기본 연구	2005-05

산업부문별 인적자원개발 지원시스템 구축

KRIVET 한국직업능력개발원

머 리 말

지식기반사회에서 지식이 개인의 삶의 질, 기업 생산성, 국가 경쟁력을 결정짓는 강력한 원천으로 대두되면서, 이러한 지식을 보유하고 있는 인적자원의 개발에 대한 정책이 국가 차원에서 추진되고 있다. 이를 위한 새로운 정책기조의 하나가 민간부분 참여와 역할 강화이다. 이에 인적자원개발에 대한 산업별 접근의 필요성에 대한 공감대가 확산되면서 산업계 목소리를 반영하는 담보기제로써 '산업별 인적자원개발협의체(Sector Council)'가 운영되고 있다. 여기에는 산업자원부의 주도하에 교육인적자원부, 노동부가 함께 참여하고 있으며 '사회적 실험' 단계에 있다.

본 연구는 산업별 인적자원개발 지원 시스템의 구축이 산업과 국가 경쟁력을 제고하는 중요한 과제라는 문제의식에서 출발하여, 정책의 현장 파급력을 제고하는 것을 궁극적인 목적으로 설정하였다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 우선 현재 이루어지고 있는 산업별 인적자원개발 체제 현황에 대한 분석을 통해 '한국형 산업별 인적자원개발 지원 체제 모델'을 구상하였다. 이를 토대로 1개 산업(석유화학산업)을 선정하여 시범 적용한 다음, 산업별 인적자원개발의 가능성과 한계 그리고 구체적인 실천 방안을 도출하고자 한다.

이 연구는 한국직업능력개발원 2005년 '산업부문별 인적자원개발 지원시스템 구축'(기본연구 2005-5번)으로 진행되었으며, 손유미 박사가 책임자로서 정원호, 김미란, 김덕기 박사가 공동으로 연구를 수행하였다. 또, 산업연구원의 최영섭 박사가 자문위원으로 참여하였다.

이 연구가 향후 우리나라 산업별 인적자원개발 지원 체제의 확고한 구축과 활발한 실천을 담보하는 데 기초 자료로 활용될 것을 기대하며, 연구진과 이 연구 수행에 도움을 주신 모든 분들에게 깊은 감사를 드리는 바이다.

2005년 11월

한국직업능력개발원

院長 金 章 鎬

목 차

요 약

제1장 서론

제1절 연구의 필요성과 목적 · 1

제2절 연구 내용 · 4
1. 산업별 인적자원개발 지원 체제 현황 분석 · 4
2. 외국의 산업별 인적자원개발 지원 체제 분석 · 4
3. 한국형 산업별 인적자원 개발 지원 체제 모델 탐색 · 4
4. 시범 사례 분석 : 석유화학 산업 · 5

제3절 연구 방법 · 5
1. 문헌 연구 · 5
2. 석유화학 산업 인적자원개발 실태 조사 · 5
3. 전문가 회의 · 10
4. 해외 사례 조사 · 10

제2장 산업별 인적자원개발 지원 정책 현황과 평가

제1절 산업인력 정책 진단 · 11
1. 참여 정부의 산업인력 정책의 현황 · 11
2. 산업인력 정책 평가 · 18

제2절 산업별 인적자원개발 지원 제도 현황 · 19
1. 산업별 인적자원개발 지원 정책 전개 · 19
2. '산업별 인적자원개발 협의체' 현황 · 23

제3절 지원제도의 성과와 한계 · 26
1. 분석 프레임 · 26
2. 지원 체제 · 27
3. 제도적 지원 · 29
4. 재정 지원 · 32
5. 전문적 지원 · 34
6. 요약 : 성과와 한계 · 36

제3장 외국의 산업별 인적자원개발 지원체제 분석과 시사점

제1절 영국 · 39
1. 산업별 인적자원개발 지원제도 변화 · 39
2. 개별 SSC의 구성 및 운영 · 56
3. 시사점 · 78

제2절 호주 · 82
1. 제도적 측면 · 82
2. 개별 숙련위원회의 구성 및 운영 · 91
3. 시사점 · 108

제3절 캐나다 · 111
1. 제도의 발달과 현황 · 111
2. 사례 · 122
3. 시사점 · 126

제4절 EU의 산업부문별 사회적 파트너십 · 128
1. 유럽 사회적 대화(social dialogue)의 발전과정 · 128

2. 유럽의 산업별 사회적 대화 · 135
3. 시사점: 유럽의 사회적 대화와 산업별 위원회의 의미 · 147

제4장 한국형 산업별 인적자원개발 지원 체제 모델 탐색

제1절 한국형 모델 탐색의 관점 · 149

제2절 산업별 인적자원개발 지원 시스템의 환경 분석 · 152
1. 객관적 여건 분석 · 152
2. 주체적 여건 분석 · 158
3. 제도적 여건 분석 · 161

제3절 한국형 산업별 인적자원개발을 위한 지원체제 구축 방안 · 164
1. 한국형 산업별 인적자원개발 협의체 모형에 대한 제언 · 164
2. 지원 방안 · 169

제5장 시범 사례: 석유화학 산업

제1절 사례 분석 개요 · 181

제2절 석유화학 산업 시장 현황과 특성 · 182
1. 석유화학산업의 정의와 범위 · 182
2. 석유화학산업의 특성 · 184
3. 석유화학산업의 생산능력 및 수급현황 · 185
4. 대외적 위상 및 경쟁력 · 187

제3절 석유화학 산업 노동시장 현황과 특성 · 190
1. 석유화학산업의 고용 구조 · 190
2. 인력 수급 현황 · 195

제4절 인적자원개발 실태 · 199
1. 교육훈련 지원 실태 · 199
2. 교육훈련 참여 실태 · 205
3. 숙련의 유형과 형성과정 · 209
4. 산학협력 현황 및 성과 평가 · 211

제5절 화학 산업 노사관계와 인적자원개발 추진 역량 · 218
1. 노동조합 현황 · 218
2. 사용자(단체) 현황 · 219
3. 노사관계의 특성과 주요 쟁점 · 221

제6절 시사점과 논의 · 223
1. 시사점 · 223
2. 논의 · 227

SUMMARY · 233

<부록 1> 사업체용 설문지 · 241
<부록 2> 근로자용 설문지 · 257
<부록 3> 캐나다 SC: RMAF · 271

참고문헌 · 273

<표목차>

<표 Ⅰ-1> 실태조사 응답자 구성 · 9

<표 Ⅱ-1> 산업인력과 산업인력정책 · 13
<표 Ⅱ-2> 각 부처의 산업인력정책 현황 · 17
<표 Ⅱ-3> 산업별 인적자원개발 시범사업 참여 기관 및 역할 · 21
<표 Ⅱ-4> 산업별 인적자원개발협의체 사업 현황 · 22
<표 Ⅱ-5> 산업별 인적자원개발 협의체 구성과 추진실적 · 24
<표 Ⅱ-6> 산업별 인적자원개발 협의체 관련 법조항 · 30
<표 Ⅱ-7> 산업별 인적자원개발지원제도 진단 · 38

<표 Ⅲ-1> SSC의 인가 현황 · 44
<표 Ⅲ-2> SSA 현황 · 53
<표 Ⅲ-3> Skillfast-UK의 산업범위 · 59
<표 Ⅲ-4> Skillfast - UK의 사무팀 구성 · 60
<표 Ⅲ-5> Skillfast - UK의 공통 지역사업(영국 전역 시행) · 67
<표 Ⅲ-6> East Midlands의 지역별 사업 · 68
<표 Ⅲ-7> Automotive Skills의 국가직업자격(NVQ/SVQ) · 75
<표 Ⅲ-8> 노동 세계 모델의 변화 · 86
<표 Ⅲ-9> 10개의 ISC · 89
<표 Ⅲ-10> MSA의 소유자 · 92
<표 Ⅲ-11> 제조업과 기계산업의 <MEM05 훈련 패키지>의 자격 · 97
<표 Ⅲ-12> 가공업의 훈련 패키지와 하위 산업 부문 · 98
<표 Ⅲ-13> 연구실 운영 훈련 패키지와 포괄 분야 · 99
<표 Ⅲ-14> ISC에서 제시한 2003/04부터 2011/12까지의 고용 동향 · 102
<표 Ⅲ-15> ElectroComms 산업의 주요 직무 분야 · 102
<표 Ⅲ-16> EE-Oz 숙련위원회가 제공하는 훈련 패키지 · 108
<표 Ⅲ-17> 캐나다의 각 부문들이 직면한 주요 인적자원 문제 · 114

<표 Ⅲ-18> 캐나다 SC현황 · 118
<표 Ⅲ-19> 현재 진행 중인 Sector councils · 119
<표 Ⅲ-20> CSTEC의 서비스 제공 현황 · 123
<표 Ⅲ-21> PHRCC의 프로젝트 · 125
<표 Ⅲ-22> 2003-05년 유럽 사회적 파트너들의 고용 분야 활동 프로그램 · 132
<표 Ⅲ-23> 1998년 이전 유럽의 산업별 사회적 대화 구조 · 136
<표 Ⅲ-24> 산업별 사회적 대화 위원회 리스트 · 138

<표 Ⅳ-1> 업무상 축적된 숙련의 활용범위(2004) · 156
<표 Ⅳ-2> 업무상 축적된 숙련의 활용범위(2005) · 157
<표 Ⅳ-3> 사업주 단체 활동여건 평가 · 160
<표 Ⅳ-4> 산업별 인적자원개발 지원을 위한 전제조건 개요 · 163

<표 Ⅴ-1> 한국표준산업분류상 석유화학산업 · 184
<표 Ⅴ-2> 석유화학업체의 에틸렌 생산능력(2004년) · 186
<표 Ⅴ-3> 석유화학산업 3대 제품의 수급구조 · 187
<표 Ⅴ-4> 우리나라 석유화학제품의 세계시장 점유율 · 188
<표 Ⅴ-5> 석유화학산업 현시비교우위지수(RCA)의 국별 비교(2000년) · 188
<표 Ⅴ-6> 석유화학산업의 사업체 현황 · 190
<표 Ⅴ-7> 석유화학산업의 고용현황 · 191
<표 Ⅴ-8> 기초화합물제조업(241)의 규모별 고용현황(I) · 192
<표 Ⅴ-9> 기초화합물제조업(241)의 규모별 고용현황(II) · 193
<표 Ⅴ-10> 화학산업의 고용구조 · 195
<표 Ⅴ-11> 기초화합물제조업(241)의 인력부족 현황 · 196
<표 Ⅴ-12> 인력 분류 · 197
<표 Ⅴ-13> 기업 경영 애로 직종 및 핵심 인력 · 197
<표 Ⅴ-14> 기업의 수요 대비 지원자 수 · 198
<표 Ⅴ-15> 지원자의 지식이나 기술수준 · 199
<표 Ⅴ-16> 교육훈련 담당 전문 인력 유무 · 200

<표 Ⅴ-17> 사업체 연구개발비 비중 및 교육훈련비 비중 · 201
<표 Ⅴ-18> 직종별 교육훈련 활동 활성화 여부 · 205
<표 Ⅴ-19> 최근 3년 간 직장 교육훈련 경험 여부 · 206
<표 Ⅴ-20> 교육훈련 활동이 활성화되지 않는 이유 · 207
<표 Ⅴ-21> 사외 교육훈련 프로그램 이용 문제점 · 208
<표 Ⅴ-22> 근로자의 숙련 특성 · 209
<표 Ⅴ-23> 이공계 대학 졸업생의 능력 평가 · 213
<표 Ⅴ-24> 교육기관의 기여도 평가 · 214
<표 Ⅴ-25> 기업의 산학연계 프로그램 참여 현황 · 215
<표 Ⅴ-26> 산학협력 프로그램의 성과 · 217
<표 Ⅴ-27> 취업과 업무수행에 효과적이지 않은 주된 이유 · 217
<표 Ⅴ-28> 한국노총과 민주노총의 요구사항 · 222
<표 Ⅴ-29> 산업별 인적자원개발협의체 참여 의사 · 227
<표 Ⅴ-30> 산업별 인적자원개발 협의체 참여 결정 요인 - 로지스틱 회귀 분석 결과 · 229
<표 Ⅴ-31> 2015년 산업분야별 인적자원개발 전략 · 230

[그림목차]

[그림 Ⅱ-1] 산업별 인적자원개발 지원 체제 · 20

[그림 Ⅲ-1] 산업별 인적자원개발 지원제도의 변화 · 40
[그림 Ⅲ-2] SSC의 파트너와 수준별 협력 체계 · 49
[그림 Ⅲ-3] Skillfast-UK 전국/지역별 네트워크 · 61
[그림 Ⅲ-4] SSC의 파트너와 수준별 협력 체계 · 78
[그림 Ⅲ-5] MSA의 조직 · 92
[그림 Ⅲ-6] MSA의 구성 · 94
[그림 Ⅲ-7] 캐나다 직업 교육훈련 시스템 · 111
[그림 Ⅲ-8] SPI 추진과정 · 116
[그림 Ⅲ-9] SC 업무 순환도 · 120

[그림 Ⅳ-1] 산업별 인적자원개발 지원시스템(현재) · 150
[그림 Ⅳ-2] 산업별 인적자원개발 지원시스템(중장기 모델) · 151
[그림 Ⅳ-3] 전공 관련성과 직무 유용성 · 154
[그림 Ⅳ-4] 한국형 산업별 인적자원개발 지원체제 구축 방향과 방안 · 168
[그림 Ⅳ-5] 산업별 인적자원개발 지원체제 구축을 위한 세부 방안 · 180

[그림 Ⅴ-1] 석유화학산업의 제조과정과 제품 · 183
[그림 Ⅴ-2] 교육훈련시설 및 자체 교육시설 및 장비 보유도 · 201
[그림 Ⅴ-3] 경영진의 교육훈련에 대한 관심도 · 202
[그림 Ⅴ-4] 노동조합의 교육훈련 요구 정도 · 203
[그림 Ⅴ-5] 교육훈련에 대한 회사차원의 지원 제도나 정책(복수응답) · 204
[그림 Ⅴ-6] 숙련을 형성하는 데 회사의 도움 정도 · 210
[그림 Ⅴ-7] 자기 주도적 교육훈련 지원정도 · 211
[그림 Ⅴ-8] 입사 전 학교전공과의 관련성 · 212
[그림 Ⅴ-9] 직무 수행의 전공교육 기여도 · 212
[그림 Ⅴ-10] 학교 교육의 가장 큰 문제점 · 215
[그림 Ⅴ-11] 산학협력 프로그램 참여도 · 216

【요약】

1. 연구 개요

지식기반사회에서 지식이 개인의 삶의 질, 기업 생산성, 국가 경쟁력을 결정짓는 강력한 원천으로 대두되면서, 이러한 지식을 보유하고 있는 인적자원개발에 대한 정책이 국가 차원에서 추진되고 있다. 이를 위한 새로운 정책기조의 하나가 민간부분 참여와 역할 강화이다. 인적자원개발을 둘러싼 이러한 환경 변화와 현재 인적자원개발체제가 갖는 한계는 민간참여의 역할 강화를 통해 극복될 필요성이 있다.

우선 인적자원개발을 시장의 자율적 조정기제에 맡기는 자유방임형 체제 하에서는 기업의 인적자원개발 제공의 유인과 근로자의 기업 특수적 훈련 참여의 유인이 동시에 감소하는 시장실패가 발생한다. 이와 반대로 정부주도의 인적자원개발체제는 급변하는 노동시장의 수요에 신속하게 대응하지 못하는 경직성으로 인해 비효율을 초래(정부실패)하게 된다. 이러한 시장실패와 정부실패를 극복하는 방안으로 관련 당사자 모두가 참여하는 산업별 인적자원개발이 요구된다. 서구의 경우 영국의 산업숙련위원회(Sector Skills Council; SSC), 캐나다의 산업별인적자원위원회(Sector Council; SC), 호주의 산업숙련위원회(Industry Skills Council: ISC) 등을 중심으로 산업계의 인적자원개발 참여 시스템이 활성화되어 있다.

최근 이러한 인적자원개발에 대한 산업별 접근의 필요성에 대한 공감대가 확산되면서 산업계 목소리를 반영하는 담보기제로써 '산업별 인적자원개발협의체(Sector Council)'가 2005년 현재 10개가 운영되고 있다. 여기에는 산업자원부의 주도하에 교육인적자원부, 노동부가 함께 참여하고 있으며 '사회적 실험' 단계에 있어 향후 개선해야 할 여지가 많다.

본 연구 사업은 산업별 인적자원개발 지원 시스템의 구축이 산업과 국가 경쟁력을 제고 하는 중요한 과제라는 문제의식에서 출발하여, 정책의 현장 파급력을 제고하는 것을 궁극적인 목적으로 설정하였다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 우선 현재 이루어지고 있는 산업별 인적자원개발 체제 현황에 대한 분석을 통해 '한국형 산업별 인적자원개발 지원 체제 모델'을 구상하였다. 이를 토대로 1개 산업(석유화학산업)을 선정하여 시범 적용한 다음, 산업별 인적자원개발의 가능성과 한계 그리고 구체적인 실천 방안을 도출하고자 한다.

이를 위해 선행 연구 결과 및 자료를 분석하고, 석유화학 산업을 대상으로 인적자원개발 실태조사를 수행하였으며, 관련 전문가 회의와 해외 사례 조사를 진행하였다.

2. 산업별 인적자원개발 지원 정책 현황과 평가

산업인력 정책은 교육인적자원부, 노동부, 산업자원부 등을 중심으로 다양한 사업들을 매개로 활발하게 이루어지고 있다. 그러나 다양한 계획이나 사업들이 수립·발표·시행되고 있으나, 이들 계획들이 종합적인 큰 틀에서 추진되지 못하고 있다. 또한 그동안 추진해 온 산업인력 정책은 전 산업에 공통적인 인력들을 대상으로 추진되어 왔다. 그러나 각 산업이 처해 있는 시장 환경, 보유하고 있는 기술수준, 보유 인력의 숙련 수준, 인력의 양적, 질적 미스매치(mismatch) 정도는 다르다. 따라서 각 산업이 처해 있는 이러한 문제를 해결하기 위해 각 산업의 목소리를 반영할 수 있는 기제가 필요하다는 인식하에 산업별 접근 정책이 대두되기 시작한 것이다.

2005년 하반기 현재 산업별 인적자원개발 협의체에 대해서는 기대와 우려가 교차하는 것으로 판단된다. 즉 우리나라 인적자원개발 시스템 전반의 개편 방향에서는 그 의의를 높게 평가하고 있지만, 뚜렷한 가시적

성과가 나타나지 않는다는 점을 우려하고 있다. 현재 추진되는 산업별 인적자원개발 시범사업은 새로운 사회적 제도의 한국적 모델에 대한 발굴 과정이라고 할 수 있다. 이러한 과정이 효과적으로 추진되기 위해서는 사업 방향 전반에 대한 참여자들의 공통의 비전이 전제되어야 한다. 그러나 현재 산업별 인적자원개발 시범사업은 여전히 산업별 인적자원개발에 대한 공통의 비전을 분명히 공유하지 못한 채 추진되고 있다.

현재 산업별 인적자원개발 지원 제도의 문제점을 진단하면 첫째 부처간 정책 경쟁적인 요소가 작용하여 의사결정 체제가 효율적이지 못하다는 점, 둘째 산업인적자원위원회의 위상과 역할이 분명하지 못한 점, 셋째 노동조합의 실질적인 참여가 부재하다는 점, 넷째 재정원이 불안정하고 재원 지정 방식도 비효율적으로 이루어지고 있는 점, 다섯째 산업별 인적자원개발의 필요성에 대한 이해당사자들의 공감대가 아직은 튼실하지 못하다는 점 등이다. 물론 2005년 들어 지원 주체의 확대, 지원 내용의 다양화 등 산업별 인적자원개발 시스템의 정착에 긍정적인 요인들이 등장하고, 가시적 성과를 산출할 것으로 기대되고 있다.

3. 외국의 산업별 인적자원개발 지원체제 분석과 시사점

외국에서는 산업별 인적자원개발 지원을 어떻게 추진하고 있는지를 영국, 호주, 캐나다, EU를 선정하여 분석하였다. 이들 국가를 선정한 이유는 첫째 선행연구들을 통해 한국적 상황에 대한 시사점이 축적되어 있어, 최근 동향을 추적함으로써 심층 분석이 가능하다는 점, 둘째 정부 지원의 방법과 수준에 있어 영국, 호주, 캐나다의 특성이 존재한다는 점, 셋째 이해 당사자 특히 노사 참여적 인적자원개발의 사례가 잘 드러나 있다는 점, 넷째 이들 나라의 노동시장과 숙련 형성의 특성이 산업별 지원 체제에 영향을 미치고 있는 점 등이다.

각국의 사례를 통해 발견한 시사점을 정리하면 다음과 같다. 영국의 경우,

첫째 SSC를 추진하는 과정에서 산업별 역량의 차이를 인정하고 가능한 부분에서부터 모범 사례를 만들고 이를 확산해 가는 단계적 접근법을 활용하고 있다. 요컨대 각 SSC의 산업별 차이를 인정하는 유연한 접근법을 주목할 필요가 있다. 둘째 영국 정부는 교육훈련에서 기업의 개별적 의사결정을 중시해 왔던 과거의 관행으로부터 탈피하여 숙련형성 문제를 집합적(collective) 관점에서 파악하려는 방향을 설정하게 되었다. 아울러 숙련 형성을 위해서는 특정 산업의 일부 기업이 아니라 전체 기업의 적극적인 노력과 정부의 공적 지원이 반드시 필요하다는 점, 나아가 산업별 사용자와 정부 간 파트너십 형성을 통해 숙련향상과 경쟁력 및 생산성 향상이 필요하다는 점에서 SSC로의 전환이 이루어진 것이다. 셋째 SSC의 구축 과정에서 정부의 적절한 지원 및 개입의 수준에 대한 시사를 받을 수 있다. 오랜 역사성을 지닌 민간의 자발적 협력 체계에 기초한 산업별 숙련개발 체제가 없는 상태에서는, 영국처럼 정부가 드라이브를 걸고 적절한 지원과 개입의 정책을 통해 민간에서 숙련 역량과 협력의 경험을 구축해 나가도록 유인하는 것이 필요하다.

호주는 영국에 비하여 훈련 및 숙련 개발에 대한 정부의 주도적 개입이 약한 편이며, 민간의 자율적인 산업별 인력개발기구로 산업훈련자문위원회(Industry Training Advisory Body: ITAB)를 운영하도록 하고 정부는 영향력을 최소화하여 자문 역할에 국한해 왔다. 그러나 최근의 산업숙련위원회(ISC)로의 전환은 변화하는 경제구조 및 숙련 요구에 대해 호주 정부 및 산업계의 대응방식이 바뀌어야 한다는 인식을 보여준다. 호주의 사례를 통해 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 다기능적(multi-tasking) 숙련 개발을 요구하는 현실에 적합한 훈련 체제로 나아가기 위해 ITAB에서 ISC로의 전환을 추구했다는 점과, 이러한 현실 인식의 전환이 개별 산업의 훈련 개발에서도 연계되어 나타난다. 둘째 숙련 개발의 핵심 당사자인 노사의 참여가 중추적인 역할을 한다.

캐나다의 경우 산업별 접근 방법은 오랜 역사성을 갖고 있다. 1960년대의 '산업조정 서비스 프로그램'을 시작으로 '캐나다 직업 설계 시스템(COPS)', 업종연구 등을 거치면서, 산업별 인적자원개발을 실행할 수 있는 기제로서 SC를 설립하게 된다. 이후 산업부문별 파트너십 방안을 중심으로 이 제도를 발전시켜 2002년부터는 SCP(섹터카운실 프로그램)를 운영하고 있다. 첫째, SC는 산업계의 자율적 필요성에 의해 설립·운영되며 정부는 재정지원의 역할만을 담당한다는 점, 산업별 인적자원개발 활성화를 위해서 이해당사자의 전문적 역량 강화가 전제되어야 한다는 점, 정부의 역할에 대한 재조명이 필요하다는 점을 배울 수 있다. 둘째, 캐나다 SC는 노사참여적 기반위에서 활성화되었다는 점이다. 셋째, 연방정부의 SC에 대한 비용지원이 인건비는 물론, 운영비까지 이루어지고 있다는 점, 지원의 방법도 5년이라는 비교적 장기간의 주기로 이루어지고 있다는 점, 비용지원의 인정을 유연하게 적용한다는 점은 향후 정부의 지원 방법에 대하여 시사하는 바가 크다. 넷째 정부의 지원 프로그램을 성과에 기초한 운영책임체제(Resulted Based Management and Accountability Framework: RMAF)로 운영하는 사례는 눈여겨 볼만하다.

EU의 산업별 사회적 파트너십 사례는 이해당사자들이 함께 정책에 참여함으로써 정책의 시너지를 가져온다는 점에서 시사하는 바가 크다. 이해당사자들이 상호조정 절차를 만들고, 모니터링을 하고, 특정한 활동에 책무성을 담당하고 있으며 구체적인 성과를 내고 있다. 산업 부문들은 다양한 방식의 적극적 활동을 통해 직업교육훈련을 개선하고 평생학습을 발달시켜 왔다. 나아가, 부문별 자격의 측정과 개발에 관한 유럽 수준의 산업 부문별 사회적 대화에서 이루어진 활동은 '코펜하겐-브뤼주 절차(the Bruges-Copenhagen process)'에 통합되었다. 이로써 직업교육훈련의 내용이 유럽 직장위원회(European Work Councils) 논의 가운데 많아지는 계기가 되었다. 또한 유럽 수준의 사회적 파트너들간의 합의에 따른 방안에서 제시한 네 가지 우선과제는 각 국가별로, 그리고 산업 부문 수

준에서 정책 의제를 만드는 데 영향을 끼쳤다. 이는 사회적 파트너들이 여러 해 동안 작업을 해 온 관심사와 쟁점들이 반영된 것이다.

4. 한국형 산업별 인적자원개발 지원체제 모델 탐색

한국형 모델의 탐색에 있어 우선 고려해야 할 것은 그 전제조건들인데, 먼저 객관적 여건을 보면, 생산물시장에서는 혁신위주로의 경쟁전략 전환이 요구되는 가운데 대기업과 중소기업의 혁신역량 양극화가 발생하고 있다. 노동시장에서는 인력의 양적·질적 수급불일치 속에서 내부노동시장이 약화되는 추세에서 산업 특수적 숙련도 형성되어 있다. 주체적 여건을 보면, 대기업이 개별적으로 교육훈련을 실시할 능력을 갖고 있는 데 반해, 중소기업은 공동대응에 대한 관심에도 불구하고 실행 상 어려움이 많다. 사업주단체는 회원사의 이해를 잘 대변하지 못하고 있고, 노동조합은 교육훈련에 대한 관심과 전문성이 부족한 상태에 있다. 이런 가운데 제도적 여건인 인적자원개발정책은 여전히 정부 주도적이기 때문에 정책의 종합적 조정과 민간의 참여가 미흡한 실정이다.

이러한 여건 속에서 한국형 산업별 인적자원개발협의체의 모형을 구축하기 위한 기본 방향은 첫째 수요자와 공급자가 연계되어야 한다. 둘째, 노사파트너십은 단계적으로 접근하는 것이 바람직하다. 셋째, 대기업의 참여를 활성화해야 한다. 넷째, 산업별 특수사업들을 발굴하여 인적자원개발 전문역량을 축적해야 한다. 다섯째 최초의 한국적 모델을 형성하는 데 주력해야 한다. 지금으로써는 성과보다는 형성하는 과정에 무게중심을 두어야 한다.

이러한 모델이 현실적으로 작동하도록 하기 위한 지원방안을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 중장기적 비전과 추진전략을 명확히 하며, 산업인적자원위원회 등을 재구축하여 국가 인적자원개발 정책의 기획과정에 산업계의 목소리를 전달할 수 있는 기제로서 자리매김 될 수 있어야 한다. 이를 위해서는 무엇보다 재원을 안정적으로 확보하는 일이 필요하다. 제도적

으로는 관련 법령을 정비하고 협의체의 위상을 강화하며 기업, 대학, 훈련기관 등 이해당사자의 참여를 촉진해야 한다. 전문적 지원의 강화를 위해 참여 연구역량의 강화와 재배치를 통한 연구지원단 네트워크의 재편, 협의체 활동의 공공성을 강화하기 위해 부처 간의 협력이 필요하다. 마지막으로 산업별 인적자원개발을 사회적 의제로 만들고 노동조합의 참여를 유도하기 위해 산업별 인적자원개발의 의의와 필요성 등을 꾸준히 설득하는 것이 필요하다.

5. 시범사례: 석유화학산업

석유화학 산업의 인적자원개발에 대한 지원을 산업별로 접근하기 위한 여건 분석 결과, 다음과 같은 시사점을 발견할 수 있다.

첫째, 석유화학산업의 인적자원개발 이슈에 영향을 미치는 경제사회적 요인으로는 지식기반경제를 들 수 있다. 잘 숙련된 노동력에 대한 기업의 수요가 증가할 것이다. 그러나 현재 인력수급 현황을 보면 잘 숙련된 노동력에 대한 수급의 불일치가 크다는 사실이 발견된다. 이를 산업별 공동으로 대응할 필요성이 존재한다.

둘째, 석유화학산업의 숙련의 종류가 기업 특수적이기 보다 산업특수적인 성격이 강하다는 사실에서 산업별 공통분모를 찾기가 용이할 것이다. 이는 산업차원의 노동이동성이 커지면서 산업단위의 노동시장이 형성될 수 있는 조건이 형성되어 있음을 의미하기 때문이다.

셋째, 석유화학산업의 인력 수급의 불일치는 양적, 질적 측면에서 공통으로 존재하고 있음을 확인할 수 있다. 특히 숙련불일치를 전공 관련성과 직무 유용성으로 나누어 조사할 결과 관련성이 없는 경우와 직무 유용성이 없는 비율이 높게 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 이러한 인력수급의 불일치 문제를 해결하기 위해 산업계, 학계가 공동으로 새로운 산학협력을 추진하고 정부는 산학협력의 매개기구로서 인적자원개발 협의체를

적극 활용할 수 있을 것이다.

넷째, 석유화학산업의 교육훈련의 여건과 참여 실태는 매우 열악한 수준이다. 특히 영세기업과 합성수지 및 플라스틱 업종의 경우 더욱 열악하다. 산업별 인적자원개발협의체가 기업의 실패가 일어나는 부분에 대한 보완 역할을 할 수 있음을 감안한다면 중소기업 중심으로 공동대응 방안을 모색하는 것이 가능하며 이 때 산업별 인적자원개발 협의체가 대기업과 중소기업간의 컨소시엄 형태로도 가능함을 시사한다.

다섯째, 석유화학산업 인력 채용 방식을 살펴보면 중견과 고급 인력의 경우 경력직 채용 방식을 선호하지만 기업의 수요에 맞는 인력이 없다고 호소하고 있다. 이에 산업별 인적자원개발협의체에서 인력 DB를 구축하고 노동시장 정보를 제공하는 일을 고려해 볼 수 있다.

여섯째, 산업 차원에서 화학 산업의 노사관계를 살펴보면 양자 간에 산업차원에서의 교섭과 협력을 할 수 있는 구조는 갖춰지지 못하고 있는데, 그것은 비록 산별노조인 민주노총 산하에 전국민주화학섬유노동조합이 출범하기는 했지만, 아직 산별 중앙교섭은 이루어지지 못하고 있기 때문이다. 이러한 실정은 산업차원의 인적자원개발에서 노사 파트너십을 형성하는 데도 장애가 되고 있다. 실제 현 시기 화학 산업 내 노사간의 주요쟁점은 비정규직 문제, 노동시간 단축 고용보장 등이며, 인적자원개발은 우선순위에서 밀려나 있다.

일곱째, 산업별 인적자원개발지원 시스템 구축의 성공 요인은 이해 당사자의 참여에 달려 있다. 앞서 살펴본 노동조합뿐만 아니라 개별 기업들도 참여를 통해 산업계의 목소리를 인적자원개발 정책에 반영하는 기제가 마련되어야 하는 것이다. 인적자원개발 의제를 사회적 대화로 풀어가는 EU의 사례는 참고할 만하다. 석유화학 산업의 경우, 교육훈련에 대한 최고 경영진의 관심이 높다는 조사결과와, 기업 실패가 일어날 수 있는 부분을(예를 들면 노동시장 유연화에 따른 전직지원 서비스 등) 산업별로 접근할 필요성에 대한 공감대의 발견(인사담당자 면담조사 결과) 등

을 감안할 때, 기업의 참여를 적극적으로 이끌어 내는 사업 아이템의 발굴 등이 향후 과제로 남는다.

앞으로 산업별 접근이 필요한 영역을 선정할 때, 미래의 산업구조를 전망함에 있어 성장 잠재력을 가진 산업이 무엇인지를 고려해 보는 것도 검토해 볼 수 있을 것이다. 즉, 그 산업 경쟁력의 한 요소가 될 수 있는 인적자원을 어떻게 양성하고 향상시킬 것인지 고려해야 한다. 산업자원부(2005)에 따르면 향후 2015년 한국은 "전 세계 산업의 균형적 발전을 촉진하는 Global Industry Integrator"라는 비전하에 1인당 GDP 3만 5천불 달성을 목표로 설정할 것을 제안하고 있다. 이러한 비전과 목표를 달성하기 위해 주목하고 있는 산업(예를 들면 컨버전스 산업과 첨단제조업, 주력 제조업, 인프라성 서비스, 소프트 서비스)을 중심으로 접근해 보는 것도 가능하다.

제1장
서 론

제1절 연구의 필요성과 목적

지식기반사회에서 지식이 개인의 삶의 질, 기업 생산성, 국가 경쟁력을 결정짓는 강력한 원천으로 대두되면서, 이러한 지식을 보유하고 있는 인적자원개발에 대한 정책이 국가 차원에서 추진되고 있다. 지식기반사회에 걸맞는 국가인적자원개발 정책을 추진하기 위해 새로운 정책기조의 하나가 민간부분 참여와 역할 강화이다. 민간부분의 참여와 역할 강화의 필요성은 크게 인적자원개발을 둘러싼 환경의 변화와 현재 인적자원개발체제가 갖는 한계에서 찾을 수 있다. 먼저 시장과 기술 환경의 변화속도가 급속한 상황에서 국가와 산업 경쟁력 제고를 위해서 과거 투입 위주의 성장 전략에서 새로운 성장전략으로서 혁신위주 성장 전략이 요구되고 있다. 이 때 혁신을 주도하는 사람들의 혁신역량의 강화가 필요하며, 그러한 변화를 체감하는 수요 측 이해당사자가 인적자원 개발 정책의 기획과 집행, 평가과정에 주도적으로 참여해야 할 필요성이 있다. 또한 지금까지 교육훈련제도는 “중앙 부처가 정책입안 및 재정 집행 기능을 장악하고 있는 중앙 집중형 시스템(정진화・최영섭, 2002)”으로, 지식기반 경제사회에서 요구하는 다양한 인력 수요를 충족시키는 데는 한계가 있다.

요컨대 정부주도, 공급자 위주의 정책은 그동안 산업현장의 기능 인력을 양성・공급한 것으로 긍정적인 평가를 받지만, 산업현장의 수요 변화에 부응하지

못함으로써 인력 수급의 양적·질적 불균형 현상을 가져온 것이 가장 큰 문제로 지적된다. 지식기반경제로의 환경 변화는 기존의 중앙집권적, 공급자 위주의 정책을 분권화, 수요자 중심 정책으로의 변화를 요구하고 있다.

최근 이러한 인적자원개발의 산업별 접근 필요성에 대한 공감대가 확산되면서(정진화·최영섭, 2003; 정진화 외 2004; 이영현 외 2003; 어수봉 외 2004), 산업계 목소리를 반영하는 담보기제로써 '산업별 인적자원개발협의체(Sector Council)'가 구성되어 운영되고 있다. 인적자원 개발 영역에서 산업별 접근이 필요한 이유로는 첫째 산업체는 직무 수요를 파악하고 지속적인 모니터링을 할 수 있는 주체이며 인적자원개발의 최종 수요자이기 때문에 산업체의 참여는 개인, 기업, 국가 경쟁력의 성패를 좌우하는 중요한 요소이다. 둘째 산업체의 인적자원개발 참여는 개별 기업 단위보다 산업 수준에서 이루어질 때 보다 효과적이다. 왜냐하면 기업 특수적(firm-specific) 훈련은 기업이 담당하고 산업 일반적 훈련은 산업계의 참여가 필요하기 때문이다.

이러한 산업별 인적자원개발은 노사 참여적으로 접근될 때 더욱 효과적이다. 우선 인적자원개발을 시장의 자율적 조정기제에 맡기는 자유방임형 체제 하에서는 노동의 이동성으로 인해 기업의 입장에서 근로자에게 인적자원개발의 기회를 제공할 유인이 감소하며, 근로자의 입장에서도 기업 특수적 훈련을 받을 유인이 감소하는 시장실패가 발생하게 된다. 이로 인해 사회 전체적으로 '숙련노동의 과소공급'으로 인한 '저숙련 함정'에 빠질 우려가 있으며 또한 대기업-중소기업간, 정규-비정규 근로자간의 기회불평등으로 계층간 사회적 격차가 심화될 우려도 있다. 최근 노동시장 유연화의 급진전으로 이러한 시장실패의 가능성은 더욱 높아지고 있는 실정이다.

이와 반대로 정부주도의 인적자원개발체제는 정책의 일관성을 유지하고, 사회적 형평성을 기할 수 있다는 장점이 있지만, 급변하는 노동시장의 수요에 신속하게 대응하지 못하는 경직성으로 인해 비효율을 초래(정부실패)하게 된다. 이러한 시장실패와 정부실패를 극복하는 방안으로 근로자(및 그 단체), 사용자(및 그 단체), 정부, 훈련기관 등 관련 당사자 모두가 참여하는 인적자원개발이 요구된다.

따라서 산업별로 고유한 교육훈련 수요에 대응할 수 있도록 주요 업종별로 산업별 인적자원개발협의체(Sectoral Human Resource Development Council: SHRDC)를 구성하여 인적자원개발 사업을 추진하는 것이 필요하다. 서구의 경우 이미 산업계의 인적자원개발 참여 시스템은 활성화되어 있다. 예를 들면, 영국의 산업숙련위원회(Sector Skills Council; SSC), 캐나다의 산업별인적자원위원회(Sector Council; SC), 호주의 산업숙련위원회(Industry Skills Council: ISC) 등은 숙련수요 예측에서부터 직업·자격기준 제정, 훈련성과 평가 등에 이르기까지 활발하게 참여하고 있다.

현재 우리나라의 산업별 인적자원개발협의체 운영 사업은 산업자원부의 주도하에 교육인적자원부, 노동부가 함께 참여하고 있다. 2004년 현재 10개의 '업종별 인적자원개발협의체'가 구성되어 운영되고 있으며 여기에는 2003년도 1차 시범사업 업종인 전자, 기계, e-biz와 2004년도 신규 7개 업종(석유화학, 철강, 섬유, 반도체, 디스플레이, 자동차, 조선)이 포함되어 있다.

그러나 이제 생성 단계에 있는 산업별 인적자원개발 지원 제도는 개선해야 할 여지가 많다. 현재까지 제기되고 있는 문제점으로는 첫째, 산업별 인적자원개발협의체가 민간의 참여와 역할의 강화라는 대전제에 여전히 미흡한 것은 아닌가?, 둘째, 선진국에 비하여 산업수준의 이해 공동의 문화와 관행이 척박한 한국적 상황에서 현재 산업별 인적자원개발협의체가 산업수준의 인적자원개발 조직의 대표성과 전문성을 보유하고 있는가?, 셋째, 국가인적자원개발 정책에서 산업별 인적자원개발 정책의 위상이 제대로 자리매김 되는가?, 넷째, 3개 부처 공동 추진 사업인 점을 감안할 때, 부처 간 협조가 제대로 이루어지고 있는지? 부처 간의 협력과 지원방식의 방향을 어떻게 설정해야 하는가?, 다섯째, 기업, 노동조합 등 이해당사자들의 참여가 미흡한 현실을 어떻게 해결할 것인지 등으로 집약된다.

따라서 본 연구 사업은 산업별 인적자원개발 지원 시스템 구축을 통해 정책의 현장 파급력을 제고하는 것이 궁극적인 목적이다. 이를 위해서 우선 현재 이루어지고 있는 산업별 인적자원개발 체제 현황에 대한 분석을 통해 '한국형 산업별 인적자원개발 지원 체제 모델'을 구상하고 이를 토대로 1개 산업을 선

정하여 시범 적용하여 인적자원개발 협의체 구성에 대한 가능성과 그 구체적인 실천 방안을 도출하고자 한다.

제2절 연구 내용

1. 산업별 인적자원개발 지원 체제 현황 분석

○ 산업 인적자원개발 지원 정책 분석
○ 산업별 인적자원개발 지원 제도 성과와 한계 분석

2. 외국의 산업별 인적자원개발 지원 체제 분석

○ 영국의 산업숙련위원회(Sector Skills Council; SSC)
○ 호주의 산업숙련위원회(Industry Skills Council; ISC)
○ 캐나다의 산업별인적자원위원회(Sector Council; SC)
○ EU의 산업별 접근 사례

3. 한국형 산업별 인적자원 개발 지원 체제 모델 탐색

○ 산업별 인적자원개발 지원 시스템 환경 분석
- 객관적 여건 분석(생산물 시장, 노동시장, 노사관계)
- 주관적 여건 분석(이해당사자 여건, 인적자원개발추진역량)
- 매개적 여건 분석(교육훈련제도)

○ 지원체제 구축 방안

4. 시범 사례 분석: 석유화학 산업

○ 시장 현황과 특성 분석
○ 노동시장 현황과 특성 분석
  - 인적자원개발 이슈 분석
○ 노사관계와 인적자원개발추진 역량 분석
○ 산업별 인적자원개발 협의체 참여 결정 요인 분석

제3절 연구 방법

1. 문헌 연구

○ 선행 연구 결과 및 자료 분석

2. 석유화학 산업 인적자원개발 실태 조사

○ 조사 대상 : 기초원료, 합성고무, 합성수지 및 플라스틱 제조업종을 대상으로 한정
○ 표집 방법 : 층화추출법(Stratified Sampling Method)
○ 조사 방법 : 설문조사(수탁연구: 산업별 인적자원개발협의체 관련연구와 공동 조사)
○ 조사 내용

□ 사업체용

항목	세 부 문 항
일반현황	• 세부 업종, 주요 생산품 및 규모 • 경영실적 • 종사자수 추이 • 직종별 학력별 종사자수 • 외국인 인력 및 외부인력 활용 현황 • 최근 3년 및 향후 5년 간 신규채용 및 정년퇴직 인원 • 노사관계
시장상황 및 전략	• 산업의 성장, 기술변화, 경쟁정도 • 미래 성장률 예측 • 생산·판매 전략 유형 • 향후 5년 간 생산·판매 전략 유형
인력 수급 현황	• 필요인력을 구하지 못하는데 따른 피해발생 인력 • 중요하다고 판단하는 인력 • 원활한 업무 수행을 위해 필요한 학력 • 향후 5년 간 직무별 지식, 기술 수준변화 • 생산인력 고령화에 대한 대책 • 새로운 인력수요 발생에 따른 대처방안 • 기업의 수요 대비 지원자의 자질 • 지원자의 지식이나 기술 수준 • 필요한 인력을 제때 확보하지 못하는 이유
재직 인력 현황	• 재직인력의 자질·기술에 대한 만족도 • 재직인력의 문제점 • 재직인력의 경쟁력 향상을 위한 대책
인적자원 개발 현황	• 최근 3년 간 인력 채용 방식 • 교육훈련 담당 전문 인력의 유무 • 자체 교육시설 및 장비 • 임원·경영진이 교육훈련에 대해 갖는 관심정도 • 교육훈련에 대한 회사차원의 지원제도나 정책 • 현장훈련이나 숙련형성에 대한 노동조합의 요구정도 • 교육훈련 선정 시 고려하는 요인 • 교육훈련 활성화 정도 • 교육훈련 활성화의 장애요인 • 자기 주도적 교육훈련에 대한 지원 • 사외 교육훈련 프로그램 이용의 장애요인 • 현장 훈련이나 사내 교육훈련 프로그램 운용 시 어려운 점 • 향후 5년 간 직종별 교육훈련 투자에 대한 예상 • 교육훈련 결과의 활용 • 인적자원개발 활성화를 위해 기업차원에서 개선해야 할 사항

<표 계속>

항목	세 부 문 항
인적자원 개발 현황	• 동일 업종과의 공동 교육훈련 협의체에 대한 참여 의사 • 노동조합의 산업별 인적자원개발 협의체 참여에 대한 의견 • 가상직업체험훈련 수요조사
자격증 활용 현황	• 국가기술자격 수요 증가에 대한 기대 • 국가기술 자격이 직무수행에 주는 도움 정도 • 국가기술자격 취득자 우대 유무 및 우대 방법 • 국가기술자격 취득자를 우대하지 않는 원인 • 가장 중요하게 평가하는 자격증 • 국가기술자격 종목의 통합, 폐지에 대한 의견 • 향후 신설되어야 한다고 생각하는 자격증 • 국가기술자격제도 개선 시 고려할 점
대학교육 평가	• 이공계 4년제 대학 졸업직후 입사한 직원에 대한 평가 • 인적자원개발을 위해 교육·훈련기관에서 개선해야할 사항 • 향후 5년 간 이공계 대졸 신입사원에 대한 수요 변화 • 경쟁력 제고를 위해 확대되어야 할 교육 분야 • 산학연계 프로그램의 진행사항정도
인력문제 해소방안	• 인력문제 해소를 위해 정부가 주력해야 할 정책

□ 근로자용

항목	세 부 문 항
직무수행	• 현재 업무 수행을 위한 최소 학력, 현장 경력, 일과 후 교육 • 향후 5년 간 업무 수행을 위해 요구되는 학력, 경력, 교육수준 변화 • 입사 전 최종 학력 • 현재 업무와 학교 전공과의 관련정도 • 신입 사원 채용의 용이성 정도 및 어려움의 원인 • 입사 후 습득한 숙련의 활용정도 • 직장 선택과 업무에 관한 계획 • 직장이나 업무 변경을 원하는 이유
회사에 대한 인식	• 타 기업과 비교한 기술, 임금, 복지 수준 정도
정규 학교 교육	• 학교 전공 교육이 현재 직무수행에 도움이 되는 정도 • 최종 학교 교육내용이 현재 업무 수행에 기여하는 정도 • 최종 학교 교육에서의 가장 큰 문제점 • 최종학교가 이공계 대학인지의 여부 • 이공계 대학의 교과과정 변화에 대한 의견

<표 계속>

항목	세 부 문 항
산학협력	(산학협력 프로그램 : 현장실습, 주문식 교육, 산학공동연구개발, 장학금) • 산학협력 프로그램 참여 여부 • 산학협력 프로그램이 취업과 업무수행에 기여한 정도 • 산학협력 프로그램이 취업과 업무수행에 효과적이지 않은 이유 • 학원수강, 해외연수경험의 유무 • 비정규교육을 받은 이유 • 비정규교육이 취업에 기여한 정도 • 비정규교육이 현재 업무수행에 기여하는 정도
자격증	• 국가기술자격증 취득 여부 • 국가기술 자격의 종목과 등급 • 국가기술 자격의 취득시기와 이유 • 자격 수요증가에 대한 의견 • 국가기술자격이 직무수행에 도움이 되는 정도 • 신설 자격증
교육훈련 실태	• 최근 3년의 교육훈련 경험 • 교육훈련이 업무수행에 도움을 준 정도 • 원하는 직장 교육훈련의 형태, 내용, 기간 • 사내 교육훈련에의 참여 정도 및 장애요인 • 직무수행에 필요한 지식, 기술 향상에 회사가 도움을 주는 정도 • 자발적 교육훈련의 가능성 • 교육훈련 수강의 장애요인 • 교육훈련의 결과 활용 • 노동조합의 교육훈련 참여 • 인적자원개발 활성화를 위한 기업차원의 개선사항 • 가상직업체험훈련 수요조사
인적 사항	• 성별 • 연령 • 최종 학력과 전공명 • 고용형태 • 월평균 임금 • 근속년수 • 주당 평균 근로일수 • 현재 직종에서의 경력 • 노조가입 여부 • 회사의 규모

○ 조사 응답 기업, 근로자의 특성

<표 Ⅰ-1> 실태조사 응답자 구성

			사례수	구성비
사업체	전체		185	100.0
	업종	기초유분 및 원료	46	24.9
		합성고무	14	7.6
		합성수지	125	67.6
	규모	1~9인	67	36.2
		10~99인	85	45.9
		100인~이상	33	17.8
	노조유무	있음	25	13.5
		없음	160	86.5
근로자	전체		520	100.0
	담당업무	생산기능직	103	19.8
		현장관리직	63	12.1
		현장기술직	75	14.4
		연구개발직	69	13.3
		사무직	210	40.4
	최종학력	고졸이하	164	31.5
		전문대졸	103	19.8
		대졸	202	38.8
		석사이상	51	9.8
	규모	1~9인	66	12.7
		10~99인	177	34.0
		100인 이상	277	53.3
	업종	기초유분 및 원료	243	46.7
		합성고무	49	9.4
		합성수지	228	43.8

3. 전문가 회의

○ 10개 산업별 인적자원개발 협의체 담당자, 각 부처 관계자, 연구기관 전문가 등의 의견 수렴

4. 해외 사례 조사

○ 미래 숙련 수요 조사 방법 벤치마킹을 위한 외국 출장
- 출장지 : 그리스 CEDEFOP, 프랑스

○ 외국 사례 분석
- 분석 대상 국가 : 영국, 호주, 캐나다, EU
- 분석 방법 : 문헌조사와 해외 면담조사(캐나다)
- 선정 이유
  - 첫째, 선행연구들을 통해 한국적 상황에 대한 시사점이 축적되어 있어, 최근 동향을 추적함으로써 심층 분석이 가능하다는 점
  - 둘째, 정부 지원의 방법과 수준에 있어 영국, 호주, 캐나다의 특성이 존재한다는 점
  - 셋째, 이해 당사자 특히 노사 참여적 인적자원개발의 사례가 잘 드러나 있다는 점
  - 넷째, 이들 나라의 노동시장과 숙련 형성의 특성이 산업별 지원 체제에 영향을 미치고 빠르게 대응하고 있는 점

제 2 장

산업별 인적자원개발 지원 정책 현황과 평가

이 장에서는 산업별 인적자원개발 지원 정책의 현주소를 진단하고자 한다. 이를 위해서 먼저 산업공통적인 영역에 해당하는 산업인력정책을 먼저 살펴본 다음, 산업별(sectoral level)로 접근하는 인적자원개발 지원 제도의 성과와 한계가 무엇인지 분석하고자 한다.

제1절 산업인력 정책 진단

1. 참여 정부의 산업인력 정책의 현황

가. 산업인력과 산업인력정책

산업인력은 상당히 포괄적이며 오랫동안 쓰고 있는 개념이지만 명확한 정의는 없다. 다만, 어의(語意) 분석을 통해 다음과 같이 정의할 수 있을 것이다. 첫째, 학교가 아닌 직업세계에서 실제 일을 하고 있는 인력. 둘째, 직업세계에서 활동하기 위해 학교나 직업훈련기관 등에서 취업을 준비하는 인력. 셋째, 산업분야별로 각 산업에 종사하거나 종사할 준비를 하고 있는 인력을 의미한다.

산업인력과 유사한 용어로는 산업기술인력, 근로자, 그리고 인적자원이 있다. 산업 기술 인력은 주로 이공계 전문대학이나 대학(원) 졸업자로서, 산업현장에서 연구개발 및 기술 관련직에 종사하고 있는 인력을 지칭한다(산업기술인력정책기획단, 2003). 따라서 산업인력은 산업 기술 인력을 포함하는 보다 넓은 용어라고 할 수 있다. 「근로자 직업 능력 개발법」에 의한 근로자와 산업인력을 비교하면, 사업주에 고용된 자는 당연히 근로자로 산업인력에도 포함된다. 반면, 동법에 의한 '취업할 의사를 가진 자'는 원칙적으로 산업인력에 포함되지 않지만, 취업할 의사를 가진 자는 결과적으로 산업인력이 되고자 하는 자이기 때문에 넓은 의미에서 본다면 산업인력에 포함된다고 볼 수 있다.

한편 이러한 산업인력과 관련된 산업인력정책을 세 가지로 나누어 설명할 수 있다. 첫째, 학교가 아닌 직업세계에서 실제 일을 하고 있는 인력을 위한 정책은 이들의 지속적 능력개발과 적재·적소 배치를 통한 인력의 최적 활용을 위한 정책이다. 둘째, 직업세계에서 활동하기 위해 학교나 직업훈련기관 등에서 취업을 준비하는 인력을 위한 정책은 이들 인력의 취업능력과 고용가능성을 제고하기 위한 정책으로서, 전통적인 직업교육과 양성훈련, 재취업훈련 등이 이에 해당한다. 셋째, 산업분야별로 각 산업에 종사하거나 종사할 준비를 하고 있는 인력을 산업인력이라고 한다면, 산업인력정책은 산업분야별로 산업구조의 고도화 정도에 맞추어서 필요한 인력을 양성하고 적절하게 배분함으로써 이들 인력을 최대한 활용하기 위한 정책을 의미한다고 할 수 있을 것이다. 이외에도 산업인력정책은 산업인력의 양성과 배분, 그리고 활용을 지원하기 위한 인프라와 관련된 정책도 이에 포함한다고 할 수 있다.

<표 Ⅱ-1> 산업인력과 산업인력정책

산업인력의 의미	산업인력정책의 의미	정책의 차원
직업세계 종사자	• 지속적 능력개발과 적재적소 배치 및 활용 (향상훈련정책과 고용안정정책)	기업단위
직업세계 준비자	• 취업능력과 고용가능성 제고 (직업교육정책, 양성훈련정책, 재취업훈련정책)	개인단위
각 산업별 종사자와 준비자	• 산업구조의 고도화 수준에 부합하는 인력정책 (산업정책과 연계된 인력정책과 각 산업에 필요한 능력개발정책)	산업단위
-	• 인프라 구축 (수급전망체제・직업지도체제・자격체제・고용보험지원체제 구축 관련 정책)	국가단위

나. 참여 정부의 산업인력정책 현황

참여정부의 산업인력정책에 대한 종합계획은 수립・발표된 적이 없으며, 각 부처에서 산발적으로 다른 정책의 수단으로서 인력정책을 수립・발표하고 있는 실정이다. 다만, 2001년도에 수립한 인적자원개발기본계획이 2005년도까지 추진되고 있어, 이 계획에 담겨진 정책방향과 과제가 참여정부의 산업인력정책이라고도 할 수 있을 것이다. 이는 우리나라에서 산업인력정책을 총괄하는 부처가 불분명하기 때문이다. 물론 교육인적자원부가 인적자원개발정책을 총괄・조정하는 정부조직법상 미션을 부여받고 있지만, 인적자원개발정책은 초중등교육에서부터 노인까지를 대상으로 하는 매우 광범위한 인력개발정책이라고 할 수 있기 때문에 실제 직업세계에서 일을 하고 있거나 일을 하기 위해 구체적인 준비를 하는 인력에 대한 정책에 대해서는 아직도 종합적인 그림이 없는 상태이다.

이처럼 산업인력정책과 관련된 종합계획은 없지만, 다음과 같은 것이 참여정부의 산업인력정책에 포함될 수 있다. 우선 노동부가 제시한 각종 계획이 여

기에 속하는 데, 「실업자 직업훈련 실시계획」,「건설 근로자 고용개선 기본계획」,「중기고용정책기본계획」,「제2차 장애인 고용촉진 5개년 계획」, 「남녀고용평등계획」,「비정규직 고용개선 5개년 계획」,「취업훈련 추가실시계획」, 「자활종합취업지원계획」,「고용보험기금 운용계획」,「인력수급전망 인프라 구축방안 세부추진계획」,「각종 직업능력개발사업과 자격사업」 등이 이에 해당된다.[1)]

노동부를 제외하면 다른 부처의 산업인력 정책은 미약한 수준이다. 교육인적자원부에서는「산학협력제도 및 산학협력단 운영」,「RHRD 추진체제 확대」,「지방대학 육성사업」, 교육인적자원부와 산업자원부가 중심이 된 「산학협력중심대학 육성사업」,「BK21 사업」,「수도권대학 특성화 지원 사업」,「전문대학 특성화 사업」,「교육부-경제단체 협력 네트워크 구축 사업」 등을 추진하고 있다.[2)] 이들 정책(사업)들은 인력양성정책(사업)이라고 하기 보다는 교육기관(특히 대학) 경쟁력 강화정책이거나 지원체제 구축을 1차 목적으로 하되, 부수적으로 인력양성이 이루어지는 것이다. 또한 다양하고 다수의 정책(사업)들이 수립·추진되고 있으나, 이들 정책(사업)들을 포괄하는 상위의 정책은 존재하지 않은 산발적인 사업계획의 나열만 하고 있다는 점을 한계로 지적할 수 있다.

최근 산업자원부가 매우 적극적으로 인력정책에 참여하고 있으며 전방위적으로 일어나고 있다. 주로 산업정책과 관련되는 측면에 집중되고 있다. 그동안 산업자원부는 산업 기술 인력정책으로 주로 공학교육과 관련하여「공학교육인증사업」,「공과대학 실습교육지원 사업」 등의 사업을 수립·시행하였다. 최근에는 이를 확대하여 「국가기술인력 지도 구축사업」과「산업별 인적자원개발협의체 구축」, 국가균형발전위원회를 중심으로 추진하는 「신산학협력체제 구축 사업」 등을 추진하고 있다.

또한 각종 정보시스템을 구축·운영하고 있다. 예들 들면, 산업기술 전문 인력센터(www.innonet,net), 산업기능요원(www.kfsb.or.kr), 산업기술인력 아

1) 각각의 계획은 노동부 홈페이지(www.molab.go.kr) 검색 결과.
2) 교육인적자원부의 홈페이지(www.moe.go.kr) 검색 결과.

웃플레이스먼트 센터(www.nextjob.co.kr), 대한상의 구인구직서비스, 외국인 연수생취업정보망(atims3.kfsb.or.kr), KITA 취업센터(job.kita.net), 산업단지 공단 구인구직정보(job.esandan.net) 등을 들 수 있다.

이러한 다양한 노력에도 불구하고 산업기술인력 양성에 대한 마스터플랜(masterplan) 수립 필요성이 제기되고 있다(산업기술인력정책기획단, 2003). 이들 정책 중 최근 강화되고 있는 산업별 인적자원개발협의체와 신산학협력체제 정책을 살펴보면 다음과 같다.

1) 산업별 인적자원개발협의체

- 산업별 인적자원개발 협의체의 기능
  첫째, 산업별 인력의 양적·질적 수급 현황 분석 및 전망
  둘째, 산업별로 특화된 교육·훈련체제의 효율화 지원
  셋째, 산업별 공통 직무표준 및 자격기준의 개발과 관리 담당
- 산업자원부는 교육인적자원부와 노동부 등 관련 부처의 참여와 지원을 토대로 산업별 인적자원개발협의체를 2005년말 까지 10개 산업(기계, 전자, e-biz, 자동차, 조선, 화학, 철강, 섬유, 반도체, 디스플레이)으로 확대 구상할 계획을 갖고 있으며[3], 동 협의체는 산업발전법 제12조제2항 및 제3항을 2004년 1월 20일 개정하여 포함하고 있다.

2) 국가균형발전위원회의 『신(新)산학협력체제 구축방안』

- 참여정부가 2003년 수립·발표한 『신(新)산학협력체제 구축방안』이 산업인력양성정책의 근간을 이루고 있다.
- 『신(新)산학협력체제 구축방안』은 산학협력의 주요 내용으로 크게 인재양성, 기술개발, 기술지도, 그리고 창업지원으로 구분하고 있다.
- 이때 인재양성이란 의미는 산업계의 요구에 부응하는 교육을 통한 산업인력 양성이라고 할 수 있을 것이며. 이 방안은 인재양성을 위해 3가지 정책

3) 산업자원부(2004).「민간주도·수요자 중심의 산업별 인적자원개발협의체 구성 및 운영계획」. 2004년 제4차 인적자원개발회의 보고안건(2004.10).

을 제시하고 있다. 첫째, 취업 연계형 맞춤교육 확대이다. 이는 기업체 대표 또는 업종별 단체의 의견을 충분히 반영하여 기업이 원하는 인재를 양성할 수 있도록 다양한 맞춤형 교육 프로그램을 적극 개발하는 것에 중점을 두고 있다. 둘째, 현장실습학점제 및 인턴십 활성화이다. 현장실습학점제(학과에 따라 3~36학점까지 인정)를 확대하여, 이론과 실무가 겸비된 대학교육을 실시하고, 전경련 및 중기협 등 경제단체와 협조하여 인턴십을 확대하는 것을 주요 내용으로 하고 있다. 셋째, 산업아카데미 확산이다. 산학협력을 통해 혁신능력 및 생산성을 증진할 수 있도록 대학별로 기업 임직원에 대한 재교육을 강화하는 것이다.

3)『산업기술혁신 5개년 계획』의 「수요자 중심의 창조형 산업기술인력 양성」 계획

- 첫째, 지방대학 석·박사에게 연구보조금을 지원하는 사업을 확대하고, 「산학협력중심대학" 지정을 확대하여 대학이 산학협력을 강화하도록 유도할 계획을 포함하고 있다.
- 둘째, 핵심 최우수 공학인력(Extreme Engineer) 양성을 위한 "Lab of Excellency"를 지정하여 소속 석·박사생의 학비를 70%까지 지원하는 것을 내용으로 하고 있다.
- 셋째, 산학 연계형 대학원 통합과정 개설을 통해 차세대 성장 동력 품목별로 특성화된 전공과정을 단계적으로 신설·지원하며, 공과대학의 교육과정을 산업계의 수요를 반영할 수 있도록 전환을 유도하며, 이를 위해 「공학교육 인증사업」을 확대할 계획이다.
- 넷째, 산업기술개발사업에 대한 고급 여성기술 인력의 참여를 확대하여 2002년 기준 산업기술개발사업 지원 금액 기준 1.4%에서 2008년까지는 10% 수준으로 단계적 확대를 목표로 하고 있다.
- 이외에도 과학기술부, 정보통신부, 문화관광부 등 산업정책과 관련된 부처의 경우에는 각자 부처의 정책목표 추진을 위해 다양한 인력정책도 수립·추진하고 있다. 하지만 그들 정책의 특징은 이미 산업자원부나 교육인적

자원부의 분석 결과와 크게 다르지 않을 것이다. 즉, 종합적인 마스터플랜이 존재하는 것이 아니라 단위 사업 중심으로 비체계적으로 수립·추진될 것으로 추정해 볼 수 있다.

<표 Ⅱ-2> 각 부처의 산업인력정책 현황

부처	주요 방안	평가
노동부	- 실업자 직업훈련 실시계획 - 건설 근로자 고용개선 기본계획 - 중기고용정책기본계획 - 제2차 장애인 고용촉진 5개년 계획 - 남녀고용평등계획 - 비정규직 고용개선 5개년 계획 - 취업훈련 추가실시계획 - 자활종합취업지원계획 - 고용보험기금 운용계획 - 인력수급전망 인프라 구축방안 세부추진계획 - 각종 직업능력개발사업과 자격사업	-다양한 계획이나 사업을 구상 -종합적 체계화는 하지 못함
교육인적자원부	- 산학협력제도 및 산학협력단 운영 - RHRD 추진체제 확대 - 지방대학 육성사업 - 산학협력중심대학 육성사업」 - BK21 사업 - 수도권대학 특성화 지원사 - 전문대학 특성화 사업 - 교육부-경제단체 협력 네트워크 구축 사업	-사업계획의 나열에 그치고 있음
산업자원부	- 공학교육인증사업 - 공과대학 실습교육지원 사업 - 국가기술 인력지도 구축사업 - 산업별 인적자원개발협의체 구축사업 - 신산학협력 체제 구축 사업	- 산업인력정책에 적극 개입 - 인력양성마스터 플랜 없음.
과학기술부 정보통신부 문화관광부	- - -	-마스터 플랜 부재

2. 산업인력 정책 평가

가. 산업인력정책의 종합 계획의 부재 - 정책 추진과 조정 기제 미흡

산업인력 정책은 교육인적자원부, 노동부, 산업자원부 등을 중심으로 다양한 사업들을 매개로 활발하게 이루어지고 있다. 그러나 다양한 계획이나 사업들이 수립·발표·시행되고 있으나, 이들 계획들이 종합적인 큰 틀에서 추진되지 못하고 있다. 이는 산업인력 정책(인적자원개발정책)을 총괄 조정하는 기능이 법적으로 부여되고 있지만 제대로 작동되지 못하는 등 그 추진체제가 모호한 상황에 놓여 있기 때문이다. 인적자원개발회의가 하나의 중요한 조정기제이기는 하지만 그동안의 활동으로 미루어 단정하기도 어렵다.

나. 산업별 접근이 미약

그동안 추진해 온 산업인력 정책은 전 산업에 공통적인 인력들을 대상으로 추진되어 왔다. 그러나 각 산업이 처해 있는 시장 환경, 보유하고 있는 기술수준, 보유 인력의 숙련 수준, 인력의 양적, 질적 미스매치(mismatch) 정도는 다르다. 따라서 각 산업이 처해 있는 이러한 문제를 해결하기 위해 각 산업의 목소리를 반영할 수 있는 기제가 필요하다는 인식하에 산업별 접근 정책이 대두되기 시작한 것이다. 이는 정책의 선택과 집중을 통한 정책의 효율성을 감안할 때, 각 산업별 정책과 인적자원개발정책에서 각 산업의 요구를 수용하는 산업별 차원(sectoral level)의 인력개발이 중요함을 의미한다.

제2절 산업별 인적자원개발 지원 제도 현황

1. 산업별 인적자원개발 지원 정책 전개

가. 1단계 : 시작

산업별 인적자원개발 협의체는 2003년 말 산업자원부의 지원하에 기계, 전자, e-비즈니스의 3개 업종에서 처음 구성되었다. 사업 추진은 산업자원부의 지원 하에 산업연구원, 대한상공회의소, 산업기술재단과 각 업종별 사업자단체가 참여하여 이뤄졌다. 산업연구원이 연구기관으로서 업종 연구를 전담하고, 산업기술재단이 재정지원을 담당하였다. 그리고 대한상공회의소가 대표사업자단체로서 3개 업종의 산업별 협의체 활동을 총괄 조정하는 역할을 맡게 되었다. 이 경우 산업기술재단은 거의 단순한 지원 계약 체결 이외에는 실질적인 역할을 담당하지 않았으며, 따라서 핵심 지원 역할은 산업연구원과 대한상공회의소가 담당하고 있었다.

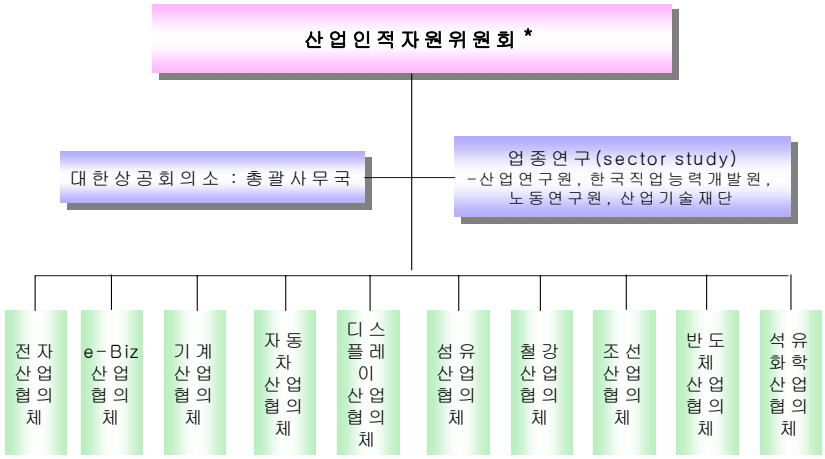
지원 정책은 산업별 협의체의 초기 형태인 운영위원회(steering committee)의 구성과, 업종 연구 지원을 중심으로 추진되었다. 업종 연구를 우선 지원대상으로 한 것은 우리나라에서 민간과 수요 중심의 인적자원개발 경험이 거의 없는 상황에서, 각 업종별로 인력수급 및 교육훈련 현황을 파악하고 그에 대한 이해관계자들의 합의를 찾아가는 것이 가장 필요했기 때문이었다. 지원 자금은 산업자원부의 기술료 자금을 활용하였으며, 1년 간의 지원계약을 각 참여기관과 산업기술재단이 체결하여 추진하였다. 산업연구원에 대해서는 3개 업종의 현황 분석 및 업종연구 실시, 3개 사업자단체에 대해서는 산업별 협의회의 구성과 회의 운영, 대한상공회의소에 대해서는 전체 워크샵 등 각종 행사 및 공동 홍보 활동을 위한 자금 지원이 실시되었다.

나. 2단계 : 사업확대(다변화)

2004년 말에 이르러 산업자원부의 사업 추진에 대한 관심이 정부 내에서 높

아지면서 교육부, 노동부, 산업자원부 공동의 사업 필요성이 제기되었다. 이에 따라 2004년 말부터 대상 업종의 확대와 정부 부처 참여 확대를 중심으로 논의가 진행되어 2005년 3월 공식적으로 자동차, 조선, 철강, 화학 등 7개 업종을 추가하여 10개 업종으로 확대된 산업별 인적자원개발 시범사업 2차년도 사업이 본격적으로 추진되기 시작했다.

[그림 Ⅱ-1] 산업별 인적자원개발 지원 체제



* 구성: 교육인적자원부, 노동부, 산업자원부, 각 산업별 협의체, 연구기관, 한국노총.

2005년 하반기 현재 2004년의 1차년도 사업 추진체계 및 지원정책에서 큰 변화는 관찰되지 않고 있다. 즉 각 업종별로 기업 중심의 산업별 협의체 구성 및 사실상 steering committee로의 운영, 업종연구의 추진, 대한상공회의소와 사업자단체를 중심으로 하는 추진 체제 등은 계속 유지되고 있다. 그러나 사업 대상의 확대와 함께 지원 체제에서 다소의 변화도 나타나고 있다. 구체적인 변화의 내용은 다음과 같다.

첫째, 관련 정부 부처로 산업자원부 이외에 교육인적자원부와 노동부가 정식으로 전체 프로젝트의 일원으로 추가되었다. 교육인적자원부와 노동부는 교육훈련 정책의 주관 부처로서, 이들의 참여로 프로젝트의 전략적 위치가 보다

강화될 수 있었다.

둘째, 지원 관련 기관들의 확대가 나타났다. 우선 연구기관들로 산업연구원 이외에 한국직업능력개발원과 한국노동연구원이 참여하였다. 또한 산업기술재단의 경우에도 단순한 지원계약 업무에서 직접 반도체와 디스플레이 업종에 대한 업종연구를 담당하게 되었으며, 지원 기준 등의 정비를 추진하면서 실질적인 관리기능을 강화하고 있다.

셋째, 10개 업종별 sector council 위원장과 각 부처 국장급, 연구기관 대표, 노동계 대표로 구성되는 산업인적자원위원회가 총괄 위원회로서 활동하게 되었다. 산업인적자원위원회는 1차년도 사업 추진과정에서 구상되었던 총괄기획단의 구성을 구체화한 것으로, 전반적인 사업 운영 방향 조율 및 기업의 참여 확대 등을 도모하고자 한 것이다.

<표 Ⅱ-3> 산업별 인적자원개발 시범사업 참여 기관 및 역할

2004년	업종	기계(기계산업진흥회), 전자(전자산업진흥회), e-biz(전자거래협회)
	참여기관	대한상공회의소(총괄사무국 기능) 산업연구원(업종연구 담당)
2005년	업종	기계(기계산업진흥회) 전자(전자산업진흥회) e-biz(전자거래협회) 자동차(자동차공업협회) 조선(조선공업협회) 화학(석유화학공업협회) 철강(한국철강협회) 섬유(섬유산업연합회) 반도체(반도체협회) 디스플레이(디스플레이연구조합)
	참여기관	대한상공회의소(총괄사무국 기능) 산업연구원(업종연구 담당) 한국직업능력개발원(업종연구 담당) 한국노동연구원(업종연구 담당) 한국산업기술재단(업종연구 담당, 재정지원 및 관리) 산업인력공단(일부사업 재정지원 및 관리)

한편 지원 정책에서도 변화가 나타나기 시작했다. 특히 산업별 인적자원개발 협의체 구성 이후 '실질적인 사업성과가 불투명하다'는 지적을 해결하기 위해 업종연구 이외에 실제 교육훈련 프로그램 지원 사업이 실시되었다. 즉 1차년도에 구성된 기계, 전자, e-비즈 업종은 산업자원부의 '현장기술인력 재교육

사업'을 맡아 추진하도록 하였다. 그리고 2005년 하반기에는 산자부, 노동부, 교육부 공동의 산학협력 확산사업 중의 하나로 '교육훈련혁신센터 사업'을 10개 업종 중 9개 업종에게 지원하기 시작했다. 아울러 2005년 하반기부터는 신규 7개 업종이 업종연구 수행 이외에 각 업종에 고유한 인력수급 및 교육훈련 관련 사업을 발굴하여 추진하도록 하였다.

<표 Ⅱ-4> 산업별 인적자원개발협의체 사업 현황

	특성화사업	교육혁신센터사업
전자	전자산업 기술인력 재교육에 관한 실태조사 및 수요조사	차세대 이동통신 설계기술인력 교육센터 설립 및 기술인력 양성
기계	기계산업 인식개선 및 일자리 비젼 제시를 위한 홍보물 제작	지능형 로봇사업 분야의 산학협력형 다차원적 인재육성을 위한 교육훈련프로그램 양성
e-biz	e-Biz 표준교육과정 및 운영 매뉴얼 제작	산학협력 e-Biz 인력양성 로드맵 개발
반도체	반도체 산업 대학교육과정의 발굴 및 맞춤형 인재양성 시스템 구축	차세대 반도체 핵심기술 교육훈련센터 구축
섬유	지역특화 섬유사업 인력양성체제 구축	수요자 중심의 현장 교육훈련 프로그램 개발
조선	조선 산업내 지역별 중소기업 인력난 실태조사 및 개선방안	조선산업인적자원개발 기반 구축
자동차	대-중소기업-대학간 바람직한 인력양성 협력모델 개발	현장에 필요한 교육컨텐츠 개발 및 교육센터 운영시스템 구축
디스플레이	디스플레이학과 교육과정 설계	디스플레이 분야의 교육체계 구축
석유화학	석유화학산업 인력채용 실태조사 및 분석	-
철강	철강 산업 국가기술자격의 통용성에 대한 기업만족도 조사 및 신규 자격제도 개발	전문 장비 운영자 기술지도 및 조작, 데이터 해석 지원
재원	산업자원부	노동부

주: 조선, 자동차의 경우 업종연구는 노동부 지원, 인적자원개발협의체 운영비는 산업자원부 지원.

2.'산업별 인적자원개발 협의체'현황

현재 총 10개의 산업별 인적자원개발협의체가 운영되고 있다. 그러나 각 협의체가 처해 있는 여건은 상이한 수준이다. 즉 CEO의 참여의지, 전담조직과 전담인력, 인적자원개발 업무 추진 경험과 전문 역량, 소속 기업사의 인식과 참여도 등에서 많은 차이를 보이고 있다. 특히 기존 사업주 단체인 협회가 산업별 인적자원개발협의체 사무국과 인력을 겸임하고 있어 업무의 몰입도와 전문성에 문제를 제기하고 있는 실정이다(산업별 인적자원개발협의체 담당자 워크숍 , 2005.6.28).

보다 구조적인 문제는 산업수준의 인적자원개발 조직의 대표성과 전문성의 확보가 어렵다는 것이다. 그 이유는 선진국에 비하여 산업수준 이해 공동(利害共同)의 문화・관행・제도가 척박하다는 점, 이중 노동시장 구조 하에서 선도대기업의 참여 여부가 중요한 변수로 작용함에도 현실적으로 참여 인센티브가 적다는 점 등이다. 설문조사와 면담 조사 결과에 의하면, 각 기업체의 관계자들은 산업별 인적자원개발협의체의 필요성에는 공감하지만 정부 주도로 이루어지고 있는 점, 기업의 요구 수렴 가능성(기업의 이해관계 조정 가능성)에 대하여 의문을 제기하고 있다. 한편 기업의 실패가 일어날 수 있는 부분에 대한 교육, 예를 들면 전직지원서비스, 대학교육과정의 개혁 등을 공동으로 대응하는 데 대체로 공감하는 편이다.

각 산업별 인적자원개발 협의체의 구성과 추진 실적을 정리하면 다음과 같다. 운영위원회를 산학연 관계자로 구성하고 있으며 인적자원개발협의체 구성과 협의체를 알리는 작업에 집중한 것으로 보인다. 향후 위원회의 실질적인 작동 기제에 대한 고민과 사업 아젠다에 대한 고민이 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

<표 Ⅱ-5> 산업별 인적자원개발 협의체 구성과 추진 실적

	각종 위원회 구성	사업 실적
전자산업 인적자원개발 협의체	- 산·학·연 전문위원 15인	- 전자산업 인적자원개발 협의체 구성 - 해외 선진사례 조사 - 자격제도, 직무능력개발 등 인적자원개발 기본 전략 수립 - 현장수요 반영한 전자산업 기술인력 양성
철강산업 인적자원개발 협의체	- 이사회 구성 16인 - 운영 위원회 구성 16인	- 철강 산업 인적자원개발협의체 구성 - 운영위원회와 이사회 개최 - 철강 산업 인적자원개발 실태조사 지원 - 해외 선진사례 조사
기계산업 인적자원개발 협의체	- 산·학·연 전문위원 14인 - 의사결정위원: 산·학·연 대표위원 15인 이내 - 실무위원: 산·학·연 전문위원 15인 이내	- 산·학·연 협력을 통한 인적자원 수급불균형 해소방안 모색, 인적자원개발 관련 산업계 의견수렴, 기술인력 양성사업 검토 - 해외 선진 사례 조사 - 산업수요에 맞는 인적자원개발을 위한 단계별 추진 전략, 일정, 방법 등 제시 - 기술자격제도 검토 및 전문가 의견수렴 등 인적자원개발 기본전략 수립
석유화학산업 인적자원개발 협의체	- 산·학·연 전문위원 13인	- 석유화학산업 인적자원개발협의체 구성 - 인적자원개발 실태조사 지원 - 해외 선진사례 조사 - 홍보
반도체 인적자원개발 협의체	- 산·학·연 전문위원 27인 구성	- 반도체산업인적자원개발협의체 구성 - 인적자원개발협의체 운영(회의/ 홍보) - 인적자원개발 실태조사 지원 - 기초통계자료 및 정보구축
조선산업 인적자원개발 협의체	- 의사결정기구(이사회) 16인 - 운영위원회 21인	- 조선산업 인적자원개발협의체 구성 및 운영 - 인적자원 실태조사 지원 - 인력수급 전망 분석 수행 - 조선산업 전문인력 양성을 위한 교육훈련 혁신센터 지원사업 참여 - 조선산업 지역별 중소기업 인력난 실태조사 및 개선방안 수립

<표 계속>

	각종 위원회 구성	사업 실적
자동차산업 인적자원개발 협의체	- 운영위원회 15인	- 자동차산업 인적자원개발협의체 구성 - 자동차산업 인적자원개발시스템 활성화 기반조성 - 선진 해외사례 조사
디스플레이 산업 인적자원개발 협의체	- 의사결정위원 13인 - 실무위원 13인	- 디스플레이산업 인적자원개발협의체 구성 - 디스플레이산업 인적자원개발협의체 사무국 설치 - 한국산업기술재단 및 반도체산업 인적자원개발협의체와 네트워크 구축 및 정례회의 개최 - 협의체 BI 및 홍보책자 제작 배포 - 해외 선진 사례 조사 - 교육훈련혁신센터 지원사업과 연계 추진
섬유산업 인적자원개발 협의체	- 이사회 13명 - 운영위원회 14명	- 섬유산업 인적자원개발협의체 구축·운영 - 인적자원개발 실태조사 지원 - 홍보 - 해외 선진사례 조사 - 교육훈련 혁신센터 지원 사업 최종 선정
e-Biz산업 섬유산업 인적자원개발 협의체	- 이사회 17인 - 운영위원회 17인	- 인력 수급불균형 해소방안 모색, 인력양성 고도화 방안 모색, 인력양성사업의 검토·지원 - e-비즈니스산업 자격제도 현황 분석 및 국가직무능력표준 시안 검토 등 인적자원개발 기본 전략 수립 - 해외 선진 사례 조사 - 산업현장의 Needs를 반영한 e-비즈니스산업 인력양성 및 인적자원개발 기본전략 수립

자료: 『각 산업별 인적자원개발협의체 수행성과보고서』(2005.8).

