀해 주시겠습니까?

박종길: 제가 현장을 참 많이 다녀 봤습니다. 그래서 학부모들과 간담회도 했었는데, 9개 특성화고등학교의 반응은 매우 좋습니다. 학부모들이 처음에는 고등학교 1학년 들어와서 아직 어린데 무슨 기업에 와서 일을 하는가? 이렇게 불안해하기도 하는데, 학생들이 가서 어른이 되고 성숙해지고, 이론적으로만 배우면 재미가 없는데 실제로 현장에 가서 배우니까 굉장히 느끼는 게 많습니다. 그리고 경력을 쌓는 학생들은 하다가 힘들면 중간에 그만둘 수도 있어서, 기업에서는 학생들이 전문과정을 수료하면 채용할 의무가 있지만 학생들은 옮길 수 있습니다.

제가 생각하기에 학생들로서는 좋습니다. 이전에는 학생들이 중소기업에서 일을 하려면 뭔가 불안해 했었는데 1년, 2년 실제로 일을 해 보니까 어? 의외로 괜찮네? 라는 생각을 하게 됩니다. 기업에서도 사실 중소기업의 가장 어려운 문제 중 하나가 좋은 인재를 못 뽑는 것이었는데 좋은 인재가 와서 채용 기회가 생기는 겁니다. 그렇기 때문에

굉장히 반응이 좋다는 말씀을 드리고 싶습니다. 지금 공업계열 특성화고등학교의 개수가 200여 개교 정도 되지만, 내년에 교육부와 협력해서 일학습병행제를 조금 확대할 것이다 했더니 신청이 100개가 들어 왔습니다. 이처럼 신청이 생각보다 훨씬 많이 들어와서 내년에는 60개교로 확대하기로 했습니다. 하지만 여러 가지 보완해야 할 부분이나 단점도 있습니다. 첫째는 처음이다 보니까 운영 측면에서 NCS 과정으로 분류시킬 때 평가할 부분이 굉장히 많고 사람들이 많습니다. 그렇기 때문에 그런 애로사항을 최대한 수렴해서 그 부분의 행정 부담을 줄이기 위한 처리를 간소화하고 있고, 듀얼공동훈련센터에서도 같은 역할을 수행하도록 하겠습니다.

마지막으로 한 가지 더 말씀드리면, 현재 중소기업 위주로 이루어지고 있지만 나중에는 대기업을 대상으로 할 때 이것이 임팩트가 있으려면 대기업과 공공기관의 참여가 중요합니다. 때문에 이를 적극적으로 장려하고 있습니다.

이용순: 네. 감사합니다. 교육부의 박춘란 국장님, 말씀해 주시겠습니까?

박춘란: 일학습병행제가 이루어지려면 사실 저희가 봤을 때는 기업 참여가 굉장히 중요합니다. 왜냐하면 도제교육이 실질적으로 이루어져야 되고, 조금 전에 이영민 교수님께서 말씀해 주셨지만 현장의 전문가들, 기술 전문가들이 사실 직접 가서 가르치는 게 훨씬 효과적이라고 말씀을 드렸잖아요. 그래서 기업의 참여가 굉장히 중요한데, 사실 아직까지 우리나라의 기업이 주로 인력을 수용해서 쓰는 걸 많이 해 왔었습니다. 미스매치 이런 것을 말씀하시면서도 이렇게 직접 참여하는 것은 많이 꺼려했던 부분들이 있기 때문에 기업이 참여해야 된다는 것입니다. 하지만 이 인식 전환을 하는 것에 저희가 어려운 부분이 있습니다.

그래서 저희들 입장에서는 기업을 대상으로 일학습병행제가 얼마나 좋은 취지를 갖고 있는지, 또 장점이 뭔지, 그리고 얼마나 혜택이 돌아갈 수 있는지와 같은 부분들을 집중적으로 홍보하는 일들을 계속 하고 있습니다. 그래서 참여 기업들이 좀 더 많이 늘

어나도록 하는 노력들을 하고 있습니다. 특히 아까 중소기업이 주로 지원한다고 하셨지만 기업의 대부분은 사실 중소기업이지 않습니까? 그러다 보니까 중소기업 같은 경우에는 도제교육에 참여는 하고 싶은데 사실 많이 열악한 부분이 있습니다. 예를 들어 교육시설이라던가 훈련시설 등이 굉장히 부족하고 훈련인력이 많이 부족하기 때문에 어려움을 겪는 부분들이 있습니다. 그래서 신규학교 선정 시 참여 학교들이 기자재를 공동으로 사용할 수 있도록 거점학교라던가, 아니면 공동실습소에 도제교육센터를 만들었습니다. 아무래도 기업체는 열악하기 때문에 도제교육센터에 실제 기업훈련 시설을 갖춰 거기서 교육을 할 수 있도록 해 나가고 있습니다. 또한 아까 말씀하셨듯이 현장에 있는 산업체 전문가들을 저희들은 기업현장교사라고 부르는데, 그분들이 많이 참여할 수 있도록 유도하고 있습니다. 이분들이 사실 기술은 뛰어난데 가르치는 스킬에 부족한 부분이 있기 때문에 저희 학교 선생님들이 직접 같이 가서서 도제교육을 하는 현장에서 co-teaching을 하게 한다든가, 기업현장교사들 대상으로 교수·학습 방법 연수를 병행해 나간다는가, 이런 작업들을 같이 하고 있습니다.

그래서 아까 이영민 교수님께서 제안하셨던 그런 부분들은 특성화고등학교, 특히 마이스터고등학교 쪽에서는 많이 해소가 되고 있는 상황입니다. 특성화고등학교도 저희들이 전면적으로 현장에 있는 기술 전문가들이 많이 참여할 수 있도록 하는 노력들을 지금도 기울이고 있고, 앞으로도 좀 더 확대해 나가도록 노력하겠습니다.

“현장실습 나왔던 학생들이 기업에 대한 평가를 실시해서 홈페이지 같은 곳에 게시하도록 하면, 다른 학생들이 보고 ‘아 실습을 갔으면 좋겠다’는 생각이 든다.”

박종세: 네. 저는 일학습병행제와 관련해서 교육의 관점에서 보고 싶습니다. 이제는 높은 대학 진학률이 더 이상 필요 없는 신호가 아닐까, 이런 생각을 해 봅니다. 제가 경제부장으로 있을 때 ‘고졸의 경제학’이라고 하는 기획을 했었는데, 고졸이 더 낫더라, 기회비용을 따져 봤더니 고졸이 몇 천만 원 정도 더 받는 걸로 나왔더라는 내용이었습니다.

과연 대학을 가는 것과 고등학교를 졸업하고 취업하는 것 중, 어느것이 더 나은가에 대해서 경제적으로 고졸이 더 좋다는 것입니다.

아까 9개 특성화고등학교가 시범사업을 하고 있다고 하셨는데, 그런 성공사례가 많이 나와서 반응이 좋아지면 확산이 되고 자연스럽게 대학 진학률은 떨어질 것이라는 생각이 듭니다. 그래서 현재 우리나라의 대학 진학률이 높기는 하지만, 제 생각으로는 이런 사회 분위기의 변곡점이 올 수 있지 않을까, 그리고 어떤 성공사례가 더 나오게 되면 도움 되지 않을까라는 생각을 해 봤습니다.

이용순: 네, 대학 입장에서 이영민 교수님?

이영민: 일학습병행제가 확산되고 훌륭하게 잘 진행되고 있다는 말씀을 들었습니다. 두 가지 측면에서 나누어 생각해 보면, 하나는 교육과정 운영이나 학사운영에서의 문제가 조금 있습니다. 기본적으로 현장실습형으로 많이 진행을 하다 보니까 기존에 이제 극단적으로 보면 학과에서 수업하시던 교수님이 할 수업이 없어지는 겁니다. 본인이 현장에 나가게 되면 이런 문제들부터 시작해서 내부에 교과목들을 배분하는 기준들이 학교마다 있는데 많은 부분들을 실습에 치중하다 보니까, 운영상의 문제가 조금 생기는 것 같습니다.

아울러 현장에서 실제 실습을 하거나 도제식 교육을 받을 때 이것을 어디까지 인정을 해 줘야 될까 하는 부분들이 학교에서 큰 고민거리 중의 하나입니다. 그러니까 제가 봤을 때는 교육의 질을 동일하게 인증을 해 줄 수 있는가하는 이런 부분도 있습니다. 그리고 모니터링 차원에서 봤을 때 교수님이나 교사분들이 지속적으로 나가서 계속 관찰하는 건 아니니까 이 부분에 대해 조금 의구심 같은 것들이 있는데, 이것은 해소될 거라는 생각이 듭니다. 여기서 하나 말씀드리고 싶은 것은 사실 이게 현장실습이든 장기실습이든 도제식 교육이든 간에 결국에는 사업처와의 교육시장, 즉 교육과의 간격을 줄이는 과정입니다. 종합적으로 생각해 보면 실습이나 인턴도 포함해서 사실 일 경험

이거든요. 그러니까 현장실습, 직장체험, 실습, 인턴 등의 용어가 쓰이고 있는데 사실 크게 보면 일 경험입니다. 이것을 양 부처에서 정리를 하시면 좋을 것 같습니다. 여기서 이야기하는 것도 사실 다른 쪽에서 보면 인턴이거든요. 결국에는 나와서 실습을 하는 것이기 때문에 중복일 수도 있습니다. 제가 지난여름에 연구를 해 봤는데, 현장에서 굉장히 헷갈려 하세요. 실습인지, 인턴인지 용어 자체도 헷갈리기 때문에 일 경험이라는 관점에서 정리를 해야겠다는 생각이 듭니다.

덧붙여서 말씀드리면, 우리나라가 또 SNS가 발달해 있잖아요. 현장실습 나왔던 학생들이 기업의 평가 같은 것을 실시해서 게시해야 되거든요. 그래야지만 다른 학생들이 보고서 '아 실습을 갔으면 좋겠다'라는 생각도 들고요. 그리고 네덜란드의 경우, 기반이 좋은 게 인터넷으로 모든, 자기가 실습할 수 있는 기반에 대해서 다 검색할 수가 있고, 거기서 했던 평이라든지 실습의 교육내용이 다 정리가 되어 있습니다. 그리고 심지어는 담당자 전화번호까지 있어서 연락을 해서 물어볼 수가 있습니다. 자기가 언제 실습받고 싶은데 받아 줄 수 있느냐 뭐 이런 것도 물어볼 수가 있고요. 또 좋은 것 중에 하나가 실제 조사관들이 돌아다니면서 관찰하고 상담하기 때문에 기업에서도 굉장히 좋습니다. 그리고 더 중요한 것은 이 기관에서 하는 것 중에 하나가 특정 지역이나 업종별로 실습의 수요가 달라지잖아요? 그런 것들을 거의 매월 매 분기별로 계속 조사를 해서 어떤 인턴이 어느 지역에 많이 있고, 어느 실습을 많이 요구하고 있고, 어디서 잘하고 있는지 이런 정보를 잘 제공해 줍니다. 그러다 보니까 활성화가 잘 되어있는 것을 제가 목격을 하고 왔거든요. 우리나라에서도 이런 것들 신경 써야 하지 않을까 생각을 했습니다.

박춘란: 2017년도에는 도제학교를 거의 모든 특성화고등학교, 공업계 고등학교 등 약 203개까지 확대하는 계획을 하고 있습니다. 그리고 사실 더 많은 기업들이 필요하거든요. 특히 현장교육이나 현장실습 같은 경우에는 특성화에 대한 이야기가 항상 나오지 않습니까? 이것이 위험하다고 하는 안전성 문제들이 많이 나오고 있는데, 그런 부분에서도

굉장히 유의미한 정보 제공이 되지 않을까라는 생각을 합니다.

박종길: 저희가 사실은 항상 고민하고 있는 부분인데, 만약에 5,000여개 기업 중에서 한두 개 기업에서라도 이상한 일이 생기면 안 되기 때문에 기업관리가 굉장히 중요합니다.

그런데 스위스나 독일하고 비교할 때 우리는 단점이 있습니다. 뭐냐 하면 스위스나 독일은 중소기업 위주로 중견기업이 평탄하게 잘 발달되었습니다. 그래서 현장에서 훈련을 받고 일과 학습을 병행할 수 있는 기업이 굉장히 많습니다. 하지만 우리나라는 중소기업이 99%임에도 불구하고 거기에서 괜찮은, 학생들이 일할 만한 중소기업은 그렇게 많지 않습니다. 그래서 지금 산업단지에 가면, 즉 산업지역에 가면 일학습병행에 참여하는 기업하고 그렇지 않은 기업으로 나뉘는 겁니다. 왜냐하면 **일학습병행 교육을 하면 이미 좋은 기업이라는 평이 나 있기 때문**입니다. 여기는 아무나 안 끼워 주다 보니까 나누어진다는 이야기가 있습니다. 아무튼 고용노동부 입장에서 교육부, 언론, 그리고 학교와 해결을 보고 숫자를 많이 늘리는 것도 좋지만 학생들이 제대로 된 환경에서 교육훈련을 받는 것이 굉장히 중요하다고 하는 의견입니다.

박춘란: 말씀하신 대로 대기업에서 많이 참여할 수 있도록 해 나가는 것에 많은 노력이 필요할 것 같습니다. 조금 전에 박종세 부장님께서 말씀하셨던 도제교육에 대한 홍보가 많이 필요하다는 부분에 대해서는 저희들이 9개교에 집중적으로 하면서 홍보에 많이 신경 쓰고 있습니다. 언론쪽에서도 많이 나오고 있고, 사실 지방언론에도 저희가 많이 노력하고 있습니다. 왜냐하면 중앙언론도 중요하지만 지방에서도 학생·학부모들이 바로 볼 수 있는 게 필요하기 때문에, 예를 들어서 뭐 대구다 그러면 대구 지하철과 같은 곳에서 계속 홍보하는 것에 주력을 두고 있습니다.

* 진로교육의 성과와 쟁점 및 향후 과제

“「진로교육법」이 제정됨에 따라서 학교 진로교육을 체계적으로 실시할 수 있는 법적근거가 마련되었다.”

이용순: 네, 아직도 우리나라의 많은 학생들이 입시경쟁을 통해서 좋은 대학에 진학하는 것을 목적으로 공부하고 있는 게 현실입니다. 이로 인해서 미래의 자기 진로라든가, 직업에 대한 생각에는 제한적일 수밖에 없는데요. 하지만 현 정부에서는 꿈과 끼를 살리는 교육을 강조하면서 자유학기제 도입, 또 「진로교육법」 제정을 통해서 학생들에게 미래의 직업과 진로에 대한 진지한 생각을 할 수 있는 기회를 만들었습니다.

이 학생들이 자신의 적성과 능력에 맞는 직업과 진로를 선택하고, 또 학벌이나 학력 중심의 진학보다 능력 중심의 진로를 선택할 때 NCS나 일학습병행제가 그 효과를 크게 발휘할 수 있을 것으로 생각합니다. 진로교육 강화를 위해서 지난 6월에 「진로교육법」이 제정되었고, 12월 23일부터 시행이 되는 걸로 알고 있습니다. 진로교육은 교육부에서 박춘란 국장님께서 담당하고 계신데요, 「진로교육법」 시행 이후에 진로교육 정책이 어떻게 변화되는지에 대해서 말씀해 주시길 바랍니다.

박춘란: 사실 「진로교육법」은 6월에 제정되어 12월 23일부터 시행됩니다. 이번에 「진로교육법」이나 시행령이 제정됨에 따라서 학교 진로교육을 체계적으로 실시할 수 있는 법적근거가 마련되었다는 점에서 뜻 깊은 일이라고 생각합니다. 동 법 시행으로 다음과 같은 커다란 변화가 있으리라 봅니다.

첫 번째로 학교단위 진로교육을 담당하는 선생님들에 대한 부분이 많이 달라질 텐데요. 우선은 모든 초등학교에 1명 이상의 진로전담교사를 배치하도록 되어 있습니다. 그러다 보면 학교진로교육에서 소외된 학생이 없어지리라 기대를 합니다. 그동안 중학교, 고등학교의 경우에는 진로진학상담교사가 배치되어, 진로전담교사의 역할을 수행하여 왔습니다. 이번 「진로교육법」 시행으로 초등학교에도 보직교사의 형태로

진로전담교사를 배치하도록 하였습니다. 다음으로, 진로전담교사 지원 전문인력에 대한 부분입니다. 그동안에는 학부모나 퇴직시니어 등의 봉사자 및 희망자를 중심으로 보조인력을 활용해 왔습니다. 그러나 앞으로는 **진로교육 관련 40시간 이상의 연수를 받은 분들에 한해 지원 전문인력으로 활용**하도록 하여 지원인력의 전문성이 높아질 것으로 기대합니다. 그리고 학생 개인의 소질과 적성에 맞는 진로탐색 및 진로개발 역량을 강화할 목적으로 **진로교육 집중학년·학기제가 도입**됩니다. 이에 따라, 초등학교, 중학교, 고등학교의 특정학년이나 특정학기를 정하여 진로체험을 집중적으로 할 수 있도록 학교급별 모형을 개발해서 보급하기 위해서 시범학교 운영 등을 준비하고 있습니다. 마지막으로, 국가 수준의 진로교육 지원과 관리를 위한 국가진로교육센터를 지정할 예정입니다.

「진로교육법」 시행으로 보다 체계적이고 종합적인 진로교육 도약의 계기가 마련되리라 기대를 하고 또 그렇게 되도록 노력하겠습니다. 또한, 교육부가 실시하는 모든 진로교육 관련 정책들이 지역사회와의 협력체제 속에서 다양한 매체, 장소를 활용하여 구현될 수 있도록 노력하겠습니다.

“대학창조일자리센터를 21개 대학에 지정하여, 대학생들의 진로교육을 지원하겠다.”

이용순: 네, 진로교육 쪽에 큰 전환점이 「진로교육법」 제정으로 마련된 것 같습니다. 전문대학이나 대학 단계의 진로교육 및 취업지도와 관련해서는 고용노동부에서도 여러 가지 정책을 추진해 왔고, 앞으로도 추진할 계획이 있는 것으로 알고 있습니다.

박종길 국장님께서 담당하고 계신데 고용노동부의 대학 및 전문대학에 대한 진로 및 취업지도와 관련된 지원정책에 대해서 소개 부탁드립니다.

박종길: 교육부에서 「진로교육법」이 통과되어서 체계적으로 진로교육을 시킨다고 하는데 큰 기대가 됩니다. 현재 한국고용정보원에도 진로교육센터, 직업연구센터, 잡월드가 있어

진로교육을 추진하고 있습니다.

저희 고용노동부에서는 대학생들이 곧 노동시장 진입을 앞두고 있기 때문에 어떻게 보면 경계선상에 있습니다. 저희들이 대학청년고용센터를 53개 대학에 지원을 하고 있고요, 취업지원도 보면 73개 대학에 지원을 하고 있는데요, 이것을 더 확장하기 위해서 금년부터는 **대학창조일자리센터라고 해서 21개 대학을 지정했습니다.** 이것은 고용노동부 사업뿐만 아니라 교육부라든지, 여성가족부 사업도 같이 통합해서 지원할 수 있고 창조경제센터와도 연계를 하고 고용노동부 고용센터, 민간취업기관과 연계를 해서 통합정책을 할 수 있도록 하려고 합니다. 앞으로 대학청년고용센터나 취업지원 간 제도를 통합하여 대학창조일자리센터로 전환시킬 계획입니다. 그쪽에서는 사업규모도 크고 지원하는 금액도 크기 때문에 아마 이쪽을 통해서 앞으로 대학생이나 전문대학생에게도 체계적으로 진로교육이 이루어질 것이라고 생각되고, 또 교육부에서 「진로교육법」이 시행되고 있으니 양 부처가 협업하면 대학 교육 쪽에서도 좋은 시너지 효과가 있을 것이라 생각합니다.

“ 커리어넷이라는 진로교육종합정보망도 운영하고 있는데, 회원수는 300만 명에 이르고 있다.”

이용순: 진로교육은 사실 한국직업능력개발원에서도 오랫동안 해 왔습니다. 저희 기관이 개원하면서부터죠. 이전에 한국교육개발원에서 지속적으로 해 오다가 저희 기관이 설립되면서 진로교육을 담당하고 있고, 진로교육센터도 운영하고 있습니다. **커리어넷이라는 진로교육종합정보망도 운영하고 있는데, 회원수는 300만 명에 이르고 있습니다.** 이 정보망을 통해 학생들이 무료로 자기적성이나 흥미에 대한 검사도 할 수 있고, 또 본인의 적성 및 흥미에 적합한 직업도 탐색해 볼 수 있습니다.

최근에 자유학기 진로체험센터에서도 진로교육을 하고, 학생들이 직업탐색을 할 수 있습니다. 실질적으로 직업을 탐색하기 위해서 직접 체험을 해보아야하는데 체험 장소도 충분하지 않았습다. 자유학기제를 운영하면서도 가장 중요한 것 중에 하나가 진로탐

색활동이 가능한 진로체험센터를 확보하는 것이므로, 이를 활성화하기 위해서 진로체험센터를 운영하고 있습니다.

자유학기제라든가 「진로교육법」의 시행, 그리고 진로체험의 강화가 대학이나 사회 전반에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 생각하는데요, 이들 정책에 대한 대학측의 견해를 이영민 교수님께서 말씀해 주십시오.

이영민: 아까 말씀드리던 큰 틀에서 일 경험이라는 것을 말씀드리고 싶은데, 대학에서 진로나 직업체험이나 이런 것들이 일 경험과 밀접하게 연관되어 있습니다. 얼마 전에 교육부에서 현장실습 가이드라는 것도 만들고, 고용노동부에서 아마 기업들의 열정페이를 단속했을 것 같은데, 일 경험에 관련된 종합적인 프레임워크가 부족하기 때문에 이 부분을 신경 써야 될 것 같다는 생각이 들고, 일 경험이라는 관점에서 다 봐야 될 것 같다는 생각이 듭니다.

그리고 대학교들의 취업센터를 조사해 봤더니, 생각보다 역량이 낮습니다. 대학 직원들은 계속 순환보직으로 활동하기 때문에 프로그램이나 이런 것들이 연속성이 없고 고용된 사람들도 인소싱 형태를 취하고 있다 보니까 과연 대학의 취업 역량이 뭘까에 대한 관심은 높다고 하는데 전반적인 역량이 굉장히 떨어집니다. 투자도 생각보다 많이 안 하고 있죠. 진로교육도 많이 말씀하시는데, 대학 학과 수준에서 보면 대학의 취업은 사실 대학본부나 취업센터의 일이라고 생각하는 경향이 많습니다. 그러다 보니까 이제 학과에서 열정적으로 교수님들이 나서서 진로지도를 하는 경우도 있지만 대개의 경우는 진로교육의 방법이나 가이드 부분이 약합니다.

박종세: 자유학기제는 사실 의미 있는 교육의 실현이라고 봅니다. 여태까지는 중·고등학교 교육기간 동안 진로에 대해서 고민할 시간을 주지 않았던 것 같고, 그런 면에서 자유학기제 도입은 처음 있는 일이고 의미 있는 것이라고 생각합니다.

그런데 문제가 뭐냐 하면 학생들을 다양한 경험과 환경에 노출시켜 주는 것이 중요

함에도 불구하고, 중·고등학교 교사들은 더 열악한 환경에 처해 있습니다. 능력이라든가 네트워크라든가, 센터가 따로 있다고도 말씀하셨지만 실제로 자유학기제를 어떻게 운영할지를 현장에서는 잘 모릅니다. 왜냐하면 예를 들어 은행도 방문을 해 봐야 되고, 신문사에도 가 봐야 되는데 개별학교 단위가 많지 않습니까? 체험처를 다양하게 방문하기가 어렵다는 점에서 어려움을 호소하는 경우가 많습니다.

제 생각에는 커뮤니티, 직장, 각 기관 등에 종합적으로 협조를 구하고 사회 전체적으로 아이들을 위해서 이렇게 하자라고 하는 공동의견이 확산되지 않으면 자유학기제 자체가 취지는 좋은데 그 부분에 공백이 되어, 그만큼 경험을 하지 못하게 될 수도 있다고 생각합니다. 그런 면에서 **지역 직장과 커뮤니티의 협조가 중요하다**고 생각합니다.

또, 사설학원들이 선행학습하기 좋은 기간이라고 대대적인 홍보를 하고 마케팅을 하는데 이에 대한 단속을 강하게 해야 될 것 같습니다. 왜냐하면 이것을 묵인하면 원래 취지가 무색해지기 때문에 각 행정인력을 동원해서라도 막아야 되지 않는가 생각이 듭니다. 끝으로 학부모들의 인식문제인데요, “우리 아이들을 위해서 중요하다.” 그리고 “아이들 진로를 위해서 더 가치 있는 일이다.” “이 시간에 우리가 아이들을 위해서 이런 활동에 노출시켜(expose) 주어야 한다.”라고 하는 의식전환이라든가 홍보가 중요합니다. 그래서 학부모들이 자유학기제와 진로교육이 아이들을 위해서 도움이 되는 것이라고 판단이 되면 적극적으로 협조할 것입니다. 그런 면에서 홍보를 강화해야 한다고 생각합니다.

박춘란: 이영민 교수님께서 말씀하신 것에 대해서 확인해 드려도 될까요? 아까 AP제도에 대해서 말씀하신 것은 고등학교 학생들이 대학교에 가서 대학교 교육과정을 미리 이수하면 고등학교에서는 고등학교대로 교과를 이수한 걸로 하고, 나중에 그 학생이 대학을 가게 되면 그것을 미리 학점을 이수한 것으로 간주하는 제도를 의미하시는 것이죠? 그 제도는 이미 우리부도 실시하고 있기는 합니다. 그런데 아무래도 대학에서도 관심이 조금 부족한 면도 있고, 또 한편으로는 입시와 관련되는 문제 등이 있습니다. 저희들도 가능한 수월성 교육 측면에서 해 보려고 하는데 현실적으로 어려운 부분이 있어서 활

성화되지 못하고 있다는 말씀을 드려야 될 것 같습니다.

부장님께서 말씀하셨던 자유학기제와 관련해서 직업체험에 대한 부분은 실용성이 있는 많은 체험처가 확보되어야 하고, 제대로 진로체험이 되도록 도와줘야 되는데 이 부분이 아직은 부족하지 않느냐라는 의도로 해석됩니다. 저희들도 이 부분에 주목하고 있고, 특히 올해 전면시행을 대비하여 지원센터라든가 교육지원청별로 센터도 만들고 학부모님들, 자치단체 등 지역사회 인적·물적 자원을 활용하기 위해서 노력하고 있습니다. 자유학기제를 선행학습을 위한 마케팅으로 이용하는 학원들에 대해서도 단속이 필요하다고 말씀하셨는데 충분히 공감하며, 올해 집중적으로 단속을 했습니다. 그 결과, 최근에는 선행학습 학원광고가 많이 줄었고, 지속적으로 자유학기제를 학원 마케팅 수단으로 사용하지 않도록 학원연합회 등에 자정 당부 및 결의 요청, 집중점검 등을 하고 있으며 지속적으로 실시할 계획입니다.

이용순: 자유학기제 운영이라든가 진로교육 내실화를 위해서 중요한 것은 진로체험처 확보인데, 조금 전에 언급하신 「진로교육법」에 공공기관들은 반드시 진로체험처를 제공하게 되어 있습니다. 앞으로 공공기관들은 학생들한테 진로체험처를 제공하도록 의무화되어 있고, 각 지자체에서도 진로체험처를 확보하기 위해서 노력하고 있습니다.

3주 전에 외국대사관들도 이에 동참하기 위해서 8개의 주한대사들과 영국문화원, 영국상공회 등 10개 기관이 저희와 MOU를 체결했습니다. 즉, 대사관에서 진로체험처를 제공하고, 자유학기동안 학생들이 진로체험을 할 수 있도록 하는 적극적인 협조를 통해서 앞으로도 많은 기관들이 스스로 참여하는 등의 긍정적인 전망을 해봅니다.

박춘란: 너무 감사합니다. 「진로교육법」에 대해 추가적으로 말씀 드리는데요. 대학 진로교육에 관련하여, 대학생들이 대학에 들어갔다고 해서 자기 진로나 자기 적성에 대해서 다 알고 가는 현실은 아니지 않습니까? 그러다보니 중간에 전공도 바꾸고 사회에 진출하기까지 시간이 많이 걸리는 문제들이 있기 때문에 「진로교육법」에도 대학 진로교육에 대

해 강조해 두었습니다.

진로체험과 관련해서도 단순한 체험이 아닌 대학 학과체험, 학과에서 구체적으로 뭘 배우게 되는지 그리고 졸업 이 후 과연 어떤 직업을 갖게 되는지에 대한 부분들을 연계시키도록 준비하고 있습니다.

* 2016년 전망과 추진 전략

이용순: 능력중심사회 구현과 관련하여, 교육과 고용 분야의 핵심적인 정책인 NCS, 일학습병행제, 진로교육에 대하여 얘기를 나눠 봤습니다. 그러면 2016년에는 사회적으로 어떠한 변화가 예상되고, 또 교육부와 고용노동부는 어떤 정책을 중점적으로 추진하고자 하는지 소개해 주십시오.

먼저, 사회 전반적인 변화에 대해서는 아무래도 언론사에서 보다 정확한 전망을 하고 있을 것으로 생각합니다. 박종세 부장님, 먼저 말씀 주시겠습니까?

박종세: 여전히 어려울 것 같습니다. 오늘 아침에 교육부에서 향후 10년간 대졸자 과잉이 79만 명 정도로 나올 것이라고 했는데, 그런 상황이 계속될 것이라고 생각되거든요. 학력 과잉 문제인데 대부분 그것을 해결하는 것이 능력중심 사회로 가는 길이 맞을 것 같고, 그래서 더욱더 중요한 이슈가 아닐까 생각해 봅니다.

한 가지 제가 덧붙이고 싶은 것은, 한국의 저성장이 계속된다면 결국은 기회를 찾아서 해외로 많이 나가야 되지 않을까, 그리고 청년들이 해외로 나갈 때 그 능력이 갖추어져 있냐 하는 부분들을 같이 한번 생각해 봐야 될 것 같습니다. 단순히 국내 상황만 생각하지 말고 해외에서 일자리를 찾고 기회를 발견해서 나가려고 할 때 과연 거기에 맞는 능력들이 갖추어져 있는가 하는 교육과 훈련의 측면에서 한번 점검해 볼 필요가 있다고 생각해 봅니다. 특히 외국어라든가, 소프트웨어 코딩이라든가 기본적인 능력들

이 있는데 우리가 다시 한 번 점검해서 우리 학생들, 청년들한테 그런 것들을 장착시켜 줘야 될 의무가 있는 것이 아닐까 생각해 봅니다.

이용순: 내년도 사회적 변화, 이영민 교수님 말씀해 주시죠.

이영민: 저는 사실 몇 가지를 말씀드리고 싶은데요. 하나는 지금 능력중심사회 구현 관련해서 사업들이 추진되고 있는데, 정책이나 사업의 실효성을 계속 제고하는 것이 필요할 것 같아요. 성과가 계속 나아 되는데 정책이나 사업들을 실효성 있게 추진하면서 이런 부분들을 점검했으면 좋겠다고 생각이 듭니다. 그리고 정책이 일관성이 있었으면 좋겠다는 생각이 들어요. 정보가 바뀌거나 내용이 바뀌면서 정책들이나 사업들이 바뀔 경우를 많이 봤거든요. 그래서 일관성을 유지했으면 좋겠다는 생각이 들고 그래서 이런 기조하에서 능력중심사회 구현과 관련해서 지속적으로 정부에서 추진을 할 것이라고 기대하고 있습니다.

이제 중요한 것이 아무래도 우리 사회에서 가장 필요한 부분이 문화라고 생각이 듭니다. 문화로 정책을 펴려면 시간이 많이 필요한데, 저출산, 고령화가 해소가 안 되거든요. 문화의 문제라고 저는 생각하고 있는데, 이런 문화를 정착시키기 위해서 어떤 것들이 필요한가? 아까 홍보 부분을 말씀드렸고 언론의 역할도 박종세 부장님 오셨으니까, 언론에서도 이런 것을 크게 다뤄 주면 좋겠다는 생각이 듭니다. “고졸의 경제학”, 예전에 읽어 본 적이 있는데 굉장히 중요한 토픽이라고 생각하거든요. 그런 것들에 대한 사회적 방향이 필요할 것 같다고 생각이 들고요.

마지막으로, 문화적인 차원에서 해결하려는 방법 중에 하나로 사회적 대화가 필요할 것 같습니다. 아마 언론부에서 노동시장 이야기를 많이 하시는데 능력중심사회로 좀 더 구현하기 위한 타협사회적인 방향? 이런 것들을 예전에 노사정위원회에서도 다루기는 했는데 참여하려 하는 주체나 이런 것들이 한정되어 있었던 것 같습니다. 능력중심사회에서 필요한 다양한 구성원들을 모아서 사회적 대화 형태로 만들어서 이러한

것들을 우리 사회에 문화로 정착시킬 수 있는 시도나 노력들을 내년에도 해야 되지 않을까 생각합니다.

이용순: 감사합니다. 내년도 고용노동부의 핵심정책, 능력중심사회를 구현하기 위해서 가장 필요한 것이 무엇인지, 박종길 국장님께서 말씀해 주시길 바랍니다.

박종길: 잘 아시다시피 경제적 전망도 밝지만은 못한 것 같습니다. 일자리 전망도 그렇게 밝지 않는 것 같고요. 거기다 아시겠지만 당장 내년 1월 1일부터는 「정년연장법」이 시행이 됩니다. 그러면 기업에서라든지 채용할 수 있는 여력이 제한이 되는데, 청년들은 쏟아져 나오고 정년연장을 또 끌어안아야 되고, 이런 부분을 위해서 저희가 노동시장 개혁을 하겠다고 나왔는데 문제가 참 많습니다. 그래서 이영민 교수님께서 말씀하다시피 노동시장 개혁이 사회적으로 타협이 되어서 큰 쓰나미가 왔을 때는 조금씩 양보를 해서 청년들을 안아줄 수 있는 사회적 분위기가 조성되었으면 좋겠다는 생각을 하고, 저희들도 이 부분에 대해서 최선을 다해 노력할 것입니다.

노동시장 개혁이 결국은 기존의 연공제라든지 대기업 위주(선호) 제도를 깨고 능력중심사회로 나가자는 부분이지요. 저희들도 이러한 과제들을 완수해서 청년들에게 희망을 줄 수 있는 그런 정책들을 만들어야겠다는 말씀을 드리고 싶습니다. 또 하나의 큰 이슈가 결국은 저출산, 고령화가 아닌가 싶어요. 저출산 관련해서 말씀드리면, 출산율이 낮은 이유 중에 하나가 만혼이랍니다. 늦게 결혼하니까 출산율이 낮는데, 늦게 결혼하는 이유가 취업을 늦게 하기 때문입니다. 일자리가 없기 때문입니다. 이것이 다 연계를 되는 것 같습니다. 고용노동부 캐치프레이즈 중 하나가 ‘일취월장’입니다. “일찍 취업해서 월급 받아 장가가자!” 내년에 ‘일취월장’을 위해서 노력하려고 합니다.

마지막으로 한 가지 더 말씀드릴 것이 있다면, NCS나 일학습병행제가 지금까지는 제도를 설계하고 확산시키는 데 주력을 많이 했는데, 내년에 튼튼하게 뿌리를 내릴 수 있도록 하고 내실화에 많은 역량을 집중하겠다는 말씀을 드리고 싶습니다.

이용순: 감사합니다. 능력중심사회 구현과 관련해서 내년도 교육부의 정책, 주요 정책, 그리고 능력중심사회를 구현하기 위해서 우리 사회에서 가장 필요한 것이 무엇인지 말씀해 주십시오.

박춘란: 저희 쪽에서는 내년도에는 아까 박종세 부장님께서 말씀하셨듯이 **학생들의 꿈과 희망을 찾기 위해 자유학기제가 시행되는 것**, 이 부분이 아주 크다고 할 수 있습니다. 그리고 방금 말씀하셨던 **일학습병행이나 선취업후진학 부분이 계속 확산**되도록 하는 정책들을 계속 추진할 것입니다. 특히 자유학기제 같은 경우에는 다들 말씀하신 대로 원래는 이렇게 빨리 하려고 한 것은 아니었는데 현장에서 반응이 좋아서 갑자기 내년도에 전면 확산이 시행되게 됩니다.

그리고 제가 전임지에서 부교육감으로 근무를 하면서, 자유학기제를 실행하는 학교들을 가보니까 학생들에게 학업부담을 덜어 주는 등으로 부각되고 있지만, 실은 학교 교육과정 운영 자체에서도 엄청난 변화가 일어나고 있습니다. 그래서 실제로는 과목간의 통합이라든가 학생들의 참여수업, 그리고 여러 가지 자율적이고 학생들이 좋아하는 활동들이 많이 들어가면서 선생님들이 부담이 많으시거든요. 이런 것을 하려면 교과를 통합으로 만들어야 하고, 준비를 많이 해야 하니까요. 그런데 실제로 자유학기제 만족도가 오히려 선생님들이 더 높습니다. 사실 학생들보다 선생님들의 만족도가 더 높아졌는데요. 선생님들도 보람을 느끼시고 그래서 많은 변화가 있어서 **머지않아 우리나라 학교교육을 변화시키는 중요한 계기가 되지 않을까 싶습니다**. 특히, 본인의 소질과 적성을 찾을 수 있는 기회를 제공하기 위해서 도입된 자유학기제를 통해서 개인의 소질, 적성을 발견하고 진로설계를 할 수 있는 기반이 마련될 것이라고 기대합니다.

그다음에 조금 전에도 말씀드렸듯이 내년엔 모든 특수학교, **마이스터고등학교에 NCS 교육과정이 전면 적용**됩니다. 그 부분들에 대해서 저희들이 착실하게 준비를 해 나가려고 하고 있습니다. 그리고 전문대학의 경우에도 지금 NCS 기반 교육과정에 대한 부분들이 더 확산될 것 같습니다. 왜냐하면 교수님들이 연수를 해 보면 원래 80개

대학들이 참여하고 있는데 100개 이상의 대학 교수님들이 오셔서 계속 연수를 받고 계세요. 그래서 점점 더 확대 될 것 같습니다. 일학습병행과 관련해서도 2016년도에는 60개교로, 즉 9개교에서 51개교로 확대 되서 진행이 될 것이고, 특히 분야도 그동안 금융, 철강 가공 등의 굉장히 안정된 산업에서 했는데 그 분야가 6대 뿌리산업, 전기·전자·서비스분야까지 확대될 것 같습니다.

그리고 또 하나가 재직하면서도 언제든지 교육 기회가 제공이 되어야지만 사실 능력중심이 되고, 어느 대학을 갈지 신경을 안 쓰게 되지 않겠습니까? 그러다 보니까 저희들도 신경 쓰고 있는 것이 고등학교 졸업 이후 원하는 시기에 일할 수 있도록 하는 시스템을 깔아 주는 게 굉장히 중요하다고 봅니다. 내년도부터 평생교육, 단과대학 사업이 착수가 됩니다. 그렇게 되면 어떤 것이 특히 좋아지게 되느냐하면, 앞으로는 부진 학자를 위한 전담적인 지원 조직이 만들어지는 겁니다. 그래서 예를 들어 전체 학생들이 선행학습자인가 거기에 맞추어 일학습병행에 어려움이 없도록 대학에서 수업일수도 저희가 완화해 나가고요. 지금까지는 저희가 매학년도 30주니까 15주 이상은 꼭 수업을 해야 했습니다. 근데 앞으로는 매학기 4주 이상만 하면 됩니다. 그동안 재학연한이나 이수 학점 제한이 있었습니다. 재학 연한이 학칙으로 8년이 넘으면 자동으로 안 되는 거죠. 예를 들자면 대부분 그랬고 이수학점도 저희들이 보면 한 학기에 몇 학점 이상은 꼭 이수해야 된다는 것이 있었거든요. 그걸 이제 없앱니다. 이에 따라서 지금 재직자들이 필요한 만큼 공부할 수 있도록 하는 그런 것도 있습니다.

