

THE HRD REVIEW

2018

DECEMBER

직업과 인력개발

THE HRD REVIEW is a quarterly magazine published by
Korea Research Institute for Vocational Education and Training.

제21권 4호 통권 99호 / ISSN 1228-8926

교육과 노동시장 연계

●시론

낡은 노동시장, 미래의 노동시장 그리고 교육훈련

●이슈 분석

고졸 취업자의 노동시장 정착 현황 및 과제

일학습병행은 경력개발에 효과적인가?

지능정보사회를 대비한 특성화고등학교의 직업·진로교육
개선 방향과 과제

한국형 국가역량체계(KQF)의 노동시장 활용 가능성
진단과 과제

교육과 일자리 연계: 개인의 욕망과 사회적 제약

●글로벌 이슈 & 리포트

미국의 공교육 평가제도: 학교 책무성 기제(School Accountability)에
관하여

개인의 직업경로관리에 주안점을 둔 교육훈련개별계좌(CPF) 조치

글로벌한 미래에서의 성공을 위한 직업교육 방향

'외로움'에 대한 영국 정부의 접근과 정책적 함의

●조사·통계 브리프

우리나라 20대 청년층의 사회적 자본과 건강

●국내 동향

일자리

직업교육 / 직업능력개발



한국직업능력개발원

KRIVET 모바일홈

THE HRD REVIEW

2018년 12월 14일 발행 • 제21권 4호(통권 99호)

등록 제16-1681호 (1998. 6. 11)

ISSN 1228-8926 (비매품)

편집처 | 한국직업능력개발원

발행처 | 한국직업능력개발원

발행인 | 나영선

편집위원회 | 민주홍(위원장), 채창균, 유한구, 정지운, 김안국, 전승환, 최지희, 허영준, 변숙영, 김성남, 이만욱, 황성수, 김영식, 최동선
김진수(한국교원대학교), 김문길(한국보건사회연구원), 이지은(간사)

발간 실무 | 동향분석센터 이지은

디자인 | (주)범신사 02-720-9786

인쇄 | (주)범신사 02-720-9786

기사 및 게재 신청 문의 | 044-415-3571

구독 신청 문의 | 044-415-5031, books@krivet.re.kr

* 「THE HRD REVIEW」에 실린 기사의 내용은 필자 개인의 의견으로 필자의 소속 기관이나 본지의 공식 견해를 대변하는 것은 아닙니다.

* 「THE HRD REVIEW」는 한국간행물윤리위원회의 도서잡지윤리강령 및 잡지윤리실천요강을 준수합니다.

CONTENTS

시론

넓은 노동시장, 미래의 노동시장 그리고 교육훈련 박영범	2
----------------------------------	---

이슈 분석

고졸 취업자의 노동시장 정착 현황 및 과제 김성남	10
일학습병행은 경력개발에 효과적인가? 김대영	26
지능정보사회를 대비한 특성화고등학교의 직업·진로교육 개선 방향과 과제 정윤경 · 나현미 · 김나라	58
한국형 국가역량체계(KQF)의 노동시장 활용 가능성 진단과 과제 이동임	78
교육과 일자리 연계: 개인의 욕망과 사회적 제약 김안국	104

글로벌 이슈 & 리포트

미국의 공교육 평가제도: 학교 책무성 기제(School Accountability)에 관하여 최지은	116
개인의 직업경로관리에 주안점을 둔 교육훈련개별계좌(CPF) 조치 하정임	126
글로벌한 미래에서의 성공을 위한 직업교육 방향 이대원	138
‘외로움’에 대한 영국 정부의 접근과 정책적 함의 윤혜준	152

조사 · 통계 브리프

우리나라 20대 청년층의 사회적 자본과 건강 김호진 · 신동준	168
--------------------------------------	-----

국내 동향

일자리	180
직업교육 / 직업능력개발	188

늙은 노동시장, 미래의 노동시장 그리고 교육훈련

박영범 한성대학교 교수

노동에 대한 수요는 파생수요이다. 즉, 생산물에 대한 수요가 있어야 노동에 대한 수요가 생기고 고용 창출이 일어난다. 따라서 교육훈련 관계자들은 현재와 미래의 노동수요를 파악하여 인력을 양성하고 개발한다. 그런데 오늘날 교육훈련 정책 담당자 그리고 현장에서의 교육훈련 담당자들이 가지고 있는 가장 큰 고민은 교육수요를 예측하기 어렵다는 것이다.

우선, 일자리 자체가 만들어지지 않고 있다. 통계청이 발표한 지난 9월 고용 동향 자료에 따르면 올해 들어 취업자 증가 수가 8개월째 10만 명 이하이다. 9월에는 일자리가 줄어들 것으로 예상되었으나 추석 연휴라는 ‘반짝 효과’로 겨우 4만 5천 명 증가하였다. 또한 실업률은 3.6%로 13년 만에 최고치를 기록했고 15세 이상 고용률은 61.2%로 8개월간 계속 떨어졌는데, 글로벌 금융위기 이후 가장 오랫동안 떨어진 것이다.

특히, 우리 경제의 허리를 받치고 있는 40대 취업자 수가 전년 9월과 대비하여 12만 3천 명 줄어들어 2015년 11월 이래 35개월째 연속 감소하였고, 30대 취업자 수도 10만 4천 명 줄어들었다. 반면 50대와 60대 취업자는 각각 3만 3천 명, 23만 3천 명 늘어나 법에 정한 정년을 넘긴 60세 이상 노령층이 우리 노동시장을 간신히 유지시켜 주고 있다.

임시·일용직의 경우 감소세가 지속되고 있으나, 정부의 일자리 예산이 집중되는 보건 및 사회복지 서비스업, 공공행정·국방 및 사회보장행정 분야에서 각각 13만 3천 명, 2만 7천 명 늘어났다. 하지만 민간 부문이 아닌 공공 부문에서 일자리가 만들어지는 것은 바람직하지 않다.

이러한 일자리 참사의 원인이 인구 절벽 등 구조적인 것이냐, 아니면 현 정부 들어서 추진하고 있는 ‘최저임금 1만 원’, ‘주 52시간제’ 등 친노동적 정책이냐를 두고 여야, 그리고 관계 전문가들 간에 지루한 공방이 벌어지고 있지만, 실제로는 일자리 참사의 상당 부분이 구조적으로 발생했기

때문에 문제 해결이 쉽지 않다.

질 좋은 일자리인 제조업 취업자는 7월, 8월, 9월 각각 전년 동월 대비하여 12만 7천 명, 10만 5천 명, 4만 2천 명 감소하였고, 고용에 있어서 큰 몫을 담당하고 있는 우리나라 자동차 산업이 뿌리째 흔들리고 있다. 올해 상반기 현대자동차, 기아자동차, 쌍용자동차의 매출 감소분은 1조 8,820억 원이고, 자동차 산업의 취업유발계수는 8.6명이며, 완성차 산업에서만 1만 6천여 개의 일자리 감소 요인이 발생하였다. 이에 따라 관련 부품사들도 매출 감소로 고생하는 것을 고려하면, 올해 자동차 산업에서 최대 6만여 개의 일자리가 사라질 수 있다는 전망이 나오고 있다. 실제로 올해 들어 자동차 산업의 취업자는 지속적으로 감소하고 있다.

정부도 뒤늦게 인정하였지만, 올해의 고용 참사는 최저임금의 급격한 인상 때문이라는 것을 부인할 수 없다. 9월 고용 동향에 따르면 최저임금 인상에 직접적으로 영향을 받는 경비원, 환경미화원 등이 속해 있는 사업시설관리지원 및 임대서비스업 부문에서 약 13만 개의 일자리가 감소하였고, 최저임금 인상의 영향을 많이 받는 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점 부문에서 각각 10만 개, 8만 6천 개의 일자리가 줄어들었다.

지난 11월 9일 물러난 장하성 청와대 정책 실장의 바람대로 내년에 소득주도 성장의 효과가 본격적으로 나타나 질 좋은 일자리 많아지면 다행스러운 일이지만, 대외 여건 등 여러 가지를 고려하면 향후 총량적 측면에서의 일자리 상황은 부정적이다

우선 일자리 상황이 개선되어 관계자들이 교육훈련의 방향을 잡을 수 있는 상황을 만들려면 노동 유연성을 확보해야 한다. 장병규 4차산업혁명위원회 위원장 이야기대로 ‘노동 유연성 없이는 혁신성장도 이룰 수 없다’. 그러나 4차 산업혁명이 도래하고 있지만, 우리나라의 일자리 정책이나 규제는 제조업 시대에 갇혀 있다.

세계경제포럼이 지난해 발표한 자료에 따르면, 우리나라 노동시장 효율성은 조사 대상 137개국 중 73위, 노사 간 협력은 130위, 임금 결정 유연성은 62위, 해고 및 고용 관행은 88위, 정리해고 비용은 112위 등 하위권에 머물고 있다. 이는 과도한 정규직 보호가 비정규직을 양산하는 구조 때문이다. 따라서 현재의 제도로는 적절한 보호의 범위 밖에 있는 비정규직이 늘어날 수밖에 없다.

실제로 비정규직의 정규직화 정책에도 불구하고 올해 들어 오히려 비정규직이 늘어나고 있다. 통계청이 지난 11월 4일 발표한 ‘경제활동 인구조사 근로 형태별 부가조사 결과’에 따르면 올해 8

월 기준 300인 이상 사업장의 임금근로자 중 비정규직은 37만 3천 명으로 1년 전보다 3만 9천 명 늘어났다. 전체 비정규직 수가 2011년 4만 1천 명 증가한 이후 가장 큰 폭인 3만 9천 명 늘어나 비정규직 비중이 더 커졌다. 또한 한 달에 200만 원 미만을 받고 일하는 취업자 수는 지난해 상반기보다 4만 5천 명 늘어나 2013년 이후 가장 큰 폭이다. 따라서 노동 유연성 제고 등 고용 친화적인 정책 기조로 전환하여 일자리 창출의 불확실성을 해소함으로써 교육훈련 수요를 파악할 수 있는 여건을 만들어야 한다.

또한 노동 유연성 확보뿐 아니라 전반적인 규제 혁신도 이루어져야 한다. 과도한 규제 탓에 우리나라 사업장의 매력력이 떨어진다는 것이 기업의 입장인데, 우리나라 7대 기업의 해외 고용이 매년 7%씩 증가하는 것이 그 증거이다. 삼성전자의 해외 인력 비중이 2010년 49.8%에서 2016년 69.8%로 증가하였고, 현대자동차, 기아자동차의 상황도 비슷하다.

새로운 일자리를 만들어 내는 성장 동력을 확보해야 한다. 일자리 70만 개가 달린 「서비스 산업 기본 법안」이 7년째 국회에서 표류하고 있는데, 수십 번의 논의에도 불구하고 이익단체와 시민단체의 벽을 넘지 못하고 있다. 지금까지 우리 경제가 제조업을 기반으로 고용을 창출하였다면 미래에는 일자리 유발 효과가 큰 서비스 산업 발전을 통해 일자리를 만들어 내야 한다. 따라서 이념의 틀이 아니라 경제적 측면에서 서비스 산업을 발전시키는 합의를 관계자들 간에 이끌어 내야 한다.

청년 일자리 문제도 개선해야 한다. 노동연구원 분석에 따르면, 2015년 기준으로 4년제 여성 대졸자 중 26%가 휴학을 한 번이라도 한 적이 있는데, 이 중 32.5%가 취업시험 준비가 목적이었다. 또한 어학연수(25.3%), 자격시험 준비(20.4%) 등 취업과 관련된 휴학이 대다수를 차지하고 있다. 통계청에 따르면 졸업 후 취업하는 데 남성은 평균 1년, 여성은 10개월 정도 걸리는데, 청년 취업이 어려운 것은 과잉학력 때문이다. 1970년 기준으로 청년층 중 전문대졸자와 대졸자 비중은 6.9%에 불과하였으나, 2010년에는 60.7%로 대폭 증가하였다. 그러나 대졸자들이 원하는 질 좋은 일자리는 늘어나지 않았기 때문에 청년들은 ‘취업절벽’으로 고통을 받고 있다.

청년층 중 일도 하지 않고, 교육이나 훈련도 받지 않는 청년 무직자, 소위 ‘니트(NEET: Not in Education, Employment, Training)족’이 2015년 이후 지속적으로 늘어나서 2017년에는 14.8%로 상승하였다. 게다가 대졸 이상 고학력 니트족 비중이 더 늘어나서 2017년에는 31.4%로 높아졌다. 이렇듯 졸업과 취업이 늦어지고, 이에 따라 결혼과 출산이 미루어지는 ‘도미노 현상’이 발생하

여 인구절벽을 가중시키고 있다. 과거 우리 경제 성장의 견인차 역할을 한 인적자원개발에 대한 투자가 이제는 우리 경제의 위협 요인이 되고 있는 것이다.

청년 취업난을 근본적으로 해결하기 위해서는 이명박 정부, 박근혜 정부부터 추진해온 ‘선취업 후진학’ 정책을 지속해야 한다. 그런데 현 정부는 ‘선취업 후진학’ 정책에 대한 지원을 줄이고 있다. 이는 중장기적으로 청년 취업난을 가중시킬 것이다. 올해 특성화고 졸업생들의 취업률이 65%에 그쳐 전년보다 10%p 가까이 줄어들어 글로벌 금융위기 직후인 2009년 이후 가장 낮은 수치를 나타냈다. 전문가들은 지난 5년간 증가 추세였던 특성화고 취업률이 올해 급락한 주요 원인으로 정부의 고졸취업 정책 및 특성화고 현장실습제도 변화를 꼽고 있다.

고용장려금 예산의 급격한 상승으로 직업훈련 예산이 지속적으로 줄고 있다. 정부가 국회에 제출한 예산안에 따르면 고용노동부의 내년도 직업훈련 예산은 1조 7,270억 원으로 올해 대비하여 오히려 4.6% 줄어들었다. 따라서 일학습병행제 등 ‘선취업 후진학’을 지원하는 제도는 앞으로 도 상당 부분 위축될 것이다. 현 정부 교육훈련 정책에서 가장 아쉬운 부분 중의 하나이다.

교육훈련 수요층의 변화도 고려해야 한다. 100세 시대를 맞이하여 고용 한파 속에서 두 번째의 스무 살을 시작하는 중장년층이 많다. 작년에 50대 이상의 남성 7,420명이 지게차 면허를 획득하였다고 한다. 법으로 정년이 60세까지 보장되지만 연공급 임금체계로 인하여 40대가 직장에서 밀려나는 현실에서 제2의 인생을 찾으려는 중장년층의 노력은 힘겹다. 젊은이들의 일자리를 빼앗지 않으면서 고유 영역을 개척하려고 노력하고 있는 사회적 기업 브라노보, 40대 중반 창업자들이 시작한 4년차 스타트업 기업 더열림(스마트보청기 제조업체), 40대에 그림을 시작하여 60대에 첫 전시회를 열고 지금도 왕성한 활동을 하는 주재환(77세) 화백, 41세에 등단하여 100쇄를 돌파한 ‘7년의 밤’을 쓴 전직 간호사 정유정(52세) 작가, ‘실버 유튜버’로 유명한 박막례(72세) 할머니 등 인생 이모작에 성공한 사례도 있지만, 아직도 많은 중장년이 주 직장을 떠난 후 소일거리로 시간을 보내거나 비숙련직으로 취업하고 있다. 따라서 청년층이 대학에 진학하는 것을 도와주는 평생교육이 아니라 평생직업을 넘어서 여러 개의 직업이 필요한 100세 시대의 교육수요에 맞는 교육훈련 서비스를 제공하는 것이 향후 교육훈련의 과제이다.

젊은이들의 요구 조건이 변하고 있다. 즉, 일류 대학을 나와 대기업에 입사하여 최고 경영자가 될 수 있는 평생직장보다는 자신이 성장할 수 있는 일자리를 찾는 청년들이 늘어나고 있다. 2016

년 경영자총협회가 312개 대기업을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 대졸 신입사원의 1년 내 퇴사율이 27.7%이다. 많은 젊은이가 대기업의 관료적 조직문화, 평생직장이 될 수 없다는 조건 등을 확인하고 프리랜서로 전환하거나 퇴사학교를 찾아서 미래를 고민하고 있다.

링크드인에 따르면, 밀레니얼은 첫 직장 입사 후 10년간 평균 두 차례 이직하던 X세대의 2배인 4차례 이직한다고 한다. 우리나라 젊은이들은 ‘이심전심(以心傳心), 상명하복(上命下服)’의 조직문화 때문에 71%가 회사 업무에 보람을 못 느낀다는 것이 대한상의의 조사 결과이다. 국내 상장사 직원 4,000명은 우리나라 기업의 업무 방식에 대해 100점 만점에 45점을 주었다. 업무 합리성에 대하여 상위직과 하위직의 평가는 간격이 크다. 사원의 긍정적 평가는 32.8%인데 반하여 임원은 69.6%이다. 대기업의 인재상이 ‘도전정신’과 ‘주인의식’에서 ‘소통과 협력’으로 최근에 변하고 있는 이유이기도 하다.

미국, 일본 등 일부 나라를 제외하면 많은 나라가 일자리 창출에 어려움을 겪고 있는 상황에서 4차 산업혁명의 일자리에 대한 영향에 대해서는 낙관적 전망과 비관적 전망이 공존한다. 1, 2, 3차 산업혁명의 초기에도 일자리에 대한 우려가 높았으나 기우에 그쳤고 오히려 새로운 일자리가 생겨 전체적으로는 일자리가 늘어났다. 그러나 4차 산업혁명의 경우 기술진보 속도가 과거에 비해 혁명적이어서 교육과 훈련을 통한 인간의 적응에 한계가 있다는 비관론이 우세하다. 자동화의 급속한 진전으로 단순판매직, 서비스직의 일자리 감소가 예상되며, OECD는 자동화로 인해 현재 직업 중 약 70%가 사라질 것으로 예측하였다.

기술진보에 저항하는 단어로 자리매김한 1차 산업혁명 시 러다이트 운동(기계 파괴 운동)의 사례에서 알 수 있듯이, 4차 산업혁명도 그 이전의 혁명과 같이 근로자뿐 아니라 많은 사회 구성원들에게 변화를 요구하고 이에 적응하지 못하는 계층의 희생을 강요하고 있다. 그에 맞서 근로자 또한 저항할 것이고, 그 과정에서 노동시장의 양극화뿐 아니라 사회의 양극화도 심화될 가능성이 있다.

기술혁신으로 대표되는 4차 산업혁명은 다음과 같은 사회 변화를 수반할 것이다. 생산 방식의 변화, 새로운 상품과 서비스의 출현, 장소와 시간에 구애받지 않은 일자리의 등장 등으로 전통적인 고용관계로 규제할 수 없는 비전형적 고용관계가 증가하고, 새로운 형태의 노동시장 질서가 구축될 것이다. 또한 숙련 노동력의 확보는 어느 시기에도 효율적이고 공정한 노동시장을 구축하는 필

요 요소인데, 4차 산업혁명의 도래와 함께 인적자원개발(HRD)의 역할이 더욱 중요해질 것이다.

혁신 주기가 빨라지는 4차 산업혁명 시기에는 학교나 직업훈련기관에서 배우는 지식이나 기술 보다는 현장에서 체험하여 얻어지는 숙련이 중요해지면서 현장형 교육훈련이 더욱 중요해지고 근로자 전 생애에 걸쳐 지속적으로 능력개발이 이루어질 것이다. OECD가 주관한 미래교육포럼 연구 결과에 따르면, 앞으로 30년 후에는 연구 중심 대학의 존재감도 미미해지고 대학의 평생교육 기관으로서의 역할이 중요해진다고 한다.

세계경제포럼에 따르면 복합문제 해결능력, 사회적 능력, 공정능력, 체계적 능력, 자원능력, 기술적 능력 등 현재에도 중요한 직무역량이 4차 산업혁명 시기에도 여전히 중요하다고 한다. 그러나 산업별로는 차이가 나는데, ‘기초/인프라’의 경우 복합문제 해결능력의 중요성이 떨어지고 공정능력이나 인지역량이 중요해진다. ‘정보/통신기술’의 경우 복합문제 해결능력의 중요성이 특히 증가한다. 이렇듯 산업별로 차이가 난다는 것은 현장에서 변화에 요구되는 능력과 역량이 배양되어야 한다는 것을 시사한다.

OECD도 해당 분야에서의 전문적 능력뿐 아니라 문제해결능력, 창의력, 소통능력, 전체를 보는 통합적 사고능력도 중요하다는 것을 강조한다. 복합문제 해결능력, 통합적 사고능력이 강조된다는 것은 4차 혁명에 대비하기 위해서는 기술적, 전문적 지식도 중요하지만, 인문학적 소양이 전 생애에 걸쳐 배양되는 제도적 장치가 구축되어야 한다는 것을 시사하고 있다.

결론적으로, 일자리가 있어야 교육훈련도 시킬 수 있는데, 과거의 노동시장 틀을 탈피하지 않고는 우리 경제의 일자리 창출능력이 회복되기는 어렵다. 따라서 청년 일자리 문제를 근원적으로 해결하는데 기여하는 ‘선취업 후진학’ 제도에 대한 지원이 현 정부 들어서 약화된 것은 아쉽다.

4차 산업혁명의 도래로 ‘일자리 대파괴’에 대한 두려움이 상존하는 가운데, 일자리 상실에 대한 두려움을 극복하고 그 가능성을 긍정적인 방향으로 만드는 것은 사회 구성원들의 선택에 달려 있다. 현명한 선택이 이루어지도록 모든 사회 구성원 간의 소통과 협력이 어느 때보다도 필요하다. 또한 현장 중심의 교육훈련, 지속적 능력개발이 이루어지는 체계를 구축하는 것이 4차 산업혁명 시대 인적자원개발 분야의 과제이다. 

사람이 희망입니다.

〈12월 주제: 교육과 노동시장 연계〉

이번 호 〈이슈 분석〉에서는 과거 및 현재의 교육-노동시장 연계 관점에서의 주요 이슈들에 대해 짚어봄으로써 우리 사회가 미래의 노동시장과 교육훈련에 있어서 지향해나갈 방향성, 그리고 그에 부합한 주요 영역별 정책수단에 대한 고민과 실천 사항 등을 가늠해 보기로 한다.

현 정부는 교육-고용-복지 간 연계 및 상호보완이 무엇보다도 중요한 과제를 강조하고 있고, 일자리와 교육 사이의 미스매치를 줄이기 위한 다각도의 노력을 지속해오고 있으나 고용 문제는 좀처럼 크게 좋아지지 못하고 있다. 이런 상황에서 교육과 노동시장 사이의 양적·질적 미스매치 문제는 해결하기 위해서는 양질의 교육훈련과 그에 걸맞는 일자리가 만들어지는 게 모두 이끌어져야만 한다.

이에, 이번 호에서는 교육과 노동시장의 연계 문제를 이슈로 하여 몇 가지의 대표적인 주요 이슈와 정책 방안을 분석하여 게재하였다. 새로운 일자리를 만들어내는 성장 동력을 확보해 나가고, 교육훈련 수요층의 변화도 고려하면서 인적자원개발 분야의 핵심과제를 잘 해결해나가야 하는 시점임을 감안할 때, 이번 주제는 그 중요성이 크다고 할 수 있다.

이번 호 〈이슈 분석〉에서 다루는 내용은 다음과 같다.

- ◆ 고졸 취업자의 노동시장 정착 현황 및 과제
- ◆ 일학습병행은 경력개발에 효과적인가?
- ◆ 지능정보사회를 대비한 특성화고등학교의 직업·진로교육 개선 방향과 과제
- ◆ 한국형 국가역량체계(KQF)의 노동시장 활용 가능성 진단과 과제
- ◆ 교육과 일자리 연계: 개인의 욕망과 사회적 제약

고졸 취업자의 노동시장 정착 현황 및 과제¹⁾

김성남 한국직업능력개발원 부연구위원

I. 서론

최근 청년층 취업난에 따른 청년고용 촉진과 관련하여 다양한 사회적 논의와 정책적 지원 방안들이 제시되고 있으며, 특히, 청년층의 과잉학력으로 인한 노동시장에서의 일자리 미스매치 해소와 관련하여 ‘고졸 취업 활성화’, ‘선취업 후진학’ 등과 같은 다양한 정책 방안이 추진되고 있다. 2010년 이후 지속적으로 추진되어 온 고졸 취업 활성화 정책에 따라 직업계고등학교 학생의 취업률이 2009년 16.7%에서 2016년 47.2%로 상승하는 등(교육부, 2016.10.14.) 양적인 지표에서 가시적인 성과를 보이고 있다. 특히 중등 단계에서의 새로운 직업교육 시스템 구축을 위해 도입된 마이스터고의 경우 2013년 첫 졸업생이 배출된 이후 꾸준히 90% 이상의 취업률을 기록하고 있어(교육부, 2016.10.14.) 마이스터고의 도입이 중등단계 직업교육에 대한 인식 전환의 발판을 마련했다는 평가를 받고 있다.

그러나 취업률과 관련한 양적인 측면에서의 가시적인 성과와는 달리, 고졸 취업자들이 노동시장에 안정적으로 정착하는 데에는 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 지적되고 있다. 고졸 취업자들은 다른 학력 집단에 비해 상대적으로 높은 이직률을 보이고 있으며(박진희, 2012; 윤형한 외, 2012), 초기 직장 적응 과정에서 직장 이탈 또는 변경 현상 등이 빚어지고 있다(최동선 외, 2013). 고졸 취업자가 직장생활을 유지하는 데 장애가 되는 대표적인 원인으로는 열악한 일자리, 상대적

1) ‘고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안(김성남 외, 2018)’의 내용 일부를 요약 및 재구성하여 작성하였음.

으로 낮은 임금, 장기간의 노동시간 및 높은 업무 강도, 고졸 청년층에 대한 사업체에서의 우호적이지 않은 분위기 등과 같은 고졸 일자리 여건과 관련한 요인들이 지적되고 있다. 이와 함께 고졸 취업자의 직업생활 준비 부족, 예를 들어 낮은 직무수행능력, 직장생활에 필요한 기초역량의 부족, 낮은 동기 수준 등과 같은 개인적인 요인도 언급되고 있다(최동선 외, 2013).

또한, 김수현(2012)은 노동시장 내 고졸 청년층이 겪고 있는 차별과 열악한 노동환경에 대한 개선이 전제되지 않으면 대기업이나 공기업 등에서 고졸 채용을 강조하는 등의 정책들은 성과를 거두기 어렵다고 지적하였고, 대졸 청년층과 무조건적으로 동일한 노동환경을 제공하는 정책이 아니라 생산하는 가치만큼의 정당한 대우와 보수를 지급받을 수 있도록 하는 노동시장 정책이 필요하다고 강조하였다.

고졸 취업 활성화 정책이 지속적이고 실질적인 성과를 얻기 위해서는 졸업 직후 노동시장으로의 이행뿐만이 아니라, 노동시장에의 안정적인 정착을 지원하는 데에도 관심을 가져야 한다. 즉, 고졸 취업자들을 중소기업 또는 중견 기업으로 끌어들이는 단기적인 정책에 초점을 맞출 것이 아니라, 고졸 취업자들이 노동시장에서 장기적으로 꾸준히 자신의 전문성을 향상시키고 경력을 형성해 나갈 수 있는 지원 체계를 구축하는 것이 필요하다.

이러한 관점에서 본고에서는 고졸 취업자의 노동시장 정착과 관련한 최근의 현황을 구체적으로 살펴보고자 한다. 특히, 고졸 취업 활성화 정책이 본격적으로 추진되고, 직업계고 졸업생의 취업률이 다시 향상되기 시작한 2010년 이후의 현황을 살펴보고자 하며, 이를 위해 2010년 이후의 고졸 취업자를 분석 대상으로 설정하였다.

II. 고졸 취업자의 노동시장 정착 현황

1. 노동시장 적응 현황²⁾

2010년 이후 고졸 취업자의 노동시장 적응과 관련하여 직장 경험 횟수를 분석한 결과는 <표 1>과 같다. 2015~2017년 고졸 취업자 중 2회 이상의 직장 경험 비율은 각각 47.7%, 50.9%, 54.0%로 3년간 꾸준히 증가하는 경향을 보였는데, 이는 대졸 취업자의 경험 비율(41.8%, 37.3%, 38.5%)에 비해 비교적 높은 수준이다. 특히, 4회 이상 이직을 경험한 고졸 취업자는 조사기간 3년 동안 10% 이상의 비율을 유지하며 다른 학력 집단과 비교적 큰 차이를 보였다. 이러한 결과는 고졸 취업자 중 이직 경험자가 다른 학력 집단의 이직 경험자에 비해 직장 이동 횟수가 많았음을 시사한다.

그간 몇몇의 선행연구에서도 고졸 취업자의 주요 특징으로 잦은 이직을 제시한 바 있다(정동열 외, 2014; 최동선 외, 2013; 최동선 외, 2014). 이러한 연구들에서는 공통적으로 고졸 취업자의 잦은 이직 현상이 고용환경 및 직무일치도를 개선하는 결과로 이어지지 못하고 오히려 경력 이탈 현상으로 이어진다고 해석하고 있다. 고졸 취업자의 잦은 이직 현상은 현재 직장에서 더욱 만족스러운 직장으로의 탐색이라 볼 수 있는 측면도 있으나, 결과적으로 이러한 시도가 긍정적인 결과로 이어지지 못하고 있을 가능성을 제기한다(임언 외, 2016).

2) 여기에서는 2010년 이후 고졸 취업자의 노동시장 적응과 관련한 최근의 현황을 파악하고자 하였으며, 이를 위해 '경제활동인구조사'의 원자료를 재분석하였음. 조사 연도 시점의 취업자 중, 최종 학력이 고등학교 졸업이면서 졸업 연도가 2010년 이후인 자(이때, 전문대학 및 대학의 재학자, 중퇴자 및 휴학자는 분석 대상에서 제외)를 고졸 취업자로 분석하였음. 이와 함께 전문대학 및 4년제 대학 졸업자와의 비교를 통해 고졸 취업자의 노동시장 적응 관련 현황 특성을 보다 구체적으로 파악할 수 있다는 판단하에, 고졸 취업자와 동일한 기준으로 전문대졸 취업자 및 대졸 취업자를 선정하여 분석에 활용하였음.

표 1. 학력별 취업자의 직장 경험 횟수

(단위: %)

구분	2015년			2016년			2017년		
	고졸	전문 대졸	대졸	고졸	전문 대졸	대졸	고졸	전문 대졸	대졸
취업자 수	353,477명	690,175명	1,085,061명	471,560명	808,833명	1,193,291명	559,534명	837,118명	1,292,695명
1회	52.3	56.1	58.2	49.1	53.7	62.7	46.0	43.4	61.5
이직 경험자	47.7	43.9	41.8	50.9	46.3	37.3	54.0	56.6	38.5
2회	24.4	25.7	26.8	23.0	26.2	22.8	16.8	28.5	23.8
3회	12.6	12.6	10.8	14.1	15.6	10.9	19.6	20.2	10.2
4회 이상	10.7	5.6	4.2	13.9	4.4	3.6	17.6	7.9	4.5

자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료.

또한 2015~2017년 이직 경험자의 첫 직장 평균 근속기간을 분석한 결과는 <표 2>와 같다. 고졸 취업자의 첫 직장 평균 근속기간은 각각 8.1, 9.2, 11.1개월로 다른 학력 집단에 비해 짧은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 고졸 취업자 중 이직 경험자의 경우, 첫 직장에서 1년을 근속하지 못하고 이직을 시도하였음을 보여 준다. 다만, 첫 직장 평균 근속기간이 점차 증가하는 경향을 보이고 있다는 점은 고려할 필요가 있다.

표 2. 학력별 이직 경험자의 첫 직장 평균 근속기간

(단위: 월)

구분	고졸			전문대졸			대졸		
	n	평균	표준편차	n	평균	표준편차	n	평균	표준편차
2015년	168,676	8.1	8.6	302,645	11.1	9.7	453,602	12.6	11.6
2016년	240,257	9.2	11.4	374,261	13.4	12.1	445,297	14.3	12.7
2017년	301,981	11.1	11.1	473,798	14.0	12.7	498,126	14.1	13.1

자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료.

이와 함께 2015~2017년 이직 경험자의 첫 직장 이직 이유를 살펴본 결과는 <표 3>과 같다.

전반적으로 학력 집단 간 큰 차이 없이 모든 집단에서 ‘근로여건 불만족’에 응답한 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 다만, 고졸 취업자 중 이직 경험자의 경우 ‘전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서’에 응답한 비율이 다른 학력 집단에 비해 낮은 반면, ‘일이 임시적이거나 계절적인 일이 완료되어’에 응답한 비율은 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 고졸 취업자들이 진입하는 일자리의 특성이 상대적으로 더 열악함을 보여 주고 있고, 이들의 이직이 현재 직장과 자신의 전공 또는 적성의 낮은 일치도를 개선하기 위한 시도라기보다는 근로여건 및 직장 전망 등에 대한 불만족에 따른 결과일 가능성을 제기한다.

표 3. 학력별 이직 경험자의 첫 직장 이직 이유

(단위: %)

구분	2015년			2016년			2017년		
	고졸	전문대졸	대졸	고졸	전문대졸	대졸	고졸	전문대졸	대졸
이직경험자	168,676명	302,645명	453,601명	240,258명	374,261명	445,297명	301,980명	473,798명	498,126명
근로여건(근로조건 및 근로환경 등) 불만족으로	60.5	49.8	44.6	51.9	55.0	46.0	58.2	56.7	51.7
전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서	2.5	11.4	9.6	5.4	7.9	7.6	4.2	7.2	9.8
직장이나 하고 있는 일이 전망이 없다고 생각되어서	7.9	4.8	9.3	10.1	6.1	8.5	7.7	7.3	7.2
개인 또는 가족적인 이유로 (건강, 가사, 육아, 결혼, 학업 계속 등)	7.1	7.4	9.6	12.9	5.4	9.2	11.7	7.0	7.3
창업 또는 가족 사업에 참여하려고	0.8	0.7	1.6	4.1	4.4	6.0	2.3	3.4	1.6
일이 임시적이거나 계절적인 일이 완료되어	10.6	4.3	6.9	5.5	5.2	4.2	6.7	4.6	3.2
계약기간이 끝나서	2.3	8.1	8.2	4.1	5.9	9.4	2.8	6.5	14.0
일거리가 없거나 회사 사정이 어려워져서, 권고사직 및 정리해고 등으로	1.3	3.8	2.1	1.6	4.4	4.4	3.7	2.7	1.2
직장의 휴업, 폐업, 파산 등으로 인해	2.1	4.0	2.1	1.1	5.1	2.8	1.2	3.5	2.8
기타	4.8	5.7	6.0	3.4	0.7	1.8	1.5	1.0	1.3

자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료.

한편, 이직에 따른 취업 분야의 변화 정도를 살펴보기 위해 2017년 이직 경험자의 첫 직장과 현 직장 산업별 취업 분포 차이를 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 다른 학력 집단과 비교할 때, 고졸 이직 경험자의 두드러지는 특징은 광업·제조업·건설업 분야의 이탈 현상이다. 첫 직장을 광업·제조업·건설업 분야에서 시작한 고졸 이직 경험자 23.1% 중 현재 같은 분야에 남아 있는 이직 경험자는 12.3%로 줄어든데 반해, 다른 학력 집단에서는 광업·제조업·건설업 분야에서 첫 직장을 경험한 경우 같은 분야로 이직하는 비율이 증가하였다.

물론, 고졸 이직 경험자 중 첫 직장을 사업·개인·공공서비스업 및 기타 분야에서 시작하여 다른 분야로 이직한 응답자도 상당수 존재한다. 그러나 이러한 경향성은 전문대졸 및 대졸 학력 집단에서도 나타나고 있다는 점에서 고졸 집단만의 특징으로 간주하기 어렵다. 더욱이 사업·개인·공공서비스업 및 기타 분야의 경우, 특별한 기술이나 숙련이 덜 필요한 서비스직에서 다른 분야로의 이동은 긍정적인 부분도 있다고 고려된다(김안국 외, 2007; 정동열 외, 2014).

표 4. 학력별 이직 경험자의 첫 직장과 현 직장 산업별 취업 분포 차이(2017년)

(단위: %)

구분	고졸		전문대졸		대졸	
	첫 직장	현 직장	첫 직장	현 직장	첫 직장	현 직장
이직 경험자	301,981명		473,799명		498,125명	
농림어업	0.7	0.4	0.6	0.4	0.3	1.5
광업·제조업·건설업	23.1	12.3	20.9	38.7	16.9	67.6
도소매·음식·숙박업	39.6	56.3	28.6	39.5	16.3	22.0
전기·운수·통신·금융업	9.7	23.7	8.9	14.7	14.8	6.1
사업·개인·공공서비스업 및 기타	26.9	7.4	40.9	6.7	51.7	2.8

자료: 통계청(2017.5). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료.

이와 관련하여, 제조업 분야에서 다른 산업 분야로의 고졸 취업자의 이직 경향성은 몇몇 선행 연구에서 제시하여 왔던 결과이다. 최동선 외(2013)는 ‘경제활동인구조사’와 교육부의 ‘교육통계연보’, 고용노동부의 ‘고졸취업자진로조사’를 비교·분석하였는데, ‘경제활동인구조사’의 경우 다른

조사와 달리 제조업 분야의 고졸 취업자 비율이 낮음을 확인하였다. 이에 대해 연구자는 졸업시점에 조사가 수행된 ‘교육통계연보’ 및 ‘고졸취업자진로조사’와 달리 ‘경제활동인구조사’는 고졸 취업자의 이직 결과가 반영된 것이라 해석할 수 있으며, 제조업 분야에서 도소매·음식·숙박업 분야로 이직을 경험하는 고졸 취업자가 다수 존재할 수 있다고 해석하였다. 또한, 최동선(2017)은 제조업에서 서비스업으로 산업 분야 간 고졸 취업자의 이직 경향이 특별한 기술이나 숙련이 덜 필요한 서비스직이나 판매종사직으로 직업 분야를 바꾸는 경향일 수 있기에 주의가 필요함을 제시한 바 있다. 이 연구에서는 고졸 이직 경험자 중 전기·운수·통신·금융업으로 이직한 응답자도 높은 비율(9.7%→23.7%)로 나타났는데, 이러한 결과가 서비스직에 한정되었을 가능성이 있다.

한편, 고졸 이직 경험자가 이직을 통해 고용 안정성을 성취하고 있는가를 살펴보기 위해 첫 직장 과 현 직장의 종사상 지위를 비교한 결과는 <표 5>와 같다. 고졸 이직 경험자는 이직 후 상용직의 비율이 오히려 낮아지는 것으로 나타났다(51.0% → 42.9%). 또한, 상용직에서 감소한 비율만큼 자영업자와 무급가족봉사자의 비율이 높아졌고, 임시직 및 일용직의 비율은 동일한 수준으로 나타났다. 이러한 결과를 놓고 볼 때, 고졸 취업자의 경우 현재 노동시장에서 이직을 통해 고용 안정성을 개선하기는 매우 어려운 상황임을 짐작할 수 있다. 다만, 이러한 현상은 전문대졸 취업자의 경우에도 유사하게 나타나고 있고, 대졸 취업자의 경우에만 이직을 통해 상용직의 비율이 다소 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 전반적으로 고졸 취업자의 이직이 개인의 고용 안정성을 향상시키고, 자신의 직무 분야에서 경력을 형성하는 데 긍정적인 기여를 하지 못하고 있는 것으로 판단된다.

표 5. 학력별 이직 경험자의 첫 직장과 현 직장 종사상 지위 분포 차이(2017년)

(단위: %)

구분		고졸		전문대졸		대졸	
		첫 직장	현 직장	첫 직장	현 직장	첫 직장	현 직장
이직 경험자		301,981명		473,799명		498,125명	
임금근로자	상용직	51.0	42.9	71.5	63.0	67.4	73.7
	임시직	42.9	43.4	25.6	26.2	28.0	20.1
	일용직	5.7	5.7	1.8	2.8	3.6	1.8
자영업자		0.4	5.9	0.4	6.3	0.8	3.9
무급가족봉사자		-	2.2	0.7	1.6	0.1	0.5

자료: 통계청(2017.5), 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료.

2. 직장만족도 및 향후 경력계획에 대한 인식³⁾

2010년 이후 고졸 취업자 774명을 대상으로 현재 직장생활 전반에 대한 만족도를 조사한 결과를 살펴보면 <표 6>과 같다. 고졸 취업자에 대한 차별 없는 조직 문화가 3.56으로 가장 높고, 직장 동료(상사 포함) 간 대인관계(3.51), 고용 안정성(3.41) 등도 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 반면, 승진 및 보상 체계에 대한 만족도가 2.65로 가장 낮았으며, 학위 또는 자격(증) 취득 지원 제도(2.72), 직무역량 향상을 위한 사내 교육·훈련 체계(2.83) 등도 상대적으로 낮은 것으로 나타

3) 여기에서는 '고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안(김성남 외, 2018)' 연구에서 2010년 이후 고졸 취업자를 대상으로 현재 직장 만족도 및 향후 경력계획에 대해 설문조사를 실시한 결과를 제시하였음. 설문조사를 할 때, 조사 대상을 제조업, 전기·운수·통신·금융업, 사업·개인·공공서비스업 등 3개 분야 사업체로 한정하였고, 도소매·음식·숙박업 분야는 고교 직업교육에 의미 있는 정보를 주는 데 한계가 있다고 판단하여(최동선 외, 2013) 조사 대상에서 제외하였음. 설문조사는 2018.7.30.~8.24에 걸쳐 진행되었으며, 온라인 조사를 실시하되, 응답자 편의를 고려하여 전화, 팩스 등의 방법이 병행되었음. 조사 결과, 최종 분석에 활용된 응답자 수는 774명이고, 이들의 일반적인 특성은 다음과 같음. 출신 고교 유형은 특성화고를 졸업한 응답자 비율이 67.1%로 가장 높고, 일반계 고 17.3%, 마이스터고 14.2% 순임. 출신 고교 학과 계열의 경우, 공업계열(46.4%)과 상업·정보계열(32.3%)이 78.0% 이상의 비중을 차지하였고, 그 다음으로 학과 없음(13.4%), 가사·실업계열(3.7%), 농업계열(1.4%), 수산·해운계열(0.8%) 등의 순임. 현재 직장 산업 분야의 경우, 제조업이 57.0%로 절반이 넘는 비중을 차지하였고, 그 다음으로 전문, 과학 및 기술서비스업(8.3%), 전기, 가스, 증기 및 수도사업(4.9%), 금융 및 보험업(4.7%), 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(4.3%), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(4.1%), 운수업(3.7%), 기타(부동산, 하수·폐기물처리, 예술 등)(3.7%), 교육서비스업(3.6%), 보건업 및 사회복지 서비스업(3.5%), 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(2.2%)의 순임. 또한, 현재 직장의 기업 규모는 10인 이상~30인 미만(23.0%)의 비율이 가장 높고, 그 다음으로 50인 이상~100인 미만(19.8%), 300인 이상(17.3%), 100인 이상~300인 미만(15.5%), 10인 미만(12.8%), 30인 이상~50인 미만(11.6%)의 순임.

났다. 전반적으로 고졸 취업(자)에 대한 부정적 인식은 과거에 비해 개선되었다. 반면, 사내 인사 및 교육·훈련 체계, 경력개발 지원 제도 등에 대한 만족도는 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 임금 수준이나 회사의 발전 가능성 등에 대한 만족도는 보통(3.0) 수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다.

표 6. 현재 직장에 대한 만족도(2018년 조사 결과)

(단위: 명, 괄호는 %)

구분	불만족	보통	만족	평균	표준편차
임금 수준	261 (33.7)	298 (38.5)	215 (27.8)	2.90	1.084
고용 안정성	125 (16.1)	295 (38.1)	354 (45.7)	3.41	1.035
회사의 발전 가능성	235 (30.4)	299 (38.6)	240 (31.0)	2.98	1.110
승진 및 보상 체계	344 (44.4)	261 (33.7)	169 (21.8)	2.65	1.123
근로시간	197 (25.5)	244 (31.5)	333 (43.0)	3.24	1.181
근무환경(시설, 안전, 보건 등)	168 (21.7)	286 (37.0)	320 (41.3)	3.27	1.092
직무역량 향상을 위한 사내 교육·훈련 체계	259 (33.5)	337 (43.5)	178 (23.0)	2.83	1.090
학위 또는 자격(증) 취득 지원 제도	310 (40.1)	281 (36.3)	183 (23.6)	2.72	1.164
직장 동료(상사 포함)간 대인관계	110 (14.2)	273 (35.3)	391 (50.5)	3.51	1.036
고졸 취업자에 대한 차별 없는 조직 문화	126 (16.3)	231 (29.8)	417 (53.9)	3.56	1.160

주: '1=매우 불만족~5=매우 만족'에 응답한 결과이며, 응답 분포 계산을 위해 '1, 2=불만족', '3=보통', '4, 5=만족'으로 구분함.
 자료: 김성남·강서울·허영준(2018), 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안, 한국직업능력개발원.

한편, 현재 시점에서 향후 경력계획에 대해 응답한 결과를 살펴보면 <표 7>과 같다. 전체 응답자 중 38.2%가 현 직장 유지에 응답하였고, 그 다음으로 동일 직무 분야 이직(23.6%), 다른 직무 분야 이직(22.5%), 퇴사 후 대학 진학(10.5%) 등의 순이다. 따라서 '기타' 응답자를 제외해도 전체 응답자의 56% 이상이 현재 시점에서 이직이나 퇴사를 고려하고 있음을 알 수 있다. 또한 이러한 결과에 대해 일반적 특성에 따른 집단 간 차이를 분석한 결과, 출신 고교 유형, 현 직장 인력 규

모, 현 직장 임금 수준 등에 따라 향후 경력계획이 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 출신 고교 유형별로는 직업계고취업자의 경우 일반계고 취업자에 비해 다른 직무 분야로의 이직이나 퇴사 후 대학 진학을 고려하는 비율이 다소 높은 반면, 현 직장 유지에 응답한 비율은 10% 정도 차이를 보이며 낮은 것으로 나타났다. 또한, 현 직장의 인력 규모나 임금 수준에 있어서는 기업 규모가 커지고 임금 수준이 올라갈수록 현 직장 유지 비율이 증가하는 경향을 보이고 있다. 반면, 인력 규모가 작거나 임금 수준이 낮을수록 이직이나 퇴사 후 대학 진학을 계획하고 있는 비율이 높아지는 경향이 있었다.

표 7. 향후 경력계획(2018년 조사 결과)

(단위: 명, 괄호는 %)

구분		사례수	현 직장 유지	동일 직무 분야 이직	다른 직무 분야 이직	퇴사 후 대학 진학	기타	비고
전체		774	296 (38.2)	183 (23.6)	174 (22.5)	81 (10.5)	40 (5.2)	—
출신 고교 유형	일반계고	134	63 (47.0)	33 (24.6)	26 (19.4)	7 (5.2)	5 (3.7)	$\chi^2 = 27.484^{**}$
	직업계고	629	232 (36.9)	146 (23.2)	148 (23.5)	71 (11.3)	32 (5.1)	
	기타	11	1 (9.1)	4 (36.4)	0 (0.0)	3 (27.3)	3 (27.3)	
현 직장 인력 규모	50인 미만	367	117 (31.9)	97 (26.4)	90 (24.5)	42 (11.4)	21 (5.7)	$\chi^2 = 20.743^{**}$
	50~299인	273	108 (39.6)	65 (23.8)	56 (20.5)	29 (10.6)	15 (5.5)	
	300인 이상	134	71 (53.0)	21 (15.7)	28 (20.9)	10 (7.5)	4 (3.0)	
현 직장 임금 수준	150만 원 미만	61	19 (31.1)	10 (16.4)	17 (27.9)	9 (14.8)	6 (9.8)	$\chi^2 = 43.872^{***}$
	150~200만 원 미만	346	101 (29.2)	90 (26.0)	86 (24.9)	48 (13.9)	21 (6.1)	
	200~250만 원 미만	226	99 (43.8)	52 (23.0)	48 (21.2)	18 (8.0)	9 (4.0)	
	250~300만 원 미만	72	39 (54.2)	16 (22.2)	11 (15.3)	4 (5.6)	2 (2.8)	
	300만 원 이상	43	27 (62.8)	7 (16.3)	6 (14.0)	2 (4.7)	1 (2.3)	

주 : 1. 임금 수준은 전체 774명 중 무응답자를 제외한 748명의 응답 결과를 대상으로 분석함.

주 : 2. * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료 : 김성남·강서울·허영준(2018), 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안, 한국직업능력개발원.

현재 직장 퇴사 후 대학 진학을 계획하는 집단을 대상으로 대학 진학 희망 이유를 분석한 결과는 <표 8>과 같다. 고졸 취업자의 전문가로서의 낮은 성장 가능성(25.9%)이라는 응답이 가장 많고, 그 다음으로 고졸 취업자가 담당하는 직무 자체의 낮은 발전 가능성(18.5%), 고졸 취업자에 대한 사회의 부정적 인식(18.5%), 고졸 취업 일자리의 낮은 임금 수준(17.3%) 등의 순이다. 전반적으로 임금 수준이나 근무환경에 비해 고졸 취업 일자리의 낮은 발전 가능성 또는 사회적 인식이 부정적이라는 점이 주요한 이유로 제시되었다.

표 8. 현재 직장 퇴사 후 대학 진학 희망 이유(2018년 조사 결과)

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
고졸 취업 일자리의 낮은 임금 수준	14	17.3
고졸 취업 일자리의 열악한 근무환경	6	7.4
고졸 취업자 담당 직무 자체의 낮은 발전가능성	15	18.5
고졸 취업자의 전문가로서의 낮은 성장가능성	21	25.9
고졸 취업자에 대한 사회의 부정적 인식	15	18.5
기타	10	12.3
계	81	100.0

자료 : 김성남·강서울·허영준(2018). 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안. 한국직업능력개발원.

마지막으로, 앞에서 분석한 현재 직장에서의 만족도에 대해 향후 경력계획에 따른 집단별 차이를 분석한 결과는 <표 9>와 같다. 직장 만족도 관련 모든 항목에 대해 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났는데, 특히 '퇴사 후 대학 진학'과 '기타' 집단을 제외한 나머지 세 집단의 경우 직장 만족도 크기가 현재 직장 유지>동일 직무 분야 이직>다른 직무 분야 이직의 순서를 보이고 있다. 또한 '다른 직무 분야 이직' 집단의 직장 만족도는 모든 항목에서 '퇴사 후 대학 진학' 집단에 비해서 낮은 것으로 나타났다. 즉, 전반적으로 집단 간 만족도 크기가 현재 직장 유지>동일 직무 분야 이직>퇴사 후 대학 진학>다른 직무 분야 이직의 순서를 보이고 있다. 또한, 사후 분석 결과 '현재 직장

유지' 집단의 직장 만족도는 전반적으로 다른 집단에 비해 통계적으로 유의한 수준에서 높은 것으로 나타났다.

표 9. 향후 경력계획에 따른 현재 직장 만족도 차이(2018년 조사 결과)

(단위: 평균, 괄호는 표준편차)

구분	현재 직장 유지 (a)	동일 직무 분야 이직 (b)	다른 직무 분야 이직 (c)	퇴사 후 대학 진학 (d)	기타 (e)	전체
사례수	296명	183명	174명	81명	40명	774명
임금 수준	3.30 (1.010)	2.74 (1.015)	2.52 (1.041)	2.65 (1.109)	2.78 (1.143)	2.90 (1.084)
	F=19.614*** / a>b, c, d					
고용 안정성	3.76 (0.965)	3.23 (1.049)	3.10 (1.012)	3.33 (1.000)	3.23 (0.947)	3.41 (1.035)
	F=15.127*** / a>b, c, d, e					
회사의 발전가능성	3.44 (1.027)	2.81 (1.028)	2.53 (1.035)	2.73 (1.129)	2.88 (1.159)	2.98 (1.110)
	F=24.809*** / a>b, c, d, e					
승진 및 보상체계	3.08 (1.102)	2.51 (1.094)	2.20 (0.972)	2.40 (1.021)	2.55 (1.154)	2.65 (1.123)
	F=22.053*** / a>b, c, d					
근로시간	3.62 (1.041)	3.08 (1.207)	2.95 (1.208)	3.02 (1.255)	2.95 (1.085)	3.24 (1.181)
	F=13.175*** / a>b, c, d, e					
근무환경(시설, 안전, 보건 등)	3.60 (1.056)	3.13 (1.038)	3.03 (1.069)	3.05 (1.094)	3.03 (1.143)	3.27 (1.092)
	F=11.560*** / a>b, c, d, e					
직무역량 향상을 위한 사내 교육·훈련 체계	3.21 (1.095)	2.63 (0.990)	2.55 (1.023)	2.57 (1.048)	2.68 (1.095)	2.83 (1.090)
	F=16.096*** / a>b, c, d					
학위 또는 자격(증) 취득 지원 제도	3.01 (1.126)	2.60 (1.124)	2.41 (1.117)	2.57 (1.224)	2.83 (1.259)	2.72 (1.164)
	F=8.863*** / a>b, c					
직장 동료(상사 포함)간 대인관계	3.69 (0.963)	3.53 (1.058)	3.30 (1.038)	3.40 (1.092)	3.23 (1.121)	3.51 (1.036)
	F=5.066*** / a>c					

〈표 계속〉

고졸 취업자에 대한 차별 없는 조직 문화	3.77 (1,108)	3.49 (1,204)	3.28 (1,145)	3.46 (1,215)	3.68 (1,023)	3.56 (1,160)
F=5.664*** / a)c						

주 : * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료 : 김성남·강서울·허영준(2018). 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안. 한국직업능력개발원.

Ⅲ. 시사점 및 과제

2010년 이후의 고졸 취업자에 초점을 맞춰 노동시장 정착 관련 현황을 분석한 결과를 토대로 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원을 위한 몇 가지 시사점 및 과제를 제안하면 다음과 같다. 첫째, 고졸 취업자의 잦은 이직 및 이를 통한 경력 이탈 현상은 선행연구에서도 다수 지적되어 왔으나, 이러한 현상이 최근에도 개선되는 경향을 보이지는 못하고 있는 것으로 판단된다. 여전히 고졸 취업자의 노동시장 진입 후 2회 이상의 직장 경험 비율이 증가하는 경향을 보이고 있다. 특히, 4회 이상 이직을 경험한 비율은 다른 학력 집단과 비교할 때 큰 차이를 보이며 높은 것으로 나타났다. 첫 직장의 평균 근속기간 역시 가장 짧은 것으로 나타나는 등 노동시장 진입 초기의 변동성은 여전히 높은 것으로 판단된다. 특히 이러한 일자리 변동이 일자리의 질적 향상으로 이어지지 못하고 있는 것으로 나타나고 있다. 따라서 고졸 취업자들이 노동시장으로 이행한 이후의 초기 경력 단계에 보다 많은 정책적 관심을 기울일 필요가 있다고 판단되며, 이를 위해 우선적으로는 고졸 취업자를 대상으로 하는 DB의 구축 및 이의 활용이 요구된다. 즉, 고졸 취업 이후 최소 2~3년 간 이들에 대한 DB를 구축하여 관리하고, 이를 통해 고졸 일자리 관련 취업정보 제공 및 관련 정부 정책의 전달·홍보 창구로 활용하는 방안을 검토할 필요가 있다.

둘째, 고졸 취업자의 주된 이직 이유로는 낮은 임금 수준, 열악한 근무환경 및 과도한 근로시간 등의 근로여건, 불투명한 미래 전망 등이 상대적으로 높은 비중을 보이고 있다. 그런데 학력에 따른 이중적인 노동시장 구조, 대기업과 중소기업 간의 임금 격차, 양질의 일자리 부족 등 우리나라 노동시장 환경을 고려할 때, 고졸 일자리의 열악한 고용조건 및 근로여건을 단기간에 개선하는 것은 쉽지 않은 문제이다. 따라서 보다 단기적으로는 고졸 취업을 통해 노동시장에 진입한 이후에도 경력개발이 가능한 시스템을 구축하고, 고졸을 차별하지 않는 인사 및 승진 체계를 도입할 수

있도록 지속적인 제도 마련 및 개선이 요구된다.

셋째, 고졸 취업자의 현재 직장에 대한 만족도 분석 결과에 제시된 바와 같이, 사내 승진 및 보상 체계에 대한 만족도가 가장 낮고, 전반적으로 사내 인사 및 교육·훈련 체계, 경력개발 지원 제도 등에 대한 만족도가 상대적으로 다른 항목에 비해 더 낮은 것으로 나타났다. 고졸 취업자들이 이직 또는 장기근속 여부를 결정할 때 임금 수준이나 근로여건 등을 가장 중요한 요소로 고려하는 것은 하나, 이와 동시에 승진·보상 및 경력개발 등에 대한 불만족을 가장 크게 인식한다는 점을 주목할 필요가 있다고 판단된다. 또한, 고졸 취업 활성화 정책이 본격적으로 추진된 이후 고졸 취업자의 후진학 기회를 확대하고 능력 중심의 인사·보수 체계 개편 유도를 목표로 하는 다양한 정책들이 추진되었으나, 노동시장에서 별다른 실효성을 거두지 못한 것으로 판단된다. 따라서 고졸 취업자의 경력개발이나 장기근속을 지원하기 위해 추진된 정책들을 전반적으로 재검토하고 실효성을 높이기 위한 방안을 강구할 필요가 있다.

넷째, 고졸 취업자의 현재 시점에서의 향후 계획을 분석한 결과, 전체 응답자의 56% 이상이 이직이나 퇴사를 고려하고 있다. 이를 통해볼 때, 고졸 취업자의 안정적인 노동시장 정착을 지원한다는 관점에서 본다면 고졸 취업자의 이직을 변수가 아닌 상수로 인정하고 관련 정책을 추진할 필요가 있다. 즉, 상대적으로 열악한 고졸 일자리의 근로여건 특성과 상대적으로 어린 나이에 노동시장에 진입하여 다양한 진로개발 가능성을 검토할 수 있는 상황임을 고려할 때, 고졸 취업자의 잦은 일자리 이동은 일정 부분 발생할 수밖에 없는 상황이다. 그런데도 현재 고졸 취업자의 노동시장 이행 및 정착과 관련한 많은 정책들은 고교 졸업 이후 첫 직장으로서의 이행과 해당 직장에서의 장기근속을 유도하는 데 초점이 맞추어져 있다. 그러므로 고졸 취업자가 첫 직장이 아닌 노동시장 자체에 정착할 수 있도록 현재 직장에서의 장기근속 유도뿐만 아니라, 동일 또는 다른 분야로의 이직 지원까지 정책 대상에 포함시킬 필요가 있다.

이와 관련하여 고졸 초기경력자의 직장적응 실태를 분석한 최동선 외(2013)의 연구에서도 고졸 초기경력자의 잦은 이직 현상이 낮은 임금, 불투명한 전망, 열악한 근무환경 등 고졸 일자리가 갖는 구조적인 특징에 기인하는 측면이 강함을 강조하면서, 이를 고려할 때 고졸 초기경력자의 직장 적응의 개념을 특정한 일자리에서의 재직상태 유지에만 국한하기보다는 직무 또는 직업에의 적응으로 확대할 필요가 있다고 주장하였다. 이를 통해 고교 졸업 직후의 직장 부적응 상태를 극

복하기 위한 다양한 대안이 고졸 초기경력자에게 주어져야 하며, 이러한 대안에는 새로운 진로경로의 개척까지 포함될 필요가 있음을 강조하였다.

다섯째, 고졸 취업자의 동일 또는 다른 분야로의 이직 지원을 고려할 때, 이들을 지원하기 위한 취업 지원 네트워크의 구축이 필요하다. 일반적으로 직업계고 교사 및 학교는 학생의 취업 의사 결정 및 취업 관련 정보 획득 과정에서 학생에게 미치는 영향력이 매우 크다고 할 수 있다. 특히, 최근까지도 학교 추천에 의한 현장실습 참여 및 취업이 이루어지고 있기 때문에, 고교 재학 시기까지 학교의 영향력이 매우 크다고 할 수 있다. 그러나 고졸 취업자는 취업을 통해 노동시장으로 이행한 이후에는 학교로부터의 도움을 받을 수 없는 경우가 많고, 대학 재학 또는 졸업생들에 비해 상대적으로 어린 나이와 부족한 경험 등으로 인해 체계적인 정보 수집 등이 현실적으로 어렵다. 따라서 이러한 점을 고려할 때, 고졸 취업자를 대상으로 취업 정보 및 상담 등을 제공하는 전담 인력 및 네트워크의 구축이 필요하다. 이와 관련하여 강순희(2013)는 특성화고 졸업자들이 활용하는 일자리 정보 체계가 대졸자들에 비해 제대로 마련되어 있지 않다고 지적하였으며, 윤형한 외(2012)은 고졸자 대상 취업 지원 네트워크의 구축·운영을 통해 양질의 일자리 정보 발굴 및 제공이 필요하며, 정부-지자체-기업-학교의 연계와 적극적인 참여가 중요함을 제시한 바 있다. 따라서 노동시장에 이미 진입한 고졸 취업자를 대상으로 노동시장 정착기에 접어들 때까지 필요시 취업 정보 및 상담을 제공받을 수 있도록 하는 별도의 지원 체계 구축을 검토하여야 한다. 

