

THE HRD REVIEW

2020

MARCH

직업과 인력개발

THE HRD REVIEW is a quarterly magazine published by
Korea Research Institute for Vocational Education and Training.
제23권 1호 통권 104호 / ISSN 1228-8926

2020년 고용 · 직업교육훈련 주요 이슈

●시론

디지털 전환과 평생직업능력개발

●이슈 분석

혁신적 포용국가 사회정책 성과 점검과 과제
미래사회에 대응한 평생직업교육 방향과 과제
생애 진로개발을 위한 성인 진로교육 지원 과제
미래를 대비하는 맞춤형 직업훈련

●글로벌 이슈 & 리포트

퇴직연금제도개혁의 최대 쟁점사안이 될 직업고난
예방계좌
호주 기술 및 인력 개발을 위한 국가 협약 개정

●조사 · 통계 브리프

기업의 인적자원개발지수(HRD-Index) 변동과 추이
(2009~2017년)

●국내 동향

일자리
직업교육 / 직업능력개발



한국직업능력개발원

KRIVET 모바일홈

THE HRD REVIEW

제23권 1호(통권 104호)

인쇄 | 2020년 3월 10일

발행 | 2020년 3월 15일

등록 | 제16-1681호 (1998. 6. 11)

ISSN | 1228-8926 (비매품)

발행인 | 나영선

발행처 | 한국직업능력개발원

편집위원회 | 황성수(위원장), 김대영, 김인엽, 김종욱, 남재욱, 류기락, 윤해준, 이민욱, 이재열, 장주희, 정은진, 최동선,
노용환(서울여자대학교), 김문길(한국보건사회연구원), 이지은(간사)

인쇄 및 디자인 | (주)범신사 02-720-9786

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

디지털 전환과 평생직업능력개발 나영선	2
------------------------	---

이슈 분석

혁신적 포용국가 사회정책 성과 점검과 과제 남재욱	6
미래사회에 대응한 평생직업교육 방향과 과제 변숙영	26
생애 진로개발을 위한 성인 진로교육 지원 과제 정윤경	48
미래를 대비하는 맞춤형 직업훈련 고혜원	68

글로벌 이슈 & 리포트

퇴직연금제도개혁의 최대 쟁점사안이 될 직업고난예방계좌 하정임	86
호주 기술 및 인력 개발을 위한 국가 협약 개정 이대원	96

조사 · 통계 브리프

기업의 인적자원개발지수(HRD-Index) 변동과 추이(2009~2017년) 박라인 · 민주홍	106
--	-----

국내 동향

일자리	128
직업교육 / 직업능력개발	138

디지털 전환과 평생직업능력개발

나영선 한국직업능력개발원 원장

최근 우리 경제사회를 둘러싼 변화는 전례를 찾아볼 수 없을 정도로 빠르고 복잡하여 방향을 가늠하기 어렵다. 특히 디지털 전환은 산업현장의 효율성과 일상생활의 편리함을 증대시키고 있으나, 우리 사회가 직면하고 있는 저출산·고령화 현상을 어떻게 풀어나갈 것인가에 대한 논의는 이제 시작이다. 예컨대 디지털화로 인해 세계적으로 온라인 판매가 급증하여 아마존만 살아남고 대형마트는 몰락하고 있어 제조업, 금융업 등에서 좋은 일자리가 사라지고 있다. 그리고 산업현장의 디지털화로 인해 전통적인 제조업 일자리에도 부정적인 영향을 미쳤다.

2019년 8월 통계청이 확정·발표한 자료에 따르면, 2018년 우리나라의 합계출산율은 0.98명으로 1970년 이후 최저치를 기록했다. OECD 기준으로 2002년부터 초저출산(1.3명 이하) 국가인 우리나라는 현재 OECD 회원국 중 합계출산율 1명 미만인 유일한 국가이며, 연간 출생아 수도 30만 명 선이 위협받는 수준에 있다. 이러한 급격한 인구구조의 변화는 고용, 교육, 국방, 지역, 복지, 재정 등 우리 사회경제 시스템의 지속가능성을 위협하고 있다. 이에 정부는 지난해 4월부터 10월까지 범부처 공동으로 '1기 인구정책 TF'를 운영하여 4대 전략, 20개 과제를 발표한 바 있으며, 최종적으로 12개 추진과제를 선정하고, 이를 달성하기 위해 분야별 작업반을 운영 중에 있다. 이제 인구정책은 교육정책, 사회정책, 경제정책의 시작점이며, 총력적으로 대응해야 할 의제가 되었다.

그렇다면 디지털 전환과 저출산·고령화 현상 등 우리 사회가 직면한 복잡한 문제를 해결하기 위한 **새로운 시대의 직업능력개발의 과제**는 무엇인가? 천연자원이 부족한 우리나라에서 현재의 경제사회적 위상을 뒷받침해 온 인적자원이 지속가능한 성장의 기반으로 계속 작동할 수 있는가?

미래의 직업능력개발은 더 이상 전통적인 전일제 고용, 좋은 평생직장에 진입하기 위한 준비

과정이 아니다. 직업능력개발이란 현재 일자리에 있으면서 새로운 기술 및 지식 습득을 위해 또는 미래 일자리에 대비하기 위해 <모든 사람들이 준비해야 하는 과정으로서의 학습>을 의미하며, 다른 한편으로는 <퇴직 및 은퇴 단계에서 다음 일자리를 준비하는 과정으로서의 학습>을 의미한다. 요컨대 디지털 전환의 물결은 청년층뿐만 아니라 모든 연령대, 즉 생애에 걸친 영향이므로 이에 맞춘 평생직업능력개발의 방향을 세 가지로 제시하고자 한다.

첫째, 미래 직업에 필요한 것은 학위가 아니라 역량, 경쟁력, 전문성이다.

학교교육 단계에서 산학연계프로그램 등의 시스템을 통해 디지털 기술에 친숙한 청년층에게 기회를 부여해야 한다. 이를 통해 잠재력 있는 우수인재들이 디지털 혁신을 주도할 수 있도록 함으로써 사람이 로봇과 소통하고 이해해야 하는 시대를 선도해 나아가야 한다. 예컨대 독일의 ‘디지털 전략 2025’에서는 초·중등 학생들의 디지털 소양과 이를 지원하기 위한 인프라 구축은 물론, 기업과 교육기관 간의 연계를 강화하고 모든 교육 분야의 공공기관이 필요 교수·학습 자료를 디지털로 전환하는 내용을 담은 실천적 과제를 제안한 바 있다.

둘째, 디지털 문해력(digital literacy) 증진을 위해 노동자 재교육 및 평생학습 체제가 구축되어야 한다.

40대 맞춤형 일자리 로드맵은 경제의 허리를 담당하는 40~50대 중년층 노동자들이 저숙련 일자리로 내몰리지 않도록 인공지능사회로의 변화에 맞춰 재취업할 수 있는 전직훈련프로그램에 집중해야 한다. 구체적으로 디지털 문해력 증진, 창의력, 기업가정신 함양을 통해 디지털 전환 사회에 대비한 준비가 필요하다. 이와 더불어 현장에서 인공지능(AI) 기술을 이해하고 이를 사업 모델 혁신으로 연결시키는 경험과 안목을 가진 역량을 키울 수 있도록 지원해야 한다.

〈사업 모델 혁신 사례〉 美 ‘99Degrees’(http://99degreescustom.com)

- ▶ 특별주문생산의 대량 맞춤복 회사로 고도의 숙련이 필요 없는 반복적인 작업에는 기계를 활용하고, 노동자들은 단순 작업에 벗어나 품질과 혁신에 매진하여 보다 더 고객의 요구에 대응하도록 함.
- ▶ 재고 없이 효율성을 높이고 이득을 창출하여 일반적인 의류제조업의 저임금 일자리에서 고임금 일자리로 변화함.

☞ 독립적인 사고를 할 수 있는 권한을 주고 보상함으로써 자발적인 참여를 유도함.

자료: 김후(역, 2019), 엘렌 러펠 셀(지음), “일자리의 미래 - 왜 중산층의 직업이 사라지는가”

이와 함께 중장년층을 대상으로 유급휴가훈련 등을 활용한 직장 외부훈련을 독려하여 학습자의 다양한 발전경로를 보장하는 평생학습전략도 동시에 추진되어야 한다. OECD에 따르면 초·중등 학생 대상 국제학업성취도평가(Programme for International Student Assessment, PISA) 결과로는 우리나라 청년층의 학령기 학업성취도가 최상위권이지만, 16~65세 대상 국제성인역량평가(Program for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC) 결과를 살펴보면 나이가 들수록 역량이 급격하게 하락할 뿐 아니라 다른 나라에 비해 이른 나이부터 역량 저하가 나타나고 있다. 이는 우리나라가 학령기를 지나 노동시장에 진출한 성인의 역량을 지속적으로 개발하고 활용하는 기회가 부족하다는 것을 의미한다. 따라서 평생학습과 직업능력개발이 강화되어 사회 구성원 전 생애에 걸친 일과 학습의 조화가 필요하다.

셋째, 다양성(diversity)과 포용(inclusion)의 원칙에 기반한 직업능력개발 전략이 필요하다.

미국과 유럽연합은 노동력 확보와 연금 유지를 위해 다양한 인종적, 문화적 배경의 이민자를 받아들이고 있다. 외국으로부터 다양한 인종적, 문화적 배경의 이민자를 받아들인 이들의 다양성과 포용은 인구증가와 경제성장에 결정적인 역할을 하였다. 우리나라도 우수하고 전문성을 보유한 외국인 노동자를 청년기부터 유입하는 전달체계를 선도적으로 구축할 필요가 있다.

그리고 특정 인종과 성별에 치우치지 않고 평등하게 직원을 선발하고, 그 내용을 공개한 우버

(Uber) 사례를 참고할 필요가 있다. 우버의 2019년 다양성 보고서에 따르면 여성(40.9%), 동양인(32.3%), 소수자(19.2%)의 비중이 확대되면서 전반적으로 다양성이 크게 향상되었다. 이러한 다양성은 연령, 성, 인종, 장애 등 다름을 존중받고 공존하는 환경에서 각자의 강점을 발휘할 수 있다고 전제하며, 이것이 직원 역량의 극대화 방법이라고 소개하고 있다.

디지털 전환 시대에는 이와 같은 다양성이 필요하다. 즉, 디지털 전환을 통한 성장 과정에서 불가피하게 초래되는 불평등을 최소화하고 모든 사람이 각자의 가능성을 극대화하여 지속가능한 성장을 도모할 수 있기 때문이다. 이것이 바로 포용적 인재개발이기도 하다. 

혁신적 포용국가 사회정책 성과 점검과 과제

남재욱 한국직업능력개발원 부연구위원

I. 서론

지난 2017년 ‘촛불정부’를 자임하며 임기를 시작한 현 정부가 촛불정신을 계승하기 위한 방향으로 제시한 국가비전은 ‘혁신적 포용국가’이다. 혁신적 포용국가는 “국민 누구나 성별, 지역, 계층, 연령에 상관없이 차별이나 배제 받지 않고 인간다운 삶을 보장받으며 함께 잘살 수 있도록 국가가 국민의 전 생애주기에 걸쳐 삶을 책임지며, 공정한 기회와 정의로운 결과가 보장될 수 있도록 하며, 이를 뒷받침하는 미래를 위해 혁신하는 나라”(대한민국 정책브리핑, 2019)¹⁾로 정의된다. 2020년 신년사에서 대통령은 포용, 혁신, 공정 원칙을 통해 혁신적 포용국가를 향한 “확실한 변화”를 보여주겠다고 제시한 바 있으니²⁾, 이 국가비전은 현 정부 집권 후반기에도 핵심적인 국정목표로 자리매김할 것으로 보인다.

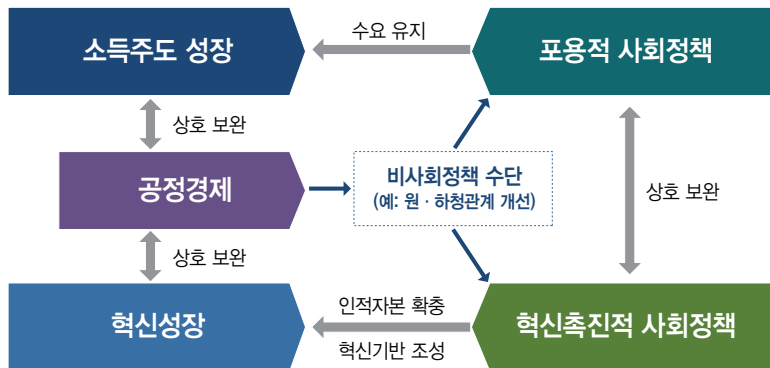
혁신적 포용국가라는 국가비전에서 핵심적인 위치를 차지하는 영역 중 하나가 사회정책이다. 정부는 지난 2018년과 2019년에 『국민의 삶을 바꾸는 포용과 혁신의 사회정책』(대통령직속정책기획위원회·관계부처 합동, 2018, 이하 “포용과 혁신의 사회정책”)과 『문재인 정부 포용국가 사회정책 추진계획』(관계부처 합동, 2019, 이하 “사회정책 추진계획”)을 통해 혁신적 포용국가 비전에 있어서 사회정책의 의미와 향후 사회정책의 추진방향을 제시한 바 있다. 이에 따르면 사회정책은 소득주도성장 및 혁신성장, 그리고 공정경제 및 공정사회와 상호작용하여 혁신적 포용국가의 비

1) 대한민국 정책브리핑 웹사이트(<http://www.korea.kr/special/policyCurationView.do?newsId=148855401>)

2) 대한민국 청와대 웹사이트(<https://www1.president.go.kr/articles/2029>)

전을 실행하기 위한 핵심 축으로 자리매김하고 있다. 특히 사회정책이 단지 ‘포용’을 통해 사람을 ‘보호’하는 데 그치는 것이 아니라 인적자본을 확충하고 이를 통해 사람 중심의 혁신기반을 조성하는 기능을 수행함을 명시하고 있다는 점은 혁신적 포용국가 사회정책의 특징적인 부분을 드러내는 것이라고 하겠다.

그림 1. 문재인 정부 경제패러다임과 사회정책의 관계



자료: 대통령직속정책기획위원회·관계부처 합동(2018).

2020년은 현 정부의 임기가 후반으로 접어드는 시기이다. 이는 종전에 제시된 사회정책의 ‘비전’ 그 자체가 아니라, 사회정책을 통해 실질적인 변화를 얼마나 이끌어냈는지가 더욱 중요해진다는 것을 의미한다. 물론 사회정책의 성과는 장기적이고 단계적으로 나타나는 것이라는 점에서 불과 2~3년 안에 그 성과를 체계적으로 평가하는 것에는 근본적으로 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 현 시점에서 문재인 정부 사회정책의 추진상황을 점검하고, 남은 2년의 임기 동안 어떤 과제를 수행해야 하는지에 대해 살펴보는 일은 현 정부의 국가비전이 어느 정도 실현되는지에 있어서 중요한 의미를 갖는다.

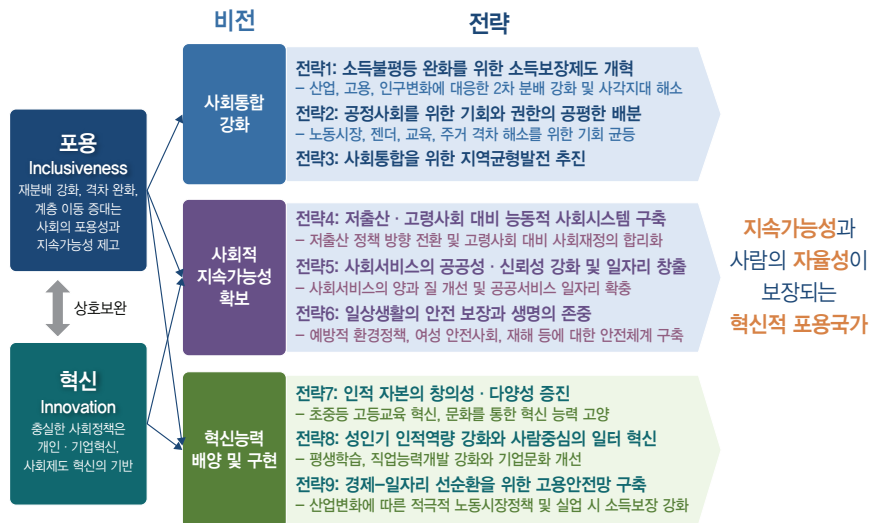
여기에서는 이와 같은 관점에서 ‘혁신적 포용국가’의 사회정책이 어떤 비전과 전략, 계획을 가지고 추진되었는지 개략적으로 살펴보고, 몇 가지 지표들을 바탕으로 그 성과를 어느 정도라도 점검하고자 한다. 이를 통해 현 정부가 남은 임기 동안 사회정책 측면에서 초점을 두어야 할 과제가 무엇인지 살펴볼 수 있을 것이다.

II. 혁신적 포용국가 사회정책 비전, 전략 및 추진계획

혁신적 포용국가의 사회정책은 2018년 9월 “포용과 혁신의 사회정책”을 통해 처음 체계적으로 제시되었다. “포용과 혁신의 사회정책”에서는 전술한 대로 혁신적 포용국가에서 사회정책의 기능과 의미를 제시하였을 뿐 아니라, 문재인 정부 사회정책 3대 비전과 9대 전략을 통해 임기 중 어떤 영역의 사회정책을 어떤 방향으로 추진할지에 대한 비전을 밝혔다.

사회정책 3대 비전과 9대 전략은 사회통합 강화, 사회적 지속가능성 확보, 혁신능력 배양 및 구현이라는 비전 아래 노동, 복지, 교육, 젠더, 환경, 안전 등 사회정책의 제 영역을 포괄하는 내용을 망라하고 있다. 이와 같은 방향성은 단지 복지지출 수준에 초점을 맞추거나 개별 정책을 산발적으로 나열하는 수준을 넘어 어떤 전략을 통해 어떤 목표를 달성할 것인지를 제시하고 있다는 점에서 의미가 있다. 또한 포용과 혁신의 연계, 경제정책과 사회정책의 연계를 강조함으로써 ‘선성장 후분배’ 이데올로기에서 벗어나 성장과 분배, 포용과 혁신을 유기적인 관계로 보았다는 점도 평가할 수 있는 부분이다.

그림 2. 문재인 정부 사회정책 3대 비전 9대 전략



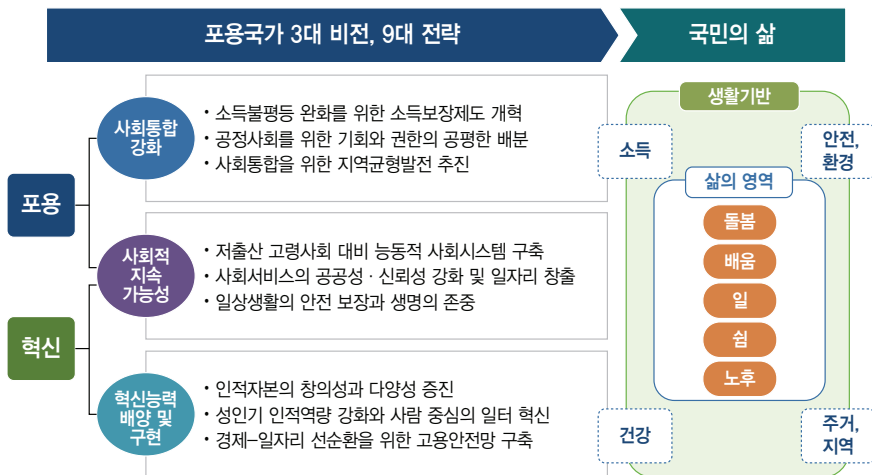
자료: 대통령직속정책기획위원회·관계부처 합동(2018)

그러나 “포용과 혁신의 사회정책”에 제시된 비전과 전략은 그야말로 사회정책의 ‘방향’을 밝혔을 뿐 그 방향으로 나아가기 위한 구체적인 로드맵을 가지고 있다고 보기는 어렵다. 각 전략별로 구체적인 정책을 나열하고 있긴 하지만, 개별 정책을 어떻게 추진할 것인지가 제시되지 않은 상황에서 나열된 정책이 실효성을 담보하기는 어렵기 때문이다.

이 때문에 정부는 “포용과 혁신의 사회정책”이 제시되고 약 6개월 후인 2019년 2월에 “사회정책 추진계획”을 발표하였다. “사회정책 추진계획”은 사회정책 3대 비전과 9대 전략을 통해 제시된 방향을 실행하기 위한 방안으로, 종전의 9대 전략을 수요자 중심으로 재편하고 국민의 삶의 영역별로 구체적인 정책목표와 정책과제, 단계적(2022년 기준) 목표를 제시하였다. 이를 통해 실질적으로 혁신적 포용국가 사회정책의 방향을 실현해 나가고자 한 것이다.

“사회정책 추진계획”에서 사회정책 전략을 ‘수요자 중심’으로 재편하였다는 것은 국민의 삶의 각 부분에서 이 전략에 해당하는 과제들이 어떻게 체감 가능한 변화로 나타날 것인가를 볼 수 있도록 한 시도였다. 구체적으로 국민의 삶의 각 부분은 5개의 삶의 영역(돌봄, 배움, 일, 쉼, 노후)과 4개의 생활기반(소득, 환경·안전, 건강, 주거·지역)으로 구분되었다.

그림 3. 포용국가 사회정책의 수요자 중심 재구조화



자료: 관계부처 합동(2019).

또한 각 영역에는 구체적인 정책목표(22개), 정책과제(71개), 성과지표(82개)를 제시함으로써 실제로 국민이 체감하는 변화를 정책으로 추진하고 관리할 수 있는 기준을 마련하였다.

표 1. 포용국가 사회정책 추진계획의 22개 정책목표와 71개 정책과제

영역	정책목표	주요 정책과제
돌봄	1. 영·유아부터 초등학교까지 빈틈없이 안전하게 돌보겠습니다.	- 유치원·보육시설 공공성·투명성 강화 - 온종일 돌봄체계 구축 - 아이돌봄서비스 확대 - 마을 단위 공동육아나눔터 확대 - 직장어린이집 확대
	2. 장애인이 지역사회에서 어려움 없이 생활할 수 있도록 지원하겠습니다.	- 발달장애인 자립생활 지원 및 지역사회 참여 증진 - 장애인 직업훈련 인프라 확대 - 장애등급제 폐지 및 맞춤형 서비스 전달체계 구축
	3. 한부모가족, 미혼모가족, 다문화가족 등 다양한 가족을 놓치지 않고 보살피겠습니다.	- 저소득층 한부모가족 아동양육비 지원 확대 - 다문화가족 지원 강화 - 다문화학생 교육 지원 사업
배움	1. 중도에 공부를 포기하는 일이 없도록 하겠습니다.	- 고교무상교육 도입 - 대학 입학금 폐지 - 대학 등록금 부담 경감 - 기초학력 보장 강화 - 위기청소년 등에 대한 사회안전망 강화
	2. 4차 산업혁명 시대를 주도할 수 있는 혁신인재를 양성하겠습니다.	- 고교학점제 도입 기반 구축 - 혁신교육지구(마을교육공동체) - 현장실무능력 중심 직업교육 및 취업연계 강화 - BK21 사업 개편 4차 산업혁명 대응 과학기술·ICT 인재 성장 지원
	3. 모든 성인이 필요한 역량을 개발할 수 있는 기회를 확대하겠습니다.	- 학점은행제, K-MOOC 등 성인평생학습 활성화 - 포용적 직업훈련을 통한 미래인재 양성
일	1. 일과 육아를 남녀가 함께하여 가족의 시간을 돌려드리고 여성의 경력단절을 예방하겠습니다.	- 일·가정 양립 지원 확대 - 경력단절여성 대상 취업지원 강화
	2. 중소기업 근로자, 자영업자의 안정적인 생활이 가능하도록 실질소득을 높이기 위한 정책을 확대하겠습니다.	- 최저임금 현장 안착 - 청년재직자 내일채움공제 확대 - 성과공유기업 확산 - 상생결재 확산 - 자영업자 자생력 제고
	3. 차별받지 않고 능력을 마음껏 펼칠 수 있는 일터를 만들기 위해 노력하겠습니다.	- 조직문화 개선을 중심으로 한 일터 혁신 - 여성 고위공무원단 및 공공기관 임원 목표제
	4. 국민의 안전과 삶의 질을 높이기 위해 좋은 일자리를 늘리겠습니다.	- 경찰·소방공무원 인력 확충 - 찾아가는 보건·복지서비스 체계 구축 - 사회서비스 공공인프라 구축과 일자리 확충 - 공공부문 비정규직의 정규직화

〈표 계속〉

삶	1. 과도한 노동시간을 줄이고 문화와 여가가 있는 생활을 찾아드리겠습니다.	- 장시간 근로문화 개선 - 근로자 휴가 지원 - 문화가 있는 일터 사업
	2. 국민 누구나 동네 가까이에서 문화와 여가를 즐길 수 있는 환경을 조성하겠습니다.	- 문화기반시설 건립 지원(공공도서관, 생활문화센터 등) - 국민체육센터 건립 지원 - 학교체육시설 개방 지원 - 문화격차 해소
노후	1. 탄탄한 준비로 인생 2막을 열 수 있도록 지원하겠습니다.	- 신중년 생애경력설계서비스 확대 - 노인일자리 사업규모 확대 및 급여수준 향상 - 노인 문화·체육 활동 활성화 - 생애전환 문화예술교육 전국 확대
	2. 어르신인 안정적인 노후를 지원하겠습니다.	- 치매 국가책임제 도입 및 내실화 - 노인 지역사회 통합 돌봄 추진
소득	1. 고용안전망에서 배제된 국민들의 안정적인 소득을 보장하겠습니다.	- 한국형 실업부조 도입 등 중층적 고용안전망 구축 - 고용보험 가입대상 확대 및 가입 지원 - 실업급여 보장성 강화
	2. 국민 누구나 기본생활이 가능한 사회안전망을 만들어가겠습니다.	- 아동수당 지급 대상 확대 - 기초연금, 장애인연금 인상 - 기초생활보장 부양의무자기준 단계적 폐지
환경·안전	1. 국민 건강을 지키기 위해서 더 쾌적한 환경을 조성하겠습니다.	- 미세먼지 감축 대책 추진 - 노후경유차 감축, 친환경차 보급 - 화학물질 유해성 평가 및 유해정보 알권리 강화
	2. 국민이 안심할 수 있도록 안전사고 예방에 최선을 다하겠습니다.	- 국민생명 지키기 3대 프로젝트(교통사고·산재·자살) - 국민 안전을 위협하는 위험요소 제거 - 신종 감염병 대응 역량 강화
	3. 여성과 아동에 대한 폭력 없는 안전한 사회를 구축하겠습니다.	- 여성폭력피해자 지원·보호 확대 및 안전체감도 제고 - 디지털 성범죄 피해자 보호 확대
건강	1. 국민 누구나 병원비 걱정 없이 좋은 의료서비스를 이용할 수 있도록 하겠습니다.	- 건강보험 보장성 강화 - 지역 간 의료격차 축소 - 의료비 부담 완화
주거·지역	1. 신혼부부와 서민이 집 걱정 없이 살 수 있는 주거복지환경이 마련하겠습니다.	- 서민이 안심하고 사는 주거환경 조성 - 생애 단계별 맞춤형 공공임대주택 공급
	2. 사는 곳 어디서나 생활이 편리하도록 다양한 돌봄·교육·건강 등 생활서비스를 지원하겠습니다.	- 도시재생 뉴딜사업 연계 생활서비스 시설 공급 - 만성질환 관리 등 예방적 건강관리체계 구축 - 농촌 취약지역 주거환경 개선

자료: 관계부처 합동(2019)에서 저자가 정리.

이처럼 구체적인 계획을 수립하고 실행할 수 있는 틀을 마련하였다는 점에서 “사회정책 추진 계획”은 현 정부 사회정책의 구체적인 로드맵이라고 할 수 있다. 그러나 “포용과 혁신의 사회정책”에 제시된 비전을 실현 방안으로 전환하는 과정에서 몇 가지 아쉬운 점이 확인된다.

우선 “사회정책 추진계획”이 ‘단기적으로 국민이 체감할 수 있는 변화’를 만드는 것에만 초점을

맞추다 보니, “포용과 혁신의 사회정책”에는 포함되었던 일부 중요 과제들이 누락되는 결과가 나타났다. 예컨대 “포용과 혁신의 사회정책”의 전략2(공정사회를 위한 기회와 권한의 공평한 배분)에서 노동시장 이중구조 개선을 통한 불평등 완화는 가장 중요한 과제로 제시되었지만, “사회정책 추진계획”에 비정규직 관련 내용은 공공부문 비정규직의 정규직화가 전부이다. 또한 노동대표성을 강화하는 방안은 전략2와 전략9(경제-일자리 선순환을 위한 고용안전망 구축)에서 모두 중요하게 다루어졌지만, “사회정책 추진계획”에는 관련 내용을 찾아볼 수 없다. 전략4(저출산·고령사회 대비 능동적 사회시스템 구축)의 주요 과제 중 하나로 제시된 의료비 합리화 방안 역시 추진계획에는 빠져 있으며, 전략5(사회서비스의 공공성·신뢰성 강화 및 일자리 창출)에 제시된 사회서비스 일자리의 질 개선 방안 역시 제대로 다루어지고 있다고 보기 어렵다.

물론 “사회정책 추진계획”은 애초에 “포용과 혁신의 사회정책”에 제시된 모든 비전을 정책으로 전환하기보다 상대적으로 단기적인 추진이 가능하며, 국민의 정책체감도가 높은 과제를 중심으로 구성되었다는 점을 고려해야 한다. 그럼에도 불구하고 앞서 언급한 사례들은 각 전략에서 중요성이 높음에도 추진계획으로 전환되지 못하였다는 점에서 아쉬운 부분이다. 현 시점에서 추진계획이 혁신적 포용국가 사회정책의 실질적인 실천적 로드맵이라고 본다면 더욱 그렇다. 정부가 많은 노력을 기울인 노동 영역에서 최근 제시되는 부정적 평가들 역시 이와 무관하다고 할 수 없을 것이다.

“사회정책 추진계획”의 또 한 가지 아쉬운 부분은 성과지표에 있다. 사회정책 추진계획은 계획 수립 단계에서부터 정책목표와 실행과제의 결과를 평가하기 위해 성과지표를 제시하였다. 그러나 제시된 성과지표는 정책 추진 결과로 나타나는 최종적 결과(outcome)보다는 투입(input)이나 산출(output) 수준에서 설정되었다. 물론 정책의 성과평가는 투입, 산출, 결과 차원에서 모두 가능하다. 하지만 사회정책 추진계획의 기본방향이 정책수요자인 국민 개인이 삶에서 체감할 수 있는 변화를 가져올 수 있도록 하는 것에 있었음을 고려하면(관계부처 합동, 2019), 성과지표는 가능한 결과 수준에서 제시될 필요가 있다. 국민이 느끼는 변화는 결과 수준에서 확인할 수 있으며, 투입이나 산출 단계의 지표를 통해 성과를 측정할 경우 목표는 달성하였으나 의도한 결과는 나타나지 않는 ‘목표의 뒤바뀐’(goal displacement)이 나타날 위험도 있기 때문이다(고영선 외, 2004).

표 2. 사회정책 추진계획상 성과지표의 분류(5개 삶의 영역)

구분	투입(input)	산출(output)	성과(outcome)
돌봄	장애인 직업훈련 인프라 확대	- 국공립 어린이집·유치원 취원율 - 온종일 돌봄 수혜학생 수 - 아이돌보미 이용 가구 - 최중증 발달장애인 주간활동서비스 확대 - 장애인 일상생활 지원 대상자 확대 - 한부모가족 아동양육비 수혜인원 - 다문화가족지원센터서비스 이용자 수 - 다문화 이해교육	
배움	- 고교 무상교육 시행 - 대학 입학금 1인당 정부재원 장학금 지원액 - 기초학력 두드림학교 - 청소년 쉼터 등 복지시설 - 고교학점제 확대 - 직업계고 학과개편 수	- 혁신성장 선도분야 등 석·박사급 인재 4차 산업혁명 대응 과학기술·ICT 인재 - 평생학습 참여율 - 고졸 이하 청년 직업훈련 참여율 - 중소기업 자체훈련 참여비율	
일	- 자영업 밀집 구도심 복합 개발 - 읍·면·동 복지공무원 1인당 복지대상자 - 공공부문 비정규직의 정규직화 결정	- 남성육아휴직 비율 - 육아휴직 두 번째 사용자 수 - 육아기 근로시간 단축 이용자 수 - 청년재직자 내일채움공제 수혜자 - 성과공유기업 수 - 고위공무원단 중 여성 비율 - 공공기관 임원 중 여성 비율 - 경찰 현장 출동 시간 - 사회서비스 일자리 수 확대	30대 여성 고용률 - 저임금 노동자 비율 - 일터혁신 지수 중 작업조직 부분
쉼	- 문화기반시설 개소 수 - 국민체육센터 개소 수 - 통합문화이용권 1인당 지급액	- 근로자 휴가지원 수혜자 - 스포츠강좌 이용권 수혜자	- 연간 노동시간 - 문화예술 관람률
노후	- 공익활동 수당 - 노인 문화예술교육 및 체육교실 운영 - 방문건강관리 - 노인 주거서비스 지원	- 생애경력설계서비스 참여자 수 - 노인 직접일자리 수 - 치매환자 관리율	

자료: 관계부처 합동(2019)에서 저자가 분류.

이와 같은 아쉬움에도 불구하고 “사회정책 추진계획”은 이전까지의 정부와 달리 사회정책 영역을 포괄하는 「정책영역-정책목표-정책과제-성과지표」의 완결된 틀을 가지고 구체적인 로드맵을 제시하였다는 점에서는 상당한 의의가 있다. 왜냐하면 “사회정책 추진계획”이 사회정책 영역의 과제들을 단순히 방향과 비전을 제시하는 것을 넘어 구체적인 정책으로 관리할 수 있는 체계를 갖추기 위한 출발점이 되는 시도였기 때문이다.

III. 혁신적 포용국가 사회정책 성과 점검

“사회정책 추진계획”이 현 정부 사회정책의 로드맵임을 고려할 때, 집권 전반기 사회정책 성과를 분석하기 위해서는 성과지표로 제시된 82개 성과지표의 추진현황을 살펴보는 것이 기본적인 방법이다. 그러나 지면의 제약을 고려할 때 여기에서 이 모든 지표를 살펴보는 것은 적절하지 않을뿐더러, 전술한 것과 같이 82개 성과지표가 정작 국민이 체감하는 사회정책의 결과를 보여주지는 못한다는 한계를 고려할 필요가 있다. 따라서 여기에서는 이를 대신하여, 사회정책 추진계획상 5개 삶의 영역과 4개 생활기반에서 주요한 성과지표를 별도로 선별하고, 이를 기반으로 성과를 살펴보기로 하겠다³⁾. 각 영역에서 2개씩의 주요 지표를 추출하였으며, 지표의 시계열은 10년(2009~2018년)을 기준으로 살펴보되, 지표에 따라서는 일부 연도가 누락되거나 2019년이 추가되었다.

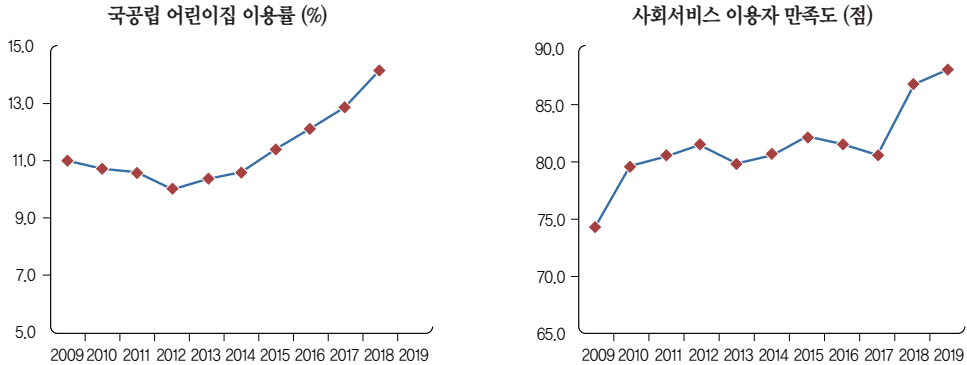
[그림 4]는 돌봄 영역의 성과를 국공립 어린이집 이용률과 사회서비스 이용자 만족도를 통해 살펴본 것이다. 두 지표 모두 장기적으로 높아지는 경향을 보이고 있을 뿐 아니라 현 정부 임기인 2017년 이후의 증가폭이 더 가파르다. 성과지표 특성상 이를 반드시 현 정부 정책의 성과로만 해석할 수 있는 것은 아니지만, 정부가 국공립 유치원과 어린이집 확충 및 사회서비스 질 관리를 위한 정책관리를 사회정책의 주요 추진과제로 삼아 왔다는 점을 고려하면 긍정적인 신호로 볼 수 있다. 다만 국공립 어린이집 이용률의 경우 2018년 14.2%로 2022년 40% 목표를 달성할 수 있을지에 대해서는 불투명한 것이 사실이다. 또한 현 정부 들어 새롭게 늘어난 국공립 어린이집은 수도권에 편중된 경향이 있어, 지역 간 불균형 문제에 대한 우려를 낳고 있다(양미선, 2019).

사회서비스 이용자 만족도의 경우 사회서비스 바우처 사업에 대한 이용자 만족도를 조사한 것으로 2018년을 기준으로 볼 때 전년 대비 대부분의 사업에 대한 만족도가 상향되었으나 발달장애 인부모상담지원의 경우 오히려 만족도 점수가 낮아져(89.9점) 향후 개선이 필요한 것으로 나타났다. 이용자들의 불만이 가장 큰 문제로 사회서비스 제공 인력의 전문성 부족 문제가 지적되었다. 대인서비스의 경우 서비스 질과 서비스 제공 인력의 숙련도, 그리고 사회서비스 일자리의 질 간에 밀접한 관계가 있음을 고려할 때, 향후 돌봄 영역의 사회정책에서 초점을 맞추어야 할 부분이 사

3) 성과지표의 선정은 현재 진행 중인 남재욱 외(2020)의 연구 내용을 참조함. 주요 지표들 중 ①이전 정부에서 현 정부까지 시계열 비교가 가능하며, ②각 영역의 성과를 보여줄 수 있으면서도 정책과의 어느 정도 관련이 높다고 볼 수 있는 지표들을 중심으로 함.

회서비스 제공 인력 문제임을 알 수 있다.

그림 4. 돌봄 영역의 주요 성과지표

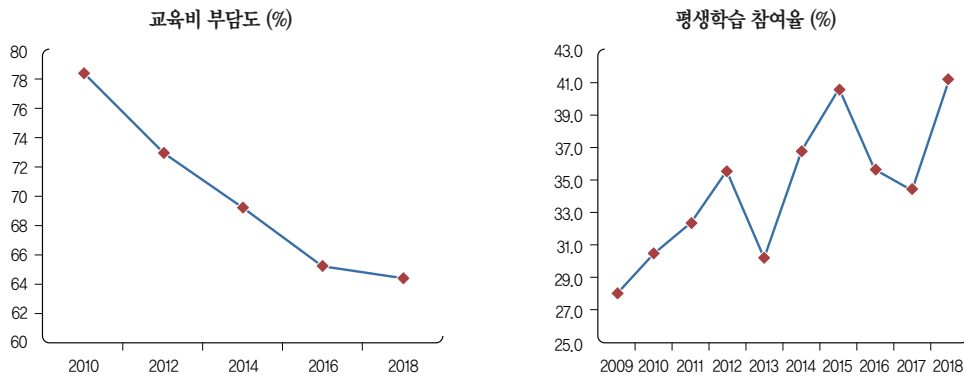


자료: 보건복지부(각 연도), 『보육통계』; 보건복지부, 『사회서비스 만족도 조사』.

[그림 5]는 배움 영역의 성과를 교육비 부담도와 평생학습 참여율로 살펴본 것이다. 교육비 부담도는 장기 추세적으로 낮아지고 있으며, 현 정부에서도 마찬가지이다. 다만 현 정부 시기인 2016~2018년 사이의 하락 폭은 이전보다 다소 낮는데, 아직 조사에 반영되지 않은 고교무상교육과 같은 정책이 적용되면 좀 더 개선될 수 있을 것이다⁴⁾. 평생학습 참여율은 등락을 거듭하면서도 장기적으로는 상향 추세를 보이는 지표인데, 특히 현 정부 시기에 들어 이전 연도보다 뚜렷하게 높아졌다. 내년부터 시행되는 국민내일배움카드와 같은 정책은 향후의 추세에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다. 다만 학력수준이 높을수록, 고용이 안정적인수록, 청년층일수록 교육 참여가 높다는 세부 내용을 고려할 때, 상대적으로 노동시장에서 불리한 이들의 평생학습 참여를 확대하기 위해서는 저소득·저숙련 계층의 평생학습 참여를 늘리기 위한 방안이 필요하다. 또한 현재 분리되어 운영되고 있는 교육부의 평생교육정책과 노동부의 직업능력개발정책을 어떻게 연계·조정할 것인가도 여전히 숙제로 남아 있다.

