

정책연구 2007-6

재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위한 기업-고등교육기관의 실태분석 및 개선방안(Ⅰ)

최지희 정지선
박천수 김종우

머 리 말

세계적으로 글로벌화와 기술 변화, 일과 노동시장의 변화, 인구 고령화 등 경제사회적 요소의 변화로 개인의 평생에 걸친 생애능력 함양과 직업능력개발 촉진은 개인은 물론 국가와 기업에 있어 선택이 아니라 필수적인 요소로 등장하게 되었다. 그러나 이러한 평생학습시대의 도래에도 불구하고 우리나라의 평생학습참여율은 OECD 국가들 중에서도 저조한 편이며 특히 직업능력개발을 위한 평생학습참여는 더욱 더 저조한 상황이다.

한편 직업능력개발을 위한 평생학습참여의 저조는 재직근로자의 직업훈련 참여의 저조를 의미하며 재직근로자가 학교, 즉 정규 및 비정규 교육기관으로 복귀할 순환교육체제의 미비를 반영한다고 볼 수 있다. 또한 대학과 기업은 재직근로자에게 평생학습의 기회를 제공함에 있어 연관되는 두개의 중추적 기관이라 볼 수 있다. 대학 즉 고등교육기관의 직업교육과 성인의 재교육제도의 발달은 평생학습제도를 발전시키는 데 있어서 매우 중요한 역할을 하게 된다. 재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행이 원활하게 이뤄지고 있는 선진국들의 경우 대학의 평생학습제도가 발달하여 있다. 그러나 이러한 대학의 평생학습제도의 발달은 한순간에 이뤄진 것이 아니며 대학이 전통적인 학령기 학생만을 받아들이던 좁은 의미의 대학에서 보다 넓은 연령층과 대상 집단에 교육을 제공하는 평생학습기관으로의 제도약을 통해 가능했음을 주요 연구들은 밝히고 있다.

우리나라의 현실은 아직까지 대학과 기업이 재직근로자의 학교로의 이행을 촉진할 수 있는 주요한 제도적 인프라와 지원체제를 갖추고 있지 못하며, 기업의 경우 대학 프로그램의 현장과의 괴리, 교육훈련이수 노동력을 대체할 지원인력의 부족 등의 이유로 대학으로의 이행을 지원하기 힘든 실정이다. 이같은 배경에서 본 연구는 재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 활성화 방안 연구의 첫 단계로서 노동시장에서 학교로의 이행을 구성하는 제도들을 살펴보고 이에 대한 개선방안을 제시하고자 하는 것을 주요 목적으로

수행되었다. 특히 대학, 기업에서의 재직근로자의 재교육 지원제도들을 살펴보고 이러한 지원제도들이 얼마만큼 실제로 활성화되고 있는가를 대학과 기업의 재직근로자 이행지원에 관한 실태조사를 통해 살펴보았으며, 해외의 주요 지원제도들을 살펴보고 이를 종합하여 대학, 기업, 개인의 측면에서 각각 개선방안을 제시하였다. 본 연구의 주요 연구결과들이 아직까지 초보상태에 머무르고 있는 재직근로자의 대학으로의 이행 활성화를 위한 주요 자료가 될 것으로 기대한다.

본 연구는 한국직업능력개발원의 2007년 기본연구 2007-11번으로서 한국직업능력개발원 최지희 박사가 연구 책임을 맡고, 한국직업능력개발원 김종우 박사, 박천수 박사, 정지선 박사가 공동 연구진으로 참여하여 연구를 진행하였다 이 기회를 빌어 연구 진행과정에 도움을 준 학교와 기업 관계자, 전문가 여러분에게 깊이 감사드린다. 또한 연구를 성실하게 수행한 본원의 연구진과 위촉연구원의 노고도 치하하는 바이다.

끝으로 본 연구보고서에 수록된 내용은 참여한 모든 연구진의 의견이며, 본원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀 둔다.

2007년 11월

한국직업능력개발원
원장 이 원 덕

목 차

요 약

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1

제2절 연구의 범위 · 4

제3절 연구의 주요 내용 · 7

제2장 재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 활성화의 의의

제1절 노동시장에서 학교로의 이행(WTS) 촉진의 배경 · 9

1. 평생학습 시대의 도래 · 9
2. 교육의 중심축의 이동 · 11
3. 학교에서 노동시장으로의 이행 경로의 경직성 · 14
4. 노동시장에서 학교의 이행경로 개선의 과제 · 19

제2절 국내성인 및 재직 근로자의 계속교육 참여 실태 · 23

1. 성인의 평생학습 참여 실태 · 23
2. 재직근로자 직업능력개발 참여 현황 · 30

제3장 국내 지원제도 및 현황

제1절 대학의 이행 지원 제도 현황 · 35

1. 서론 · 35
2. 대학의 성인 재교육 지원제도 · 36
3. 성인교육 중심대학 · 51

4. 대학원 현황 · 58

제2절 기업의 이행 지원제도 · 60

1. 기업 내의 WTS 지원 제도 · 61
2. 대기업의 WTS 지원 사례 · 67

제3절 부처별 이행 지원 제도 · 75

1. 교육인적자원부 · 75
2. 노동부 · 79
3. 산업자원부 · 91
4. 과학기술부 · 98

제4절 시사점 · 100

1. 대학의 이행지원 제도의 시사점 · 100
2. 기업과 정부의 지원 제도의 시사점 · 103

제4장 해외 주요국의 지원제도

제1절 미국 · 105

1. 미국 대학의 성인학습의 제도적 기반 · 105
2. 미국대학의 재직근로자 교육 지원제도 현황 · 110
3. 요약 및 시사점 · 116

제2절 일본 · 119

1. 일본의 직업교육 체계 · 121
2. 직업훈련제도 · 127
3. 시사점 · 139

제3절 유럽 · 140

1. 영국 · 140
2. 스웨덴, 핀란드, 덴마크 · 148
3. 시사점 · 152

제4절 종합적 시사점 · 154

제5장 고등교육기관-기업 실태분석

제1절 고등교육기관 실태조사 결과 · 158

1. 조사개요 · 158
2. 조사 결과 · 161
3. 요약 및 시사점 · 181

제2절 기업 실태조사 결과 · 189

1. 조사개요 · 189
2. 조사 결과 · 190
3. 요약 및 시사점 · 231

제6장 개선방안

제1절 연구 결과와 시사점 · 237

1. 노동시장에서 학교로의 이행제도 개선의 의의 · 237
2. 주요 연구결과 · 238

제2절 재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위한 개선 방안 · 242

1. 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위한 주체별 쟁점 · 242
2. 대학의 개선방안 · 245
3. 기업의 개선 방안 · 251
4. 정부의 개선방안 · 252

SUMMARY · 255

<부록 1> 설문지 · 261

참고문헌 · 283

<표목차>

- <표 II-1> 교육단계별 15-20세 인구의 이행 특성(2004) · 18
- <표 II-2> 우리나라 18-64세 인구의 평생학습 참여율 · 23
- <표 II-3> 평생학습 참여 프로그램의 내용(성별, 연령별, 학력별) · 26
- <표 II-4> 평생학습 프로그램의 내용(취업상태별 학력별) · 28
- <표 II-5> 평생학습이 이뤄진 장소 · 29
- <표 II-6> 직업능력개발훈련 참여율 및 수지율 · 30
- <표 II-7> 교육훈련 미실시 중소기업이 교육을 실시하지 않는 이유 · 31

- <표 III-1> 대학의 work-to-school 지원제도 · 37
- <표 III-2> 대학 부설 평생교육원 설치 현황 · 43
- <표 III-3> 대학 평생교육 프로그램 유형 · 44
- <표 III-4> 전문대학 · 산업대학교 산업체위탁교육 실시 현황 · 48
- <표 III-5> 산업체위탁교육 운영을 위한 기준(교육인적자원부) · 49
- <표 III-6> 산업체 위탁교육과 계약학과 · 51
- <표 III-7> 원격대학 현황 · 54
- <표 III-8> 대학원 유형별 학생수 현황 · 58
- <표 III-9> 대학원 유형별 학생수 현황 · 59
- <표 III-10> 사내대학 관련 법령 및 내용 · 62
- <표 III-11> 정석대학(기술대학)의 학과 및 학생 현황 · 64
- <표 III-12> 사내기술대학(원) 현황(2005년 12월 기준) · 66
- <표 III-13> 기업체 주관 work-to-school 프로그램 및 그 특징 · 67
- <표 III-14> 전자업계 사내대학 운영현황 · 71
- <표 III-15> 4조 근무제 도입 시기 및 효과 · 73
- <표 III-16> 교육비 관련 변동추이 · 75
- <표 III-17> 직업교육체제 혁신방안에 제시된 work-to-school 지원제도 · 76
- <표 III-18> ‘비전 2030, 2년 빨리 5년 더 일하는 사회 만들기 전략’의 인적자원 활용분야 추진계획 · 77
- <표 III-19> 직업능력개발사업의 지원요건 및 지원 금액(2006년 상반기) · 83

- <표 III-20> 직업능력개발 촉진사업의 개요와 지원 기준 · 87
- <표 III-21> 직업교육혁신센터 운영사업의 주체별 주요 내용 · 93
- <표 III-22> 전국 테크노파크(산업기술단지) 현황(2007년 2월 기준) · 95
- <표 III-23> 직업교육혁신센터와 산업체 위탁교육 · 98
- <표 III-24> 사내기술대학 관련 법령 및 내용 · 99

- <표 IV-1> 지역사회대학의 시간제 학생 등록 현황 · 115
- <표 IV-2> 전문고등학교 졸업자의 진학률 및 취업률 · 123
- <표 IV-3> 전수학교의 과정 구분 · 126
- <표 IV-4> 공공직업훈련 체계 · 129
- <표 IV-5> 보통직업훈련 개요 · 130
- <표 IV-6> 고도직업훈련 개요 · 131
- <표 IV-7> 공공직업능력개발시설의 수(2004년 기준) · 132
- <표 IV-8> 인재고급화 능력개발지원금(2000년 기준) · 137
- <표 IV-9> 능력개발사업의 주요 지원금 실적(1999, 2000) · 138

- <표 V-1> 응답 대학의 일반적 특성 · 159
- <표 V-2> 응답 대학의 일반적 특성 · 161
- <표 V-3> 응답 대학의 대학 유형별 연령분포 및 재직근로자비율 · 162
- <표 V-4> 대학유형별 정규 학위과정에서의 성인 재교육 운영 현황 · 163
- <표 V-5> 대학 유형별 정시제 운영 현황 · 164
- <표 V-6> 대학유형별 야간학부 운영 현황 · 165
- <표 V-7> 특별과정 운영 현황 · 166
- <표 V-8> 대학 유형별 전공심화 운영 현황 · 166
- <표 V-9> 대학부설 평생교육 프로그램의 설치율 · 167
- <표 V-10> 대학부설 평생교육원 설치 현황 · 168
- <표 V-11> 대학부설 어학원 설치 현황 · 169
- <표 V-12> 학위과정에서의 산업체 위탁교육 실시 · 169
- <표 V-13> 학위과정에서의 산업체 위탁교육 미실시 이유 · 170
- <표 V-15> 계약학과를 운영하지 못하고 있는 가장 큰 이유 · 171

- <표 V-16> 성인대상 교육프로그램별 평균 예산 · 172
- <표 V-17> 대학유형별 성인대상 교육프로그램의 운영 형태 · 173
- <표 V-18> 대학유형별 성인대상 재교육에 대한 수요 전망 · 174
- <표 V-19> 대학유형별 성인대상 프로그램의 활성화 정도 · 175
- <표 V-20> 대학유형별 성인대상 프로그램의 비활성화 원인에 대한 동의 정도 · 176
- <표 V-21> 대학유형별 성인대상 프로그램 운영을 위한 인프라 구축 정도 · 177
- <표 V-22> 대학유형별 현재 대학의 정규·비정규 과정에 대한 직장인의 수요에 대한 인식 · 178
- <표 V-23> 대학유형별 프로그램에 대한 직장인의 학습수요 충족여부 · 178
- <표 V-24> 학교유형별 재직근로자의 학습수요 충족을 위해 필요한 프로그램 추가 공급 정도 · 179
- <표 V-25> 대학의 직장인을 위한 프로그램이 활성화되지 않는 이유 · 180
- <표 V-26> 대학유형별 직장인의 대학 정규·비정규과정 참여 활성화를 위한 요소에 대한 인식 · 181
- <표 V-27> 응답 기업의 주요 특성 · 189
- <표 V-28> 기업의 특성별 직업능력향상훈련 및 재교육 필요성 인식 · 191
- <표 V-29> 기업의 특성별 직업능력향상훈련 및 재교육이 필요한 이유 · 192
- <표 V-30> 기업체 특성별 교육훈련 실시 현황 · 193
- <표 V-31> 기업체 특성별 교육훈련 참여인원 · 195
- <표 V-32> 기업체 특성별 교육훈련 참여인원의 평균 참여시간 · 196
- <표 V-33> 기업체 특성별 교육훈련 제공의 주된 목적 · 197
- <표 V-34> 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도에 관한 정보 인지 정도 · 199
- <표 V-35> 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도에 관한 획득 경로 · 200
- <표 V-36> 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도 활용 여부 · 201
- <표 V-37> 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책을 활용하지 못하는 이유 · 203

- <표 V-38> 기업체 특성별 교육훈련지원 정책 및 제도 부재로 인한 어려움 · 204
- <표 V-39> 교육훈련 프로그램 유형별 실시 현황 · 205
- <표 V-40> 교육훈련프로그램 실시 효과(5점척도) · 208
- <표 V-41> 근로자 교육훈련 프로그램 유형별 실시 현황 · 209
- <표 V-42> 기업체 특성별 교육훈련지원 제도 수혜근로자 수 · 210
- <표 V-43> 교육훈련 제도의 효과 · 212
- <표 V-44> 교육훈련 프로그램 미실시 이유에 대한 동의 정도 · 213
- <표 V-45 > 교육훈련프로그램 미실시 이유 · 216
- <표 V-46> 기업체 특성별 교육훈련 프로그램 참여 목적 · 217
- <표 V-47> 기업체 특성별 교육훈련 프로그램 참여 목적 · 219
- <표 V-48> 기업체 특성별 대학 및 전문대학과 연계하여 직업훈련 실시 및 지원 경험 · 220
- <표 V-49> 기업체 특성별 대학 및 전문대학과 연계한 직업훈련의 목적 · 221
- <표 V-50> 기업체 특성별 대학 및 전문대학을 활용한 이유 · 222
- <표 V-51> 기업체 특성별 대학 및 전문대학을 활용하지 못하는 이유 · 224
- <표 V-52> 기업체 특성별 향후 대학 및 전문대학과 연계한 직업훈련 실시 및 지원 의향 · 225
- <표 V-53> 대학 · 전문대학과 공공 · 민간훈련기관간 장점 비교 · 226
- <표 V-54> 지역 · 업종별 향후 대학(전문대학) 제공 교육훈련 및 재직자 학위 취득 지원 의향 · 227
- <표 V-55> 기업체 특성별 대학 · 전문대학 연계 교육훈련 실시에 대한 고려 정도 · 228
- <표 V-56> 기업체 특성별 대학 · 전문대학 연계 교육훈련 개선사항 · 229
- <표 V-57> 기업체 특성별 대학 · 전문대학 연계 교육훈련 실시에 대한 고려 정도 · 230

[그림목차]

- [그림 I-1] work-to-school 연구에서 ‘학교’의 범위 · 5
- [그림 II-1] OECD 후기중등교육이상 이수한 인구의 연령별 비율(2003) · 12
- [그림 II-2] 고등학교 졸업자 진학률 추이: 1965-2006 · 13
- [그림 II-3] OECD 주요국의 연령대별 고등교육 이수율(2006) · 16
- [그림 II-4] OECD 회원국의 연령별 취학률: 2006 · 17
- [그림 II-5] 학교(S) → 일(W) → 학교(S)로의 경로 · 21
- [그림 II-6] 우리나라 인구의 학력별 평생학습 참여율 · 24
- [그림 II-7] 취업상태별, 학력별 참여율 · 24
- [그림 II-8] 취업 상태별 평생학습 프로그램의 내용 · 27
- [그림 II-9] 취업여부별 평생학습이 이뤄진 장소 · 29
- [그림 II-10] 전사적 HRD프로그램 실시여부 · 33
- [그림 II-11] 교육훈련 실시 애로사항 · 34

- [그림 III-1] 4조 2교대제 시행 · 73

- [그림 IV-1] 일본의 교육 학제 · 121
- [그림 IV-2] 전수학교제도의 개략도 · 126

【요약】

1. 연구의 필요성 및 목적

이 연구는 노동시장에서 학교로의 이행 활성화를 위한 제1차년도 과제로서 노동시장에서 대학으로 이행을 지원하는 제도와 인프라, 그리고 이행실태를 파악하고 주요 문제점과 그에 대한 개선방안을 제시하는 것을 주요 목적으로 하였다. 특히 본 연구는 노동시장으로 이행한 근로자들의 학교로의 이행을 촉진하기 위한 대학과 기업의 work-to-school에 관한 제도적 지원현황 및 실태를 파악하기 위한 연구로서 수행되었다. 노동시장에서 학교로의 이행(work-to-school : WTS)을 촉진하기 위해서는 재직근로자의 계속교육에 대한 수요를 파악하는 것도 중요하지만 이보다는 계속교육제도를 구성하는 주요 기관들 즉 대학, 기업, 정부의 지원 실태를 파악하는 것이 선행되어야 한다. 그러므로 이 연구는 고등교육기관과 기업의 work-to-school 이행을 지원하기 위한 제도적 현황을 파악하고 이에 대한 개선방안을 제시하는 것을 목적으로 하였다. 구체적으로는 재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위한 고등교육기관과 기업의 실태파악에 중점을 두었으며 특히 대학의 노동시장에서 학교로의 이행제도 활용의 문제점에 초점을 두어 진행하였다.

2. 주요 연구결과

2장에서 5장까지의 주요 연구결과를 요약하여 제시하면 다음과 같다. 2장에서는 왜 고등교육기관과 기업의 노동시장에서 학교로의 이행제도 개선이 절실하게 필요한가에 대한 시대적 배경과 근거를 제시하

였다. 지식기반사회가 도래하고 전통적인 학교 교육 영역이 포화되면서 교육의 축이 학교교육에서 고등교육과 평생교육으로 이동했음을 설명하였다. 또한 우리나라의 경우 급격한 고학력화가 이뤄지면서 학교에서 노동시장으로의 이행(STW) 경로의 경직성이 오히려 높아짐으로써 이러한 경직성을 개선하기 위해 노동시장에서 학교로의 이행(WTS)경로의 개선이 더욱 필요함을 제시하였다. 특히 어려서부터 지나친 교육열로 인해 초기교육에 대한 집중 투자가 이뤄지면서 상대적으로 졸업 후 학교로의 복귀를 회피하고 있는 현상도 지적하였다. 마지막으로 노동시장에서 학교로의 이행경로 개선을 위해서는 학교로의 이행 경로 중 대학에서 기업, 그리고 기업에서 대학으로의 이행이 자유로워야 함을 제시하였으며 이를 위해서는 기업의 제도 개선과 함께 대학의 계속교육기능 강화가 필요함을 전제하였다. 또한 2장 2절에서는 성인과 재직근로자의 평생학습 참여 실태 현황을 간략히 제시하였다. 취업자와 미취업자 간에 평생학습의 참여 방식에 차이가 있으며 오히려 취업자보다 미취업자의 대학교육 참여가 높음을 확인하였다. 또한 우리나라 기업의 work-to-school 제도 실시현황에서 비교적 안정된 규모의 기업의 근로자의 경우도 work-to-school 참여가 실제로 매우 취약함을 살펴보았다.

3장에서는 work-to-school에 대한 국내 제도 및 현황을 제시하였다. 대학에서 실시되고 있는 주요 work-to-school 지원 제도로서 정시제, 야간학부 등 정규 과정에서의 성인 재교육 지원제도와 평생교육원 및 어학원 등 대학의 비정규 과정에서의 성인 재교육 지원제도 현황, 그리고 산업체 위탁교육, 전문대학의 전공심화과정 및 특별과정, 전문대, 기능, 원격, 방통대 등 특수목적 대학과 대학원에서의 성인 재교육 참여 현황을 제시하였다. 또한 사내대학, 기술대학, 사내기술대학, 협약학과 등 기업이 중심을 이루는 work-to-school 제도들을 살펴보았으며 교육부, 노동부, 산자부, 과기부 등 정부 부처가 지원하

는 WTS 제도들을 살펴보았다.

4장에서는 해외 주요국의 지원제도를 살펴보았다. 해외 주요국의 지원제도의 주요 특징을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 미국의 인력투자법의 경우와 같이 노동시장에서 학교로의 이행 지원을 위한 국가차원의 노력과 진흥책을 꼽을 수 있다. 외국의 WTS제도의 활성화에서 해당 주체들의 노력도 중요하지만 국가 차원의 지원책이 뒷받침이 되고 있음을 확인할 수 있었다.

또한 우리나라와 비교할 때 각 국가별로 성인교육의 위상이 높다는 점이다. 대학 내에서 성인학습자는 차별을 받지 않으며 자연스럽게 받아들여지므로 성인이 된 후 다시 대학에 돌아오는 것이 개인 학습자에게 상대적으로 용이하게 받아들여질 수 있다. 또한 성인교육 전담 고등교육기관이 발달되어 있는 경우도 들 수 있다. 미국의 커뮤니티 칼리지의 경우 전체 고등교육기관 비학위과정의 60%를 운영함으로써 명실공히 성인전담 교육기관으로서의 위치를 자랑하고 있다.

한편, 각 나라별로 WTS가 활성화의 원인에 있어서는 각 국가별로 전통적인 가치관과 제도가 중요한 역할을 하고 있었다. 일본의 경우 대학이 평생학습을 주도적으로 추진하고 있지 않은 점은 우리와 유사하나, 대신 직업훈련의 전통이 강하고 직업교육기관의 위상이 높아서 직업교육훈련기관이 정규교육기관의 위치를 점하고 있는 경우가 많았다. 또한 영국의 경우 국가가 직접 개인의 교육훈련참여를 지원하고 있었으며 유럽국가들의 대표적 특성으로 자격제도가 발달하여 자격과 교육의 연계가 이뤄지고 있었다. 또한 핀란드의 경우 대학의 산학협력의 전통과 직업교육 중심으로 구성되어 재직근로자의 학교로의 이행을 촉진하고 있었으며 대표적으로 폴리테크닉 대학을 들 수 있다. 한편 이러한 해외 주요국의 지원제도와 현실에 비해 우리나라는 전반적으로 아직 성인교육의 위상이 낮고, ‘배움에는 때가 있다’라는 인식으로 성인이 되어 학교로 돌아가는 것을 기피하는 현상이 있으며, 대

학이 제공하는 프로그램에 있어서 학교와 현장 간의 격차가 큰 문제 점을 지니고 있다.

5장에서는 노동시장에서 학교로의 이행 실태를 알아보기 위해 대학 과 기업에 대한 실태조사를 실시하였다. 대학의 경우 400개 대학에 대한 전수조사가 이뤄졌으며 대학의 교무처장을 대상으로 면접조사가 이뤄졌고, 이 중 358개가 회수되었다. 기업 조사에서는 1000개 기업의 교육훈련담당자를 대상으로 조사가 이뤄졌으며 조사는 전화조사로 실시되었다. 대학조사의 경우 주요 실태조사 내용은 대학이 3장 1절에 제시된 WTS 제도들을 얼마만큼 제대로 활용하고 있는가에 대한 조사와, 대학의 성인 및 재직근로자 교육에 대한 태도에 대한 조사가 이뤄졌다. 한편 기업의 경우 기업의 학습지원 제도 실시 현황, 기업의 교육훈련실태, 기업의 재직자 대학교육 참여에 대한 태도 등에 관한 조사가 이뤄졌다.

대학(고등교육기관) 실태조사의 주요 결과를 살펴보면 먼저 학부학생을 중심으로 볼 때 대학교육에 참여하는 성인과 재직근로자의 비율이 매우 낮게 나타났다. 산업대, 원격대 등 특수대학을 제외한 일반 4년제 대학의 경우 30세 이상의 성인이 학생 중 차지하는 비율이 1%대에 불과하며, 전문대의 경우도 10% 안팎에 불과하다. 정시제 및 야간학부 제도의 경우도 일반 4년제 대학의 경우 전체학생 중 참여자의 비율도 낮을 뿐 아니라 정시제 및 야간학부에 참여하는 학생 중 재직근로자의 비율도 낮게 나타났다. 한편, 대학의 재직근로자의 학교로의 이행에 대한 인식 수준을 살펴보면 전반적으로 아직은 인식 수준이 높지 않은 것으로 나타났다. 기업의 재직근로자를 대학에 유치한다는 유치의 필요성은 인정하나 적극적으로 나서서 움직이겠다는 의도가 높지 않으며 재직근로자의 수요를 충분히 감지하고 있지도 못하고 수요를 창출하려는 의욕도 높지 않은 것으로 나타났다. 이러한 대학의 미온적인 태도는 대학 교육과정에 대한 재직근로자의 참여비율이 매

우 저조한 것과 관련이 깊은 것으로 보인다.

한편 5장의 기업조사에 의하면 기업이 근로자 학습지원 제도를 포함하여 재직 근로자의 교육훈련을 지원하는 주된 이유는 직무능력 향상으로 나타났다. 그러나 기업의 교육훈련을 담당하는 HRD 담당자들의 인식조사에 의하면 대학은 재직근로자의 직무능력을 향상시키기에 적합한 곳으로 인식되지 않고 있다. 주된 이유는 대학교육의 실효성의 문제이다. 대학에서 제공하는 프로그램들이 기업현장과 동떨어져 현실적이지 못하다는 것이다. 한편 규모가 큰 기업들의 경우 교육훈련과 근로자 학습지원제도가 비교적 활성화되고 있으며, 더 많이 교육훈련을 실시하는 기업일수록 그 결과를 승진 등에 반영하고 있는 것으로 나타나 기업 환경이 WTS 촉진에 중요한 역할을 함을 보여준다. 결론적으로 실태조사를 통해 다시 한 번 밝혀진 것은 기업이 원하는 것은 재직근로자의 직무능력 향상이며 기업이 재직자 교육훈련제도를 주도적으로 지원하기 위해서는 대학의 프로그램이 현재보다 훨씬 더 현장과 연결되어야 함을 시사하고 있다. 전반적으로 5장의 고등교육기관-기업 실태조사 결과는 재직근로자의 대학 재교육 참여에 있어서 대학과 기업 간에 존재하는 격차(Gap)를 다시 한 번 확인해 준다.

3. 재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위한 개선 방안

6장에 제시된 재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 주요 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

가. 이행 촉진을 위한 주체별 쟁점

2005년 한국직업능력개발원이 실시한 조사에 의하면 대학은 학습자

들이 계속교육을 받기를 희망하는 평생학습기관 중 공공직업훈련기관 다음으로 높은 위치를 점하고 있다. 그러나 대학의 실태조사 결과에서 살펴본 바와 같이 대학은 실제적으로나 태도 측면에서 이러한 재직근로자의 수요를 수용하고 있지 못하다. 또한 대학은 훈련기관 등에 비해 교수인원과 시설 등 우수한 인프라를 갖추고 있어 지식기반 사회에서 재직근로자의 재교육과 능력향상에 적합하다고 볼 수 있다. 3장에서 살펴본 바와 같이 대학이 여러 형태로 성인과 재직근로자의 대학교육 참여를 위한 문호를 제도적으로는 마련해놓고 있으나 실제로 재직근로자의 참여가 낮아 이러한 제도들은 활성화되고 있지 못하다. 이에 반하여 4장에서 살펴본 해외 선진국의 경우 제도만이 존재할 뿐 아니라 이 제도를 활성화할 수 있는 여건들이 구비되어 있었다.

1) 대학측 쟁점

먼저 WTS 활성화가 되지 않는 가장 이유로 대학의 공급자 중심의 태도를 들 수 있다. 이러한 공급자 중심의 태도를 몇 가지로 나누어 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 우리나라 대학의 입직자 위주의 교육시스템을 들 수 있다. 이러한 대학의 입직자 위주의 교육시스템은 우리나라 노동시장의 특성이 아직까지는 경력자를 위한 노동시장이 아니라 입직자 중심의 노동시장으로 이뤄져 있는 것과도 관계가 있다고 볼 수 있다. 어쨌든, 대학의 교육시스템이 경력자가 아닌 입직자 중심으로 구성되어 유연성이 없는 것이 특징이다. 대학의 재직자의 직업능력개발을 위한 과정과 적령기의 일반 대학생을 위한 과정 간에 차별화가 되어 있지 않으며 대학에 들어가서 교육을 받기 위해서는 40이 넘는 성인이라도 18세의 청소년과 동일한 전형을 치러야 하는 현실이다. 이러한 대학의 전반적 교육체제의 경직성이 대학의 WTS 제도의 활성화가 잘 이뤄

지지 못하는 큰 이유라 볼 수 있다.

둘째, 대학 측의 학사운영제도의 폐쇄성과 경직성을 들 수 있다. 우리나라의 경우 중소기업은 물론 대부분의 기업에 근무하는 근로자에게 있어서 대학의 현재의 학사운영체계는 대학으로의 접근을 어렵게 하고 있다.

셋째로, 첫째 요소와 연결될 수 있겠으나 대학과 현장의 프로그램 간의 괴리를 들 수 있다. 학생과 입직자를 위한 프로그램이 동일하며 프로그램의 내용이 재직근로자의 수요를 채우기보다 공급자 위주로 되어 있다.

넷째, 2장에서 언급한 바와 같이 대학 교육의 질도 문제가 될 수 있다. 대학교육의 내용이 현실과 적합할 뿐 아니라 재직근로자의 직무향상을 도울 수 있을 만큼 경쟁력이 있는 것이어야 한다. 이를 위해 재직근로자를 위해 대학교육의 내용을 현실에 맞게 제공할 뿐 아니라 대학교육의 전반적 질을 높여 평생교육기관으로서의 경쟁력을 갖출 필요가 있다.

2) 기업측 쟁점

WTS 제도의 활성화가 잘 되지 않는 원인을 기업 측에서 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 중소기업이 대부분을 차지하는 우리나라의 현실에서 재직근로자가 시간과 비용이 많이 드는 대학교육에 접근하기란 매우 어렵다는 점이다. 따라서 이러한 여건을 개선하기 위한 기업주의 배려와 기업문화의 형성이 WTS 제도 활성화를 위한 기본조건이 될 것이다. 둘째, 결과의 활용의 문제이다. 기업 내에서 아직까지 근로자의 교육 훈련을 통한 자격취득이라 상급학위 취득은 직무배치에만 반영되고 승진 등 그 밖의 인사고과에는 별 반영이 되지 않고 있다. 재직근로

자가 시간과 돈을 들여 어렵게 이수한 과정의 결과에 대한 충분한 보상이 이뤄지지 않고 있는 것이다. WTS 활성화를 위해서는 교육훈련의 결과를 기업이 인정해 주는 체제가 필요하다.

3) 정부측 쟁점

여기서는 정부가 중심이 되어야 할 제도들을 중심으로 쟁점을 제시하고자 한다.

먼저, WTS 활성화가 어려운 정부측 원인 중의 하나로 평생학습 제정의 열악성을 들 수 있다. 평생학습과 대학의 평생교육기능 강화가 화두로 떠오르고 있으나 정부와 지자체가 실제로 평생학습에 투자하는 재정은 아직까지는 매우 낮은 수준이다. 일례로서 직업중심의 고등교육기관인 전문대학의 95%가 사립으로 운영되고 있음을 꼽을 수 있다.

또한 기업과 대학의 WTS 촉진을 위한 좀 더 적극적인 정부의 지원제도 강화가 필요하다. 예를 들어 중소기업 근로자가 대학교육에 참여하기 힘든 여건을 개선하기 위해 중소기업근로자가 대학의 재교육 과정에 참여할 경우 대체인건비 일부를 정부가 지원하는 방식 등도 가능하다고 본다. 그리고 예산의 문제와 함께 정부부처 내에 재직자의 대학에서의 직업능력개발을 위한 전담조직을 구성하는 것도 정부가 WTS를 촉진시킬 수 있는 방안의 하나일 것이다. 보다 구체적으로는 인적자원개발 관련 부처 내에 ‘재직자 학교교육지원과(가칭)’와 같은 부서와 조직을 설치하여 예산과 행정적 지원을 확보할 수 있을 것이다.

나. 이행 활성화를 위한 개선방안

1) 대학의 제도적 개선

대학이 성인 근로자들을 위한 평생교육기관으로서의 기능을 원활히

하기 위하여 다음과 같이 개선방안을 제시한다.

첫째, 나날이 증가하는 평생학습 수요에 부응하여 보다 많은 성인 근로자들이 대학에서 교육을 받도록 하기 위해서는 대학이 현재보다는 열린교육기관으로서의 대학의 문호를 넓히는 정책을 수행하도록 해야 하며 동시에 입학제도에 대한 규제를 완화해 나아가야 한다.

둘째, 대학교육은 유연하고 열린 교육제도를 도입하여 성인들이 원하는 교육을 받을 수 있는 체제를 갖추어 나가야 한다.

셋째, 대학 부설 평생교육원은 대다수의 대학과 전문대학에 설치되어 있지만 운영되는 프로그램 중에는 재직근로자들이 직업능력개발을 위하여 수강할 수 있는 프로그램이 충분히 반영되고 있지 않아 직업능력개발을 위한 성인학습 프로그램을 강화해 나아가야 할 것이다. 더불어 평생교육원의 기능이 성인 근로자들의 수요를 반영하는 방향으로 변모해야 할 필요가 있다.

넷째, 성인 근로자들을 위한 학습에 접근성을 높이기 위하여 사전 학습, 경험학습에 대한 인정체제를 갖추어 나가야 한다.

다섯째, 전통적 개념의 학생인 전일제 학생(full-timer)과 더불어 재직 근로자들이 학습의 편의를 고려하여 시간제 학생(part-timer)에 대한 학습기회 제공도 확대해 가야 한다.

여섯째, 성인학습자들을 위한 교육비 지원이 절대 필요한 실정이다. 현재 성인학습자들이 교육비의 80-90% 이상을 등록금으로 부담하고 있어 성인들의 평생교육 참여를 확대해 나가는 데 걸림돌이 되고 있다. 현 체제는 성인의 평생학습 활성화에 장애요인으로 작용하고 있으므로 정부의 정책으로 이러한 부담을 경감시키도록 해야 할 것이다.

일곱째, 학위 중심의 교육과정 운영을 학위와 비학위 중심의 교육과정이 병행되어 선택이 가능하도록 되어야 한다. 학위 취득에 관심이 있는 사람은 학점 인정 과정을 택하고, 자기 발전을 통해 자아실현을 꾀하는 학습자는 비학점 인정 과정을 택하도록 함으로써 반드시

학위 취득만을 목적으로 하지 않고서도 학습자가 자발적으로 임할 수 있는 터전을 마련하도록 한다.

여덟째, 성인학습자들이 자신의 직업능력 개발에 부합되는 교육프로그램에 편리하게 접근할 수 있어야 하고, 원하는 사람들에게 언제든지 활용될 수 있도록 하여, 교육수요자의 선택권을 보장할 수 있어야 한다. 이를 위하여 모듈식 커리큘럼 운영과 교육과정의 대학 간 교류를 활성화하여야 한다. 경직된 교육과정 운영방식에서 벗어나 모듈식 교육과정 운영을 통하여 학점은 누적하거나 자격증을 취득할 수 있는 방식이 가능하도록 하며 누적된 학점으로 학위 취득까지 이루어지도록 해야 한다.

2) 대학 프로그램의 현장성 제고

첫째, 성공적인 재직자 프로그램을 개발하기 위해 우선해야 할 것은 직무현장에 대한 체계적인 연구와 분석 결과를 바탕으로 현장 친화적인 재직자 교육과정을 개설하는 것이다. 두 번째로 성공적인 재직자 교육시장을 개척하기 위해서 기업의 요구를 반영한 구체적이고 뚜렷한 목적을 가진 프로그램을 개발할 필요가 있다. 세 번째는 재직하고 있는 기업과 관련 없이 직무현장에서나 적용될 수 있는 재직자의 핵심능력(core confidence)을 개발하는 프로그램도 필요하다.

3) 기업의 이행지원 제도 개선 방안

기업은 직업능력개발의 일차적인 수혜자라는 점에서 적극적으로 필요한 조치를 취해야 할 필요가 있다.

먼저 자체적으로 재직자의 근로시간을 단축하기 위해서 노력해야 할 것으로 판단된다. 우리나라의 근로시간은 세계적으로 장시간인 편인데, 장시간 근로 이후에 이어지는 교육훈련은 의지나 성과가 낮을

수밖에 없기 때문이다. 두 번째로 훈련을 중요한 업무의 하나로 이해하는 기업 내부의 인식의 전환이 필요하다. 교육훈련 지원제도를 기업에서 실시하지 않는 이유에 대한 설문조사에서 ‘업무차질의 가능성’(55.8%)이 ‘교육비용 부담’(43.5%) 등 여타 사유에 비하여 가장 높게 나타났다. 마지막으로 교육훈련 성과를 기업에서 적극 활용하는 제도적 개선이 필요하다. 현업을 잘하는 사람일수록 교육훈련의 기회가 주어지지 않거나, 교육훈련 실시 중에도 현업 간여 때문에 교육의 성과가 낮게 나오는 경우가 많다. 이에 따라 교육훈련 이수율의 성과를 활용하지 않는 기업도 상당히 많은(35.5%) 것으로 나타나고 있다. 그러나 기업 내부에서 높은 성과는 성과 자체로 높은 비중을 주어 평가하고, 교육훈련의 이수나 그 성과에 대해서도 승진이나 승급 등에 적극 반영하는 것이 필요하다.

4) 정부의 이행지원 제도 개선

정부에서는 2007년 7월 교육인적자원부 장관이 위원장이었던 인적자원개발회의를 확대하여 대통령이 위원장인 국가인적자원위원회를 출범하는 등 인적자원의 개발을 위하여 노력하고 있다. 그러나 인적자원의 개발에 국가의 사활이 달려있음을 감안하여 다양한 방안을 구체화할 필요가 있다.

첫째, 직업능력개발과 직장에서 학교를 통한 교육의 중요성에 대한 홍보를 강화하여 이에 대한 인식의 개선을 추진한다. 가속적으로 일어나고 있는 기술과 생산방식의 빠른 변화를 생산현장에서 수용하여 기업의 생산성을 유지할 수 있도록 하는 교육과 직업능력개발은 기업의 사활을 좌우할 정도로 중요성이 커지고 있다. 그러므로 직업능력개발과 직장에서 학교교육으로의 이행이 기업과 근로자 모두에게 갖는 중요성에 대한 인식을 홍보를 통해 제고할 필요가 있다. 본 연구

의 실태조사에서도 응답기업의 대다수(79.0%)가 직업능력개발과 직장
에서 학교교육 강화의 필요성을 인정하고 있는 것으로 나타났다. 그
러나 여전히 상당수(21.0%)의 기업은 그 중요성을 인식하지 못하고
있어서 지속적인 홍보의 필요성을 방증하고 있다.

둘째, 직업능력개발 혹은 직장인의 학교교육에 들어가는 비용을 투
자와 같은 개념으로 접근하는 회계방식의 전환이 필요하다. 직장에서
일반적인 직무교육이나 학교를 통한 재교육의 이수 관련 비용을 과거
에는 인건비의 일부로 비용 측면에서 접근하였으나, 현재는 인적자원
에 대한 투자로 이해하고 있다. 그러나 기계나 기술에 대한 투자와
같은 물적 자원 투자개념에 비하여, 직능개발이나 직원들의 재학 지
원과 같은 인적자원에 대한 투자에 대해서는 감가상각의 도입 등 회
계방식이나 세법 등이 정비되어 있지 않다. 그러므로 HRD투자에 대
한 감각상각의 도입이나 저리 금융지원 등을 적용하여 기업의 투자로
인정하고 지원하는 제도적인 개선이 필요하다.

셋째로 기업의 기술이나 성장성과 신용 평가 등에서 재직자의 직업
능력개발이나 학교교육 등에 대한 지원을 반영하는 것이다. 이러한
평가개선은 현실적으로 기업의 성장이나 신용도에 밀접하게 영향을
주는 요인을 보다 명확하게 제도화하여 반영한다는 점에서, 신용도의
정확성을 제고하는 측면과 함께 인적자원개발을 촉진하는 효과가 클
것으로 기대된다.

넷째로 근로기준법 등 제도적인 조건을 재직자의 직업능력개발을
지원하는 방향으로 개선하는 것이다. 산업화 시대에 맞도록 만들어진
휴가 중심의 연가 개념을 뛰어넘는 교육을 위한 휴가와 휴직의 개념
을 관련법의 개정을 통해 광범위하게 적용하는 것이다. 이러한 제도
개선의 필요성은 본 연구의 설문조사 결과를 통해서도 확인되고 있다.

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

세계적으로 글로벌화와 기술변화, 일과 노동시장의 변화, 인구 고령화 등 여러 경제사회적 요소의 변화들이 개인의 평생에 걸친 지속적 생애능력 함양과 직업능력의 개발을 촉진하고 있다. 이 같은 변화 속에 지배적인 추세는 노동시장이 요구하는 기술(skills) 수준이 기본적으로 높아지는 동시에 노동시장에서 필요로 하는 기술이 지속적으로 변화하고 있다는 점이다. 기업의 유연성 추구가 증가하면서 고용의 불안정성이 야기되고 있으며, 제품시장의 빠른 변화와 생산주기의 단축화로 인해 개인이 한 직장에 머무르게 되는 기간은 점점 줄어들고 있다.

이 같은 변화와 함께 개인이 학교교육을 통해 배운 것이 졸업 후에도 오래 지속되던 시대의 막이 내리고, 이제 개인은 빠르게 변화하는 일터에서의 지식과 기술에 대한 요구를 충족시키기 위해 학교교육 이후에도 지속적으로 배워야 하는 소위 평생학습의 시대가 도래하였다. 다시 말해서 학교에서 배우는 것, 소위 '초기교육'(initial education)이 평생을 가던 과거와 달리 초기교육 이후의 '계속교육'(further education) 내지 '학교교육'(schooling) 이후의 '재교육'(re-schooling)이 개인의 전 생애에 걸친 학습생애에서 점점 더

중요한 비중을 차지하는 시대가 온 것이다.

한편 정부와 기업, 그리고 개인의 계속교육에 대한 투자는 장기적으로 개인, 기업, 국가에 더 큰 성과를 가져다 줄 것으로 기대된다. 이는 개인에게는 높은 자아성취감, 더 높은 소득과 취업기회 그리고 생산성 증가로 나타날 것이고, 기업의 입장에서는 숙련된 노동력을 통한 기업 성과의 증가로 나타날 것이며, 국가적으로 볼 때에도 국민 개개인의 교육훈련 참여수준의 증가는 국가의 경제적인 성장과 높은 상관관계를 갖는 것으로 발표되고 있다(OECD, 2004).

평생학습의 이 같은 중요성과 성과에 대해서는 국제적으로 공감대가 형성되어 있으나, 평생학습 사회의 실현은 평생학습의 중요성에 대한 공감 자체만으로 보장되는 것은 아니다. 그리고 이러한 사실은 그간 OECD 등을 통해 발표된 각국의 평생학습 참여율의 국제적 비교에서 우리나라가 OECD 국가 중 거의 최하수준을 기록하고 있는 사실 등을 통해서 확인되고 있다. 변화하는 사회 속에서 개인은 국가와 사회로부터 평생학습 기회를 보장받을 수 있어야 하며, 개인의 평생학습 기회의 보장은 개개인의 노력만으로 이뤄질 수 없고 국가와 사회의 주요 담당기관이 이를 제도적으로 그리고 재정적으로 지원하는 체제의 구축을 필요로 한다. 평생학습 시대에 개인의 평생학습의 필요와 요구를 만족시키고, 노동시장의 변화에 맞춰 개인에게 평생능력개발 기회를 제공할 수 있도록 제도적 기반을 확립해 나가는 것은 국가와 사회 전체가 함께 노력해 이뤄야 할 주요 책무에 속하는 영역이다(OECD, 2004).

평생학습 시대가 도래 하였으나 이를 지원하기 위한 국내의 평생학습체제는 아직 매우 미비한 실정이다. 평생학습체제의 구축은 여러 가지 각도에서 고찰할 수 있겠지만 제도적 측면에서 볼 때에는 주요 교육훈련기관들이 평생학습기관으로 전환하는 변화를 필요로 한다. 평생학습제도가 발달한 국가와 사회의 경우 대학과 기업은 노동시장으로 이행한 이후의 개인에게 평생학습의 기회를 제공하는 데 있어서 중추적 역할을 제공하여 왔다.

또 한 가지 언급할 것은 평생학습제도의 발달은 평생학습체제 자체의 변화만으로 이뤄지는 것이 아니며 평생학습제도의 주변을 이루는 요소들 즉

학교교육과 노동시장 제도와 밀접한 연관을 가지게 된다. 예를 들어 노동시장에서 학교로의 이행(work-to-school transition: WTS) 즉 노동시장 이행 이후의 평생학습이 잘 이뤄지려면 학교에서 노동시장으로의 이행(school-to-work transition)이 원활하게 이뤄져야 한다. 학교에서 노동시장으로의 이행경로가 촉진되면 자연스럽게 노동시장 이행 후 학교로 되돌아오는 경로도 발달하게 된다. 이러한 의미에서 볼 때 과거의 직업교육의 이슈가 학교에서 노동시장으로의 이행을 촉진하는 것이었다면 현재의 직업교육의 이슈는 학교에서 노동시장으로의 경로의 촉진과 함께 노동시장에서 학교로의 이행을 촉진하는 것이라 볼 수 있다. 과거의 연구들이 학교에서 노동시장으로의 이행 촉진이라는 측면에서 학교와 노동시장을 연계시키는 데 초점을 두었다면 앞으로의 연구는 한번 일터로 나간 개인들이 다시 학교로 돌아올 수 있는 것을 제도적으로 뒷받침하는 데 보다 중점을 두고 이뤄질 필요가 있다. 이 연구는 노동시장에서 학교로의 이행 촉진 연구의 첫 번째 단계로서 노동시장에서 학교로의 이행을 구성하는 제도들을 살펴보고 이에 대한 개선 방안을 제시하고자 하는 것을 주요 목적으로 한다. 앞에서 이미 언급한 바와 같이 노동시장에서 학교로의 이행이 잘 이뤄지지 않는 직접적인 이유는 개인의 수요의 부족이라고 볼 수도 있으나 이것은 평생학습의 중요성이 증대되고 있는 현실에서 맞지 않는 가정일 것이다. 그보다는 개인의 노동시장에서 학교로의 이행에 가장 중요한 영향을 미칠 수 있는 두 주체들인 기업과 대학의 역할이 중요한 배경을 이룬다고 본다. 이러한 배경에서 본 연구는 노동시장으로 이행한 근로자들의 노동시장에서 학교로의 이행을 촉진하기 위해 대학과 기업의 개인의 work-to-school에 관한 제도적 지원현황 및 실태를 파악하기 위한 연구로서 수행되었다. 노동시장에서 학교로의 이행(work-to-school : WTS)을 촉진하기 위해서는 재직근로자의 계속교육에 대한 수요를 파악하는 것도 중요하지만 이보다는 계속교육제도를 구성하는 주요 기관들인 대학, 기업, 정부의 지원 실태를 파악하는 것이 선행되어야 한다고 본다. 따라서 이 연구는 학교와 일의 세계에서 work-to-school 이행을 지원하기 위한 제도적 인프라 현황을 파악하고 이에 대한 개선방안을

제시하고자 한다. 보다 구체적으로는 재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위한 고등교육기관과 기업의 실태파악을 중심으로 수행될 것이다.

제2절 연구의 범위

노동시장에서 학교로의 이행 제도의 활성화 즉 work-to-school 제도의 활성화는 결국 교육을 이수한 학업 종료자가 취업 후에도 학교로 돌아오는 제도적 보장이 이뤄져 있음을 의미한다. 또한 일터에서 학교로의 이행을 위한 유연한 체계 구축은 학교에서 노동시장으로의 이행 제도 즉 school-to-work 이행제도와 밀접한 연관을 지니게 된다. 취업 후에도 지속적인 배움의 길이 열려 있다면 학습자들이 초기 교육단계에서 필요한 모든 지식과 기술을 습득하려고 노력할 필요가 없어질 것이기 때문이다. OECD의 한 보고서는 최근 학교에서 노동시장으로의 이행(school-to-work)에 걸리는 시간이 장기화되고 있는 것이 결코 바람직한 현상이 아니라는 점을 지적하고 있다. 학교에서 노동시장으로 이행기간의 장기화는 인력 전반의 학력의 향상이라는 긍정적인 결과를 낳기도 하지만 동시에 학교에서 노동시장으로의 이행 경로를 단순화시키고 경직시킨다는 측면에서 반드시 바람직하지만은 않다는 것이다. 노동시장으로 이행 후 학교로 돌아갈 수 있는 제도가 잘 마련되어 있는 경우, 특히 재직자의 입직 후 정규교육기관에서의 학습기회가 보장되어 있는 경우, 이는 오히려 학교에서 노동시장으로의 이행 기간을 단축에 기여할 수 있을 것이다. 이처럼 노동시장에서 학교로의 이행의 촉진은 노동시장에서 학교로의 이행 활성화에도 긍정적인 영향을 미쳐 학업종료자의 노동시장 이행을 원활하게 하게 된다.

이 연구는 앞서도 언급한 바와 같이 한번 일의 세계로 이행한 근로자가 학교로 되돌아가는 소위 work-to-school(WtS)이행 과정에 초점을 두어 진

행될 것이다. 평생학습사회의 도래와 함께 노동시장 이행 후 개인이 교육을 받을 수 있는 장소와 방법은 점점 더 다양해지고 있으며 일의 세계에서 ‘학교’로의 이행에서 ‘학교’는 넓은 의미에서 볼 때 성인이 학습할 수 있는 모든 교육훈련기관으로 정의할 수 있다. 본 연구에서는 기존의 work-to-school 연구들이 교육훈련기관 특히 정규교육기관 외의 교육훈련기관에 초점을 둔 것에 비해 노동시장에서 ‘학교’로의 이행을 협의의 ‘학교’, 즉 고등교육기관에 초점을 두어 연구를 진행하였다.

[그림 I-1]은 본 연구의 초점이 근로자의 교육훈련기관으로 이행 중 정규교육기관 특히 고등교육기관으로의 이행에 초점을 두고 있음을 제시하고 있다. 그림은 개인의 학교와 일, 일과 학교, 그리고 일과 일 간의 이동 과정을 동학적으로 표시하고 있다. 그림에서 경로 ①은 학교에서 일의 세계로의 이행(StW)경로를 표시하고 있으며 경로 ②는 일의 세계에서 학교로의 복귀를 의미하는 이행(WtS)경로로서 전통적인 용어로 표시하면 순환교육(recurrent education)으로의 복귀과정을 표시하고 있다. 그리고 경로 ③은 일과 일간의 이동경로를 표시하고 있다.

[그림 I-1] work-to-school 연구에서 ‘학교’의 범위

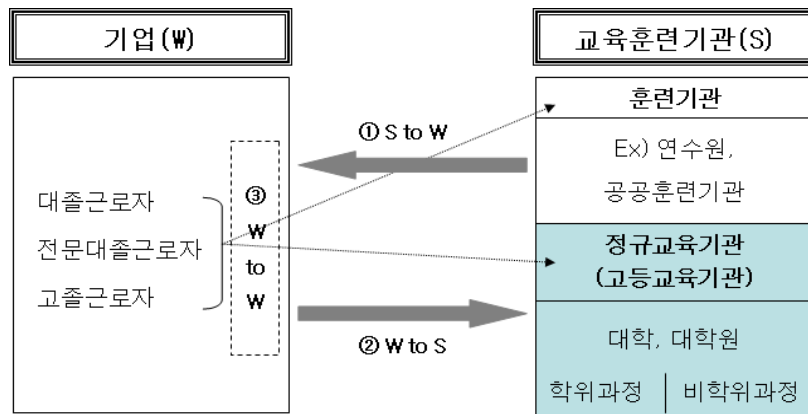


그림 중 경로 ②는 본 연구의 연구 범위를 표시하는 것으로서 노동시장으로 이행한 근로자가 넓은 의미에서 ‘학교’라 볼 수 있는 교육훈련기관(S)으로 돌아가는 과정을 나타낸다. 이들의 노동시장에서 학교로의 이행의 목적지가 되는 ‘학교’는 넓은 의미에서 모든 교육훈련기관을 포함하며 이러한 의미에서 볼 때 모든 교육훈련기관이 노동시장에서 학교로의 이행(WtS)의 분석 대상이 될 수 있다. 한편 교육훈련기관에는 정규교육기관 외에도 기업 연수원 등 각종 직능시설이 포함되며 평생학습시대의 교육훈련기관은 양적인 증가와 함께 다양화되고 있는 추세이다. 노동시장으로 이행한 근로자는 훈련기관이 제공하는 과정 참여를 통해 교육으로 복귀할 수 있으며, 정규교육기관이 제공하는 과정 참여를 통해 교육으로 복귀할 수 있다. 또한 정규교육기관 중에서도 학위과정(정규과정) 참여와 비학위과정(비정규과정) 참여를 통해 학교로의 복귀가 가능하다.

‘W to S’ 즉 노동시장(W)에서 학교(S)로의 이행의 흐름을 중심으로 그림을 설명하면 노동시장에서 학교로의 이행에서 이행의 주체는 기업에 재직하는 근로자가 될 것이다. 이들 집단은 학력 측면에서 고졸, 전문대졸, 대졸 이상 근로자 집단으로 구분될 것이며 이들의 경우 학력상태, 취업상태, 현재의 직업 및 직무, 그리고 향후 경력계획 등에 따라 정규 및 비정규 교육훈련에 대한 수요가 다양할 것이다.

본 연구의 범위는 W to S 제도에서 중요한 영역을 차지하는 정규교육기관, 즉 대학으로의 복귀에 초점을 두어 진행될 것이다. 본 연구는 근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 중 정규교육기관이 제공하는 학위과정과 비학위과정 참여에 초점을 두고 진행될 것이며 이를 표시하기 위해 그림 우측의 이행의 목적지 중 초점이 되는 대학(대학원)이 제공하는 학위 과정과 비학위 과정 영역을 진하게 표시하였다.

한편 이와 같이 정규교육기관 즉 대학으로의 이행에 초점을 두고 노동시장에서 학교로의 이행을 촉진을 위한 연구를 진행함에 있어, 국내 노동시장에서 학교로의 이행이 잘 이뤄지지 않는 원인은 크게 일의 세계 즉 ‘work’ 측면에서의 문제와 대학 즉 ‘school’ 측면에서의 문제로 구분할 수 있을 것

이다. 먼저 일의 세계의 측면에서 work-to-school이 촉진되려면 직장 내에서 개인의 노동시장 이행 후의 평생학습과 학교로의 복귀를 지원하는 분위기와 제도적 지원이 마련되어야 할 것이다. 따라서 일의 세계에서 work-to-school의 촉진을 담당하는 대표적 기관은 기업이 될 것이다.

다음으로 학교 측면에서의 work-to-school의 촉진은 일터의 학교로의 이행지원 체계와 함께 학교의 프로그램과 체계가 재직자의 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위한 체계를 갖추어야 함을 의미한다. 따라서 본 연구에서는 고등교육기관이 재직근로자와 성인을 유치할 수 있는 평생학습체계를 잘 갖추어야 할 것이다. 본 연구는 이러한 관점에서 대학과 기업의 재직근로자의 학교로의 이행 촉진을 위한 제도와 문제점을 파악하는 것을 중심으로 진행될 것이다.

제3절 연구의 주요 내용

본 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

먼저 2장에서는 평생학습 사회를 추구하는 현재의 시점에서 노동시장에서 학교로의 이행에 대한 제도적인 연구를 실시하는 것이 어떠한 의미가 있는가를 살펴보았다. 우리나라의 학교에서 노동시장 이행경로의 경직성과 외국의 학교에서 노동시장 이행 경로와의 차이점, 그리고 노동시장에서 학교로 이행경로의 개선이 이뤄지기 위해 초기 및 계속교육훈련기관 간의 어떠한 연계가 필요한가를 제시하였고 국내 개인과 기업의 평생학습 참여 실태 및 현황을 기존자료를 중심으로 살펴보았다.

3장에서는 노동시장에서 학교로의 이행촉진을 위한 국내 제도 및 현황을 살펴보았다. 제도의 수립만으로 이행촉진이 이뤄지는 것은 아니나 현재의 여건에서 노동시장에서 학교로의 이행제도의 개선을 위한 현 제도의 개괄은 중요한 의미를 지닌다. 따라서 고등교육기관에서 이뤄지고 있는 WTS 제도

들을 개괄하였고 기업 내에서 이루어지는 노동시장에서 학교로의 이행촉진을 위한 제도들을 개괄하였으며, 정부부처들이 시행하는 노동시장에서 학교로의 이행지원 제도들을 살펴보았다.

4장에서는 해외 주요국의 학교에서 노동시장으로의 이행지원제도와 체계를 살펴보았다. 미국, 일본, 유럽의 평생학습이 잘 이뤄지고 있는 국가들이 어떠한 방식으로 재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행을 지원하고 있는가를 국가제도와 사례를 중심으로 제시하였으며 시사점을 도출하였다.

5장에서는 재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행촉진을 위한 고등교육기관과 기업에 대한 실태조사 결과를 분석 제시하였다. 재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행촉진을 위한 고등교육기관 및 기업 실태조사는 본 연구의 일환으로 실시되었으며 이 조사를 통해 전국의 전문대학, 일반대학, 산업대학, 원격대학, 기능대학 등 고등교육기관 400여개에 대한 전수조사가 이뤄졌다. 또한 전국 1000개의 사업장을 대상으로 기업에서 이뤄지는 재직근로자의 학교로의 이행에 관한 기업의 지원 실태와 문제점을 제시하였다. 조사는 7월부터 10월에 걸쳐 이뤄졌으며 V장에서는 기업과 고등교육기관 조사를 통해 발견된 국내 대학과 기업의 WTS 제도 실시 현황 및 대학과 기업의 WTS에 대한 태도 등을 조사한 결과와 시사점을 제시하였다.

마지막으로 6장에서는 II장에서 V장까지의 연구결과를 요약하고 그 결과를 중심으로 향후 국내 노동시장에서 학교로의 이행이 촉진되기 위해 주요 이해당사자들 즉 대학, 기업, 그리고 정부가 어떻게 한 역할을 수행해야 하며 이를 위해 어떠한 제도적 개선이 필요한가를 제시하였다.

제 2 장

재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 활성화의 의의

제1절 노동시장에서 학교로의 이행(WTS) 촉진의 배경

1. 평생학습 시대의 도래

근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 즉 work-to-school이 세계적으로 각 국가의 정책적 주요 관심영역으로 떠오르게 된 데에는 무엇보다 21세기 지식기반사회의 도래를 들 수 있다. 세계적으로 글로벌화와 기술변화, 일과 노동시장의 변화, 인구 고령화 등 경제사회적 환경의 변화로 ‘평생직업시대’가 도래하였으며 이제 개인의 평생에 걸친 지속적 생애능력 함양과 직업능력의 개발을 필요로 하게 되었다. 지식기반경제의 등장과 함께 노동시장이 요구하는 기술(skills) 수준이 전반적으로 높아짐과 동시에 노동시장이 필요로 하는 기술이 지속적으로 변화하고 있다. 한편, 기업의 유연성 추구로 인해 고용의 불안정성이 야기되고 있으며, 제품시장의 빠른 변화와 생산주기의 단축화로 인해 개인이 한 직장에 머무르게 되는 기간은 점점 줄어들고 있다.

이 같은 변화로 인해 학교교육이 평생을 가던 시대의 막이 내리고, 이제 개인은 일터에서 빠르게 변화하는 지식과 기술에 대한 요구를 충족시키기

위해 지속적으로 배워야 하는 소위 평생학습의 시대가 도래하였다. 평생학습의 시대에서 학습의 핵심어(keyword)는 ‘초기교육’이나 ‘학교교육’이 아니라 ‘계속교육’ 내지 ‘재교육’이 된 것이다. 이에 따라 각 나라와 정부, 그리고 기업은 계속교육에 대한 투자를 지속적으로 증대시켜 나가고 있다. 국민 개개인의 교육훈련 참여수준은 그 국가의 경제적인 부와 상관관계가 높은 것으로 발표되고 있다(OECD, 2004). 평생학습사회에서 계속교육에 대한 투자는 장기적으로 개인과 기업은 물론 국가 전체에 그보다 더 큰 성과를 가져다 줄 것으로 기대되고 있다. 개인에게는 높은 자아성취감과 더 높은 소득, 그리고 취업기회의 증가로 기업에는 노동력의 생산성 향상을 통한 기업 성과의 신장으로 나타날 것이며, 국가적으로도 지속가능한 발전을 담보하는 주요한 기반이 될 것이다.

이처럼 지식기반사회의 도래와 함께 평생학습의 중요성이 국내적으로도 증가하고 있으나 평생학습에 있어서 인식과 실제 정책 및 제도 간의 격차는 국가별로 상당히 큰 것으로 나타나고 있다(Istance, 2004). 우리나라의 경우도 예외가 아니며 그간 OECD 교육지표 등을 통해 발표된 바와 같이 우리나라의 평생학습 참여율은 OECD 회원국 중 거의 최하수준을 기록하고 있는 현실이다.

다시 말해서 평생학습 시대가 도래하였으나 이를 지원하기 위한 국내의 평생학습 지원체제는 전반적으로 매우 미비한 실정이다. 특히 21세기 지식기반사회에 대비한 평생학습체제의 핵심이 되어야 할 대학과 기업의 평생학습 지원체제는 더욱 더 미약한 것으로 드러나고 있다. 제2장의 1절에서는 평생학습 시대의 도래의 주요한 계기라 할 수 있는 교육의 중심축의 변화 그리고 이러한 환경변화에도 불구하고 우리나라의 work-to-school제도 문제점의 진정한 원인이라 할 수 있는 학교에서 노동시장으로의 이행 경로의 경직성의 문제와 이 같은 경직성이 초래하게 된 근본적 원인을 논하고, 이에 기초하여 노동시장에서 학교로의 이행 개선을 위해 어떠한 제도적 개선이 이뤄질 필요가 있는가가 논의될 것이다. 2절에서는 이미 여러 연구들을 통해 밝혀진 바 있거니와 우리나라 성인의 평생학습 참여 실태와 현황을 제시하고

동시에 기업 재직근로자들의 재교육 참여 실태에 관한 자료를 기존의 통계 자료를 중심으로 제시하고자 한다.

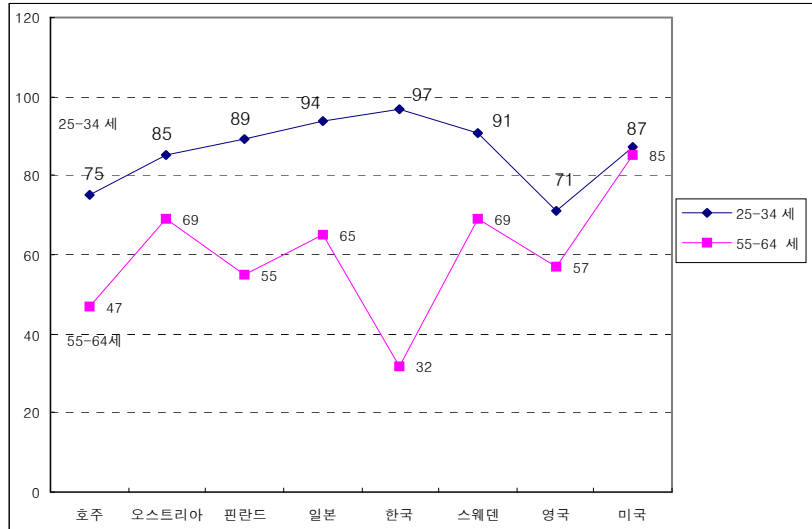
2. 교육의 중심축의 이동

가. 고교단계 교육의 보편화

평생교육이 세계적으로 이슈가 되기 시작한 데에는 지식기반경제와 같은 노동시장의 변화도 주요 부분을 차지하지만 이와 함께 교육체제 내의 변화도 중요한 기여를 했다는 것이 연구결과로 발표되고 있다. 교육체제 내의 주요 변화로 꼽을 수 있는 것이 고학력화로서 이는 우리나라를 포함하여 세계적으로 진행되고 있는 현상이다. 고학력화의 진행속도는 우리나라가 세계적으로 빠른 것으로 알려져 있으나 해외 주요 선진국의 경우도 지난 30-40년간 빠른 고학력화를 경험해오고 있다.

[그림 II-1]은 지난 30년간 세계적으로 보통교육이라 할 수 있는 고교단계 교육 이수자의 비율이 각 국가별로 얼마만큼 성장하였는가를 보여주고 있다. 그림에서 보는 바와 같이 이제 고교 졸업장은 노동시장에서 기초학력으로 통용되게 되었고 고교 졸업장이 없으면 일자리를 얻기조차 힘든 세상이 되었다. 그림에서 보는 바와 같이 세계 주요국가에서 고교교육 이수율이 포화점에 다다르면서 국가 교육 정책의 관심이 고교단계의 학교교육에서 고등교육과 평생교육으로 옮겨가게 된 것이다. OECD의 평생학습에 관한 최근의 주요보고서는 전 세계적으로 평생학습이 중요한 화두로 등장하게 된 데에는 급격한 고학력화의 진전으로 인해 학교교육(고교단계)이 포화점에 이르러 교육의 중심축이 고등교육과 평생교육으로 이동하게 된 것이 중요한 배경임을 지적하고 있다(OECD, 2004).

[그림 II-1] OECD 후기중등교육이상 이수한 인구의 연령별 비율(2003)



자료: OECD(2005). 『Education at a Glance』

주: 1) 후기중등교육에서 ISCED 3C 단기교육 프로그램은 제외됨.

2) 영국의 경우 ISCED 3C의 일부 단기교육 프로그램을 포함함.

3) 네덜란드의 경우 2002년도 자료임.

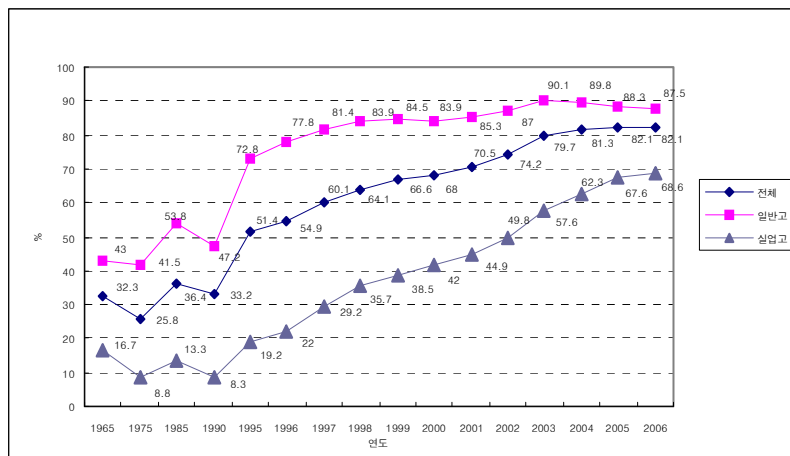
[그림 II-1]에는 지난 30년간 OECD 주요국에서 고교교육 이수자의 신장이 어떻게 이뤄져 왔는가가 제시되어 있다. 이 그림에 의하면 2003년 기준으로 25-34세 연령집단(1970년대 출생 집단)의 고등학교교육 이수율을 국가별로 비교할 경우 한국이 97%로 OECD 국가 중 가장 높고, 그 다음이 일본으로 94%, 핀란드 89%, 미국 87%로 나타났다. 한편 한국의 경우 1970년대 출생한 코호트의 고교교육 이수율을 1940년에 태어난 코호트(55-64세)집단과 비교할 경우 32%에서 97%까지 약 30년간 고교교육 이수자의 비율이 약 3배에 가까운 놀라운 성장을 보이고 있음을 알 수 있다. 각국별 고교교육 이수율의 신장 속도는 다르나 고교 교육의 보편화가 대부분의 OECD 국가에서 공통적으로 일어나고 있음을 알 수 있다.

나. 대학 진학률의 증가

평생학습이 주요한 이슈로 등장하게 된 데에는 앞에서 언급한 고교단계 교육의 보편화와 함께 고등교육의 성장 즉 대학 진학률의 성장을 논할 수 있다. [그림 II-2]에는 1965년 이후부터 지난 40여 년간 우리나라 고졸자의 대학진학률 추이가 나타난 있다. 그림에 제시된 바와 같이 1965년도 고졸자의 고등교육기관 진학률은 32.3%에 불과하였으나, 95년 51.4%, 97년 60.1%, 2001년 70.5%를 기록하고 있으며 2006년 현재 82.1%로 고졸자의 80% 이상이 대학에 진학하는 것으로 나타났다.

이같이 대학진학률을 일반계고만을 중심으로 살펴볼 경우 65년에 43%, 95년 72.8%, 97년 81.4%, 2003년 90.1%로 진학률이 90%대에 육박하고 있다. 한편 고교졸업자의 이 같은 높은 진학률은 직업교육 전문기관인 전문계고의 경우도 예외가 아니다. 1990년까지 10% 안팎을 겨우 넘나들던 실업계고의 진학률은 96-97년 20%대, 98-99년 30%대, 2000-2002년 40%대를 거쳐 2006년도의 경우 68.6%까지 급증하여 전문 직업교육기관으로서의 면모를 무색하게 하고 있다.

[그림 II-2] 고등학교 졸업자 진학률 추이: 1965-2006



자료: 교육부, 『교육통계연보』, 각년도

이상에서 살펴본 바와 같이 이제 우리나라의 경우에는 고등학교 교육의 보편화 단계를 넘어 대학교육의 보편화가 화두가 되고 있다. 그러나 이 같은 초기교육 단계의 고학력화에도 불구하고 평생에 걸친 직업능력개발의 필요성은 이전보다 감소하기보다 증가하고 있다고 말할 수 있다. 초기교육이 아무리 성공적으로 이뤄진다고 해도 급속하게 변화하는 일의 세계에서 필요로 하는 능력을 충족시킬 수 없기 때문이다.

3. 학교에서 노동시장으로의 이행 경로의 경직성

평생에 걸친 직업능력개발이 필요하지만 노동시장에서 학교로의 이행(WTS)이 촉진되려면 STW 이행제도 자체도 중요하다. 학교에서 노동시장으로의 이행이 아주 단기적인 기간 내에 한꺼번에 이뤄지는 현재와 같은 상황에서는 work-to-school이 촉진되기 힘들기 때문이다. 각국의 STW 제도는 다시 뒤집어 보면 WTS 제도라 할 수 있다.

WTS의 개선에 앞서 우리나라 STW 제도를 살펴보면 다음과 같다. 해외의 경우와 비교한 이 같은 이행모델은 바로 평생학습시대에 난점으로 작용할 수밖에 없다. 즉 재직근로자를 포함한 학교교육 이수자가 노동시장에서 학교로 돌아오는 데 있어서 장애요소라 하지 않을 수 없다. 이와 같은 STW 형태로 인해 우리나라 국민의 학교교육 이수 후의 정규 및 비정규 평생학습 참여율은 세계적으로 저조한데 이는 이행형태의 차이에서 오는 것이 크다고 본다. 다시 말해 우리나라의 평생학습 제고를 위해서는 연령별 학습곡선의 변화가 필요하며 이를 위해서는 이행형태가 바뀌어야 한다.

선진국의 경우 이행경로는 우리와 매우 다르게 형성되어 있다. OECD는 일반적으로 학습과 일의 경로가 나뉘기 시작하는 시기를 이행이 일어나기 시작하는 시기로 보는데 이는 대부분의 국가에서 의무교육이 끝나는 시기 즉 고등학교 교육(ISCED 3)단계에서부터이다. 이행이 일어나는 시기부터 일반교육과 직업교육, 그리고 진학이나, 노동시장이나의 진로가 나뉘게 된다. 여기서는 우리나라와 해외 주요국 간의 학교에서 노동시장으로의 이행모델

의 차이를 OECD 국가의 연령대별 고등교육 이수율, 연령별 취학률, 주요 이행시기인 15-20세 연령층의 인구이행 특성의 세 가지로 나누어 제시하였다.

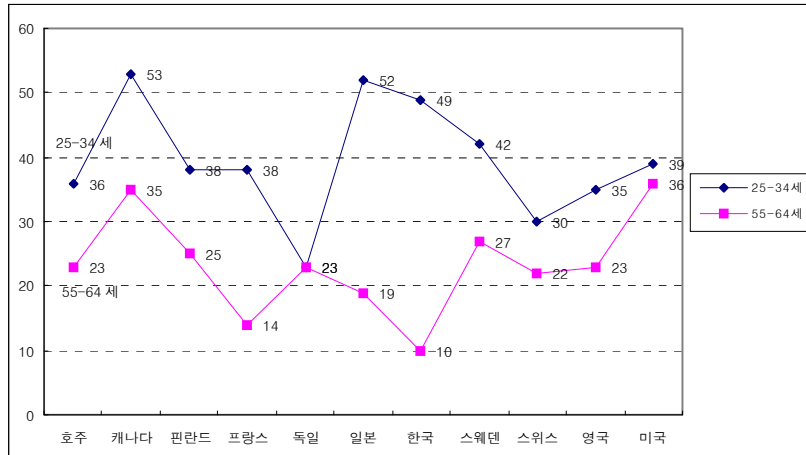
가. 급속하게 이뤄진 고학력화

[그림 II-3]에는 OECD 국가의 전체 대비 연령별 고등교육 이수율 비교 수치가 제시되어 있다. 표에는 OECD 주요국의 25-64세 성인의 연령대별 학력의 변화를 통해 우리나라의 급격한 고학력화 현상을 보여주고 있다. 한국의 경우 25-64세 전체인구의 고등교육 이수율은 30%로 캐나다 45%, 미국 39%, 스웨덴 35%, 일본 37%에 비해 훨씬 낮게 나타난다. 그러나 25-34세 인구의 고등교육 이수율은 49%로 캐나다, 일본에 이어 표에 제시된 국가 중 세 번째로 높게 나타나고 있다. 한편 연령이 높아질수록 우리나라의 고등교육 이수율은 다른 어느 나라보다도 빠르게 감소하여 55-64세의 경우 10%로 표의 국가들 중 가장 낮은 비율을 보여준다.

[그림 II-3]에 나타난 이 같은 결과는 두 가지 주요한 정보를 제공해 준다. 한 가지는 우리나라의 경우 옛날 세대들의 학력이 현재 세대의 학력보다 낮다는 점이며 이는 한국의 빠른 고학력화를 입증해주는 것이다. 또 하나는 국가별로 연령대에 따른 고등교육참여율의 차이로 설명할 수 있다. 우리나라의 경우 고등교육에 참여하는 연령층이 상대적으로 낮은 반면, 외국의 경우 후에 제시되는 표에서도 확인할 수 있는 바와 같이 고등교육의 참여가 연령대별로 좀 더 고르게 분포되어 있다는 점이다.

[그림 II-3] OECD 주요국의 연령대별 고등교육 이수율 (2006)

(단위: %)



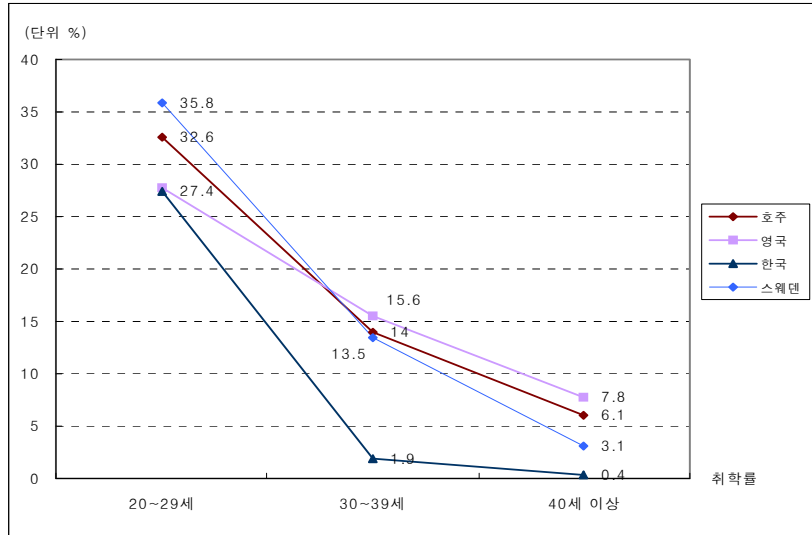
자료: OECD(2006), 『Education at a Glance : OECD Indicators』.

주: 연령별 B유형 고등교육, A유형 고등교육 및 전문연구프로그램을 이수한 인구의 비율임.

나. 성인인구의 취학률 저조

한편 OECD 국가의 연령대별 교육 참여율을 비교할 경우 이러한 점이 더욱 확실하게 드러난다. [그림 II-4]에 나타난 바에 의하면 20세 이후의 취학률 추이는 다른 나라와 경우 확연한 차이를 드러내는 것을 볼 수 있다. 우리나라의 경우 5-19세의 학령기에 취학률이 매우 높고 특히 20-29세의 취학률도 상당히 높으나 30-39세로 연령이 높아지면 취학률은 급격히 낮아지며 40대 이후의 취학률은 0.5%에도 미치지 못한다. 이에 반해 호주의 경우 15-19세 연령층의 취학률은 우리나라보다 낮으나, 20대, 30대, 40대 연령층의 취학률은 우리나라보다 훨씬 더 높게 나타난다. 특히 30대 연령층이 취학률을 비교할 경우 한국 1.9%, 호주 14.0%, 스웨덴 13.5%, 그리고 영국 15.6%로 상대적으로 주요국의 높은 교육 참여를 확인할 수 있다. 이 같은 결과는 우리나라에서 교육 참여 연령이 상대적으로 한정되어 있다는 것을 여실히 보여주는 증거라 하겠다.