참고문헌

- 김수현(2012). 월간 고용시장 모니터: 2012년 5월 고용시장 분석. 새로운 사회를 여는 연구원.
- 김안국·신동준(2007). 고졸 청년층의 노동시장 초기 정착 과정. 제3회 한국교육고용패널 학술대회 논문. 한국 직업능력개발원.
- 박진희(2012). 고졸 미진학 청년층의 노동시장 현황과 시사점. 고용이슈, 5(2), 28-41.
- 윤형한·신동준(2012). 고졸 청년 취업 실태 분석. The HRD Review, 15(1), 36-63.
- 임언·김지영·박동열·임해경·정혜령(2016). 고졸 청년 취업자의 일, 학습, 삶에 대한 종단적 내러티브 탐구. 한국직업능력개발원.
- 정동열·정진철(2014). 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계. 고용 직업능력개발연구, 17(3), 177-201.
- 최동선(2017). 고졸 청년의 취업 실태. The HRD Review, 20(3), 26-40.
- 최동선·임언·오석영·정혜령(2013). 고졸 초기경력자의 직장 적응 실태 분석. 한국직업능력개발원.
- 최동선·정재호(2014). 고교 직업교육기관 졸업자 건강·고용보험 DB 연계 취업률 분석. 교육부·서울특별시교육청·한국직업능력개발원.

일학습병행은 경력개발에 효과적인가?¹⁾

김대영 한국직업능력개발원 부연구위원

I. 문제의 제기

2003년 「중소기업인력지원특별법」이 제정된 이후 다양한 중소기업 대상 인력 지원 정책을 추진하고 있지만(노민선 외, 2013), 대부분은 사업주 지원에 초점을 두고 있어 중소기업 근로자에게 그 효과가 충분히 전이되지 못하는 한계를 노정하고 있다(황성수, 2011). 사업주 지원 정책은 사업주를 지원함으로써 그 효과가 근로자에게도 전이될 것이라는 전제를 두지만, 이것은 실증된 바 없다(황성수, 2017).

일학습병행은 국가 차원에서 능력중심사회 실현 및 청년 취업을 제고, 기업 차원에서 스킬 미스 매치 해소와 실무형 인재 육성 및 조기 전력화, 근로자 차원에서 미래 고용 가능성 향상 및 지속적 경력개발을 목적으로 추진되고 있다. 일학습병행 정책은 위와 같은 목적을 달성하기 위해 관계 기관에게 훈련과정 및 학습도구의 개발 비용, 현장 훈련 및 현장 외 훈련의 실행 비용, 학습근로자의 훈련 지원금, 기업현장교사 및 HRD 담당자의 수당 등 상당한 비용을 지원하고 있다. 이러한 재정 지원을 바탕으로 일학습병행은 2018년 6월 말 현재 12,643개 기업, 69,111명의 학습근로자가 참여할 정도로 양적 성장을 이룩하였다(한국산업인력공단 일학습확산팀, 2018. 6.). 그러나 재정 지원이 과연 일학습병행 정책의 궁극적 수혜자가 되어야 할 학습근로자, 훈련과정 이수자²⁾들

1) 이 글은 일학습병행 훈련과정 이수자의 경력개발 지원 방안(김대영 외, 2018)의 일부를 발췌하고 수정.

2) 일학습병행 운영 및 평가 규정(고용노동부고시 제2017-29호)에 따르면, 이수자는 훈련과정을 80% 이상 학습하고 내부 평가에 합격한 자를, 수료자는 내부 평가 합격 후 한국산업인력공단이 주관하는 외부 평가에 합격한 자를 의미함. 본고는 이수자, 수료자뿐만 아니라 훈련과정을 종료한 자를 대상으로 하며 이를 '이수자'로 통칭함.

에게 충분한 효과를 발휘하고 있는지, 학습기업의 조직 효과성 및 생산성 향상에 도움을 주고 있는지 살펴볼 필요가 있다. 다시 말해 전술한 중소기업 대상 인력 지원 정책이 한계를 노정하고 있진 않은지, 혹여 그렇다면 무엇을 개선해야 하는지에 대해 고민해 보아야 한다.

한편, 경력개발(career development)은 개인의 성장과 발전, 조직의 생산성 증진을 위해 이루어지며, 개인과 조직의 상호적인 경력 탐색과 개선 활동을 가능하게 하는 계획적이고 체계적인 노력, 구조화된 활동이다(배을규, 2009; Swanson & Holton, 2001). 경력개발의 개념 또는 의미에 비추어 본다면 앞서 언급한 일학습병행의 목적 중 기업과 근로자 차원의 것은 경력개발을 통해 창출될 수 있을 것이다. 따라서 일학습병행은 단지 개인의 기술적 또는 기능적 능력 개발만을 위한 것이 아니라, 오히려 그것을 포함하며 학습근로자 개인의 생애 경력을 관리해 나감과 동시에 학습기업 또는 산업계의 조직 효과성 및 생산성 향상, 전략적 목표 달성에 기여할 수 있어야 한다. 결국, 일학습병행은 학습기업과 학습근로자, 훈련과정 이수자의 경쟁력을 강화하는 데 효과적인 경력개발 프로그램으로 자리매김할 필요가 있다.

그동안 일학습병행에 대해 다수의 연구가 이루어져 왔지만 대부분 제도 운영 현황 검토 및 개선 방안 모색에 관한 것이 주를 이룬다. 정책의 성과를 살펴본 연구가 드물게 있기는 하지만(강경종 외, 2016, 2017; 국회예산정책처, 2016; 전승환 외, 2015, 2016), 이 연구들은 일학습병행 정책 계획의 적절성, 집행의 효율성, 가시적 성과(BCR, 임금, 고용 유지, 고용 형태 등)에 초점을 두고 있다. 즉, 일학습병행의 경력개발 측면에서의 효과에 대해서는 관심을 크게 두지 않았다. 이러한 맥락에서 본고는 일학습병행이 과연 경력개발에 효과적인지 살펴보고자 한다.

Ⅱ. 경력개발과 일학습병행

1. 경력개발

경력개발은 개인 차원에서 직업, 조직, 직무 및 과업의 선택 및 경력 관리를 위한 다양한 활동인 동시에 조직 차원에서 개인의 경력 관리를 위한 모집, 선발, 배치, 평가, 교육훈련 등 다양한

활동들의 조합이다(Gilley & Eggland, 1989). 즉, 경력개발은 개인과 조직 차원의 경력 계획 및 관리로 구성된다(Gutteridge & Otte, 1983). 개인 차원의 경력 계획(career planning)이란 조직 내 개인들이 자신의 고유한 경력 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 필요한 활동들을 종합적으로 고려하여 자신만의 경력개발 계획을 수립하는 활동을 일컫는다. 경력 계획 활동이 체계적으로 이루어진다면 자신이 무엇을 원하는지를 이해하고, 원하는 목표를 달성하기 위해서 무엇을 해야 할지 명확히 알게 된다(배을규, 2009). 경력개발을 위해 개인 차원에서 경력 계획 활동을 수행한다면, 조직 차원에서는 경력 관리(career management)를 통해 조직의 경력 체계 및 제도에 따라 개인의 경력 계획을 지원할 필요가 있다.

경력개발 활동에서 유의해야 할 점은 경력 계획과 경력 관리가 서로 별개의 활동이 아니라 상호보조적 활동이 되도록 유기적으로 연계되어야 한다는 것이다. 다시 말해 효과적인 경력개발이 이루어지려면 개인의 경력 인식, 조직 인식, 자신의 관심, 가치와 능력 분석에 대한 경력 계획 수립과 조직의 직무 공시 제도, 멘토링, 경력 자원 센터 운영, 경력 상담가로서 관리자 활용, 경력개발 워크숍 운영, 인적자원 계획 수립, 개발 관점의 인사 평가, 경력 경로 개발 활동 등의 조화가 필요하다(배을규, 2009). 이러한 면에서 경력개발은 훈련, 교육, 학습 프로그램을 통한 개인의 성장과 발달을 도모하는 개인개발의 차원을 넘어서는 개념이라 볼 수 있다. <표 1>은 개인개발과 경력개발의 정의 및 주요 프로그램을 제시한 것이다.

표 1. 개인개발과 경력개발의 비교

구분	개인개발	경력개발
목적	훈련, 교육, 학습 프로그램을 통한 개인의 성장과 발달을 도모	개인의 성장과 발전의 요구를 조직의 요구에 조화시켜 조직의 생산성 증진에 기여
	현재 혹은 미래 직무 수행을 위해 필요한 지식, 기술, 태도를 개발하는 과정	개인인 조직의 상호적인 경력 탐색과 개선 활동을 가능하게 하는 계획적이고 체계적인 노력, 구조화된 과정
프로그램	- 조직 사회화와 오리엔테이션 - 기초능력/문제 프로그램 - 기술 훈련(지식/기능 훈련, 안전 훈련, 컴퓨터 훈련, 품질 훈련) - 인간관계 훈련 - 전문성 개발 및 교육 - 관리자 개발	[개인 활동: 경력 계획] - 경력 인식 - 조직 인식 - 경력 계획 수립 - 경력자원센터 활용 - 개인 관심, 가치, 역량 분석 [조직 활동: 경력 관리] - 직무 공시 제도 - 멘토링 - 경력자원센터 운영 - 경력 상담가로서 관리자 활용 - 경력개발 워크숍 - 인적 자원 계획 수립 - 인사 평가 - 경력경로 개발

출처: 배을규(2009). 인적자원개발론. 서울: 학이시습, p.85, 134, 152의 내용 재구성.

과거의 전통적인 경력개발은 특정 조직 내에서 장기적인 고용 관계를 바탕으로 조직의 요구에 의해 이미 규명된 선형적 경력 경로에 따라 조직 구성원들의 전문성을 향상시키는 데 초점을 두었다(Baruch & Vardi, 2016). 그러나 시간이 흐르면서 기업의 글로벌화, 노동시장의 유연화, 기업의 다운사이징, 조직 개편, 아웃소싱 등 조직과 개인을 에워싸고 있는 다양한 사회 경제적 변화에 의해 평생직장의 개념이 평생 직업 또는 고용 가능성으로 대체되는 현상이 나타나고, 조직이 더 이상 구성원들 개인의 경력개발을 책임지기 어려운 상황에 직면하게 되었다(Hall, 2002). 그 결과 경력개발의 책임과 주도권이 조직에서 개인으로 이동하였고, 개인들은 이직과 전직 등 경력 경로에서 다양한 변화를 체험하게 되었다. 이에 따라 현대의 경력개발 패러다임은 개인 주도의 경력 개발 및 관리를 강조하며, 승진 또는 보수와 같은 객관적 기준이 아닌 개인의 일과 사회적 관계에 대한 만족 및 몰입, 일과 삶의 관계, 사회적 기여 등과 같은 주관적인 측면에 강조점을 두는 것으로 변화하였다(김대영 외, 2018). 현대의 경력개발 패러다임이 경력 성공을 인식하는 데 있어 주관적인 측면을 강조하는 것은 사실이지만 임금, 보수 및 승진 등과 같은 객관적인 경력 성공의 기준을 도외시하는 것은 아니라는 점 또한 충분히 고려해야 한다(김나정 외, 2014).

위와 같은 패러다임 변화와 함께 20세기 말, 21세기 초 새로운 경력 메타포들이 등장하기 시작하였다. 대표적으로 프로티언 경력(protean career), 무경계 경력(boundaryless career), 만화경 경력(kaleidoscope career)이 있다. 이들은 뉴캐리어(new career)라고 칭해지며 전통적인 경력 패러다임이 설명하지 못하는 현상들을 이해하는 데 많은 도움을 제공하고 있다(Briscoe & Finkelstein, 2009). 첫째, 프로티언 경력은 Hall(1976, 2002)에 의해 창안된 개념으로 조직이 아니라 개인이 자신의 경력을 주도하는 것이며, 자신의 요구와 가치에 부합되도록 자신의 업무, 조직, 직종 등을 변화시키는 경력을 강조한다. 프로티언 경력 태도를 지닌 사람은 경력에 대해 외적인 요소가 아닌 자신이 가지고 있는 고유한 내적 가치를 더욱 중시하고, 스스로 경력을 설계하면서 자신의 경력 전반에 주도적인 역할을 수행한다(Briscoe, Hall, & DeMuth, 2006). 둘째, 무경계 경력은 Arthur(1994)에 의해 창안되었으며, 전통적인 직업 또는 조직의 경계를 넘어 활발하게 경력을 개발·관리해 나가는 것을 의미한다(Arthur & Rousseau, 1996). 무경계 경력 태도를 지닌 자는 자신의 경력에 대해 강한 통제력을 지니고 자신의 전문성 향상을 위해 조직, 직무, 직업의 경계를 넘나든다(Akkermans & Kubasch, 2017; Briscoe, Hall, & DeMuth, 2006). 셋째, 만화

경 경력은 Maniero와 Sullivan(2005)에 의해 창안되었고, 만화경을 흔들 때마다 보이는 모양이 달라지듯 인간은 생애 주기, 자신이 처한 환경에 따라 자신의 역할과 관계를 재배열하면서 경력의 패턴을 바꾸어 나감을 의미한다. 이 개념이 처음 등장하였을 때는 사실 여성과 남성의 경력 양상이 다르게 전개되는데 불구하고 대부분의 경력개발 관련 연구들이 이를 도외시하고 있었다. 이러한 한계를 지적하며 여성의 경력을 보다 수월하게 설명하기 위한 것이었다. 그러나 최근 남성들의 육아 휴직, 가사 도움 등이 증가하고 조직 구성원들의 일과 삶의 균형을 촉진하기 위한 연구, 정책들이 다수 이루어짐에 따라 만화경 경력은 특정 성별에 국한하지 않고 현대인들에게 널리 적용될 수 있는 개념이 되었다(Mainiero & Gibson, 2017).

최근 HR 분야의 경력개발 관련 연구들은 위 세 가지 경력 태도를 중심으로 이루어지는 경향이 있다. 예를 들어, 위 세 가지 경력 태도의 선행 변인과 결과 변인을 규명하는 것이다. 선행 연구들에서 주로 제시되는 개인 차원의 선행 변인으로는 통제의 소재, 직업 정체감, 자기 효능감, 목표 지향성, 경력 적응성, 경력 역량, 주도성 등이 있다(예: Chin & Rasdi, 2014; Colakoglu, 2011; Higgins, Dobrow, & Roloff, 2010; Uy, Chan, Sam, Ho, & Chernyshenko, 2014; Volmer & Spurk, 2011). 조직 환경적 차원의 선행 변인으로는 개인-직무 적합성, 직무 특성, 멘토링, 인적자원관리 시스템, 조직의 학습 문화, 조직 지원 등이 있다(예: 김지석 외, 2017; 박용호 외, 2013; Çakmak-Otluoğlu, 2012; Higgins, Dobrow, & Roloff, 2010; Kirk, 2016; Wong & Rasdi, 2012; Wong, Rasdi, Samah, & Wahat, 2017). 그리고 현대적 경력 태도의 결과 변인으로 제시되는 것들은 경력 계획, 일터 학습, 경력 만족, 직무 만족, 고용 가능성, 경력 몰입, 조직 몰입, 일-가정 균형 등이다(예: 김병숙 외, 2015; 김시진 외, 2010; 김인숙 외, 2017; 김태희 외, 2014; 박용호 외, 2015; 배을규 외, 2014; 전희정 외, 2016; Çakmak-Otluoğlu, 2012; Lounsbury et al, 2003; Tajlili, 2014)³⁾.

위와 같은 연구들에서는 개인의 중요성이 강조되고 있으나, 실제 경력개발에 개인이 속한 조직과 개인을 둘러싼 환경의 영향력도 무시할 수 없다. 이와 관련하여, 최근 들어 개인의 주도성을 강조하던 경력개발 관점에서 다시 조직과 사회적 맥락의 역할과 기능을 강조하는 연구들(Clarke,

3) 특히 이 가운데 경력 만족, 직무 만족, 고용 가능성은 주관적 경력 성공을 구성하는 하위 변수로도 많이 활용(배을규 외, 2014; Lounsbury et al, 2003)

2013; Rodrigues, Guest, Oliveira & Alfes, 2015)이 나타나고 있다. 즉, 개인이 주도적으로 경력개발을 실천하는 상황에서도 그 개인이 속한 조직과 사회적 맥락의 영향으로 경력개발이 이루어지고 있다는 것이다. 예를 들면, 개인이 아무리 주도적이고 적극적으로 자신의 경력에 책임지고 전문성을 개발해 나아간다고 할지라도, 조직의 전략, 조직 문화, 상사의 지원, 조직 제도 등 다양한 조직과 사회적 맥락에 영향을 받을 수밖에 없다. 경력개발의 주체가 조직에서 개인으로 이동했다고 하더라도 조직은 개입 활동을 통해 구성원들의 경력개발을 지원하고 있기 때문에 여전히 조직 또는 사회의 역할을 무시할 수는 없다(Akkermans & Kubasch, 2017; Clarke, 2013; Lips-Wiersma & Hall, 2007; Rodrigues, Guest, Oliveira, & Alfes, 2015). 따라서 현대의 경력개발 패러다임에서는 개인의 요구와 그것을 둘러싼 조직 및 사회적 맥락을 동시에 고려해야 한다(김대영 외, 2018).

2. 일학습병행에서의 경력개발의 가능성과 한계

일학습병행은 독일과 스위스의 도제훈련 제도를 우리나라의 실정에 맞게 설계한 도제식 교육 훈련 제도이다(관계부처합동, 2015:1). 일학습병행 학습근로자는 기업에 채용되어 기업현장교사가 제공하는 체계적인 현장 훈련(On-the-Job Training: OJT)과 함께 공동훈련센터의 교·강사가 제공하는 현장 외 훈련(Off-the-Job Training: Off-JT)을 제공받으며, 훈련 종료 후 평가(내·외부 평가)를 통해 자격을 부여받는다(고용노동부·한국산업인력공단, 2017:6). 한국산업인력공단(2018. 6)의 내부 자료에 따르면, 2018년 6월 말 누적 기준으로 일학습병행에는 12,643개 기업이 참여하고 있고, 69,111명의 학습근로자가 훈련 중에 있거나 종료하였다. 운영 유형별로 학습근로자 수를 살펴보면 단독기업형 20,796명(30.1%), 공동훈련센터형 33,219명(48.1%), 산학일체형 도제학교 11,938명(17.3%), 유니테크 1,362명(2.0%), IPP형 일학습병행 1,796명(2.6%)이다.

일학습병행은 청년의 초기 취업도 하나의 목적으로 두고 있다. 이와 관련하여 일학습병행에 참여할 학습근로자를 신규 채용하는 비율은 재직 단계(단독기업형, 공동훈련센터형)가 28.1%이고(전승환 외, 2017: 98), 재학 단계(산학일체형 도제학교, 유니테크, IPP형 일학습병행)가 94.9%이다(전승환 외, 2018). 이를 통해 일학습병행을 통한 노동 시장으로의 신규 진입은 재직 단계보

다 재학 단계에서 더욱 활발하다는 것을 알 수 있다. 비록 재직 단계에서의 신규 채용 비율이 낮긴 하지만 기존 재직자를 일학습병행에 참여시키는 경우에도 입사 1년 이내인 자들을 대상으로 하고 있다는 점을 고려해 본다면 일학습병행으로 인한 노동시장 신규 진입, 청년의 조기 취업의 목적은 충분히 달성되고 있다고 볼 수 있다. 추가로 일학습병행에 참여한 학습근로자의 연령대를 살펴보면 20대 45.2%, 10대 30.4%, 30대 15.5% 등이다(한국산업인력공단, 2018. 6). 이러한 사실은 대부분의 일학습병행 학습근로자들이 초기 경력 단계에 있음을 알 수 있게 해 주며, 청년의 조기 취업 지원이라는 일학습병행 목적이 달성되고 있음의 근거가 될 수 있다⁴⁾.

일학습병행은 개인개발과 경력개발의 특징을 모두 갖고 있다. 일학습병행 훈련과정은 개인개발 프로그램 중에서도, 기술 훈련(skill training)에 가장 가깝다고 볼 수 있다. 기술 훈련 프로그램에는 지식/기능 훈련, 안전 훈련, 컴퓨터 훈련, 품질 훈련 등이 있는데(〈표 1〉 참고), 일학습병행은 신입 직원들이 기초적인 역할과 책임을 수행할 수 있도록 집합 훈련과 현장 훈련 방식을 혼합해서 실시하는 지식/기능 훈련에 해당한다. 종종 일학습병행을 경제적 성과 제고를 위해 학습근로자에게 특정 지식과 스킬만 전달하는 도구주의적 교육훈련이라고 치부하고, 그 결과 기계적인 전이와 암기만 낳을 뿐, 비판적 사고, 창의적 사고, 복잡한 문제해결 능력, 대인관계 능력 등을 충분히 길러주는 데 한계를 가질 수밖에 없다고 비판을 제기하기도 한다(김대영 외, 2017: 159-160). 하지만 일학습병행에 참여하는 기업은 기업현장교사를 지정하고 학습근로자의 직장 생활과 진로에 대한 상담을 제공하여 조직과 직무에 대한 적응력을 높이도록 지원하고, 다양한 방법으로 학습근로자가 교육훈련을 통해 습득한 능력을 평가, 피드백하여 단순 업무 수행 능력뿐만 아니라 일에 대한 태도, 비판적 시각, 창의적인 문제해결 능력을 개발하고 있다고 위의 비판에 반론을 제기할 수 있다. 그리고 일학습병행을 개인개발의 차원을 넘어서서 개인과 조직이 상호 협력적으로 수행하는 경력개발 활동으로도 볼 수 있다. 이러한 주장의 근거는 명문화되어 있는 일학습병행의 목적, 훈련과정 설계의 특성, 기업현장교사의 책무 등을 통해서뿐만 아니라 일학습병행 우수 사례들에서도 확인된다. 우수 사례(고용노동부·한국직업능력개발원·한국산업인력공단, 2017)들에서 공통적으로 제시되는 학습근로자 경력개발 현황 및 특성은 다음과 같다.

4) 초기 경력에 대해 보다 자세한 내용은 2장 말미에서 다룸.

먼저, 학습근로자들은 개인의 적성에 부합하고 미래에도 존재하며 자신의 성공 가능성이 높을 것이라는 직종을 선택하여 명확한 경력 목표를 설정한다. 일학습병행 훈련과정(OJT, Off-JT)뿐만 아니라 일터에서 이루어지는 다양한 무형식 학습 기회를 포착·활용하며, 일터 내외에서 경력 목표 달성을 위해 필요한 자기 주도 학습을 적극적으로 실행해 나간다. 이 과정에서 공식적인 훈련과정 외 기업현장교사와의 멘토링, 상담을 통해 심리적 안정감을 형성하고, 조직 이해 및 적응력을 향상시킨다. 그리고 일학습병행을 통해 향상되는 능력에 대한 기업현장교사, 상사 및 동료들의 인정과 격려는 새로운 것을 학습하는 것에 대한 두려움을 극복하고 자신감을 강화할 수 있게 한다. 나아가 일학습병행 수료증을 취득함으로써 개인의 성취감을 높이고 후배 육성, 조직 성과 개선 등에 대한 관심과 의지를 더욱 높여 나가고 있다(고용노동부·한국직업능력개발원·한국산업인력공단, 2017).

일학습병행은 학습근로자의 멘토링이나 경력 상담가로서 관리자를 활용하고 개발 목적의 평가를 실시한다는 점에서 개인과 조직이 함께 수행하는 경력개발 활동으로도 볼 수 있으나, 여전히 경력개발 프로그램으로서 다음과 같은 한계점을 갖고 있다. 첫째, 개인 차원의 일학습병행 학습근로자 경력개발 활동은 일학습병행 훈련과정 내에 공식적으로 포함되어 있지 않고 철저히 개인의 재량에 맡겨져 있다. 개인 차원에서 수행하는 경력개발 활동으로는 개인 관심·가치·역량 분석, 경력 계획 수립, 조직 인식(조직 내 경력 기회 파악), 경력자원센터 활용(경력 관련 자료 활용), 경력 인식(경력 관련 의사결정) 등이 있다. 학습근로자들은 일학습병행 훈련과정에 참여하면서 자기인식을 토대로 경력 계획을 수립하고, 경력 기회를 탐색하고 자료를 활용하여 경력 관련 의사결정을 내리게 된다. 하지만 이러한 활동들은 대부분 학습근로자 개인에게 맡겨지고 있다.

둘째, 경력개발은 개인의 경력 계획과 조직의 경력 관리가 상호 보완적으로 이루어져야 하지만 위에서 언급한 바와 같이 개인 차원의 경력개발 활동은 대부분 개인 재량에 맡겨져 있고 조직 차원의 경력개발 활동 역시 매우 제한적인 실정이다. 보다 구체적으로 조직 차원의 일학습병행 학습근로자 경력개발 활동은 상담과 평가에만 제한되어 있다. 위 <표 1>에서 언급된 다양한 조직 차원의 경력개발 활동 중 일학습병행에서는 멘토링 및 경력 상담가로서 관리자 활용, 개발 목적의 인사 평가가 제한적으로 이루어지고 있다고 볼 수 있다. 일학습병행의 맥락에서 기업현장교사-학습근로자는 멘토-멘티의 관계를 형성하고, 기업현장교사는 경력 상담가로서 훈련을 받고 활용된

다. 또한, 기업현장교사는 내부 평가를 통해 학습 목표 달성 여부를 검토하며, 내부 평가 결과에 대한 피드백을 제공한다. 즉, 일학습병행 훈련과정 중 조직 차원의 공식적인 경력개발 활동은 기업현장교사에 의해 주도되는 학습근로자 상담·관리와 내부평가 및 피드백 등이다⁵⁾. 하지만 이는 다양한 형태의 조직 차원 경력개발 활동 중 극히 일부를 실천하고 있는 것이다.

셋째, 일학습병행 훈련 종료 후 이수자를 대상으로 이루어지는 국가 및 기업 차원의 공식적인 경력개발 활동은 전무한 상황이다. 일학습병행 운영 매뉴얼(고용노동부·한국산업인력공단, 2016:6)에서는 청년 취업희망자가 일학습병행에 참여할 시 기대할 수 있는 효과 중 하나로 “훈련 종료 이후 해당 산업 분야에서 지속적인 직업능력개발을 통해 경력개발이 가능하다.”라는 점을 들고 있다. 그러나 이는 일학습병행 훈련과정 이수자의 개인적인 경력 계획과 학습기업의 사후관리를 기대하는 것일 뿐, 실질적으로 훈련 종료 후 이수자의 경력개발에 대한 국가·사회적 차원의 개입은 이루어지지 않고 있다.

넷째, 현대적 경력 패러다임에 입각한 경력개발의 개념을 고려해 볼 때, 현재 이루어지고 있는 일학습병행 훈련과정은 개인의 전인적 능력개발과 전 생애에 걸친 경력개발의 토대를 마련하는 데 한계를 갖고 있다. 다시 말해 일학습병행은 하나의 조직 내에서 선형적 경력 경로에 따라 개인의 지식·기술 전문성을 향상시키는 데 초점이 놓여 있으며, 그 성과는 승진과 보수 등의 객관적 기준으로 판단되는 전통적 경력개발 패러다임에 입각한 것으로 보인다. 이러한 현상은 조직과 직업의 경계를 넘어 자기 주도적으로 경력을 개발·관리하며 생애 주기에 따라 경력의 패턴을 바꾸어 나가며, 그 성과가 경력/직무/조직 만족과 몰입, 일과 삶의 균형, 사회적 기여 등 주관적 기준으로 판단되는 현대적 경력 패러다임(김대영 외, 2018; Baruch & Vardi, 2016; Arthur & Rousseau, 1996; Briscoe & Hall, 2006; Mainiero & Sullivan, 2005)과 다소 괴리가 있어 현 시대에 충분히 효과적일지 의문이 제기될 수 있다.

더구나 앞서 일학습병행 학습근로자, 훈련과정 이수자들은 대개 초기 경력 단계에 있음을 확인한 바 있다. 초기 경력은 노동시장에 새롭게 진입하여 자신의 경력을 성숙시켜 나가는 단계이다(Feldman, 1988). 초기 경력자들은 일상 업무에 적응하고 조직에 공헌할 수 있는 독자적 업무 수

5) 기업현장교사 양성 및 심화 교육에서는 기업현장교사의 학습근로자 상담 및 관리 능력, 학습근로자 역량 평가에 관한 전문성 향상을 위해 관련 교육을 제공하고 있음.

행 능력을 개발하기 위해 노력하는 특징을 보인다(최동선 외, 2013). 또한, 경력 단계에 따른 경력 개발의 특성은 세대에 따라 차이가 있다(McDonald & Hite, 2008; Sturges, 1999). 보다 구체적인 예로 이재은(2018)은 1965~1980년에 출생한 근로자 집단(X세대), 1981~1995년에 출생한 근로자 집단(Y세대)의 경력 성공에 대한 인식을 분석하였다. 그 결과, 두 세대가 공통적으로 중시하는 것은 보상, 전문성, 인정, 원만함이었고, X세대가 Y세대보다 중시하는 것(중시하는 정도가 통계적으로 유의하게 높은 것)은 지위, 권한, 도전이었으며, Y세대가 X세대보다 중시하는 것은 즐거움, 균형이었다. 그리고 McDonald와 Hite(2008)은 젊은 세대들이 경력 성공을 정의하는 데 있어 일과 삶의 균형을 매우 강조하고 있다는 것을 발견하였다. 이러한 연구들은 초기 경력 단계에 있는 일학습병행 학습근로자, 훈련과정 이수자들, 그리고 그들이 속한 학습기업의 경력개발을 도모하는 데 참고가 될 수 있다. 왜냐하면, 다시 한 번 강조하지만, 경력개발은 개인과 조직의 요구가 조화를 이루어 궁극적으로 개인의 생애 경력 관리와 동시에 조직의 효과성 및 생산성 향상, 전략적 목표 달성에 기여하기 위한 것이기 때문이다. 따라서 이 목적 달성을 위해 학습기업은 초기 경력 단계에 있는 학습근로자 또는 일학습병행 훈련과정 이수자들의 경력 요구를 파악하고 그에 맞는 경력 관리 활동을 계획·실행할 필요가 있다.

Ⅲ. 일학습병행이 경력개발에 미치는 영향

1. 자료 수집 및 분석 방법

일학습병행이 경력개발에 미치는 영향을 확인하기 위해 일학습병행 훈련과정을 이수한 자들과 일학습병행과 무관한 중소기업 재직근로자들을 대상으로 2018년 5~6월에 온라인 설문조사를 실시하였다. 먼저, 일학습병행 훈련과정 이수자들은 HRD-Net의 학습근로자 현황 자료(한국고용정보원, 2018. 4. 4. 추출)를 참고하여 2017년 1월부터 2018년 2월 사이에 일학습병행 훈련과정을 종료한 14,523명을 모집단으로 설정하였다. 이와 같이 모집단을 설정한 이유는 다음과 같다. 첫째, 일학습병행 훈련과정 종료자 중 73.4%가 훈련 종료 후 6개월 이상 해당 학습기업에 재

직하고 있는 바(한국산업인력공단 일학습확산팀, 2017. 12)⁶⁾, 훈련과정 이수 후 개인이 경력 개발 및 관리를 위해 조직 이동, 경제 활동 상태의 변화(창업, 진학, 구직 등)를 선택하게 되는 것은 훈련과정 종료 시점과 어느 정도 시차가 있을 것으로 판단하였다. 둘째, 특정 프로그램의 효과를 검증하는 연구들(예: 박종선 외, 2016; Brinkerhoff, 2008; Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006; Phillips, 1997; Wick, Pollock, & Jefferson, 2010)은 일반적으로 해당 프로그램 종료 후 3개월이 경과된 시점에 그 효과를 측정한다는 것을 참고하여 설문조사 실시 시점으로부터 3개월 이전까지 훈련과정을 종료한 자들을 모집단으로 설정하는 것이 적절하다고 판단하였다. 셋째, 상대적으로 훈련과정이 종료된 지 오래된 이수자들의 경우 경력 이동 및 변화에 더욱 많은 외생 변수들이 영향을 미칠 수 있으므로 2017년 1월부터 2018년 2월 사이에 일학습병행 훈련과정을 종료한 자들을 모집단으로 설정하는 것이 적절하다고 판단하였다.

일학습병행 훈련과정 이수자를 대상으로 <표 2>와 같이 일학습병행 운영 유형별로 무선 표집을 실시하였다⁷⁾. 그리고 일학습병행 훈련과정 이수 여부가 경력개발에 미치는 효과를 보다 객관적으로 살펴보기 위해 일학습병행과 무관하게 고등학교 또는 대학교를 졸업하고 중소기업에 재직 중인 경력 3년 미만의 재직근로자를 비교 집단으로 설정하였다. 이 집단은 조사 용역 업체가 보유하고 있는 리스트를 활용하여 고졸자와 4년제 대졸자 각 112명씩, 총 224명을 무선 표집하였다.

이 글은 일학습병행 훈련과정 이수자 집단과 일반 중소기업 근로자 집단의 경력개발 현황을 비교하기 위해 현대적 경력 태도(프로티언, 무경계, 만화경 경력 태도), 경력개발 행위(경력 계획, 무형식 학습 활동), 경력개발 성과(경력 만족, 직무 만족, 고용 가능성, 경력 몰입, 직무 몰입, 조직(정서적) 몰입, 직무 성과, 일과 삶의 균형) 변수를 사용하였다. 이 변수들은 위 2장에서 살펴본 바와 같이 최근 HR 분야의 경력개발 관련 연구들에서 자주 사용되며, 여러 연구들을 통해 상호 밀접한 관련이 있음이 확인되었다. 연구에 사용된 변수의 정의, 출처 및 신뢰도는 <표 3>과 같다.

6) 일학습병행 훈련과정 종료 후 해당 학습기업에서 1년 이상 재직하는 비율은 67.6%이며, 참고로 이 비율은 기업의 규모(상시근로자 수)와 비례(1년 이상 재직 비율 : 20인 미만 61.8%, 20인 이상 50인 미만 64.1%, 50인 이상 300인 미만 65.2%, 300인 이상 1,000인 미만 72.3%, 1,000인 이상 97.1%).

7) 2017년 1월부터 2018년 2월 사이에 일학습병행 훈련과정을 종료한 전체 모집단 14,523명을 기준으로 최소 필요 표본 수를 산출하고 운영 유형별로 비율 표집을 실시할 경우 상대적으로 집단 수가 적은 재학 단계에서 과소 표집될 수 있음. 따라서 2019년부터 졸업자가 배출되는 유니테크를 제외하고 네 가지 운영 유형별로 최소 필요 표본 수를 산출하였음.

표 2. 일학습병행 운영 유형별 모집단, 목표 표본 및 표집 결과

일학습병행 운영 유형		모집단	신뢰 수준 허용 오차	목표 표본		표집	
					허용 오차		
재학 단계	산학일체형 도제학교	2,184	95%	$\pm 8.98\%p$	113	$\pm 7.92\%p$	143
	IPP형 일학습병행	613	95%	$\pm 9.03\%p$	99	$\pm 8.29\%p$	114
재직 단계	공동훈련센터형	6,758	95%	$\pm 8.98\%p$	117	$\pm 8.41\%p$	133
	단독기업형	4,968	95%	$\pm 8.99\%p$	116	$\pm 8.65\%p$	125
합계		14,523	95%	$\pm 4.58\%p$	445	$\pm 4.25\%p$	515

표 3. 연구 변수의 정의, 출처 및 신뢰도

구분	변인	정의	출처	Cronbach α
현대적 경력 태도	프로티언 경력 태도	개인적 가치를 토대로 자기 주도적으로 경력을 관리해 나가는 심적 경향, 사고방식과 태도	Briscoe et al.(2006)	0.916
	무경계 경력 태도	자신의 경력을 현재 소속된 하나의 조직에만 두지 않고, 여러 조직으로 이동하면서 경력을 쌓고자 하는 태도	Briscoe et al.(2006)	0.643
	만화경 경력 태도	개인이 보유한 역량과 관계성이 최상이 되도록 경력을 조정하고 자신의 삶의 측면을 변화시켜 나가는 경력 태도	Mainiero & Sullivan(2006)	0.931
경력 개발 행위	경력 계획	개인이 주체가 되어 경력 목표를 계획하고 실천하며 목표를 달성하기 위해 준비하는 과정	Gould(1979), 현영섭(2010)	0.789
	무형식 학습 활동	일터에서 보다 효과적인 업무 수행 활동을 위해 스스로 일 관련 경험을 관찰하고, 동료와 상사 등 타인과의 상호작용을 통해 자신의 역량을 개발하는 일련의 활동	Choi(2009)	0.900
경력 개발 성과	경력 만족	개인이 삶을 통해 선택하고 결정한 것이나 자신의 지식과 능력에 대한 태도로서 경력 역할을 통해 얻는 누적된 결과에 대한 만족도	Greenhaus et al.(1990)	0.909
	직무 만족	조직 구성원으로서 직무를 수행하는 과정에서 직무와 관련한 욕구를 충족하고 이에 대해 긍정적으로 평가함으로써 갖게 되는 직무 태도	Mobley et al.(1994)	0.842
	고용 가능성	개인이 전체 고용시장에서 능력을 인정받아 고용이 가능하다고 느끼는 믿음의 정도	Johnson(2001)	0.881
	경력 몰입	개인이 일생에 걸쳐 조직 내, 외부에서 경험하는 일련의 일 관련 활동들에 대한 정서적 유대감	Blau(1988)	0.766
	직무 몰입	자신과 현재 맡고 있는 직무간의 관계에 대한 구체적인 신념을 바탕으로 현재 직무에 몰두하고 있는 정도	Kanugo(1982)	0.820

〈표 계속〉

경력 개발 성과	조직 몰입 (정서적)	조직에 대한 정서적 애착, 조직과의 심리적 일체감으로 현 조직 구성원으로서의 신분을 유지하고자 하는 의지	Allen & Meyer(1990)	0.926
	직무 성과 (과업 수행)	조직 구성원들이 수행하는 활동에 대한 숙련도	장현진·나승일 (2012)	0.919
	일과 삶의 균형	일과 삶의 영역에서 에너지의 통제가 가능하고 적절히 배 분하여 균형을 맞추며 이를 통해 일과 삶의 모든 측면에서 느끼는 만족감	박정열·손영미 (2005)	0.775

해외의 측정 도구는 원문을 국문으로 번역하고, 번역 과정에서 발생할 수 있는 의미 변형을 방지하기 위해 해당 측정 도구를 사용한 국내 선행 연구의 설문 도구와 비교하여 보완하였다. 그리고 HRD 학계 전문가 3인과 현장 전문가 2인의 검토를 거쳐 수정·보완하였다. 응답의 집중 경향성을 방지하기 위해 위 변수들을 측정하는 문항들은 모두 6점 척도를 사용하였다(1=전혀 그렇지 않음~6=매우 그러함)⁸⁾.

이 글은 경향 점수 매칭(P propensity Score Matching: 이하 PSM)을 활용한 독립변인 t-test, 공변량분석(Analysis of Covariance: ANCOVA) 및 변수 간 상관관계 분석을 실시하였다. PSM을 활용한 독립변인 t-test는 일학습병행 훈련과정 이수자 집단과 일반 중소기업 재직근로자 집단의 이질적 특성을 완화하여 일학습병행 훈련과정 이수 여부와 현대적 경력 태도, 경력개발 행위 및 성과의 관계를 추정하는 데 있어 선택 편이가 존재하는 것을 방지하기 위해 이루어졌다(이윤소 외, 2017; 정혜경, 2012). PSM 시 성별, 최종 학력, 직종 총 재직 경력, 상시 종업원 수를 선결 변수(predetermined variable)로 활용하였다. 보다 구체적으로 $p < .001$ 수준에서의 확률 매칭 방식을 활용하여 일반 중소기업 재직근로자의 특성을 기준으로 일학습병행 훈련과정 이수자 중 유사한 경향 점수를 가진 관찰치를 추렸다⁹⁾. 또한 성별, 연령, 급여, 상시 종업원 수, 현 직장 재직 기간, 직종 총 재직 경력, 최종 학력의 효과를 통제하기 위해 이들을 공변량으로 투입한 공변량 분석을 실시하여 일학습병행 훈련과정 이수 여부가 경력 태도, 경력개발 행위 및 성과에 미치는 영향을 재확인하였다. 이때 최종 학력은 일반계고졸을 기준 변수로 더미 변수화하여 투입하였다.

8) 6점 척도는 질문 항목에 대한 중립적 응답을 방지하고 응답자의 정확한 변별을 촉진할 수 있음(Nunnally, 1978).

9) Balance test 결과 이질성을 처치하기 전에는 두 집단을 이질적인 집단으로 볼 수 있는 t-test 결과가 나타났다으나 이질성을 처치하여 통제된 PSM 이후 t-test 결과는 두 집단이 더 이상 이질적인 집단이 아님을 보여 주었음. Balance test 결과는 지면 관계 상 생략하였음.

2. 분석 결과

〈표 4〉는 각 변수의 평균, 표준편차 및 변수 간 상관관계 분석 결과이다. 각 변수의 평균을 중위수(3.5) 기준으로 살펴보면, 일과 삶의 균형(3.16)을 제외한 나머지 모든 변수가 중위수를 초과하고 있다. 특히 직무 성과(4.35), 프로티언 경력 태도와 만화경 경력 태도(각 4.24)의 수준이 상대적으로 높다. |0.2| 이상의 유의한 상관관계를 중심으로 주요 분석 결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 일학습병행 훈련과정 이수 여부는 프로티언 경력 태도, 만화경 경력 태도, 무형식 학습 활동, 경력 만족, 직무 만족, 직무 몰입, 고용 가능성, 조직(정서적) 몰입과 0.2 이상의 유의한 정적 관계이다. 반면, 일학습병행 훈련과정 이수 여부와 경력 몰입, 일과 삶의 균형의 관계는 유의하지 않았다. 둘째, 기업현장교사의 상담 및 정서적 지원은 프로티언 경력 태도, 만화경 경력 태도, 무형식 학습 활동, 경력 만족, 경력 몰입, 직무 만족, 직무 몰입, 고용 가능성, 조직(정서적) 몰입, 직무 성과와 0.2 이상의 유의한 정적 관계이다. 반면, 기업현장교사의 상담 및 정서적 지원과 무경계 경력 태도, 일과 삶의 균형의 관계는 유의하지 않았다. 셋째, 현대적 경력 태도, 경력개발 행위, 경력개발 성과 변수들은 무경계 경력 태도, 일과 삶의 균형을 제외하고 전반적으로 상호 정적인 관계를 형성하고 있다.

표 4. 변수별 기술통계 및 변수 간 상관관계 분석 결과

구분	현대적 경력 태도			경력개발 행위		경력개발 성과							
	프로티언 경력 태도	무경계 경력 태도	만화경 경력 태도	경력 계획	무형식 학습 활동	경력 만족	경력 몰입	직무 만족	직무 몰입	고용 가능성	조직(정서적) 몰입	직무 성과	일과 삶의 균형
평균	4.24	3.74	4.24	3.68	4.06	3.72	3.52	4.08	3.71	4.05	3.76	4.35	3.16
표준 편차	0.774	0.537	0.785	0.844	0.800	1.066	0.870	0.933	0.742	0.936	1.050	0.881	1.071
일학습병행 이수 여부	.279**	.151**	.278**	.175**	.269**	.237**	.079	.280**	.234**	.277**	.211**	.184**	-.010
기업현장 교사의 지원	.236**	-.020	.269**	.104*	.367**	.367**	.220**	.420**	.267**	.264**	.364**	.257**	.024
프로티언 경력 태도	1	.380**	.683**	.369**	.606**	.447**	.238**	.518**	.490**	.578**	.430**	.549**	-.074*

〈표 계속〉

이슈 분석

무경계 경력 태도		1	.443**	.269**	.269**	.157**	.039	.179**	.192**	.330**	.010	.355**	-.048
만화경 경력 태도			1	.384**	.688**	.488**	.212**	.554**	.490**	.630**	.429**	.592**	-.095**
경력 계획				1	.389**	.339**	.294**	.334**	.406**	.486**	.227**	.351**	.114**
무형식 학습 활동					1	.585**	.307**	.642**	.583**	.653**	.551**	.594**	-.135**
경력 만족						1	.444**	.709**	.656**	.677**	.656**	.468**	-.009
경력 몰입							1	.548**	.614**	.370**	.568**	.264**	.240**
직무 만족								1	.689**	.730**	.729**	.532**	.043
직무 몰입									1	.649**	.684**	.466**	-.018
고용 가능성										1	.550**	.613**	-.024
정서적 몰입											1	.465**	.024
직무 성과												1	-.091*

주: 1) * : $p < .05$; ** : $p < .01$; 일학습병행 이수 여부 : 1=일반 근로자, 2=이수자; 기업현장교사의 지원은 이수자에게만 질문함.
2) 상관계수가 | 0.2 | 미만이거나 유의하지 않은 것은 기울임 글씨로, | 0.4 | 이상인 것은 굵은 글씨로 표기함.

〈표 5〉는 PSM 자료를 활용하여 두 집단 간 현대적 경력 태도의 차이를 살펴본 것이다. 분석 결과, 프로티언 경력 태도(4.34, 3.90, $p < .001$), 무경계 경력 태도(3.82, 3.63, $p < .01$), 만화경 경력 태도(4.37, 3.89, $p < .001$) 모두 일학습병행 훈련과정 이수자 집단이 높았다.

표 5. 집단별 현대적 경력 태도

집단 \ 변인	프로티언 경력 태도			무경계 경력 태도			만화경 경력 태도		
	N	M (SD)	t-value	N	M (SD)	t-value	N	M (SD)	t-value
일학습병행 훈련과정 이수자	366	4.34 (0.770)	5.133***	366	3.82 (0.536)	3.091**	366	4.37 (0.759)	5.740***
일반 중소기업 근로자	106	3.90 (0.728)		106	3.63 (0.572)		106	3.89 (0.765)	

주: ** : $p < .01$; *** : $p < .001$

〈표 6〉은 공변량 분석을 실시하여 일학습병행 훈련과정 이수 여부가 현대적 경력 태도에 미치는 영향을 살펴본 것이다. 분석 결과, 일학습병행 훈련과정 이수 여부는 프로티언 경력 태도, 무

경계 경력 태도, 만화경 경력 태도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(각 $p < .001$, $p < .05$, $p < .001$). 무경계 경력 태도에는 일학습병행 훈련과정 이수 여부 외에도 최종 학력(대학원졸, 4년제대졸)과 성별이, 만화경 경력 태도에는 최종 학력(4년제대졸, 대학원졸, 특성화고졸)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 부분에타제곱 값을 살펴본 결과, 무경계 경력 태도에는 일학습병행 훈련과정 이수 여부보다 최종 학력(대학원졸, 4년제대졸)이 더 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

표 6. 일학습병행 훈련과정 이수 여부가 현대적 경력 태도에 미치는 영향(ANCOVA)

예측변인		프로티언 경력 태도		무경계 경력 태도		만화경 경력 태도	
		F	부분에타제곱	F	부분에타제곱	F	부분에타제곱
성별		2.579	0.004	4.896*	0.008	2.236	0.004
연령		0.024	0.000	0.061	0.000	0.354	0.001
급여		0.187	0.000	2.717	0.005	0.379	0.001
상시 종업원 수		0.006	0.000	0.252	0.000	1.549	0.003
현 직장 재직 기간		1.281	0.002	1.124	0.002	0.851	0.001
직종 총 경력		3.657	0.006	0.989	0.002	0.949	0.002
최종 학력	특성화고졸	0.796	0.001	1.804	0.003	7.305**	0.012
	마이스터고졸	0.064	0.000	0.027	0.000	0.031	0.000
	2-3년제대졸	0.379	0.001	1.206	0.002	1.524	0.003
	4년제대졸	0.783	0.001	7.819**	0.013	9.123**	0.015
	대학원졸(석사)	0.629	0.001	9.318**	0.016	7.775**	0.013
일학습병행 이수 여부		18.585***	0.030	6.611*	0.011	18.150***	0.030
R ²		0.088		0.067		0.118	
추정 주변 평균		일반근로자	이수자	일반근로자	이수자	일반근로자	이수자
		3.952	4.320	3.641	3.798	3.982	4.344

주: 1) 성별: 남=1, 여=2; 최종 학력: 일반계고졸을 기준 변수로 함; 일학습병행 이수 여부: 일반근로자=1, 이수자=2
 2) *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

〈표 7〉은 PSM 자료를 활용하여 두 집단 간 경력개발 행위의 차이를 살펴본 것이다. 분석 결과, 경력 계획(3.79, 3.51, $p < .01$), 무형식 학습 활동(4.21, 3.82, $p < .001$) 모두 일학습병행 훈련

과정 이수자 집단이 높은 것으로 확인되었다.

표 7. 집단별 경력개발 행위

집단 \ 변인	경력 계획			무형식 학습 활동		
	N	M (SD)	t-value	N	M (SD)	t-value
일학습병행 훈련과정 이수자	366	3.79 (0.905)	2.929**	366	4.21 (0.785)	4.615***
일반 중소기업 근로자	106	3.51 (0.734)		106	3.82 (0.734)	

주: ** : $p < .01$; *** : $p < .001$

〈표 8〉은 공변량 분석을 실시하여 일학습병행 훈련과정 이수 여부가 경력개발 행위에 미치는 영향을 살펴본 것이다. 분석 결과, 일학습병행 훈련과정 이수 여부는 경력 계획, 무형식 학습 활동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(각 $p < .05$, $p < .001$). 경력 계획에는 일학습병행 훈련과정 이수 여부 외에도 성별과 최종 학력(대학원졸, 4년제대졸, 2-3년제대졸)이, 무형식 학습 활동에는 최종 학력(4년제대졸, 대학원졸)과 성별이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 부분에타제곱 값을 살펴본 결과, 경력 계획에는 일학습병행 훈련과정 이수 여부보다 성별과 최종 학력(대학원졸)이 더 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

표 8. 일학습병행 훈련과정 이수 여부가 경력개발 행위에 미치는 영향(ANCOVA)

예측변인 \ 종속변인	경력 계획		무형식 학습 활동	
	F	부분에타제곱	F	부분에타제곱
성별	11.691**	0.019	6.278*	0.011
연령	1.825	0.003	0.069	0.000
급여	2.067	0.003	0.546	0.001
상시 종업원 수	1.868	0.003	0.593	0.001
현 직장 재직 기간	0.831	0.001	1.580	0.003
직종 총 경력	0.105	0.000	2.237	0.004

〈표 계속〉

최종 학력	특성화고졸	2,805	0.005	2,721	0.005
	마이스터고졸	0,729	0.001	0,011	0.000
	2-3년제대졸	4,073*	0.007	4,202	0.007
	4년제대졸	5,125*	0.009	8,040**	0.013
	대학원졸(석사)	7,435**	0.012	7,350**	0.012
일학습병행 이수 여부		5,689*	0.010	12,268***	0.020
R ²		0.083		0.106	
추정 주변 평균		일반근로자	이수자	일반근로자	이수자
		3,534	3,764	3,865	4,172

주: 1) 성별: 남=1, 여=2; 최종 학력: 일반계고졸을 기준 변수로 함; 일학습병행 이수 여부: 일반근로자=1, 이수자=2
2) *: p<.05; **: p<.01; ***: p<.001

〈표 9〉는 PSM 자료를 활용하여 두 집단 간 주관적 경력 성공(경력 만족, 직무 만족, 고용 가능성)의 차이를 살펴본 것이다. 분석 결과, 경력 만족(3.94, 3.33, p<.001), 직무 만족(4.27, 3.73, p<.01), 고용 가능성(4.25, 3.69, p<.001) 모두 일학습병행 훈련과정 이수자 집단이 높은 것으로 확인되었다.

표 9. 집단별 주관적 경력 성공

집단 \ 변인	경력 만족			직무 만족			고용 가능성		
	N	M (SD)	t-value	N	M (SD)	t-value	N	M (SD)	t-value
일학습병행 훈련과정 이수자	366	3.94 (1.060)	5.354***	358	4.27 (0.904)	5.400**	358	4.25 (0.925)	5.411***
일반 중소기업 근로자	106	3.33 (0.941)		106	3.73 (0.881)		106	3.69 (0.922)	

주: ***: p<.001

〈표 10〉은 공변량 분석을 실시하여 일학습병행 훈련과정 이수 여부가 주관적 경력 성공에 미치는 영향을 살펴본 것이다. 분석 결과, 일학습병행 훈련과정 이수 여부는 경력 만족, 직무 만족, 고용 가능성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(각 p<.01, p<.01, p<.05). 직무 만족에는 일학습병행 훈련과정 이수 여부 외에도 직종 총 재직 경력이, 고용 가능성에는 최종 학력(대학원 졸, 4년제대졸), 성별, 상시 종업원 수, 현 직장 재직 기간이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다

다. 한편 부분에타제곱 값을 살펴본 결과, 직무 만족에는 일학습병행 훈련과정 이수 여부보다 직종 중 재직 경력이, 고용 가능성에는 최종 학력(대학원졸, 4년제대졸)이 더 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

표 10. 일학습병행 훈련과정 이수 여부가 주관적 경력 성공에 미치는 영향(ANCOVA)

예측변인		종속변인		경력 만족		직무 만족		고용 가능성	
				F	부분에타제곱	F	부분에타제곱	F	부분에타제곱
성별				1,559	0,003	3,180	0,005	6,012*	0,010
연령				0,043	0,000	3,560	0,006	2,621	0,004
급여				2,370	0,004	2,595	0,004	0,679	0,001
상시 종업원 수				4,579	0,008	2,811	0,005	5,361*	0,009
현 직장 재직 기간				0,231	0,000	2,459	0,004	5,130*	0,009
직종 중 경력				0,412	0,001	9,313**	0,016	4,926	0,008
최종 학력	특성화고졸			2,418	0,004	0,709	0,001	1,299	0,002
	마이스터고졸			0,269	0,000	0,399	0,001	0,065	0,000
	2-3년제대졸			0,250	0,000	0,202	0,000	3,245	0,005
	4년제대졸			0,809	0,001	1,925	0,003	8,188**	0,014
	대학원졸(석사)			3,410	0,006	3,546	0,006	12,009**	0,020
일학습병행 이수 여부				10,548**	0,018	7,936**	0,013	6,484*	0,011
R ²				0,095		0,112		0,126	
추정 주변 평균		일반근로자	이수자	일반근로자	이수자	일반근로자	이수자	일반근로자	이수자
		3,477	3,859	3,897	4,184	3,886	4,144		

주: 1) 성별: 남=1, 여=2; 최종 학력: 일반계고졸을 기준 변수로 함; 일학습병행 이수 여부: 일반근로자=1, 이수자=2
2) *: p<.05; **: p<.01

〈표 11〉은 PSM 자료를 활용하여 두 집단 간 경력 몰입, 직무 몰입, 조직(정서적) 몰입의 차이를 살펴본 결과이다. 분석 결과, 직무 몰입(3.84, 3.45, p<.001)과 조직(정서적) 몰입(3.91, 3.56, p<.01)은 일학습병행 훈련과정 이수자 집단이 높았으나, 두 집단 간 경력 몰입의 차이는 유의하지 않았다.

표 11. 집단별 경력 몰입, 직무 몰입 및 조직(정서적) 몰입

집단 \ 변인	경력 몰입			직무 몰입			조직(정서적) 몰입		
	N	M (SD)	t-value	N	M (SD)	t-value	N	M (SD)	t-value
일학습병행 훈련과정 이수자	366	3.56 (0.899)	0.187	366	3.84 (0.764)	4.653***	366	3.91 (1.098)	2.955**
일반 중소기업 근로자	106	3.55 (0.819)		106	3.45 (0.683)		106	3.56 (0.893)	

주: **: $p < .01$; ***: $p < .001$

〈표 12〉는 공변량 분석을 실시하여 일학습병행 훈련과정 이수 여부가 경력 몰입, 직무 몰입, 조직(정서적) 몰입에 미치는 영향을 살펴본 것이다. 분석 결과, 일학습병행 훈련과정 이수 여부가 직무 몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로($p < .05$), 경력 몰입과 조직 몰입(정서적)에는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 경력 몰입에 유의한 영향을 주는 것은 급여, 최종학력(대학원졸), 직종 총 재직 경력이었고, 조직 몰입(정서적 몰입)에 유의한 영향을 주는 것은 직종 총 재직 경력, 급여, 성별이었다. 한편 부분에타제곱 값을 살펴본 결과, 직무 몰입에는 일학습병행 훈련과정 이수 여부보다 직종 총 재직 경력과 최종 학력(대학원졸)이 더 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

표 12. 일학습병행 훈련과정 이수 여부가 경력 몰입, 직무 몰입, 조직 몰입에 미치는 영향(ANCOVA)

예측변인 \ 종속변인		경력 몰입		직무 몰입		조직(정서적) 몰입	
		F	부분에타제곱	F	부분에타제곱	F	부분에타제곱
성별		3.466	0.006	3.064	0.005	4.355*	0.007
연령		0.130	0.000	1.074	0.002	0.041	0.000
급여		9.823**	0.016	3.106	0.005	8.120**	0.014
상시 종업원 수		2.180	0.004	1.426	0.002	3.527	0.006
현 직장 재직 기간		2.808	0.005	1.950	0.003	2.017	0.003
직종 총 경력		6.206*	0.010	5.032*	0.008	8.241**	0.014
최종 학력	특성화고졸	1.399	0.002	0.815	0.001	2.372	0.004
	마이스터고졸	0.054	0.000	0.402	0.001	0.683	0.001

〈표 계속〉

이슈 분석

최종 학력	2-3년제대졸	0.757	0.001	0.770	0.001	0.480	0.001
	4년제대졸	2.927	0.005	3.603	0.006	1.064	0.002
	대학원졸 (석사)	6.334*	0.011	4.714*	0.008	1.046	0.002
일학습병행 이수 여부		1.779	0.003	4.219*	0.007	1.575	0.003
R ²		0.054		0.084		0.088	
추정 주변 평균	일반근로자	이수자	일반근로자	이수자	일반근로자	이수자	
	3,595	3,463	3,596	3,765	3,670	3,816	

주: 1) 성별: 남=1, 여=2; 최종 학력: 일반계고졸을 기준 변수로 함; 일학습병행 이수 여부: 일반근로자=1, 이수자=2
2) *: p<.05; **: p<.01

〈표 13〉은 PSM 자료를 활용하여 두 집단 간 직무 성과, 일과 삶의 균형의 차이를 살펴본 결과이다. 분석 결과, 직무 성과(4.47, 4.20, p<.01)는 일학습병행 훈련과정 이수자 집단이 높은 것으로 나타났으나, 두 집단 간 일과 삶의 균형의 차이는 유의하지 않았다.

표 13. 집단별 직무 성과 및 일과 삶의 균형

집단 \ 변인	직무 성과			일과 삶의 균형		
	N	M (SD)	t-value	N	M (SD)	t-value
일학습병행 훈련과정 이수자	358	4.47 (0.874)	2.772**	366	3.10 (1.112)	-1.506
일반 중소기업 근로자	106	4.20 (0.859)		106	3.28 (0.984)	

주: **: p<.01

〈표 14〉는 공변량 분석을 실시하여 일학습병행 훈련과정 이수 여부가 직무 성과, 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 살펴본 것이다. 분석 결과, 일학습병행 훈련과정 이수 여부는 직무 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(p<.01). 직무 성과에는 일학습병행 훈련과정 이수 여부 외에도 최종 학력(대학원졸, 4년제대졸)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일과 삶의 균형에 유의한 영향을 미치는 변수는 없었다. 한편 부분예타제곱 값을 살펴본 결과, 직무 성과에는 일학습병행 훈련과정 이수 여부보다 최종 학력(대학원졸, 4년제대졸)이 더 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

표 14. 일학습병행 훈련과정 이수 여부가 직무 성과, 일과 삶의 균형에 미치는 영향(ANCOVA)

예측변인 \ 종속변인		직무 성과		일과 삶의 균형	
		F	부분에타제곱	F	부분에타제곱
성별		0.397	0.001	1.582	0.003
연령		0.601	0.001	0.102	0.000
급여		1.168	0.002	0.262	0.000
상시 종업원 수		0.278	0.000	0.553	0.001
현 직장 재직 기간		1.514	0.003	0.000	0.000
직종 총 경력		1.942	0.003	0.066	0.000
최종 학력	특성화고졸	2.242	0.004	0.166	0.000
	마이스터고졸	0.119	0.000	1.234	0.002
	2-3년제대졸	3.609	0.006	1.101	0.002
	4년제대졸	9.306**	0.016	1.482	0.003
	대학원졸(석사)	10.884**	0.018	0.187	0.000
일학습병행 이수 여부		6.883**	0.012	0.803	0.001
R ²		0.072		0.021	
추정 주변 평균		일반근로자	이수자	일반근로자	이수자
		4,192	4,450	3,187	3,077

주: 1) 성별: 남=1, 여=2; 최종 학력: 일반계고졸을 기준 변수로 함; 일학습병행 이수 여부: 일반근로자=1, 이수자=2

2) **: p<.01

IV. 논의 및 결론

3장에서 자료 분석 결과를 토대로 일학습병행 훈련과정에 참여하고 이수하는 것은 경력개발에 도움이 된다는 결론을 내릴 수 있다. PSM 자료를 활용한 독립변인 t-test 결과 경력 몰입, 일과 삶의 균형을 제외한 모든 변인에 대해 일학습병행 훈련과정 이수자 집단이 일반 중소기업 재직 근로자 집단보다 높은 것으로 나타났고, 공변량 분석 결과 경력 몰입, 조직(정서적) 몰입, 일과 삶의 균형을 제외한 모든 변인에 대해 일학습병행 훈련과정 이수 여부가 양(+)의 효과를 미치는 것으로 확인되었기 때문이다. 또 상관관계 분석 결과에서도 일학습병행 훈련과정 이수 여부와 기업

현장교사의 상담 및 정서적 지원 수준은 이 글에서 사용된 다른 연구 변수(경력 태도, 경력개발 행위, 경력개발 성과)들과 전반적으로 정적인 관계를 형성하고 있기 때문이다. 상관관계 분석 결과를 토대로 일학습병행 훈련과정을 이수하는 것과 기업현장교사의 상담 및 정서적 지원 수준은 근로자 개인의 경력 태도를 개발하고 구체적인 경력 계획 수립 및 일터 무형식 학습 활동을 활성화시키고, 개인의 심리적·주관적 만족감 형성에 기여할 뿐만 아니라 개인이 담당하고 있는 업무에 몰두하고 조직에 대한 정서적 애착심을 높이며, 보다 높은 성과를 내는 데 기여할 수 있다는 것을 유추할 수 있다. 다시 말해 이는 일학습병행 훈련과정을 이수하는 것, 그리고 그 과정에서 기업현장교사가 학습근로자에게 상담과 정서적 지원을 충분히 제공하는 것은 일학습병행 훈련과정 이수자 개인과 학습기업 모두에 경력개발 차원에서 유익한 결과를 초래할 수 있다는 것이다.

