

THE HRD REVIEW

2020

JUNE

직업과 인력개발

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

제23권 2호 통권 105호 / ISSN 1228-8926

진로교육과 직업 연구

● 시론

미래 세대를 위한 진로·직업 교육

● 이슈 분석

대학생 및 성인의 진로 특성 분석

청년 일자리 미스매치 대응을 위한 대학 교수

진로지도 역량 및 정책 지원 방안 요구분석

맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구

청년 자기고용 직업 연구 -교육훈련과 커리어 패스-

● 특별기고

직업계고 고교학점제 교육과정 편성·운영 측면의
쟁점과 개선 과제

● 글로벌 이슈 & 리포트

시골 지역 공립학교의 교장 수급 문제

- 미국 위스콘신 주를 중심으로

국외 전직지원 서비스 유형과 동향

● 조사·통계 브리프

당신은 고등학교 시절 희망했던 직업에 종사하고
계십니까?

● 국내 동향

일자리

직업교육 / 직업능력개발



한국직업능력개발원

KRIVET 모바일홈

THE HRD REVIEW

제23권 2호(통권 105호)

인쇄 | 2020년 6월 9일

발행 | 2020년 6월 15일

등록 | 제16-1681호 (1998. 6. 11)

ISSN | 1228-8926 (비매품)

발행인 | 나영선

발행처 | 한국직업능력개발원

편집위원회 | 황성수(위원장), 김대영, 김인엽, 김종욱, 남재욱, 류기락, 윤혜준, 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

미래 세대를 위한 진로·직업 교육 윤인경	2
--------------------------	---

이슈 분석

대학생 및 성인의 진로 특성 분석 이재열	8
청년 일자리 mismatch 대응을 위한 대학 교수 진로지도 역량 및 정책 지원 방안 요구분석 이민욱	34
맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구 박천수	58
청년 자기고용 직업 연구 -교육훈련과 커리어 패스- 한상근 · 정윤경	80

특별기고

직업계고 고교학점제 교육과정 편성·운영 측면의 쟁점과 개선 과제 안재영	98
---	----

글로벌 이슈 & 리포트

시골 지역 공립학교의 교장 수급 문제 - 미국 위스콘신 주를 중심으로 양민석	122
국외 전직지원 서비스 유형과 동향 문한나	134

조사·통계 브리프

당신은 고등학교 시절 희망했던 직업에 종사하고 계십니까? 윤혜준 · 윤종혁	154
---	-----

국내 동향

일자리	178
직업교육 / 직업능력개발	194

미래 세대를 위한 진로·직업 교육

윤인경 한국교원대학교 명예교수, 한국직업교육학회 회장

현대 사회에서 진로와 직업은 개인의 삶의 질을 결정하는 중요한 요소이다. 따라서 빠르게 변화하는 직업세계에 대응하기 위해서는 진로·직업 교육을 일부 학생을 대상으로 하는 교육이 아닌 한 사람도 소외되지 않도록 ‘모든 학생을 위한 교육’으로 전환할 필요가 있다. 특히 4차 산업 혁명, 저출산·고령 사회의 도래와 함께 1997년대 IMF, 2000년대 세계 금융 위기, 최근의 코로나19 감염 등과 같이 우리의 일상생활과 직업생활에 영향을 끼치는 예측 불가능한 요인들의 등장은 진로·직업 교육에 대한 요구를 더욱 증가시키고 있으므로 이에 대처하기 위한 중·장기적 차원에서의 대처가 필요하다. 이에 본고에서는 우리나라의 진로·직업 교육의 변천을 통해 향후 미래 세대를 위한 지속가능한 진로·직업 교육의 정책 방안을 제안하고자 한다.

우리나라에서의 진로교육은 1980년대 제4차 교육과정 개정 시기부터 시작되었으며, 1987년 제5차 교육과정 개정 시 실업·가정 교과에 해당하는 기술, 가정, 농업, 공업, 가사 등의 과목에서 관련된 직업세계에 대한 이해를 돕는 내용이 교육과정에 반영되었다. 그 후 1997년 제7차 교육과정에서 고등학교 선택과목으로 「진로와 직업」, 2009 개정 교육과정에서 중학교 선택과목으로 「진로와 직업」 과목이 신설되었다. 한편 제5차 교육과정 총론에서 진로교육(국가사회 8대 강조사항)이 제시되었으며, 제7차 교육과정부터 2015 개정 교육과정에 이르기까지는 범교과 학습으로 진로교육이 지속적으로 반영되는 등 학교 교육과정에서의 진로교육이 지속적으로 강조되어 왔다¹⁾.

특히 2013년에는 ‘자유학기제 정책’을 발표하여 중학생들이 한 학기 동안 다양한 진로탐색 활동을 통해 자신의 꿈과 끼를 발견하고 자신의 진로를 설정하는 데 도움이 되도록 하였으며,

1) 제6차 교육과정의 총론에서는 근로정신함양 교육이 제시되었음.

2015년 「진로교육법」 제정(2015년 12월)을 통해 명실상부 법제화에 기초한 진로교육을 실행할 수 있는 도약의 발판이 마련되었다.

이와 같이 교육과정 변천 과정에서 진로교육과 관련된 내용이 반영되고 여러 정책과 「진로교육법」 제정 등의 노력에도 불구하고, 여전히 학교에서의 진로교육은 실과(기술·가정) 교과군에 속한 과목들을 중심으로 제한적으로 이루어지고 있다. 즉, 초·중·고등학교에서 전 학생과 전 교과를 대상으로 ‘진로인식-진로탐색과 진로설계-진로준비’를 위한 교육이 체계적으로 이루어지지 않고 있으며, 진로교육에 대한 교사의 인식과 자질 등에도 많은 한계가 있다.

한편 1899년 상공학교의 설립을 한국 직업교육의 효시라고 본다면, 우리나라의 직업교육은 120년이 넘는 역사를 가지고 있고, 학교명칭은 실업계고등학교, 전문계고등학교를 거쳐 현재는 특성화고등학교로 불리고 있다. 1958년 제1차 교육과정부터 고등학교 수준에서 농업, 공업, 상업, 수산, 가정(가사·실업) 분야의 전문교육을 실시하도록 하였으며, 이후 산업구조와 함께 지속적으로 변화되어 왔다. 1996년 「신직업교육체제 구축 방안」(국가개혁위원회, 1996)을 기점으로 그 성격과 기능이 변화되었다. 즉, 중등직업교육은 산업체 현장에서 전문기능인력을 양성하는 교육을 중심으로 이루어졌으나, 「실업계고등학교 육성 대책」(2000. 1.) 이후부터는 평생직업교육의 개념을 강조하면서 고졸 수준의 기능인력 양성과 중견기술자 및 전문기술자 양성을 위한 직업기초교육을 동시에 추구하였다. 그리고 「실업교육 발전을 위한 실천방안」(2001. 4.)에서 직업교육의 발전을 위한 복선형 학제 실시, 대학수능시험에 ‘직업탐구 영역’ 신설, 실업계고등학교 학생을 위한 장학금 수혜 및 병역 혜택 부여 등의 방안을 발표하였다. 그리고 「직업교육체제 혁신방안」(대통령자문 교육혁신위원회, 2005. 9.)을 통해 모두를 위한 직업교육, 직능 지향의 열린 직업교육체제, 학교에서 일터로, 일터에서 학교로의 원활한 이행을 기본으로 한 일-학습-삶이 하나 되는 교육을 비전으로 설정하였다.

이와 같이 우리나라의 직업교육은 사회 및 산업의 변화에 따라 다양한 정책과 방안이 실행되어 왔다. 그러나 산업구조 변화에 대한 대응 미흡, 노동시장 변화에 따른 일자리 수급 불균형, 학력에 따른 임금 격차로 인한 사회 전반적인 직업교육에 대한 부정적인 인식, 교육과정의 경직성 등이 직업교육의 문제점으로 제기되어 왔다.

이와 같은 문제점을 해결하기 위해 현재 적용 중인 2015 교육과정 개정에서는 종전의 5개

제열을 17개 교과군으로 재구조화하고, 직무중심의 NCS를 기반으로 교육과정을 개정하였으며, 2022년부터 직업계고 학점제의 전면 도입을 위해 진로·적성에 따라 교과목을 선택해 이수할 수 있도록 학사제도를 개선하고, 변화하는 직업 환경에서 학생들의 적응도를 높일 수 있는 교육을 제공하기 위해 전공 간, 교육기관 간 장벽을 낮추는 등 다양한 방안을 논의하고 있다.

이상과 같은 내용을 기반으로 향후 우리나라 진로·직업 교육의 방안을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 모두를 위한 진로·직업 교육 체제 개편을 위해 종합적·중장기적인 계획을 수립한다.

한 명의 학생도 소외되지 않는 ‘모두를 위한 진로·직업 교육’을 위해서는 초·중·고등학교의 모든 교육 활동에서 진로와 직업에 대한 학교 내외의 프로그램이 마련되어야 한다. 그러나 현재 초등학교에서는 실과, 중등학교에서는 기술·가정 교과, 특성화고등학교, 마이스터고등학교 등에서는 제한된 교과에서만 진로·직업 교육을 실시하고 있는 실정이다. 따라서 향후 진로·직업 교육은 모든 전문교과는 물론 국어, 영어, 수학 등 모든 일반교과로 확대되어 일찍부터 다양한 직업세계에 대한 인식과 체험을 할 수 있도록 해야 한다. 따라서 고교학점제 도입을 통해 일반계고등학교와 특성화고등학교 프로그램을 상호 선택하여 운영하게 하고 학교 간, 교과군 간 프로그램을 자유롭게 이수할 수 있도록 하는 등 교육과정 운영 체제의 전환이 필요하다. 대학에서도 현재는 제한적으로 특성화고등학교 교사를 양성하는 학과에서만 진로·직업 관련 내용을 다루고 있으나, 이를 모든 초·중·고등학교 교사 양성 학과로 확대시키고, 그에 따른 진로·직업 교사 양성 교육이 필요하다. 따라서 이러한 점들을 반영하는 진로·직업 교육 체제의 개편과 그에 따른 중장기적 계획 수립이 요구된다.

둘째, 지속가능한 국가 진로·직업 교육 정책을 수립한다.

직업교육은 1960-1970년대 우리나라의 산업화에 크게 기여하였으나 1990년대 이후 점차 쇠퇴하기 시작하였고, 학생 수 감소, 대학 진학 중시 현상 등으로 인해 직업교육의 본질과는 다르게 운영되어 왔다. 이를 해결하게 위해 국가 차원의 다양한 진로·직업교육정책과 지원이 있었

으나, 많은 정책들이 지원이 끊김과 동시에 교육 현장에서 사라지곤 하였다. 따라서 기존의 진로·직업교육정책에 대한 양적, 질적 평가를 통해 성과가 있는 정책은 교육 현장에서 뿌리를 내리고 지속적으로 운영될 수 있도록 하는 법적 장치와 구체적 방안 마련이 필요하다. 또한 그동안 직업교육은 주로 교육, 학교 정책 내에서만 접근하고 있어 과학기술인력, 저소득층 복지, 산업체와의 연계 부족 등의 문제가 제기되어 왔다. 그러므로 향후에는 그 대상과 범위를 확대하여 과학기술정책, 복지정책 등을 아우르는 통합적인 정책적 접근이 요구된다. 그리고 직업교육 정책의 지속적인 정책 시행을 위해서는 지역교육청으로 이관된 뒤 축소되고 있는 특성화고 국고지원금의 적극적 집행을 위한 각 시·도교육청의 직업교육에 대한 인식 제고와 중앙정부 예산으로의 전환 등의 노력이 필요하다.

셋째, 준비된 국가 교육과정 개정과 체계적·지속적 후속 조치를 실행한다.

우리나라 교육과정은 1955년 제1차 교육과정 제정 이후 2015년 개정에 이르기까지 평균 5~6년의 주기를 갖고 개정되어 왔다. 따라서 현재 학교 현장에서 적용되고 있는 2015 개정 교육과정은 곧 개정될 것으로 예측된다. 그러나 그동안 교육과정 개정의 경우 기초연구나 현장 실태조사 등이 사전에 충분히 이루어지지 못하거나 교육과정 개발 기간이 충분하지 못하여 졸속으로 개정을 하는 경우가 있었다. 또한 교육과정 개정 이후 안정적인 교육과정 운영을 지원하기 위한 교사 자격 표시과목의 신설·폐지, 교과서 개발, 교수·학습 및 평가의 개선, 시설·설비의 확보, 교사 양성 교육의 변화 등 후속 조치가 체계적으로 이루어지고 있지 못하였다.

교육과정 운영을 위해서는 교수·학습 자료 개발, 교재 연구, 교수·학습 평가 등의 연구가 필요한데, 일반교육과 관련된 교과목의 경우 한국교육과정평가원에서 체계적이고 주기적으로 연구를 수행하고 있는 데 비해 직업교육과 관련된 전문교과목의 경우 주로 교육부 정책 과제나 사업의 일환으로 한국직업능력개발원에서 연구를 수행하고 있어, 양과 질에서 차이를 보이고 있다. 이와 같은 일반교육과 직업교육의 불균형을 해소하기 위해서는 교육과정 개정 시부터 후속 조치에 대한 계획을 수립하고 적극적으로 실행에 옮겨야 한다.

넷째, 모든 초·중·고등학교 교사와 대학 교수의 진로·직업 교육 역량을 강화한다.

진로·직업 교육은 초·중·고등학교의 모든 학생을 대상으로 해야 하기 때문에 모든 교과와 교사 양성은 진로·직업 교육에 대한 이해를 바탕으로 이루어져야 한다. 그러나 현재 몇 개의 제한된 교과 이외에서는 거의 다루고 있지 않는 실정이다. 따라서 모든 교사 양성 대학에서 학과를 불문하고 진로·직업에 대한 과목을 개설함과 동시에 이를 가르칠 수 있는 교수를 양성하고 기존 교수를 대상으로 하는 진로·직업 교육 연수를 실시하여야 한다. 따라서 「유치원 및 초등·중등·특수학교 등의 교사자격 취득을 위한 세부기준」[시행 2012. 11. 21.] [교육과학기술부고시 제 2012-27호, 2012. 11. 21., 일부개정]에서 표시과목별 기본이수과목으로 고시된 ‘교과논리 및 논술’을 모든 교과와 표시과목에 제시한 것과 같이 모든 교과와 표시과목에 「진로·직업」 과목을 신설하고, 이를 모든 교과 교사 임용고시에도 반영하도록 해야 한다. 동시에 초·중·고등학교의 모든 교사와 대학에서 교사 양성 교육을 담당하는 모든 교수가 진로·직업 교육에 대한 이해를 높일 수 있도록 하는 등 교사와 교수의 역량 강화를 위한 노력이 필요하다.

다섯째, 진로·직업 교육의 세계화를 활성화한다.

우리나라는 그동안 교육의 질 제고를 위해 외국의 많은 사례들을 연구하고 경험하였다. 진로 교육의 경우는 영국, 노르웨이, 스웨덴, 핀란드 등의 사례를, 직업교육의 경우는 미국, 독일을 비롯하여 호주, 스위스, 싱가포르 등의 사례를 참조하여 우리의 교육 환경에 맞는 제도들을 개발하고 정착시키기 위한 노력을 기울여왔다. 이를 통해 우리나라의 진로·직업 교육은 다른 국가에서 참조할 수 있는 정도로 그 위상이 높아졌으며, 최근 독일과 협동연구를 수행하는 등 교류가 활발하다. 특히 최근에는 태국, 베트남, 캄보디아, 인도, 미얀마, 필리핀, 인도네시아, 말레이시아, 아프리카 등 많은 국가에서 우리나라의 직업교육 모델을 적용하고자 하고 있으며, 그 수가 증가하고 있다. 따라서 향후 우리가 개발하고 축적한 진로·직업 교육과 관련된 경험을 공유할 수 있는 교류·협력의 장을 마련할 필요가 있다.

여섯째, 진로·직업 교육에 대한 연구 방법과 주제를 다양화한다.

그동안 진로·직업 교육 연구들은 주로 관련된 정책이나 방안을 시행한 결과를 추적하고 효과를 검증하기 위한 양적 연구가 많이 이루어졌다. 그러나 보다 완성도 있는 정책 방안을 마련하기 위해서는 우수 사례 또는 미흡한 사례를 중심으로 투입된 콘텐츠(교육과정), 예산, 교수자-학습자의 상호 작용, 정책적 지원 등 다양한 원인을 심도 있게 분석하여 해결 방안을 찾아가는 질적 연구가 확대할 필요가 있다. 이와 함께 최근 코로나19²⁾감염으로 인해 비대면(Untact) 사회문화가 확산되고 있으므로 비대면 진로·직업 교육 프로그램 개발 및 활용 방안 등과 같은 새로운 연구 주제를 발굴하고 수행할 필요가 있다.

우리나라의 강점은 바로 미래 세대에 있다. 동기부여가 잘되어 있어 세계 어디서든 생존할 수 있는 우수한 능력을 가지고 있기 때문이다. 그러나 대부분이 자신의 적성과는 무관하게 공무원이나 안정성이 보장된 직업을 희망하고 있는 상황에 대해 사회 전체가 진지하게 성찰할 필요가 있다. 따라서 국가는 학교교육을 통해 미래 세대가 자신의 꿈과 끼를 펼칠 수 있도록 생애 전반에 걸쳐 필요한 진로·직업 교육 역량을 개발할 수 있도록 지원하고, 학교와 기업(지역사회) 간의 파트너십을 공고히 하여 학교와 고용이 연계될 수 있도록 하며, 산업체와 사회의 협력을 이끌어 내 임금 격차를 해소하는 등 지속적인 노력이 필요하다. 이를 위해서는 무엇보다 진로·진로 교육을 위한 지속적인 행·재정적 지원이 뒷받침되어야 할 것이다.

최근 우리나라가 민·관이 협업하여 코로나19 대응을 함으로써 ‘K-방역’이 전 세계에 우수사례로 소개되고 있는 상황을 보면서 그동안 우리나라의 역량이 집결된 ‘K-진로·직업교육’이 전 세계로 전파될 미래를 기대해본다. 

2) 공식적으로는 코로나바이러스감염증-19(COVID-19)로, 본고에서는 일상적으로 통용되는 ‘코로나19’로 통칭하도록 함.

대학생 및 성인의 진로 특성 분석¹⁾

이재열 한국직업능력개발원 부연구위원

I. 서론

우리 사회의 진로경로가 세분화되고 복잡해지면서, 진로개발의 필요성이 커져가고 있고 정책적 지원의 요구도 다양화 및 다변화되고 있다. 하지만 지금까지의 진로교육 및 진로개발에 대한 지원은 학령기 청소년을 대상으로 한 학교 진로교육에서 주로 실시되어 왔으며, 상대적으로 대학생 및 일반 성인에 대한 맞춤형 진로지원은 다소 부족한 편이었다. 다만 복잡한 사회 변화에 따라 재취업이 증가하는 등 성인 대상 진로개발과 맞춤형 취업지원의 필요성이 점차 높아지고 있기에, 대학생 및 성인들의 진로 특성에 대한 이해를 높이고 진로개발역량을 신장시키기 위한 체계적인 교육과 지원이 요구되는 상황이다(정윤경, 2019).

이와 관련하여 대학생의 진로성숙, 진로적응성, 진로준비행동 특성 등에 대한 연구들이 최근 수행되어 왔다(강희순, 2010; 김경옥, 2009; 김지영 외, 2018; 서희정 외, 2014; 양명희 외, 2010; 이종원 외, 2015; 정영해 외, 2012). 다만 연구 대상의 수가 많지 않고 표준화된 검사를 적용하지 못하는 등 연구 결과를 일반화하기 어려운 경우가 많아 보다 체계적으로 수집된 대규모 자료를 활용하여 체계적인 분석을 실시해야 할 필요가 있다. 한편 성인의 진로 특성에 대한 연구는 대학생 대상 연구에 비해서도 양적으로 상당히 부족하고, 특정 집단이나 직업군에 국한된 경우가 다수여서 성인들의 다양한 진로 특성을 포괄하기 어려운 한계가 있다(이현림 외, 2003; 조성연 외, 2010). 또한 성인 진로지원 관련 연구들은 주로 취업준비나 취업지원에 초점

1) 이 원고는 이재열 외(2019)의 「대학생 및 성인의 진로 특성과 진로개발 관계 분석」 중 일부 내용을 수정 및 재구성한 것임.

을 두고 있어, 성인 진로 특성에 대한 이해는 다소 미흡했다²⁾.

따라서 대학생 및 성인의 진로 특성과 관련하여 체계적으로 수집 및 축적된 자료를 바탕으로 다각적으로 분석 및 해석하는 연구 수행이 필요하다. 특히 성인들의 진로선택, 진로변경, 진로개발 등과 관련이 높은 직업가치관, 주요능력효능감, 진로개발준비도와 같은 주요 진로 특성을 분석하여 종합적인 양상을 파악하고, 향후 정책 수립 및 프로그램 개발에 반영할 필요가 있다. 이러한 관점에서 본고는 대학생 및 성인을 대상으로 지속적으로 시행되어 온 표준화된 검사 결과를 활용한 기초 연구를 수행하고, 그들의 실제적인 진로 특성의 양상을 밝히고자 한다.

II. 연구 방법

1. 자료 분석 대상

본 연구는 대학생 및 성인의 진로 특성의 양상을 파악하고 성별에 따른 차이 등을 분석하기 위한 것이다. 이를 통해 대학생과 성인들의 진로 특성에 대한 기초 정보를 획득하고 진로개발 및 진로지원 정책이나 관련 연구를 확대 실시하기 위한 시사점을 제시할 수 있을 것이다.

본고에서는 2016년부터 2018년까지 3년간 실시된 진로정보망 커리어넷의 성인용 진로심리검사 자료를 수집하여 대학생 및 성인의 진로 특성에 대한 분석을 실시하였다. 분석 대상 범위는 진로심리검사 3종(직업가치관검사, 주요능력효능감검사, 진로개발준비도검사)을 모두 실시한 대학생 및 성인으로 한정하였으며, 결과적으로 대학생 11,129명 및 성인 5,805명의 검사 자료가 연구에 활용되었다(〈표 1〉 참조). 구체적으로 살펴보면 대학생은 남자가 5,456명(49.1%), 여자가 5,664명(50.9%)이었으며, 성인은 남자가 2,441명(42.0%), 여자가 3,364명(58.0%)이었다. 또한 성인은 연령대로 구분하면, 30대 이하가 3,845명(66.2%), 40대가 1,183명(20.4%), 50대가 563명(9.7%), 60대 이상이 214명(3.7%)인 것으로 나타났다.

2) 성인을 대상으로 한 진로지원 정책은 구직자 취업지원, 경력단절여성 대상 종합 지원, 중장년 대상 전직지원 등 일자리와 관련한 취업역량 지원을 중심으로 운영되고 있으며, 진로이해 및 진로설계·진로개발·진로탄력성 강화 등을 지원할 수 있는 진로교육을 실시하기 위해 다양한 연구와 정책이 필요함(정윤경, 2019).

표 1. 자료 분석 대상 현황

(단위: 명, %)

구분		대학생	성인
성별	남자	5,465 (49.1)	2,441 (42.0)
	여자	5,664 (50.9)	3,364 (58.0)
연령대	30대 이하	-	3,845 (66.2)
	40대	-	1,183 (20.4)
	50대	-	563 (9.7)
	60대 이상	-	214 (3.7)
계		11,129 (100.0)	5,805 (100.0)

2. 검사 도구

본 연구에서는 대학생 및 성인의 진로 특성을 분석하고자 커리어넷 진로심리검사 3종을 실시한 결과 자료를 수집하여 분석하였다. 각 검사 도구의 특성을 살펴보면 다음과 같다(〈표 2〉 참조, 각 검사의 하위 요인별 정의는 [부록 1] 참조).

(1) 직업가치관검사

직업가치관은 개인이 직업생활을 통해 어떤 가치를 추구하거나 중시하는가에 대한 관점을 의미한다(임언 외, 2012). 즉, 개인이 직업을 통해 실현하려는 욕구나 목표를 직업가치로 정의할 수 있다(임언 외, 2001). 이 검사에서는 능력발휘, 자율성, 보수, 안정성, 사회적 인정, 사회봉사, 자기계발, 창의성 등 8개의 가치를 주요 구성요인으로 보고, 개인이 상대적으로 어떤 가치를 더 중시하는가에 따라 직업가치관이 달라지는 것으로 정의하였다³⁾.

3) 직업가치관검사는 2개의 가치 중 하나를 선택하는 방식으로 구성되어, 상대적으로 더욱 중시하는 가치가 다른 가치에 비해 높은 점수로 나타나게 됨. 검사 결과에서 각각의 가치 점수는 0~7점 사이에 분포하며, 7점에 가까울수록 상대적으로 더 중시하는 가치로 볼 수 있음(커리어넷 심리검사 서비스 홈페이지 참조).

(2) 주요능력효능감검사

주요능력효능감은 직업 분야에서 요구되는 주요능력에 대한 개인의 인식 및 자신감의 수준을 의미한다(임언 외, 2004). 이 검사에서는 신체·운동능력, 공간·지각능력, 음악능력, 창의력, 언어능력, 수리·논리능력, 자기성찰능력, 대인관계능력, 자연친화능력 등 9개의 능력을 주요 구성요인으로 보고, 각각의 능력에 대한 인식 수준을 효능감으로 정의하였다⁴⁾.

(3) 진로개발준비도검사

진로개발은 개인이 일과 관련하여 직업과 진로를 탐색하고 준비하며 적응하는 과정을 의미한다(임언 외, 2004). 진로개발준비도검사는 진로개발 관련 요인에 대한 이해와 기술 활용 정도를 측정하기 위한 것이다. 이 검사에서는 자기이해, 전공직업지식, 진로결정확신도, 의사결정자신감, 관계활용자신감, 구직준비도 등 6개의 요소를 주요 구성요인으로 보고, 각각의 요인에 대한 판단 결과를 진로개발의 수준으로 정의하였다(임언 외, 2005)⁵⁾.

표 2. 검사별 문항 및 요인 구성

검사명	문항 수	하위 요인
직업가치관검사	28문항	능력발휘, 자율성, 보수, 안정성, 사회적 인정, 사회봉사, 자기계발, 창의성
주요능력효능감검사	49문항	신체·운동능력, 공간·지각능력, 음악능력, 창의력, 언어능력, 수리·논리능력, 자기성찰능력, 대인관계능력, 자연친화능력
진로개발준비도검사	35문항	자기이해, 전공직업지식, 진로결정확신도, 의사결정자신감, 관계활용자신감, 구직준비도

4) 주요능력효능감검사 결과는 각 능력별로 표준화점수(평균 50, 표준편차 10)로 산출되었으며, 점수가 높을수록 높은 자신감을 갖고 있는 능력으로 볼 수 있음.

5) 진로개발준비도검사 결과는 각 요인별로 표준화점수(평균 50, 표준편차 10)로 산출되었으며, 점수가 높을수록 해당 요인에 대한 진로개발이 잘되어 있다고 인식하는 것으로 볼 수 있음.

Ⅲ. 진로 특성 분석

1. 직업가치관 분석

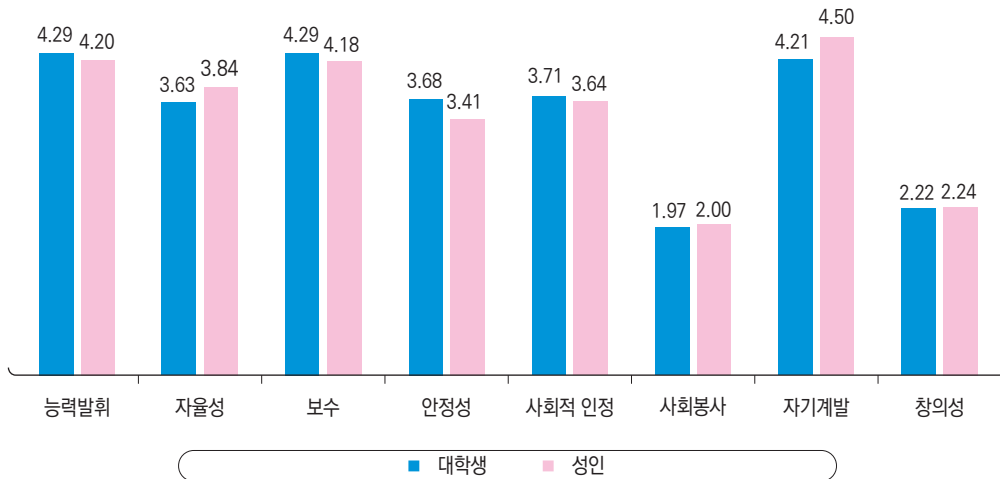
(1) 대학생 및 성인의 직업가치관 양상

대학생 및 성인의 직업가치관에 대한 분석 결과([그림 1] 참조), 대학생들은 ‘능력발휘(4.29)’와 ‘보수(4.29)’를 다른 가치에 비해 가장 중요하게 생각하는 것으로 확인되었고, ‘자기계발(4.21)’도 중요하게 여기는 것으로 나타났다. 즉, 직업에서 추구하거나 중시하는 가치로 자기 능력을 발휘할 수 있는지와 적절한 보수가 주어지는지를 선택하였다. 반면 직업가치관검사에 포함된 8개 요인 중 ‘사회봉사(1.97)’의 중요도가 가장 낮게 나타났고, ‘창의성(2.22)’의 중요도 또한 낮았다. 즉, 대학생들은 사회봉사와 창의성의 가치를 다른 것에 비해 중시하지 않고 있음을 알 수 있다.

한편 성인들은 ‘자기계발(4.50)’을 다른 가치에 비해 가장 중요하게 생각하는 것으로 확인되었고, ‘능력발휘(4.20)’와 ‘보수(4.18)’의 가치도 중요하게 여기는 것으로 나타났다. 즉, 직업에서 자기 능력과 역량이 지속적으로 성장할 수 있는지를 중시하고 있음을 알 수 있다. 반면 직업가치관검사에 포함된 8개 요인 중 ‘사회봉사(2.00)’와 ‘창의성(2.24)’의 가치는 성인들 또한 크게 중시하지 않고 있었다.

대학생과 성인들은 능력발휘, 보수, 자기계발의 가치를 공통적으로 중요하게 생각하는 것으로 확인되었고, 사회봉사와 창의성의 가치에 대해서는 상대적으로 덜 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 다만 대학생들은 오히려 능력발휘와 보수를 더 중시하고 있고, 일반 성인들은 자기계발을 더 높게 판단하고 있다는 것이 특징적인 부분이다.

그림1. 직업가치관 기술통계(대학생=11,129명, 성인=5,805명)



주: 진로개발준비도검사 평균

(2) 성별에 따른 직업가치관 차이

대학생의 성별에 따른 직업가치관 평균 차이 분석 결과는 <표 3>와 같다. 직업가치관검사에 포함된 8개 요인 중 ‘자기계발’을 제외한 나머지 가치들의 중요도 인식에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 남학생들이 더 중시하는 직업가치는 ‘자율성’, ‘안정성’, ‘창의성’이었고, 여학생들은 ‘능력발휘’, ‘보수’, ‘사회적 인정’, ‘사회봉사’를 더 중요하게 생각하였다. 한편 창의성이나 사회적 인정, 사회봉사, 자율성 등의 가치에 대한 남녀 간 인식 차이가 비교적 크게 나타났다. 즉, 직업에서 추구하거나 중시하는 가치들이 성별에 따라 크게 달라짐을 알 수 있으며, 이러한 결과는 진로교육 또는 진로지도 과정에서 대상자의 성별 특성을 고려한 접근이 필요함을 시사한다.

표 3. 성별 직업가치관 차이(대학생: 남=5,465명, 여=5,664명)

하위 요인	성별	평균	표준편차	t
능력발휘	남	4.21	1.53	-5.916***
	여	4.38	1.51	
자율성	남	3.76	1.91	6.930***
	여	3.50	1.93	
보수	남	4.24	2.16	-2.333*
	여	4.34	2.04	
안정성	남	3.74	2.22	2.756**
	여	3.62	2.17	
사회적 인정	남	3.56	1.98	-7.823***
	여	3.85	1.87	
사회봉사	남	1.82	2.01	-7.373***
	여	2.11	2.11	
자기계발	남	4.20	1.86	-0.338
	여	4.21	1.86	
창의성	남	2.47	2.08	12.759***
	여	1.99	1.91	

주: * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

성인의 성별에 따른 직업가치관 평균 차이 분석 결과는 <표 4>와 같다. 직업가치관검사에 포함된 8개 요인 중 ‘보수’를 제외한 나머지 가치들의 중요도 인식에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 남성들이 더 중시하는 직업가치는 ‘자율성’, ‘안정성’, ‘창의성’이었고, 여성들은 ‘능력발휘’, ‘사회적 인정’, ‘사회봉사’, ‘자기계발’을 더 중요하게 생각하였다. 한편 창의성이나 사회봉사, 사회적 인정 등의 가치에 대한 남녀 간 인식 차이가 비교적 크게 나타났다. 즉, 직업에서 추구하거나 중시하는 가치들이 성별에 따라 다르게 나타났으며, 이러한 결과는 성인을 대상으로 한 진로교육 또는 진로지도 과정에서도 남녀의 차이를 고려하여 서로 다른 접근이 필요함을 시사한다.

표 4. 성별 직업가치관 차이(성인: 남=2,441명, 여=3,364명)

하위 요인	성별	평균	표준편차	t
능력발휘	남	4.12	1.53	-3.281**
	여	4.25	1.51	
자율성	남	3.91	1.99	2.379*
	여	3.79	1.96	
보수	남	4.22	2.09	1.415
	여	4.15	2.07	
안정성	남	3.50	2.27	2.723**
	여	3.34	2.20	
사회적 인정	남	3.53	1.96	-3.899***
	여	3.73	1.86	
사회봉사	남	1.84	2.02	-4.877***
	여	2.11	2.07	
자기계발	남	4.39	1.80	-3.878***
	여	4.58	1.79	
창의성	남	2.48	2.06	7.859***
	여	2.06	1.90	

주: * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

성별에 따른 직업가치관의 차이 분석 결과를 종합해 보면, 직업가치의 종류에 따라 남녀 간에 중시하는 인식의 차이가 대학생과 성인 모든 집단에서 나타났다. 즉, 성별에 따라 직업가치관이 다르게 나타날 수 있기 때문에 진로교육을 준비·실행하는 입장에서는 대상자의 특성에 따라 어떤 가치를 중시하는지 사전에 고려할 필요가 있다. 다만 대학생 및 성인의 집단 구분에 따라 차이의 유무나 경중이 다른 양상을 보이므로, 이러한 점을 종합적으로 반영한 세분화된 진로교육 프로그램을 개발·적용하는 것이 필요하다.

(3) 연령대에 따른 직업가치관 차이(성인)

성인의 연령대에 따른 직업가치관 평균 차이 분석 결과는 <표 5>와 같다. 직업가치관검사에 포함된 8개 요인 중 ‘보수’와 ‘사회봉사’, ‘안정성’, ‘창의성’, ‘자기계발’ 가치들의 중요도 인식에서 연령대에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 연령대의 높고 낮음에 따라 추구하는 가치가 다른 양상을 볼 수 있는데, 상대적으로 젊은 30~40대의 성인들은 ‘보수’와 ‘안정성’을 더 크게 중시하는 반면, 60대 이상의 고연령층은 ‘사회봉사’, ‘자기계발’, ‘창의성’을 더 중요하게 생각하였다. 즉, 직업에서 중시하는 가치들이 연령대에 따라 다르게 나타났으며, 이러한 결과는 성인들을 대상으로 실시하는 진로지도 과정에서 연령대에 따라 중시하는 가치를 잘 파악하여 맞춤형으로 접근하는 것이 필요함을 시사한다.

표 5. 연령대별 직업가치관 차이(성인: 30대 이하=3,845명, 40대=1,183명, 50대=563명, 60대 이상=214명)

검사	하위 요인	연령대	평균	표준편차	F(Scheffe)
직업가치관	능력발휘	30대 이하	4.18	1.52	1.552
		40대	4.19	1.51	
		50대	4.28	1.55	
		60대 이상	4.36	1.48	
	자율성	30대 이하	3.82	2.00	0.626
		40대	3.90	1.96	
		50대	3.86	1.89	
		60대 이상	3.77	1.90	
	보수	30대 이하	4.35	1.98	54.109*** (1,2 > 3,4)
		40대	4.16	2.09	
		50대	3.48	2.28	
		60대 이상	3.02	2.30	
	안정성	30대 이하	3.48	2.22	8.144*** (1 > 3,4) (2 > 4)
		40대	3.40	2.31	
		50대	3.17	2.19	
		60대 이상	2.85	2.06	

<표 계속>

직업가치관	사회적 인정	30대 이하	3.66	1.93	0.725
		40대	3.63	1.89	
		50대	3.60	1.83	
		60대 이상	3.49	1.77	
	사회봉사	30대 이하	1.85	1.98	43.142*** (4 > 1,2,3) (3 > 1,2)
		40대	1.99	2.05	
		50대	2.57	2.18	
		60대 이상	3.11	2.36	
	자기계발	30대 이하	4.47	1.80	3.178* (3 > 1)
		40대	4.48	1.81	
		50대	4.70	1.78	
		60대 이상	4.61	1.73	
	창의성	30대 이하	2.19	1.97	7.053*** (4 > 1,2,3)
		40대	2.25	1.97	
		50대	2.35	2.03	
		60대 이상	2.79	2.03	

주: 1) * $p < .05$, *** $p < .001$

2) () 안의 내용은 사후검증 결과를 뜻함.

2. 주요능력효능감 분석

(1) 대학생 및 성인의 주요능력효능감 양상

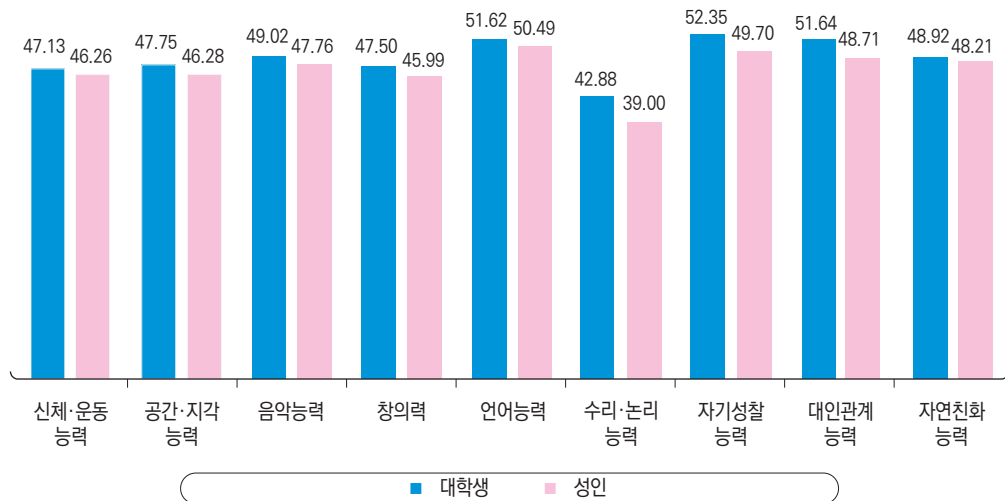
대학생 및 성인의 주요능력효능감에 대한 분석 결과([그림 2] 참조), 대학생들은 ‘자기성찰능력(52.35)’에 대한 효능감이 가장 높게 나타났고, ‘대인관계능력(51.64)’, ‘언어능력(51.62)’ 순으로 효능감이 높았다. 즉, 진로나 직업 관련 주요능력들 중에서 자기성찰이나 대인관계에 관한 것은 어느 정도 갖추고 있다고 대학생들이 스스로 판단하고 있음을 알 수 있다. 반면 주요능력 효능감검사에 포함된 9개 요인 중 ‘수리·논리능력(42.88)’에 대한 효능감이 가장 낮게 나타났으며, ‘신체·운동능력(47.13)’과 ‘창의력(47.50)’ 등도 상대적으로 낮았다.

한편 성인들은 ‘언어능력(50.49)’에 대한 효능감이 가장 높게 나타났고, ‘자기성찰능력

(49.70)', '대인관계능력(48.71)' 순으로 효능감이 높았다. 즉, 성인들은 진로나 직업 관련 주요 능력들 중에서 언어 활용이나 자기성찰에 어느 정도 자신이 있다고 판단하고 있음을 알 수 있다. 반면 주요능력효능감검사에 포함된 9개 요인 중 '수리·논리능력(39.00)'에 대한 효능감이 가장 낮게 나타났고, '창의력(45.99)' 등도 상대적으로 낮았다.

대학생과 성인들은 언어능력, 자기성찰능력, 대인관계능력에 대해 공통적으로 높은 자신감을 가지고 있고, 창의력과 수리·논리능력에 대해 특히 낮은 효능감을 보이고 있다. 즉, 대학생 및 성인이 자신감을 보이는 능력은 비교적 유사한 형태로 나타나고 있음을 알 수 있다. 다만 검사에 포함된 모든 능력에서 성인들에 비해 대학생들의 효능감 수준이 전체적으로 높은 점을 고려하여 주요능력효능감의 양상을 신중하게 해석할 필요가 있다.

그림 2. 주요능력효능감 기술통계(대학생=11,129명, 성인=5,805명)



주: 주요능력효능감검사 평균

(2) 성별에 따른 주요능력효능감 차이

대학생의 성별에 따른 주요능력효능감의 차이를 분석한 결과는 <표 6>과 같다. 주요능력효능

감검사에 포함된 9개 요인 중 ‘자연친화능력’을 제외한 나머지 능력들에 대한 판단 수준에서 남녀 간 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 남학생들이 더 높은 효능감을 보이고 있는 능력은 ‘신체·운동능력’, ‘공간·지각능력’, ‘창의력’, ‘수리·논리능력’, ‘자기성찰능력’이었고, 여학생들은 ‘음악능력’, ‘언어능력’, ‘대인관계능력’에서 효능감을 더 높게 인식하였다. 한편 공간·지각능력이나 수리·논리능력, 신체·운동능력 등의 능력에 대한 남녀 간 인식 수준 차이가 상당히 크게 나타났다. 즉, 진로나 직업 관련 주요능력들에 대한 효능감 인식에서 남녀 간 격차가 크게 발생하고 있으며, 이러한 결과는 진로개발이나 진로지도의 과정에서 성별에 따른 자신감과 효능감의 차이를 고려한 프로그램 설계와 내용 구성이 필요함을 시사한다.

표 6. 성별 주요능력효능감 차이(대학생: 남=5,465명, 여=5,664명)

검사	하위 요인	성별	평균	표준편차	t
주요능력효능감	신체·운동능력	남	48.31	10.68	11.698***
		여	45.98	10.29	
	공간·지각능력	남	49.29	11.54	13.845***
		여	46.26	11.60	
	음악능력	남	47.91	10.66	-10.866***
		여	50.10	10.57	
	창의력	남	48.61	11.58	9.900***
		여	46.43	11.66	
	언어능력	남	50.59	11.07	-9.693***
		여	52.62	11.06	
	수리·논리능력	남	44.35	11.71	13.334***
		여	41.47	11.12	
	자기성찰능력	남	52.80	11.28	4.105***
		여	51.93	11.10	
	대인관계능력	남	51.07	12.13	-5.100***
		여	52.20	11.23	
	자연친화능력	남	49.13	11.39	1.854
		여	48.73	11.27	

주: *** $p < .001$

한편 성인의 성별에 따른 주요능력효능감의 차이를 분석한 결과는 <표 7>과 같다. 주요능력 효능감검사에 포함된 9개 요인에 대한 효능감 판단 수준에서 남녀 간 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 남성들이 더 높게 인식하고 있는 능력은 ‘신체·운동능력’, ‘공간·지각능력’, ‘창의력’, ‘수리·논리능력’이었고, 여성들은 ‘음악능력’, ‘언어능력’, ‘자기성찰능력’, ‘대인관계능력’, ‘자연친화능력’에서 효능감을 더 높게 인식하였다. 한편 남녀 간 효능감 인식 수준의 차이가 모든 능력에서 상당히 크게 나타났고, 특히 여성들이 전반적으로 높다고 판단하고 있는 능력에서 남녀 차이가 더 큰 것도 특징이다. 이러한 결과는 성인 진로교육의 과정에서 남녀 간 차이를 염두에 둔 차별화된 프로그램 개발 및 적용이 필요함을 시사한다.

표 7. 성별 주요능력효능감 차이(성인: 남=2,441명, 여=3,364명)

검사	하위 요인	성별	평균	표준편차	t
주요능력효능감	신체·운동능력	남	46.98	10.37	4.615***
		여	45.73	10.11	
	공간·지각능력	남	47.55	12.10	6.898***
		여	45.37	11.62	
	음악능력	남	45.95	11.11	-10.720***
		여	49.08	10.87	
	창의력	남	46.49	12.32	2.616**
		여	45.63	12.43	
	언어능력	남	48.41	11.72	-11.713***
		여	52.00	11.38	
	수리·논리능력	남	39.65	11.58	3.673***
		여	38.53	11.19	
	자기성찰능력	남	49.13	12.13	-3.088**
		여	50.11	11.78	
	대인관계능력	남	47.46	12.70	-6.549***
		여	49.61	11.87	
	자연친화능력	남	47.69	11.36	-3.004**
		여	48.59	11.09	

주: ** p<.01, *** p<.001

성별에 따른 주요능력효능감의 차이 분석 결과를 종합해 보면, 능력의 종류에 따라 남녀 간에 자신감을 보이는 인식의 차이가 대학생과 성인 모든 집단에서 나타났다. 즉, 성별에 따라 주요능력에 대한 효능감이 다르게 나타날 수 있기 때문에 진로교육을 준비·실행하는 과정에서 대상자의 특성에 따라 어떤 능력을 자신 있어 하거나 부족하게 느끼는지 사전에 확인할 필요가 있다. 단, 능력의 종류에 따라 남녀 간 인식 차이가 다르기도 하고, 대학생 집단과 성인 집단의 성별에 따라 효능감의 차이가 커지거나 작아지기도 한다. 이를 종합적으로 고려하여 목표 대상과 능력에 맞춰 특화된 교육 프로그램을 구성·적용할 필요가 있다.

(3) 연령대에 따른 주요능력효능감 차이(성인)

성인의 연령대에 따른 주요능력효능감 평균 차이 분석 결과는 <표 8>과 같다. 주요능력효능감 검사에 포함된 9개 요인에 대한 효능감 판단 수준에서 연령대별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 모든 하위 능력 요인들에 대해 50~60대 고연령층 성인들은 높은 자신감을 보이는 반면, 30~40대의 상대적으로 젊은 성인들은 효능감 수준이 상대적으로 낮게 나타나, 연령대에 따라 능력에 대한 효능감 인식이 상당히 다르다는 것을 알 수 있다. 즉, 나이가 들수록 주요능력에 대한 자신감이 높아지는 현상이 나타났으며, 이러한 결과는 성인들을 대상으로 실시하는 진로개발 지원이나 진로교육 과정에서 대상 연령대별로 다른 방법과 전략을 수립할 필요가 있음을 시사한다.

표 8. 연령대별 주요능력효능감 차이(성인: 30대 이하=3,845명, 40대=1,183명, 50대=563명, 60대 이상=214명)

검사	하위 요인	연령대	평균	표준편차	F(Scheffe)
주요능력효능감	신체·운동능력	30대 이하	45.78	10.33	18.639*** (3,4 > 1,2)
		40대	46.16	10.10	
		50대	48.54	9.69	
		60대 이상	49.29	9.42	

<표 계속>

이슈 분석

주요능력효능감	공간·지각능력	30대 이하	45.71	11.82	11.888*** (3 > 1,2) (4 > 1)
		40대	46.75	12.05	
		50대	48.50	11.73	
		60대 이상	48.13	11.39	
	음악능력	30대 이하	47.43	10.97	5.509** (3 > 1)
		40대	48.09	11.15	
		50대	49.37	11.32	
		60대 이상	47.79	11.60	
	창의력	30대 이하	44.91	12.35	42.284*** (3,4 > 1,2) (2 > 1)
		40대	46.71	12.36	
		50대	49.91	11.74	
		60대 이상	50.99	11.36	
	언어능력	30대 이하	49.54	11.64	59.065*** (3,4 > 1,2)
		40대	50.28	11.52	
		50대	55.60	10.36	
		60대 이상	55.40	11.43	
	수리·논리능력	30대 이하	37.59	10.97	88.906*** (3,4 > 1,2) (2 > 1)
		40대	39.94	11.55	
		50대	44.17	11.24	
		60대 이상	45.55	10.90	
	자기성찰능력	30대 이하	48.57	11.93	72.566*** (3,4 > 1,2)
		40대	49.64	11.65	
		50대	55.09	10.45	
		60대 이상	56.06	11.34	
	대인관계능력	30대 이하	48.08	12.35	49.755*** (3,4 > 1,2)
		40대	47.53	12.03	
		50대	53.45	11.01	
		60대 이상	54.06	11.17	
	자연친화능력	30대 이하	47.94	11.24	7.087*** (4 > 1,2) (3 > 1)
		40대	48.00	11.29	
		50대	49.46	10.81	
		60대 이상	50.82	10.79	

주: 1)** p<.01, *** p<.001

2) () 안의 내용은 사후검증 결과를 뜻함.

3. 진로개발준비도 분석

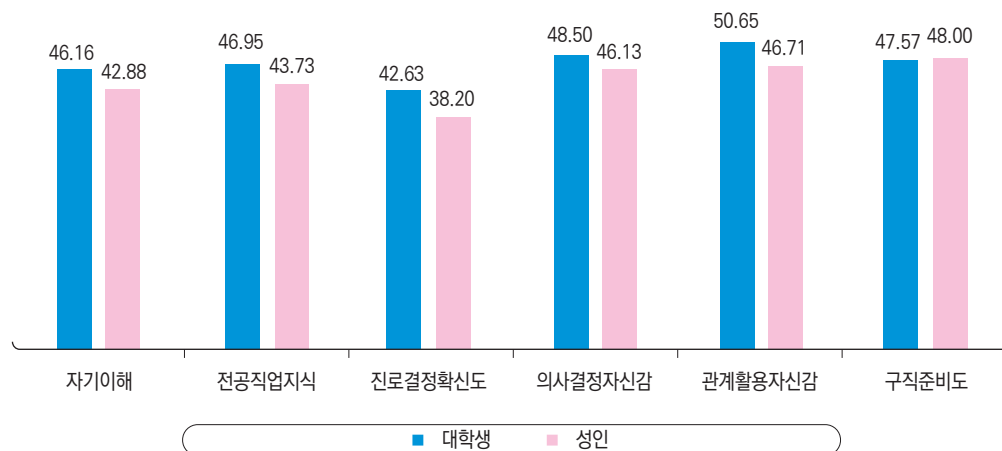
(1) 대학생 및 성인의 진로개발준비도 양상

대학생 및 성인의 진로개발준비도에 대한 분석 결과(그림 3] 참조), 대학생들은 ‘관계활용자신감(50.65)’이 진로개발 관련 다른 요인에 비해 가장 높게 나타났고, ‘의사결정자신감(48.50)’, ‘구직준비도(47.57)’ 순으로 높았다. 즉, 진로목표를 달성하거나 진로를 개발하기 위해 필요한 요인들 가운데, 다양한 사회적 관계를 활용하는 것과 의사결정의 방법을 알고 실행하는 것, 취업 준비에 요구되는 기술을 갖추는 것에 대해서 대학생들이 좀 더 준비가 되어 있다고 인식하였다. 반면 진로개발준비도검사에 포함된 6개 요인 중 ‘진로결정확신도(42.63)’가 상대적으로 매우 낮게 나타나, 대학생들이 진로개발 방향을 결정하는 것에 어려움을 느끼고 있음을 알 수 있다. 그 외 ‘자기이해(46.16)’와 ‘전공직업지식(46.95)’도 낮았다.

한편 성인들은 ‘구직준비도(48.00)’가 진로개발 관련 다른 요인에 비해 가장 높게 나타났고, ‘관계활용자신감(46.71)’과 ‘의사결정자신감(46.13)’ 순으로 높았다. 즉, 진로를 개발하기 위해 필요한 요인들 가운데, 직업이나 취업을 준비하는 데 필요한 요소를 파악하여 기술을 갖추는 것과 다양한 사회적 관계를 활용하는 것, 의사결정 방법을 알고 실행하는 것에 대해서 성인들이 좀 더 준비가 되어 있다고 인식하였다. 반면 진로개발준비도검사에 포함된 6개 요인 중 ‘진로결정확신도(38.20)’가 상당히 낮게 나타났고, 그 외 ‘자기이해(42.88)’와 ‘전공직업지식(43.73)’도 낮았다.

대학생과 성인들의 진로개발 양상을 종합해 보면, 관계활용자신감이나 의사결정자신감, 구직준비도에 대해 준비가 되어 있다고 공통적으로 느끼는 것으로 확인되었다. 특히 진로결정확신도의 경우 공통적으로 낮게 나타나, 많은 대학생과 성인들이 자기 진로에 대한 방향성과 확신을 가지지 못하고 있음을 알 수 있다. 즉, 대학생 및 성인의 진로개발에서 자기이해나 진로결정과 관련한 준비와 문제해결이 이루어지지 않고 있음을 간접적으로 시사한다. 또한 대학생에 비해 성인들의 진로개발준비도는 구직준비도를 제외하고는 전반적으로 낮아, 성인을 대상으로 한 진로교육 및 진로지원 강화가 더 필요함을 알 수 있다.

그림 3. 진로개발준비도 기술통계(대학생=11,129명, 성인=5,805명)



주: 진로개발준비도검사 평균

(2) 성별에 따른 진로개발준비도 차이

대학생의 성별에 따른 진로개발준비도의 차이를 분석한 결과는 <표 9>와 같다. 진로개발준비도검사에 포함된 6개 요인 중 ‘자기이해’와 ‘구직준비도’를 제외한 다른 요인에 대한 인식 수준에서 남녀 간 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 남학생들이 더 잘 갖추고 있는 것으로 나타난 진로개발 요인은 ‘진로결정확신도’, ‘의사결정자신감’, ‘관계활용자신감’이었고, 여학생들은 ‘전공직업지식’에 대한 이해와 준비의 수준이 높았다. 한편 의사결정자신감이나 전공직업지식과 같은 진로개발 요인에서 남녀 간 인식 수준의 차이가 상당히 크게 나타났다. 즉, 진로를 개발하기 위해 갖추어야 할 요인들 가운데 의사결정의 방법을 알고 실행하는 것과 원하는 직업이나 현재 전공과 관련된 지식을 확보하는 것의 경우 성별에 따른 이해 및 실행 정도가 상당히 다르게 나타났다. 이러한 결과는 진로 및 직업 준비와 이해를 위한 교육, 진로개발 및 진로지원 등의 과정에서 남녀 간 차이와 각각의 특성을 고려한 교육 내용이나 방법, 진로개발 전략의 적용이 필요함을 시사한다.