[그림 II-4] OECD 회원국의 연령별 취학률: 2006



자료: OECD(2006), 「Education at a Glance: OECD Indicators」.

다. 학교에서 노동시장으로의 이행경로의 문제점

<표 II-1>에는 의무교육이 끝나는 15세부터 대부분의 국가에서 고등교육 참여가 대규모로 이뤄지는 연령인 20세까지 각국의 교육기관 유형별 교육 참여가 제시되어 있다.

<표 II-1> 교육단계별 15-20세 인구의 이행 특성(2004)

(단위: %)

구분		호주	독일	한국	스웨덴	영국	미국
후기 중등교육 졸업 연령		17-18	19	17-18	19	16-18	18
15세	중등교육	98	98	95	99	102	97
	중등교육	38	83	12	94	38	21
18세	중등 후 비 고등교육	3	n	a	n	x(8)	m
	고등교육	26	3	57	1	23	36
19세	중등교육	25	42	1	29	23	5
	중등 후 비 고등교육	3	18	a	1	x(11)	m
	고등교육	35	10	69	13	32	45
20세	중등교육	20	20	n	19	18	1
	중등 후 비 고등교육	3	14	a	1	x(14)	m
	고등교육	37	18	64	24	34	46

자료: OECD(2006), 「Education at a Glance: OECD Indicators」.

주: 1. 인구 자료와 학생/졸업생 자료 간의 적용 범위의 불일치로 인하여 학생 순유출국가의 참여율/졸업률은 과소 추정되고 학생 순유입국가의 참여율/졸업률은 과대 추정되었을 수 있음.

* a : 없는 데이터를 표시

* m : 유용하지 않은 데이터

* n : 무시하거나 수치가 0 인 데이터

* x : 다른 카테고리의 테이블에는 포함되지 않는 데이터

<표 II-1>은 우리나라 청년층의 학교에서 일터로의 이행경로의 경직성을 단편적으로 보여주는 실례이다. 우리나라는 18세, 19세, 20세 연령대의 고등교육참여율이 각각 57%, 69%, 64%로서 OECD 국가 중 단연 최고의 고등교육참여율을 보여준다. 또한 이 표에서 나타나는 것은 경로의 확실성이다. 한편 비교대상인 호주의 경우 18, 19, 20세의 고등교육 참여율은 각각 38%, 35%, 37%에 불과한 반면, 18, 19, 20세의 중등교육참여율은 38%, 25%, 20%로 18-20세 연령의 교육 참여자가 중등교육기관과 고등교육기관에 고르게 분포되어 있음을 보여준다. 다른 다라의 경우도 편차는 있으나 우리나라와 비교하여 각 연령대에 취학인구가 중등교육기관, 중등 이후 비고등교육기관,

고등교육기관에 고르게 분포되어 있다. 한편 표에 나타난 바와 같이 비교대상인 국가들이 같은 연령대에 중등교육, 중등교육 후 비고등교육 등과 같은 경로에 다양하게 분포되어 있는 반면 우리나라는 같은 연령대의 교육 참여가 고등교육기관에만 집중적으로 분포되어 있어 이행 경로의 경직성을 보여 준다.

4. 노동시장에서 학교의 이행경로 개선의 과제

가. 노동시장에서 학교로 이행경로 개선의 필요성

앞에서 우리나라의 학교에서 노동시장 이행 경로의 경직성을 통해서도 살펴봤지만, 우리나라의 근로자들이 노동시장 이행 후 학교로 되돌아가지 않는 근본적인 원인은 학교에서 노동시장으로의 이행의 경직성과 관련이 깊다. 다시 살펴보면 학교에서 노동시장으로의 이행경로의 경직성은 학교교육과정에서 경험하게 되는 학습경험과 초기교육제도의 구성과 밀접한 연관을 지닌다고 볼 수 있다.

첫째, 지나친 교육열의 문제이다. 우리나라에서는 현재 개인이 태어나면서부터 엄청난 양의 공교육과 사교육에 노출되도록 되어 있다. 어려서 개인학습자는 자신의 선택에 의해 제대로 학습에 대한 흥미를 갖기 이전부터 프로그램화된 과정을 통해 지나친 경쟁에 참여하게 된다. 이같이 어려서부터 지나친 교육열에 노출된 개인은 경쟁의 긴 시간을 거치면서 지치게 되고 실제로 학문에 더욱 힘써야 할 대학에 입학하기 이전에 공부에 대한 진정한 열의를 잃게 되기 쉽다. 이 같은 동양인의 초기의 지나친 교육열의 부정적인 효과에 대해 서양에서는 영어로 'burnt up'(다 타서 재만 남았다는 뜻) 학습자라는 표현까지 등장하고 있다. 평생학습 다시 말해서 노동시장 이행 후의 학교로의 복귀가 잘 이뤄지지 않는 주요 원인 중의 하나는 우리나라의 이 같은 초기의 지나친 교육열을 문제로 꼽을 수 있다.

두 번째로, 대학의 약한 경쟁력의 문제이다. 재직근로자들이 대학으로 잘

돌아오려 하지 않는 이유 중 하나로 대학의 제도적인 문제점도 있으나 대학 교육의 경쟁력 자체가 낮은 것도 문제점으로 대두되고 있다. 우리나라는 대학에 들어갈 때의 학생의 학력은 세계적으로 높은 수준인 것으로 알려져 있으나 대학졸업시의 실력은 그다지 높지 않은 것으로 알려지고 있으며 대학교육의 경쟁력이 경제적 수준에 비해 낮은 것으로 나타난다. 대학 졸업 후 그 지겨운 배움의 세계로 다시 돌아가기 위해서는 대학이 노동시장이 필요로 하는 교육, 현실적이고도 질 높은 교육을 제공해 줄 수 있어야 한다. 대학에서 획득한 지식이 3.5년이 지나면 쓸모없어질 정도로 현재와 같이 지식이 빠른 속도로 급격히 변화하는 사회에서 대학의 경쟁력과 지원제도는 기업자체의 문제와 함께 노동시장에서 학교로의 이행의 주요 난점이라 아니할 수 없다.

나. 노동시장에서 학교로 이행경로 개선의 주요 과제

결국 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위한 중요한 과제 중의 하나는 대학을 포함한 교육기관의 제도적 재구조화(restructuring)라고 볼 수 있다. 초기교육훈련기관에서의 평생학습의 제도적 기반이 제대로 확립되어야 노동시장에서 학교로의 이행이 촉진되게 된다. 해외 선진국의 사례를 보더라도 노동시장에서 학교로의 이행 활성화의 정도는 노동시장에서 학교로의 이행 제도가 얼마만큼 개방되고 발달해 있는가에 달려 있다고 해도 과언이 아니다. 노동시장에서 학교로의 이행경로 개선을 위한 제도적 재구조화의 핵심적 과제들을 제시하면 다음과 같다.

1) 초기직업교육훈련제도의 개선

노동시장에서 학교로의 이행의 활성화 즉 넓은 의미에서 평생학습참여율이 제고되기 위해서는 먼저 초기 직업교육훈련제도(IVET)가 잘 정비되어 있어야 한다. 초기직업교육훈련제도는 노동시장 이행의 시발점이 되는 장소로서, 국가별로 어느 학교급 단계에서 어떠한 진로를 거쳐 노동시장으로 이행하는가는 노동시장에서 학교로 돌아오는 경로에 영향을 미칠 수밖에 없다.

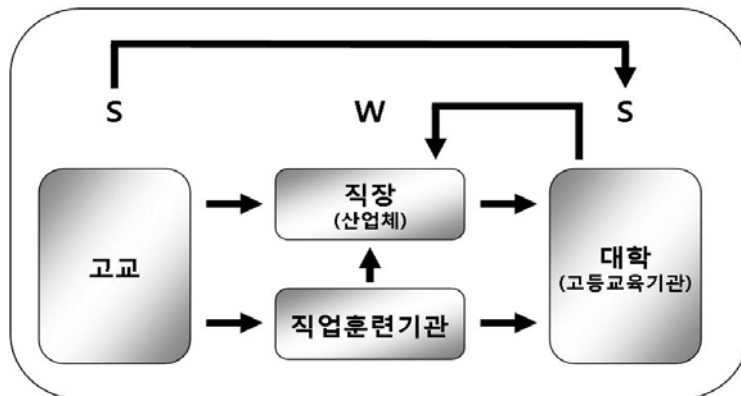
마찬가지로 계속교육훈련참여 형태는 초기교육훈련참여 형태와 연관을 갖는다. 초기교육단계에서 다 배우고 노동시장으로 이행하는 구조에서는 계속교육이 별로 필요하지 않을 것이다.

평생학습제도 개선과 work-to-school의 활성화가 이뤄지기 위해서는 초기직업교육훈련제도가 개방적으로 구성되어 있어야 한다. 미국의 커뮤니티 칼리지나 호주의 고교단계 직업교육기관들의 사례에서 볼 수 있는 바와 같이 평생학습 참여율이 높은 나라들의 경우 고교단계 또는 대학 단계에서의 초기교육기관이 성인에게 개방되어 있어 성인학습 비율이 높다는 것이 특징을 이루고 있다. 따라서 고등학교나 대학 등 학위를 수여할 수 있는 정규기관이 개방되어 있어야 한다. 다시 말해서 초기직업교육훈련기관들이 계속직업교육훈련기관의 기능이 강화될 것을 전제로 해야 한다.

2) 초기교육에서 노동시장 이행경로의 다양화

노동시장에서 학교로의 이행 촉진의 활성화를 위해서는 노동시장으로 가는 이행경로가 다양해야 한다. 한번 이행하면 끝나는 것이 아니라 학교와 노동시장을 오가는 것이 제도화되는 것이 필요하다. 즉 [그림 II-5]와 같이 순환교육 체제가 정비가 되어야 한다.

[그림 II-5] 학교(S) → 일(W) → 학교(S)로의 경로



3) 계속교육훈련 제도의 활성화

노동시장에서 학교로의 이행 촉진의 활성화를 위해서는 직접적으로는 계속직업교육훈련제도의 개선이 필요하다. 이를 위해서는 계속교육훈련을 담당하는 조직과 기관들의 기능이 강화되어야 할 것이다. 또한 계속교육훈련을 담당하는 주요 기관으로서 계속직업교육기관의 강화가 필요하다. 계속교육제도를 담당하는 주요 기관과 역할 강화의 방향을 살펴보면 첫째, 주요 계속직업교육기관(대학, 직업훈련기관, 기업)의 기능강화가 필요하며, 둘째, 기업의 직업능력개발제도의 개선을 통해 기업에서 학교로 가는 경로의 촉진이 필요하다.

결론적으로 볼 때 평생학습 제도 다시 말해서 계속교육훈련제도는 초기직업교육훈련제도와 계속교육훈련제도 간의 연계와 활성화를 필요로 한다. 예로서 호주나 미국 등 외국의 경우에도 평생학습이 잘되는 곳일수록 초기직업교육훈련기관의 계속교육훈련기관의 역할을 수행하는 것을 볼 수 있다. 또한 역사적으로도 평생교육제도의 발전은 특히 고등교육기관의 평생교육기능 강화와 연관이 깊은 것으로 연구되고 있다. 평생학습을 위한 교육 인프라에 관한 한 연구는 평생학습이 발달하면서 대학의 기능이 변화하였으며, 대학의 평생학습 기능의 재구조화를 요하고 있다고 말하고 있다(Istance,2002).

결국 work-to-school의 개선과 활성화를 위해서는 제도적인 인프라의 개선이 필요하며 이를 위해서는 평생학습제도의 재구조화를 필요로 한다. 또한 이를 위해서는 평생학습제도의 주축에 있는 대학, 기업, 정부의 지원제도가 변화되어야 한다.

제2절 국내성인 및 재직 근로자의 계속교육 참여 실태

1. 성인의 평생학습 참여 실태

가. 평생학습 참여율

1) 성별, 연령별, 학력별, 취업상태별 참여율

다음은 2005년 한국직업능력개발원이 실시한 『평생학습의 참여 실태와 수요 분석』 조사의 원자료를 기본으로 18세 이상 우리나라 성인의 평생학습 참여율을 살펴본 것이다. <표 II-2>에 의하면 지난 1년간 여러 가지 형태의 평생학습활동에 1번이라도 참여한 적이 있는 이들의 비율은 20.1%인 것으로 나타난다. 또한 이를 성별, 취업상태별로 볼 경우 성별, 취업상태별 격차는 크지 않은 것으로 드러난다.

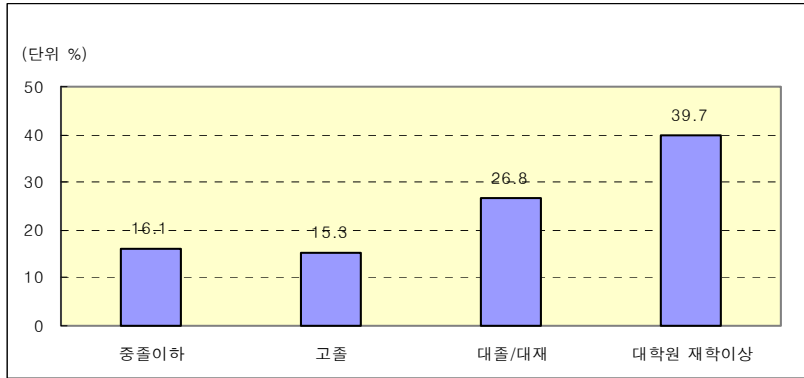
<표 II-2> 우리나라 18-64세 인구의 평생학습 참여율

변수	구분	평생학습 경험률(%)	전체 사례 수(개)
성별	남	19.1	4414
	여	20.9	5156
취업여부	취업	20.1	6498
	미취업	20.2	3072
전체		20.1	9570

자료: 『평생학습의 참여 실태와 수요 분석』 원자료. 한국직업능력개발원(2005)

[그림 II-6]에 나타난 학력별 평생학습 참여율을 살펴보면 우리나라 국민의 평생학습참여율은 학력과 함께 증가하는 것을 볼 수 있다.

[그림 II-6] 우리나라 인구의 학력별 평생학습 참여율

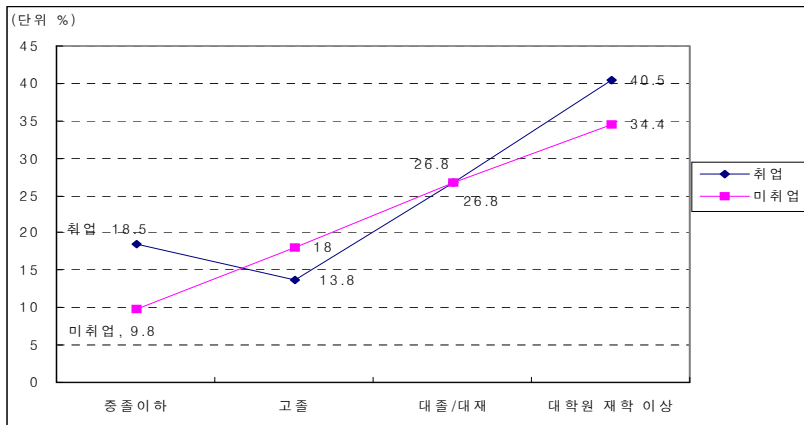


자료: 『평생학습의 참여 실태와 수요 분석』 원자료, 한국직업능력개발원(2005)

2) 취업상태별 학력별 참여율

[그림 II-7]에 의하면 학력수준에 따른 평생학습 참여율은 응답자의 취업 상태에 따라 차이를 보인다. 중졸이하 저학력자의 경우는 취업자가 미취업자보다 참여율이 높고, 대학원 재학 이상의 고학력자의 경우에도 취업자가 참여율이 높게 나타난다.

[그림 II-7] 취업상태별, 학력별 참여율



자료: 『평생학습의 참여 실태와 수요 분석』 원자료, 한국직업능력개발원(2005)

나. 평생학습 참여의 내용

1) 평생학습 참여의 내용

<표 II-3>은 같은 조사에서 최근 1년간 경험한 평생학습 내용 중 대표적인 것 1개에 대한 참여내용을 살펴본 결과이다. 참여형태를 내용별로 살펴보면, 학교 정규교육 형태의 교육 참여가 전체 4.2%로 해외 연수를 제외하고는 가장 낮게 나타나 평생학습에서 정규 학교교육 참여율이 낮음을 볼 수 있다. 한편 평생학습의 내용 중 직무향상 직업훈련이 전체의 48.1%로 주를 차지하고 있다. 학교정규교육에 대한 참여율을 연령별로 살펴보면 20-30대의 경우 5%대로 비교적 높고, 40세 이후에 낮아지는 성향을 보인다. 한편 학교 정규교육참여 비율을 학력별로 살펴보면 학교정규교육 참여율은 학력과 함께 높아져 대졸과 대학원졸 이상이 각각 6.1%와 19.1%로 높아지는 경향을 보인다. 직무능력향상직업훈련 참여 역시 고졸 이상부터 학력과 함께 높아지거나 증가율 편차는 그리 크지 않게 나타난다.

<표 II-3> 평생학습 참여 프로그램의 내용(성별, 연령별, 학력별)

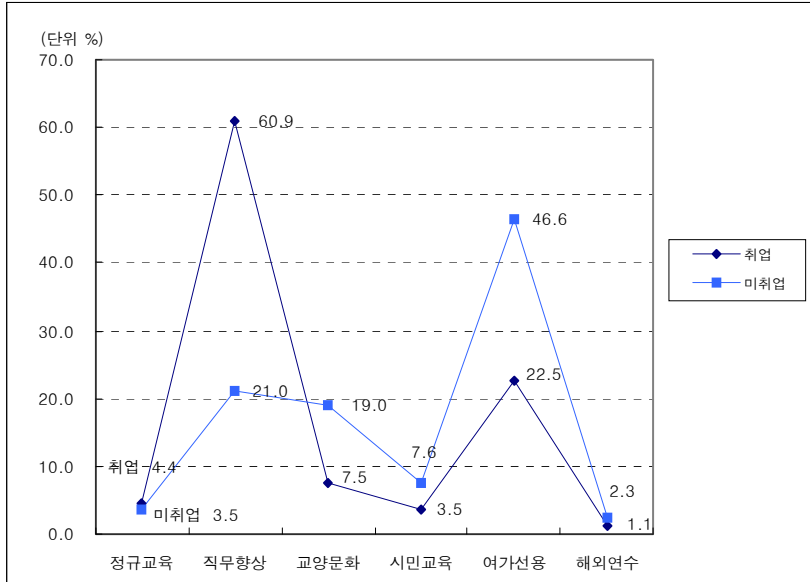
(단위: 명,%)

변수	구분	학습유형						전체
		학교 정규 교육	직무 능력 향상 위한 직업 훈련	교양 문화 관련 학습	시민 교육 사회 참여 교육	여가 선용 교육	해외 어학 연수	
성별	남	38(4.5)	578(68.3)	41(4.8)	32(3.8)	142(16.8)	15(1.8)	846(100)
	여	42(3.9)	347(32.2)	175(16.2)	61(5.7)	440(40.8)	14(1.3)	1079(100)
연령별	만 18-19세	0(0.0)	12(44.4)	2(7.4)	1(3.7)	11(40.7)	1(3.7)	27(100)
	만 20-29세	12(5.6)	100(46.3)	26(12)	2(0.9)	60(27.8)	16(7.4)	216(100)
	만 30-39세	34(5.6)	280(46.1)	77(12.7)	18(3)	192(31.6)	7(1.2)	608(100)
	만 40-49세	26(3.9)	314(46.7)	70(10.4)	35(5.2)	224(33.3)	4(0.6)	673(100)
	만 50-59세	7(2.5)	144(50.7)	32(11.3)	27(9.5)	73(25.7)	1(0.4)	284(100)
	만 60-64세	1(0.9)	75(64.1)	9(7.7)	10(8.5)	22(18.8)	0(0.0)	117(100)
학력별	중졸이하	1(0.4)	170(64.9)	22(8.4)	13(5.0)	56(21.4)	0(0.0)	262(100)
	고졸	5(0.8)	268(40.9)	77(11.7)	53(8.1)	250(38.1)	3(0.5)	656(100)
	대졸/대재	55(6.1)	435(47.9)	110(12.1)	26(2.9)	258(28.4)	24(2.6)	908(100)
	대학원 이상	18(19.1)	49(52.1)	7(7.4)	1(1.1)	17(18.1)	2(2.1)	94(100)
전체	80(4.2)	925(48.1)	216(11.2)	93(4.8)	582(30.2)	29(1.5)	1925(100)	

자료: 『평생학습의 참여 실태와 수요 분석』 원자료, 한국직업능력개발원(2005)

[그림 II-8]에는 평생학습 참여의 내용이 취업상태별로 표시되어 있다. 취업상태별로 살펴볼 경우 취업자의 학교정규교육참여율이 훨씬 더 높으며, 직무능력향상훈련의 경우 취업자와 미취업자의 참여율이 3배 이상 차이가 나는 것으로 나타났다. 즉 취업자와 미취업자 간에 참여율의 차이는 크지 않으나 참여유형에 있어 커다란 차이가 나타나고 있음을 볼 수 있다. 미취업자의 경우 여가선용교육과 교양문화 관련학습에 대한 참여도가 상대적으로 높다.

[그림 II-8] 취업 상태별 평생학습 프로그램의 내용



자료: 『평생학습의 참여 실태와 수요 분석』 원자료, 한국직업능력개발원(2005)

<표 II-4>에는 평생학습 참여형태를 취업상태별, 학력별로 분석한 표가 제시되어 있다. 평생학습참여를 취업상태별, 학력별로 살펴보면 취업자의 경우 학력에 따른 학교교육정규참여율은 매우 빠르게 높아져서 대학원 재학 이상의 경우 전체 참여의 20%가 학교정규교육참여임을 보여준다. 한편 취업자의 직무능력향상직업훈련 참여는 중졸 이하가 76.7%로 비중이 매우 높고, 고졸 이상 집단의 경우에는 학력에 따른 커다란 차이를 보이지 않는 것으로 나타난다.

<표 II-4> 평생학습 프로그램의 내용(취업상태별 학력별)

(단위: 명(%))

취업 여부	학력	학습유형						전체
		학교 정규 교육	직무 능력 향상 위한 직업 훈련	교양 문화 관련 학습	시민 교육 사회 참여 교육	여가 선용 교육	해외 어학 연수	
취업	중졸이하	0(0.0)	168(76.7)	13(5.9)	5(2.3)	33(15.1)	0(0.0)	219(100)
	고졸	3(0.8)	218(56.2)	31(8.0)	24(6.2)	109(28.1)	3(0.8)	388(100)
	대졸/대재	38(6.2)	361(59.0)	51(8.3)	17(2.8)	135(22.1)	10(1.6)	612(100)
	대학원 재학이상	17(20.5)	46(55.4)	3(3.6)	0(0.0)	15(18.1)	2(2.4)	83(100)
미취업	중졸이하	1(2.3)	2(4.7)	9(20.9)	8(18.6)	23(53.5)	0(0.0)	43(100)
	고졸	2(0.7)	50(18.7)	46(17.2)	29(10.7)	141(52.6)	0(0.0)	268(100)
	대졸/대재	17(5.7)	74(25.0)	59(19.9)	9(3.0)	123(41.6)	14(4.7)	296(100)
	대학원 재학이상	1(9.1)	3(27.3)	4(36.4)	1(9.1)	2(18.2)	0(0.0)	11(100)

자료: 『평생학습의 참여 실태와 수요 분석』 원자료, 한국직업능력개발원(2005)

2) 평생학습 장소

학습의 유형 못지않게 중요한 것이 평생학습참여가 어디에서 이뤄졌는가이다. <표 II-5>에 의하면 평생학습 참여가 이뤄진 장소는 학교가 11.30%, 직장이 12.7%이며, 문화센터 10.9%, 자치센터 19.9%, 협회 13.4%로 나타난다.

<표 II-5> 평생학습이 이뤄진 장소

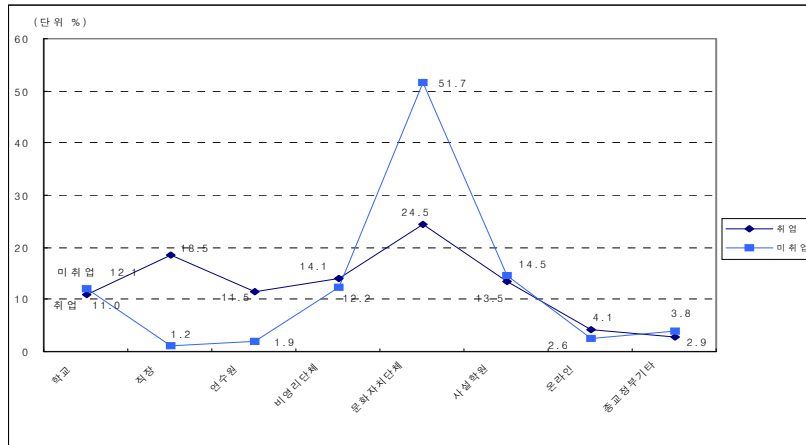
(단위: 명(%))

학교	직장	연수원	비영리 단체 (협회, 지원단체 노동 조합)	자치문화 센터1)	사설 학원	온라 인 (이러닝)	종교 정부 기타	전체
453 (11.3)	511 (12.8)	333 (8.3)	539 (13.5)	1339 (33.5)	552 (13.8)	143 (3.6)	128 (3.2)	3998 (100.0)

자료: 『평생학습의 참여 실태와 수요 분석』 원자료. 한국직업능력개발원(2005)
 주: 0) 주민자치센터구민회관, 도서관, 미술관, 박물관, 문화센터

[그림 II-9]에 나타난 취업여부별 평생학습이 이뤄진 장소를 보면, 취업자의 경우, 연수원 11.5%, 직장 18.5%, 학교 10.9%로 상대적으로 미취업자에 비해 직장과 연수원의 비중이 높다. 취업자가 학교에서 교육받는 비율은 미취업자 12%에 비해 다소 낮게 나타난다.

[그림 II-9] 취업여부별 평생학습이 이뤄진 장소



자료: 『평생학습의 참여 실태와 수요 분석』 원자료. 한국직업능력개발원(2005)
 주: 1. '문화자치단체'는 자치센터 및 구민회관, 도서관 및 박물관, 문화센터 범주들의 합계
 2. 종교정부기타는 종교단체 정부기관, 집 범주를 합친 것임.

2. 재직근로자 직업능력개발 참여 현황

가. 사업장 규모별 직업능력개발 참여 실태¹⁾

<표 II-6>은 규모별 직업능력개발훈련의 참여율이 제시되어 있다. 사업장 참여율과 피보험자 참여율 모두 사업장 규모가 클수록 증가함을 보여준다. 특히 피보험자 참여율의 경우 규모 150-299인 이하 사업장 15.2%, 300-499인 사업장 20.0%, 500-999인 규모 사업장 31.8%, 1000인 이상 사업장 98.1%로 사업장 규모와 함께 피보험자 참여율이 크게 증가함을 보여준다.

<표 II-6> 직업능력개발훈련 참여율 및 수지율

(단위: %, 원)

구분	사업장 참여율	피보험자 참여율	활용 피보험자 1인당 평균 지급액(A)	피보험자 1인당 평균 보험액(B)	활용인원 1인당 수지율(B/A)
계	7.6	23.2	112,559	92,296	122.0
1-4	1.4	2.8	146,700	27,580	531.9
5-9	6.8	5.4	56,207	22,307	252.0
10-29	14.5	0.8	536,806	31,418	1708.6
30-49	29.3	4.3	122,313	37,619	325.1
50-69	40.1	4.9	117,371	38,358	306.0
70-99	58.0	8.3	216,154	49,736	434.6
100-149	62.7	8.4	106,020	58,292	181.9
150-299	91.1	15.2	130,687	108,536	120.4
300-499	133.0	20.0	108,725	144,450	75.3
500-999	203.2	31.8	110,708	174,067	63.6
1000인 이상	604.2	98.1	106,451	259,730	41.0

자료: 노동부, 고용보험백서 2004

주: 사업장 참여율(인원)은 기금결재기준으로 중복 계산된 건수 개념임.

1) 중소기업 근로자 평생학습지원을 위한 신규사업 개발, 2005. 한국산업인력공단 p9

한편 지원받은 사업장의 피보험자 평균 지급액과 1인당 평균 보험액에 의한 활용인원 1인당 수지율을 볼 경우, 참여자만을 대상으로 본다면 피보험자 1인당 수지율이 오히려 사업장 규모가 작을수록 높게 나타난다. 이는 지급액에 비해 소규모 사업장의 1인당 평균 보험액이 적기 때문이다.

나. 중소기업 재직자 훈련 실태

앞에서 살펴본 바와 같이 중소기업일수록 직업능력개발참여율이 낮게 나타난다. 이같이 중소기업이 재직자 교육을 참여하지 않는 이유는 여러 가지가 있을 수 있다. 중소기업은 재정적, 인력수급문제 등의 여러 가지 제약요인으로 인하여 독자적인 직업훈련을 실시하기에 어려움이 있다. 아래 표는 중소기업청이 재직자 교육을 실시하지 않은 사업체를 대상으로 하여 그 이유를 묻은 결과이다.

<표 II-7> 교육훈련 미실시 중소기업이 교육을 실시하지 않는 이유

(단위: %)

구분	전체	종업원 수		매출액		IT 사업	3D 업종	수도권	지방
		50인 이하	50인 이상	10억 미만	10억 이상				
별도교육 불필요	69.7	71.1	60.5	72.6	65.6	58.6	69.4	71.3	68.1
조업차질 우려	10.5	9.3	18.5	9.1	12.6	11.4	11.1	7.8	13.3
교육비용 부담	4.7	4.3	7.5	4.4	5.3	12.9	3.6	4.5	5.0
교육효과 저조	8.6	8.8	7.5	7.6	10.0	11.4	8.2	9.8	7.4
기타	0.8	0.7	1.5	1.1	0.5	1.4	0.9	0.5	1.2
무응답	5.6	5.7	4.5	5.2	6.1	4.3	6.8	6.1	5.0

자료: 중소기업청, 『중소기업 인력 실태조사』 2001

응답결과에 의하면 이들 중소기업이 교육훈련을 실시하지 않는 가장 큰 이유는 ‘교육이 불필요하다’는 것으로서 전체의 70%에 달하는 중소기업이

응답하고 있다. '조업차질 우려'와 같이 일에 지장이 있다는 응답이 10.5%, 교육의 효과가 별로 없다는 응답이 8.6%, 교육비용이 부담이 된다는 응답도 4.7%로 나타나고 있다. 중소기업 내부에서 교육훈련이 잘 이루어지지 않는 것은 교육훈련비 부담이나 조업차질과 같은 문제도 있지만 근본적으로 교육의 필요성을 인식하지 못하고 있는 것이 큰 원인 중 하나로 작용하고 있다는 사실을 알려준다.

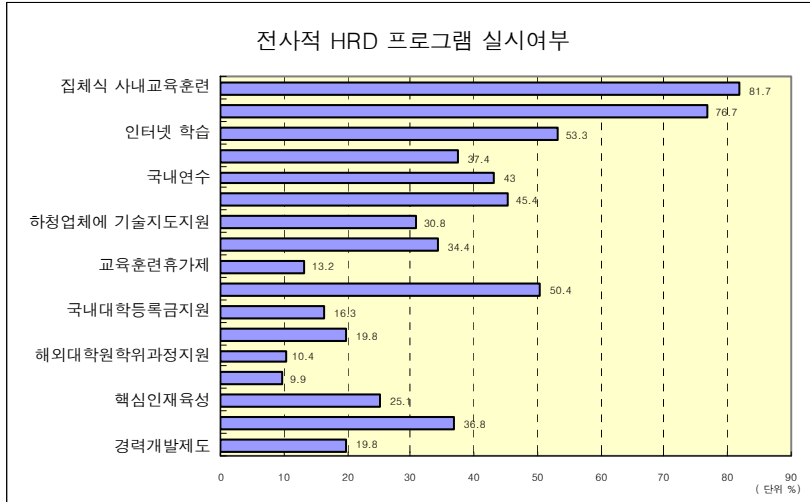
다. 기업의 교육훈련 프로그램 실시 현황

1) 100인 이상 기업의 재직자 직업능력개발(HRD)프로그램 실시 현황

[그림 II-10]은 2005년 한국직업능력개발원이 100인 이상의 기업을 대상으로 실시한 '인적자본기업패널조사'에 의한 기업의 HRD 제도에 관한 실태 분석 결과이다. 그림을 보면 집체식사내교육훈련이 81.7%로 가장 높은 실시율을 보이며, 다음으로 집체식사외교육훈련, 인터넷학습과 학원수강료 지원 등의 제도도 과반수가 넘는 기업에서 시행하고 있는 것으로 나타난다.

그러나 승계계획, 해외대학원 학위과정, 교육훈련 휴가제, 국내대학원 등록금 지원, 국내대학 등록금 지원, 경력개발제도 등의 프로그램은 실시기업이 20%에도 미치지 못하고 있으며, 특히 해외대학원 학위과정 실시기업은 10% 정도 수준으로서 결과적으로 볼 때 선진형, 근로자 맞춤형 HRD프로그램의 실시는 아직 투자하는 기업이 적음을 알 수 있다.

[그림 II-10] 전사적 HRD프로그램 실시여부

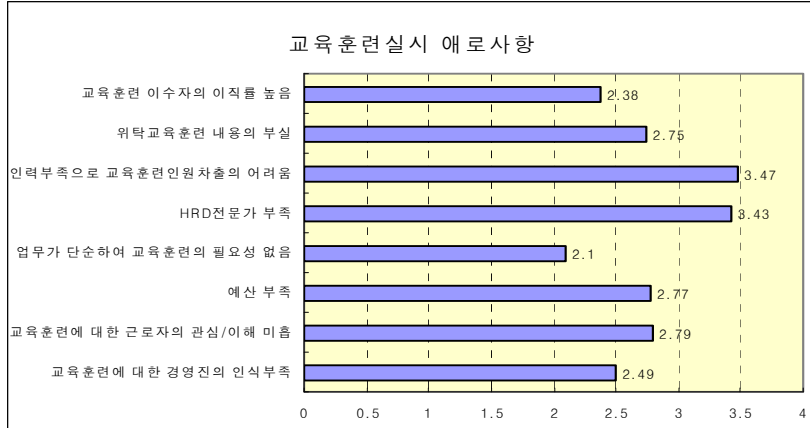


자료: 인적자원개발 기업패널조사 기초분석보고서, 한국직업능력개발원(2007)

2) 기업의 교육훈련 추진시 문제점

[그림 II-11]에는 같은 조사를 통해 조사된 기업의 교육훈련 추진시의 문제점이 제시되어 있다. 그림에 의하면 교육훈련 실시에 있어서 가장 애로점이 많은 부분은 “인력부족으로 교육훈련 인원차출이 어려움”으로 나타났고 그 다음이 “HRD전문가 부족”으로 나타났다. 또한, 가장 낮은 순위는 “업무가 단순하여 교육훈련의 필요성이 없음”으로 조사된 것은 효율적인 업무수행을 위해서는 교육훈련이 필요함을 방증한다고 볼 수 있다. 그러나 전반적으로 교육훈련 실시 애로사항 항목이 3점 이하로 나타나, 그다지 수치가 높지 않은 것도 주목할 만한 부분이다. 5점 척도로 조사한 결과를 볼 때 전체적으로 애로사항의 불만수준이 높지 않다고 보이며, 단지 상대적으로 “인력부족으로 교육훈련 인원차출이 어려움”과 “HRD전문가 부족”이 높은 항목으로 조사되었다.

[그림 II-11] 교육훈련 실시 애로사항



자료: 인적자원개발 기업패널조사 기초분석보고서, 한국직업능력개발원(2007)

제 3 장 국내 지원제도 및 현황

제1절 대학의 이행 지원 제도 현황

1. 서론

산업사회 초기만 하여도 한 개인이 평생 동안 경험하게 되는 직업변동이 적었고 새로운 직종의 적응에서도 직업 재교육의 필요를 별로 심각하게 인식하지 않았다. 그러나 오늘날 대학은 성인근로자들의 직업세계와 교육을 연결하는 교육체제의 재구성 요구에 직면하고 있다. 일단 사회에 진출하여 직업에 종사한 후, 다시 대학에 와서 학습하는 순환교육체제로 돌입하고 있다(Boyer, 1974). 후기산업사회에 있어서의 근로자를 위한 평생교육의 유형은 타교육체제와의 연결체제하에, 즉 학교교육과 직업세계 및 사회 제부분과의 수직, 수평적 연계하에 순환형 교육체제로서 정착되어야 한다는 논의가 활발하였다(최운실, 1990).

대학이 성인근로자를 위한 직업교육과정 중심의 체제로 변화하기 위하여 노동시장과 학교는 순환 연계형 고리로 접속되어야 한다. 학교와 일터가 서로 협력하여 성인근로자의 신분과 학습자의 신분을 동시에 유지할 수도 있고, 학습자에서 근로자로, 근로자에서 학습자로의 신분 전환이 자유로운 인

적자원개발 및 관리체제가 구축되어야 한다. 이를 위하여 성인에게 정규교육 기관이 문호를 개방하고 입학자격의 규제가 없는 열린 교육기관으로 거듭나야 할 것이다.

이에 대학은 수요자를 만족시킬 수 있는 대학으로의 변신을 요구받고 있을 뿐 아니라 교육대상 인구의 감소, 교육시장의 개방이라는 난제에 직면하여 대학은 교육공급자 중심의 태도가 변화되기 시작하였다. 교육시장의 소비자인 학생이 고등교육의 주도권을 차지하였고²⁾, 대학은 고등학교 졸업자뿐 아니라 성인학습자도 교육 대상으로 보는 시각을 가지고 대학체제가 평생교육의 방향으로 전환되는 성인중심대학(Andraversity)으로 전환될 필요가 있다. 교육서비스 대상을 성인근로자들의 교육을 담당하는 교육 기능을 확대함으로써 종결교육체제에서 계속교육, 순환교육이 이루어질 수 있도록 개혁해야 한다는 것이다. 직업교육의 중심축이 전문대학 수준의 고등교육 단계로 이동하고 있는 국제적 추세와도 부합되기 위하여 직업교육을 이수하는 성인 학습자들의 개인적인 성장발전은 물론 산업기술인력의 수준을 높이기 위해서는 고등교육 단계의 계속교육 체제 구축이 필요한 실정이다.

2. 대학의 성인 재교육 지원제도

근로자를 위한 계속 교육적 기능은 다양한 방식으로 이루어지고 있다. ‘평생교육법 제25조’의 규정에 의한 대학부설 평생교육원, ‘학점인정 등에 관한 법률’에 의한 학점은행제, ‘독학에 의한 학위취득에 관한 법률’에 의한 독학 학위제, ‘고등교육법 제26조’의 규정에 의한 공개강좌(학교가 학칙이 정하는 바에 의해서 학생 이외의 자를 대상으로 함), ‘고등교육법 제49조’의 규정에 의한 전공심화과정(전문대학을 졸업한 자의 계속교육을 위해서 전문대학에 설치 운영할 수 있음), ‘산업교육진흥법 제7조’의 규정에 의한 특별과정(산업교육기관의 장은 산업기술의 발전과 산업의 고도화에 대비하기 위해 특정산

2) 윤미란(1997)은 대학의 발전 단계가 성인이 주요 고객이 되어 간다는 Riesman의 의견에 동의하면서 대학이 지역주민을 위한 봉사의 기능을 강조하였다.

업분야에 대한 전문적인 산업교육이 필요하다고 인정되는 경우에 당해 산업 교육기관에 설치·운영할 수 있음), ‘고등교육법’의 규정에 의한 시간제 등록제, 산업체 위탁교육 등이 있다(<표 III-1> 참조).

<표 III-1> 대학의 work-to-school 지원제도

		4년제 대학	전문대학	설치현황 및 비교
비정규 과정	대학부설 평생교육원	211개교 (전체 2415개교)	131개교 (전체 158개교)	4년제대학은 86.5%, 전문대학은 82.9%가 평생교육원 설치
	대학부설 어학원	97개교	×	
학점 인정 및 학위 취득	독학에 의한 학위취득제도	-	-	대학부설 평생교육원, 학원, 독학 등을 통해 학습한 후 4단계 시험을 거쳐 학위취득
	학점은행제	- 103개 대학부설 평생교육원 과정설치 - 1,898개 학습 과목이 평가 인정 - 수강가능인원 12만9,391명 - 대학부설 평생교육원은 학점은행제 운영기관의 36.9% 차지		대학부설 평생교육원, 학원 등의 평가인정 교육과정, 시간제 등록, 특별과정 이수 등을 통해 학점 취득 (학사 130학점, 준학사 80학점, 3년제 전문대학 120학점)
정규 과정	시간제 등록제	-	-	기본적으로 시간제 등록 정원 제한 없음. (단, 수도권은 당해 대학입학정원 10% 이하)
	대학 야간학부	-	-	4년제 대학 모집정원은 2001년 29,944명-> 2005년 17,216명으로 전문대학 모집정원은 2001년 58,385명-> 2005년 50,346으로 점차 축소되고 있다.

<표 계속>

			4년제 대학	전문대학	설치현황 및 비고
정규 과정	전공 심화 과정	전공 심화 과정	×	20개교	전문대 졸업후 계속 공부를 원하는 사람 대상 전문대 학력 졸업후, 산업체 근무경력 1년이상 요구됨
		특별 과정	×	34개교	고졸이상
산업체 위탁 교육	위탁교육	11개 산업대학	95개교		총 2만여개의 산업체가 참여하여 산업체 직원 35,376명의 인원이 승인받아 운영되고 있음.
성인 교육 중심 대학	산업대학교	14개교	×		
	원격대학	15개교	2개교		
	한국방송통신대학교	1개교	×		
	기능대학	×	23개교		학위과정으로 다기능기술자과정을 두고 이수 시에 전문학사학위와 동등한 산업학사학위를 수여함.

가. 대학의 정규과정에서의 성인 재교육 지원제도

1) 시간제 등록제(정시제)

전통적으로 대학은 전일제 학생을 주요 대상으로 하여 왔다. 국제적인 추세를 보면 제2차 세계대전 이후부터 사회경제적, 정치적, 인구통계학적 변화로 인해 정시제 학생의 학위과정이 전 세계적으로 확산되고 있다. 직장을 다니거나 기타 업무 등으로 인하여 시간제로 등록하여 학습하기를 원하는 성인들에게 대학 정규 과정을 수강할 수 있는 기회를 제공해 주기 위하여 운영되고 있는 시간제 등록제 또한 평생 학습 차원에서 실시되고 있는 교육 프로그램이다(J. Kulich, 1987).

우리나라 대학의 경우 시간제 등록 정원은 제한이 없고(다만, 수도권외의 경우 당해 대학 입학정원의 10% 이하), 학점 신청은 매학기 취득 기준 학점의

1/2 이하로 할 수 있으며, 전문인을 양성하는 의학·약학 계열과 사범 계열은 제외하고 있다. 시간제 등록에 의하여 취득한 학점은 학점인정 등에 관한 법률에 의하여 학점으로 인정된다. 시간제 등록제는 재학생과 함께 수업을 받아야 하는 점에서 시간적 여유가 없는 성인들을 대상으로 활성화되어 있지 않다고 볼 수 있다.

2) 대학 야간학부

1970년대 중반부터는 사립대학을 중심으로 한 야간과정이 빠른 속도로 확대되었는데, 이는 대학의 입장에서는 직장인들을 위한 고등교육 기회를 제공하기 위한 목적과 더불어 입학 정원을 확대하고자 하는 목적도 있었다. 한편, 전문대학의 야간과정은 산업체 위탁과정과 일반야간개설학과로 운영되고 있는 실정인데, 전문학사학위 취득을 목적으로 하는 일반 직장인들에게 편리하다는 점이다.

사립고등교육기관이 기 투자된 시설의 활용을 극대화하여 경제적 효용성을 높이고자 하는 목적으로 야간강좌를 개설하였지만, 결과적으로는 그 만큼 국·공립 고등교육기관이 시설의 효율적인 활용에 관심이 없을 뿐만 아니라 일반 근로자들의 교육기회를 확대하는 데에도 무관심함을 드러내고 있다.

최근까지도 야간대학은 직업을 가지고 있는 성인들에게 가장 보편적인 학위취득과정으로 근로자들의 교육기회 확대를 위하여 대학의 정규과정으로 포용할 수 있는 제도로 탈바꿈하여 고등교육과 성인들을 연결시키는 접점으로 나아가야 할 것이다.

3) 전공심화과정

전문대학 졸업자의 직무능력 제고 및 계속교육기회를 확대하기 위해 전문대학에 입학하여 학칙이 정하는 과정을 이수한 자에 대하여는 학사학위를 수여한다. 전문대학 졸업자들은 계속교육을 위하여 4년제 대학에 편입학하는 경우가 많았다(김호동, 2006). 그러나 이는 전공 관련 대학교의 편입학 인원

이 대학정원에 묶여 극히 제한적이고 전문대학 졸업자가 편입학할 경우 4년제 대학에 전문대학 전공분야의 학과가 개설되어 있지 않아 동일이 아닌 유사 전공분야에 편입학 하는 경우가 많다(유순규, 2006). 이러한 경우 전공일치도가 낮기 때문에 학습만족도가 낮으며 자신의 직업과 연관된 전공분야의 재교육적 성과도 이루어지지 못한 채 단순히 학위취득을 위한 방편으로 이용되고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위한 제도로 전문대학 심화과정이 설립되어 운영되고 있다. 전문대학 졸업자들이 전공 관련 지식과 기술을 심화 학습하여 산업 수요에 부응하는 능력을 심화 개발 기회를 제공하는 제도로 자리매김하고 있다. 전문대학 졸업 이후 산업현장에서 1년 이상 실무경험을 쌓은 자를 대상으로 운영되는 전공심화과정은 산업현장의 적합성 요구를 수용하고 발전된 학문분야의 지식을 재교육시켜주기 위한 것이었으나 그동안 비학위과정으로 운영되어 그다지 활성화되지 못하였다. 전문대학에 설치되어 있는 전문학사과정의 모집단위(학과 또는 학부)에 한하여 학사학위과정 전공심화과정을 설치·운영할 수 있다. 전공심화과정 운영 실적이 좋고 질 관리 수준이 높은 전문대학에 대해서는 점차로 정원을 확대해주는 것이 순환형 직업교육체제의 조기 정착에 도움이 될 것이다. 전문대학 전공심화 과정이 직업교육의 새로운 수요층(성인·소외계층·재교육·전직교육·향상교육)을 창출하는 탄력적인 학사학위과정으로 운용되기 위해서는 산학협동 교육을 의무화하고 고용보험기금 지원을 통하여 산업체 재직자의 직업능력개발을 위한 여건을 마련할 필요가 있다.

현행 전공심화과정의 문제점과 제도적 개선방안을 제시하면 먼저 순환형 직업교육체제를 구축하겠다는 전공심화과정의 취지상 전공심화과정의 입학자격 조건으로 산업체 근무경력은 매우 중요하다고 하겠다. 그러나 6월 이상의 근무 또는 산업체 근무 경력을 최저기준으로 하여 전공을 심화하려는 전문대학 졸업생의 학습욕구를 충족시켜 줄 필요가 있다. 현재 산업체 위탁교육 과정의 입학자격 조건이 6월 이상 산업체 근무 중이어야 하는 것과 균형을 맞출 필요도 있을 것이다. 더불어, 취업을 위한 직업교육이 가능하도록 미취업 학사학위소지자는 4년제 대학에 학사편입과 마찬가지로 산업체 경력

을 입학자격으로 하지 않는 것이 바람직하다. 다만, 간호·보건계열의 경우는 인간의 생명을 다루는 특성이 있으므로 해당 분야 자격·면허 소지자로 제한하여야 한다고 본다.

한편, 전공을 심화한다는 취지에서 보면 전문학사 및 동등학력 이상의 학력을 소지하고 있는 전공분야와 입학하려는 전문대학 전공심화과정의 전공과 동일성, 유사성 및 연관성 등을 고려하여 입학자격을 부여함이 타당할 것이다. 그러나 전공 간의 동일성, 유사성 및 연관성을 판단하는 문제는 획일적으로 규정하는 것보다는 당해 대학의 장에게 위임하는 것이 직업교육의 특성상 타당할 것이다.

성인 학습자가 교육대상인 전공심화과정의 특성상 운영은 다학기제와 야간제 운영이 타당할 것으로 보이나, 대학이 소재하는 지역과 대학의 여건을 감안하여 대학이 자율적으로 결정하는 것이 바람직하다. 수업의 형태는 주간, 야간, 주말수업(weekend learning), 원격수업(e-learning), 혼합수업(blended learning) 등 다양한 방식을 대학이 자율적으로 채택할 수 있도록 한다. 또한 학점당 등록제의 도입도 성인 학습자의 평생 교육차원에서는 바람직하다. 학사학위과정으로서의 전공심화과정은 보다 많은 잠재적 학습자들에게 계속교육의 기회를 줄 수 있는 제도로 유연성과 탄력성이 요구된다. 즉 전공심화과정 수요자의 다양한 학습 욕구와 여건에 적합하게 다양한 프로그램을 제공할 수 있는 유연성이 요구된다는 것이다. 정시제(full-time)는 물론 시간제(part-time) 모두를 자유롭게 운영하되 특히 수업연한을 제한하는 데 있어서 등록기간보다 취득학점을 기준으로 운영하는 등 탄력적인 운영이 바람직할 것이다. 또한 정상적인 수업이 어려운 재직근로자를 대상으로 운영되는 측면에서 주말이나 휴가기간 또는 방학 기간 동안 집중적으로 교육과정을 운영하는 등의 탄력적 운영 등을 고려해 볼 필요가 있다.

나. 대학의 비정규과정에서의 성인 재교육 지원제도

1) 평생교육원

(1) 평생교육원 현황

대학부설 평생교육원은 평생교육법 제25조 “학교의 인적·물적 자원을 지역사회에 개방하여 다양한 평생교육을 실시함으로써 각 대학의 평생학습 강화를 촉진하고 열린 교육사회의 구현에 기여해야 한다.”에 의거하여 설치되는 대학 부설기관이다. 2000년 3월 1일 평생교육법시행령이 개정되면서 대학 부설 평생교육원을 설치하는 경우 관할청에 보고하도록 바뀌었다.

대학 부설 평생교육원의 학습과정은 프로그램의 개설이나 폐강, 학생 모집 등을 자체적으로 결정하고 있는데, 이들 기관에 설치되어 있는 과정은 총 15,174개이며 이들 개설과정은 각 평생교육기관별로 차이가 크지만 일반적으로 교양과정, 전문교육, 학점은행제과정, 독학사과정, 자격증과정 등으로 분류할 수 있다. 이들 개설 과정은 교양과정의 경우 특별한 조건 없이 수강이 가능하지만, 전공과정의 학점인정이 가능한 부분이나 독학사 취득이 가능한 과정의 경우에는 고등학교 졸업 이상의 학력이 필요하다. 그러나 이러한 학력 제한에도 불구하고 정규 학생 이외의 사회인 및 근로자 모두를 학습 수요자로 하고 있다.

2007년 기준 대학부설 평생교육원은 4년제 대학 241개교, 전문대학 158개교 등 총 427개 대학이 설치하였으며, 이는 전체 대학 수의 89.5%가 평생교육원을 가지고 있는 것이다. 또한 대학 부설 평생교육원의 수는 4년제 대학교에 231개, 전문대학에 131개 등 총 382개 평생교육원이 있다. 평생교육원에서 운영하는 교육과정은 15,174개에, 정원이 493,796명으로 되어 있다(<표 III-2> 참조).

<표 III-2> 대학 부설 평생교육원 설치 현황

(단위: 개)

구분	대상학교수 (A)	대학부설 평생교육원 설치현황				
		설치 학교수	평생교육원수 (B) (B/A)	설치 과정수	교육인원 (명)	
대학교	일반	175	159	178(89.3)	12,240	387,880
	산업	14	12	13(92.9)	246	9,455
	교육	11	11	11(100)	197	5,839
	대학원	25	16	16(64.0)	298	8,277
	방송통신	1	1	1(100)	8	1,864
	원격 (4년제)	15	12	12(80.0)	129	5,497
소계	241	211	231(95.8)	13,118	415,812	
전문대학	158	131	131(82.9)	1,779	70,113	
기능·각종 대학	28	20	20(71.4)	277	7,871	
합계	427	362	382(89.5)	15,174	493,796	

자료: 교육인적자원부(2007. 현재)

우리나라 대학부설 평생교육원 교육과정별 지원 기준은 학위 과정이나 전문 자격증 획득과 관련한 강좌 등에서는 학력은 고졸 이상으로 제한되어 있다. 교·강사는 본교의 전임 교수를 원칙으로 하며, 분야에 따라 외래 교수와 전문 강사를 초빙하여 활용하고 있다. 그러나 대부분 대학부설 평생교육원에서 채용한 전임 교수는 거의 없다. 또한 교직원과 일반 행정 사무 직원의 확보율 또한 매우 낮은 실정이다. 강좌 운영 시간은 한 학기를 4개월로 해서 16주 과정을 이수하는 경우가 많다. 강좌는 주당 1회 수업인 경우가 가장 많으며, 1회에 2-3시간으로 운영된다. 교육 시설의 경우 독립적인 시설을 확보하고 있는 경우도 있으나 이는 매우 적은 편이며, 대학 간 시설의 편차가 크다.

(2) 대학의 평생교육 프로그램 유형

현재 대부분의 대학(교)에서는 각 대학의 특성과 여건을 반영하여 다양한 평생교육프로그램을 개설하여 운영하고 있다. 이러한 대학평생교육 프로그램

의 개발방식은 크게 일곱 가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 대학교수나 특정분야 전문가의 추천에 의해서 개발되는 경우, 둘째 이미 타 기관에서 운영하고 있는 교육프로그램을 차용하거나 변형하는 방식으로 개발하는 경우, 셋째, 자체적으로 특색 있는 프로그램을 개발하는 경우, 넷째, 대학 내 다른 기관에서 실시되어 온 것을 평생교육원에서 그대로 흡수하는 경우, 다섯째, 학점은행제 및 독학사제도에 포함된 교과목을 그대로 반영하는 경우, 여섯째, 외부 기업체나 단체의 요구에 의해 개발되는 경우, 일곱째, 학습자들의 요구에 의해 개발되는 경우이다. 이러한 대학평생교육 프로그램은 현재 대학부설 평생교육원에서 제공하고 있는 15,174개 과정 이외에도 단과대학, 대학원, 박물관, 연구소 등에서 개설하고 있는 프로그램을 감안한다면 7,000개 과정을 훨씬 상회한다.

대학평생교육 프로그램을 교육목적 및 내용에 따라 분류하면, 크게 1)일반 교양 및 문화. 취미과정 2)직업 및 자격관련 전문교육과정 3)학위 및 학점 취득과정, 4)지역사회봉사 과정 등으로 유형화할 수 있다. 이를 보다 세분화하여 구체적으로 각 영역별 교육프로그램을 살펴보면 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3> 대학 평생교육 프로그램 유형

구분	프로그램
일반교양 및 문화 취미과정	교양 및 문화과정(역사, 문화, 사상, 종교, 일반상식 등)
	가정생활 과정(자녀과정, 가족관계, 인테리어, 요리 등)
	건강관리 과정 (건강관리, 보건, 건강 상식, 각종 스포츠 활동 등)
	어학관련 과정(영어, 일본어, 중국어 등)
	취미 및 여가선용 과정(예체능 관련 과정)
직업 및 자격관련 전문교육과정	직업준비 및 전문교육과정
	국가 및 민간자격취득 과정
	산업체 및 공공기관 위탁 취업지원과정
학위 및 학점취득과정	독학사 학위과정
	학점은행제 과정
	시간제 등록제 과정
지역사회 및 해외봉사과정	지역사회개발 및 해외봉사 과정

자료: 2004.평생교육백서

2) 대학 부설 어학원

대학 부설 어학원의 설치 현황을 살펴보면 다음과 같다. 2007년 기준 4년제 대학의 경우 97개 대학이 어학원을 설치·운영하고 있다(한국교육개발원, 2002). 이는 4년제 대학의 95.8%에 해당하는 231개교가 대학부설 평생교육원을 설치·운영하고 있는 것과 대조를 보인다. 그러나 대학부설 평생교육원이 1990년대 대학평가 등과 관련하여 폭발적으로 증가하였던 데 비하여 대학부설 어학원은 대학부설 평생교육원보다는 비교적 오랜 역사를 지니고 있다. 또 하나 특이할 만한 사실은 전문대학의 57.6%가 대학부설 평생교육원을 설치·운영하고 있는 데 비하여 대학부설 어학원을 설치·운영하고 있는 전문대학은 없다는 것이다.

대학부설 어학원에서 운영되고 있는 어학강좌는 대학부설 평생교육원에서 실시되는 어학 강좌의 내용과는 별 다른 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 대학부설 어학원은 주로 재학생을 대상으로 하는 어학 프로그램을 운영하고 있는 데 비하여 대학부설 평생교육원은 주로 지역 주민, 직장인을 대상으로 프로그램을 전개하고 있는 것이 차이라고 볼 수 있다. 그러나 최근 들어서 대학부설 어학원은 지역 주민이나 초·중등 학생을 대상으로 다양한 어학 프로그램을 운영하고 있는 것으로 나타나 일반 학원이나 대학부설 평생교육원에서 운영되는 프로그램들과 차별화되지 않고 있다(윤여각 외, 2000).

다. 학점인정 및 학위취득

학위취득의 요구는 우리나라의 학습문화와의 관련 속에서, 비학위취득자들의 학위취득을 위한 독립된 형태의 열린 학위제도를 발전시켰다. 독학에 의한 학위취득제도와 학점은행제가 바로 그것이다. 독학학위제와 학점은행제는 정부가 학습기회를 개방하여 학력상승에 대한 욕구를 충족시키기 위한 제도로 추진되어 왔다.

독학에 의한 학위취득제도는 고등학교 졸업 후 대학교육을 받지 못한 사람들에게 대학 학위에 대한 문호를 개방하는 제도이다. 일반 국민들의 고등

교육에 대한 요구를 해결하기 위한 대안적 조치의 하나로 독학에 의한 학위 취득제가 도입되었다. 1991년부터 시행되어 독학에 의하여 학위를 취득하기 위해서는 1단계 교양과정 인정시험, 2단계 전공기초과정 인정시험, 3단계 전공심화과정 인정시험, 4단계 학위취득 종합시험을 단계적으로 거쳐야 한다.

현재 운영되고 있는 독학학위제의 과정 또한 국어국문학, 영어영문학, 가정학, 경영학 등 인문·사회 분야 등에 치중되어 전공 선택의 범위가 제한되어 있고 직접적으로 직업교육과 연관된 과정은 미미하여 현장 활용성이 저조한 편이다.

독학학위제도를 통하여 학습 기회의 형평성 제고를 도모하고 있는가에 대하여 논란의 여지가 많다. 독학학위제의 경우 학위 취득이나 고용 기회 제공이라는 본래의 취지가 학력사회에서 벗어나 능력사회를 구현하는 데에 기여하고 있지는 않다.

독학사제도는 독학자에게 학사학위취득의 기회를 부여함으로써 평생교육의 이념을 구현하고 개인의 자아실현과 국가사회의 발전에 기여함이 목적이다. 국가시험을 거쳐 학위를 수여하며 대학에서 취득한 학위와 동등한 대우를 받도록 하는 제도라 할 수 있다. 독학학위 검정원에서 실시하는 시험에 합격한 과목에 대해서는 한국교육개발원의 학점은행제에서 학점으로 인정받을 수 있다. 그러나 12개 학문 즉 국어국문학과, 영어영문학과, 중어중문학과, 경영학, 법학, 행정학, 유아교육학, 수학, 가정학, 전자계산학, 농학, 간호학에서만 인정하고 있는 실정이다. 또한 이러한 제도는 단지 학위를 취득하는 방법에 불과하며 전공분야의 기술력 향상, 전문직으로서 역할수행 및 역할확대의 필요성, 실무수행능력향상 등은 이룰 수 없는 단점이 있다.

성인학습자의 학습경험과 삶의 세계에서의 학습은 학점화 되어 현재 학점은행제에 누적되어 대학졸업학력 또는 전문대학졸업학력을 인정받아 학사학위 또는 전문학사학위를 취득할 수 있다. 학위를 얻기 위해 축적되는 학점의 최소수는 학사학위가 140학점이고 준학사학위는 80학점이다. 3년제 전문대학의 경우는 120학점이어야 한다. 인증되는 영역은 교육훈련기관으로부터 승인된 학습과목, 학점인정 대상 학교에서 취득한 학점, 독학사과정, 자격증의 학

점 인정, 시간제 등록제, 중요한 무형 문화 기술 등의 학점 인정이다.

학원의 경우 학위 취득을 목적으로 하는 학점은행제와 어울리지 않는다는 부정적 인식과 일반적으로 규모가 작고 교육과정이 다양하지 못하여 학습자들의 다양한 기호에 부합하지 못하는 등 기관의 자체 역량 부족이 문제점으로 지적되고 있다(정지선 외, 2002).

라. 산업체 위탁과정

전문대학을 중심으로 시작된 산업체 위탁교육의 목적은 산업체 근로자에 대한 계속교육 기회를 제공함과 기술 능력의 신장을 도모하고, 전문대학과 현장성을 제고하여 대학과 산업체의 산학협력 교육체제를 구축하는 데 있다. 1981년 교육부의 승인하에 한국전력주식회사와 울산공업전문대학 간의 협약에 따라 10여 년간 시행되었던 위탁생제도에서 출발하여 전국 전문대학을 대상으로 1991년부터 시행된 군위탁생제도가 있었다. 이렇게 예외적으로 이 제도를 운영할 수 있었던 것은 교육법 시행령 제160조(학생수)의 “위탁학생의 경우는 그 입학정원이 따로 있다.”는 조항에 법적 근거를 두고 있다. 이에 의거 전국적으로 시행되면서 기존의 전문대학 산업체 위탁교육제도의 골격을 갖추게 되었다.

1) 산업체 위탁교육

산업체위탁교육은 21세기 지식·정보화 사회에서의 국가경쟁력 제고를 위해 산업체 근로자들을 다기능 및 기술, 정보능력을 갖춘 인적자원으로 개발과 더불어 인간의 학습 본능을 인정하고 학습본능의 실현을 위한 평생학습권을 보장하려는 제도적 지원에 의해 등장하게 되었다.

산업체위탁 유형은 크게 단독위탁과 산업체연합위탁으로 구분된다. 단독위탁은 산업체가 단독으로 일정 수의 근로자를 위탁하는 형태로 주로 사내캠퍼스를 이용하여 수업하거나 산업체와 학교의 협약에 의하여 교내 단독 위탁반을 설치하여 운영하는 경우를 말한다. 산업체위탁교육은 ‘산업체위탁교

육 법률'이 1993년에 공포됨에 따라 1994년부터 42개 전문대학에서 산업체위탁교육 신입생 5,234명을 모집하여 시작하게 되었으며, 1995년 산업대학교로 확대 시행되었다. 최근 전문대학과 산업대학교에서 실시된 산업체위탁교육 실적은 <표 III-4>와 같다.

<표 III-4> 전문대학·산업대학교 산업체위탁교육 실시 현황

(단위: 개교, 명)

구 분		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
전문 대학	학교수	99	105	103	98	95	120	109	116	110
	입학생수	27,158	25,060	28,690	29,595	31,060	30,712	24,286	22,176	22,043
산업 대학교	학교수	10	11	14	16	16	16	16	16	12
	입학생수	1,277	1,785	2,186	1,873	2,274	2,381	2,241	2,598	2,117
합계	학교수	99	105	103	98	95	120	109	116	110
	입학생수	27,158	25,060	28,690	29,595	31,060	30,712	24,286	22,176	22,043

자료: 교육인적자원부(2007a). 2007학년도 전문대학 산업체위탁교육 시행계획.
교육인적자원부(2007b). 2007학년도 산업대 산업체위탁교육 시행계획.

교육인적자원부는 2008학년도부터 전문대학 산업체 위탁교육 입학시 요구되는 근로자의 근무경력 기준을 재직 중이기만 하면 위탁교육 계약 체결이 가능하도록 완화하기로 하였다. 이번 자격완화 조치는 총리실 규제개혁기획단을 중심으로 한 전체 정부차원의 규제개혁 차원에서 추진됐으며 2008학년도 입학생부터 적용된다. 또한, 산업체의 범위에 건강보험, 고용보험, 국민연금, 산재보험 등에 가입되어 있는 산업체를 추가하였고, 기존 20-40명 단위로 별도 학급을 구성하도록 하였으나, 15-40명 단위로 별도학급을 구성하도록 완화하였다(<표 III-5> 참조).

<표 III-5> 산업체위탁교육 운영을 위한 기준(교육인적자원부)

항목	전문대학	산업대학	
1. 실시 기준	1.1. 교육 확보율	<ul style="list-style-type: none"> • 모집단위별: 75% 이상 (2007.4.1) • 전임교원확보율은 2009년까지 50%를 충족해야 함 	<ul style="list-style-type: none"> • 모집단위별 50% 이상 (2007.4.1)
	1.2. 교사 확보율	<ul style="list-style-type: none"> • 60% 이상 • 단, 60% 미만인 전문대학도 모집단위별로 위탁산업체가 강의실 등을 제공하는 경우, 해당 모집단위는 실시 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 50% 이상 • 단, 50% 미만인 산업 대학도 모집단위별로 위탁산업체가 강의실 등을 제공하는 경우에는 해당 모집단위는 실시 가능
2. 위탁생 선발 (계속)	2.1. 모집 규모	<ul style="list-style-type: none"> • 당해 모집단위별 입학정원의 범위 내에서 모집 • 모집단위별 교원확보율 초과 불가 	<ul style="list-style-type: none"> • 신입생과 편입생 모집인원의 합계가 전체 입학정원의 50% 이내 • 학과별 입학정원의 100% 초과 불가
	2.2. 모집 학과	<ul style="list-style-type: none"> • 당해 전문대학에 설치되어 있는 학과 • 단, 보건의료계열 관련학과와 유아교육과는 모집 불가 	<ul style="list-style-type: none"> • 당해 산업대학에 설치되어 있는 학과 • 단, 보건의료계열 관련 학과와 유아교육과는 모집 불가
	2.3. 지원 자격	<ul style="list-style-type: none"> • 고등학교 졸업(졸업예정)자이거나 동등 자격이 있는 자로서 산업체 6개월 이상 근무 중인 자 	<ul style="list-style-type: none"> • 고등학교졸업(졸업예정)자이거나 동등 자격이 있는 자(3학년 편입학은 전문대학 졸업자 또는 동등 학력자)로서 산업체 6개월 이상 근무 중인 자
2. 위탁생 선발	2.4. 학급 편성	<ul style="list-style-type: none"> • 15-40명 단위의 별도 학급 운영 • 실시계획 보고 후 등록인원 감소 등 별도학급 편성이 곤란한 경우, 당해 모집단위 입학정원의 10% 범위 내에서 혼합 편성 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 15-40명 단위의 별도학급 운영 • 실시계획 보고 후 등록인원 감소 등 별도학급 편성이 곤란한 경우, 당해 모집 단위 입학정원의 10% 범위 내에서 혼합 편성 가능

자료: 교육인적자원부(2007a). 2007학년도 전문대학 산업체위탁교육 시행계획.
교육인적자원부(2007b). 2007학년도 산업대 산업체위탁교육 시행계획

현재 산업체 위탁교육 과정의 입학자격 조건이 6개월 이상 산업체 근무 중인 자를 대상으로 하고 있다. 이 제도는 산업체 근로자들의 기술 인력개발을 위한 계속교육기회 제공과 기술능력 도모 및 산학협동 지원을 위하여 산업체와 전문대학이 위탁교육계약을 체결하여 실시하는 교육제도로 시작하였다. 교육은 앞에서 언급한 바와 같이 산업체가 단독으로 위탁하는 단독위탁과 둘 이상의 산업체가 하나의 대학에 학과별로 위탁하는 연합위탁으로 구

분한다. 단독위탁의 경우 20명 정도의 법정정원이 되면 별도의 반을 구성하여 수업이 진행되므로 산업체의 요구를 반영하는 주문식 교육이 가능하나, 산업체 위탁교육이 정규교육으로 인정되지 못함으로써 졸업 후 자신의 전공한 분야와 교육의 결과가 노동시장에서의 이직, 전직, 승진 등에 미미한 영향을 미치는 것에 불과한 형편이다(정지선 외, 1998). 이제 산업체위탁교육은 성인을 위한 직업교육의 전개라는 관점에서 재고찰되어야 할 것이다.

2) 계약학과

산업체 위탁과정 중 계약학과는 산업교육진흥 및 산학협력 촉진에 관한 법률 제 8조에 근거한 제도로서, 산업교육기관에서 실시하고 있다. 취업이 전제된 재학생과 재직자 위탁자를 대상으로 재직자 위탁의 경우 정원 제한이 없이 모집한다. 2006년 기준 계약학과는 16개 4년제 대학, 14개 전문대, 120개 산업체에서 실시하고 있으며 2,756명이 계약학과에 참여하고 있는 것으로 나타났다. 계약학과의 경우 학과와 관련된 경험, 즉 실무를 교육과정 20% 범위 내에서 인정해 주고 있으며, 원격이나 현장실습 등 다양한 수업방식을 채택하고 있다. 학사, 전문학사, 석사, 박사의 학위를 취득할 수 있으며 학자금의 경우 기업체에서 부담하고 있다.

산업체 위탁교육과 계약학과는 재직근로자를 노동시장에서 학교로 이행촉진시키고자 하는 목적으로 시행된 제도로서의 공통점을 가지고 있으나 제도 시행 근거, 주요 대상, 모집인원, 학점사항, 수업방법, 학위제도, 학자금제도 등 <표 III-6>에서 나타나는 것과 같은 차이점을 보이고 있다.

<표 III-6> 산업체 위탁교육과 계약학과

구분	산업체 위탁교육	계약학과/학부
근거	고등교육법 제 40조	산업교육진흥 및 산학협력 촉진에 관한 법률 제8조
해당대학	산업대학 전문대학	산업교육기관 (대학포함)
주요대상	재직자(근무경력 6개월 이상)	재학생(취업전제) 재직자 위탁
모집인원	별도정원 입학정원의 50-100%	별도정원 전체 입학정원의 3% 이내 재직자 위탁의 경우 정원제한 없음
현황('06)	127개 전문·산업대 16,098개 산업체 24,293명 참여	16개 4년제 대학 14개 전문대 120개 산업체 2,756명 참여
학점	학기당 기준학점	학기당 기준학점 * 관련 경험학점 인정: 교육과정의 20% 이내
수업방법	전일제 동일 출석수업 위주	출석, 원격, 현장실습 혼합
학위	학사, 전문학사	학사, 전문학사, 석사, 박사
학자금	융자 미실시	기업체 등 부담

3. 성인교육 중심대학

1) 산업대학교

전통적 대학이 가지고 있는 엘리트주의와 폐쇄성으로 인하여 사회가 요구하는 대학의 개방은 쉽지 않았으며, 이러한 역사적 맥락에서 성인근로자들을 위한 개방형 고등교육제도로 산업대학과 한국방송통신대학이 설립되었다. 이 두 대안적 체제의 고등교육기관은 기존 대학과는 달리 고등교육 수준의 평생교육을 전개하려고 시작된 것이다. 또한 야간대학이 설립 운영되어 성인취

업자들을 위한 고등교육의 기회를 제공하여 오고 있다.

1980년대에 들어와서 산업화가 급속히 진행되면서 산업체에는 고도로 전문화된 기술 인력이 요청되고 있었다. 새로운 인력을 양성 배치하는 일과 더불어 산업체에 근무하고 있는 근로자를 위한 재교육을 담당할 기관이 필요했다. 기술 인력에 대한 계속교육의 기회를 필요로 하고 있었던 것이다. 산업현장에서는 전문적인 기술훈련을 위한 고등교육 기회의 확대가 요청되었지만, 경직화되고 폐쇄적인 기존의 대학으로는 이러한 요청을 수용하기 어려웠다. 더구나 기존의 대학은 대량의 성인 근로자를 수용할 의지와 능력이 없었고 산업체가 요구하고 있는 실용적인 기술을 제공할 수 있는 유연한 교육 체제를 갖추고 있지 못했다.

이러한 요청에 부응하기 위하여 1982년에 산업대학교의 전신인 첫 번째 개방대학 경기공업개방대학이 설립되었다. 개방대학은 한국방송통신대학교와 함께 한국 고등교육사에서 고등교육기관의 개방체제의 물꼬를 댄다는 의미를 갖는다. 점증적인 증가 추세를 통하여 2002년 기준 총 19개 산업대학으로 확대되었다. 산업대학은 한국방송통신대학교와 사실상 동일한 목표와 유사한 방식으로 시작되었으나, 산업대학은 주로 공업계열 부문에 그리고 방송대학은 인문, 사회, 농업계열을 중심으로 편성 운영되고 있는 것이 특징이라고 할 수 있다.

산업대학교³⁾는 이념과 방법에 있어서 영국의 폴리테크닉(Polytechnics)과 유사성을 가지고 있었다. 전통적인 상아탑적 이념에 안주하고 있는 대학을 산업체와의 연계를 유지하여 직업교육 중심의 개방형 대학체제로 전환하려는 혁신이었다. 영국에서는 개방대학을 Open University라고 부르고 있으나 이것은 원격교육을 이용한 고등교육체제이다. 개방대학의 수업은 출석수업 외에 방송통신교육과 산업체, 연구기관 기타 교육에 필요한 시설을 이용하여 이루어지고 있다. 산업대학교의 학기는 규정상 1년 4학기제로 운영하는 것으로 되어 있으나 내실 있게 시행되지 않고 있는 실정이다. 주·야간학습, 전일제 및 정시제, 계절학기 등이 운영되고 있다. 총 140학점을 이수하고 졸업

3) 개방대학은 산업대학교로 개칭되었다.

시험에 합격하면 학위를 받을 수 있다.

그러나 실제 개방대학교 구상 당시부터 지나치게 개방성만을 강조한 나머지 산업체 연계의 특성이 부각되지 못하였다. 또한 산학연계를 강화한다는 취지로 명칭을 산업대학교로 개칭하였으나 산업대학교 본래의 취지인 산업체 필요 인력을 양성해 낸다는 직업교육기관으로서의 이념을 살리지 못하고 기존 4년제 대학의 모형을 모방하여 과행적으로 운영되고 있는 실정이다.

2) 원격대학

원격대학은 ‘정보통신기술, 멀티미디어 기술 및 관련 소프트웨어 기술 등을 이용하여 형성된 상호참여공간을 주 학습장으로 하여 시간과 공간의 제약 없이 주로 비 면대면 교육을 통하여 전문대학 또는 대학 졸업자와 동등한 학력을 인정하여 학위를 주는 고등교육기관의 기능을 수행하는 평생교육 시설의 한 형태’라고 정의할 수 있다(평생교육법 제22조 참조). 원격대학과 유사한 용어로는 가상대학(Virtual University), 사이버 대학(Cyber University) 등이 있으나 일반적으로 거의 같은 의미로 해석하고 사용하고 있다(김정열, 2005; 나일주, 임철일, 2005; 오은진, 2001).

교수-학습 패러다임의 변화, 학습자 중심의 교육과 교육 평등의 실현, 교육비용의 효율화에 대한 기대로 가상교육의 형태를 띤 원격대학이 2000년 이후 대대적으로 설립되기에 이르렀다. 2000년 12월 원격대학 9개교가 인가 받아 2001년 3월에 개교하였다. 그 이후 2002년 6개교, 2003년 1개교, 2004년 1개교가 설립되었으며, 현재는 학사학위 과정 15개교와 전문대학 과정 2개교, 총 17개의 원격대학이 운영되고 있다. 그 결과 2006년 기준 총 18,850명(학사 9,425명, 전문학사 3,609명)의 학습자가 학위를 수여받았다. 개별적인 학교의 현황을 살펴보면 <표 III-7>과 같다.

<표 III-7> 원격대학 현황

구분	설치주체	대학명	개교년도	위치		
학사 학위 과정	학교 법인	고황재단	경희사이버대학교	2001.03.	서울	
		대양학원	세종사이버대학교	2001.03.	서울	
		영광학원	대구사이버대학교	2002.03.	경북 경산	
		원광학원	원광디지털대학교	2002.03.	전북 익산	
		한양학원	한양사이버대학교	2002.03.	서울	
		동서학원	부산디지털대학교	2002.03.	부산	
		경북학원	세민디지털대학교	2001.03.	경북 경산	
		광동학원	국제디지털대학교	2003.03.	경기 수원	
		신일학원	서울사이버대학교	2001.03.	서울	
	동원육성회	사이버외국어대학교	2004.03.	서울		
	비영리 재단 법인 (권소 시업형)	디지털스쿨	서울디지털대학교	2001.03.	서울	
		열린사이버교육연합	열린사이버대학교	2001.03.	서울	
		한국디지털교육재단	한국디지털대학교	2001.03.	서울	
		한국대학가상교육연합	한국사이버대학교	2001.03.	서울	
		한성육영재단 (단독법인)	한성디지털대학교	2002.03.	서울	
	소계		15개교			
	전문 학사 학위 과정	학교 법인	한민족학원	세계사이버대학	2001.03.	경기 광주
			영진교육재단	영진사이버대학	2002.03.	대구
		소계		2개교		
총계		17개교				

자료: 원격대학 형태의 평생교육시설 통계 현황 교육부 자료(2006)

원격대학은 급변하는 사회적 흐름 속에서 필요한 인력을 적기에 확보할 수 있는 고등교육체제의 유연성을 확보하고 시간적, 공간적 제약을 극복하여, 보다 많은 사람에게 교육의 기회를 제공하고자 하는 목적에서 등장하였다. 또한 생활공간의 제약 등, 하교에 소요되는 시간, 경제적 부담 등의 제약을 덜고자 하는 교육수요자의 요구에 부응한 것이기도 하다. 이러한 사회적, 개인적 요구와 정보통신 기술의 혁신적인 발전이 맞물려 우리나라 원격대학의 성장을 이끌었으며, 현재 전 세계적으로 그 수를 자랑하게 되었다(장수정,

임정훈, 2003).