제3절 지원제도의 성과와 한계 4)

1. 분석 프레임

가. 분석의 관점 : 성과보다는 형성 과정을 중시

현재 산업별 인적자원개발 협의체 구축사업이 일종의 '사회적 실험'으로서 진행되고 있는 현실이 분석의 관점을 결정하는 출발점이다. 즉 한 나라에서 성공적인 제도라고 하여 다른 나라에 그대로 이식될 수 있는 것은 아니며, 그 나라에 고유한 역사적, 사회적, 경제적 맥락 속에서 구체적인 형태는 재정의 되어야 한다. 그러한 재정의의 과정이 바로 현재 진행되는 산업별 인적자원개발 시범사업이라고 할 수 있다.

현재 추진되는 산업별 인적자원개발 시범사업이 이제 시작단계에 불과하다는 점에 주목하면 구체적인 성과에 대한 진단과 분석에 초점을 맞추기 보다는, 한국적인 최초의 모델을 만들어 가는데 현재의 정부 지원 정책이 효과적으로 진행되고 있는지, 향후 지원의 방향과 수준은 어떻게 가져가야 할 것인지에 초점을 두고자 한다.

다시 말해 새로운 시스템의 구체적 형태에 대한 다양한 실험 가능성을 열어두고 있는지, 초기 단계로부터 구체적 성과를 거두는 단계로 발전하는데 충분한 지원이 이뤄지고 있는지에 초점을 두고자 한다. 따라서 산업별 협의체의 활동을 통해 구체적 성과가 산출되었는지에 대해서는 덜 강조하고 있음을 함축한다. 즉 현재의 맹아적 상태에서 어떤 구체적 가시적 성과물을 거뒀는가에 초점을 두기보다는, 우리나라에서의 새로운 시스템 이식 가능성을 충분히 고려하고 있는지에 초점을 맞춘다.

이러한 관점에서 분석을 시도하는 이유는 새로운 시스템의 이식가능성과 발

4) 현재 산업별 인적자원개발 지원 제도는 산업별 인적자원개발 협의체 구축사업이 대표적이다. 따라서 여기서는 가시화되어 있는 산업별 인적자원개발 협의체 지원 정책을 중심으로 살펴보고자 한다.

전방향보다 가시적 성과에 집착할 경우 자칫 기존 시스템의 방식을 그대로 답습하는데 그칠 수 있기 때문이다.

나. 분석 대상

분석의 영역은 크게 지원 체제와 지원 정책으로 구분하고자 한다. 지원 체제는 산업별 인적자원개발 협의체의 활동과 관련된 각 이해당사자들의 역할분담 구조 및 연계를 의미하며, 지원 정책은 이러한 지원 체제 하에서 실제로 이루어지는 각종 활동들을 의미한다. 이러한 활동들을 제도적 지원, 재정적 지원, 전문적 지원 활동으로 구분하여 평가할 것이다. 제도적 지원은 산업별 인적자원개발 협의체 자체의 조직적 위상 확보와 활동의 실효성 확보에 필요한 지원으로 구분된다. 재정적 지원은 산업별 인적자원개발 협의체 자체의 안정적 활동을 위한 지원과 각종 활동의 원활한 추진에 필요한 지원으로 구분된다. 전문적 지원은 산업별 협의체 자체의 정착에 필요한 지원과 각종 활동의 원활한 수행에 필요한 지원으로 구분된다.

분석 대상 기간은 2004년의 1차년도 시범사업과 2005년의 2차년도 시범사업을 모두 대상으로 하여 실시하되, 2005년 2차년도 시범사업이 현재 진행 중인 점을 감안하여 2차년도의 경우에는 주로 2005년 상반기까지의 상황을 중심으로 추진한다.[5)]

2. 지원 체제

가. 의사결정의 비효율성

현재 산업별 인적자원개발 협의체 지원에는 정부 차원에서 산업자원부, 노동부, 교육부가 참여하고, 지원 및 관리기관으로 산업기술재단과 산업인력공

5) 2차 년도는 1차년도 시범사업과 일부 지원체제, 지원정책 등에서 변화가 있으나 기본적인 골격은 유지되고 있다. 따라서 전반적인 평가 결과에 큰 차이가 없을 것으로 예상한다.

단, 연구기관으로 산업연구원, 한국노동연구원, 한국직업능력개발원이 참여하고 있다. 따라서 형식상으로는 인력수급 정책 관련 부처 및 주요 기관이 모두 망라되어 있다. 그러나 이처럼 참여기관이 확대됨에 따라 의사결정 과정에서의 비효율성이 나타나고 있다.

특히 부처간 협조 체제가 공식적으로 구축되지 않고 실무선에서의 협의로 일관함에 따라 전체 사업 방향과 일정 등이 조율되지 못하는 상황이 나타나고 있다. 특히 교육인적자원부의 경우 산업별 협의체에 대한 실질적 지원은 수행하지 않고 있으며, 노동부는 자동차와 조선을 중심으로 독자적 산업별 협의체 모델을 모색하면서 부처간 협조가 원활히 이뤄지지 않았던 것으로 보인다. 물론 하나의 단일한 모델이 아니라 다양한 모델의 가능성을 시험한다는 점에서 이러한 점이 불가피한 면도 있지만, 최소한 전체 사업 방향 속에서 사업 방향 및 일정이 조율되지 못하는 점은 문제로 지적될 수 있다.

지원체제에서의 혼선은 다른 기관들 사이에서도 비슷하다. 즉 부처의 경우와 마찬가지로 공식적 협의채널을 갖지 않은 상태에서 실무협의로 일관하면서 사업 방향이나 일정 등이 혼선을 빚거나 관련 논의가 비효율적으로 진행되는 경우가 있었던 것으로 보인다. 예를 들어 이하에서 설명하게 될 산업별 협의체의 각종 개별 사업들에 대해 지원기준, 일정 등이 부처간 협의의 혼선과 맞물려 유동적으로 되는 상황들이 나타났다.

나. 산업인적자원위원회의 모호한 위상과 역할

2005년 처음 구성된 산업인적자원위원회의 경우 2004년 시범 사업에서 제기된 대표성 부족 문제를 해소하는데 어느 정도 기여한 것으로 판단된다. 즉 업종별 협회 부회장급으로 산업인적자원위원회가 구성되고 부처 국장급이 참여함으로써 대외적으로 정부의 적극적 추진의지를 밝히는 데에는 효과적이었던 것으로 보인다.

그러나 이 경우에도 위상이나 기능의 모호성 문제를 지적할 수 있다. 즉 산업인적자원위원회가 산업별 협의체 대표의 협의기구인지, 아니면 산업별 인적

자원개발 시범사업의 전체 운영위원회인지 모호한 상태이다. 이는 향후 국가인적자원개발기본법 개정 이후 국가인적자원위원회가 구성될 경우, 산업인적자원위원회 위원장의 참여를 거론할 경우 중요한 문제가 될 수 있다. 즉 산업별 협의체 대표 협의기구로서 위상이 정리되면 산업인적자원위원회 위원장이 국가인적자원위원회에 민간대표의 일원으로 참여할 수 있다.

그러나 시범사업의 총괄 운영위원회라는 성격을 갖게 되면 그 참여 가능성이 문제될 수 있기 때문이다. 또한 이는 대한상공회의소의 역할 문제와도 관련되는데, 대한상공회의소가 공식적으로는 각 협의체의 활동 조정 및 지원에 초점을 맞추고 있으나, 그에 걸맞는 역할을 찾지 못하고 있기 때문이다. 이를 해결하기 위해서는 산업인적자원위원회를 개편하고 대한상공회의소를 그 사무국으로 배치하는 것이 필요하다.

다. 노동조합의 실질적 참여 부재 - 참여의 이원화

현재 노동조합 등 근로자 대표가 산업인적자원위원회에만 참여하고 업종별 협의체에 참여하지 못하는 점을 들 수 있다. 여기에는 현재 우리나라 노사관계의 불안정성이 업종별 인적자원개발 접근 자체를 좌초시킬 수 있다는 우려가 크게 작용하고 있다. 물론 이러한 우려가 어느 정도 타당한 것이긴 하지만, 근로자가 인적자원개발의 당사자라는 점에서 개선 방안을 찾는 것이 필요하다.

3. 제도적 지원

가. 모호한 제도적 위상

현재 산업별 인적자원개발 협의체는 '산업발전기본법'상에 구성 및 지원 가능 조항이 있을 뿐, 그 외 법령 등에서는 전혀 관련 규정을 찾아볼 수 없다. 이는 산업별 인적자원개발 협의체 자체가 새로운 모델이라는 점에서 불가피한 면이 있다. 따라서 제도 자체의 부재보다는, 기존 제도의 수정 혹은 새로운 제

도의 개발 관련 활동이 산업별 협의체의 정착에 어떻게 기여하는지 바라보는 것이 필요하다.

<표 Ⅱ-6> 산업별 인적자원개발 협의체 관련 법조항

제12조 (기업경영자원의 개발촉진 등<개정 2004.1.20>)
① 정부는 인적 자원의 개발 등 기업의 경영능력의 증진을 위한 사업에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다.
② 정부는 다음 각호의 업무를 수행하기 위하여 제22조제1항의 규정에 의한 사업자, 제38조의 규정에 의한 사업자단체, 교육훈련기관, 연구기관, 노동조합 등으로 산업부문별 인적자원개발협의체를 구성·운영할 수 있다. <신설 2004.1.20>
1. 인력수급 및 교육훈련수요에 관한 분석
2. 자격 및 직무능력에 관한 기준의 개발 및 제안
3. 교육훈련 프로그램의 개발
③ 정부는 제2항의 규정에 의한 산업부문별 인적자원개발협의체에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다. <신설 2004.1.20>

우선 산업별 협의체 자체의 제도적 위상과 관련하여, 객관적인 제도적 위상의 모호성은 산업별 협의체의 적극적 추진에 부정적으로 작용하고 있는 것이 사실이다. 특히 이는 현재 산업별 협의체에 대한 민간과 정부 사이의 신뢰 미형성 문제와 맞물려 더욱 중요하다(최영섭, 2005).

민간과 정부 사이의 신뢰 문제는 과거 모델을 극복하는 과정에서 나타나는 딜레마, 즉 민간 주도의 모델을 구축해야 하지만, 그를 위한 환경은 갖춰져 있지 않아 정부 주도로 추진될 수밖에 없는 딜레마와 연관되어 있다. 즉 민간 주도의 시스템은 민간 스스로 판단하여 추진하는 것이 필요하며, 정부가 굳이 개입할 필요가 없다. 그러나 현재 그 같은 자율적 추진을 위한 환경이 미흡하기 때문에, 정부의 적극적인 개입이 필요하다. 문제는 어떤 상황에서 어떤 방식으로 정부의 개입을 조절해 나가겠다는 계획은 불투명한 상태이다.

이러한 상황에서 민간 이해당사자들은 과거 개발 국가의 경험에 비춰 산업별 협의체들이 또다시 정부 정책의 단순한 전달벨트로 전락해 버리거나, 갑자기 사업을 중단할지 모른다고 우려하게 된다. 이에 따라 현재 민간 이해당사자

들 중에서 스스로 적극 참여하여 새로운 모델을 찾아가기보다는 정부의 활동을 당분간 관망하거나 수동적으로 협조하겠다는 자세를 갖는 경우가 나타난다. 여기에 산업별 협의체의 제도적 기반이 모호하고, 개선하고자 하는 노력도 가시화되지 않은 점이 그러한 우려 및 소극적 태도를 증폭시키는 것으로 보인다. 물론 이러한 상황은 과거의 예에 비춰 근거를 갖는 것도 사실이며, 정부가 현재 상태에서 분명한 미래 비전 제시를 통해 이러한 문제를 해결하는 것도 쉽지 않다. 또한 이를 해결하기 위해 제도적 틀을 조속히 마련하기도 어렵다.

따라서 현재로서는 정부와 민간 사이의 신뢰 문제를 조속히 해결하기는 쉽지 않을 것으로 전망된다. 그럼에도 불구하고 신뢰 문제를 해결하기 위한 노력 자체는 지속되어야 할 것으로 보이며, 그와 관련하여 조속히 중장기 발전방안의 확립과 그와 연관된 제도적 개선노력들이 가시화되어야 할 것이다. 다만 현재의 산업별 협의체 구축이 다양한 가능성에 대한 시험의 성격도 갖는다는 점도 분명히 제시해야 한다. 이러한 점들을 모두 고려하면 향후 몇 년 간의 시범사업을 거쳐 다양한 가능성을 검토한 후 구체적 법제화가 가능하겠으나, 그 입법화 자체는 추진하겠다는 계획을 제시하는 것도 고려할 수 있다.

나. 현장성 담보하지 못하는 업종 연구

산업별 인적자원개발 협의체의 제도적 기반이 없다는 사실은 업종 연구 추진에도 부정적인 영향을 미쳤다(최영섭 · 최희선, 2004). 다시 말해 업종 연구의 결과 어떤 합의가 도출되어도 그것이 구체적으로 어떻게 활용될 것인지, 예를 들어 정부 정책에 영향을 미칠 수 있는지, 혹은 별도의 프로그램으로 실시될 것인지 불투명한 상태에서 업종연구가 당초 계획한 합의형성과정으로 추진되기는 어려웠다. 특히 국가기술자격에 대한 논의나 교육훈련 프로그램 개발 등의 경우, 설령 산업별 협의체에서 논의된다고 하여도 그것이 단순한 대정부 건의로 그치는 경우에는 과거 경험에 비춰 실효성을 거두지 못할 것이라는 점에서 소극적 태도를 갖는 경우가 대부분이었다.

이러한 점을 개선하기 위해서는 조속히 산업별 협의체 자체에 대한 제도적

위상 정비 계획과 아울러, 산업별 협의체의 기능에 대한 제도적 정비도 추진되어야 한다. 즉 산업별 협의체에서 논의하는 내용들이 무수한 회의결과 중 하나로 그치지 않을 것이며, 중장기적으로 실질적 영향력을 확보하게 될 것이라는 점을 분명히 해야 한다. 물론 그러한 영향력이 조기에 가시화되지는 않겠으나, 최소한 관련 제도의 지속적 개정이 이뤄질 것임을 천명하는 것 자체로도 관련 논의의 활성화에 기여할 수 있을 것으로 보인다. 이 경우에도 산업별 협의체 자체의 제도적 위상 확보와 연계하여 추진하는 것을 고려할 수 있다.

4. 재정 지원

가. 불안정한 재원 지원

현재 산업별 협의체에 대한 재정지원은 크게 두 가지로 이뤄지고 있다. 첫째, 산업별 협의체 자체의 운영 및 관련 지원활동에 대한 재정지원으로, 이는 산자부의 기술료를 활용하여 이뤄지고 있다. 둘째, 산업별 협의체의 활동에 대한 재정지원으로, 이는 산자부의 현장인력재교육사업과, 노동부의 교육훈련혁신센터 사업을 통해 이뤄지고 있다. 재정지원에 대해서는 재정지원의 방식과 수준을 중심으로 살펴 볼 수 있다.

나. 비효율적 재원 지원 방식

재정지원의 방식과 관련하여, 2003년 이후부터 산업별 협의체 자체의 운영 및 지원활동에 대해서는 산자부의 기술료 자금을 활용하며 산업기술재단을 경유하여 지원하고 있다. 산자부의 기술료 사업은 일반회계에 비해 다소 활용에 탄력성이 높은 편으로, 초기에 재원 확보가 여의치 않았던 상황에서 효과적인 대안이었던 것으로 판단된다. 그러나 기술료 사업은 단년도 지원을 특징으로 하기 때문에, 매년 사업협약을 별도로 체결해야 하는 문제를 갖고 있다.

또한 기술료의 배정 과정에 많은 시간이 소요되어 실제 사업에 신속하게 재

정지원이 이뤄지지 못하는 점도 문제이다. 따라서 사업 초기에 재원 확보 차원에서 기술료 활용의 유용성이 있었으나, 장기적으로는 일반회계 등을 통해 안정적인 다년 지원이 가능하도록 해야 한다.

현장기술인력 재교육사업과 교육훈련혁신센터 사업의 경우 각각 산업기술평가원과 산업인력공단의 평가를 통해 지원을 실시하고 있다. 이 경우 경쟁 평가를 거치도록 함으로써 사업계획의 실효성 제고에는 효과적이었던 것으로 평가된다. 그러나 2005년 초에 대강의 계획이 수립되었음에도 불구하고 실제 지원이 이뤄진 것은 2005년 하반기 이후라는 점에서 실제 지원에 이르기까지 지나치게 긴 시간이 소요되었던 것으로 보인다. 이는 현재의 각종 정부 지원 사업에서 공통적으로 나타나는 문제로, 이 경우에 국한하여 개선하기는 어려울 것으로 보인다. 그러나 향후에는 최소한 사업계획 전반에 대한 치밀한 검토를 거쳐 실제 집행까지의 시차를 최소화하기 위한 노력이 필요하다.

다. 지원금의 적정성 확보

재정 지원의 수준은 지원 목적에 충분한 지원이 이뤄지는가의 관점에서 평가될 수 있다. 사실 대부분의 정부 지원 사업에 대해 정부 지원금의 상향 조정을 희망하는 경우를 흔히 볼 수 있으며, 그러한 상황은 산업별 협의체에 대한 지원에서도 크게 다르지 않은 것으로 나타났다. 그러나 관대한 재정지원이 반드시 긍정적인 효과만을 갖는 것은 아니며, 오히려 방만한 자금집행 때문에 사업 전체가 좌초할 수도 있다는 점에서 지원 수준의 결정은 신중하게 이뤄져야 한다.

이러한 점을 고려하면서 지원 수준을 평가해 보면, 기술료를 통한 지원 수준은 크게 부족한 상황은 아니었던 것으로 판단된다. 이는 현재 업종별 인력수급 및 교육훈련 현황 관련 실태조사비용 등을 연구기관에서 지출토록 하면서 각 산업별 협의체가 업종연구에 필요한 자금을 별도로 필요로 하지 않으며, 각 산업별 협의체가 실질적인 활동에 착수하지 않은 상태이기 때문이다. 물론 별도 기구로 독립하는데 필요한 비용 등은 지원되지 않고 있으나, 산업별 협회의 부

설 기구 형식으로 운영되는 현실에서 업종연구 이외에 교육훈련 관련 사업들을 별도로 추진하면서 지원받는 부분까지 고려하면 산업별 협의체 활동에 큰 무리가 가해지지는 않았던 것으로 보인다. 다만 앞서 지적한 지원방식의 문제와 관련하여, 실제 자금 필요가 발생함에도 불구하고 정작 지원이 이뤄지지 않아 애로가 발생한 점들은 시정되어야 할 것이다.

라. 성과에 근거한 지원 부재

각종 사업을 통한 지원은 각 사업의 목적에 비춰 지원수준이 판단되어야 한다. 이 경우 실제 지원 규모 결정에서 초기에는 각 협의체의 활동계획 등을 주로 고려하였으나, 결정과정에서는 10개 산업별 협의체를 모두 활성화한다는 점이 주로 고려된 것으로 알려지고 있다. 이는 현재 10개 산업별 협의체가 모두 맹아 단계로서 각각의 활동 계획이 뚜렷한 차별성을 갖기 어렵다는 현실적 한계도 작용하였다. 그러나 앞으로도 이러한 방식을 계속 유지할 경우 일부에서의 도덕적 해이 가능성도 존재하는 만큼, 지원 및 관리시스템의 강화와 함께 선별 지원 폭을 확대하는 것을 적극 고려해야 한다.

5. 전문적 지원

가. 불충분한 지원

산업별 협의체의 활성화를 위해서는 이들이 인적자원개발과 관련하여 충분한 전문성을 갖는 것이 필요하다. 특히 현실적으로 각 협회들이 인적자원개발과 관련하여 경험과 전문적 역량이 전혀 없다는 점, 산업별 협의체 자체가 생소한 제도라는 점, 다양한 가능성에 대한 실험이 이뤄져야 한다는 점을 감안할 때, 이 과정에서 각 연구기관의 역할이 중요했던 것으로 판단된다. 즉 연구기관을 중심으로 현재 인적자원개발 시스템의 변화 필요성과 방향, 현재 인적자원개발 정책의 현황, 산업별 협의체의 기여 가능 내용 등에 대한 전문적 지원

이 이뤄지는 것이 필요하다.

그러나 그러한 중요성에 비해 충분한 지원은 이뤄지지 않았던 것으로 보이는데, 여기에는 산업별 인적자원개발 자체에 대한 연구기관 내에서의 충분한 공감대 형성 미흡, 각 연구기관에서 체계적이고 책임감을 갖고 개입할 수 있는 제도적 틀이 없었던 점, 현실적으로 각 연구기관 관계자의 업무 부담이 가중되었던 점, 연구기관과 업종별 협회 사이의 의사소통 미흡 등이 작용하였다.

나. 공감대 미흡

우선 산업별 인적자원개발 시스템에 대한 공감대 부족 문제는 비단 연구기관 내에서의 문제만은 아니며, 산업별 인적자원개발 시범사업 참여자 전반의 문제라고 할 수 있다(최영섭・최희선, 2004). 즉 새로운 사회적 제도를 모색하는 과정에서 그에 대한 공감대를 형성하는데 필요한 워크샵 등의 기회가 미진한 상태에서 일정에 쫓겨 사업이 추진되는 상황이 계속되고 있다. 더욱이 연구기관이 실질적 싱크탱크 역할을 해야 하는 상황에서, 각 연구기관들이 체계적으로 협력할 수 있는 경로도 확보되지 않아 전체 사업의 원활한 추진이 이뤄지지 못하고 있다. 다음으로 연구기관 관계자의 업무 부담 문제도 앞의 문제와 연관되는 것으로, 타 분야 연구와 병행하면서 각 연구기관 내부에서 산업별 협의체 관련 연구에 전념하기 어려운 현상이 지속되었다.

다. 연구기관과 협의체 의사소통 기제 부실

연구기관과 업종별 협회 사이의 의사소통 문제는 보다 미묘한 문제를 갖고 있다. 즉 각 업종별 협회는 산업별 협의체를 또 다른 정부사업으로 바라보거나, 인적자원개발에 대한 전문성 부족으로 인해 각 연구기관에 지나치게 의존하는 경우도 있었다. 이에 따라 산업별 인적자원개발 협의체에서 민간의 주도적 역할을 기대했던 연구기관의 기대와 괴리되는 상황이 나타났다. 반면 산업별 협의체에 근로자 대표 참여가 이뤄지지 못한 상태에서, 각 협회가 사업자단

체로서 기업의 이해만을 강조하는 경향을 보이는 경우도 있었다. 이 경우 전체 인적자원개발 관점에서 접근하는 연구기관의 입장과도 어긋나는 양상이 나타났다.

이러한 상황은 결국 현재 산업별 인적자원개발 사업 내에서 산업별 협회와 연구기관의 역할 분담 등이 여전히 모호하고, 근로자 대표도 참여하지 못한 점에서 기인한다. 즉 산업별 협의체가 기업의 요구만을 반영하는 것은 아님에도 불구하고 동시에 기업의 요구를 강조할 수밖에 없는 딜레마, 인적자원개발 정책 전반에 대한 전문성은 갖고 있으되 그것을 실현하기 위해서는 산업별 협회에 의존해야 하는 연구기관의 입장, 반대로 인적자원개발 정책 전반에 대한 경험과 지식은 없지만 기업과 밀접한 관계를 갖고 있는 산업별 협회의 입장이 상호 조율되지 못하고 있다. 이러한 상황을 해소하기 위해서는 장기적으로 산업별 인적자원개발 협의체 추진 체제 자체를 전반적으로 재조정하고 각 주체들에게 명확한 역할을 부여하는 것이 필요하다.

6. 요약 : 성과와 한계

전반적으로 2005년 하반기 현재 산업별 인적자원개발 협의체에 대해서는 기대와 우려가 교차하는 것으로 판단된다. 즉 우리나라 인적자원개발 시스템 전반의 개편 방향에서는 그 의의를 높게 평가하고 있지만, 뚜렷한 가시적 성과가 나타나지 않는다는 점에 대해서는 우려의 목소리가 들린다. 첫째, 민간 중심의 시스템 구축을 표방했음에도 불구하고 실제 기업의 참여가 활성화되어 있지 못하며, 각 사업자단체의 태도 또한 여전히 소극적이다. 둘째, 인적자원개발에 있어 과거와 구별되는 구체적인 가시적 성과를 뚜렷이 제시하지 못하고 있다. 사실 산업별 인적자원개발 협의체가 새로운 사회적 제도라는 점, 현재의 사업이 일종의 사회적 실험이라는 점, 현재의 산업별 협의체들이 실질적 정책 기획 및 집행력을 갖지 못한 맹아적 형태, 운영위원회 단계에 머무르는 점을 감안할 때 이러한 우려는 부분적으로 불가피한 면이 존재한다.

그러나 조기에 그에 관한 우려들을 불식시키면서 뚜렷한 추진 방향을 찾지

못할 경우 자칫 수요 중심의 인적자원개발 시스템 자체가 좌초될 가능성도 존재한다. 그러한 점에서 현재 제기되는 일부의 우려를 효과적으로 불식시키면서 장기적 발전 방향을 확립할 수 있는 지원 체제 및 정책의 모색이 필요하다. 현재 추진되는 산업별 인적자원개발 시범사업은 새로운 사회적 제도의 한국적 모델에 대한 발굴과정이라고 할 수 있다. 이러한 과정이 효과적으로 추진되기 위해서는 사업 방향 전반에 대한 참여자들의 공통의 비전이 전제되어야 한다. 이러한 비전을 전제로 다양한 실험들도 혼선을 빚기 보다는 새로운 가능성에 대한 탐색으로 이어질 수 있다. 또한 이해당사자들의 참여도 이러한 인식을 바탕으로 활성화될 수 있다. 그러나 현재 산업별 인적자원개발 시범사업은 여전히 산업별 인적자원개발에 대한 공통의 비전을 분명히 공유하지 못한 채 추진되고 있다.

이 과정에서 2005년 들어 지원 주체의 확대, 지원 내용의 다양화 등이 나타나고 있다. 우선 산업별 협의체를 지원하기 위한 기관 및 정책이 확대된 것 자체는 산업별 인적자원개발 시스템의 정착에 긍정적으로 기여할 것이다. 즉 최소한 정부가 동 사업에 대해 적극적 지원의사를 밝힘으로써 민간의 소극적 태도를 불식시키고 보다 적극적 참여를 이끌어내는데 기여할 수 있을 것이며, 2004년에 비해 2005년으로 오면서 지원의 내용도 확대되어 구체적 가시적 성과를 기대하는 것도 가능해 지고 있다.

그러나 일종의 부처간 정책경쟁의 요소도 작용하여 지원 체제 및 정책에서 일부 혼선도 나타나고 있다. 우선 전반적 비전과 계획 등에 대한 합의가 이뤄지지 않은 상태에서 실제 사업 추진에서 체계적인 조율이 이뤄지지 않는 경우도 관찰된다.

또한 지원 제체와 관련하여 참여 기관들의 역할 분담에서도 모호한 부분이 계속되고 있으며, 전체 인적자원개발 정책과의 제도적 연계성도 여전히 분명치 않은 상태이다. 이러한 상황이 지속되면 자칫 산업별 인적자원개발과 같은 새로운 시도 자체에 대한 회의적 시각이 확산될 수도 있다.

이러한 상황을 해소하기 위해서는 산업별 인적자원개발 시스템의 전망에 대한 비전을 공유하고, 부처간 협조 체제 및 내용을 정비하여야 하며, 관련 지원

정책에서도 많은 개선이 이뤄져야 한다. 특히 재정적 지원의 방식, 수준을 개선하고 전문적 지원에서도 보다 효율적인 지원 체제를 모색해야 한다. 그리고 제도적 지원에 있어서도 관련 이해당사자들의 이해를 조율하며 중장기적 발전 방향을 구체화하는 것이 필요하다. 이러한 노력들을 통해 새로운 사회적 제도로서 산업별 인적자원개발 시스템의 한국적 모델이 구체화될 수 있을 것이며, 그 구축 과정 또한 보다 효율적으로 추진될 수 있을 것이다.

<표 Ⅱ-7> 산업별 인적자원개발지원제도 진단

분석대상	분석내용	분석결과
지원체제	이해당사자간 역할 분담 및 협조체제	- 역할분담에 대한 정의가 없음 - 공식적 협조체제 없이 실무협의만 실시 - 산업인적자원위원회의 위상과 기능 모호 - 대한상공회의소가 공식적으로는 각 협의체의 활동 조정 및 지원을 담당하기로 되어 있으나 실제로 그 역할을 못하고 있음. - 노동조합 등 근로자 대표가 산업인적자원위원회에만 참여하고 업종별 협의체에 참여하지 못하고 있음.
지원정책	제도적 지원활동	- 산업별인적자원개발협의체는 '산업발전기본법'상 구성 및 지원 가능 조항이 있을 뿐임. - 정부와 민간 간의 관계 설정이 불투명하여 민간 이해당사자의 참여가 소극적임. - 주요활동인 업종 연구가 당초 계획한 합의 형성과정으로 추진되지 못하였음.
	재정적 지원 활동	- 협의체 자체의 운영 및 지원활동을 지원하는 산자부의 기술료 자금에 관해서는 매년 사업협약을 별도로 체결해야 하며 배정과정에 소요시간이 많이 걸림 - 산업별 협의체 활동에 대한 재정지원도 계획 수립에서 지원까지 소요시간이 지나침. - 향후 성과에 근거한 지원 필요
	전문적 지원활동	- 연구기관이 체계적으로 협력할 수 있는 경로가 확보되지 않아 각 연구기관 내에서 산업별 협의체 관련 연구에 공감대가 형성되지 못함. - 연구기관, 산업별 협회, 근로자대표 간의 상호기대가 서로 상충하는 상황이 나타남.

제 3 장
외국의 산업별 인적자원개발 지원체제 분석과 시사점

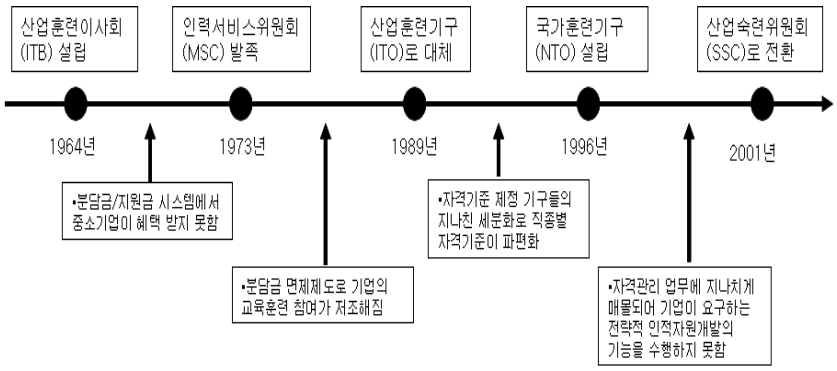
제1절 영국

1. 산업별 인적자원개발 지원제도 변화

가. 기존 NTO 중심의 산업별 인적자원개발 지원 정책

영국은 교육훈련 분야에서 국가의 직접적인 개입보다는 민간의 자율성을 중심으로 발전해 온 나라이다. 영국 정부의 훈련 정책의 변화를 보면 1960년대에는 상대적으로 개입주의적 정책이 채택되었으나, 1980년대 보수당 정권 이후부터는 시장 위주의 정책을 실시해 왔다. 전반적으로 영국의 산업인력 양성의 특징은 조합주의 전통의 취약, 신자유주의적 경향의 지배, 도제제도의 미발달, 교육훈련에 대한 적극적 투자의 부재 등으로 요약된다(CEDEFOP, 1999). 1990년대 후반부터 최근에 이르기까지 교육훈련정책의 입안 및 집행 과정에서 사회적 파트너십이 강조되고 있다. 특히 영국 정부는 산업별 직업능력개발의 중요성을 새롭게 강조하면서 산업별 인력양성기구인 산업숙련위원회(Sector Skills Council, SSC) 네트워크의 구축을 정책의 중심에 놓고 있다.

[그림 Ⅲ-1] 산업별 인적자원개발 지원제도의 변화



이 SSC의 역할과 주요 활동을 파악하기 이전에 영국의 산업별 교육훈련 정책 및 중심기구들의 변천과정을 살펴보는 것이 필요하다. 영국에서 산업별 교육훈련이 본격화된 것은 1964년의 '산업훈련법'(Industrial Training Act) 제정 이후로, 이 법에 따라 27개의 법정 산업훈련이사회(Industrial Training Borads: ITB)가 구성되었다. ITB는 사용자, 노조, 교육계 대표로 구성되는 3자 협의기구였으며, 총 2,500만 근로자 가운데 1,500만 명 이상을 포괄하는 주요 기구였다. ITB의 훈련활동 재정은 임금총액의 0.5~2.5%로 부과되는 교육훈련 분담금으로, 연간 약 2억 파운드의 규모였다.

1960년대 말부터 ITB는 일정한 비판을 받게 되었는데, 특히 분담금/지원금 시스템에서 전혀 혜택을 받지 못한다고 느낀 중소기업으로부터 집중적인 비판을 받게 되었다. 이에 따라 1973년에 '고용훈련법'(Employment and Training Act)이 제정되어 인력서비스위원회(Manpower Services Commission, MSC)가 발족되고 분담금 면제가 이루어졌다. 중소기업에 대한 분담금 면제제도는 분담금 부담을 많이 받고 있던 다수의 중소기업으로부터 환영받았지만, 이후 영국에서 기업의 교육훈련 참여가 저조하게 되는 한 원인이 된 것으로 지적되기도 한다(CEDEFOP, 1999).

1980년에 대처 정부가 들어서면서 ITB에 대한 부정적 평가 등에 기초하여

산업별 훈련기구를 개편하게 되었는데, 1989년부터 ITB는 비법정훈련기구(Non-statutory Training Organization, NSTO)로 대체되었으며, 이는 다시 산업훈련기구(Industry Training Organization, ITO)로 개칭되었다. 산업훈련기구(ITO)는 산업훈련이사회(ITB)보다는 대상 범위 및 활동 내용이 위축되었는데, 이는 분담금제 폐지 이후 ITO가 회원사의 회비와 자체 수익금만으로 재정을 충당하게 됨으로써 재정적 기반이 ITB보다 취약해졌기 때문이다.

1990년대 중반 이후에는 자격기준을 제정하는 기구들이 지나치게 세분화되어 난립하면서 직종별 자격기준 등이 파편화되는 문제점이 나타났으며, 영국 정부는 이를 해결하기 위해 1996년에 새로운 산업별 인력양성체제로 국가훈련기구(National Training Organisation: NTO)를 설립하였다. NTO는 산업훈련기구(ITO), 선도기구(LB)와 직업표준위원회(OSC)가 결합되어 재편된 것으로, 영국 정부에 의해 공식적으로 승인된 비법정기구의 지위를 가졌다. 2000년 말에는 180여개에 이르는 ITO, LB, OSC 조직이 73개의 NTO로 재편되어 국가직업자격(NVQ/SVQ)의 기준 마련과 관련된 역할을 수행하였다.

국가훈련기구(NTO)는 세 가지 종류로 구분될 수 있는데, 첫째, 특정 산업을 대상으로 구성되는 경우, 둘째, 특정 직업군을 대상으로 구성되는 경우, 셋째, 범산업적으로 요구되는 직종을 대상으로 구성되는 경우로 구분된다. 이처럼 NTO의 조직 자체는 약간의 차이가 있으나, 그 활동 내용은 비교적 공통적이었다. NTO의 전국 연합체인 NTO National Council(NC)에 따르면[6], NTO의 활동 내용은 산업별 '숙련 전망'(Skills Foresight) 보고서 발간, 국가직업기준(National Skills Standards)의 개발, 현대도제제도(Modern Apprenticeship) 도입, 국가자격제도(NVQ/SVQ)의 채택 촉진, 산업별 인력개발계획(Sector Workforce Development Plan)의 작성, 타 기구와의 인적자원개발관련 협력 등을 포함한다(이영현 외, 2003).

6) NTO National Council의 2001년 보고서 내용이다.

나. 산업숙련위원회(SSC)로의 전환

국가훈련기구(NTO)는 지나치게 자격관리 업무에 매몰되면서 기업이 요구하는 전략적 인적자원개발의 기능을 수행하지 못한다는 지적이 나오면서 새로운 개편에 직면하였다. 이는 특히 2000년 국가숙련태스크포스(National Skills Task Force)가 펴낸 숙련향상 전략보고서 「모두를 위한 기술: Skills for All- Proposals for a National Skills Agenda」에서 NTO의 소규모성, 분산성, 전략적 취약성 등이 지적되면서 가속화되었다(최영섭.최희선, 2004). NTO의 한계로 지적된 것은, 첫째, 성공적인 교육훈련시스템을 위해서는 사업주의 적극적인 참여가 필요하나, 기존 NTO 시스템은 사업주 요구에 충분히 반응하지 못하고 있었고, 둘째, 산업별 숙련수요분석의 신뢰도가 낮았으며, 셋째, 교육훈련의 중요성에 대한 인식이 부족하였고, 넷째, 해당 산업에 미치는 영향력의 범위도 제한적이었으며, 다섯째, 초등·중등 및 고등 교육기관에 산업계의 요구사항을 전달하는 데에도 소극적이었으며, 여섯째, NTO에 대한 산업계의 부정적인 인식에 따라 산업계의 지원이 소극적이라는 점 등이었다(이영현 외, 2003).

이러한 문제의식에 따라 당시 영국 정부부처인 교육고용부(DfEE)가 2001년 NTO 개편 정책제안서 「보다 강력한 네트워크의 구축: Building a Stronger Network-Developing the Role of NTO」를 제출하고, 그해 교육기술부(DfES)에서 NTO의 개편 계획을 담은 정책제안서 「Meeting the Sector Skills and Productivity Challenge」를 발표하면서 SSC와 기업숙련위원회 네트워크(SfB Network)로의 전환이 본격화되었다.

이를 통해 영국정부는 교육훈련에서 기업의 개별적 의사결정을 중시해 왔던 과거의 관행으로부터 탈피하여 숙련형성 문제를 집합적(collective) 관점에서 파악하고자 하였다. 숙련 형성을 위해서는 특정 산업의 일부 기업이 아니라 전체 기업의 적극적인 노력과 정부의 공적 지원이 반드시 필요함을 강조하고, 나아가 산업별 사용자와 정부간의 파트너십 형성을 통해 숙련향상과 경쟁력 및 생산성 향상을 모색하고자 하였다.

다. SSC

1) SSC의 설립

SSC는 현재 영국 정부가 기업 주도 숙련 향상 전략을 추진하는 핵심 기구로 자리잡고 있으며, 그 안에서 관련 정부 부처, 교육훈련기관들과 폭넓은 연계를 맺을 뿐 아니라 SSCs들간의 네트워크 구축 등을 통해 국가적으로 산업계 인적자원개발을 위한 사회적 파트너십 형성에 중추적인 역할을 하고 있다. 영국에서 SSC의 설립은 기업의 경쟁력을 제고하고 개인의 고용가능성(employability)을 향상하는 데 초점이 있으며, 아울러 현재 및 미래의 숙련수요에 대한 정확한 정보를 확보하고, 산업계 목소리의 강화에 초점을 두어 기존 기구들을 통합함으로써 소수의 전략적 기구들[7]을 형성하는 데 그 의미가 있다.

개별 SSC들의 설립 현황을 보면 e-slkills UK와 SEMTA(the Science, Enginnering and Manufacturing Technologies Alliance)가 2003년 4월 최초로 인가를 받았으며, 2005년 말까지 총 25개 SSCs가 인가를 받을 예정이다(<표 Ⅲ-1> 참조). 영국 교육기술부의 Simon Perryman(2005)에 따르면, 아래 <표 Ⅲ-1>의 Facilities Management(시설 운영)는 Asset Skills(부동산 및 시설 운영)로, Food and Drink(음식료)는 Improve로, Travel and Tourism(호텔, 레저, 여행, 관광)은 People 1st로, Social Care(사회 복지)는 Skills for Care and Development로, Justice(교도소)는 Skills for Justice로, Skillsmart(소매업)는 Skillsmart Retail로 각각 SSC의 명칭이 바뀌었다.

이 외에 Creative and Cultural Skills(예술, 박물관, 미술관, 문화재 부문)와 Central Government(중앙 정부, 2005년 가을 인가 예정임)의 두 SSC가 2005년에 추가로 인가를 받게 되었다.

---

7) 2005년 현재 25개의 SSCs가 예전의 73개의 NTO를 대체하고 있다.

<표 Ⅲ-1> SSC의 인가 현황

단계(시기)	명칭	분야
1단계 (2003년 이전)	e-skills UK	정보통신기술 및 전화
	SEMTA	과학, 공학, 제조기술
2단계 (2003년 5~12월)	Construction Skills	건설
	People 1st	호텔, 레저, 여행, 관광
	Automotive Services	자동차 판매, 유지, 보수
	Energy and Utilities Skills	에너지 및 시설
	SkillsActiveUK	스포츠 및 오락
	Skills for Logistics	화물운송, 보관, 창고
	Skillset	영상 산업
3단계 (2004년 1~6월)	Cogent Plus	석유가스 및 화학
	Skills for Justice	교도소
	Skillfast-UK	의복, 신발, 섬유
	Skills for Health	보건
	Improve	음식료
	Financial Services	금융
	Proskills	제조·업. 가공업
	SummitSkills	빌딩관리, 전기기술, 열, 환기, 배수
	Lantra	환경 및 토지기반 산업
	Skillsmart Retail	소매업
	Asset Skills	부동산 및 시설 운영
	Go Skills	승객 운송
	Lifelong Learning	평생학습
	Skills for Care and Development	사회 복지

자료: DfES(2003). *21st Century Skills: Realizing Our Potential*, p. 50.

2) SSC의 역할

개별 SSC는 국제적, 국가적, 지역적 수준에서 해당 산업의 숙련과 생산성에 대한 풍부한 이해에 기반하여 출발해야 한다. 각 SSC는 숙련 격차와 동향에 대한 자료를 수집·출판하고, 이에 대한 분석을 웹사이트에서 정기적으로 업데이트해야 한다. SSC의 핵심 역할은 다음과 같다.

첫째, 해당 산업의 사용자가 필요로 하는 모든 수준의 숙련 수요(현재 및 미래의 수요)를 파악하고 분석한다. 둘째, 사용자가 필요로 하고 훈련 프로그램

과 자격이 전달할 숙련, 지식 그리고 능력을 정의할 국가직업기준(NOS)을 개발하고, 변화관리 한다. 셋째, 대학, 훈련기관, 대학교 및 정책 계획 기관들과 협력하여 이들 기관이 산업별 숙련 수요를 이해하고, 이에 부응하여 행동할 수 있도록 한다. 넷째, 산업의 생산성 향상을 위한 원동력이 무엇인지 파악하여 이를 자본화하는 데 요구되는 숙련을 알아낸다. 다섯째, 현 훈련프로그램과 자격이 산업 수요에 맞는지 그 적합성을 검토하고, 필요하면 새로운 프로그램을 개발하도록 위탁한다. 여섯째, 일반적이고 다른 산업에서도 요구되는 숙련을 위해 SSC 네트워크간 공동 사업에 기여한다.

3) SSC의 조직형태

SSC는 노동조합을 포함하는 산업별 이해당사자가 참여하는 사회적 파트너십에 기반하면서, '산업계가 주도하고 소유권을 갖는(Business-led and owned)' 기구로 조직되었다. 그리고 SSC가 '전략적' 활동을 안정적으로 추진하기 위한 자원을 충분히 확보할 수 있도록 산업의 범위를 충분한 규모로 구분하여 조직하도록 하였다.

SSC는 법적으로는 보증유한책임회사(Company limited by guarantee)의 형태를 취하며, 핵심 의사결정을 담당하게 될 이사회는 사용자대표와 노동조합 등 근로자대표, 전문가단체 대표 등이 포함되며, 이사장은 사용자대표가 맡도록 규정되어 있다. 다만, 근로자대표의 참여 비율이나 참여방식 등 구체적인 운영방식에 대해서는 산업별 특성과 목표에 따라 다소의 탄력성을 부여하고 있다.

4) SSC의 주요 파트너들

SSC는 다양한 파트너들과 협력하여 활동하고 있다. 사회적 파트너에는 교육기술부, 통상산업부 그리고 노동연금부와 같은 정부 부처와, 전국사용자단체 및 노동조합이 포함된다. 훈련의 실시, 전달을 담당하는 파트너로는 16세 이상 성인의 평생학습 기금을 조달하는 학습숙련위원회(LSC)와 자격을 인증하는

QCA 그리고 교육훈련기관들이 있다. 이 외에도 지역 수준에서 지역개발기구나 지방자치단체 등의 파트너들과 협력하여 일한다. 영국 정부는 <21세기 숙련>이라는 전략 보고서에서도 숙련을 위한 사회적 파트너들과의 협력을 강조한 바 있다([그림 Ⅲ-2] 참조).

① 국가 수준의 파트너십 - 숙련 동맹과 SSDA

○ 숙련 연합(Skills Alliance)

영국 정부는 숙련을 위한 파트너십 정책을 추구하는 전략의 일환으로 국가 수준에서 숙련에 관계되는 모든 대표 조직들을 망라하여 숙련 연합(Skills Alliance, SA)을 구성하였다. 숙련 연합은 숙련 촉진을 위한 새로운 사회적 파트너십으로서 정부와 공조하여 <숙련 전략>의 실행 계획을 추진할 주요 경제 및 훈련 실시 파트너들을 연계하는 조직이다.

숙련 연합에 참여하는 기관들은 교육기술부, 통상산업부, 노동연금부, 재무부 등 주요 정부 부처들과, 경제계의 CBI, TUC, 소기업위원회 등의 파트너들, 그리고 주요 훈련기관들이다. 숙련 연합은 DfES 장관과 DTI 장관의 지도하에 정기적인 모임을 가지고 크게 다섯 가지의 활동을 한다.

- 첫째, 사용자 및 노동조합의 대표 단체들이 <숙련 전략>을 개발하는 데 참여하도록 만든다.
- 둘째, 이 전략의 실행 경과를 감독한다.
- 셋째, <숙련 전략>의 설계와 효과를 개선하는 방안을 정부에 권고한다.
- 넷째, 새로운 지역 네트워크를 활용하여 주요 기관들이 숙련과 기업지원 등의 공동 목표를 달성하는 데 협력하도록 한다.
- 다섯째, 매년 활동성과를 보고한다.

○ 산업숙련개발기구(SSDA)

산업숙련개발기구(SSDA)는 산업숙련위원회(SSC) 조직을 추진할 기구로서 2002년 상반기에 설립된 보증유한책임회사 형태의 독립된 법정기구이다. SSDA의 주요 임무는 각 산업별 SSC의 조직을 지원하고, SSC에 대한 자금

지원, 활동성과 평가, SSC의 우수사례 확산 및 상호 벤치마킹을 담당하는 것이다. 또한, SSC가 구성되지 않은 산업의 교육훈련 관련 업무와 범산업적 기술 및 숙련에 대한 교육훈련업무를 담당한다.[8] 이와 아울러 SSC들의 전국적 체계로 기업숙련네트워크(SfB Network)의 구축도 전략적인 활동으로 이끌어 가고 있다.

SSDA를 관할하는 주무부처는 DfES이며, SSDA와 SSCs가 영국전역을 포괄하고 있기 때문에 스코틀랜드・웨일즈・북아일랜드의 위임행정부와 공동으로 이들을 지원하고 있다. 통상산업부(Department of Trade and Industry, DTI)도 이 네트워크 구축에 깊이 관여하고 있으며, 향후에는 SSDA와 SSC, 그리고 산업별 활동을 함께 지원할 것이다.

지금까지 SSDA의 활동에 대해 제시된 의견들은 SSDA의 커뮤니케이션이 좀 더 원활해져야 한다는 것과 SSC와 이의 네트워크를 개발하는 데 더욱 적극적이고 포괄적인 자세를 취해야 한다는 두 가지가 중심적이다. 한편에서는 SSDA가 규제와 조정의 두 역할을 동시에 하는 데 대해 많은 우려도 제기되었다.

SSDA에 요구하는 구체적인 조정 역할에 대해서는 다섯 가지 의견이 제시되었다. 첫째, 정책입안자들과 편하게 접촉하도록 지원하는 것, 둘째, 재원에 관한 입장을 명백히 하는 것, 특히, 정부 부처 및 산하기관들이 SSC의 비전과 사업계획을 지지해 주는 것, 셋째, 정부 내에서 재정 및 커뮤니케이션에 관한 업무 처리를 일관성 있게 추진할 수 있도록 지원하는 것, 넷째, SSC를 구성하고 싶어 하는 잠재적 SSC들에 간에 소통할 수 있는 구조를 확립해 주는 것, 다섯째, 비용 분담을 촉진하는 것 등이다.

SSDA는 한편으로는 각 산업별 사용자들이 자발적으로 SSC를 구축하면서 그 안에 대다수의 노동력을 포괄해 나가도록 하는 측면과, 다른 한편으로는 각 숙련위원회들이 영향력을 가질 수 있을 만큼의 규모, 자원 및 재정이 확보된

8) SSDA의 구체적 활동을 제시하면 다음과 같다: SSC 참가를 희망하는 산업분야별 사용주 지원, 영국 전역 SSC에 대한 자금 지원, 수행성과 점검, 네트워크의 품질 관리, 일관된 기준의 정립, SSC가 설치되어 있지 않은 산업분야에 대한 최소한의 필수 장치 제공, 산업별 수요에 맞춘 기능개발 지침 제공, 범산업적 기술 훈련, 산업분야간 SSC 우수 사례 전파와 벤치마킹 촉진, 공공기관과 개인이 영국 전역의 산업별 고급인력시장정보를 사용할 수 있도록 하는 포털 웹사이트 제공 등.

수준에서 전체적인 네트워크를 만들어내는 두 노력이 복잡하게 얽혀있는 과정을 이끌어가고 있다.

○ 학습숙련위원회(LSC)

학습숙련위원회는 전국 수준과 지역, 지방 수준에 걸쳐 SSC와 협력하여 일하는 기관이라고 볼 수 있다. 각 수준별로 중심적인 역할이 다른데, 전국 수준에서는 지역 학습숙련위원회의 계획과 재정의 운영을 위한 전략적 정책의 틀을 구축하는 것이 기본적인 역할이다. 또 SfB Network와 함께 일하면서 SSA의 수립에도 힘쓴다. 지역 수준에서는 각 학습숙련위원회들은 지역의 숙련 파트너십에 참여하여 합의된 내용이 현실화되도록 이끈다. 지역 수준에서 학습숙련위원회는 재정을 지원하는 중요한 역할을 하는데, 훈련, 숙련, 자격의 공급계획 등과 관련한 재정 지원을 맡고 있다.

② 지역 수준의 파트너십 - RDA

지역 수준의 주요 파트너는 지역의 학습숙련위원회(LSC)와 함께 지역개발기구(RDA), 소기업 서비스(Small Business Service), Jobcentre Plus 등이다. 이들의 파트너로서의 역할을 살펴보면 다음과 같다.

○ 지역개발기구(RDA)

이 기구는 사용자의 요구와 지역의 우선순위에 맞도록 지역 경제 발전 전략(Regional Economic Strategy)을 수립한다. 아울러 지역의 경제개발 및 활성화 프로그램에 재정적 지원을 한다. 이 기구는 지역의 숙련 촉진 파트너십을 조정하여 지역 협력 파트너들간에 숙련과 기업 지원이 지역 경제 발전 전략(Regional Economic Strategy)에 부합해야 한다는 합의를 형성한다.

○ 소기업 서비스(Small Business Service)

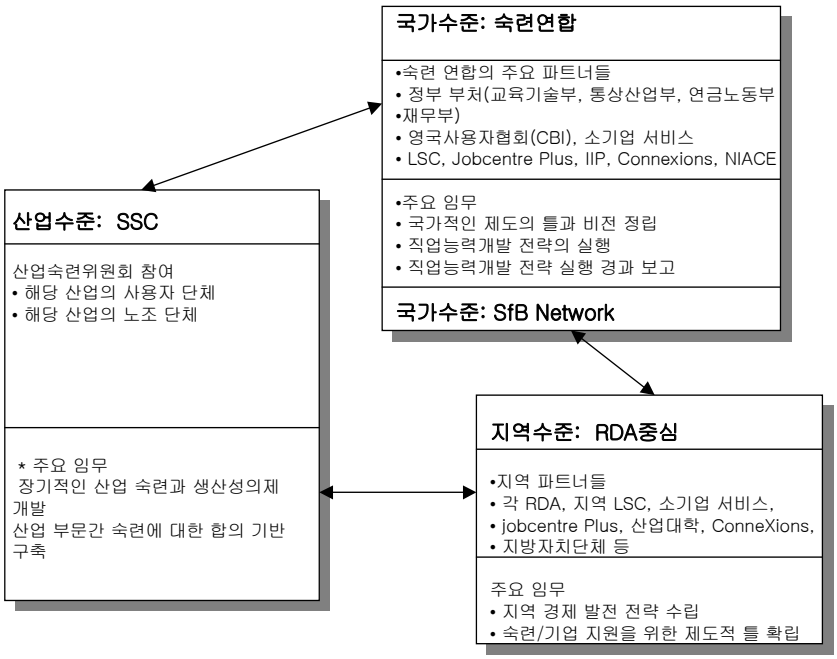
이 기구는 전국적 수준에서 Business Link 활동의 성과 관리 체계를 구축하는 활동을 한다. 지역적 수준에서는 숙련 파트너십에 참여하여 지역 경제 발전

전략(Regional Economic Strategy)에 가장 적합한 기업 지원 활동과 관련하여 지역 차원의 목표를 조율하는 역할을 한다.

○ Jobcenter Plus

우리나라의 고용보험센터와 같은 역할을 하는 이 기구 역시 전국적 수준에서는 숙련/훈련을 포함한 Jobcenter Plus의 지역 사무소의 사업을 관리하는 임무를 갖고 있다. 지역 수준에서는 숙련 파트너십에 참여하여 지역 경제 발전 전략(Regional Economic Strategy)과 그에 따른 숙련 요구 지원 활동과 관련된 Jobcenter Plus의 다양한 활동 목표를 조율한다.

[그림 Ⅲ-2] SSC의 파트너와 수준별 협력 체계



자료: DfES(2003). *21st Century Skills: Realizing Our Potential*에서 재정리.

5) 재정 방안과 평가

SSC 네트워크에 대한 정부 지원은 NTO에 대한 지원보다 2002/03년에 두 배, 2003/04년에 세 배로 대폭 증액될 예정이다. 각 SSC의 핵심 활동에 대한 핵심지원금(core funding)으로 매년 1백만 파운드 이상을 지원할 예정이고, 각 SSC에 대한 지원계약은 3년 간 유효하며, 각 SSC에 대한 구체적인 지원규모는 산업별 특성이나 민간의 투자 정도에 따라 변화될 수 있다. SSC는 정부의 핵심지원금을 활용하여 사용자의 대응투자를 유도하며, 핵심지원금 외에 영국 정부로부터 프로젝트별로 지원받을 수 있다.

한편, SSC는 정부(DfES)로부터 5년 간 인가(licence)를 받게 되며, SSC의 활동을 지원·감독하기 위해 설립된 SSDA에 의해 매년 활동성과가 평가된다. 이 평가에서는 SSC가 당해 산업의 교육훈련관련 이해당사자를 얼마나 적절히 참여시키고 있는지, 자생력이 확보되었는지 등이 중요하게 고려된다. SSC에 대한 인가는 DfES에 의해 매 5년마다 갱신되며, 이 과정에서 산업숙련개발기구(SSDA)의 활동성과 평가 결과가 고려된다.

SSC 활동에 대한 평가는 과정보다는 성과 위주의 평가가 강조되고 있다. 즉, 상술한 SSC의 4개 핵심목표에 따라 각 산업별로 구체적 목표를 정하고 그 달성 정도를 평가하는데, 평가영역에는 숙련 및 생산성 향상계획의 입안, 사용자·정부·교육기관 등의 숙련 및 생산성 향상 활동에 대한 참여 유도, 사용자의 숙련향상 투자 및 혁신투자 활성화, 효과적인 사용자 네트워크 구축, 핵심적인 산업·직업의 숙련기준 설정과 직업기회의 확대, 교육훈련 및 자격취득의 활성화, 산업별 숙련향상투자 등에 대한 효과의 분석·보고 등이 포함된다.

라. SSA(Sector Skills Agreement)

영국 정부에서는 각 SSC가 완전히 자리를 잡고 왕성한 기능을 하게 되면 해당 산업 분야별로 SSA를 체결할 것을 강조하고 있다. SSA를 체결함으로써 산업별 핵심 숙련 수요 대응을 위한 사용자들과 정부의 협력, 훈련 공급 및 숙

련 향상 경로 형성을 위한 사용자들의 영향력 행사 보장, 산업 전반에 걸친 사용자들의 협력 활동 유도, 근로자들에 대한 훈련 기회의 제공 등이 가능해 질 것으로 영국 정부는 기대하고 있다.

SSA에 담겨야할 사항은 다음과 같다.

첫째, 산업부문별 동향, 생산성의 동력, '저숙련 균형'이 형성되어 있는 부문, 그리고 중장기적으로 경쟁력을 향상시키기 위해 필요한 숙련 및 노동력 양성 수요 등에 대한 분석이다.

둘째, 각 분야 숙련 기반의 현재 수준, 특히 현재의 숙련 격차와 잠재적인 숙련 부족 등에 대한 내용이 있어야 한다.

셋째, 각 분야에 제공되는 훈련의 종류와 질, 그리고 훈련 개선을 위한 우선과제 등에 대한 검토, 직업기초능력개발, 현대 도제제도, 그리고 기초 학위(Foundation Degree)제도 등을 포함하는 다양한 수준의 교육훈련 프로그램에 대한 검토가 있어야 한다.

넷째, 여러 사업 분야에 공통으로 요구되는 직업능력이 무엇인지 파악한다. 특히 리더십, 경영관리 능력, 정보통신기술 활용 능력 등의 직업능력을 중심으로 이를 파악하는 것이 필요하다.

다섯째, 숙련 부족 문제 해결을 위한 사용자의 공동 대응에 대한 평가, 구체적으로는 공동 대응의 규모, 범위 방식 또는 형태를 평가한다. 또한 사용자와 노동조합 간에 공동 대응이 얼마나 필요하고 바람직한지에 대한 합의의 수준을 파악해야 한다.

여섯째, 기존의 재정 지원이 산업 부문의 요구를 보다 효과적으로 충족시킬 수 있도록 하는 학 습숙련위원회(LSC)와 지역개발청(RDA)들간의 긴밀한 협력이 담겨야 한다(DfES, 2003).

SSDA는 SSA가 세 가지 수준에서 체결 가능하다고 보고 있다. 첫째, 산업 내 수준의 SSA로, 여기에서는 해당 산업의 SSC가 매개가 되어 SSC와 해당 산업 사용자들간에 SSA를 체결한다. 이를 통해 해당 산업 및 기업의 생산성 제고에 요구되는 인력 양성을 위해 기업들이 집합적으로 투자하도록 한다. 이러한 산업내 협약의 두 가지 핵심 사항은 첫째, 해당 업종 내에서 가장 중요한

현안이 무엇인지에 대한 협약, 둘째, 합의된 사항을 해결하기 위한 구체적 실행 방안에 각자가 어떻게 기여할 것인지에 대한 협약이다.

둘째, 다양한 파트너 기관들 사이에서 이뤄지는 협약들이다. 이 SSA에 명시된 목표 달성을 위해 학습숙련위원회(LSC), 지역개발청(RDA), 자격및교육과정평가원(QCA), HEFC, Jobcentre Plus 등의 다양한 협력 기관들과 SSC가 체결하는 협약이다. 이를 통해 SSC, 기업 그리고 사업 실행 파트너들의 활동이 상호합의된 행동 계획에 따라 조율될 수 있다.

셋째, 산업계와 정부 사이에서 이루어지는 SSA이다. 특히 영국 정부는 「숙련 전략 백서」에서 SSA가 생산성과 경쟁력 제고의 강력한 수단이 될 것으로 평가하였다. 그리하여 산업 차원에서 숙련 향상을 위해 적극적인 공동 행동 의지를 보이면 정부는 그에 상응하는 조치를 다할 것임을 천명하였다(최영섭.최희선, 2004).

또한 영국 정부는 SSA가 공식적이고 공개적으로 체결되어 모든 파트너들이 자신들의 협약 참가의 중요성을 인식하고 그 내용을 충실히 해야 한다고 강조한다. 이 SSA에는 사용자만이 아니라 근로자의 입장도 담겨야 하기 때문에 노동조합의 참여도 촉구하고 있으며, 아울러 중소기업의 이해가 배제되지 않도록 반영할 것을 요구하고 있다. SSA는 산업 수요 분석에 기초하여 인적자원개발의 핵심적인 현안과 공동대응 방안을 모색하는 것이며, 이 과정에서 각 파트너들이 협약 내용을 개발하고 대응 방안을 모색하며, 이와 관련하여 상호 합의된 행동 전략까지 도출해야 한다. 또 이러한 공동 대응의 결과는 별도의 절차를 거쳐 검증함으로써 협약의 실천력을 높여야 한다.

앞서 제시한 SSA 협약의 요건과 위의 강조점을 충족하는 SSA에 대해서 영국 정부는 네 가지 방식의 지원을 약속하고 있다. 첫째, 여러 SSA들 가운데 가장 타당성 있고 창조적인 협약을 선정하여 추가적인 보조금 지급을 약속하고 있다. 이 지원금은 SSA의 조정 및 시범 운영, skills passport와 같은 제도 기획, 집단 훈련 프로그램 계획, 실행 기관의 인허가 조건 협상 및 세부 계획 수립에 드는 비용 등을 지원하게 된다. 둘째, SSC가 각 지방 및 지역 수준에서 훈련을 시행하는 데 드는 직접 비용의 일부를 공공기금으로 충당할 수 있는 길

을 열어 주는 것과, LSC가 해당 산업 부문별 훈련 시범 사업 운영에 대한 적극적인 지원에 나서는 것이다. 셋째, SSA의 관련 사항에 대해 지역 및 지방의 훈련 공급에 관한 계획 및 재정 지원에 반영하는 것이다. SSA를 지역고용숙련촉진체계(FRESAs)에 통합시킴으로써 별도의 재정 지원 없이 기존의 예산 배정 방식에 영향력을 행사하여 이를 지원하는 것이 가능하도록 한다는 방안이다. 넷째, 사용자와 노동조합의 합의를 도출한 산업 부문에 대해서는 「산업훈련사회법」에 따라 훈련분담금을 의무화하여 사용자의 훈련비용 부담을 더는 방안도 고려하고 있다.

「숙련 전략 백서」에서는 모든 SSC가 SSA를 발전시키도록 요청하고 있으며, 몇 가지 SSC에서 개척 협약(pathfinder agreement)을 체결하는 성과를 거두었다. 2005년까지 체결된 SSA는 4개이며, 2006년까지는 추가로 6개의 SSA가 체결될 것으로 내다보고 있다(<표 Ⅲ-2> 참조). 영국 정부는 SSA의 촉진을 위해 SSDA를 통해 2004년에만 총 50만 파운드를 지원하였으며, 향후 3년 간 모든 SSC의 SSA 개발 및 실행 지원을 위해 SSDA에 추가로 100만 파운드의 예산을 확보하였다. 이렇게 전략적으로 추친되는 SSA는 캐나다의 Sector Council 구성 과정을 벤치마킹하는 것으로 보이며, 이의 핵심은 산업별 인적자원개발 관련 이해당사자의 의견을 광범위하게 수렴하고 그에 바탕하여 산업별 기구의 실천력을 확보하려는 것이다.

<표 Ⅲ-2> SSA 현황

시기	SSA
2005년 3월까지	e-skills UK(정보통신기술 및 전화) Construction Skills(건설) Skillset(영상 산업) SEMTA (과학, 공학, 제조기술)
2006년 3월까지	SkillsActiveUK (스포츠 및 오락) Lantra(환경 및 토지기반 산업) Skills for Logistics(화물운송, 보관, 창고) Cogent Plus(석유가스 및 화학) Skills for Health(보건) Skillfast-UK(의복, 신발, 섬유)

마. 기업숙련네트워크(SfB Network)의 구축

SSC의 체계를 전국적으로 구축하기 위하여, 2002년 10월 교육기술부(Department of Education and SKills)는 '기업숙련(Skills for Business, SfB)' 프로젝트를 시작하였다. SfB는 산업숙련개발기구(Sector Skills Development Agency, SSDA)가 운영 및 지원하고 SSCs가 관장하는 영국 전역을 포괄하는 네트워크이다. SfB 네트워크의 추진 경과를 살펴보면 NTO를 SSC로 재편하는 방안이 2001년 발표된 이후, 2001년 12월에 5개의 선도(Trailblazer) SSC[9]가 2년의 활동을 하도록 인증을 받아 시범운영에 들어갔다. 2002년 10월 SSDA가 이들 선도(Trailblazer) SSC에 대해, 적정 규모, 구성 방식, 운영 방식 등을 중심으로 평가를 실시하였고, 이를 바탕으로 SfB 네트워크의 체계를 강화해 갔다. SfB 네트워크의 설립목표는 사업주들이 보다 적극적으로 숙련에 대한 요구를 표명하고 숙련에 기반한 생산성 향상을 달성하도록 함으로써 국가경쟁력을 높이고 공공 서비스의 효율성을 증대하고자 하는 것이다.

영국의 「숙련 전략 백서」에 의하면 SfB 네트워크는 노동시장에 관한 양질의 정보를 토대로 구축되며, 각 SSC가 해당 분야의 숙련과 생산성에 관한 국제적, 국내적, 지역적 동향을 제대로 파악하여 권위 있는 정보원으로 기능함으로써 가능하다. 영국 정부가 SfB 네트워크에 기대하는 주요 기능은 대략 여섯 가지이다.

① 기초부터 수준 높은 직업능력에 이르기까지 각 산업의 사용자들이 현재 느끼는 직업능력에 대한 수요와 앞으로 필요할 것으로 예상되는 숙련을 파악하고 공표한다.

② 사용자가 원하고 훈련 프로그램과 자격제도를 통해 증대되어야할 숙련 기술, 지식, 직업능력을 명시한 국가 직업능력표준을 개발하고 업데이트 한다.

③ 전문대학, 훈련기관, 종합대학 그리고 기획조정 기구들과 협력하여 이들

9) 5개의 SSC는 Cogent(석유, 가스 채굴, 화학제조 및 정유), Skillset(영상음향산업), Skillfast UK(의복, 신발 및 섬유산업), Lanta(환경 및 토지관련산업), Skillsmart(소매업) 등이다.

이 사업체에서 어떤 숙련을 필요로 하는지 이해하고 또 그에 부응하는 행동을 취하도록 한다.

④ 해당 분야의 생산성 향상의 동인이 무엇인지 알아내고, 그 동인의 효과를 극대화하는 데 필요한 숙련을 파악한다.

⑤ 기존 훈련 프로그램과 자격제도가 산업계의 요구를 충족시키기에 적합한지 검토하고 필요할 경우 새로운 프로그램의 개발을 적절한 기관에 위임한다.

⑥ 모든 사업에 두루 요구되는 직업기초능력(generic skills)이나 다부문 직업능력(cross sector skills)에 관하여 공동의 노력을 펼치는 데 기여한다.

2004년 2월 현재 SSDA가 제시한 SfB 네트워크의 성과는 다음과 같다(최영섭・최희선, 2004).

- 11개 SSC의 인가 획득
- 12개 기구가 개발단계 지위 확보
- 전체 노동력의 75% 이상이 정식 SSC와 개발단계 SSC들에 의해 포괄
- 잉글랜드, 웨일즈, 스코틀랜드, 북아일랜드가 모두 숙련 정책에서 산업별 정책을 채택
- 지역숙련협의체를 통한 숙련 전략의 수행
- DTI 및 DfES와의 파트너십을 통해 경쟁력, 혁신 및 생산성 향상에서 산업의 중요성을 입증
- SSC가 구성되지 않은 산업의 기업들로부터 SfB 네트워크의 임무 및 전략적 목표에 대한 지원 확보
- 범산업 차원의 숙련 현안 대응을 위한 네트워크 차원의 범산업 전략 수립
- 4개의 범산업위원회 구성
- 직업자격 및 현대 도제제도의 평가, 기초 학위 개발에서 주도적역할
- SfB 성과 평가 틀의 개발
- 최소활동목표 설정을 위한 1단계 평가 전략 개발
- 잉글랜드에서 지역 파트너십 매니저 네트워크 구축
- SSC 실무 책임자가 주도하는 지역숙련협의체 구성
- 세부 산업별 노동시장 정보를 제공하는 Setor Matrix의 개발
- 산업계 목소리 반영을 위한 세미나(Skills Convention) 개최
- 월 10만 건의 페이지뷰를 기록하는 웹사이트 운영, 4,500명의 뉴스레터 가입자 확보

뿐만 아니라 이 네트워크의 운영과 관련해 개선해야 할 과제도 제기된 바 있는데, 이는 첫째, SSDA는 SSC의 활동범위를 설정함에 있어 최소한도를 명확히 규정해야 하며, 이를 정하기 전에 SSC가 이에 필요한 연구조사를 수행하도록 해야 한다는 것, 둘째, 여러 산업에 공통적으로 필요한 숙련에 관한 서비스를 체계적으로 제공하기 위해서는 네트워킹을 강화하고 네트워크 내에서 원활한 의사소통이 이루어지도록 해야 한다는 것, 셋째, 영국 전역을 연결하는 네트워크를 추진하는 것은 많은 비용이 소요되는 등의 문제에 비해 어려움이 많다는 것, 넷째, 각 산업의 필요를 충족시키면서도 상업성을 유지하고 비용과 관계된 책무성을 명확하게 규정하기 어렵다는 것 등이다. 하지만 영국 정부와 산업계는 SfB 네트워크를 중요한 숙련 방안으로 보고 이의 확대 및 강화를 추진하고 있다.

2. 개별 SSC의 구성 및 운영

가. SkillFast-UK

Skillfast-UK는 의류・섬유・신발 등 산업분야의 산업숙련위원회로, 2002년 4월 2년 동안 선도 산업숙련위원회(Trailblazer SSC)로 활동하도록 인가되었고 지금은 정식으로 인가를 받아 활동 중인 SSC이다. Skillfast-UK는 이전에도 공동으로 의류섬유산업 전략훈련 프로그램과 시민득점표(People's Scoreboard) 사업 등을 성공적으로 운영한 경험이 있는 CAPITB, FLNTO, NTTO를 합병하여 설립된 것이다. 이 SSC 본부는 Leeds 에 있으며, 중동부, 북서부, 북동부에 세 개의 사무소[10]를 두고 있다.

10) 중동부와 북서부 사무소는 해당 산업분야의 회사가 많이 위치하는 지역에기 때문에, 북동부 지역의 사무소는 지역개발기구인 OneNorthEast와 파트너십을 맺고 있는 산업 클러스터를 지원하기 위해 설치되었다. 수도에서의 활동을 지원하기 위해서 런던 중심부에도 사무소를 두고 있다.

1) 산업 구성

Skillfast-UK가 포괄하는 의류섬유산업의 범위는 제조업에서 서비스업에 이르기까지 매우 광범위하며 부문 총 기업수는 39,997개, 근로자는 394,000명이다(<표 Ⅲ-3>). 이 산업 분야는 매출 525억 파운드를 기록하고 있으며, 영국 국내총생산(GDP)에서 165억 파운드를 차지하는 주요 산업 분야이다. 하위 산업 부문은 다시 제조업, 무역업, 서비스업의 세 영역으로 나뉜다.

산업별 구체적인 활동은 다음과 같다.

① 원단의 가공, 방적(spinning), 섬유 직조, 가죽 염색, 섬유 마감처리, 니트 섬유 생산, 수제 섬유의 생산과 가공, 비 직물류 생산 등
② 상품 디자인(섬유, 의류, 패션 디자인)
③ 가정용 섬유류, 의류, 니트, 가방, 신발, 가죽 상품을 포함한 완제품 제조
④ 소싱, 유통, 분배, 브랜드화와 마케팅을 포함한 의류, 신발, 섬유류의 무역
⑤ 카펫의 맞춤(fitting), 세탁, 드라이클리닝, 섬유류 대여 및 의복과 신발의 수선을 포함하는 의류, 신발, 섬유류의 서비스

이 산업 부문은 전체적으로 중소기업들이 지배적이어서, 기업의 80% 정도가 10명 미만의 근로자를 고용하고 있다. 200인 이상을 고용하는 대기업은 수적으로는 매우 적으나 중요한 위치를 차지하며 이 산업 부분 고용의 1/5 가량을 보유하고 있다. 전통적으로 대기업이 훈련과 개발 활동을 주로 담당하여 왔고 소기업들은 훈련받은 근로자의 이동을 통해 투자의 누적효과(trickling down)에 의존해 왔다. 하지만 훈련 예산의 축소 등으로 소기업들도 자체적인 숙련 개발을 추구하지 않을 수 없게 되었다.

이 산업 부문 노동력과 숙련 요구의 차이를 노동력 구성 요소별로 비교해 보면, 성별의 측면에서 의류, 신발, 섬유류 부문의 남녀 고용비는 대체로 비슷하여 남자는 48% 여자는 52%를 차지한다. 하지만 영역별로 성비는 다른 패턴을 보이는데, 예를 들면 신발 수선업계는 남자들이 지배적인 반면, 의류 제조업에는 여성들이 주로 일하고 있다. 인종의 측면에서는 이 산업이 소수 인종 집단의 고용이 많은 부문이다. 이 부문의 제조업종과 서비스업종에 소수인종

배경을 가진 근로자들이 약 38,000명 종사하며, 소수인종이 사장인 기업도 큰 비중을 차지한다. 영어가 모국어가 아닌 사람들은 자기에게 맞는 언어로 된 훈련 교재도 구하기 어렵고 훈련기관들이 이들의 문화적 이슈를 모른다는 점이 이들의 숙련 개발과 자격 취득에 장벽이 된다.

연령의 측면에서는 고령화된 노동력이 많으며 35세 이상의 근로자가 73%로 이는 영국 경제 전체의 비율에 비해 높은 편이다. 이들이 퇴직을 하면 숙련 기술이 사라지기 때문에 젊고 유능한 노동력을 이 부문으로 유인하는 것이 필요하다. 따라서 긍정적인 산업 이미지를 형성하고 입직자들에게 의미 있는 일자리 배치를 하는 것이 바람직하다. 직무면에서 보면, 이 산업은 전통적으로는 저숙련 직무들에 일자리가 집중되어 있었으나, 산업 구성이 달라지면서 제조부문은 해외로 이전되고 경영 관련 직무가 영국에 남게 되었다. 이로 인해 기술 개발, 경영, 행정, 영업/마케팅, 연구 등의 영역에서 고위직에 종사할 인력의 신규 채용 및 직원 훈련이 중요하게 되었다.

또 하나의 중요한 측면이 시간제 고용이 는다는 것이다. 영국 경제 전체의 시간제 고용보다 이 부분의 시간제 고용 비율이 약간 낮긴 하지만, 제조업종, 세탁 및 드라이클리닝과 같은 일부 분야에서는 시간제 고용의 비중이 매우 높다. 이는 다시 숙련에 영향을 미치게 되어, 시간제 근로 동안 적절한 훈련과 개발을 받기 어렵다. 이 점과 관련해서 유연한 훈련 방안을 찾아내는 것이 매우 중요하다. 자영업의 비중을 보면, 경제 전체에 비해 자영업의 비중이 매우 높은 부문이다. 특히 세탁과 드리이클리닝, 구두 수선. 또 일부 가구 설비(soft-furnishing), 가정용 섬유류, 니트 및 여성 외출복 분야에 상당수의 자영업자가 일한다. 자영업자들은 생산부터 재정 운영에 이르기까지 사업의 여러 업무를 다뤄야 하기 때문에 다기능적일 필요가 있다. 따라서 훈련 방안의 유연성이 이들에게 매우 중요하다.

<표 Ⅲ-3> Skillfast-UK의 산업범위(2005년 11월 현재)

(단위: 개, 명)

산 업	기업수	근로자수
가죽 및 털가죽 생산	20	1,000
섬유 및 섬유제품 제조	5,286	123,000
모피의 의류 제작 및 염색 등 제조업	5,383	73,000
가죽 및 가죽 제품 제조	898	17,000
수제 직물 제조	23	2,000
정형외과 및 의료 제품	449	10,000
마루재 밀 벽지	1,275	5,000
계약 및 수수료 지급식 도매업	5,723	5,000
섬유 도매	2,460	17,000
의류 및 신발 도매	5,667	46,000
개인용 및 주거용 제품 수선	3,039	17,000
지주회사의 경영 활동	1,134	8,000
디자이너 및 관련 부문	5,112	23,000
섬유 및 가죽 제품의 세탁 및 드라이클리닝	3,528	47,000
계	39,997	394,000

자료: Skillfast-UK의 웹사이트(www.skillfast-uk.org).

2) 조직

Skillfast - UK의 조직은 팀체제로 되어 있으며, 여기에는 이사회(Council)와 경영팀(Executive Team)과 사무팀(Staff Team)으로 구성되어 있다. 이사회는 해당 산업 전체에 걸쳐 사용자와 근로자의 이해관계를 대표한다. '운영위원회(board)'로 활동하는 이사회는 연간 네 차례 회동하여 Skillfast-UK의 전략방향을 토의, 결정한다. 각 이사들은 특정 현안에 대한 작업 그룹에 참여하며, 이 작업 그룹들은 수시로 만나 활동하며 보고하여 위원회를 보좌한다. 현재 이사장은 Edward Stanners이고, 이사들은 위원장 외 22명이다.

경영팀(the Executive team)은 이사회와 사무팀, 그리고 산업계의 연결고리이다. 경영팀은 각 부서의 활동을 지시하고 조정함으로써 해당 산업의 숙련전략을 실시한다. 경영팀의 구성은 대표(Chief Executive) 1명, 부대표

(Deputy Chief Executive) 1명, 재정 및 자원 국장(Director of Finance and Resources)과 인력 개발 국장(Director of Workforce Development)의 4명이다.

