

THE HRD REVIEW

2021

DECEMBER

직업과 인력개발

THE HRD REVIEW is a quarterly magazine published by
Korea Research Institute for Vocational Education and Training.
제24권 4호 통권 111호 / ISSN 1228-8926

2022년 고용·직업교육훈련 주요 이슈

● 시론

좋은 일자리 친화적 환경,
직업교육·훈련의 유기적 통합 체계 구축되어야

● 이슈 분석

인재정책의 주요 이슈와 추진 방향
직업교육 정책의 주요 쟁점과 과제
직업능력개발 정책의 주요 이슈와 쟁점
학교 진로교육의 주요 이슈와 전망

● 글로벌 이슈 & 리포트

국제노동기구(ILO) 코로나19 대응 위원회 결의안(2021)
“Work in the time of COVID”
호주의 고용 기반 훈련 모델 검토

● 조사·통계 브리프

기업 경영 및 인적자원개발 현황과 변화

● 국내 동향

일자리
직업교육 / 직업능력개발



THE HRD REVIEW

제24권 4호(통권 111호)

인쇄 | 2021년 12월 17일

발행 | 2021년 12월 22일

등록 | 제16-1681호 (1998. 6. 11)

ISSN | 1228-8926 (비매품)

발행인 | 류장수

발행처 | 한국직업능력연구원

편집위원회 | 민주홍(위원장), 김대영, 김종우, 김종욱, 남재욱, 류기락, 이재열, 장주희, 정은진, 정재호, 채창균, 최동선,
김진수(한국교원대학교), 이광호(공주대학교), 이지은(간사)

인쇄 및 디자인 | (주)범신사 02-720-9786

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

게재 신청 문의 | trends@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

좋은 일자리 친화적 환경, 직업교육·훈련의 유기적 통합 체계 구축되어야 박영범	2
---	---

이슈 분석

인재정책의 주요 이슈와 추진 방향 정재호·송창용·남재욱·정지운	10
직업교육 정책의 주요 쟁점과 과제 박동열·허영준·안재영·김성남·나현미	36
직업능력개발 정책의 주요 이슈와 쟁점 류기락·박종성·나동만·김봄이·전승환	52
학교 진로교육의 주요 이슈와 전망 정윤경·이재열·정지은	78

글로벌 이슈 & 리포트

국제노동기구(ILO) 코로나19 대응 위원회 결의안(2021) “Work in the time of COVID” 유명환·이정민	98
호주의 고용 기반 훈련 모델 검토 이대원	116

조사·통계 브리프

기업 경영 및 인적자원개발 현황과 변화 민주홍·손희전	126
---------------------------------	-----

국내 동향

일자리	142
직업교육 / 직업능력개발	162

좋은 일자리 친화적 환경, 직업교육·훈련의 유기적 통합 체계 구축되어야

박영범 한성대학교 교수, 전 한국직업능력연구원 원장

민간 부문에서 좋은 일자리 많이 만들어져야

2022년에도 노동시장의 가장 큰 화두는 일자리가 될 것이다.

2021년 10월 취업자 수는 2,774만 1,000명, 2020년과 대비하여 65만 2,000명 증가하였다. 15세 이상 고용률은 전년 동기 대비 1.0%p 상승하였고, 실업률은 2.8%로 2013년 10월(2.7%) 이후 최저치이다. 정부는 “코로나 이전 수준 근접”으로 평가하며 고무되어 있는 듯하다. 그러나 시장의 반응은 냉담하다. 늘어난 취업자 중 주로 정부의 재정에 의해 만들어지거나 비정규직인 60대 이상 일자리가 50% 이상인 35만 2,000명이기 때문이다.

연령대별로 보면, (지난해 3월 이후 지속적으로 감소하고 있는) 30대 취업자 수가 유일하게 줄어들었다. 정부는 인구 감소의 영향이라고 설명하고 있으나, 30대는 정부 재정일자리나 임시직에 선뜻 취업할 수 없기 때문인 것으로 해석된다. 일자리가 대폭 증가한 60대 이상을 제외하면, 모든 연령대에서 인구가 감소하였다. 40대 일자리 증가도 2만 명에 그쳤다.

우리 경제의 근간이고 뽕밭은 일자리인 제조업 취업자 수 감소는 지속되고 있다. 코로나19로 인한 고용충격의 기저효과로 2021년에 몇 개월 소폭 늘어났으나, 이는 착시현상임이 드러났다. 제조업 취업자 수는 2021년 8월 이후 다시 줄어들고 있다.

36시간 이상 취업자는 444만 8,000명 줄었다. 2019년 10월과 비교하면 전체 취업자에서의 비중도 줄었다. 18시간 미만으로 일하는 초단기 취업자는 221만 1,000명으로 현 정부 출범 전인 2016년 10월과 비교하면 100만 명 이상 늘어났다. 직원을 둔 자영업자는 131여만 명으로 2년 전과 비교하여 20여만 명 줄었다. 최저임금이 급등하면서 인건비를 줄이려는 자영업자의 어

려운 처지를 반영하고 있다.

코로나19는 취약계층에 더욱 가혹하여 일용직이 16만 2,000명 줄었다. 2년 전에 비해 22만 명 줄었다.

청년들의 일자리 사정도 나아지지 않고 있다. 2021년 5월 중순 기준으로 3년 이상 취업하지 않고 있는 청년은 27만 8,000명이다. 이 중 10만 명 가까이가 구직활동은 물론 취업 준비를 위해 교육이나 훈련도 받지 않고, 그냥 시간을 보내고 있다. 한국경제연구원에 따르면, 2020년 기준으로 우리나라 청년 고용률은 42.2%, 경제활동 참가율은 46.4%로, 미국 등 G5 평균보다 각각 14.6%p, 16.1%p 낮다. 청년 대졸자 5명 중 1명은 그냥 쉬고 있다. 우리나라의 청년 대졸자 고용률은 75.2%로 OECD 37개국 중 31위이다.

코로나19 이전의 일자리 상황도 심각하였다.

2017년부터 2019년까지 늘어난 취업자 수는 2014~2016년보다 40여만 명이 적다. 60대 이상 일자리를 제외하면 2018년과 2019년에는 일자리가 줄어들었다. 40대 일자리는 33만 개 없어졌다. 제조업 일자리 비중은 줄었고 주로 정부 재정에 의해 만들어지는 공공서비스 일자리 비중이 늘었다. 17시간 이하 초단시간, 18~35시간 단시간 취업자 비중이 각각 1.6%p, 1.8%p 높아졌다.

비정규직 제로(0) 정책이 추진되었지만 비정규직 숫자는 오히려 늘어났다. 2021년 8월 기준으로 806만 6,000명으로 사상 처음으로 800만 명을 넘어섰다. 현 정부 출범 이전인 2016년 8월보다 159만 명 늘어났다. 전체 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비율도 38.4%로 2003년 관련 통계 작성 이후 가장 높았다. 정규직과의 임금 격차도 가장 크게 벌어졌다.

2020년 초 발생한 코로나19의 탓만은 아니다. 코로나19가 발생하기 전인 2019년 8월 기준 비정규직 수는 748만 6,000명으로, 90여만 명 늘어났다. 2019년 비정규직 취업자 4명 중 1명은 60세 이상 고령자였다. 초단기 일자리가 70%를 차지하는 정부의 노인 일자리가 2019년에 10만 개 이상 늘어났다. 조사방식 변경으로 비정규직 숫자가 늘어났다는 정부 주장을 그대로 인정하여도 (공공 부문에서는 줄이면서) 재정일자리 늘려서 최소 20%의 비정규직 일자리를 정부가 더 만들어 냈다.

2022년의 고용 상황은 코로나19의 전개 상황에 따라 좌우될 수밖에 없다. 우리나라 국민은

다른 나라 국민에 비해 코로나 종식에 대해 상대적으로 낙관적이다. 글로벌 여론조사 기관 입소스(Ipsos)가 2021년 9월 말을 전후하여 28개 국민을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 우리나라 국민의 52%가 코로나가 머지않아 끝날 것이라고 응답하였다. 이는 2021년 조사보다 23%p 높아진 것이다. 28개국 평균은 45%로, 1년 전보다 12%p 높아졌다. 그러나 위드코로나(With Corona)와 함께 시작된 방역 완화 이후 늘어난 확진자 및 중증 환자 수 추이를 고려하면 우리나라 상황이 녹록하지는 않으며, 최근 델타보다 치명적인 오미크론 바이러스가 유럽에 확산되고 있다.

2022년에 코로나19 상황이 종식되어도 일자리 상황은 낙관할 수 없다. 최근 저가항공사에 대한 고용유지 지원금 논란에서 보듯이, 많은 사업주가 정부의 고용유지 지원금으로 고용을 유지하고 있다. 코로나19의 종식과 함께 정부의 고용유지 지원금이 끊기면서 많은 부분에서 인력 구조조정이 이루어질 것이다. 롯데쇼핑 등 대면 중심의 회사들은 이미 강도 높은 인력 구조조정을 시작하였다.

코로나19와 함께 재택근무 활성화, 거리 두기 등으로 플랫폼 근로자가 급증하였다. 고용정보원에 따르면 2020년 플랫폼 노동자는 66만 명으로 2019년보다 3배 이상 급증하였다. 코로나19의 종식과 함께 수요가 상대적으로 줄어들면서 플랫폼 업종도 구조조정을 할 것이다. 플랫폼 업종은 위드코로나와 함께 벌써부터 영향을 받고 있다. 위드코로나가 시작된 11월 1일부터 4일 사이 배달의 민족, 요기요, 쿠팡이츠 등 앱 3개사의 총사용자 수가 2주전 동기 대비 5%p 가까이 줄었다.

정부는 내년에도 100만 개 이상의 재정일 자리를 계획하고 있다. 재정일 자리에 의해 전체 일자리 숫자는 유지되겠지만 바람직한 고용시장의 모습은 아니다.

2021년 상반기 상장기업의 절반이 직원을 줄였고 하반기에도 대기업 68%는 채용계획이 없다. 민간 부문에서 청년과 3·40대가 원하는 일자리가 만들어지기 위해서는 규제 완화, 고용 유연성 제고 등 기업의 경영 환경을 개선하는 것이 필요하다.

고용유발 효과가 큰 자동차산업의 주력 차종이 전기차로 넘어가는 추세 속에서 우리나라 기업인 현대차는 2022년에 미국에서 전기차를 생산할 계획이다. 국내에 공장이 있는 한국GM과 르노그룹은 국내에서 전기차를 생산할 가능성이 거의 없다. 2021년 11월 초 방한한 글로벌GM

의 수석 부사장 겸 해외사업 부문 사장은 높은 생산비 등 노동관련 리스크(risk)를 이유로 국내에서 전기차를 생산할 계획이 없음을 분명히 하였다. 한국경영자총협회의 조사에 따르면 주한 외국인 기업의 50% 이상이 우리나라의 노동규제에 개선이 필요하다고 보고 있다. 외투기업 4곳 중 1곳은 ‘불필요한 입법 규제 남발’, ‘일관성 없고 예측 불가능한 행정규제’ 등 ‘한국 특유의 리스크’가 있다고 응답하였다.

노동개혁, 안정적 노동비용 등을 통해 노동 관련 리스크를 줄여야 우리 기업과 외국자본의 국내 투자가 활성화되고 젊은이들이 원하는 좋은 일자리가 늘어날 것이다.

규제적 방식으로는 비정규직 숫자를 줄이고 처우를 개선할 수 없다는 것이 비정규직 제로 정책의 교훈이다. 고용친화적 환경 조성을 통해서 좋은 일자리가 많이 늘어나야 2022년이 비정규직 문제가 해결되기 시작하는 해가 될 수 있다.

직업교육, 직업훈련(능력개발훈련) 유기적으로 통합되어야

우리나라 직업교육·훈련제도의 큰 축의 하나인 특성화고교 직업교육이 위기를 맞고 있다. 2021년 10월 요트에 붙은 따개비를 따려다 숨진 특성화고 현장실습생 사건으로, 부실한 특성화고교 현장실습이 다시 문제가 되고 있기 때문이다. 특성화고교 학생의 취업을 위한 현장실습은 이번 정부뿐만 아니라 이명박정부, 박근혜정부에서 모두 문제가 되었다. 실제로는 노동을 하는 현장실습생은 근로자가 아니기 때문에 법적인 보호를 받지 못하고, 제대로 된 실습과 훈련도 이루어지지 않는다는 것이 특성화고 현장실습 제도에 대한 비판이다.

특성화고 현장실습과 관련하여 현 정부의 정책은 중심을 잡지 못하고 있다. 2017년 11월 제주도의 한 특성화고 학생이 현장실습 중 사망한 것을 계기로 정부는 2018년부터 특성화고 현장실습을 폐지하고 학생 안전이 확보된 기업에 한해 중도 채용을 조건으로 허용하는 방침을 발표하였다.

재발 방지를 위한 대책이 아닌 제도 폐지가 이루어지자, 취업을 준비하던 학생들의 반발이 컸다. 조기 취업형 현장실습을 중단한 뒤 나타난 가장 큰 변화는 현장실습 참여 기업이 3분의 1로 급감한 것이다.

현장실습이 폐지되면서 특성화고 취업률이 급격하게 하락하자 2019년 교육부는 ‘실업계고 현장실습 보완방안’을 내놓으며 기존의 현장실습 제도를 유지하되, 일정 자격을 갖춘 기업으로만 실습을 나갈 수 있도록 문턱을 낮추었다.

코로나19 사태가 겹치면서 실업계 고교 졸업생 10명 중 3명만이 취업하는 상황에서 현장실습 제도가 다시 폐기될 가능성은 거의 없다. 고용부 산하 산업안전공단의 현장 점검을 강화하고 노무사 지원의 실효성을 높이는 등 안전 조치를 강화하고 있으나 정부가 특성화고교 현장실습 제도의 획기적인 개선안을 마련하기는 쉽지 않다.

우리나라 기업은 독일이나 스위스와 같이 학생들의 훈련에 대한 투자를 선순환 구조에서 접근하지 않기 때문이다. 독일이나 스위스에서는 A기업에서 훈련을 받은 실습생이 B기업에 취업하는 것이 예외적인 경우가 아니다. 독일이나 스위스에는 학생훈련생을 받아서 훈련시키는 것을 기업의 사회적 투자 내지 의무로 인식하는 공감대가 있다.

일부에서 척박한 실습 환경을 고려하여 교육중심 직업교육으로의 전환을 주장하고 있으나, 교육중심의 직업교육은 16%라는 소수의 고등학교 학생들이 선택하는 직업교육의 토대를 더욱 취약하게 만들 것이다. 즉, 실업계 고등학생의 취업이 더욱 어려워질 것이다. 취업중심의 직업교육을 강화하는 것이 우리 사회에서 주어진 역할인 ‘경제의 허리가 되는 직업교육’을 만드는 길이고, 취업중심의 직업교육을 강화하기 위해서는 교육부의 직업교육과 고용부가 주관하는 직업훈련(직업능력개발훈련)과의 유기적 연계를 강화하는 길을 모색하여야 한다.

2022년 7월 국가교육위원회의 출범과 함께 실업계 고교의 직업교육은 또 다른 위기를 맞이할 것이다. 초중고 교육은 원칙적으로 시도교육청의 소관이 되는데, 우려하는 대로 (현재에는 확실하지 않지만) 특성화고교가 시도교육청 소관이 된다면 직업교육은 더욱 위축될 것이다. 교육자치가 강화되면서 선출직인 시도교육감의 정책 우선순위에는 소수이자 소외계층이 선택하는 직업교육은 포함되지 않는다. 모 교육감은 자사고와 마이스터고를 동일시하여 마이스터교 폐지 주장까지 하였다. 국가교육위원회가 출범하였으나, 직업교육은 오히려 중앙정부 차원의 관리와 지원이 더욱 강화되어야 한다.

중등교육 단계를 넘어서도 직업교육과 직업훈련이 유기적으로 연계되고 통합되어야 한다. 대학 입학자원의 감소, 4차 산업혁명 시대의 도래, 코로나19로 인한 강요된 비대면 수업으로 많은

대학이 위기 상황에 있다. 정부 주도의 구조조정이 진행되고 있고, 지방대학은 물론이고 수도권 대학들도 학생 충원에 어려움을 겪고 있다.

대학의 위기 상황을 타개하는 대안 중 하나는 평생교육을 강화하는 것이다. 현재 많은 대학의 평생교육원은 학점은행을 통해 대학으로 편입하는 통로로 활용되고 있다. 재직자, 일생에 여러 번 직업을 바꾸어야 하는 4차 산업혁명 시대의 근로자를 위한 훈련의 장으로 대학이 거듭나야 한다.

고등교육 단계에서 직업교육과 직업훈련의 연계 강화를 위한 물꼬는 이미 터졌다. 고용부의 국민 직업능력개발 지원제도의 주축인 국민내일배움카드의 지원 대상의 경우 현행 졸업 예정자에서 대학 3학년 등으로 카드 발급 대상이 확대되었다. 대학생의 취업역량 강화를 위해 고용부와 교육부가 힘을 모아야 고용부의 국민내일배움카드의 지원 대상에 대학 3, 4학년을 포함한 목적이 달성될 수 있다.

대학에서의 진로교육은 강화될 것으로 전망된다. 정부가 2021년 11월 발표한 ‘인재양성 정책 혁신방안’에 따르면, 앞으로 대학이 대학혁신사업에 참여할 때 진로교육이 의무화된다. 취업에 실질적으로 도움이 되는 진로교육이 되기 위해서는 산업계의 도움과 지원이 필요하다.

고교 단계를 넘어서, 대학에서 노동시장과 연계된 진로교육이 이루어지기 위해서는 고용부와 교육부가 유기적으로 협력하여야 한다. 연관된 직업교육과 직업훈련(직업능력개발훈련)의 유기적 통합적 연계가 필요한 또 하나의 이유이다. KRIET

〈 기관 명칭 변경 안내 〉

	변경 전	변경 후(2021.5.18.)
국문 명칭 (약칭)	한국직업능력개발원 (직능원)	한국직업능력연구원 (직능연)
영문 명칭 (약칭)	Korea Research Institute for Vocational Education & Training (KRIVET)	

사람이 희망입니다.

인재정책의 주요 이슈와 추진 방향

정재호 한국직업능력연구원 선임연구위원

송창용 한국직업능력연구원 선임연구위원

남재욱 한국직업능력연구원 부연구위원

정지운 한국직업능력연구원 연구위원

I. 서론

지금 우리 사회는 세 가지 주요한 환경변화에 직면하고 있다.

첫째, 빠르게 진행되고 있는 저출산과 고령화로 인한 급격한 인구 감소이다. 2000년대 이후 합계출산률은 지속적으로 감소하여 2020년에는 0.84명으로 나타났다, 이를 반영하여 출생아 수도 2020년에 27만 2,000명으로, 30만 명 이하로 감소하였다. 반면에 소득 수준의 향상과 의학 기술의 발전 등으로 기대수명이 지속적으로 증가하여 2000년에 고령화 사회(고령인구 비율 7.0%)에 진입하였고, 2017년에는 고령사회(14.2%)에 들어섰다. 출생아의 감소는 학령기 인구 감소, 대학 입학자원 감소로 연결되어 최근에는 대학 위기의 주요한 요인이 되고 있다. 특히 지방대학들이 신입생을 충원하지 못하면서 지방대학의 위기, 나아가 지역의 위기까지 거론되는 실정이다. 고령화 현상의 경우에도 기대수명이 길어지고 노동시장 은퇴가 미뤄지면서 인생 이모작 또는 삼모작을 위한 평생학습의 중요성이 강조되고 있다.

둘째, 4차 산업혁명으로 일컬어지는 급속한 기술 혁신에서 촉발된 디지털 전환이다. 4차 산업혁명은 ‘디지털 혁명이 제조업에 빠르게 적용되고 동시에 다양한 산업에서 인공지능, 빅데이터, 첨단로봇 등에 기반을 둔 기술 융합이 이루어지는 산업구조의 변화’(류기락 외, 2017)를 의미한다. 4차 산업혁명으로 인하여 기술 간 융합과 산업 간 융합으로 산업구조가 변하고, 고용구조 및 일자리 지형이 달라지며, 고용된 인력의 직무역량 또한 변화하게 된다(유한구 외, 2018). 이와 같이 4차 산업혁명이 촉발하는 산업구조, 고용구조, 직무역량의 변화는 이에 대한 인재정

책의 적극적인 대응을 요구하고 있다. 더욱이 기술변화의 속도가 그 어느 때보다 빨라지기 때문에 직무역량을 고도화하기 위한 업스킬링(upskilling)과 새로운 직무와 역할을 수행하기 위한 리스킬링(reskilling)에 대한 요구는 더욱 커질 것으로 예상된다.

셋째, 기후위기에 대응하기 위해 전 세계적으로 추진하고 있는 ‘2050 탄소중립’과 같은 그린 전환이다. 우리나라는 2015년 체결된 파리협정에 따라 대통령이 2020년에 ‘2050 탄소중립’을 선언하였고, 2021년에는 제26차 유엔기후변화협약당사국총회(COP26)에서 2030년까지의 국가온실가스 감축 목표(NDC)를 2018년 대비 40% 이상으로 설정하였음을 발표하였다. 이에 따라 석탄 화력발전과 같이, 향후 탄소중립 추진 과정에서 위축되는 산업에서는 고용 감소, 실업자 증가, 지역경제 위축 등의 문제가 발생할 우려가 있다. 따라서 탄소중립 추진 과정에서는 디지털 전환이 제기하는 문제와 마찬가지로, 노동자의 전직을 위한 숙련 개발과 변화된 직무를 수행하기 위한 기존 노동력의 숙련향상이 요구된다. 또한 새로운 녹색일자리에 필요한 인재양성도 추진되어야 한다.

이상에서 살펴본 바와 같이 급격한 인구 감소와 디지털 전환, 그린 전환이라는 세 가지 주요한 환경변화는 인재정책에 새로운 과제를 던지고 있다. 이하에서는 특히 입학자원 감소로 인한 고등교육의 이슈, 새로운 사회위험에 대응하는 사회정책으로서의 역량 보장의 이슈, 신기술 분야의 인력양성정책을 뒷받침하기 위한 인력수급 전망 고도화 이슈를 살펴보고 방향을 제시한다.

II. 고등교육 관련 주요 이슈 및 방향

1. 정책 배경 및 현황

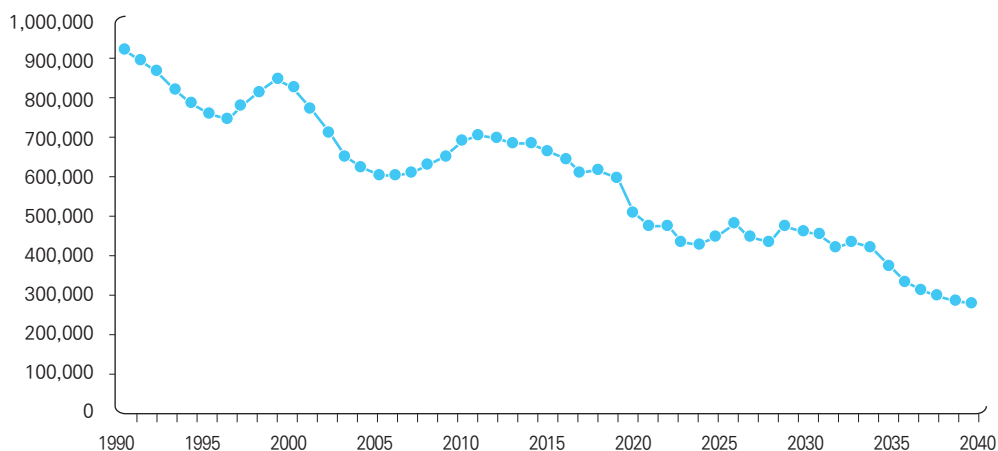
사회·기술 환경이 급변하면서 대학들은 존립 위기에 봉착해 있다. 학령기 인구 감소로 학생을 충원하지 못하는 대학이 늘고 있고, 급속한 기술변화로 직업 구조와 직무 내용이 달라지고 있으며, 인력양성 시스템도 변화를 요구받고 있다.

학령기 인구 감소로 인한 대학 입학자원의 감소는 심각한 수준이다. 통계청 인구 추계 자료에

의하면 대학 입학 연령대인 만 18세 인구는 2000년 82만 6,000명에서 2010년 69만 4,000명, 2020년 51만 1,000명으로 감소하였으며, 2030년에는 46만 명 수준으로 줄어들 것으로 전망되고 있다. 2020년 기준으로 보더라도 지난 20년 사이에 30만 명이 감소한 것이다.

그림 1. 만 18세 인구 추이

(단위: 명)



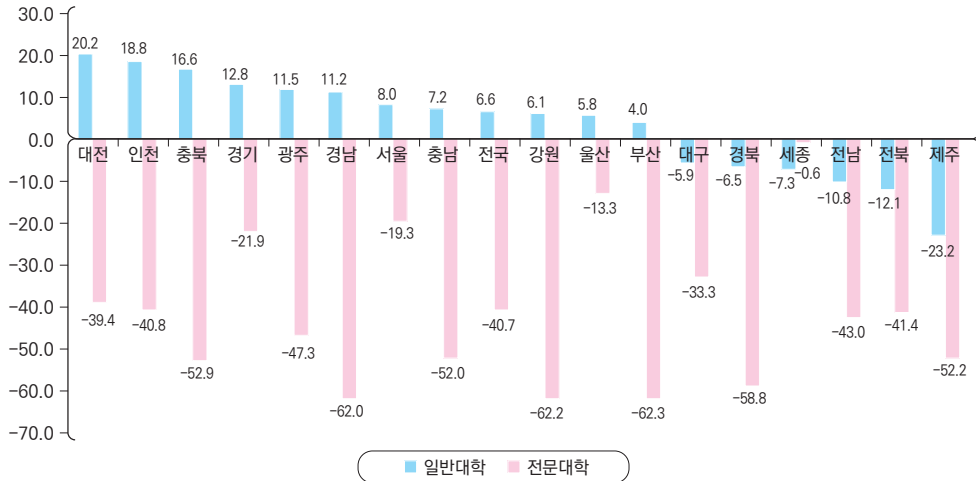
출처: 통계청, 「장래인구추계」.

이러한 대학의 위기는 수도권에서 먼 지역에 위치한 지방대학일수록 더 심각한 것으로 나타나고 있다. 2021년도 대학 신입생 충원을 조사 결과에 의하면, 미등록 인원이 4만 명에 이르고 있으며, 미등록 인원의 대부분은 지방대와 전문대에 집중되어 있는 것으로 나타난다.

[그림 2]는 지난 20년간 지역별 일반대학과 전문대학 입학생 수의 증감률을 나타낸 것이다. 가장 큰 특징은 전 지역에 걸쳐 전문대학의 입학생 수가 감소한 것이다. 그리고 대구, 경북, 전남, 전북, 제주의 경우는 전문대학뿐만 아니라 일반대학의 입학생 수도 감소하고 있음을 알 수 있다.

그림 2. 2020년 지역별 입학생 수 증감률(2000년 대비)

(단위: %)



주: 1) 증감률 = (2020년 입학생 수 - 2000년 입학생 수) / 2000년 입학생 수 × 100.

2) 세종만 2015년을 기준으로 함.

자료: 한국교육개발원, 「교육기본통계」.

기술변화로 인한 직업과 직무의 변화는 입학자원 감소에 따른 대학의 위기와 함께 인력양성에 있어 또 다른 위협 요인으로 작용하고 있다. 즉, 기술변화로 인해 인공지능 또는 로봇으로 직업과 직무가 대체될 가능성이 높아지고 있으며, 업종 간, 직무 간 일자리의 규모 역시 급속히 변화되고 있다. 이는 전문직업인의 양성을 목표로 하는 대학의 역할에 있어 심각한 경각심을 주고 있다. 학령인구 감소와 기술변화로부터 촉발된 대학의 위기는 해당 대학만의 위기로 그치는 것이 아니라, 지역의 대학 소멸, 더 나아가 ‘지역 소멸’의 가능성을 높이게 된다.

대학의 위기는 교육체제의 변화를 요구하고 있다. 고등교육 체제는 고질적으로 고착화된 수도권권과 비수도권, 일반대와 전문대의 서열 구조, 사립대학의 높은 비중, 지방대학의 낮은 충원율 등과 같은 문제점이 있는 것으로 지적되어 왔다. 또한 기술변화로 인한 인력수요의 급속한 변화와 관련하여, 대학의 역할과 기능에 대한 근본적인 문제 제기와 더불어 평생교육체제로의 전환과 교육과정의 변화 등 현 교육체제의 목표와 내용, 방법 등에 걸쳐 다양한 문제 제기가 이루어지고 있다.

이하에서는 대학의 위기에 대응하는 정부의 정책 방향을 살펴보고, 지역의 관점에서 지역인재 육성 정책의 방향에 대해 제시하고자 한다.

2. 주요 이슈 및 추진 방향

(1) 제2차 지방대학 및 지역균형인재 육성지원 기본계획(2021~2025)¹⁾

정부는 올해 3월 ‘제2차 지방대학 및 지역균형인재 육성지원 기본계획(2021~2025)’을 발표하였다(교육부, 2021. 3. 2.). 이번 방안은 지역인재 유출 및 학령인구 감소에 대응하여, 인구 유출을 막는 ‘댐’으로서의 지방대학의 역할을 강조하고 있다.

이를 위해 ‘대학과 지역, 미래를 여는 혁신 공동체’라는 비전을 가지고 ‘지방대학 역량 강화를 위한 대학 혁신’, ‘지역인재 정착을 위한 지역혁신’, ‘지역혁신주체 간 협업 촉진’이라는 세 가지 정책의 틀을 바탕으로 주요 과제를 설정하고 있다. 정책의 핵심 방향은 다음과 같다.

첫째, 지방대학 역량 강화를 위한 대학 혁신이다. 즉, 대학들이 동반 성장하는 고등교육 생태계를 구축하는 혁신 선도자로서의 ‘지방대학 질적 혁신’이 강조되고 있다. 정부는 이를 뒷받침하기 위한 제도 개선 및 재정 확충을 지원한다. 둘째, 지역인재 정착을 위한 지역혁신이다. 양질의 일자리 창출 및 지역인재 친화적 정주 여건 조성이 강조되고 있다. 셋째, 지역혁신주체 간 협업 촉진이다. 지자체-대학-지역혁신주체 간 협업 촉진, 중앙-중앙, 중앙-지자체 등 다양한 층위의 협력 활성화가 강조되고 있다.

핵심 방향과 관련된 주요 정책을 살펴보면, 지역 협업시스템 구축과 그 핵심축으로서의 지방대학 역할을 재정립하는 데 중점을 두고 있다.

1) 교육부(2021. 3. 2.). ‘제2차 지방대학 및 지역균형인재 육성지원 기본계획(2021~2025)’을 정리·요약함.

(2) 개방·공유·협력 기반의 고등교육 생태계 조성을 위한 공유대학²⁾

지난 5월, 교육부에서는 대학의 체질 개선 및 질적 혁신 촉진을 위한 공유대학 정책을 발표하였다. 발표한 지역특화형 공유대학 모델은 공유대학 형태의 플랫폼을 통해 지자체-대학 중심의 협업체계를 구축하는 것이다. 이는 지자체-대학의 협력을 기반으로 하는 지역혁신플랫폼을 확대해 ‘지역특화형’ 공유대학 모델의 창출·확산을 지원하는 한편, 대학의 혁신 역량을 강화하는 방향으로 제도 개선과 재정지원이 이루어지도록 하는 것이다. 주요 정책 내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째는 디지털 신기술 인재양성 혁신공유대학의 구성이다. 이는 대학 간 협업, 공동 교육 과정, 학사제도 개방 등으로 공동학위 수여 등을 활성화하는 것이다. 둘째는 공유·협력을 통한 교육의 질을 제고하는 것이다. 학생·학점 교류를 인정하고, 교양과목 등의 교육콘텐츠를 공유하여 활용하도록 하며, K-MOOC 등을 통해 우수한 대학의 강좌 개발 및 공유를 활성화하고, K-MOOC 이수 결과를 대학의 정규 학점으로 인정, 확대하고자 한다. 마지막으로 외국인 유학생 유치·지원을 위한 대학 간 협력을 강화하는 것이다.

지자체, 대학, 지역 혁신기관 등이 협력하여 대학별 강점을 결집한 지역특화형 공유대학 모델은 지역 내 국립대학 및 사립대학의 공유, 연계, 협력 체제를 구축하여 지역사회에 적극 기여하고 지역사회의 주체로서의 역할을 하는 것에 중점을 두고 있다.

(3) 국가교육회의의 지역단위 고등교육 체제 개편안

국가교육회의³⁾에서는 고등교육 체제의 개편안으로, 대학 간에 역할을 분담하여 지역 상황에 맞는 대학의 역할과, 대학이 기본적으로 해야 할 역할을 동시에 달성하고 지역혁신과 대학의 장기적 발전 방향이 일치하도록 조율하는 거버넌스 체제를 구축해야 한다고 제안한 바 있다. 주된 내용은 각 대학 부문의 협치에 의한 역할 분담을 강조하고, 체제 구분에 있어서 연구중심대학,

2) 교육부(2021. 5. 20.). ‘대학의 체계적 관리 및 혁신 지원 전략’을 정리·요약함.

3) 채창균(2020). 지역단위 고등·직업교육 혁신방향. 국가교육회의.

교육중심대학, 시민(전문)대학 부문 체제로 구분한 것이다. 각 부문별 역할을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 연구중심대학 부문은 부문 간 전체 협치기구를 두고 연구 역량을 결집하여 학·석·박사를 양성하는 역할을 수행한다. 그다음으로, 교육중심대학 부문도 부문 간 전체 협치기구를 두고 핵심 전문인력 학·석사를 양성하는 역할을 수행한다. 마지막으로, 시민(전문)대학 부문은 부문 간 전체 협치기구와 지역 협치기구를 두고 재·향상 교육훈련을 제공하고 학부 수준의 교양·전공 기초를 제공하며, 학위·비학위 과정을 운영하는 역할을 수행한다.

(4) 대학 내 평생계속교육 과정의 도입

4차 산업혁명의 영향으로, 일자리의 급격한 변화와 일자리 내에서의 직무 변화가 클 것으로 예상된다. 이에 따라 재교육 수요가 증가할 것으로 예측되고 있다. 현재 대학의 교육과정은 직업 교육과정으로 빠르게 변화하고 있으며, 일반적 직업인의 양성을 목표로 하고 있다. 이렇게 평생 계속교육에 대한 수요가 증가하고 있음에도 우리나라의 대학은 대부분 학위 중심의 교육을 하고 있으며, 대학의 평생교육은 평생교육원을 통해 별도로 운영하고 있는 현실이다. 현재 평생교육 관련 법률에서도 고등교육기관이 평생계속교육에 참여하고 있는 부분은 학위 과정에 국한되어 있음을 알 수 있다. 대학의 비학위 과정의 운영은 평생교육원에서 주로 하고 있으며, 교육 중심의 학점 인정 교육이 주류를 이루고 있다.

교육부의 대학 내 평생계속교육 관련 정책은 현재의 학위 과정 중심에서 비학위 과정 중심으로 변화시키고, 학위 과정과 비학위 과정 간 연계 구조를 형성하는 것이다. 더 나아가 고졸자 후 학습 중심의 학위 과정에서 탈피하여 재직자 중심의 비학위 과정을 개설하고, 평생학습자 대상의 유연한 학위제나 자격제도를 도입하는 것이 필요하다.

(5) 지역 문제 해결 주체로서의 지방대학

최근 지방대학은 급격한 입학자원의 감소로 생존의 위기를 맞고 있다. 앞에서 소개하였듯이

교육부는 지방대학을 살리기 위해 기본계획 발표와 공유대학 정책 등을 수행하고 있다. 그리고 현 정부 이전에도 각 정부마다 지역의 인력을 양성하고 활용할 수 있도록 지방대학을 중심으로 다양한 인력 정책을 시행하였다. 그럼에도 불구하고 지역인재와 관련하여 우수 인력의 이탈 및 지역 대학의 소멸 문제, 그리고 지역에서 양성되는 인력과 지역 산업구조 간의 괴리 등 여러 문제점이 드러나고 있다. 그리고 최근 지역인재양성의 문제는 지역경제 침체 및 일자리 부족, 지역 소멸과 맞물리면서 단지 대학만의 문제라 할 수 없게 되었다. 지방대학은 물론, 중앙부처와 지자체, 지역 산업체가 힘을 모아 지역 문제를 풀어야 할 시기이다.

지방대학의 문제를 풀어 나가기 위한 정책 방향의 핵심은 지방대학을 지역문제 해결의 한 주체로서 인식하자는 것이다. 즉, 지방대학의 핵심 역할을 지역인재양성으로 두고 지역인재양성은 철저하게 지역에서 필요로 하는 일자리에 초점을 두는 것이다. 이에 대한 주요 내용은 다음과 같다.

우선 지역의 인력양성이 지역 내 인력수요를 얼마나 반영하고 있는지를 지역의 인력 현안과 함께 살펴보아야 할 것이다. 지역의 일반적인 산업구조는 중소기업, 특히 소기업 중심으로 다양한 업종으로 분산되어 구성되고 있으며 각 업종별로 인력수요는 다를 수 있다. 그리고 지역단위의 신산업을 육성하는 것은 국가 차원의 육성 전략에서 주어진 역할이며 지역의 인력수요와도 무관할 수 있다. 따라서 지역인력 양성은 지역 산업구조 및 인력현황, 인력수요 등 지역 일자리의 현안 분석을 통해 이루어져야 할 것이다.

그리고 지역인재 개개인의 양성 문제보다는 필요한 인력을 양성할 수 있는 시스템을 확보하고 개선하는 데 집중할 필요가 있다. 이에 지역 기업에서 필요한 인력을 양성하고 활용할 수 있는 조직과 역량을 축적할 수 있는 구조를 만드는 데 힘을 쏟아야 할 것이다. 따라서 기존의 개인 지원 인력사업은 지역에 있는 산학협력 조직, 조직운영 역량 강화, 조직 간 소모임 지원 등 인력 양성 시스템 강화에 집중해야 한다. 지방대학은 지자체 및 산업체와의 협력을 통해 동반 성장함으로써, 지역 생태계의 한 축으로 자리매김해야 할 것이다.

Ⅲ. 사회정책 관련 주요 이슈 및 방향

1. 정책 배경 및 현황

문재인 정부의 ‘혁신적 포용국가’는 경제성장에 비해 발전이 지체된 사회서비스를 발전시킴으로써 미래사회를 대비한다는 목표로 추진되었다. 사회의 포용성을 높이면서도 혁신 능력을 배양함으로써 경제와 사회의 지속가능성을 확보한다는 것이다(대통령직속 정책기획위원회 외, 2018). 혁신과 포용을 연결하는 중심에 있는 것은 ‘사람’이다. 특히 노동인구가 안정적이면서도 동시에 생산성 있게 노동하고 생활하도록 지원하는 것은 사회정책의 포용성이 경제적·사회적 혁신으로 발전하는 방향이 된다.

그러나 ‘혁신적 포용국가’는 일정한 성과에도 불구하고 여전히 많은 과제를 남기고 있다. 노동인구에 대한 정책만 보더라도 전국민 고용보험제도가 국민취업지원제도와 같이 사회안전망을 넓히는 개혁에서 어느 정도 성과를 보였지만, 아직은 개혁이 진행 중에 있다. 직업능력개발 정책에 있어서도 ‘국민내일배움카드’ 도입을 통해 모든 취업자에게 직업능력개발 기회를 부여할 수 있는 제도적 기반을 닦았지만, 실질적인 기회 확대로까지 이어지는 데는 한계가 있었다.

향후 사회정책의 역할은 그동안 해결하지 못한 과제들을 완수하고 미래사회의 생산적 노동을 뒷받침함으로써 국민의 안정적 삶을 뒷받침하는 일일 것이다. 하지만 이와 같은 사회정책 과제들을 모두 다루는 것은 이 글의 범위를 아득히 넘어서는 일이다. 따라서 여기에서는 새로운 사회적 위험에 대응하는 사회정책 중 특히 노동연령대 인구의 역량 보장에 집중하여 몇 가지 과제를 제시하고자 한다. 여기에는 물론 직업능력개발을 위한 평생학습 정책이 포함되지만, 이를 넘어 개인의 포괄적인 역량(capability)을 보장하기 위한 과제들까지 살펴보고자 한다.

2. 주요 이슈 및 추진 방향⁴⁾

변화하는 노동시장 환경 속에서 노동연령대 인구가 한편으로는 삶의 안정성을 획득하고, 다른 한편으로는 생산성 있게 노동시장에 참여하기 위해서는 다양한 정책의 결합이 필요하다. 이는 임금노동자의 소득보장에 초점을 둔 전통적 사회보험만으로도, 숙련인력 육성에만 주목한 전통적 직업훈련만으로도, 노동시장 수요와 공급 간 미스매치 해소에 초점을 둔 기존의 고용서비스만으로도 어렵다. 따라서 여기에서는 노동인구의 역량에 가장 직접적으로 영향을 줄 수 있는 개인주도 직업능력 체계의 발전, 노동인구의 실질적 역량과 안정성을 제공하기 위한 노동시장 정책 간의 연계 고도화, 그리고 미래사회의 역량 보장을 위한 새로운 정책에 대한 제안을 살펴보기로 하겠다.

(1) 숙련과 노동시장 변화에 대응하는 개인주도 교육훈련의 강화

전통적으로 노동인구의 숙련개발에서는 사용자가 주도하는 교육훈련의 비중이 컸다. 여기에는 산업현장의 수요에 맞추어 교육과정을 개발하는 직업교육은 물론, 산업현장에 참여하고 있는 노동자의 업스킬링이나 리스킬링도 포함된다. 그러나 최근에는 사용자를 통해 제공되는 것이 아니라 개인이 주도하는 성인기 교육훈련 체계의 중요성이 강조되고 있는데, 여기에는 노동시장의 환경변화가 영향을 미쳤다. 1980~90년대 이래 비표준적 고용이 증가하고 노동시장의 유연성과 이동성이 높아짐에 따라, 사용자 중심의 교육훈련 체계를 통해서만 노동시장에서 필요로 하는 숙련을 제대로 갖추기 어려워졌는데, 이것이 개인주도 교육훈련 프로그램이 도입·확대된 배경이다(OECD, 2019).

개인주도 교육훈련 프로그램에 대한 관심이 증가한 또 하나의 배경은 기술변화이다. 이른바 ‘4차 산업혁명’을 배경으로 시작된 기술변화에 대한 최근의 논의는 기술변화가 일자리를 대체한 다기보다는 일자리를 구성하는 과업(tasks)을 재조직화할 것으로 보고 있는데, 이에 대응하기 위

4) 이 부분의 내용은 남재욱(2020), 남재욱(2021), 반가운 외(2021)의 내용을 수정·보완하여 작성하였음.

해 노동인력은 자신의 일에 대한 높은 수준의 전문성과 함께, 메타인지, 학습하는 능력, 공감하고 협업하는 능력 등을 갖추 것을 요구받고 있다(반가운 외, 2021). 그런데 이와 같은 역량은 특정한 기업에서 요구되는(firm-specific) 것이라기보다는 적어도 넓은 범위의 직종이나 산업 수준에서 활용할 수 있는 이전 가능한(transferable) 것이기에, 기업이 주도하는 교육훈련보다는 개인이 주도하는 교육훈련의 중요성이 더욱 높아지게 되는 것이다.

현재 우리나라에서 노동인구의 개인주도 교육훈련을 지원하는 제도로는 고용노동부의 국민내일배움카드와 교육부의 평생교육 바우처가 있다. 특히 국민내일배움카드의 경우 2020년부터 기존의 재직자 카드와 실업자 카드를 통합하고, 지원 대상과 금액을 확대함으로써 유연하고 불안정해진 노동시장에서 개인이 스스로 결정한 교육훈련에 참여할 수 있도록 지원하고 있다.

그러나 국민내일배움카드의 확대에도 불구하고, 이 제도가 실질적으로 변화하는 일과 숙련의 세계에 대응하는 개인의 역량을 뒷받침하기 위해서는 아직까지 과제가 많다. 특히, 가장 핵심적으로 지적되는 것은 프로그램의 질 문제다. 현재의 국민내일배움카드의 경우, 교육훈련 제공기관의 대다수가 영세한 학원을 중심으로 하기 때문에 훈련 인프라나 훈련 제공인력의 역량이 낮아 양질의 프로그램을 제공하지 못하고 있다. 이 때문에 특히 고숙련 노동자의 경우 자신에게 맞는 프로그램을 찾기 어려우며, 훈련 참여자의 취업 성과도 제한적이라는 평가를 받고 있다.

기술변화에 따른 일과 숙련의 변화가 메타인지, 학습하는 능력, 협업하는 능력, 사회적 숙련 등을 필요로 한다고 할 때 이에 대응하는 교육훈련은 학습내용과 학습방식에서 모두 높은 수준의 프로그램을 제공해야 한다. 학습내용 측면에서는 반복적인 과업을 기계가 대신함에 따라 인간은 높은 수준의 판단력에 기반하여 기계와 협업할 수 있도록 고숙련의 프로그램이 제공되어야 하며, 학습방식 측면에는 메타인지와 협업능력을 키워 줄 수 있는 혁신적 교수과정·교수방법이 적용되어야 한다. 문제는 현재의 소규모 민간 학원 중심 공급체계에서 이를 기대하기는 어렵다는 것이다. 따라서 향후 한국의 개인주도 직업능력 체계에서 가장 중요한 과제는 기존 공급기관에 대한 평가·인증체계 고도화와는 별도로, 역량 있는 공급기관 개발을 통해 공급체계 자체를 고도화하는 것이다.

이를 위해 주목할 수 있는 교육기관은 폴리텍과 같은 공공 직업능력개발 기관과 고등교육기관이다. 이 중 폴리텍이 - 그 규모의 한계는 있어도 - 기존 성인기 교육훈련 체계에 비교적 잘 통

합되어 있는 것과 달리, 고등교육기관의 참여도는 아직도 낮은 수준이다. 전문대와 4년제 대학을 포함하는 고등교육기관이 기존의 직업능력개발 학원에 비해 상대적으로 높은 수준의 교·강사 인력과 교육인프라, 교육방식에 대한 역량을 보유하고 있다는 점을 고려할 때, 향후 이들을 직업능력개발 정책에 포괄하는 것은 미래사회 기술과 노동의 변화에 대응하는 개인주도 성인기 교육훈련 프로그램 고도화를 위해 필수적이다.

또 한 가지 고려할 것은 개인주도 교육훈련의 목적을 분명하게 하는 것이다. 전통적인 사업주 주도의 직업능력개발이 기업에서 당장 필요로 하는 과업을 수행할 수 있는 역량(competency)을 훈련시켜 당장의 인력 부족을 해소하는 것에 목적이 있었다고 하면, 개인주도의 교육훈련은 개인의 발전에 초점을 맞춘 더 넓은 범위의 역량(capability)에 중점을 둘 필요가 있다. 노동시장의 이동성이 높아지고 이전 가능성이 높은 숙련에 대한 요구가 커져 개인주도 교육훈련이 중요해진다는 것은, 바꾸어 말하면 개인이 스스로의 장기적 경력경로의 발전을 염두에 두고 숙련개발에 나서야 한다는 것이다. 이는 기업이 개인에게 요구하는 숙련개발 과정과 동일할 수도 있지만 다를 가능성도 있다. 기업의 입장에서는 핵심인력이 아닌 노동자의 장기적 경력 발전에 무관심할 수도 있지만, 개인은 장기적 발전을 추구해야 하는 것이다. 또한 개인 입장에서 보면 경력전환을 염두에 둔 교육훈련에 참여하는 것이 필요하지만, 기업이 의무적 전직지원 대상이 아닌 개인의 경력 전환에 적극적일 가능성은 적다. 이렇게 본다면 개인주도 교육훈련은 단지 재정지원의 방식 중 하나가 아니라 교육훈련 참여의 주요한 결정이 노동자 개인의 몫이 되어야 한다는 것을 의미한다. 그리고 이를 위해 교육훈련 프로그램 역시 당장의 취업을 염두에 둔 기능의 습득보다는 광의의 직종 수준에서 숙련의 발전이 이루어질 수 있는 폭과 깊이를 갖추어야 한다.

끝으로 고려할 것은 현재 유사한 구조를 가지고 있지만 별도의 발전 경로를 형성하고 있는 국민내일배움카드와 평생교육 바우처의 관계다. 두 제도는 물론 대상자에 대한 기준도, 지원 수준도, 운영 거버넌스도, 재정적 기반도 다르다. 그러나 이는 우리의 제도적 유산(institutional legacy)의 차이로 제도의 본질적 목적의 차이는 아니다. 굳이 제도의 본질적 목적에서 두 제도를 구분한다면 국민내일배움카드가 직업훈련을 통하여 취업과 연계된 역량을 획득하는 것을 목적으로 하는 반면, 평생교육 바우처는 평생교육을 통한 자아실현과 삶의 질 개선을 목적으로 한다고 말할 수 있다. 그러나 성인기 교육훈련의 목적이 당장의 직업적 기능의 습득을 넘어 총체적인 개

인의 역량(capability)을 발전시키는 데 있다고 보면, 그 차이는 크게 감소한다. 노동시장으로의 재진입보다는 적극적 노화(active aging)를 목적으로 하는 고령자 정도를 제외하면 두 제도 간의 본질적 차이는 적다는 점에서, 현재의 분리된 체계를 유지해야 하는가에 대한 재검토가 필요하다.

(2) 노동시장 정책 간 연계 고도화

한국 성인의 교육훈련 참여에 대한 기존 연구들은 이들의 교육훈련 참여를 가로막는 핵심 요인으로 ‘시간부족’과 ‘적합한 교육훈련 프로그램의 부재’를 든다. 이 중 후자의 요인은 앞서 언급한 노동인구 대상 교육훈련 프로그램의 질 문제와도 연관되지만, 그것이 전부는 아니다. 교육훈련의 핵심 목적이 개인의 장기적 경력경로를 고려한 역량의 개발에 있다고 할 때, 경력경로에 대한 탐색에 어려움을 겪을 경우 프로그램의 질과 무관하게 어떤 교육훈련을 받을지 모르는 문제를 초래할 수 있기 때문이다. 이는 생애 경력개발 지원의 필요성으로 이어지는데, 이는 특히 개인주도 교육훈련 확대의 맥락에서 중요하다. 개인주도 교육훈련이 효과적이기 위해서는 개인의 ‘선택’이 적합하게 이루어져야 하는데, 이를 위해서는 개인의 선택을 돕는 교육훈련과 관련된 정보, 상담, 조언이 필요하기 때문이다.

생애 경력개발 지원은 기본적으로 공공고용서비스(Public Employment Service, 이하 PES)의 역할이다. 현재 우리나라의 PES인 고용복지플러스센터에서도 이와 같은 기능을 수행하는데, 국민취업지원제도 참여자에 대해 역량진단·경력설계를 제공하고, 국민내일배움카드 발급자에 대해서도 훈련상담을 실시한다. 그러나 실제로 이와 같은 상담 및 경력설계 기능의 효과성에 대해서는 비판적인 평가가 적지 않은데, 가장 큰 원인은 고용복지플러스센터 인력의 숫자와 역량이 모두 필요에 비해 현저히 낮은 수준이기 때문이다. 이 때문에 최근 발표된 「국민 평생 직업능력개발 지원방안」에서는 전직지원 프로그램의 일환으로 ‘경력 재설계 지원’을 민간의 컨설팅 기관과 연계하여 지원하는 방안을 제시하고 있다(관계부처합동, 2021). 그러나 노동시장의 이동성 증가와 숙련개발의 개인화 속에서 생애 경력개발 지원이 대부분의 노동인구에게 필요하다고 보면, 이는 PES를 통해 보편적으로 제공되는 것이 바람직하다.

PES를 통한 생애 경력개발 지원의 확대와 관련하여 또 한 가지 고려할 부분은 경력개발 지원

이 단기 취업률과 상충될 가능성이 있다는 점이다. 개인의 발전을 고려한 장기적 경력개발은 때로는 저숙련 일자리에 대한 취업이 아닌, 장기간의 교육훈련을 필요로 할 수도 있기 때문이다. 따라서 PES를 통해 이를 제공하기 위해서는 목표의 혼란이 일어나지 않도록 조치해야 한다. 생애 경력개발 지원 참가자에 대한 평가지표를 단기적 취업률보다는 상향 취업, 또는 다른 질적 지표 중심으로 설계하는 방법을 검토할 수 있다.