그러나 현재 원격대학 교육시스템의 안정성, 교육콘텐츠의 우수성, 교육 서비스의 적절성에 대한 의구심을 제기하고 있다(박인우, 1999; 이화국1999). 또한 법적, 제도적 측면, 운영측면 등 여러 부문에서 다양한 문제점들이 지적되고 있는 실정이다(박성익, 윤순경, 2002; 허종렬, 2002). 따라서 원격대학은 당초 기대와 투입한 자원만큼 여러 측면에서 어느 정도의 획기적인 발전과 혁신을 이루었는지 점검하고 운영 전략을 재정비할 필요가 있다.

3) 한국방송통신대학교

한국방송통신대학교는 1972년 3월 서울대학교 부설의 2년제 전문대학과정으로 개설되었다. 산업대학교와 공히 1971년 1월에 개교한 세계 최초의 개방체제 고등교육기관인 영국의 개방대학교(Open University)를 모델로 삼아 고등교육 기회를 갖지 못한 성인에게 원격교육을 통한 고등교육을 제공하려는 데에 목적이 있다. 한국방송대학 설립에 관한 최초의 안은 1969년 1월에 교육부가 마련했는데 그 안에 방송대학의 필요성을 다음과 같이 제시하고 있다. 대학교육의 기회균등 보장으로 국민교육 수준 향상에 기여, 진학 불가능자의 취학기회 부여, 미진학자, 체대군인 등 대학 적령기의 청소년에게 공부하는 기풍을 조성하여 사회정화에 기여, 대학교육의 시기를 상실한 성인층에 재교육의 기회 부여, 정규대학 향학열을 감소시켜 국민의 교육비 소비를 억제하고 사학의 청강생 다량모집의 폐단 시정하고자 한다(방송통신대학교, 1987).

방송통신대학교는 1992년도에 5년제 학사과정을 4년제로 개편하고 학부제를 도입하여 인문과학, 사회과학, 자연과학, 교육과학, 교양학부의 5개 학부를 운영하는 종합대학교로서 발전하여 왔다. 모든 사람에게 균등한 교육기회를 제공한다는 교육이념에서 출발하여 특권적이고 폐쇄적인 성향을 가지고 있던 기존의 대학들과는 다른 개방적인 이념을 추구하는 고등교육기관의 특성을 가지고 있다(윤미란, 1997). 경제적 이유나 취업 등으로 인해 대학교육의 기회를 상실한 성인들에게 교육기회를 제공한다. 물론 영국의 Open University와 같이 학력에 관계없이 모든 사람에게 개방하는 완전개방에는

미치지 못하고 있으나, 국민에 대한 고등교육 기회 확대의 의미가 있다.

2002년 4월 기준 학생 현황은 입학 정원 66,400명, 재적생 수 367,305명, 재학생 수 274,600명이다. 학생들의 직업 배경을 분석해 보면 직업을 가진 학생들의 비율은 약 85%로 직장인들의 교육 수요가 많음을 알 수 있다. 한국방송통신대학은 다양한 영역에 걸친 수준의 교육 프로그램을 원격교육방법에 의하여 제공하고 있다.

그러나 이상과 같은 교육복지의 차원에서 혁신적인 이념을 가지고 출범한 방송대학의 과제 중의 하나는 교육의 수월성 문제이다. 양적인 팽창으로 인하여 필연적으로 발생하는 교육의 질적 저하를 우려하는 것이다. 방송통신대학의 졸업생들이 사회에 진출하여 4년제 대학교 졸업생으로서 산업체에서 능력을 인정받을 수 있도록 교육의 수월성을 견지할 수 있어야 한다. 이를 위해서는 과감한 예산 증액, 교수요원의 증원, 행정조직의 확충, 교과과정개발, 첨단 전자통신 매체의 설치·운용 등에 대한 정부의 투자가 요구된다.

학습효과를 높이기 위해서 시각영상매체를 이용한 강의를 대폭 확대해야 한다는 주장도 있다. 교육의 질적 제고를 위하여 더 많은 재정적 투자가 요구되고 있는 것이다. 또한 저학력 성인들을 위한 다양한 교육기회를 제공하기 위하여 교육체제를 더욱 확대 개편하여 직장인으로서의 직업능력 향상을 확대하는 일도 향후 추진되어야 할 과제이다.

4) 기능대학

1960년대 국가경제개발계획에 따라 시작된 공업화 계획은 70년대 초 방위산업을 중심으로 중공업이 발달하게 되었으며, 우리나라 경제개발계획이 순조롭게 진행되어 가는 과정에서 국가차원에서 기간산업인력의 체계적인 양성시스템 구축이 절실히 필요하게 되었다. 이에 따라 당시 과학기술처 주관으로 독일의 기능장(Meister=Master Craftman<영>)제도에서 유래한 우리나라의 기능장 자격제도를 도입하는 국가기술자격법이 70년대에 제정·도입되었다. 동 자격 제도의 도입으로 기능장을 전문적으로 양성할 훈련기관의 설립이 필요하게 되었는데 그 일환으로 1976년 과학기술처는 기능대학 설립

계획을 수립하였고, 1977년에는 기능대학법을 제정·공포하였으며, 최초의 기능대학 설립위치는 경남 창원시로 결정되었는데 이는 입지적 특성과 산학 연계의 효율성을 제고하기 위한 방안의 일환이었다. 이후 기능대학은 한국산업인력공단에 흡수되었다가 1998년 2월 학교법인기능대학으로 분리되어 한국산업인력공단으로부터 18개 기능대학을 인수한 이래 2005년 기준 23개 기능대학이 설립·운영 중에 있으며, 입학정원도 4,445명에서 출발하여 2005년 기준 10,000여명으로 2배 이상 증가하였다. 지난 산업화시대에 산업인력양성의 메카로서 농촌을 떠난 수많은 젊은이, 가정형편상 상급학교로 진학하지 못했던 비진학청소년 등 예비 산업인력을 단기간에 집중 교육하여 산업체가 필요로 하는 기술·기능 인력으로 키워내 노동시장에 공급하는 주요한 인력양성 인프라였던 것이다. 특히, 제조업 등 산업발전의 기간이 되는 부문의 기능 인력을 양성하는 데 선도적인 역할을 담당하였다.

그러나 노동시장 환경이 급변하고 이에 따라 직업훈련 환경도 변화하기 때문에, 기능대학의 진로 또는 정체성을 재정립해야 할 시점이 다가왔다. 지식정보화 시대가 가속화되면서 직업훈련의 지향점이 바뀌고 있다. 직업교육훈련체계가 노동시장 인력수급시스템으로 제 역할을 하기 위해서는 경제, 산업구조 등 외부환경 변화에 대응하여 끊임없이 변화해야 한다. 특히, 인력양성은 다른 분야와 달리 상당한 기간을 필요로 한다는 점에서 직업교육훈련시스템의 혁신은 오히려 경제, 산업구조의 변화보다 선제적일 필요가 있다.

현재의 산업인력 양성 시스템은 현재의 다양한 산업현장의 요구에 적절히 대응하고 있지 못하며, 산업사회의 흐름과도 맞지 않다. 따라서 성인의 직업능력개발과 관련된 평생학습분야를 적절히 교육, 훈련시키면 미시적으로는 입학자원확대로 인한 모집난 해소, 기업의 다양한 형태의 산업인력요구에 부응할 수 있고, 거시적으로는 개인의 직업능력향상과 국가 산업경쟁력 향상에 기여할 것으로 본다. 따라서 학력인구를 대상으로 한 정규 다기능기술자과정 뿐만 아니라 재직자를 대상으로 한 직무능력향상과정이나 실업자재취직과정, 기간산업분야의 직업능력개발과 같은 평생학습, 평생교육 분야로 교육, 훈련의 범위를 획기적으로 넓혀야 한다.

4. 대학원 현황

현재 운영되고 있는 대학원은 일반대학원, 전문대학원, 특수대학원으로 구분되어 있다. 일반대학원은 학문의 기초이론과 고도의 학술연구를 주된 교육 목적으로 하는 대학원으로서 석사학위과정 및 박사학위과정을 둘 수 있다. 전문대학원은 전문·직업분야 인력 양성에 필요한 실천적 이론의 적용과 연구 개발을 주된 교육목적으로 하는 대학원으로서 석사학위과정을 운영한다. 다만, 학칙이 정하는 바에 따라 박사학위 과정을 둘 수 있다. 특수대학원에 직업인 또는 일반 성인을 위한 계속교육을 주된 교육목적으로 하는 대학원으로서 석사학위과정만을 운영한다.

대학원의 설치 현황을 보면, 일반대학원은 175개 설치 대상 학교 중 147개 대학이 설치되어 있고 전문대학원은 4년제 일반대학 59개, 산업대학 4개, 대학원 대학교 32개가 설치되어 설치 대상 학교 총 241개 중 총 95개가 설치 운영 중이다.

<표 III-8> 대학원 유형별 학생수 현황

(단위: 개)

대학원	대상학교수 ⁴⁾		설치학교수 ⁵⁾	대학원 수 ⁶⁾
일반대학원	4년제 일반대학	175	147	149
전문대학원	4년제 일반대학	175	59	138
	산업대학	19	4	
	교육대학	11	-	
	대학원대학교	36	32	
	합계	241	95	
특수대학원	4년제 일반대학	175	153	764
	산업대학	19	13	
	교육대학	11	11	
	방송통신대학	1	1	
	대학원대학교	36	4	
	합계	242	182	

4) 교육인적자원부 자료. 2005.03

5) 2006년 전국 대학원 석, 박사과정 운영 기본통계. 교육인적자원부. 대학정책과 자료

6) 2006년 교육통계연보

대학원 유형별 학생수 현황은 <표 III-9>에서 보이듯 일반대학원 석·박사과정의 경우 야간강좌가 개설되어 있지 않으나, 전문대학원과 특수대학원은 석사 과정에 야간강좌가 개설되어 있어 work-to-school을 대학원과 연계해서 운영할 경우 전문대학원과 특수대학원을 주로 활용할 수 있다는 것을 확인할 수 있다.

<표 III-9> 대학원 유형별 학생수 현황

(단위: 명)

대학원 유형	대학원 수 (개)	전체 학과수 (개)		전체 재적학생수						교원 수	직원 수	연구생	
		석사 과정	박사 과정	재적 학생 총계	석사과정			박사과정					
					총계	주간 (%)	야간 (%)	총계	주간 (%)				야간 (%)
일반 대학원	149	4,331	3,303	123,835	81,037 (100)	81,037 (100)	-	42,798 (100)	42,798 (100)	-	92	104	497
전문 대학원	138	425	283	18,439	15,041 (100)	14,875 (98.9)	166 (1.1)	3,398 (100)	3,398 (100)	-	1,546	371	153
특수 대학원	764	4,503	-	147,755	147,755 (100)	30,383 (20.6)	117,372 (79.4)	-	-	-	352	249	705

법령상 일반대학원, 전문대학원, 특수대학원으로 구분되어 있으나 실제 운영에 있어서는 기능이 혼재되어 대학원 종류별 특성화가 미흡한 실정이다. 따라서 일반대학원은 학문의 기초이론과 고도의 학술연구 인력을 양성하는 대학원으로 특성화하고, 교육·연구의 질 제고에 역점을 두고 세계수준에 부합하고 국제적 통용성이 있는 교육과정 개발 및 운용을 적극 권장하는 등 교육의 질적 수월성 확보를 추진하는 역할에 초점을 맞추고, 전문대학원은 정체성 확립과 질 관리를 유도하기 위해 국가·사회적으로 필요한 전문인력 양성 목적에 부합하도록 실천적 이론 및 실무 중심의 교육과정을 편성하고 학문분야별 이수학점을 상향조정하는 사항이 권장되고, 실질적인 인턴십을 실시하고 현장과 연계된 프로젝트 수행 등 프로그램의 질 관리를 강화할 필요성이 있으며 특수대학원은 평생교육 기능을 내실화하여 직업인 및 일반성인을 대상으로 한 재교육·계속교육 수요에 부응하도록 특성화에 초점을 두고 엄격한 학사관리, 논문지도를 철저히 하는 등의 관리를 강화함으로써

대학원을 종류별로 특성화시켜 각각의 역할과 기능에 부응하는 특성화를 지속적으로 추진하여 운영해야 한다.

제2절 기업의 이행 지원제도

지금까지 우리나라 기업체에서 이루어진 work-to-school 프로그램은 비 학위과정이면서 단기 훈련과정에 초점이 두어져 왔다. 최근 들어 산업 변화와 기업체 기술 변화에 능동적으로 대응하기 위하여 사내대학, 기술대학, 사내기술대학(원) 등의 학위과정과 연계한 프로그램들이 운영되고 있지만 양적인 측면에서나 질적 측면에서 획기적인 발전이 이루어지지 못하고 있다. 여기에서는 기업체 주도로 운영되고 있는 사내대학, 기술대학, 사내기술대학(원)의 현황을 중심으로 살펴보았다.

1. 기업 내의 WTS 지원 제도

가. 사내대학

사내대학은 산업체 부설고등학교 등의 절대 수요 감소와 더불어 산업체의 전문대학 이상의 고등교육 수요 급증, 시간적·경제적 여유가 없어 대학에 가지 못한 근로자들의 면학욕구 충족, 기업의 경쟁력 확보를 위한 근로자의 직무 전문성 강화 필요, 고용보험제 도입에 따른 산업체의 의한 직업능력개발산업의 활성화 예상 등에 의해 등장하게 되었다. 사내대학(Corporate University or College)은 산업체에서 급격히 변화하는 경영 및 기술 환경에 적응하기 위하여 소속 근로자를 학생으로 하여 설립·운영하는 자체적인 고등교육기관이다(김형주, 1998). 즉, 기업의 경영이념과 가치를 실현하는 전문 인력을 육성하기 위해 기업체 자체에서 사내학칙에 의해 교육과정 및 평가

시스템을 운영하여 효율적으로 인적자원을 운영하고자 하는 인재육성체계를 말한다(김환식, 김호동, 2002).

우리나라의 사내대학은 삼성전자공과대학이 대표적이다. 삼성전자공과대학은 1989년 회사의 핵심 인재를 키우기 위해 회사 안에 설립한 반도체 사내 기술교육 과정에서 출발하였지만 외환위기 직후 폐지되었다. 2000년 평생교육법령 완비되면서 교육인적자원부로부터 2000년 12월 1일 설립인가를 받았으며, 전문학사학위과정으로 디지털공학과(40명)와 디스플레이공학과(25명) 2개 학과를 운영하고 있으며 입학정원은 총 65명이다. 2005년부터는 4년제 대학으로 확대 개편하였다. 2006년 8월 기준까지 130명의 전문 학사를 배출하였다.

현장 경력 2년 이상의 고졸 사원이 부서장 추천을 받아 영어와 수학 필기 시험을 거쳐 지원하게 되며, 방학 없이 1년 3학기제로 3년간 4년 과정(140학점)을 이수한다. 1학년 과정은 업무 없이 학업에 전념하고, 2-3학년 과정은 주 2일 수업과 업무를 병행한다. 재학기간 중 급여는 상여금 없이 기본급만 지급되며 학비는 전액 무료다.

학과 운영은 전일제 교육을 통해 일반교양, 전공 선택 및 전공 필수 과목의 교육을 실시하고, 2학년 3학기에는 Part-Time 교육으로 사이버 교육 및 현장 실습과목 편성 운영하고 있다. 전공 및 교양과목의 학점 배정 기준은 교양과목 20%, 전공과목 80% 수준이다. 1학년에는 학생들을 소속 부서로부터 파견 받아 매주 25-30시간 수업을 통해 학기당 20-24학점을 이수하고, 2학년은 현업으로 복귀하여 매주 6-10시간 수업에 학기당 6학점을 이수하도록 교육과정이 기업체 실정에 부합하게 탄력적으로 편성되어 있다. 즉, 처음 1년은 회사의 업무를 수행할 필요가 없고, 다음 1년은 업무와 학업을 병행하는 시스템인 것이다. 이외에도 삼성전자공과대학은 삼성전자공과대학의 이름으로 내부적으로는 석사과정과 박사과정을 성균관대학교와 공동으로 운영하고 있다. 이는 고등교육법상 학·연·산 협동과정에 해당되어 평생교육법에 의한 사내대학이 학·연·산 협동과정의 협력 주체가 될 수는 없으나, 회사는 실무상 편의를 위해 모든 학위과정은 삼성전자공과대학에서 제공하는

과정으로 운영되고 있다.

<표 III-10>에는 사내대학의 법적 근거가 제시되어 있다. 관련 법령에 의하면 사내대학은 직장 내 근로자의 계속교육을 통한 고등교육 수준의 평생 학습 기회 확대를 위해 종업원 300명 이상의 상법 또는 특별법에 의하여 설립된 법인인 사업장의 경영자가 평생교육법 제21조에 의거 교육인적자원부장관의 인가를 받아 설치하는 평생교육시설에 해당하며 당해 사업장에 소속된 근로자가 교육대상이며, 교육이수결과는 고등교육법상 학교가 아님에도 불구하고 평생교육법에 의거 전문대학 또는 대학졸업자와 동등한 학력·학위가 인정된다. 이때 교육훈련에 소요되는 제반 경비는 고용주가 부담함을 원칙으로 하고 있다.

<표 III-10> 사내대학 관련 법령 및 내용

관련 법률	조항	주요 내용
평생교육법	제21조	사내대학형태의 평생교육시설
평생교육법시행령	제14조	사내대학의 설치인가
	제15조	사내대학·원격대학설치심사위원회
	제16조	사내대학운영경비의 부담범위
	제17조	사내대학의 설치기준
	제18조	사내대학의 교사
	제19조	사내대학의 교원
	제20조	사내대학의 학칙의 개정
	제21조	사내대학의 학년도·학기 등
	제22조	사내대학의 교육과정 운영 등
	제23조	사내대학의 입학·편입학 등
	제24조	사내대학의 학위수여
제25조	사내대학의 폐쇄신고	
평생교육법시행규칙	제11조	사내대학설치인가의 신청
학점인정 등에 관한 법률	제9조	학위 수여
학점인정 등에 관한 법률 시행령	제9조	학점인정대상학교 등
	제20조	직인의 관리

이러한 사내대학들은 기업 자체적인 필요에 의해 자발적으로 운영되는 경우이지만, 최근 국가 인적자원개발 정책 및 평생학습체제 구축 계획 등에 따라 국가적인 지원과 활성화를 위한 제도적 개선이 필요하게 되었다. 이에 정부차원에서 사내대학 규제 완화 등을 통한 산학협동 교육 기반을 조성하기 위하여, 설립주체를 기업 간 컨소시엄 형태로 확대하고 기업규모도 300인 이상에서 200인 이상으로 완화하며, 겸임교원의 산출 기준도 9시간에서 6시간으로 축소하였다. 또한, 입학자격도 타 기업 근로자(고용보험기금을 통한 혜택 부여)도 입학할 수 있도록 허용하였으며, 2006년 기준 1개교인 사내대학의 수를 연차적으로 확대하여 2010년에는 8개교까지 설립하도록 할 계획이다. 나아가 기존대학과의 협력모델(예: 삼성중공업공과대학 2년+부산대학교 2년)을 확대하여 통용성 있는 학위취득 기회를 확대할 계획이다.

나. 기술대학

기술대학제도의 신설 배경은 김영삼 정부 시절 발표한 제2차 교육개혁방안에 자세하게 소개되어 있다. 동 방안에 의하면 기술대학은 신대학이라는 이름으로 신직업교육체제구축을 위한 핵심제도로서 구상되었다. 즉, 산업체 취업자가 기존의 산업대·방송통신대 등을 통하여 학습기회를 갖고자 하는 경우 직무를 떠나야 하는 제약이 있으므로 직무를 떠나지 않고 이들에게 학습 및 능력향상 기회를 제공하기 위해 현장에서의 근무경험 그 자체를 학습(learning)으로 보고 이를 바로 전공분야의 현장실습으로 인정하고 교양과 전공이론교육은 원격교육 등으로 이수할 수 있도록 하는 학위수여가 가능한 기관 운영이 필요하다고 본 것이다. 그리고 신대학은 산업체들이 협력하여 또는 산업체와 기존학교가 협력하여 운영할 필요성이 있다고 하였다.

또 다른 중요한 배경은 고용보험제 도입에 따라 산업체 의한 능력개발사업의 활성화가 예상되고 이러한 사업주의 능력개발사업을 보다 확실히 근로자들의 계속교육기회의 확충의 계기로 유도하고 전문대학이나 대학 등 학교가 이에 협력할 수 있도록 제도적으로 뒷받침하기 위해서 기술대학 제도를

구상한 것이다. 즉, 당시 교육개혁위원회는 기존의 전문대학·산업대학 그리고 방송대학과는 전혀 다른 형태의 산업체가 주도하는 교육기관을 구상하였고, 이를 신대학으로 명명하였으며, 기술대학제도와 고용보험제도에 의한 능력개발사업과의 연계를 염두에 두었다고 할 수 있으며, 이 과정에서 기존 대학과의 협력과 경쟁을 통해 기술대학과 기존 대학이 상호 발전할 수 있다고 본 것이다.

이와 같이 교육법 개정과 함께 1996년 처음 도입된 기술대학제도는 고등교육법 제정 이후에도 신청하는 기업이 없다가 기술대학설립·운영규정을 1998년 12월 31일 개정하여 설립기준을 완화함에 따라 1999년 한진그룹에서 학교법인 한진학원을 설립하고 이후 한진학원이 정석대학 인가 신청을냄으로써 1999년 8월 기술대학 설립이 인가되고 2000년 3월 개교하게 되었다. 이와 함께 1988년부터 사내대학으로 출발한 한진산업기술대학은 폐교되었다. 그러나 그 이후 신청한 대학이 없어 2007년 현재 정석대학만이 기술대학으로 운영 중에 있으며, 2007년 2월 6회 졸업생을 배출하였다. 현재 정석대학은 서울과 부산 2곳에 캠퍼스를 운영하고 있으며, 전문학사과정으로 경영과와 전자공학과, 학사과정으로 경영학과, 산업공학과, 전자공학과가 각각 설치되어 있다(<표 III-11> 참조).

<표 III-11> 정석대학(기술대학)의 학과 및 학생 현황

구분		정원(명)		겸임교수(명)					이수학점		
		1학년	2학년	교수	부교수	조교수	전임강사	계	교양	전공	계
전문 학사 과정	전문경영과	25	25	3	2	1	-	6	20	60	80
	전문전자공학과	25	25	5	4	4	-	13	24	56	80
학사 과정	학사경영학과	25	25	9	2	-	-	11	21	49	70
	학사산업공학과	25	25	5	-	2	-	7	21	49	70
	학사전자공학과	25	25	6	2	2	-	10	21	49	70
합 계		125	125	28	10	9	-	47	-	-	-

자료: 정석대학(<http://www.jit.ac.kr>)

전문학사과정의 입학자격은 한진그룹 계열사에 2년 이상 근무경력이 있는 고등학교를 졸업한 자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있다고 인정된 자로서 소속계열사장의 추천을 받은 재직 직원으로 한정하고 있으며, 학사과정의 입학자격은 한진그룹 계열사에 2년 이상 근무경력이 있는 전문대학을 졸업한 자나 정석대학 전문학사학위를 소지한 자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있다고 인정된 자로서 소속 계열사장의 추천을 받은 재직 직원으로 한정하고 있다.

수업연한은 전문학사과정 2년(4학기)과 학사과정 2년(4학기)으로 하고 있으며, 과정별 재학연한은 7년으로 규정하고 있다. 학년 및 학기 시작(2학년 전문학사과정의 입학자격은 한진그룹 계열사에 2년 이상 근무경력이 있는 고등학교를 졸업한 자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있다고 인정된 자로서 소속계열사장의 추천을 받은 재직 직원으로 한정하고 있으며, 학사과정의 입학자격은 한진그룹 계열사에 2년 이상 근무경력이 있는 전문대학을 졸업한 자나 정석대학 전문학사학위를 소지한 자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있다고 인정된 자로서 소속 계열사장의 추천을 받은 재직 직원으로 한정하고 있다.

수업연한은 전문학사과정 2년(4학기)과 학사과정 2년(4학기)으로 하고 있으며, 과정별 재학연한은 7년으로 규정하고 있다. 학년 및 학기 시작(2학기제)은 일반 전문대학의 개학시기와 거의 유사하며, 수업일수는 매 학기 16주로 규정하고 있다. 교과목은 교양과목, 전공과목 및 현장실습으로 구성하며, 전공과목을 다시 필수과목과 선택과목으로 구분하고 있다. 학점배점 기준은 전문학사과정은 교양과목 30%, 전공과목 55%, 현장실습 15%로 하며, 학사과정은 교양과목 30%, 전공과목 53%, 현장실습 17%로 하며 총 이수학점의 15%범위 내에서 학과의 특성을 고려하여 조정할 수 있다. 현장실습은 사내 OJT제도의 실습평가로 가능할 수 있다.

다. 사내기술대학(원)

2005년 12월 기준 사내기술대학 운영 현황은 <표 III-12>와 같이 전문대학 과정은 없으며, 대학과정이 1개, 대학원과정이 1개 총 2개 과정이 운영되고 있다. IMF체제 이후 기업체 내의 구조조정 및 자체 인력양성에 대한 투자 감소로 대부분의 사내기술대학이 휴교 또는 폐교를 한 상태에 있어 2005년 기준 운영 중인 사내기술대학 과정은 많지 않은 상태이다. 2005년 기준까지 휴교 또는 폐교한 과정은 43개 과정으로 전문대 15개 과정, 대학은 12개 과정, 그리고 대학원은 16개 과정에 달하고 있다.

이처럼 사내기술대학이 대부분 폐교한 이유로는 위와 같은 경제 환경의 변화에도 이유가 있겠지만 다른 이유로는 근로자직업훈련제도가 고용보험과 연계·운영됨에 따라 환급 대상과 범위가 넓어지고 이에 따라 동 제도가 보다 활성화되었기 때문이라고 볼 수 있다. 마찬가지로 산업체 위탁교육, 주문식교육 실시 등 대학의 산학협동 강화 노력 역시 그 이유라고 볼 수 있을 것이다.

<표 III-12> 사내기술대학(원) 현황(2005년 12월 기준)

(단위: 개교, 명)

구분	대학수	정원	재학생수	배출인원
전문대학과정	-	-	-	-
대학교과정	1	60	20	5,125
대학원과정	1	a	5,800	2,552
합계	2	60+a	5,820	7,677

자료: 과학기술부. (2005). 사내기술대학(원) 운영 현황.

주: 1) 배출인원: 휴·폐교 및 운영 중인 학교를 포함한 인원임.

2) a는 정원의 제한이 없음을 의미함.

이상과 같이 기업체에서 주도적으로 운영하는 대표적인 Work-to-School 프로그램인 사대학, 기술대학, 직업능력개발훈련의 주요 특징은 <표 III-13>과 같이 요약할 수 있다. 여기에서 제시된 산업체위탁교육은 엄밀히 말

해서 기업체 주도라기보다는 전문대학이나 산업대학교 주도의 work-to-school 프로그램이라 할 수 있다.

<표 III-13> 기업체 주관 work-to-school 프로그램 및 그 특징

구분	사내대학	기술대학	산업체 위탁교육	사내 기술대학	직업능력 개발훈련
제공되는 교육·훈련의 성격	· 계속교육 · 고등교육	· 계속교육 · 고등교육	· 계속교육 · 고등교육	· 계속교육 (직업훈련에 미포함)	· 계속교육 (직업훈련)
법적 근거	· 평생교육법	· 평생교육법	· 평생교육법	· 과학 기술부고시	· 근로자직업 훈련촉진법
지도·감독 부처	· 교육 인적 자원부	· 교육 인적 자원부	· 교육 인적 자원부	· 과학기술부	· 노동부
우대사항	· 학력, · 학위	· 학력, · 학위	· 학력, · 학위	· 조세감면, 자격 검정 자격부여	· 고용보험지원
교육·훈련 제공기관의 성격	· 사업체 부서 (division)	· 사업체 부서 (division)	· 사업체 부서 (division)	· 사업체 부서 (division)	· 시설, 기관, 법인, 개인, 사업체 부서
교육·훈련의 주도자	· 기업	· 기업	· 기업	· 기업	· 기업

자료: 김환식, 김호동(2002). 사내대학, 사내기술대학 및 기술대학의 운영 실태 및 개선방안, p.19.

2. 대기업의 WTS 지원 사례

가. 삼성전자 구미사업장의 PRO 캠퍼스 제도

사원복지가 돋보이는 삼성전자 구미사업장은 'PRO 캠퍼스제도'를 갖추고 있다. 'PRO 캠퍼스제도'란 고교를 졸업한 사원이 입사해 전문대(구미 1대학, 김천대학)와 대학교(금오공대, 영남대), 경북대 대학원을 거치며 박사 학위까지 받을 수 있는 사내캠퍼스 제도이다.

1) 전문학사과정⁷⁾

삼성전자 구미사업장의 PRO 캠퍼스 제도 중 전문 학사과정에 연계되어 있는 대학에는 김천대학 & 구미 1대학이 있다. 김천대학은 뷰티아트과와 음악과, 구미1대학은 인터넷 산업경영, Anycall모바일, 컴퓨터 그래픽스, 비즈니스 영어, 일본어, 중국어 학과가 연계되어 있으며 근속 1년 이상이면 누구나 필기시험을 거쳐 입학 가능하게 되어 있다. 수업과정은 교대근무자를 고려하여 주간(08:30-12:40), 야간(18:30-22:40) 수업이 각각 운영된다. 주 2-3일 수업을 들으며, 주 1일은 직접 본교로 가서 수업을 들을 수 있으며, 학비 지원은 사내대학 학생은 본교 학생보다 30% 할인된 학비를 납부하며, 학기별 총 등록금의 10-20%를 교재지원비로 지급받는다. PRO캠퍼스와 외부대학의 차이는 없으며, PRO캠퍼스 학생들은 재학 중은 물론 졸업 후에도 학칙의 적용을 받게 된다. PRO캠퍼스를 졸업하면 해당 학교장 명의의 전문학사 자격증을 취득하게 되며, 4년제 대학에 편입도 가능하다.

2) 학사과정

삼성전자 구미사업장의 PRO 캠퍼스 제도 중 학사과정에 연계되어 있는 대학에는 영남대학교와 금오 공과대학이 있다.

영남대학교의 계약학과 설치근거 및 목적은 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률 제89조 및 동법시행령 제7조에 근거하여 산학협력을 촉진하기 삼성전자와 연계하여 2004년도부터 개설학과를 운영하고 있다. 계약학과는 산업체의 수요와 미래 산업발전에 부응하는 인력의 양성과 새로운 지식, 기술의 창출 및 확산을 위한 연구, 개발을 촉진하기 위해 국가와 지방자치단체 또는 산업체와 계약에 의하여 설치, 운영된다. 아울러 산업체 등의 다양하고 특수한 인력수요에 산업교육기관이 탄력적으로 대응하여 산업체에서 필요로 하는 우수 전문인력을 양성하고 근로자에게는 재교육이나 직무능력 향상 등 계속 교육의 기회를 제공하고 현장중심의 교육과정을 편성, 운영하

7) <http://www.gumisamsung.com/> -PRO캠퍼스

며 소정의 교육과정을 이수한 후에는 학사학위를 부여하는 맞춤형 교육시스템 제도로써, 영어영문학과, 일어일문학과, 중어중문학과 각 40명씩 지원하고 있다. 지원자격은 전문대학 졸업 또는 동등 이상의 학력이 있는자, 입학일 기준 삼성전자에서 6개월 이상 근무 중인 자로 제한하고 있으며, 수업연한은 계약학과는 3학년에 편입학을 하므로, 수업연한은 2년으로 시행하고 있다. 학생들의 편의를 위하여 수업은 영어영문학과, 일어일문학과, 중어중문학과 교수들이 직접 삼성전자를 방문하여 삼성전자 구미공장의 사업장 내 강의실에서 강의와 수업을 진행하고, 학생들의 수업은 회사의 업무에 지장이 없는 범위 내에서 수업시간을 편성하여 운영한다. 필요한 경우에는 현장실습 수업과 인터넷 등을 통한 원격수업을 할 수 있다. 금오공과대학교의 계약학과⁸⁾ 설치근거 및 목적은 21C 새로운 패러다임인 ‘산학협력과 글로벌화’라는 새로운 변화를 주도하는 모바일 공학과와 산업경영학과를 개설하여 전폭적으로 지원하고 있다. 금오공과대학교는 산업교육 진흥 및 산학협력 촉진에 관한 법률 제8조 및 동법시행령 제 7조에 근거하여 삼성전자와 연계하여 계약학과를 설치하여, 모바일 공학과, 산업경영학과 각 45명을 전문대학 졸업 또는 동등 이상의 학력이 있는자, 입학일을 기준으로 삼성전자에서 6개월 이상 근무 중인 자, 삼성전자에서 입학을 추천하는 자로 제한하여 선발하고 있으며, 교수진은 본교의 전임교원과 삼성전자의 교수자격을 갖춘 임직원이며, 교육 장소는 삼성전자 내 교육장과 금오공과대학교 실험 실습실로 하고 있다.

3) 석·박사 과정

삼성전자 구미사업장의 PRO 캠퍼스 제도 중 전문 석·박사과정에 경북대

8) 계약학과란 산업체의 수요와 미래의 산업발전에 부응하는 인력의 양성과 새로운 지식, 기술의 창출 및 확산과 연구·개발을 촉진하기 위해 국가와 지방자치단체 또는 산업체와 계약에 의하여 학과를 설치, 운영하는 것을 말한다.
계약학과에서는 산업체 등의 다양하고 특수한 인력수요에 산업교육기관이 탄력적으로 대응하여 산업체에서 필요로 하는 우수 전문인력을 양성하고 근로자에게는 재교육이나 직무능력향상 등 계속 교육 기회를 제공하고자 현장중심의 교육과정을 편성, 운영하며 소정의 교육과정을 이수한 후에는 학사학위를 부여하는 맞춤형 교육시스템 제도이다.

학교와 연계되어 있다. Techno-MBA 과정 설치근거 및 목적은 국가 산업의 생산성 신장을 위한 연구 개발과 지역 기업의 경쟁력 제고를 위한 기술 지원을 위해 산학협동 체제를 대폭 확장하여 가동하고 있다. 교육기회 제공에서 형평성의 원칙을 중시하되 지역사회의 동량지체를 육성하기 위한 다양한 교육 프로그램 개발에 박차를 가하고 있다. 따라서 경북대학교는 이른바 ‘세계화(Globalization)’시대를 견인할 수 있는 지역인재 육성사업에 앞장서고자 대학 및 연구소(산업체)와 연계하여 각 기관이 교수, 연구인력 및 연구 기자재를 공동으로 활용하여 과학기술인력의 효율적인 양성체제를 구축하고자 Techno-MBA 과정을 설치하였다. 석사과정의 경우 경제학, 무역학, 경영학, 회계학, 전자공학, 전기공학 분야의 각 15명, 박사과정의 경우 전자공학 2명을 삼성전자 산학협동과정 지원자는 석사과정은 구미삼성전자 및 계열사에서 3년 이상 R&D 및 기술자로 재직 중인 자로서 소속 임원추천을 받은자, 박사과정은 삼성전자 및 계열사 임직원으로 소속 임원의 추천을 받은 자에 한하여 모집하고 있다.

나. 주요 전자업계의 사내대학 운영 사례⁹⁾

1) 삼성 SDI와 삼성전기

구미 1대학과 연계한 사내대학을 운영하고 있으며, 2007년도에는 컴퓨터 미디어전공 44명과 플라워 디자인 전공 26명 등 총 70여명이 학사모를 썼다. 현재도 100여명의 삼성SDI 임직원들이 구미1대학에 재학 중이다.

삼성전기의 경우 사내대학인 ‘드림캠퍼스’를 통해 매년 200여명의 인재를 양성하고 있다. 지난 2004년 설립된 드림캠퍼스는 올 2007년에는 250여명의 졸업생을 배출할 예정이다. 2006년에도 250여명의 졸업생을 배출했다. 삼성전기 드림캠퍼스는 경기 수원, 대전, 부산 등 사업장별로 인근 대학교와 연계해 운영되고 있다. 수원 본사는 성균관대와 아주대, 장안대와 협력해 학.

9) 파이낸셜 뉴스, 2007.02.11

석사 과정을 운영하고 있다. 대전사업장의 경우 충청대학교 4개 학과를, 부산사업장은 경남정보대학교 6개 학과를 개설·운영 중이다.

2) LG전자와 LG필립스

LG전자는 산학협동 과정을 포함해 10여개 사내대학을 운영 중으로 올해만 100~150명의 인력을 배출할 예정이다. 구미사업장의 경우 부산대와 공동으로 연구개발(R&D)대학원을 개설, 냉동 공조, 지능기계시스템 학과를 운영하고 있다. 경기 평택사업장에서도 아주대와 공동으로 경영대학원(MBA)과 기술대학원을 운영하고 있다. 그간 LG전자 사내대학에서 학위를 받은 임직원은 500여명이다. 계열사인 LG필립스의 경우 경북 구미, 경기 파주사업장에서 연암공대와 구미1대학을 연계한 사내대학에서 5개학과를 운영하고 있다. LG 사내대학은 구미1대학과 연암공대에서 2007년 74명의 졸업생을 배출했다.

<표 III-14> 전자업계 사내대학 운영현황

	사내대학(연계대학)	2007년 졸업생
삼성 SDI	구미1대학과 연계	학사 70여명
삼성전기	드림캠퍼스	학·석사 250여명
삼성코닝 정밀유리	사내대학설립 추진 중 (현 직무교육센터 운영)	
LG전자	부산대·아주대와 연계	학·석사 150여명
LG필립스 LCD	구미1대학·연암공대	학사 74명

다. 유한킴벌리¹⁰⁾ 인적자원개발 사례

유한킴벌리는 1970년에 설립된 국내 최초의 생활건강 위생용품업체로서 화장지, 생리대, 기저귀 등 전 제품 모두 시장점유율 1위를 점하고 있으며 환경, 안전, 품질, 생산성 등 각종 지표에서도 세계 최고 수준을 달성하고 있

10) 2006 기업순위 262위

다. 또한 환경경영, 윤리경영, 투명경영을 실천하여 ‘아시아에서 가장 좋은 직장’, ‘한국에서 가장 존경받는 기업’ 등으로 선정되어 그 가치를 널리 인정 받고 있다. 아울러 예비조경영과 평생학습체제로 대변되는 유한킴벌리 지식 경영 사례가 일자리 창출과 국가 경쟁력 향상을 위한 사회적 모델로 선정되어, 2004년부터 ‘뉴패러다임’이라는 이름으로 전국적으로 확산되고 있다. 2004년 기준으로 2년여 동안 130여개의 기업, 공공기관 등이 뉴패러다임에 참여했으며, 최근 포스코의 외주 협력업체 1만7,000여 직원들도 뉴패러다임 대열에 동참하기로 하였다. 유한킴벌리의 평생학습체제는 단순한 진리에서 시작된다. 기업이 경쟁력을 갖추기 위해서는 구성원들이 지식근로자로 거듭 나야 하고, 이를 위해서는 구성원들이 학습을 해야 한다. 학습을 하기 위해서는 학습시간이 확보되어야 하는데, 이를 위해 구성원들의 과로체계를 개선 하는 것이 바로 그것이다. 즉, 과로체계 개선, 학습시간 확보, 평생학습 실현, 지속적 혁신경영, 기업 경쟁력 확보로 이르는 선순환 체계가 유한킴벌리 평생학습체계의 기본원리이다.¹¹⁾

유한킴벌리는 급변하는 환경에 보다 경쟁력 있는 지식근로자로 성장할 수 있도록 평생재충진 학습체계를 통하여 사원을 육성하고 있다. 평생 재충진 학습체계란 가치창조 프로세스, 업무, 재충진 제도, 평생학습 교육프로그램을 통합한 체계이다. 이를 통해 회사와 사회의 지속적 성장뿐만 아니라, 사원 개인의 역량강화와 삶의 질을 향상시키는 Win-Win을 달성하고 있다.

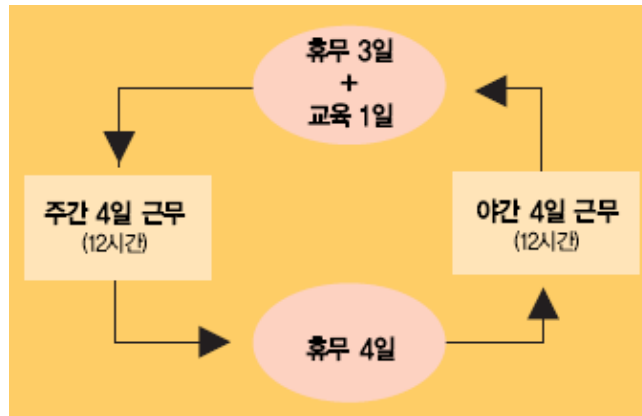
1) 생산직 학습체계

유한킴벌리가 생산직 사원들을 대상으로 실시하고 있는 4조 2교대 근무형태와 교육의 지원은 좋은 경영혁신의 사례로서 사회적인 관심이 되고 있다. 이는 3조 교대제에 단순히 근무조가 하나 더 있는 것만이 아니라, 과로 근무 개선을 통하여 확보된 학습시간을 바탕으로 평생학습을 한다는 것이기 때문이다. 따라서 안정적인 고용과 여유조 운영을 통해 창조형 지식근로자를 양

11) 유한킴벌리 HRD사례. 월간노동법률, 2007년 1월호

성한다는 점과 청년실업문제 해결을 위한 모범사례로서도 긍정적으로 평가되고 있다. 특히 2004년 한해 동안 유한킴벌리의 사례는 신문, 주간지, 방송, 웹사이트상에서 기사로 소개되어서 좋은 평판을 쌓는 데도 기여하고 있다.

[그림 Ⅲ-1] 4조 2교대제 시행



이 제도는 대전공장에서 1994년부터 시행에 들어간 교대 근무방식으로, 1995년 문국현 사장이 CEO가 되면서 전사적으로 확대 적용되었다. 근로자들은 충분한 휴식시간과 함께, 연간 200-300 시간에 이르는 학습시간도 확보 가능하게 된 것이다. 그 결과 추가로 1개조가 더 운영될 수 있으며, 비율로는 33%의 고용증대 효과를 가져왔다. 제조원가에서 차지하는 인건비가 증가하는 구조였지만, 혁신적인 근무제도가 인건비의 증가분을 상쇄하고도 남는 생산성 증가를 가져다 준 결과였다.

<표 Ⅲ-15> 4조 근무제 도입 시기 및 효과

	도입 시기	고용증대 효과
제1공장(군포)	1998	25% 감원예방효과
제2공장(김천 일부)	1997	33% 증원채용 지속효과
제3공장(대전)	1993	33% 증원채용 지속효과
제2공장(김천 제2 및 부직포)	1999	25% 감원예방 효과

유한킴벌리 생산직 학습체계의 또 다른 특징으로는 직무교육과 교양교육이 조화를 이루고 있는 점이다. 유한킴벌리 직원들은 회사에서 단순히 직무에 관련된 교육만 받는 것이 아니라, 사회인으로서 갖추어야 할 교양교육도 함께 받고 있다.

이는 '3H'로 대변되는 문국현 사장의 경영철학에서 비롯된 것이다. '3H'란 'Hand, Head, Heart'로서 'Hand'는 단순 육체노동, 'Head'는 머리를 쓰는 지식경영, 'Heart'는 가슴에서 우러나오는 열정과 주인의식, 사회공헌 의지 등을 말한다. 근로자들이 'Hand'만 사용하는 것이 아니라, 'Head'와 'Heart'도 충분히 활용할 때 그 효과는 극대화될 수 있으며 그 믿음이 교과목 선정에도 구현되어 있다.

2) 사무직 평생 학습 체계

가) 전사적 학습

전사적 학습은 사원들이 갖추어야 할 공통 역량을 강화하기 위한 프로그램과 평생학습을 촉진하기 위한 다양한 학습 지원제도를 포함한다.

전사적 학습 프로그램을 몇 가지 예를 든다면, 리더십 역량을 강화하기 위한 '7 Habit Leadership', 효과적인 팀운영과 회의 진행을 위한 'Participative Leadership', 글로벌 역량강화를 위한 '중국사업시찰' 등을 들 수 있다.

나) 맞춤형 학습

맞춤식 프로그램은 각 부문별로 독자적으로 개발, 진행되는데, '인재 육성'의 권한과 책임이 모든 사원들에게 부여되어 있는 유한킴벌리의 학습문화가 잘 반영되어 있는 실례이다. '유한킴벌리 컨설턴트 스쿨', '동북아 수출시장 개척을 위한 영업전문가 과정', '물류 칼리지' 등 각 부문별 요구에 맞는 다양한 교육과정들이 '맞춤식 학습' 프로그램으로 진행되고 있으며, 더욱 특징적인 것은 '맞춤식 학습' 프로그램을 기반으로, 구성원들이 자발적으로 구성된 다양한 학습 동아리가 활발하게 운영되고 있는 것이다.

3) 교육훈련비¹²⁾

유한킴벌리는 인재양성을 위해 임직원의 교육훈련에 대한 투자를 아끼지 않고 있으며, 교육전담인원을 두어 보다 전문성 있는 교육을 실시하고자 노력하고 있다. 2005년말 총 교육훈련비는 약 72억원 정도이고 임직원 1인당 평균 교육훈련비는 약 432만원으로 나타나고 있다.

<표 III-16> 교육비 관련 변동추이

(단위: 백만원)

내용	1999	2000	2001	202	2003	204	2005
인건비 대비 교육훈련비율(%)	4.16	4.57	4.63	5.03	4.94	6.09	6.42
총 교육훈련비	2,800	3,213	3,806	4,856	4,792	6,052	7,252
인당교육훈련비	1.98	2.13	2.46	3.09	2.99	3.78	4.32

* 총교육훈련비=교육훈련비(영업보고서 기본 금액)+강사인건비+교육특근비

제3절 부처별 이행 지원 제도

1. 교육인적자원부

직장에서 학교로의 이행(work-to-school)을 원활하기 위한 정부차원은 지원정책은 최근 발표된 직업교육체제 혁신방안에서 찾아볼 수 있다. <표 III-17>과 같이 직능인의 대학 입학 문호를 개방하고 사내대학 및 기술대학을 지원하며, 산업체의 의한 '전문계고-전문대학-대학' 협약학과를 운영하는 것이 주된 내용이다.

12) 2006 유한킴벌리 지속가능보고서-윤리경영. 인재양성과 공정한 보상체계

<표 III-17> 직업교육체제 혁신방안에 제시된 work-to-school 지원제도

추진 과제		주무부처	협조부처
2. 고등단계 직업교육의 혁신	2-1. 전문대학, 기능대학, 대학을 지역 사회 계속교육센터로 역할 확대	노동부	교육인적자원부
	2-2. 지방자치단체 주도의 전문대 학지원체제 구축	2-2-2. 지역산업체-전 문대학을 연계한 '산업기술교육클 러스터' 육성	교육인적자원부 산업자원부 지방자치단체
4. 계속교육 활성화 (Work to School)	4-1. 직능인의 대학 입학 문호 확대	4-1-1. 근로자의 직업능력개발을 위한대학입학· 편입학문호확대	교육인적자원 -
		4-1-2. 실업계 졸업생 동일계 특별전형 적극추진	교육인적자원부 -
	4-2. 사내대학 및 기술대학 지원	노동부	교육인적자원부
	4-3. 산업체 의한 실업고-전문대학· 대학 협약학과 운영	교육인적자원부	노동부 시도교육청

자료: 교육인적자원부. (2006). 직업교육체제 혁신 방안.

또한, 2007년에 발표된 '비전 2030, 2년 빨리 5년 더 일하는 사회 만들기 전략'의 인적자원 활용분야 추진계획¹³⁾에 제시된 내용 중에서 재직중 근로자의 work-to-school 지원과 관련된 세부계획을 정리하면 <표 III-18>과 같다.

13) 국무조정실, 중소기업청에서 공동으로 작성된 것이다.

<표 III-18> '비전 2030, 2년 빨리 5년 더 일하는 사회 만들기 전략'의 인적자원 활용분야 추진계획

영역	세부영역	추진 전략	주요 내용
1. 전문 계고 육성 방안	1.2. 졸업후 취업·학사 학위 획득 Career Path구축	<ul style="list-style-type: none"> ■ '전문고-직장-대학'을 연계 순환적 교육체제 구축 	<ul style="list-style-type: none"> · 전문고 졸업생에 대한 고용보험 기금 대학학비지원 · 전문대 졸업자 전공심화과정 도입 및 학사학위 수여
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 산업체 위탁교육 활성화 	<ul style="list-style-type: none"> · 재직 중 근로자의 대학교육 및 학위 취득 기회확대 · 산업체위탁교육의 별도학급 편성 최소 인원 완화
2. 재직자 평생 교육 지원 체제 구축	2.1. 일터에서의 평생 학습강화 (Workplace Learning)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사내 대학 규제 완화 등을 통한 산학협동 교육 기반 조성 	<ul style="list-style-type: none"> · 사내대학 규제 완화 · 기존대학과 협력모델 확대 · 산업단지 또는 테크노파크 내 직업교육혁신센터 운영 · 기업내 직무연수 및 교육훈련에 대한 학점은행제 학점 인정
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 일터-학교 간 연계 (WTS) 정보 강화 	<ul style="list-style-type: none"> · 한국대학교육협의회 대학진학정보센터 활용 · 국가인적자원개발종합정보망(NHRD-Net) 연계 성인학습자 영역별·수준별 맞춤형 정보 검색 지원
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 중소기업의 HRD 역량 제고 	<ul style="list-style-type: none"> · 학습조직화 지원, 핵심직무능력 향상지원, 직업훈련 컨소시엄 등 중소기업 특화지원 · 산업별 인적자원개발협의체(10개) 주관으로 산·학·연 연계를 통한 현장성 높은 교육훈련 제공
		<ul style="list-style-type: none"> ■ HRD 우수기업 확산 	<ul style="list-style-type: none"> · 인적자원개발 우수기업을 HRD-Best 기업으로 인증 · 기업신용평가 항목에 HRD 분야 반영 추진 · 교대제 등 근무형태 개편과 학습조직 구축, 성과보상을 연계하는 고성과 작업장 혁신 지원

<표 계속>

영역	세부영역	추진 전략	주요 내용
2. 재직자 평생 교육 지원 체제 구축	2.1. 일터에서의 평생학습 강화 (Workplace-Learning)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자의 자율적 능력개발 지원 	<ul style="list-style-type: none"> · 수강지원금 지원 · 비정규직 근로자능력개발카드제 시행 · 유급휴가훈련으로 인한 빈 일자리에 대체인력 채용 시 장려금 지급방안 검토
	2.2. 대학문호 개방을 통한 경력 개발 기회 확대	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성인학습자의 대학 신·편입학 활성화 	<ul style="list-style-type: none"> · 성인학습자 대상 특별 신·편입학 정원 확보하여 서류·면접만으로 전형 · 고졸 경력자(25세 이상 또는 2년 경력자)에게 전문대 정원의 입학 허용 · 성인학습자 대상 교육과정 및 학사운영의 탄력화
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 성인학습자를 위한 시간제 등록생 제도 활성화 	<ul style="list-style-type: none"> · 성인대상 독자적 모집단위에 의한 시간제 등록 허용 · 시간제 학생에 대한 대학 학위 수여 검토 · 학기당 취득학점, 수업일수, 졸업연수 제한 완화
	2.3. 직업능력 개발을 위한 평생학습 체제 구축	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성인학습자에 대한 학자금지원 	<ul style="list-style-type: none"> · 재직자가 전문대학·대학 진학시 학자금 지속 지원
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 평생학습체제 마련 	<ul style="list-style-type: none"> · 고학력 여성에 대한 맞춤형 취업역량 강화 · 지역별 계대군인 교육지원 시스템 구축 · 비학위과정 학자금 금융 지원, 근무시간 탄력 운영, 평생교육사의 전문 상담 서비스 제공 등
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 다양한 평생학습 결과를 평가·인정하는 학습인증체제 구축 	<ul style="list-style-type: none"> · 軍교육훈련, 교도소 계소자 직업훈련, 농림부 영농기술교육과정, 중소기업 재직자 훈련 등 학점은행제 평가인정 · 학점부여 학습과정 확대 · 학점은행제, 독학사, 사내연수 및 자격 등 평생학습결과에 대한 인증기준 마련 · ‘학력-자격-훈련’이 연계된 장기적 교육 훈련·자격제도 마련 	

자료: 재정경제부 외 (2007). 비전 2030, 2년 빨리 5년 더 일하는 사회 만들기 전 인적자원 활용분야 추진계획.

2. 노동부

노동부의 직업에서 학교로의 이행을 지원하는 제도는 주로 고용보험의 직업능력개발사업과 관련되어 있다. 그러므로 여기에서는 직업능력개발사업의 내용을 중심으로 일반적인 직업능력개발 지원제도와 학교로의 이행지원제도, 그리고 간접적인 직업능력개발 지원제도 등을 살펴본다.¹⁴⁾

가. 직업능력개발 지원제도

직업능력개발사업은 사업주 지원과 근로자 지원으로 크게 구분된다. 사업주 지원 사업에는 직업능력개발훈련지원, 유급휴가훈련지원, 직업능력개발훈련시설·장비자금 대부 사업, 사내자격검정지원 사업이 있다.¹⁵⁾ 근로자 지원은 근로자 수강지원금 지원, 근로자 학자금 대부, 직업능력훈련비 대부, 검정수수료 지원, 실업자 재취직훈련지원 등이 있다. 올해부터 고용안정사업과 직업능력개발사업이 통합되어 비율에서 약간의 변화가 발생하였다. 근로자의 이행을 지원하는 제도는 주로 근로자 지원제도에 있다.

사업주를 중심으로 하는 지원 가운데 이행지원과 관련된 것은 위탁교육지원, 유급휴가지원, 해외교육훈련지원 제도이다. 먼저 위탁교육지원제도는 사업주가 재직근로자 등을 대상으로 자체 또는 위탁하여 실시한 우편원격훈련에 대하여 비용을 지원하는 제도이다. 이 지원금은 당해 훈련과정을 수료한 훈련생에게 소요된 훈련비용의 100분의 80(우선지원대상 기업은 100분의 100)을 지원하는 것이다. 훈련생 1인당 월 지원 한도액은 자체훈련의 경우에는 월 32,000원, 위탁훈련의 경우에는 훈련기관의 평가 등급별로 정하여진 금액으로 한다(평가의 대상이 되지 않는 훈련기관에 위탁훈련을 실시하는 경우에는 월 27,000원으로 한다). 사업주가 재직근로자 등을 대상으로 자체 또는 위탁하여 실시한 인터넷원격훈련에 대한 지원금은 당해 훈련과정을 수

14) 박천수 외(2006)를 참조하였다.

15) 고용보험법, 시행령, 시행규칙을 중심으로 노동부의 각종 고시를 종합하였다.

료한 훈련생에게 소요된 훈련비용의 100분의 80(우선지원대상 기업은 100분의 100)으로 한다.

유급휴가지원제도는 훈련을 위한 유급휴가에 대하여 지원하는 제도이다. 사업주가 30일 이상의 유급 휴가를 부여하여 휴가기간 중 120시간 이상(150인 미만 혹은 우선지원대상 기업은 7일 이상의 유급 휴가를 부여하여 휴가기간 중 30시간 이상) 훈련을 실시하면 유급휴가 훈련지원을 받을 수 있다. 유급휴가훈련을 실시한 사업주에게 1월당 훈련생 1인당 「최저임금법」에 의하여 월 단위로 환산한 최저임금액(우선지원대상 기업은 월 단위로 환산한 최저임금액의 100분의 150)을 지원한다. 사업주가 직업능력개발훈련실시기관에 지급한 위탁훈련비는 집체훈련의 규정을 준용하여 산정한 금액을 지원한다.

직업능력개발훈련비 대부분은 피보험자인 근로자가 직업능력개발훈련을 수강하는 경우 그 수강료의 전부 또는 일부를 대부해주는 제도이다. 여기에는 정보교류활동 또는 시사·일반상식 등 교양과정이나 취미활동, 오락 및 스포츠 등을 목적으로 하는 과정 등은 제외되며 외국어 과정은 포함된다. 훈련과정에 대한 수강료 전액을 대부받을 수 있으나, 1인당 대부금은 그 보험연도내 300만원을 한도로 한다.

해외훈련지원은 사업주가 재직근로자를 대상으로 해외직업능력개발훈련을 받을 수 있도록 지원하는 제도이다. 사업주가 해외 훈련 실시기관과 훈련계약을 체결 또는 해외훈련을 증빙할 수 있는 해외훈련기관의 확인을 먼저 받아야 한다. 훈련 내용이 생산성 향상, 품질향상, 기타 근로자의 직무수행능력을 향상시킬 수 있는 과정으로 훈련과정의 인정대상이 되는 과정이며, 훈련기간이 1개월 이상일 때 해외직업능력개발훈련에 대한 지원금을 받을 수 있다. 이때 집체훈련 또는 현장훈련방법으로 사업주에게 지급하는 훈련지원금은 해외직업능력개발훈련실시기관(교육기관, 기업교육훈련시설 포함)에 지급한 위탁훈련비(기숙사비, 체제비는 제외하고 훈련비 지급 당일의 환율적용)에 훈련수료인원을 곱한 금액으로 한다. 다만, 훈련지원금은 '직종별 훈련비용 기준단가×조정계수×실 훈련시간×훈련수료인원'을 초과할 수 없다.

근로자를 대상으로 하는 제도는 먼저 근로자수강지원금 지원은 이직예정인 자로서 훈련 중 또는 훈련수료 후 1월 이내에 이직된 자, 40세 이상의 자, 상시 사용하는 근로자수가 300인 미만인 사업에 고용된 자, 근로계약기간이 1년 이하인 자, 단시간근로자, 파견근로자, 일용근로자, 정보화 기초과정을 자비로 수강한 사람 등이 대상이다. 지원금은 당해 훈련과정을 수강하기 위해 직업능력개발훈련기관에 지불한 수강비용(학습보조자료 보조비, 숙박비 및 식비 제외)의 100분의 80(단, 비정규직근로자의 경우 100분의 100)을 지원하되, '직종별 훈련비용 기준단가×조정계수×훈련시간'을 초과하지 못한다. 그러나 정보화기초과정은 정보화기초과정기준에 따라 정보화기초과정1과 정보화기초과정2로 구분하고, 그 지원 금액은 직업능력개발훈련실시기관에 지급한 수강비용 전액(다만, 각 과정당 2회에 한하여 지원한다)으로 하되, 정보화기초과정1은 90,000원, 정보화기초과정2는 120,000원을 초과하지 못한다. 외국어과정은 당해 훈련과정을 수강하기 위해 직업능력개발훈련기관에 지불한 수강비용의 100분의 50(비정규직근로자의 경우 100분의 80)을 지원하되, 40시간 기준으로 90,000원을 초과하지 못한다. 다만 40시간 초과시 20시간을 최소단위로 하여 최소단위 증가시 45,000원씩 비례하여 지원하되, 훈련시간이 최소단위보다 적은 잔여훈련시간에 대하여는 훈련비를 지급하지 아니한다. 인터넷원격과정은 당해 훈련과정을 수강하기 위해 직업능력개발훈련기관에 지불한 수강비용 전액으로 하되, 노동부 고시에 의한 훈련생 1인당 지원한도액을 초과하지 못한다. 전체적으로 1인당 지원금은 그 보험 연도 내 100만원을, 재직기간 5년간 300만원을 초과할 수 없다.

피보험자가 노동부령이 정하는 국가기술자격을 자비로 취득한 경우(국가기술자격 검정에 최종 합격한 날 현재 피보험자격을 갖춘 경우를 말한다)에는 그 비용을 지원한다. 검정수수료 등의 지원을 받고자 하는 경우는 국가기술자격을 2종목 이상 취득하여야 하는데, 사업서비스의 기초사무 직무분야 자격종목은 이를 2개 이상 취득한 경우에도 1개의 자격종목을 취득한 것으로 본다. 지원은 두 번째 이후에 취득한 자격을 기준으로 하되 2회를 초과하여 받을 수 없으며, 1회의 지원금액은 검정수수료 전액과 10만원(교재구입

및 수강에 필요한 비용)으로 한다.

실업자의 취업훈련지원은 실업자로서 취업을 위하여 직업능력개발훈련의 수강이 필요하다고 인정되는 구직자에 대하여, 취업훈련 실시를 지원하는 제도이다. 취업훈련에 소요되는 비용은 당해 훈련을 받는 자 또는 훈련을 실시하는 기관에 지급할 수 있다.

실업자 취업훈련의 대상자는 피보험자 등으로서 직업안정기관에 구직등록자 중에서 선정하되, 그 우선순위는 장애인, 직업안정기관에 구직등록 후 6개월 이상 실업상태에 있는 자, 피보험기간이 3개월 이상인 자, 훈련개시일 현재 40세 이상인 자, 우선지원대상 기업에서 이직한 자, 피보험기간이 장기인 자 순으로 한다. 직종별 훈련비용은 '기준단가×조정계수×훈련시간×평균훈련생수'를 곱한 금액을 지급한다. 실업자의 취업촉진을 위한 직업능력개발훈련을 실시하는 경우에 훈련수당을 지급할 수 있는데, 그 대상자는 실업급여 수급자격이 없을 것, 훈련시간이 1일 4시간 이상이고, 월평균 80시간 이상인 훈련과정을 수강할 것, 단위기간의 출석일수가 소정훈련일수의 100분의 80 이상일 것 등의 조건을 충족하는 훈련생에 한한다. 여성가장실업자훈련수당은 여성가장실업자훈련을 수강하는 자로서 훈련개시일을 기준으로 최근 과세된 재산세 과세액이 5만원 이하인 자에 대하여 부양가족 1인당 가족수당 5만원(최대 3인 한도) 및 가계보조금 15만원(본인 외의 세대원이 모두 부양가족인 자에 한한다)을 지급한다. 2회차 훈련 수강자는 100분의 50으로 감액 지급하고, 3회차 훈련 수강자는 지급하지 않는다. 중도탈락한 자는 중도탈락한 단위기간의 출석일수가 소정훈련일수의 100분의 80 미만인 경우 훈련수당을 미지급하고, 공공근로사업에 참여하고 있는 자에게는 참여기간 동안은 지급하지 않는다.

<표 III-19> 직업능력개발사업의 지원요건 및 지원 금액(2006년 상반기)

구분	지원요건	지원금액
직업능력 개발훈련 지원	<ul style="list-style-type: none"> 지방노동관서장으로부터 훈련과정의 인정을 받은 후 직업훈련을 실시할 것 직업훈련정보망(www.hrd.go.kr)에 훈련생명단 및 수료자 명단을 입력 관련서식에 의해 훈련내용 지원 신청을 실시 	<p>《집체훈련》</p> <ul style="list-style-type: none"> 훈련직종별 기준단가×조정계수×훈련시간×100% (대규모기업은 80%) <p>《현장훈련》</p> <ul style="list-style-type: none"> 훈련직종별 훈련비용단가×조정계수×훈련인원 및 훈련시간(1,400시간 이내)×40% ※ 생산직훈련인 경우 10%가산 ※ 기숙사비 훈련수당 등은 아래와 같음 <p>《우편원격훈련》</p> <ul style="list-style-type: none"> 인터넷, 우편매체를 이용한 통신훈련 <ul style="list-style-type: none"> - 소요훈련비용×100%(대규모기업은 80%) ※ 1인당 월 32,000원을 초과하지 못함 ※ 위탁훈련은 훈련기관 평가등급에 따라 24,000원~36,000원 지원
사업주 지원	<p>유급휴가 훈련지원</p> <ul style="list-style-type: none"> 150인 이상 기업: 30일 이상의 유급휴가를 부여하여 휴가기간 중 120시간 이상 직업훈련을 실시하였을 것 150인 미만 기업 또는 우선지원대상 기업: 7일 이상의 유급휴가를 부여하여 휴가기간 중 30시간 이상 직업훈련을 실시하였을 것 	<ul style="list-style-type: none"> 임금: 훈련생 1인당 월 최저임금액 훈련비, 식비, 기숙사비는 위와 동일 ※ 우선지원대상 기업은 최저임금액의 150% ※ 훈련수당 월 20만원 한도 ※ 기숙사비 및 숙박비 1일 8,500원 ※ 식비 1일 3,000원 한도
	<p>해외직업 능력개발 훈련</p> <ul style="list-style-type: none"> 해외직업 훈련을 실시하고자 하는 사업주는 지방노동관서장의 훈련계획승인을 얻은 후 실시할 것 훈련기간이 1개월 이상 	<ul style="list-style-type: none"> 해외직업능력개발훈련 실시기관에 지급한 위탁훈련비(기숙사비, 체제비 제외) ※ 훈련비 지급당일의 환율 적용 ※ 지원금은 훈련직종별 기준단가×조정계수×실 훈련시간×훈련인원을 초과할 수 없음
	<p>직업능력 개발훈련 시설· 장비자금 대부</p> <ul style="list-style-type: none"> 훈련시설을 설치하거나 훈련장비를 구입하고자 하는 사업주, 사업주단체, 근로자단체, 훈련법인, 노동부지정 훈련시설 등 	<ul style="list-style-type: none"> 사업주, 사업주단체, 근로자단체, 직업능력개발훈련법인 및 직업능력개발훈련시설에 60억 한도로 소요자금의 90% 범위 내에서 대부 대부금리: 우선지원대상 기업 연 1%, 중소기업 직업훈련컨소시엄참여대기업 1%, 대규모기업 2.5%, 직업능력개발훈련법인 등 4%
	<p>자격검정 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> 당해사업에 필요한 자격검정 무료로 2회 이상 검정 실시 사업내 검정 실시규정 제정 	<ul style="list-style-type: none"> 검정개발비의 1/2범위, 1,200만원 한도(우선지원대상 기업은 1,500만원) 검정운영비로 1/2범위, 1,000만원(우선지원대상은 1,200만원)

<표 계속>

구분	지원요건	지원금액	
근로자 지원	근로자 수강 지원금 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 이직예정인 자, 40세이상, 정보화 기초훈련을 받는, 300인미만 사업장에 종사하는, 근로계약기간이 1년 이하, 단시간근로, 파견근로, 일용근로자, 피보험자가 자비부담으로 직업훈련을 수강할 것 (소정일수의 80%이상 출석) 	<ul style="list-style-type: none"> • 직종별 훈련비용 고시단가의 100%범위 이내에서 수강비용의 80%지원(비정규직은 100%) ※ 정보화 기초과정(1과 2로 구분)은 각 과정당 2회, 인터넷 원격훈련은 수강료 전액지급 • 외국어는 50%(비정규직은 80%)지원 • 1인당 연간 100만원(재직기간 5년간 300만원) 한도
	근로자 학자금 대부	<ul style="list-style-type: none"> • 기능대학 또는 전문대학 이상의 학교(대학원 포함)에 입학하거나 재학중인 피보험자인 근로자일 것 	<ul style="list-style-type: none"> • 등록금(입학금, 수업료, 기성회비 등) 전액 ※ 금리는 연리 1%(신용보증대부/우리는행)~연 1.5%(일반대출/농협) - 2년제, 대학원 : 2년 거치 2년 분할상환 - 4년제 : 2년 거치 4년 분할상환
	직업능력 개발훈련비 대부	<ul style="list-style-type: none"> • 고용보험에 가입한 사업장에 재직중인 근로자가 직업훈련을 수강할 것 	<ul style="list-style-type: none"> • 수강비용 전액 대부(연 300만원 한도) • 대부금리 : 연 1.5%(1년 거치 1년 분기별 상환)
	근로자 학자금 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 3년 이상 보험기간을 보유한 우선지원대상 기업 재직자 • 학기당 12점 학점 이상, 평균 80/100점 이상 성적취득자 	<ul style="list-style-type: none"> • 지원 대상 학기에 실제 납부한 금액 ※ 학기당 200만원을 한도로 1인당 총액은 800만원을 초과할 수 없음
	검정 수수료 등 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 고용보험 피보험자가 국가기술자격을 자비로 2종목 이상 취득한 경우 	<ul style="list-style-type: none"> • 검정수수료 전액(2회) • 교재비, 수강료는 2회에 한하여 지원하되, 1회 10만원 한도 지원
	실업자 재취업 훈련지원	<ul style="list-style-type: none"> • 고용보험 피보험자였던 65세 미만의 실직자로서 직업안정기관에서 구직등록하고 직업훈련상담 후 직업훈련을 받고자 하는 경우 • 장애인, 6개월이상 구직자, 피보험기간 3개월 이상, 훈련개시일 현재 40세 이상, 우선지원대상 기업 이직자, 장기피험자순으로 선발 	<ul style="list-style-type: none"> • 훈련비 : 기준단가×조정계수×훈련시간×평균훈련생수 • 훈련수당: 가족수당 5만원(3인한), 가계보조 15만원(부양가족이 없는 경우), 교통비 5만원 지원(이상은 실업급여 수급자격이 없는 훈련생, 훈련시간이 1일 4시간 이상, 월평균 80시간 이상인 훈련과정을 수강하고 단위기간의 출석일수가 소정훈련 일수의 80%이상인 자) - 식대 6만원(1일 5시간이상, 월평균 100시간이상인 과정을 수강하고 단위기간의 출석일수가 소정훈련일수의 80%이상인 자)
	실업자 훈련비 대부	<ul style="list-style-type: none"> • 피보험자였던 실업자 취업훈련 수강자 	<ul style="list-style-type: none"> • 수강료중 정부지원금 이외의 자비부담금 전액 (1인당 한도는 보험 연도내 300만원)

훈련기간과 중복되지 아니하는 범위 내에서 근로한 경우에는 근로일과 중복되지 않는 기간 동안에는 훈련수당을 지급한다. 훈련시간이 1일 5시간 이상이고, 월평균 100시간 이상인 훈련과정을 수강하며, 단위기간의 출석일수가 소정훈련일수의 100분의 80 이상인 훈련생에게는 단위기간마다 식비(기숙사를 이용하는 훈련생은 제외한다)를 월 6만원(1일 3,000원) 지급한다. 단위기간이 1개월 미만인 경우에는 일한 시간을 계산하여 지급한다. 다만, 훈련생의 동의하에 훈련실시자가 단체급식을 실시하는 경우에는 개인별 식사 제공 여부와 관계없이 평균훈련생수를 기준으로 훈련실시자에게 직접 지급할 수 있다. 주5일 이상 연속하여 훈련을 실시하고 훈련 중 기숙사를 제공하여 2식 이상의 식사를 제공하는 경우에는 기숙사비(식대포함)를 1인당 1일 8,500원 한도(월212,500원 한도)로 훈련기관에 지급한다. 훈련시간이 1일 4시간 이상이고, 월평균 80시간 이상인 훈련과정을 수강하며, 단위기간의 출석일수가 소정훈련일수의 100분의 80 이상이면 단위기간마다 교통비 5만원(기숙사 이용자는 제외한다)을 지급한다.

실업자 취업훈련을 수강하는 피보험자였던 실업자는 당해 훈련비의 일부를 대부분을 수 있다. 대부분은 훈련수강료 중 정부지원금 외에 자비 부담금 전액으로 하며, 1인당 한도는 보험 연도내 300만원으로 한다.

나. 직장에서 학교로의 이행지원 제도

직접적으로 직업에서 정규학교의 재교육을 받을 수 있도록 지원하는 제도는 학자금 대보와 근로자 학자금 지원제도가 있다. 근로자 학자금 대부는 근로자가 자비로 기능대학(폴리텍), 원격대학형태의 평생교육, (전문)대학 등에 입학하거나 재학하는 경우에 그 학자금의 전부 또는 일부를 대부분해주는 제도이다. 대부분 대상자의 선정은 대학생, 대학원생 순위로 하며, 대학생 간 또는 대학원생 간에는 기능인, 장애인, 중소기업 종사자, 신노사문화 우수기업 및 남녀고용평등 우수기업 소속 근로자, 건설근로자 중 일용근로자, 피보험기간이 장기인 근로자를 우선한다. 대부분은 수업료를 포함한 납부금의 전액으로

하나, 사업주·학교 또는 제3자로부터 학자금의 일부를 장학금이나 보조금으로 지원받은 경우에는 그 액수를 뺀 금액으로 한다.

근로자 학자금 지원제도는 학업 중인 근로자 중 성적이 우수한 자에 대하여 학자금의 전부 또는 일부를 지원하는 제도이다. 지원제도의 구체적인 집행은 한국산업인력공단에 의해서 진행된다. 공단 이사장은 매년 근로자 직업능력개발 학자금지원 사업계획을 수립하여 전년도 말까지 노동부장관의 승인을 받아야 한다. 지원 규모·대상, 신청 기간·절차 등 사업시행에 필요한 사항을 명시하여 매년 2월 말까지 인터넷·일간신문에 공고한다. 지원대상자는 근속기간 및 「고용보험법」에 의한 고용보험 피보험기간이 3년 이상인 우선지원대상 기업의 재직근로자로 하되, 지원대상 학기 12학점 미만 이수자, 지원대상 학기 평균평점의 환산점수가 80점 미만인 자 등은 제외하도록 한다. 지원대상 과정은 재학하고 있는 해당 학위과정의 정규학기로 하고 지원 금액은 지원대상 학기에 실제 납부한 금액을 지원하며, 학기당 200만원을 한도로 1인당 지원받을 수 있는 총금액은 800만원을 초과할 수 없다.

다. 직업능력개발을 위한 간접지원

직접 이행을 지원하는 제도와 함께 근로자의 직업능력개발과 직업에서 교육으로의 이행을 촉진하는 간접적인 지원제도로 직업능력개발 촉진제도가 있다. 이는 고용보험법에 ‘피보험자 등의 직업능력의 개발·향상을 촉진’하기 위하여 대통령령에 정하는 사업의 비용을 지원하는 것에 의해 가능하다(법26조, 영34조 참조). 직업능력개발사업에 대한 조사·연구 및 교육·홍보 등 여러 가지 직업능력개발의 촉진을 지원하는 제도로 되어 있다.

먼저 지역과 관련되어 있는 사업으로는 ‘지역별 인력 및 직업훈련수요조사’와 ‘지역고용창출과 인적자원개발지원 사업’이 있다. ‘지역별 인력 및 직업훈련수요조사’는 지역에 맞는 훈련체계를 마련하기 위한 산업별·직종별 훈련수요조사·연구비용의 지원 사업으로 현재 한국직업능력개발원과 지방노동청이 공동으로 사업을 진행하고 있다. 지역고용창출과 인적자원개발지원 사업은 지역특성에 맞는 고용 인프라 구축, 일자리 창출 및 인적자원개발 등

을 위한 사업을 공모하여 선별적으로 지원하는 것이다.

민간기능 경기대회지원 사업은 기능인 우대 및 기능장려 풍토를 조성하기 위해 민간단체 등이 실시하는 기능경기대회의 비용을 일부 지원하고, 입상자에게 노동부 장관상을 수여하는 사업이다.