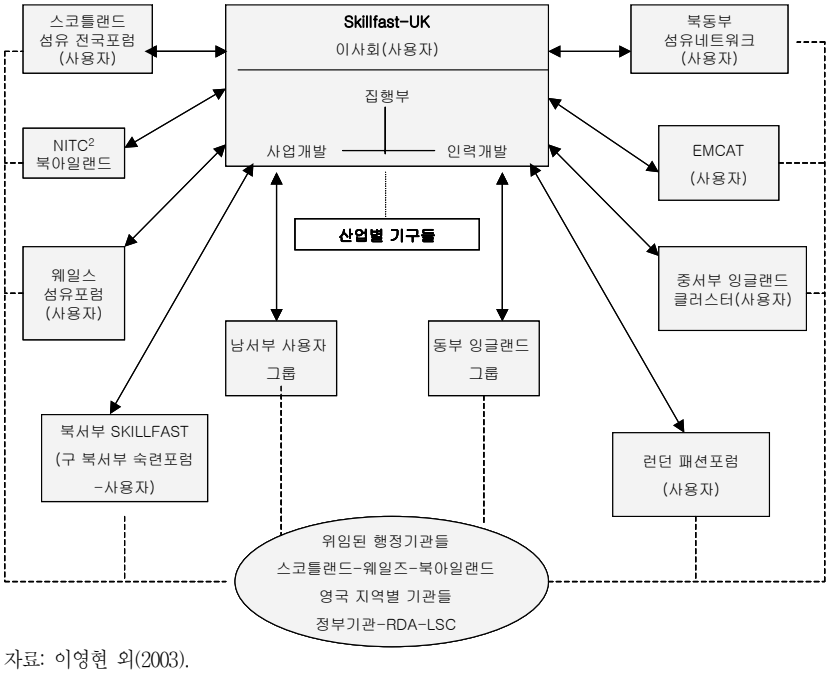
사무팀은 다시 네 개의 팀, 사업 개발팀, 인력 개발팀, 마케팅 및 의사소통팀, 재정 및 행정팀으로 나뉘며 각 팀별로 실무자들이 배치되어 있다.(<표 Ⅲ-4>) 한편 [그림 Ⅲ-3]은 Skillfast-UK의 전국/지역별 네트워크를 제시하고 있다. 이 그림은 이 SSC가 어떻게 모든 선택사항을 사용 가능하게 하는지 보여 준다. Skillfast-UK는 산업분야별, 지역별 집단을 이용해 특정 지역 내에서의 해당 산업의 숙련문제를 찾아낸다. 숙련 기금의 관리와 지출에 대해서는 따로 안배가 이루어진다.

<표 Ⅲ-4> Skillfast - UK의 사무팀 구성

운영팀	개 요
· 사업개발부 (Business Development)	Skillfast - UK의 경영계획 · 정책을 세부 지역별 및 전국에 소개하고, SSC와 지역 경제계 · 교육훈련기관을 연계하는 역할을 담당 - 사업 개발 국장(Director of Business Development) - 고객 담당 매니저 4명 - 사업 개발 매니저 11명(지역별) - National Account manager 3명
· 인력개발부 (Workforce Development)	UK의 최신 정보지원체제 개발 · 관리, 직업훈련 기본체계, 직업기준(NOS), 자격, 인력개발계획, 정책 등을 개발 인력 개발(임원 1명) - 부문간 코디네이터/부문간 집행부장 - 정책부장/정책 자문 - 연구부장/연구 자문 - 부문간 숙련 매니저 - 자격 및 표준 매니저 - 계속교육 및 고등교육 매니저
· 재정 및 행정팀 (Finance & Resources)	재정 및 정보기술 지원 - 재정 및 자원 국장 - 업무 매니저 - 행정 비서. 인사관리 보조 2명 - 행정부장 2명 - 재정집행부장 - receptionist 2명
· 마케팅 및 의사소통팀	- 마케팅 및 의사소통 국장 - 편집장(Press Officer) - 마케팅 및 의사소통부장

자료: Skillfast-UK의 웹사이트(www.skillfast-uk.org)에서 재정리.

[그림 Ⅲ-3] Skillfast-UK 전국/지역별 네트워크



자료: 이영현 외(2003).

3) 숙련 격차와 숙련 부족 해소를 위한 다양한 활동

Skillfast-UK는 숙련 격차와 숙련 부족, 성과 향상을 위해 위임된 행정기관, 지역개발기구(RDA), 학습숙련위원회(LSC) 등과 다양한 협력 활동을 벌이고 있다. 2000년에 해당 산업분야를 대해 작성된 숙련예측보고서(Skills Foresight Report)에서 선정한 조치들에 기초하여, 현존 노동력에게 필요한 보다 광범위한 숙련기능개발을 고려하며, 산업이 고도로 공격적인 시장에서 경쟁하기 위해 필요로 하는 기술진/경영진의 고숙련 기능에 집중하여 영향을 미치고자 한다.

① 숙련 부족 해소를 위한 특별 방안

- 산업분야 자격 구조 재검토와 산업 내에 흡인력 있는 학습기회 확대
- 인구학적 변화와 업무 형태의 변화를 고려한 전략적 사업계획의 전략적 추진

- 새로이 증가하는 산업계의 사업수요를 고려한 학습방법 개발을 위해 훈련제공자들 협력
- 산업 내(특히, 염색, 마무리 작업 분야와 같은 소규모 하위 산업 분야)에 기술 최신화 단기과정 도입방안 모색을 통한 평생교육 기회의 개선. 여기에는 산업대학교(UfI), 스코틀랜드 산업대학교와의 학습전화(Learndirect)를 통한 협력이 포함된다. 이런 산업 내 학습기회 개발의 초기 단계로 Skillfast-UK는 산업대학교와 영국 중동부 지역에서 시범 학습 프로그램을 진행하는 것과 관련하여 협상하였고, 스코틀랜드 산업대학교와는 스코틀랜드의 고지대와 도서지역에 기반하고 있는 기업체들에 대한 적용 여부를 논의한 바 있다.

② 산업 생산성 향상을 위한 활동과 조치

영국은 매년 Skillfast-UK가 포괄하고 있는 산업분야에 속하는 기업들이 생산한 제품에 약 250억 파운드를 소비하고 있으며, 총 유럽시장 제품의 14%를 소비하고 있다. 영국 소비자 구매의 약 5%만이 이 산업분야에서 이루어진다. 그렇지만 영국이 미국, 프랑스, 독일에 비해 생산성 수준이 낮아 이를 개선하기 위해 노력하고 있다. 구체적인 조치들은 다음과 같다.

- 사업 도구로써 전자 통상의 사용 촉진
- 디자이너들과 사업가들이 영국 내에 회사를 설립하게 하는 고부가가치 제도 개발 지원
- 영국 전역의 핵심 파트너와 이해관계자들과의 협력을 통한 생산성 향상에 반응하고 지원하는 적절한 학습 지원의 개발(예: 성과향상 기술, 우수하고 신속한 생산반응 방법, 형식의 변경)
- 디자이너의 기술적/상업적 숙련도를 개선시키는 프로그램 개발 지원

③ 숙련 향상을 위한 활동

- 진전사항을 확인하여 근로자들이 산업내의 '기초능력학위나 상위학위'를 통해 학습 기회를 진전시킬 수 있도록 한다.
- 산업 자격과 전문교육기관들을 연계하여 전문자격까지 진로발달이 이루어질 수 있도록 한다.

- 학습공급 네트워크를 수요자 중심적이고 사용자의 요구를 충족시킬 수 있도록 한다.
- 산업계가 사업 계획에 전략적 훈련과 발전에 대한 검토를 포함하도록 유도한다.

④ 기초직업능력에 관련한 활동

- 유연한 평가 방법과 교육 인증의 촉진
- 산업계 전체에 기초 직업능력을 포함한 교육 기회 확대
- 산업 숙련 사정이나 국가 직업훈련 사정에 참여함으로써 기초직업능력 문제를 강조하는 산업 내 기업체들을 모범사례로 홍보

⑤ 자격과 관련한 활동

Skillfast-UK는 해당 산업 전체에 걸쳐 N/SVQ와 같은 업종 중심 자격제도를 사용하는 접근 방법을 택하였다. 아직 초기 단계이지만, 산업분야에 연계되어 있는 NOS의 수를 줄이는 것과 산업분야를 초월한 자격 개발이 가능할 것으로 보인다. 이와 아울러, Skillfast-UK는 Bolton Institute와 협력하여 기초학위(Foundation Degrees)의 설립 등의 고등교육 분야 발전을 꾀하고 폭넓은 산업분야 기능과 관련된 세부적 선택 방안을 갖춘 기초 학위를 발전시키도록 했다.

⑥ 수요 중심 교육을 위한 활동

제조업 사용자들이 노동력의 숙련을 최대로 향상시키려 할 때 겪는 어려움은 산업별로 특화된 훈련 지원이 없고, 사업수요에 맞춘 편리한 시기에 교육기회를 얻기가 어렵기 때문이다. 연구 분석의 결과에 따르면, 해당 산업 사용자 대다수가 자금 지원, 과정의 실무연관성, 접근 용이성 등의 주요심 영역에서 전국 평균보다 15% 높은 장애 비율을 보고했다. 또 사용자들은 어떤 경우에는 제공자 네트워크의 지식, 전문성 부족이나 실무 연관성의 부족 등으로 인해 다음 자격단계로(N/SVQ나 더 높은 단계) 진행하는 것이 불가능할 때도 있다고 한다. 이 문제를 해결하기 위해 Skillfast-UK는 QCA, SQA, ACCA, CCEA, 학습숙련위원회, ELWa, Scottish Enterprise, Highlands and Islands Enterprise, 북아일랜드 National Training Council과 협력하고 있으며, 공동

연구를 통해 기업과 개인의 혜택을 증가시킬 방안과 현재 비용의 보다 효율적인 재배분 방안 등을 모색하고자 하였다.

수요 중심 교육을 위해 Skillfast-UK가 벌이고 있는 구체적인 활동은 다음과 같다.

- 공급 네트워크의 기능을 수요중심 교육에 맞도록 개선한다. Skillfast-UK는 사용자와 훈련 제공자 사이에 중개인 역할을 맡을 것이다. 우리는 이 성공적인 접근방법을 여러 산업분야의 사례들로 실증할 수 있는데, 그 중 한 예가 스코틀랜드에서 개발된 '사업장에서의 훈련(Training in the Workplace)'이다.
- 능력검정/판정 가능 범위와 실무와의 연관성에 대한 조사 수행
- 영국 전역의 이해관계자들과 파트너십 형성을 통한, 산업과 관련 깊은 학습 기회의 촉진
- 교육지원과 정보화된 노동시장 정보에 의거한 예상 교육지원 검토에 이해관계자 참여 유도
- 이해관계자들에게 영국 내 'Centres of Vocational Excellence'나 다른 수요 중심 제도들을 산업계를 위한 공식 교육 공급자로서 홍보

4) 정부의 우선순위 과제를 해결하기 위한 활동

영국의 의류섬유산업 종사자는 다양한 사람들로 구성되어 있어서, 현재 근로자의 25%가 소수민족이고, 40%는 40세 이상 근로자들이며, 두 집단 모두가 문해, 산술, IT, ESOL 기본 교육을 필요로 하는 것으로 나타난다.

이러한 산업분야 숙련기능 문제 해결과 관련하여, 영국 정부가 최근 보고서에서 주장한 숙련기능 개발관련 우선순위 요소들과 직접 연결점을 찾기 위해, Skillfast-UK는 사용자들과의 상담을 통해 특별히 기획된 여러 가지 방안들을 도입했다. 여기에는 웨일스의 '관리자를 위한 기회향상'과 ICT 조사, 스코틀랜드의 '사업장에서의 직업훈련', '신발/가죽 산업에서의 학습 기회' 등의 프로젝트가 포함된다.

Skillfast-UK의 '관리자를 위한 기회향상 프로젝트(ELWa 기금지원)'는 이 상황에 직접적인 영향을 미칠 수 있었다. 이 프로젝트는 카르노 공장의 사업장에서 교육 제공자들이 적절한 단위의 관리 NVQ를 전달해 줌으로써 보다 유

연한 직업훈련 접근법을 가능하게 했다. 참가자들은 이 자격검정을 통해 효과적인 업무수행을 가능하게 하여 사업의 성공을 보증하는 최소 3단위의 NVQ를 얻는다.

영국의 최신 정책 개혁 부서 보고서 “수요(In demand)”는 노동력 개발을 정부부처 모두의 핵심적 우선사항으로 선정했다. Skillfast-UK 관련 업계의 사용자들은 사업체 존속을 위해 적절 숙련기능을 보유한 노동력을 요구, 수용할 수 있어야 함을 인식했다. 공급 체계 활동을 통해 연결 된 여러 분야를 포괄하는 산업분야의 다양성은 이 공식적 의향서의 촉진제 역할을 했다. Skillfast-UK는 선도 산업숙련위원회로써 이 조직이 파트너 단체들과 사용자들이 사업 중심 인력 개발수요 포착을 위해 협력하도록 도움으로써 이미 정부 정책에 상당한 영향을 미쳤다고 믿는다. 특히, ‘수요’가 노동력 개발 우선순위 사안으로 선정한 기본 숙련기술, 사용자 참여유도, 평생 교육, 관리자 개발에 있어 그렇다.

5) 정부 및 정부기관과의 협력 활동

① 산업자격인증(Industry Awards)

Skillfast-UK는 여섯 개의 지방 학습숙련위원회에서 산업자격인증 제도를 시범 운영하기 위해 학습숙련위원회 본부와 협력하고 있다. 이 산업자격인증은 국가직업기준에 토대를 두고 있으나, 사용자들이 사업체와 개인의 필요사항에 맞추어 근로자의 개발과 후속적인 인증에 집중하는 범위를 유연하게 조절할 수 있도록 해 준다.

② 교과과정 학습자료

Skillfast-UK는 통상산업부와 업종별협회와 협력하에 16세 이하 학습자들을 위해 IT 기반 교과과정 학습 자료를 제공하기 시작했다. 2003년 봄에 16세 이상 성인을 위한 자료들도 제공되기 시작하였다. 의류섬유 산업분야에 영향을 미치는 이 학습 자료들은 산업분야의 이미지를 최신화하고 젊은이에게 실무에 기반한 학습 기회를 주는 것을 목표로 한다. 신발・가죽산업을 위한 자료를 만들기 위한 작업도 진행 중이다. 중요한 점은 이 자료들이 사용자들이 교육사업 파트너들과 효과적으로 일할 수 있는 체계를 잡아줄 것이라는 점이다.

③ QCA와의 협력

인력개발국장은 QCA 내의 제조업 그룹에 참가하여 학교에서 사용할 제조부문의 자격 개발을 관찰하고 있다.

④ 진로지도

Connexions와 협력 하에 의상산업 내 직업에 대한 진로 관련 문서를 제작했다. 이 문서는 대학, 학교, 진로지도자들에게 공급되었다. Skillfast-UK는 현재 Careers Scotland와 협력하여 스코틀랜드의 이해관계자들과 개인들의 수요를 만족시킬 만한 전략을 개발하기 위해 노력하고 있다.

6) 전국 및 지역 차원의 활동

Skillfast - UK가 수행하는 사업의 내용은 지역별로 추진되지만 전국에 결쳐 공통적으로 진행되는 사업과 지역 특수성에 맞게 상이하게 진행되는 사업들[11]로 나누어 볼 수 있다. 각 지 역에서 공통적으로 추진되는 사업은 다음 <표 Ⅲ-5>와 같다.

지역별 사업은 11개 지역으로 나뉘어 지역별 특성에 맞게 진행된다. 11개 지역은 East Midlands, East of England, North East, North West, Northern Ireland, Scotland, South East, South West, Wales, West Midlands, Yorkshire & the Humber이다. 각 지역은 발달해 온 전통 산업의 기반이 다르기 때문에 각각 다른 숙련 과제를 안고 산업 변화에 대응해 가고 있다. 예컨대, 잉글랜드 지역은 일반적인 의류・섬유산업, 요크셔지방은 양모 산업과 소모사 제조 산업, 중동부지방은 가죽제품산업과 신발제조업, 북서지방은 의류제조업 등을 포괄하면서 다양하게 산업형태가변모해 왔다. East Midlands 지역의 구체적인 사업들을 사례로 살펴보면 다음의 <표 Ⅲ-6>과 같다.

---

11) 잉글랜드·웨일즈·스코틀랜드 및 북아일랜드 등은 각 지역의 입지에 따라 주력사업의 성격과 그에 따른 관련 산업 및 기업규모가 서로 달라 사업 활동이 서로 다르다.

<표 Ⅲ-5> Skillfast - UK의 공통 지역사업(영국 전역 시행)

사업	내용
City & Guild Instructor Course/ The Performance Development Training Certificate	이 강좌는 다양한 성과개선 기술과 산업별 특수 교육방법 등을 교육
Occupational and Functional Mapping	직물제조분야에서의 생산 전 공정과 생산 후 공정, 그리고 상품 유통에 관한 정보 제공
Review of Performing Manufacturing Operations Standards	이 프로젝트는 제조공정운영을 위한 국가직업표준(National Occupational Standards for Performing Manufacturing Operations)을 수정·정비하기 위한 것임
Skill Dialogue	현장성 있는 숙련노동력을 제공하기 위해, 재정 지원기구와 교육훈련기관, 경력설계자문관 등에게 산업계가 필요로 하는 직무수요에 대한 정보를 보다 효율적으로 제공하기 위한 사업임.
Skills Foresight Methodology:	이 프로젝트는 숙련수요예측방법을 합리적으로 구성하고, SSC의 미래전략 수립의 기본이 될 전략적 자료를 수집하는 것이 목적임.
Ethnic Business Networks(Research)	노동시장에서의 인종별 고용구조 조사. 그 결과로서 소수민족 소유의 소규모·영세규모 사업체가 섬유의류산업의 큰 비중을 차지하고 있음이 밝혀짐.
Initial Market Assessment/ Industry Health Check	-
UK Skills	-

<표 Ⅲ-6> East Midlands의 지역별 사업

사업	내용
1) All Stitched Up	학교와 기업을 연결하기 위해 시범 실시되는 프로그램. 학생들이 작업 현장을 방문할 수 있도록 기업이 신청을 함.
2) Business Vision	사업주, 임원, 고위직원들을 대상으로 사업에 대해 틀에 박힌 생각에서 벗어나 창조적인 사고를 해 보도록 하는 3일간의 워크샵 프로그램. 연간 5회 실시. 의류, 섬유, 산발 관련 업계의 중소기업(근로자 250명 미만)의 임원이나 고위직원이 참여 대상.
3) Gateway-East Midlands	섬유, 의류 및 신발 관련 업계의 기업들이 경영, 리더십, 개발 등에 관한 훈련 프로그램이나 훈련기관을 찾을 수 있도록 웹상에서 지원하는 프로젝트. Skillfast-UK가 온라인 상에서 좋은 훈련 프로그램에 대한 정보를 제공해 주며, 기업들은 원하는 바에 대한 답변도 얻을 수 있다. 개발 단계에 있는 프로그램. 2006년 후반에 시행될 예정.
4) 리더십 활동 학습 프로그램	리더십 문제가 생긴 사업주들이 무료로 전문적인 자문을 얻을 수 있도록 하기 위한 시범 프로그램. 통상 월 1회 6시간 동안 진행되는 워크샵과 세미나도 병행됨. 특히 중소기업의 전략 개발을 지원함.
5) Prof-IT	고위 직원들에게 IT를 소개하고 이를 통해 사업을 향상시킬 방안을 모색하도록 하는 프로그램. 이 방안에 참여하는 직원들은 개인용 컴퓨터를 대여받아 5개 국어로 된 IT 훈련 교재로 학습하게 됨. 의류 및 섬유, 신발 관련 산업의 중소기업의 경영직이나 감독직 직원이 참여 가능함.
6) 작업장 숙련 (Skills at Work)	근로자들이 핵심 기술에 대한 훈련을 통해 자격 인증을 받도록 하면서 작업시간 손실에 대해 보상을 해 주는 방안. 자격 있는 평가사(assessor)가 기업을 방문하여 핵심 기술의 필요한 부분에 대해 진단을 해 주고 맞춤형으로 필요한 훈련 및 개발 프로그램에 동의해 줌. 2005년 4월부터 Leicestershire 지역에서 실시됨.
7) East Midlands 기업을 위한 숙련	전략적인 사업 및 훈련 계획 개발을 지원하는 프로그램. 첫 단계에 1,100개의 기업이 사업 자문을 받아 구체적인 사업 개발 계획 및 연관된 훈련 계획을 수립하게 됨. 2단계에서는 기금 지원단(funding panel)에 이 계획이 제출되어 약 20개의 기업이 지원금을 받게 됨. 역시 250명 미만을 채용한 중소기업 지원 프로그램이다.
8) The Big Push -East Mid-lands (부문숙련협약)	사업가들과 임원들을 활동의 중심에 놓고 숙련 요구를 달성해 나가려는 중심적인 캠페인 사업이다. 이 <The Big Push>의 마무리는 부문숙련협약(SSA)이라는 '계약'으로 이어지게 되며, 이를 통해 기업들은 숙련 및 경쟁력 향상에 필요한 것을 밝히고, 훈련기관, 재정지원 기관, 기업들 각각이 달성해야 할 목표들이 제시된다. 1단계; 2005년 상반기 -기업들이 사업의 전망을 제시하고 미래 숙련 요구 및 훈련 문제 등을 제시한다.

자료: Skillfast-UK의 웹사이트(www.skillfast-uk.org)에서 재정리.

나. Automotive Skills

1) Automotive Skills의 개관

자동차 산업(retail motor industry)은 영국의 경제와 사회의 인프라 가운데 핵심적인 부분이며, 승용차나 오토바이에서부터 사업용 트럭, 혹은 구급차나 군용차, 농업용 차량에 이르기까지 영국 내 3,000만 개 자동차들의 판매, 유지 및 수리 분야를 담당한다. 현재 약 69,000개의 사업체에 584,000명의 근로자가 고용되어 있으며, 이는 영국 전체 노동력의 6.4%, 190만 개 이상의 직무를 포괄하는 수준이다. 하위 산업 부분으로는 자동차 조립(Vehicle Fitting), 자동차 유지보수 및 수선(Vehicle Maintenance and Repair), 자동차 차체 및 도장(Vehicle Body and Paint Operation), 도로유지 및 복구(Roadside Assistance and Recovery), 자동차 판매(Vehicle Sales), 자동차 부품(Vehicle parts Operation) 등의 6개의 부문이 있다.

Automotive Skills는 2004년 2월 정식으로 정부로부터 SSC로 허가(Licence)를 받아 자동차 산업 부분에서 인력개발을 담당하는 대표기구이다. Automotive Skills는 자동차 산업 종사자들의 숙련 개발을 통한 경쟁력 제고를 목적으로 결성된 유한회사(LTd. company)이다. 이 SSC는 자동차 산업과 관련된 각 직종별 단체(trade associations) 및 자동차산업연구소 등 유관 단체들과 긴밀히 협력하여 활동하며, 제조업체, 판매상, 수리업체 및 도로복구 업체 등 자동차 산업 전반의 지지를 받고 있다.

Automotive Skills는 전국적 차원의 SSDA로부터 지원을 받으며 SSDA를 통해 SSC들과 유기적으로 협력한다.

2) Automotive Skills의 주요 임무

Automotive Skills는 자신들의 주요 임무(job)를 아래와 같이 네 가지로 천명하고 있다.

① 숙련 격차를 파악하고 이를 축소시켜 나가며 숙련 수요에 대한 기업들의 의욕을 드높인다.
② 자동차 산업에 신규 입직자들을 끌어들이고 기존 노동력의 숙련을 개발할 수 있는 혁신적인 방식을 개발한다.
③. 정부와 관련 기관이 자동차 판매 산업의 요구에 긍정적으로 대응하도록 영향력을 행사한다.
④ 학습기관들이 이 산업 부분의 요구에 보다 잘 대응하도록 만들고, 업무 수행에 영향을 미치는 학습기관들을 지원하고 발전시킨다.

3) Automotive Skills의 조직 구성과 네트워크

Automotive Skills는 산업 내 사용자, 노동조합을 비롯해 영국 내 각 기업체에서 필요로 하는 숙련개발을 위해 정부와 협력하여 일하는 각종 전문가 단체가 자동차 산업의 숙련 개발을 위해 상호 협력하는 네트워크이다. Automotive Skills는 주요 의사결정 기구인 이사회와 자문위원회, SSC의 역할 수행에 필요한 연구개발, 마케팅, 관리 등 다양한 기능을 수행하는 팀으로 사무국을 갖고 있다.

이사회는 Automotive Skills의 전략적 방향과 지침을 제시하며 특히 숙련개발을 통한 생산성 제고에 초점을 두고 있다. 이사회는 총 10명으로 구성되며 영국 내 자동차 제조 및 판매업을 대표하는 기업들인 BMW, Pendragon, Ford of Britain, 자동차 수리업체인 Thatcham 등의 최고경영자나 중역들로 구성되어 있다.[12] 이렇게 이사회가 구성되는 것은 자동차 산업의 핵심 기업들이 인력개발기구에 참여하도록 보장하는 중요한 요인이 된다.

Automotive Skills 자문위원회(Automotive Skills Advisory Council)는 이사회에 지도 및 자문을 제공하기 위해 본 산업 전반의 대표들로 구성되며, 각

12) 이사들은 Inchcape plc 사장(chief Executive), The Automobile Association (AA) 의장(Chairman), Blue Bell Wilmslow Ltd(BMW) 경영이사(Managing director), Kwit-Fit(GB) Ltd 의장(Chairman), BMW (GB) Ltd 경영 이사(Managing Director), Pendragon plc 사장(chief Executive officer), Ford of Britain 의장(Chairman), The Motor Industry Repair Research Center 사장(chief Executive), Transport and General Workers Union, P&E Group 사무총장(National Secretary), The Quality Factor 경영 이사(Managing Director) 등 10명이다.

위원들은 각각의 하위 산업 부문의 특정한 이해관계를 대변한다. 현재는 총 17명의 자문위원들이 있으며, 자문위원회의 역할은 대표자 포럼에 다음에 관련한 내용을 제공하는 것이다.

① 정책과 연구 과제를 토론하도록 함
② 우선적인 행동 과제에 대해 자문함
③ 자동차 산업과 다양한 하위 부문들의 이해관계를 대변하여 숙련 정책에 대한 권고안을 만듦
④ 지방, 전국 및 각 활동 담당 그룹들로부터 보고를 받음
⑤ 자동차 산업 모든 하위 부문의 시각이 이사회에서 논의될 수 있도록 보장함

한편, 팀으로 명명된 사무국을 구성하는 인원은 2005년 11월 현재 총 29명이다. 이들은 다양한 직책과 업무로 구성되어 있으며, 프로젝트 담당(project manager), 학습 및 숙련 개발 담당(Learning and skills development manager), 홍보 및 미디어 담당(PR and communication manager) 및 Wales, Scotland and Northern Ireland 등 각 지역을 담당하는 전국 담당(National manager) 등이 있다.

Automotive Skills의 연구, 마케팅, 관리 기능을 보면, 다음과 같다.

연구	자동차 산업 및 정책 연구, 자동차 산업 노동시장 및 인력의 수급, 필요한 숙련 및 자격 연구, 훈련 프로그램, 포럼의 개최
마케팅	SSC에 대한 마케팅과 홍보 행사 기획, 대 언론 홍보, 뉴스레터의 제작 및 배포, 웹사이트의 개발 및 관리 업무
관리	이사회 지원 및 SSC 운영 지원, 재무 및 자체 인력관리, SSC 네트워크 및 회원 관리 등

또한 Automotive Skills는 지원기구(supporting org)라는 자격으로 네 개 영역의 기관들과 협력관계를 맺고 있다. 이들은 자격인증기관, 기업, 제휴기관(associate members), 교육훈련기관 등이다.

① 회원인 자격인증 기구

- City & Guilds: 영국의 대표적인 자격 인증 및 심사기관으로 자동차 수리를 비롯해 전 산업에 걸쳐 600개 이상의 자격을 개발, 인증하고 있으며, 특히 산업 내 기업의 인력개발 뿐만 아니라 IT, 고객서비스 및 인력관리 등 기업관리 분야에 대한 솔루션을 제공한다.
- 자동차산업협회(IMI: The Institute of Motor Industry): IMI는 자동차 산업의 유일한 국가자격 인증기관으로 자동차 산업 종사자들의 숙련 개발을 핵심적인 임무로 하고 있으며, 현재 회원은 25,000명에 달한다. IMI는 기술 분야 외에도 고객서비스, 관리 분야 등 비기술 분야에 대해서도 국가자격인 NVQ/SVQ의 인증과 품질 인증을 하고 있으며 지속적인 직업개발을 위한 훈련 프로그램의 개발 및 정보 제공과 같은 다양한 활동을 하고 있다.

② 회원인 기업

Automotive Skills는 BMW(Great Britain), Honda UK Ltd. 등 완성차 제조업체들을 비롯해 판매 및 수리 회사 등 영국 내 자동차산업을 망라한 42개 기업체가 회원으로 참여하고 있다.

③ 회원인 제휴기관(associate members)

Automotive Skills는 자동차 판매, 서비스 및 수리와 관련된 여러 기관들과도 제휴 관계를 맺어 지원을 받고 있다. 이러한 제휴 기관들은 Automotive Distributors Ltd, Blue Bell (BMW) Ltd, Brooklyn Motors, Compliancy Services Ltd, Donnelly Brothers, Euro Car Parts Ltd, Exan Coachworks, Grampian Motor Training Trust, John Clark Motor Group, MESF, Piaggio Limted 등이다.

④ 회원인 교육훈련기관

161개의 대학 및 계속교육 대학, city college들(City College Birmingham, City College Brighton & Hove, City College Coventry, City College Norwich 등), 훈련 및 서비스 전문기관들(Automotive Transport Training Ltd 등)이 지원 기구로 협력 체계를 구축하고 있다.

또한 지역별 구성을 보면, Automotive Skills는 영국의 지역 구성처럼 잉글랜드, 스코틀랜드, 웨일즈, 북아일랜드 지역별로 사무소를 배치하고 있다. 이 중 북아일랜드 사무소는 스코틀랜드 사무소에 통합되어 있다. 각 지역별 활동은 다음과 같다.

① 잉글랜드: 영국에서 가장 중심적인 활동을 하는 지역으로 Automotive Skills의 전반적인 사업을 실행한다.

② 스코틀랜드: 사무실은 Perth에 있으며 스코틀랜드 지역 자동차산업의 교육 및 훈련 관련 사안을 담당한다. 스코틀랜드에는 관련 기업이 5,119개, 근로자는 48,248 명이 있으며 스코틀랜드 경제의 주요 부분을 차지하는 산업이다. 스코틀랜드 Automotive Skills는 관련 산업 기업들과 협력하고, 스코틀랜드 자동차업종협회(the Scottish Motor Trade Association, SMTA), 훈련기관들 및 주요 파트너들과 협력하여 일한다. 일부 주요 기업들이 '핵심 그룹(the Scottish Employers' Focus Group)'을 형성하여 스코틀랜드 Automotive Skills의 정책 방향을 주도해 나가고 있다.

③ 웨일즈- 사무실은 Bridgend에 있으며, 웨일즈에는 3,408개의 기업체와 22,911명의 근로자를 포괄하고 있다. 웨일즈의 자동차 산업 주요 기업들로 이루어진 Focus Group은 웨일즈 의회 및 정부와 의견을 조율하며 웨일즈 자동차 산업의 훈련 및 교육 정책에 대응해 나간다.

④ 북아일랜드 -사무실은 스코틀랜드 Perth에 있으며, 스코클랜드와 북아일랜드 대표는 한 사람의 매니저가 겸임하고 있다. 북아일랜드의 관련 업계 종사 근로자는 15,530명이다. 여기에도 기업의 '핵심 그룹(Focus Group)'이 있어서 활동을 이끌며, the Transport Sector Training Council, RMI, 훈련 기관, 웨일즈 정부의 고용학습부(DEL) 등과 협력하여 일한다.

4) 국가표준과 자격의 제정 및 활용

Automotive Skills는 자동차산업의 모든 하위 부문, 예컨대 제조, 판매-수리 부문 등에 걸쳐 국가 표준을 설정하고 자격을 개발하는 임무를 맡고 있다. 국

가 공인 자동차산업의 자격인 NVQ/SVQ는 Automotive Skills가 개발한 국가직업표준에 따라 설정된다. 2000년부터 2005년까지 Automotive Skills는 협력검정기관(awarding body)들을 통해 자동차 산업의 각 영역을 포괄하는 3개 수준, 14개의 NVQ/SVQ를 제공하였으며, 관련된 하위단위(Unit)는 78개였다. 이와 아울러 몇 개 자격들이 적합한 전문성에 따라 세분화되었다(예, 경자동차(light vehicle), 중장비차, 오토바이).

자동차산업의 국가 자격은 Automotive Skills가 중심이 되어 자동차 제조 및 거래협회(the Society of Motor Manufacturers and Traders), 자동차산업 소매연합회(Retail Motor Industry Federation), 전국프랜차이즈딜러협회(National Franchised Dealers Association) 등과 상호협의 하에 설정, 관리된다. 이러한 자동차 산업의 국가직업표준은 국가자격의 개발뿐 아니라 다음과 같은 방식으로도 활용된다.

- 타 기업의 내부적인 절차 및 제도에 대한 벤치마킹
- 훈련프로그램 개발의 기초
- 근로자의 모집과 선발(직무서술서 및 명세서의 개발)
- 성과평가 시스템의 개발 및 개선
- 자기평가(self assessment)
- 근로자의 등급 및 승진 표준의 설정
- 조직 개발의 도구

Automotive Skills이 운영하는 국가직업자격인 NVQ/SVQ는 총 14개이며 각 자격은 세 가지 수준으로 구분되어 있다(<표 Ⅲ-7> 참조). 정부의 정책에 따라 Automotive Skills는 2005년 5월부터 관련 자격 중 특히 기술 자격(Technical Certificates)을 개발, 운영하고 있는데, 이는 기술표준을 충족시킬 때 부여되는 자격으로 2004년 현재 자동차 조립, 수리, 도장, 판매 등 전 분야에 걸쳐 개발되고 있다. 기술 자격은 City & Guilds나 IMI와 같은 인증기관의 자격이며, 잉글랜드 등 여러 지역에서 도제제도의 필수요건으로 채택되고 있다. Automotive Skills는 자격 취득을 촉진하기 위해 대학, 훈련기관과 개인을 위한 학습지원자료를 개발하고 이를 지원하고 있다.

또한 2004년 9월부터 2005년 2월까지 Automotive Skills는 ①도로와 지원 및 복구, ② 차체 및 도장, ③자동차 조립, ④ 자동차 유지 및 수리 영역의 NVQ/SVQ 등의 개발에 이용되던 기술직 국가직업표준을 검토, 재정비하였다. 이 과정에서 각 자격별로 자격의 구조, 국가직업표준, 자격 취득에 필요한 증거 요건 등을 구체적으로 정리한 바 있다.

<표 Ⅲ-7> Automotive Skills의 국가직업자격(NVQ/SVQ)

	자격	자격명
1	자동차 조립 수준 1	자동차 조립 수준 1(Fast-Fit) 자동차 조립 수준 1(Tyres)
2	자동차 조립 수준 2	자동차 조립 수준 1(Fast-Fit) 자동차 조립 수준 1(Tyres) 자동차 조립 수준 2(Auto Electrical) 자동차 조립 수준 2(Mobile Electronics and Security)
3	자동차 유지 수준 1	자동차 유지 수준 1(Vehicle Valeting)
4	자동차 유지 및 수리 수준 2	자동차 유지 및 수리 수준 2(자동차 검사) 자동차 유지 및 수리 수준 2(경자동차) 자동차 유지 및 수리 수준 2(중장비) 자동차 유지 및 수리 수준 2(오토바이) 자동차 유지 및 수리 수준 2(Auto Electrical)
5	자동차 유지 및 수리 수준 3	자동차 유지 및 수리 수준 3(경자동차) 자동차 유지 및 수리 수준 3(중장비) 자동차 유지 및 수리 수준 3(오토바이) 자동차 유지 및 수리 수준 3(Auto Electrical)
6	자동차 차제 및 도장 수준 2	자동차 차제 및 도장 수준 2(Strip and Rebuild Vehicle) 자동차 차제 및 도장 수준 2(차체 수리) 자동차 차제 및 도장 수준 2(Refinishing Preparation)
7	자동차 차제 및 도장 수준 3	자동차 차제 및 도장 수준 3(차체 수리) 자동차 차제 및 도장 수준 3(Refinishing)
8	도로 유지 및 복구 수준 2	도로 유지 및 복구 2(경자동차 복구) 도로 유지 및 복구 2(중장비 복구) 도로 유지 및 복구 2(오토바이 복구)
9	도로 유지 및 복구 수준 3	도로 유지 및 복구 3(경자동차 복구) 도로 유지 및 복구 3(중장비 복구) 도로 유지 및 복구 3(도로 지원 - 경자동차) 도로 유지 및 복구 3(도로지원- 중장비) 도로 유지 및 복구 3(도로지원- 오토바이)
10	자동차 부품 수준 1	
11	자동차 부품 수준 2	
12	자동차 부품 수준 3	
13	자동차 판매 수준 2	
14	자동차 판매 수준 3	

자료: Automotive Skills의 웹사이트(www.automotive-skills.org.uk)에서 재정리.

5) 도제제도의 설계 및 운영

Automotive Skills는 국가자격표준의 핵심 기술을 훈련하기 위한 방안으로 현대도제제도(Modern Apprenticeship)의 틀을 설계하고 운영한다. 자동차산업의 국가직업자격은 누구나 취득이 가능하지만 자격 취득자 대부분은 Automotive Skills가 만든 도제제도를 이수해야 하며 이를 이수함으로써 해당 자격의 기준을 충족한 것으로 간주된다. 도제제도의 세부적인 운영방식은 잉글랜드를 비롯해 각 지역마다 독특하다. 잉글랜드는 이 도제제도가 세 가지 틀로 구분되어 있으며 자동차 제조와 판매 및 수리의 전 과정에 걸쳐 단계적인 숙련 향상을 이루도록 프로그램이 설계되어 있다.

6) 숙련협약(SSA)의 추진: Automotiviate

현재 Automotive Skills는 기업, 훈련기관 및 다른 이해당사자들(대학, 노동조합, 검정기관 등)과 함께 자동차 산업의 부문숙련협약으로 Automotiviate (The Sector Skills Agreement for the Motor Industry)를 의욕적으로 추진해 가고 있다. Automotiviate라는 숙련협약을 추진하는 이유는 숙련의 우선순위 과제를 파악하고 향후 5-10년 동안의 방향을 설정하기 위한 것이며, 이 숙련협약(SSA)이 앞으로 훈련 실시 방식을 획기적으로 바꿀 수 있는 핵심적인 것이라고 Automotive Skills가 보고 있기 때문이다.

숙련협약(SSA)은 3자의 사명 선언(three-way commitment)으로, 정부는 SSA에서 제시하는 변화를 지원하겠다고 약속했지만 무엇보다도 해당 산업계의 지원이 필요하다. 예를 들면 취업 희망 근로자가 노동 경험을 쌓을 장소가 필요하고, 현장기반 훈련을 제공하려는 책임의식과 훈련 비용에 대한 기여가 필요하게 된다. 숙련협약(SSA)을 추진하는 목적은 능력 있고 질높은 숙련을 통해 게임을 해나감으로써 자동차 업계 전체의 대중적 인식을 제고하고, 생산성을 높이고, 이윤을 향상시키는 등의 이익을 얻고자 하는 것이다. 이를 통해 기업이든, 훈련기관이든 다른 이해당사자들이든 예전과는 판이하게 다른 교육과 훈련의 실시 및 기금 지원의 기회를 갖게 된다.

Automotive Skills는 Automotivate 숙련협약 추진을 위해, 기업, 훈련기관, 다른 이해당사자의 참여 정도를 달리하는 5단계 과정을 설정하였다.([그림 Ⅲ-4] 참조) 사전 논의를 거쳐 2005년 7월에는 숙련협약의 1단계에 착수했다는 공식적인 발표가 있었다. 2205년 10월에는 기업들이 주로 참여한 토론회(Automotivate Live!)를 열어 SSA의 추진 필요성을 공감하고, 2015년을 내다보면서 업계의 생산성과 이윤을 향상시키기 위해 해결해야할 과제들을 논의하는 것으로 출발하였다. 각 단계별 주요 과제는 다음과 같다.

① 1단계: 숙련 요구 분석

자동차산업의 단기, 중기, 장기의 사업 전망과 숙련 요구를 연구, 분석하고, 숙련 수요의 추동력과 현재의 숙련 요구, 미래의 경향을 해석하고, 국가적/지역적 역동성을 평가하여, 이에 대한 구체화된 이해를 구축한다.

② 2단계: 현재 훈련 실시 방식의 평가-학습과 훈련

자동차 산업과 관련 기업들의 훈련과 학습 실시 방안의 폭과 깊이, 그 효과성을 상세히 검토하고 분석한다.

③ 3단계: 격차 분석과 우선순위 파악

인력 개발의 주요 SWOT를 파악하고 기업의 요구와 실시되는 훈련의 격차를 파악함으로써 해결할 필요가 있는 우선 과제를 제시한다.

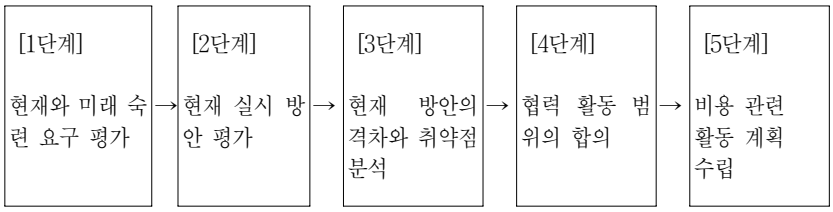
④ 4단계: 협력 활동의 범위에 합의

모든 이해당사자들 사이에서 3단계에서 파악한 우선 과제를 해결하는 방식에 대한 합의를 도출하여 활동 방안을 결정하고 합의하며, 앞으로 과제의 해결에 기여할 것과 투여할 것을 파악한다.

⑤ 5단계: 비용을 포함하는 활동계획의 개발

기업, 훈련기관, 다른 이해당사자들이 함께 활동 계획을 파악하고, 각 파트너들의 기여 지점에 합의하며, 결과물과 그것의 측정 방식을 수량화하고, 이것이 사업의 실적에 미치는 영향을 평가하고, 성공 여부를 측정할 수 있는 평가 방법론을 결정한다. 5단계가 끝나고 나면 모든 파트너들이 참여하여 최종 협약에 조인하는 절차를 밟게 된다.

[그림 Ⅲ-4] SSC의 파트너와 수준별 협력 체계



자료: Automotive Skills의 웹사이트(www.automotive-skills.org.uk)에서 재정리.

3. 시사점

현재 영국의 산업별 숙련위원회(SSC)의 체제는 꾸준히 확장되고 있으며, 구체적인 성과를 평가할 수 있는 시점은 아니다. 하지만 몇 가지 측면에서 주요한 시사점을 발견할 수 있다.

첫째, 이 SSC 방안은 기존의 NTO 중심의 훈련 체제가 갖는 취약성에 대한 면밀한 검토와 이의 개선을 위한 전략적 방안의 필요성에 근거한 것이기 때문에 실효성이 높을 것으로 기대된다는 점이다. 영국 정부는 기존의 NTO 중심의 훈련 체제가 많은 비판에 직면하자, 2000년 국가숙련태스크포스(National Skills Task Force)를 만들어 숙련 향상 전략보고서 「모두를 위한 기술: Skills for All- Proposals for a National Skills Agenda」을 제출하고, NTO가 갖는 한계적인 측면, 즉, 소규모성, 분산성, 전략적 취약성 등을 지적하였다. 뒤이어 2001년에는 당시 정부부처인 교육고용부(DfEE)에서 NTO 개편 정책제안서 「보다 강력한 네트워크의 구축: Building a Stronger Network-Developing the Role of NTO」를 제출하였고, 그해 개편된 교육기술부(DfES)에서 NTO의 개편 계획을 담은 정책제안서 「Meeting the Sector Skills and Productivity Challenge」를 발표하면서 SSC와 기업숙련위원회 네트워크(SfB Network)로의 전환을 본격화하였다.

이런 과정에서 영국 정부는 교육훈련에서 기업의 개별적 의사결정을 중시해 왔던 과거의 관행으로부터 탈피하여 숙련형성 문제를 집합적(collective) 관점

에서 파악하려는 방향을 설정하게 되었다. 아울러 숙련 형성을 위해서는 특정 산업의 일부 기업이 아니라 전체 기업의 적극적인 노력과 정부의 공적 지원이 반드시 필요하다는 점, 나아가 산업별 사용자와 정부간의 파트너십 형성을 통해 숙련향상과 경쟁력 및 생산성 향상이 필요하다는 점에서 SSC로의 전환이 이루어진 것이다. 이처럼 기존 숙련개발 체제의 문제에 대한 분석과, 현재 세계화되는 시장 경제 체제 속에서 요구되는 숙련의 요구에 대한 전략적 방향 설정에 입각해서 추진될 때 산업별 숙련 개발의 효과성이 높아진다고 본 것이다.

둘째, SSC의 구축 과정에서 정부의 적절한 지원 및 개입의 수준에 대한 시사를 받을 수 있다. 산업별 인력개발 기구가 민간기구로서 자율성을 갖고 기능하기 위해서는 정부의 지나친 간섭은 바람직하지 않다. 그러나 캐나다의 Sector Council 경우처럼 오랜 기간을 거친 민간의 자발적 협력 체계에 기초한 산업별 숙련개발 체제가 없는 상태에서는, 영국처럼 정부가 드라이브를 걸고 적절한 지원과 개입의 정책을 통해 민간에서 숙련 역량과 협력의 경험을 구축해 나가도록 유인하는 것이 필요하다.

영국 정부가 숙련개발 체계를 주도하는 측면은 우선 산업숙련개발기구(SSDA)를 만든 것에서 드러난다. 영국 정부는 정부 차원에서 SSC의 활동을 체계적으로 지원하기 위해 초기부터 SSDA를 만들어 각 산업별 SSC의 조직을 지원하고, SSC에 대한 자금 지원, 활동성과 평가, SSC의 우수사례 확산 및 상호 벤치마킹을 담당하도록 하고 있다. 또 각 SSC들을 기업숙련 네트워크(SfB Network)로 묶는 방안을 제시하여 전체 산업계가 숙련과 생산성 동향, 숙련 요구, 산업부문별 노동시장 동향 등에 대한 전문성과 정보를 체계를 마련하도록 유도하고 있다. 아울러 교육기술부, 통상산업부, 노동연금부, 재무부 등 주요 정부 부처들과, 경제계의 CBI, TUC, 소기업위원회 등의 파트너들, 그리고 주요 훈련기관들을 망라하는 숙련연합(Skills Alliance, SA)을 구성하는 등 숙련개발을 위한 정부부처 및 사회적 파트너들과의 협력 방안을 선도해 나가고 있다. 이런 방안들은 정부의 주도적 개입에 의한 민간 역량이 개발되는 점에서 시사하는 바가 크다.

그러나 지나친 정부의 개입으로 산업계의 자율적 역량 형성을 억제해서는

안 될 것이다. 영국에서도 SSDA가 규제와 조정의 두 역할을 동시에 수행하는 것에 이미 일정한 우려가 제기되기도 했으며, 조정 역할에 대한 몇 가지 요구들이 제기되었다.[13] 우리도 산업별 숙련체제를 개발하기 위해 이러한 점에 대한 면밀한 검토가 필요할 것이다.

셋째, SSC를 추진하는 과정에서 산업별 역량의 차이를 인정하고 가능한 부분에서부터 모범 사례를 만들고 이를 확산해 가는 단계적 접근법의 활용, 각 SSC의 산업별 차이를 인정하는 유연한 접근법을 주목할 필요가 있다.

영국은 SSC 네트워크 구축 초기인 2002년에 선도 SSC(Trailblazer SSCs)를 먼저 승인하였다. 기존에 성공적으로 활동했던 NTO 31개가 선도 SSC로 참여하겠다는 의향서를 제출한 가운데 5개의 SSC를 선도 위원회(Trailblazer)로 선정하여, 기업과 산업계가 주도하여 숙련 관련 이해당사자들을 포괄하여 활동을 하고, 정부의 재정지원과 병행하여 자체적인 재정 방안을 마련하도록 하였다. 각 선도 위원회(Trailblazer)들은 주요 이해당사자들과의 협력 관계를 성공적으로 만들어 냈으며 각 파트너들의 요구를 조정하는 능력을 개발하고, 동시에 해당 산업계의 숙련 요구를 구체화하는 역량을 축적해 갔다. 이런 선도적인 활동에 힘입어 계획한 바대로 2005년 말까지 25개의 SSCs 설립을 내다보고 있는 것이다.

이와 동시에 각 SSC들은 모두에게 공유되는 기본적 기능과 각 산업별로 차별적으로 보유하는 특수적 기능을 갖도록 허용되고 있다. 이들의 공통된 기본적 기능은 인적자원 및 숙련의 수요(양, 질) 조사, 교육 및 훈련 프로그램 기획, 인적자원 숙련 자격 인증, 경력 개발 상담 등과 관련된 활동이다. 각 산업별로 차이가 있는 특수적 기능은 숙련 체제의 상이성, 직무 설명 내용의 상이성, 교육 및 훈련 프로그램의 내용상 차이, 신규 입직자를 위한 산업별 홍보 방안, 생산성 향상 방안, 지역 센터 운영 방식의 차이 등이다. 이렇게 차이를 인정함으로써 각 산업의 ISCs은 까다로운 규제나 절차에 얽매이지 않고 자신들의 산업적 특성에 맞는 숙련개발 활동을 할 수 있는 것이다.

넷째, 영국의 개별 SSC의 사례별로 본 활동에서는 산업별 숙련개발 활동이

13) 3장 1절 영국 참조.

이루어지는 다양한 방식을 벤치마킹할 수 있다. 두 SSC 모두 해당 산업의 숙련개발에 상당한 무게 중심을 두고 있다는 것과, 이러한 활동에 기업들이 중추적인 역할을 하도록 아래로부터 개별 기업들의 참여 방안을 만들면서 다른 파트너들과의 단계적 협력 강화 방안을 취한다는 점에서 숙련개발 과정에 대한 구체적인 시사점을 얻을 수 있다.

Skillfast-UK의 경우 숙련 문제를 사용자들이 중요시하는 사안으로 부각시키기 위해 전체 차원에서 사용자 단체, 업종별 노조, 교육기관 등과 그밖의 파트너들과 협력체계를 구축하였다. 나아가 기업들의 참여를 중심에 놓기 위해 하위 산업 분야별로 각각의 전략 단체를 만들어 가능한 Skillfast-UK의 활동에 참여하도록 하고 있다. 이러한 전략 그룹에는 '의류섬유 전략 그룹(TCSG)', '신발·가죽 활동 그룹(FLAG)', 전국 기업 단체들을 모은 '기업을 위한 숙련 그룹(Skills for Enterprise Group)' 등이 있어 다양한 수준에서 협력 활동을 벌이고 있다. 또 숙련 격차와 숙련 부족, 성과 향상을 위해 행정기관, 지역개발기구(RDA), 학습숙련위원회(LSC) 등과 협력하여 해당 산업 분야의 숙련전망보고서(Skills Foresight Report)를 제출하고 있다.

이와 달리 Automotive Skills는 'Automotivate'라는 야심찬 숙련협약을 추진하기 위해, 기업, 훈련기관, 다른 이해당사자의 참여 정도를 달리하는 5단계 과정을 설정하여 활동하고 있다. 사전 논의를 거쳐 2005년 7월에 숙련협약의 1단계 착수를 선언하고, 2205년 10월에는 기업들이 주로 참여한 토론회(Automotivate Live!)를 열어 SSA의 추진 필요성을 공감한 바 있다. 이 숙련협약은 2015년을 내다보는 장기적 전망 위에서 업계의 생산성과 이윤을 향상시키기 위해 해결해야할 과제들을 논의해 나가는 과정이다. Automotive Skills는 먼저 숙련 요구 분석을 실시하고, 그에 입각하여 현재 훈련 실시 방식을 평가하고, 숙련 격차 분석과 주요 우선순위를 결정한 다음, 각 이해당사자의 협력활동 범위를 합의하여 재정 계획에 대한 합의를 이끌어낸다는 구체적인 단계적 절차를 마련하였다. 이는 초반에 숙련을 연구하고 문제를 파악하는 데에 상당한 시간을 할애하는 것으로 보이는데, 이를 토대로 할 때 활동 및 재정 계획에 대한 실제적인 합의도 도출할 수 있다는 것을 시사한다.

제2절 호주

1. 제도적 측면

가. 기존 ITAB 중심의 산업별 인적자원개발 지원 정책

호주의 직업교육훈련 및 인적자원개발은 산업이 주도하는 시스템으로 이루어져 왔으며, 정부는 국가적인 인적자원개발 시스템을 운영하기 위해 산업계와 긴밀한 협의 채널을 유지해 왔다(ANTA 2004 report). 호주의 인적자원개발 전반을 담당하는 중앙기구인 호주국립훈련원(Australian National Training Authority: ANTA) 역시 산업계 주도의 이사회를 두어 주정부 등의 훈련 담당 장관 회의인 MINCO에 자문을 하도록 해왔다. 산업계의 자문과 지도력은 특히 '훈련 패키지'의 발전에 중추적인 역할을 해 왔다.

2003년 중반까지 이를 담당해 온 기구가 산업훈련자문위원회(Industry Training Advisory Body: ITAB)였다. ITAB는 정부의 재정 지원을 받아 전국 및 지역 차원에서 특정 산업별로 기술 및 숙련에 대한 자문 활동을 담당해 왔다. 정부 차원에서는 호주국립훈련원(Australian National Training Authority: ANTA)이 ITAB의 활동을 지원하는 창구였다.

ITAB는 인적자원개발에 관한 산업계의 입장과 견해를 반영해 온 기구이며, 정부에 대해 산업에 필요한 숙련 수요와 관련한 자문을 제공하는 역할을 해 왔다. ITAB는 비영리 기업형태를 취하며 법적으로는 유한책임회사의 지위를 가졌다. ITAB의 구성을 보면, 노사 동수가 이사회에 참여하는 원칙하에 산업계 대표와 근로자 대표의 파트너십으로 운영되었다. 일부 ITAB는 이사회의 정관 규정을 통해 산업계 대표와 근로자 대표가 번갈아 이사회 의장을 맡도록 하기도 하였다. 이사회의 주요 임무는 '훈련 패키지(Training Package)' 개발을 위한 프로젝트 감독, 훈련 수요에 대해 정부에 자문해 주는 활동, 해당 업계의 훈련 마케팅, 기타 서비스의 제공 등이다.

ITAB의 기능은 첫째, 산업훈련의 전략적 방향 설정과 해당 산업의 훈련 수요 확인, 둘째, '훈련 패키지' 및 이와 관련된 상품과 서비스의 생산 및 지속적인 개선, 셋째, 기업의 훈련 투자 촉진 등이다. 그 중에서도 직무능력 표준, 평가 지침, 자격과 학습 전략 및 평가 자료 등을 포함하는 '훈련 패키지'를 개발하는 것이 가장 중요한 일이다. 또한 ITAB는 매년 해당 산업의 전략 계획을 설정하고 산업 및 지역의 네트워크를 발전시켜 왔다.

ITAB의 중심적 기능인 '훈련 패키지'에 대해 보다 자세히 살펴보는 것이 호주의 산업별 인적자원개발 체제의 이해에 도움이 될 것이다. 호주의 산업계에서는 전통적으로 인적자원개발을 비용이 아니라 투자로 간주해 왔으며, 국가 및 기업의 경쟁력을 유지하고 향상시키는 핵심 수단으로 인식해 왔다. 사용자들은 직업훈련을 지속적인 기업의 운영에 필수적인 것이며, 고용의 한 부분으로 인식하였다. 호주에서는 기업의 규모나 업종에 관계없이 근로자들을 위한 다양한 교육훈련에 상당한 투자가 이루어져 왔고, 직장 내 훈련의 수준도 높은 편이었다. 특히 작업현장에서의 직무수행능력을 기준으로 성과를 측정하는 능력중심 훈련(competency-based training) 방식을 택하고 있는 호주에서는 산업 현장의 실정에 맞는 직무능력표준 및 평가 기준을 마련하는 것이 중요하므로 이와 관련하여 '훈련 패키지'가 발전되었다.

'훈련 패키지'는 호주 인적자원개발 프로그램의 기본적인 요소로 교육훈련 및 직업능력의 인증과 평가를 위해 국가가 승인한 것으로, ITAB에 의해 개발되어 ANTA 산하의 국가훈련체제위원회(National Training Framework Committee)의 승인을 받았다. '훈련 패키지'는 특정 산업 부문에 요구되는 직무능력 표준을 규정하고 직무 능력과 근로자의 능력 평가 방식을 규정한다. '훈련 패키지'는 국립훈련평가위원회(National Training Quality Council)를 통해 ANTA가 인증하며 최대 인증 기간은 3년이다. 따라서 '훈련 패키지'의 직무능력 표준은 3년마다 주기적으로 재평가되어 왔다.

ANTA는 '훈련패키지'를 구매하는 방식으로 ITAB를 지원하며, 이와 관련하여 제공하는 비용은 연간 1억 5000만 (호주)달러였다. ITAB는 산업계의 후원을 통해서도 기금을 받고 있다. ITAB는 ISC로 대체, 통합되기 직전인 2003

년 중반까지 국가 차원에서 각 산업별로 29개, 주 및 준주 차원에서는 130여개가 활동하여 왔다.

ITAB와 긴밀히 협력하는 정부 훈련 담당 기구인 ANTA의 역할과 기능을 살펴보면, ANTA는 연방정부법에 근거하여 국가가 직업교육훈련(VET)을 집중 지원하기 위해 1992년에 설립되었다. 연방 정부는 ANTA를 통해 숙련 수준을 체계화하고 짜임새 있는 훈련 과정을 도입하는 등 숙련개발에 대한 국가적 목표 및 전략을 수립한다. ANTA는 연방 및 주정부, 준주 정부의 직업교육훈련 담당 장관들의 정기 회의에 보고를 하며 3년 단위로 직업교육훈련에 관한 전략 지침을 권고해 왔다.

ANTA는 국가 차원에서 연방 정부 및 주정부, 대규모 사업자 단체, 노동조합, ITAB, 공공 및 민간 부문의 교육 및 직업교육훈련 기관 등 다양한 이해관계 당사자들과 협력을 모색한다. 그 가운데 핵심 역할이 숙련 문제에 관한 산업계의 자문을 얻는 것이며 이러한 자문은 ITAB를 통해 이루어진다. ANTA의 감독기구는 산업계가 주축이 되어 구성된 위원회이며, 여기서는 ANTA의 우선과제와 지침을 마련하고 추진하는 작업을 해 왔다.

ANTA는 12년 간 존속하면서 4,000개 정도의 인가된 공공 및 민간 훈련기관들의 전국적 체제를 마련하여 호주 노동력의 80%를 포괄하는 76개의 국가 '훈련 패키지'를 통해 인가된 숙련 및 자격을 제공해 왔다. ANTA에서 마련한 Australian Quality Training Framework은 2002년 1월부터 효력을 발휘하면서 인가된 훈련 기관들의 질적 기준을 높였으며, '훈련 패키지'에 대한 국가적 실행 지침을 마련하고, Group Training organisation의 국가적 품질 표준을 설정하고, 직업교육훈련을 위한 단일한 인터넷 창구로 www.training.com.au를 개설하기도 하였다. 2003년도에는 수개월 동안 전국 각지에서 지역별 포럼을 개최, 인적자원개발 관련자들과의 협의를 거쳐 「Shaping our Future: Australia's National Strategy for Vocational Education and Training 2004-2010」 보고서를 제출하였다.

ANTA 이사회는 '훈련 패키지'와 같은 산업계 자문 방안이 급격하게 변화하는 경제 및 사회에 대응하도록 개선될 필요가 있다고 결정하여 ITAB를 ISC

로 개편하도록 추진하였다. 2005년 1월 ANTA는 폐지되었고 그 임무는 호주 정부의 교육과학훈련부(DEST)로 이관되었다(ANTA 2004 report).

나. ITAB에서 ISC로의 전환

1996년 이래 국가 수준의 ITAB에 대해 두 차례의 검토가 이루어졌으며, 2002년에 실시된 ITAB 평가를 통해서는 새로운 구조의 필요성과 이를 위한 역할 변화가 권고되었다. 이는 급속한 경제 환경의 변화 속에서 산업계의 자문 기능을 더 강화할 필요성이 제기된 데에 따른 것이었다. 결국 2003년 4월에 개최된 ANTA 이사회에서는 기존 ITAB 체제를 대폭 개편하여 산업숙련위원회(Industry Skills Council: ISC)로 전환하는 방안이 의결되었다.[14]

ANTA 위원회(Board)가 표명한 바에 따르면, 호주에서 숙련 개발과 훈련에 있어서 정부에 대한 국가 차원의 산업 자문의 목표는 다음과 같다.

1. 산업의 훈련 전략지침을 설정하고, 산업부문별 동향, 새로 출현하는 기술과 잠재적 지술 격차 및 기술 부족을 포함하여 산업별 훈련 요구를 파악하는 것
2. 호주의 직무능력 기반 자격(competency-based qualification)과 이에 연관된 학습 자료에 특히 주안점을 두어 훈련 및 평가 전문성을 만들고 지속적으로 개선하는 것
3. 정부 및 산업계 지도자들을 통해 직업교육훈련에 대한 정책 및 결정에 영향력을 행사하는 것

그런데 호주 경제는 최근 들어 다른 여러 측면과 아울러 다음과 같은 영향력에 의해 중대한 구조적인 변화를 겪고 있다고 평가하고 있다(Lewis, 2005).

- 사업 수행에서 세계적 표준을 충족하도록 하는 무역 관련 부문의 기업들에 대한 세계화 및 그와 연관된 압력
- 정보통신(ICT) 혁명, 기계/인간의 인터페이스, 그리고 다른 무엇보다도 특정한 육체적 숙련 기술을 대체하는 경향이 있는 매카트로닉스의 출현과 관련된 기술적 변화

14) 이와 관련된 또 하나의 주요 방안으로 국가산업숙련포럼(National Industry Skills Forum)의 신설도 결정되었다. 국가산업숙련포럼은 산업계 주요 인사와 정부 고위관리, 각 산업숙련위원회 위원장으로 구성하고, 1년에 2회의 회의를 통해 새로운 국가산업자문기구로 기능하도록 하였다.

- 창조성에 강조점을 두고 경쟁력을 유지하려는 선진국들에 의한 지속적인 혁신에의 요구
- 린 제조업 생산 방식(lean manufacturing)과 같이 낭비의 제거, 팀작업, 의사소통, 유연성에 강조점을 둔 신 경영 패러다임의 출현
- 지식기반 경제로의 전환과 평생학습의 중요성
- 수입의 증대와 특히 그와 관련된 생활 방식으로 인한 모든 종류의 서비스 요구의 증대

이러한 추동력들은 산업과 기업의 성질 및 숙련 형성 과정에 강력한 영향을 미치고 있다. 또한 이들은 잠재적 근로자들의 작업 준비 여부에 대한 사용자들의 판단을 바꾸게 한다. 이는 산업, 기업 그리고 경제에 영향을 미치는 노동의 구 모델과 신 모델을 비교하면 잘 드러난다(<표 Ⅲ-8> 참조).

<표 Ⅲ-8> 노동 세계 모델의 변화

구 모델	신 모델
산업에 대한 협소한 정의	여러 산업의 경계의 파괴 및 상품과 서비스를 포함하는 가치 연쇄의 출현
산업 특수적 기술의 상대적 중요성	여러 산업에 적용되는 일반 기술(generic skills) 및 가치 연쇄의 중요성의 증대(예: IT 기술, 프로젝트 운영 기술)
기술적(technical) 숙련의 상대적 중요성	유연 기술 중요성의 증대 (예: 팀작업, 의사소통, 창조성)
산업 구조와 기술 요건의 안정성	지속적인 혁신에 대한 압력
노동력 숙련의 기반에 대해 경쟁이 없는 기업들	기업 경쟁력에 중추적인 노동력 숙련
평생에 걸쳐 동일한 산업에서 일하는 사람들	변화가 오늘날의 질서이며 평생학습의 필요성
전문적 기술(고등교육)과 현장 기술(TAFE)의 분리	전문적 기술과 현장 기술 구분의 모호성 및 이에 따른 고등교육과 TAFE 구분의 모호성
상품 생산 및 가공 산업 중심	서비스 산업 중요성의 증대
전일제 평생 고용 직원	소수의 전일제 직원을 보충하는 임시직, 파트타임, 전문가 계약직들

이러한 경제 및 노동 패턴의 변화에 맞는 숙련 개발의 필요성을 절감하면서, 2003년 4월 ANTA 이사회는 기존 ITAB 체제를 산업숙련위원회(Industry Skills Council: ISC)로 전환하는 방안을 의결한다. 한 마디로 말해 ISC는 기술 융합 등으로 산업 현장에서 일반화되고 있는 다기능적(multi-skilling) 통합 상황을 반영하여 현재 및 미래의 숙련 수요에 기초한 '훈련 패키지'의 개발 및 질적 개선을 이루기 위한 방안이다.

ISC를 통해 호주에서 구축하고자 하는 숙련 개발의 주요 측면은 모든 부문과 관련된, 혹은 각 부문의 주요 집단에 관련된 기초직업능력 기술(generic skills)의 일정한 구분(class)이 더욱더 필요해진다는 판단에 따른 것이다. Lewis(2005)는 이를 입증하는 몇 가지 사례들을 제시하고 있다.

첫째, ICT 혁명은 실제로 경제의 모든 산업 부문에서 일정한 수준의 IT 기초 기술을 요구한다.
둘째, 사람들이 그들의 요구를 충족하는 패키지화된 상품과 서비스를 추구하게 되면서, 여러 산업에서 고객들의 인터페이스가 점차 중요해지고 있다. 따라서 강력한 고객상호작용 기술이 일반적으로 요구된다.
셋째, 점점 더 근로자들이 혼자서 일하기보다는 팀으로 작업하는 것이 요구되면서 효과적인 팀 작업과 연관된 기술의 보유가 요구된다.
넷째, 여러 기업에서 혁신이 경쟁력 구축을 위한 전략의 일부가 되면서 창조적/인지적 기술의 더욱 요구된다.
다섯째, 경제가 보다 복잡해지고 시간에 기초한 경쟁이 중요해 지면서 물류(logistics) 기술에 대한 요구가 증가한다.
여섯째, 여러 부문에서 프로젝트 운영 기술이 보다 중요해지고 있다.
일곱째, 소득 수준의 증대와 여가의 확대, 그리고 생활방식의 변화 추구 등으로 생활 기술(life skills)의 요구가 높아진다.

이러한 경향을 감안한 효과적인 숙련 개발과 관련하여 몇 가지 선택 방안에 대한 논의들이 있었다. 한 가지 방안은 산업계 대표성에 기반한 어떤 공식적 구조를 설립하거나 인정하지 않고 정부가 어떤 조직에나 개발 및 자문 서비스를 제공하여 시간에 맞춰 적소에 제공하도록 하는 것이다. 이 접근 방식은 기업 및 개인 그리고 정부 부처를 지속적으로 지원하는 기능을 허용하지 않는다는 점에서, 그리고 기술의 설정(skill description) 및 자격의 체계를 국가적으로 일정하게 유지할 필요성이 있는데 이를 분절화하는 위험이 있다는 점에서

거부되었다.

초기에 관심이 모아졌던 다른 접근법은 공통 기술 집단 혹은 공통의 능력 요건에 따라 구조화된 자문기구를 두는 것이었다. 이 접근법에서는 6-10개의 "전망 있는 기업들(Foresight Companies)"이 몇 가지 주요 기능을 수행하도록 하였다.[15] 이 구조 하에서 자문 기업들은 전략적인 정보를 제공하여 훈련의 우선순위를 제시하고 정부 및 주요 산업 기구들이 정책 수립을 하도록 하였다. 이와 달리 여러 정부 기관들에서는 국가적인 지속성의 유익함을 계속해서 추구하며 다 부문간(cross-secoral)의 중요 이슈들을 폭넓게 제시하는 것이었다. 이 일반/공통 기술 모델의 장점은 기업들이 주요 기능에 대한 기술들을 정의하고 구축하는 방식면에서 유연성을 보여주는 것이었다. 이처럼 기술에 따라 기구를 조직하는 것은 예전의 방안들과는 동떨어진 급진적인 것으로 보였다. 이 방안이 호주에서 시도된다면 위험이 따르고 "너무 빠르고 너무 멀리 나간" 것이 될 수 있다는 평가가 이루어지면서 호주 산업숙련위원회(ISC) 모델이 채택된 것이다.

다. 호주 산업숙련위원회(ISC: Industry Skills Councils) 구성

ISC로 국가적 산업자문 방안을 재정비하면서 예전의 29개 ITAB들은 활동 정지되고 산업의 이해당사자들이 참여하는 10개의 새로운 ISC가 구성되었다 (<표 Ⅲ-9> 참조).

현재 정부의 인가를 받은 ISC는 서비스 부문, 혁신 및 기업 부문, 지역사회 서비스 및 보건 부문, 농업-식품 부문, 전자(Electrocomms) 및 에너지시설 부문, 자원 및 기반시설 부문, 운송 및 물류 부문, 제조업 부문, 정부 및 지역사회 치안 부문, 건설과 부동산 부문 등이다. 두 개의 산업 부문, 즉 임업 및 임업생산품(Forests and forest products)과 자동차(Automotive), 소매 및 수리업(retail and repair) 등과 몇몇 공공 안전 관련 분야의 숙련 위원회나 훈련 자

15) 주요 기능은 산업 자격 개발과 검토, 광범위한 산업 동향의 파악 및 우선적 기술 개발, 전략적 훈련의 제공 및 정부에 대한 정책 자문 등이다.

문 기구들은 이 구조에서 제외되었는데, 계속해서 협상이 진행 중이며 중장기적으로는 산업계의 이해당사자들이 이들의 적합성을 고려하여 어느 ISC에 포괄될지 재편될 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-9> 10개의 ISC

ISC	산업 부문
Agri-Food ISC	농업-식품 부문
Community Service & Health ISC	지역사회 서비스 및 보건 부문
Construction and Property Service ISC	건설과 부동산 부문
Electrocomms and EnergyUtilities ISC	전자 및 에너지시설 부문
Government and Community safety ISC	정부 및 지역사회 치안 부문
Innovation and Business ISC	혁신 및 기업 부문
Manufacturing ISC	제조업 부문
Resources and Infrastructure ISC	자원 및 기반시설 부문
Services ISC	서비스 부문
Transport & Logistics ISC	운송 및 물류 부문

1) ISC의 운영과 임무

ISCs는 독립적인 사업체들이며 ISC를 트레이드마크로 한다. 이들의 주요한 역할은 산업에 참여하여 기업체들과 사업의 성과를 연계하여, 첫째, 숙련 개발 해법을 만들 뿐만 아니라 훈련 상품을 개발하고 훈련을 촉진한다. 둘째, 기술 부족을 해결한다. 셋째, 생산성 향상을 지원한다. 넷째, 국가산업기술포럼(National Industry Skills Forum)에 참여하는 것을 포함하여 산업의 지적 역량을 모은다. 다섯째, 숙련 개발과 훈련 체계 등으로 산업과 기업이 직면한 문제들을 해결한다. 여섯째, 훈련 및 숙련 개발을 마케팅한다.

또한 이들이 개발하는 상품과 서비스에서 가장 중요한 것은 호주 '훈련 패키지', 훈련과 인적자원(HR) 지원 상품, 숙련개발 전략을 효과적으로 수행하는 기업 및 훈련 기관 등에 대한 서비스 등이다. ISC의 중추적인 역할은 광범위한 서비스와 활동을 구축하며, 각종 이해당사자들과 관계를 형성하여 그들이 서로 알도록 하고, 특히 호주의 주 및 준주 정부들과 산업계 당사자들의 네트워크를

만드는 것이다. 뿐만 아니라 해당 산업의 지적 역량으로서 기술 부족, 동향, 미래 기술 수요 등을 결정하고, 정부가 추구하는 우선순위 과제의 목표를 충족하여야 한다. ISC는 훈련을 직접 공급하거나 평가를 하는 기관은 아니다.

ISC 구성원은 사용자단체, 노동조합, 산업별 전문가 단체, 해당 산업 내 업종별 단체(Industry trade associations), 정부 및 산하의 관련규제기관, 인가된 훈련기관, 학생진로상담원, 주/준주정부의 훈련자문기구 등이다. 이러한 구성원은 ISC별로 차이가 있을 수 있다.

2) ISC 사업 실행(Performance)과 역량

ISC의 활동에 대해, 광범위한 역할 수행과 <훈련 패키지> 평가 및 유지와 같은 영역에서의 활동 면에서 상당한 기대가 모아진다. ISC의 형성 단계에서 이들의 실행 능력에는 편차가 있을 것인데, 이는 몇몇 ISC들이 예전에는 산업별로 분리되어 있다가 모아지면서 새롭게 협력하는 방식을 만들고 내적인 응집력을 갖추는데 어려움이 있기 때문이다.

ISC들은 정부와 맺은 연간 기금 협약(Annual Funding Agreement)을 달성하기 위해 사업계획 절차를 만들어야 한다. 사업 실행 경영은 ISC의 모든 활동에 걸쳐 중심적이다. ISC들은 해당 산업에서 성취 가능한 전략 방향과 달성 목표를 설정하여야 하며, 정부에 '연례보고서'를 제출해야 한다. 가시적 결과물이 없는 특정 생산물의 개발과 활동 절차보다는 해당 산업을 위한 실제적인 성과가 요구된다. ISC들은 그들의 실적 달성에 대해 책임이 있으며, 나아가 그들의 활동으로 산업에 부가된 가치에 대해서뿐만 아니라, 그들을 지원한 정부를 대신하여 기금의 가치에 대해서도 책임이 있다.

정부는 ISCs와 협력하여 이들의 역량 향상에 힘쓰고 있다. 이는 관계 전반에서 이루어지지만 특히 상호조정회의, 기술적인 워크샵, 정책 현안에 대한 상호협력적 숙의, 전문성 개발 세션, ISC위원회 회의에 정부 대표의 참여, 실적 달성의 격차와 제안된 해법에 대한 명확한 피드백 등을 통해 이루어진다. 또한 정부는 ISC들 간에 높은 수준의 전국적 네트워크를 구축하도록 지원하여 이들

의 영향력을 증대하고 정부의 전체적인 지향성에 힘을 실으며, 숙련 개발에 전략적인 접근을 하고 있다. ISC들 간의 상호협력적 활동은 매우 강조되고 있으며, 산업을 지원하는 공동 활동과 10개의 ISC들 간에 모범 사례 전파를 통해 이루어지고 있다.

2. 개별 숙련위원회의 구성 및 운영

가. 제조업 ISC

1) MSA(Manufacturing Skills Australia)

제조업 ISC의 명칭은 호주 제조업 숙련(Manufacturing Skills Australia: MSA)이다. MSA의 전신은 Manufacturing Industry Skills Council이며, MSA는 전국 조직으로서 정부와 전체 산업계에 자문 활동을 통해 각 하위 산업계의 훈련 및 숙련 개발 요구를 제시한다. MSA의 활동은 하위 산업 부문별로 나뉘어 있으며 각 부문별 활동이 활발하다. MSA는 대부분의 제조업을 망라하여, 75,000개 기업과 1백만 명 이상의 근로자를 포괄하고 있다. 하위 산업 부문은 금속, 자동차부품, 우주항공, 조선, 플라스틱, 고무, 케이블, 유리, 제련 및 금속 가공, 화학 및 석유 가스, 섬유, 직물, 신발, 가구 및 가구설비 산업 등 매우 다양하다. MSA는 이들을 크게 하위 네 영역인 ① 섬유, 의류, 신발, 가구업, ②금속, 기계, 항공, 선박업, ③가공 제조업, ④연구실 운영 등으로 포괄하고 있다.

2) MSA(Manufacturing Skills Australia)의 특징

MSA는 비영리 기업으로 인가되어 잉여금을 분배받지 않는 소유자와 이사회(Board of Directors)를 구성하도록 되어 있고 일반 회사들과 같이 법률과 규정의 규제를 받는다. MSA의 소유자들은 14개의 사용자 단체 대표와 근로자 단체 대표들이며 이들은 자본 투자자들이 아니다. 소유자들은 11명의 이사를

지명한다. 대부분의 이사는 재임이 가능한 2년 임기로 지명된다. 일부 이사는 해마다 순번으로 돌아가며 교체된다. 아래의 표를 보면 사용자 단체와 노동조합이 동수로 ISC의 이사회를 구성하여 노사가 공히 인적자원개발에 관한 산업계의 지도력으로 영향력을 행사하고 있음을 볼 수 있다(<표 Ⅲ-10> 참조).

<표 Ⅲ-10> MSA의 소유자

사용자 단체	근로자 단체
Australian Industry Group	Australian Manufacturing Workers' Union
Australian Chamber of Commerce and Industry	Australian Workers' Union
Australian Petroleum Production and Exploration Ass'n	Communication, Electrical and Plumbing Union
Council of Textile and Fashion Industry Australia	Construction, Forestry, Mining and Energy Union
Footwear Manufacturing Association of Australia	Liquor, Hospitality, and Miscellaneous Union
Furnishing Industry Association Of Australia	National Union of Workers
Plastic and Chemical Industry Association	Textile Clothing and footwear Union of Australia

3) MSA의 조직([그림 Ⅲ-5] 참조)

[그림 Ⅲ-5] MSA의 조직

주: 정부 및 훈련공급기관은 산업별 각종 전문기관에 포괄됨.

4) ISC에 대한 재정지원

○ MSA은 정부에 3년 단위로 사업계획을 제시하여야 한다. 이 사업계획은 정부 정책 및 정부의 요구사항에 맞춘 것이어야 하며, MSA의 모든 프로젝트와 모든 활동을 포함하여야 한다.
○ 정부의 매년 정부 재정지원은 사업계획에 따르며, 정부는 일정한 성과를 요구한다. MSA은 정부에 일 년에 4차례 성과를 보고하며, 일 년에 한번 회계 감사를 받는다.
○ MSA은 그밖의 자체 상품 판매로 수익을 얻을 수 있다.

5) MSA의 기능

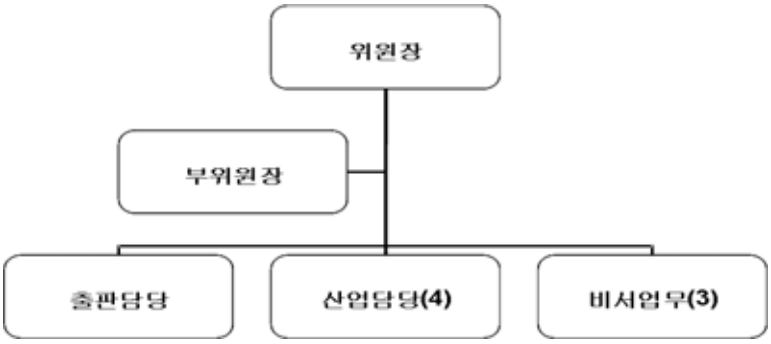
○ 산업, 기업, 근로자로 하여금 기업의 목표에 일치하는 숙련발전 도모
○ 국가적으로 최첨단의 훈련기제 개발
○ 제조업 부문의 교육훈련 수요에 관하여 정부 및 기업에 조언
○ 전 제조업부문에 대하여 숙련개발에 관한 연구 조율
○ 기업과 공동으로 국가적으로 필요한 훈련을 기업의 전략과 조율

6) MSA와 산업과의 의사소통 방법

○ 네트워크와 사업자 단체, 웹사이트 및 간행물 이용
○ e-메일 특히 새로운 이슈나 제품에 대해 e-메일 발송, 전화
○ 산업과 훈련공급자와의 회의개최
○ 훈련 패키지의 개발이나 검토과정에서 자문제공

7) MSA의 구성

[그림 Ⅲ-6] MSA의 구성



8) MSA의 외부로의 자문

- ○ IT기업, 마케팅기업, 그래픽 및 멀티미디어기업
- ○ 컨설턴트 (훈련 패키지 개발 및 검토, 연구, 외국어자문, 법률자문, 회계 및 재정 자문)
- ○ 주 및 지역 차원의 훈련자문기구

9) 훈련 패키지

MSA에서 제공하는 정보는 주로 훈련 패키지에 관련되어 있다. 각 '훈련 패키지'의 개발 상황을 하위 산업별로 살펴보면 다음과 같다.