교육훈련에 참여할 ‘시간’이 부족하다는 문제는 두 가지 서로 다른 문제로 나누어 볼 수 있다. 우선 임금노동자의 경우는 과중한 노동시간과 그로 인한 시간부족 문제가 될 것이며, 이에 대응하기 위해서는 고용보험의 유급휴가훈련제도의 확대나 최근 도입된 「가족돌봄 등 근로시간 단축 제도」의 실효성 있는 적용이 직접적인 방안이 된다. 이때는 특히 일정한 요건을 갖춘 노동자가 교육훈련 참여를 위해 휴가나 노동시간 단축을 요구할 때, 특별한 사유가 없는 한 사용자는 이를 받아들이도록 함으로써 시간 결정권을 노동자 자신에게 부여하는 것이 중요하다.

그러나 특수형태근로종사자, 플랫폼 노동자, 프리랜서 등 최근 증가하는 비임금근로자의 경우 시간은 곧 소득으로 환원된다. 따라서 이들의 시간부족에 대한 지원은 결국 소득지원의 형태가 되어야 한다. 이를 지원할 수 있는 정책으로는 첫째, 직업훈련 생계비 대부분을 확대하여 지원하는 방안, 둘째, 전국민 고용보험을 통한 플랫폼 노동자 적용 확대 방안, 셋째, 고용보험의 수급권 없는 이들을 지원하기 위한 국민취업지원제도를 생각할 수 있다. 그러나 직업훈련 생계비 대부분이나 고용보험 실업급여의 경우 ‘실업’ 또는 ‘폐업’을 전제로 지원이 이루어지기 때문에 교육훈련과 단시간 노동을 결합할 경우 지원받기 어렵다는 점, 고용보험 실업급여의 경우 교육훈련을 위한 자발적 실업에 대해 급여를 지급하지 않는다는 점, 국민취업지원제도의 경우 대상자 범위가 지나치게 좁다는 점 등으로 인해 교육훈련 참여에 대한 소득지원 시 제약이 있으며, 향후 제도 개선을 검토할 필요가 있다. 또한 전국민 고용보험제도와 국민취업지원제도는 문재인 정부에서 도입한 노동연령대 인구 사회정책의 핵심이지만 아직까지 미완성 상태인 바, 이를 개선·발전시키는 것은 향후 노동인구 대상 사회정책에서 매우 중요한 과제가 될 것이다(남재욱 외, 2020).

PES를 통한 생애 경력개발 지원과 전국민 고용보험 및 국민취업지원제도를 포함한 노동연령대 인구의 소득보장은 이미 기존의 직업능력개발체제와 일정한 연계를 가지고 운영되고 있었지만, 그 연계의 수준이 높지 않아 노동연령대 인구의 역량개발을 충분히 뒷받침하지 못했다. 따라

서 향후 개별 정책의 발전은 물론 노동시장 정책 간 연계를 고도화할 때 노동인구의 보편적 역량 보장 체계를 형성할 수 있을 것이다.

(3) 미래사회의 역량 확대를 위한 ‘보편학습소득’ 도입

국민내일배움카드와 같은 바우처 혹은 계좌제 방식의 교육훈련지원 프로그램은 기본적으로 교육훈련 참여자의 ‘비용’을 지원한다. 즉, 국민내일배움카드는 ① 정책적으로 인증된 형식(formal) 또는 비형식(non-formal) 교육에 참여하고, ② 그 참여로 인해 교육 비용이 발생할 때 지원하며, ③ 지원의 한도는 발생한 비용을 넘을 수 없다. 따라서 교육훈련 참여에 따른 직접적 비용의 한도 안에서 지원이 이루어진다.

그런데 성인기 교육훈련 참여에는 간접적 비용도 발생한다. 첫 번째는 교육훈련 참여 시간에 따른 소득의 기회비용이다. 이는 앞서 비임금노동자의 시간부족은 곧 소득부족이라는 논의로 설명한 바 있다. 둘째, 교육훈련 참여에는 인지적 비용(cognitive load)도 발생한다. 성인이 교육훈련 참여를 위해 노동시간을 줄이지 않을 경우 여가시간에 학습활동을 해야 하는데, 학습활동 참여는 여가에 비해 많은 인지적 자원을 요구한다. 이는 시간이 있어도 학습에 참여하지 않는 ‘학습동기 부재’ 문제를 초래한다.

국민내일배움카드의 또 다른 한계는 이 정책이 정책적으로 인정되는 형식교육이나 비형식교육 참여로 지원을 한정한다는 점이다. 그러나 최근에는 온라인을 기반으로 다양한 학습 콘텐츠에 대한 접근이 가능하며, 청년층을 중심으로 무형식 학습이 증가하고 있다. 이는 바우처 방식의 교육훈련 지원을 통해서는 거의 지원받지 못한다. 물론 직접비용이 발생하지 않거나 적다는 점에서 지원의 필요가 적다고 볼 수도 있으나, 전술한 간접적 비용을 고려한다면 꼭 그렇게 단정할 수도 없다.

성인기 교육훈련 참여자에게 교육훈련에 소요되는 직접비용 외에도 추가적인 비용이 발생한다는 점, 그리고 학습방식의 다양화로 인해 정해진 교육기관에서 발생하는 비용 지원이 불충분해질 수 있다는 점은 학습비용이나 학습기간의 생계비 외의 지원이 필요하다는 것을 시사한다. 이는 종전의 직접적 교육훈련비 지원이나, 교육훈련 기간의 생계비 지원과는 다르다. 이 제도들

과 별도로 성인의 교육훈련 참여에 수반되는 간접비용을 보상하고, 학습동기를 촉진하며, 다양한 학습방식으로 지원을 확대하는 방안을 검토할 필요가 있다. 이를 위한 제도는 첫째, 학습참여에 대한 조건부 지원이 되어야 하며, 둘째, 특정한 용도에 한정된 바우처 방식이 아닌 개인이 필요에 따라 사용할 수 있는 현금지원이 되어야 하며, 셋째, 그러면서도 조건부 현금지원이 개인의 행동을 제약하거나 금전적으로 보상함으로써 학습에 대한 내재적 동기를 저해하지 않아야 한다. 이를 위해서는 빈곤층을 표적화하기보다는 성인 인구 전체, 혹은 적어도 특정 연령집단을 보편적으로 지원하는 제도로 설계되어야 한다. 따라서 이 제도를 가칭 ‘보편학습소득(universal learning income)’으로 명명할 수 있다.

보편학습소득을 실제 구현하기 위한 구체적 방법으로는 참여소득(participate income) 방식이나 개인활동계좌(personal activity account) 방식을 생각할 수 있다. 참여소득은 유급 노동 외의 사회적으로 바람직한 활동에 참여하는 이들에게 지급되는 현금 급여이며, 개인활동계좌는 종전의 교육훈련 목적 계좌제와 유사하지만, 계좌에 적립된 크레딧을 개인의 필요에 따라 교육훈련 외의 용도로도 활용할 수 있도록 하는 제도이다⁵⁾. 참여소득의 경우 반드시 학습에 대한 배타적 지원은 아니지만 학습을 지원의 핵심 요건 중 하나로 설계할 수 있고, 개인활동계좌의 경우 계좌에 적립된 크레딧은 개인의 필요에 따라 다양한 용도로 사용할 수 있더라도, 인출 조건을 교육훈련 참여로 할 경우 보충적 교육훈련 지원제도로 기능할 수 있다.

인공지능 시대의 보편학습소득은 어떤 방식으로 도입하든 그 목적은 인적자본에 투자하기 위한 개인주도 성인기 교육훈련을 지원하는 것에 있다. 여기에서 발생하는 문제는 ‘개인주도 성인기 교육훈련 활동’을 어떻게 정의하고 확인하는지에 있다. 만약 국민내일배움카드처럼 ‘정부가 규정한 형식·비형식 교육’으로 그 대상을 제한할 경우 모니터링과 관리에 따르는 부담은 최소화될 것이다. 그러나 이 경우 국민내일배움카드의 교육훈련 프로그램의 제한 및 무형식 학습의 배제, 개인이 자율적으로 자신의 학습과 인적자본 축적을 위해 설계할 수 있는 가능성의 제약이라는 한계를 그대로 답습하게 된다. 따라서 보편학습소득에서는 ‘개인주도 성인기 교육훈련 활동’의 정의를 가급적 유연하게 정의할 필요가 있다. 원칙적으로 개인이 자기주도적인 인적자본 투

5) OECD에서는 이를 개인저축계좌(individual saving account)로 표현하는데, 실제로 이와 같은 방식의 제도를 운영하는 국가는 현재로서는 매우 드물다(OECD, 2019).

자를 위한 계획을 세우고 보편학습소득을 기반으로 이를 실행하고자 할 때, 계획의 타당성이 있다면 이를 허용하는 방식이 될 것이다⁶⁾.

보편학습소득이 인공지능 시대를 염두에 둔 새롭지만 불확실한 아이디어라는 점을 고려하면, 실제 정책의 적용에서는 단계적인 접근을 추구하는 것도 고려할 필요가 있다. 단계적 접근에서는 제도의 효과성을 검증할 수 있도록 청년이나, 전환기에 놓인 신중년층 등 교육훈련 투자의 필요성이 높은 이들을 중심으로 먼저 도입하고, 이후 단계적으로 확대 여부를 검토할 수 있을 것이다.

IV. 신기술 인력수급 관련 주요 이슈 및 방향

1. 정책 배경 및 현황

노동시장에서는 일할 사람이 없다고 아우성인 동시에, 일하고 싶어도 일자리를 얻지 못한 사람도 많다. 이는 결국 인력수급의 미스매치 문제이다. ‘노동시장에서 발생하는 인력수급 미스매치를 어떻게 해소할 것인가’는 오랜 난제이면서 현재 진행형인 과제이다. 인력수급 미스매치의 해소와 완화가 중요한 이유는 이것이 생산(과정)의 비효율을 야기하고, 궁극적으로는 기업 성과와 생산성에 부정적인 영향을 끼칠 것이기 때문이다. 정부는 그동안 인력수급 미스매치를 시장 실패로 인식하고, 이를 교정하기 위해 정부가 나서서 인력양성정책을 펼쳤다. 그러나 개별 부처의 수요에 따라 분절적으로 추진한 인력양성정책이 한계에 도달했다는 점은 주지의 사실이다.

우리나라에서 인적자본과 그 역할은 무엇보다 중요하다. 인구 감소에 따른 성장 동력의 불꽃이 사라질까 걱정이고, 신기술 분야에서 기술 인력이 적절하게 양성·공급되지 못할까도 걱정이다. 더 나아가, 인공지능, 로봇공학, 자동화와 같은 기술진보에 의해 작업(task) 방식이 빠르게 대체되고 있다고 한다. 예로 McKinsey Global Institute(2017; 이하 MGI)는 2030년까지 전 세계에서 4~8억 명이 자동화로 일자리를 잃을 수 있다는 암울한 전망을 내놓았다. 여전히 신기술 인력이 부족하고, 노동력은 기계화와 자동화에 따라 대체될 염려가 커지고 있다.

6) 실제로 서울시에서 운영했던 청년수당이 - 비록 대상자 선정에서 소득을 고려했지만 - 이와 유사한 접근이라고 볼 수 있음.

이와 같은 배경하에서 정부는 국가 전체적인 관점에서 인력양성이 시급히 필요한 신기술 분야를 선정하고, 2020년부터 체계적인 투자계획 수립을 위한 종합적 인력양성정책을 추진하였다. 이는 부처 협업을 통한 기술 단위의 종합적 전망 체계를 구축하고, 인력양성정책의 토대를 마련하였다는 데 의의가 있다. 구체적으로 주요 신기술 분야의 기존 실태조사 자료를 취합하여 분야별·수준별 중장기 인력수급 전망 및 분석을 최초로 실시하였고, 그 결과로써 인공지능, 빅데이터, 첨단소재, 클라우드, 스마트제조, 그리고 바이오 등 6개 분야, 30개 사업에 대해 4,972억 원 규모의 협업예산을 편성하였다. 2021년에는 인력수급 전망 대상 분야를 20개 분야로 확대·개편하고, 대학을 비롯한 민간기업의 교육·훈련을 포함한 종합적인 전망을 도출함으로써 20개 분야, 140개 사업에 대해 1조 6,204억 원 규모의 협업예산을 편성하였다.

범부처 차원의 체계적인 인력양성을 위한 토대를 마련하였음에도 불구하고, 여전히 인력수급 전망과 분석에는 분명한 한계가 존재한다. 무엇보다 기존의 분야별로 실시하고 있는 실태조사를 기반으로 인력현황을 분석 및 전망하고, 이를 취합하는 방식을 활용하는 데에서 기인한 문제, 즉 데이터 정합성의 문제를 해결하고 이를 제고하여 비교가능성을 높일 필요가 있다. 또한 신기술 분야 인력수급 전망의 완성도를 높이고 이를 활용한 인력양성정책을 수립하기 위해서는 통계 인프라 구축이 시급하다. 다만, 인력과 숙련에 관한 정보가 분절적으로 조사·생산되고 있는 현실을 고려하면, 인력양성정책 수립에 활용할 기초 데이터의 조사, 생산, 그리고 DB 구축은 단계적이고 중기적인 관점에서 접근해야 할 것이다.

2. 주요 이슈 및 추진 방향

기술 수요 기반의 인력수급 전망에서는 기술 분야별 전망 및 분석 결과의 정합성과 비교가능성을 확보하는 것이 핵심이다. 이때 정합성(consistency)은 분야별 인력수급 전망 결과(수치)가 서로 모순 없이 일관되게 일치함을, 비교가능성(comparability)은 분야 간 전망 시점, 기술 수준, 그리고 전망 방법 등의 차이에서 발생하는 문제를 줄이는 것을 의미한다. 이하에서는 인력수요 전망을 활용한 2021년 협업예산 TF와 인력양성 TF 지원 과정에서 발견한 주요 이슈(문제점)를 토대로 하여, 2022년 범부처 인력양성정책 수립 지원을 위한 과제에 대해 개략적으로 논의한다.

(1) 기술 수준의 비교가능성

2021년 협업예산 TF와 인력양성 TF에서 다룬 신기술 분야는 총 29개이나, 분야별 전망 기관에서 인력수요 전망에 활용한 자료는 총 54종에 이른다. 이때 분야별로 초급, 중급, 고급을 가늠하는 데 이용한 자료를 선별·확인한 결과, 대체로 학력 변수를 활용하여 기술 수준별 인원수를 전망한 것으로 파악되었다. 이때 기술 수준을 식별하는 데 활용하는 학력 변수는 ① 고졸/전문학사/학사/석사/박사(5단계), ② 전문학사 이하/학사/석사/박사(4단계), ③ 고졸/전문학사/학사/석·박사(3단계) 등으로 구분된다. 반면에 5G6G, 메타버스, 3D프린팅, 사이버보안, 양자, 수소, 그리고 차세대 디스플레이 등 7개 분야의 경우 인력현황 및 전망에 활용할 실태조사 자료가 없거나, 학력을 비롯한 기술 수준을 식별할 변수가 부재하여 간접 또는 대안 자료를 이용하여 전망을 실시하였다는 점을 확인할 수 있었다.

기술 수준을 대별하는 변수로 학력이 적절한가에 대해서는 분야별로 다양한 견해가 있을 수 있다⁷⁾. 그럼에도 불구하고, 학력 변수를 이용하여 기술 수준을 확정하려면, 분야별 실태조사에서 학력 변수를 가능한 한 세분화된 형태(고졸/전문학사/학사/석사/박사)로 일원화·표준화할 필요가 있다. 만약, 분야별 실태조사에서 새로운 학력 변수를 생성 또는 수정할 수 없을 경우 학력을 대체로 ‘전문학사 이하/학사/석·박사’로 구분한 후 기술 수준(초급/중급/고급)과 대응시키는 방안을 모색할 수 있다. 이 외에 비교가능성 측면에서, 실태조사상 기술 수준을 확정할 변수가 없는 경우 새롭게 학력 변수를 생성하거나, 실태조사 등 근거 자료가 부재하여 간접 또는 대안 자료를 활용한다면 전망의 특성 및 한계로 명시해야 한다.

(2) 신기술 분야의 범위: 인력의 정의와 실태조사

신기술 분야의 선정은 인력수급 전망과 인력양성정책 수립의 첫걸음이라는 측면에서 매우 중요하다. 왜냐하면, 인력수급 미스매치가 발생하는 분야를 특정할 뿐만 아니라, 인력양성정책을

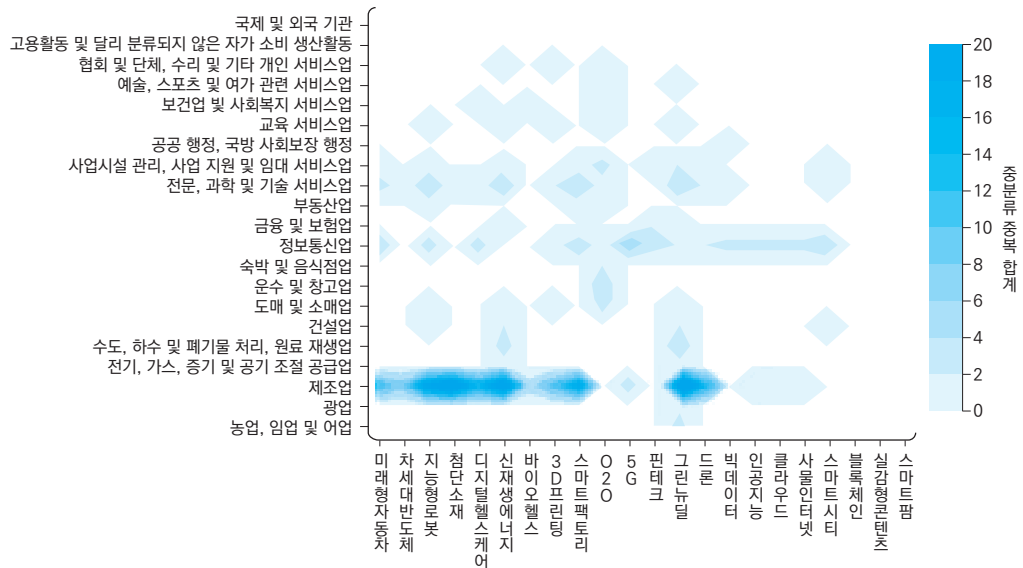
7) 주지하는 바와 같이, 기술 인력의 수준을 판단하는 기준은 학력을 비롯하여 경력, 역량(competency), 자격 등 다양하고, 각각의 변수의 정의 및 활용에 특성이 존재함.

시행할 대상이 되기 때문이다. 2021년 7월 인력양성 TF에서 활용한 신기술 분야의 경우 협업예산 TF에서 활용한 분야 중 기술 인력을 직접적으로 식별하지 못하는 것으로 파악되는 7개 분야(핀테크, 서비스플랫폼, 미래차, 스마트공장, 스마트시티, 스마트팜, 스마트헬스)를 제외하고, 신규로 6개 분야(사이버보안, 이차전지, 차세대디스플레이, 수소, 양자, 우주)를 추가하여 인력수요전망과 공급차 분석을 실시하였다.

구체적으로 2020~2021년 협업예산 TF에서 활용한 신기술 분야의 경우, 국가기술자문회의 심의회의 운영위원회(2019. 3. 14., 2019. 12. 23.) 안건, 중소기업 기술 로드맵(2020~2022) 전략 분야(2020. 2. 17., 2020. 11. 11.) 등을 통해 22개 분야를 선정하였다. 이후 신기술 분야의 선정 및 기존의 실태조사를 그대로 활용하는 방식의 인력수요 전망의 한계로 인하여, 신기술 인력의 정의와 개념이 모호한 문제가 발생할 수 있음을 확인하였다. 예를 들어, 시스템 반도체 분야의 경우 「유망신산업기술인력 실태조사(차세대 반도체)」를 근거로 ‘신산업×직무’를 조사하며, 직무는 연구개발 인력, 설계·디자인 인력, 시험평가·검증 인력, 생산기술·생산 인력, 품질관리 인력, 보증·정비 인력, 구매·영업·시장조사 인력 등으로 구분한다. 즉, 신기술 분야가 투입(기술 인력)이 아닌 최종 생산물로 정의되는 경우에 인력양성의 대상이 되는 신기술 인력을 어떻게 정의하고, 실태조사의 결과와 대응하는지, 이를 활용하는지에 대해 보다 선명하게 제시할 필요가 있다.

나아가 신기술 분야 인력수요 전망은 기존의 실태조사, 즉 표본조사를 활용하여 모집단을 추정하고 다시 인력수요 전망 및 분석을 실시한 결과를 취합하는 방식으로 도출한다. 이때 [그림 3]은 한국표준산업분류 중분류 코드(2자리)의 포함 여부를 대분류 수준에서 집계한 것인데, 제조업(대분류)을 구성하는 하위 중분류 코드가 25개임을 고려할 때 다수 분야의 중분류 수준에서 상당한 표본 중복이 나타나는 것을 확인할 수 있다. 보다 구체적으로, ‘제조업’ 이외의 ‘정보통신업’, 그리고 ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’ 등에서도 실태조사 간 조사 범위의 중복이 발생하는 점을 확인하였다.

그림 3. 표준산업분류(y축)와 분야별 실태조사(x축)에 포함된 중분류 개수 분포



자료: 저자 작성(2021).

분야별 실태조사 간 모집단, 그리고 조사 대상 및 범위의 중복도가 높다는 사실은 표집 과정에서 기업 또는 사업장의 중복 조사가 발생할 가능성이 높다는 합리적 추측을 가능하게 한다. 모집단의 특성을 추정하는 데 활용하는 표본 및 설계에 중복이 있다는 것은 인력수요 전망의 과대 추계 발생 가능성, 즉, 신기술 분야 간 인력수요 전망 규모의 정합성 문제를 야기할 가능성을 시사한다. 따라서 현행 신기술 인력수요 규모 추산 방식하에서 세부 분야별 실태조사 간에 발생하는 정합성 문제의 해소방안에 대한 연구가 필요하며, 중장기적인 관점에서 신기술 분야 및 인력에 대한 통합 실태조사를 개발하는 방안을 모색할 필요가 있다.

(3) 신규 인력수요의 이면: 대체수요 개념의 확장

인력수요는 생산의 파생수요(derived demand)라는 특성에 따라, 생산 증가에 근거하여 인력수요가 결정된다는 기본적인 특성이 있다. 이때 신규 인력수요는 모형에 따라 성장수요와 대

체수요로 구분할 수 있으며, 성장수요는 파생수요의 특성에 따라 정의할 수 있다. 다만, 대체수요는 이직과 퇴직 등의 결원을 메우는 데 필요한 인원으로 정의되므로, 인력수요 전망 시 대체수요를 별도의 과정을 통해 추정하여 활용한다.

신기술의 보급·확산을 비롯한 신기술 분야의 성장으로, 생산에서 파생되는 인력수요의 증가 이면에서는 다양한 문제가 발생할 수 있다. 예를 들어, 인공지능, 빅데이터, 클라우드 분야의 신규 인력수요가 창출되는 반면, 생산기술의 발전에 따라 작업이 기계화 또는 자동화되고, 이로써 특정 일자리 대체(displacement)가 증가하고 근로자의 이직률이 더 높아질 수 있다는 것이다.

MGI(2017)은 자동화가 고용에 미치는 잠재적 영향은 직업과 분야에 따라 다르며, 가장 취약한 활동은 기계 작동, 패스트푸드 조리원과 같이 예측 가능한 환경에서의 활동과, 데이터 수집 및 처리 등 기계로 대체될 수 있는 활동으로 구분하였다. 이때 일부 작업이 자동화되더라도 고용이 감소되지 않고 새로운 작업을 수행할 수 있으며, 직업에 대한 전체 수요가 자동화 속도를 압도할 만큼 충분히 증가하는 경우, 고용도 증가할 수 있다는 점을 밝혔다.

전술한 맥락하에서 신규 인력수급 전망은 인력양성의 대상이 되는 인원수를 헤아리는 것이 주된 목적이지만, 신기술의 보급에 따른 직업과 이를 구성하는 작업(task)의 변화를 포착하고, 이를 대체수요에서 고려할 필요가 있다. 특히 리스킬링을 통한 전직 지원과 같은 또 다른 측면에서 인력양성정책을 개발할 필요가 있다⁸⁾. 다시 말해서, 기술진보를 통한 자동화 및 글로벌 경제 여건 변화 등으로 인한 기업의 생산방식 변화를 측정하고, 이러한 변화가 노동시장에 미치는 영향에 대해 모니터링 및 분석을 할 필요가 있다.

(4) 통계 인프라 구축

최근 자본과 노동, 기계와 인간노동의 분업에 관한 오랜 논의에 덧붙여 인간과 컴퓨터 간의 새로운 노동 분업이 대두할 것으로 전망되고, 기술발전과 업무(task)의 상호보완성이 존재한다는 증거들이 발표되고 있다. 구체적으로는 자동화가 하나의 일자리에서 어떤 업무를 대체하

8) 이와 관련한 내용은 'Ⅲ. 사회정책 관련 주요 이슈 및 방향'을 참조.

고 어떤 업무를 보완하는지의 여부에 따라 일자리(vacancy)의 소멸이나 확대, 신규 일자리의 생성이 결정되며, 나아가 일상적·반복적 업무(routine tasks)의 자동화로 인간의 창의성에 대한 욕구가 증가함에 따라 인적자본 투자가 중요하다는 점이 밝혀지고 있다(Autor et al., 2003; Brynjolfsson and McAfee, 2014; Arntz et al., 2016; Frey & Osborne, 2017; 조성익 외, 2021).

이와 같은 맥락하에서 전통적인 방식의 인력 실태조사에 더해 디지털화, 자동화 및 인공지능이 노동 및 노동시장에 미치는 영향을 식별하기 위한 전략의 첫 단계는 적절한 데이터를 선별하여 구성(수집-분석)하는 것이다. 특히 숙련의 분류(classification of skills), 직무 성과(task performance), 그리고 신기술의 적용(adoption of new technologies)과 노동시장 결과와 관련한 포괄적 데이터베이스(DB)의 구축이 필요하다.

신기술의 채택과 노동시장 성과 관련 영역 및 항목은 Dell and Marlar(2020)이 제시한 ‘신기술의 도입·확산이 노동시장에 미치는 영향을 확인하기 위한 필요 정보’를 참고하여 다음과 같이 정리할 수 있다. 우선, ‘생산성’ 항목은 주어진 산출물을 생산하기 위해 노동과 자본이 얼마나 효율적으로 사용되는지를 측정하는 것으로 Acemoglu and Restrepo(2019) 등이 생산성 효과 식별에 활용한 척도이다. ‘기술의 확산’은 산업별 노동시장 결과에 이질적인 영향을 끼칠 것인데 기술 기반 산업(technology-producing industry)에 속한 기업과 속하지 않은 기업의 노동수요가 상이할 수 있다는 것이다. 예를 들어, 특정 기업이 연구개발에 대한 투자 수준이 높고, STEM 직종에 노동자를 고용하려 한다면, 이들을 첨단산업으로 분류하여 측정할 필요가 있기 때문이다.

이때 기술이 노동시장과 경제에 얼마나 빠르게, 어느 정도로 영향을 미치는지를 이해하기 위해서는 보완 효과(reinstatement effect)와 대체 효과(displacement effect)로 식별할 필요가 있다. 전자는 생산 작업(직무) 내용의 변화를 포착하여 새로운 작업(직무)으로 배치되는 효과로서 자동화가 인간이 수행하는 작업의 수를 증가시켜 노동에 대한 수요를 증가시키는 관계를 포착하며, 후자는 새 작업(직무)에 따른 임금 변화 효과로서 자동화가 인간이 수행하는 작업의 일부를 대체하여 노동에 대한 수요를 줄이는 관계를 파악하는 데 활용할 수 있다.

표 1. 신기술의 채택과 노동시장 성과 관련 DB 구성

구성	정의	필수 요소	참고
생산성 증가	주어진 산출 수준에서 노동과 자본 투입의 효율성	• 생산성 효과	• 도시 생산성의 측정 • 무형투자의 조정
기술의 확산	생산 및 기타 시장활동에서 디지털화, 자동화 및 인공지능과 같은 신기술 사용	• 숙련편향 기술변화 • 직업 양극화 • 자본-기술의 보완성 • 보완 효과 (reinstatement effect) • 대체 효과 (displacement effect)	• 기술 간 차이 자료 • 시간에 따른 신기술 구매 및 채택을 추적하는 자료
첨단 산업	높은 수준의 연구개발과 STEM 직종에서 근로자로 정의되는 신기술을 만드는 산업	• 숙련편향 기술변화 • 직업 양극화(job polarization) • 자본-기술의 보완성 • 보완 효과 • 대체 효과	• 기존 DB와 외부 자료를 연결하는 마이크로 데이터를 통해 사업장 수준에서 기술이 노동생산에 미치는 영향 평가
노동 수요	특정 직업 시장에서 근로자의 필요성	• 보완 효과 • 대체 효과	• 직종, 기술 수준 및 작업 프로필 전반에 대한 실시간 노동 수요
숙련 수요	특정 작업을 수행하기 위해 특정 기술 또는 능력을 가진 노동의 필요성	• 숙련편향 기술변화 • 자본-숙련 보완성 • 직업 양극화	• 인지 능력, 비인지 능력 및 기타 기술에 관한 자료
업무(작업)	재화 생산에서 근로자가 수행하는 역할, 책임, 그리고 활동 또는 서비스	• 직업 양극화 • 생산성 효과	• 시간에 따라 작업자가 수행한 작업에 대한 문서화 자료
		• 보완 효과 • 대체 효과	• 컴퓨터에서 수행하는 작업에 대한 외부 자료에 대한 연계

자료: 이상돈 외(2020), 「디지털 신기술 인력수급 전망체계 구축을 위한 기초분석」에서 발췌·재인용함.

이상에서 논의한 통계 인프라 구축은 인력수요 전망 부문의 ‘신규 인력수요의 이면: 대체수요 개념의 확장’을 실제로 구현하는 토대가 된다. 인력수급 전망을 기반으로 도출된 인력양성정책의 실효성과 활용성을 제고하기 위해서는 전통적인 인력현황에 더해 신기술 채택과 노동시장 성과를 연계하는 정보를 추가적으로 생산할 필요가 있다는 것이다. 다만, 통계 인프라 구축에 많은 자원과 시간이 투입됨에도 불구하고, 단기적이거나 가시적인 성과를 도출하는 것은 쉽지 않다는 것이 중론이다. 즉, 인력양성정책의 기초 자료 생산 및 DB 구축 과정은 중장기적인 관점에서 관심과 투자가 필요하다. 

참고문헌

- 관계부처합동(2021. 9. 9.). '국민 평생 직업능력개발 지원방안'.
- 교육부(2021. 3. 2.). '제2차 지방대학 및 지역균형인재 육성지원 기본계획(2021~2025)'.
- _____(2021. 5. 20.). '대학의 체계적 관리 및 혁신 지원 전략'.
- 남재욱(2020). '미래 사회의 직업역량 제고 방안: 생산성과 사회권을 위한 성인기 역량 개발'.
- _____(2021). '성인기 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습 지원 방안'.
- 남재욱·김봄이·크리스티나히슬(2020). 『플랫폼 노동자의 사회적 권리 보장 연구』. 한국직업능력연구원.
- 대통령직속 정책기획위원회·관계부처합동(2018). 「문재인정부 '포용국가' 비전과 전략: 국민의 삶의 바꾸는 포용과 혁신의 사회정책」.
- 류기락·김안국·임연·노수경(2017). 『제4차 산업혁명과 직업능력개발 정책과제』. 경제사회발전노사정위원회.
- 반가운·김봄이·남재욱·김영빈·오계택·최혜란·조은상(2021). 『AI 시대, 미래의 노동자는 어떤 역량이 필요할까?』. 한국직업능력연구원(발간 예정).
- 유한구·이상돈·조희경·백성준·오현석(2018). 『미래 환경변화에 따른 인적자원 정책의 방향과 전략(2018)』. 한국 직업능력개발원.
- 이상돈·황성수·정지운·박천수·이상준·박라인·김형만(2020). 『디지털 신기술 인력수급 전망체계 구축을 위한 기초 분석』. 한국직업능력개발원.
- 조성익·반가운·김봄이·김안국·박천수·전누리·황하(2021). 『데이터 기반 미래숙련 전망체계 구축(2021)』. 한국직업능력연구원.
- 채창균(2020). 『지역단위 고등·직업교육 혁신방향』. 국가교육회의.
- Acemoglu, D., & Restrepo, P.(2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3-30.
- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U.(2016). The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis. OECD Social, Employment, and Migration Working Papers, (189).
- Autor, D., Levy, F. and Murnane, R. J.(2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118 (4), pp. 1279-1333.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. WW Norton & Company.

Dell, K., Nestoriak, N., & Marlar, J.(2020). Assessing the Impact of New Technologies on the Labor Market: Key Constructs, Gaps, and Data Collection Strategies for the Bureau of Labor Statistics.

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280.

Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., ... & Sanghvi, S.(2017). Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation. *McKinsey Global Institute*, 150.

OECD(2019). Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box?, OECD Publishing, Paris.

통계청. 「장래인구추계」.

한국교육개발원. 「교육기본통계」.

직업교육 정책의 주요 쟁점과 과제

박동열 한국직업능력연구원 선임연구위원

허영준 한국직업능력연구원 선임연구위원

안재영 한국직업능력연구원 연구위원

김성남 한국직업능력연구원 연구위원

나현미 한국직업능력연구원 선임연구위원

I. 직업교육 환경 변화와 위기

4차 산업혁명과 업무 자동화로 인하여 숙련 일자리가 감소하고 있고, 노동자에게 요구하는 역량과 직무도 급변하고 있을 뿐만 아니라, 그린 뉴딜과 환경 위기 등으로 산업구조와 직업구조에서도 큰 변화가 일어나고 있다. 또한 코로나19로 인하여 직업교육 전달 체계의 근본적인 혁신이 요구되고 있고, 특히 저출산으로 인한 지역 소멸 위기의 확대와, 입학자원의 감소에 따른 학생충원을 급감, 직업계고와 대학의 취업률 하락 등으로 직업교육 정책 패러다임의 변화가 요구되고 있다.

또한 급속한 환경 변화로 인하여 일자리의 양적·질적 변화뿐만 아니라 ‘직업(job)’에서 ‘일(work)’로의 노동 가치가 변화되고 있다는 것과 홍익인간 이념하에 헌법에서 보장된 직업의 자유(헌법 제15조), 교육의 권리(헌법 제31조), 근로의 권리(헌법 제32조), 인간다운 생활을 할 권리(헌법 제34조) 등을 고려할 때 생애 전반에 걸친 일, 노동의 의미와 가치는 직업교육에서 구현해야 할 주요 개념이라고 할 수 있다.

이러한 환경 변화는 노동시장에서 필요한 인재를 양성한다는 전통적이고 분절적인 직업교육 패러다임의 한계를 더욱 부각할 것이다. 특히 학습자는 학습 주체로서 안전하고 능동적인 학습과 단절되어 있고 학습-일-삶이 연계되어야 할 학교(또는 학습) 공간에서 소외되어 있으며, 개별 학습자의 특성이 반영되지 못한, 효율성 중심의 제한된 학습에 대한 선택권만을 가지고 있다. 이뿐만 아니라 ‘중앙-지방자치단체 간 사업 운영의 분절, 교육자치-일반자치 간의 분절, 직업교육

과 직업훈련의 분절' 현상이 심화될 것이며, '교육 내용의 단절, 경력 개발의 단절' 현상이 강화될 것이고, 소외 현상, 즉 '생애 단계별 직업교육 참여 기회의 불평등(격차), 직업교육의 질적 수월성 불평등(우수 직업교육 프로그램 참여 기회 불평등), 학교 밖 청소년과 일반 고교생의 직업교육 참여 기회 불평등' 현상도 심화될 것으로 전망된다(박동열 외, 2020).

II. 주요 직업교육 정책 현황과 쟁점¹⁾

그동안 정부는 사회 및 경제 등 교육 외부 환경의 변화를 반영하여 일-학습-삶이 연계된 평생직업교육을 구현하기 위한 다양한 직업교육 정책을 운영하여 왔다. 특히, 중등직업교육에서는 직업계고 학점제 운영, 마이스터고 및 산학일체형 도제학교 운영, NCS 기반 교육과정 개정, 선취업-후학습 병행 정책 등을 들 수 있다.

1. 직업계고 학점제 운영 현황과 쟁점

직업계고 학점제는 2022년 직업계고 우선 도입 계획에 따라 2015 교육과정을 일부 개정하여 법적 근거를 마련하고 있으며, 2021년 모든 직업계고(총 518개교)를 학점제 연구·선도학교로 지정하여 학점제 도입을 준비하고 있다.

먼저 2021학년도 신입생 대상의 교육과정 편성 현황²⁾을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 고교 학점제를 도입한 마이스터고의 경우, 총 이수학점 감소 항목이 반영되지 않고 있다. 전체 직업계고의 총 이수학점(단위)은 평균 203.8학점(단위)이며, 교과는 180.2학점(단위), 창의적 체험활동은 23.7학점(단위)으로 구성되어 있지만, 2020년 고교 학점제를 적용한 마이스터고의 경우, 총 이수학점은 평균 201.1학점이며, 교과는 181.2학점, 창의적 체험활동 19.9학

1) 정책별 현황과 쟁점은 직업계고학점제지원센터(허영준), 마이스터고지원센터(김성남), 도제학교지원센터(안재영), 교육과정개발운영센터(나현미)의 운영 현황 자료에 근거하여 작성하였음.

2) 류지은 외(2022, 발간예정)의 '2021년 직업계고 학점제 운영지원 사업 3) 직업계고 학점제 연구·선도학교 모니터링 사업'의 일환으로 실시된 '2021년 직업계고 학점제 연구·선도학교(518개교)를 대상으로 한 현황 조사'의 결과를 토대로 작성한 것임.

점으로 편성되어 있었다. 다시 말해, 학생의 과목 선택권을 강화하고 이로 인한 공강 시간을 반영하여 실제 졸업 이수학점 및 시간을 줄였지만, 학교 현장에서는 학사 일정 관리 차원에서 기존 방식을 유지하는 경향을 보이고 있는 것이다.

둘째, 학생 선택형 과목은 보통교과보다 전문교과에서 상대적으로 많았다. 전체 직업계고의 학생 선택형 과목 수와 이수학점(단위)은 평균 7.2개 과목, 39.1학점(단위)이며, 보통교과 평균 1.1개 과목, 2.9학점(단위), 전문교과 평균 6.1개 과목, 36.1학점(단위)로 나타났다. 특히 마이스터고의 전체 교과는 평균 11.6개 과목, 50.4학점이며, 보통교과는 평균 2.6개 과목, 7.1학점, 전문교과는 평균 9.0개 과목, 43.4학점으로 편성되었다.

셋째, 최소 성취수준 미도달 학생의 비율은 매우 낮았고, 미도달 학생을 대상으로 대부분의 학교에서 보충학습 과정을 운영하고 있었다. 전문교과Ⅱ 실무과목에 대해 최소 성취수준을 설정한 학과는 1,219개(전체 연구·선도학교 중 63.7%)로, 최소 성취수준 설정 학과의 전체 학생 대비 미도달 학생 비율은 0.6%에 불과하였다. 특히, 마이스터고의 경우, 최소 성취수준을 설정한 학과는 132개(마이스터고 중 97.1%)로, 최소 성취수준 설정 학과의 전체 학생 대비 미도달 학생의 비율은 0.1%로 나타났다. 최소 성취수준을 설정한 학과 중 미도달 학생 대상 보충학습 과정을 운영하는 학과는 904개(최소 성취수준 설정 학과의 74.2%)로, 대부분은 과제 부여의 형태로 보충학습 과정을 운영하고 있었다.

넷째, 직업계고 학점제의 교육과정 운영 모형 8가지 중에서 세부전공 코스형과 타학과 융합형을 필수과제로 운영하고 있는데, 이는 학과가 아니라 학교 기준으로 운영 여부를 판단하고 있다. 다만, 대규모 직업계고의 경우에는 필수과제인 2개 모형 외에 다양한 교육과정 운영 모형을 적용할 수 있지만, 소규모 직업계고의 경우에는 2개 필수과제를 운영하기 어려운 여건이다. 교육과정 운영 모형별 현황을 살펴보면 다음과 같다. 타학과 융합형을 운영하는 학과는 687개(35.9%), 세부전공 코스형을 운영하는 학과는 668개(34.9%), 연합 캠퍼스형을 운영하는 학교는 73개(14.3%), 1:1 매칭형을 운영하는 학교는 33개(6.5%), 부전공 이수형을 운영하는 학과는 108개(5.6%), 학교 밖 연계형을 운영하는 학교는 21개(4.1%), 후학습 지원형을 운영하는 학과는 54개(2.8%), 블렌디드 학습형을 운영하는 학교는 9개(1.8%) 등의 순으로 운영되고 있다.

이는 학생들의 과목 선택권 강화와 학교의 교육과정 운영 편의성 간의 충돌로 인한 현상이다

로, 향후 학생들의 희망진로에 부합하는 다양한 과목 개설 및 운영을 위해 교원 확보, 학습 공간 등의 확보가 충분히 뒷받침되어야 한다. 또한, 최근 직업계고의 신입생 확보의 어려움으로 인해 학교가 1개 학과에 1개 학급을 편성·운영하는 현상이 두드러지게 나타나고 있다. 세부전공 코스형을 운영하기 위해서는 1개 학급을 2개 코스(수업 학급)로 나누어야 하는데, 이를 위해서는 결국 시설과 교원이 확보되어야 한다.

다섯째, 부전공 이수형의 경우에는 부전공별 최소 24학점을 이수하도록 규정하고 있으나, 직업계고는 대학과 달리 전공제도가 마련되어 있지 않아 전공, 부전공을 운영하기 어려운 상황이다. 즉, 대학처럼 전공 이수학점이 얼마이고, 복수전공 또는 부전공 이수학점이 얼마인지를 초·중등교육법 및 시행령, 국가교육과정, 학칙 등에 정하고 있지 않다. 더욱이, 부전공을 ‘복수전공’으로 잘못 인식하여 부전공 이수자에 대하여 전공과 동일 또는 유사한 인센티브를 제공해야 한다는 주장도 제기되고 있는 상황이다. 따라서 중등직업교육에서도 전공제도에 대한 설계 연구와 함께 제도 개선이 필요하다.

이러한 노력에 더하여 직업계고 학점제의 안착을 위한 당면 과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 학생의 과목 선택권을 위한 무학년제 도입, 교과목별 성취기준 설정을 위한 절대평가 및 미이수 과목의 재이수제 도입, 졸업 요건 설정을 통한 탄력적 수업 연한 조정, 부전공 및 학교 밖 교육의 학점인정 등 교육과정 편성 및 운영을 위한 제도적 개선 등이 고려되어야 한다. 둘째, 학생과 학부모의 교육과정 이해를 돕고, 학생 성장 맞춤형 교과 선택을 상담하기 위한 ‘교육과정 상담 조직’이 마련되어야 한다. 셋째, 직업계고 학점제 도입에 따른 교사의 행정 업무 부담을 줄이고, 학생의 교과 선택권을 확대하기 위하여 NEIS 내 수강신청 관리 기능이 포함된 차세대 NEIS 개발이 필요하다. 넷째, 학생들이 교육의 질이 확보된 학교 밖 교육을 안전하게 이수할 수 있도록 시·도교육청의 적극적인 지원 방안이 마련되어야 한다. 다섯째, 지역과 학교 여건에 따라 학생이 소외되는 경우가 발생하지 않고, 학점제가 지속가능하게 현장에 안착할 수 있도록 시설 및 설비 등 학점제 운영 인프라를 구축할 필요가 있다.

2. 마이스터고 운영 현황과 쟁점

중등단계 직업교육의 경쟁력 강화와 선도 모델 육성의 필요성을 바탕으로 추진되어 온 마이스터고 육성 정책은 2010년 21개 학교의 개교를 시작으로 꾸준히 확대되어 왔다. 2021년 현재 기계·금속, 전기·전자 등 국가·지역 전략산업을 중심으로 54개교가 선정되어 그중 52개교가 운영되고 있으며, 2개교는 2022년 이후 개교를 준비하고 있다.

표 1. 마이스터고 운영 현황(2021년 3월 입학정원 기준)

(단위: 개교, 명)

분야	기계·금속	전기·전자	에너지·화학	IT·SW	농수산·바이오	해양	항공·조선	항만물류	건설	소방	국제통상	게임	합계
학교 수	13	9	6	5	8	2	4	1	1	1	1	1	52
연간 양성인력	2,140	1,420	650	404	652	280	530	90	140	80	60	72	6,518

자료: 교육부(2021). 2021년 마이스터고 지원 계획(안).

마이스터고는 직업교육의 질 제고와 우수한 취업 성과를 통해 중등직업교육을 활성화하는데 큰 기여를 한 것으로 평가받아 왔다. 산업체 수요에 기반한 인력양성 목표 설정 및 교육과정의 편성·운영, 산업체 경력을 갖춘 교사의 채용 확대, 체계적인 산학협력 체계 구축 등을 통해 교육 역량을 제고하였으며, 이를 토대로 첫 졸업생을 배출한 2013년부터 2019년까지 지속적으로 80~90%의 높은 취업률을 보여 왔다. 또한 최근에는 소프트웨어, 게임, 소방, 스마트공장 등 새로운 인력 수요가 발생하는 산업 분야를 중심으로 마이스터고 신규 지정이 이루어지면서, 중등 직업교육의 새로운 가능성을 모색하고 있다.

그러나 최근 디지털화와 자동화에 따른 일자리 감소, 4차 산업혁명 시대 진입에 따른 인재상 및 인력 수요의 변화 등 산업 환경 및 노동시장이 급속하게 변화하고 있으며, 이에 따라 마이스터고 역시 대응 전략 마련의 필요성이 증가하고 있다. 이와 함께 학령인구 감소에 따른 입학자원의 감소, 직업계고 전체의 취업률 하락에 따른 최근의 취업률 감소 추세 등은 마이스터고의 교육 경쟁력 확보에 큰 영향을 미치고 있다. 이러한 점을 고려할 때, 첫 마이스터고가 개교한 2010년

을 기준으로 마이스터고 육성 정책이 도입된 지 10여 년이 넘는 현재 시점에서 마이스터고의 경쟁력을 지속적으로 유지하기 위한 정책적인 노력이 필요하다고 할 수 있다.

마이스터고를 둘러싼 이러한 환경 변화를 고려할 때, 고려할 수 있는 주요 이슈는 다음과 같다.

첫째, 마이스터고 신규 지정 규모, 지정 분야 및 지정 방식 등에 대한 체계적인 검토가 필요하다. 현재 마이스터고는 54개교가 지정되어 있으며, ‘한국형 마이스터고 육성계획(2008)’에서 제시한 목표(50개교 지정)는 초과 달성되었다. 따라서 향후 마이스터고 신규 지정을 지속적으로 추진해 나갈지, 추진한다면 중등직업교육에서 차지하는 비중을 어느 정도로 설정할지 등에 대한 면밀한 검토가 필요하다. 지정 분야 역시 기존에 지정된 산업 분야 외에 새로운 인력 수요가 발생하는 분야를 중심으로 신규 지정을 추진할 필요가 있다. 또한 지정 방식의 경우, 향후에는 특정 산업 분야의 인력양성과 관련하여 중앙단위 정부부처의 책무성을 강화할 수 있는 방식으로 추진하는 방안을 검토할 필요가 있다.

둘째, 마이스터고 교사의 전문성을 제고하고, 기업과의 연계 체제를 더욱 활성화할 필요가 있다. 산업현장에서 요구되는 직무역량에 대한 교육·훈련은 중등단계 직업교육의 핵심 요소라고 할 수 있다. 마이스터고는 이러한 현장 기반 직무교육을 실시하기 위해 학교 내에 관련 시설 및 기자재를 갖추고, 전공 역량과 현장 경험을 갖춘 교사를 최대한 확보하여 교육과정을 운영해 왔다. 즉, 마이스터고는 기업 중심의 인력양성 문화가 자리 잡지 못한 한국 상황에서 학교 기반의 기술인력 양성 시스템을 갖추기 위한 시도라도 볼 수 있으며, 이를 통해 일정 수준 이상의 성과를 보여 왔다. 그러나 최근 산업 고도화에 따른 기술 변화 속도가 매우 빨라지면서 학교 중심의 교육만으로는 한계가 나타나고 있으며, 특히 새로운 산업 분야의 경우 관련 전공 역량을 갖춘 교사를 확보하는 데 있어 많은 어려움이 있다. 이러한 상황에서 마이스터고가 지속적인 성장을 이루어 내기 위해서는 학교와 기업의 연계를 더욱 활성화하고, 기업 또는 산업현장의 인적·물적 자원을 적극적으로 활용하기 위한 교육 시스템을 구축할 필요가 있다.

셋째, 마이스터고 졸업생이 노동시장으로 진출한 이후 마이스터로 성장할 수 있는 경력경로 구축 마련에 대한 정책적 뒷받침이 필요하다. 마이스터고 정책은 기본적으로 ‘선 취업 - 후 계속 교육’을 통한 학위 취득으로 방향을 설정하였으나, 이후 이에 대한 정책적인 뒷받침이 미흡하였다고 할 수 있다. 선취업 후진학을 위한 재직자특별전형의 경우 지속적인 양적 확대로 계속교육

기회는 확대되었다고 볼 수 있으나, 운영상의 여러 문제로 인해 마이스터고 졸업생에 대한 실제적인 수혜는 미미하다고 할 수 있다. 또한, 후진학(또는 후학습) 촉진과 관련하여 많은 정책적 논의가 있으나, 재직자가 일과 학습을 병행하기 어려운 현실적인 제약 조건으로 인해 실제적인 효과를 보이지는 못하고 있다. 마이스터고 정책 도입 초기에 설정하였던 목표와 같이, 마이스터고 졸업생이 노동시장 진출 이후 최고기술자(CTO), 기술전수자, 최고경영자(CEO) 등으로 성장하기 위해서는 이들을 대상으로 하는 특화된 전문 교육기관의 운영과, 이를 위한 자격제도의 구축·운영이 요구된다.

3. 산학일체형 도제학교 운영 현황과 쟁점

산학일체형 도제학교는 2014년 9월부터 모집하여 2020년 전국에서 70개 사업단, 184개 과정, 152개 학교에서 참여하고 있다. 구체적인 현황을 살펴보면, 사업단 운영 유형은 단일학교형(19.0%), 거점학교형(67.4%), 공동실습소형(9.2%), 산업계 주도형(4.3%) 등이며, 도제교육 기간은 1년(6.5%), 1.5년(41.8%), 2년(51.7%) 등으로 나타났고, 시도별 참여 도제학교 수는 서울(32개교), 경기(28개교), 대구(18개교), 충남(17개교), 부산(16개교), 전남(14개교), 경북(13개교) 등의 순이며, NCS 대분류별로는 기계(69개교), 전기·전자(58개교), 경영·회계·사무(16개교), 정보통신(12개교), 음식서비스(8개교) 등의 순으로 나타났다.

산학일체형 도제학교 정책은 참여 학생의 높은 취업률뿐만 아니라 학생과 기업의 높은 만족도 등의 우수한 성과를 보이고 있다. 우수한 성과에도 불구하고, 최근 코로나19 유행, 산업구조 및 직업구조의 변화 등으로 인하여 산학일체형 도제학교 정책에도 다양한 쟁점이 제기되고 있다.

첫째, 코로나19 확산으로 인한 산학일체형 도제학교 운영 방식의 변화를 들 수 있다. 산학일체형 도제학교는 학습근로자가 직업계고 학생이므로, 사업장 외 교육훈련(Off-JT)은 교육부의 「초·중등교육법」과 「초·중등교육법 시행령」, 도제식 현장교육훈련(OJT)은 고용노동부의 ‘신종 코로나바이러스 감염증 관련 직업훈련 조치사항’ 등 양 부처에서 제시한 방안에 근거하여 다음과 같이 운영 중이다. 특히 현장 중심 실습교육의 중요성을 감안할 때, 향후 ‘위드 코로나’ 상황에서의 운영 방안에 관한 협의가 필요하다.

표 2. 코로나19 확산에 따른 산학일체형 도제학교 운영 방안

구분	사업장 외 교육훈련(Off-JT)	도제식 현장 교육훈련(OJT)
운영 방안	수업일수 190일의 1/10 범위 내에서 줄여서 운영(천재 지변 등)	- 학습기업의 여건에 따라 자율적으로 결정, 필요시 훈련 기간 연장제도 활용 - 학습시간 단축(능력단위별 80% 이상 편성) 가능
근거	「초·중등교육법」 제64조(휴업명령 및 휴교 처분), 「초·중등교육법 시행령」 제45조(수업일수), 「체계적인 원격수업을 위한 운영 기준안 마련」, 교육부('20. 3. 27.)	「코로나 감염증 관련 일학습병행 추가조치계획(안)」 고용노동부('20. 2. 7. / 4. 8.)