<표 III-20> 직업능력개발 촉진사업의 개요와 지원 기준

(2006. 6월)

주요 세부사업명	사업개요	지원기준
○ 지역별 인력 및 직업훈련 수요조사	○ 지역밀착형 직업훈련체계를 마련하기 위한 산업별·직종별 훈련수요 조사 연구비용 지원	○ 6개 지방노동청에 95백만원 한도 지원
○ 민간기능경기대회지원	○ 기능인 우대 및 기능장려 풍토 조성을 위해 민간단체 등이 실시하는 기능경기대회의 비용을 일부 지원하고 입상자에게 장관상 부여	○ 1,000만원 범위에서 필수 경비의 50% 지원
○ 중소기업CEO 및 HRD 담당자 연수사업	○ 기업내 인적자원 담당자의 직무능력 연수 지원	○ 연수프로그램 개발 및 연수비용을 연수기관에 지급
○ 노사협력인적자원개발 조사	○ 지역 또는 업종내 직종별 훈련프로그램 개발을 위한 조사 연구 또는 훈련프로그램 컨설팅을 실시하는 경우 비용 지원	○ 지역·업종 단위 노사단체의 훈련프로그램 개발 지원
○ 성장동력산업중급기술 인력양성	○ 10대 성장동력 산업분야의 현장에서 생산을 담당할 중간기술인력을 양성·공급하여 산업 및 국가경쟁력 강화 - 성장동력특성화대학 및 실업계고교는 3년간 지원	○ 성장동력 특성화 대학(기능대·전문대) 20개소에 각 10억원 ○ 실업계고교 20개소에 각 2억원 ○ 산업별 인적자원개발 협의체 9개소에 30억원

<표 계속>

주요 세부사업명	사업개요	지원기준
○ e-learning 콘텐츠 개발비용지원	○ 공모를 통해 중소기업 사업주(단체), 훈련기관 등이 수익성이 낮아 개발을 기피하는 분야의 이러닝 콘텐츠를 개발하여 근로자를 상대로 훈련을 실시하는 경우 비용을 지원	○ 접수된 제안서에 대하여 평가위원회를 구성하여 기술과 가격에 대한 종합평가를 실시하여 콘텐츠 개발비용을 지원
○ 근로자능력개발카드제	○ 비정규직근로자가 노동부의 인정을 받은 훈련과정을 수강하는 경우 일정지원 한도 내에서 훈련기관에 실 수강료 지급	○ 1인당 연간 100만원, 5년간 300만원 한도내에서 지원
○ 노사공동훈련지원	○ 근로자단체·사용자단체가 공동으로 지역 또는 업종 내 비정규직 근로자 등을 대상으로 산업(지역)특수적 능력개발사업을 실시하는 경우 시설·장비비, 운영비 등 지원	○ 지역 또는 업종 차원에서 노사단체가 노사공동위원회를 구성·운영 ○ 노사단체의 자체부담이 있거나 지자체의 요청이 있는 사업 우선 지원(사업공모 추진)
○ 지역고용창출 및 인적자원개발지원	○ 지역특성에 맞는 고용창출을 위하여 지역고용 인프라 구축, 지역실정에 맞는 일자리 창출 및 인적자원개발, 지역고용관련 연구사업 등 지원	○ 지역별로 사업공모를 실시하여 지역 고용 및 인적자원개발에 효과가 클 것으로 판단되는 사업을 심사위원회에서 선정하여 사업비 보조
○ 중소기업훈련컨소시엄 지원	○ 기업·공공훈련기관·사업주단체·대학 등이 중소기업과 컨소시엄을 구성하여 양성훈련 등을 실시할 경우 훈련비 등 지원	○ 시설장비비: 납부보험료의 100%(중소기업은 240%) 범위 내에서 연간 15억원 한도 ○ 인건비·운영비 ○ 훈련비: 직종별 훈련비용단가의 100%
○ 중소기업 인적자원개발 인증 및 컨설팅	○ 인적자원 개발이 우수한 기관에 국가인증 수여를 통한 기업의 직업능력개발 투자 촉진 도모	○ 우수기업 인증심사비: 5백만원 한도에서 300개 기관 인증 ○ 컨설팅비용: 25백만원 한도에서 60개 중소기업 컨설팅

<표 계속>

주요 세부사업명	사업개요	지원기준
○ 중소기업 학습 조직화 지원	○ 일과 학습을 유기적으로 연계하고, 직업능력개발을 근로자의 평가·보상 및 기업의 성과개선과 연계하는 기업의 학습조직화를 지원	○ 학습조직화계획서를 제출하고 학습조직화조치를 실시한 사업주에게 시설·장비비, 프로그램개발비 및 운영비 등을 지원
○ 중소기업 핵심직무능력 향상지원	○ 중소기업 근로자(CEO 포함)가 우수훈련과정을 수강하는 경우 필요한 비용 등을 지원함으로써 중소기업 근로자의 직업훈련 참여기회 확대 도모	○ 훈련기관 지원: BEST 훈련과정으로 선정되어 중소기업 근로자에게 훈련을 실시할 경우 훈련비 등 지원 ○ 중소기업 사업주: 훈련에 참여한 근로자의 임금지원
○ 민간훈련기관위탁훈련	○ 비진학청소년 등 실업자를 대상으로 인력이 부족한 직종의 훈련을 실시하는 경우 훈련비용 등을 지원(실시기관: 훈련법인 등 민간훈련기관)	○ 소정출석일수의 80% 출석한 경우 훈련생에 교통비, 식비 및 우선직종수당 지원
○ 대한상의위탁훈련	○ 비진학청소년 등 실업자를 대상으로 인력이 부족한 직종의 훈련을 실시하는 경우 훈련비용 등을 지원(실시기관: 대한상공회의소)	○ 소정출석일수의 80% 출석한 경우 훈련생에 교통비, 식비 및 우선직종수당 지원

성장동력산업의 중급인력양성 사업은 10대 성장동력산업의 현장에서 중간 기술인력을 양성·공급하여 산업 및 국가경쟁력을 강화하는 목적으로 성장동력 특성화 대학 및 실업계를 지원하는 사업이다.¹⁶⁾ 2006년 사업을 보면

16) 정부는 2003년 디지털 TV·방송, 디스플레이, 지능형 로봇, 미래형 자동차, 차세대 반도체, 차세대 이동통신, 지능형 홈네트워크, 디지털콘텐츠, SW솔루션, 차세대 전지, 바이오 신약장기 등 10대 산업, 44개 제품, 147개 세부 기술을 '10대 차세대 성장동력산업'으로 선정하였다. 오는 2012년까지 3조7000억원의 기술 개발 기금을 연구개발에 투자하고, 민간 쪽에서 1조3000억원 등 총 5조원의 자금을 투입해 성장산업의 저변을 확대할 계획이다. 국가과학기술자문회의는 10대 차세대 성장동력 사업분야의 부가가치는 2003년 67조원에서 2012년 169조원으로, 수출규모는 721억달러에서 2519억달러로, 또 고용규모는 94만명에서 241만명으로 증가할 것으로 전망했다.(차세대 성장동력 추진계획 2003.8.22.)

성장동력 특성화 대학(한국폴리텍 대학·전문대) 20개소에 각 10억원씩, 그리고 실업계 고교 20개소에 2억원씩을 지원하였다.

사이버 교과과정(e-learning contents)개발비용 지원도 이루어지고 있는데, 공모를 통한 선발로 사업주(단체)나 훈련기관에서 수익성 때문에 개발을 기피하는 사이버 교육 분야에 개발비를 지원하여, 사이버를 통한 근로자의 직업훈련을 강화하고 있다.

중소기업의 직업능력개발을 지원하기 위한 사업으로는 중소기업CEO와 HRD담당자 연수, 중소기업훈련 컨소시엄지원, 중소기업 인적자원개발 인증 및 컨설팅, 중소기업 학습조직화 지원, 중소기업 핵심직무능력향상 지원과 같은 사업이 있다. 중소기업 훈련컨소시엄은 (대)기업·공공훈련기관·사업주단체·대학 등이 중소기업과 컨소시엄을 구성하여 양성훈련을 실시할 경우에 훈련비 등을 지원하는 것이다. 훈련컨소시엄에는 인건비와 운영비, 시설장비비, 훈련비 등을 지원하는데, 국제기구인 OECD가 이 사업을 중소기업의 숙련부족과 훈련투자를 촉진하기 위한 대기업-중소기업 간 훈련협력 모델로 소개할 정도로 사업의 성과가 큰 것으로 알려져 있다(중소기업특별위원회, 2004). 중소기업 학습 조직화 지원은 일과 학습을 유기적으로 연계하여 직업능력개발이 근로자의 보상과 기업의 성과개선으로 나타날 수 있도록 조직화를 지원하는 사업인데, 학습조직화를 실시한 사업주에게 시설과 장비비, 프로그램개발비와 운영비 등을 지원한다.

중소기업 인적자원개발 및 컨설팅 지원 사업은 중소기업의 취약점이라고 할 수 있는 인적자원개발을 장려하기 위하여, 인적자원개발이 우수한 기관에 국가인증을 수여하는 사업이다. 인증심사비나 인적자원개발을 위한 컨설팅 비용 등을 지원한다. 중소기업 핵심직무 능력향상 지원 사업은 CEO를 포함하여 중소기업 근로자가 우수훈련과정을 수강하는 경우에 필요한 비용을 지불하여, 중소기업의 핵심 업무분야에서 직무 경쟁력을 높이고 중소기업 근로자 훈련참여의 기회를 늘리고자 하는 사업이다.

노사상생을 위한 직업능력개발 촉진지원 사업에는 노사협력 인적자원개발 조사와 노사공동훈련지원 사업이 있다. 노사협력 인적자원개발조사 사업은

지역과 업종 단위의 노사단체가 실시하는 직종별 훈련 프로그램의 개발을 위한 조사연구 비용이나 훈련프로그램의 컨설팅 비용을 지원하는 것이다. 노사공동 훈련 지원 사업은 근로자와 사용자 단체가 공동으로 지역 또는 업종 내 비정규직 근로자 등을 대상으로 산업(지역) 특수적 능력개발사업을 실시하는 경우에 시설·장비비와 운영비 등을 지원하는 것이다.

위탁훈련은 민간훈련기관 혹은 대한 상공회의소가 비진학 청소년 등 실업자를 대상으로 인력이 부족한 직종의 훈련을 실시하는 경우에 훈련비용, 교통비, 식비 등을 지원하는 사업이다.

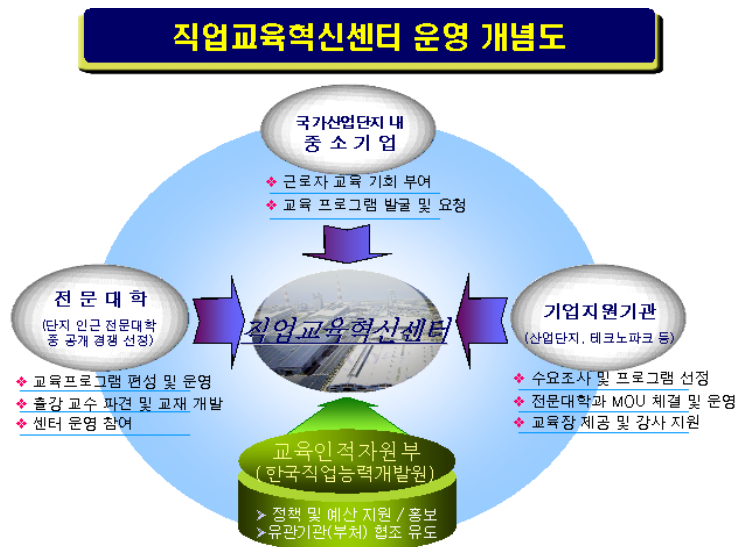
3. 산업자원부

산업자원부에서 주관하여 추진하고 있는 work-to-school 지원사업 중에서 대표적인 것은 산업단지 내 ‘직업교육혁신센터’의 설립 및 운영 사업이다. 이 사업은 교육인적자원부와 산업자원부가 공동으로 2007년부터 국가산업단지 내 ‘직업교육혁신센터’를 시범 운영하여 전문대학과 산업체 공동의 교육과정 편성·협력 수업을 실시함으로써 일터학습(Workplace Learning) 활성화를 위한 기반을 구축하는 것이다. 이 사업은 ①지역혁신체계 발전을 통한 지역단위의 경쟁력 제고를 위한 국가산업단지 내 기업지원기관 중심의 산학협력 교육사업을 지원하고, ②국가산업단지 입주 산업체 근로자의 인적자원개발 수요를 파악하여 인근 전문대학 간의 경쟁을 통한 찾아가는(출장식) 맞춤형 협력교육을 제공하며, ③현장 수요에 기반을 두고 작업 현장에서 즉시 교육프로그램을 제공하는 산학협력 교육의 새로운 영역(일터학습, Work-place Learning)을 제시하는 데 그 목적이 있다.

이 사업은 [그림 III-2]와 같이 국가산업단지 내 기업지원기관과 인근 전문대학 간의 산학협력 교육체제 구축을 지원하기 위하여, 2007년에는 산업단지공단 또는 테크노파크, 직업능력개발훈련시설 등을 대상으로 2-3개 국가산업단지 내에 기업지원기관(직업교육혁신센터)을 선정하여 시범적으로 운영하고, 국가산업단지의 인적자원개발 수요 조사에 근거하여 개설 과정을 정하

고, 인근의 전문대학을 대상으로 공개경쟁을 통해 교육프로그램별 운영 대학을 선정하게 된다. 국가산업단지 내 산업체 근로자의 수요에 부응하는 비학위 과정은 전문대졸 또는 비숙련 근로자 대상의 비학위과정(자격취득, 직업 기초능력, 직무능력 향상과정 등) 교육프로그램을 중심으로 개설되게 된다.

[그림 III-2] 직업교육혁신센터 운영 모형



이러한 직업교육혁신센터의 운영주체별 주요 내용은 <표 III-21>과 같다.

<표 III-21> 직업교육혁신센터 운영사업의 주체별 주요 내용

구분	주요 내용	
직업교육혁신센터 (사업시행주체)	정의	<ul style="list-style-type: none"> • 국가산업단지 내 중소기업 근로자 대상 직무능력향상 교육 등을 실시할 수 있는 교육장 및 관련 기자재 등 교육인프라를 갖춘 기관 • 현장 수요에 기반을 둔 산학협력 교육의 새로운 교육기관(일터학습장)
	운영주체	기업지원기관(전문대학과 MOU체결, 공동 운영 가능)
	선정	• 07년도는 2~3개 직업교육혁신센터를 선정, 시범 운영
전문대학 (사업시행공동주체)	대상	• 선정된 산업단지의 수요에 따른 교육프로그램을 운영할 산업단지 인근의 전문대학
	선정기준	<ul style="list-style-type: none"> • 인적자원개발 수요조사 결과 선정된 교육프로그램 개설 목적 구현에 최적화된 교육과정 운영 • 교육프로그램 운영에 적합하고 현장경험이 풍부한 교수인력 보유 • 산업체 요구에 부합하는 맞춤형 프로그램 운영 실적 등
	역할	<ul style="list-style-type: none"> • 기업지원기관과 MOU 체결, 직업교육혁신센터 운영 참여 <ul style="list-style-type: none"> - 교육과정 편성, 교육기간 및 운영 방법, 예산 지원 등 구체적 사항 협약 체결 - 전문대학이 적극 참여할 수 있도록 인센티브 제공 • 교육프로그램 편성·운영 및 출강 교수 파견 - 비학위 과정 운영시 학점 인정 신청 등 학사관리 전담 - 산학협력을 위한 산업체 제직자 교수요원 활용
	선정	<ul style="list-style-type: none"> • 교육프로그램별로 1개의 전문대학을 공개경쟁을 통하여 선정, 운영 - 비학위 과정은 우수한 교육 제공을 위하여 1개 이상 대학 참여 가능
운영방법	<ul style="list-style-type: none"> • 전문대졸 또는 비숙련 근로자 대상의 4~6개월 비학위 과정(자격취득, 직업기초 능력, 직무능력 향상과정 등) 교육프로그램 운영하되, 07년도는 비학위만 운영 • 교육프로그램 수요조사를 통하여 비학위 과정 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 07년에는 예산 규모, 일부 산업단지 사전 수요 파악 등을 감안하여 산업단지별로 최소 3개 이상 비학위 교육프로그램 운영 - 비학위 과정은 학점인정 등에 관한 법률에 의거 학점인정을 받을 수 있도록 평가인정 신청 • 교육과정 편성시 시설 기자재 등은 대학, 산업체의 기 확보된 설비를 최대한 활용할 수 있도록 운영 	

자료: 교육인적자원부(2007c). 2007년 국가산업단지 내 직업교육혁신센터 추진계획 : 고등단계 직업 교육체제 혁신사업.

산업단지는 ‘산업입지 및 개발에 관한 법률’ 제2조 제5호에 그 종류와 범위가 규정되어 있다. 산업단지는 공장, 지식산업관련 시설, 문화산업관련 시설, 정보통신산업관련 시설, 자원비축시설 등과 이와 관련된 교육, 연구, 업무, 정보처리, 유통시설 및 이들 시설의 기능 제고를 위하여 시설의 종사자와 이용자를 위한 주거, 문화, 의료, 관광, 체육, 복지시설 등을 집단적으로 설치하기 위하여 포괄적 계획에 따라 지정·개발되는 일단의 토지로서 국가산업단지, 지방산업단지, 농공단지로 구분된다. 국가산업단지는 국가기간산업, 첨단과학기술산업 등을 육성하거나 개발 촉진이 필요한 낙후지역이나 2개 이상의 특별시, 광역시 또는 도에 걸치는 지역을 산업단지로 개발하기 위하여 동법 제6조의 규정에 의하여 지정된 산업단지를 말한다. 지방산업단지는 산업의 적정한 지방 분산을 촉진하고 지역경제의 활성화를 위하여 동법 제7조의 규정에 의하여 지정된 산업단지인 일반지방산업단지와 지식산업, 문화산업, 정보통신산업 등 첨단산업의 육성을 위하여 도시계획법에 의한 도시계획구역 안에 동법 제7조의 2의 규정에 의하여 지정된 산업단지인 도시첨단산업단지로 구분된다. 끝으로 농공단지는 대통령령이 정하는 농어촌지역에 농어민의 소득증대를 위한 산업을 유치·육성하기 위하여 동법 제8조의 규정에 의하여 지정된 산업단지를 말한다.

또한, ‘산업기술단지 지원에 관한 특례법’에 의거 전국적으로 16개의 테크노파크가 조성되어 있다. 테크노파크(techno park)는 기업, 대학, 연구소 등의 인적·물적 자원을 일정한 장소에 집적시켜 지역경제 활성화와 국가 경쟁력을 높일 목적으로 조성된 토지, 건물, 시설의 집합체를 말하며 산업기술단지라고도 한다. 대학의 고급두뇌와 기업의 사업화 능력을 결합해 인적·물적 자원을 집적화함으로써 지역에서 대학과 산업계를 연결하는 허리 역할을 수행하게 할 목적으로, 1995년 도입 계획을 수립하여 1997년 12월부터 조성 사업을 시작해 2001년까지 1차로 전국에 산·학·연 기술자원을 결집할 수 있는 6개의 테크노파크가 조성되었으며, <표 III-22>와 같이 2007년 2월 기준 송도(인천), 경기, 대구, 경북, 광주·전남, 충남, 부산, 포항, 전북, 충북(오송), 전남, 강원 등 16개의 테크노파크가 조성되어 있다.

<표 III-22> 전국 테크노파크(산업기술단지) 현황(2007년 2월 기준)

지역	테크노파크	분야	참여기관		비고
			대학 및 전문대학	지방자치단체	
수도권	경기 테크노파크	전자통신, 자동차부품, 바이오, 로봇	경희대, 명지대, 성균관대, 수원대, 아주대, 한양대	경기도 안산시	-
	경기대진 테크노파크	기구관련 기술·디자인, 환경·에너지 및 의료·바이오, 디지털 디자인, 지역농산물 첨단기술화, 염색·피혁관련 기술 및 디자인	대진대, 경북대, 경민대, 신흥대, 중소기업진흥공단 북부지부	경기도 포천시	-
	서울 테크노파크	NT, IT, 바이오메디신	경희대, 고려대, 광운대, 국민대, 서울대, 서울여대, 연세대, 한양대, 서울산업대 등 14개	서울특별시	-
	송도 테크노파크	전자·정보, 메카트로닉스 정밀기계, 신소재, 생물	인천대, 인하대, 한국생산기술 연구원	인천광역시	-
충청권	충남 테크노파크	디스플레이, 반도체 제조장비, 영상미디어	건양대, 공주대, 단국대, 선문대, 순천향대, 중부대, 천안공업대, 한국기술교육대, 한서대, 호서대, 홍익대, 제일은행	충남도 아산시 천안시	-
	충북 테크노파크	BT, IT, BIT융합기술산업	충북대, 청주대, 충주대, 세명대, 건국대, 영동대, 서원대, 충청대, 주성대, 극동정보대, 충북과학대	충북도 청주시 충주시 청원군 영동군 단양군	-
강원권	강원 테크노파크	바이오, 의료기기, 해양생물/신소재	강원대, 한림대, 연세대, 상지대, 한라대, 상지영서대, 원주대, 강릉대, 관동대, 강원도립대, 강릉영동대	강원도 춘천시 원주시 강릉시	-

<표 계속>

지역	테크노파크	분야	참여기관		비고
			대학 및 전문대학	지방자치단체	
경북권	대구 테크노파크	IT, BT, NT, 메카트로닉스	경북대, 계명대, 영진전문대학	대구광역시	-
	경북 테크노파크	임베디드, 한의학생명, 메카트로닉스 및 환경, 기계, 자동차 및 정보통신, 소재I	대구한의대, 경일대, 대구대, 대구가톨릭대, 영남대	경북도 경산시	-
경남권	부산 테크노파크	항만·물류, S/W·정보통신, 조선·해양기자재, 자동차·첨단기계부품	동아대, 동의대, 부산대, 한국해양대, 동의과학대, 경성대, 동명대, 동서대, 부경대, 신라대, 경남정보대	부산광역시	-
	울산 테크노파크	자동차, 정밀화학, 조선, 신소재, 환경	울산대학교, 울산과학대	울산광역시	-
	포항 테크노파크	정보통신, 생명, 정밀기계·전자, 신소재, 환경·에너지	포항공대, 포항산업과학연구원, 위덕대, 한동대, 신원대, 포항1대, 포항가속기연구소	경북도 포항시 포항상공회의소	-
	경남 테크노파크	메카트로닉스, 항공우주부품, 정밀기기	창원대, 경남대, 경상대, 진주산업대, 영산대, 창신대학, 양산대학, 거창전문대학	경남도 창원시 마산시 양산시 사천시	산단 공내
전라권	광주 테크노파크	자동차부품, 광·전기전자, 신소재, 정밀금형, 디지털가전부품	전남대, 조선대, 광주과학기술원, 광주대, 호남대, 동신대, 목포대, 순천대	광주광역시	산단 공내
	전남 테크노파크	정보전자용 소재산업	순천대, 목포대, 여수대, 목포해양대, 동신대, 대불대	전남도 여수시 순천시 광양시	-
	전북 테크노파크	기계·자동차부품, 바이오식품·한방, 콘텐츠·반도체, 차세대성장동력산업	전북대, 군산대, 원광대, 전주대, 우석대, 군장대, 전주공업대	전라북도 전주시	-

자료: 교육인적자원부(2007c). 2007년 국가산업단지 내 직업교육혁신센터 추진계획: 고등단계 직업교육 체제 혁신사업.

한국의 테크노파크는 재단법인 형태로 운영되며, 지방자치단체, 대학, 연구기관, 산업체 등이 참여하고 있다. 주요 사업은 산·학·연이 공동으로 참여하는 연구·개발 사업, 유망 벤처기업 발굴 및 육성을 위한 창업보육 사업, 종합정보센터 설립을 통한 국제간·지역간 정보교류 사업, 중소기업지원센터 설립을 통한 지역사회 중소기업지원 사업, 신기술에 대한 교육·훈련 기능을 수행하기 위한 교육·훈련 사업 등이다. 직접적으로 기대되는 효과는 신기술 개발 비용의 절감과 기술개발 촉진, 기술 거래 및 이전의 활성화와 신기술 벤처 창업 촉진, 신규 고용인력 창출 등이다. 대학 입장에서는 교수의 연구능력이 확대되고 졸업생의 취업이 늘어나며, 지역은 산업구조의 고도화를 꾀할 수 있고, 국제적으로는 기술시장을 형성할 수 있다. 이 사업의 효율적인 운영을 위해 국가산업단지, 산업기술단지(테크노파크) 등 소관부처인 산업자원부의 적극적인 협조를 통한 사업의 효율성을 제고하고, 산업단지 내 중소기업체 및 근로자의 적극적인 참여를 유도하며, 사업 초기 시행 단계부터 산업자원부와 공동으로 추진할 것이다. 또한, 지방자치단체에서도 적극적인 참여와 대응투자를 요구하고 있다.

이러한 직업교육혁신센터는 기존 전문대학이나 산업대학에서 운영하고 있는 산업체위탁교육과의 차이점은 <표 III-23>과 같다.

<표 III-23> 직업교육혁신센터와 산업체 위탁교육

구 분	직업교육혁신센터 (신규사업)	산업체위탁교육 (현행 제도)
교육장	국가산업단지 내의 직업교육혁신센터	대학 교사 또는 산업체의 시설
운영 주체	기업지원기관(전문대학 공동 운영 가능)	대학(전문대학, 산업대학)
교육과정	수요자 중심의 교육과정 : 비학위 과정	일반 학위 과정
강 사	대학 교원 및 산업체 전문 강사	일반적으로 대학 교원
교육대상자	국가산업단지 내 산업체 근로자	고등학교 졸업(예정)자로서, 산업체 6개월 이상 근무 중인 자
수강인원	35명 내외	15~40명(정원 외 운영)
신청 요건	산업단지 인근의 전문대학으로서 교수 인력, 교육과정 편성·운영 및 산학협력 교육 경험 등 별도 조건을 갖춘 전문대학	모집단위별 전체 교원확보율 75%, 교사 확보율 60% 이상인 대학
교육비 지원	2007년 비학위 과정 국가 지원	고용보험기금 신청자 중 조건 충족자 일부 지원
국가 예산 지원	2007년 10억원(국고보조금)	미지원

자료: 교육인적자원부. (2007c). 2007년 국가산업단지 내 직업교육혁신센터 추진계획
- 고등단계 직업교육체제 혁신사업.

4. 과학기술부

과학기술부에서 관장하는 대표적인 work-to-school 프로그램은 사내기술 대학(원)이다. 사내기술대학은 기업체가 필요로 하는 인력을 기존의 교육기관들이 제대로 양성하지 못한다는 기업체의 불만에서 비롯되었다. 즉, 기업은 21세기에 선진국의 기술보호장벽과 기술전쟁에서 살아남기 위해서는 값싼 노동력의 집중 투입에 의한 방식이 아닌 선진국과의 기술격차를 줄이고 신기술의 개발 등을 통해 경쟁력 강화를 이룰 수 있는 핵심기술인력의 확보와 양성, 유연성·고속련(高熟練)·다기능(多技能)을 보유한 기술인력의 양성

그리고 기존 기술인력의 재개발이 매우 중요하다고 판단하고 있음에도 불구하고 학교교육이 산업현장의 필요에 부응하지 못한다는 불만이 팽배한 상태였다. 따라서 현행 교육제도의 한계성을 보완하는 차원에서 기술인력의 소비자인 산업체가 인력양성에 적극적으로 참여할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 것이 시대적 과제로 대두되었고, 기술혁신과 정보화·국제화 시대에 대응하여 격변하는 경영환경과 불확실성에 대처할 수 있는 지식(특히, Mechatronics, Robotics, C&C)과 기능 및 태도를 가진 생산·제조부문의 미래 기간인재인 전문기술인력을 양성하고 이를 통해 산업체의 핵심 기술인력 부족을 기업 스스로 해결하고자 사내기술대학을 운영하게 된 것이다(김환식, 김호동, 2002).

<표 III-24> 사내기술대학 관련 법령 및 내용

관련 법률	조항	주요 내용
조세제한특례법	제6조	연구 및 인력개발준비금의 사용기준
시행규칙	제7조	연구 및 인력개발비의 범위
관세법시행규칙	제37조	관세가 감면되는 학술연구용품
사내기술대학(원)의 인정 및 사후관리기준	-	<ul style="list-style-type: none"> • 목적: 조세감면규제법 시행규칙 제7조 제10항의 규정에 의하여 사내기술대학(원)의 인정기준 및 사후관리 등에 관한 사항을 정하는 데 목적이 있다 • 정의: 사내기술대학(원)이라 함은 기업이 기술력 제고를 위하여 자체 기술 인력을 양성할 목적으로 기업체 단독 또는 공동운영형태로 설립하여 교육과정운영에 필요한 운영요원, 강사 및 교육시설 등을 갖추어, 이 공계중심의 교과과정을 편성 운영하는 전문대학과정, 대학과정 및 대학원(석사)과정을 말한다. • 인정기준: 사내기술대학(원) 인정기준 • 사내기술대학(원) 인정 • 사후관리 • 취소

제4절 시사점

4장에서는 국내 지원제도 및 현황을 살펴보았다. 먼저 1절에서는 국내 대학에서 이뤄지고 있는 성인 및 재직근로자의 재교육 지원 제도를 살펴보았다. 대학의 정규 및 비정규 과정에서 성인과 재직근로자의 재교육을 위해 어떠한 제도들이 시행되고 있으며 소위 특수목적 대학으로 불리는 성인의 재교육 중심대학들의 설립과 취지, 운영현황을 살펴보았다. 그리고 대학원의 성인 및 재직근로자 참여 현황을 살펴보았다. 그리고 2절에서는 기업이 활용할 수 있는 노동시장에서 학교로의 지원제도를 살펴보았다. 또한 3절에서는 부처별로 시행하고 있는 재직근로자의 학교로의 이행 지원제도와 정책 방향을 살펴보았다.

한편 이 장에서 살펴본 국내 work-to-school 지원제도들은 각각 대학, 기업, 그리고 정부부처의 입장에서 각기 다르게 설명될 수 있으나 결국 동일한 지원 제도를 활용함에 있어서 공급자(대학), 수요자(기업), 그리고 정책의 실행자(정부)라는 측면에서 서로 밀접하게 연관되어 있으며 각자의 입장에서 설명이 가능하다. 예컨대 대학이 제공하는 산업체 위탁교육의 경우 수요자는 기업이며, 대학과 연계하여 실시하므로 대학이 공급자가 되고 산업체 위탁교육이라는 정책적 제도를 설립한 주체는 교육인적자원부라 할 수 있다. 이처럼 국내 지원제도의 경우 동일한 제도에 대하여 대학, 기업, 정부라는 참여 주체의 입장에서 관찰이 가능하다. 여기에서는 3장에서 살펴본 대학과 기업, 그리고 정부의 지원제도를 각각 대학과 기업, 정부의 입장에서 나누어 제시하여 보았다.

1. 대학의 이행지원 제도의 시사점

3장의 1절에서는 대학에서 이뤄지고 있는 성인 및 재직근로자를 위한 여러 재교육 지원제도 운영 현황을 살펴보았다. 이러한 제도들은 명목적으로는

다양하게 구성되고 있으나 실제적인 운영현황은 재직근로자의 대학으로의 이행을 촉진하기에는 미흡한 것이 현실이다. 실제로 이러한 제도들을 개별 대학이 어느 정도 활용하고 있는가에 대해서는 본 보고서 5장의 고등교육기관 실태조사 결과의 논의에서 보다 자세히 언급될 것이다. 여기서는 3장의 대학의 이행지원 제도 운영 현황을 살펴본 결과에 기초하여 시사점을 제시하고자 한다.

이장의 1절에서 살펴본 바에 의하면 아직 전문대학과 대학의 성인근로자를 위한 평생교육 현황은 아직 초보 단계라고 보아야 할 것이다. 예를 들어 평생교육원에서의 성인 직업교육은 과정 운영상 특별히 성인을 위해서, 혹은 직업교육을 위하여 특화되어 있지 않다. 노동시장 진입 후 계속교육을 위하여 전문대학이나 대학을 찾는 성인들은 단순히 학습의 습득만이 아닌 가시적인 결과를 원하고 있으며 이들의 경우 학습 결과에 대한 평가와 실제적인 인정이 만족도와 직결되어 있다. 그러나 실제 전문대학이나 대학에서 운영되는 성인근로자를 위한 교육 프로그램들은 이들을 만족시키게 부족한 상황이다. 대학 지원제도의 주요 문제점과 시사점을 요약해 보면 다음과 같다.

가. 대학 내 평생교육담당 조직의 위치 열악

다른 기관·단체에 비해 대학 내에서 평생교육을 담당 운영하는 대학부설 평생교육원 등의 임무와 역할은 중요하게 평가되고 있다. 그러나 평생교육기관의 업무는 대학의 정규 업무로 취급되지 않으므로 이들 기관이 대학 내에서 차지하는 지위는 확고하지 못하다. 이들 기관들은 대학으로부터 간접적이고 부분적인 지원만을 받고 있으며 앞으로도 당분간은 대학과 사회와의 연계선상에 있는 주변적 존재에서 크게 벗어나지 못할 것이다.

이처럼 대학에서 성인재교육 담당 조직의 낮은 위상은 한국 사회의 평생교육에 대한 인식과 관심도가 아직도 낮으며 평생교육기관으로서의 대학이 아직 초보적 단계임을 반영한다. 또한 대학 내 평생교육 시설의 설치와 운영에 관한 법적 제도에도 문제가 있다. 같은 대학의 학부, 단과대학, 대학원,

특수대학원에서 평생교육의 관점에서 교육프로그램은 대학 관련 법규의 적용을 받는 데 반해, 대학 내 평생교육기관의 프로그램에는 평생교육법이 적용되는 현실은 평생교육을 여타의 평생교육활동으로 축소 취급하게 되는 것이다.

나. 교육 내용의 현장과의 괴리

대학의 평생교육 프로그램은 교양교육 중심으로 되어 있어 재직근로자의 관심분야인 직업교육은 도외시되고 있는 상태이다. 성인들의 인적자원 개발은 직업능력 개발과 일맥상통하는 것이며, 기초직업능력과 전문직업능력의 개발에 초점을 둔 교육이 되기 위하여 정규교육기관에서 성인을 위한 직업교육 프로그램을 개발하여 운영하여야 할 필요가 있다. 예를 들어 학문 중심의 교양교육 중심의 교육과정들은 제2차적 선택으로 하고 직업교육을 제공하여 직업인으로서 자기개발과 사회경제적 지위 확보에 밑거름이 될 수 있는 제도를 마련해야 할 필요가 있다.

한국방송통신대학교의 교육과정은 인문사회계열 학과 중심으로 운영되고 있으며, 대학부설 평생교육원의 교육 프로그램은 교양교육 중심적 특성이 강하다. 문제는 거의 모든 대학이 여기서 벗어나지 못하고 기존의 다른 평생교육 실시 대학의 프로그램을 그대로 모방하여 개설한다는 점이다. 대학평생교육 프로그램은 학습자들의 학습욕구를 정밀하게 확인·조사하는 것에서 출발하여 지역사회의 성격, 학습가능자의 특성을 고려하여 독자적 프로그램을 개발하는 데 더욱 노력하여야 한다. 대학평생교육 과정은 직업교육과정 등이 강화되어야 한다.

다. 대학의 성인 재교육 과정 운영의 안정성 부족

대학 내 성인 재교육 담당기관과 조직의 경우 규모가 작고 체계화되지 못하고 있으며, 대학의 전체 교육체제에서 부수적인 기능 수준에 머물고 있다. 대학부설 평생교육원의 운영에 있어서도 근로자들의 계속교육 차원의 평생

교육적 이념을 구현하지 못하고 단순히 경영 차원에서 접근하는 문제도 발생하고 있다. 현재의 대학의 성인 재교육 과정의 제도적 운영을 정상화하려는 대학의 노력이 필요하다.

라. 접근성의 부족

또 한 가지 대학의 재직근로자 재교육을 위한 제도 운영에 있어서 어려움으로 들 수 있는 것이 대학에서 제공하는 성인을 위한 재교육 과정들이 직장인에게 있어서 접근성이 떨어진다는 점이다. 제공되는 교육기간과 시간은 다양하지만 주로 주간에 편성되어 주말과정, 계절제 등이 활성화되지 못하고 있다. 장소 측면에 있어서도 대부분 대학 내(on-campus)로 제한되어 있다. 따라서 재직근로자의 교육적 필요에 따라, 교육내용, 기간, 시기, 장소, 결과 인정 등을 신축성 있는 운영이 필요하다.

2. 기업과 정부의 지원 제도의 시사점

본 장의 2절에서는 기업의 지원제도를 사내대학과 기술대학, 그리고 개별 기업의 지원 사례를 중심으로 살펴보았다. 이처럼 우리나라의 기업에서의 학교로의 이행제도는 현재 증가 추세이기는 하나 아직 근로자의 노동시장에서 학교로의 이행을 촉진시키기에는 미흡한 실정이다.

2장에서도 살펴보았지만 아직까지 우리나라 중소기업의 여건은 근로자가 직장 밖에서 장기적인 교육훈련에 참여하기에 어려운 현황이며 대기업의 경우 사내대학과 같은 제도를 운영하고 있으나 여러 가지 여건으로 아직까지 활성화가 미흡한 실정이다. 정부의 직업능력개발사업 근로자의 자기주도적 직업능력개발을 지원하고 있으나 아직까지 근로자가 이를 활용하기 위한 여건은 제대로 갖춰져 있지 못해 정부의 보다 적극적인 근로자의 자율적 능력 개발에 대한 지원이 요구된다.

또한 대학의 성인교육 지원제도에 대한 정부의 보다 적극적이고 현실적인

지원 대책도 필요하다고 본다. 아직까지 대학의 성인재교육 제도들은 존재하나 제대로 활성화되고 있지 못하여 대학과 기업에 대한 정부의 현실성 있는 원대책이 필요하다.

제 4 장 해외 주요국의 지원 제도

제1절 미국

1. 미국 대학의 성인학습의 제도적 기반

가. 미국의 직업능력개발 정책

미국의 시장경제는 자유주의 시장경제이다. 고용주들은 생산비용의 절약과 노동비용의 감소를 중시하기 때문에 해고 등 고용 관련 유연성이 매우 높다. 노동조합 조직률과 단체교섭의 적용 범위도 북유럽국가들보다 저조하고 매우 제한적이며 분산적이다. 또한 최저 임금은 낮으면서 실업 급여 등은 매우 제한적이다. 미국 노동시장제도는 기업 간 경쟁을 강화하는 방향으로 유도하고 있으며, 고용주들은 장기적 고용관계를 유지할 핵심직원들의 교육과 훈련에 집중적으로 투자할 가능성이 높다(Kathleen, 2004). 이러한 노동시장의 여건하에서 대부분의 근로자들은 직장 외의 직업기술훈련을 받아야 할 필요성이 증가되며, 이를 지원하는 개방적인 공교육제도가 구축되어야 할 필요가 있다. 이러한 사회적 구조 속에서 직장 근로자를 위한 교육훈련은 국가 단위에서 체계적으로 접근을 하기보다는 주정부나 지방정부를 매개로 하여 지역

의 개방적인 공공의 지역사회대학(Community Colleges)을 중심으로 이루어지고 있다. 다음으로, 미국의 대표적인 직업능력개발정책으로 인력투자법을 소개하고자 한다.

1998년에 발표된 인력투자법(WIA: Workforce Investment Act)은 재취업의 기회를 제공하기 위하여 성인교육을 강화하고 원스톱 경력센터를 도입하는 내용을 공포하였다. 인력투자법에 구현된 미국의 인력개발시스템은 일반 성인을 대상으로 하되, 이 중에서도 저소득층, 해직근로자, 장애인, 퇴역군인, 원주민 및 이민자 등 취약계층의 성인들에 초점을 두었다. 미국의 인력개발시스템 개혁은 누구든지 접근 가능하다는 보편성의 증진과 근로연계복지의 구현, 서비스의 일원화를 통한 효율성의 증진 등의 의미를 가진 개혁이 되고 있다.

인력투자법은 직업훈련, 성인교육, 직업재활, 고용서비스를 관할하는 각각의 독립적인 법을 통합하였으며, 연방정부, 주정부, 지역정부 간의 행·재정적 파트너십, 공공과 민간조직의 파트너십에 의해 고용 및 훈련 프로그램을 전달하는 체계를 구축하였다. 이와 같은 전달체계의 핵심에는 원스톱센터가 있어서 반드시 원스톱센터를 통해 관련 프로그램이 최종 고객인 구직자에게 전달되는 체제이다.

실제로 인력투자법을 통한 고용 및 훈련프로그램 전달체계의 개혁은 법에서 추구하는 목적을 달성하는 성과를 가져왔다. 지역인력투자위원회에서는 사업의 설계, 모니터링, 감독을 직접 추진하면서 정책결정의 분권화와 인력개발 활동에 있어서 지역의 적극적인 역할이 신장되었다. 또한 고용 및 훈련 프로그램이 원스톱센터를 통해 전달되도록 일원화하여 전달체계의 효율성이 증진되었고 구직에서부터 복지, 훈련 서비스 전달이 단계화, 체계화되었다. 개인훈련계좌제도, 훈련실시기관 명단, 성과측정지표의 적용 등은 효율성을 증진시키기 위해 도입된 대표적인 시장메커니즘의 수단이다. 인력투자법은 반드시 공공 및 민간의 중개조직(intermediary)이 원스톱센터의 운영자로 참여하도록 함으로써 공공서비스를 전달함에 있어서 효율성을 기하고자 했다. 지역인력투자위원회는 적어도 한 개 이상의 원스톱센터를 설치하여야 하며,

통상적으로 윈스톱센터에서는 핵심 및 집중 서비스를 실시하고 훈련이 추가로 필요한 경우에는 센터 외부의 훈련기관에 등록할 수 있도록 개인훈련계좌를 지급하는 역할을 한다.

나. 미국 대학의 성인 학습의 제도적 기반

미국은 산업혁명시대 이전부터 성인근로자들의 학습의 중요성에 대한 인식이 있었던 것으로 볼 수 있고, 이러한 인식이 차후에 교육정책에도 반영되었다. 지역사회대학과 대학교는 토지수여법(Land Grant Act)의 지원을 받아 설립되었고, 지역주민들을 위한 직업교육을 실시하는 장으로 발전되었다.

미국의 성인들을 위한 교육은 단일 교육체제가 아니라 다양한 교육 프로그램을 종합적으로 운영하고 있다. 고등교육법 Title1, Part B, Sec. 132.에 의하면, 성인교육은 성인문해교육, 계속교육, 농업교육, 산업교육, 노동교육, 직업교육, 훈련, 부모교육, 퇴직교육, 노인교육, 독립교육(independent study), 학력보충교육, 특수한 요구를 가진 집단을 위한 특별 프로그램, 직업기술 향상교육, 가족과 개인의 능력향상 욕구를 충족시키는 프로그램 등 19개 유형의 프로그램을 포함하며, 그 19개 중 한 유형이 성인근로자를 위한 직업능력 개발교육이다. 정보화, 국제화 사회에서 생존을 위한 전문기술이 요구됨에도 불구하고, 약 40%에 달하는 미국 국민이 기준 미달이라는 진단은 정부로 하여금 평생교육 차원의 성인직업교육에 더욱 박차를 가하는 요인이 되었다 (Paterson, 1979; Rohfeld, 1990).

미국 직업교육제도의 특징은 분권화, 다양화, 민간 참여의 강화라 할 수 있으며, 직업교육의 권한이 연방정부보다 주정부, 혹은 각 지역의 학구(school district)에 있다. 미국 직업교육훈련에 관한 최초의 연방법은 1917년 Smith-Hughes 법이다. Smith-Hughes 법은 연방정부가 직업교육을 실시하는 주의 재정을 지원할 수 있도록 규정하고 있다. 재정을 얻기 위하여 주계획(state plan)을 수립하는 폐단도 생겨난다. 주계획에 포함되는 내용은 직업교육의 종류, 직업교육에서 실시하는 프로그램의 종류, 시설과 장비, 교육과

정, 강의 방법, 교사의 자격과 교사 훈련계획 등을 포함한다. 주교육위원회와는 별개로 주직업교육위원회(State board of Vocational Education)가 설치되어 공존한다. Perkins법은 노동시장에서 필요로 하는 기술인력 양성과 취약계층에 대한 직업교육을 실시하여 사회적 형평성을 제고하며 저변 노동력을 확대 강화하고자 제정된 법이다. 1980년대는 미국이 경험하였던 국제경쟁력 하락의 이유를 ‘교육의 질’로 전제하였고 교육 전반에 걸친 교육개혁을 국가적 과제로 상정하였다. 1983년 출간된 『A Nation At Risk(The National Commission on Excellence in Education, 1983)』의 보고서는 미국의 전반적 교육의 취약점을 지적하였고, 교육을 통한 최상의 운동(excellence movement)을 강조하여 인력양성의 대개혁을 선언하면서 직업교육은 중심적 이슈로 등장하였다.

Perkins법의 핵심 내용은 직업교육과정에 일반교육의 비중을 강화하여 직업교육에 대한 이미지의 개선, 효과적인 취업연계를 위한 직업교육의 질 강화, 현장에서 직업교육을 실천하고 있는 학교에 대한 재정지원의 증가, Perkins II 법은 중등단계 학교와 고등교육기관의 프로그램을 상호 밀접히 연계시키는 Tech Prep 프로그램의 개발과 운영 등이다. 특히 기업, 노조, 신체장애 학생, 경제적 저소득층 학생 등이 Tech Prep 프로그램에 참여할 경우, 연방정부의 자금지원을 많이 받을 수 있게 규정하고 있다. 고등학교와 지역사회대학(Community College) 직업교육 프로그램이 상호 밀접히 연계되어 수요자인 학생 입장에서 동일과목을 이중으로 수강할 부담이 줄게 되었다. 즉 Tech Prep은 학생들의 시간과 비용을 절감할 수 있다는 실용적 의미가 크다.

Tech Prep의 모형은 준학사 학위나 자격증 취득을 목표로 하는 학생들을 대상으로 고등학교 2년과 대학 2년 과정을 연계하여 2+2 교육과정을 운영하는 TPAD(Tech Prep Associate Degree)모형, 고등학교의 일부 일반교육 과목들과 직업교육 과목들을 하나로 통합한 교육과정을 이수하는, ITP(Interg-rated Tech Prep)모형취업에 초점을 두고 학생들이 기업체와의 현장실습을 통해 다양한 기술을 습득할 수 있도록 프로그램을 편성하는

WBTP(Work-Based Tech Prep)모형, 준학사 학위 또는 자격증 취득에서 한 단계 연장하여 4년제 학사학위의 취득이 가능하도록 설계된 TPDB(Tech Prep Baccalaureate Degree)모형, 고등학교 졸업 후 대학에 진학하지 않는 성인들을 위한 재교육, 향상교육 모형인 ATP(Adult Tech Prep) 모형 등이 있다. 이 중 TPDB 모형은 직업교육 과정에서 학사학위에 대한 수요를 충족시키는 프로그램으로 계속직업교육을 통하여 학위 취득이 가능한 형태이다.

미국 고등교육제도의 다양성을 보여주는 측면이 2년제 대학인 community college(technical college, junior college 등도 포함)로 대표되는 전문대학 성격의 고등직업교육기관이다. 이들 community college는 대부분 공립이며, 다양한 수요에 부응하는 다양한 프로그램을 갖춘 교육기관이다. 이들 프로그램은 준학사학위(associate bachelor degree) 프로그램으로 이 과정 이수자는 4년제 대학 학사학위 과정으로 편입학(transfer)이 가능하다. community college는 지역사회의 정보, 문화, 교육 서비스의 중심이 되면서 고등교육에서 직업교육기관으로서 그리고 평생교육기관으로서의 확고한 위치를 점유해 오고 있다.

Community college에는 특수학위(special degree) 프로그램과 비정규 프로그램(extension)이 개설되고 있다. 전통적인 학위과정에서 요구하는 계열화된 교육과정, 입학절차, 수업일수, 출석, 시험, 학점시간 수, 졸업과제 등을 반영하는 프로그램 운영으로 학위를 수여한다. 특수학위 프로그램에서는 시간, 장소, 스타일, 소질, 자원 등 여러 면에서 학생에게 편리하도록 학위과정을 운영하며, 형식교육의 중도에서 학업을 중단한 사람에게 교육에 대한 욕구를 충족시켜 주는 것이다. 4년제 대학에 입학하지 못하는 학생들을 위한 저학년 과정의 제공과 차후 4년제 대학에 편입하여 학점을 대학에서 인정받도록 하기도 한다(김호동, 2006).

미국의 교육제도와 계속교육체계는 분권화되어 주정부에서 관장하고 있으며 넓은 의미의 시장원리가 적용되어 개인과 기업의 선택에 의해 이루어지는데, 이 과정에서 고등교육기관의 역할이 크다. 전문적인 직업훈련은 2년제 대학, 4년제 대학, 각 분야의 발달된 전문대학원들이다. 근로자들을 위한 평

생직업교육은 4년제 대학교와 지역사회대학(Community College)을 중심으로 실시되고 있다¹⁷⁾.

고등교육기관에서의 직업교육훈련의 가장 큰 몫은 2년 내지 3년제 공립 지역사회대학들이 맡았다. 전체 고등교육기관의 비학위 학생들 중 60%가 이들 대학에 등록하였다. 사립대학들은 22%로 두 번째이고, 나머지 18%는 4년제 공립대학, 공립 직업기술 학교, 4년제 사립 비영리 교육기관, 그리고 4년제 이하의 비영리 교육기관에 등록하였다. 4년제 대학들은 모든 고등교육 기관에서 직업교육을 받는 학생 11%에게 교육서비스를 제공하였다. 이 절에서는 근로자들의 교육훈련 프로그램을 제공하는 대학의 평생교육체제에 대하여 고찰하려고 한다. 우선 4년제 대학에서의 평생교육체제를 탐색해 보고 지역사회대학에서의 평생교육체제를 분석해 본다.

2. 미국대학의 재직근로자 교육 지원제도 현황

가. 4년제 대학의 성인근로자 교육프로그램¹⁸⁾

대학은 다른 교육훈련기관들보다 전국의 고학력자 및 기술전문가를 대상으로 하는 다양한 직업교육훈련체제를 구축하여 훈련프로그램들을 제공하고 있다. 현재 미국 대학의 등록률 상승은 대학 적령인구의 진학의 확대뿐만 아니라 성인 학생들이 대학에서 계속학습을 목적으로 등록하는 경우가 꾸준히 증가해 오는 경향에 기인하고 있다. 대학들은 오래 전부터 계속교육과 확장 교육을 통하여 성인교육에 참여해 왔다. 특히 성인학생들이 대학에 입학할 수월하게 하기 위하여 입학 절차 등을 수월하게 개선하고, 수업시간도 직장

17) 이외에도 고등교육기관의 원격교육, 고등학교와 전문대학을 연계하는 Tech-Prep, 농촌지역사회대학 등에서 성인을 위한 평생교육을 제공하고 있다. 그 외 주로 도서관, 교회, 시민단체 등에서 저학력 성인들의 문해력을 높이기 위한 각종교육도 제공되는데, 주로 도서관, 교회, 시민단체 등에서 제공한다.

18) 미국에서 성인근로자를 위한 교육훈련 프로그램은 주로 Community College에서 많이 제공하고 있으며 4년제 대학에서도 특성 있는 성인평생교육 프로그램들을 운영하고 있다. 여기서는 4년제 대학에서 제공하는 성인 근로자들을 위한 직업능력개발 프로그램들을 몇 가지 사례를 통하여 논의하고자 한다. 정지선 외(2002). “생애에 걸친 직업교육체제 구축에 관한 연구” 참조.

에 근무하는 성인학생들의 편리한 시간에 맞추어 운영하게 되었으며 학습 형태도 성인학생들의 특성을 감안하여 유연하게 운영되었다.

4년제 대학 차원에서 근로자들을 대상으로 하는 직업교육훈련은 주로 정규대학의 형태인 평생교육대학에서 운영하는 경우와 부설기관의 형태인 평생교육원 등에서 운영하는 등 다양한 형태로 운영되고 있다. 이들은 공통적으로 성인학습자들이 대학교육에 참여하는 것이 자연스러운 것으로 받아들여지는 문화가 형성되어 있어 정규학생으로서의 위치를 누리면서 학습프로그램에 참여하고 있다는 점에서 우리나라 대학에서 성인근로자들이 열외의 학생으로 취급을 받는 분위기와는 다르다. 즉 제도적으로 문화적으로 평생교육, 계속교육에 참여하는 학생인 것이다.

우선 평생교육대학 중심의 프로그램의 사례로 텍사스 오스틴 주립대학을 살펴보면(정지선 외, 2002 참조) 행정적으로 성인학습자를 위한 평생교육대학을 상위조직으로 두고 그 하부에 대학 확장교육 프로그램(university extension)을 비롯한 전문가개발센터(professional development center), 원격교육센터(distance education center), 석유확장교육 서비스(petroleum extension services), 사진교육 서비스(photography services), 톰슨컨퍼런스센터(Thompson conference center), 노인대학(Third age university) 등을 설치하여 운영하고 있다. 평생교육대학은 1909년 설립되어 최고의 평생교육제공기관이 되는 것을 비전으로 최상의 질로 언제나 어디서나 참여할 수 있는 평생학습기회를 학습자들에게 제공한다는 미션을 가지고 운영되고 있다.

텍사스 오스틴주립대학의 평생교육대학은 현재 300,000명 이상의 학습자들이 각종 프로그램에 등록하고 있고 약 800개 이상의 프로그램이 운영되고 있다. 이 가운데 많은 프로그램이 전문가를 육성하거나 직업능력을 개발하고 증진시키기 위한 것이며, 이는 학위 취득으로 연결될 수 있도록 학점을 인정하거나 자격증을 취득하는 과정으로 운영된다. 평생교육원의 입학은 모든 이에게 개방되어 있으며, 교육시간도 융통성 있게 조절이 가능하도록 탄력적으로 운영되고 있다. 평생교육원의 성인직업교육프로그램은 자격증 취득과정, 전문가 개발과정, 워크숍, 학점취득과정으로 구분되고 있다.

자격증 취득교육은 일반 성인들과 현직 종사자들을 대상으로 야간시간이나 주말 혹은 온라인으로 전문자격증을 부여하는 프로그램으로 전문가 개발센터의 각종 교육 프로그램이 필수이수과목을 두고 있는 것과는 달리, 실용적이고 현장에 바로 적용가능한 지식이나 기술을 습득하는데 그 목적을 두고 있다. 자격증 프로그램은 참여자들이 국가자격시험을 치르거나 학점을 인정받을 수 있도록 사전에 준비한다.

평생교육원 프로그램의 일환인 확장교육과정(University Extention)은 비학위과정 프로그램으로 직장인들의 현직에 대한 교육훈련 요구를 충족시키기 위한 것으로 대학의 교육과정을 직장인들의 편리를 고려하여 저녁시간대에 확장하여 제공한다는 개념이다. 확장교육과정은 성인들을 대상으로 직업을 바꾸거나 현직에 필요한 전문기술을 습득하거나 미래의 전문성에 대한 교육요구를 충족시키고 있다. 이 과정은 학위프로그램은 아니지만, 학습결과는 학점으로 인정되고, 학습자나 직장의 요구에 의해 언제든지 학점이 누적되는 체제를 갖추고 있다.

또 다른 형태의 대학교 직업교육과정으로 학점을 취득하기 위해 나타난 것이 일반대학의 평생교육원(University Extension, Continuing Education, Professional Development)이며 별도로 존재하는 것이 개방대학(Open University)이다. 통상적으로 개방대학들이 자체 제공하는 교육과정은 없다. 다만 학생이 몇 개의 대학에서 수강한 학점을 학점은행에 누적해 오다가 해당 개방대학이 요구하는 학점 이상을 취득한 후 그 개방대학 이름으로 학위를 수여받게 된다.

나. 미국의 지역사회대학(Community college)과 성인근로자 교육

고등교육기관 중에서 직업교육훈련의 가장 큰 몫을 수행하는 기관이 2년 내지 3년제 지역사회대학 (Community Colleges)들이다. 또한 전체 고등교육기관의 비학위과정 학생들 중 60%가 지역사회대학에 등록되어 있다. 1990년 Perkins II법에서 정의된 바와 같이¹⁹⁾ 미국의 직업교육은 기본적으로 학사학

위를 요구하지 않는 직업에서 일하고자 하는 학생들을 위한 교육이므로 단기고등교육기관의 직업교육 목표는 중등단계 학교보다 한 단계 높은 수준의 직업교육을 제공하여 특정 분야의 직업인을 양성하는 데 있다²⁰⁾. 이를 위하여 단기고등교육기관의 교육과정은 주로 직업분야의 준학사학위 (Associate Degree) 또는 자격증을 수여하는 프로그램들로 구성되어 있다.

근로자 직업교육훈련의 특성은 노동시장제도와 노사관계의 문화 등과 밀접한 관계가 있고, 교육훈련의 책임이 개인과 기업에 공히 있다. 교육훈련을 통한 숙련형성제도 역시 평생학습, 특히 성인의 계속직업교육훈련과 밀접한 관련이 있다. 현직숙련의 책임이 개별 기업과 근로자에게 있다는 관점에서 미국은 대체로 시장 친화적 접근방식을 취하고 있으며 이를 보완하는 학교제도 또한 이와 유사한 방식으로 운영된다. 미국의 지역사회대학제도가 그러한 기능을 한다.

급증하는 고등교육의 수요를 흡수하여 고등교육의 엘리트 중심적 성격을 대중적 고등교육으로 변화시키는 역할을 하는 지역사회대학의 교육적 임무에 대해 살펴보면, 고등교육의 대중화를 표방하면서 입학생의 자격이 주마다 차이가 있긴 하지만, 대부분 고등학교 졸업자 또는 18세 이상 성인이면 누구에게나 고등교육의 기회를 제공하는 것을 원칙으로 한다.

대부분의 지역사회대학들의 공통적 특징은 산업체로부터 계속해서 고용인들의 교육훈련을 위탁받고 있다. 고용주들의 95%는 재직자들의 직업교육훈련을 위해 지역사회대학을 추천하고 있을 정도로 지역사회대학은 지역 산업체들과의 연계가 긴밀하다. 고용주들이 고용인의 교육훈련을 위해 지역사회대학을 선택하는 이유로 50% 이상 지지를 받은 항목은 비용의 경제성, 수요

19) 1990년 Carl D. Perkins Vocational and Applied Technology Education Act를 Perkins II법으로 부르는데 Perkins II법에서 정의한 직업교육의 의미는 다음과 같다.

“organized educational programs offering a sequence of courses which are directly related to the preparation of individuals in paid or unpaid employment in current or emerging occupations requiring other than a bacca laureate or advanced degree”

20) 국가의 인적 자원 개발이라는 관점에서 점차 전문직업을 위한 교육도 직업교육이라고 포괄되는 경향이 있지만 미국의 직업교육은 기본적으로 학사 학위를 요구하지 않는 직업에서 일하고자 하는 학생들을 위한 교육이라고 할 수 있다. 이에 비해 학사학위 이상을 요구하는 직업인을 위한 교육을 전문교육(professional education)이라고 한다.

자 중심 교육, 편리함, 교육의 질적 우수성이었다. 고용주들은 지역사회대학에서 고용인들의 직무수행능력 개선과 기술 향상 등을 기대하고 협력하여 교육을 추진하기도 한다(Phillippe, 2000).

이러한 여건 속에서 지역사회대학은 직업교육이 교육의 핵심인 산학연계가 매우 활발하게 이루어지고 있다. 최근 우리나라에서도 실시되고 있는 주문식 교육제도(customized training program or contracting training program)가 미국에서는 지역사회대학에서 가장 활발하게 운영되고 있다.

산업과 연계된 지역사회대학의 교육적 임무를 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 지역사회대학은 다양한 규모와 형태의 기업들을 위한 교육서비스를 제공한다. 주로 연계되는 산업의 유형은 제조업체, 공공기관, 건강 관련 산업체이며, 중·소규모의 업체들이 중심이 되고 있다. 둘째, 산업체 근로자를 위한 직업기술기초교육 제공이다. 산업의 발달에 따라 근로자가 갖추어야 할 직업기초능력을 개발하기 위한 교육프로그램을 근로자들에게 제공하는 것이며, 기초직업능력 즉, 의사 소통능력, 계산 능력, 기술 교육, 전문적인 컴퓨터 기술 교육 등의 직업교육훈련을 담당한다. 셋째, 산업체 근로자를 위한 일반교육 제공이다. 산업체 근로자로서 요구되는 대인 관계 기술, 기업 문화 이해 등 기업에 대한 일반적인 교육 프로그램을 제공한다.

학점과정 등록생 수와 비학점과정 등록생 수는 큰 차이는 없이 비슷한 비율로 등록하는 추세이다. 주간과 야간도 학생 수의 큰 차이는 없으나 야간 학생이 약간 더 비중이 커서 재직근로자들이 야간 학습과정을 많이 이용하고 있음을 알 수 있다. 지역사회대학 등록생의 50%는 상시고용직에 종사하고 있으며, 80%는 시간제 또는 상시고용직에 종사하고 있다. 지역사회대학 등록생의 현황은 <표 IV-1>에서 보는 바와 같이 시간제 학생이 60%를 상회하고 있다. 18~19세의 학령기 학생들은 70%가 전일제로 등록하지만, 22세 이상의 성인들은 시간제 등록생이 더 많으며, 40세 이상의 학생들은 14.3%만이 전일제로 등록한다²¹⁾.

21) 4년제 대학은 전일제 학생이 약 70%, 시간제 학생이 24% 정도여서 지역사회대학과 4년제 대학에 재학하는 학생들의 특성에 차이가 있는 것을 알 수 있다.

<표 IV-1> 지역사회대학의 시간제 학생 등록 현황

(단위: 명, %)

구 분	1991	1995	1997	2004
전일제	1,995,706 (35.9)	1,957,855 (36.0)	1,990,407 (36.7)	3,848,000 (37.0)
시간제	3,562,399 (64.1)	3,483,105 (64.0)	3,429,857 (63.3)	6,552,000 (63.0)
전 체	5,558,105 (100.0)	5,440,960 (100.0)	5,420,263 (100.0)	10,400,000 (100.0)

자료: ACCE (2004).

일반적으로 지역사회대학에서 학과는 동일 분야의 학위과정과 자격증과정 등의 학점과정을 운영하며, 비학점과정은 평생교육센터에서 담당하고 있다. 미국에서도 1학점은 15시간 강의를 의미하는데 (실습은 30시간을 1학점으로 산정) 주로 15시간을 학기 단위로 운영하지만 강좌와 수강하는 학생에 따라 단기간 동안 운영하는 융통성을 갖고 있다. 특히 평생교육센터에 개설된 비학점과정은 주말이나 야간을 이용하여 단기로 운영하는 경우가 많다.

지역사회대학에서 소정의 과정을 이수하게 되면 이수 학점에 따라 준학사 학위(Associate Degree)를 받게 된다. 준학사에는 크게 4년제 대학에의 진학을 준비하거나 장차 일반 기업체, 관공서, 회사 등에 취업하고자 하는 학생들을 위한 Associate Degree와 곧바로 산업체에 취업할 학생들을 위해 직업 위주의 교과내용이 주로 편성되는 Associate Applied Degree가 있다. 준학사 학위 과정은 다시 준문학사(Associate in Arts; A.A.)와 준이학사 (Associate in Science; A.S.)로 나뉘며, Associate Applied Degree는 A.A. S. 라고 불린다. 또한 학생이 지도교수의 도움을 받아 개인적으로 흥미 있는 분야를 스스로 디자인해서 이수하는 자기설계전공과정(self- designed major)도 있다.

지역사회대학에 개설되어 있는 대부분의 준학사 학위 과정은 학생들이 신청 하는 학점에 따라 소요되는 기간이 다르지만 전일제 (full-time)로 등록 하는 학생의 경우 2년이 소요된다. '2년제 대학'이란 용어는 일반적으로 준학

사학위과정을 개설한 교육기관을 통칭하는 것으로 2년이란 준학사학위과정을 수료하는 데 소요되는 표준적인 기간을 의미한다. 그러나 어떤 프로그램은 1년이 소요되기도 하고 또는 3년이 소요되기도 하며 물론 시간제로 등록을 하는 경우에는 더 오랜 기간이 필요하다. 또한 학사학위와 마찬가지로 준학사학위도 수학기간을 단축하여 2년 미만에 학위를 취득할 수 있는 조기졸업제(Accelerated degree program)도 운영한다.

3. 요약 및 시사점

미국 4년제 대학과 지역사회대학은 증가하는 성인학생의 영향으로 등록률이 상승 추세에 있다. 미국의 고등교육기관들은 대체로 계속교육과 확장교육 등을 통하여 성인교육에 참여해 왔고, 특히 지역사회대학은 성인학습 수요에 적극적으로 부응하여 평생교육기관으로서 자리매김 하고 있다. 입학과 지원 절차, 수업시간과 학습 형태의 다양화 등을 통하여 성인학생들의 수요에 부응하고 있다. 미국 대학의 재직근로자를 위한 직업교육체제의 특징을 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 미국의 교육제도와 성인의 계속직업훈련은 유연성을 확대하는 동시에 노동시장제도와 맞물려 인적자본과 숙련의 양극화를 가져올 것으로 예상된다. 고등교육을 이수한 전문가 인력이나 대기업의 핵심근로자의 경우 인적자원에 대한 투자가 강화되지만, 저숙련 근로자나 중소기업에 종사하는 근로자는 신용계약이나 정보의 불확실성으로 인하여 기업과 개인의 과소투자가 이루어질 가능성이 높다. 마찬가지로 기업들 역시 협력부족으로 인하여 현직 훈련에 대한 투자를 기피할 가능성이 높다. 중앙정부의 체계적 지원의 부족, 노사 파트너십의 부족, 상대적으로 약한 공교육제도 등으로 악순환이 발생할 가능성이 있다. 다만, 지역에 따라서는 연구중심대학, 전문가 그룹, 그리고 산학협력 등을 통해 혁신적인 인력양성에 성공한 사례도 있다(Finegold, 1999; 이병희 외, 2006).

둘째, 미국의 대학들은 근로자 평생직업교육과정 운영에 상당한 자율성이

보장되어 있다. 연방정부나 주정부 또는 지역으로부터 재정적 지원을 많이 받지만 대학운영 자체는 매우 자율적이다. 입학정원 관리나 입시전형, 교육과정 개설 및 운영체제 등을 대학에서 대학과 학생의 특성에 따라서 자율적으로 운영된다. 정부는 주로 등록생수를 근간으로 한 교육성과에 대한 평가를 통해 직업교육의 질을 관리하고 있다.

셋째, 미국 대학에서는 교육과정을 모듈식으로 운영하여 특정 분야에 관련된 교육과정을 연계성 있게 이수하면 학점취득과 자격증 코스도 이수하도록 구성되어 있다. 즉 학위과정과 연계된 자격증과정을 하위 직무군으로 나누어 모듈식으로 운영하는 것이다. 자격은 그 분야의 직무수행능력을 나타내주는 지표가 되기도 하고, 몇몇 과목을 보완하여 상위과정의 자격을 취득하거나 보다 많은 학점을 이수하여 학위를 취득할 수 있도록 운영되고 있다. 또한 각종 자격증 취득이나 전문성 향상에 활용될 수 있다.

넷째, 경험학습의 인정이 용이하고 타 교육기관에서 취득한 학점이 인정된다. 즉 직업교육의 결과가 학점으로 축적되어 학위 취득이나 자격증 취득과 연결된다는 점이다. 정규교육과정 외의 활동이나 경험으로 취득한 일부 학점도 인정해주고 있다. 또한 타 대학에서 취득한 학점도 전공에 따라 일정 학점까지 인정해주고 있으며 시험을 통해 학점을 취득하는 것도 인정하고 있다. 또한 군대경력이나 직업관련 경력 등을 학점을 인정하여 줌으로써 성인들이 보다 용이하게 학위를 취득할 수 있도록 배려하고 있다.

다섯째, 학과 단위는 행정체계이고 단일한 행정체계 안에서 다양한 교육과정이 운영된다. 또한 학점인정 교육과정은 전공 또는 학과에서 입학과 졸업 자격을 제한하고 학점 관리를 하는 등 학사운영 업무를 담당하며 융통성은 있으나 일정한 기준과 틀에 준하여 운영한다. 한 학과에 준학사학위 과정과 이에 연계된 다양한 자격증 과정이 운영됨으로써 학위과정에서 과생되는 하위 직무에 대한 교육을 탄력적으로 운영할 수 있으며 단일 학위중심 교육과정 운영이 갖고 있는 폐쇄성과 자원의 낭비 요소를 줄일 수 있다.

다음으로 미국 사례가 한국 교육에 주는 시사점을 정리해 보면 먼저, 교육시장이나 노동시장에서 제도적으로 근로자들의 계속학습을 지원하여 근로

자의 직업교육을 지원하여야 한다. 근로자 개인 부담으로 성인이 직업교육이나 훈련에 참여할 유인은 거의 없으며 관대한 대부금제도로도 이를 극복하기는 어렵다. 평생학습기관으로서 전문대학의 질 높고 탄력적 운영은 정부의 적극적 투자와 고용주, 근로자 단체의 참여로 가능할 것이다(이병희 외, 2006).

한편, 한국의 산업대학들은 대부분 일반 4년제 대학으로 전환하고 있으며 전문대학은 사립이 대부분이다. 현장과 연계된 사회적으로 적절한 수준의 숙련 투자가 가능하지 않을 것이다. 직업 중심 교육기관체제의 정비가 시급히 필요하다.

다음으로 지역사회대학의 경우 성인근로자의 입학자격을 완화하여 입학 절차가 간소하다. 고등학교 졸업의 학력을 갖춘 16세 이상 성인이면 누구나 지역사회대학에 입학이 가능하다. 물론 지원자가 많은 경우 고등학교 성적이나 학생활동, 경력사항을 기준으로 상대적으로 우위에 있는 학생을 선발하지만, 대학에서 원하는 학생을 선발할 수 있도록 자율성을 부여하고 있다. 또한 고등학교 졸업 미만의 학력자인 경우 고등학교 과정을 개설하여 이를 이수하도록 하고 수시로 검정시험을 보도록 하여 고졸 수준의 문해능력을 갖춘 것으로 인정될 때 학점과정에 등록할 수 있도록 하고 있다. 이 때 고등학교 과정은 고등학교에서 배우는 전과목을 대상으로 하는 것이 아니라 대학 과정의 강의를 들을 수 있는 수준으로 몇몇 과목을 선정하여 그 수준을 정하고 있으며 이 과정은 무료로 제공하되 검정시험료만 부과하고 있다.

또한, 미국 지역사회대학에는 입학정원의 개념이 존재하지 않는다. 대학에서 자율적으로 교수진이나 기타 자원을 고려하여 교육 가능한 학생 수를 선발한다. 그들은 학과 정원이나 전공 정원의 제한보다는 강좌 당 학생 수를 제한하여 수업의 질을 보장하는데 중점을 두고 있다. 이는 우리와 같이 단일한 전공의 학위과정 학생들로만 구성된 것이 아니라 교과목 중심으로 다양한 과정의 학생들이 수강을 하기 때문인 것으로 볼 수 있다.

마지막으로, 지역사회대학이 발전하는 주된 이유 중의 하나가 저렴한 등록금과 다양한 학비 지원에 있다. 지역사회대학에 다니는 성인학습자들은 정규

고용직이거나 시간제 임시직이거나 직업생활을 하면서 본인 혹은 가족을 부양하는 것이 일반적이므로 저렴한 학비와 학비 지원은 성인학생들을 등록하게 하는데 좋은 동인이 되는 것이다. 이것이 가능한 이유는 주정부, 연방정부 그리고 지역 차원의 지원이 충분히 되기 때문인 것이다. 미국 지역사회대학은 연방정부와 주정부가 대학 운영비의 70% 정도를 지원하고 있어 장기적 안목으로 지역 중심적이고 산업 중심으로 다양한 교육과정을 개설하고 운영하고 있으며 인력 활용이 가능하다. 그러나 우리나라 대학의 경우 정부의 지원이 미미하고 대부분 수익자부담원칙에 입각하여 학생들의 등록금에 의존하고 있는 형편이므로 새로운 교육과정 개설이나 운영방법이 경제성을 무시하면서 이루어질 수 없고 극히 제한된 인적자원으로 대학을 운영하는 실정이다. 새로운 교육과정 개설이나 운영방법이 경제성을 무시하면서 이루어질 수 없고 극히 제한된 인적자원으로 대학을 운영 해야 한다는 현실에 직면해 있다.

제2절 일본

일본은 서구의 나라와는 달리 몇 가지 점에서 우리나라와 유사한 제도와 노동시장 구조를 가지고 있는 것으로 알려져 있다.

미국이나 유럽에서는 고용과 관련하여 실업보험제도를 가지고 있는데, 이는 실업자에게 구직급여의 지급을 통하여 실업으로 인한 경제적인 불안정을 방지하고 구직활동의 촉진을 지원하는 제도이다.

이에 비하여 일본은 실업보험이 아니라 고용보험 제도를 도입하여 운영하고 있는데, 고용보험은 구직급여뿐만 아니라 고용안정과 직업능력개발을 포함하는 종합적인 고용안정 제도라고 할 수 있다.²²⁾ 우리나라의 고용보험제도

22) 일본도 1947년 실업자 보호제도가 시작될 때는 실업보험으로 시작하였는데, 1975년에 이르러 고용안정과 직업능력개발 등을 포함하는 고용보험으로 발전하고, 2001년에 제도를 개편하여 오늘에 이르고 있다. 유길상 외(2003) 참조.

의 도입에도 일본의 고용보험의 발전과정이나 운용방식이 매우 중요한 벤치마킹의 대상이었음은 분명하다.

노동시장 구조에 있어서도 근로자에 대한 종신고용의 개념을 바탕으로 노무관리를 한다. 이에 따라 신입을 중심으로 구인하는 관행이 강하고, 기업 내 여러 분야의 직무순환을 통한 근로자의 능력개발을 지향하는 것이 일반적이다. 특정한 한 분야의 전문가가 아니라 기업 내의 거의 모든 직무를 경험하게 함으로서 내부에서 경영자를 길러내는 방식인 것이다. 임금구조에 있어서도 계약이나 개인별 성과에 따른 결정방식보다는 연공서열에 따른 자동적인 승급과 기업의 성과를 바탕으로 하는 보너스 지급이 일반화되어 있다. 국가의 GDP수준과 비교하여 상대적으로 자영업자가 많다는 점 등 고용구조에 있어서도 우리나라와 유사한 점들이 많다. 그러므로 우리나라와 유사한 일본의 직업능력의 개발의 방식이나 노동시장에서 학교로의 이행을 위한 방안이나 제도를 검토하는 것은 여러 가지 시사점을 줄 것으로 기대된다. 이에 대한 본격적인 연구와 사례 분석의 필요가 크다고 할 수 있다.

여기에서는 일본의 직업교육과 직업훈련제도를 간단히 살펴보고 이를 바탕으로 직업에서 학교로의 이행을 위한 지원제도를 살펴본다. 그런데 일본에서도 아직 학교와 직업훈련의 관계는 아직 상호교류의 수준에 이르지 못한 것으로 판단된다. 즉 학교교육으로부터 직업으로의 이행에 대해서는 다양한 연구와 분석이 이루어지고 있으나, 직업에서 학교로의 이행에 대한 지원에 대해서는 아직 체계적인 접근이 발견되지 않는다.²³⁾ 그럼에도 불구하고 직업에서 학교로의 이행은 고용보험의 능력개발 사업에 의하여 이루어지고 있으므로 이를 간단히 살펴본다.²⁴⁾

23) 일본의 제7차 직업능력개발기본계획에도 이에 대한 명시적인 언급은 발견되지 않는다. 노동부 제작지원팀(2004) 참조.

24) 유길상 외(2003)과 유길상(1992)를 주로 참조하였다.

는 종합학과, 또는 기타학과 등으로 교육과정의 특성을 분류하고 있다(이정표, 1998). 최근에 들어서는 국가적 수준에서 종합학과를 적극 권장하고 중·고 일관교육, 코스제 도입 등 다양한 방식의 새로운 고등학교 유형을 설치·운영하고 있어 학과를 구분하는 것조차 모호해지고 있다. 문부과학성은 고등학교 진학률이 약 97%가 되고 학생의 능력·적성, 흥미·관심, 진로 등이 매우 다양화되고 있는 상황에서, 각 학교가 학생 개인의 개성을 최대한 신장시켜주기 위하여 학생의 요구를 파악하고 학습 선택 폭을 가능한 확대하여 다양한 특색 있는 학교로 만들어 가는 것을 중시하게 되었다(文部省, 2000 : 164). 2004년 기준으로 일본 고등학교의 학생 수 비율은 우리나라의 일반계 고교에 해당하는 보통과는 고등학교 전체 학생수의 72.8%를 차지하고 있으며, 우리나라의 실업계 고교에 해당하는 전문학과가 21.2%²⁶⁾를 차지하고 있다. 또한, 한 학교에서 두 학과를 운영하는 종합학과는 전체의 3.2%를, 기타 학과가 전체의 2.8%를 차지하고 있다.

이하에서는 일본 고등학교 단계에서 실시되는 다양한 직업교육의 운영 방식에 대해 살펴보았다. 전문고교나 종합학과가 직업교육을 핵심적으로 추진하는 대표적인 기관이지만 부분적으로 직업교육이 이루어지고 있는 단위체 고등학교나 중·고일관교육도 간략하게 제시하였다.

1) 전문고교

고등학교에 있어서의 직업 교육은 농업, 공업, 상업, 수산, 가정, 간호 등 직업에 관한 교육을 실시하는 전문고등학교를 중심으로 이루어지고 있다. 당초에는 직업고교의 명칭을 사용했으나, 사회적 인식 제고를 위하여 전문고교로 명칭을 변경하였다.

2004년 5월 기준으로 전문고등학교의 학생수는 약 79만명으로 고등학교의 전체 학생수의 21.2%를 차지하고 있다. 2003년도부터 신규 전문 교과로 「정보」, 「복지」가 운영되고 있다. 전문고등학교는 <표 IV-2>와 같이 주로 취업

26) 학과별로 학생비율을 살펴보면 공업과 8.6%, 상업과 7.6%, 농업과 2.7%, 수산 0.3%, 가정 1.5%, 간호 0.4%, 정보 0.03%, 복지 0.1%임.

을 목적으로 운영되고 있으며, 우수한 직업인의 양성과 함께 바람직한 근로관·직업관의 육성에 중요한 역할을 수행하고 있다.

<표 IV-2> 전문고등학교 졸업자의 진학률 및 취업률

구분	2000	2001	2002	2003	2004
진학률	17.1	17.7	18.5	19.1	19.1
취업률	47.6	48.1	45.1	43.6	45.0

자료: 문부과학성(www.mext.go.jp).

2) 총합학과(總合學科)

총합학과는 보통학과 및 전문학과(직업학과)를 병행한 학과로서 1994년도부터 운영되어 왔다. 이전의 고등학교의 학과는 보통학과와 전문학과로만 운영되어 고교생의 능력·적성, 흥미·관심, 진로 등의 다양화에 대응하는 것이 어려웠다. 또한, 보통학과는 진학, 전문학과는 취직이라고 하는 고정적인 생각이 학교의 서열화나 편차치 편중의 진로 지도 등의 문제를 야기시킨다는 이유로, 보통학과와 전문학과를 통합하는 새로운 학과를 마련하였다. 총합학과 교육의 특징은 학생의 개성을 살리고, 주제적인 학습을 통해 배우는 즐거움을 갖게 해주며, 일을 체험시키는 학습을 수행하는 데 있다. 또한, 장래 직업을 선택하기 위해 자신의 진로를 인식하고, 이를 심화시키는 학습이 증시된다. 총합학과는 2004년도 기준으로 248개교에서 설치 운영되고 있다.

3) 단위제(單位制) 고등학교

단위제 고등학교는 학년에 따른 교육과정의 구분이나 이수단위 수를 별도로 정하지 않고, 졸업까지 정해진 단위를 이수하면 졸업을 인정하는 방식으로 운영되고 있다. 1988년에 단위제가 정시제와 통신제 과정²⁷⁾에 도입되었

27) 정시제 과정은 중학교를 졸업해 근무에 종사하는 등 여러 가지 이유로 전일제의 고등학교에 진행하지 않는 청소년에 대해서 고교 교육을 받을 기회를 주기위한 것이며, 통신제 과정은 전일제와 정시제 고등학교에 통학할 수 없는 청소년에게 통신의 방법에 의해 고교 교육을 받을 기회를 주기 위한 것이다. 즉, 정시제 과정은 야간 등과 같이 「특별한 시간 또는 시기에 수업을 실시하는 과정」, 통신제 과정은 「통신에 의한 교육을 실시하는 과정」으로 정의된다.