① 섬유, 의류, 신발, 가구업[16]

○ <TCF(섬유.의류.신발) 훈련 패키지>

16) 가구업의 현황을 개관하면, 세계화된 시장 경제, 소비 패턴의 변화, 신기술의 지속적인 발달 등으로 호주의 가구 산업은 구조적이고 조직적인 전환을 겪어 왔다. 본 산업의 역동성은 18개의 하위 산업 부문과 약 111,000명의 근로자들, 호주 국내총생산(GDP) 가운데 약 87억 달러를 차지하는 비중에서 드러난다. 가구산업은 소기업이 지배적으로 전체 기업의 95%가 1-20명의 근로자를 고용하고 있다.

- 먼저 <TCF 훈련 패키지>의 2단계 검토(review)가 2005년 10월 말까지 검토의 피드백을 마무리할 예정으로 진행되었다. 현재 검토 1단계는 검토를 마치고 승인 절차를 밟고 있는 상태이다. 검토 2단계에서는 아래와 같은 직업능력과 자격의 단위들을 개발하고 있다. 총 다섯 가지의 자격이 검토되고 있는데 각각의 검토 사항에는 ① 검토의 개관, ② 해당 자격 훈련 패키지의 가이드라인 초안, ③ 해당 자격의 훈련 이수 단위 초안, ④ 해당 자격의 피드백 조사 보고서가 포함되어 있다.
- 검토 중인 자격
  · 섬유 생산의 자격 4(Certificate IV in Textile Production)
  · 의류 생산의 자격 4(Certificate IV in Clothing Production)
  · 신발 생산의 자격 4(Certificate IV in Footwear Production)
  · 섬유 직조((Textile Fabrication)
  · 초기 단계 모직 가공(Early Stage Wool Processing)

○ <가구 훈련 패키지> 개발 3단계
- 현재 <가구 훈련 패키지>는 개발의 3단계가 진행 중이며, 역시 각각의 자격에 대해 ① 검토의 개관, ② 해당 자격 훈련 패키지의 가이드라인 초안, ③ 해당 자격의 훈련 이수 단위 초안, ④ 해당 자격의 피드백 조사 보고서를 마련하여, 직업 능력의 단위들과 자격 방안을 검토하고 있다.
- 개발 3단계의 훈련패키지는 다음과 같다.
  · 블라인드와 차양(Blinds & Awnings)
  · 통제조업(Coopering)
  · 목재 및 목재 선반(Fine Wood & Wood Turning)
  · 마루재와 마감(Floor Covering and Finishing)
  · 가구 디자인
  · 인테리어 디자인(Interioe Decoration and Design)
  · 악기 제조 및 수리(Musical Instruments and Repair)
  · 피아노 기술(Piano Technology)
  · Security Grills and Screens

② 금속, 기계, 항공, 선박 산업 훈련 패키지

○ 이 산업은 다시 제조업과 기계산업, 항공업, 선박업으로 나뉜다.

○ 제조업과 기계산업

- 이 산업은 75만명 이상의 근로자를 고용하고 있으며, 이들은 제조 및 기계 제품을 파악하고, 디자인하고, 제조하고, 조립하고, 설치하고, 서비스와 수리를 하고, 포장하고 판매하는 일을 담당한다. 제조업 상품의 수출은 호주 총수출의 50% 이상을 차지하며 수출액은 금속제품의 수출과 합해서 연간 300억 (호주)달러에 달한다. 이 업계 기업의 70% 정도가 직접 수출 및 수출업체에 대한 공급업체이다.
- 현재 <MEM05 훈련 패키지>를 개정 작업 중이다. 금속과 기계 훈련 패키지인 <MEM05>은 2005년 5월 중반에 ANTA에 제출되었는데, 모든 주와 준주에서 몇 가지 권고안 및 조정안을 달아 만장일치로 인정하였다. 이후 ANTA는 <MEM05>를 National Training Quality Council(NTQC)에 제출하여 공식적인 승인을 받고자 했다. 이 절차는 ANTA의 업무가 DEST로 이관되면서 지연되었다. 지금 MSA는 NTQC에서의 공식 승인이 11월까지는 이루어질 것으로 기대하고 있다. 이 훈련 패키지를 실시하고자 하는 훈련 기관들은 국가훈련정보서비스(NTIS)에 의해 승인을 받아야 한다.(<표 Ⅲ-11> 참조)

○ 항공업

- 항공업 관련 기업에는 약 22,000명의 근로자가 일하며 항공업이 호주 국내총생산에서 차지하는 비용은 약 20억 호주 달러이다. 이 산업에는 중요한 고급 기술이 적용되며 점점 더 세계 시장에 편입되고 있는 산업 분야이다. 이 산업의 대부분은 항공기와 항공기 부품 및 시스템의 제작 및 유지와 관련되어 있다. 관련 훈련 패키지는 <항공기술 훈련 패키지 MEA97>이며 이는 현재 버전 4까지 개정되었다. 이 훈련 패키지의 개발은 주로 제조업 관련 산업훈련자문위원회(ITAB)인 MERSITAB (Manufacturing, Engineering & Related Services Industry Training

Advisory Body, 웹사이트 www.mersitab.com.au 참조)에서 담당하고 있다.

③ 가공 제조업

- 가공업에는 160,000명의 근로자가 종사하며, 이들은 3개의 하위 산업 분야에 고르게 분포되어 있다. 즉, 화학 및 화학제품 제조업(45,000명), 고무 및 플라스틱 제조 및 케이블 생산(48,000명), 비금속 광물제품 제조업(35,000명) 등에 종사하며, 26,000명 가량의 근로자는 철강업에, 그 외 소수의 근로자들이 석유 및 가스 생산, 석유 정유업에 종사한다.
- 이 산업의 근로자 1인당 부가가치는 모든 제조업과 전산업을 상회하는 수준이며, 노동력 구성에서 가장 문제가 되는 부분은 대부분 45세 이상의 근로자들이라는 것이다. 이는 본 산업이 노동력 승계의 문제에 직면해 있다는 것을 알려주며 고령의 근로자들이 퇴직함으로써 획득된 지식과 숙련을 상실할 가능성이 높다는 것을 의미한다. 이 때문에 기존 노동력의 숙련을 유지, 개발하는 것이 매우 중요하며 장기적으로는 청년 근로자들을 이 산업으로 유인하는 것이 가장 중요한 과제이다.
- 가공업의 훈련 패키지와 하위 산업 부문은 <표 Ⅲ-12>과 같다.

<표 Ⅲ-11> 제조업과 기계산업의 <MEM05 훈련 패키지>의 자격

자격코드	자격명
MEM10105	엔지니어링 자격 1(Certificate I in Engineering)
MEM10205	선박서비스 자격 1(Certificate I in Boating Services)
MEM20105	엔지니어링 자격 2(Certificate II in Engineering)
MEM20205	엔지니어링 생산 기술 자격 2 (Certificate II in Engineering Production Technology)
MEM20305	선박서비스 자격 2(Certificate II in Boating Services)
MEM30105	엔지니어링 생산 시스템 자격3 (Certificate III in Engineering Production Systems)

<표 계속>

자격코드	자격명
MEM30205	엔지니어링 기계업종 자격 3 (Certificate III in Engineering Mechanical Trade)
MEM30305	엔지니어링 제작 업종 자격 3 (Certificate III in Engineering Fabrication Trade)
MEM30405	엔지니어링 전기/전자업종 자격 3 (Certificate III in Engineering Electrical/Electronic Trade)
MEM30505	엔지니어링 기술 자격 3(Certificate III in Engineering Technical)
MEM30605	보석 제조 자격 3(Certificate III in Jewellery Manufacture)
MEM30705	해양구조물 건설 자격 3(Certificate III in Marine Craft Construction)
MEM30805	자물쇠 자격 3(Certificate III in Locksmithing)
MEM30905	선박서비스 자격 3(Certificate III in Boating Services)
MEM40105	엔지니어링 자격 4(Certificate IV in Engineering)
MEM40205	선박서비스 자격 4(Certificate IV in Boating Services)
MEM50105	엔지니어링 고급업종 자격증 (Diploma of Engineering Advanced Trade)
MEM50205	엔지니어링 기술 자격증(Diploma of Engineering Technical)
MEM60105	고급 엔지니어링 자격증(Advanced Diploma of Engineering)

자료: MSA 웹사이트(http://www.mskills.com.au/downloads/mem05_v1_jul05.doc).

<표 Ⅲ-12> 가공업의 훈련 패키지와 하위 산업 부문

훈련 패키지	하위 산업 부문
화학,탄화수소 및 석유정유 훈련 패키지 (PMA02)	· 석유 및 가스 생산 · 석유 정유 · 석탄 및 금속 가공 · 화학 제품 제조
플라스틱, 고무 및 케이블제조 훈련 패키지 (PMB01)	· 고무 및 플라스틱 제품 생산 · 전기 케이블 및 전선 생산
제조된 금속 제품 훈련 패키지 (PMC04)	· 제조된 생산품 · 시멘트 생산 · 유리 제품 생산 · 석회 및 석고 생산 · 연마재, 방음 타일과 판넬 · 내화 벽돌 · 섬유질 시멘트 생산 · 점토 및 사기 제품 · 석재
철강 생산	(훈련 패키지 개발 중)

④ 연구실 운영 (Laboratory Operations)

○ 이 분야에는 물질을 실험하거나 모니터링하고, 과학적인 방법이나 장비를 동원해 처리하는 일을 하는 다양한 과학기술 계통의 근로자들이 포괄된다. 이 분야에서는 직업교육훈련이 특히 강조되어 왔는데, 이는 첫째로 물질과 장비를 다루는 규제 기준이 보다 더 엄격해져 왔기 때문이다. 이는 식품 가공이나 농촌 관련 부문에서 환경과 건강에 유해한 부분에 대한 검사와 모니터링이 강화된 것에서 잘 드러난다. 아울러 제품 안전성에 대한 검사가 제조업 전반에서 매우 중요하기 때문이기도 하다(<표 Ⅲ-13> 참조). <연구실 운영 훈련 패키지(PML04)>는 1999년에 승인되었으며, 이 분야에 종사하는 사람들의 훈련과 교육 요구를 해결하기 위해 도입되었다.

○ 현재 MSA에서는 이 훈련 패키지를 위한 새로운 자원의 개발과 관련하여 개정작업을 벌이고 있다.

<표 Ⅲ-13> 연구실 운영 훈련 패키지와 포괄 분야

훈련 패키지	포괄 분야
연구실 운영 훈련 패키지(PML04)	(아래 분야에 관련된 연구실과 기술직에 종사하는 근로자) · 제조업 검사 · 식품 검사 · 생명공학 · 건축 자재 검사 · 과학용 유리제품 제조 · 생명의학/ 병리학 검사 · 생물적/ 환경적 검사 · 환경 모니터링 · 광물질 분석

⑤ 제조업 경쟁력(Competitive Manufacturing) 훈련 패키지

○ MSA는 호주의 제조업이 세계 시장 경제에서의 경쟁이라는 도전에 맞

서도록 하기 위해 <제조업 경쟁력 훈련 패키지(Competitive Manufacturing Training Package)>를 새롭게 개발하였다. 이 새로운 자격 방안은 ANTA와 National Training Quality의 승인을 받았으며, 모든 제조업 현장에서 국제화된 생산 방식을 직업교육훈련에 통합시키기 위해 만들어졌다. 이는 제조업 활동(manufacturing practice)과 시스템 경영 기술을 포함하며 제조업의 팀리더들과 경영 매니저들을 위해 고안된 훈련 패키지이다. 이 훈련 패키지에 포함된 자격들은 기존 근로자들의 자격에 다음의 자격들을 추가하도록 하고 있다.

- 제조업 경쟁력 자격 2(Certificate II)
- 제조업 경쟁력 자격 3(Certificate III)
- 제조업 경쟁력 자격 4(Certificate IV)
- 제조업 경쟁력 자격증(Diploma)
- 제조업 경쟁력 고급 자격증(Advanced Diploma)

○ 이 자격은 자동차 산업, 섬유·의류 및 신발, 가구업, 식품업, 금속 및 기계업, 항공업, 선박업, 화학, 석유 및 가스, 플라스틱, 고무, 석탄 생산, 시멘트 제품, 기타 가공 제조업 및 연구실 운영 관련 업계 전반을 포괄한다. 이 자격 및 훈련 패키지에 대한 자세한 안내는 별도의 기구인 the Competitive Manufacturing initiatives(CMI, 웹사이트 www.cmi.org.au참조)를 통해 이루어지고 있다.

나. 전자 및 에너지시설 ISC

1) ElectroComms and EnergyUtilities Industry Skills Council의 특징

수십억 달러의 전자기술 및 에너지시설 산업(Electrotechnology and EnergyUtilities)의 직업교육훈련 부문을 대표하는 숙련위원회는 ElectroComms and EnergyUtilities Industry Skills Council로 실제 명칭은 EE-Oz Training

Standards(웹사이트는 www.ee-oz.com.au)이다. 이 숙련위원회는 ANTA의 승인을 얻어 2004년 1월부터 활동을 시작했으며, 국가직업교육훈련 체제 안에서 전자기술 및 에너지시설 산업의 공식적 대표기구의 역할을 하고 있다.

이 숙련위원회가 포괄하는 산업은 첫째, 전자기술 및 통신 산업으로 전자, 전기, 통신 산업이며 음성 통신, 데이터 통신, 비디오 통신 분야와 정보화 기술, 컴퓨터 시스템, instrumentation, lifts, 냉장 및 냉방, 그리고 재생 및 지속가능한 에너지 산업 등이 해당된다. 둘째, 에너지 시설 산업 분야는 가스 공급, 전기 공급, 전기 공급 발전(Electricity Supply Generation) 부문 등이다.

전자기술 및 에너지시설 산업 전체의 근로자는 50만 이상이다. 이 숙련위원회는 기존의 ElectroComms and EnergyUtilities Qualifications Standards Body of Australia Ltd (EEQSBA)를 대신하게 된다. (<표 Ⅲ-14>, <표 Ⅲ-15> 참조)

2) 숙련위원회의 새 역할

- 높은 수준의 국가적으로 인가된 훈련 상품 및 서비스를 지원하는 것이며 여기에는 상품과 서비스의 개발과정에서 혁신과 효율성을 높이는 것도 포함된다.
- 산업, 기업 그리고 그들의 노동력이 기술 발전을 사업의 목표에 통합시키도록 지원한다.

또한 이 숙련위원회는 훈련 수요에 대한 산업계의 지적 역량을 인적자원개발 체제에 연결하는 활동으로 연간 두 차례 산업계 및 직업교육훈련 지도자들의 '싱크 탱크' 기능을 하여 10개의 산업숙련위원회가 연구하고 자문하여 기업, 산업계 지도자 및 직업교육훈련 지도자들이 전략 계획을 수립하도록 지원한다.

<표 Ⅲ-14> ISC에서 제시한 2003/04부터 2011/12까지의 고용 동향

	2003/04의 고용 (천명)	2011/12의 고용 (천명)	이 기간 동안의 고용변화 (%)	이 기간 동안의 평균 연간 성장률(%)
전기 공급업	44.6	40.2	-9.9	-1.3
가스 공급업	5.4	4.8	-11.1	-1.5
설치 서비스업 (Installation Trade services)	162.1	174.4	7.6	0.9
전자 장비 제조	23.9	36.7	53.6	5.5
전기 장비/장치 제조업	38.1	34.1	-10.2	-1.3
가구 설비 수리 서비스	19.4	15.7	-19.1	-2.6
전체 산업	9,441.4	10,294.6	9.0	1.1

<표 Ⅲ-15> ElectroComms 산업의 주요 직무 분야

부문	주요활동	ANZSIC산업	구체적 직무	ASCO코드
Electro -Comms	전기 기술 승강기	전기 서비스	전기 및 전자 엔지니어	2125
		냉방 및 난방 서비스	전기 및 전자 준전문직	3123 & 3124
			전기 및 전자 소매상	431
		가구 설비 수리 서비스	커뮤니케이션 (음성 및 데이터)	4316
에너지 설비	전기 공급 발전 전기 공급 전송 가스 공급	전기 공급 가스 공급	전기 보선공	4313
			전자 장비 기사	4314 & 4315
			전력 발전소 가동	4988
			보일러공	7121-11
			전기 보급자 및 송전담당자	4988-11
			가스 취급자	4987
			가스전 가동자	4987
			가스 압축기 가동자	4987
			가스 저장고 운영자	9219-15
			가스 기구 설치 수리공	4431-13

자료: ElectroComms report(www.ee-oz.com.au 참조).

3) 이사회의 비전과 사명

① 비전

전자기술 및 에너지시설 산업(EE)의 직무능력이 호주의 기술적인 연관성과 경제에서의 경쟁력에 불가결함을 인식시킨다. 이 직무능력이 높이 평가되고 전자기술 및 에너지시설 산업의 기술 개발 및 그와 관련된 직무능력에 대한 투자가 우선사업과제임을 산업계, 정부 및 지역사회가 인식하도록 한다.

② 사명(Mission)

계속해서 해당 산업의 훈련 표준 개발 및 설정의 최고 기구이자 전자기술 및 에너지시설 산업계의 숙련 자문 위원회로 활동한다.

③ 목표(Aims)

연구, 촉진, 설정 및 개선 활동을 통해, 전자기술 및 에너지시설 산업의 직업별 숙련 전략 정책, 직무능력 표준 및 관련 상품에 대해 권위 있는 자문을 제공한다.

국가적, 국제적, 기업적 수준에서 숙련 전략과 실시 계획의 개발을 다음과 같이 촉진하고 기여한다.

숙련 전략	- 미래 노동력의 요건은 무엇인가?
실시 계획(산업/기업)	- 노동력 계획 - 신규 채용 전략 - 경력개발 계획 - 동종 그룹/지역사회 벤치마킹(예: 직무능력 표준) - 기업/벤치마킹 - 제 3자 자격 및 검사(Third Party Certification/ Verification)

④ 이사회 구성

EE-Oz 숙련위원회는 이사회에 의해 운영되며, 이사들은 산하 업계의 사용자 대표 및 노동자 대표로 구성된다. 이들은 숙련위원회에 의해 1년 임기로 임명된다.

전자기술 부문	CEPU 노동조합 위원장, NECA 부사장
전기 공급 부문	ENA 1명, CEPU 노동조합 전기 부문 대표, ASU 노동조합
가스 부문	ENA 2명, TWU 노동조합, AWU 노동조합
통신 부문	CEPU 노동조합, NECA

4) 이사회와 사업계획 수립

주요 산업계 대표들로 구성되는 이사회가 이 숙련위원회를 이끌게 된다. 숙련위원회의 활동과 참여를 증진시키기 위해 이사회는 사업계획을 수립하고 일련의 사업 및 경영 절차 및 구조를 설정할 것이다. 여기에서 반드시 이루어질 것은 다음과 같다.

① 이 회사의 이해를 최대한 실현하기 위해 기업 총괄과 이사 및 관리자/경영진의 의무와 위탁 임무(fiduciary responsibilities)를 적극적으로 수행한다.
② 숙련위원회로서의 이 회사의 목표와 역할, 임무를 적극적으로 추구한다.
③ 고객과 산업은 가능한 최고의 지원과 서비스를 받는다.
④ 이사회의 각종 절차에는 산업계가 참여하도록 한다.
⑤ 개발된 상품과 서비스는 고객의 요구에 관련되고 현실적이며 적절한 것이어야 한다.
⑥ 이 회사의 활동을 수행하는 과정에서 적절한 자원을 획득하고 보유하며 배치한다.

이 숙련위원회의 사업계획은 ANTA 이사회에서 이 숙련위원회가 전망을 현실화하고 성공적인 위원회가 되도록 설정한 주요 사업 수행 기준을 달성하는 것을 목표로 한다. 이 숙련위원회는 다음과 같은 활동에 종사한다.

- 직업교육훈련 및 노동력 개발에 국제적, 국가적, 지역적 산업, 기업 지역사회가 참여하고 연계되도록 촉진한다.
- 해당 산업과 관련된 훈련 및 숙련 개발 현안들에 대해 연구, 분석 및 정책 개발을 수행한다.
- 지도력을 발휘하여 전략적 훈련, 숙련 및 노동력에 대한 자문을 실시한다.
- 산업, 기업, 훈련기관 및 지역사회를 지원하여 국가적으로 인증된 훈련 방안과 훈련 과정을 실시하도록 한다.
- 해당 산업의 각종 자격, 직무능력 표준, 평가 자문, 경력개발 경로 등을 설정하고 산업, 기업, 훈련기관 및 지역사회가 이용할 수 있는 자원을 마련한다.
- 정부 및 산업계와 협력하여 산업계의 지도력을 향상시키고 직업교육훈련에 참여하도록 한다.
- 기업, 훈련기관, 평가기관, 경력 개발 희망자, 지역사회와의 협력 및 지원 을 통해 국가적 산업 방안과 관련 상품을 활용하도록 한다.
- 촉진 및 의사소통 활동을 통해 특정한 기술적 훈련/평가 자문을 제공하고, 국가적인 상품과 서비스를 지속적으로 개선해 나간다.
- 호주의 직업교육훈련 체제 안에서 해당 산업의 관점을 옹호한다.

5) EE-Oz 숙련위원회의 두 가지 중심적인 역할

① 정책 형성과 계획수립

- EE-Oz 숙련위원회는 정부 및 관련 기구들에 다음과 같이 자문을 제공한다.

- 본 산업계에서 예견되는 변화
- 본 산업계의 직업교육훈련 요구
- 훈련 정책 수립 및 이의 산업에 미치는 영향 평가
- 재정 배분을 위한 필요 자원과 우선순위 제시
- 학교, 직업교육, 훈련 및 고등교육에 걸쳐 균형 잡힌 노력

② 정부 정책 및 전략의 실행

- 산업계 직무능력 표준의 개발 및 승인
- 국가 자격 방안을 포함한 국가 훈련 패키지의 개발
- 주 및 준주의 유사 훈련자문기구들과의 네트워크를 통한 협력 활동
- 산업계 대표, 훈련기관, 기업, 훈련 당국, 규제기관, 직업교육훈련에 관련된 정부기관들에 자문 및 정보 제공
- 산업, 기업, 훈련 기관, 정부 당국과 관련된 프로그램의 개발을 홍보하고 활용하도록 함.
- 산업계 및 다른 이해당사자들에게 훈련 개혁, 변화되는 훈련 요구, 기술발전이 숙련개방에 미치는 영향 등에 대해 연구, 조사, 보고 작업 실시
- 경쟁이 강화되는 세계화된 시장의 출현에 따라 사업의 숙련 기반을 향상시킬 수 있도록,기업, 산업 및 훈련 체제 간의 파트너십을 촉진하고 발전시키는 촉매로서 활동함
- 주 및 준주의 산업훈련자문기구들과 협력하여 활동함.

6) 주요 성과 달성 분야(Key Result Areas)

① 연구 및 자문

<EE-Oz 훈련 표준>이 본 산업계의 훈련/숙련 연구, 정책 및 자문 지원에 우월한 원천이 되도록 이를 수립, 유지, 홍보하고, 나아가 같은 철학을 공유하는 협력적 연구기관들과 연대를 확립한다.

② 요청 지원 활동(compliance)

품질 보증 기제를 모니터하고 관리하고 홍보하여 본산업의 숙련/직무능력 개발 성과의 통합성을 보장한다.

③ 영향력과 기회

이해당사자들과 산업계의 네트워크를 효과적으로 형성하고 개선하며 조율하여 <EE-Oz 훈련 표준>의 영향력 범위를 최대화하고 산업계의 활용 기회를 최적화한다.

④ 이해당사자의 참여

크든 작든 모든 관련된 이해당사자의 참여를 통해 본 산업계의 국가적 표준과 관련 숙련 계획 및 개발 방안들이 효과적으로 실행되도록 한다.

⑤ 자원의 최적화

모든 가용한 자원을 파악하고 활용하여 본 산업의 이해를 증진하기 위한 <EE-Oz 훈련 표준>의 역량과 실현가능성을 최적화한다.

7) 2004-2008년의 우선순위 과제

업종별 및 탈업종의 기술 수준에서의 숙련 부족은 본 산업계의 확대를 위한 대응력을 계속해서 제한하게 된다. 이는 앞으로 몇 년 간 이사회의 관심과 고려가 모아질 중대한 분야가 될 것이다.

본 숙련위원회가 주의를 기울일 다른 직업교육훈련 우선과제는 다음과 같다.

- 본 산업계가 국가적 '훈련 패키지'를 수행하는 <EE-Oz 훈련 표준>하에서 이용 가능한 경력 및 진로 방안을 장려하는 것은 다음을 통해서 이루어진다.
  - 혁신적인 마케팅 방안
  - 신 도제제도의 'trade' 홍보 자료들
  - 연구 및 개발을 통해 - 신 전자 에너지 도제제도의 고용가능성을 둘러싼 현안과 기회의 규명
  - 신 도제제도 방안의 실행 강화
- 기업이 최첨단의 자문을 통해 노동력 숙련 개발 안건과 신규채용/고용

유지/ 재기술화 전략 및 정책을 강화하도록 지원한다.
- 개정된 국가 훈련 패키지의 실행을 구축한다.
- 기존 노동력의 숙련 향상을 지원한다.
- 산업간 숙련 인증을 촉진한다.
- 새롭게 출현하거나 수렴 및 공유되는 기술의 결과에 대해 기업들이 사업을 적응시키거나 전환시킬 방안에 대한 자문을 제공한다.
- 질 높은 현장 평가를 꾸준히 개선해 나간다.
- AQF의 국가적 균질성과 공정성을 보장하고 이에 맞추어 나간다.
- 경쟁력 있는 사업의 해법으로 재생 및 지속가능한 에너지 기술의 포함과 활용을 촉진한다.
- 학교기반 신 도제제도(SNAPs)와 같은 학교 프로그램에서의 직업교육훈련 등의 활용을 지원한다.
- 전통적인 '업종별' 훈련에 비기술적 훈련 방안의 도입 전망을 증진한다.

8) 상품화된 주요 활동의 결과물

- 산하 산업계의 훈련과 관련한 핸드북, 학습자 안내지침서 등 다양하게 발간
- 연례 총회 개최
- online shop을 마련하여 각종 훈련 상품 서비스 판매
- 4가지 영역에서 국가훈련 패키지(NTP) 개발: 가스 산업 훈련 패키지, 전자기술 훈련 패키지, ESI- 전송 및 보급(Transmission & Distribution) 훈련 패키지; ESI-발전업 훈련 패키지(<표 Ⅲ-16> 참조)

<표 Ⅲ-16> EE-Oz 숙련위원회가 제공하는 훈련 패키지

훈련 패키지	포괄하는 분야
전자기술 산업 훈련 패키지	전기 전자 관련 직업들: 디자인, 연구, 조립, 설치, 건설, 진단, 유지, 중계(commission), 프로그램, 네트워크나 시스템, 회로, 장비, 요소, 장치, 설비 등의 테스트와 수리, 전기, 전자, 소통, 전기통신, 기구, 냉장, 냉방, 재활용 및 지속가능한 에너지 분야 등
가스 산업 훈련 패키지	석탄 및 석유로부터의 도시가스 제조 및 송수관 가동을 포함하는 본관 시스템을 통해 생산된 도시가스와 천연가스 액화석유 가스의 보급 분야
승강기 산업 훈련 패키지	수리 및 유지 분야 포괄: 승강기, 에스컬레이터, 무빙 워크 시스템의 서비스와 현대화 작업, 전기 및 유압 화물 운송 장비와 고객용 승강기 및 에스컬레이터를 조립, 설치, 조정, 유지 및 수리하는 승강기 전기 기사의 훈련 패키지
전기 공급 산업 -발전 훈련 패키지	에너지 자원의 공급 시점부터 전기 에너지 및 발전 과정 부산물의 배출 시점에 이르기까지 모든 활동이 포괄됨. 구체적으로는 이와 관련된 가동, 유지, 시스템 지원, 과학과 공학 및 디자인 지원, 사업 목표를 수립하고 이를 달성하기 위한 경영, 마케팅 및 행정정 기능 등의 훈련 패키지
전기 공급 산업 -전송 및 보급 훈련 패키지	변전소 운영을 포함한 전기의 전송 및 보급에 종사하는 모든 사람들을 위한 훈련 패키지

자료: ElectroComms, *ISC report*.

3. 시사점

호주는 영국에 비하여 훈련 및 숙련 개발에 대한 정부의 주도적 개입이 약한 편이며, 민간의 자율적인 산업별 인력개발기구로 산업훈련자문위원회(Industry Training Advisory Body: ITAB)를 운영하도록 하고 정부는 영향력을 최소화하여 자문 역할에 국한해 왔다. 그러나 최근의 산업숙련위원회(ISC)로의 전환은 변화하는 경제구조 및 숙련 요구에 대해 호주 정부 및 산업계의 대응방식이 바뀌어야 한다는 인식을 보여준다. 호주의 사례를 통해 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 다기능적(multi-tasking) 숙련 개발을 요구하는 현실에 적합한 훈련

체제로 나아가기 위해 ITAB에서 ISC로의 전환을 추구했다는 점과, 이러한 현실 인식의 전환이 개별 산업의 훈련 개발에서도 연계되어 나타난다.

1996년 이래 기존 ITAB에 대한 몇 차례의 검토 및 평가과정을 거치면서 호주에서는 급속한 기술 발전에 따른 산업 현장에서의 숙련 수요 변화를 진단하였다. 그것은 기술 개발의 유효기간이 단축되어 지속적인 숙련개발이 요구된다는 점, IT 활용 등을 위해 전산업에서 새로운 숙련 요구가 발생한다는 점, 업계간에 다기능적(multi-tasking)으로 통용되는 숙련이 증가하여 이에 대한 개발이 요구된다는 점 등이었다. 이처럼 빠른 경제 및 기술 변화에 맞는 다부문간의 통합적 숙련개발이 있을 때 호주의 인적자원이 경쟁력을 가질 수 있다는 시각에서 기존 29개의 ITAB를 10개의 ISC로 통합·정리한 것이다. 이는 새로운 산업 환경에서도 호주 인적자원의 경쟁력, 나아가 호주 산업의 경쟁력을 확보하려는 전략적 선택을 보여주는 것이다.

이러한 전략적 사고는 개별 ISC에도 동일하게 반영되어 있는데, 제조업 ISC인 MSA의 「제조업 경쟁력 훈련 패키지(Competitive Manufacturing Training Package)」 방안에서 그 사례를 찾아볼 수 있다. 이는 호주 제조업이 세계 시장 경제에서의 경쟁이라는 도전에 맞서도록 하기 위해 MSA가 마련한 새로운 '훈련 패키지'로 ANTA와 National Training Quality의 승인을 받아 모든 제조업 현장에서 국제화된 생산 방식을 직업교육훈련에 통합시키기 위해 만들어진 것이다. 이 훈련 패키지에는 제조업 활동(manufacturing practice)과 시스템 경영 기술이 포함된 것으로 제조업의 팀리더들과 경영 매니저들을 위해 고안되었다. 이는 기존 근로자들의 자격에 <제조업 경쟁력 자격 2, 3, 4> 등을 추가하여 취득할 수 있도록 하여, 기존의 자격과 유리되지 않으면서도 새로운 제조업 경쟁 환경에 맞는 숙련 개발을 자격화하고 있다.

둘째, 호주에서는 산업숙련위원회 내에 다양한 관련기관들이 참여하여 파트너십을 발휘하도록 하면서도 숙련개발의 핵심 당사자인 노사의 참여가 중추적인 역할을 한다는 점이다. 이는 많은 ISC에서 채택하고 있는 이사회의 노사동수 구성 원칙을 통해서 볼 수 있다. 개별 ISC 사례에서 본 바와 같이 제조업 ISC인 MSA, 전자기술 및 에너지시설 산업의 ISC인 EE-Oz Training

Standards 둘 다 이사회를 노사 대표 동수로 구성하고 있다.

숙련개발기구를 통해 숙련 수요를 분석하고 적합한 숙련 자격을 만들며 이를 시행해 나가기 위해서는 훈련기관, 평가기관, 자격검정기관 등 다양한 파트너들, 이해당사자들과의 파트너십이 매우 중요한 것이 사실이다. 하지만 다수의 이해당사자가 참여하는 것 자체가 산업별 인력개발의 성공을 보장하지는 않는다. 실질적인 참여 주체의 실질적인 상호협력이 중요하다는 관점에서 볼 때 노사 대표 동수가 ISC의 의결기구인 이사회를 이끌어간다는 것은 매우 중요한 원칙이다. 호주의 노사관계와 우리의 노사관계가 차이가 있기 때문에 이를 무조건적인 원칙으로 받아들일 수는 없지만, 사용자 주도만이 아니라 실제 숙련 개발의 당사자인 근로자 측의 참여와 협력을 통한 산업별 인적자원개발이 필요함을 재차 확인할 수 있다.

셋째, 직업교육훈련 시스템 전반의 개혁과 맞물려 숙련 개발 체제의 변화가 이루어져야 한다는 점이다. 호주 정부는 기존 ITAB의 평가 및 검토 과정을 통해 새로운 숙련개발을 위한 제도 개편으로 두 가지 중점 방안을 마련하였다. 하나는 ISC로의 개편이고, 다른 하나는 국가산업숙련포럼(National Industry Skills Forum)을 신설한 것이다. ISC는 현재 및 미래의 숙련 수요에 기초하여 새로운 '훈련 패키지'의 개발 등을 맡으며, 동시에 국가산업숙련포럼에 참여하는 구성원이 된다. 국가산업숙련포럼에는 산업계 핵심인사와 고위 정부관리, 그리고 이들 ISCs의 위원장들이 함께 참여하여 새로운 국가산업자문기구로서의 역할을 맡게 된 것이다. 이와 아울러 직업훈련 전반을 담당하던 ANTA의 기능을 교육과학훈련부(DEST)로 통합하는 정부 개편도 단행하였다. 이는 숙련개발의 산업적 자문만을 단순화하는 것이 아니라 그에 대응하는 정부의 지원체계도 간소화, 통합화하는 방향이 적절함을 보여주는 것이다.

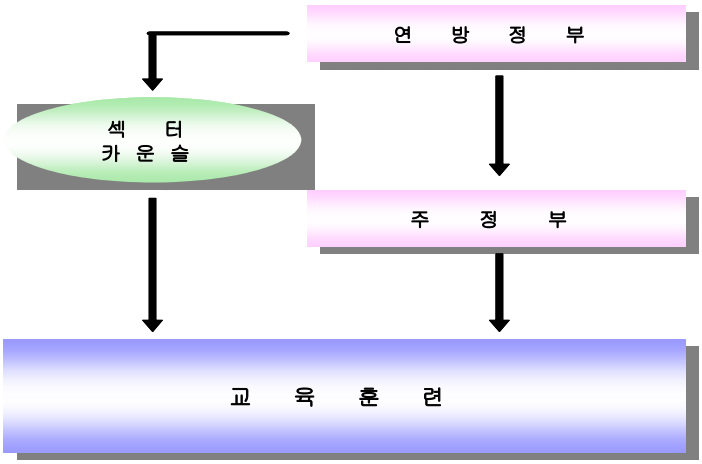
제3절 캐나다

1. 제도의 발달과 현황

가. SC 개요

캐나다는 교육에 관한 모든 결정이 주별로 이루어지기 때문에, 연방정부가 교육내용에 대해 중앙집권적으로 통제하기가 쉽지 않다. 따라서 국가 차원에서 필요한 인적자원정책이 주 단위로 전달되는 데 어려움을 갖고 있다. 캐나다의 산업별 인적자원위원회(Sector Council: SC)는 이러한 한계를 극복하기 위해 생성된 것이라고 할 수 있다. 즉 SC라는 중앙집권적인 조직을 통해 산업 및 기업이 요구하는 숙련에 대한 정보를 수집하고, 이러한 정보를 교육훈련기관에 전달하여, 산업정책과 교육정책을 수립하면서 통제하고 있다([그림 Ⅲ-7] 참고).

[그림 Ⅲ-7] 캐나다 직업 교육훈련 시스템



또한 캐나다 SC의 성립 배경에는 캐나다는 많은 이민을 받고 있는 나라라는 점이 작용한다. 세계 각국으로부터 유입되는 이민자들의 숙련을 빠르게 평가하여 이들을 산업인력으로 곧바로 쓸 수 있게 하는 것이 SC의 주요한 기능이다. 캐나다의 노동시장이 지식기반 경제로 전환되면서 모든 분야에서 잘 숙련된 노동력이 필요하다는 점, 노동력의 고령화로 인해 미래의 노동력 공급이 이러한 경제사회의 요구를 충족시키기에 부적절하다는 점, 지속적인 국가경쟁력을 유지하기 위해 기술을 계속 업그레이드 할 수 있는 학습 시스템이 요구된다는 점 등이 캐나다의 SC를 추진하는 원동력으로 작용한다(Silvano Tocchi, 2005). 캐나다는 이민자의 선택에 있어, 미숙련 근로자보다는 숙련 근로자를 선호하는데 이민자들이 세계 각국에서 들고 오는 졸업장과 이력서만으로는 이들의 숙련수준을 평가하기 어렵기 때문에, 산업별 직업별로 각종 숙련에 대한 일반적인 평가 기준을 설정할 필요가 있다. SC는 각 산업별로 주요 직업군에 대하여 세계 각국으로부터 유입되는 이민이 이들 산업에서 일하고자 할 때 이들의 숙련을 평가해주고, 평가를 바탕으로 그들이 받은 교육과 캐나다가 요구하는 교육수준의 격차를 메울 수 있는 교육훈련 프로그램을 제안해 줌으로써, 이들이 빠른 시간 내에 산업인력으로 전환될 수 있도록 도와주고 있다.

캐나다 인적자원개발부(HRDC)에 따르면, SC는 “노사 공동의 조직체로 해당 산업에서의 인적자원 이슈를 확정하고 산업별 인적자원개발 전략의 개발 및 실행을 담당하는 중립적인 의사결정 기구” 로 정의된다. 즉, SC는 산업 차원에서의 노사간 협약에 기초한 중위적 조합주의(mesocorporatism)의 한 예로 간주된다(Gunderson and Sharpe, 1998).

SC는 1980년대 초 이후 오일쇼크, 신기술혁명, 국제경쟁의 격화로 인한 구조조정의 압력 속에 인적자원 개발을 통한 산업별 경쟁력을 강화시킬 필요에서 결성되었다. 연방정부는 전국을 대상으로 하는 SC의 형성과 인프라 투자를 담당하고, 각 SC는 실제 인력양성 프로그램을 주정부와 지방정부와 협의하여 운영하고 있다.

SC의 법적 위상은 캐나다 기업법에 의해 설립된 비영리기업이며, 정부로부터의 인가는 요구되지 않는다. 정부가 SC의 설립을 직접 통제하지는 않으며,

산업계가 자발적으로 SC를 설립하고, 요건이 충족되면 인적자원개발부(HRDC)가 재정지원을 제공한다. 정부는 한걸음 물러나 기초자금(core funding, 50만 캐나다 달러) 및 프로젝트베이스 자금의 지원을 통해 SC를 지원해주고 있으며, HRSDC는 자금지원, 특히 프로젝트베이스 자금지원의 성과를 평가하여 계속적인 지원여부를 결정하고 있다.

정부의 SC 운영방침은 초기에는 재정자립(self-sufficiency)을 강조하였으나, "SC 책임자들이 자금 확보와 증진문제에 그들 에너지의 거의 전부를 쏟아부어 국가적 차원에서 도움이 되는 인적자원개발이라는 본연의 임무는 쉽사리 망각"되었다. 따라서 현재는 산업의 인적자원개발이라는 공공 목표에 전념할 수 있도록 재정지원을 계속 늘려가고 있다.

정부가 요구하는 SC의 설립요건은 첫째, 전국단위의 조직이고, 둘째, 노사 혹은 근로자 대표와 사업자 대표로 구성되어야 하고, 셋째, 해당 섹터에 대한 인적자원개발연구를 완료해야하고, 넷째, 전략 계획 중에 고용평등성 원칙이 고려되어 있어야 한다는 것이다. SC는 한 부문 내에 있는 여러 기업들 간의 교량 역할을 하고, 인적 자원 문제를 다루는 곳에서 규모의 경제가 실현될 수 있도록 하는 공동의 기술 전략이 조화롭게 기능하도록 도와주는 역할을 한다.

SC라는 제도의 핵심은 사용자와 근로자 혹은 잠재 근로자들을 한 테이블에 모을 수 있다는 것이다. 이것이 파트너십의 기본 의미이다. 캐나다 SC의 목표는 다음과 같이 정리할 수 있다.

- 숙련요구조건(skill requirements)과 인적자원 이슈의 확인 및 예견
- 평생학습 지원
- 교육훈련기관의 활동을 산업의 요구에 맞추도록 협력을 강화
- 산업 내 인적자원관리 및 개발 지원
- 노동이동성 제고
- 산업 내 노동시장이 효율적으로 운영되도록 지원
- 민간부문이 자발적으로 숙련형성에 관한 문제에 대처하도록 지원

<표 Ⅲ-17> 캐나다의 각 부문들이 직면한 주요 인적자원 문제(2004)

주요 문제	섹터 카운슬의 %
숙련 근로자 채용, 숙련부족	69.1
산업 내 주요 직업에 대한 홍보 부족	58.6
기술변화에 따른 숙련의 변화	55.2
노동 인구의 고령화	37.9
숙련 향상	34.5
숙련 근로자 유치	34.5
인사관리관행	24.1
노동 이동성 부족	20.7
숙련표준의 제정, 자격제도	17.2
세계화	10.3
신규 근로자의 요구 숙련수준의 변화	10.3
경기변동	6.9
노동시장 정보의 부족	6.9

자료: The Conference Board of Canada, The Government of Canada(2004) Silvano Tocchi(2005) 에서 재인용.

나. SC 발달과정

캐나다 연방정부는 전국을 대상으로 하는 SC의 형성과 인프라 투자를 담당하고, 각 SC는 실제 인력양성 프로그램을 주정부와 지방정부와 협의하여 운영하고 있다. 초기에 설립된 SC가 잉여인력의 재배치에 초점을 두었다면, 이후에는 재직자 숙련향상에 초점을 둔 SC 결성이 늘어났다.

1) 초기 프로그램 (1963-1992)

산업 구조조정 서비스(IAS: Industrial Adjustment Service) 프로그램은 해고나 공장 폐쇄로 인해 실직한 노동자들이 직업을 찾는 것을 도와주기 위한 것이었다. 투자자의 자발적 참여와 사용자와 근로자의 공동 접근 등을 원칙으로

추진되었으며 이러한 원칙은 SC 프로그램에 영향을 주었다. ISA 이후 1982년 The Canadian Occupational Projection System(COPS)를 개발하였다. 그러나 빠른 기술변화로 인해 조사데이터가 현실을 반영하지 못하는 한계가 드러났다. 이러한 한계를 극복하기 위해 업종 연구(sector study)를 시작하였다. 그러나 업종 연구를 통해 인적 자원 관련 연구 결과를 실행하였지만 이를 실행할 수 있는 메커니즘이 없는 문제에 직면하게 된다. 이러한 문제를 해결하기 위해 최초의 SC가 수립되었다.

1989년에는 SC와 관련한 획기적인 사건이 있었는데, 캐나다 연방정부는 '신노동력 개발전략(the New Labour Force Development Strategy)'을 발표하여 훈련 문화를 창조할 필요성과 민간부문에서의 파트너십 발전과 훈련에 대한 투자 증대의 필요성을 인정하였다. 이는 민간산업부문 차원에서 전국과 부문별로 인적자원 문제를 다루는 파트너십을 형성하는 계기가 되었다. 재정적인 지원이 뒤따랐고, 수많은 섹터 연구가 수행되었으며, 많은 새로운 SC가 수립되었다.

2) 산업부문별 파트너십 방안(1992-2002)

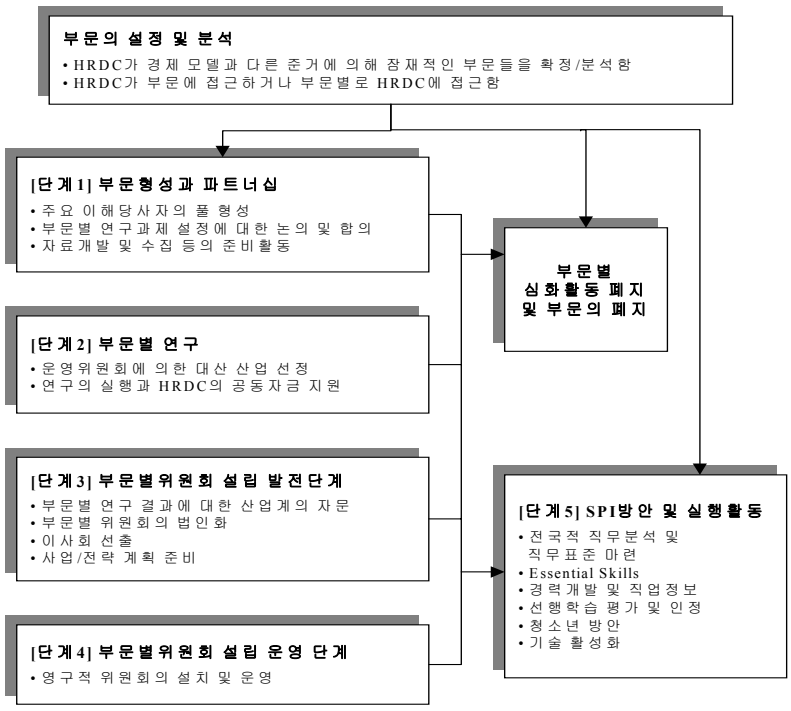
캐나다 정부는 SC의 형성을 장려하는 방안으로 SPI(Sectoral Partnership Initiative, 나중에 섹터 카운슬 프로그램으로 명칭이 바뀜)를 1992년부터 채택하면서 SC는 확대되었다. SPI는 인적자원문제를 다루는 종합적인 방안으로, 직무표준을 개발하는 것부터 각 산업 내 입직자들에 맞는 국가전략을 결정하는 것에 이르기까지 다양한 활동들이 포함된다. SPI의 다섯 가지 목표는 다음과 같다(Farah, 1999).

- 인적자원개발의 촉진
- 인적자원문제 해결에 대한 산업계의 역할 증대
- 현장 관련 교육 및 훈련 제도 개발의 촉진
- 지역간 이동성의 제고
- 경력 개발 및 교육 선택에 필요한 정보 제공 및 학교에서 노동시장에로의

성공적인 전환 지원

이러한 목표 달성을 위해 기본 원칙을 설정하고 있는데 첫째, 모든 활동을 산업계가 주도하도록 하고 있으며, 둘째, 정부는 이러한 과정을 위한 촉매 또는 촉진자로서 이해당사자 사이의 연대를 위한 논의의 틀을 제공하고, 노동시장 및 경력 개발 등에 관한 자문 역할을 담당하며, 부문별 그룹들의 특정한 활동에 대해 공동으로 자금지원을 하도록 한다. 셋째, 해결책은 다양한 이해당사자 간의 합의 또는 협력으로 결정하도록 하며, 각 산업별로 차별화된 개입을 통해 특정한 해결방안을 마련할 수 있도록 한다. 마지막으로, 모든 활동은 전국적인 범위를 포괄하도록 한다. 이 산업부문별 파트너십 방안(SPI)이 추진되는 과정은 다음의 [그림 Ⅲ-8]에 나타나있다.

[그림 III-8] SPI 추진과정



자료: Zeniab Farah(1999). *The Sectoral Approach: Sectoral Partnerships Initiative.*

캐나다 연방정부는 SPI에 대한 재정 지원을 위한 지침을 다음과 같이 제시하고 있다. 먼저, SPI에 참여하고자 하는 '잠재적 파트너'들은 기금 지원을 받기 위하여 몇 가지 기준을 만족시켜야 한다. ① 특정 산업이나 특정 섹터의 전 영역을 대표하는 조직에 기초한 SC 또는 산업이어야 한다. ② 제안 프로젝트는 전국적인 범위이거나 특정 지역에 집중된 경우에는 전 지방을 포함할 수 있어야 한다. ③ 제안 프로젝트는 산업이나 섹터가 직면하고 있는 노동시장 문제를 다루고 있어야 한다. 여기에 파트너십에 대한 고려 요건을 부가하고 있다. 즉, 조직의 활동 수행 적합성, 섹터 또는 산업 내에 유사한 종류의 프로젝트 참여에 대한 반대가 있는지 여부, 중복 프로젝트 여부 등이다.

지원 받을 수 있는 비용은 다음과 같지만 상황에 따라 유연하게 운영한다. 즉, 직원 임금, 조직·사무실 공간·사무실 운영비(임대료, 전화, 팩스, 출장비 등), 주요 지출비용(사무 가구, 컴퓨터, 프린터 등)을 지원한다. 지원기간은 공식적 계약에 의해서 5년까지 유효할 수 있다. 그러나 개인에게 또는 개인 회사에 대해서는 기금을 제공하지 않는다.

다. 현황

1) 설립 현황

2005년 현재 30개의 SC가 있으며 이는 노동시장의 47.4%를 커버하고 있다. 또한 현재 16개의 SC가 설립을 추진중에 있다. 전국기구로는 산업별인적자원위원회연합(The Alliance of Sector Council: TASC)이 활동하고 있다. 이는 SC의 연합체로서, 1999년에 SC 공통의 이익 도모를 위해 설립되었다. 이는 개별 SC와 마찬가지로 기업법에 의해 설립된 비영리 기업이며, 각 SC가 자발적으로 참여하고 있다. 회원들끼리의 정보 공유와 대외 홍보활동 등을 담당하고 있다. SC는 산업의 특성에 따라 그 기능과 구성방식이 다양하며, 이 다양성은 노동조합의 위상, 노사관계, 중점 활동 영역의 차이에서 비롯된다.

<표 Ⅲ-18> 캐나다 SC현황

SC 명칭	관련 산업
Aboriginal Human Resources Development Council of Canada (AHRDCC)	캐나다인력개발
Apparel Human Resources Council (AHRC)	의류산업
Biotechnology Human Resource Council (BHRC)	생명공학
Canadian Apprenticeship Forum (CAF)	도제관계
Canadian Aquaculture Industry Alliance (CAIA)	수산업
Canadian Automotive Repair and Service Council (CARS)	자동차정비
Canadian Aviation Maintenance Council (CAMC)	항공정비
Canadian Council for Human Resources in the Environment Industry (CCHREI)	환경산업
Canadian Council of Professional Engineers (CCPE)	전문기술자
Canadian Council of Professional Fish Harvesters (CCPFH)	어업 및 양식업
Canadian Council of Technicians and Technologists (CCTT)	기술, 기능직
Canadian Equipment Industry Training Committee (CEITC)	기계장비
Canadian Plastics Sector Council (CPSC)	플라스틱 산업
Canadian Professional Logistics Institute (CPLI)	물류산업
Canadian Steel Trade and Employment Congress (CSTEC)	철강산업
Canadian Technology Human Resources Board (CTHRB)	기술인력
Canadian Tourism Human Resource Council (CTHRC)	관광산업
Canadian Trucking Human Resources Council (CTHRC)	트럭산업
Construction Sector Council (CSC)	건설업
Cultural Human Resources Council (CHRC)	문화산업
Forum for International Trade Training (FITT)	국제무역업
Horticultural Human Resource Council (HHRC)	원예산업
Installation, Maintenance and Repair Sector Council (formerly RISS) (IMRSC)	공산품수리업
Mining Industry Training and Adjustment Council-Canada (MITAC)	광업
Motor Carrier Passenger Council of Canada (MCPCC)	여객운송업
National Seafood Sector Council (NSSC)	해산물가공업
Petroleum Human Resources Council of Canada (PHRCC)	정유산업
Software Human Resource Council (SHRC)	소프트웨어
Textiles Human Resources Council (THRC)	섬유산업
Wood Manufacturing Council (WMC)	목재가공업

자료: TASC(www.counsils.org).

<표 Ⅲ-19> 현재 진행 중인 Sector councils

SC 명칭	관련 산업
Agriculture / Agri-food	농업/농업식품(농산물)
Aerospace manufacturing	항공우주제조업
Chemicals / petrochemicals	석유화학가공업
Diamond mining	채광산업
Energy / electricity	에너지/전자
Forestry products	임가공업
Health care	건강관리(의약품)
Manufacturing	제조업
Marine transport	해양운송업
Packaging	포장
Printing	인쇄업
Rail	철도
Retail	소매업
Supply chain / logistics	물류산업
Shipbuilding	조선업
Voluntary sector	자원봉사섹터

2) SC 프로그램 평가

SC 프로그램도 정부의 프로그램이기 때문에 “성과에 기초한 운영/책임체제”(the Result-Based Management and Accountability Framework, RMAF) 원칙을 준수한다. 이러한 RMAF는 섹터 카운슬의 프로그램을 전달하는 데 참여하고 있는 이해당사자들의 역할과 책임을 분명하게 드러낸다. 여기에는 기대되는 최종산출물이 나오기 까지 해야 할 역할들이 분명한 논리적 연관성에 기반하여 제시된다.[17]

한편 SC 프로그램은 정부와 일정 간격을 두고 운영되는 것이기 때문에 각자 운영성과를 평가할 수 있는 추가적인 평가시스템을 개발할 것이 요구된다. 각 SC의 “성과에 기초한 운영/책임”은 제삼자가 평가하며, 기존의 SC는 평가를 위한 자료 수집 방식을 각기 개발하도록 하고 있다.

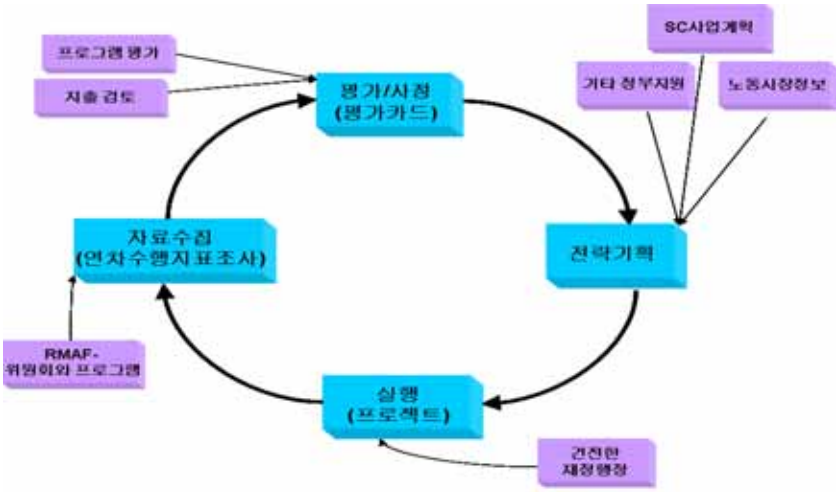
17) 보다 자세한 내용은 <부록> 참조.

"우수한" SC는 다음과 같은 4가지 속성을 지닌다.

- 산업계 니즈에의 부합성 : 산업계 요구를 실제 해결할 수 있을 것. 특히 인적자원개발과 숙련에 대한 이슈를 정의하고 이를 강조하는 활동들을 제시
- 대표성 : 산업계 스스로 주도하면서, 이해당사자들의 공동의 이해관계를 대변
- 이해 당자들간의 연계성 : 학습 기관들과 다른 분야의 이해당사자들과의 생산적 파트너십을 제시
- (측정 가능한) 성과에 기반 : 각 SC의 사업 계획에 따라 수립된 목표와 RMAF에 의거한 성과를 제시

캐나다에서 현재 SC는 기업들의 필요에 의해 자발적으로 결성하면 인가해 주는 형식을 취하고 있기 때문에 기업의 참여 유도에 대한 어려움은 적은 편이었다. 반면, 초기에 결성되어 재정자립의 조건을 요구받았던 기관에서는 기관이 필요로 하는 서비스를 공급한다는 '사업성(business)'을 강조하였다.
각 SC 프로그램은 다음과 같은 과정을 거치면서 진행된다.

[그림 Ⅲ-9] SC 업무 순환도



주: RMAF: Results-based Management and Accountability Framework.

라. SC 성과와 한계

2005년 현재 캐나다 SC는 캐나다 정부의 혁신 및 학습 아젠다(Innovation and Learning Agenda) 실행의 핵심 수단으로 위치를 점하고 있는 것으로 판단된다. 캐나다 정부의 2000년 및 2001년 의회연두연설, 캐나다 혁신전략(Innovation Strategy)의 2개 보고서 중 하나인 인적자원개발전략보고서(Knowledge Matters, 2002) 등에서 SC의 중요성이 반복적으로 지적되고 있다. 특히 2002년 이후 캐나다 정부는 산업 혁신 역량 강화 차원에서 SC지원 예산을 2배 증액(2002년 이후 5년 간 6천만 캐나다 달러 지원)한 것으로 나타난다.

한편 캐나다 인적자원 및 숙련개발부(HRSDC)의 Sector Council Program을 추진함에 있어 다음과 같은 점을 핵심적으로 주목하고 있다.

① Growth: 범위의 확대
- 현재 노동시장의 25%를 포괄하는 SC네트워크의 범위를 2007년까지 50%까지 확대할 예정

② Excellence: 최고의 성과 목표
- SC의 활동 및 성과에 대한 지속적인 개선을 추진

③ Innovation: 창조적 정책 대안의 공유
- 인적자원개발에서의 모범사례에 대한 적극 공유 추진

④ Synergy: 연계성의 강화
- 캐나다 정부 부처간 협조를 통해 산업 차원의 인적자원개발 활성화

오랜 역사를 가진 SC는 체계화된 프로그램을 가지고 있는 반면 새로 구성되는 SC의 경우 이제 섹터에 대한 노동시장 이슈와 인적자원개발 이슈를 연구하고 이해해 가는 초기 단계에 있다. SC에 관심을 갖는 학자, 전문가, 정부 관계자들은(Silvano Tocchi, 2005) SC의 성과를 다음과 같이 지적하고 있다. 첫째 인적자원에 대한 기획과 지출에 대한 관심 증가, 둘째 캐나다 내에서 훈련에

대한 문화적 토대를 촉진, 셋째 인적자원에 대한 이슈에 대한 관심 제고, 넷째 노사간의 신뢰 풍토 증진.

반면 SC의 한계로 지적되는 사항은 다음과 같다. 첫째 SC가 제공하는 훈련 프로그램에 대한 노사간의 상이한 이해관계(예를 들면 근로자의 입장에서는 보편적인 훈련을 더 받고 싶어 한다는 점, 이동성을 높이기 위한 일반적 숙련을 강조하는 훈련을 받고 싶어 한다는 점 등), 둘째 산출 결과의 격차, 셋째 형평성의 관점에서 눈에 보이는 진전이 모자라는 점 등을 들 수 있다.

2. 사례

가. CSTEC

캐나다 철강교역 및 고용위원회(Canadian Steel Trade and Employment Congress, CSTEC)는 캐나다의 철강 생산 기업과 미국 철강노조(USWA)가 연합하여 1985년에 설립되었다. 국가 간 연합 구성된 이러한 SC의 형태는 독특한 사례인데, 이는 캐나다의 경제구조와 밀접한 관련이 있다. 대규모 국내 시장이 없는 캐나다는 1988년 미국과 자유무역협정(FTA), 1993년에 미국·멕시코와 북미자유무역협정(NAFTA)을 체결함에 따라 철강 산업 시장이 단일시장으로 통합되어있기 때문이다. NAFTA와 관련하여 철강산업의 발전과 철강산업의 인적자원의 개발에 대한 이슈를 공동으로 해결하고, 철강산업 내 6개 메이저 회사가 모여 고용조정을 원활히 하기 위한 것에 목적을 둔다.

CSTEC의 최고 의사결정기관은 노사대표 각 6명씩 총 12명으로 구성되는 이사회이고, CSTEC의 제공 프로그램은 <표 Ⅲ-20>과 같다.

<표 Ⅲ-20> CSTEC의 서비스 제공 현황

	영 역	내 용
훈련 서비스	◦기업 노사공동훈련위원회의 활동 지원	- 회사의 노사공동훈련위원회가 수행하는 활동에 필요한 오리엔테이션을 제공함. - 개별기업에서의 교육훈련수요분석을 지원하고, 수요진단과정에 대한 기획·실행·결과 보고를 지원함.
	◦훈련과정 개발	- 철강산업에서 필요한 각종 훈련과정 개발
	◦학교교육과의 연계를 통한 계속학습 지원	- 선행학습 평가 및 인증 - 훈련과정 심사 - GED(캐나다 고등학교 학위인정 프로그램인 General Education Development) 취득 지원
입직자 지원 서비스	◦경력개발 안내자료 제공	- 철강산업에 대한 소개, 채용정보, 직업전망안내 등을 소개
	◦입직 훈련과정의 운영	- 제조기술인증과정(MTCP) - 직무전환훈련과정(SITRP)
	◦청소년 과학/ 기술 프로그램	- 철강산업에서의 신규과학기술인력을 확보하기 위한 프로그램
실직자 지원 서비스	◦직업훈련 관련	- 포트폴리오 개발 - 능력개발(Skill Development)
	◦구직 지원	- Job Placement - Local Adjustment Committee Training - Peer Counselling/ Needs Assessment - 구직기술세미나(Job Shop Seminar) - Job Finding Club
	◦세미나	- 창업, 자금활용

현재 CSTEC의 가장 중요한 역할은 교육훈련이라고 한다. CSTEC은 community college와 연계하여, 철강 산업의 근로자로 취업하고자 하는 인력에게 적절한 교육을 제공하고 있다.

CSTEC가 캐나다 연방정부의 최초 SC라는 사실에서 성과 면에서 축적된 바가 크다고 할 것이다. 자체 평가 또는 HRDC 평가에 의한 성과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 철강무역산업에서 130개 이상의 지역 적응 프로젝트를 통해 2002년 현재 15,000명에 가까운 해고자들에게 일자리를 찾는 도움을 주었다. 특히, 대다수 노동자들이 예전과 비슷한 임금 혹은 더 높은 임금을 받고 새로운 직장을 찾았다. 둘째, 다양한 훈련코스를 통해 관련 산업의 숙련향상에

기여하였다. 셋째, '청소년 과학·기술 프로그램'을 통하여 300명의 젊은이들을 기술자, 공학자, 엔지니어링으로 고용하도록 도움을 주었다. 실제 이 CSTEC를 이용하는 이용자들의 만족도는 높은 것으로 평가하고 있다.

나. PHRCC

The Petroleum Human Resource Council of Canada(PHRCC)는 산유단계 석유 산업에 있어 인적자원의 문제와 관련된 전국적이며 비영리적인 협력적 포럼으로 2001년도에 설립되었다. 이 기구의 구성은 가스, 정유 관련한 11개 산업조직과 단일 노조, 각 섹터 대표들로 이루어져 있다. PHRCC는 산업과 노동조합의 유지에 도움을 주며, 탐사, 생산, 서비스 산업, 송유, 가스처리, 채굴, 추출, 중유의 처리 및 아스팔트 등과 관련된 캐나다의 산유 단계 석유산업의 전반에 걸쳐 도움을 주기 위한 것에 목적을 둔다. 또한 산업 노동자들을 훈련시키는 교육기관과도 밀접하게 관련된다.

노동자들의 현재, 혹은 잠재적인 약점과 전통적, 비전통적 노동력의 유인과 유지, 계속적인 기술 향상을 위한 요구를 검토하고, 산유 단계 석유산업을 위하여 다음과 같은 서비스들을 제공한다.

- 인적 자원의 문제를 처리하기 위한 전반적이며 전략적인 포럼
- 산업의 수요를 충족하는 프로그램과 그 결과물
- 인적 자원과 노동시장 문제와 관련된 최신의 정보
- 산유 단계 산업에서의 경력 증진

PHRCC가 주력하는 8가지 주요 인적자원 이슈들은 다음과 같다.

- 산업내 커리어 촉진
- 인력 부족
- 노동시장 정보의 격차
- 숙련 수요 변화
- 노동이동
- 창조적 인적자원 실천 사례
- 산업의 요구에 부응하는 훈련 프로그램 제공
- 입직자의 직무 분석 등

주요 인적 자원 이슈를 다루기 위한 5년 간의 노력은 다음과 같다.

- 산업 요구를 수렴한 훈련 프로그램들을 조정하는 전략
- 산업의 이해를 증가시키고 전통적, 비전통적 인력 풀에 대하여 기회를 제공 확산 전략
- 입직자 및 예비 근로자에 대한 직무 요구를 조사 도구의 개발
- 수요자 입장에서의 직업 표준
- 위치 선정, 지역조건에 맞는 기술 최적화
- 노동력 보유 전략으로서 근로자에 대한 유인 전략

PHRCC가 진행하고 있는 프로젝트는 <표 Ⅲ-21> 과 같다.

<표 Ⅲ-21> PHRCC의 프로젝트

프로젝트	내용
석유화학의 산유 부문의 인적자원 연구	· 2003년 10월 The Strategic Human Resource Study of the Upstream Petroleum Industry: The Decade Ahead 발표하여 노동인구를 분석하고 2012년까지 산업의 인적자원 상의 주요 도전들을 평가
인력 확충이 어려운 지역에 대한 유인, 유지, 개발	· 인력 확충이 어려운 지역을 위한 유인과 유지의 도전과 위험의 사정을 돕기 위한 모델 개발 · 성공적인 사례를 규명하고 숙련된 노동자에 대한 수요를 맞추기 위한 노동인구의 유인, 유지, 개발에 이TDj서 캐나다의 산유부문을 지원할 현재 도구와 자원을 규명
산유 부문의 주요 직무군과 업무	· 캐나다의 산유 부문의 주요 직무군과 업무를 기록 · 기존 산업 관련 직무 프로파일 정보 및 도구와 투자자의 요구와의 격차를 분석 · 진입수준과 그 외 상위 고용 수준을 위한 섹터의 구체적인 업무 프로파일과 도구 개발에 관해 우선시할 것과 권장할 것을 규명
직업의 이해를 높이기 위한 확산 전략	· 조사와 사례를 바탕으로 전통적인 노동자원과 비전통적인 신규 노동자원에 손 뻗을 산업을 위한 확산전략을 개발 · 현재 석유화학 산업의 전통적, 비전통적 노동인구에게 지시된 확산 활동을 기록 · 전통적, 비전통적 노동인구의 직업과 관련된 효과적인 커뮤니케이션을 위한 메커니즘을 규명 · 전통적, 비전통적 노동인구 사이에서 석유, 가스 산업의 다양한 직업 기회의 프로파일 증가를 위한 확산전략을 개발

<표 계속>

프로젝트	내용
석유 화학 자격 프로그램	· 석유 화학 내의 특정 업무 종사자를 증명 · 자격기준은 특정한 활동을 수행하는 노동자의 능력을 결정하는데 사용되며 일을 하는데 포함되는 직무와 기술, 전형적인 근로상황에서 직무와 기술의 안전하고 효율적인 적용, 그리고 근로자를 판단하는데 사용되어야 하는 조건을 나열 · 자격 기준은 유능한 근로자를 확보하는 것을 돕고, 공식적인 자격 기준을 통해 근로자들의 안전을 유지하고 회사의 이익과 산업의 평판을 높이고 석유화학산업에 상당한 신뢰를 제공함
산업의 요구와 훈련시설의 프로그램을 맞추기 위한 전략	· 산유부문의 훈련 요구와 캐나다의 2차 학습 체계를 제휴시키기 위한 전국적인 제휴 전략을 개발할 것을 제안 · 조사를 통해 산유 부문 내의 훈련 요구의 격차 분석을 개발 · 훈련, 교육기관의 프로그램을 산업의 요구와 제휴시키기 위한 전국적인 제휴 전략과 시행 계획을 개발 · 교육기관의 프로그램과 산업의 요구의 제휴를 개선하기 위한 전략 실행의 다음 단계를 위해 목표, 활동, 결과를 기술

3. 시사점

캐나다의 산업별 접근 방법은 오랜 역사성을 갖고 있다. 1960년대의 '산업조정 서비스 프로그램'을 시작으로 ' 캐나다 직업 설계 시스템(COPS)' , 업종연구 등을 거치면서, 산업별 인적자원개발을 실행할 수 있는 기제로서 SC를 설립하게 된다. 이후 산업부문별 파트너십 방안을 중심으로 이 제도를 발전시켜 2002년부터는 SCP(섹터카운실 프로그램)를 운영하고 있다.

캐나다 SC의 설립 배경은 캐나다의 특수한 사회경제적 환경을 배경으로 구축되어 발전해오고 있음을 확인할 수 있다. 즉 교육 제도가 주정부 중심으로 이루어져 있어, SC라는 매개기구를 통하여 산업과 교육기관을 직접적으로, 중앙집권적으로 연결해 주고 있는 것이다. 또한 캐나다는 이민자들이 노동력의 상당부분을 구성하고 있어, 이들을 캐나다 노동시장내로 적응시키기 위해서는 각 산업이 요구하는 숙련을 평가하고 보유시켜 줌으로써 빠른 시간 내에 산업인력으로 전환될 수 있는 기제가 필요하다. 이 기능을 SC가 담당하고 있는 것이다.

캐나다 정부의 인적자원에 대한 공공정책의 주요 이슈는 이민, 문맹퇴치, 이동성(mobility)과 훈련이며, SC는 이러한 HR 정책의 중요한 한 부분으로 기능하고 있다. 캐나다의 SC는 첫째 산업계의 수요와 학습 시스템의 간격을 좁혀 양적, 질적 불일치 문제를 해결하는 데 중요한 기여를 했다는 점, 둘째 정부의 노동시장혁신 및 학습 의제를 현장에 전달하는 핵심기제로서의 자리매김되었다는 점에서 긍정적인 평가를 받지만, 아직 전체 근로자의 25%에만 적용되고 있다는 점 등이 한계로 지적되고 있다. 그러나 캐나다 정부는 향후 새로운 SC의 결성과 성공적인 SC의 확대를 위한 예산을 확보하였으며 전체 근로자의 50%를 포함시키고, 성과 연계적 지원 등을 목표로 설정하고 있다 (http://www.hrsdc.gc.ca).

캐나다의 산업별 인적자원개발 지원 사례를 분석하면서 발견한 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, SC는 산업계의 자율적 필요성에 의해 설립·운영되며 정부는 재정지원의 역할만을 담당한다는 점은 산업별 인적자원개발 활성화를 위해서 이해당사자의 전문적 역량 강화가 전제되어야 한다는 점, 정부의 역할에 대한 재조명이 필요하다는 점을 배울 수 있다.

둘째, 캐나다 SC는 SPI를 통하여 보다 활성화되었다는 점이다. SPI의 첫 단계는 Sector Study(SS)를 통한 합의창출에 있음을 감안한다면, 산업별 인적자원 현안을 노사정이 함께 공유하는 논의의 장을 상설화하여야 한다. 그러나 현재 우리나라의 경우 기업측도 노동조합 측도 인적자원개발에 대한 관심이 미약하고 우선 순위에 밀려나 있어 당분간 노사파트너십에 근거한 접근은 더디게 진행될 것으로 판단된다. 이 경우 "경제적 이슈와 인적자원개발 이슈를 철저하게 분리시키고 인적자원개발과 관리의 문제에 집중하는 캐나다 SC 운영의 방법"[18]은 우리가 눈여겨 볼만한 대목이다.

셋째, 연방정부의 SC에 대한 비용지원이 인건비는 물론, 운영비까지 이루어지고 있다는 점, 지원의 방법도 5년이라는 비교적 장기간의 주기로 이루어지고 있다는 점, 비용지원의 인정을 유연하게 적용한다는 점은, 향후 정부의 지원

18) 캐나다 TASC 사무국장 Gary Greenman과의 면담내용(2005년 4월 28일)을 정리.

방법에 대하여 시사하는 바가 크다. 특히 정부는 지원은 하되 개입하지 않는 원칙을 고수하며, 특히 성과에 기반한 운영/책임체제" (the Result-Based Management and Accountability Framework, RMAF)를 통해 SC 사업들을 이끌어 가고 있는 점은 산업별 인적자원개발지원 시스템의 평가 영역에서 눈여겨 볼 만한다.

넷째, CSTEC의 경우 산업차원에서 취약계층(해고 노동자)에 대한 체계적 서비스 제공에 참여하고 있다. 따라서, 개별 기업에서 실시하기 어려운 이들 계층에 대한 서비스를 사업주단체에서 담당하는 것도 기업의 책무성을 높이는 방안으로써 충분한 의미가 있다는 판단이다. 정부 정책의 효율성과 효과성을 추구하면서 이러한 '형평성에 대한 성과 부분이 부족하다'는 캐나다 정부 관계자의 지적은 초기 단계인 우리나라의 실정에 비추어 볼 때 우선적 고려요소에서 밀려나지만 장기적으로 고민해야 할 영역의 하나로 판단된다.

제4절 EU의 산업부문별 사회적 파트너십[19)]

1. 유럽 사회적 대화(social dialogue) 의 발전 과정

유럽경제공동체 설립 이후 유럽의 사회적 파트너들은 유럽 직업 교육과 훈련 정책의 발달에 이바지해 왔다. 그들은 앞날을 예견하면서 쟁점들을 조명하고, 제안하고, 다양한 형태의 활동을 이끌어냈다. 수년에 걸쳐 사회적 파트너들은 유럽의 사회적 대화를 발전시켜 왔다. 사회적 대화를 통해 유럽 의제에 직업 교육과 훈련을 포함시켰고, 유럽 수준에서 직업 교육과 훈련 정책을 형성한 여러 가지 방안들에서 중심적인 역할을 차지해 왔다.

---

19) Steve Bainbridge 외(2004). *Learning for employment; Second report on vocational education and training in Europe*. Cedefop. 2장 참조.

가. 유럽 사회적 대화의 의미와 특징

사회적 대화(social dialogue)는 산업계 노사 쌍방의 관계를 일컫는 말이다. 여기에는 쌍방 간 정보의 교환에서부터 자문, 그리고 협상을 위한 의견 청취까지 포함된다. 사회적 대화는 유럽 사회 모델에서 중심적인 것으로 경제적, 사회적 변화의 도입에 필수적이며, 탄력성을 증진시키고, 조정의 사회적 비용을 완화시킨다. 리스본 유럽이사회(Lisbon European Council)에서는 EU의 목표에 부응하는 사회적 대화의 역할, 특히 기술 수준의 향상에 대한 역할을 강조한 바 있다.

사회적 대화는 유럽 수준에서 견고한 제도적 토대 위에 서 있다. <암스테르담 조약(Amsterdam Treaty)> 138과 139항에서는 유럽위원회(European Commission)가 사회적 파트너들의 자문을 촉진하고, 그들의 대화를 용이하게 하며 쌍방에 균형 잡힌 지원을 해야 할 의무가 있다고 밝히고 있다. 유럽 수준에서 사회적 대화의 당사자들은 다음과 같다.

(a) 근로자들을 대표하여 1973년에 설립된 ETUC(유럽 노동조합 연합). ETUC는 현재 유럽 34개국에서 74개 회원 조직이 모여 있다.
(b) 1958년에 설립된 UNICE(유럽 산업 및 사용자 연합 조합). 유럽 22개국의 사용자 조직이 가입되어 있고, 유럽 제도에 대한 유럽 경영계의 이익을 대표한다.
(c) UEAPME는 UNICE 대표의 일부를 구성하며, 중소 규모 기업을 대표한다.
(d) CEEP(공공 참여 기업 및 보편적 경제적 이익 추구 기업의 유럽 센터)는 1961년 창설되어 보편적인 이익을 추구하는 서비스 활동을 다룬다.

유럽의 사회적 대화는 협의(consultation), 쌍방간 대화(Bipartite social dialogue), 삼자 간 대화(tripartite social dialogue)의 세 가지 방식으로 기능한다. 먼저 협의(consultation)에 대해 살펴보면, 조약 138항에서 규정하는 방식과 산업 간 자문위원회(cross-industry advisory committees)를 통한 방식 등

이 있다. 후자에는 유럽위원회, 회원국, 산업 간 사회적 파트너들의 대표가 포함된다. 이들 위원회는 정책에 대한 견해를 제출하고, 실천에 이바지함으로서 유럽 위원회에 자문한다. 각 국 정부와 사회적 파트너들로 구성된 '직업훈련 자문위원회'도 이런 위원회 중 하나이다.

둘째로, 쌍방간 사회적 대화(Bipartite social dialogue)는 산업계 쌍방간의 대화이다. 이는 1985년 발 더체스(Val Duchesse) 회의에서 처음 시작되었고, 암스테르담 조약 138항이 요구하는 바에 따라서 유럽위원회가 발전시켜 왔다. 쌍방간 사회적 대화는 '사회적 대화 위원회'와 27개의 '산업 부문 위원회(sectoral committees)'를 통해 발전되고 있다. 또한 유럽위원회 의장과 사회적 파트너들 간에 견해를 교환하는 '사회적 대화 정상회담'도 이에 해당된다.

삼자 간 사회적 공조(tripartite social concertation)는 사회적 파트너들, 회원국, 그리고 유럽 위원회 대표들이 참여하며, 특히 사회적 파트너들이 유럽이사회(the European Council)의 활동을 준비하는 데 기여할 수 있는 기회가 된다. 이 삼자 간 대화 구조에서는 거시경제 정책, 사회적 보호 및 고용 문제들을 다룬다.

나. 유럽 사회적 대화의 발전 과정

유럽의 사회적 대화의 발전은 중복되는 네 기간으로 정리할 수 있다(Tyszkiewicz, 1998). 첫째는 '사회 공학(social engineering)' 기간으로 '유럽 석탄 및 철강 공동체'의 활동과 <로마 조약>이 있었던 기간이다. 그 다음은 '공동견해(joint opinion) 기간'으로 1985년 '발 더체스 정상회담' 에서 논의된 원칙들이 1986년 '단일유럽법(Single European Act)'에 포함되고, 이 조약에 유럽의 사회적 대화를 발전시키고 장려시킬 의무를 유럽위원회에 부여하는 118b항이 삽입되었던 기간이다. 셋째는 1989년부터 1992년까지의 기간으로 유럽 공동체 헌장(Community charter)에 노동자의 사회적 기본권이 포함되고, 그것을 법률로 제정시키려는 활동 계획 등이 마련된 기간이다. 넷째는 <마스트리히트 조약>과 이후 <암스테르담 조약> 138항에 부속된 작업으로, 1991년 10월 사회적 파트

너들의 협약이 이루어짐으로써 시작된 '유럽 사회적 대화'의 제도화 기간이다.

유럽의 사회적 대화의 뿌리는 1970년대와 1980년대 초반에 열린 상임 고용 위원회와 삼자 간 회의에서 벌어진 토론으로 거슬러 올라간다. 유럽위원회(Europe Commission)의 방안에 견해를 제출하기 위해 1957년 설립된 경제 및 사회 위원회에서 산업계 노사 대표가 시민사회의 기타 단체들과 만나 협력 활동을 시작하였다. 그들은 각종 위원회(committees)에 참가하여 유럽 사회 기금(ESF), 더블린에 있는 삶과 노동 조건을 위한 유럽 재단의 운영 이사회, 그리고 1975년에 설립된 '유럽 직업훈련 발전센터(Cedefop)'의 운영 등을 감독하였다.

1970년대와 80년대에는 급격한 사회 경제적 변화로 실업률이 높아지면서 특히 청소년들의 실업과 장기 실업이 문제가 되었다. 그러자 사회적 파트너들은 실업 문제에 대처하고 고용 기회의 평등을 촉구하기 위해 적극적 노동시장정책을 권고하는 공동 성명(joint declaration)을 채택하였다. 이후 유럽 정책이 추진되는 틀 내에서 사회적 파트너들은 비공식적 합의를 통해 다양하게 협력하여 왔다.