둘째, 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 통과로 일학습병행 사업에 참여하는 학습기업에 대한 안정적인 지원 및 학습근로자 권익보호 등 사업 추진에 대한 명확한 법적 근거가 마련되었다는 것이다. 다시 말해, 학습근로자의 보호를 강화하기 위해 근로기준법상 근로자임을 명확히 하고, 미성년자인 학습근로자의 학습근로 시간은 근로기준법에 따라 1일 7시간, 1주일 35시간을 넘지 못하게 하며, 일학습병행 참여 근로자의 고용 촉진 등을 위해 일학습병행 자격 취득, 계속 고용, 차별적 처우 금지 등에 관한 사항을 둬으로써 안정적인 운영을 모색하였다고 할 수 있다. 이러한 법적 근거 확보에도 불구하고, 산학일체형 도제학교 정책 관점에서 협의되어야 할 사항을 제시하면 다음과 같다.

[쟁점 1]은 자격 및 계속 고용 사항으로, 소규모 기업에서는 채용의 부담으로 인해 외부 평가 실시와 계속 채용과 관련된 본질을 왜곡할 우려 등 이견이 있을 수 있다. 따라서 이후 계속 고용 요건의 강화, 계속 고용한 기업에 대한 인센티브 제공, 도제학생의 성실한 OJT 참여 및 교육훈련에 대한 평가의 강화 등에 대한 안내 및 책임 부여 등에 대한 보완책 마련이 시급하다.

[쟁점 2]는 부처 간 협력 사항으로, 도제학교의 추진계획 수립, 교육과정 개발 및 운영, 도제학생의 교육과 지원, 도제학생 평가(일학습병행 자격 취득 관련 내외부 평가), 도제학교 성과 관리 등 도제학교 운영 전반에 대해 고용부와 교육부 간의 '합의'를 기본 요건으로 하는 방안이 협의되어야 한다.

[쟁점 3]은 「일학습병행법」상의 도제학교 운영 및 지원에 관한 사항으로, 이는 시·도교육청의 조례를 제정하도록 권장할 필요가 있다. 특히 교육 자치에 따른 초·중등교육 권한이 시·도교육청으로 이양되고 있기 때문에, 도제학교 운영에 관한 시·도교육청의 적극적인 참여와 행정 근거의 마련이 필요하다.

셋째, 산학일체형 도제학교 정책은 교육부·고용노동부 공동으로 추진하고 있는데, 다양한 전담 기관의 운영 지침 및 계획이 일부 상충하여 사업 관리에 어려움이 있다는 것이다. 특히 성과 평가와 관련하여 도제학교의 담당교사가 지속적으로 업무 부담을 호소하고 있어, 도제학교 정책의 성과 평가 일원화에 관한 협의가 필요하다.

이에 산학일체형 도제학교 정책의 내실화를 위한 추진 과제는 다음과 같다.

첫째, 학습기업 선정 요건으로, 도제학생 성장경로(경력경로)가 반영된 인사관리 제도의 개선을 추가할 필요가 있다. 도제학생이 후학을 통해 대졸자가 되어도 초기 입직 시의 학위만을 인정하는 경우가 많아 기업 내 인사관리의 개선이 필요한 것으로 나타났다. 개선의 일환으로 기업 내 인사관리 규정에 근로자의 성장경로를 설정하고 이를 학습기업의 선정 요건으로 제시함과 동시에, 기업에 대한 지원책도 마련되어야 한다.

둘째, 학습근로자인 도제학생의 학습권 보장을 위해서는 도제교육에 대한 기업과 학생 간의 공식적 계약 문서인 도제교육(표준)근로계약서에 ‘근로시간 내 학습시간 보장’을 추가할 필요가 있다. 근로시간 내 학습 시간 보장에 관한 담론이 제기되는 상황에 학습근로자를 포함할 것인지의 여부도 논의되어야 할 것이다.

셋째, 산학일체형 도제학교가 한시적 사업임을 감안하여(5년마다 재선정) 도제전담자 채용에 관한 시·도교육청의 지원을 강화함으로써 도제전담자의 채용을 안정적으로 지원할 필요가 있다.

넷째, 직업계고에서는 도제학생들이 안전하게 학습할 수 있는 기업을 발굴하기 어려운 상황이므로, 기업 발굴을 위하여 ISC, RSC와 같은 지역 산업협회 및 지자체와 협력하는 방안을 고려해야 한다. 특히, 지역의 대표 산업별 단체에 ‘(가칭) 지역 중소기업 연합 도제교육센터’를 운영하여, 기업 OJT를 운영할 수 없는 소규모 기업의 OJT를 산업별 단체 훈련센터에서 위탁 운영하는 방식을 시도할 필요가 있다.

4. 직업계고 교육과정 개정 및 NCS학습모듈 개발 현황과 쟁점

직업계고 교육과정은 1차 교육과정부터 2015 개정 교육과정까지 기업과 지역 사회의 요구를 반영하여 직업계고의 추구 인재상, 교육목표, 교과과정 편성, 학생 평가 등에서 변화되어 왔

다. 최근 4차 산업혁명과 코로나19 등으로 인해 급변하는 교육환경 변화, 직업계고 학점제의 도입 및 운영, 일-학습-삶이 연계된 직업계고 교육으로의 전환 요구 등을 반영한 2022 교육과정 개정 논의가 진행되고 있다. 2022 개정 교육과정은 크게 ‘교육과정 및 학사제도의 혁신’, ‘학생 성장 중심 수업 및 평가체제의 확립’, ‘학생 선택권 확대를 위한 교원·시설 등 인프라 구축’, ‘학교 내 배움 공동체 문화 형성’ 등으로 구분할 수 있으며, 각 영역별 주요 쟁점에 대한 접근 틀을 제시하면 다음과 같다.

먼저 교육과정 및 학사제도 혁신 관점에서의 쟁점과 관련된 문제 인식은 다음과 같다.

첫째, 교육과정 총론에 국가, 지자체, 학교의 역할과 책임을 명시하는 것이다. 다시 말해, 국가교육과정이 아닌 지자체-학교 중심 교육과정으로 전환하고 지자체-학교의 교육과정 편성 및 운영 권한을 강화할 필요가 있는가, 그리고 국가는 교육과정 편성 및 운영에 관해 어떤 권한과 책임을 수행해야 하는가가 주요 쟁점이다.

둘째, 교육과정 관련 규정을 체계적으로 개정하는 것이다. 학생의 교과 선택권 확대를 위한 교육과정 편성 및 운영 범위를 누가 결정하고 어디까지 허용할 것인가가 주요 쟁점으로, ‘초·중등교육법」- 교육과정 총론 - 시·도교육청 규정-학칙’ 등 관련 법 규정을 체계적으로 개정하고 활용해야 한다는 것이다.

셋째, 직업계고의 특성이 반영된 ‘인간상-인재상-교육목표(가치)-핵심역량’ 등의 체계화를 추진하고, 핵심역량과 교과 간의 연계를 강화하는 것과 관련된 쟁점이다. 다시 말해, 이론 및 숙련 중심의 교육과정 내용에서 벗어나 역량 및 성과 중심의 교육과정 내용으로 전환할 수 있는가가 중요한 쟁점이라고 할 수 있다.

넷째, 현재의 학사제도로 미래 환경 변화에 따른 학생의 학습권과 교원의 수업권을 확보할 수 있는가에 관한 쟁점이다. 이는 미래 환경이 급변함에 따라 학생의 안전권, 건강권, 학습권을 보장하기 위한 유연한 학사제도로 어떻게 전환해야 하는가에 관한 것으로, 직업계고 학점제의 구성요소 중 무학년, 학기제, 진급 및 졸업제, 학교 밖 교육의 학점 인정 등에 관한 쟁점이라고 할 수 있다.

한편, 학생 성장 중심 수업 및 평가체제 확립 관점에서의 첫 번째 쟁점은 수업 시간의 패러다임 전환과 수업 방법의 다양한 적용 여건 마련 등에 관한 것이다. 다시 말해, 정답을 알려 주는

수업 방식에서 벗어나 실수할 수 있는 시간을 부여하고, 실수를 학습과 연계하여 답을 찾아가는 수업으로 전환하기 위하여 교사와 학생의 수업 패러다임과 수업 시간을 어떻게 전환해야 하는가 하는 쟁점이다. 두 번째는 학생의 출발점 행동(수준)을 고려한 학생 성취도 평가 및 질 관리 체계를 어떻게 구축할 것인가에 대한 쟁점으로, 직업계고 학점에서는 교과 이수/미이수 도입, 최소이수기준 달성 지원 등과 관련되어 있다.

학생의 교과 선택권 확대를 위한 교원·시설 등 인프라 구축 관점에서의 쟁점은 크게 세 가지이다. 첫 번째는 ‘교원 및 시설의 적정 규모 확보를 위하여 어떻게 교원 및 시설 기준을 개정하고 행재정적 지원 방안을 마련할 것인가’로, 직업계고 학점제와 관련하여 교원의 수업 시수, 학교 밖 교육 시설(지역사회 학습장) 기준, 학교 밖 자원의 활용 및 권한 범위 등과 관련되어 있다. 두 번째는 ‘국가, 시·도교육청, 학교는 교원·시설 등 인프라 확보를 위하여 어떤 지원을 할 것인가’로, 여기에는 시·도교육청의 역할 및 지원 사항의 개정과 학교의 역할 및 책임 사항의 개정 등이 연관되어 있다. 세 번째는 ‘학교 공간을 학생과 교사의 학습-삶-일의 공간으로 어떻게 재구조화할 것인가’로, 학습 공간의 재구조화, 비대면 수업 지원을 위한 지원체계, 지역자원 목록(지역사회 학습장) 정보체계의 구축 등과 관련되어 있다.

학교 내 배움 공동체 문화형성 관점에서의 쟁점은 ‘학생의 교과 선택권 확대, 중등교육의 질 확보, 학교 교육과정 편성 및 운영의 자율성 확대 등을 위하여 학교 내 조직 및 업무 분장을 어떻게 개선할 것인가’로, 학교 내에 교육과정 지원팀, 학생복지 및 상담지원 팀 등의 조직 신설과 교사 업무의 재조정 등을 들 수 있다³⁾.

한편, 직업계고와 전문대학의 교재로 활용되고 있는 NCS학습모듈 개발 현황을 살펴보면, 2021년 기준 고시된 NCS 세분류(1,039개)에 포함된 99.3%의 NCS학습모듈이 1회 이상 개발되었거나 개발 중이다(〈표 3〉 참조).

3) 박동열(2021. 8. 13.), 「2022 개정 교육과정과 모두를 위한 교육: 일-학습-삶이 연계된 직업계고 교육과정 개정 쟁점과 방향: 직업계고 학점제 중심으로」의 내용(pp.43-44)을 인용하였음.

표 3. 연도별 NCS학습모듈 개발 현황

구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	총계
개발	51	175	321	300	50	1	46	54	34	1,032
개선	-	-	-	6	45	183	57	14	30	335
계	51	175	321	306	95	184	103	68	64	1,367

주: 1) 기존 세분류에서 분할 신설된 NCS에 대응하는 NCS학습모듈은 '개발'로 취급함.

2) NCS학습모듈이 2회 이상 개선된 경우 중복 집계되었음.

출처: 나현미 외(2021). 『2021년 NCS학습모듈 개발 및 개선』, 한국직업능력연구원.

한편 NCS학습모듈 개발 및 활용 과정에서 제시되는 주요 쟁점은 먼저 NCS와 NCS학습모듈 간 개발 버전에 차이가 있다는 것이다. NCS는 지속적으로 개선을 통하여 질 관리를 하고 있는 반면 NCS학습모듈의 경우, 신규 학습모듈 개발에 예산 우선 배정 원칙을 적용하고 있어, 개선된 NCS와 학습모듈 간의 내용 차이가 발생하고 있다. 특히, 직업교육훈련과 국가기술자격은 개선된 NCS에 기반하여 운영되고 있어, NCS학습모듈을 교재로 사용하는 직업계고는 어려움을 겪고 있다(나현미 외, 2020).

두 번째 쟁점은 NCS학습모듈의 모니터링 및 성과 관리 체계 구축의 이슈이다. NCS학습모듈은 직업계고, 일학습병행제, 도제 과정, 국가기술자격 출제 등 활용 범위가 커지고 있는 반면, NCS학습모듈의 활용 모니터링 및 성과 관리를 위한 예산 확보는 어려운 상황이다. 따라서 NCS 학습모듈의 효과적인 활용 및 관리를 위하여 예산 확보와 지속적인 연구가 필요하다(나현미 외, 2020).

5. 선취업 후학습 정책 추진 현황과 쟁점

선취업 후학습 병행 정책은 헌법에서 보장하고 있는 교육의 권리에 기반하여 직업계고 졸업생의 지속가능한 생애경력 개발을 지원하는 정책이라고 볼 수 있다. 교육부를 비롯한 8개 중앙부처에서 고졸 취업 활성화 계획을 수립하여 추진하는 한편, 국립대 후학습자 전담 과정 운영, 대학의 평생학습체계 지원 사업(LiFE)의 후학습 과정 운영, 고졸 후학습 장학금 제도, 계약학과, 마이스터대학(전공심화 과정, 전문기술석사 과정) 등을 통하여 선취업 후학습 병행 정책을 운영하고 있다.

선취업 후학습 병행과 관련한 쟁점은 다음과 같다. 첫째, ‘괜찮은 일자리로 취업할 수 있도록 취업 희망 학생의 역량을 키우고, 괜찮은 일자리를 발굴하여 매칭할 것인가’이다. 과연 고졸 취업 희망자에게 괜찮은 일자리(decent job)는 어떤 의미이고 어떻게 정의되어야 하는가? 국제노동기구(ILO)에서는 괜찮은 일자리(decent job)를 ‘전체 산업 명목 월평균 임금 수준을 웃도는 산업 부문에서 창출되는 일자리’로 정의하고, 선정 기준은 고용 안정성, 높은 임금, 자아실현 가능 등을 제시하고 있다(네이버 지식백과, 검색일자 2021. 11. 10.). 과거 전통 산업사회에서 제기되었던 ‘고졸 적합 직무’ 또한 산업구조 및 직업구조의 급속한 변화와 ‘일과 노동의 의미와 가치 변화’를 고려할 때, 우리가 심각하게 고민해야 할 화두 중의 하나이다. 둘째, 성인 학습자의 경제적 부담과 시공간적 제약 등으로 인하여 성인 학습자의 후학습 참여가 어렵다는 것이다. 특히, 업무의 자동화로 인하여 전체 근로자의 84% 근로자가 향상 훈련(up-skill, re-skill)을 받아야 하는 상황임을 감안할 때, 국민내일배움카드, 국가장학금, 원격교육의 확대 등 성인 학습자의 경제적 부담과 시공간적 제약을 해소할 수 있는 방안이 마련되어야 한다.

Ⅲ. 선순환 구조 형성을 위한 직업교육 추진 과제

‘전 생애 일-학습-삶이 연계된 직업교육 생태계’를 갖추기 위해서는 첫째, 노동시장에서 필요한 인재 양성이라는 직업교육 패러다임에서 벗어나 인간다운 삶과 일에 관한 교육적 가치를 공유해야 하며, 둘째, ‘직업교육 진흥을 위한 교육적 이슈’에 관한 사회적 공감대를 형성하고 사회적 합의를 통하여, 개인 및 개별 대학 책임에서 ‘국가, 사회, 기업, 대학, 학습자’의 공동 책임으로 전환해야 한다. 이와 함께 효율성과 제도적 획일성을 강조한 직업교육 거버넌스에서 벗어나 ‘일-학습-삶’이 연계된 유연한 직업교육 거버넌스를 구축해야 한다. 셋째, 지역교육공동체 구축 및 운영을 위한 지역 전문대학의 역할이 강화되어야 하고, 특히 산학협력을 통하여 지역 기업의 경쟁력 제고뿐만 아니라 지역 인재의 지역 내 정주화를 지원할 수 있는 방안이 모색되어야 한다. 넷째, 지역 주민들과의 협력체제를 구축하여 모든 지역주민에게 우수한 고등 직업교육 또는 평생학습 프로그램 참여 기회를 제공할 수 있는 방안이 마련되어야 한다.

이를 위한 구체적인 정책 과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 헌법에 보장된 개인의 교육 권리, 직업선택 자유, 근로 자유, 인간다운 삶 영위 등을 보장하기 위한 ‘직업교육기본법(안)’을 제정하는 것이다. 이를 위하여 ① 교육과 훈련의 연계·협력, 일과 노동의 의미 변화, 평생학습 강조 등으로 ‘교육기본법’을 ‘교육훈련기본법(안)’으로 개정하고, 초·중등교육법, 고등교육법, 평생교육법, 직업교육기본법(안)으로 구분하여 제정해야 한다. ② 중앙부처와 지자체에서 수행하고 있는 직업교육 사업 및 조직의 변화를 통하여 빈틈없고 촘촘한 사회적 안전망으로서 생애 단계별 직업교육 참여 기회를 제공할 수 있도록 관련 법령 및 조례를 정비해야 한다.

둘째, 선취업 후학습 병행을 통하여 직업교육을 통한 또 다른 성공 경로를 구축할 수 있도록 국가(중앙부처, 지자체)의 책무성을 강화하는 것이다. 이를 위하여 ① 지역 대학과 지역 직업계고 내실화를 위한 지자체 예산을 확대하고, 지역교육바우처 등을 활용하여 지역 내 후학습 지원 프로젝트를 실시해야 한다. ② 지역 인재의 지역 기업 채용 인센티브 및 지역 대학 입학 할당제 등을 확대하여, 지역 청년이 지역 내 안정적인 삶을 살 수 있도록 지원 방안을 마련해야 한다. ③ 지역 내 직업계고와 대학에서 양성된 지역 인재의 경쟁력을 높이고 혁신할 수 있도록 교육자치와 일반자치의 협력 체계를 구축해야 한다. ④ 모든 일터의 학습 시간을 보장하고, 자생적 중소기업 학습조직을 지원해야 한다.

셋째, 미래 환경 변화에 적합한 직업교육의 학제 개편과 함께, 유연한 학사 제도로 개편하는 방안을 마련해야 한다. 이를 위하여 ① 직업계고-평생직업교육대학(전문학사-전공심화-전문기술석사) 등의 종적 연계와 함께 ‘평생직업교육대학-일반대학-평생교육시설 및 직업훈련기관’ 등의 횡적 연계를 통하여 언제, 어디서나, 누구나 희망하는 프로그램을 이수할 수 있도록 평생직업교육 학제로 개편해야 한다. 특히 전문대학은 성인 학습자의 직업교육 참여 기회를 확대하기 위하여 모듈화된 학위 과정(나노디그리 등)과 학점제 등록금 등 유연하고 성인 친화적 학사 제도로 개편해야 한다. ② 학교 유형(일반고, 직업계고, 예·체고)에 관계없이 희망하는 과목을 학교 안 또는 학교 밖에서 안전하게 이수하고, 이를 학점으로 인정받을 수 있도록 직업계고 학점제의 현장 안착 방안을 마련해야 한다. KRVET

참고문헌

- 고용노동부(2020. 2. 7.) 신종 코로나바이러스 감염증 관련 직업훈련 조치사항.
- _____ (2020. 4. 8.). 코로나19 감염증 관련 산학일체형 도제학교 조치 계획(안).
- 교육과학기술부(2008). 전문계고 발전을 선도하는 한국형 마이스터고 육성계획.
- 교육부(2019). 고교학점제 합동 워크숍 자료.
- _____ (2020. 3. 27.). '체계적인 원격수업을 위한 운영 기준안 마련'. 교육부 보도자료.
- _____ (2020). '「2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」 발표'. 보도자료(2020. 5. 21.).
- _____ (2021). 2021년 마이스터고 지원 계획(안).
- 나현미·최지희(2021). 『2021년 NCS학습모듈 개발 및 개선』. 한국직업능력연구원
- 나현미·정란·장수아(2021). 「NCS-NCS학습모듈 개발·개선 현황 및 연계 개선 방안」. KRIVET Issue Brief 211호. 한국직업능력연구원.
- 나현미·장수아·정란(2020). 「NCS-NCS학습모듈 연계 개선 연구」. 한국직업능력연구원.
- 류지은·최동선·허영준·이정민·김명옥(2022, 발간예정). 『2021년 직업계고 학점제 운영 지원 사업 3) 직업계고 학점제 연구·선도학교 모니터링 사업』. 교육부·대구광역시교육청·한국직업능력연구원.
- 박동열·류지은·오관택·하숙양·정동열·김선근(2020). 『평생 직업교육훈련 주요 정책 모니터링 및 혁신 방향과 과제』. 한국직업능력개발원.
- 박동열(2021. 8. 13.). 『2022 개정 교육과정과 모두를 위한 교육 : 일-학습-삶이 연계된 직업계고 교육과정 개정 쟁점과 방향: 직업계고 학점제 중심으로』. 교육부.
- 네이버 지식백과(검색일자 2021. 11. 10). [네이버 지식백과] 괜찮은 일자리 [Decent Job] (한경 경제용어사전).

“

2021년 5월, 한국직업능력개발원이

「**한국직업능력연구원**」으로

거듭났습니다.

”

사람이 희망입니다.

직업능력개발 정책의 주요 이슈와 쟁점

류기락 한국직업능력연구원 선임연구위원

박종성 한국직업능력연구원 선임연구위원

나동만 한국직업능력연구원 연구위원

김봄이 한국직업능력연구원 연구위원

전승환 한국직업능력연구원 연구위원

I. 서론

디지털 전환과 코로나19 감염병 대유행으로 우리나라 노동시장과 직업능력개발 체제도 커다란 전환에 직면하고 있다. 인공지능과 로봇화, 지능정보화의 진행은 생애과정 전반에 걸쳐 새로운 역량을 획득하고 예전의 스킬을 제고할 것을 요구하고 있다. 또한 디지털 기술의 확산과 플랫폼 경제는 고용관계의 변화를 초래하고 있으며, 직업능력개발 체제의 쇄신을 촉구하고 있다. 이러한 환경 아래에서 우리나라의 직업능력개발 정책이 직면하고 있는 주요 이슈는 무엇인가? 아래에서는 우리나라 직업능력개발 정책의 주요 이슈를 평생직업능력개발 체제 구축, 지역산업 주도 인적자원개발, 디지털 훈련과 일학습병행제도의 관점에서 조명하고 2022년 주요 정책 이슈를 제시하고자 한다.

II. 국민 평생직업능력개발 주요 동향과 쟁점

평생직업능력개발은 통상적으로 '① 「학령기-직업생활기-제2인생기」의 생애 전 단계에 걸쳐서, ② 학교, 기업, 훈련기관 등에서, ③ 직업생활의 영위에 필요한 능력을 지속적으로 배양하고 제고하는 모든 직업능력개발 활동'을 의미한다. 특히 '인생 多모작' 시대로 접어들면서, 학령기 교육뿐만 아니라 전 생애에 걸친 체계적인 평생직업능력개발 시스템 구축이 매우 중요한 시점이다.

먼저 인구구조 변화 측면에서 살펴보면, 저출산 고령화가 심화되어 성인 인구의 고령자 비중이 확대되고, 기대수명이 증가하면서 지속적인 직업능력개발에 대한 요구가 증대되고 있다. 2015년 이후 저출산 기조가 더욱 악화되고 있고, 2020년에는 합계출산율 0.84명을 기록하는 등 2년 연속으로 출산율은 전 세계 최하위 수준이다. 특히 베이비붐 세대(1955~1963년생, 710만 명)의 은퇴가 시작되고 세계에서 가장 빠른 속도로 고령화가 진행되어 2025년에는 초고령사회로의 진입이 예상되고 있으며, 고령자들은 퇴직 이후에도 일자리를 희망하고 있어 이들의 평생직업능력개발 수요 증대에 부응할 필요가 있는 시점에 이르렀다. 이와 같이 개인의 기대수명 증가와 급격한 사회구조 변화에 대응하기 위해서는 지속적 평생직업능력개발을 통한 제2, 제3의 인생에 대한 준비가 중요하다.

AI 등 신기술 발전 및 디지털 전환에 대응하는 차원에서도 평생직업능력개발은 매우 중요하다. 4차 산업혁명으로 대변되는 다양한 신산업 및 신기술의 출현, 디지털화는 지식과 정보의 유통기한을 단축하고 있으며, 산업구조 및 노동시장에 근로 형태의 다양화·유동화 등 근본적인 변화를 야기하고 있다. 특히 단순 반복업무 중심의 전형적 일자리가 대규모로 소멸되고 창의·융합 분야 중심의 새로운 일자리가 출현할 것으로 예상됨에 따라, 이에 걸맞은 평생직업능력개발 시스템의 마련이 요구되고 있다. 이러한 산업변화 및 기술 확산이 직업 및 일자리 창출로 이어지기 위해서는 혁신기술과 지식을 창출할 수 있는 핵심 인재를 양성하는 평생직업능력개발 체계가 필요하다.

경제성장 기조 둔화 및 기술 발전으로 인한 일자리 및 소득 양극화 심화에 대응하기 위해서도 평생직업능력개발을 통한 사회안전망 확충이 요구된다. 성장 기조 둔화에 따른 소득격차 등 소득 분배 악화, 정규직-비정규직 간, 대기업-중소기업 간 임금격차 확대 등 사회적 양극화 현상이 심화되고 있으며, 디지털 격차, 다양한 비전형적 임시 일자리 증가 등은 고용의 안정성과 질의 저하를 초래하고 있다. 또한 디지털·그린 경제로의 전환으로 플랫폼 노동과 원격근무 확대 등 일자리 형태가 다양화되고 있으나, 일자리 미스매치, 저숙련 노동수요 감소 등도 함께 진행되고 있어 이·전직과 실업, 양극화 등에 대한 부담 및 우려가 확대되고 있다. 따라서 기술혁신과 디지털 플랫폼에 조기에 적응할 수 있도록 재직자 및 중고령층을 대상으로 디지털 역량개발 기회를 확대하는 것이 필요하며, 궁극적으로는 기술의 불균등한 확산과 접근성으로 인한 사회적 양극화를 완화

하기 위해 평생직업능력개발-고용-복지가 상호 연계되는 통합적 사회안전망 확충이 요구된다.

코로나19 이후를 준비하는 평생직업능력개발 체계로의 전환도 검토가 필요한 시점이다. 코로나19 이후 확대되는 사회·경제적 변동성과 불확실성으로 인해 평생직업능력개발의 중요성은 국가·개인 차원에서 더욱 증대할 것으로 예상된다. 특히 전통적 방식에 구애받지 않고 다양한 학습과 직업훈련, 직무경험을 거치면서 새로운 가치와 기술을 창출해 내는 창의적 인재가 필요하며, 누구나 창의적 인재가 될 수 있도록 개방적이고 유연한 미래지향적 평생직업능력개발 체계로의 전환이 필요하다.

1. 국민 평생직업능력개발 관련 주요 정책 동향

최근 발표된 「국민 평생직업능력개발 지원방안(관계부처 합동, 2021. 9.)」에서는 ‘미래 환경 변화 대응, 국민 평생 고용가능성 제고’를 비전으로 설정하고, 이를 달성하기 위한 추진 방향을 ‘① 국민의 평생직업능력개발 기회 확대, ② 새로운 훈련수요에 부응하는 훈련체계 마련, ③ 자율·성과 중심의 훈련규제 혁신’ 등으로 제시하고 있다. 특히 2021년 8월에는 「근로자직업능력 개발법」이 「국민 평생 직업능력 개발법(2022년 2월 시행)」으로 개정되어, 종사상 지위 등에 관계없이 모든 국민의 평생에 걸친 직업능력개발을 폭넓게 지원하기 위한 법적 기반이 마련되었다. 본고에서는 국민 평생직업능력개발과 관련하여 2022년 새롭게 도입될 예정인 제도 및 정책을 중심으로 주요 논의를 진행하고자 한다.

먼저 국민의 자율적 직업능력개발 지원 차원에서 국민내일배움카드의 지원 대상 및 지원 내용이 대폭 확대될 예정이다. 현행 졸업 예정자에서 대학 3학년 등으로 카드 발급 대상을 확대하고, 플랫폼 종사자 및 자영업자 등의 훈련 참여를 활성화하기 위한 대상별 맞춤형 훈련과정이 신설 및 확대될 계획이다. 특히 직무와 직접적인 관련성이 있는 훈련과정뿐만 아니라 지능정보화 및 포괄적 직무기초능력에까지 폭넓게 지원이 이루어진다는 점이 특징적이다. 이를 통해 문제해결능력, 창의력, 사고력, 인문소양 등에 이르기까지 창의·융합 인재양성에 필요한 다양한 내용을 포함한 훈련과정 운영이 확대될 것으로 보인다. 이 외에도 국민내일배움카드를 통해 직업훈련 이외에 경력진단·재설계 지원이 가능해지고, 우선적으로는 만 45~55세의 중소기업 재직자

를 대상으로 경력진단, 재취업 적합 분야 상담, 희망 업종의 현직자 그룹 컨설팅 등의 다양한 서비스가 제공될 예정이라는 점도 특징적이라 할 수 있다.

디지털·저탄소 등 산업구조 변화에 따른 새로운 훈련수요에 부응하는 훈련체계 마련이 검토되고 있다는 점도 중요하다. 특히 코로나19 지속, 산업구조 변화 등으로 고용위기를 겪고 있는 재직자, 자영업자 등을 대상으로 다양한 특화훈련이 제공될 예정이다. 아울러 디지털 신기술 분야의 훈련 확대를 위해 디지털 선도·벤처기업 등과 연계하여 프로젝트 기반 자기주도 훈련을 통해 신기술 실무인재를 양성하는 ‘K-Digital Training’은 지속적으로 확대 운영될 예정이다. 이 외에도 디지털 신기술 분야 훈련 확대를 위해 디지털 융합훈련 시설(K-Digital Platform) 구축, 특성화고 및 폴리텍대학 학과 신설 및 개편 등 지원, 디지털 혁신공유대학 운영, 분야별 범부처 협업예산 체계 및 인력양성 트랙 구축 등의 다양한 제도 및 정책이 확대되거나 향후 새롭게 추진될 예정이다.

국민 평생직업능력개발 체계를 강화하기 위해서는 다양하고 유연한 훈련이 제공되는 것이 매우 중요한데, 이를 위해 현행 직업훈련 인프라 관리체계를 단계적으로 성과 중심으로 개편하려는 시도 역시 이루어지고 있다. 예를 들어 사업주 훈련의 경우 기업 실정에 맞는 다양한 훈련이 이루어질 수 있도록 최소 훈련시간 단축을 추진하고, 이후 최소 훈련시간을 점진적으로 폐지하는 방안이 검토되고 있으며, 훈련과정마다 이루어지던 시설·장비, 교·강사, 과정내용 등에 대한 사전심사·인정 절차 역시 간소화가 추진되고 있다. 특히 훈련기관 책임하에 자율적인 운영을 보장하되, 성과 창출을 유도하는 방향으로 훈련기관 관리체계를 개편해 나가는 것도 핵심 추진 방향이라 볼 수 있다. 이 외에도 유연한 훈련체계로의 개편을 촉진하는 차원에서 훈련과정 편성 시 NCS 적용 방식의 유연화, 시간당 지원이 아닌 성과 중심의 훈련비 지원, 디지털 신기술 분야 훈련 교·강사 양성 추진 등과 같은 제도가 확대되거나 새롭게 도입될 예정이다.

2. 평생직업능력개발 핵심 인프라로서의 ‘(가칭)능력은행제(NCS Bank)’

국민의 평생직업능력개발을 지원하는 핵심 인프라로서 ‘(가칭)능력은행제(NCS Bank)’가 도입될 예정이다. 능력은행제란 ‘국민(개인)의 다양한 직무능력을 국가직무능력표준(National

Competency Standards, 이하 NCS)을 바탕으로 저축·관리하여 활용(노동시장 이동·자기개발 등)할 수 있는 개인별 직무능력 인정체계'라 할 수 있으며, 능력은행제의 도입 배경은 ① 국가 차원, ② 개인 차원, ③ 기업 차원 등으로 구분하여 검토해 볼 수 있다.

먼저 능력은행제는 국가 차원에서 인구구조, 산업변화, 양극화 등 경제·사회구조 변화 등에 적절하게 대응하여 전 국민의 평생직업능력개발을 지원한다는 측면에서 중요한 의미가 있다. 궁극적으로는 한국형 국가역량체계(Korean Qualifications Framework, 이하 KQF) 및 산업별 역량체계(Sectoral Qualification Framework, 이하 SQF)와 능력은행제의 연계를 통해 능력중심사회 구현이 가능할 것으로 기대된다. KQF 체계 구현은 능력중심사회 구현 및 국민 평생직업능력개발을 위한 핵심 기제이나, 개인이 보유한 다양한 직무역량(학력, 자격, 경력, 교육훈련 이수 등) 간 상호 인정을 위한 구체적인 기준 및 사회적 합의는 다소 미흡하므로 능력은행제를 통한 구체적인 연계 인프라 구축이 요구되고 있다. KQF 및 SQF 체계의 완비 및 작동을 위해서는 개인의 다양한 학습 결과 혹은 직무경험을 체계적으로 인정·관리할 수 있는 제도(시스템) 구축이 필수적이기 때문이기도 하다.

개인 차원에서는 직무역량을 중심으로 개인이 보유한 다양한 교육훈련 결과, 자격 취득, 직무경험 등을 누적·관리함으로써 개인의 평생에 걸친 경력개발 설계를 지원한다는 측면에서 의의가 있다. NCS는 그간 직업교육, 직업훈련, 자격, 채용 등의 분야에 다양하게 활용이 확산되어 소기의 성과를 거두어 왔으나, 개인의 입장에서 본인의 NCS 기반 학습 결과 등을 종합적으로 확인할 수 있는 관리·인정체계를 마련하는 것도 매우 중요하기 때문이다. 이와 함께 능력은행제를 통해 개인의 직무역량을 체계적으로 관리함으로써 불필요한 스펙 쌓기 및 중복학습 최소화가 가능하다는 점에서도 의의가 있다. 예를 들어, 직업계고, 대학 등을 졸업하였거나 직업훈련 과정을 이수하였음에도 불구하고 관련 스펙 쌓기(예: 직무와 무관한 자격 취득, 경험 등)에 별도의 시간과 비용을 투입하는 문제를 능력은행제를 통해 일정 부분 해소할 수 있을 것이다.

마지막으로 기업 차원에서는 능력은행제를 통해 직무역량에 기반한 체계적 인사관리시스템 마련을 지원할 수 있다는 측면에서 의의가 있다. 즉, 기업의 채용 관행도 코로나19 상황과 맞물려 대규모 공채보다는 기업 특수적 숙련 형성에서의 직무중심 수시채용 형태로 변화하고 있는 상황에서 기업 입장에서도 산업현장의 필요 직무를 바탕으로 인력채용, 승진, 보상 등이 체계적으로

연계되는 시스템 구축이 필요하며, 능력은행제는 이를 지원하기 위한 인프라로 작동할 수 있다.

이상에서 논의하였듯이 능력은행제는 개인의 직무역량을 체계적으로 누적·관리하는 데 의의가 있으나, 궁극적으로는 누적된 직무역량을 ① 자격 취득, ② 학점(학위) 취득, ③ 채용 등에 효율적으로 활용될 수 있도록 지원하는 데 더 큰 목적이 있다. 이를 위해서는 개인별 직무역량 저축·관리 및 인정서 발급 등을 위한 시스템(정보망 등) 구축이 선행될 필요가 있으며, 제도의 확장에 따라 단계적으로 필요 기능을 추가해 나갈 필요가 있을 것이다. 능력은행제 운영 정보망 구축에 앞서서는 개별 제도에서 운영하고 있는 전산망의 DB 구조 및 암호화 방식 등을 분석하고, 연계 대상 전산망 및 데이터 수집 방식의 결정 등 선행 작업 추진이 필수적으로 검토될 필요가 있다. 또한 개인정보 수집 및 활용의 법적 근거를 마련해야 하고 개인 식별정보를 기준으로 한 연계 데이터 매핑·축적 시스템 구축이 검토되어야 할 것이며, 능력은행제에 적용되는 훈련·자격 등 관련 정보망 연계는 정보 중요도, 작업 용이성, 관계부처 협의 여부 등에 따라 단계적으로 추진될 필요가 있다.

Ⅲ. 지역·산업 주도 인적자원개발 주요 동향과 쟁점

최근 4차 산업혁명, 코로나19 사태의 장기화로 인해 우리 사회는 유례 없이 산업 기술의 빠른 변화와 디지털 전환을 경험하고 있다. 사회·경제적으로 발전의 기회를 맞고 있는 한편, 대량 고용변동 및 경제·산업 구조 변화에 따른 고용위기가 발생하고 있으며, 근로자의 노동시장 적응력(노동 이동) 제고를 위한 정책적 대응도 중요해졌다. 특히 고용위기 지역 근로자, 경력단절자 다수 발생 산업과 대규모 구조 조정이 발생할 수 있는 업종 등에 종사하고 있는 근로자의 노동시장 적응력을 제고하기 위하여 유연하고 체계적인 직업능력개발이 요구되고 있다.

고용노동부는 위기산업 종사자의 고용유지 및 이·전직을 지원하기 위해서는 유연하고 현장성 높은 훈련 프로그램의 개발과 보급이 필요함을 인식하고, 지역 중심의 「찾아가는 직업훈련」 사업을 마련하여 시범적으로 시행하였다. 「찾아가는 직업훈련」은 정부의 기존 국가인적자원개발 체계와는 다르게 지역 주도로 추진되는 특징이 있다. 정부 주도의 정책과 사업은 관리와 통제

측면에서의 효율성을 증시해 오면서 지역·산업 수요를 실질적으로 반영하는 데 한계가 있다는 지적이 있어 왔다. 이런 한계를 극복하기 위해서는 획일적인 정책 대안을 지역과 산업의 특성, 즉 현장 수요를 반영하여 다양하게 특화하는 것이 필요하다. 이에 고용노동부는 직업훈련에 지역과 지역 내 산업의 특성과 수요를 반영하고 고용위기에 신속히 대응하기 위해 그간 지역별로 설치, 운영해 온 지역인적자원개발위원회¹⁾(이하 지역인자위; Regional Skills Council, RSC)를 통해 「찾아가는 직업훈련」을 추진하게 되었다.

지역인자위를 중심으로 추진되고 있는 「찾아가는 직업훈련」은 지역 차원의 인적자원개발 거버넌스에 적절한 권한과 책임을 위임하는 대표적 사업으로서, 지역이 주도하여 지역 수요에 맞는 훈련을 설계하고 정부가 지원하는 현장 수요 맞춤 인적자원개발 체계의 모델을 실천한다는 의미가 있다. 「찾아가는 직업훈련」 시범사업의 유관기관과 역할은 <표 1>과 같다.

표 1. 참여기관과 역할

참여기관	주요 역할
지역인자위	• 기업, 종사자 등 현장 의견 수렴 • 위기산업 등 선정 • 훈련수요 조사·발굴 • 훈련과정 개설 지원 • 훈련 희망 집단(노조 등)과 훈련기관 매칭 등
지역 고용센터	• 위기산업 및 직종 발굴에 대한 지역인자위 협조(요청자료 제공 등) • 훈련기관 및 훈련과정 등 심사·승인 • 내일배움카드 발급 등
한국직업능력연구원	• 사업 참여 지역인자위 공모 등 사업절차 진행 • 훈련수요 조사 등 지역인자위 활동 지원 • 사업 성과관리 및 평가 등
직업능력심사평가원	• 지역인자위의 훈련기관, 훈련과정 심사 등에 대한 컨설팅 수행

「찾아가는 직업훈련」을 실시하기 위해서 우선 지역인자위는 지역산업의 고용현황 자료 및 전문가 의견수렴 등을 활용하여 고용위기 상황에 있는 산업을 포착하고 본위원회 의결로 고용위기 산업으로 선정한다. 여기서 말하는 고용위기산업이란 산업구조의 변화, 코로나19 등 다양한 요인으로 경영 또는 고용상의 어려움이 발생한 업종으로, 직업훈련을 통하여 해당 종사자를 지원

1) 이번 「찾아가는 직업훈련」 시범사업에는 전체 17개 지역인자위 중 9개 지역인자위가 참여하였음.

하는 것이 시급하다고 지역인자위에서 판단한 산업이다. 또한 훈련 지원의 대상은 위기산업에 속한 사업체에 재직하고 있는 근로자뿐만 아니라, 위기산업에서 사업체를 영위하고 있는 자영업자 및 실직 또는 폐업한 자를 포함한다. <표 2>의 지역별 고용위기산업 선정 결과를 보면 지역별 산업의 특성과 지리적 특성 등이 반영되어 있음을 알 수 있다.

표 2. 지역별 고용위기산업 선정 결과 종합

지역인자위 구분	고용위기산업 선정 결과
대구	제조업(섬유제품, 금속가공제품, 기타 기계 및 장비), 서비스업(사업 시설 관리, 사업지원 및 임대, 기타 개인), 도매 및 상품 중개업, 소매업(자동차 제외), 숙박업, 음식점업, 개인 및 소비용품 수리업
인천	서비스업(사업지원, 창고 및 운송, 스포츠 및 오락), 항공 운송업, 음식점 및 주점업, 숙박업, 소매업(자동차 제외)
광주	제조업(자동차 및 트레일러, 전자부품, 정밀기기, 전기장비, 기타 기계장비), 서비스업(사업시설 관리, 사업지원, 임대서비스, 예술, 스포츠 및 여가) 운수 및 창고업, 숙박업, 음식점업
충북	제조업(식품, 화학물질 및 화학제품[의약품 제외], 서비스업(예술, 스포츠, 여가), 고무 및 플라스틱 제품, 금속 가공제품[기계 및 가구 제외], 전자부품, 컴퓨터 영상, 음향 및 통신 장비), 숙박업, 음식점 및 주점업
충남	자동차 부품 제조업(전구 및 조명장치, 일반 목적용 기계, 자동차용 엔진 및 자동차, 자동차 차체 및 트레일러, 기타 금속 가공제품), 디스플레이 제조업(플라스틱제품, 유리 및 유리제품, 전자부품, 사진장비 및 광학기기, 특수 목적용 기계), 석탄에너지 제조업(코크스 및 연탄, 기초 화학물질), 석탄 광업, 전기업, 공급업(연료용 가스 제조 및 배관, 증기 냉·온수 및 공기 조절), 기타 전문 도매업, 연료 소매업, 파이프라인 운송업
전북	자동차 부품 제조업(자동차용 엔진, 승용차 및 기타 여객용 자동차, 화물자동차 및 특수목적용 자동차, 차체 및 특장차, 트레일러 및 세미 트레일러, 자동차 엔진용 부품, 자동차 차체용 부품), 조선업(강선 건조업, 합성수지 건조업, 기타 선박 건조업, 오락 및 스포츠용 보트 건조업, 선박 구성부분품 제조업)
전남	제조업(금속가공제품, 비금속 광물제품, 식품, 기타 운송장비), 서비스업(사업지원, 사회복지), 숙박업, 보건업
경북	제조업(1차 금속, 전자부품, 컴퓨터, 영상 음향 및 통신장비, 전기장비, 기타 기계 및 장비, 자동차 및 트레일러)
제주	제조업, 서비스업(전문, 과학 및 기술, 사업시설 관리, 사업지원 및 임대, 교육, 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인), 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업, 정보통신업, 도매 및 소매업, 운수 및 창고업, 숙박업, 음식점업

「찾아가는 직업훈련」과 같은 지역 주도의 직업훈련 정책 및 사업이 성공하기 위해서는 기존의 정부 중심 직업훈련 체계와는 차별되는 우수한 현장성과 유연성이 확보되어야 한다. 이를 위해서는 지역에서 고용위기산업을 선정한 이후에 해당 산업의 종사자(또는 사업주)의 실질적인 훈련수요를 파악하고 이를 훈련과정 개발 및 공급과 연계하는 것이 중요하다. 지역인자위는 지역 거버넌스로서 지역 내 위기산업에 속한 종사자 또는 사업주와 긴밀한 소통이 가능하다는 장점이 있다. 이들을 대상으로 하여 실제 훈련 대상이 원하는 것과, 고용유지 및 이·전직에 필요한

훈련 내용을 직접 조사하고 의견을 수렴하는 것이 필요하다. 특히 현업 실무자들의 의견에 초점을 맞추어 다음과 같은 내용을 중점적으로 파악해야 한다.

- 본인이 업무를 수행하면서 부족하다고 생각하는 지식과 역량
- 본인이 관리자급인 경우 하급자, 신입직원에게 부족하다고 생각되는 지식과 역량
- 업무 생산성 및 효율성 제고를 위해 필요하다고 생각되는 새로운 지식과 역량
- 기존 훈련과정의 내용과 방법, 형식에 대한 보완 및 개선 의견

현장성 높은 훈련수요와 훈련과정 개발이 잘 연계되기 위해서는 해당 분야의 훈련 경험이 있는 훈련기관(또는 훈련 교·강사)이 훈련수요 조사 과정에 참여하는 것이 필요하다. 훈련기관과 공동으로 수행하는 훈련수요 조사의 결과물은 새로운 훈련수요에 부합하는 신규 훈련과정 개발인 동시에, 기존 훈련과정을 현장 수요에 맞게 개편한 맞춤형 훈련과정이 된다. 훈련수요 조사 단계에서 훈련 공급자를 참여시킴으로써 현장 수요를 적극적으로 반영한 훈련과정의 개발 및 공급은 지역 주도 직업훈련 사업의 주요한 장점이다.

향후 지역 주도의 인적자원개발/직업훈련 체계가 성숙되기 위한 과제는 다음과 같다.

첫째, 지역인자위의 권한과 책임이 명확히 정의되고 적절히 부여되어야 한다. 지역인자위는 2013년에 설치, 운영된 이후 한정된 직업훈련 사업(지역·산업 맞춤형 인력양성 사업)에 대한 역할을 주로 수행해 왔다. 해당 지역의 일자리 및 인적자원개발 현안에 관련된 유관기관과 전문가가 참여하여 대안을 논의하는 거버넌스가 형성되었지만 권한과 책임은 특정 훈련사업 운영에 제한되어 지역인자위의 효능감을 낮추는 원인이 되었다. 앞으로 강화될 지역인자위의 역할에 맞추어 적절한 권한과 책임을 정의하고 제도적으로 이를 부여함으로써 지역적 인적자원개발 이슈에 보다 책임감을 가지고 역할을 수행할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

둘째, 지역인자위 조직의 안정성을 강화해야 한다. 현재 지역인자위의 상시 지원 조직인 사무국은 지역별로 상공회의소 또는 경영자총협회, 지자체 산하기관 등에 설치되어 운영되고 있다. 지역인자위 사무국은 위원회 및 협의회 등을 운영하고, 지역 인력 및 훈련 수급조사, 지역인자위가 추진하는 직업능력개발 사업 및 일자리 사업을 수행하고 있다. 특히 사무국은 지역인자위가

논의·의결하는 데 필요한 여러 조사·분석 자료를 생성하여 제공하고, 의결된 사항을 추진하는 데 있어 중요한 조직으로 상당한 전문성이 요구된다. 그럼에도 불구하고 지역인자위 관련 예산과 사업구조로 인해 고용안정성이 낮아 유능한 인재 확보와 유지에 어려움을 겪고 있다. 정부의 산업구조 변화에 대응하는 특화훈련 정책과 사업의 성공을 위해서는 지역인자위의 역할이 중요한 만큼 이를 지원하는 사무국 조직에 대한 고용안정성 및 처우개선 노력도 병행되어야 할 것이다.

마지막으로, 지역인자위의 전문성 제고를 위한 중장기적 지원과 노력이 필요하다. 정부가 국가인적자원개발 현안과 관련하여 중요한 역할을 지역인자위에 기대하고 있지만 지역인자위에 참여하고 있는 지역 이해관계자의 경험과 전문성은 아직 부족할 수 있고, 논의와 의사결정에 필요한 다양한 정부 데이터에 대한 접근도 제한되어 있는 것이 사실이다. 정부와 전문 연구기관은 지역인자위가 지역 상황을 정확히 파악하고 적절한 훈련 계획을 수립할 수 있도록 필요한 정보는 물론, 다양한 방법론과 도구 등을 제공하고 타 지역 우수 사례를 공유하여 향후 지역별로 상황 및 여건에 맞게 효과적으로 활용할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 또한 지역인자위의 결정으로 정부가 지원한 훈련에 대한 성과 정보를 상세히 피드백함으로써 지역인자위 위원 및 사무국의 역량과 의사결정 품질을 높일 수 있을 것이다.

2021년 지역 주도의 인력양성 체계의 시범사업으로 도입된 「찾아가는 직업훈련」은 제도적 정비를 거쳐 2022년부터 「산업구조변화 대응 특화훈련」으로 추진될 예정이다. 「산업구조변화 대응 특화훈련」은 디지털·저탄소 등의 사회·경제적 동향의 영향으로 산업구조의 변화가 진행되는 상황에서 고용시장의 안정성을 제고하기 위한 직업훈련 정책 사업이다. 이 사업은 지역의 인적자원개발 거버넌스(지역인자위)가 주도하여 현장 수요에 기반한 훈련과정을 개발, 공급할 수 있도록 함으로써, 변화하는 고용 상황에 적합한 훈련에 국민이 참여할 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다. 앞으로 이러한 방식의 훈련체계는 산업계의 다양한 인적자원개발 이슈에 대응하기 위해 더욱 강화, 확대될 것으로 예상된다. 사후약방문(死後藥方文)식이 아닌, 정부의 이러한 노력은 지역의 산업변화와 고용 이슈를 지역 거버넌스를 통해 지속적으로 모니터링하여 지역별 고용 위기에 선제적으로 대응하는 데 큰 기여를 할 것으로 기대된다.

IV. K-Digital Training 주요 동향과 쟁점

1. 한국의 디지털 훈련

4차 산업혁명과 코로나19 위기에 따른 디지털 전환의 전면화 및 제2벤처붐 등으로 IT 기업 뿐만 아니라 일반 기업에서도 SW 개발자 인력 수요가 급증하고 있다. 또한 IT 선도기업 등을 중심으로 디지털인재 영입 경쟁이 심화되고, 이는 임금 상승으로 이어져 중소·벤처기업의 인력난을 가중하고 있다. 현 정부 들어 디지털 신기술 핵심 실무인재 양성 훈련(K-Digital Training), 이노베이션 아카데미, AI 대학원, 이노베이션 스퀘어 등 대형 신규 사업을 신설하고 한국판 뉴딜 등을 통해 정부의 SW 인재양성 투자 규모를 확대하였으나, 양적 부족 및 질적 미스매치는 여전히 나타나고 있다. 특히 교육훈련을 거쳐 노동시장에 진입하기까지 시차(6개월~4년)가 있고, 현장의 최신 기술을 교육할 수 있는 전문 교·강사가 대학보다 기업에 집중하고 있어 우수한 인재 배출에 한계에 직면하고 있다. 이에 국가의 미래에 투자한다는 관점으로 정책의 우선순위를 높여 적극적인 인재양성을 하는 것이 필요한 시점이다.

이러한 디지털 인재양성사업의 시차를 극복하고, 중소·벤처기업의 시급한 인력난을 해소하기 위해 정부는 기업이 주도하는 인재양성 확대를 위한 ‘민·관 협력 기반의 소프트웨어 인재양성 대책’(관계부처 합동, 2021. 6. 9.)을 발표하였다. 그 후속 조치로 디지털·신기술 분야의 대표적인 인력양성 훈련인 ‘K-Digital Training’ 내에 새로운 훈련 유형을 도입하여 다양한 변화를 시도하고 있다.

2. 2021년 K-Digital Training 현황

K-Digital Training은 4차 산업혁명 인재를 육성하는 한국판 뉴딜의 핵심 프로젝트로, 산업계의 수요를 바탕으로 프로젝트 과제 중심의 교육과정을 운영하여 디지털 역량을 갖춘 핵심 인재를 육성하는 것을 목적으로 한다. 구체적으로는 노동시장 내 다양한 참여자에게 초·중급 수준별 디지털 훈련과정 및 현장중심 훈련을 제공함으로써 디지털 리터러시 및 노동시장 적응력을

높일 수 있도록 지원하고 있다(한국산업인력공단·직업능력심사평가원, 2021).

특히 2021년에는 청년·중장년 여성 등에 대한 디지털 역량 격차 완화, 시급한 중소·벤처기업의 인력난 해소, 디지털 훈련의 수도권 집중화에 따른 지역격차 해소, 디지털 분야 선도기업의 우수 훈련모델 확대 등을 위해 창의적이고 효과적인 훈련 방법을 적용한 훈련과정을 공급하고 있다. ‘벤처·스타트업 아카데미’는 민간 협회가 회원사의 채용수요를 바탕으로 공동 채용설명회 등을 통해 훈련생을 선발하고 기업-훈련기관과 매칭하여 현장실습형 훈련과정을 운영하는 사업이다(직업능력심사평가원, 2021. 6. 22.). ‘지역·산업계 주도형 KDT(K-Digital Training)’는 지역의 SW 인재 부족에 대응하여 지역산업계(상의·경총 등), 노동계, 지자체, 고용센터, 대학 등으로 구성된 지역인자위가 기업·대학·훈련기관 등과 연계하여 지역의 수요에 맞춘 훈련을 실시하는 사업이다(직업능력심사평가원, 2021. 8. 17.). ‘디지털 선도기업 아카데미’는 빅데이터, 게임 등 분야별 선도기업과 훈련기관 간의 협업을 통해 기업맞춤형 구직자 훈련을 제공하는 사업으로, 기업은 현장 수요 맞춤형 교육 프로그램 설계·운영을, 교육훈련기관은 실무역량 및 프로젝트 교육을, 정부는 취업연계 및 비용지원을 지원한다(직업능력심사평가원, 2021. 9. 13.).