그다음에 학교 밖 시설에서도 수업을 허용합니다. 왜냐하면 재직자분들 같은 경우에 사실 요즘 대학보다 바깥에 있는 기관이 인프라가 잘 되어 있는 이런 것이 더 많거든요. 그런 걸 활용할 수 있도록 해서 대학교육에 대한 규제도 대폭 줄이는 그런 것들이 같이 나오게 될 것입니다. 이런 걸 통해서 볼 때는 학교교육만 가지고도 직무를 수행하는 데 전혀 지장이 없도록 하는 그런 역량을 키워 주는게 가능하게 될 것 같습니다. 그래서 청년실업이나 기업의 인력 배치 문제와 같은 것들에 대한 고민이 해소될 것이라고 보입니다.

더 노력해 나가도록 하겠습니다. 고용노동부와 같이해가지고요. 그리고 제가 볼 때는 학교도 많이 변해야 되고, 그야말로 직무능력을 키워 주는 교육과정으로 변화되려고 노력하는 것이 필요합니다. 그리고 사실 인재를 채용하는 기업들도 변화를 해야 된다고 생각합니다. 아까 고용노동부에서도 그런 노력을 많이 말씀하셨잖아요? 그런데 제가 볼 때는 산업체를 많이 관장하고 있는 산업부라든가 이런 모든 쪽에서 모든 산업체와 같이 체험과정에서부터 바뀌어 나가고, 그리고 또 중간과정에서 보상이라든가 승진이라는 이런 모든 부분들이 직무능력에 따라서 가도록 하는 것이 세팅되어야 하지 않나, 이영민 교수님께서 말씀하셨듯이 일반 국민들의 인식전환을 위한 홍보나 이런 교육부분들이 같이 다 따라가 줘야 되지 않나 하는 생각을 갖습니다. 교육부가 관련 부처를 아우르고 또 산업계의 긴밀한 협력을 통해서 능력중심사회가 이루어질 수 있도록 주도적인 역할을 담당하도록 고용노동부와 함께 최선을 다하겠습니다.

이용순: 지금까지 능력중심사회 구현과 관련하여 교육 및 고용 분야의 실무 책임자이신 박춘란 국장님과 박종길 국장님께서 주무 부처의 정책 수행 성과와 쟁점, 그리고 향후 정책 수행 방향 등에 대해서 말씀해 주셨습니다. 또한 조선일보 박종세 부장님과 숙명여대 이영민 교수님께서도 기존의 정책 수행의 문제점과 개선 방향 등에 대해서 좋은 의견을 개진해 주셨습니다.

긴 시간 동안 고견을 들려주신 박춘란 국장님, 박종길 국장님, 박종세 부장님, 이영민 교수님께 다시 한 번 감사 말씀 드립니다. 오늘 이 자리에서 나눈 얘기들이 향후 우리나라가 능력중심사회로 나가는 데 작은 밑거름이 될 수 있을 것으로 기대하고 확신합니다. 

사랑이 희망입니다.

인적자원과 자격

김형만 한국직업능력개발원 선임연구위원

I. 들어가는 말

인적자원과 자격은 교육과 노동시장 또는 인적자원의 양성과 활용에 있어서 서로 의존관계에 있다. 인적자원은 사람이 사회적 또는 생산적 활동에서 발휘하는 역량이며, 이러한 역량은 교육, 훈련, 학습 등의 능력개발에 의해 축적된다.¹⁾ 반면 자격은 교육훈련 결과 또는 학습결과에 의해 축적된 인적자원 또는 역량의 수준을 나타낸다. 한편, 인적자원의 양성이 교육, 훈련, 학습 등의 활동이라면 인적자원의 활용은 양성된 인력의 구인·구직을 통하여 일자리에 배치하는 일련의 과정을 의미한다. 따라서 인적자원의 양성과 활용은 학습 결과를 인정하고, 인정된 결과인 자격을 통하여 노동시장에서 인력의 양적·질적 거래가 이루어지는 일련의 과정이다.

이와 같이 인적자원과 자격은 마치 동전의 양면과 같아서 교육, 훈련, 평생학습, 기업의 인적자원관리 등의 미시적 관점에서부터 교육과 노동시장을 아우르는 인력 수급 또는 숙련 수급 등과 같은 거시적 관점에 이르는 폭넓은 영역과 관련된다. 따라서 인적자원과 자격에 대한 정책은 훈련 또는 학교교육 내의 특정한 영역뿐만 아니라 실업과 고용, 그리고 인구의 장기적이고 동태적인 변화도 고려해야 한다. 또한, 인적역량은 질적인 특성으로 관찰하기가 용이하지 않은 특성이 있으며, 최근 지식기반사회로의 이행 또는 정보기술의 발달은 인적자원의 질적인 정책의 중요성을 증가시

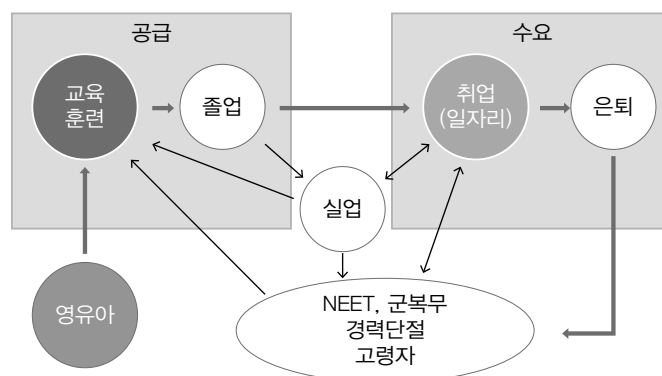
1) 김형만(2005)은 인적자원을 인적자본 투자에 의해 축적되는 저장(stock)으로, 교육훈련 또는 학습을 유량(flow)으로 구분하고 교육훈련 투자가 인적자본을 축적하는 과정임을 논의하였다.

키고 있다. 이하에서는 이러한 인적자원과 자격에 대한 주요 정책 이슈들을 논의한다.

II. 인적자원의 형성과 활용의 흐름

인적자원의 흐름은 사람이 태어나서 무덤에 이르는 생애기간 동안 학습하고, 학습결과를 일터에서 활용하는 것을 망라하는 넓은 영역을 포괄한다. 우선 이러한 인적자원의 흐름은 개인과 사회의 두 측면에서 관찰될 수 있다. 개인의 관점에서 인적자원은 학교교육 이전의 영유아 단계를 거쳐서 초·중등교육 및 고등교육을 통하여 형성되며, 이후 학교를 졸업하고 직장 탐색 과정을 거쳐 일터에서 일하면서 삶을 유지하는 활동이다. 그리고 노동시장에서 퇴장하게되는 은퇴 이후 제2의 삶을 살아가는 것도 인적자원 흐름의 마지막 단계이다. 이러한 조망은 인적자원의 형성과 활용 과정을 생애 단계별로 일별하는 것이다([그림 1]에서 화살표). 이와 달리 사회적 관점에서 인적자원은 육아 및 보육, 교육훈련 및 학습, 일자리 및 고용, 노후 보장 등 총량적이고 거시적인 관점에서 개인과 개인, 개인과 조직, 정부와 기업 또는 개인 사이에서 형성되고 활용된다([그림 1] 참조).

그림 1. 인적자원의 흐름과 인력 수급



출처: 김형만(2015), 서비스강국코리아 2015 자료집, 195쪽.

이와 같이 개인과 사회를 구분하여 탐색하면 인적자원에 대한 논의는 인적자본투자(교육훈련 또는 학습 참여)를 개인의 선택과 정부의 선택(또는 사회의 선택)에 대한 문제로 집약시킬 수 있다. 또한 인적자원의 수요와 공급에 대한 문제에 있어서도 양적·질적인 불일치의 근원을 추적하는 분명한 논거를 설정할 수 있다. 특히, 학교교육 또는 학습의 결과에 대한 자격(학위, 수료증, 졸업장, 기타 자격증) 취득은 개인의 인적자본 투자와 관련되는 문제이겠으나, 자격의 발급과 시장에서의 신호 기능은 사회적 문제로 귀결된다. 따라서 인적자원의 문제가 개인과 사회, 양과 질, 수요와 공급 등의 양면적 특성을 가지고 있다는 점을 감안하면 인적자원과 자격에 대한 정책 연구는 사적 편익과 사회적 편익을 구분하여 그 유인체계를 탐구할 수 있다.

다음 인적자원의 흐름은 사람을 기르고 활용하는 전체 영역 중에서 각각의 분리된 영역으로 살펴볼 수 있다. 흔히 많은 논의에서 인적자원 정책 영역은 인적자원의 수요와 공급의 양측면으로 구분하여 공급은 인력양성과 배출, 수요는 취업과 은퇴를 포함하여 나타난다([그림 1]의 네모). 이러한 수요와 공급의 구분은 사람수를 중심으로 인적자원의 흐름을 파악하는 것이다.²⁾ 그러나 인적자원의 양성과 활용 또는 교육과 노동시장의 연계와 관련되는 영역은 이러한 수요와 공급의 영역을 넘어서는다. 이러한 점을 고려하면 인적자원과 자격의 관련 정책 영역은 [그림 1]에서와 같이 교육훈련에 의한 인적자원의 공급, 일터에서 요구되는 인적자원의 수요, 그리고 수요와 공급을 벗어난 영역의 세 축을 중심으로 살펴볼 수 있다.

첫째, 인적자원의 공급 측면은 교육훈련기관, 학생, 교사, 교육훈련 프로그램으로 구성된다. 인적자원의 수준 또는 자격의 수준은 학생과 교사의 수급, 교사의 역량, 프로그램의 질에 의해 결정된다. 따라서 자격의 노동시장에서 실용성은 학생, 교사, 프로그램 등 3자의 질적인 조화에 의해 결정된다고 할 것이다. 특히, 산업현장 경험을 갖춘 교사를 확보하고 산업의 숙련 수요에 상응하는 프로그램을 만드는 것은 자격의 활용성, 즉 인적자원의 활용을 효율화하는 데 있어서 중요하다.³⁾

2) 전통적인 인력 수급 전망의 연구들(안주엽, 2005; 장창원 외, 2005; 박천수 외, 2007; 이상돈 외, 2008; 한국고용정보원, 2014 등)이 이러한 영역에 포함된다. 이들은 주로 양적인 인력수급을 파악하는데 집중하고 있으며 은퇴는 대체 수요의 영역으로 포함한다.

3) OECD(2014)는 27개국의 고등교육 단계에서 직업교육훈련의 다양한 실태를 근거로 각국이 일 기반 학습(work-based learning), 역량기반 모형(competence-based model) 및 효과적인 평가를 통하여 양질의 직업교육훈련을 제공할 것을 권고하고 있다. 최근 우리나라의 국가직무능력표준과 국가역량체계도 산업의 수요를 교육훈련에 반영함으로써 자격의 투명성을 강화하고, 나아가 인적자원의 수급 불일치를 해소하기 위하여 추진되는 것이다.

둘째, 인적자원의 수요는 일자리의 특성에 의해 결정된다. 일자리는 지식, 기술, 숙련 등의 총체적인 인적자원의 역량 등이 발휘되는 곳이다. 고용주 또는 경영자가 생산을 위해 투자를 하면 근로자는 지식과 역량을 투입한다. 어떤 경우 일자리는 기업이 시장에서 만들어진 숙련을 데려다 사용할 수 있는 특성이 있는가 하면, 어떤 경우에는 일자리에서 숙련을 길러 가면서 생산 활동을 하는 경우도 있다. 또한 일자리 특성은 생산성과 임금의 수준에 의해 영향을 받게 된다. 따라서 인적자원의 수요는 대기업, 중소기업, 원·하청 등의 특성에도 깊게 관련된다.

셋째, 수요와 공급을 벗어난 영역은 영유아, 졸업, 은퇴, 실업 및 비경제 활동 상태의 인적자원이다. 이 중에서 졸업과 실업 및 비경제활동은 직장을 탐색하는 과정에서 나타나는 현상으로 인적자원의 활용을 위한 자격, 진로정보, 진로개발 등과 관련되는 전통적인 정책 영역이다. 반면, 영유아와 은퇴 이후의 삶은 인적자원정책의 새로운 영역이다. 영유아의 경우 정규 교육의 영역은 아니지만 미래의 사회·경제적 역량을 향상시킨다는 차원에서 국가적 관심을 필요로 한다. 영유아의 양육에 소요되는 비용은 정규교육에서 소요되는 비용과 함께 저출산·고령화에도 영향을 미치고 있다. 은퇴의 경우 최근 인적자원 정책의 새로운 영역으로 등장하고 있다. 고령화가 진전되면서 일터를 떠난 이후에도 사람들은 삶을 유지하기 위하여 학습하고 사회활동을 계속하는 추세로 나아가고 있기 때문에 미래에는 이러한 정책 영역이 크게 중요해질 것이다.

한편, 다른 외부적 환경의 변화도 인적자원의 흐름에 크게 영향을 미치며, 이러한 환경 변화는 인적자원의 흐름에 장애요인이 될 수 있다. 그러한 대표적인 외부 환경의 요소들은 소득수준, 금융 제약, 과학기술, 양극화, 글로벌화 등이다. 이들 요소들은 교육훈련, 학습, 채용, 배치 등과 같은 인적자원의 양성과 활용에 직접 관련되지는 않지만 인적자본 투자(교육훈련 및 학습의 선택 또는 참여)에 영향을 미친다. 첫째, 소득 수준과 금융 제약은 개인의 교육훈련 참여와 일을 하는 것 사이의 선택에 영향을 미친다. 소득이 낮은 개인은 고소득자에 비하여 상대적으로 적은 학습기회를 가지고, 중산층의 개인일지라도 훈련비용을 조달할 때 금융 제약이 존재한다면 더 높은 또는 전문적 역량을 기르는 교육훈련에 접근하는 데 제약을 받게 될 것이다.⁴⁾ 둘째, 급속한 과학기술의 발달도 노동시장에서 일하고 있는 인적자원의 역량을 퇴화시킨다. 과학기술의 발달은 일자리에서 더

4) 우리나라의 경우 사립이 과다하여 학생들의 등록금에 대한 교육재정 의존도가 높다. 이는 고등교육의 국·공립화를 통해 학령인구 감소에 대응하고 이러한 문제를 해결할 수 있다. 채창균 외(2015)는 이와 관련하여 고등직업교육의 준공영제를 제안하였다.

높은 지식과 역량을 요구하기 때문이다. 만약 근로자들이 새로운 지식과 역량을 축적하지 못하면 과학기술의 발달은 거시적 차원에서 공장의 자동화 등을 통하여 노동 절약적인 생산양식으로 일자리를 줄일 수 있다. 셋째, 양극화는 인적자원의 활용을 왜곡시킨다. 특히 중소기업과 대기업의 양극화는 일자리에서의 학습 기회에 제약을 가져오고 그에 따라 일자리의 이중 구조를 고착화시키게 된다. 최근 비정규직, 원·하청 생산구조, 아웃소싱 등은 개인의 숙련 부족이 아닌 숙련 퇴화 또는 숙련 마모를 야기하고 있는 것으로 추정된다.⁵⁾ 넷째, 글로벌화도 국내 인적자원의 흐름에 크게 영향을 미치고 있다. 인구의 감소에 의해 크게 영향을 받고 있기는 하지만, 특별히 외국인 근로자의 유입과 결혼 이민자들이 크게 증가하고 있어서 다문화 사회의 인적자원 양성과 활용 영역이 확장되고 있다. 외국인 유입은 국내 노동시장에서 저숙련 생산 부분의 수명을 연장시킴으로써 좋은 일자리 창출을 지연시키는 부정적 영향도 있고, 다른 한편으로 외국인 이민자 자녀의 교육훈련을 재확립해야 하는 새로운 과제를 가져온다.

이상에서와 같이 개인과 사회적 관점에서 인적자원의 흐름은 외부 환경적 요소에 의해서도 크게 영향을 받고 있으며, 특히 인구 구조와 과학기술 변화에 따른 미래의 사회적 생산 역량을 어떻게 확충할 것인가의 문제로 확산되고 있다. 이러한 환경 변화는 공급자 중심의 정책 기반으로부터 일자리 특성을 고려하는 수요자 중심의 숙련 수급 정책으로의 전환을 요구하고 있다. 자격제도 또한 제조업 중심에 한정되는 인적자원의 활용을 위한 신호 기능을 넘어서 서비스업, 첨단 과학기술, 지역 등의 특성을 반영하는 새로운 발전전략을 필요로 한다. 또한 성인들의 학습을 넘어서 고령자들의 학습도 중요한 과제로 등장하고 있으므로, 이와 관련한 인적자원과 자격의 정책적 관점을 정리할 필요가 있다.

5) 반가운 외(2015)는 OECD의 PIAAC(Programme for International Assessment of Adult Competencies) 자료를 바탕으로 이를 분석하여 우리나라 성인 노동력의 숙련퇴화가 다른 나라에 비해 높게 나타나고 있음을 보여 주었다.

Ⅲ. 새로운 도전과 정책 이슈

앞 절의 인적자원 흐름에 대한 논의는 경제·사회적 발전을 위한 정책적 함의를 찾는 근간이 된다. 인적자원이라는 용어는 인재 또는 인력과는 달리 역량을 기르고 활용하는 전체를 의미하고,⁶⁾ 인구 구조 변화와 정보기술 발달에 따라 사람의 전 생애 단계의 관점(즉, 인적자원의 관점)에서 중요성이 높아지고 있다. 그 이유는 경제 구조가 고도화되고 사회 발전이 진전되면서 생산 활동의 역량을 넘어서 소비 또는 문화 활동에 요구되는 역량도 정책 영역으로 포섭되기 때문이다.

지식정보화사회에서는 단순히 인구 구조 변화와 과학기술 발달에 따른 환경변화뿐만 아니라 고품격 사회로의 진전에 필요한 사람들의 역량개발도 중요한 정책 영역으로 고려되어야 한다. 그동안의 인적자원 또는 자격에 대한 정책은 산업에서 요구되는 숙련을 기르는 인력양성에 초점을 두어 왔다. 고도성장 시기에 인력의 양성과 활용은 정규교육기관에서 습득한 숙련으로 한 곳의 일터에서 직무에 특정되어 숙련의 깊이를 더해가는 형태의 숙련 수급에 기반을 두고 있었다. 이것은 경제정책을 뒷받침하는 수단으로서의 인력정책이며, 대량생산 또는 조립생산에서 필요로 하는 획일적 숙련을 만드는 인력양성정책에 초점을 맞추는 것이다. 정규교육 이후의 학습도 단순히 학력 부족(학위가 없는)자들의 학습 수요에만 반응하는 전형적인 공급자 중심의 인력정책이라고 할 수 있다. 또한 자격제도도 일부 면허 또는 독점적 지위를 가지는 자격을 제외하면 제조업 중심의 획일적 숙련을 활용하는 시스템에 적합한 구조를 가지고 있었다. 이러한 숙련 수급의 틀은 인적자원의 거래에 있어서 수량적 특성에 근간을 두고 있다. 인적자원의 질적 특성보다는 진학, 직업선택, 그리고 일자리 등도 수량적인 관점의 제도적 틀을 가지게 되고, 자격도 학위, 직업자격증, 졸업장 등 수량 중심의 제도적 기반을 가지고 있는 것이다. 이것은 아직도 산업화 시대의 공급자 중심 인력정책의 잔재가 정책 추진의 근간이 되고 있음을 의미한다.

그러나 지식기반경제로 이행 또는 과학기술의 발달은 양적으로 노동절약적인 직업세계의 변화를

6) 통상적으로 많이 사용하는 용어인 '인력'은 숙련을 습득하고 노동시장에서 일을 준비하거나 일하고 있는 사람이며, 반면 '인적자원'은 잠재적으로 노동시장에 참여하고 있는 인력 이외에도 숙련을 습득할 수 있거나 또는 활용할 수 있는 잠재적 인력을 의미한다. 따라서 인적자원 개념에 의하면 노동시장 밖에 머무르는 유아나 은퇴자도 정책 대상에 포함된다. 한편, 유사한 개념으로 재능이 뛰어난 사람을 의미하는 인재(人才)는 우수인력을 의미한다.

야기할 것으로 보이나, 숙련 또는 역량이라고 하는 질적인 측면을 함께 감안하면 새로운 직업의 등장
에 따라 일자리가 늘어나는 방향으로 영향을 미칠 수 있다. 이와 같은 환경의 변화는 적어도 단기적
으로 노동시장에서 인적자원의 수급 불일치, 특히 숙련 불일치의 문제를 야기하게 된다. 그뿐만 아니
라 인력양성을 위한 교육훈련 프로그램의 질 관리의 중요성은 더욱 부각된다. 이러한 변화는 기존의
인적자원과 자격 정책에 있어서 새로운 도전이며, 기존의 공급자 중심의 정부 주도형에서 수요자 중
심의 분권화된 새로운 발전전략을 요구한다. 박근혜 정부는 새롭게 직면하는 도전을 극복하기 위하
여 성장 주도형 경제정책 이외에 분배와 삶의 질과 관련되는 일자리 정책 또는 사회 정책을 구체화하
고 있다. 그러나 능력중심사회의 구현과 구조개혁에 대한 정부의 정책은 인적자원과 자격의 장기적
이고 동태적인 관점에서 보면 시작 단계에 불과하고 새로운 연구를 필요로 한다.

국정과제인 능력중심사회 구현을 추진하기 위한 정책은 대표적으로 국가직무능력표준
(National Competency Standards: NCS)의 개발 및 적용, 일학습병행제의 확산, 도제식 직업
교육 등으로 종래의 직업교육훈련을 재편하는 것이다. 이것은 청년의 원활한 직업세계로의 이행
을 통해 노동시장에서 청년실업 또는 숙련불일치를 해소하려는 것이다. 그러나 제도의 시행이 정
부 주도하에 추진되면서 수요자가 주도하는 형태로 발전하지 못하는 한계가 있다. 이는 종국적으
로 숙련 수요에 바탕을 두지 못함에 따라 NCS가 시장의 인적자원 거래에 좋은 영향을 가지는데 한
계로 등장하게 될 것이다. 또한 자격제도가 국가역량체계(National Qualifications Framework:
NQF)와 NCS에 바탕을 두고 관리되도록 연계되지 않음에 따라 인적자원의 질적 수준에 대한 신호
기능을 향상시키지 못하고 있다. NCS를 직업교육훈련에 또는 기업의 채용 및 인사관리에 활용하
는 것과 관련하여 이러한 문제점을 지적하고 대안을 제시하는 연구들은 있으나,⁷⁾ 본질적인 문제가
되는 표준 개발에 필요한 숙련 수요에 대한 정보 추출과 표준의 근간인 능력 단위의 유통 가능성에
대한 논의는 하지 않고 있다. 즉, NCS가 직업세계의 다양한 영역에서 인적자원의 거래 또는 숙련
수준의 호환을 위한 공신력을 갖추기 위한 이론적 및 실천적 논거는 부족하다.⁸⁾

7) 김성남 외(2015)와 최동선 외(2015)는 NCS를 교육훈련, 특히 특성화고등학교와 전문대학 프로그램에 적용하기 위한 학습모듈 개발
실태와 질 관리에 대한 대안으로 제시하고 있다. 반면, 나동만 외(2015), 최지희 외(2015), 장주희 외(2015) 등은 NCS를 기업의
인사관리와 채용 등에 적용하는 문제와 대안을 제시하고 있다. 그리고 이동임 외(2015)는 NCS가 NQF와 자격제도에서 연계되지
못하는 문제점을 지적하고 대안을 제시하였다.

8) 기존의 일학습병행제에 대한 연구도 제도 정착의 핵심 요소인 기업이 주도하는 거버넌스, 산업별 협의회(SC)의 역량, 그리고 NCS의
능력 단위 호환성 등에 대한 이론적 논의가 매우 취약하다(전승환 외, 2015 등).

또한 자격제도 역시 능력중심사회의 구현을 위해 매우 중요하다. 그렇기 때문에 자격제도의 새로운 틀로서 NCS 및 NQF의 연계, 자격제도와 민간자격에 대한 연구가 꾸준히 있어 왔다.⁹⁾ 이들 자격에 대한 연구는 일부 민간자격에서의 교양이 있기는 하지만 기본적으로 직업자격(vocational qualification) 중심의 자격 종목과 자격증 발급과 관련한 연구라고 할 수 있다. 자격제도는 직업자격 이외에도 학위, 졸업장, 기타 인증제도의 전체 틀을 고려하고 노동시장의 흐름 속에서 조망할 수 있을 때 제대로 된 신호 기능을 갖추게 된다. 그리고 독점적 지위를 부여하는 면허자격(주로 국가자격)과 규제를 통해서 산업인력 수급의 흐름을 조정하는 것은 국가기술자격, 자격 시장이다. 이에 따르는 민간자격 등의 특성은 기본적으로 교육훈련과 노동시장에서 인적자원 양성과 배분(활용)의 기능을 하므로 진정한 자격제도 연구는 교육훈련시장과 노동시장의 상호 의존관계를 논의할 수 있어야 한다.

한편, 미래의 정책 환경 변화도 인적자원 및 자격 정책에 있어서 새로운 도전을 야기할 것이다. 앞에서 살펴본 과학기술 발달, 저출산·고령화, 그리고 글로벌화의 진전은 일자리의 생성·소멸과 일자리에서 요구되는 지식과 숙련의 공급체계의 정비를 요구할 것이다. 그리고 인력수급의 질적 불일치와 사회적 양극화도 미래에 대응하기 위해 해결해야 할 중요한 정책과제이다.¹⁰⁾ 이외에도 미래에는 사회가 복잡해지고 대규모의 거대한 시설이 집적됨에 따라 사고, 질병 등의 사회적 위험, 자연재해, 환경오염 등도 중요한 정책 대상으로 부상할 것이다. 인적자원과 관련해서 이러한 각 영역의 전문성을 확보하는 것은 중요한 정책 이슈이다. 따라서 미래의 환경 변화에 대한 연구도 인적자원 정책을 위해 매우 중요하다고 하겠다. 그러나 그동안 다양한 형태의 미래에 대한 연구가 있어왔지만 수량적 접근이 아닌 질적 접근의 연구는 매우 부족하다.¹¹⁾

9) 최근의 자격과 관련한 연구는 NCS와 NQF 자격의 관계에 대하여 이동임 외(2015), 법령과 제도에 관하여 최영렬 외(2015), 민간자격에 관하여 김상진 외(2015)와 김상호(2015)가 있다.

10) 사교육은 대학 진학 단계에서 점차 초·중등 단계 이하로 내려와 최근 유치원 또는 유아교육에서 발생하고 있다. 이러한 인적자본 투자는 인적자원 관점에서 사회적 양극화를 야기하는 중요한 요인으로 보아야 할 것이다.

11) 앞의 각주 2)의 연구들이 양적인 접근을 하였고, 이와 달리 오호영 외(2015)와 김영생 외(2015)는 전문가 의견과 빅데이터를 이용하였다. 그러나 미래 연구의 발전을 위해서는 미래의 비선형적인 변화의 특성을 고려하는 진전된 연구가 필요하다.

IV. 결론

이상에서 논의한 바와 같이 장기적이고 동태적인 관점에서 인적자원의 흐름은 기존의 경제·사회적 문제의 해결뿐만 아니라 미래의 정책 환경 변화에 대응하는 데 있어서 매우 중요하다. 이러한 관점은 기존 정책을 새로운 영역으로 확장시키고, 미래의 관점과 조화시켜 문제의 근원을 추적하고 해결책을 도모하여 연구 지평을 확장하는 데 도움이 된다. 연구 대상이 되는 중요한 쟁점들은 다음 몇 가지로 정리할 수 있다.

첫째, 학습 수요의 변화에 대응하는 것이다. 학습 수요의 변화는 저출산·고령화에 기인하는 영향이 가장 크다. 학령인구의 급격한 감소에 대응하여 교육훈련기관에서 학습 수요는 상당 부분 성인 또는 고령자로 채워져야 하는 시대가 될 것이고 이러한 변화에 대응한 교육훈련의 공급체계를 재편하는 것은 미래의 매우 중요한 연구 과제이다.

둘째, 지역공동체의 재구축이다. 미래 사회는 인구감소, 삶의 질에 대한 요구 증대 등으로 학습, 고용, 복지, 문화의 수요가 지역마다 다양한 형태로 나타날 것이다. 중앙정부 중심의 인적자원 및 자격 정책은 지역 단위의 공동체 중심으로 전환을 필요로 한다. 따라서 지역인재 육성과 학습복지(learnfare)는 중요한 관련 연구 영역이 될 것이다.

셋째, 질적 관점의 정책 역량을 확충하는 것이다. 기본적으로 일자리의 수보다는 일자리가 요구하는 숙련의 특성에 대한 정보를 도출하고, 질적 분석의 틀을 확장하는 것이 중요하다.¹²⁾ 중소기업과 대기업 등의 일자리 특성과 구조에 대한 정보 생성과 이를 바탕으로 수량이 아닌 역량 중심의 정책기반을 확립하는 것이 중요하다.

넷째, 다원적 사회로 정책 영역을 확장하는 것이다. 외국인 근로자, 다문화가정, 남북통일 등을 인적자원 관점에서 조망하는 것이 중요하다. 잠재 역량을 확충하는 것은 저출산·고령화 시대에서 노동의 생산력을 높이는데 필요하며, 우수인재 육성과 병행할 필요가 있다. 

12) 양정승 외(2015)와 한상근 외(2015)의 숙련 및 직업에 대한 정보를 생성하는 연구가 있으나 이들 연구는 한국고용정보원의 직업정보와 연계하는 것 등을 포함해서 일자리의 정보 생성과 분석 기반을 제공하는 연구로 확장될 필요가 있다.

참고문헌

- 김상진 외(2015). 『민간자격제도의 범위에 관한 연구』, 한국직업능력개발원.
- 김상호(2015). 『민간자격 효용성 평가 연구 I』, 한국직업능력개발원.
- 김성남 외(2015). 『국가직무능력표준(NCS) 학습모듈 활용 실태 분석』, 한국직업능력개발원.
- 김영생 외(2015). 『지속성장을 위한 교육훈련 · 고용의 새로운 프레임과 주요 과제개발』, 한국직업능력개발원.
- 김형만(2015). “일자리 중심의 정책화 전략”, 『서비스강국코리아 2015 자료집』, 서비스사이언스학회.
- 김형만(2005). “인적자원정책의 전개”, 『한국의 인적자원』, 김장호 편저, 법문사.
- 나동만(2015). 『능력중심 노동시장 구축을 위한 기업의 인적자원관리 개선 방안』, 한국직업능력개발원.
- 박천수 외(2007). 『산업별 인력수요와 학력별 인력수급 전망 연구』, 한국직업능력개발원.
- 반가운 외(2015). 『숙련퇴화와 노동시장 미스매치 측정 연구』, 한국직업능력개발원.
- 안주엽(2005). 『중장기 인력수급전망 2005-2020』, 한국노동연구원.
- 양정승 외(2015). 『국가숙련전망조사(2015)』, 한국직업능력개발원.
- 오호영 외(2015). 『사회정책을 위한 미래 전망과 과제』, 한국직업능력개발원.
- 이동임 외(2015). 『국가직무능력표준(NCS)에 기반한 자격의 운영과 연계에 관한 연구』, 한국직업능력개발원.
- 이상돈 외(2008). 『중장기 인력수급전망 모형개발 및 인프라 확충』, 교육과학기술부.
- 전승환 외(2015). 『일학습병행제의 현황, 성과 및 향후 과제』, The HRD Review 18권 1호, 한국직업능력개발원.
- 장주희 외(2015). 『청년층 고용확대를 위한 직무역량 중심 채용시스템 연구』, 한국직업능력개발원.
- 장창원 외(2005). 『인력수급전망(2006~2015)과 국가인적자원정책』, 한국직업능력개발원.
- 채창균 외(2015). 『고등직업교육의 재정 및 의사결정 시스템에 관한 연구』, 한국직업능력개발원.
- 최동선 외(2015). 『국가직무능력표준(NCS) 기반 교육훈련과정 질 관리 체계 구축 방안』, 한국직업능력개발원.
- 최영렬 외(2015). 『자격관련 국정과제의 효율적 추진을 위한 법령 체계화 연구』, 한국직업능력개발원.
- 최지희 외(2015). 『산업수요 중심 직능체계 전환을 위한 거버넌스 구축』, 한국직업능력개발원.
- 한국고용정보원(2014). 『중장기 인력수급 전망 2013~2023』, 이시균 편저, 한국고용정보원.
- 한상근 외(2015). 『한국인의 직업지표 연구(2015)』, 한국직업능력개발원.
- OECD(2014). 『Skills beyond School: Synthesis Report』, OECD.

「진로교육법」 제정과 진로교육의 미래

장현진 한국직업능력개발원 부연구위원

I. 들어가며

진로교육 분야에서 지난 2015년은 큰 성과와 실적이 가시적으로 나타난 해이다. 2011년부터 진로진학상담교사 배치를 필두로 본격적인 진로교육이 추진된 이래 연구자는 물론이고 학계, 정부, 진로전담교사 등 진로교육에 관계된 사람들의 숙원(宿願)이었던 「진로교육법」이 통과되었기 때문이다. 또 중학교 자유학기제와 개인 맞춤형 진로설계 지원이라는 국정 과제가 본격적으로 궤도에 오르면서 정책사업의 추진은 물론이고 학교 현장에서 학생의 꿈과 끼를 키우기 위한 다양한 진로활동을 운영하였다.

그동안 진로교육 관련 연구들은 「진로교육법」 제정을 위한 정책적 제언을 수차례 하여 왔다. 보다 직접적으로는 ‘진로교육 활성화를 위한 법제도 정비방안 연구(진미석 · 김승보 · 오호영, 2012)’를 토대로 2012년 5월 4일 정부입법으로 「진로교육진흥법」의 입법을 예고하였으나 무산되었다. 이후 2013년 1월 10일 의원입법으로 「진로교육법」을 발의하였으며, 약 2년이 지난 2015년 6월 22일 「진로교육법」이 공포되었다(서우석, 2015; 진미석, 2015). 이후 정부는 「진로교육법」 시행령과 시행규칙을 마련하였고 2015년 12월 23일부터 시행되었다.

그렇다면 「진로교육법」의 제정 및 시행은 어떤 의미를 지니는가? 진로교육 현장에 어떤 변화를 가져오는가? 이러한 물음을 토대로 이 글에서는 「진로교육법」의 제정 의의와 주요 내용을 고찰하고, 현재까지 진로교육의 성과와 현장의 여건이 어떠한지 학교 진로교육 실태조사 결과를 중심으로 살펴보았다. 이를 토대로 앞으로 진로교육의 미래가 어떻게 될 것이며 미래지향적으로 필요한 과제가 무엇인지를 논의해 보고자 한다.

Ⅱ. 「진로교육법」 제정 의의와 주요 내용

1. 「진로교육법」의 제정 의의

「진로교육법」의 제정 의의는 법령 자체로서 직접적인 의미가 있는가 하면, 구체적으로 명시되는 것은 아니지만 법령 제정이 전체적으로 함의하는 넓은 의미가 있다. 「진로교육법」 제정의 직접적인 의의는 법령 제정 이유와 목적을 보면 보다 뚜렷하게 나타난다. 먼저, 「진로교육법」 제정 이유는 “... 학생을 위한 진로교육 지원체계를 확립함으로써 평생에 걸친 진로개발역량을 배양하는 토대를 마련하고자 한다(법제처, 2015).”고 명시하고 있다. 또 「진로교육법」의 목적(제1조)은 “학생에게 다양한 진로교육 기회를 제공함으로써 변화하는 직업세계에 능동적으로 대처하고 학생의 소질과 적성을 최대한 실현하여 국민의 행복한 삶과 경제·사회 발전에 기여함을 목적으로 한다.”로 제시하고 있다. 이를 토대로 하면 「진로교육법」의 직접적인 의의를 다음의 두 가지로 설명할 수 있다.

첫째, 학생의 기본권으로서 진로교육을 받을 권리를 강조하고 있다. 모든 학생들이 발달 단계별로 소질과 적성에 따라 진로교육을 받고, 이를 통해 평생에 걸쳐 변화하는 직업세계에 능동적으로 대처할 수 있는 진로개발역량을 함양하며, 개인의 행복한 삶과 함께 경제·사회 발전에도 기여해야 함을 강조하고 있다. 이때 진로교육의 대상은 수직적으로 중등학교뿐만 아니라 초·중·고 및 대학까지, 수평적으로는 일반 학생뿐만 아니라 사회적 배려 대상자를 위한 지원까지 폭넓게 다루고 있다(서우석, 2015).

둘째, 지속가능한 진로교육 운영 및 지원을 위한 법적 근거가 마련되었다. 이는 학교 및 대학에서 진로수업, 진로체험, 진로상담, 진로심리검사 등을 운영하고, 진로진학상담교사의 법적 지위와 배치 근거가 마련된 것이다. 또 국가 및 지방자치단체가 현장의 진로교육 운영을 지원할 수 있는 법적 근거가 마련된 것이다.

이러한 직접적인 것 외에도 「진로교육법」의 제정이 가지는 보다 거시적이고 함축적인 의미는 ‘진로교육뿐만 아니라 교육 전반의 변화와 개혁의 관점’을 가지고 있다. 「진로교육법」은 학생의 진로개발을 지원하는 단편적인 의미를 넘어서 학생의 교육을 위해 학교뿐만 아니라 지역사회, 산업체, 지자체 등 다양한 사회 영역과 구성원들이 함께 노력해야 함을 강조하고 있다(진미석, 2015).

즉, 「진로교육법」은 학교교육 전반의 개선을 가져올 수 있는 종합적인 변화의 구심점이다.

이와 같이 중요한 의미를 지니는 「진로교육법」은 덴마크를 제외하고는 선진국에서도 그 사례를 찾아보기 어렵다. 영국과 프랑스는 「교육법」 내에서 진로교육 조항을 포함하여 진로교육에 대한 국가 책무를 규정하는 정도이다. 덴마크는 「학교교육법」 내에서 진로교육에 대하여 규정하고, 세부 지원 사항에 대해서는 진로지도에 관한 별도의 법률을 제정하여 명시하고 있다. 우리나라의 「진로교육법」은 덴마크 것을 참조하였으나, 학교 진로교육 중심의 진로교육 및 지원체계를 독자적으로 규정하고 있다는 점에서 학교교육 중심적이고 체계적이라는 특징을 가진다(진미석·손유미·김도협, 2012; 진미석, 2015 재구성).

2. 「진로교육법」의 주요 내용

「진로교육법」은 총론과 조항을 포함하여 총 4장 23조로 이루어져 있다. 또 법의 실행과 관련하여 보다 구체적인 사항은 10개조의 시행령과 5개조의 시행규칙으로 규정하여 제시하고 있다(〈표 1〉 참조). 「진로교육법」 시행령 및 시행규칙에 제시된 주요 내용을 다섯 가지로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 진로교육의 기본방향과 국가 및 지자체 등의 책무를 명시하고 있다. 진로교육의 주요 방향은 학생의 진로개발역량 함양과 학생의 발달 단계 및 소질과 적성에 따라 진로교육을 받을 권리, 학생의 참여와 체험 중심의 진로교육, 국가 및 지역사회의 협력과 참여 등을 추구하는 것이다. 또 이를 위하여 국가와 지자체는 시책을 마련하고 지원해야 함을 명시하고 있다. 이는 「진로교육법」 제1장 총칙에서 법률의 목적, 정의, 타 법률과의 관계, 진로교육의 기본방향, 국가 및 지방자치단체 등의 책무 등을 통하여 제시되고 있다.

둘째, 학교 및 대학의 진로교육 운영에 대한 사항을 담고 있다. 「진로교육법」 제2장은 초·중등학교의 진로교육으로 진로교육 목표와 성취기준, 진로심리검사, 진로상담, 진로체험, 진로교육 집중학년·학기제, 진로전담교사 등을 담고 있으며, 제3장은 대학의 진로교육으로 대학에서의 진로교육 실시권한과 정부의 지원 책무를 담고 있다. 이와 관련한 시행령 및 시행규칙도 제시하고 있다.