'유럽 사회적 대화'는 1985년 당시 유럽위원회(European Commission) 의장이었던 쟈크 들로(Jacques Delors)에 의해 시작되었다. 그는 1985년 발 더체스(Val Duchesse)에서 유럽 차원에서 산업계를 대표하는 세 주요 조직인 UNICE, ETUC, CEEP와 이들의 산하 조직과 국가 단위 조직들을 비공식적인 회의 자리에 불러모아 단일 시장의 형성에 대해 논의하였다. 이후 1986년에 '단일유럽법(Single European Act)'이 제정되면서 '유럽 사회적 대화' 에 법적 지위를 부여하게 된 것이다. 1989년 '유럽 사회적 대화'는 두 번째 단계의 활동에 들어가 유럽 단일 시장 형성을 위해 기초교육과 훈련(1990년), 신기술, 노동 조직과 노동시장의 적응력(1991년) 등에 대한 공동 의견을 내놓았다. 이는 당시 유럽위원회(European Commission)와 회원국들에 지침이자 권고안으로 작용하게 된다.

그 이후 사회적 대화는 '공동 의견'에서 한 수준 더 발전된 '사회 의정서(social protocol)'의 체결로 나아가게 된다. 이러한 활동은 유럽 노동 시장의 구조적 문제를 진단하는 활동으로 이어졌으며, 회원국 고용 정책의 긴밀한 조정을 만들어낸 1995년 '에센 고용위원회(Essen Employment Council)'와

1997년의 합의를 통해 '유럽 고용 전략'으로 발전되어, 1999년 <암스테르담 조약(Amsterdam Treaty)>으로 결실을 맺게 되었다.

2000년 리스본 유럽이사회(Lisbon European Council)는 유럽의 사회적 모델을 형성하는 기본 요소로서 평생 학습에 우선순위를 두고, 그에 대한 합의를 도출하도록 사회적 파트너들에게 요청하였다. 이에 대한 응답으로 사회적 파트너들은 평생학습 증진과 숙련 개발에 관한 방안을 만들기 위한 활동 그룹을 구성하였다. 2002년에는 '생애에 걸친 직업능력과 자격의 개발에 관한 활동 방안'에 사회적 파트너들이 합의하였다. 2003년-2005년에 걸쳐서는 유럽 사회적 파트너들이 특히 고용 문제의 해결과 유럽 노동시장의 확대, 유럽 내 노동력 이동의 강화 등을 함께 해결하기 위해 다양한 활동 방안을 마련하여 이를 추진하고 있다(<표 Ⅲ-22> 참조)>.

<표 Ⅲ-22> 2003-05년 유럽 사회적 파트너들의 고용 분야 활동 프로그램

주제	활동	일정
고용지침	회원 국가 사회적 파트너들의 고용 지침 이행에 대한 보고(3년 주기 감안)	2003-2005
평생학습	'행동 방안'의 후속 작업과 평가 보고서	03/04/05
작업장 스트레스	자발적 합의를 논의하기 위한 세미나	03
성 평등	행동 방안을 목표로 한 평등기회와 성차별에 대한 세미나	03
구조조정	사례연구에 기반하여 변화와 그 사회적 영향을 다루는데 도움이 되는 준거틀이 될 수 있는 지향점(orientation) 파악	03
장애인	'유럽 장애인의 해' 결과로 1999년 공동 성명의 개정 작업	03
청년	이공계 분야에 청년들의 관심을 증진하여 공동성명에 제시된 숙련 격차를 해소하도록 하고 인식 향상을 위한 캠페인 실시	03-05
인종문제	예비 회원국의 참여로 1995년의 공동 성명 개정 작업	04
고령화 노동력	사례연구 논의와 가능한 공동 행동 방안 모색을 위한 세미나	04
성희롱	자발적인 합의안 도출 가능성 탐색을 위한 세미나	04-05
전화작업 (telework)	후속 방안 합의를 모니터링함	03-05
미신고노동 (undeclared work)	공동의견 도출을 위한 세미나	05

다. 유럽의 사회적 대화와 회원국 직업교육훈련에서의 사회적 파트너십

유럽에서는 사회적 대화가 유럽 수준만이 아니라 국가 수준에서도 발전하여 직업훈련 정책에 영향력을 가져야 한다고 강조한다. 회원국 내 사회적 대화의 방식은 다양성을 보이며, 이는 직업 교육과 훈련 체계 규정, 그리고 그들의 노사 관계 체제에서 서로 다른 전통을 반영하는 것이다. 그렇지만 모든 회원국에서 사회적 파트너들의 참여는 증대되고 있다. 모든 회원국의 사회적 파트너들이 유럽 차원의 프로그램과 방안들에 참여함으로써 그러한 기제가 부족했던 곳에서도 직업교육훈련에 관한 사회적 대화들이 촉진되었다는 것은 분명하게 인식할 필요가 있다. 이러한 발전은 직업교육훈련 정책 결정의 측면과 직업교육훈련 실시의 두 측면에서 모두 나타난다.

1) 직업교육훈련 정책 입안에서의 영향

Cedefop 조사에 의하면, 유럽의 모든 국가에서 사회적 파트너들은 직업 교육과 훈련 정책의 입안에 공식적인 역할을 하는 것으로 나타났다(11개 회원국 및 아이슬란드와 노르웨이). 사회적 파트너들은 모든 나라에서 국가별 수준의 참여를 하고 있으며, 대부분의 나라에서 산업별 수준의 참여를 하고 있다. 또한 많은 경우에 지역 및 지방(local), 기업 또는 조직 수준에서도 직업교육훈련 체제와 노사관계의 규정에 대표성을 행사하고 있다.

2) 직업교육훈련 실시에서 사회적 파트너들의 영향

Cedefop 조사에 참여한 나라들에서는 직업교육훈련 정책 입안의 공식 구조에서 사회적 파트너들이 자기 역할을 하는 것 이외에도, 산업과 지역 수준에서 다양한 직업 교육과 훈련 활동 실시에 깊이 관련되어 있는 것으로 나타났다. 예를 들어, 사회적 파트너들은 새로운 자격 기준의 개발, 현장 훈련, 학습 기회 이용 증진을 위한 지침 마련 등에 참여하고 있다.

라. 국가별 사회적 대화의 확대와 유럽의 의제와의 관련성

국가별 사회적 대화는 근로자와 사용자 모두의 요구에 부응하기 위한 직업교육과 훈련의 적용과 발전에 가장 중요한 요소이다. 유럽 수준에서 사회적 파트너들(UNICE/UEAPME, CEEP 그리고 ETUC)은 직업교육훈련에 관련된 방안을 합의하면서 네 가지 우선 과제를 제시했다. 이 과제들은 개별 국가의 정책 의제에 영향을 미치도록 요구되고 있을 뿐 아니라, 이미 개별 산업 및 국가 수준의 중요 문제들이 반영된 과제들이다. 이 네 가지 우선 과제는 개별 국가 수준에서 사회적 파트너들이 오랫동안 다루어 왔던 쟁점들을 충분히 반영하고 있다. 유럽 수준에서 합의된 네 가지 우선 과제는 첫째, 필요한 직업능력과 자격을 파악하고 예측하는 것, 둘째, 직업능력과 자격의 인정 및 타당화 방식을 마련하는 것, 셋째, 정보, 지원과 지침을 마련하는 것, 넷째, 자원을 마련하는 것 등이다. 협약에 앞서 추진된 몇몇 방안들이 시의적절하게도 이 우선과제들과 관련한 활동과 맞아떨어진 것은 흥미로운 대목이기도 하다.

1) 필요한 직업능력과 자격의 파악 및 예측

기업은 평생 학습에서 나날이 중요한 역할을 하고 있다. 일반적으로 기업의 계속훈련 방안(continuing training schemes)은 지속적인 훈련 접근성 측면에서, 대기업에서는 고숙련 근로자를 선호한다는 측면에서 불평등하다. 따라서 기업은 국가별로 특수한 노사관계의 구조적 틀 내에 존재하는 사회적 파트너들에 대한 활동에서 극히 중요한 위치에 있다. 최근에는 기업의 계속훈련에 접근하는 통로를 기업 협약 차원에서 마련하는 방안들이 만들어지고 있다.

2) 직업능력과 자격의 인정과 타당화 방안

계속 훈련(continuing training)의 타당화와 인정은 개인들이 계속훈련에 참여하도록 동기부여를 하고 학습 문화를 발전시키는 데 이용되고 있다. 특히 초점은 비공식적 학습의 평가와 공식적인 계속훈련 과정, 그리고 관련된 인정 방안에 맞추어져 있다.

3) 정보, 지원, 지침

사람들의 휴가를 지원하거나 보조금을 지급하는 것이 학습 문화 발전에 제한적인 효과만을 지닌다는 인식에 따라, 일부 국가는 개인, 특히 학습에 익숙하지 않은 사람들을 지원하거나 계속훈련을 조직하는 기업을 지원하는 구조를 개발하고 있다. 노르웨이에서는 1999년 '직업능력 형성 프로그램'의 추진을 시작하였는데, 이는 국가와 함께 기업, 사회적 파트너들의 조직, 지방 정부 등이 참여하여 공동으로 재정을 지원하는 프로그램이다. 영국에서는 기업의 학습문화 증진을 위한 활동에 TUC 등 노동조합의 참여가 점점 증대되면서 법적 지위를 갖는 노조학습위원(union learning representatives) 방안이 시행되고 있다.

4) 자원의 확보

국가별 사례를 보면, 이탈리아에서는 사회적 파트너들 간의 협정을 기초로 1993년 이후로 존속되어 온 산업별 기금(sectoral funds)이 2000년에 확대되어 개인별 훈련 프로젝트의 실시를 포괄하게 되었다. 중심 목표는 개별적인 계속훈련을 증진시키는 것이다. 이에 관련된 단체협약에 포괄되는 기업들은 임금총액과 월급의 0.3%를 기금으로 낸다. 이전에는 오로지 기업 훈련 또는 별도의 기업 훈련(extra-enterprise training) 프로젝트만 보조금을 받았는데, 현재는 개인 근로자들이 신청하는 훈련에도 지원이 된다. 여기에는 근무시간 내 교육 방식(사용자의 동의 필요)과 근무시간 이외 외부 교육이 포함된다. 이 규정의 적용 대상이 되는 기업들은 이탈리아 모든 근로자들의 약 50%를 포괄하고 있다. 이러한 자원의 확보는 재정만이 아니라 시간면에서도 중요하며, 프랑스 등에서는 정부의 35시간 노동제 도입 등으로 계속훈련 제도에 몇 가지 변화를 초래하기도 하였다.

2. 유럽의 산업별 사회적 대화

유럽의 산업별 사회적 대화는 다양한 산업 분야에서 비공식적 접촉을 통해 시작되었다. 최초의 공식적 결과물은 철도(railway)와 에너지 보급(energy distribution) 부문에서 생겨났다. ETUC와 CEEP 간에 방안의 합의에 입각한

훈련 실시, 그리고 CECD와 EURO-FIET 간에 합의된 소매 산업 훈련에 대한 양해각서(memorandum)가 그것이다. 1995년 EURO-FIET와 FENI 간에 세탁업(cleaning) 직업 훈련 지침(Guidelines)도 합의되었는데, 이는 유럽 수준에서의 훈련과 국가 차원에서 이들의 적용에 대한 최소한의 내용을 정의한 것이다.

1998년까지 유럽의 산업 부문별 사회적 대화는 공동위원회(joint committee)와 비공식적 실무단체(working party)를 기반으로 이루어졌다. 공동위원회는 EU 방침에 따라 산업별 유럽위원회(European Commission)에 의해 임명되었다. 비공식적 실무단체는 사회적 파트너들 자체가 발족시켰다(Sörries 1999) (<표 Ⅲ-23> 참조). 공동위원회와 비공식적 실무단체는 직업 교육과 훈련을 포함한 광범위한 문제에 걸쳐 백여 가지의 공동 의견과 권고사항(Van den Toren, 1999)을 내놓았다.

<표 Ⅲ-23> 1998년 이전 유럽의 산업별 사회적 대화 구조

공동위원회	비공식적 실무단체
농업 (위원회 결의 74/442/EEC에 의해 설립, 유럽공동체 공식 저널(Official journal of the European Communities), L243, 1974.9.5, p.22)	호텔, 레스토랑, 카페(1984)
도로 수송 (85/516/EEC, 유럽공동체 공식 저널, L317, 1985.11.28, p.33)	설탕(1984)
국내 항공 (80/991/EEC 유럽공동체 공식 저널, L297, 1980.11.6, p.28)	상업(1985)
철도 (85/13/EEC 유럽공동체 공식 저널, L8, 10.1.1985, p.26)	보험(1987)
바다 어업 (74/441/EEC 유럽공동체 공식 저널, L243, 1974.9.5, p.19)	은행(1990)
해상 수송 (87/467/EEC 유럽공동체 공식 저널, L253, 1987.9.4, p.20)	신발(1991)
민간항공 (90/449/EEC 유럽공동체 공식 저널, L230, 1990.8.24, p.22)	건설(1991)
통신 (90/450/EEC 유럽공동체 공식 저널, L230, 1990.8.24, p.25)	세탁(1992)
우편 서비스 (94/595/EEC 유럽공동체 공식 저널, L225, 1994.8.31, p.31)	섬유 및 의류(1992)
	목재(Wood)(1994)
	민간경비(Private security)(1994)

가. 유럽의 산업별 사회적 대화의 구조

사용자와 노동자간의 대화를 증진시키기 위해 유럽위원회는 1996년 9월 한 통신문(communication)[20]을 발행했다. 이는 유럽 수준에서 산업별 사회적 대화를 증진시키고 발전시킬 방법에 대해 가능한 광범위한 견해를 취합하려는 목적에서였다.

그런데 유럽위원회(European Commission)는 공동위원회와 비공식적 실무단체가 지나치게 제도화되었거나 더 이상 쓸모가 없는 업무 방식을 유지해 왔다고 문제제기를 하였으며, 이에 대해 유럽 및 각국의 여러 사용자와 노동자 조직들이 그간의 조직 구조가 종종 긍정적인 발전을 저해했다는 점에 동의하였다. 이에 따라 1998년 5월, 유럽위원회는 '고용에 관한 상임위원회(Standing Committee on Employment)'[21] 설치를 통해 유럽 수준 및 산업별 사회적 대화 절차를 합리화했다. 유럽위원회는 매년 일 회의 고위급 전원 회의에 재정 지원, 비서 업무(secretarial), 그리고 기술적 지원을 제공하기로 결정했다. 이러한 결의에 따라 27개 산업별로 사회적 대화 위원회(sectoral social dialogue committees)가 설립되었다. 이는 관련 산업의 사회적 파트너들과 9개의 비공식 실무단체 공동의 요청에 의한 것이었다.

유럽위원회는 새로운 산업 위원회들이 그 산업을 대표하는 정도에 기초하여, 그리고 사회적 파트너들이 공동의 견해를 토론하고 동의하며 또 구속력 있는 기본 협정을 도출시키는 정치적 기회와 자발성 등을 기초로 하여 새로운 산업 위원회들을 승인했다. 이러한 절차적 방안을 마련함으로써, 유럽위원회는 공동성명(joint statement)이라는 결과물 이상으로 사회적 대화를 실질적인 유럽 범위의 평생 학습 준비로 발전시킬 기회를 제공했다.

---

20) 유럽 공동체(Community) 수준에서 사회적 대화를 발전시키기 위한 1996년 9월 18일 위원회 서한. 유럽위원회. 룩셈부르크: 유럽공동체 공식 출판부(Office for Official Publications of the European Communities), 1996. (COM (96) 448 최종안)

21) 결정 70/532/EEC. 유럽 공동체에 고용에 대한 상임위원회(Standing Committee on Employment)를 설치하도록 한 결정 70/532/EEC를 수정하는 유럽위원회(Council) 결정문 초안. 룩셈부르크: 유럽공동체 공식 출판부, 1998. (COM (98) 322 최종안)

나. 유럽 산업별 사회적 대화의 파트너들

유럽 수준에서 산업별 사회적 대화는 사회적 파트너 조직 내의 제도적 구조 속에서 운영된다(<표 Ⅲ-24> 참조). 노동조합 측에는 11개의 유럽 산업별 연맹(European Industry federation)이 있고, 이들의 회원은 각국 산업별 노동조합이다. 이들 국가별 연맹 조직은 ETUC 산업별 연합과 그들 국가별 연합 조직 둘 다의 회원이다. 이처럼 ETUC는 모든 경제 분야를 망라하는 산업별 하위 구조를 구축하였다. 사용자 측인 UNICE는 이와 다른 하위구조를 갖는데, 여기에는 일반적인 기업들(general business)과 특정 사용자 협회가 결합되어 있다.

<표 Ⅲ-24> 산업별 사회적 대화 위원회 리스트

산업	노동자	사용자
농업	EFFAT	GEOPA-COPA
항공 수송	ECE; ETF	ACI Europe; AEA; ERA;IACA
은행	UNI-Europa	EACB; ESBG; FBE
세탁	UNI-Europa	EFCI
상업	UNI-Europa	EUROCOMMERCE
건설	EFBWW	FIEC
문화	EEA	PEARLE*
전기	EMCEF; EPSU	EURELECTRIC
신발	ETUF-TCL	CEC
가구	EFBWW	UEA
호텔 & 출장연회/관광	EFFAT	HOTREC
국내 운하	ETF	ESO/OEB; UNIF
보험	UNI-Europa	ACME; BIPAR; CEA
광업	EMCEF	APEP; CECSO
개인서비스(Personal services)	UNI-Europa	CIC Europe
우편 서비스	UNI-Europa	POSTEUROP
민간경비	UNI-Europa	CoESS
철도	ETF	CER
도로 수송	ETF	IRU

<표 계속>

산업	노동자	사용자
바다 어업	ETF	EUROPECHE/COGECA
해양 수송	ETF	ECSA
설탕	EFFAT	CEFS
제혁(Tanning)	ETUF-TCL	COTANCE
통신	UNI-Europa	ETNO
임시직(Temporary work)	UNI-Europa	CIETT Europe
섬유/의류	ETUF-TCL	EURATEX
목재	EFBWW	CEI-Bois

자료: 유럽의 사회적 대화, 혁신과 변화를 위한 힘(The European social dialogue, a force for innovation and change). 룩셈부르크: EUR-OP 2002 (COM (2002) 341 최종안). 인터넷: http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/reg/en register 052030.html .2003.01.20에 언급.

유럽의 사회적 파트너들은 수많은 경우에 대해 공동 견해, 공동 성명, 공동 선언, 공동 권고를 채택해 왔다. 그러한 230개의 산업별 공동 출판물(text)을 통해, 사회적 파트너들은 유럽이사회(European Council)에서 벌어지는 논쟁과 같은, 고위급 정책 논쟁에 기여하고, 또 그것을 준비해 왔다. 공동의 산업별 출판물을 통해서는 경제정책, 고용, 조직정책, 노동시장 경영과 직업 교육 및 훈련의 현대화 같은 문제들을 다루고 있다. 213개 산업별 공동 출판물을 분석한 결과에 따르면, 그 가운데 102개(48%)가 직업 교육 및 훈련에 관한 조항을 포함하고 있으며, 약 23개(11%)는 직업 교육과 훈련 문제만을 다룬다.

유럽 수준의 산업별 사회적 대화는 오늘날 잘 짜여진 과정이다. 과거 몇 년 동안 다양한 산업별 사회적 대화 위원회들이 다양한 공동 출판물을 협의해 왔고, 장기 실천 지침을 포함한 '새 세대' 출판물(헌장, 행동 규약, 협정)을 토론하고 채택해 왔다.[22] 유럽 수준의 산업별 사회적 대화에서 20개의 협약(agreement)이 도출되었고, 그 대부분이 1998년과 그 이후의 것이었다. 이 협약들은 평등한 기회, 노동의 현대화, 유럽 통합, 기업의 사회적 책무를 비롯한 많은 주제를 다루고 있으며, 20개 가운데 8개가 직업 교육과 훈련에 대한 조항

22) 아동노동에 대한 행동 규약을 제화업의 모든 기본권으로 확대(2000년 11월); 상업에 적용되는 기본 원칙과 권리에 대한 동의; 농업에서 노동 시간에 대한 동의(1997년 7월); 통신 분야에서 통신영업(telework)에 대한 동의(2001년 2월), 그리고 상업(2001년 4월)과 산업간 수준(2002년 5월)에 대한 동의.

을 포함하고 있다. 유럽연합 회원국에서 농업 임금 노동자 개선에 대한 기본 협정[23]은 '새 세대' 출판물의 좋은 사례이며, 농업 분야에서 직업 교육과 훈련의 우선권을 주는 조항을 포함하고 있다.

다. 유럽 산업별 위원회(sectoral committee)에서 직업 교육과 훈련

유럽 차원에서 산업 부문별 사회적 대화를 추진해가는 데는 몇 가지 추동력이 작용하고 있다. 2002년의 방안 협약(framework agreement)에 명시된 네 가지 우선과제에는 산업 부문별 주요 관심사가 상당 부분 반영되어 있다. 몇몇 부문에서는 숙련 요구(skill needs)를 예측하는 방식을 찾기 위해, 자격과 직업 능력의 인정 방식을 개선하기 위해, 그들의 근로자 및 회원들을 지원하는 방법 등에 대해 시간을 들여 모색해 왔다. 그러나 이러한 관심사들은 부문마다 다른 방식과 다른 이유로 드러나 왔다. 예를 들면, 제조업(manufacturing)과 같은 일부 산업은 규제가 심하여(highly-regulated) 직무 설명(occupational profile) 및 직업 교육과 훈련 커리큘럼, 공식적 자격 인증에 도달하는 분명한 구조가 있다. 그러나 오랜 협상을 통해 정리된 이들 수준과 구조의 타당성 및 효율성은 경쟁력 유지의 필요성에 의해 더욱 빨라지는 기술적 변화로 약화되고 있다. 서비스 분야 같은 다른 산업 분야는 공식화된 자격 구조가 없으며 어느 정도는 저임금과 높은 이직률의 특징을 드러낸다. 그러나 치열한 경쟁은 높은 수준의 서비스를 제공하기 위해 더 많은 전문성을 요구하며, 새로운 기술의 이용은 모든 수준의 직업에 영향을 미친다.

27개의 산업 대화 위원회와 9개 비공식 산업 실무단체 가운데 거의 모든 곳에서 최근에 평생 학습 분야의 활동을 발전시켰다. 여기에는 훈련의 쟁점들, 연구 및 프로젝트(예를 들면 은행, 건설, 철도, 목재 및 섬유에서), 방안 협약(해양 수송, 농업, 바다 어업 및 세탁), 권고 사항(은행), 훈련 프로그램과 지침(민간 경비)에 대한 미래 공동 행동의 일반 지침에 대한 토론 등이 포함되었다.

---

23) EFA/EUTC-GEOPA/COPA 간의 결과물, 1997.7.24.

유럽 수준의 산업별 사회적 대화를 통해 다양한 산업 부문들이 EU, 쌍방 또는 다각적인 기초에서 실행되는 광범위한 활동을 벌여 나갔다. 이들의 목적은 예를 들면, 국제적 훈련 모듈, 평가 기준과 방법, 커리큘럼, 그리고 자격증 및 이수증명서(diploma) 등을 개발하기 위한 것이었다. 이는 EU 차원에서 산업별로 지리적 이동성을 개선하는 데에 관심이 증가해 온 것을 반영한다. 전체적으로 다른 회원국에서 일하는 EU 회원국 국민의 비율은 비교적 낮지만, 산업부문별로는 가사, 호텔과 레스토랑 부문에서 그 비율이 가장 높다. 이주 노동자의 경우는 대부분 제조업에서 일한다.

수많은 산업별 프로젝트는 <레오나르도 다 빈치 프로그램> 하에 지원되었다. 그러나 지원을 받은 수많은 프로젝트의 축적된 효과는 알려진 바가 없다. 소중한 경험이 완전히 이용되지 않았고 체계적으로 활성화되지도 않았는데, 이 점이 코펜하겐 선언에 언급되었다. 코펜하겐 선언은 '특별히 사회적 파트너들과 관련된 협력과 조화를 강화함으로써 산업별 수준에서 능력과 자격의 발전에 지원이 증가되어야 한다.'고 선언한 바 있다.

이에 따라 직업 교육과 훈련에서 협력을 심화시키는 '코펜하겐-브뤼주 절차(process)'의 일부로서, 유럽 수준의 산업별 사회적 대화를 이용하여 유럽 수준에서 자격과 능력의 개발을 지원하는 전략이 제안되어 왔다. 제안된 전략에서는 적어도 네 가지 요소가 필요하다고 밝히고 있다.

(a) 교육, 훈련 및 학습에서 산업별 방안(initiative)의 유럽 목록(inventory)을 작성하는 지형 파악 작업(mapping), 관련 산업, 방안의 형태(예를 들어 자격과 능력 기준, 커리큘럼, 평가 기준 등) 그리고 방안의 제도적 정치적 맥락 확인. 이는 제도간 연계가 어느 지점에서 발전되어야 하는지를 명확히 하고, 독립적 발의가 산업별 사회적 대화를 통해 취해진 발언과 어떻게 관련되는지를 파악하게 할 것이다.

(b) <레오나르도 다 빈치 II 프로그램>을 더 잘 활용하여 산업 부문 수준에서 자격과 직업능력의 개발을 지원하는 것. 이 프로그램을 체계적으로 이용하면 교육과 학습에서 산업별 접근과 연계된 몇 가지 문제를 해결하고, 특히 다른 수준 및 다른 맥락과의 연계를 확립할 필요성을 해결할 수 있다.

(c) 산업과 업종 수준별 방안들을 전략적으로 조정하는 책임을 맡는 유럽 수준의 조정 기구(coordination body).
(d) 전략을 실천하는 산업별 우선순위 목록. 어떤 산업에 우선권이 주어져야 하느냐는 동의가 필요하며, 국제 무역에 대한 노출, 기술, 이동성 유동 비율(current rate)과 같은 중요한 기타 쟁점들도 논의 필요.

라. 각 산업별 위원회(sectoral committee)의 주요 현안

아래는 현재 유럽 수준에서 산업별 사회적 대화가 그들의 산업 분야에서 직면하고 있는 쟁점들을 다루고 있다. 하지만 이는 완벽하게 대표적인 사례는 아니며, 각 산업 분야에서 업무 조직, 실천, 훈련, 그리고 자격과 관련된 상이한 배경과 역사가 반영되어 있고, 정도는 서로 다르지만 비슷한 문제에 직면하고 있는 일차적, 이차적, 삼차적 활동 상황을 보여준다.

1) 민간 경비(private security)

EU에서는 민간 경비 산업이 증가하고 있으며, 500,000명 이상이 감시와 개인 경호를 전문으로 하는 약 10,000개 업체에 종사한다. 1990년대 초반, 민간 경비 산업의 사회적 파트너들인 노동자 측의 UNI-Europa와 고용주 측인 CoESS는 유럽 수준에서 사회적 대화를 시작했다. 그들의 공통 관심은 산업의 전문성과 이미지를 개선하는 것이다. 그들은 교육을 위한 직업 특성 확립을 위해 유럽 경비 서비스에서 조사를 실시하여 유럽 기준 문서를 작성했다. 이는 경비 서비스 산업에서 국가적 훈련 코스의 기초를 마련하기 위한 것이었으며, 조사를 통해 마침내 19개의 직업 특성이 정리되었다. 이후로 민간 경비 산업의 훈련 매뉴얼이 2001년에 발간되었다. 여기에는 이 분야의 모든 노동자들에게 채용에 필요한 모든 교목(syllabus)이 상술되어 있다.

CoESS와 UNI-Europa는 유럽 수준에서 그들의 산업별 사회적 대화가 지속되어 의사결정권자들이 국내 상황과 더 큰 조화를 이루도록 영향을 미치기를

기대하고 있다. 이런 점에서, CoESS와 UNI-Europa는 이 분야의 업체를 위한 유럽 수준의 행동 규약과 민간 경비 산업을 통제하는 '유럽 법령의 조화'에 대한 공동 선언을 준비하고 있다.

CoESS와 UNI-Europa 간의 사회적 대화는 견해의 교환을 통해 자발적이면서도 영향력 있는 합의를 도출하고 있다. 이는 그들의 산업 분야에서 직업 교육과 훈련과 관련한 발전에 영향을 미쳐 왔으며, 회원국 사이의 사회적 대화에도 영향을 미쳐 왔다.

2) 농업

2002년 12월 5일, 농업 분야의 사회적 파트너들(GEOPA-COPA와 EFFAT)은 그 분야 직업 훈련에 대한 유럽 협약에 서명했다. 이 협약에서 사회적 파트너들은 각 회원국에서 결의되는 방안들에 다음의 내용들을 담도록 제안했다.

- 고용 또는 비고용 농업 노동자들은 '직업능력 목록'을 작성할 기회를 가져야 한다. 이 목록의 목적은 그들의 동기를 분석하고, 그들의 능력을 확인하는 데에 있다. 이는 직업적 발전을 위해 그들의 잠재성을 확인하고 교육 계획을 수립하기 위한 것이다.
- 전문적 농업 활동에 요구되는 자격이 관련 기관에 의해 유효성을 인정받아야 한다. 이는 학위를 획득하거나 교육 과정을 밟기 위한 것이다.
- 회원국에서 실시하는 최초의 또는 지속적인 농업 직업 훈련과 관련된 모든 공식적 인증서와 학위 또는 인증서의 내용을 서술한 직업 참고자료가 '국립 참고자료 센터(national reference centre)'에 등록되어야 한다. 모든 고용주와 노동자 그리고 모든 예비 교육자 및 예비 피교육자가 언제든지 이를 열람할 수 있어야 한다.

농업에서 국가별 사회적 파트너들은 회원국 관련 기관과 협력하여 이 협약을 실행하게 된다. 산업별 사회적 대화 위원회 내에 설치된 감독위원회는 국가별 사회적 파트너를 보조하고, 협약 실행의 평가를 수행한다.

3) 그래픽스

그래픽과 통신 산업은 새로운 디지털 기술의 도전과 그에 따른 자격 취득의 필요에 직면하고 있으며, 요구되는 신기술을 발전시켜야 한다. 그 분야의 근로자들을 대표하는 InterGraf와 UNI-Europa Graphical은 '유럽 인쇄업에서 자격 특성의 업데이트'라는 제목의 연구 작업을 수행했다. 연구는 직업 특성의 정리와 디지털화에 의한 신(新) 직종의 정리, 직업 교육과 훈련 과정의 조직적 모델, 그리고 노동자들이 취득해야 할 공식적 자격증 같은 수많은 쟁점들을 다루었다. 그리고 직업 특성이 나라마다 판이하게 다를 뿐 아니라, 자격을 갖춘 노동자들이 부족해 보인다는 것을 밝혀냈다. 직업 특성이 훨씬 줄어들지만 더욱 복합기능적인 특성으로 정리되는 기존의 직업 특성을 통합하려는 EU 내의 경향에도 불구하고, 유럽의 인쇄업 간의 직업 특성과 자격 규정에는 상당한 차이점이 있다. 17개국 가운데 11개국은 고용 조건으로 인증서 또는 학위를 전혀 요구하지 않는다.

이에 따라 노동조합, 사용자 연합, 교육 단체 회원들이 가입해 있고, InterGraf와 UNI-Europa Graphical의 지원을 받는 EGIN(European Graphic Media Industry Network)는 유럽 그래픽/미디어 산업을 위한 '직업 표준, 능력 평가 및 인증서의 개발'에 대한 프로젝트를 수행하고 있다. 프로젝트는 유럽 그래픽/미디어 조직 사이에서 사회적 대화를 증진시키고, 직업적 자격의 투명성을 개선하고, 유럽 그래픽/미디어 산업에서 보편적인 직업 표준과 자격 기준 그리고 직업 특성의 확정을 발전시킬 것이다. 또한 유럽 그래픽/미디어 산업에서 인력 자본, 능력 평가, 인증 체계/방식을 개발하고 추진할 것이다.

4) 철강

철강 산업의 사회적 대화는 발전 중이다. 유럽 석탄철강 공동체의 ECSC 협정 종료 뒤, 혼성 철강위원회(Mixed Committee Steel)가 산업별 사회적 대화 구조로 발전될 것이다.

경쟁력, 기술 및 조직적 변화 문제를 다루기 위해, 철강 산업은 <레오나르도 다 빈치 프로그램>에서 한 프로젝트를 수행해 왔다. 이는 7개국의 사용자, 노동조합, 교육기관이 참여하는 프로젝트이다. 이 프로젝트의 목표는 평생 학습을 통해서 철강 산업 인력이 지속적으로 직업 교육과 훈련을 받도록 하고 적응성을 높이는 데에 있다.

이는 평생 학습과 동등한 기회를 제공함으로써 고용 적합성을 높이고, 노동자들이 새로운 작업 방식에 적응하도록 도와주며, 노동자들에게 이전가능한(transferable) 기술을 제공하려는 것이다. 프로젝트는 또한 직업 교육과 훈련의 질을 향상시키고, 개인과 사용자의 요구에 부응하는 적합성과 대응력을 향상시키려는 목적을 지닌다.

이 프로젝트에는 다음의 단계들이 포괄되어 있다.

- 유럽 철강 산업 내 기존의 자격 기준을 정리(mapping). 그 결과가 2002년 4월에 수용되었고 자격 기준은 조직, 팀빌딩(team building) 업무, 정보 기술 업무, 국제화, 상업적 활동 그리고 미래 추세.
- 새롭고 이전 가능한 기술을 아우르는 다국적 자격 부여 단위의 개발
- 새롭고 전통적인 기술을 이용하여 개발된 자격 기준을 위한 온라인 교육 단위를 개발
- 새로운 자격 시험과 온라인 단위
- 유럽 철강과 금속 산업에서 평등한 기회. 철강 산업에서 여성의 위상이 취약한 것에 대해(under represented) 새로운 훈련 단위와 방법이 개발되어 이 문제를 다룰 것이다.
- 보급(dissemination)

5) 은행 및 금융

유럽 은행업의 사회적 대화 위원회의 파트너들은 노동조합을 대표하는 UNI-Europa Finance와 사용자 단체인 유럽은행연합(European Banking Federation)이다. 인수 합병의 물결을 따라서 이 산업에서 수천 개의 일자리가

사라져 왔다. 인터넷과 슈퍼마켓을 포함하여 새로운 영영에서부터 경쟁 또한 증가하고 있다.

사회적 대화는 이 변화의 시기에 직원들을 돕는 핵심 전략이다. 금융계에는 60개의 유럽 직장협의회 협약(European works council agreement)이 있고, 최근에는 EU에서 60,000명의 직원과 그밖에 국가별 중앙은행을 포괄하는 공식적인 사회적 대화 협약이 체결되었다. 2002년에, 위원회는 평생 학습 프로젝트를 출범시켰다. 학습이 회사 경쟁력과 노동자들의 고용 적합성의 핵심 측면임을 확신했다.

위원회의 목표는 어떤 요소들이 평생 학습 문화를 수립하는지를 정리하는 것이었으며, 여기에 네 가지 핵심 주제들이 설정되었다.

(a) 전문적, 직업적, 그리고 초보 수준 기술의 정의

(b) 능력과 기술의 인정 및 유효성

(c) 원칙, 권리, 책임에 대한 정보와 지원 제공

(d) 고용 및 자원의 결집을 통한 재훈련

은행업 사회적 파트너들은 능력의 평생 개발을 위한 유럽 기본 협정에서 그 우선권과 이 주제들을 연계함으로써 이들을 더욱 깊이 탐구할 계획이다. 그 목적은 실제 사례와 공통 관심 영역을 확정하고, 공동 성명 또는 공동 견해의 기초를 확립하는 것이다.

마. 산업별 위원회의 공헌

직업 교육과 훈련 그리고 특히 직업능력의 정의와 인정과 관련해서, 유럽의 산업별 사회적 대화는 수준 높은 활동을 벌이고 있다. 그러나 유사성에도 불구하고 각 분야의 업무는 매우 다르며 진보의 정도도 다르다. 또한 문제들을 간과해서는 안 되는데, 이는 특히 승인된 자격 기준을 개발하는 원칙에 선뜻 동의하지 않는 사용자들이 유념해야 한다. 이런 사용자들은 자격증을 지닌 근로자들이 더 높은 임금을 요구하며 이직률도 높을 것이라고 생각하기 때문이다.

산업별 수준은 고용, 산업의 변화, 새로운 노동 조직과 같은 일반적인 쟁점

들 뿐 아니라 직업 교육과 훈련에도 효과적인 수준의 중재를 제공한다. 그것은 전략 방향을 제시하며, 산업계의 결의, 그리고 당면한 문제를 처리할 특정한 실천 조치들을 다룬다. 따라서 산업 수준에서 협상을 발전시키는 것이 핵심이다. 유럽위원회(European Commission)는 매년 유럽 산업별 위원회의 활동에 추진력을 실어주기 위한 정치적 활동 수준을 확립함으로써 사회적 파트너들이 라켄(Laeken) 선언을 실천할 것을 제안했다. 또한 조약 139(2)항에서 규정한 절차에 따라서 협약의 결론에 산업별 사회적 대화 위원회[24]를 포함할 것을 지적해 왔다.

3. 시사점 : 유럽의 사회적 대화와 산업별 위원회의 의미

사회적 파트너들이 개별 국가 및 유럽의 사회적 대화에서 여러 수준에 참여하고 있는 것은 이들이 여러 행동 방안을 주도하고, 그에 기여하고 있는 위치에 있음을 보여준다. 그간 유럽의 사회적 대화는 중대한 발전을 이루어 왔으며, 이는 사회적 파트너들이 직업교육훈련에 높은 우선순위를 부여하였기 때문이다. 이제 다양한 협력을 통해 보다 자주적인 사회적 대화들이 출현하여 사회적 파트너들은 함께 정책 방안을 입안하는 것에 강조점을 두고 있으며, 이들은 상호조정 절차를 만들고, 모니터링을 하고, 특정한 활동에 책무성을 담당하고 있다. 이들은 그 방안이 어떻든 산출물과 결과에 초점을 두고 활동을 하고 있다.

특히 유럽 수준의 산업 부문별 사회적 대화는 그 구조가 변화하면서 효과성이 향상되었다. 산업 부문들은 다양한 방식의 적극적 활동을 통해 직업교육훈련을 개선하고 평생학습을 발달시켜 왔다. 나아가, 부문별 자격의 측정과 개발에 관한 유럽 수준의 산업 부문별 사회적 대화에서 이루어진 활동은 '코펜하겐-브뤼주 절차(the Bruges-Copenhagen process)'에 통합되었다. 이로써

24) 유럽의 사회적 대화, 혁신과 변화를 위한 힘: 성장과 고용을 위한 삼자간 사회 정상회담을 수립하는 의회 발의를 위한 제안(proposal for a Council decision establishing a tripartite social summit for growth and employment). 룩셈부르크: 유럽공동체 공식 출판부, 2002. (COM (2002) 341 최종안)

직업교육훈련의 내용이 유럽 직장위원회(European Work Councils) 논의 가운데 많아졌다.

회원국가들 내에서 사회적 대화와 3자기구와 같은 다른 사회적 파트너들의 참여는 직업교육훈련 정책 및 실시 양 측면에서 모든 수준에 걸쳐 확대되고 있으며 뚜렷해지고 있다. 국가별로 노사관계 모델의 차이에도 불구하고 모델 간 차이점이 줄어들고 유사성이 늘어나고 있는데, 이는 모범 사례의 확산을 통한 수렴적 결과로 보인다.

또한 유럽 수준의 사회적 파트너들(UNICE/UEAPME, CEEP 그리고 ETUC)간의 합의에 따른 방안에서 제시한 네 가지 우선과제는 각 국가별로, 그리고 산업 부문 수준에서 정책 의제를 만드는 데 영향을 끼쳤다. 이는 사회적 파트너들이 여러 해 동안 작업을 해 온 관심사와 쟁점들이 반영된 것이므로, 앞으로도 더 큰 책임감을 갖고 이행하여야 할 것이다.

제 4 장
한국형 산업별 인적자원개발 지원 체제 모델 탐색

제1절 한국형 모델 탐색의 관점

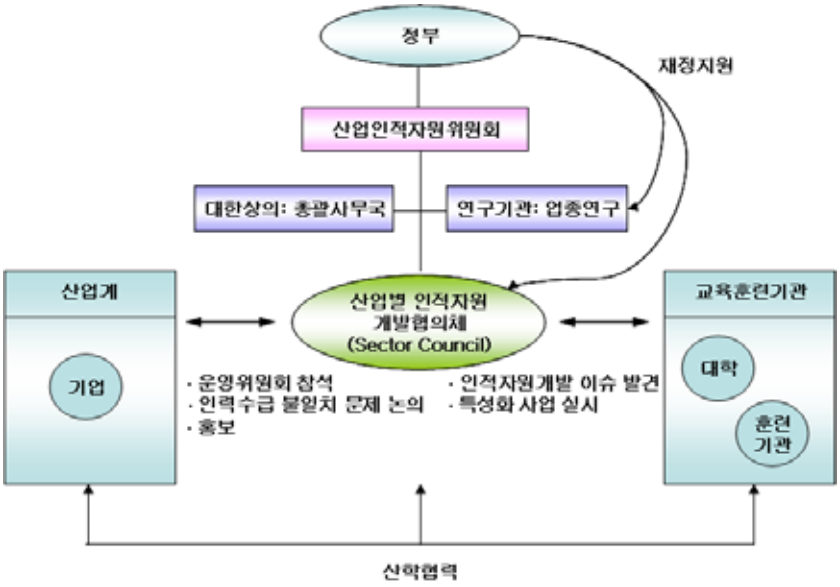
한국형 산업별 인적자원개발 지원 모델을 탐색하는 기본적인 관점은 세계적인 보편성과 한국적 특수성을 고려하는 것으로 압축할 수 있다. 첫째, 시장 및 기술의 변화는 전 세계적으로 민간과 수요 중심 시스템으로의 개편 또는 강화를 요구하고 있다. 둘째, 한 나라에서 성공적인 시스템은 해당 국가의 고유한 사회경제적 맥락을 전제로 하는 것이어서 이러한 보편적 필요성에 대한 각국의 특수한 대응이 요구된다. 이러한 관점에서 우리나라에서도 세계적 보편적 경향을 고려하되, 우리나라의 특수한 상황을 깊이 천착하는 것이 필요하다.
이러한 기본 관점을 토대로 산업별 인적자원개발 지원 시스템을 구축하기 전제 조건을 세 가지 - 객관적 여건, 주체적 여건, 제도적 여건 - 로 나누어 검토해 보고자 한다. 이들을 좀 더 세분해 보면 첫째, 객관적 여건은 생산물시장, 노동시장, 노사관계로 구분될 수 있다. 둘째, 주체적 여건은 산업별 인적자원개발의 핵심 이해당사자인 기업(협회 등 사업자 단체), 근로자(노동조합과 근로자단체)의 상황을 중심으로 한다. 셋째, 제도적 여건에는 인력수급 및 교육훈련 제도와 정책을 고려한다.

이러한 상황을 검토한 다음, 우리나라에 필요한 산업별 인적자원개발 지원 시스템을 구축하기 위해 필요한 요소를 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 새

로운 시스템 정착과 활성화에 필요한 재정 지원, 둘째 조직적 안정화와 영향력 확대를 위한 제도적 지원, 셋째 기능의 활성화를 위한 전문적 지원으로 구분된다. 특히 산업별 인적자원개발 협의체에 대한 지원 방안 탐색은 변화관리의 관점에서 이루어져야 한다. 즉 하나의 상태로부터 다른 상태로 이전하는 과정을 효과적으로 관리하기 위해서는 최종적인 목표만을 제시하는 것이 아니라, 그러한 목표를 달성하는데 필요한 사항들도 아울러 고려해야 한다. 따라서 지원 방안에 대한 탐색작업은 바람직한 방안 제시에 그치지 않고 그러한 방안 자체가 현실에서 작동되는 데 필요한 조건들에 대한 사항도 고려하고자 한다.

이렇듯 산업별 인적자원개발 지원 시스템의 구성요소에는 재정, 법제, 인력, 조직, 이해 당사자, 인적자원개발에 대한 문화 등이 포함될 수 있다. 현 단계 지원 시스템은 [그림 Ⅳ-1]과 같이 '산업별 인적자원개발협의체'에 대한 재정 지원을 통해 운영되고 있다.

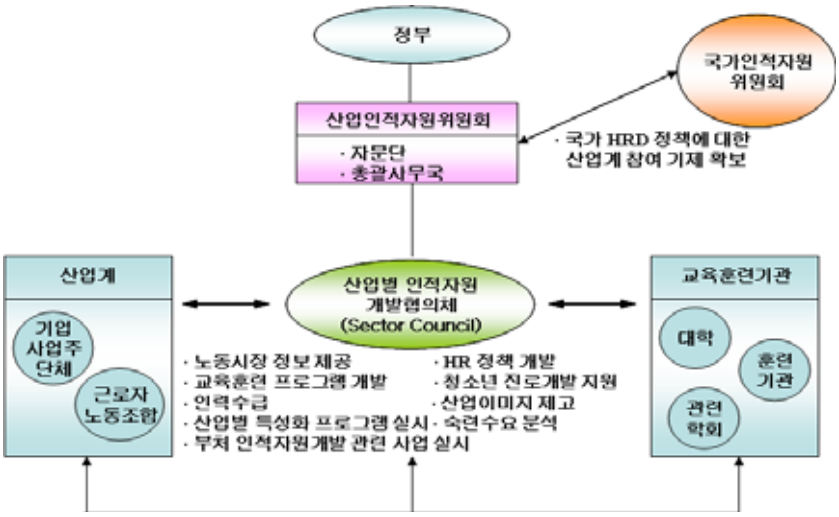
[그림 Ⅳ-1] 산업별 인적자원개발 지원 시스템 (현재)



산업별 인적자원개발협의체는 산업계와 교육훈련 기관을 있는 매개 기구로 존재하지만 여전히 산업계는 기업만이 참여하고 있음을 알 수 있다. 현재로서 산업별 인적자원개발협의체는 기업과 교육훈련기관을 연계를 모색하고 있는 시점으로 운영위원회를 산학연 공동으로 구성하거나 산업별 인적자원개발과 관련하여 무엇이 문제인지 논의하고 공감대를 형성해 나가는 단계에 있다고 본다.

현재 지원 시스템은 산업인적자원위원회가 업종별 협의체 대표자와 정책 담당자, 노동계 등으로 구성되어 있지만 그 구성과 성격이 모호하다. 특히 국가인적자원위원회라는 국가 인적자원개발 정책을 논의하는 과정에 참여하지 못하고 있어 산업계의 목소리를 반영하는 기제로서 약하다. 향후 산업별 인적자원개발 지원 시스템의 중장기적 모델에는 국가인적자원위원회에 산업인적자원위원회 위원장이 공식적으로 참여하고, 산업인적자원위원회를 정책 자문과 총괄 사무국 기능을 담보하는 위원회로 만드는 작업이 포함되어야 한다. 또한 노동조합, 관련 학회 등 이해 당사자들의 활발한 참여를 지향하여야 할 것이다.

[그림 Ⅳ-2] 산업별 인적자원개발 지원 시스템 (중장기 모델)



제2절 산업별 인적자원개발 지원 시스템의 환경 분석

1. 객관적 여건 분석

가. 생산물 시장 여건 분석

우리나라 경제에서 글로벌화의 영향은 계속 확대되고 있으며, 국내 기업의 경쟁 상황 또한 크게 변화되고 있다. 즉 자유무역협정의 지속적인 확대 등으로 대표되듯, 과거와 같이 정부가 유치산업에 대한 국내시장 보호조치를 강구하는 것이 곤란한 상황에 처해있다. 따라서 수출 부문 대기업뿐만 아니라 내수 부문 중소기업에서도 글로벌 경쟁력의 강화가 지상명제로 되고 있다. 과거와 같은 가격경쟁 위주의 경쟁전략으로는 중국 등 BRICs 국가들의 추격에서 더 이상 벗어날 수 없다.

이에 생산물 시장에서 새로운 경쟁전략, 즉 투입 위주로부터 혁신 위주로의 경쟁전략 전환이 강하게 요구된다. 이러한 혁신 위주의 경쟁전략은 혁신의 두 가지 원천, 즉 연구개발과 인적자원개발이 통합될 때 시너지 효과를 거둘 수 있다. 혁신의 진화 과정에 대한 연구에 따르면 최근의 4세대 혁신은 연구소와 작업장을 통합하는 방식으로 추진되고 있다. 이러한 혁신의 중요성이 우리나라 모든 기업에게 거의 예외 없이 일반적으로 적용되고 있다(이근・박규호, 2005).

그러나 실제 혁신의 압력에 대응하는 역량은 규모와 업종별로 차별화되어 나타나고 있다. 우선 대기업과 중소기업의 혁신역량 격차가 최근까지 지속적으로 확대되어 왔다. 다시 말해 대기업의 경우 90년대 동안 높은 자본집약도 증가를 이뤄 왔으며, 일부 대기업에서는 높은 연구개발을 바탕으로 세계시장에서 시장 선점형(front-runner) 기술개발까지 추진하고 있다. 그러나 우리나라 대다수 중소기업은 대기업과의 부당거래에 따른 압력, 선도적 기술개발 등에 대한 소극적 대응으로 중국과의 기술격차가 2003년 현재 2.78년에 불과한 상황이다(산업연구원, 2003). 이에 따라 이 같은 혁신역량의 격차를 바탕으로 일부

대기업의 영향력이 과거에 비해 더 커지고 있다는 지적도 제기된다.

이러한 상황은 글로벌화에 따른 글로벌 소싱 경향이 짙어지고 브랜드 확보 기업의 영향력이 세계 시장에서 확대되는 것 등으로 나타난다. 이 과정에서 중소기업의 시장 경쟁 상황이 더욱 악화되고 있으며, 우수한 인재를 확보하지 못하고 있다. 즉 우리나라 중소기업에서 여전히 일종의 '저숙련 균형' 현상이 나타나고 있으며, 이러한 현상은 최근까지 대기업과 중소기업의 양극화 현상이 지속적으로 나타나는 하나의 원인이 되고 있다.

업종별로도 혁신 압력에 대한 반응은 차별화되어 나타난다. 즉 국제 분업 구조의 재편 과정에서 새로운 성장가능성을 발견하는 업종에서는 활발한 혁신활동이 전개되는 반면, 중국 등으로의 산업구조조정이 필요한 업종에서는 혁신활동 자체가 정체되는 모습을 보이고 있다(신태영, 2002).

나. 노동시장 여건 분석

1) 인력 수급 불일치

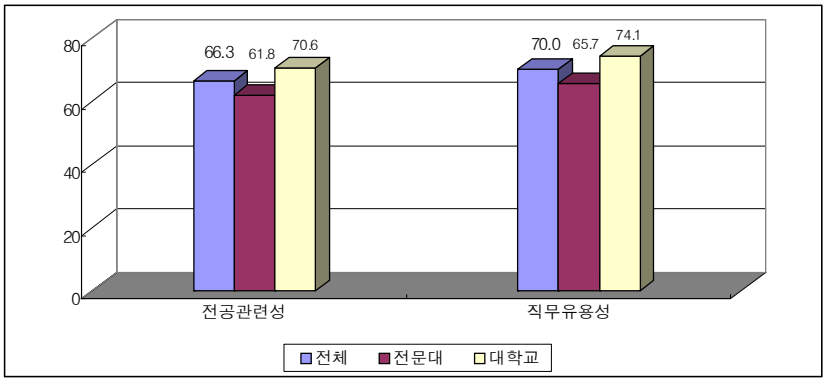
인적자원개발의 산업별 접근이 갖는 장점은 인력 수급의 불일치 문제를 해결하는 데 기여할 수 있다는 점이다. 현재 노동시장에서 두드러지게 나타나는 것은 청년층의 경우 고학력화[25]와 양적·질적 수급 불일치, 재직자의 경우 기업 규모 간 양극화 심화 현상이다. 고졸자의 80% 이상이 대학으로 진학하는 상황에서 전문대졸 이상의 신규 공급은 대폭 확대되고 있으나, 실제 기업의 수요와는 맞지 않는 경우가 다수 발생하며 양적 질적 불일치가 지속되고 있다. 숙련 불일치의 문제는 기업이 요구하는 숙련과 구직자의 숙련이 일치하지 않아 기업이 필요한 인력을 확보할 수 없는 것으로 특히 차세대 성장동력 산업과 문화산업인력, 첨단과학 분야에서의 고급 인력 부족현상이 대표적이다. 이러한 숙련 불일치를 전공 관련성과 직무 유용성의 영역으로 나누어 조사한 결과에

25) 25세 이상 인구 중 전문대졸 이상 인구비중은 1980년 7.7%에서 2000년 24.3%로 전문대졸 이상의 고학력자가 약 1/4가량에 해당함.

의하면(송창용 외, 2005) 직무와 전공 교육간의 관련성이 없음은 33.7%, 직무수행에 전공교육이 유용하지 않음은 30.0%로서 전공교육 내용에 대한 불만족이 높음을 알 수 있다.

한편 전공교육의 직무 유용성에 대해서는 전체적으로 30.0%가 도움이 되지 않는다고 응답하였으며, 학교급별로는 전문대학 34.3%, 대학 25.9%로 전문대학의 전공교육 직무유용성이 더 떨어지는 것으로 응답하였다.

[그림 Ⅳ-3] 전공 관련성과 직무 유용성



이에 따라 한편에서 청년실업이 만성화되고 있으며, 다른 한편에서 중소기업을 중심으로 구인난이 이어진다. 중소기업의 구인난은 단순히 현재의 조업차질을 야기할 뿐만 아니라, 중소기업의 혁신 역량 강화를 저해함으로써 장기적으로 중소기업의 성장잠재력을 약화시키고 궁극적으로 경제 전체의 성장잠재력을 저하시킨다. 따라서 노동시장의 수급불일치 해소는 청년층에게 일자리를 제공한다는 사회 정책적 차원의 의미뿐만 아니라, 경제 및 산업 정책 차원에서도 중요한 의미를 갖는다.

재직자의 경우 중소기업과 대기업의 지불능력 격차가 임금격차로 이어지고 있으며, 이는 다시 청년층의 중소기업 기피 현상 심화에도 기여하고 있다. 또한 취약한 평생교육훈련 및 사회안전망이 약한 현실에서 대기업 생산직의 퇴

직구가 사실상 차단되어, 중소기업의 구인난과 대기업에 대한 대기실업 현상이 이어지고 있다. 노동시장에 이미 들어온 재직자들의 원활한 노동이동을 지원하는 것 또한 일부 기업의 부담 경감 차원이 아니라 노동시장 전체의 자기조절 기능 복원의 의미를 갖는다.

2) 산업 특수적 숙련 존재 여부

인적자원개발의 산업별 접근 가능성을 진단할 때 중요하게 고려되어야 할 요소는 실제 우리나라 노동시장에서 산업 특수적 숙련이 존재하는지 여부의 문제이다. 즉 우리나라 노동시장에서 Becker의 구분에 따른 보편적 숙련과 기업 특수적 숙련 외에 업종 차원의 공동대응이 필요한 산업 특수적 숙련이 존재하는지에 대한 검토는 산업별 인적자원개발의 필요성, 혹은 그 도입의 속도 등에 대해서도 시사점을 얻을 수 있을 것이다.

선행연구에 의하면(최영섭, 최희선 2004; 2005, 손유미 외 2005, 홍성민 외 2005), 기계, 전자, e-비즈니스, 철강, 석유화학 등의 숙련의 특성이 동종 업계에서 공통적으로 쓰일 수 있는 산업 특수적 숙련이거나, 여러 업종에 적용 가능한 숙련이 대부분인 것으로 조사되었다.

<표 Ⅳ-1>에서 확인할 수 있듯이, 기계, 전자, e-비즈니스산업 근로자 모두 산업 특수적 숙련 및 관련 타 업종 적용가능 숙련이 각각 40% 내외인 것으로 응답하였다.[26] 이는 Stevens(1999)가 지적하는 바와 같이 보편적 숙련과 기업 특수적 숙련의 중간 영역으로 '통용가능한 숙련', 즉 산업 혹은 직업 특수적 숙련이 우리나라 노동시장에서 존재함을 의미한다. 따라서 우리나라 노동시장에서도 '밀렵'의 문제와 '숙련형성의 외부성' 문제를 해결하기 위한 대안이 필요하다.

---

26) 다음과 같은 설문 문항을 통한 조사 결과이다. "귀하가 입사 후 담당하고 있는 업무로 익힌 숙련(skill)은 전반적으로 볼 때 다음 어느 편에 가깝습니까? " 1)현재 기업에 특수한 것이어서 같은 업종의 다른 기업에 전직할 경우에는 별로 쓸모가 없다. 2)동일 업종에서 공통적으로 사용할 수 있다. 3)동일 업종 외에도 관련되는 여러 업종에서 사용할 수 있다 4)아주 일반적인 숙련이어서 어느 산업에서도 사용할 수 있다. 5)특별히 '숙련'이라고 할 정도의 것을 축적하지 못하고 있다.

<표 Ⅳ-1> 업무상 축적된 숙련의 활용범위(2004)

(단위: %)

	현 직장에 국한	동종업계 활용가능	관련 여러업종 활용가능	모든산업 활용가능	숙련축적 없음	계
기계						
전체	3.2	37.9	42.6	12.7	3.5	100.0
생산기능직	4.6	49.2	41.5	1.5	3.1	100.0
현장기술직	0.0	54.5	36.4	6.1	3.0	100.0
연구개발직	6.5	48.4	41.9	0.0	3.2	100.0
사무직	3.2	30.1	41.7	20.8	4.2	100.0
전자						
전체	8.2	46.3	31.6	9.6	4.3	100.0
R&D직	2.5	57.5	30.0	0.0	10.0	100.0
기술직	8.6	60.0	28.6	2.9	0.0	100.0
기능직	10.8	59.1	18.3	8.6	3.2	100.0
사무직	3.0	33.9	43.5	16.7	3.0	100.0
e-비즈니스						
전체	2.5	37.9	42.9	11.7	5.0	100.0
e엔지니어	4.3	53.3	32.6	4.3	5.4	100.0
e업무관리자	12.5	37.5	50.0	0.0	0.0	100.0
e-비즈전략/경영	3.1	46.9	50.0	0.0	0.0	100.0
기타	0.7	26.7	47.3	19.3	6.0	100.0

자료: 산업연구원 실태조사(2004).

<표 Ⅳ-2> 업무상 축적된 숙련의 활용범위(2005)

(단위: %)

	현 직장에 국한	동종업계 활용가능	관련 여러업종 활용가능	모든산업 활용가능	숙련축적 없음	무응답	계
석유화학							
전체	8.1	51.3	30.6	6.3	3.5	.2	100.0
생산기능직	9.7	63.1	23.3	3.9	-	-	100.0
현장관리직	11.1	65.1	20.6	6.1	-	-	100.0
현장기술직	9.3	56.0	26.7	4.0	4.0	-	100.0
연구개발직	10.1	52.2	34.8	1.4	1.4	-	100.0
사무직	5.2	39.5	37.1	11.0	6.7	.5	100.0
철강							
전체	8.9	41.4	33.2	9.6	5.6	1.4	100.0
생산기능직	19.7	39.5	22.4	7.9	9.2	1.3	100.0
현장관리직	10.9	50.9	25.5	7.3	3.6	1.8	100.0
현장기술직	3.6	50.0	35.7	7.1	1.8	1.8	100.0
연구개발직	7.1	53.6	25.0	-	3.6	10.7	100.0
정보통신관련직	-	33.3	66.7	-	-	-	100.0
사무직	6.2	35.7	39.0	12.9	6.2	-	100.0
섬유							
전체	9.5	52.9	30.0	3.9	3.0	0.7	100.0
반도체							
전체	9.3	50.0	37.1	1.4	0.7	1.4	100.0
생산기능직	5.6	55.6	33.3	-	5.6	-	100.0
현장기술직	8.1	54.1	37.8	-	-	-	100.0
연구개발직	10.6	47.1	37.6	2.4	-	2.4	100.0
디스플레이							
전체	9.3	52.9	35.0	1.4	0.7	0.7	100.0
생산기능직	9.5	57.1	28.6	-	4.8	-	100.0
현장기술직	2.9	61.8	35.3	-	-	-	100.0
연구개발직	11.8	48.2	36.5	2.4	-	1.2	100.0

자료: 한국직업능력개발원 · 산업연구원(2005), 「산업기술재단 실태조사 결과」.

또한 이병희(2005)의 연구 결과는 인적자원 개발의 산업별 접근의 가능성을 시사하고 있다. 즉 훈련을 받은 근로자가 직장 이동을 하더라도 동일한 산업내에서 이동할 가능성이 높으며 이는 훈련을 통해 획득하는 숙련이 산업특수적 성격을 가지고 있다는 점을 시사한다. 따라서 산업별로 훈련 투자 비용과 수익의 공유가 가능함을 시사하고 있다.

3) 내부 노동시장 - 직무 횡단형 노동시장 존재 여부

한편 이와 관련되는 문제로 직무 횡단형 노동시장이 존재하는지도 검토되어야 한다. 즉 실제 노동시장에서 기업별로 분단된 노동시장이 강하거나, 기업내부 노동시장에서 연공서열 구조가 강하다면 산업별 공동대응 등이 큰 실효성을 거두지 못할 것이기 때문이다. 이와 관련하여 우리나라의 기업별 노동시장이 기업규모별로 분할되어 있으며 대기업에서 내부노동시장이 잘 발달해 있다는 것은 잘 알려져 있다. 그러나 최소한 외환위기를 경과하면서 인사관리 등의 패러다임 변화까지는 아니지만 상당한 변화가 나타나는 것도 사실이며(정인수 외, 2003), 그에 따라 기업 외부에서의 숙련 형성 필요성도 그에 맞춰 증가하는 것으로 보인다. 이러한 점도 인적자원개발의 중점 정책영역으로 강조되는 평생교육훈련의 필요성 증가와 연계된 것으로 판단된다.

2. 주체적 여건 분석

가. 기업과 사업주 단체의 여건

현재 우리나라에서 수출과 내수부문, 대기업과 중소기업 사이의 양극화 현상이 지속되고 있으며, 이러한 현상이 일시적 경기적 현상이 아니라 우리 경제의 구조적 문제점, 즉 부품소재분야의 취약성, 대중소기업 거래에서의 파행성 등이 작용하여 나타난 것으로 평가되고 있다. 이러한 상황은 우리나라 전체의 인적자원개발 활성화에도 부정적으로 작용하고 있다.

즉 글로벌 경쟁력을 갖춘 대기업은 적극적인 인적자원개발 투자를 실시하는 한편, 노동시장에서의 높은 수요독점력으로 인력수급에서도 큰 문제를 겪지 않고 있다. 반면 중소기업들은 인력수급의 애로와 교육훈련 부진을 겪고 있으며, 설령 교육훈련에 관심을 갖는 경우에도 경영 환경의 악화 속에서 장기적 투자가 요구되는 인적자원개발보다는 다른 당면 문제 해결에 더 쫓기고 있다. 이는 대부분 중소기업에서 여전히 가격경쟁 위주의 '저숙련균형' 현상이 지속되는 원인으로 작용하고 있다.

업종 차원의 공동대응과 관련하여, 대기업은 앞서 지적한 유리한 조건 위에서 개별적 대응방안을 모색, 추진하고 있으며, 중소기업은 업종 차원의 공동대응에 관심을 갖고 있지만 실제 참여는 쉽지 않은 상황이다. 특히 중소기업에서 대기업 혹은 글로벌 기업으로의 성장 가능성이 여러 여건 때문에 높지 않은 것으로 평가된다. 물론 일부 중견기업의 경우 노동시장에서 상대적으로 낮은 수요 독점력을 가지지만 우수인재의 확보시 글로벌 기업으로의 성장가능성이 높아질 수 있으며, 업종 차원의 공동대응이 이들에게 효과적일 것으로 보인다. 한편 우리나라의 사업주단체는 전통적으로 정부 정책의 '전달벨트' 역할을 담당하면서 회원사의 이해를 집합적으로 대변하는 역할에는 미흡했던 것으로 평가된다(최영섭 · 정진화, 2003). 그러나 탈규제 등의 과정에서 사업주단체의 기존 역할이 퇴색하는 가운데, 이들의 변화 요구도 상당히 제기되었으나 그 과정이 전반적으로 순조롭지는 않은 것으로 보인다.

그에 따라 1998년말 현재 약 6천300개의 사업주단체 중 구성사업자 100개미만 사업주단체가 전체의 약 65%를 차지하는 등, 사업주단체 전반의 규모가 상당히 소규모이다. 또한 사업주단체에 대한 조사결과에 따르면 과반수 가량이 상근직원 5인 미만이며, 협회 활동을 위한 재정 여건 및 직원규모가 불충분하다는 응답이 각각 80.7%, 78.3%에 이르고 있다 (<표 Ⅳ-3> 참조). 특히 각 사업주단체들은 기업의 인적자원개발에 대해 관심이 적으며 인적자원개발을 기획하고 집행할 수 있는 전문적 역량이 결여되어 있다는 것이 선행연구결과의 공통의 지적사항이다(이영현 외, 2003).

<표 Ⅳ-3> 사업주 단체 활동여건 평가

(단위: %)

	매우 충분	다소 충분	다소 불충분	매우 불충분
재정여건	0.0	19.3	47.0	33.7
직원규모	1.2	20.5	56.6	21.7
직원의 전문성	6.0	41.0	43.4	9.6
회원사의 협조	8.4	33.7	47.0	10.8

자료: 산업연구원 실태조사(2003).

나. 근로자와 노동조합의 여건

근로자는 인적자원개발의 직접 대상이 될 뿐만 아니라 핵심 이해당사자이다. 따라서 노동조합을 비롯한 각종 근로자단체들도 인적자원개발의 핵심 이해당사자이며, 특히 개별 근로자들이 인적자원개발에 대한 입장을 견지하기 어렵기 때문에 노동조합 등 근로자 단체의 역할이 중요하다. 그러나 현재 우리나라 노동조합들은 기업별 노조 중심의 갈등적 노사관계 하에서 교육훈련에 대한 관심과 전문성이 낮은 상태이다.

우선 우리나라 노동조합의 재정 상태는 전반적으로 대단히 취약한 것으로 알려져 있다. 이는 현재 우리나라 노동조합 조직이 주로 기업별 노조체제로 되어 있어 조직운영에서 규모의 경제성을 실현하지 못하기 때문으로[27], 일부 대기업 노조를 제외하고 대부분의 노동조합 및 업종조직, 전국 상급단체의 재정상태는 상당히 좋지 않은 것으로 알려져 있다.

또한 예산의 지출 측면에서도 사업에 필요한 사업비 비중이 낮고, 사업비 중에서도 핵심사업인 조직사업비와 정책연구 사업비의 비중이 낮은 반면, 일회성 사업인 행사비의 비중이 높아 장기적 정책역량 축적이 저해되고 있다. 이러한 재정적 취약성은 상급단체의 독자적인 정책연구 등을 가로막고, 나아가 정책요

27) 노동부의 『노동백서』(2003)에 따르면 2001년말 현재 49인 이하 노동조합이 전체 조합의 47.5%를 차지하며, 이들 조합이 전체 조합원의 3.2%에 불과한 조직규모를 갖고 있다. 100인 미만을 기준으로 하면 전체 조합의 66%에 해당하는 조합이 조합원은 8%에 불과한 조직규모를 갖고 있다.

구에서도 대중동원형의 활동에 매몰되게 한다. 이러한 상급단체 활동의 한계는 상급단체의 리더쉽 형성을 가로막고, 다시 전략적 관점에서의 노사간 사회적 타협의 형성을 저해하는 한 요인으로 지적될 수 있다(최영기 · 배규식, 2003; 배규식 · 조성재, 2003).

물론 노동조합의 경우, 1987년을 기점으로 급격한 변화를 겪은 이후, 최근 들어 다시 한번 새로운 변화 압력을 받고 있다. 이러한 압력은 대표성의 위기, 정체성의 위기, 적응의 위기라는 형태로 나타나고 있다(배규식 · 조성재, 2003). 즉 과거 정부 · 기업의 노동배제적 구조에 대한 반발로 노동조합 운동이 '80년대 말부터 급성장하였으나, 낮은 조직율과 지나친 전투성으로 인한 사회적 고립, 구조조정에 대한 대안의 부재 등으로 인해 노동운동의 변화에 대한 압력이 증가하고 있다.

특히 이러한 변화압력에 대처하기 위해 과거와 같은 분배 위주의 투쟁전략에서 탈피하여, 노사정간의 사회적 타협 필요성이 강하게 제기 된다[28]. 그러나 분배 문제 이외의 사회적 이슈들에 대한 효과적 대응을 위해서는 노조의 정책역량 강화가 반드시 필요한데, 현실적으로 이에 대한 여건이 여의치 않다. 특히 교육훈련과 같은 경우, 근로자들의 이해가 직결되어 있음에도 불구하고 당면한 분배상의 문제 등에 가려 이에 대한 관심이 적고 전문성도 낮은 것으로 판단된다. 또한 대부분의 노동조합들은 교육훈련의 문제를 기업의 의사결정 영역에 속하는 것으로 간주하고, 그에 대해 협조하는 것을 노동조합의 정체성 훼손으로 보는 경우도 있다.

3. 제도적 여건 분석

전반적으로 현행 인적자원개발 체제는 인력수요와 상당한 괴리를 보여주고 있어 인력수급의 불일치가 구조적인 문제임을 시사하고 있다. 즉 고학력화로 인한 청년실업, 고학력자의 하향 취업, 직업교육이 종국 교육으로서가 아닌 계

28) 당연히 이는 정부와 사용자의 노동운동에 대한 시각전환을 전제로 한다. 최영기·배규식(2003), 배규식·조성재(2003).

속교육의 지향을 가지면서 중소기업 인력난을 더욱 심화시키고 있는 문제, 직업훈련, 자격제도 역시 시장의 변화를 받아 들일 수 있는 기제가 발달하지 못함으로써 수요를 제대로 반영하지 못하는 문제 등이 남아있다.

전통적으로 우리나라는 경제성장과정에서 정부가 핵심 역할을 차지하는 '개발국가'(developmental state) 모형이 유지되어 온 것은 알려져 있다. 특히 중앙정부는 경제 성장의 달성을 위해 교육훈련 정책에서도 대단히 개입주의적 전략을 선택하여 추진해 왔다. 즉 정부는 제도적 차원에서 교육훈련 시스템 일반을 관리하는데 그치지 않고, 직접 교육훈련기관을 설립, 운영하거나 선별적으로 지원하는 등의 방식으로 교육훈련 시스템에 세부적으로 개입하여 왔다. 구체적으로 한국 정부는 실업계 고등학교 교과과정이나 대학의 설립, 정원 조정, 입시 방안 등에 대한 규제와 같이 각급 교육기관에 대한 세부적인 규제를 실시하여 왔다. 또한 직업훈련에 대해서도 공공훈련원을 직접 설립, 운영하거나 직업훈련분담금제, 고용보험 직업능력개발사업 등을 통해 직업훈련을 주도해 왔다. 최근 들어서는 신성장산업분야에 대한 인력양성을 위해 부처별로 경쟁적으로 지원하는 양상까지 나타나고 있다.

다른 한편 90년대 중반 이후 우리나라 인적자원개발의 비효율성에 대한 지적이 높아지면서 종합적 인적자원개발 정책의 필요성과 민간 자율성 및 참여폭의 확대 등이 추진되었다. 그에 따라 인적자원부총리제 신설, 국가인적자원개발 종합계획의 추진, 교육훈련 정책에서의 자율성 확대, 산업 및 지역 차원 인적자원개발 시스템 구축, 각종 정책 결정과정에서의 민간 참여 확대, 교육훈련 프로그램에서의 산학협력 확대 등이 나타나게 되었다.

이러한 변화들은 모두 우리나라 인적자원개발 정책의 환경 변화를 반영하는 것으로, 긍정적 의의들을 갖는다. 그러나 여전히 각 부처 인적자원개발의 연계가 미흡하고, 지역 및 산업 차원 시스템 구축도 시작 단계에 머무르고 있다. 또한 각종 위원회에 대한 민간 참여도 여전히 형식적으로 이뤄지는 경우가 많으며, 산학협력도 기업의 수요가 제대로 반영되지 못한 채 형식적으로 운영되는 경우가 많은 것으로 평가된다.

이러한 양상은 부분적으로 과거 개발국가 모델의 부정적 유산에 기인하는

것으로 보인다. 즉 과거 개발국가 하에서 정부, 특히 중앙정부가 인적자원개발을 주도하면서 타 분야에서는 자체적인 정책 개발 및 집행 능력을 갖지 못했다. 이러한 현상이 현재까지 이어지고 있으며, 다시 이러한 현상은 제도적 보완의 지체를 정당화하는 사유로 활용되는 경우까지 나타나고 있다. 기존의 개발국가 모형 하에서 독점적 위치를 차지했던 기관들이 타 부문의 역량 미성숙을 근거로 제도 개선에 소극적 태도를 보이는 경우도 있기 때문이다.[29]

향후 개발국가의 퇴조를 대신하여 새롭게 중앙정부와 지방정부, 정부와 민간, 공공부문과 민간부문의 역할을 재구성하는 것이 필요하다. 특히 이 과정은 시장 및 기술의 변화 가속화와 인적자원개발 수요의 다변화를 반영하여 분권화와 자율화를 중심으로 추진되어야 할 것이며, 이를 구체화하기 위한 제도적 개선도 지속되어야 할 것이다.

<표 Ⅳ-4> 산업별 인적자원개발 지원을 위한 전제조건 개요

전제 조건	세분화	내용
객관적 여건	생산물시장	- 글로벌화의 영향과 자유무역의 확대로 글로벌 경쟁력 강화가 대기업 뿐 아니라 중소기업에게도 필수 - 투입 위주로부터 혁신 위주로의 경쟁전략 전환이 강하게 요구 - 연구개발과 인적자원개발이 통합될 때 시너지 효과를 거둘 수 있음 - 혁신의 압력에 대응하는 역량은 규모와 업종별로 차별화되어 나타다는데 특히 대기업과 중소기업의 격차가 지속적으로 확대되고 있음
	노동시장	- 청년층은 고학력화와 양적·질적 수급 불일치 - 재직자는 기업 규모 간 임금격차 - 사회안전망 약한 현실에서 노동시장의 자기조절 능력도 약함 - 산업 혹은 직업 특수적 숙련이 존재 - 산업별 공동대응에 부적정 영향을 끼칠 수 있는 직무횡단형 노동시장이 존재하지만 상당한 변화가 나타나고 있음
	노사관계	-

<표 계속>

29) 물론 새로운 제도로의 준비되지 않은 전환은 오히려 더 큰 사회적 비용을 가져올 수 있다. 그러나 이 경우 문제는 장기적 관점, 즉 기존 모델의 유지인지 혹은 새로운 모델의 확립인지와 연관되어 있다. 즉 새로운 환경에 걸맞는 새로운 모델을 모색하면서 점진적 변화를 추구할 것인지, 아니면 기존 모델의 존속을 전제로 변화를 지체시킬 것인지 분명히 되어야 한다.

전제 조건	세분화	내용
주체적 여건	기업과 사업주 단체	- 우리 경제의 구조적 문제점으로 인해 수출과 내수, 대기업과 중소기업 사이의 양극화 현상 지속 - 사업자단체가 정부 정책의 '전달벨트' 역할 담당하면서 회원사의 이해 대변하는 역할에는 미흡
	근로자와 노동조합	- 기업별 노조체제로 조직운영에서 규모의 경제성 실현하지 못하며 재정 상태가 대단히 취약 지출의 내용에 있어서도 사업비 비중이 낮은데다가 그마저도 일회성 사업의 비중이 높아 장기적 정책역량 축적 저해
매개적·제도적 여건	인력수급 및 교육훈련 제도와 정책 고려	- 경제성장과정에서 정부가 핵심 역할을 차지하는 '개발국가' 모형이 유지되어 오면서 중앙정부가 인적자원개발을 주도하였고, 그 결과 타 분야에서는 자체적인 정책 개발 및 집행 능력 갖추지 못함 - 90년대 중반 이후 종합적 인적자원개발 정책의 필요성과 민간 자율성 및 참여 폭의 확대 등이 추진되었으나 아직까지 형식적으로 운영되는 경우가 다수

제3절 한국형 산업별 인적자원개발을 위한 지원체제 구축 방안

1. 한국형 산업별 인적자원개발 협의체 모형에 대한 제언

한국형 산업별 인적자원개발 협의체 모델에 대한 탐색은 궁극적으로 국가 인적자원개발의 문제점을 해결하는 데 산업별 접근이 갖는 장점을 이용하는 것이며 이를 통해 인적자원의 경쟁력과 산업의 경쟁력을 제고시키는 데 목적이 있다. 따라서 산업별 인적자원개발 협의체의 한국형 모델의 탐색은 다음과 같은 논의에서 출발한다. 첫째, 현재 우리나라 인적자원개발의 문제는 무엇인지 둘째, 우리나라 인적자원개발에서의 객관적, 주체적 여건들은 어떤 상황인

지를 먼저 검토해야 한다.

산업별 인적자원개발과 관련되는 사항들을 중심으로 우리나라의 특수한 상황을 정리해 보면, 압도적인 대기업의 영향력(특히 재벌 체제를 바탕으로 대기업의 전산업적 영향력), 기업 내부 노동시장에서의 부분적 변화와 노동시장 양극화의 심화, 기업과 노동조합의 인적자원개발 관련 기반의 취약성, 적대적 노사관계, 인적자원개발에서 중앙정부가 차지하는 높은 영향력 등을 들 수 있다.

또한 우리나라 인적자원개발에서의 문제점들은 관점에 따라 그 중요성이 달라질 수 있으나, 일반적으로 인력수급에서의 양적 질적 불일치와 인적자원개발 투자의 편중성·비효율성 등을 들 수 있다. 이러한 점들을 감안하여 산업별 인적자원개발 협의체의 한국형 모델에 대한 대안을 다음과 같이 제시하고자 한다.

가. 수요자와 공급자의 연계 모형

전적으로 수요자에 의존하는 수요자 중심 모형보다는 수요자와 공급자를 연계하는 모형의 도입이 필요하다. 산업별 인적자원개발 협의체가 수요자의 입장을 체계화하고 이를 공급자에게 전달한다는 관점에 가장 충실한 것으로는 과거 호주의 ITAB을 들 수 있다. ITAB은 훈련패키지의 개발에 있어 수요자의 필요를 분명히 전달하기 위해 공급자의 ITAB 참여를 제외시키고 있으며, 별도의 교육훈련도 실시하지 않는다.[30]

우리나라의 경우 수요와 공급의 불일치가 심각하고, 수요자의 입장을 체계화해 내는 것이 시급하다는 점에서 수요자만으로 산업별 협의체를 구성하는 것을 고려할 수 있다. 그러나 현재 우리나라 노사관계의 불안정성 등으로 노동조합 대표의 참여가 이뤄지지 않는 현실에서 이는 자칫 산업별 협의체가 기업 대표만으로 구성되거나 산업별 사업자단체의 부설기구로 격하되는 결과를 가져올 수 있다. 또한 수요자의 입장을 전달하는데 있어서도 공급자의 입장을 충

30) 물론 캐나다의 산업별 협의체 등도 기업과 근로자를 중심으로 구성되어 있으나, 이 경우 의도적 배제는 아니라는 점에서 다소 차이를 보인다.

분히 고려하는 것도 필요하다.