표 9. 성별 진로개발준비도 차이(대학생: 남=5,465명, 여=5,664명)

검사	하위 요인	성별	평균	표준편차	t
진로개발준비도	자기이해	남	46.17	13.97	0.051
		여	46.15	13.17	
	전공직업지식	남	46.25	14.05	-5.390***
		여	47.62	12.79	
	진로결정확신도	남	43.02	14.06	2.838**
		여	42.26	13.93	
	의사결정자신감	남	49.41	11.09	8.675***
		여	47.61	10.77	
	관계활용자신감	남	51.01	12.74	2.989**
		여	50.31	12.07	
	구직준비도	남	47.75	12.42	1.569
		여	47.39	11.91	

주: * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

성인의 성별에 따른 진로개발준비도의 차이를 분석한 결과는 <표 10>과 같다. 진로개발준비도검사에 포함된 6개 요인에 대한 인식 수준에서 남녀 간 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 남성들이 더 잘 갖추고 있는 것으로 나타난 진로개발 요인은 ‘의사결정자신감’, ‘관계활용자신감’이었고, 여성들은 ‘자기이해’, ‘전공직업지식’, ‘진로결정확신도’, ‘구직준비도’에 대한 이해와 준비의 수준이 높았다. 특히 여성들이 높다고 인식하고 있는 진로개발 요인들의 남녀 간 차이가 더 크게 나타났다. 즉, 진로개발과 관련하여 갖추야 할 특성들에 대한 이해 및 실행 정도가 성별에 따라 다르게 나타남을 알 수 있으며, 이러한 결과는 진로 및 직업 준비, 진로지원 등이 이루어지는 성인 대상 진로교육 과정에서 남녀 특성을 고려한 교육 방향 설정과 맞춤형 프로그램의 개발 및 적용이 필요함을 시사한다.

표 10. 성별 진로개발준비도 차이(성인: 남=2,441명, 여=3,364명)

검사	하위 요인	성별	평균	표준편차	t
진로개발준비도	자기이해	남	41.53	15.06	-5.892***
		여	43.86	14.72	
	전공직업지식	남	41.65	14.85	-9.435***
		여	45.25	13.64	
	진로결정확신도	남	37.52	13.23	-3.328**
		여	38.70	13.35	
	의사결정자신감	남	46.55	11.53	2.368*
		여	45.82	11.63	
	관계활용자신감	남	47.16	13.81	2.145*
		여	46.38	13.39	
	구직준비도	남	46.87	13.37	-5.538***
		여	48.82	13.17	

주: * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

성별에 따른 진로개발준비도의 차이 분석 결과를 종합해 보면, 진로개발 요소별로 남녀 간에 이해 및 준비 수준에 대한 인식의 차이가 대학생과 성인 모든 집단에서 나타났다. 즉, 성별에 따라 진로개발에 대한 이해도나 자신감이 다르기 때문에 진로교육 및 진로지원을 실행하는 과정에서 집단 특성을 고려하여 진로개발 방향과 선택적·집중적 진로개발 영역을 사전에 설정할 필요가 있다. 이를 통해 진로결정, 진로준비, 진로설계 및 실행의 전체 과정에서 대상자들에게 실질적으로 도움을 주는 진로지원을 적용할 수 있을 것이다. 특히 성인들은 성별에 따른 진로개발준비도 차이가 큰 편이므로, 이러한 차이를 세밀하게 분석하여 성인 남녀가 필요로 하는 진로지원과 진로교육을 구체적이고 세부적으로 준비 및 제공할 필요가 있다.

(3) 연령대에 따른 진로개발준비도 차이(성인)

성인의 연령대에 따른 진로개발준비도 평균 차이 분석 결과는 <표 11>과 같다. 진로개발준비도검사에 포함된 6개 요인에 대한 이해 및 준비 수준에서 연령대에 따라 유의미한 차이가 있는

것으로 나타났다. 특히 모든 하위 요인들에 대해 50~60대의 고연령층이 30~40대에 비해 매우 높은 준비도와 실행도를 보이고 있고, ‘관계활용자신감’을 제외한 나머지 특성에서는 40대와 30대 이하의 차이도 크게 나타났다. 즉, 연령대별로 진로개발과 관련된 요인들에 대한 준비 및 실행 정도에 상당히 큰 차이가 있다. 이러한 결과는 성인들을 대상으로 직업준비 및 진로개발 지원 정책을 수립하고 교육 프로그램을 개발 및 실행할 때, 연령대별 특성을 반드시 고려하여 차별화한 전략과 방법을 적용할 필요가 있음을 시사한다.

표 11. 연령대별 진로개발준비도 차이(성인: 30대 이하=3,845명, 40대=1,183명, 50대=563명, 60대 이상=214명)

검사	하위 요인	연령대	평균	표준편차	F(Scheffe)
진로개발준비도	자기이해	30대 이하	40.54	14.62	159.347*** (4,3 > 1,2) (2 > 1)
		40대	44.05	14.40	
		50대	52.23	12.81	
		60대 이상	53.98	12.45	
	전공직업지식	30대 이하	41.50	13.89	153.894*** (4,3 > 1,2) (2 > 1)
		40대	44.96	13.95	
		50대	52.67	12.46	
		60대 이상	53.67	13.03	
	진로결정확신도	30대 이하	35.78	12.44	222.716*** (4,3 > 1,2) (2 > 1)
		40대	39.33	13.26	
		50대	48.05	12.50	
		60대 이상	49.57	12.32	
	의사결정자신감	30대 이하	44.69	11.29	91.873*** (4,3 > 1,2) (2 > 1)
		40대	46.98	11.52	
		50대	51.53	11.16	
		60대 이상	53.03	11.39	
	관계활용자신감	30대 이하	46.10	13.59	31.745*** (4,3 > 1,2)
		40대	45.86	13.75	
		50대	50.66	12.34	
		60대 이상	52.08	12.30	

〈표 계속〉

진로개발준비도	구직준비도	30대 이하	45.62	12.90	180.559*** (4.3 > 1.2) (2 > 1)
		40대	49.90	12.62	
		50대	56.81	11.54	
		60대 이상	57.12	12.69	

주: 1) *** $p < .001$

2) () 안의 내용은 사후검증 결과를 뜻함.

IV. 정책적 제언

기존 연구에서는 주로 학령기 청소년을 대상으로 진로 특성을 파악하고, 그 결과를 바탕으로 초·중등학생 대상 진로교육 및 진로지도 관련 정책을 수립해 왔다. 반면 대학생이나 성인의 진로 개발이나 진로지원에 대한 관심이나 연구 수행은 상대적으로 미흡한 편이었다. 따라서 대규모의 연구 자료를 수집·분석하여 대학생 및 성인의 진로 관련 특성을 파악하는 것은 향후 수행해야 할 연구 주제나 당면한 사업 과제를 발굴하는 데 주요한 시사점을 제공할 수 있다. 본 연구에서 대학생 및 성인의 진로 특성을 분석한 결과에 기반하여 도출한 정책적 시사점을 정리하고, 향후 연구나 사업에 필요한 당면 과제를 제언하면 다음과 같다.

1. 대학생 및 성인의 진로 특성을 고려한 진로교육 및 진로개발 정책 수립 및 실행

대학생을 포함한 성인들의 진로교육 및 진로개발 관련 정책은 그들의 진로 특성과 결합된 뚜렷한 방향성을 보이지 못했고, 성인들의 자율적인 이해와 선택에 맡겨져 온 경향이 있다. 하지만 본 연구에서 직업가치관, 주요능력효능감, 진로개발준비도 심리검사 자료를 분석함으로써 대학생 및 성인 진로 특성의 다양한 양상을 파악할 수 있었다. 예컨대, 직업가치관과 관련하여 대학생과 성인은 공통적으로 ‘능력발휘’와 ‘보수’, ‘자기계발’의 가치를 중시하고 있지만, 대학생들은 ‘능력발휘’와 ‘보수’를 더 중요하게 생각하는 반면, 성인들은 ‘자기계발’을 좀 더 강조하는 등 서로 중시하는 양상이 달랐다. 주요능력효능감의 경우도 대학생들은 스스로 ‘자기성찰능력’이 가장 높다고 판단하지만, 성인들은 ‘언어능력’에 더 효능감을 느끼고 있었다. 또한 전반적인 능력

에 대한 효능감 수준이 대학생들은 상대적으로 높은 반면, 성인들은 다소 낮은 경향성을 보였다. 진로개발준비도와 관련하여 대학생들은 ‘관계활용자신감’과 ‘의사결정자신감’이 높게 나타난 반면, 성인들은 ‘구직준비도’가 높게 나타났다. 이러한 결과를 종합적으로 고려하여, 실제 진로교육이나 진로개발을 위한 정책을 수립하고 실행하는 과정에서 정책 수혜 대상이 되는 대학생이나 성인의 현재 진로 특성이 어떤 양상을 보이고 있으며 어떤 부분을 필요로 하고 중요하게 생각하는지를 파악할 필요가 있다.

요컨대, 대학생 및 성인의 진로교육 및 진로개발 요구가 증대하고 있는 상황에서 보다 효과적인 정책을 수립하여 시행하기 위해서는 정책의 수혜 대상인 대학생과 성인의 진로 특성을 정책 수립 이전에 면밀하게 파악하여 보다 적극적으로 반영할 필요가 있다. 이를 위해 첫째, 대학생 및 성인의 진로 특성에 보다 많은 관심을 갖고 다양한 방법으로 측정할 필요가 있다. 둘째, 수집된 자료를 다각적으로 분석하여 대학생과 성인들이 필요로 하거나 중요하게 생각하는 요인들이 함양되도록 적절한 전략을 수립해야 한다.

2. 대학생 및 성인 대상 진로교육 및 진로지원 프로그램의 설계·실행 시 대상자의 배경 특성을 고려한 맞춤형 프로그램 개발 및 적용

대학생 및 성인의 경우 진로경로가 다양하고 진로준비의 범위 또한 넓기 때문에 진로개발에 실질적으로 도움을 줄 수 있는 진로교육 및 진로지원 프로그램의 설계가 쉽지 않다. 그런데 본 연구에서 대규모의 자료를 분석하여 대학생과 성인의 진로 특성을 확인한 결과, 성별이나 연령대와 같은 진로교육 대상의 배경 특성에 따라 진로와 관련된 요인들이 다른 경향성을 보이는 것을 알 수 있었다. 예컨대, 대학생의 경우 남녀 간 중시하는 직업가치에 차이가 있었는데, 남학생들은 ‘자율성’, ‘안정성’, ‘창의성’ 등을 중요하게 여긴 반면, 여학생들은 ‘능력발휘’, ‘보수’, ‘사회적 인정’, ‘사회봉사’ 등을 중시하였고, 그 차이 또한 상당히 크게 나타났다. 그리고 스스로 높다고 판단하는 능력의 종류도 서로 달랐으며, 능력별로 남녀 간 차이가 크게 나타나고 있었다. 진로개발 요인에서도 성별에 따른 차이가 있었고, 특히 ‘의사결정자신감’은 남학생, ‘전공직업지식’은 여학생의 이해와 준비 수준이 높게 나타났다. 한편 성인들의 경우에도 진로 특성 전반에

서 성별에 따른 격차가 나타났는데, 대학생들과 유사한 경향을 보이기도 했지만 일부 다른 요인들도 확인할 수 있었다. 예컨대, 대학생들은 ‘보수’에 대한 인식에서 남녀 간 차이가 컸지만, 성인들은 남녀 모두 중시하는 것으로 나타났다. 그 외 성인들은 연령대에 따라 진로 특성이 상이한 양상을 보였는데, 대체로 30~40대와 50~60대 간 차이가 큰 편이었으며, 특히 진로개발 관련 요인들에서는 고연령층의 준비 인식이 높아지는 것으로 확인되었다.

이러한 결과는 진로개발, 직업선택의 범위 및 폭이 넓은 대학생과 성인을 대상으로 맞춤형의 진로교육 및 진로지원 프로그램을 제공하는 것이 요구되며, 그렇지 않을 경우 교육 프로그램과 정책의 실질적인 효과가 떨어지고 적절한 진로개발이나 진로준비가 이루어지지 않을 수 있음을 의미한다. 특히 단일한 방향이나 단조로운 내용으로 구성된 진로교육 프로그램을 개발하여 적용할 경우, 성별에 따라 필요로 하거나 선호하는 내용이나 영역이 다르기 때문에 제한적으로만 프로그램을 활용하거나 온전한 효과를 기대하기 어려울 수 있다. 따라서 대학생 및 성인의 진로선택 및 진로준비를 지원하는 프로그램은 그들의 다양한 배경 특성을 고려하여 특화된 맞춤형 프로그램을 개발·적용할 필요가 있다. 이를 위해 첫째, 진로교육 및 진로지원의 목표와 상황에 따라 필요로 하거나 요구되는 특성이 무엇인지 구체적으로 정의할 필요가 있다. 둘째, 프로그램의 주요 대상자의 배경 특성(성별, 연령, 학력, 전공 등)에 따라 중시하거나 선호하는 특성이 무엇인지 파악할 필요가 있다. 셋째, 대상자의 특성에 따라 진로교육 및 진로지원의 목표를 가장 효과적으로 달성하기 위한 방법과 내용을 선정하여 맞춤형의 프로그램을 개발하고 적용해야 한다.

3. 대학생 및 성인 대상 진로개발 및 진로지원 정책과 프로그램의 다양화 및 차별화를 위해 여러 종류의 데이터 수집·분석

지금까지 우리나라의 진로교육은 초·중등학교의 청소년들을 중심으로 정책이 수립되고 실행되어 온 반면, 대학생과 성인에 대한 진로개발 및 진로지원은 정책이나 시스템을 통해 운영되기 보다는 개인적인 차원의 이해와 준비, 실행에 맡기는 경향이 강했다. 다만 최근 들어 대학생의 진로설정 및 진로개발의 어려움, 직업선택이나 취업과 관련된 사회적 이슈가 계속해서 부각됨에 따라 대학생에 대한 진로교육 및 진로지원이 강화되는 추세에 있다. 그러나 여전히 다양한 정책

의 개발 및 적용, 체계적 지원 시스템의 마련이 필요하다.

대학생과 성인의 다양한 특성과 요구에 부응할 수 있는 진로개발 및 진로지원 시스템을 갖추기 위해서는 시대나 직업세계의 변화에 따라 달라지는 대학생 및 성인의 특성을 체계적이고 종합적으로 파악해야 한다. 하지만 대학생이나 성인들의 진로 특성을 타당하고 신뢰롭게 확인할 수 있는 표준화된 검사가 많지 않은 편이고, 커리어넷이나 워크넷 등의 국가적 시스템을 통해 제공·실시하는 검사를 활용한 분석이나 연구도 활성화되지 못한 상황이다. 본 연구에서 1만 명 이상의 대규모 심리검사 데이터를 분석하여 대학생 및 성인의 진로 특성을 밝히고자 하였으나, 분석에 투입한 검사 종류와 범위의 제한으로 연구 결과의 해석 및 적용에 한계가 있다. 따라서 보다 정확한 이해를 위해서는 다양한 자료와 결합한 심도 있는 분석이 필요하다.

따라서 좀 더 다양한 측면에서 대학생 및 성인의 진로 특성과 진로역량, 진로개발 관련 자료를 수집하고, 이를 종합적으로 분석하여 진로개발 및 진로지원 정책이나 프로그램에 반영할 수 있는 체계적인 시스템을 구축하는 것이 필요하다. 특히 앞서 살펴본 바와 같이 대학생이나 성인의 진로 특성과 요구는 다양하기 때문에, 그러한 특성에 부합하는 차별화된 진로개발 및 진로지원 정책과 프로그램을 개발 및 적용하기 위해서는 여러 종류의 많은 데이터를 수집하여 분석하는 것이 필수적이다. 이를 위해 첫째, 대학생 및 성인의 진로 특성 관련 심리검사 및 각종 조사를 다양화 및 현대화할 필요가 있다. 둘째, 양질의 자료를 수집하여 분석 및 활용할 수 있는 시스템을 구축해야 한다. 셋째, 연구와 평가를 통해 산출된 결과를 정책이나 프로그램 개발에 반영하여 다양하고 차별화된 진로개발 및 진로지원이 실행될 수 있도록 적극 활용해야 한다. 

참고문헌

- 강희순(2010). 「대학생의 성별, 학년, 진로의식이 진로개발 준비도 및 진로결정 자기효능감에 미치는 영향」, 교육 실천연구, 9(3), 83~104.
- 김경옥(2009). 「자기효능감과 불확실성에 대한 인내력 부족이 진로준비행동 및 진로결정수준에 미치는 영향: 진로 성취목표의 매개효과를 중심으로」, 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 21(2), 501~519.
- 김지영·이민영(2018). 「대학생의 일 경험에 따른 진로발달이 직업가치관에 미치는 영향」, 진로교육연구, 31(3), 135~157.
- 서희정·윤명희(2014). 「대학생용 진로준비행동검사의 표준화 연구: 4년제 대학생을 대상으로」, 직업교육연구, 33(3), 105~125.
- 양명희·박명지·김희정(2010). 「대학생의 전공-흥미 일치도, 직업흥미 수준이 전공만족도와 진로성숙도에 미치는 영향」, 직업교육연구, 29(2), 137~156.
- 이재열(2019). 「대학생 및 성인의 진로 특성과 진로개발 관계 분석」, 한국직업능력개발원.
- 이종원·최은수(2015). 「대학생의 셀프리더십, 사회적지지, 진로동기, 진로결정 자기효능감, 진로성숙도 변인 간의 구조적 관계」, Andragogy Today, 18(1), 33~54.
- 이현림·천미숙(2003). 「성인여성의 직업가치관과 진로결정 자기효능감이 진로의식성숙 수준에 미치는 영향」, 진로 교육연구, 16(2), 414~444.
- 임언·박보경·현진실(2012). 「청소년의 직업가치관 변화」, 진로교육연구, 25(3), 19~37.
- 임언·윤형한(2005). 「대학생용 진로개발준비도 검사 개발」, 진로교육연구, 18(1), 116~132.
- 임언·이지연·윤형한(2004). 「이공계 대학생의 전공 및 진로탐색 프로그램 개발(II)」, 한국직업능력개발원.
- 임언·정윤경·상경아(2001). 「직업가치관검사 개발 보고서」, 한국직업능력개발원.
- 정영해·강희순·김정숙(2012). 「대학생의 취업준비 여부, 직업가치, 진로결정 자기효능감이 진로개발 준비도에 미치는 영향」, 사회연구, 22, 71~88.
- 정윤경(2019). 「진로지원 시스템 현황과 개편 과제」, The HRD Review 22권 2호, 68~91.
- 조성연·홍지영(2010). 「성인 학습자의 인구학적 변인, 진로결정자기효능감, 진로적응성의 관계연구」, 상담학연구, 11(3), 1099~1115.

※ 커리어넷 심리검사 서비스 홈페이지

<http://www.career.go.kr/cnet/front/examen/examenMain.do>

[부록 1] 진로심리검사 하위 요인

검사명	문항 수	하위 요인명	정의
직업 가치관검사	28문항	능력발휘	자신의 능력을 발휘하고 성취감을 갖는 것
		자율성	일하는 방식 등에 대해 스스로 결정하고 책임지는 것
		보수	직업을 통해 많은 돈을 버는 것
		안정성	한 직장에서 오랫동안 일할 수 있는 것
		사회적 인정	다른 사람들에게 인정받는 것
		사회봉사	다른 사람들에게 도움이 되는 일을 하는 것
		자기계발	직업을 통해 더 발전하고 배울 수 있는 것
		창의성	스스로 아이디어를 내서 새로운 시도를 해볼 수 있는 것
주요능력 효능감검사	49문항	신체·운동능력	효율적으로 몸을 움직이고 동작을 학습할 수 있는 능력
		공간·지각능력	머릿속으로 그림을 그리며 생각할 수 있는 능력
		음악능력	노래 부르고 악기를 연주하며 감상할 수 있는 능력
		창의력	새롭고 독특한 방식으로 문제를 해결하는 능력
		언어능력	말과 글로써 자기 생각과 감정을 표현하며 타인의 언어를 이해할 수 있는 능력
		수리·논리능력	수리적으로 사고하여 문제를 해결하는 능력
		자기성찰능력	자신의 생각과 감정을 알며 조절할 수 있는 능력
		대인관계능력	다른 사람들과 더불어 살아가는 능력
진로개발 준비도검사	35문항	자기이해	자신의 흥미, 적성, 가치관에 대해 알고 있는 정도
		전공직업지식	원하는 직업, 현재 전공에 대해 알고 있는 정도
		진로결정확신도	진로결정 여부와 진로결정에 대한 확신 및 만족의 정도
		의사결정자신감	의사결정 방법을 아는 정도, 의사결정에 대한 자신감 정도
		관계활용자신감	진로 및 취업에서 사회적 관계 활용에 대한 자신감 정도
		구직준비도	면접, 이력서 작성 등 구직준비에 대한 자신감 정도

자료: 커리어넷 심리검사 서비스 홈페이지 및 임언 외(2012) 등 관련 연구 참조

청년 일자리 미스매치 대응을 위한 대학 교수 진로지도 역량 및 정책 지원 방안 요구분석¹⁾

이민욱 한국직업능력개발원 연구위원

I. 서론

1990년대 이후 많은 대학에서 진로지도의 중요성을 인식하고 진로서비스 전담 조직을 신설하여 다양한 진로지도 서비스 및 취업역량 제고 프로그램을 운영하였으나, 현재까지 제공된 진로교육 교육과정이나 프로그램 등은 대학생의 진로역량을 개발하기에는 여전히 부족한 실정이다(김승보 외, 2012). 최근에는 청년층의 실업률 또한 증가함에 따라 대학생의 취업률 제고를 위해 대학 교수들에게 학생의 진로상담을 의무화하거나 업적평가에 반영하는 등 대학생을 대상으로 하는 진로지도의 양적 확대는 이루어졌음에도 불구하고, 그 질은 높지 않으며 여전히 관련 지식이나 기술 부족에 대한 어려움을 호소하고 있다(장서영 외, 2014). 또한 대학생들의 경우, 대학 입학 시 학과(전공)에 대한 구체적인 이해도가 부족한 채로 진로선택이나 진학이 이루어져 대학생생활에 대한 고민으로 ‘졸업 후 진로’가 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 그러나 여전히 학과(전공) 교수와의 진로상담을 포함한 교내에서 제공되는 진로 관련 서비스에 대한 대학생의 만족도는 높지 않은 편이다(장현진 외, 2017).

한편 전공 일치 여부에 따른 노동시장 성과에 대한 연구들이 활발하게 진행되고 있는데, 전공 미스매치가 임금에 주는 영향에 대한 국내외 선행연구들은 대체적으로 전공 미스매치 정도가 높을수록 임금에 부정적인 영향을 준다는 결과를 보이고 있다. 그리고 한국고용정보원에서 제공하

1) 이 원고는 이민욱 외(2019)의 「청년 일자리 질적 미스매치 대응을 위한 대학 교원의 진로지도 역량 강화 방안 연구」 중 일부 내용을 발췌하여 요약한 것임.

는 2005년과 2015년 대졸자직업이동경로조사(이하 GOMS) 자료 분석 결과 직무와 전공이 일치한다는 비율은 21.0%에서 37.8%로 증가하였지만, 반대로 일치하지 않는다는 비율도 29.5%에서 34.9%로 증가하여, 전공 미스매치 정도는 증가하고 있는 추세이다(길혜지 외, 2018). 또한 동일한 GOMS 데이터를 활용하여 노동시장 진입 시점에서의 선택이 10년 후 어떤 영향을 미치고 있는지 이행경로별 분석을 실시한 황성수(2019)는 졸업 이후 10년이 지난 시점에서 괜찮은 일자리로 이행하는 청년들은 노동시장 진입 시점에 중소기업, 대기업, 공공기관 등의 일자리 유형이나 정규직, 비정규직 등의 고용형태보다는 대학의 전공지식이 도움이 되는 일자리를 선택한 경우, 즉 전공과 일치되는 일자리를 선택하는 경우임을 밝히며, 괜찮은 일자리로의 이행에서 일자리의 전공 일치성과 전공지식의 활용도가 중요함을 강조하였다.

이처럼 최근의 고등교육의 환경 변화는 교수들의 역할 범위를 더욱 확대시키고 있고, 이 중 하나가 학생 진로지도임에도 불구하고(장서영 외, 2014), 여전히 우리나라 대학교육과 교수의 역할을 교육, 연구, 봉사로 구분하고 있어 진로지도에 대한 관심은 부족한 것이 현실이다. 진로지도와 관련하여 대학 교수들에게 요구되는 역할이나 책임이 확대됨에 따라 대학 교수들은 이에 필요한 지식과 기술 부족을 호소하고 있지만, 교수의 학생 진로지도를 위한 기본적인 지식이나 기술 등 진로지도와 관련하여 요구되거나 필요한 역량에 대한 국내의 연구는 전무한 상황이다(장서영 외, 2014). 국내의 관련 연구는 대학의 진로지도 실태나 고등교육의 진로교육체계, 지원정책에 대한 연구가 대부분(김승보 외, 2012; 고재성 외, 2014; 이요행 외, 2010; 변정현 외, 2009; 노경란, 2008; 장현진 외, 2017; 정은진 외, 2018)이다. 이에 대학에서 교수들이 대학생을 대상으로 종합적이고 체계적인 진로지도를 수행할 수 있도록 학생 진로지도에 요구되는 기본적인 지식, 기술, 정보 등을 제공하는 데 필요한 역량은 무엇이며, 이를 강화하기 위한 방안 마련에 대한 연구가 필요하다고 볼 수 있다.

II. 청년 일자리 미스매치와 대학의 진로지도

1. 청년의 일자리 미스매치

노동시장의 미스매치는 양적 미스매치, 질적 미스매치, 구조적 미스매치, 마찰적 미스매치 등으로 구분할 수 있다(유길상, 2016). 양적 미스매치는 빈 일자리와 구직자의 차이로 인해 발생하는 실업 문제 자체를 의미한다. 질적 미스매치는 일자리가 요구하는 숙련 및 자격과 구직자의 숙련 및 자격의 차이로 인해 발생하는 것을 의미한다.

국제성인역량평가(이하 PIAAC) 자료를 활용하여 노동시장 미스매치 국제 비교를 실시한 연구(반가운, 2015)에서는 OECD 국가들과 비교해 보았을 때 우리나라는 전공과 일자리의 불일치도가 가장 높으며(한국 50.0%, OECD 평균 39.1%, 최소(핀란드) 22.8%), 숙련 및 학력 부족보다는 숙련 및 학력 과잉의 비율이 높다는 것을 확인하였다²⁾. 그리고 이는 개인의 능력에 비해 일자리가 요구하는 숙련 수준이 높지 않다는 것, 즉 일자리의 질이 낮다는 것으로 해석할 수 있다고 주장하였다. PIAAC 자료를 활용한 또 다른 연구(류기락, 2014)에서는 우리나라 전문대 졸업자의 39.4%, 4년제 대학 이상 졸업자의 23.8%가 과잉 학력으로 구분될 수 있고, 조사 대상의 85%가 적정 스킬을 보유하고 있는 것으로 보아 우리나라는 스킬 미스매치보다 학력 미스매치가 심각하다는 점을 지적하였다.

길혜지 외(2018)는 대졸 청년의 일자리 미스매치를 개인이 일자리가 요구하는 것 이상의 교육 수준을 보유하는 것(학력 불일치), 개인이 보유한 스킬 수준과 업무 수행을 위해 요구되는 스킬 수준의 불일치(스킬 불일치), 대학에서 배운 내용, 전공분야와 일자리에서 요구하는 업무 내용 간 불일치(전공 불일치)로 정의하면서 통계청의 사회조사 결과에서 4년제 대학 이상 졸업자의 전공-직업 불일치 비율이 점차 증가하는 것을 확인한 바 있다. 실제로 2005년과 2015년의 GOMS 자료 분석 결과를 살펴보면, 학력 과잉은 39.3%에서 34.5%로, 스킬 과잉은 36.8%에서 31.7%로 소폭 감소하였다. 그리고 직무와 전공이 일치한다는 비율은 21.0%에서 37.8%로 증가하였지만, 반대로 일치하지 않는다는 비율도 29.5%에서 34.9%로 증가하였다(길혜지 외, 2018).

2) 전자는 수평적 미스매치, 후자는 수직적 미스매치로 볼 수 있음.

표 1. 대졸자의 학력, 스킬 불일치

(단위: 명, %)

구분	일 - 교육 수준 일치				일 기술 - 개인 기술 수준 일치			
	2005년		2015년		2005년		2015년	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전자 수준 낮음(과잉)	1,452	39.3	805	34.5	1,362	36.8	740	31.7
양자 수준 맞춤(일치)	2,061	55.7	1,290	55.2	2,122	57.4	1,352	57.9
전자 수준 높음(부족)	185	5.0	240	10.3	214	5.8	243	10.4
합계	3,698	100.0	2,335	100.0	3,698	100.0	2,335	100.0

주: 본 분석에서는 길혜지 외(2018)의 '매우 낮음'과 '낮음'을 '전자 수준 낮음(과잉)'으로 분류하였으며, '알맞음'을 '양자 수준 맞춤(일치)'으로, '높음'과 '매우 높음'을 '전자 수준 높음(부족)'으로 분류함.

자료: 길혜지 외(2018) 재구성.

표 2. 대졸자의 전공 불일치

(단위: 명, %)

구분	직무 - 전공 내용 일치			
	2005년		2015년	
	빈도	비율	빈도	비율
안 맞춤	1,092	29.5	816	34.9
보통	1,828	49.4	636	27.2
잘 맞춤	778	21.0	883	37.8
합계	3,698	100.0	2,335	100.0

주: 본 분석에서는 길혜지 외(2018)의 '전혀 맞지 않음'과 '잘 맞지 않음'을 '안 맞춤'으로 분류하였으며, '그런 대로 맞춤(보통)'을 '보통'으로, '잘 맞춤'과 '매우 잘 맞춤'을 '잘 맞춤'으로 분류함.

자료: 길혜지 외(2018) 재구성.

이와 같은 학력, 스킬, 전공 미스매치는 선행연구들을 통해 노동시장 이행 성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 특히 과잉 학력자는 적정 수준의 교육을 받은 자에 비해 15% 내외의 적은 임금을 받는 것으로 나타났다(Cohn & Ng, 2000; Groot & Maassen, 2000). Montt(2015)는 전공 불일치보다 학력 불일치가 더 심각하다고 주장하였는데, 대한민국의 전공-일자리 불일치로 인한 순수 교육비용 손실이 큰 편은 아니며, 이것이 과잉 학력 또는 하

향 취업과 함께 발생할 경우 심각한 경제적 비용의 손실을 초래한다고 하였다(반가운 외, 2015 재인용). 이와 유사하게 McGowan & Andrews(2015)도 학력과 스킬 미스매치를 해소하는 것이 생산성 향상을 위해 더욱 중요하다고 강조하였다.

이와 관련된 국내 연구들도 과잉 학력자는 적정 수준의 교육을 이수한 근로자에 비해 20% 이상의 임금 손실을 겪게 된다는 결과들을 보고하고 있다(김효정 외, 2016; 김홍균 외, 2014). 또 과잉 학력, 과잉 스킬은 직무만족 수준을 저하시키고(차성현 외, 2010), 높은 이직 가능성을 초래한다(남성일 외, 2011). 특히 최지원(2017)에서는 학력 미스매치와 스킬 미스매치에 따른 직장 만족도와 업무 만족도의 차이를 확인한 결과, 학력 부족 또는 과잉보다는 일치하는 집단, 스킬 부족 또는 과잉보다는 일치하는 집단의 직장 만족도와 업무 만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 이 분석은 학력 미스매치와 스킬 미스매치를 각각 살펴보았다는 한계가 있기는 하지만, 과잉 또는 부족보다는 일치하는 것이 보다 좋은 결과를 초래한다는 것을 확인하였다는 데 의의가 있다. 한편 전공-일자리 불일치 시 10.0%, 스킬 불일치 시 6.3%의 임금 손실이 발생하고(김홍균 외, 2011), 개인-직무의 적합성, 즉 개인의 능력과 직무가 요구하는 능력이 부합되는 수준을 높이기 위해서는 직무수행 내용과 직결된 지식, 스킬을 함양하는 것이 중요하다는 주장(Cable & Judge, 1996; Saks & Ashforth, 2002)도 널리 인정되고 있으므로, 학력, 스킬 미스매치뿐만 아니라 전공 미스매치도 함께 해소하기 위한 진로지도가 필요하다.

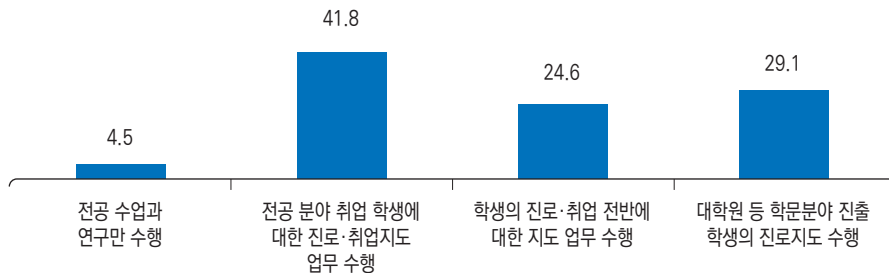
2. 대학 교수의 진로지도에 대한 인식

한국고용정보원에서 대학 전공별 진로지도 가이드북 제작을 위해 2014년 대학 교수들을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 교수가 해야 할 직무에 대해 ‘전공분야 취업 학생에 대한 진로·취업지도 업무 수행(41.8%)’, ‘대학원 등 학문분야 진출 학생의 진로지도 수행(29.1%)’, ‘학생의 진로·취업 전반에 대한 지도 업무 수행(24.6%)’ 등으로 나타나, 교수의 학생 진로·취업지도 업무가 중요한 직무라고 인식하고 있었다. 또한 교수의 주요 업무로서 전공교육, 전공연구, 행정업무, 학생상담 및 진로·취업지도의 네 가지를 대학생들에게 제시하고, 교수의 바람직한 업무 우선순위를 조사한 결과 1순위는 전공교육, 2순위는 전공연구, 3순위는 학생상담 및 진로·취업지도

로 나타났다(장서영 외, 2014).

그림 1. 대학 교수의 진로지도 관련 적절한 직무범위에 대한 인식

(단위: %)



자료: 장서영 외(2014).

대학 진로교육 현황조사(2018)에 따르면, 대학 교수들은 대학이 학생들에게 진로·취업 교육 및 지도를 제공하는 것에 대해 5점 만점에 ‘진로교육 및 지도’ 4.5점, ‘취업교육 및 지도’ 4.3점으로 모두 높게 인식하였다. 아울러 교수들은 자신들의 여러 가지 역할 가운데 ‘학생 진로지도 및 상담’에 대해 4.39점, ‘학생 취업지도 및 지원’에 대해 4.10점으로 응답하였다. 또한 교수의 역할 가운데 전공 수업 4.79점, 전공분야 연구 4.64점 다음으로 학생 진로·취업지도(상담) 및 지원을 중요하게 인식하는 것으로 나타났다(정은진 외, 2018). 이처럼 대학 교수들은 대학을 통한 진로·취업지도 제공이 필요하고, 학생 진로지도 및 상담 역할을 하는 것에 대해 중요하게 인식하고 있다.

3. 대학 교수의 진로지도 수행 현황과 어려움

대학 교수들은 ‘학생 진로지도(상담)’를 99.2%로 대부분 수행한다고 응답하였으며, ‘전공 관련 직업·취업 정보 제공’ 97.7%, ‘전공 관련 현장실습 및 인턴십 지원’ 93.6% 등 주요한 진로·취업지도 관련 내용을 대부분 수행하고 있다고 응답하였다(정은진 외, 2018). 이는 장서영 외

(2014)의 연구에서 4년제 대학 교수의 진로지도 참여율이 ‘학생 진로·취업상담’ 93.0%, ‘전공 관련 직업정보 제공’ 65.0%, ‘취업 관련 실습지도(인턴십 등)’ 33.0% 등으로 응답한 것에 비해서 증가된 경향을 보이는 것으로 나타났다. 하지만 대학생들의 응답을 보면, ‘전공 교수와의 진로·취업상담’ 유경험자가 77.6%로 교수들의 응답에 비해 낮은 수준이었으며, 그에 대한 만족도 또한 5점 만점에 3.5점으로 높지 않은 수준이었다(정은진 외, 2018).

대학 교수들은 학생 진로·취업지도 수행 시 어려움을 느끼는 것으로 나타났으며, 특히 취업처 발굴, 취업 실습지도, 진로·취업상담 등에 어려움을 느끼고 있었다. 어려움의 주된 이유는 시간 부족, 지원 부족, 정보나 자료 부족, 그리고 전문성 부족 등이었다(장서영 외, 2014). 대학 교수들은 진로·취업지도를 수행하기 위해 ‘진로·취업지도 시간 확보(38.2%)’, ‘전공별 진로·직업정보 자료 제공(36.6%)’, ‘진로·취업지도를 위한 활동비 및 인센티브 지원(34.7%)’, ‘진로·취업지도를 위한 대학 인프라 구축(30.3%)’ 등을 중요하게 필요로 하였다(정은진 외, 2018).

표 3. 학생 진로·취업지도 시 필요한 지원

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
1) 진로·취업지도 시간 확보	1,756	38.2
2) 진로·취업지도 방법 안내자료 제공(상담 가이드북, 지도 방법 등)	719	15.7
3) 진로·취업지도 방법 교육(연수) 제공	541	11.8
4) 전공별 진로·직업정보 자료 제공	1,680	36.6
5) 대학 경영진의 진로·취업교육 및 지원 인식 제고	567	12.4
6) 진로·취업지도를 위한 대학 인프라(시설, 공간, 온라인 등) 구축	1,389	30.3
7) 진로·취업지도를 위한 활동비 및 인센티브 지원	1,593	34.7
8) 교수업적평가에 반영	425	9.3
9) 기타	130	2.8

주: 1) n = 대학 교수 4,591명

2) 2개 이내로 중복 응답

자료: 정은진 외(2018). 대학 진로교육 현황조사(2018) 교육부·한국직업능력개발원.

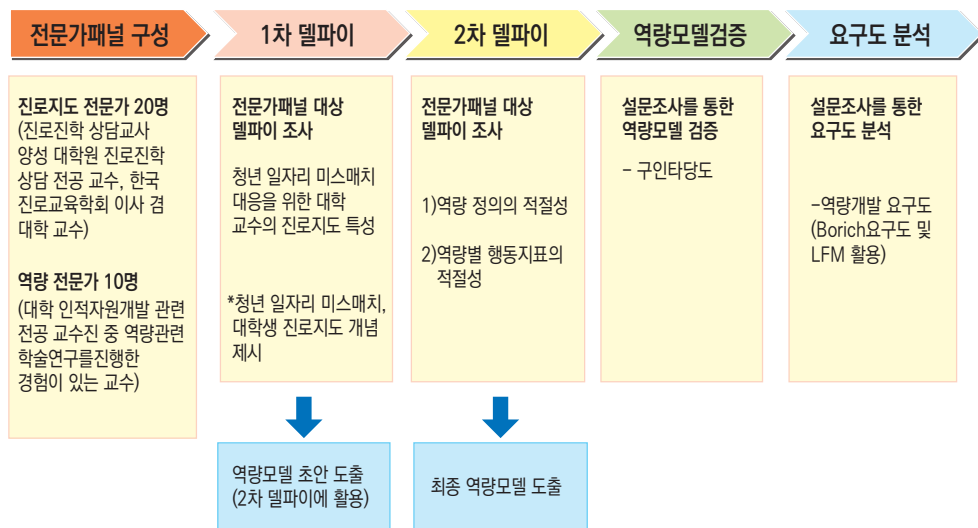
이와 같이 대학 교수들은 다양한 학생 진로·취업지도 활동에 참여하고 있는 것으로 나타나고

있으나, 학생들이 체감하는 수혜 현황이나 만족도는 그에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 아울러 학생 진로·취업지도에 있어서 업무 과다, 학생 의지 부족, 행·재정적 지원 부족, 정보 자료 부족, 전문성 부족 등의 이유로 학생 진로·취업지도에 일부 어려움이 있는 것으로 나타나고 있다. 따라서 대학에서는 학생 진로·취업지도 활성화를 위해 교수들에게 시간 확보, 필요 자료 제공, 활동비 및 인센티브 지급 등을 할 필요가 있다.

Ⅲ. 대학 교수의 진로지도 역량 모델 개발, 요구분석 방법 및 절차

청년의 일자리 미스매치 대응을 위한 대학 교수의 진로지도 역량 구명 및 대학 교수의 진로지도 역량 강화 방안 모색을 위해 다음과 같은 과정을 수행하였다.

그림 2. 대학 교수 진로지도 역량 모델 개발 및 요구분석 절차



먼저 문헌분석을 통해 대학 교수의 진로지도 역량의 이론적 개념 및 구성요인을 검토하기 위해 진로지도전문가 20명, 역량전문가 10명으로 구성된 전문가 패널을 구성하여, 이들을 대상으

로 총 2차에 걸친 델파이 조사를 실시하였다.

1차 델파이에는 27명이 참여하였으며, ① 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 대학 교수의 진로지도 개념, ② 진로지도 차이역량, ③ 진로지도 한계역량에 대한 의견을 자유 기술 문항으로 조사하여 조사 결과를 바탕으로 진로지도 역량 모델(안)을 도출하였다.

2차 델파이에는 26명이 참여하였으며, 1차에서 도출한 역량 모델(안)을 토대로 ① 역량 정의의 적절성, ② 행동지표의 적절성, ③ 역량 강화 지원 방안에 대한 의견을 조사하였으며, 조사 결과를 바탕으로 역량 모델을 수정·보완하고, 역량 강화 지원 방안에 대한 의견을 유목화하여 국가 수준과 대학수준으로 분류하였다.

다음으로 역량 모델 검증과 역량 개발 요구분석, 정책적 지원 방안 요구분석을 수행하기 위해 전국 4년제 대학 교수 301명을 대상으로 2019년 7월 중순부터 8월 말일까지 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료를 토대로 확인적 요인분석(CFA)을 실시하여 역량 모델의 타당도를 검증하였다. 또한 요구분석은 Borich 요구도와 The Locus for Focus Model을 활용하여 수행하였다.

IV. 대학 교수의 진로지도 역량 모델 개발 및 요구분석 결과

1. 대학 교수의 진로지도 역량 모델

전문가 패널을 활용한 2단계 델파이 조사를 통해 개발한 대학 교수의 진로지도 역량 모델은 [그림 3]과 같이 나타났다. 먼저 역량은 ① 학생특성 이해 및 활용, ② 공감적 의사소통, ③ 전공 분야 일자리 정보 수집 및 활용, ④ 교내외 네트워크 구축 및 활용, ⑤ 진로개발 동기부여, ⑥ 주도적 진로지도, ⑦ 고용가능성 개발 촉진 등 7개의 역량으로 구성되었으며, 역량별로 5~8개의 행동지표를 도출하여 총 43개의 행동지표를 제시하였다(<표 4> 참조).

그림 3. 대학 교수의 진로지도 역량 모델

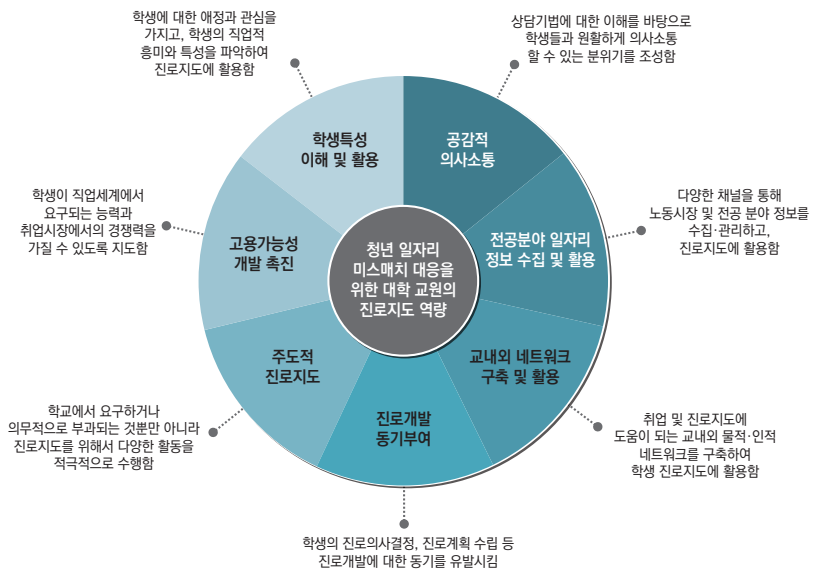


표 4. 대학 교수의 진로지도 역량 모델 행동지표

역량명	행동지표
학생특성 이해 및 활용	- 학생의 개인특성(심리적 특징, 배경, 성격 등)을 이해한다. - 학생의 진로특성(흥미, 적성, 가치, 관심분야, 학업성과, 경험, 목표 등)을 확인하고 파악한다. - 학생의 진로갈등, 취업장벽 등 진로고민을 이해한다. - 학생의 진로발달 수준을 고려하여 진로지도에 활용한다. - 학생의 강점이 되는 적성과 역량을 파악하여 진로지도에 활용한다.
공감적 의사소통	- 평소 편안한 분위기와 환경을 조성하여 학생들이 진로고민이 있을 때 쉽게 다가갈 수 있도록 한다. - 진로지도 시 정서적 지지와 배려를 통해 편안한 대화 분위기를 조성한다. - 진로지도 시 학생의 의견을 경청하여 학생과의 공감대를 형성한다. - 진로지도 시 학생들이 자신의 속마음을 편하게 이야기할 수 있는 대화 방법을 적절히 사용한다. - 학생의 의견을 존중하면서 나의 의견을 제시한다.
전공분야 일자리 정보 수집 및 활용	- 노동시장 및 전공분야의 최근 이슈와 최신 진로정보를 수집·관리·활용한다. - 미래 산업 및 직업구조의 흐름과 변화를 파악하고 이를 진로지도에 활용한다. - 전공분야에서 진출 가능한 일자리 관련 정보를 수집·관리·활용한다. - 취업 및 전공 관련 구직 정보 및 준비 사항(자격증, 공모전, 동아리, 실습기관 등)에 관한 정보를 수집·관리·활용한다. - 취업 및 전공 관련 직무에서 요구하는 구체적인 능력(지식·기술·태도)을 파악하여 진로지도에 활용한다. - 졸업생의 취업, 창업, 진학 자료를 수집하여 진로지도에 활용한다. - 직업현장과 전공지식이 연계되도록 수업을 구성한다. - 수업 중 현직자 초청 특강 등을 통해 전공 관련 진로 및 취업 정보를 제공한다.

<표 계속>

교내외 네트워크 구축 및 활용	- 진로지도를 위해 교내 관련 부서(학생상담센터나 취업지원센터 등)와 긴밀하게 소통한다. - 진로지도를 위해 교내 취업 관련 부서에서 진행하는 프로그램, 서비스 관련 행사 정보를 파악하고 학생들에게 소개한다. - 공공기관, 민간기업과의 네트워크를 구축하고 연계를 위해 노력한다. - 지역사회 전공 관련 취업처를 발굴하여 적합한 학생에게 소개한다. - 진로준비와 관련된 교외 자원(장학금, 취업지원정책 등)을 파악하여 학생이 활용할 수 있도록 한다. - 전공분야 현장전문가, 학회, 졸업생과의 네트워크를 구축하여 학생과 연결시켜 준다. - 학과 내 동료 교수들과 진로지도 문화조성 및 진로지도 방안 개선 활동을 활발히 한다.
진로개발 동기부여	- 전공분야에 대한 비전을 제시하여 학생이 자부심과 애착을 가질 수 있도록 지도한다. - 교수법과 상담기법을 활용하여 학생들의 학습 및 진로개발 동기를 유발한다. - 직업 및 진로 정보를 탐색할 수 있는 방법과 경로를 안내한다. - 학생의 필요, 관심, 수준에 맞는 진로 정보를 적절하게 제공한다. - 학생 스스로 진로를 탐색하여 진로목표 및 계획을 세울 수 있도록 돕는다. - 학생이 자기 이해를 바탕으로 스스로에게 의미 있는 진로를 설계하도록 돕는다. - 학생의 진로준비 상황을 주기적으로 점검한다.
주도적 진로지도	- 학생에 대한 관심과 애정을 바탕으로 진로지도에 책임감과 열정을 보여준다. - 정기적인 학생면담을 위한 시간을 확보한다. - 취업관련 학생의 눈높이 조절을 위한 현실적인 조언을 한다. - 진로갈등, 취업장벽의 문제를 경험하는 학생을 이해하고 해결책을 학생과 함께 모색한다. - 학생 개별 진로지도 내용과 그 효과를 누적 정리하여 계속 진로지도에 활용한다(모니터링, 팔로우업). - 진로지도 관련 워크숍, 연수 등에 참여하여 진로지도 능력을 강화한다.
고용가능성 개발 촉진	- 진로지도와 연계해 참여형, 프로젝트형 수업을 구성한다. - 진로 및 취업과 관련된 비교과 프로그램(예: 특강, 채용설명회, 강사초청, 워크숍)을 개발하고 운영한다. - 전공 관련 직업세계에서 요구하는 능력을 제시하고 학생들이 이를 개발할 수 있도록 돕는다(예: 자격증 준비 및 학습동아리 지원, 발표 수업 진행, 역량 개발 방법 안내 등). - 학생이 전공과 관련된 양질의 경험을 할 수 있는 기회(예: 연구수행, 프로젝트 참여, 세미나, 현장견학, 인턴 등)를 제공하고, 참여를 독려한다. - 전공분야 일자리 취업을 위한 이력서 작성이나 면접 준비를 돕는다.

2. 대학 교수의 진로지도 역량 요구분석 결과

청년 일자리 질적 미스매치 대응을 위한 대학 교수의 진로지도 역량 개발 요구분석 결과는 다음과 같다(〈표 5〉 참조).

표 5. 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 대학 교수 진로지도 역량 개발의 우선순위

역량	필요수준		현재수준		평균 차이	t 값	Borich 요구도	
	평균	표준편차	평균	표준편차			계수	순위
학생특성 이해 및 활용	5.02	0.768	4.42	0.878	0.6	12.377*	3.018	3
공감적 의사소통	5.09	0.793	4.8	0.772	0.29	6.789*	1.481	7

〈표 계속〉

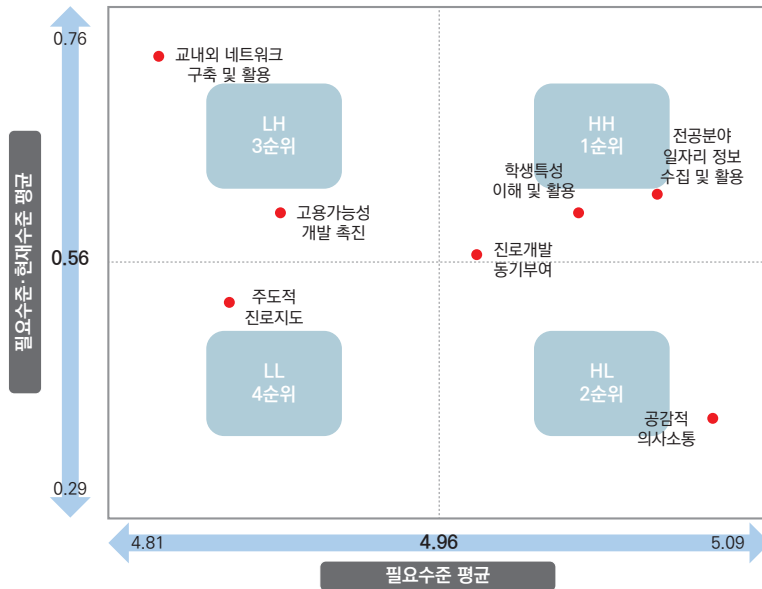
전공분야 일자리 정보 수집 및 활용	5.07	0.712	4.45	0.817	0.62	15.036*	3.161	2
교내외 네트워크 구축 및 활용	4.81	0.79	4.05	0.974	0.76	14.904*	3.68	1
진로개발 동기부여	4.98	0.713	4.41	0.821	0.57	13.363*	2.826	5
주도적 진로지도	4.85	0.773	4.34	0.805	0.51	11.567*	2.433	6
고용가능성 개발 촉진	4.88	0.77	4.27	0.935	0.61	12.266*	2.945	4
전체	4.96	0.683	4.38	0.747	0.58	14.539*	-	-

주: *: $p < .01$

현재수준이 가장 높은 역량은 ‘공감적 의사소통(4.8)’으로 나타났으며, 그 다음으로 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용(4.45)’, ‘학생특성 이해 및 활용(4.42)’, ‘진로개발 동기부여(4.41)’, ‘주도적 진로지도(4.34)’, ‘고용가능성 개발 촉진(4.27)’, ‘교내외 네트워크 구축 및 활용(4.05)’ 순으로 나타났다. 필요수준 또한 ‘공감적 의사소통(5.09)’이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용(5.07)’, ‘학생특성 이해 및 활용(5.02)’, ‘진로개발 동기부여(4.98)’, ‘고용가능성 개발 촉진(4.88)’, ‘주도적 진로지도(4.85)’, ‘교내외 네트워크 구축 및 활용(4.81)’ 순으로 나타났다. 모든 항목에서 필요수준이 현재수준보다 높게 나타났으며, 두 수준의 차이는 통계적으로 유의하게 나타났다. Borich 요구도 값을 산출한 결과, ‘교내외 네트워크 구축 및 활용(3.68)’, ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용(3.161)’, ‘학생특성 이해 및 활용(3.018)’, ‘고용가능성 개발 촉진(2.945)’, ‘진로개발 동기부여(2.826)’, ‘주도적 진로지도(2.433)’, ‘공감적 의사소통(1.481)’ 순으로 나타났다.

LfFM 분석 결과 1순위인 HH분면에 속하는 항목은 총 3개로 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용’, ‘학생특성 이해 및 활용’, ‘진로개발 동기부여’이고, 2순위(HL분면) 항목은 ‘공감적 의사소통’으로 나타났다.

그림 4. 대학 교수의 진로지도 역량 개발 요구분석(LfFM) 결과



도출된 역량 모델을 기반으로 요구분석 결과를 종합한 결과, 최우선적으로 개발이 필요한 역량은 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용’과 ‘학생특성 이해 및 활용’으로 나타났고, 차순위는 ‘교내외 네트워크 구축 및 활용’과 ‘진로개발 동기부여’로 나타났다.

표 6. 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 대학 교수 진로지도 역량 개발의 우선순위 결정

우선순위 도출 방법	역량						
	학생 특성 이해 및 활용	공감적 의사소통	전공분야 일자리 정보 수집 및 활용	교내외 네트워크 구축 및 활용	진로개발 동기부여	주도적 진로지도	고용가능성 개발 촉진
Borich 요구도	●		●	●			
LfFM	●		●		●		

3. 정책적 지원 방안 요구분석 결과

(1) 국가수준의 정책 지원 방안 요구분석

국가수준의 지원 방안 중 현재 실행 수준이 가장 높은 방안은 ‘① 교수의 진로지도 제공 실적 등을 대학평가에 반영(4.02)’인 것으로 나타났다. 그 다음으로 ‘⑬ 대학 내 취업담당조직, 고용지원센터, 창업지원센터 등 관계자 협의회 운영 지원을 통한 협력적 네트워크 구축(3.85)’, ‘② 현직교수의 진로지도 역량 강화를 위한 온라인 교육훈련 프로그램 개발, 보급 및 운영(3.75)’, ‘⑪ 현장실습 및 산학연계 확대를 위한 정책적 지원 확대(3.75)’ 등의 순으로 나타났다. 모든 항목에서 필요수준이 현재수준보다 높으며, 두 수준의 차이는 통계적으로 유의하게 나타났다(〈표 7〉참조).