으며, 1993년부터는 전일제 과정에도 설치할 수 있도록 하였다. 정시제와 통신제 과정에 단위제 고등학교의 도입은 평생학습의 관점에서 누구라도, 언제라도, 필요에 따라서 고등교육을 받을 수 있도록 하는 것을 취지로 하고 있다. 한편, 전일제 과정에 단위제 고등학교의 도입은 학생의 선택폭을 확대하는 것을 취지로 하고 있다. 단위제 고등학교는 학생의 폭넓은 요구에 부응하여 교육과정을 다양하게 이수하도록 하기 위하여 매 학기마다 입학과 졸업, 전학과 편·입학의 도입, 과거에 재학한 고등학교에서 습득한 단위를 누적가산 할 수 있도록 하였다. 2004년도 현재 591개교에서 단위제를 운영하고 있다.

4) 중·고 일관(中高一貫) 교육

일본은 개인의 능력과 적성에 맞는 교육을 추진하기 위하여 학교 간에 연계를 추진하고, 다양하고 유연한 교육제도를 만들기 위하여 노력해 왔다. 중·고 일관 교육은 공립의 경우 1994년에 처음으로 설치·운영되었고, 1999년 4월부터 제도화되었다. 2000년도 현재 국공립 25개교, 사립 14교가 중·고 일관교육을 실시하고 있다. 문부과학성은 500개교를 목표로 중·고 일관교육을 추진할 계획을 가지고 있으며, 이를 실현하기 위하여 적극 노력하고 있다. 중·고일관교육의 실시 형태는 보통 동일한 설립자가 중학교와 고등학교를 병설하여 하나의 6년제 학교로서 설립하는 경우, 독립된 6년제 학교(소위 6년제 중등학교), 시·정촌립(市町村立) 중학교와 도·도·부·현립(都道府縣立) 고등학교를 연계하는 방식으로 이루어진다. 또한, 중·고일관교육은 교육내용의 유형에 따라 일반계 유형, 종합학과 유형, 전문학과(직업학과, 예술과, 체육과, 외국어와, 과학과 등) 유형으로 구성될 수 있다. 이러한 교육의 내용과 구체적인 운영 방법은 학교 설립자가 재량적으로 선택할 수 있다.

나. 고등단계 직업교육

고등교육기관에서 직업교육을 핵심적으로 수행하는 대표적인 기관은 고등전문학교, 전문학교(전수학교), 전문직업인 양성을 주된 목적으로 하는 전문대

학원·대학원 석사과정 1년제 코스 및 장기재학 코스, 전문직업인 양성을 강화하기 위하여 도입 검토가 이루어지고 있는 전문직 대학원 등이 있다.

1) 고등전문학교

고등전문학교는 중학교 졸업생을 대상으로 하여 실험·실습을 중심으로 5년 동안 일관된 직업교육을 실시하는 고등교육기관이다. 고등전문학교는 공업 분야를 중심으로 교육과정이 개설 운영되고 있는데, 2000년 4월 기준으로 국립 54개교, 공립 5개교, 사립 3개교 총 62개교가 설치되어 있다. 졸업 후에는 대학에 진학할 수 있는 길이 열려져 있어, 1999년 3월 고등전문학교 졸업자의 약 31%에 해당하는 3,084명이 진학하였다. 2000년 기준으로 33개의 고등전문학교에 전공과가 설치되어 있는데, 이들 전공과는 대학평가·학위수여기구의 인정을 받아 수료자가 일정한 요건을 만족하면 동 기구로부터 학사 학위를 받을 수 있다.

최근에는 과학기술의 고도화 및 산업구조 변화 및 요구에 대응하고 학교체도의 복선화구조를 추진하는 것을 목표로 커리큘럼 개정, 전공과의 설치, 새로운 분야학과의 신설 및 변경과 함께 졸업 후 대학 3학년에 편·입학할 수 있는 등의 조치를 취하고 있다.

2) 전수학교(전문학교)

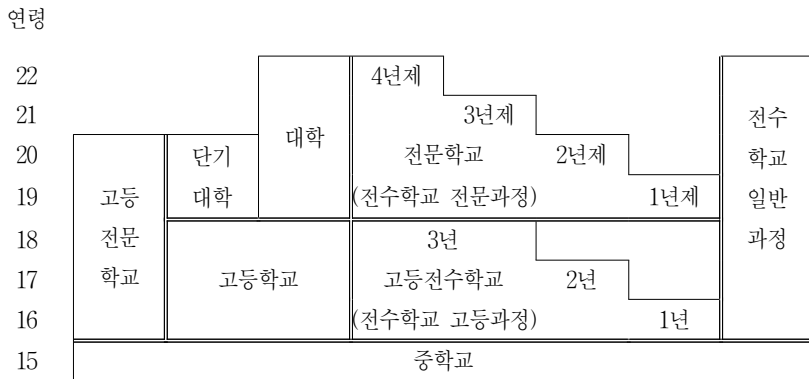
전수학교는 1976년에 새로운 학교제도로 신설된 것으로 직업 또는 실제 생활에 필요한 능력을 기르고, 교양 향상을 목적으로 하고 있다. 그러므로 전수학교는 직업교육, 전문적인 기술교육을 담당하는 교육기관으로서 다양한 분야의 전문가를 육성하고 있다.

전수학교는 <표 IV-3>과 같이 입학자격에 따라 고등학교 교육 수준의 고등전수학교, 입학자격에 제한을 두지 않는 일반과정, 전문 과정을 두는 전문학교로 구성된다. 전수학교제도의 개요는 [그림 IV-2]와 같이 전문학교(전수학교 전문과정)의 경우 1년제, 2년제, 3년제, 4년제로, 고등전수학교(전수학교 고등과정)는 1년제, 2년제, 3년제 교육과정으로 운영되고 있다.

<표 IV-3> 전수학교의 과정 구분

과 정	입 학 자 격
전문과정 (전문학교)	고등학교졸업에 준하는 자, 3년제 고등전수학교졸업자
고등과정 (고등전수학교)	중학교졸업에 준하는 자
일반과정	없음

[그림 IV-2] 전수학교제도의 개략도



자료: 문부과학성(www.mext.go.jp)

이중 전문학교는 일본 고등교육에서 직업교육의 핵심적 기능을 수행하며, 제도 운영의 자율성과 탄력성을 통해 급변하는 산업세계의 요구에 적극 대응해 나가고 있다. 1999년 4월부터는 수업연한이 2년 이상이고, 총 수업 시간수가 1,700시간 이상의 전문학교 수료자, 고등학교 졸업과 대학입학자격검정합격자 등 대학입학자격을 가진 자 등 두 가지 요건에 만족하는 자는 대학에 편·입학이 가능하게 되었다. 다만, 편·입학할 수 있는 연차와 인정되는 단위 수 등 편·입학에 관한 것은 각 대학에서 정하고 있다.

현재 전문학교에는 각종 학교를 모체로 하여 2003년 기준으로 총 2,962개 교에서 약 68만 명이 재학하고 있다. 전문학교는 전문 과정을 설치한 전수학교만을 지칭하도록 법적으로 규정되어 있다. 전문학교에서 개설하고 있는 교

육과정은 총 8개의 분야이며 각 분야에 따라 다양한 학과를 설치·운영하고 있다. 각 분야는 의료, 공업, 상업실무, 교육·사회복지, 문화, 위생, 복식·가정, 농업으로 이루어져 있다.

1995년도부터 전문학교를 수료한 자에게 ‘전문사’ 학위를 부여하는 제도를 실시하고 있다. 전문학교 중에서 수업연한이 2년 이상, 총 수업 시간 수 1,700시간 이상, 성적평가에 의해 과정 수료를 인정하는 전문학교를 수료하면, 전문사 학위를 취득할 수 있다.

3) 전문직업인 양성을 위한 전문대학원

최근 학술연구의 발전과 급속한 기술혁신, 사회경제의 고도화, 복잡화, 세계화 등의 추세 속에서 대학원이 사회적·국제적으로 인정받을 수 있는 고도의 전문 직업인을 양성할 필요성이 제기 되고 있다. 이와 관련하여 특정 직업에 종사하는 데 필요한 고도의 전문적인 지식습득과 연구능력을 육성하는 등 실천적인 교육의 필요성이 강조된다. 대학원에서 고도의 전문적 직업 능력을 갖춘 인재를 양성하기 위해서는 실무자의 참여에 의한 실천적인 교육과 제3자에 의한 평가 도입 등을 통해 질 높은 교육이 보장되어야 한다. 이 같은 과제를 해결하기 위하여 1999년 고도 전문 직업인 양성을 목적으로 교육을 실시하는 대학원 석사과정으로서 전문대학원 제도가 창설되었다.

2. 직업훈련제도

일본의 직업훈련은 직업능력개발촉진법에 근거하여 운영되고 있고, 동법에 근거하여 운영되고 있는 기능검정제도와 밀접한 관계를 갖고 있다. 즉, 직업훈련의 종류, 내용, 수준에 따라 관련 기능검정 직종의 등급별 응시자격의 경력요건 완화와 시험면제를 통해 자격을 취득할 수 있도록 하고 있다.²⁸⁾

직업훈련은 훈련의 주체에 따라 공공직업훈련과 민간직업훈련으로 구분된

28) 이의규(2003). 『외국의 직업훈련제도 분석 I』, 한국산업인력공단(2003). 『해설 일본의 직업능력 개발』에서 일본의 사례를 일부 발췌·인용하였다.

다. 공공직업훈련은 국가, 지방자치단체 및 고용·능력개발기구가 운영하는 직업훈련시설에서 실시하는 직업훈련으로서 훈련수요와 훈련내용에 따라 보통직업훈련, 고도직업훈련 및 지도원훈련으로 구분된다. 민간직업훈련은 대부분 기업 내에서 현장훈련(OJT)을 중심으로 실시되는 기업내 직업훈련과 지방자치단체인 도도부현이 인정하는 시설에서 실시되는 인정직업훈련이 있다. 민간직업훈련의 경우 기업이 주체가 되는 사업내 훈련은 현장훈련(OJT)이 주축을 이루고 있다. 이러한 특징은 직업별 횡단적인 노동시장보다는 내부노동시장이 발달되어 상급자의 인간적인 신뢰를 기반으로 기능이 현장훈련(OJT)에 의해 현장에서 전달되는 것이다.

일본의 공공직업훈련은 주로 양성훈련을 중심으로 실시되어 왔다. 그러나 일본 경제의 장기불황에 따른 기업의 구조 조정 등에 의한 종신고용제 붕괴로 공공훈련에서 재직근로자의 재훈련과 실업자 및 전직자 훈련도 중요한 위치를 차지하게 되었다.

본 절에서는 일본의 공공직업훈련체도를 중심으로 기술되었다. 공공직업훈련에는 <표 IV-4>와 같이 보통직업훈련, 고도직업훈련 등이 있고, 이들 직업훈련의 훈련기간 및 훈련시간 등에 관한 기준은 후생노동성령으로 정하고 있다.

가. 보통직업훈련

보통직업훈련은 직업에 필요한 기초적인 기능 및 지식을 습득시키기 위한 훈련으로 <표 IV-5>와 같이 보통과정 및 단기과정으로 구분된다. 단기과정에서는 기업에서 또는 감독업무에 필요한 기능을 습득시키기 위한 관리감독자 코스와 기능검정의 합격을 목적으로 한 1급, 2급 및 단일등급의 기능사 코스가 있다.

<표 IV-4> 공공직업훈련 체계

직업 훈련 종류	훈련 과정	훈련의 개요	기간 및 시간	공공직업능력 개발시설 등
보통 직업 훈련	보통 과정	중졸자 또는 고졸자등을 대상으로 다양한 기능·지식을 가진 노동자가 되기 위해 필요한 기초 기능·지식을 습득시키기 위한 장기과정	고졸 1년, 총 훈련시간 1400시간 이상 중졸2년, 총 훈련시간 2800시간 이상	직업능력개발학교
	단기 과정	재직노동자, 이직직자 등을 대상으로 직업에 필요한 고도의 기능(고도기능 제외)·지식을 습득하기 위한 단기 과정	6개월 이하, 총 훈련시간 12시간 이상, (단, 관리감독자코스는 10시간이상)	직업능력개발학교 직업능력개발촉진센터 직업능력개발단기대학교 직업능력개발대학교 직업능력개발종합대학교
고도 직업 훈련	전문 과정	고졸자 등을 대상으로 직업에 필요한 고도 기능·지식을 가진 노동자가 되기 위해 필요한 기초 기능·지식을 습득하기 위한 장기 과정	고졸2년, 총 훈련기간 2800시간 이상 1년 약 1400시간	직업능력개발단기대학교 직업능력개발대학교 직업능력개발종합대학교
	응용 과정	전문과정 수료자 등을 대상으로 직업에 필요한 고도의 전문적, 응용적 기능·지식을 가진 노동자가 되기 위해 필요한 기초적 기능·지식을 습득시키기 위한 장기과정	전문과정 수료자 등 2년, 총 훈련시간 2800시간 이상 1년 약 1400시간	직업능력개발대학교 직업능력개발종합대학교
	전문 단기 과정	재직노동자 등을 대상으로 직업에 필요한 고도의 기능·지식을 습득시키기 위한 단기 과정	6개월 이상, 총 훈련시간 12시간 이상	직업능력개발단기대학교 직업능력개발대학교 직업능력개발촉진센터 직업능력개발종합대학교
	응용 단기 과정	재직노동자 등을 대상으로 직업에 필요한 고도의 전문적, 응용적 기능·지식을 습득시키기 위한 장기 과정	1년 이하, 총 훈련시간 60시간 이상	직업능력개발대학교 직업능력개발종합대학교
지도 원 직업 훈련	장기 과정	주로 신규졸업자를 대상으로 직업훈련 지도원을 양성하기 위한 과정	고졸 4년	직업능력개발종합대학교
	전문 과정	직업훈련지도원과 직업훈련지도원면허소지자 등을 대상으로 직업훈련지도원 면허를 추가 취득시키기 위한 과정	6개월 또는 1년	
	연구 과정	고도의 전문지식·기능과 함께 우수한 연구능력을 갖춘 직업훈련지도원을 양성하기 위한 과정	장기과정수료자 등 2년	
	응용 연구 과정	고도의 전문지식·기능과 함께 우수한 응용력·연구개발을 갖춘 직업훈련지도원을 양성하기 위한 과정	연구과정 수료자 등 2년	
	연수 과정	직업훈련지도원의 자질향상을 위한 과정	12시간 이상	

<표 IV-5> 보통직업훈련 개요

훈련 과정	보통과정	단기과정
대상자	중학교 졸업자, 고등학교 졸업자 등	재직노동자, 이전직자 등
교과 과목	다양한 기능·지식을 가진 노동자가 되기 위해 필요한 기초적인 기능·지식습득에 필요한 교과과목	작업에 필요한 기능(고도 기능을 제외)·지식을 습득시키기 위해 필요한 교과 과목
훈련실시 방법	학과 과목에 따라 통신제도 가능(참사 지도 및 면접지도)	학과과목에 따라 통신제도 가능(참사 지도, 필요에 따라 면접지도) 단, 관리감독직 코스를 제외한다.
훈련 기간	중졸 2년(경우에 따라 2년 이상 4년 이하) 고졸 1년(경우에 따라 1년 이상 4년 이하)	6개월 이하 (경우에 따라 1년 이하)
훈련 시간	중졸 2800시간 이상 고졸 1400시간 이상 (1년에 대략 1400시간, 경우에 따라 700시간 이상)	12시간 이상 (관리 감독자 코스를 제외한다.)
설비	교과과목에 맞춰 적절한 훈련을 실시할 수 있는 설비	교과 과목에 맞춰 적절한 훈련을 실시할 수 있는 설비
훈련생수	1단위에 50명 이하	관리감독자코스 훈련은 1단위에 7~10명(특정 훈련과의 훈련을 1단위에 50명 이하) 기능사코스훈련은 1단위에 10~50명(통신제의 경우는 30명 이하)
직업 훈련 지도원	훈련생의 수에 따라 적절한 인원 1단위에 3명(1단위의 훈련생이 30명을 넘을 경우에 4명)	관리감독자코스 훈련은 감독자훈련원 등 특별한 훈련을 받은 자 기능사코스 훈련은 해당훈련과의 교과과목에 대해 실무에 적용할 수 있는 상세한 지식을 가지고, 그 내용에 대해 정확히 지도할 수 있는 자
시험	학과 및 실기로 구분하여 1년 1회 이상(마지막회는 기능조사(照査)로 대체 가능), 보통학과는 생략 가능	

나. 고도직업훈련

고도직업훈련은 직업에 필요한 고도의 기능 및 지식을 습득시키기 위한 훈련으로 <표 IV-6>과 같이 4개의 전문과정, 전문단기과정, 응용과정, 응용단기과정으로 구분한다.

<표 IV-6> 고도직업훈련 개요

훈련과정	전문과정	전문단기과정	응용과정	응용단기과정
대상자	고등학교 졸업자 등	재직노동자 등	전문과정의 고도직업 훈련수료자 등	재직노동자 등
교과과목	고도의 기능·지식을 보유한 노동자가 되기 위해 필요한 기초적인 기능 및 지식을 습득시키기 위해 적절한 과목	직업에 필요한 고도의 기능·지식을 습득시키기 위해 필요한 과목	직업에 필요한 고도의 전문적·응용적 기능·지식을 보유하기 위해 필요한 기초적인 기능·지식 습득을 위한 적합한 과목	직업에 필요한 고도의 전문적이고 응용적인 기능·지식을 습득시키기 위해 적절한 과목
훈련실시 방법		학과에 따라 통신 제도 가능 (첨삭지도, 필요시 면접지도)		
훈련기간	2년 (경우에 따라 1년까지 연장)	6개월 이하 (경우에 따라 2년까지 연장)	2년 (경우에 따라 2년까지 연장)	1년 이하
훈련시간	2800시간 이상 (1년에 대략 1400시간)	12시간 이상	2800시간 이상 (1년에 대략 1400시간)	60시간 이상
설비	교과목에 따라 적절한 훈련실시가 가능한 설비	교과목에 따라 적절한 훈련을 실시할 수 있는 설비	교과목에 따라 적절한 훈련실시가 가능한 설비	교과목에 따라 적절한 훈련을 실시할 수 있는 설비
훈련생수	1단위에 40명 이하		1단위에 40명 이하	
직업훈련 지도원	· 훈련생의 수에 따라 적절한 수의 지도원	고도 기능·지식을 보유하고 교육 훈련을 적절히 지도할 수 있는 능력을 가진 자	· 훈련생의 수에 따라 적절한 수의 지도원	고도 기능·지식을 보유하고 교육 훈련을 적절히 지도할 수 있는 능력을 가진 자
시험	· 교과목당 년1회 이상 · 보통학과는 생략가능		· 교과목당 년1회 이상 · 보통학과는 생략가능	

다. 공공직업능력개발시설

공공직업능력개발시설은 국가(고용·능력개발기구를 포함), 시도부현 및 시정촌이 직업능력개발촉진법에 근거하여 설립한 직업능력개발학교, 직업능력개발 단기대학교, 직업능력개발대학교, 직업능력개발 촉진센터 및 장애인 직업능력개발학교를 총칭한다.

<표 IV-7> 공공직업능력개발시설의 수(2004년 기준)

직업능력개발시설	설치주체	시설수	직업훈련의 종류 (제도상)
직업능력개발학교	도도부현	201	보통직업훈련 (보통과정) (단기과정)
	시, 동 단위 고용·능력개발기구	1 0	
직업능력개발 단기대학교	도도부현	1	고도직업훈련 (전문과정) (전문단기과정)
	고용·능력개발기구	7	
직업능력개발 대학교	고용·능력개발기구	10	고도직업훈련 (전문과정) (전문단기과정) (응용과정) (응용단기과정)
직업능력개발촉진센터	고용·능력개발기구	62	보통직업훈련 (단기과정) 고도직업훈련 (전문단기과정)
장애인 직업능력개발학교	국가	13	보통직업훈련 (보통과정) (단기과정)
	도도부현	6	
직업능력개발 종합대학교	고용·능력개발기구	1	지도원훈련 고도직업훈련 (전문과정) (응용과정)
합계		302	

자료:厚生勞動性(2005), 『能力開發』.

2004년도 공공직업능력개발시설의 수는 도도부현이 설립한 직업능력개발 학교 201개교, 고용·능력개발기구가 설립한 직업능력개발촉진센터 62개교, 고용·능력개발기구(1) 및 도도부현(7)이 설립한 직업능력개발단기대학교 8개교, 고용·능력개발기구가 설립하는 직업능력개발대학교 10개교, 시정촌이 설립한 직업능력개발학교 1개교, 국립 및 도도부현립 장애인 직업능력개발학교 19개교이다. 그 외 직업능력개발종합대학교가 1개교로 총 302개교가 설립되어 있다(<표 IV-7> 참조). 이들 공공직업능력개발시설에서는 직업훈련의 실시 외에 사업주등이 실시하는 직업훈련에 대한 지원, 기능검정에 관한 지원 등을 하고 있다.

공공직업능력개발시설들에 대해 자세히 알아보면 먼저, 직업능력개발학교는 보통과정 및 단기과정의 보통직업훈련을 실시하고 있다. 2000년도 정원은 도도부현의 직업능력개발학교 214개교에서 보통과정 26,081명, 단기과정 130,790명으로 합계는 156,871명이다. 직업능력개발단기대학교에서는 최근의 기술혁신 진전에 따라 고도의 기능과 기술적 지식을 겸비한 고도기술 노동자(테크니션)의 양성을 목표로 고졸자를 대상으로 하는 2년 전문과정의 고도 직업훈련을 실시하고 있다. 직업능력개발대학교에서는 최근 급격한 산업구조의 변화 속에서 새로운 분야로 사업이 전개되고 제품이 고부가가치화 되는 상황에 대처할 수 있도록 고도의 전문적이고 응용적인 기능 및 지식을 보유한 고도기능 노동자의 양성을 목적으로 한 응용과정, 응용단기과정 그리고 전문과정, 전문단기과정의 고도직업훈련을 실시하고 있다. 공공직업능력개발 시설 중 직업능력개발촉진센터에서는 재직노동자 및 이·전직자 등을 대상으로 단기과정의 보통직업훈련과 전문단기과정의 고도직업훈련을 실시하고 있다. 장애인직업능력개발학교는 신체장애자 및 지적장애자 등의 장애정도에 맞추어 그 능력을 활용하고, 직업능력의 회복·증진·부여 등의 직업훈련을 실시하는 시설로서 국가(국립장애인직업능력개발학교) 및 도도부현도(도부현립 장애인직업능력개발학교)에 의해서 설치되고 있다. 공공직업능력개발시설 중 직업능력개발종합대학교에서는 준칙훈련에서 훈련을 담당하는 이(이하 「직업훈련지도원」이라 함)가 되려는 자 또는 직업훈련지도원을 대상으로 필요

한 지식·기능을 제공하여 직업훈련지도원을 양성하고, 또 그 능력향상에 도움이 되는 훈련(이하 「지도원훈련」이라 함)과 준직훈련을 원활화하기 위한 고도직업훈련을 실시하고 있다. 또, 첨단기술을 도입한 지도기법과 교재개발, 기타 직업능력의 개발 및 향상에 관한 조사 및 연구를 실시하고, 기능 노동자를 대상으로 능력을 향상시켜 생산기술의 진보에 대처할 수 있는 소양을 키우는 향상훈련(통신제) 및 해외 개발도상국에서 직업훈련간부 요원을 능력향상을 목적으로 한 연수도 실시한다. 직업능력개발종합대학교의 훈련과정은 크게 지도원훈련, 고도직업훈련으로 나뉘어진다. 먼저 지도원훈련은 직업훈련지도원 양성을 위한 훈련으로는 장기과정, 연구과정(1988년도 신설), 응용연구과정(1999년도 신설) 및 전문과정(1991년도 단기과정을 개편)이 있고, 직업훈련지도원의 능력향상을 위한 훈련으로 연수과정의 지도원 훈련을 실시하고 있다. 고도직업훈련과정은 전문과정, 응용과정, 전문단기과정 및 응용단기과정으로 구분하여 훈련을 실시하고 있다. 최근의 산업구조의 변화, 기술혁명의 진전, 고령화 사회로의 진입과 더불어 직업훈련에 대한 요구는 점점 다양화, 고도화되고 있다. 이러한 상황에 대처하여 직업훈련이 적절하게 시행되기 위해서는 조직적인 연구개발 및 직업훈련지도원 연수의 실시가 중요하다. 이를 위해 능력개발연구센터에서 직업능력개발에 관한 연구를 하고, 연수부에서 직업훈련지도원의 연수를 실시하고 있다.

라. 능력개발사업의 전반적인 지원제도

1) 능력개발사업 일반

고용보험의 능력개발 사업은 근로자의 취업기간 전체에 걸쳐서 직업능력을 개발하여 근로자의 생산성을 높이고, 궁극적으로는 사회경제적인 지위향상을 추구하고자 하는 사업이다. 특히 고령화 사회로의 이행과 산업구조의 변화에 따라 근로자의 직업 간 이동이나 직업전환이 광범위하게 이루어지고 있으며, 이에 따라 직업능력개발과 직업에서 학교로의 이행이 갖는 중요성이 커져가고 있다. 고용보험의 능력개발 사업의 구체적인 사업의 내용은 사업주

등이 실시하는 직업훈련에 대한 조성 및 원조, 직업능력개발 훈련시설의 설치 및 운영, 실업등급부 수급자격자에 대한 재취직촉진훈련, 기타 직업훈련 촉진 사업 등으로 나눌 수 있다.

민간 사업주가 실시하는 직업능력개발을 진흥할 목적으로 고용보험제도에서 직업훈련을 실시하는 사업주 및 사업주 단체 등을 지원하고 이를 보조하는 지방자치단체에 대해서도 보조를 하는 사업이다.

평생직업능력개발 지원금은 직업훈련이 근로자의 직업생활 전 기간을 통해 단계적이고 체계적으로 실시되어, 근로자의 직업생활의 향상과 직무능력 개발에 이바지하는 것을 목적으로 한다. 사업주에게 능력개발 지원금과 자기계발지원금을 지급한다. 여기에 해당되는 훈련은 배치전환에 의해 새로운 직무에 종사하기 위해 필요한 직업훈련, 전문적인 지식 혹은 기능을 습득하기 위해 필요한 직업훈련, 기능의 진보 등에 대한 적응성을 증대시키기 위해 필요한 직업훈련, 정년퇴직 후 재취직의 원활화 등을 위해 필요한 직업훈련 등이다.

노동이동능력개발 지원금은 특정불황업종 사업소, 특정고용조정업종과 관련한 사업주, 또는 특례사업소의 사업주가 사업전환 또는 사업 재구축에 수반된 배치전환, 고용조정과 이에 따른 재취업알선의 대상이 되는 근로자의 능력개발 및 향상을 도모하기 위해 교육훈련을 실시하는 사업주에게 임금의 일부와 훈련비용을 지원한다. 지원금에는 거주 이전이 불가피할 경우에 발생하는 교통비나 이전비, 정착금 등과 같은 이전비용의 지원이 포함되어 있다.

육아와 보호(care)를 위한 휴직자의 직장 복귀를 지원하기 위하여 이에 관련된 직업능력개발의 지원과 정보제공 등을 지원하는 직장복귀 프로그램도 있다. 또한 보호관련 서비스를 제공하는 사업주가 관련 근로자의 직업능력의 개발을 지원하기 위하여 개호(介護)능력개발 부담금이 있다. 이는 보호를 위한 새로운 서비스를 도입하기 위하여 직접 교육훈련을 실시하거나, 교육훈련을 전문기관에 위탁하거나, 교육훈련을 위하여 근로자에게 유급휴가를 부여한 사업주에게 관련 비용의 일부를 지원하는 프로그램이다.

인재이동능력개발 지원금도 있는데, 기존의 사업주와 새로운 직장의 사업

주에게 지원하는 것이 있다. 먼저 이직을 준비 중인 근로자를 사업주가 새로운 직무의 적응을 원활하게 하기 위해 실시하는 교육훈련에 대한 비용을 일부 지원한다. 새로운 입직자를 취업시킨 사업주가 이들의 직업능력개발을 위하여 훈련을 실시할 경우에도 훈련비용의 일부를 지원한다.

2) 직업에서 학교로의 이행지원 사업

일본의 직업능력개발에서 직업에서 학교로의 이행을 지원하는 사업으로는 인재고급화 지원금이 가장 가깝다. 인재고급화 지원 사업은 사업체에서 생산의 고도화를 담당하는 인재의 육성을 추진하기 위하여 체계적이고 계획적인 교육훈련을 개발하는 사업주 단체에 대하여 주로 지원하는 사업이다. 공공직업능력개발 수요에 따라 사업주 단체가 주문형 교육훈련과정을 개발하고 실시하는 등으로 인재 고급화를 추진하는 것을 주된 목적으로 한다. 교육훈련 실시에 대한 상담을 하는 협동조합이나 사업주 단체 등에게는 인재고급화 훈련운영조성금을 지원하고, 재직자에게 교육기회를 부여하는 사업주에게는 인재고급화 능력개발금을 지원한다.

인재고급화 지원금은 인재고급화 지원계획에서 인정하는 사업주 단체 또는 절차에 따라 인정을 받은 인정사업협동조합에 교육훈련을 위한 준비 및 사업주에 대한 상담 원조 등에 필요한 경비를 수급자격 인정일로부터 일정한 기간 동안 지원한다. 인재고급화 능력개발지원금은 인정사업주 단체를 구성하는 사업주 또는 인재고급화 실시계획을 인정받는 사업주에게 피고용자의 고용실시 등에 필요한 비용일부를 지원하는 것으로 구체적인 지원사항과 경비 한도 등은 다음과 같다.

중소기업 고용창출 등 능력개발지원금은 인정조합 등을 구성하는 중소기업가 또는 중소기업의 노동력 확보 및 양호한 고용기회 창출을 위한 고용관리 개선촉진에 관한 법률에 근거에 개선계획을 인정받은 중소기업가에게 지원한다. 해당 사업주가 피고용자의 교육실시 등에 필요한 비용의 일부를 지원하는 것으로 구체적인 지원책은 인재고급화 능력개발지원금과 같다. 단지 지원 비율이 3/4로 매우 높은 편이다.

<표 IV-8> 인재고급화 능력개발지원금(2000년 기준)

	지원대상 경비*	1인당 한도액
근로자에게 훈련을 실시하거나 수강시킨 경우	사업 내에서 훈련실시에 필요한 운영비(강사비, 교재비) 또는 사업의 실시에서 교육훈련실시에 필요한 파견비(입학료, 수강료)	1코스당 5만엔
	훈련수강기간 중의 임금(통상임금 이상의 임금을 지급하고 동시에 전일근무에 종사하지 않는 날)	1일당 10,650엔 (150일 한도)
근로자의 신청에 의해 사업 외 시설에서 수강시킨 경우	훈련수강원조비(입학료, 수강료, 교통비, 교재비 등의 일부 또는 전액)	1코스당 5만엔
	유급교육훈련휴가 기간 중의 임금	1일당 10,650엔 (150일 한도)
능력개발을 위한 인재교류를 실시하는 경우	고용근로자를 파견시킨 경우의 임금	1일당 10,650엔
	고급기능, 지식을 갖춘 자를 파견에 의해 고용한 경우의 임금	1일당 10,650엔

자료: 유길상 외(2003)

* 지원 비율은 대기업이 1/2이고 중소기업은 2/3임.

지역인재고도화능력개발 지원금은 인재고급화 지원계획의 인정을 받은 고급기능활용, 고용안정지역 내에 사업주 단체를 구성하는 사업주 또는 인재고급화 실시계획의 인정을 받은 고급기능활용 고용안정지역 내의 사업주에게 지원한다. 해당사업주가 인재고급화 능력개발 지원금과 같은 사업을 실시하는 경우에 대기업은 2/3를 중소기업은 3/4을 지원한다.

3) 능력개발사업의 추진실적

능력개발사업의 주요 추진실적은 <표 IV-9>와 같다. 직업능력과 이행지원에서 가장 높은 비중을 보이고 있는 사업은 평생능력개발 지원금과 인재고급화 지원금이다. 평생능력개발 지원금의 경우에는 1999년에 15,605백만엔이 지원되었고, 2000년에는 17,510백만엔이 지원되어 12% 정도가 증가하였

다. 인재고급화 지원금은 1999년에 15,044백만엔이 지원되었고, 2000년에는 7,831백만엔으로 크게 감소한 것으로 나타났다. 인정직업훈련 파견 등을 위한 지원금은 1999년 2,001백만엔에서 2000년에는 1,882백만엔으로 소폭 감소하였다.

<표 IV-9> 능력개발사업의 주요 지원금 실적(1999, 2000)

(단위: 천엔)

항목	1999	2000
지역직업훈련추진 사업 지원금	-	2,378
광역단체 인정훈련 지원금	58,782	58,002
중소기업인재 육성사업 지원금	27,641	32,172
평생능력개발지원금	15,605,349	17,509,833
노동이동 능력개발지원금	0	1,029
직장적응훈련	49,457	38,348
재취직추진강습 지원금	145,273	146,660
인정직업훈련파견 등 지원금	2,000,953	1,881,618
육아, 개호휴업자 직장복귀프로그램 실시 장려금	260,976	328,090
개호능력개발 지원금	-	14,699
인재이동특별 지원금	0	7,086
인재고급화 지원금	15,043,719	7,831,398
능력재개발적응강습수강 지원금	81,818	67,660
직업안정촉진강습수강 지원금	58,548	83,490
직업안정촉진강습 위탁비	153,885	172,226

자료: 유길상 외(2003)

지역직업훈련추진사업 지원금, 노동이동능력개발 지원금, 개호능력개발 지원금, 인재이동특별 지원금 등은 2000년에 처음으로 지원을 실시하거나 1999년에 비하여 크게 증가하였다. 여타 세부사업들은 1999년과 2000년 사이에 대체로 약간씩 증가하는 안정적인 활용추세를 보이고 있다.

3. 시사점

일본에서는 단기교육훈련을 담당하는 직업능력개발학교에서 직업능력개발 종합대학교와 같이 직업능력개발을 위한 정부차원의 준비가 비교적 잘 되어 있는 편이다. 직업능력개발을 종합대학의 차원까지 확대하여 그 중요성을 부여하고 있다는 점에서, 최근 현안으로 대두하고 있는 국공립대학의 구조조정과 관련하여 우리나라에 주는 시사점이 크다. 또한 교육훈련시설은 지방자치단체와 연결하여 고용능력개발기구 혹은 지방자치단체가 직접 설치하여 운영하고 있다. 공공부문이 담당함으로써 안정적인 운영이 가능하고 훈련생을 위한 각종정책과 지원제도를 보다 철저히 적용하여 직업능력개발을 지원할 수 있기 때문이다.

또한 고용보험 제도를 통하여 근로자가 학교를 다닐 경우에 받을 수 있는 직접적인 제도를 구축하고 있다. 이를 대표하는 것이 인재고급화 지원금과 같은 제도인데, 사업주나 사업주 단체 등이 실시할 수 있도록 구성되어 있다. 직업훈련뿐만 아니라 직접 직장에서 학교교육을 받을 수 있도록 지원하는 제도인데, 이러한 제도 자체의 문제이기보다는 실제 활용이 상당히 많다는 점이 주는 시사점이 크다.

한편 직업에서 학교 혹은 학교에서 노동시장의 연계와 관련하여 일본에서 시행하고 있는 제도로 이원화 방식(dual system)은 주목할 만하다.²⁹⁾ 최근 일본의 청년층은 프리터(freeter)와 니트(NEET, No Education, Employment, and Training)족 증가 및 실업률의 상승으로 인해 곤란에 직면해 있다. 이에 따라 정부가 학교교육과 기업 간 연계시스템을 강화하는 이원화 제도를 도입하였다. 일본의 이원화 제도는 기업에서 실시하는 실습훈련(OJT)과 교육훈련기관에서 실시하는 직업교육(Off-JT)을 동시에 실시하고, 수료시에 능력평가를 통하여 직무능력을 검증하는 인재육성프로그램이다. 이 새로운 제도는 학교나 교육훈련기관을 직접 기업과 연계시켜 진행되고 정부차원의 강력한 지원(경력형성촉진지원금)이 이루어진다는 특징이 있다. 예를 들어 사

29) 김기현(2005) 참조

업주가 청년미취업자를 고용하고 이원화제도에 참여할 경우에 경비의 1/2(대기업은 1/3)을 지원받을 수 있으며 훈련기간도 1-3년이라는 비교적 장기간에 걸쳐 이루어진다. 출발에서부터 학교교육과 일자리에서의 필요를 직접 연결하는 제도라는 점에서 그 구체적인 내용과 우리나라에서의 적용가능성에 대한 검토가 필요할 것으로 보인다.

제3절 유럽

1. 영국

가. 직업훈련에 관한 정책발전 과정

영국 직업훈련은 기본적으로 개인과 기업의 책임으로 간주되어왔다. 직업훈련에 관한 초기정책은 1964년 산업훈련법(industrial training act: ITA)을 통해 각 산업분야의 훈련의 요구를 파악하는 27개의 산업훈련위원회(industrial training boards: ITB)를 만드는 것이었다. 산업훈련위원회(ITB)는 기업으로부터 훈련비용을 위한 분담금을 거두고, 이것을 만족스러운 훈련을 제공하는 기업에 교부금으로 지급하는 법적 권한을 가진다. 이 제도는 다양한 훈련프로그램(training opportunity schene: TOPS)과 결합되었고, 1982년 ITA가 폐지될 때까지 유지되었다. 1980년대에 ITA와 훈련분담금제도가 폐지되면서 직업훈련의 기본적 책임은 개인과 기업에 주어졌으며 정부의 역할은 실업자와 청소년 근로자를 대상으로 기초기술 제공에 그치게 되었다. ITA가 폐지된 후, 법적 권한 없는 7개 산업의 ITB는 존속되었고 나머지는 자발적인 고용주 단체로 대체되었다.

영국은 교육훈련에 대한 시장제도의 활용을 높이기 위해 자격제도의 시장통용성과 정보가치를 높이는 노력을 기울였다. 이것은 1986년 국가직업자격

과 업종별 숙련제도(산업숙련위원회-sector skills council: SSC)로 나타났다. 산업숙련 위원회는 사용자 주도적이기는 하지만, 근로자와 사용자가 함께 지역과 연계하여 산업별 인적자원훈련의 내용에 대해 감시하고 협력하는 체계를 갖추고자 하였다.

성인의 계속직업교육을 제공하는 고등교육제도는 단기교육기관인 college (폴리테크닉)와 university가 제정, 자격 및 행정관리에서 분리 운영되어왔다. 1992년에 이러한 이중체제가 하나로 통합되어 일정 조건을 갖춘 폴리테크닉에 학위수여권과 대학 호칭을 붙이도록 허용하고, 국비보조 분배구조도 대학과 통합하였다. 이를 통해 하나의 대학체제로 통합되었다고 볼 수 있다. 그러나 이전의 폴리테크닉은 여전히 고등교육기관의 약 35%를 차지하며, 개방대학은 9%를 차지하고 있다.

직업교육이 기본적으로 자격제도로 운영되고 있기 때문에 이들 고등교육기관의 교육을 통하여 성인들의 자격을 획득하게 된다. 기존의 폴리테크닉은 일반적으로 성인들에게 개방하였고 2-3년제, 전일제, 정규교육과 현장학습을 연계하는 샌드위치제, 시간제, 야간제, 산학협동과정 등 유연한 체제 운영된다. 초년 직장인들에게 일주일에 1일 정도 대학(college)에 가서 훈련을 받을 수 있도록 하는 전통적인 파트타임 직업훈련제도³⁰⁾가 있었다. 이 같은 제도 등을 통하여 계속교육에 등록된 학생 수는 1975-76년의 90만명에서 1990-91년의 200만명으로 늘었다. 계속교육은 파트타임 학생이 약 80% 차지한다. 이와 함께 계속교육을 받는 성인들의 전일제 등록도 크게 증가하는 추세이다.

나. 직업능력개발 전략³¹⁾

영국에서는 교육기술부, 통상산업부, 재무부, 노동연금부 등에서 공동으로 직업능력개발 및 성인학습 관련 제도개혁을 토대로 국가차원의 직업능력개발 전략을 제시하였다.

30) 이 제도는 ITB가 존속할 때 가장 효과적이었다(CEDEFOP, 1992)

31) 평생직업능력개발 시스템 혁신방안 3장. 2006.사람입국일자리위원회

이 전략의 목표는 고용주들이 사업 성공에 필요한 숙련인력을 확보하도록 하고 개인이 취업과 자아실현을 이루는 데 필요한 직업능력을 갖추도록 하는 것이다. 또한 직업능력개발의 주요 파트너들이 유기적으로 협력하여 시너지 효과를 거둘 수 있는 체계적인 틀을 설정하고 관련 주체들(정부부처 및 정부 기관, 고용주, 고용훈련기관, 노동조합 등)의 역할을 명확히 제시하였으며, 기존의 직업능력개발 유관 프로그램을 통합 조정하고, 관련 기관들의 역할과 협조사항을 명시하여 수요자 중심의 직업능력개발과 네트워크를 통한 정책을 추진하였다. 이러한 성과를 달성하기 위해서 공공기금으로 운영되는 교육훈련 프로그램의 공급과 전달 방식에 대한 개혁을 시도하였다.

국가, 지역 및 지방 차원의 기관별 역할 분담이 나누어졌으며, 기관들로는 산업숙련위원회(SSC: sectoral skills council), 학습숙련위원회(LSC: learning and skills council), 지역발전청(RDA: regional development agency), 산업숙련개발기구(SSDA: sector skills development agency), 기업서비스(small business service), Jobcenter Plus(일자리 센터) 등이 있다.

영국의 직업능력개발전략은 사용자와 학습자의 요구에 더욱 유연하고 효과적으로 대응하기 위해 다음과 같이 직업능력개발체제의 개편을 포함한다. 다시말해, RDA, SSC, 소기업 서비스, LSC, Jobcenter Plus 등의 사업을 통합하고, 각 지역을 대표하는 RDA가 효과적이고 혁신적인 협력방안을 제시하도록 하였다. 중점과제로는 고용주와 학습자를 대상으로 한 시스템의 간소화, 훈련에 대한 금전적인 투자의 성과개선, 지역과 지방의 숙련 개발에 대한 열망과 반응성 제고 등이 있다. 지역단위의 LSC와 Jobcenter Plus 간의 파트너십을 강화시켜 복지수당 신청자를 대상으로 직업능력개발을 더욱 강력히 지원하고 고용주에게는 한층 효과적으로 통합된 서비스를 제공한다.

다. 직업능력개발 혁신 사례³²⁾

1) 고용주 요구에 초점

32) 평생직업능력개발 시스템 혁신방안 3장.2006. 사람입국일자리위원회

고용주 요구에 초점을 맞추기 위해 직업능력개발을 수요자 주도형으로 시스템을 구축하고 있다. 기업이 훈련의 내용과 전달방식에 관해 더 큰 선택의 폭과 통제권을 누리도록 지원한다. 또한 고용주들로 하여금 숙련에 대한 요구 충족뿐만 아니라 생산성 제고, 제품과 서비스의 부가가치 향상, 기업의 실질적 가치 향상에 기여하도록 참여를 유도한다. 고용주로 하여금 직업능력개발을 그 자체로서 하나의 목적이 아니라 성공적인 비즈니스와 조직 운영을 지원하는 수단으로서 인식하게 만든다. 산업숙련협약(sector skills agreement)은 이러한 노력의 핵심이라 할 수 있다.

직업교육훈련기관, 예를 들어 전문대학 및 훈련기관에서는 고용주와 학습자의 요구에 보다 적극적으로 대응할 수 있도록 지원하고, 지역의 숙련 수요를 충족시킬 수 있도록 제도와 절차를 혁신함으로써 지역단위 산업체, 공공기관 등 관련 기관과의 파트너십을 강화한다. 또한 각 지역 전문대학 및 훈련기관의 교육훈련의 질과 실적에 관한 정보를 제공함으로써 고용주에게 훈련의 질에 대한 정보를 제공하도록 한다. ‘고용주를 위한 훈련 가이드’를 발간, 제공하고 이 외에도 다양한 기업지원 서비스를 개발하여 고용주에게 필요한 도움을 어디서 얻을 수 있는지에 관한 양질의 정보제공을 강화한다.

기업입장에서 중소기업의 리더십 및 경영관리 능력 제고에 주력하도록 한다. 기업숙련 네트워크는 IIP(investor in people)와 그 외 파트너들을 결집하여 새로운 IIP경영 및 리더십 모델과 관련한 신규 프로그램을 개발한다. 시장실패가 발생하는 저숙련층 훈련 프로그램을 운영하는 고용주에 대해서는 정부투자를 실시한다.

마지막으로 노동조합 학습 대표 네트워크 확대를 지원한다. 노동조합은 조직의 성공을 위해 훈련과 직업능력개발에 대한 투자의 중요성을 부각시키는 데 큰 기여를 한다. 따라서 직장에서 저숙련 인력을 훈련에 참여하도록 독려하는 한편 숙련 인력이 계속해서 전문적인 역할 개발에 정진하도록 장려한다.

2) 개인학습자에 대한 교육훈련 지원 강화

개인학습자에 대한 교육훈련 지원은 다음과 같이 학습기회 제공, 보조금 지원뿐만 아니라 정보제공체계 개편으로 나타난다. 직업능력개발이 필요한 성인들에게는 학습기회 제공을 강화하고, 자격취득 과정에 대해서는 수업료 면제제도, 자격취득에 따른 학점인정, 학습기록 축적을 통한 자격취득 등을 추진한다. 향후에도 이들의 실질적인 목표인 취업을 위해 필요한 기초직업능력 습득 지원을 위해 직업교육훈련 과정에 통합하여 운영할 예정이다. 일정 수준의 자격취득을 목표로 재정지원을 실시하는 청년층의 자격 취득도 지원한다. 자격 취득을 위해 전일제 교육과정을 수강 중인 청년층과 계속교육을 받는 성인을 대상으로 새로운 학습보조금사업의 시범운영, 다양한 목적의 성인학습 프로그램을 지역마다 제공한다. 문화생활, 여가선용, 자원 봉사 및 개인적 성취감 등의 다양한 프로그램을 제공하고 특히, 일과 관련된 직업능력 개발훈련에 우선순위를 부여함으로써 자격취득 과정과 연계하여 재정지원을 강화한다.

이러한 교육훈련과 자격취득에 필요한 정보를 어디서 구할 수 있으며, 어떤 혜택이 따르는지 누구나 알기 쉽도록 숙련, 훈련, 자격에 관한 정보, 자문과 지도를 제공함으로써 정보제공 체계를 개편한다. 또한 지역 자문파트너십 네트워크와 산업대학의 'learn direct 프로그램'의 일환으로 운영되는 국립상담콜센터를 통합시킬 예정이다. 앞으로 성인 계속교육 장려차원에서 더욱 다양한 기회를 제공할 계획이다. 6,000여개의 영국 온라인 센터와 2,000여개의 산업대학 learn direct 센터, 지역사회, 전문대학, 지방정부 후원 학습프로그램의 네트워크를 형성한다. 전화와 인터넷을 통해 학습 기회에 관한 정보와 자문을 제공하는 산업대학 learn direct 프로그램도 운영한다.

3) 자격제도 혁신

자격제도의 혁신은 크게 여섯 가지 사항으로 분류할 수 있다. 첫째, 자격제도의 유연성을 제고하고 고용주와 학습자 개개인의 필요에 적응 부응하도록

특 한다. 둘째, 자격제도의 또 다른 혁신으로서 현대식 도제제도의 강화한다. 셋째, 혁신적인 개편을 위해 종합대학과 전문대학에서 제공되는 기초학위 과정의 다양화를 시도한다. 넷째, 성인을 위한 자격제도를 좀 더 유연하게 개편한다. 다섯째, 성인을 위한 학점제도를 개발한다. 여섯째, 취업에 필요한 직업능력 습득이 더욱 용이하도록 유도하기 위해 고용을 많이 창출하는 주요 분야를 분석하여 직업기초능력에 어느 정도의 비중을 둘 필요가 있는지 분석하고, 숙련패스포트(skills passport)를 발급하여 각 개인이 보유하고 있는 핵심적인 직업기초능력(genetic skills)을 기록으로 남기는 방안을 검토한다.

4) 기업숙련 네트워크(skills for business network) 구축

기업숙련 네트워크는 숙련 기반을 제고하는 데 핵심적인 수단으로서 네트워크는 각 분야 고용주와 고용인 집단을 대표하며, 숙련에 대한 수요를 정확히 파악하며 이를 각 산업의 직업자격의 근거로 활용될 수 있는 직업능력표준³³⁾을 정립하는 역할을 한다. 고용주가 자체 인력의 직업능력개발에 대한 투자를 망설이는 이유는 많은 비용을 투자하여 양성한 숙련인력이 타 기업에 유출된다는 우려 때문이다. 이를 극복하기 위해서 동일 산업부문에 종사하고 있는 고용주들이 공동으로 직업능력개발에 투자하도록 장려할 필요에 의해 산업숙련협약이 도입되었다.

5) 교육훈련기관의 협력 강화

교육훈련기관 간 협력 강화를 위해 다음과 같이 재정지원방식의 개선, 이리닝 등을 지원하고 있다. 성인학습 및 직업능력개발을 위한 재정지원 방식의 개선은 전문대학과 훈련기관이 고용주와 좀 더 유연하게 협력하는 동시에 관료주의의 폐해를 줄이도록 인센티브를 제공하는 것이다. 직업능력개발

33) 학습자들이 성공적으로 취업하기 위해 필요한 기술을 습득할 수 있도록 훈련프로그램과 자격제도가 촉진해야 할 기술과 직업능력을 제시한 것이다.

을 위한 각 지역 LSC의 계획에 따라 전문대학과 훈련기관이 어떤 훈련 프로그램을 어떤 방식으로 운영할 것인지 보다 자율적으로 결정하도록 한다. 또한 산업부문의 이러닝 발전을 지원하기 위해 온라인 학습교재와 평가를 장려하고 이를 위해 LSC를 통해 재정지원한다. 전문대학이 각 지역 고용주를 대상으로 다양한 형태의 기업 지원을 제공할 수 있도록 자체 역량 배양을 지원하고 있으며, 민간 훈련기관 중 우수하고 차별화된 훈련 프로그램을 운영하며 현재 훈련시장에서 부족한 부분을 보완할 수 있는 기관을 선정하여 정부 재정지원의 혜택을 부여한다.

6) 국가차원의 숙련연합(skills alliance)결성

정부의 단독적인 노력만으로는 정책실현의 효과가 부족하므로 모든 고용주와 근로자, 더 나아가 영국 국민 모두가 제 역할을 할 수 있도록 제도를 마련할 필요가 있다는 인식하에 국가차원의 숙련연합을 결성하게 되었으며, 교육기술부 장관과 통상산업부 장관이 공동으로 운영한다.

라. IIP(Investor In People)³⁴⁾

IIP는 영국 교육기술부의 예산으로 운영되는 공공인증기관으로서 1990년에 설립되었다. 영국은 평생학습을 가장 강조하는 국가 가운데 하나로서 체계적으로 직원의 교육을 지원하는 조직에 인증을 해주고 있다. IIP의 인증을 받으려면 직원에 대한 교육계획을 작성, 제출한 뒤 IIP의 자문을 받아 계획을 실행하고 인증기준을 통과해야 한다.

IIP의 인증기준은 ‘계획(plan)-행동(do)-평가(review)’ 3단계에서 사람을 통한 조직의 성과를 올리는 효과적인 전략으로 활용되고 있다. 계획단계에서는 ①조직발전목표(조직성과 개선전략)의 명확성 여부, ②교육계획(Learning and development)의 조직목표와의 부합성 여부, ③교육 기회의 균등한 제공

34) 평생학습의 새패러다임과 기업 3장. 2005. 한국직업능력개발원

여부, ④경영진의 교육을 주도할 역량 보유 여부에 관한 기준을 제시하고 있다. 실행단계에서는 ⑤경영진에 의한 능률적인 교육의 실시 여부, ⑥조직에 대한 직원의 기여도 여부, ⑦의사결정과정에서의 직원 구성원의 참여 여부, ⑧조직구성원의 효율적 학습 여부를 측정한다. 평가단계에서는 ⑨교육의 조직 성과 제고에의 공헌 여부, ⑩인적자원의 관리와 개발에 대한 지속적 개선 여부를 측정하고 있다.

지금까지 IIP의 인증을 받은 기관은 3만7,000여개이고 인증을 준비하고 있는 기관은 2만4,000여개에 달한다. 이는 영국 전체 기관의 38%에 해당한다. 인증을 받은 곳을 대부분 기업이지만 지방자치단체, 학교 등 사람을 고용하는 조직이라면 IIP의 인증 대상이 된다. 개인은 인증대상이 아니다. IIP는 세계로 진출하고 있다. 네덜란드, 뉴질랜드 등 20여개국에서 IIP제도를 도입, 시행 중이다.

조사에 따르면 지난 3년 동안 IIP인증 받은 기업은 해마다 수익이 평균 7.16%씩 늘어난 것으로 밝혀졌다. 이는 직원 1인당 1년에 505파운드(약 100만원)의 수익을 더 창출했다는 것이다. 반면 인증을 받지 않은 기업들은 수익이 평균 3.78% 늘어나는 데 그쳤다. 다그비 존스 영국산업협회의(CBI)회장은 “IIP인증을 통해 직원들이 교육수준이 높아지고 경영의 질이 향상됐기 때문”이라고 분석했다.(서울신문, 2005.1.17일자)

IIP는 평생학습을 강화하는 조직에 국가적 인증을 부여하고 있다. 체계적인 인증 프로세스를 통하여 기업 내 평생학습시스템의 구축을 지원하고 있으며, 개인의 학습과 개발을 위한 가이드를 개발하고 있다. Walden district council의 개인학습개발 포트폴리오와 안내 제공, Teesside 대학의 개인별 경력방향에 따른 학습과 개발 지원 등이 그 예이다. IIP는 또한 인적자원개발 영역에서 일과 삶의 문제를 다루고 있다. Welling borough Council의 경우, 개인이 삶과 일을 보다 쉽게 관리할 수 있도록 시간에 맞추어 일하는 문화에서 성취 위주의 조직문화로 바꾸어서 성과를 거두고 있다.

2. 스웨덴, 핀란드, 덴마크

가. 스웨덴

1) 스웨덴 성인교육의 유형

스웨덴의 경우 광범위한 성인교육의 전통이 있다. 스웨덴의 성인교육은 자치시 교육(municipal education), 원거리 교육기관, 대중교육, 연구중심대학(universities)과 대학(university colleges)에서 이루어져 왔다.

자치시의 성인 계속교육기관(municipal adult education: MAE)은 1967년 설립되어 성인들의 기초교육과 중등교육을 제공해왔는데, 그 당시 40%의 참여자가 31세였다. 이후 노동조합의 비판적 참여를 통해 기회균등이 강조되고, 소외그룹교육에 중점을 두게 되었다. 그 결과 노동조합 대표가 조합원 중에서 교육받을 사람을 모집할 권한을 가지게 되었고, 학습을 위한 법적 휴가제도를 도입하였다.

대중교육은 자발적 시민교육전통에 따라 정부 간섭 없이 자발적 학습동아리를 통해 이루어지고 있다. 1995년 기준 350,000개 학습조직, 약 900만 인구 중 300만 참여하고 있으며 저녁시간을 이용해 참여하고 있다. 이와 함께, 노동조합, 교회, 시의회 등이 운영하는 147개의 시민대학(folk high school)이 존재하는데, 학력수준 낮은 근로자나 실업자들에게 교육이 제공된다. 또 다른 형태의 성인 계속교육의 형태인 노동시장훈련은 실업자에게 1주에서 1년간의 다양한 직업훈련을 제공하고 있다. 이와 함께 기업에서 제공하는 현직 직원훈련이 제공된다.

2) 성인교육의 정책 발전과정

1993년 성인교육안(adult education initiative) 5년 계획 발표되어 1997년부터 공공의 성인교육이 본격화되었다. 이 계획은 실업자 중에서 고등학교를 졸업하지 못했거나, 현직 근로자 중에서 단기의 공식 교육을 가진 사람들에

게 100,000개의 전일제 직업교육을 받는 학습자리를 만드는 것이었다. 지역 고용청, 성인교육위원회, 노동조합 등 노동시장 대표자들의 협력을 조직화하였으며, 기존 학습협회와 학습동아리 연계하였다. 25-55세의 제한된 학력을 가진 사람들을 위한 교부금이 확보되었다.

1993년 이후에 성인교육은 기초, 중등, 고등 수준으로 나누어지는데, 고등 교육 수준의 성인교육의 경우, 수혜자는 고교졸업자이며 40주의 전일제 공부, 이수 시 고등전문자격을 받게 된다. 고등교육은 13개 연구중심 대학교(university), 37개 대학(university colleges), 26개 보건과학대학이 있다. 이 중 37개 대학은 특성화된 경우가 많고, 지역의 산업과 밀접한 연계를 가진다. 이 대학들은 점차 직업교육을 강화하고 있다.

1998년에는 특정한 기준을 만족하는 계약과목들(고용주들이 자신들의 근로자들에게 그 비용을 전적으로 부담하고자 하는)에서 행해지는 일(work)에 대한 학점이 인정받게 되었다. 2001년에는 의회가 '개방 고등교육'안을 발의하였다. 이 법안은 고등교육 입학자 모집과 고등교육에 대한 개방적인 새로운 통로 마련을 목적으로 한다.

고등교육 기회확대 정책은 1960년대 중등교육의 확대와 고등교육에 대한 수요를 수용하고자 했던 개방적 입학제도 전통에서 출발한다. 1970년 25:5 법칙을 통해 구체화되는데, 이 법칙은 나이가 25세가 넘고 적어도 5년 이상의 노동경험을 가진 모든 사람에게 고등교육 받을 권리를 부여하는 것이다. 그러나 그 후, 노동시장의 요구, 가용자원의 한계, 개인 취향 간의 균형 맞추기 위해 입학조건을 강화하고 중앙정부에 의해 입학자수가 결정되었다. 1993년 25:5 법칙에 따른 입학정책은 분권화되었고, 1990년 초반까지 지원자의 50%가 수용되었으나, 품질을 유지할 수 있는 수용능력의 한계로 1998년에는 40%를 조금 넘는 수준이 되었다.

나. 핀란드

1) 핀란드의 성인평생교육 유형

핀란드의 성인평생교육은 다양한 형태로 다양한 교육기관에서 노동시장과

매우 밀접한 관계 속에서 실시되어 왔다. 성인교육은 일반 학위나 졸업장을 목표로 한 성인교육, 일반학습, 그리고 계속적인 직업교육으로 이루어지고 있다.

학위 중심 성인교육은 초등이나 중등의 일반학교, 그리고 개방대학에서 실시되고 있으며, 매년 26,000명의 성인이 참여하고 있는 것으로 알려지고 있다. 일반학습은 체육, 예술, 언어 등 다양한 문화와 취미영역에서 학생들이 집이나 다양한 기관에서 이루어지고 있는데, 대체로 매년 약 20%의 성인이 참여하고 있는 것으로 알려져 있다.

성인들에 대한 계속직업교육은 현장, 폴리테크닉, 그리고 대학을 중심으로 이루어지고 있다. 이들을 구분하여 독립적 교육, 노동시장훈련, 직원훈련과 도제훈련으로 나누어 볼 수 있다. 직원훈련은 초기 학력 수준이 높고, 직업 지위가 높은 사람들을 대상으로 고용주가 재정을 담당하고 민간훈련기간, 대학 등에서 진행되는데, 1995-1996년에는 약 44%의 근로자가 참여하였다. 도제훈련은 현장 경험과 교육기관의 이론을 통합하는 것인데, 주정부(실업자), 고용주(직원), 중앙정부가 담당한다. 실업과 인력부족을 방지하고자 하는 노동시장훈련의 참여자는 대부분 실업자(특히 장기실업자)이기 때문에 참석하는 성인의 수는 경기순환에 따라 민감하게 변화한다.

또한 성인 직업교육은 초기 자격훈련과 계속적 직업훈련으로 나누어질 수 있는데, 성인들 역시 이전의 노동경험과 교육을 기반으로 고등학교 자격증이나 폴리테크닉, 대학에서의 자격증 취득을 위한 교육을 받는다. 1996년 기준, 25,000명의 성인이 자격증 취득 위한 교육에 참여하였으며, 폴리테크닉 학위 취득을 목표로 하는 성인 수는 7,300명으로 폴리테크닉의 성인교육에 대한 역할이 더 중요해졌다.

2) 폴리테크닉 체제

1991년 시작된 비대학 고등교육부문으로서 폴리테크닉 체제는 각 지역의 다양한 중등 이후 학교들을 통합하여 기술교육의 질적 수준을 향상시키고자 수립되었으며, 2000년 기준, 29개 폴리테크닉이 존재한다. 폴리테크닉 체제는

기술교육 수준을 높이고 직업기술 수요에 대응하며, 학교와 일자리 연계 강화에 초점을 맞추고 있다. 또한 경영계, 산업계, 서비스 업계와 지역수준에서 밀접한 접촉을 가지면서 직업훈련 역할을 수행하고 있다. 대부분의 프로그램이 학제 연합으로 운영되어, 학습내용의 유연성을 확보하고 있다.

2000년 기준 폴리테크닉 학생 수는 고등교육기관 등록 학생 가운데 1학년 전체수의 약 60%에 이르며, 13만명이 넘는 성인들이 이를 통해 계속교육을 받고 있다. 폴리테크닉을 통한 성인에 대한 계속직업교육은, 사회통합과 효율성 제고를 동시에 중시하는 핀란드의 노동시장제도라는 안정적 토대 위에서 있다.

다. 덴마크³⁵⁾

덴마크는 세계최고수준의 직업훈련시스템(베텔스만 상 수상, 1999년)을 기반으로 직업능력개발중심의 취업능력활성화 프로그램을 운영하고 있다.

1) 평생학습관점에서 직업훈련 개혁

덴마크의 최초 양성훈련은 독일식 이원화체제와 학교교육에 근거한 복유립식 모델의 혼합 형태이다.

직업학교에서의 이론교육(기초양성훈련)과 기업에서의 실습(본양성훈련)으로 구분되는데, 훈련생은 통상 3년 반 정도의 훈련기간 중 1/3은 학교에서, 2/3는 기업에서 훈련받는다. 양성훈련은 특정 기업과의 계약체결을 통해 이루어지는데, 이 기업이 훈련생에게 학교교육기간까지 포함하여 훈련수당을 지급한다.

이러한 양성훈련체제는 2000년에 크게 개혁되었다. 기초양성훈련과정에서 훈련생이 7개 직업분야 중 장래에 전공할 한 분야를 선택하도록 과정이 유연화되었으며, 학습수준이 목표치에 도달하면 10주 이후에 졸업할 수 있고

35) 평생직업능력개발 시스템 혁신방안 3장. 2006.사람입국일자리위원회

추가적인 직업분야 선택도 가능하다. 훈련교과는 훈련생과 훈련기업의 협의 하에 선정되며, 취업 후 지속적으로 전문화할 분야를 선택할 수 있어 양상훈련과 계속훈련의 요소가 결합되었다.

2) 중소기업 근로자 계속훈련으로서 노동시장교육(AMU)

덴마크는 중소기업 비중이 많기 때문에 기업자체 직업훈련보다는 전통적으로 공공직업훈련이 큰 비중을 가진다. 일반 성인교육(교육부), 노동시장교육(AMU), 고등교육(교육부)등의 여러 가지 형태의 성인교육체제가 존재하는데, 노동자의 향상훈련은 정부가 주도하는 노동시장교육(AMU)센터에서 이루어진다. AMU의 주요 목표 집단은 재직근로자, 자영업자, 구조조정 노동자, 실업자 등이며, AMU프로그램은 AMU센터(58%), 직업대학(36%), 교사훈련대학, 사회·건강학교, 민간교육기관 등 기타 기관(6%) 등 다양한 조직에서 이루어진다.

AMU는 노동시장의 수요에 부합되는 숙련의 공급과 노동시장의 구조변화 및 적응문제에 신속하게 대응, 숙련수준의 향상, 노동시장 이동성의 제고, 실업 감축 등을 목표로 하고 있다.

3. 시사점

4장의 3절에서는 영국, 스웨덴, 핀란드, 덴마크 등 유럽의 주요 국가들을 중심으로 노동시장에서 학교로의 주요 이행 지원제도를 살펴보았다. 국가별 시사점을 간략히 제시하면 다음과 같다.

먼저, 영국 정부의 적극적인 제도개선과 유연한 교육제도는 계속직업훈련을 많은 사람들에게 확대하고 있지만 한계도 있다. 정부의 제한적 재정적 지원으로 대부분의 근로자들이 예산(또는 신용)제약과 불확실성에 직면하여 교육훈련에 충분히 투자하기 어렵다. 현직훈련을 보다 많이 제공하는 대기업의 고속련 근로자를 제외한 근로자들은 사회보장 시스템으로부터 교육훈련 기간의 생활비를 지원받기가 힘들고, 대부금을 상환해야 하기 때문에 이를 통

한 투자는 위험부담이 높다. 따라서 개인과 비협력적 게임 상황에 놓여 있는 기업에 내맡기는 영국의 성인교육훈련제도는 인적자본의 과소 투자로 나타날 가능성이 많다. 다만, 자격제도의 유통성과 자격기준을 높이는 것과 장기 실업자나 청년들에 대한 보다 관대한 지원은 시장의 불확실성을 줄임으로써 보다 많은 직업훈련을 제공할 수 있을 것이다.(Greenhalgh, 1999; Stevens, 1999)

다음으로 스웨덴의 경우 스웨덴의 경험에서 나타난 광범위한 민주주의를 위한 자발적 시민교육의 전통, 입학자의 노동경험을 중시하는 정책과 이로 인한 입학자원 연령대의 분산(경험과 학습의 통합), 고등교육의 양적 확대와 질의 균형적 발전, 산학협력, 성인계속교육에서 지방정부의 중추적인 역할은 성인 평생교육에 중요한 일반적 시사점을 준다. 이는 스웨덴의 사회적 관계망 속에서 형성된 사회자본과 사회 민주주의적 전통과 연관이 있어 보인다.

핀란드의 경우 스웨덴과 차이는 있지만 역시 교육과 노동경험의 통합, 성인에 대한 학위 또는 비학위 수여의 계속교육이 이루어지고 있으며, 주정부, 지방정부, 지역의 교육기관, 산업들의 촘촘한 연결망으로 이루어져 평생교육이 이루어진다. 또한 노동시장의 현장과 연계하여, 시장을 협력하고 보완한다. 특히 매우 짧은 시간에 이루어진 핀란드의 유연하고 개방적이며 실용적인 기술훈련 중심의 폴리테크닉 체제(대학부문과 양립하는 체제)의 확립과 발전은 주목할 필요가 있다. 영국 등이 양분된 고등교육체제를 통합하였는데 반해, 핀란드는 직업중심 교육기관으로서의 폴리테크닉을 대학부문과 양립하는 체제로 발전시켰고, 이로써 기술혁신 시대의 성공적인 교육훈련체제를 만들어 가고 있음을 볼 수 있다.

제4절 종합적 시사점

IV장에서는 미국, 일본, 영국, 스웨덴, 핀란드 덴마크 등 WTS 지원제도가 비교적 잘 이뤄지고 있는 해외 국가들의 지원제도의 특징을 살펴보았다.

먼저 미국의 경우는 1998년 인력투자법을 통해 성인교육을 강화하기 위한 기반을 마련하였으며, 4년제 대학의 평생학습프로그램, 지역사회대학이라 불리는 2-3년제 대학 커뮤니티 칼리지, 그리고 사례로 제시된 뉴욕 애플이어 주립대학과 같이 학점인정을 통한 학위와 자격증을 같이 제공하는 등 여러 수준과 단계에서 대학의 성인 및 재직근로자 교육기회가 다양화되어 있었다. 먼저 4년제 대학에서의 성인근로자를 위한 교육 프로그램은 평생교육대학에서 운영하는 경우와 대학 부설기관인 평생교육원 등을 통해 운영하는 형태로 되어 있는데 성인학습자들이 대학교육에 참여하는 것이 자연스럽게 받아들여지는 문화가 형성되어 있어 정규학생으로서의 위치를 누리면서 학습참여프로그램에 참여하고 있다는 점에서 우리나라의 성인근로자들과 위상이 다르다고 볼 수 있다. 또한 애플이어 주립대학의 경우와 같이 직업교육센터 운영을 통해 학점인정과 자격취득이 용이하도록 문호를 개방함으로써 성인 학습자들에게 직업교육을 시키거나 혹은 직장인들을 재교육시키면서 필요할 경우 학점인정 및 자격증 취득과 연결시켜 운영하고 있다. 또한 미국의 성인 및 재직근로자교육이라면 파트타임 즉 정시제 학생들이 주를 이루는 커뮤니티 칼리지 즉 지역사회대학을 빼놓을 수 없다. 미국의 커뮤니티 칼리지에는 전체 고등교육기관의 비학위과정 학생들 중 60%가 등록되어 명실공히 성인 및 재직근로자의 재교육의 주기관이라 볼 수 있다. 커뮤니티 칼리지는 학위과정 외에 자격증과정과 학점인정 과정을 운영해 성인과 재직근로자가 재교육에 쉽게 접근할 수 있도록 제도적 기반을 갖추고 있다. 미국의 4년제 대학과 커뮤니티 칼리지는 성인학생의 등록률이 지속적으로 상승하고 있는 추세이다.

또한 일본의 경우는 미국과 같이 대학이 열려있지는 않으나 전통적으로

기업과 대학 제도 속에 강한 직업교육훈련체제가 수립되어 있는 것이 특징이라 할 수 있다. 교육제도상의 고교단계와 고등교육단계에서 고등전문학교와 전문학교 등 직업교육전문기관이 발달하여 있으며 직업훈련단계에서 직업능력개발학교, 직업능력개발단기대학교, 직업능력개발대학교 등 공공직업능력개발시설이 발달되어 있어 교육기관에 준하는 상대적 위치를 점하고 있다. 영국은 정부가 개인학습자에 대한 교육훈련지원을 강화하는 사례로 잘 알려져 있다. 최근에 와서 시대적 변화에 맞춰 고용자 요구에 초점을 둔 직업능력개발제도 혁신을 추진하고 있으며, 자격제도 혁신, 기업숙련네트워크 구축 등을 서두르고 있다. 기업의 학습조직화를 위해 IIP(Investor in People)를 통해 평생학습을 촉진하고 있으며, 특히 개인학습자에 대한 교육훈련 지원을 강화하고 있다. 개인학습자에 대한 교육훈련 지원은 학습기회 제공 및 보조금 지원뿐 아니라 학습자의 수요를 만족시킬 수 있도록 정보제공체계개편으로까지 이어지고 있다. 개인학습자에 대한 교육훈련지원 강화와 영국의 자격제도를 통한 교육과 훈련의 연계는 유럽식 평생학습 유형의 주요 모델이라 할 수 있다.

마지막으로 핀란드의 경우 성인평생교육은 다양한 형태로 다양한 교육기관에서 노동시장과의 밀접한 연관하에 실시되어 왔다. 핀란드의 대표적 비대학 고등직업교육기관인 폴리테크닉은 대표적인 고등성인계속교육기관이라 할 수 있다. 핀란드에서 성인들에 대한 계속직업교육은 폴리테크닉과 대학을 중심으로 이뤄지고 있어 대학이 평생교육기관으로서의 주요한 역할을 수행하고 있다.

이상에서 해외 지원제도 사례를 통해 살펴본 바와 같이 평생학습제도가 발달한 국가들의 경우 대학이 평생교육기관으로서 중요한 역할을 수행하고 있었다. 그리고 대학이 평생교육기관으로서의 역할을 수행하게 된 데에는 역사적 배경과 함께 미국과 같이 대학의 수요자를 향한 열린 태도, 핀란드의 경우와 같이 대학과 기업과의 밀접한 연계, 그리고 영국과 같이 정부의 강력한 지원제도, 일본의 경우와 같이 직업능력개발에 대한 존중의 전통 등이 뒷받침되어 있다.

제 5 장 고등교육기관-기업 실태분석

노동시장에서 학교로의 이행을 촉진하기 위해서는 계속교육제도를 구성하는 기관들 즉, 대학, 기업, 정부의 지원체계를 파악하는 것이 선행되어야 한다. 본 연구는 그중에서도 국내 대학과 기업의 노동시장에서 학교로의 이행제도 및 인프라에 관한 실태 파악을 중심으로 수행하고자 하였다. 대학 설문은 일반대학, 산업대학, 교육대학, 기술대학, 방송통신대학, 전문대학, 기능대학과 평생교육법상의 사내대학, 원격대학 등 모든 고등교육기관이며, 방문조사를 통해 수행되었으며, 기업체 설문은 전국 1,000여개 사업장을 대상으로 전화조사를 시행하였다.

제1절 고등교육기관 실태조사 결과

1. 조사개요

대학 설문조사의 주요 목적은 우리나라 전체 대학에서 현재 이뤄지고 있는 성인 및 재직근로자를 위한 교육과정 및 현황에 관한 구체적인 자료를 파악하고자 함이다. 조사대상이 되는 각 대학의 유형별 학교수는 전문대학 162개교, 기능대학 23개교를 포함하며, 4년제 대학으로는 각각 일반대학 176개교, 산업대학 21개교, 교육대학 11개교, 기술대학 1개교, 방송통신대학 1개교, 사내대학 1개교, 원격대학 17개교 등 전국 총 413개교이다. 문항 내용은 크게 정규과정에서의 성인 대상 재교육 프로그램 현황과 평생교육시설 현황 뿐만 아니라 그 구체적인 예산 및 조직에 이르기까지 구체적으로 다루어지고 있으며, 이러한 문항 내용의 특성상, 특정 부서의 담당자가 모든 문항을 응답하기는 힘들 것으로 판단된다. 따라서 각 문항에 해당되는 각 대학의 부분별 담당자, 예를 들어 교무처, 예산처, 평생교육원등의 실무담당자를 직접 방문 조사하도록 하였다.

본 연구를 위해 실시한 설문에서 나타난 응답대학의 종류는 <표 V-1>에 보이듯 크게 4년제 대학, 전문대학, 기능대학으로 분류되며, 4년제 대학은 4년제 일반대학과 4년제 기타 대학으로 구분되고, 4년제 기타대학에는 산업대학, 교육대학, 원격대학, 기술대학, 사내대학, 방송통신대학을 포함한다. 설문 수거율을 살펴보면 4년제 일반대학은 155개(90.1%), 4년제 기타대학 중 산업대학은 17개(80.9%), 교육대학, 기술대학, 방송통신대학, 사내대학의 수거율은 100%로 나타났으며, 원격대학은 14개(82.4%)가 수거되었다.

<표 V-1> 응답 대학의 일반적 특성

(단위: 개(%))

학교유형	대학수(2006)*	유효표본**	최종 수거학교수	수거율
대학교	일반	172	168	90.1%
	산업	21	19	80.9%
	교육	11	11	100%
	기술	1	1	100%
	방송통신	1	1	100%
	사내	1	1	100%
	원격	17	17	82.4%
소계	224	218	200	89.4%
전문대학	160	152	136	89.3%
기능대학	25	25	22	85.0%
합계	409	395	358	91.8%

주: 1. 모집단은 2006년 현재 교육부의 전국 대학 현황에 기초한 수치임.

2. 유효 표본은 합병, 폐교 등으로 인한 2007년 7월 조사시점 현재 조사대상 대학수를 나타냄.

대학 설문조사의 주요 내용은 크게 네 부분으로 나누어진다. 첫 번째 부분은 각 대학의 성인 대상 재교육 프로그램에 관한 문항으로서 학부 재학생의 연령분포와 재학생 중 재직근로자 수, 그리고 현재 대학에서 실시하고 있는 성인 학습자를 위한 교육과정에 대한 내용을 다루고 있다. 특히, 본 조사에서는 대학의 성인 학습자를 위한 교육과정을 크게 ① 정규 학위과정에서의 프로그램, ② 대학부설 평생교육 프로그램, ③ 산업체 위탁교육과정으로 분류하여 문항을 구성하고 있다. 학부 정규 학위과정은 다시 정시제³⁶⁾, 야간 학부, 특별과정³⁷⁾, 전공심화³⁸⁾로 구분하여 실시여부, 전공과정 수, 참여학생 수 및 참여자 중 재직근로자 수를 조사하였으며, 대학부설 평생교육 프로그램의 경우에는 평생교육원 및 사회교육원 그리고 어학원으로 구분하여 설치

36) 정시제란, 직장에 다니거나 기타 업무 등으로 인하여 시간제로 등록하여 성인들이 대학 정규 과정을 수강할 수 있도록 운영되고 있는 프로그램을 의미한다.

37) 전문대학만 해당함.

38) 전문대학만 해당함.

여부와 프로그램 현황 및 직원 수를 조사하였다. 또한 연세대학교의 상남경영원, 이화여대 멀티미디어 교육원 등과 같이 평생교육원과 어학원 외에 별도로 운영되고 있는 성인대상 재교육 프로그램 시설이 설치되어 있을 경우에도 그 현황을 파악할 수 있도록 별도 문항을 제시하였다. 산업체 위탁교육 역시 실시여부와 참여 학생 수, 그리고 산업체와의 계약에 의한 학과 수 및 참여자 수를 조사하였으며, 실시하고 있지 않은 경우, 실시하고 있지 못하는 주요 원인에 대해 응답하도록 하였다.

대학 설문조사의 두 번째 부분은 성인대학 교육과정(프로그램)들의 예산 및 운영 조직에 관한 질문이다. 정규과정, 평생교육원 및 어학원 그리고 산업체 위탁교육과정의 각 예산액과 각 예산의 출처를 ① 등록금, ② 정부지원, ③ 산업체 지원, ④ 기타로 구분하여 기입해 줄 것을 요청하였다. 아울러, 성인 및 직장인 대상 교육프로그램들의 운영 및 조직에 관한 대학본부와 학과 및 평생교육원의 관리 비율에 대해 조사하였다.