4) 사교육비의 경우 지속적으로 지출이 높아지고 있다는 점을 지적할 수 있음. 통계청 사교육비 실태조사에 따르면 사교육비 총액은 학령인구 감소에도 불구하고 2015년부터 꾸준히 증가하고 있으며, 이는 현 정부 들어서도 마찬가지로 2018년에는 19.5조 원에 이르고 있음[통계청(각 연도), 『초중고 사교육비 조사』]. 이를 고려하면 종합적인 교육비 부담에 대해 판단을 유보할 필요가 있음.

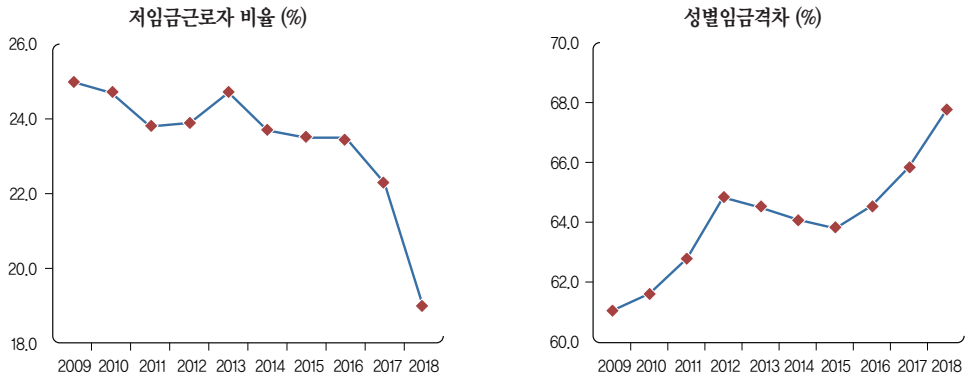
그림 5 배움 영역의 주요 성과지표



주: 교육비 부담도는 교육비가 가계에 '약간 부담된다.' 혹은 '매우 부담된다.'고 답한 이들의 합산임.
 자료: 통계청(각 연도), 『사회조사』; 한국교육개발원, 『평생학습 개인실태조사』

[그림 6]은 일 영역의 성과를 저임금근로자 비율과 성별임금격차로 살펴본 것이다. 저임금근로자 비율은 추세적으로 낮아지고 있을 뿐 아니라 특히 현 정부에서의 하락폭이 현저한데, 이는 최저임금 상향조정 등 소득주도성장의 결과가 영향을 미쳤다고 판단된다. 성별임금격차 역시 2018년 여성의 시간당 총임금이 남성의 68.0%까지 높아져 긍정적인 방향을 나타내고 있다. 그러나 두 지표 모두 다른 OECD 국가에 비해 여전히 격차가 크다는 점을 고려하면, 포용적 성장(inclusive growth)을 위해 향후 지속적인 정책적 관심이 필요하다.

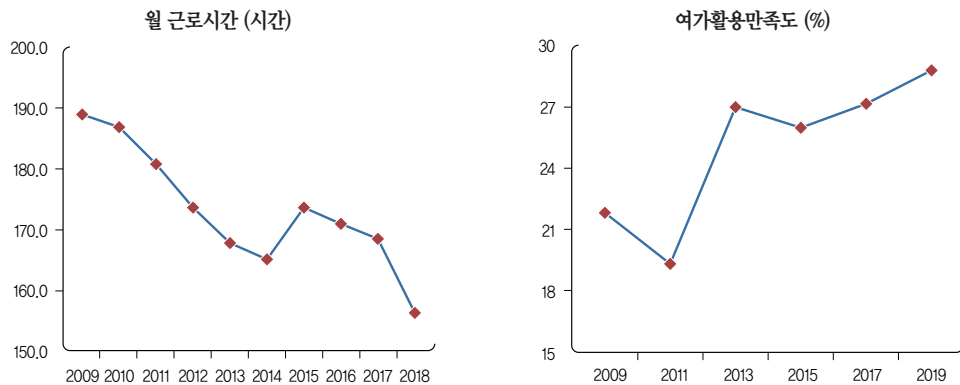
그림 6. 일 영역의 주요 성과지표



주: 1) 저임금근로자 비율은 중위임금의 50% 이하의 소득을 가진 근로자의 비율임.
 2) 성별임금격차는 남성 시간당 총임금을 100으로 하였을 때 여성 시간당 총임금의 비율임.
 자료: 고용노동부(각 연도), 『고용형태별 근로실태조사』

[그림 7]은 쉼 영역의 성과를 월 근로시간과 여가활용만족도를 통해 살펴본 것이다. 월 근로시간은 장기적 하락 추세에 더하여 현 정부 들어 감소폭도 크다. 주 52시간제가 실제 시행된 것은 2019년부터임을 고려할 때, 향후 좀 더 개선되어 근로자들의 일·가정 양립을 지원할 수 있을 것으로 보인다. 여가활용만족도의 경우도 2017년에 비해 2019년 소폭 개선되는 경향을 보였다.

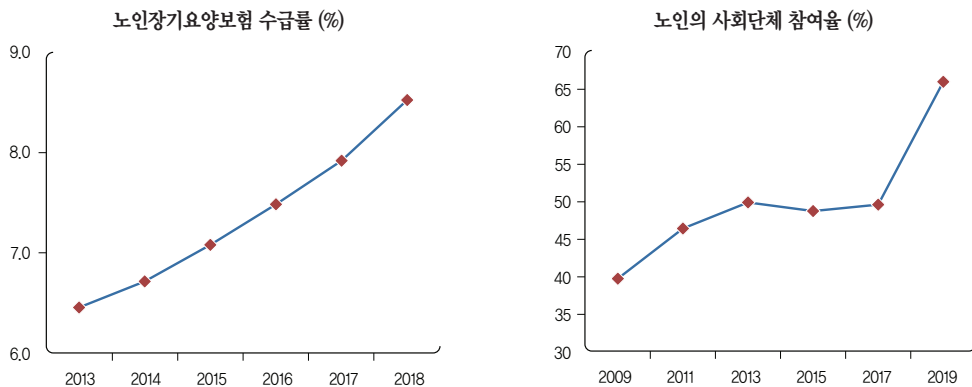
그림 7. 쉼 영역의 주요 성과지표



주. 여가활용만족도는 여가 활용에 '약간 만족한다.' 혹은 '매우 만족한다'고 답한 이들의 합산임.
 자료: 통계청(각 연도), 『사회조사』; 고용노동부(각 연도), 『고용형태별 근로실태조사』

[그림 8]은 노후 영역의 성과를 노인장기요양보험 수급률과 노인의 사회단체 참여율로 살펴본다. 노인장기요양보험 수급률은 결과 차원이라기보다는 산출 차원 지표의 성격이 강하지만, 노인 돌봄에 있어서의 중요도를 고려하여 포함하였다. 노인의 사회단체 참여율은 노인의 사회적 고립 정도를 간접적으로 살펴볼 수 있는 지표인데, 두 지표 모두 상향되고 있는 것으로 나타난다. 노인장기요양보험 수급률의 경우 치매 국가책임제에 따른 경증치매에 대한 장기요양 등급 부여의 영향이 있는 것으로 보인다. 노인의 사회단체 참여는 2017년과 2019년 사이에 세부 항목별로 보면 시민사회단체(+4.2%p)와 취미·스포츠 여가활동단체(+3.7%p) 참여율이 큰 폭으로 증가한 반면, 친목 및 사교 단체 참여율은 소폭(-0.8%p) 감소하였다.

그림 8. 노후 영역의 주요 성과지표

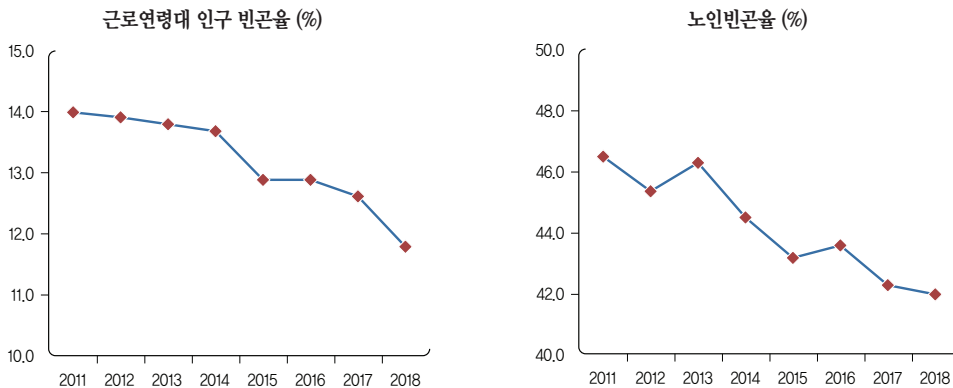


주. 노인장기요양보험 수급률은 각 연도별 65세 이상 건강보험 적용인구 중 보험급여를 이용한 이들의 비율임.
 자료: 국민건강보험공단(각 연도), 「노인장기요양보험통계」, 통계청(각 연도), 「사회조사」

다음으로는 “사회정책 추진계획”상의 ‘생활기반’으로 제시된 4개 영역 중 소득 영역의 성과를 각각 근로연령대 인구나 노인인구의 빈곤율로 살펴보았다. [그림 9]에 나타난 것처럼 두 지표 모두 감소하는 경향을 보이고 있는데, 이는 각각 소득주도성장과 기초연금 확대의 영향때문인 것으로 보인다. 현재 지표에는 집계되지 않았지만 두 정책 모두 2019년 이후에도 지속적으로 확대되었다는 것을 고려하면 향후 좀 더 개선의 여지가 있을 것이다. 그러나 이 두 영역의 빈곤율은

모두 OECD 국가들과 비교하면 여전히 높은 편이며, 특히 노인빈곤율은 현저하게 높다⁵⁾. 따라서 현재의 부분적인 성과는 충분하다고 보기 어려우며, 이를 지속할 수 있도록 향후 빈곤율 감소를 위한 정책에 관심을 기울일 필요가 있다.

그림 9. 소득 영역의 주요 성과지표



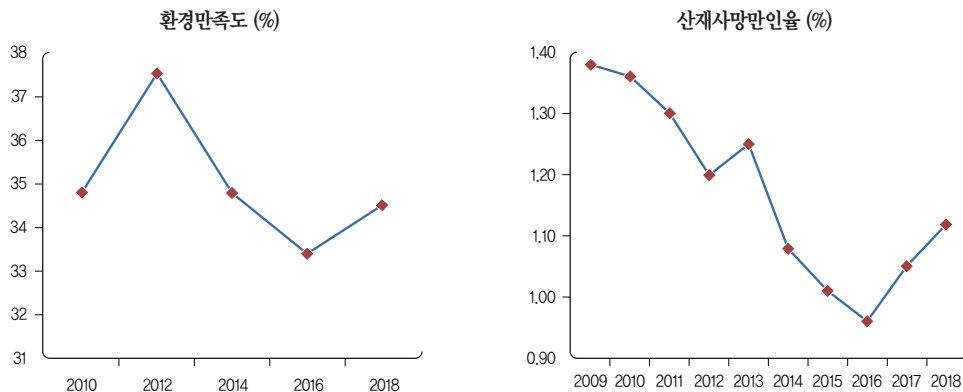
주. 근로연령대 인구 빈곤율은 18~64세, 노인빈곤율은 65세 이상 인구 중 중위소득의 50% 미만의 소득인 이들의 비율임.
자료: 통계청(각 연도), 『가계금융복지조사』

[그림 10]은 환경·안전 영역의 성과를 각각 환경만족도와 산재사망만인율로 표시하였다. 환경만족도는 녹지환경, 소음, 대기질, 수질 만족도로 각각 도출된 것을 단순 평균하였다. 그림에 나타난 것처럼 환경만족도는 2012년에서 2016년 사이 나빠지는 추이를 보였으나, 현 정부 들어 첫 번째 측정된 2018년에는 반등하여 2014년 수준 가까이 회복되었다. 세부 만족도 항목별로 2016년과 2018년 사이 녹지환경 만족도에 대해 약간 만족 또는 매우 만족으로 답한 사람이 41.3%에서 50.2%로 크게 증가하였으며, 소음 만족도도 27.5%에서 29.9%로 소폭 높아졌다. 반면 수질 만족도와 대기질 만족도는 33.2%와 31.7%였던 것이 29.3%와 28.6%로 나빠졌다. 특히 미세먼지로 대표되는 대기질 만족도의 문제는 향후 상당한 정책적 관심을 요구한다.

5) 2017년 기준 OECD 국가들 중 한국의 2019년(11.8%)과 비슷한 수준의 근로연령대 인구 빈곤율을 보이는 국가는 에스토니아(11.8%)이며, 주요국 중 일본(13.8%)과 미국(15.4%)은 이보다 높지만, 유럽 주요국(스위스 6.4%, 덴마크 7.3%, 프랑스 8.5%, 스웨덴 8.6%, 독일 10.2%, 영국 10.6%)들은 모두 이보다 낮음. 노인빈곤율은 한국이 압도적으로 높은 수준인데, 2019년 기준 43.8%로 두 번째로 높은 에스토니아(35.7%)보다 8.1%p나 높음(OECD, 2020).

산재 적용대상 근로자 1만 명 중 사망자 숫자로 나타나는 산재사망만인율은 2009년에서 2016년까지 장기적으로 감소하던 경향이 반전되어 2016~2018년 사이에는 오히려 증가하였다. 물론 여기에는 산재 적용대상 확대와 사업주 확인제도 폐지 등 산재를폐를 없애기 위한 노력이 작용하였다는 측면도 고려해야 하며, 2020년부터 적용되는 개정 「산업안전보건법」의 효과에 대해서도—기대와 우려가 엇갈리고 있긴 하지만—지켜볼 필요가 있다. 하지만 2022년까지 산재사망만인율을 절반으로 줄이겠다는 목표에도 불구하고 오히려 증가세를 보이고 있어 향후 정부의 더욱 엄격한 관리·감독이 요구되는 상황이다. 다행스럽게도 최근 고용노동부가 발표한 2019년 잠정 산재사망자 수에 따르면 2018년에 비해 상당히 감소하는 추세라고 하니 향후 지켜볼 필요가 있겠다⁶⁾. 한 가지 덧붙이자면, 현재 산재사망만인율은 산재보험 적용대상에 대해서만 산정되는바, 특수형태고용이나 디지털 플랫폼 노동 등 최근 그 심각성이 높아지고 있는 ‘모호한 노동’을 산재보험으로 포괄해야 한다는 문제를 내포하고 있다는 점도 기억할 필요가 있다.

그림 10. 환경·안전 영역의 주요 성과지표



주: 1) 환경만족도는 녹지환경, 대기질, 수질, 소음 만족도 각각에 '약간 만족' 또는 '매우 만족'으로 답한 이들을 합산하여 평균함.

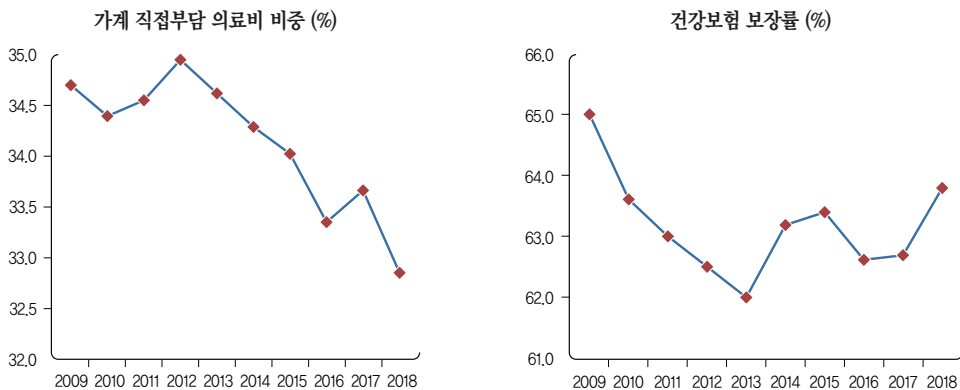
2) 산재사망만인율은 산재보험 적용대상 10,000명당 사망자 수입.

자료: 통계청(각 연도), 『사회조사』; 고용노동부(각 연도), 『산업재해현황』

6) 한국경제, 2020. 1. 8., 「지난해 산재 사망 사고 855명...역대 최저」(<https://www.hankyung.com/economy/article/202001082276i>).

건강 영역의 성과는 의료비 부담을 중심으로 살펴보았다. [그림 11]은 가계 직접부담 의료비 비중과 건강보험 보장률을 나타낸다. 즉, 그림의 좌측은 경상의료비 중 공적 건강보험이나 민간 의료보험을 통해 지급되는 부분을 제외하고 가계가 의료 이용 시점에 부담하는 금액의 비중을 가리키며, 우측은 건강보험 등 공적 건강보장 제도를 통해 지급되는 금액의 비중을 가리킨다. 그림에서 볼 수 있는 것처럼 현 정부 들어 가계 직접부담 의료비 비중은 감소하고 건강보험 보장률은 증가하는 경향을 보이고 있어, 흔히 ‘문재인 케어’로 불리는 건강보험의 보장성 확대 정책이 일정한 효과를 거두고 있음을 파악할 수 있다.

그림 11. 건강 영역의 주요 성과지표



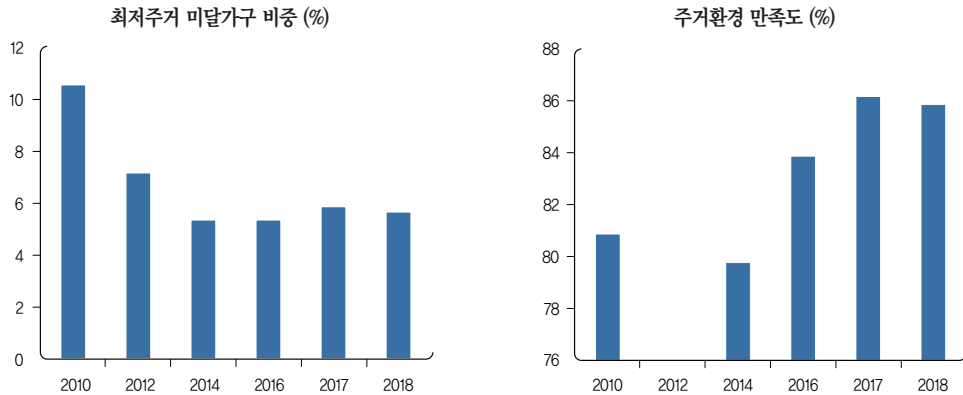
주: 1) 가계 직접부담 의료비 비중: 경상의료비 중 공적, 사적 보험지급을 제외하고 가계가 직접 부담하는 의료비 비중임.

2) 건강보험 보장률: 경상의료비 중 공적 건강보장제도를 통해 지급되는 의료비 비중임.

자료: 보건복지부(각 연도), 「국민보건계정」; 국민건강보험공단(각 연도), 「건강보험환자 진료비 실태조사」

끝으로 주거·지역 영역의 성과는 [그림 12]에 나타난 것처럼 최저주거 미달가구 비중과 주거 환경 만족도를 통해 확인하였다. 이 지표들의 출처인 국토교통부의 주거실태조사의 주기 문제로 시계열이 일정하지 않게 나타나긴 했지만, 전반적으로 최저주거 미달가구 비율은 감소하고 주거 환경 만족도는 개선되는 추이를 보이고 있다. 다만 이 지표들은 현 정부에서의 개선이 장기 추이를 넘어서는 수준이라고 보기는 어려우며, 2019년 이후의 값을 좀 더 살펴볼 필요가 있는 것으로 보인다.

그림 12. 주거·지역 영역의 주요 성과지표



주: 1) 최저주거기준: 가구원 수에 따라 면적, 침실, 시설에 대한 기준을 제시하고 있는데, 1인 가구의 경우 14㎡의 방 1개, 입식부엌, 전용 화장실, 목욕시설 등을 포함함.

2) 주거환경 만족도는 주거환경에 대해 '약간 만족' 또는 '매우 만족'으로 답한 이들의 합산 비율임.

자료: 국토교통부(각 연도), 『주거실태조사』

5개 삶의 영역과 4개 생활기반별로 현 정부의 사회정책 성과를 결과 수준의 지표 중심으로 살펴봐왔다. 사실 사회정책의 성과가 1~2년 만에 나타나는 것은 아니라는 점, 그리고 현재까지 대부분의 지표는 현 정부 집권 후 1년여(2018년까지)의 값을 보이고 있다는 점을 고려하면 지금의 현황을 통해 어떤 결론을 내리는 것은 선부르다. 게다가 결과 차원의 지표는 투입이나 산출 차원의 지표와 비교할 때 정책수요자인 국민이 체감하는 변화를 볼 수 있다는 장점이 있지만, 정책과의 인과관계가 불분명하다는 단점도 있어 현재의 추세가 반드시 현 정부 정책의 결과라고 해석하기도 어렵다.

그럼에도 불구하고 9개 영역의 주요 성과지표 18개를 통해 살펴본 결과 대부분의 지표에서 현 정부 시기에 성과가 상당 부분 개선되는 추이를 보이고 있다. 다만 환경·안전 영역이나 주거·지역 영역의 경우 현 정부 시기에 성과가 개선되는 경향이 분명하지 않아 향후 주의를 기울일 필요가 있다. 게다가 대부분의 영역의 지표가 시계열적으로 개선되고 있다고 해도 여전히 주요 선진국과 비교하였을 때 부족한 부분이 많기 때문에 남은 2년간 지속적인 노력이 요구된다는 점도 기억해야 할 것이다.

IV. 앞으로의 전망과 과제

문재인 정부는 올해부터 집권 후반기로 접어든다. 따라서 사회정책 영역에서도 이제는 새로운 비전을 제시하거나 전략방향을 수립하기보다는 지난 3년에 대한 반성을 토대로 남은 기간 일정한 성과를 낼 수 있는 과제에 주력해야 할 것이다. 앞서 살펴본 ‘혁신적 포용국가’에 대한 전략 및 계획, 그리고 성과와 한계를 중심으로 몇 가지 과제를 제시하면 다음과 같다.

우선 2장에서 설명한 것처럼 “사회정책 추진계획”에는 몇 가지 중요한 과제가 빠져 있다. 이 중 특히 노동시장 불평등 완화 및 노동대표성 강화를 포함하는 노동 문제와 사회서비스 및 사회서비스 일자리의 질 문제는 중요한 과제이다. 노동 영역에서 정부는 최저임금 인상, 공공부문 비정규직의 정규직 전환, 경제사회노동위원회 출범 등의 노력을 해 왔고, 사회서비스와 관련해서도 사회서비스원 설립을 통해 사회서비스의 질과 사회서비스 일자리의 질을 개선하고자 노력해 왔다. 그러나 여전히 정규직-비정규직 간의 격차가 큰 가운데 최근에는 ‘디지털 플랫폼 노동’으로 대표되는 새로운 노동 형태의 확대에 의한 새로운 노동문제가 발생하고 있다. 사회서비스원은 아직도 시범사업 수준에 머무르고 있으며, 사회서비스 이용자들은 여전히 사회서비스 인력의 전문성을 가장 큰 불만으로 제시하고 있다. 이러한 문제들은 남은 2년간 상당한 노력이 필요한 의제들이라고 하겠다.

3장의 지표를 통한 점검에서는 상당한 개선이 확인되긴 했지만, 환경·안전 영역과 같이 아직까지 성과가 분명하게 나타나지 않는 영역도 있었다. 또한 국공립 어린이집 이용률, 평생학습 참여율, 성별임금격차, 월 근로시간, 노인장기요양보험 수급률, 근로연령대 인구 빈곤율, 노인빈곤율 등의 지표는 개선되고 있지만 국제적으로 비교하였을 때 갈 길이 멀다. 국공립 유치원·어린이집 확충, 평생학습체계 재구조화, 노동시간 단축, 노인에 대한 소득 및 돌봄 지원 확대, 실업급여와 근로장려금 확대, 국민기초생활보장제도의 강화 등의 정책이 이 과제들과 관련되어 있으며 집권 후반기에도 지속적인 점검이 필요하다.

비록 집권 후반기가 ‘큰 그림’을 그리기에는 적합하지 않은 시기라고 해도 다음 정부까지로 이어질 사회정책 추진 거버넌스 및 재정 문제에 대한 고민은 여전히 남아 있다. 사회정책은 그 영역

이 매우 넓은 특성을 가지고 있어 교육부, 고용노동부, 보건복지부, 여성가족부 등 다부처 간 협력이 중요하다는 점은 주지의 사실이다. 현재 사회부총리와 사회관계장관회의를 통해 부처 간 협력의 필요성에 대응하고 있지만, 범부처 차원의 대응이 필요한 과제들에 대한 추진이 원활하게 이루어지지 않는다는 지적은 여전히 제기되고 있다. 사회정책의 체계적인 추진을 위해서는 이와 같은 중앙정부 차원의 거버넌스 문제에 어떻게 대응할지에 대한 방안이 필요하다(반가운 외, 2019).

앞서 “포용과 혁신의 사회정책”과 “사회정책 추진계획”에 대한 검토에서 제시하지는 않았지만, 이 두 방안의 공통적인 한계는 재정전략이 없다는 것이다. 물론 정부 부처 간 역할분담을 고려할 때 재정은 기획재정부의 몫으로 볼 수도 있겠으나, 사회정책 추진에 있어서 재정전략의 중요성을 고려하면 아쉬운 부분이다. 사회정책은 다른 정부 정책과 마찬가지로 불황기에 일시적으로 확장 재정을 통해 재원을 마련할 수도 있지만, 지속적이고 반복적인 지출이 이루어지는 영역이기 때문에 중·장기적으로 증세를 포함하는 재원 마련 계획이 수반되어야 한다. 따라서 정부가 그리고 있는 혁신적 포용국가의 비전이 실효성을 가지려면 사회정책 추진을 위한 마련 방안에 대한 검토가 좀 더 이루어질 필요가 있다(반가운 외, 2019). 

참고문헌

- 고영선·윤희숙·이주호(2004). 『공공부문의 성과관리』, 한국개발연구원.
- 고용노동부(각 연도). 『고용형태별 근로실태조사』.
- _____ (각 연도). 『산업재해현황』.
- 관계부처 합동(2019). 『문재인 정부 포용국가 사회정책 추진계획』.
- 국민건강보험공단(각 연도). 『건강보험환자진료비 실태조사』.
- _____ (각 연도). 『노인장기요양보험통계』.
- 국토교통부(각 연도). 『주거실태조사』.
- 남재욱·반기운·김영빈(2020). 『사회정책 추진을 위한 지표연구』, 한국직업능력개발원(발간예정).
- 대통령직속정책기획위원회·관계부처 합동(2018). 『국민의 삶을 바꾸는 포용과 혁신의 사회정책』.
- 반기운·김봄이·김형만·남재욱·이수현·조영철·최영준·티모플렉센슈타인(2019). 『사회정책전략 수립을 위한 의제발굴 연구』, 한국직업능력개발원.
- 보건복지부(각 연도). 『국민보건계정』.
- _____ (각 연도). 『보육통계』.
- _____ (각 연도). 『사회서비스 만족도 조사』.
- 양미선(2019). 촌촌하고 질 높은 돌봄환경 조성: 공보육·교육, 아동 돌봄 체계 등, 제17차 저출산·고령화 포럼 자료집.
- 통계청(각 연도). 『가계금융복지조사』.
- _____ (각 연도). 『사회조사』.
- _____ (각 연도). 『초중고 사교육비 조사』.
- 한국경제, 2020. 1. 8., 「지난해 산재 사망 사고 855명…역대 최저」(<https://www.hankyung.com/economy/article/202001082276i>).
- 한국교육개발원. 『평생학습개인실태조사』.
- OECD(2020). Poverty rate (indicator), doi: 10.1787/0fe1315d-en(Accessed on 09 February 2020).
- 대한민국 정책브리핑 웹사이트(<http://www.korea.kr/special/policyCurationView.do?newsId=148855401>)
- 대한민국 청와대 웹사이트(<https://www1.president.go.kr/articles/2029>)

미래사회에 대응한 평생직업교육 방향과 과제

변숙영 한국직업능력개발원 선임연구위원

한국직업능력개발원의 평생직업교육연구본부는 평생직업교육과 관련된 정책 및 제도에 관한 사항 등을 연구하고 지원하는 부서로서 저출산·고령화 등의 인구지형 변화와 4차 산업혁명에 따른 직업구조 및 산업수요의 변화로 ‘학습과 일’이 순환되는 평생직업교육으로의 전환을 유도하고 있다.

2020년 교육부는 국민들이 체감하는 교육변화를 만들기 위한 핵심과제의 적극 추진을 밝힌 바 있다.

그림 1. 2020년 교육부 업무 계획

■ 유아교육의 공공성을 강화하겠습니다

유치원 3법 시행	사립유치원 K-에듀파인 전면도입	국공립유치원 확충
- 교비회계 목적외 사용금지 및 처벌근거 신설 - 유치원의 에듀파인 사용 법적 근거 마련 - 학교급식법 적용대상에 유치원 포함	 '19 1,320 개원 '20 모든 사립유치원 3,801 개원	 500 학급 이상 확충 매입형, 조합형, 공영형 등 국공립유치원 다양화

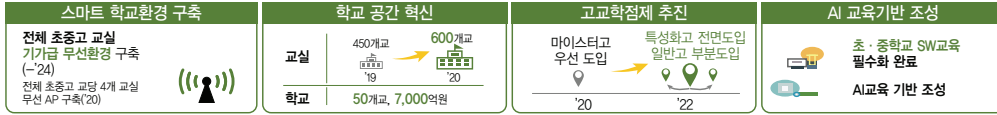
■ 학부모가 안심할 수 있는 학교를 만들겠습니다

초등 1학년 학부모 안심학년제 운영	온종일 돌봄 강화	등하교 안전 확보
 읽기, 쓰기, 셈하기 등 기초학력 책임지도 점·놀이 가능한 교실 전국 50%이상 구축 목표	 돌봄서비스 제공 '19 39.7 만명 '20 42.5 만명	 어린이보호구역 내 CCTV 2,087 대 신호등 2,146 개 우선설치

■ 교육비 부담을 덜어드리겠습니다

누리과정 지원 단가 인상	고교 무상교육 확대	대학생 학자금 대출 상환 부담 경감
 22만원 → 24만원 '19 '20	 고3 → 고2, 고3 '19, 2학기 '20	 학자금 대출금리 인하 '19 2.2% → '20 2.0% 상환기준소득 인상 '19 2,080만원 → '20 2,174만원

맞춤형 교육을 위해 학교를 혁신하겠습니다



고등교육 경쟁력을 강화하여 미래인재를 양성하겠습니다



공정한 교육체제를 안착시키겠습니다



자료: 교육부(2020)

평생직업교육연구본부는 교육부의 정책 목표 중에서 '고졸 취업 활성화'와 '학생 중심의 학교 교육혁신'을 중심으로 한 정책 지원 및 연구 사업을 수행하고 있다. '직업계고 재구조화' 및 '산학 일체형 도제학교', '마이스터고' 지원 사업을 통해 산업 현장에 적합한 중등직업교육 체질 개선을 유도하고 있으며, '직업계고 학점제'의 안정적 도입과 NCS 학습모듈의 개발과 활용에 관한 사항을 지원함으로써 학생 중심의 학교 교육 혁신을 유도하고 있다.

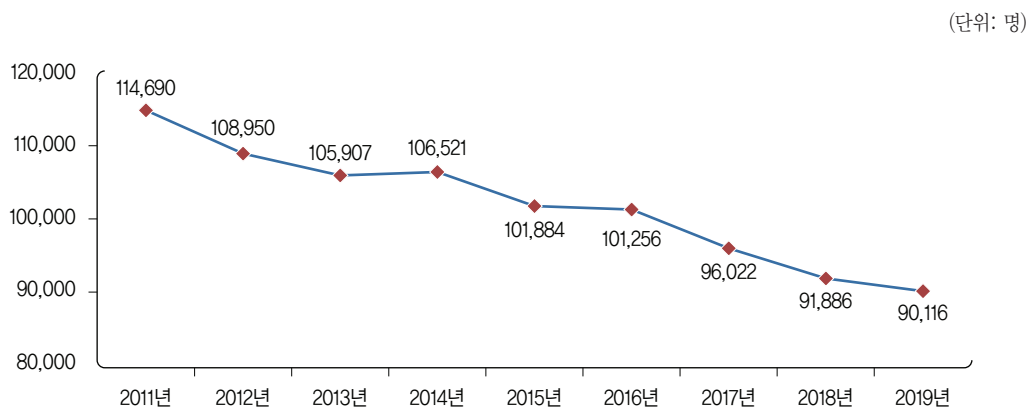
평생직업교육연구본부에서 2020년 추진하는 주요 연구사업 별 추진 내용 및 주요 이슈를 살펴보고 관련 개선사항 및 향후 추진 방향을 제시하면 다음과 같다.

I. 직업계고 재구조화

1. 정책 배경 및 추진 내용

직업계고 재구조화 지원 사업은 제4차 산업혁명, 저출산·고령화 등 거시적 사회 변동과 학벌 중심의 사회 구조로 인해 심화되는 과도한 대학 진학, 청년 실업률 증가 등 우리나라의 직업 환경 변화에 대응하기 위한 목적으로 시작되었다. 지식과 기술의 생성-소멸 주기가 점차 짧아지고 산업수요 맞춤형 인재에 대한 수요가 증가하고 있는 현재 산업 시장은 높은 산업 적합성을 갖춘 직업계고 학과의 고졸인재를 지속적으로 요구하고 있다.

그림 2. 특성화고 졸업생 감소 현황(2011~2019년)¹⁾



주: 연평균 증감률(2011~2019년)은 특성화고 - 2.97%p, 일반고 - 1.64%p임.

이에 교육부는 2016년 4월 ‘중등 직업교육 학생 비중 확대 계획’을 발표함으로써 산업수요를 반영한 내실 있는 직업계고 학과로의 변화를 지원하는 ‘직업계고 재구조화 지원 사업’을 추진해 왔다. 2020년 현재 직업계고 재구조화 지원 사업은 매년 ‘학교 유형 전환’, ‘거점특성화고(학교 통폐

1) 한국교육개발원 교육통계서비스 ‘유초중등통계-연도별 졸업 후 상황’(<https://kess.kedi.re.kr>)

합)’, ‘학급 증설’, ‘학과 재구조화·개편’을 희망하는 직업계고를 선정하여 누적 261개교 491개과를 지원하였다(변숙영 외, 2019).

표 1. 직업계고 재구조화 유형별 선정 현황(2016~2019년)

선정 유형	학교 유형 전환		학교 통폐합		학급 증설		학과 재구조화·개편		합계	
	학교	학과	학교	학과	학교	학과	학교	학과	학교	학과
1차	0	0	3	3	11	13	87	141	96	155
2차	3	8	0	0	11	15	62	103	74	126
3차	0	0	0	0	3	3	59	98	62	98
4차	1	1	0	0	4	4	86	120	91	125

주: 학과 재구조화·개편과 학급 증설 동시 추진 학교로 인해 유형별 분포의 합은 총계와 다름.

2020년부터는 지역별 산업수요 및 교육 여건을 고려한 인재 양성과 교육 자치를 실현하기 위한 목적으로 직업계고 재구조화 지원 사업 참여 학교 선정·심의 절차를 시·도교육청이 주관하여 수행하는 것을 시작으로 연구·사업 직접 운영에 해당되는 영역들을 향후 단계별로 이관할 예정이다.

2. 주요 이슈 및 향후 추진 방향

직업계고 재구조화 지원 사업과 매력적인 직업계고 육성 사업은 정책이 시작된 2016년 이후 중등 직업교육 현장의 양적·질적 개선에 상당 부분 기여해 왔다. 2010년대 들어 급격히 감소하기 시작한 직업계고 학생 비중의 감소폭을 완화하고 직업 환경 변화에 발맞춘 다양한 분야로의 학과 개편과 확산을 지원하였으며, 학교 운영 및 인프라를 개선하는 등 우리나라 직업계고의 체질 개선을 뒷받침하였다. 직업계고 재구조화 지원 사업의 주요 이슈와 향후 추진 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 우리나라 산업의 현황과 전망과 더불어 현재까지의 학과 개편 현황 및 특징에 관한 종합적 분석 추진과 결과 공유가 필요하다. 국내 산업의 현황과 전망은 정부부처 및 연구기관을 통

해 다수 발표되고 있으나, 중등 직업교육 분야에 적용 가능한 고졸인재 대상의 종합적 자료는 쉽게 찾기 어려운 실정이다. 특히 학과 개편을 추진하고자 계획하고 있는 학교현장에서는 고졸인력에 초점을 맞춘 산업별 수요·전망과 직무수준 자료의 요구가 높은 만큼 기존 산업전망 자료의 재가공 및 분석을 통한 맞춤형 자료 개발과 제공이 필요하다. 아울러 현재까지 수행되어 온 직업계고 학과 개편 현황과 특징을 지속적으로 분석·제공함으로써 향후 학과 개편을 계획하고 있는 학교현장 및 산업체 수요 모두를 충족할 수 있는 방향으로 수행되도록 유도할 필요가 있다.

둘째, 제4차 산업혁명으로 인한 급격한 산업 및 노동시장 구조 변화에 대응하기 위해 신산업 분야 및 기존 직업교육 분야의 학과 개편을 유도할 필요가 있다. 2019년 직업계고 재구조화 지원 사업에 선정된 총 91개교 125개교 중에서 절반 이상은 기존과 동일한 교과군을 유지하되, 변화하는 산업수요 및 직무내용을 반영하여 교육과정을 개편하거나 고도화한 것으로 분석되었으며, 타 교과군으로 개편한 경우에는 부가가치가 높은 산업 분야인 정보·통신 분야와 콘텐츠·디자인 분야로의 개편이 가장 많은 것으로 분석되었다(교육부, 2019. 6. 17. 보도자료). 급격히 변화하는 산업 구조와 요구에 대응할 수 있도록 신산업 및 지역별 전략산업의 지속적인 발굴이 필요하며, 이를 학과 개편 과정에서 반영할 수 있도록 유도할 필요가 있다.

셋째, 직업계고 재구조화의 성과 극대화를 위해 신산업 분야를 포함한 각 분야별 교육과정의 정교화 및 개발이 지속적으로 제공될 수 있어야 한다. 최근의 학과 개편은 복수의 NCS 교과군이 연계된 융합학과로의 개편과 기존에 존재하지 않았던 신산업 분야로의 개편이 점차 증가하고 있다. 그러나 직업계고의 교육과정은 국가 수준의 교육과정 총론에서 제시되고 있는 기준과 더불어 시·도교육청별 지침, 학교현장의 교원 현황과 교육 여건 등을 종합적으로 고려해야 하므로 이러한 변화를 적시에 반영하기 위한 융통성이 상당히 부족한 편이다. 따라서 각 분야별 교육과정을 보다 정교히 개선하거나 새로운 교육과정을 개발하여 제공함으로써 교육과정 편성·운영과 그에 적합한 교원 구성 및 연수가 가능하도록 유도할 필요가 있다.

넷째, 직업계고 재구조화가 효과적으로 이루어지기 위해서는 수립된 교육과정을 충실히 운영할 역량 있는 교원 수급이 반드시 필요하다. 기존 교원만으로는 급격한 산업 및 노동시장 구조 변화를 고려하여 개편된 교육과정을 충실히 수행하기 어려울 수 있다. 따라서 향후 직업계고 재구조화 정책은 관련 분야 신규 교원 확보와 기존 교원의 역량 강화 연수 확대 및 자격(표시과목) 개선

등이 요구되며, 산학겸임교사와 같은 외부 강사 영입 등 다양한 교원 수급 정책을 동시에 고려하여 추진할 필요가 있다.

다섯째, 직업계고 재구조화 관련 시·도교육청 담당자의 역량 강화를 위한 지원이 필요하다. 2020년부터는 지역별 산업수요 및 교육 여건을 고려한 인재 양성과 교육 자치를 실현하기 위해 직업계고 재구조화 지원 사업의 선정·심의 절차를 각 시·도교육청이 주관하여 수행한다. 따라서 기존과는 다른 새로운 분야로의 학과 개편을 추진하거나 인문계고등학교에서 특성화고등학교로의 학교 유형 전환을 추진하는 등 역량 집중이 필요한 사례에 대해서는 교육부 및 한국직업능력개발원의 집중 지원을 제공하는 방안 등을 통해 향후 시·도교육청이 직업계고 재구조화 정책을 원활히 수행할 수 있도록 유도할 필요가 있다.

II. 직업계고 학점제 도입

1. 정책 배경 및 추진 내용

일반 고교 학점제와 차별화된 직업계고 학점제 정책으로 개편하는 목적은 ① 직업교육훈련 기회 격차를 최소화하여 중등 직업교육을 희망하는 모든 학생들에게 직업교육 기회를 제공하며, ② 학생에게 교과 및 자격 선택권을 부여하여 자신의 적성과 흥미에 맞는 진로를 선택할 수 있도록 하고, ③ 미래 변화에 대비할 수 있는 유연한 융·복합 인재 양성 체제를 구축하며, ④ NCS기반 역량 교육을 통해 학생의 기초학습과 직업기초능력을 보장하도록 지원하기 위해서이다(박동열, 2017).