표 7. 국가수준 정책 지원 방안 우선순위 분석 결과

국가수준 지원 방안	필요수준		현재수준		평균 차이	t 값	Borich 요구도	
	평균	표준편차	평균	표준편차			계수	순위
방안①	4.25	1.299	4.02	1.088	0.23	2.949*	0.988	15
방안②	4.42	1.165	3.75	1.099	0.67	10.099**	2.951	14
방안③	4.43	1.152	3.68	1.13	0.75	11.363**	3.313	12
방안④	4.53	1.19	3.7	1.174	0.83	11.632**	3.761	8
방안⑤	4.68	1.142	3.69	1.11	0.99	14.104**	4.619	3
방안⑥	4.55	1.192	3.66	1.107	0.89	12.708**	4.071	5
방안⑦	4.69	1.074	3.66	1.101	1.03	14.944**	4.847	2
방안⑧	4.33	1.244	3.57	1.104	0.76	11.224**	3.277	13
방안⑨	4.55	1.181	3.64	1.177	0.91	12.226**	4.143	4
방안⑩	4.48	1.091	3.68	1.106	0.8	11.853**	3.573	9
방안⑪	4.9	1.005	3.75	1.15	1.15	15.571**	5.649	1
방안⑫	4.19	1.399	3.35	1.215	0.84	10.968**	3.524	11
방안⑬	4.69	1.075	3.85	1.115	0.84	11.929**	3.940	6

〈표 계속〉

방안⑭	4.32	1.288	3.5	1.202	0.82	11.002**	3.544	10
방안⑮	4.43	1.251	3.55	1.223	0.88	11.598**	3.881	7

주: 1) *: $p < .01$, **: $p < .001$

- 2) 방안① 교수의 진로지도 제공 실적(예: 학생 수 대비 진로지도 실적, 졸업생의 전공연계 취업 실적, 취업·진로지도 인프라 구축 등) 등을 대학평가에 반영
- 방안② 현직교수의 진로지도 역량 강화를 위한 온라인 교육훈련 프로그램 개발, 보급 및 운영
- 방안③ 현직교수의 진로지도 역량 강화를 위한 오프라인 소규모 실습중심 프로그램 개발, 보급 및 운영
- 방안④ 신입교수 대상 진로지도 직무교육 프로그램 개발, 보급 및 운영
- 방안⑤ 국가수준의 진로지도, 취·창업 관련 정보 제공 시스템 구축(전공별 직업/직무 정보, 산업 동향 등 직업세계 정보 제공)
- 방안⑥ 국가수준의 학생 진로지도 방법, 취업역량 제고 방법 등 자료 개발 및 보급
- 방안⑦ 산학연계 전공 교육 강화를 위한 외부 전문 인력 풀 구축 및 제공
- 방안⑧ 학생 진로지도에 대한 교수 인식 개선 캠페인 실시
- 방안⑨ 학생 진로역량 강화를 위한 재정지원 사업 운영(예: 진로체험학점제)
- 방안⑩ 진로지도 우수사례 발굴 및 홍보
- 방안⑪ 현장실습 및 산학연계 확대를 위한 정책적 지원 확대
- 방안⑫ 국가수준의 대학 진로지도 연구 및 지원 기관 설립
- 방안⑬ 대학 내 취업담당조직, 고용지원센터, 창업지원센터 등 관계자 협의회 운영 지원을 통한 협력적 네트워크 구축
- 방안⑭ 대학 및 교수 진로지도 역량 강화를 위한 국가수준의 컨설팅 사업 운영
- 방안⑮ 교수의 진로지도 역량 강화를 위한 강사 등 교육인력 양성

Borich 요구도 값을 산출한 결과 ‘⑪ 현장실습 및 산학연계 확대를 위한 정책적 지원 확대(5.649)’ 항목이 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘⑦ 산학연계 전공 교육 강화를 위한 외부 전문 인력 풀 구축 및 제공(4.847)’, ‘⑤ 국가수준의 진로지도, 취·창업 관련 정보 제공 시스템 구축(4.619)’, ‘⑨ 학생 진로역량 강화를 위한 재정지원 사업 운영(4.143)’, ‘⑥ 국가수준의 학생 진로지도 방법, 취업역량 제고 방법 등 자료 개발 및 보급(4.071)’ 등의 순으로 나타났다.

다음으로 LfFM을 활용하여 우선순위를 분석한 결과, 1순위인 HH분면에 속하는 항목은 7개로 ④, ⑤, ⑥, ⑦, ⑨, ⑪, ⑬번 항목이었다. 이는 Borich 요구도의 1~7순위 7개 항목 중 ⑤, ⑥, ⑦, ⑨, ⑪, ⑬번의 6개 항목과 일치한다(그림 5] 참조).

그림 5. 국가수준 정책적 지원 방안 요구분석(LfFM) 결과



주: ★은 최우선 순위를 의미함.

따라서 국가수준의 정책적 지원 방안 중 ‘⑤ 국가수준의 진로지도, 취·창업 관련 정보 제공 시스템 구축’, ‘⑥ 국가수준의 학생 진로지도 방법, 취업역량 제고 방법 등 자료 개발 및 보급’, ‘⑦ 산학연계 전공 교육 강화를 위한 외부 전문 인력 풀 구축 및 제공’, ‘⑨ 학생 진로역량 강화를 위한 재정지원 사업 운영’, ‘⑪ 현장실습 및 산학연계 확대를 위한 정책적 지원 확대’, ‘⑬ 대학 내 취업담당조직, 고용지원센터, 창업지원센터 등 관계자 협의회 운영 지원을 통한 협력적 네트워크 구축’을 최우선으로 추진할 필요가 있다고 판단할 수 있으며, 차순위로 ‘④ 신입교수 대상 진로지도 직무교육 프로그램 개발, 보급 및 운영’, ‘⑮ 교수의 진로지도 역량 강화를 위한 강사 등 교육인력 양성’ 방안을 추진할 수 있다(〈표 8〉 참조).

표 8. 지원 방안(국가수준) 우선순위 결정

우선순위 도출 방법	국가수준 정책적 지원 방안														
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮
Borich 요구도					●	●	●		●		●		●		●
LfFM				●	●	●	●		●		●		●		

(2) 대학수준의 정책 지원 방안 요구분석

대학수준의 지원 방안 중 현재수준이 가장 높은 방안은 '⑬ 현장실습 및 인턴 등 산학연계 프로그램 확대(3.95)'로 나타났으며, 그 다음으로 '⑪ 학생 진로 관리 시스템(예: 학생 진로 포트폴리오) 구축 및 운영(3.79)', '⑭ 산학겸임교수 및 전임교수와의 협업을 통한 산업 맞춤형 전공 교육 프로그램 제공(3.75)', '⑫ 취업 및 진로 정보 시스템 구축 및 전공별 맞춤 정보 제공(3.7)', '⑦ 학과별 진로지도를 강조한 전공 교과목 개설 및 운영(3.7)', '⑨ 진로지도 안내 매뉴얼 제작, 배포 및 홍보(3.69)' 등의 순으로 나타났다. 모든 항목에서 향후 필요수준이 현재 실행 수준보다 높으며, 두 수준의 차이는 통계적으로 유의하게 나타났다(<표 9> 참조).

표 9. 지원 방안(대학수준)의 우선순위

대학수준 정책적 지원 방안	필요수준		현재수준		평균 차이	t 값	Borich 요구도	
	평균	표준편차	평균	표준편차			계수	순위
방안①	4.57	1.125	3.14	1.229	1.43	17.598*	6.551	2
방안②	4.42	1.282	3.05	1.288	1.37	16.130*	6.082	3
방안③	4.64	1.248	3.17	1.336	1.47	16.082*	6.866	1
방안④	4.22	1.386	3.26	1.341	0.96	10.905*	4.082	10
방안⑤	4.14	1.404	3.46	1.276	0.68	7.390*	2.79	14
방안⑥	4.36	1.208	3.46	1.19	0.9	11.254*	3.942	11
방안⑦	4.63	1.152	3.7	1.221	0.93	12.414*	4.327	9
방안⑧	4.6	1.172	3.65	1.249	0.95	12.843*	4.375	8
방안⑨	4.54	1.159	3.69	1.175	0.85	11.443*	3.847	12

<표 계속>

방안⑩	4.63	1.192	3.66	1.21	0.97	12.036*	4.459	7
방안⑪	4.61	1.118	3.79	1.141	0.82	11.654*	3.817	13
방안⑫	4.7	1.066	3.7	1.109	1	13.254*	4.701	5
방안⑬	4.94	1.017	3.95	1.127	0.99	14.702*	4.927	4
방안⑭	4.72	1.121	3.75	1.123	0.97	13.761*	4.561	6

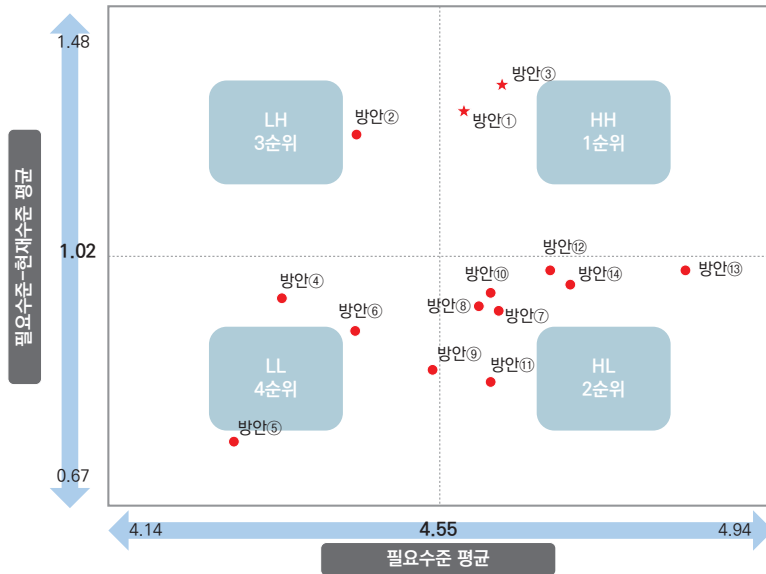
주: 1) *: $p < .001$

- 2) 방안① 교수 진로지도 활성화를 위한 활동비, 교육훈련비 등 제공
 방안② 진로지도 우수 교수 대상 금전적 인센티브 제공
 방안③ 진로지도 실적을 연구, 강의 및 봉사 시수 대체 인정 또는 업무 시간 인정
 방안④ 교수의 진로지도 교육 이수 의무화 및 이수결과를 평가(예: 성과, 승진 및 임용 등)에 반영
 방안⑤ 교수의 연간(학기당) 학생 진로지도 실적을 평가(예: 성과, 승진 및 임용 등)에 반영
 방안⑥ 진로지도 역량 제고를 위한 수준별 교육훈련, 연수 및 워크숍 프로그램 제공
 방안⑦ 학과별 진로지도를 강조한 전공 교과목 개설 및 운영
 방안⑧ 저학년 학생 대상 진로탐색 및 개발을 위한 정규 교과목 개설 및 운영
 방안⑨ 진로지도 안내 매뉴얼 제작, 배포 및 홍보
 방안⑩ 교내 취업 및 진로 관련 센터에 전문성을 갖춘 인력(진로·취업지원 프로그램 개발 전문가, 일자리 매칭 및 취업 코칭 전문가, 전임교수 등) 채용 확대
 방안⑪ 학생 진로 관리 시스템(예: 학생 진로 포트폴리오) 구축 및 운영
 방안⑫ 취업 및 진로 정보 시스템 구축 및 전공별 맞춤 정보 제공
 방안⑬ 현장실습 및 인턴 등 산학연계 프로그램 확대
 방안⑭ 산학겸임교수 및 전임교수와의 협업을 통한 산업 맞춤형 전공 교육 프로그램 제공

Borich 요구도 값 산출 결과 ‘③ 진로지도 실적을 연구, 강의 및 봉사 시수 대체 인정 또는 업무 시간 인정(6.866)’이 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘① 교수 진로지도 활성화를 위한 활동비, 교육훈련비 등 제공(6.551)’, ‘② 진로지도 우수 교수 대상 금전적 인센티브 제공(6.082)’, ‘⑬ 현장실습 및 인턴 등 산학연계 프로그램 확대(4.927)’, ‘⑫ 취업 및 진로 정보 시스템 구축 및 전공별 맞춤 정보 제공(4.701)’, ‘⑭ 산학겸임교수 및 전임교수와의 협업을 통한 산업 맞춤형 전공 교육 프로그램 제공(4.561)’ 등의 순으로 나타났다.

다음으로 LfFM을 활용하여 우선순위를 분석하였다. 분석 결과 1순위인 HH분면에 속하는 항목은 2개로 1, 3번 항목이었으며, 이는 Borich 요구도의 1, 2순위와 일치하였다(그림 6 참조).

그림 6. 대학수준 정책적 지원 방안 요구분석(LfFM) 결과



주: ★은 최우선 순위를 의미함.

따라서 대학 교수의 진로지도 역량 강화를 위한 대학수준의 정책적 지원 방안 중, ‘① 교수 진로지도 활성화를 위한 활동비, 교육훈련비 등 제공’과 ‘③ 진로지도 실적을 연구, 강의 및 봉사 시수 대체 인정 또는 업무 시간 인정’을 우선적으로 추진할 필요가 있다고 판단하였다(〈표 10〉참조).

표 10. 정책적 지원 방안(대학수준) 우선순위 결정

우선순위 도출 방법	대학수준 정책적 지원 방안														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Borich 요구도	●		●												
LfFM	●		●												

IV. 대학 교수의 진로지도 역량 강화를 위한 과제

고등교육과정의 진로교육은 양적으로 확대되고 있는 추세지만 현재까지 대학 및 교수 측에서 대학생에게 제공되어 온 진로·취업 관련 서비스에 대한 만족도는 낮은 편이기 때문에, 이를 질적으로 향상시키기 위한 방안들에 대한 연구가 필요하다. 따라서 본 연구는 고등교육에서 이루어지는 진로지도의 질적 측면에서의 핵심이 대학 교수라는 전제하에 이들의 역량 강화를 위한 지원 방안의 요구도를 알아보고, 우선순위를 도출하고자 전국 4년제 대학 교수 301명을 대상으로 요구분석을 실시하였으며, 그 결과를 토대로 대학 교수의 진로지도 역량 강화를 위한 지원방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대학 교수 대상 역량 강화 프로그램이 제공되어야 한다. 대학 진로지도의 질은 교수의 진로지도 역량과 직결되기 때문에 대학의 진로지도가 효과적으로 수행되기 위해서는 이들의 역량 제고가 선제적으로 이루어져야 한다. 이를 위해 국가수준에서 대학 교수들이 진로지도에 대한 중요성을 인식하게 하고, 이들의 진로지도 역량을 중점적으로 개발할 수 있는 교육 프로그램을 개발, 보급 및 운영할 필요가 있다. 이러한 프로그램은 진로상담 기술에 치중하지 않고, 학생 이해, 일자리 정보 수집 및 활용, 진로개발 동기부여 등 진로·취업지도에 필요한 역량을 전반적으로 다뤄야 한다. 또한 신입교수 혹은 현직교수 등 대상에 따라 실습 위주 교육, 온라인 교육 프로그램 등 적합한 형태의 교육으로 제공될 필요가 있다.

둘째, 진로지도 성과로는 무엇이 있는지를 확인하고 이를 홍보하여 확산시킬 필요가 있다. 진로지도 서비스의 필요성과 중요성을 알게 하기 위해서는 이를 통해 얻을 수 있는 성과를 공유해야 한다. 이를 위해 대학별 진로지도 우수사례 발굴 및 성과 공유회 등을 개최하여 전국 대학에 홍보를 하고, 대학 간 우수한 진로지도 서비스를 벤치마킹할 수 있는 기회를 제공해야 한다. 또한 국가는 대학이 양질의 서비스 체계를 갖추기 위해 필요한 프로그램 운영, 전문 인력 운용 등의 재정적인 지원으로 뒷받침해 줘야 할 필요가 있다.

셋째, 진로지도 시스템 구축 및 정보 제공이 이루어져야 한다. 대학 교수들이 학생 개개인의 특성에 적합한 진로지도를 제공하기 위해서는 무엇보다 다양한 정보를 확보하는 것이 핵심요인이다. 현재 우리나라의 진로·취업 관련 정보는 정부부처 및 기관별로 산재해 있어 필요에 따라

찾아보기가 쉽지 않다. 따라서 대학 교수들이 보다 효율적으로 진로지도를 수행할 수 있도록 진로, 취업, 창업에 관한 정보를 통합한 국가차원의 정보 시스템 구축이 필요하다.

넷째, 취업 연계를 위한 지원을 확대해야 한다. 고등교육 단계의 진로지도는 대학생들과 직업생활의 가교 역할을 맡아, 학생들이 성공적인 사회진출을 할 수 있도록 도와줘야 한다. 이러한 역할을 수행하기 위해서 진로지도는 실제적이고 현장성 있는 교육의 성격 가져야 하며, 국가수준에서는 현장실습 및 산학연계 확대를 위한 정책적 지원을 확대해야 한다. 대학에서 진로지도에 중점적으로 예산을 투입할 수 있는 진로지도 중점 지원 사업 등을 운영하는 것이 하나의 예가 될 수 있다. 또한 대학수준에서는 보다 긴밀한 산업계와의 상호작용을 통해 전공교육의 산학연계성을 높일 필요가 있다.

다섯째, 진로지도 전문 지원 조직 및 네트워크를 구축해야 한다. 현재 이루어지고 있는 진로지도 서비스는 각 대학이 자체적으로 수행하고 있는 것이기 때문에 대학별로 동일한 질적 수준을 보장할 수 없다. 이에 대해 각 대학이 운영하고 있는 시스템에 대한 자문을 구하고 컨설팅을 제공받을 수 있는 중앙기구를 운영한다면 우리나라 대학의 진로지도 서비스에 대한 모니터링이 가능할 것이라 사료된다. 또한 이러한 중앙기구가 타 부처의 진로지도 관련 기관, 그리고 대학 내 취업담당조직과의 협력적 네트워크를 구축 및 운영한다면, 학생들이 대학에서 진로교육과 진로설계, 현장실습, 취업 및 창업까지 원스톱으로 서비스를 제공받을 수 있는 기반이 될 수 있을 것이다.

여섯째, 교수 및 대학의 진로지도 제공 실적을 대학업적평가에 반영해야 한다. 대학들이 자발적이고 적극적으로 진로지도 서비스를 제공할 수 있도록 동기를 부여하기 위해서는 진로지도 활동 실적이 대학의 주요성과가 될 수 있도록 해야 한다. 현재 대학평가 지표에서 진로지도 서비스에 할당된 배점을 수정한다든가, 나아가 대학의 진로지도 서비스를 종합적으로 평가할 수 있는 새로운 평가지표를 도입하는 방법을 고려할 수 있다.

일곱째, 교수들의 진로지도 동기를 고취하기 위한 방안으로 인센티브를 제공해야 한다. 대학뿐만 아니라 교수의 관점에서도 적극적인 참여를 독려하기 위한 동기부여 방안이 필요하다. 교수들이 학생을 진로지도하기 위해 투자하는 시간과 노력이 만만치 않음에도 불구하고 많은 대학에서는 이를 그저 대학 교수의 봉사정신에 의존하고 있다. 교수들의 보다 적극적인 진로지도를

이끌어내기 위해서는 진로지도 실적을 연구, 강의 및 봉사 시수로 대체할 수 있도록 하거나, 진로지도 활동 시간을 업무 시간으로 인정하도록 교수업적평가 제도를 개편할 필요가 있다. 또한 진로지도 활동에 대한 활동비나 진로지도 역량 강화 교육에 대한 교육훈련비 제공, 우수 진로지도 교수를 선발하여 직접적인 인센티브 제공과 같은 방법을 고려해 볼 수 있다.

여덟째, 다양한 진로 관련 교과목이 개설 및 운영될 수 있도록 학사제도의 개편을 유연화해야 한다. 필요에 따라, 다양한 방식의 전공 연계 진로교육을 제공하기 위해서는 제도의 유연화가 뒷받침되어야 하기 때문이다. 이를 토대로 진로 관련 교과목이 필수 교과목으로서 개설 및 운영되어 학생들의 관심도를 높이고 궁극적으로 진로개발에 기여할 수 있을 것이다. 또한 고학년 학생들이만 대상으로 하지 않고 저학년 때부터 진로지도를 실시하여 학생들이 진로계획을 수립할 수 있도록 도와 직업선택에서의 시행착오를 줄일 수 있다. K R I V E T

참고문헌

- 고재성·정연순·이진남·김성용·금두환(2014). 「전문대학 취업지원 가이드 개발을 위한 구직역량 실태조사 보고서」, 한국고용정보원.
- 길혜지·김영식(2018). 「대졸 청년의 교육-직무 간 미스매치 변화 분석: 2005년과 2015년 비교를 중심으로」, 고용패널조사 학술대회, 605-622.
- 김승보·박태준·신선미·임건주(2012). 「고등교육의 진로지도 체계 연구」, 한국직업능력개발원.
- 김홍균·김지혜(2011). 「교육의 수평적 불일치 및 수직적 불일치에 기인한 임금감소 효과 추정」, 재정학연구, 4(1), 181-205.
- 김홍균·박승준(2014). 「과잉교육의 임금 손실 효과 분석: PSM 및 OLS를 중심으로」, 응용경제, 16(2), 171-203.
- 김효정·곽선화(2016). 「직무 불일치가 임금과 직무만족에 미치는 영향」, 조사연구, 17(2), 85-117.
- 남성일·전재식(2011). 「하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과」, 노동정책연구, 11(3), 25-51.
- 노경란(2008). 「직업진로지도의 현황과 발전 방향」, 한국고용정보원.
- 류기락(2014). 「학력 및 스킬 미스매치와 노동시장 성과」, KRIVET Issue Brief, 51호.
- 반가운(2015. 7. 22.). 「교육-노동 간 미스매치 해소를 위한 산업부문 구조개혁과 대학의 평생교육 기능확대」, 한국개발연구원 중장기 경제발전전략 정책 세미나 발표자료.
- 반가운·김봄이·김민경(2015). 「숙련퇴화와 노동시장 미스매치 측정 연구」, 한국직업능력개발원.
- 변정현·김선호·김은영(2009). 「전문대학 직업진로지도 실태조사 보고서」, 한국고용정보원.
- 유길상(2016). 「노동시장 미스매치를 완화하려면」, The HRD Review, 85(1), 2-4.
- 이요행·강옥희(2010). 「대학교 직업진로지도 현황과 과제」, 고용이슈(2010. 9.), 19-39.
- 장서영·정연순·조아름·이종범(2014). 「대학 교수용 학생 진로지도 가이드 개발」, 한국고용정보원.
- 장현진·김민경·류지영·정윤경(2017). 「진로교육 현황조사(2017)」, 교육부·한국직업능력개발원.
- 정은진·김나라·김재희·류지영·정윤경·장현진(2018). 「대학 진로교육 현황조사(2018)」, 교육부·한국직업능력개발원.
- 차성현·주휘정(2010). 「교육 및 기술 불일치가 임금, 직무만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석」, 교육재정경제연구, 19(3), 177-215.
- 최지원(2017). 「대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성, 취업준비 특성, 첫 일자리 특성 및 첫 일자리 성과의 관계」, 2017 고용패널 학술대회, 706-733.
- 황성수(2019). 「졸업 10년 후 ‘괜찮은 일자리’를 가지려면」, KRIVET Issue Brief, 171.

- Cable, D. M. & Judge, T. A.(1996). *Person-organization fit, job choice decisions and organizational entry*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- Cohn, E. & Ng, C. Y.(2000). "Incidence and wage effects of over-schooling and underschooling in Hong Kong", *Economics of Education Review*, 19(2), 159-168.
- Groot, W. & Maassen van den B. H.(2000). "Over-education in the labor market: A meta-analysis", *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158.
- McGowan, M. A. & Andrews, D.(2015). *Skill mismatch and public policy in OECD countries*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1210. <<https://www.oecd.org/eco/growth/Skill-mismatch-and-public-policy-in-OECD-countries.pdf>>
- Montt, G.(2015). *The causes and consequences of field-of-study mismatch*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 167. <https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-causes-and-consequences-of-field-of-study-mismatch_5jrxm4dhv9r2-en>
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E.(2002). "Is job search related to employment quality? It all depends on the fit", *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646-654.

맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구¹⁾

박천수 한국직업능력개발원 선임연구위원

I. 서론

통계청의 경제활동인구조사에 따르면, 우리나라는 2019년 말 현재 2,712만 3,000개 직위(job position)를 보유하고 있다. 이 가운데 임금을 받고 근로를 제공하는 임금근로자의 직위가 약 3/4을 차지하고 있으며, 나머지 1/4은 자영업자나 고용주 등 비임금근로자이다(<http://kosis.kr/>). 현실 경제에서 2천 7백만여 명의 직위 보유자는 우리나라는 물론 전 세계에서 활동하고 있는데, 각각 수행해야 임무(duty)를 1개 이상 가지고 있다. 이러한 임무는 보통 여러 개의 과업(task)이나 작업을 포함하고 있는데, 우리가 일상적으로 마주하는 구체적인 체계적인 경제활동이 바로 그것이다(고용노동부 외, 2011).

직무(job)는 직위를 가지고 있는 개인이 동일한 사업장이나 다른 사업장에서 동일한 혹은 매우 유사한 임무를 수행할 경우에는 같은 범주(직무)로 구분하게 되므로 직무의 수가 직위의 수보다 적게 된다(고용노동부 외, 2011). 직업(occupation)은 이러한 직무를 유사성과 고용자 수를 감안하여 구분하는 것으로 해당 직업별로 포함이나 제외 등 직무 범위가 비교적 엄밀하고 상세하게 규정되어 있다(통계청, 2017).

그런데 우리나라는 일자리에서 개인보다 기업 혹은 조직을 중시하는 관행이 뚜렷하여, 개인별 직무를 중시하는 유럽이나 북미 국가에 비해 직업에 대한 접근이 상대적으로 어려운 편이다(박천수 외, 2012). 일자리 현장에서 담당하는 직무 내용이 자주 바뀌고 있으며, 보상도 현재 수

1) 이 원고는 박천수 외(2019)의 「맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구(2019)」 중 일부 내용을 수정 및 재구성한 것임.

행하는 직무를 기준으로 하는 것이 아니라 직군별로 경력을 바탕으로 산정되고 있어 직무에 대한 소속감이나 인식이 낮기 때문이다. 이에 따라 취업자의 직업에 대한 인식이 미흡하여 직업을 물어보면 회사원이라고 응답하는 사례도 적지 않다(회사원이 직업이 아니냐고 반문하는 분도 분명히 있을 것으로 생각한다).

한편 직업 보유자 1명은 특정한 직업 종사자로 분류될 뿐만 아니라, 동시에 특정 산업 종사자로 분류된다. 이는 상품과 서비스의 생산과정에서 투입과 산출이 독자적으로 이루어지는 것이 아니라 상호 밀접하게 연계되어 이루어지는 것과 관련된다. 다시 말해 특정한 상품이나 서비스를 생산하기 위한 투입요소인 직업과 그 결과로 생산된 산출물 기준인 산업은 서로 분리되기 어려운 동전의 양면과 같기 때문이다. 이러한 생산과정의 연계성으로 인해 일부 직업은 특정한 산업에만 편중하는 사례가 많다. 예를 들어 의사나 간호사는 주로 의료서비스 산업에 종사하고 있으며, 농림·어업 숙련 종사자는 주로 농림·어업 분야에서 일하고 있다. 그 결과로 산업과 직업을 혼동하는 경우도 적지 않아 직업 조사와 연구의 어려움을 가중시키고 있다.

이러한 직업연구의 어려움으로 직업정보가 부족하고, 이에 따라 직업에 대한 인식이 낮아지는 악순환에 빠질 가능성이 높아진다. 이로 인해 학생들은 유명한 직업이나 매스컴에서 각광받는 직업만 알고 있으며, 그 출처나 신뢰성이 의심되는 직업정보도 많은 실정이다(한상근 외, 2019).

한편 대학을 졸업하고 일자리를 찾고 있는 20-24세 청년층의 실업률이 최근 10%를 상회하고 있으며, 일자리 정착기인 25-29세 청년층의 실업률도 뚜렷하게 상승하고 있다. 이와 함께 청년층의 고용률은 정체 내지 감소하는 추세가 지속되고 있다(<http://kosis.kr/>). 이는 청년층 입직의 어려움뿐만 아니라 입직에 성공했다고 해도 일자리에 정착하지 못하고 다른 일자리로 이행을 거듭하거나 일자리에서 퇴장하고 있는 현실을 보여준다. 그러므로 학생들이 일자리로의 이행에 어려움을 겪고 있음을 고려할 때, 심층적인 직업연구와 수준 높은 직업정보의 확충에 대한 필요성은 아무리 강조해도 지나치다고 하기 어려운 실정이다.

이에 본원은 2006년 이후 전체 직업을 대상으로 체계적이고 표준화된 방식으로 직업지표 자료를 수집·분석하고 제공하여, 직업정보의 신뢰성과 접근 가능성을 높이는 데 기여하고자 노력하였다. 본고에서는 그동안 이루어진 직업지표 연구 경과와 맞춤형 직업지표의 주요 분석 결과

를 중심으로 살펴보고자 한다.

II. 직업지표 개념과 연구 경과

여기에서는 직업의 개념, 대표적인 직업정보인 직업지표의 개념, 직업지표의 연구 개요, 직업지표를 위한 설문 구성, 그리고 이슈 및 쟁점에 대한 분석 내용을 개관하였다.

1. 직업과 직업지표

직업이라는 단어는 다양하게 쓰이지만 추상성의 수준에 따라 상이한 의미를 갖는데, 일반적으로 사용되는 특정 직업명은 그 직업을 포괄하는 범주가 명확하지 않게 사용되는 경우가 많다. 예를 들어 “‘의사’의 직업적 책임감 정도를 파악하고자 하였다.”와 같은 문장이 학술 논문에서 발견되고 있는데(박소연 외, 2014), 직업분류라는 관점에서 비논리적이며 진위를 확인하기 매우 어려운 기술이라고 할 수도 있다. 한국표준직업분류(KSCO) 소분류 의료전문가(241)에는 전문 의사(2411)부터 수의사(2415)까지 포함되어 있지만 ‘의사’라는 단위직업이 없으며, 다른 분류를 적용한다고 해도 ‘의사’라는 직업 범주의 모집단을 사전에 특정하기 어렵기 때문이다(통계청, 2017).

그러므로 직업명은 한국표준직업분류 등 공인된 기관에 의해 만들어진 직업분류에서 단위직업으로 등재된 직업명을 사용하는 것이 적절하다. 이러한 단위직업은 현실 경제에서 직무 내용의 독자성과 일정한 수준의 고용자 수(세분류 수준에서 최소 1,000명 이상)를 전제로 한다(통계청, 2017). 그러므로 일반 의사(2412)라는 직업은 의사 자격 보유자와는 현실 경제활동 참여 여부로 구분되며, 전문 의사(2411)와는 교육과정이나 개설 가능 업소의 차이 등으로 구분되므로 이를 명시하여 사용해야 한다.

그런데 단위직업은 직업분류의 일반 원칙인 ‘우리나라에 있는 모든 취업자는 특정 직업으로 분류될 수 있어야 한다.’는 포괄성과 ‘한 명의 취업자가 2개 이상의 직업으로 분류되면 안 된다.’

는 배타성의 원칙을 준수하여 분류되어 있다(통계청, 2017). 이에 따라 직업단위별 일정한 고용 기준을 충족하기 위해 유사 직무의 병렬이나 포괄을 피할 수 없는 측면이 있다. 예를 들어 세분류인 ‘기타 건설 관련 기능 종사원’(7829)은 비계공(78291)이나 건물 해체원(78293), 그리고 기타 건설 관련 기능 종사원(78299) 등을 포괄하고 있는 것이다. 이러한 단위직업의 분류 기준과 절차를 감안하면, (특정) 직업은 상당히 포괄적인 개념으로 해당 직무 종사자가 반복적으로 수행하는 업무 내용, 종사자 속성, 근무여건, 경제적인 활동이나 보상 등에서 직업 고유의 특성을 갖고 있음을 알 수 있다.

직업지표는 직업의 포괄적인 특성을 항목별로 쉽게 비교할 수 있도록, ‘양적이거나 질적인 속성’을 체계적으로 수치화한 것이다(박천수 외, 2018). 다시 말해 개별 직업이 보유한 양적이거나 질적인 특징에 대한 정도나 수준을 리커트 척도로 조사하도록 설계하고, 응답 표본을 일정 수준(30명) 이상으로 유지해 통계학적인 신뢰도를 확보하여 도출한 것이 직업지표이다(Wooldridge, 2013). 이렇게 도출된 직업지표는 단위직업의 특성을 전반적으로 파악할 수 있으며, 특정한 속성에 대한 직업별 우열 비교도 가능하다.

현재 전체 직업에 대한 직업지표는 재직자의 응답을 기반으로 도출된 직업정보로 커리어넷(www.career.go.kr)에 탑재되어 각급 학교에서 진로교육 자료로 사용되고 있다. 또한 청년층의 진로설계와 직업선택, 그리고 재직자의 직업전환이나 경력개발 등에서 요구되는 직업정보로 이용될 수 있다. 이와 함께 민간업체나 공공기관에서 활동하는 직업상담사와 대학 등에 배치된 취업지원관이 진로지도 및 취업상담, 취업알선 등의 업무를 수행하는 과정에서 요구되는 세부 직업별 정보로 활용이 가능하다. 더불어 직업연구나 일자리 정책 수립을 위한 기초 자료로 이용될 수 있을 것으로 기대된다.

2. 직업지표 연구 개요

본원은 2006년 이후 직업지표 연구를 추진해 왔는데, 연구 기간을 바탕으로 3단계로 구분하여 볼 수 있다(〈표 1〉 참조). 직업지표 연구는 2006년 기관의 직업연구 강화 방침에 따라 ‘직업전망 지표 개발을 위한 기초연구’에서 출발하였다. 이 연구는 직업지표를 구성하는 항목을 구체

적으로 선정하고 종합 지표를 도출하기 위한 가중치 산정과 직업별 조사를 구체화하는 데 집중하였다. 이러한 연구 추진은 직업전망과 관련하여 1998년 개원 이후 주요국 직업전망서 비교, 산업인력수급 전망, 직업연구 방법 탐색, 특정 분야 직업연구 등 관련 직업연구를 지속적으로 축적한 성과를 활용하는 것이기도 하다.

2006년 기초연구를 바탕으로 2007년부터 2010년까지 4년간 ‘KRIVET 직업전망 지표 개발 연구’라는 과제명으로 연구가 진행되었다. 이 연구는 직업지표 연구의 발전 기반을 다졌다는 점에서 직업지표 연구 1.0으로 명명할 수 있다. 직업지표 연구 1.0은 매년 설문 구성에서 약간씩 변화가 있었지만, 7개 영역의 23개 항목에 대해 직업세분류별로 조사하고 그 결과를 분석하여 제시하였다. 특히 지표항목별로 중요성을 감안한 가중치를 부여하여 평면적인 지표에 입체적인 접근을 시도하였다.

표 1. 직업지표 연구 시기별 조사 내용

버전	직업지표 연구 1.0	직업지표 연구 2.0	직업지표 연구 3.0(1기)
시기	2006~2010년	2011~2015년	2016~2019년
과제 제목	KRIVET 직업전망 지표 개발 연구	한국의 직업지표 연구	맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구
조사 내용	직업전망 지표: 7개 영역 23개 항목	- 기초 직업지표: 7개 영역 23개 항목 * KRIVET 직업전망 지표와 동일한 지표 - 응용 직업지표 - 해마다 4~5개의 주제를 정해 부가적인 직업지표 항목을 개발하여 조사	- 공동 직업지표: 8개 영역 41개 항목 * 직업지표 구성 항목 전면 개편 - 대상별 직업지표 - 대상 맞춤 직업을 위한 부가적인 직업지표 항목을 개발하여 조사
조사 대상	현직자 또는 직업분야 전문가를 대상으로 조사	현직자 또는 직업분야 전문가를 대상으로 조사	3년 이상 경력 현직자를 대상으로 조사
조사 방법	- 직업지표별로 현재 수준(타 직업과 비교하여 해당 직업)과 10년 후 전망(현재 수준과 비교하여 10년 후 변화)을 조사 - 모두 5점 리커트 척도로 조사	- 직업지표별로 현재 수준(타 직업과 비교하여 해당 직업)과 10년 후 전망(현재 수준과 비교하여 10년 후 변화)을 조사 - 모두 5점 리커트 척도로 조사	- 직업지표별로 현재 수준(타 직업과 비교하여 해당 직업)과 10년 후 전망(현재 수준과 비교하여 10년 후 변화)을 조사 2017년 이후 7점 리커트 척도로 조사

출처: 박천수 외(2019).

이어서 2011년부터 2015년까지 5년간 ‘한국의 직업지표 연구’라는 과제명으로 직업지표 연구 2.0이 진행되었다. 직업지표 연구 2.0은 직업지표 연구 1.0에서 직업전망 지표로 설정된 7개 영역 23개 항목을 기초 직업지표로 삼고, 핵심역량수준이나 직무동일성 등을 응용 직업지표로 구성하였다. 이에 따라 2년간 전체 세분류 직업에 대한 조사를 실시하고, 기초직업지표에 대한 가중치를 부여하여 분석하였다. 이와 함께 추가된 4~5개의 응용 직업지표를 조사하고 이에 대해 다각적인 검토를 추진하였다.

2016년부터 10년 예정으로 ‘맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구’라는 과제명으로 직업지표 연구 3.0이 추진되었다. 1차 연도인 2016년에는 향후 10년간 연구할 방향을 주로 설정하였는데, 세분류 단위직업에 대한 전체 조사 주기를 2년에서 3년으로 변경하고 조사 대상도 해당 직업에서 3년 이상 경력을 보유한 재직자로 한정하여 응답의 신뢰성을 높이고자 하였다. 또한 맞춤형 취업지원이라는 연구 제목에 적합한 지표를 추가하는 방식으로 직업지표 연구 2.0까지 사용되었던 지표 구성을 전면 수정하고 개편하였다. 이와 함께 객관적인 근거와 활용이 애매한 지표별 가중치를 폐기하고, 설문도 5점 리커트 척도에서 7점 리커트 척도로 변경하였다. 이러한 변화를 바탕으로 2017년부터 2019년까지의 전체 직업에 대한 조사를 2019년에 완료하여 분석 보고서를 발간하였다(박천수 외, 2019).

3. 설문 구성

직업지표 연구에서 이용된 설문은 직업지표의 구성요소이므로 이를 기간별 변화를 중심으로 살펴봄으로써 직업지표의 발전과정을 파악할 수 있다. 2006년 기초연구에서 직업지표는 보상에 고용평등까지 7개 영역으로 구성되었다. 그 내용을 보면 첫 번째가 임금이나 복리후생을 포함한 보상이고, 두 번째와 세 번째가 고용전망과 고용안정이다²⁾. 항목 구성을 보면, 7개 영역 가운데 직업전문성 영역이 전문지식, 업무자율성 등 6개 항목으로 가장 많고, 근무여건 영역이 근무시간, 물리적 환경, 정신적 스트레스 등 5개 항목으로 다음을 차지하고 있다. 이어지는 2010

2) 우리나라 국민은 주된 직업선택 요인으로 수입(38.8%), 안정성(25.6%), 적성과 흥미(16.1%)를 제시하고 있음. 직업지표 구성에서도 이러한 점이 반영된 것으로 판단됨(2019년 사회조사, <http://kosis.kr/>).

년 연구까지 7개 영역을 유지하면서 소폭 변화가 이루어졌는데 큰 변화는 없는 편이다.

표 2. 2006년 직업전망 기초연구 설문 구성

지표영역	세부항목	지표영역	세부항목
① 보상	1.1 임금	⑤ 근무여건 ¹⁾	5.1 근무시간
	1.2 복리후생		5.2 근무시간 규칙성
② 고용전망	2.1 일자리 창출		5.3 물리적 환경
	2.2 일자리 성장		5.4 정신적 스트레스
	2.3 취업경쟁	⑥ 직업전문성 ²⁾	6.1 전문지식
③ 고용안정	3.1 정규고용		6.2 업무자율성
	3.2 고용유지		6.3 업무권한
④ 발전가능성	4.1 자기개발 가능성		6.4 사회적 평판
	4.2 승진가능성	⑦ 고용평등	7.1 양성평등
	4.3 직장이동 가능성		7.2 고령자 친화성

주: 1) 5.5 육체적 스트레스

2) 6.5 사회봉사, 6.6 소명의식이 있음.

자료: 한상근 외(2006).

직업지표 연구 2.0에서는 기초 직업지표와 응용 직업지표로 분류하여 조사와 분석을 시도하였다. 그런데 기초 직업지표는 이전 연구와 큰 차이가 없어 연구의 관심이 응용 직업지표로 전환된 경향을 보이고 있다.

특히 감정노동에 대한 조사 결과가 언론의 각광을 받은 이후에 이러한 경향이 강화된 측면이 있는 것으로 보인다. 한편 5차 연도인 2015년에는 미국, 독일, 일본, 한국 등에서 특정직업 재직자를 동일하게 조사하고 비교·분석하여 그 결과를 상세하게 제시하고 있다. 이러한 국제적인 직업지표 분석은 매우 이례적이고 의미 있는 것으로 향후 특정 시점에 다시 추진할 수 있는 과제(item)로 판단된다.

표 3. 직업지표 연구 1.0 설문 구성

연구 연도	주요 내용
2007년	- 평가영역 명칭 수정: '고용전망' → '고용현황' - 평가영역 '고용안정'의 세부항목 '고용유지' 설명 재정의: '해당 직업의 인력감축, 구조조정, 고용 관행 등으로 인해 일자리를 박탈당하지 않을 가능성' → '해고당하지 않고 고용을 유지할 가능성' - 설문지 구조화 및 평가 부분 추가 - 영역-항목-항목설명 제시 후 '현재 수준' 및 '10년 후 예측'란을 구분하여 명시 - 각각에 대해 매우 낮음-다소 낮음-평균-다소 높음-매우 높음의 5점 척도로 평가하도록 구성 - 미래 직업 변화의 전망 기간 논의·검토: 10년 후로 평가하도록 구성
2008년	- 통합형 설문지 개발: 평가영역 '고용안정', '발전가능성'의 세부항목 조정 '고용안정': '정규고용', '고용유지' → '고용안정' '발전가능성': '자기개발 가능성', '승진가능성', '직장이동 가능성' → '발전가능성' * 통합형 설문지 대상(비임금근로자가 다수 포함된 12개 직업): 가축 사육자, 곡식작물재배자, 민속종교종사자, 법무사, 부동산중개인, 상점판매 및 관리인, 세무사, 세탁 및 드라이클리닝원, 이용사, 채소 및 특용작물재배자, 한의사, 화가 및 조각가 - 평가영역 '근무여건'의 세부항목 설명 추가 '근무시간': 짧으면 1, 길면 5에 표시 '정신적 스트레스', '육체적 스트레스': 적으면 1, 많으면 5에 표시

주: 2009년과 2010년은 2008년 설문과 유사(일부 항목은 소폭 변경).

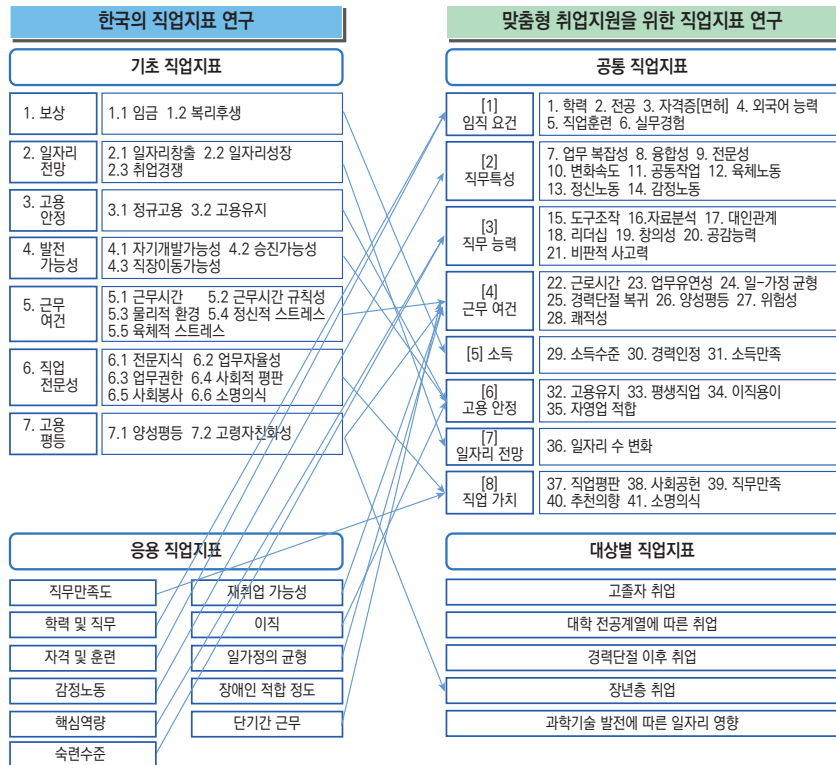
출처: 박천수 외(2019).

표 4. 직업지표 연구 2.0 설문 구성

연구 연도	주요 내용
2011년	- 기초 직업지표 평가영역 명칭 수정: '고용현황' → '일자리 전망' - 응용 직업지표 개발: 3개 평가영역, 9개 세부항목 - 재취업 가능성: 여성 재취업 가능성, 고령자 재취업 가능성 - 학력 및 직무: 고졸 이하 학력자 입직 가능성, 직무동일성 - 핵심역량: 문제해결 능력, 수리 능력, 정보기술 활용 능력, 대인관계 능력, 의사소통 능력
2012년	- 기초 직업지표 평가영역 명칭 수정: '일자리 전망' → '일자리 수요' - 응용 직업지표 평가영역 및 세부항목 수정 - 학력 및 직무: 고졸 이하 학력자 발전가능성 - 감정노동: 감정노동 a, 감정노동 b
2013년	- 응용 직업지표 평가영역 및 세부항목 수정 - 숙련수준: 입직 시 학력과 숙련을 얻기 위한 훈련기간 및 업무기간, 기술변화속도 - 핵심역량: 조직·문화 이해능력, 자기관리 능력, 진로개발 능력 - 직무만족도: 직업만족도, 일·내용만족도, 수입만족도 - 일-가정의 균형: 여성 재취업 가능성, 일-가정의 균형 - 장애인 적합정도: 시·청각장애인 적합도, 지체장애인 적합도, 정신적 장애인 적합도
2014년	- 기초 직업지표 3차 연도(2013년) 설문지와 동일 - 응용 직업지표 평가영역 및 세부항목 수정 - 단시간 근무: 근무시간 선택 가능성, 단시간 근무 가능성
2015년	- 기초 직업지표 평가영역 '고용안정'의 세부항목 '정규고용' 제외 - 응용 직업지표 평가영역 및 세부항목 수정 - 미국, 독일, 일본, 한국에서 20개 직업의 각 50명씩 직업인 조사 및 비교 분석

출처: 박천수 외(2019).

그림 1. 직업지표 연구 3.0 설문 구성



주: 화살표는 직업지표 연구 2.0과 3.0의 관련성을 표시함.
출처: 박천수 외(2019).

2016년 시작된 직업지표 연구 3.0은 ‘맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구’로 직업지표에서 맞춤형 취업지원의 측면이 강조되었다. 이에 따라 조사되는 직업지표의 내용도 맞춤형 취업지원이라는 관점에서 전체적으로 크게 변화되었다([그림 1] 참조).

이전 연구에서 이용된 기초 직업지표와 응용 직업지표를 대신하여, 공통 직업지표와 취업 대상별 직업지표로 구분되었다. 아울러 직업지표 연구 2.0까지 우리나라 국민들이 직업선택 기준으로 중요시한 보상(소득)과 고용안정이 강조되었으나, 직업지표 연구 3.0에서는 취업 측면에서 관심도가 높은 입직요건과 직무특성 등이 앞으로 배치되었다. 2017년부터 새로운 설문과 개편 직업종사자를 대상으로 조사가 이루어졌으며, 2019년에 전체 세분류 단위직업의 조사가 완료되

었다. 박천수 외(2018)는 남북 관계의 변화를 반영하여 남북 경제협력의 확대가 해당 직업에 미치는 영향에 대한 설문을 추가하였다.

4. 이슈 및 쟁점 분석

직업지표 연구는 설문조사를 하고 그 결과를 분석하여 제시하는 내용을 기본으로 하고 있다. 이에 따라 연구보고서의 경우 조사 결과에 대한 수치나 지표별로 상·하위 직업명이 반복되고 있어 가독성이 낮은 것이 보통이다. 이에 연구보고서의 가독성을 높이고 정책 시사점을 명확하게 도출하기 위해 특정한 주제나 쟁점을 검토하는 이슈 분석을 추가하였다. 이슈 분석을 위한 설문을 응용 직업지표 등에서 별도로 추가하는 사례도 있고, 기본 설문을 바탕으로 특정 주제를 분석하는 사례도 있다.

표 5. 직업지표 연구 1.0 연도별 이슈 및 쟁점

발간 연도	주요 내용
2007년	• 여성 유망직종 발굴 - 양성평등과 일자리 창출 기준 • 고령자 유망직종 발굴 - 고령자 친화성과 일자리 창출
2008년	• 여성 유망직종 발굴 - 양성평등-임금수준-일자리 창출 • 고령자 유망직종 발굴 - 고령자 친화성-일자리 창출-임금수준
2009년	• 여성·고령자 유망직종 발굴 • 1차 연구(2007년)와 3차 연구(2009년) 비교 - 일자리 창출-양성평등: 현재 및 미래 공통 유망직업 2개/양성평등-임금수준: 현재와 미래 공통 유망직업 4개 - 고령자 친화성-일자리 창출: 2009년 현재 및 미래 유망직업 1개/고령자 친화성-임금수준: 2007년 현재 및 미래 유망직업 3개, 2009년 현재 및 미래 유망직업 2개
2010년	• 고학력·경력단절 여성의 재진입 지원 정책 마련 및 여성 친화적인 일자리 발굴 • 이공계 직업의 경력개발에 관한 체계적 연구 • 청소년을 위한 진로정보서 개발·보급 및 교사의 전문성 제고 • 일자리 확대와 관련된 직업에 대한 지원 대책 • 창업을 장려하는 제도적 기반 마련 • 학력과 관련 없는 유망직종 발굴 및 진로설계 지원 강화

출처: 박천수 외(2019).

직업지표 연구 1.0에서 오호영 외(2007)와 정윤경 외(2008)는 연속하여 여성과 고령자에게 유망한 직업과 이러한 직업의 특성을 파악하여 제시하였다. 이를 통해 여성 인적자원의 활용도를 높이고, 고령 인력의 고용안정을 지원하였다. 정윤경 외(2009)는 여성과 고령자의 유망직종을 2009년 조사 결과를 기반으로 파악하고, 오호영 외(2007)와 비교하여 3년간 변화요인을 검토하였다. 한상근 외(2010)는 이공계, 여성, 청소년, 창업, 학력무관 직종, 신생직업 등 다양한 주제로 지표에 기반한 분석을 시도하였다. 이공계는 비교적 취업이 잘되는 것으로 알려졌지만 모두가 취업에 성공하는 것은 아니므로 이들을 위한 진로와 취업 정보를 분석하였다. 또한 고학력 경력단절 여성의 취업 가능성이 높은 직종이나 여성 친화성이 높은 직업에 대한 접근이 이루어졌으며, 학력무관 직종이나 신생직업 등도 제시하고 있다.

표 6. 직업지표 연구 2.0 연도별 이슈 및 쟁점

발간 연도	주요 내용
2011년	- 기업별 직무특성과 직업(직무동일성): 노동시장 관행 개선, 직무동일성 지표의 활용 - 학력과 직업(고졸 이하 학력자 입직 가능성): 고졸 이하 학력자 채용 확대, 고졸 이하 학력자 기업 인턴십 확대 - 직업별 핵심역량(수리 능력, 문제해결 능력, 대인관계 능력, 정보기술 활용 능력, 의사소통 능력): 핵심역량 중심 교육과정 개발, 직장 내 학습을 통한 핵심역량 개발 - 여성·고령자 유망직업: 비전통 분야 여성 유망직업 발굴, 여성 유망직업을 위한 교육훈련 인프라 구축/고령자 우선 고용직종 고용 확대, 고령자를 위한 직업능력 개발 지원 - 신생직업·직업선택: 융복합 인재를 위한 교육체계의 확립, 녹색인재 양성을 위한 교육체계의 정립, 신생업종 및 직업정보에 대한 체계적 관리/기술 기능계 직업에 관한 정보개발
2012년	- 직업별 핵심역량: 단위학교 맞춤형 창의적 체험활동 프로그램 개발 및 운영, 발달수준 및 특성을 고려한 교육과정 편성, 국가 및 시·도교육청 차원의 표준 교육과정 개발 및 관련 매뉴얼 제공 - 기업별 직무특성과 직업: 직무보호를 통한 직업전문성 확보, 직무보호 항목(근로계약, 취업규칙) 관련 근로기준법 개정, 공공부문 등의 순환보직 관행 개선 - 학력과 직업: 고졸 채용 쿼터제 도입, 고졸 취업 네트워크 구축 및 운영, 학생·학부모의 진로지도 및 의식변화, 기업 내 인사관리 시스템 개선, 선취업 후진학 체제 지원 - 감정노동: 감정노동 관련 산업안전보건법 수정, 직업체험 기회 확대를 통한 직업의식 고양, 감정노동 관리·통제를 위한 교육훈련 및 보상체계 확립 - 여성 유망직업: 일-가정 양립을 위한 조직문화 마련에 기업체와 지식경제부 등 범부처 참여 및 역할, 여성의 경제활동 지원정책의 영향력 강화를 위한 강제성 부여, 교육과학기술부의 여학생 진로교육 참여 및 역할 강화 - 신생직업: 신생직업의 체계적인 탐색 시스템 구축
2013년	- 숙련수준: 현장 및 일 경험을 바탕으로 하는 보상체계 강화, 숙련수준과 질 변화에 대비한 인력 양성 체계 - 핵심역량: 직업별 현장 요구를 반영한 직무 내용 및 직업별 핵심역량의 상세화, 핵심역량을 양성할 수 있는 자유 학기제 운영 프로그램의 개발·보급·확산 - 직무만족도: 범부처 차원에서 단순생산직이나 기능직의 근로조건 개선을 위한 종합대책 - 이직: 수직적 경력향상에 도움이 되는 이직 준비 교육 강화 - 일-가정의 균형: 적극적인 일-가정의 균형 지원 정책 강화 - 장애인 적합 직업: 장애인의 「입직준비·입직·경력개발·인식전환」의 4단계별 국가정책 강화

〈표 계속〉

2014년	• 숙련수준: 산업에 필요한 학력별 규모 추정 및 실제 공급된 학력별 규모를 비교하는 자료 제공, 직업과 전공의 매트릭스 작성 후 직업별 수요와 공급(전공)의 일치 정도를 학생·교육기관에 제공 • 핵심역량: NCS 반영한 직군·직업별 핵심직무역량 평가모델 개발, 핵심직무역량 교육훈련 프로그램 개발·보급·활용 • 직무만족도: 계속전문교육 실시, 계속전문교육에 대한 정부지원, 직업인의 자긍심 제고 • 이직: 노동시장정책의 적극적 수행 통한 유망한 직업숙련 획득 기회제공, 고용보험기금의 고용안정기금 활용, 산업단체 지원 및 인력보급, 프로그램 중심의 실업자 훈련제공 • 일-가정의 균형: 출산과 양육을 지원하는 프로그램의 참여율 증진방안 마련, 근로시간 단축, 유연근무제 정착, 전환형 시간선택제 일자리 증가를 위한 인센티브 요구 • 장애인 적합정도: 장애인에 대한 인식 개선과 직업 진출 촉진을 위한 정책 • 단시간 근무: 고용자 특성에 맞춘 전환형 고용모델 도입, 단시간 근로 적합 직무개발
2015년	• 숙련수준: 직업별 숙련 기술 규명 및 체계화, 직업인 숙련 개발 환경 구축과 숙련 개발 기회 제공을 위한 투자, 숙련수준과 보상 시스템의 연계 강화 • 직무만족도: 적절한 경제적 보상 제공, 사무·서비스직 진출자를 위한 전문적인 교육훈련 확충, 서비스직의 자격취득 과정과 자격취득 이후 사후 관리 시스템 관련 정비 마련, 적절한 직무 부과 및 직무 과다에 대한 인식 전환, 전문성 제고를 위한 상황 조성 • 일-가정의 균형: 근로 관행을 개선하여 장시간 근로 문화 혁신, 유연근무 확대, 직무 중심의 인사관리, 육아기 근로시간 단축 확대 • 단시간 근무: 시간제 정규직 제도 확산 • 자격 및 훈련: 고등교육에서의 교육훈련 유용성 확대, 입직 이후 교육훈련 유용성 확대, 교육훈련 체계의 현장성 강화 통한 자격증 활용도 제고

출처: 박천수 외(2019).