이는 2장에서 살펴본 바와 같이, 일학습병행에서의 경력개발이 제한적으로 이루어지고 있지만, 훈련과정을 통해 직무 수행에 필요한 능력을 개발하고, 기업현장교사와의 상담 또는 멘토링을 통해 심리적 안정감을 형성하고, 조직 및 직무에 대한 이해와 적응력을 향상시킬 수 있기 때문인 것으로 판단된다. 또한, 대부분의 일학습병행 학습기업이 중소기업이어서 자체적으로 체계적인 경력개발 체제를 구축·운영하기는 어렵지만, 일학습병행을 도입함으로써 인재 육성에 대한 학습기업 관계자들의 인식과 학습기업의 제반 시스템에 변화를 일으키고, 이는 경력개발 측면에서 일반적인 중소기업보다 긍정적인 효과를 초래할 수 있다고 유추할 수 있다. 물론, 일학습병행에 참여하는 것을 선택하고 끝까지 훈련과정을 이수한 자들이 그렇지 않은 자들에 비해 사전적으로 자신의 경력개발에 더 많은 관심과 의지를 가지고 있었을 수도 있다. 학습기업 역시 일학습병행에 참여하지 않은 일반 중소기업보다 직원 육성에 더 헌신하고자 하는 특성을 지녔을 수도 있다. 이에 대해서는 보다 면밀한 후속 연구가 필요할 것이다. 그럼에도 불구하고 상관관계 분석 결과 일학습병행 훈련과정 중 기업현장교사의 상담 및 정서적 지원이 무경계 경력 태도, 일과 삶의 균형을 제외한 다른 경력 태도, 경력개발 행위 및 경력개발 성과 변수와 정적인 관계를 갖는다는 점은 일학습병행 훈련과정이 경력개발에 기여하고 있다는 주장의 충분한 근거가 될 수 있다.

한편, 최근 국내에서 사회적으로 저널 있는 삶, 일-가정 양립, 워라벨(work and life balance)이 강조되고 있는 반면, 일학습병행 훈련과정 이수 여부와 현대적 경력 태도 수준은 일과 삶의 균형과 관련성이 낮다는 점에 대해서 고민해 볼 필요가 있다. 이는 일과 학습을 병행하느라 근무 시

간 이후와 주말에 충분한 개인적인 시간을 갖지 못하고 일과 삶의 균형을 이루기 어려운 환경에 처해 있는 것일 수도 있고, 아직까지 우리나라 중소기업들의 인식 부족 및 대응 체제 미흡에서 연유한 것일 수도 있다. 그렇지만 3장의 상관관계 분석 결과 일과 삶의 균형은 경력 계획, 경력 몰입과 정적인 관계라는 것, 그리고 일학습병행 훈련과정 이수 여부와 기업현장교사의 지원은 전반적으로 현대적 경력 태도(프로티언 경력 태도, 만화경 경력 태도), 경력개발 행위(경력 계획, 무형식 학습 활동)와 정적인 관계이며 현대적 경력 태도와 경력개발 행위 변수들은 경력 몰입과 유의한 정적 관계라는 것에 주목해 볼 필요가 있다. 다시 말해 일학습병행 훈련과정 중 이루어지는 기업현장교사의 상담과 정서적 지원 → 프로티언 경력 태도와 만화경 경력 태도 → 경력 계획 및 무형식 학습 활동 → 경력 몰입 → 일과 삶의 균형의 영향 관계가 존재할 수도 있다는 것이다. 이러한 가설은 이 글에서의 분석 결과뿐만 아니라 현대적 경력 태도와 경력개발 행위 및 성과의 관계에 대한 선행 연구 결과들을 기초로 수립될 수도 있다. 물론, 이 주장은 후속 연구들을 통해 엄정히 확인해 보아야 할 과제이다.

이 글은 일학습병행 훈련과정이 경력개발에 도움이 되고 있다는 것을 확인하였는데, 그렇다면 과연 그 효과는 현재 수준으로도 충분한 것일까? 이에 대해 충분히 그렇다는 답변은 많지 않을 것이라 생각한다. 거듭 강조하건대, 경력개발은 개인과 조직의 요구가 조화를 이루어 궁극적으로 개인의 생애 경력 관리와 동시에 조직의 효과성 및 생산성 향상, 전략적 목표 달성에 기여하기 위한 것이다. 따라서 일학습병행 훈련과정이 위 개념에 부응하는 경력개발 프로그램으로 자리매김하고 더욱 효과적인 결과를 내기 위해서는 현재 일학습병행 정책 사업에서 이루어지고 있는 활동들을 보다 강화·개선하거나 새로운 개입 활동들을 기획·실행할 필요가 있을 것이다. 예를 들어 <표 15>와 같은 정책적 지원 방안(예)들을 제시할 수 있다¹⁰⁾.

10) <표 15>의 정책적 지원 방안(예)는 일학습병행 훈련과정 이수자의 경력개발 지원 방안(김대영 외, 2018) 연구 수행 과정 중 전문가 자문 및 연구진 회의를 통해 제안된 것들 중 몇 가지를 제시한 것임.

표 15. 일학습병행에서의 경력개발 활성화를 위한 정책적 지원 방안(예)

방안(예)	주요 내용(예)
학습기업 선정 기준 및 우수 사례 경진 대회 평가 지표 개선	· 학습기업 선정 시 학습근로자 및 훈련과정 이수자·수료자의 경력 관리 지원을 위한 체계 수립 여부 및 그 실효성 확인(학습기업의 자구적 노력과 전문 컨설턴트의 지원 병행) · 일학습병행에 반복적으로 참여하고 있는 기업 또는 중견 기업 대상 시범 적용 필요 · 일학습병행 우수 사례 경진 대회 학습근로자 또는 기업현장교사 부문의 평가 지표 중 하나로 '지속적인 경력개발 계획 수립 및 실천' 신설
학습기업의 HR 전문성 향상을 위한 교육 및 컨설팅 지원	· NCS 기업 활용 컨설팅, 일터혁신 컨설팅 사업 등과 연계하여 일학습병행을 통한 교육훈련의 결과와 직무 배치, 승진, 임금 등 기업 인사관리의 연계 활성화 지원 · 학습기업 관계자 및 학습근로자들에게 일학습병행 외의 직업능력개발 지원 사업, 고용복지플러스센터 등 타 정부 지원 사업 정보 제공 및 사업 간 연계 지원 · 학습기업 사업주, 전담 인력의 개인개발, 경력개발, 조직개발 전반에 대한 능력 함양을 위한 전문화된 교육 제공 · 교육훈련뿐만 아니라 조직, 프로세스, 직무 및 직무 수행자 수준의 전반적 개선을 도모하기 위한 경영 전략, 기업 문화, 인사 제도, 노사 관계, 업무 프로세스 혁신 등의 컨설팅 지원
경력개발 온라인 지원 시스템 개발 및 운영	· 개인의 관심사, 가치 능력 분석 및 조직 요구에 부응하는 경력 계획 수립 · 학습근로자 및 훈련과정 이수자·수료자들의 일학습병행 참여 이전, 중, 후의 교육훈련 이력, 능력단위별 성취 수준 등록, 관리 · 교육 프로그램 추천, 경력 상담 서비스 연계, 학습공동체 형성 및 운영 지원 · 훈련과정 이수자·수료자의 조직 및 직무 이동 경로, 임금 수준 변화, 추수적 능력 개발 수준 등에 대해 기록 및 관리 · 새로운 시스템을 개발하거나 기존 HRD-Net 또는 워크넷 등을 활용 · 학습기업 관계자(기업현장교사, HRD 담당자), 학습근로자 및 훈련과정 이수자·수료자, 공동훈련센터 교·강사 및 담당자 함께 사용
경력개발 지원 센터 구축 및 운영	· 공동훈련센터 또는 ISC, RC, 일학습병행 전문 지원 기관에 설치 · 전문 경력 상담가, 경력개발 지원 요원 육성 및 배치 · 학습근로자 및 훈련과정 이수자·수료자들의 적성, 능력 진단, 경력개발 계획 수립 지원 · 경력개발 계획 실행 여부 모니터링 및 지원 · 경력 상담 서비스 제공, 경력개발 워크숍 운영 · 중소기업 훈련지원센터, 전직 지원 센터, 고용복지플러스센터 등 타 정부 지원 사업과의 연계 서비스 제공 등
경력개발 지원 매뉴얼, 워크북 및 경력개발 성공 사례집 개발, 보급	· 근로자(학습근로자 및 훈련과정 이수자·수료자)용 워크북: 개인 적성, 관심사, 직무 수행 능력 진단, 경력 목표 설정 및 구체적 경력 계획 수립 등 · 경력개발지원센터 담당자 및 학습기업 관계자(기업현장교사, HRD 담당자)용 지침서: 근로자용 워크북 내용 지도를 위한 참고 자료 · 일학습병행 훈련과정 이수자 경력개발 성공 사례집: 학력 및 자격 취득, 교육훈련 이수, 현장 경험 등을 통해 개인과 조직 차원에서 성공적인 경력개발을 이루어 나가고 있는 사례 발굴 및 제시

이러한 정책적 지원 방안들은 다음과 같은 목적 달성과 효과를 기대할 수 있다. 첫째, 일학습병행 정책이 사업 초기에는 양적 확대를 통한 기반 구성에 초점을 두었다면 이 정책적 지원 방안들은 향후 일학습병행 정책 사업의 질적 내실화를 기하기 위한 것이다. 둘째, 학습기업의 부담을

가중시키기 위한 것이 아니라 일학습병행 정책의 효과를 학습기업과 학습근로자, 훈련과정 이수자·수료자들에게 충분히 전이시키기 위한 것이다. 셋째, 이 정책적 지원 방안들은 현재의 일학습병행이 보다 발전된 경력개발 프로그램으로서 자리매김하는 데 원동력이 될 수 있을 것이다. 마지막으로 학습기업은 대부분 중소기업이므로 이러한 정책적 지원 방안들은 일반적인 중소기업과 중소기업 근로자의 경력개발을 지원하는 데에도 참고될 수 있을 것이다. 

참고문헌

- 강경중·김대영·전승환·오혁제·이한별·김태호(2017). 「일학습병행제 성과진단 및 성과관리」, 한국산업인력공단·한국직업능력개발원.
- 강경중·주인중·전승환·이한별·전성준(2016). 「일학습병행제 성과관리 체계 및 모형 구축」, 한국산업인력공단·한국직업능력개발원.
- 고용노동부·한국직업능력개발원·한국산업인력공단(2017). 「함께, 가치 - 일학습병행제 우수사례집」.
- 고용노동부·한국산업인력공단(2016). 「기관용 일학습병행제 운영 매뉴얼(프로세스편)」.
- _____ (2017). 「일학습병행 운영매뉴얼」.
- 관계부처합동(2015. 4. 20.). 「일학습병행제 확산 방안」.
- 국회예산정책처(2016). 「일학습병행제 성과평가」.
- 김나정·차종석(2014). 「한국 근로자들의 경력성공 인식에 관한 탐색적 연구」, *Andragogy Today: IJACE*, 제17권 제4호, 253~287쪽.
- 김대영·이민영(2018). 경력개발 관련 국내 연구 동향: 프로티언 경력 태도를 중심으로. 최우재 편. 「한국인력개발학회 HRD 총서 2: Career Development」(50~81쪽), 서울: 박영스토리.
- 김대영·황성수·장주희·전승환·이한별(2018). 「일학습병행 훈련과정 이수자의 경력개발 지원 방안(최종심의본)」, 한국직업능력개발원.
- 김병숙·이희수·송영선(2015). 「서울시 여성인력개발기관 종사자의 프로틴 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력연계학습의 매개효과」, *직업교육연구*, 제34권 제4호, 25~50쪽.
- 김시진·김정원(2010). 「프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석」, *대한경영학회지*, 제23권 제4호, 1899~1915쪽.
- 김인숙·정민(2017). 「평생교육 종사자의 프로틴 경력태도가 직무만족에 미치는 영향: 조직지원과 가족지지의 매개효과를 중심으로」, *순천향인문과학논총*, 제36권 제1호, 67~95쪽.
- 김지석·오석영(2017). 「청소년지도자의 자기 주도성, 개인-직무적합성, 경력개발지원이 경력성공에 미치는 영향: 프로틴 경력태도의 매개효과를 중심으로」, *청소년복지연구*, 제19권 제3호, 263~287쪽.
- 김태희·이형국·장경로(2014). 「운동선수들의 경력태도가 경력 관리행동 및 경력적응력에 미치는 영향」, *한국스포츠산업경영학회지*, 제19권 제6호, 85~100쪽.
- 노민선·이춘우(2013). 「한국 중소기업 인력정책의 전개과정과 정책적 개선방향 및 과제」, *중소기업연구*, 제35권 제3호, 263~288쪽.

박용호·한익천(2013). 「기업의 학습조직 구축정도, 자기 주도 학습능력, 프로티언 경력태도의 구조적 관계」, HRD연구. 제15권 제2호, 53~79쪽.

_____ (2015). 「프로티언 경력태도와 무경계 경력태도가 조직몰입에 미치는 영향」, 역량개발학습연구. 제10권 제3호, 33~62쪽.

박정열, 손영미(2005). 「근로자와 기업문화수준을 통한 일과 삶의 조화(Work-Life Balance) 측정」, 여가학연구. 제3권 제2호, 39~53쪽.

박종선·김진모(2016). 「기업 리더십 교육 프로그램 참가자의 전이의도 영향요인」, HRD연구. 제18권 제4호, 49~79쪽.

배을규(2009). 「인적자원개발론」, 서울: 학이시습.

배을규·이민영·김대영(2014). 「문화예술교육 전문 인력의 프로티언 경력 태도가 경력 만족에 미치는 영향: 자기 주도학습 능력의 조절 효과」, Andragogy Today: IJACE. 제17권 제1호, 91~113쪽.

배을규·이민영·장민영·김정원(2014). 「중소기업 구성원의 프로티언 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 자기 주도학습 능력의 매개효과: 중소기업 핵심직무능력향상 지원사업 참여업체를 중심으로」, HRD연구. 제16권 제1호, 1~25쪽.

이윤소·김영식·양민석(2017). 「경향점수매칭(PSM)을 활용한 경력 단절의 임금 손실 효과 분석」, 고용직업능력개발연구. 제20권 제1호, 143~165쪽.

이재은(2018). 「기업근로자의 경력성공 중요도 인식 잠재프로파일 분석: X세대와 Y세대의 비교」, HRD연구. 제20권 제3호, 175~203쪽.

장현진, 나승일(2012). 「기업 사내자격 소지자의 자격 취득 동기와 인적자원개발 효과 변인의 인과적 관계」, 기업교육과인재연구. 제14권 제2호, 99~127쪽.

전승환·강경중·김대영·오혁제·이한별·김태호(2017). 「일학습병행제 실태조사」, 한국산업인력공단·한국직업능력개발원.

전승환·강경중·이한별·장혜정·정동열(2015). 「일학습병행제의 경제·사회적 성과분석(2015)」, 한국산업인력공단·한국직업능력개발원.

전승환·강경중·채창균·황성수·이한별(2016). 「일학습병행제의 경제·사회적 성과분석」, 한국산업인력공단·한국직업능력개발원.

전승환·김대영·이한별·오호영·이수정(2017). 「일학습병행제의 지속가능성 제고를 위한 제도 개선 방안」, 한국직업능력개발원.

전승환·박종성·김상호·김대영·이한별·전성준(2018). 「일학습병행제 실태조사(중간보고서)」, 한국산업인력

공단·한국직업능력개발원.

전승환·황성수·김대영·이한별·정동렬(2016). 「일학습병행 학습근로자의 노동시장 적응실태 및 정착성과 분석」, 한국직업능력개발원.

전희정·이동영(2016). 「사회복지사의 경력몰입 결정요인에 대한 다층분석연구」, 한국콘텐츠학회논문지, 제16권 제1호, 190~203쪽.

정혜경(2012). 「비실험 연구에서 인과효과 추정을 위한 방법론적 고찰」, 교육학연구, 제50권 제3호, 29~50쪽.

최동선·임언·오석영·정혜령(2013). 「고졸 초기경력자의 직장적응 실태 분석」, 한국직업능력개발원.

한국산업인력공단(2017. 12). 「일학습병행 통계현황」, 내부자료.

_____ (2018. 6). 「일학습병행 통계현황」, 내부자료.

현영섭(2010). 「경력정체와 경력 계획 간의 관계에 학습에 대한 자기 주도성 및 사회적 지원의 조절 효과」, HRD연구, 제12권 제2호, 45~65쪽.

황성수(2011). 「중소기업 기술인력 유출방지 및 장기근속 유도방안 연구」, 중소기업연구원.

_____ (2017). 「중소기업 인력지원정책 이대로 좋은가」, 중소기업정책연구, 제2권 제4호(겨울호), 73~98쪽.

Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). "Trending topics in careers: A review and future research agenda". Career Development International, Vol.22 No.6, pp.586~627.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". Journal of Occupational Psychology, Vol.63 No.1, pp.1~18.

Arthur, M. B. (1994). "The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry". Journal of Organizational Behavior, Vol.15, pp.295~306.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996) The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. New York: Oxford University Press.

Baruch, Y., & Vardi, Y. (2016). "A fresh look at the dark side of contemporary careers: Toward a realistic discourse". British Journal of Management, Vol.27, pp.355~372.

Blau, G.(1988). "Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment". Journal of Vocational Behavior, Vol.32, pp.284~297.

Brinkerhoff, R. O. (2008). "Training impact evaluation that senior managers believe and use". TU320, ASTD 2008 International Conference and Exposition. Dallas, TX: ASTD.

- Briscoe, J. P., & Finkelstein, L. M. (2009). "The "new career" and organizational commitment: Do boundaryless and protean attitudes make a difference?". *Career Development International*, Vol.14 No.3, pp.242~260.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). "Protean and boundaryless careers: an empirical exploration". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.69 No.1, pp.30~47.
- Çakmak-Otluoğlu, KÖ. (2012). "Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effects of perceived supervisor support". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.80 No.3, pp.638~646.
- Clarke, M. (2013). "The organizational career: Not dead but in need of redefinition". *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.24 No.4, pp.684~703.
- Chin, W. S. & Rasdi, R. M. (2014). "Protean career development: Exploring the individuals, organizational and job-related factors". *Asian Social Science*, Vol.10 No.21, pp.203~215.
- Choi, W. (2009). Influences of formal learning, personal characteristics, and work environment characteristics on informal learning among middle managers in the korean banking sector. Unpublished doctoral dissertation, Ohio State University.
- Colakoglu, S. N. (2011). "The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.79 No.1, pp.47~59.
- Feldman, D. C. (1988). *Managing career in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Gilley, J. W., & Eggland, S. A. (1989). *Principle of human resource development*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Co.
- Gould, S. (1979). "Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations". *Academy of Management Journal*, Vol.22 No.3, pp.539~550.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). "Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes". *Academy of Management Journal*, Vol.33 No.1, pp.64~86.
- Gutteridge, T. G. & Otte, F. L. (1983). "Organizational career development: What's going on out there?". *Training & Development Journal*, Vol.37 No.2, pp.22~26.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organization*. Glenview, Illinois: Foresmen.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. California: Sage.
- Higgins, M., Dobrow, S. R., & Roloff, K. S. (2010). "Optimism and the boundaryless career: The role of developmental relationships". *Journal of Organizational Behavior*, Vol.31 No.5, pp.749~769.

- Johnson, C. D. (2001). In search of traditional and contemporary career success. Athens, GA: University of Georgia Press.
- Kanugo, R. N. (1982). "Measurement of Job and Work Involvement". *Journal of Applied Psychology*, Vol.67 No.3, pp.341~349.
- Kirk, S. (2016). "Career capital in global Kaleidoscope Careers: the role of HRM". *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.27 No.6, pp.681~697.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). San Francisco, Berrett-Koehler.
- Lips-Wiersma, M., & Hall, D. T. (2007). "Organizational career development is not dead: A case study on managing the new career during organizational change". *Journal of Organizational Behavior*, Vol.28, pp.771~791.
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Drost, A. W., & Hamrick, F. L. (2003). "An investigation of personality traits in relation to career satisfaction". *Journal of Career Assessment*, Vol.11 No.3, pp.287~307.
- Mainiero, L. A., & Gibson, D. E. (2017). "The kaleidoscope career model revisited: How midcareer men and women diverge on authenticity, balance, and challenge". *Journal of Career Development*(First Published 24 Mar2017).
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). "Kaleidoscope careers: An alternative explanation for the opt-out revolution". *Academy of Management Executive*, Vol.19, pp.106~123.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2006). *The Opt Out Revolt: When People are Leaving Companies to Create Kaleidoscope Careers*. New York: Davies-Black.
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2008). "The next generation of career success: Implications for HRD". *Advances in Developing Human Resources*, Vol.10 No.1, pp.86-103.
- Mobley, G. M., Jaret, C., Marsh, K., & Lim, Y. Y. (1994). "Mentoring job satisfaction, gender and the legal profession". *Sex Roles*, Vol.31 No.1-2, pp.79~98.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*(2nd ed.). NY: McGraw-Hill.
- Phillips, J. J. (1997). *Handbook of training evaluation and measurement methods* (3rd ed.). TX: Gulf Publishing Company.
- Rodrigues, R., Guest, D., Oliveira, T., & Alfes, K. (2015). "Who benefits from independent careers? Employees, organizations, or both?". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.91, pp.23~34.

- Sturges, J. (1999). "What it means to me succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages". *British Journal of Management*, Vol.10 No.3, pp.239-252.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. III. (2001). *Foundations of human resource development*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Tajlili, M. H. (2014). "A framework for promoting women's career intentionality and work-life integration". *The Career Development Quarterly*, Vol.62 No.3, pp.254~267.
- Uy, M. A., Chan, K.-Y., Sam, Y. L., Ho, M.-h. R., & Chernyshenko, O. S. (2014). "Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: the mediating role of entrepreneurial alertness". *Journal of vocational behavior*, Vol.86, pp.115~123.
- Volmer, J. & Spurk, D. (2011). "Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success". *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, Vol.43 No.3, pp.207~218.
- Wick, W., Pollock, R., & Jefferson, A. (2010). *Six Disciplines of Breakthrough Learning: How to Turn Training and Development into Business Result*. John Wiley & Sons International Right, Inc.
- Wong, S. C., & Rasdi, R. M. (2012). "Predictors of protean career and the moderating role of career strategies among professionals in Malaysian Electrical and Electronics (E & E) Industry". *European Journal of Training and Development*, Vol.39 No.5, pp.409~428.
- Wong, S. C., & Rasdi, R. M., Samah, B. A., & Wahat, N. W. A. (2017). "Promoting protean career through employability culture and mentoring: career strategies as moderator". *European Journal of Training and Development*, Vol.41 No.3, pp.277~302.

지능정보사회를 대비한 특성화고등학교의 직업·진로교육 개선 방향과 과제¹⁾

정윤경 한국직업능력개발원 선임연구위원

나현미 한국직업능력개발원 선임연구위원

김나라 한국직업능력개발원 전문연구원

I. 머리말

지능정보사회는 고도화된 정보통신기술 인프라를 통해 생성, 수집, 축적된 데이터와 인공지능(AI)이 결합한 지능정보기술²⁾이 경제, 사회, 삶 모든 분야에 보편적으로 활용됨으로써 새로운 가치가 창출되고 발전하는 사회를 의미한다³⁾. 과학기술에 따른 사회 변화에 대한 논의는 클라우스 슈밥(Klaus Schwab)이 2016년 세계경제포럼(World Economic Forum, 2016)에서 인공지능과 머신러닝, 로봇, 사물인터넷, 3D 프린팅, 바이오 등 신기술이 주도하는 제4차 산업혁명을 언급하면서 촉발되었다고 말할 수 있다⁴⁾.

지능정보사회에서는 디지털 기기와 인간, 그리고 물리적 환경이 융합되고, 인공지능과 로봇의 고도화 및 가격 인하로 인해 자동차 산업 등 제조와 생산 부문이 스마트화, 자동화가 이루어지며, 단순 반복적인 기능직 및 사무직의 일자리가 감소할 것으로 예견된다.

따라서 지능정보사회가 진전됨에 따라 산업과 고용의 구조가 변하기 때문에 이에 따른 중등 직업교육의 방향과 특성화고등학교의 진로교육 체제의 문제점 및 개선 방안을 모색할 필요가 있다. 여기서는 지능정보사회를 대비한 독일의 진로·직업교육의 사례를 살펴보고, 우리나라 중등 직업

1) 이 원고는 2018년 1월부터 10월까지 수행된 '지능정보사회를 대비한 특성화고등학교의 진로교육 체제 개선 방안' 연구보고서를 토대로 작성함.

2) 지능정보기술은 인공지능기술과 데이터 활용기술(ICBM)을 융합하여 기계에 인간의 고차원적 정보처리능력(인지, 학습, 추론)을 구현하는 기술을 의미함(관계부처합동, 2016: 3).

3) 출처: 위키백과(<https://ko.wikipedia.org/wiki/%EC%A7%80%EB%8A%A5%EC%A0%95%EB%B3%B4%EC%82%AC%ED%9A%8C> 방문일자: 2018. 9. 12.).

4) 출처: Schwab, Klaus et al.(2016), The Fourth Industrial Revolution.

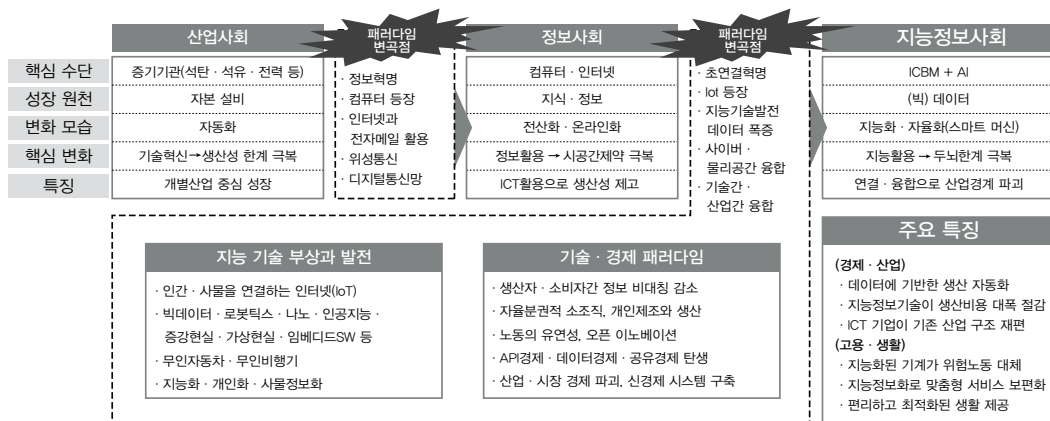
교육의 방향과 직업계고(특성화고, 마이스터고)의 진로교육 체제의 현황, 문제점 및 요구 사항을 분석하여 미래 지향적 진로교육 체제 개선 방향과 과제를 제시하고자 한다.

Ⅱ. 지능정보사회와 중등 직업·진로교육 체제

1. 지능정보사회와 중등 직업교육의 방향

세계경제포럼(WEF)의 「미래 직업 보고서(The Future of Jobs Report)」는 2020년까지 주요 산업 분야와 국가의 고용 수준, 필요 기술 및 채용 패턴의 변화 원인을 제4차 산업혁명에 두고 있다. 제4차 산업혁명은 인공지능 및 기계 학습, 로봇공학, 나노기술, 3D 인쇄 및 유전공학 및 생명공학이 서로 융합하며 스마트 시스템을 이루게 된다. 또한, 모든 사물과 인간이 연결되는 초연결 기반과 축적된 데이터를 토대로 자동화가 극대화되고 새로운 가치가 창출되며, 문제해결능력이 제고되고 경제 사회 시스템이 최적화되는 사회가 도래할 것으로 전망된다([그림 1] 참조).

그림 1. 지능정보사회의 개념과 특징



출처: 한국정보화진흥원(2017), 새로운 기술 새로운 세상 지능정보사회, p.15.

지능정보사회에서는 지능정보기술에 대한 개인의 이해와 능력이 고용에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 영국의 디지털기술 태스크포스(Digital Skills Taskforce)는 디지털기술의 보유 능력과 활용에 따른 분류를 <표 1>과 같이 디지털 머글, 디지털 시민, 디지털 근로자, 디지털 메이커 등의 4가지 유형으로 정의하였다(FOUNDATION for Young Australians, 2015).

표 1. 디지털기술의 활용 능력에 따른 근로자 분류

구분	내용
디지털 머글 (Digital Muggle)	- 업무 영역에서 디지털기술이 필요 없음. - 새로운 일자리의 7%를 차지함.
디지털 시민 (Digital Citizen)	- 디지털기술을 사용하는 능력을 보유하여 정보를 검색하고 상품이나 서비스를 구매하는 활동을 함. - 새로운 일자리의 38%를 점유함.
디지털 근로자 (Digital Worker)	- 복잡한 디지털 시스템을 사용하며 프로그램을 평가하거나 구성할 수 있음. - 새로운 일자리의 46% 정도가 디지털 근로자로 예상됨.
디지털 메이커 (Digital Maker)	- 실제로 소프트웨어를 개발하는 등 디지털기술을 만드는 사람들을 지칭함. - 새 직업의 10%가 이러한 기술을 보유함.

출처: Make or Break: The UK's Digital Future, HOUSE OF LORDS, Select Committee on Digital Skills, 2015, p.42.

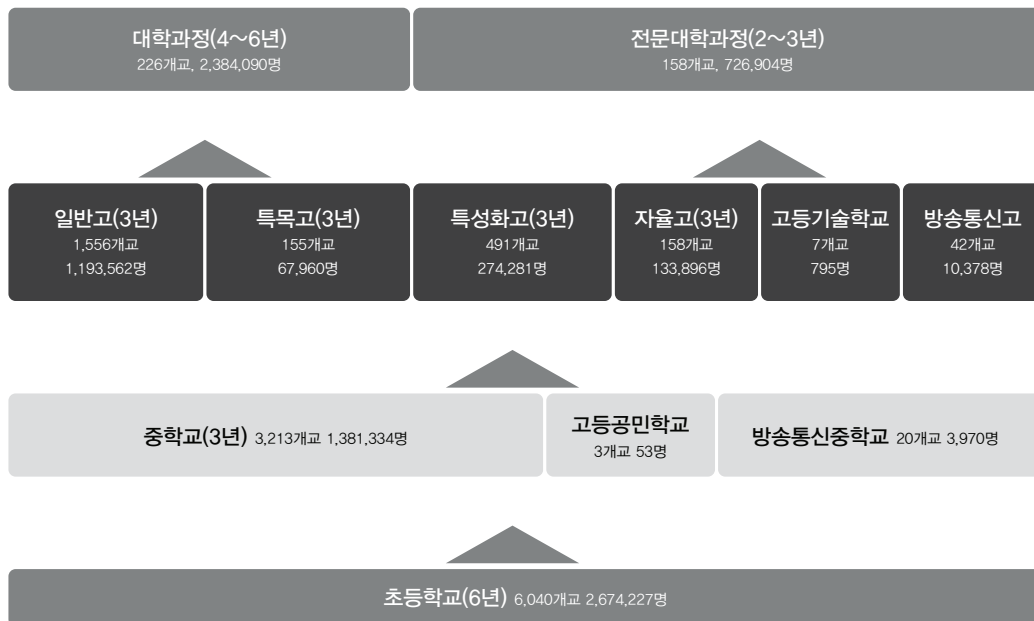
영국 피어슨사와 Nesta 재단, 옥스퍼드대학의 옥스퍼드마틴스쿨에서 공동 연구한 「2030년 숙련인력의 미래(The future of skills employment in 2030)」 보고서⁵⁾에 따르면, 직업의 본질은 진화하는 기술 변화의 속도에 따라 패러다임 전환을 겪을 것이고, 인공지능을 활용한 자동화의 영향은 다양한 직무 역할에 반영될 것이라고 한다. 이에 따라 많은 새로운 일자리가 디지털 기술의 보유와 활용 능력을 요구할 것이고, 인공지능 등 지능정보기술과 관련 있는 분석기반의 직업보다는 기술기반의 일자리 수가 더 많은 형태의 피라미드 구조를 이룰 것으로 보인다(Ernst & Young, 2016: 17-18). 따라서 중등 직업교육체제는 노동시장의 정보가 학교로 유동될 수 있는 시스템과 직접적인 현장체험 및 구체적인 직업·직무정보의 구축이 필요하다. 그리고 지능정보기술에 따른 산업 및 직업 구조 변화의 내용을 직업교육 내용에 반영하여 학생들이 변화하는 직업세계에 대응할 수 있는 역량을 개발할 수 있도록 가르칠 필요가 있다.

5) 출처: THE FUTURE OF SKILLS EMPLOYMENT IN 2030, Hasan Bakhshi Jonathan M, Downing Michael A, Osborne Philippe Schneider, FUTURESILLS, PEARSON.COM, pp.1-16, 2017.

2. 직업계고 현황 및 진로교육 특징

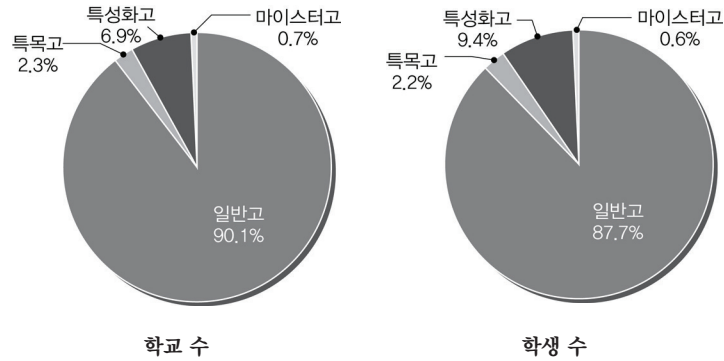
우리나라의 교육제도는 초·중학교까지 공통 교육과정을 운영하고 고등학교에서 선택 중심 교육과정을 운영하는 제도이다([그림 2] 참조). 우리나라의 중등 직업교육은 특성화고와 특수목적고에 속하는 마이스터고에서 이뤄지고 있다. 유형별 고등학교 및 학생 비율을 살펴보면, 2017년 교육통계서비스 기준으로 학교 수는 일반고(90.1%)가 가장 많고 그 다음으로 특성화고(6.9%), 특목고(2.3%), 마이스터고(0.7%) 순이다([그림 3] 참조). 중등 직업교육을 받는 특성화고와 마이스터고 학생 비율은 전체 고교생의 17.4%이다.

그림 2. 우리나라 교육제도 및 2017년 학교·학생 수



출처: 2017년 교육통계서비스, 한국교육개발원(<http://kess.kedi.re.kr/index> 방문일자: 2018. 9. 13.) 재구성함.

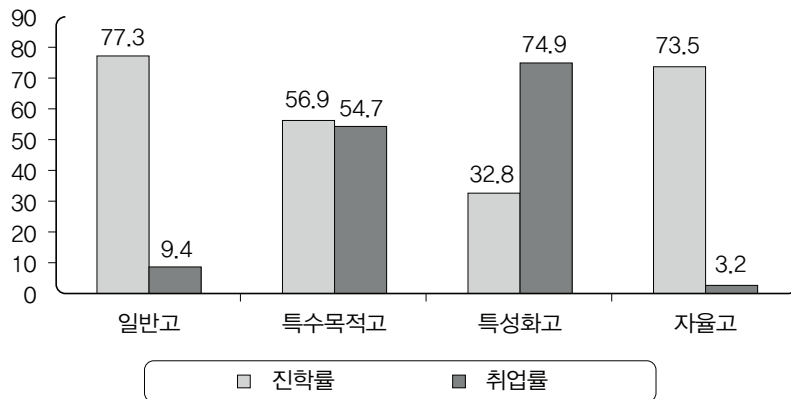
그림 3. 2017년 유형별 고등학교 및 학생 비율



출처: 2017년 교육통계서비스, 한국교육개발원.

특성화고와 마이스터고 학생의 진로 특징은 학교가 특정 분야의 산업 수요 맞춤형 인재 양성을 목적으로 하고 정부가 고졸 취업지원 정책을 추진하는 것에 힘입어 높은 취업률을 보이는 것이다 ([그림 4] 참조).

그림 4. 고등학교 유형별 진학률/취업률(2017)



출처: 2017 교육통계분석 자료집 유초중등교육통계편(<http://kess.kedi.re.kr/index> 방문일자: 2018. 9. 13.), p.60.

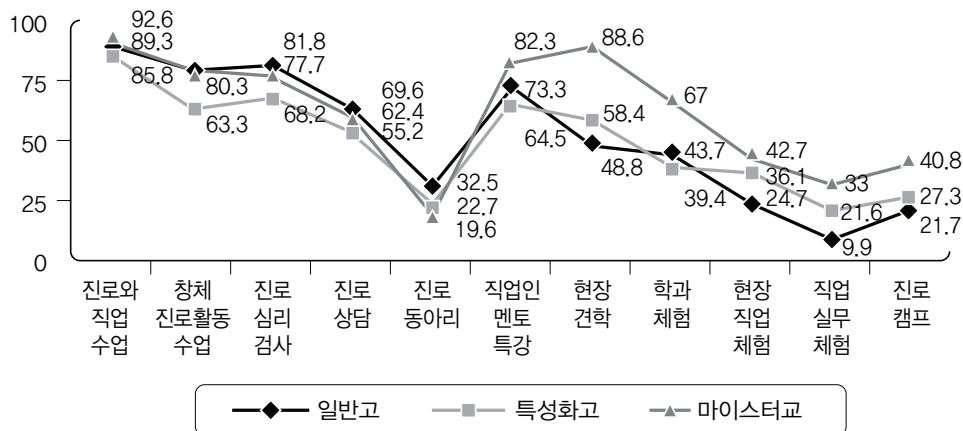
우리나라의 학교 진로교육은 2000년대 초부터 진로교육 콘텐츠 개발·보급과 인프라 구축이

시작되어 중등 진로전담교사 배치(2011), 학교 진로교육 목표와 성취기준 개발(2012, 2015 개정), 「진로교육법」 제정(2015)에 이르기까지 지원 정책과 법적 기반이 구축되어 왔다.

학교 진로교육 체제는 환경 여건과 운영 내용 두 가지 측면에서 살펴볼 수 있는데, 환경 여건에는 진로교육 계획 수립, 예산 편성, 부서 설치(전담인력 배치 포함), 전용 공간 등이 있으며, 운영 내용에는 학교 교육과정과 연계된 창의적 체험활동의 진로활동(초·중·고)과 선택교과 ‘진로와 직업’(중·고), 진로심리검사, 진로상담, 진로체험 등이 있다. 우리나라는 중학교에서의 진로교육 및 진로활동이 다소 미흡한 편이고, 특성화고와 마이스터고에서의 진로교육 및 진로활동이 취업 지원 중심인 편이다.

특성화고 및 마이스터고의 진로교육 및 진로활동을 살펴보면, 전반적으로 마이스터고 학생이 특성화고 학생보다 취업 지원 및 활동 경험을 많이 갖는다. 특히 채용기업정보 제공, 구직활동 지도, 취업박람회 및 채용설명회 참여 기회 등에서 마이스터고 학생들이 특성화고 학생보다 많이 받고 있다([그림 5] 참조).

그림 5. 일반고·특성화고·마이스터고 학생의 진로교육 및 활동 경험 비교



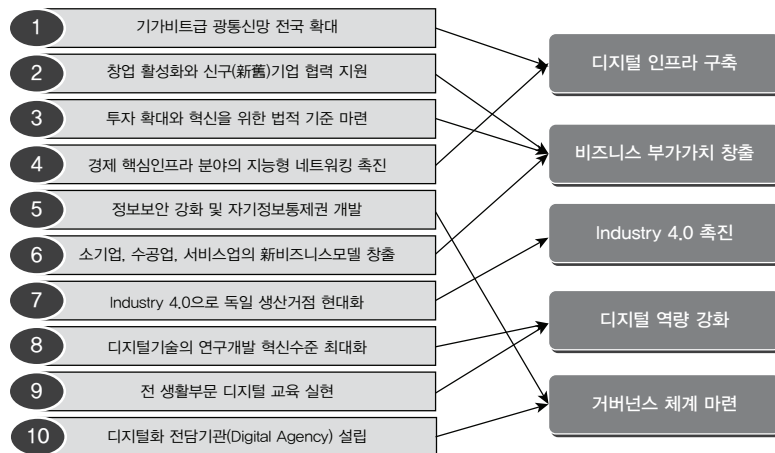
출처: 김성남 외(2017) pp.61-71 표를 재구성하여 그래프를 작성함.

Ⅲ. 지능정보사회에 대비한 독일의 직업·진로교육 사례

1. 독일의 Industry 4.0 정책과 직업교육

독일은 지능정보사회에 대비하여 직업교육훈련 정책을 선도적으로 추진하고 있다. 독일은 2016년에 ‘Digital Strategy 2025’를 발표하여 디지털화의 촉진 및 디지털 경제로의 이행에 주력하고 있다([그림 6] 참조).

그림 6. 독일 Digital Strategy 2025의 10대 정책 과제



출처: 한국정보화진흥원(2017), p.9, 재구성.

바덴-뷔르템베르크주 정부에서는 비슬로(Wiesloch) 지역의 5개 거점 기업들(물류, 캐드, CNC, IT보안, 빅데이터, 애플리케이션, 로봇, 기술 등과 관련된 기업)과 연계하여 지역 내 직업학교들에 지능정보기술과 직업교육을 전수하고, 그것을 학생들에게 가르칠 수 있도록 지원하고 있다([그림 7] 참조)⁶⁾. 이러한 지역별 Industry 4.0 직업교육 네트워크와 거점 기관들은 다른 지역

6) 독일 사례는 해외·출장(2018.6.18.~6.19.) 시 면담 결과(학교 자료, 설명 및 사진촬영)를 기초로 작성함.

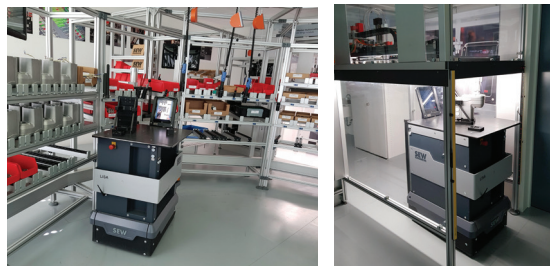
에서도 클러스터가 지정되어 주 정부의 지원을 받고 있다.

그림 7. Industry 4.0 직업교육을 위한 지역 네트워크 거점 기관: 라인 넥카 서클 개념(Rhein Neckar Kreis)



독일은 듀얼 직업교육으로서 기업의 도제훈련과 직업학교(고교)의 직업교육이 함께 이뤄지고 있는데, 지능정보사회(Industry 4.0, Smart factory 4.0)에 따른 산업현장의 자동화(기계화) 생산 시스템이 기업 도제훈련장과 직업학교 현장에 도입되어 관련 수업이 실시되고 있다. 예를 들면, SEW 유로드라이브(SEW EURODRIVE)⁷⁾는 직업학교(HSSW)에 자동화 기계 로봇 시스템을 [그림 8]과 같이 구축해 주고 Industry 4.0 직업교육 담당교사에게 전반적인 시스템과 관련 기술들에 관한 연수(교육)를 제공하였다. 이 직업학교(HSSW)의 Industry 4.0 수업 담당교사(Klaus Heeger)는 30년 경력자로서 Industry 4.0 직업교육에 관해 6주의 연수를 받았다고 한다.

그림 8. SEW유로드라이브의 지능화 기계 로봇 시스템(직업학교 HSSW)

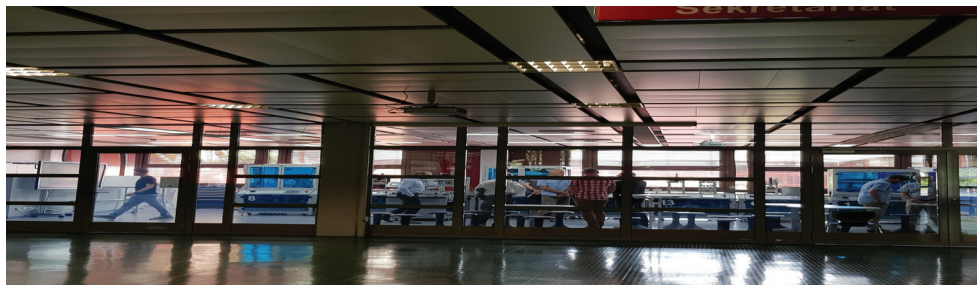


7) 전기모터를 시작으로 기어모터, 감속기, 모터, 분산 제어 시스템, 인버터, 기계식 변속기 및 드라이브 엔지니어링 등의 제품과 서비스를 제공하는 전문 기업임(출처: 기업 홈페이지 https://www.sew-eurodrive.kr/company/our_drive/company_profile/company_profile.html 방문일자: 2018. 7. 10.).

알렌에 위치한 직업학교(TSA)는 Industry 4.0 수업을 위한 연수(교육)에 참여할 교사들을 학교의 기존 교사들 중에서 자원을 받아 3명의 교사가 이수케 하였는데, 이 교사들은 평균 수업 시수(27시간)의 50%를 감면받고 Industry 4.0 연수(교육)에 참여하였고, 연수 이수 후 학교 내에서 학생들에게 수업을 실시하고 평가하는 등 연수 결과를 학교교육에 반영하고 있다. 이들은 Industry 4.0 직업교육 관련 계속 학습과 정보 교환, 교수지도안 개발 등에도 협력하고 있다.

또한, 거점 직업학교의 Industry 4.0 직업교육 담당교사들이 다른 학교의 교사들에게 지능정보화 직업교육에 관한 연수 기회를 제공하여 확산하도록 하고 있다. [그림 9]는 직업학교 테크니크 술레 알렌(TSA)에서 다른 직업학교 교사들을 대상으로 인공지능 로봇 자동화(기계화)와 관련 교수학습 방법에 대해 연수를 제공하고 있는 모습이다.

그림 9. 직업학교(TSA)의 타 학교 교사 대상 Industry 4.0 직업교육 연수



직업학교의 교육 내용은, 예를 들면 장치용 전자 기술자 시스템의 경우, 로봇 공동 제조, 센서/전자제품, 제어기술, 에너지 관리 등이다. 폴타임 기술 김나지움(Technisches Gymnasium)의 Industry 4.0 실현 분야는 드라이브기술, 로봇, 센서/전자제품, 자동화기술, 제어기술, 에너지 관리, 협업 제작, 명령형 코드, 클라우드 컴퓨팅, 네트워킹, IT 보안(데이터 보안), 빅데이터, 전송기술, 인공지능 등이 있다.

독일의 Industry 4.0 직업교육은 ① 학생에게 최신 기술을 습득하게 하고, ② 새로운 생산 세계에 대한 통찰력과 ③ 미래를 위한 최상의 준비를 갖게 하고, ④ 새로운 차원으로 나아가게 하며, ⑤ 새로운 형태의 학습과 가르침을 제공하고, ⑥ 실용적이고 혁신적인 교육 내용을 가르치며, ⑦

학생과 교사를 위한 혁신적 향상을 기대한다.

2. 독일의 직업·진로교육 체제 특징

독일은 16개 주의 연방국가로서 주마다 고유한 전통과 문화, 교육제도가 있으나 공통적으로 초등학교(공통교육 4년) 후에 직업교육과 일반교육을 위한 학습과정으로 크게 구분하여 다양한 진로·학습경로를 제공하고 있다.

중학교 단계부터 중등 직업교육에 대한 진로교육이 실질적으로 이뤄지고 있다. 예를 들면, 독일 비슬로(Wiesloch) 지역에 위치한 중학교 과정인 레알슐레(BBRW: Bertha Benz Realschule Wiesloch)의 진로교육 프로그램을 살펴보면, 학생들의 진로에 대한 자립심을 키우는 데 목표를 둔다. 다음 <표 2>와 같이 학생 주도의 체험·실습 중심의 진로탐색활동을 실시하고, 지능정보사회를 대비한 교육으로 5학년부터 컴퓨터 수업이 있고, 7학년부터 프로그래밍(CNC, IT) 수업이 있다. 학교 진로교육을 담당하는 부서는 직업 오리엔테이션(Berufsorientierung) 담당교사 1명(진로교육 담당)과 지원하는 동료교사 5명이 있으며, 1명의 교사가 보통 2~3개의 교과목을 27시간/1주 가르친다. 학교(BBRW)에서는 지역사회의 전문가 및 협력 파트너를 통해 학생들의 진로개발을 지원하고 있다.

독일은 중학교 과정에서 학생의 진로 자립심 함양을 목표로 하여, 학생 주도적으로 자신에게 맞는 진로 탐색과 체험을 할 수 있도록 직업교육을 실시하고 있다. 그래서 고교 단계의 듀얼 직업교육 과정에서 진로(직업학교, 도제훈련 기업, 전공학과)를 잘 변경하지 않으며 듀얼 직업교육 과정 이수 후 전공 분야로의 취업률이 매우 높다.

표 2. 중학교 과정인 레알슐레(BBRW)의 진로교육활동

학년	프로그램명	내용	기간
6~7학년	직업 오리엔테이션 프로그램	- (예시) 여성 직업을 남학생이 체험하고, 남성 직업을 여학생이 체험하기	연간 1일
8학년	자기이해 및 직업정보 탐색	- 직업정보 웹사이트를 통해 관심 직업 분야 찾아보고 기록하기 - 자신의 흥미, 적성, 가치관 등 검사하고 관련 직업정보 탐색	매주 1시간
	Assessment Center	- 현장실습 전에 학생이 어떤 직업(기업)을 선택할지 논의하는 상담 프로그램 - 부모, 학생(만 14세), 선생님 함께 참여 - 학생이 주도적으로 선정하여 자립심 키우도록 지도함.	1회
	현장실습	- 의무적인 필수 과정 - 어떤 직업과 기업에 갈지는 학생이 스스로 결정함.	3일간
9학년	자기 이력서 작성 및 활용	- 교육과정 중에 실시 - 전체 직업정보를 들고 체험할 기업(향후 도제교육)을 물색하기 위한 이력서 작성 - 이력서와 성적증명서를 체험할 기업들에 보내 자신을 홍보하는 방법을 배움. - 이 과정에서 부모와 의논하고, 교사는 학생의 일정 관리·지도	매주 1시간
	기업 체험	- 관심 직업·기업 2개 이상에 1주일씩 체험 - 체험 시 임금, 처우, 일 만족 여부 등 정보 얻음.	2주간
	도제훈련 분야 탐방	- 현장에 나가서 도제훈련생이나 졸업생을 만나 여러 도제훈련 분야에 대해 듣기 - 선택 사항으로 관심 분야인 경우 나감.	
	기업 방문	- 학교 주변 기업 3곳 방문 • 호텔(호텔 경영), 마트 창고(창고업), 인쇄소(인쇄기계, 인쇄업) - 학생은 도제훈련 분야 탐방 기회, 기업은 도제훈련생 모집 기회임.	
10학년	직업학교 탐방	- 인근 직업학교(직업계고)에 방문하여 교육, 실습, 장비 등 관찰 - 직업학교 가기 위해 무엇을 더 공부해야 할지 수학 등 학습 동기 부여받음.	

출처: 레알슐레(BBRW) 교감선생님(Andreas Herbold) 인터뷰(2018, 6. 18.) 결과.

우리나라는 학교 진로교육의 전반적인 목표가 학생의 진로 자아존중감 함양과 다양한 진로탐색 기회를 제공하는 데 있다고 볼 수 있는데, 학교 차원에서 특성화고 학생들의 졸업 후 취업을 위해 다양한 취업 프로그램을 운영하고, 현장의 요구를 파악한 현장 밀착형의 실용적인 교육을 실시하고 있다. 마이스티고는 산학협력 기업을 통한 인력 양성을 위해 전공과 관련된 심화교육과 진로·취업교육을 통한 취업률 제고에 주력하고 있다고 볼 수 있다. 특성화고등학교 중에는 재학생의 졸업 후 취업뿐만 아니라 진학을 고려하여 진로교육 및 취업지원 업무를 연계하는 진로-취업 중심 진로교육을 제공하는 사례도 있다.

반면에 독일은 직업학교에 여러 계열의 전공과가 있어 진로 변경이 많지 않지만 학생의 적성과

학습역량에 따라 전공 변경이 가능하고, 중등 직업교육 이후 전공과 연계하여 심화된 고등교육 단계 직업교육을 받을 수 있는 기술대학이 마련되어 있다. 이 기술대학은 일반계고(김나지움) 학생들이 진학하는 대학과는 차이가 있다. 우리나라는 특성화고 학생이 적성과 학습역량이 맞지 않아도 전공 변경이 어려운 편이다. 또한, 전공 분야로의 대학 진학 기회가 열려 있으나 특성화고/마이스터고 학생을 위한 고등교육 단계의 심화된 직업교육 대학이 아니라 일반계고 졸업생도 진학하는 대학이다.

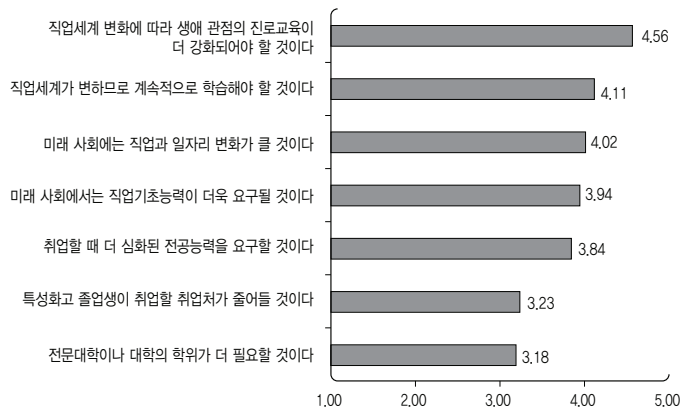
IV. 지능정보사회와 진로교육에 대한 인식 및 요구

특성화고와 마이스터고의 학교관리자, 취업부교사(부장), 진로전담교사 및 학생 4개 집단을 대상으로 2018년 6월 1일부터 6월 22일까지 약 3주 동안 지능정보사회와 진로교육에 대한 인식 및 요구를 조사하였다. 설문조사는 특성화고 141개, 마이스터고 42개 총 183개교의 학교관리자, 취업부교사, 진로전담교사 각각 183명, 학생 3,380명을 대상으로 이루어졌다. 지능정보사회와 진로교육에 대한 인식 및 요구에 대한 구체적인 분석 결과는 다음과 같다.

1. 지능정보사회에서의 직업교육의 변화에 대한 인식

지능정보사회에 따른 직업교육의 변화에 대해서는 ‘직업세계 변화에 따른 생애 관점의 진로교육이 더 강화되어야 할 것이다’에 가장 높은 동의 의견(5점 척도의 4.56)을 보였다. 그 다음으로 ‘직업세계가 변하므로 계속적으로 학습해야 할 것이다(4.11)’, ‘미래 사회에는 직업과 일자리 변화가 클 것이다(4.02)’ 등의 순이다([그림 10] 참조).

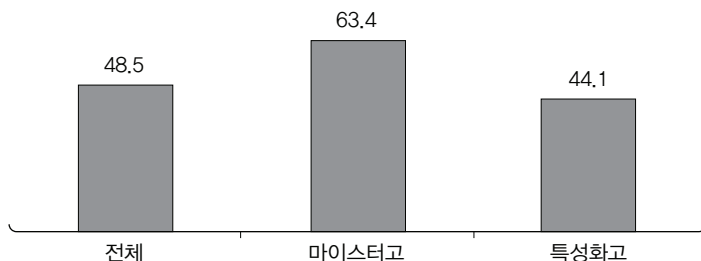
그림 10. 지능정보사회에 따른 직업교육 변화 인식(5점 척도)



2. 직업계고 학생의 진로준비 및 요구

특성화고와 마이스터고 입학은 취업하기 위한 이유가 가장 많지만 학교나 학과 정보를 충분히 알고 입학한 정도는 전체 응답자의 절반 이하로 낮은 편이다. 학교나 학과 정보 원천이 주로 특성화고나 마이스터고의 홍보(교사, 선배, 팸플릿 등)로 나타났다. 학과(전공)가 자신의 흥미·적성에 맞다는 학생의 비율(맞는 편임과 매우 잘 맞음의 합산 비율)은 마이스터고 63.4%이고, 특성화고 44.1%로 낮은 편이다([그림 11] 참조). 이것으로 중학교에서 중등 직업교육에 대한 안내가 미흡하다고 말할 수 있다.

그림 11. 학과(전공)와 흥미·적성 맞는 정도(단위: %)



주: 맞는 편임과 매우 잘 맞음을 합산한 비율

학생들의 졸업 후 진로계획은 취업이 높은 비율을 차지하는 가운데, 자신의 진로계획 준비를 잘 한다는 학생은 33.6%(마이스터고 46.4%, 특성화고 29.8%)에 불과하였다. 학교의 진로준비 지원 정도는 잘 지원해 준다는 응답이 46.1%(마이스터고 58.9%, 특성화고 42.3%)로 전반적으로 마이스터고 학생들이 특성화고 학생들보다 학교가 진로준비 지원을 잘 해주고 있다고 인식하고 있다.

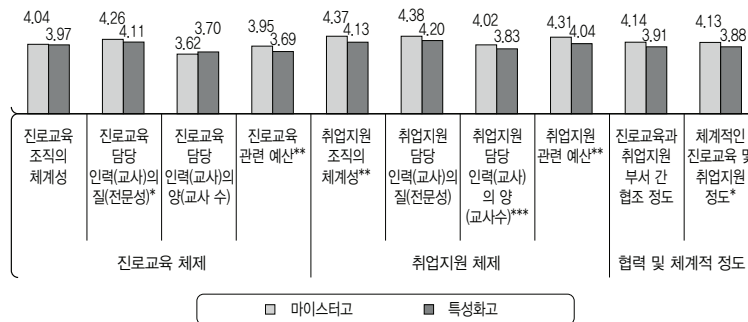
진로상담 주제는 마이스터고 학생의 경우 취업처정보와 전공 분야 직업정보가 높은 비율을 차지한 반면, 특성화고 학생의 경우 취업처정보, 자기이해, 전공 분야 직업정보, 입시정보 등에 고른 응답 비율을 보였다. 특성화고 학생들이 여러 가지 진로고민과 주제를 갖고 있고 진로미결정도 적지 않을 것으로 짐작할 수 있다. 학교에서 진로상담을 받을 수 있는 정도는 전반적으로 높은데 진로전담교사, 취업지원교사 등과의 진로상담 기회가 적절하게 제공되고 있다고 볼 수 있다.

3. 직업계고 진로교육 체제 운영 현황과 문제점

특성화고와 마이스터고의 학교 진로교육 목표는 고졸 선취업 후학습이 가장 높고 그 다음으로 고졸 취업지원, 고졸 취업과 함께 대학 진학지원 등의 순이다. 진로교육 및 취업지원 조직 운영 형태는 모두 독립 운영이 가장 많은 것으로 나타났다. 진로교육 및 취업지원 예산은 주로 학교와 시도교육청의 예산 지원이 많은데, 진로교육은 학교 예산 비중이 많고, 취업지원은 교육청의 예산 지원 비중이 많은 편으로 나타났다. 주도적 역할을 담당하는 인력은 취업지원활동의 경우 취업부교사가, 진로교육의 경우 진로부교사가 담당하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

진로교육 및 취업지원 체제 운영 정도는 진로교육의 경우, 조직 체계성과 인력의 전문성은 좋은 편이나, 인력 수와 예산은 상대적으로 다소 낮은 편이다. 취업지원의 경우 조직의 체계성, 인력의 전문성, 예산 등은 좋은 편이나 인력 수가 상대적으로 다소 낮은 편이다. 진로교육과 취업지원 부서 간의 협력 정도는 마이스터고 5점 척도의 4.14점, 특성화고 3.91점으로 전반적으로 진로교육 및 취업지원 부서 간 협조가 잘 이뤄지고 있다고 볼 수 있다([그림 12] 참조).