따라서 현재 우리나라 상황에서 순수히 수요자만으로 산업별 협의체를 구성하기보다는 하나의 산업별 협의체 내에 수요자와 공급자가 공히 참여하도록 하는 것이 바람직하다. 물론 이 경우 산업별 협의체 내에서 수요자의 영향력을 높게 유지하는 한편, 공급자의 참여도 개인이 아니라 전체 교육기관 혹은 관련 학회 등을 대표하여 참여하도록 해야 한다. 이는 결국 현재 우리나라에서 산업별 협의체를 일종의 산업별 산학 협의 채널로 구성하는 것과 동일한 의미를 갖는다.

나. 파트너십의 단계적 접근

산업별 협의체 내에서의 기업과 근로자의 조합주의적 운영 문제에 대해서는 원칙적으로 조합주의적 운영을 요구하지 않는 것이 바람직하다. 현재의 노사관계 지형을 감안할 때 근로자 대표의 참여 자체도 상당한 난항이 예상되는 상황에서, 노사 동수의 조합주의적 운영을 요구하는 것은 실현 가능하지 않은 것으로 판단된다. 다만 근로자 이해의 대변을 위해 산업별 협의체에 대한 근로자 대표의 참여는 지속적으로 추진해 나가야 할 것이다.

다. 대기업 참여 활성화

기업의 경우, 현재 대기업의 상당한 영향력을 감안할 때 대기업을 적극적으로 활용하는 것이 필요하다. 물론 이들 기업들은 높은 수요 독점력과 자원을 바탕으로 업종별 공동대응에 소극적일 가능성이 많으나, 타 기업에 대한 영향력과 사회적 파급력을 감안하여 적극적인 참여를 촉구해야 한다. 중소기업의 경우에는 교육훈련 등에 관심은 있으나 개별적 대응이 곤란한 중견기업을 중심으로 구성, 운영하는 것이 바람직하다. 특히 중견기업에서 글로벌 기업으로 성장하는데 인적자원의 중요성이 크다는 점을 강조하면서 이들의 참여를 활성화시키는 것이 필요하다.

라. 산업별 특수 사업 발굴과 추진 역량의 축적

산업별 협의체의 기능과 관련하여, 인적자원개발의 인프라 기능 외에 업종 차원에서 고유하게 필요한 기능들을 직접 운영하도록 해야 한다. 특히 초기에는 업종 차원의 개별 활동에 대한 지원에 강조점을 두는 것이 필요하다. 전략적·공공적 관점에서 산업별 협의체의 중요 기능은 해당 업종의 인력수급 분석 및 전망, 해당 업종에서의 각종 자격 등의 적합성 제고, 교육훈련 프로그램의 개선 등을 들 수 있다. 이러한 기능들은 앞으로 우리나라 산업별 협의체들에도 계속 요구되어야 할 것이나, 그와 동시에 현실적으로 각 산업별 협의체들의 인적자원개발 관련 관심과 경험의 제고, 구체적 가시적 성과를 통한 이해당사자의 참여 확대 등을 위해 개별적으로 필요한 기능들을 수행할 수 있도록 해야 한다.

사실 캐나다, 영국 등의 산업별 협의체들이 해당 산업의 고유한 상황에 필요한 각종 사업들을 전개하고 있기 때문에 이러한 점이 우리나라에서 특별한 것이 아니라고는 할 수 없다. 그러나 현재 우리나라의 전반적인 경험 부족 등을 감안할 때, 초기 정착과정에서는 가시적 성과를 거두기 어려운 공공적 역할보다는 각 업종에 고유한 문제해결을 위한 사업들을 적극적으로 지원하는 것이 필요하다. 물론 공공적 역할의 강화 또한 중장기적으로 제도적 여건의 확보 등과 연계하여 추진해야 할 것으로 보인다.

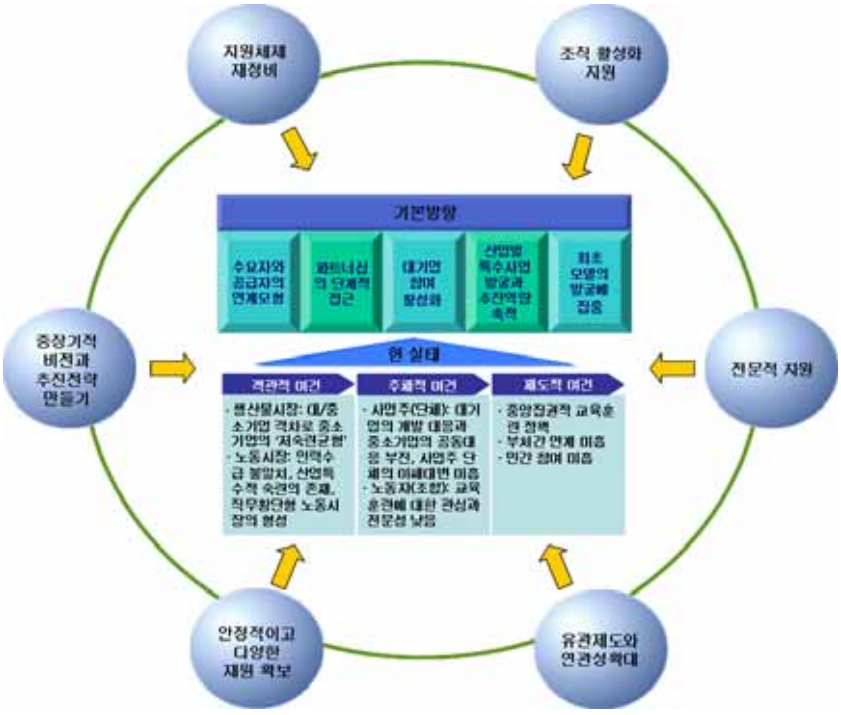
마. 최초 모델의 발굴에 집중

마지막으로 산업별 협의체의 조직적 위상과 관련하여, 현재 상태에서 조기에 산업별 협의체를 독립기구로 전환시키는 것은 바람직하지 않은 것으로 판단된다. 즉 산업별 협의체가 독립기구로 전환된 이후 수행하게 될 역할이 뚜렷하지 않은 상태에서 독립기구로 조기에 전환시키면 오히려 활동기반의 위축만이 나타날 수 있다. 따라서 현재 우리나라 여건 하에서 산업별 협의체를 상당기간 업종별 협회의 지원 하에 업종별 협회의 특별 기구 형식으로 운영하는 것

이 필요하다. 다만 공공적 기능을 본격적으로 수행할 수 있는 여건 및 역량이 어느 정도 확보되는 경우에는 독립기구로의 전환을 본격적으로 추진한다. 따라서 정부가 주도하여 top-down 방식으로 협의체를 지정하는 방식이 아니라 유연하게 접근하면서 시범 사업의 병목현상이 무엇인지를 진단하면서 최초의 모델 발굴에 집중되어야 한다고 판단한다.

이상의 한국형 산업별 협의체 모델에 대한 제안은 최종적인 것이 아니며, 향후 이해관계자 사이의 협의과정, 실제 산업별 협의체 추진 과정에서의 경험, 사회적 경제적 환경의 변화 등에 따라 변모될 수 있다. 그럼에도 불구하고 이상에서 제시한 두 가지 방향은 현재 우리나라의 조건과 문제점들을 감안할 때 현실적으로 가능하며 필요한 방향으로 판단된다. 다음에는 이러한 방향이 현실적으로 작동하기 위한 구체적인 방안을 탐색할 것이다.

[그림 Ⅳ-4] 한국형 산업별 인적자원개발 지원체제 구축 방향과 방안



2. 지원 방안

가. 지원 체제 전반의 재정비

산업별 협의체의 지원 체제 정비와 관련하여, 가장 먼저 검토되어야 할 것은 산업인적자원위원회의 재구축 문제이다. 현재 산업인적자원위원회는 각 산업별 협의체 위원장, 부처 국장급, 경제·노사단체·연구기관 대표로 구성되어 있는 바, 협의체의 연합체인지, 전체 사업에 대한 총괄 기구인지 그 성격이 모호하다. 이를 해결하기 위해서는 현재 하나의 위원회로 혼재되어 있는 두 가지 성격을 조직적으로 분리시키는 것을 고려할 수 있다.

즉 산업별 협의체에 대한 지원 및 관리 전담기관 지정과 함께 시범사업 전반의 방향 등을 심의할 정책위원회를 동 기관에 설치하고, 부처 국장급, 경제·노사·연구기관 대표와 산업별 협의체 위원장 중 호선된 1명으로 구성한다. 이 경우 정책위원회 활동에 대한 장관급 협약을 통해 공식성을 강화시키는 것도 고려할 수 있다. 한편 산업인적자원위원회는 산업별 협의체 위원장의 모임으로 구성하며, 대한상의가 동 기구의 사무국으로 활동하도록 한다. 따라서 산업인적자원위원회는 산업별 협의체의 연합기구 성격을 갖게 되며 캐나다의 TASC와 유사하게 산업별 협의체 전반의 홍보, 대정부 정책 건의 창구로 활동하게 된다. 이후 산업인적자원위원회 대표가 명실상부한 수요자 대표로서 새로 개편되는 국가인적자원위원회에 공식적으로 참여하도록 하며, 정책위원회를 통해 정부 부처간 연계를 제도화되도록 한다.

이와 관련하여 산업별 협의체에 대한 지원 및 관리 전담기관의 지정과 연구지원단 구성도 필요하다. 이는 최소한 핵심지원금에 대한 지원 관리를 위한 전담기관이 필요하기 때문으로, 산업기술재단이 그 역할을 담당할 수 있을 것이다. 그 외 개별 사업에서의 지원 관리 기능은 해당 사업을 관장하는 기관들에서 맡도록 한다.

이를 위해서는 산업기술재단 내에 해당 기능을 수행할 별도 팀을 구성해야 하며, 중장기적으로 영국 SSDA와 같은 방식으로 발전할 수 있도록 지원해야

한다. 이를 위해 산업기술재단과 SSDA 사이의 MOU 체결, SSDA에 대한 벤치마킹 등 심층 연구를 추진하며 그에 필요한 재정지원도 이뤄지도록 한다. 또한 대한상공회의소의 경우에도 캐나다 TASC 활동 등에 대한 벤치마킹이 필요하며, 그에 대한 재정적·전문적 지원도 이뤄지도록 한다.

각 연구기관은 각 업종별 협의체에 전담 인력 확보와 연계하여 업종 연구 방식으로 1:1 매칭을 탈피하고 연구지원단 방식으로 전환하도록 한다. 이는 각 연구기관이 갖고 있는 전문성을 보다 효과적으로 이끌어 내기 위한 것으로, 현재와 같은 방식으로는 각 연구기관이 상대적 비교우위를 갖는 분야를 효과적으로 활용하지 못하기 때문이다. 이를 위해 공식적으로 연구지원단 구성을 추진하고, 이에 대해 각 연구기관과 전담기관이 MOU를 체결하고 전문 연구분야별로 연구지원을 실시하도록 한다. 실제 연구지원에 대해서는 쿠폰 방식으로 경비를 지원하여 행정적 부담을 경감시키는 것도 고려할 수 있다.

나. 중장기적 비젼과 추진 전략 만들기

현재 추진되는 산업별 인적자원개발 시범사업은 중장기적 발전방향을 분명히 하지 않은 채 추진되고 있다. 이는 앞서 지적한 바와 같이 이해당사자의 참여 활성화에 부정적 영향을 미치고 있으며, 지원 과정에서의 혼선도 야기하고 있다. 이를 해소하기 위해서는 우선 중장기적 사업 방향에 대한 비전을 제시해야 한다. 특히 시범사업의 성격상 산업별 인적자원개발 시스템의 구체적 제도화 방안은 가변적일 수 있으나, 최소한 산업별 인적자원개발 시스템과 그 지속적 추진에 대해 정부가 분명한 정책적 입장을 갖고 있음을 밝혀야 한다.

또한 현재의 시범사업을 중간점검하고 새로운 사업을 시작하는 것도 구상해야 한다. 즉 현재의 10개 산업별 협의체가 엄밀한 기준에 의해 선정되지 못한 점, 새로운 산업별 협의체의 구성 필요성 등이 제기되는 점을 감안하여 산업별 접근이 필요한 영역에 대한 논의가 이루어져야 한다. 이 때 산업별 인적자원개발 협의체 구성에 대한 이원적 접근을 취할 수 있을 것이다. 즉 top-down과 bottom-up을 혼합하여 구성하는 것이 필요하다. 산업의 전략적 중요성과 숙

련의 범용성 등을 중심으로 top-down 방식으로 일부 업종을 선정하고, 그 외의 경우 업종의 중요성, 이해관계자의 적극성, 활동계획의 구체성 등을 기준으로 bottom-up 방식으로 선정하도록 한다.

구체적으로 2006년 중에 이에 필요한 정책연구들, 예를 들어 범산업적 숙련에 대한 대응방안, top-down과 bottom-up 대상 업종의 구분 기준 및 대략적인 선정, 선정평가 기준 등에 대한 심층 연구를 연구기관 중심으로 추진해야 한다. 향후 산업별 인적자원개발 협의체의 독립기구화, 각종 기능에 대한 제도적 정비 등이 완료되는 것을 목표로 하는 장기 청사진을 제시해야 한다.

다. 안정적, 다양한 재원 확보

현재의 재정지원 방식 및 수준은 다음의 세 가지 점에서 개선이 필요하다. 첫째, 지원 자금원을 일반회계로 전환하고 지원의 장기성과 안정성을 확보해야 한다. 둘째, 핵심지원금(core funding)과 사업지원금의 구분을 분명히 하고, 중장기적으로 핵심지원금을 독립기구화 등과 연계하여 확대해 나가야 한다. 셋째, 핵심지원금과 사업지원금에 대해 지원 관리 기준 등을 설정하고 차등 선별지원을 확대해 나가야 한다.

첫 번째 문제와 관련하여, 현재 상당수의 산업별 협의체들이 기술료를 통한 지원의 불안정성이 원활한 활동 수행에 장애로 작용하고 있음을 지적하고 있다. 즉 기술료 지원 사업의 매년 갱신, 기술료 지원 기간과 통상적 회계기간과의 불일치, 기술료 배정 과정에서의 장기간 소요 등으로 실제 자금 소요가 발생했을 때 지원이 이뤄지지 않는 문제가 있다. 이를 해결하기 위해서는 조속히 산업별 협의체 자체에 대한 지원 자금을 일반회계로 전환하는 것이 필요하다. 이를 통해 장기간 지원협약이 가능토록 하고(단 매년의 사업성과 평가는 전제), 매년 초부터 자금집행이 가능토록 해야 한다. 사업지원금의 경우에는 다양한 자금원을 활용할 수 있다는 점을 감안할 때 굳이 일반회계로 한정할 필요는 없는 것으로 보인다.

두 번째 문제의 경우, 핵심지원금 수준의 장기적 상향조정은 산업별 협의체

의 조직적 독립과 기능 활성화와 연계되어 추진되어야 한다. 물론 재정 지원폭이 확대되면 산업별 협의체가 조기에 활성화되는 점도 있겠으나, 자칫 도덕적 해이를 가져올 수도 있는 만큼 신중하게 추진되어야 한다. 구체적인 기준의 설정은 전반적인 재정지출 현황 등을 고려해야 하겠으나, 외국의 경우를 참고로 할 때 독립기구로서 몇 가지 기본적 기능을 수행할 경우 1개 협의체당 최소 5억 이상의 지원은 필요할 것으로 보인다.

세번째 문제는 산업별 협의체의 발전 과정 및 그와 병행한 성과 관리 기준의 구체화와 연관되어 있다. 현재 상태에서는 각 산업별 협의체가 맹아적 상태에 머무르고 있어 각각의 사업계획을 차별화시켜 평가하기가 용이하지 않다. 그러나 향후 산업별 협의체가 각 산업에 필요한 사업들을 수행해 나가는 과정에서는 사업계획 및 성과에서의 차별성이 나타날 것으로 보인다. 이에 대처하기 위해서는 산업별 협의체의 사업계획 및 성과에 대한 평가기준을 보다 체계적으로 정비해야 하며, 특히 향후 산업별 협의체의 발전 방향과 밀접하게 연관되어 개발해야 한다.

한편 재정지원 방식 및 수준의 개선은 2기 시범사업의 추진과 연계하여 정비해 나가야 한다. 현재와 같이 가시적 성과가 나타나지 않은 상태에서 지원수준을 상향 조정하거나, 일반회계로 전환되지 않은 상태에서 장기 협약을 체결하기 곤란하기 때문이다. 이에 따라 2006-2007년 중에는 관련 사항들에 대한 기초연구와 일반회계로의 전환 준비 등을 실시하고, 2008년 이후 본격적으로 이상에 대한 개선 정책들을 적용해야 한다.

한편 재정지원과 관련하여 반드시 검토해야 할 문제가 고용보험 직업능력개발기금에 대한 제도적 개입 문제이다. 본래 고용보험 직업능력개발기금은 훈련분담금(levy)의 일종으로, 이와 같은 훈련 분담금제를 운용하는 국가들에서는 사업자단체, 근로자단체 등이 상당한 영향력을 행사하고 있지만 우리나라만 예외적으로 그러한 개입이 거의 이뤄지지 못하고 있다(Ok and Tergeist, 2003). 물론 고용정책심의회와 산하 전문위원회에 노사 대표자가 참여하도록 되어 있으나 실질적 영향력을 갖지 못하는 상태이므로, 조속히 산업인적자원위원회 대표 등의 참여와 영향력 확보를 위한 제도적 개선이 이루어져야한다.

한편 전체 기금 운영뿐만 아니라 업종 차원에서도 개입할 수 있는 방안을 강구해야 한다. 이는 '근로자 직업능력개발법'에 따른 사업주 단체 등에 대한 지원 가능 여부와 별개로, 제도 자체의 운영에 대한 개입이라는 점에서 별도의 과제로 추진하는 것이 필요하다. 다만, 고용정책심의위원회에 산업인적자원위원회 대표가 참여하는 것은 현재 상태에서도 큰 문제가 없을 것으로 보이나, 업종 차원에서의 개입은 우리나라 고용보험 직업능력개발기금 운영 전반의 상당한 변화를 필요로 하기 때문에 쉽지 않을 것으로 보인다. 특히 이는 산업별 협의체의 기능 강화, 조직적 발전, 제도적 위상 확보 등과 연계하여 이뤄져야 할 것으로 장기 과제로 추진하는 것이 바람직하다.

한편 산업별 협의체에 대한 기업의 재정 지원과 관련하여, 우리나라에서 이미 기업들이 분담금을 납부하고 있는 현실을 고려해야 한다. 즉 기업이 근로자 교육훈련을 위해 일정한 비용을 이미 분담하는 상황에서, 업종별 협의체에 대해 별도의 물질적 지원을 요구하는 것은 바람직하지 않은 것으로 판단된다. 따라서 기업의 재정 지원에 대해서는 최소한의 자발적 지원을 요청하는 수준에서 그치도록 한다.

라. 제도적 지원 : 유관 제도와 연관성 확대

1) 관련 법제의 정비

산업별 협의체 자체의 정착 지원 관련과 관련하여, 현재 산업발전기본법에 근거규정은 마련되어 있다. 물론 이를 보다 강화시켜 인적자원개발기본법 상에 인적자원개발 관련 정보, 인적자원개발 지원센터, 인적자원개발 정책협력망과 별도로 산업별 협의체에 대한 근거규정을 신설하는 것도 검토할 수 있다. 그러나 이러한 제도적 보완이 현재 상태에서 시급한 것으로는 판단되지 않으며, 산업별 협의체의 기능 강화와 연계하여 중장기적으로 추진하는 것이 바람직한 것으로 보인다.

다만 향후 산업별 협의체가 독립기구로 전환하는 것에 대비하여 개별 산업

별 협의체의 특별법인 여부, 산업별 협의체에 대한 지원관리기구에 대한 법적 규정, 이들에 대한 별도의 지원 및 관리 기준, 인적자원개발 타 기구와의 관계 등에 대한 장기적 연구는 지속되어야 한다.

현재 시점에서 산업별 협의체의 위상 자체보다 더욱 시급하고 중요한 문제는 산업별 협의체의 기능, 특히 공공적 기능과 관련된 제도적 보완이다. 예를 들어 국가기술자격에 대한 영향력 확보를 위한 국가기술자격법의 개정, 인력수급 현황 및 전망 관련 정보의 생산 및 유통 과정에서의 개입을 위한 인적자원개발기본법의 보완 등이 필요하다. 사실 인력수급·자격·교육훈련 관련 정보의 생산 및 유통은 대부분 국가에서 산업별 협의체의 핵심 공공적 기능을 차지하고 있다.

그러나 산업별 협의체의 공공적 기능에 대한 제도적 보장은 일종의 딜레마를 갖고 있다. 즉 제도적 지원이 없는 상태에서 산업별 협의체가 공공적 기능을 성공적으로 수행하기는 쉽지 않고, 동시에 각 산업별 협의체가 그에 대한 전문성을 갖지 못한 상태에서 제도적 보완을 실질적으로 추진하기도 쉽지 않다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 점진적으로 산업별 협의체에 관련 전문성 확보 노력과 아울러, 낮은 수준에서 가시적 성과를 구체화하도록 하고, 그와 연계하여 이들 기능에 대한 제도적 보완을 추진해 나가는 것이 필요하다. 이에 앞서 앞으로 산업별 협의체의 관련 기능 강화와 연계하여 제도화가 추진될 것이라는 점을 분명히 함으로써 관련 이해당사자의 참여를 독려하는 것도 필요하다.

2) 산업별 인적자원개발 협의체의 위상 강화

법적 차원에서 접근하는 것은 아니지만 각종 정부 인적자원개발 관련 정책 수립 및 시행 과정에 산업별 협의체가 공식적으로 영향력을 행사할 수 있도록 해야 한다. 예를 들어 산업별 협의체를 구성하는 중요 이유 중 하나가 산업현장과 교육현장의 괴리라는 점을 감안할 때, 각종 교육훈련 지원 사업 영역 및 대상 선정 과정에서 산업별 협의체가 공식적으로 참여하도록 해야 한다. 구체

적으로 산업자원부의 산업기술인력 양성사업, 노동부의 중소기업교육훈련컨소시엄 지원 사업, 교육부의 NURI 사업과 BK21 사업 등 대상으로 사전 심사 기능을 부여하는 방안을 검토할 수 있다. 이를 위해서는 우선 각 부처가 소관 사업 중 산업별 협의체의 의견을 구할 수 있는 정책 대상들을 협의, 확정하고 그 과정에 필요한 전문적 지원 방안을 마련해야 한다. 또한 실제 각 사업의 운영 요령 등에 관련 내용을 반영하는 제도적 보완도 필요하다.

또한 각종 정부의 인적자원개발 관련 정보 및 정책에 있어서도 산업별 협의체를 통한 의견 수렴 과정을 공식화할 수 있다. 예를 들어 국가인적자원개발계획의 시행계획과 인력수급 전망 결과 등에 대해 의견수렴을 거치는 것을 검토할 수 있다. 물론 이 과정에서 산업별 협의체가 필요로 하는 재정적·전문적 지원이 이뤄져야 한다.

이러한 과정을 통해 산업별 협의체 자체의 역량 강화, 관련 이해당사자의 관심 및 참여 확대, 인적자원개발 정책의 효율성 제고 등이 이뤄질 수 있을 것이다. 물론 이 경우에도 초기부터 지나치게 높은 요구수준을 설정하기 보다는 시험적 수준에서 출발하여 연차적으로 그 검토 내용의 반영 정도를 높여가는 것을 구상할 수 있다.

3) 이해 당사자 참여 촉진 - 전략적 숙련 파트너십

산업별 협의체의 활성화와 관련하여, 기업과 대학 등 이해관계자의 참여를 촉진하기 위한 제도적 틀을 모색할 수 있다. 즉 영국의 SSA(Sector skills Agreement)의 사례를 참고하여 적극적으로 산업별 협의체에 참여하는 기관에 대해 산업별 숙련 파트너십(Sector Skills Partnership)을 도입하는 것을 고려할 수 있다. 영국 SSA는 산업 내 협약 방식으로 해당 산업 기업들과 이해당사자들에게 SSC 사업에 대한 자금지원을 포함하는 실질적인 참여를 유도하고 있다.[31] 우리나라에서는 업종별 협의체 자체가 태동 단계이므로 기업 등에게 자금지원을 포함하는 실질적 참여를 요구하기는 어렵지만, 업종별 협의체와 기

31) 영국 SSA의 자세한 내용과 Skills partnership에 대해서는 최영섭·최희선(2004)를 참조.

업 사이에 느슨한 공동 협약을 맺고 이를 통해 기업 등의 참여를 확대하는 방식을 검토할 수 있다.

구체적으로 살펴보면, 우선 업종별 협의체가 추구하는 기본 방향과 활동내용들을 제시하고 이에 동의하는 기업, 교육기관 등에 대해 인적자원개발 파트너, 즉 Skills Partner를 부여한다. 일단 Skills Partner로 선정되면 업종별 협의체 활동에 대한 참여 실적을 마일리지 개념으로 업종별 협의체에서 관리한다.[32]

그리고 이들 Skills Partner 들에 대해서는 일정한 인센티브를 부여하도록 한다. 이는 현재 우리 현실에서 업종별 협의체의 공동 활동에 참여하는 것 자체가 비용을 지출하는 것이기 때문에, 그에 대한 보상 차원으로 해석할 수 있다. 인센티브의 예로는 정부의 각종 지원 사업(마케팅, 기술개발 지원 등)에서 우대하는 것과, 장기적으로 Skills Partner 기업에게 세제 혜택을 부여하는 것 등을 고려할 수 있다. 아울러 교육기관으로서 Skills partner로 참여하는 경우 Skills Partner 기업을 중심으로 졸업생 채용 과정에서 우대하도록 하는 것도 가능하다.

이를 위해 2006년 중에 Skills Partnership 관련 기초 연구를 수행하고, 현재 구성되어 있는 산업별 협의체 중 도입 희망 업종에 대해 시범 도입을 추진한다. 이에 필요한 세부 사항들은 전담 관리기관과 연구지원단을 중심으로 준비하며, Skills Partner에 대한 지원방안 등은 부처 협의를 통해 구체화되도록 한다. 한편 본격적인 지원방안이 강구되기 이전이라도 시범 도입 업종을 중심으로 Skills Partner 로고 부여, 홍보물 작성・배포 등을 통해 사회적 인지도와 기업 이미지 제고가 이뤄지도록 하는 간접 지원 방안도 추진해야 한다. 이후 Skills partnership의 성과를 기초로 세제혜택 등도 관계 부처와 협의해 나가도록 한다.

---

32) 구체적인 기준은 다양하게 설정될 수 있다. 예를 들어 업종별 협의체 주관 각종 조사에 대한 응답 기업은 5마일, 재교육 근로자 1인당 10마일, 현장실습 참여 기업은 100마일 등등.

마. 전문적 지원

1) 지원체제의 변화 - 연구지원단 네트워크로 재편

산업별 협의체의 활동에 대한 전문적 지원은 지원 체제와 지원 내용의 두 가지 측면에서 살펴본다. 우선 산업별 협의체에 대한 지원은 연구기관이 중심이 되지만, 현재 전반적 제도개선으로부터 세부 업종별 사업에 대한 정책제안에 이르기까지 다양한 주제들을 수용하기 위해서는 현재와 같이 각 업종별로 연구역량이 분산되어 있는 것은 효율적이지 않은 것으로 판단된다. 이에 따라 참여 연구기관의 관련 연구역량을 확대하는 한편, 관련 연구역량의 배치도 재조정해야 한다. 즉 앞서 지적한 바와 같이 연구지원단 네트워크로의 재편과 연계하여 현재의 업종별 분담방식을 탈피하여 각 연구기관의 전문 분야별로 연구 및 지원이 가능하도록 개편한다. 이에 상응하여 일종의 연구지원 컨설팅 쿠폰제도를 도입하여 연구지원 성과에 대한 적절한 보상도 신속하게 이뤄지도록 한다. 장기적으로 업종별 현안에 대한 연구는 민간 컨설팅, 연구기관 등의 참여도 확대시키며, 정부출연 연구기관은 인프라 구축 등과 관련된 제도 연구에 초점을 맞추는 것이 필요하다.

2) 공공성 강화를 위한 지원 - 정책 멘토링

다음으로 지원내용과 관련하여, 인적자원개발 정책 현황·방향 일반과 산업별 협의체의 핵심 전략적·공공적 기능 수행을 위한 정보 등을 제공해야 하며, 산업별 협의체의 공통 수행 사업들에 대한 기초 연구 등도 추진해야 한다. 예를 들어 산업별 협의체들이 각종 정부 인적자원개발 사업 현황에 충분히 숙지하지 못하는 경우가 많으므로 그에 대한 체계적인 정보 제공이 필요하다. 이를 통해 정부 인적자원개발 관련 사업에 대한 산업별 협의체의 참여 폭이 확대될 수 있을 것이다. 또한 업종별 현장실습 방안, 업종별 참여 활성화 방안 등에 대해서도 정책 연구를 확대해야 한다. 이는 산업별 협의체가 각 산업에 고유한

필요에 부응하기 위해 전개하는 사업들의 효율성을 제고시키는데 기여할 수 있을 것이다.

한편 산업별 협의체의 공공적 기능에 대한 전문적 지원은 보다 깊은 검토가 필요하다. 우선 장기적으로 산업별 협의체가 반드시 수행해야 하는 공공적 기능을 확정하고, 이들 기능의 산업별 협의체 차원에서의 중장기적 발전 방안을 준비하도록 한다. 구체적으로 인력수급·국가기술자격·교육훈련프로그램이 대표적인 공공적 기능이 될 수 있다. 다음으로 이들 기능과 관련하여 장기적인 계획을 관련 부처 및 기관들과 협의하여 마련하도록 한다. 이 과정에서 새로운 변화의 성공가능성이 불투명하다는 점 때문에 협의가 진전되지 않을 수도 있으므로, 단기간에 계획을 확정하는 것 보다는 실제 성과 등과 연동하여 지속적인 협의가 가능토록 하는 것부터 추진해야 한다.

3) 공적 영역의 사업 수행

산업별 협의체에게 요구되는 공공적 기능 중에서 각 산업별 협의체가 수행할 수 있는 사업들을 최소한 한 가지씩 선정, 수행하도록 한다. 이 경우 본격적인 공공적 역할은 아니지만 그 일부가 되는 부분들부터 구체적으로 추진되도록 한다. 예를 들어 정성적 인력수급 정보인프라 확충을 위한 업종별 직업별 교육기관 교육만족도 및 개선방안 조사, 산학연계 활성화를 위한 각급 교육훈련기관의 현장실습 활성화 등을 들 수 있다. 이 과정에서 연구지원단을 중심으로 전문적 지원을 수행하도록 하며, 이를 통해 구체적 경험과 성과들이 도출되면 그를 바탕으로 전체 산업별 협의체로의 점진적 확대와 정부 부처 및 관계기관 간 협의를 통해 제도화를 추진해 나간다.

이와 병행하여 이들 공공적 기능을 산업별 협의체가 성공적으로 수행하기 위해서는 상당한 전문성이 필요하기 때문에, 관련 연구 성과 및 실행 사례의 매뉴얼화, 관련 정책 관계자에 대한 워크샵 등 교육 확대, 관련 전문인력의 확충 등을 추진해 나가야 한다. 이는 비단 산업별 협의체뿐만 아니라 지역 차원에서의 인적자원개발 관련 기초 정책역량 확충에도 기여할 수 있을 것이며, 나

아가 우리나라 전체의 인적자원관련 연구 및 정책역량 강화에 기여할 수 있을 것이다.

바. 조직 활성화 지원

1) 산업별 인적자원개발을 사회적 의제화

산업별 협의체의 활성화를 위해서는 이들에 대한 적극적인 홍보가 필요하다. 물론 개별 산업별 협의체 차원에서의 홍보도 이뤄져야 하지만, 전체 산업별 협의체에 대한 홍보를 활성화하는 것이 사회적 인지도 제고 및 이해관계자 참여 확대 등에 효과적일 것이다. 이를 위해 우선 매년 연초 계획 발표와 연말 성과 보고대회 형식(Skills Convention의 예를 참고)을 갖도록 하고 그에 대한 홍보 지원도 실시한다. 또한 대한상공회의소를 중심으로 온라인 뉴스레터 발간, 브로셔 제작 및 배포, 기업 주도 인적자원개발에 대한 공개세미나 등을 추진하며, 각 업종들도 업종 협회보, 홈페이지 등을 통해 알려 나가야 한다. 또한 산업별 숙련 파트너십 제도를 도입한 산업별 협의체에 대해서는 별도의 홍보 프로그램도 추진한다. 즉 Skills partnership에 대한 홍보, skills partner 로고의 활용, skills partner 기업 및 교육기관 현황에 대한 홍보 등을 추진해야 한다.

2) 노동조합의 혁신 지원

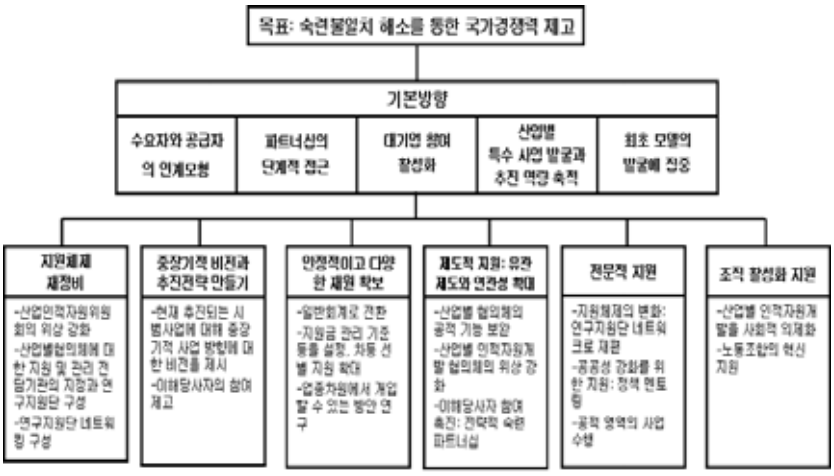
기업, 노동조합, 교육기관 등을 대상으로 산업별 협의체에 대한 이해 확산 및 참여 확대를 위한 각종 워크숍 등도 추진해 나간다. 특히 노동조합의 경우 새로운 노동조합운동 방향 모색 차원에서도 지원해 나가야 한다. 이를 위해 우선 최소한 새로 개편되는 정책위원회에 노동조합 전국조직의 대표가 공식적으로 참여하도록 하고, 산업별 노동조합 등에 대해서는 설명회 개최 등을 추진한다.

한편 노동조합의 산업별 협의체 참여에 대해 산업 차원에서의 노사갈등 발

생을 우려하는 기업이 많으므로, 이에 대한 우려를 불식시키기 위한 노력도 필요하다. 즉 노동조합에 대해서는 분배 이슈와 인적자원개발 이슈를 산업 차원에서 분리시키도록 설득하며, 기업에 대해서는 산업 차원에서의 근로자대표 참여가 궁극적으로 기업의 이해에도 긍정적임을 해외 사례 등을 통해 설명해야 한다. 즉 산업의 구조고도화 과정에서 불가피하게 발생하는 전이직자 문제 등을 효과적으로 해결해 나가는 캐나다의 사례나, 근로자 경력개발에 대한 노조 차원의 지원을 통해 근로자 경쟁력 제고에 기여하는 영국 등의 사례를 확산시켜야 한다. 이 과정에서 어느 정도 기업과 노동조합 사이에 신뢰가 형성된 업종부터 산업별 협의체에 근로자 대표가 참여하도록 유도한다.

다음으로 산업별 협의체를 실질적으로 주도하는 업종별 협회 관계자 등에 대한 포상 등 사기진작책도 필요하다. 즉 앞으로 상당기간 업종별 협회를 중심으로 산업별 협의체를 운영할 수밖에 없는 상황에서, 이들에 대한 적절한 사기진작책은 산업별 협의체의 실질적 활성화에 크게 기여할 수 있을 것이다.

[그림 Ⅳ-5] 산업별 인적자원개발 지원 체제 구축을 위한 세부 방안



제 5 장
시범 사례: 석유화학 산업

제1절 사례 분석 개요

이 절에서는 지금까지 살펴본 산업별 인적자원개발 지원 시스템을 구축하는 데 고려해야 하는 객관적, 주관적, 매개적 여건들이 실제 어떻게 적용되는지 석유화학 산업을 선정하여 논의해 보고자 한다. 석유화학산업을 선정한 이유는 석유화학산업이 갖는 중요성에서 출발하지만 현실적인 요인이 무엇보다 크게 작용한다. 첫째, 석유화학산업은 국민경제의 대부분 영역, 즉 GDP, 생산액, 고용, 성장기여율, 수출입 등에서 제조업 가운데 4~7위를 기록함으로써 우리나라의 핵심 산업이다. 그러나 세계적인 경쟁력을 보면, 가격경쟁력은 다소 우위를 점하고 있는 데 반해, 규모경쟁력이나 특히 기술경쟁력은 취약한 상태에 있다. 따라서 향후 석유화학산업의 발전을 위해서는 R&D 투자의 확대를 통한 고부가가치화 전략이 무엇보다 필요하며 잘 숙련된 노동력의 확보가 관건이다. 둘째, 현재 산업자원부, 노동부를 중심으로 운영되고 있는 10개의 산업별 인적자원개발 협의체의 구성과 운영방식에 대한 문제점 진단이 필요하다는 판단에서 출발한다. 셋째, 연구진이 '석유화학산업 인적자원개발 협의체'의 운영위원으로 참여하고 있어 산업에 대한 현장 접근 가능성이 높다는 현실적인 이유도 작용한다.

이러한 작업을 통해 인적자원개발을 위한 산업별 참여의 근거를 찾아내고,

그러한 바탕위에서 현재 정부가 취하고 있는 산업의 선정 방식에 대한 문제점을 진단하고자 한다. 산업별 접근이 당위가 아니라 실제 산업현장에서 작동하기 위한 조건들을 탐색하고자 한다. 과연 산업별 접근이 작동되기 위한 촉진요인과 장애요인이 무엇인지 나아가 산업별 접근이 필요한 산업은 무엇인지 등에 대하여 고민해 보고자 한다. 요컨대 사례분석을 통해 다음과 같은 질문에 답하고자 한다. 첫째, 석유화학산업의 인적자원개발을 위해 산업별 접근이 왜 필요한가, 둘째, 앞서 살펴본 산업별 접근의 전제조건을 충족하고 있는가? 예를 들면 숙련 불일치 문제가 존재하고 있는지, 산업 특수적 숙련이 존재하는지, 개별 기업의 실패가 일어나는 교육훈련 영역을 산업별 접근을 통해 보완할 수 있는 영역은 무엇인지, 기업을 비롯한 노동조합의 참여 여건은 어떠한지 등이다. 이를 통해 산업별 인적자원개발협의체 참여 결정요인이 무엇인가를 탐색하고자 한다. 셋째, 현재 구성되어 있는 '석유화학산업인적자원개발 협의체'가 산업별 접근의 매개기구로서의 역량을 보유하고 있는가?

사례분석을 위해 이용한 자료는 석유화학산업 인적자원개발 실태조사결과[33]와 관련 통계 자료 등을 활용하였다.

제2절 석유화학산업 시장 현황과 특성

1. 석유화학산업의 정의와 범위

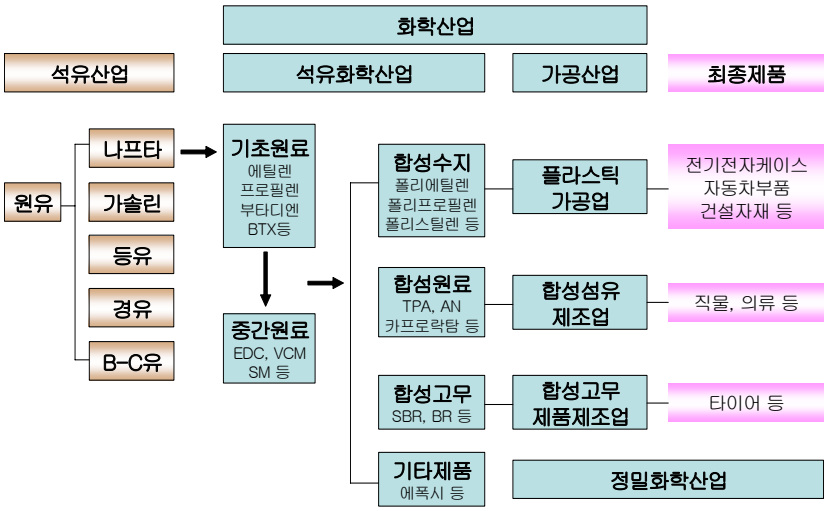
석유화학산업은 석유(naphtha) 또는 천연가스(ethane)로부터 기초 유분과 관련 유도품[34]을 제조하거나, 이를 원료로 하여 합성수지, 합성섬유원료, 합성고무 제품 및 각종 기초 화학제품 등을 제조하는 산업을 말한다(심상완・이성

33) 1장의 연구방법 참조.

34) 기초유분이란 석유제품의 하나인 나프타(naphtha)를 분해하여 얻은 에틸렌, 프로필렌, 부타디엔 등 올레핀계 제품과 벤젠, 톨루엔, 크실렌 등 방향족 제품을 말한다. 유도품(derivatives)이란 에틸렌, 프로필렌 등의 기초 유분을 중합해 만든 고밀도·저밀도 폴리에틸렌, 폴리프로필렌, 스티렌모노머, PVC, 아크릴로니트릴 등 석유화학제품의 중간원료를 가리킨다.

철・김정우, 2004). 제품의 제조과정으로 볼 때, 석유화학산업은 후방의 석유산업과 전방의 정밀화학산업 및 가공산업의 중간에 위치하는 산업으로서([그림 V-1] 참조) 자동차, 전자, 건설 등 주력산업에 원자재를 공급하는 주요 핵심기간산업이며, 천연소재(철, Al, 목재, 종이, 면, 양모 등)의 대체품을 공급하는 산업이기도 하다.

[그림 V-1] 석유화학산업의 제조과정과 제품



자료: 서중해 편(2004).

이렇게 정의되는 석유화학산업의 범위는 한국표준산업분류(KSIC)상 중분류 '화합물 및 화학제품 제조업'(24), 소분류 '기초 화합물 제조업'(241), 세분류 '기초 유기화합물 제조업'(2411) 중 세세분류 '석유화학계 기초유기화합물 제조업'(24111), '기타 기초화합물 제조업'(24119)과 세분류 '합성고무 및 플라스틱물질 제조업'(2415) 중 세세분류 '합성고무 제조업'(24151), '합성수지 제조업'(24152)으로 구획할 수 있다. 이 범위를 표로 나타내면, <표 V-1>과 같다.[35]

35) 이 글에서 통계자료를 이용함에 있어 가능한 경우 세세분류 통계를 사용하고자 하지만, 해당 통계가 없는 경우 세분류(2411, 2415), 소분류(241) 및 중분류(24) 통계를 사용.

<표 Ⅴ-1> 한국표준산업분류상 석유화학산업

24 화합물 및 화학제품 제조업
241 기초 화합물 제조업
2411 기초 유기화합물 제조업
24111 석유화학계 기초 화합물 제조업
24112 석탄 화합물 제조업
24113 천연수지 및 나무화합물 제조업
24119 기타 기초 유기화합물 제조업
2412 기초 무기화합물 제조업
24121 산업용 가스 제조업
24129 기타 기초 무기화합물 제조업
2413 무기안료, 염료, 유연제 및 기타 착색제 제조업
24131 무기안료 및 기타 금속산화물 제조업
24132 합성염료, 유연제 및 기타 착색제 제조업
2414 비료 및 질소화합물 제조업
24141 질소, 인산 및 칼리질 비료 제조업
24142 복합비료 제조업
24149 기타 비료 및 질소 화합물 제조업
2415 합성고무 및 플라스틱물질 제조업
24151 합성고무 제조업
24152 합성수지 및 기타 플라스틱물질 제조업
24153 가공 및 재생 플라스틱원료 생산업

주: 위 표에서 진하게 밑줄 친 업종이 석유화학산업.

2. 석유화학산업의 특성

석유화학산업의 가장 큰 특성은 첫째, 대규모 설비투자가 소요되는 자본·기술집약적인 장치산업이라는 것이다. 즉 석유화학산업은 기초 유분을 생산하

는 나프타 분해 센터(Naptha Cracking Center: NCC)를 모체로 하여, 기초유분과 관련 유도품 공장들이 수직계열화되어 지역적으로 집중된 단지(Complex)를 이루는 전형적인 콤비나트형 산업이다. 석유화학산업이 이처럼 콤비나트를 이루는 것은 원료가 기체 또는 액체 상태여서 장거리 수송이 비경제적이며, 몇 개의 공장이 서로 원료와 제품의 수급측면에서 불가분의 관계를 지니고 있기 때문이다. 이 때문에 시설이 대형화될수록 경제성이 높아지는 규모의 경제(Scale Merit)가 작용한다. 한 개의 단지 건설에는 20억$ 전후가 소요된다.

둘째, 석유화학산업은 석유(나프타) 또는 천연가스를 가공처리하여 투입원료의 10~100배에 달하는 부가가치를 창출하는 고부가가치산업이기 때문에 신물질·신공정 개발기술을 우선 확보한 기업이 기술과 시장을 독점하고 있다. 이 경우 그 영향이 전방산업에까지 미치기 때문에 석유화학산업은 기술혁신을 주도하는 기능을 가지고 있다.

셋째, 석유화학산업은 자동차, 전자, 건설, 섬유 등 전방산업에 기초소재를 공급하는 기간산업이기 때문에 경기상황에 따라 시장 수요의 변화가 커서 호황과 불황이 뚜렷하게 나타나며, 가격변화 또한 매우 심한 특성을 가지고 있다. 마지막으로 석유화학산업의 제품들은 대개 화학반응을 통해서 제조되는 합성물질이기 때문에 지금까지 대표적인 환경오염업종으로 인식되어 왔다. 그러나 최근에는 환경시설투자 확대와 기술발달 및 투자로 공해발생을 줄이려는 노력이 꾸준히 이루어지고 있다.

3. 석유화학산업의 생산능력 및 수급현황

석유화학산업의 대표적 기초유분인 에틸렌 생산능력은 2004년 현재 576만 톤에 달하는데, 단지별로 보면 여수 295만 톤, 대산 168만 톤, 울산 113만 톤의 생산능력을 보유하고 있다(<표 Ⅴ-2>).

<표 Ⅴ-2> 석유화학업체의 에틸렌 생산능력(2004년)

단지명	회사명	에틸렌 생산능력(만톤)
울산석유화학단지	SK	73
	대한유화	40
	소계	113
여수석유화학단지	여천 NCC	147
	LG석유화학	76
	호남석유화학	72
	소계	295
대산석유화학단지	삼성토탈	63
	롯데대산유화	60
	LG대산유화	45
	소계	168
합 계		576

자료: 한국석유화학공업협회.

또한 석유화학산업의 대표적 제품인 합성수지, 합성섬유원료, 합성고무 등 3대 부문의 수급현황을 물량기준으로 보면 <표 Ⅴ-3>과 같다. 3대 부문 전체로 볼 때, 생산은 1990~2003년 사이에 11.7%의 높은 성장세를 보이고 있는데, 이는 90년대 후반 삼성, 현대 등 대기업들이 대산석유화학단지에 생산시설을 증설한 데 기인한다. 국내수요의 증가가 미미한(6.0%) 상황에서 이처럼 생산이 급증함에 따라 수출이 22.8%나 증가하여 2003년 현재 생산의 46%를 수출하기에 이르렀다. 이리하여 석유화학산업은 우리나라의 중요 수출품목으로 자리잡았지만, 수급구조에서 수출이 차지하는 비중이 커짐에 따라 수출 의존적 생산구조가 심화된 측면도 있다(심상완・이성철・김정우, 2004).

<표 Ⅴ-3> 석유화학산업 3대 제품의 수급구조

(단위: 1,000MT)

		1990	1995	2001	2002	2003	연평균성장률 '90~03
합성수지	생산	2,689	6,155	9,017	9,586	9,865	10.5%
	수입	276	142	136	189	142	-5.0%
	수출	446	2,670	4,728	4,899	5,346	21.1%
	국내수요	2,519	3,627	4,425	4,865	4,661	4.9%
	수출비중	17%	43%	52%	51%	54%	
합성섬유 원료	생산	1,102	2,761	5,768	6,124	6,423	14.6%
	수입	999	1,086	989	1,145	1,009	0.1%
	수출	47	328	1,908	2,014	2,118	34.0%
	국내수요	2,054	3,519	4,848	5,256	5,314	7.6%
	수출비중	4%	12%	33%	33%	33%	
합성고무	생산	176	272	398	415	449	7.5%
	수입	44	26	31	37	35	-1.7%
	수출	47	91	230	256	289	15.0%
	국내수요	173	208	199	197	195	0.9%
	수출비중	27%	33%	59%	61%	64%	
3대부문 계	생산	3,967	9,189	15,183	16,125	16,737	11.7%
	수입	1,319	1,254	1,156	1,371	1,186	-0.8%
	수출	540	3,089	6,866	7,145	7,753	22.8%
	국내수요	4,746	7,354	9,473	10,351	10,170	6.0%
	수출비중	14%	34%	45%	45%	46%	

자료: 한국석유화학공업협회.

4. 대외적 위상 및 경쟁력

90년대 대규모의 설비 신·증설에 힘입어 우리나라 석유화학산업의 대외적 위상도 크게 향상되었다. 먼저, 에틸렌 생산능력은 2002년 현재 570만 톤(2004년 576만 톤)으로 미국(2,812만 톤), 일본(722만 톤), 사우디아라비아(596만 톤), 중국(587만 톤)에 이은 세계 5위를 기록하고 있다. 또한 합성섬유의 주력품인 폴리에스터의 주원료인 TPA의 생산능력은 연산 469만 톤으로 세계 1위를 기록하고 있으며, 범용수지 위주로 생산되는 합성수지 분야에서도 연산 959만 톤의 설비능력으로 미국, 일본에 이어 세계 3위를 차지하고 있다(서중해 편, 2004).

다음으로 우리나라 석유화학제품의 세계시장 점유율은 2004년 현재 5.1%로 세계 5위를 기록하고 있다(<표 Ⅴ-4>). 그 추이를 보면, 1990년에는 1.8%로 세계 14위에 그쳤지만, 90년대 설비 확장으로 90년대 중반 이후에는 꾸준히 점유율 5%대로 4~5위를 기록하고 있다.

<표 Ⅴ-4> 우리나라 석유화학제품의 세계시장 점유율

	1990	1995	2000	2004
세계시장 점유율(%)	1.8	5.0	5.2	5.1
순위	14	5	4	5

자료: 산업자원부(2005b).

한편 수출국의 국제경쟁력을 나타내는 현시비교우위지수(RCA)[36]를 보면, 우리나라는 화학산업 전체의 경우 독일, 이탈리아, 일본에 이어 4위를 기록하고 있으며, 석유화학산업 가운데서는 '석유화학계 기초유기화합물 제조업(24111)'과 '기타 기초화합물 제조업'(24119)이 독일에 이어 2위, '합성고무 제조업'(24151)과 '합성수지 제조업'(24152)이 각각 세계 1위를 나타내고 있다(<표 Ⅴ-5>). 이처럼 우리나라 석유화학산업은 전반적으로 높은 국제경쟁력을 보유하고 있는데, 주목할 것은 그 수출이 저부가가치 범용제품 위주로 구성되어 있는 구조적 취약성을 내포하고 있다는 것이다(서중해 편, 2004).

<표 Ⅴ-5> 석유화학산업 현시비교우위지수(RCA)의 국가별 비교(2000년)

구분		한국	중국	일본	이탈리아	독일
화학산업		0.776	0.585	0.788	0.887	1.243
석유화학 산업	24111, 24119	1.073	0.489	0.912	0.545	1.105
	24151	1.908	0.155	0.907	0.824	1.526
	24152	1.929	0.199	1.691	0.304	0.751

자료: 서중해(편)(2004).

36) 현시비교우위지수(RCA; Revealed Comparative Advantage)란 세계 전체 수출시장에서 특정 상품(서비스 포함)의 수출이 차지하는 비중과 특정국의 수출에서 동 상품수출이 차지하는 비중사이의 비율로 특정 상품의 비교우위를 판단하는 데 널리 쓰이며, 이 지수가 1보다 크면 비교우위가 있다고 판단한다.

한편, 석유화학산업의 대외경쟁력을 영역별로 진단해 보면, 먼저 가격경쟁력은 어느 정도 보유하고 있는 것으로 판단된다. 석유화학산업 범용제품의 경우 품질상의 차별성이 적어 원료비, 감가상각비 등 제조원가에 의해 결정적으로 좌우되는 가격경쟁력이 결정적 요소인데, 국내 석유화학업체는 세계적 수준의 플랜트 운전기술과 상대적으로 새로운 설비를 보유하여 플랜트 유지관리비용이 낮고 생산효율 제고를 통한 제조원가 절감이 가능한 조건에 있다. 또한 수출운임에서도 범용제품의 최대 시장인 중국 및 기타 아시아 국가들과 지리적으로 가까워서 미국, 유럽, 중동국가들에 비해 유리하다고 볼 수 있다. 이러한 요인들이 원료비용 측면에서의 불리함에도 불구하고 중국 등 아시아 시장에서 높은 가격경쟁력을 갖게 한다.

다음으로 규모경쟁력은, 국내 석유화학기업들의 업체당 에틸렌 생산능력이 90년대 중반 이후 대형 신·증설과 NCC업체간 통합으로 크게 증가하였으나, 여전히 미국·중동 등 외국에 비해 열세에 놓여 있다. 즉, 2000년 현재 국내의 업체당 에틸렌 생산능력은 74만 톤으로 사우디(145만 톤)나 미국(143만 톤)의 절반수준에 불과하며, 세계 상위 10개사 평균 생산능력(436만 톤)과의 격차는 더욱 큰 실정이다.

또한 기술경쟁력도 매우 취약한데, 선진국 화학업체들은 대체로 매출액의 4~5% 정도를 R&D에 투자하여 신물질·공정기술 개발에서 경쟁우위를 확보하면서 고부가가치 창출 제품을 중심으로 사업을 전개하고 있는 데 반하여, 국내 기업들의 R&D 투자는 매출액 대비 2%미만으로 절대액에서는 선진국 기업의 5~10%에 불과한 수준이다. 또한 국내 업체들은 신물질이나 신제조법 개발 등 기초연구보다는 제품의 물성개량이나 생산공정 합리화 등 응용연구에 치중하는 경향이 강하게 나타고 있는데, 그 결과 고부가가치 기술분야에서 선진국과의 기술력 격차가 매우 크며, 주요 핵심기술은 대부분 선진국으로부터의 도입에 의존하는 취약한 구조를 가지고 있다. 그리하여 선진국 도입기술이 플랜트에 체화되어 기존 플랜트를 떠나 독자 기술력을 확보할 수 있는 수단이 부족하며, 신규사업 추진 시 범용기술을 반복 도입하는 한계성이 문제점으로 제기되고 있다.

제3절 석유화학 산업 노동시장 현황과 특성

1. 석유화학산업의 고용 구조

가. 고용 추이

2003년 현재 우리나라 석유화학산업은 5인 이상 사업체를 기준으로 할 때 213개의 사업체가 24,063명을 고용하여 평균적으로 사업체당 113명을 고용하고 있다(<표 V-6>, <표 V-7>). 세부 업종별로 보면, 석유화학계 기초 화합물 제조업에서 사업체당 267.6명, 기타 기초 유기화합물 제조업에서 사업체당 114.6명, 합성고무 제조업에서 사업체당 124.3명, 합성수지 및 기타플라스틱물질 제조업에서 사업체당 90.7명이 고용되어 있다.

이 고용현황은 제조업 전체 사업체의 0.21%, 종사자 수의 0.88%에 해당하는 것인데, 사업체 수에 비해 종사자 수가 상대적으로 많은 것은 장치산업의 특성에 기인하는 것이다.

<표 V-6> 석유화학산업의 사업체 현황

(단위: 개, %)

연도	제조업(A)		석유화학산업						
			전체(B)			석유화학계 기초 화합물 제조업	기타 기초 유기화합물 제조업	합성고무 제조업	합성수지 및 기타플라스틱물질
	개수	증가율	개수	증가율	비중 (B/A)				
1999	91,156		192		0.21	22	63	5	102
2000	98,110	7.6	157	-18.2	0.16	18	60	3	76
2001	105,873	7.9	181	15.3	0.17	16	55	6	104
2002	110,356	4.2	197	8.8	0.18	17	58	5	117
2003	112,662	2.1	213	8.1	0.19	17	67	4	125

자료: 통계청, 『광업·제조업통계조사보고서』, 각년도.
주: 5인 이상 사업체 기준.

<표 V-7> 석유화학산업의 고용현황

(단위: 명, %)

연도	제조업(A)		석유화학산업						
			전체(B)			석유화학계 기초화합물 제조업	기타 기초 유기화합물 제조업	합성고무 제조업	합성수지 및 기타플라스틱물질
	종사자수	증가율	종사자수	증가율	비중(B/A)				
1999	2,507,726		25,915		1.03	4,610	7,179	634	13,492
2000	2,652,590	5.8	23,630	-8.8	0.89	4,649	6,479	388	12,114
2001	2,647,995	-0.2	23,852	0.9	0.90	4,826	6,644	634	11,748
2002	2,695,911	1.8	23,244	-2.5	0.86	4,192	6,721	503	11,828
2003	2,735,493	1.5	24,063	3.5	0.88	4,550	7,681	497	11,335

자료: 통계청, 『광업·제조업통계조사보고서』, 각년도.
주: 5인 이상 사업체 기준.

한편, 통계청의 '광업·제조업통계조사'에서 산업분류상 세세분류까지 조사되어 석유화학산업 현황이 온전하게 파악되는 1999년 이후 석유화학산업의 고용추이를 보면, 2000년에 8.8%나 감소한 이후 2003년에 다소 증가하였지만, 아직 1999년의 수준으로 회복되지 못하고 있다. 이는 제조업 전체 종사자 수가 2001년에 미약하게 감소한 것을 제외하고는 꾸준히 증가하고 있는 것과 대조적인데, 그 이유는 90년대 말 경제위기 이후 발생한 석유화학산업의 대규모 구조조정으로 인한 것이다. 이때 특징적인 것은 사업체 수는, 2000년에 대폭 감소하긴 했지만, 2003년에 1999년의 수준 이상으로 증가한 반면, 종사자 수는 감소하였다는 것이다. 그에 따라 1999년 평균 135명이었던 사업체당 종사자 수가 2003년에는 113명으로 감소하였다.

그런데, 이러한 변화는 고용규모별로 다른 양상을 띠고 나타났다. 통계청의 '광업·제조업통계조사'에서 기업규모별 고용현황은 세세분류까지 조사되지 않기 때문에 석유화학산업의 상위분류인 기초화합물제조업(241)의 규모별 고용현황을 보면, 1999~2003년 동안 대략 300인을 기준으로 서로 다른 양상을 보이고 있다(<표 V-8>). 즉, 300인 미만의 사업체에서는 사업체 수와 종사자 수가 함께 증가한 반면, 300인 이상 사업체에서는 양자가 함께 감소하였다. 특

히 500인 이상 사업체의 경우 종사자 수의 감소가 두드러지며, 이로 인해 사업체당 종사자 수의 감소도 매우 현저하다. 이것으로 볼 때, 90년대 말 이후 (석유)화학산업의 구조조정은 대규모 사업장을 중심으로 진행되었으며, 이와 동시에 진행된 중소기업의 증가는 (석유)화학산업에서 하도급구조가 진전되고 있음을 시사하고 있다.

<표 V-8> 기초화합물제조업(241)의 규모별 고용현황(I)

(단위: 개, 명)

연도	5~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
	사업체수			
1999	1,030	76	14	13
2000	1,064	81	16	10
2001	1,195	75	14	10
2002	1,196	71	14	9
2003	1,288	86	9	9
	종사자수			
1999	18,882	12,487	5,461	12,448
2000	20,226	12,939	6,081	9,113
2001	21,838	11,961	5,150	9,540
2002	21,146	12,057	5,350	8,143
2003	21,566	14,384	3,623	7,875
	사업체당 종사자 수			
1999	18.3	164.3	390.1	957.5
2000	19.0	159.7	380.1	911.3
2001	18.3	159.5	367.9	954.0
2002	17.7	169.8	382.1	904.8
2003	16.7	167.3	402.6	875.0

자료: 통계청, 『광업·제조업통계조사보고서』, 각년도.
주: 5인 이상 사업체 기준.

한편 고용규모별 고용추이를 1인 이상 사업체가 모두 파악되는 통계청의 『사업체기초통계조사보고서』를 이용하여 살펴보아도 동일한 경향을 확인할 수 있다. 『사업체기초통계조사보고서』에서도 세세분류에 기초한 석유화학산업의 세부업종은 파악되지 않기 때문에 상위분류인 기초화합물제조업(241)의 고용추이를 보면, 1999~2003년 동안에 전체적으로 사업체 수가 소폭 증가한 가운데 종사자 수도 감소하여 사업체당 종사자 수가 감소추세를 보이고 있다

(<표 Ⅴ-9>). 그런데 이를 규모별로 구분해 보면, 300인 이하 사업체들에서는 사업체 수와 종사자 수가 동시에 증가하여 사업체당 종사자 수는 거의 동일한 수준을 유지하고 있다. 특히 사업체 수와 종사자 수의 증가는 1~9인 사업체에서 두드러진다. 반면에 300인 이상 사업체에서는 사업체 수가 소폭 감소하는 가운데 종사자 수가 대폭 감소하여 사업체당 종사자 수는 감소경향을 보이고 있으며, 이것이 전체적인 사업체당 종사자 수의 감소를 견인하고 있다.

<표 Ⅴ-9> 기초화합물제조업(241)의 규모별 고용현황(II)

(단위: 개, 명)

연도	제조업	기초화합물제조업(241)				
	전규모	전규모	1~9인	10~99인	100~299인	300인 이상
	사업체수					
1999	297,416	2,302	1,427	749	92	34
2000	313,246	2,511	1,617	776	92	26
2001	331,065	2,702	1,787	795	91	29
2002	333,921	2,720	1,818	786	90	26
2003	326,973	2,582	1,697	765	94	26
	종사자수					
1999	3,170,029	64,992	6,237	20,763	15,223	22,769
2000	3,333,018	59,720	6,900	21,625	15,436	15,759
2001	3,415,996	62,468	7,887	21,549	15,793	17,239
2002	3,392,865	61,950	8,011	21,396	15,584	16,959
2003	3,411,003	61,267	7,834	20,728	15,810	16,895
	사업체당 종사자 수					
1999	10.7	28.2	4.4	27.7	165.5	669.7
2000	10.6	23.8	4.3	27.9	167.8	606.1
2001	10.3	23.1	4.4	27.1	173.5	594.4
2002	10.2	22.8	4.4	27.2	173.2	652.3
2003	10.4	23.7	4.6	27.1	168.2	649.8

자료: 통계청, 『사업체기초통계조사보고서』, 각년도.

나. 화학 산업의 고용구조

산업별·직업별 고용구조를 분석할 수 있는 중앙고용정보원의 '산업·직업별 고용구조조사'에는 산업분류상 소분류(3-digit)까지 밖에 분류되지 않기 때

문에 여기서는 석유화학산업의 상위분류인 기초화합물제조업(241)('화학산업')의 2003년도 고용구조를 분석한다. 그 결과는 <표 Ⅴ-10>에 나타나 있는데, 먼저, 종사자들의 평균 교육년수는 13.4년으로 전산업이나 제조업보다 길고, 평균연령은 39.2세로 전산업과 제조업에 비해 젊으며, 임금근로비율과 정규근로비율은 각각 96.9%, 89.8%[37]로 전산업과 제조업에 비해 월등히 높다. 이로 볼 때, 화학 산업의 고용구조는 매우 양호한 편이라 할 수 있다.

다음으로, 종사자들의 교육수준으로 볼 때 화학 산업이 더욱 양질의 종사자를 보유하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 화학 산업에는 고졸이하 저학력자의 비중이 53.2%로 전산업이나 제조업에 비해 적고, 전문대졸 이상 고학력자의 비중이 46.8%로 전산업과 제조업에 비해 높은 것으로 나타났다. 또한 화학 산업 종사자들의 연령도 30대가 절반(49.7%)을 차지해 전산업과 제조업에 비해 10% 이상 많고 30세 미만의 저연령층과 40세 이상의 중고령층은 상대적으로 적어 비교적 활동성이 강한 연령대의 인력이 종사하고 있다.

한편, 한국고용직업분류(KECO)의 대분류 기준으로 화학 산업 종사자들의 직종분포를 보면, 경영·회계·사무관련직과 금융·보험관련직으로 구성되는 경영재무직이 24.3%로 제조업 전체에 비해 많고, 건설·생산직이 53.5%로 제조업 전체에 비해 적은 구조를 지니고 있는 점이 눈에 띈다. 이는 장치산업의 특성상 생산직이 상대적으로 적기 때문인 것으로 판단된다.

---

37) 민주노총 화학섬유연맹 광주전남지부(준)가 2004년 5월 4일에서 12일까지 여수 국가산업단지 내 17개 사업체를 대상으로 고용형태를 조사한 결과에 따르면, 조사대상 사업장에서 일하는 전체 근로자 1만여 명 가운데 76.1%만이 정규직이고, 나머지 23.9%는 비정규직으로 나타나 위의 수치와 큰 차이를 보이고 있다. 이것은 표본의 차이에도 기인하겠지만, 아마도 '비정규직'의 정의에서 차이가 나는 것은 아닐까 생각된다. 즉, 중앙고용정보원의 '산업·직업별 고용구조조사'는 정규직/비정규직에 대한 특별한 규정 없이 정규직/비정규직 여부를 응답자의 응답에 의존하고 있으며, 화섬연맹의 조사에서는 비정규직을 임시, 계약, 촉탁 등 당해 업체가 직접 고용한 비정규직(1.0%), 용역, 도급 등 하청업체 근로자(18.9%), 파견근로자(4.2%)로 구분하고 있다.

<표 V-10> 화학산업의 고용구조

구분	전산업1)	제조업	석유화학산업2)
평균 교육년수(년)[3), 4)]	12.3	12.0	13.4
평균연령(세)[3)]	41.9	40.7	39.2
임금근로비율(%)[3)]	66.1	80.3	96.9
정규근로비율(%)[3), 5)]	47.8	68.0	89.8
교육수준(%)[6)]			
고졸이하	59.5	69.4	53.2
전문대졸	10.9	9.8	19.8
대졸이상	29.6	20.8	27.0
직종(%)[6), 7)]			
관리직	1.9	2.4	4.3
경영재무직	15.6	17.8	24.3
사회서비스직	12.7	3.6	2.3
판매 및 개인서비스직	42.8	12.2	15.6
건설·생산직	26.7	64.0	53.5
농림어업직	0.4	0.0	0.0
연령(%)[6)]			
15~29세	18.4	15.7	11.8
30~39세	35.0	39.4	49.7
40~49세	27.8	30.1	25.4
50세이상	18.8	14.8	13.1
합계	100.0	100.0	100.0

자료: 중앙고용정보원, 『2003 산업·직업별 고용구조조사』, 원자료.
주: 1) 농림어업 제외.
2) 한국표준산업분류(KSIC)의 '241 기초화합물제조업'.
3) 총취업자 기준.
4) 각 교육과정을 졸업하지 아니한 경우는 각 교육과정별 교육년수의 0.5년으로 합산.
5) 임금근로자 중 정규직 비중.
6) 임금근로자 대상.
7) 한국고용직업분류(KECO)의 대분류 기준. 단 대분류는 7개 직업으로 구성되지만, 대분류 VII인 '군인'은 제외..

2. 인력 수급 현황

대규모 구조조정으로 인하여 석유화학산업의 인력부족문제가 심각하지는 않을 것으로 추정되는데, 이는 <표 V-11>에서도 확인된다. 이에 따르면, 제조업

전체나 기초화합물제조업 전체의 인력부족률은 1999년 이후 증가추세를 보이고 있지만, 그 크기는 기초화합물제조업이 제조업에 비해 작다. 기초화합물제조업의 부족인력을 직업별로 보면, 절대규모로는 생산 관련직이 가장 많고 서비스판매직이 가장 적지만, 인력 부족률로는 근년에 단순노무직이 가장 높은 것으로 나타났다. 따라서 향후 기초화합물제조업의 인력수급에 있어 생산 관련직과 단순노무직의 공급에 각별히 유의해야 할 것이다.

<표 Ⅴ-11> 기초화합물제조업(241)의 인력부족 현황

(단위: 명, %)

연도	제조업 전체	전체	관리전문 기술직	사무직	서비스 판매직	생산 관련직	단순 노무직
1999	2,302,006 (1.30)	57,429 (0.50)	16,816 (0.50)	10,260 (0.28)	477 (0.00)	27,664 (0.52)	2,211 (1.27)
2000	2,378,779 (1.71)	57,335 (0.99)	16,570 (1.01)	9,849 (0.70)	381 (0.00)	28,236 (0.76)	2,299 (4.98)
2001	2,509,573 (1.59)	56,146 (0.49)	15,097 (0.63)	10,965 (0.38)	451 (0.00)	27,936 (0.50)	1,697 (0.00)
2002	2,500,120 (3.43)	48,479 (1.56)	13,182 (0.75)	8,833 (1.04)	290 (0.00)	24,756 (1.87)	1,418 (7.22)
2003	2,672,798 (2.94)	55,714 (1.33)	14,758 (0.85)	9,611 (0.44)	486 (4.25)	28,740 (1.62)	2,119 (4.21)

자료: 노동부, 『노동력수요동향조사』, 각년도.
주: ( ) 안은 인력부족률(= (부족인원/현재인원)*100).

석유화학 산업체를 대상으로 실시한 조사결과도 이와 유사한 결과를 보이고 있다. 각 기업이 인력과 관련하여 어떤 애로사항과 요구를 갖고 있는지 분석한 결과는 다음과 같다. 이는 산업별 인적자원개발협의체의 구체적인 아젠다 발굴의 대상을 고려할 때 유의미한 자료가 될 것으로 판단한다. 이 조사에서는 인력을 우선 연구개발직, 기술직, 기능직으로 분류한 다음, 이를 다시 학력과 경력을 기준으로 초급, 중견(급), 고급 등으로 분류하여 최종 7개로 범주로 정의하였다(<표 Ⅴ-12>).

<표 Ⅴ-12> 인력 분류

직종			내용
기능직	기계조작·조립·가공·유지 등 생산 활동을 담당(기능이나 지식을 필요로 하지 않는 단순 업무 종사자는 제외)	초급 기능직	고졸 혹은 전문대졸의 경력 1년 미만 근로자
		중견 기능직	고졸 혹은 전문대졸의 경력 1년 이상 혹은 그에 상응하는 자질을 갖춘 근로자
기술직	현장엔지니어·생산관리 등의 기술업무를 담당하는 인력	초급 기술직	대졸 이상의 학력으로 경력 1년 미만 근로자
		중견 기술직	대졸 이상의 학력으로 경력 1년 이상 혹은 그에 상응하는 자질을 갖춘 근로자
연구개발직	기업부설연구소 혹은 기타 연구개발 전담부서에 근무하는 연구개발인력	초급 연구개발직	대졸(학사) 학력 혹은 연구개발업무 경력 3년 미만의 근로자
		중견 연구개발직	석사 학력 혹은 연구개발업무 경력 3년-5년 근로자
		고급 연구개발직	박사 학력 혹은 연구개발업무 경력 5년 이상 근로자

먼저 각 기업에서 어떤 인력이 부족하여 경영에 가장 큰 어려움을 겪고 있는지를 살펴본 결과, 기업경영 애로 직종 1순위는 초급 기능직이며, 중견 기술직, 중견 기능직, 고급 연구개발직 순으로 응답하였다(<표 Ⅴ-13>).

<표 Ⅴ-13> 기업 경영 애로 직종 및 핵심 인력

(단위: %)

	기업 경영 애로 직종			핵심 인력		
	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위
초급 기능직	31.9	13.0	14.1	9.2	9.7	17.3
중견 기능직	16.2	27.0	18.4	15.1	16.8	18.9
초급 기술직	7.6	21.1	17.3	7.0	14.6	11.9
중견 기술직	17.8	13.5	15.7	27.0	22.2	16.8
초급 연구 개발직	4.9	5.4	8.6	5.9	11.9	9.7
중견 연구 개발직	6.5	9.2	9.2	17.3	12.4	8.6
고급 연구 개발직	9.7	3.2	4.3	16.2	7.6	5.4
무응답	5.4	7.6	12.4	2.2	4.9	11.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

업종별 기업경영 애로 직종 1순위는 기초유분 및 원료의 경우 초급 기능직, 합성고무의 경우 중견 기능직, 합성수지 및 플라스틱의 경우 초급 기능직임을 알 수 있다. 규모별로 보면 1-9인 기업은 초급기능직, 10-99인도 초급기능직, 100인 이상의 경우는 고급 연구 개발직이 압도적으로 높은 응답비율을 보이고 있다.

이러한 조사결과는 기능직과 단순노무직의 수요부족이 높다는 노동부의 노동력 수요동향조사 결과와 다소 일치하고 있다. 이는 조사응답기업 가운데 100인 이상의 기업보다 영세규모의 기업이 전체의 75.7%를 차지하는 데 기인하고 있다고 본다. 영세기업의 경우 기능 인력의 부족을, 중견기업의 경우 연구개발직의 부족을 어려움으로 호소하고 있어, 석유화학 산업의 인적자원개발 전략에 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다. 부족한 인력의 양성은 물론 향상 프로그램들이 마련되어야 하기 때문이다.

그렇다면 기업의 인력 부족 현상의 원인이 무엇인가? 인력유형별로 기업의 수요 대비 지원자수를 살펴보면, 수요에 비하여 지원자가 많이 부족한 것으로 나타났다(<표 Ⅴ-14>). 고급 연구개발직의 경우가 가장 부족한 것으로 나타나며, 그 다음이 중견 연구개발직이며 대졸 이상의 경력 1년 미만의 초급 기술직의 경우, 상대적으로 덜 부족한 인력으로 나타난다. 합성수지 및 플라스틱의 경우 전 직종의 부족이 두드러진 것을 알 수 있으며 규모가 작을수록 인력 부족이 있음을 확인할 수 있다. 다만 100인 이상 기업의 경우 초급 기능직은 남아돌고, 고급 연구개발직은 인력이 부족하여 대조적이다.

<표 Ⅴ-14> 기업의 수요 대비 지원자 수

(단위: 5점 척도)

		초급 기능직	중견 기능직	초급 기술직	중견 기술직	초급 연구 개발직	중견 연구 개발직	고급 연구 개발직
전체		2.64	2.67	2.75	2.65	2.71	2.58	2.50
업종	기초유분 및 원료	3.3	3.3	3.3	3.0	3.0	2.9	2.8
	합성고무	2.8	3.0	2.7	2.8	2.7	2.6	2.7
	합성수지	2.4	2.4	2.5	2.5	2.5	2.4	2.3
규모	1-9인	2.3	2.5	2.6	2.5	2.2	2.1	2.2
	10-99인	2.4	2.5	2.6	2.5	2.7	2.6	2.5
	100인 이상	4.0	3.6	3.5	3.2	3.3	3.0	2.8

지원자가 부족하다는 의미는 양적인 부족에 기인하기보다는 기업이 원하는 자질을 갖춘 인력을 구할 수 없음을 의미하는 것임을 감안할 때, 지원자의 자질에 대한 기업의 평가는 어떠할까? 전반적으로 지원자의 자질이 부족하다고 느끼고 있으며, 초급 기능직, 초급 기술직, 초급 연구직의 자질이 다소 부족하다고 보는 경향이 높다. 반면 중급 연구직과 고급 연구직의 경우 상대적으로 지식이나 기술이 양호한 것으로 평가받고 있다(<표 V-15>).

<표 V-15> 지원자의 지식이나 기술수준

(단위: 5점 척도)

		초급 기능직	중견 기능직	초급 기술직	중견 기술직	초급 연구 개발직	중견 연구 개발직	고급 연구 개발직
전체		2.50	2.76	2.70	2.91	2.64	2.88	3.00
업종	기초유분 및 원료	2.62	2.89	2.78	2.91	2.79	3.07	3.19
	합성고무	2.57	2.77	2.71	3.00	3.00	2.92	3.20
	합성수지	2.45	2.71	2.66	2.90	2.51	2.77	2.86
규모	1-9인	2.42	2.66	2.77	2.94	2.54	2.89	2.92
	10-99인	2.51	2.77	2.61	2.85	2.61	2.79	2.97
	100인 이상	2.65	2.93	2.81	3.00	2.78	3.06	3.13

제4절 인적자원 개발 실태

1. 교육훈련 지원 실태

가. 교육훈련 여건: 인력, 시설 및 장비, 예산, 경영진과 노동조합 관심도

석유화학 산업의 교육훈련 여건을 알아보기 위해 교육훈련 담당 전문 인력 유무, 교육훈련시설 및 장비 보유도, 경영진의 교육훈련에 대한 관심 등을 살펴보았다. 먼저 교육훈련 전문 인력의 경우(<표 V-16>), 조사 응답기업의

18.4%가 담당 전문 인력이 있으며, 81.6%는 담당 전문 인력이 없다고 응답하였다. 업종별로는 합성수지의 경우 담당인력이 없는 경우가 압도적인 비율을 차지하고 있어 열악한 여건임을 알 수 있다. 또한 규모별로도 영세기업과 비교적 규모가 있는 기업 간의 양극화 현상이 뚜렷이 나타남을 알 수 있다. 이러한 열악한 여건을 감안한다면 공동으로 인적자원개발 사업을 추진할 경우, 취할 수 있는 장점이 많을 것으로 판단된다.

<표 Ⅴ-16> 교육훈련 담당 전문 인력 유무

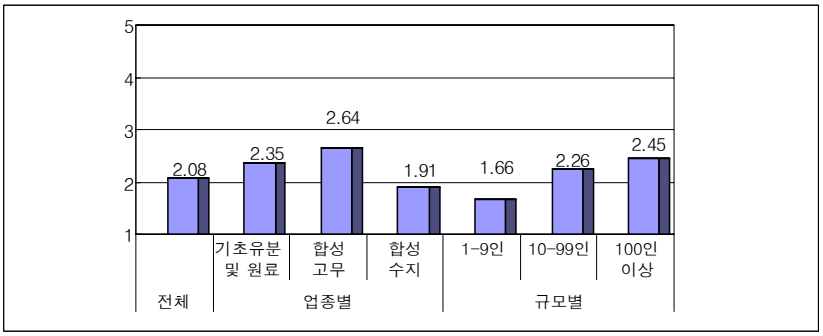
(단위: %)

		있다	없다	계
전체		34(18.4)	151(81.6)	185(100.0)
업종별	기초유분 및 원료	32.6	67.4	100.0
	합성고무	28.6	71.4	100.0
	합성수지	12.0	88.0	100.0
규모별	1-9인	4.5	95.5	100.0
	10-99인	16.5	83.5	100.0
	100인 이상	51.5	48.5	100.0

자체 교육시설 및 장비 보유도 측면에서도 조사 응답기업의 67.6%가 부족하다고 응답한 반면, 충분하거나 매우 충분하다고 응답한 비율은 5.9%에 불과함을 알 수 있다. 시설, 장비 보유정도에서도 업종과 규모에 따른 차이가 극명하게 드러나고 있다. [그림 Ⅴ-2]에서 알 수 있듯이 합성수지업종은 보유정도가 1.91, 1-9인 기업이 1.66으로 전체 평균점수에 크게 못 미치고 있다.