직업지표 연구 2.0에 들어와서는 이슈 분석이 한층 풍부해졌다. 한상근 외(2011)는 기업별 직무특성과 직업(직무동일성), 학력과 직업(고졸 이하 학력자 입직 가능성), 직업별 핵심역량(수리 능력, 문제해결 능력, 대인관계 능력, 정보기술 활용 능력, 의사소통 능력), 여성·고령자 유망 직업, 그리고 신생직업·직업선택에서 융복합 인재에 대해 분석하였다. 한상근 외(2012)는 직업별 핵심역량, 기업별 직무특성과 직업, 고졸 학력과 직업, 감정노동 등에 대해 접근하였다. 아울러 여성 유망직업 분석을 통해 일-가정 양립을 위한 조직문화 마련에 기업체와 지식경제부 등 범부처 참여 및 역할 확대, 여성 경제활동 지원정책의 강제성 부여, 교육과학기술부의 여학생 진로교육 참여 및 역할 강화 등을 통한 여성 인력 활용 강화를 제안하고 있다.

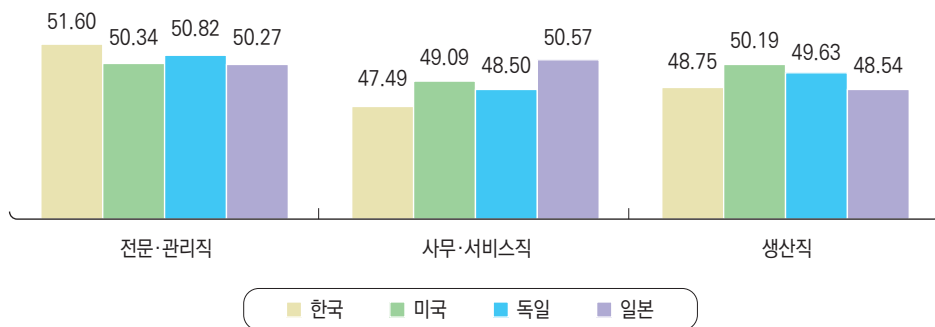
이지연 외(2013)는 숙련수준과 핵심역량에 대한 분석을 통해 인력양성체제 개편을 제안하고 있다. 이와 함께 출산과 양육을 지원하는 프로그램의 참여율 증진, 근로시간 단축, 유연근무제 정착, 전환형 시간선택제 일자리 증가를 위한 인센티브 등을 일-가정의 균형에 대한 분석을 바탕으로 강조하고 있다. 한상근 외(2014)는 이지연 외(2013)와 동일한 주제로 접근하면서 고용률 증대를 위해 노동시간 유연성을 추구하는 정책 방향과 관련하여 단시간 근무에 대한 분석을

추진하였다.

한상근 외(2015)는 기초와 응용 직업지표에 대해 미국, 일본, 독일 등을 포함한 국제적인 비교 조사와 분석을 추진하였다. 예를 들어 직업군별 만족도에서 우리나라는 관리직에 대한 직업 만족도가 다른 나라보다 높아 ‘팬데 굴리는’ 직업의 선호가 막연한 것이 아님을 보이고 있다. 이에 비해 사무·서비스직에 대한 직업만족도는 다른 나라와 비교하여 가장 낮은 직업별 선호도의 타당성과 함께 해당 직업분야에 대한 만족도 제고의 필요성을 제기하고 있다.

그림 2 국가 간 직업군별 전반적 직무만족도 비교

(단위: 점)



주: 단위는 t값으로, 5점 척도를 표준화하여 t점수(평균 50, 표준편차 10)로 환산한 것임.
출처: 한상근 외(2015).

직업지표 연구 3.0의 설문지에는 과학기술 발전에 따른 일자리 변화에 대한 문항이 포함되어 있으며, 이에 대한 분석도 매년 이루어지고 있다. 장현진 외(2016)는 입직요건과 고용안정, 직업 만족도와 영향 요인, 일-가정 양립, 직업인의 여가 및 삶의 질, 청소년 희망 직업의 현재와 미래, 여성과 고령자에게 적합한 직업지표 탐색 등 다양한 주제를 시론 차원에서 접근하고 있다. 장현진 외(2017)는 고졸자, 인문계열 대졸자, 경력단절 이후, 고령사회와 장년층 일자리, 신기술과 과학기술 발전에 따른 일자리 영향 등 대상별 직업지표를 중심으로 분석하고 있다.

표 7. 직업지표 연구 3.0(1기) 연도별 이슈 및 쟁점 분석

발간 연도	주요 내용
2016년	● 입직요건과 고용안정: 입직요건은 고용안정과 긍정적인 관련성을 보이나 일자리 이동성은 부정적인 관련성을 가짐. ● 직업만족도와 영향 요인: 전문성, 일-가정 균형과 쾌적성, 소득수준, 소득만족, 고용안정, 직업위상, 사회공헌 등이 긍정적인 영향 ● 일-가정 양립: 근로시간과 부정적인 관련성을 보이고 있으며, 소득수준과 고용유지는 긍정적인 요인을 보임. ● 직업인의 여가 및 삶의 질: 여가시간은 연령이 낮을수록 학력이 높을수록 길어짐. 중등교사 등의 직업에서 여가시간이 김. ● 여성과 고령자에게 적합한 직업지표 탐색: 여성 및 고령자 맞춤형 직업의 개념을 명확하게 할 필요성 제기
2017년	● 고졸자, 인문계열 대졸자, 경력단절 이후, 고령사회와 장년층 일자리, 신기술과 과학기술 발전에 따른 일자리 영향
2018년	● 과학기술 발전과 일자리 변화 인식: 10년 후 업무수행 방식에서 상당한 변화가 발생할 것으로 예상 ● 입직요건과 일자리 보상: 소득수준이 중요한 구직자는 외국어, 자격, 직업훈련을 준비. 이에 비해 일자리 만족은 실무경험, 외국어, 전공이 중요함. ● 일-가정 균형과 근무여건: 정부기관 혹은 대학에 근무하며, 고학력자이고 소득이 높으면 일-가정 균형이 높음.
2019년	● 과학기술 발전과 일자리 변화 인식: 전체 직업에 대한 조사 결과, 과학기술 발전에 따라 5년 후(33.3%), 10년 후(31.0%), 현재(17.7%)로 10년 이내라고 보는 응답이 80%를 상회함. ● 소득만족에 미치는 영향: 융합성은 성별과 관계없이 소득만족에 유의미한 정적인 영향을 미친 반면에 정신노동, 업무복잡성, 육체노동 순으로 소득만족에 부정적인 영향을 줌. ● 양성평등과 직무특성 및 직무성과: 학력 및 계약형태와 양성평등 인식 수준은 그 자체적인 것보다, 직무특성의 매개효과가 큼.

출처: 박천수 외(2019).

박천수 외(2018)는 입직요건과 일자리 보상 측면에서 소득수준이 중요한 구직자에게는 외국어, 자격, 직업훈련의 중요성을, 일자리 만족이 중요한 구직자에게는 실무경험, 외국어, 전공의 중요성을 제시하고 있다. 또한 일-가정 균형과 근무여건에서 정부기관 혹은 대학에 근무하며, 고학력자이고 소득이 높으면 일-가정 균형이 높음을 보이고 있다. 박천수 외(2019)는 과학기술 발전과 일자리 변화 인식에서 과학기술 발전에 따라 고용영향이 오는 시기를 5년 후(33.3%), 10년 후(31.0%), 현재(17.7%) 등으로 응답하여 10년 이내가 80%를 상회하고 있음을 보이고 있다. 소득만족에 미치는 영향에 대한 분석 결과 융합성이 성별과 관계없이 소득만족에 유의미한 긍정적인 영향을 미친 반면에 정신노동, 업무복잡성, 육체노동 순으로 소득만족과 부정적인 관련성을 제기하고 있다. 양성평등과 직무특성 및 직무성과에 대한 분석에서 학력 및 계약형태와 양성평등 인식 수준은 그 자체보다, 담당하는 직무특성에 따른 영향이 클 가능성을 보이고 있다.

Ⅲ. 맞춤형 직업지표 연구 성과

2017년부터 2019년까지 3년간 이루어진 맞춤형 직업지표 조사 결과를 검증한 결과 상당한 수준의 내적 일관성($\alpha=0.95$)과 임금추정에서 높은 외적 정합성($R^2=0.43$, $\beta=0.73$)을 가진 것으로 분석되었다(박천수 외, 2019). 여기에서는 직업지표 연구 3.0(1기)에 해당하는 맞춤형 직업지표 조사 결과를 기초 직업지표와 대상별 직업지표로 나누어 개관한다.

1. 기초 직업지표

기초 직업지표는 10년 후 전망에 대한 설문이 포함되어 있는데, 현재 상태를 전제로 한 변화에 대해 질문한 것이므로, 현재 상태와 비교하여 10년 후 상태를 기준으로 분석하였다(박천수 외, 2018). 기초 직업지표는 영역별로 입직요건에서 직업가치까지 8개로 구분되어 있다. 입직요건은 입직 단계에서 학력, 전공, 자격(면허), 외국어, 직업훈련, 실무경험의 중요성에 대한 항목이다. 대분류별로 전문가 및 관련 종사자가 학력수준을 비롯하여 입직요건이 가장 높아 입직이 가장 어려운 직업군으로 조사되었다. 이에 비해 단순노무 종사자는 입직요건에서 모두 낮아 상대적으로 입직이 용이한 직업군이다. 10년 후 입직요건은 현재의 입직요건에 비해 평균적으로 소폭 높아지는데, 이는 입직을 위한 준비의 난이도와 경쟁이 여전히 높을 것임을 시사한다. 일자리 진입을 위한 중요성 관점에서 실무경험의 중요성은 소폭 감소하나, 외국어능력의 중요성은 상당히 증가하고 있다.

소득은 소득수준, 경력인정, 소득만족으로 구성되어 있다. 전체적으로 경력이 증가할수록 소득이나 대우 등으로 인정받는 정도(경력인정)가 가장 높으나, 소득만족은 비교적 낮은 편이다. 이는 생산성보다 근무경력을 우선으로 임금 등 보상이 좌우되고 있는 우리나라 임금구조의 관행을 방증하고 있다. 10년 후를 기준으로 보면 현재와 비교하여 경력에 대한 인정이 낮아지나, 소득에 대한 만족은 높아지고 있다. 경제가 발전할수록 생산 기여와 소득이 비례하는 방향으로 점차 개선될 것으로 기대되고 있다.

직무특성은 업무복잡성, 융합성, 전문성, 변화속도, 공동작업, 육체노동, 정신노동, 감정노동

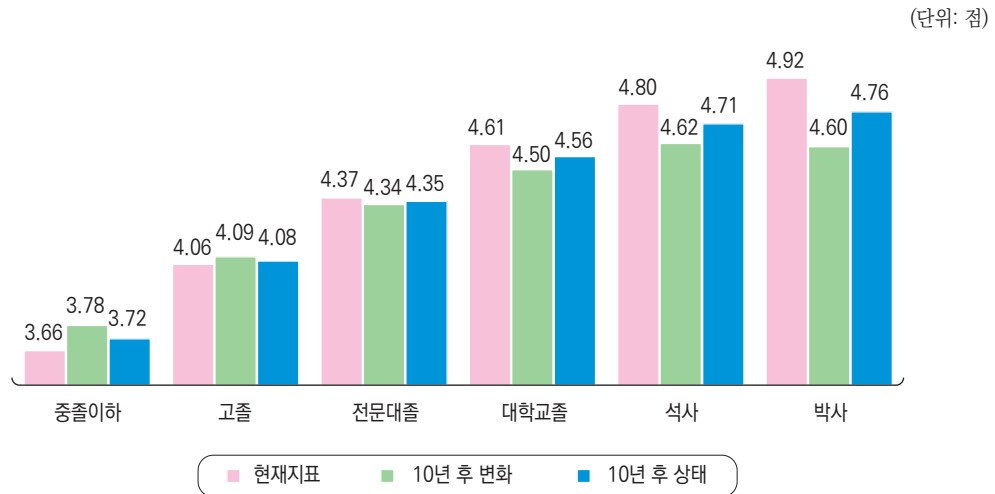
을 포함하고 있다. 직무특성 가운데 전문성이 가장 높고, 공동작업의 수준이 상대적으로 낮다. 직업군별로는 전문가 및 관련 종사자 직군의 직무특성이 노동요인 특성(육체노동, 공동작업, 감정노동)을 제외하고 모두 높다. 감정노동 관점에서 서비스 종사자와 판매 종사자는 높으나, 농림·어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계 조작 및 조립 종사자가 낮다.

직무능력은 도구조작, 자료분석, 대인관계, 리더십, 창의성, 공감능력, 비판적 사고력을 포함하고 있다. 이 가운데 자료분석과 대인관계 능력이 높고, 비판적 사고력과 리더십은 낮다. 전문가 및 관련 종사자는 현재 모든 직무능력에서 가장 높는데, 10년 후 직무능력은 현재보다 낮아지고 있다. 반면 단순노무 종사자의 직무능력은 현재 가장 낮은 수준인데, 10년 후에는 현재보다 높아지고 있다. 또한 10년 후에는 도구조작 능력이 가장 많이 낮아지고 있는데, 이는 자동화 기술의 발전이 도구조작 능력을 축소시킬 수 있음을 시사한다.

직업가치에서는 사회공헌이 가장 높고, 이어서 소명의식, 직무만족, 직업평판, 추천의향 순이다. 직업군별로 전문가 및 관련 종사자의 경우에 사회공헌, 직무만족, 소명의식에서 5점 이상을 보이고 있으며, 단순노무 종사자는 사회공헌과 소명의식에서 낮다. 10년 후 직업가치 평균은 현재와 비교하여 소폭 낮아지나, 가장 낮은 수준인 단순노무 종사자에서 약간 높아지고 있다.

고용안정에는 고용유지, 평생직업, 이직용이, 자영업 적합이 있는데, 전문가 및 관련 종사자와 농림·어업 숙련 종사자가 높다. 10년 후 고용안정은 장치·기계 조작 및 조립 종사자에서 가장 크게 감소하는데, 이는 기술이 변화하여 제조가 개별화되는 메이커 현상이 반영된 것으로 보인다. 전문가 및 관련 종사자의 일자리 전망이 상대적으로 좋을 것으로 분석되는데, 이는 산업경제와 정책제도의 변화에 따른 영향으로 조사되고 있다. 10년 후 기능원 및 관련 기능 종사자는 일자리 전망이 부정적이나, 서비스 종사자 직군은 일자리 여건이 개선될 것으로 분석되고 있다.

그림 3. 직업지표 연구 3.0(1기) 학력수준별 통합지수



자료: 2017-2019년 직업지표 조사 원자료.

출처: 박천수 외(2019).

선호관계가 반대로 해석되는 육체노동, 정신노동, 감정노동, 근무시간, 위험성 항목은 역코딩하고, 모든 지표를 합하여 평균하는 방식으로 직업지표의 통합지수를 구성할 수 있다. 이를 분석하면 현재(4.36점)보다 10년 후(4.33점)가 약간 낮아지고 있지만 거의 유사한 수준이다. 재직자는 10년 후에도 현재 수준과 비교하여 직업여건에서 큰 변화가 없을 것이라고 판단하고 있는 것으로 해석된다.

학력을 기준으로 재직자의 통합지수를 보면 학력수준이 올라감에 따라 평균값도 체계적으로 상승하고 있다([그림 3] 참조). 보통(4.0점)을 중심으로 보면 고졸은 약간 상회하고 있으나, 중졸이하의 낮은 수준을 보이고 있다. 이에 비해 전문대학, 대학, 석사, 박사는 매우 큰 차이를 보이고 있는데, 10년 후에는 그 차이가 약간 감소하고 있다. 이는 개인의 일자리 여건이 학력을 중심으로 뚜렷하게 나뉘고 있음을 보이는 것으로 해석되는데, 10년 후에는 약간 줄어들 가능성을 시사하고 있다.

세분류 직업별로 통합지수 10위권 직업을 보면 현재 기준으로 한의사, 일반 의사, 약사 및 한약사 순으로 나타나고 있다. 이러한 직업은 우리나라에서 재직자가 평가한 가장 좋은 직업

(decent job)이라고 할 수 있다. 한의사는 고학력 전문직으로 인구 고령화로 인한 수요 증가나 치료 및 예방 등에서 접근 가능성이 넓다는 점이 고려된 것으로 보인다. 이어서 일반 의사, 약사 및 한약사, 전문 의사 순으로 나타나고 있는데, 모두 의약분야 직종이다. 해당 직종은 대학 입시에서 높은 선호를 보이고 입직경쟁도 치열하여, 직업지표의 신뢰성을 간접적으로 방증하고 있다.

표 8. 현재와 10년 통합지수 상위 10위 직업

현재 수준				10년 후			
직업명	평균	표준편차	백분위수	직업명	평균	표준편차	백분위수
2413 한의사	5.31	0.30	95.40	2413 한의사	5.23	0.38	95.40
2412 일반 의사	5.28	0.45	91.60	2412 일반 의사	5.18	0.57	91.60
2420 약사 및 한약사	5.23	0.44	89.60	2223 응용 소프트웨어 개발자	5.08	0.45	88.40
2411 전문 의사	5.11	0.42	97.30	2250 통신 및 방송송출 장비 기사	5.06	0.35	85.70
2415 수의사	5.10	0.24	85.20	2372 가스·에너지 기술자 및 연구원	5.06	0.41	83.30
2414 치과 의사	5.09	0.24	86.60	2420 약사 및 한약사	4.98	0.64	81.20
2381 항공기 조종사	5.07	0.35	88.70	2383 관제사	4.89	0.53	79.40
2223 응용 소프트웨어 개발자	5.04	0.36	74.10	2352 로봇공학 기술자 및 연구원	4.86	0.49	77.70
2612 변호사	5.04	0.36	86.50	2415 수의사	4.86	0.41	75.60
2372 가스·에너지 기술자 및 연구원	5.02	0.33	71.40	2112 자연과학 연구원	4.83	0.49	75.00

출처: 박천수 외(2019).

10년 후에는 응용 소프트웨어 개발자나 로봇공학 기술자 및 연구원 등 인공지능이나 자동화 추세에 따른 직업이 대두할 것으로 예상되고 있다. 아울러 가스·에너지 기술자 및 연구원과 자연과학 연구원 등과 같이 에너지나 과학기술, 특히 기초 기술의 개발과 관련된 직종이 크게 각광받을 가능성을 제시하고 있다. 이처럼 재직자의 평가가 좋은 직업에는 전통적인 의료분야 직업과 함께 4차 산업혁명 등 새로운 기술변화가 포함되는 직업이 포함되어 있다. 이러한 분석 결과는 청년층이 자기의 선호와 관련된 직업지표의 내용을 살펴보고, 직업의 현재 여건은 물론 미래 변화를 감안하여 입직을 준비해야 함을 시사하고 있다.

2. 대상별 직업지표

대상별 직업지표는 맞춤형 취업지원이라는 직업지표 연구 3.0의 특성이 반영된 것으로 고졸, 계열전환, 경력단절, 장년층 등 비교적 취업이 어려운 대상의 입직 용이성을 중심으로 접근하였다.

재직자가 고졸자에게 추천하는 정도가 높은 직업으로 간호조무사, 미용사, 시설 및 특수 경비원, 이용사, 메이크업 아티스트 및 분장사 등이 있다. 이러한 직업은 현재 고졸자가 많은 직업이거나 학력과 관련성이 낮은 직업이다. 전체적으로 고졸 추천 직업의 경우 직무특성에서 정신노동 수준이 높으나, 감정 및 육체노동 수준은 낮다. 보상에서 전반적인 소득수준이 낮고, 근무여건에서 위험성 수준은 상대적으로 높은 편이다.

재직자가 판단한 자연계열 대졸자가 인문·사회과학·예술 분야로 취업할 수 있는 용이성에서 대졸자 직업 전체 평균값이 4.0점 정도의 비교적 낮은 수준으로 나타나, 계열전환 취업의 성공이 일반적으로 용이하지 않음을 보여준다. 재직자가 추천한 자연계열 대졸자가 인문·사회과학·예술 분야로 취업하기 용이한 직업은 대출 및 신용카드 모집인이나 전산자료 입력원 및 사무보조원과 같이 전공보다 기초 소양이 더 중시되는 직업이다. 한편 재직자가 추천한 인문계열 대졸자가 취업하기 쉬운 자연계열 분야 직종은 통신 및 방송송출 정비기사, 식품 및 담배 등급원, 사진 인화 및 현상기 조작원과 같은 직업으로 인문계열 졸업생의 자격증(면허) 취득이 가능한 분야이다.

재직자가 추천한 경력이 단절된 이후 복귀가 쉬운 직업으로 미용사, 피부 및 체형 관리사가 제시되고 있다. 이러한 직업은 해당 직업자격이 있거나 직업별 전문성이 뚜렷하여 경력단절 후 복귀가 용이한 것으로 판단된다. 이와 함께 돌봄 서비스 종사원, 가사 도우미, 육아 도우미가 경력단절 후 복귀직업으로 추천되고 있는데, 이러한 직업은 교육훈련기간이 상대적으로 매우 짧거나 거의 요구되지 않는 직업이라는 특성이 있다.

비교적 연령이 있는 장년층에게 추천되는 직업은 개인 생활 서비스 종사원, 양식원, 곡식작물 재배원과 같은 농림어업 분야나 육아 도우미, 주차 관리원 및 안내원, 주유원과 같은 단순 서비스 분야의 직업이다. 전체 직업과 장년층 추천 직업을 직업지표 영역별로 비교하면, 직업지표의 평균이 상당히 낮은 편이고, 특히 외국어 항목은 차이가 큰 편이다. 다만 육체노동, 경력단절 복귀, 자영업 적합 등의 항목은 장년층 추천 직업이 다른 직업보다 더 높았다.

IV. 결론

우리나라는 일자리 관행에 따라 직업에 대한 인식이 미약하여 직업연구가 어려운 편이다. 그럼에도 불구하고 본원은 직업 및 직업지표 연구를 지속해 왔으며, 직업지표 구성과 분석에서 다양한 노력을 계속해 왔다. 그 결과 우리나라 직업연구의 수준을 높이고 우수한 직업정보의 확충에도 기여하였다. 특히 직업지표를 위한 조사 결과가 높은 신뢰성과 외적 정합성을 보이고 있으며, 이는 도출된 직업지표가 직업정보로서 우수성을 가지고 있음을 증명하고 있는 것이다.

이러한 직업지표에 대한 접근이 주는 시사점은 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 직업지표 연구에 대한 지원과 활용 증대이다. 직업지표 통합지수의 상위권에 올라온 직업은 대학 입시에 우수한 수험생의 집중 등으로 높은 경쟁률을 보이고 입직경쟁도 치열하여 직업지표의 타당성이 방증되고 있다. 아울러 직업지표 도출을 위한 재직자 조사 결과의 통계적인 검증에서도 높은 내적 일관성과 외적 정합성이 확인되고 있다. 그러므로 연구진의 확대나 지원 인력의 추가 배치 등 직업지표 연구에 대한 지원이 요구된다. 이와 함께 직업지표 분석 결과를 세분류 직업단위의 카드 뉴스 등으로 재구성하여 학생이나 구직자에게 제공하는 등 분석 결과에 대한 활용을 강화한다.

둘째, 직업연구에 대한 다각적인 접근의 확대이다. 직업지표 연구는 전체 직업에 대한 수치 중심의 접근이다. 이로 인해 특정 분야별 직업에 대한 심층적인 접근이 용이하지 않으며, 따라서 해당 분야에 적합한 세부적인 정책 대안 제시에도 한계를 보이고 있다. 특히 본원은 ‘의료분야 직업연구’와 같이 특정 분야에 대한 직업연구를 세부적으로 추진한 사례가 적지 않다. 이러한 분야별 직업연구는 직업지표 연구를 보완하고 상호 발전할 수 있는 여건을 제공할 뿐 아니라 진로 교육과 직업교육의 수준을 높이고 실제적인 정책 대안을 도출할 수 있는 방법이기도 하다. 그러므로 직업지표 연구와 별도로 개별 직업분야에 대한 다각적인 접근을 재개하고, 이를 예산과 조직 차원에서 보완할 필요성이 높다. 특히 청년층 노동시장 이행의 어려움을 줄이기 위한 정책적인 대응과 관련하여 직업연구에 대한 투자 확대의 중요성이 매우 크다.

셋째, 재직자 조사와 분석 결과에 기반한 직업능력개발 정책과제를 도출할 수 있도록 설문 구성을 확대하고 분석을 강화한다. 직업은 과학기술의 발전과 사회변화 등을 그대로 반영하고 있

으며, 산업현장에서 재직자는 다양한 측면에서 이를 빠르게 수용하고 있다. 이러한 점은 직업지표 연구에서 사회경제적인 여러 주제를 포괄하고 있는 방대한 이슈분석이 가능한 기반이기도 하다. 특히 재직자 조사는 구성 여부에 따라 사회경제적인 변화를 빠르게 반영할 수 있으므로, 이를 정책방향 도출이나 정책평가를 위한 자료로 적극 활용할 필요가 있다. 이를 위하여 직업지표 연구를 위한 설문을 기존 직업지표와 함께 직업능력개발 정책방향이나 평가와 관련된 항목으로 구성한다. 여기에는 취업 지원 방향 설정과 청년일자리와 관련된 정책과제는 물론, 일자리에서의 괴롭힘 수준 등이나 직업윤리와 같은 직업능력개발과 관련된 다양한 정책과제를 도출하거나 정책성과를 파악하는데 설문이 포함된다. 이를 위한 조사 예산의 적절한 확보와 체계적이고 장기적인 연구 설계가 요구되는 시점이다. 

참고문헌

- 고용노동부·한국고용정보원(2011). 「2012 한국직업사전」, 한국고용정보원.
- 박소연·권복규·권오영·윤태영(2014). 「전문직으로서의 의사 직업윤리: 사회적 직관주의 이론을 바탕으로 한 일
개대학의학전문대학원생과 부속병원 전공의 간 비교」, 한국의료윤리학회지, 17(2), 157~191.
- 박천수·김선태·오계택·이동임·이지연·황규희(2012). 「직업능력개발의 비전과 과제」, 한국직업능력개발원.
- 박천수·나현미·김성남·류지영·박동찬·장현진(2019). 「맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구(2019)」, 한국직
업능력개발원.
- 박천수·한상근·류지영·이운진·장현진(2018). 「맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구(2018)」, 한국직업능력개발원.
- 오호영·한상근·장혜정·민주홍·윤희한(2007). 「KRIVET 직업전망지표개발」, 한국직업능력개발원.
- 이지연·한상근·최지희·김나라·장주희·장현진(2013). 「한국의 직업지표 연구(2013)」, 한국직업능력개발원.
- 장현진·박천수·윤혜준·나동만·이민욱(2016). 「맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구(2016)」, 한국직업능력개발원.
- 장현진·한상근·장주희·윤혜준·이민욱(2017). 「맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구(2017)」, 한국직업능력개발원.
- 정윤경·한상근·오호영·장혜정·김나라(2008). 「KRIVET 직업전망 지표 개발(2008)」, 한국직업능력개발원.
- 정윤경·한상근·장혜정·김나라(2009). 「KRIVET 직업전망 지표 개발(2009)」, 한국직업능력개발원.
- 통계청(2017). 한국표준직업분류.
- 한상근·김민정·류지영·안유진·안중석·이재열·정윤경·정지은(2019). 「2019년 국가진로교육센터 운영 지원 1.
진로교육 현황조사」, 교육부·한국직업능력개발원.
- 한상근·김안국·정윤경·장혜정·장주희(2014). 「한국의 직업지표 연구(2014)」, 한국직업능력개발원.
- 한상근·박천수·정윤경·장혜정·김나라(2011). 「한국의 직업지표 연구(2011)」, 한국직업능력개발원.
- 한상근·박천수·정윤경·장혜정·김나라(2012). 「한국의 직업지표 연구(2012)」, 한국직업능력개발원.
- 한상근·박천수·정윤경·최동선·김기현(2006). 「KRIVET 직업전망 지표 개발을 위한 기초연구」, 한국직업능력개발원.
- 한상근·장혜정·장주희·장현진·윤수린(2015). 「한국의 직업지표 연구(2015)」, 한국직업능력개발원.
- 한상근·정윤경·장혜정·김나라·이종선(2010). 「KRIVET 직업전망 지표 개발(2010)」, 한국직업능력개발원.
- Wooldridge, Jeffrey(2013). *Introductory Econometrics: A Modern Approach(fifth e)*, South-Western.
- [http://kosis.kr/\(통계청 경제활동인구조사/사회조사\)](http://kosis.kr/(통계청 경제활동인구조사/사회조사)).
- [http://www.career.go.kr/\(진로정보망 커리어넷\)](http://www.career.go.kr/(진로정보망 커리어넷)).

청년 자기고용 직업 연구¹⁾ -교육훈련과 커리어 패스-

한상근 한국직업능력개발원 선임연구위원

정윤경 한국직업능력개발원 선임연구위원

I. 파괴적 기술과 자기고용

최근 인공지능과 지능형 로봇, 사물인터넷, 3D 프린팅, 드론, 가상현실 및 증강현실 등의 기술발전은 기존의 사회경제적 질서를 파괴하면서 새로운 질서를 만들어 나갈 것으로 예상되고 있다. 기존의 틀을 창조적으로 파괴하면서 새로운 틀을 만드는 기술을 파괴적 기술(disruptive technology)이라고 부른다. 파괴적 기술은 시장의 틈새시장을 만족시키는 것에서 시작하지만 어느 수준에 도달하면 기존의 시장 자체를 새롭게 바꾼다. 우리나라에서는 4차 산업혁명 담론에서 주요하게 부각된 개념이기도 하다(최순영 외, 2017; 엄도영 외, 2016).

파괴적 기술은 산업 전반위적으로 영향을 미치는 특성을 가지며 급속하게 발전하고 있다. 맥킨지 글로벌 연구소(McKinsey Global Institute)는 2025년까지 경제적으로 영향을 크게 미칠 수 있는 파괴적 기술을 선별한 바가 있다. 맥킨지 글로벌 연구소가 주요하게 본 기술의 특성은 다음과 같다(McKinsey Global Institute, 2013).

첫째, 파괴적 기술은 급속하게 발전하고 있으며 새로운 약진이 이루어지고 있다.

둘째, 영향을 미치는 잠재적 범위가 광범위하다.

셋째, 경제적으로 중요한 가치에 영향을 미칠 수 있다.

넷째, 경제적 영향력은 잠재적이며 파괴적이다.

1) 이 원고는 정윤경·한상근 외(2019)의 「기술발전에 따른 청년 자기고용 직업 연구」 중 일부 내용을 수정 및 재구성한 것임.

이러한 특성을 고려하면 파괴적 기술에는 모바일 인터넷, 지식노동의 자동화, 사물인터넷, 클라우드 기술, 첨단로봇, 자율주행 운송수단, 차세대 계층, 에너지 저장장치, 3D 프린팅, 신소재, 석유 및 가스 추출·복원 신기술, 재생에너지 등이 있다(〈표 1〉 참조). 이 중 자율주행 운송수단 (autonomous and near-autonomous vehicles)의 사례로는 자율주행 승용차, 자율주행 트럭, 드론 등이 포함된다.

표 1. 2025년까지 경제적으로 영향을 미칠 12가지 파괴적 기술

기술	설명
모바일 인터넷	점점 더 저렴하고 유능한 이동식 컴퓨터(계산) 기기 및 인터넷 연결
지식노동의 자동화	구조화되지 않은 명령과 교묘한 판단을 포함하여 지식노동 과제를 수행하는 지능화 소프트웨어 시스템
사물인터넷	저비용 센서(감지기)의 네트워크와 데이터 수집, 모니터링, 의사결정, 과정(공정) 최적화를 위한 구동 기기
클라우드 기술	네트워크와 인터넷으로 전달된 컴퓨터 하드웨어와 소프트웨어의 자원의 이용, 흔히 서비스로 제공됨.
첨단로봇	자동화 과제 또는 인간을 보강하는 데 사용되는 향상된 기능(지각), 기술(기민성) 및 지능을 갖춘 점점 더 유능한 로봇
자율주행 운송수단	인간의 최소한의 개입 혹은 개입 없이 길을 찾고 작동하는 운송수단
차세대 계층	빠르고, 저비용의 유전자 염기서열 분석, 고급 빅데이터 분석 및 합성 생물학
에너지 저장장치	배터리를 포함한 미래에 사용할 에너지를 저장하는 장치 또는 기술
3D 프린팅	재료를 층층이 인쇄하여 사물을 창조하는 디지털 기반의 제조 기술
신소재(첨단 소재)	더 나은 특징(예: 힘, 무게, 전도율) 또는 기능을 갖도록 설계된 소재
석유 및 가스 추출·복원 신기술	경제적으로 비전통적인 석유 및 가스를 추출할 수 있게 하는 탐사 및 발견 기술
재생에너지	재생 가능한 자원에서 유해한 기후영향을 줄인 전기의 생성

자료: McKinsey Global Institute(2013).

디지털 기술 발전과 혁신적 서비스의 등장으로 생산 방식, 마케팅, 노동력 활용 방법 등 경제 체제의 변화가 가속화되고 노동시장의 디지털화와 노동 형태의 다원화가 확대될 것이다(구건서, 2017). 이러한 배경으로 기술발전에 따른 청년 자기고용 직업에 관한 질적 연구를 통해 미래 일자리로서 기술발전에 따른 자기고용 직업의 현황과 특성을 파악하고, 청년 자기고용 직업의 활성화와 내실화를 위한 정책적 지원 방안을 제시하는 연구가 필요하다.

자기고용은 사전적 의미로 보면 당사자 자신이 품삯을 주고 남의 일을 해 주는 것, 즉 자신이 스스로 경영하는 사업인 자영업(自營業)을 의미한다. 본 연구에서는 자기고용이란 자신이 자신의 고용주가 되어 다른 사람에게 재화와 용역(서비스)을 제공하여 수입(소득)을 얻는 활동이라고 조작적 정의를 제시하고자 한다. 자기고용은 고용주로부터 정식으로 부여받은 직위나 직책이 있는 임금근로자(취업자)가 아니라 개인이 자신을 위해 스스로 일하는 상태를 의미한다. 최근 기술 발전과 온라인 기반의 플랫폼 등장에 따라 특정 서비스나 제품을 제공하는 일을 하면서 경제적 소득이 있는 생산활동이 대두되고 있다. 그러므로 자기고용의 범주에는 사업자로 등록한 창업자(사업자)와 등록하지 않은 직업인(프리랜서 등)이 모두 포함된다. 통계청의 경제활동인구 조사에서는 비임금근로자를 ① 고용원이 있는 자영업자, ② 고용원이 없는 자영업자, ③ 무급가족종사자 형태의 근로자로 분류하고 있다. 본 연구에서 자기고용 종사자는 비임금근로자 가운데 (고용원이 있든 없든) 프리랜서를 포함하는 자영업자이다.

II. 청년 자기고용 직업과 연구 방법

1. 청년 자기고용 직업

청년 자기고용 직업 사례 분석은 기술발전과 고용형태 변화, 청년 창업자가 많은 업종 등을 고려하여 10개 직업을 선정하고 직무조사와 면담조사를 통해 실시하였다. 연구 대상 직업의 선정 기준은 다음과 같다.

첫째, 최근의 기술발전에 따른 자기고용 직업의 특성을 분석하는 데 있어 유용한 정보를 얻기 위해 기술발전과 고용형태 변화 등이 반영된 직업으로서 다른 산업에 분포한 직업들이 포함될 수 있도록 선정하였다.

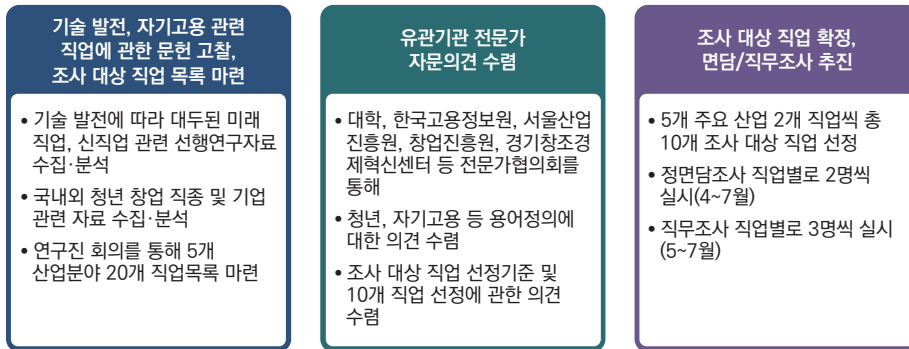
둘째, 연구 목적을 달성하고자 본 연구에서 정의한 자기고용의 개념에 부합하는 일자리가 있는 직업을 선정 기준으로 삼았다.

셋째, 연구 대상 연령층인 만 19세 이상 ~ 39세 이하 청년층이 도전할 수 있고 진입 가능한

일자리가 있는 직업을 선정 기준으로 삼았다²⁾.

연구진은 최종적으로 10개의 조사 대상을 선정하였는데, 조사 대상 직업의 선정 절차는 다음 [그림 1]과 같다. 먼저 기술발전에 따라 대두된 미래 직업이나 신직업에 관한 문헌, 국내외 청년 창업 기업 및 직종에 관한 정보를 수집·분석하였다. 이를 바탕으로 조사 대상 직업 목록을 작성하고, 유관기관 전문가의 자문의견을 수렴하여 최종적으로 5개 주요 산업별로 2개 직업씩 총 10개 조사 대상 직업을 선정하였다.

그림 1. 분석 대상 10개 직업의 선정 과정



이를 바탕으로 조사 대상 직업 목록을 구성해 유관기관 전문가들의 의견을 수렴하고 연구진 회의를 통해 최종적으로 10개 직업을 다음의 <표 2>와 같이 선정하였다.

표 2. 청년 자기고용 직업의 직무 개요

산업 분야	직업명	직무 개요
소프트웨어 개발	앱 개발자	고객의 요구에 적합한 애플리케이션(앱)을 개발하고 유지·관리
	게임 기획자	컴퓨터 게임의 아이템과 스토리, 캐릭터 등을 구성 및 기획하고 제작 과정 관리

<표 계속>

2) 「청년기본법」, 「청년고용촉진 특별법」(시행령) 등 각종 법령에서 규정하는 청년의 연령은 최소 15세에서 최대 39세까지 상이하여 청년의 연령대에 대한 논란이 있음. 본 연구에서는 창업과 관련된 연구를 수행하는 특성을 고려하여 「중소기업창업 지원법」(시행령 제5조의4)에서 규정하는 39세 이하의 연령대를 청년으로 봄.

이슈 분석

신기술 활용	3D 프린팅 운용 전문가	개인이나 기관의 요구에 따라 3D 프린팅을 이용하여 출력을 대행하고 시제품 제작
	드론 항공촬영 전문가	고객의 요청에 따라 드론을 이용하여 영상과 사진을 촬영하고 편집하는 일 수행
공유경제	공유숙박서비스 제공자	본인이 거주 중인 주택을 등록하여 연간 180일 이내의 도시 지역 공유숙박서비스 제공
	공유경제 플랫폼 운영자	물건(옷, 공간, 장난감, 자동차, 자전거 등) 또는 애완동물을 공유함으로써 이윤 창출
마케팅·서비스	SNS 마케터	블로그, 페이스북, 트위터 등 SNS 채널을 활용해 상품을 홍보하고 판매활동 지원
	디지털 큐레이터	온라인상의 다양한 정보 중 가치 있는 것을 선별하여 사용자가 선별할 수 있도록 하고, 한 화면에 보기 쉽게 정보들을 배열하여 자료 이용을 용이하게 해 줌
콘텐츠	크리에이터	온라인 플랫폼을 기반으로 콘텐츠를 기획, 제작, 공급하고 광고료, 후원, 구독료를 통해 수입 창출
	생활문화 기획자	기업의 이미지를 높이거나 지역 진흥을 위한 전시회, 축제 등 다양한 콘텐츠나 행사를 기획, 섭외, 실행

2. 연구 방법

본 연구를 위하여 연구진은 직무조사, 면담조사, 표적집단 심층인터뷰, 자문회의 등 다양한 연구 방법을 활용하였다.

직무조사는 조사업체를 통해 2019년 5월 9일부터 7월 26일까지 사례 분석 대상 10개 직업 별로 해당 직업 종사자 3인을 대상으로 실시하였다. 직무조사 참여자의 성별은 남자 21명, 여자 9명이며, 연령은 30대(19명), 20대(10명), 40세(1명) 순으로 참여하였고, 학력은 대졸(22명), 고졸 이하(6명), 석사(2명) 순으로 참여하였다. 근무형태별로 보면 창업(22명)이 프리랜서(8명) 보다 많이 참여하였고, 직업경력은 7년 경력자가 8명으로 가장 많은 가운데 짧게는 2년부터 길게는 10년까지 다양하다(〈표 3〉 참조).

표 3. 직무조사 참여자 현황

직업명	이름	연령	성별	근무형태	경력	학력	조사일
앱 개발자	김○○	40세	여	창업	9년	대졸	6. 28.
	송○○	28세	남	프리랜서	2년	대졸	5. 31.
	오○○	36세	남	창업	6년	대졸	6. 28.

〈표 계속〉

게임 기획자	박○○	32세	남	창업	7년	대졸	5. 31.
	윤○○	24세	남	창업	4년	대졸	5. 30.
	한○○	35세	남	창업	7년	대졸	6. 13.
3D 프린팅 운용 전문가	김○○	26세	남	창업	4년	고졸	6. 20.
	서○○	34세	남	창업	7년	고졸	6. 17.
	임○○	39세	남	창업	6년	대졸	6. 27.
드론 항공촬영 전문가	김○○	36세	남	창업	8년	대졸	6. 19.
	박○○	29세	남	프리랜서	7년	석사	6. 18.
	여○○	27세	남	프리랜서	3년	대졸	6. 5.
공유숙박서비스 제공자	김○지	31세	여	창업	3년	대졸	6. 5.
	김○진	37세	여	창업	2.2년	대졸	5. 25.
	한○○	31세	남	창업	7년	대졸	6. 24.
공유경제 플랫폼 운영자	김○○	30세	남	창업	4년	대졸	6. 28.
	박○○	30세	남	창업	7년	대졸	6. 19.
	이○○	24세	여	창업	2년 5개월	대졸	6. 19.
SNS 마케터	김○○	33세	여	프리랜서	5년	대졸	5. 27.
	김○숙	33세	여	프리랜서	7년	고졸	6. 5.
	이○○	32세	여	창업	10년	대졸	6. 11.
디지털 큐레이터	배○○	39세	남	창업	6년	대졸	5. 29.
	안○○	32세	남	창업	7년	대졸	6. 5.
	조○○	29세	남	창업	5년	고졸	6. 5.
크리에이터	강○○	27세	남	창업	3년	대졸	6. 5.
	유○○	26세	여	프리랜서	4년	대졸	6. 5.
	이○○	26세	여	프리랜서	2년	대졸	5. 24.
생활문화 기획자	문○○	32세	남	창업	8년	석사	6. 4.
	최○○	35세	남	창업	6년	고졸	6. 4.
	이○○	26세	남	프리랜서	3년	고졸	6. 10.

면담조사는 연구진이 2019년 5월 24일부터 8월 7일까지 사례 분석 대상 10개 직업별로 해당 직업 종사자 2인을 선정하여 실시하였다. 면담조사에 참여한 사례자는 기존 문헌, 웹 검색, 관련 기관 추천 등을 통해 조사 대상 직업 종사자를 파악하고, 청년층 자기고용에 해당되는 대상자를 선정한 후 참여 의사 및 일정을 조율하여 섭외하였다. 면담 참여자를 대상으로 자기고용 직

업 진출 계기, 자기고용 직업의 성공과 실패 사례 등 개인의 진로경험 스토리를 중심으로 한 심층면담을 실시하였다.

Ⅲ. 청년 자기고용 직업의 교육 훈련과 자격

1. 청년 자기고용 직업의 교육훈련

직업별로 요구되는 학력 수준에 대해 조사한 결과, 개별 직업마다 차이는 있으나 대체로 고졸 이상의 학력 수준이면 가능하다고 응답하였고, 공유숙박서비스 제공자와 크리에이터는 학력이 무관하다고 응답한 것으로 나타났다. 이는 다른 조사 대상 직업에서 요구되는 지식, 기술 수준이 비교적 높은 것과는 차이가 있는 응답으로 볼 수 있는데, 이러한 응답은 해당 직업들의 업무를 저학력이어도 충분히 수행할 수 있다는 의미라기보다는 학력에 구애받지 않고 얼마든지 다른 교육 프로그램이나 실무 경험 등을 통해 필요한 지식과 기술을 습득할 수 있다는 의미로 이해하는 것이 더 타당하다고 볼 수 있다.

실제로 조사 대상자들의 학력을 살펴보면 대부분 4년제 대졸 이상이었고, 석사 학위 이상을 보유한 경우도 있었다. 한 조사 대상자는 다음과 같이 인터뷰에 응했다.

“학력은 굳이 필요는 없는데... 굳이. 영상편집이나 이런 걸 대학까지 가서 배워오면 수월은 하겠지만, 사실 이런 걸 이런 기관 (편집자 주. 대학을 의미함)에서 배워야 한다는 건 아니기 때문에...”

(SNS 마케터 김○○, 2019. 5. 27. 직무조사 인터뷰 내용 중 발췌)

직업별로 관련 전공과 이용 가능한 교육기관 및 교육 프로그램에 대해 조사한 결과, 전반적으로 해당 직업에서 주로 수행하는 업무에 필요한 지식이나 기술을 익히는 데 도움이 되는 전공과 교육 프로그램이 조사되었다. 교육기관은 주로 사설 학원이나 민간 직업전문학교를 이용하는 것으로 나타났으며, 간혹 지자체나 공공기관에서 개설하는 교육 프로그램도 이용하고 있는 것으로 확인되었다.

특징적인 것은 SNS 마케터, 디지털 큐레이터, 크리에이터 등의 몇몇 직업에서 유튜브 등의 오픈 채널을 이용하여 독학(개별학습)을 한다는 응답이 있었다. 해당 분야의 지식과 기술을 습득할 수 있는 다양한 영상 강좌가 다수 생산되고 있어 특정 교육기관을 이용하지 않아도 업무 수행에 필요한 학습을 하는 데 큰 어려움이 없음을 알 수 있다(표 4) 참조).

표 4. 청년 자기고용 직업의 관련 전공, 교육기관 및 프로그램

직업명	관련 전공	교육기관 및 프로그램
앱 개발자	- IT 디자인 - 컴퓨터 공학 - 멀티미디어	민간 컴퓨터 전문학원 / 웹 표준, 웹 접근성 교육, JSP 교육, PHP 교육
게임 기획자	게임 기획	민간 컴퓨터 전문학원 / 게임 기획이론, 게임의 이해 교육
3D 프린팅 운용 전문가	- 기계 - 기계 설계 - 전자 전기 - 산업 디자인	3D 프린터 아카데미 / 홈팩토리 마스터 양성 과정 프로그램 3D 아이템즈, 3D융합협회, 한국콘텐츠진흥원 / 모델링 교육 프로그램 코딩 교육 - 캐드 아카데미, 캐드 직업훈련기관 / 캐드 교육
드론 항공촬영 전문가	- 영상 - 드론 촬영	- 직업전문학교, 드론 교육원 무인항공 교육원 등 - 미디어센터, 한국콘텐츠진흥원 DJI 플래그십 워크숍 강습 등 - 드론 조종 교육 프로그램, 항공촬영 교육 프로그램 등
공유숙박서비스 제작자	전공 무관	시군구청 / 도시민박업 강좌
공유경제 플랫폼 운영자	- 경영 - 컴퓨터 공학 - IT 개발	- 한국사회적기업진흥원 / 사회적기업가 육성 사업- 창업지원교육과정, - 스타트업 투자사 / 창업교육 프로그램
SNS 마케터	- 마케팅 - 영상 디자인 및 편집 - 사진 - 어문(국어국문 등)	- 민간 교육기관 / SNS 콘텐츠 기획 과정 - 한국콘텐츠진흥원 / 소셜 스토리텔링 - 통신사 아카데미 / UIUX 수업 - 인터넷을 통한 독학
디지털 큐레이터	- 해당 콘텐츠 관련 전공(IT, 자동차, 여행 등) - 마케팅 - 영상 촬영 및 편집	- 유튜브 등 오픈 채널을 통한 독학 - 이전 기업에서의 업무 경험
크리에이터	미디어 관련 전공	- MCN(소속사) / 영상 편집, 크리에이터 소양, 촬영 기법 교육 - 오픈 채널 및 도서를 이용한 독학
생활문화 기획자	- 문화기획 - 조경, 건축, 도시공학 - 미술, 디자인, 공예 - 서비스 관련 전공 - 문화콘텐츠, 예술경영 - 전통 관련(국악 등)	- 대학 및 대학원 / 도시재생전문가 교육 - 대학, 예술경영지원센터, 서울문화재단, 한국콘텐츠진흥원 - 지역 문화재단 / 문화콘텐츠 기획 교육 프로그램

주: 이 표는 본 연구의 직무조사 결과를 기초로 작성함.

2. 청년 자기고용 직업의 자격

직업별로 관련 자격을 살펴본 결과, 국가자격으로는 한국산업인력공단, 대한상공회의소 등에서 발행하는 기능사, 기사 자격증과 해당 업무 분야 관련 공공기관에서 발행하는 전문 자격증 등이 있었다. 그 외에 민간 교육기관이나 관련 협회, 단체 등에서 발행하는 민간 자격도 취득하고 있는 것으로 나타났다(〈표 5〉 참조).

그러나 이러한 자격증이 해당 직업과 직접적으로 관련이 있는 자격이기보다는 일부 업무를 수행하는 데 필요한 지식이나 기술 등과 간접적으로 관련이 있는 경우가 많고, 일부 직업의 경우 직접적으로 관련이 있는 자격이 아예 없는 경우도 있는 것으로 나타났다. 공유숙박 서비스 제공자의 경우는 자격증은 아니지만 외국인 관광 도시민박업 등록을 해야만 합법적인 운영이 가능하고, 등록 후에 구청에서 관광사업등록증을 발급해 주는데, 이 등록증을 필수적으로 취득해야 한다.

표 5. 청년 자기고용 직업의 관련 자격

직업명	국가 자격	민간 자격
앱 개발자	● 그래픽 운용 기능사(한국산업인력공단) ● 정보처리기사(한국산업인력공단) ● 정보통신기사(한국방송통신전파진흥원)	-
게임 기획자	● 게임 기획 전문가(한국콘텐츠진흥원) ● 컴퓨터 활용 능력(대한상공회의소)	-
3D 프린팅 운용 전문가	● 3D 프린팅 운용 기능사(한국산업인력공단)	● 3D 프린터 마스터(강사, 1급 2급) 자격증(한국광전자산업전문인협회)
드론 항공촬영 전문가	● 컴퓨터 그래픽스 운용 기능사(한국산업인력공단) ● 사진기능사(한국산업인력공단) ● 초경량 비행장치 조종자 자격증(한국교통안전공단)	● 미디어 교육 지도사(한국미디어학교) ● 드론조종사(한국드론교육협회)
공유숙박 서비스 제공자	● 관광통역사(한국관광공사)	● 토익, 토익스피킹 ● HSK(한어수평고시사무국)
공유경제 플랫폼 운영자	-	-
SNS 마케터	● 데이터 분석 전문가(한국데이터산업진흥원) ● 사진기능사(한국산업인력공단)	● 1인 미디어 콘텐츠 크리에이터 자격증(경기콘텐츠진흥원) ● 디지털영상편집 자격증(한국정보통신진흥협회)
디지털 큐레이터	-	● Adobe Certified Associate(어도비) ● GTQi 그래픽 기술 자격(한국생산성본부)

〈표 계속〉

크리에이터	-	• ACA(Adobe Certified Associate)포토샵 (어도비) • GTQI(Graphic Technology Qualification Illustration) 일러스트(한국생산성본부)
생활문화 기획자	• 도시재생 뉴딜 총괄 코디네이터(국토교통부) • 해외여행 인솔 자격(한국관광공사)	• 관광통역사(한국여행업협회)

주: 이 표는 본 연구의 직무조사 결과를 기초로 작성함.