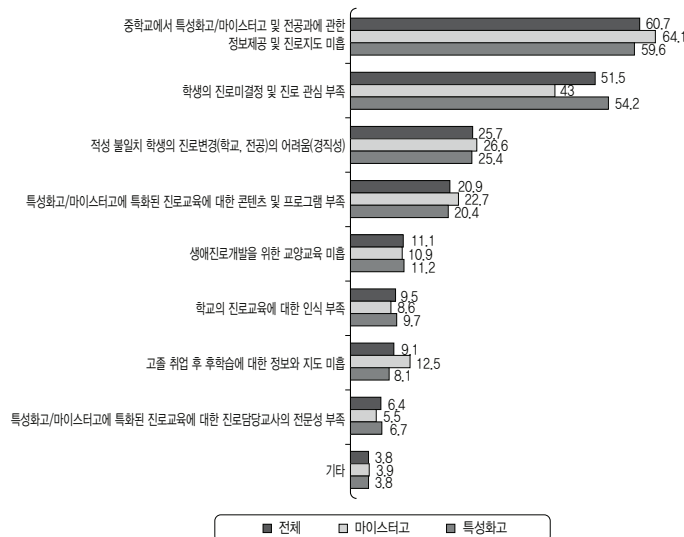
그림 12. 진로교육 및 취업지원 체제 운영 정도_학교 유형별(5점 척도)



주: 유의도 검증 결과 *: $p < 0.1$, **: $p < 0.05$, ***: $p < 0.01$

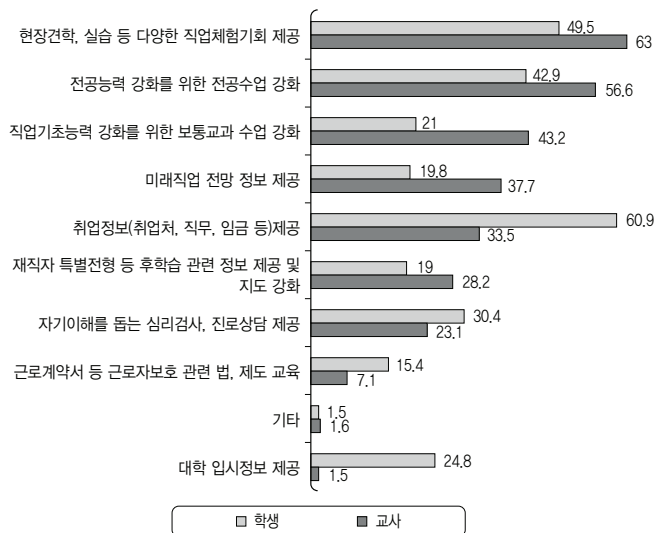
학교 진로교육의 문제점은 특성화고와 마이스터고 모두 ‘중학교에서 특성화고/마이스터고 및 전공에 관한 정보 제공 및 진로지도 미흡’을 가장 큰 문제점으로 꼽았고, 그 다음으로 ‘학생의 진로 미결정 및 진로 관심 부족’, ‘적성 불일치 학생의 진로 변경(학교, 전공) 어려움’, ‘특성화고/마이스터고에 특화된 진로교육에 대한 콘텐츠 및 프로그램 부족’ 등을 제기하였다([그림 13] 참조).

그림 13. 진로교육의 문제점_전체/학교 유형별(n=549명 교원)



미래 지능정보사회에 대한 학교 지원 사항은 ‘현장전학, 실습 등 다양한 직업체험 기회 제공’에 대한 요구가 가장 많고, 그 다음으로 ‘전공능력 강화를 위한 전공수업 강화’, ‘직업기초능력 강화를 위한 보통교과 수업 강화’ 등의 순이다. 학생들은 ‘취업정보(취업처, 직무, 임금 등) 제공’을 가장 많이 요구하는 등 교원(학교관리자, 진로전담교사, 취업부교사)과 차이를 보였다([그림 14] 참조).

그림 14. 미래 지능정보사회에 대비한 학교 제공 사항_학생 및 교사



주: 유의도 = 421,5025***

V. 미래 직업·진로교육의 개선 방향과 과제

앞에서 살펴본 내용을 종합하여 지능정보사회를 대비한 직업·진로교육의 개선 방향과 과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 지능정보사회의 다양한 진로경로와 전문 기능인에 대한 사회적 인식 및 노동시장 여건 개선이 필요하다. 앞서 살펴본 바와 같이 지능정보사회에서는 지능정보기술이 사회 전반에 널리 활용되면서 산업 및 고용 구조가 개편되고 새로운 부가가치와 서비스가 창출된다. 따라서 학생,

학부모 및 교사 등 국민들이 지능정보사회를 대비하여 다양한 진로경로와 전문기능인에 대한 인식을 개선할 필요가 있다. 이를 위해서는 노동시장에서 전문기능인에 대한 처우와 임금격차를 개선하고 과학기술과 산업기술을 중시하며, 능력 중심의 채용과 승진 제도를 정착시켜야 한다. 양질의 중소기업 일자리를 발굴하고 근로 여건이 개선될 수 있도록 국가·사회적인 지원과 캠페인도 지속적으로 강화할 필요가 있다. 또한, 전문기능인 양성에 특성화고와 마이스터고뿐만 아니라 지역사회와 산업계도 적극적으로 참여하고 협력할 수 있는 정책과 제도를 강화할 필요가 있다.

둘째, 지능정보사회의 새로운 환경 변화로 인한 노동시장의 불확실성에 대응하기 위해 평생직업교육 체제로의 전환이 필요하다. 기존의 특정 직무역량개발에 초점을 둔 직업교육 체제에서 지능정보사회의 산업 및 직업 구조 변화와 연계된 직무역량개발이 가능하도록 기존 직업교육 내용을 보완할 필요가 있다. 지능정보기술 도입에 따른 직무변화와 관련된 새로운 수업(과목) 신설을 지원하고, 전공학과와 전공의 폭을 넓히며 융·복합 전공과 같은 새로운 전공이나 학과 신설을 지원해야 한다. 또한, 학점인정제도와 같은 학사제도를 도입하여 개인의 능력과 적성 및 환경에 부응할 수 있도록 ‘자격 또는 과정’ 중심 학사제도 운영, 학생의 교과 선택권 강화와 연계한 정부의 고교학점제 도입 등을 추진할 필요가 있다. 즉, 산업수요에 대응하면서도 개인의 희망에 따라 다양한 진로선택이 가능하며 지속적인 교육훈련이 가능한 직업교육훈련 체제를 마련할 필요가 있다.

셋째, 지능정보사회에 대비하여 산업과 교육 간 동반 혁신을 위한 지원 정책을 강화해야 한다. 정부는 제4차 산업혁명에 대응한 ‘지능정보사회 중장기 종합 대책(관계부처합동, 2016)’, ‘평생직업교육훈련 혁신 방안(교육부·고용노동부, 2018)’ 등을 발표·추진하고 있으나 기술과 산업 혁신 정책과 연계한 중등 직업교육 지원 정책은 미흡한 편이다. 정부에서는 지능정보사회에 대비한 산업 지원 정책과 함께 특성화고 및 마이스터고에 지능정보기술에 따른 산업계의 자동화, 고도화 시스템을 가르칠 수 있는 교실 환경 구축(시설, 기자재 등), 교수·학습 방법 및 자료(수업내용) 개발, 교사의 지능정보 교육역량 개발을 위한 연수 및 체험 기회 제공 등의 직업·진로교육 정책을 수립하고 지원할 필요가 있다. 특히, 산학협력을 강화하여 중등 직업교육 현장이 과학기술 및 산업(직업) 구조 변화에 능동적으로 대응할 수 있도록 지원 체계를 마련할 필요가 있다. 예를 들면, 설립 추진 중인 ‘국가교육위원회’는 지능정보사회를 대비한 진로·직업교육 거버넌스 구축을 핵심 정책(의제)에 포함할 필요가 있다.

넷째, 생애 진로개발 관점에서 생애 단계별 실질적인 진로선택 완성도를 높이는 진로교육 체제로의 전환이 필요하다.

미래에는 지능정보기술의 영향으로 산업 및 고용 구조의 변화가 급격히 진전될 것이므로, 학생 스스로 주도적인 진로탐색과 의사결정능력을 발휘하는 진로자립심이 중요해질 것이다. 독일의 진로교육 체제는 학생이 주체가 되어 자신의 진로를 탐색하고 선택해 나가는 자립심을 키워 주는 데 목표가 있고, 생애 단계별로 현실적인 진로발달과업을 완성해 나갈 수 있도록 가르치고 지도하는 데 중점을 두고 있어서 학생과 전공의 일치율, 전공과 직업(일)의 일치율이 높은 편이다.

따라서 우리나라의 진로교육 체제도 독일처럼 학생들이 학교급별로, 다시 말하면 생애 단계별로 진로발달과업의 완성도를 높일 수 있도록 전환할 필요가 있다. 즉, 진로 탐색과 선택에 있어서 학부모 의존도를 낮추고 학교 진로교육의 목표를 학생의 주도적인 진로자립심을 키우는 데 중점을 두어야 한다. 진로교육 활동들도 학생의 진로자립심을 키우는 내용으로 개선할 필요가 있다. 또한, 초·중학교 단계에서부터 중등 직업교육을 포함한 다양한 상급 교육기관 및 전공 분야에 대한 진로교육 및 진로활동을 제공하여야 한다. 특히, 마이스터고와 특성화고에서는 중등 직업교육에 특화된 진로교육 체제를 갖추고 진로교육 및 진로활동을 제공할 필요가 있다. 

참고문헌

김성남·김종우·류지영·신동준·유한구·윤종혁·이은혜·최동선(2017). 2016년 마이스터고 지원센터 운영 지원 사업 5. 마이스터고 졸업생 추적 조사. 교육부·한국직업능력개발원.

관계부처합동(2016). 제4차 산업혁명에 대응한 지능정보사회 중장기 종합대책.

교육부·고용노동부(2018). 평생직업교육훈련 혁신 방안 발표, 2018. 7. 27. 보도자료.

정윤경·나현미·김나라(2018). 지능정보사회를 대비한 특성화고등학교의 진로교육 체제 개선 방안. 한국직업능력개발원.

한국정보화진흥원(2017). 새로운 기술 새로운 세상 지능정보사회.

Ernst & Young(2016). Future of jobs and its implications on Indian higher education.

Make or Break: The UK's Digital Future, HOUSE OF LORDS, Select Committee on Digital Skills, 2015.

Schwab, Klaus et al.(2016). The Fourth Industrial Revolution.

World Economic Forum(2016), The Future of Jobs - Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution - . World Economic Forum.

〈인터넷〉

2017 교육통계분석 자료집 유초중등교육통계편

<http://kess.kedi.re.kr/index> (2018.9.13.)

2017년 교육통계서비스, 한국교육개발원

<http://kess.kedi.re.kr/index> (2018.9.13.)

2017년 교육통계연보 직업교육 특성화고등학교 계열별 현황, 한국교육개발원

<http://kess.kedi.re.kr/index> (2018.9.13.)

사람이 희망입니다.

한국형 국가역량체계(KQF)의 노동시장 활용 가능성 진단과 과제¹⁾

이동임 한국직업능력개발원 선임연구위원

I. 논의의 배경

국가역량체계의 구축 목적은 국가마다 조금씩 다르다. 이를 가장 많이 도입하고 있는 유럽연합(EU) 회원국들의 경우 초기에는 역량(competence)을 기반으로 일반교육과 직업교육의 투명성을 확보하는 데 집중하였으나 그 이후에는 이들 간 연계에 관심을 가졌다. 게다가 국가역량체계를 다양한 인력양성 정책을 이끄는 중요한 수단, 나아가 인력양성 정책이 수립되는 플랫폼으로 간주하였다. 그 이유는 국가역량체계의 기능 관점에서 학습자가 노동시장으로 진입하기 전에 경험한 다양한 학습의 결과(일반교육, 직업교육뿐만 아니라, 비형식 및 무형식 학습)가 국가역량체계상에서 통합적으로 관리가 가능하기 때문이다. 국가역량체계는 교육훈련시장과 노동시장을 연계시키는 도구로도 인지되었다. 그 배경은 국가역량체계를 구성하는 요소 및 설명지표에 노동시장의 숙련수요를 반영함으로써 산·학 연계를 이끄는 메커니즘이 되기 때문이다(이선 외, 2012).

한편 국가역량체계는 교육훈련제도의 중심 체계로서, 자격인정과 경력개발을 지원하거나 현장에서 획득한 학습 결과를 인증받는 데 활용하고, 나아가 진로지도 목적으로 사용할 수 있도록 노동시장과 연계하여 운영해야 할 필요성이 점점 커지고 있다(Slava Pevec Grm, Jens Bjornavold, 2014). 이러한 일련의 패러다임 변화는 교육훈련시장과 노동시장의 숙련불일치(skill mismatch) 문제를 줄이는 노력과 맥을 같이하고 있다.

이렇게 국가역량체계 구축을 통해 교육훈련시장과 노동시장을 좀 더 연계시키고자 하는 것은

1) 이 글은 이동임 외(2018)의 『한국형 국가역량체계(KQF)와 노동시장과의 연계 방안』의 내용을 바탕으로 재구성.

역량을 기반으로 교육훈련을 마친 이수자가 노동시장으로 잘 이행하도록 하기 위함이고, 기업의 입장에서는 원하는 숙련인력을 보다 용이하게 채용 및 활용할 수 있도록 하기 위함이다. 그래서 노동시장에서 인력의 채용, 활용, 개발 등이 계획적이고 조직적으로 인적자원관리(HRM)라는 이름으로 이루어진다. 여기에는 통상 채용, 임금 보상, 승진, 인력 배치, 재직자의 교육, 평가, 경력 개발 등이 해당된다. 인적자원관리가 역량을 중시한다면 국가역량체계는 기업 인적자원관리의 중요한 인프라로 활용될 수 있다. 그리고 이 역량을 기반으로 한 국가역량체계가 노동시장에서 잘 활용될 때 교육훈련시장과 노동시장의 연계는 보다 용이해질 수 있다.

우리 정부는 국가역량체계를 구축·제도화하여 바로 노동시장에서 적용시키는 연역적 접근에 어려움이 있자, 산업별인적자원개발위원회(ISC)가 산업 차원에서 업종별 사례를 통해 일반인들이 쉽게 이해할 수 있도록 산업별역량체계(SQF)를 만들고 이를 기반으로 추후 국가역량체계를 완성해 나간다는 귀납적 접근을 선택하였다. 그리고 2017년에 국가역량체계 구축 추진단과 워킹그룹(WG)의 노력에 힘입어 산업별역량체계 구축에 필요한 국가역량체계 기본 틀(안)과 운영 가이드라인(안)을 마련하였다. 이 중에서 국가역량체계 기본 틀(안)은 2018년 9월 자격정책심의회를 거쳐 곧 고시될 예정이지만(2019년 1월 1일 기준), 그간 논의된 국가역량체계 가이드라인(안)은 확정되지 못하고 있다. 따라서 우리나라 국가역량체계는 아직 구축 중이라 볼 수 있다.

지금까지 우리는 국가역량체계 구축을 위해 많은 노력을 해 왔지만, 이에 비해 국가역량체계의 노동시장에서의 활용에 관한 논의는 충분히 진행되지 못하였다. 따라서 본 글은 아직 구축 중인 국가역량체계가 노동시장에서 잘 활용될 수 있도록 구축되고 있는지를 진단하고, 만약 여기에 문제점이 있다면 이를 개선할 과제를 마련하는 데 초점을 두고 있다. 이를 위해 설문조사 및 전문가 인터뷰(FGI)를 실시하고, 해외 사례를 분석하였다²⁾.

2) 설문조사 대상은 국가역량체계 구축 추진단 및 워킹그룹(WG), 기업 전문가, 산업계(산업별인적자원개발위원회) 등이며, 해외 사례 분석 대상 국가는 독일, 호주, 영국(스코틀랜드)임.

Ⅱ. 국가역량체계 구축 경과 및 구축 배경

1. 국가역량체계 및 산업별역량체계 구축 경과

가. 국가역량체계 구축 경과

2013년 ‘국가역량체계 구축 기본계획(2013-2017)’이 만들어지면서 우리나라의 국가역량체계 구축이 본격화되었고, 그 다음해인 2014년도부터 산업별로 산업별역량체계 시범사업이 추진되었다. 이러한 경험을 바탕으로 정부는 국가역량체계 구축 실무를 담당할 T/F를 구성하였고, 2016년도에는 토론회 및 공청회 등을 통해 국가역량체계 기본 틀(안)을 설계하였다. 이 안은 ‘국가역량체계 구축 추진단’ 및 ‘워킹그룹’을 중심으로 다양한 회의, 토론회, 공청회가 개최되어 정부, 산업계, 교육·훈련계, 노동계, 학계 등 각계의 대표자들의 의견을 수렴하였다. 이어 정부는 2017년에 국가역량체계 운영 가이드라인(안)을 만들어 국가역량체계 기본 틀(안)과 함께 다시 공청회를 열어 다양한 의견을 수렴하였다(최영렬 외, 2017).

그간 마련된 국가역량체계 기본 틀(안)은 2018년 9월 자격정책심의회에 상정되었으며, 곧 고시를 앞두고 있다. 고시될 국가역량체계의 개념, 수준체계 및 설명지표는 다음과 같다. 먼저, 한국형 국가역량체계는 ‘국가직무능력표준(NCS) 등을 기반으로 학력, 직업자격, 현장경력 및 교육훈련 이수 결과 등을 상호 연계하는 수준 체계’로 정의되었다. 그리고 국가역량체계는 8개 수준으로 구성되었으며, 국가역량체계의 구성요소, 즉 국가역량체계 수준을 정의하는 기술어로 ①‘지식’, ②‘기술’, ③‘자율성 및 책임성’이 설정되었다. 이를 바탕으로 국가역량체계 설명지표의 경우 세로축은 1~8 수준, 가로축은 지식, 기술, 자율성과 책임성으로 구성하고, 구성요소별 수준별 핵심용어 배치에 따라 문장을 기술하였다(〈표 1〉 참조).

표 1. 국가역량체계 설명지표

수준	지식(Knowledge)	기술(Skills)	자율성과 책임성(Autonomy & Responsibility)
8	해당 분야 최고의 전문 지식과 관련 분야와의 융합적 지식	관련 지식을 확장하고 재정의 하는 데 필요한 융합적 기술	조직 전반에 영향을 주거나 변화를 가져올 수 있는 새로운 아이디어나 프로세스를 창출 조직 전반에 대한 전문가적 권한 및 책임
7	해당 분야 고도의 전문 지식과 관련 분야와의 연계적 지식	새로운 지식과 절차를 개발하고 관련 분야의 지식을 통합하기 위해 필요한 연계적 기술	새로운 전략적 해결 방안을 제시하고 적용 조직의 성과를 관리하고 타인의 성과를 평가
6	해당 분야의 심화된 전문 지식	해당 분야의 예측 불가능한 문제를 해결하는 데 필요한 기술	일반적 권한 내에서 과업을 수행하고 조직의 과업을 관리
5	해당 분야의 포괄적 전문 지식	해당 분야의 일상적이지 않은 문제를 해결하는 데 필요한 기술	일반적 권한 내에서 과업을 수행하고 타인의 과업을 관리
4	해당 분야의 제한적 전문 지식	해당 분야의 특정한 문제를 해결하는 데 필요한 기술	제한된 권한 내에서 과업을 수행하고 타인의 정해진 과업을 관리
3	해당 분야의 포괄적 기초 지식	해당 분야의 일상적 업무를 수행하고 일상적 문제를 해결하는 데 필요한 기술	제한된 권한 내에서 정해진 과업 수행
2	해당 분야의 제한적 기초 지식	일상적인 업무를 수행하는 데 필요한 기술	일반적인 지시를 받아 정해진 과업 수행
1	문자 이해, 연산능력 등 단순 지식	단순 업무를 수행하는 데 필요한 기술	구체적인 지시 및 감독을 받아 정해진 과업 수행

자료 : 최영렬 외(2017).

국가역량체계 구축의 목적은 다음 5가지이다. 첫째, 학력중심사회를 극복하고 능력이 공정하게 인정받는 사회를 구현하기 위한 여건을 조성하는 것이다. 둘째, 불필요한 중복학습 부담을 완화하고, 스펙 쌓기를 지양하는 것이다. 셋째, 평생에 걸친 경력개발경로 가시화 및 역량개발을 촉진하는 것이다. 넷째, 교육훈련의 질을 보장하는 것이다. 다섯째, 국내외 자유로운 인력 이동을 촉진하는 것이다(최영렬 외, 2017).

국가역량체계 구축 추진단 및 워킹그룹은 우리나라 국가역량체계 구축의 첫 번째 목적을 ‘학력중심사회 극복’으로 보았다. 즉, 학력을 대체하는 능력인정기제가 노동시장에서 제대로 작동할 수 있도록 하는 것이다. 이는 학위와 직업자격의 차별을 개선하고 아울러 노동시장에서 직업자격의 자신감 회복을 의미한다고 볼 수 있다. 그러므로 국가역량체계 수준체계는 노동시장이 중시하는 역량을 기반으로 잘 구축되어야 한다. 즉, 국가역량체계 수준체계는 노동시장의 숙련수요를 수준별로 잘 반영해야 한다. 그래야만 노동시장이 국가역량체계 수준체계를 인적자원관리에 활용할 뿐만 아니라 국가역량체계에 수준·배치되는 직업자격도 자신감 및 신뢰감을 갖고 학위를 대신하여 인적자원관리에 좀 더 활용이 가능할 것이다.

나. 산업별역량체계 구축 경과

2013년 ‘국가역량체계 구축 기본계획’에 기반하여 2014년 우리 정부는 국가역량체계에 대한 사회적 관심 및 공감대 확산을 위해 4개의 특정 산업 분야, 즉 헤어미용, 자동차 정비, 숙박, IT 분야에서 국가역량체계 시범 사업을 추진하였다. 이는 산업별역량체계 구축의 계기가 되었다(교육부·고용노동부, 2013). 산업별역량체계의 구축 배경은 국가역량체계를 산업 차원에서 보다 쉽게 이해하기 위한 전략이었다. 하지만 당시 각 산업계는 처음으로 산업별역량체계를 접하였기 때문에 산업별역량체계 수준체계를 설계하는 데 어려움이 많았다. 당시 산업별역량체계 수준체계에 어떤 학위나 어떤 직업자격 등이 배치되고, 또 이들이 어떻게 연계되어야 하는지 관련 정보 및 지침이 부족하였기 때문이다.

2016년에는 기계, 방송, 전기, 재료, 화학 분야의 산업별역량체계가 구축되기 시작하였고, 2017년에는 디자인, 건설, 금형 산업에서 처음으로 산업별역량체계를 구축하였다. 산업별역량체계를 처음 만드는 산업별인적자원개발위원회에서는 주로 해당 산업의 수준체계 구축에 집중한 반면, 이미 산업별역량체계 구축 경험이 있는 산업별인적자원개발위원회, 예를 들어 정보기술·사업관리(IT), 화학, 디자인, 전기 산업별인적자원개발위원회 등은 산업별역량체계 활용에 대해 고민하기 시작하였다(한국산업인력공단, 2018).

하지만 한국에서 논의되고 있는 산업별역량체계는 유럽 국가의 산업별역량체계와는 사뭇 다르게 이해되고 있다. 유럽 국가의 산업별역량체계는 국가역량체계와 연계하여 자격(학위, 직업자격 등)을 인정해 주는 틀로서, 국가역량체계가 산업 단위에서 구체화된 프레임워크이다. 또한 개인의 능력을 인정하는 도구가 아니라 자격 요건 등을 규정하는 프레임워크이다. 그러나 우리나라에서 진행되고 있는 산업별역량체계는, 재직자의 역량을 평가하고자 하는 수요 때문에, 산업별역량체계가 직업자격 내지 학위와 같이 개인의 능력을 평가 인정하는 도구로 인식되고 있다³⁾. 또한, 유럽의 산업별역량체계는 국가가 구축을 지원하기보다 산업계가 자율적으로 필요한 경우에만 만들고, 또 필요시 국가역량체계와 연계를 시도한다는 점이 우리와 차이가 있다.

3) 설문조사 결과에 따르면 응답한 대부분 산업별인적자원개발위원회가 그렇게 생각하며(100%) 심지어 국가역량체계 구축 추진단/워킹그룹도 응답자의 84.5%가 동일한 생각을 함.

2. 국가역량체계의 구축 배경

국가마다 국가역량체계의 정의는 조금씩 다르지만 EU 주요국 및 국제기구(ILO 등)는 국가역량체계를 ‘학습 성취수준의 기준에 따라 자격(학위 및 직업자격 등)을 개발하고 분류 혹은 비교하는 도구’로 보고 있다. 통상적으로 국가역량체계의 논의에서 자격이란 일반교육자격(학위 등) 및 직업자격 등을 포함하는 광의의 개념이다.

국가역량체계에 대한 외국의 개념과 달리 현재 우리나라 국가역량체계의 정의는 ‘NCS 등을 바탕으로 학력, 직업자격, 현장경력 및 교육훈련 이수 결과 등이 상호 연계될 수 있도록 한 수준체계’이다. 즉, 외국의 경우는 ‘분류하고 비교’하는 데 초점을 두면서 ‘투명성’을 강조한다면, 한국은 ‘능력인정기제(즉 광의의 자격) 간의 연계’에 초점을 두면서 ‘호환성’을 강조하고 있다.

이러한 연계 및 호환성을 강조할 때 우려되는 것은 동일한 수준에 있는 자격(학위 및 직업자격 등)들이 자칫 동일한 가치를 가지고 바로 호환 가능한 것으로 잘못 간주될 수 있다는 것이다. 설문 조사 결과에서도 이러한 인식이 바로 확인되었다⁴⁾. 따라서 스코틀랜드에서는 국가역량체계의 동일 수준에 배치된 자격은 상호 등가성이 인정되나 동일 수준에 있는 자격을 취득했다고 해서 그 수준의 다른 자격으로 전환할 수 있다는 것을 의미하지는 않는다고 강조하고 있다(SCQF, 2018). 즉, 이러한 전환 혹은 자격 간 호환을 위해서는 반드시 별도의 기준 및 방법이 필요하다는 것이다.

그리고 EU 주요국의 경우, 국가역량체계상에 수준·배치되는 자격들은 주로 학위와 직업자격으로 제한하고 있다. 하지만 한국의 경우 국가역량체계 정의에서 기술된 자격은 ‘학력, 직업자격, 현장경력 및 교육훈련 이수 결과’ 등 이므로 혹 이것이 국가역량체계상에 바로 수준·배치되는 것으로 오해할 수 있다. 왜냐하면 실제로 우리나라 일부 산업계의 경우 학위와 직업자격이 개인의 역량을 제대로 보여 주지 못하고 있기 때문에 현장경험을 역량에 기반, 평가하여 그 결과를 산업별역량체계상에 수준·배치하고자 하기 때문이다. 하지만 외국에서 ‘현장경력’의 평가 인정 결과를 바로 국가역량체계상에 배치하는 나라를 찾기는 쉽지 않다.

한편, 국가역량체계 정의에서 학력, 직업자격, 현장경력 및 교육훈련 이수결과 등의 상호 연계

4) ‘국가역량체계의 동일 수준에 있는 학위 및 직업자격 등은 상호 동등하고 호환 가능해야 한다’는 의견에 대해 응답자(산업별인적자원개발위원회, 구추추진단/워킹그룹 기업전문가)의 82% 이상이 동의하였음.

기준으로 'NCS 등'을 제시하고 있는데, 이는 외국에 비해 다소 엄격한 것이다. 산업별역량체계 정의는 더욱 엄격한데, 그 이유는 연계 기준을 NCS 만으로 한정하고 있는 느낌을 주기 때문이다⁵⁾. 역량체계를 구축하고 있는 대부분의 국가에서는 자격 간 기준을 직접적으로 NCS로 한정하는 엄격성을 보이지 않는다. 특히, 남아프리카공화국의 경우 국가역량체계가 성공적이지 못한 모델로 잘 알려져 있는데, 그 이유는 국가역량체계가 직무능력표준을 통한 학습 결과만 적용되는 모델로서 너무 엄격하게(tight) 설계되었기 때문이다(최영렬 외, 2016).

국가역량체계 및 산업별역량체계가 엄격하게 정의되거나 설계되면 노동시장에서의 활용이 매우 제한적일 수 있다. 왜냐하면 NCS만을 기반으로 역량체계를 구축할 때 NCS가 없는 영역에서는 국가역량체계/산업별역량체계 수준체계를 노동시장에서 활용할 수 없고, NCS를 기반으로 설계되지 못한 교육훈련과정의 평가인정 결과나 직업자격은 인적자원관리의 활용에 제한이 따르기 때문이다.

Ⅲ. 국가역량체계의 노동시장에서 활용 제고를 위한 전제 조건

1. 외국 노동시장에서의 국가역량체계 활용 현황

그간 국가역량체계가 노동시장에서 어떻게 활용되어야 하는지에 대한 논의가 부족했으므로 주요국의 국가역량체계 활용 현황을 조사하였다. 하지만 국가역량체계가 얼마나, 그리고 어떻게 활용되고 있는지에 대한 외국의 문헌이나 객관적인 데이터도 극히 제한적이었다. 특히, 국가역량체계의 효과(impact) 확인은 아직 시기상조라는 결론을 내리고 있다(CEDEFOP, 2018).

독일의 경우 독일상공회의소(DIHK)가 국가역량체계에 대한 인식 및 활용에 대하여 제한적으로나마 11,000개 기업을 대상으로 간단한 설문조사를 실시하였다. 2016년 설문조사 결과에 따르면, 국가역량체계에 대해 알고 있는 기업은 약 20% 정도(2,200개 기업)이다. 하지만 이는 2년 전

5) 산업별역량체계는 '국가직무능력표준(NCS)을 바탕으로 근로자의 학위, 직업자격, 직업훈련 이수 결과, 현장경력 등을 연계하는 산업 분야에 통용되는 역량평가 인정의 틀'로 정의되고 있기 때문이다(한국산업인력공단, 2017).

조사(6%, 660개 기업)에 비해 증가한 수치로서 긍정적인 평가를 받고 있다. 그리고 국가역량체계를 인지하고 있는 기업 중에서 이를 학위 및 직업자격 간 비교를 위해 활용하는 기업은 51%이다(1,122개 기업). 한편, 직무에 적합한 직원을 채용할 때 활용하는 기업은 12%(264개 기업)이며, 또 임금 보상과 관련하여 활용하는 경우는 약 10%이다(220개 기업)(DIHK, 2016). 이러한 양적인 조사 결과(채용 및 임금 등에 활용)와 달리, 독일 연방교육연구부의 국가역량체계 활용에 관한 질적 조사 결과에 따르면, 독일의 국가역량체가 인력 배치, 재직자 교육 및 평가, 경력개발, 그리고 승진에도 활용되고 있는 것으로 확인되었다(BMBF, 2016).

또한 영국이나 호주의 다양한 문헌들을 검토한 결과 독일만큼은 아니지만 국가역량체계를 인적자원관리에 활용하고 있는 사례를 확인할 수 있었다(다음 <표 2> 참조).

표 2. 주요국 노동시장(인적자원관리)에서의 국가역량체계 활용 사례

국가역량체계의 인적자원관리 활용 유형		독일	영국	호주
1. 채용	1-1. 직무기술서	○	○	○
	1-2. 구인광고	○	○	○
	1-3. 선발	○	○	○
2. 임금(보상)		○		○
3. 승진		○		
4. 인력배치		○		
5. 재직자 교육		○	○	○
6. 재직자 평가		○		○
7. 재직자 경력개발		○		

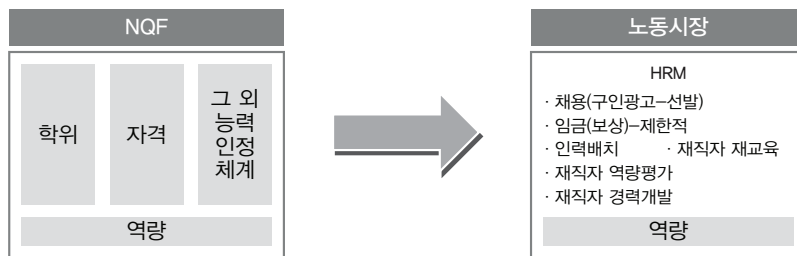
2. 노동시장에서 국가역량체계 활용 범위와 활용 제고를 위한 전제 조건

국가역량체계는 역량을 기반으로 다양한 자격(학위, 직업자격 등)을 수준별로 분류할 수 있도록 만든 틀이므로, 교육훈련 부문에서는 학습 결과의 수준 또는 학습의 난이도이지만 노동시장 관점에서는 직무의 숙련수요 수준이다. 만약 기업이 인력을 관리할 때 역량을 중시한다면 이렇게 구축된 국가역량체계 수준체계는 노동시장에서 인력을 관리할 때 유용하게 활용 가능할 것이다. 국

가역량체계 수준체계는 수준별로 어떤 역량을 보유해야 하는지를 설명지표에서 기술해야 한다. 즉, 국가역량체계를 수준별로 노동시장이 요구하는 역량을 기반으로 잘 만들어지면 노동시장에서 인적자원의 관리에 매우 유용할 것이다.

예를 들면, 채용과 관련해서 직무기술서 및 직무명세서 작성 시 직무가 요구하는 역량을 국가역량체계 수준체계에 기반하여 작성이 가능할 것이다. 또 구인광고에서도 기업이 요구하는 역량 수준을 국가역량체계 수준체계에 기반하여 제시한다면, 구인광고에 인력의 숙련요구 수준을 표준화 하여 표기하는 것이 가능하다(예를 들어 인력의 숙련수준을 ‘국가역량체계 6수준’등으로 표기 가능). 이렇게 되면, 구직자도 기업이 원하는 역량을 좀 더 투명하게 파악할 수 있게 되고, 기업에서도 채용과정에서 기업이 필요로 하는 역량과 구직자의 역량을 투명하게 비교할 수 있게 된다. 한편, 국가역량체계 수준체계에 기반한 직무명세서가 만들어지고, 이를 근거로 역량수준에 맞도록 인력을 배치하거나, 국가역량체계의 수준이 제시한 역량을 기반으로 근로자가 보유한 역량을 분석·평가하고, 임금 보상 및 승진 결정 등에 국가역량체계 수준체계를 활용하는 것이 가능하다. 또 국가역량체계는 수준별로 개인의 경력개발 상담에서 경력경로를 보여 주는 이정표 역할을 하는 것이 가능하므로 경력개발 및 경력관리에도 활용이 가능하다.

그림 1. 국가역량체계의 노동시장(인적자원관리) 활용 범위



국가역량체계가 노동시장에서 잘 활용되기 위한 조건은 ① 국가역량체계가 잘 구축되어 있어야 하고, ② 노동시장에서 국가역량체계의 활용 수요가 있어야 하며, ③ 노동시장이 국가역량체계를 활용할 수 있는 여건이 되어야 한다.

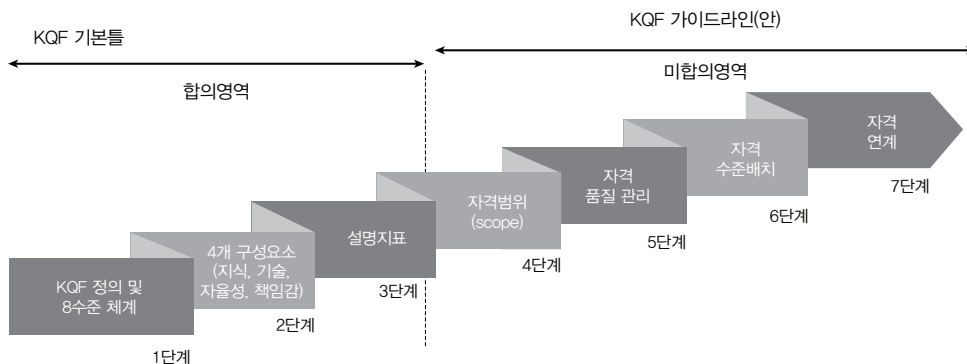
여기서 무엇보다 가장 중요한 것은 국가역량체계가 잘 구축되는 것이다. 즉, 파트너십을 기반으로 한 거버넌스를 통해 국가역량체계 기본 틀 및 가이드라인이 잘 만들어지고, 또 국가역량체계와 산업별역량체계의 역할이 분명하면서도 서로 잘 연계되어야 한다.

따라서 국가역량체계 구축 절차([그림 2] 참조)에 따라 살펴볼 때, 먼저 국가역량체계 기본 틀(자격의 수준체계)이 노동시장의 숙련수요를 반영하여 역량 중심으로(competence based) 구축되어야 한다. 이는 국가역량체계 수준체계의 수준별 정의가 역량을 기반으로, 즉 노동시장의 숙련수요를 수준별로 반영하여 만들어져야 한다는 의미이다.

다음으로는 국가역량체계 운영 가이드라인 마련 시 국가역량체계 수준체계에 배치될 학위 및 직업자격 등이 갖고 있는 많은 문제가 해결되는 전제, 즉, 자격의 품질관리(Quality Assurance)가 먼저 이루어져야 한다. 왜냐하면 품질관리가 잘 이루어진 자격, 그리고 이들 간 적절한 연계는 국가역량체계의 활용을 강화시킬 것이기 때문이다.

다른 한편으로, 노동시장에서 국가역량체계를 잘 활용하기 위해서는 노동시장의 충분한 국가역량체계 활용 수요가 있어야 한다. 그리고 노동시장의 관행이 국가역량체계 친화적이어야 하는데, 이를 위해서 노동시장은 직무 및 역량 기반 인적자원관리의 통합적 접근이 중요하다. 왜냐하면 전통적인 연공증심의 인사관리는 역량을 중심으로 구축된 국가역량체계와 연계가 어렵기 때문이다.

그림 2. 국가역량체계(기본 틀 및 가이드라인) 구축 절차



Ⅳ. 국가역량체계의 노동시장에서 활용 가능성 진단

다음은 국가역량체계가 노동시장에서 잘 활용될 수 있도록 구축되고 있는지, 그리고 노동시장의 국가역량체계 활용 수요는 어느 정도이고 우리나라 노동시장은 국가역량체계를 잘 활용할 수 있는 여건인지를 진단하고자 한다.

1. 국가역량체계 구축(기본 틀)

가. 국가역량체계 8수준체계 구성요소의 적절성

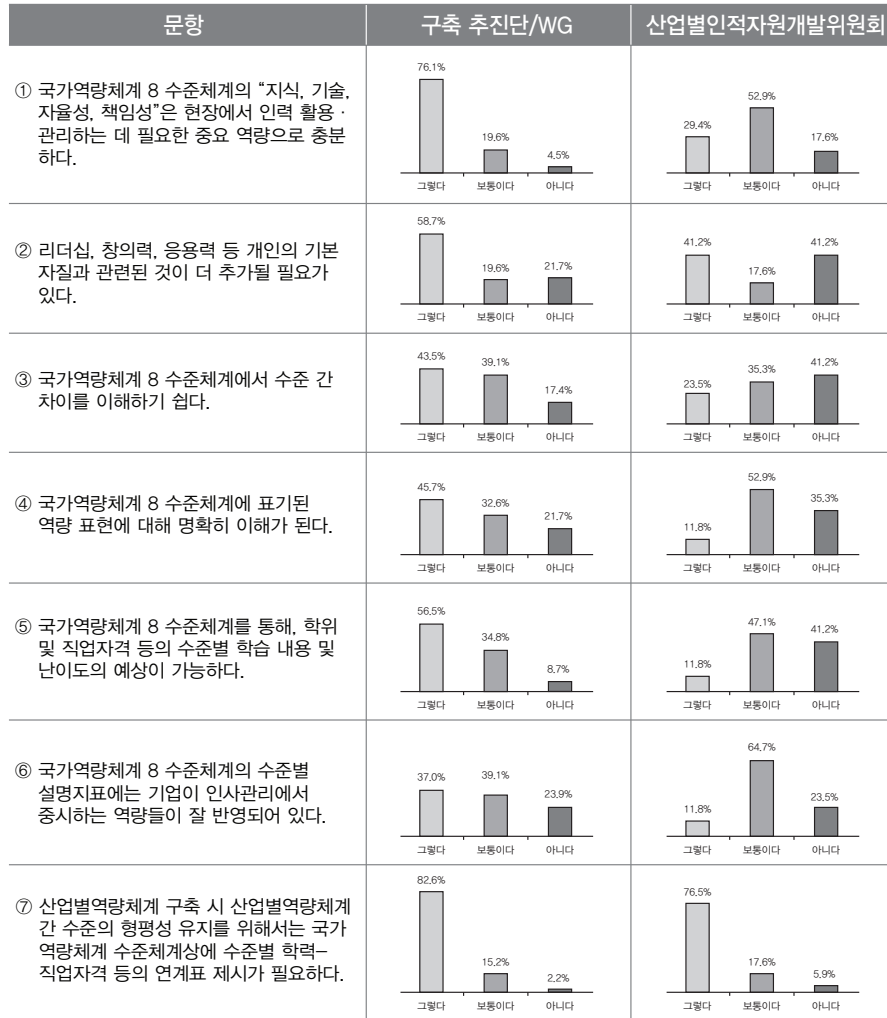
국가역량체계 수준체계를 구축하는데 구성요소(domain)는 이 수준체계의 품질에 중요한 영향을 줄 수 있다. 국가역량체계 수준체계는 학습 결과를 나타내는 학습의 난이도, 성취의 깊이 및 응용력의 척도로 기술된다. 프랑스에서는 이 수준을 노동시장에서의 직종 수준을 기준으로 설정하고 있다. 더불어 국가역량체계의 수준체계는 역량, 혹은 학습 성과(learning outcome) 기반이며 자격의 투명성, 비교 가능성 및 호환성을 높이는 개념이다. 여기서 역량의 개념은 크게 ‘기능적 접근의 역량’과 ‘총체적 접근의 역량’이 있다. 전자의 경우는 영국에서 일반적이며 기능적 분석(functional analysis)으로 도출된 표준에 기반을 둔 개념으로, 관찰될 수 있는 성과와 실적 등에 기반한다. 이는 작업현장에서 요구되는 것들을 의미하며, 개인적인 능력이 아니라 업무의 목적에 따라 정의되며 이러한 지식, 기술, 태도는 명시적이고 측정될 수 있어야만 한다. 반면, 후자의 경우는 독일식의 접근 방법으로 개인적 능력 및 암묵적 지식까지도 포함하여 측정이 어렵다는 특징이 있다(이선 외, 2012).

우리나라 국가역량체계의 구성요소는 지식, 기술, 자율성 및 책임성 등이며, 이는 외국과 비교하면 단순한 편이다. 예를 들어 독일 국가역량체계의 구성요소는 지식, 기술(도구 활용, 창조적 사고, 문제해결능력), 사회성(참여, 소통, 팀/리더십), 독립성(자율성/책임감, 대응능력, 학습능력) 등이다. 그리고 스코틀랜드의 경우 지식과 이해, 활용역량, 인지능력(문제해결능력, 비판적 사고

력), 소통, 수리능력, IT활용능력, 자율성·책임감·팀워크 능력 등 다양하다. 즉, 외국의 경우 좀 더 다양한 구성요소(domain)를 사용하며 개인의 능력을 보다 총체적(wholistic)으로 확인하고자 한다.

설문조사를 통해 (국가역량체계 수준체계를 참고하여 산업별역량체계를 구축해야 하는) 산업별인적자원개발위원회를 대상으로 국가역량체계의 구성요소가 충분한지 여부를 조사한 결과, 충분하다고 보는 산업별인적자원개발위원회는 29.4%이다([그림 3-①] 참조). 따라서 추가로 새로운 구성요소(예, 리더십, 창의력, 응용력 등 개인의 기본 자질과 관련된 것)의 수요가 있을 수 있으므로 이에 대해 조사한 결과, 추가가 필요하다는 응답자가 반대하는 응답자보다 좀 더 많음을 확인할 수 있다(찬성은 50% 이상, 반대는 30% 이하)([그림 3-②] 참조). 이러한 추가 가능 역량들은 기업에서 인사관리에 중시되는 것이므로, 이를 국가역량체계 수준체계의 구성요소로 추가할 경우 국가역량체계 구축에는 좀 더 어려움이 있겠지만 국가역량체계의 노동시장 활용도는 더 높아질 수 있다고 본다.

그림 3. 국가역량체계 8 수준체계에 대한 이해 정도



나. 국가역량체계 8수준체계의 설명지표의 적절성(가독성)

국가역량체계의 8개 수준별로 기술된 설명지표는 수준 간 학습 결과의 난이도 및 업무 수행수준(숙련수요 수준)을 잘 식별할 수 있도록 기술되는 것이 중요하다. 국가역량체계가 노동시장의

인적자원관리와 잘 연계되기 위해서는 국가역량체계 수준체계에 현장의 숙련수요를 수준별로 잘 반영하는 것, 즉 현장에서 중시하는 역량 중심으로 수준체계를 만드는 것이 매우 중요하다. 이때 역량은 산업계가 인적자원관리에 활용하고 있는 통합적이고 총체적인 역량일수록 노동시장의 인력 활용 및 관리에 활용이 높을 것이다. 국가역량체계 구축 과정에서 산업계의 역할과, 경영계 및 노동조합 등 노사 파트너십이 매우 중요한 이유가 여기에 있다.

설문조사에서 산업별인적자원개발위원회를 대상으로 국가역량체계의 수준별 설명지표(〈표 1〉참조)의 이해도를 확인하였다. 하지만 산업별역량체계를 구축해야 하는 산업별인적자원개발위원회의 경우 이 설명지표를 명확히 이해하는 데 다소 어려운 것으로 확인되었다(명확히 이해한다고 응답한 산업별인적자원개발위원회는 11.8%)([그림 3-④] 참조). 그 이유는 국가역량체계 8 수준체계의 수준별 설명지표에 기업이 인사관리에서 중시하는 역량들을 충분히 반영하지 못하였다([그림 3-⑥] 참조)고 보고 있기 때문이다.

다. 국가역량체계 8 수준체계의 수준 간 크기의 적정성(등간격성)

국가역량체계 8 수준체계 구축 시 학습시간은 공식적으로 고려하지 않았다. 하지만 수준체계에서 상위 수준으로 올라갈 때 수준 간 등간격성의 적정 여부는 매우 중요하다. 따라서 NCS기반 직업자격의 등급을 설계할 때에도 이러한 수준을 고려하였다(수준이 올라갈수록 시간 수 증가)⁶⁾. 국가역량체계의 경우에도 수준체계에서 수준별 학습량을 규정할 필요가 있는데, 산업별역량체계 개발 시 다양한 산업 간 수준의 일관성을 유지하기 위해서이다. 그러나 수준별 학습시간을 엄격히 규정한다면 우려 사항도 존재한다. 즉, 학습량 부과 시 산업별 직무특성을 반영하지 못하는 획일적인 직무능력체계 개발에 대한 우려이다. 따라서 학습시간을 고려하되, 수준별 학습량의 최소시간을 규정하거나 학습량의 범위를 설정하는 방안을 고려할 수 있다. 외국의 경우도 국가역량체계 구축 시 이러한 학습량을 고려하고 있다⁷⁾.

산업별인적자원개발위원회를 대상으로 국가역량체계 8 수준체계에서 수준 간 차이를 명확히

6) 2수준·3수준에서 600시간, 4수준·5수준에서 800시간

7) 예를 들어 독일의 경우 수준체계 마련 시 교육훈련 시간 혹은 기간을 참조하였고, 호주의 경우에도 AQF 수준별로 학습량을 부여

이해할 수 있는지 여부에 대해 조사한 결과, 응답자의 23.5%만 잘 이해하고 있는 것으로 확인되었다([그림 3-③] 참조). 그리고 국가역량체계 8 수준체계를 통해 학위 및 직업자격 등의 수준별 학습 내용 및 난이도가 명확히 예상 가능한지 여부를 조사한 결과, 11.8% 산업별인적자원개발위원회만 그렇다고 응답하여([그림 3-⑤] 참조), 현재 국가역량체계 수준체계로는 산업별인적자원개발위원회에게 수준 간 차이의 명확한 식별이 어려운 것으로 확인되었다.

2. 국가역량체계 운영(가이드라인)

가. 자격의 범위

2017년 국가역량체계 구축 과정에서 국가역량체계/산업별역량체계상에 수준·배치될 자격의 범위(scope)에 대해 논의가 있었으나 구체적인 합의는 없었다. 여기서는 어떤 유형의 자격(학위, 직업자격, 그 외 학습인정 결과 등)을 국가역량체계상에 수준·배치하고 또 개별 자격은 어떤 범주까지 국가역량체계가 포함할 것인지 합의가 필요하다. 외국의 경우 자격의 범위로 주로 학위, 직업자격이 국가역량체계상에 수준·배치된다. 그리고 다양한 현장경력의 평가인정 결과는 직업자격 혹은 학위로 연계되지만 직접 국가역량체계상에 수준·배치되지 않는다.

한편, 직업자격의 경우도 어떤 유형의 자격이 국가역량체계에 배치될 것인지에 관한 검토가 필요하다. 스코틀랜드의 경우 운영되는 모든 직업자격은 이 체계에 배치된다. 하지만 호주의 경우 외국어 등 소양자격, 밴드자격 등은 배치되지 않으며, 또 전문직 자격(의사, 변호사, 교사 등)과 기술사 자격 등은 어떤 나라도 국가역량체계상에 배치되지 않는다.

또, 자격의 범위(scope) 논의에서 배제할 수 없는 중요한 것 중 하나가 자격의 크기(size)이다. 즉 국가역량체계상에 배치될 자격으로 하나의 직종을 기반으로 하는 완전한 자격(Full Qualification)만 허용할지, 아니면 능력단위의 작은 자격(unit Qualification)도 허용할지 검토해야 한다. 왜냐하면 국가역량체계에 배치될 자격의 크기에 따라 국가역량체계의 노동시장에서의 활용에 영향을 주기 때문이다. 독일, 프랑스, 호주의 경우 완전한 자격만 국가역량체계상에 수준·배치되는데, 노동시장에서 고용을 고려한 직종과 연결된 자격이 중요하였기 때문이다. 하지만

스코틀랜드의 경우는 작은 자격도 국가역량체계에 수준·배치되고 있다. 따라서 우리나라의 경우는 국가역량체계의 노동시장 활용을 고려할 때 어떤 방향으로 갈지에 대한 합의가 필요하다.

나. 자격의 품질관리

국가역량체계에 배치될 자격의 범위가 확정되면, 교육훈련 및 직업자격 제도의 문제점을 해결하기 위한 다양한 자격의 품질관리 방안에 관한 구체적인 가이드라인이 필요한데, 우리나라는 아직 갖추고 있지 못하다. 국가역량체계를 구축한 대부분의 국가는 학습 성과(learning outcome) 관점에서 품질보증이 된 자격들만 국가역량체계에 등록·배치되어야 하기 때문에 품질관리가 매우 중요시 되고 있다.

일부 국가의 역량체제는 처음부터 품질보증의 기능을 하도록 설계되어 있다. 예를 들어 뉴질랜드의 경우, 자격이 공식적인 인정 과정을 거쳐 역량체계 내에 포함되기 위해서는 역량체계 개발을 관리하는 중앙 기구가 정한 품질표준에 부응해야 하며, 훈련기관 인증 등 여러 단계의 품질보증의 절차를 거쳐야 한다. 또 스코틀랜드의 국가역량체제도 다소 느슨하지만 품질보증 제도와 연결되어 있다. 이 역량체제는 자격 관련 주요 기관의 합의에 따라 만들어졌으며, 수준을 구분하는 기준은 관련 수준에서 자격을 수여할 때 필요한 품질 메커니즘에 영향을 준다(OECD, 2010).

하지만 국가역량체제가 처음부터 품질보증 메커니즘 기능을 갖지 않는 국가에서도 국가역량체계와 병행하여 학습의 결과가 질적으로 관리될 수 있도록 직업자격 및 학위의 품질보증 노력이 이루어지고 있다. 특히, 고등교육도 결과중심의 개편에 논란이 있을 수 있지만 이미 유럽국가는 국가역량체계 구축과 함께 고등교육도 역량을 기반으로 하고 있다. 따라서 품질이 관리되는 자격은 당연히 노동시장의 활용이 높을 것이다.

다. 자격의 수준·배치 및 자격 간 연계

2017년 국가역량체계 가이드라인(안)은 NCS기반 자격만 국가역량체계/산업별역량체계에 수준·배치하는 데 초점을 두었다. 하지만 현재 우리나라 자격 중 NCS에 기반한 자격보다 그렇지 못한 자격이 더 많은 실정이므로, NCS에 기반하지 않는 자격의 경우 어떻게 배치할 것인지 관한 세부적인 가이드라인이 필요하다. 국가역량체계가 신뢰성 및 활용성을 확보하기 위해서는 자격이나 개별 프로그램(혹은 과정)을 국가역량체계상에서 적합하게 배치시키는 타당한 방법론이 준비되어야 한다. 가령, 3수준으로 규정된 과정이 실제로 그 수준에 맞는지와 분명 2수준보다는 높은 난이도인지가 객관적으로 확인될 수 있어야 한다. 이러한 방법론은 고용주들도 합의하는 것이어야 하며, 가능하다면 고용주가 처음부터 국가역량체계 구축에 참여하도록 하여 고용주들의 지지를 이끌어내는 것이 좋다(OECD, 2010). 따라서 학위 및 직업자격을 누가, 그리고 어떤 방법으로 수준·배치할 것인지 구체적인 방안 모색이 필요하다.

한편, 2017년 국가역량체계 가이드라인(안)은 국가역량체계상의 학위, 직업자격 등의 연계 기준을 제시하고 있는데, 이는 NCS를 기반으로 한 경우이다. 따라서 만약 NCS가 없을 경우(NCS가 없는 분야에서) 어떻게 연계할지에 대한 방안 마련이 필요하다. 다양한 자격 간 연계의 기준은 여러 가지로 제시할 수 있다. 먼저, 사전학습 내용을 능력단위(unit) 중심의 학점으로 인정하는 방법이 있다. 그리고 또 다른 연계 방법은 유사성이 있는 내용들을 사전에 기관 간 협의를 통해 연계하는 방법이다(articulation). 즉 자격 간, 혹은 교육훈련 내용 간에 유사성이 있다면 사전에 교육훈련기관 간 또는 검정기관과 협의를 통해 해당 자격을 연계시켜(articulation) 복수자격 또는 이중자격(dual qualification)을 부여하는 방법이 여기에 해당된다. 한편, 독일도 유사한 연계 사례로 Bridge Qualification이 있다. 즉, 고등교육과 VET의 공통과정을 만들어 대학에서만 아니라 직업훈련기관에서 함께 운영하고 있다. 학습자는 이러한 연계를 통해 직업자격으로 대학의 학점을 따거나, 대학으로 편입이 용이할 뿐만 아니라, 대학교육을 받다가 중도탈락한 자는 직업자격 과정으로 이동이 가능하다.

3. 국가역량체계와 산업별역량체계의 역할 분담

현재 국가역량체계 가이드라인(안)에 따르면, 국가역량체계는 설명지표, 간단한 수준·배치 및 연계의 원칙만 제시하고, 실제로 학위 및 직업자격의 배치 및 연계, 그리고 현장경력의 평가인정(RPL) 등은 산업별역량체계가 직접 하도록 규정 되어 있다. 하지만 현재 국가역량체계가 제공하고 있는 지침만으로는 산업별역량체계 구축에 있어서 어려움이 있으며, 산업별역량체계 구축 과정에서 여러 가지 근본적인 문제점이 발생하고 있다⁸⁾.

국가역량체계가 산업별역량체계 구축과 관련하여 너무 세부적인 기준을 제시하게 될 경우 산업별역량체계 구축에 제한을 줄 수 있다. 하지만, 산업별역량체계의 일관성을 담보할 수 있을 수준의 충분한 가이드라인은 필요하다. 특히, 국가역량체계 구축 과정에서 8 수준체계에 수준·배치될 주요 자격(학위 및 직업자격 등)의 질 관리 방안과 중요한 자격의 수준·배치가 자세히 제시된다면 산업별역량체계 구축이 한층 용이할 것이다. 산업별인적자원개발위원회는 이를 바탕으로 산업별역량체계 구축 사업에서 학위와 직업자격 등을 배치해 보고, 그 결과를 바탕으로 국가역량체계 구축에서 최종적인 학위 및 직업자격의 수준·배치를 적절하게 할 수 있을 것이다. 그 이유는 한 나라의 (예를 들어) 학사학위가 산업별로 수준을 달리하는 것은 적합하지 않기 때문이다. 설문조사에 따르면, 76.5%의 산업별인적자원개발위원회가 산업별역량체계 구축 시 국가역량체계 수준체계에 대한 자의적 해석의 우려가 있으므로 이를 최소화하기 위해 수준별 학력-직업자격의 연계표 제시를 원하고 있다. 이는 분명 국가역량체계에서 학위 및 직업자격의 수준·배치가 필요함을 의미한다([그림 3-⑦] 참조).

한편, 2017년 국가역량체계 운영 가이드라인(안)은 국가역량체계의 ‘설명지표’를 가지고 국가역량체계와 산업별역량체계가 연계하도록 되어 있다. 하지만 독일과 비교하면 이 작업은 어려움

8) 우리나라 산업별역량체계 구축 과정에서 발생하는 문제점은 다음과 같음. 산업별인적자원개발위원회는 산업별역량체계를 구축하면서 NCS를 기반으로 관련 산업 내에서 직종 및 수준을 정의하고 있음. 이 과정에서 관련 NCS를 검토한 결과 ▲형식적인 측면에서 볼 때 NCS의 세분류가 산업별역량체계 직종과 연계되지 않아 산업별역량체계 구축에 어려움이 있음. ▲능력단위가 세분화되어 있지 않으며 사이즈가 너무 크고 추상적이라는 점. 그리고 ▲상당한 직종은 관련 NCS가 없다는 것임. ▲한편 기업특수사항은 NCS에 반영이 어렵고 대체로 산업별 공통 기술이 반영된 것이라는 점. ▲또 NCS는 기술역량만 담고 있고 그 외 다양한 역량 즉 리더십 등은 포함하지 못하고 있음. 따라서 NCS는 산업별 공통기술을 반영해야 하는 한계가 있다는 점을 인정해야 함(산업별인적자원개발위원회 인터뷰 결과).

이 있을 수 있다. 왜냐하면 독일의 경우 좀 더 다양한 자료를 근거로 산업별로 자격을 수준·배치하는 시범 사업을 실시하였기 때문이다. 예를 들어 국가역량체계가 무엇인지, 수준체계에서 제시하고 있는 다양한 주요 개념(용어)에 관한 충분한 설명자료(해설집)를 산업별 시범 사업팀에 제공하고, 또 국가역량체계 내용과의 정합성 유지를 위해 구성요소별 기술(domain description)뿐만 아니라 수준별 기술(level description) 내용도 제공하였다. 이렇게 해서 산업 차원에서 수준·배치된 학위와 직업자격의 초안이 독일 국가역량체계 구축팀으로 보내지고, 마지막으로 국가역량체계에 독일의 학위와 직업자격이 최종적으로 수준·배치되었다.

따라서 국가역량체계와 산업별역량체계는 상호 보완적으로 역할을 담당해야 한다. 즉 국가역량체계 구축 과정에서의 충분한 가이드라인을 산업별역량체계 구축팀으로 보내어 산업별역량체계 구축이 용이하도록 하되 산업별역량체계 구축 과정에서 발생하는 다양한 문제점 발생 시 이를 분석하고 극복할 수 있도록 국가역량체계 가이드라인을 다시 보완하여 제공할 필요가 있다.

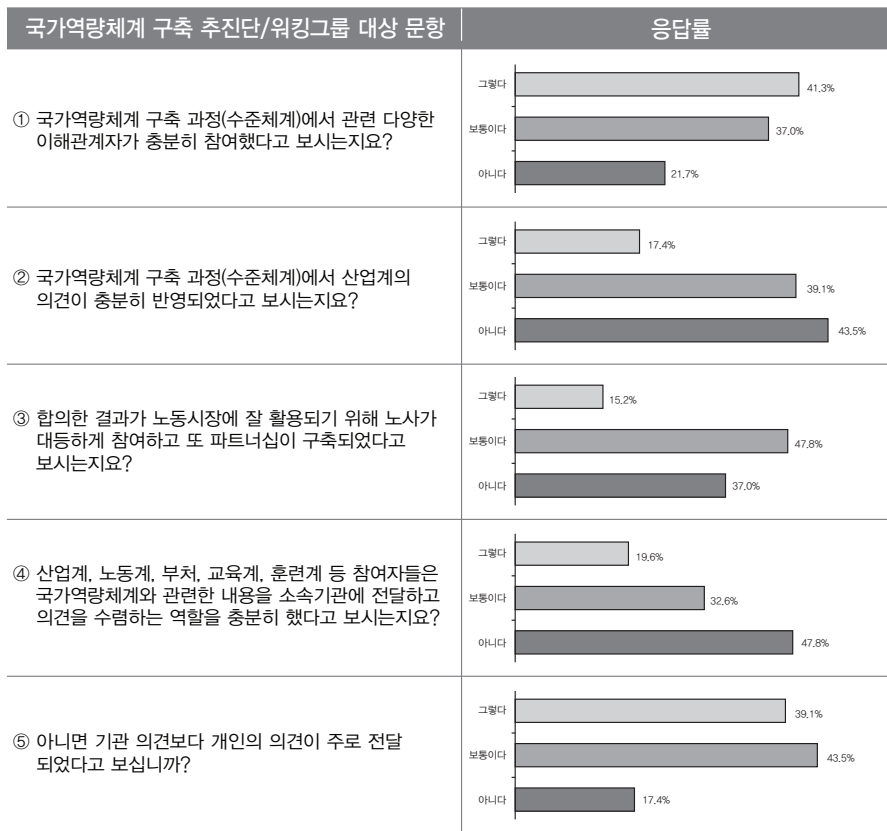
4. 국가역량체계 거버넌스 체계

국가역량체계는 기능상 일반교육, 직업교육, 직업훈련, 평생교육 등 여러 인력양성 정책 영역을 포함하고 있기 때문에, 국가역량체계가 잘 구축되기 위해서는 다양한 이해관계자의 참여가 필요하다. 국가역량체계 구축에는 산업계, 노동계, 여러 관련 부처, 교육계, 훈련계 등 다양한 이해관계자의 참여가 중요하고, 무엇보다 산업계의 역할이 매우 중요하다. 따라서 국가역량체계 구축에 참여했던 추진단 및 워킹그룹을 대상으로 국가역량체계 구축에 참여한 이해관계자의 다양성, 충분성, 대표성 및 파트너십 등에 대해 설문조사를 하였다.

설문조사에 따르면 ‘국가역량체계 구축 과정에서 다양한 이해관계자가 참여했다’고 긍정적으로 보는 응답자는 41.3%인 반면, ‘산업계의 의견이 충분히 반영되었다’고 보는 경우는 17.4%로 낮은 편이다([그림 4-①, ②] 참조). 또, 국가역량체계 구축 과정에 참여한 이해관계자의 대표성을 조사하였다. 즉 산업계, 노동계, 부처, 교육계, 훈련계 등 이해관계자들은 국가역량체계와 관련하여 논의한 주요 내용을 소속기관에 전달하고 또 소속기관의 의견을 수렴하는 역할(feedback)을 충분히 하여야 하지만 이러한 역할이 미흡한 것으로 조사되었다([그림 4-④] 참조). 마지막으로

국가역량체계 구축 시 국가역량체계가 노동시장에서 잘 활용되기 위해서는 노사의 대등한 참여와 파트너십 구축이 중요한데 이 부분도 충분하지 못한 것으로 확인되었다([그림 4-③] 참조).