표 3. 「민·관 협력 기반의 소프트웨어 인재양성 대책(2021. 6. 9.)」 이후 K-Digital Training 현황

구분	벤처·스타트업 아카데미	지역·산업계 주도형 KDT	디지털 선도기업 아카데미
주요 내용	민간 협·단체가 회원사의 채용수요를 바탕으로 기업-훈련기관과 함께 훈련과정을 설계하여 50% 이상 채용을 약정한 훈련과정 제공	지역인자위가 기업·대학·훈련기관 등과 연계하여 지역 수요 맞춤형 훈련 실시	삼성·포스코 등 디지털 분야 선도기업이 자체 훈련모델을 활용하여 직접 커리큘럼을 설계·운영하는 훈련과정 등
선발 대상	협·단체의 회원사의 인력 수요를 기반으로 설계·운영되는 디지털 소프트웨어 분야 훈련과정으로, 참여기업과 취업연계 등 채용협약(50% 이상)을 체결한 과정	참여기업의 인력 수요를 기반으로 지역인자위 지역 내 설계·운영되는 디지털 신기술 분야 훈련과정	- 디지털 선도기업의 인력 수요를 기반으로 기업이 직접 훈련 커리큘럼 등을 설계·운영하는 디지털 소프트웨어 분야 훈련과정 - 선도기업이 직접 훈련과정 설계 / 기업의 자원 활용 / 기업 현직자 또는 기업이 직접 인증한 교·강사 80% 이상 참여

〈표 계속〉

과정 설계	- 소프트웨어 직무와 관련된 훈련수요가 있는 기업*의 요구사항을 담은 협약을 체결하고, 이를 기반으로 훈련과정 편성 * 협약을 맺은 협·단체 또는 협·단체의 회원사(참여기업)	- 디지털 소프트웨어 관련 훈련수요가 있는 기업*을 발굴하고, 임직원 인터뷰·직무 분석 등을 통해 기업의 요구사항을 담은 협약을 체결하며 이를 기반으로 훈련과정 편성 * 시장분석, 기업체 간담회, FGI 등으로 기업 발굴	디지털 선도기업의 소프트웨어·디지털 분야 인력 수요를 기반으로 기업이 직접 훈련과정 편성
----------	--	--	---

자료: 직업능력심사평가원(2021), '3차, 4차, 5차 KDT 심사계획공고'를 바탕으로 재구성.

3. K-Digital Training 효과성 제고 방안

K-Digital Training의 핵심은 기업의 인력 수요를 반영하여 협약을 체결하고, 기업의 요구 및 협약 내용에 따라 훈련과정을 운영·설계하는 것이다. 그러나 K-Digital Training 심사에서 부적합 판정을 받은 훈련기관은 대부분 참여기업의 참여 정도가 부족하며 차별화 등 기업수요 요구가 반영되었는지를 판단하기 어려운 경우가 많았다. 기업의 수요와 직무 도출을 통한 선발이나 취업지원상 절차, 내용 등 인력양성 목표의 수립이 이루어진 경우에도 기업 수요와 요구 도출 사항이 교육 내용 반영에 충실하게 반영되지 않아 참여기업에 대한 고려가 미흡하기도 하였다.

따라서 K-Digital Training의 효과적인 성공을 위해서는 참여기업 역시 훈련과정 설계·운영, 프로젝트 문제(결과물) 제공, 훈련 교·강사 또는 멘토, 커리큘럼 및 취업 지원 등의 역할을 성실히 수행하여야 할 것이다. 이를 위해서는 훈련생들의 데이터(역량진단, 교육훈련 프로그램 이수, 교육훈련 프로그램 과정, 교육훈련 프로그램 이수 인증서, 이력서 등)를 산업별, 직종별, 직무별로 구분하여 제공하는 것이 필요하다. 해당 정보는 훈련생에게도 제공하여 자신의 산업이나 직종, 직무와 비슷한 수준의 정보를 취득할 수 있도록 한다. 훈련생은 분야별 기술 동향, 최신 교육훈련 프로그램, 직무별 경력개발 과정, 온라인 진로상담 등의 다양한 부가서비스도 활용할 수 있을 것이다.

또한 대학·정부의 디지털 인력 공급의 부족으로 인해 일부 IT 기업을 중심으로 자체 아카데미를 설립, 채용할 인재를 직접 양성하는 사례가 증가하고 있다. 그러나 우리나라의 경우 첨단기술 활용 능력, 콘텐츠 제작에 대한 이해도 등이 매우 낮은 편이며, 융합 방식의 훈련 콘텐츠는 성공한 경우가 드물다. 이를 위해서는 선도적인 훈련기관 사례의 보급이 중요하며, 효과적인 과정

운영을 위한 가이드라인 제공이 필요할 것이다. 현재 정부는 혁신 훈련기관과 기업이 주도하는 K-Digital Training 모델을 도입하여 우수 사례를 확산하기 위해 노력하고 있다. 비전공 청년도 디지털 일자리를 가질 수 있는 훈련과정으로서 호응이 좋은 만큼, 지역 거점 확대 또는 추가적인 선도기업 발굴을 통해 인재양성사업의 시차를 극복해야 할 것이다.

이와 함께, 디지털 훈련에 대한 정부 지원의 기준이 되는 훈련성과를 어떻게 평가할 것인가에 대한 연구가 필요하다. 현재 훈련기관들은 디지털 훈련제도의 잦은 변경 때문에 일어나는 혼란으로 제도의 신뢰성에 의문을 품고 있다. 이를 해결하기 위해서는 정확하고 공정한 훈련성과 측정 기준이 필요하다. 훈련성과와 취업의 연계, 훈련 이력 국가공인화, 실무실습 위주 평가 방안 등 신뢰와 투명성에 바탕을 둔 포괄적 성과 기반 지원과, 훈련성과뿐만 아니라 훈련과정 개발, 운영 등에 기반한 차등 지원 등 여러 가지 방안을 종합적으로 검토해 보아야 할 것이다.

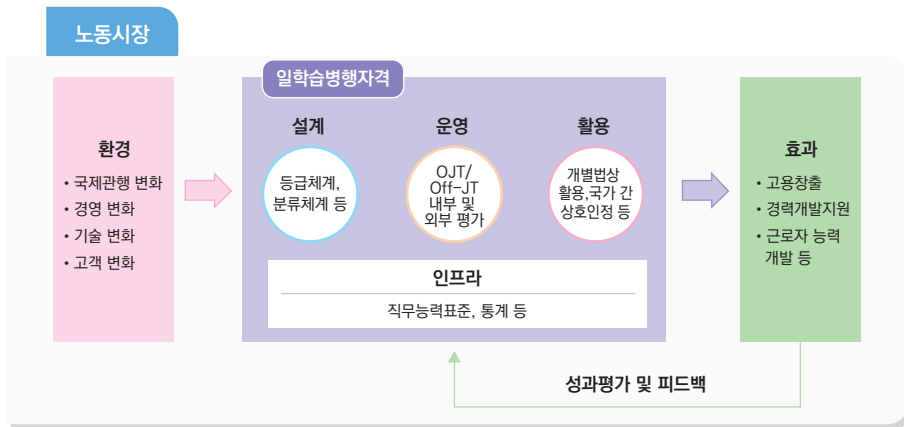
V. 일학습병행 주요 동향과 쟁점²⁾

1. 일학습병행 자격 동향

일학습병행 자격은 기존 국가자격이 산업현장 활용 측면에서 노정하고 있는 문제와 한계를 극복하기 위한 목적으로 만들어졌으나, 아직 산업현장에서의 실제 활용 기반은 충분치 않은 실정이다. 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」(2020. 8. 28. 시행)에 따라 일학습병행 자격의 산업현장 적용을 규율하는, 개별 법령상의 활용성을 높이기 위한 법령 정비를 포함한 자격 활용 방안을 적극적으로 모색하는 것이 필요하다(그림 1) 참조).

2) 김민규 외(2021)의 「일학습병행 자격의 산업현장 활용성 확보 방안」과 「일학습병행 기업현장교사 등급제 도입 방안」 중 일부 내용을 재가공하여 작성함.

그림 1. 일학습병행 자격 관련법에서의 활용 방향



「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에서 일학습병행 자격과 국가기술자격의 연계를 명시하고 있으며(제6조(일학습병행 추진계획의 수립, ② 4. 일학습병행 자격과 「국가기술자격법」 제2조에 따른 국가기술자격의 연계에 관한 사항), 이와 관련하여 「추진계획 수립 및 직종 및 교육훈련기준」(고용노동부 고시 제2020-116호, <표 4> 참조)에 근거할 것을 규정하고 있다³⁾(고용노동부 고시, 2020).

표 4. 일학습병행 자격 등가성

일학습병행 자격 등급	국가직무능력표준 수준	국가기술자격 등급
L6	6수준	-
L5	5수준	기사
L4	4수준	산업기사
L3	3수준	산업기사
L2	2수준	기능사

3) 제11조(일학습병행 직종 및 교육훈련기준) ③ 2. 「국가기술자격법」 제10조에 따라 교육·훈련과정을 이수하고 합격기준을 충족한 경우 취득할 수 있는 국가기술자격의 기준.

제3조(교육훈련기준 개발·보완기준) 일학습병행 교육훈련기준은 국가직무능력표준 수준체계, 국가기술자격 등급을 고려하여 동등한 지식과 기술 등을 갖출 수 있도록 개발·보완한다. 이 경우 자격 간 수준 연계 체계는 아래와 같음.

일학습병행 자격은 NCS 기반 자격이라는 점에서 국가기술자격 과정평가형 자격 등과 유사하나, 기업 등 OJT를 기반으로 운영된다는 점에서 차이가 있다. 일학습병행 자격에서는 학습근로자 법적 지위와 프로그램 운영에 관한 사항은 일학습병행법으로 규정하나, 일학습병행 자격의 사회적 활용에 있어 해당 자격의 성격은 물론, 개별법에서 정하고 있는 직업적 규제 정도에 따라 받는 영향은 상이하다. 일학습병행 자격은 신생 자격으로서, 타 자격에 대한 비교우위를 차지할 수 있는 경쟁력을 확보하기 위해서는 제도적 기반을 마련할 필요가 있다.

정부부처별 법적 우대사항 개수(복수 자격에 대한 법령 중복 포함, 즉 N개 자격 × M개 개별법)는 3만 230개이나, 중복을 제외한 법령은 212개(한국산업인력공단 자격분석설계부 제공)이다. 「국가공무원법」과 같이 국가기술자격 전체(또는 분야별 패키지)에 대해 법적으로 우대하는 법령이 다수를 차지하고 있으므로, 개정이 필요한 최상위 법령을 파악한 후 개정의 난이도에 따라 법률, 시행령 그리고 시행규칙으로 구분하는 것이 필요하다. 법률을 분석하면 총 24개 법률에서 국가기술자격 내용을 규정하고 있으며, 14개 정부부처(10부 2처 2청)의 해당 법률에 속해 있는 하위법령까지 포함할 경우 총 54개 법령(전체의 25.5%)이다. 주요 법률로, 「국가 및 지방공무원법」(채용시험 가점), 「이공계지원특별법」 등 재정지원(창업지원금 등)이 있다. 시행령을 분석하면 총 83개 시행령에서 국가기술자격 내용을 규정하고 있으며, 19개 정부부처(11부 2위원회 2처 4청)의 해당 시행령에 속한 하위법령까지 포함할 경우 총 111개 법령(전체의 52.4%)이다. 주요 시행령으로 근로자직업능력개발법시행령 등(보유전문인력 기준), 경찰공무원임용령 등(응시자격), 건설기술진흥법 등(기술능력)이 있다. 시행규칙을 분석하면 총 47개 시행규칙에서 국가기술자격 내용을 규정하고 있으며, 23개 국가기관에서 담당(전체의 22.1%)한다. 대부분 기술능력 또는 보유 전문인력 기준에 관한 시행규칙이 많다. 법원행정처 등 국가기관에서 정하는 규칙의 경우 응시자격 등이 다수 포함된다.

일학습병행 자격 합격자 수가 많은 자격 종목은 CNC밀링가공_L3(1,379명), 자동차정비_L2(706명), 절삭가공사_L3(689명), 의료코디네이터_L3(683명)의 순으로, 주로 제조업 관련 자격이 다수를 차지한다. 자격 수준별로 살펴보면, L2(기능사)와 L3(산업기사) 수준의 자격이 대부분이다.

고용부에서는 2021년 초 기존 법령에 일학습병행 자격이 반영되도록 하는 개정 작업을 추진

하였다. [그림 2]와 같이 병역법 시행령에 국가기술자격을 인정하도록 하고 있으므로 국가기술 자격에 준해 아래 지침을 시행하도록 한 성과(향후 병역법 시행령도 개정 필요)를 거두었다.

그림 2. 현역병 입영 대상자 산업기능요원 편입 요건에 관한 지침

- 1) 해당 산업분야에서 국가기술자격증과 유사·동등 수준의 일학습병행자격을 취득한 사람은 국가기술자격증 대신 일학습병행자격증으로 편입 신청 가능



- 2) 학력별 기술자격 등급기준(병역법 시행령 별표 2)에 일학습병행자격 등급을 연계, 학력별 국가기술자격 등급과 동일 수준의 일학습병행자격 취득자는 편입 허용

일학습병행자격과 국가기술자격 등급 간 수준 연계 체계

학력	국가기술자격 등급	일학습병행자격 등급
학사학위를 취득하고 석사학위 이상의 과정에 진학하지 않은 사람 등	기사	L5
전문학사 학위를 취득한 사람 등	기사 산업기사	L3, L4, L5
고등학교 졸업 이하의 학력 등	기사 산업기사 기능사(보)	L2, L3, L4, L5

- 3) 지침 시행일: '21. 4. 1.(목) 부터. 끝.

자료: 병무청 내부자료(2021. 3. 29.)

2. 일학습병행 자격 활용성 제고

2022년에는 일학습병행 자격의 개별법상 법적 우대 사항을 확보하기 위한 노력을 최우선화 여야 한다. 일학습병행 자격이 국가기술자격과의 동등성을 확보하는 것이 현실적 과제이나, 차 후에 일학습병행 자격이 보다 우선적인 지위를 갖도록 관계부처를 상대로 하여 적극적으로 설득 하는 작업이 필요하다.

NCS 기반 국가자격 간 상호호환 방안에 대한 검토가(필수능력단위별 동등성(equality) 비교 보다는 비교가능성(comparability) 접근이) 필요하며, 개별법을 관할하는 정부부처를 대상으로 한 개정 전략(즉, 자격 중심에서 개별 법령 중심으로의 접근) 마련이 필요하다. 자격을 관할하는

부처로 하여금 일학습병행 자격 활용을 위한 법률 개정을 요청하도록 할 경우에 다음 두 가지 측면에서 제약이 발생한다.

첫째, 각 자격이 포괄하고 있는 개별법의 수가 많다는 점(예: 국가기술자격 관련 법적 우대사항이 포함된 법령은 212개이며, 평균적으로 30~50여 개 법령을 개정해야 함)이다. 더구나 국가 공무원 시험 우대와 같은 동일 조항이 여러 자격에 적용되는 사례의 비중이 높다.

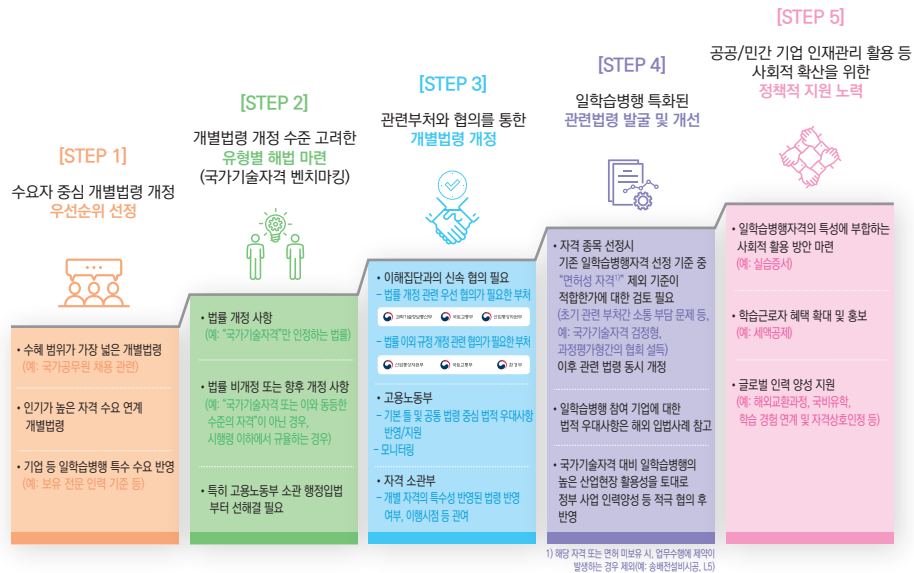
둘째, 개별법에 포함될 문구가 통일성 있게 반영되고 이 과정에서 자격 관할 부처 간 의견 조율이 추가적으로 필요하게 된다.

따라서 관련 부처 대상 개별 법령 문구 표시에 따른, 맞춤형 개선 및 대등한 문구 사용을 요청하는 것이 필요하다. 최근 입법 경향을 살펴보면, 개별법에 국가기술자격만 규정하고 있지 않고, “국가기술자격 또는 이와 동등한 자격”이라는 표현을 사용하므로 전체를 개정하려는 노력보다는 개별 법령의 특징을 반영한 단계적 접근이 필요하다. 국가기술자격만을 규정한 조항은 법률 개정이 필요하고, “국가기술자격 또는 이와 동등한 자격”은 우선 하위 규정 반영 후 추후 법률 개정 추진이 필요하며, 나아가 “일학습병행 자격, 국가기술자격 또는 이와 동등한 자격”을 문구로 하는 점진적인 개선 추진이 필요하다.

관련 부처를 대상으로 한 효과적인 개별 법령 개정 절차에 접근하는 방안으로는 [그림 3]과 같이 1단계부터 5단계까지를 고려해야 할 것이다.

이슈 분석

그림 3. 관련 부처 대상 효과적인 개별 법령 개정 절차 접근 방안 도식도



자료: 김민규 외(2021), 2021년도 제3차 일학습병행 발전협의회 발제 주제인 ‘일학습병행 자격의 산업현장 활용성 확보 방안’

또한 개정이 필요한 법령 분석 시 우선순위를 고려한 접근이 이루어져야 할 것이다. 우선, 〈표 5〉와 같이 여러 종류의 자격을 포괄하는 법령을 중심으로 일학습병행의 파급효과를 고려하여야 한다. 구체적 기준으로 ‘① 이해관계자의 수요 ② 자격 종목 합격자 수 ③ 관련 자격 수가 많은 자격’을 우선 고려하여 반영하는 것이 필요할 것이다.

표 5. 일학습병행 자격 관련 법령에서의 발급효과(일부 예시만 제시)

법령 정보			대상자격 (국가기술자격 기준)	파급효과			담당 기관 (법률 소관부처)
법령 명칭	법 수준	유형		이해관계자 수요	합격자 수	관련 자격 수	
국가 공무원법	법률	채용시험 가점	547개	상	중	상	인사혁신처
근로자 직업능력 개발법 시행령	시행령	보유전문 인력	172개	상	중	상	고용노동부

〈표 계속〉

문화산업 진흥기본법 시행령	시행령	보유전문 인력	229개	상	하	하	문화체육 관광부
중소기업 창업지원법 시행령	시행령	보유전문 인력	231개	상	하	중	중소벤처 기업부
해양환경 관리법 시행령	시행령	응시자격, 기술능력	262개	상	중	중	해양수산부
기초연구 진흥 및 기술개발 지원에 관한 법률 시행규칙	시행규칙	보유전문 인력	547개	상	중	상	과학기술 정보통신부
유해위험 작업의 취업제한에 관한 규칙	시행규칙	보유전문 인력	202개	상	상	중	고용노동부
... ..							

또한 일학습병행 자격에 대한 선행학습경험의 체계적 인정 방안에 대해 연구가 이루어질 필요가 있다. NCS에 기반한 일학습병행 자격은 NCS에 규정된 성취기준의 달성 여부를 자격 취득 기준으로 삼고 있기 때문에 시험 형태의 검정 방법 외에 선행학습경험, 즉 과거 또는 현재의 교육훈련 과정 평가나 현장경력의 인정을 통해서도 자격 취득 기준의 달성 여부를 확인할 수 있다. 현재 일학습병행법 제정을 통해 일학습병행 자격제도의 근거가 마련되었고, 산업현장의 일을 중심으로 직업교육훈련과 자격의 유기적 연계 기반이 형성되었기에 이에 대한 연구가 필요한 시점이다. ILO에서도 산업체 근로자가 현장에서 습득한 직무기술이나 지식, 능력 등을 적극 인정함으로써 현장 실무교육과 연계한 계속교육을 지원하고, 이를 자격으로 인정받을 수 있는 기회를 적극 지원할 것을 각국에 권고한 바 있다(Dyson & Keating, 2005). 한국 정부도 평생직업능력 개발 실현을 위해 학점 및 자격 취득 시 선행학습과 현장경력을 평가·인정하기 위한 NCS뱅크(가칭) 등 다양한 제도 및 방법을 적극 개발하고 있다. 일학습병행 자격 취득을 위한 선행학습 경험 인정 방안은 아직 마련되어 있지 않은 실정이기에 이에 대한 기초적인 연구가 이루어져야 할 것이다. 일학습병행 자격에 선행학습경험을 적극 활용하지 못하는 주된 이유로는 제도적으로 선행학습경험을 공정하게 관리해 주는 체계가 충분히 마련되어 있지 않고, 다양한 형태의 선행

학습경험을 체계적으로 평가·인정할 수 있는 방법과 절차에 대한 노하우가 축적되어 있지 않기 때문이라고 판단된다.

따라서 일학습병행 자격에 대한 선행학습경험의 체계적 인정 방안에 대한 연구를 통해서, 많은 사람이 경험한 다양한 선행학습을 어떠한 방법으로 인정하고 관리하는 것이 효과적인지를 충분히 검토할 수 있을 것이다. 선행학습경험 인정 제도는 향후 일학습병행 자격 취득 과정에서 불필요하게 소요되는 시간과 비용을 줄일 수 있을 것으로 기대된다.

3. 일학습병행 기업현장교사 등급제 동향

한국은 「일학습병행법」(제20조)에서 일학습병행제도의 효율적 운영을 위한 기업현장교사 육성의 법적 근거를 마련(고용노동부, 2021)함에 따라, 그리고 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 시행령」(제10조)에서 기업현장교사 등급제 도입을 통한 기업현장교사 능력개발 지원에 관한 내용을 규정함에 따라, 기업현장교사의 등급을 구분하고 이에 따른 역할과 지원 방안을 마련해야 할 시점에 있다. 「일학습병행 추진계획('21 ~ '23)」에서는 추진 과제 'Ⅲ-□ 기업현장교사 역량 강화' 방안으로 기업현장교사 등급제 도입을 제시하고 있다.

기업현장교사 요건 관련 법령 조항⁴⁾은 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 시행령」 제9조에서 정하고 있으며, 주로 “일학습병행과정과 관련된 분야에서의 실무경력이 3년 이상인 사람”을 대상으로 하고 있다. 기업현장교사의 자격 요건은 대부분 최소 3년 이상 경력 기준을 상회

4) ▶ 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 시행령」 제9조

① 법 제19조제1항에서 “대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

1. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에서 일학습병행과정과 관련된 분야의 교육과정을 졸업했거나 이와 같은 수준 이상의 학력을 인정받은 후 해당 분야에서의 교육훈련경력이 1년 이상인 사람
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기관에서 일학습병행과정과 관련된 분야에서의 연구경력이 1년 이상인 사람
 - 가. 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따른 정부출연연구기관
 - 나. 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따른 정부출연연구기관
 - 다. 「기초연구진흥 및 기술개발지원에 관한 법률」에 따른 기업부설연구소
3. 「근로자직업능력 개발법」 제33조에 따른 직업능력개발훈련교사 중 일학습병행과정과 관련된 사람
4. 법 제31조에 따라 일학습병행 자격을 취득한 후 같은 분야에서의 실무 경력이 1년 이상인 사람
5. 「국가기술자격법」에 따른 국가기술자격 또는 그 밖의 법률에 따라 국가가 관리·운영하는 자격을 취득한 후 같은 분야에서의 실무경력이 1년 이상인 사람
6. 일학습병행과정과 관련된 분야에서의 실무경력이 3년 이상인 사람

한다. 2020년에 기업현장교사 900명을 대상으로 조사한 결과를 토대로 근속 연수를 분석한 결과, 등급제를 통해 편입이 예상되는 3급 최저 연수(3년 이상) 충족 인원은 90% 이상, 2급 최저 연수(5년) 충족 인원은 75% 이상(2020년 기준)이다. 즉, 등급제를 시행하더라도 이는 일부 집단(25% 미만)에 한정되므로 전체 기업현장교사 능력개발지원 효과는 제한적일 것으로 예상된다. 또한 기업현장교사 대부분이 전문대졸 이상의 학위를 가진 것으로 파악된다. 일학습병행 학습기업 재참여율은 73.9%이므로 상당수의 기업현장교사가 일학습병행제에 대한 경험이 있다고 할 수 있다. 재참여율이 높아지고 있다는 점은 도제 운영 경험을 토대로 보다 안정적인 현장교육이 가능해진다는 점에서 긍정적 현상으로 볼 수 있지만, 기업현장교사 대상 양성 프로그램의 체계화가 선행되지 않는다면, 변화를 이끌어 내는 일은 더욱 어려워질 수 있을 것이다.

그동안 논의된 기업현장교사 등급제 운영 모델의 기본 구조는 기업현장교사 2급을 기본으로 하고, 기업현장교사 3급은 기업현장교사 2급을 보조하며, 이는 기업현장교사 2급으로 나아가기 위한 경력개발 경로(career path)의 시작점이 된다. 기업현장교사 1급은 기업현장교사 2급을 양성하거나, 기업 대상 숙련인력 훈련, 기술지도 및 컨설팅을 하는 역할을 고려해 볼 수 있다. 학습근로자를 제대로 가르칠 수 있는 상향 평준화의 방향으로 기업현장교사 2급 안착에 집중하고, 향후 기업현장교사의 역할 확대를 고려한 기업현장교사 1급의 추가 등급화 작업, 자격화 등 단계별 접근이 필요하다. 또한 기업현장교사가 참여하고 있는 고숙련 마이스터(L6) 과정⁵⁾과의 연계 논의가 구체적으로 이루어져야 할 시점이다.

그동안 검토된 기업현장교사 진입 요건을 살펴보면 [그림 4]와 같이 기업현장교사 2급은 ‘① 직무 분야 3년 경력(해당 자격 필수역량 확보 여부 확인), ② 기업현장교사 양성교육 전체 수료, ③ 평가’를 거쳐야 하고, 기업현장교사 3급은 ‘① 직무 분야 1년 경력(해당 자격 필수역량 확보 여부 확인), ② 기업현장교사 양성교육 핵심과정 수료, ③ 평가’를 거쳐야 한다.

5) 고숙련 마이스터(L6)* 과정으로 운영 중인 7개 종목 추가(2020. 6.)

* 기업현장교사 대상 고숙련 직무기술 습득을 위한 자격형 훈련과정(19년 말 2개 대학, 246명 참여)

그림 4. 기업현장교사 등급제 운영(안)



기업현장교사는 1급에서 3급에 이르는 등급에 의하여 역할을 구분할 수 있다. 즉, 기업현장교사 3급은 최하 등급으로 학습근로자를 지도하는 역할만을 수행하도록 하고, 이후 2급 및 1급으로 승급함에 따라 기업현장교사는 기존 학습근로자 지도 업무 외에 사내 직원훈련, 평가사, 기업 기술지도 및 컨설팅 업무를 할 수 있다.

- 기업현장교사 3급: 학습근로자 지도
- 기업현장교사 2급: 학습근로자 지도 + 사내 직원 훈련 업무 / 평가사 업무
- 기업현장교사 1급: (기업현장교사 2급 역할) + 기업 기술지도, 컨설팅

4. 기업현장교사의 인적·물적 인프라 개선

기업현장교사 등급제 도입의 구체적 방안에 따른 운영 준비와 함께, 일학습병행 기업현장교

사 대상 인적·물적 인프라 개선 방안 연구가 이루어져야 산업현장에서 기업현장교사 등급제 수요 및 기대 역할을 파악하고, 기업현장교사 진입 요건도 정비하고, 기업현장교사의 실제 수행업무에 기반한 역량 프로파일링(이후 등급에 따른 교육훈련 제시) 및 기업현장교사 양성교육 전체/핵심 과정 도출 또는 모듈 설계 방안 등도 마련되어야 할 것이다. 또한 기업현장교사 등급에 따른 인센티브 제공에 대한 정책적 지원이 필요할 것이다.

일학습병행 기업현장교사 대상 인적·물적 인프라 개선 방안 연구에서는 기업현장교사의 기대 역할에 비해 실제 이들이 일학습병행과정을 운영하는 교육훈련 환경은 기업마다 편차가 크며, 이러한 편차는 학습근로자 대상 교육의 질에도 차등이 발생하는 영향을 미칠 수 있다.

일학습병행이 최소한의 기준을 유지하기 위해서는 선정된 기업을 대상으로 하는 현장교육이 내실화될 수 있도록 정부의 적절한 지원책 마련이 필요한 시점이다. 또한 기업현장교사의 전문성 향상을 위해서는 교육훈련 제공 외에도 자격 평가, 컨설팅, 정보 교류의 장 등 일학습병행 사업의 특성이 반영된, 즉 기업현장 중심의 재직자 지원 시스템이 마련될 필요가 있다. 이 연구를 통해서, 대다수의 교육훈련이 발생하는 기업 OJT 현장, 특히 기업현장교사의 원활한 업무 수행을 필요로 하는 기업 현장에 대한 인적·물적 인프라 개선사항이 무엇인지에 대해 분석하고, 적절한 개선안이 제시되어야 할 것이다.

VI. 결론

지금까지 디지털 전환을 비롯한 급속한 기술 변화가 우리나라 노동시장과 직업능력개발 체제에 미칠 영향을 주요 직업능력개발 정책 분야별로 검토하였다. 이 글에서는 크게 평생직업능력개발 체제의 구축과 지역·산업 주도 인적자원개발을 통한, 유연하고 현장성 있는 대응이 필요하다는 점을 강조하였다. 또한 디지털·신기술 분야 훈련의 주요 동향과 쟁점을 소개하였으며, 일학습병행제도가 직면하고 있는 주요 이슈와 향후 전망도 간략하게 언급하였다. 이러한 논의를 바탕으로 주요 정책 시사점을 제시하면서 이 글을 마무리한다.

첫째, 모든 국민의 생애주기 전반에 걸쳐 평생고용 가능성을 제고하기 위한 기본 방향을 제시

하고 구체적인 정책 방안을 마련할 필요가 있다. 이 글에서는 산업구조 변화에 대응하는 새로운 훈련체계 도입의 의미와 평생직업능력개발 핵심 인프라로서 능력은행제 도입이 갖는 의미를 강조하였다. 직무능력은행제의 도입으로 국가 차원에서는 국가 역량체계와 산업별 역량체계 간 연계가 가능해질 것으로 기대하며, 개인 차원에서는 평생 경력개발의 성과를 관리, 인정하는 체계를 마련한다는 의미가 있는 한편, 기업 차원에서는 직무중심의 수시채용 추세에 맞추어 인력의 채용과 승진, 보상에 직무능력은행제가 활용될 수 있다는 점을 강조하였다.

둘째, 지역산업 주도의 인적자원개발은 코로나19 위기를 비롯한 구조 변화에 대응하여 유연하고 안정적인 직업훈련 프로그램의 개발과 보급에 기여할 수 있다. 특히 「찾아가는 직업훈련」 등의 사업은 기존 직업훈련체제와는 다른 현장성과 유연성의 확보를 필요로 한다. 향후 지역산업 주도 인적자원개발 체계의 고도화를 위해서는 지역인사위의 권한과 책임을 명확화하고 지역인사위에 역할을 부여해야 하며, 조직의 안정성을 강화해야 하고, 전문성 제고를 위한 중장기적 지원과 노력이 필요하다는 점을 강조하였다.

셋째, 디지털 기술 확대와 관련하여 K-Digital Training은 민관 협력 기반 소프트웨어 인재 양성 대책의 일환으로 더욱 확대되고 있다. 기업의 요구사항을 최대한 반영하여, 소프트웨어 직무 관련 훈련수요가 있는 기업과의 협약을 바탕으로 훈련을 실시함으로써 우수한 성과를 거두고 있는 것으로 확인된다. 이러한 성과에도 불구하고 향후 지속적인 성과 제고를 위해서는 참여기업의 성실한 역할 수행, 선도 훈련기관 사례 발굴과 확산, 지역 거점 확대와 추가적인 선도기업 발굴이 필요하다는 점을 강조하였다.

넷째, 일학습병행제와 관련해서는 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 시행과 발맞추어 일학습병행 자격의 산업현장 적용과 자격 활용 방안을 적극 모색할 필요가 있다. 또한 일학습병행제의 효과적 운영을 위해서 기업현장교사 등급제 도입을 계기로 현장교사의 능력개발 지원 효과를 극대화할 필요가 있다는 점을 강조하였다. 구체적으로는 기업현장교사 등급제의 수요와 역할 파악, 진입 요건 정비, 수행업무에 기반한 역량 프로파일링을 위한 정책 지원이 필요하다.

참고문헌

- 고용노동부(2020). 「일학습병행 직종 및 교육훈련기준(고용노동부 고시 제2020-116호)」.
- 고용노동부(2021). 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 시행령」 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 시행규칙」.
- 관계부처 합동(2021. 6. 9.). 「민·관 협력 기반의 소프트웨어 인재양성 대책」.
- 관계부처 합동(2021. 9.). 「국민 평생직업능력개발 지원방안」.
- 김민규·손규태·안선민·박종성·조정운(2021). 「2021년도 일학습병행 성과관리 지원사업 1-3-5. 일학습병행 이슈 분석 운영 사업 V. 일학습병행 기업현장교사 등급제 도입 방안」, 한국직업능력개발원.
- 김민규·전성준·전승환·박종성·조정운(2021). 「2021년도 일학습병행 성과관리 지원사업 1-3-2. 일학습병행 이슈 분석 운영 사업 II. 일학습병행 자격의 산업현장 활용성 확보 방안」, 한국직업능력개발원.
- 병무청(2021), 내부자료(2021.3.29.)
- 직업능력심사평가원(2021. 8. 17.). ‘지역·산업계 주도형 K-Digital Training(2021년 4차 신규심사) 계획 공고’.
- 직업능력심사평가원(2021. 9. 13.). ‘디지털 선도기업 아카데미(2021년 5차 KDT) 심사 계획 공고’.
- 한국산업인력공단·직업능력심사평가원(2021. 1. 11.). ‘2021년 K-디지털 직업훈련 통합 공고’.
- Dyson, C. & Keating, J.(2005). *Recognition of prior learning policy and practice for skills learned at work*. Skills, knowledge and employability, International Labour Office.

학교 진로교육의 주요 이슈와 전망

정윤경 한국직업능력연구원 선임연구위원

이재열 한국직업능력연구원 부연구위원

정지은 한국직업능력연구원 부연구위원

I. 서론

우리나라의 학령기 청소년을 위한 학교 진로교육은 1999년 12월 진로정보망 커리어넷(CareerNet) 개통을 시작으로 7차 교육과정에 고등학교 선택교과 「진로와 직업」이, 2009 교육과정에 중학교 선택교과 「진로와 직업」이 각각 신설되면서 시작되었다. 그러나 학교 진로교육이 체계적으로 추진된 것은 2010년 2월에 발표된 「진로교육 종합 계획(2010~2013)」에 따라 2011년 진로진학상담교사의 양성·배치, 2012년 학교 진로교육 목표와 성취기준 개발·보급, 2015년 「진로교육법」 제정(2015. 12. 23. 시행) 등이 이루어지고, 2016년 중학교 자유학기제 시행에 따라 학생 진로탐색 및 진로체험 확대 등이 이루어지면서 학교 진로교육을 위한 기반이 강화되었기 때문이다(서유정 외, 2016).

이와 같은 우리나라 진로교육은 사회 및 교육환경 변화에 따라 평생진로교육으로서의 내용과 기반을 구축해야 할 도전과 과제에 직면하고 있다. 여러 변화 중에서 최근 당면한 주된 세 가지 요인을 꼽으면 다음과 같다.

첫째는 고교학점제 도입과 2022 교육과정 개정 추진이다(교육부, 2017. 11. 27.). 고교학점제는 미래 사회에 대응하고 학생의 진로와 적성에 따른 맞춤형 교육과정을 구현하기 위한 것으로 2020년 마이스터고에, 2022년 특성화고와 일부 일반고에, 2025년 나머지 일반고 등 모든 고등학교에 전면 시행될 예정이다. 2022 교육과정 개정은 2021년 하반기 총론 주요 사항이 발표되고 2021년 하반기와 2022년에 걸쳐 총론 및 각론 교육과정 시안 연구 및 개정 교육과정 고

시가 추진되며, 2024년 초등학교에, 2025년 중학교와 고등학교에 각각 적용이 시작될 것이다(교육부, 2021. 4.). 이러한 과정 속에서 학교 진로교육의 방향과 진로교육 교육과정의 내용도 개편되어야 한다.

둘째는 코로나19 사태와 디지털 기술 발전에 따른 교육환경 변화로 인해, 진로교육정보망의 활용이 증가하고 진로체험 등 기존에 대면으로 주로 이뤄졌던 진로활동 방식에 변화가 요구되고 있다는 점이다. 비대면, 온라인 진로교육 및 진로체험은 코로나19 장기화에 대비할 뿐만 아니라 에듀테크의 발달과 함께 학생들의 흥미와 학습동기를 촉진하여 다양한 학습콘텐츠를 개발하고 새로운 진로교육 서비스를 제공하기 위해 활성화할 필요가 있다(장혜정 외, 2021).

셋째는 청소년 등 교육 수요자들의 진로에 대한 고민과 진로교육에 대한 관심이 변화하고 있어 기존에 제공되었던 진로교육 및 진로체험의 내용과 방식에 변화가 요구되고 있다는 점이다. 기술 발전과 직업세계 변화로 인해 다양한 진로경로와 유연한 진로전환에 대해 진로교육 지원이 강조되고 있고, 교육 수요자의 요구와 실생활을 반영한 진로체험 기회 제공을 강화할 필요가 있다.

위와 같은 최근의 사회 및 교육환경 변화와 관련하여 평생진로교육의 주요 이슈와 전망을 ‘초·중등학교 진로교육’, ‘진로교육정보망’ 및 ‘진로체험’ 등 세 가지 측면에서 살펴보고자 한다.

II. 초·중등학교 진로교육 관련 주요 이슈와 전망

1. 고교학점제 시행과 학교 진로교육 변화 요구

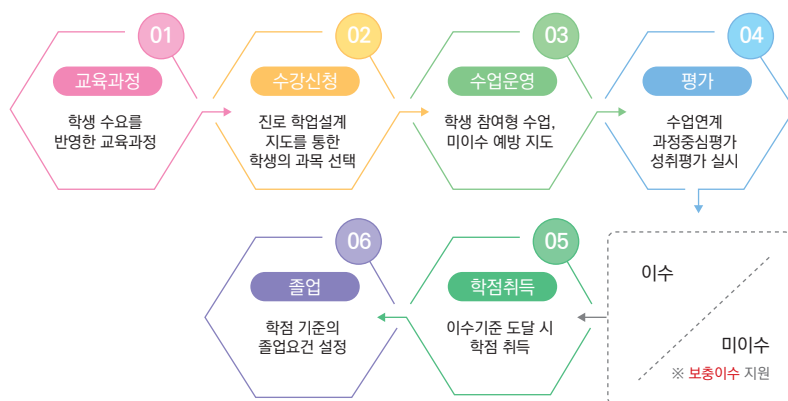
정부는 2018학년도부터 고교학점제 연구·선도학교 운영을 실시하고, 이를 2020년 마이스터고에서, 2022년 특성화고와 일부 일반고에서 실시하며, 2025년에는 모든 고등학교에서 전면 시행하기 위한 학생 맞춤형 교육체제의 단계적 이행을 추진하고 있다(교육부, 2021. 8. 23.).

고교학점제는 “학생이 진로에 따라 다양한 과목을 선택·이수하고 누적 학점이 기준에 도달할 경우 졸업을 인정받는 교육과정 이수·운영 제도”이다(교육부, 2017. 11. 27.). 고교학점제의 학사제도 운영 체계는 다음 [그림 1]에서 보는 바와 같이, 학생별 진로·학업설계에 따른 과목 선택, 즉 수강 신청 후에 수업이 운영된다.

고교학점제 시행과 더불어 학교 진로교육은 “초·중·고등학교 교육의 일반적 교육목표와 연계하여 학생들의 현재의 삶을 성찰하고, 다양한 분야의 경험과 지식을 익혀 삶의 큰 방향으로서의 진로를 탐색하고 설계하는 교육으로 자리 잡아야 할 것”(황규호, 2021. 10. 22.)을 요구받고 있다.

고교학점제 연구·선도학교의 사례를 살펴보면, 학생들이 적성과 진로에 따라 과목을 선택하기 위해서는 고 1학년 상반기에 진로목표, 즉 대학 전공 분야 또는 졸업 후 취업 분야를 명료화하는 진로설계가 어느 정도 이루어져야 과목 선택을 포함한 학습 계획을 고 1학년 여름방학이나 2학기에 수립할 수 있는 것으로 나타났다(정윤경 외, 2020).

그림 1. 고교학점제 학사제도 운영 체계



자료: 교육부 고교학점제 홈페이지(<https://www.hscredit.kr/hsc/intro.do>). (검색일자 2021. 11. 5.)

그러나 고교학점제 연구·선도학교 학생 대상의 설문조사 결과에 따르면 고등학교 입학 전 희망하는 진로목표가 있었던 학생 비율은 일반고 60.1%, 직업계고 67.5%로 10명 중 6명 정도이고, 나머지 4명 정도는 희망 진로목표가 없었던 것으로 나타났다. 또한 희망 진로목표가 있었던 학생이라도 고교 입학 후 진로목표가 변경된 비율이 일반고 39.7%, 직업계고 48.8%로, 희망 진로목표가 있는 학생 10명 중 4~5명이 진로목표가 변경된 것으로 나타났다. 전반적으로 학생들이 자신의 적성이나 진로에 따라 과목을 선택하는 데 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타난 것이다(정윤경 외, 2020).

표 1. 학생의 고등학교 입학 전 희망 진로목표 유무

(단위: 명, %)

구분	일반고(629명)		직업계고(604명)	
	빈도	비율	빈도	비율
희망 진로목표가 있었음	378	60.1	408	67.5
진로목표 유지	228	60.3	209	51.2
진로목표 변경	150	39.7	199	48.8

주: 1) 전체응답자 1,233명

2) 진로목표가 바뀌었다고 응답한 학생은 전체 응답자 중 28.3%

자료: 정윤경 외(2020). 「고교학점제 도입에 따른 진로교육 체제 개편방안」. 한국직업능력개발원. p.145.

고교학점제의 시행은 학교 진로교육으로 하여금 학생들이 자신의 진로·학습설계 역량을 개발할 수 있도록 생애주기 및 역량 중심의 진로교육 목표를 구체화할 것을 요구한다고 볼 수 있다. 또한 학생들에게 개별화되고 유연한 진로교육을 제공할 수 있는, 교육과정 운영과 개인 맞춤형 진로상담을 강화할 필요가 있다. 그런데 학생들의 자기주도적인 진로·학습설계 역량은 고등학교에서 단기간에 개발할 수 있는 것이 아니라, 초등학교에서부터 기초적인 진로교육이 이뤄지고 중학교에서 폭넓은 진로탐색과 잠정적인 진로선택 기회가 충분히 제공되었을 때 고등학교 1학년에서 발현될 수 있는 역량이라고 볼 수 있다. 따라서 고교학점제 시행은 초등학교에서의 진로교육 강화와 중학교에서의 진로교육 내실화가 더욱 요구될 것으로 예상된다. 구체적으로 초등학교원의 진로교육 역량 제고를 위한 연수 등 교육 기회를 확대하고 초등학교 진로교육 교육과정 개편 및 관련 콘텐츠 개발·보급 확대 등 초등학교 진로교육 지원 체계를 강화하여야 한다. 중학교에서는 중 1학년의 자유학기·학년제 실시와 연계하여 중 2~3학년의 진로교육을 내실화하고 중 3학년 1학기의 진로전환기 준비를 위한 지원을 강화하여야 한다.

한편 고등학교에서는 고 1학년에서의 진로교육 및 개인 진로상담을 강화하여 학생의 진로·학습설계를 지원하여야 한다. 이를 위해서는 고등학교에서 학점제 운영을 총괄하는 교육과정 부장교사와 진로전담교사 및 담임교사 간의 긴밀한 협력체제가 구축될 필요가 있다. 고교학점제가 원활히 운영되는 연구·선도학교의 특징으로 고교학점제와 진로교육에 대한 이해도(공감대)가 형성되고 제도화된 교사 협의체가 잘 운영되었다는 점을 꼽을 수 있기 때문이다(정윤경 외, 2020).

2. 2022 개정 교육과정과 진로교육 교육과정의 개편 방향

국가 교육과정은 초·중·고등학교가 편성·운영해야 할 교과 및 비교과 교육과정의 내용과 방식에 대한 기준을 제시하는 것으로(교육부, 2015), 현재 정부는 고교학점제 이행 준비의 일환으로, 미래 역량을 갖춘 자기주도적 혁신 인재 양성을 비전으로 하여 2022 교육과정 개정을 추진하고 있다. 다음 [그림 2]와 같이 2021년 하반기에 2022 교육과정의 총론 주요 사항을 발표하고 2021년 하반기와 2022년에 총론 및 각론 교육과정 시안 연구를 거쳐 개정 교육과정을 확정할 것으로 예상된다(교육부, 2021. 4.).

진로교육을 위한 교육과정은 「진로교육법」(2015. 12. 23. 시행) 제2조에 따라 학생들이 소질과 적성을 바탕으로 직업세계를 이해하고 자신의 진로를 탐색·설계할 수 있도록 진로수업, 진로심리검사, 진로상담, 진로정보, 진로체험, 취업지원 등을 제공하는 모든 활동으로 정의할 수 있으나, 2022 개정 교육과정이라는 국가 교육과정 관점에서는 교과로서 초등학교 「실과」의 진로교육 관련 단위, 중학교와 고등학교의 선택교과 「진로와 직업」을 의미하며, 비교과로서 초·중·고 창의적 체험활동의 진로활동을 의미한다고 볼 수 있다.

2022 개정 교육과정 개발 일정에 따라 교육부로부터 위탁받아 한국교육과정평가원에서 2021년 말부터 2022년에 총론 및 각론 교육과정 시안 연구 추진을 주관할 것으로 예상되는데, 한국직업능력연구원에서는 중·고교 선택교과 「진로와 직업」 교육과정 시안 연구 및 창의적 체험활동의 진로활동 교육과정 시안 연구 등 진로교육 교육과정(교과, 비교과) 개정 연구에 적극적으로 참여할 필요가 있다. 이와 관련하여 올해 한국직업능력연구원에서는 「학교 진로교육 목표와 성취기준 개정 연구」(한상근 외, 2021), 「국가 교육과정 개정에 대응한 학교 진로교육과정 연구」(정윤경 외, 2021) 등을 수행하기도 하였다.

그림 2. 2022 개정 교육과정 개발 일정



자료: 교육부(2021. 4.). 『국민과 함께하는 미래형 교육과정 추진 계획(안)』, p.23.

학교 진로교육 목표와 성취기준의 개정 방향 및 주요 내용을 살펴보면, 미래 사회에 대응한 자기주도적 진로개발역량 함양을 위한 내용을 강화하고 초·중·고 진로교육 목표와 성취기준의 연계성을 위해서 진로교육의 3개 영역은 학교급별로 동일하게 하되, 진로교육의 3개 영역별 핵심개념과 성취기준은 학교급별로 차별화하며, 초등학교는 학년군, 즉 저학년(1~2학년), 중학년(3~4학년), 고학년(5~6학년) 간 성취기준을 차별화하였다는 점(한상근 외, 2021)을 알 수 있다.

고교학점제의 시행으로 2022 개정 교육과정에서 고등학교 선택교과(교양)는 2015 교육과정에서의 일반선택과 진로선택 2개 유형이 일반선택, 진로선택, 융합선택 3개 유형으로 구분될 예정이다(〈표 2〉 참조).

표 2. 고교학점제에 따른 고교 선택과목 구조 개편 방안

현행		개편 방안		
교과	과목	교과	과목	과목 성격
보통	공통과목	보통	공통과목	기초 소양 및 기본 학력 함양, 학문의 기본 이해 내용 과목 (학생 수준에 따른 대체 이수 과목 포함)
	일반 선택과목	선택 과목	일반 선택	교과별 학문 내의 분화된 주요 학습 내용 이해 및 탐구를 위한 과목
	진로 선택과목		융합 선택	교과 내·교과 간 주제 융합 과목, 실생활 체험 및 응용을 위한 과목
전문	전문교과 I (특목고)		진로 선택	교과별 심화학습(일반 선택과목의 심화과정) 및 진로 관련 과목

〈표 계속〉

전문	전문교과 II (특성학교)	전문	전문공동	직업세계 진출을 위한 기본 과목
			전공일반	학과별 기초역량 함양 과목
			전공실무	NCS 능력단위 기반 과목

출처: 교육부(2021. 4.). 『국민과 함께하는 미래형 교육과정 추진 계획(안)』, p.19.

고등학교 선택교과 「진로와 직업」은 학생의 진로·학업설계 지원을 위해 1학년 1학기에 일반 선택 과목으로 하여 2학점±1로 편성·운영되는 것이 적절할 것으로 보인다. 또한 중학교 선택교과 「진로와 직업」은 중 2~3학년의 편성·운영이 확대될 수 있도록 채택률을 높일 필요가 있다(정윤경 외, 2021).

한편 창의적 체험활동의 진로활동은 2022 개정 교육과정에서 학교급별·학년별 영역을 구체화하고 관련 지침을 명료화하도록 개편될 필요가 있다. 교육부(2021. 11. 24.)에 따르면 고등학교의 경우 다음 <표 3>과 같이 2015 교육과정에서 자율활동, 동아리활동, 봉사활동, 진로활동 등 4개로 구분된 창의적 체험활동이 자율·자치활동, 동아리활동, 진로활동 등의 3개 영역으로 구분될 것으로 예상된다. 2022 창의적 체험활동 개정 교육과정 추진 시 교과와는 차별화된 진로활동의 내용을 구체화하고 편성·운영, 교수·학습 및 평가 등 관련 지침을 명료화할 필요가 있다(정윤경 외, 2021).

표 3. 고등학교 창의적 체험활동의 재구조화

현행			⇒	2022 개정 교육과정		
창체	진로활동			창체	자율·자치활동	
	자율활동	탐구형			동아리활동	
		자치형				
	동아리활동				진로활동	
	봉사활동					

출처: 교육부(2021. 11. 24.). '2022 개정 교육과정' 총론 주요사항 발표. 교육부 보도자료, p.6. 일부 편집하여 제시함.