이에 직업계고는 2018년 23개 직업계고 학점제 연구학교를 선정하여 운영하였으며, 2019년에는 112개 연구학교 및 선도학교를 지정하여 운영하였고, 2020년에는 207개를 지정하여 운영할 계획이다. 2019년부터 ‘직업계고 학점제 지원센터’를 지정하여 마이스터고의 우선 도입에 따른 현장 안착 방안을 마련하고, 나아가 특성화고 고교 학점제의 안정적인 도입을 지원하고자 한다.

2. 주요 이슈 및 향후 추진 방향

(1) 주요 이슈 및 개선(안)

직업계고 학점제 관련 주요 이슈 및 개선(안)은 다음과 같다.

첫째, 학습 속도 유연화(조기 졸업, 졸업 유예)를 위해 졸업 요건(수업연한 3년, 출석 일수, 과점 이수 여부, 진로 확정)을 개선해야 하는가? 졸업 요건 중 조기 졸업, 졸업 유예에 관한 교육부의 유권 해석이 필요하다. 두 가지 방안을 제시할 수 있는데, 1안은 수업연한(3년), 학기를 만 3년으로 해석하는 경우 「고등교육법」에 제시된 바와 같이 ‘수업연한 단축’ 항의 내용을 「초·중등교육법」 수업연한 조항에 신설 추가하는 방안이다. 2안은 상위 학급으로 진학이 확정되는 경우 ‘조기 졸업’ 자격을 부여하는 경우와 동일하게 ‘수업연한(3년) 내 출석 일수(2/3 이상)’를 충족하고 해당 교과과정을 모두 이수하여 ‘상위학급 진학’ 또는 ‘취업’이 확정된 학생에게 ‘졸업 자격’을 부여하는 방안이다. 졸업 요건을 충족하지 못한 경우에는 졸업 유예 관련 조항의 신설이 필요하다. 현재 「초·중등교육법 시행령」 제51조 제1호로 유급생에 관한 내용을 제시하고 있지만 유급에 관한 정의는 없으므로, 유사 용어의 정리 및 법 개정 추진이 필요하다.

둘째, 학생 맞춤형 교육과정의 운영을 위해 세부 전공, 부전공, 복수전공을 개설할 수 있도록 지원해야 하는가? 부전공의 학점 인정 범위 및 대학의 고교 전공 인정 학점 범위 조정에 관한 사항을 보면, 타 학과의 전문교과를 최소 24학점 이수한 경우 부전공으로 인정한다. 또한 선취업 후 학습 지원을 위해 ‘고교 전공 인정 학점 30학점’ 관련 대학 규정을 24학점으로 조정하는 방안을 고려할 수 있다. 현 나이스시스템에서 부전공 및 복수전공을 이수한 경우 경력 기록이 가능하다. 부전공 및 복수전공 제도 운영의 적정화를 위해 「초·중등학교 교육과정」 총론상에 학교가 필요한 경우, 부전공을 포함한 세부 전공 또는 자격 취득 과정을 개설할 수 있음을 명시함으로써 학교의 부전공 및 복수전공 운영을 위한 행정적 근거를 마련할 수 있을 것이다.

셋째, 학생 맞춤형 교육과정의 일환으로 직업계고 내에서 보통교과에 관한 선택을 다양화하고 어느 정도 범위에서 고교 학점제를 적용할 것인가? 기초학습 지원형 또는 후학습 지원형 모형을 통해 학생의 특성과 진로를 반영한 보통교과 선택권을 강화할 수 있다. 또한 특성화고의 여건 및

학생의 수준에 따라 총론 개정을 통해 공통 보통교과를 기본 국어, 기본 수학, 기본 영역 또는 실용 국어, 실용 영어, 실용 수학으로 대체 이수할 수 있는 방안 마련을 검토할 수 있다.

넷째, 직업계고 고교 학점제에서 ‘학교 밖 교육’을 학점으로 인정할 수 있는 대상, 인정 범위, 인정 절차 등을 어떻게 설정해야 할 것인가? 학점 인정 규정 항목은 ① 인정 대상, ② 인정 과정 시기, ③ 인정 심사 및 방법, ④ 인정 학점 범위, ⑤ 평가 방법 등 다섯 가지이다. 직업계고의 학교 밖 학습의 학점 인정 기관은 대학, 기업 및 연수원, 공공성 있는 사회 교육 기관(학원을 제외한 공공 직업훈련원, 청소년 수련원 등), 승인된 원격교육 기관(방송통신고 등) 등이다. 학점 인정 시기는 방과 후 시간, 방학 기간(계절학기), 가능한 범위 내에서의 일과 시간, 현장실습 기간으로 구분된다. 학점 인정 기준으로는 학생의 적성 및 요구를 반영한 과정 개설 여부, 학교 내 운영이 어려운 교과 개설 여부, 학교 내 교과와 유사한 수준의 과정 개설 여부, 학점 인정 기관 유형별 기본 여건 확보 여부이다. 학점으로 인정되는 범위는 최대 34학점이며, 원격교육은 8학점 이내만 인정된다. 학교 밖 교육 평가 및 성적 처리의 경우 선택형 교육과정의 규정을 준용한다. 아울러 단위 학교-시·도교육청 간의 협력적 역할 분담을 통해 학교 밖 교육의 학점 인정 절차 체계화를 추진한다.

다섯째, 직업계고 전문교과의 이수 및 미이수와 재이수(보충프로그램 이수 포함) 도입에 따라 보통교과의 적용 시기는 언제가 되어야 하는가? 1안은 이수 및 미이수 기준으로서 기존의 ‘E’ 등급을 적용하는 것이다. 이는 현행 성취평가제 등급을 활용하는 안으로 특정 과목의 성적이 E등급(성취율 60% 미만)인 경우 희망 학생에 한하여 해당 과목 성취기준 달성을 위한 보충프로그램을 이수하는 방안이다. 2안은 이수 및 미이수 기준으로서 ‘F’ 등급을 신설 및 적용하는 방안이다. 즉, 성취평가제 내에 F등급(예: 성취율 40% 미만)을 신설하여 F등급 과목을 미이수 처리하고 재이수 프로그램을 이수하도록 유도하는 것이다. 이는 「2020학년도 마이스터고 학점제 도입 방안(2019. 8. 21.)」에서 성취수준 E등급 학생 중 성취율 40% 미만의 학생을 대상으로 보충프로그램을 이수하는 것으로 제시하였다.

(2) 추진 전략

직업계고 학점제를 성공적으로 학교현장에 도입·운영하기 위한 추진 전략을 제시하면 다음과 같다.

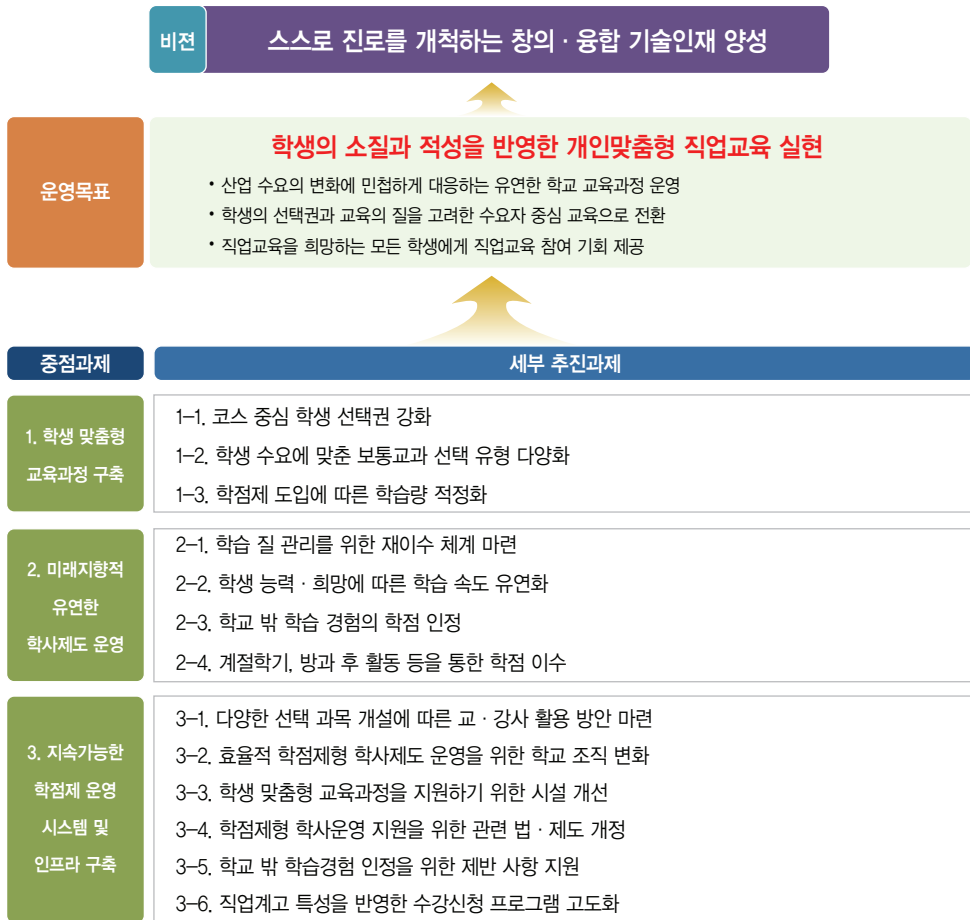
첫째, 학생 자신이 학습하기를 희망하는 학과 또는 자격(직무) 과정을 이수할 수 있도록 학생의 교과(자격) 선택권을 강화해야 한다. 일반고 학생들 중에서 ‘직업교육 이수를 희망하는 학생들에게 자신이 희망하는 자격(직무) 과정을 이수할 수 있는 경로’를 제도적으로 구축해 주어야 함과 동시에 특성화고 학생들에게도 재학 중 자신의 진로를 변경할 수 있는 경로를 구축해 주어야 한다. 다만 학생들이 진로 변경을 희망한다고 하더라도 체계적이고 심도 있는 상담을 통해 이루어지도록 해야 할 것이다.

둘째, 직업계고 학점제 도입을 통해 동일 학교 내 타 학과 전문교과를 이수(단위학교 운영 모형)하거나, 타 특성화고 또는 대학 등에서 자격 과정을 이수하는 경우(학교 간 운영 모형, 지역 연계 운영 모형)에도 반드시 ‘직업교육과정의 질 관리’는 전제되어야 한다.

셋째, 현 직업계고 학사제도는 빠른 교육 환경 변화와 다양한 학생들의 요구를 반영하기에는 한계가 있다. 따라서 급변하는 미래 직업교육 환경 변화에 대응하고, 직업교육을 희망하는 일반고 학생, 진로 변경 및 수준별 직업교육을 희망하는 직업계고 학생, 직업교육을 희망하는 학교 밖 청소년들의 요구를 반영할 수 있는 ‘미래지향적 유연한 학사제도’로 개편되어야 한다.

넷째, 지속가능하고 현장에 안착하기 위해서는 직업계고 학점제 운영 인프라가 구축되어야 한다. ‘직업계고 학점제 운영 모형’으로는 크게 단위학교 운영 모형, 학교 간 운영 모형, 지역 연계 운영 모형, 온라인 운영 모형, 그리고 복합형 운영 모형 등을 제시하였다. 이러한 운영 모형이 제대로 안착하기 위해서는 단위제가 아닌 학점제 도입 법적 요건 개정, 무학년제·교과 재이수·졸업 요건 제도 개선, 자격(직무) 중심 교육과정 운영, 성취평가제의 현장 안착, 교원 및 시설·설비의 확충, 학생 정보 시스템 간의 연계 등이 병행되어야 한다. 또한 제도 및 인프라의 구축과 함께 교원, 학생, 학부모, 기업 등의 사회적 공감대 형성도 매우 중요한 요인이라고 할 수 있다.

그림 3. 직업계고 학점제 정책 비전과 추진 과제



III. 마이스터고 선정·운영

1. 정책 배경 및 추진 내용

중등단계 직업교육의 경쟁력 강화 및 선도모델 구축을 목표로 추진되어 온 마이스터고 육성 정

이슈 분석

책은 2010년 21개 학교의 개교를 시작으로 꾸준히 확대되어 왔다. 2020년 현재 기계·금속, 전기·전자 등 국가·지역 전략산업을 중심으로 52개교가 선정되어 그중 48개교가 운영되고 있으며, 2020년 3월에 3개교가 개교를 앞두고 있는 상황이다.

표 2. 마이스터고 운영 현황(2020년 3월 입학정원 기준)

(단위: 개교, 명)

분야	기계·금속	전기·전자	에너지·화학	IT·SW	농수산·바이오·식품	해양	항공·조선	항만물류	건설	소방	국제통상	게임	합계
학교 수	13	9	6	4	8	2	4	1	1	1	1	1	51
연간 양성 인력	2,140	1,420	650	340	652	280	530	90	140	80	60	72	6,454

마이스터고는 2013년 첫 졸업생이 배출된 이후 6년 연속 90% 이상의 높은 취업률을 기록하고, 우수 고졸인재에 대한 기업의 인식을 바꾸는 등 중등단계 직업교육에 대한 사회적 인식을 개선하는 데 기여했다는 평가를 받고 있다. 그러나 최근 경기 악화에 따른 산업체의 인력수요 감축과 디지털 기술 혁신에 따른 제조업 분야의 생산성 제고, 4차 산업혁명 시대의 도래에 따른 인재상 및 인력수요 변화 등 산업 환경 및 노동시장에서의 급속한 변화에 따라 마이스터고 역시 적극적인 대응 전략을 마련해야 한다는 요구가 제기되고 있다(김성남 외, 2017). 또한 첫 마이스터고가 개교한 2010년을 기준으로 마이스터고 육성 정책이 도입된 지 10여 년이 넘는 시점에서, 전반적인 정책 운영 방향을 점검하고 내실을 다지기 위한 변화의 노력이 필요하다고 할 수 있다.

2. 주요 이슈 및 향후 추진 방향

4차 산업혁명 시대의 도래에 따라 미래의 일자리에 어떠한 변화가 있을 것인가에 대한 다양한 논의가 있으나, 일반적으로는 단순 반복적인 직무로 구성된 직업은 감소하고 고부가가치를 창출할 수 있는 고숙련 직업의 규모가 확대될 것으로 전망되고 있다(박동열, 2017). 특히 제조업 분야의 경우 IoT, 클라우드 컴퓨팅, 빅데이터, 3D 프린팅 기술 등의 적용을 통해 생산 공정의 자동화

와 최적화를 목표로 스마트화가 빠르게 진행되고 있다. 이러한 산업현장의 변화에 따라 요구되는 인력의 유형과 역량 수준도 변화가 있을 수밖에 없으며, 이러한 변화에 어떻게 대응하느냐가 향후 마이스터고의 운영 성과에 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이러한 상황에서 기본적으로는 지속적인 인력수요가 있고 중등단계 직업교육에서 접근 가능한 새로운 산업 분야 또는 직무를 발굴할 필요가 있다고 판단된다. 또한 산업체의 다양한 요구에 대응하기 위해 인력양성 유형과 수준에 대한 보다 세밀한 분석을 토대로 교육과정을 편성·운영할 필요가 있다.

이러한 관점에서 향후 중점적으로 추진해야 할 몇 가지 사항을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 4차 산업혁명 등 시대적 변화에 대응하여 성장 가능성이 있는 신산업 분야를 중심으로 마이스터고 신규 지정을 추진할 필요가 있다. 현재 마이스터고는 52개교가 지정되어 있으며, ‘한국형 마이스터고 육성계획(2008)’에서 제시된 목표(50개교 지정)는 초과 달성되었다고 할 수 있다. 따라서 향후에는 핵심 기술 인력의 양성이 요구되는 산업 분야를 해당 정부부처와 사전에 협의하고, 이러한 분야로 신규 지정을 제한하여 추진하는 방안도 검토해 볼 필요가 있다. 이를 통해 협의 단계부터 정부부처의 책무성을 강화하고 해당 정부부처의 지원 방안을 구체화할 수 있을 것으로 판단된다.

둘째, 산업수요 변화 등으로 학교의 인력양성 유형과 수준에 대한 변경이 필요한 경우, 학과 개편 및 교육과정 개편 등을 추진할 필요가 있다. 특히 마이스터고 정책 도입 초기에 개교한 학교들의 경우, 개교 당시와 비교했을 때 현재의 산업 환경이 많이 변화되었기 때문에 인력양성 방향 설정에 대한 전면적인 검토가 요구된다고 할 수 있다. 이를 위해서는 우선적으로 산업체 요구에 대한 지속적인 관찰과 모니터링이 이루어질 필요가 있다. 단위학교에서는 산학협력위원회의 구성 및 운영 시, 산업체 인사의 적극적인 참여를 장려하고 정기적인 협의회를 개최하여 보다 구체적이고 체계적인 인력수요를 바탕으로 학교 운영 방향을 설정할 필요가 있다. 또한 중앙부처에서는 단위학교에서의 학과 개편 및 교육과정 개편 요구 발생 시, 관련 분야 전문가를 중심으로 컨설팅을 지원할 필요가 있다.

셋째, 산업수요 변화에 대응하기 위해 신산업 분야 또는 융합 분야와 관련된 교육과정 및 프로그램 운영을 확대할 필요가 있다. 즉, 갈수록 첨단화되는 제조업 분야 혁신에 발맞춰 소프트웨어 및 프로그래밍 교육을 강화할 필요가 있으며, 프로젝트 기반 수업을 더욱 활성화하여 창의력, 문

제해결력 등 보다 고차원적인 역량을 길러주기 위한 노력을 가속화할 필요가 있다. 이와 관련하여 중소벤처기업부에서는 2020년부터 3개 국립 마이스터고를 대상으로 지능형 반도체, 지능형 로봇, AI 팩토리 등의 분야에 대해 전문성을 갖춘 대학 및 기업과 연계하여 특화교육을 운영하는 방안을 발표하기도 하였다(중소벤처기업부, 2019). 또한 올해부터는 마이스터고 전체를 대상으로 고교 학점제 연구·선도학교가 운영될 예정이며, 이에 따라 산업수요 변화에 대응한 보다 유연한 교육 과정 편성·운영이 가능할 것으로 기대된다.

넷째, 산업수요 연계를 위한 산업체 네트워크를 더욱 강화할 필요가 있다. 마이스터고는 특성 확고에 비해 산업수요를 반영한 기업 맞춤형 운영, 산업체 경력을 갖춘 교원의 확보 및 활용, 기업체 약정을 통한 교육과정 운영 교류 및 취업 연계 등이 활성화되었다고 할 수 있다. 그러나 4차 산업혁명 시대의 도래에 따라 산업체에서 요구하는 인력의 유형이 더욱 다양화·전문화되고 있으며, 이에 따라 현장실무교육이 가능한 기업 또는 전문교육기관의 발굴 및 활용이 더욱 절실해진 상황이다. 따라서 다양한 산업 분야별 협회와의 네트워크를 더욱 강화하고, 일선 학교현장에서 교육과정 운영 및 채용 연계와 관련하여 도움을 받을 수 있는 방안을 강구할 필요가 있다.

다섯째, 기존 마이스터고의 질 관리를 위해 성과관리 체제를 보다 강화할 필요가 있다. 현재 마이스터고는 신규 지정 이후, 개교 전 준비 점검, 개교 후 1년 차 중간 점검 및 운영 점검, 2년 차 운영 점검, 4년 차 예비 운영 성과 평가, 5년 차 운영 성과 평가 등을 실시하고, 학기별 운영 현황 모니터링을 실시하는 성과관리 체계를 갖추고 있다. 그러나 마이스터고 정책이 도입된 지 10여 년이 흐른 만큼 성과관리 체계의 보완점을 면밀히 검토하고 개선 사항을 마련할 필요가 있으며, 특히 재지정 이후 마이스터고를 대상으로 운영 현황을 파악하고 개선 사항을 도출하기 위한 관리 시스템을 강화할 필요가 있다.

마이스터고 정책은 도입 당시 마이스터고 졸업생이 노동시장 진출 이후 ‘마이스터’로서 성장할 수 있는 성장경로 확립을 기본 계획의 주요 내용으로 제시하였다. 기본적으로 ‘선취업-후학습’을 통한 학위 취득으로 방향을 설정하였으나, 이후 이에 대한 정책적인 모델은 아직 구현되지 못하고 있다고 할 수 있다. 즉, 마이스터고 졸업생들이 노동시장으로 진입한 이후 구체적으로 어떠한 경로를 통해 마이스터로 성장할 수 있을 것인가에 대한 정책적 대안은 제시되지 못하고 있다.

현재 후진학 또는 후학습 촉진과 관련하여 많은 정책적 아이디어들이 제시되고 있으며, 재직

자들이 일과 학습을 병행하기 어려운 문제를 해소함과 동시에, 기업들의 적극적인 참여를 유도하기 위한 다양한 방안들이 논의되고 있다. 그러나 재직자 특별전형 등을 내실 있게 운영하기 위한 노력과 함께, 장기적으로는 마이스터고 졸업생들이 마이스터 수준의 핵심 기술 인력으로 성장할 수 있는 성장경로를 정책적으로 마련할 필요가 있다고 판단된다. 현재 마이스터고에서는 한 해 6,000명 이상의 우수한 기술 인력이 배출되고 있으며, 이들이 향후 우리나라 주요 산업 분야의 핵심 기술 인력으로 성장할 수 있도록 뒷받침하는 것은 국가 전체의 산업 경쟁력 확보에도 매우 중요한 문제라고 할 수 있을 것이다. 따라서 마이스터고 졸업생들이 노동시장으로 이행한 후에도 지속적으로 역량을 개발할 수 있는 기회를 제공하고, 또한 이러한 노력의 결과가 노동시장에서 인정받을 수 있는 시스템을 갖추기 위한 정책적 지원이 요구된다.

IV. 산학일체형 도제학교 내실화²⁾

1. 정책 배경 및 추진 내용

산학일체형 도제학교는 산업현장 중심의 직업교육을 강화하기 위한 일환으로 학생들이 학교와 기업을 오가며 이론과 현장 실무를 배울 수 있도록 2014년 9개 사업단(9개 학교)이 시범 도입·운영되어 2019년 67개 사업단(162개교)에서 197개 교육과정이 운영되고 있으며, 3,100여 개의 기업, 9,000여 명의 학생이 참여하는 등 양적으로 그 규모가 확대되었다(이수정 외, 2019a).

「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률(이하 일학습병행법)」 통과에 따라 고용노동부(2019b)는 「도제학교 4차 산업 유망직종 분야 선정 계획(2019. 11. 12.)」을 통해 특성화고 단계부터 신산업 인력수요에 적합한 인력양성 기반 구축과 도제교육 확대를 강조하고 있다. 그러나 산학일체형 도제학교의 양적 확대에 비해 질적인 안정화에 대한 문제점이 제기되고 있으며, 도제학교 담당자들이 도제교육 운영 시 가장 큰 어려움을 ‘참여기업 발굴 및 관리’(58.3%)로 꼽았는데(안재영 외, 2018), 이는 결국 도제학생-참여기업 매칭에 영향을 끼치며, 기업 OJT의 질 관리 문제, 참여학

2) 이 원고는 이수정 외(2019b), 안재영(2019) 중 일부 내용을 수정 및 재구성한 것임.

생의 중도 탈락 등으로 이어지게 되므로 참여기업 발굴 개선 방안 마련은 도제교육의 내실화를 위해서는 중요한 이슈 중의 하나이다.

2. 주요 이슈 및 향후 추진 방향

이수정 외(2019a)에서 도제학교 전담자 252명을 대상으로 산학일체형 도제학교 운영과 관련하여 참여기업 발굴의 주체 및 기여도, 참여기업 발굴 관련 개선 방안, 참여기업-도제학생 매칭 방안 등에 관한 설문조사 결과를 토대로 제시한 주요 이슈와 향후 추진(안)은 다음과 같다.

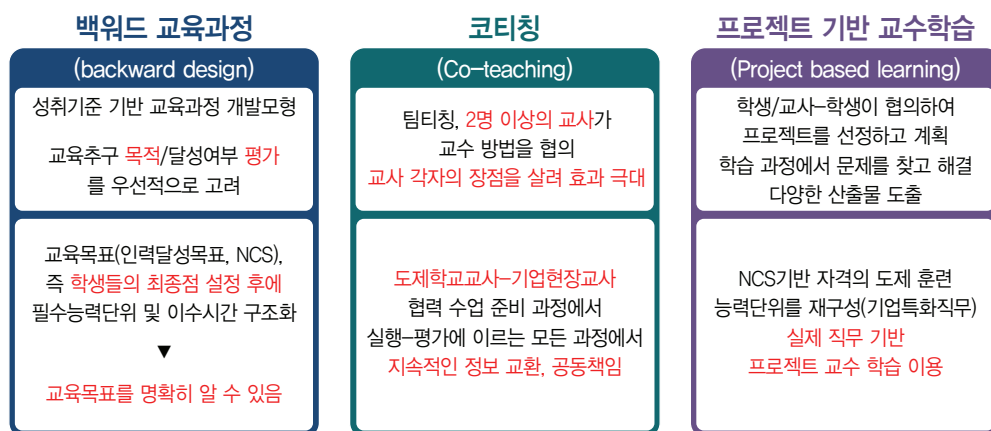
첫째, 참여기업 발굴과 관련된 유관기관의 기여도 향상이 요구된다. 도제교육과 관련된 기관 담당자들의 참여기업 발굴에 대한 기여도를 전체 100%로 가정하여 평가한 결과 ‘도제학교 전담자’(49.3%)와 ‘도제학교 교원’(35.1%)의 비중이 높은 것으로 나타났다. 즉, 기업 발굴이 도제학교 전담자의 주 업무이기는 하지만, ‘도제학교 교원’의 기여율이 여전히 높은 것(35.1%)으로 나타난 반면, 참여기업 발굴 역할을 부여받은 각 지자체의 일학습전문지원센터 담당자(5.0%)의 기여도가 매우 낮은 것으로 나타나, 참여기업 발굴과 관련된 유관기관의 역할 재부여 및 사후 관리 방안 마련이 절실함을 알 수 있다.

둘째, 효과적인 참여기업 발굴을 위한 방안이 요구된다. 도제 참여기업 발굴의 효과를 높이기 위한 방안으로는 ‘도제학교 전담자의 고용 안정화’가 37.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘참여기업 지원, 인센티브 강화’ 25.4%, ‘지역사회 내 기업 정보 탐색을 위한 지원 강화’ 17.9% 순으로 높게 나타났다. 실제 도제학교 담당자의 경우 참여기업 발굴·기획과 도제 참여기업 관련 정보 수집, 참여기업 사후 관리 등이 중요한 업무이므로 도제 전담자의 고용 안정화와 참여기업 지원 인센티브 강화를 위한 방안 마련이 우선적으로 필요함을 알 수 있다.

셋째, 도제학생과 참여기업의 매칭률을 높이기 위한 방안이 요구된다. 도제학생과 참여기업의 효과적인 매칭은 기업에서의 OJT 질 제고와 도제학생의 참여기업 적응 효과를 극대화하는 데 중요한 요인이 될 수 있다. 설문조사 결과 도제학생과 참여기업의 매칭률을 높이기 위한 방안을 복수응답(1+2+3순위) 기준으로 살펴보면, ‘도제학생과 학부모의 도제교육 정책에 대한 이해도 제고’(57.9%), ‘참여기업 CEO, 기업현장교사의 도제교육 정책에 대한 이해도 제고’(56.0%), ‘도제반

구성 시 사전 예비 도제과정 운영’(49.2%), ‘도제반 선발 시 기업관계자 면담 실시’(44.0%), ‘도제 학생 다(多):참여기업 다(多) 매칭’(41.7%) 등의 순으로 나타나 도제교육 정책에 대한 학생, 학부 모, 참여기업 CEO의 도제교육에 대한 인식 제고와 도제학생-참여기업의 효과적인 매칭 방안 마련 등이 효과적인 방안임을 확인할 수 있다.

그림 4. 도제 교수·학습 교육의 특징



도제교육의 최종 목표는 학생으로 하여금 학교에서의 Off-JT(Off the Job Training)와 기업에서의 OJT(On the Job Training)를 통해 이론교육과 함께 기업현장교사의 기술을 전수받을 수 있도록 함으로써 실무역량을 갖춘 기술 인재를 양성하는 데 있다. 이를 위해서는 [그림 4]와 같이 백워드 교육과정 설계, 학교교사(School Teacher, ST)와 기업현장교사(Workplace Trainer, WT) 간의 교육 협력, 즉 코티칭(Co-teaching), 프로젝트 기반의 교수·학습이 전제되어야 학습에 대한 높은 성취도와 질을 담보할 수 있다(이수정 외, 2019b).

이를 위해서는 무엇보다도 도제 분야에 적합한 참여기업 발굴과 함께 참여기업에서 도제학생이 잘 적응할 수 있도록 매칭을 통해 도제교육이 가능한 환경과 여건을 마련하는 것이 우선적 과제이므로, 이를 위한 개선 방안을 모색해 보면 다음과 같다.

첫째, 도제학교 교육의 내실화를 위해 학교 교사는 도제교육 훈련 프로그램 개발, Off-JT와

OJT 연계 및 학생 관리 등 ‘참여기업’ 발굴과 관련된 유관기관별 명확한 역할 부여와 역할 수행에 대한 모니터링이 필요하다. 둘째, 도제학교 제도가 기존의 직업계고 지원 사업과 다른 특징 중의 하나는 해당 사업을 위한 전담자를 고용할 수 있는 인건비를 고용노동부가 제공한다는 점인데, 이를 통해 채용된 도제학교 전담자가 기업 발굴과 관련하여 49.3%의 기여도를 보이고 있어 효과적으로 역할 수행을 하고 있다고 볼 수 있다. 산학일체형 도제학교가 한시적인 사업임을 감안해(5년마다 재선정) 도제교육 전담자의 고용 안정성을 확보하여 참여기업 정보 수집·축적, 발굴 지원 및 사후 관리 업무를 지속적으로 수행함으로써 참여기업 발굴이 안정적으로 이루어지도록 할 필요가 있다. 셋째, 학교, 기업, 학생, 직능단체 등 참여주체의 상호 정보 교육 및 네트워크 확산, 그리고 정부기관의 효과적인 관리를 위한 데이터베이스 구축이 시급하다. 즉, 학교-기업 간 정보를 서로 공유하여 학생·학부모가 함께 원하는 직종·직업을 찾고 도제교육에 참여할 수 있도록 시스템을 구축함으로써 참여기업 발굴을 효과적으로 하고 이를 통해 도제교육 내실화의 기반을 마련할 수 있을 것이다. 넷째, 도제학교 유형 중 하나인 ‘산업계 주도형 사업단’은 산업별 협회가 기업 발굴을 담당하고 있으므로 산업별 협회에 대한 평가를 통해 기존의 학교 주도형 사업단을 산업계 주도형으로 전환하는 방안이 필요하다. 다섯째, 현재 산학일체형 도제학교 사업단 요건은 기업 30개, 학생 100명으로 설정되어 있어 학교현장에서 양적 기준에 맞추기 위해 도제교육에 적합하지 않은 기업을 무리하게 발굴하게 되고, 이는 기업의 OJT 질 저하, 도제학생의 기업에의 부적응 등 악순환으로 이어지는 결과를 초래하고 있다. 산업 분야의 기업 여건을 고려하여 기업 선정 기준 및 배점을 다양화하고, 학습기업 선정 요건의 양적 기준뿐 아니라 도제학생 만족도, 기업의 OJT 역량 등 질적 기준 강화 등과 같은 현실적인 방안 마련이 필요하다. 여섯째, 참여기업의 효과적인 발굴을 위해서는 도제교육에 대한 기업의 인식을 제고하는 것이 출발점이 되어야 한다. 이를 위해서는 학교 단위에서 참여기업을 방문하여 홍보를 하는 현재의 방식뿐 아니라 사업주 단체인 대한상공회의소, 지역인자위, 산업별인자위, 산업별단체, 테크노파크 주도의 도제교육 홍보를 강화할 필요가 있다.

V. NCS학습모듈 개발 · 활용

1. 정책 배경 및 추진 내용

국가직무능력표준(National Competency Standards, 이하 NCS)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식 · 기술 · 태도 등의 내용을 국가가 체계화한 것이다. 일-교육 · 훈련-자격을 연계하기 위해 시작된 NCS는 2002년부터 본격적으로 시작되었다. 현재 NCS는 1,001개 직무에 대해 개발되어 있으며 직업교육, 직업훈련, 국가기술자격, 기업에서 다양한 방식으로 활용되고 있다.

그림 5. NCS 및 NCS학습모듈의 개발과 활용



2. NCS학습모듈 개발 현황

NCS학습모듈은 NCS의 효과적 활용을 촉진하기 위해 2013년도부터 NCS 개발과 연계하여 개발되기 시작하였다. NCS를 개발·관리하는 한국산업인력공단에서는 NCS의 현장성 및 활용성 제고를 위해 2015년부터 기존의 NCS의 전면 재검토를 통해 능력단위를 신설하거나 통합 또는 수정, 폐지 등 산업현장직무에 맞게 현행화하는 NCS 개선을 진행하고 있다. NCS가 개선된 경우 NCS학습모듈 개선도 반드시 요구되며, 이에 2016년부터 NCS학습모듈 보완도 진행되고 있다. 2013년도부터 2019년도까지 NCS와 NCS학습모듈 개발 현황은 <표 3>과 같다.

표 3. NCS 및 NCS학습모듈 개발현황(NCS세분류)

(단위: NCS세분류 수)

	NCS		NCS학습모듈	
	신규 개발	개선	신규 개발	보완
2013년	240	—	51	
2014년	557	—	175	
2015년	50	79	321	
2016년	50	403	300	6
2017년	50	191	50	45
2018년	50	103	—	183
2019년	(2020년 고시 예정)	(2020년 고시 예정)	46	57
총계	997	776	943	291

NCS는 산업현장-교육·훈련-자격의 연계를 위해 직업교육, 직업훈련, 국가기술자격(과정평가형), 채용(기업) 등에서 주로 활용되고 있으며, NCS학습모듈은 교수·학습 자료로 NCS를 기반으로 운영되는 교육·훈련에서 활용되고 있다. 직업계고는 NCS기반 교육과정을 2018년도부터 전면 도입하였고, 전문대학은 136개교 중 83개교가 NCS에 따라 교육과정을 편성하였으며, 공공훈련과 민간훈련에서는 모든 과정에 NCS를 적용하고 있다(관계부처합동, 2019).

3. 주요 이슈 및 향후 추진 방향

2013년도부터 진행된 NCS학습모듈 개발은 2020년에도 미개발된 신규 NCS 54개 세분류에 대한 개발이 진행되며, 보완 예산 범위 안에서 보완 개발도 진행될 예정이다. 금년도에는 NCS 활용이 확산됨에 따라 NCS학습모듈과 관련하여 제기된 주요 이슈와 향후 추진 방향은 다음과 같다.

첫째, 지속적이며 수시로 이루어지는 NCS개선에 따른 NCS학습모듈 개선 방안 모색 필요하다. NCS의 개선 주기는 3년이지만 NCS에 대한 민원 의견에 따라서 개선 주기와 다르게 개선이 이루어지고 있다. 따라서 이렇게 NCS가 개선이 되면 이에 따라서 NCS학습모듈도 개선이 즉각적으로 이루어져야 하지만 현실적으로는 어렵다. 2018년까지 개선된 NCS는 총 776개 세분류에 달하고, 특히 이 중에는 2회 이상 개선이 진행된 경우도 많아 개선된 NCS에 따라 NCS학습모듈을 보완하더라도 이후 NCS가 재개선될 수 있는데, 이는 NCS학습모듈을 보완해야 한다는 것을 의미한다. 즉, NCS 개발·개선 이후 개발이 진행되는 NCS학습모듈 개발 체계상 NCS 개선이 중단되지 않는 이상 개선된 NCS를 반영한 NCS학습모듈 보완은 끝나지 않는다는 것을 의미한다. NCS 학습모듈 개선을 위해 많은 예산이 지속적으로 투입되지 않는 이상 NCS 개선 내용을 반영하지 못한 NCS학습모듈의 문제는 계속 발생될 것이기에 금년도부터는 이 문제에 대해 NCS 체제의 큰 틀 안에서 관계부처, 유관기관과 함께 협의하여 대안을 마련하는 것이 필요하다.

둘째, 따라서 기 개발된 NCS학습모듈에 대한 질관리가 이루어질 필요가 있다. 특히, 전문계고의 경우 올해부터는 NCS기반 교육과정정이 전면 도입됨에 따라 NCS학습모듈을 교재로 사용하고 있으므로 이에 대한 질관리가 더욱 더 시급하게 이루어질 필요가 있다. 이를 위해서는 NCS학습모듈에 대한 질관리를 위한 상시 모니터링을 통해 오류사항 수정과 보완이 매년 이루어지기 위해서는 기 개발된 NCS학습모듈에 대한 사후관리 체계의 정비를 추진할 필요가 있다.

셋째, NCS학습모듈 시스템 관리 체계가 개선되어 구축될 필요가 있다. NCS학습모듈은 NCS사이트(www.ncs.go.kr)에서 누구나 다운로드 받아 활용할 수 있게 서비스되고 있다. NCS사이트 NCS와 NCS기반 블라인드 채용 등 다양한 정보를 제공하는 사이트로서 NCS학습모듈은 NCS사이트에서 제공되는 많은 콘텐츠 중 일부이다. 한국산업인력공단이 NCS사이트의 운영과 관리를 책임지고 있어 NCS학습모듈의 탑재, 이력관리 등이 독립적으로 운영하기 어려운 상황이다. 따라

서 NCS학습모듈 개발과 개선에 따른 운영의 활성화와 NCS학습모듈 개발 보급에 따라 다양하게 생성된 데이터를 체계적인 관리를 통해 향후 사업에 반영할 수 있도록 하는 시스템의 구축이 필요하다. 

참고문헌

- 고용노동부(2019a). 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률의 이해」(2019. 9.).
- _____ (2019b). 도제학교 4차 산업 유망직종 분야 선정 계획(안)」 발표자료(2019. 11. 12.).
- _____ (2019c). 과정평가형 국가기술자격 확산 방안, 국가기술자격정책심의위원회 보고자료.
- 관계부처합동(2019). 국가직무능력표준(NCS) 품질관리 혁신방안, 사회관계장관회의 보고자료.
- 교육과학기술부(2008). 전문계고 발전을 선도하는 한국형 마이스터고 육성계획.
- 교육부(2020). 「2020년 교육부 업무계획」 보도자료 (2020.3.2).
- _____ (2019). 「모습 바꾸는 직업계고, 학과 개편으로 신산업 인재 육성한다」 보도자료 (2019. 6. 17.).
- 김성남·김종우·곽미선(2017). 마이스터고 학제 개편 및 법제화 방안 연구, 한국직업능력개발원.
- 박동열(2017). 「미래 직업교육 4.0의 방향과 과제」, 『The HRD Review』, 20(4), 28-47, 한국직업능력개발원.
- 변숙영·나현미·허영준·조희경·김호진·신동준(2019). 직업계고 재구조화 지원 사업_1. 2019년 신규사업단 선정, 교육부·충청남도교육청·한국직업능력개발원.
- 안재영 외(2018). 2018 산학일체형 도제학교 지원_2. 산학일체형 도제학교 교육과정 편성·지원 및 교원 역량 강화, 교육부·대전광역시교육청·한국직업능력개발원.
- _____ (2019). 2019 산학일체형 도제학교 지원_3. 산학일체형 도제학교 성과관리 및 발전 방안, 교육부·충청남도교육청·한국직업능력개발원.
- 이수정 외(2019a). 2019 산학일체형 도제학교 지원_1. 산학일체형 도제학교 재선정 평가 및 개선 방안, 교육부·충청남도교육청·한국직업능력개발원.
- _____ (2019b). 2019 산학일체형 도제학교 지원_2. 산학일체형 도제학교 역량 강화(Ⅰ) 및 네트워크 구축, 교육부·충청남도교육청·한국직업능력개발원.
- 중소벤처기업부(2019. 12. 5.). 「국립공공, 서울대·카이스트·삼성전자와 협업하여 AI 연계 특화교육 프로그램 최초 운영」, 보도자료.
- 한국직업능력개발원(2019). '18~19 산학일체형 도제학교 취업률, 도제학교지원센터.

<https://www.ausbildung.de>

<https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/>

<https://kess.kedi.re.kr> 한국교육개발원 교육통계서비스 '유초중등통계-졸업 후 상황'

생애 진로개발을 위한 성인 진로교육 지원 과제¹⁾

정윤경 한국직업능력개발원 선임연구위원

I. 서론

경제 저성장 기조와 기술발전에 따라 직업세계와 노동시장의 변화는 국민의 생애 진로와 삶에 적지 않은 영향을 미친다. 우리나라의 직업세계와 노동시장은 1997년 말 국제통화기금(IMF) 외환위기 이후로 명예퇴직과 이직·전직이 빈번해지고, 과학기술 발전과 세계화에 따른 산업구조 및 생산구조 변화로 인해 일자리 감소와 실업 등의 어려움을 겪고 있다. 또한 우리나라 국민의 평균수명(기대수명)은 2020년 기준 83.2세(남자 80.3세, 여자 86.1세)로 매년 조금씩 길어지고 있다²⁾. 이에 이제는 평생직업을 찾아야 한다는 말에서 더 나아가 인생 이모작, 다모작 시대를 준비해야 한다는 말이 나오고 있으며, 변화하는 직업세계에 대응하여 성인들이 취업, 경력 등 진로와 관련해 역경에 부딪혔을 때 대처하고 적응할 수 있는 진로탄력성이 요구되고 있다(강남옥 외, 2016). 따라서 평균수명의 연장과 급변하는 직업세계에 대응하여 성인들의 생애 진로를 개발하는 것은 국민 개개인의 과제이면서 동시에 국가의 인적자원을 양성·관리하는 사회적 과제라고 말할 수 있다.