그림 4. 국가역량체계 구축 과정의 구축 추진단 및 워킹그룹 활동에 대한 의견



5. 국가역량체계의 활용 수요

국가역량체계의 노동시장 활용에 대한 수요를 설문조사한 결과 상당히 높은 것으로 확인되었다. 특히, 노동시장에서 국가역량체계를 인적자원관리(채용, 승진, 배치, 재직자 교육, 재직자 평가 및 경력관리 등)에 활용할 필요가 있다고 80% 이상 응답하였다.

그리고 산업별로 산업별역량체계 먼저 마련하고 이를 통해 귀납적으로 국가역량체계를 구축·완성하려는 접근 때문에, 현재 구축 중인 산업별역량체계에 대한 활용 수요를 파악하였다. 그 결과 산업별인적자원개발위원회의 특성에 따라 활용수요가 조금씩 다르지만, 전체 산업별인적자원개발위원회 약 35.5%만이 산업별역량체계 활용이 필요하다고 응답하였다. 하지만 실제 산업별역량체계를 구축을 하고 있는 산업별인적자원개발위원회의 대부분은 활용이 필요하다고 응답하였다. 그 이유는 산업별역량체계가 실제로 필요한 산업별인적자원개발위원회가 솔선하여 산업별역량체계 구축 사업에 참여하고 있기 때문으로 보인다.

다른 한편으로 산업별역량체계를 어떻게 활용할 것인지에 대해서는 산업별인적자원개발위원회별로 차이가 존재한다. 산업별역량체계의 활용이 용이할 것이라 보는 공통적인 영역은 채용, 경력개발 등이며, 임금, 승진, 인력배치 등에는 아직 활용이 용이하지 않은 것으로 확인되었다. 그 이유는 후자의 경우 개인의 역량만으로 결정되는 것이 아니기 때문인데, 예를 들어 임금 보상의 경우 단체교섭에 영향을 받으므로 노동조합과의 충분한 협의가 전제되어야 한다.

6. 국가역량체계 친화적 노동시장 관행

국가역량체계가 노동시장의 인적자원관리에서 활용되기 위해서는 인적자원관리가 국가역량체계 친화적으로 운영되어야 한다. 우리나라 노동시장 관행을 살펴보면, 아직도 많은 기업이 연공증심으로 인적자원관리를 운영하고 있다. 그러나 국가역량체계 및 산업별역량체계의 설계 과정에서는 기본적으로 직종의 직무분석을 다양하게 수행한다. 따라서 이러한 역량체계가 노동시장에서 활용되기 위해서는 인력을 관리하고 활용하는 기업도 기본적으로 직무분석을 체계적으로 하고 이를 기반으로 인적자원관리를 해야 한다. 우리나라 노동시장 관행을 살펴본 결과 다음과 같다. 먼저, 한국노동연구원 산업체 패넬조사에 따르면(2015) 직무분석을 시행하는 기업은 상당히 있으나, 직무분석을 시행하는 기업이 점차 줄어들고 있으며(46.3% → 36.1%), 게다가 직무분석을 기반으로 인사관리 전반을 운영하고 있는 기업은 상당히 미미한 것(약 2%)으로 나타났다. 그리고 직무중심 인사관리를 운영하기 위해서는 직무 및 직무수행 결과에 대한 평가가 체계적으로 이루어져야 하나 평가체계가 존재하는 기업의 비중이 점차 줄어들고 있다. 또 아직까지 인적 속성을 중

심으로 지급되는 호봉급의 실시 비율이 높게 나타났고, 임금을 지급하는 데 정해진 기준이나 체계가 없는 기업도 약 20%에 달한다. 게다가 기업의 경력관리 및 개발 프로그램은 근로자의 직무 이동 및 전환 등 경력관리에 중요하나, 프로그램의 보유 수준은 약 10% 정도로 낮은 수준이다. 이러한 노동시장 관행 속에서 기업이 국가역량체계/산업별역량체계를 활용하는 것에 한계가 있을 것으로 보인다.

한편, 설문조사에서 기업의 인적자원관리 유형을 조사한 결과 여전히 연공기반이 가장 많고(52.9%), 다음은 역량(능력)기반(29.4%)이며, 직무기반은 17.6%로 낮게 확인되었다. 하지만 최근 기업들이 직무중심, 능력중심 인사관리로 개편을 목표로 두고 있다는 조사 결과는(약 55%) 향후 노동시장에서 국가역량체계 활용도가 높아질 수 있는 여건임을 암시한다.

V. 노동시장에서 국가역량체계의 활용 제고를 위한 과제

지금까지 국가역량체계의 노동시장 활용 가능성을 진단하였다. 국가역량체계가 노동시장에서 잘 활용되기 위해서는 국가역량체계가 잘 구축되어야 하고, 또 노동시장이 국가역량체계를 활용할 수 있는 여건이 되어야 한다. 특히 국가역량체계가 잘 구축되는 것이 중요한데, 현재 우리나라 국가역량체계는 구축 중에 있다. 따라서 앞으로 국가역량체계 활용 관점에서 보았을 때 개선되어야 할 과제를 제시해 보면 다음과 같다.

첫째, 국가역량체계 기본 틀⁹⁾과 가이드라인(안)의 보완이 필요하다. 왜냐하면 국가역량체계 수준체계를 참고하여 산업별역량체계를 구축하고 있는 산업별인적자원개발위원회가 국가역량체계 기본 틀(수준체계 등)을 충분히 이해하는 데 어려움이 있기 때문이다. 따라서 국가역량체계 수준체계의 설명지표 용어가 좀 더 구체화되어야 한다. 그리고 수준체계의 등간격성 객관화를 위해 암묵적 학습시간을 추가하는 것에 대한 검토가 필요하다. 또 국가역량체계 수준체계가 좀 더 기업에서 활용되기 위해서는 기업이 많이 사용하고 있는 역량을 참고하여 구성요소(domain)를 추가해

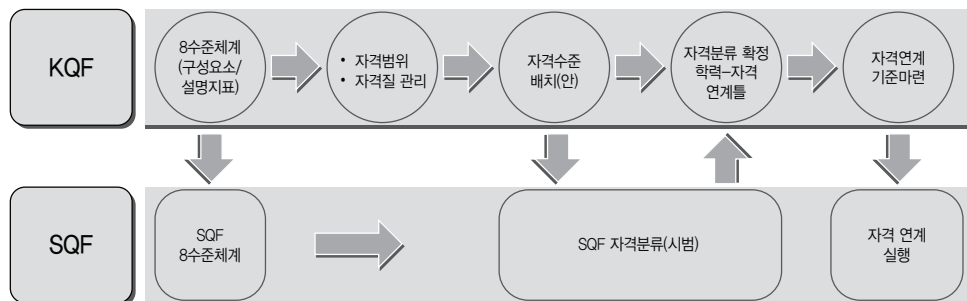
9) 국가역량체계 기본 틀은 이미 합의되어 곧 고시가 될 예정이지만 고시되더라도 3년마다 고시 내용의 타당성을 검토하여 개선 등 조치를 하도록 되어 있음.

보는 것도 고려되어야 한다.

한편, 국가역량체계 가이드라인(안) 보완과 관련하여 자격의 범위(scope) 및 품질관리와 관련한 세부적인 방안 마련이 필요하다. 그리고 자격의 수준·배치를 위해 분류 주체 및 분류 방법론의 구체화가 필요하고, 아울러 자격 간 연계를 위한 세부적인 가이드라인도 필요하며, 여기에 다양한 사례가 제시된다면 국가역량체계에 대한 이해가 좀 더 용이할 것이다. 특히 이러한 보완은 직업자격의 신뢰도를 높이고 또 노동시장에서 활용을 제고시킬 것이다.

둘째, 국가역량체계와 산업별역량체계 간 역할 분담이 필요하다. 국가역량체계 기본 틀을 바탕으로 산업별인적자원개발위원회가 산업별역량체계 수준체계를 만들고 해당 산업의 직업자격 및 학위 등을 산업별역량체계상에 수준·배치하는 작업을 하고 나면, 각 산업별로 작업한 결과물을 가지고 국가역량체계상에서 최종적으로 자격의 수준·배치를 확정해야 한다. 그 후 국가역량체계가 자격 간 연계의 기준과 원칙을 제시하면 산업별역량체계에서 자격 간 호환 작업을 추진하는 것이 적절하다([그림 5] 참조). 즉, ‘산업별역량체계 구축 결과물 → 국가역량체계 수정·보완 → 국가역량체계 가이드라인 보완 → 산업별역량체계 개발 매뉴얼 보완 → 산업별역량체계 보완’ 등 순차적 작업이 추후 필요할 것이다.

그림 5. 국가역량체계와 산업별역량체계의 역할 분담



셋째, 산업별역량체계 구축의 지원 방안뿐만 아니라 산업별역량체계 구축 확산 및 활용 방안 마련이 필요하다. 무엇보다 산업별인적자원개발위원회는 산업별역량체계를 구축하면서 NCS의

문제점을 많이 확인하였기 때문에 NCS를 보완하고 동시에 직업자격을 설계하는 ‘산업별역량체계 구축 - NCS 수정·보완 - 직업자격 설계’의 통합 사업이 추진되어야 한다. 현재는 각각 개별 사업으로 분리되어 시너지 효과를 발휘할 수 없는 구조이다.

한편, 산업별역량체계의 확산을 위해 산업별인적자원개발위원회의 위상 제고 및 재정 자립 방안도 고려해야 한다. 또 산업별역량체계 수준체계 활용의 활성화를 위해서는 산업별역량체계 구축 과정에서 설계된 등급(수준) 및 직종 분류 결과가 관련 부처의 소관 법에 포함될 수 있도록 관련 법 개정이 전제되어야 한다.

넷째, 국가역량체계 구축을 위한 거버넌스가 잘 구축되어야 한다. 국가역량체계 구축은 국가역량체계의 활용을 고려한 것이어야 하므로 거버넌스는 파트너십을 원칙으로 구축되어야 한다. 즉, 노동시장에서 국가역량체계의 활용이 담보되지 않는 국가역량체계는 구축은 의미가 없으므로 반드시 이해관계자의 합의가 필요하며, 이를 위해서 사업주단체 및 노조는 매우 중요한 역할을 해야 한다. 아울러 국가역량체계는 일반교육의 학습 결과(학위 등)와 직업교육훈련의 학습 결과(직업자격 등)를 포함하는 틀이다. 따라서 국가역량체계 구축 시 교육부의 일반 교육담당 부서의 역할도 매우 중요하므로, 고등교육정책 담당자 및 시도교육청 관련자의 참여도 적극 요구된다.

다섯째, 국가역량체계의 노동시장 활용도를 높이기 위해서는 활용이 용이한 분야, 즉 채용 및 경력개발 등에서 먼저 활용될 수 있도록 해야 하며, 추후 다른 영역으로 확산하는 전략이 필요하다. 특히 채용에서 용이하게 활용되기 위해서는 기업에서 직종 분류가 체계적으로 잘 정리가 되어야 한다.

마지막으로, 국가역량체계가 노동시장에서 잘 활용되기 위해서는 노동시장의 환경이 중요한데, 특히 인적자원관리에서 역량을 잘 활용할 수 있는 노동시장 관행 정착이 필요하다. 즉, 국가역량체계 친화적 노동시장이 형성되기 위해서는 순수 직무급이나 순수 능률급은 한계가 있으므로, 직무 기반의 인적자원관리와 역량 기반의 인적자원관리의 통합적 접근이 중요하다. 나아가 국가역량체계를 통해 공급되는 고숙련자가 일할 수 있는 좋은 일자리가 지속적으로 공급되고, 또 여기에 맞는 임금이 제공되어야 한다. 이를 위해 작업장 혁신과 산업별·직종별 노동시장으로의 전환은 국가역량체계의 노동시장 활용을 위한 중요한 인프라가 될 것이다. 

참고문헌

- 교육부·고용노동부(2013). 국가역량체계(NQF) 구축 기본계획
- 이동임·정지운·민숙원·현지훈·김현수(2018). 한국형 국가역량체계(KQF)와 노동시장과의 연계방안, 한국직업능력개발원
- 이선·박진명(2012). 국가자격체계의 국제비교 고찰과 시사점, 한국사회정책 Korea Social Policy Review, 제19집 제4호, 2012, pp.9~47
- 최영렬·정지운·이유진(2016). 자격체계 관리운영 방안, 한국직업능력개발원
- 최영렬·정향진·오호영·박종성·정지운·현지훈·이병욱·김덕영·이영민·권재현·김현수·조세형·노희규·홍은선(2017). 2017년 한국형 국가역량체계(KQF) 구축사업, 한국직업능력개발원.
- 한국노동연구원(2015). 1~5차년도 사업체패널조사 기초분석보고서(WPS).
- 한국산업인력공단(2017). 산업별역량체계(SQF) 개발 매뉴얼.
- 한국산업인력공단(2018). 산업별역량체계(SQF) 구축 및 활용사례 발굴 사업 지원 대상기관 공개모집 공고(제 2018-015호)
- BMBF(2016). Studie zu den Nutzungspotenzialen des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges
- CEDEFOP(2018). National qualifications frameworks developments in Europe 2017.
- DIHK(2016). Ergebnisse der Online-Umfrage zur Aus- und Weiterbildung 2016.
- OECD(2010). learning for job
- SCQF(2018). <http://scqf.org.uk/faqs/>
- Slava Pevec Grm, Jens Bjornavold(2014). 유럽의 자격 체계: 투명성, 이동성 및 평생학습 지원의 관점에서, HRD Review

사람이 희망입니다.

교육과 일자리 연계: 개인의 욕망과 사회적 제약¹⁾

김안국 한국직업능력개발원 선임연구위원

I. 서론

사람은 재능(인지, 감성, 육체 등)과 선호 그리고 태도에서 다양하다. 사람의 다양성은 중세 이전의 사회에서는 거의 인정되지 않았고, 주목되지도 않았다²⁾. 그러나 민주주의의 발전으로 신분 사회가 붕괴되고, 경제적 발전으로 일반 대중의 소득 여력이 커지고, 고등교육을 받는 비중이 커지면서 자아(다양성)의 실현이 가능하게 되었다. 특히, 산업혁명 이후 일의 세계가 다양해졌고, 이후 기술 발전과 경제적 성장으로 직업이 다양해졌고, 일의 다양성도 지속적으로 커지는 추세이다. 오늘날의 현대 사회에서는 다양한 재능의 사람들이 다양한 직업 속에서 자신을 실현하는 것이 원리적으로는 가능하다.

개인의 다양성을 키우는 데는 교육과 사회적 환경이 중요한 역할을 한다. 교육의 수준과 내용에 따라서 사람들은 다양한 능력을 갖게 되며, 자신의 능력에 맞는 일자리를 원하게 된다³⁾. 민주주의가 발전하고 경제 성장이 이루어지면서 소득이 늘어난 사람들은 더 높은 수준의 교육, 더 다양한 내용의 교육을 받을 수 있게 되는데, 이는 사람들의 교육 열망에 따른 고등교육기관의 팽창과 교육서비스 산업의 성장으로 가능하게 되었다. 김안국(2009)은 우리나라에서 고등교육이 소비

1) 본고는 김안국 외(2018)을 참조하여 작성한 것임을 밝혀 둔.

2) Turner(1986; 170)는 17세기 사회적 변동으로 인격(개인)이 탄생하였다고 파악함.

3) 교육과 사회 이동에 대한 기능주의적 설명은 학교교육이 능력 있는 사람을 책임 있는 자리에 앉히기 위해 개인의 재능을 분류하고 선별하는 과정이라 판단하고 있음. 그렇게 함으로써 계층 이동이 촉진되며 평등이 실현된다고 파악함. 기능주의는 이를 위한 교육기회의 균등과 업적주의(meritocracy)가 바탕에 깔려 있는 것을 전제로 함(김영화 외, 1999; 61). 그렇지만 이러한 견해는 교육으로 인한 다양한 인재의 육성 및 사회의 다양한 일자리의 연계 문제를 너무 단순하게 파악하는 것임.

되고 있음을 보였는데, 고등교육 소비는 사회 이동과 출세는 물론 자아실현의 욕구를 분출시키는 기제로 파악하였다.

개인들은 직업의 세계에 대해 일정한 선호를 가지고 있다. 사람들은 자신들이 일의 과정을 통제하기를 원하며, 일을 통해서 의미를 찾고자 한다. 또 사람들은 좋은 노동 조건하에서 일하고자 하며, 일을 하고서 보수를 많이 받기를 바란다. 즉, 노동의 가치, 종속성, 조건, 보수 등을 따지는 것이다. 그러나 세상의 다양한 일에서 바람직한 기준을 갖춘 일자리는 유한하다⁴⁾. 그러한 일자리는 유한할 뿐만 아니라 경제가 성장을 하여도 늘어나지 않는 소위 Hirsh(1978)가 얘기한 사회적 희소성을 갖는 지위재(positional goods)⁵⁾이다.

민주주의가 발달하고 경제가 발달할수록 사람들의 지위재에 대한 욕구 수준은 높아지며, 자신의 능력에 맞는 혹은 그 이상의 일을 원하게 된다. 자유로운 사회에서 이러한 개인들의 욕망은 높은 성취동기로 작용하여 사회 발전의 원동력이 된다. 그러나 모든 사람이 사회적 희소성을 갖는 지위재를 가질 수는 없기 때문에 경쟁이 야기되며, 사회는 이를 적절하게 제어할 필요가 있다. 지위재를 향한 경쟁에서 교육은 경쟁을 조정하는 수단이 될 수 있다. 벡(Beck, 1986; 162-164)에 따르면 교육은 선발과 결부되어 있으며, 교육과 이동성, 경쟁은 서로 분리되어 있지 않고, 상호 보완적으로 서로를 강화시킨다.

특히, 자본주의의 성숙에서 비롯된 탈산업사회는 고등교육을 사회적 지위와 특권의 토대로 만들었다. 학업과 그 성적이 전문적 지위를 얻기 위한 필수 조건이 되었다(Bell, 1999; 83)⁶⁾. 소득이 늘어날 때 지위재에 대해 더 많은 수요가 발생하는데, 더욱이 정보 시대로 도입하고 경제 성장이 지속되면 지위를 둘러싼 딜레마는 더욱 증폭되어 경쟁과 갈등의 원천이 될 것이다(Bell, 1999;

4) 자본주의 사회에서 전형적인 고용계약에 의한 일자리는 원칙적으로 고용주의 지휘에 따라 헌신해야 하는 노동이어서 종속성이 강하고, 이윤을 목표로 하는 자본주의적 생산과정에서 일 자체가 부분화 혹은 파편화되어 노동의 내재적 가치도 별로 없는 경우가 많음. 이러한 고용계약 일자리 중에서는 조직을 감독하고 관리하는 관리직이 괜찮은 일자리라 할 수 있음. 이 외에 자신의 전문적 기술능력을 발휘하는 전문기술직 일자리가 노동을 통제하며, 가치를 실현할 수 있는 괜찮은 일자리임.

5) 지위재는 그 재화의 소비가 바로 사회적 지위를 나타내 주는 재화임. 봉건 시대 이전에 주로 혈연 등의 귀속적 기준(신분)에 의해 배분되었던 지위재는 Hirsh의 설명처럼 경제 성장에 따라서 증가하지 않는 성격을 가지고 있음. 공식적으로 귀속적 신분이 없는 민주주의 사회에서 지위재 획득을 위한 경쟁은 피할 수 없게 되었음. 벨에 의하면 욕구(needs)는 생물학적인 것에 뿌리를 둔, 그러나 사회학 수업이 증가하면 욕구는 원망(wants)에 길을 내어 줌. 원망은 심리적인 것이고 그로 인한 사치는 사회적인 것임(Bell, 1999; 95). 이러한 Bell의 이해 역시 Hirsh가 개념화한 사회적 지위재와 동일한 내용임.

6) 벨이 보기에 그러한 바탕에는 탈산업사회가 이전과는 달라진 사회적 배경이 있는데, 먼저 이론적 지식이 중요하게 부각하였고, 그에 따라 지식계급이 확산되었으며, 교육과 숙련을 토대로 한 능력주의가 부상하였던 것이 고등교육을 둘러싼 지위 경쟁을 격화시켰다(Bell, 1999; 121-125)는 것임.

96-100).

고등교육의 소비에는 한계가 없지만, 괜찮은 일자리는 사회적 희소성을 갖는 지위재이기 때문에 한계가 있을 수밖에 없다. 그런데 고등교육의 소비는 지위재에 대한 개인의 욕망을 자극하기에 문제가 발생할 수밖에 없다. 고등교육 보편화와 한정된 지위재의 존재라는 모순이 발현된 것이 우리 사회의 학력주의 혹은 학벌주의의 양상이다. 학력주의나 학벌주의는 이상에서 사회적 희소성에 대비된 개인 욕망 분출의 구조적 모순으로 설명될 수 있다.

본고에서는 개인 욕망의 분출이 희소성이라는 사회적 제약에 갇히는 구조적 모순을 크레덴셜리즘(credentialism)의 이론과 그에 입각한 교육-노동시장의 연계로서 설명하고자 한다. 그러한 설명은 자연스럽게 교육의 불기능과 산업 일자리의 문제까지 거론하게 할 것이다.

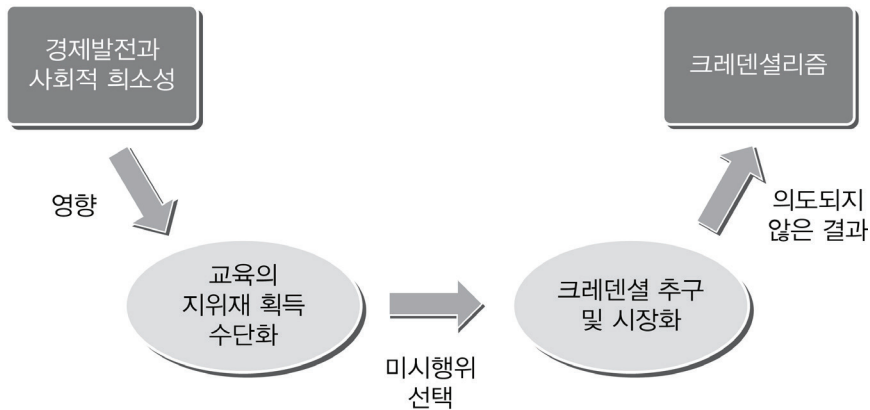
II. 크레덴셜리즘(credentialism) 사회 구조와 부작용

베버(Weber, M.)는 사회적 불확실성이 높은 조건에서 교환을 촉진하는 사회적 신용(credit)의 기제로 크레덴셜(credential)을⁷⁾ 파악하였다(Brown, 2001; 26). 학교교육의 측면에서 크레덴셜은 개인에게 부착되는 학교력(學校歷)의 꼬리표이며, 이는 상품의 가격표와 같은 역할을 한다. 즉, 크레덴셜은 교육 이수증의 증거로 교환 가치를 갖게 된 학교력의 표상이다. 이러한 크레덴셜이 개인들에 의해 추구되고 교육기관에 의해 공급되어 자본주의의 교환 관계 속으로 들어온 것이 크레덴셜리즘의 사회이다.

베버의 제도적 개인주의에 입각하여 크레덴셜리즘을 설명하면 [그림 1]과 같다. 경제 발전에 따른 사회적 희소성이라는 사회 구조적 요인이 개별 주체의 행위에 영향을 주어 개인들이 대학 졸업장을 지위재 획득의 수단으로 삼아 획득하고, 정부 기관이나 민간 기업은 대학 졸업장을 채용의 선별 도구로 삼는 미시적 행위들이 중첩된다. 이러한 미시적 행위들로 인해 모두가 크레덴셜을 추구할 수밖에 없는 의도하지 않은 결과가 나타나 사회 구조로 굳어 버린 것이 크레덴셜리즘이다.

7) 크레덴셜은 신용장, 신용증표(서)를 의미.

그림 1. 크레덴셜리즘 구조의 논리 모형



주: 그림에서 사각형은 사회 구조를 의미하며, 타원은 주체들의 사고와 행위를 의미함.
 자료: 김용학(2003), 91쪽 베버(Weber)의 도식 그림에서 내용을 재구성함.

이러한 크레덴셜리즘의 구조하에서 크레덴셜의 권위는 더욱 커진다. 그 배경에는 대중교육이 후기 산업사회의 문화로 정착되었고, 교육 기회의 제공이 사회 정의의 중심적 형식이 되었으며, 사회 진보로서 교육 자체가 발전하였고, 학문적 지능의 지배와 인정된 전문가로서의 학위에 대한 권위 부여 등의 사실이 있다(Baker, 2011; 6, 11-12).

크레덴셜리즘의 사회는 관찮은 직업(지위재)에 대한 경쟁이 대학교육 추구하고 그 시장적 팽창을 발생시킨다⁸⁾. 그로 인하여 산업의 학력(學力) 수요와 교육기관의 학력(學力) 공급이 일치하지 않게 되며, 아울러 학력(學歷)의 결과가 교육과정상 요구되는 학력(學力) 형성에 미치지 못하게 될 개연성이 있다. 그리고 학력(學歷)은 오직 신호(signal)와 선별(selection)의 기능만을 수행하게 될 가능성이 크다.

크레덴셜리즘의 구조는 과잉학력을 야기하여 이미 1990년대에 성장세에 있는 직업은 물론 모든 직업에서 교육 성취도 요구가 증가하여 대학 졸업장(크레덴셜)이 직업을 구하는 데 필요조건이 되었다. 그리고 증가하는 직업에서는 지적능력, 기술습득능력이 더욱 중요하게 여겨진다

8) 리처드 스톤(Richard Stone)은 고등교육의 확산을 '전염 과정'으로 파악함. 각 단계에서 대학을 가기로 결정한 사람 수는 이미 대학에 간 사람들의 수에 의존하는데, 이는 전염과 같아서 S자 형태 혹은 로지스틱 곡선을 취함(Bell, 1999; 407).

(CEDEFOP, 2000; 106-108). 이렇게 교육 기회가 확장되어 과잉학력이 되면 이제 교육은 하향 이동을 막는 수단에 지나지 않게 된다. 숙제와 시험에서 개별적으로 성공하여 공식적 교육과정을 마치는 것 외에 다른 길이 없다. 각급 학교는 개인에게 증명서를 발급하며, 그 증명서는 개인들이 노동시장에서 이력을 쌓는 출발점이 된다(Beck, 1986; 162). 사회적 배제를 극복하자는 OECD의 보고서도 이제 크레덴셜은 좋은 일자리 획득에는 충분하지 못하지만 노동시장 참여에는 거의 필수적 조건이 되어 버렸다고 판단한다(OECD, 1999; 22).

크레덴셜리즘 사회에서의 과잉학력은 교수학습과 지식의 축적이라는 교육의 사용가치가 장래의 취업 기회에서 유리한 위치를 부여하는 교환 가치로 변환된다. 그러한 교육 가치의 질적 변화는 동시에 교육 자체의 변질 혹은 붕괴를 야기하는 기저적 원인이다.

1990년대 소위 지식기반경제하에서 ‘학습 사회’의 개념은 경제와 교육의 관계 구축에서 학습하는 책임을 개인에게 전가하는 정책이 되어 관료들을 편하게 하였고, 특히 교육 정책 담당자들은 열정적으로 크레덴셜리즘을 받아들였다. 교육 정책 담당자들은 크레덴셜(자격증 혹은 이수증) 취득으로 지식과 숙련을 얻는 것이 학습하기라고 보았다. 그들에게 자격증 생산과 취득은 ‘학습 사회’의 충분한 증거로 간주되었던 것이다(Guile, 2003; 92-94).

크레덴셜리즘의 사회에서 크레덴셜 취득과 학습은 충분히 분리될 수 있는 것으로 이는 Beck et al.(1994)에서 처음으로 인식되었다⁹⁾. 크레덴셜리즘을 추구하는 교육 정책으로 교육의 본질인 학습과 크레덴셜 취득은 더욱 분리되었고, 의도하지는 않았지만 교육이 붕괴되었다.

Ⅲ. 사회경제 체제와 교육-노동의 연계

사회적으로 희소한 지위재를 향한 개인의 욕구와 열망으로 크레덴셜에 대한 추구가 사회 구조가 되고 과잉학력과 학습의 붕괴라는 의도하지 않은 결과가 나타났기 때문에 크레덴셜에 대한 추구를 사회적으로 억제할 필요가 있다.

9) Beck et al.(1994)은 자본주의 산업 사회가 가져온 문제점들이 사회적 위험이 된다는 차원에서 반성적인(reflexive, 재귀적인) 근대화를 이루어야 한다고 주장함. 크레덴셜리즘과 관련하여 보면, 교육의 상품화는 자본주의의 극대화된 전개에 기인한 것으로 그로 인해 과잉학력과 학습 붕괴의 사회적 위험이 발생하고 있다는 것임.

독일과 프랑스 등 일부 유럽 국가는 중학교에 입학할 나이에 인문교육을 받을 것인지 아니면 직업교육을 받을 것인지를 배정한다. 인문교육은 통상 고등교육으로 이어져 일에 대한 통제가 가능하며 가치 있는 노동으로 사회적 영향력을 갖는 괜찮은 일자리를 확보하는 경로를 제공한다. 직업교육은 노동의 가치 및 종속성에서 중간 이하인 일자리에 이르는 경로를 제공한다. 이러한 방법은 사회가 주로 인지적 능력에 의해 사람들을 선택하고 배정하여 사람의 다양성과 일자리의 다양성을 연계하는 방법이라 할 수 있다.

우리나라나 미국 등 국가에서는 인문교육과 직업교육을 고등학교 단계에서 나누기는 하지만 그것이 바로 직업경로로 연계되지는 않고, 직업교육을 받고 나서 다시 인문(고등)교육으로 전환하는 것이 얼마든지 가능하다. 사회는 사람들을 선택하고 배정하는 일을 하지 않는 것이다. 이러한 사회에서는 사람의 다양성과 일자리의 다양성의 연계가 주로 노동시장에서 이루어지며 그 어긋남이 클 개연성이 있다.

크레덴셜 추구에 대해 사회적 제약을 부과하는 것이 각 사회 체제마다 다르다. 교육과 노동시장의 연계의 관점에서 사회 경제 체제를 비교하면 크레덴셜리즘은 더욱 분명하게 이해된다. Hall and Soskice(2001)처럼 경쟁과 조정을 시장 작동의 두 축으로 간주하면 경쟁 기반의 자유시장경제와 조정 기반의 조정시장경제로 나눌 수 있다. 교육과 노동시장의 연계가 자유시장경제 체제와 조정시장경제 체제에서 어떻게 차이가 나는지를 비교한 것이 <표 1>이다. <표 1>은 연계만이 아니라 두 체제에서 교육과 노동시장 자체가 어떻게 다른지도 보여 준다.

자유시장경제에서는 일반적 능력의 상대적 수준을 중요하게 여기며, 최고의 능력(수월성)을 우선적으로 중시한다. 반면, 조정시장경제에서는 구체적 전문 능력을 중시하며, 그러한 전문 능력이 일정한 수준 이상이 될 것을 요구한다. 상대적 일반 능력을 교육 크레덴셜로 신호·선별하고 배제에 활용하는 자유시장경제 체제가 크레덴셜리즘 사회에 가깝다고 할 수 있다. 자유시장경제의 크레덴셜리즘 사회에서는 일반적 능력의 강조로 교육과 직무의 연계가 느슨할 개연성이 크다. 반면, 조정시장경제에서는 직업교육 체제를 잘 갖추고 있고, 교육과 직무는 보다 밀접하게 연계된다.

일반 능력의 상대적 수준을 강조하는 자유시장경제에서 교육과 직무의 연계는 느슨하지만 교육 성취와 노동시장 성과는 오히려 긴밀하게 연계되어 임금 격차를 크게 한다. 반면, 조정시장경제에서 직업교육 체제는 다양한 숙련을 양성하며, 다양한 숙련에 대한 보상으로 임금 격차는 상

대적으로 작다¹⁰⁾. 자유시장경제에서 고등교육 이수 기회는 고등학교 시절 성적순으로 결정된다. 반면, 조정시장경제에서는 교육기관의 분화와 그에 따른 다양한 선택에 의해 고등교육을 결정한다. 또한, 조정시장경제에서 학생들의 직업탐색은 특수한 전문 영역으로 좁혀지지만, 자유시장경제에서 학생들은 직업을 전공 범위에 구애받지 않고 다양한 영역에서 탐색한다. 그리고 취업한 일자리에 요구되는 숙련이 조정시장경제에서는 학교에서 획득되지만, 자유시장경제에서는 취업 이후 직무 중 교육훈련(OJT)으로 획득된다. 직업노동시장이 강한 조정시장경제에서는 학생들이 직업경로와 특수(전문적)숙련을 선택한 것으로 신호 보내기(signaling)를 하지만, 내부노동시장이 강한 자유시장경제에서는 학생들이 일반적 인적자본의 성취의 상대적 수준으로 신호 보내기(signaling)를 한다.

표 1. 교육과 노동시장 연계의 비교

구분	자유시장경제 (영국, 미국)	조정시장경제 (독일, 네덜란드)
성취의 측정	상대적 최고 수준	절대적 최소 수준
교육시스템	일반적 능력을 목표로 학위와 학점 등 상대적 성취	학문적 차별화로 인한 기능적 분화의 수준이 높음.
고등교육 접근	학생의 성적 순위	교육기관의 분화로 선택
직업 탐색	일반 영역	특수(niche) 영역
채용(직무 배치) 기준	일반적 능력(졸업생의 질)	직업 특수(전문) 숙련 자격
교육과 직무 연계	약함	강함
직무 필요 숙련 획득	직무 배치 이후 교육과 훈련	학교 교육과정
노동시장	내부노동시장, 분단노동시장	직업노동시장
보수의 상대 차이	큼(교육의 성과가 노동시장 성과로 연계됨)	작음
직무 경합을 위한 신호 보내기 (signaling)	일반적 인적자본의 상대적 수준	경로 선택과 특수(전문)숙련

자료: 김안국 외(2017: 113).

우리나라는 위의 표에서 자유시장경제의 특성들을 뚜렷하게 가지고 있다. 우리나라는 특정한 능력보다 일반적 인지능력을 중시하며, 수능 점수에 의한 대학 서열 고착화 및 학벌 중시는 그 단

10) 교육과 일자리의 연계에 대한 이론적 차이는 Di Stasio et al.(2016)을 참조.

적인 예인 것이다. 일반적 인지능력의 증시로 취업 이후 직무와 교육 전공의 연계가 느슨하며, 실제의 직업능력을 얻게 되는 것은 대부분 직무 중 훈련을 통해서이다. 한국 사회의 노동시장 성취는 특히 고등학교 성적순으로 결정되며, 임금 격차가 상당하기 때문에 그것이 다시 학벌 경쟁을 심화시키는 악순환을 야기한다¹¹⁾.

IV. 결론

크레덴셜리즘의 시원적 구조로 기능하는 경제 발전에 따른 사회적 희소성의 존재는 경제가 발전해도 어찌할 수 없는 것이다. 사회적 희소성의 성격을 갖는 지위재를 획득하는 수단으로서 교육 이외의 다른 표식을 찾는 것도 거의 불가능하다. 이전에 혈연이나 귀속적 신분으로 지위재를 확보하였던 것에 비하면 교육이 지위재 획득의 수단이 된 것은 사회 정의의 측면에서 크게 진보한 것이다. 민주주의 사회의 발전에 따라 성공에 대한 개인들의 추구가 확대되면 사회적 희소성을 갖는 지위재를 둘러싼 교육을 통한 경쟁은 어떻게든 나타날 수밖에 없다. 그렇다면 사회 구조인 크레덴셜리즘을 원천적으로 없애는 개혁은 불가능하다. 현재 가능한 방안은 크레덴셜리즘의 구조를 개선하는 것이다. 최선은 개인들이 크레덴셜을 추구하면서 나타나는 의도하지 않은 결과(과잉학력, 교육-숙련 불일치, 교육 혹은 공교육의 붕괴 등)를 최소화하는 정도일 것이다.

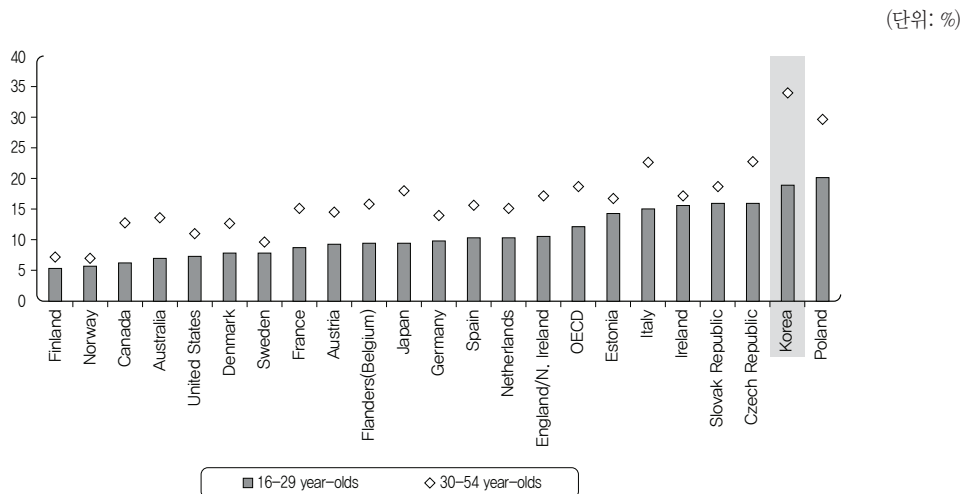
크레덴셜리즘의 구조하에서 현재의 교육 공급과 일자리 숙련 구조가 제대로 기능하고 있는가를 파악하는 것도 중요하다. 일반적 인지능력의 수월성을 강조하는 크레덴셜리즘의 구조하에서 다양한 재능과 능력을 살리는 교육이 잘 이루어지지 못함은 분명하다. 미국 교육을 비판하면서 Laberee(1997)는 미국 사회의 대학교육이 주로 사회적 이동을 위한 사적인 재화로 기능하는 시스템이며, 교육적 성취보다는 학교교육(schooling) 그 자체의 소비로 크레덴셜 취득을 위한 낭비적 경주가 지속되어 교육이 붕괴한다고 보았다. 크레덴셜리즘 구조하에서 일반적 인지능력의 상대적 위치가 중요하기 때문에 그것을 측정하기 위한 시험이 표준화되고 교육은 시험 위주의 교수학습

11) 수능 성적의 노동시장 영향은 물론이고 김영철(2015)은 학력 및 출신대학의 서열이 개인의 행복까지 영향을 미친다는 분석 결과를 보임.

으로 전환된다. 그러나 Dore(1976)가 지적하였듯이 시험 위주의 공부는 교육의 본연을 벗어나게 할 가능성이 매우 크고, 학습하는 즐거움을 앗아가며 학생들이 제대로 학습하는 방법조차 익히지 못하게 할 것이다. 한국 사회의 공교육 붕괴는 그 생생한 실례일 것이다.

한국 사회의 일자리 숙련 구조는 고급 수준의 다양한 교육을 필요로 하는 것인가? OECD가 주관하여 각국의 성인들이 가진 능력을 측정하여 비교하는 PIAAC(Program for the International Assessment of Adult Competencies)에 의하면 한국 산업의 일자리에는 일을 하면서 학습이 별로 이루어지지 않는 직무들이 많다. 30~54세의 노동자가 일하면서 배움(learning by doing)이 없는 직무에 종사하는 비중은 거의 1/3로 OECD 국가 중 최고이다. 이는 우리나라의 일자리가 루틴(routine)한 직무들로 구성된 경우가 많기 때문일 것이다. 동일한 PIAAC 자료에서 한국은 루틴한 직무들로 구성된 일자리 비중이 OECD 국가들 중에서 세 번째로 크다(OECD, 2015; 24).

그림 2. 일하면서 배움이 없는 일자리에 종사하는 비중



자료: OECD(2015), p. 24

이렇게 보면 우리 사회의 청년들은 교육과 노동시장 사이의 모순 속에서 크게 고통을 받고 있음이 분명하다. 일하면서 배움이 없는 단순한 일자리가 많은 가운데서 소수의 괜찮은 일자리를 차

지하기 위해서 교육 경쟁이 치열한 것이다. 이에 교육 개혁과 함께 산업의 일자리 구조에 대한 개혁이 동시에 필요하다. 교육 개혁은 공교육의 부활을 목표로 하여야 한다. 4차 산업혁명이 요구하는 인재는 시험 위주의 교육에서 진정한 학습으로 전환이 이루어질 때 양성 가능할 것이다.

산업의 일자리 구조에 대한 개혁은 이제까지 정부 정책에서 관심을 전혀 두지 않았던 부분이다. 한국의 로봇 도입은 세계 1위이다¹²⁾. 이는 일자리의 질과 숙련은 고려함이 없이 효율만 높이려는 기업의 전략에 대해 정부가 어떤 대처도 하지 않은 결과이다. 지금 정부는 최저임금 인상, 노동시간 단축 등 일자리의 질을 높이려는 정책을 펼치고 있다. 시급과 노동시간 단축도 중요하지만 정부는 산업의 일자리들이 과연 숙련 지향적 직무들로 구성되어 있는가를 살피고, 과도한 탈숙련 혹은 일자리 축소의 방향으로 이루어지는 기업의 전략과 행위를 규제해야 한다. 아울러 가치 있는 노동으로의 노동 자체의 질적 개선을 위해 일자리 정책을 펼쳐야 한다. 내부노동시장, 대·중·소 기업 간 혹은 직종 간 임금 격차 등 다수 논자들이 이미 얘기한 노동시장의 구조적 문제의 해결에 대해서는 생략한다. 

12) 한국은행(2017)에 의하면 로봇밀집도(제조업 노동자 1만명당 로봇의 숫자)는 한국이 2015년 531로 독일 301, 일본 305, 미국 176, 대만 190, 세계 평균 69보다 월등하게 높음.

참고문헌

- 김안국·장주희·김지영·이상호(2017). 「한국 사회의 크레덴셜리즘(credentialism)과 포스트 NCS」, 한국직업능력개발원.
- 김안국·이상호(2018). 「크레덴셜리즘(Credentialism)과 교육-숙련 불일치」, 「교육사회학연구」 제28권 제2호, pp. 1-26.
- 김안국(2009). 「고등교육 수요와 대학정책의 변화」, 전재식 외, 「교육과 노동시장 연계와 성과 I」, 한국직업능력개발원. pp. 23-58.
- 김영철(2015). 「행복은 성적 순이 아니잖아요?: “학력(학벌)”의 비경제적 효과 추정」, 「경제학연구」 제64권 제1호, pp. 107-150.
- 김영화·박능후·이병희(1999). 「생산적 복지와 교육의 역할 분석 연구」, 한국교육개발원.
- 김용학(2003). 「사회구조와 행위 - 거시적 현상의 미시적 기초를 찾아서」, 서울: 나남출판.
- 한국은행(2017), 「글로벌 로봇산업의 현황과 과제」, 「국제경제리뷰」, 2017-27호.
- Baker, D. P.(2011). “Forward and backward, horizontal and vertical: transformation of occupational credentialing in the schooled society,” Research in Social Stratification and Mobility, vol. 29, no. 1, pp. 5-29.
- Beck, Ulrich(1986). Riskogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Maine. 홍성태 역(2006), 「위험사회 - 새로운 근대(성)을 향하여」, 서울: 새물결.
- Beck, U., Giddens, A. and Lash, S.(1994). Reflexive Mordernisation, London: Polity Press.
- Bell, Daniel(1999). The Coming of Post-Industrial Society, Special Anniversary Edition, Basic Books. 김원동·박형신 역, 「탈산업사회의 도래」, 서울: 아카넷, 2006.
- Brown, D. K.(2001). “The social sources of educational credentialism: status cultures, labor markets, and organizations,” Sociology of education, vol. 74. Extra Issue: Current of thought: sociology of education at thd dawn of the 21th century, pp. 19-34.
- CEDEFOP(2000). An Age of Learning – vocational training policy at European level, CEDEFOP. 한국직업능력개발원 역(2000). 「학습의 시대 - 유럽수준의 직업훈련 정책」, 한국직업능력개발원.
- Di Stasio, V. Bol, T., and Van de Werfhorst, H. G.(2016). “What makes deucation positional? institutions, overeducation and the competition for jobs,” Research in Social Stratification and Mobility, vol. 43, pp. 53-63.

Guile, David(2003). "From 'Credentialism' to the 'Practice of Learning': reconceptualising learning for the knowledge economy," Policy Futures in Education, vol. 1, no. 1, pp. 83-105.

Dore, R.(1976). The diploma disease: education, qualification and development, 이건만 · 김성학 역, 「졸업장 열병」, 서울: 양서원.

Hirsh, F.(1978). Social limits to growth, 박영일 역(1979). 「경제성장의 사회적 한계」, 서울: 문우사.

Labaree, D. F.(1997). How to succeed in school without really learning, Yale University Press, New Haven & London.

OECD(1999). Overcoming Exclusion Through Adult Learning, OECD.

OECD(2015). Skills Outlook(PIAAC), OECD.

Turner, B. S.(1986). Citizenship and Capitalism: The Debate Over Reformism, Routledge, 서용석 · 박철현 역(1997). 「시민권과 자본주의」, 서울: 일신사.

미국의 공교육 평가제도: 학교 책무성 기제(School Accountability)¹⁾에 관하여

최지은 정보통신정책연구원 부연구위원

I. 서론

미국 연방정부는 1965년에 「Elementary and Secondary Education」 법안을 제정한 후 빈곤 지역 공립학교의 재정난을 해결하고 교육환경을 개선하고자 Title 1이라는 정부 보조금을 지급해 왔다. 그러나 학교 재정 개선을 위한 노력에도 불구하고 그 후에도 미국 공교육제도의 문제점들이 지속적으로 발생하였다. 즉, 열악한 교육환경, 교사들의 근태와 비효율적인 학교 운영뿐만 아니라 미국 내 사립학교 학생들과 공립학교 학생들 간의 학력 격차 및 글로벌 수준 대비 미국 공립학교 학생들의 낮은 학력 등의 문제점이 제기되었다.

공교육제도 개선에 대한 대중들의 관심이 높아지면서, 2001년도에 부시(Bush) 행정부 때 연방정부 차원의 학교 책무성 기제인 ‘No Child Left Behind (NCLB)’ 정책을 법제화하고 2002년도부터 Title 1 펀드를 받는 모든 주의 공립학교에 대해 정책을 시행하며 문제점을 개선하고자 노력하였다. 학교 책무성 기제라 함은, 공립학교에 다니는 학생들의 학력을 일정 수준으로 끌어올리고자 학생들의 시험성적을 근거로 학교의 성과(school performance)를 측정하고 평가하여 그에 따라 보상 또는 제재를 가하는 제도이다. NCLB 정책을 통해, 학교는 매년 의무적으로 학생들의 학업 평가 결과를 주 정부에 보고하였고, 주립정부는 이를 다시 연방정부에 보고하였다. 이 정책이 시행되기 전부터 각 주립정부는 자율적으로 학교 책무성 기제를 활용해 왔다. 다만, 학교의 효

1) Choi, Jieun(2018), The Role of Sanctions Threat under the No Child Left Behind on Racial Test Score Disparity, Ph.D.Thesis(the latest version), Rutgers University 일부 내용을 요약·재구성함.

울적 운영을 제고하기 위한 수단이 각기 다른데, 노스캐롤라이나(North Carolina)주의 경우, 높은 평가를 받은 학교의 교사들에게 금전적 보너스를 제공함으로써 교사들에게 노력에 대한 보상과 유인을 제공하였다. 반면, NCLB 정책은 보상 기제 없이 낮은 평가를 받은 공립학교에 제재를 가하는 구조로 고안되었다.

2002~2003년도에 시행된 이래로 정책이 개편되기 전까지 미국 전체 K-12 공립학교 중 30%인, 약 47,000개의 학교와 여기에 다니는 1,490만 명의 학생들이 정책에 영향을 받았다. 그런데 정책이 시행되면서 정책의 비현실성과 예측하지 못한 문제점들이 꾸준히 지적되었다. 실제로 많은 연구자들이 자료 분석을 근거로 정책의 비효율성에 대해 논의하였다. 특히, 2007~2008년까지 약 3,600개의 공립학교가 정책 목표 달성에 실패하면서 실제로 문을 닫아야 하는 재건립 계획하에 놓이게 되었다. 이 학교들에 대한 구제책을 마련하지 않으면 공교육을 책임지는 많은 학교가 사라지는 상황에 이르게 되었다.

오랜 논의 끝에 오바마(Obama) 행정부에서는 이러한 문제점들을 개선하기 위해 Every Student Succeed Act(ESSA)를 제정하고 이를 실시하기까지 단계적으로 NCLB 정책의 일부를 개편하는 등 많은 노력을 기울였다. 본 고에서는 이와 같은 미국 연방정부의 학교 책무성 기제의 역할 및 특징에 대해 소개하고, 어떻게 제도가 변화하고 있는지에 대해 논의하고자 한다.

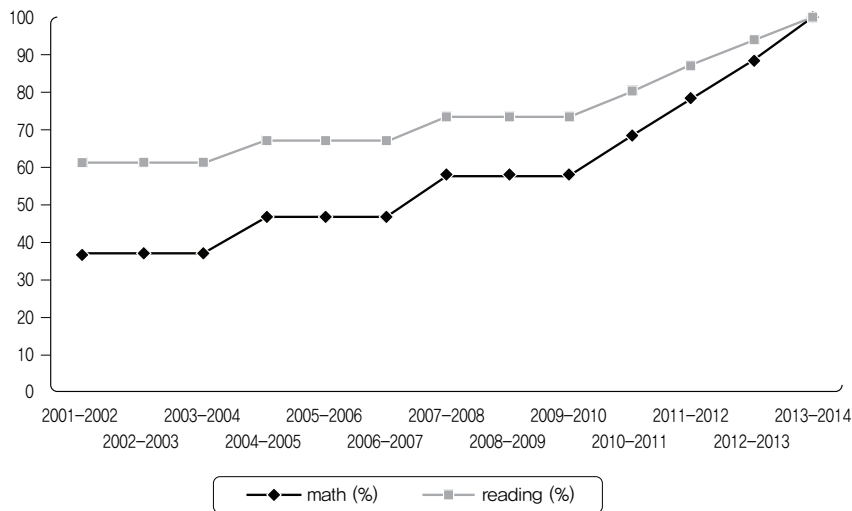
II. NCLB 정책의 특징 및 구조

2001년에 NCLB 법안이 통과되고 2002~2003 학업 연도부터 효력이 생기면서 미국 공교육 평가 관리 시스템은 새로운 국면을 맞이하였다. 미국은 역사적으로 주립정부의 자치 행정 성향이 강한데, 연방정부 차원에서 학생들의 학업성취도를 높이기 위해 공립학교 관리를 위한 시스템을 처음으로 도입하여 각 주립정부에 대해 일률적인 평가 기제를 적용한 것이다. 그리고 연방정부는 각 주립정부가 독립적으로 정책의 세부 기준 등을 설정할 수 있도록 자율성도 허용하였다.

NCLB 정책의 구조와 목표 달성률을 평가하는 과정은 다소 복잡하다. 모든 주립정부는 NCLB 정책이 시행되기 전에, 주립 수학 및 영어 표준시험을 정책 평가 자료로 선택하고 해당 과목의 학

력 표준(proficiency level)을 설정한 뒤, 정책이 시작되는 시점부터 최종적으로 끝나는 2014년까지의 연간 학업성취 달성률 기준치(proficiency rate threshold)를 설정하여 연방정부에 제출하였다. 시작점 및 연간 학업성취 달성률 목표는 자율적으로 선택 가능하지만 [그림 1]과 같이 2013~2014년까지는 반드시 100%가 되도록 규정되어 있다.

그림 1. Wisconsin State Proficiency Rate Targets



출처: 연구자의 2018 MEA Conference발표 자료에서 발췌

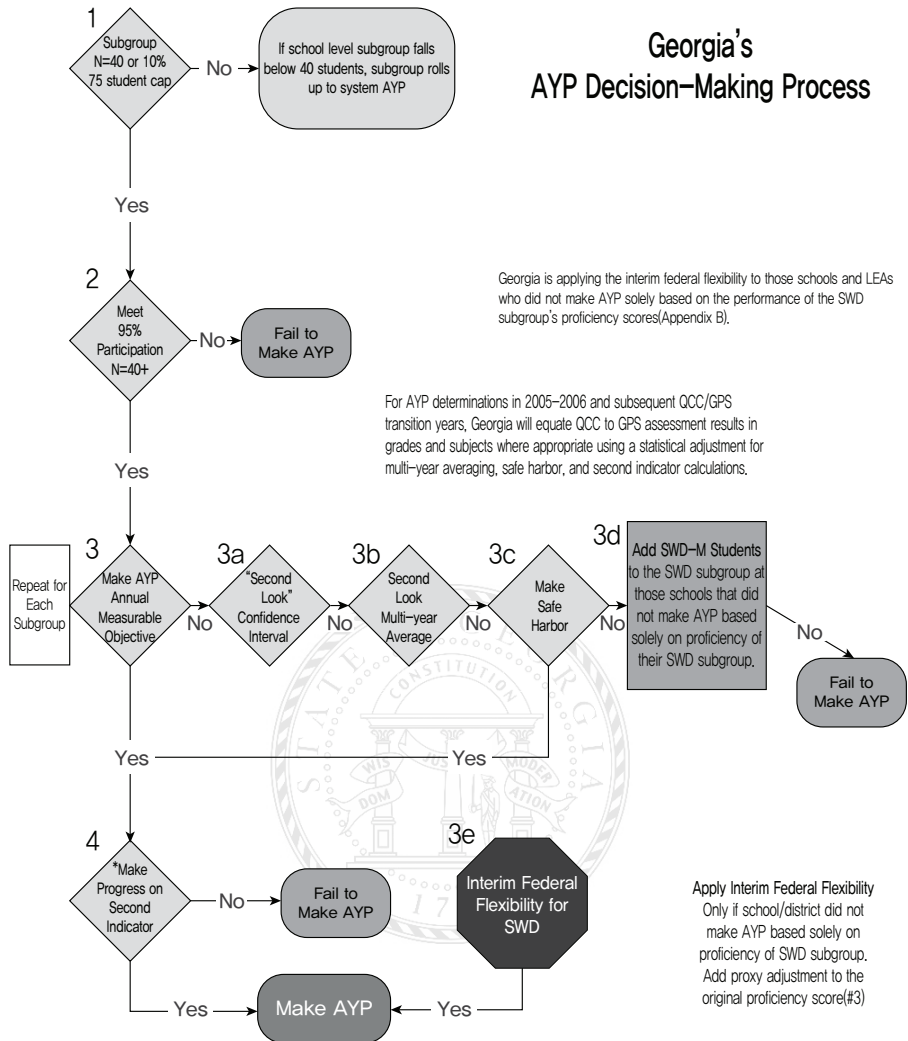
정책이 시행되자, 각 주의 공립 초·중등학교²⁾의 3학년에서 8학년까지의 모든 학생들은 매년 주립정부의 표준평가시험을 치루고, 각 학교는 학생들의 시험성과 학력표준을 기준으로 학업성취 달성률을 계산하여 해당 연도의 목표치와 비교하여 목표를 달성했는지(Annual Yearly Progress)를 주립정부에 보고하였다³⁾. 목표치 대비 학교의 달성률이 낮을 경우 해당 학교는 목표

2) 고등학생은 10학년에 대해서만 시험이 적용되며, 고등학교의 평가 기준 등은 초·중등학교와는 상이함. 본 고에서는 매년 시험이 치르고 평가 대상이 되는 초·중등학교에 대해서만 집중적으로 소개

3) 학업성취 달성률 외에도, 학생들의 출석률과 졸업률 역시 매년 일정 수준 목표치를 달성해야 하는데, 출석률은 대체로 모든 주에서 95% 수준을 기준으로 설정

달성에 실패한 학교(failing school)라고 보고되는데⁴⁾, failing school 평가는 [그림 2]와 같이 복잡한 단계를 거쳐 최종적으로 이루어진다.

그림 2. 조지아(Georgia)주 정책 평가 프로세스



출처: 2009 Georgia State Consolidated State Application Accountability Workbook에서 발췌

4) 각 학교 NCLB 평가 결과서는 주별 또는 학군별로 온라인 사이트를 통해 누구나 찾아볼 수 있음.

동일한 과목의 목표를 연속적으로 달성하지 못할 경우, <표 1>과 같이 누적 회수에 따라 해당 학교는 제재(sanctions)를 받게 된다. 제재의 강도는 초기에는 굉장히 미약한데, 학교 내에서 어떻게 시스템을 개선시킬지 보고서(school improvement plan)를 제출하거나 해당 학교의 학생들이 더 나은 학교로 이전할 수 있도록 학생들에게 학교 선택권(school transfer option)과 그에 따른 교통 보조금을 지급하는 형태이다⁵⁾. 그러나 4회 이상 연속적으로 실패했다고 보고가 되면 교사 및 학교 운영진을 교체하거나 해당 학교를 대안학교(charter school)로 재건립하는 등 제재의 강도가 급격하게 높아진다. 이를 통해 제재 대상 학교들이 자구적으로 교육 시스템을 개선하고 학생들의 학업성취도를 향상시키도록 강력한 유인을 제공하고자 하였다.

표 1. NCLB Sanction Profile

Number of consecutive failures	Sanction
1	None; Develop school improvement plan
2	School listed as “needs improvement” A school transfer option provided by school district
3	Supplemental education service provided by district
4	Undertake corrective actions; staff changes curriculum changes et al
5	Develop a restructuring plan
6	Implement restructuring plan; replacement of principal and staff, state takeover

출처: 연구자의 KISDI 내부 발표 자료에서 발췌

한편, 이 정책의 또 다른 특징으로는, 시험평가의 대상인 학생 집단을 학교 내의 여러 하위그룹(subgroups)으로 분류한 뒤 각 그룹마다 평가가 이루어진다는 점이다. 전체 학생 집단을 인종(race), 저소득층(economically disadvantaged), 언어 미숙련 학생(limited English proficient), 및 장애 학생(disabled students)으로 분류하는데 인종 이외의 다른 하위그룹은 배타적인 성격을 띠지 않는다⁶⁾. 이처럼 분류된 하위그룹의 구성원 수는 주립 정부마다 재량적으로 선택하였는데,

5) Failing school의 학생들에게 주어지는 school transfer option은 같은 학군(school district)에 대해서만 적용

6) 즉, 저소득층이면서 장애를 가진 학생은 두 그룹에 모두 포함.

특정 주립 정부는 최소 구성원 수를 40명으로 선택한 반면 다른 주는 60명으로 선택하였다. 최소 구성원 수를 넘는 하위그룹에 대해서는 정책 평가가 이루어지는데, 시험 대상이 되는 어느 한 그룹이라도 특정 과목의 학업성취 달성률이 기준점보다 낮으면 해당 학교는 failing school로 보고된다. 즉, 소수에 의해 학교의 평가가 달라질 수 있는 구조이다. 이와 같이 하위그룹의 학업성취도를 강조하는 정책을 통해 연방정부는 교육적으로 취약한 계층의 학생들을 보호하고 학력을 국가 차원에서 일정 수준 이상 끌어올리기 위해 노력하였으나 많은 연구자들이 실증 분석을 토대로 기대효과와 다른 예상치 못한 문제점들에 대해 지적하였다.

Ⅲ. 정책 효과에 관한 연구 결과

NCLB 정책은 학생들의 학업성취 및 공교육 효율성에 관한 논의를 국가적 차원의 현안으로 인지하고 이를 제고하기 위해 노력했다는 점에서 긍정적으로 평가된다. 특히, 교육환경 개선 등으로 인해 학생들의 학력이 향상되었다는 긍정적 효과에 관한 연구들이 많은데, 플로리다 초·중등학교의 정책성과를 분석한 연구에 따르면, NCLB 정책이 도입된 후 목표치를 달성하지 못한 failing schools에서 다음 연도에 학생들의 학업 수준이 향상되었는데 이는 교과 내용의 변화 및 교육환경에 대한 투자 등이 이루어졌기 때문인 것으로 나타났다(Chiang, 2009; Rouse et al, 2013). 플로리다의 주립정부에서 자율적으로 운영한 NCLB 이전의 책무성 기제 효과를 분석한 Figlio and Rouse(2006)에 따르면 평가를 낮게 받은 학교에서 학생들의 시험성적이 다른 학교 대비 상대적으로 더 높게 나타나 학교 책무성 기제의 긍정적인 효과를 입증하였다.

그러나 NCLB의 정책은 구조적으로 몇 가지 비현실적인 측면을 내제하고 있다. 앞서 소개한 것과 같이 2014년까지 모든 학교의 학업성취 달성률이 100%가 되어야 한다는 점, 그리고 그 학교의 전반적인 학업 평균이 아닌, 학생 그룹마다 모두가 정책 목표를 달성해야 한다는 점 때문에 어느 한 그룹에 의해서 학교가 failing하고 평가될 수 있다는 것이다. 예기치 못한 부정적인 효과가 초래될 수 있어 정책의 초기단계부터 연구자들이 문제점에 대해 지적해 왔다. 많은 연구진들이 부정적인 효과에 관한 실증 결과를 제시하였는데, 대표적으로는 정책의 강력한 제재 유인

(incentive)으로 인해 학교는 모든 학생들의 학력 수준을 제고하기 위한 노력보다는, 정책의 타겟(target)이 되는 그룹의 학생들(bubble kids)에만 집중함으로써 제재를 피하기 위해 노력한다는 것이고, 그로 인해 다른 학생들의 학력이 기대치보다 오히려 하락한다는 것이다. 특히, 학교의 유사 특성을 통제한 후 failing한 학교와 그렇지 않은 학교의 학생들 성적을 비교해 보면, 학교의 정책 기준치 달성 여부를 결정 지을 수 있는 중간 학업 수준의 학생들은 성적이 오르는데 상대적으로 시험성적이 높은 상급 수준의 학생들은 예상치 대비 성적이 하락하는 것으로 나타났다(Chakrabarti, 2014; Krieg, 2008; Neal and Schanzenbach, 2010; Reback 2008).