IV. 청년 자기고용 직업의 커리어 패스

1. 커리어 패스의 의미

워커(Walker, 1992)는 커리어 패스(career path)를 일을 수행하여 왔는지의 흐름을 보여주는 것이며, “개인이 삶을 살아가면서 갖는 지위나 역할의 연속적인 패턴”으로 정의하였다. 즉, 개인 입장에서 생애 동안 어떠한 커리어를 형성하고 개척하는가라는 개인의 역사에 초점을 둔다. 개인마다 독특한 커리어 패스가 존재할 수 있는데, 개인의 생애를 연구하는 경우에는 이러한 정의가 적절하다. 그러나 개인이 아니라 직업 자체에 초점을 둘 경우에는 다른 접근이 필요하다. 이 입장에서는 “특정직업 종사자들이 입직 후 경력을 쌓아 조직 내에 상위 직급으로 올라가거나 소지한 스킬이나 경력을 가지고 이동할 수 있는 직업이나 직무 분야”(한상근 외, 2005)로 커리어 패스를 정의할 수 있다. 본 연구에서는 후자의 의미로 청년 자기고용 직업을 분석하였다.

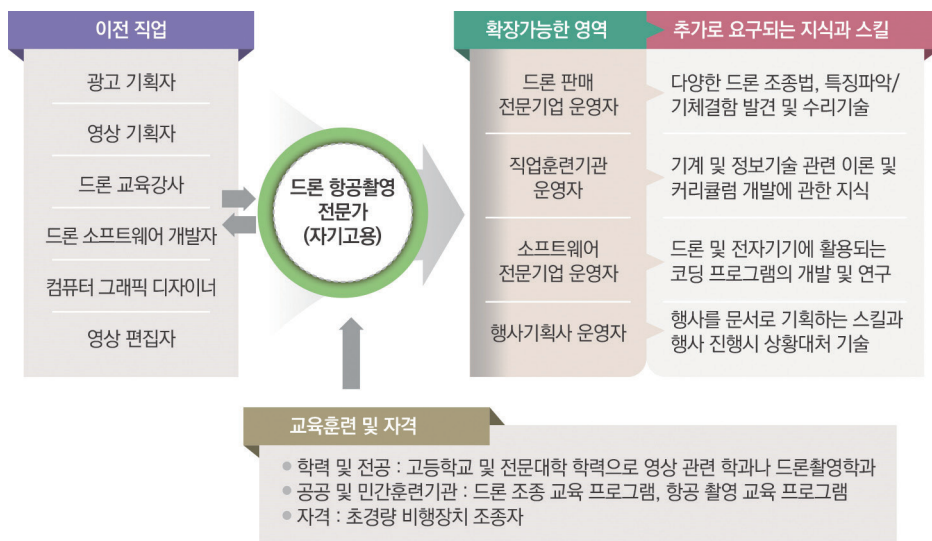
2. 청년 자기고용 직업의 커리어 패스

연구진은 청년 자기고용 직업인을 인터뷰하고 관련 자료를 분석하여 직업별로 커리어 패스를 도식화하였다. 청년 자기고용 직업의 커리어 패스를 분석하고 연구하여 다음과 같은 결론을 내릴 수 있었다.

첫째, 기술발전에 따른 청년 자기고용 직업인의 특성상 현재 하는 일의 이전 직업이 매우 다양하다. 아울러 청년 창업가의 특성상 이전 직업이 없는 경우도 적지 않았다. 광고 기획자, 영상

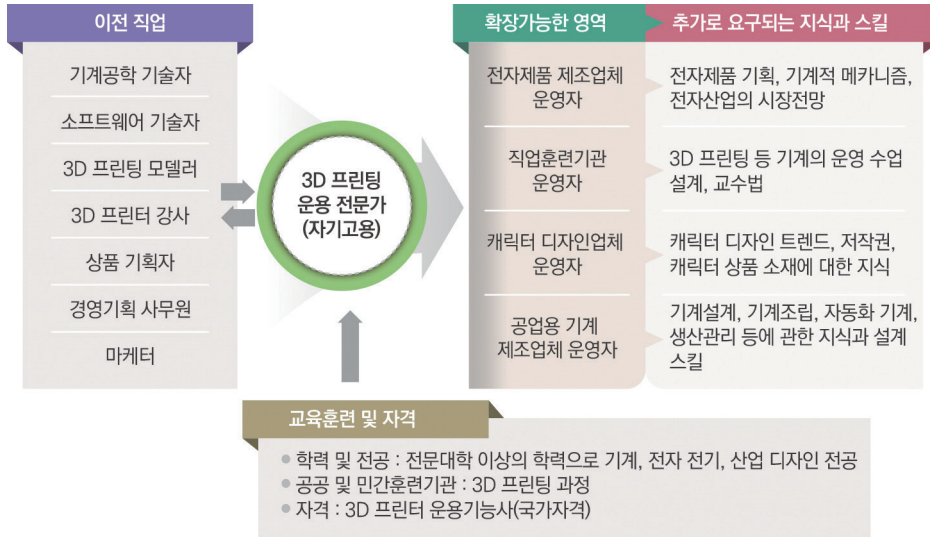
기획자, 드론 교육 강사, 드론 소프트웨어 개발자, 컴퓨터 그래픽 디자이너, 영상 편집자 등 다양한 직업의 사람들이 자기고용으로 일하는 드론 항공촬영 전문가로 진출하고 있다.

그림 2. 드론 항공촬영 전문가의 커리어 패스



둘째, 사업가로서 현재 직업 영역을 유지하면서 사업을 확장시킬 수 있다. 이는 일반적인 직업의 커리어 패스와는 구별되는 지점으로 자기고용 직업인은 사업가로서 계속 지위를 유지할 수도 있지만, 사업가의 길을 접고 직장인으로 되돌아갈 수도 있다. 창업을 한 3D 프린터 운용 전문가가는 전자제품 제조업체 운영자, 직업훈련기관 운영자, 캐릭터 디자인 업체 운영자, 공업용 기계 제조업체 운영자 등으로 사업을 확장할 수 있다. 단, 이를 위해서는 각각의 사업 영역별로 추가적으로 지식과 기술을 보완해야 한다.

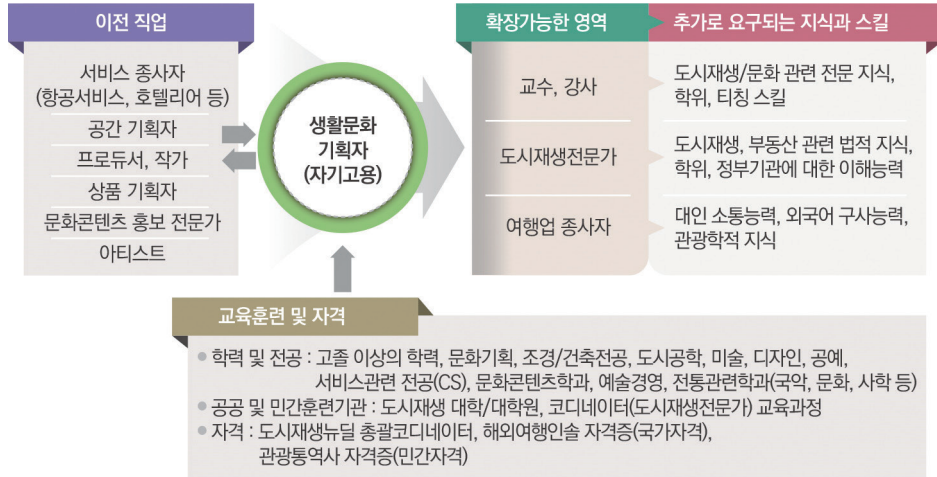
그림 3. 3D 프린팅 운용 전문가의 커리어 패스



셋째, 청년 자기고용 직업의 특성상 학교에서의 전공, 자격 등은 대부분 필수적이지 않다. 교육 및 자격과 관련된 요건은 대부분의 자기고용 직업에서 선택적 사항이다. 이는 공식적 학력이나 자격보다는 해당 분야의 실질적인 지식과 스킬이 중요한 자기고용 직업의 특성을 반영한 것으로 이해할 수 있다.

생활문화 기획자의 경우 교수, 강사, 도시재생 전문가, 여행업 종사자로 전직이 가능하며, 이를 위해서는 도시재생, 문화 관련 지식과 티칭 스킬, 대인 소통 능력, 정부기관에 대한 이해 능력 등이 요구된다. 고졸 이상의 학력이 요구되며 문화기획, 조경/건축, 도시공학, 예술경영 등의 전공이 도움이 될 수 있다. 또한 도시재생 전문가 교육과정과 도시재생 뉴딜 총괄 코디네이터, 해외여행 인솔 자격증, 관광통역사 자격증이 역량에 도움이 될 수 있다. 그러나 이러한 학력과 자격 관련 사항은 입직에 도움은 될 수 있으나 필수적인 요건은 아니다.

그림 4. 생활문화 기획자의 커리어 패스



넷째, 이전 직업, 현재의 직무, 그리고 확장 가능한 사업 영역에서 교육강사인 경우가 다수 존재한다. 3D 프린팅 운용 전문가, 드론 항공촬영 전문가 등에서 볼 수 있듯이 해당 분야에서 교육 강사로서 일하는 경우가 적지 않았다. 이는 연구 협력자들이 신기술 분야인 해당 분야에서 개척자적 위치에 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

다섯째, 현재 CEO, 프리랜서 역할을 수행하는 지위의 특성상 경력에 따른 위로의 승진 사다리는 특별히 존재하지 않는다.

V. 자기고용 직업에 관한 정책적 요구

자기고용 직업인과의 심층 인터뷰를 통해 자기고용 직업의 발전을 위해 필요한 정책적 개선점에 관한 생생한 의견을 구할 수 있었다. 인터뷰에 참여한 현직자들로부터 도출된 우리나라의 자기고용 직업 발전을 위한 경제적 지원, 법·제도, 교육훈련, 사회적 여건 등에서의 개선점은 다음과 같다.

1. 경제적 지원의 개선 요구사항

창업과 관련하여 정부에서 지원하는 초기 사업 지원금은 자기고용 직업인에게 도움 되는 정책이라고 많은 현직자들이 보고 있었다. 그러나 초기 단계의 지원금뿐만 아니라 단계별 지원책이 마련되어, 사업 후기에도 사업의 발전 단계별로 지속적인 지원이 이루어질 필요가 있는 것으로 나타났다.

초기 창업에 막대한 자금이 필요한 만큼 정부의 지원이 초기에 집중되어야 하는 것이 사실이나, 오히려 초기 자금 지원 규모가 막대하다 보니 누구나 쉽게 창업을 하게 되고, 그만큼 실패율이 높다는 비효율의 문제가 제기되기도 하였다. 초기 지원 이후 지원한 사업의 지속성도 중요하므로 한 단계 도약이 필요한 사업체에 대한 정부의 지원이 필요하다는 요구이다.

“예비창업자, 초창기 창업자 지원은 엄청 많아요. 오히려 4-5년 차 됐을 때를 밀어주는 게 좋다고 생각해요. (중략) 한 단계 레벨업을 하는 거에 투자를 해야 그 기업이 클 수 있어요. 오히려 중기 단계의 사람들을 위한 거. 왜 그런지는 알아요. 예비창업자를 지원해 줘야 사업자등록증을 내고 그래야 취업률이 올라간다는 건 알고 있지만, 중요한 건 경제적으로 나라에 도움이 되려면 등 떠밀라고 돈 내는 게 아니라 어떻게든 자기가 해보려고 살아남은 애들, 버틴 애들을 더 잘 살 수 있게. 그러면 더 효율이 높아질 거 같아요. 세금이잖아요.”

(생활문화 기획자 전○○, 2019. 6. 21.)

그리고 정부지원 사업 신청 시 필요한 서류들을 최대한 간소화하고, 해외 창업을 지원하는 부서가 여러 기관으로 분산되어 있어 한 기관이 원스톱 시스템을 통해 중복되는 프로그램 또는 지원을 운영하지 않는 효율적인 방법의 모색 또한 필요한 것으로 나타났다. 또한 예산 사용과 관련된 정부의 복잡한 가이드라인으로 예산 사용 면에서 제약이 많으며, 지원과정에서부터 결과보고까지의 행정적인 절차가 복잡하다고 지적하였다.

“사업계획서 양식, 증빙서류 제출 등에 있어 관료적인 면이 있습니다. 물론 실제 사업을 영위하지 않고 지원금만을 쟁기려는 양심 없는 이들이 많기에 절차가 복잡해지는 것은 어쩔 수 없겠지만, 덜어낼 수 있는 부분은 덜어내는 것이 1분 1초가 아깝게 현장에서 뛰는 창업자들에게 도움 되는 일이 아닐까 합니다.”

(게임 기획자 최○○, 2019. 7. 25.)

2. 현장을 반영한 실현 가능한 법·제도 구현

현재 법·제도에 신직업과 관련한 기준, 제재 등이 명확하게 수립되지 않거나 있더라도 관리·감독이 제대로 이루어지지 않아 자기고용 직업인들의 사업 진행에 혼란을 주는 사례도 있었다. 예를 들어 공유숙박업의 경우, 현재 도시민박업 관련 규정에 따르면 도시에서는 외국인만을 대상으로 하는 숙박업이 이루어져야 하는 것이 원칙임에도 불구하고 내국인까지 받는 현상이 비일비재하며, 이에 대한 규제가 엄격하지 않아 실제적으로 규제가 없이 무방비하게 사업이 운영되는 경우도 많았다.

또한 기술발전으로 최근 새롭게 나타나는 직업에 대한 법적 기준 및 사회보장 제도가 조속히 마련되어 불법으로 이루어지는 사업을 통제함과 동시에 신산업 분야에서 일하는 근로자의 권리가 보장되어야 한다고 지적하였다. 공유경제 플랫폼을 통해 일하는 근로자는 이미 플랫폼을 통해 노동을 제공하고 있지만 보험 등 관련된 사회보장 체제가 아직 마련되지 않아, 현실을 반영한 법·제도가 조속히 마련되어 합법적이면서도 안전한 근로 환경 조성이 필요한 것으로 나타났다.

“국가에 바라는 건 정책적 과도가 같아요. 에어비앤비가 있는 건 다 알지만 사업자를 제대로 내고 세금 내고 하는 사람이 별로 없어요. (중략) 사실 어떤 사람은 지키고 어떤 사람은 안 지키면 지키는 사람이 도태될 수밖에 없어요. 지금은 도태되는 사람이 손해를 보는 구조가 돼서 사실 진짜 제대로 하면 남는 사람이 없겠죠. 그 규칙을 지켜서 하는 사람이 거의 없어요. 그걸 좀 더 현실적으로 할 수 있게 정책을 시행하면 좋겠어요.”

(공유숙박서비스 제공자 이○○, 2019. 7. 29.)

“플랫폼 노동자에 대한 정책이 좀 있으면 좋겠고요. 저희가 처음 시작할 때 보험에 들려고 했어요. 물품 분실 또는 파손에 대해서. 그런데 보험 상품이 없더라고요. 이전에 이런 모델이 없어서. 새로 보험 상품을 만들어야 하는데, 새로운 보험 상품을 만들려면 그 지금 공유경제 모델을 이용하는 플랫폼 노동자들이 가입을 해야 하는 구조인 거예요. 그런 건 이전에 없던 거니까, 없는 것들. 보험이나.”

(공유경제 플랫폼 운영자 정○○, 2019. 7. 19.)

3. 실용적 교육 확대 및 성장 단계별 역량개발 지원

초기 사업자들에게 이미 유사한 사업을 경험한 사업 선배들의 실제 경험에서 나온 현장의 조언들은 필수적이다. 하지만 정부의 멘토링 사업을 통해 사업자들과 연결되는 멘토들은 일반적인

사업에 대한 원론적인 조언을 주거나, 최근의 추세에는 반영되지 않은 정보나 경험들이 공유되는 경우가 많아, 이미 은퇴한 사업자들보다는 현업에 있는 멘토의 도움이 더 지원되기를 요구하였다.

“자금 지원 기관에 대해 아쉬운 건 객관적으로 회사의 미래를 판단할 수 있는 기준 자체가 너무 없어요. 심사하는 심사관들이 나이가 많으세요. (중략) 저희 같은 사업 카테고리를 이해하지 못하세요. 대규모 회사이면 들여다보시겠죠. 매출이 적어 아무리 두드려도 귀 기울이지 않아요. 이번에 진흥공단에서 벤처를 받긴 했는데 정말 많이 설득했어요.”
(디지털 큐레이터 류○○, 2019. 7. 3.)

“크리에이터는 법적으로 보호받을 수 있는 게 없잖아요. 법적 보장, 기준을 자세히 알려주면 좋겠어요. 딱 뭘 만들거나 과장 광고가 뭔지, 허위광고가 뭔지 기준을 모르니까 그런 교육이 한번 있으면 좋겠어요.”
(크리에이터 유○○, 2019. 7. 29.)

4. 자기고용 우호적 분위기 조성

현직자들은 자기고용 직업을 하나의 직업으로 인식하는 분위기가 조성되어야 한다고 지적하였다. 직무조사와 면담조사에 참여한 청년 자기고용 직업인들 중에는 정부의 일자리 지원 정책이 정규직 일자리를 늘리는 것과 취업을 원하는 구직자 지원에 중점을 두고 있다고 지적하는 이들이 있었다. 기술발전과 글로벌화로 플랫폼 노동자의 증가는 세계적인 추세이다. 좋은 일자리에 대한 개념을 새롭게 정의해야 하며 비정규직, 플랫폼 노동자들의 처우 개선과 법적 근거 마련에 힘써야 한다고 지적하였다.

“나라에서 이 직업을 딱히 직업이라는 생각을 많이 안 해요. 임대해 주는 거라고 생각하고, 그게 뭐 직업이냐고 생각해요. 임대업이 아니라 관광서비스업이라는 직업으로 인식을 좀 더 가져야 할 거 같아요.”
(공유숙박서비스 제공자 전○○, 2019. 5. 27.)

그리고 현직자들은 창업에 대한 인식의 변화가 필요하다고 지적하였다. 창업은 위험부담이 너무 크고 성공률이 낮아 처음부터 시작하지 않는 것이 안전하다는 인식의 변화가 필요한 것으로 나타났다.

“제일 큰 건 실패, 성공의 지표가 좀 조정돼야 할 거 같아요. 성공이 정확히 뭔지, 실패가 정확히 뭔지가 분명히 불분명한데, 우리나라의 벤처 성공률이 0.1%, 그 외 99.9%는 왜 실패한 회사라고 단정 짓고 있는지. 그 회사에서 일하다 문 닫아서 다른 회사로 이직하는 것을 실패라고 보는 인식이 조정되어야...”

(드론 항공촬영 전문가 이○○, 2019. 6. 19.)

창업의 주체가 되지 않더라도 창업에 일부 동참하거나 창업 사업체에 고용되어 주체적으로 일하는 경험은 자신의 삶을 보다 적극적으로 살아갈 수 있도록 하는 밑거름이 될 수 있을 것이며, 창업을 통해 실패할 수 있고, 이러한 실패의 경험이 시장경제를 알아가는 또 다른 배움의 기회이며 경력으로 활용될 수 있다는 인식의 변화가 필요하다고 조언하였다. 

참고문헌

- 구건서(2017). 「취업형태 다양화에 따른 노동관계법 적용 확대에 관한 연구」, 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 염도영·김동휴·이희진(2016). 「파괴적 기술 분야에 대한 표준화 전략 연구」, 기술혁신학회지, 19(3), 483-510.
- 정윤경·한상근·나현미·안유진·방혜진·곽초롱(2019). 「기술발전에 따른 청년 자기고용 직업 연구」, 한국직업능력개발원.
- 최순영·이삼열(2017). 「미래 사회변화와 파괴적 기술발전에 대응하는 정부운영 방안」, 한국행정연구원.
- 한상근·박준식·서창교·장홍근·이종선·김기현 외(2005). 「전자산업의 직업연구」, 한국직업능력개발원.
- McKinsey Global Institute(2013). *Disruptive Technologies: Advances that Will Transform Life, Business, and the Global Economy*, McKinsey&Company.
- Walker, J. W.(1992). “Career paths in flexible organizations”. In D. H. Montross & C. J. Shinkman(Eds.), *Career development: Theory and practice*(pp.387~400), Springfield, IL: Charles C. Thomas Publishers.

사람이 희망입니다.

직업계고 고교학점제 교육과정 편성·운영 측면의 쟁점과 개선 과제

안재영 한국직업능력개발원 연구위원

I. 서론

전통적인 산업 위주의 직업계고 운영 방향에서 벗어나 창의·융합형 기술인재 양성을 위해 전공뿐만 아니라 취업·창업 등 향후 필요한 분야(SW, 경영, 디자인 등)에 대한 다양하고 유연한 직업교육을 제공하기 위해 직업계고 학점제 도입이 요구되고 있다(교육부, 2018). 이러한 직업계고 학점제는 학사 제도 개선(과목 선택권 확대 및 평가제도)에 초점을 두는 학점제 도입 방향과 더불어 변화하는 직업 환경에서 학생들의 적응도를 높일 수 있는 교육을 제공하기 위해 전공 간·교육기관 간 장벽을 낮추는 데 초점을 맞추고 있다(교육부, 2018). 이와 같이 직업계고 고교학점제는 학생의 과목 선택 및 운영의 범위를 타 전공(학과) 및 타 교육기관으로까지 확대 가능하게 함으로써 중등 단계 직업교육의 다양한 교육 및 환경적 요구 상황에 좋은 대안이 될 수 있다.

박동열 외(2018)의 연구와 직업계고 고교학점제 연구학교를 대상으로 한 컨설팅에서 제시된 학점제에 대한 다양한 교육 및 환경적 요구를 정리하면, 타 전공 탐색, 전공 심화, 학습 인프라(시설 및 기자재 등) 부족, 특정 전공 분야 교원 부족, 전공 분야 현장직무 탐색, 전공 분야 후학습 경로 탐색, 기초학력 보완 등이다. 이와 같은 학점제 요구 상황에 따라 다음과 같은 학점제 운영 모형이 제시되고 있다.

1) 이 글은 교육부 수탁과제로 수행한 박동열 외(2018)의 「직업계고 학점제 교육과정 운영 및 인프라 운영 방안 연구: 직업계고 학점제 교육과정 편성 및 운영 방안(연구보고 CRC 2018-18-1), 한국교육과정평가원·한국직업능력개발원」의 보고서에서 안재영이 작성한 '4장. 직업계고 고교학점제 교육과정 편성·운영 방안과 개선 과제'의 일부를 정리한 것임.

표 1. 직업계고 고교학점제 운영 8개 모형

【학과 내】

- (코스형) NCS 기반 교육과정과 연계하여 학과 내 다양한 세부전공 과정을 코스로 운영하는 모형
- (후학습 지원형) 보통교과의 선택폭을 넓혀 기초학력 및 직업기초능력을 강화하여 학생의 선취업·후학습을 지원하는 모형

【학과 간】

- (타 학과 과목 선택형) 타 학과 과목을 선택·수강할 수 있는 기회를 제공하여 창의·융합형 기술인재로의 성장을 지원하는 모형
- (타 학과 부전공 이수형) 타 학과 과목을 부전공 수준(24학점 이상)으로 심화 이수할 수 있도록 지원하는 모형

【학교 간】

- (1:1 매칭형) 인접한 두 학교 간 1:1로 인적·물적 자원을 공유하여 비교 우위의 과목(과정)을 선택 가능하도록 공동 교육과정을 지원하는 모형
- (연합 캠퍼스형) 교육청을 중심으로 지역 내 거점을 지정하여 여러 학교 학생이 함께 수강 가능한 과목을 개설·운영하는 모형

【학교 밖】

- (지역사회 학습장 연계형) 여건상 학교에서 제공하기 어려운 교육을 학교 밖의 학습장(예: 산업체, (전문)대학, 각종 교육원, 직업훈련센터 등)을 활용하여 운영하는 모형
- (온라인 활용형) 다양한 과목 수요의 충족과 학교 교육의 물리적 한계를 극복할 수 있는 온라인 시설 및 콘텐츠를 활용하여 운영하는 모형

출처: 교육부 중등직업교육정책과(2020).

이와 같이 직업계고 고교학점제는 기존의 ‘단위학교 및 개별학과’ 중심의 교육과정을 ‘학교 간, 타 기관 연계형 및 복수학과’ 중심의 교육과정으로 운영함으로써 ‘단위학교 및 개별학과’ 중심의 교육과정이 개별적으로 가지고 있는 장점과 특징들을 상호 연계하여 공유함으로써 학생들에게 보다 다양한 교육과정을 적용할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 우리나라 직업계고는 국가 수준 교육과정의 범위 내에서 시·도교육청 수준과 학교 수준의 교육과정을 적용하고 있어서 고교학점제를 통해 교육과정의 변화를 시도하기 위해서는 국가·교육청·학교 수준의 교육과정에 대한 변화가 모두 이루어져야 하므로 그 과제가 적지 않다는 것을 예상할 수 있다. 이러한 맥락에서 직업계고 고교학점제의 교육과정 편성·운영 측면의 쟁점과 개선 과제를 제시하고자 한다.

II. 직업계고 고교학점제 교육과정 편성·운영 측면의 쟁점과 개선 과제

1. 제도적 측면

(1) 시·도교육청의 지침 필요

초·중등 교육과정의 실질적인 관리는 시·도교육청에서 이루어지기 때문에 학점제에서 발생할 수 있는 다양한 교육과정 상황에 대해 시·도교육청의 지침이 필요하다. 일부 사항은 교육과정 총론의 범위를 벗어날 수 있으므로 교육부에서 관련 사항에 대한 해석을 제시할 필요가 있다.

아래 표와 같이 「초·중등학교 교육과정」 총론의 고등학교 교육과정 편성·운영 기준 중에서 ‘바’, ‘아’항은 선택과목 개설에 관한 사항, ‘사’항은 학교 간 학점 인정에 대한 사항, ‘자’항은 학교 밖 학습경험에 관한 사항에 관한 기준이다. 이러한 점을 종합해 볼 때, 고교학점제에 대한 시·도교육청의 역할이 중요하다는 것을 알 수 있다. 따라서 직업계고에서 고교학점제를 다양하고 효과적으로 운영할 수 있도록 시·도교육청의 지원이 매우 중요하다.

표 2. 「초·중등학교 교육과정」 총론의 고등학교 교육과정 편성·운영 기준 중에서 시·도교육청 지침 필요 항목

-
- 바) 학교는 일정 규모 이상의 학생이 이 교육과정에 제시된 선택과목의 개설을 요청할 경우 해당 과목을 개설해야 한다. 이 경우 시·도교육청이 정하는 지침에 따른다.
 - 사) 학교에서 개설하지 않은 선택과목 이수를 희망하는 학생이 있을 경우 그 과목을 개설한 다른 학교에서의 이수를 인정한다.
 - 아) 학교는 필요에 따라 이 교육과정에 제시되어 있는 과목 외에 새로운 과목을 개설할 수 있다. 이 경우 시·도교육청이 정하는 지침에 따라 사전에 필요한 절차를 거쳐야 한다.
 - 자) 학교 및 학생의 필요에 따라 지역사회의 학습장에서 이루어진 학습을 이수과목으로 인정할 수 있다. 이 경우 시·도교육청이 정하는 지침에 따른다.
 - 차) 학교는 필요에 따라 대학과목 선이수제의 과목을 개설할 수 있고, 국제적으로 공인된 교육과정이나 과목을 개설할 수 있다. 이 경우 시·도교육청이 정하는 지침에 따른다.
-

출처: 교육부 고시 제2015-74호, 「초·중등학교 교육과정」 총론.

(2) 수료·졸업에 대한 규정과 교과 재이수

「초·중등교육법 시행령」 제50조제2항에 의거하여, 학교 교육과정에서 정한 교과목을 모두 이수하지 못하더라도 수업일수의 3분의 2 이상을 출석하면 각 학년 과정의 수료 및 졸업이 가능하다. 이와 같은 상황에서 유급 제도가 실제로 운영되지 않기 때문에 직업계고 고교학점제의 연구학교들은 대부분 교과 재이수를 다루지 않고 있다. 즉, 현재의 제도에서는 수업일수만 충족하

면 졸업 및 승급이 가능하므로 학생의 최소 성취기준 도달에 따른 '학습의 최소 질 보장'은 어려운 상황이며, 이는 학점제의 기본 취지를 무색하게 한다.

또한 「초·중등교육법 시행령」 제50조제2항에 따라 창의적 체험활동 대신에 교과활동을 실시하는 경우에는 창의적 체험활동을 이수하지 않는 학생이 발생할 수 있다. 그러나 수업일수 3분의 2 이상의 출석으로 수료 및 졸업이 가능하기 때문에, 최소 성취수준에 도달한 교과 이수를 통한 학점 인정이 이루어져야 학점제의 본래 취지를 달성할 수 있다.

따라서 '교육과정의 다양성' 측면에서 학생의 다양한 과목 선택권을 보장하기에 앞서 '교육과정의 질 제고' 측면에서 학생의 최소 학업성취도를 보장하기 위해서는 현재 '수업일수 3분의 2 이상의 출석'으로 제시된 졸업 및 수료에 대한 규정을 수정할 필요가 있다(최소 학점, 학점 이수 대상 과목 등으로 제시).

표 3. 수업일수, 수료 및 졸업 등에 관한 사항

제45조(수업일수) ① 법 제24조제3항에 따른 학교의 수업일수는 다음 각호의 기준에 따라 학교의 장이 정한다. 다만, 학교의 장은 천재지변, 연구학교의 운영 또는 제105조에 따른 자율학교의 운영 등 교육과정의 운영상 필요한 경우에는 다음 각호의 기준의 10분의 1의 범위에서 수업일수를 줄일 수 있으며, 이 경우 다음 학년도 개시 30일 전까지 관할청에 보고하여야 한다.

1. 초등학교·중학교·고등학교·고등기술학교 및 특수학교(유치부를 제외한다)

가. 주 5일 수업을 실시하지 아니하는 경우: 매 학년 220일 이상

나. 주 5일 수업을 월 2회 실시하는 경우: 매 학년 205일 이상

다. 주 5일 수업을 전면 실시하는 경우: 매 학년 190일 이상

제50조(수료 및 졸업 등) ① 학교의 장은 학생의 교육과정의 이수정도 등을 평가하여 학생의 각 학년과정의 수료 또는 졸업을 인정한다.

② 학생의 각 학년과정의 수료에 필요한 출석일수는 제45조의 규정에 의한 수업일수의 3분의 2 이상으로 한다.

③ 학교의 장은 당해 학교의 교육과정을 이수하였다고 인정하는 자에게 졸업장을 수여한다.

출처: 「초·중등교육법 시행령」, [시행 2018. 3. 27.] [대통령령 제28686호, 2018. 2. 27., 타법개정].

(3) 졸업연한 유연화(조기졸업 및 졸업유예)

조기졸업은 학교장 권한이지만 규정 개정을 위한 시·도교육청 차원의 지원이 필요하다. 실제로 시·도교육청의 교육과정과에서는 일부 특목고(예: 영재고, 과학고)의 조기졸업을 관리하고 있다. 직업계고에서 조기졸업을 실시할 경우, 해당 졸업생은 미성년자이므로 대학 진학이나 취업

에 불리하게 작용할 수 있으며, 일반적으로 학습이 부족한 직업계고 학생에게는 큰 도움이 되지 않을 수 있으므로 주의가 요구된다.

「초·중등교육법」에서는 졸업유예에 관한 법령이 없다(「고등교육법」 제23조의5에서는 ‘학사 학위취득의 유예’를 제시하고 있음). 그러나 자유학년제의 사례(진로체험을 위한 해외 유학 등)는 졸업유예에 해당되므로 이미 졸업유예 제도가 적용된다고 볼 수 있다. 졸업유예를 위해서는 유급 제도가 적용되어야 하며, 이를 위해서는 학생의 최소 성취기준 도달을 위한 교과 재교육이 선행되어야 한다.

2. 교육과정 편성 측면

(1) 교육과정의 목표와 과목 선택의 범위

고교학점제에서 학생에게 과목 선택의 기회를 제공하는 데 있어서 학교에서 운영할 수 있는 과목의 제한이 있을 수밖에 없다. 이를 반대로 이야기하면 학교에서 운영 가능한, 또는 운영하기 용이한 과목에 한하여 학생에게 선택권을 제시할 수 있으나, 이는 자칫 학생에게 보다 ‘질 좋고 다양한 교육’을 제공하기 위한 학점제의 취지를 벗어날 수 있다는 것이다. 실제로 일부 직업계고 고교학점제 연구학교에서는 학업성취도와 학업 흥미가 낮은 학생에게 단순히 다양한 흥미 위주의 과목 개설에 대한 선택권을 제공하여 학생이 본래 학습해야 할 전공 분야의 교육의 질이 낮아지는 사례가 발생하고 있다.

과목 선택의 범위는 교육과정의 목표 또는 인력양성 유형을 설정하고 여기에 부합하도록 설정하여 제시해야 한다. 즉, 학생이 고교 졸업 후 후학을 포함한 성장경로를 설계할 수 있도록 성장경로 모형별로 인력양성 유형과 선택과목 범위를 제시한다. 이때 선택과목의 범위는 선취업 후학습의 관점에서 학생의 장기적인 학습에 필요한 과목으로 제시한다. 특히 선택과목을 전문교과 위주로 설정하는 경우가 많은데, 학생의 성장경로 차원에서 보통교과의 과목도 함께 선택할 수 있도록 설계해야 한다. 예를 들어, SW 개발 분야의 경우에는 수학 교과에 대한 기초학습이 필수적이므로 보통교과인 수학 교과의 과목 선택권도 부여해야 한다.

또한 선취업 후학습뿐만 아니라 고교 졸업 후 바로 대학 진학이 필요한 경우도 고려하여 선택 과목의 범위를 제시할 수 있다. 단, 이러한 경우에는 학생의 고교 전공 분야로의 대학 진학을 위해 고교-대학 연계형 교육과정을 편성함으로써 고교 교육이 단순한 대학 진학을 위한 수단으로 악용되지 않도록 주의가 요구된다.

(2) 주 전공과 부전공, 복수전공의 요건 설정

학과 간 운영 모형을 통해 타 학과의 전공과목을 이수하게 됨에 따라 주 전공 이외에 복수전공이나 부전공을 취득하는 사례가 발생할 수 있다. 즉, 복수전공과 주 전공의 기준을 설정할 필요가 있다. 이에 교육부에서는 24학점을 부전공 기준으로 설정하였다(교육부 중등직업교육정책과, 2020).

반대로, 학생의 타 전공에 대한 과목 선택의 기회가 확대됨에 따라 복수전공이나 부전공이 강화되다 보면 오히려 주 전공이 불명확해질 수 있다. 또한 한정된 총학점 내에서 복수전공 및 부전공의 학점이 늘어난다면, 반대로 주 전공의 학점이 줄어들게 되므로 주 전공에 대한 요건을 명확하게 제시할 필요가 있다. 따라서 주 전공의 기본 요건을 주 전공명, 필수과목, 최소 이수학점 수 등 구체적인 형태로 제시할 필요가 있다.

(3) 자격과정 운영 여부 결정(교육과정과 자격과정의 연계 여부)

자격과정을 교육과정에 적용할 것인지를 결정하기 위해서는 학생의 요구 및 학업 역량, 교육과정의 주요 목표, 기존 교육과정과의 연계성을 고려할 필요가 있다. 즉, 자격과정 운영 여부에 따라 교육과정을 자격과정형과 비자격과정형으로 구분할 수 있고, 이를 비교하여 정리하면 다음과 같다.

표 4. 자격과정 운영 여부에 따른 교육과정 유형

구분	자격과정형(과정평가형 자격과정)	비자격과정형(프로그램 중심)
학생의 요구 및 학업 역량	• 전공심화 중심 • 학업 역량 양호	• 전공탐색 중심 • 학업 역량 낮음
교육과정의 주요 목표	• 전공심화 • 학과 내 복수전공 • 학과 간 복수전공	• 전공탐색 • 학과 간 전공학점 이수
교육과정 편성의 특징	• 정규 교육과정 내에서 운영 • 과정평가형 자격과정의 경우 정규 교육과정 외(방과 후)에서도 가능	• 정규 교육과정 내에서 운영 • 학과별 선택교과 운영 학점과 시기 일치
사례	• (K공업고) 학생의 학업 역량이 높고 전공심화를 강화하기 위해 과정평가형 자격과정을 적용(과정평가형 자격과정의 합격점이 80점이므로 학생 수준이 자격과정 적용 결정에 중요한 요인임)	• (D공업고) 학생의 학업 역량이 낮고 전공탐색이 필요하기 때문에 과정평가형 자격과정을 적용하지 않은 비자격과정 운영. 그러나 과목 편성을 용이하게 하기 위해 실무과목 위주로 교과목 편성

주: 자격과정형은 고용노동부의 과정평가형 자격과정을 교육과정과 연계하여 운영하므로 자격과정이 기존의 교육과정과 상이한 경우 시·도교육청의 교육과정 변경 승인이 선행되어야 함. 또한 자격 종목의 NCS능력단위가 기존 교과목에 편성되어 있지 않거나 일부만 편성되어 있어 자격과정을 교육과정과 연계하기 어려울 경우 자격 종목별로 고시외과목을 개설할 수 있음(K공업고 사례).

자격과정형 운영 모형은 일반과정, 선택(융합, 심화)과정으로 운영할 수 있으며, 이를 기본 모형으로 하여 다양한 과정을 운영할 수 있다. 일반과정은 코스별 자격과정에 대한 선택권을 부여하되 1학년 2학기부터 3학년 2학기까지 학생이 1개 자격과정에 참여하는 방식이며, 학생의 학업 역량이 대체로 높지 않은 특성화고에서 주로 운영하는 방식이라고 볼 수 있다. 이에 반해 선택과정은 코스별 자격과정에 대한 선택권을 부여하며, 학생이 1학년 2학기부터 2학년 2학기까지는 1개 자격과정에 참여하고 3학년에는 전공 내 선택 자격과정 또는 타 전공 선택 자격과정에 참여하는 방식이다.

표 5. 자격과정 운영 모형

구분 \ 시기	1학년		2학년		3학년	
	1학기	2학기	1학기	2학기	1학기	2학기
선택 (심화)과정	공통과목, 전공기초과목	코스별 자격과정 (A학과: a1, a2자격과정) (B학과: b1, b2자격과정)			전공 내 선택(심화)자격과정 예) A학과 a1자격과정을 수강한 학생 이 a2자격과정 수강	
선택 (융합)과정					타 전공 선택(융합)자격과정 예) A학과에서 a1자격과정을 수강한 학생이 B학과 b1자격과정 수강	
일반 과정		코스별 자격과정 (A학과: a1, a2자격과정) (B학과: b1, b2자격과정)				

주: 2018년 직업계고 고교학점제 연구학교들의 운영계획서 일부를 종합한 것임.

(4) 필수/선택과목 선정(동일학과 내)

학생의 과목 선택권이 강화되면서 해당 전공의 필수과목과 선택과목을 설정할 필요가 있다. 필수/선택과목은 학생의 인력양성 유형 달성과 성장경로에 필요한 과목들 중에서 제시할 수 있다. 타 학과 간 유형에서는 전공의 확장 및 융합에 초점을 맞춘다면, 동일학과 내 유형에서는 전공 분야의 심화에 초점을 맞춘 필수/선택과목 설정이 필요하다.

필수과목은 위계성이 낮은 과목으로 해당 전공 분야에서 기본적으로 이수해야 할 과목이다. 이를 자격과정(과정평가형 자격 등)과 연동하여 제시한다면, 필수능력단위에 해당될 수 있다. 그리고 2개 이상의 자격과정을 운영한다면 그 자격과정들에 공통으로 필요한 능력단위가 해당될 수 있다. 선택과목은 위계성이 높은 과목으로, 필수과목을 이수한 이후에 배우는 심화과목으로 설정할 수 있다. 또한 자격과정(과정평가형 자격 등)과 연동하여 제시한다면, 선택능력단위에 해당될 수 있다.

3. 교과활동 및 학사활동 측면

(1) 학점 이수 방법의 다양화(교과외활동을 통한 교과 학점 이수)

「초·중등교육법 시행령」 제48조(수업운영방법 등)에 따르면, 다양한 방식으로 학점 이수가 가능하다. 그러나 다른 과목으로 대체하여 학점 이수가 가능한지에 대한 공식적인 안내가 필요하다. 특히 직업계고 고교학점제 연구학교에서는 전문교과 시수 확대를 위해 보통교과 시수를 줄이는 방안으로 보통교과를 교과외활동으로 이수하는 방법이 거론되고 있는데, 가능한 방안인지 확인이 필요하다.

표 6. 수업운영방법 등에 관한 사항

-
- 제48조(수업운영방법 등) ① 삭제 <2005. 1. 29.>
 ② 학교의 장은 교육상 필요한 때에는 학년 또는 학과 등을 달리하는 학생을 병합하여 수업할 수 있다.
 ③ 학교의 장은 방송 프로그램을 수업에 활용할 수 있다. <개정 2001. 1. 29., 2008. 2. 29., 2011. 3. 18.>
 ④ 학교의 장은 교육상 필요한 경우에는 원격수업 등 정보통신매체를 이용하여 수업을 운영할 수 있다. 이 경우 교육 대상, 수업 운영 방법 등에 관하여 필요한 사항은 교육감이 정한다. <개정 2013. 10. 30.>
 ⑤ 학교의 장은 교육상 필요한 경우 보호자의 동의를 얻어 교외체험학습을 허가할 수 있다. 이 경우 학교의 장은 교외체험학습을 학칙이 정하는 범위 안에서 수업으로 인정할 수 있다.
-

출처: 「초·중등교육법 시행령」. [시행 2018. 3. 27.] [대통령령 제28686호, 2018. 2. 27., 타법개정].

K공업계고 사례(국어 과목의 학점은 국어능력인증시험 5급 취득 시 인정)는 교과외활동을 통해 교과 학점을 이수할 수는 있으나 성적을 반영(산출)하는 것은 한계가 있다. 또한 이러한 사례를 적용한다면 국가기술자격의 취득이 전문교과와 학점을 대체할 수도 있다. 대학에서도 교과외활동을 인정하지만 학점으로만 인정하고 특정과목을 대체하지는 않는 편이다.

따라서 과목 간 위계성을 고려하여 동일교과 내의 기본필수 개념의 과목을 이수한 경우에 한하여 심화선택 개념의 과목을 교과외활동으로 이수하는 방안을 검토할 수 있다. 즉, ① 전문교과에 적용하는 경우에는 교과외활동을 학점으로 인정하되 교육목표상 반드시 필요한 과목(예: 필수과목)을 제외과목으로 설정하는 것이 바람직하다. ② 보통교과에 적용하는 경우에는 교과목의 공통과목 또는 일반선택과목을 모두 이수한 경우에 한하여 진로선택과목에만 적용하는 것이 바람직하다.

(2) 창의적 체험활동의 교과활동 대체 여부

일부 직업계고 고교학점제 연구·선도학교에서는 학생에게 전문교과 선택 기회를 제공하기 위해 창의적 체험활동 시간에 전문교과 수업을 운영하는 사례가 있다²⁾. 창의적 체험활동은 초·중등 교육과정 총론에서 제시하는 바와 같이 별도의 교육적 목적과 성격을 지니고 있으므로 창의적 체험활동을 운영하지 않는 것은 국가 수준 교육과정의 운영 원칙과 맞지 않을 수 있다.

그럼에도 불구하고 창의적 체험활동을 교과 수업 시수로 운영해야 하는 경우, 창의적 체험활동을 대체하는 교육활동을 운영하고 이러한 교육활동이 교육과정 총론에서 제시하고 있는 창의적 체험활동의 운영 및 평가 방식을 따르고 있는지를 시·도교육청에서 심의하여 인정하는 방식이 필요하다. 이를 통해 창의적 체험활동의 취지를 유지해야 한다.

표 7. 창의적 체험활동의 운영 및 평가 관련 규정

Ⅲ. 학교 교육과정 편성·운영

1. 기본 사항

사. 학교는 교과와 창의적 체험활동의 효율적인 운영을 위해 지역사회의 인적, 물적 자원을 계획적으로 활용한다.

아. 학교는 학생의 요구, 학교의 실정 및 특색 등을 종합적으로 고려하여 창의적 체험활동의 영역, 활동, 시간 등을 자율적으로 편성·운영할 수 있다.

자. 학교는 창의적 체험활동이 실질적 체험학습이 되도록 지역사회의 유관 기관과 연계·협력하여 프로그램을 운영할 수 있다.

3. 평가

다. 학교는 교과의 성격과 특성에 적합한 평가 방법을 활용한다.

4) 창의적 체험활동은 내용과 특성을 고려하여 평가의 주안점을 학교에서 결정하여 평가한다.

출처: 교육부 고시 제2015-74호, 「초·중등학교 교육과정」 총론.

(3) 계절학기 및 방과 후 교육활동(일과시간 이후의 정규 교육과정)

직업계고에서 고교학점제를 운영하기 위해서는 계절학과 방과 후 교육활동(일과시간 이후의 정규 교육과정)을 운영할 수 있어야 한다. 왜냐하면 제한된 교육과정 운영 시간 내에서는 학

2) D공업계고에서는 단위학교 교육과정 운영 규정에 “방과 후 또는 방학 중 교내/교외에서 이루어지는 창의적 체험활동에 대해서는 체험 학습보고서를 토대로 교육과정위원회에서 시수를 인정할 수 있다.”라고 제시하고 있으며, 해당 시·도교육청에서 이를 허용하였음.

생의 과목 선택에 따른 교육과정의 확장에 상당한 어려움이 있기 때문이다. 특히 학교 간 연합형이나 지역교육시설 연계형과 같이 타 교육기관에서 수업이 이루어지는 경우에는 계절학기를 운영하거나 방과 후 교육활동을 정규 교육과정으로 운영하는 것이 필요하다.

계절학기 운영과 관련하여 「초·중등교육법 시행령」에 따르면, 자율학교는 계절학기를 운영할 수 있고(제44조), 교육감은 산업수요 맞춤형 고등학교와 특성화고를 자율학교로 지정·운영할 수 있다(제105조). 따라서 시·도교육청은 계절학기를 운영해야 하는 산업수요 맞춤형 고등학교와 특성화고등학교를 자율학교로 지정할 필요가 있다.

표 8. 학기, 학교 및 교육과정 운영의 특례, 자율학교등 지정·운영위원회에 관한 사항

제44조(학기) ① 법 제24조제3항의 규정에 의한 학교의 학기는 매 학년도를 두 학기로 나누되, 제1학기는 3월 1일부터 학교의 수업일수·휴업일 및 교육과정 운영을 고려하여 학교의 장이 정한 날까지, 제2학기는 제1학기 종료일 다음 날부터 다음 해 2월 말일까지로 한다. <개정 2004. 2. 17., 2010. 6. 29.>

② 제1항에도 불구하고 제91조의3에 따른 자율형 사립고등학교, 제91조의4에 따른 자율형 공립고등학교 및 제105조에 따른 자율학교(이하 “자율학교등”이라 한다)의 장은 교육부장관이 정하는 바에 따라 제105조의4에 따른 자율학교등 지정·운영위원회의 심의를 거쳐 학기를 달리 정할 수 있다. <신설 2010. 6. 29., 2013. 2. 15., 2013. 3. 23.>

제105조(학교 및 교육과정 운영의 특례) ① 교육감은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 국립·공립·사립의 초등학교·중학교 및 고등학교를 대상으로 법 제61조에 따라 학교 또는 교육과정을 자율적으로 운영할 수 있는 학교(이하 “자율학교”라 한다)를 지정·운영할 수 있다.

5. 산업수요 맞춤형 고등학교 및 특성화고등학교

출처: 「초·중등교육법 시행령」, [시행 2018. 3. 27.] [대통령령 제28686호, 2018. 2. 27., 타법개정].

또한 방과 후 교육활동을 정규 교육과정으로 인정하기 위해서는 시·도교육청 수준의 교육과정 편성·운영 지침이 필요하다.

표 9. 방과 후, 주말을 정규 교육과정으로 운영하기 위한 지침(예: 서울특별시교육청 협력 교육과정 거점학교 운영 사례)

- 협력 교육과정 거점학교 참여 학생으로 구성된 별도의 학급을 편성하여 교육과정을 따로 운영하고 평가도 그에 따라 이루어질 수 있도록 하거나,
- 별도의 반을 구성하여 운영하기 어려운 경우에는 방과 후, 주말을 활용한 특별보충 등 학교별 자체 계획을 수립하여 운영
 - ※ 특별보충수업 시 1시간의 수업시간은 탄력적으로 편성·운영 가능
 - 근거: 1시간의 수업은 50분을 원칙으로 하되, 기후 및 계절, 학생의 발달정도, 학습내용의 성격 등과 학교 실정을 고려하여 탄력적으로 편성·운영할 수 있다.
 - 「서울특별시 고등학교 교육과정 편성·운영 지침」(서울특별시교육청 고시 제2014-27호, 2014. 12. 30.)

출처: 서울특별시교육청(2017).

4. 평가 측면

(1) 평가와 과목별 수강 인원 설정

교과 평가를 절대평가로 실시하여 석차등급을 산출하지 않을 경우에는 최소 인원의 제한이 없다. 그러나 학생이 희망하는 선택과목을 모두 개설할 수 없기 때문에 과목별 최소 수강 인원을 설정할 필요가 있다.

학생이 희망한 선택과목 중에서 실습실, 교사 수급, 예산 등을 고려하여 개설 과목을 결정하고, 일반적으로 신청 학생이 5명 이상일 경우에 개설을 고려할 수 있다(예: D공업고, 서울시교육청 콜라캠퍼스 사례). 그러나 최소 수강 인원은 학교 상황에 따라 다를 수 있다.

일반적으로 성취평가제를 운영하는 전문교과의 평가는 절대평가를 실시하여 석차등급 산출을 하지 않아도 된다. 그러나 학생의 과목 선택이 다양해지면서, 1개 학급 내에서 과목이 다르거나 교육 내용이 다른 경우에는 분리 산출을 실시해야 하며, 이에 대한 규정을 학업성적관리규정에 제시해야 한다. 또한 보통교과인 경우에는 수강자 수 13명 이하일 때의 성적 산출 방식이 기존의 방식과 크게 다르므로 이에 대한 상세한 안내 및 컨설팅이 요구된다.

표 10. 「학교생활기록 작성 및 관리지침」 - 교과학습발달상황

제15조(교과학습발달상황)

⑨ 보통교과【기초교과 중 기본과목, 체육·예술(음악/미술)·교양교과(군)의 과목 제외】의 과목 수강자 수가 13명 이하인 경우 ‘교과’, ‘과목’, ‘단위 수’, ‘원점수/과목평균(표준편차)’, ‘성취도(수강자 수)’를 입력하고, ‘석차등급’란에는 ‘석차등급’이나 ‘●’을 입력한다. 다만, 수강자 수가 13명 이하인 과목이 2과목 이상인 경우에 ‘석차등급’란에 ‘석차등급’ 또는 ‘●’ 표기 중 한 가지 방법으로 동일하게 입력한다.

출처: 「학교생활기록 작성 및 관리지침」, [시행 2015. 1. 9.] [교육부 훈령 제127호, 2015. 1. 9., 일부개정].

(2) 자격과정 평가와 교과목 평가의 연동

자격연계형의 경우, 자격과정의 능력단위별 내부평가와 교과목의 수행평가를 연동하여 운영할 필요가 있다. 이때 과정평가형 자격의 Pass의 기준을 성취평가의 어떤 기준에 맞추어 설정할

지에 대한 검토가 필요하다. 1안과 2안을 제시할 수 있는데, 2안이 바람직하다고 판단된다.

2안과 같은 방식으로 자격과정의 내부평가와 교과목의 수행평가를 연동할 경우, 자격과정의 일부 능력단위의 내부평가에서는 Fail이 되더라도 해당 교과목의 성취도를 부여함으로써 학점을 이수할 수 있도록 하는 것이 바람직하다. 단, 유급 제도가 적용되지 않는다면 자격과정의 능력단위 중에서 일부 능력단위에 대한 내부평가 결과가 Fail이 되더라도 여러 능력단위로 구성된 해당 과목의 성취도를 부여하는 방식으로 운영되어야 한다. 반대로 유급 제도가 적용된다면 성취도를 P(A, B, C, D), F로 조정할 필요가 있으며, 이를 위해서는 교과 재이수 등 성취기준 도달을 위한 완전학습의 기회가 제공되어야 한다.

표 11. 자격과정 평가와 교과목 평가의 연동 방식

학기단위의 성취수준			자격과정	
			1안	2안
성취도	정의	기준성취율	성취수준	성취수준
A	성취하기를 기대하는 전체 성취기준에 대한 이해와 수행이 매우 우수한 수준	90% 이상	P (Pass)	P (Pass)
B	성취하기를 기대하는 전체 성취기준에 대한 이해와 수행이 우수한 수준	80% 이상~ 90% 미만		
C	성취하기를 기대하는 전체 성취기준에 대한 이해와 수행이 보통 수준	70% 이상~ 80% 미만		
D	성취하기를 기대하는 전체 성취기준에 대한 이해와 수행이 다소 미흡한 수준	60% 이상~ 70% 미만	F (Fail)	
E	성취하기를 기대하는 전체 성취기준에 대한 이해와 수행이 미흡한 수준	60% 미만		
				F (Fail)

주: 교육부 성취평가제 및 전문교과Ⅱ 영역별 평가 기준 변화에 따라 달라질 수 있음.
출처: 교육부 고시 제2015-74호, 「초·중등학교 교육과정」 총론, 고등학교 전문교과Ⅱ 교육과정.

〈1안〉

- 자격과정이 기존의 학교 교육과정보다 우수한 교육과정일 경우에만 가능함.
- 자격의 해당 능력단위를 Pass하지 못한 학생도 도달한 성취수준을 제시하게 됨으로써 자격-교육과정이 연계되었다고 할 수 없음.

〈2안〉

- 평가 시기의 일원화 조정이 필요함(성취기준에 도달하지 못한 학생이 재학습을 통해 최종 도달한 성취기준을 평가 결과로 최종 제시).
- 자격의 해당 능력단위를 Pass한 학생만 도달한 성취수준을 제시하게 됨으로써 자격-교육과정이 연계되었다고 할 수 있음.
- (유급 제도가 적용되지 않는다면) 자격과정의 능력단위 중에서 일부 능력단위에 대한 내부평가 결과가 Fail이 되더라도 여러 능력단위로 구성된 해당 과목의 성취도를 부여하는 방식으로 운영되어야 함.
- (유급 제도가 적용된다면) 성취도를 P(A, B, C, D), F로 조정할 필요가 있음. 단, 이를 위해서는 교과 재이수 등 성취기준 도달을 위한 완전학습의 기회가 제공되어야 함.

5. 학교 간 / 학교 밖 모형 운영 방안 논의

(1) 학교 간 모형 운영 방안 준비

학교 간 모형이 운영되기 위해서는 학교 간 거리, 교육과정, 교원에 대한 요건이 충족될 필요가 있다. 우선, 1) ‘학교 간 거리’에 대해서는 학교 간 거리가 가까워야 하고 이러한 경우에는 일과 후, 주말에 운영이 가능하다(예: 서울시교육청 협력 교육과정). 학교 간 거리가 먼 경우에는 계절학기를 운영하여 방학을 활용할 수 있어야 한다. 2) ‘교육과정’에 대해서는 학교 간의 교육과정이 상호 보완될 수 있어야 한다. 학교 간 모형의 교육과정 운영 유형으로는 단위학교의 기존 교육과정을 ① 상호 보완하는 유형(A교는 기계과, B교는 전기과 담당)과 ② 심화하는 유형(A교는 기계과 기본·심화과정, 전기과 기본과정, B교는 기계과 기본과정, 전기과 기본·심화과정 운영)으로 운영할 수 있다. 3) ‘교원’에 대해서는 학교 간 모형이 단위학교의 기존 교육과정에 추가(심화)교육을 하는 형태라면 이를 담당하는 별도의 교원이 추가 배치될 필요가 있다.