그동안 성인을 위한 취업지원은 재취업 역량 교육과 취업 알선·상담을 중심으로 여러 연구와 사업들이 추진되었다(권우현 외, 2012; 권혜자 외, 2015; 김은석 외, 2016; 김은석 외, 2017; 박

1) 이 원고는 교육부로부터 위탁받아 수행한 정윤경 외(2018) 중 일부 내용을 수정 및 재구성한 것임.

2) 자료: 통계청 국가통계포털, '장래인구추계 장래 기대수명(전국)'(http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1BPA201&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=A41_10&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE).

가열 외, 2010; 박상철 외, 2010; 장서영 외, 2012; 장서영 외, 2013). 취업 이전에 개인의 소질과 적성을 이해하고, 그에 맞는 진로(직업, 교육·훈련 경로 등)를 찾고 준비할 수 있는 역량을 개발하는 것을 목표로 하는 진로교육, 즉 생애 진로개발을 위한 성인 진로교육에 관한 연구와 지원은 미흡한 편이다. 반면 초·중등학교 학생을 위한 진로교육으로 진로정보망 커리어넷을 통한 진로 정보, 진로심리검사, 진로상담 제공, 학교 진로교육 프로그램 개발·보급, 진로전담교사 양성 및 배치 등이 지원되고 있으며, 학령기 청소년과 대학생의 진로교육 지원으로는 「진로교육법」 제정(2015. 12. 23. 시행)으로 법적 근거가 마련되어있다(정윤경 외, 2018).

심화되는 직업세계 변화와 평균수명의 연장에 대응하여 성인들의 진로교육에 대한 요구도 증가하고 있으므로, 본고에서는 성인들의 진로·취업에 대한 인식, 준비정도 및 요구사항을 살펴봄으로써 성인들의 생애 진로개발을 위한 성인 진로교육 지원 과제를 제시하고자 한다.

II. 진로·취업에 대한 인식, 준비정도 및 요구사항

1. 성인 진로교육 지원 필요성

(1) 성인의 평생교육 참여 동기

국가평생교육진흥원의 평생교육 참여 만족도 조사(2016년)에 따르면(〈표 1〉 참조), 성인의 평생교육 참여 경험 동기는 직업 관련 동기(40.8%)가 가장 높고, 그 다음으로 여가생활 관련 동기(30.6%), 사회 참여 동기(10.3%), 개인 심리/신체 위생 동기(7.8%), 진학(7.7%) 등의 순으로 나타나 성인들의 직업 관련 평생교육 참여 욕구가 큰 것을 알 수 있다(정윤경 외, 2018).

표 1. 성인의 평생교육 참여 경험 동기(2016년)

(단위: %)

구분	세부적인 동기	비율	
직업 관련 동기	취업, 이직, 창업	23.6	40.8
	일하는 데 필요한 기능	14.6	
	일자리 유지	1.7	
	가계수입 증대(소득 증가)	0.9	
여가생활 관련 동기	교양함양 등 자기계발	26.3	30.6
	취미동호회	4.3	
사회 참여 동기	자원봉사 등 사회 참여	10.3	10.3
개인 심리/신체 위생 동기	심리적 안정(행복감) 증대	4.9	7.8
	건강관리	2.9	
진학	대학수준의 교육과정 이수	7.7	7.7
기타	기타	2.9	2.9

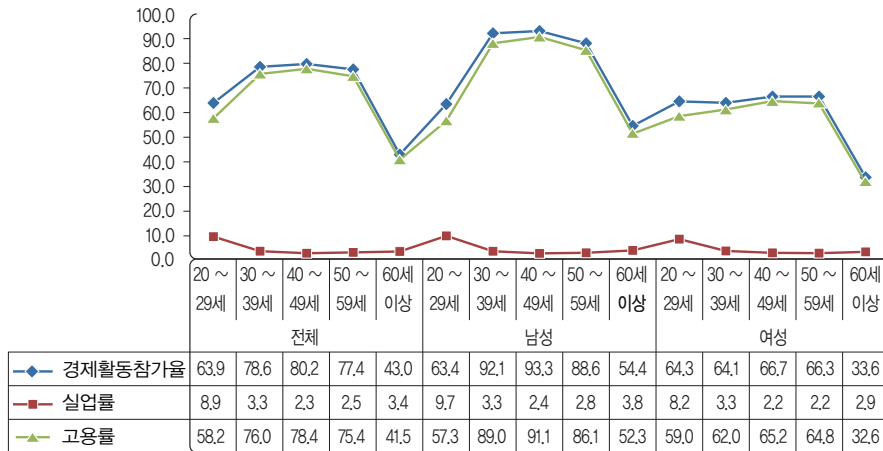
자료: 국가평생교육진흥원(2016); 정윤경 외(2018) 재인용.

(2) 성인의 경제활동상태 및 특징

우리나라의 2019년 기준 경제활동인구는 28,186천 명이며, 이 중 20대 이상 성인의 연령대에 따른 경제활동상태를 살펴보면 다음 [그림 1]과 같다. 2019년의 20대 이상 성인의 경제활동참가율과 고용률은 n자형으로, 40대가 가장 높고 20대와 60대 이상이 낮게 나타났다. 성별로 보면 남성이 여자보다 경제활동참가율과 고용률이 높으나 남녀 모두 n자형을 나타낸다. 남성은 40대, 30대, 50대 순으로 고용률이 높고, 여성은 40대, 50대, 30대 순으로 고용률이 높은 편이다.

그림 1. 20대 이상 성인의 경제활동참가율, 고용률 및 실업률(2019년)

(단위: %)

자료: 통계청 국가통계포털(<http://kosis.kr/index/index.do>)³⁾.

고용률이 높은 40~50대 중장년 구직자에 관한 연구(김은석 외, 2016)에서는 중장년 구직자의 특징을 분석하여 ‘① 심리상담이 필요한 유형, ② 자기이해가 부족한 유형, ③ 취업목표가 불분명한 유형, ④ 취업욕구가 낮은 유형, ⑤ 취업정보가 필요한 유형, ⑥ 직업훈련 및 교육이 필요한 유형, ⑦ 취업알선이 시급한 유형(생계형), ⑧ 타 기관으로의 연계가 필요한 유형(복지서비스 등), ⑨ 전직희망형, ⑩ 본인의 경력을 활용할 수 있는 재능기부사회형’ 등 10가지를 제시하였다. 이와 같이 심리상담이 필요하고, 자기이해가 부족하며, 취업목표가 불분명하고 취업욕구가 낮은 유형들에 해당하는 성인들에게 체계적인 진로교육 지원이 필요하다고 말할 수 있다.

3) 국가통계포털> 쉽게보는통계 > 이슈별접근 > 일자리 > 일자리상황 > 성/연령별 경제활동인구(http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&vw_cd=MT_TM2_TTITLE&list_id=B80_01_01&scr_id=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_TM2_TTITLE&path=%252FeasyViewStatis%252FcustomStatisIndex.do).

2. 성인의 진로·취업에 대한 인식 및 준비정도

성인들의 진로개발 현황과 요구를 파악하기 위해 2018년 5월 16일부터 6월 22일까지 약 5주간 대학 및 지자체 평생교육진흥원, 고용복지플러스센터를 이용하는 20대 이상 성인을 대상으로 실시한 설문조사에서 총 370명(남성 171명, 여성 199명)이 응답에 참여하였다(정윤경 외, 2018). 그 결과를 바탕으로 성인들의 진로·취업에 대한 인식, 준비정도 등을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 진로·취업에 대한 인식

성인 응답자의 87.1%가 향후 진로·취업을 위한 교육·훈련에 참여할 의사가 있다고 응답하였다. <표 2>를 보면 성별로는 여성(90.5%)이 남성(83.0%)보다 향후 진로·취업을 위한 교육·훈련에 대한 참여할 의사가 있다고 높은 비율로 응답하였다. 거주지역-지역규모별로 보면 서울 및 광역시(90.6%)에 거주하는 성인들의 교육·훈련에 대한 참여 의사가 가장 높았고, 경제활동상태별로 보면 비경제활동(96.1%) 상태에 있는 성인들의 교육·훈련에 대한 참여 의사가 가장 높았으며, 그 다음으로 실업(93.9%), 취업(75.8%) 상태 순으로 나타났다(<표 2> 참조). 즉, 비경제활동이나 실업 상태에 있는 성인들이 진로·취업을 위한 교육·훈련 참여 의사가 더 높음을 알 수 있다(정윤경 외, 2018).

표 2. 향후 진로·취업을 위한 교육·훈련 참여 의사(n=372)

(단위: 명, %)

구분		빈도	예	아니요	합계
전체		372	87.1	12.9	100.0
성별	남성	171	83.0	17.0	100.0
	여성	199	90.5	9.5	100.0
	유의도		$\chi^2=4.475^{**}$		

<표 계속>

거주지역-지역규모	농어촌	15	86.7	13.3	100.0
	서울 및 광역시	203	90.6	9.4	100.0
	중소도시	138	82.6	17.4	100.0
	유의도		$\chi^2=4.81^*$		
경제활동상태	취업	149	75.8	24.2	100.0
	실업	115	93.9	6.1	100.0
	비경제활동	102	96.1	3.9	100.0
	유의도	기타	$\chi^2=28.996^{***}$		

주: 1) *: $p<0.1$, **: $p<0.05$, ***: $p<0.01$

2) 결측치는 제거 후 분석

자료: 정윤경 외(2018).

향후 재취업 의사로는 취업(52.4%)을 가장 고려하는 것으로 나타났고, 그 다음으로 창업(18.0%), 이직 또는 전직(15.1%), 없음(10.5%) 등의 순으로 나타났다. 연령대별로 보면, 20대는 취업(69.6%), 이직 또는 전직(13.0%), 창업(10.9%) 등의 순으로 비율이 높게 나타났고, 30대는 취업(54.5%), 이직 또는 전직(19.7%), 창업(15.2%) 등의 순이었다. 40대는 취업(47.9%), 이직 또는 전직(19.7%), 창업(16.9%) 등의 순이었고, 50대는 취업(44.4%), 창업(32.1%), 이직 또는 전직(13.6%) 등의 순이었으며, 60대는 취업(53.7%), 창업(19.5%), 없음(17.1%) 등의 순이었다(〈표 3〉 참조).

거주지역-지역규모별로 보면 농어촌 지역은 취업(64.3%), 이직 또는 전직(21.4%), 창업(14.3%) 등의 순이었다. 서울 및 광역시는 취업(59.2%), 이직 또는 전직(15.8%), 창업(14.8%) 등의 순이었고, 중소도시는 취업(45.5%), 창업(25.0%), 이직 또는 전직(15.2%) 등의 순이었다(〈표 3〉 참조).

경제활동상태별로 보면, 취업 상태인 경우 이직 또는 전직(31.7%), 창업(26.9%), 취업(22.1%) 등의 순이었고, 실업 상태인 경우는 취업(78.0%), 창업(11.9%), 없음(5.5%), 이직 또는 전직(4.6%) 등의 순이었으며, 비경제활동인 경우는 취업(78.4%), 창업(12.4%), 없음(5.2%), 이직 또는 전직(4.1%) 등의 순이었다(〈표 3〉 참조).

월 가구소득 규모별로 보면, 150만 원 미만에서는 취업(70.4%), 창업(16.0%), 이직 또는 전

직(8.6%) 등의 순이었고, 150~300만 원 미만에서는 취업(53.6%), 이직 또는 전직(19.2%), 창업(18.4%) 등의 순이었다. 300~500만 원 미만에서는 취업(48.2%), 없음(19.3%), 창업(16.9%), 이직 또는 전직(15.7%) 등의 순으로 비율이 높게 나타났으며, 500만 원 이상에서는 취업(39.3%), 창업(28.6%), 이직 또는 전직(19.6%) 등의 순으로 나타났다(〈표 3〉 참조).

표 3. 향후 취업·창업 혹은 이직·전직 등 재취업 의사(n=357)

(단위: 명, %)

구분		빈도	없음	취업	창업	이직 또는 전직	합계
전체		357	10.5	52.4	18.0	15.1	100.0
연령대	20대	92	6.5	69.6	10.9	13.0	100.0
	30대	66	10.6	54.5	15.2	19.7	100.0
	40대	71	15.5	47.9	16.9	19.7	100.0
	50대	81	9.9	44.4	32.1	13.6	100.0
	60대	41	17.1	53.7	19.5	9.8	100.0
	70대	4	—	50.0	—	50.0	100.0
	유의도		$x^2=28.939^{**}$				
거주지역-지역규모	농어촌	14	—	64.3	14.3	21.4	100.0
	서울 및 광역시	196	10.2	59.2	14.8	15.8	100.0
	중소도시	132	14.4	45.5	25.0	15.2	100.0
	유의도		$x^2=10.766^*$				
경제활동상태	취업	149	19.3	22.1	26.9	31.7	100.0
	실업	109	5.5	78.0	11.9	4.6	100.0
	비경제활동	97	5.2	78.4	12.4	4.1	100.0
	유의도		$x^2=114.46^{***}$				
월 가구 소득 규모	150만 원 미만	81	4.9	70.4	16.0	8.6	100.0
	150~300만 원 미만	125	8.8	53.6	18.4	19.2	100.0
	300~500만 원 미만	83	19.3	48.2	16.9	15.7	100.0
	500만 원 이상	56	12.5	39.3	28.6	19.6	100.0
	유의도		$x^2=22.619^{***}$				

주: 1) *: $p<0.1$, **: $p<0.05$, ***: $p<0.01$

2) 결측치 15개는 제거 후 분석

자료: 정윤경 외(2018).

취업·창업 혹은 이직·전직의 주된 이유는 생계유지, 노후 대비 등 경제적 이유(45.9%), 하고 싶은 일을 하기 위해서(27.2%), 규칙적인 생활 등 삶의 활력소를 갖고자(15.9%), 소속감, 사회적 관계 등을 얻기 위해서(7.2%), 남을 도와주고 사회에 기여하고 싶어서(2.4%), 기타(1.4%) 등의 순으로 나타났다(〈표 4〉 참조).

연령대별로 보면, 20대는 생계유지, 노후 대비 등 경제적 이유(54.4%), 하고 싶은 일을 하기 위해서(34.2%), 규칙적인 생활 등 삶의 활력소를 갖고자(7.6%), 기타(2.5%), 소속감, 사회적 관계 등을 얻기 위해서(1.3%) 등의 순이었고, 30대는 생계유지, 노후 대비 등 경제적 이유(46.0%), 하고 싶은 일을 하기 위해서(30.0%), 규칙적인 생활 등 삶의 활력소를 갖고자(14.0%), 소속감, 사회적 관계 등을 얻기 위해서(10.0%) 등의 순이었다. 40대는 생계유지, 노후 대비 등 경제적 이유(43.6%), 하고 싶은 일을 하기 위해서(27.3%), 규칙적인 생활 등 삶의 활력소를 갖고자(14.5%), 소속감, 사회적 관계 등을 얻기 위해서(9.1%), 남을 도와주고 사회에 기여하고 싶어서(3.6%), 기타(1.8%) 등의 순으로 나타났고, 50대는 생계유지, 노후 대비 등 경제적 이유(39.7%), 하고 싶은 일을 하기 위해서(25.4%), 규칙적인 생활 등 삶의 활력소를 갖고자(22.2%), 소속감, 사회적 관계 등을 얻기 위해서(11.1%), 기타(1.6%) 등의 순으로 나타났으며, 60대는 생계유지, 노후 대비 등 경제적 이유(34.5%), 소속감, 사회적 관계 등을 얻기 위해서(17.2%), 하고 싶은 일을 하기 위해서(17.2%), 남을 도와주고 사회에 기여하고 싶어서(17.2%) 등의 순으로 나타났다(〈표 4〉 참조).

표 4. 취업·창업 혹은 이직·전직의 주된 이유(n=290)

(단위: 명, %)

구분		빈도	① 경제적 이유	② 삶의 활력	③ 소속감	④ 하고 싶은 일	⑤ 사회 기여	⑥ 기타	합계
전체		290	45.9	15.9	7.2	27.2	2.4	1.4	100.0
연령	20대	79	54.4	7.6	1.3	34.2	—	2.5	100.0
	30대	50	46.0	14.0	10.0	30.0	—	—	100.0
	40대	55	43.6	14.5	9.1	27.3	3.6	1.8	100.0
	50대	63	39.7	22.2	11.1	25.4	—	1.6	100.0
	60대	29	34.5	13.8	17.2	17.2	17.2	—	100.0

〈표 계속〉

이슈 분석

연령	70대	3	33.3	66.7	—	—	—	—	100.0
	유의도		$\chi^2=57.614^{***}$						
학력	중졸이하	6	66.7	33.3	—	—	—	—	100.0
	고졸	78	51.3	3.8	9.0	30.8	2.6	2.6	100.0
	대졸	162	43.8	18.5	8.0	27.8	1.2	0.6	100.0
	대학원졸 이상	32	34.4	15.6	9.4	28.1	9.4	3.1	100.0
	유의도		$\chi^2=23.463^*$						

주: 1) *: $p<0.1$, **: $p<0.05$, ***: $p<0.01$

2) 문항 3번 결측치(15) 및 1번 응답자(39) 제거, 결측치(28) 제거 후 분석

3) ① 생계유지, 노후 대비 등 경제적 이유, ② 규칙적인 생활 등 삶의 활력소를 갖고자, ③ 소속감, 사회적 관계 등을 얻기 위해서,

④ 하고 싶은 일을 하기 위해서, ⑤ 남을 도와주고 사회에 기여하고 싶어서, ⑥ 기타

자료: 정윤경 외(2018).

취업·창업 혹은 이직·전직 시 가장 중요하게 고려하는 조건(1순위)은 근무시간(28.6%), 급여(28.3%), 고용의 지속가능성(20.1%), 재미있거나 어렵지 않은 업무(8.9%), 근무형태(6.9%), 출퇴근 거리(4.6%), 기타(2.6%) 등의 순으로 비율이 높게 나타났다(〈표 5〉 참조).

연령대별로는 20대는 급여(42.2%), 근무시간(22.9%), 재미있거나 어렵지 않은 업무(13.3%) 등의 순이었고, 30대는 근무시간(38.2%), 급여(29.1%), 고용의 지속가능성(10.9%) 등의 순이었다. 40대는 고용의 지속가능성(30.5%), 급여(27.1%), 근무시간(23.7%) 등의 순이었다. 50대는 근무시간(32.4%), 고용의 지속가능성(22.1%), 급여(20.6%) 등의 순이었으며, 60대는 근무시간(33.3%)과 고용의 지속가능성(33.3%)이 모두 높게 나타났다. 즉, 연령대별로 취업·창업 혹은 이직·전직 시 가장 중요하게 고려하는 조건이 다소 상이함을 알 수 있다(〈표 5〉 참조).

학력별로 살펴보면, 중졸이하와 고졸은 각각 급여(33.3%, 36.5%)가 가장 중요하게 고려하는 조건이고, 대졸과 대학원졸 이상은 근무시간(31.4%, 25.0%)이 가장 중요하게 고려하는 조건으로 나타났다(〈표 5〉 참조).

경제활동상태별로는, 취업 상태에서 급여(35.4%), 고용의 지속가능성(22.1%), 근무시간(20.4%) 등의 순이었고, 실업 상태에서는 근무시간(35.6%), 급여(24.8%), 고용의 지속가능성(20.8%) 등의 순으로 나타났다. 비경제활동상태에서는 근무시간(32.9%), 급여(23.5%), 고용의 지속가능성(16.5%) 등의 순으로 나타났다(〈표 5〉 참조).

표 5. 취업·창업 혹은 이직·전직 시 가장 중요하게 고려하는 조건(1순위)(n=304)

(단위: 명, %)

구분		빈도	① 근무 시간	② 근무 형태	③ 급여	④ 출퇴근 거리	⑤ 고용 지속성	⑥ 업무	⑦ 기타	합계
전체		304	28,6	6,9	28,3	4,6	20,1	8,9	2,6	100,0
연령대	20대	83	22,9	4,8	42,2	3,6	9,6	13,3	3,6	100,0
	30대	55	38,2	7,3	29,1	5,5	10,9	5,5	3,6	100,0
	40대	59	23,7	6,8	27,1	1,7	30,5	6,8	3,4	100,0
	50대	68	32,4	7,4	20,6	7,4	22,1	8,8	1,5	100,0
	60대	33	33,3	9,1	12,1	3,0	33,3	9,1	—	100,0
	70대	4	—	—	—	25,0	75,0	—	—	100,0
	유의도		$x^2=47.547^{**}$							
학력	중졸이하	6	16,7	16,2	33,3	—	16,7	16,7	—	100,0
	고졸	85	25,9	4,7	36,5	10,6	15,3	7,1	—	100,0
	대졸	169	31,4	5,3	26,6	3,0	20,7	9,5	3,6	100,0
	대학원졸 이상	40	25,0	15,0	20,0	—	25,0	10,0	5,0	100,0
	유의도		$x^2=25.992^*$							
경제 활동 상태	취업	113	20,4	8,0	35,4	0,9	22,1	10,6	2,7	100,0
	실업	101	35,6	5,9	24,8	5,0	20,8	4,0	4,0	100,0
	비경제활동	85	32,9	5,9	23,5	8,2	16,5	11,8	1,2	100,0
	유의도		$x^2=20.77^*$							

주: 1) *: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

2) 문항 3번 결측치(15) 및 1번 응답자(39) 제거, 결측치(14) 제거 후 분석

3) ① 근무시간(길지 않은 시간), ② 근무형태(재택근무 가능), ③ 급여(금전적인 보상), ④ 출퇴근 거리(교통 편의성), ⑤ 고용의 지속가능성, ⑥ 재밌거나 어렵지 않은 업무(수행 직무), ⑦ 기타

자료: 정윤경 외(2018).

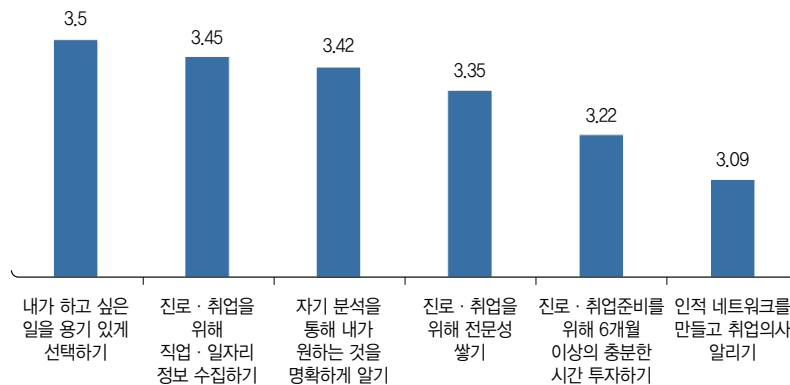
(2) 진로·취업 준비정도

성인들이 진로·취업을 준비하는 과정에서 필요한 6가지 항목에 대해 얼마나 실행(경험)하고 있는지를 리커트(Likert) 5점 척도로 조사하였다. 조사 결과, 각 항목별 평균이 3점대(3.09~3.50 점)로 나타나 전반적으로 진로·취업 준비 과정에서 필요한 인식과 행동에 대해 보통 정도의 수준인 것을 알 수 있다([그림 2] 참조).

6가지의 항목 중 상대적으로 높은 실행 정도를 보인 항목은 ‘내가 하고 싶은 일을 용기 있게 선택하기(3.50점)’, ‘진로 · 취업을 위해 직업 · 일자리 정보 수집하기(3.45점)’, ‘자기 분석을 통해 내가 원하는 것을 명확하게 알기(3.42점)’로 나타났다. 상대적으로 낮은 실행 정도를 보인 항목은 ‘인적 네트워크를 만들고 취업의사 알리기(3.09점)’, ‘진로 · 취업 준비를 위해 6개월 이상의 충분한 시간 투자하기(3.22점)’, ‘진로 · 취업을 위해 전문성 쌓기(3.35점)’로 나타났다([그림 2] 참조). 즉, 성인 평생학습자들은 진로 · 취업을 준비하는 과정에서 자신에 대한 이해, 필요한 정보 수집, 진로의사결정 등은 비교적 원활하게 실행하나, 진로 및 취업을 준비하기 위해 시간을 투자하고, 전문성을 쌓거나, 인적 네트워크를 구축하는 등의 진로 · 취업에 실질적으로 필요한 준비행동은 상대적으로 덜 실행하는 것으로 확인되었다(정윤경 외, 2018).

그림 2. 진로 · 취업 준비 과정 관련 경험 정도

(단위: 점)

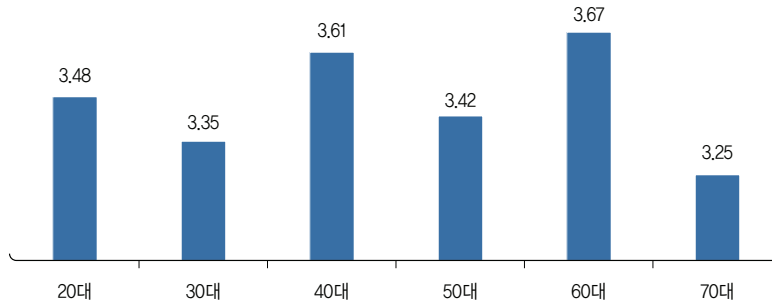


주: 리커트 5점 척도
자료: 정윤경 외(2018).

연령대에 따라 차이를 보인 항목은 ‘자신이 하고 싶은 일을 용기 있게 선택하기’, ‘진로 · 취업을 위한 관련 정보 수집하기’, ‘진로 · 취업을 위한 충분한 시간 투자하기’ 등이다. 자신이 하고 싶은 일을 용기 있게 선택하는 정도는 60대(3.67점)가 가장 높고, 그 다음으로 40대(3.61점), 20대(3.48점), 50대(3.42점), 30대(3.35점), 70대(3.25점) 등의 순으로 나타났다([그림 3] 참조).

그림 3. 연령대별 자신이 하고 싶은 일을 용기 있게 선택하는 정도

(단위: 점)

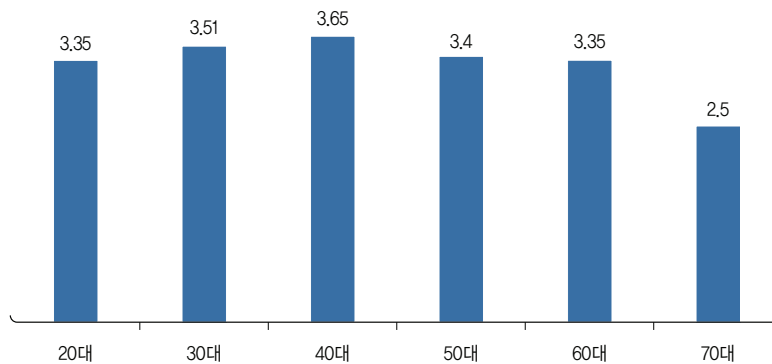


주: 리커트 5점 척도
자료: 정윤경 외(2018).

진로 · 취업을 위한 관련 정보를 수집하는 정도는 40대(3.65점)가 가장 높고, 그 다음으로 30대(3.51점), 50대(3.40점), 20대(3.35점)와 60대(3.35점), 70대(2.50점) 등의 순으로 나타났다 ([그림4] 참조).

그림 4. 연령대별 진로 · 취업을 위한 관련 정보 수집 정도

(단위: 점)

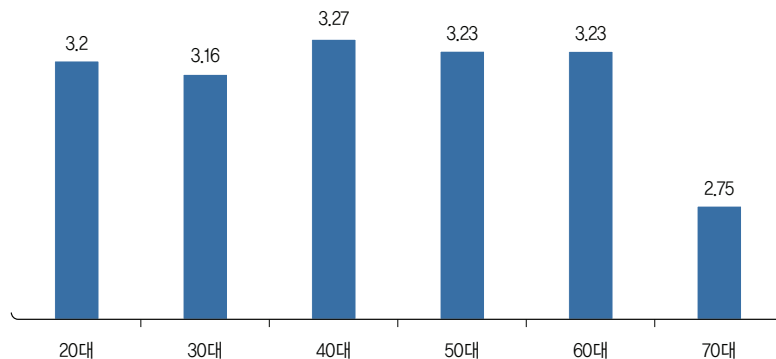


주: 리커트 5점 척도
자료: 정윤경 외(2018).

진로 · 취업을 위한 충분한 시간 투자 정도는 40대(3.27점)가 가장 높고, 그 다음으로 50대(3.23점)와 60대(3.23점), 20대(3.20점), 30대(3.16점), 70대(2.75점) 등의 순으로 나타났다([그림 5] 참조).

그림 5. 연령대별 진로 · 취업을 위한 충분한 시간 투자 정도

(단위: 점)



주: 리커트 5점 척도
자료: 정윤경 외(2018).

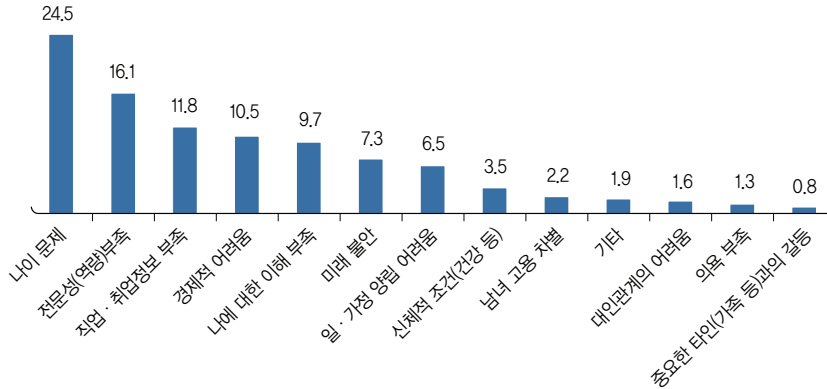
3. 성인 진로 · 취업의 어려움 및 요구사항

(1) 진로 · 취업의 주된 어려움

진로 · 취업의 주된 어려움은 나이 문제(24.5%)가 가장 크고, 그 다음으로 전문성(역량) 부족(16.1%), 직업 · 취업정보 부족(11.8%), 경제적 어려움(10.5%), 나에 대한 이해 부족(9.7%), 미래 불안(7.3%), 일 · 가정 양립 어려움(6.5%) 등의 순으로 나타났다([그림 6] 참조).

그림 6. 진로 · 취업의 주된 어려움(1순위)

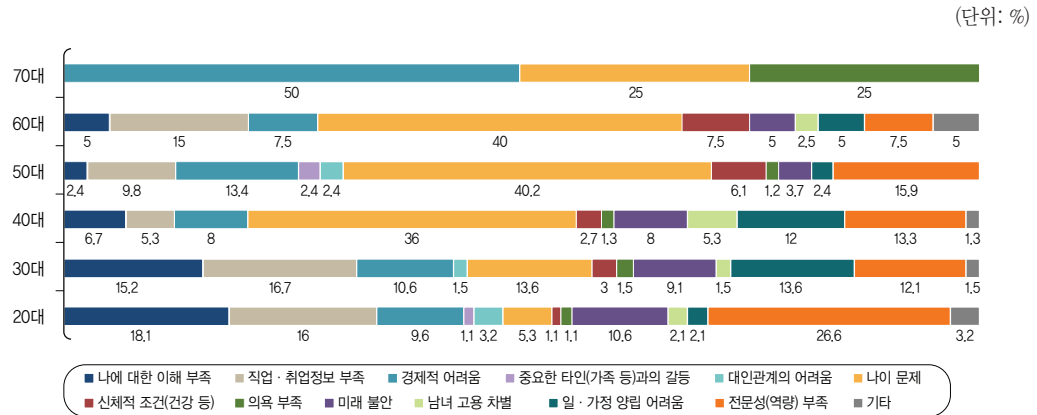
(단위: %)



자료: 정윤경 외(2018).

연령대별로 보면, 20대는 남녀 고용 차별(26.6%)을 진로 · 취업의 주된 어려움으로 가장 많이 꼽았으며, 30대는 직업 · 취업정보 부족(16.7%)을 가장 많이 꼽았다. 40대와 50대는 각각 나이 문제(36.0%, 40.2%)를 가장 주된 어려움으로 지적하였고, 그 다음으로 남녀 고용 차별(13.3%, 15.9%)을 어려움으로 제기하였다. 한편 60대는 중요한 타인(가족 등)과의 갈등(40.0%)을 주된 어려움으로 지적하였고, 그 다음으로 직업 · 취업정보 부족(15.0%)을 어려움으로 꼽았으며, 70대는 경제적 어려움(50.0%)을 가장 주된 어려움으로 꼽았다([그림 7] 참조).

그림 7. 연령대별 진로·취업의 주된 어려움



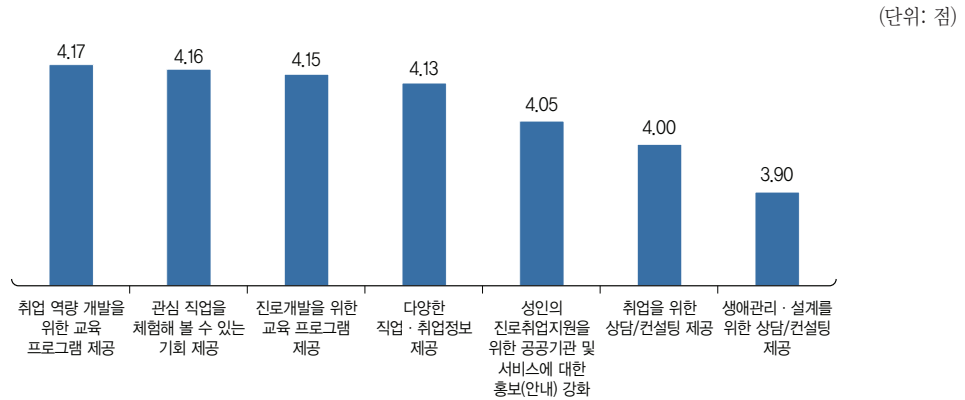
자료: 정윤경 외(2018).

(2) 진로·취업 지원 요구사항

성인의 진로·취업을 위해 국가 또는 사회에서 지원해야 할 사항을 7가지 항목으로 질문한 결과, ‘취업역량 개발을 위한 교육 프로그램 제공(4.17점)’에 대한 요구가 가장 높고, 그 다음으로 ‘관심 직업을 체험해 볼 수 있는 기회 제공(4.16점)’, ‘진로개발을 위한 교육 프로그램 제공(4.15점)’, ‘다양한 직업·취업정보 제공(4.13점)’, ‘성인의 진로·취업 지원을 위한 공공기관 및 서비스에 대한 홍보(안내) 강화(4.05점)’, ‘취업을 위한 상담/컨설팅 제공(4.00점)’, ‘생애관리·설계를 위한 상담/컨설팅 제공(3.90점)’ 등의 순으로 나타났다([그림 8] 참조).

이 같은 결과는 성인들의 취업역량 개발을 위한 교육 프로그램을 강화하는 한편, 성인 진로교육의 영역에 해당되는 관심 직업 체험 기회 제공, 진로개발을 위한 교육 프로그램 제공 등을 적극적으로 지원할 필요가 있음을 시사한다.

그림 8. 성인 진로·취업을 위해 국가 또는 사회에서 지원해야 할 사항



주: 리커트 5점 척도
자료: 정윤경 외(2018).

III. 성인 진로교육 지원 과제

지금까지 살펴본 성인의 진로·취업에 대한 인식, 준비정도 및 요구사항을 종합하여 국가적·사회적 차원에서 생애 진로개발을 위한 체계적인 성인 진로교육 지원 과제를 제시하면 다음과 같다.

1. 성인 진로개발 현황 및 요구에 대한 주기적 분석

앞서 <표 1>과 <표 2>에서 살펴본 바와 같이 성인의 진로개발에 대한 의지와 요구는 높은 편이나 진로·취업 준비정도는 보통 수준이며, 연령대 등 성인의 특성에 따라 진로개발 현황과 요구에 차이가 있다. 성인의 진로개발 현황과 요구는 사회·경제 환경 및 직업세계 변화와 밀접한 관련이 있으므로 주기적인 조사를 통해 파악할 필요가 있다.

학령기 청소년과 대학생을 대상으로는 이미 「진로교육법(2015. 12. 23. 시행)」에 근거하여 교육부로부터 위탁받아 한국직업능력개발원에서 ‘초·중등 진로교육 현황조사’와 ‘대학 진로·취업

지원 현황조사'를 실시하고, 그 결과를 분석하여 학교 및 대학에 제공하며, 교육부의 진로교육 정책 수립에 기초자료로 활용하고 있다.

따라서 성인 진로교육 지원을 위해서도 「평생교육법」에 따른 ‘한국 성인의 평생학습실태조사’에 성인의 진로현황과 진로·취업 지원 요구 등에 관한 문항을 포함하거나 별도의 성인 진로개발 실태조사를 실시하여 성인의 진로개발 현황과 요구를 분석할 필요가 있다.

2. 성인 진로교육 프로그램 개발·보급

앞서 [그림 8]에서 살펴본 바와 같이 진로개발을 위한 교육 프로그램에 대한 성인들의 요구가 있으나 취업역량 개발과 취업지원 프로그램에 비해 성인의 진로교육 프로그램은 많지 않은 실정이다. 2019년에 교육부로부터 위탁받아 한국직업능력개발원에서 성인 진로탄력성 강화 프로그램(4회기, 총 20시간)을 개발하고 대학 및 지자체 평생교육원, 고용복지플러스센터 성인 진로·취업 지원 담당자들에게 보급한 바 있다(교육부 외, 2019). 그러나 <표 3>부터 <표 5>와 [그림 2]부터 [그림 8]까지 살펴본 바와 같이 성인들은 진로개발 특성과 요구사항에 차이가 있을 수 있다. 따라서 연령대, 교육·훈련 이력이나 직장경력 등을 고려하여 집단별 특성에 특화된 성인 진로교육 프로그램을 다양하게 개발·보급할 필요가 있다. 또한 성인들이 관심 직업을 체험하고 관련 정보를 습득할 수 있는 기회를 제공하는 프로그램을 개발·운영할 필요가 있다.

이를 위해 국가진로교육센터, 국가평생교육진흥원, 한국고용정보원, 대학 및 지자체 평생교육기관, 고용복지플러스센터 등의 유관기관들이 성인의 진로개발을 위한 진로교육 콘텐츠와 프로그램을 연구하고 보급·활용하는 데 적극적으로 협력할 필요가 있다.

3. 성인 진로교육 담당 전문인력 양성 및 역량 강화 지원

성인의 진로개발을 위한 체계적인 진로교육이 이루어지기 위해서는 진로개발 현황과 요구에 대한 분석 및 진로개발 프로그램이 다양하게 개발되더라도 이를 현장에서 실행할 수 있는 전문성을 갖춘 인력이 중요하고 필요하다. 우리나라에서는 현재 성인 진로개발 관련 인력이 ‘직업상담사

(1·2급)’라는 국가기술자격, 대학의 교육심리학과, 상담학과 및 대학원 과정, 사회교육기관의 직업상담사 과정 등을 통해 양성되고 있다고 볼 수 있다. 그런데 생애 진로개발 관점에서 다양한 특성의 성인을 위한 진로교육 역량을 갖춘 전문인력 양성 체계는 미흡한 편이라고 말할 수 있다. 따라서 성인의 진로개발을 위한 공공 및 민간 부문의 직업상담사, 취업컨설턴트 등이 체계적인 진로교육 역량과 심층적인 진로상담 역량을 함양할 수 있도록 기존의 국가기술자격 시험과목이나 대학 및 대학원의 교육과정 등에 진로교육 내용을 강화하는 한편, 다양한 연수 기회와 지속적으로 역량을 강화할 수 있는 교육 기회를 제공할 필요가 있다(정윤경 외, 2018).

4. 성인 진로개발을 위한 진로정보망 및 진로상담센터 구축·운영

현재 청소년을 위한 진로정보망으로 커리어넷(<http://www.career.go.kr>)이, 청년 및 성인을 위한 일자리정보망으로 워크넷(<http://www.go.kr>)이 구축·운영되고 있다. 커리어넷은 주로 초·중·고교 등 학령기 청소년과 이들을 지도하는 진로전담교사 및 학부모를 위한 정보와 서비스(진로심리검사, 진로상담, 직업·학과 정보, 진로동영상, 진로교육자료 등)를 제공하고 있다. 워크넷은 청년 및 성인 구직자, 기업 등 구인자 등을 위한 구직·구인 정보, 직업·진로 정보를 제공하고 있으며, 고용복지플러스센터에서는 취업상담과 구직정보, 취업교육 등을 제공하고 있다. 그러나 커리어넷과 워크넷에 성인의 진로개발을 위한 진로교육 콘텐츠는 미흡한 편이다.