셋째, 진로체험 강화와 지역사회 협력체계 구축이 강조되고 있다. 「진로교육법」 및 시행령에서는 학교의 진로체험 교육과정 편성·운영, 국가 및 지자체 등 공공 부문의 진로체험 제공 의무화

지원, 무료로 진로체험을 제공하는 민간기관인 교육기부 진로체험기관 인증제의 도입, 지역사회 진로교육 유관기관 간의 협력체계 구축, 보호자 등의 참여 등을 다루고 있다. 이러한 사항들은 중앙정부만의 노력으로 되는 것이 아니라 시·도교육청, 지자체, 산업체, 지역사회단체 등 각계의 참여와 지원이 필요한 상황이다.

넷째, 진로교육 전반에 대한 지원 확대가 명시되어 있다. 국가 및 지역 진로교육센터, 진로체험 지원, 협력체계 구축, 진로교육 콘텐츠 확충, 대학의 진로교육 지원 등 각종 진로교육 지원 사항들을 명시하고 있다.

다섯째, 진로교육 현황조사와 평가를 통한 성과관리 및 환류를 체계화하고 있다. 「진로교육법」에는 진로교육 정책 수립을 위한 진로교육 현황조사와 정책의 실현 성과와 개선점을 찾아내기 위하여 시·도교육청의 진로교육 평가에 대한 사항을 담고 있다. 이를 통하여 진로교육 성과와 문제점을 진단하고 환류하여 진로교육 정책 수립 및 사업 개선에 활용할 수 있도록 하는 체계적 구조를 마련하고 있다.

표 1. 「진로교육법」 시행령 및 시행규칙의 내용 구조

구분	「진로교육법」	「진로교육법」 시행령	「진로교육법」 시행규칙
제1장 총칙	제1조(목적)	제1조(목적)	제1조(목적)
	제2조(정의)		
	제3조(다른 법률과의 관계)		
	제4조(진로교육의 기본방향)		
	제5조(국가 및 지방자치단체 등의 책무)		
	제6조(진로교육 현황조사)	제2조(진로교육 현황조사)	
	제7조(직무상 알게 된 사실의 누설 금지)		
제2장 초·중등 학교의 진로교육	제8조(진로교육의 목표와 성취기준)	제3조(진로교육의 목표와 성취기준)	
	제9조(진로전담교사)	제4조(진로전담교사)	제2조(진로전담교사)
	제10조(진로심리검사)		
	제11조(진로상담)		
	제12조(진로체험 교육과정 편성·운영 등)	제5조(진로체험 교육과정 편성·운영 등)	
	제13조(진로교육 집중학년·학기제)	제6조(진로교육 집중학년·학기제 운영)	

〈표 계속〉

구분	「진로교육법」	「진로교육법」 시행령	「진로교육법」 시행규칙
제3장 대학의 진로교육	제14조(대학의 진로교육)	제7조(대학의 진로교육)	
제4장 진로교육 지원	제15조(국가진로교육센터)		제3조(국가진로교육센터의 지정·운영 등)
	제16조(지역진로교육센터)		
	제17조(지역진로교육협의회)		
	제18조(진로체험 지원)	제8조(진로체험 지원)	
	제19조(교육기부 진로체험기관 인증)	제9조(교육기부 진로체험기관 인증)	제4조(교육기부 진로체험기관 인증) 제5조(인증서의 재발급)
	제20조(협력 체계 구축 등)		
	제21조(보호자 등의 참여)		
	제22조(진로교육 콘텐츠)		
	제23조(시·도 교육청 진로교육 평가)	제10조(시·도 교육청 진로교육 평가)	

자료: 법제처(2015), 「진로교육법」, 「진로교육법」 시행령, 「진로교육법」 시행규칙.

Ⅲ. 진로교육의 성과와 여건¹⁾

1. 진로교육의 성과

여기서는 진로교육의 성과를 진로 목표를 설정하고 있는 학생 비율, 학생의 진로개발역량 수준, 그리고 학교생활 및 학교 진로활동에 대한 만족도에 대하여 최근 몇 년간의 결과를 비교하여 살펴보았다.

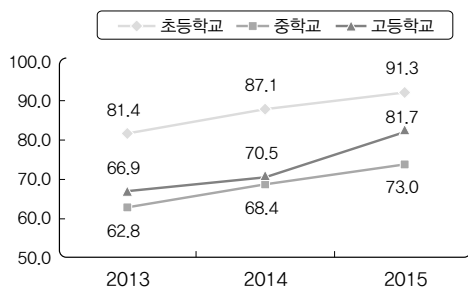
학교 진로교육 실태조사 결과에 따르면 2015년에 희망하는 진로(직업) 목표(꿈)가 있다고 응답한 학생 비율이 초등학교 91.3%, 중학교 73.0%, 고등학교 81.7%로 전년(2014년) 대비 증가(초등학교 4.2%p, 중학교 4.6%p, 고등학교 11.2%p)하였다. 또 이는 2013년 대비 초등학교 9.9%p, 중학교 10.2%p, 고등학교 14.8%p 증가한 것이다. 희망하는 직업의 업무 내용에 대해서 ‘알고 있다’는 중학생은 89.3%, 고등학생은 89.6%로 ‘잘 모른다’는 학생에 비해 많았다. 즉, 학교 진로교육을 통해 상당수 학생들이 자신의 꿈과 희망하는 직업을 설정해 가고, 그 직업에 대한 정보탐색이 이루어지고 있으며, 이러한 학생들이 해마다 증가하는 경향을 나타내고 있다. 이는 학교 진로교육을 통

한 진로설계와 직업이해 측면에서 긍정적인 신호라고 할 수 있다([그림 1] 참조).

그림 1. 희망 직업이 있는 학생과 희망 직업의 업무내용 인지 수준

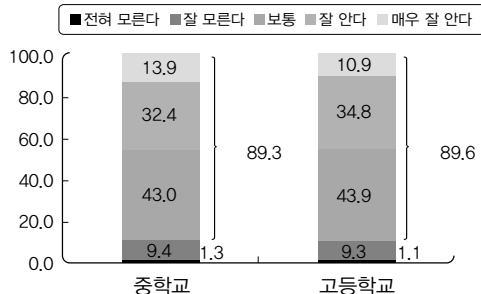
㉠ 희망 직업이 있는 학생 비율(2013~2015)

(단위: %)



㉡ 희망 직업의 업무내용 인지 수준(2015)

(단위: %)



자료: 교육부 · 한국직업능력개발원(2013; 2014; 2015), 학교 진로교육 실태조사.

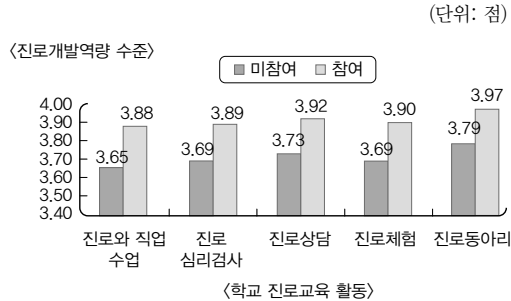
한편, 학교 진로교육 활동에 참여(경험)한 학생의 진로개발역량²⁾ 수준이 참여하지 않은(미경험) 학생에 비해 높았다. 학생의 진로활동별 참여 여부에 따른 진로개발역량 수준은 진로와 직업 수업(중학교 3.88점, 고등학교 3.72점), 진로심리검사(중학교 3.89점, 고등학교 3.74점), 진로상담(중학교 3.92점, 고등학교 3.79점) 등 모든 활동에서 참여한 학생이 미참여 학생에 비해 높았다. 학생의 진로개발역량 함양은 학교 진로교육의 가장 중요한 목표이기 때문에 이 자료에서 제시하듯이 진로활동에 참여한 학생의 진로개발역량 수준이 미참여 학생보다 높다는 점은 매우 의미가 있다. 이것은 즉 학교 진로교육의 의미 있는 결과를 나타내고 있는 것이다([그림 2] 참조).

1) 이 내용은 교육부 · 한국직업능력개발원이 수행한 '학교 진로교육 실태조사(2012~2015년)'보고서와 '학교 진로교육 실태조사 보도자료(교육부 · 한국직업능력개발원, 2015.12.29.)'의 일부 주요 내용을 정리한 것이다.

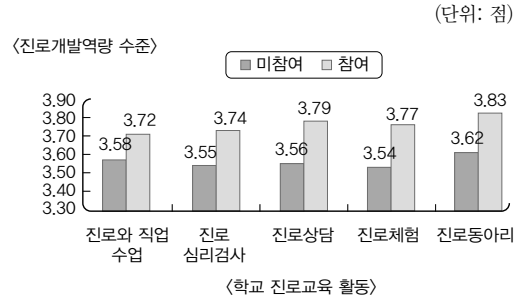
2) 진로개발역량은 국가에서 제시하는 학교 진로교육 목표와 성취기준을 토대로 개발된 학생의 자아이해, 사회성, 직업이해, 진로탐색, 진로설계, 진로준비 등의 역량을 의미한다.

그림 2. 학생의 진로활동별 참여 여부에 따른 진로개발역량 수준 차이

㉓ 중학생



㉔ 고등학생

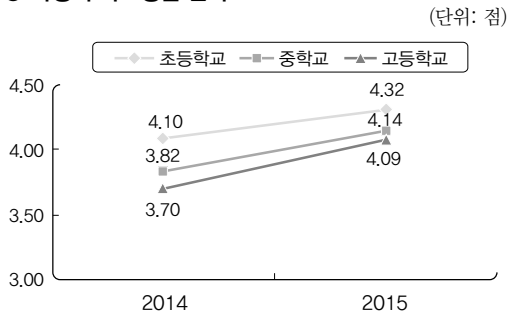


주: 응답 범위는 1~5점(1·2점: 낮은 수준, 3점: 보통, 4·5점: 높은 수준)
 자료: 교육부·한국직업능력개발원(2015), 학교 진로교육 실태조사.

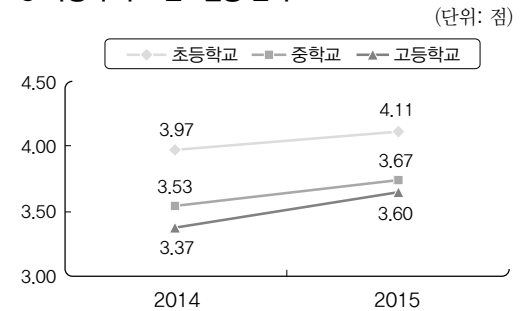
다음으로, 학교에서 진로교육의 강조와 각종 진로활동이 활성화됨에 따라 학생의 학교생활 및 학교 진로활동 만족도가 어떠한지 살펴보았다. 학교 진로교육 실태조사 결과, 학생의 학교생활 만족도(초등학교 4.32점, 중학교 4.14점, 고등학교 4.09점)와 학교 진로활동 만족도(초등학교 4.11점, 중학교 3.67점, 고등학교 3.60점)가 전년(2014년) 대비 모든 교육 단계에서 증가하였다. 이는 과거에 비하여 학교 진로활동이 보다 내실화를 추구하게 되었고, 또 학교 진로교육이 활성화되면서 학생의 학교생활 만족도가 높아지는 것으로 볼 수 있다([그림 3] 참조).

그림 3. 학교 진로활동 참여 여부에 따른 진로개발역량 수준 차이

㉓ 학생의 학교생활 만족도



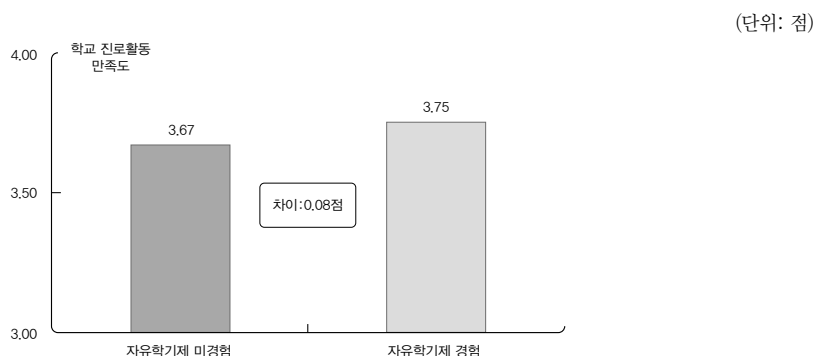
㉔ 학생의 학교 진로활동 만족도



주: 응답 범위는 1~5점(1·2점: 낮은 수준, 3점: 보통, 4·5점: 높은 수준)
 자료: 교육부·한국직업능력개발원(2014; 2015), 학교 진로교육 실태조사.

아울러 최근 중학교에 자유학기제가 도입되었고 2016년에는 모든 학교에서 전면 시행된다. 학교 진로교육 실태조사에 따르면, 자유학기제를 경험한 중학생의 학교 진로활동 만족도(3.75점)가 자유학기제를 경험하지 않은 중학생의 진로활동 만족도(3.67점)보다 높은 것으로 나타났다($p<.05$). 이처럼 자유학기제의 도입으로 학교 진로교육이 보다 시너지 효과를 나타낸다고 할 수 있다([그림 4] 참조).

그림 4. 자유학기제 경험(참여) 여부에 따른 학교 진로활동 만족도 차이



주: 응답 범위는 1~5점(1·2점: 낮은 수준, 3점: 보통, 4·5점: 높은 수준)

자료: 교육부 · 한국직업능력개발원(2015), 학교 진로교육 실태조사.

2. 진로교육의 여건 및 운영 현황

그동안 진로교육에 대한 지원과 정책적 투입은 초·중등학교를 중심으로 이루어져 왔으며, 특히 중등학교에 집중되어 왔다. 여기서는 초·중등학교에 초점을 두고 진로교육의 여건과 운영 현황을 살펴보고 개선 필요성을 파악하였다.

먼저, 학교 진로교육 여건(진로교육 계획 수립, 예산 편성, 조직 설치, 공간 확충)은 최근 몇 년간 상당한 발전을 하였다. 학교 단위의 진로교육 계획을 수립하는 학교(초등학교 96.7%, 중학교 99.5%, 고등학교 98.3%)와 독립적인 진로교육 예산을 편성하는 학교(초등학교 73.3%, 중학교 97.4%, 고등학교 97.0%)는 상당히 많은 학교에서 추진하고 있으며, 최근 증가 추세를 보였다. 하지만 학교 진로교육 조직(부서)을 구축한 경우는 2015년 기준으로 초등학교 51.6%, 중학교

71.8%, 고등학교 84.3%로 과거에 비해서는 개선 추세에 있지만 여전히 부족한 상황이다. 또 진로 교육을 위한 독립 공간(예: 진로활동실)이 설치된 학교는 2015년 기준으로 초등학교 4.0%, 중학교 47.0%, 고등학교 45.7%로 절반이 안 되거나 낮은 수준이었다. 이는 그간 진로교육 공간의 필요성에 대하여 간과하거나 시설에 대한 부분이라 막대한 예산이 소요되기 때문에 크게 신경 쓰지 못했기 때문으로 보인다. 그러나 참여와 활동 중심의 진로교육, 학생 진로상담 중요성 제고, ICT를 활용한 스마트 진로교육 등이 확대되는 상황에서 보다 효과적인 진로교육을 위해 별도의 전용 독립 공간이 필요한 상황이다. 이에 대해서는 지속적인 개선이 요구되고 있다(〈표 2〉 참조).

표 2. 학교 진로교육 환경여건(2012, 2013, 2015년 비교)

(단위: %)

진로교육 환경여건	초등학교			중학교			고등학교		
	2012	2013	2015	2012	2013	2015	2012	2013	2015
진로교육 계획 수립	91.5	95.6	96.7	93.4	96.8	99.5	95.8	98.6	98.3
진로교육 예산 편성	38.5	62.6	73.3	65.3	86.8	97.4	73.0	92.2	97.0
진로교육 조직 구축	—	51.6	59.3	37.1	72.9	71.8	75.4	84.5	84.3
진로교육 공간 설치	—	—	4.0	—	—	47.0	—	—	45.7

주: 1) 연도는 응답의 기준 연도를 의미함.

2) '—' 표시된 항목은 해당 문항이 조사되지 않았거나 올해와 측정방식이 달라 비교가 불가능한 경우임.

자료: 교육부·한국직업능력개발원(2012, 2014, 2015), 학교 진로교육 실태조사.

학교에서 진로교육의 전문성을 가지고 수업 및 각종 진로활동을 운영하는 것은 진로진학상담 교사이다. 2014년 말 기준으로 중·고등학교 전체 학교 수 5,512개교 중 5,230명의 진로진학상담교사가 배치되어 총 94.9%의 배치율을 보였다(교육부, 2015 내부자료). 이는 2011년 진로진학상담교사를 고등학교에 배치하기 시작한 이래로 장족의 발전이라 할 수 있다.

하지만 진로진학상담교사의 배치율이 100%가 된다 하더라도 진로진학상담교사 1인당 중학교 500여 명, 고등학교 800여 명 정도로 많은 학생들을 담당해야 하는 상황이다. 그러다 보니 학생 진로상담은 물론이고 학교의 진로수업조차도 진로진학상담교사가 담당하지 못하고 타 교과 교사가 담당하는 경우가 많다. 또 학교에서 진로진학상담교사 배치 이후로 나머지 교사들이 진로와 관련된 사항은 자신의 역할이라고 생각하지 않거나 기초적인 학생 진로지도에 대한 전문성을 교원

양성과정에서 갖추지 못하여 전문성의 부족을 호소하는 경우도 발생하고 있다. 앞으로 진로진학상담교사 수를 획기적으로 확대하는 정책이 이루어지지 않는다면, 진로진학상담교사를 중심으로 학교의 모든 교사들이 진로교육에 대한 기본 전문성을 갖추고 학생 진로지도에 대한 역할분담과 협업 체계를 정교하게 마련할 필요가 있을 것으로 보인다.

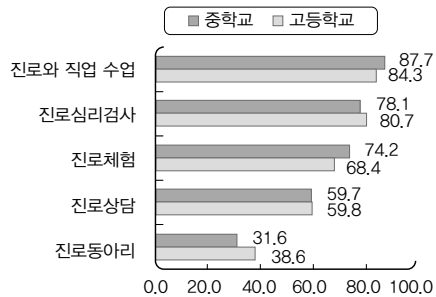
학교의 진로교육 활동별로 운영 현황을 진로수업, 진로심리검사, 진로상담, 진로체험 등의 측면에서 살펴볼 수 있다. 선택과목으로 '진로와 직업'을 채택하여 가르치는 학교(2015년)는 중학교 80.4%, 고등학교 53.8%로 2013년 대비 증가(중학교 2.7%p, 고등학교 1.5%p)하였고, 진로심리검사를 제공하는 학교는 중학교 99.4%, 고등학교 99.7%로 2013년 대비 증가(중학교 1.4%p, 고등학교 0.3%p)하였다. 학생에게 진로상담을 제공하는 학교는 2015년 기준으로 중학교 99.6%, 고등학교 100.0%이며, 진로체험을 제공하는 학교는 중학교 100.0%, 고등학교 99.8%였다. 이처럼 학교에서 제공하고 있는 진로교육 활동은 매우 다양하며, 대부분의 학교에서 이를 제공하고 있다고 응답하고 있고, 그 비율 또한 최근 점차 증가하고 있다. 학교의 진로교육 활동 운영이 보다 활성화되고 있는 것으로 파악할 수 있다.

하지만 학생들에 대한 조사 결과는 학교의 제공에 비해서는 그 참여 수준이 낮고 일부 항목에 대해서는 만족도의 개선이 필요할 것으로 보인다. 학생의 학교 진로교육 활동별 참여율은 진로와 직업 수업(중학교 87.7%, 고등학교 84.3%), 진로심리검사(중학교 78.1%, 고등학교 80.7%) 등에서 80% 정도는 참여한다고 응답하였으나 여전히 20% 정도의 학생들은 참여하지 않는 것으로 나타났다. 또 학생의 학교 진로교육 활동별 만족도는 진로 동아리(중학교 3.82점, 고등학교 3.81점), 진로체험(중학교 3.81점, 고등학교 3.76점) 등의 순으로 나타났다. 이는 참여율이 높은 진로수업이나 진로심리검사에 비해서 학생들의 활동이나 참여가 중심이 되는 진로 동아리나 진로체험의 만족도가 높은 것을 알 수 있다. 따라서 계속적으로 학생의 참여율을 높이고 만족도를 제고하기 위한 노력이 요구될 것으로 보인다([그림 5] 참조).

그림 5. 학교 진로교육 활동별 학생 참여율 및 만족도

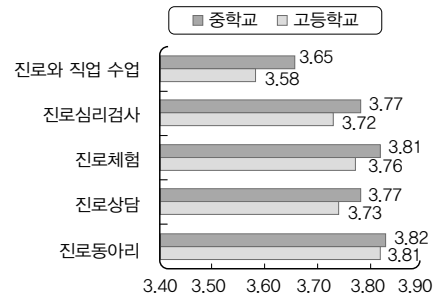
㉠ 학교 진로교육 활동별 학생 참여율

(단위: 점)



㉡ 학교 진로교육 활동별 학생 만족도

(단위: 점)



주: 1) 참여율은 해당 진로활동에 대하여 학생이 '예(참여했다)'라고 응답한 비율임.

2) 만족도는 1점(매우 불만족) ~ 5점(매우 만족) 리커트 척도에 응답한 결과의 평균 점수임.

자료: 교육부 · 한국직업능력개발원(2015), 학교 진로교육 실태조사.

이와 같이 학교 진로교육 여건은 최근 지속적인 개선이 이루어져 왔고, 학생의 진로활동 참여 및 만족도 또한 높은 수준이다. 하지만 학교의 진로교육 조직(부서)과 독립적인 진로활동 공간을 지속적으로 확충할 필요가 있으며, 학생의 진로교육 활동 참여율을 높이고 수요자의 요구에 맞는 참여와 활동 중심의 운영으로 그 만족도를 높일 필요가 있다. 즉, 진로교육의 양적 여건을 보완하고, 운영의 질을 제고하는 전략적 노력이 필요할 것으로 보인다.

IV. 진로교육의 미래와 과제

1. 진로교육의 미래

앞에서 「진로교육법」의 제정 의의와 주요 내용을 통하여 앞으로 법적인 기반 하에서 진로교육의 모습이 어떠한 방향으로 추진되는지를 살펴보았고, 학교 진로교육 실태조사(2012~2015년)의 주요 지표를 통하여 그동안 진로교육의 성과와 여건이 학교 현장에서 어떻게 나타나는지를 살펴보았다. 여기서 법령을 통한 제도적 기반과 현재 학교 진로교육의 변화 추세를 감안할 때 미래 진로

교육의 주요 방향을 몇 가지 예측해 볼 수 있다.

첫째, 진로교육의 외연이 확대될 것이다. 이는 진로교육의 양적인 확장을 의미한다. 「진로교육법」에 따라 초·중 및 대학에까지 포괄하여 진로교육을 추진할 근거가 마련되었고 정부는 이를 지원할 계획과 정책을 추진해야 한다.

둘째, 진로교육이 질적으로 향상될 것이다. 「진로교육법」을 통하여 보다 체계화된 진로교육 운영 및 지원체제를 구축할 수 있게 되었다. 정부, 지자체, 국가진로교육센터, 지역진로교육센터, 지역진로교육협의회, 각종 협력체계 등 수직적 체계화가 보다 공고히 될 것이며, 진로전담교사 확충, 진로체험, 진로상담, 진로심리검사, 진로교육 콘텐츠 등에 대한 지원체제는 물론이고 학부모 및 지역사회 참여 등 각종 장치가 마련될 것이다.

셋째, 수요자 맞춤형 진로정보 및 자료가 확충될 것이다. 그동안 진로교육이 양적인 인프라 구축에 힘을 쏟아 왔다면, 앞으로는 현재의 모습에 그치지 않고 보다 다양한 수요자 대상별 및 계층별 필요에 기반한 맞춤형 서비스로 확대하게 될 것이다. 보편적인 학생들을 중심으로 해 왔던 진로교육이 서로 다른 목표와 꿈을 가진 학생, 여건이 서로 다른 학생 등 다양한 차이를 반영하게 될 것이다. 또 학생뿐만 아니라 학부모, 교사의 경우에도 진로교육의 또 다른 수요자들이다. 대상에 따라 진로정보 및 자료의 필요 정도나 내용이 다르기 때문에 이들의 요구를 고려한 맞춤형 정보 및 자료가 확충될 것이다.

넷째, 진로교육의 균형 지원과 사각지대 해소 노력이 확대될 것이다. 일반적인 교육에 있어서도 소재 지역, 부모 소득 등 다양한 요소에 의하여 뜻하지 않은 차이가 발생하고 그로 인하여 학생의 미래에 영향을 미치기도 한다. 「진로교육법」에서는 사회적 배려 대상자에 대한 지원을 제시하고 있다. 따라서 앞으로 진로교육에 있어서 지원의 불균형이 발생하거나 그 동안 사각지대에 놓여 있던 부문을 해소하기 위한 노력이 확대될 것이다.

다섯째, 진로교육이 학교교육의 방향을 선도해 나갈 것이다. 학교교육 전반은 현재 각종 경쟁 위주의 패러다임에 따른 부작용과 불균형 등으로 인하여 학생은 물론이고 교사 및 관계자들 모두가 어려움을 겪고 있다. 진로교육은 어쩌면 학교교육이 나아가야 할 철학적 기반을 제시하고 이를 토대로 학교교육의 미래 방향을 선도하는 역할을 할 수 있을 것으로 보인다. 진로교육의 철학적 기반은 현재 학교에서 이루어지는 진로활동에 국한된 것이 아니다. 교육 전반에 적용될 수 있으며,

이는 현재와 같은 학교교육의 위기 상황에서 보다 이상적인 대안이 될 수 있다.

2. 진로교육의 미래 대비 과제

미래의 진로교육에 대비하여 우리는 어떠한 준비를 해야 할 것인가? 구체적인 사항들은 추진 과정에서 각계의 중지를 모은다면 충분히 해결 가능할 것이다. 여기서는 이러한 변화와 미래 대비의 핵심 사항을 몇 가지 언급하는 것으로 본고를 마무리하고자 한다.

첫째, 교육은 교사의 전문성을 뛰어넘을 수 없다는 말이 있다. 진로전담교사의 진로교육 전문성뿐만 아니라 모든 교사(교수)의 진로교육 이해도가 제고되어야 한다. 이를 위해 교원 양성과정에서 진로교육을 접하고 이해 기반을 갖추도록 해야 한다. 필수 교과목으로 배우도록 하여 진로교육 철학과 학교 현장의 진로교육에 대한 이해도를 갖추도록 해야 한다. 또 담임교사 및 교과교사의 경우에도 진로교육에 대한 기초 역량을 갖추어야 한다. 그래야 학생에게 보다 직접적인 진로교육, 교육과정 전반에 녹아든 진로교육이 이루어질 수 있다. 이를 위하여 초임교사 연수, 1급 정교사 자격 연수, 교장(감) 연수, 각종 직무연수 등을 통하여 진로교육에 관한 사항을 제공할 수 있어야 할 것이다.

둘째, 수요자 대상별 맞춤형 진로교육 지원을 위해서는 대상별 및 계층별 요구 조사와 그 데이터의 축적에 기반하여 진로정보, 자료, 프로그램 등이 개발되어야 한다. 각 대상별 및 계층별 요구 사항이 다르므로 이들로부터 지속적으로 필요 사항에 대한 의견을 수렴하고 반영하는 체계적인 시스템을 공고히 하여야 한다.

셋째, 학교 내·외 진로교육 협력체계 및 협업문화를 구축해야 한다. 미래의 진로교육은 단순히 학교만의 노력으로 추진되는 것이 아니기 때문에 지역사회, 체험기관, 진로교육 유관기관 등 각계와 협력체계를 갖추고 유지하도록 노력해야 한다. 또 학교 내부적으로도 진로교육을 진로전담교사만 해야 한다는 인식을 경계하고 진로교육에 있어서 모든 교사가 저마다 제 역할을 담당하여 학생들의 올바른 진로 설계와 앞으로의 진로를 개척하기 위한 필요 정신과 역량을 함양할 수 있도록 노력해야 한다. 이를 위해서는 진로전담교사, 담임교사, 교과교사, 학교 관리자, 전문상담교사 등 학교의 모든 구성원들이 진로교육에 관해 협업하는 상생의 문화를 갖추어야 한다.

넷째, 학교교육은 여타의 타 분야에 비해 변화가 더디다는 말을 듣는다. 앞서 진로교육의 역할

을 하려면 진로교육이 학교교육에서 보다 주도적인 역할로 자리매김 해야 한다. 이를 위해서는 학교 교육과정에서 진로교육이 보다 체계적이고 주도적으로 위치해야 한다. 진로수업이 현재의 선택 과목 정도가 아니라 모든 학생들이 진로교육을 받을 수 있도록 필수과목으로 배정되어야 하며, 학교 진로교육 목표와 성취기준에 따라 초·중·고 및 학년별 체계적인 진로교육이 이루어질 수 있도록 학교 교육과정 내에서 위치가 주도적이 되고 보다 체계적인 교육과정 반영이 필요하다.

다섯째, 이러한 사항들이 잘 추진되기 위해서는 우리나라의 입시제도 전반이 개선되어야 한다. 현재의 추세를 보건대 수시전형, 입학사정관제, 학생부 종합전형 등 그동안 입시제도는 다양한 변화를 시도 해 오고 있으며, 수능시험 성적 하나만으로 모든 것들이 결정되던 시기는 지나고 있다. 앞으로는 이러한 변화의 물결이 더 확대될 것이며, 입시제도 또한 학생의 진로 중심으로 개편될 것이다. 이를 위한 노력도 계속 이루어져야 할 것이다.

이와 같은 큰 방향성 하에서 올해 및 향후의 진로교육 상황이 또 얼마나 변화하게 될지 기대가 된다. 2011년부터 진로교육 정책이 본격적으로 이루어진지 만 5년이 흘렀다. 5년이라는 짧은 시간 동안 정말 많은 변화가 이루어졌다. 앞으로 또 얼마나 많은 변화와 개선이 이루어질까 벌써부터 기대가 된다. 보다 더 밝고 의미 있는 진로교육을 위해서 정책 담당자, 현장 교사, 그리고 각계의 전문가들의 노력이 그 어느 때보다 더 절실한 때이다. 더욱이 올해와 내년에 이루어지는 각종 연구와 개선 의견들은 다음 정권에서 보다 더 발전적으로 반영이 가능하다. 2016년의 첫 출발에서 진로교육에 관계된 각계의 발전적 고민과 노력들이 학생들의 미래에 보다 큰 도움이 될 수 있기를 기대한다. 본고와 관련하여 <The HRD Review> 2015년 7월호에서 「진로교육법」의 제정과 진로교육에 대하여 특집으로 보다 자세히 다루었다. 서우석(2015), 진미석(2015), 장현진(2015), 문승태(2015)의 논고에서 보다 풍부한 각 전문가의 견해를 참조할 수 있다. 

참고문헌

- 교육부 · 한국직업능력개발원(2012~2015). 학교 진로교육 실태조사 자료.
- 교육부 · 한국직업능력개발원 보도자료(2015.12.29.). “2015년 학교 진로교육 실태조사 결과”. 교육부·한국직업능력개발원.
- 문승태(2015). 「진로교육법」 제정과 시행. The HRD Review, 2015년 7월호, p. 96~103.
- 법제처(2015). 「진로교육법」 - 법령 제정 이유. <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=172382&efYd=20151223#AJAX> (검색날짜: 2016.1.5.)
- 법제처_____. 「진로교육법」, 「진로교육법」 시행령, 「진로교육법」 시행규칙. <http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&p1=&subMenu=1&nwYn=1§ion=&tabNo=&query=%EC%A7%84%EB%A1%9C%EA%B5%90%EC%9C%A1%EB%B2%95#undefined> (검색날짜: 2016.1.5.)
- 서우석(2015). 「진로교육법」, 진로교육의 새 지평을 연다. The HRD Review, 2015년 7월호, p. 2~7.
- 장현진(2015). 진로교육의 현황과 과제. The HRD Review, 2015년 7월호, p. 28~47.
- 장현진 · 김민경 · 류지영 · 윤수린 · 유미애(2015). 『학교 진로교육 실태조사(2015)』. 교육부·한국직업능력개발원.
- 진미석(2015). 「진로교육법」 제정의 의미와 과제. The HRD Review, 2015년 7월호, p. 8~27.
- 송창용 · 장현진 · 김나라 · 김민경 · 윤수린 · 박봉남(2014). 『2014년도 학교 진로교육 실태조사』. 교육부·한국직업능력개발원.
- 송창용 · 손유미 · 장현진 · 윤수린 · 박봉남 · 박주완(2013). 『2013 학교진로교육지표조사』. 한국직업능력개발원.
- 오호영 · 김미숙 · 서유정 · 김나라 · 홍성민(2012). 『2012 학교진로교육지표』. 교육부·한국직업능력개발원.
- 진미석 · 김승보 · 오호영(2012). 2012년도 학교에서 직업세계로의 원활한 이행촉진사업: p. 4~9. 「진로교육법」 시행령 제정방안 연구. 교육부 · 한국직업능력개발원
- 진미석 · 손유미 · 김도협(2012). 주요국의 진로교육정책: 교육과 고용구조의 연계를 중심으로. 한국직업능력개발원.

사랑이 희망입니다.

지역이 필요로 하는 인력, 지역 스스로 양성한다

박종길 고용노동부 직업능력정책국장

I. 머리말

학벌, 스펙 중심이 아닌 능력중심사회에서는 말 그대로 ‘능력’을 갖추어야 한다. 이때 ‘능력’은 실제 기업현장에서 활용 가능한 역량을 의미하며, 능력을 갖추기 위한 가장 수월한 방법은 자신이 원하는 직업에서 필요로 하는 역량이 무엇인지를 알고, 직업훈련을 통해 습득하는 것이다.

그러나 그동안의 공급자 중심의 직업훈련시장에서는 능력중심사회를 구현하기 어려웠다. 현장과 괴리된 직업훈련은 아무리 성실히 수행해도 스펙에 불과할 뿐 기업현장에서 활용할 수 있는 능력이 되지 않는 까닭이다. 그렇다면 ‘능력’을 갖추기 위해서 직업훈련시장의 모습은 어떻게 바뀌어야 하는가?

실제 산업현장에서 활용되지 않는 지식·기술은 과감히 도태되어야 하고, 현장성 높은 훈련과정이 훈련시장에서 끊임없이 공급될 수 있어야 한다. 이를 위해서는 기업의 훈련수요를 지역별 분포를 고려하여 파악하고 훈련시장에 반영시키는 것이 가장 중요하다. 또한 이러한 일련의 과정이 빠르고 역동적으로 이루어질 수 있도록 권한을 지역으로 이양할 필요가 있다.

II. 인력양성 분권화의 첫 단추: 지역인적자원개발위원회

2013년 부산·경기 등 14개 지역인적자원개발위원회가 구성·운영되고, 2015년 서울 지역인적자원개발위원회를 끝으로 전국 16개 지역인적자원개발위원회의 구성이 완료되었다. 지역인적자원개발위원회는 지역에서 필요한 인적자원은 지역이 스스로 육성한다는 목표아래 16개 시·도별로 지

방자치단체를 비롯하여 사업주단체, 노동단체, 대학, 지방노동관서 등 지역 내 인적자원개발과 관련된 모든 관계자를 망라하여 지역이 스스로 구성한 위원회이다.

특히 각 지역인적자원개발위원회의 위원 중 사업주단체 등의 산업계 관계자의 비율이 50% 이상으로, 현장성을 갖춘 직업훈련이 가능할 전망이다. 그간 직업훈련시장은 학교, 훈련기관 등 공급자 중심으로 형성되어 있었다. 산업현장에서 기술의 변화와 발전의 속도는 갈수록 빨라지지만 공급기관 중심의 훈련시장은 그 속도를 따라잡지 못하였다. 현장과 직업훈련 간의 괴리로 인해 기업은 높은 재교육 비용을 지출해야 했다. 지역인적자원개발위원회는 기존의 획일적인 공급기관 중심의 직업훈련 패러다임에서 벗어나 수요자가 원하는 인력을 양성할 수 있는 새로운 프레임을 논의하는 창조의 공간이자, 지역 내 인력양성과 관련된 모든 사람들이 한 곳에 모여 소통할 수 있는 혁신 네트워크이다.

지역인적자원개발위원회는 직업훈련 거버넌스로서 지역의 산업·직종별 특성을 고려한 분과위원회·실무협의회의 운영 및 지역인력양성협의체 등 하위 네트워크를 통해 다양한 수준에서 직업훈련의 수요와 공급을 파악하고 조정한다. 특히 지역 내 주요 훈련기관은 지역인력양성협의체에 직접 참여하여 지역인적자원개발위원회가 수행한 지역 훈련수요조사 결과 등을 참고하여 훈련의 내용과 양을 결정한다. 이러한 조정 과정은 지역인적자원개발위원회의 일방적인 권위와 권한에 의존한 것이 아니라 지역인적자원개발위원회의 대표성과 전문성에 대한 직업훈련기관들의 신뢰가 형성되어야 비로소 가능하다.

수요자 중심의 직업훈련 거버넌스로서 지역인적자원개발위원회는 지역 스스로의 조정 과정을 거쳐 지역에 가장 적합한 인재를 키워 내는 인력양성 분권화를 위한 첫 번째 단추라고 할 수 있다. 다만 앞서 언급했듯이 첫 번째 단추가 잘 끼워지기 위해서는 지역인적자원개발위원회의 대표성과 전문성이 확보되어야 하며, 이는 지역인적자원개발위원회의 주요 역할 중의 하나인 지역 훈련수요조사가 얼마나 정확한지에 달려 있다.

Ⅲ. 지역 훈련수요조사와 맞춤형 공동훈련

지역인적자원개발위원회는 매년 지역 내 모든 업종의 기업을 대상으로 훈련수요조사를 실시한다. 상시근로 인원 10인 이상 300인 이하 규모의 기업을 대상으로 지역 내 업종별 분포를 고려하여 표본을 추출한 후 기업의 인사담당자 등을 직접 방문하거나 전화 등을 통해 기업이 어떤 능력을 갖춘 인력을 얼마나 채용할 것인지, 소속 근로자들이 어떤 능력을 더 갖추기를 원하는지 등을 자세하게 묻고 기록한다. 지역인적자원개발위원회는 이를 분석하여 지역 내 훈련수요에 대한 통계자료를 구축한다.

훈련수요조사는 크게 두 가지로 나뉜다. 일정 기간 동안 표본기업 전체를 대상으로 실시하는 정기 수요조사와 연중 수시로 실시하는 상시 수요조사로 구분할 수 있다. 정기 수요조사는 기업의 직업훈련 수요를 분석하여 미래의 직업훈련 수요까지 예측할 수 있는 기초 통계를 구축하는 것이 목적이고, 상시 수요조사는 기업 관계자와의 심층 인터뷰 등을 통해 정기 수요조사에서 포착되지 않은 기업의 훈련수요를 발굴하는 것이 주된 목적이다. 정기 수요조사가 지역 내 훈련수요를 정량적으로 파악한 개략적인 스케치라면, 상시 수요조사는 보다 더 상세하고 정성적으로 파고드는 정밀한 소묘라고 할 수 있겠다.

이렇게 파악된 지역 내 훈련수요의 대략적인 모습은 직업훈련을 공급하는 훈련기관은 물론 정부, 훈련생 등 다양한 직업훈련 관계자들에게 매우 중요한 정보가 된다. 훈련기관은 시장의 수요를 파악하여 적절한 상품(훈련과정)을 제공할 수 있고, 고용노동부는 국가기간전략산업직종, 내일배움카드제 등 실업자 훈련과 국가인적자원개발컨소시엄 등 재직자 훈련의 규모 산정 등에 참고자료로 활용할 수 있으며, 훈련생(실업자, 재직자)은 현재 적절한 직업훈련을 받고 있는지, 앞으로는 어떤 훈련과정을 선택해야 취업 가능성이 높아지는지 등에 대한 판단의 기준으로 활용할 수 있다.