Ⅲ. 진로교육정보망 관련 주요 이슈와 전망

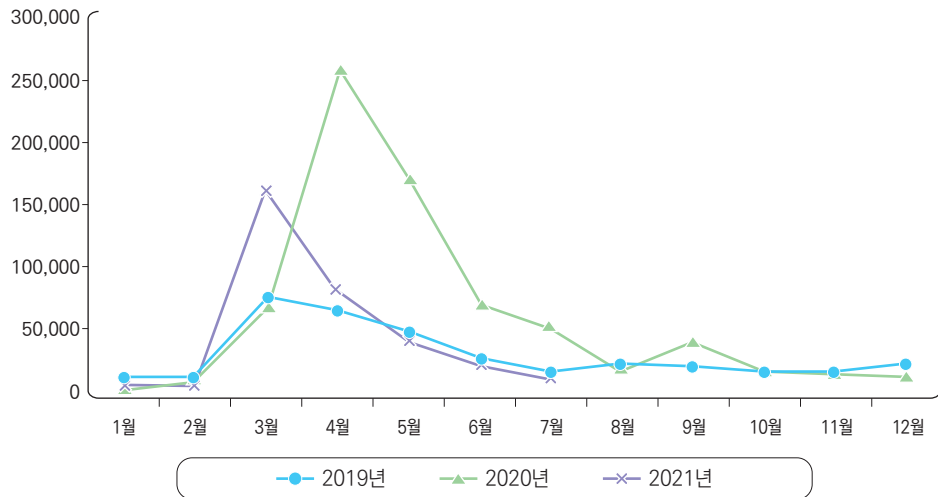
1. 진로교육정보망의 활성화와 변화의 요구

커리어넷(<https://www.career.go.kr/>)으로 대표되는 진로교육정보망은 양적인 규모와 질적인 수준에서 확대 및 활성화를 지속해 오고 있다. 예를 들면, 종합 진로정보망 커리어넷을 비롯하여 진로체험과 관련한 정보망인 ‘꿈길(<https://www.ggoomgil.go.kr/>)’, 창업체험교육과 관련한 온라인 플랫폼 ‘YEOP(<https://yeep.go.kr/>)’, 원격 및 화상 멘토링을 위한 ‘원격영상진로멘토링(<https://mentoring.career.go.kr/>)’ 등 온라인 진로교육정보망이 다양한 형태로 구축·운영되고 있다.

이러한 진로교육정보망은 미래혁신기술의 발달, 진로정보의 대량 생산 및 유통 등 사회 및 교육환경의 변화를 반영하여 점차 확대 발전하였고, 특히 코로나19로 인해 급격하게 다가온 비대면 교육 시대를 맞이하여 폭발적인 성장과 활성화 시기를 맞이하게 되었다. 현재 진로교육정보망들은 각각의 특성을 유지하며 분리 운영되고 있지만, 2018년 이후 ‘진로교육정보망 통합회원 시스템(통합 진로교육정보망)’ 체제로 변화하여 이용자의 편의를 제고하는 동시에 활성화를 위한 토대를 마련하였다. 결과적으로 통합 진로교육정보망으로의 변환은 시의적절한 조치로서, 코로나19 확산 이후 급증한 온라인 수업과 활동을 충분히 소화하면서 진로교육정보망 활용의 전성기를 맞이하는 토대가 되었다.

실제 진로교육정보망 통합회원 시스템 신규 가입자 수를 살펴보면, 2020년과 2021년 개학 시기와 맞물려 급격한 증가를 보이고 있다([그림 3] 참조).

그림 3. 진로교육정보망 통합회원 신규 가입자 수(2019~2021년)

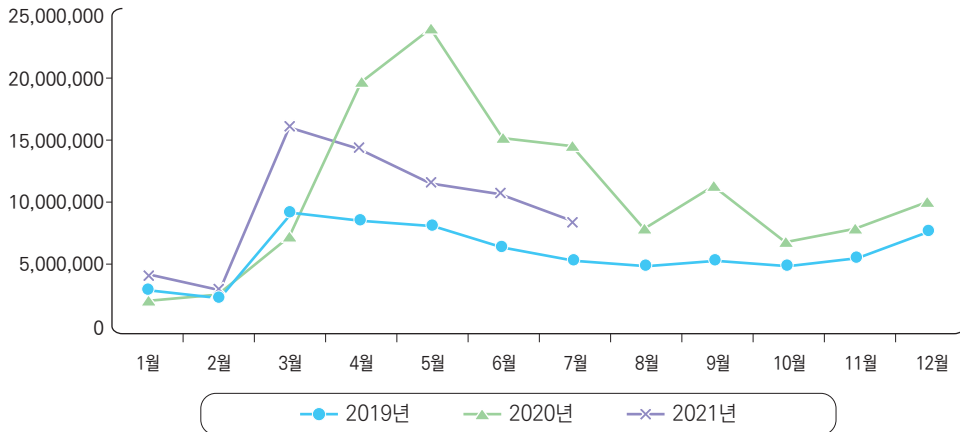


자료: 진로교육정보망 통합회원 시스템 신규 가입자 수 월별 추계자료(2019~2021년 7월).

교육부·한국직업능력연구원, 2021년 「진로정보망 커리어넷 운영」 사업 내부자료.

이러한 가입자 증가 추세는 실제로 진로교육정보망 활성화로 이어졌는데, 이는 기존 회원과 신규 회원이 비대면 교육 시대를 맞아 온라인상에서 진로교육에 필요한 자료를 찾고 활동을 수행하였던 결과에서 확인할 수 있다. 진로교육정보망 중 가장 많이 활용되고 있는 대표 사이트인 커리어넷의 페이지 뷰 추이를 살펴보면(그림 4) 참조), 진로교육정보망 내에서 콘텐츠와 정보를 활용하는 사용자의 활동이 지속적으로 늘어나는 경향을 엿볼 수 있다.

그림 4. 진로교육정보망 커리어넷 페이지 뷰(2019~2021년)



자료: 진로교육정보망 커리어넷 사용자 페이지 뷰 월별 추계자료(2019~2021년 7월).
교육부·한국직업능력연구원. 2021년 「진로정보망 커리어넷 운영」 사업 내부자료.

최근 동향을 정리해 보면 비대면 진로수업과 진로체험 등 온라인을 활용한 진로교육 활동이 증가함에 따라, 온라인 기반 진로교육정보망의 활성화는 정점에 다다르고 있음을 알 수 있다. 진로교육정보망에의 접근이 증가하였을 뿐만 아니라, 콘텐츠 소비 및 활용도가 늘어났고 온라인 플랫폼을 통한 활동 수행과 교류가 자연스러워지고 있다. 이와 같은 동향은 진로교육정보망 확대 및 활성화의 관점에서는 기회로 볼 수 있는데, 한편으로는 급격하게 변화하는 진로교육 환경에 맞춰 새로운 요구들이 나타난다는 점에서 변화를 모색해야 하는 중대한 전환점이 될 수도 있다.

예컨대, 진로교육정보망과 관련하여 지속적으로 제기되는 요구 중 하나는 실제 현장에서 필요로 하거나 도움이 될 수 있는 양질의 진로정보나 진로교육 콘텐츠를 확충하는 것이다. 교육부·한국직업능력연구원(2020)의 조사 결과에 따르면, 중·고등학교 진로전담교사들이 관련 사이트를 활용하지 않는 가장 큰 이유는 필요하지 않거나 도움이 되지 않아서였다(〈표 4〉 참조).

표 4. 진로전담교사: 진로교육 관련 사이트를 활용하지 않는 이유

(단위: 명, %)

활용하지 않는 이유	중학교(376명)		고등학교(390명)	
	빈도	비율	빈도	비율
사이트에 대해 잘 몰라서(홍보 부족)	46	12.2	30	7.7
다른 업무가 더 많고 중요해서(시간 부족)	22	5.9	22	5.6
필요하지 않거나 도움이 되지 않아서	159	42.3	217	55.6
이유 없음	7	1.9	3	0.8
다른 사이트를 활용하는 것이 더 편함	75	19.9	61	15.6
활용 방법을 잘 모름(미숙함)	11	2.9	8	2.1
기타	20	5.3	21	5.4

진로교육정보망에서 많은 정보가 생산·유통되고 그것을 다수의 교육 수요자가 활용하고 있지만, 한편에서는 여전히 필요한 정보가 부족하고 도움이 되는 자료와 콘텐츠가 확충되기를 요구하는 것이다. 이와 더불어 다양한 공급자가 빠르게 생산·유통하는 온라인 정보망의 특성을 고려할 때, 자료와 콘텐츠의 최신화 또한 중요한 문제로 대두되고 있다.

한편 비대면 및 온라인 시대가 확대됨에 따라, 메타버스(metaverse)와 같은 새로운 형태의 플랫폼을 요청하는 목소리도 높아지고 있다. 특히 코로나19 이후 대인 활동의 상당수가 온라인 상으로 이동한 지금, 국외 초등학생의 약 70%가 활용하고 있다는 로블록스(roblox) 서비스나 국내의 유명 가상세계인 네이버Z의 제페토(zepeto)와 같은 메타버스 플랫폼은 폭발적인 관심을 받고 있다(이병권, 2021). 사회적으로 온라인 서비스 플랫폼이 메타버스와 같은 새로운 형태로 변화한다면, 그것에 익숙해질 사용자가 활동하게 될 교육서비스 플랫폼도 함께 변화의 요구에 직면하게 된다. 온라인을 기반으로 운영 및 활성화되고 있는 진로교육정보망도 진화된 플랫폼으로의 전환기를 맞이하고 있는 것이다.

2. 진로교육정보망의 변화 방향과 가능성

교육은 전통적으로 교수자와 학습자가 대면으로 만나 상호작용을 하며, 중요한 내용을 전달하고 지식이나 기술을 전수하는 형식으로 이루어져 왔다. 하지만 최근 정보화사회로 진입한 이

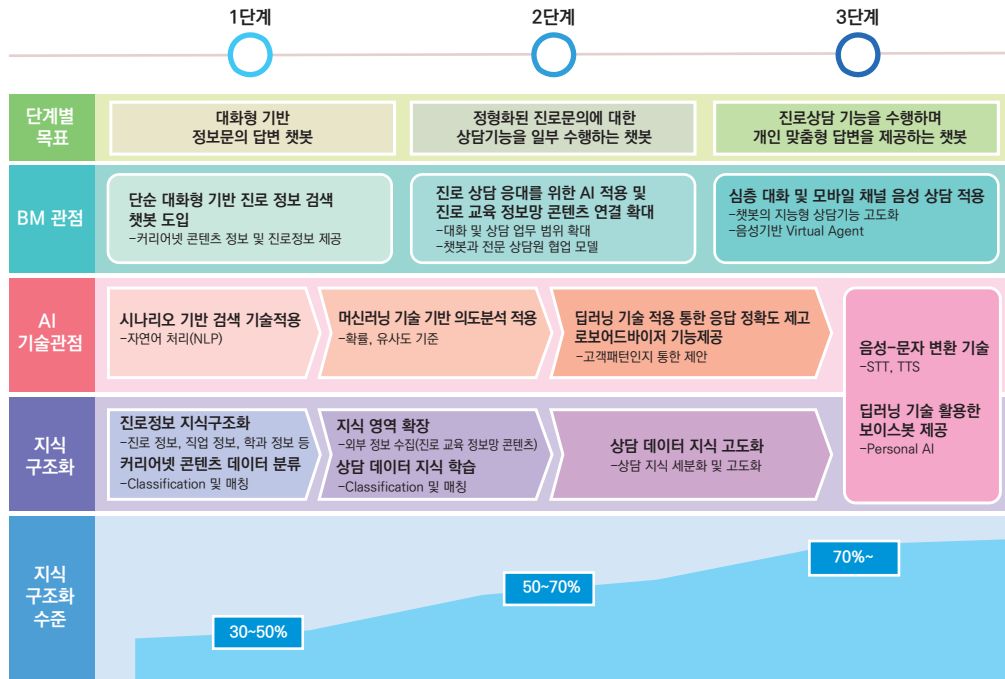
후에는 온라인상에서의 정보 교류와 활동 수행이 늘어났고, 온라인 진로교육정보망도 구축 및 활성화되어 왔다. 불과 10여 년 사이에 진로교육정보망은 양적·질적으로 큰 성장을 이루어 냈음에도 불구하고, 최근 교육환경의 변화는 새로운 변화와 전환을 다시 요구하고 있다.

진로교육정보망의 변화 방향을 단순히 표현하면 미래혁신기술의 접목이 될 것이다. 인공지능과 빅데이터, 증강현실, 가상현실 등 다양한 미래혁신기술이 급속한 발전을 이루어 내면서, 온라인 세계의 속도와 확장성은 무한하게 발전하고 있다. 이러한 기술 발전을 진로교육정보망이 받아 내면서 사용자의 자유로운 참여를 보장하고 높은 편의성을 제공하는 형태의 진화된 플랫폼으로 변화해야 한다.

이러한 변화의 첫 번째 방향은 인공지능과 빅데이터 기술에 기반한 챗봇시스템 구축 및 고도화가 될 것이다. 챗봇시스템은 이미 사회 각 분야에서 널리 활용되고 있기에 새로운 변화로 체감되지 않을 수도 있겠지만, 여전히 대면 교류와 문서 생성 체제에 익숙한 교육시스템에 있어, 챗봇을 시작으로 한 지능화 및 자동화된 정보플랫폼 구축·운영은 진로교육 전반에 영향을 줄 수 있는 혁신적인 변화를 불러올 수 있다. 커리어넷을 비롯한 통합 진로교육정보망에서 보유하고 있는 다량의 정보와 콘텐츠를 효과적으로 전달·확산하고, 진로수업/진로검사/진로상담/진로체험 등 다양한 진로교육 관련 활동을 입체적이고 속도감 있게 진행하기 위해서는 지능화된 시스템으로의 전환이 빠르게 요구된다.

이에 대응하고자 교육부와 한국직업능력연구원은 인공지능 기반 진로정보망 챗봇시스템 구축을 위한 정보화전략계획(ISP)을 수립한 바 있다(교육부 외, 2021). 특히 진로교육에서 생산·보급되는 정보는 진로상담이나 진로체험의 영역을 아우르기 때문에, 광범위하면서도 복잡한 구조를 가지고 있는 경우가 많다. 정보화전략계획에 따르면 3단계 이상의 고도화를 통해 지능화된 챗봇시스템을 구축·운영하여 개인 맞춤형 답변을 제공할 수 있는 미래적 시스템 운영이 가능함을 확인하였다([그림 5] 참조).

그림 5. 진로교육정보망 챗봇시스템 구축 및 고도화 로드맵



자료: 교육부 외(2021), 「진로정보망 챗봇시스템 구축을 위한 기본계획 및 정보화전략계획(ISP) 수립(내부자료)」.

챗봇시스템의 구축을 비롯하여 지능화된 진로교육정보망의 구축 이후에는, 현실세계와 가상 세계를 아우르는 진로교육이 자유롭게 실행될 수 있는 메타버스 기반의 플랫폼 전환이 필요하다. 주지하였듯이 메타버스 플랫폼은 교육뿐만 아니라 사회 전반에서 활용이 확대되고 있으며, 새로운 문화이자 실질적으로 작동하는 또 하나의 세계로 자리 잡고 있다. 비대면 진로교육이 일상화되고 있는 지금, 진로교육정보망도 메타버스를 품은 새로운 플랫폼으로 변화하여 더욱 자유롭고 다양하며 개인 맞춤형으로 구성된 진로수업/진로상담/진로상담이 가능한 환경을 만들어야 한다.

이러한 플랫폼 전환은 실현 불가능한 이상적인 논의가 아니라, 지금도 진행형인 현실이자 강력하게 추진해야 할 미래이다. 교육 분야에서도 이미 여러 장면에서 메타버스와 같은 새로운 플

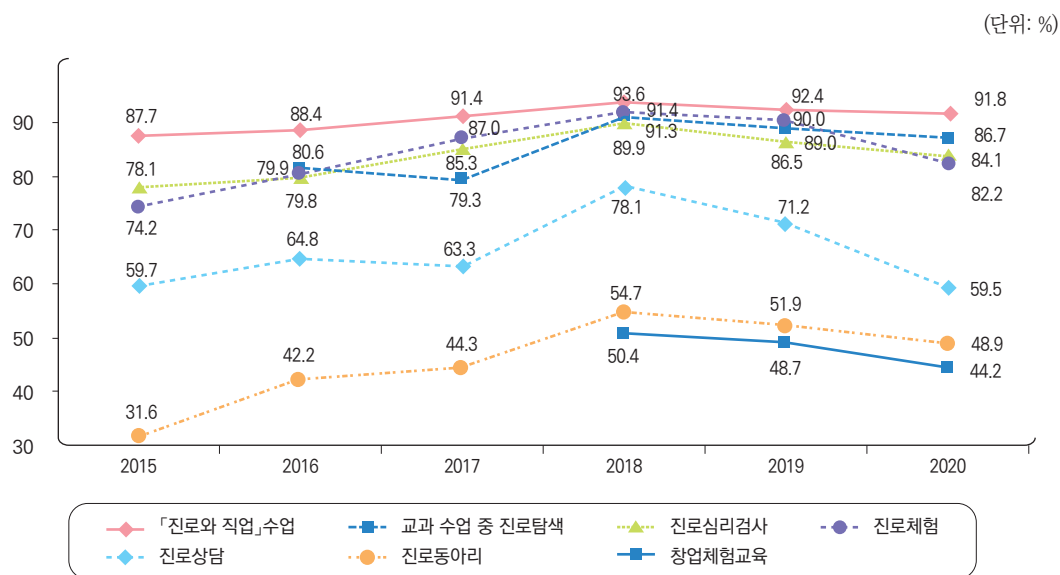
랫폼을 활용한 사례가 나타나고 있다. 예컨대, 순천향대학교에서 추진한 아바타를 활용한 가상 현실 플랫폼에서의 입학식과 같은 교육 행사, 전남대학교에서 적용한 가상공간 고교생 진로특강과 교육, 부산대학교에서 추진하고 있는 메타버스를 활용한 비대면 상호작용 진로체험 등 매우 다양하다. 이러한 변화의 흐름 속에서 진로교육정보망의 진화된 플랫폼으로의 전환 가능성을 엿볼 수 있으며, 사용자의 개인 맞춤형 진로정보와 콘텐츠 활용 및 최적화된 진로교육을 제공하기 위해 적극적인 변화 노력이 필요한 시점이다.

IV. 진로체험 관련 주요 이슈와 전망

1. 교육 환경 변화에 따른 진로체험 현황

2020년도 진로교육 현황조사에 따르면, 초·중·고 학생들의 진로활동 참여율은 2019년도에 비해 큰 폭으로 감소하고, 진로교육의 성과로 간주되는 진로개발역량과 진로교육 만족도 또한 감소한 것으로 나타났다(서유정 외, 2020). 진로교육 참여 및 성과 감소의 주요한 요인 중 하나는 코로나19로, 실제 2019년과 2020년의 진로활동 참여율을 비교해 보면, 활동 중심의 진로체험과 진로상담, 창업체험 비율이 크게 감소한 것을 확인할 수 있다(서유정 외, 2020). 코로나19가 진로교육에 미친 영향은 2020년 청소년 종합실태조사에서도 일부 확인되었는데, 2017년도에 비하여 2020년도의 청소년의 진로교육 경험은 전반적으로 증가하였으나, 도움을 받았다는 응답은 대체로 낮아진 것으로 나타나 진로교육의 양적 확대가 수요자의 만족으로 이어지지 못한 원인 중 하나로 코로나19를 지목하고 있다(김기현 외, 2021).

그림 6. 중학교 진로활동별 학생 참여율 변화(2015~2020년)



자료: 서유정 외(2020). 「2020년 국가진로교육센터 운영 지원 1. 초·중등 진로교육 현황조사(2020)」.

2016년 자유학기제 시행 후 급격히 확대되었던 학교 진로체험에 대한 내실화 논의 단계에서 나타난 비대면 시대의 상황은 현장성을 중시하는 진로체험 분야에 많은 변화를 가져왔으며, ICT 기술의 급속한 발전은 진로체험에 대한 전반적인 변화를 요구하고 있다. 교육부(2020)는 코로나19 상황에서 진로교육 활성화를 지원하기 위하여 진로체험지원센터 등과 협력하여 원격 진로체험 프로그램 개발 및 보급을 추진하고 있고, 블렌디드 진로교육 콘텐츠 개발 등을 통해 현장의 요구를 반영하고 있으며, 2015년부터 추진해 온 원격영상 진로멘토링 사업은 온라인 진로체험의 대표적인 사례로 ICT 기술을 활용하여 물리적 공간의 제약을 극복하고 다양한 멘토들을 만날 수 있도록 지원하고 있다.

그러나 ICT 기술의 발전과 코로나로 대두된 교육 방식의 변화는 진로체험 운영 방식, 진로체험 콘텐츠 개발 및 보급 방식의 변화를 요구하고 있다. 고양진로체험지원센터는 메타버스 플랫폼을 활용한 입시박람회를 개최하였으며, 영등포진로체험지원센터는 유튜브 채널을 운영하며 실시간 진로직업멘토링, 찾아가는 일터-우리동네일터체험, 학과 소개 등 지역 특성을 반영한 다

양한 프로그램을 운영하고 있다. 위의 사례는 신속하게 콘텐츠를 개발 및 적용하며 개선해 나가는 방식 등의 변화를 지원할 수 있도록, 현장의 다양한 사례와 노하우가 빠르게 공유되는 시스템 구축, 진로체험 담당 조직 및 인력의 역량 강화 등에 중점을 둘 필요가 있음을 시사한다. 또한 무엇보다 주목해야 할 점은 데이터에 기반한 개인 맞춤형 교육이 확대되고 있으며, 이를 위해서는 진로체험 분야에서도 데이터의 생산 및 관리, 활용에 대한 고민이 필요하다는 점이다. 예컨대 진로체험정보망을 활용하여 학생 개인 단위에서 진로체험을 포함한 다양한 진로활동이 누적되어 관리될 경우, 진로개발 측면에서 진로관리의 기능을 담당할 수 있을 뿐만 아니라 보다 개별화된 교육 및 서비스 제공이 가능할 것이다.

2. 경험 중심의 맥락적 진로교육 요구

코로나19로 인한 진로교육에 대한 전반적인 감소 추세에도 불구하고, 학생들이 원하는 진로 활동은 중학생과 고등학생 모두 진로체험을 가장 높게 꼽고 있으며(서유정 외, 2020), 대학생들도 진로 준비를 위해 가장 필요로 하는 지원으로 ‘직업체험 프로그램’을 원하는 것으로 나타나고 있다(이재열 외, 2020).

표 5. 학교 진로활동별 참여 현황 및 만족도, 향후 참여 희망

(단위: 명, %, 점)

학교 진로활동	중학생(8,050명)		고등학생(8,206명)	
	빈도	비율	빈도	비율
「진로와 직업」 수업	5,797	66.2	5,718	66.0
교과 수업 중 진로탐색	6,136	70.7	6,440	73.9
진로심리검사	6,866	81.5	7,092	82.5
진로체험	7,464	88.3	7,504	86.7
진로상담	6,525	77.0	7,131	82.3
진로동아리	5,736	66.8	6,332	72.1
창업체험교육	5,828	67.8	6,008	69.1

주: 1) ‘향후 참여 희망’은 ‘예’라고 응답한 학생 수와 비율임.

2) 비율, 평균, 표준편차에 가중치 적용함.

자료: 서유정 외(2020). 「2020년 국가진로교육센터 운영 지원 1. 초·중등 진로교육 현황조사(2020)」.

현장성에 기반한 교육에 대한 필요성은 온라인 교육이 확대되어 가는 상황에서도 필수적으로 고려되고 있다. 예컨대 온라인 교육시스템의 우수성을 전 세계적으로 인정받고 있는 미네르바 스쿨 역시 원격교육뿐만 아니라 현지 기업 및 지역사회 단체와 연계한 프로젝트를 운영하여 삶과 삶을 통합하는 방식의 교육을 운영하고 있다(이경호, 2020).

표 6. 진로 준비에 필요한 대학과 정부 지원 내용

(단위: 명, %)

항목	빈도	비율
직업체험 프로그램/현장실습/인턴십 기회 확대	2,434	24.0
경제적 지원(장학금, 창업 비용, 실습비 등)	2,007	19.8
현직 선배/취업 멘토 지원(특강, 멘토링 등)	999	9.9
자격증 취득 지원(프로그램, 비용 지원)	828	8.2
진로, 취·창업 프로그램 확대	757	7.5

주: 1) 자유 응답 내용을 분류하여 빈도 분석한 결과이며, 상위 5개 항목만 발췌하였음.

2) 응답자 수: 대학교 37,193명, 전문대학 8,332명

자료: 이재열 외(2020). 대학 진로취업지원 현황조사(2020).

이러한 경험 중심 진로교육에 대한 요구는 진로교육이 여러 교과 및 학교 활동 전반에 통합 및 연계되어 운영하는 방식으로 변화해야 함을 시사한다. 진로체험이라는 경험이 의미 있는 학습으로 이어지기 위해서는 교육과정의 연계성, 학습자의 요구 반영, 학습자의 주도적 참여와 전문가와의 상호작용 등이 핵심적인 요소이다. 이는 자유학년제와 고교학점제 등의 대표적인 교육 정책이 학교에서 이루어지는 학습과 학생 개별 삶의 맥락을 연계하는 데 중점을 두고 있는 것과 같은 맥락이라 볼 수 있다. 대학에서 시도하고 있는 진로탐색학점제 또한 학생 개인이 자신의 관심 주제를 탐구해 나가는 과정에서 수업과 상담 등을 활용하고, 진행 과정 속에서 협업, 멘토링, 성공 및 실패 경험 등을 통해 자연스럽게 직업기초능력을 개발해 나가게 되는 방식으로, 대학 진로교육에 대하여 새로운 방식으로 접근하고 있다.

3. 지역 기반의 진로개발 운영체제 마련 필요

진로교육이 경험으로부터 학습하는 방식으로 전개되기 위해서는(OECD, 2004) 지역사회 기반의 진로교육 운영체제가 마련되어야 한다. 지역사회에 펼쳐져 있는 다양한 삶의 양식을 마주 하며 자신의 진로를 탐색해 나가는 과정은 학생 개인뿐만 아니라 지역사회에 주는 의미도 크다. 학생들은 지역사회의 일원이라는 소속감과 공동체 의식을 형성하며 지역사회의 발전을 이끌어 가는 인재로 성장할 수 있으며, 이는 지역사회가 인재 양성 및 지역 교육력을 높이는 계기가 된다. 궁극적으로 진로체험에 대해서는 학생 개인이 경험하는 학습활동의 일환에서 더 나아가, 지역사회 인재 양성의 출발점이라는 인식 전환이 요구되며, 지역사회의 진로개발 운영 체제를 마련하기 위해서는 현재 지역사회에 이루어지고 있는 교육, 고용, 복지 분야 등의 다양한 정책 및 사업을 진로개발 관점에서 해석할 필요가 있다. 진로교육의 대상 및 영역에서도 보다 확장된 접근이 필요하다. 지역 내 청소년과 청년을 대상으로 하는 현장 기반의 진로탐색 기회뿐만 아니라 진로 재설계, 전직 등을 희망하는 성인에게도 지역 내 진로탐색의 기회를 제공할 필요가 있다. 또한 진로탐색의 범위를 직업현장과 직업인에 한정하지 않고 지역사회 안에서 주도적인 활동 경험으로 확장하여 접근할 필요가 있다. KROVET

참고문헌

- 교육부(2015). 초·중등학교 교육과정 총론. 교육부 고시 제2015-74호 [별책 1].
- _____(2020). 『진로교육 만족도 제고를 위한 2021년 진로교육 활성화 지원 계획』.
- _____(2017. 11. 27.). 『고교학점제 추진 방향 및 연구학교 운영 계획(안)』.
- _____(2021. 4.). 『국민과 함께하는 미래형 교육과정 추진 계획(안)』.
- _____(2021. 8. 23.). 2025년 일반계고 학점제 전면 적용을 위한 고교학점제 단계적 이행 계획 발표.
- _____(2021. 11. 24.). ‘2022 개정 교육과정’ 총론 주요사항 발표. 교육부 보도자료.
- 교육부·한국직업능력연구원(2020). 『2020년 국가진로교육센터 운영 지원 1.초·중등 진로교육 현황조사(2020)』. 한국직업능력개발원.
- _____(2021). 「진로정보망 챗봇시스템 구축을 위한 기본계획 및 정보화전략계획(ISP) 수립」. 한국직업능력개발원.
- _____(2021). 「진로정보망 커리어넷 운영」 사업 내부자료.
- 김기현·문호영·황세영·유민상·김균희·이용해(2021). 「2020년 청소년종합실태조사」. 여성가족부·한국청소년정책연구원.
- 김민경·박동·이재열·류지영·이윤진·안유진·박봉남·안중석(2021). 「2021 진로정보망 커리어넷 운영 1. 진로정보망 커리어넷 유지운영」. 교육부·한국직업능력연구원.
- 서유정·김민경·류지영·박나실·김나라·안유진·안중석(2020). 「2020년 국가진로교육센터 운영 지원 1. 초·중등 진로교육 현황조사(2020)」. 교육부·한국직업능력개발원.
- 서유정·박천수·정윤경·김수원(2016). 「진로교육법」 체제에서 진로교육 추진 현황과 과제. 한국직업능력개발원.
- 이경호(2020). 『제4차 산업혁명시대 학교교육 혁신방안 탐색: 미국 ‘미네르바 스쿨’ 혁신사례를 중심으로』. 교육문화연구, 26(1), 179-199.
- 이병권(2021). 「메타버스(Metaverse) 세계와 우리의 미래」, 『한국콘텐츠학회지』, 제19권 제1호, 13-17, 한국콘텐츠학회.
- 이재열·정윤경·류지영·이윤진·박봉남(2020). 「2020년 국가진로교육센터 운영 지원 2. 대학 진로취업지원 현황조사(2020)」. 교육부·한국직업능력개발원.
- 장혜정·최수현·황승록·박동찬·오명륜·계보경(2021). 「비대면, 온라인을 활용한 진로체험 활성화 방안」. 한국직업능력연구원.

정윤경·이윤진·방혜진(2018). 「국가진로교육센터 운영 지원 3. 진로교육 기초연구: 성인 평생학습자의 진로교육 지원 방안」. 한국직업능력개발원.

정윤경·류지은·안유진·곽초롱(2020). 「고교학점제 도입에 따른 진로교육 체제 개편방안」. 한국직업능력개발원.

정윤경·박나실·김나라·이윤진·허유진(2021). 「국가 교육과정 개정에 대응한 학교 진로교육과정 연구」. 한국직업능력연구원.

한상근·정윤경·정지은·안중석(2021). 「학교 진로교육 목표 및 성취기준 개정 연구」. 한국직업능력연구원.

황규호(2021. 10. 22.). 2022 개정 총론 주요사항 마련을 위한 연구 공청회 자료집. 「2022 개정 총론 주요사항 설정 연구」. 교육부.

OECD(2004). Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap.

교육부 고교학점제 홈페이지(<https://www.hscredit.kr/hsc/intro.do>) (검색일자 2021. 11. 5.)

국제노동기구(ILO) 코로나19 대응 위원회 결의안(2021) “Work in the time of COVID”

유명환 한국직업능력연구원 부연구위원

이정민 한국직업능력연구원 부연구위원

I. 서론

2020년에는 코로나19 대유행으로 인해 국제노동기구(International Labor Organization, 이하 ILO) 총회의 개최가 불가능하였다. 코로나19의 대유행은 짧은 시간에 우리의 미래를 완전히 바꿔 놓았다. ILO는 노동의 미래를 위한 ILO 100주년 선언(ILO Centenary Declaration for the Future of Work)을 로드맵으로 삼아, 지난 회의 이후 노동계를 휩쓴 전례 없는 코로나19의 위기로부터 ‘사람 중심의 회복’을 촉진하는 과제에 관심을 집중해야 할 때라고 말했다. 본 보고서는 2019년 100주년 ILO 총회 이후 노동의 미래에 대한 역사적 초점을 둔 첫 번째 결의안¹⁾이다.

이 결의안에는 코로나19 위기의 사회·경제적 영향, 이에 대한 대응, 우리가 지금까지 배운 교훈, 사람 중심의 회복에 있어 더 나은 발전을 위한 도전 과제를 정리하였다. 또한 코로나19 위기에서 사람 중심의 회복을 위한 글로벌 대응에 관한 회의 결과를 담았다. ILO 이사회는 이 결의안의 채택이 국제연합(UN)의 ‘2030 지속 가능한 개발을 위한 의제(2030 Agenda for Sustainable Development)’의 공동 목표, ‘사회 정의와 모두에게 괜찮은 일자리’라는 ILO의 역사적 사명을 실현하는 데 기여할 것으로 기대하고 있다. 또한 이 결의안이 ILO의 첫 비대면 세션에 참석한 정부, 근로자 및 고용주 대표가 이러한 열망을 달성하는 데 도움이 될 것이라고 믿는다.

1) ILO 총회를 바탕으로 한 결의안으로 그 내용이 매우 포괄적이고 함축적이므로, 집필자의 개인적 의견이나 해석을 최대한 배제한 채 결의안 원문의 내용이 그대로 전달될 수 있도록 내용을 요약·작성함.

**〈 코로나19 위기로부터의 ‘사람 중심 회복’을 위한, 포괄적이고 지속 가능하며
탄력적인 국제적 대응 방안에 대한, 코로나 대응 위원회 총회의 채택 결의안 요약 〉**

- 코로나19(COVID-19)는 모든 국가와 각 사회의 모든 구성원 간 상호 의존의 중요성을 각인시키며 우리 인류에 막대한 영향을 끼쳤음.
- 이 유행병은 비극적인 죽음을 야기하고 인류의 건강과 공동체를 손상하는 것뿐만 아니라 일의 세계에도 큰 영향을 미쳤음. 실업, 불완전 고용, 비경제활동 인구가 모두 증가함에 따라 ① 집중 타격을 받은 산업의 노동 임금과 기업 이윤의 감소, ② 소상공인과 중견 기업의 폐업과 파산, ③ 공급 사슬의 붕괴, ④ 일과 소득의 불안정, ⑤ 건강 및 안전과 노동 권리에 대한 새로운 도전, ⑥ 빈곤과 사회·경제적 불평등이 증가하게 됨.
- 이 위기는 ① 비공식 경제 종사자와 불안정 고용 종사자, ② 비숙련 노동자, ③ 이민자와 소수 민족 및 인종, ④ 노인, ⑤ 장애인과 후천면역결핍증후군 환자'와 같이 사회적 취약계층에 미치는 영향이 매우 큼.
- 여성들 가운데 특히 ① 가장 큰 타격을 받은 여성 중심 산업의 종사자, ② 고용을 유지하고 있는 최전선의 노동자, ③ 돌봄 노동 종사자'는 대부분 무급 보살핌 노동을 병행하며 불균형한 고용과 소득 감소의 고통을 받음. 이는 성-대응적 회복에 대한 필요성을 강조함.
- 이 위기는 청년들의 교육, 훈련, 그리고 고용에 막대한 피해를 끼쳤음. 청년들은 구직, 교육과 훈련으로부터 일터로의 성공적 이동, 지속적 교육이나 창업에 더 큰 어려움을 겪음. 이에 따라, 경력 및 생활 전반의 기대소득과 승진의 기회가 축소됨.
- 정부, 노사 단체, 국제 사회의 일치단결된 대응 없이는 유행병 자체보다 위와 같은 더 큰 다양한 문제가 발생하는 것을 감내해야 할 것임. 이는 사회적 정의 실현, 모든 이에게 생산적이고 고용의 자유가 보장된 괜찮은 일자리 제공을 포함한, 국제연합(UN)의 '2030 지속 가능한 개발 의제(2030 Agenda for Sustainable Development)'의 목표 달성에 지장을 초래할 것임.
- 모든 사람이 제때에 공정하고 부담 없이, 안전하고 효과적인 코로나19 백신 접종을 받을 수 있도록 다자간의 신속하고 조정된 대책이 필요한 시기임. 이뿐만 아니라, 보건의료 기술, 진단, 치료, 방역물품이 전 사회계층에 공정히 분배될 수 있도록 하여 사회 안전망 및 보건의료에 대한, 국내·국외에서 증가하고 있는 불평등을 감소하고 조속히 경제를 정상화할 수 있도록 노력해야 함.
- '사람 중심' 접근에 기반한, '노동의 미래를 위한 ILO 100주년 선언(The ILO Centenary Declaration for the Future of Work, 2019)'은 이 위기로부터 완전하고 지속 가능하며 탄력적으로 회복할 수 있는 기틀을 마련하고, 더 나은 미래 만들기 위한 비전과 로드맵을 제시함. 이를 구현하고 촉진하기 위한 인식 제고와 투자는 공공정책, 기업 활동, 국제 협력의 최우선 과제가 되어야 함.

II. '일의 세계'를 강타한 팬데믹

1. 2020년 3월 11일, 세계보건기구(WHO)는 코로나19를 팬데믹(전 세계적인 유행병)으로 선언함. 세계보건기구 사무총장은 이번 사태가 단순한 공중 보건 위기가 아니라 모든 산업 영역에 영향을 미치는 것이며, 전 세계 모든 국가가 방역 및 건강, 경제 및 사회적 혼란 해소, 인권 존중 간의 균형을 맞추는 것에 초점을 맞춰야 할 것이라 경고함. 1년 이상이 지난

지금, 코로나19는 전 세계적으로 300만 명 이상의 생명을 앗아갔고, 감염 수준은 전염병 시작 이후 가장 높은 기록에 근접했으며 급격한 증가 곡선을 그리고 있음.

2. 세계보건기구가 경고한 바와 같이, 공중 보건 위기는 '일의 세계'에 전례 없는 피해를 준 세계적인 경제 및 사회 위기가 되었음. 각국 정부는 실제로 건강과 사회·경제적 목표 사이의 균형을 잘 추구해 왔지만, 균형 유지는 매우 어려운 것으로 판명됨.
3. ILO에서는 코로나19를 억제하기 위해 취한 조치로 인해 2019년 마지막 분기보다 한 해 동안 전 세계의 실제 근무 시간이 거의 9% 감소했음을 확인하였음. 이는 2억 5,500만 개의 정규직 일자리를 잃는 것과 같고, 2008년 금융위기 때보다 일자리에 미치는 영향이 4배 이상 컸다는 것을 시사함. 근로시간 감소의 거의 절반이 실직으로 인한 것임. 3,300만 명이 실업자가 된 것을 비롯하여 8,100만 명 이상이 노동 시장을 떠나 비경제활동 인구가 되었고, 나머지 절반은 더 적은 시간을 일하거나 전혀 일하지 않는 사람들이 고용 관계를 유지한 결과임.
4. 미주 지역이 가장 큰 타격을 입었으며 근로시간 손실이 13.7%이고, 그 외 지역은 7.7~9.2%로 나타남. 중하위 소득 국가에서는 근로시간의 손실이 11.3%로 높게 나타남. 다른 모든 소득 그룹의 경우 글로벌 평균보다 낮음. 노동시간의 이러한 심각한 감소의 결과는 노동 소득의 급격한 하락으로 이어짐. 전반적으로 공공 지원 조치를 고려하지 않은 상태에서 노동 소득은 전염병 이전과 비교해 2020년에 8.3% 감소했으며, 미주 지역과 중·저소득 국가가 큰 타격을 입음. 3조 7,000억 달러의 절대 손실을 발생시킴.
5. 전 세계 노동력의 10분의 6에 해당하는 20억 명의 비정규직 근로자가 직장을 떠난 상태로, 정부의 보호와 지원이 없다면 가족이 굶주릴 수 있기 때문에 그 피해를 고스란히 떠안게 됨. 위기의 첫 달에 전 세계 비정규직 노동자의 소득은 약 60% 감소했으며, 이들에게 사회·경제적 붕괴는 빠르게 악몽이 되어 버림.

6. 청년들은 이미 팬데믹 이전에도 실업자가 될 가능성이 다른 사람들보다 두 배나 높았음. 게다가 교육과 훈련에 큰 지장을 받았고, 훨씬 더 많은 수의 일자리를 잃었으며, 노동 시장 신규 직업 전망은 더 암울함. ILO는 청년층에서의 심각한 심리적 문제와 우울증을 확인함. 팬데믹이 공공 제도와 미래의 직업 전망에 대한 환멸감을 심화한다면 그것은 확실히 코로나19의 가장 위험한 사회적 병리 중 하나가 될 것임.
7. 여성 노동자들은 오랫동안 지속된 성차별뿐만 아니라 음식, 숙박 및 접객, 소매와 같이 대유행으로 가장 큰 타격을 입은 부문에서 과도하게 대표되고 있음. 또한 학교와 요양 시설이 폐쇄된 경우, 가정에서의 무급 노동으로 인한 책임이 증가되었고 추가적인 부담을 짊어졌음. 개인의 자유를 제한하는 조치로 인한 압력과 긴장으로 인해 가정 폭력이 급증하면서 여성은 압도적인 피해자가 되었음. 여성이 전 세계 1억 3,600만 명의 보건, 의료 및 사회 복지 전문가 중 70%를 차지한다는 사실은 이 상황을 악화하고, 건강을 보호하고 생명을 구하려는 그들의 기술과 헌신은 지구력의 한계선상에서 일하고 있음을 의미했으며, 자신의 건강과 생명도 위험에 빠뜨렸음.
8. 이주 노동자들은 기업의 휴·폐업으로 인해 쫓겨났지만 폐쇄된 국경을 넘어 이동할 수 없었고, 기숙사 등 거주 시설의 특성 때문에 감염된 경우도 많음. 전 세계 200만 명의 강력한 해양 산업 인력은 글로벌 공급망을 유지하는 데 중요한 역할을 했지만, 코로나19 방역 조치로 승무원 교대근무 불가라는 고통을 겪었음. 한때 40만 명의 선원이 극적인 상황에서 의료 서비스도 받지 못한 채 최대 18개월 동안 선박에 고립되었음. 장애인의 경우 기저질환 등 코로나19에 감염 위험을 증가시키는 상황에 놓일 가능성이 더 높음. 20억 명이 넘는 사람들에게 새로운 방역 조치는 종종 노동 참여에 대한 기존의 장애물에 더해졌고, 이들의 배제와 소외를 더욱 악화하였음.
9. 중소기업의 70%가 심각한 재정적 어려움을 토로하는 것으로 나타남. 이는 대기업보다 50% 더 많은 수치임. 파산을 면했더라도 글로벌 수요 감소로 인한 이차적인 제한의 효과

를 경험함. ILO는 전 세계 공급망에서 9,600만 개의 일자리가 제품에 대한 수요 감소로 인해 부정적인 영향을 받은 것으로 추정함. 일부 기업이 다시 문을 열면서 공급망 상류에 있는, 반도체와 같은 투입물 부족에 직면함.

10. 전염병이 가장 취약하고 가장 소외된 사람들에게 피해를 줌으로써 노동 시장과 사회를 훼손하는 구조적 불평등과 불의의 균열선을 확장함. 저임금, 비숙련, 가장 보호받지 못하는 여성, 청년, 이민자가 사회·경제적 위기의 직격탄을 맞았고, 선진국보다 개발도상국이 더 큰 피해를 보았음. ILO는 빈곤·극빈층에 속한 근로자 수가 2020년에 1억 800만 명이 증가하여 5년간의 지속적인 진전을 퇴보시킨 것으로 추정함.
11. 팬데믹으로 인한 경제·사회적 여건 악화가 신중한 정책적 조치보다는 오히려 아동 노동과 강제 노동의 증가로 이어질 것이라는 점은 특히 우려됨. 분쟁과 취약성으로 고통받는 국가에 대한 전염병의 결과는 특히 위험함. 대유행의 진정한 위험은 취약성과 결핍의 증가가 더 큰 불안정과 폭력으로 이어지는 악순환을 촉발한다는 것임.
12. 전 세계는 팬데믹으로 접어들면서 2030 의제를 구성하는 17개의 지속 가능한 개발 목표(Sustainable Development Goals, SDGs)의 전반적인 진행 상황이 이미 목표치에 크게 미치지 못하고 있음. 지속적이고 포용적인 경제 성장, 완전하고 생산적인 고용, 모두를 위한 양질의 일자리 목표인 SDG 8(Decent Work and Economic Growth)의 경우, 그 정도가 심함.
13. 기업과 근로자의 경우, 원격 근무에 대한 광범위한 실험과 투자가 있었으며 많은 사람이 완전히 새로운 방식의 업무를 경험했음. 하지만 직업의 특성이나 연결성의 부재로 인해 일부는 디지털화로 인한 새로운 방식의 업무로의 전환이 불가능했음. 그들에게 유일한 희망은 기존 작업 방식의 회복임. 이와 유사한 이유로 정보 통신 기술, 금융 서비스는 대유행 동안 성장하고 번영했지만 다른 기업/부문은 생존을 위한 투쟁을 하였음.

III. 우리가 한 일

14. 세계 보건 비상사태의 본질과 의미가 명백해짐에 따라 국제 사회는 매우 빠르게 이에 상응하는 글로벌 대응의 필요성을 인식함. G20 특별정상회의에서의 “현대 세계 경제는 가장 큰 도전에 직면해 있음. 이는 모든 국가의 여성, 남성, 어린이의 삶에 영향을 미치고 모든 국가가 함께 해결해야 하는 위기임. 글로벌 위기에는 글로벌 솔루션이 필요함.”이라는 발표는 어느 정도 안도할 수 있게 하였음.
15. 국제통화기금(IMF)의 최근 추산에 따르면 12개월 동안 평화 시 전례 없는 수준인 미화 16조 달러의 재정지출 계획이 발표되었음. “무엇이든 할 수 있다”라는 각국의 재정적 정책 기조는 코로나19 위기의 사회·경제적 영향을 다루기 위한 ILO 정책 프레임워크의 네 가지 기둥 중 첫 번째 항목에 해당함. 국제 금융기관의 강력한 독려와 함께 전 세계 정부가 취한 경기 부양책은 피해를 완화하는 데 역할을 했으나 불균등하게 적용되었음. 선진국들은 2020년에 국내총생산(GDP)의 16.4%에 해당하는 지출을 늘릴 수 있는 데 반해 신흥 경제국의 경우 해당 수치는 4.2%였고 저소득 국가의 경우 1.7%에 불과했음.
16. ILO 정책 프레임워크의 두 번째 기둥은 팬데믹 과정에서 기업, 일자리 및 소득을 지원하기 위한 조치임. 이에선 직접적인 재정 지원, 저리의 대출, 세금 및 임대료의 일시적인 면제가 포함됨. 기업이 임금 지원 조치, 단축 근무, 정직, 기술적 실업 등을 통해 직원을 유지하도록 지원하기 위한, 이에 상응하는 이니셔티브가 있었음. 이는 실업, 비경제활동 및 노동 시간 단축의 상대적 증가로 나타남. 또한 이러한 지원은 재정적 지속 가능성과 제도적 역량 모두를 이유로 주로 선진국에 집중되어 있음. 유럽연합(EU)에서는 2020년 말까지 3,500만 명의 근로자가 단축 근무를 시행함. OECD 국가의 경우 그해 5월에 5,000만 명이 단축 근무 계획에 참여했는데, 이는 글로벌 금융 위기 때보다 10배 많은 수치임. 고용 상태에 대한 불확실성이 증가하거나 제도적 규칙과 실제 근로 현실 간의 부적합으로 인해 상당수의 근로자가 지원 대상의 범위에서 벗어날 위험이 있음. 이에 따라 ILO는

수억 명의 사람들에게 혜택을 주는 사회 안전망을 구축하기 위해 직접적인 현금 이체 및 긴급 구호를 포함하여, 기존 프로그램을 확장 또는 조정하거나 새로운 프로그램을 도입하는 조치를 문서화했음.

17. ILO 정책 프레임워크의 세 번째 기둥은 유행병이 널리 퍼진 상황에서의 근로자의 건강 및 웰빙 보호임. 팬데믹으로 인한 폐쇄의 필요성 및 시기와 업무 재개에 대한 반복되는 논쟁은 가장 다루기 힘든 정책의 딜레마가 되어 버림. 바이러스에 대한 경험과 지식이 늘어남에 따라 초기의 봉쇄령이 점차 더 구체적이고 선별적인 조치로 바뀌었으나, 이 조치들은 계속해서 적용되며 기업과 경제의 성과에 큰 영향을 미치고 있음. 노동자에게 있어 예방 프로토콜(마스크 사용, 거리 두기, 손 씻기)은 생활의 일부가 되었지만, 직무의 고유한 특성 때문에 직장 내 감염을 통해 비극적인 인명 손실이 발생함.
18. ILO는 전 세계적으로 기존 일자리의 약 18%가 원격으로 수행될 수 있으며 최선진국에서는 35~40%로 증가할 것으로 추정했음. 원격 근무로의 이동은 일의 세계에서 가장 널리 감지된 팬데믹으로부터 유발된 변화였음. 바이러스로부터 보호하는 효과는 분명하지만, 근로자의 복지와 관련하여 고유한 문제가 나타남. 노동 시장을 보다 포용적으로 만들 수 있는 잠재력, 더 나은 일과 삶의 균형, 출퇴근에 수반되는 시간과 스트레스의 제거 등 원격 근무를 함께할 수 있도록 동등한 혜택이 함께 고려되어야 함.
19. 2020년 후반, 백신에 대한 접근성 문제로 초점이 빠르게 이동했음. 실제로 백신의 효과가 점점 더 분명해짐에 따라 충분하게 백신을 확보하고 신속하게 투여할 수 있는 능력은 건강 보호의 핵심일 뿐만 아니라 경제 및 노동 생활의 전면적인 재개를 위한 전제 조건으로 이해되고 있음. 초기 단계에서 정부는 보건 의료 종사자, 교육 직원 및 선박 선원 등 주요 근로자와 취약계층 예방접종에 우선순위를 부여함. 그러나 UN 사무총장이 많은 국가를 배제하고 백신 공급을 조달할 수 있는 특정 국가에 접근이 크게 집중된 “매우 불공정하고 불공정한” 백신 배포에 대하여 국제 사회에 경고했음.

20. ILO 정책 프레임워크의 마지막 기둥은 코로나19의 사회·경제적 영향에 대한 가장 적절한 대응을 식별하고 구현하기 위해 사회적 대화의 사용을 촉진하고 장려하는 것임. 팬데믹의 현실은 전 세계 인구에게 막대한 불확실성과 물질적 어려움을 가져왔고, 매우 부정확한 각종 정보의 순환으로 인해 악화되었음.
21. 팬데믹의 상황에 대해 신중하고 객관적인 평가를 제공하기 위한 노사정 공동의 노력은 정책의 신뢰성, 정당성 및 실용성을 구성하는 데 크게 기여함. 팬데믹이 지속되고 사회적 압력이 잠재적으로 증가하며 자원은 부족해지고 사회적 합의는 어려워짐에 따라, 이에 대한 약속이 지속되는 것이 중요함.

IV. 우리가 배운 것

22. 감염병의 대유행은 전 세계에 시급한 탐구 과제를 제시하였음. 첫째로, 전 세계가 이 전염병을 예측하지 못했고 그에 대한 준비가 되어 있지 않았다는 것임. 과학계는 미래의 전염병의 위험 또는 실제 발생할 불가피성에 대해 경고해 왔지만, 세계경제포럼(World Economic Forum)에서는 감염병과 관련된 리스크를 다른 문제에 비해 가능성 및 영향력이 작은 것으로 평가했음.
23. 환경 재앙, 경제 및 재정 붕괴, 지정학적 충돌 등 다른 위기는 다가오는 위험이 시간이 지남에 따라 관찰 가능하고 심지어 측정할 수도 있지만, 신속하고 불규칙하게 경고도 없이 발생하는 팬데믹의 경우에는 예측이 훨씬 어려움. 이는 앞으로 미래의 시스템에 대한 충격에 대비하기 위해 지속 가능성 및 형평성과 함께, 노동의 미래에 훨씬 더 큰 복원력을 구축해야 한다는 것을 시사함.
24. 둘째, 팬데믹은 우리 사회에서 대부분의 경우 일의 세계에 뿌리를 두고 있는, 다원적이고

증가하고 있는 불평등이라는 참을 수 없는 현실을 낱알이 드러냈으며, 이후에도 이러한 추세를 더욱 두드러지게 만들 심각한 위험이 있음. 일의 세계에서 오랜 기간의 감염병 대유행은 더 많은 불평등과 불의로 해석될 수 있음. 2030 의제의 목표 중 하나는 불평등을 줄이는 데 전념하고 있지만, 불평등이 단순히 소득과 부의 스펙트럼에서 개인이나 가족의 위치에 관한 것일 뿐만 아니라 의료, 교육, 고용 등 많은 기회에 대한 접근에 관한 것이 명백해짐. 이러한 개별적인 요소는 사람들이 어떻게 위기의 영향을 받는지와 위기를 극복하는지를 나타내며, 사회가 깊이 세분화되었음을 드러냄.