따라서 온라인 진로정보망으로서 커리어넷이나 워크넷에 성인의 진로개발을 위한 정보를 확충하여 서비스할 필요가 있다. 또한 성인의 진로개발을 위한 오프라인의 진로상담센터를 구축·운영할 필요가 있다. 진로상담센터는 성인들이 심층적인 진로상담을 받고 생애 진로목표를 수립한 후에 평생교육을 받거나 고용복지플러스센터에서 취업정보와 취업상담을 받을 수 있도록 대학 및 지자체 평생교육기관, 고용복지플러스센터 등의 기관과 연계하여 운영할 수 있을 것이다(정윤경 외, 2018).

5. 성인 진로교육의 법적 근거 마련

국가적 차원에서 성인 진로개발을 위한 예산 확보 및 사업을 추진하기 위해서는 법적 근거가 필요할 뿐 아니라 이러한 법적인 근거 마련이 매우 중요하다고 할 수 있다. 기존 「진로교육법」(2015.12.23. 시행)은 학령기 청소년(사회적 배려 대상 청소년 포함)과 대학생 대상의 진로교육에 관한 조항만 있으며 성인 진로교육에 관한 조항은 없는 실정이다. 따라서 「진로교육법」에 성인 진로교육에 관한 조항을 포함하여 국민의 전 생애에 걸친 진로개발을 지원하는 법적 근거로서 기능할 수 있도록 「진로교육법」 개정을 추진할 필요가 있다. 아울러 성인 진로교육을 위한 법 조항으로 성인 진로개발의 목표와 성취기준 등의 지침, 진로정보 및 프로그램 등 콘텐츠 개발·보급, 전문인력 양성 및 배치, 주기적인 진로개발 현황 및 요구조사 등을 포함할 필요가 있다(정윤경 외, 2018). 

참고문헌

- 강남옥·김장희(2016). 「진로탄력성에 관한 연구동향 고찰」, 『인문학논총』 Vol. 41, No. 8, 181-208.
- 교육부·한국직업능력개발원(2019). 성인 진로탄력성 강화 프로그램 운영 매뉴얼.
- 국가평생교육진흥원(2016). 『평생교육 참여 만족도 조사 결과 보고서』, 국가평생교육진흥원.
- 권우현·강병구·강민정(2012). 「장기실업자의 구직활동 및 재취업방안 연구」, 한국고용정보원.
- 권혜자·장재호(2015). 「중고령자의 일자리 상실과 재취업」, 한국고용정보원.
- 김은석·박가열·정명진·조아름(2016). 「중장년층 구직자 역량 진단과 고용서비스 연계 방안」, 한국고용정보원.
- 김은석·양안나·장서영·하지영·송스란(2017). 「베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 및 경력발달 이해를 위한 질적 중단 연구(4차년도)」, 한국고용정보원.
- 박가열·김재호·장서영(2010). 「중장년층의 전직지원 방안 연구」, 한국고용정보원.
- 박상철·정영현·김중진·강옥희(2010). 「성공적인 이직 및 재취업에 관한 연구」, 한국고용정보원.
- 장서영·고재성·김은석·오민홍·오찬호·이효남(2012). 「성인경력개발을 위한 세대별 고용서비스 체계수립 연구보고서 -1차연도: 성인의 경력개발 요구 도출을 위한 세대구분을 중심으로-」, 한국고용정보원.
- 장서영·손유미·이요행·장시원(2013). 「사무직 베이비부머 퇴직설계프로그램 개발 연구」, 한국고용정보원.
- 장서영·오은진·은혜경·이만기(2012). 「경력단절여성 취업지원프로그램 개정연구 최종보고서」, 한국고용정보원.
- 정윤경·이윤진·방혜진(2018). 국가진로교육센터 운영 지원 3. 진로교육 기초연구: 성인 평생학습자의 진로교육 지원 방안, 교육부·한국직업능력개발원.
- 통계청 국가통계포털, '장래인구추계 장래 기대수명(전국)'(http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1BPA201&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=
- 국가통계포털> 쉽게보는통계 > 이슈별접근 > 일자리 > 일자리상황 > 성/연령별 경제활동인구 http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&vw_cd=MT_TM2_TITLE&list_id=B80_01_01&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_TM2_TITLE&path=%252FeasyViewStatis%252FcustomStatisIndex.do).

미래를 대비하는 맞춤형 직업훈련

고혜원 한국직업능력개발원 선임연구위원

I. 서론

경제성장률이 추세적으로 둔화됨에 따라 노동수요가 축소되고 있으며, 생산가능인구 감소 및 급격한 인구고령화가 진행됨에 따라 노동공급 측면에서도 부정적 영향을 미칠 것으로 예상된다. 실질 경제성장률은 1991~2000년에 7.0%, 2001~2010년에 4.4%, 2011~2018년에는 3.0%를 기록하며 지속적으로 감소하고 있고, 2010년 이후에는 고용탄력성마저 축소되고 있어 경제 전체의 고용창출력이 저하되고 있다. 한편 생산가능인구 증가율은 2011년을 정점으로 점차 낮아져 2019년부터는 생산가능인구가 빠른 속도로 감소하기 시작함과 동시에 인구고령화가 급속히 진행됨에 따라 노동공급 축소의 우려도 제기된다.

2019년 기준 15세 이상 고용률은 60.9%로 나타났으며, 40대를 제외한 주요 연령대에서 상승하여 전년대비 0.2%p 증가하였다. 연령대별 고용률을 세분화하여 살펴보면, 15~29세는 전년대비 0.8%p 상승하여 43.5%, 60세 이상은 전년대비 1.4%p 상승하여 41.5%로 나타나는 등 전년대비 0.6%p 하락하여 78.4%로 나타난 40대를 제외한 주요 연령대에서 모두 상승하였다. 2019년 기준 산업별 취업자는 전체 산업 기준 전년대비 30만 명(1.1%p) 증가하였는데, 이 중 보건업·사회복지서비스업은 전년대비 16만 명(7.8%p) 증가하였고, 제조업은 전년대비 8.1만 명으로 1.8%p 감소하였다(통계청, 2020).

15~29세의 청년인구는 전반적으로 감소추세에 있으나, 그중 가장 핵심 근로연령층인 25~29

세 인구는 향후 2~3년간 증가추세를 유지할 것으로 전망되어(통계청, 2019)¹⁾, 노동시장의 진입 경쟁이 심화되고, 이에 따라 청년층의 고용부담이 가중될 것으로 예상된다. 노동시장 여건 외 저성장 · 저고용 기조, 대내외 불확실성 증대, 내수시장 위축 등 청년고용 악화기제의 상존은 청년일자리 개선전망을 더욱 어둡게 하는 요소이다.

한편 4차 산업혁명으로 대변되는 신기술 도입에 따른 노동시장 및 노동구조의 변화가 예견된다. 이러한 변화는 유연한 미래형 융합교육과 고용형태 다양화에 따른 고용안전망 강화를 유도하게 될 것이다. 특히 기술혁신으로 인한 플랫폼 일자리의 증가는 고용보험 등 고용안전망으로부터 소외되고 노동법과 직업능력개발 정책의 사각지대에 놓이게 되는 일자리를 창출할 가능성도 크다. 그러나 성인기 인적역량 확충에 필요한 평생학습 참여율은 여전히 낮은 편이며, 소득계층별 격차가 크고, 이에 따라 중장년층의 급격한 역량 하락 현상이 나타나고 있다. 연령대별 역량수준이 30대 초반까지는 OECD 평균을 상회하지만 이후 급격한 하락추세를 보이고 있어 이를 보완하는 평생학습이 필요한 실정이다.

본고에서는 이상과 같은 정책적 환경하에서 2020년 중점적으로 이루어질 것으로 예견되거나 추진이 필요한 고용능력 · 자격 분야의 정책이슈들을 살펴보고자 한다.

II. 2020년 직업훈련

1. 신기술 분야의 직업교육훈련 연계

정부부처 및 기관별로 분산되어 있는 디지털 신기술 분야 교육훈련사업의 효율성 제고를 위해 통합적 관점에서 재정비가 추진될 예정이다. 현재 이루어지고 있는 디지털 신기술 분야 직업훈련 현황을 보면, 2020년 기준 14개 부처 62개 사업에 총 5,094억 원 규모이며, 유형별로는 직업훈련, 인프라, R&D 순으로 직업훈련이 40%대를 차지하고 있다.(고용노동부, 2020a).

현재 디지털 신기술 분야 직업훈련은 교육부 · 과학기술정보통신부 · 고용노동부 · 중소벤처기

1) 25~29세 장래인구추계에 따르면 2019년 3,570천 명에서 2022년 3,632천 명으로 나타남(통계청, 2019).

업부 등 8개 부처를 중심으로 시행 중에 있다. 교육부는 대학을 주요 전달체계로 활용한 고급인재 양성을, 과학기술정보통신부는 신기술 분야 석박사급 고급인력 양성을, 고용노동부는 실업자·재직자 대상의 일반훈련을, 중소벤처기업부는 중소기업 인력부족 해소를 목적으로 스마트제조 등의 분야를 운영·담당하고 있다.

이런 상황에서 고용노동부는 국민이 생애주기에 따라 분야별 디지털 신기술 훈련을 받을 수 있도록 올해 상반기 중에 사업 간 융복합 등 관계부처 협업체계 구축을 통한 범부처 ‘디지털 신기술 훈련 로드맵’을 마련하고자 하고 있다. 또한 디지털 신기술, 소재·부품·장비 분야를 중심으로 후진학 선도 전문대학을 선정하여 전문대학의 직업교육훈련을 강화할 예정이며, 직업훈련 분야의 전문대학 참여 활성화를 위해 일반 직업훈련기관에 적용되는 규제위주의 심사평가 체계 및 훈련비 지원방식을 차별화하는 방안도 검토 중에 있다. 이 외에 ‘4차 산업혁명 선도인력 양성사업’에 연구기관 등 역량을 갖춘 다양한 기관의 진입 제고 및 협약기업의 참여·역할 확대를 통한 신규사업 등도 추진할 예정이다. 또한 기업이 주도하는 첨단 융복합 훈련모델 신규 도입 등을 통한 훈련 규모 확대 및 효과성 제고가 예정되어 있는데, 올해 2,060명 실시를 목표로 하고 있다.

2. 국민내일배움카드의 추진

올해부터 실업자 및 재직자의 구분 없이 참여할 수 있는 국민내일배움카드제도가 운영되고 있으며, 직업훈련의 사각지대 해소를 위해 취약계층 등 지원 대상 확대가 추진되고 있다. 이에 따라 국민내일배움카드는 기존 지원 대상인 실업자 및 재직자를 근간으로 일정소득 이하의 특수형태근로종사자와 자영자 등도 지원 대상으로 포함하게 되었다. 또한 기존 내일배움카드의 유효기간을 연장(1~3년→5년<갱신가능>)하여 개인이 보다 긴 안목을 가지고 스스로 훈련에 참여할 수 있도록 유도하였다. 지원수준은 기존의 200~300만 원에서 300~500만 원으로 상향되었으며, 개인의 자부담도 실업자와 재직자 구분이 없이 동일하게 변화되었다.

즉, 과거와 달리 실업자 및 재직자, 자영자 및 특수고용 등 경제활동상태와 관계가 없이 동일

하게 개인의 자부담²⁾이 적용되고 있다. 물론 10대 공급과잉 훈련 직종은 <표 1>의 자부담률 이외에 5%의 추가 자부담이 있다.

표 1. 직종별 취업률에 따른 국민내일배움카드 자부담률

(단위 : (%))

구분	직종평균 취업률(2016~2018년 종료과정)					외국어· 법정직무	국가기간·전략 산업직종 등 특화
	70% 이상	60~70%	50~60%	40~50%	40% 미만		
근로장려금 수급자	7.5	12.5	17.5	22.5	27.5	50.0	—
일반훈련생	15.0	25.0	35.0	45.0	55.0		
취업성공패키지 2유형			30.0	40.0	50.0		
취업성공패키지 1유형	25.0				20.0		

자료: 고용노동부(2020b).

표 2. 2018년 10대 공급과잉 훈련 직종

(단위 : 천 명, %)

직종	일반 사무	회계	요양 보호사	음식 조리	공예	바리스타	이 · 미용	제과 · 제빵	문화 콘텐츠 제작	간호 조무사	소계	전체
소계	68 (12.0)	61 (10.8)	38 (6.7)	29 (5.1)	22 (3.9)	22 (3.9)	19 (3.4)	18 (3.2)	17 (3.0)	16 (2.8)	310 (54.8)	566 (100)
실업자	31 (14.7)	27 (12.8)	28 (13.3)	19 (9.0)	4 (1.9)	12 (5.7)	17 (8.1)	10 (4.7)	3 (1.4)	14 (6.6)	165 (78.2)	211 (100)
재직자	37 (10.4)	34 (9.6)	10 (2.8)	10 (2.8)	18 (5.1)	10 (2.8)	2 (0.6)	8 (2.3)	14 (3.9)	2 (0.6)	145 (40.8)	355 (100)

자료: 고용노동부(2020b).

2) 이러한 자부담 인상에도 불구하고 취업성공패키지 등 취약계층 대상 훈련, 국가기간 · 전략산업직종훈련, 각종 특화 훈련(4차 산업혁명 선도인력 양성사업 등) 등 직업훈련의 약 72%(예산 기준)는 전액 국비로 지원되기 때문에 개인 자부담은 없음.

3. 기업 맞춤형 직업훈련 도입

(1) 기존 직업훈련의 한계

기존 국가기간·전략산업직종훈련 등의 실업자 대상 훈련이 당초 취지와 달리 훈련기관 중심으로 운영되어 현장의 수요와 차이를 보인다는 지적이 많았다. 또한 최근의 국가기간·전략산업직종훈련의 취업률이 정체되고 있으며, 고용유지율도 2014년 이후 하락추세를 보이고 있다(고용노동부, 2020b).

표 3. 최근의 국가기간·전략산업직종훈련 성과

(단위 : %)

구분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
취업률	62.5	65.0	67.6	64.8	65.7
고용유지율	66.3	62.0	60.8	60.8	

자료: 고용노동부(2020b).

컨소시엄 훈련도 2001년 도입 이후 점차 훈련기관인 공동훈련센터 중심으로 운영이 이루어지는 경향을 보이고 있으며, 최근에는 취업률 및 훈련인원도 저조하게 나타나고 있는 등 한계를 나타내고 있다(고용노동부, 2020b).

표 4. 최근의 컨소시엄 훈련 성과

(단위 : 백 명, %)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년
채용예정자 훈련인원	90	54	43	28
취업률	76.7	67.6	69.5	60.5

자료: 고용노동부(2020b).

지역인적자원개발위원회의 훈련 수요조사를 토대로 한 지역형 훈련이 실시되고 있으나, 고숙련 · 신기술 등 산업계 수요를 반영한 훈련은 제대로 이루어지지 않는 상황이다. 산업 분야에서 향후 부가가치 창출 가능성이 크지만 훈련기관의 수익, 고가의 시설 · 장비 등의 사유로 산업계 · 기업이 원하는 훈련과정 개설은 소극적일 수밖에 없다.

(2) 기업 맞춤형 훈련 도입

올해부터 총 1,132억 원을 투입하여 기업 맞춤형 훈련(3개 유형)을 도입할 예정이다.

첫 번째, 훈련기관이 주도적으로 참여기업을 모집하여 기업이 원하는 내용으로 훈련과정을 설계 · 운영할 수 있도록 자율성을 부여하는 ‘훈련기관형’이다. 구체적으로 보면, 훈련기관형은 혁신적인 민간훈련기관, 대학교, 우수훈련기관 등을 주요 공급기관으로 선정하여 설계 · 운영의 차별성을 보장하고 있다. 즉, 개별 협약기업의 직무내용을 반영하여 기업이 원하는 인력을 양성할 수 있도록 훈련내용을 차별화하는 기업 중심 훈련 설계, 훈련시간 상한제 미적용, 훈련교 · 강사 요건 완화, 분반/합반 운영, 현장실습 허용 등을 통해 훈련기관의 운영 자율성을 강화하도록 탄력적인 운영을 보장하며, 차별화된 훈련과정 운영을 위해 별도규정을 마련할 계획이다. 또한 산업계 전문가를 중심으로 심사위원을 선임하고, 심사지표는 기존 통합심사와 차별화하여 기업이 원하는 훈련과정이 선정될 수 있도록 차별화된 심사를 실시할 예정이다. 주요 심사기준은 훈련교 · 강사 점수, 시설 · 장비 수준, 훈련시간, 기업 맞춤형 협약체결 여부, 협약기업의 역할, 프로젝트 훈련 내용 등이다. 훈련과정이 운영되는 3월 이후에는 연구용역을 통한 모니터링을 면밀히 실시하여 기업 맞춤형 훈련으로 기존과 차별화된 훈련이 실시될 수 있도록 지원하고 성과관리를 실시할 예정이다.

표 5. 훈련기관형 개요(2020년 627억 원)

구분	기업 맞춤형 훈련	기존 국가기간 · 전략산업직종훈련
운영	역량과 성과가 검증된 훈련기관 (취업률 70% 이상 기관 등)	인증평가 통과 훈련기관
내용	실제 기업이 원하는 직무역량만 선별하여 훈련내용 설계 · 운영	NCS에 반영된 내용 중심으로 간접 반영
지원	NCS 훈련비 단가 130%까지 지원	NCS 훈련비 단가 100% 지원 원칙 (100% 초과 지원시 별도심사)

자료: 고용노동부(2020b).

두 번째, 공동훈련센터에서 협약기업별 직무분석을 토대로 한 맞춤형 훈련프로그램을 설계·운영(채용예정자 중심으로 운영)하는 ‘공동훈련센터형’이다. 공동훈련센터형은 직무분석 → 훈련로드맵 구축 → 인프라 구축 → 훈련 실시의 과정으로 추진된다. 즉, 선정된 전문 컨설팅 업체가 협약기업의 직무분석과 요구사항을 반영한 맞춤형 훈련과정을 설계하도록 한다. 이후 직무분석이 이루어진 내용을 기반으로 협약기업 근로자 경력개발경로 및 수준별 훈련프로그램을 설계하는 훈련로드맵 구축, 산업현장의 기술변화 등에 대응하기 위해 노후화된 인프라 개선 및 구축을 지원하는 인프라 구축, 실제 기업수요를 반영하여 개발된 훈련과정을 운영하는 과정을 밟게 된다.

표 6. 공동훈련센터형 훈련개요(2020년 375.7억 원(컨소시엄 237억 원, 훈련비 138.7억 원))

구분	산업수요 맞춤형 훈련	지역 맞춤형 훈련
운영	산업별 협·단체, 공동훈련센터	지역인자위, 공동훈련센터(지역형)
대상	청년(만 34세 이하)중심(재직자, 채용예정자)	재직자, 채용예정자
분야	해당 산업계에서 필요로 하는 분야	지역 수요조사(정기, 수시)에 기반한 분야

자료: 고용노동부(2020b).

세 번째, 산업별 인적자원개발위원회(ISC) 등 산업별 협·단체와 훈련기관이 협력하여 훈련수요조사, 과정설계, 실시까지 수요자 맞춤형으로 운영하는 ‘산업별 협·단체형’이다. 공동훈련센터 내 교육 외에도 선도사업장 위탁교육, 우수 숙련인 세미나 등 다양한 훈련방식을 활용하여 산업계 및 기업의 수요를 직접 반영한 훈련과정을 운영할 수 있다. 산업별 협·단체형은 산업별 협·단체와 공동훈련센터가 함께 정기훈련과정 및 산업계·기업의 최신 수요를 반영한 수시훈련과정을 실시하게 된다. 정기훈련과정 심사 시에는 전체훈련비의 약 65%(55.6억 원)가 승인되고, 나머지 35%(30억 원)는 분기별로 승인이 이루어진다. 즉, 기관의 역량이나 수시수요 발생 및 산업현안 대응 등을 고려하여 탄력적으로 승인이 이루어지도록 하는 것이다. 절차를 보면 먼저, 수요조사를 활용하여 구체적인 훈련수요 조사 및 분석을 실시하고, 이에 대한 매뉴얼 및 가이드라인을 사업 수행기관에 보급하여 수시훈련과정 편성 시 활용하도록 하며, 산업별 협·단체는 훈련수요를 반영한 훈련과정 편성 등이 포함된 훈련과정 운영계획을 분기별로 산업별 인적자원개발위원회에 보고하고, 산업별 인적자원개발위원회는 기업수요를 반영한 훈련 운영을 지원한다.

표 7. 산업별 협 · 단체형(2020년 128.7억 원<컨소시엄 43.2억 원, 훈련비 85.5억 원>)

구분	산업수요 맞춤형 훈련	지역 맞춤형 훈련
운영	산업별 협 · 단체, 공동훈련센터	지역인자위, 공동훈련센터(지역형)
대상	청년(만 34세 이하)중심(재직자, 채용예정자)	재직자, 채용예정자
분야	해당 산업계에서 필요로 하는 분야	지역 수요조사(정기, 수시)에 기반한 분야

자료: 고용노동부(2020b).

III. 2020년 NCS 및 자격제도

1. NCS 개선

최근 국가직무능력표준(National Competency Standards, 이하 NCS) 기반 자격의 지속적인 개편 및 신설 등으로 자격 분야 개선 수요의 대부분이 능력단위 부족에 따른 능력단위 보충(신설 또는 분할) 요구로 나타나고 있다. 현행 국가기술자격 등급(산업기사, 기사 등)별 출제기준 주요 항목(능력단위)이 동일하게 구성된 종목의 경우 및 NCS 기반 자격 개편을 위해 능력단위 수준 분할이 불가능한 경우에 능력단위 수준의 중복 활용이 필요하다. 특히 자격시험 문제 출제 등에 활용되는 지식 · 기술 항목의 내용이 일부 누락되었거나 부족하기 때문에 능력단위 내용 중 지식 · 기술 부분 강화가 필요하다.

구체적으로 NCS 능력단위 신설 및 분할 등으로 수준별 능력단위를 충분히 확보하여 다음과 같이 자격 등급별로 필요한 능력단위를 지속적으로 신설하는 방안 추진이 예정되어 있다.

표 8. 능력단위 분할 사례

능력단위	능력단위요소	수준	능력단위	능력단위요소	수준
정적 구조 해석	해석 준비하기	4	정적 구조 해석	해석 준비하기	3
	정적 구조 해석 실시하기			정적 구조 해석 실시하기	
	해석 결과 평가하기		정적 구조 해석 평가	해석 결과 평가하기	4
				개선 방안 도출하기	

자료: 고용노동부(2020b).

교육훈련 및 자격 분야 등에서 분할 요청 등이 있었으나, 분할할 수 없는 능력단위에 대해서는 활용패키지에 설정된 수준으로부터 ± 1 (예시)의 활용 가능 범위를 제시하여 분야별(자격·훈련 등) 유연한 활용 지원이 예정되어 있다.

표 9. 활용 지원 예시

분류번호(예시)	능력단위명(예시)	수준	수준활용범위(예시)	중복 활용 사유
16030101-19v1	용접 작업	3	± 1	분할 불가능
08030213-19v1	드론 수리	4	-1	분할 불가능
14030217-19v1	한옥 시공 기와 공사	2	+1	분할 불가능

자료: 고용노동부(2020b).

또한 개발·개선 과정에서 활용 빈도가 높은 이론을 지식·기술 항목에 포함시키고 난이도가 구별될 수 있도록 능력단위별 지식 및 기술의 내용을 풍부하게 하여 수준별 체계화가 예정되어 있다.

2. NCS와 자격 간 연계 및 조정

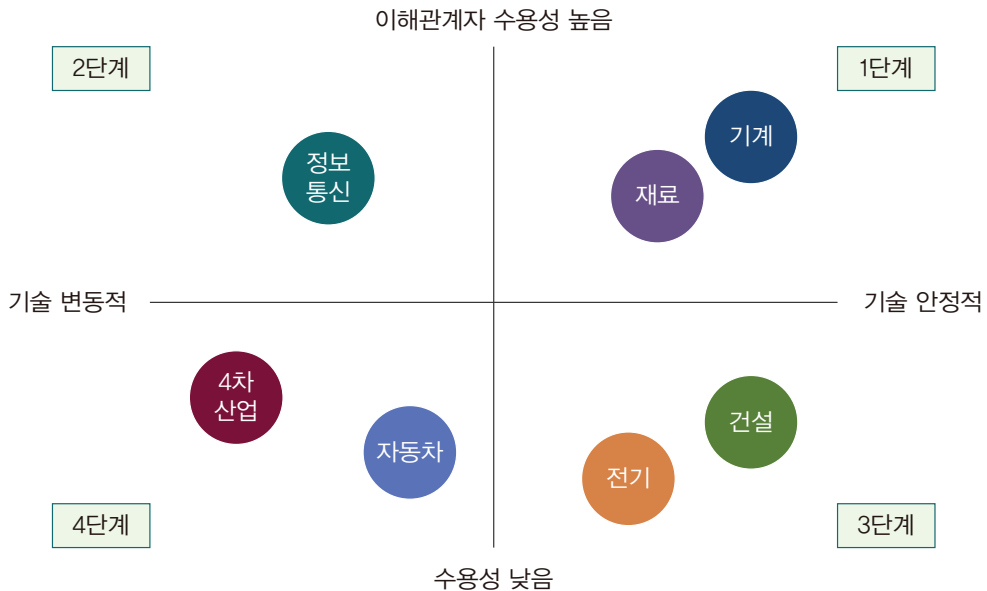
교육훈련 및 채용과 달리 자격은 NCS의 활용·확산 속도가 더디고, 구자격(검정형)과 신자격(과정평가형, NCS 기반으로 개편된 검정형)의 공존으로 교육훈련기관 등 현장에서 혼란이 발생하고 있다. 또한 2019년 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」(이하 「일학습병행법」)이 통과되어 일학습병행자격이 발급될 예정이므로 국가기술자격과 일학습병행자격 관계에 대한 정리가 필요한 시점이다.

다음과 같은 방안이 추진될 예정이다.

첫째, 산업계 주도로 설계된 615개 종목의 신직업자격과 국가기술자격을 비교하여 국가기술자격의 신설·개선·통합·폐지 등의 개편이 실시된다. 이미 2017년에 패션디자인산업기사 등 35개 종목에 대해 개편이 완료되었으며, 2018년에 미용사 등 55개 종목의 개편이 완료되었고, 2019년에 사회조사분석사2급 등 27개 종목의 개편이 완료되었다.

둘째, 기술변화가 안정적이고 이해관계자가 우호적인 직무군부터 속도를 조절하여 개편을 추진할 예정인데, 이때 완료된 직무군은 신자격으로 운영하게 될 것이다. 이를 위해 자격-NCS 연계가 완료되지 않은 직무군을 NCS 개발 여건, 관련 이해관계자의 수용성 및 기술의 안정성 등을 기준으로 차별화하는 전략이 필요하다.

그림 1. 직무군별 유형 예시



자료: 고용노동부(2020b).

셋째, 일학습병행자격은 NCS 기반으로 추진한다. 훈련 및 평가라는 점에서 과정평가형 국가기술자격과 유사하나 각 제도가 가진 배경 및 여건에는 차이가 있다. 단기적으로는 서로의 필수능력단위를 비교하여 1:1로 매칭하거나 일학습병행자격의 필수능력단위가 국가기술자격보다 더 많은 경우 「국가기술자격법」 제10조의 단서에 따라 국가기술자격에 상응하는 자격으로 인정할 수 있다. 다만 국가기술자격은 주무부처 장관이 발급 주체로서 주무부처 장관의 동의가 필요할 것이다. 중장기적으로는 한국형 국가역량체계(Korean Qualification Framework, KQF) 또는 산업

별 역량체계 (Sectoral Qualification Framework, SQF)의 틀에서 직무능력의 상호 동등성 인정 논의가 필요하다.

정부의 추진계획을 살펴보면, 2020년 상반기에 자격-NCS 연계가 완료되지 않은 직무군을 유형별로 정리하는 작업 및 세부 실행계획 마련과 산업계 등의 의견수렴을 거쳐 국가기술자격과 일학습병행자격 연계방안을 마련할 예정이다.

표 10. 국가기술자격과 일학습병행자격 비교

구분	국가기술자격	일학습병행자격
적용법률	「국가기술자격법」(1973년)	「일학습병행법」(2019년)
취득방식	검정형(모든 종목), 과정평가형(158개 종목)	과정평가형(약 1,200개 종목)
학습기반	유·무형의 개인의 모든 학습	사업주훈련(OJT 기반)
특징	산업 전체에 필요한 범용적, 기능 중심(기능사, 기능장) 자격과 이론 중심(기사, 기술사) 자격 혼재	상대적으로 기업 특수성이 있고, 기능 중심적 자격
누적 취득자 수	약 2,900만 명	11,773명 취득 예정
발급주체	각 소관별 주무부 장관	고용노동부 장관
등급	기술사, 기능장, 기사, 산업기사, 기능장 5등급	Lv2~Lv6 5수준 Lv6은 고숙련 마이스터 과정
취득자 인센티브	개별법에 규정 有	개별법 규정 無, 인센티브 마련 필요

자료: 고용노동부(2020b).

3. NCS 기반 훈련기준 개선

직업훈련과정에 산업계 수요를 반영하기 위해 2015년부터 직업훈련과정 편성 시 일정 비율 이상 NCS 편성을 의무화하기 시작(현재 국가기간·전략산업직종훈련 60%, 계좌제훈련 40% 적용 의무화)하였으나, NCS를 경직적으로 해석·적용하여 산업계 요구와 격차가 발생하고 훈련현장에 어려움이 발생한다는 의견도 존재한다. 따라서 NCS가 당초 취지에 맞게 산업계가 원하는 인력을 양성하는 기준이 될 수 있도록 제도개선이 필요하다.

구체적으로 현장수요 반영을 위해 ‘국가직무능력표준 품질관리 정례협의회’(산업별 인적자원 개발위원회와 전문가 등 참여)를 구성하여 운영하면서 NCS 개선 및 현장대응력을 강화하고자 하

고 있다. 또한 NCS 개발 시에 산업별 인적자원개발위원회 및 현장 숙련기술자 참여 확대를 추진하고, 훈련 · 자격 · 채용 등 분야별 NCS 활용실태를 정기적으로 조사하여 NCS 개발 · 개선 및 폐지 과정에 환류하도록 추진한다.

한편 훈련과정에서 NCS의 탄력적인 적용을 위해 산업계 의견을 반영하고 직종 정의(범위), 교 · 강사 경력, 능력단위별 시간 등을 훈련과정 심사단계에서 보다 탄력적으로 적용하는 방안을 검토한다. 국가기간 · 전략산업직종훈련은 직종편성가이드를 산업계 의견에 따라 개편하여 훈련편성 기준으로 활용한다. 또한 훈련기관 등 현장에서 NCS 활용에 어려움을 겪고 있으므로 NCS 내용을 보다 상세하게 해설해 주는 보조지침을 마련하는 방안을 검토한다. 또한 한국기술교육대학교 직업능력심사평가원을 중심으로 현장실태조사 실시, NCS 훈련기준과 실제 운영내용을 비교하고 내용상 차이 발생 여부 및 원인을 분석할 예정이다.

IV. 2020년 직업훈련 인프라

1. 지역 및 산업별 인적자원개발위원회 거버넌스

지역인적자원개발위원회는 2013년 지역산업 맞춤형 인력양성체계 구축을 위해 신설된 이후에 제도적으로는 성숙기에 진입했으나, 내부적으로는 2017년 지역혁신프로젝트팀과 통합, 일학습병행팀 신설 이후 관련 규정 및 예산 등의 관리체계가 효과적으로 정비되지 못해 업무 비효율이 발생하는 등의 한계를 나타내고 있다.

산업별 인적자원개발위원회는 2015년 인적자원 개발 · 관리 · 활용 등의 핵심기준 마련을 위해 신설된 이후에 NCS 개발 · 개선, 일학습병행제 참여 등 소기의 성과를 거두었으나, 핵심기능인 산업인력 현황 조사 · 분석의 전문성 및 활용 한계, 산업별 협의체(SC)와 산업별 인적자원개발위원회의 일부 조사 · 분석 중복 문제 등이 존재하고 있다.

따라서 향후 지역인적자원개발위원회의 경우 사무국 내 팀(인력양성팀, 지역혁신팀, 일학습병행팀)의 화학적 결합을 위한 평가체계, 예산, 관련 규정 등 정비가 필요하며, 이를 위해 고용노동

부 본부 담당부서(직업능력정책과, 지역산업고용정책과, 일학습병행정책과) 간 역할 및 체계를 정립하고 지역고용 거버넌스로서 지역인적자원개발위원회의 향후 운영방안 마련이 필요하다.

산업별 인적자원개발위원회는 관련 연구, 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련 수요조사 결과 공유, 전담인력 대상 통계 교육과정 운영 등을 통한 산업인력 현황 보고서 고도화 및 홍보 강화 등을 통한 활용도 제고가 필요하며, 산업별 인적자원개발위원회의 산업포괄 범위 확대를 위한 추가 설치도 필요하다. 또한 산업별 협의체(SC)의 산업별 인력수급실태 조사·분석과 산업별 인적자원개발위원회의 산업인력 현황 보고서의 연계 강화 및 공동 작성 등 효율화 방안 검토도 필요하다.

2. 직업훈련 품질관리

현재 직업훈련 관련 모니터링 및 평가, 부정훈련 대응 관련 업무가 다음과 같이 한국기술교육대학교 직업능력심사평가원, 한국산업인력공단 등에서 분산·수행되고 있기 때문에 기능중복 등 비효율이 나타나고 있다. 또한 모니터링이나 평가 결과의 활용도도 높지 않다는 지적이 나오고 있다. 따라서 향후 사업별 또는 형태별(원격, 집체 등)로 수행기관이 다른 품질관리 업무는 전반적으로 실태를 분석하고 협업방안을 마련할 필요가 있다.

표 9. 직업훈련 평가 및 품질관리 업무 현황

구분	사업	수행기관	심사평가 수행업무
과정평가	직업능력개발훈련 과정 심사 (사업주훈련 중 위탁 포함)	직업능력심사평가원	과정선정 심사(원격훈련 포함)
	일반고 특화 훈련과정		과정선정 심사
	중앙부처 국가기간·전략산업직종훈련		
	기업 맞춤형 국가기간·전략산업직종훈련		과정선정 심사 훈련과정 성과평가
	4차 산업혁명 선도인력 양성훈련	한국산업인력공단	과정선정 심사(집체훈련)
	사업주훈련(자체)		과정선정 심사(원격훈련)
	과정평가형 자격과정	직업능력심사평가원	과정선정 심사
		한국산업인력공단	외부평가(자격부여)

〈표 계속〉

과정평가	청년취업아카데미	직업능력심사평가원	과정선정 심사(지표 일부만)
		한국산업인력공단	운영기관 최종 선정
기관평가	훈련기관인증평가	직업능력심사평가원	기관단위 선정평가
수료생평가	훈련이수자평가	직업능력심사평가원	대상: 훈련과정심사 과정, 일반고 특화 과정, 컨소시엄 과정
공동훈련센터 평가	국가인적자원개발 컨소시엄 (지역산업 맞춤형 포함)	한국산업인력공단	공동훈련센터 선정
		직업능력심사평가원	공동훈련센터 성과평가
	일학습병행	한국산업인력공단	공동훈련센터 선정, 외부평가(자격 부여)
		직업능력심사평가원	공동훈련센터 성과평가
인적자원개발 위원회평가	인적자원개발위원회 역량강화 · 성과관리	한국직업능력개발원	성과관리
품질관리 (부정훈련 등)	직업훈련사업 전체 (청년취업아카데미, 인적자원개발위원회 제외)	직업능력심사평가원	부정훈련패턴 분석 훈련기관 합동 지도 · 감독
	고용노동부 수행 직업훈련 7개 사업	한국산업인력공단	모니터링, 원격훈련 부정패턴 개발, 지도 · 감독 지원 등

자료: 고용노동부(2020b).

구체적으로는 한국기술교육대학교 직업능력심사평가원의 부정훈련관리센터와 한국산업인력공단 훈련품질향상센터 간 효율적인 연계방안 마련이 필요하다. 현재는 훈련동향 분석(모니터링 등) 업무는 7개 훈련사업에 대해 2개 기관이 모두 수행하고 있고, 부정패턴 개발 및 지도 · 감독 지원 업무는 한국기술교육대학교 직업능력심사평가원이 전체 사업을 대상으로, 한국산업인력공단 훈련품질향상센터가 원격훈련을 전담하여 실시하고 있으며 일부 중복되어 있다. 또한 향후 직업능력심사평가원의 평가를 과정 중심에서 기관 중심으로 전면 개편하고, 우수기관부터 규제에서 벗어나도록 하면서 자율운영권을 부여하는 방안 검토도 예정되어 있다.

3. 훈련관리 방식

훈련시간, 훈련단가, 강사, 정원, 반 구성, 시설 및 장비를 규제해 온 현행 직업훈련 체계는 사실상 훈련기관의 비리 억제에 위한 틀로 이루어졌다. 그러나 향후 디지털 신기술 분야 훈련과 대학 및 선도적인 민간기관에 맞는 새로운 직업훈련의 틀 짜기가 필요한 시점에 있다.

표 10. 대학 등에 맞는 훈련관리 방식의 변화가 필요한 사항

구분	현재	개혁 방향
훈련교사	- NCS 확인강사를 훈련과정 신청 단계에 사전 신고 - 요건을 갖춘 강사별로 점수 차등 부여	대학교육현장 경험자, 실무자 등이 훈련강사로 참여하는 데 제약요건이 있으면 개선
훈련시간	국가기간·전략산업직종훈련은 훈련시간 직종별로 상한제 적용	훈련과정 특성에 따라 탄력적으로 적용 (단, 훈련시간 부풀리기를 통한 훈련비 과다수령 방지대책 마련)
훈련장소	당초 인정받은 강의실·실습실만 이용 가능	사전신고 방식을 사후신고 방식으로 조정
훈련단가	정부가 훈련비를 엄격히 규정 (훈련비를 추가로 지원받으려면 엄격한 심사를 거쳐야 하며, 인건비 등 요건별로 한도가 정해져 있음)	훈련기관이 '훈련기관결정자부담'을 추가로 받는 것은 자율에 맡김 (심사를 거쳐 정부지원비를 추가로 받는 경우에도 직접/간접비를 정해진 비율 내에서는 자유롭게 이용할 수 있도록 개선)
훈련방식	이론 중심 주입식 교육, 실무능력 향상보다는 자격증 취득에 집중	프로젝트 훈련 강화, 팀워크 강조, 실무능력 제고 및 문제해결 중심
평가방식	취업률, 고용유지율, 시설·장비 수준 등을 서면으로 평가	프로젝트 훈련 성과물(포트폴리오), 취업률, 고용유지율, 임금 등 평가
지도·점검	점검 후 위반사항 처벌 중심	사후 모니터링 및 개선 중심
반 편성	합반/분반 원칙적으로 불가	반 편성 방식을 과정별로 탄력적으로 적용

자료: 고용노동부(2020b).

4. HRD-Net 시스템

HRD-Net을 활용한 중앙부처 훈련 통합 플랫폼 활성화를 통해 체계적인 훈련사업 관리 및 국민들의 훈련정보 접근성 강화가 필요하다. HRD-Net 중앙부처 훈련 분야에는 2019년 11월 기준 4개 부처, 19개 훈련기관의 38개 훈련과정이 등록되어 있다. 2020년에는 훈련정보 미등록 기관 대상 설명회 및 시연회 개최, 훈련과정 심사, 운영, 결과·성과관리 등 통합지원을 위한 HRD-Net 시스템 개편이 필요하다.

표 11. 중앙부처훈련 시스템 사용 전·후 비교

구분	현재	향후
출석	- 수기 출석부 사용 - 훈련생이 출석현황 확인 불가	- 출결관리 전산화(QR 출결, 비콘 출결) - 출결현황(출석시간, 출석률 등) 관리

〈표 계속〉

취업확인	• 훈련생에게 직접 연락 후 취업 여부 확인	• 고용보험 시스템에서 취업 여부 실시간 확인 • 자격취득 여부, 창업 여부 관리
등록	• 일모아, HRD-Net 이중 등록	• HRD-Net 훈련과정 입력 시 일모아 자동 연계

자료: 고용노동부(2020b).

구체적으로 홈페이지 개선에 따른 모바일 UI 최적화, 훈련기관 및 고용센터 등의 행정처리 효율성 제고를 위한 전산기능 확대가 필요하며, HRD-Net 내 유효하지 않거나 잘못된 정보 등을 정비하고, 행정 데이터의 공개 현황을 점검하여 연구·분석 활용 활성화 방안 등 검토가 필요하다. 현재 공공데이터포털을 통해 직업훈련 실시 현황 파일데이터(EIS) 2건, 직업훈련 훈련과정 정보(오픈API) 5건을 제공 중에 있다.

V. 결론

이상과 같이 고용노동부를 중심으로 올해 추진될 것으로 예상되는 주요한 고용능력 · 자격 관련 이슈에 대해 살펴보았다. 전반적으로 신기술 관련 직업훈련의 연계와 맞춤형 직업훈련, 이를 위한 자격 및 직업훈련 인프라 개선 등이 이슈로 제시되어 있다.

NCS 확산으로 인해 전반적인 직업훈련의 품질은 향상되었으나, 실제 기업이나 현장의 수요를 지속적으로 파악하고 이에 대응하여 맞춤형으로 인력을 양성할 수 있는 시스템은 약화된 측면이 있기 때문에 ‘기업이나 산업의 일자리 요구 파악 → 맞춤형 인력양성 → 취업’의 선순환으로 이어지는 수요 중심 맞춤형 훈련체계를 강화할 필요가 있다.