특히 지역·산업 인력양성사업에서는 훈련수요조사를 근거로 지역공동훈련센터를 선정하여 지역인력양성기본계획을 수립하고, 지역에 적합한 직업훈련을 제공하고 있다. 2015년에는 51개 지역공동훈련센터를 통해 총 1,244개의 지역·산업 맞춤형 훈련을 제공하여 약 5만여 명이 훈련에 참여하였다. 2016년에는 11개가 늘어난 62개의 지역공동훈련센터를 운영할 계획으로 이에 따라 지역 내

산업계가 원하는 현장성을 갖춘 직업훈련이 확대·제공될 예정이다.

IV. 맺음말: 나아가야 할 방향

지역인적자원개발위원회는 설립 후 본격적으로 기능을 수행한 지 2년이 채 되지 않았다. 두 번의 훈련수요조사 등을 통해 지역 내 훈련 수급 동향에 대한 자료를 축적하고 있지만 시계열 분석이 가능할 만큼 충분한 상황은 아니다. 그럼에도 불구하고 지역의 직업훈련 관계자는 지역인적자원개발위원회의 행보를 항상 주목하고 있다. 지역인적자원개발위원회의 역량에 따라 매년 2조 원에 달하는 직업훈련 관련 재원의 집행 효율성이 크게 달라질 수 있다는 것을 직감한 까닭이 아닐까 한다.

지역인적자원개발위원회의 외연은 점차 확대되고 있으며 앞으로 더욱 넓어질 예정이다. 현재 지역 내 훈련기관, 기업 등으로 구성된 분과위원회, 지역인력양성협의체 등에 고등학교, 대학 등이 참여하여 네트워크의 다양성과 지역 적합성을 높이고 있다. 이러한 지역인적자원개발위원회를 중심으로 한 네트워크의 진화·발전은 향후 일학습병행제, NCS(국가직무능력표준) 등의 능력중심사회를 위한 제도가 국민들에게 더욱 친숙하게 다가갈 수 있도록 하는 중요한 밑거름이 될 것이다.

지역인적자원개발위원회가 지역 훈련 거버넌스로서 자리 매김하고 책임 있는 인력양성을 수행하며 더 나아가 지역인적자원개발위원회를 중심으로 직업훈련을 통한 지역고용이 활발하게 이루어지는 지역 고용의 허브 역할을 담당 수 있도록 꾸준하고 일관성 있는 지원이 필요한 시점이다. 

OECD 인적역량 전략(Skills Strategy) 관련 동향¹⁾

김문희 주OECD 한국대표부 공사

I. 인적역량(Skills)의 중요성

OECD는 21세기를 전망하면서 점점 심화되어 가는 지식기반경제(knowledge-based economy) 하에서 고용의 특징으로 인적역량이 높은 인력들에(highly-skilled workers) 대한 수요가 점점 더 증가할 것이라고 예측했다(OECD, 1996). OECD가 예측했던 것처럼 지식 집약적이고 고도의 기술 요소가 증가하는 경제하에서 근로자들이 지닌 인적역량의 중요성은 점점 더 커지고 있고, 이러한 추세는 OECD 선진 경제에서 뿐만 아니라 중·저개발국에서도 예외는 아니다. 글로벌화된 지식기반사회에서 인적역량이야말로 노동 생산성을 향상시키는 주요 동인인 동시에 선진 국가들의 경우에는 국가 경쟁력을 유지하고, 중·저개발국들의 경우에는 개발 함정에서 빠져나올 수 있도록 유도하는 핵심적인 요소이기도 하다. 이에 따라 OECD는 근래에 들어 각국의 정부 정책이 개인들의 인적역량 개발에 대한 접근을 촉진함으로써 국가 전체의 인적자본 수준을 향상시키는 데 더 많은 관심을 가져야 할 것이라고 강조해 오고 있다.

적절한 인적역량에 대한 투자가 이루어지지 않으면 개인들은 사회에서 주변부로 밀려나게 되고, 기술적 진보를 경제 성장으로 전환하는 것이 어려워지며, 국가는 심화되는 지식기반의 국제사회에서 더 이상 경쟁력을 유지할 수 없게 된다. 인적역량이 낮은 사람들은 경제적인 취약성을 경험할 확률이 높고, 실업 경향이 높으며, 사회보장 혜택에 의존할 우려가 높기 때문이라고 OECD는 주장한다. 이러한 맥락에서 OECD는 인적역량의 중요성을 한 문장으로 표현하여 ‘인적역량은 21세기 경제

1) 본 자료는 OECD의 인적역량 전략(Skills Strategy) 관련 논의와 관련된 다양한 보고서들, OECD의 국가 인적역량 전략 프로젝트(National Skills Strategy Project) 관련 내용 및 2015년 11월에 발간된 우리나라 인적역량 전략 진단보고서인 “OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Korea”를 기초로 하여 번역·요약한 것이다.

의 글로벌 화폐가 되어 왔다(Skills have become the global currency of the 21st century)’고 규정하고 있다. 인적역량은 개인의 삶 자체뿐만 아니라 국가의 복지에도 영향을 미친다. 개인 차원에서 인적역량은 고용 등 경제적인 성과뿐만 아니라 건강과 사회인으로서 행동, 민주주의 참여 등에 영향을 미친다. 또한 인적역량은 사회의 불평등을 해소하고 사회적 이동을 촉진한다. 따라서 국가 차원에서 보면 인적자본 투자를 통해 성장을 촉진하고, 경제적 성과를 좀 더 공정하게 분배하는 데 기여할 수도 있다.

인적역량이 개인, 사회, 국가에 미치는 지대한 영향을 감안할 때 인적역량에 대한 투자는 개인 차원의 문제를 넘어 국가 차원에서도 중요한 정책 대상이다. 교육을 통한 초기 인적역량을 개발하고, 노동시장에서 필요로 하는 인적역량의 수요를 예측하여 필요한 인적역량을 공급할 수 있도록 하는 것은 개인뿐만 아니라 국가 차원에서도 적절한 정책적 대응이 요구되는 사안이다. 또한, 노동시장으로부터 근로자의 역량에 대한 요구는 지속적으로 변화하기 때문에 근로자들의 현재 인적역량은 퇴화될 수 있으며, 개인들이 지닌 인적역량을 노동시장에서 적절하게 사용하지 않을 경우에는 이들 역량이 사장될 수도 있기 때문에 초기 교육을 통한 인적역량 개발뿐만 아니라 지속적인 인적역량의 개발을 필요로 한다. 또한, 노동시장에서 요구되는 인적역량의 적절한 공급을 위해 인적역량의 활용을 극대화하고 인적역량의 원활한 활용을 지원하는 시스템 구축이 필요하다.

지난 수십 년간 선진국뿐만 아니라 중·저개발국에서도 교육의 양적 성장을 통해 노동시장에서 필요로 하는 인적역량을 공급하는데 괄목할 만한 성과가 나타났다. 그러나 개인들이 노동시장에 진입하는 것을 돕고 경제가 필요로 하는 인적역량을 제대로 공급하는 데 있어서 현재의 교육 시스템은 여전히 도전 과제들을 지니고 있다. 또한, 현재 보유한 인적역량이 시장에서 제대로 활용되고 있는지 여부와 인적역량의 공급과 수요 간에 충분한 정보 교류가 이루어지고 있는가에 대한 점검과 보완이 필요하다.

이와 더불어 7여 년 전부터 시작된 글로벌 경제 위기 이후 여러 국가에서 겪고 있는 높은 실업률—특히 청년층의 실업률—은 보다 나은 인적역량 조성을 위한 노력의 필요성을 더욱 긴급하게 만들었다. 동시에 개인 생애에 걸친 인적역량에 대한 효과적인 투자야말로 인적역량이 높은 사람들과 그렇지 않은 사람들 간에 나타나는 임금격차로 인한 소득 불평등의 심화를 해소하기 위한 가장 효과적인 해결책이기도 하다.

OECD는 이러한 배경 하에서 인적역량의 개발, 활성화, 활용에 대한 전략적 접근의 필요성을 강조해 왔으며, 인적역량에 대한 각국 정부의 적극적인 관심의 제고를 유도해 왔다. 이와 더불어 국제 성인 역량평가(Programme for the International Assessment of Adult Competencies: PIAAC) 등을 통해 인적역량과 관련된 기본 통계의 축적과 증거에 기반을 둔(evidence-based) 연구 및 정책 참고 자료들을 생산해 오고 있다. 더 나아가 OECD는 인적역량 전략을 통해 회원국들이 경제 회복력을 높이고, 고용과 사회적 통합을 강화하는 것을 지원하기 위해 2012년 OECD 각료이사회에서 인적역량 전략을 채택하고, 인적역량 프로젝트를 OECD 사무국 내 수평적 과제 중의 하나로 추진해 오고 있다. 이러한 OECD 내의 인적역량의 중요성에 대한 인식을 반영하여 2013년 OECD 사무총장은 OECD 사무국의 교육국(Directorate for Education) 명칭을 교육 및 인적역량국(Directorate for Education and Skills)으로 확대, 개편하였다. 또한 개별 국가의 인적역량 전략을 진단하고 인적역량 도전 분야를 개선하기 위한 실행 계획을 추진하는 국가 인적역량 전략 프로젝트를 추진하는 한편, 2015년 G20 회의에서는 G20 인적역량 전략을 발표하였다.

우리나라의 경우에는 2013년부터 OECD의 국가 인적역량 전략 프로젝트에 참여하고 있으며, 2015년 11월 인적역량 진단보고서 발표에 이어 현재 ‘적극적인 학습단계(active learning phase)’에 돌입하였다. 이러한 시점에서 OECD에서 다양한 국가들이 참여하는 수평적 과제 중의 하나로 진행되고 있는 인적역량 전략과 관련된 연구 및 정책 동향을 살펴보는 것은 의미 있는 일이라고 생각한다. 따라서 다음에서는 OECD의 인적역량 전략 개념과 추진 경과를 알아보고, 이어서 국가 인적역량 전략 프로젝트의 진행 상황을 살펴본 후, 우리나라 진단보고서 내용을 요약·정리하고자 한다.

II. OECD 인적역량 전략(Skills Strategy) 주요 내용

1. 인적역량 전략 개요

OECD가 인적역량 전략 보고서(OECD, 2012)에서 정의하는 인적역량(또는 직무능력)이란 ‘학습될 수 있고, 개인들이 어떤 활동이나 작업을 성공적으로 일관성 있게 수행할 수 있게 하며, 학습을 통해 개발하고 확장시킬 수 있는 지식, 특성 및 능력들의 집합’을 의미한다. 일정한 시점에서 경제 활

동에 활용할 수 있는 인적역량들의 합은 해당 국가의 인적자본을 구성한다.²⁾ 따라서 적절한 인적역량의 투자는 사람들로 하여금 노동시장에서 성공할 수 있게 하고, 사회 참여를 활성화하며, 보다 통합적이고 포용적인 경제 및 사회를 구축하는 데 중요한 동력이 된다.

앞에서 언급한 바와 같이 OECD는 이러한 인적역량의 중요성을 강조하여 이를 ‘21세기 글로벌 화폐’로 규정하고 있으나, OECD 회원국뿐만 아니라 많은 중·저개발국의 상당 부분의 청년층이 기초역량이 부족하며, 높은 실업률에도 불구하고 많은 고용주들이 적절한 인적역량을 갖춘 인력을 찾기 어렵다고 말하고 있다. 많은 국가들이 인적역량 부족을 호소하고 있는 동시에 보유한 인적역량들이 제대로 활용되지 않는 경우도 있으며, 인적역량이 사회에 적절하게 배분되어 있지 않은 경우도 있다. 특히, 2008년 글로벌 경제 위기 이후에는 청년층과 저숙련층을 중심으로 한 높은 실업률의 지속과 임금 격차 등의 요인으로 발생하는 소득 불평등을 해소하기 위한 개별 국가 및 국제 사회의 적극적인 대응이 필요로 하게 되었다.

OECD는 이러한 배경 하에서 인적역량 전략을 마련하여 2012년 OECD 각료이사회에서 이를 승인하였다. 동 전략은 각국이 인적역량 정책을 추진하는 데 있어 시스템적이고 종합적인 접근을 할 것을 제안하고, 각국의 인적역량 사용을 극대화하기 위해 ‘적절한 인적역량의 개발’, ‘노동시장에서 인적역량의 공급 활성화’, 그리고 ‘효과적인 인적역량의 활용’이라는 세 가지 축에 걸친 정책적 대응을 요구하고 있다.

첫째, 적절한 인적역량을 개발하는 데 있어서는 우선 현재 및 예측되는 수요에 대응한 양적 및 질적으로 충분한 인적역량을 공급하는 것이 인적역량 정책의 핵심적인 목표가 되어야 한다. 인적역량의 공급은 교육과 훈련을 통해 적절한 인적역량들을 개발하는 한편, 인재의 유인과 유지를 통해 인적역량의 흐름에 영향력을 미침으로써 가능하다. 인적역량의 공급은 수요에 대응하는 것뿐만 아니라 수요에 중요한 영향을 미칠 수도 있다.

둘째, 인적역량 공급을 활성화하기 위해서는 인적역량을 보유한 개인들이 노동시장에 적극적으로 참여할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 이를 위해서는 개인들이 노동시장에 참여하고 있지 않은 배경들을 살피고, 비활동적인 개인들을 확인하여 필요한 재교육을 제공하고, 노동시장으로 진입하

2) 인적역량에 대한 한글 번역은 “인적역량 진단보고서: 한국”(국문) 보고서를 참조하였다.

거나 재진입할 재정적 인센티브를 제공함과 동시에 고용에 있어서 수요측 장애 요인들을 제거하여야 한다.

셋째, 인적역량을 효과적으로 활용하기 위해서는 인적역량에 대한 투자가 낭비되지 않도록 하는 것이 중요하며, 일터에서 인적역량의 수요와 공급 간의 일치를 높이도록 해야 한다.

OECD의 인적역량 전략은 각국 정부로 하여금 인적역량과 관련된 강점과 약점을 분석할 수 있는 틀을 제공하며, 청년층과 장년층의 인적역량을 개발할 수 있는 방법을 찾을 수 있게 돕는다. 인적역량 전략에서 제공하는 정책 제언 중에는 교육에 있어 자격에 집중하는 대신 인적역량 중심 학습에 주안점을 두어 학습 성과의 질을 개선하는 데 있어 노력하고, 고용주와 노동조합이 교육 및 훈련 프로그램을 디자인하고 전달하는 데 좀 더 밀접하게 참여시키며, 장년층으로 하여금 계속학습에 투자하도록 독려하고, 인적역량이 높은 근로자들의 국내 및 국가 간 이동을 촉진하는 것을 포함한다. 또한, 지방 정부는 고용주들이 근로자들의 인적역량을 보다 효과적으로 활용하도록 지원하며, 기업이 가치 사슬에서 상위 단계로 이동하고, 창업을 활성화하며 고숙련의 일자리 창출에 나설 수 있도록 지원하는 것이 필요하다는 점을 강조한다.

2. OECD의 인적역량 전략 논의 경과

OECD는 1990년대 이후 점점 심화되는 지식기반사회에서 개인의 안정적인 노동시장 참여와 국가·사회적으로 경제 성장 및 통합을 달성하기 위해 인적역량의 중요성을 강조하는 한편, 성인들의 인적역량을 실증적으로 평가하기 위한 노력을 동시에 추진해 왔다. OECD는 1990년대 이후 국제적으로 추진해 온 성인들의 기초 역량 평가를 위한 노력들(the International Adult Literacy Survey 및 the Adult Literacy and Life Skills Survey 등)을 한층 확대하여, 2008년 이후 OECD 주도 하에 보다 많은 국가들이 참여하는 PIAAC을 준비해 왔다. OECD는 이러한 국제 수준에서의 성인 대상 인적역량에 대한 실증적 평가를 실시하여 그 결과를 기초로 인적역량에 대한 연구를 한층 심화하고, 관련된 연구 프로젝트 및 국가 참여 프로젝트를 활발하게 추진할 수 있는 증거 기반을 구축하게 되었다.

OECD는 이러한 성인들의 인적역량 측정을 위한 종합적인 국제 설문조사(PIAAC, 16~65세 대상)를 실시함으로써 개별 국가들이 자신들의 노동력이 지닌 인적역량에 대해 보다 명확한 그림을

파악할 수 있도록 돕고, 다른 국가들과 비교 가능한 증거 기반을 제공할 수 있게 되었다. 이를 통해 OECD는 성인들의 인적역량을 정규교육이나 훈련에 의한 자격이라는 대체 자료(proxy)가 아니라 PIAAC을 통해 이를 직접 측정하고 그 결과를 기준으로 국제 간 비교가 가능하게 되었다. PIAAC 조사는 2008년부터 시작하여 2012년에 1주기 조사의 1라운드를 실시하였는데, 1라운드에는 24개 국가 또는 지역이 참가하여 2013년도에 1라운드 조사 결과를 담은 첫 번째 PIAAC 종합 분석 보고서를 발간하였다. 2012년 이후 1주기 조사의 2라운드에서는 9개 국가가 참가함으로써 1주기에 총 33개 국가 또는 지역이 참가하고 있으며, OECD는 현재 2022년 2주기 실시를 위한 사전 준비를 진행 중에 있다. OECD는 PIAAC 결과를 토대로 참가국들의 전체 인적역량 수준, 분포, 그리고 도전 그룹 등에 대한 실증적인 분석을 할 수 있게 되었다. PIAAC 결과를 활용한 이러한 분석 결과들은 인적역량 관련 국가 간 국제 비교 및 국가 인적역량 전략 프로젝트에 참가한 개별 국가의 인적역량 도전과제 진단 단계 등에서 적극적으로 활용되고 있다.

한편, 2008년 이후 지속되어 온 글로벌 경제 위기로 인한 실업률의 증가와 소득 불평등의 심화는 인적역량에 대한 중요성을 한층 더 부각시키게 되었으며, 이에 따라 OECD는 인적역량에 대한 논의를 더욱 활발하게 추진하게 되었다. OECD는 2008년 이후 초기에는 개별 국가들의 인적역량 공급 시스템에 대한 검토를 위해 중등단계의 직업교육훈련 시스템에 대한 국가별 검토에 초점을 둔 프로젝트를 추진하는 한편, 이와 동시에 국가 차원에서 인적역량의 전반적인 수요, 공급 체계와 활용 등에 대한 종합적인 접근의 필요성을 강조하는 ‘인적역량 전략(Skills Strategy)’을 수립하게 되었다. 이 과정에서 OECD는 교육, 고용 등 OECD 사무국 내 5개 관련 위원회 인사들로 구성된 인적역량 전략 자문그룹(Skills Strategy Advisory Group)의 자문을 거쳐 마련된 OECD 인적역량 전략을 2012년 5월에 개최된 OECD 각료이사회를 통해 승인받게 되었다.

2012년 OECD 각료이사회는 인적역량 전략을 통해 각국이 자신들의 인적역량 시스템의 장단점을 분석할 수 있고, 인적역량 전략이야말로 국제 간 벤치마킹을 통해 보다 나은 인적역량 수준에 도달함으로써 더 나은 일자리를 확보하고, 경제 성장 및 사회적 통합을 달성하는 데 기여할 수 있는 범정부 차원의 접근법을 개발하는 데 유용하게 활용할 수 있을 것이라고 평가했다. 이에 따라 각국은 인적역량 전략에서 제안한 정책 제언들을 관련 정책에 반영하는 한편, 적절한 인적역량을 육성하고, 현재의 인적역량과 노동시장에서 요구되는 인적역량 간의 일치성을 제고할 수 있는 구체적인 수단을

확보하는 데 노력하기로 했다. 또한, 국가 간 인적역량 정책의 연관성을 확인하고, 다양한 지역적 여건과 근래 부상하고 있는 인적역량 수요에 효과적으로 대응하기 위한 융통성과 민첩성의 중요성에 대하여 인식을 공유하였다. 특히, 2012년 각료이사회에서는 여성, 이민 근로자 등 취약계층의 다양한 인적자원을 노동력에 통합시키는 노력이야말로 개별 국가의 인적역량 기반을 확대하는 잠재력을 확대하는데 있어 가장 중요한 요소라는 점에 주목했다.

2012년 각료이사회에서 인적역량 전략을 승인한 이후 OECD는 인적역량 프로젝트를 OECD 사무국 내 수평적 과제 중의 하나로 추진해 오고 있으며, 동 자문그룹도 지속적으로 운영하고 있다. 특히, 앙헬 구리아(Angel Gurría) OECD 사무총장은 OECD 내에서 인적역량 전략의 중요성을 감안하여 2013년 1월 사무국 내 회람 메일을 통해 글로벌 화폐로서의 인적역량의 중요성을 재강조하고, OECD의 인적역량과 관련된 프로젝트 추진에 있어서 OECD 사무국 내 교육국의 주도적 역할을 감안하여 국 명칭을 기존의 ‘교육국’에서 ‘교육 및 인적역량국’으로 확대, 개편한다고 밝혔다.

OECD는 인적역량과 관련된 연구 및 프로젝트를 활발하게 추진해 오고 있는데, 2000년대 후반부터 시작된 인적역량 공급체계로서의 직업교육훈련(vocational education and training) 시스템에 대한 개별 국가 대상 검토 프로젝트를 통해 중등단계의 직업교육훈련 시스템을 분석하였으며, 이어서 중등 후 단계의 직업교육훈련 시스템에 대한 주제별 검토 사업을 진행하였다. 특히, 2013년 발간한 PIAAC 결과 분석을 담은 ‘인적역량 전망(Skills Outlook) 2013’ 보고서와 2015년 발간하여 청년 고용에 주안점을 둔 ‘인적역량 전망 2015’를 발표한 데 이어 현재는 직업교육훈련에서의 일 기반 학습에 대한 프로젝트와 더불어 PIAAC 결과를 기반으로 성인들의 학습 및 인적역량에 대한 프로젝트를 진행하고 있다. 이와 더불어, 개별 국가의 인적역량 전략을 진단하여 도전과제를 파악하고, 이를 개선하기 위한 실행 계획을 마련하는 데 주안점을 둔 국가 인적역량 전략 프로젝트를 2013년부터 적극적으로 추진하고 있다. 또한 인적역량에 관한 포털 사이트(<http://skills.oecd.org>)를 마련하여 인적역량에 관한 종합적인 정보 제공을 활발하게 진행하고 있다.

나아가 OECD는 국제노동기구(ILO)의 의견을 담아 2015년 9월 G20 노동고용장관회의 및 관련 사전 회의에서 ‘21세기 인적역량의 개발 및 활용을 위한 G20 인적역량 전략’을 발표하였다. OECD는 동 전략에서 G20 국가들이 개발과 포용적 성장을 지원하고 불평등과 빈곤을 줄이기 위한 행동을 취하는 데 있어 인적역량에 대한 투자가 핵심이 되어야 하고, 인적역량의 관련성과 질적 수준의 개선

이 중요하며, 인적역량이 노동시장에서 효과적으로 활용될 수 있어야 한다고 강조하고 있다. 2015년 G20에서 발표된 인적역량 전략은 2012년 수립된 OECD 인적역량 전략, ILO의 인적자원개발과 관련된 정책 제언, 2010년 수립된 G20 직업훈련 전략 등에 기초하여 마련되었다. 동 전략은 일과 삶을 위한 인적역량의 개발, 기업의 인적역량에 대한 투자 장려, 인적역량의 효과적인 활용이라는 세 가지 영역으로 구성되어 있는데, 영역별 정책 원칙 및 측정 지표는 다음 <표 1>과 같다.

표 1. G20 인적역량 전략(G20 Skills Strategy): 정책 및 목표

정책 원칙	진척 사항 측정 지표
일과 삶을 위한 인적역량 개발	
높은 질적 수준의 교육 접근성 강화	학교 미이수율 감소
강한 인적역량 기반 마련	낮은 단계 문해력 및 수리력 감소
청년층에게 학교-노동시장의 이행을 담보하는데 필요한 인적역량 제공	졸업 후 평균 실직 기간 감소
질 높은 일 기반 학습 촉진	도제 및 다른 형태의 일 기반 학습 확대 (전체 근로자 또는 청년층 비중으로 측정)
인적역량 정책에 사회 파트너들의 적극적인 참여 조성	현재 및 미래 역량과 교육훈련 프로그램에 대한 사회 파트너들의 참여 기제 확대
기업의 인적역량에 대한 투자 장려	
사회적 대화 및 중소기업에 초점을 맞춘 고용주의 훈련 투자 확대	중소기업에서의 직업훈련 제공 확대
민관 공동 재정 부담으로 저숙련자 대상 인적역량 투자 촉진	저숙련자 대상 직업훈련 제공 강화
비정규직 대상 직업훈련 기회 개선	비정규직 대상 직업훈련 제공 강화
불안정한 일자리 종사자를 대상으로 한 일 기반 훈련 기회 확대	불안정한 일자리 감소
기업들의 부가가치 사슬 상위 단계로의 이동 촉진 및 고숙련자 수요 증대	고숙련 일자리 비중 확대
인적역량 활용 극대화	
취업 인센티브, 구직 지원 및 고용 장벽 제거를 통한 실직의 인적역량 활성화	취약 그룹의 노동시장 참가율 증대
변화하는 인적역량 수요에 대한 체계적인 예측, 평가 및 대응	인적역량 수요에 대한 정보 수집·활용 강화
기업, 특히 중소기업의 인적역량 활용 극대화	인적역량 활용 수준 증대
인적역량 불일치 완화를 위한 노동시장 설계	인적역량 불일치 수준 완화

Ⅲ. OECD 국가 인적역량 전략 프로젝트(National Skills Strategy Project) 개요

2012년 OECD 각료이사회에서 승인한 OECD 인적역량 전략은 개별 국가들로 하여금 생산성, 혁신, 고용 및 포용적 경제 성장을 달성하기 위해 그들의 인적자본을 어떻게 개발하고, 활성화하며, 활용할 것인가의 전략을 수립하는 데 있어 기본적인 틀을 제공한다. 인적역량 전략에는 다양한 정부 정책들이 관련되어 있는데, 예를 들어 교육, 고용, 혁신, 산업 및 경제 개발, 이민 및 통합, 사회 복지, 지방 및 지역 개발과 공공재정 분야 등을 꼽을 수 있다. 각국 정부는 OECD의 인적역량 전략 프레임워크를 이들 인적역량 관련 정책들 간의 균형을 유지하고 관련된 정책들 간의 시너지를 높이는 데 활용할 수 있다. 또한 각국 정부는 인적역량 전략 프레임워크를 인적역량에 관련된 모든 당사자들—중앙 및 지방정부, 고용주, 근로자, 노동조합, 교육 및 훈련 공급자 및 학습자—간에 인적역량에 대한 건설적인 대화 구조를 형성하는데 활용할 수 있다.

이러한 인적역량 전략의 유용성에 기초하여 OECD는 2013년부터 인적역량 전략에 관심 있는 개별 국가들을 위한 별도의 프로젝트를 출범시켜 추진해 오고 있다. 즉, OECD의 국가 인적역량 전략 프로젝트는 개별 국가 차원에서 ‘효과적인 국가 인적역량 전략 수립’을 목적으로 하는 것이다. 프로젝트는 통상적으로 진단 단계(diagnostic phase)와 실행 단계(action phase)의 두 가지 단계로 구성되어 있다. 진단 단계에서는 해당 국가의 인적역량 전략과 관련된 도전과제에 대하여 이해 당사자들 간의 확실한 인식 공유에 초점을 두고 있으며, 개별 국가들의 상황에 적합한 맞춤형 접근법을 통해 개별 국가의 인적역량 도전과제에 대한 전략적인 평가를 제공한다. OECD는 진단 단계에서 단순한 도전과제들에 대한 진단평가 차원이 아니라 관련된 부처와 민간 기관들의 참여를 강조하고 있는데, 특히 진단 단계에서 쌍방향 워크숍을 통해 개별 국가의 인적역량 관련 이해당사자들이 그들 국가가 당면한 인적역량 도전과제에 대하여 이해를 공유하는 동시에 관련 부처 간, 민간 간 상호 협력을 증진할 수 있는 계기를 마련하게 된다고 설명하고 있다. 또한, 동 프로젝트는 개별 국가의 인적역량 진단을 위해 국가 간 비교 통계를 활용하며, 다른 국가들의 우수 인적역량 사례들을 공유할 수 있는 기회를 제공하기도 한다. 한편, 실행 단계에서는 도전과제들을 극복하기 위한 개혁 과제들을 실행에 옮기기 위해 필요한 조치들에 대해 관련 이해 당사자들 간 합의를 도출하는 것을 목표로 하고 있다.

프로젝트에는 현재 우리나라를 비롯하여 노르웨이, 오스트리아, 포르투갈, 스페인, 페루, 이탈리아, 네덜란드, 슬로베니아가 참여하고 있다. 이들 국가들 중 노르웨이는 진단 단계와 실행 단계의 두 단계를 모두 마무리한 상태이며, 2016년 6월 29일부터 30일까지 양일 간 노르웨이 베르겐에서 ‘2016 인적역량 정상 회의(2016 Skills Summit)’를 주최할 계획이다. 오스트리아는 2014년에 진단 단계를 마무리하였으며, 포르투갈, 스페인, 한국은 2015년에 진단 단계를 마무리 하였다. 우리나라의 경우 2013년부터 참여하고 있는데, 2015년 11월 서울에서 OECD 교육 및 인적역량 국장이 직접 참여하여 진단 단계 보고서를 발표하였다. 현재 우리나라는 두 번째 단계인 실행 단계에 앞서 ‘적극적인 학습 단계(active learning phase)’라는 중간 단계를 시작한 상태로, 사실상 두 단계 사이에 중간 단계를 추가한 것으로 볼 수 있다. 적극적인 학습 단계에서는 2016년에 한국에서 인적역량과 관련된 이해 관계자들이 참여하는 두 번에 걸친 워크숍을 계획하고 있다.

IV. 한국 인적역량 진단보고서 주요 내용

앞에서 언급한 바와 같이, OECD가 추진하고 있는 개별 국가에 대한 국가 인적역량 전략 프로젝트는 OECD 인적역량 전략 프레임워크에 따라 아동기에서 성인기까지의 적절한 인적역량의 개발, 노동시장에서 인적역량의 활성화, 사회·경제적 측면에서 인적역량의 효과적 활용이라는 세 가지 축과 관련된 도전과제들을 진단하고, 이를 극복하기 위한 실행과제들을 찾아가는 데 그 목적을 두고 있다. 2015년 11월에 발표된 우리나라 인적역량 진단보고서도 이러한 세 가지 축을 기본으로 하여 이들 간의 연계를 위한 기본 시스템과 관련된 인적역량 도전과제들을 제시하고 있다.

진단보고서에서 제시한 우리나라가 직면한 인적역량 관련 도전과제들은 <표 2>에서 보는 바와 같이 인적역량의 개발, 활성화, 활용 및 시스템 강화의 4개 분야 12개 과제로 구성되어 있다. 12개 과제 중 9개 과제는 인적역량 전략 프레임워크의 세 가지 축인 인적역량의 개발, 활성화, 활용과 관련된 것이며, 나머지 3개 과제는 전체적인 인적역량 시스템 강화와 관련된 것이다. OECD는 특히 이들 정책 간의 일관성과 상호 연관성을 고려하여 개별 정책 차원을 넘어선 범부처 및 범사회적 접근의 필요성을 강조하고 있다.

표 2. 우리나라 인적역량의 분야별 도전과제

분야	도전 과제
인적역량 개발	이론 중심 및 고등교육 중시 교육 풍토 지양
	창조경제 실현을 위한 기업가 정신과 인적역량의 육성
	평생학습과 평생교육을 통한 성인 역량 제고
인적역량 활성화	일과 가정의 양립을 통한 여성 인력의 활성화
	청년층의 학교에서 일자리로의 원활한 이행 촉진
	인적역량 제고 및 복지 개선을 통한 고령층 인력의 활성화
인적역량 효과적 활용	현재 및 미래의 일자리 질 개선
	역량의 가시화와 효과적 사용을 통한 인적역량 불일치 완화
	인적역량의 효과적 활용을 위한 수요조사 및 예측
인적역량 시스템 강화	정책의 일관성과 상호 연관성 촉진
	인적역량 대응에 있어 범정부 차원의 노력과 범사회적 접근 방식의 강화
	인적역량 성과 개선을 위한 중앙과 지방정부 간의 조율과 협력 개선

우선, 인적역량 개발 분야에서는 학교교육에서의 이론교육과 고등교육 중시 풍토를 탈피하여 인적역량이 노동시장에서 제대로 성과로 나타나기 위해 일 기반 학습을 장려하고, 국가직무능력표준 개발 및 시행을 지속해 나갈 필요성을 언급하였다. 이와 더불어 창의적이고 기업가 정신을 함양하는 인적역량 육성에 대한 관심과 일-학습 연계 프로그램, 기업들의 교육 및 훈련에 대한 기여 등의 필요성을 강조하고, 평생학습을 통한 성인들의 인적역량 향상을 통해 인적역량의 세대 간 격차를 해소해야 한다는 점을 도전과제로 제시하고 있다.

다음으로, 인적역량의 활성화 분야에서는 여성의 인적역량이 양적으로 크게 성장하였음에도 불구하고 경제활동 참가율은 OECD 국가 중 가장 낮은 수준을 나타내고 있는 점을 극복하기 위하여 일과 가정생활의 양립을 통한 여성 인력의 활성화 과제를 제시하고 있다. 또한, 니트족(Not in Employment, Education or Training: NEET)을 줄이고 괜찮은 일자리(decent jobs) 창출과 노동시장에 대한 양질의 정보 제공 및 진로상담 등을 통해 청년층의 학교에서 일터로의 원활한 이행을 촉진해야하는 도전과제를 제시하였다. 이와 더불어 고령층 인력의 노동시장 참여 활성화를 위해 저숙련의 고령층 근로자들을 대상으로 노동시장 관련성이 높은 평생교육 제공 및 근로 인센티브 강화를 통해 고령층의 인적역량 제고와 복지 개선을 동시에 할 수 있는 고령층 인력 활성화 과제를 제시하고 있다.

인적역량의 효과적 활용 분야에서는 기존 일자리의 질적 수준을 개선하는 한편, 인적역량 활용도가 더 높은 새로운 일자리를 창출함으로써 저생산성의 구조에서 탈피할 필요가 있다는 점을 제시하고 있다. 또한, 근로자들의 보유 인적역량을 가시화하고 보유 인적역량을 효과적으로 활용함으로써 인적역량의 불일치를 완화해야 하는 문제점을 지적하고 있다. 더 나아가 노동 공급 및 수요에 대한 통합적인 정보 접근성 지원 및 장단기 인적역량 수급에 대한 예측과 전망 방법 보강을 통해 인적역량의 효과적 활용을 위한 노동시장의 수요조사와 예측 전망에 대한 과제를 제시하였다.

마지막으로, 인적역량 관련 시스템 강화 분야에서는 인적역량이 광범위한 분야 간에 상호 연계되어 있어 정책의 일관성과 조율이 중요하다는 점을 강조하고, 이러한 도전과제들의 해결을 위해서는 이해 당사자들 간의 책임의식 공유와 협력을 통한 공동 주인의식을 갖는 것이 필요하다고 지적하고 있다. 또한, 중앙과 지방정부 간의 조율과 협력관계 강화를 통해 관련 정책들이 현장에서 계획한 대로 시행될 수 있도록 해야 한다는 점을 강조하고 있다.

V. 우리나라 인적역량 진단 관련 향후 과제

OECD가 지식기반사회의 핵심 요소 중의 하나로 지속적으로 강조해오고 있는 인적역량은 개인의 고용 및 복지 차원뿐만 아니라 국가 전체 차원의 지속적이고 포용적인 성장을 위해서도 가장 중요한 동력 중의 하나이다. 인적역량의 중요성을 반영하여 OECD 사무국 내에서는 교육 및 인적역량국 뿐만 아니라 고용노동사회국, 지역고용개발팀, 과학기술혁신국 등을 중심으로 관련 연구들을 활발하게 진행하고 있다.

높은 교육 수준에도 불구하고 상대적으로 높은 청년 실업률 및 니트족 비율, 여성의 낮은 경제활동 참가율, 인적역량의 세대 간 격차 등 우리나라가 지닌 인적역량의 한계를 감안할 때, OECD의 인적역량 전략은 개인들의 노동시장 참여 확대뿐만 아니라 우리나라의 국가 생산성 향상과 경제발전을 한 단계 더 끌어올리는 데 있어서도 핵심 요소 중의 하나라고 할 수 있다. 그런 의미에서 우리나라가 OECD에서 추진하고 있는 국가 인적역량 전략 프로젝트에 참여하고 있는 것은 큰 의미가 있다고 생각한다.

과거 인적자원개발 정책을 국가 차원에서 추진했던 우리나라의 경험에 비추어 볼 때 이러한 OECD 차원에서의 인적역량 전략은 전혀 생소한 것이 아니라고 본다. 문제는 인적역량과 관련된 이해 관계자들이 우리나라 인적역량 진단보고서에서 제시한 도전과제들에 대한 인식을 공유하고, 이를 극복하기 위한 실행계획을 수립하여 어떻게 함께 협력하여 시행해 나가느냐 하는 것이다. 따라서 인적역량 전략과 관련된 사회 파트너들과 관련 부처 정책 담당자들이 인적역량 진단보고서를 계기로 우리나라 인적역량 도전과제들을 함께 논의하는 장으로 발전시키고, 도전과제에 대한 인식을 공유할 수 있어야만 이러한 문제를 극복할 수 있을 것이다. 그런 의미에서 인적역량 진단보고서와 금년에 본격적으로 진행될 2단계 국가 인적역량 전략 프로젝트 과정들이 이들 도전과제들을 해결하기 위한 정책 우선순위를 결정하고, 구체적인 실행 계획을 마련하는 데 있어 모든 이해 관계자들의 참여를 유인할 수 있는 계기가 될 수 있기를 기대해 본다. 

참고문헌

- OECD(1996). The Knowledge-based Economy. <http://www.oecd.org/sti/sci-tech/1913021.pdf>
- OECD(2012). Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>
- OECD(2013). OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>
- OECD(2015a). OECD Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264234178-en>
- OECD(2015b). OECD Skills Strategy Diagnostic Report: KOREA, OECD Publishing, Paris. http://skills.oecd.org/developskills/documents/Korea_Diagnostic_Report.pdf
- OECD(2015c). The G20 Skills Strategy for Developing and Using Skills for the 21st Century. <http://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/The-G20-Skills-Strategy-for-Developing-and-Using-Skills-for-the-21st-Century.pdf>
- 한국 인적역량 진단보고서 요약본(한글) http://skills.oecd.org/developskills/documents/Korea_DR_Executive_Summary_Korean.pdf

독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 소매업체 판매원 훈련과정

정미경 독일 프랑크푸르트대학 경제학 박사

I. 들어가는 글

숙녀복 전문점, 백화점, 건축자재상, 슈퍼마켓, 식료품점, 주유소 등 어디서든지 상품을 판매하는 곳이면 만날 수 있는 판매원은 한국뿐만 아니라 독일에서도 오래되고 다수가 종사하는 이른바 흔한 직업 중 하나이다. 현재의 소매업 판매원은 1950년 독일의 공인훈련직업으로 인정되었다. 소매업 판매원은 2013년 331개 공인훈련직업 중 훈련계약 체결 수에서 최다를 차지하고 있고, 당해에도 27,006명이 훈련계약을 신규로 체결했다. 훈련계약 체결자의 54.2%가 여성으로 소매업체 판매원은 여성이 다수 종사하는 직종이기도 하다(BIBB, 2013).