또한 공동 교육과정이 추가교육의 형태여서 공동 교육과정 담당 교원의 시수가 많을 경우에는 이를 별도의 수당으로 보전할 수 있다. 그러나 공동 교육과정은 방과 후 학교가 아닌 정규 교육과정이므로 별도의 수당 제공은 타 학교 학생을 가르치는 경우에만 적용하는 것이 바람직하다.

학교 간 모형을 운영하기 위해서는 해당 교육청에서 이를 관리하고 지원하기 위한 법적 근거

를 마련해야 한다.

표 12. 서울특별시교육청의 협력 교육과정 거점학교 운영의 법적 근거

● 「서울특별시 고등학교 교육과정 편성·운영 지침」 - 서울특별시교육청 고시 제2014-27호(2014. 12. 30.) 제3장 학교 교육과정의 편성·운영 1. 일반 사항 가. 공통 지침 12) 소인수 선택 또는 교원 수급, 교실 등 물리적 공간 등의 한계 때문에, 학교 단위에서 교육과정 운영에 어려움이 있는 경우 학교 간 협력 교육과정을 개설하여 희망하는 학생들에게 다양한 교육 프로그램을 제공할 수 있다. 13) 학교 간 협력 교육과정 운영학교는 음악, 미술, 체육, 과학, 제2외국어, 직업교육, 대안교육 등 세분화된 진로집중과정 및 학생의 희망과 수준을 반영하는 프로그램을 개설·운영할 수 있다. 14) 소속학교에서 개설하지 않은 진로집중과정 및 선택과목 이수를 희망하는 학생이 있을 경우 학교 간 협력 교육과정 운영 학교 등에서의 이수를 인정할 수 있다.
● 2016 학교생활기록부 기재요령(중·고등학교) ○ 고등학생이 타 학교에 개설된 과목을 이수할 경우 수강자 수는 그 과목(과정)을 수강한 학생 수로 하되, 계열이 다른 경우에는 구분하여 산출할 수 있다. 다만, 수강과목의 석차등급(석차)을 산출하기 곤란한 경우에는 산출하지 않고 교과목명과 원점수, 과목평균, 과목표준편차를 입력할 수 있다.
● 고등학교 학업성적관리지침(2016, 서울시교육청) 제26조(직업과정 및 협력 교육과정 거점학교 위탁생의 성적처리) ⑤ 협력 교육과정 거점학교 위탁생의 성적처리는 직업과정 위탁생의 성적처리에 준하여 처리하되, 위탁교과는 교과목명과 원점수, 과목평균, 과목표준편차, 이수여부, 세부능력 및 특기사항을 입력한다.

출처: 서울특별시교육청(2017). 2017 협력 교육과정 거점학교 운영 기본 계획.

(2) 지역사회 학습장 연계형의 유형 설정(학교 밖 모형)

산업체, 직업훈련기관, 각종 교육원, 대학 등과 같은 지역사회 학습장 연계형은 직업계고 교육과 상호 보완되는 형태로 운영되어야 한다. 이에 지역사회 학습장 연계형은 진로탐색 및 진로 설정(주로 저학년)과 전공심화(주로 고학년)라는 목적으로 유형을 설정하여 학교 밖 교육의 효과를 극대화시켜야 한다. 특히 일반고 위탁과정과 차별화할 수 있도록 전공심화 유형을 강화시키는 것이 바람직하다.

(3) 학교 밖 학습경험과 위탁교육기관의 관리 및 지원(학교 밖 모형)

학교 밖 학습경험을 정규 학점으로 인정하기 위해 학교 밖 학습경험의 최소 질 기준을 제시해야 한다(교수·학습, 교수자, 학습환경, 실험·실습 기자재 요건 등). 또한 학교 밖 학습경험에 대한 인정 및 관리 체계를 구축할 필요가 있다. 이를 위해 ① 학교 밖 학습경험 인정 기준 마련, ② 학교 밖 학습경험에 대한 중앙정부(교육부, 고용노동부) 및 시·도교육청 인정 및 관리, ③ 학교 밖 학습경험 모니터링 및 컨설팅을 실시할 필요가 있다.

위탁교육기관의 질 관리에 대한 문제가 지속적으로 제기되고 있다. 일반적으로 고교생 대상의 위탁교육은 대학이나 학원 등에서 다양하게 학생을 받아서 관리하기 때문에 생활지도에 어려움이 있다고 평가되고 있다. 그러므로 학생들에 대한 관리를 제대로 하는 기관만을 위탁기관으로 허용해야 하며, 이를 위해서는 교육청의 위탁기관 평가 및 관리 체계가 필요하다. 아울러 기초학력 부진 학생의 경우 학습의 효과를 기대하기 어려우므로 기초학력을 갖춘 학생 위주로 위탁교육을 실시하는 것이 바람직하다. 또한 학생의 위탁교육에 대한 다양한 행정 업무를 기존 교원이 담당한다면 상당한 부담으로 여겨질 수 있으므로 이를 지원하기 위한 행정실무사를 배치할 필요가 있다.

(4) 온라인 활용형 운영 모형 준비(학교 밖 모형)

온라인 활용형의 특성을 고려할 때, 이동의 제한이 있는 읍면 소재지 학생을 대상으로 보통교과와 전공의 이론교과 중심으로 운영하는 것이 효과적일 것이다. 현재 온라인 활용형은 콘텐츠가 부족한 편이므로, 기존 온라인 교육 프로그램을 활용하거나 우수 교사의 강의 자료를 녹화하여 운영하는 시스템(MOOC)이 필요하다. 또한 온라인 활용형은 자기주도적 학습이 가능한 학생에게 적합한 모형인데, 학업성취도가 낮은 학생의 교과 이수를 위한 방안으로 활용될 우려가 있다.

이와 같이 온라인 활용형은 학습자가 수동적인 자세로 학습에 참여할 가능성이 높으며, 이로 인해 그 교육의 효과가 상대적으로 낮을 수 있다. 이러한 단점을 극복하기 위해 ① 학습자의 역량을 고려하여 학습목표 및 진도 계획을 수립하고, ② 학습자와 교수자의 양방향 네트워크

를 지원하며, ③ ICT 기술을 활용한 학생 참여형 교수·학습 활동(blended learning, flipped-learning 등)을 적용하고, 양질의 프로그램을 확보하기 위해 ④ 시·도교육청 또는 교육부 주관으로 다양한 수준과 유형의 기본 프로그램을 개발할 필요가 있다.

6. 교육과정 체제 측면

(1) 단위학교의 교육과정 변경 및 고시외과목 편성에 대한 교육부와 시·도교육청의 지원

우선 시·도교육청은 단위학교의 교육과정 변경 승인 기간 유예 적용을 검토할 필요가 있다. 학점제 운영 학교에서는 학생의 선택에 따라 교과목 편성이 자주 바뀔 수 있으므로 시·도교육청에서 단위학교의 교육과정 변경 승인의 기간이 지나더라도 이를 승인해 줄 수 있도록 해야 한다(학교 교육과정의 변경 승인은 일반적으로 적용 학기의 3~6개월 이전에 실시해야 함).

또한 단위학교의 고시외과목 편성에 대한 교육부와 시·도교육청의 지원도 필요하다. 학생 선택 및 지역사회의 요청에 따라 국가 수준 교육과정에서 제시한 교과목 이외의 과목 개설이 필요한 경우가 발생할 수 있기 때문이다. 현재 「교과용도서에 관한 규정」에 따르면 “고시외과목의 인정도서는 해당 도서를 선정·사용하려는 학기가 시작되는 날의 6개월 전까지 교육부장관에게 인정도서의 인정 신청을 해야 한다.”고 되어 있는데, 기존의 인정도서 인정 신청 시기를 6개월보다 줄여서(예: 3개월) 인정도서 개발에 대응해 학교가 준비할 수 있는 시간을 좀 더 확보해 주어야 한다. 최근 ‘교과서 자유발행제’를 통해 인정도서 신청 기한을 ‘3개월 전’으로 단축하는 방안이 제기되고 있는데(교육부, 2019), 이를 직업계고 고교학점제에 적극 적용해야 한다.

(2) NCS 교육과정의 유연성 제고(NCS 교과체계의 개선)

직업계고 고교학점제에서 과정평가형 자격과 같은 자격과정을 운영하고자 하는 학교에서는 NCS 실무과목의 편성 비율이 높아질 것으로 예상된다. 그러나 당초 취지와는 달리, 현재 실무과목은 단순히 NCS능력단위를 묶어 놓은 방식으로 교과목의 성격과 기능을 발휘하지 못하고 있

다. 특히 과정평가형 자격이나 NCS 기반 자격(일학습병행자격)의 능력단위가 변경됨에 따라 실무과목을 지속적으로 변경해야 하는 문제가 발생하여 기존 취지의 실무과목의 역할이 유명무실해졌다. 즉, 실무과목이 필요한가에 대한 검토가 필요하다.

실무과목의 내용은 NCS능력단위로 구성되어 있는데, 반대로 이야기해서 NCS능력단위로 구성하면 ‘과목’이라고 할 수 있는지 반문할 수 있다. 즉, 과목의 구성을 위해서는 과목의 목표에 맞는 내용 구성과 교육과정 편성 원칙의 관점에서 각 내용들의 위계성과 계속성, 그리고 통합성을 고려해야 한다. 이러한 맥락에서 고교학점제를 통한 학생의 수준별 학습과 다양한 과목 선택을 위해서는 NCS능력단위로만 과목을 구성하는 실무과목은 한계가 많다. 특히 교육과정 각론상의 실무과목은 NCS의 세분류에 해당하는 능력단위들이 모두 포함되어 있는데, 산업의 빠른 변화와 다양한 학교의 상황 및 학생의 요구 등을 종합한다면 특정 NCS능력단위들로만 과목 구성이 필요한 경우가 발생한다.

따라서 NCS능력단위를 교육에 적용할 경우, ① 현재의 실무과목을 활용하는 방안과 더불어 ② 기초과목에 관련된 NCS능력단위를 편성하여 과목을 재구성하는 방식³⁾도 필요하다. ②의 경우 교사의 교과목 편성에 대한 자율성과 전문성을 인정하여 전문교과 과목에 NCS능력단위를 편성하는 것에 대한 사항을 단위학교의 교과협의회에서 결정하도록 한다. 이와 같이 NCS 교과체계를 개선한다면, 학교의 다양한 상황에 따라 ① NCS능력단위를 교육과정에 대폭 반영하기 위해 실무과목을 적용하는 방식과 ② 기존의 교육과정 체계를 유지하면서 필요한 분야에 한하여 NCS능력단위를 교육과정에 적절히 활용하기 위해 기초과목에 NCS능력단위를 편성하는 방식이 공존할 수 있어서 교육과정의 유연성과 효과성이 더욱 높아질 수 있다.

(3) NCS 수정 고시에 따른 교육훈련 과정의 개정 시기 조정⁴⁾

「자격기본법 시행령」 제7조에 따르면, 고용노동부는 NCS를 5년마다 개선 또는 폐지할 수 있

3) 예를 들어 기초과목의 내용요소 1, 2, 3 중에서 내용요소 3에 한하여 관련된 NCS능력단위 3을 편성하여, 내용요소 1, 2는 기초내용 중심으로 교육하고 내용요소 3은 NCS능력단위를 적용하여 실무내용 중심으로 교육하는 방식임.

4) 안재영 외(2017)에서 인용함.

으며, 필요에 따라 5년 이내에도 이를 시행할 수 있다. 이러한 법적 근거를 통해 NCS 능력단위는 지속적으로 수정·보완될 수 있다.

그러나 수정·보완된 NCS 능력단위를 과정평가형 자격에 바로 적용하면 자격과정을 운영하는 교육훈련기관은 수정·보완된 NCS 능력단위의 교육에 필요한 준비를 할 수가 없게 된다. 특히 직업계고에서는 NCS 능력단위가 수정·보완됨으로써 2015학년도부터 적용하기로 한 NCS 기반 고교직업교육과정을 적용하기도 전에 전문교과 각론을 수정 고시하는 등의 혼란이 발생한다.

따라서 NCS 능력단위가 수정·보완되더라도 과정평가형 자격에 적용하는 시기를 조정하여 교육훈련기관에서 이를 준비할 수 있는 시간을 제공해야 한다. 이를 위해 수정·보완된 NCS 능력단위의 과정평가형 자격 적용 시기는 NCS 능력단위의 학습교재인 학습모듈의 수정·보완이 완료된 이후로 하는 것이 바람직하다(안재영 외, 2017).

7. 교원 수급을 위한 산학겸임교사 등 교·강사 활용 측면

고교학점제를 운영하기 위해서는 관련 교원의 수급이 원활하게 이루어져야 한다. 이에 최근 산학겸임교사 등(산학겸임교사, 명예교사, 강사 등) 교·강사에 대한 수요가 증가하고 있다. 내부 교원 인력풀의 한계에 따라 외부 강사를 활용해야 하는 경우에는 교육청이 우수하고 검증된 외부 강사 인력풀을 구축하여 안정적으로 학교 교육에 투여하는 방안이 필요하다.

대부분의 시·도교육청에서는 수업의 질 하락을 우려하여 정규 교원과 산학겸임교사 등 교·강사와의 코티칭을 의무화하고 있다. 이에 반해 「초·중등교육법 시행령」 제42조제6항에서는 “다음 각호의 어느 하나에 해당하는 학교의 장은 해당 학교 교사 정원의 3분의 1 범위에 해당하는 수의 교사를 법 제22조제1항에 따른 산학겸임교사 등으로 대체할 수 있다.”라고 제시하고 있으므로, 산학겸임교사 등 교·강사의 단독 수업을 불허한다고 볼 수는 없다.

그러나 평가에 문제가 있을 수 있으므로, 산학겸임교사 등 교·강사가 단독 수업을 하기 위해서는 교수설계 및 평가를 정규 교원과의 협의하에 진행해야 한다. 또한 산학겸임교사 등 교·강사의 교수 역량을 고려할 때, 산학겸임교사 등 교·강사가 특정 과목의 전체 수업을 담당하는 것보다는 과목의 특정 단원을 담당하는 것이 바람직하다. 이를 위해 산학겸임교사 등이 담당할 단원

을 미리 결정하는 등의 역할 분담이 필요하다.

한편 산학겸임교사의 적은 보수 등으로 우수한 산학겸임교사를 확보하는 것이 어려운 현실이다. 또한 일부 시·도에서는 산학겸임교사들이 계약 기간 만료 시점에 세력화되어 학교장과 갈등을 유발하는 사례가 발생하여 상당수의 학교에서 산학겸임교사 채용에 소극적인 편이다. 이에 따라 단위학교에서 산학겸임교사를 채용하기보다는 교육청 단위에서 일관된 규정에 따라 산학겸임교사를 채용 및 관리할 필요가 있다.

아울러 교육청에서는 산학겸임교사 등의 채용에 대한 예산을 확보해야 할 필요가 있다. 시간강사(계약직 교원)는 결원을 대체하는 강사이므로 교육청에서 인건비를 확보하고 있는 데 반해 산학겸임교사는 한시적으로 채용하는 교원으로 특별교부금 사업 등으로 채용하는 경우가 많아서 교육청에서 별도의 인건비를 확보하지 않거나 적은 예산을 확보하는 편이기 때문이다.

8. 외부 제도와의 연계 강화

(1) 학점은행제와의 연계

고교학점제가 장기적으로 고등교육 및 평생직업교육의 제도 내에서 유기적인 효과를 발휘하기 위해서는 학점은행제와의 연계가 필요하다. 하지만 학점은행제는 ‘고등학교 졸업자나 동등 이상의 학력을 가진 사람’을 대상으로 하고 있어(<http://www.cb.or.kr> 참조) 고교 단계에서는 학점은행제에 진입이 불가능한 상황이다.

(2) UP제도와 연계

지역사회 학습장 연계형 중에서 대학 연계형 모형이 고교학점제의 취지에 보다 부합하기 위해서는 직업계고 학생들이 참여하는 대학 과정의 이수 학점을 해당 학생의 대학 입학 시 학점으로 인정할 필요가 있다. 이를 위해 직업계고에 고교-대학 연계 심화과정(University-level Program, 이하 UP제도)의 도입이 요구된다.

UP제도는 고등학생이 대학 수준의 교육과정을 대학에서 미리 이수하고, 대학 진학 후 이수 결과를 활용할 수 있는 고교와 대학 간 학습 연계 프로그램으로, 특정 학문 영역에 적성과 능력이 뛰어난 고등학생을 대상으로 대학 수준의 심화학습을 제공함으로써 학생의 학습 욕구를 충족하고 잠재능력을 개발하기 위한 수월성 교육 제도이다(<http://up.kcue.or.kr> 참조)⁵⁾. UP제도의 이수 결과는 대학 학점으로 인정되며 어느 대학에서 이수하든지 협약대학으로 진학할 경우, 해당 대학의 학칙(규정)에 따라 학점으로 인정받을 수 있다(<http://up.kcue.or.kr> 참조).

현재 UP제도에서 학점으로 인정하는 과목은 수학, 과학(이상 자연계열), 국어, 영어, 사회(이상 인문계열)이며, 전문교과는 해당되지 않는다(<http://up.kcue.or.kr> 참조). 따라서 직업계고 고교학점제의 대학 연계형 모형을 UP제도와 연계시켜 대학 연계형 교육활동을 통해 이수한 전문교과를 해당 대학의 학점으로 인정받도록 개선할 필요가 있다.

III. 교육과정의 질 제고 강화

현재 제시되고 있는 직업계고 고교학점제의 8개 운영 모형은 학생의 과목 선택권을 보장하는 데 효과적인 모형으로 직업계고 고교학점제가 ‘교육과정의 다양성’을 강조하고 있다는 것을 알 수 있다. 그러나 직업계고 교육의 질에 대한 문제가 지속적으로 제기되어 왔다. 특히 직업계고 학생의 고교 진학 이전 단계부터 누적된 학습 결손은 직업계고 교육의 큰 문제로 인식되고 있고, 실제로 직업계고 학생의 기초학력 부진이 이를 증명하고 있다. 이러한 측면에서 직업계고 고교학점제에서는 ‘교육과정의 다양성’뿐만 아니라 직업계고 학생들이 최소 성취기준에 도달할 수 있도록 ‘교육과정의 질 제고’가 이루어져야 한다.

직업교육의 선도모델이라고 할 수 있는 독일이나 북유럽(덴마크, 핀란드, 노르웨이, 스웨덴 등)에서는 직업교육에 참여하는 학생의 기초학력을 진단하고 이에 미흡한 학생에게 기초학력 보완 교육과정을 운영하여 학생이 일정 수준에 도달하면 직업교육에 참여할 수 있도록 한다. 또한

5) UP제도는 대학과목선이수제(Advanced Placement, AP)와 목적 및 운영 방법이 거의 같은 동일한 제도로써 우수한 고등학생들에게 양질의 교육을 받을 수 있는 기회를 확대·제공하기 위해 제도 명칭을 변경하여 새롭게 시작되었음(<http://up.kcue.or.kr>).

모든 학생들이 교육목표를 달성할 수 있도록 학생의 수준별로 지속적인 보충교육을 제공하고 학생의 특성에 따라 다양한 직업교육 프로그램(단기과정, 부분자격, 도제과정, 예비훈련, 추가자격 등)을 운영하고 있다(안재영, 2019; 임언 외, 2010).

따라서 ‘교육과정의 다양성’ 측면에서 학생의 다양한 과목 선택권을 보장하기에 앞서 ‘교육과정의 질 제고’ 측면에서 학생의 최소 학업성취도를 보장하기 위해서는 학생의 수준별 교수·학습 활동, 지속적인 교과보충학습의 기회 등이 제공되어야 한다. 이를 위해서는 현재 행정 업무와 교수 활동으로 구성된 교원의 역할에 대한 변화가 필요하다. 또한 학생의 수준별 교육을 위한 수업의 변화와 교사의 교수활동의 질적 변화가 요구된다. 그 외에도 많은 부분에서 변화가 필요할 텐데, ‘교육과정의 질 제고’를 위한 변화가 ‘교육과정의 다양성’을 위한 변화보다 어려운 문제일 것이다.

결국 ‘교육과정의 다양성’을 통해 다양한 형태로 운영되는 수업의 질이 제고되지 않는다면 ‘교육과정의 다양성’은 그 의미가 퇴색될 수 있다. 이러한 측면에서 고교학점제를 통해 ‘교육의 질’을 높이고 보장하기 위한 시도가 이루어져야 한다. K R I V E T

참고문헌

- 교육부(2018). 「직업계고 학점제 추진현황 및 향후 계획」.
- 교육부(2019). 「교과용도서에 관한 규정」 개정으로 학습자 중심의 다양한 교과서 개발·보급 길 열려, 보도자료 (2019. 12. 30.).
- 교육부 중등직업교육정책과(2020). 「2020학년도 직업계고 학점제 연구·선도학교 지원 계획」.
- 박동열·안재영·권재현·손찬희·정태화(2018). 「직업계고 학점제 도입 및 운영 방안」, 한국직업능력개발원.
- 서울특별시교육청(2017). 「2017 협력 교육과정 거점학교 운영 기본 계획」.
- 안재영·김종욱·박동열·백지영(2017). 「교육-자격을 연계한 과정평가형 자격 과정 운영 방안 연구」, 한국직업능력개발원.
- 안재영(2019). 「독일 도제교육의 최신 동향을 통해 본 한국 도제교육 제도의 시사점」, 직업과 자격 연구, 8(3), 89-124.
- 임언·이영현·최지희·옥준필(2010). 「북유럽의 직업교육Ⅱ: 북유럽의 직업교육의 시사점」, The HRD Review, 13(2), 35-57.
- 한국직업능력개발원(2018). 「2018년 직업계고 고교학점제 연구학교 운영계획서」.
- 「고등교육법」 [시행 2018. 5. 29.] [법률 제15038호, 2017. 11. 28., 일부개정].
- 「교과용도서에 관한 규정」 [시행 2018. 1. 1.] [대통령령 제28471호, 2017. 12. 12., 타법개정].
- 「초·중등교육법 시행령」 [시행 2018. 3. 27.] [대통령령 제28686호, 2018. 2. 27., 타법개정].
- 「초·중등학교 교육과정」 [교육부 고시 제2015-74호], 총론, 고등학교 전문교과Ⅱ 교육과정.
- 「학교생활기록 작성 및 관리지침」 [시행 2015. 1. 9., 교육부훈령 제127호, 2015. 1. 9., 일부개정].
- 고교-대학 연계 심화과정 홈페이지, <http://up.kcue.or.kr>.
- 국가평생교육진흥원 학점은행제 홈페이지, www.cb.or.kr.

사람이 희망입니다.

시골 지역 공립학교의 교장 수급 문제 - 미국 위스콘신 주를 중심으로¹⁾

양민석 위스콘신매디슨대학교 박사수료

I. 서론

학교조직에서 교장의 역할은 매우 중요하다. 한국과 마찬가지로 미국의 K-12(초, 중, 고) 공립학교 교장들은 학교의 목표와 방향을 설정하고 학생들의 학습 환경을 조성하며 교사들의 전문성 개발을 위해 부단히 노력한다. 게다가 미국의 경우 한국과 달리 교육에 대한 주요 권한이 각 주정부에게 있으며 학교 운영이 상당히 분권화되어 있다. 따라서 우리나라의 교육청 역할을 하는 교육구(school district), 그리고 단위학교에서 교장이 담당하는 일들이 훨씬 더 많다. 예를 들어 교사 채용의 경우 교육구 혹은 단위학교에서 직접 지원서를 받고 검증 과정(서류 심사, 인터뷰 및 모의 수업)을 거쳐 선발하는 구조이기 때문에 교장의 권한이 한국에 비해 더 강하다고 할 수 있지만, 그만큼 교사 수급 및 질 관리가 어려운 미국의 학교 특성상 교장의 책임 또한 더 막중하다.

더군다나 미국은 교육 책무성(school accountability)이 정책 수립 및 집행, 평가 과정의 기저를 이루고 있다. 1983년 “National at Risk” 보고서가 발간되면서 교육개혁의 필요성이 대두되었고, 2001년 ‘No Child Left Behind Act’가 시행되면서 학생의 학업성취와 연계한 학교 평가 시스템이 구축되었다. 2009년에는 ‘Race to the Top’이라는 연방정부 주도의 보조금 제도가 운영되면서 각 주정부는 이 보조금을 받기 위해 교원 인사 제도(교원 평가 및 급여 체계)를 개

1) 본고는 필자와 공동 연구진이 집필 중인 워킹페이퍼(Yang, M., Lee, S. & Goff, P.(2020). Labor Dynamics of School Principals in Rural Contexts)의 내용을 참고하였음.

선하고 공통 핵심 교육과정을 운영하여 학생의 학업성취도를 관리하게 되었다. 이러한 일련의 정책들은 교장에게 학교 운영에 있어 더 많은 책임을 지우고 있다.

교원의 높은 이직률(turnover), 그에 따른 교사 부족(teacher shortage) 문제가 교육 정책의 주된 이슈인 미국에서는 교장 부족 문제 또한 심각한 수준이다. 최근 보고서에 따르면 평균적으로 5명 중 1명의 교장은 매년 이직을 하고 3년 이상 같은 학교에서 교장 직위를 유지하고 있는 비율은 채 50%가 되지 않는데, 이는 교사들의 이직률을 능가하는 수치이다(Goldring & Taie, 2018; Latterman & Steffes, 2017). 한국과 달리 미국의 경우 교장 자격증만 획득하면 교직 경력에 관계없이 교장을 할 수가 있고 연봉 또한 교사에 비해 상당히 높은 수준²⁾임에도 불구하고, 많은 학교가 교장 자원의 부족 문제를 호소하고 있다. 이러한 문제는 앞서 제시한 것처럼 학교 운영에 따른 막대한 책임, 학생 및 교사 관리의 어려움 등이 주요한 이유가 될 수 있겠다. 특히 이러한 교장 부족 문제는 저소득, 유색인종, 학업성취도가 낮은 학생들의 비율이 높은 학교에서 더 심각한 것으로 지적되고 있다(DeAngelis & White, 2011).

이러한 상황에 대해 많은 교육 정책 연구자, 정책 입안자들이 교장 부족 문제(예: 왜 교장의 이직률이 높은지, 왜 교사들이 교장 자격증을 취득한 후에 교장직위에 지원하지 않는지 등)에 주목하였다. 하지만 상대적으로 시골 지역 학교(rural schools)의 교장 수급 문제에 대해서는 관심을 가지지 못했다. 초·중·고등학교 학생의 약 20%가 시골 지역의 학교에 다니는 사실만 보더라도 시골 지역 학교는 미국 전체 교육 시스템에서 상당히 높은 비율을 차지하고 있다. 하지만 많은 선행연구들은 주로 도시 지역의 학교(urban schools)에 초점을 맞추어 시골 지역 학교의 교장 노동시장에 대해 충분히 들여다보지 못했다. 이렇게 연구의 초점이 편중됨에 따라 도시 지역 학교에서만 적용될 수 있는 정책(예: charter school)이나 프로그램들이 시골 지역 학교에도 동일하게 적용되었다. 하지만 이러한 정책들이 시골 지역 학교에서 제대로 기능하기는 어려웠다. 게다가 시골 지역 학교의 교장 수급 문제에 관심을 가진 몇 안 되는 연구들 또한 교육장들의 인식에 근거한 것들이 대부분이었다(Cruzeiro & Boone, 2009). 뉴욕, 시카고, LA 등과 같은 대

2) 위스콘신 주를 기준으로 교사 연봉의 중앙값이 약 \$57,000인 반면, 교장 연봉의 중앙값은 약 \$106,000로 거의 두 배 수준임.
<https://www.salary.com/research/salary/benchmark/public-school-teacher-salary/wi>
<https://www.salary.com/research/salary/benchmark/school-principal-salary/wi>

도시 지역의 경우 단일 교육구로서 규모가 상당히 크고, 교육과 관련된 많은 인력과 대학 연구진 등을 토대로 오랫동안 데이터가 잘 구축되어 왔기 때문에 교원 노동시장에 대한 분석이 상대적으로 용이하다. 하지만 시골 지역의 경우 그러한 시스템이 갖춰져 있지 않았기 때문에 양질의 객관적 데이터를 획득하기가 최근까지도 어려웠다.

또 한 가지 선행연구에서 놓치고 있었던 부분은 시골 지역 학교를 모두 동일한 커뮤니티로 단순화하여 학교 구성의 이질적인 특성을 들여다보지 못한 것이다. 특히 시골 지역 학교는 도시 지역으로부터의 거리에 따라 학생들에게 제공되는 선택 가능 수업, 교사들의 전문성 개발 기회, 교사 자원의 풀(pool) 등에서 많은 차이가 난다(Tieken, 2017). 그럼에도 불구하고 정책 입안자들과 정책 연구자들은 이러한 시골 지역 내에서의 차이에 주목하지 못하고 일괄적인 정책을 계획하고 집행하여 결과적으로 실제적인 시골 지역 학교의 요구에 부합하지 못하는 결과를 낳게 되었다. 따라서 보다 대표성을 지닌 최근 데이터를 활용하여 시골 지역 학교들의 교장 부족 문제를 면밀히 들여다볼 필요가 있다.

II. 시골 지역 학교의 교장

시골 지역 학교의 교장들은 학교 운영에 있어 도시 지역 학교의 교장들에 비해 더 유연하면서도 다양한 역할을 요구받는다. 예를 들어 교장들은 줄어드는 학생 수와 부족한 학교 재정 및 자원 문제를 중요하게 다뤄야 한다. 또한 지리적으로 고립되어 있기 때문에 교사들의 높은 이직률, 학생들의 좁은 수업 선택의 폭, 교원들의 부족한 전문성 신장 기회 등과도 씨름해야 한다. 더구나 시골 지역 학교의 교장들은 여러 학교의 교장직을 겸하거나 실제 교실에서 학생을 가르쳐야 하는 경우도 빈번하다.

시골 지역 학교의 교장들은 시골 특유의 문화와 생활양식에 익숙해져야 하며, 지역사회에 참여해야 한다. 시골 지역이 상대적으로 강한 사회적 응집, 소속감을 보이며 지역사회와 학교 간의 끈끈한 유대관계를 만들고 유지한다는 장점은 있지만, 교장들은 사생활도 포기한 채 학교 외의 업무를 요구받는 경우가 비일비재하다. 따라서 선행연구들을 시골 지역 교장들을 가리켜 “never

off duty”(Cruzeiro & Boone, 2009), “public property”(Lock, Budgen, & Lunay, 2012)로 부르며 24시간 내내 지역사회의 요구에 귀 기울여야 하는 교장들의 모습을 묘사하기도 했다. 이러한 교장 직무 수행의 어려움 때문에 시골 지역의 교육장들은 자신의 교육구에서 교장을 구하는 것이 어렵다고 많이 호소하였다. 그리고 이러한 교장 수급의 어려움으로 인해 학교 행정 경험이 없는 후보자를 교장으로 채용하는 경우도 많이 발생하였다. 이러한 맥락에서 Hargreaves & Fink(2006)는 시골 지역 학교에 지속 가능한 리더십을 유지, 발전시키는 것이 국가 공교육 차원에서 우선순위가 되어야 한다고 주장하였다.

이러한 시골 지역의 학교 간에는 규모, 가용 자원, 교직원의 구성, 운영의 어려움 등에 있어 많은 차이가 있고, 특히 이러한 차이는 도시 지역으로부터 얼마나 떨어져있느냐에 의해 많이 좌우된다. National Center for Education Statistics(이하 NCES)는 시골 지역을 도시 지역으로부터 얼마나 떨어져 있느냐에 따라 3개의 하위 범주(① Rural fringe, ② Rural distant, ③ Rural remote)로 분류하였다. ① Rural fringe는 도시 지역으로부터 5mile(1mile은 약 1.6km 이므로 약 8km) 이내 지역을 가리킨다. Rural fringe는 미국의 중산층들이 선호하는 Suburban 지역과 큰 차이가 없으며, 학생이 선택 가능한 수업의 폭이 넓고, 교사들의 전문성 개발 기회도 많이 있는 편이다. 한편 ② Rural distant는 도시 지역으로부터 5mile 이상 25mile 이내 지역을 가리키며, ③ Rural remote는 도시 지역으로부터 25mile 이상 떨어진 지역을 가리킨다. 따라서 시골 지역으로 분류되더라도 학교 시스템, 교사의 질, 학생들의 교육 요구도 등에서 상당한 차이가 있을 것이라 예상할 수 있다. 그러나 선행연구들은 시골 지역 학교의 어려움이나 특색에 대해 살펴보기는 하였지만 시골 지역에서의 교원 노동시장, 특히 교장의 수급과 관련한 부분에 대해서는 제대로 살펴보지 못했다.

III. 교장 지원자 규모에 대한 분석

그동안의 많은 선행연구들은 현직 교장들의 이직, 탈락에 주로 초점을 맞추었는데, 그 이유는 각 주(state)마다 교원 수준의 행정 자료(나이, 성별, 연봉, 근무학교, 담당과목 등)를 공공데이터

로 제공함으로써 연도에 따른 근무지 변화 등을 비교적 수월하게 추적할 수 있는 반면, 교장 지원자들이 어떤 직위에 지원했고 최종 채용 제의를 받았는지 등에 대한 정보는 그동안 학교 혹은 교육구 수준에서 관리가 되어 특정 주를 포괄하는 데이터가 구축되어 있지 않았기 때문이다. 특히 교장 지원자에 대한 분석은 교원 노동시장 분석 측면에서 교장이 되기 위한 첫 번째 단계이기 때문에 교원 수급 문제를 면밀히 들여다보기 위한 시작점이라고 볼 수 있다. 따라서 본고는 시골 지역의 교장 수급 문제 중 교장 직위를 목표로 하는 지원자에 초점을 맞추고, 얼마나 많은 지원자가 특정 교장 직위에 지원했는지 그 추이를 살펴보고자 한다.

그 외에 필자 및 공동 연구진들은 추가적으로 이러한 교장 지원자 풀이 지역에 따라 어떻게 다른지(예: 시골 지역 학교에 여성, 유색인종 지원자가 도시 지역 학교에 비해 더 적은지), 어떤 교육구 특성(예: 평균 학업성취도, 사회경제적 수준, 이중 언어 교육대상자, 학교 재정 등)이 지원자 수를 결정하는 요소인지, 어떤 개인 특성(예: 성별, 인종, 교장 경험, 지원하는 학교가 속한 교육구에서 근무한 경험 등)이 지원자의 채용을 결정하는 요소인지 등을 살펴보았지만, 지면의 한계로 그 결과를 모두 제시하지 못했다. 자세한 연구 결과는 필자에게 요청할 시 제공받을 수 있음을 밝힌다.

1. 분석 자료

위스콘신 주는 미국의 중서부 지역에 위치한 52개 주 중에서 25번째의 규모이며 약 600만 명의 인구가 거주하고 있다. 위스콘신 주는 97%의 지역이 시골로 분류되는 반면, 약 30%의 인구가만이 시골 지역에 거주하고 있다. 앞서 제시한 NCES의 지역 분류 체계에 의하면 2016년 기준으로 53%의 교육구(위스콘신 주에는 전체 424개의 교육구가 있음)가 시골로 분류되는데, 36%의 공립학교가 시골 지역에 있으며, 25%의 교사가 시골 지역 학교에 근무하고 있고, 23%의 학생들이 시골 지역 학교에서 공부하고 있었다. 이러한 지리·교육적 특성은 위스콘신 주에서 시골 지역 학교가 공립학교의 상당 부분을 차지하고 있다는 것을 보여준다. 일반적으로 시골 지역 학교는 규모의 경제(예: 스쿨버스 운영, 최소한의 학급 및 교육 프로그램 운영) 등의 이유로 다른 지역(urban, suburban)의 학교들보다 더 많은 학교 재정을 주정부로부터 지원받지만,

위스콘신 주는 오히려 다른 지역들보다 주정부로부터 예산을 적게 받는 12개 주 중의 하나이다 (Showalter, Hartman, Johnson, & Klein, 2019).

본고는 Wisconsin Education Career Access Network(이하 WECAN)에서 운영하는 주 전체를 포괄하는 교원 모집 및 지원 현황을 분석 자료로 활용하였다. 위스콘신 주는 단위학교에 결원이 생기면 학교 혹은 교육구에서 WECAN 교원 채용 포털 시스템을 이용하여 채용 공고를 내고 지원서를 받게 된다. 지원자들 또한 해당 시스템을 이용하여 자신이 원하는 지역의 학교, 직위 등을 검색하고 자신이 원하는 직위에 지원하게 된다. 따라서 WECAN 데이터는 기존에 주 정부에서 제공해 오던 공공데이터를 활용하여 수행해왔던 교사의 이직 및 탈락에 대한 연구뿐만 아니라 교원들의 입직 및 채용과 관련한 보다 폭넓은 관점의 교원 노동시장 연구를 가능하게 하였다. 이러한 교원 채용 및 지원 정보가 대규모 데이터로 구축된 사례는 미국 내에서도 많지 않다. 본고에서는 2014년에서 2016년 사이에 공고된 교장 직위와 그 직위에 지원한 지원자들을 분석 대상으로 하였다.

2016년 기준으로 전체 교육구의 83%가 WECAN 시스템을 통해 교원을 채용하고 있다. 이렇게 구축된 데이터는 어떤 교육구가 언제, 무슨 직위에 대해 공고하였는지, 그리고 몇 명의 지원자가 해당 직위에 지원하였는지 등에 대한 노동시장 수요 측면의 정보뿐만 아니라 어떤 경력과 자격 조건을 갖춘 지원자가 특정 직위에 지원하였는지, 특정 지원자가 총 몇 개의 지원서를 제출하였는지 등에 대한 노동시장 공급 측면의 정보 또한 활용할 수 있게 한다. 필자와 공동 연구진은 이러한 교원 모집 및 지원 데이터를 앞서 잠시 언급한 교원 수준의 공공데이터와 병합하였다. 이러한 데이터 구축은 어떤 지원자가 특정 직위에 지원하여 채용되었는지와 같은 교원 노동시장의 흐름에 대한 이해를 용이하게 해 준다

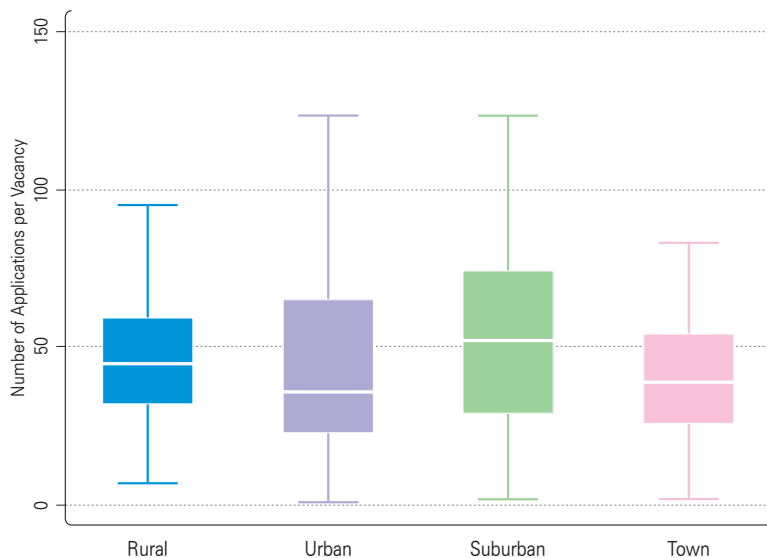
2. 분석 결과

[그림 1]은 교장 직위 1개당 몇 명의 지원자가 지원했는지 중앙값을 활용하여 제시한 결과이다. NCES에서 제시하는 지역 범주에 따라 교장 직위가 포스팅된 지역을 ① Rural, ② Urban, ③ Suburban, ④ Town의 네 집단으로 구분하였다. 한편 기술통계로 평균을 활용할 경우 이상

치(예: 지원자 수가 극도로 적거나 많은 경우)에 영향을 받아 전체적인 경향성을 왜곡할 수 있기 때문에 본고는 중앙값을 활용하였다. 또한 Box plots을 활용하여 결과를 제시하였는데, 이는 중앙값뿐만 아니라 데이터의 분포(dispersion)와 편포(skewness)의 정도를 직관적으로 파악할 수 있다는 이점이 있다.

분석 결과 선행연구의 우려와는 달리 시골 지역의 학교들은 도시 지역 학교에 비해 비슷하거나 오히려 더 많은 수의 지원서를 받는 것으로 나타났다. 구체적으로 도시 지역 학교의 지원자 수의 중앙값은 36명인 반면, 시골 지역의 경우 44.5명으로 나타났다. 한편 교원들이 가장 선호하는 지역인 Suburban의 경우 지원자 규모는 52명이었으며, Town의 경우 39명이었다.

그림 1. 교장 직위 1개당 지원자 수

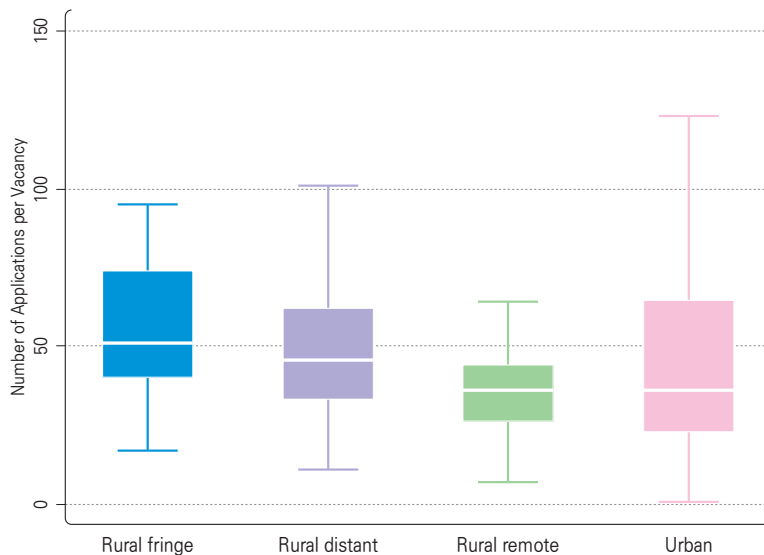


[그림 2]는 시골 지역을 ① Rural fringe, ② Rural distant, ③ Rural remote로 세분화하여 교장 포지션의 지원자 규모를 ④ Urban(도시) 지역과 비교한 결과이다. 본고는 도시 지역의 교장 포지션 지원자 수를 주요 비교 집단으로 선정하였는데, 그 이유는 많은 선행연구들이 도시 지역의 학교가 교원 충원의 어려움을 호소하고 이직률 또한 다른 지역의 학교에 비해 높다는 결과

를 계속적으로 제시해왔기 때문이다(Ingersoll, 2001). 따라서 시골 지역과 도시 지역의 비교는 시골 지역의 교장 수급 문제가 그동안 많은 문제가 있다고 지적받은 도시 지역에 비해 얼마나 더 혹은 덜 심각한지를 직관적으로 보여줄 수 있다.

분석 결과 교장 채용 공고가 난 지역이 도시에서 점차 멀어질수록 지원자 수는 감소하는 경향을 보였다. 구체적으로 Rural fringe의 교장 직위의 경우 지원자 수의 중앙값이 51명으로, 앞서 살펴본 Suburban 지역의 지원자 수(52명)와 큰 차이가 없었다. 도시 지역의 중앙값이 36명이라는 사실을 고려하면 Rural fringe 지역의 교장 직위에 상당히 많은 지원자가 몰리는 것을 알 수 있다. 한편 Rural distant 지역의 경우 중앙값이 45.5명이었으며, 도시 지역에서 가장 먼 Rural fringe 지역의 교장 직위의 경우에도 중앙값이 36명이었다. 이러한 결과를 통해 도시에서 지리적으로 얼마나 떨어져 있는지가 지원자 수의 감소와 연관이 있는 것을 알 수 있지만, 가장 멀리 떨어진 Rural distant의 경우에도 도시 지역과 지원자 규모에 큰 차이가 없다는 사실로 종합해볼 때 교장 지원자 모집 단계에서 시골 지역의 학교가 도시 지역 학교에 비해 더 어려움을 겪고 있다고는 볼 수 없었다.

그림 2. 교장 직위 1개당 지원자 수(세부 시골 지역 범주 포함)



본고의 이러한 해석은 기술통계에 근거하였기 때문에 이를 인과적(causal interpretation)으로 판단해서는 곤란하다. 또한 도시 및 시골 지역의 특성에 따라 지원자의 지원 패턴이 다를 수 있다는 비판 또한 가능하다. 예를 들어 시골 지역의 경우 학교의 숫자가 적어 교장 직위가 생기는 경우 또한 적기 때문에 채용 공고가 날 때마다 교장 직위를 염두에 두고 있는 지원자가 자신의 선호와 관계없이 모든 지원 가능한 자리에 지원할 수 있다. 반면 도시 지역의 경우 상대적으로 교장 직위가 자주 생기기 때문에 지원자가 보다 선택적으로 자신이 원하는 자리에 지원할 수 있다. 이러한 가능성에 대해 본고의 분석 데이터가 포함하고 있는 2014년부터 2016년까지의 채용 공고 자료를 확인해본 결과 도시 지역의 경우 3년 사이에 전체 학교의 28%가 최소 1번 이상 교장 채용 공고를 낸 반면, 시골 지역의 경우 전체 학교의 14%만이 채용 공고를 낸 것으로 나타났다. 따라서 앞서 제시한 비판이 일견 일리가 있을 수 있다. 하지만 실제로 시골 지역의 지원자가 더 많이 지원서를 냈는지 확인해본 결과 시골 지역을 목표로 한 지원자는 평균 2.4회 지원서를 제출한 반면, 도시 지역을 목표로 한 지원자의 경우는 평균 2.85회 지원서를 제출하여 오히려 도시 지역 지원자의 지원서 제출 횟수가 더 많았다. 이러한 결과는 특정 지역에 따른 선택적인 지원 경향, 다시 말해 시골 지역 학교를 지원하는 지원자가 무차별적으로 지원서를 제출한다는 가설을 데이터상에서는 찾아볼 수 없음을 뜻한다. 물론 추후 연구에서 이러한 설명 가능한 메커니즘을 보다 면밀히 들여다볼 필요가 있다.

IV. 결론 및 정책적 의의

본고는 미국의 시골 지역 학교가 갖는 중요성과 특성 및 학교 운영의 어려움 등을 제시하며, 교원 노동시장과 관련된 논의 중 시골 지역 학교에 대한 관심이 부족하였음을 지적하였다. 아울러 위스콘신 주의 교장 지원 및 채용 데이터를 활용하여 시골 지역 학교에 얼마나 많은 교장 지원자들이 지원을 하였는지 도시 지역 학교의 결과와 비교하여 살펴보았다. 또한 시골 지역 내에서 도시 지역과의 거리에 따라 교육 자원 확보 및 교육 기회 획득 측면에서 차이가 있음을 지적하고 Rural fringe, Rural distant, Rural remote로 구분하여 교장 지원자 수의 차이를 살펴

보았다. 분석 결과 시골과 도시 지역 간 교장 지원자 수는 차이가 없거나 오히려 시골 지역의 학교가 더 많은 것으로 나타났다. 또한 시골 지역 내에서도 도시와 거리가 가까울수록 지원자 수가 더 많은 것을 알 수 있었다.

이러한 결과는 시골 지역 학교의 교원(교장 포함) 확보의 어려움 및 높은 이직률을 언급한 선행연구와 배치된다. 앞서 언급한 것처럼 시골 지역 학교를 주제로 한 대부분의 선행연구들이 소규모 설문조사나 교육장과의 인터뷰 등을 근거자료로 활용하였기 때문에 주를 포괄하는 양적 데이터를 활용한 본고의 분석 결과는 보다 객관적인 것으로 해석될 수 있다. 시골과 도시 지역 학교 모두 높은 저소득 학생 비율, 부족한 교육 재정, 교원들의 비선호 등 비슷한 교육 문제로 어려움을 겪고 있는 것을 고려하면 본고의 결과가 놀랄 만한 결과는 아니다. 하지만 이러한 본고의 연구 결과를 토대로 도시 지역 학교를 대상으로 한 교장 양성 및 리더십 개발, 교육 정책 및 프로그램 등이 시골 지역 특유의 맥락에 대한 고려 없이 무분별하게 적용되어서는 안 된다. 두 지역 모두 겪고 있는 공통의 교육 문제는 결과물로는 비슷해 보이지만 그러한 결과를 만든 메커니즘은 전혀 다를 수 있기 때문이다. 예를 들어 높은 저소득 계층 학생 비율의 경우 도시 지역은 소득에 따라 주거 지역이 상당히 분리(segregation)되어 있기 때문에 저소득층 학생들이 밀집되어 있는 반면, 시골 지역의 경우 낮은 인구 밀도에서 볼 수 있는 것처럼 저소득층 학생들이 상당히 분산되어 있다. 또한 교육 목적을 위한 인터넷 활용의 경우에도 시골 지역에서는 기술적인 문제 등으로 인해 인터넷 접근이 상당히 어려운 반면, 도시 지역에서는 무선 인터넷 사용이 그리 큰 문제가 아니다. 교원들의 근무 비선호와 관련해서도 도시 지역의 경우 학생 생활 지도의 어려움, 낮은 학업성취도 등이 주요 요인이지만, 시골 지역의 경우 무엇보다 지리적인 고립, 그로 인한 생활 편의 시설의 부족 등이 교원들로 하여금 근무를 꺼리게 만드는 요인이다.

본고는 미국의 시골 지역 학교에 주목하여 교장 수급 문제를 살펴보았지만 연구의 한계 또한 존재한다. 앞서 분석 자료에 대한 설명 전에 언급한 것처럼 본고는 지면의 한계로 인해 지역에 따른 교장 지원자 수의 결과만 제시하였다. 교장 노동시장의 동태성(dynamics)을 고려했을 때 교장 지원자 풀이 지역에 따라 어떻게 다른지(예: 어떤 개인 특성을 지닌 지원자가 더 많이 지원 하는지), 어떤 학교/교육구 특성이 지원자 수의 증가 혹은 감소와 관련 있는지, 어떤 개인 특성이 채용 확률을 높이는지에 대한 논의 또한 굉장히 중요하다. 이러한 질문에 대한 연구 결과는 필

자에게 요청시 제공받을 수 있음을 다시 한번 밝힌다. 또한 본고의 목적이 시골 지역 학교의 교장 수급 문제를 들여다보기 위해 위스콘신 주의 사례를 들었지만, 미국은 주마다 인구 구성이 상당히 다르다는 특성이 있다. 예를 들어 위스콘신 주의 경우 대다수의 시골 지역 거주자가 백인인 반면, 앨라배마 주나 미시시피 주와 같은 미국 남부 지역의 경우 유색인종이 시골 거주 인구의 다수를 차지한다. 이러한 인구 구성의 차이, 그로 인한 학교 문화의 차이 등으로 인해 본 연구의 결과를 미국 전체의 결과로 해석해서는 안 된다. 하지만 이러한 연구의 한계를 감안하더라도 본고는 시골 지역 학교를 대상으로 교원 노동시장, 특히 교장의 수급 문제를 실증적 데이터로 들여다보았다는 점에서 충분한 연구의 의의가 있다. KRIVET

참고문헌

- Cruzeiro, P. A. & Boone, M.(2009). "Rural and small school principal candidate: perspectives of hiring superintendents", *The Rural Educator*, 31(1), 1-9.
- DeAngelis, K. J. & White, B. R.(2011). *Principal turnover in Illinois public schools, 2001-2008*(Policy Research No. IERC 2011-1), Edwardsville: Illinois Education Research Council.
- Goldring, R. & Taie, S.(2018). *Principal attrition and mobility: Results from the 2016-17 principal follow-up survey(NCES 2018-066)* (Technical report), Washington, DC: National Center for Education Statistics.
- Hargreaves, A. & Fink, D.(2006). "Redistributed leadership for sustainable professional learning communities", *Journal of School Leadership*, 16(5), 550-565.
- Ingersoll, R. M.(2001). "Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis", *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Latterman, K. & Steffes, S.(2017, October). "Tackling teacher and principal shortages in rural areas", *National Council of State Legislatures*, 25(40). Retrieved from <http://www.ncsl.org/research/education/tackling-teacher-and-principal-shortages-in-rural-areas.aspx>
- Lock, G., Budgen, F. & Lunay, R.(2012). "The loneliness of the long-distance principal: Tales from remote Western Australia", *Australian and International Journal of Rural Education*, 22(2), 65-77.
- Showalter, D., Hartman, S. L., Johnson, J. & Klein, R.(2019). *Why Rural Matters 2018- 2019: The Time Is Now*. A Report of the Rural School and Community Trust, Rural School and Community Trust.
- Tieken, M. C.(2017). "The spatialization of racial inequity and educational opportunity: Rethinking the rural/urban divide", *Peabody Journal of Education*, 92(3), 385-404.

국외 전직지원 서비스 유형과 동향¹⁾

문한나 한국직업능력개발원 연구위원

I. 전직지원 서비스 개요

기술발전과 인구구조 변화는 노동시장의 패러다임을 변화시키는 주요 요인이 되고 있다. 개인은 생애노동시간 참여기간이 늘어남에 따라 이직과 전직을 통한 다양한 일자리 경험을 높이고 경력전환(career transition)의 기회를 확대해 나갈 필요가 있다. 전직지원 서비스 또한 이러한 변화하는 패러다임을 반영하여 개인의 고용가능성(employability), 시장가능성(marketability)을 높이는 방향으로 제공되어야 할 것이다.

전직지원 서비스는 “경영상의 이유, 즉 근로자의 의사와는 관계없이 비자발적으로 퇴직하거나 퇴직할 예정인 근로자를 대상으로 퇴직자들이 원하는 목표(재취업·창업 등)를 가장 효과적이고 신속하게 달성할 수 있도록 사업주의 지원하에 제공되는 제반 서비스”를 의미한다(김정환, 2001; 임운택, 2006). 협의의 개념으로 ‘기업 내 퇴직인력이 발생할 시 퇴직대상자에게 제공해주는 프로그램 및 서비스’를 의미하며, 광의의 개념으로는 ‘구조조정을 기획하는 초기 단계부터 구조조정 이후 퇴직자 지원 및 피드백까지의 모든 과정을 포함하는 전(全) 서비스’를 의미한다고 볼 수 있다. 그러나 일반적으로 전직지원 서비스라고 하면 퇴직대상자의 교육훈련과 경력전환에 초점을 둔 협의의 개념으로 사용되고 있다(김기홍 외, 2008). 2020년 5월 1일 전직지원 서비스 의무화를 골자로 한 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(고령자고용법)’ 개정안이 시행되었다(고용노동부, 2020). 이와 동시에 사업주의 재취업지원 서비스 제공에 관한 규

1) 문한나 외(2019)의 「전직지원 서비스 활성화 방안 연구」 중 일부 내용을 발췌하여 요약한 것임.