이 외에도, 학생들이 지나치게 많은 시험을 보게 되어 과도한 학업 스트레스를 받는다는 비판과 학교에서 시험을 위한 지식만을 습득한다는 비난이 제기되었다. 시카고의 공립학교를 대상으로 분석한 결과, 책무성 기제 평가에 기초가 되는 시험에서 성적이 오르는 것으로 나타났던 학생들이 각 학교의 정책 평가를 결정하지 않는 일반 시험에서는 성적이 오르지 않는 것으로 드러나기도 했다(Neal and Schanzenbach, 2010). 또한, 교육적 약자 계층의 학생들의 학력을 제고하기 위한 목적으로 하위그룹 조향을 법제화하였으나 일반적인 학생들과의 교육 격차는 좁혀지지 않는 것으로 나타났다(Choi, 2018; Hanushek and Raymond, 2005). 교사들에 대한 부정적인 영향에 대한 비판도 제기되었는데, 학생들의 성적 미달 및 학교 평가를 교사들이 전적으로 책임을 지게 되면서 업무 스트레스 증가, 역량 있는 교사들의 교직 이탈, 학교 내 교육 수준의 질 저하 등의 문제가 제기되었다(Ryan et al, 2017).

정책의 긍정적인 효과에도 불구하고 예상치 못한 부정적 효과에 대해 지속인 논의가 이루어졌고, 결국 현실성을 반영한 NCLB 정책의 개편 필요성이 대두되었다.

IV. 정책의 개선 방향

2002~2003년 처음 정책이 시행된 이래, 2007~2008년까지 약 3,600개의 공립학교가 정책 목표 달성에 실패하면서 학교 재건립 계획하에 놓이게 되었다(The Center on Education Policy, 2008). 이에 대한 구체책을 마련하지 않는다면 2014년까지 공교육을 책임지는 많은 학교들이

실제로 문을 닫아야 하는 상황에 이르렀다. 그래서 오바마 행정부는 2011년도에 각 주립정부가 NCLB Waivers를 신청할 수 있도록 기제를 마련하였고, 학교들은 약 2년간 정책 평가를 면제받을 수 있었다. Waiver를 부여 받은 기간 동안⁷⁾, 주립정부는 NCLB 일부 조항을 보다 유연하게 변경하고 보완하여 개편안을 마련하여 미국 교육부에 제출하였다. 연방정부는 2015년도에 각 주립정부의 개정안을 토대로 새로운 법안인 Every Student Succeeds Act (ESSA)를 통과시켰다⁸⁾.

ESSA 정책은 NCLB 정책의 문제점을 해결하기 위한 일환이었으므로 NCLB와 유사하면서도 차별성을 갖는다. ESSA의 특징은 다음과 같다. 첫째, 시험제도에 관한 것으로, NCLB하에서 과도하게 시행되었던 주별 또는 학군별 시험제도를 없애고 일률적인 시험제도를 지양하며 학생들 간의 맞춤형 및 학력 향상을 위한 시험제도 기반을 위한 보조금을 지급한다. 둘째, 주 자체의 표준시험 외에도 국가적인 표준시험을 평가 근거로 허용하는 등 주립 정부의 자율권을 강화한다. 셋째, 100%의 모든 학생이 학업성취 달성률을 맞춰야 한다는 단순하고 비현실적인 정책 목표를 지양하고, 기존의 영어 및 수학 과목의 학업성취도 외에도 학교 특성을 고려한 주요 항목들을 평가 요소로 허용하여 정책 목표를 설정한다. 예를 들면, 학교의 면학 분위기 또는 안전성과 같은 질적인 측면을 시험성과와 함께 평가 대상으로 고려한다. 넷째, NCLB과 달리 ESSA는 Universal Design for Learning (UDL) 또는 personalized learning을 장려한다⁹⁾. 끝으로, 학생들의 하위 그룹 역시 평가 대상이지만, 해당 그룹의 평가 결과가 기준점에 미치지 못할 경우 각 그룹의 학부모에게 평가 결과를 통보하도록 한다. ESSA의 특징을 정리하면 <표 2>와 같다.

표 2. NCLB와 ESSA 특징 비교

	NCLB	ESSA
평가 수단	주립 표준시험	주립 표준시험 외에 연방정부 표준 시험성적 역시 평가 산출 근거로 허용

<표 계속>

7) Waiver를 받는 기간 동안 학교 평가를 관리하기 위해 학교 내 학생 그룹의 학력 격차가 높은 학교들(focus schools)과 학교 평가가 낮은 하위 5%의 학교(priority schools)를 분류하여 집중 관리하기도 하였으나 본 고에서는 waiver 기간의 평가와 관련하여서는 생략

8) <https://obamawhitehouse.archives.gov/issues/education/k-12/reforming-no-child-left-behind> and U.S. Department of Education, Every Student Succeeds Act (ESSA) “<https://www.ed.gov/ESSA>” (사이트 방문일 9월 12일, 2018)

9) UDL과 personalized learning은 학습 장애를 가진 학생 등을 위한 개별화 학습 설계 방식으로 NCLB 정책하에서는 장애 학생들의 교육 방식에 차별성을 두지 않고 다만 시험 평가 기준을 보통 학생에 비해 낮은 수준으로 적용하도록 허용하였으며, 학교 내 모든 학생에 대한 일률적인 학습 방식을 시행

평가 요소	주로 학업성취 달성률	학업성취 달성률 외에 학교 질적 요소 고려
평가 대상 학교	proficient 학생 비율이 일정 수준에 미달하여 반복적으로 정책 목표 달성을 실패한 학교	저조한 평가를 받은 하위 5% 그룹의 학교
특징	연방정부 차원의 관리	주립 및 학군(school district)의 자치 행정의 강화

참고: understood.org 및 Wisconsin DPI를 참고하여 연구자가 재구성함.

ESSA는 NCLB 정책의 일률적인 정책 기준 적용 등을 개선하기 위해 주 정부와 학군 내의 자치 행정 및 역할을 강조하는데, 특히 관할 학교의 재정 및 행정에 직접적으로 간여하는 학군 자치 행정의 역할을 강조하였다. 이는 학교 간의 이질적인 상황을 직접적으로 반영하여 보다 유연하고 효과적으로 학교 평가 기제를 활용할 수 있기 때문에 긍정적인 효과가 기대된다.

V. 결론

NCLB 정책을 제대로 평가하기 위해서는, 장기적인 관점에서 정책의 효과를 분석해야 한다. 예를 들면, 실제로 정책이 이루어진 후 공교육을 받은 코호트(cohort)는 그렇지 않은 코호트에 비해 대학 입학률이 높아졌는지 또는 노동시장 진입 시 최초의 임금 수준이 향상 되었는지를 연구해 봄으로써 실질적인 정책 효과에 대해 이해할 수 있다. 그러나 정책 구조상 학생 학력 수준 향상이 아닌 특정 그룹의 학생 성적을 향상시키려는 유인이 발생한다는 점, 그로 인해 학교 평가 결과를 결정하는 주요 그룹의 학생과 그렇지 않은 그룹의 학생으로 분류되어 학습이 이루어질 수 있다는 점, 일반적인 학습 대신 시험을 위한 교육이 이루어진다는 점, 그리고 학생 집단 간 학력 격차가 실질적으로 좁혀지지 않았다는 점 등의 문제점이 있었고, 이 때문에 NCLB 정책은 비용 측면에서 비효율적이었다는 평가가 주로 이루어지고 있다.

그럼에도 불구하고 NCLB 정책은 미국 공교육에 있어 중요한 의미를 가지고 있다. 학교 책무성 기제가 일회성으로 그치지 않고 연방정부 차원에서 공립학교 학생들의 학업성취 수준을 제고하기 위해 정책을 개선하는 등, 국가적 현안으로서 공교육 개선 및 학력 향상을 위해 지속적인 노력이 이루어지고 있다는 데 그 의의가 있다. 

참고문헌

- Center on Education Policy (2008), A Call to Restructure Restructuring: Lessons from the No Child Left Behind Act in Five States, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED503798.pdf>
- Chakrabarti, Rajashri (2014), Incentives and Responses under No Child Left Behind: Credible Threats and the Role of Competition, *Journal of Public Economics*, vol.110., pp.124-146
- Chiang, Hanley (2009), How Accountability Pressure on Failing Schools Affects Student Achievement?, *Journal of Public Economics*, 93., pp.1045-1057.
- Choi, Jieun (2018), The Role of Sanctions Threat under the No Child Left Behind on Racial Test Score Disparity, Ph.D. Thesis (the latest version), Rutgers University.
- Figlio, David, Cecilia Elena Rouse (2006), Do Accountability and Voucher Threats Improve Low-performing Schools?, *Journal of Public Economics*, 90, pp.239- 255.
- Hanushek, Eric and Margaret Raymond (2005), Does School Accountability Lead to Improved Student Performance?, *Journal of Policy Analysis and Management*, 24(2), pp.297-327.
- Krieg, John (2008), Are Students Left Behind? The Distributional Effects of the No Child Left Behind Act, *Education Finance and Policy*, 3(2), pp.250-281.
- Neal, Derek and Diane Whitmore Schanzenbach (2010), Left Behind by Design: Proficiency Counts and Test-based Accountability, *Review of Economics and Statistics*, 92(2), pp.263-283.
- Ryan, Shannon, Nathaniel Embse, Laura Pendergast, Elina Saeki, Natasha Segool, and Shelby Schwing (2017), Leaving the Teaching Profession: The Role of Teacher Stress and Educational Accountability Policies on Turnover Intent, *Teaching and Teacher Education* 66, pp.1-11.
- Reback, Randall (2008), Teaching to the Rating: School Accountability and the Distribution of Student Achievement, *Journal of Public Economics*, 92(5-6), pp.1394-1415.
- Rouse, Cecilia Elena, Jane Hannaway, Dan Goldhaber and David Figlio (2013), Feeling the Florida Heat? How Low-Performing Schools Respond to Voucher and Accountability Pressure, *American Economic Journal: Economic Policy*, 5(2), pp.251-281.
- <https://www.understood.org/en/school-learning/your-childs-rights/basics-about-childs-rights/the-difference-between-the-every-student-succeeds-act-and-no-child-left-behind> (사이트 방문일 11월 19일 2018).
- US Department of Education (2009), State of Georgia Consolidated State Application Accountability Workbook
- Wisconsin Department of Public Instruction (DPI), <https://dpi.wi.gov/sites/default/files/imce/wisegrants/pdf/essa-overview-ffc17-ppt.pdf> (사이트 방문일 11월 19일 2018).

개인의 직업경로관리에 주안점을 둔 교육훈련개별계좌(CPF) 조치

하정임 파리사회과학고등연구원

I. 서론

2014년 「직업훈련개혁법」 제정, 2015년 1월부터 시행에 들어간 프랑스의 ‘교육훈련개별계좌(Compte Personnel de Formation, CPF)’는 경제활동인구를 대상으로 노동시장에 진입하는 시점부터 퇴직 전까지 직업생애 전반에 걸쳐 개인에게 부여된 교육훈련권리이다. 프랑스는 2018년 8월 「미래직업법(Projet de loi avenir professionnel)」을 통해 교육훈련개별계좌(CPF) 제도를 보완하였다. 이 법안은 2019년 가을에 발효될 예정이다. 본 글에서는 우선 프랑스의 인적자원개발 현황을 간략하게 살펴본 후 교육훈련개별계좌(CPF) 조치의 내용 및 법적 경과를 검토하고, 제도 시행 3년 경과 시점에서의 이용 실태·현황을 통해 한계점 등을 짚어 본다.

II. 인적자원개발 현황

국제 의학 학술지 ‘The Lancet’에서 발표한 1990–2016년간 국가별 인적자본 추이 비교 연구에 따르면, 프랑스가 인적자원(capital humain) 부문에서 195개국 중 9위를 차지했다. 반면, 교육훈련 부문에서 프랑스는 북미 국가, 노르웨이, 핀란드, 독일에 이어 25위를 차지한 것으로 나타나, 향후 경제를 견인할 인적자원에 대한 관리가 다소 미흡하다는 것이 확인되었다(OECD, 2016). 핀란드, 덴마크, 네덜란드에서는 직업훈련제도 이용률이 75%로 높은 편이고, 독일, 영국,

이스라엘은 60% 수준을 유지하고 있다. 그러나 프랑스의 성인(25~64세) 훈련 참여율은 40%대에 그쳐 직업훈련제도 개선이 시급함을 시사하고 있다.

직업훈련제도는 두 가지 측면에서 사회 경제적 기회로 작용한다. 첫 번째로 기업 측면에서는 인적자원을 관리하는 것으로 기업 경쟁력 확보를 위한 효과적 수단으로 작용한다. 즉, 종사자를 교육시키는 기업은 변화에 적응하고 발전한다. 두 번째로 종사자 측면에서는 직무능력을 증진하여 기업환경 변화에 적응함으로써 고용 가능성을 높이고 이직을 용이하게 한다. 한편 현장실습제도는 노동시장에 신규로 진입하는 학생들이 전공지식을 바탕으로 현장경험을 익히게 함으로써 고용 촉진 효과를 가져올 수 있도록 한다. 따라서 교육훈련제도는 개인의 경제활동생활에 있어 결정적인 요소로서 작용할 수 있기 때문에 전 생애에 걸친 경제활동생활을 고려한 직업훈련 프로그램 설계가 요구된다. 프랑스 노동부 산하 조사통계국(DARES)의 「직업훈련제도 공공재정에 관한 보고서」에 따르면, 2015년 직업훈련사업에 249억 유로의 공적자금(기업 직접투자비용 제외)이 사용됐다. 예산 과목별로는 교육훈련비용 62.6%, 실습생 보수 지원 36%, 기자재 장비 투자 1.4%가 사용됐다. 지원 대상별로는 청년층 대상 프로그램, 직업 활동 편입에 어려움을 겪는 구직자 대상 교육훈련, 종사자 직무능력개발 프로그램 세 가지 범주로 구성되었다.

Ⅲ 교육훈련개별계좌(CPF) 조치 내용 및 법적 경과

이러한 맥락에서 프랑스 정부는 2015년 1월 종사자가 경력관리를 위해 개별적으로 직업훈련에 접근할 수 있도록 교육훈련개인계좌(CPF)를 도입했다. 프랑스와 올란드 전 대통령 집권 시 미셸 사팡 노동부장관 주도로 추진된 직업훈련제도 개혁의 주요 논점은 교육훈련개별계좌 도입과 직업경로관리에 있어 개인의 책임을 부여한다는 것이다. 즉, 직업경로 안정화(sécurisation des parcours professionnels)를 목적으로 직무수준 및 고용환경 상황에 맞춰 주도적으로 직업경로상에서 역량관리를 돕도록 각자에 교육훈련권이 주어졌다.

1. 교육훈련개별수급권(DIF)을 개편한 교육훈련개별계좌(CPF)

가. 대상

교육훈련개별계좌(CPF)는 기존 교육훈련개별수급권제도(Droit Individuel à la Formation, DIF)를 개편한 것으로서 종사자 신분 유지에 상관없이 모든 경제활동인구에게 권리가 부여된다. 지속적으로 직업훈련이 필요한 직장인, 청년층, 직업훈련이 필요하나 제도 이용이 용이치 않은 비숙련종사자, 초소형기업 근로자, 구직자, 재정 상황이 어려운 기업 종사자 등 경제활동인구 전반을 포함하고 있다. 또한 파트타임 종사자도 교육훈련제도에 포함된 것은 고무적이라는 평가다. 2015년 1월 도입 시에는 민간기업 종사자 및 구직자를 대상으로 제한적으로 시행되었으나, 2017년 1월부터는 공공부문 종사자를 포함하는 것으로 확대되었고, 2018년부터는 자영업자, 전문직 프리랜서(professions libérales)까지 포함하는 것으로 점진적으로 확대되었다.

나. 내용

기존 교육훈련개별수급권(DIF)에서는 종사자가 고용주와 계약을 통해 훈련 기회를 보장받았다. 그러나 교육훈련권리의 지참성(Portabilité)을 일반화한 교육훈련개별계좌(CPF)는 매년 훈련권이 실제 노동시간에 따라 종사자당 최대 150시간, 비숙련종사자의 경우 최대 400시간까지로 산정되었다. 그러나 2018년 「미래직업법」 개혁을 통해 직업훈련이수 시간제를 폐지하고, 500~800 유로의 직업훈련수당 지급 방식으로 변경될 예정이다. 이로써 종사자는 고용주에게 알리지 않고도 교육훈련을 위해 산정된 시간 계정을 각자 근무 외 시간에 사용할 수 있게 되었다.

또한 교육훈련개별계좌(CPF)는 정보시스템관리(SI-CPF)라는 온라인 시스템으로 운영된다. 즉, 온라인상에 정보시스템관리(SI-CPF) 페이지를 부여하고, 예금공탁금고(Caisse des dépôts et consignations, CDC)에서 관리를 맡는다. 종사자는 개인정보 페이지에서 훈련권리시수, 이수 가능 훈련 프로그램 리스트 등 정보를 열람할 수 있으며, 이는 입직부터 퇴직까지의 총 경제활동기간 동안 유효하다.

다. 관리

교육훈련개별계좌(CPF)는 국가 감독하에 사회적 파트너가 정한 훈련 프로그램에만 사용이 인정된다. 종사자의 교육훈련 리스트는 고용촉진사회적파트너동수위원회(Commission paritaire nationale de l'emploi)에서 정하고, 지역단위는 지자체위원회(Coparef)에서 장한다. 그리고 종사자 전반 및 구직자 부문은 국가위원회(Copanef)에서 정한다.

자격인증 교육훈련 리스트의 직업훈련교육개별계좌(CPF)를 통해 얻은 직업인증서(Certificats de qualification professionnelle)는 프랑스 국가직업자격관리사무소 국가자격명부(Répertoire nationale des certifications)에 등록된다. 종사자는 직업훈련 이수과정의 통해 직업상 발전을 가져왔는지 2년마다 인터뷰에 응해야 하고, 6년마다 결산평가를 통해 경력인증서(Validation des Acquis de l'Expérience)를 취득할 수 있다. 이 때, 경력관리에 불성실한 종사자나 훈련 참여에 비협조적인 기업주는 종사자당 최대 3,900유로 벌금형과 종사자에 대해 추가 100시간의 제재 조치를 받을 수 있다. 직업훈련교육개별계좌(CPF)의 또 다른 특징은 인적자원관리에 대하여 기업에 책임을 지우지 않고, 교육시수, 서류 작성, 잠재적 추가 사항 등의 인적자원관리를 외부화 시켰다는 것이다.

라. 재원

교육훈련(Formation professionnelle) 운영재정은 기업 규모에 따라 임금 총액(masse salariale)의 0.55~1%를 기업 보험료로 하여 충당한다. 이중 교육훈련개별계좌(CPF) 재원마련을 위해 종사자 규모 10인 이상 기업에서는 임금 총액의 0.2%를 기여세로 부과한다. 단, 종사자 규모 1~9인 초소형기업은 부과 대상에서 제외된다.

사회적 주체가 동수로 구성된 기관(Organismes Paritaires Collecteurs Agréés)이 재정 관리 및 교육훈련비용 지원 역할을 맡는다.

표 1. 2015년 교육훈련재원 기업 규모별 기여세율

	1~9인	10~49인	50~299인	300인 이상
교육훈련세율(세전 임금에 대한 %)	0.55%	1%	1%	1%
교육훈련개별계좌(CPF)		0.2%	0.2%	0.2%

자료: Mesnard O. (2018), 《La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2015》, Dares Résultats n° 034, 2018/7, 표 재구성.

2. 2018월 8월 미래직업법을 통한 교육훈련개인계좌(CPF) 보완 및 추가 조치

직업훈련의 균등 기회 제공을 위해 무리엘 페니코 노동부장관이 발의한 「미래직업법(Projet de loi avenir professionnel)」이 2018년 8월 의회에서 채택됐다. 주요 개정 조치로는 시행 초기에 있는 교육훈련개별계좌(CPF)제도의 미흡한 부분 보완, 업종 전환(또는 폐업) 기업 종사자의 휴직 기간 실업수당 적용, 직업훈련개인계좌(CPF)를 통해 직종을 변경하려는 종사자에게 훈련기회 제공, 견습훈련제도의 신규 규칙 도입 등이다.

가. 직업훈련개인계좌(CPF) 현금화

직업훈련개인계좌(CPF)는 법령에서 정한 조건에 따라 현금화할 수 있다. 1인당 연간 500유로 인데, 비숙련노동자의 경우 연 800유로를 지원한다. 당초 내년 1월 시행을 예고한 조치는 재정 확보를 위해 2019년 가을께로 연기된다고 노동부가 발표했다.

나. 기업 직종 개편으로 인한 휴직기간 종사자 실업수당 지급 및 교육훈련 제공

기업주가 직종 변경을 통해 기업을 신설하거나 다시 시작할 때, 종사자는 휴직기간 동안 실업수당 지급권을 보장받는다. 지급권 보장은 원칙적으로 5년 이상 근무하여야 지급이 가능하며, 최대 6개월 동안 월 800유로를 받을 수 있다. 휴직기간 동안에는 매달 이행사항을 고용촉진사무소에 보고해야 한다. 이 제도는 두 개 지역에서 시범적으로 시행되고 있으며, 2019년부터 전국적으

로 확대될 예정이다.

한편, 직업훈련개별계좌(CPF)가 시행됨에 따라 직종 변경을 위해 장기 직업훈련을 받기 원하는 이는 고용촉진사회적파트너동수위원회(commission paritaire)의 승인 절차를 거쳐 지원을 받을 수 있다. 직업훈련 프로그램에 대한 정보 접근이 용이하도록 무료로 제공되는 전자 서비스가 증가되었고, 직업 상황 진단을 원하는 이는 무료 컨설팅 지원을 받을 수 있도록 설계하였다.

다. 견습생제도 측면

견습생제도는 기존 26세에서 30대로 확대 적용되었다. 학업을 시작하는 연도의 첫 달만 적용되던 것이 연중 견습생 채용이 가능하도록 하였다. 미성년 견습생은 활동 영역에 따라 최대 노동시간을 주당 35~40시간, 일당 8~10시간으로 정했다.

반면 기존의 45일 이전 중대 실수 또는 적성에 부합하지 않는 견습생을 해고할 경우 기업이 노사분쟁조정위원회(prud'hommes)를 거치는 의무 절차는 폐지되었다. 또한 중학생의 직업진로 모색 및 실습참여를 촉진하고자 “직업준비” 교실을 신설하였고, 18세 미만 견습생은 운전면허증 취득을 위해 500유로의 지원 혜택을 받는다.

표 2. 법적 경과에 따른 교육훈련개별계좌(CPF) 조치 변천 추이

	교육훈련개별수급권(DIF)	교육훈련개별계좌(CPF)	
		2014. 3. 「직업훈련개혁법」	2018. 8. 「미래직업법」
대상	종사자는 고용주와 계약을 통해 훈련 기회 보장	직업활동 유무 상관없이 경제활동인구 노동시장 진입 시점부터 퇴직 전까지 교육훈련권 부여	
		민간기업 종사자, 구직자 제한 적용	실업자, 자영업자, 프리랜서 직종 확대 적용
내용	총 120시간까지 (초기 6년 동안 연 20시간, 이후 3년 동안 연 10시간) 종전까지 축적된 DIF 훈련시수는 2020년까지 사용 가능	교육훈련권이 시간 수로 자본화 - 정규직: 초기 5년 연 24시간, 다음 3년 연 12시간, 총 150시간까지 - 파트타임직: 계약 조건에 따라 교육훈련 시간 산정 - 비숙련직: 가장 혜택을 부여해 연간 48시간, 총 400시간까지	연간 24시간 직업훈련 이수를 폐지하고 500~800유로 수당으로 변경 (2019년 가을부터)
고용주 역할	고용주가 바뀔 시 종사자는 권리 상실	종사자는 고용주가 바뀌어도 직업생애 동안 권리 유지	

IV. 교육훈련개별계좌(CPF) 이용 실태 및 개선 시사점

교육훈련재정법안 직업훈련 부문 자료에 따르면, 교육훈련개별계좌(CPF) 도입 이후 제도 이용률이 2015년 말(2,496,809) 대비해 2017년 10월 활성화 계정 건수(4,915,054)가 두 배 이상 증가했다. 이 중 1백1만(1,121,080) 건의 직업훈련이 승인되었으며 구직자가 62%, 종사자가 37%로 조사됐다.

첫째, 26~44세 연령대 구직자에서 주로 이용한다.

프랑스 노동부산하 조사통계국(DARES)의 교육훈련개별계좌(CPF) 이용 실태 분석에 따르면, 2016년 12월 말 기준 전체 699,840건의 훈련지원이 이루어졌는데, 이 중 3분의 2(68.9%)가 구직자로 나타났다. 연령별로는 26~44세의 참여가 절반 이상을 차지했고, 26세 미만 구직자에서 교육에 참여한 비율은 23.4%인데 반해 동일 연령대 직장 종사자의 훈련 참여율은 4.9%에 불과했다. 이는 사회생활 초년생의 경우 근속연수에 따른 훈련시수가 적어 소극적일 수밖에 없는 구조이기 때문이다. 생산인구의 52.0%를 차지하는 남성의 제도 이용률은 57.1%로 나타났다.

둘째, 시스템 혜택의 개인 간 불평등이 심화될 수 있다.

직종별로 사무직(32.4%), 엔지니어 및 간부직(30.8%)에서 많이 이용하는 것으로 나타났는데, 이들은 생산인구에서 각각 31.9%, 17.7%를 차지한다. 반면, 숙련노동직, 비숙련 노동직은 각각 7.8%, 11.1%로 참여율이 저조했다. 따라서 직업훈련제도는 종사자 및 인적자원서비스 훈련 프로그램을 갖추고 있는 대기업이나 사무직 또는 간부급이 제도 이용에 유리할 수 있다는 것을 알 수 있다.

실제로 2013년 프랑스경제통계연구소(INSEE) 직업훈련조사(formation des adultes: Un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus

diplômés)에 응한 간부급의 70%가 지난 1년 동안 직업훈련을 활용한데 반해, 일반 사무직은 43%, 일반근로자의 활용률은 36%에 그쳤다. 다른 연구에서도 유사한 연구결과를 보이고 있는데 고학력자의 3분의 2가 직업훈련 기회를 가진데 반해, 저학력자의 4분의 1만이 훈련제도를 이용한 것으로 조사됐다.

2013년 프랑스경제통계연구소(INSEE) 훈련 및 고용조사(Formations et emploi)에 따르면, 실업자의 직업훈련 기회가 39%로 직장인의 58%에 비해 큰 차이를 보인다. 프로그램의 수준에 미달하는 것 같거나 훈련에 대한 주저감 등으로 실업자의 제도 접근에 상대적으로 오랜 시간이 걸린다.

이러한 측면에서 베네딕트 짐머만 파리사회과학고등연구원 사회학자는 르몽드지에 기고한 칼럼(2018년 6월5일자)에서 정부가 재정적으로 지원을 하고 개인 차원에서 자유로이 직업개발을 설계하도록 유도하는 제도로 인해 개인 간 불평등을 더욱 심화시킬 것이라고 지적하였다. 이에 따라 생계수당 수급자, 비숙련인력에게 권리를 더 부여해야 한다는 의견이 제기되기도 하였다. 이를 반영해 2016년 8월 8일 법(loi du 8 août 2016 pour les salariés non qualifiés)에서는 비숙련종사자는 교육시수 400시간 또는 연간 수당 800유로를 수급받을 수 있도록 비숙련종사자의 훈련권리에 가중 혜택을 부과하였다.

표 3. 2015~2016 교육훈련개별계좌(CPF)를 통한 승인훈련 건수

		구직자	민간 종사자	합계
승인훈련 건수		481954건	217886건	699840건
비율(%)		68,9	31,1	100
성별	남	57,4	56,7	57,2
	여	42,6	43,4	42,8
연령	26세 미만	23,4	4,9	17,7
	26~44세	52,3	60,5	54,8
	45세 이상	24,3	34,6	27,5

〈표 계속〉

직무 범주	종사자		32.4	
	비숙련노동자		11.1	
	숙련노동자		7.8	
	기술직, 중간간부		17.9	
	엔지니어, 간부		30.8	

자료: Balmat C. (2018), 《Le compte personnel de formation 》, Dares Résultats n° 004, janvier. 표 재구성.

셋째, 지위, 연령에 따른 차별화된 훈련 프로그램 설계가 필요하다.

앞서 언급한 교육훈련개별계좌(CPF) 이용 실태 분석에서 구직자들이 직장종사자에 비해 500시간 이상의 중장기훈련을 이수하는 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 반면 직장종사자는 특정 자격수준을 요구하지 않는 훈련이나 외국어 자격증 취득을 위한 강의 이수(42.6%) 등 단기 프로그램을 선호하는 것으로 조사됐다. 학력별로는 고졸의 구직자는 간병인학위 같은 국가학위 취득을 위한 이수율이 10.2%로 나타났으며, 대학졸업자의 경우에는 절반 정도가 간호사학위를 준비하는 것으로 나타났다. 석사 이상 학위가 요구되는 훈련에서는 창업경영과정 이수가 많은 것으로 나타났다. 구직자의 경우에는 운송, 상품 취급, 재고 관련 훈련 이수가 20.7%이며, 안전운전인증학위를 준비하는 경우가 많았고, 7.5%가 회계관리, 창업프로젝트 훈련에 참여했다.

그림 1. 민간기업 종사자 훈련 참여 프로그램 분포

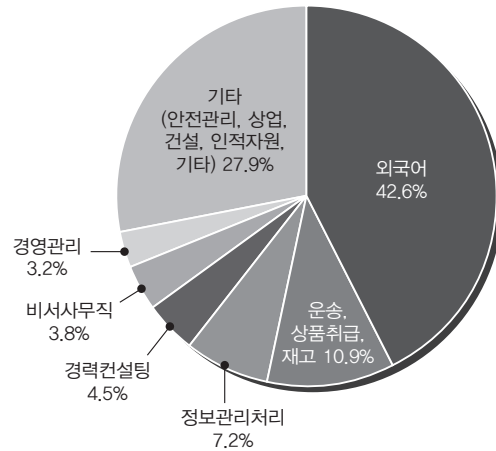
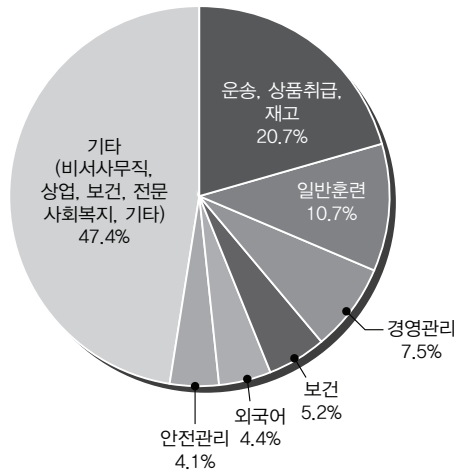


그림 2. 구직자 훈련 참여 프로그램



자료: Balmat C. (2018), 《 Le compte personnel de formation 》, Dares Résultats n° 004, janvier, 표 재구성.

따라서 훈련 이용자의 연령, 직업활동 유무, 학위수준 등 대상에 따라 요구하는 역량 취득을 위한 차별화된 훈련 프로그램을 설계한다면 개별적으로 선택권을 부여하는 직업훈련교육개별계좌(CPF)제도를 통해 앞서 지적한 사항의 정책적 보완점을 가져올 수 있을 것으로 전망된다.

V. 결론

프랑스 정부의 교육훈련개별계좌(CPF) 조치는 직무역량개발뿐만 아니라 훈련 기회의 균등한 제공을 통해 사회적 불평등 요소를 해소하고자 하는 사회 정책적 성격을 동시에 띄고 있다.

제도 설계 측면에서는 노동시장의 고용환경 변화에 대응하려는 정책적 시도를 엿볼 수 있다. 예를 들면, 기술 발전으로 기업에서 디지털 업무가 요구됨에 따라 기존의 사무직이 자동화·전자화로 대체될 것으로 전망하고 있다. 고용시장 변화에 부응해 약 60% 일자리는 부분적으로 디지털화가 가능하고, 30%는 정보 수집 및 분석 등의 업무에서 전자 환경으로 이행할 것으로 내다보고 있다(Mckinsey global institute, 2017). 이에 따라 은행, 보험, 정보통신 분야에서는 종사자들이 직업훈련 프로그램을 통해 직종 전환을 유도하고 있다. 기업들은 온라인학습(E-learning)을 통해 변화하는 환경에 필요한 비즈니스 및 기술직무역량 훈련을 종사자에 제공하며 조직 내에서 자가 학습과정(procédés d'auto-apprentissage)을 장려하고 있는 추세다. 온라인학습은 기업 규모에 상관없이 종사자역량개발 투자에 유용한 수단이 되고 있는데, 프랑스 일자리의 절반 이상을 차지하는 중소기업들이 인적개발을 위한 관리비용을 지불하지 않고 양질의 교육 프로그램을 온라인을 통해 접근할 수 있기 때문이다. 따라서 교육훈련개별계좌(CPF) 조치는 정책의 일관성을 유지한 가운데 시장 환경 변화 대응해 다변화를 모색한 교육훈련 조치로 평가할 수 있으나, 대가성 없이 배우는 즐거움을 박탈하고 국가 주도로 개인책임을 강화하는 신자유주의 정책이라는 비판을 피하기는 어려울 것으로 보인다. 

참고문헌

- 프랑스법무부, 미래직업법안(LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018) 사이트

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE000036847202&type=general&legislature=15>

- 직업훈련제도 관련 보고서

Balmat C., « Le compte personnel de formation: une montée en charge rapide surtout au profit des personnes en recherche d'emploi », Dares Résultats n° 004, janvier 2018.

Johanne Aude, Patrick Pommier, "Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer", Formations et emploi Edition 2013, Insee, 2013.

Mckinsey global institute, 10 ENJEUX CRUCIAUX POUR LA FRANCE À L'HORIZON 2022 2017/4.

Mesnard O., « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2015 », Dares Résultats n° 034, 2018/7.

OECD (2016), Regards sur l'éducation.

Sébastien Gossiaux, Patrick Pommier, "La formation des adultes : Un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés", Insee Première, N° 1468 - OCTOBRE 2013.

The Lancet , Measuring human capital: a systematic analysis of 195 countries and territories, 1990–2016, Vol. 392, No. 10154, September 24, 2018.

- 신문기사

Formation continue : « L'introduction de la liberté de choisir est aussi celle de la liberté de financer », Le monde, 2018/6/5.

La formation professionnelle, un enjeu stratégique pour la France, La tribune, 2018/05/15.

Mesnard O. (2018), « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2015 », Dares Résultats n° 034, 2018/7.

Balmat C. (2018), « Le compte personnel de formation: une montée en charge rapide surtout au profit des personnes en recherche d'emploi », Dares Résultats n° 004, janvier.

글로벌한 미래에서의 성공을 위한 직업교육 방향

이대원 퀸즐랜드주 보건복지부

I. 들어가는 글

호주의 국립직업교육연구센터(NCVER)는 2018년 8월 시드니에서 제27차 전국 직업교육훈련 연수회를 개최하였다. 전 세계의 직업교육훈련(VET) 실무자들과 유명 연구원이 참가한 이번 연수회에서는 ‘함께 일하고 함께 배우는 글로벌 미래를 위한 기술’이라는 주제에 대해 논의하였다.

기술 및 경제, 인구의 변화에 따라 고용주가 요구하는 기술은 변하고 있다. 호주의 경우 온라인 구직 사이트에서 지난 3년 동안 수요가 가장 크게 증가한 기술 및 능력은 디지털기술, 비판적 사고와 창의력 등이었다. 따라서 이번 연수회에서는 직업과 관련한 기술수요의 국제적인 변화를 이해하고, 새롭게 노동시장에 진입하고자 하는 구직자, 그리고 노동환경의 변화에 따라 새로운 기술을 습득해야 하는 기존 근로자들에게 필요한 새로운 기술이 무엇인지를 알아보는 토론이 진행되었다. 이 주제와 관련하여 호주 국립직업교육센터가 제출한 발제문을 소개하고자 한다.

II. 글로벌 미래를 위한 기술

혁신이란, 새로운 아이디어를 실용화함으로써 인간의 진보를 뒷받침하는 것이다. 경제적 측면에서의 혁신이란 장기적인 생산성 증가를 이끄는 것을 의미한다. 호주의 국내총생산은 2030년까지 현재 한국의 국내총생산과 비슷한 수준인 1조 6천억 달러에 달할 것으로 예측되는데, 이러한

성장을 뒷받침하는 것은 ‘혁신적이며 수출 지향적인 지식집약기업’이 될 것이다. 이러한 기업들이 혁신을 통해 이룩한 높은 생산성과 효율성으로 수익성과 경쟁력을 높이기 때문이다(Innovation and Science Australia 2017, p.1). 그렇게 되기 위해 이 기업들은 글로벌 경쟁자들이 보유한 기술과 일치하거나, 혹은 그들보다 더 나은 기술을 가진 인력을 필요로 할 것이다. 이는 점점 더 글로벌화된 인력 양성에 직업교육훈련(VET)이 중추적인 역할을 해야 한다는 것을 의미한다.

1. 기술이란 무엇인가?

그렇다면 글로벌 미래를 위한 기술은 무엇일까? 글로벌 미래를 위한 기술이란 지금보다 더욱 더 긴밀하게 상호 연결된 글로벌화된 세계에서 일하는 사람들이 필요로 하는 기술을 의미한다. 하지만 그러한 기술이 무엇인가를 간단하게 정의하는 것은 쉽지 않다. 경제협력개발기구(OECD) 역시 기술의 정의에 대한 어려움을 인식하고 있으며, 기술이 무엇인가에 대해 다음과 같이 언급하고 있다.

“기술이란 주어진 상황에서 적절하게 행동할 수 있는 능력이나 역량을 의미한다. 기술 및 역량은 명시적 또는 암묵적 지식의 적용, 도구의 사용, 인지 및 실용적인 전략을 포함하고 있으며, 신념과 가치(예: 태도)를 모두 의미한다.”

간단히 말하면, 기술은 무언가를 성취하기 위해 사용하는 지식과 그에 수반되는 작업을 의미한다고 할 수 있다. 즉, 직장에서의 기술은 많은 고용주가 잠재적 근로자에서 추구하는 세 가지 요소인 가치, 행동, 기술 중 하나이며, 고용주가 요구하는 기술은 상황에 따라 변하기도 한다.

2. 과학기술의 변화와 일자리

정보통신기술의 발전에 따라 처리할 수 있는 데이터 양이 폭증하고, 자동화 및 인공지능이

급속히 발전하면서 기술 발전이 우리 삶의 모든 면에 중대한 영향을 미치고 있다. 과거의 기술 발전이 일자리에 미친 영향을 살펴보면, 신기술 도입이 지식 기반 일자리보다는 수작업에 기반을 둔 일자리에 많은 영향을 주었다. (Australian Industry Group 2018; Allen, Teodoro & Manley 2017). 하지만 오늘날에는 수행되는 업무의 수준과 난이도 그리고 업무의 특성에 따라 영향을 받는 정도가 결정된다. 예를 들어, 소프트웨어 코딩을 통해 로봇이 쉽게 따라할 수 있는 작업이나 수작업 의존도가 높은 직업, 그리고 고숙련 노동자가 하는 작업 공정 중 초반부의 작업 등이 자동화될 확률이 높을 것이다.

그렇다면, ‘과연 새로운 기술과 자동화의 영향을 받는 일자리가 얼마나 될지’에 대한 의문이 생긴다. 왜냐하면 자동화로 인해 대체됨으로써 줄어드는 일자리가 있는 반면, 새롭게 창출되는 일자리도 생기기 때문이다.

한 연구에 따르면, 호주 노동시장의 40% 또는 500만 개의 일자리가 향후 수십 년 동안 기계로 대체될 가능성이 매우 높다고 한다. 일자리는 ‘일의 묶음 – bundles of tasks¹⁾’으로 볼 수 있는데, 비평가들은 이러한 예측을 뒷받침하는 모델이 직무 내 작업 수준의 차이를 고려하지 않는다고 주장한다.

최근 추정된 결과에 따르면, 이와 같은 직종 내 직무 편차를 고려할 때 호주의 직무 중 실제 기계로 대체되는 위험에 노출된 직업군은 약 9% 정도라고 한다(Cassells 외 2018). 이러한 예측은 기존 작업의 자동화 가능성은 평가하지만, 새롭게 창출되는 직업 수는 예측하지 못하고 있다. 그러나 2017년도 호주 혁신 및 과학 위원회가 발표한 보고서에 따르면, 이전의 산업혁명의 경험에 비추어 볼 때 과학기술의 발전으로 일부 직무는 사라지겠지만 새로운 직무가 창안될 것이고, 2030년까지 일자리 부족보다는 근로자의 부족을 경험할 수 있다고 주장하고 있다.

또한, OECD의 분석에서도 호주와 뉴질랜드에서 자동화 이후의 일자리 창출의 가능성이 직업 파괴의 위협을 능가하는 것으로 나타났다. 왜냐하면 한 작업에서 하나 이상의 작업을 자동화할 수 있다고 해서 반드시 전체 작업이 위협을 받거나 사라질 가능성이 있는 것은 아니기 때문이다 (Healy, Nicholson & Gahan 2017).

1) Healy, Nicholson & Gahan, 2017, p.21

1년 동안 호주에서 일한 200억 시간을 분석한 결과, 지난 15년 동안 육체노동과 일상 업무에 소비된 시간이 주당 2시간가량 감소한 것으로 나타났다(AlphaBeta 2017). 이러한 변화는 대부분 일상적이고 반복적인 작업이 자동화에 따라 없어졌기 때문에 발생한 것이 아니라, 동일한 작업 내에서 다른 작업으로 전환하는 근로자에게서 비롯된 것으로 밝혀졌다. 또한, 이 연구에 따르면 2030년까지 호주인이 일상적이고 수동적인 일에 주당 평균 2시간을 덜 소비할 것이며, 대인관계 또는 창의적이고 종합적인 일에 더 많은 시간을 쓸 것이라고 예측했다.

자동화의 영향을 받는 일자리의 양에 대해서는 불확실성이 있지만, 대부분의 일자리가 변경될 것이라는 점은 명확하다. 기술 발전의 범위와 속도는 기술적 타당성, 솔루션 개발 및 배치 비용, 고용주 규모, 노동시장 역학 및 경제적 이익으로부터 영향을 받는다(Manyika 2017, Gekara). 또한 지리적 위치 또한 중요한 요소이다. 따라서 새로운 일자리를 제공하기 위해 신속하고 안정적이며 합리적인 디지털 인프라에 접근할 수 있는 경제적인 기회를 원격 지역에 제공하는 것 역시 중요한 문제이다(Healy, Nicholson & Gahan 2017).

자동화와 기술의 진보는 생산성과 국민소득을 크게 향상시킬 수 있다. 따라서 자동화와 기술의 진보가 필요하며, 이를 최대한 활용하기 위해 실직 위기에 처한 근로자를 재배치하기 위한 강력한 정책 체계를 구축하여야 하고, 더 많은 기업이 자동화를 위해 노력해야 한다.

3. 경제 및 노동시장의 변화

경제의 변화는 노동시장의 구조를 바꾸고, 이는 결국 일자리 수요에 영향을 미치게 된다. 뉴질랜드에서 실시한 연구에 따르면, 지난 30년간의 노동시장의 구조 변화는 여성들의 노동시장 진입으로부터 많은 영향을 받았다. 1986년부터 2016년까지 호주의 남성 경제활동 참여율은 80%에서 70%로 떨어졌다(Cassells 외 2018). 반면 뉴질랜드에서는 79%에서 75%로 약간 감소했다(Stats NZ 2018).

산업구조면에서 호주는 더 이상 제조업 중심의 국가가 아니다. 서비스 산업에 종사하는 노동력이 80% 이를 정도로 서비스 산업이 중심인 나라가 되었다. 이러한 서비스 경제로의 전환은 고용의 성별 변화가 핵심 원인이다. 또한 건강관리 및 사회 지원 분야에 대한 고용이 빠르게 진행되

고 있는데, 이러한 분야는 역사적으로 여성들의 참여율이 높은 업종이다. 그 뒤를 이어 전문직, 과학 및 기술 서비스와 교육 및 훈련 분야에서의 여성 경제활동 참여율이 증가하였다.

이러한 산업구조의 변화에 따라 노동시장에서 요구하는 기술 역시 상당한 변화를 겪고 있다. 호주 통계청의 노동력 데이터에 따르면, 고도로 숙련된 근로자가 전체 근로자의 1/4을 차지하고 있고, 기술, 무역, 사무직 및 관리직이 그 뒤를 따르는 것으로 나타났다. 반면, 기계 운전자와 운전자 및 기능직 노동자의 비율은 감소한 것으로 나타났다.

뉴질랜드의 2013년도 인구 통계 자료에 따르면, 숙련 전문가들은 전체 근로자의 1/5 이상을 차지했으며, 그 다음으로 관리자, 사무 및 행정, 그리고 기능직 및 무역 근로자가 뒤를 이었다. 특히, 뉴질랜드에서는 2006년에서 2013년 사이 기계 및 차량 운전자와 기능직 노동자뿐만 아니라, 사무직과 기능직 근로자의 수 역시 감소했다.

높은 숙련도와 기술력을 가진 근로자에 대한 수요가 증가하는 반면, 그 외의 노동자에 대한 수요는 감소하는 등 노동시장의 미스매치는 호주 미래 노동시장이 극복해야 하는 중요한 과제이다. 공동체 및 개인 서비스 근로자에 대한 수요 증가는 이러한 노동시장의 양극화를 좁히는 데 도움이 될 가능성이 있다(Cassells et al., 2018, p.12).

이러한 노동시장의 미스매치 현상은 일자리는 항상 존재하고 있지만, 그것이 반드시 근로자들의 기술수준과 일치하지 않는다는 것을 보여 주고 있다. 따라서 직업훈련·교육을 통해 이러한 미스매치를 해소할 수 있다는 것을 의미한다.

경제 및 노동시장의 변화와 함께, 고용 및 조직 구조 역시 변화하고 있다. 2018년도에 실시된 조사에 따르면, 호주 노동력의 약 12%에 해당하는 127만 명이 gig라 불리는 새로운 고용시장에서 일하는 독립 계약자라고 추정하고 있다. 또한, 35세에서 44세 사이의 사람들 중 공유 또는 'gig' 경제에서 새로운 기회가 제공될 것이라고 예측하는 비율이 높아지고 있다. 옥스퍼드인터넷연구소(Oxford Internet Institute)의 데이터에 따르면, 프로그래밍, 웹 디자인 및 데이터 과학과 같은 통합 작업에 필요한 '소프트웨어 개발' 부분이 향후 호주에서 새로운 기회를 창출하는 온라인 프리랜서 서비스의 가장 큰 범주가 될 것으로 예측하고 있으며, 실제 이 분야에서 일하는 근로자는 전체 근로자의 37%에 달하고 있다. 전체 근로자의 25%에 해당하는 크리에이티브 및 멀티미디어 서비스 업종에서 일하는 근로자의 경우, 디지털 기술의 발전에 힘입어 일하는 장소의 제약 없이 자

유롭게 독립적으로 일하는 비율이 높아지고 있다.

4. 인구 통계학적 변화

호주와 뉴질랜드에서는 고령 근로자가 늘어나면서 퇴직 붐을 경험하게 될 것이다. 호주에서는 2030년도가 되면 현재의 GDP 성장률을 유지하는 데 필요한 근로자가 6% 부족할 것으로 예상된다. 뉴질랜드 역시 2032년까지 은퇴 연령층이 증가할 것으로 예상되며, 뉴질랜드 인구 중 65세 이상의 인구 비율이 2016년 15%에서 22%까지 증가할 것으로 예상된다. 출산율, 순 해외 이주율 및 평균 기대 수명 증가 등의 최근 경향이 유지된다고 가정하면, 호주에서 65세 이상 인구의 비율은 2013년의 14 %에서 2033년 19%로 증가할 것이다. 이에 따라 양국의 노동 가능 인구는 더 많은 수의 은퇴 인구를 지원해야 할 것이고, 퇴직 연령을 늘림으로써 근로자들이 더 오래 일을 하게 될 것이다.

인구의 노령화와 함께 ‘Gen Y’와 ‘Gen Z’ 즉, 1980년에서 2009년 사이에 태어난 사람들은 향후 10년 동안 노동시장의 60%를 점유하게 될 것이다. 일반적으로 이 세대의 사람들은 개방적이고, 적응력이 뛰어나 혁신에 잘 적응할 수 있는 것으로 알려져 있다.

인구의 노령화와 세대교체는 직장 내에서 다양한 연령대와 문화적 배경을 가진 사람들이 함께 일하게 된다는 것을 의미한다. 이러한 인구 통계학적 변화는 직업교육·훈련에 많은 영향을 미치게 된다. 그 이유는 많은 근로자가 은퇴할 시기에 가까워지면, 상대적으로 나이가 많은 노동자들이 보유하고 있는 기술에 대한 미래 수요가 증가하기 때문이다. 즉, 숙련된 근로자가 은퇴함으로써 견습생을 감독·교육할 수 있는 사람이 적어지고, 이는 견습 훈련과 같은 교육에 영향을 미치게 된다. 따라서 이러한 인구구조의 변화는 교육훈련 및 노동력 개발에서의 모니터링과 장기 계획 마련의 필요성, 사람들이 어떻게 훈련되고 숙련되는지에 대한 다양한 접근 방식에 대해 고민하게 한다. 이 문제를 염두에 두고 Shah와 Dixon(2018)은 호주에서 은퇴로 인해 주로 발생할 미래의 일자리는 기술자와 무역 근로자의 숙련된 직종에 속할 것이라고 예측했다.

5. 미래 노동 환경에서 필요로 하는 기술

우리의 직업은 기술, 경제, 인구 통계학, 사회 및 기타 변화에 대응하여 진화하고 있다. 따라서 미래의 노동시장에서 경쟁력을 확보하기 위해 사람들은 더 이상 단순한 기능적 기술(목공, 기계공, 벽돌 쌓기 등)에만 의존할 수 없게 될 것이다. 그렇다면 특정 ‘기능적 기술’ 이외에, 지원자가 미래의 직업에 경쟁력을 갖출 수 있도록 필요한 기술은 무엇일까? 사람들은 기능적 기술 이외에 ‘양도 기술’이라 불리는 다음 세 가지 기술을 필요로 하게 될 것이다. 이는 지난 3년간 호주에서 가장 큰 수요 증가를 이룬 기술로서, 디지털 리터러시(212% 증가), 비판적 사고(158% 증가) 및 창의력(65% 증가)이다. 고용주는 관련 기능 기술과 함께 이러한 양도 기술을 갖출 것을 요구하고 있다.

이러한 양도 기술이 그동안 전혀 볼 수 없었던 완전히 새로운 기술은 아니지만, 예전에 비해 점점 더 많이 요구되고 있다. White(2018)연구에 따르면, 지난 4년 동안의 인터넷 취업 알선에서 ‘고용 가능성 기술’을 연구해 왔는데, 고용주는 다른 모든 기술보다 의사소통기술을 요구하고 있다고 한다. 즉, 모든 직종에서 고용주는 효과적인 의사소통 능력이 가장 중요하다고 생각하고 있었다. 인터넷 직업 게시에서 고용주가 선정한 상위 10가지 고용 가능성 기술은, 의사소통기술, 조직 기술, 작문, 계획, 정확성, 공동작업, 문제해결, 시간관리, 연구 및 컴퓨터/디지털 기술 등이었다.

기술 진보적 관점에서 볼 때, 디지털 기술은 근본적으로는 기능적 기술이다. 따라서 근로자들에게 기능적 기술에 대한 요구가 증가될 것으로 예상된다. 그러나 의외로 많은 사람들이 직장에서 디지털 기술을 사용하고 있지 않거나, 적절한 정보통신기술(ICT)을 보유하지 못하고 있다는 주장이 있다. 또한 일부 고용주는 디지털 기술에 대한 이해 부족, 디지털 기술 업그레이드에 대한 비용 문제 등을 이유로 새로운 디지털 기술을 채택하기를 꺼리기도 한다. 일부 산업에서는 지난 5년 동안 디지털 혁신이 이루어졌지만, 일부분은 디지털 기술의 채택이 제한되어 있었다는 보고도 있다. 하지만 대부분의 대기업에서는 디지털 기술과 관련된 사내 교육을 실시하고 있고, 소규모 기업들에서는 필요한 디지털 기술을 갖춘 근로자를 고용하는 경향이 증가하고 있다. 따라서 근로자에게 디지털 기술을 숙련시키는 직무교육의 중요성이 높아지고 있다.

호주 고용주는 근로자들이 기업가정신, 창의력 및 도전정신 등을 갖추는 것과 동시에, 디지털 화하고 있는 작업 환경에서 고급 디지털 기능을 자신 있게 사용할 수 있기를 기대하고 있다. 호

주의 인터넷 취업 알선에 대한 최근의 분석에 따르면, 호주의 현재 노동 인구의 90% 이상이 향후 2~5년 이내에 의사소통, 정보검색 및 거래를 위한 기술을 사용할 수 있는 디지털 시민이 되어야 한다는 점을 보여 주고 있다. 하지만 산업교육 패키지에 포함된 디지털 관련 기술은 주로 기계장치 작동을 위한 기본적인 수준에 머물러 있고, 디지털 기술에 대한 교육은 핵심역량이 아닌 선택 과목으로 선정되어 있다. 이는 직업기술 커리큘럼에서 디지털 기술이 미래를 대비하기 위한 핵심 과목으로 시급하게 변경해야 할 필요성이 있음을 시사한다.

표 1. 미래 노동 환경에서 필요로 하는 기술

기초 능력	독해력 및 수리능력과 같은 기초 기술은 지식 경제에서 대단히 중요하다. 강력한 기초 기술은 보다 전문화된 기술 분야에서 교육과 훈련을 받는 데 필수적이다.
협업을 위한 기술	고용주는 효율성을 향상시키고 조직의 목표를 달성하는 것을 목표로 정보를 협업하고 공유할 수 있는 사람들로 구성된 문화를 개발하려고 노력하고 있다. 구체적인 기술에는 의사소통, 팀워크, 관계 관리, 조직 인식, 사회적/문화적 인식, 사교성 및 기타 교육이 포함된다.
학습 및 적응을 위한 기술	작업 내의 변경 사항은 계속 진행되며 가속화될 수 있다. 이를 위해서는 근로자가 새로운 프로세스와 기술에 지속적으로 적응하고 기술 개발에 더 많은 책임을 져야 한다. 구체적인 기술에는 적응력, 인내력, 탄력성, 호기심, 반응성, 실험 및 개척정신 등이 포함된다.
기업가정신	이 기술들은 21세기에 없어서는 안 될 것으로 널리 간주되고 있으며, 문제를 규명하고, 해결책을 만들고, 행동을 취하고, 자립심이 풍부한 것과 관련이 있다. 특정 기술에는 문제해결, 협상, 커뮤니케이션, 고객 참여, 설득, 창의력, 자기 관리, 실험, 금융 문맹 퇴치, 주도권 및 비판적사고가 포함된다.
분석 기술	가용 데이터를 사용하고 그로부터 가치를 창출하는 분석 기술을 가진 근로자들의 중요성이 높아짐에 따라, STEM(과학적, 기술적, 공학적 및 수학) 기술에 대한 수요가 증가할 것이다. 데이터 양의 폭발과 빅 데이터의 등장으로 일부에게는 데이터를 분석하고 표시할 수 있는 능력이 요구될 것이며, 다른 사람들에게는 데이터 분석을 해석하고 결과를 적용할 수 있는 능력이 필요할 것이다.
가치 창출을 위한 기술	호주와 뉴질랜드의 지식 기반 경제로의 지속적인 변화, 세계적 경쟁의 증가, 한정된 자원의 압박, 그리고 소비자들의 변화에 따라, 고용주들은 보다 적은 자원을 사용하여 귀중한 제품을 만들 수 있는 근로자를 찾고 있다. 이를 위한 특정 기술은 창의력, 문제해결, 지략, 추론, 데이터 분석/해석, 고객 참여, 실험 및 비판적사고 등이 될 것이다.
비자동화 기술	일상적인 작업에서 자동화가 더 많이 진행됨에 따라, 잠재 고객과 협상하고 설득하는 직무가 늘어날 것으로 예상된다. 구체적인 기술에는 공감, 사교성, 팀워크, 사회적 문화적 인식, 의사소통, 설득력 및 적응력 등이다.
소셜 플랫폼 기술	미래의 의사소통 도구는 직원들에게 뉴미디어에 대한 지식을 요구한다. 소셜 미디어와 기술은 새로운 형태의 생산과 가치 창출을 주도할 것이다. 이 분야에서 필요한 기술은 새로운 미디어 소양, 디자인 사고방식, 다문화 역량, 전산 사고, 가상 공동 작업 등이 포함된다.

Ⅲ. 글로벌 미래를 위한 기술 개발에서 직업교육의 역할

교육 및 훈련은 근로자와 기업가의 역량 즉, 경제의 생산성과 혁신역량을 결정한다. 특히, 직업교육·훈련은 호주 기업 및 신생 기업들에게 숙련된 근로자를 공급하는 중요한 원천이다. 새로운 수요와 기술변화에 산업이 신속하게 적응해야 될 필요성이 증가하고 있고, 높은 기술과 보다 빈번한 기술 업데이트가 요구되는 직무가 많아짐에 따라 직업교육·훈련의 중요성은 더욱 커질 것이다.

뉴사우스웨일즈에서는 직업교육을 요구하는 직무가 2015년 약 30%에서 2036년 45%로 증가할 것으로 예상된다. 또한 남호주에서는 2025년까지 직업교육 자격에 대한 요구가 전체 자격 수요의 3분의 2를 차지할 것으로 예상되고 있다. 직업교육·훈련은 자동화로 인해 영향을 받는 직업에서 벗어나 새로운 기술이 필요한 직업 및 산업에서의 취업 기회를 높이는 데 도움이 될 것이다.

고등교육에 대한 뉴질랜드의 전망에 따르면, 2018년에서 2022년 사이에 3등급에서 4등급 수준의 인증서는 3.7%, 5등급에서 7등급 사이의 자격증에 대한 수요는 6.9% 상승할 것으로 예상된다. 더 많은 일자리가 자동화되면서 고용 위기에 처한 저숙련 노동자들이 재취업하기 위한 직업교육에 대한 수요도 증가할 것이다. 따라서 향후 직업교육·훈련은 직업 및 기술 역량 습득 이외에도, 새로운 기술 변화에 빠르게 적응하고 다양성을 포용할 수 있는 소프트 스킬을 기르기 위한 지속적인 학습 및 적응 정신을 부여하는 것이 되어야 할 것이다. 

참고문헌

Anna Payton and Genevieve Knight, NCVER 27th National VET Research Conference ‘No Frills’ Skills for a global future

<<https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/skills-for-a-global-future>>.

Allen, R, Teodoro, N & Manley, C 2017, Future skills and training: a practical resource to help identify future skills and training, Australian Industry Skills Committee, viewed 26 March 2018, <<https://www.aisc.net.au/sites/aisc/files/documents/Future%20Priority%20Skills%20Resource.pdf>>.

AlphaBeta 2017, The automation advantage: how Australia can seize a \$2 trillion opportunity from automation and create millions of safer, more meaningful and more valuable jobs, AlphaBeta, Sydney, viewed 14 September 2017, <<http://www.alphabeta.com/the-automation-advantage>>.

Ardern, J 2018, ‘Joint effort to prepare for future work challenges’, media release 3 May 2018, viewed 4 July 2018, <<https://www.beehive.govt.nz/release/joint-effort-prepare-future-work-challenges>>.

Australian Department of Industry, Innovation and Science 2017, The digital economy: opening up the conversation, Department of Industry, Innovation and Science, Canberra, viewed 28 September 2017, <<https://www.industry.gov.au/innovation/Digital-Economy/Documents/Digital-Economy-Strategy-Consultation-Paper.pdf>>.

2016, Australian innovation system report 2017, Department of Industry, Innovation and Science, Canberra, viewed 4 June 2018, <<https://industry.gov.au/Office-of-the-Chief-Economist/Publications/Pages/Australian-Innovation-System.aspx>>.

Australian Industry and Skills Committee National industry insights report: national overview, Department of Education and Training, viewed 24 June 2018, <<https://nationalindustryinsights.aisc.net.au/national>>.

Australian Industry Group 2018, Developing the workforce for a digital future: addressing critical issues and planning for action, Australian Industry Group, Sydney, viewed 30 March 2018, <https://cdn.aigroup.com.au/Reports/2018/Developing_the_workforce_for_a_digital_future.pdf>.

Bowles, M 2017, Automation: implications for training packages, Skills Impact, Melbourne, viewed 30 May 2018, <<https://www.skillsimpact.com.au/skillimpactmedia/uploads/2017/11/AutomationSkillsDeakinFinalReport2.pdf>>.

Business Council of Australia 2016, Being work ready: a guide to what employers want, Business Council of Australia, Melbourne, viewed 30 May 2018, <<http://www.bca.com.au/docs/3d549847-52bc-4c95-8da9-315daaac67b3/Being%20Work%20Ready%20Guide.pdf>>.