또한 현행 요소기술 중심으로 이루어지고 있는 신기술 분야 훈련의 경우 융복합적으로 학습하는 인재를 양성할 수 있도록 운영할 필요가 있는데, 이를 위해 정규교육 과정에서부터의 연계가 필요하다. 뿐만 아니라 직업과 직종에 관계없이 공통적으로 요구되고 있는 복합적 문제해결 능력, ICT 및 데이터 활용 역량, 사회적 역량 등을 길러줄 수 있는 인력양성 체계가 마련되지 못하고 있다는 점에서 시급히 교육 및 직업훈련 측면의 대응도 요구된다. 이와 같은 인력양성의 방향성, 이슈들을 직업훈련 시스템에 수용하는 문제는 비단 직업훈련의 내용이나 방법상의 변화에만 국한되

어 있지 않으며, 궁극적으로 이러한 변화가 지속 가능할 수 있도록 직업훈련 운영의 전반에 걸친 변화, 즉 전달체계에서부터 행·재정적 지원시스템, 훈련과정 운영시스템 등까지의 변화를 통해 구현 가능할 것으로 보인다.

이 외에도 중장년 재직자 등의 일자리 유지를 위해 기존 직무의 디지털화, 신기술 접목 등에 대한 직업훈련이 중요하므로 재직자의 직무역량 향상을 위한 신기술 직종훈련의 강화방안 검토가 필요하다. 특히 주요한 정책 대상인 중소기업의 문제는 기술혁신 역량 그 자체보다는 기술을 제품화하고 사업화할 수 있는 조직역량의 부족으로도 볼 수 있기 때문에 직무 관련성을 뛰어넘어 다양한 분야와 융합하거나 적용해 보는 교육을 받도록 하는 방향으로 정책지원의 범위를 과감히 확대할 필요도 있다. 

참고문헌

고용노동부(2020a). 내부자료.

_____ (2020b). 제1차 직업능력개발발전위원회 회의자료.

_____ (2020c). 2020년 업무보고자료.

통계청(2019). 장래인구특별추계(2017~2067년).

_____ (2020). 2019년 12월 및 연간 고용동향.

사람이 희망입니다.

퇴직연금제도개혁의 최대 쟁점사안이 될 직업고난예방계좌

하정임 파리사회과학고등연구원(EHESS) 사회학 박사,
사회문제, 보건복지정책에 관한 학제 간 연구소(Institut de recherche
interdisciplinaire sur les enjeux sociaux, sciences sociales, politique, santé)

I. 서론

기대수명 연장으로 퇴직시기를 늦추는 추세이지만, 직업생애 전반에 걸쳐 위험 환경에 노출되는 빈도가 높은 직종 종사자는 비자발적 요인으로 퇴직 이전에 일을 중단할 수밖에 없다. 이러한 근로조건에 내재된 불평등 요소를 보전하기 위해 2010년 퇴직연금제도개혁에 따라 직업고난예방계좌(compte professionnel de prévention, 이하 C2P)가 도입되었다. 이는 근로강도가 높거나 위험이 있는 환경에 노출된 종사자에게 직종전환을 위한 훈련프로그램을 지원하거나 근무시간 단축 및 조기퇴직을 할 수 있도록 허용하는 점진적 퇴직조치이다.

본고에서는 프랑스의 퇴직연금제도개혁의 이행방향과 위험에 노출된 노동자 현황을 살펴본 후, C2P의 대상, 고난요인기준 및 지원내용을 알아본다. 아울러 2020년 퇴직연금제도개혁의 주요 쟁점사안으로서 C2P 조치의 활성화, 공공부문으로의 제도 확대 등을 다루도록 한다.

II. 퇴직연금제도개혁의 이행방향

1. 퇴직연금제도개혁에 반대하는 노동자 계층

프랑스 정부는 인구고령화에 따른 노령연금 재원 확보를 위해 현 법정 퇴직연령을 62세에서 64

세로 연장하는 제도개혁을 추진 중이다. 그러나 2019년 12월부터 45일 이상 지속된 지하철 및 철도 파업, 노조, 노란조끼(Gilet jaune) 시민들이 참여한 대규모 시위가 연일 이어지며 반대 움직임이 거세지자, 프랑스 정부는 64세 연장안을 잠정적으로 보류한다는 입장을 밝혔다. 즉, 기존 62세 퇴직연령을 유지하되, 64세를 새로운 기준연령으로 제시하여 퇴직연령 연장을 권장하겠다는 취지이다. 한편 노조는 연금산출의 근거로 직무의 힘든 정도(pénibilité)를 고려하여 노동조건 개선을 위한 새 규정 마련에 대한 협상을 요구하고 있다.

높아지는 기대수명과 낮은 출산율은 OECD 대다수 국가들이 직면한 과제로 퇴직연금제도개혁에 대한 압력이 가중되고 있다. EU 28개국 중 14개국이 최근 2년 사이 연금제도를 개혁하여 퇴직연령이 벨기에에서는 2025년부터 66세로 올라가고, 영국에서는 2021년부터 66세로 올라간다. 그러나 위험이 있는 작업장에 노출된 비숙련 노동자의 경우 건강상의 이유뿐만 아니라 여러 가지 비자발적 요인들에 의해 노동 불능 상태가 되어 퇴직 이전에 직업생활을 중단할 수밖에 없다. 프랑스 여론연구소 IFOP에서 2019년 12월 19~20일에 실시한 조사에 따르면, 노동강도가 높은 직종에 종사한다고 응답한 조사자의 71%가 파업에 찬성한 반면, 관리직, 전문직에 종사하는 이들의 43%만이 파업에 반대한 것으로 나타났다(Le monde, 2020. 1. 21. 기사 참조). 가사노동자, 계산원, 경비직 종사자들은 교통·철도 파업으로 가장 많은 피해를 받은 이들이지만 정당한 퇴직을 보장받기 위해 불편은 지불해야 할 대가라고 인식하고 있다. 이처럼 고난에 가장 많이 노출된 노동자들이 퇴직연금제도개혁안에 가장 반대한다.

2. 노동직 종사자의 위험 노출 현황

프랑스 노동부 산하 통계서비스연구소(Dares) 보고서(L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail, 2014)에 따르면, 프랑스에서는 약 8백만 명 이상(종사자의 약 40%)이 '열악하다'고 불리는 직종에 종사하고 있다. 사회직업군별로 비숙련 및 농업 노동직의 70.3%가 1개의 고난요인에 노출되어 있는 반면, 상업서비스 직종 종사자들은 48.0%, 간부급에서는 12.2%로 낮게 나타난다. 또한 3개의 고난요인에 노출된 비율은 숙련노동직 25.4%, 비숙련 및 농업 노동직 27.0%인 반면, 상업서비스직은 7.8%로 여러 고난요인에 대한 노출이 현저히

낮아진다(〈표 1〉 참조).

숙련노동자와 비숙련 및 농업 노동자 종사자에게 가장 많이 노출되는 고난요인은 무거운 상품 및 물건 취급, 무거운 짐 나르기, 소음, 진동, 힘든 자세 또는 고열 등이다. 이러한 고난요인은 수단부족, 불규칙한 업무리듬, 업무상 여유가 거의 없이 기계의 리듬에 맞춰야 하는 제약적 노동환경에 의해 더욱더 가중된다.

표 1. 직업고난요인에 1~3개에 노출된 종사자(2010년)

(단위: %)

		1개 고난요인	3개 고난요인
전체		39.2	9.9
성별	남성	51	14.1
	여성	175	4.8
사회직업군	간부급	12.2	0.5
	중간관리급	24.4	3.0
	행정사무직	18.1	1.0
	상업서비스직	48.0	7.8
	숙련노동직	69.2	25.4
	비숙련 및 농업 노동직	70.3	27.0
업종	제조, 생산, 토목	72.5	30.6
	설치, 보수, 유지	58.8	19.7
	청소, 경비	53.0	8.8
	상품취급, 로지스틱	54.8	10.6
	비서, 자료 취급	16.0	0.4
	회계, 관리	13.6	0.1
	상업, 판매	25.4	3.3
	연구, 개발	12.9	0.1
	교육, 보건, 정보	32.9	4.5

자료: Dares Analyses(2014)

2008년부터 시작된 개혁으로 2017년부터 평균 퇴직연령이 62세로 늦춰졌다. 또한 55~64세 고용률은 2000년 32%에서 2018년 56%(Eurostat, 2018)로 크게 증가하였지만, 파트타임 일자

리, 열악한 노동조건, 장기실업자, 계약직 증가로 인해 중고령층의 고용상황은 전반적으로 악화되었다. 중고령층 실업률이 높은 가운데 연장된 퇴직시기는 ‘실질적 실업기간 연장’을 의미한다. 1954년 출생한 세대 10명 중 4명은 연금수령 시 실업상태였다(Drees, 2019). 일단 중고령자가 실업상태에 들어가면 장기화되기 때문에 55~64세 실업자의 68%는 최소 1년 이상 장기실업자이다(Rapport annuel du COR, 2019). 특히 채용에 있어서도 채용과정이 자동화되고, 채용방법에서 업무 숙련도나 직업경로보다는 학위와 같은 형식적인 기준을 중시하기 때문에 중고령 구직자에게 불리하게 작용한다.

비경제활동 중고령자의 경제활동이 중단된 주요 이유를 살펴보면 해고(37%), 건강상 문제(35%) 등의 비자발적 요인이 높은 비율을 나타낸다. 기능직 종사자는 고등학교를 마치면서 일찍 직업생활을 시작하지만 연금 수령 기간은 더 짧다. 또한 기대수명의 확연한 개선에도 불구하고 사회적 지위에 따라 상위 5%와 하위 5% 간의 기대수명 격차는 남성의 경우 13세이다(Insee Focus, 2019).

III. 2010년 퇴직연금제도개혁으로 도입된 C2P

1. 정책 내용

C2P는 근로강도가 높거나 위험환경에 노출된 종사자에게 퇴직을 좀 더 일찍 할 수 있도록 허용하거나(인정노출기간 20년 이상의 경우 최대 2년), 정규직으로 소득을 올리면서 퇴직 이전 3년간 반일제로 근로시간을 단축할 수 있도록 한다. 또한 고용주와 협의를 통해 직종전환을 위한 훈련프로그램 이수를 지원하는 중고령자 고용이행조치도 포함하고 있다.

(1) 대상 및 법적 근거

사회보장일반제도 및 농업협동조합(Mutualité sociale agricole)에 가입된 민간부문 종사자는 C2P를 부여받는다. 1달 이하 노동계약을 했고, 1개 또는 여러 직업고난요인에 노출된 경우, 고용

주 신고에 따라 자동적으로 계좌가 개설된다. C2P와 관련된 법조항은 다음과 같다(프랑스산업안전보건연구소(INRS) 참조).

- 산재로 인한 조기퇴직: Loi 2010-1330 du 9 novembre 2010법에 근거해 직업병(maladie professionnelle) 또는 산재(accident du travail)를 증명하는 종사자는 60세까지 퇴직시기를 앞당길 수 있음.
- C3P(2015년 시행): Loi 2014-40 du 20 janvier 2014법에 근거해 종사자는 직업환경에 노출된 위험을 점수로 인정받은 후 권리를 부여받음.
- 위험요인기준 조정(2017년 C2P로 명칭 변경) n° 2017-1389 du 22 septembre 2017결정은 직업위험계좌에 적용할 수 있는 위험요인 기준을 10개에서 6개¹⁾로 조정함.
- 노동능력 상실로 인한 조기퇴직: 2011년 7월부터 사회보장법(articles L. 351-1-4, D. 351-1-9 et D. 351-1-10)에 근거해 부분적 노동불능(incapacité permanente partielle)을 증명하는 종사자는 일정 조건하에 조기퇴직을 할 수 있음.
- 직업전환을 위한 훈련프로그램: 노동불능으로 직종전환을 원하는 종사자는 법령(articles L. 432-12 et R. 432-9-2 etsuivantsduCodedelasécurité sociale)에 따라 직업훈련개인계좌(Compte personnel de formation)프로그램을 이수할 수 있음.

(2) 직업고난요인 기준

직업고난요인의 기준은 강도기준 및 시간기준이 고려되며, 업무리듬 및 신체적 위험환경 2개 범주를 포함한다. 고용주는 종사자에게 노출된 작업장 위험상황을 퇴직연금금고에 신고해야 한다.

표 2. 업무리듬과 관련된 기준요인

고난요인	강도기준	시간기준
야간근무	• 자정에서 새벽 5시 사이 1시간 근무	120일밤/년

〈표 계속〉

1) 위험요인 기준 6개는 고압환경에서 하는 활동, 극한 온도차, 소음, 야간근무, 연속 교대근무, 반복노동임.

연속 교대근무	• 자정에서 새벽 5시 사이 최소 1시간 팀 교대근무	50일밤/년
동일 동작을 자주 반복하는 일	• 30초 이하의 주기로 15회 이상 기술적 동작 • 30초 이상 주기로 1분당 30회 이상 기술적 동작	900시간/년

자료: 프랑스 총리실 산하 정책설명 사이트(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15504>)

표 3. 신체적 위험환경 관련 기준요인

고난요인	강도기준	시간기준
고압환경	1,200헥토파스칼	60회/년
극한 온도	5도 이하 저온 또는 30도 이상 고온	900시간/년
소음	8시간 동안 81데시벨 소음의 일상적 노출	600시간/년
	135데시벨의 강도 높은 소음 노출	120회/년

자료: 프랑스 총리실 산하 정책설명 사이트(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15504>)

퇴직연금제도개혁 2014년 법에서 작업환경에서 발생하는 고난요인으로 10개 기준을 포함시켰다(1. 야간근무, 2. 반복노동, 3. 연속 교대근무, 4. 고압환경, 5. 극한 온도 노출, 6. 소음환경, 7. 과중한 짐운반, 8. 불편한 자세, 9. 기계진동, 10. 위험화학물질). 그러나 고용주 측의 반대로 2017년 조치에서 4개 기준(과중한 짐 운반, 고된 자세, 기계진동, 위험화학물질)을 제외시켰다.

(3) 종사자 권리 및 점수 획득

종사자에 노출된 고난요인 개수, 종사자 연령에 따라 포인트가 달라진다. 연간 종사자 계약이 시작되거나 계약이 완료된 경우, 분기 단위로 점수화된다. 종사자가 연간 획득한 포인트는 종사자 신고에 따라 연 1회 계좌에 점수화된다. 계좌에 등록될 수 있는 총점수는 전체 직업생애 기간 동안 100점을 상한선으로 둔다.

표 4. 연간 포인트 획득

노출요인	일반 케이스	1956년 7월 이전 출생 종사자
고난요인 1개	연 4포인트	연 8포인트
고난요인 여러 개	연 8포인트	연 16포인트

자료: 프랑스 총리실 산하 정책설명 사이트(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15504>)

- 직업적 고난에 덜 노출된 직종으로의 전환을 위한 직업훈련교육(최종서식 cerfa n° 15519*01): 민간기업에 근무하는 종사자의 경우 예방계좌 포인트로 직업훈련교육을 받을 수 있음. 1포인트로 직업훈련프로그램 25시간을 이수할 수 있음. 단, 1시간당 12유로로 상한선을 둠. 만일 종사자가 비용 상한선이 넘는 직업훈련프로그램 이수를 원하면 포인트를 더 사용할 수 있으며, 직업생애 기간 동안 100포인트를 쌓았다면 그중 20포인트는 직업훈련프로그램에 사용해야만 함.
- 보수 삭감 없는 반일제 근무(최종서식 cerfa n°15512*01): 직업강도가 높은 직종에 종사하는 근로자, 특히 중고령자는 보수 삭감 없이 포인트를 근로시간 단축에 사용할 수 있음. 10포인트는 3개월 동안 반일제(전일근무의 50%) 근무 또는 7개월 반 동안 전일근무의 80%로 환산됨. 민간기업에 종사하는 근로자로서 사용 가능 포인트가 있으며, 고용주의 사전 동의를 얻었을 경우 기업여건에 따라 노동시간을 20%에서 80%까지 줄일 수 있음.
- 퇴직연금보험료 불입분기수 인정을 통한 조기퇴직(최종서식 cerfa n°15511*01): 55세 이상부터 퇴직을 앞당기기 위해 10~80포인트를 이용할 수 있으며, 10포인트는 1분기로 인정됨. 이 제도를 이용하면 최대 8분기, 즉 2년을 앞당겨 퇴직할 수 있음.

2. 포인트를 얻기 위한 높은 상한선 기준

제도가 시행된 후 C2P 이용은 저조하다. 2018년 말 기준 130만 명의 노동자가 계좌권리를 가지고 있음에도 불구하고 제도 이용이 저조한 이유로 포인트 획득을 위한 높은 기준을 들 수 있다. 야간근무의 경우 최소 연 120회 밤근무(자정부터 새벽 5시)를 해야 인정받을 수 있다. 기준수위가 높은 것은 반복작업에서도 마찬가지이다. 예를 들어 대형 슈퍼마켓 계산원은 하루 종일 등을 구부려야 하고 손목, 어깨 통증에 시달리지만, 이러한 반복동작으로 포인트를 얻는 것은 사실상 쉽지 않다. 고용주 측의 반대로 2017년 C2P에서 무거운 짐 들기, 불편한 자세, 기계에 의해 발생하는 공학적 진동, 발암 화학물질 등의 요인은 배제되었다. 과중한 것을 나르는 조항이 삭제되어 환자의 이동을 돕는 간병인도 고난요인으로 인정받지 못한다. 또한 화학물질요인인 디젤 배출가스, 광물유는 폐암을 유발할 수 있고, 목재먼지, 결정 규토 등은 비인두암을 유발할 수 있다. 그러나

건설업, 제조업 종사자는 이러한 화학물질요인에 많이 노출되어 있음에도 불구하고 고난요인으로 인정받지 못하고 있다(Le monde, 2017. 11. 16.).

3. 특별제도에 가입된 공공부문 종사자로의 제도 확대

공무원, 공기업 종사자, 철도청 직원들과 같은 공공부문 종사자는 연금제도 관리 방식에서 특별제도에 속해 매월 소득에서 공제되는 보험료 수준, 연금이 산정되는 방식 또는 퇴직시점에 관한 규정이 기본제도에 속한 가입자의 규정과 달리 적용되었다. 공공부문에서 종사하는 업무의 강도 및 신체적 위험 노출이 높은(catégories actives) 직업군(경찰, 교정직, 병원 종사자)은 52세, 57세에 조기퇴직과 동시에 연금을 수령할 수 있었다. 하지만 퇴직연금제도개혁에 따라 특별제도에 가입된 지하철, 철도, 공공기업 종사자와 공무원의 조기퇴직은 점진적으로 폐지될 예정이다(단, 예외적으로 일부 위험공무를 맡은 경찰, 교정직 공무원, 군인은 기존 조치 유지). 이에 열악한 근무환경, 민간기업에 비해 낮은 보수, 불규칙한 업무시간에도 불구하고 조기퇴직할 수 있다는 조건 때문에 직업생활을 지속해 온 철도부문, 병원 종사자(간병인, 간호사)들의 반대가 심하다(Le Monde, 2019. 10. 29.). 따라서 C2P 조치가 직업적 고난에 노출된 직종에서 일하는 공공부문 종사자들에게 어떻게 적용될지가 향후 개혁을 위한 협상의 최대 쟁점으로 남아 있다.

IV. 결론

C2P는 근로강도가 높거나 위험이 있는 환경에 노출된 종사자에게 퇴직을 좀 더 일찍 할 수 있도록 하는 조기퇴직제도이다. 한편 종사자의 직종전환을 위한 직업훈련프로그램을 지원함으로써 종고령자 고용률을 제고하려는 다목적성을 띤다. 그러나 실제 기업차원에서 종고령 종사자 점진적 퇴직조치, 직종전환교육프로그램의 제도적 이용이 저조하다. 향후 퇴직연금제도개혁에 있어 정부, 노사단체 간 노동조건 개선 및 직무의 힘든 정도의 구체적인 규정 협상을 놓고 첨예한 갈등이 예상된다. 

참고문헌

유럽연합통계국(Eurostat)(2018), « Taux de risque de pauvreté basé sur l'activité la plus fréquente – enquête EU-SILC », indicateur.

퇴직연금제도조정위원회(Rapport annuel du COR)(2019), « Évolutions et perspectives des retraites en France ».

프랑스 노동부 산하 통계서비스연구소(Dares)(2014), L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail, Dares Analyses, decembre, n°095.

프랑스 연구평가통계국(Drees)(2019), Les retraités et les retraites, coll. « Panoramas de la Drees – social », édition.

프랑스경제통계연구소(Insee)(2019), « Les gains d'espérance de vie se concentrent désormais aux âges élevés », Insee Focus n°157.

La pénibilité, « bombe à retardement » de la réforme des retraites, Le Monde, 2020. 1. 21.

Réforme des retraites et pénibilité au travail: qui sont les grands perdants ?, Le Monde, 2019. 10. 29.

« Je me vois mal être à ce poste à 62 ans »: témoignages sur la pénibilité au travail, Le monde, 2019. 10. 29.

Des substances cancérigènes exclues du nouveau compte pénibilité, Le monde, 2017. 11. 16.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15504>

사람이 희망입니다.

호주 기술 및 인력 개발을 위한 국가 협약 개정

이대원 퀸즐랜드 주 보건복지부

I. 들어가며

호주 연방정부는 지난 2019년 11월 호주 생산성 위원회에 기술 및 인력 개발을 위한 국가 협약(the National Agreement for Skills and Workforce Development, 이하 NASWD)을 검토할 것을 요청했다. 이 협약은 호주 연방정부와 주정부 간에 맺어진 것으로 직업교육훈련(이하 VET)을 지원하기 위한 재정적 지원의 근거를 제공하며, 기술과 인력 개발 분야에서 각 주정부가 달성해야 할 목표를 제시한다. 이에 생산성 위원회는 연방정부와 협약을 맺은 각 주정부가 NASWD에 명시된 VET 목표를 얼마나 잘 달성했는지, 현재의 협정이 미래의 VET의 필요성을 잘 충족하고 있는지 검토하기 위한 별도의 조사 위원회를 구성했다. 본고에서는 현재까지 진행된 생산성 위원회 산하 NASWD 조사 위원회의 조사 내용을 검토하고, 향후 호주의 VET 제도의 전망에 대해 정리하고자 한다.

II. 호주의 VET

1. VET와 고등교육

VET와 고등교육은 방과후 교육의 대안으로 서로 경쟁해 왔으며, VET 사업자와 고등교육이

제공하는 자격은 중복되는 부분들이 있다. 따라서 VET와 고등교육 중 한 가지를 선택하는 것은 많은 요인에 의해 영향을 받을 가능성이 있다. 예를 들어 간병 등과 같이 VET와 고등교육에서 제공하는 자격이 유사할 경우에는 진로 결정에 있어 상대적으로 비용이 중요할 가능성이 높다. 비용 뿐만 아니라 제도적 위신, 자금 대출에 대한 접근성, 미래 고용 및 소득 전망 등이 의사결정에 영향을 미칠 수 있다.

호주 정부가 고등교육 학생들에게는 소득조건부 대출을 통해 등록금 전액을 지원하는 반면, VET 학생들에게는 일정한 자격 이상을 갖출 경우에만 소득조건부 대출을 지급하며, 대출 상한선이 설정하여 최대한의 개인 부담금을 부과하고 있다. 또한 이러한 대출을 받을 때 VET 학생들은 대출 수수료를 지불해야 하지만 고등교육에서 HELP를 사용하는 학생들에게는 부과되지 않는다. 즉, 고등교육으로의 진학이 VET에 비해 학자금 지원에 좀 더 쉽게 접근할 수 있다는 이점이 있다. 뿐만 아니라 제도적 위신도 더 높기 때문에 고등교육에 진학하는 학생들이 점점 더 많아지고 있는 추세이다.

또한 고등교육 기관들은 ‘자신인정’¹⁾(self-accreditation)을 할 수 있기 때문에 규제 기관에서 승인한 교육 패키지 및 공인 과정을 사용해야만 하는 VET 기관보다 더 큰 통제력을 가지고 있다. 이러한 차이로 인해 고등교육 기관들이 VET 기관들에 비해 전통적으로 경쟁우위를 확보하고 있다.

2. 호주의 VET 서비스

호주의 VET 서비스는 다양하며, 다양한 학생 유형과 요구를 반영하여 제공된다. VET 시장의 주요 '제품'은 특정 산업 또는 분야에서 사람들의 기술을 인식하고 평가하기 위한 일련의 국가별 표준과 자격의 훈련 패키지이다. 1,400개 이상의 자격[호주 자격 프레임워크(AQF)의 스페닝 레벨 1~8개]과 1,300개 이상의 스킬셋(Department of Employment – Australian Government, 2019)으로 구성된 57개의 교육 패키지가 있다. 상위 4개 패키지(① 비즈니스 서비스, ② 커뮤니티 서비스, ③ 관광, 여행 및 병원, ④ 건설, 배관 및 서비스 통합 프레임워크)는 전체 교육 패키지 등

1) 고등교육 기관의 경우 기관 교육과정이 자격기준에 충족되는지 스스로 평가할 수 있음.

록의 거의 절반을 차지한다. 또한 호주 정부는 자금 지원을 위해 VET의 산하에 다양한 비형식적 VET 기초 기술 과정 및 등록된 교육기관(이하 RTO)에 의해 제공되는 일부 비인가 산업별 교육을 포함시키고 있다.

2019년 10월 기준 VET 서비스를 제공하는 RTO는 약 4,100개로, 2014년의 약 5,000개에 비해 다소 감소했다. ROT는 민간과 공공으로 분류되며, 공공 RTO에는 기술교육(이하 TAFE) 대학, 정부 학교, 정부 기업 등으로 분류된다. 또한 교육이나 훈련 사업, 전문 협회, 산업 협회 등 다양한 VET 제공업체들이 있다. 이 중 민간 사업자가 VET 공급자(2017년 75%)의 대부분을 차지하며, (개인 및 지역사회 개발을 위한 교육과 훈련에 주로 초점을 맞추고 있는)지역사회 교육 제공자, 학교와 TAFE 기관이 있다.

이러한 VET 공급자들은 규모 면에서 차이가 크다. 대부분의 민간 제공자들은 규TAFE에 비해 규모가 작다. 예를 들면, 2014년에 민간 제공자의 약 3분의 1의 학생 수가 100명 미만이었으나 TAFE는 대부분 1만 명 이상이었다.

보조금의 경우 각 주에 따라 규모 차이가 있기는 하지만 공공과 민간 제공자 모두 공공 보조금을 받을 수 있다. 2018년에 1,747개의 기관에서 정부에서 지원해주는 보조금을 제공받았다. 정부가 지원하는 VET 보조금 수혜자 중 52%가 TAFE였다.

VET는 직업적 자격을 추구하는 사람, 학생, 견습생, 또는 기초 기술을 개발하거나, 고등교육을 받거나, 취미를 추구하는 사람들이 사용자이다. 2018에는 약 410만 명이 VET 교육을 받았으며, 고등교육은 130만 명이었다. 2017년에는 VET 학생의 절반가량이 호주 자격 프레임워크 자격 중 훈련을, 나머지 절반가량은 단기과정을 공부하고 있었다. VET 사용자들은 연령의 폭이 넓으며, 그 중 4분의 1이 45세 이상이다.

고용주들은 견습생 및 연수생 프로그램의 수혜자로서든 직원을 위한 VET 서비스의 구매자로서든 VET 서비스의 '이용자'이다. 업계는 숙련된 인력을 개발하기 위해 VET의 품질에 보다 광범위하게 의존하고 있으며, 이들은 교육 패키지와 자격 개발 과정에 참여하는데 관심이 많다.

3. VET와 호주 정부의 역할

호주 정부는 정부 협의체 산하 기술 위원회를 통해 교육 패키지 개발을 감독하고 승인한다. 호주 정부는 산업 참조 위원회(Industry Reference Committees, IRC) 및 기술 서비스 조직(Skills Service Organisations, SSO)으로 알려진 산업 기관을 후원하여 부문별 기술 요구사항을 파악하고 국가적으로 인정된 교육 패키지를 개발한다. 또한 업계 주도의 호주 산업 기술 위원회(AISC)도 교육 패키지를 승인한다.

III. NASWD 조사 위원회의 조사 내용

1. 조이스 리뷰(Joyce review)

2019년 초 호주 연방정부는 현재의 VET 제도가 호주의 미래 기술 요구를 충족시키고 '교실 기반 교육을 대체할 현대적이고 빠른 대안'을 제공한다는 관점에서 VET 제도를 개혁하기 위한 '전략 로드맵'을 제안했다. 조이스 리뷰라 불리는 연방정부의 보고서는 교육훈련의 품질, 자격증 제도, 지원금과 기술 습득의 일치, 경력 관리, 정규 교육과정에서 직업교육으로의 전환, 그리고 혜택 받지 못한 호주인들을 위한 기회 부여 등 여섯 가지 주요 분야에 대한 개혁이 이루어져야 한다고 결론 내렸다. 조이스 리뷰는 현재의 VET 제도에 다음과 같은 문제가 있다고 지적하고 호주 연방정부에 개선을 권고했다.

- 교육 콘텐츠가 적시에 개발되지 않아 국가적으로 인정된 자격요건이 경제에서 필요한 자격요건과 항상 불일치
- 제공되는 교육의 품질, 평가 설계 방법, 교육 제공기관을 규제하는 접근 방식이 가변적
- 각 주별로 직업훈련 보조금과 훈련비용을 다르게 규제하여 불필요한 복잡성과 가격 변동 발생

- VET 과정에 참여하는 중등학교 학생들을 위한 교육 선택권과 진로 관련 지침 불명확
- 기술 수준이 낮은 성인을 위한 말하기, 읽기, 쓰기 능력 및 숫자, 디지털(LLND) 교육에 대한 낮은 접근성
- 원주민과 소외지역, 원격지 거주자의 경우 VET 완료율과 고용 결과가 대도시 거주자에 비해 현격하게 저조

조이스 위원회는 이와 같은 문제를 해결하기 위해 정부에 보다 명확하고 투명한 역할과 책임을 부여하기 위한 새로운 규제권한이 필요하다고 제안했으며, VET 시스템에서 산업체의 역할 증대를 위해 아래와 같은 사항을 권고했다.

- VET 부문의 품질 개선을 위한 직업훈련기관에 대한 추가 규제 도입
- 지나치게 짧은 교육훈련과정을 방지하기 위해 벤치마크 시간을 도입하고 독립적인 평가를 실시
- 국가적으로 일관된 보조금 설정, 그리고 기술 수요 예측을 결정하는 국가 기술 위원회(NSC)의 의견에 일치하도록 직업훈련과정 개혁
- 호주 기술 자격 위원회(Australian Skills Quality Authority, ASQA)의 최종 승인을 받아 자격 개발을 수행할 산업 주도 조직을 도입하여 자격 개발 가속화
- 성인용 읽고 쓰는 능력, 숫자 및 디지털 기초 학습 교육과정을 제공하기 위한 추가 자금 제공
- 국가 경력 위원회(National Careers Institute, NSI)를 경력 정보 제공과 진로 설정을 위한 독립적인 범정부 단일 기관으로 설정

조이스 리뷰는 학교에서 제공되는 VET에 대한 현재 자금조달 약정은 '불분명'하며 주마다 크게 다르다는 것을 발견했다. 따라서 조이스는 정규 중·고등학교 과정에 등록된 학생을 위한 VET 비용 및 자금 후원에 대한 국가적인 접근법 외에, 각 주정부에게 VET 공동 기금을 위한 새로운 국가 자금 후원 협약 설정을 고려할 것을 권고했다. 이에 각 주 정부는 호주 정부와 협력하여 훈련당국으로 하여금 중등학교에 제공되는 VET를 위한 기금을 관리할 것이다.

2. NASWD와 조사 내용

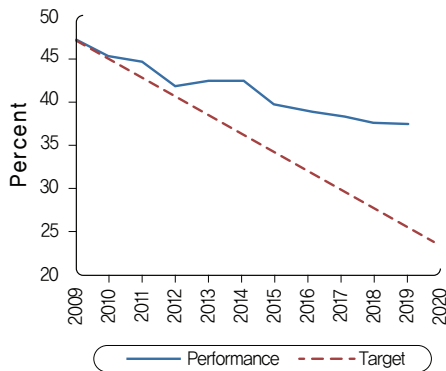
NASWD는 2009년 호주 연방정부와 각 주정부가 최초로 합의했고, 이후 2012년에 개정되었다. NASWD는 VET 시스템을 통해 호주인들이 달성해야 할 기술목표를 설정하고, VET 시스템이 접근 가능하고, 고품질의 서비스를 생산하며, 효율적으로 운영되도록 하기 위한 개혁 방향을 제시하는 것을 목표로 한다.

NASWD에는 VET의 진행 상황을 추적하기 위한 성과 지표와 대상이 명시되어 있다. 이는 VET 운영주체의 책임감을 높이고, 정부의 역할과 책임을 명확히 하기 위한 것이다. 이를 통해 VET 서비스를 위한 정책을 수립하고, 서비스 제공을 감독하는 데 있어 연방정부와 주정부 간에 효과적인 파트너십 창출이 기대되었다.

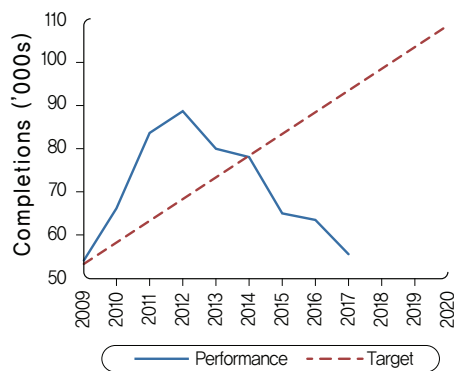
2009년 최초로 체결된 NASWD의 결과, 성과 지표 및 목표는 크게 두 가지였다. 2009년을 기준으로 Cert3 이상의 자격증이 없는 호주 인구를 절반으로 축소하고, 디플로마 이상의 고등교육 이수자를 두 배로 늘리는 것이었다.

그림 1. 호주 교육 성과 측정

목표1) Cert3 이상의 자격증이 없는 호주 인구를 절반으로 축소
(2009년 기준)



목표2) 디플로마 이상의 고등교육 이수자를 두 배로 증대
(2009년 기준)



출처: 호주 통계청(ABS)

2009년과 2019년 사이에 증가했다(ABS, 2019). 하지만 데이터 부족으로 2009년 이후 적절한 교육훈련을 받은 근로 연령 인구 비율이 증가했는지는 불확실하다. 교육 후 교육수준이 향상된 VET 졸업생의 비율은 2010~2017년 사이에 증가했지만, 취업상태가 개선된 비율은 2009~2018년 사이에 감소했다는 연구결과도 발표되었다.

정책이 잘 타기팅되고 설계되도록 하기 위해서는 시스템을 운영하는 주체의 역할과 책임에 대한 명확성이 중요하다. 이를 통해 작업이 효율적으로 수행되고 결과에 대한 명확한 책임을 지을 수 있기 때문이다. 이에 NASWD는 호주 연방정부와 주정부의 역할과 책임을 규정한다. 주정부는 주로 훈련 시장 및 공공 지출을 감독할 책임이 있다. 훈련 품질을 감독하는 것을 포함한 많은 다른 기능은 호주 연방정부와 공유하고 있다.

한편 NASWD는 경제와 산업 변화에 효율적으로 대응할 수 있고, 더 높은 수준의 자격 획득을 지원하며, 교육에 대한 보편적인 접근을 제공하는 시스템을 만드는 것을 목표로 하는 개혁 방향을 제시하고 있다. 주요 개혁 방안은 아래와 같다.

- 교육 접근성, 경제성 및 기술 수준 향상
- 교육 참여 및 자격 보완 개선
- 보다 개방적이고 경쟁적인 교육 시장을 촉진하여 변화에 대한 대응력 향상
- 공공 제공업체가 더 큰 경쟁 환경에서 효과적으로 운영할 수 있도록 지원
- 공공 및 민간 사업자와 기업의 교육 제공 및 교육 지원 역량 강화
- 호주 도제 시스템 간소화
- 업계에서 교육 제공 및 평가에 대한 신뢰도를 높일 수 있는 조치를 강조하여 교육 제공 및 결과의 품질 보장
- 사용자, 정책 입안자 및 규제 기관에게 더 나은 정보를 통해 더 높은 투명성 제공
- 고용주의 요구와 관련이 있고 높은 품질의 교육 결과를 보장하기 위해 VET 부문에서의 업계 참여 증대
- 고용 서비스와 교육 제공 간에 더 나은 연계를 통해 3차 및 교육 부문 촉진

조사 위원회는 정부의 VET 투자가 모든 호주인의 교육 참여 확대를 촉진하고 기업, 산업, 경제 및 사회가 보다 일반적으로 도출한 편익에 상응하도록 하기 위한 방안을 검토하도록 요청받았다. 즉, VET 과정의 자금 후원에 대한 학생, 산업 및 정부의 재정적 기여가 각 과목에 발생하는 편익을 적절히 반영하는지, 그리고 일반적으로 공공 기금이 더 넓은 지역사회에 최고의 이익을 제공할 수 있는 노력을 하고 있는지 여부가 향후 정부의 보조금 책정에 영향을 미칠 것이다. 원칙적으로 VET 과정의 비용은 당사자들이 받는 편익에 비례하여 배정될 수 있다. 전문가들은 이를 위해 정부가 VET 활동에 따른 공공 및 민간 이익의 추정치에 기초하여 기금 출연금과 강좌 보조금을 책정할 것을 제안했다.

IV. 나가며

현재의 호주 VET 시스템은 2009년 최초로 합의된 NASWD에 근거하고 있다 하지만 지난 10년간 운영되어 온 시스템은 원래의 목표를 달성하지 못하고 있는 것으로 평가받고 있다. 즉, VET 시스템 참가자들 사이의 역할과 책임의 모호함, 정부의 역할, 그리고 정규 교육과정과 직업교육훈련의 중복성 등의 문제가 제기되고 있다.

호주 VET 시스템의 문제로 제기되고 있는 이러한 부분들은 한국에도 시사하는 바가 크다. 대학 등 고등교육기관과 직업훈련기관 간의 중복성 문제, 대학 진학을 하지 않은 취업 가능 인구들에게 공평한 교육 기회를 부여해야 하는 국가의 책임, 그리고 정부 재정 지원의 합리성과 편익 극대화에 대한 고민이 그것이다. VET 시스템에 대한 호주의 고민을 참고하여 한국 실정에 맞는 VET 시스템으로의 진화를 모색해 볼 필요가 있다. 

참고문헌

JOYCE(2019). Department of Employment, Skills, Small and Family Business.

NCVER(National Centre for Vocational Education Research)(2018). Total VET Students and Courses 2017, National Centre for Vocational Education Research, Adelaide.

Department of Employment - Australian Government(2019). Productivity Commission to review National Skills & Workforce Agreement.

사람이 희망입니다.

기업의 인적자원개발지수(HRD-Index) 변동과 추이(2009~2017년)

박라인 한국직업능력개발원 연구원
민주홍 한국직업능력개발원 연구위원

I. 서론

- 최근 세계화, 정보화, 신기술 등장 등으로 인해 기업의 핵심역량이 실물자본 중심에서 인적자본 또는 지식자본 중심으로 급격히 변하고 있음.
 - 환경변화에 대응하고 기업의 경쟁력을 높이기 위해 기업이 지닌 인적자원의 지식과 숙련 수준을 높이고 유지하는 것이 중요해지고 있음.
- 그러나 기업의 인적자원개발(Human Resource Development, 이하 HRD) 활동이 어느 정도인지 간명하게 보여줄 수 있는 지표나 지수가 별로 없었음.
 - 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel, 이하 HCCP)은 기업들의 HRD 현황을 광범위하게 조사해 왔기 때문에 패널기업의 HRD 활동 현황을 종합한 뒤 수치화하여 비교·분석할 수 있도록 인적자원개발지수(이하 HRD-Index)를 산출함.
 - 이 지수를 통해 기업의 HRD 수준을 가늠할 수 있을 뿐만 아니라 향후 HRD 투자 계획, HRD 관련 정부 정책의 효과 평가 및 정책 대안 마련에 큰 도움을 얻을 수 있음.
- 이에 본고는 축적된 데이터를 이용하여 3차(2009)~7차(2017)년도 미탈락 패널기업들(317개)의 HRD-Index와 하위지수들의 변동과 추이를 분석하고자 함.
 - 지수의 변동과 추이를 살펴봄으로써 국내 기업들의 개략적인 HRD 투자 흐름과 경향을 파악할 수 있으며, 문제점이나 정책적 함의들도 도출할 수 있음.