정을 고시하고 있다. 재취업지원서비스는 ① 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계 ② 취업알선 ③ 재취업 또는 창업에 관한 교육으로 나눌 수 있으며 해당 서비스 중 하나 이상을 비자발적 퇴직자의 이직 예정일 3년 전부터 제공토록 추진하고 있다.

전직지원 서비스는 서비스의 수혜자와 제공자의 측면에서 그 목적이 다를 수 있다. 퇴직자는 실업 기간을 최대한 줄이고 신속하고 원활한 경력전환을 위해 자기진단 및 경력점검을 통해 퇴직 이후의 경력목표를 설정하며, 이를 달성할 수 있게 이력서 컨설팅 등의 실무적인 도움을 제공받는 데 목적이 있다. 기업 측면에서 전직지원 서비스는 조직구성원의 심리적 안정감을 도모하고 조직신뢰와 조직몰입을 가능케 한다. 또한 퇴직으로 인한 충격을 최소화하며 주변 환경의 변화에 대한 이해를 높일 뿐만 아니라 잔류 구성원들의 직무 몰입과 사기진작으로 퇴직문제에 대해 불안요인을 줄인다. 정부는 노사 갈등으로 인한 사회적 손실을 최소화하고 구조조정과 정리해고로 인한 사회 불안을 예방하여 사회적 안정성을 도모한다. 또한 퇴직자들이 자발적으로 구직활동에 관련된 기술과 정보를 지역사회와 공유하도록 독려함으로써 퇴직자들의 실직기간 단축과 실업대책 비용을 절감한다(권대봉 외, 2012; Driessnack, 1978; 장석인, 2014에서 재인용).

폴란드의 아웃플레이스먼트 사례를 연구한 Klimczuk와 Klimczuk-Kochańska(2015)는 전직서비스의 목적은 사회적 합의를 보장해야 하며, 공개적 갈등 위험을 제한하고 노동 생산성의 저하를 감소시키며, 회사의 중요한 직원의 이탈을 막고 회사와 직원의 성장 잠재력을 높여야 한다고 강조하였다. 즉, 노동시장 정책은 사업주의 잠재적 고용가능성과 그러한 노동시장을 형성하는 것을 목표로 해야 한다. 이는 노동력의 이동 증가, 고용구조 개선, 실업자에 대한 사회보장 제공을 포괄한다. 따라서 아웃플레이스먼트는 위기 및 후속 구조조정의 시기에 노동시장의 모든 행위자가 승자가 되는 윈윈전략이어야 한다. 아웃플레이스먼트는 다음과 같은 3가지로 구분될 수 있다(Klimczuk & Klimczuk-Kochańska, 2015).

□ 고전적 아웃플레이스먼트(Classic outplacement)

해고 대상자의 잠재력과 필요성 진단, 심리적 지원, 진로상담, 교육, 취업준비 등에 초점을 맞춘다. 아웃플레이스먼트를 실시하기로 결정한 고용주는 정리해고 규칙과 해고자를 결정한다. 이

후 고용주는 컨설팅 기관, 고용알선업체, 관련 비영리단체 등에 의뢰하여 전직지원 서비스 및 노동자 역량 평가, 노동시장 조사를 실시하도록 하고, 재취업이나 창업을 할 참가자를 대상으로 한 프로그램을 진행하도록 한다.

□ 적응적 아웃플레이스먼트(Adapted outplacement)

지방정부, 기업 환경 기구, 비영리단체(NGOs) 등을 포함한 사회적 환경을 통해 해고 대상자를 지원하는 과정에 더 많이 관여하는 것이 특징이다. 공공사업, 중재작업, 인턴십, 임시고용 등의 방법을 활용할 뿐만 아니라 지방세 면제, 벤처기업 육성 시설 설립, 무역박람회 개최, 지역 금융기관 지원 등을 통해 지역 노동시장과 창업을 활성화하는 것을 목표로 한다.

□ 환경적 아웃플레이스먼트(Environmental outplacement)

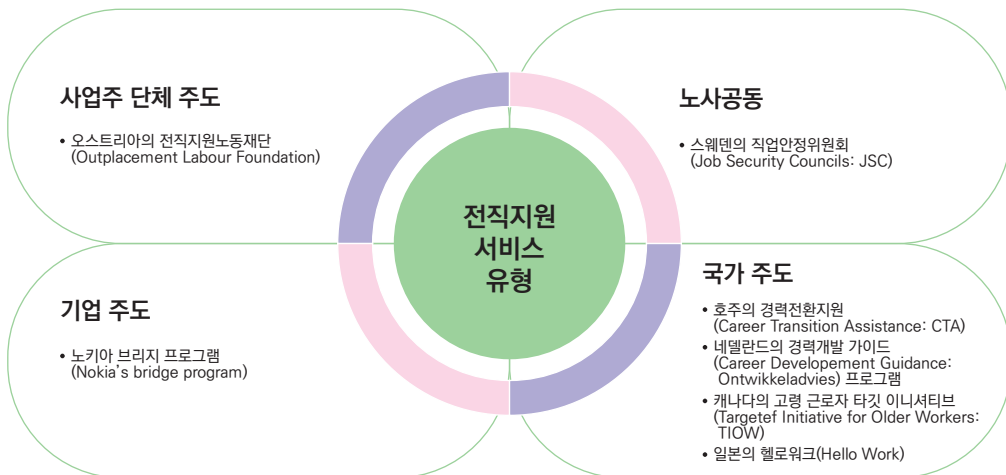
지역 노동시장 붕괴 시 장기실업의 영향에 대처하기 위해 설계되었다. 다른 유형의 아웃플레이스먼트와는 달리 환경적 아웃플레이스먼트의 대책은 장기실업자와 노동시장에 진입하는 사람들을 대상으로 한다. 이 유형은 고전적 아웃플레이스먼트의 수단을 사용하고, 사회의 참여와 자조를 촉진시킨다. 활성화 센터는 운영, 재정, 자격 있는 직원 등의 조건이 전제되어야 하고, 이것이 구비된 지역에 설치되어야 한다. 또한 이러한 센터의 활성화는 다음을 달성하는 것을 목표로 해야 한다. 즉, ① 집단 통합, 개인의 요구, 목표 및 참가자 능력 파악, ② 고전적 유형에 따른 다양한 활성화 계획 구현, ③ 지역사회를 위한 그룹 활동 실시, ④ 참가자들이 일자리를 찾고 새로운 조직(예: 협회, 타깃 프로그램, 계획, 자원봉사 그룹)을 만들 수 있도록 돕는 환경 및 자조 집단 조성, ⑤ 지역센터를 회원들이 관리하도록 함으로써 지원체계와 자조집단의 발전을 촉진시키는 것이다.

전직지원은 서비스의 주체에 따라 재정분담, 프로그램의 내용, 전달 방식 등이 달라질 수 있다. 따라서 전직지원 서비스를 유형화하고 서비스의 주체에 따른 그 특징을 살펴볼 필요가 있다.

오스트리아는 전(前) 사용자 집단이 근로자의 전직지원에 대한 재정지원뿐만 아니라 전반적인 프로그램도 지원한다. 노동자 단체와 사업주가 함께 제공하는 전직지원 서비스는 협약에 의

거하여 지원되는데, 스웨덴은 정부의 관여 없이 노사 합의에 의해 전직지원이 제공된다. 기업 주도의 사례로는 전 세계적으로 아웃플레이스먼트를 실시하였던 노키아 사례가 있으며, 정부 주도의 사례로는 호주의 경력전환지원 프로그램과 네덜란드의 경력개발 가이드 프로그램, 캐나다의 연방정부와 지역 공동 운영 프로그램 등이 있다.

그림 1. 전직지원 서비스 유형



II. 전직지원 서비스 유형과 동향

1. 노사단체와 사업주 단체 공동: 스웨덴의 직업안정위원회²⁾

스웨덴의 직업안정위원회(Job Security Councils, JSC)는 근로자의 전직을 위한 각 영역별 그리고 영역 간 사용자 조합과 노동조합의 협의체이다. 이 협의체는 경력전환에 대한 사용자 및

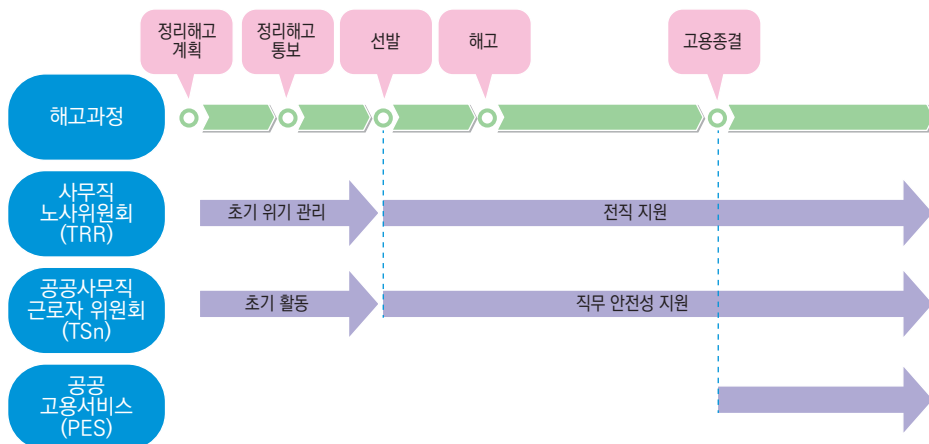
2) Diedrich & Bergström(2006) 및 OECD(2019)를 바탕으로 작성하였음.

노조 측의 협의를 바탕으로 경제적 혹은 조직 내부적 사유로 해고를 당한 근로자에게 추가적인 이익을 제공하기 위해 경제적 보상, 새로운 직업 탐색을 위한 지원 혹은 창업 지원 등을 포함한 전직지원 서비스를 제공한다. 그리고 해고의 과정 및 해고 예정 직원들의 선발 등을 조정한다.

스웨덴의 직업안정위원회에는 화이트컬러 근로자와 사용자 협회 간 단체협약에 기반한 위원회(TRR), 블루컬러 근로자와 사용자 협회 간 단체협약에 기반한 위원회(TSL), 공공 화이트컬러 근로자를 위한 위원회(TSn), 공공 블루컬러 근로자 및 화이트컬러 근로자를 위한 위원회(TRS), 부동산 분야 근로자를 위한 위원회(Trygghetsr å det Fastigo, Security Council Fastigo), 시 당국 근로자를 위한 위원회(KFS-företagens Trygghetsr å det, KFS companies), 금융권 근로자를 위한 위원회(Trygghetsfonden BAO/Finansförbundet, Security Council BAO/Financial Sector Union) 등 총 11개의 위원회가 구성 및 운영되고 있다(Diedrich & Bergstrom, 2006).

특히 공공 블루컬러 근로자 및 화이트컬러 근로자를 위한 위원회 및 공공 화이트컬러 근로자를 위한 위원회의 경우, 해고 시 개인 고용 지원과 더불어 단계적인 전직지원 서비스를 제공하는데, 이를 요약하면 다음과 같다.

그림 2. 공공 블루컬러 근로자 및 화이트컬러 근로자를 위한 위원회 및 공공 화이트컬러 근로자를 위한 위원회의 전직지원 모델



출처: Diedrich & Bergstrom(2006)에서 재인용.

OECD의 「2019 Future of work」 보고서에 따르면 직업안정위원회는 해고된 근로자에게 전직지원 및 지침을 제공하고, 대량 해고가 예정되어 있을 시 해고를 실행하기 전에 훈련 및 재교육 기회를 보장한다.

정부의 관여 없이 노사 합의 운영체의 형태로 운영되는 직업안정위원회는 노동조합 및 사용자 조합의 단체교섭을 기반으로 운영되고 있으며, 전체 운영 기금은 전적으로 사용자 조합에서 임금 상승률 등을 고려하여 지원하고 있다.

직업안정위원회는 산업 부문 수준에서의 교섭(sector-level bargaining)의 이점을 보여준다고 할 수 있는데, 이는 해당 산업 부문에서 발생할 수 있는 해고의 동반 비용과 위험을 분산시키는 역할을 한다. 모든 근로자는 단체협약에 의거하여 직업안정위원회의 지원을 받을 수 있지만, 최소 12개월 이상 회사에서 근무한 경험이 있어야 한다.

직업안정위원회의 업스킬링(up-skilling) 서비스는 1년에 2회 운영되는데, 이 서비스는 하나의 바로미터로서 작용하여 직업안정위원회 또한 이를 통해 노동시장에서 실질적으로 필요로 하는 기술을 예측할 수 있다(OECD, 2019). 특히 비자발적 전직대상자 프로그램이기 때문에 커리어 카운슬링, 커리어 지도 혹은 세미나 등을 개최하여 개인 스스로가 자신의 미래를 계획할 수 있는 기회를 제공한다(Diedrich & Bergstrom, 2006).

2. 사업주 단체 주도: 노사 합의(민간) - 오스트리아의 전직지원노동재단³⁾

오스트리아의 전직지원노동재단(Outplacement Labour Foundation)은 전직을 위한 지원, 지침, 재역량 훈련(reskilling solutions), 실제적인 트레이닝을 제공하며, 확장된 실업보험을 제공하기도 한다(OECD, 2019). 1980년대 중반 오스트리아의 철강산업 위기에 대한 대응책으로 설립된 이 재단은 다양한 산업·지역·인구집단·국가를 아우르는 형태로 발전해 왔다.

오스트리아 전직지원노동재단 모형의 가장 큰 특징 중 하나는 전(前) 사용자 집단이 계속해서 근로자의 전직지원에 참여하며, 재정적으로 지원하고 있다는 점이다. 또한 오스트리아 노동시장

3) OECD(2019) 및 Suschnigg(2001)를 바탕으로 작성하였음.

서비스(Austrian Labour Market Service, AMS), 기업체, 사회적 파트너들(Social Partners), 현재 고용된 근로자들과 현재 실직 상태에 있는 근로자들과의 파트너십을 기반으로 한 지역적이며 한시적인 조직이라는 특징을 갖는다. 이전의 일터와 현재의 일터를 잇는 하나의 프로젝트로서 기획된 전직지원노동재단은 근로자, 사용자 및 기업체로부터 재정적으로 지원을 받고 있다.

전직지원노동재단은 근로자들에게 최대 4년 동안 훈련 프로그램에 참여할 기회를 제공하여 비슷한 근로환경에서부터의 ‘점진적인 출발(soft departure)’과 외부 노동시장에서의 안착을 지원한다. 현재 무직 상태에 있는 근로자들은 전직지원 서비스를 받을 것인지, 실업 수당을 받을 것인지 선택할 수 있다. 전직지원 서비스를 받겠다고 선택한 근로자들의 경우 약 6주간의 오리엔테이션을 받게 되는데, 이는 해당 기간 동안 프로그램 참여자들은 본인의 실직을 받아들이고 미래의 직무 목표에 대해 명확한 관점을 갖는 것을 목표로 한다.

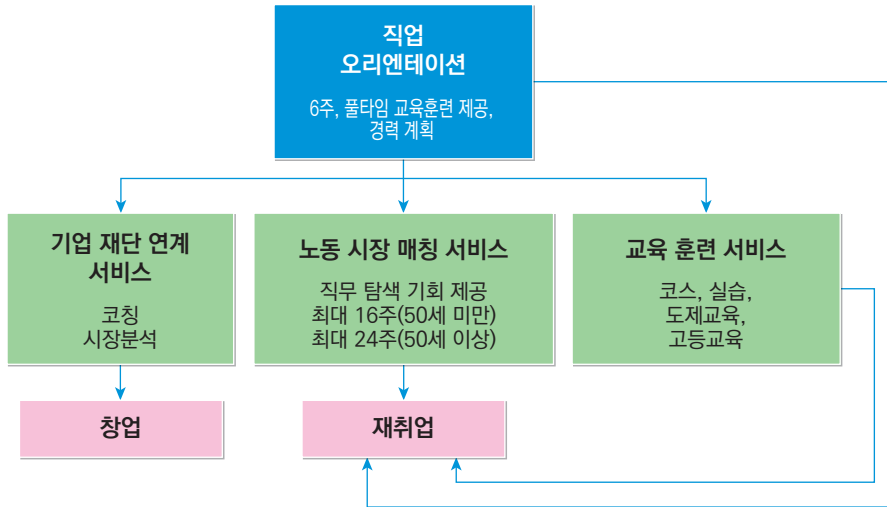
전직지원 서비스의 대상자들은 그들 개개인의 환경에 대한 훈련 담당자 및 전문가의 면밀한 검토, 커리어 옵션의 탐색, 미래를 위한 구체적인 계획의 개발 등을 지원받는다. 그들의 경력 지향성을 탐색하는 기간(주로 6주에서 3개월 정도)이 완료되면 각각의 참여자들에게는 구체적인 액션 플랜이 부여된다. 해당 플랜에 대한 재정적 지원은 오스트리아 노동시장 서비스에서 승인 후 제공되며, 이후 전직지원 서비스 대상자들은 다양한 옵션을 선택할 수 있다.

충분한 역량과 기술을 확보한 사람들은 즉각적으로 노동시장에 재진입을 원하므로, 보다 강도 높고 타겟이 확실한 직업 탐색 기간을 거친다. 이를 위해 ① 직업시장의 특성, ② 이력서 준비, ③ 결과 평가 그리고 다른 여타의 서비스들이 요구될 수 있다.

전직지원 프로그램 참여자들은 다양한 수준의 교육훈련 프로그램에 참여할 수 있다. 해당 프로그램은 내재적 기술 훈련에서부터 수습제도(도제제도), 대학 교육 등을 포괄하므로 경력을 이전과는 다른 새로운 방향으로 쌓아갈 수 있는 발판을 제공한다.

새롭게 창업을 계획하는 사람들에게도 그들의 계획을 개발하고 실행할 수 있도록 지원한다. 이런 경우, 전직지원노동재단은 일반적으로 외부의 비즈니스 컨설턴트를 섭외하고, 필요한 시설 및 기구(방, 핸드폰, 팩스, 컴퓨터 등)를 제공한다.

그림 3. 오스트리아 전직지원노동재단의 전직지원 서비스 모형



출처: Suschnigg(2001).

3. 기업 주도: 노키아 브리지 프로그램⁴⁾

2009년까지만 해도 노키아는 전 세계 스마트폰 시장의 48%를 점유했던 제조업체였지만, 애플의 아이폰 및 안드로이드를 기반으로 한 삼성, HTC 등의 기업이 등장하면서 시장 주도권을 잃게 되었다. 2011년까지 3년 동안 노키아는 주가가 68% 하락하였으며 직원을 감축해야 하는 상황에 직면하게 되었다(Burrows, 2011).

Ollilia 이사장은 근로자와 지역사회를 도울 수 있는 새로운 방식의 직원감축이 필요함을 인식하고, 정리해고 및 공장 폐쇄에 대처하기 위한 팀을 구성하였다. 이들은 ‘공유 가치 창조 (Creating Shared Value)’라는 논문에서 영감을 받아 비즈니스와 지역사회 모두에게 이익이

4) 아래 참고문헌을 바탕으로 작성하였음.

(1) Burrows(2011). Stephen Elop's Nokia Adventure, Business Week. (http://www.businessweek.com/magazine/content/11_24/b4232056703101.html, 검색일: 2019. 7. 10.).
 (2) Nokia(2013). Building Shared Value: Nokia's Bridge Program. internal company document, June 14, 2013.
 (3) Sucher, S. J. & Winterberg, S. J.(2015). Nokia's Bridge Program: Redesigning Layoffs (A), Harvard Business School Case 315-002, February 2015.

되는 활동을 강조하였다(Kramer & Porter, 2011).

Esko Aho와 Ollilia는 Stephen Elop과 함께 여러 차례의 토론 끝에 노키아가 구조조정 기간 동안 직원 및 외부 이해관계자에게 어떻게 행동할 것인지에 대한 4가지 가치를 제시하면서 프로그램의 제공과 구현에 관한 의사결정을 어떻게 할 것인지 3가지 우선순위를 함께 제시하였다.

표 1. 노키아 전직지원 서비스의 가치와 의사결정 우선순위

가치	의사결정 우선순위
1. 지역경제의 원동력으로서의 책임을 받아들이고, 이전 및 현 직원 지원에 최선을 다할 것임	1. 개인과 팀이 자신의 역량을 최대한 활용할 수 있도록 지원함
2. 핵심 분야의 브랜드와 전문지식, 자원을 바탕으로 활동가 역할을 맡아 프로그램을 이끌 것임	2. 노키아가 견인차 역할을 하여 지역경제 구축을 지속함
3. 프로그램 설계 및 운영에 관련 당사자를 참여시킬 것임	3. 노키아의 새로운 전략과 생태계를 지원함
4. 직원, 노조, 정부 및 지역 이해당사자를 포함한 모든 이해당사자를 대상으로 공개적으로 의사소통할 것임	-

출처: Sucher & Winterberg(2015).

Esko Aho는 이사회에 브리지 프로그램(Bridge Program)의 최우선 과제는 노키아를 떠나는 직원의 전직지원이라고 강조하였다. 이는 노키아가 지역사회를 지원하겠다고 한 약속에 따른 것으로, 우선순위는 노키아의 새로운 전략을 지원하고 기존 생태계를 구축하는 것이었다. 이사회는 프로그램을 위한 예산 지침과 함께 <표 1>의 가치와 우선순위를 승인하였다.

노키아의 브리지 프로그램의 결과 척도는 재취업의 극대화이며, 핵심 척도는 노키아를 퇴사한 후 '다음 단계'가 무엇인지 알게 될 직원의 비율이다. 노키아의 경영진은 그동안 축적한 기업의 이윤을 과거 성공적인 사업에 기여한 직원들의 전직지원에 사용할 것임을 밝혔다. 노키아 직원들은 퇴사 후 다음 단계로 설정할 수 있는 5가지 경로를 따를 수 있었다.

표 2. 노키아 브리지 프로그램

경로	제공된 서비스	가이드라인 및 제한
노키아 내에서 새로운 직장 구하기	• 내부 인재를 우선 발굴 • 신규 조직 확대 시 내부 채용박람회 개최	• Bridge 참가자들은 노키아의 내부적 위치에서 우위의 후보자여야 함
노키아 밖에서 새로운 직장 구하기	• 커리어 코칭 • 채용박람회 • Bridge 경력 서비스 • Local LinkedIn & Facebook groups	• 어떠한 조직이라도(노키아의 경쟁사를 포함해서) 채용박람회에서 직원을 모집할 수 있음
새로운 사업 시작하기	• 신규 사업 보조금 • 기업가 정신 훈련/지원 • 기성 기업가 멘토링 • 해당 국가의 신용제도에 대한 접근법	• 보조금: 생계비용 및 사업계획의 질에 따라 최대 €25,000를 지원함(일반적으로 세전 €15,000~17,000이며, 4명의 근로자까지 팀을 형성하여 보조금을 결합시킬 수 있음) • 기간: 그들의 사업계획을 발전시키기 위해 2개월의 시간이 주어짐(노키아의 Bridge/Grace 기간 동안) • 지원: Bridge는 성공한 기업가, 네트워킹 이벤트, 지역 스타트업 사업 소개, 사업계획 발달을 위한 코칭 지원 등 그룹 세션을 통해 기업가 정신 훈련을 제공함 • 기금 제한: Bridge는 기업의 운영에 따라 적용되었기 때문에 기금의 사용에 제한을 두지 않음 • 지분: 노키아는 자금을 지원한 어떠한 회사에서도 지분을 받지 않음
새로운 것 배우기	• 훈련 프로그램을 위한 보조금 및 직접적인 과정 제공	• 목적: 빠른 구직 기회 획득 • 국가 및 지방자치단체의 재정자원 활용 • 대학 및 NGO와의 협력
자신의 경로 창조하기	• 미리 정의할 수 없는 아이디어에 대해 재정적 지원/보조금(예: 개발도상국에서의 자원활동, 위탁가정 준비하기)	

출처: Sucher & Winterberg(2015).

(1) 근로자 전직 가교 마련

전직지원 프로그램에 대한 대화 절차는 일련의 단계를 통해 진행되었고, 2011년 4월에 시작할 인력 감축 계획을 발표하면서 직원들에게 브리지 프로그램이 그들의 경력개발을 도울 것이라고 전달하였다. 또한 근로자들에게 그들의 일이 끝날 때까지 계속 일을 할 수 있을 것임을 전달하였다.

근로자들은 2개월간 급여를 지원받으면서 새 직장을 찾거나, 사업계획을 개발하면서 교육에 참석하는 데 모든 시간을 할애할 수 있었다. 즉, 급여를 지원받는 동안 근로자들은 확실한 결정

을 내릴 때까지 다양한 진로를 모색할 수 있었다.

(2) 지역 전직 가교 서비스를 위한 리더 선정

브리지팀은 이 프로그램을 아웃소싱 업체에 아웃소싱해서는 안 된다고 판단하여 전직지원 서비스는 이력서 작성 워크숍 및 커리어 코칭 등과 같은 특정 요소로 이루어졌지만, 프로그램의 일반 관리는 내부적으로 이루어졌다.

노키아의 다양한 지역 현장 지도자와 HR 관리자들은 직원 및 브리지 팀원 중에서 선정되었으며, 주요 선정 기준 중 첫 번째는 해당자가 지역 직원의 신뢰와 존중을 받는가였고, 두 번째는 지역 직원들 및 지역 파트너들과 의사소통을 할 수 있을 만큼 충분한 경험이 있는가였다.

(3) 지역 및 정부의 역할

지역의 브리지 지도자들은 지역 규정, 사회적 규범, 그리고 현장 노동자들의 특정 경제적·사회적 요구에 근거하여 5가지 경로에 따른 프로그램 개발을 담당하였다.

그림 4. 노키아 브리지의 주요 지역



출처: Sucher & Winterberg(2015).

전 세계의 각 지역마다 처한 상황과 조건이 서로 달랐기 때문에 지역 브리지 지도자들은 독특한 어려움을 겪었는데, 각 지역별 구조조정 규모와 폐쇄 유형이 다음과 같이 제시되었다.

표 3. 2011~2012년 노키아의 주요 구조조정 규모와 폐쇄 유형

발표일	지역	축소/시설 폐쇄 유형	직원 감축(명)
구조조정 1단계 (4,000명의 근로자) 2011. 4. 27.	덴마크, Copenhagen	R&D 센터 폐쇄	950
	영국, Southwood	R&D 센터 폐쇄	700
	미국 New York, White Plains	북미 지역 사무소 폐쇄	330
	루마니아, Cluj	R&D 센터 폐쇄	120
	핀란드	Helsinki/Espoo, Tampere, Salo, Oulu의 R&D 센터 축소	1,400
	미국, San Diego와 California 및 인도, Bangalore	R&D 센터 축소	500
구조조정 2단계 (3,500명의 근로자) 2011. 9. 27.	루마니아, Cluj	공장 폐쇄	1,850
	주로 유럽 지역 다수	공급체인 감축	350
	미국과 유럽 지역 다수	지역 및 상업 부서 (미국 Pennsylvania, 영국 Malvern의 R&D 지역의 330명의 근로자 포함)	1,300
구조조정 3단계 (1) (4,000명의 근로자) 2012. 6. 12.	핀란드, Salo	공장 축소	2,300
	헝가리, Komarom	공장 축소	700
	멕시코, Reynosa	공장 축소	200
	그 외 지역	다수 지역 축소	850
구조조정 3단계 (2) (10,000명의 근로자) 2012. 6. 12.	핀란드, Salo	공장 폐쇄	850
	핀란드	Espoo, Salo, Tampere 및 Oulu에서의 다양한 기능 축소	2,850
	독일, Ulm	R&D 센터 폐쇄	700
	캐나다, Barnaby(밴쿠버)	R&D 센터 폐쇄	250
	중국	Beijing 및 Douguan의 R&D 센터와 공장 축소	800
	한국, 마산	공장 축소	700
	다수 지역	다른 기능	3,850

출처: Sucher & Winterberg(2015).

4. 국가 주도

(1) 호주의 경력전환지원⁵⁾

호주의 경력전환지원(Career Transition Assistance, CTA)은 지역 노동시장에서 중년 취업자가 자신감을 회복하고 역량을 개발할 수 있도록 기획된 정부 주도의 경력전환지원 프로그램이다. 경력전환지원은 45세 이상의 근로자가 전이 가능한 기술을 확인하고 지역 산업과 그 산업 내에서 본인이 수행 가능한 직무를 탐색하며, 이를 목표로 하도록 함으로써 직무 준비 정도를 향상시키기 위한 목적으로 설계되었다.

경력전환지원은 취업 준비생들에게 그들의 지역 내에서 획득 가능한 직무 기회에 대한 이해를 높이고, 개인의 역량 및 경험에 따른 맞춤형 취직지원 서비스를 제공한다. 더불어 경력전환지원은 스마트폰, 태블릿 PC, 앱, 소셜 미디어, 데스크톱 컴퓨터 등과 같은 다양한 기기 및 기술을 활용하여 디지털 리터러시를 향상시킬 수 있도록 실제적인 지원도 제공한다. 이를 통해 중년 취업자들은 온라인으로 구직활동을 할 수 있다.

(2) 네덜란드의 경력개발 가이드 프로그램⁶⁾

네덜란드에서는 45세 이상의 근로자에게 보조금을 지급하여 경력개발 자문을 제공하는 프로그램에 참여하도록 하는데, 이 프로그램은 네덜란드의 노동복지부(Ministry of Social Affairs and Employment)에서 지급하는 보조금으로 운영된다.

경력개발 가이드(Career Development Guidance, Ontwikkeladvies) 프로그램에 지원하는 대상자는 ① 45세 이상이며, ② 1주에 최소 12시간 이상 근무하는 직업을 가지고 있거나, ③ 실업 상태에 있는 경우에는 질병 혹은 조직 내 사유로 인해 해고를 당한 상태여야 한다.

개인이 이 센터에 처음 등록하면 먼저 유선으로 1 : 1 경력개발 자문을 받게 되는데, 이때 개

5) OECD(2019: 278) 자료를 바탕으로 작성하였음.

6) OECD(2019) 자료를 바탕으로 작성하였음.

인의 최근 경력, 역량, 적성 및 미래에 수행 가능한 커리어 전망 등을 논의한다. 그런 다음 디지털 테스트를 통해 디지털 역량을 확인하고, 경력 상담사와 논의하여 새로운 경력개발 플랜 또는 커리어 프로파일을 구성한다. 해당 커리어 컨설팅은 약 1달간 이루어지며, 참여자는 최종적으로 자신의 적성 및 경력에 대한 포트폴리오를 구성하여 미래에 대비할 수 있게 된다.

(3) 캐나다의 고령 근로자 타깃 이니셔티브⁷⁾

캐나다 연방정부 및 지역정부의 공동 비용부담 프로그램인 고령 근로자 타깃 이니셔티브(Targeted Initiative for Older Workers, TIOW)는 취업 취약 지역 거주, 정리해고, 직무-기술 미스매치 등으로 인해 취업을 하지 못한 노년 근로자⁸⁾(55~64세)들에게 재교육을 지원하기 위해 설계되었다.

캐나다 정부는 2006년에 고령 근로자 타깃 이니셔티브 프로그램을 도입하였으며, 2007년에 지역정부와 양자협약을 체결하여 프로그램의 수혜 대상 범위를 보다 확대하였다. 연방정부는 최대 70%의 비용을 부담하고 있으며, 지역정부는 최소 30%의 비용을 부담한다.

초기에는 250,000명 이하의 공동체에 거주하고 있으며, 정리해고 혹은 실업 상태에 있는 노년층을 대상으로 하였다. 2014년의 재정비를 통해 스킬 미스매치 및 노동 수요-공급 미스매치로 인한 실업(노동자) 및 자리 공백(사용자)을 서로 매치하는 것으로 프로그램의 목적이 확대되었다.

2014년 4월부터 2016년 3월까지 총 287개의 프로젝트가 시행되었으며, 이 중 60개의 프로그램은 처음 시행한 것이었다. 총 2,785명의 참가자 중 55~64세는 72%, 50~54세는 22%, 65세 이상은 6%였으며, 학력은 고졸 이하가 46%, (전문)대졸 이상이 54%였다.

2016년의 고령 근로자 타깃 이니셔티브 평가 보고서에 따르면 프로그램 중 ① 기업 취업 연계 서비스 등과 같은 취직지원 활동, ② 기초기술 개발, 특정 직무기술 훈련 및 창업역량 강화 등의 새로운 직무기술교육 프로그램, ③ 월급 및 보조금 지급, ④ 1 : 1 혹은 그룹 내 피어 모니터

7) Employment and Social Development Canada(2017)를 바탕으로 작성하였음.

8) 한국의 신중년을 의미함.

링(peer monitoring) 시스템을 통한 취직 현황 및 교육훈련 현황 조사, ⑤ 참가자 모집 및 평가 활동 등이 주요 우수사례로 꼽힌다. 특히 피어 모니터링 등을 통한 동료 지지로 인해 노년층의 전직 열의 및 직무 탐색 의지의 강화 등을 확인할 수 있었는데, 이는 친지 혹은 취직한 다른 동료들의 지지보다 더 효과적이라고 할 수 있다(Employment and Social Development Canada, 2017). 아울러 인터뷰에 응한 참가자 중 대다수가 기술교육(컴퓨터 기술교육)이 재취업에 크게 기여했다고 평가하였다.

(4) 일본의 헬로워크

한국의 고용센터와 일본의 헬로워크>Hello Work)는 국가 주도 고용서비스 지원기관으로, 그 성격과 사업의 종류와 내용이 유사하다. 두 기관 모두 취업상담과 직업훈련, 취업알선뿐만 아니라 고용보험을 통한 실업부조의 형태를 가미한 통합서비스를 제공하고 있기 때문이다. 따라서 두 기관을 비교해 우리나라 공공 고용지원 서비스의 현황을 살펴보고자 한다.

한국의 고용센터는 설립목적에 기업지원 강화를 통한 취업지원 통합서비스를 운영하겠다는 점을 언급한 반면, 일본의 헬로워크는 민간 직업소개 사업 등에서 취업에 어려움을 겪는 취업 취약계층을 위한 마지막 안전망 역할을 강조하고 있다. 이는 일본의 경우 민간 취업지원 서비스가 활발하여 공공 취업지원 서비스인 헬로워크는 취약계층에 더 초점을 맞춘 것으로 판단된다. 반면 한국의 경우 민간 취업지원 서비스보다 국가 정책을 통한 취업지원이 더 활발하기 때문에 기업지원에 따른 취업지원 서비스를 강조한 것으로 보인다.

규모 면에서 한국의 고용센터는 총 101개소로 약 5천 명의 직원이 업무를 수행 중인 반면, 일본의 헬로워크는 총 544개소로 약 2만 5천 명의 직원이 근무하고 있어 큰 차이를 보이고 있다. 이러한 규모의 차이는 실적과도 연결될 수 있는데, 한국 고용센터의 2016년 신규 구직자 수는 약 277만 명, 취업 건수는 약 82만 건인 반면, 일본 헬로워크의 2016년 신규 구직자 수는 약 519만 명, 취업 건수는 약 162만 건으로 한국의 고용센터에 비해 규모와 실적이 방대하다.

수행하는 주요 업무와 이용 대상자는 두 기관 모두 유사하나, 업무 방식에 있어서 한국의 고용센터는 취업성공패키지 등의 사업별 창구를 마련하고 특정 대상자(예: 여성, 중장년, 청년 등)

를 관련 타 기관(예: 여성새로일하기센터, 중장년일자리희망센터, 청년일자리센터)에 연계하는 방식을 취하고 있는 반면, 일본의 헬로워크는 헬로워크 센터 내에 여성, 장애인, 고령자 등 취업 취약계층을 위한 전문지원 창구를 마련했다는 차이점이 있다.

고용센터와 헬로워크 모두 같은 장소에서 통합서비스를 제공함으로써 서비스 이용자의 편의성을 증대시키고, 기관 간 효율적인 연계·협업을 가능하게 했다는 긍정적 측면이 있는 반면, 사업 실적에 대해서는 어느 정도 비판이 제기되고 있다. 일본의 헬로워크는 방대한 규모에 비해 전체 취업경로에서 차지하는 비율이 16.7%로 너무 낮다는 비판이 있으며(김기현, 2004), 한국의 고용센터는 예산은 감소(2015년 510억 원 → 2018년 497억 원)한 반면, 고용센터 근무인력은 오히려 증가(2015년 5,252명 → 2018년 5,277명)해 결과적으로 고용센터에 투자가 부족하여 취업지원 기능이 약화되고 서비스 품질이 저하되고 있다는 문제가 제기되고 있다(고용노동부 보도자료, 2018. 12. 27.). 실제로 워크넷 자료를 활용하여 고용 및 고용지속성에 미치는 효과를 분석한 결과, 취업 취약계층의 재취업에는 실질적인 효과가 있지만 구직자에게 지속적이고 안정된 적합 일자리를 연결시키는 수준까지는 도달하지 못해 고용의 질을 개선시키지 못하고 있다는 의견이 제기되었다(이시균 외, 2011).

이와 같은 문제를 해결하기 위해 일본의 경우 2015년부터 목표 관리 및 업무 개선의 확충, 매칭 기능에 관한 업무 종합 평가, 평가 결과 등에 근거한 업무 개선을 일괄적으로 실시해 헬로워크의 기능 강화를 도모하고 있다. 한국의 고용노동부 또한 2018년에 고용센터 혁신 방안 및 공공 고용서비스 발전 방안을 마련해 제기된 문제의 해결에 노력하고 있어 두 국가 모두 공공 고용서비스 기능의 개선을 통해 일자리 문제를 해결하고자 함을 알 수 있다.

III. 시사점

고전적 개념의 전직지원에서 탈피해 현대적 개념의 경력전환 관점에서 전직지원 서비스 사례들을 살펴보았다. 국가별 사례를 통해 살펴본 바와 같이 전직지원은 사회적 비용이 따르는 서비스로, 이에 대한 재정적 지원이 필요하며 재정 배분과 프로그램 내용, 서비스 운영 방식에 따라

그 주체가 달라질 수 있다. 각 서비스 주체별, 서비스 유형별 사례를 살펴본 결과, 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다.

첫째, 현대적 개념의 전직지원 서비스는 고용주가 해고 대상자에게 제공하는 전직훈련, 재취업 또는 사업 서비스 그 이상의 서비스를 의미한다. Klimczuk & Klimczuk-Kochańska(2015)가 제안한 것처럼 전직지원 과정에 지방정부, 기업 환경 기구, 비영리단체(NGOs) 등의 이해관계자들이 참여하여 더 적극적으로 개입하고 재취업과 창업을 통해 지역 노동시장을 활성화시킬 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다. 사업주가 노동자의 원활한 노동시장 이행에 대해 책무성을 다할 수 있도록 지역사회의 다양한 이해관계자들이 적극적으로 참여하는 모델이 필요하다.

둘째, 전직지원 서비스는 노동자 단체와 사업주가 함께 단체협약에 의거하여 장기적 관점에서 지원되어야 할 것이다. 스웨덴의 전직지원 서비스 모델을 살펴본 바에 의하면, 직종별로 필요한 전직지원 서비스가 달라짐을 확인할 수 있었고, 정부의 관여 없이 서비스 내용 또한 단체교섭을 통해 제공되었다. 따라서 근로자는 노동시장에서 필요로 하는 업스킬링 서비스를 제공받음으로써 자신의 고용가능성을 높일 수 있었다. 이처럼 전직지원 서비스 제공을 위해 노사가 협력하여 재정과 프로그램 등을 지원해야 한다.

셋째, 기업이 비자발적 퇴직자에 대한 전직을 지원할 때에는 노동자와 지역 노동생태계를 유지할 수 있는 방향성을 설정하고 서비스 활동 범위를 결정해야 한다. 노키아의 사례처럼 글로벌 수준의 전직지원 서비스를 제공하게 될 경우, 전 세계의 각 지역마다 처한 상황과 조건을 고려하고 지역관계자들과 원활한 소통이 이루어질 수 있도록 역량과 경험이 출중한 관계자를 선정하여 지역으로 파견해야 한다. 즉, 전직지원 서비스의 가치와 우선순위를 정하고 지역의 규정과 사회적 규범, 해당 지역 노동자의 요구사항들을 잘 반영하여 서비스를 제공해야 할 것이다.

넷째, 국가 주도의 전직지원 서비스는 노동자 개인의 니즈를 잘 반영하여 개인의 선택권을 넓히는 방향으로 제공되어야 한다. 해당 서비스는 국가 주도인 만큼 대부분 취약계층을 대상으로 하고 있다. 특히 장기간 전직지원에 실패한 중고령자의 경우는 보다 더 적극적인 국가의 지원이 요구된다. 그러므로 취약계층을 위한 전문 지원 창구를 마련하거나, 한 장소에서 통합서비스를 제공하는 등 서비스 이용자의 편의성을 증대시키고, 서비스 전달 기관 간의 효율적 연계·협업이

가능하도록 설계되어야 한다. 아울러 전직지원 서비스의 품질이 저하되지 않도록 지속적인 품질 관리 방안도 마련되어야 할 것이다. 

참고문헌

- 고용노동부(2018). 국민의 일자리문제 해결에 한걸음 더 다가가기 위한 「고용센터 혁신방안」 발표 (보도일시: 2018. 12. 27)
- 고용노동부(2020) 「초고령화의 진행, 포스트 코로나에 대비 신중년 퇴직 전문인력 활용방안」 발표 (보도일시: 2020. 5. 15)
- 권대봉·김재현·이형민·이운수(2012). 「아웃플레이스먼트(Outplacement) 연구의 경향분석: 2000년대 이후 국내 학술지를 중심으로」, HRD연구, 14(3), 1-22.
- 김기현(2004). 「일본의 공공 고용안정서비스 현황: 헬로우 워크(Hello Work)를 중심으로」, 국제노동브리프, 2(6), 3-10.
- 김기홍·임언·이정표(2008). 「중고령자 진로전환 지원 체제 연구」, 한국직업능력개발원.
- 김정환(2001). 「전직지원제도의 의의와 정책과제」, 매월노동동향, 11월호, 한국노동연구원, 11-21.
- 문한나·최영섭·박상오(2019). 「전직지원 서비스 활성화 방안 연구」, 한국직업능력개발원.
- 이시균·김두순(2011). 「공공취업지원서비스가 고용성장에 미치는 효과」, 경제발전연구, 17(2), 65-93.
- 임운택(2006). 「이직/실직 근로자를 위한 국내 전직지원 서비스(Outplacement Services) 현황과 활성화 방안」, 한국사회과학연구, 25(2), 167-194.
- 장석인(2014). 「노동시장의 유연화를 위한 선진국의 아웃플레이스먼트(outplacement) 사례연구: 미국·독일·일본을 중심으로」, 한독사회과학논총, 24(3), 159-200.
- Diedrich, A. & Bergström, O.(2006). *The job security councils in Sweden*, IMIT report, Göteborg: University, School of Business, Economics, and Law/Institute of Management of Innovation and Technology(IMIT), Volltext.
- Driessnack, C. H.(1978). "Outplacement: A benefit for both employee and company", *Personnel Administrator*, 23(1), 24-26.
- Employment and Social Development Canada.(2017). 2016 Evaluation of the targeted initiative for older workers, Employment and Social Development Canada.
- Klimczuk, A. & Klimczuk-Kochańska, M.(2015). Outplacement: The Polish Experience and Plans for Development in the Labour Market, *The European Social Model Adrift: Europe, Social Cohesion and the Economic Crisis*, 89.

Kramer, M. R. & Porter, M.(2011). "Creating shared value", *Harvard business review*, 89(1/2), 62-77.

Nokia.(2013). *Building Shared Value: Nokia's Bridge Program*, internal company document, June 14, 2013.

Sucher, S. J. & Winterberg, S. J.(2015). Nokia's Bridge Program: Redesigning Layoffs (A), Harvard Business School Case 315-002, February 2015.

Suschnigg, P.(2001). Labour Education and Training Research Network, Training Matters: Working Paper Series, 2, 1-26.

Burrows. (2011). "Stephen Elop's Nokia Adventure" Business Week, http://www.businessweek.com/magazine/content/11_24/b4232056703101.htm.

OECD. (2019). OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>

일자리

◆ 2020년 4월 고용/노동시장 동향

- 경제활동인구는 전년동월대비 55만 감소, 비경제활동인구는 83만 1,000명 증가, 취업자 수는 47만 6,000명 감소, 실업자는 7만 3,000명 감소

그림 1. 경제활동인구 구조



주: ()수치는 전년동월대비 증감
자료: 통계청, 「2020년 4월 고용동향」.

표1. 주요 고용지표

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

		2019. 4	2020. 3			2020. 4		
			증감	증감률		증감	증감률	
15세 이상 인구		44,444	44,712	303	0.7	44,725	281	0.6
경제활동인구		28,284	27,789	-213	-0.8	27,734	-550	-1.9
15세 이상 고용률		60.8	59.5	-0.9p		59.4	-1.4p	
취업자	전체	27,038	26,609	-195	-0.7	26,562	-476	-1.8
	상용근로자	14,001	14,561	459	3.3	14,401	400	2.9
	임시근로자	4,876	4,284	-420	-8.9	4,288	-587	-12.0
	일용근로자	1,425	1,211	-173	-12.5	1,230	-195	-13.7
	고용원 있는 자영업자	1,567	1,398	-195	-12.2	1,388	-179	-11.4
	고용원 없는 자영업자	4,088	4,139	124	3.1	4,195	107	2.6
	무급가족종사자	1,083	1,016	8	0.8	1,061	-22	-2.0
실업자	전체	1,245	1,180	-17	-1.4	1,172	-73	-5.9
	중졸이하	141	199	54	37.6	189	48	34.1
	고졸	502	471	-9	-1.9	477	-25	-5.0
	대졸이상	603	510	-62	-10.9	506	-96	-16.0
비경제활동인구		16,160	16,923	516	3.1	16,991	831	5.1

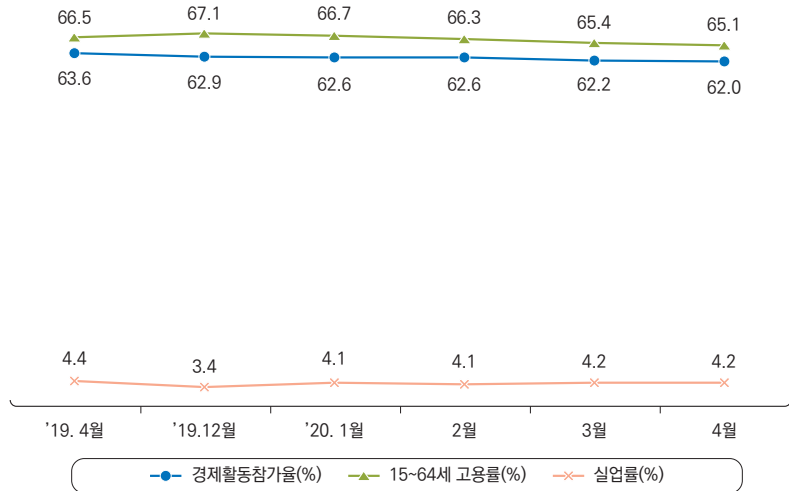
주: 표에 수록된 수치는 반올림 계산 등으로 전체 수치와 표내의 합계가 일치하지 않을 수 있음.

자료: 통계청, 「2020년 4월 고용동향」.

- 2020년 4월 경제활동참가율은 62.0%로 전년동월대비 1.6%p 하락, 15~64세 고용률 (OECD비교기준)은 65.1%로 전년동월대비 1.4%p 하락, 실업률은 4.2%로 전년동월대비 0.2%p 하락

그림2. 경제활동참가율, 고용률, 실업률

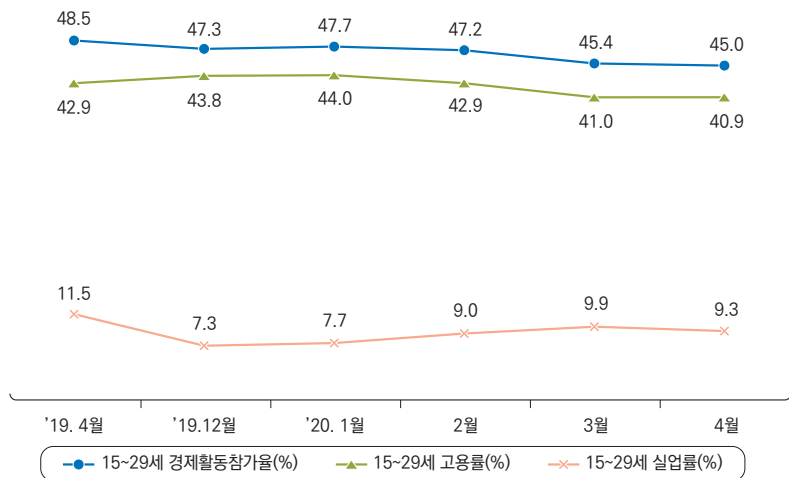
(단위: %)



자료: 통계청, 「2020년 4월 고용동향」.

그림3. 15~29세 경제활동참가율, 고용률, 실업률

(단위: %)



자료: 국가통계포털(KOSIS), 『경제활동인구조사』.

표2. 연령계층별 고용지표

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

		2019. 4	2020. 3		2020. 4	
				증감		증감
경제활동 참가율	〈 전 체 〉	63.6	62.2	-0.9	62.0	-1.6
	15~29세	48.5	45.4	-2.7	45.0	-3.5
	·15~19세	8.9	7.0	-1.5	5.9	-3.0
	·20~29세	64.7	60.3	-4.2	60.1	-4.6
	··20~24세	49.9	44.0	-5.5	44.4	-5.5
	··25~29세	77.2	73.6	-3.4	72.8	-4.4
	30~39세	79.0	78.0	-0.4	77.6	-1.4
	40~49세	80.2	79.4	-0.5	78.7	-1.5
	50~59세	77.7	76.2	-1.0	76.3	-1.4
	60세이상	42.9	43.0	1.2	43.4	0.5
	·60~64세	61.8	61.6	0.7	62.0	0.2
	·65세이상	34.1	34.2	1.4	34.7	0.6
고용률	〈 전 체 〉	60.8	59.5	-0.9	59.4	-1.4
	15~29세	42.9	41.0	-1.9	40.9	-2.0
	·15~19세	8.1	6.0	-1.7	5.2	-2.9
	·20~29세	57.2	54.5	-3.0	54.6	-2.6
	··20~24세	42.9	38.6	-4.3	38.9	-4.0
	··25~29세	69.1	67.4	-2.3	67.3	-1.8
	30~39세	75.8	75.4	-0.1	74.9	-0.9
	40~49세	78.2	77.3	-0.7	76.5	-1.7
	50~59세	75.5	73.7	-1.2	73.6	-1.9
	60세이상	41.6	41.2	0.8	41.8	0.2
	·60~64세	59.4	59.2	0.6	59.8	0.4
	·65세이상	33.3	32.8	0.9	33.4	0.1

〈표 계속〉

실업자 (실업률)	〈 전 체 〉	1,245(4.4)	1,180(4.2)	-17(-0.1)	1,172(4.2)	-73(-0.2)
	15~29세	507(11.5)	402(9.9)	-71(-0.9)	373(9.3)	-134(-2.2)
	·15~19세	20(8.6)	23(13.5)	0(3.3)	19(12.7)	-2(4.1)
	·20~29세	486(11.7)	379(9.7)	-71(-1.2)	355(9.1)	-132(-2.6)
	··20~24세	204(13.9)	156(12.2)	-38(-1.1)	158(12.4)	-46(-1.5)
	··25~29세	282(10.4)	223(8.5)	-33(-1.0)	196(7.6)	-86(-2.8)
	30~39세	232(4.0)	184(3.3)	-30(-0.4)	196(3.5)	-36(-0.5)
	40~49세	169(2.5)	175(2.7)	11(0.2)	182(2.8)	13(0.3)
	50~59세	194(2.9)	211(3.2)	12(0.2)	233(3.6)	39(0.7)
	60세이상	144(3.0)	208(4.1)	60(0.9)	189(3.7)	44(0.7)
	·60~64세	85(3.9)	90(3.9)	8(0.1)	82(3.5)	-4(-0.4)
	·65세이상	59(2.3)	118(4.3)	53(1.7)	107(3.8)	48(1.5)

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

자료: 통계청, 「2020년 3월 고용동향」, 「2020년 4월 고용동향」.

□ 2020년 4월 고용보험 가입자수는 1,377만 5,000명으로 전년동월대비 16만 3,000명 증가, 고용보험 자격 취득자는 56만명으로 전년동월대비 12만 1,000명 감소, 상실자는 52만 9,000명으로 전년동월대비 2만 5,000명 감소

* 고용보험 가입자 통계는 상용, 임시직만 포함

표3. 고용보험 가입자수

(단위: 천명, %, 전년동월대비)							
		2019.4	2019.12	2020.1	2020.2	2020.3	2020.4
고용보험 가입자수		13,612	13,841	13,684	13,800	13,757	13,775
(증감)		519	428	375	376	253	163
(증감률)		(4.0)	(3.2)	(2.8)	(2.8)	(1.9)	(1.2)
성 별	남성	7,784	7,861	7,788	7,847	7,839	7,843
	(증감)	205	157	129	134	91	59
	(증감률)	(2.7)	(2.0)	(1.7)	(1.7)	(1.2)	(0.8)
	여성	5,828	5,980	5,896	5,953	5,919	5,932
	(증감)	314	270	247	242	161	104
	(증감률)	(5.7)	(4.7)	(4.4)	(4.2)	(2.8)	(1.8)

〈표 계속〉

연령별	29세 이하	2,427	2,433	2,424	2,418	2,389	2,379
	(증감)	79	40	19	15	-17	-47
	(증감률)	(3.4)	(1.7)	(0.8)	(0.6)	(-0.7)	(-2.0)
	30대	3,407	3,400	3,371	3,375	3,352	3,350
	(증감)	23	-18	-20	-24	-42	-57
	(증감률)	(0.7)	(-0.5)	(-0.6)	(-0.7)	(-1.2)	(-1.7)
	40대	3,431	3,475	3,461	3,481	3,462	3,463
	(증감)	26	54	62	65	47	32
	(증감률)	(0.8)	(1.6)	(1.8)	(1.9)	(1.4)	(0.9)
	50대	2,788	2,879	2,862	2,891	2,892	2,899
	(증감)	185	158	154	150	128	110
	(증감률)	(7.1)	(5.8)	(5.7)	(5.5)	(4.6)	(4.0)
	60세 이상	1,559	1,654	1,566	1,634	1,663	1,684
	(증감)	206	193	160	170	136	125
	(증감률)	(15.2)	(13.2)	(11.4)	(11.6)	(8.9)	(8.0)
규모별	300인 미만	9,735	9,950	9,847	9,914	9,842	9,839
	(증감)	271	218	173	197	131	104
	(증감률)	(2.9)	(2.2)	(1.8)	(2.0)	(1.4)	(1.1)
	1~4인	2,067	2,271	2,281	2,244	2,098	2,101
	(증감)	95	117	101	84	49	33
	(증감률)	(4.8)	(5.4)	(4.6)	(3.9)	(2.4)	(1.6)
	5~29인	3,807	3,831	3,795	3,853	3,843	3,831
	(증감)	158	93	71	88	53	23
	(증감률)	(4.3)	(2.5)	(1.9)	(2.3)	(1.4)	(0.6)
	30~99인	2,169	2,153	2,114	2,142	2,202	2,210
	(증감)	45	28	24	35	36	41
	(증감률)	(2.1)	(1.3)	(1.1)	(1.7)	(1.7)	(1.9)
	100~299인	1,691	1,695	1,657	1,676	1,700	1,697
	(증감)	-27	-20	-22	-11	-7	6
	(증감률)	(-1.6)	(-1.2)	(-1.3)	(-0.7)	(-0.4)	(0.3)
	300인 이상	3,877	3,891	3,837	3,886	3,915	3,936
	(증감)	249	210	202	180	122	59
	(증감률)	(6.9)	(5.7)	(5.6)	(4.8)	(3.2)	(1.5)

주: 1) 고용보험 가입자수는 상시(상용+임시) 근로자이며, 일용근로자 및 임의가입 대상인 자영업자 제외

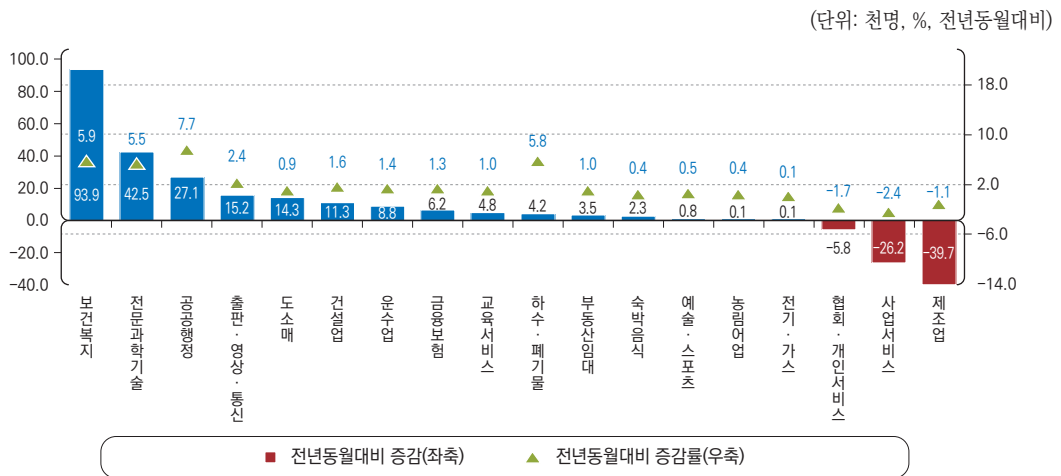
2) 300인 이상 사업장 증가폭 확대는 국가·지자체의 고용보험 가입단위 단일화 조치(사업장) 내 복수의 소규모 고용보험 가입 단위를 하나로 통합 영향이 일부 작용

3) 2020년 4월은 잠정치이며, 익월 발표시 확정치로 대체

자료: 고용노동부, 「고용행정 통계로 본 '20.4월 노동시장 동향」.