소매업체 판매원은 35개 주요 직업군(Berufshauptgruppe)으로 구분된 약 330개의 공인훈련직업 중 주요 직업그룹 62(Berufshauptgruppe 62)에 속한다. 이를 직업분류로 세분하면 직업분류 62102(Berufsklassifikation 62102)에 해당하는 직업이다. 2013년 상공회의소 소속 기업에 63,351명, 수공업협회에 속한 기업에 261명, 전체 63,612명이 소매업체 판매원으로 양성훈련을 받고 있다(BIBB, 2015a).

소매업체 판매원의 훈련 과정은 이원화제도 하에서 일주일에 3~4일은 매장, 창고, 가판대 또는 사무실에서 실시되고, 1~2일은 직업학교의 교실에서 진행되며 전체 36개월, 3년간 훈련을 받는다. 직업훈련은 훈련지도자의 지도하에 고객상담, 가격의 계산 및 결제, 상품군의 선정에 참여하는 방식으로 진행된다. 훈련시간은 교대 근무제에 맞추어 진행되며 근무 시간에 토요일이 포함된 매장은 토요일에도 훈련을 진행한다. 소매업체 판매원의 세전 월급은 적게는 평균 2,181유로, 많게는 2,553유로이다. 원화로 약 270만 원에서 330만 원에 달한다(Bayerischen

Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration, 2015).

이번 글은 우리 주변에서 흔히 접할 수 있는 직업 중의 하나인 소매업체 판매원의 직업훈련 프로그램을 소개한다.

II. 소매업체 판매원의 과제와 업무

소매업체 판매원의 핵심과제는 고객, 중간상인, 납품업자의 사이에서 고객의 수요와 상품 공급을 결합시키는 것이다. 판매원은 고객의 관심과 시장의 동향을 잘 파악하여 유능하게 고객에게 상담을 제공하는 것, 물건을 판매하고 그 가격을 산출하여 고객의 결제를 돕는 것 등 상품의 입고에서 판매까지 상품 이동의 전 과정에 관여한다. 따라서 판매원의 업무는 매장 업무 이외에 업체의 행정 및 기획/조직에 연관된 업무도 담당하게 된다. 따라서 판매원은 업체가 매장에 비치할 상품군을 선정하는 방법, 입고된 상품의 현황을 파악하고 관리하는 방법을 알아야 한다. 또한 업체 내의 상품의 총체적 이동을 파악하고 이를 관리, 감독을 할 수 있어야 한다. 또 매장에서 고객을 상담하고 물건을 판매하지 않는 시간에는 상품의 진열과 매장의 청결에 대해서도 책임져야 한다. 또 업체의 광고와 판촉 업무를 지원하기도 한다(Ausbildungspark Verlag Gültekin & Mery GbR, 2015). 판매원의 업무를 분야별로 살펴보면 다음과 같다.

1. 고객 상담

소매업체의 판매원은 백화점 의류 코너, 미디어 가게, 장난감 가게와 같은 매장에서 상당히 많은 고객과 접촉을 해야 한다. 여기서 고객에 대한 친절은 최고의 원칙이다. 판매원은 고객 상담을 통해 고객이 원하는 것이 무엇인지를 조사하고, 상품을 보여 주고 적절한 논리로 구매를 제안해야 한다. 먼저 판매원은 상담을 통해 고객의 요구를 파악한 후 고객의 요구에 맞는 적합한 진열대로 고객을 안내해야 한다. 그리고 상품에 대한 특성, 취급 방법, 기능, 장점에 대한 정보를 제공해야 하고 사용하는 방법을 보여줘야 한다. 이를 위해 다양한 상품에 대한 전문적인 지식은 필수적이다. 고객의 구매의사가 확인되면 판매가 이루어지기 이전에 고객에게 보증 기간 또는 해당 매장에

서만 가능한 수리 서비스 또는 배달 서비스 등 특별 서비스에 대한 정보를 제공해야 하고 할인 및 감가 서비스를 위해 계산을 하여야 한다.

구입된 품건에 따라서는 상품에 부착된 도난방지기를 제거해야 한다. 고객이 물건을 즉시 구입하지 않고 상품의 구입을 예약하는 경우에는 물건을 따로 보관해 놓아야 한다. 또 구입한 물건을 반품 또는 교환하려는 고객에게는 그에 적합한 도움을 주어야 한다. 한편, 고객이 불평을 호소하는 경우 빨리 문제를 이해하고 대안을 제시해야 한다. 계산대에서 근무하는 판매원의 경우에는 지폐의 진위를 확인하며 착오 없이 잔돈을 지급하고 신용(credit)카드 등을 이용하여 물건 값을 치를 수 있도록 결제를 도와야 한다. 그 밖에도 상품권, 영수증, 보증서를 발행해야 한다. 기재식 현금 출납 및 스캐너를 사용한 현금 출납기를 사용할 수 있어야 하고 하루를 마감하며 하루 총수입을 계산할 수 있어야 한다. 일반적으로 유니폼을 입지 않지만 매장에 분위기에 맞춰 적절한 의상을 착용하는 것도 판매원의 과제에 속한다(Bundesagentur für Arbeit, 2015).

2. 상품의 진열과 재고관리

판매원이 고객에게 서비스를 제공하지 않을 때는 판매원은 매장을 관리한다. 고객에게 보여 주었던 상품이나 시험적으로 사용 또는 착용하였던 상품을 진열장·진열대에 되돌려 놓고 진열대의 빈 공간은 창고에 있는 상품으로 채우고 진열장이나 진열대, 쇼윈도를 홍보 목적에 맞게 전시한다.

소매업체 판매원은 변화하는 고객의 수요를 최전선에서 파악하게 된다. 상품의 생애 주기를 관찰하고 유사 상품 간의 경쟁, 대체 상품의 출현을 현장에서 체험하며 시장의 현황을 인식하게 된다. 이러한 안목을 기초로 고객 수요에 맞는 상품을 조달하기 위해 시장을 분석한다. (신)상품을 주문하기 이전에 판매원은 다양한 (신)상품의 품질을 비교, 검토하고 구매 협상을 진행한다. 구매량의 결정 과정에서는 현재 창고에 쌓여 있는 재고량을 고려하여야 하며, 또 식료품이나 장식용품의 경우 보관이 가능한 기간과 계절성을 파악해야 한다. 판매원은 주문한 상품이 입고되면 포장을 풀고 품질을 확인하고 가격표를 부착하며 필요에 따라 도난 방지기를 부착한다. 상품을 특성에 맞게 적절한 방식으로 창고에 저장하며 창고에 있는 재고 통계를 작성한다. 재고조사를 할 경우 상품의 상태를 점검한다(Bundesagentur für Arbeit, 2015).

3. 경영, 인사, 행정적 업무

판매원은 기업의 경영과 관련된 업무를 담당한다. 판매원은 판매 가격을 계산하고 영수증을 발행하며, 그 현황을 파악하여 기록한다. 연체자에게는 연체 통지서를 보내고 결산 과정 및 수익 분석 과정에 참여한다. 은행, 보험회사, 주문처와 협상을 진행하고 서신 교환 업무를 수행한다. 인력 관리를 위해 임금, 봉급, 세금을 계산한다. 또 고용, 부서 이동, 승진 또는 휴가, 해고로 빈자리가 생기면 동료의 업무를 대체할 수 있어야 한다. 인력 투입 계획을 세우고 기획 및 조직 업무를 담당하고 사업체의 양성훈련과 향상훈련에 참여한다(Bundesagentur für Arbeit, 2015).

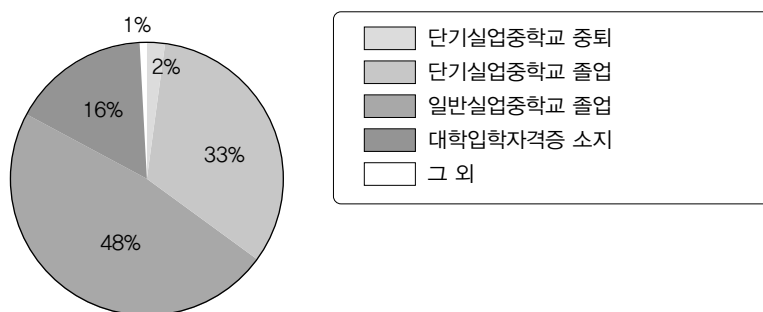
이러한 업무를 수행할 능력을 양성하기 위해 소매업체의 판매원은 다음과 같은 직업훈련과정을 거친다.

Ⅲ. 직업훈련과정 및 프로그램

1. 학력 및 전제 조건

소매업체 판매원 양성교육 참가의 전제 조건으로 법적으로 명시된 기초 지식이나 사전 지식은 없다.

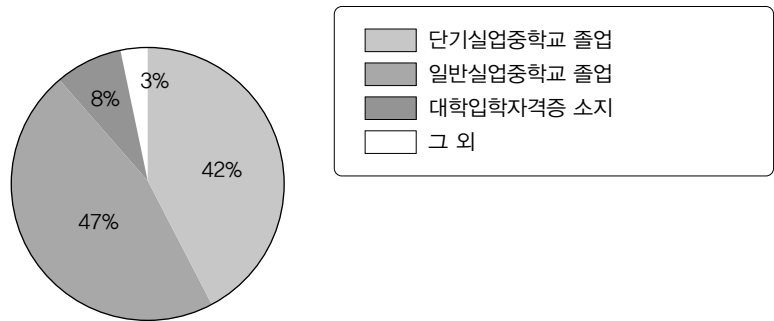
그림 1. 2013년 상공회의소에 소속된 기업에서 훈련을 시작하는 훈련생들의 학력



출처: Bundesinstitut für Berufsbildung(BIBB), 2015b.

소매업체 판매원이 되기 위해 양성훈련을 받는 훈련생들의 학력은 다음과 같다. 2013년 상공회의소에 소속된 기업에서 판매원 양성훈련을 받는 훈련생들은 48%가 일반실업중학교 졸업생(Realschulabschluss), 33%가 단기실업중학교 졸업생(Hauptschulabschluss), 16%가 대학입학자격증 소지자(Hochschulreife)였으며, 2%가 단기실업중학교 졸업 이하의 학력 소지자였다. 수공업협회 소속된 기업에서 양성훈련을 받는 훈련생의 학력은 48%가 일반실업중학교를 졸업하였고, 47%가 단기실업중학교를 졸업하였다. 8%는 대학입학자격 소지자다.

그림 2. 2013년 수공업협회에 소속된 기업에서 훈련을 시작하는 훈련생들의 학력



출처: Bundesinstitut für Berufsbildung(BIBB), 2015b.

또 판매원 직업훈련을 성공적으로 이수하기 위해서는 수학, 독일어, 경제 과목에 대한 흥미와 능력이 필요하다.

- ① 수학: 부가와 계산대의 계산을 위해서 소수, 분수, 퍼센트, 삼단 계산법을 잘 알고 있어야 한다.
- ② 독일어: 공손하고 이해 가능한 표현법은 고객 상담에 필수적 요소이며 구어적·문어적 반품 요청과 불평의 호소를 처리하는 데 중요하다. 예를 들어 보험사에 문서 형태로 대응하기 위해서는 문법적으로 올바른 문장을 작성하는 능력이 요구된다.
- ③ 경제: 소매업 판매원은 회계 업무를 수행해야 한다. 또 상법과 계약법을 잘 알아야하므로 경제학에 대한 지식이 요구된다.

한편, 모든 판매원 직업에 공통으로 해당되는 사항은 아니지만, 일반적으로 다음의 건강상의 전제 조건이 필요하다.

- ① 장시간 서서 근무해야 하는 경우 일반적으로 척추, 다리, 팔, 손이 업무의 부담을 견딜 수 있어야 한다.
- ② 진열장을 정리해야 하므로 팔과 손이 정상적으로 기능할 수 있어야 한다.
- ③ 고객 상담을 위해 언어 능력에서 문제가 없어야 한다.
- ④ 재고관리를 위해서 가까이 있는 물품을 보는 데 지장이 없어야 한다.
- ⑤ 고객의 질문을 이해하고 답하기 위해 청력에 문제가 없어야 한다.

2. 소매업체 판매원 양성훈련 - 법과 제도

소매업 판매원 양성훈련은 36개월, 3년에 걸쳐 기업과 직업학교에서 실시된다. 다른 이원화 훈련과 마찬가지로 소매업 판매원 직업교육훈련은 직업학교 교육을 위한 교육 원칙에 대한 규정(Rahmenlehrplan)과 기업의 직업훈련 원칙에 대한 규정(Ausbildungsrahmenplan)에 준거한다. 직업학교 교육과 기업의 훈련 내용을 전국적으로 통일, 표준화하는 역할을 하는 연방정부와 주정부 문화부 상설 컨퍼런스는 2004년 현행 소매업체 판매원 교육 원칙에 관한 규정(Rahmenplan)과 직업훈련 원칙에 대한 규정(Ausbildungsrahmenplan)을 마련하였다.

가. 소매업체 판매원 직업훈련 원칙에 대한 규정(Ausbildungsrahmenplan)과 양성훈련

소매업 판매원 직업훈련의 원칙에 대한 규정은 2004년 양성직업 일반판매원 및 소매업체 판매원 직업훈련에 대한 규정(Verordnung über die Berufsausbildung im Einzelhandel in den Ausbildungsberufen Verkäufer/Verkäuferin und Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel)에 명시되어 있다. 이 규정은 1969년 제정된 직업훈련법 1조 및 2조 1항에 기초하여 작성되었고, 이 규정의 3장에 소매업체 판매원의 양성훈련을 구체적으로 규정하고 있다. 여기에 소매업체 판매원 직업 요람, 직업훈련 원칙에 대한 규정, 중간시험과 최종시험에 대한 규정이 명시되어 있다.

소매업 판매원의 직업훈련 프로그램은 내용적으로 의무과정, 선택과정, 보충과정으로 구분되

고 시간적으로 1차년도 과정, 2차년도 과정, 3차년도 과정으로 구분된다. 연도별 훈련 프로그램을 소개하면 다음과 같다(Bundesanzeiger Verlag GmbH, 2004).

먼저 1차년도 전 과정에 팀워크와 협력, 노동의 조직 및 상품군의 구성 방법에 대한 훈련을 진행한다. 또, 다음과 같이 세 단계로 구분된 훈련과정을 1차년도에 진행한다.

첫 번째 단계로 처음 3~5개월간의 기간에 걸쳐 다음 내용의 훈련을 실시한다.

- ① 소매업의 구조와 의미
- ② 직업훈련업체의 시장에서의 위상
- ③ 직업훈련업체의 구조와 조직
- ④ 직업훈련, 인적자원관리, 노동 및 사회 관련 규정
- ⑤ 정보통신 시스템
- ⑥ 재고관리 개론 1

두 번째 단계에서 또다시 3~5개월간에 걸쳐 다음과 관련된 훈련을 실시한다.

- ① 환경보호
- ② 고객 및 서비스 지향적 태도
- ③ 고객과의 소통
- ④ 광고 정책
- ⑤ 상품의 진열

세 번째 단계로 3~5개월간 다음의 훈련을 실시한다.

- ① 노동과정의 안전과 건강 보호(산업안전)
- ② 계산 및 결제
- ③ 영업 결산
- ④ 계산 과정의 실제
- ⑤ 재고관리 개론 2

팀워크와 협력, 노동의 조직 및 상품군의 구성 방법과 관련하여 1차년도에 이어 전체 2년차 과정에서 지속적으로 훈련한다. 또, 다음의 세 단계 훈련 프로그램을 진행한다.

첫 번째 단계로 3~5개월의 기간에 다음의 내용과 관련된 훈련을 한다.

- ① 고객의 불평, 반품 청구
- ② 고객 서비스
- ③ 환경보호 2
- ④ 고객 및 서비스 지향적 태도 2
- ⑤ 광고 정책 2
- ⑥ 상품의 진열 2

두 번째 단계에서 4~6개월간 다음의 내용을 훈련한다.

- ① 가격 형성
- ② 재고관리
- ③ 제품 입고
- ④ 계산
- ⑤ 산업안전 2
- ⑥ 정보통신 시스템 2
- ⑦ 계산 및 결제 2
- ⑧ 영업 결산 2
- ⑨ 재고관리 개론 3
- ⑩ 계산 과정의 실제 2

세 번째 단계로 3개월에 걸쳐 다음을 훈련한다.

- ① 상품의 입고
- ② 상담과 판매
- ③ 계산과 결제/카운터
- ④ 마케팅 정책

3차년도 과정의 처음 3개월 동안 개별 거래의 과정을 훈련한다. 이 후 3개월간 다음의 훈련 과목 중 3개를 선택하여 이수하도록 한다.

- ① 상담, 상품, 판매
- ② 조달/구매 지향적인 재고관리

- ③ 재고관리 분석
- ④ 상업관리 및 통제
- ⑤ 마케팅
- ⑥ 인적관리

나. 직업학교 교육 원칙에 대한 규정(Rahmenlehrplan)에 의한 직업교육

현행 직업학교 교육 원칙에 대한 규정은 2004년 연방정부와 주정부, 문화부 상설컨퍼런스에 서 결정되었다. 이 교육의 원칙에 대한 규정은 판매원훈련과정에 대한 원칙과 상응하도록 규정되어 있다. 교육의 원칙은 단기실업중학교(Hauptschule) 졸업생의 수준에 맞춰 구성되었으며, 교육과정은 직업일반교육에 해당하는 기초과정과 전문과정으로 구분되어 있다. 주정부는 교육 원칙에 대한 규정을 직접 교육현장에 적용하거나 직업교육 커리큘럼을 만드는 데 교육 원칙에 대한 규정을 기준으로 삼는다. 소매업 판매원 교육의 원칙에 대한 규정은 소매업 판매원뿐만 아니라 일반 판매원에게도 공통으로 적용된다. 학습의 영역은 1학년 과정에서 상품의 판매와 이와 관련된 고객 지향성에 대해 학습한다. 2학년 과정에서는 조달, 입고, 재고관리, 고객 지향성이 주요 학습내용이며, 3학년 과정에는 소매업 판매원의 프로필에 맞는 기업 내의 활동과 관련된 주제를 학습한다.

표 1. 직업훈련 일반 판매원과 소매업체 판매원을 위한 직업학교 학습 영역

No	학습 영역	수업 시간 기준치		
		1년차	2년차	3년차
1	소매업 기업을 대표하는 것	80		
2	고객 지향적으로 판매 상담을 이끄는 법	80		
3	고객의 결제를 돕는 것	80		
4	상품을 진열하는 법	40		
5	광고 및 판촉	40		
6	상품의 조달		60	
7	상품의 입고 및 관리		60	
8	업무 과정의 이해와 관리		60	
9	가격 정책을 준비하고 실행하는 것		40	
10	특수한 판매 상황의 극복		60	
11	성공 지향적인 업무 과정의 운영			80
12	고객을 획득하고 단골을 만드는 마케팅 콘셉트			60
13	인력 투입 계획과 부하 직원의 지도			60
14	개별 소매 기업의 지휘와 발전			80
합계(전체 880시간)		320	280	280

출처: Kultusministerkonferenz, 2004.

이러한 직업학교의 교육 영역은 교양과정, 80시간에 걸친 현대적 사무 행정에 필요한 정보 조달과 처리를 위한 소프트웨어 학습, 40시간에 걸친 외국어 학습이 추가된다(Kultusministerkonferenz, 2004).

다. 훈련지원

매장에서 훈련을 받는 동안 훈련생은 1년차에 549~730유로, 2년차에 594~820유로, 3년차에 706~950유로의 월급을 지급받는다. 또 직업훈련은 무료로 진행된다. 훈련생은 교재, 매장까지의 차비, 훈련을 위해 별도로 주거를 임대한 경우 임대료 등의 비용을 훈련 월급으로 충당하기에 충분하지 않을 때 직업훈련 지원비(Berufsausbildungsbeihilfe, BAB)를 지급받을 수 있다(Bundesagentur für Arbeit, 2015).

IV. 소매업체 판매원 직업훈련의 종료와 직업 전망

1. 졸업시험

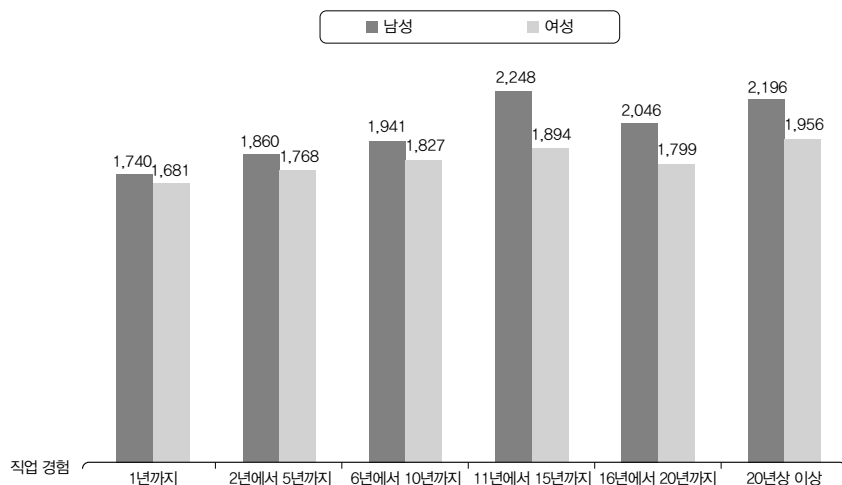
졸업시험은 소매업체 판매원 시험 규정에 의거해서 실시한다. 졸업시험은 훈련 2년차 말에 실시되는 1차 시험과 3년에 걸친 훈련이 종료된 후 실시되는 2차 시험으로 나뉘어서 치러진다. 1차 시험은 판매와 마케팅, 재고관리 및 회계, 경제 및 사회 과목에 대해 필기시험을 본다. 2차 시험은 소매업의 업무 과정과 사례에 관한 전문가와의 대화를 통해 이루어지는데, 사례에 관련한 전문가와의 대화는 실제 상황과 관련된 과제이다. 시험 참가자는 이 과제에서 고객 및 서비스 지향적 방법으로 답을 찾고 시범을 보여야 한다. 소매업 업무 과정과 관련한 시험은 필기시험으로 진행된다. 시험의 관장기관은 상공회의소와 수공업협회이다. 이 시험에 합격을 하면 소매업체 판매원(Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel)이라는 직업 타이틀을 취득하게 된다 (Bundesagentur für Arbeit, 2015).

2. 수입

바이에른주 노동사회통합부에서 제공하는 바이에른주 단체협상 결과에 근거한 일반적 세전 평균 월급 수준은 2,181유로에서 2,553유로이다. 독일노총 부속 연구재단인 경제사회연구소(Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, WSI)에서 제공하는 자료에 의하면 특별수당을 제외하고 38시간의 노동시간을 기준으로 한 세전 월급은 평균 1,890유로라고 한다. 판매원의 소득은 [그림 3]과 같이 노동시장 경험과 성별에 따라 달라진다.

그림 3. 성별 직업 경험에 따른 판매원의 소득

(단위: 유로)



출처: WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, 2013.

3. 향상훈련 및 고등교육의 기회

소매업체 판매원의 향상훈련은 상품, 생상품, 판매, 고객 서비스, 광고, 회계 분야의 새로운 기술에 적응하는 적응훈련(Anpassungsweiterbildung)과 승진, 승급 등을 위한 경력촉진훈련(Aufstiegsweiterbildung)이 있다. 후자는 상업전문가(Handelsfachwirt/in) 훈련과 상업경영자(Handelsbetriebswirt/in) 훈련으로 나뉜다. 또 일정한 직장 경력을 바탕으로 대학 입학자격시험을 치르지 않고도 대학의 학사과정에 입학할 수 있다. 상업경영학, 인터넷 기반 시스템학 또는 E-서비스학 등이 경력을 갖춘 판매원에게 제공되는 대학의 학사과정이다. 또 소매업체 판매원은 전문판매업자 또는 자영업자로 자기 사업을 할 수도 있고 대리점을 위탁경영할 수도 있다.

4. 노동시장 전망

소매업체 판매원의 노동시장 전망은 연방고용예이전시에서 사용하고 있는 취업자 및 실업자의 분류 기준에 따라 도소매업체 판매원의 취업자 및 실업자 통계에서 찾아볼 수 있다. 연방고용예이전시에 따르면 도소매업체 판매원 중 사회보장보험 가입 의무가 있는 사업장에 재직 중인 취

업자는 1999년 40만 8,974명이었다. 이 숫자는 2011년 46만 2,771명으로 늘었는데, 이는 1999년을 100으로 할 때 2011년에는 113에 해당된다. 취업자 중 여성의 비율은 1999년 45.9%, 2011년 47.4%이다. 실업자의 숫자는 1999년 69,152명에서 2011년 45,252명으로 대폭 감소하였다. 이는 1999년을 100으로 할 때 2011년에는 65에도 미치지 못하는 숫자이다. 전체 실업자 중 여성의 비율은 1999년 53.4%, 2011년 48.1%이다. 1년 이상 장기 실업자의 비율은 동기간 33.4%에서 26.3%로 줄었다. 취업자와 실업자의 변동률을 비교하면 실업자의 숫자가 매우 빠르게 축소되면서 소매업 판매원의 노동시장 조건은 유리하게 발전하고 있다(Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2015). 

참고문헌

- Ausbildungspark Verlag – Gültekin & Mery GbR(2015). Das Berufsbild: Kaufmann / Kauffrau im Einzelhandel, <http://www.ausbildungspark.com/berufsbilder/kaufmann-im-einzelhandel/> (2015년 12월 10일).
- Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration(2015). Tarifsammlung des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration, http://www.stmas.bayern.de/fibel/sf_t010.php (2015년 12월 10일).
- Bundesagentur für Arbeit(2015). Kaufmann/-frau - Einzelhandel | Duale Ausbildung, BERUFENET, <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung&dkz=6580> (2012년 11월 20일).
- Bundesanzeiger Verlag GmbH(2004). Verordnung über die Berufsausbildung im Einzelhandel in den Ausbildungsberufen Verkäufer/Verkäuferin und Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel. Vom 16. Juli 2004, http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//*%5B@attr_id%27bgbl104038.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl104038.pdf%27%5D__1451698557027 (2015년 12월 20일).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2013). Rangliste 2013 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Deutschland, <https://www.bibb.de/de/24591.php> (2015년 11월 22일).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2015a). Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen Vom 19. Juni 2015, http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Verzeichnis_aner_AB_2015.pdf (2015년 11월 21일).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2015b). Datensystems Auszubildende (DAZUBI) des Bundesinstituts für Berufsbildung, <https://www.bibb.de/dazubi> (2015년 12월 20일).
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung(2015). Beschäftigten- und Arbeitslosen-Statistik der Bundesagentur für Arbeit Berufe im Spiegel der Statistik - IAB Forschungsgruppe Berufliche Arbeitsmärkte, <http://bisds.infosys.iab.de/bisds/result;jsessionid=29E60DF35882C1851AD024CCF5718E2C?region=19&beruf=BO681&qualifikation=2> (2015년 11월 25일).
- Kultusministerkonferenz(2004). Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel Verkäufer/Verkäuferin, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 17.06.2004, <http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/KfmEinzelhandel.pdf> (2015년 12월 22일).
- WSI in der Hans-Böckler-Stiftung(2013). Was verdienen Verkäuferinnen und Verkäufer im Einzelhandel? -Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier 05/2013, <http://www.lohnspiegel.de/main/lohnspiegel-spezial/zusatzinformationen/verkaeuerinnen> (2015년 12월 20일).

혁신문화가 교육훈련 투자 및 기업 성과에 미치는 영향

황승록 한국직업능력개발원 연구원

I. 서론

□ 지식기반사회에 들어서면서 기업의 생존과 성장을 위해 혁신적이고 창의적인 조직문화가 강조되고 있음.

- 기업의 지속적인 존속과 성장을 위해 변화에 대한 빠른 적응과 내부 통합을 통한 경쟁력 강화가 필요하며, 이에 대한 주요한 원천으로서 조직문화가 주목받고 있음(오현석 외 2010; 조희경 외 2013).
- 조직문화는 구성원들이 공유하고 있는 가치, 신념, 사고방식의 복합체를 의미하며, 조직 구성원들에게 공통의 목표와 철학을 갖게 함으로써 조직의 구심점 역할을 제공하고 집단적 몰입을 가져오며, 조직구성원들의 행동을 형성하는 기능을 수행함(김진희, 2007; 황안숙, 2004).
- 조직성과의 향상을 가져다주는 독특한 문화 특성이나 유형을 찾기 위해 다양한 조직문화 유형이 제시되어 왔는데, Cameron & Quinn이 제시한 경쟁가치모형(Competing Values Model)이 가장 많이 사용되고 있음(김진희, 2007; 조희경 외 2013).
 - 경쟁가치모형에서는 조직문화를 혁신문화, 관계문화, 위계문화, 시장문화로 네가지 유형으로 구분하고 있음.
- 혁신문화는 조직환경의 변화에 창의적이고 신속히 대응하며, 성장을 위한 자원 획득과 새로운 업무 개발에 중점을 두는 조직문화 유형임.

- 혁신문화는 급격한 환경변화와 치열한 경쟁상황에 놓여 있는 현재의 기업환경에 적합한 유형임.

□ 본고에서는 혁신문화의 중요성을 감안하여 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel; HCCP) 5차(2013)년도 자료를 이용하여 혁신문화가 교육훈련 투자와 기업 성과에 미치는 영향을 실증적으로 규명하고자 함.

- 기업 특성에 따른 혁신문화의 차이를 살펴보고 혁신문화 유형별로 기업의 교육훈련 투자 및 성과 현황을 분석하여 비교함.
- 혁신문화가 교육훈련 투자와 기업의 재무 성과 및 비재무적 성과에 미치는 영향을 살펴봄.

II. 분석 자료 및 기업 특성

□ 인적자본기업패널 5차(2013)년도 자료에서 응답 결측값을 제외한 327개 기업을 분석함.

- 인적자본기업패널 5차년도에는 총 482개 기업과 근로자 10,042명이 조사됨.
- 혁신문화는 근로자 응답의 평균값을 이용하기 때문에 정확한 측정을 위해 근로자가 10명 이상 조사된 기업을 분석대상으로 함.

□ 혁신문화에 따른 교육훈련 투자와 기업 성과를 분석하기 위한 지표는 근로자 설문내용, 본사 설문내용, NICE신용평가정보(주)의 재무자료 중에서 선정함.

- 혁신문화는 근로자 조사 자료를 활용하고, 교육훈련 투자와 비재무적 성과는 본사 조사 자료를 이용하며, 재무 성과는 NICE신용평가정보(주)의 재무자료를 이용함.
- 혁신문화는 근로자 설문 3개 항목 응답을 합산하여 기업별 평균값으로 측정함.
- 교육훈련 투자는 연간 1인당 교육훈련비로 측정함.
- 기업 성과는 재무 성과와 비재무적 성과로 구분함.
 - 재무 성과는 객관적 지표인 1인당 매출액으로 측정함.

- 비재무적 성과는 인사담당자가 인식하는 인지적 지표로 측정함. 본사 설문 의 노동 생산성, 회사 이미지, 직원 이직방지 항목을 합산함.

표 1. 혁신문화, 교육훈련 투자와 기업 성과 측정 지표

영역		항목	단위
혁신문화	혁신문화(점수)	- 변화와 새로운 시도 장려 - 혁신에 대한 적절한 보상 - 창의적인 사람이 대우를 받음	5점 척도(1~5)
교육훈련 투자	교육훈련비	1인당 교육훈련비(연간)	천 원
기업 성과	재무 성과	1인당 매출액(연간)	백만 원
	비재무적 성과	- 노동 생산성 - 회사 이미지 - 직원 이직방지	4점 척도(1~4)

□ 분석 자료의 일반적 특성

- 제조업이 263개 기업으로 거의 대부분을 차지하고 있음.
- 분석대상 기업들의 종사자 수(규모)는 평균 926.3명이고, 기업연령은 평균 33.5년으로 나타남.
- 수출비율은 매출의 10% 미만인 기업이 43.1%이고 매출의 50%가 넘는 기업은 22.3%로 나타남.
- 외국인 지분이 있는 기업이 32.4%이고, 오픈 경영 위주의 기업이 59.9%임.
- 교육훈련 전담조직이 있는 기업이 절반 정도이고, 노동조합이 있는 기업은 45.9%로 나타남.

표 2. 분석 자료의 일반적 특성

구분		기초 통계 (평균 / 빈도, %)
산업	제조업	263 (80.4%)
	금융업	13 (4.0%)
	비금융	51 (15.6%)
종사자 수(규모)		평균 926.3명
기업연령		평균 33.5년
수출비율	10% 미만	141 (43.1%)
	10~30%	78 (23.9%)
	30~50%	35 (10.7%)
	50% 이상	73 (22.3%)
외국인 지분	유	106 (32.4%)
	무	221 (67.6%)
경영체제	오너 경영	196 (59.9%)
	전문경영인 경영	131 (40.1%)
교육훈련 전담조직	유	159 (48.6%)
	무	168 (51.4%)
노동조합	유	150 (45.9%)
	무	177 (54.1%)

□ 기업 특성과 혁신문화

- 산업별로는 금융업이 10.20점으로 혁신문화 점수가 가장 높고, 규모별로는 규모가 클수록 혁신문화 점수가 높아지는 경향을 보이고 있음.
- 기업연령은 50년까지는 혁신문화 점수가 조금씩 높아지다가 50년 이상이 되면 낮아지는 것으로 나타남. 기업연령에 따른 혁신문화의 차이는 크지 않음.
- 수출비율은 아주 높거나 반대로 아주 낮은 경우에 혁신문화 점수가 다소 높게 나타나고, 외국인 지분이 있거나 전문경영인 경영체제인 경우 혁신문화가 높게 나타남.
- 교육훈련 전담조직이 있는 기업에서 혁신문화가 높게 나타남. 노동조합 유무는 혁신문화에 거의 차이가 없음.

표 3. 기업 특성별 혁신문화 비교

(단위: 점)

구분		기업 수	혁신문화	
			평균	표준편차
전 체		327	9.95	1.01
산업	제조업	263	9.96	1.00
	금융업	13	10.20	0.98
	비금융	51	9.82	1.04
규모	299인 이하	160	9.63	1.02
	300~999인	114	10.15	0.90
	1,000인 이상	53	10.48	0.92
기업 연령	10년 미만	6	9.87	0.87
	10~30년	155	9.96	0.97
	30~50년	111	10.01	1.03
	50년 이상	55	9.81	1.12
수출비율	10% 미만	141	9.93	1.09
	10~30%	78	9.91	1.04
	30~50%	35	9.8	0.90
	50% 이상	73	10.07	0.90
외국인 지분	유	106	10.13	0.94
	무	221	9.86	1.04
경영 체제	오너 경영	196	9.79	1.01
	전문경영인 경영	131	10.19	0.98
교육훈련 전담조직	유	159	10.21	0.91
	무	168	9.70	1.05
노동조합	유	150	9.96	0.96
	무	177	9.94	1.06

주: 15점 만점

Ⅲ. 혁신문화와 교육훈련 투자

□ 고혁신 기업은 근로자 1인당 50만 9천원의 교육훈련비를 투자하여 저혁신 기업의 약 3배를 투자하고 있음.

- 혁신문화가 강한 기업일수록 교육훈련 투자를 많이 하는 경향이 나타남. 특히, 고혁신 기업은 다른 기업들에 비해 월등히 많은 교육훈련 투자를 하고 있음.

표 4. 혁신문화 유형별 교육훈련 투자 현황

(단위: 개, 천 원)

구분	기업 수	1인당 교육훈련비	
		평균	표준편차
전체	327	306	22
저혁신	69	171	34
중간	183	275	57
고혁신	75	509	40

주: 혁신문화 점수가 하위 25%인 기업은 저혁신, 25~75%는 중간, 상위 25%는 고혁신으로 분류함.

□ 1인당 교육훈련비에 대한 회귀분석 결과, 혁신문화는 교육훈련 투자에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타남.

- 혁신문화는 교육훈련 투자에 유의한 정(+) 관계가 있는 것으로 나타나 혁신문화가 강한 기업일수록 교육훈련 투자가 더 많음을 보여주고 있음.
- 통제변수만 투입한 모형1에 비해 혁신문화를 함께 투입한 모형2의 설명력이 5%p 증가함. 이를 통해 혁신문화가 교육훈련 투자에 대한 설명력이 크다는 것을 알 수 있음.
- 통제변수 중에서는 기업 규모, 교육훈련 전담조직, 서비스업이 교육훈련 투자에 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타남.
- 기업연령, 수출비율, 외국인 지분, 전문경영자 경영, 노동조합 등은 통계적으로 유의한 영향력이 없는 것으로 나타남.

표 5. 1인당 교육훈련비에 대한 회귀분석

구분	모형1		모형2	
	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
상수	0.27	0.066	-0.898***	0.212
산업(기준: 제조업)				
금융업	0.192	0.119	0.215	0.115
서비스업	0.169*	0.068	0.190**	0.066
규모	0.001***	0.000	0.001**	0.000
기업연령	0.002	0.001	0.002	0.001
수출비율(기준: 10% 미만)				
10~30%	0.057	0.058	0.064	0.056
30~50%	0.037	0.076	0.045	0.074
50% 이상	0.093	0.060	0.086	0.058
외국인 지분	0.064	0.046	0.052	0.045
전문경영자 경영	0.076	0.046	0.048	0.045
교육훈련 전담조직	0.176***	0.044	0.138**	0.044
노동조합	-0.055	0.048	-0.041	0.047
혁신문화(점수)			0.095***	0.021
R2	0.178		0.229	
F	6.182***		7.772***	
N	327		327	

주: *: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$, ***: $p < 0.001$

IV. 혁신문화와 교육훈련 투자가 기업 성과에 미치는 영향

□ 혁신문화가 강한 기업일수록 1인당 매출액이 크게 증가하는 것으로 나타남.

- 고혁신 기업은 1인당 매출액이 7억 8천 2백만 원으로 저혁신 기업의 거의 2배에 해당하는 매출액을 올리고 있어 혁신문화가 기업의 재무 성과에 큰 영향을 미치고 있음을 알 수 있음.

표 6. 혁신문화 유형별 재무 성과 현황

(단위: 개, 백만 원)

구분	기업 수	1인당 매출액	
		평균	표준편차
전체	315	604,987	852,902
저혁신	63	397,136	375,942
중간	178	604,579	931,221
고혁신	74	782,924	914,869

주: 혁신문화 점수가 하위 25%인 기업은 저혁신, 25~75%는 중간, 상위 25%는 고혁신으로 분류함.

□ 혁신문화는 재무 성과에 직접적인 영향력이 없지만 교육훈련 투자를 통해 간접적으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타남.

- 혁신문화는 통제변수만 투입한 모형1에서는 1인당 매출액에 유의한 정(+) 관계가 있는 것으로 나타났지만, 1인당 교육훈련비를 투입한 모형2에서는 1인당 매출액에 유의한 관계가 없는 것으로 나타나 혁신문화가 교육훈련 투자를 통해 재무 성과에 간접적으로 영향을 미치고 있음을 알 수 있음.
- 모형1의 설명력이 12.3%로 낮게 나타나 혁신문화가 재무 성과에 대한 설명력이 크지 않음을 보여줌.
- 통제변수 중에서는 수출비율이 50% 이상인 기업, 전문경영자 경영체제의 기업이 모형1,2에서 모두 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타남. 산업과 기업 규모는 모형에 따라 통계적으로 유의한 정(+)의 관계를 보이고 있음.
- 기업연령, 외국인 지분, 교육훈련 전담조직, 노동조합 등은 통계적으로 유의한 영향력이 없는 것으로 나타남.