25. 이러한 상황은 모든 사람이 같은 코로나19의 폭풍 속에 있지만 매우 다른 선박으로 항해하는 것임. 팬데믹으로 인한 인간의 고통에 연민과 돕고자 하는 감정이 촉발되었더라도, 팬데믹으로 인해 직접적인 영향을 받은 사람들의 생생한 경험은 심지어 가까운 이웃들에 계조차 거리를 두게 하며 회복을 위한 포괄적인 경로를 구축한다는 공동 목표에서 멀어지게 함. 이는 형평성이 사람 중심 회복에 핵심이 되어야 함을 확인시켜 줌.
26. 셋째, 팬데믹은 글로벌 문제에는 글로벌 해결책을 필요로 한다는, 매우 가시적인 내용과 설득력 있는 일반적인 명제를 제시했음. UN 사무총장이 말했듯이 팬데믹은 “우리 생애 처음으로 팬데믹은 전 세계의 모든 사람이 동시에 취약함을 느끼게 하고 강력한 상호 연결감을 만들어 내는 효과”를 가져왔으며, “…… 우리는 더 많고 효과적인 국제 협력에 대한 전 세계 대중의 압도적인 요구를 체감”하고 있음. 지정학적 긴장과 다자주의에 대한 불확실성이 공존하는 이러한 시기에, 정부가 행동할 준비가 되어 있는지가 중요함. 정치적 의지를 시험하기 위한 신속하고 공평한 백신 보급이라는 중요한 과제뿐만 아니라, 탄소 중립으로의 전환을 가속화하는 기후 위기 대응, 코로나19에 의해 밝혀진 가장 심각한 취약점 해결, 연결성의 확장 등 일련의 긴급한 요구와 의제가 있음.
27. 이는 이미 2030 의제에서 확인되었고 국제 사회는 그 실현에 대한 책임에 동의했으며, 코로나19 발생 이후 약속을 재확인했음. 그 책임은 이제 팬데믹의 예측할 수 없는 상황

에서 충족되어야 하며, 이는 촉진적 행동의 10년(Decade of Accelerated Action)이 17개의 SDGs를 전달하는 데 성공하려면 정치적 의지를 재확인하는 데 있어 다음과 같은 두 가지 요소가 추가되어야 함을 시사함.

- (1) 다자간 시스템이 적절하고 기술적으로 안정적이며, 실용적인 방법과 해결 공간을 제공해야 하고, 최대한 일관성 있게 운영할 수 있는 능력을 보여야 함. 이것은 최근 UN 개혁의 논리로, 공동의 목표를 위한 조직 간 협력의 중요성을 강조하고 있음. 프로그램 수준에서 운영 협력을 위한 더 나은 방식을 찾는 것, 자금 조달 및 주도권을 위한 비생산적인 경쟁을 피하는 것, 또는 더 효율적인 비즈니스 프로세스를 도입하는 것이 중요함. 이 중 금융과 관련된 것보다 더 중요한 것은 없음.
 - (2) 이미 2030 의제 작성자들이 재정적 투자의 필요성을 확인했음. 불평등한 재정 여유와 외부 재정에 대한 접근은 현재까지 팬데믹의 영향에 대처할 수 있는 국가의 능력을 발휘하게도 하고 제약하기도 했으며, 다자간 협정에 명시된 의도를 실행 및 결과로 전환하는 능력을 지속적으로 결정할 것임.
28. 많은 개발도상국은 초기에 가지고 있었던 재정적 여유도 소진되었음. 신흥국과 개발도상국의 외국인 직접 투자는 12% 감소하며 민간 출처의 재정 흐름도 얼룩지고 있음. 재정적 여력이 급속히 고갈되는 국가들은 엄청난 도전에 직면해 있음. 미래에 필요한 자금이 어떻게 조달이 될 것인지에 대한 공통의 이해에서 핵심 당사자, 국제 금융기관, 다자간 개발은행, UN, 정부 및 민간 부문을 하나로 모을 필요가 있음.
29. 넷째, 팬데믹은 오랫동안 확립된 정책 설정과 준비가 보건의 비상사태의 긴급 상황이 없었던다면 확실하게 수용할 수 없었을 방식과 범위에서 수정될 수 있음을 보여 주었음. 코로나 19 대응을 위해 지금까지 할당한 미화 16조 달러는 팬데믹 이전에는 불가능한 것으로 간주되었을 것임. 국제적으로 합의된 목표를 달성하기 위해 적용하려는 의도였음에도 훨씬 적은 금액이 거부되거나 보류되었음.

30. 정보 통신 기술로 인한 원격 근무 방식을 채택한 기업들도 생겨났지만, 팬데믹 이후에도 원격 근무가 지속될 가능성이 어느 정도인지는 명확하지 않음. 일반화된 원격 근무를 특징으로 하는, 영구적인 ‘뉴 노멀’로 ‘일의 세계’가 결정적으로 이동하고 있는지에 대한 질문은 이론적인 논쟁의 주제로 남아 있음. 전염병의 교육학적 효과는 원격 근무를 통해 가능한 것이 무엇이며 한계는 무엇인지 설명하고, 근로자들이 실제로 이것이 어떤 느낌인지를 경험하게 한 것이었음. 이 모든 결과로, 추후 고용주와 근로자가 주어진 작업 방식을 채택하도록 강요받기보다는 대안 중에서 기업의 요구, 근로자의 선호 및 사회적 이익을 가장 잘 결합하는 협정이 성격상 혼재될 것으로 예상됨.
31. 코로나19는 최근 수십 년간 두드러진 세계화 과정인 통합 초국적 생산 시스템의 재구성을 유발할 것이며, 글로벌 공급망이 과도하게 취약하다는 것을 보여 줌. 이는 공급망을 단축하고 조달 방법을 다양화해야 한다는 함의를 내포함. 일부는 국가 안보에 대한 지정학적 고려를 지나치게 중요시하여 세계 경제가 탈세계화로 나아가도록 방향을 뒤바꿀 수도 있다고 주장함.
32. 일의 미래는 미리 결정된 것이 아니라 사회적 선호와 정부, 사용자 및 노동자 조직의 결정의 결과일 것임. 팬데믹은 사회가 자신의 선택에 대해 더 예리하게 인식하도록 만들었음. 위기에서 사람 중심의 회복을 통해 더 나은 재건을 위해 힘써야 할 것임.

V. 회복의 길

33. 최근 IMF는 2021년 세계 성장률을 6%로 전망하며 경제 성장 재개에 대한 전망이 크게 개선된 것으로 발표함. 이는 성공적인 경제 대응 전략, 일부 국가의 추가 재정 부양책, 그리고 무엇보다도 예방 접종 프로그램 시행의 결과임. 그러나 미래 전망에 대한 모든 평가는 더 구체적이고 인간적인 맥락에서 이루어져야 함. 회복에 대한 과거의 기대는 새로운

감염의 물결에 무너졌음. 백신의 존재와 적용이 백신의 유효성과 접종에 대한 망설임에도 불구하고 이번에는 회복을 위해 달라져야만 하는 이유임.

34. 더욱이, 현 상황은 국가 간 및 국가 내에서의 극심한 불균형이 특징임. 이는 백신의 배포와 그에 따른 국가의 바이러스 퇴치 능력에서 명확하게 드러나고 이는 경제 회복에도 적용됨. IMF 예측에 의하면 2019년에서 2022년 사이의 전 세계 1인당 GDP 손실이 팬데믹 이전의 예측과 비교하여 3%가 될 것이라는 것임. 그러나 선진국의 경우 이 수치가 1%, 신흥 경제국의 경우 4.3%, 저소득 개발도상국의 경우 6.5%로 그 격차가 큼. 노동 시장의 경우 경제활동 참가율이 2022년 말까지 위기 이전 수준 이하로 유지될 것으로 예상됨. 2020년에 실직한 여성의 90%가 노동력을 떠났고, 불균형적으로 실직의 대상이 된 더 많은 수의 청소년이 떠났기 때문에 엄청난 배제와 소외의 희생자가 될 위험이 있음. 같은 기간에 생산성 증가는 모든 개발 수준의 국가에서 위기 이전 추세 비율의 절반으로 떨어질 것으로 예상되지만 그 감속은 저소득 및 중하위 소득 경제에서 가장 두드러짐.
35. 그렇다면 2030 의제의 비참한 실패를 피할 수 있을 것인가? 프란치스코 교황은 최근 세계 금융 위기가 “윤리 원칙에 더 주의를 기울이고 새로운 경제를 발전시킬” 기회를 세계에 제공했지만, 위기에 대한 대응에는 과거의 “구식 기준”에 대한 재고가 포함되지 않았다고 주장함. 따라서 질문에 대한 답은 이전에 간과되거나 무시된 기회를 포착하는 우리의 결단과 능력에 달려 있음. 팬데믹이 의도와 정책의 근본적인 재설정에 유리한 조건을 만들어 냈다는 견해가 있음.
36. 감염병의 대유행은 사람들과 정책입안자들로 하여금 삶, 생계, 사회적 상호 작용과 같은 존재의 기본에 대한 전례없는 본능적인 위협에 직면하게 했음. 이는 기존의 정책 및 국제 협력의 접근 방식으로는 합리적으로 관리할 수 없음을 보여 줌. 이에 따라, 팬데믹에 대한 대응에는 완전히 다른 접근 방식이 필요하다는 것을 시사함. 2020년의 봉쇄, 업무 적응, 경기 부양책 및 회복력, 형평성 및 지속 가능성이라는 밑거름을 바탕으로, 이를 인간

중심의 회복에 반영하며, 더 나은 세상으로 만들기 위한 희망에 대한 대중적 이해와 수용의 씨앗이 될 수 있으며, 2030 의제의 목표를 실현하기 위한 길로 갈 수 있음.

37. 이러한 유형의 사회적 재고는 저임금 계층에 속하지만 필수적인 역할을 수행한 근로자의 조건에 대한 태도 변화에서 이미 볼 수 있음. 정책 입안자들도 같은 맥락에서 대응하기 시작했음. 조세, 탄소 가격 책정 및 보편적 소득 보장에 관한 주요 이니셔티브가 적극적인 고려의 영역으로 넘어가고 있는 등 다양한 유형의 새로운 거래가 제공되고 있음. 글로벌 무역 시스템의 미래와, 금융 도구의 적절한 사용에 대한 주요 논쟁이 있음. 오랫동안 움직이지 않는 구조적 정책 판은 이제 움직이는 것으로 보임.
38. 제26차 UN 기후변화 당사국총회(the 26th UN Climate Change Conference of the Parties, COP26)의 개최가 임박해 있고, 2015년 파리협정이 제시한 초점과 목적으로 인해, 국제 사회는 뒤늦게 지구 온난화를 재난의 문턱인 1.5°C 이하로 유지해야 하는 절대적인 필요성에 상응하도록 대응하고 있음. 이는 과학계에서 밝히는 기후 변화의 원인, 메커니즘 및 결과에 대한 지식, 공공과 민간 및 국제기구 등에서 발의하는 완화 및 적응 조치에 대한 자금 조달, 사회적 및 환경적 목표를 조화시키는 정당한 전환 과정에 필요한 노동 시장 공학의 결합에 달려 있음. 탄소 중립을 위해, 양질의 일자리와 공동 번영을 촉진하기 위한 구체적 메커니즘뿐만 아니라 이를 운영할 수 있는 자금을 필요로 함.
39. 다자간 행동에 대한 대중의 신뢰와 정치적 공약이 강화되고 활용될 수 있는 잠재적인 조기 회복의 가능성이 있음. UN 사무총장은 사회계약과 새로운 글로벌 계약의 문제를 제기하고, 이를 회복의 과제와 다자주의의 미래와 연결함으로써, 관련 모든 행위자에게 사람 중심 회복의 공통 의제에 관한 결집을 촉구할 것으로 예측되는 “우리 공동의 의제(Our Common Agenda)”라는 제목의 보고서를 발표할 예정임. 당연히 그 안에 ILO와 그 구성 요소가 포함될 것임.

40. ‘그렇다면 우리는 준비가 되었는가’라는 대한 질문에, UN보다 25년이나 오래된 ILO는 자체 100주년을 맞아 더 밝은 미래의 노동을 건설하는 데 있어 우리 앞에 놓여 있는 것이 무엇인지에 대해 심도 있게 조사하고 그에 상응하는 결론을 도출함. 따라서 ‘우리는 준비가 되어 있다’라고 할 수 있음.
41. 2019년 6월에 국제노동총회(International Labour Conference)에서 ‘일자리의 미래 100주년 이니셔티브’ 과정에서 9개월 후에 발표될 세계적 대유행을 예상조차 못 하고 ‘팬데믹’이라는 단어 없이 일자리의 미래를 위한 100주년 선언을 채택한 것도 사실이었음. 그럼에도 불구하고, 코로나19의 출현과 그로 인해 일의 세계에 가져온 모든 것에 대한 평가가 감소하지 않았다는 것, 그리고 실제로 그 반대일 가능성이 더 크다고 할 수 있음. 이는 선언문 작성자들의 비범한 선견지명 때문이 아니라, 변혁적 변화를 겪고 있는 일의 세계의 역동성이 제기하는, 중대하고 장기적인 도전에 대한 삼자 간의 진지한 전 지구적 성찰로 인해 전염병에 대한 행동과 유사한 방식으로 행동했기 때문임. 100주년 선언 역시 사람 중심의 회복이라는 맥락에서 지금 대두되고 있는 큰 이슈들에 주목했음.
42. 100주년 선언의 핵심은 모든 회원국이 다음 세 가지 영역에 투자하여 노동의 미래에 대한 사람 중심적 접근 방식을 개발하고 회복을 확장할 것을 촉구하는 내용임.
- (1) 실현하는 행동을 통한 모든 사람의 능력: 성 평등, 모두를 위한 평생학습 및 양질의 교육, 포괄적이고 지속 가능한 사회 안전망에 대한 보편적 접근, 직장 생활의 전환기에 있는 사람들을 위한 효과적인 지원
 - (2) 모든 근로자에게 다음과 같은 적절한 보호를 제공하는 노동 기관: 기본권 존중, 적절한 최저 임금, 근무 시간의 최대 한도, 직장에서의 안전과 건강
 - (3) 포용적이고 지속 가능한 경제 성장, 완전하고 생산적인 고용, 모두를 위한 양질의 일자리: 이러한 목표를 가진 거시 경제 정책, 양질의 노동을 촉진하고 생산성을 향상하는 무역과 산업 및 부문별 정책, 인프라 및 전략 부문에 대한 투자, 지속 가능하고 포

활적인 경제 성장, 지속 가능한 기업과 혁신의 생성 및 개발, 선언의 목표와 비즈니스 관행의 조정을 촉진하는 정책 및 인센티브, 개인 데이터 및 개인 정보 보호를 위한 정책, 그리고 플랫폼 작업을 포함한, 작업의 디지털 변환의 기회와 도전에의 대응

43. 이러한 개입 영역은 사람 중심의 회복을 위한 강력하고 실질적인 정책 기반을 제공함. 이 선언문은 국제 노동 기준의 적용, 고용주 및 근로자 조직의 참여, 그리고 사회, 무역, 금융, 경제 및 환경 정책 간의 강력하고 복잡한 연계를 바탕으로, 다자 체제 조직 간의 협력 및 일관성 강화에 그 이행 여부가 결정적으로 달려 있음을 분명히 함.
44. ILO는 위기로부터 앞으로 나아가는 길과 더 나은 건설이라는 개념에 실질과 추진력을 줄 수 있는 실행 수단을 정의하기 위해 열심히 그리고 생산적으로 노력해 왔음. 그렇다면 이들을 활성화하기 위한 다음 단계에 대한 답을 찾아야 함.

VI. ILO의 조치

45. 팬데믹이 시작될 때부터 ILO는 구성원의 긴급한 요구에 신속하고 실질적으로 대응하기 위해 프로그램과 업무수행 방식을 재편했음. 2020년 3월부터 2021년 1월 사이에 발행된 7개의 'ILO 모니터'는 일의 세계에 코로나19가 미친 영향에 대한 혁신적인 분석, 코로나19 정보 허브를 통하여 위기에 대응하는 국가 행동에 대한 세부 정보 수집 및 공유, 그리고 행동의 공식화 및 실행에 있어 회원국을 지원하기 위한 다수의 정책 브리프 제작을 포함하였음. 이는 국가 수준에서 역량을 구축하고 구체적인 대응 방안을 제공하기 위해 회원국과 협력하는 전 세계 ILO 팀이 수행한 광범위한 작업의 기반이 되었음.
46. ILO는 UN 시스템의 공동 노력의 최전선에서 코로나19에 대한 즉각적인 사회·경제적 대응을 위한 UN 정책 프레임워크의 설계, 개발 및 운영, 그리고 코로나19 시대와 그 이후

의 개발 자금 조달 정책 목록을 제공하는 데 앞장섰음. 이 실질적인 정책 작업은 G20을 포함하여 각 지역 및 글로벌 수준에서 코로나19에 대한 국제 토론에 참여함으로써 큰 지지를 얻었음. 2020년 7월 비대면 코로나19 글로벌 정상회의, 일의 세계와 마찬가지로 ILO는 최고 수준에서 3자 간 논의를 소집했으며, 특히 사람 중심 회복의 건설에 100주년 선언의 큰 관련성을 확인했음.

47. 이는 원격 근무 및 비대면 회의로의 일반적인 전환을 포함하여 전염병의 대유행 조건에서 ILO 업무의 연속성을 보장하기 위해 취한 조치에 의해 가능했음. 2020년 3월과 6월에 각각 이사회와 ILO 회의가 취소된 후 이사회의 두 차례 비대면 회의가 성공적으로 종료되었고, 이 보고서가 제출된 총회의 회의가 소집되었음. 이를 통해 현재 및 미래의 ILO 업무를 코로나19의 도전 과제에 맞게 조정하기 위한 중요한 결정을 내릴 수 있었음.

48. 이는 ILO가 구성원들의 지도하에 자체 작업 및 다른 조직과의 협력을 통해 팬데믹의 도전에 대처하는 데 있어 중요한 행위자로 자리매김할 수 있었다는 분명한 증거임. 그러나 이러한 초기 성과는 사람 중심 회복의 도전 과제에 투영할 필요가 있음. 이 총회를 통해, 코로나19 위기로부터의 사람 중심의 회복을 위한 글로벌 대응에 대하여 강력한 결과 문서를 채택함으로써, 정부, 근로자 및 기업 대표는 일의 세계 주체들이 참석하는 이 유일한 글로벌 집회에서 비대면으로 회의를 할 계획임. 그들이 원하는 회복이 무엇인지, 2년 전 100주년 선언문을 채택했을 때, 공통 목표로 동의한 작업의 미래를 안내하기 위해 어떻게 함께 일할 준비가 되었는지를 설명하는, 희망과 헌신의 메시지를 가장 명확한 용어로 표현할 수 있음. 이를 통해 ILO가 자체적으로 앞으로 나아갈 실질적인 방법에 대한 추가 지침을 제공할 것임. 여기에는 회복에 대해 새로워지고 강화된, 국가의 3자 간 대화 포함될 수 있으며 회복을 위해 협력이 필수 불가결한 국제 시스템상의 다른 사람들과, 강화된 제도적 장치가 포함될 수 있음.

49. 코로나19 대유행은 전 세계적인 인류 재앙이었음. 수백만 명의 목숨과 더 많은 일자리와

생계를 잇아갔음. 또한 우리와 같은 기관이 역경을 극복하고 필라델피아 선언에서 우리에게 명령한 대로 공동 복지 증진을 위해 함께 행동할 수 있음을 보여 주기 위해 우리와 같은 기관의 결의와 능력을 시험하고 있음. ILO가 이러한 시험에 직면한 것은 이번이 처음이 아님. 지금까지 결단코 실패하지 않았고, 지금도 마찬가지임. 

참고문헌

ILO(2021). Reports of the COVID Response Committee, Proposed resolution submitted to the Conference for adoption. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_803428.pdf (검색일자 2021. 6. 28.)

ILO(2021). Work in the time of COVID, Report of the Director-General. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_793265.pdf (검색일자 2021. 6. 28.)

호주의 고용 기반 훈련 모델 검토

이대원 호주 퀸즐랜드주 보건복지부

I. 서론

호주 직업교육연구센터는 지난 2021년 9월 호주에서 실시하고 있는 고용 기반 교육의 역할, 형식 그리고 대안적 접근 모델을 검토한 연구 보고서를 발표했다. 보고서에는 온라인 교육모델에 대한 평가와 전망, 효율적인 고용 기반 훈련(Employment-based training, 이하 EBT) 프로그램 개발을 위한 제안이 담겨 있다. 아래는 이 보고서의 내용을 요약·정리한 것이다.

EBT는 직무와 관련하여 유급 직원에게 고용주가 제공하는 훈련으로, 교육은 작업환경 내에서 제공된다. 잘 알려진 견습과 훈련(apprenticeships and traineeships)이 EBT의 한 형태이다. 제공되는 교육과정에는 국가 공인, 비공인 과정이 섞여 있고, 구조화되지 않은 틀에서 제공될 수도 있다. 고용주에게 중요한 것은 국가인증이나 교육과정의 구조화 정도가 아니라, 교육이 생산성과 수익성 향상에 얼마나 도움이 되는지의 여부이다.

국가 공인 교육(NRT)은 호주 전역에서 인정되는 직업 자격 증명으로 이어진다. 호주 전문기술학교인 TAFE, 등록된 교육기관(이하 RTO)들은 국가적으로 인정된 교육을 제공하기 위해 정부 품질표준을 충족해야 한다. 반면 비공인 교육은 기업 현장에서 개발된 프로그램과 기술이 포함되며, 국가에서 인정하는 인증으로 이어지지 않는다. 또한 비공인 교육은 정해진 계획이 없으며, 직장에서만 수행되는 경향이 있다(Naidu, Stanwick & Frazer, 2020).

견습과 훈련은 고도로 구조화된, 국가적으로 인정되는 교육 형태를 제공한다. 하지만 최근에 고용주들은 국가 공인 교육보다 짧고 유연한 대안 모델을 찾는 경향을 보이고 있다(Australian

Department of the Prime Minister and Cabinet 2019). 이는 직업교육이 기존의 고용 기반 훈련과는 다른 접근 방식으로 그 역할을 수행할 필요가 있음을 나타낸다.

대표적인 대안 모델로는 생도(cadetships), 인턴십(Internships), 고등 견습생(Higher apprenticeships), 그리고 멘토링과 같은 직장 내 교육(On-the-job structured training)이 꼽힌다. 이런 대안적 모델은 의료, 사회 지원, 건설 그리고 정보 기술 산업에서 활발히 이용되고 있다.

이런 대안적 고용 기반 교육은 고용주의 요구를 충족시키는 데 매우 적합한 것으로 평가받는다. 교육 대상자의 업무 경험에 따라 단계적 훈련을 제공할 수 있기 때문이다. 교육훈련 제공자는 고용주가 요구하는 맞춤형 고용 기반 훈련 프로그램을 개발하기 위해 고용주와 협상할 수도 있다.

II. 고용 기반 훈련의 배경

신규 근로자뿐만 아니라, 숙련된 근로자 역시 기존 기술을 업그레이드하거나 새로운 프로세스를 배우기 위해, 혹은 변화하는 직무 관련 규정을 준수하기 위해 지속적인 훈련이 필요할 수 있다(Productivity Commission, 2017). 교육은 고용주를 위한 투자이기 때문에 고용주는 특정 기술 요구 사항을 가장 효율적으로(이익 및 생산성에 미치는 영향 측면에서) 충족하는 교육 방식을 선택하려고 한다. 이는 고용주가 선택한 훈련 과정이 국가적으로 인정되지 않을 수도 있음을 의미한다.

호주에서 업무 관련 훈련을 받은 인력의 비율은 2005년 59.1%에서 2016~2017년 46.1%로 감소했다(호주 국가통계 ABS, 2017). 국가적으로 인정된 훈련을 선택하는 고용주 역시 큰 폭으로 줄고 있다. 2019년에는 견습과 훈련을 제외한 다른 교육 과정에서 고용주의 19.9%만이 직원에게 국가적으로 인증된 훈련을 제공했다(NCVER, 2019).

국가인증을 받은 교육을 제공하는 고용주가 줄어든 이유로는 고용주가 직업교육 시스템을 탐색하여 적합한 교육을 찾는 데 어려움이 있기 때문이라는 분석이 있다(Cedefop, 2015b; Smith et al., 2018).

유럽에서 국가인증 교육 선택이 줄어든 이유로는 다음과 같은 점이 꼽힌다. 첫째, 직원이 이미 완전히 숙련되었기 때문에 교육에 대한 필요성을 인식하지 못한다. 둘째, 교육보다 필요한 기술을 이미 보유한 직원 채용을 선호한다. 셋째, 교육훈련 비용이 너무 높기 때문에 교육훈련 제공을 꺼려 한다(Cedefop, 2019).

호주의 경우 국가인증 교육 선택에 영향을 미치는 요인은 다음과 같다. 첫째, 교육이 필요한 직무와 교육훈련 과정의 상호 연결이 어렵다. 둘째, 정부의 재정적 지원이 부족하다. 셋째, 교육 훈련 과정이 경직되어 있다. 넷째, 직무와 연결된 훈련 과정이 없다(Smith et al., 2018).

Ⅲ. 대안적 고용 기반 교육 모델 정의와 범위

문헌 검토에 따르면 직업기반 교육에 대한 단일한 정의는 없다는 것이 밝혀졌다. EBT는 때때로 직업기반 계속 직업훈련(continuing VET, CVET)으로 불리며, 주로 유럽 국가에서 사용되고 있다. 한 연구(Cedefop, 2015a)는 개념에 대한 이해가 유럽에서 국가별로 다양하다고 지적한다.

〈 국가별 EBT와 continuing VET CVET의 주요 정의 요소 〉

- 작업 프로세스에 통합되어 작업장에서 이루어지는 교육: 벨기에, 프랑스, 독일, 이탈리아, 스웨덴, 영국
- 고용주의 필요와 관심에 따라 피고용인의 업무와 관련하여 제공되는 교육: 독일, 프랑스, 이탈리아, 스웨덴, 영국
- 고용주가 자금을 지원하여 이루어지는 교육: 벨기에, 독일, 스웨덴
- 근무 시간 중에 이루어지는 교육: 독일
- 고용주와 교육훈련 제공자가 학습 계획을 공동으로 개발하며, '비전통적인' 학습 모드를 통해 제공되는 교육: 이탈리아

출처: Cedefop(2015a).

이 연구에서 인터뷰 대상자 대부분은 EBT를 직장에서 발생하는 교육으로 정의했으며, 대다수는 그러한 교육에 대해 고용주가 비용을 지불한다고 명시적으로 언급하거나 암시했다. 일부 인터뷰 대상자는 EBT에 대한 정의를 견습과 같은 국가적으로 인정된 훈련에 적용하도록 제한한 반면, 다른 사람들은 국가적으로 인정된 형태와 비국가적으로 인정된 형태 모두 포함하도록 정의를 확장했다.

호주 정부는 2019년 업무 기반 VET를 덜 전통적인 영역, 특히 기술 변화를 겪고 있는 분야(예: 비무역 및 준전문가 업무)로 확대할 것을 권장했다(The Joyce review-Australian Department of the Prime Minister and Cabinet, 2019). 이에 따라 고등 견습과 같은 대안적 모델이 교육 훈련의 범위에 포함되었다.

IV. 고용 기반 교육 접근법

Billett et al.(2015)은 효과적인 국가 훈련 시스템의 기초로서 네 가지 모델을 제안했다. 이 중 세 가지는 EBT를 포함하지만 네 번째 모델에는 EBT가 포함되지 않았다.

네 가지 모델은 ① 생도(Cadetships) 및 인턴십, 도제 교육과 같은 작업기반 교육, ② 온더잡 트레이닝, ③ 사내에서만 제공되는 구조화되지 않은 현장 교육, ④ 전적으로 교육기관을 중심으로 하는 EBT가 없는 교육 등이었다. 연구자는 ‘교육 개입이 있는 작업기반 모델’에서 시작하여 생도 과정, 인턴십 및 고등 견습 과정과 같은 구조화된 현장 교육으로 이동하는 모델을 제안한다.

실제 사례 관찰에서 EBT 접근 방식(생도, 인턴십, 고등 견습 등)이 관련 직업, 산업, 고용주 및 학생에 맞게 변화하는 적응력이 뛰어났다는 것이 밝혀졌다. 하지만 관련 리소스의 부족, 사용하기에 적합한 교육 인증 유형에 대한 불확실성에 대한 우려로 EBT를 제공하지 않는다는 고용주도 있었다.

고용주들은 EBT의 성공을 위해 가장 중요한 것은 교육훈련이 직무 역할과 관련되어 있어야 한다는 점을 꼽았다. 즉, 처음부터 직무현장에서의 기술 격차에 대한 평가를 바탕으로, 현장에서 부족한 기술을 제공하는 데 초점을 맞춰야 한다는 것이다.

이를 위해서 교육 제공자는 조직 상황에 맞게 교육을 맞춤화할 수 있어야 하고, 전용 내부 교육 시스템 및 리소스를 사용할 수 있도록 보장받아야 하며, 직무에서 멀어지는 시간을 최소화할 수 있도록 짧은 시간 내에 교육이 제공되어야 한다.

1. 생도(Cadetships)

생도 및 인턴십은 학생에서 직원으로의 전환을 용이하게 하는 수단으로 인식된다. 일반적으로 인턴십과 생도 기간은 2년 이하인 경향이 있지만 일부는 3년인 경우도 있다. 호주에서 생도는 고용주가 임금 지불을 보장하고, 호주 자격 프레임 워크(Australian Qualifications Framework, AQF) 졸업장 수준 이상의 정식 교육을 결합하여 제공된다. 이 과정을 마친 생도는 일반적으로 회사 또는 업계에서 영구적이거나 장기적인 직위를 제공한다.

Dawkins, Hurley & Lloyd(2020)가 수행한 연구에서 생도의 강점으로 다음이 꼽혔다. 첫째, 넓은 범위의 직업, 산업, 작업에 적용할 수 있다. 둘째, 미래 성장 분야에 적합하지만 규제, 라이선스 규정이 엄격하게 정의되지 않은 직업군에서 활용이 가능하다. 셋째, 교육이 유연하게 제공된다면, 마이크로 자격 증명과 같이 짧은 기간에 자격 취득이 가능하다. 넷째, 정규 교육과 훈련 그리고 업무 비율을 최적화할 수 있다. 예를 들어 작업의 성격과 필요한 교육이 무엇인지에 따라 80%의 근무 시간과 20%의 정규교육과 훈련 혹은 50:50으로 프로그램을 짤 수 있다. 다섯째, 견습 기간에 비해 기간이 짧다(생도 6~12개월, 견습은 4년). 여섯째, 고용, 교육 또는 훈련을 받지 않은 사람들을 지원하는 복지 비용을 간접적으로 줄인다.

한편 Dawkins, Hurley & Lloyd(2020)는 노동 시장에 속하지 않은 젊은이들을 대상으로 하는 ‘전국 직업 생도 프로그램’을 제안하고 있다. 제안된 프로그램에는 두 가지 흐름이 있다. 하나는 자격이 없거나 미숙한 젊은 구직자를 대상으로 하고, 견습/훈련과 비슷하게 1~4년에 걸쳐 제공하며, 근무 시간과 교육·훈련 시간을 80:20으로 분할하는 것이다. 다른 하나는 이미 졸업장이 있거나 더 높은 수준의 자격을 수료하기 직전인 젊은 구직자를 대상으로 6개월에서 1년 사이의 짧은 교육을 제공하는 것이다. 교육 유형에는 마이크로 자격 증명, 대학원 수료증 및 기타 단기 과정이 포함된다. 두 가지 모두에서 고용주가 생도를 채용하도록 장려하기 위한 임금 보조금이 제안된다(Dawkins, Hurley & Lloyd, 2020).

2. 인턴십

인턴십은 학생들이 공식 교육을 마치면서 직장 경험을 제공받을 수 있도록 고안되었다. 일반적으로 생도보다 짧은 기간(일반적으로 3~6개월)에 제공되며, 관찰과 평가를 포함하는 특별히 설계된 훈련 또는 학습 프로그램이 포함된다(True, 2018).

고용주에게 인턴십은 다음과 같은 이점이 있다. 첫째, 유연하고 비용 효율적이며, 전문가로 성장할 가능성이 있는 준전문가로부터 문제 해결을 위한 새로운 관점을 제공받을 수 있다. 둘째, 장기 고용에 대한 부담이 없다. 셋째, 사회에서 조직에 대한 인식을 넓힐 수 있다. 넷째, 잠재적인 직원을 모집하고 평가하는 입증되고 비용 효율적인 방법이다.

반면 호주에서는 무급 인턴십이 보편화되어, 이에 수반되는 노동법 및 직무 만족도에 대한 우려가 커지고 있다. 영국의 데이터에 따르면 인턴십은 무급으로 일할 기회비용을 감당할 수 있는 중산층 학생이 더 자주 선택하는 것으로 나타났다. 또한 일부 산업의 인턴십은 일반적으로 광고되지 않으며 인턴 기회를 제공받기 위해서는 ‘네트워크’가 필요하다(Cullinane & Montacute, 2018). 이 채용 패턴은 인턴십 접근 방식에 대한 형평성 문제를 보여준다.

또한 인턴십은 교육훈련에 대한 투자를 줄이는 경향을 조장할 수 있다. 고용주가 교육훈련에 투자가 필요한 생도 또는 견습보다, 학업을 거의 마치고, 생도 또는 견습보다 더 높은 기술을 갖춘 학생들에게 기회를 제공하는 경향이 크기 때문이다.

기업 인턴십을 마친 독일 대학 졸업생을 대상으로 한 연구에 따르면, 인턴들은 경력 첫해에 실업 위험이 낮고 평균 약 6%의 더 높은 수입을 올리는 것으로 나타났다. 인턴십을 마친 영국 대학 졸업생은 사회경제적 배경에 관계없이 더 높은 급여를 받았다.

Jackson과 Bridgstock(2020)은 호주 고등 교육의 맥락에서 과외 활동으로 조직된 인턴십이 직장 통합 학습으로 제공되는 것보다 대학 졸업생의 고용 가능성을 높이는 데 더 좋은 평가를 받았다고 확인했다.

3. 고등 견습

NCVER(2019b)는 고등 견습 제도를 구조화된 훈련과 유급 노동의 통합 프로그램으로 정의하여 AQF 디플로마 수준 이상의 VET 또는 고등 교육 자격을 취득하는 것을 목표로 한다. 하지만 훈련 계약에 따라 자격 취득이 뒤따르지 않을 수도 있다.

이와 유사한 프로그램이 있는 국가에는 독일, 영국, 네덜란드, 이탈리아, 덴마크 및 뉴질랜드 등이 있다(NCVER, 2019b). 2017년 국제노동기구(International Labour Organization, ILO) 설문조사에 따르면, 18개 G20 국가 중 70% 이상이 고등 견습생 제도를 도입할 계획이며 10% 이상이 이미 시행하고 있는 것으로 나타났다(Smith & Tuck, 2018).

대학 연구와 직업 자격 및 고용 기반 학습(이중 학습 프로그램)을 결합하는 것은 독일에서 수년 동안 성공적으로 작동해 왔다. VET와 고등 교육의 접점에 위치한 이러한 프로그램은 고용 기반이며 현장 교육과 현장 외 교육을 결합한다는 점에서 견습 제도의 주요 특징을 보인다(NCVER, 2019b). 독일의 이중 학습 프로그램은 경제학, 공학, 컴퓨터 공학 및 의료와 같은 고숙련 직업과 관련된 영역에서 제공된다(NCVER, 2019b).

영국에서는 2010년경부터 고등 견습 과정(고등 교육 수료증 또는 디플로마 또는 기초 학위 이상에 해당)이 제공되었다. 학위 견습 과정(학사 및 석사 수준)은 2015년부터 잉글랜드와 웨일즈에서 제공되었다. 고등 견습을 제공하는 산업의 범위는 제조, 엔지니어링, 건설 및接客업과 같이 전통적으로 견습제도가 활발한 분야에서 의료, 간호 및 치과, 교육 및 훈련, 사회사업, 금융 서비스, 공연 예술, 방송 및 미디어, 법률 서비스, 스포츠 및 레저, 출판 및 저널리즘 분야로 확대되었다(Ai Group, 2018a).

V. 결론

생도, 인턴십, 고등 견습생 모델은 정식 견습생 및 훈련생과 유사한 구조를 요구하지만, 교육 훈련과 업무 수행에 유연성을 발휘할 수 있다는 강점이 있다. 고용주는 어떤 방식으로든 ‘학생’

피고용인이 미리 정해진 시간표 내에서 체계적인 작업 및 연구 프로그램을 받을 수 있도록 진행하면서 감독자 및 멘토 역할을 수행한다. 많은 경우 RTO가 견습 및 교육 과정을 수행하는 것처럼, 고용주가 제공할 수 없는 교육을 외부 교육 제공업체가 제공할 수도 있다.

성공적인 생도, 인턴십, 고등 견습생의 특징 역시 견습생, 훈련생과 유사하다. 즉, 현재 또는 향후 직무와 관련된 교육 제공, 경력자를 포함한 직장 내 전담 멘토 및 지원 인력, 상황에 맞는 교육을 수행하고 기술을 연습할 수 있는 시간과 공간, 그리고 경험 많은 감독관이 전사적인 명확한 지원을 받고 있어야 한다는 것 등이다.

고용주는 민첩하고 유연하며 산업 요구에 대응하는 교육이 필요하며, 경제적이고, 근로자의 업무 외 시간을 최소화하는 교육이 필요하다. 고용주의 요구와 그들이 훈련 제공에서 직면하는 과제를 감안할 때, 기존의 국가 공인 훈련 내용을 더 짧은 단위로 변환하는 것을 고려해야 한다. 기술 세트와 단일 역량 단위 사용의 증가는 이러한 형식으로 교육을 제공할 수 있음을 보여 준다.

참고문헌

- ABS(Australian Bureau of Statistics)(2017). Work-related training and adult learning, Australia 2016-17, cat. no.4234.0, ABS, Canberra,
<https://www.abs.gov.au/statistics/people/education/work-related-training-and-adult-learning-australia/latest-release>
- Ai Group(Australian Industry Group)(2018a). The imperative of higher apprenticeships, viewed January 2021,
<https://cdn.aigroup.com.au/training/The%20Imperative%20of%20Higher%20Apprenticeships.pdf>
- Australian Department of the Prime Minister and Cabinet(2019). Strengthening skills: Expert review of Australia's vocational education and training system, the Joyce review, PMC, Canberra, viewed 1 August 2021,
<https://www.pmc.gov.au/resource-centre/domestic-policy/vet-review/strengthening-skills-expert-review-australias-vocational-education-and-training-system>
- Billett, S., Choy, S., Dymock, D., Smith, R., Henderson, A., Tyler, M. & Kelly, A.(2015). Towards more effective continuing education and training for Australian workers, NCVER, Adelaide.
- Cedefop(2015a). Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: A statistical picture, viewed January 2021,
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5548>
- _____(2015b). Who trains in small and medium-sized enterprises: Characteristics, needs and ways of support, viewed January 2021,
https://www.cedefop.europa.eu/files/5550_en.pdf
- _____(2019). Continuing vocational training in EU enterprises: Developments and challenges ahead, viewed January 2021,
https://www.cedefop.europa.eu/files/5573_en.pdf
- Dawkins, P., Hurley, P. & Lloyd, D.(2020). Averting an escalating labour market crisis for young people in Australia: A proposed national job cadet program, Mitchell Institute for Education and Health Policy, Victoria University, Melbourne, viewed January 2021,
<https://www.vu.edu.au/sites/default/files/mitchell-institute-report-national-job-cadet-program.pdf>
- Naidu, R., Stanwick, J. & Frazer, K.(2020). Glossary of VET, NCVER, Adelaide, viewed January 2021,
<https://www.voced.edu.au/vet-knowledge-bank-glossary-vet>

NCVER(National Centre for Vocational Education Research)(2019a). Australian vocational education and training statistics: Employers' use and views of the VET system 2019, NCVER, Adelaide.

_____(2019b). Higher apprenticeships in Australia: What are we talking about? NCVER, Adelaide. Osborne, K forthcoming, Prevalence and outcomes of workplace-based delivery in VET, NCVER, Adelaide. Osborne, K, Ackehurst, M, Chan, L, Polvere, R 2020, Work-based education in VET, NCVER, Adelaide. Palmer, B 2021, An analysis of 'micro-credentials' in VET, NCVER, Adelaide.

Productivity Commission(2017). Upskilling and retraining, shifting the dial: 5 year productivity review, Supporting paper No. 8, Canberra.

Smith, E. & Tuck, J.(2018). ILO survey report on the national initiatives to promote quality apprenticeships in G20 countries, Employment Policy Department, International Labour Organization, Geneva, viewed January 2021,
http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_633677/lang--en/index.html

기업 경영 및 인적자원개발 현황과 변화

민주홍 한국직업능력연구원 연구위원
손희전 한국직업능력연구원 전문연구원

I. 서론

- 기업의 경영 환경은 4차 산업혁명과 빠르게 진화하는 신기술 발전 등으로 인해 대내·외적으로 큰 변화에 계속적으로 직면하고 있으며, 이에 기업들은 변화하는 경영 환경과 새로운 트렌드에 적응하기 위해 크고 작은 다양한 기업 혁신을 시도하고 있음.
- 기업은 변화하는 환경에 적응하며 지속 성장을 하기 위해, 상품에 대한 연구개발, 신제품의 출시, 마케팅 전략 등 다방면으로 혁신을 시도하고 있으며, 이러한 혁신의 중심에는 인적자원개발 및 관리가 중요하게 자리함.
- 인적자원개발 및 관리는 기업 경쟁력의 기반으로서 그 중요성이 점점 커지고 있으며, 이와 더불어 HR 전담조직의 운영, 교육훈련 이수 제도와 기준, 인적자원개발의 효과와 방법 등에 대해서도 관심이 커지고 있음.
- 이 글에서는 한국직업능력연구원의 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel, 이하 HCCP) 자료를 활용하여 국내 기업의 경영 환경과 인적자원개발 및 관리 측면에서의 주요 현황, 그리고 지난 10년 사이의 변화 차이를 살펴봄으로써 국내 기업들의 현 주소와 시사점을 찾아보고자 함.

II. 조사 자료 및 분석 방법

○ HCCP¹⁾ 조사는 우리나라 기업이 지닌 인력의 양적·질적 수준을 파악하고 기업 내에서의 인적자원 축적 과정을 파악하기 위해, 한국직업능력연구원²⁾에서 기업을 패널로 구축하여 기업과 그 기업의 근로자를 대상으로 조사하는 국가승인통계(승인번호 제389003호)임.

- HCCP 제 I 차 WAVE 사업(2004~2018년)은 2005년 1차 조사를 시작으로 2년 주기로 조사되어 7차(2017년)까지의 자료를 구축·완료하였으며, 제 II 차 WAVE 사업(2019년~)은 제 I 차 중장기 사업과의 연계 및 문제점을 보완하고 1년 주기 조사로 설계되어 2020년 1차 조사를 시작으로 진행되고 있음.

- HCCP는 100인 이상 종업원 규모의 제조업, 금융업, 비금융서비스업을 조사하고 있으며, 조사 내용은 크게 경영 일반, HR 부서, 인적자원관리(HRM), 인적자원개발(HRD), 인력 현황, 연구개발(R&D) 등으로 나뉨.

○ 이 글에서는 2020년(HCCP 제 II 차 WAVE 1차)에 조사된 자료를 ① 기업 일반 측면, ② 경영 환경 측면, ③ 인적자원개발(HRD) 측면으로 나누어 주요 변수 중심으로 살펴보고, 이를 업종과 규모로 세분화하여 2009년(HCCP 제 I 차 WAVE 3차) 조사 결과와 비교해 봄으로써 지난 10년간의 변화 차이를 살펴봄²⁾.

1) HCCP는 무료 공개 자료로 한국직업능력연구원 홈페이지 '패널연구' 영역에서 다운로드할 수 있으며, NICE신용평가정보(주)의 기업 재무정보와 특허정보 등 부가적인 2차 자료(일부는 유료 자료)를 병합하여 사용할 수 있음.

2) 이 글에서는 간단한 기초통계 비교를 통해 개략적인 주요 현황 및 변화 차이를 파악하는데만 의미를 부여함.

표 1. 기초통계 비교 연도의 기업 사례 수 요약¹⁾

(단위: 개)

		소규모 (100~299인)			중규모 (300~999인)			대규모 (1,000인 이상)			계			총계
		연속 패널	그 외 패널	신규 표집	연속 패널	그 외 패널	신규 표집	연속 패널	그 외 패널	신규 표집	연속 패널	그 외 패널	신규 표집	
제조	제조업 (C)	66	36	164	48	27	35	15	3	9	129	66	208	403
금융	금융 보험 (K)	1	5	2	5	2	5	5	1	1	11	8	8	37
비금융 서비스	출판 영상 방송통신 정보 서비스업 (J)	8	3	8	4	4	7	2	0	1	14	7	16	27
	전문과학기술 서비스업 (M)	5	0	9	5	0	6	1	0	0	11	0	15	26
	교육 서비스업 (P)	1	0	0	0	0	2	1	0	0	2	0	2	4
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 (R)	4	0	5	1	0	1	2	0	0	7	0	6	13
계		85	44	188	63	33	56	26	4	11	174	81	255	510

주: 1) HCCP 제Ⅱ차 WAVE 1차(2020) 연도 조사 기업 수를 기준으로 I 차 WAVE 패널 및 신규표집 기업 수를 비교

2) 연속 패널: I 차 WAVE 조사 중 3차(2009) ~ 7차(2017) 연속으로 응답한 패널 기업

그 외 패널: I 차 WAVE 조사 중 3~7차 연속 응답 기업 외 1회 이상 응답한 패널 기업

신규 표집: II 차 WAVE 조사에서 처음으로 응답한 기업

- 살펴보고자 하는 주요 변수는 ① 기업 일반 측면에서 연구개발 조직 형태, 신제품 출시·개선 여부, 신제품 개발 주체, ② 경영 환경 측면에서 경영 최우선 순위, 시장 전략, 신제품 개발 정도, ③ 인적자원개발(HRD) 측면에서 HR 전담조직 및 기능 분화, 교육훈련 이수 의무화, 최소 교육훈련 시간, 인적자원개발의 효과와 방법 평가 등임.

III. 분석 결과

1. 기업 일반 측면의 변화

- 기업 내 연구개발 조직 형태³⁾, 신제품(상품·서비스) 출시·개선⁴⁾, 신제품(상품·서비스) 개발 주체⁵⁾ 등 기업 일반 측면의 대표적인 변화를 살펴보면 다음과 같음.
- 기업 내 연구개발 조직 형태는 10년 전에 비해 연구소 비중은 다소 증가(61.1 → 64.3%, 3.2%p ↑)하였으나, 전담부서의 비중은 축소(22.6 → 17.6%, 5.0%p ↓)됨.
 - TFT 형태도 10년 전과 비교하여 다소 증가(1.1 → 1.6%, 0.5%p ↑)했고, 연구개발 조직을 통하지 않는 형태도 다소 증가(15.2 → 16.1%, 0.9%p ↑)함.
 - 금융업은 전담부서 중심에서 연구소와 TFT, 전담조직을 통하지 않는 형태 등으로 다변화되는 양상을 나타냄.
 - 대규모와 중규모 기업은 전담부서 형태를 축소하였고, 연구소나 TFT 형태가 증가하였으며, 특히 중규모 기업은 연구소 형태의 증가율이 높음. 반면 소규모 기업의 경우 연구소 형태는 축소(58.6 → 57.8%, 0.8%p ↓)하고 전담부서(20.9 → 26.7%, 5.8%p ↑) 및 다양한 조직 형태로 구성함.

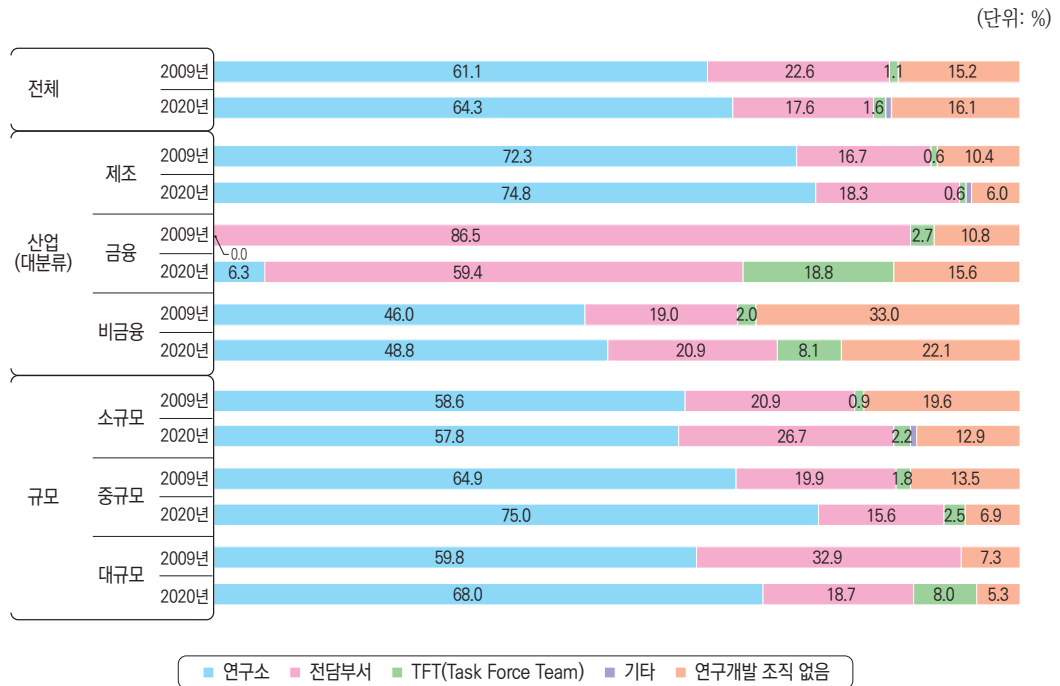
3) 설문문항: 귀사의 연구개발 조직은 어떤 형태입니까?

4) 설문문항: [2009년 조사] 지난 2년간(2007~2008년) 귀사는 신제품(상품·서비스) 또는 기존 제품(상품·서비스)을 크게 개선한 제품(상품·서비스)을 시장에 출시했습니까?

[2020년 조사] 귀사는 지난해 신제품(상품·서비스) 또는 기존 제품(상품·서비스)을 크게 개선한 제품(상품·서비스)을 시장에 출시했습니까?

5) 설문문항: 이런 제품(상품·서비스)을 주로 누가 개발했습니까?

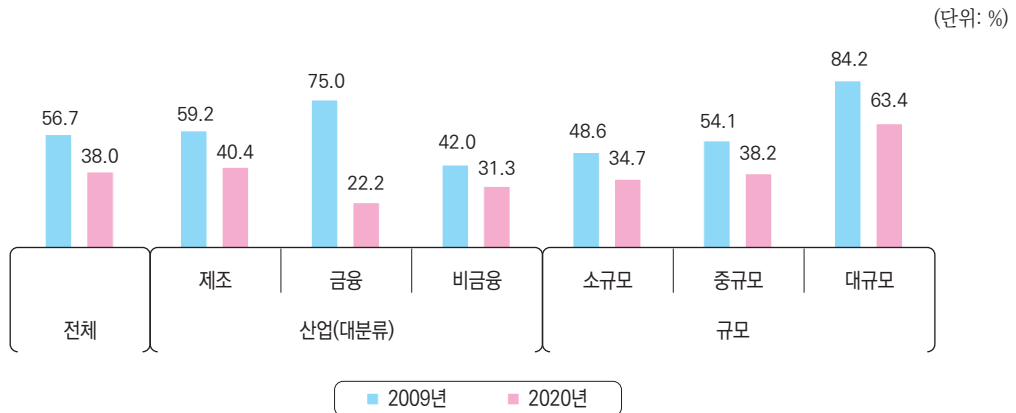
그림 1. 연구개발 조직 형태



○ 신제품(상품·서비스) 또는 기존 제품(상품·서비스)을 개선한 제품의 시장 출시는 산업·규모에 상관없이 전체적으로 10년 전에 비해 크게 감소(56.7 → 38.0%, 18.7%p ↓)함.

- 금융업의 감소(75.0 → 22.2%, 52.8%p ↓)가 특히 컸으며, 제조업(59.2 → 40.4%, 18.8%p ↓), 비금융업(42.0 → 31.3%, 10.7%p ↓)의 감소도 크게 나타남.
- 신제품 또는 개선 제품의 출시 감소는 기업 규모에 관계없이 컸으며, 규모가 클수록 감소 경향성이 강하게 드러남.

그림 2. 신제품(상품·서비스) 또는 개선품 출시 여부



○ 신제품(상품·서비스) 또는 개선 제품(상품·서비스)을 출시한 기업의 경우, 출시 제품의 개발 주체는 지난 10년과 비교하여 협력개발과 외부개발 비중은 감소하고 자체개발 비중이 소폭 증가(78.7 → 82.0%, 3.3%p ↑)함.

- 제조업과 비금융업은 지난 10년과 비교하여 자체개발의 비중이 증가한 반면, 금융업은 자체개발을 크게 줄이고 협력이나 외부에서 개발된 것을 활용하는 비중이 높은 것으로 나타남.
- 소규모와 중규모, 특히 중규모 기업들은 자체개발 확대 경향이 컸던 반면, 대규모 기업은 오히려 협력개발의 비중이 상당히 증가함. 아울러, 전 업종에 걸쳐 중·대규모 기업의 외부개발은 없는 것으로 나타남.