[그림 Ⅴ-2] 교육훈련시설 및 자체 교육시설 및 장비 보유도

(단위: 5점 척도)



이상에서 알 수 있듯이 교육훈련 담당 전문 인력과 시설장비 등의 보유 정도로 미루어 석유화학 산업의 교육훈련 여건은 매우 열악함을 알 수 있다. 매출액 대비 기업의 교육훈련 예산 비용을 살펴보면 열악한 사정이 뚜렷이 부각된다. 2003년과 2004년도 교육훈련투자 비용은 평균 금액이 각각 9만8천원 정도 이며 매출액 대비 비중은 0.31%, 0.26%로 조사되었다(<표 Ⅴ-17>).

<표 Ⅴ-17> 사업체 연구개발비 비중 및 교육훈련비 비중

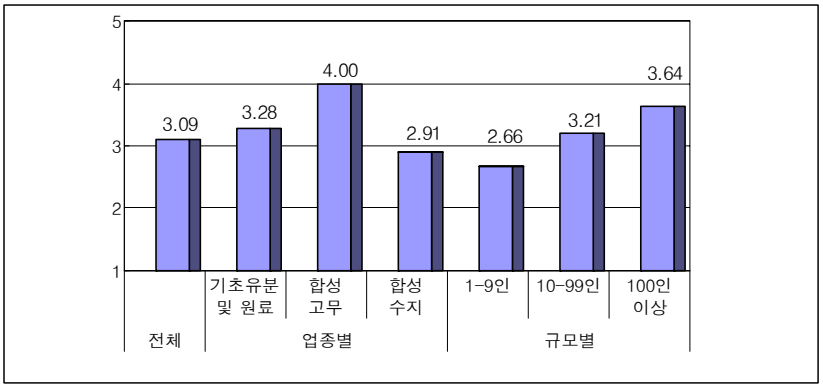
(단위: %)

		연구개발비 비중		교육훈련비 비중	
		2003	2004	2003	2004
전체		4.18	2.85	.31	.26
업종	기초유분 및 원료	6.52	4.55	.13	.28
	합성고무	4.29	4.03	.20	.22
	합성수지	2.72	1.73	.45	.26
규모	1-9인	6.38	3.20	.07	.05
	10-99인	5.23	3.80	.36	.40
	100인 이상	.59	.58	.27	.04

한편 기업의 교육훈련 투자에 영향을 미치는 요인의 하나인 경영진의 관심이나 지원을 질문한 결과, 높다고 응답한 기업이 34.1%인 반면, 낮다고 응답한 기업은 26.5%로, 최고경영자들의 관심도가 상대적으로 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이러한 최고 경영진의 교육훈련에 대한 높은 관심을 통해 이를 실질적으로 담아낼 수 있는 기제로서 산업별 인적자원개발협의체에 대한 기업의 참여도를 높일 수 있는 가능성을 읽을 수 있다고 판단된다. 경영진의 관심이나 지원도 합성수지 업종과 영세기업의 경우는 일관되게 가장 미흡한 것으로 나타나고 있다.

[그림 Ⅴ-3] 경영진의 교육훈련에 대한 관심도

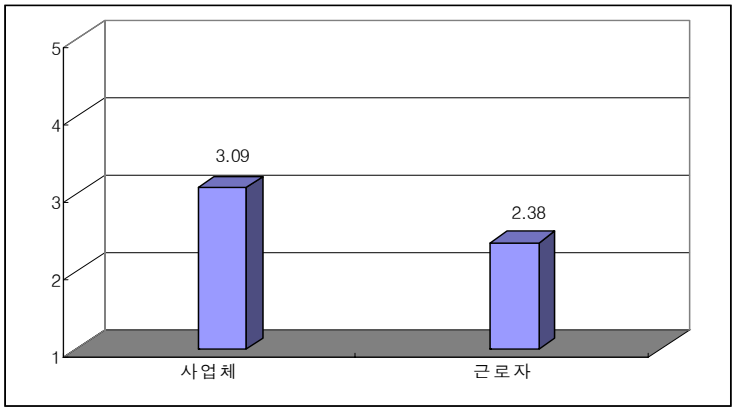
(단위: 5점 척도)



한편 노동조합의 교육훈련에 대한 관심과 역량을 진단해 본 결과, 사업체도 근로자도 노동조합이 현장훈련이나 숙련형성에 대한 요구 수준이 활발하지 못하다고 진단하는 비율이 높다. 특히 근로자가 기업보다 노동조합 참여가 활발하지 못하다고 인식하는 비율이 상대적으로 높게 나타난다([그림 Ⅴ-4]).

[그림 Ⅴ-4] 노동조합의 교육훈련 요구 정도

(단위: 5점 척도)



이상에서 석유화학산업의 교육훈련 여건을 전문 인력, 예산, 시설 및 장비, 최고 경영진의 관심, 노동조합의 관심도 등으로 나누어 살펴본 결과, 전반적으로 열악한 상황에 처해있음을 확인할 수 있다. 특히 업종별로는 합성수지가, 규모별로는 영세기업이, 교육훈련 여건이 더욱 더 열악한 것으로 조사되었다. 기업교육훈련의 미비한 여건은 실제 교육훈련의 양적 기회는 물론 질적 수준의 담보 기회를 제약할 것이다.

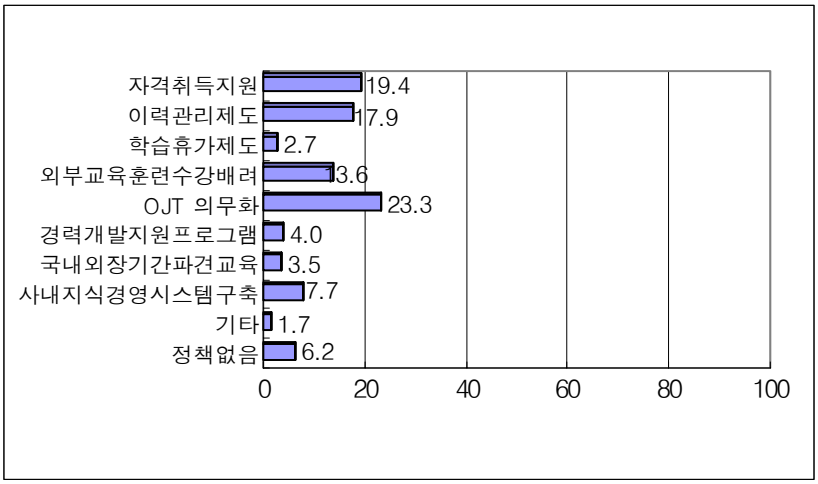
나. 교육훈련 지원 제도

실제 교육훈련이 어떻게 이루어지고 있는지를 중심으로 살펴봄으로써 석유화학 산업교육훈련의 실태와 문제점을 찾고자 한다. 즉 근로자의 교육훈련에 대한 지원 제도가 있는지, 있다면 어느 정도 활성화되어 있는지, 어떤 제도나 정책들이 추진되고 있는지, 어떠한 대상에 집중되고 있는지 등에 답을 찾을 것이다. 전반적으로 기업교육훈련 투자가 활성화되어 있지 않고 그나마 핵심역량에만 집중 투자되고 있는 일반적인 국내 현실을 감안할 때 석유화학산업에서도 동일한 현상을 발견할 수 있는지를 살펴볼 것이다.

우선 회사차원에서 교육훈련에 대한 지원제도나 정책을 유형별로 질문한 결과, 전체적으로 '신입사원에 대한 선배사원의 현장교육(OJT) 의무화 제도'를 가장 많이 실시하고 있으며, '관련 분야의 자격 취득 지원' '개인별 교육훈련의 이력관리제도' 순으로 실시하고 있는 것으로 나타난다. 특히 교육훈련 정책이나 제도가 없다고 응답한 기업이 6.2%로 나타나고 있고 이들 대부분이 영세기업들임을 감안할 때, 석유화학산업 인적자원개발협의체의 대상을 어떻게 설정할 것인지, 이들 기업에 대한 정부의 지원이 필요한지 여부 등에 대하여 면밀히 검토해야 할 필요가 있다.

[그림 Ⅴ-5] 교육훈련에 대한 회사차원의 지원 제도나 정책(복수응답)

(단위: %)



주: 기타: 실무를 통한 직업능력 강화, 야간 강좌 비용 지원.

2. 교육훈련 참여 실태

가. 교육훈련 참여 활성화 정도

이러한 교육훈련 지원정책이나 제도 하에서 각 대상별로 교육훈련의 활성화 정도를 살펴본 결과, 모든 직종 공통으로 교육훈련이 활발하게 이루어지고 있지는 않는 것으로 나타난다(<표 Ⅴ-18>). 예를 들면 기능직의 교육훈련 활성화 정도가 가장 낮으며(2.36), 그마나 초급 기술직의 교육훈련 활성화 정도가 상대적으로 약간 높게(2.54) 나타난다. 업종별로는 합성고무 업종이 다른 2개 업종을 앞지르고 있으며 합성수지의 경우는 모든 직종 공통으로 가장 낮다. 규모별로는 규모가 클수록 활성화 정도가 높게 나타나고 있다.

<표 Ⅴ-18> 직종별 교육훈련 활동 활성화 여부

(단위: 5점 척도)

		초급 기능직	중견 기능직	초급 기술직	중견 기술직	초급 연구 개발직	중견 연구 개발직	고급 연구 개발직
전체		2.36	2.36	2.54	2.48	2.47	2.42	2.46
업종	기초유분 및 원료	2.61	2.52	2.79	2.63	2.63	2.46	2.55
	합성고무	2.79	2.71	2.86	2.64	2.83	2.75	3.00
	합성수지	2.22	2.25	2.39	2.40	2.32	2.35	2.33
규모	1-9인	1.90	1.93	2.04	2.00	2.00	1.91	1.76
	10-99인	2.48	2.46	2.60	2.57	2.42	2.44	2.49
	100인 이상	2.90	2.84	3.16	3.00	2.97	2.77	2.88

주: 인사담당자 응답.

한편 근로자들 스스로는 교육훈련 참여정도를 어떻게 진단하고 있을까? 구체적으로 근로자들의 교육훈련 참여 실태를 살펴보면 다음과 같은 특징을 발견할 수 있다. 최근 3년 간 직장에서 실시한 교육훈련 경험을 유형별로 살펴보면, 현장훈련과 사내 단체 교육훈련과 같이 현장 중심으로 이루어지는 비율이 그렇지 않는 비율보다 약간 높다. 반면 사내 사이버 교육훈련, 사외 on, off 교

육훈련, 해외 연수 등은 참여 경험이 없는 비율이 있는 비율보다 더 높음을 알 수 있다. 더욱이 경험이 있는 교육훈련의 경우도 1개월 미만에 집중되어 있어 근로자의 교육훈련 경험기회는 활발하지 않음을 알 수 있다. 이는 앞서 살펴보았듯이, 교육훈련의 가장 큰 애로 요인으로 대체 인력의 부족과 시간 부족이라는 지적과 맥락을 같이한다.

<표 V-19> 최근 3년 간 직장 교육훈련 경험 여부

(단위: %)

	경험 있음						경험 없음	잘모름/무응답	계
		1개월 미만	1~3 개월 미만	3~6 개월 미만	6개월 ~1년 미만	1년 이상			
현장훈련(OJT)	49.6	22.5	11.9	5.6	3.5	6.2	43.1	7.3	100.0
사내단체교육훈련	53.3	34.6	9.0	5.4	1.9	2.3	40.2	6.5	100.0
사내사이버교육훈련	33.0	11.0	9.8	6.0	3.3	3.1	53.7	13.3	100.0
사외단체 교육훈련	32.9	22.5	5.0	1.7	2.3	1.3	54.0	13.1	100.0
사외사이버교육훈련	26.9	12.9	8.1	2.5	2.1	1.3	58.7	14.4	100.0
해외연수	80.7	69.2	9.2	.8	.8	.8	.6	18.7	100.0
기타	6.5	3.5	1.0	1.2	.4	.6	76.0	17.5	100.0

나. 교육훈련 참여 장애 요인

그렇다면 교육훈련이 활성화되지 못하는 이유는 무엇일까? 모든 직종 공통적으로 대체인력 부족, 예산 부족, 적합한 교육훈련기관(과정)의 부족이 상위 순위에 올라와 있다. 초급 기능직의 경우 '수행 업무가 숙련을 필요로 하지 않아서'가 1순위, '대체인력의 부족'이 2순위, '예산의 부족'이 3순위인 반면, 중견 기능직의 경우는 대체 인력의 부족, 예산 부족, 숙련 불필요 순으로 나타난다. 기술직의 경우는 초급, 중견 모두 대체인력 부족, 예산 부족, 적합한 교육훈련 과정의 부족 순으로 나타난다. 연구 개발직의 경우도 대체 인력의 부족과 예산 부족으로 교육훈련이 활성화되지 못하고 있는 점에서는 다른 직종과 공통적이지만, 이미 충분한 자질을 갖추고 있어 교육훈련이 활성화 되지 못하고 있다는 점에서 차이를 보인다.

<표 Ⅴ-20> 교육훈련 활동이 활성화되지 않는 이유

(단위: %)

	초급 기능직	중견 기능직	초급 기술직	중견 기술직	초급 연구 개발직	중견 연구 개발직	고급 연구 개발직
업무가 숙련을 필요로 하지 않음	25.4	9.7	8.6	3.2	2.2	1.1	1.1
스카우트가 빈번하기 때문에	.5	3.2	1.1	3.2	1.1	1.6	1.1
예산 부족	15.1	13.5	14.6	10.8	9.7	9.7	14.1
이미 충분한 자질을 갖춤	3.2	6.5	4.3	7.0	6.5	7.6	7.0
대체인력 부족	20.0	30.8	21.6	24.3	12.4	13.0	11.9
적합한 교육훈련 기관과정이 없어서	8.1	7.0	11.4	10.3	8.1	6.5	6.5
비현실적 고용보험 지원 비용	-	-	.5	.5	.5	.5	-
교육훈련 전담인력 부재	7.6	6.5	9.7	9.2	8.6	7.0	6.5
최고 경영진의 의식부족	4.3	3.2	4.3	5.4	4.9	4.9	3.8
직원의 관심부족	4.9	2.2	2.7	3.8	2.7	4.3	1.6
교육훈련 인사관리 성과 연계미흡	.5	2.2	2.2	1.6	1.6	2.2	3.8
기타	.5	1.6	2.7	1.6	3.2	3.8	4.3
해당 없음	2.2	2.7	3.2	2.2	2.7	2.2	2.2
무응답	7.6	10.8	13.0	16.8	35.7	35.7	36.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 기타: 교육훈련할 대상이 적어서, 외주생산하기 때문에.

지금까지 결과를 종합하면 교육훈련이 저조한 원인은 크게 시간, 예산, 조직과 인력, 교육과정의 문제로 귀결된다. 요컨대 공부할 시간이 모자라고, 돈도 부족하고, 지원할 조직도 인력도 부족하고, 교육과정 역시 전문성과 현장성이 부족하다는 것으로 집약된다. 이러한 원인에 대한 탐색은 향후 산업별 인적자원개발협의체의 구체적인 인적자원개발 아젠다를 논의하는 데 있어 중요한 기

초 데이타를 제공하는 의미를 지닌다. 특히 교육훈련을 위한 예산과 조직, 인력이 갖추어진다 해도 양질의 프로그램이 수반되지 않으면 교육훈련의 질은 담보할 수 없다.

<표 Ⅴ-21> 사외 교육훈련 프로그램 이용 문제점

(단위: %)

	초급 기능직	중견 기능직	초급 기술직	중견 기술직	초급 연구 개발직	중견 연구 개발직	고급 연구 개발직
전문교육기관 부족	12.4	9.7	5.9	7.0	7.6	6.5	8.1
외부교육의 전문성 부족	8.6	13.0	10.8	10.3	8.6	8.6	10.3
외부 교육 내용의 실무와의 괴리	14.6	13.0	14.6	10.3	10.8	10.3	8.1
교율훈련비용 과다	11.4	8.1	13.0	9.7	8.6	6.5	6.5
교육훈련 기간 장기간	5.9	7.0	7.0	8.6	3.8	3.8	3.8
업무과다로 교육곤란	17.8	19.5	16.2	19.5	10.8	13.0	8.1
교육참가자 관심 부족	14.6	12.4	10.3	8.6	4.9	6.5	7.0
교육훈련 정보의 부족	4.3	5.9	8.6	9.2	5.9	5.4	5.9
정부지원대상에서 제외	.5	.5	-	-	-	1.1	1.6
기타	1.6	1.1	1.6	1.6	3.8	3.8	3.8
무응답	8.1	9.7	11.9	15.1	35.1	34.6	36.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 기타: 교육훈련 할 대상이 적어서.

석유화학 산업 소속 기업들이 사외교육훈련 프로그램을 이용할 때 느끼는 문제점 가운데 응답비율이 높은 것들은 업무 과다로 인한 교육곤란, 교육내용의 현장성 부족, 교육내용의 전문성 부족, 교육 참가자의 관심 부족 등이다. 업무과다로 인한 교육훈련의 어려움은 기능직, 기술직, 초급, 중견 연구개발직 모두 가장 큰 문제점으로 지적하고 있으며, 고급 연구 개발직만이 업무과다보다 교육의 전문성 부족을 1순위로 지적하고 있다. 또한 기능직의 경우 참가자의 관심 부족이 다른 직종에 비하여 응답 비율이 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이는 기능직의 업무가 숙련을 필요로 하지 않는다는 점, 더욱이 배울 시간이 없다는 점, 교육훈련에 대한 인센티브가 부족하다는 점 등이 중첩적으로 작용하여 저숙련 함정을 재생산하는 결과를 낳고 있음을 확인할 수 있다.

특히 교육훈련과정의 전문성에 대한 지적은 현재 직업교육훈련 개설 직종이 사무관리직, 정보통신직 등 일부 훈련 직종에 한정되어 있는 현실을(손유미 외, 2003) 볼 때, 현장성과 전문성을 향상시키기 위해서 정부의 교육훈련지원 방법을 혁신적으로 바꾸지 않으면 담보하기 어려운 부분이다. 이러한 역할을 산업별 인적자원개발협의체가 장기적으로 수행할 수 있는 역량을 마련해야 할 것이다.

3. 숙련의 유형과 형성과정

가. 숙련의 유형 - 산업특수적 숙련의 존재 여부

석유화학 산업 종사 근로자의 숙련 특성을 질문한 결과, 산업 특수적 숙련이라고 응답한 비율은 81.9%로 가장 높았고 기업 특수적 숙련이라고 응답한 비율은 8.1%, 모든 산업에서 사용할 수 있는 일반적 숙련이라고 응답한 비율은 6.3%로 나타난다. 특별히 숙련이라고 할 정도의 것을 축적하지 못하고 있는 근로자도 전체 응답자의 3.5%를 차지하고 있다. 이러한 응답결과는 업종별로도 거의 유사하다.

<표 Ⅴ-22> 근로자의 숙련 특성

(단위: %)

	전체	업종			직종				
		기초유분 및 원료	합성 고무	합성 수지	생산 기능직	현장 관리직	현장 기술직	연구 개발직	사무직
전직 후는 쓸모 없음	8.1	8.6	16.3	5.7	9.7	11.1	9.3	10.1	5.2
동일 업종 사용 가능	51.3	51.4	40.8	53.5	63.1	65.1	56.0	52.2	39.5
관련 업종 사용 가능	30.6	31.3	36.7	28.5	23.3	20.6	26.7	34.8	37.1
모든 산업 사용 가능	6.3	4.9	4.1	8.3	3.9	6.1	4.0	1.4	11.0
스킬 축적 못함	3.5	3.7	-	3.9	-	-	4.0	1.4	6.7
무응답	.2	-	2.0	-	-	-	-	-	.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

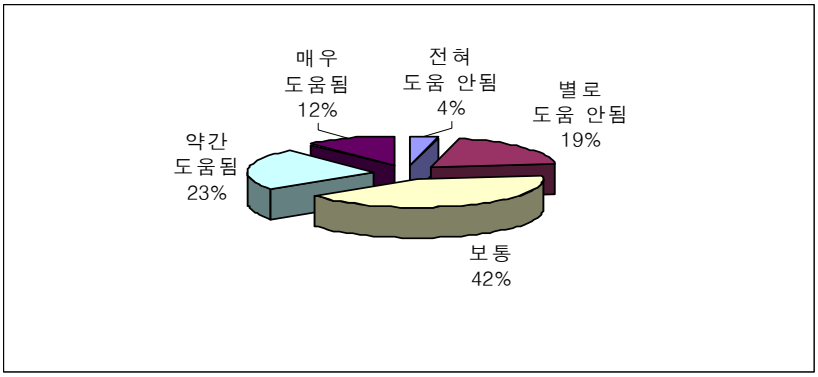
반면 직종별로 보면 기능직, 관리직, 기술직 모두 숙련의 특성을 '산업 특수적'이라고 응답한 비율이 가장 높은 반면, 사무직의 경우는 산업 일반적인 숙련이라고 응답한 비율이 다른 직종에 비해 상대적으로 높음을 알 수 있다.

나. 회사의 숙련 형성 기여도 평가

이러한 숙련을 형성하는 데 회사(조직)의 도움 정도를 묻는 질문에, 도움이 되었다는 답변을 한 근로자의 비율이 높은 것을 알 수 있다.

[그림 Ⅴ-6] 숙련을 형성하는 데 회사의 도움 정도

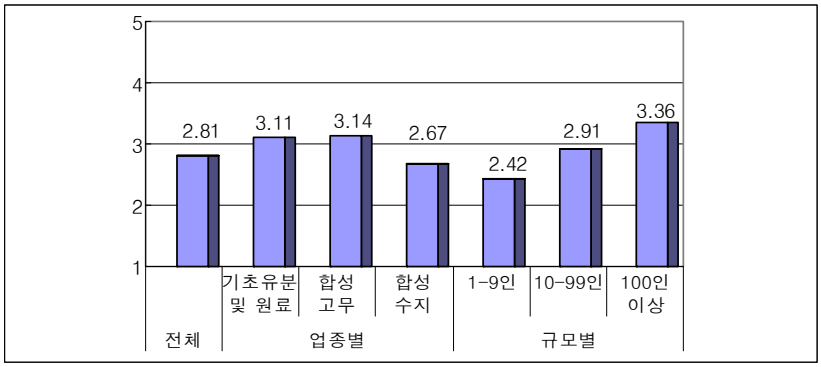
(단위: %)



한편 기업의 근로자에 대한 교육훈련 투자 여건이 미흡한 상황에서, 노동시장과 기술의 변화는 근로자들 스스로 그 변화를 준비하지 않으면 안 되도록 하고 있다. 그렇다면 각 기업들은 근로자들의 자기 주도적 교육훈련을 어느 정도 지원해 주고 있는가? 조사 응답 기업에서 근로자 스스로 교육훈련을 실시할 경우 지원하는 정도는 미흡하며(평균: 2.81), 업종별로는 합성수지가(평균: 2.67) 규모별로는 1-9인 영세기업(평균: 2.42)이 그 지원정도가 낮다. 기업의 교육훈련 여건이 미흡한 곳은 개인 주도적으로 교육훈련을 지원하는 여건도 여전히 미흡한 것으로 드러나 중첩적 제약을 발견할 수 있다.

[그림 Ⅴ-7] 자기 주도적 교육훈련 지원정도

(단위: 5점 척도)



4. 산학 협력 현황 및 성과 평가

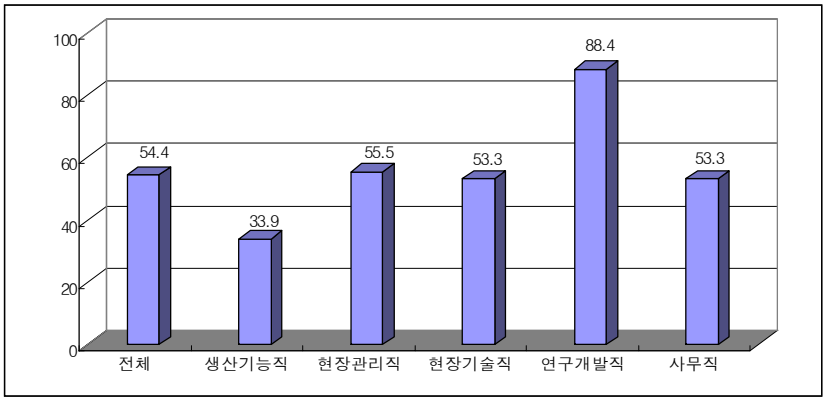
산업별 인적자원개발협의체는 인적자원개발에 대한 산업계의 목소리(industry voice)를 전달하는 기제이다. 기존의 공급자 중심의 인력양성 정책을 수요자 중심의 정책으로 전환하는 데 필요한 시스템이다. 이러한 역할을 수행하기 위해서 산업체와 교육훈련기관이 향후 어떻게 연계하고 협력할 것인지에 대한 정확한 진단이 필요하다. 이를 위해서 우선 교육기관에서 양성되는 인력의 질적 수급 불일치(skill mismatch) 실태를 짚어보고, 그 다음 산학연계의 내용과 수준, 그 형태에 대하여 각 이해당사자들(기업, 근로자, 대학)의 인식과 평가, 요구들을 살펴보고자 한다.

가. 숙련 불일치 문제

석유화학산업에서의 숙련 불일치 문제는 어떻게 나타나고 있을까? 산업별 인력수급의 불일치 문제의 해결은 산업별 인적자원개발이 갖는 장점이다. 이러한 숙련 불일치를 전공 관련성과 직무 유용성의 영역으로 나누어 조사한 결과, 직무와 전공 교육과 관련성이 없는 경우는 45.6%, 직무수행에 전공교육이 유용하지 않음은 58.7%로 전공 교육에 대한 불만족이 높음을 알 수 있다.

[그림 Ⅴ-8] 입사 전 학교전공과의 관련성

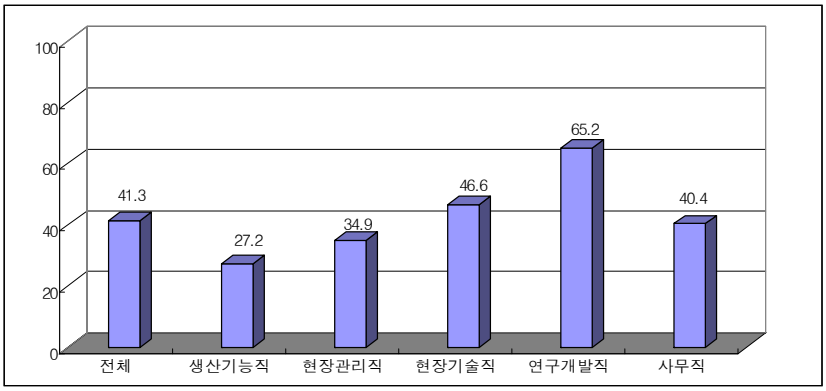
(단위: %)



이는 직종별로 보면 생산기능직의 경우 전공 관련성도 직무 유용성도 매우 낮게 평가하는 것으로 나타나고 있다.

[그림 Ⅴ-9] 직무 수행의 전공교육 기여도

(단위: %)



나. 교육훈련기관에 대한 평가

교육훈련기관에서 양성된 인력의 능력에 대하여 기업과 대학은 어떤 평가를 할까? 이공계 대학 졸업생의 능력을 9개의 범주로 나누어 각각 질문한 결과, 외국어 능력을 제외한 모든 능력에서 기업이 대학보다 이공계 대학 졸업생의 능력을 다소 낮게 평가하고 있음을 알 수 있다. 그 가운데 컴퓨터 활용 능력, 창의성, 조직적응능력, 새로운 분야의 학습 능력 등은 기업과 대학 모두 공통적으로 높게 평가하고 있으며, 기업은 컴퓨터 활용능력을, 대학은 기본 인성(성실성)에 가장 높은 점수를 주고 있다. 그러나 업무관련 지식과 능력 부분에 대해서는 기업이 다른 능력평가 점수보다 가장 낮게 평가하고 있음을 알 수 있다. 따라서 이러한 능력향상에 대한 구체적인 프로그램을 기획하고 실시하는 것에 대한 구체적인 프로그램을 마련하는 것도 산업별 인적자원개발협의체에서 수행할 수 있는 일감중의 하나이다.

<표 V-23> 이공계 대학 졸업생의 능력 평가

(단위: 5점 척도)

	사업체	대학
외국어 능력	3.01	2.98
의사소통능력	3.11	3.59
컴퓨터 활용능력	3.59	3.89
팀워크 등 조직적응능력	3.13	3.86
새로운 분야 학습능력	3.25	3.36
이론적 문제해석, 해결능력	3.18	3.45
업무관련 전문지식	2.97	3.48
업무관련 실무능력	2.82	3.33
창의성	3.25	4.05

그렇다면 대학과 기업 당사자들은 이공계 4년제 대학졸업생의 이러한 능력향상에 대학이 어느 정도 기여하고 있다고 평가하고 있을까? 전반적으로 고졸 이하와 전문대졸 근로자들의 외국어 능력에 대한 대학 기여도 점수를 제외하

고는 중간 이상의 평가를 하고 있음을 알 수 있다. 또한 대학이 근로자들보다 대학의 기여도가 높다고 평가하고 경향이 높은 가운데, 창의성에 대한 기여도 부분은 대학이 가장 높은 평가를 하고 있다. 그러나 근로자의 학력이 높을수록 대학 기여도를 높게 평가하는 경향이 두드러지고 특히 이론적 기여도(4.12)와 새로운 분야의 학습 능력(4.00) 등에 기여도는 상대적으로 높다. 특히 창의력과 문화적 감각 부분에 대한 기여도 평가에서는 대학과 근로자의 인식의 차이가 크다는 사실을 발견할 수 있다.

<표 Ⅴ-24> 교육기관의 기여도 평가

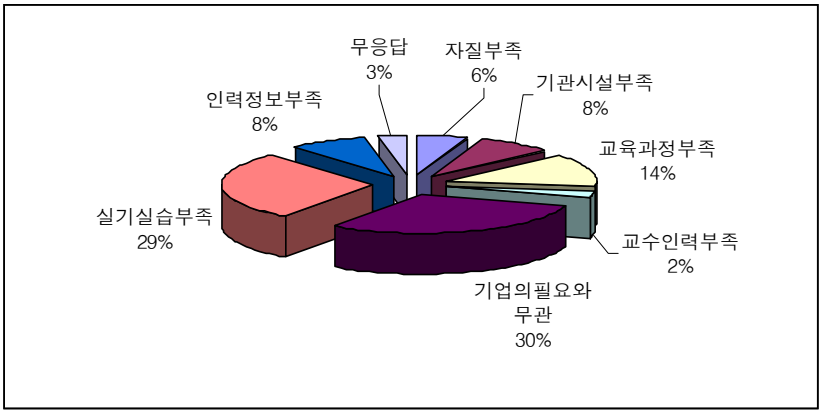
(단위: 5점 척도)

	대학	근로자			
		고졸이하	전문대졸	대졸	석사이상
외국어 능력	3.24	2.52	2.74	3.23	3.57
의사소통능력	3.70	3.34	3.51	3.52	3.55
컴퓨터 활용능력	3.89	3.22	3.40	3.56	3.78
팀워크 등 조직적응능력	3.85	3.29	3.43	3.49	3.73
새로운 분야 학습능력	3.62	3.12	3.36	3.47	4.00
이론적 문제해석, 해결능력	3.79	3.20	3.41	3.59	4.12
업무관련 전문지식	3.65	3.08	3.33	3.53	3.92
업무관련 실무능력	3.37	3.18	3.34	3.27	3.51
창의성 및 문화적 감각	4.05	2.99	3.22	3.19	3.31

학교 교육의 문제점(개선사항)을 묻는 질문에, 기업은 실무성을, 근로자는 기업의 요구에 부합하는 현장성을 지적하고 있다. 한편 실무 능력의 향상에 대한 요구 이외에 직업기초능력에 대한 배양을 강조하는 지적도 높은 비중을 차지하고 있다. 기업의 요구에 대한 민감성을 강조하는 것은 아마도 실업난이 심각한 상황에서 수요자의 이해관계가 우세함을 반영하는 것으로 판단된다. 여전히 학교 교육이 수요자의 이해관계에 민감해야 한다는 사실과 학교 교육이 상대적 자율성을 확보해야 한다는 사실 간에는 이견이 많다. 즉 학교가 기업의 이해관계에 종속되는 것에 대한 우려가 현실적으로 존재하고 있다. 이는 대학 교육 과정 개편 방향에 대한 질문에서 확인할 수 있다.

[그림 V-10] 학교 교육의 가장 큰 문제점

(단위: %)



다. 산학협력 프로그램

기업의 경우 산학연계프로그램을 현재 시행하고 있는 비중은 매우 낮다. 그나마 참여가 비교적 활발한 경우는 산학 공동연구개발과 인턴십 정도임을 알 수 있다. 프로그램을 시행한 경험도 계획도 없다고 응답한 기업이 모든 프로그램에서 5-60%로 압도적으로 높다. 그럼에도 불구하고 향후 시행 계획을 갖고 있는 기업의 비중이 조금 향상되고 있어, 프로그램 비활성화의 원인에 대한 진단이 필요하다.

<표 V-25> 기업의 산학연계 프로그램 참여 현황

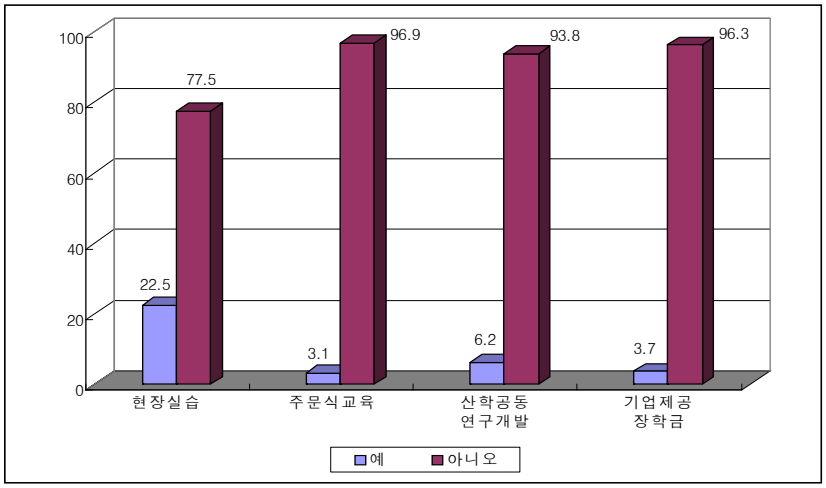
(단위: %)

	현재 시행중	과거 시행경험	향후 시행계획	경험/계획 없음
산학(연)협동학위과정	3.8	8.6	10.8	61.1
인턴십(현장실습 포함)	7.6	9.2	11.9	58.4
산학공동연구개발	9.2	13.5	16.2	48.6
기업 임직원 위탁교육	1.6	4.3	13.0	63.8
재학생 대상 주문식 교육	.5	2.7	10.8	67.6
대학에 대한 시설장비 지원	3.8	4.3	9.7	65.9
대학교수의 기업체 연수/파견	1.6	2.7	10.3	68.1
기업 임직원 대학파견(강의 등)	2.2	3.2	11.9	65.9

실제 석유화학 산업 근로자들의 산학협력 프로그램 참여정도는 어떠하며 그 효과에 대하여 어떻게 평가하고 있는가? 현장실습, 주문식 교육, 산학공동연구개발, 기업제공 장학금 프로그램에 참여한 적이 없는 근로자가 압도적으로 많고 그 가운데 현장실습 참여 비율이 22.5%로 상대적으로 그 비율이 높은 것을 알 수 있다. 기업과 마찬가지로 근로자의 산학협력프로그램의 참여 비율도 매우 낮아 산학협력이 현실적으로 어려운 작업임을 알 수 있다.

[그림 V-11] 산학협력 프로그램 참여도

(단위: %)



한편 각 산학협력 프로그램이 취업과 실제 업무 수행에 도움이 되었는지 질문한 결과, 기업제공 장학금과 산학공동 연구개발 프로그램을 제외하고 모두 중간 값 이하로 부정적으로 보는 경향이 높다. 취업에 효과적이지 못한 이유로는 불충분한 내용, 기업의 적극성 부족 등을 지적한 비율이 높고, 업무수행에 효과적이지 못한 이유에서도 이와 유사한 경향을 읽을 수 있다. 요컨대 산학협력에 대한 정책적 강조와 수많은 시행에도 불구하고 산학협력은 형식적으로 이루어지고 있고 현장에 뿌리를 내리고 있지 못함을 알 수 있다.

<표 V-26> 산학협력 프로그램의 성과

(단위: 5점 척도)

	취업 기여도	업무수행 기여도
현장실습	2.85	2.76
주문식 교육	2.82	2.81
산학공동 연구개발	2.97	3.16
기업 제공 장학금	3.16	2.89

<표 V-27> 취업과 업무수행에 효과적이지 않은 주된 이유

(단위: %)

이유	현장실습		주문식 교육		산학공동 연구개발		기업 제공 장학금	
	취업1)	업무2)	취업	업무	취업	업무	취업	업무
단기간의 교육기간	20.5	21.7	-	18.8	-	6.3	16.7	10.5
충실하지 못한 내용	43.2	47.8	57.1	31.3	-	12.5	33.3	21.1
기업의 적극적인 참여부족	18.2	17.4	28.6	18.8	45.5	34.4	33.3	10.5
대학의 적극적인 참여부족	6.8	4.3	14.3	18.8	18.2	9.4	16.7	31.6
예산부족	2.3	-	-	-	9.1	3.1	-	5.3
기타	4.5[3]	6.5[4]	-	-	27.3	9.4	-	-
무응답	4.5	2.2	-	12.5	-	25.0	-	21.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 1) 취업에 효과적이지 않은 주된 이유.
2) 업무수행에 효과적이지 않은 주된 이유.
3) 기업체 정보 부족, 취업회사에서 면접 시 주요시 하지 않음.
4) 기업체 정보 부족, 현장실습과 무관한 업종에 취업.
5) 개발프로그램이 현 직장에서 수행하고 있는 업무와 다름.
6) 관련 업무가 아니어서.

제5절 화학 산업 노사관계[38]와 인적자원개발 추진 역량

1. 노동조합 현황

화학 산업에서는 일정 규모 이상의 사업장에는 대체로 노동조합이 조직되어 있으며, 조직대상 노동자들의 노조 조직률은 대단히 높은 편이다. 이 노동조합들은 대부분 기업별 노조로 조직되어 있으며, 최근에서야 민주노총 산하 전국민주화학섬유노동조합연맹 소속 일부 노동조합들이 산별노조인 전국화학섬유산업노동조합으로 조직을 변경하였다. 화학산업의 노동조합 조직현황을 좀 더 자세히 살펴보면, 다음과 같다.

먼저, 화학 산업의 노동조합들은 다른 산업에서와 유사하게 두 개의 전국총연맹인 한국노총과 민주노총에 소속되어 있다. 한국노총 산하 전국화학노동조합연맹(화학연맹)에는 2004년 12월 현재 총 464개의 노동조합, 조합원 103,489명이 가맹되어 있다. 한편 민주노총 산하 전국민주화학섬유노동조합연맹(화섬연맹)에는 2004년 10월 현재 총 131개의 노동조합, 조합원 29,896 명이 가맹되어 있다(산별노조인 화섬노조의 지회 포함).[39]

그런데 화섬연맹은 2000년 무렵부터 산별노조 건설을 추진하여 2004년 10월 29일 산별노조인 전국화학섬유산업노동조합(화섬노조)을 건설하였으며, 창립 당시 화섬연맹 전체 131개 노동조합의 조합원 29,896명 가운데 67개 기업별 노동조합(전환비율 51.1%)의 조합원 9,424명(전환비율 31.5%)이 조직형태 변경 결의를 통해 화섬노조에 참여하였다(2005년 4월 14일 현재 71개 노동조합 참여). 이처럼 화섬노조가 산별노조로 결성되기는 하였지만, 화섬연맹의 모든 가맹노조가 산별노조로 전환되지 않았기 때문에, 화섬노조 자신도 아직 화섬연맹의 가맹노조로 남아있다.

여기서 주목할 것은 노동조합의 조직전환 비율이 절반에 달하는 데 반해 조

38) 노사관계의 한 당사자인 노동조합의 경우 산업분류상 세세분류에 맞추어 엄밀한 의미의 석유화학산업을 단위로 산업/업종별 조직을 구성하고 있는 것이 아니기 때문에, 이 절에서는 광의의 화학산업을 대상으로 노사관계를 살펴보고자 한다.

39) 화학연맹(http://www.fkcu.or.kr) 및 화섬연맹(http://kctf.nodong.org)의 홈페이지 참조.

합원의 전환비율이 30% 정도에 불과하다는 것인데, 이것은 산별노조 건설이 중소규모 사업장을 중심으로 이루어졌고, 대규모 사업장의 노동조합들은 여전히 기업별 노동조합으로 남아있다는 것을 말해주고 있다.

한편, 약 24%에 달하는 석유화학산업의 비정규 근로자의 경우에는 건설노동자들이 플랜트 건설노조로 조직화되어 있는 것을 제외하면, 거의 조직화되어 있지 못하다.

2. 사용자(단체) 현황

화학산업의 사용자들은 대규모 자본투자를 필요로 하는 장치산업의 특성상 재벌계열 기업이 다수이고, 또한 외국자본의 단독 또는 합작투자기업도 일정 수에 달하고 있다.

이들 사용자들은 업종에 따라 석유화학업종의 기업들은 한국석유화학공업협회로 조직되어 있고, 정밀화학업종의 기업들은 정밀화학공업진흥회로 조직되어 있다. 최근에는 9개 화학관련 단체와 화학기업들이 결성한 한국화학산업연합회가 출범하였다.

먼저, 한국석유화학공업협회는 40개의 회원사를 두고 있으며, 주요 업무는 다음과 같다(협회 홈페이지(www.kpia.or.kr) 참조).

- 석유화학산업의 발전방향에 관한 조사연구사업
- 회원업체의 친목도모와 공동이익 증진을 위한 사업
- 석유화학산업의 경쟁력강화를 위한 사업
- 각종 자료의 수집·발간 및 배부에 관한 사업
- 산업자원부장관이 위탁하는 사업
- 기타 본 회의 목적 달성에 필요한 사업

이와 관련하여 2005년도의 구체적인 사업추진 기본방향을 살펴보면,

- 국제협력 및 통상관련 대응 강화
- 조사·분석 및 발간의 활성화
- 환경, 안전에 대한 대응 및 RC운동[40]의 확산
- 산업경쟁력 제고 및 대외협력 강화

한국정밀화학공업진흥회는 94개 일반 기업과 22개의 화학벤처기업을 회원사로 갖고 있으며, 기타 단체회원과 개인회원도 진흥회에 가입되어 있다. 진흥회의 사업영역은 다음과 같다(http://www.kscia.or.kr/cpany02.html).

- 정밀화학산업의 발전방향에 관한 조사, 연구사업 및 통계조사 등 정보의 수집과 제공 사업
- 정밀화학산업의 업종별 합리화계획 추진을 위한 사업
- 정밀화학산업의 육성을 위한 대책수립 및 대정부정책 건의사업
- 정밀화학분야 시제품개발 및 산업기반자금 지원사업
- 정밀화학산업의 생산성 및 기술향상을 위한 세미나, 전시회 개최 및 연수를 통한 국제경쟁력 향상을 위한 사업
- 오존층보호, 화학무기금지 등 화학산업관련 국제협약의 국내이행을 위한 정부위탁 사업
- 오존층파괴물질사용합리화기금 지원사업

한편, 최근인 2005년 3월에는 지난 2월에 발효된 교토의정서, 유럽연합(EU)의 신화학물질관리제도(REACH) 등 세계 화학 산업의 환경변화에 적극적으로 대처하고, 미국・유럽국가 등 선진국 위주로 운영되어 온 ICCA(국제화학단체협의회)등의 국제기구(단체)에서 한국 화학 산업의 위상 제고를 목표로 한국석유화학공업협회, 한국정밀화학공업진흥회 및 한국제약협회 등 9개 화학산업관련 단체를 회원사로 하는 한국화학산업연합회가 결성되었다. 연합회의 주요 사업계획은 다음과 같다(산업자원부 보도자료).

- 국제기구(단체)에서 국내 화학 산업의 위상 강화 및 권익 옹호
- 화학 산업의 주요 현안과 관련된 국제 활동에 대한 정보 제공

40) RC(Responsible Care)운동은 화학업계가 화학제품을 개발단계에서부터 제조·판매·유통·사용을 거쳐 폐기에 이르기까지 전 Life cycle에 걸쳐 환경과 인간의 건강을 보호하도록 배려하고, 경영방침에 이를 공약하여 환경·안전·보건 대책을 실행, 지속적으로 개선을 도모하기 위하여 화학산업을 아끼고 사랑하는 기업들이 선도적으로 추진하고 있는 국제적인 운동이며, 화학산업에서 사용·제조되는 유해·위험물질의 완벽한 관리를 통하여 환경오염, 안전사고 등을 철저히 예방하고 지역주민과 종업원의 건강과 안전을 확보함과 동시에 주변환경을 쾌적하게 조성하는 등 기업의 사회적 책임을 완수하기 위한 자발적인 관리활동을 말한다(www.krcc.or.kr/rc/rc_01.asp 참조).

- 화학제품의 국제 교역확대를 위한 조사·연구사업
- 화학 산업의 발전방향에 관한 조사·연구사업

3. 노사관계의 특성과 주요 쟁점

노사관계의 특성을 보여주는 가장 중요한 지표는 단체교섭의 구조인데, 이상과 같이 화학 산업에서도 산별노조가 결성되어 있고 사용자단체도 결성되어 있지만, 아직 양자 간에 산업차원의 중앙교섭은 이루어지지 않고 있다. 그것은 화섬노조 자체가 아직 창립 초기여서 지역지부도 모두 결성하지 못하고 있는[41] 등 조직정비가 완료되지 않은 상태이며, 화학 산업의 사용자단체들도, 여타 업종별 협회나 조합과 마찬가지로, 단체교섭의 당사자로서의 기능을 갖고 있지는 않기 때문이다. 따라서 화학 산업에서는 여전히 기업별 교섭만 이루어지고 있다.

그런데, 앞으로 화섬노조가 조직체계를 완비하더라도 상당기간 동안은 중앙교섭이 이루어지지는 않을 것으로 보인다. 왜냐하면, 현재 우리나라에서 중앙교섭을 하고 있는 산별노조들 가운데 한국노총 소속인 금융노조만 비교적 원만하게 중앙교섭이 이루어지고 있으며, 민주노총 소속인 금속노조와 보건의료노조는 노조 결성 후 4~5년이 경과하였음에도 불구하고, 여전히 교섭당사자로서의 사용자단체 구성이 파업의 쟁점이 될 정도로 사용자들이 산별교섭에 대해 거부감을 갖고 있기 때문이다. 전반적으로 대립적인 우리나라의 노사관계 속에서 화학산업 사용자들도 특별히 노동조합에 우호적이지는 않다는 점, 더욱이 화섬노조가 상대적으로 전투적인 민주노총 소속이라는 점 등을 볼 때, 위의 사용자단체들이 선뜻 중앙교섭에 응하지는 않을 것으로 전망된다.

또한 만약에 가까운 장래에 중앙교섭이 이루어진다고 하더라도, 현재의 화섬노조는 화섬연맹 산하의 여타 기업별 노조와 화학연맹 산하의 기업별 노조들에 비해 수적으로 열세에 있기 때문에, 그 중앙교섭이 화학 산업 내에서 갖는 대표성은 매우 취약할 것이다.

---

41) 최근인 2005년 5월 20일에 결성된 대전충남지부가 화섬노조의 네 번째 지역지부이다.

이러한 사실들은 화학 산업의 노사가 아직 산업수준에서 긴밀하게 협력할 주체적 조건을 갖추지 못하고 있다는 것을 의미하며, 이는 인적자원개발에 있어서도 마찬가지이다.

한편, 현 시기 화학 산업 노사관계의 특성은 기업별 노동조합들의 단체교섭 상의 쟁점들을 통해 파악할 수 있는데, 2005년도 한국노총 산하 화학연맹[42]과 민주노총 화섬연맹(화섬노조 지회 포함)[43]의 임단협 목표와 요구사항을 정리하면 다음과 같다.

<표 Ⅴ-28> 한국노총과 민주노총의 요구사항

구분	요구사항
한국노총	- 생활임금 확보(기본급대비 10.1% (정액 120,558원) 기준 ± 1.1%) - 고용보장 - 임금·근로조건 저하 없는 노동시간 단축 - 노동조합 활동 보장 - 노동자의 건강권 확보 - 비정규직 차별해소 및 정규직 전환 - 퇴직금의 안정성 확보 - 전임자 문제 자율성 확보
민주노총	- 임금인상 정규직 9.3±2%, 비정규직은 15.6%(8년 간 정규직의 80%수준 달성) - 비정규직 차별철폐와 정규직화 - 실시간단축과 고용안정 - 구조조정시 합의 및 규제장치 마련 - 노동자 건강권 보장 - 노동조합 활동보장

이상 양대 연맹의 단체협약 요구사항들로 볼 때, 현시기 노사 간의 주요 쟁점은 비정규직 문제, 노동시간 단축, 고용보장 등이며, 인적자원개발과 관련된 사항은 아직 쟁점이 되지 못하고 있음을 알 수 있다.

---

42) 전국화학노동조합연맹(2005) 참조.

43) 한편, 화섬노조 지회들은 화섬연맹의 공통 요구사항 이외에 산별노조로서의 위상을 확보하기 위한 단체협약 6대 통일요구사항으로 전문 명칭 변경, 유일 교섭 단체, 노조창립일 변경, 조합비 등 일괄공제, 협약의 유효기간 통일, 단체협약 체계의 정비와 통일 등을 제시하고 있다.

그런데, 주목할 것은 주요 사업장들이 밀집해 있는 여수의 국가산업단지 내 7개 노동조합들이 2004년 임단협 교섭으로 공동파업을 벌이는 과정에서 '지역사회발전기금'의 조성을 주요 요구사항으로 제기하였다는 것이다. 즉, 당시 여수공동투쟁본부는 "산업단지가 내보내는 유해물질의 영향으로 지역의 환경 파괴와 이로 인한 질병들이 발생하고 있다"며 "이것은 기업이 책임져야 할 문제"이기 때문에, 회사가 매출액의 0.01%를 지역사회발전기금으로 조성하고, 사용처에 대해서는 노사가 공동기구를 만들어 논의하자는 안을 제출하였던 것이다(매일노동뉴스, 2004. 7. 15). 물론 이 요구가 관철되지는 않았지만, 특정 지역의 노동조합들이 당면 근로조건 이외의 사항에 대해 공동으로 대처하였다는 점은 향후 인적자원개발이라는 공통의 사항에 대해 지역 차원에서 공동으로 행동할 수 있는 중요한 경험을 제공하였다는 점에서 일정한 의미를 갖는다.

제6절 시사점과 논의

1. 시사점

석유화학 산업의 인적자원개발에 대한 지원을 산업별로 접근하기 위한 여건 분석 결과, 다음과 같은 시사점을 발견할 수 있다.

첫째, 석유화학산업의 인적자원개발 이슈에 영향을 미치는 경제사회적 요인으로는 지식기반경제를 들 수 있다. 석유화학산업은 국민경제의 대부분 영역, 즉 GDP, 생산액, 고용, 성장기여율, 수출입 등에서 제조업 가운데 4~7위를 기록함으로써 우리나라의 핵심 산업이 되었으며, 세계적으로도 에틸렌 생산능력과 시장점유율 등에서 5위를 기록하는 중요한 위상을 차지하고 있다.

그러나 세계적인 경쟁력을 보면, 가격경쟁력은 다소 우위를 점하고 있는 데 반해, 규모경쟁력이나 특히 기술경쟁력은 취약한 상태에 있다. 따라서 향후 석유화학산업의 발전을 위해서는 세계시장 여건의 변화, 즉 선진국 업체들의 규모 대형화, 중동의 생산능력 확충, 중국의 수요 증대, 각종 수입 및 환경규제의

강화 등이 예상되는 가운데, M&A 전략적 제휴를 통한 규모의 경제 실현과 R&D 투자의 확대를 통한 고부가가치화 전략이 무엇보다 필요하다.

따라서 잘 숙련된 노동력에 대한 기업의 수요가 증가할 것이다. 그러나 현재 인력수급 현황을 보면 잘 숙련된 노동력에 대한 수급의 불일치가 크다는 사실이 발견된다. 특히 석유화학산업의 기술 경쟁력이 취약하다는 현실, 그러나 경쟁은 더욱 심화될 것이라는 전망이 예상되는 가운데 연구개발 투자는 물론 사람에 대한 투자를 확대할 필요성이 강조되고 있다. 이에 사람에 대한 투자의 중요성에 대한 인식을 확대하고 인력의 양성과 활용 그리고 유지에 필요한 전략을 산업별 공동으로 모색할 필요성이 존재한다. 특히 우수한 고급 연구 인력의 확보와 현재 보유하고 있는 인력의 역량 강화에 대한 논의가 필요하다.

둘째, 석유화학산업의 숙련의 종류가 기업 특수적이기 보다 산업특수적인 성격이 강하다는 사실에서 산업별 공통분모를 찾기가 용이할 것이다. 이는 산업차원의 노동이동성이 커지면서 산업단위의 노동시장이 형성될 수 있는 조건이 형성되어 있음을 의미하기 때문이다.

셋째, 석유화학산업의 인력 수급의 불일치는 양적, 질적 측면에서 공통으로 존재하고 있음을 확인할 수 있다. 특히 숙련불일치를 전공 관련성과 직무 유용성으로 나누어 조사할 결과 관련성이 없는 경우와 직무 유용성이 없는 비율이 높게 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 이러한 인력수급의 불일치 문제를 해결하기 위해 산업계, 학계가 공동으로 새로운 산학협력을 추진하고 정부는 산학협력의 매개기구로서 인적자원개발 협의체를 적극 활용할 수 있을 것이다.

넷째, 석유화학산업의 교육훈련의 여건과 참여 실태는 매우 열악한 수준이다. 특히 영세기업과 합성수지 및 플라스틱 업종의 경우 더욱 열악하다. 산업별 인적자원개발협의체가 기업의 실패가 일어나는 부분에 대한 보완 역할을 할 수 있음을 감안한다면 중소기업 중심으로 공동대응 방안을 모색하는 것이 가능하며 이 때 산업별 인적자원개발 협의체가 대기업과 중소기업간의 컨소시엄 형태로도 가능함을 시사한다.

또한 기업의 교육훈련에 대한 투자가 핵심역량에 집중되고 있다는 점, 대체인력과 시간의 부족 등이 현장 인력의 교육훈련 참여 장애 요인이라는 점을 감

안한다면, 향후 기업의 실패가 일어나는 부분에 대하여 자기 주도적인 교육훈련은 불가피해진다. 이 경우 산업별 인적자원개발 협의체는 양질의 자기주도 프로그램을 개발하여 제공할 필요가 있다고 판단한다. 요컨대 교육과정의 전문성과 현장성이 낮다는 인사담당자, 근로자들의 지적을 고려할 때 장기적으로 전문성과 현장성을 담보하는 교육훈련 프로그램의 개발이 산업별 인적자원개발협의체의 기능이 될 수 있다.

다섯째, 산학협력 프로그램 역시 참여 실적이 부진하고 그나마 실시하고 있는 프로그램도 업무 수행도나 취업 기여도가 낮아 내실화에 대한 요구가 제기되고 있음을 감안할 때, 산업별 인적자원개발협의체에서 산학협력 프로그램의 기획과 실시 과정에 적극적으로 참여하여 프로그램의 현장적합성을 제고할 수 있을 것이다.

여섯째, 석유화학관련 사업체의 기술 및 관련 직업의 직무에 대한 연구가 선행되어야 한다. 추출된 직무군 및 수준에 맞는 자격체제(자격종목 및 등급)를 개발하여 적용한다. 이와 같은 일련의 작업은 석유화학분야의 대표성과 현장성을 확보하기 위해 산업별 인적자원개발 협의체에서 실시한다.

일곱째, 석유화학산업 인력 채용 방식을 살펴보면 중견과 고급 인력의 경우 경력직 채용 방식을 선호하지만 기업의 수요에 맞는 인력이 없다고 호소하고 있다. 이에 산업별 인적자원개발협의체에서 인력 DB를 구축하고 노동시장 정보를 제공하는 일을 고려해 볼 수 있다. 이는 노동시장의 급격한 유동성으로 인해 기업은 사람을 자체 개발(make)하기보다는 외부에서 조달(buy)하는 방식을 통해 해결하는 경향이 증대하는 것과 맥락을 같이 한다. 또한 평생직장이 평생 직업으로 대치되는 상황에서 기업은 훈련투자의 수익을 제대로 거두어들일 수 없게 되어 인적자원에 투자할 유인이 감소하게 되는 것과도 관련성이 높다고 볼 수 있다.

여덟째, 산업 차원에서 화학 산업의 노사관계는 여타 산업과 유사하게 노동조합 측면에서 한국노총과 민주노총에 소속된 기업별 노동조합들의 산업별 연맹들(전국화학노동조합연맹과 전국민주화학섬유노동조합연맹)과 사용자 측면에서 한국석유화학공업협회와 한국정밀화학공업진흥회 등을 축으로 형성되고

있다. 그러나 양자간에 산업차원에서의 교섭과 협력을 할 수 있는 구조는 갖춰지지 못하고 있는데, 그것은 비록 산업별노조인 민주노총 산하에 전국민주화학섬유노동조합이 출범하기는 했지만, 아직 산업별 중앙교섭은 이루어지지 못하고 있기 때문이다. 이러한 실정은 산업차원의 인적자원개발에서 노사 파트너십을 형성하는 데도 장애가 되고 있는데, 실제 현 시기 화학 산업 내 노사간의 주요쟁점은 비정규직 문제, 노동시간 단축 고용보장 등이며, 인적자원개발과 관련된 사항은 쟁점조차 되지 않고 있다.

아홉째, 산업별 인적자원개발지원 시스템 구축의 성공 요인은 이해 당사자의 참여에 달려 있다. 앞서 살펴본 노동조합뿐만 아니라 개별 기업들도 참여를 통해 산업계의 목소리를 인적자원개발 정책에 반영하는 기제가 마련되어야 하는 것이다. 인적자원개발 의제를 사회적 대화로 풀어가는 EU의 사례는 참고할 만하다. 석유화학 산업의 경우, 교육훈련에 대한 최고 경영진의 관심이 높다는 조사결과와, 기업 실패가 일어날 수 있는 부분을(예를 들면 노동시장 유연화에 따른 전직지원 서비스 등) 산업별로 접근할 필요성에 대한 공감대의 발견(인사담당자 면담조사 결과) 등을 감안할 때, 기업의 참여를 적극적으로 이끌어 내는 사업 아이템의 발굴등이 향후 과제로 남는다.

열째, 현재 석유화학 산업의 인적자원개발을 지원하는 매개기구로 '석유화학산업 인적자원개발 협의체'가 구성되어 운영되고 있다. 이 협의체는 석유화학공업협회가 운영하고 있다. 산업별 인적자원개발 협의체 지원 사업이 당초 수요자 중심을 지향하면서 출발하였지만, 협의체가 구성되어 있는 산업은 정부가 일방적으로 지정하였으며 그 매개기구 역시 각 산업의 협회가 담당하도록 하였다. 현재로서는 인적자원개발 협의체의 업무를 독자적으로 운영하는 시스템이기보다, 협회 사무국의 하나의 업무로 추진되고 있어 상대적으로 우선 순위에서 밀려나 있는 실정이다. 결국 전담 직원이 없다는 점, 인적자원개발에 대한 전문성이 결여되어 있는 점 등으로 주도적인 사업을 수행하기 어려운 점이 존재하고 있다(석유화학산업인적자원개발 협의체 수행성과보고서, 2005).

2. 논의

가. 산업별 인적자원개발 협의체 참여 결정 요인

먼저 각 기업의 산업별 인적자원개발협의체 참여 의사를 질문한 결과, 긍정적인 반응을 보인 기업이(63.2%)로 부정적인 의사를 표명한 기업(35.2%)보다 그 비중이 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 규모와 업종에 따라 차이를 보이는데, 규모가 작을수록 참여의사가 높고 업종별로는 합성수지 업종이 다른 두개 업종보다 참여의지가 높은 기업의 비중이 많음을 알 수 있다. 따라서 산업별 인적자원개발협의체가 개별 기업의 이러한 참여 의지를 담아낼 수 있는 사업들을 발굴하고 추진한다면 산업별 인적자원개발협의체가 활성화 될 수 있다는 판단이다.

<표 Ⅴ-29> 산업별 인적자원개발협의체 참여 의사

(N:185, 단위: %)

	전체	업종별			규모별		
		기초유분 및 원료	합성 고무	합성 수지	1-9인	10-99인	100인 이상
참여할 의사 전혀 없음	14.1	13.0	21.4	13.6	22.4	9.4	9.1
가급적 참여하지 않을 것	21.1	28.3	14.3	19.2	20.9	20.0	24.2
요청 오면 참여할 것	55.1	54.3	57.1	55.2	44.8	64.7	51.5
적극 참여할 것임	8.1	4.3	7.1	9.6	9.0	5.9	12.1
무응답	1.6	-	-	2.4	3.0	-	3.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

산업별 인적자원개발협의체 참여 의사는 업종과 규모에 따라 차이를 보이는데, 업종별로 보면 참여에 긍정적인 의견을 제시한 기업은 합성수지가 64.8%로 가장 높고 규모별로 보면 100인 이상 기업보다 영세규모 기업의 참여의사가 높은 것으로 나타난다. 이는 규모가 작은 기업의 경우 인적자원개발 여건이 미흡하여 산업별 공동 접근의 장점을 고려한 선택으로 보인다. 또한 대학도 인적자원개발 협의체를 통한 산업별 공동대응 방식에 대하여 매우 긍정적임(평

균: 4.15)을 알 수 있다.

한편 노동조합이 산업별 인적자원개발협의체에 참여하는 것에 대한 의견을 물은 결과, 부정적인 것으로 보는 비율이 높다(평균 2.87). 이렇게 부정적으로 보는 구체적인 이유에 대해서는 보다 심층적인 진단이 필요하지만, 교육훈련을 여전히 경영권의 일부로 간주하는 관습, "노동조합이 협의체를 또 하나의 교섭의 장으로 활용하는 것에 대한 우려" 등이 전문가들의 지적이다. 노사 파트너십의 현실적 어려움이 부정적인 견해를 낳을 수 있지만, 노사 참여적 인적자원개발의 당위성과 필요성 자체를 부정하지는 않으며, 산업별 인적자원개발협의체에 노동조합의 참여를 배제하는 현재의 관행에 노동조합이 제동을 걸 수 있는 여지는 충분하다는 것이 전문가들의 지적이다.

석유화학 산업에서 산업별 인적자원개발협의체 참여를 결정짓는 요인이 무엇인지를 로지스틱 회귀 분석으로 살펴본 결과, 다음과 같은 사실을 발견할 수 있다. 산업별 인적자원개발 협의체 참여에 영향을 미치는 요인으로는 업종, 규모, 미래 경영전략 유형, 기업 수급 애로 인력, 노조유무, 최고경영자의 관심 등으로 나타났다. 기초유분 및 원료 업종에 비하여 합성고무 업종은 산업별 인적자원개발협의체 참여에 부정적인 것으로 나타나고 있다. 이는 합성고무 업종 업체수와 근로자수가 다른 두 업종보다 적고 대기업이라는 데 기인하고 있는 것으로 판단된다. 아주 영세한 기업보다 10-99인 규모의 기업들이 산업별 인적자원개발협의체에 참여할 의사가 더 높은 반면 100인 이상 규모의 기업들은 참여에 부정적이다. 또한 향후 경영전략이 비용우위 전략일 경우 산업별 인적자원개발 협의체에 참여할 의사가 품질우위전략일 때보다 더 높은 것으로 나타나고 있다. 이는 산업별 접근이 기업의 입장에서 보면 비용의 절감을 가져올 것이라는 기대의 반영으로 판단된다.

또한 기업경영애로 인력이 기능직보다 연구개발 인력 이라고 응답한 기업일수록 참여에 적극적 의사를 표명하고 있다. 이는 산업별 인적자원개발협의체가 숙련 불일치 해소를 통해 보다 우수한 인력 확보를 위한 산학협력의 기제로서 자리매김 할 수 있음을 시사하고 있다. 노조가 있는 경우가 없는 것보다 참여에 긍정적인 것으로 나타나, 노동조합의 인적자원개발에 대한 관심과 실천을

위한 준비가 필요함을 시사하고 있다. 특히 한국적 상황에서 산업별 인적자원 개발 활성화에 중요한 변수로 작용하는 최고경영자의 관심이 낮은 경우보다 높을 경우 참여 의사가 높음을 확인할 수 있다.

<표 Ⅴ-30> 산업별 인적자원개발협의체 참여결정 요인: 로지스틱 회귀분석결과

변수	계수	표준오차
상수	1.360	(1.782)
매출액	0.000	(0.000)
교육비용	0.005	(0.005)
업종(기초유분 및 원료)		
합성고무	-2.248 **	(1.070)
합성수지	0.382	(0.954)
기업규모(1-9인)		
10-99인	2.949 ***	(1.043)
100인 이상	-2.032 *	(1.124)
현재 경영전략(품질우위전략기준)	-0.674	(0.555)
향후 경영전략(품질우위전략기준)	1.673 *	(0.949)
경영애로인력(기능직기준)		
기술직	-0.078	(0.857)
연구개발직	2.176 **	(1.032)
중요인력(기능직기준)		
기술직	0.388	(0.761)
연구개발직	-1.530	(1.071)
노조 유무(없음 기준)	1.418 *	(0.838)
전문인력 유무(없음 기준)	0.027	(0.487)
교육시설 및 장비(부족 기준)		
충분	0.148	(1.109)
보통	0.927	(0.881)
CEO관심정도(낮음 기준)		
높음	2.060 *	(1.162)
Likelihood Ratio	53.21	
N	62	

주: ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함.

이상의 논의를 종합 할 때, 현재 구성된 '석유화학산업 인적자원개발 협의체'의 외연을 확대하는 방안에 대하여 논의해야 할 필요가 있다. 현재 구성되어 있는 인적자원개발협의체는 화학 산업 전체를 포괄하지 못하고 있다. 석유 화학 산업 중 석유화학공업협회 회원사 40개 기업을 아우르고 있는 실정이다. 예를 들면 신규 SC 설립의 가능성을 타진해 볼 수 있다(예: 정밀화학 산업인적자원개발협의체, 화학 산업 인적자원개발협의체 등).

나. 향후 산업별 인적자원개발 접근이 필요한 산업

또한 산업별 접근이 필요한 영역을 선정할 때, 미래의 산업구조를 전망함에 있어 성장 잠재력을 가진 산업이 무엇인지를 고려해 보는 것도 검토해 볼 수 있을 것이다. 즉 그 산업 경쟁력의 한 요소가 될 수 있는 인적자원을 어떻게 양성하고 향상시킬 것인지 고려해야 한다. 산업자원부(2005)에 따르면 향후 2015년 한국은 "전 세계 산업의 균형적 발전을 촉진하는 Global Industry Integrator"라는 비전하에 1인당 GDP 3만5천불 달성을 목표로 설정할 것을 제안하고 있다. 이러한 비전과 목표를 달성하기 위해 다음과 같은 산업에 주목하면서 인적자원개발의 현재를 진단하고 있어 향후 산업별 인적자원개발 지원의 방향에 시사점을 주고 있다. 즉 어떤 산업을 누구를 주 대상으로 할 것인지를 시사하고 있다.

<표 Ⅴ-31> 2015년 산업분야별 인적자원개발 전략

	컨버전스 산업 및 첨단 제조업	주력 제조업	인프라성 서비스	소프트서비스
세부 산업	· 반도체 · 디지털 전자 · 바이오 · 전자의료기기 · 항공 · 컨버전스 예시: 나노공정장비, 바이오 칩 등	· 조선 · 자동차 · 석유화학 · 철강 · 섬유 의류 · 기계 · 부품소재	· 환경 · 유통 · 물류 · E-business · R&D 아웃소싱 서비스 · 디자인 아웃소싱 서비스	· Creative Industry · 교육 · 의료

<표 계속>

	컨버전스 산업 및 첨단 제조업	주력 제조업	인프라성 서비스	소프트서비스
핵심 성공요인 (인적자원)	· 글로벌 기술 리더십 확보를 위한 창조적 인력에 대한 확보	· 산업별 Value Chain별 수요기업 니즈에 부응하는 인력에 대한 확보	· 서비스 산업의 전문성 강화를 위한 분야별 전문인력에 대한 확보	· 소프트 산업의 성장을 리드할 창조적인 글로벌 인재 확보
인적자원 현 수준 평가	· 혁신역량을 보유한 창의적 두뇌 인력 양성 및 확보 미흡	· 수요 기업 니즈에 부응하는 고급기술 인력 양성 미흡	· 물류, 디자인, 마케팅 등 분야별 전문인력 양성 및 확보미흡	· 창의성과 글로벌 역량을 고루 겸비한 인재 확보 부족
	3	3	3	2

주: 인적자원 현수준 평가 점수는 미흡 1, 우수 5로 환산하여 계산.
자료: 총괄산업 현안분석 결과, 개별산업 전문가 인터뷰, 2차 문헌분석 결과.

물론 이러한 접근은 우선 국가의 입장이 반영된 것으로, 향후 산업별 인적자원개발에 대하여 관심을 표명하는 산업이거나 노사가 공동으로 참여의사를 표명하는 산업 등에게 신규 산업별 인적자원개발 사업으로 진입하는 길을 터 놓을 수 있을 것이다.

SUMMARY

Building the Support System of Sectoral Human Resources Development

You-mi Son, Weon-ho Jeong,
Mi-ran Kim, Duk-gi Kim

1. Introduction

With the transition to a knowledge-based economy, Korean government pursue policies to develop human resources retaining knowledge. Among those policies is a new approach to improve participation and to reinforce the role of private sector. That can be the sectoral human resources development approach being carried out some countries such as UK, Canada and Australia in order to overcome both market failure and government failure.

Currently based on common ground of demanding sectoral approach, in Korea the sectoral human resources development councils(SHRDC) are operating in 10 industy sectors in 2005. The SHRDC project is led by MOCIE, and both MOE and MOL are also included as official government participants.

This study gets started with understanding of the importance of building the SHRDC support system, and sets final purpose of improving the influence of SHRDC policy in work places. Mapping out a Korean SHRDC support system model, this study also adapt this model to the

petro-chemistry industry as pilot case study. For this study, are employed various research methodologies such as literature review, survey on market failure in petro-chemistry industry, panels of expert and case studies of foreign countries.

2. The review and current situation of SHRDC support policies

While industry workforce policies are vigorously pursued by the government through alternatives of MOE, MOL as well as MOCIE, there isn't the comprehensive framework for them. Moreover each industry has its own problems to be solved; market environment, industry-specific skills, workforce skills level, skills mismatch etc. For the future industries each and all should have both their own voices and common vision in SHRDC in order to achieve visible achievements and hopefully set a Korean model.

Disadvantages of SHRDC support system at this moment are analysed as follows; first, inefficient decision-making system due to the competition of ministries; second, ambiguous status and role of SHRDC; third, nonparticipation of trade union representatives; fourth, financial instability; fifth, the lack of common interest among stakeholders.

3. The analysis of sectoral skills council models in foreign countries; UK, Canada, Australia and EU.

As UK, Canada, Australia and EU have good SSC models and skills policies, this study could make meaningful comparison with Korean SHRDC and find some lessons. In the case of UK, important lessons are found in many sides; first, to develop SSCs in phases starting from industries with right pre-conditions; second, to have collective perspectives

for skills formation; third, government's appropriate support and lead including government-driven policies in its initial phases.

In Australia ITABs well-established and led by private sectors for a long period, have recently transferred into ISCs. It shows that the government and industries rightly response to the changing global economy and skills need. Transition to ISCs, in which both employers and trade unions are evenly playing key roles, results in improving the training system fit for multi-tasking skills formation.

SC in Canada with a long history also has some lessons for Korean model. Firstly, it shows that independent and autonomous industry stakeholders with expertise can lead SC well enough. Second, for that participatory industrial relations are definitely needed. Thirdly, federal government's funding renewable in a 5 years cycle, covers labor cost and operating cost as well. Finally, government support program based on 'result-based management and accountability framework(RMAF)' guarantees good performance of SCs.

EU has emphasized the sectoral social partnership through many policies and agendas. As the results, VET becomes an important agenda in European Work Councils, and the top four prior task of VET agreed by social partners in European level deeply influenced both member states and industrial sectors.

4. Exploration of Korean SHRDC support system

To design a well-established Korean SHRDC model, some directions shouldn't be missed; at first, the connection between supplier and user, second, the step -by-step approach to the industrial partnership; third, expanding the participation of large company; fourth, accumulation of

expertise through industry-specific activities; fifth, designing of Korean model with enthusiasm.

Korean government should support SHRDC in order to make Korean model work. A few initiatives for support are as follows. The prior support will be the reform of SHRDC in accordance with mid-and-long term vision and strategies so that SHRDC can be the central mechanism making industry's voice heard. Stable funding support is necessarily accompanied by the reform of SHRDC. In the institutional aspects those below are needed; to adjust related laws, to strengthen the status of SHRDC, to encourage the participation of various stakeholders including companies, universities and training providers, to reorganize the research support network, and to improve the cooperation among government agencies.

5. Pilot case study: Petro-chemical Industry

Through pilot case study on petro-chemical industry which was looking for SHRDC support system for each industry, some results were found out. Above all, since petro-chemical industry has a profound gap of skilled workforce between supply and demand, collaborative responses are inevitable to address this problem. In next, petro-chemical industry has a firm common ground because the skills needed in this industry are industry-specific rather than company-specific. Moreover, skills gap in supply and demand is found in not only quantity but also quality. To address this task, industry and academy should develop new co-op programs, and government should support them through SHRDC.

Taking the dreadful education and training condition, especially in small company and plastic businesses into account, SHRDC in petro-chemical industry may be operated in the form of consortium with stronger

cooperation among midium-sized companies. In addition, setting workforce information DB and offering labor market information can also be considered to solve the labor shortage problem. Industrial relation in this industry is so weak that there is not an industry level negotiation yet. This puts a barrier to form a healthy industrial partnership. Finally, the pilot case study shows the importance of participation of stakeholders including individual company as well as workers' unions. The results of survey and interview in this case study reveals the CEO's interest in VET, and personnel managers' common opinion how to tackle company failure. Reflecting those survey results, SHRDC need to launch diverse activities to make companies proactive and participated, and those activities will be a decisive measure for the success of SHRDC in days to come.

<부 록>

<부록 1> 사업체용 설문지

<부록 2> 근로자용 설문지

<부록 3> 캐나다 SC: RMAF

<부록 1> 사업체용 설문지

【세부분야】 ID [ ] - [ ][ ][ ] - 사업체용

석유화학산업 인적자원개발을 위한 실태조사

안녕하십니까?

한국직업능력개발원은 국가 인적자원개발에 관한 정책 연구를 수행하는 국무총리실 산하의 정부출연 연구기관입니다. 올해 본원에서는 산업부문별 인적자원개발지원시스템 구축을 위하여, 석유화학 산업의 인적자원개발 실태를 조사하고 있습니다.

국가 기간산업으로 매우 중요한 위치를 차지하고 있는 석유화학 산업의 성장 동력은 인적자원입니다. 이에 석유화학산업이 직면한 인적자원개발 현안을 조사하고 이를 지원하는 방안을 찾고자 하는 것이 본 조사의 목적입니다.

조사결과는 통계목적으로만 이용되기 때문에 절대 비밀이 보장됩니다.

2005. 11.

한국직업능력개발원

※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 조사대행: (주)아이알씨

▶ 담 당: 권혁주 책임연구원 (☏)02-784-1901 (fax)02-784-1908

응답자 사항

기업체명			
응답자 성명		부 서	
직 위		전화번호	( ) -

조사자 사항

면접일시	□월 □□일	방문횟수	회
면접원성명		Supervisor 검증	(인)

□ 일반 현황

※ 이하의 내용은 귀 기업의 전반적 현황을 파악하고자 하는 것입니다. 유용한 자료가 될 수 있도록 반드시 해당 업무를 담당하는 책임자가 응답하여 주십시오.

1. 개요

설립년도			
사업자등록번호		고용보험관리번호	
세부업종	□1) 기초 유분 / 원료 □2) 합성고무 □3) 합성수지	주요생산품	1)
			2)
		규모	인

* 1) 주요생산품은 구체적으로, 매출액이 큰 순서대로 기입.

2. 경영실적

	2003년	2004년
매출액	백만원	백만원
수출액	백만원	백만원
영업이익	백만원	백만원
인건비	백만원	백만원
연구개발비	백만원	백만원
교육훈련비	백만원	백만원

* 교육훈련비는 외부교육기관 지원비 포함

3. 종사자수 추이

	2003년	2004년
총종업원수	명	명

* 총종업원수는 매년 12월말 기준, 정규직과 임시직(계약직) 등을 모두 포함, 귀 기업 소속 근로자만 대상

4. 직종별 학력별 종사자수 (2005년 5월말 현재, 단위 : 명)

교육수준 / 직종	고졸 이하	전문대졸	대졸	석사	박사	평균연령	평균 근속년수
연구개발직	명	명	명	명	명	세	년
기 술 직	명	명	명	명	명	세	년
기 능 직	명	명	명	명	명	세	년
단순노무직	명	명	명	명	명	세	년
사무직	명	명	명	명	명	세	년
영업직	명	명	명	명	명	세	년
합 계	명	명	명	명	명	세	년

* 1) 종사자수는 정규직과 임시직(계약직) 등을 모두 포함, 2005년 5월말 현재 귀 기업 소속 근로자 기준
2) 연구개발직: 기업부설연구소 혹은 기타 연구개발 전담부서에 근무하는 연구개발인력.
3) 기술직: 현장엔지니어・생산관리등의 기술업무를 담당하는 인력.
4) 기능직: 생산활동을 담당하는 숙련 근로자
5) 단순노무직: 생산활동을 담당하는 미숙련 근로자.

5. 외국인 인력 및 외부인력 활용 현황 (2005년 5월말 현재, 단위: 명)

		연구 개발직	기술직	기능직	단순 노무직	사무직	영업직	합계
외국인 인력		명	명	명	명	명	명	명
외부인력	파견	명	명	명	명	명	명	명
	협력업체	명	명	명	명	명	명	명

* 1) 외국인력은 합법, 불법 여부를 불문하고 조사시점 현재 실제 활용 중인 인력.
2) 외부인력은 귀 기업의 정상적인 활동에 필요한 인력으로, 협력업체・파견업체 근로자 등 사내에 근무하는 근로자 중 귀 기업 소속 근로자 이외의 인력임.
3) 2005년 5월말 기준 현황

6. 최근 3년(2002년-2004년) 및 향후 5년(2006년-2010년)간 신규채용 및 정년퇴직 인원

	신규채용 인원		정년퇴직 인원	
	최근 3년 (2002년-2004년) 동안 신규 채용한 인원 합계	향후 5년 (2006년-2010년) 동안 신규 채용할 예상 인원 합계	최근 3년 (2002년-2004년) 동안 정년퇴직한 인원 합계	향후 5년 (2006년-2010년) 동안 정년퇴직할 예상 인원 합계
연구개발직	명	명	명	명
기 술 직	명	명	명	명
기 능 직	명	명	명	명
단순노무직	명	명	명	명
사 무 직	명	명	명	명
영 업 직	명	명	명	명
합 계	명	명	명	명

* 1) 최근 3년: 2002～2004년, 향후 5년: 2006～2010년 기준

7. 노사관계

노조유무	□1) 있음 □2) 없음
전국 가맹조직	□1) 한국노총 □2) 민주 노총 □3) 비가맹
노조가입율	%
노사관계	1) 아주 대립적 2) 대립적 3) 보통 4) 협력적 5) 아주 협력적

* 1) 노조 가입률은 전체 가입대상 근로자 중 노조원의 비율.