표 7. 1인당 매출액에 대한 회귀분석

구분	모형1		모형2	
	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
상수	-997.958	510.204	-418.491	506.287
산업(기준: 제조업)				
금융업	546.074*	261.442	412.874	253.634
서비스업	-183.389	154.725	-301.302*	151.182
규모	-0.027	0.022	-0.043*	0.021
기업연령	3.495	3.053	2.133	2.958
수출비율(기준: 10% 미만)				
10~30%	91.748	128.860	52.123	124.548
30~50%	64.837	167.629	35.513	161.785
50% 이상	384.602**	134.091	324.067*	129.924
외국인 지분	-96.582	101.636	-126.688	98.220
전문경영자 경영	268.045**	103.275	239.805*	99.775
교육훈련 전담조직	79.219	99.826	-2.117	97.720
노동조합	91.265	107.629	114.113	103.911
혁신문화(점수)	124.296*	49.394	63.608	49.245
1인당 교육훈련비			600.579***	123.461
R2	0.123		0.187	
F	3.524***		5.318***	
N	315		315	

주: *: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$, ***: $p < 0.001$

□ 혁신문화가 강한 기업일수록 노동생산성 등의 비재무적 성과가 높아지는 경향을 보임.

- 고혁신 기업은 비재무적 성과 점수가 7.65로 나타나 저혁신 기업보다 약 2점이나 높고, 중간 기업보다도 1점 이상 높음.
- 혁신문화는 노동생산성 향상, 회사 이미지 제고, 직원 이직방지 등 조직구성원의 집단적 몰입과 조직체계 안정성에 긍정적인 효과가 있음을 알 수 있음.

표 8. 혁신문화 유형별 비재무적 성과 현황

(단위: 개, 점)

구분	기업 수	비재무적 성과	
		평균	표준편차
전체	327	6.59	1.98
저혁신	69	5.75	1.87
중간	183	6.48	1.91
고혁신	75	7.65	1.83

주: 혁신문화 점수가 하위 25%인 기업은 저혁신, 25~75%는 중간, 상위 25%는 고혁신으로 분류함.

□ 비재무적 성과에 대한 회귀분석 결과, 혁신문화는 비재무적 성과에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타남.

- 혁신문화는 비재무적 성과에 유의한 정(+) 관계가 있는 것으로 나타나 혁신문화가 강한 기업일수록 조직효과성이 높음을 알 수 있음.
- 1인당 교육훈련비는 통계적으로 유의한 영향력이 없는 것으로 나타나 교육훈련 투자가 집단적 몰입에는 영향력이 크지만, 노동생산성 등의 조직효과성에는 직접적인 영향을 미치지 못함을 보여줌.
- 통제변수 중에서는 기업 규모, 기업연령, 교육훈련 전담조직이 비재무적 성과에 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타남.
- 산업, 수출비율, 외국인 지분, 전문경영자 경영, 노동조합 등은 통계적으로 유의한 영향력이 없는 것으로 나타남.

표 9. 비재무적 성과에 대한 회귀분석

구분	모형1		모형2	
	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
상수	0.342	1.038	0.725	1.065
산업(기준: 제조업)				
금융업	-0.410	0.565	-0.502	0.567
서비스업	-0.187	0.323	-0.268	0.326
규모	0.000*	0.000	0.000*	0.000
기업연령	0.017**	0.006	0.016*	0.006
수출비율(기준: 10% 미만)				
10~30%	-0.276	0.275	-0.303	0.275
30~50%	-0.612	0.360	-0.631	0.360
50% 이상	-0.175	0.284	-0.212	0.285
외국인 지분	-0.129	0.218	-0.151	0.218
전문경영자 경영	0.154	0.221	0.134	0.221
교육훈련 전담조직	0.943***	0.213	0.885***	0.216
노동조합	-0.176	0.228	-0.158	0.228
혁신문화(점수)	0.544***	0.102	0.503***	0.105
1인당 교육훈련비			0.426	0.276
R2	0.239		0.245	
F	8.211***		7.796***	
N	327		327	

주: *: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$, ***: $p < 0.001$

V. 결론

□ 전반적으로 기업 특성에 따른 혁신문화의 차이가 크지 않은 것으로 나타남.

- 산업별로는 금융업이 혁신문화가 강한 편이고, 규모가 클수록 혁신문화가 높아지는 경향을 보이고 있음.
- 외국인 지분 보유, 전문경영인 경영체제, 교육훈련 전담조직이 있는 기업에서 혁신문화가 높게 나타남.

- 혁신문화 점수가 높지 않은 편인데, 이는 우리나라 기업들이 혁신문화의 정착 정도가 미흡하기 때문인 것으로 판단됨.

□ **혁신문화가 강한 기업일수록 교육훈련 투자에 적극적인 것으로 나타남.**

- 혁신문화가 강한 기업일수록 교육훈련 투자를 많이 하며, 고혁신 기업은 저혁신 기업의 약 3배를 투자하고 있음.
- 혁신문화는 교육훈련 투자에 긍정적인 영향을 미치고 있음. 이는 혁신문화가 강한 기업은 구성원들의 혁신과 창의력 제고를 위해 교육훈련에 많은 투자를 하고 있음을 의미함.

□ **혁신문화는 기업의 재무 성과에는 교육훈련 투자를 통해 간접적으로 영향을 미친 반면, 노동생산성 등의 비재무적 성과에는 직접적으로 긍정적인 영향을 미치고 있음.**

- 교육훈련 투자는 기업의 재무 성과에 긍정적인 영향을 미치고 있지만 비재무적인 성과에는 직접적인 영향이 없는 것으로 확인됨.

□ **기업에서 혁신문화를 강화하면서 교육훈련에 적극 투자한다면 재무 성과와 비재무적 성과를 동시에 높일 수 있을 것으로 예상됨.**

참고문헌

- 황안숙(2004). 인적자원개발과 관리. 양서원.
- 김진희(2007). 조직문화, 조직몰입 및 조직성과와의 관계: 고용지원센터를 중심으로. 노동정책연구, 7(2).
- 이만기(2009). 기업의 인적자원개발 실태와 기업성과 분석. 인적자원관리연구, 16(3).
- 이성 · 박주완 · 황승록(2010). 기업의 혁신성이 교육훈련투자와 조직성과에 미치는 영향. 농업교육과 인적자원개발, 42(4).
- 임정연 · 이영민(2010). 중소기업의 교육훈련 투자가 기업 성과에 미치는 영향 분석. 인적자원관리연구, 17(2).
- 오현석 · 이현웅 · 배진현(2010). HR부서의 전문성과 기업문화가 기업경쟁력에 미치는 효과 분석. 제3회 인적자본기업패널 학술대회 발표논문.
- 조희경 · 황승록 · 채창균(2013). 혁신지향 조직문화와 기업 성과. THE HRD REVIEW, 16(4).
- Cameron, K.S. & Quinn, R.E(2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture. Revised edition. CA. Jossey-Bass.

사랑이 희망입니다.

이공계 신규 국내 박사학위 취득자의 노동시장 이행실태¹⁾ – 2012년부터 2015년까지의 4개년도 비교 · 분석 –

송창용 한국직업능력개발원 선임연구위원
김혜정 한국직업능력개발원 연구원

I. 이공계 국내 박사의 기본 특성

□ 전체 박사학위 취득자의 성별 분포는 매년 남성 : 여성이 65 : 35 정도의 비율을 보이며, 매년 학업전념자²⁾ 비중이 다소 증가함.

- 학업전념 비율을 살펴보면 2012년 44.3%에서 2015년 47.2%로 매해 조금씩 증가하는 것으로 나타남.
- 연령별로는 30대 이하가 박사학위 취득자의 절반을 차지하며, 40대가 30%, 50세 이상이 약 20% 가량을 차지함.
– 평균 연령은 매해 42세 전후로 거의 차이가 없는 것으로 나타남.

1) 본 분석은 박사조사 자료 중 2012~2015년도(2011년 8월~2015년 2월) 이공계 박사학위 취득자 중 조사 응답자(외국인 제외)를 대상으로 하였다.

2) 박사과정 입학시점부터 수료시점까지 학업에만 전념한 자 또는 조교, 아르바이트와 프로젝트, 시간강사 등을 했지만 거의 학업에 전념하는 자.

표 1. 신규 국내 박사학위 취득자 인적 특성(전체)

(단위: 명, %, 세)

구분			2012		2013		2014		2015	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전 체	전체		6,591	100.0	7,410	100.0	8,336	100.0	8,402	100.0
	성별	남성	4,320	65.6	4,858	65.6	5,370	64.6	5,409	64.4
		여성	2,268	34.4	2,552	34.4	2,941	35.4	2,988	35.6
	지역	수도권	3,325	50.4	3,718	50.2	4,584	55.0	4,471	53.2
		비수도권	3,266	49.6	3,692	49.8	3,752	45.0	3,931	46.8
	학업 전념	학업전념	2,857	44.3	3,135	43.3	3,745	45.9	3,925	47.2
		직장병행	3,589	55.7	4,105	56.7	4,409	54.1	4,384	52.8
	연령	30세 미만	70	1.1	94	1.3	105	1.3	144	1.7
		30~39세	3,111	47.5	3,463	46.7	3,905	46.8	4,007	47.7
		40~49세	2,112	32.3	2,328	31.4	2,544	30.5	2,498	29.7
		50세 이상	1,253	19.1	1,525	20.6	1,782	21.4	1,753	20.9
		평균	41.6		42.5		41.9		41.6	

주: 1) 전체는 전 계열을 뜻함.

2) 연령은 박사학위 취득 당시의 연령임.

자료: 한국직업능력개발원, 박사조사 원자료 이용(각 연도).

□ 이공계 박사학위 취득자의 성별 분포는 자연계열과 공학계열에서 상대적인 차이를 보이며, 평균 연령이 전체 평균 연령보다 낮은 것으로 나타남.

- 성별 분포를 살펴보면 자연계열은 공학계열에 비해 여성의 비중이 높으며, 공학계열은 남성 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타남.
 - 자연계열의 남성 비율(2015년 기준)은 59.2%로 전체 남성 비율(64.4%)에 비해 약 5%p 낮음.
 - 공학계열의 남성 비율(2015년 기준)은 87.9%로 전체 남성 비율(64.4%)에 비해 약 24%p 높음.
- 지역별 분포를 살펴보면 2015년도 기준 자연계열은 수도권:비수도권이 45:55로 비수도권이 수도권보다 10%p 높게 나타난 반면, 공학계열은 수도권과 비수도권의 비중이 비슷한 것으로 나타남.
- 학업전념 여부를 살펴보면 자연계열은 매년 2~3%p 상승하고 있으나, 공학계열은 매년 63% 수준으로 큰 변화가 없음.
 - 전체 학업전념 비율 45~47% 수준에 비추어 봤을 때 약 15%p 높은 것으로 나타남.

- 평균 연령을 살펴보면 2015년 기준 자연계열 36.8세, 공학계열 38.5세로 전체 41.6세에 비해 평균 3~5세 가량 낮은 것으로 나타남.

표 2. 신규 국내 박사학위 취득자 인적 특성(이공계열)

(단위: 명, %, 세)

구분			2012		2013		2014		2015	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
자연	전체		1,150	100.0	1,173	100.0	1,397	100.0	1,284	100.0
	성별	남성	711	61.8	732	62.4	867	62.1	760	59.2
		여성	439	38.2	441	37.6	529	37.9	524	40.8
	지역	수도권	509	44.3	530	45.2	689	49.3	582	45.3
		비수도권	641	55.7	643	54.8	708	50.7	702	54.7
	학업 전념	학업전념	752	67.3	779	67.4	959	70.1	939	73.4
		직장병행	366	32.7	377	32.6	409	29.9	341	26.6
	연령	30세 미만	34	3.0	36	3.1	45	3.2	44	3.4
		30~39세	780	68.2	822	70.1	952	68.1	928	72.3
		40~49세	221	19.3	229	19.5	285	20.4	218	17.0
		50세 이상	109	9.5	86	7.3	115	8.2	94	7.3
		평균	37.7		39.0		37.4		36.8	
공학	전체		1,611	100.0	1,878	100.0	2,148	100.0	2,430	100.0
	성별	남성	1,436	89.1	1,653	88.0	1,920	89.4	2,137	87.9
		여성	175	10.9	225	12.0	228	10.6	292	12.0
	지역	수도권	793	49.2	898	47.8	1,230	57.3	1,194	49.1
		비수도권	818	50.8	980	52.2	918	42.7	1,236	50.9
	학업 전념	학업전념	990	62.4	1,119	60.7	1,322	62.4	1,530	63.5
		직장병행	597	37.6	725	39.3	796	37.6	881	36.5
	연령	30세 미만	15	0.9	38	2.0	40	1.9	70	2.9
		30~39세	1,004	62.6	1,097	58.4	1,319	61.4	1,527	62.8
		40~49세	387	24.1	462	24.6	475	22.1	527	21.7
		50세 이상	199	12.4	281	15.0	314	14.6	306	12.6
		평균	39.1		40.8		39.2		38.5	

주: 1) 전체는 전 계열을 뜻함.

2) 연령은 박사학위 취득 당시의 연령임.

자료: 한국직업능력개발원, 박사조사 원자료 이용(각 연도).

II. 학위 과정

□ 박사과정 진학 목적을 살펴보면 ‘교수·연구원이 되기 위해’가 전체 42.5%, 자연계열 47.3%, 공학계열 35.7%로 가장 높은 비중을 차지함(2015년 기준).

– 다음으로는 ‘학업을 지속하기 위해’, ‘더 나은 직장으로 취업(이직)을 위해’ 등의 순으로 나타남.

표 3. 이공계 박사학위 취득자 박사과정 진학 목적

(단위: %)

구분	2012			2013			2014			2015		
	전체	자연	공학	전체	자연	공학	전체	자연	공학	전체	자연	공학
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
교수·연구원이 되기 위해	40.6	46.4	36.5	41.9	47.6	33.7	42.9	49.7	35.6	42.5	47.3	35.7
더 나은 직장으로 취업(이직)을 위해	10.9	10.8	14.3	9.0	11.6	13.3	9.2	10.1	13.8	9.4	11.5	14.3
승진 또는 연봉 인상을 위해	5.7	4.9	9.0	5.7	6.7	8.2	6.0	5.9	8.8	5.9	5.6	8.7
박사학위 명예를 얻기 위해	8.0	4.9	7.1	8.9	4.4	10.7	8.3	4.4	10.5	7.3	2.9	8.0
학업을 지속하기 위해	30.8	29.8	30.4	28.1	26.5	29.3	27.7	25.6	27.2	28.8	29.8	28.3
기타	4.0	3.1	2.8	6.5	3.2	4.8	5.9	4.3	4.1	6.1	2.9	5.0

자료: 한국직업능력개발원, 박사조사 원자료 이용(각 연도).

□ 자연 및 공학계열의 재원을 살펴보면 본인(가족 지원 및 대출 포함) 부담비율이 51.8%, 54.9%로 학비의 절반 이상을 본인이 부담(2015년 기준).

○ 전체 박사학위 취득자의 학비 출처 현황을 살펴보면 본인(가족지원 및 대출 포함) 부담비율이 70.0% 내외, 장학금 비율이 25% 내외인 것으로 나타남.

○ 자연 및 공학계열 학업전념자의 경우 본인 부담비율은 각각 40% 내외, 45% 내외 수준으로 전체보다 10%p 낮은 것으로 나타남.

– 학업전념자의 경우 본인 부담 비율이 48.9%로 학비의 절반 가량을 장학금으로 지원받는 것으로 나타남.

표 4. 신규 국내 박사학위 취득자 학비 재원

(단위: %)

구분		2012		2013		2014		2015	
		본인 ¹⁾	장학금	본인	장학금	본인	장학금	본인	장학금
전체	전체	69.0	23.9	70.3	22.4	71.2	24.2	68.6	26.6
	성별	남성	67.8	24.5	69.9	22.4	69.7	24.9	66.9
		여성	71.3	22.8	71.0	22.3	74.0	23.1	71.7
	학업 전년	학업전년	47.7	45.5	49.3	43.3	51.1	44.1	48.9
		직장병행	86.6	7.0	86.3	6.8	88.1	7.7	86.3
자연	전체	51.4	41.1	53.8	37.8	56.0	39.4	51.8	43.3
	성별	남성	51.3	40.3	54.6	36.8	54.6	41.0	51.8
		여성	51.6	42.4	52.5	39.5	58.4	36.8	51.7
	학업 전년	학업전년	35.4	57.6	39.4	53.3	41.8	53.9	39.5
		직장병행	85.9	7.0	82.6	7.7	87.8	6.7	85.7
공학	전체	57.7	32.7	60.9	30.3	60.4	31.8	54.9	36.9
	성별	남성	58.1	32.7	61.6	30.0	61.0	30.9	55.4
		여성	54.7	33.0	55.9	32.9	54.5	38.9	51.6
	학업 전년	학업전년	42.3	48.7	44.4	46.8	46.2	46.8	40.2
		직장병행	84.2	6.8	86.6	5.3	83.9	6.7	80.9

주: 1) 본인의 경우 가족지원 및 대출 포함.

자료: 한국직업능력개발원, 박사조사 원자료 이용(각 연도).

Ⅲ. 경제활동 상태

□ 연도별 고용률 추이를 살펴보면 전체, 자연, 공학계열의 고용률이 점차 증가하는 경향을 보임.

○ 전체 박사의 고용률을 살펴보면 2012년 68.2%에서 2015년 77.8%로 9.6%p 증가함.

－ 성별로는 남성의 고용률이 높게 나타났지만, 남성과 여성의 격차가 2012년 10.5%p에서 2015년 2.8%p로 크게 줄어든 것으로 나타남.

－ 학업전년자 고용률은 2012년 40.8%에서 2015년 60.3%로 19.5%p 증가함.

- 자연 및 공학계열 박사의 고용률을 살펴보면 2012년 기준 54.9%, 65.1%에서 2015년 64.9%, 73.8%로 약 10%p 증가함.
- 성별로는 여성보다 남성의 고용률이 높게 나타났지만, 남성과 여성의 고용률 격차는 점차 줄어드는 것으로 나타남.
- 학업전념자 고용률은 자연계열의 경우 37.5%(2012년도)에서 54.7%(2015년도)로 17.2%p 증가했으며, 공학계열은 48.2%(2012년도)에서 61.0%(2015년도)로 12.8%p 증가함.

표 5. 이공계 박사학위 취득자의 고용률 추이

(단위: 명, %)

구분			2012	2013	2014	2015
전체	전체		68.2	73.2	76.5	77.8
	성별	남성	71.8	76.0	79.2	78.8
		여성	61.3	67.8	71.5	76.0
	학업전념	학업전념	40.8	49.3	57.5	60.3
		직장병행	90.4	91.5	92.8	93.6
자연	전체		54.9	63.8	66.8	64.9
	성별	남성	58.5	67.2	67.6	66.6
		여성	49.0	58.0	65.4	62.4
	학업전념	학업전념	37.5	50.6	56.3	54.7
		직장병행	91.0	91.5	91.4	92.4
공학	전체		65.1	68.1	74.8	73.8
	성별	남성	67.0	69.2	76.2	74.5
		여성	49.1	59.6	62.7	68.8
	학업전념	학업전념	48.2	51.7	62.3	61.0
		직장병행	93.8	92.8	95.4	95.9

주: 1) 전체는 전 계열을 뜻함.

2) 고용률 = [취업(확정)자 수/졸업자 수]

자료: 한국직업능력개발원, 박사조사 원자료 이용(각 연도).

- 직장 병행자의 경우 대부분 기존 직장에 재직 중인 경우가 많으므로 이후부터는 신규로 노동 시장에 진입하게 될 학업전념자를 대상으로 분석하고자 함.

□ 학업전념자의 고용률 증가는 임시직의 증가에 기인한 것으로 보임.

- 전체 학업전념자의 상용직 비율이 71.8%(2012년)에서 53.5%(2015년)로 감소하였으나, 임시직 비율은 27.7%(2012년)에서 46.0%(2015년)로 증가함.
- 앞서 살펴본 고용률은 2012년 40.8%에서 2015년 60.3%로 19.5%p 증가함.
- 자연 및 공학계열 학업전념자도 비율상의 차이는 있지만 동일한 현상을 보이는 것으로 나타남.
- 자연계열 학업전념자의 상용직 비율은 64.6%(2012년)에서 52.4%(2015년)로 감소하였으나, 임시직 비율은 35.4%(2012년)에서 47.4%(2015년)로 증가함.
- 공학계열 학업전념자의 상용직 비율은 91.2%(2012년)에서 71.5%(2015년)로 감소하였으나, 임시직 비율은 8.8%(2012년)에서 28.5%(2015년)로 증가함.

표 6. 박사학위 취득자의 경제활동상태(학업전념자)

(단위: 명, %)

구분		2012		2013		2014		2015	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
전체	전체	2,771	100.0	3,048	100.0	3,665	100.0	3,896	100.0
	취업자	1,131	40.8	1,482	48.6	2,103	57.4	2,352	60.4
	임금근로자	1,089	96.3	1,431	96.6	2,050	97.5	2,304	98.0
	상용직	782	71.8	927	64.8	1,267	61.8	1,233	53.5
	임시직	302	27.7	499	34.9	774	37.8	1,060	46.0
	일용직	5	0.5	5	0.3	9	0.4	11	0.5
	비임금근로자	42	3.7	51	3.4	53	2.5	48	2.0
	미취업자	1,640	59.2	1,566	51.4	1,562	42.6	1,544	39.6
	전체	728	100.0	754	100.0	946	100.0	933	100.0
자연	취업자	269	37.0	374	49.6	532	56.2	511	54.8
	임금근로자	263	97.8	364	97.3	528	99.2	504	98.6
	상용직	170	64.6	217	59.6	328	62.1	264	52.4
	임시직	93	35.4	147	40.4	199	37.7	239	47.4
	일용직	0	0.0	0	0.0	1	0.2	1	0.2
	비임금근로자	6	2.2	10	2.7	4	0.8	7	1.4
	미취업자	459	63.0	380	50.4	414	43.8	422	45.2

〈표 계속〉

구분			2012		2013		2014		2015	
			인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
공학	전체		983	100.0	1,097	100.0	1,303	100.0	1,525	100.0
		취업자	476	48.4	559	51.0	807	61.9	930	61.0
		임금근로자	466	97.9	546	97.7	794	98.4	922	99.1
		상용직	425	91.2	454	83.2	631	79.5	659	71.5
		임시직	41	8.8	92	16.8	163	20.5	263	28.5
		일용직	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
		비임금근로자	10	2.1	13	2.3	13	1.6	8	0.9
		미취업자	507	51.6	538	49.0	496	38.1	595	39.0

주: 1) 범주별 결측값으로 인해 각 범주별 합계가 전체와 다를 수 있음.
 2) 범주별 결측값은 비율 계산에서 제외.
 3) 미취업자는 구직 중인 경우와 당분간 구직 계획이 없는 경우를 포함.
 자료: 한국직업능력개발원, 박사조사 원자료 이용(각 연도).

□ 연도별 학업전념자 중 취업자의 직장 유형을 살펴보면 대학 취업 비율이 점차 증가한 것으로 나타남.

- 전체 학업전념자의 직장 유형을 살펴보면 대학 취업 비율이 2012년 32.4%에서 2015년 57.2%로 점차 증가하면서 절반 이상이 대학에 취업한 것으로 나타남.
 - 대학 외에 취업비율이 높은 민간기업 및 민간연구소 등의 취업비율은 해마다 점차 감소한 것으로 나타남.
- 자연계열 학업전념자의 직장 유형을 살펴보면 대학 취업 비율이 2012년 34.9%에서 2015년 62.4%로 27.5%p 상승함.
 - 반면, 2012년 대비 민간기업은 11.7%p, 민간연구소 4.7%p, 공공연구소 1.8%p 감소한 것으로 나타나 자연계열 박사학위 취득자가 대학으로 집중되고 있음을 보여줌.
- 공학계열 학업전념자의 직장 유형을 살펴보면 민간기업 취업 비율이 2012년 65.7%에서 2015년 44.1%로 21.6%p 감소함.
 - 반면, 2012년 대비 대학은 23.8%p, 공공연구소 3.7%p 증가한 것으로 나타나 민간기업 취업자가 많은 공학계열에서도 대학으로의 집중 현상을 보임.

표 7. 이공계 박사학위 취득자 취업자의 직장 유형(학업전념자)

(단위: %)

구분	2012			2013			2014			2015		
	전체	자연	공학	전체	자연	공학	전체	자연	공학	전체	자연	공학
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
대학	32.4	34.9	11.2	46.8	49.2	21.9	53.4	59.1	31.6	57.2	62.4	35.0
초·중·고등학교	2.9	1.5	0.2	0.9	0.3	0.0	1.7	0.6	0.0	1.2	0.4	0.0
정부/지자체	4.2	5.2	2.7	3.2	5.1	2.3	1.9	2.8	1.6	2.3	1.8	1.9
공공연구소	8.1	17.1	7.6	9.8	17.6	10.0	9.9	13.6	12.3	8.9	15.3	11.3
민간연구소	7.3	7.8	7.8	4.0	3.5	5.2	3.4	2.6	4.4	3.7	3.1	5.4
공기업	1.8	1.5	1.5	1.3	1.9	1.2	0.9	0.4	1.4	0.7	0.4	1.0
민간기업	37.0	26.4	65.7	28.5	18.2	56.4	24.1	18.0	46.6	22.3	14.7	44.1
창업/자영업	2.7	3.0	2.3	2.4	1.6	1.8	1.9	0.7	1.4	1.9	1.0	1.0
기타	3.4	2.6	1.1	3.0	2.7	1.2	2.8	2.2	0.9	1.6	1.0	0.3

자료: 한국직업능력개발원, 박사조사 원자료 이용(각 연도).

□ 학업전념자의 평균 연봉을 살펴보면 2015년 기준 전체 3562.9만 원, 자연 3239.4만 원, 공학 4834.9만 원으로 공학계열 박사학위 취득자의 평균 연봉이 가장 높은 것으로 나타남.

- 전체 학업전념자의 연봉 분포를 살펴보면 2012년에는 5,000~6,000만 원 미만, 2013년에는 3,000~4,000만 원 미만이 가장 높은 비율을 차지하였으나 2014~2015년에는 2,000만 원 미만이 가장 높은 비율을 차지함.
- 평균 연봉은 2012년 4346.9만 원에서 2015년 3562.9만 원으로 2012년도 대비 약 18.0% 감소한 것으로 나타남.
- 자연계열 학업전념자의 연봉 분포를 살펴보면 2012~2013년에는 3,000~4,000만 원 미만이 가장 높은 비율을 차지하였으나 2014~2015년에는 2,000~3,000만 원 미만이 가장 높은 비율을 차지함.
- 평균 연봉 또한 2012년 3721.2만 원에서 2015년 3239.4만 원으로 2012년도 대비 약 14.9% 감소한 것으로 나타남.

- 공학계열 학업전념자의 연봉 분포를 살펴보면 5,000~6,000만 원 미만의 비율이 꾸준히 높게 나타남.
- 그러나 평균 연봉은 2012년 5364.1만 원에서 2015년 4834.9만 원으로 2012년도 대비 약 9.9% 감소한 것으로 나타남.

표 8. 이공계 박사학위 취득자 취업자의 연봉 분포(학업전념자)

(단위: %, 만 원)

구분	2012			2013			2014			2015		
	전체	자연	공학	전체	자연	공학	전체	자연	공학	전체	자연	공학
2,000만 원 미만	9.2	7.8	1.3	16.3	12.0	4.6	23.5	18.2	8.3	26.4	18.9	8.2
2,000~3,000만 원 미만	15.4	22.4	5.6	17.0	25.7	8.8	20.5	29.5	12.2	20.5	29.1	15.1
3,000~4,000만 원 미만	21.3	26.9	14.7	21.7	30.3	15.5	17.4	23.9	14.8	16.6	22.3	15.1
4,000~5,000만 원 미만	13.8	14.6	15.4	12.4	14.0	13.2	9.4	10.3	11.5	10.6	15.5	12.3
5,000~6,000만 원 미만	23.7	22.4	36.5	17.7	11.7	30.2	13.3	7.9	24.0	9.9	8.7	17.4
6,000~7,000만 원 미만	9.0	3.2	15.4	9.0	3.0	19.0	9.1	7.1	16.4	8.8	4.5	17.6
7,000~8,000만 원 미만	3.5	1.8	4.8	3.2	1.7	5.7	3.4	1.7	7.1	3.2	0.4	6.8
8,000~1억 원 미만	2.1	0.5	3.5	1.0	0.7	1.3	2.5	1.1	4.6	3.3	0.4	6.7
1억 원 이상	2.1	0.5	2.8	1.6	1.0	1.5	0.9	0.4	1.0	0.8	0.0	0.8
평균	4346.9	3721.2	5364.1	4046.1	3501.1	5292.7	3667.3	3378.2	4858.7	3562.9	3239.4	4834.9

자료: 한국직업능력개발원, 박사조사 원자료 이용(각 연도).

IV. 진로 계획

□ 2015년도 기준 해외 취업 및 이주 계획이 있는 박사학위 취득자는 전체 13.2%, 자연계열 26.2%, 공학계열 15.8%로 나타남.

- 2015년도 기준 학업전념자 중 해외 취업 및 이주 계획이 있는 박사학위 취득자는 전체 21.5%, 자연계열 32.6%, 공학계열 20.7%로, 전체 박사학위 취득자와 마찬가지로 자연계열 박사학위 취득자의 해외 취업 및 이주 계획 비율이 높은 것으로 나타남.
- 해외 취업 및 이주 계획이 있다고 응답한 박사 중 40% 내외가 1년 이내에 해외로의 취업 및 이주를 준비 중이라고 응답함.

표 9. 박사학위 취득자 해외 취업(이직 포함) 및 이주 계획

(단위: %)

구분	전체			학업전념자		
	전체	자연	공학	전체	자연	공학
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
현재 해외 취업(이직 포함) 및 거주 중	5.6	5.6	5.5	5.3	5.6	5.4
1년 이내에 해외로의 취업(또는 이직) 및 이주 준비 중	31.7	42.1	35.8	38.1	44.4	41.6
1~2년 이내에 해외로의 취업(또는 이직) 및 이주 준비 중	26.3	27.3	23.6	27.4	28.1	24.3
2~3년 이내에 해외로의 취업(또는 이직) 및 이주 준비 중	14.7	13.6	12.5	13.2	12.7	9.8
3~5년 이내에 해외로의 취업(또는 이직) 및 이주 준비 중	9.9	5.0	9.1	8.0	4.9	8.5
5년 이후에 해외로의 취업(또는 이직) 및 이주 준비 중	11.9	6.2	13.5	8.0	4.2	10.4

주: 1) 2012년, 2013년 조사 미포함 항목

2) 2014년 항목에는 '①현재 해외 취업 및 거주 중' 항목이 없음.

3) 2015년도 졸업자 중 해외 취업 및 이주 계획이 있다고 응답한 졸업자는 전체 8,402명 중 1,112명(13.2%), 자연계열 1,284명 중 337명(26.2%), 공학계열 2,430명 중 385명(15.8%)임.

4) 2015년도 학업전념 졸업자 중 해외 취업 및 이주 계획이 있다고 응답한 졸업자는 전체 3,925명 중 842명(21.5%), 자연계열 939명 중 306명(32.6%), 공학계열 1,530명 중 317명(20.7%)임.

자료: 한국직업능력개발원, 박사조사 원자료 이용(각 연도).

□ 박사후과정 계획이 있는 박사학위 취득자의 희망 국가 중 한국의 비율이 점차 감소하고 유럽의 비중이 높아짐.

– 가장 많은 박사학위 취득자가 박사후과정을 계획하는 국가는 미국인 것으로 나타났으며, 다음으로는 유럽, 한국, 일본, 중국 순으로 나타남.

표 10. 이공계 박사학위 취득자 박사후과정 국가

(단위: %)

구분	2012			2013			2014			2015		
	전체	자연	공학	전체	자연	공학	전체	자연	공학	전체	자연	공학
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
한국	53.7	48.9	46.2	21.3	13.1	27.8	20.4	12.6	26.3	21.0	14.4	25.5
미국	35.1	40.6	43.0	45.0	42.2	44.5	46.8	41.6	46.6	44.3	35.8	48.5
유럽	6.5	6.8	7.2	22.4	28.3	21.6	22.5	27.8	21.3	23.9	31.5	22.0
일본	1.8	0.9	2.1	5.4	8.7	3.3	6.0	11.2	3.3	6.1	10.9	2.6
중국	1.0	0.2	0.6	3.2	5.1	1.0	2.5	4.8	1.3	2.8	5.3	0.9
기타	1.9	2.6	0.9	2.8	2.6	1.9	1.8	1.9	1.3	1.9	2.1	0.5

주: 1) 박사후과정 국가는 박사후과정으로 취업 확정인 경우와 계획(준비) 중인 경우를 모두 포함.

2) 2012년, 2013년의 경우 미국이 북미로 조사되었음.

자료: 한국직업능력개발원, 박사조사 원자료 이용(각 연도).

V. 시사점

- 연도별 이공계 박사학위 취득자(외국인 제외)를 대상으로 학위과정을 분석한 결과 매년 학업전념자의 비중이 커지는 것으로 나타남.
 - 특히, 자연계열의 경우 2012년 67.3%에서 2015년 73.4%로 6.1%p 증가함.
- 학업전념자의 노동시장 이행실태를 분석한 결과 매년 고용률이 증가하였으나, 취업자의 고용형태를 살펴보면 상용직 비율은 감소하고 임시직 비율이 증가하는 현상을 볼 수 있음.
 - 학업전념자의 고용률을 보면 2015년 기준 60.4%로 2012년 40.8%에 비해 약 20%p 증가함.
 - 상용직 비율은 71.8%(2012년)에서 53.5%(2015년)로 감소, 임시직 비율은 27.7%(2012년)에서 46.0%(2015년)으로 증가하여 취업률 증가의 대부분이 임시직의 증가로 인한 것이라고 할 수 있음.
- 전반적으로 박사학위 취득자의 경제활동상태는 양적으로는 긍정적으로 나타나고 있으나 취업의 질은 열악해져 가고 있는 것으로 보임.
 - 이는 취업처가 대학으로 집중되고 있어 쉽게 개선되기 어려울 것으로 보임. 

일자리

I. 일자리 정책

□ 관계부처 합동, 「新 직업 추진 현황 및 육성계획」 발표 (2015.12.15.)

- 작년 3월에 발표하여 추진 중인 신직업의 진행 현황과 함께 새롭게 17개 신직업을 발굴·육성하는 방안을 담고 있음.
- <제1차 신직업 육성 추진 현황>은 다음과 같음.
 - ① 일부 직업의 경우 신직업 발표 이후 법·제도적 기반이 마련되어 일자리 창출이 활발히 진행될 것으로 전망
 - ② 신직업에 대한 지속적인 홍보 및 정보제공으로 수요·관심이 높아지고 있으며, 특히 노년플래너, 생활코치 등의 교육훈련과 서비스에 대한 수요 증가
- <제2차 신직업 육성 추진 계획>
 - ① 정부의 지원이 필요한 직업들을 전문직업으로의 정착 유도, 시장수요 형성 및 인프라 구축, 중장기 검토과제로 분류하여 추진
 - ② 직업에 대한 홍보 및 정보제공 등을 통해 시장에서 자생적으로 정착·확산될 수 있도록 지원

□ 중소기업청, 대학 창업보육지원을 위한 지방세특례제한법 국회 본회의 통과 발표 (2015.12.10.)

- 대학 창업보육센터에 대한 재산세 전액 감면을 담은 지방세특례제한법 개정안이 2015년 12월 9일 국회 본회의를 통과함.
- 지방세특례제한법 개정안의 창업보육센터 재산세 감면 관련 주요 내용
 - 지방세특례제한법 제41조 제1항에 따른 학교 등이 창업보육센터사업자의 지정을 받고 창업보육센터용으로 직접 사용하기 위하여 취득하는 부동산에 대해서는 재산세를 100%면제
- * 지방세특례제한법 제60조 제3항 제1의 2호(신설)

- 창업보육센터 입주자에 대해서는 취득세 · 재산세 · 등록면허세에 대한 과밀억제권역 중과 세도 현재와 같이 감면

* 지방세특례제한법 제60조 제3항 제2호(개정)

□ 중소기업청, 지역 소재 및 제조업 분야 창업 확산을 위한 “TIPS 프로그램” 운영사 추가 선정 (2015.12.2.)