세 번째 부분은 성인(직장인) 대상 교육과정에 대한 문항이다. 각 대학의 성인 학습자의 재교육에 대한 수요와 성인 대상 프로그램의 활성화 정도에 대해 조사하였으며, 활성화가 이루어지지 않은 경우라면, 활성화되지 못한 원인들에 대한 설문도 이루어졌다. 또한, 각 대학의 정규 및 비정규 과정에서 재직근로자(직장인)를 대상으로 교육을 제공함에 있어 인프라측면의 준비 정도를 파악하였으며, 제도와 시설 여건이 해결될 경우, 재직근로자의 교육 프로그램 규모의 추가 공급의 필요성에 대해서도 조사하였다. 향후 직장인의 대학 정규과정 및 비정규과정 참여가 활성화되기 위해 우선적으로 해결되어야 할 요소들을 나열하고, 각 항목의 해결이 얼마나 필요한지 5점 척도로 응답하도록 하였다.

대학 설문조사의 마지막 네 번째 부분은 서술식 문항으로 재직근로자의 대학의 정규 및 비정규 과정 활성화를 위해 정부차원, 기업차원, 대학차원에서 어떠한 개선이 필요한지 의견을 개진하도록 하였다. 예를 들어, 정부 차원에서는 직장인의 대학교육 참여 활성화를 위한 정부의 제도적 규제완화 등의 구체적인 방안을 예상할 수 있으며, 기업차원에서는 비용과 시간적 측면의 지원 및

대학과의 협력 제고와 그에 관한 구체적인 방안이 나올 수 있다. 대학 차원에서서는 직장인 참여를 유도할 질 높은 프로그램 개발 및 성인 학습자의 접근 용이성 제고를 위한 노력과 관련한 구체적인 방안을 예상할 수 있다.

2. 조사 결과

가. 응답자의 특성

본 연구를 위해 실시한 설문에서 나타난 응답대학의 종류는 <표 V-2>에 보이듯 크게 4년제 대학, 전문대학, 기능대학으로 분류되며, 4년제 대학은 교육대학을 포함하는 4년제 일반대학과 4년제 기타대학으로 구분되고, 4년제 기타대학에는 산업대학, 기술대학 방송통신대학 사내대학을 포함한다. 전체 358개 응답 대학의 비율을 대학 종류별로 보면, 4년제 일반대학은 166개(46.4%), 4년제 기타대학 중 산업대학은 17개(4.7%), 기술대학, 방송통신대학, 사내대학은 각각 1개(0.3%)로 조사 되었으며, 전문대학은 136개(38.0%), 기능대학(원격대학 포함)은 36개(10%)로 나타났다.

<표 V-2> 응답 대학의 일반적 특성

(단위: 개(%))

구분		사례수(비율)	
4년제 대학	일반 4년제대학1)	166(46.4%)	
	기타4년제대학	산업대학	17(4.7%)
		기술대학	1(0.3%)
		방송통신	1(0.3%)
		사내	1(0.3%)
전체	197(55.0%)		
전문·기능 대학	전문대학	136(38.0%)	
	기능대학2)	36(10%)	
전체		358(100%)	

주. 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.
2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

응답대학의 대학유형별 연령 및 재직근로자 비율을 <표 V-3>에서 살펴볼 수 있다. 400개의 조사대상 대학 중 358개 응답대학의 학부에 재학 중인 학생의 대학 유형별 연령분포를 살펴보면 모든 대학에서 24세 이하 연령 분포가 평균 71.8%로 가장 높은 분포를 보이고 있다. 24세 이상 연령이 가장 높게 분포된 일반대학은 평균 85.1%의 분포를 나타냈으나, 기능대학의 경우 수도권이 59.8%의 비율로 다른 대학에 비해 낮은 분포를 보이고 있다. 30세 이상 연령분포를 보면, 4년제 일반대학의 경우 평균 2.8%대의 분포를 보이고 있다. 반면 24세 이하 연령대 분포율이 다른 대학에 비해 낮았던 기능대학의 경우 평균 30%대의 분포율을 보이고 있었으며, 30세 이상 분포율이 가장 높은 대학은 수도권 기타대학으로 73.0%가 분포하는 것으로 나타났다.

전체대비 재직근로자수의 비율의 경우, 평균 20.2%의 비율을 보이고 있으며, 4년제 일반대학의 경우 재직근로자 비율이 1.5%대로 가장 낮은 비율을 보이고 있으며, 수도권에 위치한 기타대학의 경우 73.0%의 가장 높은 재직근로자 비율을 보였다.

<표 V-3> 응답 대학의 대학 유형별 연령분포 및 재직근로자비율

구분	4년제대학				전문대학		기능대학 ³⁾		전체	
	일반대학 ²⁾		기타대학		수도권	비수도권	수도권	비수도권		
	수도권	비수도권	수도권	비수도권						
전체평균학생수(명)	7,794	7,327	11,469	5,651	4,008	3,230	923	702	5,593	
연령	24세이하	84.9%	85.3%	18.4%	72.6%	84.4%	74.3%	59.8%	73.2%	71.8%
	25-29세	13.4%	11.0%	22.1%	13.2%	9.3%	10.4%	16.7%	10.2%	13.0%
	30세이상	1.7%	3.8%	59.4%	5.54%	6.2%	15.3%	23.6%	16.7%	15.2%
전체 학생수 대비 재직근로자비율 ¹⁾	1.9%	1.4%	73.0%	15.9%	10.5%	12.0%	33.3%	11.7%	20.2%	
응답학교수(개)	63	103	15	17	40	96	6	18	358	

주: 1) 재직근로자비율은 재직근로자가 있다고 응답한 학교수를 base로 함.

2) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

3) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

나. 정규 학위과정 운영현황(정시제, 야간제, 특별과정, 전공심화)

응답대학의 유형별 정규학위과정에서의 성인 재교육 운영현황을 보면 <표 V-4>와 같다. 정규학위과정 중 정시제의 경우 평균 17.9%의 운영현황을 보이고 있으며, 가장 많이 운영하고 있는 대학은 수도권 4년제 기타대학으로 46.7%의 운영현황을 보이고 있으며, 비수도권 기능대학의 경우 11.1%의 운영현황을 보이고 있다. 야간학부의 경우 평균 42.7%의 운영현황을 보이고 있어 정규 학위과정 중 가장 높은 운영현황을 나타내고 있다. 특히 비수도권 전문대학과 비수도권 4년제 기타대학이 각각 60.4%, 58.8%의 높은 운영현황을 나타내고 있었고, 수도권 4년제 기타대학이 13.3%로 가장 낮은 운영현황을 나타내고 있었다. 특별과정의 경우 전문대학에만 해당되는 과정으로서, 평균 5.8%의 낮은 운영현황을 보이고 있었다. 전공심화의 경우 평균 11.7%의 운영현황을 보이고 있다.

<표 V-4> 대학유형별 정규 학위과정에서의 성인 재교육 운영 현황

	4년제일반 ¹⁾		4년제 기타		전문대학		기능대학 ²⁾		전체
	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	
정시제	15.9%	19.4%	46.7%	23.5%	15.0%	15.6%	-	11.1%	17.9%
야간학부	38.1%	30.1%	13.3%	58.8%	55.0%	60.4%	33.3%	22.2%	42.7%
특별과정	-	-	-	-	5.4%	7.4%	-	-	5.8%
전공심화	-	-	-	-	5.4%	14.7%	-	11.8%	11.7%

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

응답대학의 유형별 정규학위과정에서의 성인 재교육 중 정시제 운영 현황은 <표 V-5>에서 볼 수 있다. 수도권에 위치한 4년제 기타대학(46.7%)을 제외한 모든 대학에서 10%대의 참여율을 보이고 있으며 정시제를 실시하고 있는 전공과정수는 평균 13개 전공으로 나타났다. 정시제에 참여하고 있는

학생비율을 살펴보면 평균 5.4%의 낮은 참여율을 나타내고 있으나, 비수도권 4년제 기타대학은 35.3%, 기능대학의 경우 77.2%로 타 대학에 비해 월등히 높은 참여 학생 비율을 보이고 있다. 정시제에 참여하고 있는 재직근로자 비율을 살펴보면 수도권에 위치한 4년제 일반대학이 79.9%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며 비수도권 4년제 일반대학이 25.8%로 가장 낮은 재직근로자 비율을 보이고 있다.

<표 V-5> 대학 유형별 정시제 운영 현황

	4년제일반대학 ¹⁾		4년제기타대학		전문대학		기능대학 ²⁾		전체
	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	
전체평균 학생수(명)	7794	7327	11469	5651	4008	3230	923	702	5593
전체 대비 참여율	15.9%	19.4%	46.7%	23.5%	15.0%	15.6%	-	11.1%	17.9%
실시전공 과정수(개)	18	14	17	11	11	8	-	3	13
참여학생(명)	422	325	1906	1546	59	134	-	796	536
참여학생비율	4.6%	2.9%	6.2%	35.3%	1.3%	3.2%	-	77.2%	5.4%
참여학생 대비 재직근로자비율	79.9%	25.8%	57.5%	0	61.9%	63.1%	-	30.8%	51.3%

주: 1) 참여학생수와 실시전공과정수는 평균수치

2) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

3) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

대학 유형별 야간학부 운영현황에 대해 살펴보면 <표 V-6>과 같다. 참여율의 경우 평균 42.7%의 참여율을 보였으며 비수도권 전문대학이 60.4%로 가장 높은 참여율을 보였고, 수도권 4년제 기타대학이 13.3%로 가장 낮은 참여율을 나타냈다. 실시 전공과정수의 경우 평균 8개 전공이 참여하는 것으로 나타났고 수도권 전문대학이 12개로 가장 많은 전공과정을 실시하는 것으로 나타났고, 기능대학의 경우 3.25개로 실시 전공 과정이 적은 것으로 나타났다. 참여 학생의 비율을 보면, 평균 9.9%의 참여율을 보이고 있다. 야간학부의 참여 학생대비 재직근로자 비율이 평균 60.1%로 정시제보다 높은

비율을 보였으며 4년제 기타대학, 비수도권 전문대학과 기능대학의 경우 70%대의 높은 재직근로자 참여 비율을 나타내고 있다.

<표 V-6> 대학유형별 야간학부 운영 현황

	4년제일반대학 ²⁾		4년제기타대학		전문대학		기능대학 ³⁾		전체
	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	
전체평균 학생수(명)	7794	7327	11469	5651	4008	3230	923	702	5593
전체 대비 참여율	38.1%	30.1%	13.3%	58.8%	55.0%	60.4%	33.3%	22.2%	42.7%
실시전공 과정수(개)	5	6	10	11	12	8.9	10	3.25	8
참여학생(명)	409	365	921	196	947	523.5	308	132.5	546
참여학생비율	5.3%	4.4%	12.0%	13.5%	19.3%	14.4%	-	9.7%	9.9%
참여학생 대비 재직근로자비율	42.8%	45.3%	77.6%	72.4%	38.3%	73.2%	-	76.0%	60.1%

주: 1) 참여학생수와 실시전공과정수는 평균수치임.

2) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

3) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

정규 학위과정 중 특별과정 운영현황에 대해 살펴보면 <표 V-7>과 같다. 특별과정의 경우 전문대학에만 개설되므로, 4년제대학, 기능대학의 경우는 조사대상에서 제외하였다. 전문대학의 특별과정을 실시하고 있는 참여율의 경우 5.8%로 조사되었으며, 실시전공은 평균 6.3개가 설치되어 있는 것으로 나타났다. 참여 학생의 경우 평균 204명으로 4.5%의 학생이 특별과정에 참여하고 있는 것으로 나타났다. 참여 학생대비 재직근로자비율은 77.8%로 나타나 참여 학생 중 대부분이 재직근로자인 것으로 추정할 수 있다.

<표 V-7> 특별과정 운영 현황

구분	전문대학		전체
	수도권	비수도권	
전체평균학생수(명)	4008	3230	5593
전체 대비 참여율	5.4%	7.4%	5.8%
실시전공과정수(개)	2	7	6.3
참여학생(명)	112	230.3	204
참여학생비율	1.3%	6.7%	4.5%
참여학생 대비 재직근로자비율	10.7%	87.2%	77.8%

주: 1) 참여학생수와 실시전공과정수는 평균수치임.

2) 4년제 대학, 기능대학은 특별과정을 실시하지 않음.

대학에서 운영하는 정규 학위과정 중 전공심화과정에 대해 살펴보면 <표 V-8>과 같다. 4년제대학은 실시하고 있지 않아 전문대학과 기능대학만 살펴보기로 한다. 전문대학의 경우 참여율은 평균 11.7%로 전문대학 수도권과 비수도권 각각 5.4%, 14.7%로 나타났으며, 기능대학의 경우 비수도권에만 11.8% 설치되어 있는 것으로 나타났다. 참여학생비율 역시 평균 2.2% 낮게 조사되었다. 그러나 참여학생대비 재직근로자비율은 비수도권 전문대학의 경우 66.7%, 기능대학 100%로 조사되어 전문대학의 전공심화과정의 경우 참여 학생의 대부분이 재직근로자이며, 기능대학의 경우 모든 참여 학생이 재직근로자인 것으로 나타나, 재직근로자 참여율이 높은 것으로 나타났다.

<표 V-8> 대학 유형별 전공심화 운영 현황

	전문대학		기능대학 ²⁾		전체
	수도권	비수도권	수도권	비수도권	
전체평균 학생수(명)	4008	3230	923	702	5593
전체 대비 참여율	5.4%	14.7%	-	11.8%	11.7%
실시전공 과정수(개)	4	5	-	2	4
참여학생(명)	198	54	-	38	68
참여학생비율	3.5%	1.7%	-	1.4%	2.2%
참여학생 대비 재직근로자비율	0.0	66.7%	-	100%	55.6%

주: 1) 참여학생수와 실시전공과정수는 평균수치임.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

다. 대학부설 평생교육시설 운영현황

대학유형별 대학부설 평생교육 프로그램 설치율은 <표 V-9>와 같다. 전체적으로 평생교육원(76.8%), 어학원(34.4%)으로 어학원에 비해 평생교육원을 실시하고 있는 비율이 높게 나타났다. 평생교육원의 경우 기능대학과 수도권 4년제 기타대학이 타 대학에 비해 30%대의 낮은 설치율을 보이고 있다. 평생교육원의 경우 4년제 일반대학은 평균 87.8%의 설치율을 보이고 있으나 기능대학의 경우 평균 36.1%의 설치율을 보이고 있어 일반대학의 절반 정도의 수준을 보이고 있다. 어학원의 설치율을 살펴보면, 4년제 일반대학의 경우 평균 45.7%의 설치율을 보이고 있으나 기능대학의 경우 평균 8.4%의 설치율을 보이는 데에 그치고 있어, 평생교육원이나 어학원의 경우 기능대학은 그다지 높지 않은 설치율을 보이는 것으로 조사되었다.

<표 V-9> 대학부설 평생교육 프로그램의 설치율

(단위 개, %)

	4년제 일반 ¹⁾			4년제 기타			전문대학			기능대학 ²⁾			전체
	수도권	비수도권	전체	수도권	비수도권	전체	수도권	비수도권	전체	수도권	비수도권	전체	
평생교육원 설치율	87.3	88.3	87.8	33.3	64.7	49.0	67.5	80.2	73.8	33.3	38.9	36.1	76.8
어학원 설치율	42.9	50.5	45.7	13.3	35.3	24.3	12.5	31.3	21.9	16.7	-	8.4	34.4
사례 수	63	103	83	15	17	16	40	96	68	6	18	12	358

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

대학부설 평생교육 프로그램 중 평생교육원의 설치 현황을 살펴보면 <표 V-10>과 같다. 평균 학생수는 929명으로 전체대비 평생교육원 학생비율은 0.119로 나타났다. 평생교육원에서 직업교육에 참여하고 있는 학생의 비율을 살펴보면, 수도권 4년제 기타대학은 11.1%인 반면 비수도권 기능대학의 경우 95.8%로 비수도권 기능대학의 평생교육원 프로그램 중 직업교육관련 프로그램이 대부분인 것으로 나타났다. 직업교육 관련 프로그램에 참여자 중

재직근로자 비율을 살펴보면 비수도권 기능대학의 경우 전원 재직근로자가 참여하는 것으로 나타났으며, 비수도권 전문대학의 경우도 72.8%의 높은 재직근로자 참여율을 나타내어 4년제대학보다 전문대학이나 기능대학에서의 프로그램이 재직근로자에게 선호되고 있음을 나타내고 있다.

<표 V-10> 대학부설 평생교육원 설치 현황

	4년제 일반 ¹⁾		4년제 기타		전문대학		기능대학 ²⁾		전체
	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	
총학생수(명)	7794	7327	11469	5651	4008	3230	923	702	5593
평생교육원 전체 프로그램 학생 수(명)	1189	1199	686	564	377	489	322	3602	929
전체 대비 평생교육원 학생비율(전체:1)	0.128	0.136	0.012	0.082	0.074	0.122	0.132	0.227	0.119
평생교육원 직업교육 관련 학생 수(명)	270	248	76	114	171	133	44	3452	284
평생교육원 학생 대비 직업교육관련 학생 비율	22.7%	20.7%	11.1%	20.2%	45.4%	27.2%	13.7%	95.8%	30.6%
평생교육원 참여 학생 중 재직근로자 수 비율	21.3%	28.5%	18.2%	44.2%	24.7%	43.4%	24.2%	73.3%	31.3%
재직 근로자 중 직업교육 관련 비율	58.5%	48.1%	37.9%	23.7%	72.8%	43.0%	56.4%	100%	53.9%

* 총 학생 수 = 평균 학생 수

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

대학부설 어학원의 설치 현황을 살펴보면 <표 V-11>과 같다. 대학부설 어학원의 경우 평균 34.4%의 설치율을 보이고 있다. 어학원에 참여하는 학생 중 재직근로자 비율은 평균 4.1%로 평생교육원에 비해 현저히 낮은 재직근로자 비율을 보이고 있다. 특히 4년제 대학의 경우 전체대비 참여학생 중 재직근로자는 5% 미만의 비율을 보이고 있어, 전문대학과 기능대학에 비해 매우 낮은 비율을 나타내고 있다.

<표 V-11> 대학부설 어학원 설치 현황

	4년제 일반 ¹⁾		4년제 기타		전문대학		기능대학 ²⁾		전체
	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	
총학생수(명)	7794	7327	11469	5651	4008	3230	923	702	5593
전체 프로그램 학생수(명)	741	995	449	372	91	184	400	-	661
전체 대비 어학원 학생 비율 (전체=1)	0.095	0.136	0.039	0.066	0.023	0.057	0.434	-	0.118
어학원 참여 학생 중 재직근로자수 비율	4.1%	2.4%	-	15.6%	30.8%	12.5%	20%	-	4.1%

* : 총 응답자 수 n = 358

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

라. 산업체 위탁교육과정 실시현황

1) 학위과정에서의 산업체 위탁교육

학위과정에서의 산업체 위탁교육 실시현황은 <표 V-12>와 같다. 학위과정에서의 산업체 위탁교육을 실시하는 곳은 전체 응답자 중 29.1%를 차지하고 있었다. 수도권 4년제 기타대학(66.7%), 비수도권 전문대학(54.2%)이 높은 실시율을 보였다. 학과 수는 전체적으로 살펴보면 전체적으로 살펴보면 8.5개를 운영하는 것으로 나타났고, 수도권 전문대학(12.7개), 비수도권 4년제(12개)에서 가장 높게 나타났다. 참여 학생 수는 평균 333명으로 수도권 전문대학(535.3명), 비수도권 전문대학(313.3명), 비수도권 4년제 기타대학(295명)에서 높게 나타났다.

<표 V-12> 학위과정에서의 산업체 위탁교육 실시

	4년제 일반 ¹⁾		4년제 기타		전문대학		기능대학 ²⁾		전체
	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	
실시율	9.5	4.9	66.7	52.9	47.5	54.2	-	16.7	29.1
학과 수(평균: 개)	4.2	12.0	11.4	7.0	12.7	7.0	-	5.0	8.5
참여 학생 수(평균: 명)	99.6	295.4	279.2	254.3	535.3	313.3	-	156.7	333.0

* 응답 base : 학위과정에서 산업체 위탁교육 실시대학

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

학위과정에서의 산업체 위탁교육을 실시하지 않는 이유는 전체 ‘산업체의 수요가 없다’(67.7%), ‘산업체 위탁교육을 실시할 인프라 부족’(19.7%)의 의견이 높게 나타났다. 유형별로 살펴보면 모든 유형에서 ‘산업체의 수요가 없다’가 가장 높게 나타났으며 비수도권 4년제 기타 대학을 제외하고는 ‘산업체 위탁교육을 실시할 인프라가 부족’하다고 응답하였다. 또한 제도적인 부분의 한계점에 대한 의견도 10.2%의 의견을 보였으며, 필요성이 수도권 4년제 기타대학의 40%가 필요성이 없다고 응답하였다.

<표 V-13> 학위과정에서의 산업체 위탁교육 미실시 이유

	4년제 일반 ¹⁾		4년제 기타		전문대학		기능대학 ²⁾		전체
	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	
산업체의 수요가 없다.	63.2	62.2	40.0	100	90.5	70.5	33.3	86.7	67.7
산업체 위탁교육을 실시할 인프라 부족	26.3	21.4	20.0	-	9.5	13.6	66.7	6.7	19.7
제도적으로 산업체 위탁교육을 할 수 있도록 열려 있지 못함.	7.0	14.3	-	-	-	15.9	-	6.7	10.2
필요성 없음.	3.5	2.0	40.0	-	-	-	-	-	2.4

응답 base : 학위과정에서 산업체 위탁교육 실시대학
 주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.
 2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

2) 산업체와의 계약에 의한 학과 또는 학부 운영 현황

산업체와의 계약에 의한 학과 또는 학부 운영과정을 살펴보면 <표 V-14>와 같다. 계약학과를 실시하는 곳은 전체 응답자 중 18.7%를 차지하고 있었다. 수도권 전문대학(35.0%)에서 높은 실시율을 보이고 있었으며 수도권 4년제 대학(11.1%)에서 가장 적은 실시율을 보였다. 학과 수는 4년제 일반 대학(2.3개)에 비해 수도권 전문대학(5.4개)에서 높은 실시율을 보였으며 기능대학에서는 계약학과가 실시되고 있지 않으므로, 본 설문대상에서는 제외되었다. 참여 학생 수는 수도권 전문대학(214.9명), 비수도권 전문대학(124.6명)으로 평균 132명 정도의 참여율을 보이고 있는 것으로 나타났다.

<표 V-14> 산업체와의 계약에 의한 학과 또는 학부

	4년제 일반 ¹⁾		4년제 기타		전문대학		기능대학 ²⁾		전체
	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	
참여율	11.1%	13.6%	20.0%	23.5%	35.0%	26.0%	-	-	18.7%
학과 수(평균(개))	2.3	2.4	4.0	2.8	5.4	3.2	-	-	3.4
참여 학생 수(평균(명))	71.1	104.6	106.0	109.3	214.9	124.6	-	-	132.0

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

* 학과 수/참여 학생 수 응답 base : 산업체와의 계약에 의한 학과 또는 학부 과정 운영대학

* 기능대학은 계약학과를 실시하지 않고 있음.

계약학과를 운영하지 못하고 있는 이유를 전체적으로 살펴보면 ‘산업체의 수요가 없다’(64.7%), ‘산업체 위탁교육을 실시할 인프라 부족’(20.7%)이 높게 나타났다. 수도권 기능대학의 경우 다른 대학과는 다르게 산업체의 수요가 없어서 계약학과를 운영하지 못하고 있다는 이유(16.7%)보다 산업체 위탁교육을 실시할 인프라가 부족하다는 이유(66.7%)가 더 높게 나타난 것으로 보아 기능대학의 경우 계약학과를 체결하려는 수요는 많으나 대학에서 그에 따르는 인프라 구축이 어려운 것으로 보인다.

<표 V-15> 계약학과를 운영하지 못하고 있는 가장 큰 이유

	4년제 일반 ¹⁾		4년제 기타		전문대학		기능대학 ²⁾		전체
	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	
산업체의 수요가 없다	60.7	58.2	66.7	85.7	84.6	70.8	16.7	55.6	64.7
산업체 위탁교육을 실시할 인프라 부족	26.8	24.4	16.7	7.1	7.7	13.9	66.7	27.8	20.7
제도적으로 산업체 위탁교육을 할 수 있도록 열려 있지 못함	5.4	15.4	8.3	-	7.7	9.7	-	5.6	9.5
기타	3.6	2.2	8.3	-	-	2.8	16.7	-	2.7

* 응답자 base : 산업체와 계약 학과가 없는 대학

* 무응답은 제외

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

마. 성인대학 교육과정 운영의 예산 및 조직

1) 성인대상 교육프로그램의 예산액

성인대상 교육프로그램별 평균 예산은 다음의 <표 V-16>과 같다. 첫째, 정규과정(야간)의 경우, 전체 예산은 142,918만원이며, 예산구성은 학생등록금(81.8%), 기타(12.0%), 정부(6.2%)이다. 둘째, 평생교육(사회교육원)의 경우, 전체 예산은 44,315만원이며, 예산구성은 학생등록금(88.8%), 기타(5.8%), 정부(5.2%), 산업체(0.2%)이다. 셋째, 어학원의 경우, 전체 예산은 33,39만원이며, 예산구성은 학생등록금(93.1%), 기타(6.9%)이다. 넷째, 산업체위탁교육과정의 경우, 전체 예산은 99,819만원이며, 예산구성은 학생등록금(92.0%), 산업체(3.5%), 정부(3.3%), 기타(1.2%)이다.

<표 V-16> 성인대상 교육프로그램별 평균 예산

(단위: 만원, %)

구분	전체	학생등록금	정부	산업체	기타
정규과정 (야간)	192,512 (100.0)	185,264 (96.3)	2,490 (1.3)	399 (0.2)	4,284 (2.2)
평생교육 (사회교육원)	146,639 (100.0)	130,215 (88.8)	7,625 (5.2)	239 (0.2)	8,560 (5.8)
어학원	45,718 (100.0)	42,697 (93.4)	411 (0.8)	188 (0.4)	2,389 (5.4)
산업체위탁 교육과정	98,367 (100.0)	93,381 (94.9)	1,604 (1.6)	2,293 (2.3)	1,089 (1.1)

성인대상 교육프로그램별 평균 예산은 다음의 <표 V-17>과 같다. 첫째, 정규과정(야간)의 경우, 전체 예산은 192,512만원이며, 예산구성은 학생등록금(96.3%), 기타(2.2%), 정부(1.3%)이다. 둘째, 평생교육(사회교육원)의 경우, 전체 예산은 146,639만원이며, 예산구성은 학생등록금(88.8%), 기타(5.8%), 정부(5.2%), 산업체(0.2%)이다. 셋째, 어학원의 경우, 전체 예산은 45,718만원이며, 예산구성은 학생등록금(93.4%), 기타(5.4%)이다. 넷째, 산업체위탁교육

과정의 경우, 전체 예산은 98,367만원이며, 예산구성은 학생등록금(94.9%), 산업체(2.3%), 정부(1.6%), 기타(1.1%)이다. 대부분의 성인대상 교육프로그램의 경우 학생 등록금만으로 예산 편성이 이뤄지고 있으며, 정부나 산업체 등의 기관에서의 지원은 대부분 5% 미만의 지원율을 보이고 있어 각 처의 예산지원이 필요한 상태임을 확인해 볼 수 있다.

2) 조직 현황

대학유형별 성인대상 교육프로그램의 운영 조직은 다음의 <표 V-17>과 같이 운영되고 있다. 전체적으로 볼 때, 성인대상 교육프로그램의 운영 조직에 대해 ‘예산은 본부, 운영은 담당학과 및 평생교육원’이라는 응답한 학교는 전체의 37.7%를 차지하여 가장 높았으며, 예산과 운영을 대학본부에서 전담하거나 평생교육원에서 전담하고 있다고 응답한 대학은 각각 22.3%, 30.4%로 나타나고 있는 것을 볼 수 있었다. 조사 결과에 의하면 예산이나 운영 둘 중 하나라도 평생교육원에서 관리하고 있는 경우가 전체 60% 이상을 차지하는 것을 확인해 볼 수 있었다.

<표 V-17> 대학유형별 성인대상 교육프로그램의 운영 형태

(단위: 만원, %)

구분	4년제일반 ¹⁾		4년제 기타		전문대학		기능대학 ²⁾		전체
	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	
예산과 운영을 모두 대학 본부에서 관리	14.3	14.6	46.7	17.6	25.0	31.3	33.3	22.2	22.3
예산은 본부, 운영은 담당학과 및 평생교육원에서 관리	38.1	41.7	26.7	47.1	42.5	37.5	16.7	11.1	37.7
예산/운영 모두 프로그램 담당학과 및 평생교육원에서 관리	41.3	35.9	13.3	29.4	20.0	27.1	-	27.8	30.4
성인대상 교육프로그램 없음	6.3	7.8	13.3	5.9	12.5	4.2	50.0	38.9	9.5

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다. ($\chi^2=29.907$),***p<0.001

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

바. 성인 및 재직근로자의 대학교육 수요 전망

1) 향후 재직근로자 수요의 증가 및 감소

대학유형별 성인대상 재교육에 대한 수요 전망은 다음의 <표 V-18>과 같다. 전체적으로 볼 때, 성인대상 학습자의 재교육에 대한 수요가 증가할 것이라는 전망한 학교가 높은 것으로 나타났다. 비수도권 4년제 대학의 경우 수요가 증가한다는 예상과 증가하지 않는다는 예상이 각각 52%, 51%로 비슷한 수치를 보였고, 다른 대학유형과는 다르게 수도권 전문대학의 경우 수요가 증가한다는 의견보다 수요가 증가하지 않는다는 의견이 더 높게 나타났다.

<표 V-18> 대학유형별 성인대상 재교육에 대한 수요 전망

구분	4년제 대학 ¹⁾		전문대학		전문대학		기능대학 ²⁾	
	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권
수요 증가함 (%)	43 (68.3)	52 (50.5)	13 (86.7)	9 (52.9)	17 (42.5)	58 (60.4)	4 (66.7)	12 (66.7)
수요 증가하지 않음 (%)	20 (31.7)	51 (49.5)	2 (13.3)	8 (47.1)	23 (57.5)	38 (39.6)	2 (33.3)	6 (33.3)
전체 (%)	63 (100)	103 (100)	15 (100)	17 (100)	40 (100)	96 (100)	6 (100)	18 (100)

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

2) 성인(직장인)을 위한 프로그램의 활성화 정도 및 활성화가 되지 않는 이유

성인대상 프로그램 중 정규과정의 경우 4년제 기타대학과 기능대학은 비수도권보다 수도권 대학에서 좀 더 높은 활성화 정도를 보였다. 특히 4년제 기타대학의 경우 수도권과 비수도권의 활성화 정도 차이가 많이 나는 것을 볼 수 있었다. 비정규과정의 경우 정규과정과 달리 4년제 기타 대학과 기능대학이 수도권보다 비수도권이 좀 더 높은 활성화 정도를 보여 정규과정과 반대의 결과가 나타났다.

<표 V-19> 대학유형별 성인대상 프로그램의 활성화 정도

대학유형	지역	정규과정	비정규과정
4년제 일반 ¹⁾	수도권	1.8	2.9
	비수도권	1.8	2.8
	전체	1.8	2.8
4년제 기타	수도권	3.3	2.0
	비수도권	2.5	2.5
	전체	2.9	2.3
전문대학	수도권	2.2	2.5
	비수도권	2.4	2.5
	전체	2.3	2.5
기능대학 ²⁾	수도권	2.7	2.5
	비수도권	2.1	2.7
	전체	2.3	2.6

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

* 1=매우 낮다, 2=다소 낮다, 3=보통이다, 4=다소 높다, 5=매우 높다

대학유형별 성인대상 프로그램의 비활성화 원인에 대한 동의 정도는 <표 V-20>과 같다. 전체 설문대상 중 수도권 전문대학에서 재교육에 대한 낮은 수요를 지적하는 동의 정도가 3.6으로 가장 높았으며 설문대상 전체가 일반적으로 정부 제도의 제한점에 대한 아쉬움을 지적하는 정도가 높은 비율을 차지하였다.

<표 V-20> 대학유형별 성인대상 프로그램의 비활성화 원인에 대한 동의 정도

구 분		양질의 프로그램 제공 미흡	재교육에 대한 낮은 수요	대학의 인프라 구축 미흡	정부제도의 제한점
4년제 일반1)	수도권	2.7	3.1	2.8	3.0
	비수도권	2.6	3.2	2.6	3.1
	전 체	2.6	3.2	2.7	3.0
4년제 기타	수도권	2.4	2.7	2.3	2.9
	비수도권	2.8	3.2	2.5	3.2
	전 체	2.6	3.0	2.4	3.0
전문대학	수도권	2.9	3.6	2.7	3.4
	비수도권	2.8	3.4	2.5	3.3
	전 체	2.8	3.5	2.6	3.3
기능대학2)	수도권	3.0	3.0	3.5	3.0
	비수도권	2.8	3.2	3.1	3.5
	전 체	2.8	3.1	3.3	3.3

* 1=매우 낮다, 2=다소 낮다, 3=보통이다, 4=다소 높다, 5=매우 높다.

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

3) 대학의 준비도(인프라)

대학유형별 성인대상 운영을 위한 인프라 구축정도를 살펴보면 <표 V-21>과 같다

전체 설문 대상 중 전문대학의 교수 확보 부분을 나타내는 수치가 가장 높았으며, 전반적으로 재정확보에 대한 정도가 낮게 나타나는 것을 알 수 있다. 특이할 만한 점은 직장인을 위한 프로그램이 전문대와 기능대학에 비해 4년제 대학이 낮은 수치를 보여, 전문대학 및 기능대학이 직장인을 위한 프로그램에 상대적으로 더 집중하고 있는 것을 가늠해 볼 수 있다.

<표 V-21> 대학유형별 성인대상 프로그램 운영을 위한 인프라 구축 정도

구분		교사 확보	실습기자 재확보	교수확보	행정인원 확보	재정확보	직장인을 위한 프로그램
4년제일반 ¹⁾	수도권	3.3	3.4	3.4	3.1	3.0	3.0
	비수도권	3.2	3.2	3.3	2.8	2.7	2.8
	전체	3.3	3.3	3.3	2.9	2.8	2.9
4년제 기타	수도권	3.4	3.3	3.8	3.1	3.1	3.5
	비수도권	3.8	3.5	3.5	2.9	3.1	3.1
	전체	3.6	3.4	3.7	3.0	3.1	3.3
전문대학	수도권	3.5	3.6	3.2	2.9	2.9	2.8
	비수도권	3.7	3.7	3.5	3.1	2.9	3.1
	전체	3.6	3.7	3.4	3.1	2.9	3.0
기능대학 ²⁾	수도권	3.0	3.5	4.2	3.5	2.8	4.0
	비수도권	3.6	3.5	3.8	2.4	2.3	3.4
	전체	3.5	3.5	3.9	2.7	2.5	3.6

** 1=매우 낮다, 2=다소 낮다, 3=보통이다, 4=다소 높다, 5=매우 높다.

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

사. 현재 직장인 수요와 그 수요를 만족시키는 정도 및 직장인 프로그램의 비활성화 이유

1) 직장인 수요와 그 수요를 만족시키는 정도

대학유형별 현재 대학의 정규·비정규 과정에 대한 직장인의 수요에 대한 인식은 다음의 <표 V-22>와 같다. 전체 응답 대상 중 약 40%가 직장인 수요에 대해 매우 적다, 혹은 다소 적다고 응답하였다. 특이할 만한 점으로는 4년제 기타 수도권 대학에서는 다소 많다고 매우 많다가 46.7%로 나타나서 직장인의 수요에 대한 충족을 하는 비율이 가장 높은 것으로 평가한다는 것을 알 수가 있다.

<표 V-22> 대학유형별 현재 대학의 정규·비정규 과정에 대한 직장인의 수요에 대한 인식

(단위: %)

구분		매우 적다	다소 적다	보통이다	다소 많다	매우 많다
4년제 일반 ¹⁾	수도권	14.3	20.6	44.4	17.5	1.6
	비수도권	23.3	35.0	31.1	8.7	-
	전체	19.9	29.5	36.1	12.0	0.6
4년제 기타	수도권	-	13.3	40.0	40.0	6.7
	비수도권	23.5	29.4	29.4	17.6	-
	전체	12.5	21.9	34.4	28.1	3.1
전문대학	수도권	25.0	47.5	10.0	17.5	-
	비수도권	13.5	34.4	34.4	14.6	2.1
	전체	16.9	38.2	27.2	15.4	1.5
기능대학 ²⁾	수도권	16.7	16.7	50.0	16.7	-
	비수도권	16.7	16.7	44.4	22.2	-
	전체	16.7	16.7	45.8	20.8	-

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

대학 유형별 프로그램에 대한 직장인의 학습수요 충족여부를 살펴보면 <표 V-23>에서 보여지듯이, 실제 수요에 비해 프로그램 공급이 충분하다는 의견이 66.2%로 실제 수요에 비해 프로그램 공급이 부족하다는 의견보다 월등히 높은 의견을 보이는 것으로 나타났다.

<표 V-23> 대학유형별 프로그램에 대한 직장인의 학습수요 충족여부

구분	4년제 대학 ¹⁾		전문대학		전문대학		기능대학 ²⁾		전체
	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	수도권	비수도권	
실제 수요에 비해 프로그램 공급 부족	25.4	36.9	13.3	41.2	42.5	32.3	83.3	27.8	33.8
실제 수요에 비해 프로그램 공급 충분	74.6	63.1	86.7	58.8	57.5	67.7	16.7	72.2	66.2

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

대학유형별 재직근로자의 학습수요 충족을 위해 필요한 프로그램 추가 공급 정도³⁹⁾는 다음의 <표 V-24>와 같다. 전체 응답 대상 중 수도권에서 느끼는 추가공급 필요성이 3.1로 가장 큰 것으로 나타났으며, 응답 대상 모두가 현재의 프로그램 수요에 비해 공급이 많이 모자란다고 느껴 프로그램 추가에 대한 추진이 시급한 것으로 인지하고 있는 것을 알 수 있다.

<표 V-24> 학교유형별 재직근로자의 학습수요 충족을 위해 필요한 프로그램 추가 공급 정도

(단위: 배)

구분		평균
4년제 일반 ¹⁾	수도권	3.1
	비수도권	2.8
	전체	2.9
4년제 기타	수도권	2.3
	비수도권	2.1
	전체	2.1
전문대학	수도권	2.4
	비수도권	3.0
	전체	2.8
기능대학 ²⁾	수도권	3.6
	비수도권	2.7
	전체	3.2

* 1=매우 낮다, 2=다소 낮다, 3=보통이다, 4=다소 높다, 5=매우 높다.

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

2) 직장인 프로그램이 활성화 되지 못하는 이유

대학유형별 대학의 직장인을 위한 프로그램이 활성화되지 않는 이유에 대

39) 실제 수요에 비하여 프로그램 공급이 부족하다고 응답한 대학의 경우, 학습제도적인 요소와 교육시설 여건이 해결될 경우 현재 귀 대학이 제공하고 있는 재직근로자들에 대한 교육프로그램을 '1'로 볼 때, 대학에 대한 재직근로자의 수요를 충족시키기 위해 몇 배의 프로그램이 추가 공급되어야 하는가에 대하여 다음과 같이 응답한 것임.

한 동의 정도는 다음의 <표 V-25>와 같다. 응답대상들은 3개의 요인 중 ‘재직근로자의 수요는 존재하나 개인수요자의 장애요인’ 때문이라고 가장 많이 판단하고 있는 것으로 들어났다. 이는, 교육을 담당하는 대학이나 교육을 보조하는 정부의 제도상의 문제라고 하기보다는 피교육인이 속해 있는 환경상의 문제가 더 크다는 것을 알 수 있으며, 이를 위한 개선책은 보다 근본적인 사회 환경조성이라는 것을 짐작해 볼 수 있다.

<표 V-25> 대학의 직장인을 위한 프로그램이 활성화되지 않는 이유

구분		활성화를 원하나 정부의 제도적 제약	재직근로자의 대학교육에 대한 낮은 수요	재직근로자의 수요는 존재하나 개인수요자의 장애요인
4년제일반 ¹⁾	수도권	2.9	3.0	3.3
	비수도권	2.9	3.3	3.3
	전체	2.9	3.1	3.3
4년제기타	수도권	3.0	3.0	3.5
	비수도권	3.1	3.2	3.4
	전체	3.1	3.1	3.4
전문대학	수도권	3.1	3.4	4.0
	비수도권	3.2	3.4	3.7
	전체	3.2	3.4	3.8
기능대학 ²⁾	수도권	3.8	3.2	4.2
	비수도권	3.4	3.2	4.2
	전체	3.5	3.2	4.2

* 1=매우 낮다, 2=다소 낮다, 3=보통이다, 4=다소 높다, 5=매우 높다.

주. 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

아. 직장인 재직근로자 참여를 위한 향후 방안

대학유형별 직장인의 대학 정규·비정규 과정 참여 활성화를 위한 요소에 대한 인식은 다음의 <표 V-26>과 같다. 설문지에 제시된 요소에 대해 필

요하다고 인식하고 있었다. 요소들 중 ‘직장인 교육참여를 위한 거리 및 시간문제 해결’에 대한 개선이 가장 필요한 것으로 나타났다. 기능대학의 경우 다른 대학에 비해 각 요소에 대한 의견 분포가 높게 나타났다.

<표 V-26> 대학유형별 직장인의 대학 정규·비정규과정 참여 활성화를 위한 요소에 대한 인식

구분		양질의 직업능력 개발 프로그램 제공	직장인을 위한 대학의 홍보 및 교육훈련 정보 제공	직장인의 교육비용 문제 해결	직장인 교육참여 를 위한 거리 및 시간문제 해결	대학교육 참여 결과에 대한 산업체의 인정 (승진 등)	대학의 교육프로 그램 이수자의 취업알선	직장인 대학교육 프로그램 에 대한 제정지원
4년제 일반 ¹⁾	수도권	3.9	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	4.0
	비수도권	3.9	3.9	3.9	3.8	3.8	3.8	3.9
	전체	3.9	3.9	3.9	3.8	3.8	3.8	3.9
4년제 기타	수도권	4.0	3.9	3.9	3.4	3.8	3.5	4.1
	비수도권	3.9	4.0	4.1	3.8	3.9	3.8	4.1
	전체	4.0	3.9	4.0	3.6	3.8	3.7	4.1
전문 대학	수도권	4.2	4.0	4.1	4.1	4.0	3.5	4.0
	비수도권	4.0	3.9	4.1	4.2	4.2	3.8	4.1
	전체	4.1	4.0	4.1	4.1	4.1	3.7	4.1
기능 대학 ²⁾	수도권	4.7	4.7	3.7	4.7	4.3	4.2	4.7
	비수도권	4.4	4.4	4.4	4.7	4.1	3.9	4.3
	전체	4.5	4.5	4.3	4.7	4.2	4.0	4.4

* 1=매우 낮다, 2=다소 낮다, 3=보통이다, 4=다소 높다, 5=매우 높다.

주: 1) 일반 4년제 대학에는 교육대학이 포함되어 있다.

2) 기능대학에는 4년제 원격대학이 포함되어 있다.

3. 요약 및 시사점

앞에서 언급한 바와 같이 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위해서는 계속교육제도를 구성하는 기관들 즉, 대학, 기업, 정부의 지원체계를 파악하는 것이 선행되어야 한다. 본 연구에서는 전국의 400여개 고등교육기관을 대

상으로 전수조사를 실시하여 평생학습 시대에 대응한 국내 대학의 노동시장에서 학교로의 이행 제도 실시현황, 제도 및 인프라에 살펴보았다. 대학 실태조사에 나타난 분석 결과를 제시하면 다음과 같다.

조사대상 대학의 분포를 보면 2차 수집된 358개의 전체 응답자 중 4년제 대학이 55.0%, 전문대 및 기능대가 44.1%이며, 세부분류별로는 일반 4년제 대학이 43.3%, 산업대, 교육대, 원격대 등 일반 4년제를 제외한 기타 4년제 대학이 11.7%, 전문대학 38.0%, 기능대학 6.1%로 분포되어 있다.

대학유형별 평균학생수, 연령별 분포 및 재직근로자 비율을 보면 4년제 일반대학의 평균 학부 재학생 수는 7천여명에 달하고, 기타 4년제의 경우 8,500여명, 전문대학 약 3,600명, 그리고 기능대학의 경우 약 800여명으로 학부 재학 평균 학생 수에서 차이가 나타난다. 한편 학부학생 중 25세 이상 성인의 비중을 살펴보면 대학 유형별로 차이가 난다. 일반 4년제 대학의 경우 25세 이상 성인 재학생의 비율이 15.1%에 불과하며 특히 31세 이상 성인의 비율은 11.7%에 불과하다. 반면, 기타 4년제 대학의 경우 25세 이상 성인의 비율이 81%가 넘으며, 31세 이상 성인 인구의 비율도 66%나 되는 것으로 나타난다. 한편 전문대학 학부생 중 25세 이상 성인의 비율은 21.5%로 일반 4년제 대학보다는 높으나, 기타 4년제 대학보다는 낮고 기능대학의 경우도 25세 이상 성인 학생의 비중은 16.8%, 그리고 30세 이상 성인학생의 비중은 20.2%로 나타났다.

대학 학부 재학생 중 재직근로자의 비중도 대학 유형에 따라 차이가 나타난다. 일반 4년제 대학의 경우 재직근로자의 평균 비중은 전체 재학생수의 약 1.7%에 불과하며, 4년제 기타대학의 경우 약 44.5%나 된다. 전문대학과 기능대학의 학부 재학생 중 재직근로자의 비중은 각각 11.3%, 22.5%로 나타난다. 전체적으로 4년제 기타대학의 경우는 성인과 재직근로자의 비중이 상대적으로 높은 편이나, 일반 4년제 대학의 경우 수도권 및 비수도권 대학 모두 30세 이상 성인근로자와 재직근로자의 비중이 적은 수준에 달함을 알 수 있다. 또한 전문대학과 기능대학의 경우도 성인과 재직근로자의 비중이 재교육 기관으로서의 기대에 미치지 못하는 것으로 나타난다.

이 같은 결과는 산업대, 원격대 등 특수대학의 경우를 제외하면 대학이 아직까지 성인교육을 담당하기에 요원한 상태에 있으며 성인 및 재직근로자의 재교육을 담당하는 기관으로서의 일반 4년제 대학은 거의 그 기능을 담당하지 못하고 있는 것을 보여주는 것이다. 대학 전체 학부 재학생 중 재직근로자가 차지하는 비율도 낮게 나타난다.

대학의 정규과정에서의 성인과 재직근로자를 위한 프로그램 현황에 대한 실태조사 결과를 살펴보면 먼저 정시제의 경우 정시제를 실시하는 대학의 비율도 대학유형별로 차이가 나타난다.

정규학위과정 중 정시제의 경우 평균 17.9%의 운영현황을 보이고 있으며, 가장 많이 운영하고 있는 대학은 수도권 4년제 기타대학으로 46.7%의 운영현황을 보이고 있으며, 비수도권 기능대학의 경우 11.1%의 운영현황을 보이고 있다. 야간학부의 경우 평균 42.7%의 운영현황을 보이고 있어 정규 학위과정 중 가장 높은 운영현황을 나타내고 있다. 특히 비수도권 전문대학과 비수도권 4년제 기타대학이 각각 60.4%, 58.8%의 높은 운영현황을 나타내고 있었고, 수도권 4년제 기타대학이 13.3%로 가장 낮은 운영현황을 나타내고 있었다. 특별과정의 경우 전문대학에만 해당되는 과정으로서, 평균 5.8%의 낮은 운영현황을 보이고 있었다. 전공심화의 경우 평균 11.7%의 운영현황을 보이고 있다. 이상의 결과에 비추어 볼 때 수도권 대학과 전문대학의 정시제를 보다 활성화시킬 필요가 있을 것이다. 수도권 4년제 기타대학(46.7%)를 제외한 모든 대학에서 10%대의 참여율을 보이고 있으며 정시제를 실시하고 있는 전공과정수는 평균 13개 전공으로 나타났다. 정시제에 참여하고 있는 학생비율을 살펴보면 평균 5.4%의 낮은 참여율을 나타내고 있으나, 비수도권 4년제 기타대학은 35.3%, 기능대학의 경우 77.2%로 타 대학에 비해 월등히 높은 참여학생 비율을 보이고 있다. 정시제에 참여하고 있는 재직근로자 비율을 살펴보면 수도권에 위치한 4년제 일반대학이 79.9%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며 비수도권 4년제 일반대학이 25.8%로 가장 낮은 재직근로자 비율을 보이고 있다. 일반 4년제 대학의 경우 정시제 참여 학생 수 자체를 높이는 동시에 정시제 참여 학생 중 재직근로자의 비율은 높일 필요가 있다.

대학 유형별 야간학부 운영현황에 대해 살펴보면 참여율의 경우 평균 42.7%의 참여율을 보였으며 비수도권 전문대학이 60.4%로 가장 높은 참여율을 보였고, 수도권 4년제 기타대학이 13.3%로 가장 낮은 참여율을 나타냈다. 실시 전공과정수의 경우 평균 8개 전공이 참여하는 것으로 나타났고 수도권 전문대학이 12개로 가장 많은 전공과정을 실시하는 것으로 나타났고, 기능대학의 경우 3.25개로 실시 전공 과정이 적은 것으로 나타났다. 참여학생의 비율을 보면, 평균 9.9%의 참여율을 보이고 있다. 야간학부의 참여학생 대비 재직근로자 비율이 평균 60.1%로 정시제보다 높은 비율을 보였으며 4년제 기타대학, 전문대학(비수도권)과 기능대학(비수도권)의 경우 70%대의 높은 재직근로자 참여 비율을 나타내고 있다. 야간학부의 참여 학생 중 재직근로자의 비율은 상대적으로 높은 것을 알 수 있다. 그러나 일반 4년제 대학의 경우 야간학부의 참여자의 수 자체가 미미하여 성인 근로자의 접근도가 매우 낮음을 알 수 있다.

특별과정과 전공심화의 경우 실시율 자체도 낮으나 실시하는 학교에서 특별과정 참여 학생이 전체학생에서 차지하는 비중도 5.8%로 매우 낮다. 한편 참여 학생 중의 재직근로자비율은 77.8%로 상대적으로 높은 것으로 나타난다. 그러나 특별과정의 실시와 참여율 자체를 제고할 필요가 있을 것으로 나타난다. 전문대학과 기능대학의 전공심화과정의 경우 실시대학에서 전체 학생 중 전공심화과정 참여 학생의 비중은 각각 전문대학과 기능대학이 각각 10.5%와 5.9%로 매우 낮으나, 참여자 중 재직근로자 비율은 전문대학 66.7%, 기능대학 100%로 상당히 높게 나타난다.

대학 비정규 과정에서의 성인 및 재직근로자 참여현황을 보면, 먼저 평생교육원 참여 학생 규모의 전체 학부학생 대비 크기는 전체를 1로 보았을 때 일반 4년제가 0.132 기타 4년제가 0.47로 상대적으로 낮으며 전문대학 0.98로 평생교육원 참여자의 규모를 알 수 있다. 한번 비수도권 4년제 일반대학이 수도권보다 전체 학생대비 평생교육원 참여자 비중이 높은 것으로 나타난다.

대학부설 평생교육 프로그램 중 평생교육원의 설치 현황을 살펴보면 평

균 학생수는 929명으로 전체 대비 평생교육원 학생 비율은 0.119로 나타났다. 평생교육원에서 직업교육에 참여하고 있는 학생의 비율을 살펴보면, 수도권 4년제 기타대학은 11.1%인 반면 비수도권 기능대학의 경우 95.8%로 비수도권 기능대학의 평생교육원 프로그램 중 직업교육관련 프로그램이 대부분인 것으로 나타났다. 직업교육 관련 프로그램에 참여자 중 재직근로자 비율을 살펴보면 비수도권 기능대학의 경우 전원 재직근로자가 참여하는 것으로 나타났으며, 비수도권 전문대학의 경우도 72.8%의 높은 재직근로자 참여율을 나타내어 4년제 대학보다 전문대학이나 기능대학에서의 프로그램이 재직근로자에게 선호되고 있음을 나타내고 있다.

학위과정에서의 산업체 위탁교육을 실시하는 곳은 전체 응답자 중 29.1%를 차지하고 있었다. 수도권 4년제 기타대학(66.7%), 비수도권 전문대학(54.2%)이 높은 실시율을 보였다. 학과 수는 전체적으로 살펴보면 전체적으로 살펴보면 8.5개를 운영하는 것으로 나타났고, 수도권 전문대학(12.7개), 비수도권 4년제(12개)에서 가장 높게 나타났다. 참여 학생 수는 평균 333명으로 수도권 전문대학(535.3명), 비수도권 전문대학(313.3명), 비수도권 4년제 기타대학(295명)에서 높게 나타났다.

산업체와의 계약에 의한 학과 또는 학부 운영과정을 살펴보면 계약학과를 실시하는 곳은 전체 응답자 중 18.7%를 차지하고 있었다. 수도권 전문대학(35.0%)에서 높은 실시율을 보이고 있었으며 수도권 4년제 대학(11.1%)에서 가장 적은 실시율을 보였다. 학과 수는 4년제 일반 대학(2.3개)에 비해 수도권 전문대학(5.4개)에서 높은 실시율을 보였으며 기능대학에서는 계약학과가 실시되고 있지 않으므로, 본 설문대상에서는 제외 되었다. 참여 학생 수는 수도권 전문대학(214.9명), 비수도권 전문대학(124.6명)으로 평균 132명 정도의 참여율을 보이고 있는 것으로 나타났으며, 제도나 인프라보다 산업체의 대학교육에 대한 태도 측면에 원인을 두고 있음을 알 수 있다.

다음으로 응답 대학에 대한 직장인의 재교육 수요가 증가하고 있는가에 대해 그렇다고 응답한 비율이 전체 약 60%에 달하며 긍정적으로 응답한 비율이 높게 나타난 순서를 살펴보면 전문대학, 4년제 일반, 4년제 기타 순으

로 나타난다. 또한 4년제 일반대학의 경우 수도권과 비수도권 차이가 크게 나타나는데 수도권 4년제 일반대학의 재직근로자의 재교육에 대한 수요가 높다는 응답이 전체 70%를 넘게 나타난다. 따라서 현재 대학들이 향후 재직자의 대학에 대한 수요가 증가할 것임을 기대하고 있는 것으로 나타난다. 그러나 실제로 각 대학에서 정시제, 야간과정 등 정규과정에서의 재직자 프로그램이 어느 정도 활성화되고 있는가에 대해서는 활성화 정도가 매우 낮은 응답이 전체 대학의 40%를 넘을 정도로 활성화 정도가 낮게 나타난다. 또한 평생교육원 등 비정규 과정에서의 활성화 정도가 어느 정도인가에 대해서도 전체 응답이 보통이다(=3)보다 낮은 2.6로 활성화 수준이 낮은 것으로 나타난다.

한편 각 대학에서의 성인대상 교육 활성화가 이뤄지지 못하는 원인에 대해서는 ‘대학이 성인(직장인)의 수요를 채울 좋은 프로그램을 제공하고 있지 못하다’에 대한 동의 정도가 평균 2.7로 보통(=3)보다 낮은 반면, ‘직장인의 대학 재교육에 대한 수요가 부족하다’는 평균 3.2로 보통보다 다소 높게 나타나 대학이 상대적으로 직장인의 수요부족에 더 큰 원인을 돌리고 있는 것으로 나타난다. 또한 직장인 대상 정규, 비정규 과정이 활성화되지 못하는 이유가 대학이 ‘직장인을 수용한 인프라(시설, 설비, 교수요원)가 부족하다.’에 대한 동의 정도는 평균 2.7로 낮은 반면, ‘정부 제도적 제약이 심하다’에 대한 동의 정도는 전체 대학이 평균 3.2로 상대적으로 높다. 대학이 성인대상 재교육 활성화에 대해 자체적인 문제점을 이유로 들기보다는 환경과 배경적인 요소를 더 큰 이유로 들고 있음을 볼 수 있다.

한편 대학이 정규 및 비정규 과정에서 재직근로자를 대상으로 교육을 제공하는 데 있어서 얼마만큼의 인프라를 구축하고 있는가에 대해서는 ‘교사 및 시설 확보’ 정도가 평균 3.5, 실습기자재 확보 정도가 평균 3.5, 교수요원 확보 3.5, 행정인원 확보 2.9, 재정확보가 평균 2.8, 직장인을 위한 프로그램 확보가 3.0으로 대학의 시설 및 인프라 구축 정도에 대해서는 상대적으로 동의 정도가 높고, 행정인원 확보와 재정확보 측면에서는 부족함을 상대적으로 높게 느끼고 있는 것으로 나타난다. 또한 직장인을 위한 프로그램 준비도에

대한 동의 정도도 상대적으로 낮으며 특히 재정보호에 대해 부족을 느끼고 있는 것으로 나타난다.

현 시점에서 각 대학의 정규 및 비정규 과정에 대한 직장인의 수요 정도에 대학의 평가도 낮게 나타난다. 이러한 현상은 일반 4년제 대학뿐 아니라 기타 4년제, 전문대학, 기능대학에 대해 공통적으로 나타나고 있다. 각 대학이 직장인을 위해 공급하는 프로그램이 수요에 비해 부족하다는 응답은 전체의 33.8%로서 수요보다 공급이 충분하다는 응답에 비해 더 낮게 나타나고 있다. 공급이 부족하다는 응답은 일반 4년제가 기타 4년제 대학보다 높게 나타나고, 일반 4년제 대학 중 비수도권 대학이 수도권 대학보다 공급이 부족하다는 응답률이 더 높게 나타난다. 이러한 응답결과는 전반적으로 대학이 재직근로자의 수요를 충분히 수렴하고 있지 못하다는 것을 보여준다. 또한 전체적으로 수요보다 공급이 부족하다고 응답한 대학들의 경우 실제 수요를 만족시키려면 현재보다 얼마 정도의 추가 공급이 필요한가에 대해서는 약 3배 정도의 공급이 필요하다고 응답해 실제로 재직근로자 교육이 상대적으로 활성화되고 있는 대학들의 경우 재직자의 수요가 증가하고 있음을 보여준다. 한편 해당 대학에서 직장인을 위한 재교육과정의 활성화가 이뤄지고 있지 않는 원인에 대해서는 ‘제도적 제약’ 때문이라는 것에 대한 동의 정도가 3.1, ‘수요 부족’이라는 응답이 평균 3.2, ‘재직 근로자의 수요는 있으나 개인 수요자의 장애요소(시간, 비용 등)가 더 큰 원인’이라는 응답이 3.7로 대학이 재직근로자의 수요 부족을 개인적인 장애요소에 두고 있음을 볼 수 있다.

직장인의 대학교육 참여를 활성화시키기 위한 주요 방안들에 대한 동의 정도를 보면 ‘양질의 직업능력 개발 프로그램 제공’은 4.2, ‘직장인의 교육비용 문제해결’과 ‘직장인 대학교육 프로그램에 대한 재정지원’은 4.1 ‘직장인에 대한 대학의 홍보 및 교육훈련 정보 제공’과 ‘직장인 교육 참여를 위한 거리 및 시간문제 해결’은 4.0, ‘대학교육 참여 결과에 대한 산업체의 인정(승인 등)’은 3.9, ‘대학의 교육프로그램 이수자의 취업알선’ 3.8로 활성화 방안에 대한 동의 정도가 매우 높게 나타난다.

고등교육기관 실태조사 결과를 전체적으로 살펴볼 때 정시제, 야간제, 평

생교육원, 산업체 위탁교육 등 대학의 정규 및 비정규 학위과정에서의 성인 및 재직근로자의 재교육제도는 활성화되고 있지 못했으며 특히 재직근로자가 정규 및 비정규 과정에서 차지하는 비율은 매우 미미한 것으로 나타난다. 특히 일반 4년제 대학의 경우 성인학습자의 비율과 재직근로자의 재학 비율은 거의 없다고 해도 과언이 아닌 것으로 나타나고 있다. 또한 계속직업교육 기관으로서 역할이 기대되는 전문대학의 경우도 성인 근로자의 비율이 낮아 성인 재교육기관으로서 역할을 제대로 수행하지 못하고 있는 실정이다. 한편 대부분 성인을 대상으로 운영되는 평생교육원 프로그램 참여자 중 직업교육 관련프로그램 참여자와 재직근로자의 비중도 30% 이하로 낮아 비정규교육에서도 대학이 재직근로자의 수요를 제대로 채우고 있지 못하는 것을 알 수 있다.

한편 대학들도 성인 및 재직근로자를 위한 프로그램들이 제대로 활성화되고 있지 않다는 것을 대부분 인정하고 있었으며 향후 재직근로자의 대학교육에 대한 수요가 늘어날 것에 대해서도 긍정적으로 답하고 있다. 그러나 현재 성인 및 재직근로자를 위한 프로그램이 활성화되지 않고 있는 이유로서 대학 자체의 인프라의 부족보다는 직장인의 수요의 부족 등을 더 큰 이유로 들고 있다. 이는 대학이 아직까지 적극적으로 성인과 재직근로자를 유치할 준비가 되어있지 않다는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 대학이 성인과 재직근로자를 유치하기 위해서는 과거의 상아탑적인 태도에서 벗어나 재직근로자에 적합한 프로그램을 적극적으로 개발해 수요를 창출해 나갈 필요가 있다.

제2절 기업 실태조사 결과

1. 조사개요

가. 응답자 특성

채직근로자의 노동시장에서의 학교로의 이행 촉진을 위한 기업-고등교육 기관 실태분석을 위해서 인사 담당자가 근무하고 있는 기업체에 대한 일반적 특징을 알아본 결과는 다음의 <표 V-27>과 같다. 첫째, 기업체가 위치하고 있는 지역별로는 수도권 소재의 기업체가 362개 35.9%, 비수도권 647개 64.1%로 나타났다. 둘째, 응답자가 속해 있는 기업의 고용규모별로는 10-100인 미만인 기업이 571개로 전체의 56.6%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 100-300인 미만(210개, 20.3%), 300인 이상(157개, 15.6%), 10인 미만(71개, 7.0%) 순으로 나타났다. 셋째, 응답자가 속해 있는 기업의 업종별로는 제조업이 656개로 전체의 65.0%로 비제조업인 353개의 기업의 35.0%보다 높았다.

<표 V-27> 응답 기업체의 주요 특성

(단위: 개교, %)

구분		사례수	%
소재지역	수도권	362	35.9
	비수도권	647	64.1
고용규모 (종업원)	10인미만	71	7.0
	10-100인 미만	571	56.6
	100-300인 미만	210	20.8
	300인 이상	157	15.6
업종	제조업	656	65.0
	비제조업	353	35.0
전체		1009	100.0

2. 조사 결과

가. 재직근로자 재교육 필요성 인식

1) 재교육의 필요성

기업체 특성별 직업능력향상훈련 및 재교육 필요성에 대한 인식을 살펴보면 전체적으로 필요하다는 응답이 79.0%로 응답자 대부분이 필요하다고 인식하고 있으며, 소재지역, 고용규모, 업종에 따른 결과는 다음의 <표 V-28>과 같다.

첫째, 소재지역에 따라 기업체 특성별 직업능력향상훈련 및 재교육이 필요하다는 응답이 수도권(77.6%), 비수도권(81.2%)으로 집계되었으며, 소재지역 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용 규모에 따라 기업체 특성별 직업능력향상훈련 및 재교육이 필요하다는 응답이 300인 이상인 기업이 93.6%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 100-300인 미만(87.1%), 10-100인 미만(75.8%), 10인 미만(47.9%) 순으로 나타나 고용 규모가 클수록 필요성이 높은 것을 알 수 있었다. 고용규모 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=73.504$). 셋째, 업종에 따라 기업체 특성별 직업능력향상훈련 및 재교육이 필요하다는 응답이 제조업(79.7%)로 비제조업(77.6%)에 비해 높았으며, 업종 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 V-28> 기업의 특성별 직업능력향상훈련 및 재교육 필요성 인식

(단위: 개소, %)

구분		필요	필요하지 않음	계
소재지역 ($\chi^2=4.880$)	수도권	281 (77.6)	81 (22.4)	362 (100.0)
	비수도권	516 (81.2)	131 (18.8)	647 (100.0)
고용규모 ($\chi^2=73.504***$)	10인미만	34 (47.9)	37 (52.1)	71 (100.0)
	10-100인미만	433 (75.8)	138 (24.2)	571 (100.0)
	100-300인미만	183 (87.1)	27 (12.9)	210 (100.0)
	300인이상	147 (93.6)	10 (6.4)	157 (100.0)
업종 ($\chi^2=0.613$)	제조업	523 (79.7)	133 (20.3)	656 (100.0)
	비제조업	274 (77.6)	79 (22.4)	353 (100.0)
전체		797 (79.0)	212 (21.0)	1009 (100.0)

2) 필요성을 느끼는 이유

기업체 특성별 직업능력향상훈련 및 재교육이 필요한 이유에 대해서 전체적으로 '품질개선'라는 응답이 45.7%로 가장 높았으며, 경쟁의 격화(34.8%), 업무능력강화(10.7%) 순으로 나타났으며, 소재지역, 고용규모, 업종에 따른 결과는 다음의 <표 V-29>와 같다.

첫째, 소재지역에 따라 기업체 특성별 직업능력향상훈련 및 재교육이 필요한 이유에 대해서 수도권(39.1%), 비수도권(49.2%) 모두에서 '품질 개선'이 가장 높게 나타났으며, 소재지역 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=36.845$). 둘째, 소재지역에 따라 기업체 특성별 직업능력향상훈련 및 재교육이 필요한 이유에 대해서 10인 미만(52.8%), 10-100

인 미만(48.7%), 100-300 미만(45.4%)에서는 ‘품질 개선’이 가장 높게 나타났다지만 300인 이상인 기업에서는 경쟁의 격화가 46.3%로 높았다. 한편, 고용 규모 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=36.144$). 셋째, 업종에 따라 기업체 특성별 직업능력향상훈련 및 재교육이 필요한 이유에 대해서 제조업에서는 품질개선(51.1%)이 높았지만 비제조업에서는 경쟁의 격화(46.7%)가 높았으며 업종 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=35.022$).

<표 V-29> 기업의 특성별 직업능력향상훈련 및 재교육이 필요한 이유

(단위: 개소, %)

구분		새로운 기계의 도입	경쟁의 격화	비용의 축소	막연한 불안감	품질 개선	업무능 력강화	합계
소재지역 ($\chi^2=36.845^{**}$)	수도권	16 (5.7)	96 (34.2)	9 (3.2)	5 (1.8)	110 (39.1)	45 (16.0)	281 (100.0)
	비수도권	24 (15.1)	181 (34.8)	12 (2.3)	5 (0.7)	254 (49.2)	40 (8.7)	516 (100.0)
고용규모 ($\chi^2=36.144^{**}$)	10인미만	4 (11.8)	7 (20.6)	1 (2.9)	1 (2.9)	18 (52.9)	3 (8.8)	34 (100.0)
	10-100인미만	26 (6.0)	140 (32.3)	14 (3.2)	8 (1.8)	211 (48.7)	34 (7.9)	433 (100.0)
	100-300인미만	8 (4.4)	62 (33.9)	2 (1.1)	0 (0.0)	83 (45.4)	28 (15.3)	183 (100.0)
	300인이상	2 (1.4)	68 (46.3)	4 (2.7)	1 (0.7)	52 (35.4)	20 (13.6)	147 (100.0)
업종 ($\chi^2=35.022^{***}$)	제조업	30 (5.7)	149 (28.5)	19 (3.6)	6 (1.1)	267 (51.1)	52 (9.9)	523 (100.0)
	비제조업	10 (3.6)	128 (46.7)	2 (0.7)	4 (1.5)	97 (35.4)	33 (12.0)	274 (100.0)
전체		40 (5.0)	277 (34.8)	21 (2.6)	10 (1.3)	364 (45.7)	85 (10.7)	797 (100.0)

나. 기업의 근로자 교육훈련 실시 개황

1) 교육훈련 실시 및 지원여부

기업체 특성별 교육훈련 실시 현황을 보면 전체적으로 실시 및 지원한다는 응답이 71.3%로 응답자 실시 및 지원한다고 인식하고 있으며, 소재지역, 고용규모, 업종에 따른 결과는 다음의 <표 V-30>과 같다.

<표 V-30> 기업체 특성별 교육훈련 실시 현황

(단위: 개소, %)

구분		실시	미실시	계
소재지역 ($\chi^2=1.191$)	수도권	255 (70.4)	107 (29.6)	362 (100.0)
	비수도권	464 (72.0)	183 (28.0)	647 (100.0)
고용규모 ($\chi^2=110.604***$)	10인미만	26 (36.6)	45 (63.4)	71 (100.0)
	10-100인미만	369 (64.6)	202 (35.4)	571 (100.0)
	100-300인미만	176 (83.8)	34 (16.2)	210 (100.0)
	300인이상	148 (94.3)	9 (5.7)	157 (100.0)
업종 ($\chi^2=5.083*$)	제조업	452 (68.9)	204 (31.1)	656 (100.0)
	비제조업	267 (75.6)	86 (24.4)	353 (100.0)
전체		719 (71.3)	290 (28.7)	1009 (100.0)

첫째, 소재지역에 따라 기업체 특성별 교육훈련 실시 현황을 보면 수도권(70.4%), 비수도권(72.0%) 모두에서 실시 및 지원된다는 응답이 가장 높았으

며, 소재지역 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모에 따라 기업체 특성별 교육훈련 실시 현황을 보면 10-100 미만, 100-300 미만, 300인 이상인 기업에서는 실시 및 지원이 많은 것으로 나타났으며, 10인 미만이 기업에서는 미실시 및 미지원되고 있는 것으로 나타났다. 고용규모 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=110.604$). 셋째, 업종별에 따라 기업체 특성별 교육훈련 실시 현황을 보면 비제조업(75.6%)로 제조업(68.9%)에 비해 높았으며, 업종 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=5.083$).

2) 참여인원

기업체 특성별 교육훈련 참여인원을 보면 전체적으로 31% 이상이라는 응답이 48.7%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 10% 이하(28.5%), 11-30% 이하(22.8%) 순이었다. 소재지역, 고용규모, 업종에 따른 결과는 다음의 <표 V-31>과 같다.

첫째, 소재지역에 따라 기업체 특성별 교육훈련 참여인원을 보면 수도권(47.8%), 비수도권(48.0%) 모두에서 31% 이상이라는 응답이 가장 높았으며, 소재지역 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모에 따라 기업체 특성별 교육훈련 참여인원을 보면 10인 미만(61.5%), 10-100 미만(40.7%), 100-300 미만(47.2%), 300인 이상(68.2%) 모두에서 31% 이상이라는 응답이 가장 높았으며, 고용규모 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=40.219$). 셋째, 업종별에 따라 기업체 특성별 교육훈련 참여인원을 보면 제조업(42.7%), 비제조업(58.8%) 모두에서 31% 이상이라는 응답이 가장 높았으며, 업종 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=17.458$).

<표 V-31> 기업체 특성별 교육훈련 참여인원

(단위: 개소, %)

구분		10% 이하	11-30%	31% 이상	합계
소재지역 ($\chi^2=3.926$)	수도권	69 (27.1)	64 (25.1)	122 (47.8)	255 (100.0)
	비수도권	136 (29.6)	100 (22.4)	228 (48.0)	464 (100.0)
고용규모 ($\chi^2=40.219^{***}$)	10인미만	5 (19.2)	5 (19.2)	16 (61.5)	26 (100.0)
	10-100인미만	133 (36.0)	86 (23.3)	150 (40.7)	369 (100.0)
	100-300인 미만	48 (27.3)	45 (25.6)	83 (47.2)	176 (100.0)
	300인이상	19 (12.8)	28 (18.9)	101 (68.2)	148 (100.0)
업종 ($\chi^2=17.458^{***}$)	제조업	143 (31.6)	116 (25.7)	193 (42.7)	452 (100.0)
	비제조업	62 (23.2)	48 (18.0)	157 (58.8)	267 (100.0)
전체		205 (28.5)	164 (22.8)	350 (48.7)	719 (100.0)

3) 참여시간

기업체 특성별 교육훈련 참여인원의 평균 참여시간을 보면 전체적으로 11-30시간이라는 응답이 가장 높았으며, 그 다음으로는 10시간(27.8%), 31-60시간(16.0%) 순이었다. 소재지역, 고용규모, 업종에 따른 결과는 다음의 <표 V-32>와 같다.

첫째, 소재지역에 따라 기업체 특성별 교육훈련 참여인원의 평균 참여시간을 보면 수도권(36.1%), 비수도권(45.5%) 모두에서 11-30시간이라는 응답이 가장 높았으며, 소재지역 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=20.070$). 둘째, 고용규모에 따라 기업체 특성별 교육훈련 참여인원의 평균 참여시간을 보면 10인 미만(34.6%), 10-100 미만(34.4%), 100-300

미만(46.6%), 300인 이상(52.7%) 모두에서 11-30시간이라는 응답이 가장 높았으며, 고용규모 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=19.803$). 셋째, 업종별에 따라 기업체 특성별 교육훈련 참여인원을 보면 제조업(43.6%), 비제조업(37.1%) 모두에서 11-30시간이라는 응답이 가장 높았으며, 업종 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 V-32> 기업체 특성별 교육훈련 참여인원의 평균 참여시간

(단위: 개소, %)

구분		10시간 이하	11-30 시간	31-60 시간	61시간 이상	합계
소재지역 ($\chi^2=20.070^*$)	수도권	79 (31.0)	92 (36.1)	36 (14.1)	48 (18.8)	255 (100.0)
	비수도권	121 (24.5)	204 (45.5)	79 (17.4)	60 (12.6)	464 (100.0)
고용규모 ($\chi^2=19.803^*$)	10인미만	8 (30.8)	9 (34.6)	4 (15.4)	5 (19.2)	26 (100.0)
	10-100인미만	120 (32.5)	127 (34.4)	62 (16.8)	60 (16.3)	369 (100.0)
	100-300인미만	44 (25.0)	82 (46.6)	27 (15.3)	23 (13.1)	176 (100.0)
	300인이상	28 (18.9)	78 (52.7)	22 (14.9)	20 (13.5)	148 (100.0)
업종 ($\chi^2=5.679$)	제조업	119 (26.3)	197 (43.6)	76 (16.8)	60 (13.3)	452 (100.0)
	비제조업	81 (30.3)	99 (37.1)	39 (14.6)	48 (18.0)	267 (100.0)
전체		200 (27.8)	296 (41.2)	115 (16.0)	108 (15.0)	719 (100.0)

4) 교육훈련의 주요 목적

기업체 특성별 교육훈련 제공의 주된 목적을 보면 전체적으로 직무능력향상이라는 응답이 95.5%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 자격증 취득(2.8%),

기타(1.7%) 순이었다. 소재지역, 고용규모, 업종에 따른 결과는 다음의 <표 V-33>과 같다. 첫째, 소재지역에 따라 기업체 특성별 교육훈련 제공의 주된 목적을 보면 수도권(96.5%), 비수도권(94.4%) 모두에서 직무능력향상이라는 응답이 가장 높았으며, 소재지역 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=12.597$). 둘째, 고용규모에 따라 업체 특성별 교육훈련 제공의 주된 목적을 보면 10인 미만(88.5%), 10-100 미만(94.6%), 100-300 미만(97.2%), 300인 이상(97.3%) 모두에서 직무능력향상이라는 응답이 가장 높았으며, 고용규모 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=14.390$). 셋째, 업종별에 따라 기업체 특성별 교육훈련 참여인원을 보면 제조업(97.1%), 비제조업(92.9%) 모두에서 직무능력향상이라는 응답이 가장 높았으며, 업종 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=7.105$).

<표 V-33> 기업체 특성별 교육훈련 제공의 주된 목적

(단위: 개소, %)

구분		직무능력향상	자격증 취득	기타	합계
소재지역 ($\chi^2=12.597^*$)	수도권	246 (96.5)	3 (1.2)	6 (2.4)	255 (100.0)
	비수도권	441 (94.4)	17 (3.9)	6 (1.9)	464 (100.0)
고용규모 ($\chi^2=14.390^*$)	10인미만	23 (88.5)	3 (11.5)	0 (0.0)	26 (100.0)
	10-100인 미만	349 (94.6)	10 (2.7)	10 (2.7)	369 (100.0)
	100-300인 미만	171 (97.2)	5 (2.8)	0 (0.0)	176 (100.0)
	300인이상	144 (97.3)	2 (1.4)	2 (1.4)	148 (100.0)
업종 ($\chi^2=7.105^*$)	제조업	439 (97.1)	8 (1.8)	5 (1.1)	452 (100.0)
	비제조업	248 (92.9)	12 (4.5)	7 (2.6)	267 (100.0)
전체		687 (95.5)	20 (2.8)	12 (1.7)	719 (100.0)

다. 기업의 정부 재직근로자 교육 지원제도 인식과 활용

1) 제도에 대한 정보소지 여부

기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도에 관한 정보 인지 정도를 보면 전체적으로 조금 알고 있다는 응답이 46.5%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 잘 알고 있음(25.8%), 잘 알지 못함(22.1%) 순이었다. 즉, 응답자의 72.3%가 알고 있는 것으로 나타났다. 소재지역, 고용규모, 업종에 따른 결과는 다음의 <표 V-34>와 같다.