II. HRD-Index 소개 및 산출 방법¹⁾

- HCCP 3차(2009)년도 데이터를 기점으로 HRD-Index가 산출되기 시작하였으며, 현재 7차(2017)년도까지의 데이터가 축적되어 있음.
- HCCP 조사를 기초로 구성되어 있기 때문에 시간 변동에 따른 추세를 분석할 수 있으며 동일 기간 내 산업별, 기업 규모별 비교도 가능함.
- HRD-Index는 기업 HRD 현황을 체계적으로 파악할 수 있도록 3개 대분류(1. 인적자원개발투자, 2. 인적자원개발활동, 3. 인적자원개발환경) 하에 8개의 하위지수, 총 34개의 지표들로 구성되어 있으며, <표 1>에 나와 있는 것처럼 각자의 계산법에 따라 지표들을 합산하여 총점을 산출함.
- 산출된 각 하위지수는 (지수)/(만점)의 공식에 따라 표준화된 점수로 환산되며²⁾, 각자 부여된 가중치에 따라 교육훈련비는 30점 만점, 개인개발~HRM 연계는 10점 만점으로 다시 환산되어 100점 만점의 HRD-Index로 합산함³⁾.

표 1. HRD-Index 세부지표와 점수 구성 방식

(단위: 개, %)

구분	하위지수	지표	점수부여방식
1. HRD 투자	① 교육훈련비	1인당 교육훈련직접경비	교육훈련직접경비/종업원수
2. HRD 활동	② 개인개발	집체식 사내교육훈련	미실시는 0점, 실시는 (실시연인원)/(종업원수)가 0.25 미만은 1점 0.25 이상~0.5 미만은 2점, 0.5 이상~0.75 미만은 3점, 0.75 이상은 4점
		집체식 사외교육훈련	
		인터넷 학습(e-learning)	

<표 계속>

1) 이 절은 지난 2015년 9월 The HRD Review(제18권 5호, 통권 82호)에 수록된 ‘인적자본기업패널(HCCP) 조사 참여 기업들의 HRD-Index 현황 분석’에 수록되었던 내용으로, HRD-Index 산출과정에 대한 정보가 없는 독자들의 편의를 위해 재수록함.

2) 하위지수 X1의 지표인 1인당 교육훈련직접경비의 경우 만점이 없는 관계로 1천만 원을 최고점으로 상정하여 표준화된 점수를 산출하였음.

3) 좀 더 자세한 HRD-Index 구축과정은 본원에서 발행한 「HRD-Index(인적자원개발지수) 구축 및 활용」(정재호 외, 2014)을 참고하기 바람.

2. HRD 활동	② 개인개발	우편통신훈련(독서통신훈련)	미실시는 0점, 실시는 (실시연인원) / (종업원수)가 0.25 미만은 1점 0.25 이상~0.5 미만은 2점, 0.5 이상~0.75 미만은 3점, 0.75 이상은 4점
		국내연수	
		국외연수	
		OJT	
	③ 자기주도적 학습지원	학원(온라인, 우편 포함) 수강료 지원	미실시는 0점, 실시는 활용 정도에 따라서 점수 부여, 거의 활용하지 않음 1점, 조금 활용하고 있음 2점, 어느 정도 활용하고 있음 3점, 많이 활용하고 있음 4점
		국내 대학 등록금 지원	
		국내 대학원 등록금 지원	
		해외 대학원 학위과정 지원	
	④ 여타 경력개발	멘토링 또는 코칭	
		직무순환	
		경력개발제도	
		교육훈련휴가제	
		승계계획	
	⑤ 조직개발	학습조직	
		6-시그마	
		제안제도	
		지식마일리지 제도	
3. HRD 환경	⑥ 교육훈련(지원) 인프라	교육훈련 담당 전담조직 유무	전담조직 2점, 전담자 1점 없으면 0점
		교육훈련 전담자 유무	
		HRD 계획 수립 여부	예 1점 아니오 0점
		자체 교육훈련 프로그램 개발 여부	
	⑦ 인적자원 개발여건	교육훈련에 대한 경영진의 인식이 부족	전적으로 그럼 0점~ 전혀 그렇지 않음 4점
		교육에 대한 근로자의 관심과 이해 미흡	
		업무가 단순해 교육훈련 필요성이 없음	
		인력부족으로 교육훈련인원 차출 어려움	
		위탁교육훈련의 내용 부실	
	⑧ HRM 연계	교육훈련휴가의 유급 인정 여부	예 1점 아니오 0점
		근로자의 교육훈련 이수 의무 여부	
		근로자의 교육훈련 프로그램 이수를 공식적으로 반영하는지 여부	
		관리자 인사고과에 부하육성이나 교육훈련이 고과항목으로 설정되어 있는지 여부	

III. HCCP 3차(2009)~7차(2017)년도 HRD-Index 변동 추이 분석

○ HCCP 3차(2009)~7차(2017)년도 조사 참여 패널기업을 대상으로 산출한 HRD-Index의 추이를 분석함⁴⁾.

– 3차(2009)~7차(2017)년도 동안 한 번도 탈락하지 않고 조사에 응한 기업은 총 317개이며, <표 2>는 317개 기업들의 산업별, 규모별 분포를 보여주고 있음

표 2. 미탈락 기업 분포(2017년도 기준)

(단위: 개)

구분	한국 표준 산업 대분류	종사자 규모			총합
		300명 미만	300~999명	1,000명 이상	
제조업	제조업(C)	108	91	31	230
금융업	금융 및 보험업(K)	4	4	14	22
비금융 서비스업	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(J)	15	8	5	28
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	8	9	5	22
	교육 서비스업(P)	2	0	1	3
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(R)	6	4	2	12
총합		143	116	58	317

1. HRD-Index

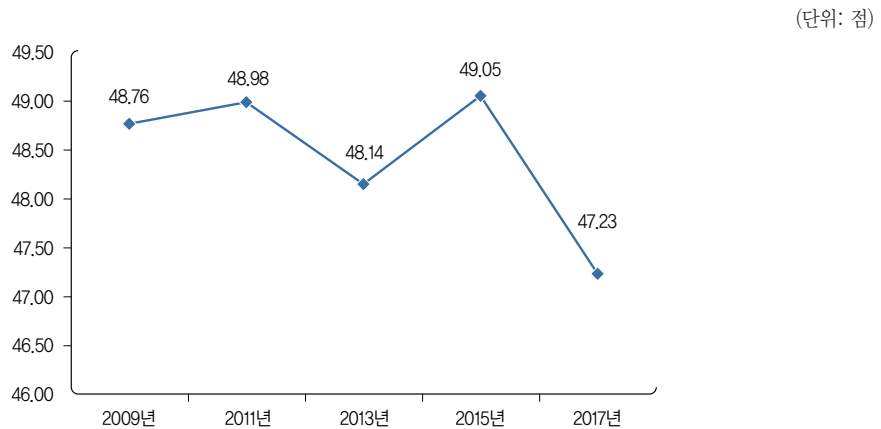
○ HRD-Index 평균값은 3차(2009)년도에 48.76점, 4차(2011)년도에 48.98점, 5차(2013)년도에 48.14점, 6차(2015)년도에 49.05점이었으나, 7차(2017)년도에는 47.23점으로 이전

4) 경우에 따라서 응답값이 없어 결측값이 발생하기도 하며 결측값 처리 원칙은 다음과 같음. 하위지수 중 교육훈련비가 결측인 경우에는 전년도 조사값을 이용하되, 전년도도 결측인 경우 결측으로 처리함. 이 외의 경우(개인개발~HRM 연계)에는 각 지수를 구성하는 지표의 반수 이상이 결측이면 결측으로 처리하되, 반수 미만이 결측인 경우에는 지수값을 산출함. 마지막으로 하위지수들 중 반수 이상(4개 이상)이 결측이면 HRD-Index를 결측으로 처리하며, 반수 미만(3개 이하)이 결측인 경우에는 동일 산업 내 동일 규모 기업들의 평균값을 산입하여 HRD-Index를 산출함.

차수에 비해 크게 하락한 것으로 나타났다.

- 6차(2015)년도에는 49.05점으로 조사 기간 동안 최고점을 기록하였지만 7차(2017)년도에는 조사 기간 동안 최저점인 47.23점을 기록하였음.
- 이러한 하락이 기업들의 인적자원개발활동 둔화가 시작되었음을 의미하는 것인지 일시적 하락에 불과한 것인지는 지켜볼 필요가 있음.

그림 1. HRD-Index 추이(100점 만점)



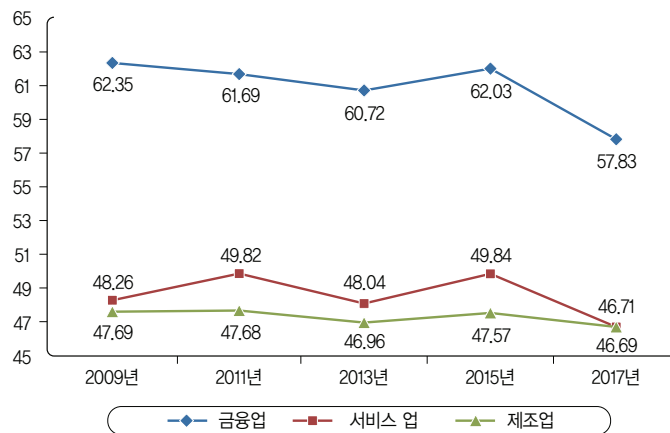
○ HRD-Index 평균값을 산업별로 살펴보면 금융업, 비금융서비스업, 제조업 모두 7차(2017)년도에 최저점을 기록한 것으로 나타났다.

- 금융업은 3개의 산업 중 평균점수가 가장 높은 편이었음. 하지만 7차(2017)년도에 유일하게 60점 이하를 기록하였는데, 이는 6차(2015)년도 대비 4점 이상 하락한 것이었음.
- 비금융서비스업의 경우 상승과 하락을 반복하였으며, 금융업과 마찬가지로 6차(2015)년도 대비 7차(2017)년도 점수의 하락폭이 매우 큰 것으로 나타났다. 특히 7차(2017)년도 점수는 제조업과 큰 차이가 없을 정도로 하락하였음.

- 제조업은 3개의 산업 중 평균점수가 가장 낮았으며 변동폭도 크지 않았음. 그러나 7차(2017)년도 점수가 가장 낮은 것은 다른 산업과 동일하였음.
- 7차(2017)년도 점수가 큰 폭으로 하락한 원인은 HRD 투자가 상대적으로 큰 편이었던 금융업과 비금융서비스업의 점수가 큰 폭으로 하락했기 때문인 것으로 보임. 따라서 이들 산업의 점수 하락 원인을 밝히고 대책을 마련하는 것이 필요함.

그림 2. 산업별 HRD-Index 추이(100점 만점)

(단위: 점)



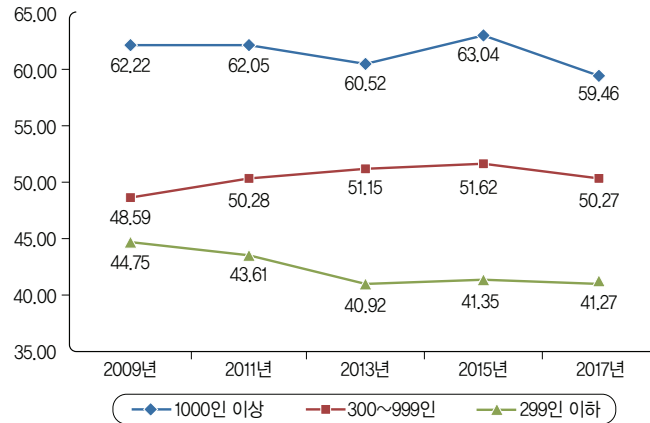
○ HRD-Index 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면 HRD에 가장 많이 투자를 하는 1,000명 이상 기업의 7차(2017)년도 점수가 크게 하락한 것으로 나타났음.

- 종업원이 1,000명 이상인 대기업은 당연히 평균점수가 가장 높았으나, 6차(2015)년도 대비 7차(2017)년도 점수 하락폭이 가장 컸으며 점수도 조사 기간 동안 가장 낮은 것으로 나타났음.
- 종업원이 300~999명 규모인 기업의 평균점수는 지속적으로 상승세를 이어왔으나 7차(2017)년도에 하락세로 반전된 것으로 나타났음.

- 300명 미만 규모의 기업들은 투자여력이 부족해 평균점수가 가장 낮았으며, 3차(2009)년도 점수가 가장 높은 점수일 정도로 부진한 상황이 계속 이어지고 있음.
- 투자 여력이 큰 종업원이 1,000명 이상인 기업들의 7차(2017)년도 점수는 조사 기간 내에서 가장 낮았으며, 상승세가 계속되었던 종업원이 300~999명인 규모의 기업들도 점수가 하락한 것으로 나타나 투자 여력이 큰 기업들마저도 HRD를 소홀히 하고 있는 것은 아닌지 우려됨

그림 3. 종업원 규모별 HRD-Index 추이(100점 만점)

(단위: 점)

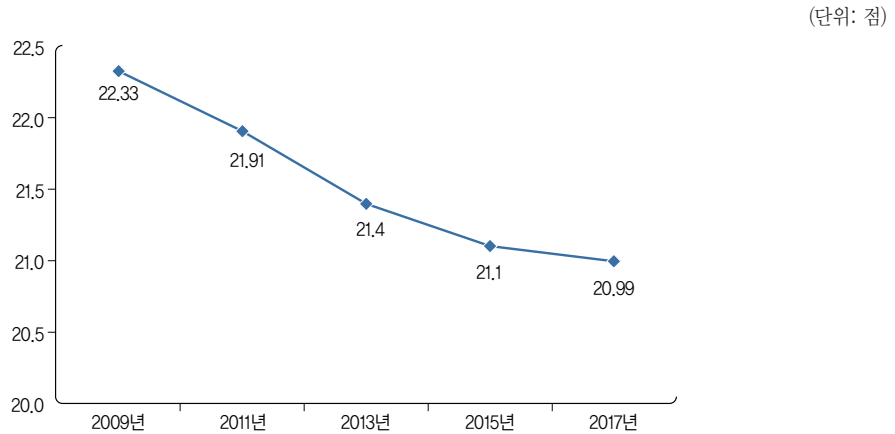


2. 교육훈련비 지표

- 교육훈련비 지표의 평균값은 3차(2009)년도부터 지속적으로 하락하고 있는 것으로 나타났음.
- 3차(2009)년도의 평균값은 22.33점, 4차(2011)년도에는 21.91점, 5차(2013)년도에는 21.40점, 6차(2015)년도에는 21.10점, 7차(2017)년도에는 20.99점으로 하락 추세가 반전 없이 이어지고 있음.

- 다른 변수 없이 1인당 교육훈련직접경비만으로 산출되는 지표이기 때문에 이는 기업의 실제 투자가 하락하고 있다는 것을 의미함. 3차(2009)년도 이후에 상승세 없이 지표가 지속적으로 하락하고 있으므로 HRD 투자에 대한 한국 기업들의 과소 투자 가능성이 우려됨.

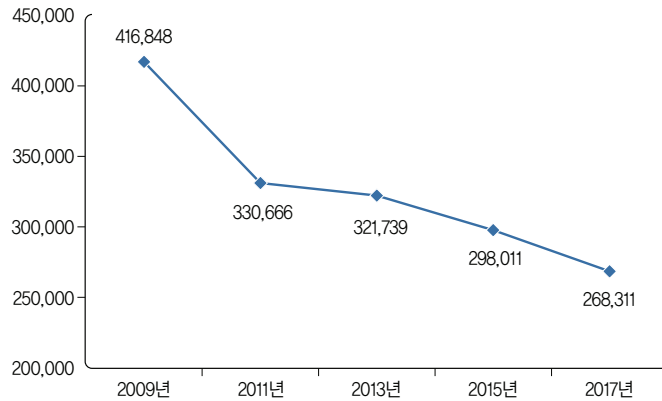
그림 4. 기업의 교육훈련비 지표 추이(30점 만점)



- 1인당 교육훈련직접경비의 평균값을 직접 살펴보면 3차(2009)년도부터 지속적으로 하락하고 있는 것으로 나타났음.
- 3차(2009)년도의 평균값은 416,848원, 4차(2011)년도에는 330,666원, 5차(2013)년도에는 321,739원, 6차(2015)년도에는 298,011원, 7차(2017)년도에는 268,311원으로 하락 추세가 이어지고 있음.
- 교육훈련비 지표의 선출방식(1,000만 원 이상은 만점인 30점으로 탑코딩)으로 인해 교육훈련비 지표의 변동 추이와 직접경비값의 변동 추이에 약간의 차이가 있으나 상승세 없이 지속적으로 하락하고 있다는 점은 동일함.

그림 5. 기업의 1인당 교육훈련직접경비 추이

(단위: 원)

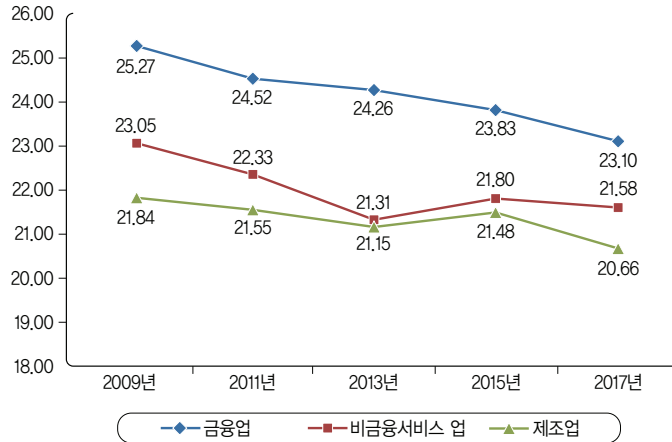


○ 교육훈련비 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 금융업, 비금융서비스업, 제조업 모두 7차년도에 최저점을 기록한 것으로 나타났음.

- 금융업은 3개의 산업 중 평균점수가 가장 높은 편이었음. 하지만 3차(2009)년도 이후로 상승세 없이 하락세를 지속하고 있는 것으로 나타났음.
- 비금융서비스업의 경우 6차(2015)년도에 상승세가 있었으나, 7차(2017)년도에 다시 하락한 것으로 나타났음.
- 제조업은 3개의 산업 중 평균점수가 가장 낮았으며, 7차(2017)년도에는 점수가 크게 하락한 것으로 나타났음.

그림 6. 산업별 기업의 교육훈련비 지표 추이(30점 만점)

(단위: 점)

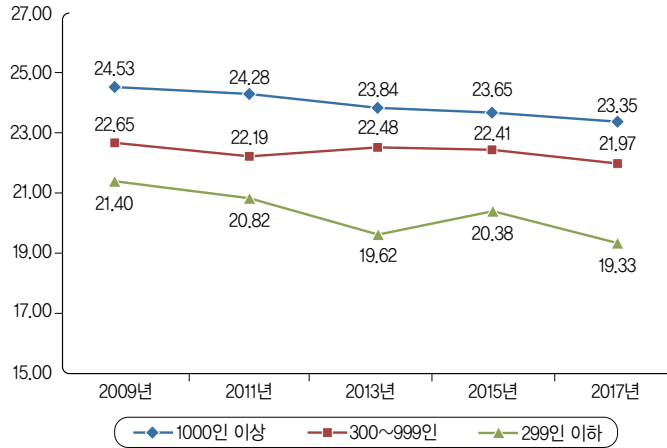


○ 교육훈련비 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면 HRD에 가장 많은 투자를 하는 1,000명 이상 기업의 하락세가 지속되고 있는 것이 눈에 띈다.

- 종업원이 1,000명 이상인 대기업은 당연히 평균점수가 가장 높았음. 하지만 3차(2009)년도 이후 매 차수마다 꾸준한 하락세를 지속하고 있음.
- 종업원이 300~999명 규모인 기업들의 추이는 상대적으로 변동이 적었으나 7차(2017)년도에 최저점을 기록한 것으로 나타났음.
- 300명 미만 규모의 기업들의 변동 추세가 가장 컸으며, 가장 최근 조사인 7차년(2017)년도의 평균점수가 가장 낮았음.
- 투자 여력이 큰 종업원이 1,000명 이상인 기업들의 평균점수는 반전 없이 계속해서 하락세를 유지하고 있음. 그동안 HRD 투자를 주도해 온 대기업들마저도 HRD 투자를 줄이고 있어 미래 한국 기업의 경쟁 역량에 문제가 되지 않는지 우려스러움.

그림 7. 종업원 규모별 기업의 교육훈련비 지표 추이(30점 만점)

(단위: 점)



3. 개인개발 지표

- 개인개발 지표의 평균값은 7차(2017)년도에 크게 상승하여 조사 기간 내 최고점을 기록한 것으로 나타났다.
- 3차(2009)년도의 평균값은 3.53점, 4차(2011)년도에는 3.61점, 5차(2013)년도에는 3.51점으로 하락했으나, 6차(2015)년도에는 3.69점으로 상승하였고, 7차(2017)년도에는 3.80점으로 크게 상승하였음.
- 개인개발 지표는 교육훈련의 실시 여부와 교육훈련을 받은 인원수를 이용해 산출하는 지수임. 그러나 앞서 살펴본 교육훈련비 지표와 달리 7차(2017)년도에 최고점을 기록하였음.
- 실질적인 투자가 줄어들고 있는 상황에서 교육훈련의 실시와 활용률이 높아지고 있는 상황은 모순적인 것으로 보임.

표 3. 기업의 개인개발 지표 추이

(단위: 점)

		2009년	2011년	2013년	2015년	2017년
전체		3.53	3.61	3.51	3.69	3.80
산업별	제조업	3.32	3.41	3.38	3.58	3.76
	금융업	5.66	5.58	4.99	4.96	5.24
	비금융서비스업	3.62	3.74	3.47	3.67	3.58
규모별	300명 미만	3.09	3.09	2.90	3.06	3.20
	300~999명	3.50	3.68	3.68	3.82	4.20
	1,000명 이상	5.06	5.00	4.70	5.00	4.72

주: 10점 만점임.

- 개인개발 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 제조업의 상승세가 눈에 띈.
 - 금융업은 평균점수가 높은 편이지만 3차(2009)년도 이후로 하락세를 지속하다 7차(2017)년도에 회복하였음.
 - 비금융서비스업의 경우 상승과 하락을 반복하고 있는 모습을 보여주고 있음.
 - 제조업은 5차(2013)년도부터 상승세가 이어져 오고 있는 것으로 나타났음.
- 개인개발 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면 1,000명 이상 대기업의 점수가 상승과 하락을 반복하는 가운데 1,000명 이하 기업들의 점수가 상승하고 있음.
 - 종업원이 1,000명 이상인 대기업은 당연히 평균점수가 가장 높지만 상승과 하락이 반복되면서 긍정적인 추세를 보여주고 있지 못함.
 - 종업원이 300~999명 규모인 기업들의 평균값은 지속적으로 상승하고 있으며, 1,000명 이상 기업들의 평균값과의 차이도 줄어들고 있음.
 - 300명 미만 규모 기업들의 평균값도 상승하고 있으며, 최근 조사인 7차(2017)년도의 평균점수가 가장 높았음.

- 종업원이 1,000명 이상인 기업들의 경우 1인당 교육훈련직접경비 지표 점수의 하락과 함께 개인개발 지표의 점수도 하락하였으나 종업원이 1,000명 이하인 기업들의 경우 1인당 교육훈련직접경비 지표의 추이와 달리 개인개발 지표의 점수는 상승하고 있음

4. 자기주도적 학습지원 지표

- 자기주도적 학습지원 지표의 평균값은 7차(2017)년도에 조사 기간 내 최저점을 기록한 것으로 나타났음.
- 3차(2009)년도의 평균값은 1.78점, 4차(2011)년도에는 1.78점, 5차(2013)년도에는 1.70점으로 하락했으며, 6차(2015)년도에는 1.70점, 7차(2017)년도에는 1.64점을 기록하였음.
- 자기주도적 학습지원 지표는 기업에서 실시하는 교육훈련이 아니라 외부 교육기관에서 실시되는 교육과 훈련을 지원하는 정도에 따라서 점수가 산출됨. 이러한 교육훈련은 기업의 수요와 일치하지 않는 경우가 많고 근로자 개인의 경력개발 및 인적자원개발투자인 성격이 더 크므로 상대적으로 점수가 낮은 편인 것으로 추정됨.

표 4. 기업의 자기주도적 학습지원 지표 추이

(단위: 점)

		2009년	2011년	2013년	2015년	2017년
전체		1.78	1.78	1.70	1.70	1.64
산업별	제조업	1.63	1.63	1.50	1.48	1.45
	금융업	3.18	2.93	2.90	3.24	3.52
	비금융서비스업	1.85	1.94	2.00	1.97	1.70
규모별	300명 미만	1.38	1.19	1.09	1.06	1.07
	300~999명	1.61	1.82	1.76	1.80	1.65
	1,000명 이상	3.44	3.31	3.11	3.08	3.06

주: 10점 만점임.

- 자기주도적 학습지원 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 금융업의 높은 점수가 눈에 띈.
 - 금융업은 평균점수가 높으며 6차(2015)년도와 7차(2017)년도에 상승을 이어가고 있음.
 - 비금융서비스업의 경우 5차(2013)년도까지 상승하였으나 이후에는 하락을 반복하고 있는 모습을 보여주고 있음.
 - 제조업은 3차(2009)년도부터 점수가 계속 하락하고 있음.
- 자기주도적 학습지원 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면, 종업원 규모 300명 미만, 1,000명 이상 기업의 점수는 하락하고 있으나, 300~999명 규모인 기업의 점수는 상승과 하락을 반복하였음.

5. 여타 경력개발 지표

- 여타 경력개발 지표의 평균값은 상승세를 이어오다 7차(2017)년도에 하락한 것으로 나타났다.
 - 3차(2009)년도의 평균값은 1.71점, 4차(2011)년도에는 1.90점, 5차(2013)년도에는 1.92점, 6차(2015)년도에는 2.15점으로 최고점을 기록하였으며, 7차(2017)년도에는 2.04점으로 하락하였음.
 - 여타 경력개발 지표는 기업에서 실시하는 전통적인 방식의 교육훈련이 아니라 비정형 교육훈련으로 분류될 수 있는 항목들이 일부 포함되어 있어 점수가 낮은 편으로 추정됨.

표 5. 기업의 여타 경력개발 지표 추이

(단위: 점)

	2009년	2011년	2013년	2015년	2017년
전체	1.71	1.90	1.92	2.15	2.04

〈표 계속〉

산업별	제조업	1.56	1.65	1.68	1.81	1.77
	금융업	3.39	3.34	3.14	4.11	4.16
	비금융서비스업	1.68	2.30	2.35	2.67	2.27
규모별	300명 미만	1.46	1.52	1.27	1.29	1.35
	300~999명	1.40	1.61	1.90	2.26	2.11
	1,000명 이상	3.19	3.51	3.55	4.04	3.59

주: 10점 만점임.

- 여타 경력개발 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 금융업의 상승세가 눈에 띈.
 - 금융업은 평균점수가 높으며 7차(2017)년도에는 최고점인 4.16점을 기록하였음.
 - 비금융서비스업의 경우 6차(2015)년도까지 2.67점으로 상승하였으나 7차(2017)년도에는 2.27점으로 급락하였음.
 - 제조업의 점수는 매우 낮은 편으로 6차(2015)년도까지 상승하였으나 7차(2017)년도에는 하락하였음.
 - 개인개발 지표 점수에 비해 제조업의 여타 경력개발 지표 점수는 매우 낮은 편인데, 그 이유가 제조업 기업들의 교육훈련이 상대적으로 전통적 형태에 머물러 있기 때문은 아닌지 밝힐 필요가 있음.
- 3~7차년도 동안 HCCP 조사에서 탈락하지 않은 기업들의 여타 경력개발 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면 종업원이 300~999명 규모인 기업의 점수 상승이 눈에 띈.

6. 조직개발 지표

- 조직개발 지표의 평균값은 4차(2011)년도에 잠시 상승한 후 지속적으로 하락하였음.
 - 3차(2009)년도의 평균값은 2.57점, 4차(2011)년도에는 2.72점, 5차(2013)년도에는 2.46점, 6차(2015)년도에는 2.39점, 7차(2017)년도에는 2.22점으로 하락하였음.

표 6. 기업의 조직개발 지표 추이

(단위: 점)

		2009년	2011년	2013년	2015년	2017년
전체		2.57	2.72	2.46	2.39	2.22
산업별	제조업	2.76	2.84	2.51	2.40	2.33
	금융업	3.21	3.21	3.15	3.21	3.04
	비금융서비스업	1.65	2.14	2.04	2.05	1.56
규모별	300명 미만	2.16	1.95	1.71	1.46	1.50
	300~999명	2.60	3.09	2.85	2.67	2.44
	1,000명 이상	3.75	4.11	3.62	4.13	3.57

주: 10점 만점임.

- 조직개발 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 모든 산업에서 7차(2017)년도 점수가 하락한 것이 눈에 띈.
- 비금융서비스업의 경우 4차(2011)년도에 급상승한 후 6차(2015)년도까지 비슷한 점수를 유지했으나, 7차(2017)년도에는 1.56점으로 급락해 최저점을 기록하였음.
- 조직개발 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면 종업원 규모 300명 미만 기업들의 평균점수 하락이 두드러졌음.
- 종업원 1,000명 이상, 300~999명 규모인 기업들의 평균점수는 상승과 하락을 반복했으며 7차(2017)년도 평균점수가 3차(2009)년도 점수에 비해 약간 낮은 편이었으나, 300명 미만 기업들의 평균점수는 조사 기간 내내 지속적으로 하락한 것으로 나타났음.

7. 교육훈련(지원) 인프라 지표

- 교육훈련(지원) 인프라 지표의 평균값은 5차(2013)년도에 크게 하락한 후 회복세를 거듭해 7차(2017)년도에는 3차(2009)~4차(2011)년도와 비슷한 수준으로 회복하였음.

표 7. 기업의 교육훈련(지원) 인프라 지표 추이

(단위: 점)

		2009년	2011년	2013년	2015년	2017년
전체		6.23	6.24	6.05	6.18	6.22
산업별	제조업	6.20	5.97	5.88	5.92	6.08
	금융업	8.98	9.43	9.09	8.75	8.98
	비금융서비스업	5.38	6.12	5.62	6.23	5.81
규모별	300명 미만	5.29	4.98	4.51	4.47	4.72
	300~999명	6.17	6.57	6.68	6.81	6.72
	1,000명 이상	9.25	8.97	8.73	9.19	8.92

주: 10점 만점임.

- 교육훈련(지원) 인프라 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 비금융서비스업에서 7차(2017)년도 점수가 하락한 것이 눈에 띈.
- 비금융서비스업의 경우 회복세를 보인 제조업과 금융업과 달리 7차(2017)년도에는 하락세를 피하지 못하였음.
- 교육훈련(지원) 인프라 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면 종업원이 1,000명 이상인 기업들의 평균점수 하락이 두드러졌음.
- 300명 미만, 300~999명 규모 기업들의 7차(2017)년도 평균점수는 회복세였으나 1,000명 이상 기업들의 평균점수는 유일하게 하락한 것으로 나타났음.

8. 인적자원 개발여건 지표

- 인적자원 개발여건 지표의 평균값은 큰 변화 없이 지속적으로 3차(2009)년도 수준을 유지해 온 것으로 나타났음.

표 8. 기업의 인적자원 개발여건 지표 추이

(단위: 점)

		2009년	2011년	2013년	2015년	2017년
전체		5.61	5.68	5.66	5.63	5.61
산업별	제조업	5.55	5.53	5.50	5.47	5.37
	금융업	6.11	6.25	6.84	7.11	7.32
	비금융서비스업	5.67	6.00	5.83	5.72	5.87
규모별	300명 미만	5.32	5.33	5.30	5.03	5.08
	300~999명	5.68	5.69	5.70	5.83	5.70
	1,000명 이상	6.38	6.58	6.48	6.73	6.72

주: 10점 만점임.

○ 인적자원 개발여건 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 산업별로 서로 다른 양상의 변동 추이가 드러났음.

– 금융업의 경우 큰 상승세를 보여주었고 비금융서비스업의 경우에도 3차(2009)년도의 평균점수가 최저점인 것으로 나타났으나, 제조업에서는 평균점수가 하락하는 경향이 보이고 있음.

– 제조업에서 인적자원개발에 대한 인식이 조금씩 악화되고 있는 것으로 보이며, 산업에서 차지하는 비중이 큰 제조업의 이러한 인식 악화는 미래 한국 제조업의 혁신역량과 경쟁력 약화, 나아가 국가경쟁력의 약화로 이어질 수 있음.

○ 인적자원 개발여건 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보아도 양상의 차이가 나타났음.

– 1,000명 이상, 300~999명 규모 기업들의 평균점수는 상승하거나 비슷한 수준을 유지하고 있는 반면, 300명 미만 기업들의 평균점수는 유일하게 하락한 것으로 나타났음.

– 300명 미만 중소기업들의 점수 하락은 HRD 투자 기피로 이어질 수 있으며, 이는 취약한 상황에 있는 한국 중소기업들의 혁신역량, 경쟁력 약화를 초래할 수 있어 매우 우려스러움

9. HRM 연계 지표

- HRM 연계 지표의 평균값은 4차(2011)년도에 상승한 후, 7차(2017)년도에 또 크게 상승한 것으로 나타났다.

표 9. 기업의 HRM 연계 지표 추이

(단위: 점)

		2009년	2011년	2013년	2015년	2017년
전체		5.02	5.56	5.42	5.59	5.80
산업별	제조업	4.65	5.35	5.36	5.43	5.76
	금융업	7.39	7.84	6.36	6.82	6.25
	비금융서비스업	5.54	5.54	5.31	5.73	5.77
규모별	300명 미만	4.18	4.70	4.48	4.60	5.02
	300~999명	5.23	5.82	6.11	6.02	5.95
	1,000명 이상	7.20	7.37	6.48	7.20	7.41

주: 10점 만점임.

- HRM 연계 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 제조업의 상승세와 금융업의 하락세가 교차하는 것이 눈에 띈
 - 비금융서비스업의 점수 또한 조금씩 상승하면서 3개 산업의 점수가 비슷한 수준으로 수렴하는 경향이 포착되고 있음.
- HRM 연계 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면 종업원 규모 300명 미만 기업들의 평균점수 상승이 두드러졌음.
 - HRM 연계 지표의 경우 비용이 많이 들지 않는 항목들이 포함되어 있어 투자 역량이 제한되는 300명 미만 기업들의 평균점수도 쉽게 상승할 수 있는 것으로 추정됨.

IV. 결론

○ 지금까지의 분석결과를 요약하면 아래와 같음.

- 기업들의 HRD-Index 평균값은 등락을 거듭하다 7차(2017)년도에 47.23점으로 이전 차수에 비해 크게 하락하였으며, 이는 그동안 인적자원개발에 많은 투자를 해온 금융업 기업들과 1,000명 이상 대기업들의 점수 하락 때문임.
- 하위지수인 기업들의 교육훈련비 지표의 평균값은 3차(2009)년도부터 계속해서 하락(1인당 교육훈련비 감소)하고 있는 것으로 나타났음.
- 반면 개인개발 지표의 평균값은 7차(2017)년도에 크게 상승하여 조사 기간 내 최고점을 기록한 것으로 나타났음.
- 외부 교육기관의 교육훈련에 대한 지원 정도를 보여주는 하위지수인 자기주도적 학습지원 지표의 평균값은 조사 기간 내내 하락하여 기업들의 관심이 갈수록 저하되고 있음을 알 수 있음.
- 비정형 교육훈련으로 분류될 수 있는 항목들이 포함되어 있는 여타 경력개발 지표는 조사 기간 내내 점수가 낮은 편이었음.
- HRD에 대한 기업의 전반적인 인식을 보여주는 하위지수인 인적자원 개발여건 지표의 평균값은 큰 변화 없이 지속적으로 3차(2009)년도 수준을 유지해 온 것으로 나타났으나, 이는 제조업과 300명 미만 중소기업들의 평균점수 하락을 다른 기업들의 평균점수 상승으로 상쇄한 것에 불과한 것으로 드러났음.
- 비용이 많이 들지 않는 항목들이 포함되어 있는 하위지수인 HRM 연계 지표에서는 투자 역량이 제한되는 300명 미만 기업들의 평균점수도 상승한 것으로 나타났음.

○ 이상과 같은 분석결과에 따라 제시되는 정책적 함의점은 아래와 같음.

- 최저점을 기록한 7차(2017)년도의 HRD-Index 점수는 HRD에 관심이 많고 적극적으로

투자해 오던 금융업 기업들과 종업원 1,000명 이상인 대기업들의 점수 하락에서 기인함. 투자 여력이나 관심도 측면에서 한국 기업들의 HRD을 주도해 오던 이들 기업의 부진은 심각한 문제가 될 수도 있음.

- 하위지수 중 교육훈련비 평균값 추세에서는 위와 같은 문제가 더욱 명확히 드러나고 있음. 3차(2009)~7차(2017)년도 기간 동안 금융업 기업들과 종업원 1,000명 이상인 대기업들의 점수는 계속 하락하고 있었으며, 이는 1인당 교육훈련직접경비 투자의 감소를 의미하는 것으로, 이들 기업이 한국 기업들의 HRD을 주도해 온 것은 사실이지만 그동안 실질적인 투자는 감소하고 있었음을 말해주고 있음.
- 이러한 현상이 발생하게 된 원인으로는 내부 노동시장보다는 외부 노동시장을 통한 인력 충원 활성화, 핵심 인적자원 중심의 HRD 행태 확산 등 다양한 원인들이 제시될 수 있음. 추후 심도 있는 분석을 통해 다른 원인이 있는지에 대해 명확히 밝히고, 분석결과를 토대로 대책을 마련해야 할 것임.
- 한편 하위지수 인적자원 개발여건 지표의 추이를 살펴보면 300명 미만 중소기업들과 제조업 등 상대적으로 HRD 역량이 취약한 기업들의 평균점수 하락 경향이 나타났음. 이러한 하락은 다른 기업들(금융업, 1,000명 이상 대기업 등)의 상승 경향과 대비되어 두드러지고 있음.
- HRD에 대한 실질 투자인 교육훈련비 지표나 개인개발 지표에 대한 300명 미만 중소기업들과 제조업 기업들의 평균점수 추이는 상대적으로 양호한 편이지만, HRD에 대한 전반적인 관심과 인식을 나타내는 교육훈련(지원) 인프라 지표의 점수 하락은 이들 기업이 미래에도 지금 수준의 투자를 유지할 가능성이 낮음을 의미함.
- 이러한 상황을 방지할 경우 HRD에 취약한 기업들의 경쟁력은 더욱 약화될 것이며, 혁신 역량의 중요성이 갈수록 커지는 경영환경에서 뒤처지게 되어 도태될 것임. 따라서 HRD에 대한 관심 저하와 인식 악화가 무엇 때문인지 심도 있는 분석을 통해 밝혀내고, 이들 기업들의 인식 전환을 이끌어 낼 수 있는 정책대안을 마련해야 함. 

참고문헌

- 박라인·황승록(2017). “인적자본기업패널(HCCP) 6차(2015)년도 조사 참여 기업들의 HRD-Index 현황 분석”, HRD Review 20권 4호.
- 정재호·황성수·황승록(2014). 『HRD-Index(인적자원개발지수) 구축 및 활용』, 한국직업능력개발원.
- 황성수·박라인(2015). “인적자본기업패널(HCCP) 조사 참여 기업들의 HRD-Index 현황 분석”, HRD Review 18권 5호.

일자리

◆ 2020년 1월 고용동향

- 경제활동인구는 전년동월대비 49만 7,000명 증가, 비경제활동인구는 15만 1,000명 감소, 취업자 수는 56만 8,000명 증가, 실업자는 7만 1,000명 감소

그림 1. 경제활동인구 구조



표1. 주요 고용지표

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

		2019. 1		2019. 12			2020. 1	
				증감	증감률		증감	증감률
15세 이상 인구		44,319	44,661	345	0.8	44,665	347	0.8
경제활동인구		27,455	28,095	513	1.9	27,952	497	1.8
취업자	전체	16,864	16,566	-168	-1.0	16,713	-151	-0.9
	남자	26,232	27,154	516	1.9	26,800	568	2.2
	여자	15,100	15,515	203	1.3	15,324	224	1.5
	상용근로자	11,132	11,638	312	2.8	11,476	344	3.1
	임시근로자	13,923	14,575	641	4.6	14,586	664	4.8
	일용근로자	4,455	4,706	34	0.7	4,423	-32	-0.7
	고용원 있는 자영업자	1,429	1,409	-131	-8.5	1,367	-62	-4.3
	고용원 없는 자영업자	1,614	1,436	-180	-11.1	1,450	-164	-10.1
	무급가족종사자	3,858	4,049	169	4.4	4,011	153	4.0
실업자	전체	953	979	-18	-1.8	962	9	1.0
	남자	1,224	942	-3	-0.3	1,153	-71	-5.8
	여자	693	536	-51	-8.6	626	-67	-9.7
비경제활동인구		530	406	48	13.4	526	-4	-0.8

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

자료: 통계청, 2020년 1월 고용동향, 경제활동인구조사 원자료.