- 고급 기술창업 지원 플랫폼으로 정착하고 있는 틱스(TIPS) 프로그램의 운영사 4개를 추가 선정함.
- Tech Incubator Program for Startup(민간투자주도형 기술창업 지원 프로그램): 성공벤처인 주도 엔젤투자사/기술대기업을 통해 기술창업팀을 엄선하여 투자-보육-R&D-해외마케팅 등 최대 10억 원 투자 · 지원
- 창업팀의 성장을 지원해 줄 틱스 운영사 4개가 추가 선정되어, 기존 18개에서 총 22개로 증가
- 선정된 4개의 운영사는 소재, 바이오 · 의료 등 다양한 분야에 IP기업, 기술지주사 등을 컨소시엄으로 구성하고 있어 기술기반의 창업팀을 전 방위적으로 육성 지원할 것으로 예상
- 지역 창조경제혁신센터 및 운영 대기업 컨소시엄을 틱스 운영사로 선정하여 지역기반 기술창업팀의 틱스 참여기회를 확대할 수 있도록 유도할 계획

II. 일자리 통계

◆ 2015년 11월 일자리 동향(경제활동인구조사 11월 원자료)

□ 2015년 11월 전체 고용률 60.8%, 실업률 3.1%로 전년 동월 대비 고용률과 실업률은 모두 동일

- 2015년 11월 경제활동참가율은 62.7%로 전년 동월 대비 동일
- 경제활동인구는 2,708만 2천 명으로 전년 동월 대비 29만 6천 명 증가

- 전체 취업자 2,625만 3천 명, 고용률 60.8%로 전년 동월 대비 취업자는 28만 5천 명 증가, 고용률은 동일
 - 청년층(15~29세)은 취업자 395만 5천 명, 고용률 41.8%로 전년 동월 대비 취업자 9만 명 증가, 고용률 1.0%p 상승
 - 고졸 이하 청년층(15~29세)은 취업자 174만 7천 명, 고용률 27.0%로 전년 동월 대비 취업자 4만 8천 명 증가, 고용률은 1.1%p 상승
 - 대졸 이상 청년층(15~29세)은 취업자 220만 8천 명, 고용률 73.7%로 전년 동월 대비 취업자는 4만 2천 명 증가, 고용률은 0.3%p 하락
 - 고령층(55~79세)은 취업자 641만 6천 명, 고용률 52.9%로 전년 동월 대비 취업자는 22만 6천 명 증가, 고용률은 0.4%p 하락
- 전체 실업자 82만 9천 명, 실업률 3.1%로 전년 동월 대비 실업자는 1만 1천 명 증가, 실업률은 동일
 - 청년층(15~29세)은 실업자 34만 9천 명, 실업률 8.1%로 전년 동월 대비 실업자는 1만 7천 명 증가, 실업률은 0.2%p 상승
 - 고졸 이하 청년층(15~29세)은 실업자 16만 5천명, 실업률 8.6%로 전년 동월 대비 실업자는 2만 6천 명 증가, 실업률은 1.0%p 상승
 - 대졸 이상 청년층(15~29세)은 실업자 18만 4천 명, 실업률 7.7%로 전년 동월 대비 실업자는 9천 명 감소, 실업률 0.5%p 하락
 - 고령층(55~79세)은 실업자 13만 6천 명, 실업률 2.1%로 전년 동월 대비 실업자는 2만 4천 명 증가, 실업률 0.3%p 상승

표 1. 주요 고용지표

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분		2014. 11		2015. 10		2015. 11	
			증감률		증감률	증감	증감률
15세이상인구		42,688	1.0	43,150	1.2	43,181	1.2
경제활동인구		26,786	2.1	27,137	1.2	27,082	1.1
참가율		62.7	0.0	62.9	0.0	62.7	0.0p
취업자	전체	25,968	1.7	26,298	1.3	26,253	1.1
	남자	14,999	1.4	15,116	0.9	15,075	0.5
	여자	10,968	2.2	11,182	1.9	11,177	1.9
	고졸 이하	14,849	0.9	14,799	-0.6	14,756	-0.6
	대졸 이상	11,119	2.8	11,499	4.0	11,496	3.4
• 고용률	전체	60.8	-	60.9	-	60.8	0.0p
	남자	71.8	-	71.5	-	71.3	-0.5p
	여자	50.3	-	50.8	-	50.7	0.4p
	고졸 이하	53.1	-	54.5	-	54.5	1.4p
	대졸 이상	75.6	-	71.8	-	71.4	-4.2p
종사상 지위	임금근로자	19,081	2.7	19,529	3.1	19,584	503
	비임금근로자	6,887	-1.0	6,770	-3.4	6,669	-218
실업자	전체	818	16.8	839	-2.3	829	11
	남자	490	13.4	493	-4.3	512	22
	여자	328	22.4	346	0.7	317	-11
	고졸 이하	450	15.7	488	2.9	453	4
	대졸 이상	369	18.3	351	-8.5	375	7
• 실업률	전체	3.1	-	3.1	-	3.1	0.0p
	남자	3.2	-	3.2	-	3.3	0.1p
	여자	2.9	-	3.0	-	2.8	-0.1p
	고졸 이하	2.9	-	3.2	-	3.0	0.1p
	대졸 이상	3.2	-	3.0	-	3.2	0.0p
비경제활동인구		15,902	-0.7	16,012	1.1	16,099	1.2

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

표 2. 청년층(15~29세) 주요 고용지표

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분		2014. 11		2015. 10		2015. 11		
			증감률		증감률		증감	증감률
취업자	전체	3,865	1.3	3,951	2.6	3,955	90	2.3
	남자	1,837	0.1	1,900	3.1	1,876	39	2.1
	여자	2,028	2.4	2,051	2.1	2,079	51	2.5
	고졸 이하	1,699	3.2	1,718	1.1	1,747	48	2.8
	대졸 이상	2,166	-0.2	2,233	3.8	2,208	42	1.9
• 고용률	전체	40.8	-	41.7	-	41.8	1.0p	-
	남자	38.8	-	40.1	-	39.6	0.8p	-
	여자	42.7	-	43.3	-	43.9	1.2p	-
	고졸 이하	25.9	-	26.7	-	27.0	1.1p	-
	대졸 이상	74.0	-	73.3	-	73.7	-0.3p	-
종사상 지위	임금근로자	3,616	2.1	3,724	3.7	3,723	107	3.0
	비임금근로자	249	-8.8	226	-12.2	231	-18	-7.1
실업자	전체	332	7.4	317	-5.5	349	17	5.2
	남자	192	12.9	178	-3.7	209	17	8.8
	여자	141	1.4	139	-7.7	140	-1	-0.5
	고졸 이하	139	-6.1	167	13.7	165	26	19.0
	대졸 이상	193	19.1	150	-20.4	184	-9	-4.7
• 실업률	전체	7.9	-	7.4	-	8.1	0.2p	-
	남자	9.5	-	8.6	-	10.0	0.5p	-
	여자	6.5	-	6.4	-	6.3	-0.2p	-
	고졸 이하	7.6	-	8.9	-	8.6	1.0p	-
	대졸 이상	8.2	-	6.3	-	7.7	-0.5p	-
비경제활동인구		5,286	-2.7	5,208	-0.4	5,166	-120	-2.3

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

표 3. 고령층(55~79세) 주요 고용지표

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

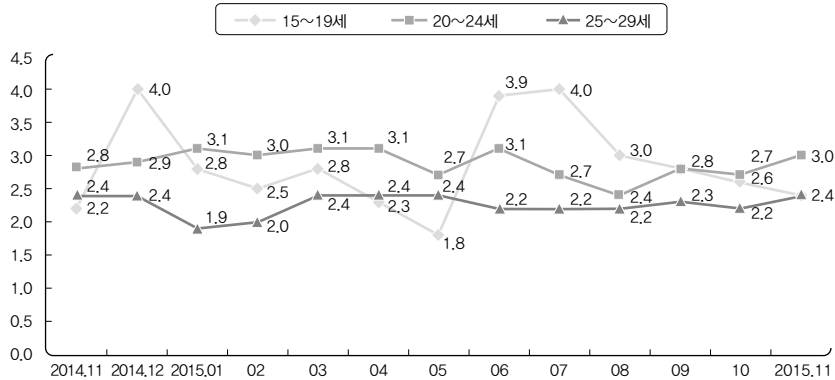
구분		2014. 11		2015. 10		2015. 11		
			증감률		증감률		증감	증감률
취업자	전체	6,190	5.8	6,459	4.2	6,416	226	3.7
	남자	3,615	5.6	3,724	3.4	3,728	113	3.1
	여자	2,575	6	2,735	5.2	2,689	114	4.4
	고졸 이하	5,268	4.2	5,412	2.2	5,378	110	2.1
	대졸 이상	922	16	1,047	15.8	1,038	116	12.6
• 고용률	전체	53.3	—	53.6	—	52.9	-0.4p	—
	남자	66.4	—	65.7	—	65.4	-1.0p	—
	여자	41.7	—	42.8	—	41.9	0.2p	—
	고졸 이하	52.6	—	52.4	—	51.9	-0.7p	—
	대졸 이상	57.8	—	60.1	—	59.4	1.6p	—
종사상 지위	임금근로자	3,436	9.8	3,700	10.2	3,725	289	8.4
	비임금근로자	2,753	1.2	2,759	-2.9	2,692	-61	-2.2
실업자	전체	112	33.3	154	20.7	136	24	21.3
	남자	86	30.3	115	23.5	99	13	15.5
	여자	25	38.9	40	13.3	37	12	46.2
	고졸 이하	94	30.6	120	7.3	110	16	17.3
	대졸 이상	18	50.0	34	102.1	26	8	42.2
• 실업률	전체	1.8	—	2.3	—	2.1	0.3p	—
	남자	2.3	—	3.0	—	2.6	0.3p	—
	여자	1.0	—	1.4	—	1.3	0.3p	—
	고졸 이하	1.8	—	2.2	—	2.0	0.2p	—
	대졸 이상	1.9	—	3.2	—	2.4	0.5p	—

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

□ 2015년 11월 전체 실업률 대비 청년 실업률의 비율은 전년 동월 대비 10대 후반과 20대 전반에서 각각 0.2%p씩 상승, 20대 후반은 동일

그림 1. 전체 실업률 대비 청년 실업률 비율 추이

(단위: %)

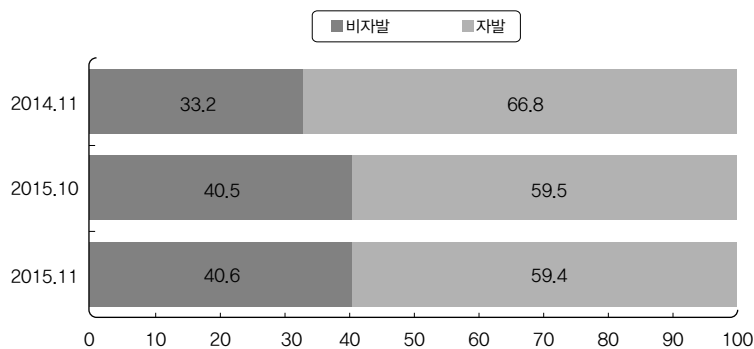


자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

□ 2015년 11월 청년층(15~29세)의 비자발적 단시간 근로(40.6%)는 전년 동월 대비 7.4%p 상승

그림 2. 단시간 근로의 이유(11월)

(단위: %)



주: 비자발적으로 단시간 근로하는 경우는 정규근무시간이 36시간 미만인 경우, 평소 일거리가 없어서, 일시적으로 일거리가 없어서, 사업 부진·조업중단으로 인하여 36시간 미만으로 일하는 경우를 포함하고 이외는 자발적으로 단시간 근로하는 것으로 정의
 자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

□ 2015년 11월 현재 재학 중이거나 휴학 중인 청년층 취업자 수는 77만 4천 명(고용률 15.6%)으로 전년 동월 대비 2만 3천 명 감소 (고용률은 동일)

표 4. 재학 혹은 휴학 중 청년층(15~29세)의 취업자와 고용률(11월)

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분		2014. 11		2015. 10		2015. 11			
		취업자	고용률	취업자	고용률	취업자	고용률	증감	
전체		797	15,6	769	15,5	774	15,6	-23	0.0p
성별	남자	456	16,4	428	15,9	429	15,9	-27	-0,5p
	여자	341	14,7	341	15,1	345	15,2	4	0,5p
학력	전문대	176	30,6	181	33,5	183	33,9	7	3,3p
	대학교	522	27,2	491	26,5	492	26,9	-30	-0,3p

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

□ 2015년 11월 NEET족 인원은 80만 명, 비율은 8.4%로 전년 동월 대비 인원수는 3만 4천 명 증가, 비율은 0.3%p 상승

표 5. 청년층(15~29세) NEET족 규모와 비율(11월)

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분		2014. 11		2015. 10		2015. 11			
		인원수	NEET족 비율	인원수	NEET족 비율	인원수	NEET족 비율	인원수	증감 NEET족 비율
전체		766	8.1	804	8.5	800	8.4	34	0.3p
성별	남자	479	10.1	481	10.2	485	10.3	6	0.2p
	여자	286	6.0	323	6.8	315	6.6	29	0.6p
연령 별	15~19세	102	3.2	85	2.8	86	2.8	-16	-0.4p
	20~24세	365	12.0	393	12.7	413	13.4	48	1.4p
	25~29세	299	9.1	326	9.8	301	9.1	2	0.0p
학력	중졸 이하	35	1.3	33	1.3	35	1.3	0	0.0p
	고졸	436	11.1	424	10.9	454	11.7	18	0.6p
	전문대졸	102	8.4	114	9.7	92	8.0	-10	-0.4p
	대졸 이상	192	11.2	233	12.4	219	11.9	27	0.7p

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

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료. KRISET

(작성: 손희전 한국직업능력개발원 연구원)

직업교육

I. 직업교육 정책

□ 교육부, 「진로교육법 시행령」 제정 (2015.12.15.)

- 「진로교육법 시행령」이 12월 15일 국무회의에서 의결되어 12월 23일부터 시행
 - 진로교육법 시행령안은 학생에게 다양한 진로교육 기회를 제공함으로써 변화하는 직업 세계에 능동적으로 대처하고 학생의 소질과 적성을 최대한 실현할 수 있도록 하기 위한 진로교육법 제정('15.6.22 공포, '15.12.23 시행)됨.
 - 초·중등 진로전담교사 배치 기준 및 교육기부 인증 기준·절차 등 법에서 위임한 사항 및 법 시행에 필요한 사항들을 정하기 위해 관계기관 협의, 입법예고 등 의견수렴 절차를 거쳐 마련됨.

○ 진로교육법 시행령안의 주요 내용은 다음과 같음.

진로전담교사의 배치기준 및 진로전담교사 지원 전문인력 자격	• 초·중등학교의 진로전담교사는 학교당 1명 이상을 배치하되, 교육감이 정하는 일정 규모의 학교에는 순회 근무가 가능토록 함. • 진로전담교사 지원 전문인력은 교육감이 실시하는 교육 또는 연수를 40시간 이상 이수 등의 자격을 갖춘 사람으로 함.
진로체험 교육과정의 편성·운영	교육부장관은 진로체험교육과정에 관한 기본적인 사항을 정하고, 교육감은 교육부장관이 정한 진로체험 교육과정의 범위에서 지역실정에 맞는 기준과 내용을 정할 수 있음.
진로교육 집중학년· 학기제의 운영	교육감은 학생 및 학부모의 의견과 학교의 실정 등을 고려하여 진로교육 집중학년 학기제를 자유학기 와 연계·통합하여 운영할 수 있으며 필요한 사항은 교육부 장관과 협의하여 정함.
대학의 진로교육	교육부장관은 대학의 진로교육을 위하여 필요시 관계기관 및 단체에 대학생 현장실습 및 진로상담 제공 등의 협조를 요청할 수 있음.
교육기부 진로체험기관 인증 기준·절차	교육부장관은 진로체험 기회를 무료로 제공할 수 있는 인력·시설 및 충분한 진로체험 프로그램 등 진로체험기관 인증 기준을 정함.

□ 교육부, 중학교 자유학기제 시행 계획 확정 (2015.11.25.)

- 6대 교육개혁 과제 중 하나인 '중학교 자유학기제'를 '16년부터 전면 시행하기 위한 중학교 자유학기제 시행 계획을 확정·발표
- 자유학기제 운영 학기는 시안과 동일하게 1학년 1학기~2학년 1학기 중에서 학교의 장이

교원 및 학부모의 의견을 수렴하여 결정할 수 있도록 함.

- 자유학기제 시행 계획의 주요 내용은 자유학기 활동 편성(170시간 이상), 평가 방식(지필식 총괄평가 미 실시), 진로체험(2회 이상 실시), 수업·평가 방식 및 자유학기 활동 확산 등임.

□ 교육부, 교육개혁 추진을 위한 대학규제 혁신 (2015.11.6.)

- 그간 총 298개 대학을 대상으로 대학구조개혁 평가를 실시하여 D·E등급 66개교를 중심으로 맞춤형 개혁을 추진해왔음.
- 「사회수요 맞춤형 인재양성 사업」을 신설하여 '16년부터 사회변화에 대응하여 자발적 혁신을 추진하는 대학을 적극 지원할 예정
- 특히, 선취업후진학자 지원 등 일부 과제는 이전에 개선 검토사항으로 밝힌 과제들로서, 전문가 검토와 현장의 의견수렴을 거친 후 이번 대학 규제혁신 방안에 포함하여 최종 확정
- 대학 규제혁신 방안은 ① 선취업후진학: 능력중심사회 구현 ② 사회·산업수요 맞춤: 대학 구조·체질 전환 ③ 대학 교육여건 개선: 대학 운영의 자율성 확대임.

□ 교육부·한국연구재단, 2015년도 산학협력 선도대학(LINC) 성과포럼 개최 (2015.12.17.)

- 지난 4년간 LINC사업은 지역기업과의 협력을 통해 대학의 체질을 산업수요 맞춤형으로 변모시키고 기업의 요구에 맞는 현장 적응력 높은 인재를 양성하는데 크게 기여함.
- 대학이 지역기업과의 협력을 통해 사회수요 맞춤형 인재를 양성한 우수성과를 공유하고 창조경제 실현을 위한 산학협력 발전방안을 모색

□ 중소기업청, 창조센터 연계 「지역특화산업학과」 생긴다 (2015.12.16.)

- 각 지역별로 특화된 전략산업분야 중소·중견기업에 전문 연구인력을 공급하기 위해 내년부터 9개 지역에 「지역특화산업학과(식사과정 채용조건형 중소기업 계약학과)」를 신설·운영
- 「지역특화산업학과」 학생들은 입학에 앞서 중소·중견기업과 사전에 채용약정을 맺고 식사 과정을 마친 후에는 약정 기업에서 2년 이상 의무근무를 해야 함.

Ⅱ. 직업교육 통계

◆ 2015년 교육통계연보

□ 고등학교단계 직업교육기관의 학교 수와 학생 수는 공업고등학교가 학교 수 197개, 학생 수 135,146명으로 가장 많음.

- 가사·실업고등학교의 학생 수는 증가하였지만, 그 밖에 농업고, 공업고, 상업고, 수산·해양고의 학생 수는 감소
- 고등학교단계 직업교육기관의 총 교원 수는 26,138명으로 전년 대비 1.4%p 감소

표 1. 고등학교단계 직업교육기관의 계열별 학교·학생 현황

(단위: 개, 명)

연도	농업고		공업고		상업고		수산·해양고		가사·실업고	
	학교 수	학생 수	학교 수	학생 수	학교 수	학생 수	학교 수	학생 수	학교 수	학생 수
2000	26	17,874	203	265,837	238	272,650	8	5,607	75	57,683
2001	27	16,792	209	231,716	225	227,710	8	5,016	73	49,548
2002	28	16,408	209	206,518	221	201,849	8	4,619	69	41,632
2003	28	16,322	209	196,496	217	186,284	8	4,538	73	42,787
2004	31	17,024	209	188,230	220	178,021	8	4,538	64	34,736
2005	31	16,846	212	187,092	212	171,903	8	4,472	64	33,857
2006	30	16,657	212	186,821	209	167,665	8	4,415	64	33,102
2007	25	13,737	212	186,096	199	162,988	7	4,043	70	37,191
2008	28	15,547	209	180,580	193	156,055	7	3,993	69	38,537
2009	29	16,298	210	177,161	189	151,886	7	3,899	69	38,601
2010	30	16,492	212	169,758	190	147,435	7	3,737	64	34,153
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
2014	38	16,973	198	140,991	187	127,795	8	2,563	44	22,277
2015	38	16,564	197	135,146	184	121,222	8	2,522	46	23,769

자료: 교육부·한국교육개발원, 교육통계연보(각 연도).

□ 중학교 졸업자의 2015년 일반고등학교 진학자는 418,576명, 전체의 71.4%로 가장 많음.

- 중학교 졸업자가 진학하는 고등학교의 비율은 매년 대체로 비슷하나 특목고등학교의 진학자 비율은 증가하는 추세임.

표 2. 중학교 졸업자 진학 상황

(단위: 명, 개교)

연도		졸업자	진학자					
			합계	일반고	특성화고	특목고	자율고	기타
2012	학생 수	645,975	644,055	462,794	121,454	20,745	32,639	6,423
	비율	-	100.0	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	-	100.0	70.8	18.5	3.3	6.6	0.8
2014	학생 수	606,494	604,785	428,523	111,001	21,126	39,910	4,225
	비율	-	100.0	70.9	18.4	3.5	6.6	0.7
2015	학생 수	587,834	586,341	418,576	105,742	21,265	36,509	4,249
	비율	-	100.0	71.4	18.0	3.6	6.2	0.7

자료: 교육부 · 한국교육개발원, 교육통계연보(각 연도).

□ 산업수요맞춤형 고등학교(마이스터고)의 2015년 학생 수는 17,502명으로 전년 대비 11.4%p 증가함.

- 산업수요맞춤형 고등학교(마이스터고)는 2015년 총 40개교로 전년 대비 4개교 증가하였으며, 학급수도 880개로 전년 대비 83개 증가함.

표 3. 산업수요맞춤형 고등학교(마이스터고) 현황

(단위: 개교, 개, 명)

연도	학교 수				학급 수				학생 수			
		국립	공립	사립		국립	공립	사립		국립	공립	사립
2014	36	5	27	4	797	174	516	107	15,714	3,465	10,133	2,116
2015	40	5	30	5	880	174	573	133	17,502	3,473	11,117	2,912

자료: 교육부 · 한국교육개발원, 교육통계연보(각 연도).

□ 일반대학의 졸업자 수는 322,413명으로 전문대학의 182,424명 보다 높게 나타남.

- 고등교육기관 전체에서 차지하는 일반대학 졸업자의 비율은 47.4%, 전문대학 졸업자의 비율은 26.8%로 2008년부터 2015년 현재까지 전문대학 비율이 낮아지고 있는 추세임.

표 4. 일반대학-전문대학 졸업자 수 변화

(단위: 명, %)

연도	고등교육기관 전체	일반대학	전문대학
2008	646,092(100.0)	282,670(43.8)	207,741(32.2)
2009	636,628(100.0)	279,059(43.8)	199,421(31.3)
2010	628,689(100.0)	279,603(44.5)	190,033(30.2)
2011	653,118(100.0)	293,967(45.0)	188,216(28.8)
2012	665,057(100.0)	298,727(44.9)	188,468(28.3)
2013	657,013(100.0)	294,952(44.9)	184,817(28.1)
2014	667,056(100.0)	301,606(45.2)	183,557(27.5)
2015	680,698(100.0)	322,413(47.4)	182,424(26.8)

자료: 교육부 · 한국교육개발원, 교육통계연보(각 연도).

◆ 2015년 산학협력 선도대학(LINC) 육성사업 연차평가

□ 현장실습 및 캡스톤디자인, 맞춤형 학과 운영, 산업 수요 맞춤형 교육 등을 통해 다양한 산학협력 성과 창출

- 산학협력 선도대학(LINC)의 현장실습 이수학생 수는 35,757명으로 전년 대비 29.5%p, 캡스톤디자인 이수학생 수는 81,858명으로 전년 대비 16.7%p 증가함.

표 5. 산학협력 선도대학(LINC) 3차년도 성과

(단위: 명, 건, %)

구분	2014.2	2015.2	증가율
현장실습 이수학생 수	27,618	35,757	29.5
캡스톤디자인 이수학생 수	70,145	81,858	16.7
산업체 수요 맞춤형 교육과정 운영실적	1,484	1,650	11.2
산학협력증점교수 현황	3,561	4,107	15.3

자료: 교육부, 산학협력 선도대학(LINC) 육성사업 연차평가 결과 보도자료(2015.5.21.).

- 산학협력 선도전문대학(LINC)의 현장실습 이수학생의 평균 비율은 70.6%로 작년 대비 다소 감소하였으나, 학생창업교육 및 지원과 중소기업 기술지원은 확대되는 추세임.

표 6. 산학협력 선도전문대학(LINC) 3차년도 성과

(단위: %, 명)

구분		2014.2.	2015.2.	증가율
현장실습 이수학생 평균 비율		72.6	70.6	△2.8
산학협력중점교수 현황		296	330	11.5
학생창업교육 및 지원 현황	창업 강좌 시수(시간)	1,307	1,456	11.4
	창업재정 지원(백만 원)	944	1,059	12.2
	창업 공간 지원(㎡)	4,254	5,095.4	19.8
중소기업 기술지원	기술지도 건 수(건)	2,126	2,170	2.1
	기술지도 업체 수(개)	364	372	2.2

자료: 교육부, 산학협력 선도대학(LINC) 육성사업 연차평가 결과 보도자료(2015.5.21.).

◆ 2014년 평생교육통계조사

□ 2014년도 평생교육기관 수는 총 5,376개로 전년 대비 384개 증가함.

- 비형식 평생교육기관은 2014년 4,342개로 전년 대비 377개 증가함.
 - － 언론기관부설 평생교육기관은 2014년 총 1,038개로 가장 많으며, 원격형태의 평생교육기관은 883개, 지식·인력개발형태의 평생교육기관은 669개임.
 - － 언론기관부설 평생교육기관이 전년 대비 335개가 증가하였으며, 대학(원) 부설 평생교육기관은 전년 대비 3개, 지식·인력개발형태의 평생교육기관은 전년 대비 18개가 감소함.

□ 2014년도 전체 평생교육기관의 학생·학습자 수는 전년 대비 39.7% 감소함.

- 비형식 평생교육기관의 학생·학습자 수는 총 12,919,836명으로 전체의 95.2%를 차지하며, 이 중 원격형태의 평생교육기관의 학생·학습자 수가 8,670,272명으로 가장 많음.
- 준형식 평생교육기관의 학생·학습자 수는 총 635,987명이며, 전년 대비 6%p 감소함.

표 7. 평생교육기관 및 학생·학습자 수

(단위: 개, 명)

구분		기관 수		학생·학습자 수	
		2013	2014	2013	2014
전체 평생교육기관		4,992	5,376	18,937,921	13,556,966
비형식 평생교육기관	유·초·중등학교 부설	8	9	388	1,078
	대학(원) 부설	405	402	833,176	869,789
	원격형태	876	883	13,799,283	8,670,272
	사업장 부설	375	392	1,197,333	1,150,763
	시민사회단체 부설	524	556	170,032	196,724
	언론기관부설	703	1,038	225,355	417,086
	지식·인력개발형태	687	669	869,497	813,185
	평생학습관	387	393	1,165,237	800,939
	합계	3,965	4,342	18,260,301	12,919,836
준형식 평생교육기관	초·중등학교	46	43	9,063	8,356
	산업체부설 고등학교	1	1	36	20
	근로청소년을 위한 특별학급	5	5	210	151
	방송통신 중·고등학교	42	48	13,480	12,962
	학교형태의 학력인정 평생교육시설학교(초·중·고)	79	54	34,401	21,395
	학교형태의 학력인정 평생교육시설학교(통합과정)	—	9	—	9,253
	방송통신대학	1	1	245,257	227,618
	산업대학	2	2	76,377	60,082
	기술대학(대학·전문대학 과정)	1	1	170	162
	각종학교(대학·전문대학 과정)	5	3	4,484	3,564
	사이버대학(대학·전문대학 과정)	19	19	114,923	115,068
	원격대학(대학·전문대학 과정)	2	2	3,273	3,163
	사내대학(대학·전문대학 과정)	7	8	462	693
	기능대학	12	12	27,868	28,528
	전공대학	3	3	11,581	11,584
	특수대학원	802	812	136,035	133,388
	합계	1,027	1,023	677,620	635,987

자료: 교육부·한국교육개발원, 평생교육통계자료집(각 연도).

□ 프로그램 주제별로는 직업능력향상이 전체의 40.2%(63,444개), 문화예술 32.7%(51,577개)로 가장 많으며, 시민참여 교육과정은 74개로 가장 적음.

- 성인기초/문자해독 과정은 평생학습관이 428개(70.0%), 직업능력향상은 원격형태의 평생교육기관이 47,164개(74.3%), 인문교양은 평생학습관이 8,003개(37.8%) 문화예술은 사업장부설이 28,120개(54.5%)의 프로그램을 운영함.
- － 학력보완의 경우 대학(원) 부설 평생교육기관의 프로그램이 14,072개(67.4%)로 가장 많으며, 시민참여는 유·초·중등학교 부설과 원격형태를 제외한 평생교육기관에서 총 74개를 개설하여 운영함.

표 8. 비형식 평생교육기관 주제별 프로그램 현황

구분		합계	학력보완	성인기초/문자해독	직업능력향상	인문교양	문화예술	시민참여
비형식 평생 교육기관	유·초·중등학교 부설	44	－	6	3	25	10	－
	대학(원) 부설	27,585	14,072	13	4,613	3,223	5,632	32
	원격형태	56,705	5,103	3	47,164	3,843	592	－
	사업장 부설	33,157	32	3	1,711	3,290	28,120	1
	시민사회단체 부설	5,098	119	112	1,323	946	2,590	8
	언론기관부설	8,035	62	14	3,043	840	4,074	2
	지식·인력개발형태	9,059	848	32	4,172	1,001	3,004	2
	평생학습관	18,057	627	428	1,415	8,003	7,555	29
	합계	157,740	20,863	611	63,444	21,171	51,577	74

자료: 교육부·한국교육개발원, 평생교육통계자료집(각 연도).

□ 주제별 학습자는 직업능력향상 프로그램이 전체의 47.2%(6,130,182명)로 가장 많으며, 주로 원격형태(5,396,093명, 88.0%)로 수강함.

- 평생교육기관 학습자 중 인문교양 프로그램을 수강하는 학습자는 2,748,507명(21.2%)으로, 이 중 63.2%(1,736,337명)가 원격형태의 평생교육기관을 이용하고 있음.
- － 성인기초/문자해독 프로그램은 주로 평생학습관을 이용하는 학습자(20,747명)가 많으며, 문화예술은 사업장 부설 평생교육기관을 이용하는 학습자(990,523명)가 많음.

표 9. 비형식 평생교육기관 주제별 학습자 수

(단위: 명)

구분		합계	학력 보완	성인기초/ 문자해독	직업능력향상	인문 교양	문화 예술	시민 참여
비형식 평생 교육기관	유·초·중등학교 부설	1,078	—	196	52	532	298	—
	대학(원) 부설	869,789	432,284	722	132,427	107,553	194,685	2118
	원격형태	8,670,272	1,464,261	235	5,396,093	1,736,337	73,346	—
	사업장 부설	1,150,763	1,968	102	64,494	92,236	990,523	—
	시민사회단체 부설	196,724	2,082	2,462	49,285	69,520	73,093	282
	언론기관 부설	417,086	15,398	544	163,336	30,869	206,789	150
	지식·인력개발형태	813,185	44,357	2,581	276,651	335,433	154,012	151
	평생학습관	858,338	22,688	20,747	47,844	376,027	388,858	2,174
	합계	12,977,235	1,983,038	27,589	6,130,182	2,748,507	2,081,604	4,875

자료: 교육부·한국교육개발원, 평생교육통계자료집(각 연도).

(작성: 송초의 한국직업능력개발원 연구원)

사랑이 희망입니다.

직업능력개발

I. 직업능력개발 정책

□ 고용노동부, 청년실업문제 해소를 위해 청년층 등 구직자 대상 직업훈련, 역대 최대 규모 지원 (2016.1.7.)

- 청년층 등 구직자의 취업역량 제고를 위한 구직자(실업자) 직업훈련에 5,371억 원을 지원
 - 2015년도 4,840억 원 보다 531억 원 증가한 것으로 역대 최대 규모이며, 연간 20만 명의 구직자를 지원할 계획임.
- 구직자에게 지원할 전체 7,750개 직업훈련과정 중 상반기 운영과정으로 5,312개를 선정함.
 - 기계가공(금형), 정보통신기술 등 국가기간·전략산업직종훈련이 대폭 확대('15년 1,856억 원 → '16년 3,741억 원, 101.6% 증가)
 - 패션(27.9%), 사회복지(32.9%), 공예(33.6%) 직종 등 상대적으로 취업성고가 낮은 내일배움카드 훈련 분야는 축소
- 장기훈련인 국가기간·전략산업직종훈련 규모가 확대됨에 따라 전체 구직자 직업훈련의 평균 훈련기간은 '15년 2.2개월에서 '16년 2.7개월로 늘어날 것으로 예상됨.
- 청년층에 대한 맞춤형 직업훈련 지원 확대 예정은 다음과 같음.
 - ① 대학 비진학 인문계 고등학교 3학년 재학생을 위한 직업훈련(10개월~1년) 지원을 '15년 4,200여명에서 '16년 1만 명 수준으로 확대(138% 증가)
 - ② 대학 비진학 인문계 고등학교 3학년 특화훈련과정(항공기정비, 자동차정비 등)도 '15년 188개에서 '16년 310개로 확대 선정

□ 고용노동부, 「4년제 대학단계 일학습병행제(IPP)」 본격 확대 (2015.12.10.)

- 대학생의 현장실무능력 강화와 대학-기업 간 일자리 미스매치 해소를 위한 「4년제 대학 일학습병행제」 운영 대학을 추가로 선정할 계획임.

- 4년제 대학단계 일학습병행제인 '장기현장실습(IPP)형 일학습병행제'는 3~4학년 학생들이 전공 분야 기업에서 장기간(4~10개월) 체계적인 현장훈련을 받을 수 있도록 지원하는 제도임.
- IPP(Industry Professional Practice) 대학교 학업학과와 체계적인 산업체 현장훈련을 병행하는 기업 연계형 장기현장실습제도(1학기 학교 + 2학기 기업)
- 그간 졸업생 중심으로 추진되어온 일학습병행제를 대학 재학생 단계의 정규교육과정으로 확대하기 위해 마련
- 「4년제 대학단계 일학습병행제」를 '16년도에는 25개교(약 3,750명) 내외, 2017년까지 60개교(약 1만 명)로 대폭 확대 예정

□ 고용노동부, 스마트훈련 지원 대폭 확대 예정 (2015.12.19.)

- 2016년부터 사업주 직업능력개발훈련제도를 통해 가상현실, 위치기반서비스 등 스마트 기기의 다양한 기술적 요소를 활용하거나, 특성화된 교수방법을 적용하는 인터넷원격훈련을 「스마트훈련」으로 분류하여 적극 지원할 계획
- 사업주 직업능력개발훈련: 사업주가 근로자를 대상으로 직업훈련을 실시하는 경우 사업주에게 훈련비 등의 일부를 지원하는 직업훈련지원제도
- 근로자들에게 스마트훈련을 실시하고 싶지만 훈련비 부담 때문에 꺼려했던 사업주들도 스마트훈련에 대한 지원이 확대되면 좀 더 부담 없이 스마트훈련을 활용할 수 있을 것으로 예상
- 스마트훈련 운영기관과 훈련과정은 고용노동부 산하 심사·평가 전문기관인 한국기술교육대학교 직업능력심사평가원을 통해 엄격한 품질관리가 이루어짐.

Ⅱ. 직업능력개발 통계

◆ 임금근로자의 교육·훈련 실태: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2015.8.) 결과

□ 2015년 8월 조사기준, 임금근로자의 지난 1년간의 직업능력 향상 및 개발을 위한 교육·훈련 경험 비율은 53.2%로 전년 동월 대비 0.7%p 증가

- 성별 교육·훈련 경험 비율은 남자 임금근로자가 55.3%, 여자 임금근로자가 50.4%로 전년 동월 대비 각각 0.7%p, 0.6%p 상승
- 연령대별 교육·훈련 경험 비율은 60세 이상이 35.7%로 전년 동월 대비 0.4%p 하락한 반면, 그 외의 연령대는 전년 동월 대비 0.5%p~1.8%p 상승
 - 30대의 교육훈련 경험 비율이 61.1%로 가장 높고 전년 동월 대비 1.2%p 상승
 - 50대는 교육훈련 경험 비율이 50.0%로 전년 동월 대비 1.8%p로 가장 높은 상승률
- 학력별 교육·훈련 경험 비율은 전문대졸만 58.8%로 전년 동월 대비 동일한 가운데, 전체적으로 전년 동월 대비 소폭(0.4%p~0.8%p) 상승
 - 대졸 이상의 교육훈련 비율은 71.3%로 가장 높고, 전년 동월 대비 상승률(0.8%p)도 가장 높음.
- 정규직 여부별 교육·훈련 경험 비율은 정규직 근로자가 58.1%로 전년 동월 대비 1.1%p 상승한 반면, 비정규직 근로자는 43.0%로 전년 동월 대비 0.1%p 하락
 - 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 교육·훈련 경험 비율 격차는 15.1%p로 전년 동월 대비 격차가 1.2%p 증가
- 사업체 규모별 교육·훈련 경험 비율은 100인 미만 사업체들의 경우 전년 동월 대비 교육·훈련 경험 비율이 소폭(0.4%p~1.7%p) 상승하였으나, 100~299인, 300인 이상의 경우는 전년 동월 대비 1.2%p, 0.4%p 하락
- 고용보험 가입 여부별 교육·훈련 경험 비율은 고용보험 가입자가 60.9%, 고용보험 비가입자 25.6%로 전년 동월 대비 각각 1.3%p, 0.2%p 상승

- 고용보험 가입자와 비가입자 간의 교육훈련 경험 비율의 격차는 35.3%p로 전년 동월 대비 1.0%p 증가

표 1. 임금근로자의 인적 속성별 교육·훈련 경험 비율

(단위: %, %p, 전년 동월 대비)

구분		2010.8	2011.8	2012.8	2013.8	2014.8	2015.8	
							증감	
임금근로자 전체		31.2	35.5	37.2	46.9	52.5	53.2	0.7p
성별	남자	33.1	37.7	39.7	49.9	54.6	55.3	0.7p
	여자	28.6	32.6	33.9	42.8	49.8	50.4	0.6p
연령	15~29세	28.9	33.6	33.9	43.8	52.1	52.7	0.5p
	30대	35.1	40.4	41.9	53.7	59.9	61.1	1.2p
	40대	34.4	38.8	41.4	50.1	54.6	55.4	0.8p
	50대	28.6	32.9	35.5	44.0	48.2	50.0	1.8p
	60세 이상	17.0	17.8	20.6	29.4	36.1	35.7	-0.4p
학력	중졸 이하	15.5	18.9	18.4	24.9	30.9	31.6	0.7p
	고졸	24.5	27.4	29.1	37.6	42.1	42.5	0.4p
	전문대졸	36.3	40.3	41.4	51.4	58.8	58.8	0p
	대졸 이상	45.6	51.5	54.2	65.0	70.5	71.3	0.8p
정규직 여부	정규직	34.6	39.5	41.4	51.5	57.0	58.1	1.1p
	비정규직	24.4	27.8	28.8	37.3	43.1	43.0	-0.1p
사업체 규모	1~4인	10.7	12.6	12.9	17.7	20.5	22.2	1.7p
	5~9인	16.5	18.9	20.2	26.7	32.0	33.2	1.2p
	10~29인	28.9	33.4	35.9	44.5	50.7	51.1	0.4p
	30~99인	41.0	47.8	49.2	57.6	64.8	65.5	0.7p
	100~299인	48.8	53.8	54.5	63.9	74.5	73.3	-1.2p
	300인 이상	58.3	65.8	70.5	95.7	97.8	97.4	-0.4p
고용보험 가입 여부	가입	35.1	40.0	41.5	52.6	59.6	60.9	1.3p
	비가입	14.1	16.1	16.5	21.8	25.4	25.6	0.2p
	가입 제외	77.7	82.8	87.8	96.7	98.1	97.2	-0.9p

주: 1) 교육·훈련 경험 비율은 지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육·훈련을 받은 경험자의 비율임. 단, 2014년의 경우 조사 문항이 다소 변경되어 “지난주의 직장에서” 지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육·훈련을 받은 경험자의 비율임.

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 직업능력 향상 및 개발을 위한 교육·훈련 경험 비율은 52.7%로 전년 동월 대비 0.6%p 증가

- 성별 교육 · 훈련 경험 비율은 남성 임금근로자가 49.3%로 전년 동월 대비 0.1%p 하락한 반면, 여성 임금근로자는 55.7%로 1.2%p 증가
 - 남성 임금근로자와 여성 임금근로자의 교육·훈련 경험 비율의 격차는 6.4%p로 전년 동월 대비 1.3%p 증가
- 학력별 교육 · 훈련 경험 비율은 고졸 이하가 36.4%, 전문대졸이 59.1%, 대졸 이상이 69.2%로 전년 동월 대비 고졸 이하만 0.1%p 상승한 반면, 그 외에는 각각 0.2%p, 0.4%p 하락
- 정규직 여부별 교육 · 훈련 경험 비율은 정규직 근로자 58.8%, 비정규직 근로자 41.3%로 전년 동월 대비 정규직은 2.1%p 상승, 비정규직은 2.1%p 하락
 - 청년층 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 교육 · 훈련 경험 비율 격차는 17.5%p로 전년 동월 대비 4.2%p 증가
- 사업체 규모별 교육 · 훈련 경험 비율은 5~9인(34.7%), 10~29인(54.1%)이 전년 동월 대비 0.1%p, 2.4%p 하락한 것을 제외하고, 대체적으로 소폭(0.1%p~4.5%p) 상승
 - 100~299인의 교육 · 훈련 경험 비율은 74.1%로 전년 동월 대비 상승률이 4.5%p로 가장 높은 반면, 10~29인의 교육·훈련 경험 비율은 54.1%로 전년 동월 대비 하락률(2.4%p)이 가장 높음.

표 2. 청년층(15~29세) 임금근로자의 교육·훈련 경험 비율

(단위: %, %p, 전년 동월 대비)

구분		2010,8	2011,8	2012,8	2013,8	2014,8	2015,8	
							증감	
임금근로자 전체		28,9	33,6	33,9	43,8	52,1	52,7	0,6p
성별	남자	28,0	33,0	32,4	42,3	49,4	49,3	-0,1p
	여자	29,7	34,1	35,2	45,2	54,5	55,7	1,2p
학력	고졸 이하	18,5	21,4	20,4	28,7	36,3	36,4	0,1p
	전문대졸	34,0	36,9	38,5	47,8	59,3	59,1	-0,2p
	대졸 이상	39,9	48,0	49,3	60,6	69,6	69,2	-0,4p
정규직 여부	정규직	30,8	36,6	37,7	48,9	56,7	58,8	2,1p
	비정규직	25,2	27,7	26,5	34,0	43,4	41,3	-2,1p
사업체	1~4인	11,9	12,7	13,4	18,5	19,5	20,3	0,8p
	5~9인	19,9	21,4	23,1	30,0	34,8	34,7	-0,1p
	10~29인	28,9	34,5	36,0	43,4	56,5	54,1	-2,4p
	30~99인	35,5	42,0	43,1	49,8	64,4	65,3	0,9p
	100~299인	43,8	50,6	42,2	59,8	69,6	74,1	4,5p
	300인 이상	47,7	57,4	63,8	92,0	95,2	95,4	0,1p

주: 1) 교육·훈련 경험 비율은 지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육·훈련을 받은 경험자의 비율임. 단, 2014년의 경우 조사 문항이 다소 변경되어 “지난주의 직장에서” 지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육·훈련을 받은 경험자의 비율임.