- Cassells, R, Duncan A, Mavisakalyan A, Phillimore J, Seymour R & Tarverdi Y, 2018, Future of work in Australia: preparing for tomorrow's world, Bankwest Curtin Economics Centre, Focus on the states series, Issue #6, April 2018, viewed 3 May 2018, <<http://bcec.edu.au/publications/future-work-australia-preparing-tomorrows-world>>.
- Committee for Economic Development of Australia 2015, Australia's future workforce?, Melbourne, viewed May 2017 <<http://www.ceda.com.au/research-and-policy/policy-priorities/workforce>>.
- Culling, J & Skilling, H 2018, 'How does New Zealand stack up? A comparison of labour supply across the OECD', Bulletin, vol. 81, April 2018, Reserve Bank of New Zealand, viewed 30 May 2018, <<https://www.rbnz.govt.nz/-/media/ReserveBank/Files/Publications/Bulletins/2018/2018apr81-02.pdf>>.
- Foundation for Young Australians 2017, The new basics: Big data reveals the skills young people need for the New Work Order, FYA new work order report series, Melbourne, viewed 19 June 2018, <http://www.fya.org.au/wp-content/uploads/2016/04/The-New-Basics_Update_Web.pdf>.
- Gekara, V, Snell, D, Molla, A, Karanasios, S & Thomas, A forthcoming, Skilling the Australian workforce for an emerging digital economy: towards a digital skills framework, NCVER, Adelaide.
- Hajkowicz, S, Reeson, A, Rudd, L, Bratanova, A, Rodgers, L, Mason, C & Boughen, N 2016, Tomorrow's digitally enabled workforce: megatrends and scenarios for jobs and employment in Australia over the coming twenty years, CSIRO, Brisbane, viewed 1 June 2018, <<https://publications.csiro.au/rpr/download?pid=csiro:EP161054&dsid=DS1>>.
- Healy, J, Nicholson, D & Gahan, P 2017, The future of work in Australia: anticipating how new technologies will reshape labour markets, occupations and skill requirements, Future frontiers analytical report, NSW Department of Education, Sydney, viewed 18 May 2018, <<http://www.monte.nsw.edu.au/files/2615/2220/7017/The-Future-of-Work-in-Australia-analytical-report11.pdf>>.
- Innovation and Science Australia 2017, Australia 2030: prosperity through innovation, Department of Industry, Innovation and Science, Canberra, viewed 30 January 2018, <<https://industry.gov.au/Innovation-and-Science-Australia/Australia-2030/Pages/default.aspx>>.
- Kiernan, G 2018, From education to employment: megatrends affecting NZ's working environment, Wellington, Infometrics, viewed 4 July 2018 <http://www.infometrics.co.nz/infometrics_megatrends/>.
- Lowe, P 2017, 'The labour market and monetary policy', address to the Anika Foundation Luncheon, Sydney, viewed 7 June 2018, <<https://www.rba.gov.au/speeches/2017/pdf/sp-gov-2017-07-26.pdf>>.
- Lowry, D, Molloy, S & McGlennon S 2008, Future skill needs: projections and employers' views, NCVER, Adelaide, viewed 5 June 2018, <https://www.ncver.edu.au/__data/assets/file/0016/6316/nr04022_10.pdf>.

Manyika J 2017, Technology, jobs and the future of work, executive briefing (updated 2017), McKinsey Global Institute, San Francisco, viewed 1 June 2018, <<http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>>.

New Zealand Ministry of Business, Innovation and Employment 2018a, Medium to long-term employment projections: looking ahead to 2026, New Zealand Ministry of Business, Innovation and Employment, Wellington, viewed 30 May 2018, <<http://www.mbie.govt.nz/info-services/employment-skills/labour-market-reports/forecasting/medium-long-term-employment-forecasts/document-image-library/medium-longterm-employment-outlook-2026.pdf>>.

2018b, 'New Zealand labour market dashboard: the worker', New Zealand Ministry of Business, Innovation and Employment, viewed 12 July 2018 <https://mbien.shinyapps.io/labour-market-dashboard_prod>.

2018c, 'Digital economy', New Zealand Ministry of Business, Innovation and Employment, Wellington, viewed 4 July 2018, <<http://www.mbie.govt.nz/info-services/digital-economy>>.

New Zealand Ministry of Education 2018, New Zealand tertiary education demand forecast 2018, NZ Ministry of Education, viewed 13 July 2018, <<https://www.educationcounts.govt.nz/publications/80898/172620>>.

NCVER 2017, Survey of Employer Use and Views of the VET system 2017, NCVER, Adelaide, viewed 12 June 2018, <<https://www.ncver.edu.au/publications/publications/all-publications/employers-use-and-views-of-the-vet-system-2017>>.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) 2016, The Survey of Adult Skills: reader's companion, 2nd edn, OECD Publishing, Paris, viewed 5 June 2018, <<http://www.oecd.org/publications/the-survey-of-adult-skills-9789264258075-en.htm>>.

Payton, A 2017, Skilling for tomorrow, NCVER, Adelaide, viewed 15 June 2018, <<https://www.ncver.edu.au/publications/publications/all-publications/skilling-for-tomorrow>>.

Seet, P, Jones, J, Spoehr, J, Hordacre, A-L 2018, The fourth industrial revolution: implications for technological disruption for Australian VET, NCVER, Adelaide, <<https://www.ncver.edu.au/publications/publications/all-publications/the-fourth-industrial-revolution-the-implications-of-technological-disruption-for-australian-vet>>.

Shah, C & Dixon, J 2018, Future job openings for new entrants by industry and occupation, NCVER, Adelaide, <https://www.ncver.edu.au/__data/assets/pdf_file/0026/2141783/Future-job-openings.pdf>.

Stats NZ 2018, 'Labour force participation rate', Stats NZ, Wellington, viewed 30 May 2018, <http://archive.stats.govt.nz/browse_for_stats/snapshots-of-nz/nz-social-indicators/Home/Labour%20market/lab-force-particip.aspx>.

2016, 'National Population Projections: 2016 (base)–2068', Stats NZ, Wellington, <http://archive.stats.govt.nz/browse_for_stats/population/estimates_and_projections/NationalPopulationProjections_HOTP2016/Commentary.aspx#morepeople>.

Training and Skills Commission 2017, Skills for the Future Jobs 2020 Series — May 2017, Training and Skills Commission, South Australia, Adelaide, viewed 12 June 2018, <http://www.tasc.sa.gov.au/DesktopModules/Bring2mind/DMX/Download.aspx?Command=Core_Download&EntryId=756&PortalId=5&TabId=1047>.

White, I 2018, Internet job postings: employability skills - infographic, NCVER, Adelaide, <<https://www.ncver.edu.au/publications/publications/all-publications/internet-job-postings-preliminary-skills-analysis/internet-job-postings-employability-skills-infographic>>.

사람이 희망입니다.

‘외로움’에 대한 영국 정부의 접근과 정책적 함의

윤혜준 한국직업능력개발원 연구위원

I. 들어가는 글

외로움(loneliness)은 전염병처럼 번지는 현대인의 병이다. 사실 외로움은 인간이면 누구나 가질 수 있는 주관적 감정이며 어느 시대에도 존재하였다. 그러나 사회적 고립감과 소외감이 오래 지속되어 부정적인 사고와 행동을 심화시키는 악순환으로 이어질 때 외로움은 심각한 사회 문제가 된다. 「군중 속의 외로움: 사회적 네트워크에 내재된 외로움의 구조와 확산(Alone in the crowd: The structure and spread of loneliness in a large social network)」을 발표한 존 카치오포(John Cacioppo) 교수에 따르면, 외로움은 개인적 수준에서 타인으로부터 고립되었다고 느낀 결과로 나타날 뿐 아니라 전염을 통해 사회적 네트워크 안에서 발현된다고 한다(Cacioppo et al., 2009). 현대 사회를 살아가는 많은 사람들에게 외로움이라는 사회적 고통은 이미 현실이다.

영국의 테레사 메이 총리는 지난 1월 외로움을 담당하는 장관(Minister of Loneliness)으로 트레이시 크라우치(Tracey Crouch)를 임명했다. 이러한 결정의 배경에는 고(故) 조 콕스(Jo Cox) 노동당 하원 의원의 사망이 있었다. 영국은 2016년 6월 23일 실시된 국민투표에서 전체 영국인의 52%가 유럽연합(EU) 탈퇴에 찬성함에 따라 브렉시트(Brexit)를 결정하였는데, 투표 일주일 전인 6월 16일 EU 탈퇴를 반대하던 조 콕스 의원이 총격을 당하는 일이 발생하였다. 조 콕스는 생전 외로움이 개인의 정신적 고통과 삶의 질에 미치는 심각한 영향에 대한 문제를 제기하고 이를 해결하기 위한 방안을 연구하는 활동을 주도하였다. 그녀의 사후 조직된 ‘조 콕스 위원회(Jo Cox Commission on Loneliness)’는 초당적 차원에서 외로움에 관한 연구를 진행하였다. 위원회는 사

회적 고립과 단절 문제에 국가가 보다 전략적으로 대응할 수 있도록 장관급 책임자를 임명하라는 권고를 제안하였는데, 이에 테레사 메이 총리가 스포츠·시민사회 장관으로 하여금 외로움 담당 장관을 겸하도록 임명하였다. 그러나 현재 트레이시 크라우치는 스포츠·시민사회 장관직에서 사임하였고, 2018년 11월 5일 밌스 데이비스(Mims Davies) 장관이 해당 직에 지명되어 외로움 관련 정책 업무를 수행하고 있다. 이 글에서는 외로움이라는 사회적 현상에 대한 영국 조 콕스 위원회의 문제 제기와 영국 정부가 이에 대한 조치로 수립한 외로움 문제 해소를 위한 전략 보고서 및 영국 통계청의 외로움 분석 결과 자료 등을 통해 영국 정부가 외로움이라는 사회 문제에 대해 어떻게 접근하고 있는지를 소개하고자 한다.

II. 외로움 문제에 맞서기 위한 영국 정부의 전략¹⁾

1. 조 콕스 외로움 위원회의 외로움 문제 제기

조 콕스 외로움 위원회(Jo Cox Commission on Loneliness)는 영국 내 외로움 문제의 심각성을 인식하고 이를 위해 노력했던 조 콕스 의원의 뜻을 이어 지난 2017년 1월 조직되었다. “우리가 함께 함으로써 외로움을 겪는 사람들의 삶을 변화시킬 수 있다.”라는 조 콕스의 비전에 영향을 받아 구성된 조 콕스 위원회는 Age UK, Refugee Action, Action for Children 등을 포함한 13개 단체와 파트너를 맺고 있다. 위원회의 활동은 한 마디로 사람들이 연결되도록 장려하는 것이라 할 수 있다. 외로움은 여성, 남성, 노인, 아동, 청년, 난민, 장애인 등 어떠한 배경을 가리지 않고 모두에게 영향을 미친다. 조 콕스 위원회의 보고서는 영국의 다양한 기관과 단체에서 수행한 외로움과 관련한 조사 결과를 종합하여 발표하였는데 주요 결과는 다음과 같다.

– 약한 사회적 관계는 하루에 담배 15개비를 피는 것만큼 건강에 해로움.

1) 본 장의 내용은 The Jo Cox Loneliness Commission(2017), 영국 정부 발간 보고서인 ‘Civil Society Strategy: building a future that works for everyone’, ‘A connected society: a strategy for tackling loneliness’ 및 정부 홈페이지 공개 자료를 번역·재구성함.

- 9백만 명 이상의 영국인이 항상 또는 자주 외로움을 느낌.
- 52%의 부모들이 외로움과 관련한 문제를 갖고 있음.
- 런던에 거주하는 이민자 및 난민의 58%는 외로움과 고립감이 가장 큰 난관임.
- 75세 이상 노인 3명 중 1명은 외로움을 스스로 통제하기 어렵다고 함.
- 20만 명 이상의 성인들은 한 달 이상 친구나 친척들과 대화하지 않음.
- 18~34세 성인 장애인의 85%가 외로움을 느낌.
- 의사 4명 중 3명은 하루에 1~5명 사이의 환자가 외로움으로 병원을 찾는다고 함.

조 콕스 위원회는 외로움이라는 난관을 해결하기 위해 세 가지 핵심 영역, 즉 국가의 리더십(national leadership), 성과 측정(measuring progress), 행동 촉진(catalysing action)에서 정부가 행동을 취할 것을 촉구하였다. 첫째, 외로움과 관련한 국가 리더십의 공백이 존재함을 지적하고 중앙 정부가 외로움과 관련한 전 연령층에 걸친 포괄적인 국가 전략을 수립해야 함을 역설하였다. 이러한 전략은 정부가 주도하되 NHS(National Health Service) 등 법으로 정한 단체를 포함한 전문가들의 경험과 능력에 기반하여 수립해야 함을 강조하였다. 또한 외로움 전략의 개발과 수행을 책임질 장관을 지명할 것으로 촉구하였다. 마지막으로 이러한 전략이 개인 및 지역사회 내 사회적 연결망에 미치는 영향을 분석하기 위해 현재의 가족 테스트(family test)를 가족 및 관계 테스트(family and relationship test)로 확대할 것을 제안하였다. 둘째, 위원회는 외로움 문제를 줄이기 위한 전략적 목표 달성의 진전 사항을 파악하기 위해 외로움에 관한 국가 지표를 전 연령층에 설정하고 국가 및 지역 수준에서 모니터링할 것을 촉구하였다. 이에 더하여 외로움의 원인과 결과를 분석할 도구의 마련과 데이터 수집, 외로움 연간 보고서의 발간, 외로움을 피하고 사람들과 연결될 수 있도록 도울 수 있는 알기 쉬운 메시지 전달 등도 필요하다고 주장하였다. 마지막으로 정부는 전략을 혁신적으로 실행할 수 있도록 지원할 사업체, 재단 등과 협력할 것을 촉구하였다. 위원회는 이러한 행동이 비단 정부만이 아닌 시의회 의장, 공공 부문 및 민간 부문의 리더, 지역사회 등의 역할도 중요하다고 밝혔다.

표 1. 조 콕스 위원회의 영역별 행동 촉구

Key areas	Call to action
National leadership	• A UK wide Strategy for Loneliness across all ages • A nominated lead Minister • A Family and Relationships Test for new policy
Measuring progress	• A national indicator on loneliness across all ages • Measures of loneliness included in major national studies • Annual reporting on loneliness • A programme to develop the evidence around 'what works' in tackling loneliness • Easy-to-understand messages to help individuals connect with others and avoid loneliness
Catalysing action	An innovation and spread fund, to: • Stimulate innovation • Provide seed funding for communities • Scale-up and spread promising approaches

출처: The Jo Cox Loneliness Commission(2017), p. 3.

2. 외로움 문제를 다룬 영국 정부의 전략 보고서

조 콕스 위원회가 외로움 문제를 해결하기 위해 제시한 행동 지침은 이후 정부 전략 수립의 상징적인 가이드라인으로 작용하였다. 외로움에 관한 부처 간 업무를 관장하기 위해 스포츠·시민사회 장관(Minister for Sport and Civil Society)인 트레이시 크라우치가 최초로 외로움 장관으로 겸직 임명되었고, 외로움에 관한 정부 정책 및 프로젝트 운영을 지원하는 범정부 팀이 디지털·문화·미디어·스포츠부 (Department for Digital, Culture, Media and Sport) 내에 구성되었다. 크라우치 사임 이후 현재 밌스 데이비스(Mims Davies) 장관이 의장으로 활동하고 있다.

이후 영국 정부는 「모두를 위한 미래를 만들기 위한 시민 사회의 전략(Civil Society Strategy: building a future that works for everyone)」이라는 보고서를 2018년 8월 발간하였다. 외로움을 본격적으로 다룬 보고서는 아니지만, 여기에서 제시한 시민사회 전략은 정부가 어떻게 사람들 사이의 긴밀한 연결을 지원할 것인지에 집중하고 있으므로 외로움 관련 전략 수립의 토대가 되는 포괄적인 접근으로 보인다.

표 2. 외로움 문제에 대응하기 위한 범정부 팀(Loneliness cross-Government team)

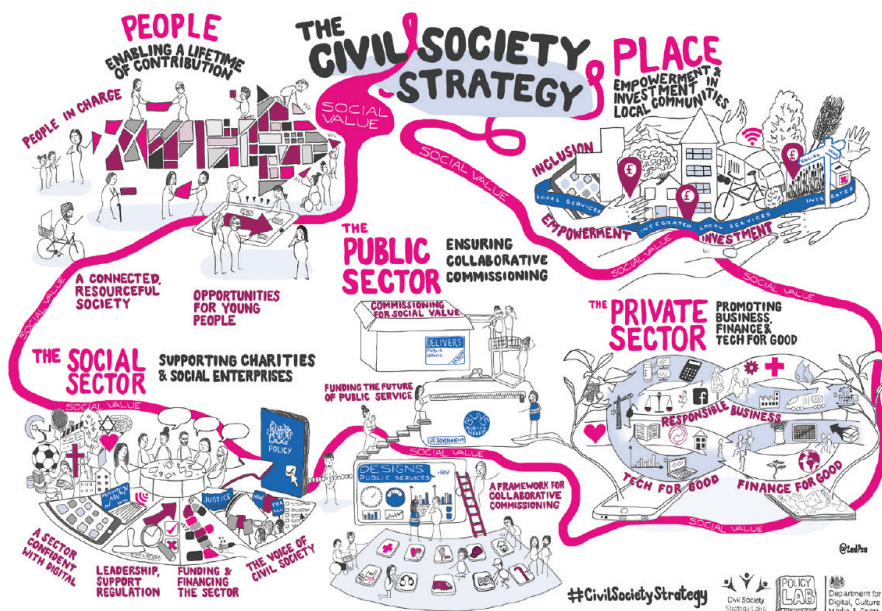
- Chair: Mims Davies MP (Minister for Sport and Civil Society)
- Victoria Atkins MP (Parliamentary Under Secretary of State for Crime, Safeguarding and Vulnerability)
- Caroline Dinenage MP (Minister of State at the Department of Health and Social Care)
- Lord Gardiner (Parliamentary Under Secretary of State for Rural Affairs and Biosecurity)
- Nusrat Ghani MP (Parliamentary Under Secretary of State at the Department for Transport)
- Nick Gibb MP (Minister of State for Schools)
- Sarah Newton MP (Minister of State for Disabled People, Health and Work)
- Rishi Sunak MP (Parliamentary Under-Secretary of State for Housing, Communities and Local Government)
- Kelly Tolhurst MP (Parliamentary Under Secretary of State, Minister for Small Business, Consumers and Corporate Responsibility)

출처: <https://www.gov.uk/government/collections/governments-work-on-tackling-loneliness>, 2018. 11. 30.

이 보고서에 제시된 전략들은 시민 사회의 역할을 강조하면서 시민 사회가 사회적 가치를 만들기 위한 목적으로 활동하도록 유인하고 있다. 여기서 사회적 가치는 인간의 삶을 보다 풍요롭게 하고 사회를 더욱 공정하게 만드는 것을 의미한다. 본 보고서는 공동체의 번영이 강력한 재정적, 물리적, 자연적 자원과 사람들 사이의 강한 유대를 의미하며, 공동체의 번영으로부터 사회적 가치가 확산된다고 역설한다. 과거에는 사회적 가치를 형성하는 토대인 사람, 물리적 공간, 민간 부문, 공공 부문이 각각 분리되어 작용한다고 여겼으나, 이제는 다양한 영역이 긴밀히 연계될 때 개별 영역의 총합을 넘어서는 성과가 나타난다고 보고 있다.

오늘날에는 외로움을 포함하여 복잡한 사회 문제를 개인이 혼자 해결할 수 없으므로 정부가 다양한 인적, 물적 자원과 정부 정책, 그리고 이러한 일을 할 수 있는 최적의 사람들이 함께 모이도록 도와야 한다. 본 보고서를 통해 제시된 전략들은 정부가 앞으로 어떻게 시민 사회와 협력하고 지지할 것인가를 15개의 미션을 통해 보여 주고 있다. 특히, 주목할 만한 부분은 첫 번째 미션인 ‘연결된, 자원이 풍부한 사회(a connected, resourceful society)’에서 외로움과 사회적 연계의 문제를 다루었다는 점이다. 영국 정부가 시민 사회 전략으로 제시한 첫 번째 미션은 새로운 기술과 일하는 방식의 변화가 가져올 미래 변화에 대응하기 위해 사회를 지탱하는 다양한 조직들을 보다 연결하고 강화하는 것을 지원하는 일이다.

그림 1. 시민사회 전략

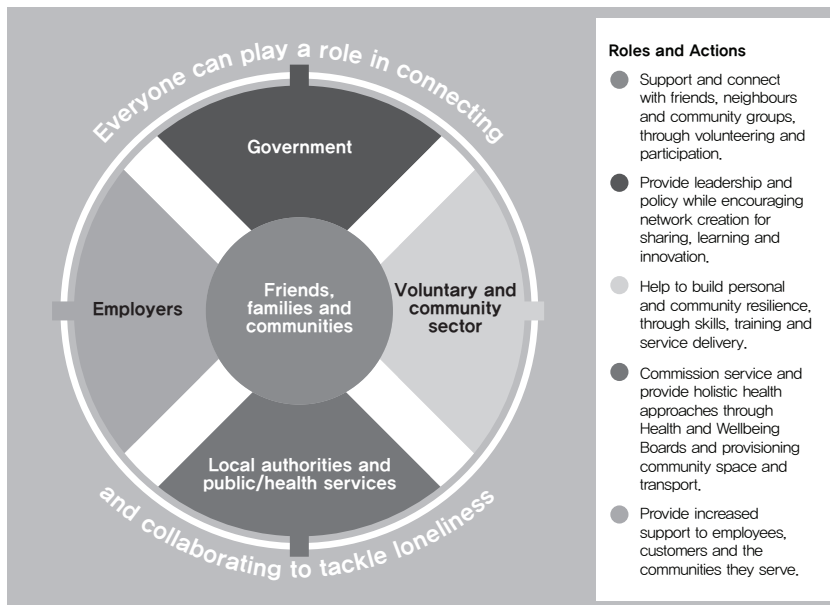


출처: HM Government(2018), 「Civil Society Strategy: building a future that works for everyone」, p. 8.

2018년 10월 영국 정부는 「연결된 사회: 외로움에 맞서기 위한 전략(A connected society: A strategy for tackling loneliness)」보고서를 발표하였다. 이 보고서의 서문에서 테레사 메이 총리는 조 콕스의 비전을 실현하는 외로움 위원회의 제안을 진전시키기 위해서 할 수 있는 모든 것을 지원할 것임을 밝혔다. 외로움에 관한 문제를 이끌 장관을 최초로 임명한 것도 이러한 일환에서 이루어진 것이다. 이 보고서에 따르면, 외로움 문제에 대응하기 위한 영국 정부의 비전은 보다 긴밀하고 강하게 연결된 사회를 만드는 것, 가족·친구·지역사회가 외로움으로 인하여 위험에 처할 가능성이 높은 사람들이 있는 취약한 지점에서 서로를 지원하는 사회를 만드는 것이다. 이 보고서는 이러한 변화를 정부만의 노력으로 만들 수 없으며, 연결된 사회를 건설하는 데 모두가 중요한 역할을 할 수 있다는 비전과 전략을 제시하고 있다. 특히, 정부는 외로움을 예방하는 것에 전략의 초점을 두고 공공 서비스에 대한 인식의 변화를 중요시하였는데, 특히 사회적 처방(social prescribing)을 확대하여 외로움을 겪고 있는 사람들을 다루는 방식을 바꿀 것임을 역설하였다.

이 보고서는 큰 틀에서 정부가 다음의 세 가지 전략에 집중할 것임을 제시하였다. 첫째, 외로움의 원인과 결과를 밝히고, 외로움을 줄이는 데 무엇이 효과적일지에 관한 이해를 높이기 위해 증거를 수집하고 이에 기반한 전략을 수립하는 것이다. 이는 기존의 증거에 대한 평가와 함께, 외로움을 줄이기 위해 정부의 어떤 정책적 개입이 효과적인지에 관한 객관적인 자료를 지속적으로 제공할 수 있다. 둘째, 정부의 모든 정책에서 외로움에 대해 고려하는 것을 목표로 한다. 셋째, 외로움이라는 감정이 숨겨야 하거나 수치심을 갖게 하는 감정이라는 편견과 낙인을 줄이고, 외로움의 부정적 영향에 대한 국민의 인식을 개선하려는 노력에 집중하는 것이다.

그림 2. 외로움 극복 전략의 주체와 역할



출처: DDCMS(2018), 「A connected society: a strategy for tackling loneliness」, p. 15.

표 3. 「A connected society: A strategy for tackling loneliness」의 구성 및 주요 내용

구분	내 용
Chapter 1	- 증거 기반 전략의 방향 - 외로움에 관한 기존의 연구 및 조사 결과 종합 제공 - 외로움 측정 국가지표 지속적 개발 - 효과적인 정책 개입에 관한 증거 기반 자료 지속적 제공
Chapter 2	- 연결된 사회 구축을 위한 정부의 노력과 파트너십: 조직과 서비스 - 사회 처방 서비스 확대: 2020년까지 영국 전역에서 시행될 수 있도록 지원할 것이며, 다수의 사람들이 거주 지역에 상관없이 외로움을 경험할 때 그들이 필요한 지원을 받을 수 있도록 연계 - 관계 기관의 정보 공유: 지역 주민들이 적합한 활동, 서비스, 지원 등에 관한 정보를 효율적이고 정확하게 찾을 수 있도록 관계 기관들이 4개의 Data pilot 운영(The Department for Digital, Culture, Media and Sport, 지방 당국, the Local Government Association 등) - Home Office는 우체국, 민간 기업, 지방 당국, 지역 단체들과 함께 외로움을 경험하고 있는 노인들을 찾고 이들을 지원하기 위한 프로그램을 시범 운영
Chapter 3	- 연결된 사회 구축을 위한 정부의 노력과 파트너십: 지역사회 인프라 - 디지털 · 문화미디어 · 스포츠부는 다양한 공간을 활용하여 지역사회가 관계 형성을 도울 수 있도록 재정 투입 예정 - 교육부는 지역사회의 중심에서 학교가 접근 가능하고 개방된 공간으로 활용되도록 지침 공개 예정 - 교통부는 외로움을 줄이기 위한 교통수단의 역할 개발을 위해 교통서비스 공급자와 지역 관계 집단들과 함께 파트너십 형성
Chapter 4	- 연결된 사회 구축을 위한 사회적 관계 형성 문화 조성 - 외로움과 관련된 공론을 만들고, 낙인을 없애고, 커뮤니티 그룹을 번영시키기 위한 정부와 다른 기관의 협력 - 캠페인을 통해 외로움에 관한 편견을 줄이고 사회적 관계의 중요성에 대한 인식을 키우는 방법, 그리고 어떻게 쉬운 메시지와 정보를 통해 사람들이 행동하도록 만들지 탐색
Chapter 5	- 정부의 의제 추진 계획 - 스포츠 · 시민사회 장관이 외로움 문제와 관련한 범정부 팀 정책을 주도 - 외로움 어젠다의 진행 상황에 관한 보고서 매년 발간

출처: DDCMS(2018), 「A connected society: a strategy for tackling loneliness」

Ⅲ. 영국 통계청의 외로움 실태조사²⁾

영국 통계청(Office for National Statistics: ONS)은 지난 2018년 4월 “Loneliness: What characteristics and circumstances are associated with feeling lonely?”라는 보고서를 발표하였다. 이는 조 콕스 위원회의 제안에 따라 메이 총리가 외로움 전략의 일환으로 ONS에 외로움을 측정할 국가지표 개발을 요청함으로써 이루어졌다. ONS는 현재 관계부처 그룹, 단체, 학계,

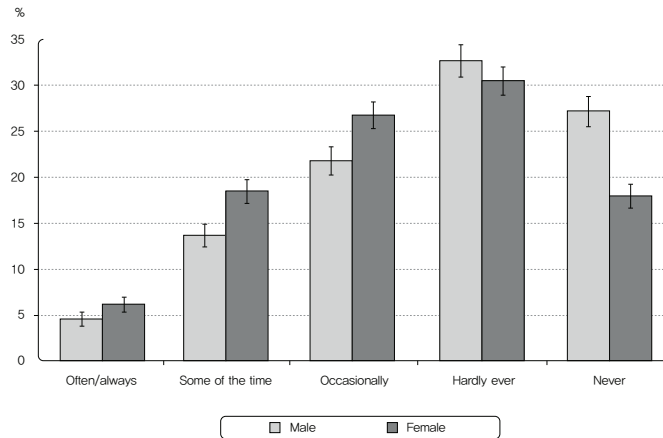
2) 영국 통계청(ONS)이 2018년 4월 발표한 보고서 “Loneliness: What characteristics and circumstances are associated with feeling lonely?”의 내용을 번역·재구성함.

기타 이해관계자와 함께 외로움을 측정하는 방법을 검토하고 이에 관한 제안서를 발간하는 작업을 진행하고 있다.

이 보고서는 2016년 8월부터 2017년 3월까지 ONS가 수행한 공동체생활조사(Community Life Survey: CLS) 데이터에 기반하여 외로움 관련한 개인적 특성과 환경을 분석한 결과를 제시하고 있다. 조사는 잉글랜드에 거주하고 있는 사람들을 대상으로, “당신은 얼마나 자주 외로움을 느끼니까?”라고 질문하고 “자주/항상(often/always)”, “종종(sometimes)”, “가끔(occasionally)”, “거의 없음(hardly ever)”, “전혀(never)” 중 하나의 항목에 자기보고식으로 응답하도록 하였는데, 외로움의 경험과 개인적 삶의 측면도 함께 설문하였다. 이 실태조사는 외로움의 정도가 아닌 빈도에 초점을 두고 외로움의 경험을 증감시키는 개인적 특성과 환경을 확인하는 것이 목적이었다. 조사의 결과는 외로움의 위험을 높이거나 낮출 수 있는 인적 특성을 수집하여 외로움에 관한 프로파일을 제시하고, 외로움을 자주 느낄 위험이 있는 사람을 더욱 효과적으로 지원하는 데 사용될 수 있다. 통계의 질 향상을 위해 로지스틱 회귀분석 및 군집분석에서 “자주/항상”, “종종”, “가끔” 외로움을 느낀다고 응답한 사람들은 “더 자주 외로운(more often lonely)” 집단으로 분류하고, “거의” 또는 “전혀” 외로움을 느끼지 않는다고 응답한 사람들은 “거의 또는 전혀 외롭지 않은(hardly ever or never lonely)” 집단으로 분류하였다. 이 글에서 언급한 차이에 대한 통계적 유의성은 95% 신뢰구간에 기반한다. 주요 조사 결과를 요약하여 제시하면 다음과 같다.

먼저 “누가 더 자주 외로운가?”와 관련한 문항의 분석 결과를 살펴보면, 16세 이상 잉글랜드에 거주하는 영국 성인의 20명 중 1명에 해당하는 5%가 “자주/항상” 외로움을 느낀다고 응답하였다. 여성이 남성보다 “자주/항상”, “종종”, “가끔” 외로움을 느낀다고 응답한 빈도가 유의미하게 높고, 반대로 전혀 외로움을 느끼지 않는다고 응답한 빈도는 남성보다 낮다. 이는 외로움에 관한 개인적인 경험을 되돌아보거나 질문에 대답하는 방식에서 나타나는 성별의 차이를 일부 반영하고 있다. 일부 연구에서는 여성에 비해 남성이 외로움과 같은 바람직하지 않은 감정을 보고하는 것을 보다 꺼릴 수도 있다고 한다.

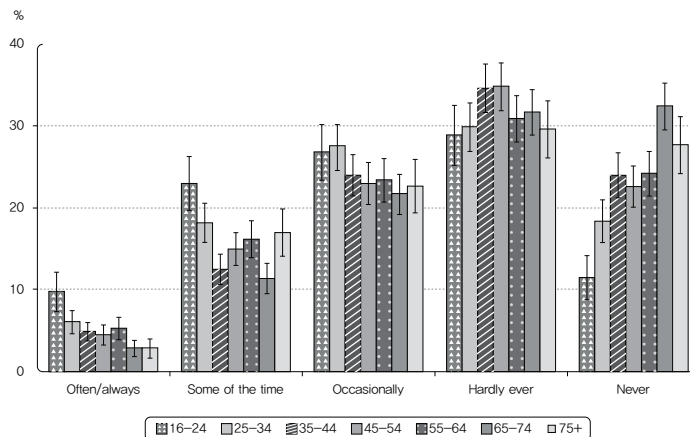
그림 3. 성별 외로움의 응답 빈도



자료: Office for National Statistics(2018), p. 4.

연령 집단 6개 그룹 중 가장 젊은 16~24세 연령 집단이 “자주/항상” 외로움을 느낀다고 응답할 가능성이 다른 연령 집단에 비하여 매우 높다. 이들은 또한 모든 연령 집단 중에서 “전혀” 외로움을 경험하지 않는다고 응답할 가능성도 가장 낮다.

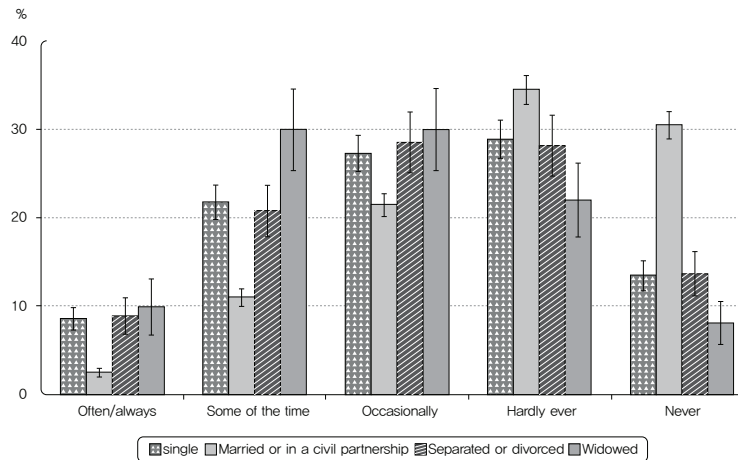
그림 4. 연령 집단별 외로움 응답 빈도



자료: Office for National Statistics(2018), p. 5.

혼인 상태별 외로움 빈도의 경우에는 사별한 사람들이 자주 외로움을 경험한다고 응답한 빈도가 가장 높고, 다른 집단들에 비하여 전혀 외로움을 경험하지 않는다고 응답한 빈도는 가장 낮다. 대조적으로, 기혼이거나 동반자가 있는 사람은 외로움을 느낀다고 응답한 빈도가 낮게 나타났다.

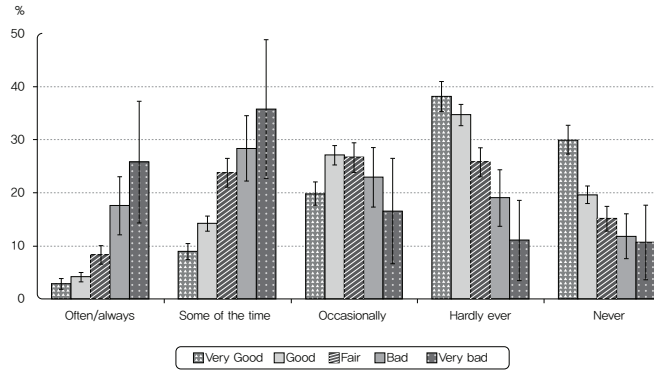
그림 5. 혼인 상태별 외로움 응답 빈도



자료: Office for National Statistics(2018). p. 6.

자신의 건강 상태가 매우 나쁘거나 나쁘다고 응답한 사람들이 외로움을 “자주/항상” 느낀다고 응답할 가능성이 더 높다. 반면, 자신의 건강이 좋다고 응답한 사람들은 “자주/항상” 또는 “종종” 외로움을 느낀다고 응답한 빈도가 낮고, 다른 집단에 비해 외로움을 느끼지 않다고 응답한 빈도도 높다.

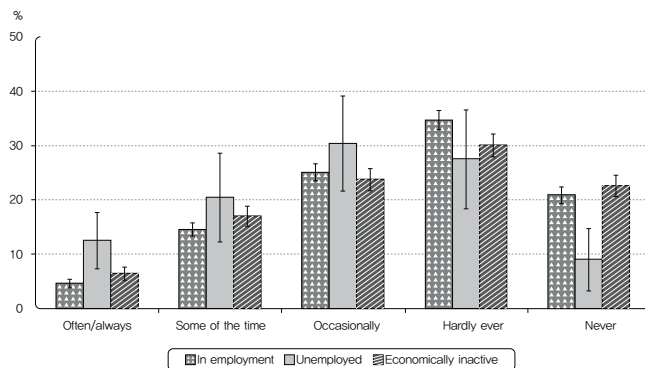
그림 6. 건강상태별 외로움 응답 빈도



자료: Office for National Statistics(2018), p. 7.

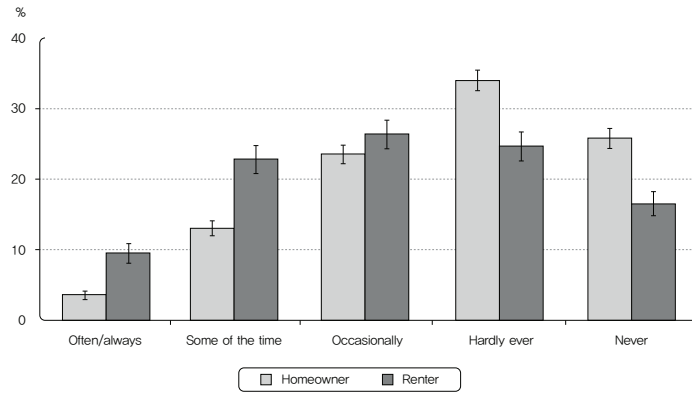
실업 상태인 구직자들이 근로자나 자영업자들보다 외로움을 “자주/항상” 느낀다고 응답한 빈도가 높고, 외로움을 전혀 느끼지 않는다고 응답한 빈도는 상대적으로 가장 낮다. 또 자가 소유주보다 세입자가 외로움을 “자주/항상”, “종종” 느낀다고 응답한 빈도가 높다. 자가 소유 가구의 경우 재정적으로 더 큰 부를 지녔고, 연평균 가구 소득도 세입자 가구보다 더 많은 경향이 있다. 얼마나 자주 외로움을 느끼는지는 자가 소유 여부뿐만 아니라 재정적 안정성과도 관련될 수 있다.

그림 7. 경제 활동 상태별 외로움 응답 빈도



자료: Office for National Statistics(2018), p. 9.

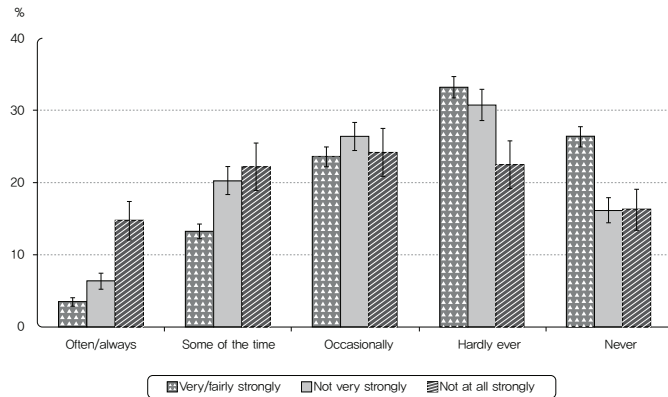
그림 8. 자가 소유 여부에 따른 외로움 응답 빈도



자료: Office for National Statistics(2018), p. 11.

마지막으로 이웃과 강하게 연결되지 않았다고 느끼는 사람들이 외로움을 더 자주 느낀다고 보았다. 이웃과의 소속감이 전혀 또는 매우 강하지 않다고 인식한 사람들은 강한 소속감을 느끼는 사람들에 비하여 외로움을 자주 또는 항상 느낀다고 응답한 빈도가 더 높다. 이는 이웃에 대한 소속감이 강하지 않다고 느끼는 사람들이 더 높은 외로움으로 인한 위험에 처해 있음을 보여 준다.

그림 9. 이웃에 대한 소속감 강도별 외로움 응답 빈도



자료: Office for National Statistics(2018), p. 11.

ONS의 보고서는 34개의 개인 및 환경적 특성들을 조사한 자료를 기반으로 로지스틱 분석을 통해 외로움에 영향을 미치는 13개의 요인을 발견하였는데, 이들 요인은 연령, 성별, 혼인 상태, 응답자 또는 파트너의 수입, 장애 여부, 일반적인 건강 상태, 가구 내 성인의 수, 돌봄에 대한 책임, 지역 주민과 인사 이상의 대화를 하는 지 여부, 거주 지역에 대한 소속감, 거주지에 대한 만족감, 지역에 거주한 기간, 가족 구성원이나 친구를 개인적으로 만나는 빈도 등이다.

IV. 시사점

외로움에 대한 영국 정부의 대응은 크게 총리를 중심으로 한 범정부 차원의 외로움 전략수립과 강력한 리더십을 기반으로 한 전략의 추진, 외로움 문제 해결을 위한 재정 확보, 그리고 전략의 효과성을 점검할 수 있는 외로움 지표의 개발과 증거 기반 정책의 지속적 모니터링 등으로 요약할 수 있다. 영국 정부가 이미 언급하였듯이 이들 전략은 단지 시작에 불과할 뿐이고, 가장 중요한 것은 영국 사회의 외로움으로 인한 문제들에 대응하기 위해 정부가 다양한 사회 주체들과 장기적인 관점에서 협력하고 이들을 지원하는 것이다. 사실 외로움에 관한 연구와 조사 그리고 관련 정책들은 과거에도 존재하였고, 외로움이 미치는 부정적 영향에 대해서도 이미 알려져 있다. 그러나 외로움이라는 현상을 깊이 이해하고 이에 따른 다양한 문제들을 해결하기 위해서 어떠한 정책이 효과적인지에 관한 명확한 이해는 부족한 상황이다.

한국 사회도 탈산업 사회로의 이행과 함께 불안정성, 불확실성이 증가하면서 외로움으로 인한 문제가 점점 심각해지고 있다. 특히 유년기부터 경험하는 경쟁적인 교실 문화, 입시와 미래에 대한 불안은 개인적 차원에서 사람들과의 관계와 소통을 어렵게 하고 외로움이라는 감정을 야기한다. 외로움의 특성상 사회에 만연한 외로움은 타인에게 전염되어 전체 국민 삶의 질을 악화시킬 수 있다. 영국 정부가 외로움 문제의 해결을 국가 차원의 어젠다로 설정한 배경과 그 전략들은 향후 한국 정부가 외로움에 관한 증거 기반 자료들을 확보하고 전략을 수립하는 데 상당히 유용할 것이다. 영국이 제시한 외로움 전략들은 양적인 목표를 설정하지 않고 있다. 오히려 무엇이 효과적인지에 관한 증거를 수집하고 이 현상을 이해하기 위한 다양한 지표들을 개발함으로써 영국 사

회에 만연한 외로움에 대한 상황을 적극적으로 파악하고 대응하기 위한 노력에 우선 집중하고 있다. 이러한 사실만으로도 한국 사회에 주는 시사점은 충분하다. 

참고문헌

- Cacioppo, J. T., Fowler, J. H., & Christakis, N. A. (2009). Alone in the crowd: The structure and spread of loneliness in a large social network. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(6), 977-991.
- Department for Digital, Culture, Media and Sport(2018). 「A connected society: a strategy for tackling loneliness」. Department for Digital, Culture, Media and Sport, UK.
- Home Office(2018). 「Civil Society Strategy: Building a Future That Works for Everyone」. Home Office, UK.
- Office for National Statistics(2018). 「Loneliness: What characteristics and circumstances are associated with feeling lonely?」. Office for National Statistics, UK.
- The Jo Cox Loneliness Commission on Loneliness(2017). 「Combatting loneliness one conversation at a time: A call to action」. The Jo Cox Loneliness Commission.

사람이 희망입니다.

우리나라 20대 청년층의 사회적 자본과 건강

김호진 한국직업능력개발원 연구원

신동준 한국직업능력개발원 연구원

I. 서론

- 현재 우리나라 청년층은 과거 청년 세대가 경험하지 못한 극심한 경쟁과 미래에 대한 불안을 경험하고 있음.
 - 2018년 10월 기준 통계청이 발표한 청년실업률은 8.4%(35만 9천 명)이며 이는 전체 실업률 3.5%를 2배 이상 상회하는 비율임¹⁾.
 - 10년 전 처음 출간되어 큰 반향을 일으켰던 ‘88만 원 세대’는 점차 연애, 결혼, 출산을 포기한 ‘3포 세대’로 그 이름이 바뀌었고, 이후 자가 마련, 인간관계까지 포기한 ‘5포 세대’로 바뀌었으며, 다시 꿈, 희망, 기타 모든 삶의 가치까지 포기한 ‘n포 세대’로 변화해 왔음.
- 경쟁 구도의 심화와 불안 속에서 청년층에서는 개인을 둘러싼 사회적 관계로부터의 자의적, 타의적 이탈 현상이 가속되고 있음.
 - 최근 보편적으로 회자되고 있는 ‘혼밥족’, ‘혼술족’, 나아가 홀로 숙박업소에서 휴가를 즐기는 ‘혼텔족’ 등의 용어 확산은, 사회적 관계에 대한 청년층의 불신과 반감, 도는 가치 판단에서의 절하를 상징하는 세태로 볼 수 있음.
 - 한국행정연구원(2016)은 20대 중 ‘우울할 때 사적으로 연락할 수 있는 사람이 없다’고 응

1) 통계청, 경제활동인구조사(2018, 10.)

답한 비율이 8.2%로, 30대보다 높은 비율이라는 연구 결과를 발표함²⁾.

- 청년층이 경험하고 있는 극심한 경쟁 구도와 불안은 그들의 건강에도 심각한 영향을 미치고 있는 것으로 보고되고 있음.
 - 건강보험공단(2018. 11.)의 발표에 따르면, 20대 청년층에 속하는 우울증 환자는 2013년 47,721명에서 2017년 75,602명으로 증가하여 5년간 58.4%의 상승률을 보였다고 함.
 - ‘1년 동안 2주일 이상 일상에 지장이 있을 정도로 슬프거나 절망감을 느낀 비율’을 뜻하는 우울감 경험률은 2015년 20대(14.9%)가 50대(13.1%)를 처음 앞지른 것으로 나타남.
- 이러한 배경에서 본고는 한국교육고용패널I(KEEP I) 자료를 활용하여 우리나라 20대 청년층의 사회적 자본과 건강의 관계를 실증적으로 분석해 보고자 함.

II. 분석 방법 및 자료

- 분석을 위하여 사회적 자본의 개념 정의 및 구성 요인을 다음과 같이 설정함.
 - 사회적 자본은, 사회적 관계를 개념의 핵심 요소로 설정하고 ‘상호간 이익을 위한 협력과 협동을 촉진하는 연결망, 규범, 사회적 신뢰’로 규정한 R. Putnam(1995)의 정의를 인용함.
 - 사회적 자본의 구성 요소로는, 사회적 자본에 관한 정의와 Onyx & Bullen(1997)이 제시한 7개 구성 요소를 바탕으로 하여 ① 참여, ② 신뢰, ③ 안전에 대한 인지, ④ 이타주의적 성향 등으로 설정함.
- 건강 개념은 세계보건기구(WHO)가 제시한 ‘신체적으로 무병하거나 허약하지 않은 상태만이 아니라, 육체적, 정신적, 사회적 안녕의 완전한 상태’로 정의하고, 전반적인 건강 상태를 측정할 수 있는 도구로서 타당성과 신뢰성을 인정받고 있는 주관적 건강 척도를 활용함.

2) 한국행정연구원, 『2016년 사회통합실태조사』.

- 사회적 자본 외에 건강에 영향을 미치는 주요 요인으로 인구·사회경제적 지위, 건강 행동, 정서적 요인에 관한 변수들을 설정함.
 - 인구통계학적 특성은 연령, 성별, 인종 등을 고려할 수 있으나 본 분석은 동일 코호트를 대상으로 하므로 성별만을 고려함.
 - 사회경제적 지위는 Seeman & Crimmins(2001)의 논의를 토대로 교육 연수(年數), 혼인 상태, 본인 소득, 부모 소득을 고려함.
 - 건강 행동 요인으로서는 음주 및 흡연 여부, 운동 시간을 고려하였고, 정서적 요인으로서는 긍정적 자아관 및 가정생활 만족도를 고려함.
- 본고는 20대 청년층의 사회적 자본이 건강에 미치는 영향을 검토하기 위하여 사회적 자본과 건강 간의 관계를 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression Analysis)을 통해 분석함.
 - 위계적 회귀분석은 경로분석과 기본적으로 동일한 논리이지만, 관심을 갖고 있는 관계에 초점이 맞추어져 있고 경로분석보다 모형이 단순하여 결과 보고에 보다 효과적임(김진영, 2013).
- 분석은 한국교육고용패널I(KEEP I: Korean Education & Employment Panel) 10차(2013)년도 자료를 활용하여 수행함.
- 분석 대상은 10차(2013)년도에 응답한 2004년 고3 코호트임.
 - 10차(2013)년도에 응답한 고3 코호트는 총 2,551명이며, 이 중 결측치를 제외한 2,148명을 최종 분석 대상으로 설정함.

Ⅲ. 자료 처리 및 기술 통계

- Ⅱ에서 제시한 사회적 자본, 건강, 기타 요인의 측정을 위한 변수 및 자료 처리는 아래 표와 같음.

표 1. 변수 및 자료 처리

		관련 문항	응답 범위 및 자료 처리
주관적 건강		현재 자신의 건강	5점 척도
인구·사회·경제적 요인	성별	—	더미(여성=1)
	교육 연수	학력	교육 연수로 환산
	기혼	혼인 상태	더미 (기혼=1/이혼·사별은 제외)
	본인 소득	지난 1년간 월평균 소득	Log 처리(0=0.0001 부여)
	부모님 소득	부모 근로 소득, 부모님의 부동산 소득	항목별 중앙값 부여·합산 후 Log 처리(0=0.0001 부여)
건강 행동	음주	1년 전 음주 빈도	(월 1~2회 이상=1)
	흡연	1년 전 흡연 여부	더미(흡연=1)
	운동 시간	주 평균 운동 시간	Log 처리(0=0.0001 부여)
정서적 요인	긍정적 자아관	1) 내가 무엇을 잘 하는지 안다 2) 내가 좋아하는 일을 안다 3) 내 삶에서 무엇이 중요한지를 안다 4) 내가 할 일을 무리 없이 결정한다 5) 내가 계획한 것을 잘 할 수 있다 6) 내가 괜찮은 사람이라고 생각한다	6개 문항 평균
	가정생활 만족도	현재 가정생활 만족도	—
사회적 자본	모임 참여	종교, 레저, 문화, 친목, 정당, 환경단체, 자선단체, 기타 시민단체 참여 정도	8개 문항 역산 후 평균
	이타주의	전쟁 발생 시 참전 의사	더미(있음=1)
	타인 신뢰	대부분의 사람에 대한 신뢰도	—
	집단 신뢰	종교단체, 군대, 경찰, 법조계, 정부, 정당, 의회, 공무원, 언론, 노조, 대학, 초중고교, 대기업, 은행, 환경단체, 여성단체, 자선단체, 기타 시민단체, 병원, UN 에 대한 신뢰 정도	20개 문항 평균
	환경 안전감	주변 환경 안전도	역산

○ 주요 변수의 기초통계량을 살펴보면 다음과 같음.

- 청년층의 건강 인식은 5점 만점에 3.55점으로 나타나 대체로 본인의 건강 수준을 보통 이상으로 인식하는 것으로 나타남.
- 사회적 자본 관련 변수에서는 모임 참여가 1~3점 분포 중 1.3점으로 나타나 참여 수준이 높지 않은 편이었으며, 타인 신뢰, 집단 신뢰, 환경 안전감은 1~4점 분포 중 2.4~3.0점 수준인 것으로 나타남.
- 기타 통계 변수의 기초통계량은 <표 2>와 같음.

표 2. 변수 및 자료 처리

	평균	중위수	분산	표준편차
1. 주관적 건강	3.55	4.00	0.68	0.82
2. 모임 참여	1.30	1.25	0.11	0.33
3. 이타주의(dummy)	0.63	1.00	0.23	0.48
4. 타인신뢰	2.58	3.00	0.35	0.60
5. 집단 신뢰	2.38	2.40	0.19	0.44
6. 환경 안전감	3.01	3.00	0.25	0.50
7. 여성(dummy)	0.44	0.00	0.25	0.50
8. 교육 연수	14.64	15.00	2.29	1.51
9. 기혼(dummy)	0.14	0.00	0.12	0.35
10. 본인 소득(log)	-0.47	0.59	10.71	3.27
11. 부모님 소득(log)	3.23	5.52	31.33	5.60
12. 1년 전 음주(dummy)	0.77	1.00	0.17	0.42
13. 1년 전 흡연(dummy)	0.28	0.00	0.20	0.45
14. 1년 전 운동 시간(log)	-2.87	0.00	25.25	5.03
16. 긍정적 자아관	3.66	3.67	0.37	0.61
16. 가정생활 만족도	3.64	4.00	0.63	0.79

○ 분석에 활용된 변수들의 상관관계는 <표 3>과 같음.

- 변인들 간 가장 높은 상관은 여성-이타주의(-.497), 여성-흡연(-.405) 간의 부적관계에서 나타남. 이는 성별에 따른 군복무 경험 및 흡연율의 차이에 의한 것 차이 때문인 것으로 추론됨.
- 이를 제외한 모든 변수들이 .3 이하의 상관을 보임으로써 변수 간의 다중공선성 발생 가능성이 낮은 것으로 판단됨.

표 3. 변수별 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 주관적 건강	1															
2. 모임 참여	.104**	1														
3. 이타주의(dummy)	.164**	.121**	1													
4. 타인 신뢰	.153**	.099**	.140**	1												
5. 집단 신뢰	.157**	.078**	.139**	.333**	1											
6. 환경 안전감	.164**	.059**	.163**	.147**	.114**	1										
7. 여성(dummy)	-.211**	-.072**	-.497**	-.053**	.028	-.153**	1									
8. 교육 연수	.063**	.111**	.055**	.119**	.038	.133**	-.004	1								
9. 기혼(dummy)	-.040*	-.034	-.126**	-.003	-.018	-.042*	.181**	-.176**	1							
10. 본인 소득(LN)	-.018	.002	-.098**	-.007	-.058**	-.077**	.147**	-.148**	.178**	1						
11. 부모님 소득(LN)	.068**	.095**	.020	.066**	.090**	.051*	.014	.147**	-.003	-.004	1					
12. 1년 전 음주(dummy)	.041*	-.018	.074**	.033	-.017	-.004	-.077**	.060**	-.091**	.096**	.032	1				
13. 1년 전 흡연(dummy)	.068**	-.023	.200**	-.030	-.039	.039*	-.405**	-.124**	-.057**	.014	-.038	.184**	1			
14. 1년 전 운동 시간(LN)	.118**	.189**	.151**	.069**	.009	.062**	-.217**	.140**	-.085**	-.061**	.029	.061**	.043*	1		
16. 긍정적 자아관	.290**	.123**	.161**	.162**	.122**	.203**	-.105**	.173**	-.004	-.018	.074**	.060**	.023	.133**	1	
17. 가정생활 만족도	.261**	.050*	.119**	.152**	.128**	.223**	-.078**	.134**	.150**	.029	.076**	-.020	-.007	.090**	.292**	1

- 양측검정, **p<0.01, *p<0.05

IV. 분석 결과

- 다른 통제 변수를 고려하지 않은 상태에서 사회적 자본과 청년층의 주관적 건강의 관계를 분석한 결과(모형 1), 사회적 자본을 구성하는 참여, 이타주의, 신뢰(타인 및 집단), 환경 안전감 등 5개 구성 요인 모두에서 통계적으로 유의한 관계가 나타남.
 - 모든 사회적 자본 구성 요인들은 주관적 건강과 정적 관계를 갖는 것으로 나타나 사회적 자본이 주관적 건강에 긍정적인 영향을 줌. 이는 기존의 연구 결과를 지지하고 있는 것으로 해석할 수 있음.
- 성별 및 교육 연수, 혼인 상태, 본인 및 부모 소득 등 인구·사회경제적 요인을 포함한 모형 2에서는 이타주의를 제외한 사회적 자본 요인들이 여전히 유의한 영향을 주는 것으로 나타남.
 - 본고에서 설정한 사회적 자본 요인 중에서 이타주의는 인구·사회경제적 요인에 의해 통계적 유의성을 상실하였는데, 이는 성별 변수가 통제되면서 나타난 결과로 판단됨.
 - 즉, 이타주의가 전쟁 시 참전 의사를 통해 측정되었고, 국방의 수행이 주로 남성에 의해 수행되고 상대적으로 여성의 관심이 낮은 한국의 상황을 감안할 때, 성별 변수의 통제에 이타주의의 영향력을 상당 부분 희석시키는 역할을 한 것으로 판단됨.
- 1년 전의 건강 행동 요인이 추가된 모형 3에서도 이타주의를 제외한 모든 사회적 자본 요인이 통계적으로 유의한 긍정적 영향이 나타남.
 - 1년 전의 건강 행동 요인 중에서는 음주와 운동 시간이 건강에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타남.
 - 음주가 건강에 부정적인 영향을 미친다는 일반적인 견해와는 다소 다르게 정적 관계로 나타난 것은 해당 문항이 음주량이 아닌 횟수로 측정되었다는 점과 과도하지 않은 음주의 경우 사회적 관계망을 보다 강화시키는 기능을 할 수도 있다는 점에서 비롯된 것으로 추정됨.

- 건강 행동 요인이 추가되면서 사회적 자본 요인 중 집단 신뢰가 가장 강한 영향을 갖는 요인으로 분석된 것은, 이러한 추정을 어느 정도 지지하는 것으로 판단됨.
- 긍정적 자아관 및 가정생활 만족도 등 정서적 요인 변수를 추가한 최종 모형(Ⅳ)에서도 모임 참여와 타인 신뢰, 환경 안전감 등 사회적 자본 요인이 청년층의 건강에 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타남.
 - 모임 참여와 집단 신뢰, 환경 안전감과 달리 타인 신뢰의 경우 0.1 수준에서 마지널한 (marginal) 영향력을 갖는 것으로 나타나 정서적 요인에 의해 많은 부분 영향 받음을 추정할 수 있음.
 - 또한, 모형 3에서 유의한 영향을 가졌던 운동 시간은 정서적 요인을 통제한 결과 통계적 유의성을 상실하였는데, 이는 청년층의 건강이 정서적, 심리적 요인에 의해 더 많은 영향을 받는 것으로 추정할 수 있음.
- 이와 같은 분석을 통해 본고는 청년층의 건강에 미치는 주요 요인을 통제한 경우에도 여전히 사회적 자본의 긍정적 영향력이 남아 있음을 보여 줌.
 - 이는 사회적 관계 및 돌봄이 중요하다고 여겨지는 중고령자뿐만 아니라 청년들에게도 참여, 신뢰, 안전감 등 사회적 자본이 주요한 건강 자원으로 기능한다는 것을 의미함.

표 4. 회귀분석

		I			II			III			IV		
		b	β	sig.	b	β	sig.	b	β	sig.	b	β	sig.
(상수)		1.849		.000 ***	1.928	.211	.000 ***	1.946		.000 **	1.312		.000 ***
사회적 자본	모임 참여	.190	.075	.000 ***	.169	.053	.001 **	.153	.061	.004 **	.119	.047	.021 *
	이타주의 (dummy)	.192	.113	.000 ***	.022	.041	.061	.018	.010	.066			.541
	타인 신뢰	.104	.075	.001 **	.095	.030	.002 **	.090	.065	.003 **	.055	.040	.061 †
	집단 신뢰	.183	.097	.000 ***	.227	.041	.000 ***	.231	.123	.000 **	.188	.100	.000 ***
	환경 안전감	.211	.128	.000 ***	.179	.035	.000 ***	.183	.111	.000 **	.087	.053	.012 *
인구· 사회 경제적 요인	여성(dummy)				-.338	.040	.000 ***	-.321	-.194	.000 **	-.89	-.174	.000 ***
	교육 연수				.015	.012	.213	.010	.018	.404	-.013	-.023	.278
	기혼(dummy)				-.006	.050	.897	.007	.003	.881	-.077	-.033	.117
	본인 소득(LN)				.008	.005	.135	.007	.026	.215	.003	.014	.502
	부모님 소득 (LN)				.002	.003	.493	.002	.014	.511	.001	.004	.856
건강 행동 (1년 전)	음주(dummy)							.102	.052	.013 *	.089	.045	.025 *
	흡연(dummy)							-.014	-.008	.744	.000	.000	.994
	운동 시간(LN)							.008	.047	.029 *	.004	.026	.215
정서적 요인	긍정적 자아관										.258	.191	.000 ***
	가정생활 만족도										.158	.153	.000 ***
R ²		.075			.105			.110			.174		
Adj.R ²		.073			.101			.105			.168		
ΔR^2		.075			.030			.005			.064		

V. 결론

○ 본고는 청년층의 사회적 자본이 그들의 주관적 건강에 어떠한 영향을 미치는가를 한국교육고용패널 I(KEEP I) 자료를 통해 실증적으로 분석하였음.

○ 분석 결과, 사회적 자본은 기타 요인을 통제한 후에도 여전히 청년층의 건강에 영향을 미치

는 것으로 나타남.

- 이에 따라 최근 ‘혼밥’, ‘혼술’ 등 사회적 관계를 이탈하여 홀로 이루어지는 활동의 증가 경향은 청년층의 사회적 자본의 약화를 야기함으로써 장기적으로 건강에 부정적 결과를 초래할 수 있음.
 - 그러나 이러한 현상은 과도한 사회적 관계에 대한 반작용으로 발생하는 것으로 해석할 수 있으므로, 이 경우 개인의 심리적 안정감을 회복시킴으로써 건강에 긍정적 결과를 야기할 수 있다는 점에서 지속적인 논의가 필요함.
- 그럼에도 불구하고 집단 혹은 사회 수준에서의 사회적 자본은 한번 약화되면 회복하기에 오랜 시간과 노력이 필요하고, 개인의 의향과 상관없이 전체 사회 구성원에게 영향을 미친다는 점에서 향후 세심한 관심이 필요함.
- 마지막으로 본고의 내용은 한국교육고용패널 I(KEEP I) 10차(2013)년도 자료를 활용하여 분석한 결과이니 만큼, 보다 최근 자료를 활용하여 추가적인 분석을 수행할 필요가 있으며, 변수 처리 등에서 보다 면밀한 검토를 수행할 필요가 있음. 