- 코로나19 확산에 따라 대면업무가 많고 내수가 민감한 보건복지, 숙박음식, 교육서비스 등에서 가입자 증가폭 크게 둔화

그림4. 산업별 고용보험 가입자수(2020년 4월)



자료: 고용노동부, 「고용행정 통계로 본 '20.4월 노동시장 동향」.

- 기업의 신규채용 축소·연기와 고용유지를 위한 휴업·휴직 등이 반영되어 고용보험 상실자수 보다 취업자수가 크게 감소

표4. 고용보험 자격 취득·상실 현황

(단위: 천명, %, 전년동월대비)

	2019.4	2019.12	2020.1	2020.2	2020.3	2020.4
취득자	681	480	726	683	690	560
(증감)	8	-25	-76	106	-108	-121
(증감률)	(1.2)	(-4.9)	(-9.4)	(18.4)	(-13.5)	(-17.8)

〈표 계속〉

신규 · 경력	신규취득자	88	62	93	94	92	67
	(증감)	2	-9	-15	10	-21	-22
	(증감률)	(2.0)	(-13.1)	(-14.1)	(11.3)	(-18.3)	(-24.4)
	경력취득자	593	418	633	589	598	494
	(증감)	7	-15	-60	96	-87	-100
	(증감률)	(1.1)	(-3.5)	(-8.7)	(19.6)	(-12.7)	(-16.8)
상실자		554	539	875	561	726	529
(증감)		13	20	-28	103	24	-25
(증감률)		(2.4)	(3.8)	(-3.1)	(22.5)	(3.4)	(-4.5)

주: 매월 행정통계 발표 후 취득·상실 수정 신고가 있어 추후 수치상 차이가 발생할 수 있음.

자료: 고용노동부, 「고용행정 통계로 본 '20.4월 노동시장 동향」.

□ 구직급여 신규신청자는 12만 9,000명, 구직급여 수혜자는 65만 1,000명, 수혜금액은 9,933억원이며, 지급건수 1회당 수혜금액은 137만원

표5. 구직급여 신청·수혜 현황

(단위: 천명, %, 억원, 천원, 전년동월대비)

		2019.4	2019.12	2020.1	2020.2	2020.3	2020.4
구 직 급 여 신 금 신청 자	전산업	97.2	95.6	174.1	107.5	155.8	129.1
	농림어업	1.0	0.9	0.8	0.4	0.4	1.2
	제조업	17.9	15.5	26.8	18.6	19.1	22.0
	건설업	10.6	14.8	20.8	16.6	15.6	13.7
	도소매	11.9	10.2	12.9	12.0	14.8	16.3
	운수업	3.3	3.2	6.1	4.3	5.3	5.5
	숙박음식	6.3	6.2	7.8	7.6	13.7	12.7
	출판,통신,정보	3.1	3.0	4.2	3.2	3.5	4.4
	금융보험	1.7	1.1	4.1	2.9	1.8	1.6
	부동산임대	3.6	2.8	6.3	3.2	3.6	3.8
	전문과학기술	4.1	3.9	6.3	4.3	4.9	4.9
	사업서비스	10.8	9.5	24.3	12.5	14.4	15.7
	공공행정	2.1	8.8	20.3	4.7	3.1	2.0
	교육서비스	4.4	2.8	6.1	2.9	14.6	5.6
	보건복지	12.1	7.6	17.6	9.6	35.3	13.9
	예술·스포츠	1.0	2.4	3.6	1.5	2.0	1.6
	협회,개인서비스업	2.1	2.0	4.4	2.5	2.9	3.0

〈표 계속〉

구직급여 수혜자	520	419	499	536	608	651
지급건수	584	449	575	578	675	723
구직급여 수혜금액	7,382	6,038	7,336	7,819	8,982	9,933
지급건수당 수혜금액(천원)	1,265	1,346	1,276	1,353	1,330	1,374
1인당 수혜금액(천원)	1,420	1,440	1,470	1,459	1,477	1,526

주: 1) 구직급여 통계는 임금근로자 기준으로 작성(일용근로자 포함, 자영업자 제외), 1인당 수혜금액은 전체 수혜금액을 수혜자수로 나눈 값이며, 지급건수당 수혜금액은 수혜자에게 구직급여가 1회 지급될 때의 평균 수혜금액임(수혜자는 1주~4주 범위 내에서 지정된 실업인정일에 구직급여를 지급 받으므로, 월 2회 구직급여를 지급 받는 경우도 있음).

2) 2019년 10월 1일부터 구직급여 지급요건, 지급수준, 지급기간 등이 변경되어, 기존 구직급여 신청·수혜현황 통계와 시계열 단절이 발생하므로 전년동월대비 비교는 부적절함.

3) 2020년 4월은 잠정치임.

자료: 고용노동부, 「고용행정 통계로 본 '20.4월 노동시장 동향」.

◆ 정책

□ 고용노동부, 제2차 「고용위기 대응반」 회의 개최(2020. 5. 12.)

○ 이재갑 고용노동부 장관은 5월 12일(화) 정부세종청사 고용노동부에서 제2차 「고용위기 대응반*」 회의 주재

* (반장) 고용노동부 장관

(반원) 기재부, 교육부, 과기정통부, 행안부, 문체부, 농식품부, 산업부, 복지부, 환경부, 국토부, 해수부, 중기부, 국조실, 여가부 차관(14개 부처)

- 각 부처별 다양한 기업지원 사업을 ‘고용유지’ 관점에서 재설계하는 방안 집중 논의

- 각 부처에서는 고용유지 기업에 대해 기술개발(R&D), 수출·무역, 홍보·마케팅을 우선 지원하는 과제 등을 발굴·공유하고, 지침개정 등을 통해 즉시 추진 가능한 과제는 상반기 내 최대한 신속하게 이행하고, 예산이 필요한 과제는 관계부처와 적극 협력하기로 함.

〈즉시 추진 가능한 고용유지 과제〉

〈고용유지 기업에 대한 기술개발(R&D) 우선 지원〉

- ① 고용인원 유지·확대 기업의 R&D사업 참여 시 가점 부여(중기부, 하반기 시행)
- ② 고용유지 확약기업 지역혁신 클러스터 육성(R&D) 우선 지원(산업부, '20.5월 시행)
- ③ 고용유지 확약기업 핵심연구인력 성장지원 우대(산업부, '21년 시행)

〈고용유지 기업에 대한 수출·무역 우선 지원〉

- ① 고용유지 수출기업에 대해 수출바우처, 해외규격인증획득지원, 수출컨소시엄 등 해외 진출 지원 시 가점 부여(중기부, '20.5월 시행)
- ② 고용유지 수출기업에 대해 단기수출보험 한도 최대 2배 우대 및 보험료 최대 50% 할인 적용, 수출바우처 기업 선정 시 가점 부여 등(산업부, '20.5월 시행)
- ③ 고용유지 수출기업에 대해 해외마케팅 비용 지원 시 가점 부여(산업부, '21년 시행)

〈기타 고용유지 기업에 대한 인센티브 지원〉

- ① 고용유지 기업 대상에 대해 고용유지 기간에 비례하여 정기 실태조사 면제(중기부, 하반기 시행)
- ② 고용유지·확대 기업 「대한민국 동행세일」 참여 우대(중기부, '20.5월 시행)

□ 고용노동부, 「고용보험법 시행령」 일부개정안 시행(2020. 4. 28.)

- 고용노동부는 ‘고용유지지원금 지원 확대방안’의 후속조치로, 고용유지지원금 지원 수준을 90%로 상향하는 내용의 「고용보험법 시행령」 일부개정령안이 4월 28일부터 시행된다고 밝힘.

- ▶ (사업개요) 일시적 경영난으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주*가 휴업·휴직 등 고용유지조치를 하는 경우 인건비 일부 지원

* 재고량 50% 증가, 생산량·매출액 15% 감소 등 일정요건 충족 시 지원 가능

- ▶ (특별지원) 코로나 19로 인한 경영상 피해로 고용조정이 불가피한 사업주에 대하여 인정 요건 완화, 지원금액 상향 적용

* 「국가감염병 위기경보」 해제 시까지

- (지원요건) 전체 근로시간의 20%를 초과하여 휴업 실시, 또는 1개월 이상 휴직 실시

* 고용보험법시행규칙 제25조: 고용유지조치를 시작한 날(기준달)이 속한 달의 전체 피보험자가 기준 달의 6개월 전부터 4개월 전까지 월평균근로시간

- 코로나19로 직접 피해를 본 사업장은 매출액 15% 감소 등의 요건을 충족하지 않더라도

‘고용조정이 불가피한 사업주’로 인정하여 지원하도록 요건 완화(1.29.~)

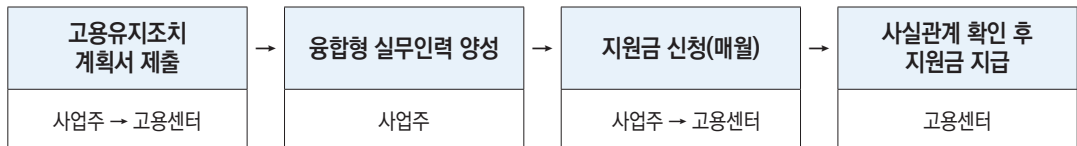
* 고용보험법시행규칙 제24조제8호: 당해업종, 지역경제상황 등을 고려하여 고용조정이 불가피한 사업주로 불가피하다고 직업안정기관이 인정하는 경우

○ (지원금액) 사업주가 지급한 인건비에 대한 지원 비율을 한시적 상향*(1일 상한액 6.6만원, 연 180일 이내)

* 2.1.~7.31. 기간 동안의 휴업·휴직: <우선지원대상기업> 2/3→3/4, <대기업> 1/2→2/3

* 특별고용지원업종 지정 기간(3.16.~9.15.) 동안의 휴업·휴직: <우선지원대상기업> 3/4 → 9/10, <대기업> 2/3 → 2/3~3/4

○ 지원(신청)절차



□ 기획재정부·고용노동부·금융위원회, 「일자리 위기극복을 위한 고용 및 기업 안정 대책」 발표(2020. 4. 22.)

〈기획재정부: 일자리 위기상황 및 대책 기본방향〉

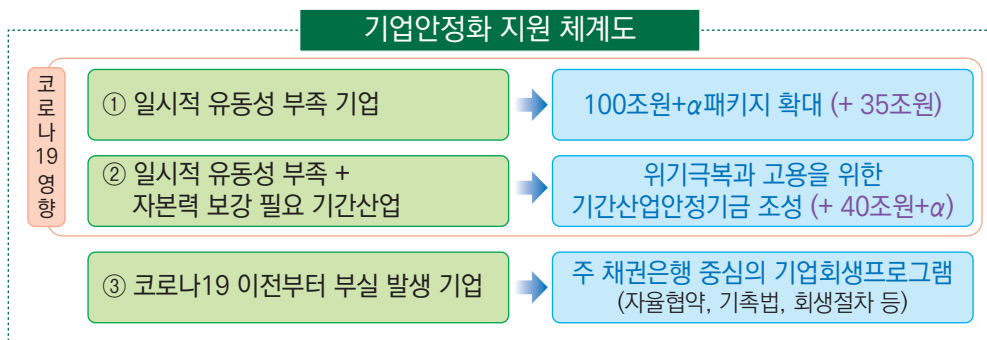
○ 고용안정 특별대책

- (그간 대응) 일자리 예산·추경 등 통해 고용안정 적극 지원 (27.4조원 = 본예산 25.5조원 + 코로나19 대응 1.9조원)
- (향후 대응) 총 10.1조원 규모의 고용안정패키지 추진 (286만명 지원)
 - 고용유지지원금 요건 완화 및 저변 확대 : 0.9조원(52만명)

- 고용보험 사각지대 근로자 생활안정 긴급지원 : 1.9조원(113만명)
 - 저소득층·청년 등 취약계층 직접일자리 지원 : 3.6조원(55만명)
 - 구직급여·직업훈련 등 실업자 지원 확대 : 3.7조원(66만명)
- (추진 계획) 시급성, 가용재원 여력 등을 감안해 단계적 추진
- 총 10.1조원 중 기금변경, 예비비 등 정부차원에서 추진 가능한 0.8조원은 즉각 추진
 - 나머지 9.3조원은 국회 동의를 통해 추진해 나갈 계획

○ 기업안정화 지원

- (그간 대응) 「100조원+ α 」 금융안정 패키지 프로그램을 통해 코로나19에 따른 피해기업 적극 지원중
- (향후 대응) 일자리 지키기를 위해 피해기업 지원에 사각지대가없도록 지원체계 보강 (+ 75조원+ α)
- (유동성 부족 기업) 피해극복에 충분한 수준의 지원을 위해 기존 「100조원+ α 」 지원 규모·대상 대폭 확대 → 35조원
 - (기간산업*) 일자리·수출 등 국민경제에 미치는 영향이 큰 기간산업에 대해서는 40조원 규모의 「위기극복과 고용을 위한 기간산업안정기금」 조성을 통해 유동성 뿐 아니라 자본확충까지 지원 → 40조원+ α
- * (예) 항공·해운·자동차·조선·기계·전력·통신 등 7대 기간산업 중심



- (추진 계획) 신속한 기금 조성 위해 4.24일까지 산은법 개정안 국회제출, 기금채권 국가보증동의안도 국무회의(4.28일, 잠정)를 거쳐 국회 제출

〈고용노동부: 코로나19 위기대응 고용안정 특별대책〉

○ 재직자 고용유지 강화(52만명, +0.9조원)

- 특별고용지원업종 지정 확대(+20만명, 0.27조원)
 - 항공지상조업, 면세점업, 전시·국제회의업, 공항버스 추가 지정*(4월말)
 - * (현 특별고용지원업종) 여행업, 관광숙박업, 관광운송업, 공연업, 조선업
 - 항공지상조업 업무를 주되게 수행하는 인력공급업 소속 근로자도 특별고용지원업종에 준해 지원*
 - * 국민내일배움카드 지원한도 상향, 훈련비 자부담 완화, 생활안정자금 용자 우대 등
- “무급휴직 신속지원 프로그램” 신설(고시·시행령 개정, +32만명, +0.48조원)
 - (대상) 특별고용지원업종은 무급휴직 즉시, 일반 업종은 유급 고용유지조치 1개월 후 무급휴직을 실시할 경우
 - (지원수준) 月 50만원 × 3개월
- 고용유지 자금 용자사업 신설(시행령 개정, +0.1조원)
 - (대상) 휴업수당(평균임금 70%) 등 지급이 어려워 고용유지지원금을 신청하지 못하는 사업장
 - (절차) 고용유지조치계획서 제출 + 인건비 지급 목적 확인 시 용자를 통해 휴업수당 先 지급 → 고용유지지원금으로 용자금 後 상환
- 고용유지 협약 사업장 인건비 지원(시행령 개정, +0.05조원)
 - (대상) 노사가 고용유지 협약을 체결, 일정 기간 고용을 유지한 사업장
 - (지원수준) 임금감소분의 일정비율(예: 50%) × 6개월

○ 코로나19 긴급 고용안정 지원금(93만명, +1.5조원)

- 고용보험 사각지대에 있는 일정소득 이하 영세 자영업자, 특고·프리랜서, 무급휴직자 등이 코로나19의 영향으로 소득 및 매출이 급격히 감소한 경우 月 50만원 × 3개월 지급

○ 공공 및 청년 일자리 창출(55만명, +3.6조원)

- 비대면·디지털 정부일자리(+10만명, +1조원)

- (분야) 대면 접촉이 적고 일손이 부족한 분야(부처별 수요 파악)
- (조건) 주 15~40시간 근로, 사회보험 가입, 최저임금 이상(최대 6개월)

- 취약계층(실직자, 휴·폐업 자영업자 등) 공공일자리(+30만명, +1.5조원)

- (분야) 방역, 산림재해예방, 환경보호 등 옥외일자리
- (조건) 주 30시간 미만 근로, 사회보험 가입, 최저임금 이상(최대 6개월)

- 청년 디지털 일자리(+5만명, +0.5조원)

- (분야) IT 활용 가능한 민간 일자리*

* 기록물 전산화, 온라인 콘텐츠 기획·관리, 취약계층 IT 교육 등 실질적 부가가치를 창출할 수 있도록 유형화

- (지원 내용) 최대 월 180만원(주 40시간 기준, 최대 6개월)
- (조건) 주 15~40시간 근로, 사회보험 가입(정규직 전환의무 없음)

- 청년 일경험 지원(+5만명, +0.24조원)

- (대상) 코로나19 영향으로 채용여력이 부족한 사업장
- (지원 내용) 月 80만원 × 6개월
- (조건) 주 15~40시간 근로, 사회보험 가입

- 중소중견기업 채용보조금(+5만명, +0.32조원)

- (대상) 특별고용지원업종 및 코로나19 영향 시기에 이직한 근로자
- (지원 내용) 최대 月 100만원 × 6개월(주 40시간 기준)

- (조건) 주 15~40시간 근로, 사회보험 가입

○ 실업자 등 생계 및 재취업 지원(86만명, +4.1조원)

- 구직자 등 생계안정 강화

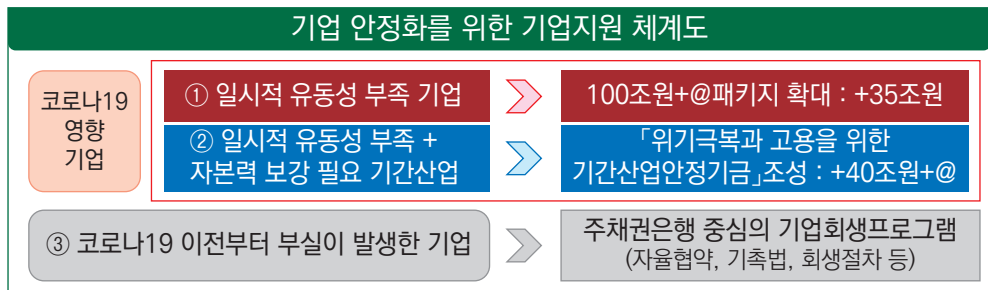
- 구직급여 신청 급증을 감안한 구직급여 규모 확대(+49만명, +3.4조원)
- 청년구직활동지원금 확대(+5만명, +0.13조원)
- 근로자 생계비 용자 확대(+2만명, +0.1조원)
- 직업훈련 생계비 대부 확대(고시 및 시행령 개정, 2만명, +0.1조원)

- 실업자 등 취업지원 확대

- 취업성공패키지 확대(+11만명, +0.13조원)
- 실업자 직업훈련 확대(+17만명, 0.3조원)

〈금융위원회: 일자리를 지키기 위한 기업안정화 지원방안〉

○ 국민경제와 고용에 미치는 영향 등을 감안하여, 기업특성에 맞는 맞춤형 지원방안 마련



○ 일시적 유동성 부족기업: 100조원 + @ 패키지 확대

- 일시적 유동성 부족 기업에 대해서는 기존 100조원+@ 대책의 지원규모를 대폭 확대하
고 비우량채 매입 프로그램 등을 신설

- 복합지원 필요 기간산업: 위기극복과 고용을 위한 기간산업안정기금
 - 유동성 이외에 자본력 보강 등 복합지원이 필요한 기간산업 등에 대해 「위기극복과 고용을 위한 기간산업안정기금」을 조성하여 지원
 - 고용안정조건, 도덕적 해이 방지, 기업 정상화 이익 공유 등을 전제로 자금 지원
- 코로나19 이전 부실발생 기업: 기업구조조정을 통해 정상화
 - 주채권은행을 중심으로 통상의 구조조정 프로그램을 통해 경영정상화를 추진
 - 합리적 고용조정을 위한 방안도 노사가 함께 제출토록 요구 

(작성: 이지은 한국직업능력개발원 전문연구원)

직업교육/직업능력개발

I. 직업교육/직업능력개발 동향

◆ 2020년 4월 대학정보공시

□ 2020년 1학기 전임교원 강의 담당 비율은 66.7%로 2019년 1학기(66.6%) 대비 0.1%p 증가하였음.

○ 설립 유형별로는 국·공립대학(63.2%)은 전임교원 강의 담당 비율이 전년(61.7%) 대비 1.5%p 증가한 반면, 사립대학(67.8%)은 전년(68.1%) 대비 0.3%p 감소하였음.

○ 소재지별로는 비수도권 대학의 전임교원 강의 담당 비율이 69.6%로 전년대비 0.2%p 증가, 수도권 대학의 전임교원 강의 담당 비율은 62.1%로 전년과 동일하였음.

○ 일반 대학의 전임교원 강의 담당 비율은 66.8%로 전년대비 0.1%p 증가, 교육대학의 전임교원 강의 담당 비율은 58.0%로 전년대비 0.6%p 증가한 것으로 나타남.

표1. 교원 강의 담당 비율

(단위 : 학점, %, %p)

구분	2020년 1학기						2019년 1학기	전임교원 강의담당 학점 증감 (A-B)
	전임교원 담당학점 (A)	비전임교원					전임교원 담당학점 (B)	
		겸임교원 담당학점	초빙교원 담당학점	강사 담당학점	시간강사 담당학점	기타교원 담당학점		
전체(196개교)	489,10 (66.7)	38,398.0 (5.2)	30,886.1 (4.2)	148,814.1 (20.3)	604.3 (0.1)	25,645.1 (3.5)	484,697.3 (66.6)	0.1

〈표 계속〉

설 립	국·공립 (40개교)	110,803.0 (63.2)	3,841.3 (2.2)	7,472.1 (4.3)	47,762.9 (27.3)	0.0 (0.0)	5,315.0 (3.0)	109,200.3 (61.7)	1.5
	사립 (156개교)	378,297.4 (67.8)	34,556.7 (6.2)	23,414.0 (4.2)	101,051.2 (18.1)	604.3 (0.1)	20,330.1 (3.6)	375,497.0 (68.1)	-0.3
소 재 지	수도권 (73개교)	178,016.5 (62.1)	18,718.6 (6.5)	13,162.2 (4.6)	61,760.4 (21.6)	488.0 (0.2)	14,432.2 (5.0)	175,721.9 (62.1)	0.0
	비수도권 (123개교)	311,083.9 (69.6)	19,679.4 (4.4)	17,723.9 (4.0)	87,053.7 (19.5)	116.3 (0.0)	11,212.9 (2.5)	308,975.4 (69.4)	0.2
대 학 유 형	일반대학 (186개교)	483,446.0 (66.8)	38,395.0 (5.3)	30,788.1 (4.3)	145,024.4 (20.0)	604.3 (0.1)	25,434.3 (3.5)	479,110.8 (66.7)	0.1
	교육대학 (10개교)	5,654.4 (58.0)	3.0 (0.0)	98.0 (1.0)	3,789.7 (38.8)	0.0 (0.0)	210.8 (2.2)	5,586.5 (57.4)	0.6

주: 1) 자료기준일: 2020.4월

2) '강사'는 강사법 시행(2019.8.1.) 이후 강사로 임용된 교원이며, '시간강사'는 강사법 시행 이전 시간강사로 1년 이상 계약을 체결하여 2020.4.1. 현재 계약 기간이 남아 있는 교원

3) ()는 비율을 나타냄.

자료: 교육부(2020) 2020년 4월 대학정보공시 보도자료

□ 2020년 1학기 20명 이하의 소규모 강좌 비율은 36.8%로 2019년 1학기(35.9%) 대비 0.9%p 증가함.

○ 51명 이상의 대규모 강좌 비율은 13.2%로 전년(13.9%) 대비 0.7%p 감소, 21명 이상 50명 이하의 중규모 강좌 비율은 50.0%로 전년(50.2%) 대비 0.2%p 감소함.

○ 설립 유형별로는 국·공립대학의 소규모 강좌비율이 전년과 동일한 한편, 사립대학은 1.1%p 증가하였고, 소재지별로는 수도권 대학의 소규모 강좌비율이 1.8%p 증가, 비수도권 대학은 0.3%p 증가하였음.

○ 일반대학의 소규모 강좌비율은 37.2%로 0.9%p 증가, 교육대학은 12.0%로 0.1%p 증가하였음.

표2. 학생 규모별 강좌수

(단위 : 개(강좌), %, %p)

구분		2020년 1학기				2019년 1학기				20명 이하 증감 (A-B)
		20명 이하 (A)	21~50명	51명이상	총강좌수	20명 이하 (B)	21~50명	51명이상	총강좌수	
전체(196개교)		113,645 (36.8)	154,612 (50.0)	40,720 (13.2)	308,977 (100.0)	109,873 (35.9)	153,414 (50.2)	42,560 (13.9)	305,847 (100.0)	0.9
설립	국·공립 (40개교)	22,030 (31.5)	40,261 (57.6)	7,657 (10.9)	69,948 (100.0)	22,222 (31.5)	40,506 (57.5)	7,741 (11.0)	70,469 (100.0)	0.0
	사립 (156개교)	91,615 (38.3)	114,351 (47.8)	33,063 (13.8)	239,029 (100.0)	87,651 (37.2)	112,908 (48.0)	34,819 (14.8)	235,378 (100.0)	1.1
소재지	수도권 (73개교)	43,645 (37.1)	55,371 (47.0)	18,715 (15.9)	117,731 (100.0)	40,985 (35.3)	56,047 (48.3)	19,094 (16.4)	116,126 (100.0)	1.8
	비수도권 (123개교)	70,000 (36.6)	99,241 (51.9)	22,005 (11.5)	191,246 (100.0)	68,888 (36.3)	97,367 (51.3)	23,466 (12.4)	189,721 (100.0)	0.3
대학 유형	일반대학 (186개교)	113,056 (37.2)	150,280 (49.4)	40,715 (13.4)	304,051 (100.0)	109,289 (36.3)	149,115 (49.5)	42,555 (14.1)	300,959 (100.0)	0.9
	교육대학 (10개교)	589 (12.0)	4,332 (87.9)	5 (0.1)	4,926 (100.0)	584 (11.9)	4,299 (88.0)	5 (0.1)	4,888 (100.0)	0.1

주: 1) 자료기준일: 2020.4월

2) ()는 비율을 나타냄.

자료: 교육부(2020) 2020년 4월 대학정보공시 보도자료

□ 학생 성적 평가 결과, 2019년 과목별 B학점 이상을 취득한 재학생 비율은 71.7%로 2018년(70.6%)대비 1.1%p 증가

표3. 2019년 B학점 이상 취득 재학생 비율

(단위: 명, %, %p)

구분		2019년						2018년	비율 증감 (A-B)
		전체					B학점 이상 취득 학생 수 (A)	B학점 이상 취득 학생 수 (B)	
		A학점	B학점	C학점	D학점	F학점			
전체(196개교)		5,375,997 (33.7)	6,059,196 (38.0)	3,561,686 (22.4)	487,347 (3.1)	456,521 (2.9)	11,435,193 (71.7)	11,402,866 (70.6)	1.1
설립	국·공립 (40개교)	1,319,388 (35.9)	1,409,299 (38.3)	758,852 (20.6)	100,078 (2.7)	89,982 (2.5)	2,728,687 (74.2)	2,758,042 (73.6)	0.6
	사립 (156개교)	4,056,609 (33.1)	4,649,897 (37.9)	2,802,834 (22.9)	387,269 (3.2)	366,539 (3.0)	8,706,506 (71.0)	8,644,824 (69.7)	1.3
소재지	수도권 (73개교)	2,310,975 (36.2)	2,420,603 (37.9)	1,303,139 (20.4)	182,113 (2.8)	174,788 (2.7)	4,731,578 (74.0)	4,657,995 (72.6)	1.4
	비수도권 (123개교)	3,065,022 (32.1)	3,638,593 (38.1)	2,258,547 (23.7)	305,234 (3.2)	281,733 (2.9)	6,703,615 (70.2)	6,744,871 (69.4)	0.8
대학 유형	일반대학 (186개교)	5,296,604 (33.8)	5,934,705 (37.9)	3,505,869 (22.4)	483,785 (3.1)	453,502 (2.9)	11,231,309 (71.7)	11,197,676 (70.5)	1.2
	교육대학 (10개교)	79,393 (29.8)	124,491 (46.8)	55,817 (21.0)	3,562 (1.3)	3,019 (1.1)	203,884 (76.6)	205,190 (76.3)	0.3
구분	전공	3,409,301 (34.6)	3,793,306 (38.5)	2,153,530 (21.9)	286,517 (2.9)	200,772 (2.0)	7,202,607 (73.2)	7,181,862 (72.2)	1.0
	교양	1,856,916 (31.7)	2,176,663 (37.1)	1,381,178 (23.5)	198,750 (3.4)	253,311 (4.3)	4,033,579 (68.8)	4,013,597 (67.5)	1.3
	교직	109,780 (47.6)	89,227 (38.7)	26,978 (11.7)	2,080 (0.9)	2,438 (1.1)	199,007 (86.3)	207,407 (86.0)	0.3

주: 1) 자료기준일: 2019년 최종성적 산출시점

2) 성적분포 비율은 학점별 각 등급(예: A+, A, A-)을 대표학점(예: A)으로 통합하여 계산

3) ()는 비율을 나타냄.

자료: 교육부(2020) 2020년 4월 대학정보공시 보도자료

- 환산점수 80점 이상을 취득한 졸업생(2019년 8월 및 2020년 2월 졸업) 비율은 89.9%로 전년(90.0%) 대비 0.1%p 감소함.

표4. 2019년 80점 이상 취득 졸업생 비율

(단위: 명, %, %p)

구분		2019년						2018년	비율 증감 (A-B)
		전체					80점 이상 취득 학생수 (A)	80점 이상 취득 학생수 (B)	
		90점이상~ 100점이하	80점이상~ 90점미만	70점이상~ 80점미만	60점이상~ 70점미만	60점미만			
전체(196교)		109,385 (33.6)	183,341 (56.3)	32,028 (9.8)	910 (0.3)	65 (0.0)	292,726 (89.9)	293,228 (90.0)	-0.1
설립	국·공립 (40개교)	29,381 (38.3)	42,559 (55.5)	4,715 (6.1)	62 (0.1)	0 (0.0)	71,940 (93.8)	71,901 (93.9)	-0.1
	사립 (156개교)	80,004 (32.1)	140,782 (56.5)	27,313 (11.0)	848 (0.3)	65 (0.0)	220,786 (88.7)	221,327 (88.8)	-0.1
소재지	수도권 (73개교)	49,657 (37.3)	71,632 (53.8)	11,558 (8.7)	288 (0.2)	16 (0.0)	121,289 (91.1)	119,476 (91.5)	-0.4
	비수도권 (123개교)	59,728 (31.0)	111,709 (58.0)	20,470 (10.6)	622 (0.3)	49 (0.0)	171,437 (89.0)	173,752 (89.0)	0.0
대학 유형	일반대학 (186개교)	108,255 (33.6)	180,876 (56.2)	31,881 (9.9)	910 (0.3)	65 (0.0)	289,131 (89.8)	289,530 (89.9)	-0.2
	교육대학 (10개교)	1,130 (30.2)	2,465 (65.9)	147 (3.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3,595 (96.1)	3,698 (96.7)	-0.6

주: 1) 자료기준일: 2019년 8월, 2020년 2월

2) ()는 비율을 나타냄.

자료: 교육부(2020) 2020년 4월 대학정보공시 보도자료

- 2020학년도 명목등록금은 분석대상 196개교 중 191개교(97.4%)가 동결(181개교) 또는 인하(10개교)한 것으로 나타남.

○ 2020학년도 학생 1인이 연간 부담하는 평균등록금은 6,726.6천원으로 나타남.

※ 1인당 연간 평균등록금은 다음과 같은 식으로 산출: {전체 (학과별·학년별 등록금 × 학

과별·학년별 입학정원)의 합} / 전체 학과별·학년별 입학정원의 합

- 학생 1인이 연간 부담하는 계열별 평균등록금은 의학(9,755.7천원), 예체능(7,742.1천원), 공학(7,204.2천원), 자연과학(6,793.1천원), 인문사회(5,928.4천원) 순이었음.

표5. 연간 등록금 현황

(단위: 명, 천 원)

구분		2020년			2019년		
		학생정원	전체 등록금	평균 등록금	학생정원	전체 등록금	평균 등록금
전체(196교)		1,279,150	8,604,282,853	6,726.6	1,285,804	8,624,222,543	6,707.3
설립	국·공립 (40개교)	292,237	1,222,343,613	4,182.7	293,014	1,221,019,080	4,167.1
	사립 (156개교)	986,913	7,381,939,240	7,479.8	992,790	7,403,203,463	7,457.0
소재지	수도권 (73개교)	487,704	3,707,081,154	7,601.1	489,527	3,711,738,336	7,582.3
	비수도권 (123개교)	791,446	4,897,201,699	6,187.7	796,277	4,912,484,207	6,169.3
계열	인문사회	496,559	2,944,339,826	5,928.4	508,163	3,013,056,854	5,929.3
	자연과학	248,532	1,688,297,401	6,793.1	249,869	1,694,661,476	6,782.2
	공학	368,927	2,657,805,728	7,204.2	361,848	2,599,411,679	7,183.7
	예체능	147,126	1,139,067,138	7,742.1	149,220	1,155,086,426	7,740.8
	의학	17,915	174,772,760	9,755.7	16,704	162,006,108	9,698.6

주: 자료기준일: 2020학년도

자료: 교육부(2020) 2020년 4월 대학정보공시 보도자료

II. 정책

□ 고용노동부, 디지털 신기술 인력 양성 간담회 개최(2020. 5. 26.)

- 임서정 고용노동부 차관은 5월 26일, 서울 소재 직업능력심사평가원에서 삼성전자·KT, POSTECH·연세대·한양대 AI대학원 등과 함께 간담회를 개최하여, 정부와 대학·기업 등

이 함께 ‘디지털 신기술 분야 인력양성 모델을 발굴’하기 위한 실질적인 방안에 대해 논의

〈 대학·기업 등 운영사례 〉

▶ 삼성 청년 SW 아카데미(SSAFY) - 청년 대상 SW 분야의 프로젝트 기반 훈련 실시, 훈련지원금 월 100만원 지급, 취업지원 서비스 제공
▶ KT 산학연 AI 원팀 - KT(주관), 대학(KAIST, 한양대 등) 협업으로 재직자 대상 현장이 필요로 하는 수준별(초·중·고급) AI인재 양성
▶ 서울대 빅데이터 아카데미 - 서울대 교수진이 청년 실업자 대상 빅데이터 분석·활용 및 코딩 등 교육, 기업 연계 프로젝트 진행으로 취업역량 제고
▶ 모두의연구소 - AI·SW 분야의 자기주도 학습 유도, 강사가 없는 AI 혁신학교 AIFEEL 설립

- 코로나 19 이후, 중요성이 더욱 부각된 AI 등의 분야에서 핵심 실무인재 양성이 시급하다는 데 대해 인식을 같이하고, 현재 기업이나 대학 등에서 운영 중인 우수사례들을 벤치마킹하는 등 기업 현장이 필요로 하는 인재양성을 위해 함께 노력

○ 고용노동부는 우수사례로 제시된 모델의 장·단점을 검토하여 대학, 기업과의 협업을 통해 현장에서 요구하는 최고 수준의 인력양성 모델로 발전시켜 나갈 것이라고 밝힘.

〈 우수모델 확대 방안 예시 〉

▶ 기업주도 청년인재 양성 (예: 삼성청년SW아카데미)	• (목표) 청년 대상 실무형 신기술 핵심인재 양성 • (특징) 신기술 분야 대기업 등이 프로젝트 기반 훈련 실시 • (확산) 삼성전자 → 신기술 분야 리딩 기업 중심으로 확대
▶ 현장수요 반영 프로그램 설계 (예: 모두의연구소)	• (목표) 신기술 분야가 부족한 인력양성 프로그램을 개편 • (특징) 기업이 프로젝트 제시, 자기주도 학습 등 다양한 형태의 교육 훈련 실시, 현업 전문가가 교강사로 참여 • (확산) 모두의연구소 → 우수훈련기관으로 확대
▶ 대·중소 상생형 모델 (예: 산학연 AI 원팀)	• (목표) 대기업 및 협력사 재직자 대상 실무현장 인재 양성 • (특징) 대기업(대학)-협력사 연계한 대·중소 상생형 모델, 고숙련 훈련을 위한 인프라 및 훈련비 지원 • (확산) 산학연 AI 원팀 → 신기술 분야 리딩 기업 중심으로 확대

〈표 계속〉

▶ 우수대학 주도모델 (예: 서울대 빅데이터 아카데미)	• (목표) 비전공 청년 대상 실무형 신기술 핵심인재 양성 • (특징) 커리큘럼에 기업현장 수요 반영, AI대학원 등 상위수준 진학 연계, 고숙련 강사 활용 등을 위한 지원체계 유연화 • (확산) 서울대 → 전체 AI대학원 및 타분야로 확대
-----------------------------------	--

○ 앞으로 고용노동부는 역량있는 기업, 대학, 교육훈련기관이 참여할 수 있도록 규제를 지속적으로 개선*(인증평가 및 실적평가 등)하는 등 기업현장에서 필요로 하는 신기술 분야 디지털 인재가 체계적으로 양성될 수 있도록 적극 지원하고, 훈련과정 설계·운영 등에 대해서도 자율성을 최대한 보장할 수 있도록 훈련비 지원체계도 유연화*할 예정

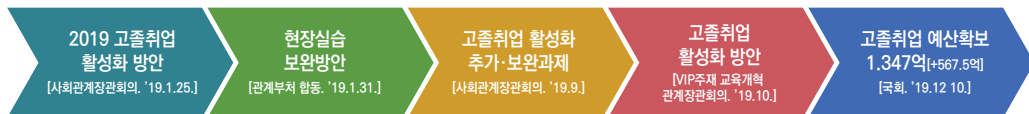
* 고비용 강사 활용기준 마련, 유연한 훈련과정 변경, 훈련비 사전심사 유연화, 훈련비 단가 우대, 대·중소상생 모델의 경우 인프라 지원 등

□ 교육부, 「2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」 발표(2020. 5. 22.)

○ 교육부(부총리 겸 교육부장관 유은혜)는 5월 22일(금)에 열린 제3회 사람투자인재양성협의회의에서 관계부처와 논의를 통해, 팬썸은 일자리 발굴, 기업참여 확대, 포스트(Post)-코로나19 대응력 강화 등의 계획을 담은 「2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」을 발표

○ 학습중심의 현장실습 전면 도입(2017.12.) 이후 정부에서는 고졸취업 활성화를 위한 다양한 정책적 노력*을 시도해 왔음.

* '학습중심 현장실습'의 현장 안착을 위한 후속정책 추진 경과 등



- 그럼에도, 학교는 여전히 취업지원에 어려움을 호소하고, 기업은 고졸인재 채용의 유인 부족으로 고졸채용을 주저

- 또한, 4월 9일 온라인 개학에 이어 5월 20일부터 고3 등교수업이 시작됨에 따라 직업

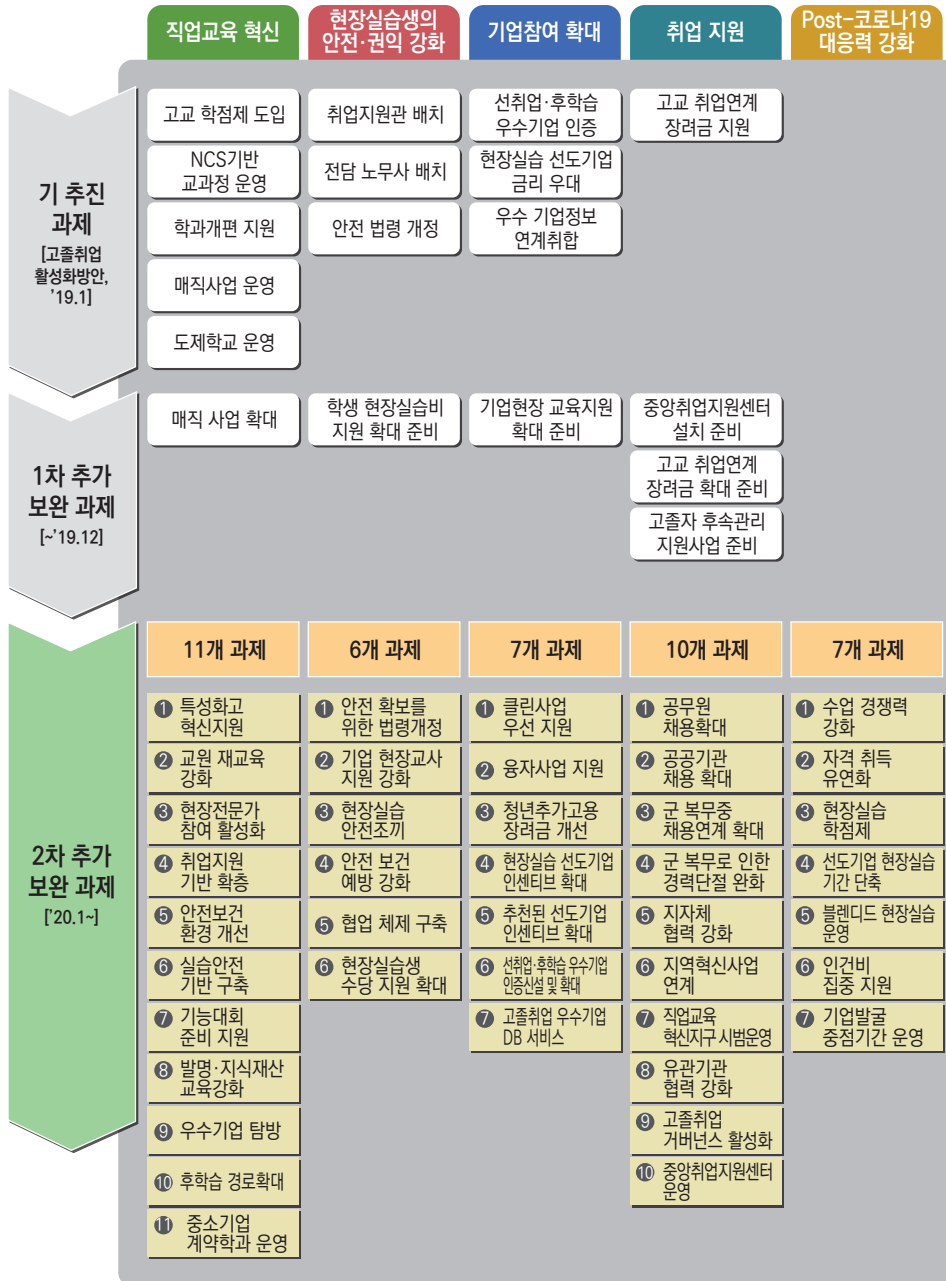
계고 학생들의 부족한 실습 기회를 확보해 전문적인 기술역량을 키울 수 있도록 안전한 교육환경을 조성해야 하므로, 철저한 준비가 무엇보다 중요한 상황

- 나아가 코로나19의 영향은 전반적인 고용시장을 넘어 고졸채용까지 충격을 줄 우려가 있어, 이에 대한 선제적 대응이 필요

○ 이번 「2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」은 이러한 학교와 기업의 어려움을 해소할 수 있도록 직업계고 교육역량을 강화하고 고졸취업을 한층 더 활성화하기 위해 마련

○ 「2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」에는 총 41개의 신규 및 보완 과제가 포함되었으며, 과제별 주요 내용은 다음과 같음.

〈「2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」 추진과제 구조도〉



□ 고용노동부, 제3차 고용정책심의회 개최(2020. 5. 22.)

- 고용노동부(장관 이재갑)는 5월 21일(목) 한국프레스센터에서 2020년도 제3차 고용정책 심의회를 개최
- 심의회는 「재정지원 일자리사업 효율화 방안」을 심의·의결하고, 「코로나19 대응 고용대책 추진현황 및 포스트 코로나 고용정책」을 논의
- 고용노동부는 그간 코로나19 확산에 따른 고용영향을 최소화하기 위해 적극적 고용안정 대책(2.28 발표)과 취약계층 생계보호 추가 대책(3.30 발표)을 추진
- 지난 3월부터 고용충격이 가시화됨에 따라, 일자리 위기를 극복하기 위해 10조원 규모의 「고용안정 특별대책」을 마련하여 제5차 비상경제회의(4.22)에서 발표

〈 코로나19 대응 고용대책 추진현황 〉

대 책	추진 현황	
적극적 고용안정 대책 (2.28) 및 취약계층 생계보호 추가대책 (3.30)	고용유지지원금	• 지원수준을 휴업수당의 90%까지 대폭 상향 • 6만 5천 개 이상의 사업장에 지원
	특별고용지원 업종	• 여행업, 관광운송업, 관광숙박업, 공연업, 항공기취급업(항공 지상조업), 면세점, 전시·국제회의업, 공항버스 등 코로나19의 피해가 집중된 8개 업종을 특별고용 지원업종으로 지정하여 고용유지, 직업훈련 및 고용서비스 지원 강화
	지역고용대응 등 특별지원 사업	• 무급휴직자 및 특고·프리랜서 23만명에게 고용 및 생활안정 지원 (월 50만원×2개월)
	가족돌봄비용 긴급 지원	• 가족돌봄 휴가를 사용한 근로자 9만 5천명에게 가족돌봄비용을 지급 (1일 최대 5만원, 최대 10일간 지원)
고용안정 특별대책 (4.22)	제직자 고용유지 강화	• 무급휴직 신속지원 프로그램 시행고용유지 자금 융자사업, 고용유지 협약사업 장 지원사업 신설 추진
	긴급 고용안정 지원금	• 소득과 매출이 급격히 감소한 특고·프리랜서, 영세자영업자, 무급휴직자 93만명 에 최대 150만원 지원 추진(월 50만원×3개월) • 6.1부터 신청 접수
	공공 및 청년 일자리 창출	• 비대면·디지털 정부일자리(10만명), 취약계층 공공일자리(30만명), 청년 디지털 일자리 및 일경험 지원사업(10만명) 등 추진

□ 고용노동부, ‘기업 맞춤형 국기훈련’ 선정 결과 발표(2020. 4. 7.)

○ 고용노동부(장관: 이재갑)와 한국기술교육대학교 부설 직업능력심사평가원(원장: 이문수)은 기업 맞춤형 국가기간·전략산업직종훈련(이하 ‘기업 맞춤형 국기훈련’) 32개 훈련과정(25개 훈련기관)을 선정

- 기업은 직무 관련 경력과 경험을 가진 신입직원을 선호하지만, 구직자가 직무를 경험할 수 있는 경로는 실습 사원(인턴)이나 임시 부업(아르바이트) 등으로 제한되어 있어 기업이 요구하는 직무 경험과 차이가 있음.

- 이러한 기업과 구직자 사이에 부조화를 줄이기 위해 직업훈련의 중요성이 강조되고 있지만 기존 직업훈련이 이론, 자격증 중심으로 운영되고 있어 개별 기업의 수요를 맞추는 데 한계

○ 이에, 고용노동부는 구직자에게 직무 경력을 쌓을 수 있는 기회를 주고 기업은 실무능력을 갖춘 인력을 채용할 수 있도록 실무와 경험을 중심으로 훈련하는 기업 맞춤형 국기훈련을 신설

- 기업 맞춤형 국기훈련에서 훈련기관은 기업과 협약을 체결해서 협약기업의 실제 직무 내용을 훈련과정에 반영하고, 연구과제(프로젝트) 훈련을 통해 훈련생이 실제 기업에서 생산·공급하는 제품을 설계하고 제작

○ 이번 사업에 참여하는 훈련기관의 평균 취업률은 75%이고, 취업률 80% 이상 훈련기관도 14개로 모두 역량이 검증된 기관이며, 훈련과정별로 참여요건, 정원 등이 달라 훈련과정의 구체적인 내용, 참여방법 등은 기업 맞춤형 국기훈련 참여 훈련기관에 문의하거나 직업훈련포털(HRD-Net)을 통해 확인 

(작성: 금예진 한국직업능력개발원 연구원)

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역	제목	집필자
제23권 1호 (2020.3)	시론	디지털 전환과 평생직업능력개발	나영선
	이슈 분석	혁신적 포용국가 사회정책 성과 점검과 과제	남재욱
		미래사회에 대응한 평생직업교육 방향과 과제	변숙영
		생애 진로개발을 위한 성인 진로교육 지원 과제	정윤경
		미래를 대비하는 맞춤형 직업훈련	고혜원
	글로벌 이슈&리포트	퇴직연금제도개혁의 최대 쟁점사안이 될 직업고난예방계좌	하정임
		호주 기술 및 인력 개발을 위한 국가 협약 개정	이대원
	조사 • 통계 브리프		기업의 인적자원개발지수(HRD-Index) 변동과 추이(2009~2017년)
	동향	일자리	정책 및 통계
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계
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 구직 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
	동향	일자리	정책 및 통계
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
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	이민옥
			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	

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

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
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	김영중
			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	

제21권 4호 (2018.12)	시론		넓은 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 · 김나 라
			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 교육훈련개별계좌(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	정책 및 통계	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	박라인

THE HRD REVIEW 과월호 목차

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

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제21권 1호 (2018.03.)	이슈 분석		한국 사회의 현실과 사회부총리의 역할	채창균
			직업계고 학점제의 도입 및 운영 방향과 추진 과제	박동열
			사람, 노동 중심의 사회 구현을 위한 직업능력개발 정책 방향 - 제3차 직업능력개발 기본계획 수립 추진 제안을 중심으로	김철희
			우리나라 진로교육의 혁신 방안	이지연
	글로벌 이슈&리포트		독일의 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 미래의 직업 'E-Commerce 판매원' 양성훈련	정미경
			2018 핀란드 직업교육 개혁 동향	이동섭
			OECD 성인 인적역량 현황 및 평생학습정책 사례	김문희
	조사·통계 브리프		기업의 정규직 전환 실태	황성수·박라인
	국내 동향	일자리	정책 및 통계	이지은
직업교육/ 직업능력개발		정책 및 통계	박라인	
제20권 6호 (2017.11.)	시론		NCS의 성과와 미래	이광호
	이슈 분석		일학습병행제 운영 현황과 향후 정책방향	김미란
			NCS 기반 과점평가형 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(WIOA)」 개정과 직업훈련 및 성인교육 제도의 변화 동향	양채원
			유럽 2020(Europe 2020) 프로젝트와 프랑스의 직업훈련 전략	최현아

THE HRD REVIEW 과월호 목차

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

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제20권 3호 (2017.05.)	시론		청년 고용절벽시대의 인적자원개발정책: 성찰과 대응	최병학
	이슈 분석		기업은 어떤 청년을 선호하는가?: 4년제 대졸자 채용 시장	채창균
			고졸 청년의 취업 실태	최동선
			일본의 청년 일자리 문제와 인구 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 덫에 걸린 중국: 현황과 대응 전략	장상윤
			호주 견습생제도의 변화	이대원
제20권 2호 (2017.03.)	시론		학교와 직장 밖 소외된 사회적 약자를 위한 직업교육은 가능한가	김기석
	이슈 분석		직업교육훈련의 국제개발협력 방향 및 전략	장석민
			우즈베키스탄 직업교육훈련의 현황과 직업훈련 역량 강화 컨설팅 사업의 추진 방향	고혜원
			유네스코 직업기술교육 지원 사업(BEAR)의 연계를 통한 지속성 강화 방안	김철희
	특별 기고		연구실안전관리사 전문자격제도 도입 및 향후 추진 방향	박종성
	정책 해설		국제개발협력 분야의 청년 인재 양성 사업	이정옥
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 의료공학기사/의료공학 엔지니어 훈련과정	정미경
	조사 · 통계 브리프		청년층의 일자리 이동 분석	민숙원 · 이은혜
			학교 진로체험 현황 및 효과 분석	장현진
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	이유리
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	손민지
		해외	호주 직업교육훈련의 미래	이대원

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제20권 1호 (2017.01.)	시론		능력중심사회 구축을 위한 직업교육훈련의 지속적 추진을 기대하며	이용순
	이슈 분석		2017년 고용·직업교육훈련 정책의 이슈와 향후 전망 좌담회	한국직업능력개발원
			인적자원개발 정책의 회고와 전망	강일규
			미래 사회 변화에 대응하는 직업능력개발 정책 추진 방향	김철희
			평생직업교육의 주요 이슈와 전망	박동열
			진로교육의 주요 이슈와 전망	정윤경
	정책 해설		사회맞춤형 산학협력선도대학(LINC+) 육성 사업 - 산학협력 고도화형을 중심으로	이용옥
	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	
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

THE HRD REVIEW 과월호 목차

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

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 「직업능력 개발연구」, 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 '도서 회원제'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