첫째, 소재지역에 따라 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도에 관한 정보 인지 정도를 보면 수도권(69.1%), 비수도권(73.6%) 모두에서 알고 있다는 응답이었으며, 소재지역 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모에 따라 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도에 관한 정보 인지 정도를 보면 10-100 미만(67.6%), 100-300 미만(84.7%), 300인 이상(81.5%)에서는 알고 있다는 응답이 높았지만, 10인 미만(57.1%)에서 알지 못한다는 응답이 높았다. 고용규모 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=66.367$). 셋째, 업종별에 따라 기업체 특성별 교육훈련 참여인원을 보면 제조업(72.1%), 비제조업(73.1%) 모두에서 알고 있다는 응답이 가장 높았으며, 업종 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 V-34> 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도에 관한 정보 인지 정도

(단위: 개소, %)

구 분		잘 알고 있음	조금 알고 있음	잘 알지 못함	전혀 모름	합계
소재지역 ($\chi^2=9.755$)	수도권	93 (25.7)	157 (43.4)	92 (25.4)	20 (5.5)	362 (100.0)
	비수도권	167 (26.8)	312 (46.9)	131 (21.2)	37 (5.2)	67 (100.0)
고용규모 ($\chi^2=66.367***$)	10인미만	10 (14.1)	27 (38.0)	25 (35.2)	9 (12.7)	71 (100.0)
	10-100인 미만	115 (20.1)	271 (47.5)	147 (25.7)	38 (6.7)	571 (100.0)
	100-300인 미만	78 (37.1)	100 (47.6)	23 (11.0)	9 (4.3)	210 (100.0)
	300인이상	57 (36.3)	71 (45.2)	28 (17.8)	1 (0.6)	157 (100.0)
업종 ($\chi^2=2.393$)	제조업	166 (25.3)	307 (46.8)	141 (21.5)	42 (6.4)	656 (100.0)
	비제조업	94 (26.6)	162 (45.9)	82 (23.2)	15 (4.2)	353 (100.0)
전체		260 (25.8)	469 (46.5)	223 (22.1)	57 (5.6)	1009 (100.0)

2) 제도에 대한 정보원

정부의 재직자를 위한 교육훈련지원 정책이나 제도에 대한 정보를 알고 있다고 응답한 경우, 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도에 관한 획득 통로를 보면 전체적으로 인터넷을 통한 정보 획득이라는 응답이 29.9%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 훈련전담기관을 통해(23.8%), 고용안정센터를 이용(19.4%) 순이었다. 소재지역, 고용규모, 업종에 따른 결과는 다음의 <표 V-35>와 같다.

첫째, 소재지역에 따라 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도에 관한 획득 통로를 보면 수도권(30.5%), 비수도권(29.7%) 모두에서 인터넷

을 통한 정보 획득이라는 응답이 가장 높게 나타났다. 둘째, 고용규모에 따라 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도에 관한 획득 통로를 보면 10인 미만(30.8%), 10-100 미만(32.5%)에서는 인터넷을 통한 정보 획득이라는 응답이 가장 높았고, 100-300 미만(25.6%), 300인 이상(31.8%)에서는 훈련전담기관을 통해서라는 응답이 가장 높게 나타났다. 셋째, 업종별에 따라 기업체 특성별 교육훈련 참여인원을 보면 제조업(30.1%), 비제조업(29.9%) 모두에서 인터넷을 통한 정보 획득이라는 응답이 가장 높았다.

<표 V-35> 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도에 관한 획득 경로

(단위: 개소, %)

구분		인터넷을 통한 정보획득	신문·방송을 통해서	산업별 협회를 통해서	훈련전담기관을 통해서	고용안정센터 이용	기타	합계
소재 지역	수도권	113 (30.5)	19 (5.1)	68 (18.4)	75 (20.3)	79 (21.4)	16 (4.3)	370 (100.0)
	비수도권	205 (29.7)	38 (5.3)	122 (16.8)	178 (25.7)	127 (19.5)	24 (3.3)	694 (100.0)
고용 규모	10인미만	16 (30.8)	5 (9.6)	5 (9.6)	11 (21.2)	12 (23.1)	3 (5.8)	52 (100.0)
	10~100인 미만	183 (32.5)	35 (6.2)	94 (16.7)	115 (20.4)	109 (19.4)	27 (4.8)	563 (100.0)
	100~300인 미만	64 (25.2)	12 (4.7)	57 (22.4)	65 (25.6)	48 (18.9)	8 (3.1)	254 (100.0)
	300인 이상	55 (28.2)	5 (2.6)	34 (17.4)	62 (31.8)	37 (19.0)	2 (1.0)	195 (100.0)
업종	제조업	204 (30.1)	35 (5.2)	110 (16.2)	178 (26.3)	117 (17.3)	34 (5.0)	678 (100.0)
	비제조업	114 (29.5)	22 (5.7)	80 (20.7)	75 (19.4)	89 (23.1)	6 (1.6)	386 (100.0)
전체		318 (29.9)	57 (5.4)	190 (17.9)	253 (23.8)	206 (19.4)	40 (3.8)	1064 (100.0)

3) 정부의 재직자 교육훈련 정책의 활용 여부

기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도 활용 여부를 보면 전체적으로 활용하지 못한다는 응답이 62.6%로 활용한다는 응답(37.4%)보다 높았으며, 소재지역, 고용규모, 업종에 따른 결과는 다음의 <표 V-36>과 같다.

<표 V-36> 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도 활용 여부

(단위: 개소, %)

구분		활용하고 있음	활용하지 못함	계
소재지역 ($\chi^2=3.781$)	수도권	133 (36.7)	229 (63.3)	362 (100.0)
	비수도권	244 (39.3)	403 (60.7)	647 (100.0)
고용규모 ($\chi^2=53.350^{***}$)	10인미만	13 (18.3)	58 (81.7)	71 (100.0)
	10-100인 미만	178 (31.2)	393 (68.8)	571 (100.0)
	100-300인 미만	96 (45.7)	114 (54.3)	210 (100.0)
	300인이상	90 (57.3)	67 (42.7)	157 (100.0)
업종 ($\chi^2=1.902$)	제조업	235 (35.8)	421 (64.2)	656 (100.0)
	비제조업	142 (40.2)	211 (59.8)	353 (100.0)
전체		377 (37.4)	632 (62.6)	1009 (100.0)

첫째, 소재지역에 따라 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도 활용 여부를 보면 수도권(63.3%), 비수도권(60.7%) 모두에서 활용하지 못한다는 응답이 높았으며, 소재지역 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모에 따라 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도 활용 여부를 보면 10인 미만(81.7%), 10-100 미만(68.8%), 100-300 미만(54.3%)에서는 활용하지 못한다는 응답이 높았으며, 300인 이상(57.3%)에

서는 활용한다는 응답이 높았다. 고용규모 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=53.350$). 셋째, 업종별에 따라 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도 활용 여부를 보면 제조업(64.2%), 비제조업(59.8%) 모두에서 활용하지 못한다는 응답이 높았으며, 업종 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

4) 활용하지 못하는 이유

정부의 재직자를 위한 교육훈련지원 정책이나 제도를 잘 활용하지 못하는 경우, 기재직자 교육훈련지원 정책 및 제도를 미활용하는 이유를 보면 전체적으로 관심부족이라는 응답이 37.2%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 정보부족(28.2%), 적절한 정책이나 제도의 부재(26.6%) 순이었다. 소재지역, 고용규모, 업종에 따른 결과는 다음의 <표 V-37>과 같다.

첫째, 소재지역에 따라 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도를 미활용하는 이유를 보면 수도권(40.2%)에서는 관심부족이라는 응답이 가장 높았으며, 비수도권(31.9%)에서는 정보부족이 가장 높게 나타났으며, 소재지역 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모에 따라 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도를 미활용하는 이유를 보면 10인 미만(46.6%), 10-100 미만(39.7%), 100-300 미만(36.8%)에서는 관심부족이라는 응답이 가장 높았으며, 300인 이상(43.3%)에서는 정보부족이라는 응답이 높았다. 고용규모간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=22.580$). 셋째, 업종별에 따라 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도를 미활용하는 이유를 보면 제조업(36.3%), 비제조업(38.9%) 모두에서 관심부족이라는 응답이 가장 높았으며, 업종 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다($\chi^2=11.387$).

<표 V-37> 기업체 특성별 재직자 교육훈련지원 정책을 활용하지 못하는 이유
(단위: 개소, %)

구분		정보부족	관심 부족	적절한 정책이나 제도의 부재	기타	합계
소재지역 ($\chi^2=8.771$)	수도권	69 (30.1)	92 (40.2)	49 (21.4)	19 (8.3)	229 (100.0)
	비수도권	109 (28.6)	143 (31.9)	119 (28.6)	32 (7.6)	403 (100.0)
고용규모 ($\chi^2=22.580^{**}$)	10인미만	14 (24.1)	27 (46.6)	10 (17.2)	7 (12.1)	58 (100.0)
	10-100인 미만	104 (26.5)	156 (39.7)	105 (26.7)	28 (7.1)	393 (100.0)
	100-300인 미만	31 (27.2)	42 (36.8)	33 (28.9)	8 (7.0)	114 (100.0)
	300인이상	29 (43.3)	10 (14.9)	20 (29.9)	8 (11.9)	67 (100.0)
업종 ($\chi^2=11.387^*$)	제조업	105 (24.9)	153 (36.3)	123 (29.2)	40 (9.5)	421 (100.0)
	비제조업	73 (34.6)	82 (38.9)	45 (21.3)	11 (5.2)	211 (100.0)
전체		178 (28.2)	235 (37.2)	168 (26.6)	51 (8.1)	632 (100.0)

5) 적합한 제도의 부재로 인한 어려움

업체 특성별 교육훈련지원 정책 및 제도 부재로 인한 어려움을 보면 전체적으로 어려움을 경험하지 않았다는 응답이 91.4%로 대부분이 기업에서 어려움을 경험하지 않은 것으로 나타났다. 소재지역, 고용규모, 업종에 따른 결과는 다음의 <표 V-38>과 같다.

첫째, 소재지역에 따라 교육훈련지원 정책 및 제도 부재로 인한 어려움을 보면, 수도권(91.4%), 비수도권(91.4%) 모두에서 어려움을 경험하지 않았다는 응답이 높았으며, 소재지역 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않

았다. 둘째, 고용규모에 따라 교육훈련지원 정책 및 제도 부재로 인한 어려움을 보면 10인 미만(97.2%), 10-100 미만(91.1%), 100-300 미만(89.5%), 300인 이상(92.4%) 모두에서 어려움을 경험하지 않았다는 응답이 가장 높았으며, 고용규모 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별에 따라 교육훈련지원 정책 및 제도 부재로 인한 어려움을 보면 제조업(92.1%), 비제조업(90.1%) 모두에서 어려움을 경험하지 않았다는 응답이 가장 높았으며, 업종간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 V-38> 기업체 특성별 교육훈련지원 정책 및 제도 부재로 인한 어려움

(단위: 개소, %)

구분		있음	없음	합계
소재지역 ($\chi^2=0.808$)	수도권	31 (8.6)	331 (91.4)	362 (100.0)
	비수도권	56 (8.6)	591 (91.4)	647 (100.0)
고용규모 ($\chi^2=4.213$)	10인미만	2 (2.8)	69 (97.2)	71 (100.0)
	10-100인미만	51 (8.9)	520 (91.1)	571 (100.0)
	100-300인미만	22 (10.5)	188 (89.5)	210 (100.0)
	300인이상	12 (7.6)	145 (92.4)	157 (100.0)
업종 ($\chi^2=1.151$)	제조업	52 (7.9)	604 (92.1)	656 (100.0)
	비제조업	35 (9.9)	318 (90.1)	353 (100.0)
전체		87 (8.6)	922 (91.4)	1009 (100.0)

라. 근로자 교육 세부 프로그램 실시 현황

1) 기업의 교육 프로그램 실시현황

가) 실시여부

교육훈련 프로그램 유형별 실시 현황은 다음의 <표 V-39>와 같다. 첫째, 집체식사내교육훈련의 경우는 실시(66.8%)로 미실시(33.2%)보다 높았다. 둘째, 집체식사외교육훈련은 실시(53.3%)로 미실시(46.7%)보다 높았다. 셋째, 인터넷학습은 미실시(70.7%)가 실시(29.3%)보다 높았다. 넷째, 우편통신훈련은 미실시(81.0%)가 실시(19.0%)보다 높았다. 다섯째, 국내연수는 미실시(71.1%)가 실시(28.9%)보다 높았다. 여섯째, 미실시(78.6%)가 실시(21.4%)보다 높았다. 인터넷 연수 등보다는 근로자의 교육훈련으로 집체식 교육을 선호하고 있는 것으로 나타났다.

<표 V-39> 교육훈련 프로그램 유형별 실시 현황

(단위: 개소, %)

프로그램 유형	실시	미실시	합계
집체식 사내 교육훈련	674 (66.8)	335 (33.2)	1009 (100.0)
집체식 사외 교육훈련	538 (53.3)	471 (46.7)	1009 (100.0)
인터넷학습 (e-Learning)	296 (29.3)	713 (70.7)	1009 (100.0)
우편통신훈련 (독서통신훈련)	192 (19.0)	817 (81.0)	1009 (100.0)
국내연수	292 (28.9)	717 (71.1)	1009 (100.0)
해외연수	216 (21.4)	793 (78.6)	1009 (100.0)

나) 실시효과

기업 특성별 교육프로그램의 실시효과 분석에 대한 결과는 다음의 <표

V-40>과 같다. 기업 특성별 교육프로그램 중 집체식사내교육훈련에 대한 분석결과를 살펴 보면 첫째, 소재지역별로는 수도권(3.67)이 사내교육훈련의 효과를 높게 인식하고 있으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 300인 이상(3.83)의 기업에서 사내교육훈련의 효과를 높게 인식하고 있으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다($F=3.882$). 셋째, 업종별로는 비제조업(3.80)인 기업에서 사내교육훈련의 효과를 높게 인식하고 있으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다($F=15.626$).

기업 특성별 교육프로그램 중 집체식사의외교육훈련의 효과에 대한 분석을 살펴보면 첫째, 소재지역별로는 비수도권(3.71)이 사외교육훈련의 효과를 높게 인식하고 있으며, 수도권(3.69)은 전체 평균(3.70)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 300인 이상(3.83)의 기업에서 사외교육훈련의 효과를 높게 인식하고 있으며, 11-100인 미만(3.63), 100-300 미만(3.68)은 전체 평균(3.70)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다($F=2.756$). 셋째, 업종별로는 비제조업(3.85)인 기업에서 사외교육훈련의 효과를 높게 인식하고 있으며, 제조업(3.61)은 전체 평균(3.70)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다($F=13.259$).

기업 특성별 교육프로그램 중 인터넷학습의 효과에 대한 분석 결과를 살펴 보면 첫째, 소재지역별로는 수도권(3.65)이 인터넷학습의 효과를 높게 인식하고 있으며, 비수도권(3.57)은 전체 평균(3.60)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 10인 미만(3.78)의 기업에서 인터넷학습의 효과를 높게 인식하고 있으며, 100-300 미만(3.43)은 전체 평균(3.60)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별로는 비제조업(3.78)인 기업에서 인터넷학습의 효과를 높게 인식하고 있으며, 제조업(3.51)은 전체 평균(3.60)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다($F=8.297$).

기업 특성별 교육프로그램 중 우편통신훈련의 효과에 대한 분석 결과를 살펴보면 첫째, 소재지역별로는 수도권(3.65)이 우편통신훈련의 효과를 높게

인식하고 있으며, 비수도권(3.45)은 전체 평균(3.51)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 10인 미만(3.67)의 기업에서 우편통신훈련의 효과를 높게 인식하고 있으며, 100-300 미만(3.40)은 전체 평균(3.55)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별로는 비제조업(3.67)인 기업에서 우편통신훈련의 효과를 높게 인식하고 있으며, 제조업(3.43)은 전체 평균(3.51)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

기업 특성별 교육프로그램 중 국내연수의 효과에 대한 분석 결과를 살펴보면 첫째, 소재지역별로는 비수도권(3.73)이 국내연수의 효과를 높게 인식하고 있으며, 수도권(3.71)은 전체 평균(3.72)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 10인 미만(4.00)의 기업에서 국내연수의 효과를 높게 인식하고 있으며, 100-300 미만(3.67), 100-300인 미만(3.69)은 전체 평균(3.72)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별로는 비제조업(3.84)인 기업에서 국내연수의 효과를 높게 인식하고 있으며, 제조업(3.67)은 전체 평균(3.72)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

기업 특성별 교육프로그램 중 해외연수의 효과에 대한 분석 결과를 살펴보면 첫째, 소재지역별로는 수도권(4.03)이 해외연수의 효과를 높게 인식하고 있으며, 비수도권(3.87)은 전체 평균(3.95)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 300인 이상(4.03)의 기업에서 해외연수의 효과를 높게 인식하고 있으며, 10인 미만(3.86), 100-300인 미만(3.74)은 전체 평균(3.93)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별로는 비제조업(3.94)인 기업에서 해외연수의 효과를 높게 인식하고 있으며, 제조업(3.92)은 전체 평균(3.93)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 V-40> 교육훈련프로그램 실시 효과(5점척도)

구분		집체식 사내교육 훈련	집체식 사외교육 훈련	인터넷 학습	우편통신 훈련	국내연수	해외연수
소재 지역	수도권	3.67	3.69	3.65	3.65	3.70	4.03
	비수도권	3.62	3.71	3.57	3.45	3.73	3.87
	계	3.64	3.70	3.61	3.55	3.71	3.95
	F값	0.439	0.089	0.244	1.945	0.049	0.657
고용 규모	10인 미만	3.67	3.79	3.78	3.67	4.00	3.86
	11-100인 미만	3.60	3.63	3.65	3.53	3.67	3.96
	100-300인 미만	3.58	3.68	3.43	3.40	3.63	3.74
	300인 이상	3.83	3.86	3.66	3.57	3.87	4.03
	계	3.65	3.70	3.60	3.51	3.72	3.93
	F값	3.882**	2.756*	1.656	0.519	1.763	1.472
업종	제조업	3.57	3.61	3.51	3.43	3.67	3.92
	비제조업	3.80	3.85	3.78	3.67	3.84	3.94
	계	3.65	3.70	3.60	3.51	3.72	3.93
	F값	15.626***	13.529***	8.297**	3.790	2.656	0.036

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

주: 1=전혀 없음, 2=별로 없음, 3=보통이다, 4=다소 있음, 5=매우 있음

2) 기업의 근로자 개인 학습 지원제도 실시현황

가) 실시 현황

교육훈련 프로그램 유형별 실시 현황을 보면, 다음의 <표 V-41>과 같다. 첫째, 교육훈련 휴가제는 미실시(84.7%)한다는 기업이 실시(15.3%)한다는 기업보다 높았다. 둘째, 학원 수강료 지원에 대해서는 미실시(66.9%)한다는 기업이 실시(33.1%)한다는 기업보다 높았다. 셋째, 국내대학 등록금 지원에 대해서는 미실시(92.0%)한다는 기업이 실시(8.0%)한다는 기업보다 높았다. 넷

째, 국내대학원 등록금 지원에 대해서는 미실시(94.2%)한다는 기업이 실시(5.8%)한다는 기업보다 높았다. 다섯째, 해외대학원 학위과정 지원에 대해서는 미실시(97.5%)한다는 기업이 실시(2.5%)한다는 기업보다 높았다.

<표 V-41> 근로자 교육훈련 프로그램 유형별 실시 현황

(단위: 개소, %)

프로그램 유형	실시	미실시	합계
교육훈련휴가제	154 (15.3)	855 (84.7)	1009 (100.0)
학원 수강료 지원	334 (33.1)	675 (66.9)	1009 (100.0)
국내 대학등록금 지원	81 (8.0)	928 (92.0)	1009 (100.0)
국내 대학원등록금 지원	59 (5.8)	950 (94.2)	1009 (100.0)
해외 대학원학위과정 지원	25 (2.5)	984 (97.5)	1009 (100.0)

나) 연인원

기업체 특성별 기업당 교육훈련지원 제도 수혜근로자 수를 보면 전체적으로 교육훈련휴가제가 53.67명으로 가장 높았으며, 그 다음으로 학원수강료 지원(28.14명), 국내 대학등록금지원(8.31명)으로 나타났다. 소재지역, 고용규모, 업종에 따른 결과는 다음의 <표 V-42>와 같다. 첫째, 소재지역에 따라 기업당 교육훈련지원 제도 수혜근로자 수를 보면, 수도권(56.16명), 비수도권(51.87명) 모두 교육훈련휴가제라는 응답이 높게 나타났다. 둘째, 고용규모에 따라 기업당 교육훈련지원 제도 수혜근로자 수를 보면 10인 미만(3.57명), 10-100 미만(7.87명), 100-300 미만(32.19명), 300인 이상(225.39명) 모두에서 교육훈련휴가제라는 응답이 높았다. 셋째, 업종별에 따라 기업당 교육훈련지원 제도 수혜근로자 수를 보면 제조업(6010명), 비제조업(44.48명) 모두에서 교육훈련휴가제라는 응답이 높았다.

<표 V-42> 기업체 특성별 교육훈련지원 제도 수혜근로자 수

(단위: 명)

구분		교육훈련 휴가제	학원 수강료 지원	국내대학 등록금 지원	국내 대학원 등록금 지원	해외 대학원 학위과정 지원
소재지역	수도권	56.16	37.92	6.59	3.35	3.08
	비수도권	51.87	23.28	10.36	7.58	3.48
고용규모	10인미만	3.57	2.80	3.33	-	-
	10-100인 미만	7.87	6.15	2.88	1.53	1.60
	100-300인 미만	32.13	25.58	14.48	1.88	2.50
	300인이상	225.39	91.75	7.88	9.52	3.33
업종	제조업	60.10	29.18	8.67	3.69	2.87
	비제조업	44.48	26.31	7.64	7.87	2.78
전체		53.67	28.14	8.31	5.34	2.83

다) 실시효과

기업 특성별 기업별 교육훈련지원 제도 중 교육훈련휴가제의 효과에 대한 분석 결과는 다음의 <표 V-43>과 같다. 첫째, 소재지역별로는 비수도권(3.82)이 교육훈련휴가제의 효과를 높게 인식하고 있으며, 수도권(3.73)은 전체 평균(3.77)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 10인 미만(4.14)의 기업에서 교육훈련휴가제의 효과를 높게 인식하고 있으며, 10-100인 미만(3.70)은 전체 평균(3.81)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별로는 비제조업(3.88)인 기업에서 교육훈련휴가제의 효과를 높게 인식하고 있으며, 제조업(3.76)은 전체 평균(3.81)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

기업 특성별 기업별 교육훈련지원 제도 중 학원수강료 지원의 효과에 대한 분석 결과를 살펴보면 첫째, 소재 지역별로는 수도권(3.65)과 비수도권(3.64)이 비슷한 수준으로 학원수강료 지원의 효과를 인식하고 있는 것으로

나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 300인 이상(3.71)의 기업에서 학원수강료 지원의 효과를 높게 인식하고 있으며, 10인 미만(3.60), 100-300 미만(3.54)은 전체 평균(3.63)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별로는 비제조업(3.75)인 기업에서 학원수강료 지원의 효과를 높게 인식하고 있으며, 제조업(3.57)은 전체 평균(3.63)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

기업 특성별 기업별 교육훈련지원 제도 중 국내대학 등록금 지원의 효과에 대한 분석결과를 살펴보면 첫째, 소재지역별로는 수도권(3.44)이 국내대학 등록금 지원의 효과를 높게 인식하고 있으며, 비수도권(3.39)은 전체 평균(3.42)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 10인 미만(4.33)의 기업에서 국내대학 등록금 지원의 효과를 높게 인식하고 있으며, 100-300 미만(3.25), 300인 이상(3.17)은 전체 평균(3.36)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별로는 비제조업(3.59)인 기업에서 국내대학 등록금 지원의 효과를 높게 인식하고 있으며, 제조업(3.23)은 전체 평균(3.36)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

기업 특성별 기업별 교육훈련지원 제도 중 국내대학원 등록금 지원의 효과에 대한 분석결과를 살펴보면 첫째, 소재지역별로는 수도권(3.69)이 국내대학원 등록금 지원의 효과를 높게 인식하고 있으며, 비수도권(3.27)은 전체 평균(3.48)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 300인 이상(3.59)의 기업에서 국내대학원 등록금 지원의 효과를 높게 인식하고 있으며, 11-100 미만(3.40), 100-300인 미만(3.18)은 전체 평균(3.42)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별로는 비제조업(3.88)인 기업에서 국내대학원 등록금 지원의 효과를 높게 인식하고 있으며, 제조업(3.11)은 전체 평균(3.42)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다($F=5.450$).

기업 특성별 기업별 교육훈련지원 제도 중 해외대학원 학위과정 지원의

효과에 대한 분석결과를 살펴보면 첫째, 소재지역별로는 수도권(3.92)이 해외대학원 학위과정 지원의 효과를 높게 인식하고 있으며, 비수도권(3.84)은 전체 평균(3.87)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 100-300인 미만(4.20)의 기업에서 해외대학원 학위과정 지원의 효과를 높게 인식하고 있으며, 11-100 미만(3.40)은 전체 평균(3.84)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별로는 비제조업(4.00)인 기업에서 해외대학원 학위과정 지원의 효과를 높게 인식하고 있으며, 제조업(3.73)은 전체 평균(3.84)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 V-43> 교육훈련 제도의 효과

구분		교육훈련 휴가제	학원수강료 지원	국내대학 등록금지원	국내대학원 등록금지원	해외대학원 학위과정지원
소재지역	수도권	3.73	3.65	3.44	3.69	3.92
	비수도권	3.82	3.64	3.39	3.27	3.84
	계	3.77	3.63	3.42	3.48	3.87
	F값	0.516	0.234	0.609	0.767	0.394
고용규모	10인 미만	4.14	3.60	4.33	-	-
	11-100인미만	3.70	3.64	3.54	3.40	3.40
	100-300인미만	3.83	3.54	3.25	3.18	4.20
	300인이상	4.00	3.71	3.17	3.59	3.87
	계	3.81	3.63	3.36	3.42	3.84
	F값	1.820	0.439	1.214	0.550	0.754
업종	제조업	3.76	3.57	3.23	3.11	3.73
	비제조업	3.88	3.75	3.59	3.88	4.00
	계	3.81	3.63	3.36	3.42	3.84
	F값	1.019	3.160	1.749	5.450*	0.060

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

주: 1=전혀 없음, 2=별로 없음, 3=보통이다, 4=다소 있음, 5=매우 있음

라) 근로자 교육훈련 지원제도 미실시 이유

근로자 교육훈련 지원제도를 실시하지 않는 이유에 대한 동의 정도는 다음의 <표 V-44>와 같다. 첫째, 교육이 불필요함에 대해서 보통이상으로 동의하는 정도는 64.5%이고 둘째 교육비용 부담이 큼에 대해서 보통이상으로 동의하는 정도는 69.3%이고 셋째, 업무차질이 우려됨에 대해서 보통이상으로 동의하는 정도는 74.1%이고 넷째, 교육훈련 효과가 저조함에 대해서 보통이상으로 동의하는 정도는 69.6%이고 다섯째, 교육이수 후 이직가능성이 큼에 대해서 보통이상으로 동의하는 정도는 54.2%이고 여섯째, 해당프로그램에 대한 근로자의 참여저조에 대해서 보통이상으로 동의하는 정도는 71.0%이다. 즉, 보통이다(3.0) 이상으로 미실시하는 이유에 대해 동의하고 있는 것으로 나타났다.

<표 V-44> 교육훈련 프로그램 미실시 이유에 대한 동의 정도

(단위: 개소, %)

미실시 이유	전혀 부동의	부동의	보통	동의	매우 동의	합계
교육이 불필요함	23 (7.9)	80 (27.6)	80 (27.6)	66 (22.8)	41 (14.1)	290 (100.0)
교육비용 부담이 큼	19 (6.6)	70 (24.1)	74 (25.5)	92 (31.7)	35 (12.1)	290 (100.0)
업무차질이 우려됨	14 (4.8)	61 (21.0)	52 (17.9)	101 (34.8)	62 (21.4)	290 (100.0)
교육훈련 효과가 저조함	26 (9.0)	62 (21.4)	125 (43.1)	63 (21.7)	14 (4.8)	290 (100.0)
교육이수 후 이직가능성이 큼	42 (14.5)	91 (31.4)	87 (30.0)	62 (21.4)	8 (2.8)	290 (100.0)
해당 프로그램에 대한 근로자의 참여 저조	17 (5.9)	67 (23.1)	94 (32.4)	89 (30.7)	23 (7.9)	290 (100.0)

기업 특성별 교육훈련지원제도 미실시 이유에 대한 분석 결과는 다음의 <표 V-45>와 같다. 먼저 교육이 불필요하다는 이유에 대한 결과를 살펴 보면 첫째, 소재지역별로는 비수도권(3.07)이 교육이 불필요함을 높게 인식하

고 있으며, 수도권(3.01)은 전체 평균(3.08)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 10인 미만(3.31)의 기업에서 교육이 불필요함을 높게 인식하고 있으며, 100-300 미만(2.79), 300인 이상(2.78)은 전체 평균(3.08)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별로는 비제조업(3.21)인 기업에서 교육이 불필요함을 높게 인식하고 있으며, 제조업(3.02)은 전체 평균(3.08)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

교육비용 부담이 큼에 대한 분석 결과를 살펴보면 첫째, 소재지역별로는 수도권(3.16)과 비수도권(3.15)에서 비슷한 의견 분포를 보이는 것으로 나타났다. 둘째, 고용규모별로는 300인 이상(3.56)의 기업에서 교육비용 부담이 큼을 높게 인식하고 있으며, 10인 미만(3.09), 100-300인 미만(3.12)은 전체 평균(3.19)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별로는 제조업(3.19), 비제조업(3.19)인 기업에서 같게 교육비용 부담이 크다고 인식하고 있으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

업무차질이 우려됨에 대한 분석 결과를 살펴보면 첫째, 소재지역별로는 비수도권(3.61)이 업무차질이 우려됨을 높게 인식하고 있으며, 수도권(3.30)은 전체 평균(3.47)보다 낮았으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 300인 이상(4.22)의 기업에서 업무차질이 우려됨을 높게 인식하고 있으며, 10인 미만(3.36), 100-300인 미만(3.09)은 전체 평균(3.47)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다($F=2.741$). 셋째, 업종별로는 제조업(3.50)인 기업에서 업무차질이 우려됨을 높게 인식하고 있으며, 비제조업(3.40)은 전체 평균(3.47)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

교육훈련 효과가 저조함에 대한 분석 결과를 살펴보면 첫째, 소재지역별로는 비수도권(2.97)이 교육훈련 효과가 저조함을 높게 인식하고 있으며, 수도권(2.87)은 전체 평균(2.92)보다 낮았으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 100-300인 미만(3.06)의 기업에서 교육훈련

효과가 저조함을 높게 인식하고 있으며, 10인 미만(2.82), 300인 이상(2.78)은 전체 평균(2.92)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별로는 비제조업(2.95)인 기업에서 교육훈련 효과가 저조함을 높게 인식하고 있으며, 제조업(2.91)은 전체 평균(2.92)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

교육이수 후 이직가능성이 큼에 대한 분석 결과를 살펴보면 첫째, 소재지역별로는 비수도권(3.47)이 교육이수 후 이직가능성이 큼을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 100-300인 미만(2.82)의 기업에서 교육이수 후 이직가능성이 큼을 높게 인식하고 있으며, 10인 미만(2.62), 11-100인 미만(2.65)은 전체 평균(2.67)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별로는 비제조업(2.76)인 기업에서 교육이수 후 이직가능성이 큼을 높게 인식하고 있으며, 제조업(2.63)은 전체 평균(2.67)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

해당 프로그램에 대한 근로자의 참여 저조에 대한 분석 결과를 살펴보면 첫째, 소재지역별로는 수도권(3.65)이 해당 프로그램에 대한 근로자의 참여 저조를 높게 인식하고 있으며, 비수도권(3.11)도 전체평균(3.08)보다 높게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모별로는 100-300인 미만(3.44)의 기업에서 해당 프로그램에 대한 근로자의 참여 저조를 높게 인식하고 있으며, 10인 미만(2.82), 300인 이상(2.67)은 전체 평균(3.12)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다($F=2.997$). 셋째, 업종별로는 비제조업(3.17)인 기업에서 해당 프로그램에 대한 근로자의 참여 저조를 높게 인식하고 있으며, 제조업(3.09)은 전체 평균(3.12)보다 낮게 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 V-45> 교육훈련프로그램 미실시 이유

구분		교육이 불필요함	교육비용 부담이 큼	업무차질이 우려됨	교육훈련 효과가 저조함	교육 이수 후 이직가능성이 큼	해당 프로그램에 대한 근로자의 참여 저조
소재지역	수도권	3.01	3.16	3.30	2.87	2.69	3.05
	비수도권	3.07	3.15	3.61	2.91	3.47	3.11
	계	3.04	3.15	3.45	2.89	2.67	3.08
	F값	0.681	0.662	2.020	0.134	0.147	1.669
고용규모	10인 미만	3.31	3.09	3.36	2.82	2.62	2.82
	11-100인 미만	3.08	3.20	3.52	2.93	2.65	3.15
	100-300인 미만	2.79	3.12	3.09	3.06	2.82	3.44
	300인 이상	2.78	3.56	4.22	2.78	2.67	2.67
	계	3.08	3.19	3.47	2.92	2.67	3.12
	F값	1.451	0.487	2.741*	0.431	0.296	2.997*
업종	제조업	3.02	3.19	3.50	2.91	2.63	3.09
	비제조업	3.21	3.19	3.40	2.95	2.76	3.17
	계	3.08	3.19	3.47	2.92	2.67	3.12
	F값	1.575	0.000	0.475	0.654	0.898	0.369

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

주: 1=전혀 없음, 2=별로 없음, 3=보통이다, 4=다소 있음, 5=매우 있음

3) 교육훈련 참여 목적과 결과의 활용

가) 참여목적

기업체 특성별 교육훈련 프로그램 참여 목적을 보면 전체적으로 직무능력 향상이라는 응답이 91.5%로 대부분의 기업에서 종업원들이 직무능력 향상을 위해 교육훈련에 참여하고 있는 것으로 나타났다. 소재지역, 고용규모, 업종에 따른 결과는 다음의 <표 V-46>과 같다.

<표 V-46> 기업체 특성별 교육훈련 프로그램 참여 목적

(단위: 개소, %)

구분		직무능력 향상	자격증 취득	기타	합계
소재지역 ($\chi^2=7.637$)	수도권	329 (93.2)	11 (3.1)	13 (3.7)	353 (100.0)
	비수도권	572 (91.3)	38 (5.4)	22 (3.3)	642 (100.0)
고용규모 ($\chi^2=12.172$)	10인미만	51 (86.4)	4 (6.8)	4 (6.8)	59 (100.0)
	10-100인미만	502 (89.8)	32 (5.7)	25 (4.5)	559 (100.0)
	100-300인미만	202 (96.2)	7 (3.3)	1 (0.5)	210 (100.0)
	300인이상	146 (93.0)	6 (3.8)	5 (3.2)	157 (100.0)
업종 ($\chi^2=7.944^*$)	제조업	599 (93.0)	23 (3.6)	22 (3.4)	644 (100.0)
	비제조업	302 (88.6)	26 (7.6)	13 (3.8)	341 (100.0)
전체		901 (91.5)	49 (5.0)	35 (3.6)	985 (100.0)

첫째, 소재지역에 따라 교육훈련 프로그램 참여 목적을 보면, 수도권(93.2%), 비수도권(91.3%) 모두에서 종업원들이 직무능력 향상을 위해 교육훈련에 참여한다는 응답이 가장 높았으며, 소재지역 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모에 따라 교육훈련 프로그램 참여 목적을 보면, 10인 미만(86.4%), 10-100 미만(89.8%), 100-300 미만(96.2%), 300인 이상(93.0%) 모두에서 종업원들이 직무능력 향상을 위해 교육훈련에 참여한다는 응답이 가장 높았으며, 고용규모 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별에 따라 교육훈련 프로그램 참여 목적을 보면 제조업(93.0%), 비제조업(88.6%) 모두에서 종업원들이 직무능력 향상을 위해 교육훈련에 참여한다는 응답이 가장 높았으며, 업종 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다($\chi^2=7.944$).

나) 결과의 활용

기업체 특성별 교육훈련 성과의 활용영역을 보면 전체적으로 직무배치라는 응답이 47.9%로 가장 높았으며, 활용하지 않음(36.4%), 승진(7.6%) 순으로 나타났다. 소재지역, 고용규모, 업종에 따른 결과는 다음의 <표 V-47>과 같다. 첫째, 소재지역에 따라 교육훈련 성과의 활용영역을 보면, 수도권(47.3%), 비수도권(50.0%) 모두에서 직무배치라는 응답이 가장 높았으며, 소재지역 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모에 따라 교육훈련 성과의 활용영역을 보면, 10-100 미만(49.1%), 100-300 미만(52.2), 300인 이상(41.4%)에서는 직무배치라는 응답이 10인 미만(53.4 %)에서는 활용하지 않음이 가장 높았으며, 고용규모 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다($\chi^2=76.803$). 셋째, 업종별에 따라 교육훈련 성과의 활용영역을 보면 제조업(45.2%), 비제조업(52.9%) 모두에서 직무배치라는 응답이 가장 높았으며, 업종 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다($\chi^2=11.658$).

<표 V-47> 기업체 특성별 교육훈련 프로그램 참여 목적

(단위: 개소, %)

구분		임금	승진	직무 배치	활용하지 않음	직무능력 향상	합계
소재지역 ($\chi^2=11.709$)	수도권	16 (4.5)	31 8.8%	167 (47.3)	127 (36.0)	12 (3.4)	353 (100.0)
	비수도권	31 (4.6)	44 (6.9)	303 (50.0)	230 (35.5)	21 (2.5)	629 (100.0)
고용규모 ($\chi^2=76.803^{***}$)	10인 미만	3 (5.2)	0 .0%	22 (37.9)	31 (53.4)	2 (3.4)	58 (100.0)
	10~100인 미만	28 (5.0)	29 5.2%	274 (49.1)	208 (37.3)	19 (3.4)	558 (100.0)
	100~300인 미만	5 (2.4)	10 4.8%	109 (52.2)	78 (37.3)	7 (3.3)	209 (100.0)
	300인 이상	11 (7.0)	36 22.9%	65 (41.4)	40 (25.5)	5 (3.2)	157 (100.0)
업종 ($\chi^2=11.658^*$)	제조업	29 (4.5)	52 8.1%	290 (45.2)	254 (39.6)	17 (2.6)	642 (100.0)
	비제조업	18 (5.3)	23 6.8%	180 (52.9)	103 (30.3)	16 (4.7)	340 (100.0)
전체		47 (4.8)	75 7.6%	470 (47.9)	357 (36.4)	33 (3.4)	982 (100.0)

마. 고등교육기관과의 교육협력 현황

1) 고등교육기관과의 연계교육 실시현황

가) 연계교육 실시현황

기업체 특성별 대학 및 전문대학과의 연계경험 여부를 보면 전체적으로 없다는 응답이 86.3%로 대부분의 기업이 대학과 연계경험이 없는 것으로 나타났다. 소재지역, 고용규모, 업종에 따른 결과는 다음의 <표 V-48>과 같다.

첫째, 소재지역에 따라 대학 및 전문대학과의 연계경험 여부를 보면, 수도권(86.2%), 비수도권(86.1%) 모두에서 경험이 없다는 응답이 가장 높았으며, 소재지역 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모에 따라 대학 및 전문대학과의 연계경험 여부를 보면, 10인 미만(94.4%), 10-100 미만(90.0%), 100-300 미만(83.8%), 300인 이상(72.6%) 모두에서 경험이 없다는 응답이 가장 높았으며, 고용규모 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다($\chi^2 = 36.6173$). 셋째, 업종별에 따라 대학 및 전문대학과의 연계경험 여부를 보면 제조업(85.4%), 비제조업(88.1%) 모두에서 경험이 없다는 응답이 가장 높았으며, 업종 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 V-48> 기업체 특성별 대학 및 전문대학과 연계하여 직업훈련 실시 및 지원 경험

(단위: 개소, %)

구분		있음	없음	합계
소재지역 ($\chi^2=0.269$)	수도권	50 (13.8)	312 (86.2)	362 (100.0)
	비수도권	88 (13.9)	559 (86.1)	647 (100.0)
고용규모 ($\chi^2=36.617***$)	10인미만	4 (5.6)	67 (94.4)	71 (100.0)
	10~100인 미만	57 (10.0)	514 (90.0)	571 (100.0)
	100~300인 미만	34 (16.2)	176 (83.8)	210 (100.0)
	300인이상	43 (27.4)	114 (72.6)	157 (100.0)
업종 ($\chi^2=1.455$)	제조업	96 (14.6)	560 (85.4)	656 (100.0)
	비제조업	42 (11.9)	311 (88.1)	353 (100.0)
전체		138 (13.7)	871 (86.3)	1009 (100.0)

소재지역, 고용규모, 업종에 따른 기업체 특성별 대학 및 전문대학과 연계한 직업훈련의 목적은 다음의 <표 V-49>와 같다. 첫째, 소재지역에 따라 대학 및 전문대학과 연계한 직업훈련목적에서, 수도권(53.7%), 중부권(64.3%), 호남권(60.7%), 영남권(63.3%) 모두에서 '직무능력 향상'이 실시 목적이라는 응답이 가장 많이 나왔다. 둘째, 고용규모에 따라 대학 및 전문대학과의 연계한 직업훈련목적에서, 10인 미만(66.7%), 10~100 미만(53.8%), 100~300 미만(60.0%), 300인 이상(66.7%) 모두에서 '직무능력 향상'이 실시 목적이라는 응답이 가장 많이 나왔다. 셋째, 업종별에 따라 대학 및 전문대학과의 연계한 직업훈련목적에서, 제조업(62.7%), 비제조업(52.6%) 모두에서 '직무능력 향상'이 실시 목적이라는 응답이 가장 많이 나왔다.

<표 V-49> 기업체 특성별 대학 및 전문대학과 연계한 직업훈련의 목적

(단위: 개소, %)

구분		직무능력 향상	자격증 취득	기타	합계
소재지역	수도권	36 (53.7)	6 (9.0)	25 (37.3)	67 (100.0)
	비수도권	73 (62.8)	8 (6.3)	35 (27.4)	116 (100.0)
고용규모	10인 미만	4 (66.7)	0 (0.0)	2 (33.3)	6 (100.0)
	10~100인 미만	42 (53.8)	11 (14.1)	25 (32.1)	78 (100.0)
	100~300인 미만	27 (60.0)	1 (2.2)	17 (37.8)	45 (100.0)
	300인 이상	36 (66.7)	2 (3.7)	16 (29.6)	54 (100.0)
업종	제조업	79 (62.7)	11 (8.7)	36 (28.6)	126 (100.0)
	비제조업	30 (52.6)	3 (5.3)	24 (42.1)	57 (100.0)
전체		109 (59.5)	14 (7.7)	60 (32.8)	183 (100.0)

나) 활용 및 미활용 이유

소재지역, 고용규모, 업종에 따른 기업체 특성별 대학 및 전문대학을 활용한 이유는 다음의 <표 V-50>과 같다. 첫째, 소재지역에 따라 대학 및 전문대학을 활용한 이유에서, 수도권(31.1%), 비수도권(36.7%) 모두 ‘필요로 하는 프로그램 개설’의 응답이 가장 많이 나왔다. 둘째, 고용규모에 따라 대학 및 전문대학을 활용한 이유에서, 10인 미만(40.0%), 10-100 미만(31.3%), 100-300 미만(34.7%), 300인 이상(32.8%) 모두에서 ‘필요로 하는 프로그램 개설’이 응답으로 가장 많이 나왔다. 셋째, 업종별에 따라 대학 및 전문대학을 활용한 이유에서, 제조업(33.6%), 비제조업(31.3%) 모두에서 ‘필요로 하는 프로그램 개설’이 응답으로 가장 많이 나왔다.

<표 V-50> 기업체 특성별 대학 및 전문대학을 활용한 이유

(단위: 개소, %)

구분		인적·물적 자원이 우수	필요로 하는 프로그램 개설	근로자의 학위취득 요구 증대	타훈련기관에 비해 비용 저렴	구축된 인프라 및 서비스 우수	기타	합계
소재 지역	수도권	13 (17.6)	23 (31.1)	20 (27.0)	8 (10.8)	6 (8.1)	4 (5.4)	74 (100.0)
	비수도권	19 (14.8)	43 (36.7)	21 (15.8)	13 (8.7)	18 (13.6)	13 (10.3)	127 (100.0)
고용 규모	10인 미만	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	5 (100.0)
	10-100인 미만	13 (15.7)	26 (31.3)	16 (19.3)	10 (12.0)	9 (10.8)	9 (10.8)	83 (100.0)
	100-300인 미만	8 (16.3)	17 (34.7)	12 (24.5)	4 (8.2)	3 (6.1)	5 (10.2)	49 (100.0)
	300인 이상	11 (17.2)	21 (32.8)	13 (20.3)	6 (9.4)	11 (17.2)	2 (3.1)	64 (100.0)
업종	제조업	26 (19.0)	46 33.6%	23 (16.8)	18 (13.1)	14 (10.2)	10 (7.3)	137 (100.0)
	비제조업	6 (9.4)	20 (31.3)	18 (28.1)	3 (4.7)	10 (15.6)	7 (10.9)	64 (100.0)
전체		32 (15.9)	66 (32.8)	41 20.4%	21 (10.4)	24 (11.9)	17 (8.5)	201 (100.0)

소재지역, 고용규모, 업종에 따른 기업체 특성별 대학 및 전문대학을 활용하지 못하는 이유는 다음의 <표 V-51>과 같다. 첫째, 소재지역에 따라 대학 및 전문대학을 활용하지 못하는 이유 중 수도권(36.6%), 비수도권(39.7%) 모두에서 '기업 사정이 교육훈련을 시키기 어려워서'가 응답으로 가장 많이 나왔다. 둘째, 고용규모에 따라 대학 및 전문대학을 활용하지 못하는 이유에서, 10인 미만(30.9%), 10-100 미만(34.8%)에서는 '기업 사정이 교육훈련을 시키기 어려워서'가, 100-300 미만(38.5%), 300인 이상(40.2%)에서는 '대학에서 제공하는 프로그램이 현장과 많이 괴리되어'가 응답으로 가장 많이 나왔다. 셋째, 업종별에 따라 대학 및 전문대학을 활용하지 못하는 이유에서, 제조업에서는 '기업 사정이 교육훈련을 시키기 어려워서'(37.2%)가, 비제조업에서는 '대학에서 제공하는 프로그램이 현장과 많이 괴리되어'(38.0%)가 응답으로 가장 많이 나왔다.

소재지역, 고용규모, 업종에 따른 기업체 특성별 향후 대학 및 전문대학과 연계한 직업훈련 실시 및 지원 의향은 다음의 <표 V-52>와 같다. 첫째, 소재지역에 따라 수도권(81.4%), 비수도권(76.0%) 모두에서 향후 대학 및 전문대학과 연계한 직업훈련 실시 및 지원 의향이 없는 것으로 나타났으며, 소재지역 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 둘째, 고용규모에 따라 10인 미만(89.6%), 10-100 미만(75.8%), 100-300 미만(77.3%), 300인 이상(77.7%) 모두에서 향후 대학 및 전문대학과 연계한 직업훈련 실시 및 지원 의향이 없는 것으로 나타났으며, 고용규모 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 셋째, 업종별에 따라 제조업(77.2%), 비제조업(77.7%) 모두에서 향후 대학 및 전문대학과 연계한 직업훈련 실시 및 지원 의향이 없는 것으로 나타났으며, 업종 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 V-51> 기업체 특성별 대학 및 전문대학을 활용하지 못하는 이유

(단위: 개소, %)

구분		기업의 사정이 열악함	프로그램과 현장의 괴리	대학 교육을 제공 후 이직의 비율이 높아서	타기관 대비 훈련 기간이 길고 비쌈	대학 제공 프로그램에 관한 정보 부족	기타	합계
소재 지역	수도권	168 (36.6)	167 (36.4)	13 (2.8)	48 (10.5)	58 (12.6)	5 (1.1)	459 (100.0)
	비수도권	280 (33.7)	296 (35.4)	22 (2.9)	92 (10.6)	125 (16.3)	11 (1.4)	826 (100.0)
고용 규모	10인미만	36 (38.3)	29 (30.9)	3 (3.2)	7 (7.4)	16 (17.0)	3 (3.2)	94 (100.0)
	10-100인 미만	271 (36.0)	262 (34.8)	20 (2.7)	78 (10.4)	110 (14.6)	11 (1.5)	752 (100.0)
	100-300인 미만	94 (34.8)	104 (38.5)	8 (3.0)	27 (10.0)	36 (13.3)	1 (0.4)	270 (100.0)
	300인 이상	47 (27.8)	68 (40.2)	4 (2.4)	28 (16.6)	21 (12.4)	1 (0.6)	169 100.0%
업종	제조업	308 (37.2)	289 (34.9)	18 (2.2)	89 (10.8)	113 (13.7)	10 (1.2)	827 (100.0)
	비제조업	140 (30.6)	174 (38.0)	17 (3.7)	51 (11.1)	70 (15.3)	6 (1.3)	458 (100.0)
전체		448 (34.9)	463 (36.0)	35 (2.7)	140 (10.9)	183 (14.2)	16 (1.2)	1285 (100.0)

<표 V-52> 기업체 특성별 향후 대학 및 전문대학과 연계한 직업훈련 실시 및 지원 의향

(단위: 개소, %)

구분		있음	없음	합계
소재지역 ($\chi^2=6.067$)	수도권	58 (18.6)	253 (81.4)	311 (100.0)
	비수도권	138 (24.0)	418 (76.0)	557 (100.0)
고용규모 ($\chi^2=6.429$)	10인미만	7 (10.4)	60 (89.6)	67 (100.0)
	10-100인미만	124 (24.2)	388 (75.8)	512 (100.0)
	100-300인미만	40 (22.7)	136 (77.3)	176 (100.0)
	300인이상	25 (22.3)	87 (77.7)	112 (100.0)
업종 ($\chi^2=0.034$)	제조업	127 (22.8)	430 (77.2)	557 (100.0)
	비제조업	69 (22.3)	241 (77.7)	310 (100.0)
전체		196 (22.6)	671 (77.4)	867 (100.0)

2) 대학의 공공 및 민간 훈련기관 대비 상대적 장점

대학·전문대학과 공공·민간훈련기관간 장점 비교는 다음의 <표 V-53>과 같다. 교원 및 인적자원의 현장 적합성이 우수, 교육과정의, 현장 적합성이 우수, 교원의 자질 및 교수능력이 우수, 교수-학습방법 및 교재가 우수, 시설·설비 및 실험실습 기자재가 우수, 사회적 공신력이 높음, 산업체 현장과의 접근 용이성이 우수, 교원의 활용 범위가 넓음, 산업체 현장 인력의 유입 용이성이 우수, 교육과정·프로그램 개발 능력이 우수 등 모든 영역에서 공공·민간훈련기관이 대학·전문대학에 비해서 평균이 높은 것으로 나타났다. 한편, 교원 및 인적자원의 현장 적합성이 우수($t=-10.876$) 교육과정의 현

장 적합성이 우수($t=-14.142$), 교원의 자질 및 교수능력이 우수($t=-4.254$), 교수-학습방법 및 교재가 우수($t=-3.113$), 시설·설비 및 실험실습 기자재가 우수($t=-5.469$), 산업체 현장과의 접근 용이성이 우수($t=-13.634$), 교원의 활용 범위가 넓음($t=-4.860$), 산업체 현장 인력의 유입 용이성이 우수($t=-7.524$), 교육과정·프로그램 개발 능력이 우수($t=-7.613$) 등이 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

<표 V-53> 대학·전문대학과 공공·민간훈련기관간 장점 비교

(단위: 개소, %)

교육훈련기관의 장점 항목		평균(표준편차)	사례수	t값
교원 및 인적자원의 현장 적합성이 우수	1. 대학 및 전문대학	2.86(.777)	1009	-10.876***
	2. 공공 및 민간훈련기관	3.16(.786)	1009	
교육과정의 현장 적합성이 우수	1. 대학 및 전문대학	2.84(.794)	1009	-14.142***
	2. 공공 및 민간훈련기관	3.24(.781)	1009	
교원의 자질 및 교수능력 이 우수	1. 대학 및 전문대학	3.12(.767)	1009	-4.254***
	2. 공공 및 민간훈련기관	3.23(.780)	1009	
교수-학습방법 및 교재가 우수	1. 대학 및 전문대학	2.98(.788)	1009	-3.113**
	2. 공공 및 민간훈련기관	3.06(.744)	1009	
시설·설비 및 실험실습 기자재가 우수	1. 대학 및 전문대학	2.97(.777)	1009	-5.469***
	2. 공공 및 민간훈련기관	3.11(.728)	1009	
사회적 공신력이 높음	1. 대학 및 전문대학	3.26(.808)	1009	-.041
	2. 공공 및 민간훈련기관	3.27(.778)	1009	
산업체 현장과의 접근 용이성이 우수	1. 대학 및 전문대학	2.87(.848)	1009	-13.634***
	2. 공공 및 민간훈련기관	3.29(.827)	1009	
교원의 활용 범위가 넓음	1. 대학 및 전문대학	2.95(.764)	1009	-4.860***
	2. 공공 및 민간훈련기관	3.07(.789)	1009	
산업체 현장 인력의 유입 용이성이 우수	1. 대학 및 전문대학	2.88(.852)	1009	-7.524***
	2. 공공 및 민간훈련기관	3.11(.852)	1009	
교육과정·프로그램 개발 능력이 우수	1. 대학 및 전문대학	3.01(.807)	1009	-7.613***
	2. 공공 및 민간훈련기관	3.20(.768)	1009	

* $p<0.05$ ** $p<0.01$ *** $p<0.001$

주: 1=전혀 그렇지 않다, 2=별로 그렇지 않다, 3=보통이다, 4=다소 그렇다, 5=매우 그렇다

3) 향후 대학과의 연계교육 실시계획

지역별 향후 대학(전문대학) 제공 교육훈련 및 재직자 학위취득 지원 의향은 다음의 <표 V-54>와 같다. 전체적으로 볼 때, ‘학위취득 지원 의향이 없다’는 응답이 742명으로 전체의 73.5%로 대부분 참여지원 의향이 없는 것을 나타냈으며, 지역별로 볼 때, 수도권(77.8%), 비수도권(71.0%) 모두에서 ‘학위취득 지원 의향이 없다’는 응답이 높은 것으로 나타났다. 업종별 향후 대학(전문대학) 제공 교육훈련 및 재직자 학위취득 지원 의향 전체적으로 볼 때, ‘학위취득 지원 의향이 없다’는 응답이 243명으로 전체의 73.4%로 대부분 참여지원 의향이 없는 것을 나타냈다. 업종별로 볼 때, 제조업(73.0%), 건설업(77.8%), 서비스업(67.3%), 기타(76.6%) 모두 ‘학위취득 지원 의향이 없다’는 응답이 높은 것으로 나타났다.

<표 V-54> 지역·업종별 향후 대학(전문대학) 제공 교육훈련 및 재직자 학위취득 지원 의향

(단위: 명, %)

구분	지역별			업종별		
	수도권	비수도권	합계	제조업	비제조업	합계
있음	78 (22.2)	189 (29.0)	267 (26.6)	72 (27.0)	195 (73.0)	267 (26.6)
없음	279 (77.8)	463 (71.0)	742 (73.4)	576 (73.0)	166 (23.0)	742 (73.4)
합계	357 (100.0)	652 (100.0)	1009 (100.0)	648 (100.0)	361 (100.0)	331 (100.0)

소재지역, 고용규모, 업종에 따른 기업체 특성별 대학 및 전문대학과 연계 교육훈련 실시에 대한 고려 정도는 다음의 <표 V-55>와 같다. 첫째, 소재지역에 따라 수도권(40.6%), 비수도권(38.5%)에서 대학 및 전문대학과 연계 교육훈련 실시에 대한 고려 정도가 ‘별로 적극적이지 않다’라는 응답이 가장 높게 나왔으며, 영남권에서는 ‘보통이다’(32.2%)가 가장 높게 나왔다.

소재지역 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=28.957^{**}$). 둘째, 고용 규모에 따라 10인 미만(36.6%), 10-100 미만(37.1%), 100-300 미만(35.7%), 300인 이상(42.0%) 모두에서 대학 및 전문대학과 연계 교육훈련 실시에 대한 고려 정도가 '별로 적극적이지 않다'라는 응답이 가장 높게 나왔으며, 고용규모 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($\chi^2=31.057^{**}$). 셋째, 업종별에 따라 제조업(37.5%), 비제조업(37.7%) 모두에서 대학 및 전문대학과 연계 교육훈련 실시에 대한 고려 정도가 '별로 적극적이지 않다'라는 응답이 가장 높게 나왔으며, 업종 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 V-55> 기업체 특성별 대학·전문대학 연계 교육훈련 실시에 대한 고려 정도

(단위: 개소, %)

구분		전혀 적극적 이지 않다	별로 적극적 이지 않다	보통 이다	다소 적극적 이다	매우 적극적 이다	합계
소재지역 ($\chi^2=28.957^{**}$)	수도권	95 (26.2)	147 (40.6)	82 (22.7)	31 (8.6)	7 (1.9)	362 (100.0)
	비수도권	164 (23.9)	232 (38.5)	182 (26.5)	749 (7.8)	20 (3.3)	647 (100.0)
고용규모 ($\chi^2=31.057^{**}$)	10인 미만	24 (33.8)	26 (36.6)	18 (25.4)	2 (2.8)	1 (1.4)	71 (100.0)
	10-100인 미만	160 (28.0)	212 (37.1)	148 (25.9)	37 (6.5)	14 (2.5)	571 (100.0)
	100-300인 미만	57 (27.1)	75 (35.7)	53 (25.2)	18 (8.6)	7 (3.3)	210 (100.0)
	300인 이상	18 (11.5)	66 (42.0)	45 (28.7)	23 (14.6)	5 (3.2)	157 (100.0)
업종 ($\chi^2=.927$)	제조업	170 (25.9)	246 (37.5)	167 (25.5)	55 (8.4)	18 (2.7)	656 (100.0)
	비제조업	89 (25.2)	133 (37.7)	97 (27.5)	25 (7.1)	9 (2.5)	353 (100.0)
전체		259 (25.7)	379 (37.6)	264 (26.2)	80 (7.9)	27 (2.7)	1009 (100.0)

4) 연계교육 실시를 위한 대학의 개선사항

기업체 특성별 대학 및 전문대학 연계 교육훈련의 개선사항은 다음의 <표 V-56>과 같다. 제1순위에서는 ‘기업체에서 요구하고 있는 현장 중심의 프로그램 개발 및 운영’(67.5%)가 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘기업체의 근로환경을 고려한 다양한 훈련 방법 도입’(22.5%)이 높게 나타났다. 제2순위에서는 ‘기업체의 근로환경을 고려한 다양한 훈련 방법 도입’(52.2%)이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘대학 및 전문대학에서 운영하는 프로그램에 대한 고용보험 확대’(16.2%)가 높게 나타났다.

<표 V-56> 기업체 특성별 대학·전문대학 연계 교육훈련 개선사항

(단위: 개소, %)

구분	기업체에서 요구하고 있는 현장 중심의 프로그램 개발 및 운영	기업체의 근로 환경을 고려한 다양한 훈련 방법 도입	기업 및 근로자들과 협업할 수 있는 학사운영 등의 제도 개선	타훈련기관과 동등한 훈련비용의 적정화	대학 및 전문대학에서 운영하는 프로그램에 대한 고용보험 확대	합계
제1순위	678 (67.5)	226 (22.5)	35 (3.5)	29 (2.9)	36 (3.6)	1004 (100.0)
제2순위	85 (10.0)	442 (52.2)	96 (11.3)	86 (10.2)	137 (16.2)	846 (100.0)

기업체 특성별 대학 및 전문대학 연계 교육훈련 실시에 대한 고려 정도는 다음의 <표 V-57>과 같다. 소재지역에 따라, 수도권(41.4%), 비수도권(36.2%) 모두에서 ‘기업체에서 요구하고 있는 현장중심의 프로그램 개발 및 운영’이 가장 높았고, 중부권에서는 ‘기업체의 근로환경을 고려한 다양한 훈련 방법 도입’(39.4%)이 가장 높게 나타났다. 고용규모에 따라, 10인 미만에서는 ‘기업체의 근로환경을 고려한 다양한 훈련 방법 도입’(39.0%)이 가장 높았고, 10-100인 미만(39.9%), 100-300인 미만(43.8%), 300인 이상(31.8%)에서는 ‘기업체에서 요구하고 있는 현장중심의 프로그램 개발 및 운영’이 가

장 높았다. 업종에 따라, 제조업(43.0%), 비제조업(38.0%)에서는 ‘기업체에서 요구하고 있는 현장중심의 프로그램 개발 및 운영’이 가장 높게 나왔다.

<표 V-57> 기업체 특성별 대학·전문대학 연계 교육훈련 실시에 대한 고려 정도

(단위: 개소, %)

구분		기업체에서 요구하고 있는 현장 중심의 프로그램 개발 및 운영	기업체의 근로 환경을 고려한 다양한 훈련 방법 도입	기업 및 근로자들 과 협업할 수 있는 학사운영 등의 제도 개선	타 훈련기관 과 동등한 훈련비용 의 적정화	대학 및 전문대학 에서 운영하는 프로그램에 대한 고용보험 확대	합계
소재 지역	수도권	269 (41.4)	237 (36.5)	47 (7.2)	42 (6.5)	54 (8.3)	649 (100.0)
	비수도권	464 (40.7)	431 (36.2)	84 (7.0)	73 (5.6)	119 (10.4)	1201 (100.0)
고용 규모	10인 미만	46 (37.4)	48 (39.0)	7 (5.7)	10 (8.1)	12 (9.8)	123 (100.0)
	10-100인 미만	417 (39.9)	387 (37.0)	77 (7.4)	73 (7.0)	92 (8.8)	1046 (100.0)
	100-300인 미만	173 (43.8)	142 (35.9)	25 (6.3)	13 (3.3)	42 (10.6)	395 (100.0)
	300인 이상	127 (44.4)	91 (31.8)	22 (7.7)	19 (6.6)	27 (9.4)	286 (100.0)
업종	제조업	516 (43.0)	441 (36.8)	74 (6.2)	75 (6.3)	94 (7.8)	1200 (100.0)
	비제조업	247 (38.0)	227 (34.9)	57 (8.8)	40 (6.2)	79 (12.2)	650 (100.0)
전체		763 (41.2)	668 (36.1)	131 (7.1)	115 (6.2)	173 (9.4)	1850 (100.0)

3. 요약 및 시사점

기업의 교육훈련 현황을 살펴보면 재직근로자 재교육에 필요성 인식이 지역별로는 비수도권에 소재하는 기업이 더 높았고, 업종별로는 제조업이 비제조업보다 높게 나타났다. 또한 사업장의 고용규모가 클수록 기업 HRD 담당자의 재교육에 대한 수요 인식이 높은 것으로 나타났다.

교육의 필요성을 느끼는 이유에 있어서는 응답자의 45.7%가 '품질개선', 그리고 34.8%가 '경쟁의 격화'라고 응답함으로써 주요 원인이 품질개선으로 나타났다. 업종별로는 제조업은 품질개선(51.1%), 비제조업은 경쟁의 격화(46.7%)로 나타나 제조업에는 품질개선이 비제조업에서는 경쟁에서의 생존이 더 중요한 것으로 나타났다.

2006년도에 교육훈련을 실시하거나 재직자 교육훈련을 지원한 적이 있는 가라는 질문에 대해서는 실시 기업이 응답자 전체의 약 70%에 달했으며, 지역별로는 비수도권이 수도권보다 교육훈련 지원 실시 비율이 높았고, 업종별로는 비제조업이 제조업보다 교육훈련실시 비율이 높은 것으로 나타났다. 한편 고용규모가 클수록 교육훈련실시 비율이 높게 나타났다.

기업의 교육훈련 제공 목적은 직무능력 향상이 전체 95%로 대부분이었고, 수도권이 비수도권보다 직무능력 향상이라는 응답이 높았고, 정부의 재직자 교육훈련지원 정책 및 제도에 대해서는 전체의 70%가 '조금 알고 있다' 또는 '잘 알고 있다'라고 응답해 응답자의 대부분은 어느 정도 알고 있는 것으로 나타나나 '잘 알지 못한다'라고 응답한 이들도 23.1%에 달해 제도에 대해 잘 인식하고 있지 못한 기업들도 다수인 것을 나타낸다. 지역별로는 수도권보다 비수도권이 제도에 대한 인지율이 높은 것으로 나타나고, 고용규모가 클수록 정부의 교육훈련 제도에 대한 인지도가 높은 것으로 나타났다. 또한 업종별로는 비제조업이 제조업에 비해 제도에 대한 인지율이 높아 교육훈련을 실시하는 비율이 높을수록 인지도도 높은 것으로 나타났다. 한편 정부가 제공하는 교육훈련제도에 대한 정보를 습득하는 주요 경로로서는 1위가 인터넷(29.9%), 2위가 훈련전담기관(23.8%), 3위가 고용안정센터(19.4%), 그리

고 4위가 산업별 협회(17.9%)로 4가지가 기업이 재직자의 교육훈련에 관한 주요 정보를 얻는 경로로 나타난다. 수도권 소재 기업이 비수도권 소재 기업보다 인터넷, 고용안정센터, 산별협회를 통해 정보를 얻는 비율이 높고, 대신 훈련전담기관이나 신문, 방송 등을 통해 정보를 얻는 비율은 비수도권 기업이 더 높게 나타났다. 한편 정부의 재직자를 위한 교육훈련 제도를 얼마만큼 활용하고 있는가에 대해서는 잘 활용하고 있다는 응답이 전체의 37.4%에 불과하고 나머지의 경우 잘 활용하고 있지 못하다고 응답하고 있다. ‘잘 활용하고 있다’라는 응답은 비수도권이 수도권보다 높고, 업종별로는 비제조업이 제조업보다 높아 제조업체의 활용도가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 고용규모별로는 규모가 클수록 활용도가 높은 것으로 나타났다.

한편, 정부의 지원정책을 제대로 활용하지 못하는 이유에 대해서는 1위가 ‘관심 부족’(37.2%), 그리고 2위가 ‘정보부족(28.2%)’으로 제도 또는 정책의 부족(24.3%)이라는 응답에 비해 높게 나타났다. 수도권과 비수도를 비교해보면 ‘정보부족’이라는 응답은 수도권이 비수도에 비해 높게 나타나고, ‘제도나 정책이 부족하다’는 응답은 비수도권이 더 높게 나타나고 있다. 업종별로는 비제조업이 제조업보다 ‘정보부족’ 응답비율이 높고, ‘제도부족’ 때문이라는 응답은 제조업이 비제조업보다 높게 나타났다. 한편 규모가 작거나 열악한 기업일수록 상대적으로 제도가 잘 홍보되어 있지 못할 가능성도 크다. 경쟁이 치열한 기업의 세계에서 중소기업이나 운영이 어려운 기업의 경우 교육훈련에 대한 정보수집에 시간과 노력을 투자하기 힘들기 때문이다.

근로자를 위한 세부 교육훈련 실시현황에 대한 기업조사 결과는 보다 중요하고 구체적인 정보들을 제시해 준다. 먼저 기업의 재직근로자를 위한 교육훈련 유형별 실시현황을 살펴보면 집체식사내교육훈련을 실시하는 기업이 전체 67%, 집체식사외교육훈련 실시기업이 53%, 인터넷 학습 실시율 29%, 우편통신훈련 19%, 국내 연수 29%, 해외연수 21%로 집체식사내교육, 집체식사외교육을 실시하는 기업이 전체의 반 이상으로 높으며, 인터넷 학습과 집체식사내교육을 실시하는 비율은 전체의 4분의 1 정도, 그리고 해외연수, 우편통신 훈련의 실시비율은 상대적으로 낮게 나타났다. 업종별 교육프로그램

램 실시효과를 살펴보면 모든 프로그램의 실시 효과가 비제조업이 제조업보다 높은 것으로 나타났다.

한편 교육훈련 실시 효과에 대한 기업의 평가는 대체적으로 평균 이상인 것으로 나타나 프로그램 유형별로 살펴보면 해외연수(4.03), 국내 연수(3.89), 집체식사의외(3.80), 인터넷 학습(3.80), 집체식사내(3.76)순으로 나타나 대부분의 프로그램에 대해 효과가 있다고 평가하는 것으로 나타났다. 또한 각 프로그램의 효과에 대한 평가는 업종별, 고용규모별로 차이가 나타나는 것을 확인할 수 있었다.

다음으로 기업의 근로자의 자기주도적 직업능력개발을 위한 학습지원제도 현황에 관해 살펴보았다. 전체 응답기업 중 교육훈련휴가제를 실시하는 기업이 15.3%, 학원수강료 지원 실시 기업이 33.1%, 국내대학 등록금 지원이 8.0%, 국내 대학원 등록금 지급이 7.8%, 해외 대학원 학위과정 지원이 2.5%로 학원수강료 지원 실시 기업이 전체의 3분의 1로 가장 높고, 교육훈련휴가제를 실시하는 기업은 5개 기업 중 1개 정도이며, 해외대학원 학위과정을 지원하는 기업은 50개 기업 중 1개 기업에 지나지 않는 것으로 나타났다. 이처럼 국내외 정규학위과정에 대한 등록금을 지원하는 기업의 비중은 아주 낮게 나타나 근로자가 정부의 지원이나 다른 제도를 이용하지 않을 경우 대학으로 돌아가 재교육을 받기에는 어려운 현실임을 보여주고 있다. 업종별로는 비제조업이 교육훈련휴가제 실시 비중이 상대적으로 높게 나타났고, 국내 대학 및 대학원 등록금 지원하는 기업의 비율은 제조업보다 비제조업이 2배 이상 높게 나타났으며 해외대학원 학위과정의 경우도 제조업에 비해 실시율이 2배 이상 높았다. 한편 고용규모가 클수록 근로자의 자기 주도적 교육훈련제도의 실시율이 높았다. 근로자 자기주도적 능력개발 학습지원제도의 효과에 대한 인식은 프로그램별로 교육훈련휴가제 3.81, 학원수강료 지원 3.63, 국내 대학 등록금 지원 3.36, 국내 대학원 등록금 지원 3.42, 해외 대학원 등록금 지원 3.84로 모두 비교적 높게 나타나고 있다. 자기주도적 능력개발 훈련 프로그램 참여의 목적 또한 전체 응답자의 90%가 직무능력향상이라고 응답하고 있다. 또한 매출액 규모가 클수록, 고용규모가 클수록 학습지원제

도의 목적이 직무능력향상이라는 응답이 높아지는 것으로 나타났다.

기업이 재직근로자의 학습지원제도 참여 결과를 활용하는 방법으로 ‘직무 배치’라는 응답이 전체의 42.9%로 가장 높고, ‘승진’ 7.6%, ‘임금 인상’ 4.8%로 나타났으며 ‘거의 활용을 하지 않는다’는 응답도 전체 기업의 36.4%로 매우 높게 나타났다.

기업과 고등교육기관과의 연계교육 실시 현황에 있어서는 응답기업 전체의 10% 정도가 대학과 연계하여 재직자 직업훈련 및 학위취득 지원제도를 실시하고 있었다. 한편 대학과의 연계교육 실시 여부는 고용규모에 따라 크게 차이가 나타나며 기업의 규모가 클수록 연계교육을 실시하는 비율이 높게 나타났다. 기업의 대학과의 연계 재직자 직업훈련 실시의 목적은 재직근로자의 직무능력 향상이 59.5%로 가장 높게 나타났다.

기업들이 연계교육에서 대학을 활용하는 이유로서는 ‘필요로 하는 프로그램이 개설되어 있다’가 가장 높아 32.8%, 다음이 ‘근로자의 학위취득 요구’라는 응답으로 22.0%, 인적, 물적 자원이 우수하기 때문이라는 응답이 15.9%로 나타나고 있으며 ‘비용이 저렴’, ‘구축된 인프라가 우수’하다는 응답은 상대적으로 낮게 나타났다. 결국 기업이 대학과 연계교육을 실시할 경우 주요 원인은 학위 취득 내지 근로자 직무향상을 위해 기업이 필요한 프로그램을 제공하기 때문이며 이 두 가지를 대학이 제공할 수 있어야 기업과의 연계 과정이 성공적으로 운영될 수 있음을 의미한다.

기업이 대학 또는 전문대학과의 연계교육을 실시하지 못하는 이유에 대해서는 ‘대학 프로그램과 현장의 괴리감’이 36.0%로 가장 높고 다음이 기업사정의 열악함이 34.9%로 나타났으며 ‘프로그램 정보부족’의 응답도 14.2%로 나타났다. 결국 기업의 여건 자체가 상당한 비용과 시간이 소요되는 대학에서의 교육을 지원하기에 부족하다는 것이며, 또한 대학의 프로그램 자체가 현장에서 필요로 하는 것을 채워주고 있지 못하다는 응답이 지배적이라 할 수 있다. 이는 노동시장에서 대학으로의 이행지원 제도의 개선을 위해서는 대학교육의 현장성을 높임으로써 대학의 문턱을 낮추는 것도 매우 중요한 방법임을 시사해 준다. 한편 향후 대학 또는 전문대학이 제공하는 교육훈련

및 재직자 학위취득 과정을 지원할 의향이 있는지는 질문에 대해서는 ‘있다’는 응답이 전체 26.6%를 차지해 여건이 허락한다면 현재보다 많은 기업들이 대학과의 연계교육을 실시할 의향이 있음을 보여준다. 기업의 재직근로자 훈련을 위한 공공 및 민간훈련기관 대비 대학 및 전문대학의 상대적 장단점 평가에 대한 비교는 기업이 재직근로자 재교육기관으로서 대학을 어떻게 평가하고 있는가에 대해 좋은 자료를 제공해 준다. ‘사회적 공신력’ 부분에서만 대학 및 전문대학에 대한 평가가 공공 및 민간훈련기관을 앞설 뿐 나머지 ‘교육 및 인적자원 현장적합성’, ‘교육과정 현장 적합성’, ‘교육의 질 및 교수능력’, ‘교수학습 방법 및 교재’, ‘시설설비 및 기자재’, ‘산업체 현장과의 접근 용이성’ 모든 분야에서 대학의 상대적 우수성에 대한 평가가 공공 및 민간 훈련기관에 대한 평가보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 실제로 기업의 대학의 산업현장성을 낮게 평가하고 있다는 증거로도 볼 수 있으나 과거의 대부분의 기업 교육훈련이 공공 및 민간교육훈련기관에서 실시되어 온 결과 기업의 인식의 문제와도 연관이 깊다고 볼 수 있을 것이다. 향후 대학 및 전문대학과 연계한 근로자 교육훈련을 어느 정도 고려하는가에 대해서는 전체적으로 평균 2.2(보통=3)로 별로 적극적으로 고려하고 있지 않은 것으로 나타났다.

향후 기업이 대학 및 전문대학과 연계교육을 실시하기 위해 우선적으로 개선되어야 할 사항을 살펴보면 ‘기업체 요구에 맞는 현장중심의 프로그램 개발 및 운영’이라는 응답이 전체의 67.5%로 매우 높았고 다음이 ‘기업체근로환경을 고려한 다양한 훈련방법 도입’으로 22.5%로 나타났다. 이 같은 결과는 기업이 대학과 보다 밀접한 교육을 실시하기 위해서는 대학의 현재 풍토와 기업의 대학에 대한 인식에 변화가 있어야 함을 시사해 준다고 볼 수 있다.

기업조사 결과를 정리해 보면 우리나라의 기업은 아직까지 여건의 열악성 등으로 개개인 재직근로자의 대학에서의 재교육을 지원하기에 어려운 상황에 처해 있음을 재확인할 수 있다. 근로자의 주도적 자기능력개발을 위한 학습지원제도의 실시는 물론 직무향상을 위한 교육훈련조차 아직까지 수많은

중소기업에 있어 부담스러운 것이 사실임이 드러난다. 이러한 기업들의 근로자 교육에 대한 수요를 만족시키기 위해서는 대학이 이제까지와는 달리 보다 현실적이고 현장성 있는 프로그램과 제도의 제공을 통해 기업 재직근로자 개개인뿐 아니라 기업의 HRD 담당자와 고용주의 근로자에 대한 직무능력향상 수요를 충족시킬 수 있어야 한다. 이번 조사결과에서도 비록 비교적 대규모 기업들의 경우이긴 하지만 근로자 교육훈련의 성과가 가시적으로 드러날 경우에만 기업이 근로자의 능력개발에 투자한다는 것이 나타났다. 즉 근로자 직업능력개발에 상대적으로 많이 투자하는 기업일수록 교육훈련의 결과를 승진 등의 결과에 반영시키는 것을 알 수 있었다. 이러한 관점에서 볼 때 우리나라에서 work-to-school의 괴리가 큰 것은 대학에서 배우는 내용과 현장에서 배우는 내용 간의 괴리가 큰 것도 중요한 역할을 한다고 볼 수 있다. 어찌 보면 기업과 대학과 교육내용과 기술에 대한 수요와 공급 측면에서 괴리가 큰 우리나라에서 노동시장에서 대학으로의 복귀가 제대로 이뤄지지 않는 것은 당연한 현실이다.

제 6 장 개선방안

제1절 연구 결과와 시사점

1. 노동시장에서 학교로의 이행제도 개선의 의의

세계적으로 글로벌화와 기술변화, 일과 노동시장의 변화 등 경제사회적 변화로 인해 평생학습의 촉진은 이제 세계적으로 국가나 개인에게 있어서 선택의 문제가 아니라 시대적인 요청이 되었다. 이같이 평생에 걸친 지속적 생애능력 함양과 직업능력의 개발 촉진의 필요에도 불구하고 국내의 상황과 여건은 아직 평생학습사회의 도래가 요원한 상황이며 이는 최근 OECD가 발표한 세계적으로 낮은 평생학습 참여율 등을 통해서도 여실히 드러나고 있다. 이는 우리나라에서 아직까지 정부, 기업, 사회 그리고 개인의 계속교육에 대한 투자가 제대로 이뤄지고 있지 못하는 것을 보여주는 것이다.