표 2. 신제품(상품·서비스) 개발 주체

(단위: %, %p)

구분		자체개발	협력개발	외부개발	2020년 - 2009년		
					자체개발	협력개발	외부개발
전체	2009년	78.7	18.7	2.6	0.0	0.0	0.0
	2020년	82.0	16.0	2.1	3.3	-2.7	-0.5

〈표 계속〉

산업 (대분류)	제조	2009년	78.4	19.1	2.5	0.0	0.0	0.0
		2020년	83.4	15.3	1.2	5.0	-3.8	-1.3
	금융	2009년	96.3	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0
		2020년	66.7	16.7	16.7	-29.6	13.0	16.7
	비금융	2009년	69.1	26.2	4.8	0.0	0.0	0.0
		2020년	76.0	20.0	4.0	6.9	-6.2	-0.8
규모	소규모	2009년	76.6	21.5	1.9	0.0	0.0	0.0
		2020년	80.0	16.4	3.6	3.4	-5.1	1.7
	중규모	2009년	77.2	19.6	3.3	0.0	0.0	0.0
		2020년	91.4	8.6	0.0	14.2	-11.0	-3.3
	대규모	2009년	84.1	13.0	2.9	0.0	0.0	0.0
		2020년	69.2	30.8	0.0	-14.9	17.8	-2.9

2. 경영 환경 측면의 변화

○ 경영의 최우선 순위⁶⁾, 주력 제품(상품·서비스)의 시장 전략⁷⁾, 신제품(상품·서비스)의 개발 및 도입 정도⁸⁾ 등 경영 환경 측면의 대표적인 변화를 살펴보면 다음과 같음.

○ 기업 경영의 최우선 순위는 지난 10년 전과 품질(서비스) 향상 > 원가 절감 > 신제품(상품·서비스) 개발 순인 것은 동일하나, 신제품(상품·서비스) 개발 비중이 낮아지고(20.5 → 15.3%, 5.2%p ↓), 원가절감 비중은 보다 높아짐(28.1 → 32.2%, 4.1%p ↑).

- 금융업의 경우 원가 절감을 우선시하는 비중은 증가(13.5 → 22.2%, 8.7%p ↑)한 반면, 품질(서비스) 향상에 대한 사항은 크게 감소(70.3 → 59.3%, 11.0%p ↓)한 것으로 나타남.

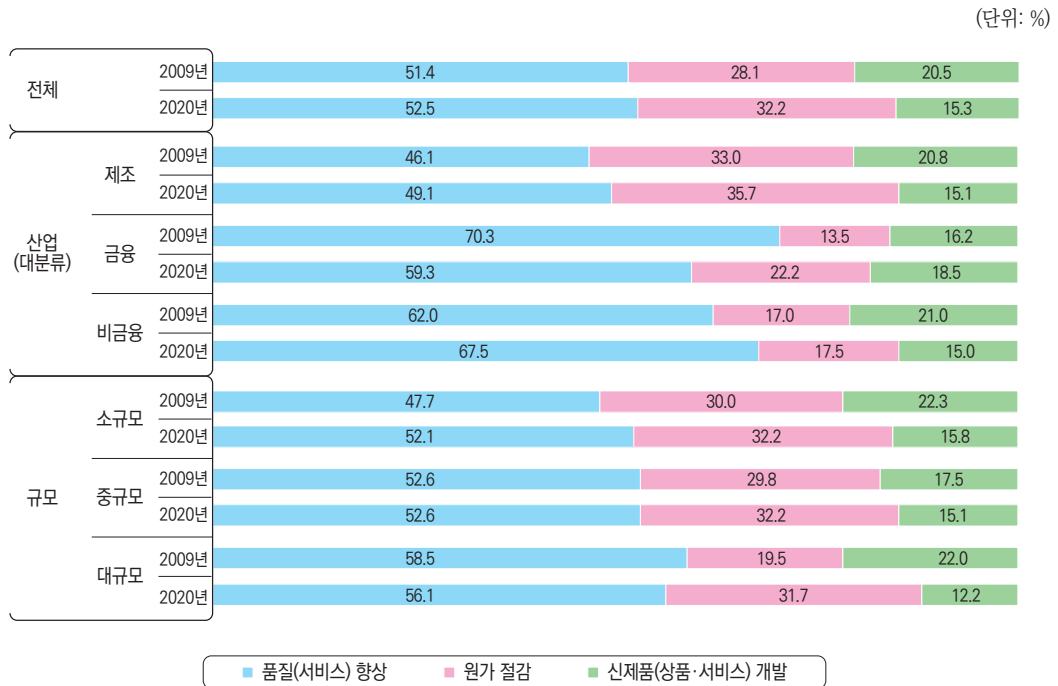
- 원가 절감을 우선시하는 경영의 비중은 기업의 규모가 클수록 크게 나타남.

6) 설문문항: 귀사는 다음 중 어느 것에 최우선 순위를 두고 경영하고 있습니까?

7) 설문문항: 귀사의 주력 제품(상품·서비스)에 대한 시장 전략은 다음 어디에 가깝습니까?

8) 설문문항: [2009년 조사] 지난 2년간(2007-2008년) 신제품(상품·서비스)의 개발 및 도입은 얼마나 있었습니까?
[2020년 조사] 2년 전에 비해 지난해 귀사의 신제품(상품·서비스)의 개발 및 도입은 얼마나 있었습니까?

그림 3. 경영 최우선 순위

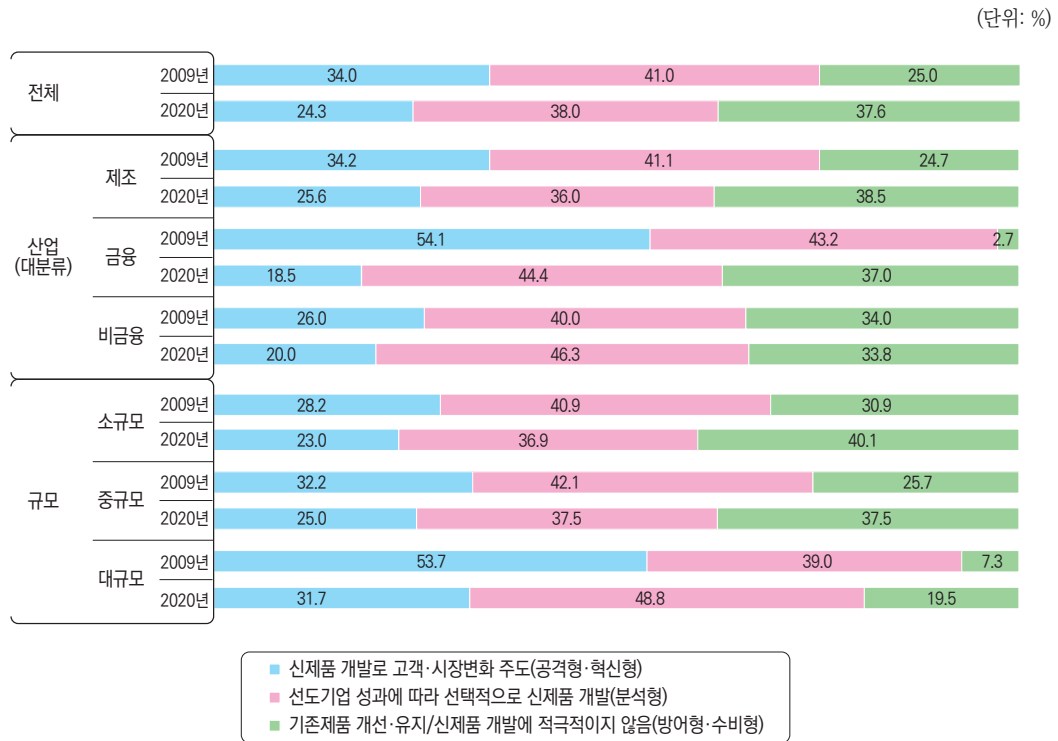


○ 주력 제품(상품·서비스) 시장 전략은 전체적으로 방어형·수비형의 비중이 크게 높아졌고 (25.0 → 37.6%, 12.6%p ↑), 공격형·혁신형의 비중(34.0 → 24.3%, 9.7%p ↓)과 분석형인 비중(41.0 → 38.0%, 3.0%p ↓)은 낮아짐.

- 금융업의 경우에서 다른 업종에 비해 공격형·혁신형인 비중 감소(54.1 → 18.5%, 35.6%p ↓) 경향성이 보다 높게 나타났으며, 비금융업의 경우에는 다른 업종의 기업들과 달리 분석형 비중이 확대(40.0 → 46.3%, 6.3%p ↑)된 경향성을 드러냄.

- 기업 규모별로는 대규모의 경우 분석형 비중이 증가(39.0 → 48.8%, 9.8%p ↑)한 반면, 다른 규모 기업들은 감소한 경향성을 나타냄. 대규모 기업에서 공격형·혁신형인 비중(53.7 → 31.7%, 22.0%p ↓)은 다른 업종에 비해 현저한 감소 경향성을 나타냄.

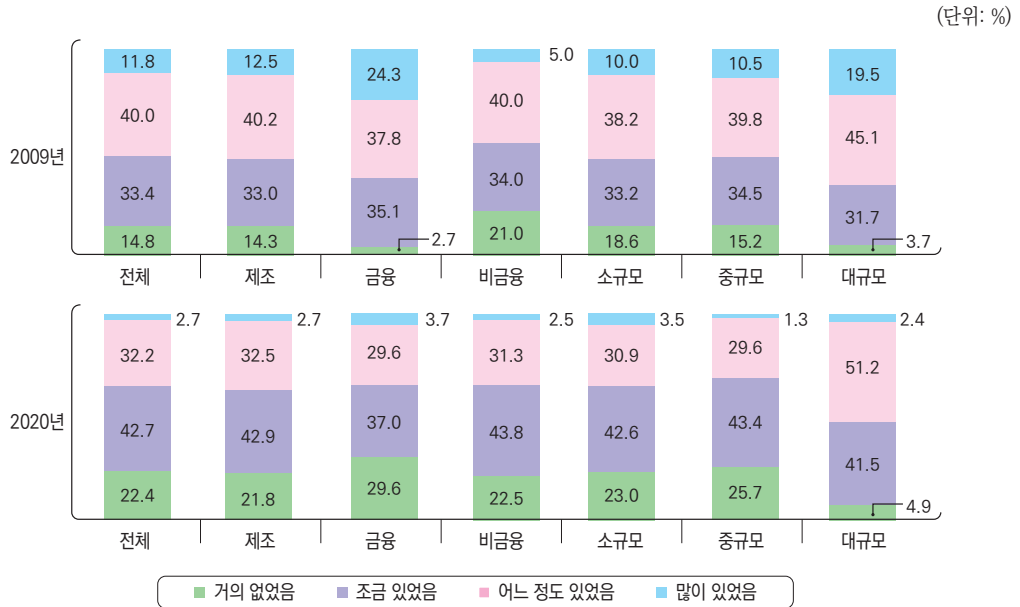
그림 4. 주력 제품(상품·서비스)의 시장 전략



○ 신제품(상품·서비스) 개발 및 도입 정도의 경우 전 업종과 규모에 걸쳐서 크게 낮아짐.

- 특히 산업은 금융업, 규모는 중규모 이하의 기업에서 직전 연도 대비 신제품 개발·도입이 거의 없었거나 조금 있었음에 불과했다는 비중이 큰 폭으로 높아짐.

그림 5. 신제품(상품·서비스)의 개발 및 도입 비율



3. 인적자원개발 측면의 변화

○ HR 전담조직의 기능 분화⁹⁾, 교육훈련 이수 의무화¹⁰⁾, 최소 교육훈련 시간¹¹⁾, 인적자원개발 활동의 효과¹²⁾ 등 인적자원개발(HRD) 측면의 대표적인 변화를 살펴보면 다음과 같음.

○ HR 전담조직 기능 분화의 경우 HRM, HRD, 노사관계업무를 서로 다른 팀에서 담당하는 비중이 낮아지고(12.9 → 7.4%, 5.5% ↓), 모두 동일한 팀에서 담당하는 비중이 상당히 높아짐(62.6 → 78.7%, 16.1% ↑).

9) 설문문항: (HR업무 담당 전담조직이 있다면) 귀사의 HR업무의 기능 분화는 어떻게 이루어져 있습니까?

10) 설문문항: 귀사에서는 근로자들이 교육훈련을 의무적으로 이수해야 합니까?

11) 설문문항: [2009년 조사] (교육훈련 이수가 의무화되어 있다면) 팀원의 경우, 2008년 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련시간은 연간 몇 시간입니까?

[2020년 조사] (교육훈련 이수가 의무화되어 있다면) 팀원의 경우, 2019년 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련시간은 연간 몇 시간입니까?

12) 설문문항: [2009년 조사] 2008년 귀사의 1년 동안 실시한 인적자원개발 활동의 효과에 대하여 응답해 주십시오(4점 척도).

[2020년 조사] 2019년 귀사의 1년 동안 실시한 인적자원개발 활동의 효과에 대하여 응답해 주십시오(4점 척도).

- 특히 모든 업무별 또는 HRM·노사관계업무와 HRD 업무 간 기능 분화가 높았던 중규모 이상의 기업에서 모두 동일한 팀에서 담당하는 경향성으로 많이 바뀐 것으로 나타남.

표 3. HR 전담조직의 기능 분화

(단위: %)

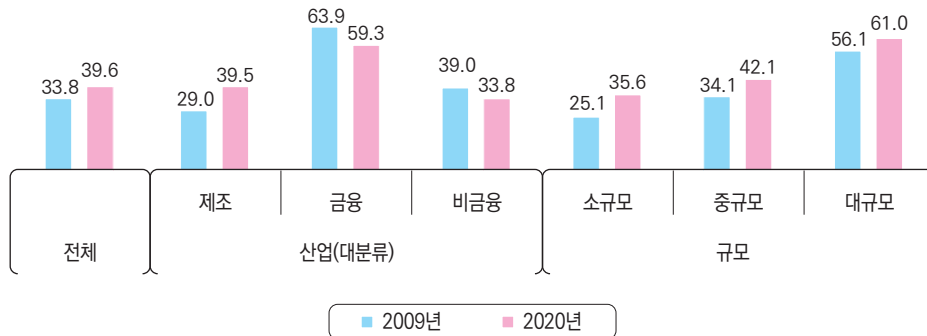
구분			HRM, HRD, 노사관계 업무를 서로 다른 팀에서 각각 담당	HRM과 HRD는 동일 팀이, 노사관계 업무는 별도의 팀에서 담당	HRM과 노사관계 업무는 동일 팀이, HRD는 별도의 팀에서 담당	HRD와 노사관계 업무는 동일 팀이, HRM은 별도의 팀에서 담당	HRM, HRD, 노사관계 업무를 모두 동일한 팀에서 담당
2009년 (N=342)	전체		12.9	9.7	14.6	0.3	62.6
	산업 (대분류)	제조	13.8	12.6	11.3	0.0	62.3
		금융	17.1	5.7	40.0	2.9	34.3
		비금융	7.4	1.5	13.2	0.0	77.9
	규모	소규모	3.9	4.7	5.5	0.0	85.9
		중규모	6.6	11.0	14.0	0.7	67.6
		대규모	38.5	15.4	30.8	0.0	15.4
2020년 (N=352)	전체		7.4	7.4	6.0	0.6	78.7
	산업 (대분류)	제조	7.7	9.2	4.8	0.7	77.5
		금융	16.7	4.2	16.7	0.0	62.5
		비금융	1.8	0.0	7.0	0.0	91.2
	규모	소규모	3.1	3.1	5.1	0.5	88.2
		중규모	5.0	12.6	6.7	0.8	74.8
		대규모	36.8	13.2	7.9	0.0	42.1

○ 근로자의 교육훈련 의무 이수에 대한 사항은 근래 들어 제조업에서 보다 확대(29.0 → 39.5%, 10.5%p ↑)된 것으로 나타났으며, 금융업과 비금융업은 소폭 축소됨.

- 모든 기업 규모에 걸쳐서 교육훈련 이수 의무화 비중이 공통적으로 높아졌으며, 특히 소규모 기업에서의 비중이 더욱 높아짐.

그림 6. 교육훈련 이수의 의무화 여부

(단위: %)

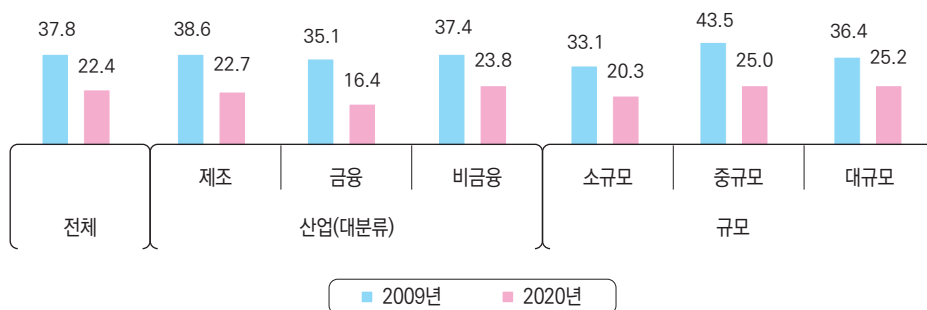


○ 의무적으로 이수하게 한, 연간 최소 교육훈련 시간의 경우 응답 기업 전체적으로 과거보다 상당히 축소(37.8 → 22.4시간, 15.4시간↓)됨.

- 의무 이수 시간은 모든 업종에서, 그리고 모든 기업 규모에서 공통적으로 크게 낮아진 경향성을 보였음.

그림 7. 연간 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련 시간

(단위: %)



주: 1) 근로자 의무교육훈련 이수 시간이 있는 기업에 한하여 팀원(제조업은 사무관리직 팀원)의 경우 응답

2) 2009년 조사는 2008년 한 해 기준, 2020년 조사는 2019년 한 해 기준

○ 인적자원개발 활동의 효과에 대한 평가의 경우 전반적으로 모든 부문에서 소폭 하향한 것으로 조사되었으며, 직원의 의욕에 미친 효과가 상대적으로 좀 더 낮아진 것으로 나타남.

- 다만, 비금융업의 소·중규모 기업들은 전 부분에 걸쳐 인적자원개발 활동의 효과를 일정 정도 높아진 것으로 판단했음.

표 4. 교육훈련 효과 평가

(단위: 점)

구 분	2009년					2020년				
	직무 능력	노동 생산성	회사 이미지	직원 의욕	이직 방지	직무 능력	노동 생산성	회사 이미지	직원 의욕	이직 방지
전 체	2.45	2.33	2.27	2.51	2.19	2.33	2.23	2.16	2.25	2.07
제조	소규모	2.31	2.21	2.09	2.45	2.11	2.18	2.15	2.05	1.96
	중규모	2.4	2.33	2.23	2.46	2.16	2.37	2.15	2.12	2.13
	대규모	2.84	2.72	2.74	2.84	2.52	2.85	2.63	2.67	2.52
금융	소규모	3.0	2.75	2.75	3.25	3.0	2.5	2.5	2.63	2.5
	중규모	2.71	2.64	2.79	2.71	2.5	2.75	2.33	2.75	2.5
	대규모	3.16	3.0	3.05	3.11	2.95	3.0	2.71	2.57	2.86
비금융	소규모	2.25	2.0	2.02	2.21	1.92	2.35	2.28	2.19	2.28
	중규모	2.39	2.21	2.15	2.39	1.88	2.53	2.4	2.3	2.4
	대규모	2.69	2.62	2.54	2.77	2.46	2.57	2.57	2.43	2.57

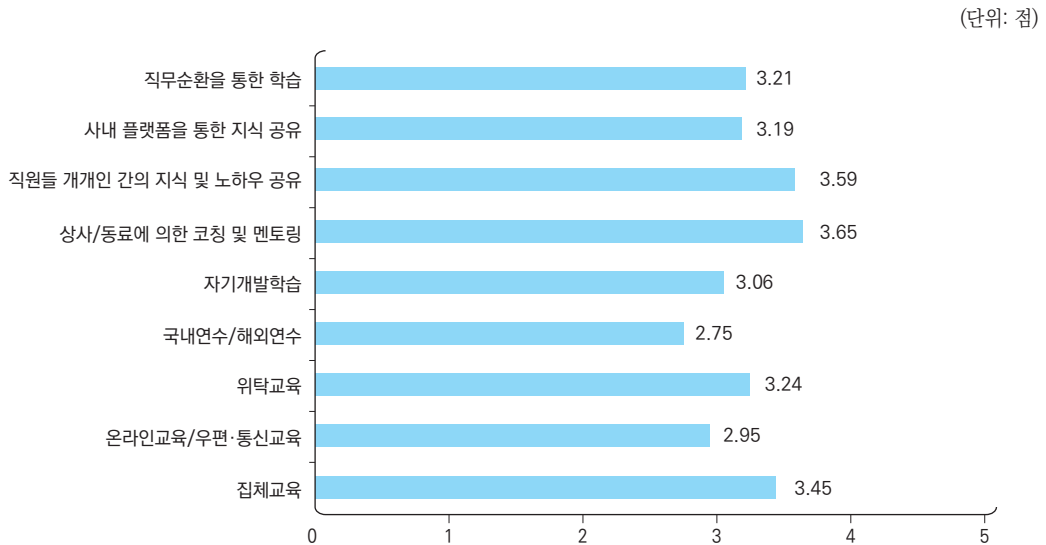
주: 4점 척도(1. 거의 향상되지 않았음, 2. 조금 향상되었음, 3. 어느 정도 향상되었음, 4. 많이 향상되었음)

○ 한편 교육훈련 방법별 교육 효과에 대한 평가¹³⁾의 경우 상사/동료에 의한 코칭 및 멘토링, 직원들 개개인 간의 지식 및 노하우 공유의 효과가 가장 높게 나타났고, 집체교육, 위탁교육 방법의 효과가 그 다음으로 높게 나타남.

- 또한 온라인교육/우편·통신교육, 국내연수/해외연수, 자기개발학습과 같은 형식훈련보다는 직무순환을 통한 학습, 사내 플랫폼을 통한 지식 공유와 같은 비형식훈련의 효과를 보다 높게 판단하고 있음.

13) 설문문항(2020년 신규문항): 귀사에서는 다음의 인적자원개발 방법별 교육 효과에 대해 어떻게 생각하고 있는지에 대하여 응답해 주십시오(5점 척도).

그림 8. 교육훈련 방법별 교육 효과



주: 1) 5점 척도(1. 매우 낮음 ~ 5. 매우 높음)

2) 2020년 신규조사 문항임.

3) 형식훈련: 집체교육, 온라인교육/우편·통신교육, 위탁교육, 국내연수/해외연수, 자기개발학습(학원 수강 등)

4) 비형식교육: 상사/동료에 의한 코칭 및 멘토링, 직원들 개개인 간의 지식 및 노하우 공유, 사내 플랫폼을 통한 지식 공유, 직무순환을 통한 학습

IV. 요약 및 결론

○ 국내 기업들은 환경 급변과 치열한 시장 경쟁에 직면한 상태에서 경쟁우위 확보를 위한 차별화 전략을 공격적으로 펼치기보다는 가격경쟁력(원가우위)을 갖추거나 품질을 향상(집중화)하는 것을 더욱 중요한 전략적 대응으로 선택하는 경향이 확대된 것으로 나타남.

- 신제품의 경우에도 출시를 서두르는 확장성보다는 안정성을 추구하거나 국내외 환경의 빨라지고 불확실성이 높아진 변화에 적응하는 양상을 일정 정도 보임.

○ 기업의 연구개발 조직은 연구소를 통해 전담하는 경우가 보다 높아졌으며, 특히 중규모 이하의 제조업은 연구개발을 연구소 조직에 전담시키는 비중이 보다 더 높았음.

- 한편 전담부서 중심이었던 금융업의 경우에는 연구소와 TFT, 전담조직을 통하지 않는 형태 등으로 다변화되는 양상을 보임.
- 아울러 신제품 개발에 있어서 자체개발 확대 또는 협력개발의 비중이 증가했으며, 전 업종 공통적으로 중·대규모 기업의 외부개발은 없는 것으로 나타남.

○ 기업의 인적자원(HR) 업무에 있어서는 HRM, HRD, 노사관계업무를 모두 동일한 팀에서 담당하거나 HRM·노사관계업무와 HRD 정도로 분화되어 담당하는 경향으로 많이 바뀐 것으로 나타나, HR 업무와 관련한 기업 내 정보와 경험의 분절보다는 증기적인 방향성하에서 기능의 통합·연계가 새롭게 강조되는 모습을 보임.

○ 근로자 교육훈련 이수 의무화의 경우 금융업과 비금융서비스업은 의무화 비중이 다소 낮아졌고, 제조업은 의무화 비중이 증가하여 업종별로 상이한 경향을 보였으며, 특히 제조업 소규모 기업에서의 의무화 비중은 크게 높아졌음.

- 한편 연간 최소 교육훈련 시간은 모든 업종에서, 그리고 모든 기업 규모에서 공통적으로 축소된 경향성을 보임.

○ 교육훈련 방법 측면에서 집체교육, 위탁교육, 온라인교육/우편·통신교육, 국내·외연수, 자기개발학습 등의 형식훈련보다 상사/동료에 의한 코칭·멘토링, 직원 간의 지식·노하우 공유, 직무순환을 통한 학습, 사내 플랫폼을 통한 지식 공유와 같은 비형식훈련의 효과를 보다 높게 판단하고 있음.

○ 기업에 대한 인적자원관리 및 개발에 있어서, 기업 단위로 근로자에게 교육훈련을 의무화하고 일정시간 이상 이수를 강제하는 방향 등은 지양될 필요가 있으며, 집체교육과 위탁교육 등의 형식훈련에 대한 의무화보다는 조직 내의 자발적이고 모두가 참여적이도록 하는 비형식훈련에 대해서 보다 더 확대·집중하도록 하는 것이 필요함.

- 다만, 경영 여건, 인적자원개발(HR) 활동, 필요인력 활용에 있어 어려움이 있는 상황에서 제조업 특히 소규모 제조업 기업의 HRM과 HRD 측면에서의 변화 현황에 대하여 진단과 지원방안이 강화되어야 함. 

“

2021년 5월, 한국직업능력개발원이

「**한국직업능력연구원**」으로

거듭났습니다.

”

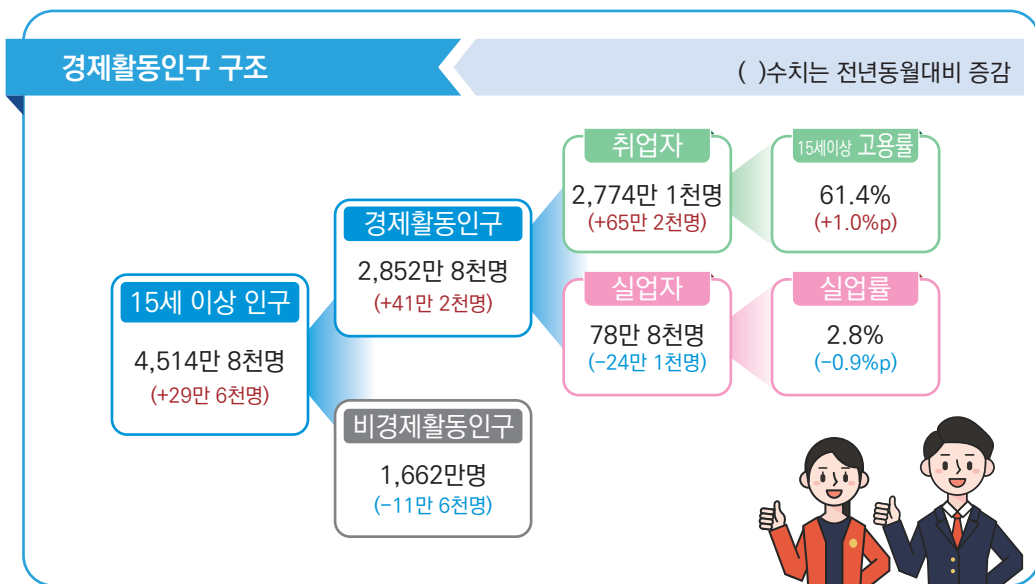
사람이 희망입니다.

일자리

◆ 2021년 10월 고용/노동시장 동향

- 경제활동인구는 전년동월대비 41만 2,000명 증가, 비경제활동인구는 11만 6,000명 감소, 취업자 수는 65만 2,000명 증가, 실업자는 24만 1,000명 감소

그림 1. 경제활동인구 구조



주: () 수치는 전년동월대비 증감
 자료: 통계청, 「2021년 10월 고용동향」.

□ 종사상 지위별 취업자를 살펴보면 임금근로자 중 상용근로자는 전년동월대비 61만 5천 명, 임시근로자는 21만 9천명이 각각 증가하였으나, 일용근로자는 16만 2천명 감소

- 비임금근로자 중 고용원이 없는 자영업자는 전년동월대비 4만 5천명이 증가한 반면, 고용원 있는 자영업자는 2만 6천명, 무급가족종사자는 3만 7천명이 각각 감소

표 1. 주요 고용지표

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

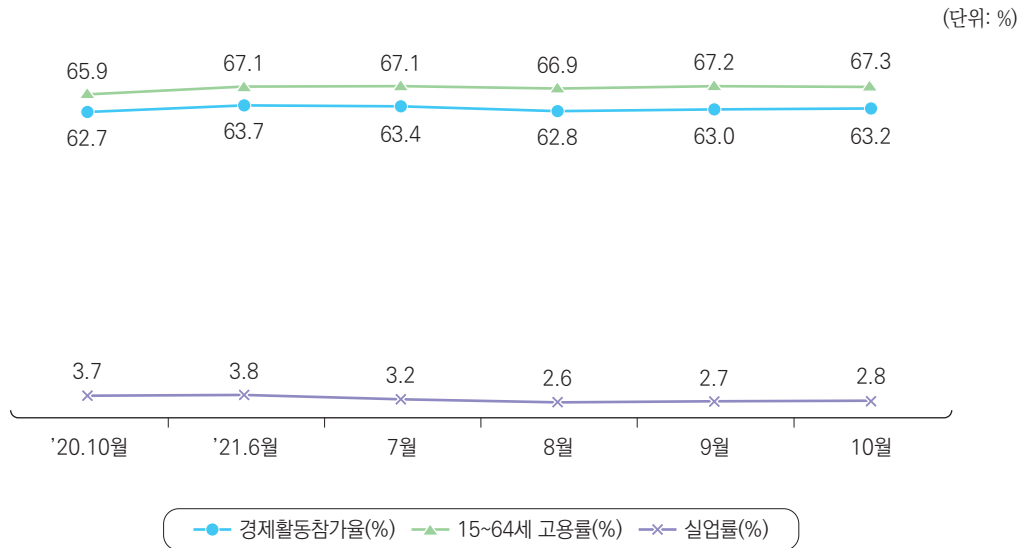
		2020. 10	2021. 9			2021. 10		
				증감	증감률		증감	증감률
15세 이상 인구		44,852	45,124	295	0.7	45,148	296	0.7
경제활동인구		28,116	28,439	427	1.5	28,528	412	1.5
15세 이상 고용률		60.4	61.3	1.0p		61.4	1.0p	
취업자	전체	27,088	27,683	671	2.5	27,741	652	2.4
	상용근로자	14,448	15,001	515	3.6	15,062	615	4.3
	임시근로자	4,624	4,893	340	7.5	4,843	219	4.7
	일용근로자	1,369	1,216	-121	-9.1	1,207	-162	-11.9
	고용원 있는 자영업자	1,339	1,284	-48	-3.6	1,313	-26	-1.9
	고용원 없는 자영업자	4,211	4,244	22	0.5	4,256	45	1.1
	무급가족종사자	1,098	1,045	-37	-3.4	1,061	-37	-3.4
실업자	전체	1,028	756	-244	-24.4	788	-241	-23.4
	중졸이하	114	86	-27	-24.2	89	-25	-21.9
	고졸	475	314	-153	-32.8	328	-147	-31.0
	대졸이상	439	356	-64	-15.2	371	-69	-15.6
비경제활동인구		16,736	16,685	-132	-0.8	16,620	-116	-0.7

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

자료: 통계청, 「2021년 10월 고용동향」.

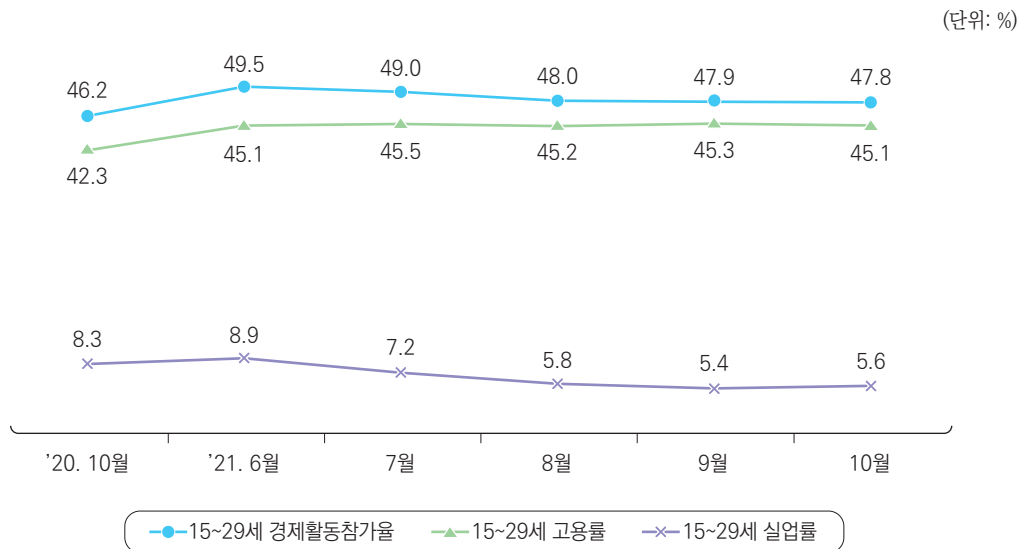
□ 2021년 10월 경제활동참가율은 63.2%로 전년동월대비 0.5%p 상승, 15~64세 고용률(OECD비교기준)은 67.3%로 전년동월대비 1.4%p 상승, 실업률은 2.8%로 전년동월대비 0.9%p 하락

그림 2. 경제활동참가율, 고용률, 실업률



자료: 통계청, 「2021년 10월 고용동향」.

그림 3. 15~29세 경제활동참가율, 고용률, 실업률



자료: 국가통계포털(KOSIS), 『경제활동인구조사』.

□ 연령계층별로 살펴보면 경제활동참가율의 경우 20대(1.2%p), 50대(1.0%p), 40대(0.4%p) 등 모든 연령계층에서 상승하였음. 고용률은 20대(2.8%p), 50대(1.4%p), 30대(1.1%p) 등 모든 연령계층에서 상승했으며, 실업률은 모든 연령계층에서 하락

- 청년층(15~29세)의 실업률은 5.6%로 전년동월대비 2.7%p 하락

표 2. 연령계층별 고용지표

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

		2020. 10	2021. 9		2021. 10	
				증감		증감
경제활동 참가율	〈 전 체 〉	62.7	63.0	0.5p	63.2	0.5p
	15~29세	46.2	47.9	1.7p	47.8	1.6p
	·15~19세	6.4	7.8	1.0p	7.2	0.8p
	·20~29세	61.0	62.1	1.2p	62.2	1.2p
	··20~24세	45.1	47.4	1.6p	47.6	2.5p
	··25~29세	73.6	73.4	0.4p	73.5	-0.1p
	30~39세	77.6	77.4	0.5p	77.9	0.3p
	40~49세	78.9	79.1	0.4p	79.3	0.4p
	50~59세	76.7	77.5	1.3p	77.7	1.0p
	60세이상	45.3	45.5	0.2p	45.7	0.4p
	·60~64세	63.3	62.9	-0.7p	62.7	-0.6p
	·65세이상	36.8	37.4	0.7p	37.7	0.9p
고용률	〈 전 체 〉	60.4	61.3	1.0p	61.4	1.0p
	15~29세	42.3	45.3	3.2p	45.1	2.8p
	·15~19세	6.0	7.3	1.1p	6.8	0.8p
	·20~29세	55.9	58.8	3.3p	58.7	2.8p
	··20~24세	40.9	45.1	4.0p	44.3	3.4p
	··25~29세	67.7	69.4	2.4p	69.8	2.1p
	30~39세	74.5	75.4	1.3p	75.6	1.1p
	40~49세	76.8	77.6	0.8p	77.7	0.9p
	50~59세	74.7	75.8	1.4p	76.1	1.4p
	60세이상	44.2	44.5	0.3p	44.8	0.6p
	·60~64세	61.2	60.9	-0.6p	61.1	-0.1p
	·65세이상	36.2	36.8	0.7p	37.1	0.9p

〈표 계속〉

실업률	〈 전 체 〉	3.7	2.7	-0.9p	2.8	-0.9p
	15~29세	8.3	5.4	-3.5p	5.6	-2.7p
	·15~19세	6.3	6.6	-2.6p	4.5	-1.8p
	·20~29세	8.4	5.3	-3.6p	5.7	-2.7p
	··20~24세	9.3	4.9	-5.4p	7.0	-2.3p
	··25~29세	8.0	5.5	-2.7p	5.0	-3.0p
	30~39세	4.0	2.5	-1.1p	3.0	-1.0p
	40~49세	2.6	1.9	-0.5p	2.1	-0.5p
	50~59세	2.6	2.2	-0.2p	2.1	-0.5p
	60세이상	2.4	2.2	-0.1p	2.0	-0.4p
	·60~64세	3.3	3.2	0.0p	2.6	-0.7p
	·65세이상	1.6	1.4	-0.1p	1.6	0.0p

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

자료: 통계청, 「2021년 9월 고용동향」, 「2021년 10월 고용동향」

□ 고용보험 가입자수*는 1,458만 7,000명으로 전년동월대비 35만 6,000명 증가

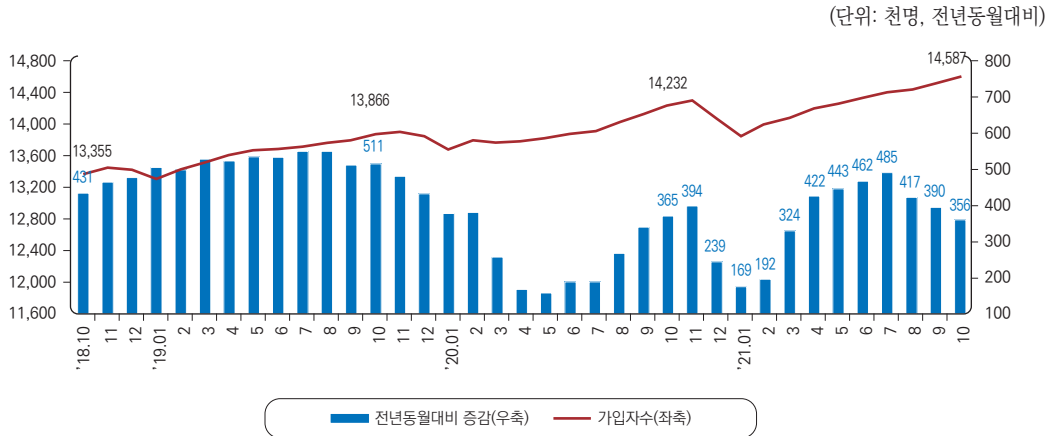
○ 지난달 고용보험 가입자수는 1,451만 8,000명으로 전년동월대비 39만 명 증가

- 가입자수(천명): ('21. 6)14,333→(7)14,393→(8)14,436→(9)14,518→(10)14,587

- 가입자수 증감(천명): ('21. 6)462→(7)485→(8)417→(9)390→(10)356

* 고용보험 가입자 통계는 상용, 임시직만 포함

그림 4. 고용보험 가입자수 및 증감 추이



자료: 고용노동부, 「고용행정 통계로 본 '21. 10월 노동시장 동향」.

표 3. 고용보험 가입자수

(단위: 천명, %, 전년동월대비)

		2020.10	2021.6	2021.7	2021.8	2021.9	2021.10
고용보험 가입자수		14,232	14,333	14,393	14,436	14,518	14,587
증감)		365	462	485	417	390	356
증감률)		(2.6)	(3.3)	(3.5)	(3.0)	(2.8)	(2.5)
성 별	남성	7,996	8,055	8,084	8,103	8,127	8,154
	증감)	126	201	215	187	170	158
	증감률)	(1.6)	(2.6)	(2.7)	(2.4)	(2.1)	(2.0)
	여성	6,235	6,278	6,309	6,334	6,390	6,434
	증감)	240	261	270	230	220	198
	증감률)	(4.0)	(4.3)	(4.5)	(3.8)	(3.6)	(3.2)
연 령	29세 이하	2,447	2,475	2,506	2,507	2,502	2,502
	증감)	3	95	106	94	80	55
	증감률)	(0.1)	(4.0)	(4.4)	(3.9)	(3.3)	(2.3)
	30대	3,358	3,341	3,344	3,345	3,355	3,365
	증감)	-54	-9	-2	-1	2	8
	증감률)	(-1.6)	(-0.3)	(-0.1)	(-0.0)	(0.1)	(0.2)

〈표 계속〉

규모별	40대	3,518	3,517	3,519	3,521	3,536	3,545
	증감)	51	44	44	35	32	27
	증감률)	(1.5)	(1.3)	(1.3)	(1.0)	(0.9)	(0.8)
	50대	3,004	3,045	3,058	3,073	3,100	3,123
	증감)	126	127	133	121	121	119
	증감률)	(4.4)	(4.4)	(4.5)	(4.1)	(4.1)	(4.0)
	60세 이상	1,905	1,954	1,967	1,990	2,024	2,052
	증감)	238	205	205	169	155	147
	증감률)	(14.3)	(11.7)	(11.6)	(9.3)	(8.3)	(7.7)
	300인 미만	10,097	10,283	10,337	10,383	10,436	10,485
	증감)	163	360	370	385	391	389
	증감률)	(1.6)	(3.6)	(3.7)	(3.9)	(3.9)	(3.9)
	1~4인	2,280	2,246	2,289	2,319	2,348	2,380
	증감)	56	96	103	104	102	101
	증감률)	(2.5)	(4.5)	(4.7)	(4.7)	(4.5)	(4.4)
	5~29인	3,876	3,999	4,001	4,011	4,030	4,038
	증감)	39	149	140	150	164	162
	증감률)	(1.0)	(3.9)	(3.6)	(3.9)	(4.2)	(4.2)
	30~99인	2,231	2,290	2,295	2,298	2,305	2,308
	증감)	60	70	78	77	78	77
	증감률)	(2.8)	(3.1)	(3.5)	(3.5)	(3.5)	(3.4)
	100~299인	1,710	1,748	1,752	1,755	1,753	1,759
	증감)	7	45	49	54	47	49
	증감률)	(0.4)	(2.7)	(2.9)	(3.2)	(2.8)	(2.9)
	300인 이상	4,135	4,050	4,056	4,053	4,082	4,102
	증감)	203	102	116	31	-1	-33
	증감률)	(5.2)	(2.6)	(2.9)	(0.8)	(-0.0)	(-0.8)

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) 2021년 10월 자료는 잠정치

자료: 고용노동부, 「고용행정 통계로 본 '21. 10월 노동시장 동향」.

□ 제조업·서비스업 대부분 증가, 숙박음식업은 감소 축소

○ 제조업은 내수 개선 및 수출 호조로 전기장비, 전자통신, 기계장비, 자동차 등 대부분 업종에서 증가

- 제조업 가입자수 증감(천명): ('21. 6)68→(7)79→(8)86→(9)89→(10)89

○ 서비스업도 대면서비스업 가입자 감소에도 불구하고, 비대면 수요 증가, 디지털 전환 정책 등에 힘입어 증가

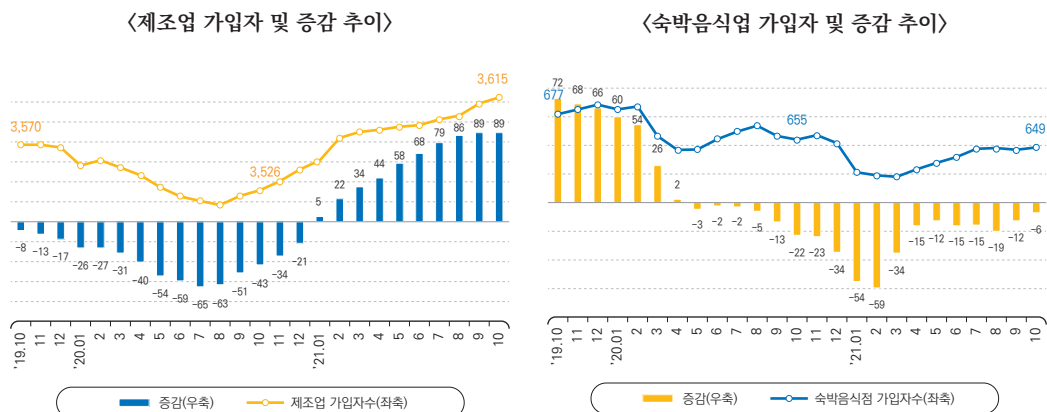
- 서비스업 가입자수 증감(천명): ('21. 6)365→(7)377→(8)301→(9)270→(10)235

○ 대면서비스업은 여전히 어려운 상황이나, 숙박음식업은 백신접종, 국내여행 증가, 사적모임 제한 완화 등으로 감소폭 둔화세

- 숙박음식업 가입자수 증감(천명): ('21. 6)-15→(7)-15→(8)-19→(9)-12→(10)-6

그림 5. 제조업 및 숙박음식업 고용보험 가입자수 증감

(단위: 천명, 전년동월대비)



자료: 고용노동부, 「고용행정 통계로 본 '21. 10월 노동시장 동향」.

□ 고용보험 자격 취득자는 61만 명으로 전년동월대비 2만 7,000명 증가, 상실자는 52만 4,000명으로 전년동월대비 6만 명 증가

- 고용보험 신규취득자는 9,000명 감소, 경력취득자는 3만 7,000명 증가

표 4. 고용보험 자격 취득·상실 현황

(단위: 천명, %, 전년동월대비)

		2020. 10	2021. 6	2021. 7	2021. 8	2021. 9	2021. 10
취득자		583	613	703	578	635	610
증감)		-7	93	91	-20	-17	27
증감률)		(-1.2)	(17.8)	(14.9)	(-3.4)	(-2.6)	(4.7)
신규 · 경력	신규취득자	78	70	88	71	74	69
	증감)	6	6	9	-12	-18	-9
	증감률)	(8.9)	(9.6)	(10.9)	(-14.1)	(-19.1)	(-12.0)
	경력취득자	505	543	615	506	561	541
	증감)	-13	87	82	-8	1	37
	증감률)	(-2.6)	(19.0)	(15.5)	(-1.6)	(0.1)	(7.3)
상실자		464	534	636	526	546	524
증감)		-35	73	66	46	12	60
증감률)		(-7.0)	(15.7)	(11.6)	(9.6)	(2.3)	(12.9)

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

자료: 고용노동부, 「고용행정 통계로 본 '21. 10월 노동시장 동향」.

□ 구직급여 신규신청자는 7만 8,000명(전년동월대비 1만명 감소), 구직급여 수혜자는 56만 5,000명(전년동월대비 7만 8천명 감소), 수혜금액은 8,877억 원(전년동월대비 10.8% 감소)이며, 지급건수 1회당 수혜금액은 약142만 원

- 산업별로는 '제조업'(-3천명), '도소매'(-3천명), '사업서비스'(1만1천명), '보건복지'(1만1천명) 등에서 주로 신청함.

- 공공행정, 보건복지업 등을 제외한 대부분 업종에서 신규신청자가 감소

표 5. 구직급여 신청·수혜 현황

(단위: 천명, %, 억 원, 천 원, 전년동월대비)

		2020. 10	2021. 6	2021. 7	2021. 8	2021. 9	2021. 10
구 직 급 여 신 규 신청 자	전산업	88.1	90.9	106.3	84.3	78.5	78.4
	농림어업	0.2	0.6	0.6	0.3	0.3	0.3
	제조업	16.0	15.5	16.6	13.7	11.5	12.6
	하수, 폐기물	0.3	0.4	0.5	0.4	0.3	0.3
	건설업	10.1	12.6	13.0	11.8	9.2	8.6
	도소매	12.9	11.2	12.4	11.1	9.8	10.2
	운수업	3.8	4.1	4.8	3.3	3.1	3.5
	숙박음식	8.7	7.3	7.7	7.8	6.9	6.5
	출판, 통신, 정보	2.6	2.5	2.9	2.4	2.2	2.3
	금융보험	1.2	1.1	2.1	1.2	1.0	1.1
	부동산임대	3.0	3.0	3.8	2.8	2.5	3.3
	전문과학기술	3.7	3.7	4.7	3.7	3.4	3.3
	사업서비스	9.2	8.7	11.2	8.5	7.1	8.5
	공공행정	2.5	5.6	8.3	3.2	4.6	4.1
	교육서비스	2.5	2.1	2.7	2.5	6.2	2.4
	보건복지	7.8	9.3	10.7	8.5	8.0	8.3
	예술, 스포츠	1.1	0.9	1.4	0.9	0.8	0.8
	협회, 개인서비스업	1.9	2.1	2.3	2.0	1.6	1.7
	기타 산업	0.6	0.1	0.5	0.2	0.2	0.4
구직급여 수혜자		643	693	679	647	612	565
지급건수		690	764	736	719	695	624
구직급여 수혜금액(억 원)		9,946	10,944	10,393	10,371	9,754	8,877
지급건수당 수혜금액(천 원)		1,441	1,432	1,412	1,443	1,403	1,422
1인당 수혜금액(천 원)		1,547	1,579	1,531	1,604	1,594	1,572

주: 1) 구직급여 통계는 임금근로자 기준으로 작성(일용근로자 포함, 자영업자 제외), 1인당 수혜금액은 전체 수혜금액을 수혜자수로 나눈 값이며, 지급건수당 수혜금액은 지급건수로 나눈 값임.

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

3) 2021년 10월은 잠정치

자료: 고용노동부, 「고용행정 통계로 본 '21. 10월 노동시장 동향」.

◆ 정책

□ 고용노동부, 2022년 고용노동부 예산 주요내용 발표(2021. 12. 3.)

○ 12월 3일, 국회 본회의에서 2022년 고용노동부 소관 예산이 총 지출 규모 36조 5,720억 원(금년 본예산 대비 2.6% 증액)으로 의결

- 고용회복·고용안전망 확충 집중 지원, 디지털 신기술 인력양성 등 산업구조변화 대응, 산재사고예방 감축 등 중점 추진

〈분야별 주요 편성내용〉

○ 고용회복·고용안정 지원

- (청년) 취업애로청년 14만명 대상, '청년일자리 도약장려금' 신설/ 청년내일채움공제 7만명 지원, 기업자부담 조정 등 제도개편 병행/ 민간기업과 협업, 청년이 희망하는 직무 훈련·일경험 등 청년고용 지원 프로그램 확산(170억)/ 온라인청년센터(24→41억 원), 대학일자리센터(182→325억 원)지원 확대로 구인정보 및 청년정책정보 통합제공, 일자리매칭 등 강화
- (고용유지지원금) 코로나 대응 과정에서 지출규모가 대폭 증가한 고용유지지원금은 단계적 정상화를 고려해 조정(1.4→0.6조 원)
- (일자리안정자금) 영세사업주의 어려운 경영여건과 저임금근로자 고용안정 필요성 등을 고려하여 추가 지원(1.3→0.5조 원, 6개월분 지원)

○ 디지털·저탄소 등 산업구조변화 대응 지원

- (인력양성) K-Digital Training(민간), 폴리텍(공공), 특성화고(고졸청년) 중심으로 디지털·신기술 분야 인력양성 지원 및 평생크레딧을 통해 디지털 기초역량, 중장년 경력 설계 등 지원

- (노동전환 지원) 신산업의 적시 인력공급과 위기산업 근로자의 전직을 통합 지원하기 위해 ‘노동전환 지원사업’ 신설 및 지역별 상황에 따른 ‘산업구조변화대응 등 특화훈련’*(2.5만명) 및 전직지원을 위한 재직자 대상 장기유급휴가(1만명) 지원

○ 전국민 고용안전망 지속 확충

- (국민취업지원제도) 저소득 구직자 등 60만명에게 맞춤형 취업지원프로그램 및 생계지원
- (고용보험 사각지대 해소) 영세사업장 임시·일용근로자 43만명에 대해 사회보험료 지원 확대(0.8→1조 원) 및 예술인·특고·플랫폼종사자 39만명에게 사회보험료 지원
- (가사근로자) 사회보험료 지원 및 가사서비스 제공기관 컨설팅 신설
- (플랫폼종사자 보호) 플랫폼 일터개선 지원금 신설

○ 취업취약계층 대상별 맞춤형 지원

- (여성) 3+3 육아휴직제* 도입, 육아휴직급여 소득대체율 인상(4~12개월: 50→80%), 육아휴직지원금 확대 등 육아휴직 인센티브 강화

* 부모 모두 육아휴직(만 1세미만) 사용 시 각각 3개월간 통상임금 100%(月 최대 300만 원) 지원

- (고령자) 고령자고용지원금* 신설(6천명), 계속고용장려금 확대(2.3→3천명)

* 60세 이상 근로자 수가 이전 3년보다 증가 시 1인당 분기 30만 원 지원

- (장애인) 신규고용장려금* 신설(3천명), 근로지원인 확대(8→10천명)

* 50인 미만 사업주가 장애인근로자 신규고용 시 月30~80만 원*12개월 지원

○ 안전한 일터 조성

- (안전투자혁신) 중·소규모 사업장의 위험기계기구 교체 및 뿌리산업 등 제조업 노후·위험공정 개선 지원(3,271억 원)

- (유해위험요인 시설개선) 제조·건설업의 주요 사고 예방품목(시스템비계, 끼임예방장치 등) 지원
- (중대재해처벌법 현장 안착) 소규모 제조업체, 건설현장 등 대상 안전보건관리 기술지도·컨설팅·교육 강화

□ 관계부처 합동, 「청년 생활체감형 제도개선 과제」 발표(2021. 11. 30.)