- 2020년 1월 경제활동참가율은 62.6%로 전년동월대비 0.7%p 증가, 15~64세 고용률(OECD비교기준)은 66.7%로 전년동월대비 0.8%p 상승, 실업률은 4.1%로 전년동월대비 0.4%p 하락

그림2. 경제활동참가율, 고용률, 실업률

(단위: %)

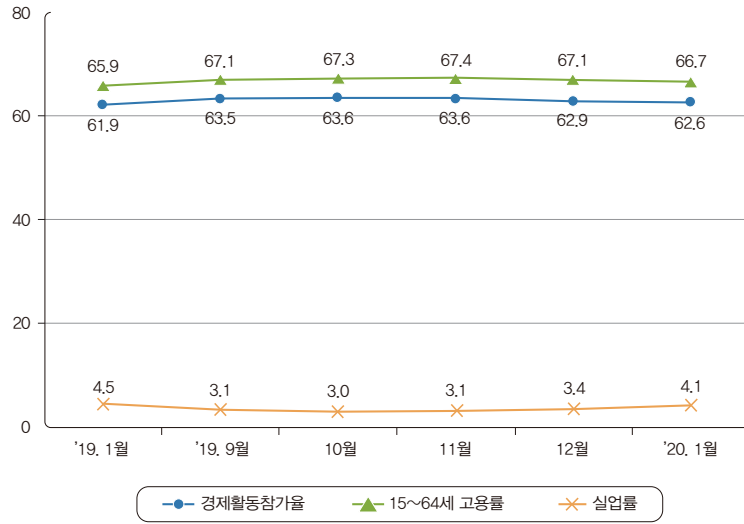


그림3. 15~29세 경제활동참가율, 고용률, 실업률

(단위: %)

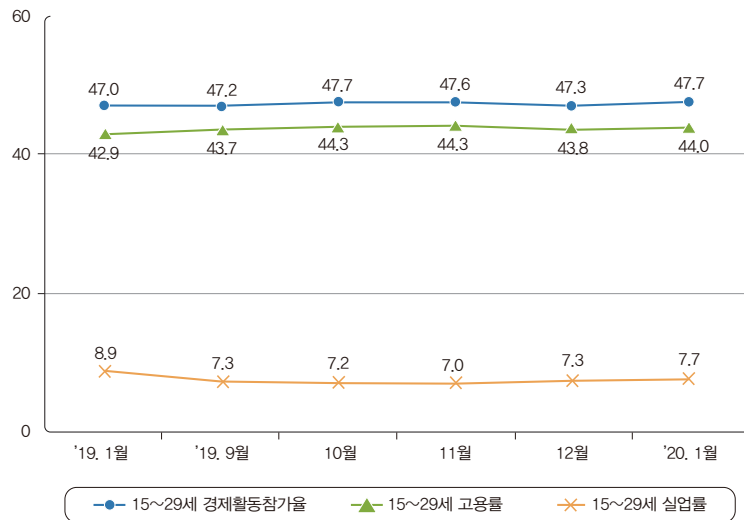


표2. 연령계층별 고용지표

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

		2019. 1	2019. 12	증감	2020. 1	증감
경제활동참가율	전체	61.9	62.9	0.7p	62.6	0.7p
	15~19세	8.6	7.9	0.4p	9.1	0.5p
	20~24세	48.0	47.4	0.2p	47.6	-0.4p
	25~29세	75.9	75.4	-1.2p	75.2	-0.7p
	30~39세	77.4	79.1	1.2p	78.9	1.5p
	40~49세	80.3	80	-0.8p	79.7	-0.6p
	50~59세	76.4	77.2	0.4p	76.7	0.3p
	60세이상	59.8	61.9	1.5p	61.1	1.3p
고용률	전체	29.2	33.1	3.5p	32.3	3.1p
	15~19세	59.2	60.8	0.7p	60	0.8p
	20~24세	7.5	7.4	0.6p	8.1	0.6p
	25~29세	43.1	42.9	0.3p	43.2	0.1p
	30~39세	69.9	70.7	0.1p	70.2	0.3p
	40~49세	75.2	77	1.3p	76.7	1.5p
	50~59세	78.3	78.4	-0.6p	78.1	-0.2p
	60세이상	74.2	75.5	0.5p	74.5	0.3p
실업률	전체	57.0	59.7	1.3p	58.7	1.7p
	15~19세	26.3	31.5	2.5p	29.1	2.8p
	20~24세	4.5	3.4	0.0p	4.1	-0.4p
	25~29세	11.9	6.9	-2.3p	10.6	-1.3p
	30~39세	10.1	9.5	-0.3p	9.3	-0.8p
	40~49세	7.9	6.1	-1.8p	6.6	-1.3p
	50~59세	3.0	2.7	-0.1p	2.9	-0.1p
	60세이상	2.6	1.9	-0.4p	2.0	-0.6p

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

자료: 통계청, 2020년 1월 고용동향, 경제활동인구조사 원자료.

◆ 정책

□ 고용노동부, 「국민취업지원제도」 시행(2019. 12. 23.)

- 고용보험 혜택을 받지 못하는 고용 취약계층의 취업지원을 위해 「국민취업지원제도」 시행('20. 下, 법 제정 후 추진)
 - 중위소득의 50%(18~34세는 120%) 이하 구직자에게 최대 6개월간 월 50만 원의 구직촉진수당 지급
 - 중위소득의 100%(18~34세는 소득무관) 이하 구직자에게 진로상담, 직업훈련, 창업지원, 구직활동지원 등 취업지원 서비스 제공
- 국민취업지원제도 대상별 지원사항

대 상	지 원 사 항
중위소득 50% 이하 구직자 18~34세의 경우, 중위소득 120% 이하 구직자	구직촉진수당 월 50만 원(최대 6개월)
중위소득 100% 이하 구직자 18~34세의 경우, 소득무관	취업지원 서비스(진로상담, 직업훈련, 구직활동지원 등)

□ 고용노동부, 「고령자고용법 시행령」 개정안 입법 예고(2020. 01. 31.)

- 고용노동부는 이직 예정인 노동자에게 재취업지원서비스를 의무적으로 제공해야 하는 기업 규모, 서비스를 제공해야 하는 노동자의 범위, 서비스의 내용 등을 정한 「고령자고용법 시행령」 개정안을 입법 예고
 - 지난해 4월 개정된 「고령자고용법」에 따라 올해 5월 1일부터는 1,000인 이상의 노동자를 고용한 기업은 이직 예정자에게 재취업지원서비스를 의무적으로 제공
- 의무이행 대상 기업 : 고용보험 피보험자의 수가 1,000명 이상 기업

〈 고용보험 가입 사업 및 재취업지원서비스 제공 실태 〉

(단위: 개소, %)

구분	전체	100미만	100~300 미만	300~500 미만	500~1,000 미만	1,000 이상
사업장수	2,308,327	2,288,681	14,744	2,425	1,532	945
비율	100.0	99.1	0.6	0.1	0.1	0.04
재취업지원서비스제공	1.1	1.0	4.5	8.2		19.5

※ 사업장수는 18년말 기준, 재취업지원서비스 제공은 19.6 사업체노동력조사 기준

○ 서비스 제공 대상 근로자

- 연령 : 50세 이상, 단 1년 미만 근속자 제외
- 기간제 근로자 : 원칙적으로 제외, 다만, 계약 갱신 등으로 재직기간이 3년 이상인 경우 서비스 제공 대상에 포함
- ※ 공사의 종료 등 이직자도 제외. 다만, 재직기간이 3년 이상인 경우 포함
- 이직사유 : 자발적 이직자, 본인 귀책사유에 따른 이직자는 제외

〈 2018년 1,000인 이상 사업의 피보험자격 상실자(50세 이상) 현황 〉

(단위: 명)

구분	전체 (1년 이상)	1~3년 미만	3년 이상			
				3~5년 미만	5~10년 미만	10년 이상
전체	109,376	58,632	50,744	15,101	15,221	20,422
개인사정에 따른 자진퇴사	32,802	21,436	11,366	4,449	4,086	2,831
사업장 이전 등에 따른 자진퇴사	1,270	416	854	178	206	470
근로자의 귀책사유에 의한 징계해고, 권고사직	1,389	651	738	276	241	221
계약만료, 공사종료	34,176	25,743	8,433	4,865	2,720	848
비자발적 사유	39,112	10,156	28,956	5,257	7,820	15,879

〈표 계속〉

폐업, 도산	388	82	306	69	139	101
경영상 이유에 따른 퇴사 (해고, 권고사직 등 포함)	26,165	8,633	17,532	4,229	4,682	8,621
정년	12,559	1,441	11,118	959	3,002	7,157
기타	627	230	397	76	148	173

○ 재취업지원서비스의 내용

- 진로·생애경력설계 : 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계
- 취업알선
- 교육훈련 : 재취업 또는 창업에 관한 교육(그 밖의 고용노동부장관이 재취업에 필요하다고 인정하는 서비스)

○ (제공 시기) 이직일(또는 이직 예정일) 직전 3년 이내 제공

○ (제공 방법) 사업주가 직접 서비스를 제공하거나, 전문기관에 위탁하여 제공

□ 행정안전부, 「청년공동체 활성화 사업」 개편(2020. 02. 17.)

○ 「청년공동체 활성화 사업」은 인구 감소지역에 청년들이 안정적으로 정착할 수 있도록 경제적 자립기반 조성을 지원하는 사업으로 청년 일자리 창출과 지역 불균형 해소를 위해 2017년 처음 시작

- 지원 자격은 만 39세 이하 청년으로 구성된 5인 이상의 법인 또는 단체이며, 신청 방법은 지역사회와 연계한 각종 활동과 성과목표를 담은 사업계획서를 행정안전부(www.mois.go.kr)로 제출

○ 행정안전부는 「청년공동체 활성화 사업」의 안정적 발전을 위해 올해 대폭 개편

- 청년공동체 활동을 지도하는 멘토에게 활동비를 지급하던 기존 간접 지원방식에서 청년

공동체 사업에 활동비를 지급하는 ‘직접 지원 방식’으로 변경

- 사업 종료 후 우수공동체에 인센티브도 제공
- 사업 참여 청년공동체 간 관계망을 형성하고 주요 활동을 홍보하는 사회관계망서비스(SNS) 운영

□ 고용노동부, 「국민과 함께하는 일자리 업무보고」 실시(2020. 02. 11.)

- 고용노동부는 2.11(화) 청와대 영빈관에서 2020년 「국민과 함께하는 일자리 업무보고」 실시
 - 이날 업무보고에서 ‘일자리 기회 확대’와 ‘일터 문화 혁신’의 두 가지 20년 핵심목표 제시
- 지역·산업이 주도하고 정부는 이를 뒷받침하면서 민간의 일자리 창출력 제고
 - 지역 노사민정이 주도적으로 일자리 모델을 발굴하고, 정부가 패키지로 지원하는 ‘상생형 지역 일자리’ 모델·사례 지속 확산(20년 8개 내외 지역 컨설팅 지원)
 - 지역의 현실을 가장 잘 아는 지자체가 지역 맞춤형 일자리 창출 계획을 세우고, 정부는 컨설팅, 재정지원을 통해 뒷받침하는 ‘지역·산업 맞춤형 일자리’를 지속 창출·확대
 - 지역 고용위기는 사후처방 중심에서 패키지형 선제대응으로 전환: 지역의 위기 징후 포착 시 지역의 산업정책과 연계하여 설계된 중장기 일자리 패키지 사업을 선정·지원 → 자생적 일자리 창출 유도

[지역 고용위기 선제대응 중심 지원체계]



- 신산업 육성과 주력산업 경쟁력 제고를 통해 새로운 분야에 일자리 기회를 확대하고, 지역·산업 거버넌스를 통해 국민 일자리로 연계
- 부처협업을 토대로 한 산업계가 필요로 하는 신산업·신기술 분야 인력양성으로 지역·산업 중심의 일자리 창출 뒷받침
- 그 간 부처 간 분절적으로 운영되어 중복·사각지대 문제가 있었던 21개 신기술 분야 인력양성 사업을 기술수준 및 훈련수요자 특성에 따라 차별화하고, 부처간 협업 방식으로 집중투자

[디지털 인력양성 사업의 대상별, 기능수준별 차별화]

고급인재 양성	융합형 실무인력 양성	디지털 경제로 전환·이동	산업계 인식 확산
▶ 석·박사급 인력 ▶ 전문·창의성 배양 ▶ 신기술 개발 주도, 혁신성장 견인	▶ 재직자 ▶ 신기술 실무 적용 역량 확보 ▶ 데이터 리터러시, 소통능력 향상	▶ 구직·전직예정자 ▶ 현재 일자리 보완·유지, 새로운 일자리로 이동 지원	▶ 다수 일반 국민 ▶ 기본지식, 최신 트렌드 학습 ▶ 신기술 불안·저항 해소, 국가적 아젠다화

- 더 많은 국민들이 일자리 기회 확대를 체감할 수 있도록 대상별 일자리 정책의 체감도를 높여 나가는 한편, 생산가능인구 감소 등의 인구변화에도 적극적으로 대응
 - (2030) 「역량개발-취업-근속」 단계별 핵심대책은 효과성을 높여 지속 추진, 정보제공·직업상담·취업알선 등 고용서비스 전달체계 강화
- ❶ (역량개발) 청년구직활동지원금 고용서비스 연계강화(5만 명), 일학습병행(3,555억)
 - ❷ (취업) 청년추가고용장려금 내실화(29만 명), 청년내일채움공제 확대(34.2만 명)
- (여성) 「임신·출산·육아」 지원확대 및 재취업 지원 강화를 통해 여성이 일하기 좋은 환경 조성 및 경력단절 예방

- ❶ (임신·출산) 출산전후·유사산휴가급여 인상(180 → 200만 원), ‘임신 중 육아휴직’ 허용, ‘임신기 근로시간 단축’ 확대(출퇴근시간 조정 등) 등 추진
- ❷ (육아) 부부 동시 육아휴직 및 급여 동시 지급, 한부모 근로자 육아휴직급여 인상*, 대·중소 상생형 직장어린이집 확충(’20년 10개 추가)
* (첫 3개월) 통상임금 80% 상한액 150만 원 → 통상임금 100%, 상한액 250만 원
- ❸ (재취업 지원) 경력단절여성 일자리 정보 통합·구축, 새일센터를 통한 맞춤형 「직업상담-직업훈련-취·창업 알선」 확대 등

– (5060) 정년 이후 계속고용 자율적 확산 및 활발한 취업·창업 뒷받침

- ❶ (경력진단) 업·직종별(제조업생산직, 서비스직 등) 생애경력설계서비스 신설 및 지원 확대(19년 3만 명 → 20년 4만 명)
- ❷ (계속고용) 계속고용장려금 지원(9천명, 246억 원), 생애경력설계서비스 확대(3만 → 4만 명), 주요 업종 고령자 고용 매뉴얼 개발·보급
- ❸ (재취업지원) 1,000인 이상 기업 재취업지원서비스 의무화(’20. 5월~), 50·60세대의 다양한 경력을 활용한 경력형 일자리 확대(19년 3천 명 → 20년 5천 명)

– (장애인) 장애 유형(발달, 지체장애 등)을 고려한 취업지원 강화 및 공공부문·대기업 일자리 확대, 저임금 문제 개선 등 일자리 질 제고 

(작성: 이지은 한국직업능력개발원 전문연구원)

직업교육 / 직업능력개발

I. 직업교육/직업능력개발 동향

◆ 2019년 교육통계연보

- 고등학교단계 직업교육기관의 학교 수와 학생 수는 공업고등학교가 학교 수 194개, 학생 수 103,978명으로 가장 많음.

표 1. 고등학교단계 직업교육기관의 계열별 학교 학생 현황

(단위: 개교, 명)

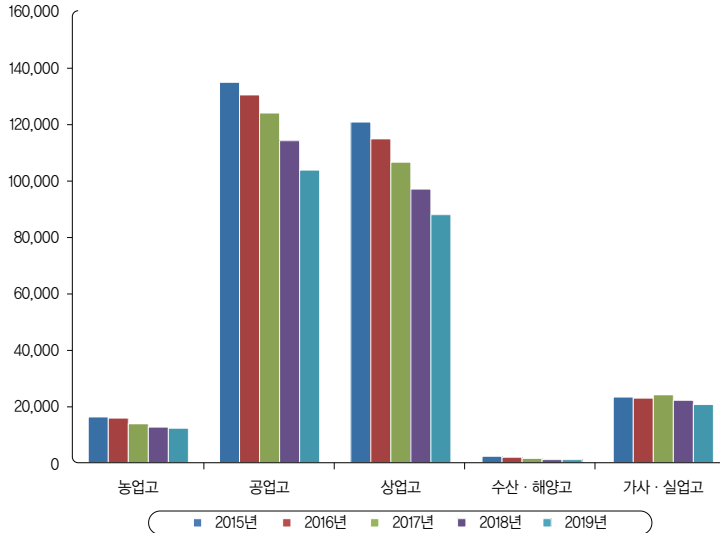
연도	농업고		공업고		상업고		수산·해양고		가사·실업고	
	학교 수	학생 수	학교 수	학생 수	학교 수	학생 수	학교 수	학생 수	학교 수	학생 수
2015	38	16,564	197	135,146	184	121,222	8	2,522	46	23,769
2016	37	16,152	195	130,463	185	115,303	8	2,408	46	23,341
2017	35	14,146	195	124,130	178	106,696	7	1,983	50	24,386
2018	35	13,151	195	114,447	176	97,380	7	1,684	50	22,664
2019	36	12,632	194	103,978	174	88,137	7	1,499	52	21,085

자료: 교육부·한국교육개발원, 교육통계연보(각 연도)

- 최근 5년(2015~2019)간 직업교육 특성화 고등학교의 재학생은 지속적으로 감소해오고 있음. 2017년에 재학생 수가 반등했던 가사·실업고의 학생 수도 2018년부터 다시 감소하는 것으로 나타남.

그림 1. 고등학교단계 직업교육기관의 계열별 학생 수 추이(2015~2019년)

(단위: 명)



- 중학교 졸업자의 수는 464,717명으로 2018년 457,771명에 비해 소폭 상승하였음. 또, 2019년 일반고등학교 진학자는 334,083명이며, 이는 전체 고등학교 진학자의 72.1%로 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났음.

표 2. 중학교 졸업자의 진학 상황

(단위: 명, %)

연도		졸업자	진학자					
			합계	일반고	특성화고	특목고	자율고	기타
2015	학생 수	587,834	586,341	418,576	105,742	21,265	36,509	4,249
	비율	—	100.0	71.4	18.0	3.6	6.2	0.7
2016	학생 수	593,614	592,075	427,554	103,799	21,601	35,254	3,867
	비율	—	100.0	72.2	17.5	3.6	6.0	0.7

〈표 계속〉

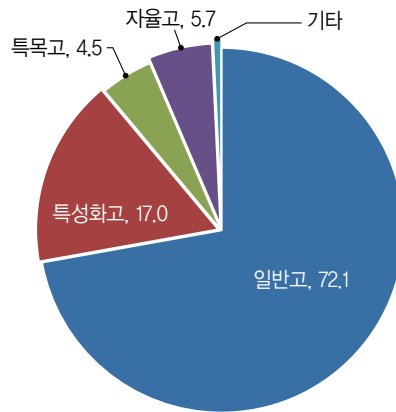
국내 동향

2017	학생 수	522,987	521,591	371,993	94,148	21,250	30,872	3,328
	비율	—	100.0	71.3	18.1	4.1	5.9	0.6
2018	학생 수	457,771	456,407	323,236	81,894	21,102	27,081	3,094
	비율	—	100.0	70.8	17.9	4.6	5.9	0.7
2019	학생 수	464,717	463,130	334,083	78,630	20,993	26,458	2,966
	비율	—	100.0	72.1	17.0	4.5	5.7	0.6

자료: 교육부 · 한국교육개발원, 교육통계연보(각 연도)

- 특성화고에 진학한 비율은 17.0%로 2018년의 17.9%에 비해 감소하였고, 특목고에 진학한 비율 역시 4.6%에서 4.5%로 감소함.

그림 2. 2019년 중학교 졸업자의 진학 계열별 현황



(단위: %)

- 산업수요맞춤형 고등학교(마이스터고)의 2019년 학생 수는 17,754명으로 전년 대비 약간 감소함.

- 산업수요맞춤형 고등학교(마이스터고)는 2019년 총 47개교로 전년 대비 1개교 증가하였으나, 학급수는 943개로 전년 대비 4개 감소함.

표 3. 산업수요맞춤형 고등학교(마이스터고) 현황

(단위 : 개교, 개, 명)

연도	학교 수				학급수				학생수			
		국립	공립	사립		국립	공립	사립		국립	공립	사립
2015	40	5	30	5	880	174	573	133	17,502	3,473	11,117	2,912
2016	42	5	32	5	904	174	601	129	17,618	3,468	11,486	2,664
2017	45	5	35	5	948	172	651	125	18,492	3,414	12,633	2,445
2018	46	5	36	5	947	170	652	125	18,105	3,353	12,314	2,438
2019	47	5	37	5	943	168	650	125	17,754	3,292	12,056	2,406

자료: 교육부 · 한국교육개발원, 교육통계연보(각 연도)

□ 일반대학의 졸업자 수는 323,883명으로 전년도에 비해 증가했으나 전문대학은 166,327명으로 전년에 비해 감소한 것으로 나타남.

○ 고등교육기관 전체에서 차지하는 일반대학 졸업자의 비율은 49.6%, 전문대학 졸업자의 비율은 25.5%이고, 전문대학 졸업자 비율은 전년과 동일한 수준임.

표 4. 일반대학 - 전문대학 졸업자 수 변화

(단위 : 명, (%))

연도	고등교육기관전체	일반대학	전문대학
2010	628,689(100.0)	279,603(44.5)	190,033(30.2)
2011	653,118(100.0)	293,967(45.0)	188,216(28.8)
2012	665,057(100.0)	298,727(44.9)	188,468(28.3)
2013	657,013(100.0)	294,952(44.9)	184,817(28.1)
2014	667,056(100.0)	301,606(45.2)	183,557(27.5)
2015	680,698(100.0)	322,413(47.4)	182,424(26.8)
2016	685,089(100.0)	334,643(48.8)	178,482(26.1)
2017	678,476(100.0)	335,367(49.4)	171,210(25.2)
2018	660,751(100.0)	323,735(49.0)	168,780(25.5)
2019	653,388(100.0)	323,883(49.6)	166,327(25.5)

자료: 교육부 · 한국교육개발원, 교육통계연보(각 연도)

II. 정책

□ 교육부, 2020년 3월부터 마이스터고 고교학점제 시행(2020. 3. 2.)

- 교육부(부총리 겸 교육부장관 유은혜)는 「2020학년도 마이스터고 학점제 도입 방안」(2019년 8월 발표)에서 안내한 것처럼, 2020학년도 3월 새 학기의 시작과 함께 마이스터고*(51개교)부터 처음으로 고교학점제**를 시행

* 전문적인 직업교육의 발전을 위하여 산업계의 수요에 직접 연계된 맞춤형 교육과정 운영을 목적으로 하는 ‘산업수요 맞춤형 고등학교’

** 진로에 따라 다양한 과목을 선택 이수하고, 누적 학점이 기준에 도달할 경우 졸업을 인정받는 교육과정 이수 운영 제도

- 이후 2022학년도에 특성화고 도입, 일반고 등에 부분적으로 고교학점제를 도입하고, 2025학년도에는 전체 고교를 대상으로 본격 시행할 예정

- 학점제 도입으로 마이스터고 학생들의 교육과정 선택권이 확대되면서, 학과 내 세부전공을 통한 전문화된 인재, 타 학과 과목 수업 등을 통한 융·복합형 인재로 성장하여 취업 가능한 기업의 폭이 확대될 것으로 기대

〈 마이스터고 고교학점제 도입 전후 비교 〉

구분	고교학점제 학사제도		비고
	적용 전 (2019학년도)	적용 후 (2020학년도)	
총 이수 학점	204단위	192학점	• 교과 및 창의적 체험활동에서 학점 배당 기준 범위 내에서 학교 자율적으로 이수 학점 편성(단, 필수이수단위 준수)
1학점 수업량	17회	16회	
최소 성취수준 미도달 보충	미적용	과목별 최소 성취수준에 미도달할 경우, 보충학습 과정 이수 여부를 학교생활기록부에 기재	• 전문교과Ⅱ 실무과목에 한하여 적용
부전공 인정	기준 없음	타학과 과목 24학점 이상 이수 시 부전공으로 인정	
학교교육과정 위원회	산업계 인사 참여 구제적 기준 없음	산업계 인사가 20%이상 참여할 것을 권장	

※ 2020학년도 마이스터고 1학년부터 연차적으로 적용됨

□ 교육부, 2020년 전문대학 혁신 지원사업 기본계획 발표(2020. 2. 14.)

- 교육부(부총리 겸 교육부장관 유은혜)는 미래 고등직업교육 수요에 대응하고, 자율적인 혁신으로 대학 전반의 경쟁력을 강화하기 위한 「2020년 전문대학 혁신 지원사업 기본계획」을 2월 14일(금)에 발표
- 이 사업은 2019년 3월부터 2021년 2월(총 3년)까지 자율개선대학*(87개), 역량강화대학**(10개), 후진학선도 전문대학*** (25개, 올해 신규 10개교 포함)에 일반 재정을 지원하는 것으로, 올해 2년 차에 해당
 - * I 유형(자율협약형) : 대학의 중장기 발전계획에 따른 자율적 혁신기반 구축
 - ** II 유형(역량강화형) : 대학 적정규모화 유도 및 특화 발전 지원(입학정원 7% 감축 조건)
 - *** III 유형(후진학선도형) : 지역주민, 재직자 등 수요자 맞춤형 단기 비학위 프로그램
- 2020년 사업비는 전년 대비 1,000억 원이 늘어난(34.4%) 3,908억 원으로, 전문대학의 자율적 발전을 꾀하는 동시에, 4차 산업혁명에 대비해 미래 신산업 수요에 부응하는 인재를 육성하고, 평생 직업교육기관의 기능을 강화할 계획
- 후진학선도 전문대학은 3~5월 중 권역별로 총 10개교를 신규로 선정하여, 더 많은 전문대학이 지역거점직업교육센터로서 지자체 등과 연계·협력해 성인 학습자(재직자, 지역주민, 취약계층 등)를 대상으로 맞춤형 단기 비학위 과정을 설치할 수 있도록 지원할 계획

□ 교육부, 산학협력 대학 주요 지원계획 발표(2020. 1. 31.)

- 교육부(부총리 겸 교육부 장관 유은혜)는 1월 31일(금) 일반대·산업대를 대상으로 하는 2020년 산학협력 대학 주요 지원계획을 발표하고, 올해 예산 증액(총 예산 3,166억 원)에 따른 신규(추가) 지원 대학 선정계획을 포함한 각 사업별 추진 일정과 산학협력정책의 중점 추진 방향을 안내
- 올해로 4년차를 맞은 사회맞춤형 산학협력 선도대학 육성사업(이하 LINC+사업)성과를 지

속 확산해 나가는 한편, 대학과 기업의 연계·협력을 더욱 내실화하여 신산업 및 핵심 산업 분야의 경쟁력 제고를 지원

※ LINC+ : Leaders in Industry-university Cooperation +

- 또한, 4차 산업혁명 혁신선도대학(20개교), 대학 내 산학연협력단지 조성(2개교), 대학 창의적 자산 실용화 지원(6개교) 신규 선정 등 지원규모 확대
- 후아울러 대학이 보유한 기술의 사업화를 활성화하고 산학 간 개방형 혁신을 촉진하기 위해 「산학협력법」 상 규제를 완화

〈 사업별 주요사항 〉

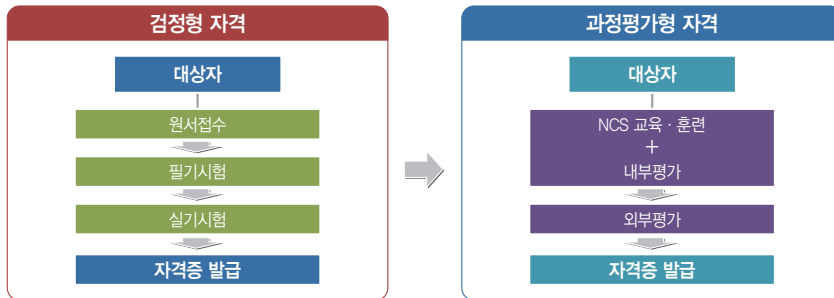
LINC+ (17~21)	산학협력 고도화형	• (내용) 대학 체질 개선을 통한 산업 선도형 대학 육성 ※ 기업기술개발지원, 공동장비구축, 산학연계 교육과정, 창업교육 지원 등 • (예산) 2,421억 원(교당 평균 44억 원) ※ 329억 원 ↑ • (평가) 기존 대학(55개교) 연차평가
	사회맞춤형학과 중점형	• (내용) 기업 맞춤형 교육과정 개발·운영 및 해당 산업체 채용 연계 지원 • (예산) 304억 원(교당 평균 15억 원) ※ 64억 원 ↑, 협약반 20개 신규 개설
4차 산업혁명 혁신선도대학 (18~21)		• (내용) 문제해결형 인재양성을 위한 교육과정·방법·환경 혁신 지원 • (예산) 400억 원(교당 10억 원) ※ 200억 원 ↑ • (평가) '18·'19 선정 대학 연차평가(20개교), '20년 신규 대학 선정(20개교)
대학 내 산학연 협력단지 조성 (19~23)		• (내용) 대학 내 유휴부지와 시설을 활용하여 유망기업을 대학 내 유치 • (예산) 80억 원(교당 20억 원) ※ 40억 원 ↑ • (평가) '19 선정 대학 연차평가(2개교), '20년 신규 대학 선정 (2개교)
대학 창의적 자산 실용화 (18~22)		• (내용) 대학 보유 기술 실용화 지원 • (예산) 265억 원(교당 평균 11억 원) ※ 100억 원 ↑ • (평가) '18 선정 대학 단계평가(18개교), '20년 신규 대학 선정(6개교)

□ 고용노동부, 과정 평가형 국가기술자격 교육·훈련과정 선정(2020. 1. 28.)

- 고용노동부(장관 이재갑)는 1월 28일 2020년 과정 평가형 국가기술자격 취득을 위한 교육·훈련과정을 운영할 수 있는 기관을 공고
 - － (도입 배경) 산업 현장의 ‘일’을 중심으로 직업 교육·훈련과 자격이 유기적으로 연계될 수 있는 방안의 하나로 도입(2015년~)

- (정의) 국가직무능력표준(NCS) 기반의 교육·훈련과정을 이수한 후 평가를 거쳐 합격 기준을 충족한 사람에게 국가기술자격을 부여하는 제도(국가기술자격법 제10조)

※ 검정형 자격 총 542개 종목 중 159개 종목을 과정 평가형과 병행 운영



- 2020년도 과정 평가형 자격 교육·훈련과정은 총 438개 기관에서 1,187개 과정이 선정, 특히 직업계 고등학교 졸업생의 취업률 제고를 위하여 직업계고의 산업기사 자격 취득과정을 대폭 확대(95과정 → 197과정)
- 과정 평가형 자격 과정을 운영하는 기관은 각 종목별 '교육·훈련과정 편성 기준'을 충족하여 교육·훈련을 진행하면서 자체적으로 교육·훈련생을 대상으로 '내부 평가'를 실시해야 하며, 고용노동부 및 한국산업인력공단은 과정 평가형 자격제도의 질 관리를 위해 모든 교육·훈련기관을 대상으로 '외부 평가' 및 정기적 점검(모니터링)을 진행

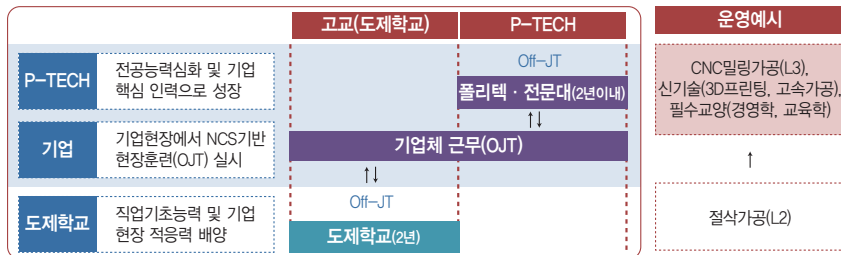
□ 고용노동부·한국산업인력공단, '고숙련 일학습병행(P-TECH)' 참여 대학 확대 (2020. 1. 15.)

- 고용노동부(장관 이재갑)와 한국산업인력공단(이사장 김동만)은 1월 15일 도제학교 졸업생들에게 전문학사까지 계속해서 지원하는 '고숙련 일학습병행(P-TECH)*' 참여 대학이 2020년도에는 35개 대학으로 확대되었음을 발표

* P-TECH : Pathways in Technical Education, oriented Convergent High-technology

- (개요) 산학 일체형 도제학교 졸업자를 대상으로 폴리텍 · 전문대 등과 연계하여 실시하는 고속련 기술융합형 훈련과정(2년 내외, 전문학사)
- (훈련 과정) 고교단계 교육 훈련과정과 연계하여 미래 산업 수요 변화에 대응하여 융합형 · 최신 기술 위주(3차원 프린팅, 사물 인터넷 등)로 편성
- (운영 방식) 주간에 소속 기업에서 현장 훈련을, 주말 · 야간 등에 인근 폴리텍 · 전문대학 등에서 이론 및 최신 기술 중심 교육을 병행

〈 사업별 주요사항 〉



- 2017년에 시작한 고속련 일학습병행은 2019년 말 현재 23개 대학(38개 학과)에서 도제학교 졸업생 약 1,400명이 참여하고 있으며 이번 신규 운영 대학(18개 학과) 선정으로 600여 명이 새로이 참여
- 고교부터 일학습병행을 시작한 도제학교 학생들이 졸업 후에도 전문 지식과 기술을 계속해서 높일 수 있도록 전문대학의 참여를 적극적으로 유도해 나갈 예정이며, 기술 인력으로 크고자 하는 학생들이 자신의 전문 분야에서 일과 학습을 병행하면서 경력 개발을 쌓아갈 수 있도록 다양한 방안들도 강구 

(작성: 금예진 한국직업능력개발원 연구원)

사람이 희망입니다.

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제22권 4호 (2019.12)	시론		미래 환경 변화와 인적자원개발	고영선
	이슈 분석		사회적 보호로서의 직업능력개발	김안국
			기술 환경변화에 대응하는 인적자원개발정책 발전 과제	황규희
			북한 인적자원개발의 새로운 접근 － 인적자본에서 사회적 자본으로의 전환 －	이상준
			미래인재 양성을 위한 고등교육 혁신 － 고등교육 환경 변화와 대학의 대응 －	백원영
			대학의 연구개발과 인력양성	박기범
			미래 환경변화에 대응한 중소기업 인적자원개발	김세종
	글로벌 이슈&리포트		호주 주직 지원 서비스의 한계와 개혁방안	이대원
			프랑스 직업교육 제도 개선 방향 － 미래 일자리 선택의 자유를 위한 법 제정을 중심으로	최현아
			미국의 외국인 유학생 유치 현황 및 유학생의 노동시장 진출	민숙원
	조사・통계 브리프		일반계고 및 직업계고 학생들의 인식 변화	윤종혁
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
직업교육/ 직업능력개발		정책 및 통계	박라인	
제22권 3호 (2019.09)	시론		OECD 주요국의 인재개발정책에서 본 시사점	최종인
	이슈 분석		프랑스의 직업교육훈련: 제도와 최근 변화	김안국
			Industry 4.0에 대응한 독일 직업교육훈련제도의 최근 변화	이동임
			미국의 직업교육과 인재개발	이민욱
			캐나다의 인재개발 정책 동향 및 시사점	문한나
			네덜란드의 직업교육훈련과 정책 동향	정지은
			핀란드의 인재개발 시스템과 정책 동향	전승환
	글로벌 이슈&리포트		프랑스 직장에서 일과 삶의 균형을 위한 노력	최현아
			미국 위스콘신주의 교사 노동조합 개혁과 학교시스템의 변화	양민석
			오스트리아의 VET와 정책 피드백 메커니즘	문한나・박상오
	조사・통계 브리프		서비스업과 제조업에 대한 숙련전망	김봄이
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	박라인

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제22권 2호 (2019.06)	시론		포용적 성장을 위한 인적자원개발의 전제 조건	송해덕
	이슈 분석		포용적 복지와 인적자본의 선순	남재욱
			학생들의 미래 경쟁력을 위한 고교 직업교육	임 언
			현장 기반의 직업능력개발 성과와 과제	박종성
			진로지원 시스템 현황과 개편 과제	정윤경
			포용과 성장을 위한 학교혁	이종재 · 김영식
			고등교육의 특성화 강화	채재은
	글로벌 이슈&리포트		덴마크 노동시장의 난민 유입에 따른 정부의 사회 통합 정책	조장은
			프랑스 청년층의 해외유학 동향 : 에라스무스 교환학생제도, 신직업 이동 정책?	하정임
			고등교육과정의 취업 기여도 측정에 관한 호주의회 보고서 (Inquiry into school to work transition)	이대원
	조사 · 통계 브리프		국내 신규 박사의 양성과 진로	송창용 · 김혜정
동향	일자리	정책 및 통계	이지은	
	직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	박라인	
제22권 1호 (2019.03)	시론		좋은 일자리와 직업능력개발	나영선
	이슈 분석		혁신적 포용국가와 사회정책 주요 이슈	남재욱 · 반가운
			한 사람도 소외됨 없는 모든 국민의 진로지도 시스템 혁신	이지연
			산학일체형 도제학교의 주요 성과와 이슈 및 개선 방안: 설문조사 결과를 중심으로	안재영
			혁신형 중소기업의 인적자원개발 사례	김미란
			4차 산업혁명 시대의 직업능력개발 대응 방향	김철희
			초연결망사회 환경과 직업윤리	김수원
	글로벌 이슈&리포트		미국 위스콘신 주의 교육재정 구조	양민석
			일본 전문직대학의 제도와 특징	김영종
			호주 직업교육 관련 정부 서비스 통계	이대원
	조사 · 통계 브리프		기업의 채용방식, 교육훈련 수요 · 투자의 변화와 최저임금의 영향	황성수 · 박라인
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	박라인

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역	제목	집필자
제21권 4호 (2018.12)	시론	낮은 노동시장, 미래의 노동시장 그리고 교육훈련	박영범
	이슈 분석	고졸 취업자의 노동시장 정착 현황 및 과제	김성남
		일학습병행은 경력개발에 효과적인가?	김대영
		지능정보사회를 대비한 특성화고등학교의 직업·진로교육 개선 방향과 과제	정윤경·나현미·김나라
		한국형 국가역량체계(KQF)의 노동시장 활용 가능성 진단과 과제	이동임
		교육과 일자리 연계: 개인의 욕망과 사회적 제약	김안국
	글로벌 이슈&리포트	미국의 공교육 평가제도: 학교 책무성 기제(School Accountability)에 관하여	최지은
		개인의 직업경로관리에 주안점을 둔 교육훈련개발계좌(CPF) 조치	하정임
		글로벌한 미래에서의 성공을 위한 직업교육 방향	이대원
		'외로움'에 대한 영국 정부의 접근과 정책적 함의	윤혜준
	조사·통계 브리프	우리나라 20대 청년층의 사회적 자본과 건강	김호진·신동준
	동향	일자리	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	박라인
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	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	박라인

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
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 변형	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	
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

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
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	주취정
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 제조기계기사(Industriemechaniker/-in) 훈련 과정	정미경
	조사・통계 브리프		청년층 근로자의 근로환경, 교육훈련 참여 및 직무태도 분석	황승록・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(MOA)」 개정과 직업훈련 및 성인교육 제도의 변화 동향	양채원	
		유럽 2020(Europe 2020) 프로젝트와 프랑스의 직업훈련 전략	최현아	
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

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
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	김영종
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 절벽		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 탓에 걸린 중국: 현황과 대응 전략	장상윤
			호주 견습생제도의 변화	이대원

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
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	이정욱
	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
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	박라인・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

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
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
	정책 해설		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
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	주휘정
	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	

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
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		과학교 · 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
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 국가직업자격증제도	장상윤
			영국의 직업교육 제도 개혁에 대한 동향	장익현

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 드리고자 '도서회원제'를 운영하고 있으니, 관심 있는 분들의 많은 참여를 바라며, KRIVET 간행물의 구독을 원하시는 분은 도서회원제를 적극 활용하시기 바랍니다.

1. 회원에 대한 서비스

- (1) 1년간 본원에서 발간하는 배부 가능한 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 > 구독회원안내)

4. 연회비

A형 회원	200,000원	기본연구보고서(40종 내외), 정기간행물 일체
B형 회원	100,000원	기본연구보고서(20종), 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 홍보팀(1210호)

(전화 : 044-415-3850, E-mail : books@krivet.re.kr)

한국직업능력개발원 홈페이지 <http://www.krivet.re.kr>

한국직업능력개발원 대국민 연구과제 제안 공모

한국직업능력개발원 연구 분야에 국민 여러분의 의견을 적극적으로 반영하고자 합니다.

미래 인적자원개발, 중등직업교육 및 평생직업교육, 직업능력개발(직업훈련), 국가역량체계 및 자격제도, 진로교육 및 진로체험, 교육훈련-노동시장 간 연계, 글로벌 직업교육훈련 등의 분야에 대하여 참신한 연구주제를 공모하오니 많은 참여를 바랍니다.

한국직업능력개발원 홈페이지(www.krivet.re.kr, 고객참여 ▶ 연구과제제안)에서 누구나 자유롭게 제안할 수 있습니다.

관련문의: 044-415-3556

한국직업능력개발원

주소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동(D동)

전화 044-415-5000, 5100

팩스 044-415-5200

홈페이지 www.krivet.re.kr