평생학습 시대가 도래하였으나 이를 지원하기 위한 국내의 평생학습체제는 아직 매우 미비한 실정이다. 세계적으로 살펴볼 때 평생학습의 발달은 역사적인 요소의 영향을 받기도 하겠지만 그 나라의 교육훈련제도의 근간을 이루는 주요 교육훈련기관들의 역할이 중요하다. 특히 II장에서 언급한 바와

같이 대학과 같은 초기교육훈련기관의 계속교육훈련기관으로의 기능 확대와 초기교육에서 노동시장에서 이행경로의 다양화를 필요로 한다. 이러한 측면에서 볼 때 우리나라의 평생학습의 문제는 초기교육훈련제도의 문제 즉 학교에서 노동시장으로의 이행제도(STW)의 문제와 직결이 된다고 볼 수 있다. 대학 입학과 졸업이 적령기에 집중되어 있는 초기교육제도로 인해 노동시장 진입경로의 경직성, 그리고 노동시장 진입 이후 대학으로 돌아올 기회의 마련이 어렵게 되어 있는 현재의 제도적 현실도 주요한 문제의 원인이라 볼 수 있다. 세계적으로 자랑할 만하게 빠르게 이뤄진 고학력화의 진전도 따지고 보면, 노동시장 이행 후 계속교육단계에서 고학력화가 이뤄지는 것이 아니라 모두 고등학교 졸업과 함께 대학에 진학하는 진학률을 통한 성장이라는 측면에서 학교에서 노동시장 이행 경로의 경직성을 강화시켰다고 볼 수 있다. 이 같은 급속한 고학력화는 학교에서 노동시장으로의 이행모델에 문제점을 야기할 수 있다고 본다. 이러한 학교에서 노동시장으로의 이행경로의 문제점이 개선되려면 초기교육훈련제도의 개선과 함께 계속교육훈련제도의 개선이 필요하며 특히 대학이 아직까지는 적령기 학생만을 배출해 내는 초기교육훈련기관에서 다양한 연령과 다양한 직업교육수요를 만족시킬 수 있는 계속교육훈련기관으로 그 영역을 넓혀가야 한다.

2. 주요 연구결과

앞에 선행된 장들에서 발견된 주요 연구결과들을 요약하여 제시하면 다음과 같다.

먼저 2장에서는 왜 노동시장에서 학교로의 이행제도 개선이 필요한가에 대한 시대적 경제사회적 배경을 제시하였다. 지식기반사회가 도래하고 전통적인 학교교육 영역이 포화되면서 교육의 축이 학교교육에서 고등교육과 평생교육으로 이동했음을 설명하였다. 또한 우리나라의 경우 급격한 고학력화가 이뤄지면서 학교에서 노동시장으로의 이행(STW) 경로의 경직성이 오히려 높아짐으로써 이러한 경직성을 개선하기 위해 노동시장에서 학교로의 이

행(WTS)경로의 개선이 더욱 필요함을 제시하였다. 특히 어려서부터 지나친 교육열로 인해 초기교육에 대한 불균형한 투자가 이뤄지면서 상대적으로 졸업 후 학교로의 복귀를 회피하고 있는 현상도 지적하였다. 마지막으로 노동시장에서 학교로의 이행경로 개선을 위해서는 학교로의 이행 경로 중 대학에서 기업, 그리고 기업에서 대학으로의 이행이 자유로워야 함을 제시하였으며 이를 위해서는 기업의 제도 개선과 함께 대학의 계속교육기능 강화가 필요함을 전제하였다. 또한 2장 2절에서는 성인과 재직근로자의 평생학습 참여 실태 현황을 간략히 제시하였다. 취업자와 미취업자 간에 평생학습의 참여 방식에 차이가 있으며 오히려 취업자보다 미취업자의 대학교육 참여가 높음을 확인하였다. 또한 우리나라 기업의 work-to-school 제도 실시현황에서 비교적 안정된 규모의 기업의 근로자의 경우도 work-to-school 참여가 실제로 매우 취약함을 살펴보았다.

3장에서는 work-to-school에 대한 국내 제도 및 현황을 제시하였다. 대학에서 실시되고 있는 주요 work-to-school 지원 제도로서 정시제, 야간학부 등 정규 과정에서의 성인 재교육 지원제도와 평생교육원 및 어학원 등 대학의 비정규 과정에서의 성인 재교육 지원제도 현황, 그리고 산업체 위탁교육, 전문대학의 전공심화과정 및 특별과정, 전문대, 기능, 원격, 방통대 등 특수목적 대학과 대학원에서의 성인 재교육 참여 현황을 제시하였다. 또한 사내대학, 기술대학, 사내기술대학, 협약학과 등 기업이 중심을 이루는 work-to-school 제도들을 살펴보았으며 교육부, 노동부, 산자부, 과기부 등 정부 부처가 지원하는 WTS 제도들을 살펴보았다.

4장에서는 해외 주요국의 지원제도를 살펴보았다. 해외 주요국의 지원제도의 주요 특징을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 미국의 인력투자법의 경우와 같이 노동시장에서 학교로의 이행 지원을 위한 국가차원의 노력과 진흥책을 꼽을 수 있다. 외국의 WTS제도의 활성화에서 해당 주체들의 노력도 중요하지만 국가 차원의 지원책이 뒷받침이 되고 있음을 확인할 수 있었다.

또한 우리나라와 비교할 때 각 국가별로 성인교육의 위상이 높다는 점이다. 대학 내에서 성인학습자는 차별을 받지 않으며 자연스럽게 받아들여지므로

로 성인이 된 후 다시 대학에 돌아오는 것이 개인 학습자에게 상대적으로 용이하게 받아들여질 수 있다. 또한 성인교육 전담 고등교육기관이 발달되어 있는 경우도 들 수 있다. 미국의 커뮤니티 칼리지의 경우 전체 고등교육기관 비학위과정의 60%를 운영함으로써 명실공히 성인전담 교육기관으로서의 위치를 자랑하고 있다.

한편, 각 나라별로 WTS가 활성화의 원인에 있어서는 각 국가별로 전통적인 가치관과 제도가 중요한 역할을 하고 있었다. 일본의 경우 대학이 평생 학습을 주도적으로 추진하고 있지 않는 점은 우리와 유사하나, 대신 직업훈련의 전통이 강하고 직업교육기관의 위상이 높아서 직업교육훈련기관이 정규교육기관의 위치를 점하고 있는 경우가 많았다. 또한 영국의 경우 국가가 직접 개인의 교육훈련참여를 지원하고 있었으며 유럽국가들의 대표적 특성으로 자격제도가 발달하여 자격과 교육의 연계가 이뤄지고 있었다. 또한 핀란드의 경우 대학의 산학협력의 전통과 직업교육 중심으로 구성되어 재직근로자의 학교로의 이행을 촉진하고 있었으며 대표적으로 폴리테크닉 대학을 들 수 있다. 한편 이러한 해외 주요국의 지원제도와 현실에 비해 우리나라는 전반적으로 아직 성인교육의 위상이 낮고, '배움에는 때가 있다'라는 인식으로 성인이 되어 학교로 돌아가는 것을 기피하는 현상이 있으며, 대학이 제공하는 프로그램에 있어서 학교와 현장 간의 격차가 큰 문제점을 지니고 있다.

5장에서는 노동시장에서 학교로의 이행 실태를 알아보기 위해 대학과 기업에 대한 실태조사를 실시하였다. 대학의 경우 400개 대학에 대한 전수조사가 이뤄졌으며 대학의 교무처장을 대상으로 면접조사가 이뤄졌고, 이 중 358개가 회수되었다. 기업 조사에서는 1000개 기업의 교육훈련담당자를 대상으로 조사가 이뤄졌으며 조사는 전화조사로 실시되었다. 대학조사의 경우 주요 실태조사 내용은 대학이 3장 1절에 제시된 WTS 제도들을 얼마만큼 제대로 활용하고 있는가에 대한 조사와, 대학의 성인 및 재직근로자 교육에 대한 태도에 대한 조사가 이뤄졌다. 한편 기업의 경우 기업의 학습지원 제도 실시 현황, 기업의 교육훈련실태, 기업의 재직자 대학교육 참여에 대한 태도 등에 관한 조사가 이뤄졌다.

대학(고등교육기관) 실태조사의 주요 결과를 살펴보면 먼저 학부재학생을 중심으로 볼 때 대학교육에 참여하는 성인과 재직근로자의 비율이 매우 낮게 나타난다. 산업대, 원격대 등 특수대학을 제외한 일반 4년제 대학의 경우 30세 이상의 성인이 학생 중 차지하는 비율이 1%대에 불과하며, 전문대의 경우도 10% 안팎에 불과하다. 정시제 및 야간학부 제도의 경우도 일반 4년제 대학의 경우 전체학생 중 참여자의 비율도 낮을 뿐 아니라 정시제 및 야간학부에 참여하는 학생 중 재직근로자의 비율도 낮게 나타났다.

한편, 대학의 재직근로자의 학교로의 이행에 대한 인식 수준을 살펴보면 전반적으로 아직은 인식 수준이 높지 않은 것으로 나타났다. 기업의 재직근로자를 대학에 유치한다는 유치의 필요성은 인정하나 적극적으로 나서서 움직이겠다는 의도가 높지 않으며 재직근로자의 수요를 충분히 감지하고 있지 못하고 수요를 창출하려는 의욕도 높지 않은 것으로 나타났다. 이러한 대학의 미온적인 태도는 대학 교육과정에 대한 재직근로자의 참여비율이 매우 저조한 것과 관련이 깊은 것으로 보인다.

한편 5장의 기업조사에 의하면 기업이 근로자 학습지원제도를 포함하여 재직 근로자의 교육훈련을 지원하는 주된 이유는 직무능력 향상으로 나타났다. 그러나 기업의 교육훈련을 담당하는 HRD 담당자들의 인식조사에 의하면 대학은 재직근로자의 직무능력을 향상시키기에 적합한 곳으로 인식되지 않고 있다. 주된 이유는 학교교육의 실효성의 문제이다. 대학에서 제공하는 프로그램들이 기업현장과 동떨어져 현실적이지 못하다는 것이다. 한편 규모가 큰 기업들의 경우 교육훈련과 근로자 학습지원제도가 비교적 활성화되고 있으며, 더 많이 교육훈련을 실시하는 기업일수록 그 결과를 승진 등에 반영하고 있는 것으로 나타나 기업 환경이 WTS 축진에 중요한 역할을 함을 보여준다. 결론적으로 실태조사를 통해 다시 한 번 밝혀진 것은 기업이 원하는 것은 재직근로자의 직무능력 향상이며 기업이 재직자 교육훈련제도를 주도적으로 지원하기 위해서는 대학의 프로그램이 현재보다 훨씬 더 현장과 연결되어야 함을 시사하고 있다.

이와 같이 전반적으로 5장의 고등교육기관-기업 실태조사는 재직근로자의

대학 재교육 참여에 있어서 대학과 기업 간에 존재하는 격차(Gap)를 다시 한 번 확인해준다고 볼 수 있다.

제2절 재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위한 개선 방안

1. 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위한 주체별 쟁점

2005년 한국직업능력개발원이 실시한 조사에 의하면 대학은 학습자들이 계속교육을 받기를 희망하는 평생학습기관 중 공공직업훈련기관 다음으로 높은 위치를 점하고 있다. 또한 본 연구의 기업실태조사에서도 대학의 교육 내용과 조건 등이 개선된다면 향후 대학과의 연계교육을 실시하겠다는 응답이 높게 나타나고 있다. 이러한 결과 등을 미루어 볼 때 현재의 성인의 저조한 고등교육기관 취학률에도 불구하고 기업의 재직근로자의 대학교육에 대한 잠재적 수요는 높다고 본다.

그러나 대학의 실태조사 결과에서 살펴본 바와 같이 대학은 실제적으로나 태도 측면에서 이러한 재직근로자의 수요를 수용하고 있지 못하다. 또한 대학은 훈련기관 등에 비해 교수인원과 시설 등 우수한 인프라를 갖추고 있어 지식기반사회에서 재직근로자의 재교육과 능력향상에 적합하다고 볼 수 있다. 3장에서 살펴본 바와 같이 대학이 여러 형태로 성인과 재직근로자의 대학교육 참여를 위한 문호를 제도적으로는 마련해놓고 있으나 실제로 재직근로자의 참여가 낮아 이러한 제도들은 활성화되고 있지 못하다. 이에 반하여 4장에서 살펴본 해외 선진국의 경우 제도만이 존재할 뿐 아니라 이 제도를 활성화할 수 있는 여건들이 구비되어 있었다.

한편 우리나라의 경우 앞에서 살펴본 바와 같이 대학교육에 대한 공급과 수요에 있어서 대학과 기업 간의 격차가 존재하고 있으며 일터에서 학교로

의 WTS 이행을 위한 제도들을 마련되어 있으나 활성화되고 있지 못한 상황이다. 개선방안을 제시하기에 앞서 이와 같이 활성화가 되고 있지 못한 주요 원인을 이행 주체별로 제시하면 다음과 같다.

가. 대학측 쟁점

먼저 WTS 활성화가 되지 않는 가장 큰 이유로 대학의 공급자 중심의 태도를 들 수 있다. 이러한 공급자 중심의 태도를 몇 가지로 나누어 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 우리나라 대학의 입직자 위주의 교육시스템을 들 수 있다. 이러한 대학의 입직자 위주의 교육시스템은 우리나라 노동시장의 특성이 아직까지는 경력자를 위한 노동시장이 아니라 입직자 중심의 노동시장으로 이뤄져 있는 것과도 관계가 있다고 볼 수 있다. 어쨌든, 대학의 교육시스템이 경력자가 아닌 입직자 중심으로 구성되어 유연성이 없는 것이 특징이다. 대학의 재직자의 직업능력개발을 위한 과정과 적령기의 일반 대학생을 위한 과정 간에 차별화가 되어 있지 않으며 대학에 들어가서 교육을 받기 위해서는 40세 이상의 성인이라도 18세의 청소년과 동일한 전형을 치러야 하는 현실이다. 이러한 대학의 전반적 교육체제의 경직성이 대학의 WTS 제도의 활성화가 잘 이뤄지지 못하는 큰 이유라 볼 수 있다.

둘째, 대학 측의 학사운영제도의 폐쇄성과 경직성을 들 수 있다. 우리나라의 경우 중소기업은 물론 대부분의 기업에 근무하는 근로자에게 있어서 대학의 현재의 학사운영체계는 대학에의 접근을 어렵게 하고 있다.

셋째로, 첫째 요소와 연결될 수 있겠으나 대학과 현장의 프로그램 간의 괴리를 들 수 있다. 학생과 입직자를 위한 프로그램이 동일하며 프로그램의 내용이 재직근로자의 수요를 채우기보다 공급자 위주로 되어 있다.

넷째, 2장에서 언급한 바와 같이 대학 교육의 질도 문제가 될 수 있다. 대학교육의 내용이 현실과 적합할 뿐 아니라 재직근로자의 직무향상을 도울 수 있을 만큼 경쟁력이 있는 것이어야 한다. 이를 위해 재직근로자를 위해

대학교육의 내용을 현실에 맞게 제공할 뿐 아니라 대학교육의 전반적 질을 높여 평생교육기관으로서의 경쟁력을 갖출 필요가 있다.

한편 현재의 대학의 이러한 공급자 중심의 교육운영을 개선하기 위해서 몇 가지 개선책이 가능하다.

첫째, 수업시기의 탄력적 운영이다. 기업의 재직근로자는 시간 등의 영향으로 원한다고 해도 현장을 떠나 대학교육에 접근하기 힘들다. 재직근로자를 위해 휴가기간이나 계절학기의 활용 등 수업시기를 탄력적으로 운영하도록 학사운영을 개선하는 것도 한 가지 방법이 될 수 있다.

둘째, 재직근로자의 대학교육에 대한 전반적인 접근성의 확보이다. 대학교육의 접근성 제고는 교육프로그램의 개선 등 교육내용의 개선을 통해서도 가능하지만, 원격교육과 같은 다양한 교육방식을 통해 접근하는 것도 중요하다. 이와 관련하여 최근 외국의 대학들에서 재직근로자를 위한 원격과정이 활성화되고 있는 것도 시사점을 줄 수 있다고 본다.

나. 기업측 쟁점

WTS 제도의 활성화가 잘 되지 않는 원인을 기업 측에서 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 중소기업이 대부분을 차지하는 우리나라의 현실에서 재직근로자가 시간과, 비용이 많이 드는 대학교육에 접근하기란 매우 어렵다. 중소기업 근로자의 경우 자리를 비우면 일을 대신해 줄 사람이 없으므로 현실적으로 대학교육에 접근하기는 힘든 상황이다. 따라서 이러한 여건을 개선하기 위한 기업주의 배려와 기업문화의 형성이 WTS 제도 활성화를 위한 기본조건이 될 것이다.

둘째, 결과의 활용의 문제이다. 기업 내에서 아직까지 근로자의 교육훈련을 통한 자격취득이라 상급학위 취득은 직무배치에만 반영되고 승진 등 그 밖의 인사고과에는 별 반영이 되지 않고 있다. 재직근로자가 시간과 돈을 들여 어렵게 이수한 과정의 결과에 대한 충분한 보상이 이뤄지지 않고 있는

것이다. WTS 활성화를 위해서는 교육훈련의 결과를 기업이 인정해 주는 체제가 필요하다.

다. 정부측 쟁점

앞에서 언급한 대학과 기업의 쟁점들은 정부의 WTS 정책과 직결되어 있다는 점에서 동시에 정부측의 쟁점이라 볼 수 있다. 따라서 여기서는 정부가 중심이 되어야 할 제도들을 중심으로 쟁점을 제시하고자 한다.

먼저, WTS 활성화가 어려운 정부측 원인 중의 하나로 평생학습 재정의 열악성을 들 수 있다. 평생학습과 대학의 평생교육기능 강화가 화두로 떠오르고 있으나 정부와 지자체가 실제로 평생학습에 투자하는 재정은 아직까지는 매우 낮은 수준이다. 일례로서 직업중심의 고등교육기관인 전문대학의 95%가 사립으로 운영되고 있음을 꼽을 수 있다.

또한 기업과 대학의 WTS 촉진을 위한 정부의 지원제도의 강화가 필요하다. 예를 들어 중소기업 근로자가 대학교육에 참여하기 힘든 여건을 개선하기 위해 중소기업근로자가 대학의 재교육 과정에 참여할 경우 대체인건비 일부를 정부가 지원하는 방식 등도 가능하다고 본다.

예산의 문제와 함께 정부부처 내에 재직자의 대학에서의 직업능력개발을 위한 전담조직을 구성하는 것도 정부가 WTS를 촉진시킬 수 있는 방안의 하나일 것이다. 보다 구체적으로는 인적자원개발 관련 부처 내에 ‘재직자 학교교육지원과(가칭)’와 같은 부서와 조직을 설치하여 예산과 행정적 지원을 확보할 수 있을 것이다.

2. 대학의 개선방안

가. 대학의 제도적 개선

앞의 3장과 5장에서는 고등교육기관이 재직 근로자들의 학습 수요에 어떻

게 부응하고 있는지에 대하여 조사하여 분석하였다. 대학이 성인근로자들을 위한 평생교육기관으로서 제공하는 다양한 교육 프로그램들의 내용과 운영 현황 등을 조사하여 성인 교육기관으로서의 기능을 분석하여 보았다.

평생학습 내에서 대학과 전문대학을 비롯한 고등교육기관의 기능은 향후 그 중요성이 더욱 강조되어 가는 추세이다. 앞의 고등교육기관 실태조사에서도 살펴본 바와 같이 현재 한국의 4년제 대학과 전문대학을 비롯한 고등교육기관들은 대부분 적령기 학생을 위한 정규학위과정에 치중되어 있어 성인의 평생학습을 위한 비정규 과정 운영이 매우 미미한 실정인 것으로 조사되어 한국의 고등교육기관이 평생학습 기능을 원활히 수행하고 있다고 보기에 한계가 있다. 대학이 성인 근로자들을 위한 평생교육기관으로서의 기능을 원활히 하기 위하여 다음과 같이 개선방안을 제시한다.

첫째, 나날이 증가하는 평생학습 수요에 부응하여 보다 많은 성인 근로자들이 대학에서 교육을 받도록 하기 위해서는 대학이 현재보다는 열린교육기관으로서의 대학의 문호를 넓히는 정책을 수행하도록 해야 하며 동시에 입학제도에 대한 규제를 완화해 나아가야 한다. 또한 이를 위해서는 성인, 직장인, 미취업자와 실직자 등 고등교육 수준의 학력이 필요한 계층을 대학에서 흡수할 수 있도록 산업체의 요구에 부응하는 적절한 교육과정을 설치해서 운영해 나가도록 여건을 갖추어야 한다. 또한 대학 입학자격, 선발방법, 정원 등의 요소들이 직업을 가진 성인학습자들에게도 유리한 조건으로 유연하게 마련되어 접근의 용이성을 제고하여야 한다.

둘째, 대학교육은 유연하고 열린 교육제도를 도입하여 성인들이 원하는 교육을 받을 수 있는 체제를 갖추어 나가야 한다. 교육과정 운영, 학점운영방식, 수업운영방식, 수업일수, 학기, 학년제 등은 기존의 정규교육과정에 적용되는 각종 학사운영에 규제를 벗어나 주단위, 월단위, 계절단위, 야간과정, 주말과정 등 구체적이고 자율적인 운영 방식을 대학과 수요자인 학습자가 결정하고 선택할 수 있도록 해야 한다. 또한 교내의 면대면 강의, 강의실 내 강의와 더불어 학습자가 있는 곳을 찾아가는 강의, 원격교육, 자기주도적 학습이 가능하도록 교육과정을 보완해 나가야 한다.

셋째, 대학 부설 평생교육원은 대다수의 대학과 전문대학에 설치되어 있지만 운영되는 프로그램 중에는 재직근로자들이 직업능력개발을 위하여 수강할 수 있는 프로그램이 충분히 반영되고 있지 않아 직업능력개발을 위한 성인학습 프로그램을 강화해 나아가야 할 것이다. 더불어 평생교육원의 기능이 성인 근로자들의 수요를 반영하는 방향으로 변모해야 할 필요가 있다. 직업교육의 특성과 필요성을 살려서 성인학습자를 위한 고등직업교육기관으로서의 특성이 확대될 수 있는 제도적 여건을 마련해야 할 것이다. 이는 계속교육, 평생교육의 의미를 최대한 실현하는 제도로 발전할 수 있을 것으로 본다.

넷째, 성인 근로자들을 위한 학습에 접근성을 높이기 위하여 사전학습, 경험학습에 대한 인정체제를 갖추어 나가야 한다. 선행학습으로 습득한 기술과 지식에 대한 인정이 가능하도록 제도화시켜 나가야 한다. 근로자의 성인들은 산업체 경력이나 다양한 사회경험 등을 통하여 여러 가지 지식, 기능, 능력을 획득하게 되는데, 입학 시까지 소지하고 있는 경력을 평가하여 학점으로 인정하는 제도를 구축하여, 정확한 학업수준과 직업능력이 측정될 수 있도록 하는 것이 바람직하다. 이러한 개인의 능력을 올바르게 측정하여 학생 개인의 능력을 정확히 판단하고 계속적으로 받아야 할 학습내용을 올바르게 계획하는 기초자료가 될 수 있다. 또한 이것은 사회에 만연한 학력 편중의 폐해를 시정하고 개인의 능력을 적절하게 평가받는 사회로 발전하기 위한 노력이 될 것이다.

다섯째, 전통적 개념의 학생인 전일제 학생(full-timer)과 더불어 재직 근로자들이 학습의 편의를 고려하여 시간제 학생(part-timer)에 대한 학습기회 제공도 확대해 가야 한다. 전통적으로 대학 수업은 주간에 전일제 학생을 대상으로 실시되어 전일제로 입학시켜 왔으나, 이제 정시제 학생을 대폭 받아들여 두 가지의 이점을 획득해야 할 것이다. 하나는 학습시간을 자유롭게 선택할 수 있다는 점이고, 또 하나는 학점당 등록이 가능하도록 한다는 점이다. 학점당 등록을 활성화하여 학습자의 사정에 맞도록 학점을 자유롭게 신청하고, 등록금도 차등화하여 학비를 부담하도록 함과 동시에 학습시간을 선택할 수 있도록 하여 성인에 맞는 학습 여건을 마련해야 할 것이다. 결국 시

간제 등록제는 성인학습과정과의 상호 보완적 관계에 있는 것으로 성인학습 과정을 운영하는 축이 되어야 할 것으로 본다.

여섯째, 성인학습자들을 위한 교육비 지원이 절대 필요한 실정이다. 현재 성인학습자들이 교육비의 80-90% 이상을 등록금으로 부담하고 있어 성인들의 평생교육 참여를 확대해 나가는 데 걸림돌이 되고 있다. 부양가족의 교육과 생활에 대한 책임이 있는 성인들이 본인의 학습비용을 부담하면서 교육을 받도록 되어 있는 현 체제는 성인의 평생학습 활성화에 장애요인으로 작용하고 있으므로 정부의 정책으로 이러한 부담을 경감시키도록 해야 할 것이다.

일곱째, 학위 중심의 교육과정 운영을 학위와 비학위 중심의 교육과정이 병행되어 선택이 가능하도록 되어야 한다. 학위 취득에 관심이 있는 사람들은 학점 인정 과정을 택하고, 자기 발전을 통해 자아실현을 꾀하는 학습자는 비학점 인정 과정을 택하도록 함으로써 반드시 학위 취득만을 목적으로 하지 않고서도 학습자가 자발적으로 임할 수 있는 터전을 마련하도록 한다. 고등교육을 마친 후 노동시장에 입직하는 체제로만 고정되지 말고 노동시장에 입직한 경험을 가지고 고등교육기관에 입학하여 계속교육을 받는 것도 가능하도록 두 가지 체제가 병행되어 추진되도록 해야 한다.

여덟째, 성인학습자들이 자신의 직업능력 개발에 부합되는 교육프로그램에 편리하게 접근할 수 있어야 하고, 원하는 사람들에게 언제든지 활용될 수 있도록 하여, 교육수요자의 선택권을 보장할 수 있어야 한다. 이를 위하여 모듈식 커리큘럼 운영과 교육과정의 대학 간 교류를 활성화하여야 한다. 경직된 교육과정 운영방식에서 벗어나 모듈식 교육과정 운영을 통하여 학습은 누적하거나 자격증을 취득할 수 있는 방식이 가능하도록 하며 누적된 학점으로 학위 취득까지 이루어지도록 해야 한다. 단위 중심의 과정이면서, 전체적으로는 하나로 연결되는 유기적 과정으로 구성해야 한다. 학습 주제에 따라서 학습자가 일정한 지식과 기술 등을 습득하도록 제작되고, 각각의 모듈은 전체적인 교육과정 속에서 하나의 단위로서 학습이 가능하게 구성된다. 모듈식 교육과정은 각 모듈은 자체적으로 완전히 독립되어 있으나, 작업에 따라 구분되어 있으며, 각 모듈은 일정한 학습내용을 가지고 있어서 모듈을

이수한 학습자의 작업 수행 능력은 객관적으로 평가될 수 있는 특성을 가지고 있다. 모듈식 교육과정은 더불어 문제해결 중심의 학습 수행에 더욱 근접한 방식이 될 것이다.

아홉째, 성인 평생학습을 위한 대학의 교육과정은 개방성을 원칙으로 하여 특정 대학에서 취득한 학점을 타 대학에서도 인정하도록 대학 간의 상호 인정과 누적이 가능하도록 해야 한다. 기존의 대학의 전통적인 교육과정은 각 대학 자체적인 교육과정에 의하여 수강을 하고 학점이 인정되고, 학위를 수여받는 것을 원칙으로 하였다. 그러나 성인학습자들의 교육과정 선택권이 열려있도록 하여 더 많은 수요에 부응하는 평생학습기관으로 발전해 나가야 한다. 외국의 경우 이러한 학점의 상호 인정제도가 잘 정착되어 있어 학습자 중심의 교육이 운영되고 있다고 볼 수 있다.

열째, 재직 근로자를 비롯한 성인학습자의 학습은 기업체와의 연계, 그리고 타 학습기관과의 연계가 강화되어야 원활히 이루어질 수 있다. 산업체가 요구하는 직무 능력과 대학 졸업생의 능력 간에는 현격한 차이가 존재하고 있기 때문에 취업 이후에도 상당한 재교육이 요구되고 있다. 이러한 교육의 비효율성을 막기 위하여 성인근로자 학습은 산업체에서 요구하는 현장적응력을 배양할 수 있는 실질적인 교육을 제공하도록 해야 한다. 현장적응력 있는 교육내용을 제공하기 위하여 대학이 독자적으로 교육과정을 운영할 것이 아니라, 산업체와 연계하여 직무분석, 교육과정 설치, 현장실습 위탁 등이 원활히 운영되도록 하여야 할 것이다. 학문 중심의 대학교육에서 문제해결 중심과 능력 중심의 교육으로, 공급자 중심의 교육내용과 방식에서 학습자 중심의 교육내용과 방식으로 개혁해야 한다. 성인학습자의 능력은 어느 대학을 졸업했는가보다는 무엇을 배웠는가로 평가되어야 한다.

나. 대학 프로그램의 현장성 제고

문대학과 대학은 우리나라뿐만 아니라 다른 나라에서도 신규인력을 양성하는 기관으로 일차적인 기능을 갖고 있다. 그러나 현재 우리나라는 학령기

인원 감소 등으로 입학자원이 감소하고 있으며 산업현장에서는 재직자 교육의 수요가 높아지고 있다. 앞의 제도 개선 관점에뿐 아니라 재직자 교육은 대학들이 새롭게 개발할 새로운 시장(blue ocean)이 될 수 있다. 그러나 새로운 시장의 창출은 충분한 준비와 투자를 전제로 하듯, 대학의 기능전환을 위해서는 체계적인 준비와 대응이 갖는 중요성이 매우 크므로 이에 대한 방안을 검토한다.

첫째, 성공적인 재직자 프로그램을 개발하기 위해 우선해야 할 것은 직무 현장에 대한 체계적인 연구와 분석 결과를 바탕으로, 현장 친화적인 재직자 교육과정을 개설하는 것이다. 기존의 대학이나 전문대학의 체계는 해외로부터 우리나라의 실정을 감안하지 않고 일방적으로 도입된 측면이 강하다. 이에 따라 산업현장의 요구를 반영하여 교과과정이나 교육방식 및 교재 등을 개발하는 것은 상당히 어려울 것으로 판단된다. 이러한 우려는 기업에 대한 조사에서도 확인된다. 향후 대학 및 전문대학과 연계하여 교육훈련을 실시할 경우에 우선적으로 고려할 사항에서, ‘기업체에서 요구하고 있는 현장 중심의 프로그램 개발 및 운영’(67.1%)과 ‘기업체의 근로환경을 고려한 다양한 훈련방법 도입’(22.5%) 등을 지적하고 있다. 보다 적극적인 현장중심의 교육과정 개발이 필요한 것이다.

두 번째로 성공적인 재직자 교육시장을 개척하기 위해서 기업의 요구를 반영한 구체적이고 뚜렷한 목적을 가진 프로그램을 개발할 필요가 있다. 예를 들어 이번 기업 설문조사 결과를 보면 기업 HRD 담당자들이 종업원의 재교육 필요성을 느끼는 이유로 ‘경쟁의 격화’와 함께 ‘품질개선’(45.6%)을 가장 많이 지적하고 있는데, 실제로 현재 대학이나 전문대학에는 이와 관련된 교육과정이 일반화되어 있지 않다. 이는 대학의 교육과정이 재직자 중심이 아니라는 현실과 함께, 품질개선의 방법이 해당 품목이나 서비스마다 너무나 다양한 조건을 가지고 있어 교과과정의 개설이 어려운 점에 기인한 것으로 이해된다. 그러므로 일반적인 품질개선 혹은 특정한 기업을 대상으로 하는 해당분야 품질개선을 위한 교과과정의 개발과 같이, 기업에서 목적으로 하는 것을 달성할 수 있는 있도록 목적지향적인 다양한 프로그램의 개발을

위한 노력이 필요하다.

세 번째는 재직하고 있는 기업과 관련 없이 직무현장에서나 적용될 수 있는 재직자의 핵심능력(core confidence)을 개발하는 프로그램도 필요하다. 재직자의 직업훈련을 직접 지원하는 이유가 ‘직무능력을 향상’(95.6%)하는 것으로 조사되었기 때문이다. 재직자가 필요로 하는 직무능력의 내용을 파악하고 직무능력의 향상을 위한 교과과정을 개발하는데, 기존의 훈련기관에서 보다 수준이 높은 과정이 대학이나 전문대학에서 개발되어야 경쟁력을 가지는 점은 재론의 여지가 없다.

3. 기업의 개선 방안

기업은 직업능력개발의 일차적인 수혜자라는 점에서 적극적으로 필요한 조치를 취해야 할 필요가 있다. 먼저 자체적으로 재직자의 근로시간을 단축하기 위해서 노력해야 할 것으로 판단된다. 우리나라의 근로시간은 세계적으로 장시간인 편인데, 장시간 근로 이후에 이어지는 교육훈련은 의지나 성과가 낮을 수밖에 없기 때문이다.

두 번째로 훈련을 중요한 업무의 하나로 이해하는 기업 내부의 인식의 전환이 필요하다. 교육훈련 지원제도를 기업에서 실시하지 않는 이유에 대한 설문조사에서 ‘업무차질의 가능성’(55.8%)이 ‘교육비용 부담’(43.5%) 등 여타 사유에 비하여 가장 높게 나타났다. 여전히 교육훈련을 중요한 업무로 여기지 않는 기업 내부의 정서가 큰 편인 것이다. 그러나 전술한 바와 같이 향후 기술의 발전에 따라 상품이나 서비스의 수준을 높이기 위해서 뿐만 아니라 종사자의 자기개발 요구에 부응하기 위해서도 교육훈련의 필요성은 매우 크다. 교육훈련 기회가 주어지지 않는 기업의 재직자는 근속이 짧아져 근로자와 기업 모두가 손실을 볼 가능성이 높기 때문이다.

마지막으로 교육훈련 성과를 기업에서 적극 활용하는 제도적 개선이 필요하다. 현업을 잘하는 사람일수록 교육훈련의 기회가 주어지지 않거나, 교육훈련 실시 중에도 현업 간여 때문에 교육의 성과가 낮게 나오는 경우가 많

다. 이에 따라 교육훈련 이수자의 성과를 활용하지 않는 기업도 상당히 많은 (35.5%) 것으로 나타나고 있다. 그러나 기업 내부에서 높은 성과는 성과 자체로 높은 비중을 주어 평가하고, 교육훈련의 이수나 그 성과에 대해서도 승진이나 승급 등에 적극 반영하는 것이 필요하다. 적절한 동기유발(incentive)이 없으면 교육훈련 참여는 어려운 것이 일반적이기 때문이다.

4. 정부의 개선방안

정부에서는 2007년 7월 교육인적자원부 장관이 위원장이었던 인적자원개발회의를 확대하여 대통령이 위원장인 국가인적자원위원회를 출범하는 등 인적자원의 개발을 위하여 노력하고 있다. 그러나 인적자원의 개발에 국가의 사활이 달려있음을 감안하여 다양한 방안을 구체화할 필요가 있다.

먼저, 직업능력개발과 직장에서 학교를 통한 교육의 중요성에 대한 홍보를 강화하여 이에 대한 인식의 개선을 추진한다. 가속적으로 일어나고 있는 기술과 생산방식의 빠른 변화를 생산현장에서 수용하여 기업의 생산성을 유지할 수 있도록 하는 교육과 직업능력개발은 기업의 사활을 좌우할 정도로 중요성이 커지고 있다. 그러므로 직업능력개발과 직장에서 학교교육으로의 이행이 기업과 근로자 모두에게 갖는 중요성에 대한 인식을 홍보를 통해 제고하는 것이다. 설문조사에서도 응답기업의 대다수(79.0%)가 직업능력개발과 직장에서 학교교육 강화의 필요성을 인정하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 여전히 상당수(21.0%)의 기업은 그 중요성을 인식하지 못하고 있어서 지속적인 홍보의 필요성을 방증하고 있다. 여기에는 인적자원 개발과 관련된 정보의 전달을 강화하는 것이 포함되어 있는데, 정부의 재직자를 위한 교육훈련지원 정책이나 제도에 대한 정보 인지도에 대한 설문조사에서 27.7%가 '잘 알지 못하거나 전혀 알지 못 한다'라고 답하고 있기 때문이다. 홍보매체로 방송과 인터넷을 일차적으로 이용하고 인쇄매체는 부차적으로 활용한다. 근로자 교육훈련 제도에 관한 정부정책의 정보 전달경로가 인터넷(43.7%), 훈련전담기관(35.1%), 고용안정센터(28.7%), 산업별 협회(26.1) 등인 점도 감

안할 필요가 있으며 주요 전달경로에 있어서 지역별 차이 등을 이용한 차별화된 홍보를 실시하는 것이 중요하다.⁴⁰⁾ 홍보 내용은 교육훈련 선진국의 경향과 함께 우리나라에서의 성공사례와 실패사례 등 직업능력개발의 필요성을 각인시킬 것으로 구성되어야 한다.

다음으로 직업능력개발 혹은 직장인의 학교교육에 들어가는 비용을 투자와 같은 개념으로 접근하는 회계방식의 전환이 필요하다. 직장에서 일반적인 직무교육이나 학교를 통한 재교육의 이수 관련 비용을 과거에는 인건비의 일부로 비용 측면에서 접근하였으나, 현재는 인적자원에 대한 투자로 이해하고 있다. 그러나 기계나 기술에 대한 투자와 같은 물적자원 투자개념에 비하여, 직능개발이나 직원들의 재학 지원과 같은 인적자원에 대한 투자에 대해서는 감가상각의 도입 등 회계방식이나 세법 등이 정비되어 있지 않다. 그러므로 HRD투자에 대한 감각상각의 도입이나 저리 금융지원 등을 적용하여 기업의 투자로 인정하고 지원하는 제도적인 개선이 필요하다.

셋째로 기업의 기술이나 성장성과 신용 평가 등에서 재직자의 직업능력개발이나 학교교육 등에 대한 지원을 반영하는 것이다. 점차 인적자원의 개발에 대한 투자가 없이 기업의 경쟁력을 유지하기는 매우 어려운 것으로 분석되고 있으므로, 이를 제도적으로 기업에 대한 평가에 반영하는 것이다. 이러한 평가개선은 현실적으로 기업의 성장이나 신용도에 밀접하게 영향을 주는 요인을 보다 명확하게 제도화하여 반영한다는 점에서, 신용도의 정확성을 제고하는 측면과 함께 인적자원개발을 촉진하는 효과가 클 것으로 기대된다.

넷째로 근로기준법 등 제도적인 조건을 재직자의 직업능력개발을 지원하는 방향으로 개선하는 것이다. 예를 들어 교육훈련 휴가제나 교육훈련 휴직제를 도입하거나 지원을 강화하는 방향으로 근로기준법 등을 개정한다. 산업화 시대에 맞도록 만들어진 휴가 중심의 연가 개념을 뛰어넘는 교육을 위한 휴가와 휴직의 개념을 관련법의 개정을 통해 광범위하게 적용하는 것이다. 이러한 제도개선의 필요성은 설문조사 결과에서 교육훈련 휴가제의 성과에 대해 기업의 75.5%가 긍정적으로 대답하고 있는 데서도 확인된다.

40) 복수응답이다.

SUMMARY

**Facilitation of Work-to-school Transitions
among Workers(I)**

Jihee Choi, Ji-sun Jung, Chun-soo Park, Jong-woo Kim

Continuous learning became an imperative to the individual, society, industry, and to the state, with the advent of lifelong learning society posed by globalization, technological changes and changes in the labour markets, and ageing of the society.

However, in spite of the growing importance of continuous learning after graduation from school and transition into the labor markets, the system is not fully ready for providing opportunities for the individual to return to school. Participation in continuous education and training is very low in general, compared to other OECD member countries, and participation in work-related continuous education and training is even lower. Low rate of participation in continuous education and training reflects low rate of participation in training among workers. It also reflects that institutions supporting transitions from work to school are not fully developed.

This study focuses upon colleges and industries as two major institutions playing an important role in transition from work to school, more specifically, transition from work to college for workers employed in industries.

Colleges are important as an institution providing a venue for workers

returning to college. However, it should transform into a more than a physical venue that can provide real opportunities for workers to participate in college-provided training. Historically, development of lifelong-learning system of a country has been made possible with transformation of traditional colleges, whose major role was providing education for students in their school ages, into lifelong learning institutions which provide education to people at all ages.

Industries are another major institution in work-to-college transition of workers, since workers can not participate in school-provided education and training without supports from employers. A major proportion of industries in Korea are small-and-medium sized companies(SMEs). This makes it difficult for workers to go back to college to learn since the employers in SMEs do not have additional workers at work to replace workers participating in off-the-job formal education. Nor do they have money to hire substitute workers.

The types of programs provided at colleges do not meet the skill needs of industries, which is another reason employers do not want to support participation of workers in college-provided courses.

This study reviews existing practices and programs for colleges and industries to support and encourage participation of workers in education provided by colleges. The study also surveys the cases of foreign colleges universities where participation of workers in college-provided education and training is high. Major focus of this study lies in two surveys, which were implemented to collect data for this study. The one is a survey on the entire population of colleges and universities in Korea. This study surveys 400 higher educational institutions in Korea including junior colleges, Polytechnic Colleges, Polytechnic Universities, cyber colleges in Korea. The survey reviews implementation of major practices at the

college to support participation of workers and adult learners in the college-provided programs, and the extent of degree those programs and practices are activated. The other survey is taken on a sample of 1,000 industries. This survey reviews the on-and off-the job training programs provided and activated by industries, and the opportunities provided by the industry to support workers to go back to school, such as the paid-leave system to support participation in off-the-job training and the financial supports to pay for the tuition at the B.A., M.A., and Ph.D programs, both domestic and abroad. The survey also checks how many industries are actually providing training opportunities for workers in association with colleges.

In conclusion, this study reveals the major problems with the current system at colleges and industries in supporting transitions of workers back to college, drawing upon the result of the surveys, and the facts taken from the review of existing work-to-college practices and programs supported by colleges, industries, and governments. The study provides suggestions to improve the current work-to-transition system from the viewpoint of three major institutions, college, industry, government. Building up and improving work-to-college transition system for workers takes more than reengineering the institutions and administrative practices at colleges and industries. However, changes of colleges and industries to attract and allow for increased participation of workers in education provided at colleges are certainly urgent policy issues that should be considered seriously at this point to consolidate lifelong learning system for the knowledge-based economy.

<부 록>

<부록 1> 설문지

■ 대학용 설문지

■ 기업용 설문지

<부록 1> 설문지

【대학용 설문지】

**재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위한
기업-고등교육기관 실태분석에 관한 설문조사**

안녕하십니까?

정부출연연구기관인 한국직업능력개발원은 「**재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위한 기업-고등교육기관의 실태분석 및 개선방안**」 연구를 수행하고 있습니다. 본 설문조사는 이 연구의 일환으로 성인학습자들에 대학에서의 평생학습 실태에 관하여 대학 행정 담당자이신 **교무처장님**들의 의견을 수렴하고자 합니다.

본 설문지는 귀 대학의 일반현황, 평생학습 담당 조직과 인원구성 및 평생학습 프로그램 관련 사항 그리고 성인의 평생학습을 위한 해당 주체별 문제점과 개선방안 등에 관한 설문으로 구성되어 있습니다. 여러분의 의견은 재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위한 기업-고등교육기관의 실태분석 및 개선방안을 수립하는 데 매우 유용한 자료로 쓰일 것입니다.

또한 이 조사는 익명으로 처리되며, 통계적으로 처리되어 연구용으로만 사용되므로 응답하신 내용은 절대로 비밀이 보장된다는 점을 약속드립니다. 한 문항도 빠짐없이 성실히 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2007년 8월

한국직업능력개발원장 이 원 덕

※ 다음은 응답자 기입사항입니다.

대 학 명	대 학
주 소	(동단위 까지 기입)

응답자 성명	연락처
소속부서	(직책:)

* 학생 수, 교직원 수 등 주요 대학현황 통계자료는 조사기관에 제공하여 2차 자료로 Data 처리하도록 함

A. 다음은 귀 대학의 성인 대상 재교육 프로그램에 관한 질문입니다.

다음 문항은 귀 대학 학부 재학생의 연령분포와 귀 대학 재학생 중 재직근로자의 수에 관한 질문입니다.

문A1. 귀 대학 **학부에 재학 중인** 전체 재학생 수와 연령별로 재학생 수가 몇 명인지 말씀해 주시기 바랍니다. 그리고 전체 학생 중 재직근로자의 수를 말씀해 주십시오.

▷ 학생 수는 2007년 1학기 현재를 기준으로 말씀해 주십시오.

	전체	20세 미만	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40세 이상
전체 학생 수							
전체학생 중 재직근로자수							

다음 **문A2 - 문A5**는 귀 대학이 실시하고 있는 프로그램 중 성인 학습자의 참여가 가능한 과정에 대한 질문입니다. 본 조사에서는 성인학습자를 위한 교육과정을 크게 **1) 정규 학위과정에서의 프로그램 2) 대학부설 평생교육 프로그램 3) 산업체 위탁교육과정**으로 분류하였습니다. 귀 대학에서 실시하고 있는 각각의 성인대상 프로그램에 대한 현황에 대해 응답해 주십시오.

문A2. 다음은 **학부 정규 학위과정**에서 성인학습자의 참여에 관한 사항입니다. 정시제 및 야간학부, 특별과정, 전공심화과정으로 구분하여 2007년 현재 실시 여부를 말씀해 주시고, 실시하고 있는 경우는 실시 전공 과정 수 및 참여 학생 수, 참여자 중 재직 근로자 수를 말씀해 주시기 바랍니다.

정규 학위과정	실시 여부	실시 전공과정 수	참여 학생 수	참여자 중 재직근로자
정시제				
야간학부				
특별과정*				
전공심화*				

※ 정시제란 직장에 다니거나 기타 업무 등으로 인하여 시간제로 등록하여 성인들이 **대학 정규과정**을 수강할 수 있도록 운영되고 있는 교육프로그램입니다.

※ 특별과정 및 전공심화과정은 전문대학만 응답해 주십시오.

문A3. 다음은 귀 대학의 대학부설 평생교육 프로그램의 참여자에 관한 사항입니다. 평생교육원/사회교육원 및 어학원으로 구분하여 설치여부를 말씀해 주시고, 프로그램 수 및 학생 수, 직원 수 등에 대해서 말씀해 주시기 바랍니다.

▷ 분교가 있는 경우 분교에 설치된 시설을 포함한 대학 전체를 기준으로 응답해 주십시오.

▷ 수치는 2007년 1학기 현재를 기준으로 제시해 주십시오.

대학부설 평생교육시설	설치 여부	구분	전체 프로그램 (강좌)	직업교육 관련 프로그램 (강좌)	직원 수
평생 교육원 (사회 교육원)	프 그 램 수	전체 프로그램 (강좌) 수			총 ()명 관리직원 ()명
		학점 은행제 - 학점인정프로그램 (강좌) 수			
	학 생 수	전체 참여 학생 수			강사 ()명
		참여 학생 중 재직 근로자수			
어학원		전체 강좌 수			총 ()명
		전체 참여 학생 수			관리직원 ()명
		참여 학생 중 재직 근로자수			강사 ()명

※ 기타 귀 대학이 운영하는 평생교육시설에 대해서는 (☞ 문A3-1)에서 응답해 주십시오.

문A3-1. 귀 대학의 평생교육원/사회교육원과 어학원 외에 귀 대학에서 운영하는 성인을 대상으로 한 재교육 프로그램에는 어떠한 것이 있습니까? 있다면 프로그램을 열거하시고 각 프로그램 현황을 적어 주십시오. 또한 해당 과정이 귀 대학에 존속한지 얼마나 되었는지 존속 연수를 적어 주십시오.

▷ 귀 대학에 분교가 있는 경우 분교에 설치된 시설을 포함한 기준으로 말씀해 주십시오.

	프로그램 명 (예: 연세대학교 상남경영원, 이화여대 멀티미디어 교육원 등)	존속 연수	전체 등록자수	등록자 중 재직 근로자 수
1				
2				
3				
4				

▷ 귀 대학에 분교가 있는 경우 분교에 설치된 시설을 포함한 전체 기준으로 말씀해 주십시오.

다음은 귀 대학의 **산업체 위탁교육 실시현황**에 관한 질문입니다.

문A4. 귀 대학에서는 학위과정에서 **산업체 위탁교육**을 실시하고 있습니까?

- ① 예 (☞ 문A4-1번으로 가시오)
- ② 아니오 (☞ 문A4-2번으로 가시오)

문A4-1. 산업체 위탁교육을 실시하고 있다면 산업체 이탁 교육과정 실시학과 수와 참여 학생 수를 말씀해 주시기 바랍니다.

산업체 위탁 교육과정 실시학과 수	참여 학생 수

문A4-2. 산업체 위탁교육을 실시하고 있지 못하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 산업체 위탁교육에 대한 수요가 없다
- ② 시설 및 행정지원 등 산업체 위탁교육을 실시할 인프라가 부족하다.
- ③ 제도적으로 본교가 학부에서 산업체 위탁교육을 할 수 있도록 열려 있지 못하다
- ④ 기타(구체적으로: _____)

문A5. 귀 대학에서는 현재 산업체와의 계약에 의한 학과 또는 학부 과정을 운영하고 있습니까?

- ① 예 (☞ 문A5-1번으로 가시오)
- ② 아니오 (☞ 문A5-2번으로 가시오)

문A5-1. 귀 대학에서 운영하고 있는 산업체와의 계약에 의한 학과수와 참여자 수, 그리고 계약 산업체의 이름을 기재해 주십시오.

산업체와의 계약에 의한 학과 수	총 참여자 수
※ 운영 중인 계약학과(구체적으로) 1. _____ ()명 계약업체 _____ 2. _____ ()명 계약업체 _____ 3. _____ ()명 계약업체 _____ 4. _____ ()명 계약업체 _____ 5. _____ ()명 계약업체 _____	

문A5-2. 귀 대학이 계약학과를 운영하지 못하고 있는 **가장 큰** 이유는 무엇입니까?

- ① 산업체의 수요가 없다
- ② 시설 및 행정지원 등 산업체 위탁교육을 실시할 인프라가 부족하다.
- ③ 제도적으로 본교가 학부에서 산업체 위탁교육을 할 수 있도록 열려 있지 못하다
- ④ 기타(구체적으로: _____)

B. 다음은 귀 대학 전체에서 이뤄지고 있는 성인대상 교육 과정(프로그램)들의 예산 및 운영 조직에 관한 질문입니다

문B1. 다음은 귀 대학의 성인(직장인) 대상 교육프로그램의 예산규모에 관한 사항입니다. 정규과정, 평생교육원/사회교육원 및 어학원, 그리고 산업체 위탁교육과정의 예산액을 써 주시고 각 예산의 출처를 1) 등록금 2) 정부지원 3) 산업체 지원 4) 기타로 나누어 기입해 주십시오.

▷ 2006년 회계연도기준으로 귀 대학의 연간 예산지원액을 만원 단위로 말씀해 주십시오.

프로그램별 예산액	전체	구분			
		학생 등록금	정부	산업체	기타
정규과정(야간)					
평생교육원/사회교육원					
어학원					
산업체 위탁교육과정					

문B2. 다음은 위의 문B1에서 응답하신 귀 대학이 실시하는 성인 및 직장인 대상 교육프로그램들의 운영 및 조직에 관한 질문입니다. 귀 대학의 성인 대상 교육프로그램들의 운영 조직은 다음 중 어느 형태에 해당됩니까?

- ① 예산과 운영을 모두 대학 본부에서 관리하고 있다.
- ② 예산만 대학본부에서 관리하고 운영은 성인(직장인) 대상 프로그램을 담당하는 학과 및 평생교육원 등에서 관리하고 있다.
- ③ 예산과 운영을 모두 성인(직장인) 대상 프로그램을 담당하는 학과 및 평생교육원 등에서 관리하고 있다.
- ④ 기타(구체적으로: _____)

C. 다음은 귀 대학의 성인(직장인) 대상 교육 과정에 관한 질문입니다.

문C1. 귀 대학의 최근 성인 학습자의 참여 추이로 미루어 볼 때 귀 대학에 대한 성인(직장인)학습자의 재교육에 대한 수요가 증가하고 있다고 보십니까?

- ① 예
- ② 아니오

문C2. 귀 대학에서는 성인(직장인)을 위한 프로그램이 각각 어느 정도 활성화되고 있습니까? 정규 교육과정과 비정규 교육과정(평생교육원 등)으로 구분하여 말씀해 주시기 바랍니다.

	매우 낮다	다소 낮다	보통이다	다소 높다	매우 높다
1) 정규 과정의 활성화 정도 (정시제, 야간과정 등)	1	2	3	4	5
2) 평생교육원 등 비정규 과정의 활성화 정도	1	2	3	4	5

문C3. 귀 대학의 정규 및 비정규 과정에서 성인(직장인)의 교육 참여 활성화가 이뤄지고 있지 못하다면 무엇이 문제라고 보십니까? 아래의 귀 대학에서 성인(직장인) 교육 활성화가 이뤄지지 못하는 원인들에 대해 귀 대학의 입장에서 어느 정도 동의하시는지 동의정도를 말씀해 주시기 바랍니다.

성인(직장인)교육의 활성화가 이뤄지지 못하는 원인	전혀 동의하지 않음	별로 동의하지 않음	보통	다소 동의함	매우 동의함
1) 대학이 성인(직장인)의 수요를 채울 양질의 프로그램 을 제공하고 있지 못하다	1	2	3	4	5
2) 직장인의 본 대학 재교육에 대한 수요가 별로 없다	1	2	3	4	5
3) 대학에 직장인을 수용할 인프라(시설, 설비, 교수요원) 가 부족하다.	1	2	3	4	5
4) 현재 정부 제도상 직장인 대상 과정을 유치하는데 대한 제한점 이 많다.	1	2	3	4	5

문C4. 귀 대학이 정규 및 비정규 과정에서 재직근로자(직장인)를 대상으로 교육을 제공함에 있어 다음 각각의 **인프라 측면에서의 준비 정도**는 어느 정도라고 생각하십니까?

인프라 측면의 준비정도	매우 낮다	다소 낮다	보통이다	다소 높다	매우 높다
1) 교사 확보	1	2	3	4	5
2) 실습 기자재 확보	1	2	3	4	5
3) 교수 확보	1	2	3	4	5
4) 행정 인원 확보	1	2	3	4	5
5) 재정 확보	1	2	3	4	5
6) 직장인을 위한 프로그램	1	2	3	4	5

문C5. 현재 시점에서 귀 대학의 정규 및 비정규 과정에 대한 직장인의 수요는 어떠하다고 생각하십니까?
 ① 매우 적다 ② 다소 적다 ③ 보통이다
 ④ 다소 많다 ⑤ 매우 많다

문C6. 귀 대학에서는 현재 직장인들의 귀 대학에 대한 학습 수요를 어느 정도 만족시키고 있다고 생각하십니까?
 ① 실제 수요에 비해 현재 우리 학교가 제공하는 프로그램 공급이 부족하다 (☞ 문C6-1번으로 가시오)
 ② 실제 수요에 비해 현재 우리 학교가 제공하는 프로그램 공급이 충분하다 (☞ 문C7번으로 가시오)

문C6-1. 만약 제도적인 요소와 교육시설 여건이 해결될 경우 현재 귀 대학이 제공하고 있는 재직근로자에게 대한 교육프로그램의 규모를 1로 볼 때 귀 대학에 대한 재직근로자의 수요를 만족시키려면 현재보다 몇 배 정도의 프로그램 추가 공급이 필요하다고 생각하십니까?
 현재보다 _____ 배의 추가 공급이 필요

문C7. 귀 대학에서 직장인을 위한 프로그램이 활성화되고 있지 않는 주요 원인들이 무엇이라고 생각하십니까? 각 문항에 대한 귀하의 동의 정도를 표시해 주십시오.

항목	동의정도				
	전혀 동의하지 않음	별로 동의하지 않음	보통	다소 동의함	매우 동의함
1) 활성화를 원하나 정부의 제도적 제약으로 실현이 어렵다.	1	2	3	4	5
2) 재직근로자의 대학교육에 대한 수요가 별로 크지 않다.	1	2	3	4	5
3) 재직 근로자의 수요는 존재하나 개인 수요자의 장애 요인(시간, 비용)이 크다.	1	2	3	4	5

문C8. 다음은 향후 직장인의 대학 정규과정 및 비정규과정 참여가 활성화되기 위해 우선적으로 해결되어야 할 요소들을 나열한 것입니다. 각 항목의 해결이 얼마나 필요한지 귀하의 의견을 표기해 주십시오.

항목	전혀 불필요	다소 불필요	보통	다소 필요	매우 필요
1) 직장인의 수요를 만족시킬 양질의 직업능력개발 프로그램 제공	1	2	3	4	5
2) 직장인에 대한 대학의 홍보 및 교육 훈련 정보 제공	1	2	3	4	5
3) 직장인의 교육비용의 문제 해결	1	2	3	4	5
4) 직장인 교육 참여를 위한 거리 및 시 간의 문제 해결	1	2	3	4	5
5) 대학교육 참여 결과에 대한 산업체의 인정(승진, 승급 등)	1	2	3	4	5
6) 프로그램 이수자의 취업 알선	1	2	3	4	5
7) 직장인 대학교육 프로그램 운영에 대 한 재정지원	1	2	3	4	5

문C8-1. 직장인 교육 프로그램 활성화를 위한 기타 의견이나 개선방안을 어떠한 내용이라도 좋으니 모두 말씀해 주십시오.

D. 다음에서는 재직근로자의 대학의 정규 및 비정규 과정 참여 활성화를 위한 개선방안에 관한 사항입니다.

문D1. 재직근로자의 대학의 정규 및 비정규 과정 활성화를 위해 정부차원, 기업 차원, 대학 차원에서 어떠한 개선이 필요한지 귀 대학의 의견을 개진해 주십시오.

① 정부 차원의 개선방안

(예: 직장인의 대학교육 참여 활성화를 위한 정부의 제도적 규제완화 등 구체적인 방안)

② 기업 차원의 개선방안

(예: 직장인의 대학 정규과정 및 비정규 과정 참여 비용 지원, 시간적 배려, 대학과의 협력 제고 등 구체적인 방안)

③ 대학 차원의 개선방안

(예: 직장인 참여를 유도할 질 높은 프로그램 개발, 성인 학습자의 접근을 용이하게 하기 위한 대학의 노력에 대한 구체적인 방안)

☎ 귀중한 시간 할애해 주셔서 대단히 감사합니다. ☎

【기업용 설문지】

ID#

--	--	--	--	--	--	--	--

직장 내 교육훈련에 관한 설문조사

안녕하십니까?

한국직업능력개발원에서는 국가의 경쟁력 제고에 있어 그 중요성이 강조되고 있는 재직자의 직업능력개발에 관한 연구를 수행하고 있습니다. 이 연구의 일환으로 산업 현장에서 이루어지고 있는 직무수행과 교육훈련의 병행이나, 직장에서 학교로의 이행 상황에 대한 조사와 분석의 필요성이 제기되었습니다. 이에 따라 기업체의 인사담당자 혹은 이와 유사한 업무를 수행하는 직무수행자를 대상으로 조사를 실시하고자 하오니, 다소 번거로우시더라도 본원의 직업능력개발 연구에 도움을 주시길 간곡히 부탁드립니다.

설문 결과는 직업능력개발 관련 연구를 강화할 뿐만 아니라 관련 정책의 수립과 집행에도 크게 기여할 것으로 기대됩니다. 참고로 본 조사를 통하여 습득된 정보는 오직 연구목적으로 사용되며, 개인정보를 비롯하여 응답하신 모든 내용에 대한 비밀은 관련법에 의해 엄격하게 보호됨을 알려드립니다.

2007년 8월

한국직업능력개발원장 이 원 덕

[응답자 및 기업 일반현황]

조사자	*면접자		응답자 직무	예) 인사관리 총괄 ()
성 명	현직경력()년()개월		연 령	만 _____ 세
연락처	유선전화:()-()-() 휴대전화:()-()-()	최종학력	① 고졸이하 ③ 대학교	② 전문대 ④ 대학원
기업체 개요	기업체 명			주된 생산품
	설립 연도			업종 세세분류
	주 소	(동단위까지)		
연도별	2005년	2006년	고용 규모	(2007년 6월 현재) ① 전체 ()명 ② 정규직 ()명
매출액				
순이익				

* 음영으로 표시한 부분은 면접자가 작성

A. 다음은 귀사의 직업교육훈련 실태에 관한 질문입니다.

문A1. 귀사는 종업원의 직업능력향상훈련이나 재교육의 필요성을 느끼고 있습니까?

- ① 그렇다 (☑ 문A1-1번으로 가시오)
- ② 그렇지 않다 (☑ 문A2번으로 가시오)

문A1-1. 필요성을 느끼고 있는 가장 주된 이유는 무엇입니까? (단수응답)

- ① 새로운 기계의 도입 ② 경쟁의 격화
- ③ 비용의 축소 ④ 막연한 불안감
- ⑤ 품질개선 ⑥ 기타(기록: _____)

※ 문A2 - 문A5는 2006년도를 기준으로 응답해 주십시오.

문A2. 귀사는 작년(2006년)에 교육훈련을 실시하거나, 재직자의 교육훈련을 직접 지원하고 있습니까?

- ① 그렇다 (☞ 문A3번으로 가시오)
 ② 그렇지 않다 (☞ 문A6번으로 가시오)

문A3. 2006년도에 교육훈련 참여인원은 전체 근로자의 몇 %입니까? (중복 참여는 1인으로 계산)

- ① 5% 이하 ② 6-10% 이하
 ③ 11-15% 이하 ④ 16-20% 이상
 ⑤ 21-25% 이하 ⑥ 26-30%이하 ⑦ 31% 이상

문A4. 교육훈련 참여 인원의 평균 참여 시간은 몇 시간입니까?

- ① 10시간 이하 ② 11-30시간 이하 ③ 31-50시간 이하
 ④ 51-60시간 이하 ⑤ 61시간 이상

문A5. 귀사에서 제공하고 있는 교육훈련의 가장 주된 목적은 무엇입니까? (단수응답)

- ① 직무능력 향상 ② 자격증 취득
 ③ 학위 취득 ④ 직무전환/은퇴준비
 ⑤ 문화/취미/건강 ⑥ 기타(기록: _____)

문A6. 귀사는 정부의 재직자를 위한 교육훈련지원 정책이나 제도에 대한 정보를 잘 알고 있습니까?

- ① 잘 알고 있다 (☞ 문A6-1번으로 가시오)
 ② 조금 알고 있다 (☞ 문A6-1번으로 가시오)
 ③ 잘 알지 못한다 (☞ 문A7번으로 가시오)
 ④ 전혀 모른다 (☞ 문A7번으로 가시오)

문A6-1. 귀사는 교육훈련지원 정책에 대한 정보는 주로 어디를 통하여 얻고 있습니까? (복수응답)

- ① 인터넷을 통한 정보 획득 ② 신문·방송을 통해
- ③ 산업별 협회를 통해서 ④ 훈련전담기관을 통해
- ⑤ 고용안정센터를 이용 ⑥ 기타(기록: _____)

문A7. 귀사는 정부의 재직자를 위한 교육훈련지원 정책이나 제도를 잘 활용하고 있다고 생각하십니까?

- ① 그렇다 (☞ 문A8번으로 가시오)
- ② 아니다 (☞ 문A7-1번으로 가시오)

문A7-1. 잘 활용을 하고 있지 못한 가장 주된 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 정보부족 ② 관심 부족
- ③ 적절한 정책이나 제도의 부재
- ④ 기타 (기록: _____)

문A8. 귀사에게 적합한 재직자를 위한 교육훈련지원 정책이나 제도가 없어서 재직자의 교육훈련에서 어려움을 경험하신 적이 있습니까?

- ① 있다 (☞ 문A8-1번으로 가시오)
- ② 없다 (☞ 문B1번으로 가시오)

문A8-1. 귀사에서 필요로 하는 교육훈련지원 정책이나 제도를 말씀해 주시기 바랍니다.

1) 제도이름 :	
2) 주요내용 :	

B. 다음은 귀사의 근로자 교육훈련 실시 현황에 관한 질문입니다.

문B1. 귀사에서는 아래에 제시된 교육훈련 프로그램들을 현재 실시하고 계십니까?

- 1) 현재 실시하고 있는 프로그램에 대해 √ 표 해주십시오.
- 2) 현재 실시하고 있는 프로그램 별로 근로자의 프로그램 참여가 직무능력 향상에 어느 정도 효과가 있었는지 미친 효과에 대해 응답해 주시기 바랍니다.

교육훈련 프로그램	1) 현재 실시여부		2) 직무능력 향상에 미친 효과 (실시 중인 경우만 응답)				
	실시	미실시	전혀 없음	별로 없음	보 통	다소 있음	매우 많음
집체식사내교육훈련		2		2	3	4	5
집체식사외교육훈련		2		2	3	4	5
인터넷 학습(e-learning)		2		2	3	4	5
우편통신훈련(독서통신훈련)		2		2	3	4	5
국내연수		2		2	3	4	5
해외연수		2		2	3	4	5

문B2. 귀사에서는 근로자의 능력개발을 위해 다음의 학습지원 제도들을 실시하고 계십니까?

- 1) 현재 실시하고 있는 프로그램에 대해 √ 표 해주십시오.
- 2) 현재 실시하고 있는 프로그램 별로 2006년도 기준 연간 실시 총인원을 기입해 주십시오.
- 3) 근로자의 능력개발을 위한 학습지원제도 실시가 근로자의 직무능력 향상에 어느 정도 효과가 있었는지 미친 효과에 대해 응답해 주십시오.

근로자 교육훈련 지원제도	1) 현재 실시여부		2) 실시 연인원 (실시중인 경우만 응답)	3) 직무능력 향상에 미친 효과 (실시 중인 경우만 응답)				
	실시	미실시		전혀 없음	별로 없음	보통	다소 있음	매우 많음
교육훈련휴가제 ^{*)}		2	()명		2	3	4	5
학원 수강료 지원		2	()명		2	3	4	5
국내대학 등록금 지원		2	()명		2	3	4	5
국내대학원 등록금 지원		2	()명		2	3	4	5
해외대학원 학위과정 지원		2	()명		2	3	4	5

문B2-1. (문B2에서 근로자 교육훈련 지원제도를 전혀 실시하고 있지 않는 경우) 실시하고 있지 않은 이유에 대해 어느 정도 동의하시는지 동의 정도를 말씀해 주시기 바랍니다.

실시하고 있지 않은 이유	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	다소 그렇다	매우 그렇다
1) 교육이 불필요하다		2	3	4	5
2) 교육비용 부담이 크다		2	3	4	5
3) 업무차질이 우려된다		2	3	4	5
4) 교육훈련 효과가 저조하다		2	3	4	5
5) 교육이수 후 이직 가능성이 크다		2	3	4	5
6) 해당 프로그램에 대한 근로자의 참여가 저조하다		2	3	4	5

문B3. 귀사의 직원들이 교육훈련 프로그램에 참여하는 가장 주된 목적이 무엇이라고 생각하십니까? (단수응답)

- ① 직무능력 향상 ② 자격증 취득
- ③ 학위 취득 ④ 직무전환/이직고려
- ⑤ 문화/취미/건강 ⑥ 기타 (기록: _____)

문B4. 귀사는 직원들의 교육훈련 성과를 주로 어떻게 활용하고 있습니까? 가장 우선적으로 활용하는 것 하나만 말씀해 주시기 바랍니다.(단수응답)

- ① 임금 ② 승진 ③ 직무 배치
④ 거의 활용하지 않음 ⑤ 기타 (기록 : _____)

C. 다음은 귀사의 고등교육기관과의 교육협력 현황에 관한 질문입니다.

문C1. 귀사에서는 대학 및 전문대학과 연계하여 재직자에게 직업훈련을 실시하거나 학위취득을 지원한 경험이 있습니까?

- ① 있다 (☞ 문C1-1번으로 가시오)
② 없다 (☞ 문C2번으로 가시오)

문C1-1. 대학이나 전문대학과의 교육훈련은 주로 어떤 목적으로 실시하였습니까? (2개까지 복수응답 가능)

- ① 직무능력 향상 ② 자격증 취득
③ 학위 취득 ④ 직무전환/은퇴준비
⑤ 문화/취미/건강 ⑥ 새로운 기술의 습득
⑦ 기타 (기록: _____)

문C1-2. 대학이나 전문대학을 활용한 이유는 무엇입니까? (2개까지 복수응답 가능)

- ① 인적, 물적 자원이 우수
② 기업에서 필요로 하는 해당 프로그램이 개설되어 있어
③ 근로자들의 학위 취득 요구 증대
④ 타 훈련기관에 비해 제공하는 프로그램의 비용이 저렴함
⑤ 구축된 인프라 및 서비스 우수
⑥ 근거리의 장점 때문에
⑦ 기타 _____ (☞ 문3으로 가시오)

문C2. 대학이나 전문대학의 교육훈련을 활용하지 못하는 이유는 무엇입니까?

(2개까지 복수응답 가능)

- ① 기업사정이 교육훈련을 시키기 어렵기 때문
- ② 대학에서 제공하는 프로그램이 현장과 많이 괴리되어 있기 때문
- ③ 대학 교육을 제공 받았을 경우, 이수 후 이직의 비율이 높기 때문
- ④ 타 훈련기관에 비해 훈련 기간 길고, 비용이 비싸기 때문
- ⑤ 대학에서 어떠한 프로그램을 제공하는지에 대한 정보부족으로
- ⑥ 기타(기록: _____)

문C2-1. 향후 대학 또는 전문대학에서 제공하는 근로자의 교육훈련이나 재직자 학위취득을 지원하실 의향이 있으십니까?

- ① 있다
- ② 없다

문C3. 귀사가 생각하기에 ‘대학 및 전문대학’과 ‘공공 및 민간(기업체 부설 훈련 시설 포함) 훈련 기관’이 가지고 있는 각각의 장점을 평가하는 다음의 문장에 대해 어느 정도 동의하시는지 동의 정도를 말씀해 주시기 바랍니다.

- | |
|--|
| ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다
③ 보통이다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다 |
|--|

구분	대학 및 전문대학	공공 및 민간 훈련 기관
1) 교원 및 인적 자원의 현장 적합성이 우수하다	1—2—3—4—5	1—2—3—4—5
2) 교육과정의 현장 적합성이 우수하다	1—2—3—4—5	1—2—3—4—5
3) 교원의 자질 및 교수 능력이 우수하다	1—2—3—4—5	1—2—3—4—5
4) 교수-학습 방법 및 교재가 우수하다	1—2—3—4—5	1—2—3—4—5
5) 시설·설비 및 실험실습 기자재가 우수하다	1—2—3—4—5	1—2—3—4—5
6) 사회적 공신력이 높다	1—2—3—4—5	1—2—3—4—5
7) 산업체 현장과의 접근 용이성이 우수하다	1—2—3—4—5	1—2—3—4—5
8) 교원의 활용 범위가 넓다	1—2—3—4—5	1—2—3—4—5
9) 산업체 현장 인력의 유입 용이성이 우수하다	1—2—3—4—5	1—2—3—4—5
10) 교육과정 및 프로그램 개발 능력이 뛰어나다	1—2—3—4—5	1—2—3—4—5

※ 다음은 대학 및 전문대학과 연계한 교육훈련의 향후 실시계획에 대한 질문입니다.

문C4. 귀사는 대학 및 전문대학과 연계하여 근로자 교육훈련을 실시하는 것에 대해 어느 정도 적극적으로 고려하고 있습니까?

- ① 전혀 적극적이지 않다 ② 별로 적극적이지 않다
 ③ 보통이다 ④ 다소 적극적이다
 ⑤ 매우 적극적이다

문C5. 향후 대학 및 전문대학과 연계하여 교육훈련을 실시할 경우, 우선적으로 개선되어야 할 점은 무엇입니까? 시급한 순서대로 2개까지 말씀해 주시기 바랍니다.

(1순위 : _____) (2순위 : _____)

- ① 기업체에서 요구하고 있는 현장 중심의 프로그램 개발 및 운영
- ② 기업체의 근로 환경을 고려한 다양한 훈련 방법 도입
- ③ 기업 및 근로자들과 협업 할 수 있는 학사운영 등의 제도 개선
- ④ 타 훈련기관과 동등한 훈련비용의 적정화
- ⑤ 대학 및 전문대학에서 운영하는 프로그램에 대한 고용보험 확대
- ⑥ 기타(기록: _____)

문C6. 귀사가 재직자의 직업훈련이나 학위취득을 위하여 대학이나 전문대학에 바라는 것이 있으시면 어떠한 내용이라도 좋으니 모두 말씀해 주시기 바랍니다.

♣ 귀중한 시간 할애해 주셔서 대단히 감사합니다 ♣

참고문헌

- 과학기술부(2005). 『사내기술대학(원) 운영 현황』.
- 교육인적자원부(2006). 『직업교육체제 혁신 방안』.
- _____ (2007a). 『2007학년도 전문대학 산업체위탁교육 시행계획』.
- _____ (2007b). 『2007학년도 산업대 산업체위탁교육 시행계획』.
- _____ (2007c). 『2007년 국가산업단지 내 직업교육혁신센터 추진계획 : 고등단계 직업교육체제 혁신사업』.
- 노동부(2005). 『고용보험 10년사』, 한국노동연구원.
- _____ (2005). 『노동행정사』, 한국노동교육원.
- _____ (2005). 『직업능력개발사업의 평가와 발전방향』, 『고용보험사업 및 재정운용방안 연구』, 30~61쪽, 한국노동연구원·한국조세연구원.
- _____ (2006.1). 『직업능력개발사업 현황과 정책과제』, 고용정책본부 업무현황 보고.
- 기영화(1998). 『전문대학 산업체 위탁교육의 참여 활성화를 위한 체제개혁의 기초연구』, 『엔드라고지 투데이』, 1(1), 233-265쪽, 한국성인교육학회.
- 김형주(1998). 『사내대학 교육과정에 대한 평가체제의 개발』, 『교육평가연구』, 12(1), 153-189쪽.
- 김환식·김호동(2002). 『사내대학, 사내기술대학 및 기술대학의 운영 실태 및 개선방안』, 서울: 한국직업능력개발원.
- 나영선 외(2005). 『직장내 평생학습 활성화 지원사업』, 한국직업능력개발원.
- _____ (2006). 『평생직업능력개발 시스템 혁신 방안』, 대통령 자문 사람입국일자리 위원회.
- 대통령 자문 교육혁신위원회(2005). 『직업교육체제 혁신방안』.
- 박천수(2006). 『고용보험능력개발사업의 유용성과 부과방식의 개선방안 연구』, 한국노동연구원.
- 심재용(1997). 『직업훈련과 정부역할』, 자유기업센터.
- 안주엽·박진희·김혜원·김주섭·박성재(2005). 『한국노동시장에서 지역성』,

- 『사회통합과 지역경쟁력을 위한 지역 고용·능력개발 전략에 관한 국제회의』, 한국노동연구원·경제협력개발기구.
- 유길상(1992). 『일본의 고용보험제도 연구』, 한국노동연구원.
- _____ (2002). 『일본의 고용보험제도 연구 II』, 한국노동연구원.
- 유길상 외(1998). 『구조조정기의 신직업훈련체제 구축방안』, 한국노동연구원.
- 이병희 외(2000). 『직능개발사업의 평가와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 이주호(1996). 『고용대책과 인적자원개발: 제도적 접근』, 한국개발연구원.
- 이기성 외(1999). 『평생학습 기회확대를 위한 유급·무급 휴가제 도입방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- 재정경제부 외(2007). 『비전 2030, 2년 빨리 5년 더 일하는 사회 만들기 전략 : 인적자원 활용분야 추진계획』.
- 정석대학(2007). 『학과 안내』, [on-line] available: <http://www.jit.ac.kr>.
- 정주연(2001). 『선진국과 한국의 직업교육훈련제도의 특성과 한계』, 집문당.
- 정지선 외(2002). 『생애에 걸친 직업교육체제 구축에 관한 연구: 고등교육기관 중심으로』, 한국직업능력개발원.
- _____ (2003). 『단기 성인학습과정 도입에 따른 전문대학의 효율적 운영에 관한 연구』, 한국직업능력개발원.
- 정태화 외(2004). 『직업능력개발 중심으로서의 평생교육제도 개선』, 한국직업능력개발원.
- 중앙고용정보원(2005). 『고용보험통계연보』.
- 최지희·장명희(2006). 『고등교육기관의 평생교육기능 강화』, 정책자료(미발간), 한국직업능력개발원.
- 하영습 외(1997). 『전문대학 산업체 위탁교육의 활성화를 위한 실증연구』, 서울: 한국전문대학교육협의회.
- Ashton, D., Green, F., James, D. & Sung, J.(1999). *Education and Training for Development in East Asia: The Political Economy of Skill Formation in East Asian Newly Industrialized Economies*, London: Routledge.

- Ashton, D., Sung, J. & Turbin, J.(2000). “Towards a Framework for The Comparative Analysis of The National Systems of Skill Formation”, *International Journal of Training and Development*, Vol. 4. No. 1.
- Istance, David(2002). “Schooling for the Future-Trends, Scenarios and Lifelong Learning”, OECD Programme on Educational Building: International Seminar on Educational Infrastructure, Working Paper, CERI,
- OECD(2000). “From Initial Education to Working Life: Making Transitions Work”, Organization for Economic Cooperation & Development.
- _____(2002). “The Financing of Lifelong Learning”, Organization for Economic Cooperation & Development.
- _____(2004). “Lifelong Learning”, Policy Brief, Organization for Economic Cooperation & Development.

■ 저자 약력

- 최지희
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 정지선
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 박천수
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 김종우
 - 한국직업능력개발원 전문연구원

재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위한
기업-고등교육기관의 실태분석 및 개선방안(I)

- | | |
|-----------|--|
| · 발행연월일 | 2007년 11월 29일 인쇄
2007년 11월 30일 발행 |
| · 발 행 인 | 이 원 덕 |
| · 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 | (주)범신사 (02)720-9786 |
| · 등 록 일 자 | 1998년 6월 11일 |
| · 등 록 번 호 | 제16-1681호 |
| · I S B N | 978-89-8436-970-2 93330 |

©한국직업능력개발원

< 정가 8,000원 >