- 국무조정실을 중심으로 9개 부처 청년정책 전담부서* 관계차관회의를 개최하고 청년의 삶에 걸림돌(부당·불편·부담)로 작용해 온 과제를 발굴하여 17건의 제도개선 방안을 발표

* 기재·교육·행안·문체·복지·고용·국토·중기부, 금융위에 청년정책 전담조직 신설·보강 (9.7)

- 이번 제도개선 방안은 4개 분야 17건의 과제로 구성

〈1. 채용과정이나 고용관계에서 겪는 부당·애로사항 개선〉

① (고용부) 일방적 채용채소에 대한 보호방안 마련

- 기업의 일방적인 채용취소로 어려움을 겪는 청년구직자를 위해 ‘무료 법률 서비스를 제공하는’ 청년전담 대리인 제도를 운영하고 부당해고 상담지원을 확대

② (고용부) 청년내일채움공제 가입 근로자 부당대우로부터 보호 강화

- 청년내일채움공제에 참여하는 청년이 안정적으로 자산과 경력을 쌓아갈 수 있도록 집중 지도·점검하고 전담 상담창구 및 신고채널을 구축

③ (고용부) 채용연계형 인턴제도 개선

- 인턴 운영과정에서 기업의 위법행위가 있을 시 적극 시정하고, 인턴(기간제)을 정규직으로 채용할 경우 인센티브를 지급

④ (기재부) 공공기관 체험형 인턴 내실화

- 공공기관 체험형 인턴 과정을 내실화하고, 인턴과정이 채용과 실질적으로 연계될 수 있도록 합리적 우대조치를 강구

〈2. 청년 전세불안 완화 및 채무부담 경감을 위한 제도개선〉

① (국토부) 임차인 보호장치 강화

- 소위 ‘깡통전세’*로부터 주거 취약계층인 청년을 보호하기 위해 피해 사전예방 및 임차인 보호 장치 강화

* 깡통전세: 집을 매각해도 대출금과 보증금을 상환하기 어려워 전세보증금 미반환 우려가 큰 주택

② (국토부) LH 전세임대주택 물색 지원 및 임차인 참여 유인 강화

- 청년주택 중 선호도가 높은 전세임대* 활성화를 위해 다양한 플랫폼을 통해 임대 매물을 제공하고 민간임대인의 참여유인을 제고

* 전세임대: 입주자가 원하는 주택을 물색하면, LH 등 공공주택사업자가 집주인과 전세계약을 체결하고 입주자에게 재임대하는 사업

③ (국토부) 산단 근로 청년의 행복주택 입주 기회 확대

- 산업단지형 행복주택 입주자격을 완화해 더 많은 산업단지 지역 근로 청년이 행복주택을 이용할 수 있도록 개선

④ (교육부) 학자금대출 상환부담 경감

- 취업 후 상환 학자금 대출의 체납 발생 시 청년의 상환능력을 선제적으로 확인하여 복잡한 신청없이도 상환유예 할 수 있도록 지원

〈3. 다양한 미래설계 지원 및 취·창업 기회 확대〉

① (교육부) 대학생 진로설계 지원 강화

- 대학생들이 갖는 진로 고민을 해소할 수 있도록 진로탐색 모델을 개발·보급하고, 각자의 특성에 맞는 자기주도적 진로 설계를 지원

② (행안부) 취업서류 일괄제출 원스톱 서비스 구축·실시

- 취업 신청 시 필요한 복잡·다양한 서류를 기관에 직접 방문하지 않고도 신청-발급-제출까지 한 번에 처리할 수 있도록 원스톱서비스를 제공

③ (교육부) 학사제도 개편을 통한 창업 친화적 환경 조성

- 대학생들의 높아진 창업 관심도에 맞춰 창업휴학기간 2년 제한 내용을 삭제하고, 고등교육법상 휴학 사유로 '창업활동'을 추가

④ (금융위) 「FRONT1」 청년창업펀드(창업지원+공간지원+투자 확대)

- 신규 청년창업펀드 조성을 통해 청년세대가 포스트 코로나 시대의 새로운 성장동력이 될 수 있도록 보다 적극적인 지원

⑤ (중기부) 청년창업사관학교 개편

- 청년창업사관학교의 전반적인 운영실태를 점검하고, 청년들의 목소리를 들어 청년정서에 맞는 창업지원사업으로 개편

〈4. 취약청년 지원 및 청년정책 접근성 확대〉

① (복지부·고용부) 취업준비 청년의 심리지원 확대

- 취업준비 중인 청년이 각자의 생활 권역에서 심리상담과 취업상담을 동시에 편리하게 받을 수 있도록 인프라 구축

② (교육부) 청각장애청년을 위한 K-MOOC 수어통역 서비스 확대

- 코로나19 확산에 따라 높아진 온라인 강좌 수요에 맞춰, 청각장애 청년들을 위해 K-MOOC 신규 강좌에 수어통역 서비스를 대폭 확대

③ (교육부) 등록금 관련 대학-학생 소통 강화

- 등록금 관련 논의가 균형있게 이뤄질 수 있도록 등록금심의위원회의 구성 및 운영 방법 등에 학생들의 의견 반영을 의무화

④ (문체부) 메타버스 연계한 디지털 창작물 저작권 보호 지원

- MZ세대에게 각광받고 있는 메타버스 등 새롭게 등장하는 디지털 창작물의 저작권 보호를 통해 청년들의 자유로운 창작 환경 조성

□ 고용노동부, 국민취업지원제도, 온라인 서비스 대폭 확대 및 ‘압류방지 전용계좌’ 개설 가능 발표(2021. 11. 22.)

- 고용노동부(장관 안경덕)와 한국고용정보원(원장 나영돈)은 구직자들이 더욱 편리하게 국민취업지원제도를 이용할 수 있도록 누리집을 개편하는 등 11. 22.(월)부터 신규 취업지원전산망 서비스를 제공한다고 발표

국민취업지원제도 개요

◆ 국민취업지원제도(한국형 실업부조)는 고용보험 사각지대에 있는 저소득 구직자 등 취업취약계층에게 취업지원서비스와 생활안정을 지원하는 2차 고용안전망('21. 1. 1. 시행)

* I 유형: 취업지원서비스 + 구직촉진수당(월 50만 원×6개월, 최대 300만 원)

II 유형: 취업지원서비스 + 취업활동비용(최대 195.4만 원)

* (취업지원전산망) 국민취업지원제도 운영에 필요한 자료의 전자적 처리·관리를 위한 정보시스템

- 새롭게 개편된 누리집(www.kua.go.kr)은 온라인 서식 확대, 모바일 서비스 제공, 본인인증 다양화로 편의성 향상

- 기존 취업지원신청 및 구직촉진수당 신청 2종만 가능하던 온라인 민원 서비스를 15종*으로 확대

* 참여수당·훈련참여지원수당·취업성공수당 신청, 취업지원 유예신청, 수급자격인정 통지서, 수당 지급 결정서 출력 등

- 모바일을 통한 서비스 이용 가능
 - 본인인증 방식 개선: (기존) 휴대폰·아이핀인증 -> (신규 추가) 공동인증 및 간편인증(카카오·페이코·삼성패스 등)
 - 취업지원서비스 진행단계별로 수행해야 하는 활동 및 진행상태 등을 확인할 수 있고, 비회원도 취업지원서비스에 대해 쉽게 이해할 수 있는 ‘취업지원관리’ 메뉴 신설
 - 참여자의 제도 이해도를 높이기 위해 취업지원신청 이전에 ‘국민취업지원제도 동영상 교육’을 받을 수 있도록 구현
- 신규 취업지원전산망의 펌뱅킹* 도입으로 수급자는 압류방지 전용계좌(취업이름 통장)를 개설*할 수 있게 됨에 따라 생활안정을 위해 지원하는 구직촉진수당 등의 수급권 보호 가능
- * (취업이름 통장개설 금융기관 11개) 국민·기업·농협·부산·수협·신한·우리·하나은행, 농협중앙회, 새마을금고, 우체국
- * (펌뱅킹) 고용부와 금융기관 간 전산망 연결, 온라인으로 지급업무를 처리하는 전자금융 거래

□ 국무조정실, ‘청년희망ON(溫, On-Ging)’ 프로젝트 여섯 번째 파트너십 체결(2021. 11. 22.)

- 현대자동차그룹은 정부와 ‘청년희망 ON(溫, On-Ging)’ 프로젝트 여섯 번째 파트너십을 체결하고, 향후 3년간 직접 채용으로 총 3만 명, 인재육성과 창업지원 프로그램을 통해 약 1만 6천명, 총 4만 6천 개의 청년 일자리 창출을 약속
- (직접 채용) 현대차그룹이 중점적으로 추진하고 있는 미래사업인 로보틱스, 미래항공모빌리티(Advanced Air Mobility, AAM), 수소에너지, 자율주행 등의 신사업 분야에서 신규인력 채용을 대폭 확대 예정

- (인재육성과 창업지원 확대) ▲현대차 ‘H-Experience’ 등 그룹사 인턴십 (3,400명), 연구장학생, 계약학과, 특성화고등학교 MOU 등을 통해 기술 전문인재를 확보하는 ‘산학협력’(5,600명), 이공계 대학생 및 대학원생을 대상으로 미래기술 ‘직무교육’(6,000명) 등의 인재육성 프로그램으로 연간 5천명씩, 3년간 총 1만 5천명 ▲스타트업을 육성·투자하는 ‘제로원’(600명)과 현대차 정몽구재단과 함께 사회적 기업을 발굴·육성하는 ‘H-온드림’(400명)을 통해 3년간 총 1천명의 창업을 지원할 계획

□ 국무조정실, 「청년희망ON 프로젝트」 경과 및 성과, 향후계획 발표(2021. 11. 10.)

〈청년희망ON 프로젝트란?〉

- 양질의 청년 일자리 확대 위한 민·관 협업 파트너십 사업으로 기업이 참여하고 정부가 지원하는 청년과의 약속

* 청년희망ON(溫, on-going): 대한민국 청년에게 따뜻한(溫) 일자리를 제공해서 청년의 도전이 멈추지 않는(on-going) 지속가능한 사회, 따뜻한 사회를 만들어 나가자는 기업과 정부, 우리 공동체 모두의 약속인 희망성장 프로젝트

- 정부 주도에서 벗어나 기업 주도 + 정부 지원 통해 청년 일자리 창출이 목적
- 국무총리가 정부를 대표해서 청년 일자리 문제 해결 위해 직접 나서고 취지에 공감한 기업 자발적 동참 유도
- ‘기업’은 사회적 책임 및 ESG 경영 실현 ‘정부’는 미래세대에 대한 기회 및 청년 일자리 확대 정책 지속

〈추진 경과〉

- 현재(21. 11. 10. 기준)까지 총 5개 기업(1호기업 KT, 2호기업 삼성, 3호기업 LG, 4호기업 SK, 5호기업 포스코)이 청년희망ON 프로젝트 취지에 공감·동참하여 청년 일자리 창출 계획 발표

- (KT) △채용확대 총 12,000명 △교육·훈련 총 3,600명 발표(9. 7)
- (삼성) SW인재양성 및 벤처창업·지역청년 지원 등 3만개 일자리 창출(9. 14)
- (LG) △직접채용 총 30,000명 △산업생태계 지원 총 9,000명(10. 21)
- (SK) △채용확대 총 27,000명 △인재육성 총 1,200명(10. 25)
- (포스코) △채용확대 총 14,000명 △벤처 및 취업지원 총 11,000명(11. 10)

〈추진 성과〉

○ 대기업이 선도적으로 나서 향후 3년간 대기업 중심 13.3만개 일자리 창출 + 교육·훈련, 멘토링 등 청년에게 다양한 기회 제공 약속

* △(KT) 1.2만, △(삼성) 3만 △(LG) 3.9만, △(SK) 2.7만 △(포스코) 2.5만

○ 기업과 청년에게 모두 도움을 주는 윈-윈 모델 제시

- (청년) 채용기회가 확대되고, 기업의 질높은 교육훈련을 통해 취업 역량 제고 가능
- (기업) 빠르게 변하는 기술환경 속에서 좋은 인재 채용이 가능하고, 기업 ESG 경영에도 도움
- (정부) 재정·인프라 등 정비 통해 청년친화적 채용여건 조성 지원

* (고용부) 디지털 선도기업 지원사업, 청년고용응원 프로젝트 등

○ 기업 자발적 참여에 따른 민·관 협력 사회적 분위기 확산

〈향후계획〉

○ 청년희망ON 프로젝트 추진을 통해 양질의 일자리 창출을 위한 민관 협력 사회적 분위기 확산 노력 지속

- 취업의 청년창업 지원위해 청년맞춤형 기술창업 활성화 방안 발표 예정
 - 단기적으로는 청년의 감성과 눈높이에 맞는 신규사업을 도입하고 중장기적으로는 청년 맞춤형 기술 창업 인프라를 확충하는 기술창업 활성화 방안 발표 예정
- 아울러 디지털·AI·빅데이터 등 미래 유망분야 인력 수요와 공급 불일치를 해소하고 수요가 있는 기술·산업 분야에 맞춤형 인재 양성을 촉진할 수 있는 ‘인재양성 정책 혁신방안’ 발표를 준비 

김혜정 (한국직업능력연구원 연구원)

직업교육/직업능력개발

I. 직업교육/직업능력개발 동향

◆ 임금근로자의 교육·훈련 실태: 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2021. 08.) 결과

□ 2021년 8월 현재 교육훈련 경험이 있는 임금근로자의 비율은 47.7%로 2020년 8월(52.2%) 대비 4.5%p 감소한 것으로 나타남.

○ 2021년 8월 현재 교육훈련 경험이 있는 정규직근로자의 비율은 55.5%로 2020년 8월(58.4%) 대비 2.9%p 감소한 것으로 나타났으며, 교육훈련 경험이 있는 비정규직근로자의 비율은 35.3%로 2020년 8월(41.2%) 대비 5.9%p 감소한 것으로 나타남.

○ 비정규직근로자 중 한시적 근로자의 경우 교육훈련 경험이 있는 비율이 42.9%로 2020년 8월(50.7%) 대비 7.8%p 감소한 것으로 나타났음. 기간제 근로자의 경우 9.0%p 감소했으며, 비기간제 근로자는 5.0%p 감소한 것으로 나타남.

○ 비정규직근로자 중 시간제 근로자의 경우 교육훈련 경험이 있는 비율이 28.1%로 2020년 8월(35.5%) 대비 7.4%p 감소했으며, 비전형 근로자의 교육훈련 경험 비율은 26.7%로 2020년 8월(32.5%) 대비 5.8%p 감소한 것으로 나타남.

표 1. 근로형태별 교육훈련 경험 비율

(단위: %, %p, 전년대비)

근로형태별구분	2021. 8.		2020. 8.		2019. 8.	
	교육훈련 경험비율	증감률 (전년동월대비)	교육훈련 경험비율	증감률 (전년동월대비)	교육훈련 경험비율	증감률 (전년동월대비)
임금근로자(전체)	47.7	-4.5	52.2	-1.7	53.9	-2.6
정규직	55.5	-2.9	58.4	-2.6	61.0	-1.5
비정규직	35.3	-5.9	41.2	-0.1	41.3	-3.0
한시직	42.9	-7.8	50.7	1.8	48.9	-5.7
기간제	46.1	-9.0	55.1	2.3	52.8	-6.0
비기간제	19.6	-5.0	24.6	-9.2	33.8	-5.6
시간제	28.1	-7.4	35.5	1.9	33.6	-1.7
비전형	26.7	-5.8	32.5	-4.0	36.5	-3.5

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

◆ 대학정보: 2021년 8월, 10월 대학정보공시

□ 2020년 일반대학의 총 교육비 지출은 27조 3,998.1억 원으로 2019년(27조 1,007억) 대비 1.7% 증가하였으며, 재학생 수 감소로 인하여 학생 1인당 교육비는 전년(1,587.7만 원) 대비 1.7% 증가(1,614.8만 원)하였음(2021년 8월 대학정보공시).

○ 국·공립 대학의 학생 1인당 교육비는 1,885.4만 원으로 2019년 대비 5.0% 증가하였으며, 사립대학의 학생 1인당 교육비는 1,527.9만 원으로 2019년 대비 0.5% 증가하였음.

○ 수도권 대학의 학생 1인당 교육비는 1,803.4만 원으로 2019년 대비 1.3% 증가하였으며, 비수도권 대학의 학생 1인당 교육비는 1,458.4만 원으로 2019년 대비 2.2% 증가하였음.

표 2. 대학별 교육비 지출 현황

(단위: 명, 억원, 만원, %)

구분	2020년(2020 회계년도)			2019년(2019 회계년도)			증감률
	재학생수 ¹⁾ (A)	총 교육비 ²⁾ (B) (억원)	학생1인당 교육비 (C=B/A) (만원)	재학생수 ¹⁾ (D)	총 교육비 (E) (억원)	학생1인당 교육비 (F=E/D) (만원)	
전체(195개교) ³⁾	1,696,772	273,998.1	1,614.8	1,706,960	271,007	1,587.7	1.7
설립	국·공립 (39교)	412,644	77,801.1	1,885.4	415,789	74,654	1,795.5
	사립 (156개교)	1,284,128	196,197.0	1,527.9	1,291,171	196,353	1,520.7
소재지	수도권 (73개교)	769,291	138,733.4	1,803.4	775,965	138,207	1,781.1
	비수도권 (122개교)	927,481	135,264.7	1,458.4	930,995	132,800	1,426.4

주: 1)재학생수 = 대학과 대학원에 재학중인 학생수

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

3)분교(5개교)는 본교에 통합 공시, 미결산대학(경주대, 서울기독대, 제주국제대, 케이씨대, 한국국제대, 한세대) 제외

자료: 교육부(2021) 2021년 8월 대학정보공시 보도자료

□ 2020년 일반대학의 전임교원 연구비 지출은 6조 4,799.9억 원으로 2019년(5조 9,543.9억) 대비 8.8% 증가하였으며, 전임교원 1인당 연구비는 전년(8,286.4만 원)대비 7.2% 증가(8,882.8만 원)하였음(2021년 8월 대학정보공시).

○ 국·공립 대학의 전임교원 1인당 연구비는 1억 1,896.6만 원으로 2019년 대비 12.3% 증가하였으며, 사립대학의 전임교원 1인당 연구비는 7,829.1만 원으로 2019년 대비 4.7% 증가하였음.

○ 수도권 대학의 전임교원 1인당 연구비는 1억 2,132.4만 원으로 2019년 대비 6.8% 증가하였으며, 비수도권 대학의 전임교원 1인당 연구비는 6,386.2만 원으로 2019년 대비 7.9% 증가하였음.

표 3. 전임교원 연구비 현황

(단위: 명, 억원, 만원, %)

구분		2020년(1. 1.~12. 31.)			2019년(1. 1.~12. 31.)			증감률
		전임 교원 수(D)	연구비 총계(E) (억원)	전임교원 1인당 연구비 (F=E/D) (만원)	전임 교원 수(G)	연구비 총계(H) (억원)	전임교원 1인당 연구비 (I=H/G) (만원)	
전체 (195개교)		72,950	64,799.9	8,882.8	71,857	59,543.9	8,286.4	7.2
설립	국·공립 (39개교)	18,898	22,482.2	11,896.6	18,684	19,792.5	10,593.3	12.3
	사립 (156개교)	54,052	42,317.7	7,829.1	53,173	39,751.4	7,475.9	4.7
소재지	수도권 (73개교)	31,695	38,453.6	12,132.4	31,301	35,541.7	11,354.8	6.8
	비수도권 (122개교)	41,255	26,346.3	6,386.2	40,556	24,002.2	5,918.3	7.9

주: 1) 소속학과가 없는 교원은 분석에서 제외

2) 연구비 총계=교내+교외+대용자금

자료: 교육부(2021) 2021년 8월 대학정보공시 보도자료

□ 2021년 2학기 20명 이하의 소규모 강좌 비율은 37.4%로 2020년 2학기(34.8%) 대비 2.6%p 증가함(2021년 10월 대학정보공시).

○ 51명 이상의 대규모 강좌 비율은 2.2%로 전년(2.4%) 대비 0.2%p 감소하였으며, 31명 이상 50명 이하의 중규모 강좌 비율은 26.9%로 전년(27.3%) 대비 0.4%p 감소함.

○ 설립 유형별로는 국·공립대학의 20명 이하 소규모 강좌비율이 4.0%p 증가, 사립대학은 2.5%p 증가하였고, 소재지별로는 수도권 대학의 20명 이하 소규모 강좌비율이 0.3%p 증가, 비수도권 대학은 4.3%p 증가하였음.

표 4. 학생 규모별 강좌 수

(단위 : 개(강좌), %, %p)

구분	2021년 2학기						2020년 2학기					
	30명 이하		31~50명	51~100명	101명 이상	합계	30명 이하		31~50명	51~100명	101명 이상	합계
	20명 이하						20명 이하					
전체(133개교)	43,368 (37.4)	82,205 (70.9)	31,249 (26.9)	2,353 (2.0)	203 (0.2)	116,010	41,510 (34.8)	83,855 (70.3)	32,605 (27.3)	2,664 (2.2)	229 (0.2)	119,353
설립 국·공립 (8개교)	1,466 (58.1)	2,295 (90.9)	225 (8.9)	4 (0.2)	1 (0.0)	2,525	1,294 (54.1)	2,145 (89.7)	236 (9.9)	8 (0.3)	2 (0.1)	2,391
	사립 (125개교)	41,902 (36.9)	79,910 (70.4)	31,024 (27.3)	2,349 (2.1)	202 (0.2)	40,216 (34.4)	81,710 (69.8)	32,369 (27.7)	2,656 (2.3)	227 (0.2)	116,962
소재지 수도권 (43개교)	18,476 (36.4)	36,778 (72.5)	13,086 (25.8)	777 (1.5)	78 (0.2)	50,719	18,770 (36.1)	38,634 (74.2)	12,588 (24.2)	748 (1.4)	90 (0.2)	52,060
	비수도권 (90개교)	24,892 (38.1)	45,427 (69.6)	18,163 (27.8)	1,576 (2.4)	125 (0.2)	22,740 (33.8)	45,221 (67.2)	20,017 (29.7)	1,916 (2.9)	139 (0.2)	67,293

주: 1) 자료기준일: 2021년 10월

2) ()는 비율을 나타냄.

자료: 교육부(2021) 2021년 10월 대학정보공시 보도자료

□ 2021년 2학기 전임교원 강의 담당 비율은 50.3%로 2020년 2학기(50.4%) 대비 0.1%p 감소하였음(2021년 10월 대학정보공시).

○ 설립 유형별로는 국·공립대학(37.9%)은 전임교원 강의 담당 비율이 전년(39.5%) 대비 1.6%p 감소, 사립대학(50.6%)은 전년(50.6%)과 동일하였음.

○ 소재지별로는 수도권 대학의 전임교원 강의 담당 비율이 50.3%로 전년(49.6%) 대비 0.7%p 증가, 비수도권 대학의 전임교원 강의 담당 비율은 50.2%로 전년(51.1%) 대비 0.9%p 감소한 것으로 나타남.

표 5. 2021년도 2학기 교원 강의 담당 비율

(단위 : 학점, %, %p)

구분		2021년 2학기			2020년 2학기			전임교원 강의담당 학점 변화 (A-B, %p)
		전임교원 담당학점 (A)	비전임교원 담당학점	강사	전임교원 담당학점 (B)	비전임교원 담당학점	강사	
전체(133개교)		136,980	135,563	55,159	143,330	141,031	59,358	-0.1
		(50.3)	(49.7)	(20.2)	(50.4)	(49.6)	(20.9)	
설 립	국·공립 (8개교)	2,372	3,891	2,339	2,353	3,607	2,173	-1.6
		(37.9)	(62.1)	(37.3)	(39.5)	(60.5)	(36.5)	
	사립 (125개교)	134,608	131,672	52,820	140,977	137,424	57,185	0.0
		(50.6)	(49.4)	(19.8)	(50.6)	(49.4)	(20.5)	
소 재 지	수도권 (43개교)	61,151	60,366	25,600	63,064	64,175	28,654	0.7
		(50.3)	(49.7)	(21.1)	(49.6)	(50.4)	(22.5)	
	비수도권 (90개교)	75,829	75,196	29,559	80,266	76,856	30,705	-0.9
		(50.2)	(49.8)	(19.6)	(51.1)	(48.9)	(19.5)	

주: 1) 자료기준일: 2021년 10월

2) ()는 비율을 나타냄.

자료: 교육부(2021) 2021년 10월 대학정보공시 보도자료

II. 정책

□ 교육부, 혁신적 포용사회 구현을 위한 「인재양성 정책 혁신방안」 수립(2021. 11. 16.)

○ 제20차 사회관계장관회의 겸 제8차 사람투자인재양성협의회에서 관계부처 합동으로 혁신적 포용사회 구현을 위한 「인재양성 정책 혁신방안」을 발표

- 4차 산업혁명으로 촉발된 급격한 기술변화에 대응해 미래사회와 기업이 필요로 하는 혁신인재를 집중 양성하고, 청년이 스스로 미래를 설계해 취업할 수 있도록 교육과 훈련의 기회를 확장하기 위해 마련

○ 인재정책의 사회적 역할을 강조하고, 정책의 일관성과 체계성을 높이기 위한 범부처 협력 체계 구축방안

① [대학·기업] 혁신인재 양성을 위해 대학교육 유연화

현재	향후
대학교육 유연화 ▶ 대학운영 4대 요건 준수 ▶ 대학 내 석·박사 정원 확대 시 총정원 내 자체 조정 ▶ 고급인력 배출 장기화 ▶ 학사제도 운영 경직성 ▶ 대학 산학연 협력 추진	▶ 대학설립·운영 규정 전면 개편 (新) ※ 온라인·비대면 교육 수요 반영 교사(敎舍) 요건 완화 등 ▶ 첨단분야 석·박사 정원 확대 추진(수도권 포함) (新) ※ 첨단분야 학사과정 정원 既 확대 ▶ 학·석사 연계 패스트트랙 도입 (新) ※ 학사(3.5년, 일반학과) + 석사(1.5년, SW·AI) ▶ 학사제도를 유연하게 운영하는 미래 융복합 혁신인재 양성 우수대학 선정 (新) ▶ 대학-기업 상시협력채널 운영 및 대학원 산학연협력 강화 (强)

② [청년] 취·창업에 어려움이 없도록 교육·직업훈련 정비

현재	향후
교육 및 직업훈련 정비 ▶ 진로지도·교육훈련 연계 미흡 ▶ 대학 자율적으로 진로교육 ※ 중앙-대학 간 진로지원체제 미흡 ▶ 청년 대상 훈련비 지원 실시 ▶ 청년 대상 디지털 직업훈련 실시 ▶ 부처별 전문기술인재 육성 추진	▶ 진로지도 → 교육훈련 → 취업준비 원스톱 프로그램 도입 (新) ▶ 대학생 진로교육 의무화 (新) ▶ 훈련비 지원범위(국민내일배움카드) 확대 (强) ▶ 민간주도 디지털 훈련(K-Digital Training, 이노베이션 아카데미 등) 확대 (强) ▶ 전문기술인재의 지속적 성장을 지원하는 직업계고 AP제도, 범부처 협력 마이스터대등 도입 (新)

③ [재직자·성인학습자] 전 생애에 걸친 역량개발 기회 제공

	현재	향후
생애 전 주기에 걸친 역량개발 기회 제공	▶ 산업전환기 재직자 노동전환 지원 부족 ▶ 재직자 교육기회 제한 ▶ 재직자 교육비 부담 ▶ 온라인 교육훈련 제공 ▶ 초·중·고 소프트웨어 교육 의무화	▶ 지역수요 기반 특화훈련 실시 및 장기 유급휴가훈련 활성화 (강) ▶ 대학 내 재직자 전담 학위과정 설치 (新) ▶ 성인학습자 바우처 활용 확대 등 학비부담 완화 (新) ▶ 중소기업·재직자 대상 스마트러닝플랫폼 구축 (新) ▶ 고교 AI 관련 진로선택과목 신설 및 대학생 AI·SW 관련 교양강좌 이수 확대 (강)

④ [정부부처] 부처 간 협업 인프라 구축

	현재	향후
부처 간 협업 인프라 구축	▶ 부처별 인재양성 계획 수립 ▶ 일관된 인재양성 정책 및 사업 정보제공 미흡 ▶ 인재수요 및 공급에 대한 통계 부족	▶ 인재양성 정책 정합성 제고 및 실무협의체 운영 (新) ▶ 주요분야 범부처 인재양성 계획 마련 (新) ▶ 분야별·사업수혜자별 인재양성사업 정보 제공 (新) ▶ 개인 학습이력관리 체계 도입, 인력수요전망 전담기관 지정, 고등교육통계조사 고도화 (新)

〈 기대효과 〉

대상	기대 효과	지원 정책
청년과 학생은	“청년의 꿈과 성장가능성을 지원합니다.” ■ 진로탐색부터 연계된 교육훈련을 통해 고용가능성을 높일 수 있습니다. ■ 학과와 교육과정의 선택권을 보장받고 개인맞춤형 교육기회를 가집니다. ■ 전공과 관계없이 수준에 맞는 신기술 교육훈련을 받을 수 있게 됩니다.	· We-meet 프로그램 · 대학 진로교육 의무화 · 학습자 중심 전공설계 · AI 기반 맞춤형 교육훈련 추천 (K-MOOC, HRD-net) · SW중심대학 · 전국민 온라인 AI학습플랫폼 · K-디지털 트레이닝 확대
재직자와 성인학습자는	“재직자에게 새로운 교육훈련 기회를 지원합니다.” ■ 온라인 교육으로 교육과 훈련을 위한 시간과 공간의 제약을 줄일 수 있습니다. ■ 직업 전환에 필요한 신기술분야 교육훈련 기회를 갖게 됩니다. ■ 전생애에 걸쳐 개인의 학습이력을 관리하고 새로운 교육기회 설계가 가능합니다.	· 온라인 공유캠퍼스 · 차세대 K-MOOC · 평생교육바우처, 국민내일배움카드 사용 확대 · 중소기업 재직자 대상 스마트 혁신리닝플랫폼 · 마이포트폴리오-평생배움터-HRD-net 구축 및 연계
기업은	“기업이 필요로 하는 신기술분야 우수 인재를 양성합니다.” ■ 현장에 바로 투입가능한 신기술 분야 인재를 활용할 수 있게 됩니다. ■ 재직자의 신기술 분야 기술 향상을 통해 기술 도약이 가능합니다. ■ 산업계-대학-지자체 간 연계로 지역 산업에 필요한 맞춤형 인재를 확보할 수 있습니다.	· 이노베이션 아카데미, SW마에스트로 등 훈련 강화 · 현장실습 매칭 플랫폼 · 재직자 석박사 학위 지원 · 장기유급휴가 훈련 및 노동전환 특화 훈련 · 지역혁신플랫폼 연계 지역 중소기업 재직자 재교육
대학은	“대학이 사회변화에 발맞추어 나갈 수 있도록 지원합니다.” ■ 대학규제 완화로 신기술 수요에 맞는 인재를 길러냅니다. ■ 공유-협력 대학간 교육과정, 기자재 확충 등 기술도약이 가능합니다. ■ 대학 자율성에 기반한 기초학문투자와 학문 후속 세대 양성이 집중적으로 이루어집니다.	· 대학 설립-운영규정 개편 신기술 대학 정원 확대 · 디지털혁신공유대학 온라인 강좌 공유 · 기초학문육성 거점으로서 대학의 역할 강화 · 인문사회분야 학문후속세대 양성
이를 위해 정부는	■ 인재양성 부처간 연계와 협력을 강화합니다. ■ 정보공개 확대와 통계 시스템 개선을 통해 인재양성 인프라를 튼튼하게 구축합니다	· 사람투자 인재양성 협의회 활성화 · 인재양성정책 및 사업 정보 제공 및 성과 확산 · 고등통계조사 및 이공계 통계조사 개선 · 인력수급전망 고도화

□ 고용노동부·한국고용정보원, 「K-디지털 아카데미」 서비스 제공(2021. 12. 6.)

○ 고용노동부와 한국고용정보원은 디지털·신기술 훈련정보 통합 서비스인 「K-디지털 아카데미」를 직업훈련포털(HRD-Net)에서 공식 제공

- 디지털·신기술 분야 직업훈련 소개와 훈련과정 검색·신청
- 디지털·신기술 분야 직업과 산업 전망 소개
- 디지털·신기술 분야 채용정보 안내 서비스

○ 다양한 디지털·신기술 직업훈련 제도를 일일이 찾을 필요 없이 「K-디지털 아카데미」를 통해 한 곳에서 검색 가능

- K-디지털 트레이닝(디지털 핵심 실무인재 양성훈련), K-디지털 크레딧(디지털 기초역량 훈련), 재직자 디지털 융합훈련 등 고용노동부에서 제공하는 디지털·신기술 훈련과정 제공
- 디지털 신기술 실습환경을 경험해 볼 수 있는 K-디지털 플랫폼에 대한 정보 제공
- 고용노동부뿐만 아니라 과학기술정보통신부 등 여러 부처에서 시행하고 있는 ‘이노베이션 아카데미(42서울)’ 등의 혁신 디지털·신기술 훈련도 분야별·수준별로 제공

○ 인공지능, 빅데이터, 가상/증강현실 등 디지털·신기술 분야 주요 기술별 직업정보와 산업 전망 제공

- 기술분야에 대한 관심이 훈련 선택으로 이어질 수 있도록 해당 분야의 직업정보와 함께 직업훈련포털(HRD-Net)에서 보유하고 있는 각 분야별 훈련과정 정보를 제공할 계획 ('22년 1월 중 제공 예정)

○ 일자리포털 워크넷과 연계한 디지털·신기술 분야 채용정보 제공

- 사물인터넷 등 15개 분야의 채용정보를 제공, 각 분야별로 주요 기술 단어를 ‘해시태그(hashtag)’ 형태로 제시하여 디지털·신기술 분야 구직자의 일자리 탐색 편의성 제고

□ 산업통상자원부, 산업계 ‘수요기반 기술인재 육성전략’ 발표(2021. 9. 30.)

○ 산업부는 제17회 사회관계장관회의 및 제6차 사람투자인재양성협의회를 통해 관계부처 합동으로 ‘수요기반 기술인재 육성전략’ 발표

- 디지털 전환·탄소중립 등 환경변화에 따른 산업계 기술인력 수요를 선제적으로 전망하고, 급변하는 기술전망에 기반한 인재양성 체계 구축과 산학협력 생태계 고도화를 목적으로 마련

○ 산업부는 미래사회의 혁신인재 수요에 선제적으로 대응하기 위해 단기적으로는 산학간 접점 확대와 산업수요 기반 인력양성 촉진을, 장기적으로는 기술전망에 기반한 육성 시스템 구축을 전략으로 설정

- 주요 추진과제는 ▲산업수요 기반 인력양성 촉진, ▲대학의 환경 변화 대응력과 혁신역량 강화, ▲산학협력을 통한 지역 활성화 기반 구축

○ 산업수요 기반 인력양성 촉진

- 기술전망에 기반한 인재수요를 매년 분석하여 5,000억 원 규모의 범부처 인력양성 협업예산*, 800억 원 규모의 디지털 혁신공유대학 교육과정**, 산업부 자체 인력양성 사업*** 등 정부의 주요 인력양성 사업과의 연계를 강화해 미래기술 변화에 대응하는 선제적인 인력양성 촉진

* 인력양성 협업예산('21년 고용부, 과기부, 산업부 등 30개 사업 4,972억 원)

** 디지털 신기술 인재양성 혁신공유대학(교육부, '21년 832억 원)

*** 산업부 소관 인력양성 사업 예산('21년, 23개 사업 2,442억 원)

- 산업계가 참여하는 교과운영을 확대하고, 지역 특화 전략산업과 지역인재 육성을 위한 스마트그린산단 연계학과 재정지원 추진

- 공학교육혁신센터(학부), 산업혁신인재 양성센터(대학원), 산업별 인적자원협의체* 간

MOU를 체결하여 산업체 주도 교과과정 개발·활용 촉진

* 산업별 인적자원개발협의체(Sector Council, SC): 산업별로 업종단체, 대표기업, 관련학계, 연구기관 등으로 구성되는 민간 주도의 인적자원개발 협의기구

- 사회적 공헌 측면이 기업 관심과 유도를 위해 K-ESG 평가지표에 산학협력 마일리지 관련 내용을 추가하는 방안도 검토

○ 대학의 환경변화 대응력과 혁신역량 강화

- 대학 교원이 연구년을 활용해 기업과의 긴밀한 기술협력을 지원하는 기술개발 사업*과 비수도권·제조 중견기업의 고급 기술인력 확보를 위한 중견기업 계약학과 지원사업**을 신설할 예정

* 연구년 연계 탄소중립 기술개발 전주기 사업('22년~)

** 태양광·풍력·수소 등 탄소저감분야 중견기업 계약학과 신설('22년~)

- 교육·연구의 현장지향성 강화를 위해 산업체 경력 교원 채용비율을 산학협력 관련 대학 재정사업 평가지표와 연계하고, 산학연 협력실적이 교육·연구실적을 대체할 수 있도록 교원업적평가 고도화*

* 3단계 산학연협력선도대학(LINC 3.0) 육성 사업('22년~)

- 광역권 대학 연합 형태의 첨단기술 실증 인프라를 구축해 대학의 기업 지원역할을 강화하고, 신규장비 활용 촉진을 위한 장비관리 전문인력 육성과 장비실명제 등 관리정책을 병행

* 대학혁신센터(UIC) 지원사업('22년~)

○ 산학협력을 통한 지역경제·산업 활성화

- 대학과 기업의 융합을 촉진하는 산학융합지구 지정지역 범위를 현행 산단에서 대학으로 확대하여 제조 현장의 문제해결을 위한 산학연계 활동 강화

* 산학융합지구 지정범위: (현행) 산업단지, 산업기술단지 → (개선) 기업도시·혁신도시, 대학 등 정주여건이 우수한 지역(산집법 개정)

- 대학이 보유한 우수기술과 인력을 활용하여 지역기업 현장 애로를 해소하는 문제해결형 실무교육과 지역 특화산업과 연계한 교육훈련 프로그램 보급을 확대할 계획 

이지은(한국직업능력연구원 전문연구원)

“

2021년 5월, 한국직업능력개발원이

「**한국직업능력연구원**」으로

거듭났습니다.

”

사람이 희망입니다.

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제24권 3호 (2021.09)	시론		이제는 메타 역량이다	장원섭
	이슈 분석 「인적역량과 평생교육」	한국의 노동자는 왜 역량을 발휘하지 못하는가?		반가운·김영빈
		기계부품제조업의 자동화기술 도입과 숙련요건 변화		김미란·유진영·박라인
		중·장년층 고용 연계를 위한 평생직업교육훈련 방안 - 직업이동 유형을 중심으로 -		이수정
	특별기고		기초학력 부진 학생의 정서지능과 학업성취도 향상을 위한 교육회복 방안	황미영
			고교학점제를 대비한 진로교육 체제 구축방안	안유진·정윤경·류지은
	글로벌 이슈&리포트		교원 채용 결과를 활용한 교원 양성 기관 평가 - 미국 위스콘신주를 중심으로 -	양민석
	조사·통계 브리프		중등학교 진로교육의 현황과 성과	김민경·김나라·박나실·방혜진
	동향	일자리	정책 및 통계	김혜정
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	이지은
제24권 2호 (2021.06)	시론		거대·복합·가속 변화 시대의 국가전략: 사회학습망 구축	이원덕
	이슈 분석 「미래를 준비하는 인적자원개발」	인공지능 시대의 전문직 전망 -의사, 자산운용가, 기자의 인식을 중심으로-		장주희
		미래 사회변화를 대비한 전문대학 교육혁신 방안		허영준
		4차 산업혁명에 대응한 신산업분야 직업교육훈련의 방향과 교원운영 패러다임의 전환		안재영
		포용 사회를 위한 디지털 격차 해소, 학교 디지털 역량 교육부터 시작해야		전종호
		기술변화 가속화에 따른 국가기술자격 검정혁신		이동임
		지역인적자원개발 차원의 마을교육공동체 이슈와 정책과제		김승보·김민석
	글로벌 이슈&리포트		글로벌 교육 2030 프로젝트: UNESCO-UNEVOC 기술직업교육훈련(TVET) 중기전략 (2021~2023)	박화춘·이한별· 임건주·최현식·한종택
			프랑스 재택근무 현황과 향후 과제 -코로나19 이후 재택근무 현황 및 규정, 문제점, 향후 방안	최현아
	조사·통계 브리프		국내 신규 박사학위 취득자의 특성 및 일자리 변화	백원영·김혜정
	동향	일자리	정책 및 통계	김혜정
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	이지은

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제24권 1호 (2021.03)	시론		경제성장과 불평등 문제의 동시 해결, 직업능력개발에 답이 있다	류장수
	이슈 분석 「2021년 고용·직업교육훈련 주요 이슈」	종속 계약자의 증가와 사회권으로서의 평생직업능력개발		남재욱
		평생직업교육 정책 진단과 중장기적 혁신 전략		박동열
		K-Digital 훈련의 현황과 향후 과제		고혜원·이수경·김보이
		평생 진로개발 지원 체계 강화를 위한 과제		한상근
	특별기고	바이든 행정부의 교육 및 직업훈련 정책과 시사점		안우진·백원영
		중국의 인공지능(AI) 정책 및 AI 교과서 분석		이성국
	글로벌 이슈&리포트	해외의 외국인 유학생 교육-고용 연계 제도		민숙원
		코로나19가 호주, 북미, 유럽 및 영국의 교육과 훈련에 미치는 영향		이대원
	조사·통계 브리프		우리 사회의 현재와 미래에 대한 청년층의 인식 분석	윤혜준·윤종혁
동향	일자리	정책 및 통계	이지은	
	직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	금예진	
제23권 4호 (2020.12)	시론		4차 산업시대, 지식기반 융합형 HRD 경영과 국가경쟁	장석인
	이슈 분석 「인적자원/인적자본과 스킬」	사회정책과 인적자본 혁신		반가운
		인적자원 역량 강화를 위한 사회적 책임 지표 개발		김보이
		국내 취업 대학원 외국인 유학생의 특성 및 노동시장 성과		민숙원
		스킬 미스매치(skill mismatch) 측정을 위한 고용주 조사 방안		김안국
		실시간 노동시장 정보를 활용한 숙련수요 분석의 가능성 탐색		홍광표
		산업계 주도 스킬 수요 및 미스매치 분석을 위한 모형 탐색: 영국·호주 사례를 중심으로		이세미·문한나
		4차 산업혁명에 따른 경제사회 변화 대응을 위한 인적자원개발 미래전략		김철희
	특별기고	A.I 시대에 대비한 고용과 교육훈련의 뉴 노멀 - 고용(Employment) 기반 사회에서 일(Work) 기반 사회로의 전환 -		이상준
	글로벌 이슈&리포트	코로나19로 인한 프랑스 학생들의 학습 격차, 자퇴 현황 및 개선 노력		최현아
		호주의 직업 자격요건 개혁 방안		이대원
		교원노조 개혁 정책의 양상: 미국 중서부 12개 주를 중심으로		양민석
	조사·통계 브리프		직업지위를 통해 살펴본 청년층의 노동시장 이행 현황	백원영
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	금예진

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제23권 3호 (2020.09)	시론		직업교육과 학문교육 그리고 취업환경의 불일치를 어떻게 극복할 것인가?	심성보
	이슈 분석 「고교 직업교육과 취업」		특성화고 학생의 기초학습능력 감소 실태와 대응책	임 언
			직업계고 전환학기 운영 방안	허영준
			독일의 도제학생 성장경로 탐색: 산학일체형 도제학생의 성장경로에 주는 시사점	유진영
			고졸취업 활성화를 위한 지자체의 협력 과제	윤형한
	특집: 포스트 코로나 시대 조망		포스트 코로나 시대의 변화와 전망 -초중등 단계의 원격수업을 중심으로	장혜승
			코로나19 노동생활 세계 영향과 포스트 코로나 과제 모색	김종진
			포스트 코로나 시대의 대한민국 워러벨 (Work & Learning Balance: WLB)실태와 HRD 전망	이 찬
	글로벌 이슈&리포트		코로나19 이후 디지털화 가속과 원격복합훈련 활용	하정임
			뉴노멀(New Normal) 시대의 미래직업교육훈련	이동섭
	조사・통계 브리프		국내 신규 박사인력의 노동시장 이행실태	백원영·김혜정
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	금예진
제23권 2호 (2020.06)	시론		미래 세대를 위한 진로·직업 교육	윤인경
	이슈 분석 「진로교육과 직업 연구」		대학생 및 성인의 진로 특성 분석	이재열
			청년 일자리 미스매치 대응을 위한 대학 교수 진로지도 역량 및 정책 지원 방안 요구분석	이민옥
			맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구	박천수
			청년 자기고용 직업 연구 -교육훈련과 커리어 패스-	한상근·정윤경
	특별기고		직업계고 고교학점제 교육과정 편성·운영 측면의 쟁점과 개선 과제	안재영
	글로벌 이슈&리포트		시골 지역 공립학교의 교장 수급 문제 - 미국 위스콘신 주를 중심으로	양민석
			국외 전직지원 서비스 유형과 동향	문한나
	조사・통계 브리프		당신은 고등학교 시절 희망했던 직업에 종사하고 계십니까?	윤혜준·윤종혁
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
직업교육/ 직업능력개발		정책 및 통계	금예진	

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제23권 1호 (2020.03)	시론		디지털 전환과 평생직업능력개발	나영선
	이슈 분석 「2020년 고용·직업교육훈련 주요 이슈」		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)	박라인·민주홍
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
직업교육/ 직업능력개발		정책 및 통계	금예진	
제22권 4호 (2019.12)	시론		미래 환경 변화와 인적자원개발	고영선
	이슈 분석 「미래인재양성과 직업능력개발」		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 의식 변화	윤종혁
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	박라인

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역	제목	집필자
제22권 3호 (2019.09)	시론	OECD 주요국의 인재개발정책에서 본 시사점	최종인
	이슈 분석 「OECD 주요국의 인재개발」	프랑스의 직업교육훈련: 제도와 최근 변화	김안국
		Industry 4.0에 대응한 독일 직업교육훈련제도의 최근 변화	이동임
		미국의 직업교육과 인재개발	이민욱
		캐나다의 인재개발 정책 동향 및 시사점	문한나
		네덜란드의 직업교육훈련과 정책 동향	정지은
		핀란드의 인재개발 시스템과 정책 동향	전승환
	글로벌 이슈&리포트	프랑스 직장에서 일과 삶의 균형을 위한 노력	최현아
		미국 위스콘신주의 교사 노동조합 개혁과 학교시스템의 변화	양민석
		오스트리아의 VET와 정책 피드백 매커니즘	문한나·박상오
	조사·통계 브리프	서비스업과 제조업에 대한 숙련전망	김봄이
	동향	일자리	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	박라인
제22권 2호 (2019.06)	시론	포용적 성장을 위한 인적자원개발의 전제 조건	송해덕
	이슈 분석 「포용적 성장과 인적자원개발」	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	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	박라인

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제22권 1호 (2019.03)	시론		좋은 일자리와 직업능력개발	나영선
	이슈 분석 「2019년 고용·직업교육훈련 주요 이슈」		혁신적 포용국가와 사회정책 주요 이슈	남재욱·반가운
			한 사람도 소외됨 없는 모든 국민의 진로지도 시스템 혁신	이지연
			산학일체형 도제학교의 주요 성과와 이슈 및 개선 방안: 설문조사 결과를 중심으로	안재영
			혁신형 중소기업의 인적자원개발 사례	김미란
			4차 산업혁명 시대의 직업능력개발 대응 방향	김철희
			초연결망사회 환경과 직업윤리	김수원
	글로벌 이슈&리포트		미국 위스콘신 주의 교육재정 구조	양민석
			일본 전문직대학의 제도와 특징	김영종
			호주 직업교육 관련 정부 서비스 통계	이대원
	조사·통계 브리프		기업의 채용방식, 교육훈련 수요·투자의 변화와 최저임금의 영향	황성수·박라인
동향	일자리	정책 및 통계	이지은	
	직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	박라인	
제21권 4호 (2018.12)	시론		넓은 노동시장, 미래의 노동시장 그리고 교육훈련	박영범
	이슈 분석 「교육과 노동시장 연계」		고졸 취업자의 노동시장 정착 현황 및 과제	김성남
			일학습병행은 경력개발에 효과적인가?	김대영
			지능정보사회를 대비한 특성화고등학교의 직업·진로교육 개선 방향과 과제	정윤경·나현미·김나라
			한국형 국가역량체계(KQF)의 노동시장 활용 가능성 진단과 과제	이동임
			교육과 일자리 연계: 개인의 욕망과 사회적 제약	김안국
	글로벌 이슈&리포트		미국의 공교육 평가제도: 학교 책무성 기제(School Accountability)에 관하여	최지은
			개인의 직업경로관리에 주안점을 둔 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 「사회균형성장을 위한 사회정책의 주요 이슈와 방향」		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 「지능정보사회와 인적자원개발」		4차 산업혁명, 혁신 성장과 새로운 숙련체제의 모색	최영섭
			4차 산업혁명 시대의 스마트비즈니스 분야 인재육성 방안	김봄이
			4차 산업혁명에 대비한 전문대학 역량기반교육 운영 내실화 및 강화 방안	김기홍
			인공지능(AI) 시대의 고교 직업교육	임 언
			4차 산업혁명 시대의 지역인적자원정책	김형만
	특별기고		청년층 고용 활성화를 위한 한시적 방안 제언 - 한국형 청년보장제 도입 방안	이상준
			「학습 중심 현장실습의 안정적 정착 방안」의 한계와 개선점	안재영
	글로벌 이슈&리포트		미국의 교사 노동시장 동향 - 위스콘신주를 중심으로	양민석
			2030년 호주 개혁방안 - 직업교육의 혁신을 통한 반영	이대원
			일의 미래(1): 기술 변화와 인적역량	김문희
	조사·통계 브리프		고교 유형별 진로교육 현황 및 진로개발역량 수준	이지은
	동향	일자리	정책 및 통계	이지은
		직업교육/ 직업능력개발	정책 및 통계	박라인

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제21권 1호 (2018.03.)	이슈 분석 「2018년 고용·직업교육훈련 주요 이슈」		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 「NCS의 성과와 미래」		일학습병행제 운영 현황과 향후 정책방향	김미란
			NCS 기반 과정평가형 국가기술자격 운영 성과와 개선과제	이동임
			특성화고에서의 NCS기반 교육과정 적용 현황과 개선 방향	김지영
			전문대학 교육현장의 NCS 기반 교육과정	김덕영
			4년제 대학 NCS의 활용 현황과 향후 과제	김현수
	정책 해설		자유학기제의 확대·발전: 자유학년제와 연계하기	김나현
	글로벌 리포트		OECD 일기반학습(Work-Based Learning) 관련 주요 논의	김문희
			일본의 대학 인턴십 현황과 운영 사례	주휘정
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 제조기계기사(Industriemechaniker/-in) 훈련 과정	정미경
	조사·통계 브리프		청년층 근로자의 근로환경, 교육훈련 참여 및 직무태도 분석	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 「미래사회를 위한 진로교육」		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 미래 인재 양성」		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

KRIVET 도서회원 가입 및 연회비 납부 안내

한국직업능력연구원(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
한국직업능력연구원 전략기획본부 홍보팀(1210호)

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

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

한국직업능력연구원 대국민 연구과제 제안 공모

한국직업능력연구원 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.

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

관련문의: 044-415-3556

한국직업능력연구원

주소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동(D동)

전화 044-415-5000, 5100

팩스 044-415-5200

홈페이지 www.krivet.re.kr