2) 각 비율은 해당 집단에서 경험자가 차지하는 비중임.

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사.

□ 고령층(55~79세) 임금근로자의 지난 1년간의 직업능력 향상 및 개발을 위한 교육·훈련 경험 비율은 40.2%로 전년 동월 대비 0.2%p 하락

- 성별 고령층의 교육·훈련 경험 비율은 남성 근로자가 44.0%로 전년 동월 대비 0.8%p 상승, 여성 근로자는 35.4%로 1.3%p 하락
- 학력별 고령층의 교육·훈련 경험 비율은 중졸 이하 32.0%, 고졸 40.3%, 전문대졸 이상 60.5%,로 전년 동월 대비 중졸 이하와 고졸은 각각 1.1%p, 0.7%p 하락, 전문대졸은 1.4%p 상승
- 정규직 여부별 고령층의 교육·훈련 경험 비율은 정규직 근로자가 44.5%, 비정규직 근로자가 36.5%로 전년 동월 대비 정규직 근로자는 동일한 반면, 비정규직 근로자는 0.4%p 하락

- 사업체 규모별 고령층의 교육·훈련 경험 비율은 1~4인(20.1%), 10~29인(44.0%)만이 전년 동월 대비 소폭(1.7%p, 0.8%p) 상승, 그 외에는 모두 전년 동월 대비 1.0%p~7.8%p 하락
- 특히, 100~299인 사업체의 고령층 근로자의 교육·훈련 경험비율은 60.1%로 전년 동월 대비 7.8%p 하락으로 그 감소분이 가장 큼.

표 3. 고령층(55~79세) 임금근로자의 교육·훈련 경험 비율

(단위: %, %p, 전년 동월 대비)

구분		2010.8	2011.8	2012.8	2013.8	2014.8	2015.8	
							증감	
임금근로자 전체		21.4	23.9	27.1	35.0	40.4	40.2	-0.2p
성별	남자	24.4	27.2	32.6	40.5	43.2	44.0	0.8p
	여자	17.3	19.4	19.8	29.0	36.7	35.4	-1.3p
학력	중졸 이하	16.2	18.1	19.1	26.7	33.1	32.0	-1.1p
	고졸	25.0	16.4	30.5	38.6	41.0	40.3	-0.7p
	전문대졸 이상	37.2	41.2	49.1	57.1	59.1	60.5	1.4p
정규직 여부	정규직	25.0	28.7	32.2	40.5	44.5	44.5	0.0p
	비정규직	18.9	20.4	23.2	31.6	36.9	36.5	-0.4p
사업체	1~4인	9.9	10.3	11.1	15.9	18.4	20.1	1.7p
	5~9인	13.7	13.4	16.7	21.5	29.5	28.5	-1.0p
	10~29인	25.2	26.9	27.5	39.2	43.2	44.0	0.8p
	30~99인	29.3	39.7	45.3	55.1	59.1	56.7	-2.4p
	100~299인	40.4	47.6	56.1	56.2	67.9	60.1	-7.8p
	300인 이상	44.3	51.4	63.6	92.3	96.4	93.9	-2.5p

주: 1) 교육·훈련 경험 비율은 지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육·훈련을 받은 경험자의 비율임. 단, 2014년의 경우 조사 문항이 다소 변경되어 “지난주의 직장에서” 지난 1년간 직업능력개발을 위한 교육·훈련을 받은 경험자의 비율임.

2) 각 비율은 해당 집단에서 경험자가 차지하는 비중임.

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사. KRIVET

(작성: 손희전 한국직업능력개발원 연구원)

사랑이 희망입니다.

해외

중국의 창업 열풍과 지원 환경

중국 정부는 취업난 해결과 신경제성장 동력의 육성을 목표로 창업을 통한 혁신을 추구하고 있다. 이를 위해 ‘대중창업 · 만인혁신(大众创业 · 万众创新)’이라는 캐치프레이즈 아래 창업을 방해하는 각종 행정규제를 완화 · 철폐하고, 창업 이해관계자들이 자유롭게 교류할 수 있는 창업 공간을 설립하는 등 효율적인 창업 생태계를 구축하는데 힘쓰고 있다. 그 결과, 중국의 창업 증가 속도가 세계 최고 수준을 기록하는 등 가시적인 성과를 보이고 있는 실정이다. 본고는 중국 정부에서 발표한 각종 창업 지원 정책 자료와 통계 자료를 분석하여, 중국 창업의 현황과 창업 지원 환경을 분석 · 정리하였다.

I. 들어가면서

중속성장(7% 내외)을 의미하는 신창타이(新常态) 시대에 진입하면서, 중국은 새로운 성장 돌파구로서 ‘창업을 통한 혁신’을 강조하고 있다. 리커창 총리는 올해 3월 개최된 양회(两会)에서 정부사업 보고를 통해 ‘대중창업 · 만인혁신(大众创业 · 万众创新)’을 천명하고, 이를 경제발전의 엔진으로 삼아 일자리를 창출하고 경제성장을 도모하겠다는 의지를 밝혔다. 이에 따라 중국의 각 정부부처들은 민간 주도의 창업을 장려하기 위해 각종 행정규제를 축소 · 폐지하고 다양한 재정적 지원정책을 제정 · 시행하고 있다.

특히, 대학과 연구소, 창업 유관시설 등이 유기적으로 통합된 중창공간(众创空间)이 활성화되고 알리바바, 샤오미 등 세계적인 기업으로 성장한 창업기업의 성공신화는 청년들로 하여금 적극

적으로 창업전선에 뛰어들게 하는데 크게 기여하고 있다. 실제 대학 졸업생 중 창업을 선호하는 졸업생의 비중은 2014년 3.2%에서 2015년 6.3%로 약 2배 증가하였다. 또한 이러한 창업 열풍은 자연스럽게 일자리 창출로 연결되어, 중국의 극심한 취업난 문제 해결에 일조하고 있다. 중국 정부 통계에 따르면, 올해 1~9월 중국 도시 신규 취업자 수는 1,066만 명에 달해 올 한해 정부 취업 목표인 1,000만 명을 일찌감치 달성했다.

우리나라 역시 ‘창조경제’라는 캐치프레이즈 아래 창업 활성화를 주요 정책과제로 선정하여 미래 성장 동력 확보 및 청년 일자리 창출 차원에서 대학생의 창업 지원을 강화하고 있다. 하지만 최근 한국무역협회가 실시한 조사 결과에 따르면 한국 대학생의 경우 창업 실패에 대한 두려움 등으로 중국 대학생보다 창업에 소극적이며, 경쟁력 있는 창업 생태계 구축 미흡으로 창업 활기가 상대적으로 저조한 것으로 나타났다. 따라서 본고에서는 우리나라의 창업 활성화 대책 마련을 위한 벤치마킹의 일환으로 중국의 창업 현황과 창업 지원 제도 등을 분석하고자 한다.

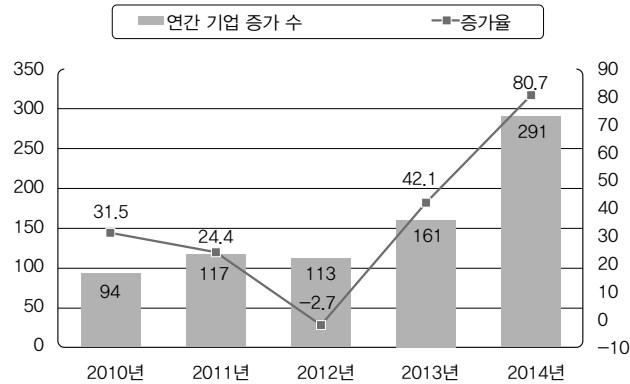
Ⅱ. 중국의 신규 창업 현황

중국 국가공상행정관리총국(이하 ‘공상총국’)의 발표에 의하면, 2014년 말까지 공상총국으로부터 영업허가증을 획득한 업체는 일반 기업, 자영업자, 농민전업합작사를 포함하여 총 6,932만 개에 달한다. 그중 일반 기업 수는 1,819만 개, 자영업 수는 4,984만 개, 농민전업합작사는 129만 개로, 자영업자의 비중이 가장 크게 나타났다.

정부에 등록된 업체 중 2014년 신규로 등록된 업체 수는 총 1,292만 개로 전년 대비 14.2% 증가하였으며, 그중 일반 기업은 365만 개로 전년 대비 45.9% 늘어났다. 이는 하루 1만 개의 기업이 새롭게 생겨난 것으로 창업 열풍이 거세지고 있음을 의미한다. 연도별 일반 기업의 순증(연간 창업 수-연간 폐업 수) 추이를 살펴보면, 2014년도에 80.7%로 증가하여 어느 해보다 가장 빠른 폭으로 증가하였음을 알 수 있다([그림 1] 참조).

그림 1. 연도별 일반 기업 순증 추이

(단위: 만 개, %)



출처: 중국 공상총국 연도별 발표자료 정리.

최근 창업 분위기가 가장 활발한 도시는 광둥성(广东省)에 소재한 선전(深圳)이다. 2014년 기준으로 선전 인구 1백 명당 기업(일반 기업, 자영업자, 농민전업합작사 포함) 수가 16개에 달해 평균 6명의 선전 시민 중 1명이 CEO인 것으로 나타났다. 선전 다음으로 창업 분위기가 활발한 곳은 산둥성(山东省)에 위치한 칭다오(靑島)로 통계상 평균 인구 10명당 1명이 CEO인 것으로 나타났다. 그다음 상하이(上海)가 인구 16명당 1명, 베이징(北京)이 인구 22명 당 1명이 CEO 역할을 수행하는 것으로 나타났다.

이처럼 중국 내 신규 창업 기업 수가 증가한 것은 창업 활성화를 도모하기 위한 정부의 강력한 정책 시행에 힘입은 것이라고 볼 수 있다. 최근 중국은 회사법 개정을 통해 창업자들에게 부담으로 작용하였던 창업비용을 완화하고, 각종 행정절차를 획기적으로 철폐하거나 축소하는 등 창업에 유리한 환경을 조성하기 위해 힘쓰고 있다. 또한 다양한 창업 아이디어를 자유롭게 공유하고 다양한 투자처를 모색할 수 있는 대중 창업 공간이 활성화됨에 따라 신규 창업 기업의 수가 꾸준히 증가한 것으로 보인다.

Ⅲ. 중국의 창업 지원 정책

중국의 창업 열풍 기반에는 이를 지원하기 위한 강력한 정부의 의지가 있다. 우선 중국 정부는 창업 활성화를 위해 과감한 제도 정비를 단행하였다. 회사법 개정을 통해 등록자본금 및 기타 등기 관련 사항을 완화하여 창업에 대한 진입 문턱을 크게 낮추었다. 예전에는 등록자본금이 부족해서 아이디어가 좋아도 창업하지 못하는 경우가 많았는데, 등록자본금 최소 요건을 폐지하고 출자 방식도 자율화함으로써 '1위안'만 있어도 창업을 할 수 있는 시스템을 구축하였다. 또한 '공정한 시장경쟁을 유도하고 정상적인 시장 질서를 유지하기 위한 국무원 의견'을 통해 '삼증합일(三证合一)'제도를 추진하였다. 이에 따라 기존에는 영업집조, 조직기구코드증, 세무등기증 등 세 가지 증서를 취득해야지만 영업을 가능했으나 이를 하나의 증서로 통합시켰으며, 창업 소요 시간도 1개월에서 3일로 단축하였다. 그 밖에 창업 시 준비해야 할 서류도 26종에서 절반으로 줄이고 서류 작성을 위해 필요했던 데이터 역시 기존의 166개에서 74개로 간소화하였다.

리처창 총리가 '대중창업·만인혁신(大众创业·万众创新)'을 제창한 이래 이와 관련하여 중국 정부는 두 가지 주목할 만한 정책을 발표하였다. 하나는 2015년 국무원이 발표한 '창업 공간 발전을 통한 대중혁신창업 촉진에 관한 지도의견(关于发展众创空间推进大众创新创业的指导意见; 이하 '지도의견')'이며, 다른 하나는 2015년 6월 발표된 대중창업, 만인혁신 장려 정책 조치에 관한 의견(关于大力推进大众创业万众创新若干政策措施的意见; 이하 '정책의견')이다.

'지도의견'은 2020년까지 대중 창업 공간 등 새로운 창업 서비스 플랫폼 구축을 목표로 ① 대중 창업 공간 확대, ② 창업 진입장벽 완화, ③ 과학·기술인, 대학생 창업 장려, ④ 혁신 창업 공서비스 지원, ⑤ 창업으로 재정자금을 유인, ⑥ 창업 투자자금 조달 시스템 완비, ⑦ 혁신 창업 행사 다양화, ⑧ 혁신형 창업 문화 분위기 조성 등의 8가지 중점 임무를 제시하고 있다.

'정책의견'은 보다 구체적인 정책 조치들을 포함하고 있다. 주요 내용을 살펴보면 첫째, 창업 촉진을 위한 시장 환경을 조성한다. 창업을 저해하는 독점 및 시장 지배력 남용에 대한 규제를 강화하고 지적재산권 보호 등을 통해 창업을 저해하는 요소를 혁파하여 창업 동기를 부여한다는 것이다. 둘째, 창업 성격에 부합하는 금융 지원을 획기적으로 강화한다. 이를 위해 은행의 창업 지

원 방식을 혁신하고, 창업 관련 재정자금 지원을 확대하며, 창업투자 자금의 조달 경로를 다양화하였다. 셋째, 그동안 미흡한 것으로 지적되었던 창업 관련 세제 지원을 확충하였다. 이와 관련하여 연구개발비 추가공제, 인큐베이터 우대 혜택, 창업 초기 기업 투자자 세제 혜택 등의 방안을 마련하였다. 넷째, 광범위한 인력 유입 및 유인 시책을 제시하고 있다. 이와 관련하여 전문기술인력의 창업을 장려하고, 창업교육을 강화할 전망이다. 특히 대학, 연구기관 등의 전문기술인력이 창업 목적으로 퇴사할 경우, 3년 내 기존 기관으로 재취업하는 것을 허용하는 방안을 마련하였다. 다섯째, 다양한 형태의 창업 지원 플랫폼을 구축한다. 새로운 유형의 인큐베이터를 구축하고, 인터넷 플러스 창업 네트워크를 구축하며 창업 관련 기술 플랫폼, 지역 플랫폼 발전을 추진할 예정이다. 마지막으로 창업 관련 전문분야의 발전을 촉진하고자 한다. 기업 관리, 법률 자문, 물류 등 전문 서비스업 발전을 지원하며, 전자상거래 기반 확충을 통해 귀향 창업을 집적화한다.

표 1. 창업 관련 중국의 정책 발표 일시

발표 시기	주요 내용	발표 기관
2015년 6월	대중창업, 만인혁신 장려 정책 조치에 관한 의견 - 창업 촉진을 위한 시장 환경 조성 - 창업·혁신에 부합하는 금융 지원의 획기적 강화 - 창업·혁신 세제 혜택 신설 및 확대 - 창업 인력 유입 촉진 및 유인체계 강화 - 다양한 창업 지원 플랫폼 구축 - 창업·혁신 관련 전문 분야의 발전 촉진	국무원
2015년 3월	창업 공간 발전을 통한 대중혁신창업 촉진에 관한 지도의견 - 대중창업 공간 확대 - 창업 진입장벽 완화 - 과학·기술인, 대학생 창업 장려 - 혁신 창업 공공서비스 지원 - 창업을 위한 재정자금을 유인 - 창업 투자자금 조달 시스템 완비 - 혁신 창업 행사 다양화 - 혁신형 창업 문화 분위기 조성	국무원
2014년 7월	공정한 시장경쟁을 유도하고 정상적인 시장 질서를 유지하기 위한 국무원 의견 - 공상총국에서 책임지고 '삼중합일' 제도를 추진할 것 - 행정 심의 대폭 감소 - 지역 및 업종별 독점 행태 타파	국무원

〈표 계속〉

발표 시기	주요 내용	발표 기관
2014년 3월	「중화인민공화국회사법」 개정안 정식 발효 - 최저 등록자본금 규정 폐지 (과거 3만 위안~500만 위안의 최저 등록자본금 요구) - 현금출자 의무비율 규정 폐지 (과거 등록자본금 중 현금출자 비중 최소 30% 요구)	전국인민대표대회
2014년 3월	‘전국 기업 신용정보 공시 시스템’ 정식 오픈 - 이 시스템을 통해 정부에 등록된 각 지역별 기업 기본정보 및 처벌 경력 등 확인 가능 (사이트 주소: http://gsxt.saic.gov.cn)	공상총국

출처: 중국 정부 발표 자료.

또한 중국 정부는 청년 창업 활성화를 위하여 대학생 창업 지원 정책을 지속적으로 발표하고 있다. 교육부가 배포한 ‘2015년 전국 대학 졸업생 취업과 창업에 관한 통지(2015年全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知)’에 따르면 중국 정부는 앞으로 4년 내에 ‘80만 대학생 창업 시대’를 여는 것을 목표로 하고 있다. 이를 위해 대학마다 탄력적인 학제를 도입하여 재학생의 휴학 창업을 허용하고, 대학 내 창업 관련 전문교과과정을 개설하도록 촉진하였다. 또한 성공한 창업자 등을 겸임교수로 초빙하여 학생 창업 멘토링 및 창업 관련 경연대회 등의 다양한 활동을 지원하도록 하였다. 그 밖에 중국 정부는 대학생들의 창업을 장려하기 위해 대학교를 통해 창업을 원하는 당해 졸업생들에 한해 ‘대학교 졸업생 자체 창업증’을 발급하여 본 증서를 소지한 학생들에게 세금 혜택을 제공하는 정책을 시행하고 있다. 예를 들어, 대학생 창업자가 자영업에 종사하는 경우, 3년간 지급해야 할 영업세, 도시 유지 건설세, 교육비 부가세, 개인 소득세 등 세금 항목들을 연 8천 위안 이내로 면제해주고 있다.

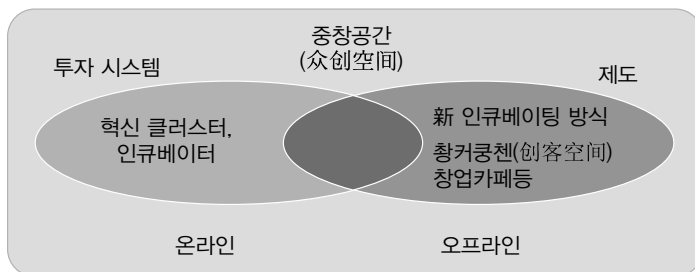
한편, 중국 정부는 해외에 체류 중인 중국 유학생의 귀국 창업을 지원하는 정책도 계속해서 실행하고 있다. 인력자원 및 사회보장부에서는 2006년부터 ‘유학 인원 귀국 창업 지원 계획’을 실시하여 자금 지원, 세수 감면, 유학생 창업 단지 조성 등을 통해 귀국 유학생의 창업을 지원하고 있다. 국가에서 중점 지원하는 하이테크 산업에 속하는 유학생 기업에 대해 기업소득세를 15%(기존 25%)로 감면하고 연구·개발 비용은 실제 발생액보다 확대(150%) 적용하여 보다 많은 세금 공제를 받을 수 있도록 혜택을 제공하고 있다. 정부의 정책적 지원에 힘입어 중국 각지에 산재한

귀국 유학생 창업단지 역시 계속 증가하고 있는 실정이다. 1994년 중국 난징에 처음으로 세워졌던 귀국 유학생 창업단지는 2013년 베이징과 상하이로 중심으로 전국 각지에 280개가 건립되었으며, 입주 기업 수는 1.6만 개, 귀국 유학생 창업 단지에 근무하고 있는 귀국 유학생 수는 4만 명에 달한다.

Ⅳ. 대중 창업 공간: 중창공간(众创空间)

중국 정부는 국민 창업을 지원할 수 있는 ‘중창공간(众创空间)’을 대표적인 창업 지원 플랫폼으로 구축해 국민의 창조성을 발휘하고 경제성장의 새로운 엔진을 창출하도록 도모하고 있다. 중창공간은 기존의 혁신 클러스터, 인큐베이터에 창커쿵젠(创客空间), 창업카페 등의 새로운 인큐베이팅 방식이 추가된 개념으로 온·오프라인 공간, 투자 시스템, 제도 등을 총망라한 창업 지원 플랫폼을 의미한다([그림 2] 참조). 현재 베이징 6곳, 상하이 10곳, 광저우 6곳, 서부 라싸(拉萨), 쿤밍(昆明) 24곳 등 총 50곳에서 중창공간이 활성화되고 있다.

그림 2. 중창공간의 개념도



출처: 박배성(2015), 중국의 새로운 성장동력, 창업, 포스코경영연구원, p.6.

그중에서 가장 대표적인 중창공간은 중국의 실리콘밸리라고 불리는 베이징의 ‘중관촌(中关村)’에 소재해 있다. 중국 전체 벤처 투자금의 1/3이 중관촌에 집중되어 있고, ‘창업’, ‘투자’에서부터 ‘상장 및 대기업 성장’과 ‘재투자’의 선순환 구조로 창업 생태계가 형성되어 있다. 중관촌의 중

창공간에서 창업에 성공한 창업자들이 새로운 창업자를 발굴하는 데 다시 투자함으로써 창업 열풍을 지속해나가고 있는 것이다. 2014년 6월에는 200m 길이의 ‘중관촌 창업 거리(innovation street)’가 조성되었으며, 현재까지 20여 개의 스타트업 지원사, 200여 개의 펀드 프로젝트, 400여 개의 창업가 팀이 활동하고 있다. 특히, 중관촌은 베이징대, 칭화대 등 40여 개 대학과 200여 개의 국가과학연구소, 122개의 국가지정 실험실·연구센터 등과 유기적으로 연계되어 있어 혁신적인 기술 연구를 가능하게 하는 뛰어난 인력풀을 갖추고 있다. 또한, 약 100여 개의 창업 인큐베이터센터가 있어, 대학생 창업자가 저렴한 비용으로 전문적인 창업 지원 서비스를 이용할 수 있다. 그 밖에 처쿠(车库)카페와 같은 창업카페들을 설립하여 창업지망생과 투자자가 자연스럽게 교류할 수 있는 혁신공간을 마련하고 있다. 창업카페에서는 매월 투자자에게 사업 계획 발표회가 개최되며, 법률 자문, 클라우드 서버 등의 서비스도 제공하고 있다.

처쿠카페

- 2011년 4월 중관촌에 개인이 설립한 최초의 카페형 인큐베이터
- CDN 서비스 기업 Chinesecache의 CEO이었던 쑤디(苏荭)에 의해 개업
- 빌 게이츠, 스티브 잡스가 차고에서 벤처를 시작한 것에서 착안하여 카페명을 차고(처쿠, 车库)로 작명
- 창업을 준비하는 사람들에게 교류와 창작의 장소를 제공하고 있으며 커피 한 잔 값에 회의실, 인터넷 등을 자유롭게 사용할 수 있음.

V. 결론

경제 성장률이 둔화되는 신창타이 시대에 접어들면서 창업을 통한 취업난 해소는 중국 정부의 큰 과제가 되었다. 특히, 중국 리커창 총리는 ‘대중창업 · 만중혁신’을 강조하면서 사회적으로 창업에 유리한 생태계를 조성하는 데 매우 적극적인 움직임을 보여 왔다. 제도 정비를 통해 창업의 문턱을 대폭 낮춰 아이디어만 있으면 창업이 가능한 환경을 조성하였으며, 중창공간과 같은 창업 지원 플랫폼 건설을 통해 누구나 쉽게 창업 지원 서비스를 받을 수 있는 인프라를 확충하였다. 또한 우수한 청년인력이 창업을 할 수 있는 다양한 유인책을 마련하여 실행하고 있다. 이처럼 청년 창업을 장려하기 위한 정부의 다양한 노력들은 창업에 대한 두려움을 해소하고, 청년들의 도전정

신을 고취시키는 데 매우 효과적으로 작용하였다.

우리나라도 '창조경제'라는 이름 아래 다양한 창업 활성화 정책을 시행하고 있고, 실제 많은 젊은이가 창업의 꿈을 품고 있다. 하지만 이들을 실제 창업으로 이끌 만한 정부의 정책적 지원이 부족하고, 실패의 두려움 없이 창업에 도전할 수 있는 사회 안전망이 제대로 구축되어 있지 않다는 점은 우리나라 창업 환경의 한계로 지적된다. 이러한 한계를 극복하기 위해서는 무엇보다 효율적이고 건강한 창업 생태계를 구축하기 위해 힘써야 한다. 따라서 중국의 사례를 적극 검토하여 국가, 기업, 그리고 대중이 상호 협력하여 혁신을 일구어 내는 선진 창업 생태계를 구축할 필요가 있을 것이다. 

(작성: 장상윤 산동사범대학 강사)

참고문헌

곽배성(2015). 중국의 새로운 성장동력, 창업. 포스코 경영연구원.
한국무역협회(2015). 한·중·일 청년창업, 중국 열풍, 일본 미풍, 한국은... . Trade Brief, 제 57호.

中国国务院(2015). 关于发展众创空间推进大众创新创业的指导意见.
中国国务院(2015). 关于大力推进大众创业万众创新若干政策措施的意见.
中国教育部(2014). 2015年全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知.
中国人力资源和社会保障部(2014). 关于支持留学人员回国创业意见的通知.
王辉耀, 苗绿(2013). 中国海归发展报告(2013版). 社会科学文献出版社.
麦可思研究院(2014). 2014年中国大学生就业报告. 社会科学文献出版社.

中国国务院. govinfo.nlc.gov.cn
中国国家统计局. http://www.stats.gov.cn
中国创业网. http://www.cye.com.cn

사랑이 희망입니다.

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자	
제18권 6호 (2015.11.)	시론		청년 일자리 문제의 본질과 미래지향적 대안	방하남	
	이슈 분석	청년 니트(NEET)의 실태와 정책적 시사점		채창균 · 민주홍 · 양정승 · 정지운	
		인문계 대졸 청년층 취업 이슈		오호영	
		대학 창업교육훈련 생태계 조성 분야 핵심 이슈		박 동	
		고졸 청년의 취업 추이와 향후 과제		채창균 · 양정승	
	정책 해설		고교 재학생 단계 일학습병행제 '산학일체형 도제학교'로 능력중심사회 앞당긴다	박종길	
	글로벌 리포트		청년층의 일-학습 병행 유형 분석	김문희	
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 차랑메카트로니커 훈련과정	정미경	
	패널 브리프	독서·신문읽기와 학업성취도, 그리고 취업		채창균 · 신동준	
		청년층 근로자의 근로환경과 직무태도		박라인 · 황승록	
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전	
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	동향 · 데이터 분석센터	
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	신동준	
		해외	프랑스 1인 기업가 제도 특성 및 정책방향	하정임	
제18권 5호 (2015.9.)	시론		능력중심사회로의 향해-국가직무능력표준(NCS)의 알파와 오메가	나승일	
	이슈 분석	국가직무능력표준(NCS)과 국가역량체계(NQF)의 핵심 쟁점과 향후 과제 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 자격제도 운영 현황과 과제 국가직무능력표준(NCS) 기반 교육훈련과정 도입의 주요 이슈와 과제 국가직무능력표준(NCS) 학습모듈 활용의 주요 이슈와 과제 국가직무능력표준(NCS) 기반 채용의 주요 이슈와 과제		조정윤 이동임 최동선 김성남 김진실	
		정책 해설		청년 고용절벽, '청년 일자리 기회 20만+ 프로젝트'로 타개한다	백용천
		글로벌 리포트		OECD의 스킬 미스매치 관련 연구 정리	김문희
		패널 브리프	청년층의 고용형태 변화와 영향요인 분석		채창균 · 신동준 · 류지영
	인적자본기업패널(HCCP) 조사 참여 기업들의 HRD-Index 현황 분석		황성수 · 박라인		
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전	
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	동향 · 데이터 분석센터	
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	신동준	
		해외	중국 해외인재 유치 현황 및 관련 정책	장상윤	

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제18권 4호 (2015.7.)	시론		「진로교육법」, 진로교육의 새 지평을 연다	서우석
	이슈 분석		「진로교육법」 제정의 의미와 과제 진로교육의 현황과 과제 청년층 해외취업·해외인턴 사업의 글로벌 역량 강화를 위한 과제 우수 외국인 유학생 유치 정책 개선 방향 공직원조개발을 통한 아시아 개발도상국의 인적자원개발 지원	진미석 장현진 박성재 백성준 이남철
	정책 해설		「진로교육법」의 제정과 시행	문승태
	글로벌 리포트		2015 OECD 스킬전망: 청년 스킬 및 고용 현황과 관련 정책	김문희
	패널 브리프		미래직업 결정과 노동시장 성과 국내 박사학위 취득자의 학위과정 만족도	류지영·신동준 송창용·김혜정
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	박보경
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	정란
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
해외		미국 대학의 진로지원 서비스 현황: 조지아 대학을 중심으로	한효정	
제18권 3호 (2015.5.)	시론		사회부총리제를 통한 국민 행복 사회의 실현을 위하여	이용순
	이슈 분석		능력중심사회와 사회부총리의 역할 사회부총리제 도입과 청년 고용 분야 핵심 이슈 중소기업 인식 개선을 통한 능력중심사회 구현 사회부총리 제도 하에서의 자격제도 개선 과제	채창균 오호영 황성수 최영렬
	정책 해설		2015년 지역 평생교육 활성화 지원 사업	김환식
	글로벌 리포트		금융위기 이후 청년 니트족의 도전 과제와 관련 정책 멕시코의 노동시장 동향 및 정책적 시사점	김문희 조은상
	패널 브리프		청년층 임금근로자의 근로 여건과 일자리 만족 사업체의 비정규직 고용 현황	손희전 박라인·황승록
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	동향· 데이터분석센터
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
해외		중국어 학도제의 개념 및 운영현황 일본 직업능력개발 분야의 향후 이슈 전망	장상윤 김영중	

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제18권 2호 (2015.3.)	시론		지역산업과 연계한 인재양성으로 지역균형발전을	이원중
	이슈 분석		지역균형발전과 인적자원 양성·활용의 당면 과제 지역·산업 맞춤형 인력양성사업의 현황과 과제 지방대학 및 지역인재 육성 이슈 경기도 인적자원개발위원회 운영 사례를 통해 본 이슈와 과제 전라북도의 취업연계형 특성화 과정 사례 분석	김형만 최영섭 전재식 강순희 김영권
	정책 해설		대학생의 중소기업 취업 및 창업 활성화를 위한 (2015년 희망 사다리 장학 사업 계획)	이승복
	글로벌 리포트		학생들의 미래 준비 관련 OECD 회원국의 교육정책 분석	김문희
	패널 브리프		청년층의 진로 유형 분석 일학습병행제 확산을 위한 기업 현장의 참여 의향	신동준·류지영 황성수·박라인
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	이영선
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
		해외	산업주도 지역협력형 독일의 이원화 대학 프랑스 신직업교육법의 주요 개정 방향과 내용	정미경 안정현
제18권 1호 (2015.1.)	시론		2015년을 능력중심사회 구축의 원년으로	이용순
	이슈 분석		일학습병행제의 현황, 성과 및 향후 과제 국가직무능력표준 학습모델 개발·활용의 주요 이슈 자격제도의 연계성 제고를 위한 정책 과제 지방대학의 활성화를 통한 지역균형인재 육성 학교 진로정보의 활용 현실과 정책 과제	전승환·이한별 최동선 최영렬 유한구 김승보
	정책 해설		장년 고용 종합대책 추진 방향	이수영
	글로벌 리포트		OECD의 유럽 청년보장제도 사례 연구	김문희
	패널 브리프		기업의 인적자원관리 제도의 고용 성과 변화에 대한 영향 분석 외국인 국내 박사학위 취득자 현황	오계택 송창용·김혜정
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	동향·데이터분석센터
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
		해외	영국의 계속교육기관 역량 강화를 위한 주요 전략 중국의 현대 직업교육 체계 수립 계획	장익현 장상윤

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제17권 6호 (2014.11.)	시론		대학 구조개혁의 쟁점과 과제	이원근
	이슈 분석		대학 구조개혁 관련 법적 근거 마련의 쟁점 대학 구조개혁 정책의 쟁점과 과제 대학 구조개혁과 전문대학의 경쟁력 강화 방안 일본의 대학 구조개혁 사례 및 시사점 마이스터고와 특성화고의 취업 성과 분석	신현석 이 영 전재수 김미란 양정승 · 김유미
	정책 해설		중학교 자유학기제 확산	조재익
	글로벌 리포트		OECD의 지역 웰빙 측정과 인적자원개발 프랑스 국가역량체계(NQF)의 운영현황과 시사점	김문희 조정윤 · 이유진
	패널 브리프		어떤 청년이 타인을 더 신뢰하는가? 한국의 기초자치단체에서의 인적자본의 지역 성장 효과 분석	손희전 김민규
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	이은혜
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
		해외	프랑스 자원계약제도의 고용 유지로의 이행과 시사점	하정임
제17권 5호 (2014.9.)	시론		고용서비스 발전을 위한 정책 제언	유길상
	이슈 분석		평생직업능력개발 체제 강화 직업능력개발훈련 진단과 개선 방안 기초생활보장제도 급여체계 개편과 취약계층 고용·복지 서비스의 과제 국가직무능력표준 학습모듈의 개발 현황과 과제 국가직무능력표준 기반 자격제도 및 국가역량체계 구축 직업교육훈련 국제협력 강화 최근 임금근로자의 직업능력개발 교육·훈련 참여 동향	박천수 나동만 류기락 최동선 이동임 김덕기 박보경 · 정재호
	정책 해설		대학 창업교육 5개년 계획	배성근
	글로벌 리포트		네덜란드 고령자 고용정책 사례와 시사점	윤영귀
	패널 브리프		군 경험과 인적자원 개발 근로자 중심의 노동시장 유연화 관점에서 살펴본 경력 단절 근로자 현황	신동준 · 류지영 황성수
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	이은혜
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
		해외	미국 중·고등 직업교육 성취기준 활용 현황	한효정

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제17권 4호 (2014.7.)	시론		능력중심사회와 열린 노동시장	박영범
	이슈 분석		대학의 취업 지원 역량 강화 및 창업교육 활성화 산학협력을 통한 대학의 인력 양성 현황과 과제 '전문대학 육성 정책'의 진단과 과제 고졸 취업 활성화 정책 진단 진로 탐색 중심의 자유학기제 도입 및 진로교육 인프라 확충	오호영 주희정 윤형한 허영준 정윤경
	정책 해설		고등교육의 경쟁력 강화와 대학 구조개혁 추진 뿌리산업 인력 수급 원활화 방안	박춘란 최태현
	글로벌 리포트		최근 TVET 분야 국제 논의 동향	김철희
	패널 브리프		청년층의 사회자본이 취업에 미치는 영향 국내 인문·사회계열 신규 박사학위 취득자의 고용 실태	신동준·류지영 송창용·김혜정
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	이은혜
직업능력개발		직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경	
해외		영국 견습제도(apprenticeship) 개혁	장익현	
제17권 3호 (2014.5.)	시론		우리 청소년들에게 '자하원일'을 찾아주자	장익성
	이슈 분석		여성 산업기술인력의 고용 구조와 활용 실태 베이비붐 세대의 일자리 현황과 과제 대기업 교육훈련이 중소기업 고용을 창출하는가, 아니면 그 반대인가? 신직업을 통한 일자리 창출 사회적경제의 제도화와 사회적기업 육성 정책의 이슈	김미란 손유미 반기운 강은영 김성기
	정책 해설		지방대학 특성화 사업 기술창업 활성화	배성근 정윤모
	글로벌 리포트		세계은행의 교육 전략과 한국의 직업능력개발	나향욱
	패널 브리프		대졸자 학자금 대출 상환 부담과 취업 선호 기업지배구조와 교육훈련 투자	손희전 황승록
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	이은혜
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
		해외	사회적기업 및 시민단체 활성화를 위한 영국 정부의 정책 지원 방향 중국 사회기업의 현황과 발전전망	장익현 장상윤

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제17권 2호 (2014.3.)	시론		미래 변화가 요구하는 한국의 인재상	이무근
	이슈 분석		일·학습병행제의 성공적 추진을 위한 과제 일·학습병행제 해외 동향과 시사점 한국형 일·학습병행 프로그램 개발 기업에서 본 일·학습병행 프로그램 - 삼우금형의 경험을 중심으로 대학 관점에서의 일·학습병행제의 현안과 정착·발전을 위한 제언	강경중 최수정 변숙영 김인수 최정훈·홍성수
	정책 해설		2014년 중점 추진 일자리 정책 최근 고용 동향과 2014년 일자리 정책 방향	이찬우 이재홍
	글로벌 리포트		네덜란드 직업교육훈련 제도의 현황과 쟁점 스위스의 직업교육훈련 체제	류기락 전승환
	패널 브리프		대학생의 교육투자에 따른 희망임금과 취업 선호도 기업의 인적자원개발 인프라 및 활동과 조직 성과	류지영·신동준 김호진
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	이은혜
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
		해외	일·학습 연계를 위한 핀란드 후기중등직업교육 현황 독일의 공무원 이원화 교육	이동섭 정미경
제17권 1호 (2014.1.)	시론		수리과학 역량을 갖춘 인재 양성 방안: 수학을 공부하면 미래 직업이 보인다	강혜련
	이슈 분석		산업 분야별 역량체계 도입 추진 전략 2014년 고용·직업능력개발 정책의 주요 이슈 직업능력개발 평가·심사 현황 및 개선 과제 전문대학 특성화 사업의 내실화 방향 모두를 위한 진로교육: 농어촌 학교 진로교육의 과제 창조형 인재 육성과 활용	조정윤·오혁제 최영섭·김철희· 박동·류기락 나현미·전재식·장혜정 정태화 김승보 이남철
	정책 해설		창의적 인재 양성을 위한 정책 현황 및 향후 방향 시간선택제 일자리 창출 추진 방향	장석영 이수영
	글로벌 리포트		유럽의 자격 체계: 투명성, 이동성 및 평생학습 지원의 관점에서	Slava Pevec Gm·Jens B
	패널 브리프		기업의 일반대학원 석사인력 활용 실태와 과제 국내 이공계 신규 박사학위 취득자의 고용 현황	김호진 송창용·김혜정
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	이은혜
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
		해외	기업가정신 교육(Entrepreneurship Education)의 현황 및 극복 과제 영국의 청년층 진로지도 정책 동향 중국식 기업상학원(企业商学院)의 개념과 운영 현황	박종규 장익현 장상윤

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	이은혜
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
		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	박천수 정차근 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 이행노동시장의 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 홈스쿨링 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 진로 탐색학년제 도입을 위한 아일랜드 전환학년제의 주요 특징 분석 선진국의 진로지도 서비스 전달 체계 최근 신생직업의 현황과 정책 과제 특수교육대상 학생을 위한 진로정보 대졸자의 선택 직장 취업스펙과 정책 과제 사업주 직업훈련 지원제도와 교육훈련투자 성과	김나라 진미석 한상근 이지연 오호영 반기운
	정책 해설		새 정부의 직업교육, 진로교육 관련 국정과제 박근혜 정부의 일자리 정책	윤형한 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 전문대학 직업교육 확충 4년제 대학의 노동시장 연계 강화 초 · 중등 진로교육 활성화 산학협력 활성화 직업훈련체제 강화 자격의 연계기능 강화 일자리 창출 지원 노동시장 양극화(차별) 해소 노동시장 인프라 구축	장명희 · 박동열 · 최동선 강경종 오호영 진미석 황성수 박천수 김상진 채창균 정재호 류기락
	정책 해설		새 정부의 평생직업교육 분야 정책공약 새 정부의 일자리정책 [행복한 일자리]	윤형한 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	윤형한
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	정재호
해외		미래에 대한 투자: 오바마 정부의 커리어기술교육 개혁 청사진 공통핵심 성취기준과 직업교육 공통핵심기준	이종선 이민욱	