□ 시장상황 및 전략

8. 최근 3년 간 귀 기업이 속한 업종의 성장, 기술변화, 경쟁정도가 전체 산업의 평균과 비교하여 어떤 수준이라고 생각하십니까?

	매우 낮음 …… 다소 낮음 …… 비슷한 편 …… 다소 높음 …… 매우 높음					응답란
1) 산업의 성장속도	①	②	③	④	⑤	
2) 기술의 변화속도	①	②	③	④	⑤	
3) 시장의 경쟁정도	①	②	③	④	⑤	

9. 귀 기업의 매출액, 고용, 설비투자가 2006년에서 2010년까지 연평균 얼마나 성장할 것이라고 생각하십니까?

		5%이상 감소	5%미만 감소	현상 유지	5%미만 증가	5~9% 증가	10%이상 증가	응답란
2006 ~ 2007 년	1)매출액	①	②	③	④	⑤	⑥	
	2)국내설비투자	①	②	③	④	⑤	⑥	
	3)해외설비투자	①	②	③	④	⑤	⑥	
	4)연구개발투자	①	②	③	④	⑤	⑥	
	5)국내고용	①	②	③	④	⑤	⑥	
2008 ~ 2010 년	1)매출액	①	②	③	④	⑤	⑥	
	2)국내설비투자	①	②	③	④	⑤	⑥	
	3)해외설비투자	①	②	③	④	⑤	⑥	
	4)연구개발투자	①	②	③	④	⑤	⑥	
	5)국내고용	①	②	③	④	⑤	⑥	

10. 2005년 현재 귀 기업의 생산· 판매 전략은 다음 중 주로 어떤 유형에 속한다고 생각하십니까?

1) 비용 우위 전략
2) 품질 우위 전략
3) 기타

11. 그렇다면 향후 5년 간 추구하는 유형은 무엇이라고 생각하십니까?

1) 비용 우위 전략
2) 품질 우위 전략
3) 기타_____

□ 인력 수급 현황

다음의 직종·수준의 분류 설명을 참고하여 응답해 주시기 바랍니다.

직종분류 설명

* 연구개발직: 기업부설연구소 혹은 기타 연구개발 전담부서에 근무하는 연구개발인력.
  기술직: 현장엔지니어·생산관리등의 기술업무를 담당하는 인력.
  기능직: 기계조작·조립·가공·유지 등 생산 활동을 담당(기능이나 지식을 필요로 하지 않는 단순 업무 종사자는 제외)

직종별 수준별 분류설명

* 초급 기능직: 고졸 혹은 전문대졸의 경력 1년 미만 근로자
* 중견 기능직: 고졸 혹은 전문대졸의 경력 1년 이상 혹은 그에 상응하는 자질을 갖춘 근로자
* 초급 기술직: 대졸 이상의 학력으로 경력 1년 미만 근로자
* 중견 기술직: 대졸 이상의 학력으로 경력 1년 이상 혹은 그에 상응하는 자질을 갖춘 근로자
* 초급 연구개발직: 대졸(학사) 학력 혹은 연구개발업무 경력 3년 미만의 근로자
* 중급 연구개발직: 석사 학력 혹은 연구개발업무 경력 3년-5년 근로자
* 고급 연구개발직: 박사 학력 혹은 연구개발업무 경력 5년 이상 근로자

12. 현재 귀 기업에서 필요한 인력을 제때 구하지 못함에 따라 기업 경영에 가장 많은 피해가 발생하는 인력은 누구입니까? (중요도 순서대로 3가지만 응답)

1순위 [ ] 2순위 [ ] 3순위 [ ]

1) 초급 기능직　2) 중견 기능직
3) 초급 기술직　4) 중견 기술직
5) 초급 연구개발직　6) 중견 연구개발직
7) 고급 연구개발직

13. 귀 기업의 장기적 발전을 위해 가장 중요하다고 판단하는 인력은 누구입니까? (중요도 순서로 3가지만 응답)

1순위 [ ] 2순위 [ ] 3순위 [ ]

1) 초급 기능직　2) 중견 기능직
3) 초급 기술직　4) 중견 기술직
5) 초급 연구개발직　6) 중견 연구개발직
7) 고급 연구개발직

14. 현재 귀 기업에서 필요한 일을 원활히 수행 하는데 어느 정도의 학력이 적당하다고 생각하십니까?

	중졸이하	실업고졸	인문고졸	전문대졸	대졸	석사	박사	학력무관	응답란
1) 기능직	1	2	3	4	5	6	7	8	
2) 기술직	1	2	3	4	5	6	7	8	
3) 연구개발직	1	2	3	4	5	6	7	8	

15. 향후 5년 간 귀 기업에서 직무별로 요구되는 지식 및 기술 수준이 어떻게 변화되리라고 생각하십니까?

	전반적으로 대폭 하향	전반적으로 소폭 하향	전반적으로 현재수준 유지	일부직종의 소폭상승과 일부직종의 소폭 하향	직종별로 상승과 하향이 뚜렷이구분	대부분 직종에서 소폭 상승	대부분 직종에서 대폭 상승	응답란
1) 초급 기능직	1	2	3	4	5	6	7	
2) 중견 기능직	1	2	3	4	5	6	7	
3) 초급 기술직	1	2	3	4	5	6	7	
4) 중견 기술직	1	2	3	4	5	6	7	
5) 초급 연구개발직	1	2	3	4	5	6	7	
6) 중견 연구개발직	1	2	3	4	5	6	7	
7) 고급 연구개발직	1	2	3	4	5	6	7	

16. 귀 기업에서 현재 생산인력의 고령화에 대해 다음과 같은 대책들이 어떻게 추진되고 있습니까?

	이미 도입	올해중 도입	2~3년내 도입예정으로 추진중	중장기 과제로 검토중	실시계획이나 의사 없음	응답란
1) 작업조직 개편	1	2	3	4	5	
2) 공정・설비 개선	1	2	3	4	5	
3) 정년연장	1	2	3	4	5	
4) 임금피크제등 도입	1	2	3	4	5	
5) 전직지원 서비스	1	2	3	4	5	

17. 귀 기업에서 새로운 인력수요가 발생하는 경우 주로 어떤 방식으로 대처하고 있습니까? (직종별로 응답)

	응답란	수요충원 방식
1) 초급 기능직		1) 신규 인력의 채용・양성 2) 재직근로자의 재교육・전환배치 3) 타 기업 스카웃 혹은 경력자 채용 4) 타 기업에 대한 외주 확대 5) 사내 협력업체를 통해 해소 6) 기타 _____
2) 중견 기능직		
3) 초급 기술직		
4) 중견 기술직		
5) 초급 연구개발직		
6) 중견 연구개발직		
7) 고급 연구개발직		

18. 귀 기업에서 새로 인력을 확보하고자 할 경우, 해당 업무에 대한 지원자가 귀 기업의 수요에 비해 어떤 편이라고 생각하십니까? (직종별로 응답)

	대단히 부족	다소 부족	비슷 한편	다소 많음	대단히 많음	응답란
1) 초급 기능직	1	2	3	4	5	
2) 중견 기능직	1	2	3	4	5	
3) 초급 기술직	1	2	3	4	5	
4) 중견 기술직	1	2	3	4	5	
5) 초급 연구개발직	1	2	3	4	5	
6) 중견 연구개발직	1	2	3	4	5	
7) 고급 연구개발직	1	2	3	4	5	

*정식직원으로의 채용 이외에 외주・하청으로 대응하는 경우도 포함

19. 그렇다면, 해당 업무 지원자의 지식이나 기술수준은 귀 기업의 요구수준에 비해 어떤 편이라고 생각하십니까? (직종별로 응답)

	대단히 낮음	다소 낮음	비슷 한편	다소 높음	대단히 높음	응답란
1) 초급 기능직	1	2	3	4	5	
2) 중견 기능직	1	2	3	4	5	
3) 초급 기술직	1	2	3	4	5	
4) 중견 기술직	1	2	3	4	5	
5) 초급 연구개발직	1	2	3	4	5	
6) 중견 연구개발직	1	2	3	4	5	
7) 고급 연구개발직	1	2	3	4	5	

*정식직원으로의 채용 이외에 외주·하청으로 대응하는 경우도 포함

20. 필요한 인력을 제때 확보하지 못하는 경우가 있다면, 가장 중요한 이유는 무엇입니까? (직종별로 응답)

	응답란
1) 초급 기능직	
2) 중견 기능직	
3) 초급 기술직	
4) 중견 기술직	
5) 초급 연구개발직	
6) 중견 연구개발직	
7) 고급 연구개발직	

문제점

1) 교육기관 졸업자(직업훈련기관 포함)는 많으나 자질을 갖춘 인력은 없어서
2) 새로운 학문·업무 분야 등으로 관련 교육기관이 국내에 없기 때문
3) 채용 대상자들이 선호하는 업종이 아니어서
4) 채용 대상자들이 해당업계 내에서 대기업을 더 선호
5) 직업알선기관에 필요 인재에 대한 정확한 정보가 부족
6) 사내에 인재 채용에 관한 전문성·전문 인력이 부족
7) 기타 _____

□ 재직 인력 현황

21. 현재 귀 기업에 활용하고 있는 재직인력의 전반적인 자질·기술에 대해 얼마나 만족하고 계십니까? (직종별로 응답)

	대단히 불만족	다소 불만족	보통	다소 만족	대단히 만족	응답란
1) 초급 기능직	1	2	3	4	5	
2) 중견 기능직	1	2	3	4	5	
3) 초급 기술직	1	2	3	4	5	
4) 중견 기술직	1	2	3	4	5	
5) 초급 연구개발직	1	2	3	4	5	
6) 중견 연구개발직	1	2	3	4	5	
7) 고급 연구개발직	1	2	3	4	5	

22. 그렇다면, 현재 재직인력의 경우 다음 중 어떤 점이 가장 문제라고 생각하십니까? (직종별로 응답)

	응답란	문제점
1) 초급 기능직		1) 높은 임금을 쫓아 이직이 잦음 2) 새로운 지식・기술 습득 능력이 낮음 3) 업무조정・배치전환 등이 곤란 4) 생산성이나 성과보다 높은 임금 요구 5) 기업 여건상 능력・성과에 비해 처우가 미흡 6) 성과・능력 위주 인사관리가 어려움 7) 체계화된 업무관련 재교육훈련 프로그램이 미흡 8) 조직에의 몰입도가 떨어짐 9) 신규채용이 이루어지지 않음 10) 기타_____
2) 중견 기능직		
3) 초급 기술직		
4) 중견 기술직		
5) 초급 연구개발직		
6) 중견 연구개발직		
7) 고급 연구개발직		

23. 현재 재직인력의 경쟁력을 높이기 위해 어떤 대책이 실시되고 있거나, 또는 구체적으로 모색되고 있습니까? 가장 효과가 높거나 중점적으로 추진하는 것은 어떤 것인지 골라 주십시오.

1순위 ☐

2순위 ☐

1) 사내에 인적자원개발 전담팀을 운영
2) 중장기 인적자원개발 전략을 수립
3) 사내에서 체계적인 교육훈련 프로그램을 확대
4) 사외 교육기관 활용 등 사외 재교육훈련 프로그램 확대
5) 팀 작업 등 새로운 작업방식 도입
6) 제안제도 등 6-sigma 경영 및 생산혁신 프로그램의 개발・개선
7) 능력・성과에 기반한 새로운 승진・보상체계 개발
8) 장기근속에 따른 복지혜택을 확대
9) 퇴직금제도 개선・임금피크제 도입
10) 기타 _____

□ 인적자원개발 현황

24. 귀사는 최근 3년 간 어떤 방식으로 인력을 채용하였습니까?

1)학교 졸업 신규인력	2) 경력직 채용	전체 채용
%	%	100%

25. 귀사에는 교육훈련(인적자원개발, 직업능력개발) 업무를 수행 담당하는 전문 인력이 있습니까 ?

1) 있다
2) 없다

26. 귀사에는 현재 교육훈련을 실시할 수 있는 자체 교육시설 및 장비 등을 어느 정도 갖추고 있습니까 ?

1) 매우 부족 2) 부족 3) 보통 4) 충분 5) 매우 충분

27. 귀사의 최고경영자(CEO)나 임원·경영진이 교육훈련에 대해 갖는 관심이나 지원은 어느 정도입니까 ?

1) 매우 낮다 2) 낮다 3) 중간 4) 높다 5) 매우 높다

28. 귀사에서 교육훈련(인적자원개발, 직업능력개발)에 대해 회사차원의 지원 제도나 정책을 갖추고 있을 경우, 아래 해당되는 곳에 모두 (√) 표시해 주십시오.

☐ 1) 관련 분야의 자격취득 지원
☐ 2) 개인별 교육훈련의 이력관리(개인개발)제도
☐ 3) 교육훈련을 위한 학습휴가제도
☐ 4) 근로시간 중 외부 교육훈련. 대학(원)과정의 수강 배려
☐ 5) 신입사원에 대한 선배사원의 업무현장교육(OJT) 의무화
☐ 6) 경력개발지원 프로그램 (전문성 개발, 창업 및 퇴직준비)
☐ 7) 국내외 1개월 이상의 장기간 파견교육
☐ 8) 사내 지식경영시스템의 구축
☐ 9) 기타 _____

29. 귀사의 노동조합(또는 노사협의회)은 현장훈련이나 숙련형성에 대한 요구를 활발하게 제출하는 편입니까 ?

1) 전혀 활발하지 않다 2) 활발하지 않다 3) 보통이다
4) 활발하다 5) 매우 활발하다

30. 근로자에게 제공할 교육훈련을 선정할 때, 가장 크게 고려하는 요인은 무엇입니까?

1) 교육훈련 기관의 지명도 2) 교육훈련 기관에서 제공하는 지원(부대) 서비스
3) 교육훈련 내용 4) 교육훈련 분량 및 소요 시간
5) 교육훈련 비용 6) 교육훈련 비용을 정부로부터 지원 받을 수 있는지 여부
7) 기타 ( )

31. 귀 기업에서 현재 이뤄지는 교육훈련 활동이 얼마나 활성화되어 있다고 생각하십니까? (직종별로 응답)

	대단히 부족	다소 부족	보통	다소 충분	대단히 충분	응답란
1) 초급 기능직	1	2	3	4	5	
2) 중견 기능직	1	2	3	4	5	
3) 초급 기술직	1	2	3	4	5	
4) 중견 기술직	1	2	3	4	5	
5) 초급 연구개발직	1	2	3	4	5	
6) 중견 연구개발직	1	2	3	4	5	
7) 고급 연구개발직	1	2	3	4	5	

32. 귀 기업의 교육훈련 활동이 활성화되어 있지 않다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

	응답란
1) 초급 기능직	
2) 중견 기능직	
3) 초급 기술직	
4) 중견 기술직	
5) 초급 연구개발직	
6) 중견 연구개발직	
7) 고급 연구개발직	

보기
1) 수행하는 업무가 숙련을 필요로 하지 않음
2) 기업간 스카웃이 빈번하기 때문
3) 예산 부족
4) 이미 충분한 자질을 갖춤
5) 대체 인력의 부족
6) 적합한 교육훈련 기관·과정이 없어서
7) 비현실적인 고용보험 지원 비용
8) 교육훈련 전담 인력의 부재
9) 최고 경영진의 의식 부족
10) 직원의 관심 부족
11) 교육훈련과 인사관리 성과 연계 미흡
12)기타 _____

33. 귀사에서는 근로자 스스로 자기 주도적으로 교육훈련을 실시할 경우, 어느 정도 지원하고 있습니까?

1) 전혀 지원하지 못하고 있다 2) 지원하지 않고 있다 3) 보통이다
4) 지원하고 있다 5) 매우 전폭적으로 지원한다

34. 귀 기업에서 사외 교육훈련 프로그램을 이용할 때 가장 어렵게 느끼시는 점을 선택해 주십시오. (사내/사외 훈련을 별도로 실시하지 않는 경우에도 응답)

	응답란
1) 초급 기능직	
2) 중견 기능직	
3) 초급 기술직	
4) 중견 기술직	
5) 초급 연구개발직	
6) 중견 연구개발직	
7) 고급 연구개발직	

1) 외부 전문교육기관 부족
2) 외부 교육의 전문성 부족
3) 외부 교육의 교육내용이 실무와 괴리
4) 교육훈련비용 과다
5) 교육훈련기간 장기간
6) 업무과다로 교육 곤란
7) 교육참가자 관심 부족
8) 교육훈련 정보의 부족
9) 정부 지원 대상에서 제외
10) 기타 _____

35. 귀 기업에서 현장훈련이나 사내 교육훈련 프로그램을 운용할 때 가장 어렵게 느끼시는 점을 선택해 주십시오. (사내/사외 훈련을 별도로 실시하지 않는 경우에도 응답)

	응답란
1) 초급 기능직	
2) 중견 기능직	
3) 초급 기술직	
4) 중견 기술직	
5) 초급 연구개발직	
6) 중견 연구개발직	
7) 고급 연구개발직	

1) 사내교육 전담자 확보 곤란
2) 상호견제로 인한 현장훈련(OJT), 기술이전 부족
3) 업무가 정형화되어 있지 않아 교육 곤란
4) 업종이나 직무의 특성상 교육이 불가능
5) 외부강사비등 교육훈련비 부족
6) 업무과다로 교육 곤란
7) 교육훈련에 대한 교육참가자 관심 부족
8) 양질의 프로그램이 없음
9) 문제 없음
10) 기타 _____

36. 귀 기업에서 향후 5년 간 직종별 교육훈련 투자가 현재와 비교하여 어떻게 될 것으로 예상하십니까?

	대폭 축소	다소 축소	현수준 유지	다소 확대	대폭 확대	교육훈련 투자 없음	응답란
1) 초급 기능직	1	2	3	4	5	6	
2) 중견 기능직	1	2	3	4	5	6	
3) 초급 기술직	1	2	3	4	5	6	
4) 중견 기술직	1	2	3	4	5	6	
5) 초급 연구개발직	1	2	3	4	5	6	
6) 중견 연구개발직	1	2	3	4	5	6	
7) 고급 연구개발직	1	2	3	4	5	6	

37. 귀사에서는 교육훈련 결과를 어떻게 활용하고 있습니까?

1) 승진이나 승격에 반영
2) 임금/보상에 반영
3) 차기의 교육훈련에 활용
4) 업무 전환배치에 활용
5) 경력개발에 활용
6) 기타_____

38. 귀사의 인적자원개발을 보다 활성화하기 위하여 기업차원에서 개선해야 할 사항에 대하여 느끼시는 정도를 우선순위에 따라 해당번호로 선택하여 주십시오.

1순위 : ☐

2순위 : ☐

3순위 : ☐

1) 인적자원개발을 위한 예산 확보가 필요하다.
2) 인적자원개발 담당 인력 확보가 필요하다.
3) 인적자원개발 담당자의 전문성 신장이 필요하다.
4) 개별 직원 경력개발을 위한 체계적인 교육훈련이 필요하다.
5) 교육훈련 성과의 과학적 측정이 필요하다.
6) 교육훈련과 인사관리가 긴밀히 연계되어야 한다.
7) 교육훈련에 대한 경영진의 인식이 제고되어야 한다.
8) 교육훈련에 대한 직원의 인식이 제고되어야 한다.
9) 업종별 협회 차원의 대안모색이 필요하다.

39. 동일 업종에 속한 회사들이 공동으로 교육· 훈련 수요를 파악하고 프로그램을 개발· 운영하는 협의체를 구성할 경우, 귀사는 이러한 협의체에 참여할 의사가 있습니까?

1) 참여할 의사가 전혀 없다　　2) 가급적 참여하지 않을 것이다
3) 요청이 들어오면 참여할 것이다　　4) 적극 참여할 것이다

40. 산업별 인적자원개발협의체에 노동조합이 참여하여 인적자원개발에 대한 논의를 하는 것에 대하여 어떻게 생각합니까?

1) 매우 부정적　　2) 부정적　　3) 보통　　4) 긍정적　　5) 매우 긍정적

□ 자격증 활용 현황

※ 다음은 2004년 한국산업인력공단에서 실시한 국가기술자격종목입니다. 응답에 참조하여 주시기 바랍니다.

등급	2004년 기준
기술사	①화학장치설비기술사 ②화학공정설계기술사 ③고분자제품기술사 ④가스기술사 ⑤화공안전기술사
기능장	⑥위험물관리기능장 ⑦가스기능장
기사(기사1급)	⑧화공기사 ⑨공업화학기사 ⑩화약류제조기사 ⑪가스기사
산업기사 (기사2급)	⑫공업화학산업기사 ⑬고분자제품제조산업기사 ⑭위험물관리산업기사 ⑮화약류제조산업기사 ⑯가스산업기사
기능사	⑰화학분석기능사 ⑱고분자제품기능사⑲프라스틱성형가공기능사 ⑳위험물관리기능사 ㉑가스기능사

41. 석유화학관련 국가기술산업별 인적자원개발 자격종목이 관련 산업 및 기술 분야의 확장·발전에 의해서 향후(3년 이내) 자격에 대한 수요가 증가될 것으로 생각하십니까?

1) 매우 그렇지 않다 2) 그렇지 않은 편이다 3) 보통이다
4) 그런 편이다 5) 매우 그렇다

42. 석유화학분야 국가기술자격이 근로자의 산업현장 직무 수행에 어느 정도 도움이 되고 있다고 생각하십니까?

	매우 부정	다소 부정	보통	다소 긍정	매우 긍정	응답란
1) 기술사	1	2	3	4	5	
2) 기사	1	2	3	4	5	
3) 산업기사	1	2	3	4	5	
4) 기능장	1	2	3	4	5	
5) 기능사	1	2	3	4	5	

43. 귀사에서는 국가기술자격 취득자를 우대하고 있습니까?

1) 예 (→ 문43-1로) 2) 아니오 (→ 문43-2로)

43-1. 귀사에서는 국가기술자격증 취즉자를 어떻게 우대하고 있습니까? 해당 사항에 모두 체크(√)해 주십시오.

1) 입사 2) 승진 및 인사고과 3) 임금(수당포함)
4) 교육훈련 5) 직무배치 6) 기타

43-2. 귀사에서 국가기술자격증 취즉자를 우대하지 않는 이유는 무엇입니까?

1) 국가기술자격증 취득자와 미 취득자간의 능력 차이가 없음
2) 국가기술자격종목이 산업현장의 직무내용과 맞지 않음
3) 직무수행 결과를 통해 근로자의 능력을 검정하고 있기 때문
4) 기타( )

44. 귀사에서 가장 주용하게 평가하는 석유화학 관련 자격증의 번호를 우선순위대로 3가지만 적어 주십시오.

1순위 : [ ] 2순위 : [ ] 3순위 : [ ]

등급	2004년 기준
기술사	①화학장치설비기술사 ②화학공정설계기술사 ③고분자제품기술사 ④가스기술사 ⑤화공안전기술사
기능장	⑥위험물관리기능장 ⑦가스기능장
기사(기사1급)	⑧화공기사 ⑨공업화학기사 ⑩화약류제조기사 ⑪가스기사
산업기사 (기사2급)	⑫공업화학산업기사 ⑬고분자제품제조산업기사 ⑭위험물관리산업기사 ⑮화약류제조산업기사 ⑯가스산업기사
기능사	⑰화학분석기능사 ⑱고분자제품기능사⑲프라스틱성형가공기능사 ⑳위험물관리기능사 ㉑가스기능사
없을 경우	㉒없음(이 경우 1순위에 ㉒를 기입)

45. 다음은 2005년부터 시행하는 석유화학 관련 국가기술자격종목의 통합, 폐지한 결과입니다. 이에 대한 의견을 기입해 주시기 바랍니다.

	2004년 기준	2005년 기준	매우 부정	다소 부정	보통	다소 긍정	매우 긍정	응답란
기술사	화학장치설비기술사 화학공정설계기술사 고분자제품기술사	화공기술사(통합)	1	2	3	4	5	
기사(기사1급)	화공기사 공업화학기사	화공기사(통합)	1	2	3	4	5	
산업기사(기사2급)	공업화학산업기사 고분자제품제조산업기사	화공산업기사 (통합)	1	2	3	4	5	
기능사	화학분석기능사	화학분석기능사	1	2	3	4	5	
	고분자제품기능사 프라스틱성형가공기능사	폐지	1	2	3	4	5	

46. 향후 신설되어야 할 자격증은 무엇이라고 생각하십니까? 그 내용을 구체적으로 기입해 주시기 바랍니다.

구분	자격증 명칭 및 내용
신설필요 분야 1	
신설필요 분야 2	

47. 기업의 입장에서 볼 때 석유화학 관련 국가기술자격제도 개선시 가장 중요하게 고려하여야 하는 점은 무엇이라고 생각하십니까?

1) 산업현장 위주로 검정내용, 방법 개선
2) 산업현장의 직무내용에 맞는 자격종목 운영
3) 국제수준에 부합하도록 검정내용, 방법 개선
4) 산업현장 경력자 중심으로 응시자격 개선
5) 면허적 성격의 국가기술자격 취득자 의무고용제도 폐지
6) 교육훈련과 자격을 국가적인 차원에서 연계할 수 있는 표준화된 직무능력체계개발
7) 기타 (_____)

□ 대학교육 평가

48. 이공계 4년제 대학을 갓 졸업하고 입사한 직원들에 대해 다음 각 요소별로 어떻게 평가하고 계십니까?

	전혀 우수하지않음	별로 우수하지않음	보통	다소 우수함	매우 우수함	응답란
1) 어학능력(외국어)	1	2	3	4	5	
2) 동료・조직 내에서의 의사소통능력	1	2	3	4	5	
3) 컴퓨터 활용능력	1	2	3	4	5	
4) 팀워크 등 조직적응능력	1	2	3	4	5	
5) 새로운 분야에 대한 학습능력	1	2	3	4	5	
6) 이론적 문제해석・해결 능력	1	2	3	4	5	
7) 업무관련 전문지식	1	2	3	4	5	
8) 업무관련 실무능력	1	2	3	4	5	
9) 창의성	1	2	3	4	5	

49. 귀사가 속한 업종의 인적자원개발을 위하여 교육· 훈련기관에서 개선하여야 할 사항 두 가지를 우선순위에 따라 해당번호로 선택하여 주십시오. (노동시장 진입 전 인력양성 단계와 기존인력에 대한 재교육・훈련단계를 모두 고려하여 응답해 주십시오)

1순위 : [ ] 2순위 : [ ]

1) 직업기초능력 배양 프로그램을 강화하여야 한다.
2) 산학연계를 통한 실무위주 교육이 필요하다.
3) 세부업종별로 특화된 교육훈련 프로그램이 필요하다.
4) 교수인력의 전문화(빠른 기술변화 습득)가 필요하다.
5) 경력직원의 특정분야 전문선 신장을 위한 실무중심프로그램이 필요하다.
6) 졸업자격기준을 강화할 필요가 있다(실력 있는 인력 배출).

50. 향후 5년 간 석유화학산업에서 이공계 대졸 신입사원에 대한 수요가 최근 3년과 비교하여 전공별로 어떻게 바뀔 것이라고 생각하십니까?

	30%이상 감소	30~10% 감소	10~0% 감소	1. 변화 없음	2. 0~10% 3. 증가	4. 10~30% 5. 증가	6. 30% 이상 7. 증가	응답란
1) 유기, 무기, 금속 재료	1	2	3	4	5	6	7	
2) 전기 및 전자 공학	1	2	3	4	5	6	7	
3) 기계, 건축, 토목 공학	1	2	3	4	5	6	7	
4) 화학. 화공, 공업화학	1	2	3	4	5	6	7	
5) 컴퓨터 공학	1	2	3	4	5	6	7	
6) 산업공학	1	2	3	4	5	6	7	
7) 기타( )	1	2	3	4	5	6	7	

51. 향후 5년 간 귀 기업을 포함한 석유화학산업 전체의 경쟁력 제고를 위해 특히 어떤 분야의 교육이 확대되어야 한다고 생각하십니까? (구체적으로 적어주시기 바랍니다.)

52. 귀 기업에서 다음의 산학연계 프로그램이 현재 각각 어떻게 진행되고 있습니까?

	현재 실시중	과거실시 경험있음	향후 실시계획	경험 계획없음	응답란
1) 산학(연)협동학위과정	1	2	3	4	
2) 인턴십(현장실습 포함)	1	2	3	4	
3) 산학공동연구개발	1	2	3	4	
4) 대학에 대한 임직원 위탁교육	1	2	3	4	
5) 재학생 대상 주문식 교육	1	2	3	4	
6) 대학에 대한 시설장비 지원	1	2	3	4	
7) 대학교수 등의 기업체 연수・파견	1	2	3	4	
8) 임직원의 대학파견(겸임교수, 강의 등)	1	2	3	4	

□ 인력 문제 해소 방안

53. 석유화학산업의 인력문제 해소를 위해서 정부가 가장 주안점을 두어야 하는 정책은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위별로 2가지만 골라주십시오.

1순위 : ☐ **2순위 :** ☐

1) 단순인력 지원정책(외국인산업연수생 등)
2) 기능인력 지원정책(산업기능요원 등)
3) 기능인력 양성정책(실업고 교육 강화, 직업훈련 지원 등)
4) 전문인력 지원정책(전문외국인력 골드카드제, 병역특례전문연구요원 등)
5) 전문인력 양성정책(이공계 대학교육 강화, 교육연수 프로그램 등)
6) 산학연계 지원정책(재학생 인턴십 지원, 산학공동연구 지원 등)
7) 임금부담 완화정책(임금피크제, 퇴직금중간정산 등)

□ 가상체험 훈련

다음은 가상체험 훈련에 대하여 귀하의 의견을 듣고자 합니다. 아래 제시된 가상체험훈련의 의미를 살펴보시고, 질문에 대답하여 주십시오.

> 가상체험훈련은 비록 실제는 아니지만, 실제에 가깝도록 현실감 있는 가상환경을 만들어줌으로써, 실제 훈련에서와 비슷한 학습효과를 내기 위한 훈련을 말합니다. 따라서, 가상체험훈련은 현장에서 직접 체험을 하기에 어려운 분야, 즉 위험성이 높은 안전훈련이나, 고비용의 중장비 조정훈련, 그리고 현장 업무에 투입되기 이전 반드시 실제와 유사한 간접 체험이 필요한 훈련 등에 효율적인 훈련 방법입니다.

54. 귀사에서 실시하는 훈련 중 직접적인 체험 훈련 보다는 가상체험 훈련이 더 효과적이라고 생각하는 직군에 체크(√)해 주십시오. (중복 체크 가능)

☐ 1) 초급 기능직 ☐ 2) 중견 기능직
☐ 3) 초급 기술직 ☐ 4) 중견 기술직
☐ 5) 초급 연국개발직 ☐ 6) 중견 연구개발직
☐ 7) 고급 연구개발직

55. 귀사에서 실시하는 훈련 중 직접적인 체험 훈련 보다는 가상체험 훈련이 더 효과적이라고 생각하는 훈련 분야에 체크(√)해 주십시오. (중복 체크 가능)

기초화합물 제조	1) 기초 유기화합물 제조( ) 2) 기초 무기화합물 제조( ) 3) 무기안료, 염료, 유연제 및 기타 착색제 제조업( ) 4) 비료 및 질소화합물 제조 ( ) 5) 합성고무 및 플라스틱 물질 제조 ( )
위험물 및 가스취급	6) 위험물 취급( ) 7) 고압가스(냉동) 취급( ) 8) 화학, 기계 ( ) 9) 방화관리 ( ) 10) 화약취급 ( )
화학기계	11) 화학반응기계( )

56. 귀사에서 필요로 하는 분야에 대한 가상체험훈련 프로그램이 컴퓨터 기반 학습 프로그램 형태로 무상 지원된다면, 자체적으로 훈련을 실시할 기반 시설이 있습니까? 보유하고 있는 시설 및 인력 등 해당 사항에 기입하여 주십시오.

1) 강의실		개
2) 컴퓨터실		개
3) 보유컴퓨터	펜티엄4 이상 (	대)
	펜티엄4 이하 (	대)
4) 인터넷회선 대역폭		MB/sec
5) 빔 프로젝터		대
6) IT능력 보유 인원		명

57. 가상체험 훈련과 유사한 훈련 프로그램을 실시한 사례가 있습니까?

1) 있다 (→ 문66-1로) 2) 없다 (→ 문67로)

57-1. 가상체험 훈련과 유사한 훈련 프로그램을 실시한 적이 있다면, 구체적인 프로그램의 제목과 실시기관을 기입하여 주십시오.

훈련 프로그램 제목	훈련 실시기관

58. 직접체험 훈련 프로그램을 실시한 사례가 있습니까?

1) 있다 (→ 문67-1로) 2) 없다

58-1. 직접체험 훈련 프로그램을 실시한 적이 있다면, 구체적인 프로그램의 제목과 실시기관을 기입하여 주십시오.

훈련 프로그램 제목	훈련 실시기관

끝까지 응답해 주셔서 정말 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다.

<부록 2> 근로자용 설문지

【세부분야】 ID [ ] - [ ][ ][ ] - 근로자용

석유화학산업 인적자원개발을 위한 실태조사

안녕하십니까?
한국직업능력개발원은 국가 인적자원개발에 관한 정책 연구를 수행하는 국무총리실 산하의 정부출연 연구기관입니다. 올해 본원에서는 산업부문별 인적자원개발지원시스템 구축을 위하여, 석유화학 산업의 인적자원개발 실태를 조사하고 있습니다.
국가 기간산업으로 매우 중요한 위치를 차지하고 있는 석유화학 산업의 성장 동력은 인적자원입니다. 이에 석유화학산업이 직면한 인적자원개발 현안을 조사하고 이를 지원하는 방안을 찾고자 하는 것이 본 조사의 목적입니다.
조사결과는 통계목적으로만 이용되기 때문에 절대 비밀이 보장됩니다.

2005. 11.

한국직업능력개발원

※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ **조사대행: (주)아이알씨**
▶ **담 당: 권혁주 책임연구원** (☏)02-784-1901 (fax)02-784-1908

응답자 사항

업체명			
성명		부서	
전화번호		팩스번호	

담당 업무 *	☐ 1) 생산 기능직 ☐ 2) 현장 관리직 ☐ 3) 현장 기술직 ☐ 4) 연구개발직 ☐ 5) 사무직 ☐ 6) 기타**(설문중단)**
직급	☐ 1) 사원급 ☐ 2) 주임, 대리, 계장급 ☐ 3) 과장, 차장급 ☐ 4) 부장급 이상

* 생산기능직: 기계조작・조립・가공・설비유지・보수 등 생산 활동을 담당
현장 기술직: 현장엔지니어・생산관리 등의 기술업무를 담당하는 인력
현장 관리직: 생산현장 업무 전반에 대한 관리 업무를 담당하는 인력
연구 개발직: 기업부설연구소 혹은 기타 연구개발 전담부서에 근무하는 연구개발 인력
단순노무직: 포장・출하・청소・경비 등 단순 업무를 담당

조사자 사항

면접일시	☐월 ☐☐일	면접원성명	

□ 직무 수행

1. 현재 귀하가 맡은 일을 제대로 하려면 최소한 어느 정도의 학력, 현장 경력, 일과 후 교육이 필요하다고 생각하십니까?

		응답란
학력	1)고등학교 졸업 2)전문대졸업 3)대학교졸업 4)석사 5)박사 6) 학력과 상관없음	
현장 경력	1) 1주일 미만 2) 1주일-1개월 3) 1개월-3개월 4) 3개월~6개월 5) 6개월~1년 6) 1년 이상 7) 현장교육 필요 없음	
일과후 교육	1) 1주일 미만 2) 1주일-1개월 3) 1개월-3개월 4) 3개월~6개월 5) 6개월~1년 6) 1년 이상 7) 일과 후 교육 필요 없음	

2. 향후 5년 간 귀하가 현재 맡고 있는 일을 원활히 하는데 요구되는 학력 수준, 현장경력 수준, 교육훈련 수준이 어떻게 바뀔 것이라고 생각하십니까?

	크게 낮아질 것	다소 낮아질 것	변화 없음	다소 높아질 것	대단히 높아질 것	응답란
1) 학력	1	2	3	4	5	
2) 현장경력	1	2	3	4	5	
3) 교육훈련	1	2	3	4	5	

* 교육훈련은 현장훈련(OJT)은 제외하고 사내단체교육, 위탁교육 등 현장 외부에서 이뤄지는 교육만 포함

3. 현재 근무하는 회사에 들어오기 전에, 어디까지 졸업하셨습니까?
(검정고시 중퇴, 수료도 포함, 회사에 근무하며 다닌 학교는 제외)

1) 중학교 2) 실업계 고교 (상고·공고) 3) 인문계 고교
4) 전문대· 산업대· 기능대 5) 4년제 대학교 6) 석사
7) 박사 8) 기타

4. 현재 하시는 일이 회사 들어오기 전까지 마친 학교의 전공과 관련이 있습니까?

1) 전혀 없다 2) 없는 편이다 3) 보통이다 4) 약간 있다 4) 매우 높다

5. 만약 귀하가 다니는 직장에서 귀하의 업무에 새로 사람이 필요한 경우 쉽게 적합한 사람을 구할 수 있습니까?

1) 아주 어렵다 2) 다소 어렵다 3) 보통이다 4) 다소 쉽다 5) 매우 쉽다

6. 사람을 쉽게 구할 수 없다면 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

1) 우리 회사 안에서 사람들이 꺼리는 종류의 일이다
2) 우리 회사 자체에 별로 들어오려 하지 않는다
3) 업무와 관련된 교육기관 자체가 너무 부족하다
4) 교육훈련기관은 많지만 자질 있는 사람을 찾기 어렵다
5) 경력 있는 사람이 필요한데 별로 없다
6) 첨단 분야 등의 사유로 국내에서는 마땅한 사람이 없다
7) 기타 _____

7. 귀하가 입사 후 습득한 숙련(skill)은 전반적으로 볼 때 다음 어느 편에 가깝습니까?

1) 현재 기업에 특수한 것이어서 같은 업종의 다른 기업에 전직할 경우에는 별로 쓸모가 없다
2) 동일 업종에서 공통적으로 사용할 수 있다
3) 동일 업종 외에도 관련되는 여러 업종에서 사용할 수 있다
4) 아주 일반적인 숙련이어서 어느 산업에서도 사용할 수 있다
5) 특별히 '숙련'이라고 할 정도의 것을 축적하지 못하고 있다

8. 앞으로도 현재 직장에서 지금과 같은 업무를 계속 하였으면 하십니까?

1) 현재 직장에서 현재 업무를 계속하고자 한다
2) 직장은 계속 다니면서 다른 업무를 원한다
3) 업무와 직장 모두 다른 것을 원한다
4) 업무 자체는 계속 하고 싶지만 직장은 옮기고 싶다

9. 직장이나 업무를 바꾸고 싶으시다면 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

1) 낮은 임금 수준
2) 장시간 근로 혹은 높은 노동 강도
3) 발전 가능성이 없음(희박한 승진 가능성)
4) 스스로 능력의 한계를 느낌
5) 인간관계에서의 갈등
6) 가족 또는 개인 사정
7) 불안정한 지위
8) 기타 _____

□ 회사에 대한 인식

10. 귀하의 회사는 같은 업종의 다른 기업과 비교할 때 어느 수준이라고 생각하십니까? 귀하의 생각과 일치하는 번호에 √ 표 해 주시기 바랍니다.

	매우 낮음	낮음	비 슷	높음	매우 높음	응답란
1) 기술수준	1	2	3	4	5	
2) 임금수준	1	2	3	4	5	
3) 복지수준	1	2	3	4	5	
4) 교육훈련에 대한 투자	1	2	3	4	5	
5) 고용안정 수준	1	2	3	4	5	
6) 매출액 증가율	1	2	3	4	5	

□ 정규 학교 교육

11. 귀하는 귀하가 이수한 학교에서의 전공 교육이 현재 직무 수행에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

1) 전혀 도움이 되지 않는다
2) 도움이 되지 않는다
3) 보통이다
4) 도움이 되는 편이다
5) 크게 도움이 된다

12. 귀하는 최종 학교에서 배운 아래의 교육내용이 현재 업무 수행에 어느 정도 기여한다고 보십니까?

	매우 부정	다소부정	보통	다소긍정	매우긍정	배우지 않음	응답란
1) 외국어능력	1	2	3	4	5	6	
2) 동료・조직 내에서의 의사소통능력	1	2	3	4	5	6	
3) 컴퓨터 활용능력	1	2	3	4	5	6	
4) 팀워크 등 조직적응능력	1	2	3	4	5	6	
5) 새로운 분야에 대한 학습능력	1	2	3	4	5	6	
6) 이론적 문제 해석・해결 능력	1	2	3	4	5	6	
7) 업무 관련 전문지식	1	2	3	4	5	6	
8) 업무 관련 실무능력	1	2	3	4	5	6	
9) 창의력 및 문화적 감각	1	2	3	4	5	6	

13. 최종 학교 교육에서 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

1) 교육기관 졸업생의 자질이 전반적으로 미흡
2) 교육기관의 시설장비 등이 지나치게 부족・낙후
3) 새로운 이론・기술에 대한 교육과정이 부족
4) 유능한 교수인력이 부족
5) 교과과정이 실제 기업의 필요와는 무관하게 구성
6) 교과과정이 이론 중심이며 실기・실습 교육이 부족
7) 기업이 필요로 하는 졸업자에 대한 정보가 부족하거나 비체계적
8) 기타 _____

14. 귀하의 최종학교가 이공계 대학입니까?

1) 예 (문14-1로) 2) 아니오 (문15로)

14-1. [문14의 1) 응답자만] 앞으로 이공계 대학에서 다음의 교과과정이 어떻게 변화되어야 할 것이라고 생각하십니까?

	대단히 약화	다소 약화	보통	다소 강화	대단히 강화	응답란
1) 수학, 물리학, 화학 등 기초 분야	1	2	3	4	5	
2) 전공 기초이론	1	2	3	4	5	
3) 전공 전문・최신 이론	1	2	3	4	5	
4) 전공 실험・실습	1	2	3	4	5	
5) 컴퓨터 응용 실기	1	2	3	4	5	
6) 경제, 경영, 법률 등 융합 교육	1	2	3	4	5	
7) 외국어 교육	1	2	3	4	5	
8) 일반 교양 교육	1	2	3	4	5	
9) 기업 실무 : 품질관리(6-sigma), 생산관리 등	1	2	3	4	5	

□ 산학협력

재학 중 현장실습

15-1. 귀하는 최종학교에서 재학 중 현장실습 프로그램에 참여하신 적이 있습니까?

1) 예 2) 아니오

15-2. 재학 중 현장실습 프로그램이 취업에 얼마나 기여한 것으로 평가하십니까?

1) 전혀 도움이 되지 않았다
2) 도움이 되지 않았다
3) 보통이다
4) 도움이 되었다
5) 매우 도움이 되었다

15-3. 만일 재학 중 현장실습 프로그램이 취업에 효과적이지 않았다면 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

1) 교육기간이 단기간
2) 교육내용이 충실하지 못함
3) 기업의 적극적 참여 부족
4) 대학측의 적극적 참여 부족
5) 예산 부족
6) 기타 _____

15-4 재학 중 현장실습 프로그램이 업무수행에 얼마나 기여한 것으로 평가하십니까?

1) 전혀 도움이 되지 않았다
2) 도움이 되지 않았다
3) 보통이다
4) 도움이 되었다
5) 매우 도움이 되었다

15-5. 만일 재학 중 현장실습 프로그램이 업무수행에 효과적이지 않았다면 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

1) 교육기간이 단기간
2) 교육내용이 충실하지 못함
3) 기업의 적극적 참여 부족
4) 대학측의 적극적 참여 부족
5) 예산 부족
6) 기타 _____

재학생 대상 주문식 교육

16-1. 귀하는 최종학교에서 재학생 대상 주문식 교육 프로그램에 참여하신 적이 있습니까?

1) 예 2) 아니오

16-2. 재학생 대상 주문식 교육 프로그램이 취업에 얼마나 기여한 것으로 평가하십니까?

1) 전혀 도움이 되지 않았다
2) 도움이 되지 않았다
3) 보통이다
4) 도움이 되었다
5) 매우 도움이 되었다

16-3. 만일 재학생 대상 주문식 교육 프로그램이 취업에 효과적이지 않았다면 가장 중요한 이유는 무엇입니까?
1) 교육기간이 단기간
2) 교육내용이 충실하지 못함
3) 기업의 적극적 참여 부족
4) 대학측의 적극적 참여 부족
5) 예산 부족
6) 기타 _____

16-4 재학생 대상 주문식 교육 프로그램이 업무수행에 얼마나 기여한 것으로 평가하십니까?
1) 전혀 도움이 되지 않았다
2) 도움이 되지 않았다
3) 보통이다
4) 도움이 되었다
5) 매우 도움이 되었다

16-5. 만일 재학생 대상 주문식 교육 프로그램이 업무수행에 효과적이지 않았다면 가장 중요한 이유는 무엇입니까?
1) 교육기간이 단기간
2) 교육내용이 충실하지 못함
3) 기업의 적극적 참여 부족
4) 대학측의 적극적 참여 부족
5) 예산 부족
6) 기타 _____

산학공동 연구개발

17-1. 귀하는 최종학교에서 산학공동 연구개발 프로그램에 참여하신 적이 있습니까?
1) 예 2) 아니오

17-2. 산학공동 연구개발 프로그램이 취업에 얼마나 기여한 것으로 평가하십니까?
1) 전혀 도움이 되지 않았다
2) 도움이 되지 않았다
3) 보통이다
4) 도움이 되었다
5) 매우 도움이 되었다

17-3. 만일 산학공동 연구개발 프로그램이 취업에 효과적이지 않았다면 가장 중요한 이유는 무엇입니까?
1) 교육기간이 단기간
2) 교육내용이 충실하지 못함
3) 기업의 적극적 참여 부족
4) 대학측의 적극적 참여 부족
5) 예산 부족
6) 기타 _____

17-4 산학공동 연구개발 프로그램이 업무수행에 얼마나 기여한 것으로 평가하십니까?
1) 전혀 도움이 되지 않았다
2) 도움이 되지 않았다
3) 보통이다
4) 도움이 되었다
5) 매우 도움이 되었다

17-5. 만일 산학공동 연구개발 프로그램이 업무수행에 효과적이지 않았다면 가장 중요한 이유는 무엇입니까?
1) 교육기간이 단기간
2) 교육내용이 충실하지 못함
3) 기업의 적극적 참여 부족
4) 대학측의 적극적 참여 부족
5) 예산 부족
6) 기타 _____

기업 제공 장학금

18-1. 귀하는 최종학교에서 기업 제공 장학금 프로그램에 참여하신 적이 있습니까?
1) 예 2) 아니오

18-2. 기업 제공 장학금 프로그램이 취업에 얼마나 기여한 것으로 평가하십니까?
1) 전혀 도움이 되지 않았다
2) 도움이 되지 않았다
3) 보통이다
4) 도움이 되었다
5) 매우 도움이 되었다

18-3. 만일 기업 제공 장학금 프로그램이 취업에 효과적이지 않았다면 가장 중요한 이유는 무엇입니까?
1) 교육기간이 단기간
2) 교육내용이 충실하지 못함
3) 기업의 적극적 참여 부족
4) 대학측의 적극적 참여 부족
5) 예산 부족
6) 기타 _____

18-4 기업 제공 장학금 프로그램이 업무수행에 얼마나 기여한 것으로 평가하십니까?
1) 전혀 도움이 되지 않았다
2) 도움이 되지 않았다
3) 보통이다
4) 도움이 되었다
5) 매우 도움이 되었다

18-5. 만일 기업 제공 장학금 프로그램이 업무수행에 효과적이지 않았다면 가장 중요한 이유는 무엇입니까?
1) 교육기간이 단기간
2) 교육내용이 충실하지 못함
3) 기업의 적극적 참여 부족
4) 대학 측의 적극적 참여 부족
5) 예산 부족
6) 기타 _____

□ 비정규 교육

19. 현재 직장에 입사하기 이전에, 정규학교 교육과는 별도로 학원수강이나 해외연수 경험이 있습니까? 취미나 여가 활동을 위한 경우를 제외하고 응답하여 주시기 바랍니다.

	경험 없음	경험 있음					응답란
		1개월 미만	1-3개월 미만	3-6개월 미만	6개월-1년미만	1년이상	
1) 현재 업무 관련 자격증 학원 수강 경험	0	1	2	3	4	5	
2) 외국어 학원 수강 경험	0	1	2	3	4	5	
3) 현재 업무 이외의 자격증 학원 수강 경험	0	1	2	3	4	5	
4) 해외연수 경험	0	1	2	3	4	5	

20. [수강경험이 있는 경우만 응답] 현재 직장 입사 이전에 위에서 응답한 비정규교육을 받은 이유는 무엇입니까?

1) 전공 이외의 분야에서 직장을 구하려고
2) 학교 전공 교육에서 부족한 부분을 보충하기 위해서
3) 컴퓨터 교육 등 직장에서 일반적으로 요구되는 기능을 보강하기 위해
4) 외국어 등 업무에 대한 일반적 소양을 높이기 위해
5) 막연히 사회생활에서 필요할 것이라고 생각하여
6) 기타 _____

21. [수강경험이 있는 경우만 응답] 정규교육과 별도로 이수하신 각종 비정규교육이 취업에 어느 정도 기여했다고 생각하십니까?

	매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정	취업	업무수행
1) 현재 업무 관련 자격증 학원 등	1	2	3	4	5		
2) 외국어 학원 등	1	2	3	4	5		
3) 현재 업무 이외의 자격증 학원 등	1	2	3	4	5		
4) 해외연수	1	2	3	4	5		

22. [수강경험이 있는 경우만 응답] 정규교육과 별도로 이수하신 각종 비정규교육이 현재 하고 있는 업무수행에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

	매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정
1) 현재 업무 관련 자격증 학원 등	1	2	3	4	5
2) 외국어 학원 등	1	2	3	4	5
3) 현재 업무 이외의 자격증 학원 등	1	2	3	4	5
4) 해외연수	1	2	3	4	5

□ 자격증

23. 귀하는 현재 석유화학관련 국가기술자격(아래 표 참조)을 취득하였습니까?

1) 예 (→문 23-1로) 2) 아니오(→문 24로)

23-1. 현재 귀하가 소지하고 있는 국가기술자격의 종목과 등급은 무엇입니까?
(여러 종목의 국가기술자격을 소지하고 있는 경우에는 모두 기재하여 주십시오.)

응답란 :

등급	2004년 기준
기술사	①화학장치설비기술사 ②화학공정설계기술사 ③고분자제품기술사 ④가스기술사 ⑤화공안전기술사
기능장	⑥위험물관리기능장 ⑦가스기능장
기사(기사1급)	⑧화공기사 ⑨공업화학기사 ⑩화약류제조기사 ⑪가스기사
산업기사 (기사2급)	⑫공업화학산업기사 ⑬고분자제품제조산업기사 ⑭위험물관리산업기사 ⑮화약류제조산업기사 ⑯가스산업기사
기능사	⑰화학분석기능사 ⑱고분자제품기능사⑲프라스틱성형가공기능사 ⑳위험물관리기능사 ㉑가스기능사
없을 경우	㉒없음(이 경우 1순위에 ㉒를 기입)

23-2. 귀하가 해당 국가 기술 자격종목을 취득한 시기는 언제입니까? (해당 되는 것에 모두 체크해 주십시오.)

1) 교육훈련기관 재학 중 또는 졸업시 (→문 23-2-1로)

2) 취업 후 (→문 23-2-2로)

23-2-1. 취업 전에 국가기술자격 검정에 응시한 이유는 무엇입니까? 중요한 이유 2가지만 선택해 주십시오.

1순위 : ☐ **2순위 :** ☐

1) 능력 수준을 평가해 보기 위해서 2) 취업에 도움을 받기 위해서

3) 진학에 도움을 받기 위해서 4) 대학 학점 취득을 위해서

5) 기타 _____

23-2-2. 취업 후에 국가기술자격 검정에 응시한 이유는 무엇입니까? 중요한 이유 2가지만 선택해 주십시오.

1순위 : ☐ **2순위 :** ☐

1) 능력 향상의 기회를 갖기 위해서 2) 직업교육훈련기관의 훈련과정이수

3) 보수 책정에 도움을 받기 위해서 4) 다른 직장으로의 전직 또는 이직에 도움받기 위해

5) 자영업 준비에 도움을 받기 위해서 6) 진학에 도움을 받기 위해서

7) 대학학점 취득을 위해서 8) 기타_____

24. 석유화학관련 국가기술자격 종목이 관련 산업 및 기술 분야의 확장, 발전에 의해서 향후(3년 이내) 자격에 대한 수요가 증가될 것으로 생각되십니까?

1) 매우 그렇지 않다 2) 그렇지 않은 편이다 3) 보통이다 4) 그런 편이다 5) 매우 그렇다

25. 석유화학분야 국가기술자격이 근로자의 산업현장 직무 수행에 어느 정도 도움이 되고 있다고 생각하십니까?

	매우 부정	다소 부정	보통	다소 긍정	매우 긍정	응답란
1) 기술사	1	2	3	4	5	
2) 기사	1	2	3	4	5	
3) 산업기사	1	2	3	4	5	
4) 기능장	1	2	3	4	5	
5) 기능사	1	2	3	4	5	

26. 귀하의 현재 업무와 관련하여 조속히 신설되어야 할 화학공학(화공, 기계, 재료 등) 자격증은 무엇이라고 생각하십니까? 그 구체적인 분야(명칭)와 내용을 기입해 주시기 바랍니다.

자격증 분야(명칭)	내 용

□ 교육훈련 실태

26. 귀하가 현재 업무 수행과 관련하여 최근 3년 간 직장에서 실시하는 교육훈련을 받은 경험이 있습니까?

	경험 없음	경험 있음					응답란
		1개월미만	1-3개월 미만	3-6개월 미만	6개월-1년 미만	1년 이상	
1) 현장훈련(OJT)	0	1	2	3	4	5	
2) 사내 단체 교육훈련	0	1	2	3	4	5	
3) 사내 사이버 교육훈련	0	1	2	3	4	5	
4) 사외 단체 교육훈련	0	1	2	3	4	5	
5) 사외 사이버 교육훈련	0	1	2	3	4	5	
6) 해외 연수	0	1	2	3	4	5	
7) 기타	0	1	2	3	4	5	

27. [교육훈련을 받은 경우] 그러한 교육훈련이 실제 업무 수행에 얼마나 도움이 되었는지 종류별로 응답해 주시기 바랍니다.

	대단히 도움	다소 도움	보통	별 도움 없음	전혀 도움 없음	응답란
1) 현장훈련(OJT)	1	2	3	4	5	
2) 사내 단체 교육훈련	1	2	3	4	5	
3) 사내 사이버 교육훈련	1	2	3	4	5	
4) 사외 단체 교육훈련	1	2	3	4	5	
5) 사외 사이버 교육훈련	1	2	3	4	5	
6) 해외 연수	1	2	3	4	5	
7) 기타	1	2	3	4	5	

28. 앞으로 귀하가 원하는 직장 교육훈련의 형태, 내용, 기간은 어떤 것입니까?

구분	보기	응답란
형태	1)OJT(현장훈련) 2)외부 강사를 초빙하여 사내에서 교육 3)외부 기업체 위탁 교육 4)협회 등에 파견 5)외부 학원 수강 6)학위과정 7)해외연수 8)가상체험 교육 9)사이버 교육 10)기타_____	
내용	1)업무와 관련된 현장실무 2)업무능력을 높이기 위한 이론 3)컴퓨터 교육 4)국내 및 해외 사업동향 5)외국어 등 기초 교양 6)조직적응을 위한 기업문화 강좌 7)관리능력교육(리더십 등) 8)팀빌딩(인간관계 등) 9)전직지원 교육(창업, 자격증 취득 등) 10) 기타	
기간	1) 1개월미만 2) 1-3개월미만 3) 3-6개월미만 4) 6개월-1년미만 5) 1년 이상	

29. 귀하는 사내에서 제공하는 교육훈련에 적극 참여하십니까?

1) 매우 소극적이다 2) 소극적이다 3) 보통이다
4) 약간 적극적이다 5) 대단히 적극적이다

29-1. 참여에 소극적인 가장 큰 이유는 무엇입니까?

1) 교육훈련을 받아도 아무런 혜택이 없다
2) 받고 싶은 교육훈련 프로그램이 없다
3) 교육을 받고 난 후 업무 부담이 우려 된다
4) 교육훈련에 대한 필요성을 느끼지 못한다
5) 교육훈련을 받을 시간이 없다
6) 상사나 동료의 눈치가 보인다
7) 기타

30. 귀하는 자신의 직무수행에 필요한 지식이나 기술을 향상시키는 데 회사가 어느 정도 도움을 주고 있다고 보십니까?

1) 전혀 도움이 되지 않는다 2) 별로 도움이 되지 않는다 3) 보통이다
4) 약간 도움이 된다 5) 매우 도움이 된다

31. 귀하께서는 회사가 제공하는 교육훈련 이외 자발적으로 교육훈련을 받는 일이 수월합니까?

1) 매우 어렵다 2) 어렵다 3) 보통이다
4) 약간 용이하다 5) 대단히 용이하다

31-1. 원하는 교육훈련을 수강하는데 있어 가장 큰 장애 요인은 무엇입니까?

1) 교육훈련 시간을 확보하기 어렵다
2) 양질의 교육훈련 프로그램이 없다
3) 교육훈련비용이 너무 비싸다
4) 상사와 동료의 눈치가 보인다
5) 교육훈련 정보를 쉽게 찾을 수 없다
6) 기타

32. 귀하가 참가한 다양한 교육훈련 및 학습에서 어떤 결과를 가져왔는지 귀하의 생각과 가장 가까운 번호에 체크하여 주십시오.

	전혀 아니다	조금	중간	많은 편	매우 많음	응답란
1) 임금 인상	1	2	3	4	5	
2) 직무 수행 능력의 향상	1	2	3	4	5	
3) 상사의 인정	1	2	3	4	5	
4) 승진이나 인사이동	1	2	3	4	5	
5) 자기 개발	1	2	3	4	5	
6) 회사에 대한 몰입	1	2	3	4	5	
7) 기타( )	1	2	3	4	5	

33. 귀사의 노동조합은 현장훈련이나 숙련형성에 대한 요구를 활발하게 제출하는 편입니까 ?

1) 전혀 활발하지 않다 2) 활발하지 않다 3) 보통이다
4) 활발하다 5) 매우 활발하다

34. 귀사의 인적자원개발을 보다 활성화하기 위하여 기업차원에서 개선해야 할 사항에 대하여 느끼시는 정도를 우선순위에 따라 해당번호로 선택하여 주십시오.

1순위 : [ ] **2순위 :** [ ] **3순위 :** [ ]

1) 인적자원개발을 위한 충분한 예산이 필요하다
2) 전담 인력의 확보와 전문적 역량 강화가 필요하다.
3) 개별 직원의 경력개발을 위한 체계적인 시스템 구축이 필요하다.
4) 교육훈련 성과의 과학적 측정이 필요하다.
5) 교육훈련과 인사관리가 긴밀히 연계되어야 한다.
6) 교육훈련에 대한 경영진의 인식이 제고되어야 한다.
7) 교육훈련에 대한 직원의 인식이 제고되어야 한다.
8) 업종별로 공동의 대안모색이 필요하다.
10) 개인차원에서 참여하는 교육훈련에 대한 지원을 확대해야한다.

□ 가상체험 훈련

다음은 가상체험 훈련에 대하여 귀하의 의견을 듣고자 합니다. 아래 제시된 가상체험훈련의 의미를 살펴보시고, 질문에 대답하여 주십시오.

> 가상체험훈련은 비록 실제는 아니지만, 실제에 가깝도록 현실감 있는 가상환경을 만들어줌으로써, 실제 훈련에서와 비슷한 학습효과를 내기 위한 훈련을 말합니다. 따라서, 가상체험훈련은 현장에서 직접 체험을 하기에 어려운 분야, 즉 위험성이 높은 안전훈련이나, 고비용의 중장비 조정훈련, 그리고 현장 업무에 투입되기 이전 반드시 실제와 유사한 간접 체험이 필요한 훈련 등에 효율적인 훈련 방법입니다.

35. 귀하가 회사에서 훈련을 받을 때, 직접적인 체험 훈련 보다는 가상체험 훈련이 더 효과적이라고 생각하는 훈련 분야에 체크(√)해 주십시오. (중복 체크 가능)

기초화합물 제조	1) 기초 유기화합물 제조( ) 2) 기초 무기화합물 제조( ) 3) 무기안료, 염료, 유연제 및 기타 착색제 제조업( ) 4) 비료 및 질소화합물 제조 ( ) 5) 합성고무 및 플라스틱 물질 제조 ( )
위험물 및 가스취급	6) 위험물 취급( ) 7) 고압가스(냉동) 취급( ) 8) 화학, 기계 ( ) 9) 방화관리 ( ) 10) 화약취급 ( )
화학기계	11) 화학반응기계( )

36. 귀하께서는 하루에 컴퓨터(인터넷 포함)를 몇 시간쯤 사용하십니까?

1) 전혀 사용하지 않는다　2) 1시간 미만　3) 1시간 - 2시간 미만
4) 2시간 - 5시간 미만　5) 5시간 이상

37. 귀하께서는 온라인(인터넷을 사용하여) 학습을 경험한 적이 있습니까?

1) 있다 (→ 문37-1로)　2) 없다 (→ 문38로)

37-1. 있다면, 구체적인 프로그램의 제목을 기입하여 주십시오.

온라인 학습 프로그램 제목	훈련 실시기관

38. 귀하께서는 전자 게임(컴퓨터 게임, 핸드폰 게임, 비디오 게임 등)을 즐기시는 편입니까?

1) 즐긴다 (→ 문38-1로)　2) 즐기지 않는다 (→ 문39로)

38-1. 즐기신다면, 구체적인 게임의 제목을 기입하여 주십시오.

게임 제목

39. 귀하의 직무 분야에서 직접적인 체험 훈련보다 가상의 체험 훈련이 더 필요한 경우는 어떤 경우라고 생각하십니까? (타분야의 예 : 항공기, 중장비 조정, 의료수술, 소방 훈련 등 체험하기에 위험 부담이 크고 여러 번의 숙련이 필요한 분야 등)

□ 인적 사항

40. 성별

1) 남 2) 여

41. 연령

1) 20대 2) 30대 3) 40대 4) 50대 5) 60대 6) 기타

42. 최종 학력

1) 고졸이하 2) 전문대졸 3) 대졸 4) 석사 5) 박사

43. 최종학교의 전공명(구체적으로 기입해 주시기 바랍니다)

최종학교의 전공명 :

44. 고용형태

1) 상용 2)임시 및 일용 3)파견 4)수습

45. 월평균임금 (연간 상여금, 초과근로급여 포함하여 세금공제이전의 총액)

월평균 만원

46. 근속년수 년

47. 주당 평균 근로일수 일

48. 현재 직종에서의 경력 년

(경력은 현재 직장뿐 아니라 이전 직장까지 포함해서 현재 하는 일을 계속한 기간을 의미)

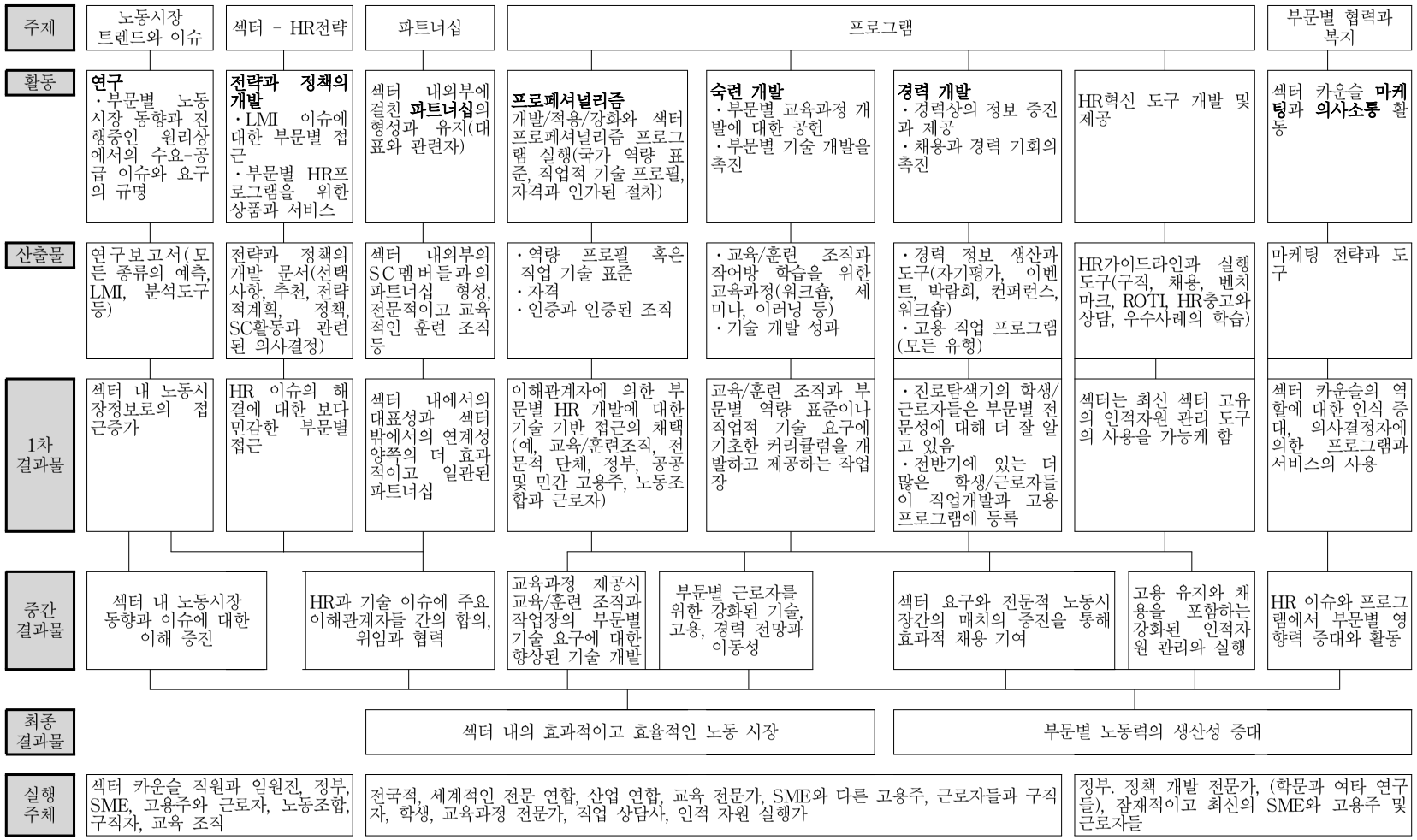
49. 노조 가입

1) 예 2) 아니오

끝까지 응답해 주셔서 정말 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다.

<부록 3> 캐나다 SC: RMAF

캐나다 SC: Results-based Management and Accountability Framework



참고문헌

고상원·이경남(2004). 『IT 전문인력 수급전망 방법론에 관한 연구』. 정보통신정책연구원.

교육부. 『교육통계연보』. 해당년도.

금재호 외(2003). 『IT 전문 인력 수요실태조사』. 한국노동연구원·한국소프 트웨어진흥원.

김승택 외(2005). 『2003 IT 전문 인력 수급현황 분석과 전망』. 한국노동연구원·정보통신연구진흥원.

김주섭 외(2003). 『노사참여적 직업능력개발에 관한 연구』. 한국노동연구원.

김주한 외(1999). 『정밀화학산업의 발전전략』. 산업연구원.

김형만·김미란·전재식(2003).『전문대학 및 대학교 졸업생의 취업실태조사』. 한국직업능력개발원.

김훈 외(2003). 『노사관계 발전을 위한 정책과제』. 노사정위원회.

_____(2003). 『업종별 협의회의 필요성과 구축방안』. 노사정위원회.

노동부. 『매월 노동통계조사보고서』. 각년도.

노동부(2004). 『기업체 노동비용조사보고서』.

대한상공회의소(2004). 『산업별인적자원개발협의체 구축·운영』. 산업별인적자원 개발협의체 총괄사무국(대한상공회의소).

류장수(1993). 「한국노동시장의 숙련별 분단구조」. 서울대학교 박사학위논문.

매일노동뉴스. 2004. 7. 15

박중구 외(2004). 『한국 제조업의 하도급 실태』. 산업연구원.

박훤구 외(2003). 『직업훈련공급체계 및 자격제도 개편방안에 관한 연구』. 한국행정학회.

배규식·조성재(2003). 『노동운동의 한계와 발전방안』.

백성준 외(2002). 『지역인적자원 개발 정책 및 추진전략』. 한국직업능력개발원.

산업연구원(2001). 『2010년 산업발전 비젼』.

_____(2003). 『중소기업 발전비전과 육성전략』. 산업연구원.

_____(2004). 『주요산업동향지표』.
산업자원부(2004). 『2003 산업자원백서』.
_____(2005). 『2015 산업발전 비전과 전략(안)』.
_____(2005a). 『2004 산업자원백서』.
_____(2005b). 『주력산업 현황과 향후 정책방향』.
산업자원부・석유화학인적자원개발협의체(2005).『석유화학 산업 인적자원개발 협의체 구축과 운영에 관한 사업 - 성과보고서』.
산업자원부(2005).『2015 산업발전 비전과 전략(안)』.
서중해 편(2004). 『한국의 산업경쟁력 종합연구 II』. 한국개발연구원.
손유미 외(2002). 『근로자 직업능력 개발을 위한 노사정 협력방안 연구』. 한국직업능력개발원.
송창용 외(2005). 『인적자원개발지수(HRD Index) 개발 지표집』. 한국직업능력개발원.
신태영 외 (2002). 『2002년도 한국의 기술혁신조사: 제조업』. 한국과학기술정연구원.
심상완・이성철・김정우(2004). 「석유화학산업의 도급구조와 고용구조」. 『원하도급 업체간 임금격차 실태분석 및 개선방안』. 한국노동연구원.
안주엽(2002). 『중장기 인력수급전망: 2002-2010』. 한국노동연구원.
어수봉 외(2004). 『산업・업종별 단체의 인적자원개발 역할 및 국가기술자격 관리・운영체계 구축방안 연구: 조선 및 자동차공업을 중심으로』. 한국기술교육대학교.
이동임・김덕기(2001).『노동시장에서 자격의 활용도 제고 방안』. 한국직업 능력개발원.
이병희・김동배(2004). 『기업훈련지원제도의 특성과 효과에 관한 연구』. 한국노동연구원.
이병희(2005). 「노동이동과 인력개발」.『노동경제논집』, 28권 1호.

이상일(2002). 『인력예측모형의 국제비교』. 한국노동연구원.

이영현(2000). 『숙련형성 체제 유형 연구』. 한국직업능력개발원.

이영현 외(2003) 『직업능력개발제도 운영에 있어서 사업주단체의 참여 제고방안』. 한국직업능력개발원.

이주호(1996). 『고용대책과 인적자원개발』. 한국개발연구원.

이호창(2000). 『저숙련체제의 문제점과 숙련지향적 노사관계의 구축방안』. 한국노총중앙연구원.

_____(2001).「기업내 훈련에서의 노사 파트너십」. 『기업내 인적자원개발을 위한 노사정 협력방안』. ILO/KRIVET 워크숍, 한국직업능력개발원.

임상훈(2002). 『지역파트너십과 정책과제』. 한국노동연구원.

장창원・이상돈・윤여인(2004). 『인력수요현황과 전망』. 한국직업능력개발원.

장창원 외(2005 예정).『중장기 인력수급전망 및 인적자원정책 개선 지원』. 한국직업능력개발원.

장홍근(2003).「전환기의 직업훈련체제 재정립 방안」. 『전환기의 직업교육훈련체제 재정립방안』 토론회. 한국직업능력개발원.

전국민주화학섬유노동조합연맹 광주전남지부(2004).「2004년 광전지부(준) 여수지역 공동투쟁본부 비정규직 조사결과」.

전병유(1994).「기술변화에 따른 노동숙련 수요변화에 관한 방법론적 연구」.『경제와 사회』, 94년 겨울호(통권 제24호).

정보통신부・정보통신연구진흥원(2003). 『정보통신 세부기술수요조사』. 정보통신부.

정보통신정책연구원(2004). 『IT 전문인력 수급전망 방법론에 관한 연구』. 정보통신부.

정인수 외(2003). 『기업 내부노동시장의 변화』. 한국노동연구원.

정진화・최영섭(2002). 『산업경쟁력 제고를 위한 인적자원개발 방안 - 산업수요 중심의 인력양성시스템 구축』. 산업연구원.

정진화 외(2004). 『산업별 인적자원개발 시범 사업: 기계, 전자, e-비즈니스 산업』. 산업연구원.

정택수·주인중·최정우(2004). 『국내 S/W 인력의 Skill 표준 작성 연구』. 한국직업능력개발원.

조정윤 외(2002). 『국가직무능력표준 개발 방안연구』. 교육인적자원부.

_____(2003). 『국가직무능력표준 개발사업 - 국가직무능력표준관련 외국사례(영국, 호주, 뉴질랜드, 미국, 캐나다)』. 한국직업능력개발원.

주인중 외(2005). 『IT Skill 체제 개발연구』. 한국직업능력개발원.

중앙고용정보원(2004). 『2005년 한국직업전망』.

최강식 외(2004). 『한국형 인적자원개발지수(HRD Index) 개발』. 교육인적자원부.

최영기 · 배규식(2003). 『노사관계의 한국형 발전모델』. 한국노동연구원.

최영섭 · 정진화(2003). 『기업 주도의 산업별 인적자원개발 기구 설립방안 연구』. 산업연구원.

최영섭 · 최희선(2004). 『산업별 인적자원개발의 성과와 과제』. 산업연구원.

통계청(1993). 『표준직업분류』.

_____(2000). 『표준직업분류』.

_____(각년도). 『광공업 통계조사보고서』.

_____(각년도). 『사업체 기초통계조사보고서』.

한국산업인력공단·중앙고용정보원(2004). 『미국직업전망서 2002~2003』.

한국은행.『국민계정』. 각년도.

한상근 외(2005).『직업연구: 전자산업』. 한국직업능력개발원.

Acemoglu, D. and Pischke, J. S. (1998). “Why Do Firms Train? Theory and Evidence”, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 63, No. 1.

Acemoglu, D. and Pischke, J. S. (1999). “Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets”, *The Economic Journal*, Vol. 109, February.

Ashton, D., Green, F., James, D. and Sung, J. (1999). *Education and Training for Development in East Asia*, London: Routhledge.

Barrett, G. and Dewson, S. (1998). "Sectoral Support for Training: A Review of International Practice", *Research Brief*, DfEE.

Bertzeletou, T. (1997). *Sectoral Training Systems in a Knowledge Economy*, Thessaloniki: CEDEFOP.

Booth, A. and Snower, D., eds. (1996). *Acquiring Skills: Market Failures*, Their Symptoms and Policy Responses, Cambridge: Univ. of Cambridge Press.

Braverman. H.(1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth, Century.* N.Y: Monthly Review Press.

Cappelli. P.(1993). "Are Skill Requirements Rising Evidence from Production and Clerical Jobs". *Industrial and Labor Relations Reviews*, 16:3.

Christine Guegnard(2004). *Skill identification in French Reion: dream or reality?.* Cereq-Iredu/CNRS.

Crouch, C., Finegold, D. and Sako, M. (1999). *Are Skills the Answer?*, Oxford: Oxford University Press.

DfES (2001). *Meeting the Sector Skills and Productivity Challenge - Building a Stronger Sector Skills Network*, London.

_____ (2003). *21st Century Skills: Realising Our Potential*, London.

EGFSN(2003). *The Fourth Report of the Expert Group on Future Skills Needs.*

Farah, Z.(1999). *The Sectoral Approach: Sectoral Partnerships Initiative, Ottawa:* HRDC.

Gunderson, M. and Sharpe, A., eds. (1998), *Forging Business-Labour Partnerships- The Emergence of Sector Councils in Canada*, Toronto: University of Toronto Press.

Kathrin Schnalzer, Gerd Gidion, Miriam Thum, Helmut Kuwan(2003).

"*New Skill Requirements in Logistics*". Susanne L. Schmidt, et. al. (eds), *Early identification of skill needs in Europe*, Cedefop.

Lothar Abicht, Henriette Freikamp(2004). "Changing occupations: early identification of skill developments in the tourism sector". *Identifying skill needs for the future: From research to policy and practice*, Cedefop.

Manfred Tessaring. "Identification of future skill requirements: Activities and approaches for European cooperation." Susanne L. Schmidt, et. al(eds), *Early identification of skill needs in Europe*, Cedefop.

Martin Arnott(2004). *Anticipating skill needs in UK construction.*

Ok, W. and Tergeist, P. (2003). *Improving Worker's Skills: Analytical Evidence and the Role of the Social Partners*, OECD Working papers.

Olga Strietska-Ilina. "Qualitative versus quantitative methods of anticipating skill needs: perspective of a country in transition". Susanne L. Schmidt, et. al. (eds), *Early identification of skill needs in Europe*, Cedefop.

Petroleum Human Resources Council of Canada. *Strategic Human Resources Study of the Upstream Petroleum Industry.*

Sharpe, A. and Haddow, R., eds. (1997). *Social Partnerships for Training*, Ottawa: Center for the Study of Living Standards.

SSDA (2003). *Evaluation of the Trailblazer Phase of the Sector Skills Council Network*, Sector Skills Development Agency.

Stevens, M. (1999), Human Capital Theory and UK Vocational Training Policy, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 15, No. 1.

Steve Bainbridge etc.,(2004). *Learning for employment; Second report on*

vocational education and training in Europe. Cedefop.

Silvano Tocchi(2005). *Partnership for the Future: Canadian Sector Councils*. 산업혁신포럼 2005.

Tom Leney(2003). "Identifying future qualification needs in the transport sector in the United Kingdom: has the scenarios methodology a role?". Susanne L. Schmidt, et. al. (eds), *Early identification of skill needs in Europe*, Cedefop.

Vicki Belt(2004). "Skills for business: a sectoral approach to the identification of skill needs in the UK", Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs, Cedefop International Conference, Nov. 2004. Dublin, Ireland.

Warmerdam, J. and Tillaart, H. (1997). *Sectoral Approach to Training: Synthesis Report on Trends and Issues in Five European Countries*, CEDEFOP.

http://www.kctf.nodong.org.

http://www.automotive-skills.org.uk.

http://www.cmi.org.au.

http://www.cpsc-ccsp.ca.

http://www.ee-oz.com.au.

http://www.fkcu.or.kr.

http://www.kpia.or.kr.

http://www.kscia.or.kr.

http://www.krcc.or.kr/rc/rc_01.asp.

http://www.mersitab.com.au.

http://www.mskills.com.au.

http://www.petrohrsc.ca.

http://www.skillfast-uk.org.

▣ 저자 약력

· 손유미
- 한국직업능력개발원 부연구위원

· 정원호
- 한국직업능력개발원 부연구위원

· 김미란
- 한국직업능력개발원 전문연구원

· 김덕기
- 한국직업능력개발원 전문연구원

산업부문별 인적자원개발 지원시스템 구축

· 발행연월일	2005년 11월 29일 인쇄
	2005년 11월 30일 발행
· 발 행 인	김 장 호
· 발 행 처	한국직업능력개발원
	135-949 서울특별시 강남구 청담2동 15-1
	홈페이지: http://www.krivet.re.kr
	전 화: (02)3485-5000, 5100
	팩 스: (02)3485-5200
· 인 쇄 처	범신사 (02)503-8737
· 등 록 일 자	1998년 6월 11일
· 등 록 번 호	제16-1681호
· I S B N	89-8436-836-9 94370
	89-8436-835-0(전3권)

ⓒ한국직업능력개발원 <정가 8,000원>