참고문헌

- 김준홍. 2010. 사회적 자본, 신체활동 그리고 주관적 건강 : 구조방정식 모형 검증을 통한 정책의 근거 모색. 보건과 사회과학, 28, 61-90.
- 김진영 .2013. “학력과 주관적 건강의 관계: 노동시장 지위와 경제적 지위를 통한 연결”, 「한국사회학」 제47집 제2호, 211~239.
- 김형용. 2010. “지역사회 건강불평등에 대한 고찰: 사회자본 맥락효과에 대한 해석.” 『문』(EY 44(2): 59-92.
- 서지원. 2006. “중고령기 건강에 대한 인적자본과 사회자본의 효과”. 「대한가정학회지」, 44(10):133-144.
- 송예리아, 남은우. 2009. “사회자본 정도 및 건강행동이 한국인의 주관적 건강에 미치는 영향 분석”. 「보건교육·건강증진학회지」, 26(3):1-13.
- 임재영, 조창익. 2008. “한국 노인의 흡연 및 음주행위에 대한 사회자본의 효과”. 「보건경제와 정책연구」, 14(2):73-92.
- 정민수, 조병희. 2007. “지역사회역량이 주민 건강수준에 미치는 영향: 2006년 서울시 도봉구 주민건강행태조사를 중심으로”. 「보건과 사회과학」, 22:153-182.
- Bourdieu, P. 1985. “The Social Space and the Genesis of Groups”, Theory and Society, Vol.14 No. 6, pp. 723~744.
- Coleman, J. S. 1988. “Social Capital in the Creation of Human Capital”, American Journal of Sociology, S95~S120.
- Coleman, J. S. 1990. “Commentary: Social Institutions and Social Theory”, American Sociological Review, pp. 333~339.
- Onyx, J., & Bullen, P. 1997. “Measuring Social Capital in Five Communities in NSW: An Analysis”, University of Technology, Sydney, Centre for Australian Community Organisations and Management (CACOM).
- Putnam, R. D. 1993. “The Prosperous Community: Social Capital and Public Life”, The American Prospect, Vol.13, pp. 35~42.
- Putnam, R. D. 1995. “Bowling Alone: America's Declining Social Capital”, Journal of Democracy, Vol.6 No.1, pp. 65~78.
- Seeman, T.A., and E. Crimmins. 2001 “Social Environment Effects on Health and Aging: Integrating Epidemiologic and Demographic Approaches and Perspectives.”

사람이 희망입니다.

일자리

I. 정책

□ 고용노동부, 「청년고용촉진특별법」 유효기간 연장 (2018. 11. 6.)

- 정부는 11월 6일(화) 국무회의에서 고용노동부 소관 법률인 「청년고용촉진특별법 일부개정 법률안」을 심의·의결
- (주요 개정내용) 법률 등 유효기간 연장, 청년선호기업 지정·지원 근거 마련, 중견기업 청년고용 지원 근거, 행정조사 요건 구체화
 - (법률 등 유효기간 연장) '18.12.31 종료되는 청년고용촉진특별법 및 제5조에 따른 청년고용의무제 유효기간을 각각 '23년과 '21년말까지로 연장
 - (청년선호기업 지정·지원 근거 마련) 청년 선호 기업을 발굴하여 기업정보 및 채용정보를 제공하고, 행정적·재정적 지원이 가능하도록 규정 신설
 - (중견기업 청년고용 지원 근거) 청년 미취업자 고용 지원대상을 필요시 중견기업의 청년고용도 지원할 수 있도록 확대
 - (행정조사 요건 구체화) '법령에 따른 지원의 적절성을 확인하기 위해 필요한 경우'와 '업무실태·장부 등 필요한 정보와 자료'로 구체화하여 사업장의 정보 등에 대한 침해 최소화

□ 기획재정부, 「혁신성장과 일자리 창출 지원방안」 확정 (2018. 10. 24.)

- 정부는 10월 24일(수) 제18차 경제관계장관회의에서 「혁신성장과 일자리 창출 지원방안」 논의·확정

○ 혁신성장과 일자리 창출 지원방안

투자 활성화	1 민간투자 활성화 ▶ 민간 대규모 투자프로젝트 조기 착공 ▶ 투자 촉진을 위한 15조원 규모의 금융지원 및 세제지원 강화 ▶ 스마트 산단 본격 구축
	2 공공투자 확대 ▶ 지역 투자프로젝트 연내 선정·지원 및 입지규제 개선 병행 ▶ 주거, 환경·안전 등 국민체감형 공공인프라 투자 확대
혁신 성장	1 핵심규제 혁신: 신시장 창출 효과가 큰 규제혁신 1차 추진 ▶ 비의료기관의 건강관리서비스 및 원격협진 활성화 ▶ 교통·숙박 등 다양한 형태의 공유경제 확대 ▶ 해양관광진흥지구 및 산림휴양관광특구 지정 통한 규제완화
	2 산업구조 고도화(Innovation Dynamics) ▶ 신산업 창출 및 주력산업 업그레이드(연내 추진전략 마련)
분야 별로 해소 · 일자리 지원	1 업종별 지원 강화 ▶ 자동차, 조선, 섬유, 문화·관광 등 업종별 지원 강화
	2 서민·자영업자 지원 강화 ▶ 유류세 15% 한시 인하('18.11. 6~'19. 5. 6) ▶ 경영안정자금 융자지원 확대
	3 노동시장 현장애로 해소 ▶ 사회적 대화를 통한 근로시간 단축 연착륙 방안 연내 구체화 ▶ 5인미만 영세사업자 일자리 안정자금 추가지원(13→15만원) 연내 시행
	4 계층별·지역별 일자리 지원 강화 ▶ 맞춤형 일자리 5.9만명 지원, 위기지역 일자리·투자사업 확대 ▶ 청·장년층 실업자 등에 대한 직업훈련 3.5만명 지원

□ 고용노동부, 「온라인 청년센터」 시범운영 실시 (2018. 10. 18.)

- 고용노동부와 한국고용정보원은 '18.10.18(목)부터 청년 정책을 한눈에 확인하고, 실시간으로 받을 수 있는 「온라인 청년센터(www.youthcenter.go.kr)」를 시범 운영

- ※ 온라인 청년센터: 정부의 청년정책 정보와 전국의 공간 정보를 한 곳에 모아 제공하고, 카카오톡을 통해 실시간 취업 상담을 지원받을 수 있는 온라인 사이트
- (청년정책정보 원스톱 제공) 일자리·주거·금융 등 청년의 삶을 총망라한 정부 청년지원정책의 신청자격, 혜택, 신청방법 등의 정보 확인
- (청년정책 상담서비스) 매일 8시부터 22시(주말 포함)까지 청년정책 실시간 상담

□ 국토교통부, 중소벤처기업부, '일자리 연계형 지원주택' 추진 (2018. 11. 12.)

- 국토교통부와 중소벤처기업부는 '일자리 연계형 지원주택' 공급을 추진하기 위해 '18.11.12(월) 양 부처간 업무협약(MOU)을 체결
- (추진배경) 중소기업 근로자는 고용이 불안정하고 소득·복지가 취약하므로 주거비 경감 방안이 필요하고, 청년 실업률 완화 및 일자리 창출 등을 위해 청년 창업·지역특화산업 연계 주택 등을 적극 공급할 필요
- (추진계획) 중소기업 근로자를 위한 전용주택 특화단지 조성사업과 행복주택에 대한 중기 근로자 우선공급 및 소호형 주거클러스터와 산단형 행복 주택의 공급규모 확대 등 실시
 - － 중소기업 재직자를 대상으로 중소기업 근로자 주택, 청년 창업인 지원주택, 산단 근로자를 위한 산업단지형 행복주택 등을 통해 2022년까지 일자리 연계형 공공주택 4만호 공급을 추진
- (기대효과) 중소기업 장기근속 근로자 가점제 등을 통해 중소기업 근로자의 장기재직을 유도하고, 중소기업과 청년들의 일자리 미스매치 해소에 크게 기여

Ⅱ. 통계

◆ 2018년 10월 고용동향

- 경제활동인구는 전년동월대비 14.3만 명 증가, 비경제활동인구는 10.5만 명 증가, 취업자 수는 6.4만 명 증가, 실업자는 7.9만 명 증가

그림 1. 경제활동인구 구조

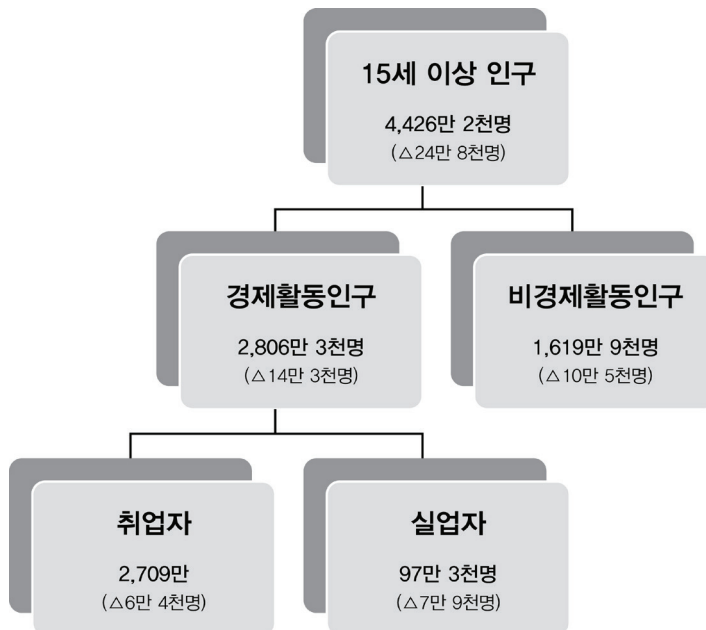


표 1. 주요 고용지표

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

		2017. 10	2018. 9			2018. 10		
				증감	증감률		증감	증감률
15세 이상 인구		44,015	44,237	251	0.6	44,262	248	0.6
경제활동인구		27,920	28,079	137	0.5	28,063	143	0.5
취업자	전체	16,095	16,158	114	0.7	16,199	105	0.7
	남자	27,026	27,055	45	0.2	27,090	64	0.2
	여자	15,469	15,444	-13	-0.1	15,462	-7	0
	상용근로자	11,558	11,612	58	0.5	11,628	70	0.6
	임시근로자	13,509	13,849	330	2.4	13,859	350	2.6
	일용근로자	5,044	4,865	-190	-3.8	4,906	-138	-2.7
	고용원 있는 자영업자	1,522	1,492	-24	-1.6	1,509	-13	-0.9
	고용원 없는 자영업자	1,654	1,657	34	2.1	1,650	-4	-0.3
	무급가족종사자	4,120	4,022	-117	-2.8	4,019	-101	-2.5
실업자	전체	1,178	1,171	11	0.9	1,148	-30	-2.5
	남자	894	1,024	92	9.9	973	79	8.9
	여자	546	604	21	3.6	575	29	5.3
비경제활동인구		347	420	71	20.5	398	50	14.5

주: 표에 수록된 수치는 반올림 계산 등으로 전체 수치와 표내의 합계가 일치하지 않을 수 있음.

자료: 통계청, 2018년 10월 고용동향.

- 2018년 10월 경제활동참가율은 63.4%로 전년동월과 동일, 15~64세 고용률(OECD비교기준)은 66.8%로 전년동월대비 0.2%p 하락, 실업률은 3.5%로 전년동월대비 0.3%p 상승

그림 2. 경제활동참가율, 고용률, 실업률

(단위: %)

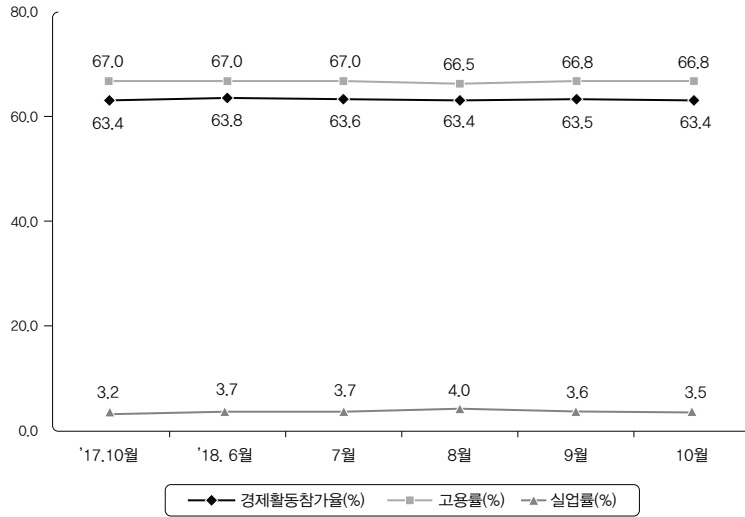


그림 3. 15~29세 경제활동참가율, 고용률, 실업률

(단위: %)

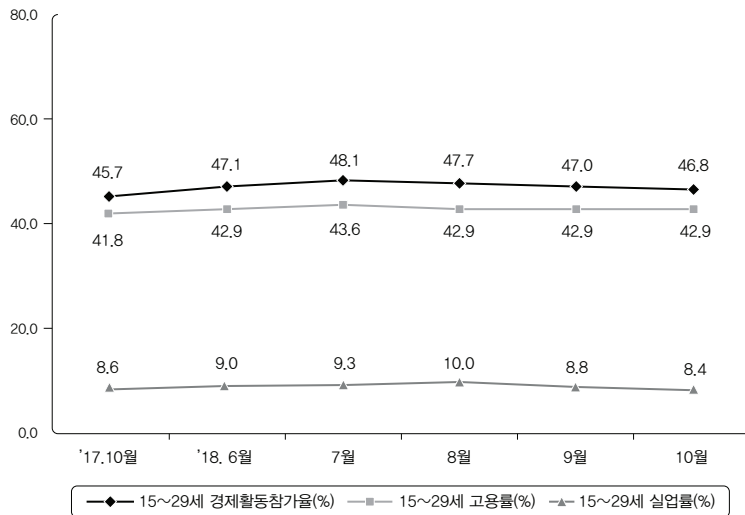


표 2. 연령계층별 고용지표

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

		2017. 10	2018. 9	증감	2018. 10	증감
경제활동참가율	전체	63.4	63.5	0.0p	63.4	0.0p
	15~19세	7.5	7.5	-1.1p	7.1	-0.4p
	20~24세	49.1	48.3	-1.6p	48.7	-0.4p
	25~29세	75.4	77.1	1.2p	76.4	1.0p
	30~39세	77.9	78.4	0.4p	78.3	0.4p
	40~49세	81.3	81.2	0.0p	81	-0.3p
	50~59세	77.7	77.2	-0.2p	77.4	-0.3p
	60세이상	42.7	42.9	0.3p	42.9	0.2p
고용률	전체	61.4	61.2	-0.2p	61.2	-0.2p
	15~19세	7	7.1	-1.0p	6.7	-0.3p
	20~24세	44.6	43.3	-1.8p	44.2	-0.4p
	25~29세	69.1	70.7	1.8p	70.2	1.1p
	30~39세	75.6	75.6	-0.2p	75.8	0.2p
	40~49세	79.8	79.2	-0.4p	79.1	-0.7p
	50~59세	76.1	75.3	-0.3p	75.5	-0.6p
	60세이상	41.7	41.8	0.1p	41.9	0.2p
실업률	전체	3.2	3.6	0.3p	3.5	0.3p
	15~19세	6.3	5.9	-0.4p	5.8	-0.5p
	20~24세	9.3	10.3	0.7p	9.3	0.0p
	25~29세	8.4	8.3	-0.9p	8.1	-0.3p
	30~39세	3	3.6	0.8p	3.3	0.3p
	40~49세	1.8	2.4	0.5p	2.4	0.6p
	50~59세	2	2.4	0.1p	2.4	0.4p
	60세이상	2.3	2.5	0.5p	2.3	0.0p

주: 표에 수록된 수치는 반올림 계산 등으로 전체 수치와 표내의 합계가 일치하지 않을 수 있음.

자료: 통계청, 2018년 10월 고용동향, KRISET

(작성: 이지은 한국직업능력개발원 전문연구원)

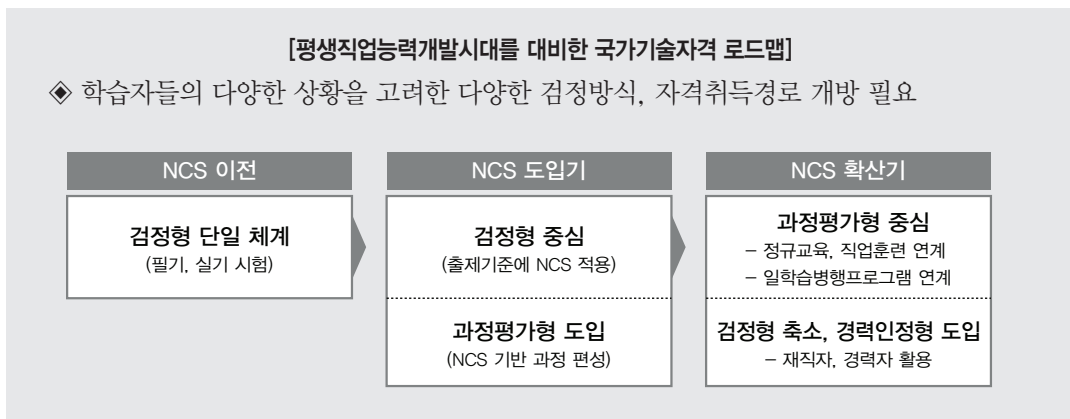
사람이 희망입니다.

직업교육 / 직업능력개발

I. 정책

- **교육부(부총리 겸 교육부장관 유은혜)**는 11월 26일(월)에 2018년 마이스터고 지정 동의 심의결과를 발표하고, 국내 최초로 게임 콘텐츠와 소방 분야의 마이스터고를 설립 (18. 11. 26)
 - 이번에 새롭게 지정된 마이스터고는 경기글로벌통상고(경기)와 영월공업고(강원)이며, 개교 준비과정을 거쳐 2020학년도부터 게임 및 소방 분야 마이스터고로 각각 신입생을 모집
 - 게임마이스터고는 게임콘텐츠산업 주무부처인 문화체육관광부의 예산지원과 지자체의 적극적인 지원으로 기획력을 갖춘 게임개발인력을 양성
 - 특히, 게임 관련 업체가 수도권(서울, 판교, 안양)에 밀집하고 있어 학교의 지리적 위치(안양)가 산학협력에 상당한 이점으로 작용할 것으로 예상되며, 마이스터고 최초로 학교의 유허 공간을 구조 변경하여 게임 관련 기업을 유치하는 새로운 형태의 산학협력을 시도
 - 소방마이스터고는 소방청과 영월군청 등 정부부처·지자체의 체계적 지원으로 소방분야의 융합형 인재(설계·시공·공사·감리·안전 전문가)를 육성
 - 최근 소방산업 전반에서 기술혁신 기반의 재난예방 및 대응이 중요한 이슈로 대두됨에 따라 기술인력 수요가 높아지고 있으며, 소방공무원 응시연령 하향 조정으로 졸업 후 소방관련 기업뿐만 아니라 공직으로도 진출 가능
- **고용노동부(장관 이재갑)**는 11월 23일(금) 2018년도 제3차 ‘국가기술자격 정책심의위원회’를 개최하고, 「제4차 국가기술자격 제도발전 기본계획(’18~’22년)」을 심의·확정 (18. 11. 23)

- 이번에 확정된 기본계획은 국가기술자격이 노동시장에서 인정받을 수 있도록 내실화하고, 4차 산업혁명 등 다가오는 산업구조 변화에 대비하여 유연성을 높이는 정책에 중점
- ‘실무능력 중심의 자격 취득 틀 혁신’, ‘현장성 제고를 통한 신호기능 확보’, ‘자격의 사회적 위상 강화’, ‘제도발전을 위한 인프라 정비’의 4개 정책영역에서 12개 중점 추진과제가 선정되어 2018년부터 5년 동안 추진될 계획이며 주요 내용은 아래와 같음.
- 1. 과정평가형 자격 확산 및 경력평가형 자격 제도 도입 등, 실무능력 중심으로 자격 취득방식을 다양화



- 과정평가형 자격은 실무능력중심(NCS기반)의 교육·훈련과정 이수 후 평가를 거쳐 자격을 취득하는 방법이며 국가직무능력표준(NCS) 기반 교육과정을 운영하는 특성화고·전문대학 등 정규 교육기관의 참여를 크게 확대
- 또, 경력평가형 자격 취득방식을 도입하여, 다양한 경로로 취득한 실무능력을 인정하는 방안 마련
- 기존의 검정형 취득방식은 과정평가형 참여 여건이 어려운 재직자 등을 위하여 향후에도 그대로 두지만, 과정평가형 자격 확산과 연계하여 검정 시행 횟수를 점진적으로 줄여 나갈 예정

- 2. 산업계의 자격 개편 참여를 강화하고 ‘융합형 자격’ 도입 및 자격 신설 절차 단축 등 산업 구조 변화에 대비하여 자격의 현장성 강화
 - 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 기존의 시험과목을 재검토 하고 자격 간 분할·통합 등 개편을 추진
 - 개편 시 산업별인적자원개발위원회(ISC) 등 산업단체 및 산업체 전문가의 참여를 확대, 산업계 의견을 반영하여 추진
 - 교육·훈련기관에서 지정된 신기술 분야 국가직무능력표준(NCS) 능력단위를 수료한 경우, 관련사항을 기재한 ‘융합형 자격증’을 발급하는 제도를 추진
 - 국가직무능력표준이 개발된 분야를 대상으로 ‘빠른절차(Fast-Track) 제도’를 통하여 신설 기간을 최대 11개월 단축
 - 국민의 생명·안전과 직결되는 분야, 산업 수요의 변화가 큰 분야 중 자격 갱신이 필요한 종목군을 지정하여 갱신제도를 시범 운영 하는 등 자격의 신호기능을 확보하기 위한 정책을 실시
- 3. 대·내외적으로 신뢰받는 자격으로 사회적 위상을 강화
 - 국가기술자격의 공신력을 위하여 다른 한편으로는 부정행위를 엄격하게 근절
 - 학원 강사 등 국가기술자격 관련 업무 종사자들의 부정행위에 대한 처벌 규정도 입법화할 계획
 - 국가기술자격이 세계에서 인정받을 수 있도록 국가 간 자격 상호 인정 및 자격 제도 수출 등 추진
- 4. 국가직무능력표준(NCS) 등 국가기술자격 제도의 근간을 정비
 - 국가기술자격 개편의 기반이 되는 국가직무능력표준(NCS)의 활용 실태 및 활용상 애로사항을 정기적으로 점검하는 ‘NCS 품질관리 시스템’ 구축

- 국가직무능력표준(NCS) 능력단위별 산업현장에서의 활용도 및 중요도를 고려하여 등급을 부여
- 국가기술자격은 취득자 분석 및 기업 활용성 조사 등 자격의 효용성을 평가하는 ‘자격평가센터’를 지정하고 평가 결과를 매년 공개

□ **교육부(부총리 겸 교육부장관 유은혜)와 부산광역시(시장 오거돈)는 11월 7일(수)부터 9일(금)까지 부산 벡스코(BEXCO) 제1전시장에서 ‘2018 산학협력 엑스포(EXPO)’를 개최**
(18. 11. 7)

- ‘2018 산학협력 엑스포’는 “세상을 움직이다!”라는 표어 아래 총 418개 기관, 983개 부스가 마련되어, 산업연계 인력양성, 대학 기술이전, 지역사회 연계협력, 창업 등 다양한 산학협력의 주제로 전시
- 올해 행사에는 정책 수요자인 학생의 참여와 소통에 중점을 둔 ‘릴레이 소통강좌’와 초·중·고 학생들의 진로인식 함양을 위한 진로체험 프로그램 등 다양한 프로그램이 준비
- 취업을 준비하는 학생과 현직 기업 인사담당자가 직접 만나 실제 취업과정을 겪어보고 맞춤형 컨설팅을 제공하는 링크루트(LINC+ Recruit), 우수시제품에 직접 투자하고 제품을 받아볼 수 있는 기회인 링크라우드(LINC+ Crowd)도 진행
- 행사기간 동안 산업계와 학계 전문가가 모여 산학협력과 관련한 다양한 주제로 의견을 교류하는 산학협력 포럼, 전시장 중앙광장(아고라)에서 학생과 기업 관계자가 함께 취업·창업에 대한 고민을 나누는 ‘아고라 소통프로그램’을 개최하여 상호 소통의 기회도 마련

- 교육부(부총리 겸 교육부장관 유은혜)는 11월 6일(화) 국무회의에서 한국형 온라인 공개강좌(이하 K-MOOC*) 학점 인정 확대를 위해 「학점인정 등에 관한 법률 시행령」 및 「평가인정 학습과정 운영에 관한 규정」 일부 개정안을 심의·의결 (18. 11. 6)

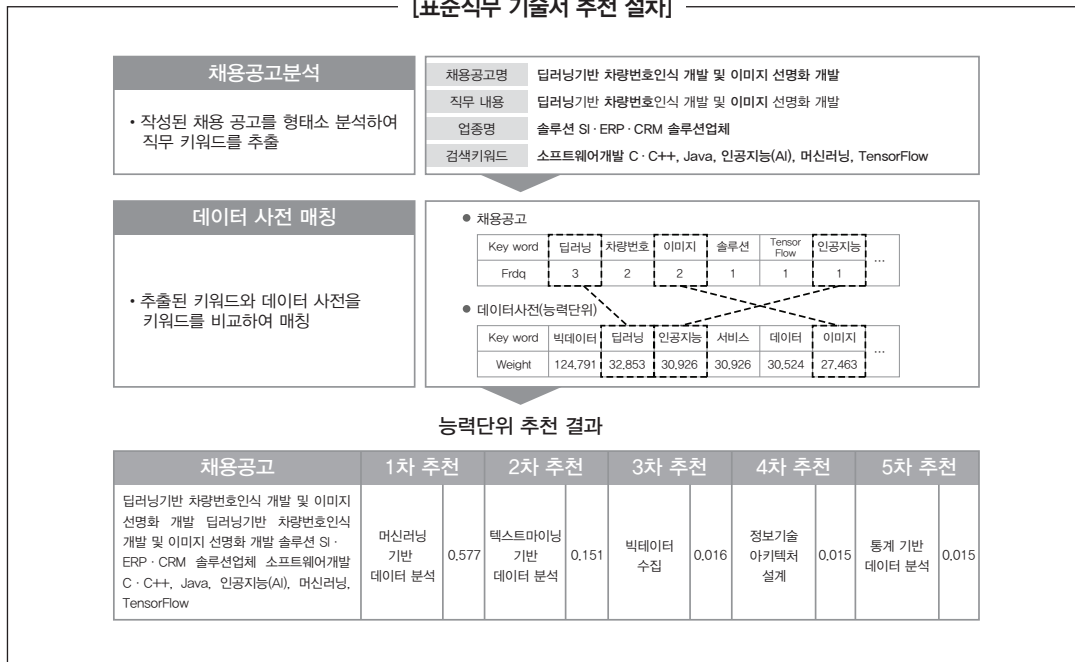
* K-MOOC(Korean Massive Open Online Course) : 고등·직업교육 분야의 우수한 강좌를 온라인으로 무료 수강할 수 있는 서비스

- 그동안 K-MOOC 강좌를 이수한 경우 각 대학이 학칙으로 정하는 경우 대학의 학점으로만 인정 가능하였으나 이번 개정안은 대학생이 아닌 일반 국민도 학점은행제의 학점으로 인정 받을 수 있도록 개선한 것으로 보다 많은 국민들에게 학점 및 학위 취득 기회를 확대 제공하는 것이 목표
- 법령 개정안의 주요 내용은 아래와 같음.
 - 학점은행제 학습과정 평가인정 대상 교육훈련 기관에 K-MOOC를 개발·운영하는 기관 추가(학점인정 등에 관한 법률 시행령 제3조 제10호 신설)
 - K-MOOC 강좌의 특수성을 고려하여 학습시설·설비 등 평가인정 기준의 일부를 적용하지 않을 수 있는 근거를 마련(학점인정 등에 관한 법률 시행령 제5조 제3항 개정)
 - K-MOOC 강좌의 특성에 맞게 운영되도록 출석·수업관리, 성적평가 등 학습과정 운영 규정의 일부를 대학의 학칙 및 내부규정에서 정하여 운영하도록 개정(평가인정 학습과정 운영에 관한 규정 제13조 제1항 및 제2항 개정)
- 교육부는 이번 개정안을 통해 보다 많은 사람들이 다양하고 우수한 K-MOOC 강좌를 수강하고, 학점 및 학위 취득까지 도움을 받을 수 있기를 기대하고 있으며, 개정된 법률안은 관련 고시 개정 등 후속조치를 통해 2019년 3월 강좌부터 적용할 계획

□ 직무능력에 기초한 채용이 쉬워진다 – 국가직무능력표준 직무기술서 작성시스템 워크넷 공개 (18. 10. 25)

- 고용노동부(장관 이재갑)와 한국고용정보원은 몇 가지 핵심단어만 입력하면 자동으로 표준 직무기술서가 작성되는 워크넷 부가서비스(openapi.work.go.kr) 시스템을 공개
- 이 시스템은 기업의 인사담당자가 현장에서 사용하는 용어로 간략하게 직무의 내용을 기술 하면 직무기술서 작성시스템에서 인공지능이 직무 데이터사전을 이용하여 적합한 국가직무 능력표준(NCS) 직무능력을 추천해주는 서비스

[표준직무 기술서 추천 절차]



- 직무기술서 작성 방법은 <1단계> 직무내용 작성, <2단계> 추천직무 중 선택, <3단계> 직무 기술서 편집 등으로 단순하며, 추천되는 직무의 내용을 직접 눈으로 확인하면서 진행할 수 있어서 이해하기 수월

- 이 서비스는 고용노동부와 한국고용정보원이 구축한 직무 데이터사전에 기초하였으며, 인공지능 추천 알고리즘이 적용되어 기업 인사담당자가 원하는 직무 능력을 선택할 수 있도록 보조
- 이번 서비스는 직무능력 중심의 일자리 매칭 서비스를 본격 적용하기 전에 현장의 적용가능성을 점검하기 위해 우선 공개 되었으며, 앞으로 일자리 매칭, 진로지도, 직업훈련 추천 등 직무에 관련된 데이터를 처리하는 모든 서비스 시스템에 활용될 예정

II. 통계

◆ 임금근로자의 교육·훈련 실태: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2018.08.) 결과

□ 2018년 8월 현재 교육훈련 경험이 있는 임금근로자의 비율은 56.5%로 2017년 8월(56.6%) 대비 0.1%p 감소한 것으로 나타남

- 2018년 8월 현재 교육훈련 경험이 있는 정규직근로자의 비율은 62.5%로 2017년 8월(62.6%) 대비 0.1%p 감소한 것으로 나타났으며 교육훈련 경험이 있는 비정규직근로자의 비율 역시 44.3%로 2017년 8월(44.4%) 대비 0.1%p 감소한 것으로 나타남.
- 비정규직근로자 중 한시적 근로자의 경우 교육훈련 경험이 있는 비율이 54.6%로 2017년 8월(54.1%) 대비 0.5%p 증가한 것으로 나타났음. 다만, 기간제 근로자의 교육 훈련 경험 비율은 변동이 없었던 대신 비기간제 근로자의 교육훈련 경험비율이 2.7%p 증가(39.4%)한 것으로 나타남.
- 비정규직근로자 중 시간제 근로자의 경우 교육훈련 경험이 있는 비율이 35.3%로 2017년 8월(32.8%) 대비 2.5%p 증가한 것으로 나타난 반면, 비전형 근로자의 교육 훈련 경험 비율은 2017년 8월(42.0%) 대비 2.0%p 감소(40.0%)한 것으로 나타남.

표 1. 근로형태별 교육훈련 경험 비율

(단위: %, %p, 전년대비)

근로형태별구분	2018.8		2017.8		2016.8	
	교육훈련경험 비율	증감률 (전년동월대비)	교육훈련경험 비율	증감률 (전년동월대비)	교육훈련경험 비율	증감률 (전년동월대비)
임금근로자(전체)	56.5	-0.1	56.6	-0.4	57.0	3.8
정규직	62.5	-0.1	62.6	0.0	62.6	4.5
비정규직	44.3	-0.1	44.4	-1.2	45.6	2.6
한시직	54.6	0.5	54.1	-2.4	56.5	5.0
기간제	58.8	0.0	58.8	-1.9	60.7	4.3
비기간제	39.4	2.7	36.7	-2.9	39.6	6.1
시간제	35.3	2.5	32.8	-1.8	34.6	2.3
비전형	40.0	-2.0	42.0	2.5	39.5	0.4

주: 1) 근로형태별 부가조사는 취업자 중 임금근로자만을 조사
 2) 비정규직은 한시직, 시간제, 비전형 근로자로 구분
 3) 한시직 근로자는 기간제와 비기간제로 구분
 4) 비전형 근로자는 파견, 용역, 특수형태고용, 일용직, 가정내 근로 등이 포함
 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(각 연도),

◆ 2018년 8월, 10월 대학정보공시 조사 결과

□ 2017년 일반대학의 총 교육비 지출은 26조 1,510억 원으로 2016년(25조 8,090억) 대비 1.6% 증가하였으나 재학생 수 감소로 인하여 학생 1인당 교육비는 전년(1,486.2만 원)대비 4.1% 증가(1,546.9만 원)하였음(2018년 8월 대학정보공시).

○ 국·공립 대학의 학생 1인당 교육비는 1,706.8만 원으로 2016년 대비 5.0% 증가하였으며 사립대학의 학생 1인당 교육비는 1,497.6만 원으로 2016년 대비 3.8% 증가하였음.

○ 수도권 대학의 학생 1인당 교육비는 1,758.5만 원으로 2016년 대비 3.7% 증가하였으며 비수도권 대학의 학생 1인당 교육비는 1,376.5만 원으로 2016년 대비 4.3% 증가하였음.

표 2. 대학별 교육비 지출 현황

(단위: 명, 억 원, 만 원, %)

구분		2016년			2017년			증감률
		재학생수 (A)	총 교육비 (B) (억 원)	학생1인당 교육비 (C=B/A) (만 원)	재학생수1) (D)	총 교육비 (E) (억 원)	학생1인당 교육비 (F=E/D) (만 원)	
전체(183개교)※		1,736,524	258,090	1,486.2	1,694,639	262,151	1,546.9	4.1
설립	국·공립 (30교)	414,171	67,351	1,626.2	399,588	68,203	1,706.8	5.0
	사립 (153개교)	1,322,353	190,739	1,442.4	1,295,051	193,948	1,497.6	3.8
소재지	수도권 (69개교)	767,449	130,152	1,695.9	756,174	132,975	1,758.5	3.7
	비수도권 (114개교)	969,075	127,938	1,320.2	938,465	129,176	1,376.5	4.3

주: 1)재학생수 = 대학과 대학원에 재학중인 학생수

2)총 교육비 = (국·공립) 대학회계+발전기금회계+산학협력단회계 중 교육투자 금액

(사립) 교비회계+산학협력단회계 중 교육투자 금액

※ 분교(5개교)는 분교에 통합 공시, 미결산대학(충신대, 침례신학대) 제외

자료: 교육부(2018) 2018년 8월 대학정보공시 보도자료

□ 2017년 일반대학의 전임교원 연구비 지출은 5조 4,104억 원으로 2016년(5조 2,374억) 대비 3.3% 증가하였으며 전임교원 1인당 연구비는 전년(7,337.6만 원)대비 3.2% 증가 (7,570.2만 원)하였음(2018년 8월 대학정보공시).

- 국·공립 대학의 전임교원 1인당 연구비는 1억 223.8만 원으로 2016년 대비 2.5% 감소하였으며 사립대학의 전임교원 1인당 연구비는 6,698.7만 원으로 2016년 대비 6.2% 증가하였음.
- 수도권 대학의 전임교원 1인당 연구비는 1억 456.8만 원으로 2016년 대비 3.9% 증가하였으며 비수도권 대학의 전임교원 1인당 연구비는 5,361.0만 원으로 2016년 대비 1.9% 증가하는데 그쳤음.

표 3. 전임교원 연구비 현황

(단위: 명, 억 원, 만 원, %)

구분		2016년			2017년			증감률
		전임 교원 수(D)	연구비 총계(E) (억 원)	전임교원 1인당 연구비 (F=E/D) (만 원)	전임 교원 수(G)	연구비 총계(H) (억 원)	전임교원 1인당 연구비 (I=H/G) (만 원)	
전체(185개교)		71,378	52,374	7,337.6	71,470	54,104	7,570.2	3.2
설립	국·공립 (30개교)	17,569	18,420	10,484.4	17,669	18,064	10,223.8	△2.5
	사립 (155개교)	53,809	33,954	6,310.1	53,801	36,039	6,698.7	6.2
소재지	수도권 (70개교)	30,827	31,034	10,067.3	30,984	32,399	10,456.8	3.9
	비수도권 (115개교)	40,551	21,340	5,262.5	40,486	21,705	5,361.0	1.9

주 1) 소속학과가 없는 교원은 분석에서 제외

2) 연구비 총계=교내+교외+대응자금

자료: 교육부(2018) 2018년 8월 대학정보공시 보도자료

□ 2018년 2학기 20명 이하의 소규모 강좌 비율은 46.9%로 2017년 2학기(43.7%) 대비 2.0%p 감소함(2018년 10월 대학정보공시).

- 51명 이상의 대규모 강좌 비율은 11.4%로 전년(11.3%) 대비 0.1%p 증가한 반면, 21명 이상 50명 이하의 중규모 강좌 비율은 46.9%로 전년(45.0%) 대비 1.9%p 증가함.
- 설립 유형별로는 사립대학의 소규모 강좌비율이 2.2%p 감소한 반면, 국·공립대학은 1.2%p 감소하였고, 소재지별로는 비수도권 대학의 소규모 강좌비율이 2.2%p 감소한 반면, 수도권 대학은 1.5%p 감소하였음.

표 4. 학생 규모별 강좌 수

(단위 : 개(강좌), %, %p)

구분	'17년 2학기				'18년 2학기				20명 이하 변화 (A-B, %p)
	20명 이하 (B)	21~50명	51명이상	총강좌수	20명 이하 (A)	21~50명	51명이상	총강좌수	
전체(185개교)	128,259 43.7	132,173 45.0	33,143 11.3	293,575	120,640 41.7	135,554 46.9	33,127 11.4	289,321	△2.0
설립	국·공립 (30개교) 38.8	31,746 50.7	6,558 10.5	62,566	23,306 37.6	32,230 52.0	6,474 10.4	62,010	△1.2
	사립 (155개교) 45.0	100,427 43.5	26,585 11.5	231,009	97,334 42.8	103,324 45.5	26,653 11.7	227,311	△2.2
소재지	수도권 (70개교) 42.6	48,031 43.7	14,982 13.7	109,843	45,085 41.1	49,370 45.0	15,250 13.9	109,705	△1.5
	비수도권 (115개교) 44.3	84,142 45.8	18,161 9.9	183,732	75,555 42.1	86,184 48.0	17,877 9.9	179,616	△2.2

주: 1) 자료기준일: 2018년 10월

2) ()는 비율을 나타냄.

자료: 교육부(2018) 2018년 10월 대학정보공시 보도자료

□ 2018년 2학기 전임교원 강의 담당 비율은 65.4%로 2017년 2학기(66.5%) 대비 1.1%p 감소하였음(2018년 10월 대학정보공시).

- 설립 유형별로는 국·공립대학(62.0%)은 전임교원 강의 담당 비율이 전년(62.3%) 대비 0.3%p 감소, 사립대학(66.5%)은 전년(67.8%) 대비 1.3%p 감소하였음.
- 소재지별로는 비수도권 대학의 전임교원 강의 담당 비율이 68.2%로 전년대비 0.5%p 감소, 수도권 대학의 전임교원 강의 담당 비율은 61.1%로 전년대비 2.0%p 감소한 것으로 나타남.

표 5. 2018년도 2학기 교원 강의 담당 비율

(단위 : 학점, %, %p)

구분		'17년 2학기		'18년 2학기		전임교원 강의담당 학점변화 (A-B, %p)
		전임교원 담당학점 (B)	비전임교원 담당학점 (B)	전임교원 담당학점 (A)	비전임교원 담당학점 (B)	
전체(185개교)		470,877.8 66.5	236,894.9 33.5	457,294.5 65.4	241,501.7 34.6	△1.1
설립	국·공립 (30개교)	99,765.6 62.3	60,405.8 37.7	98,248.3 62.0	60,244.1 38.0	△0.3
	사립 (155개교)	371,112.2 67.8	176,489.1 32.2	359,046.2 66.5	181,257.6 33.5	△1.3
소재지	수도권 (70개교)	171,523.1 63.1	100,400.0 36.9	165,197.2 61.1	105,356.6 38.9	△2.0
	비수도권 (115개교)	299,354.7 68.7	136,494.9 31.3	292,097.3 68.2	136,145.1 31.8	△0.5

주: 1) 자료기준일: 2018년 10월

2) ()는 비율을 나타냄.

자료: 교육부(2018) 2018년 10월 대학정보공시 보도자료 KRIET

(작성: 박라인 한국직업능력개발원 연구원)

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제21권 3호 (2018.09)	시론		사회균형성장을 위한 사회정책의 주요이슈와 방향	이난영
	이슈 분석		한국적 사회정책 모델	반가운
			사회투자전략과 영·유아 복지	최혜진
			청년 고용정책의 사회정책적 패러다임 전환	이승봉
			현 정부의 성인 대상 평생학습에 대한 사회투자정책적 접근	이희수
			4사회통합과 사회적 포용성 증진을 위한 교육정책 방향	박희진
			기업의 사회적 책임(CSR)과 사회정책	김봄이
	글로벌 이슈&리포트		프랑스 바칼로레아 시험 개혁과 입시지도 플랫폼	최현아
			일의 미래(2) : 자동화, 컴퓨터 그리고 미래 인적역량 수요	김문희
	조사·통계 브리프		국내 신규 박사의 노동시장 이행 실태	송창용 , 김혜정
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
직업교육/ 직업능력개발		정책 및 통계	박라인	
제21권 2호 (2018.06.)	시론		지능정보사회와 인적자원개발	이원덕
	이슈 분석		4차 산업혁명, 혁신 성장과 새로운 숙련체제의 모색	최영섭
			4차 산업혁명 시대의 스마트비즈니스 분야 인재육성 방안	김봄이
			4차 산업혁명에 대비한 전문대학 역량기반교육 운영 내실화 및 강화 방안	김기홍
			인공지능(AI) 시대의 고교 직업교육	임 언
			4차 산업혁명 시대의 지역인적자원정책	김형만
	특별기고		청년층 고용 활성화를 위한 한시적 방안 제언 － 한국형 청년보장제 도입 방안	이상준
			「학습 중심 현장실습의 안정적 정착 방안」의 한계와 개선점	안재영
	글로벌 이슈&리포트		미국의 교사 노동시장 동향－ 위스콘신주를 중심으로	양민석
			2030년 호주 개혁방안－ 직업교육의 혁신을 통한 반영	이대원
			일의 미래(1): 기술 변화와 인적역량	김문희
	조사·통계 브리프		고교 유형별 진로교육 현황 및 진로개발역량 수준	이지은
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	박라인

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제21권 1호 (2018.03.)	이슈 분석		한국 사회의 현실과 사회부총리의 역할	채창균
			직업계고 학점제의 도입 및 운영 방향과 추진 과제	박동열
			사람, 노동 중심의 사회 구현을 위한 직업능력개발 정책 방향 - 제3차 직업능력개발 기본계획 수립 추진 제안을 중심으로	김철희
			우리나라 진로교육의 혁신 방안	이지연
	글로벌 이슈&리포트		독일의 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 미래의 직업 'E-Commerce 판매원' 양성훈련	정미경
			2018 핀란드 직업교육 개혁 동향	이동섭
			OECD 성인 인적역량 현황 및 평생학습정책 사례	김문희
	조사·통계 브리프		기업의 정규직 전환 실태	황성수 · 박라인
	국내 동향	일자리	정책 및 통계	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	박라인
제20권 6호 (2017.11.)	시론		NCS의 성과와 미래	이광호
	이슈 분석		일학습병행제 운영 현황과 향후 정책방향	김미란
			NCS 기반 과정평가형 국가기술자격 운영 성과와 개선과제	이동임
			특성화고에서의 NCS기반 교육과정 적용 현황과 개선 방향	김지영
			전문대학 교육현장의 NCS 기반 교육과정	김덕영
			4년제 대학 NCS의 활용 현황과 향후 과제	김현수
	정책 해설		자유학기제의 확대·발전: 자유학년제와 연계하기	김나현
	글로벌 리포트		OECD 일기반학습(Work-Based Learning) 관련 주요 논의	김문희
			일본의 대학 인턴십 현황과 운영 사례	주휘정
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 제조기계기사(Industriemechaniker/-in) 훈련 과정	정미경
	조사·통계 브리프		청년층 근로자의 근로환경, 교육훈련 참여 및 직무태도 분석	황승목 · 금예진
			학교 진로교육 측면의 자유학기제 효과 분석	장현진 · 류지영
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박라인
		해외	미국의 「인력 개혁 및 기회법(WOA)」 개정과 직업훈련 및 성인교육 제도의 변화 동향	양채원
			유럽 2020(Europe 2020) 프로젝트와 프랑스의 직업훈련 전략	최현아

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제20권 5호 (2017.09.)	시론		4차 산업혁명 시대를 대비한 진로교육정책의 방향	송병국
	이슈 분석	미래사회 대비를 위한 진로교육의 방향		문승태
		4차 산업혁명 시대를 대비한 진로교육정책과 진로교육의 방향		이지연
		대학 진로교육의 방향과 전략		진미석
		미래사회를 위한 성인 진로지도의 방향		김은석
	정책 해설		국비유학제도: 추진 현황 및 주요 내용을 중심으로	성미정
	글로벌 리포트		스웨덴의 청년 인적자원 현황 및 청년고용 정책 사례	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 기계 운영 전기기사(Elektroniker/in - Betriebstechnik) 훈련 과정	정미경
	조사·통계 브리프		이공계/비(非)이공계 졸업생의 취업 특성 및 남녀 간 노동시장 성과 비교 연구	민숙원
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박라인
		해외	미국 직업기술교육 관련 법령, 교육 체제, 동향 및 문제점	박화춘
			중국식 산학협력 클러스터, 직업교육그룹(職業教育集團)에 대한 분석	장상윤
제20권 4호 (2017.07.)	시론		4차 산업혁명과 직업교육의 미래	이용순
	이슈 분석	4차 산업혁명과 인적자원정책의 방향		김안국
		미래 직업교육 4.0의 방향과 과제		박동열
		사람 중심 4차 산업혁명을 위한 몇 가지 제안		류기락
		4차 산업혁명 시대의 일자리 기반 조성을 위한 사회적 자본 강화 방안과 과제		김선태
	정책 해설		국제개발협력 분야의 글로벌 중장년 인재 양성 사업	김형주
	글로벌 리포트		잉글랜드의 새로운 국가역량체계 RQF	김지영·현지훈
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 미용사(Friseur/in) 훈련과정	정미경
	조사·통계 브리프	인적자본기업패널(HCCP) 6차(2015) 연도 조사 참여 기업들의 HRD-Index 현황 분석		박라인·황승록
		학부모 진로교육 현황 및 효과 분석		김민경·류지영
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박라인
		해외	스웨덴의 직업교육 평가를 위한 자격체계	문선우
			미국 2년제 대학(Community College)과 직업교육훈련센터(One-Stop Center)의 연계·운영	최지은
			일본의 고용·인재·교육 분야의 현황과 개혁 방향	김영중

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제20권 3호 (2017.05.)	시론		청년 고용절벽시대의 인적자원개발정책: 성찰과 대응	최병학
	이슈 분석		기업은 어떤 청년을 선호하는가?: 4년제 대졸자 채용 시장	채창균
			고졸 청년의 취업 실태	최동선
			일본의 청년 일자리 문제와 인구 정책	오학수
	정책 해설		일반계고 비진학자 취업지원서비스	유한구
	글로벌 리포트		싱가포르 정부 주도 인력양성 정책의 현황과 시사점: 물류 분야를 중심으로	이찬미 · 문한나
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 차체 및 차량 제조 기계기사 훈련과정	정미경
	조사 · 통계 브리프		고용주 델파이조사를 통해 살펴본 서비스업의 숙련 수요	반가운 · 김봄이
			고등학생의 학교진로활동 성과	류지영 · 김민경
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박라인
		해외	생산인구감소 및 고령화의 뒤편에 걸린 중국: 현황과 대응 전략	장상윤
호주 견습생제도의 변화			이대원	
제20권 2호 (2017.03.)	시론		학교와 직장 밖 소외된 사회적 약자를 위한 직업교육은 가능한가	김기석
	이슈 분석		직업교육훈련의 국제개발협력 방향 및 전략	장석민
			우즈베키스탄 직업교육훈련의 현황과 직업훈련 역량 강화 컨설팅 사업의 추진 방향	고혜원
			유네스코 직업기술교육 지원 사업(BEAR)의 연계를 통한 지속성 강화 방안	김철희
	특별 기고		연구실안전관리사 전문자격제도 도입 및 향후 추진 방향	박종성
	정책 해설		국제개발협력 분야의 청년 인재 양성 사업	이정옥
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 의료공학기사/의료공학 엔지니어 훈련과정	정미경
	조사 · 통계 브리프		청년층의 일자리 이동 분석	민숙원 · 이은혜
			학교 진로체험 현황 및 효과 분석	장현진
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	이유리
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	손민지
		해외	호주 직업교육훈련의 미래	이대원

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제20권 1호 (2017.01.)	시론		능력중심사회 구축을 위한 직업교육훈련의 지속적 추진을 기대하며	이용순
	이슈 분석		2017년 고용·직업교육훈련 정책의 이슈와 향후 전망 좌담회	한국직업능력개발원
			인적자원개발 정책의 회고와 전망	강일규
			미래 사회 변화에 대응하는 직업능력개발 정책 추진 방향	김철희
			평생직업교육의 주요 이슈와 전망	박동열
			진로교육의 주요 이슈와 전망	정윤경
	정책 해설		사회맞춤형 산학협력선도대학(LINC+) 육성 사업 － 산학협력 고도화형을 중심으로	이용욱
	글로벌 리포트		인적역량 수요 변화 진단 및 예측 관련 OECD 논의 동향	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) － 정밀기계기사 훈련과정	정미경
	패널 브리프		국내 신규 박사인력 노동시장 이행실태	유한구·김혜정
			기업의 인적자원개발 투자와 조직성과	박라민·황승록
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	김유미
		해외	인터넷 플러스 시대, 중국 온라인 직업교육 현황과 발전 방향	장상윤
			호주 직업교육 훈련 개혁 방안	이대원
제19권 6호 (2016.11.)	시론		4차 산업혁명 시대 인공지능은 새로운 기회	김진형
	이슈 분석		4차 산업혁명과 소프트파워	김상윤
			4차 산업혁명 시대 지능정보사회를 구축하는 집단학습 생태계	김영생
			4차 산업혁명과 인문학	손화철
			지능정보기술과 숙련수요의 변화	황규희·장혜원
			행복한 대한민국을 여는 정부3.0	유한구
	글로벌 리포트		국제성인역량조사(PIAAC) 현황과 향후 전망	류기락
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) － 정보통신시스템판매원 훈련과정	정미경
	패널 브리프		전문대 졸업자의 대학교육 재투자 분석	류지영·신동준
			인적자본기업패널조사(HCCP)와 혁신조사를 이용한 기업 기술 혁신 분석	황규희·전수연 김호진
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	김유미
		해외	핀란드 직업학교의 혁신적 실험들	이동섭
			호주 지식노동자 양성체계	이대원

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제19권 5호 (2016.09.)	시론		능력중심사회를 위한 자격제도의 혁신과 국가역량체계(NQF) 구축 방향	나승일
	이슈 분석		제4차 산업혁명과 자격제도	오호영
			한국형 국가역량체계(KQF)의 구축과 활용	정향진 · 최영렬
			국가직무능력표준(NCS) 기반 자격 간 연계를 위한 정책과제	이동임
			민간자격 등록제도의 현황과 과제	김상호 · 오혁제
			한-호주 간 자격 상호인정 추진 현황 및 향후 추진 전략	이유진 · 김민규 조정윤
	특별기고		산업체 주도 직업교육훈련 수급조사에 대한 사례 연구 - 호주 EScan 사례를 중심으로	김민규 · 이유진 조정윤
	정책 해설		도 · 농 교육 격차 해소를 위한 농산어촌 진로체험 버스 운영	주희정
	글로벌 리포트		고령화와 인적역량 관련 OECD 논의 동향	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 금속구조물 및 선박 건설 기계기사 훈련과정	정미경
	패널 브리프		근로자 측면의 인적자본투자 성과 분석	황성수 · 설귀환
			청년층의 졸업 후 기간에 따른 업무 및 직장만족도 분석	류지영 · 신동준
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	김유미
		해외	중국의 인재개발 시스템 심화 개혁 방안	장상윤
			호주의 고령노동자 인사관리	이대원
제19권 4호 (2016.07.)	시론		인적자원개발을 통한 미래 성장 동력의 확보	이용순
	이슈 분석		우리나라 기업의 교육훈련투자 현황과 시사점	황성수 · 정지운 설귀환
			제4차 산업혁명에 대응하는 조직문화와 인적자원개발 사례	김선우
			독일의 향상훈련과 노사정 협력 거버넌스	정원호
			기업 생산력을 떨어뜨리는 직장 괴롭힘	서유정
	정책 해설		중숙련 인력 양성 및 활용을 위한 산학일체형 도제학교 운영	박동열
	글로벌 리포트		디지털 시대의 일자리와 인적역량	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 애플리케이션개발 컴퓨터공학기사 훈련과정	정미경
	패널 브리프		과학고 · 외국어고생의 대학진학 및 노동시장 분석	신동준 · 류지영
			국내 대학원 석사학위취득자의 취업과 진로 실태	송창용 · 김혜정
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	송초의
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	이은혜
		해외	호주의 산업안전문화 수립과 경영자의 역할	이대원

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제19권 3호 (2016.05.)	시론		「진로교육법」 1년의 성과와 전망	송병국
	이슈 분석		진로교육 5개년 기본계획과 향후 과제	문승태
			학생의 진로개발역량 수준과 영향 요인	장현진 · 류지영
			진로교육의 관점에서 특수교육 전공과 운영 활성화 방안	이지연
			청소년 진로체험지원 인력으로서 퇴직 시니어 활용 현황과 향후 과제	김승보 · 김인엽
	특별기고		미국 펜실베이니아 주 인력개발위원회 운영 현황과 지역기반 직업능력개발 거버넌스 구축 과제	류기락
	정책 해설		지역 · 산업 맞춤형 인력양성체계	고혜원
	글로벌 리포트		기업가정신 및 창업교육 관련 OECD 논의 동향 및 사례	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 시스템통합 컴퓨터공학기사 훈련과정	정미경
	패널 브리프		ICT기업의 교육훈련 투자와 성과	황승록 · 설귀환
			청년층의 지역 이동 - 고교, 대학, 직장 소재지를 중심으로	류지영 · 신동준
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	송초의
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	이은혜
		해외	중국의 국가직업자격증서제도	장상윤
			영국의 직업교육 제도 개혁에 대한 동향	장익현
제19권 2호 (2016.03.)	시론		노동시장 미스매치를 완화하려면	유길상
	이슈 분석		한국의 스킬 미스매치와 노동시장 성과 국제비교	반가운
			능력중심 채용의 현황과 과제	장주희
			미스매치 해결을 위한 훈련 거버넌스 개선 방향	최지희
			지역 - 대학 상생의 인재육성 지원 방안	전재식
			대학 취업지원센터의 현황과 과제	정재호 · 서유정
	정책 해설		산업연계 교육활성화 선도대학(PRIME) 사업	홍민식
	글로벌 리포트		OECD 및 G20의 도제제도 논의 동향 및 사례	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 고졸 은행원 훈련과정	정미경
	패널 브리프		대졸자의 인적 · 사회적 자본과 취업 및 임금	김영식 · 한은정
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	송초의
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	송초의
		해외	핀란드의 숙련 · 전공불일치(skills mismatch) 해결을 위한 정책과 실천	이동섭

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제19권 1호 (2016.01.)	시론		NCS 활용을 통한 능력중심사회 구현이 가능하려면	김재춘
	이슈 분석		박근혜 정부의 '능력중심사회 구현' 성과와 2016년 전망	한국직업능력개발원
			인적자원과 자격	김형만
			「진로교육법」 제정과 진로교육의 미래	장현진
	정책 해설		지역이 필요로 하는 인력, 지역 스스로 양성한다	박종길
	글로벌 리포트		OECD 인적역량 전략(Skills Strategy) 관련 동향	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 소매업체 판매원 훈련과정	정미경
	패널 브리프		혁신문화가 교육훈련 투자 및 기업 성과에 미치는 영향	황승록
			이공계 신규 국내박사학위 취득자의 노동시장 이행실태 - 2012년부터 2015년까지의 4개년도 비교 · 분석	송창용 · 김혜정
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	송초의
직업능력개발		직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	손희전	
해외		중국의 창업 열풍과 지원 환경	장상윤	
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 · 데이터분석센터
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	신동준
		해외	프랑스 1인 기업가 제도 특성 및 정책방향	하정임

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제18권 5호 (2015.09.)	시론		능력중심사회로의 향해 - 국가직무능력표준(NCS)의 알파와 오메가	니승일
	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 · 데이터분석센터
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	신동준
		해외	중국 해외인재 유치 현황 및 관련 정책	장상윤
제18권 4호 (2015.07.)	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 공적원조개발을 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	정 란
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
		해외	미국 대학의 진로지원 서비스 현황: 조지아 대학을 중심으로	한효정

KRIVET 도서회원 가입 및 연회비 납부 안내

한국직업능력개발원(KRIVET)은 국가 인재개발정책과 국민의 평생직업능력개발을 지원하기 위해 설립된 국무총리 산하 국책 연구기관입니다. KRIVET은 설립 이후 국가인재개발과 직업교육 훈련에 대한 정책 연구를 비롯하여 자격제도, 교육훈련프로그램의 개발, 직업·진로정보 및 상담 서비스 제공 등 다양한 연구와 사업을 추진하고 있습니다.

KRIVET에서는 매년 관련 보고서 100여종과 학술지 「직업능력개발연구」, 동향지 「The HRD Review(직업과 인력개발)」, 「KRIVET Issue Brief」 등의 간행물을 발간하고 있습니다.

KRIVET에서는 이와 같은 연구 산출물에 관심이 있고, 이를 필요로 하는 직업교육훈련 관계자 및 기관에 도움을 드리하고자 '도서회원제'를 운영하고 있으니, 관심 있는 분들의 많은 참여를 바라며, KRIVET 간행물의 구독을 원하시는 분은 도서회원제를 적극 활용하시기 바랍니다.

1. 회원에 대한 서비스

- (1) 가입 년도 기본 연구보고서 20~40종 내외
- (2) 학술지 「직업능력개발연구」, 「The HRD Review」, 「KRIVET Issue Brief」
- (3) 기관 간행물 및 기타 자료
- (4) 각종 세미나 등 학술행사 초청

2. 가입 기간

연중 접수하며, 접수한 달을 기준으로 1년간 회원자격이 유지됨
(계속 회원자격을 유지하실 분은 유효기간 종료 전 재가입)

3. 가입 방법

회비 납부 후, 온라인 가입신청

(www.krivet.re.kr > 발간자료 > 발간구독물안내 > 도서회원안내)

4. 연회비

A형 회원	200,000원	기본보고서(40권), 정기간행물 일체
B형 회원	100,000원	기본보고서(20권), 정기간행물 일체
C형 회원	70,000원	정기간행물 일체

※ 무통장 입금수수료 회원부담

5. 회비 납부 방법

농협중앙회 : 052-01-087721 (예금주 : 한국직업능력개발원)

6. 문의처

(30147)세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동
한국직업능력개발원 전략기획본부 성과확산팀(1210호)
(전화 : 044-415-5031, E-mail : books@krivet.re.kr)
한국직업능력개발원 홈페이지 <http://www.krivet.re.kr>

NHRD-Net (국가인적자원개발종합정보망) <http://www.nhrd.net>

NHRD-Net은 국가인적자원개발(National Human Resources Development)과 관련된 지식과 정보를 체계적으로 망라하여 제공하는 종합 정보망입니다.

NHRD와 관련한 각종 정책, 국내외 동향 정보를 제공하며, 교육 및 노동시장 분야의 인재정책사업 관련 자료, 이슈 분석 페이퍼를 제공합니다.

NHRD-Net의 주요 콘텐츠

- 인재개발동향

인재개발 분야의 최신 동향을 정책, 연구, 지표, 해외로 나누어 제공
매일매일의 인재개발 관련 소식을 요약한 HRD Daily 제공

- 인재개발자료실

국내외 기관에서 생성하고 발표한 인재개발 자료 소개

- 인재정책사업

교육 및 노동시장 분야의 인재정책사업 관련 자료 제공
(Best HRD, 미래인재포럼, HRD 정책포럼)

- 글로벌인재사업

교육 및 노동시장 분야의 국제협력사업 관련 자료 제공

한국직업능력개발원

주소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동(D동)

전화 044-415-5000, 5100

팩스 044-415-5200

홈페이지 www.krivet.re.kr