

이슈페이퍼

산업계 주도의 국가직무능력표준 개발 및 운영체계 구축을 위한 해외사례 분석

이민욱 · 김성남

산업계 주도의 국가직무능력표준 개발 및 운영체계 구축을 위한 해외사례 분석

이민욱 · 김성남

산업계 주도의 국가직무능력표준 개발 및 운영체계 구축을 위한 해외사례 분석

〈목 차〉

| | |
|--------------------------------------|----|
| I. 연구의 필요성 및 목적 | 2 |
| II. 주요 국가별 NCS 운영을 위한 산업별 협의체 역할 ... | 3 |
| III. 정책 제언 | 20 |
| IV. 기대효과 | 25 |
| 참고문헌 | 26 |
| Abstract | 28 |
| [부록] | 29 |

이 연구의 목적은 호주와 영국의 국가직무능력표준 및 독일의 직업훈련규정을 대상으로 개발 절차, 운영 체계 및 절차별 산업별 협의체의 역할을 분석하고, 이를 통해 우리나라의 산업계 중심 국가직무능력표준 개발 및 운영 체계 구축 기반 조성을 위한 시사점을 도출하는데 있었다. 호주 ISC는 숙련 개발의 핵심 당사자인 노사의 참여가 중추적인 역할을 담당하고 있었다. 영국 SSC의 경우, 정부가 SSC의 운영에 적극적으로 관여하고 있으며, 직업훈련기관을 운영하여 산업별 맞춤형 직업교육훈련사업을 수행하고 있었다. 독일은 훈련수요 진단 및 훈련규정개발, 교육훈련과정 개발에 사업주단체가 주도적으로 참여하고 있었다. 이를 통해 도출한 정책제언으로, 정부지원 시스템의 정비, 산업별 협의체의 숙련수요전망 기능 강화, 유사 산업분야 산업별 협의체 통합을 통한 규모화, 이해 당사자간의 파트너십 강화, 산업별 협의체의 교육훈련 참여 강화 등을 제시하였다.

- 주제어: 국가직무능력표준, 산업별 협의체, 호주 ISC, 훈련패키지, 영국 SSC, NOS, 독일 사업주 단체, 직업훈련규정

I. 연구의 필요성 및 목적

시장과 기술 환경의 변화가 급속한 지식기반사회에서는 국가와 산업경쟁력 제고를 위해 과거의 투입 위주의 성장 전략이 아닌 혁신 위주의 성장 전략이 중요하다. 이를 위해서는 혁신을 주도하는 주체이면서, 환경의 변화를 체감하는 이해당사자가 직업교육훈련 정책의 기획, 집행, 평가과정에 주도적으로 참여해야 한다. 이러한 관점에서 지금까지의 공급자 주도의 직업교육훈련 정책은 기능 인력을 양성하여 산업현장에 공급해 온 긍정적인 효과는 있었지만, 산업현장의 수요 변화에 적절히 대응하지 못함으로써 인력 공급의 양적·질적 불균형의 문제를 초래해 온 것이 사실이다(손유미·정원호·김미란·김덕기, 2005).

최근 박근혜 정부는 학벌이 아닌 능력중심 사회 구축을 위해 국가직무능력표준(이하 NCS)의 개발 및 보급을 추진하고 있고, 이를 기반으로 직업교육훈련과정과 자격제도 등의 개편을 추진하고 있다. 이를 위해 고용노동부에서는 산업별 협의체나 사업주 단체 등 산업계가 주도적으로 NCS를 개발 및 보완하고, 이를 토대로 교육훈련과정을 직접 설계 및 운영하는 맞춤형 인력양성 체계 구축을 계획하고 있다. 또한 교육부는 NCS를 직업교육훈련 현장에 안착시키고, NCS 학습모듈의 현장 적용가능성과 활용도를 제고하기 위해 2014년부터 시범적으로 산업별 협의체 중심의 공동개발을 추진하고 있다.

그러나 산업계가 교육훈련 분야에서 주도적인 역할을 수행하기 위해서는 이를 뒷받침하기 위한 다양한 노력들이 체계적으로 이루어질 필요가 있다. 산업현장에서 요구되는 인력 양성을 목표로 NCS의 개발 및 활용이 활성화되어 있는 호주, 영국 등의 국가에서는 산업부문별로 대표성 있는 협의체가 조직되어 산업과 직업교육훈련기관을 체계적으로 연결하는 통로로서의 역할을 담당하는 등 직업교육훈련 및 자격제도 운영에서 가교 역할을 수행하고 있다(김철희·손유미·박윤희, 2010). 또한 독일에서는 사업주 단체, 노동조합 및 정부의 체계적인 사회적 파트너십(Social partnership)을 바탕으로 우리나라의 NCS와 유사한 개념인 직업훈련규정의 개발과 이에 기반한 자격제도가 운영되고 있다.

따라서 이 연구에서는 산업계 주도의 직무능력표준을 개발하고 이를 직업교육훈련 및 인력 양성에 적극적으로 활용하고 있는 호주, 영국, 독일의 사례를 산업별 협의체의 역할에 초점을 맞춰 분석하고자 하였으며, 이를 토대로 우리나라의 산업계 중심 NCS 개발 및 운영체계 구축을 위한 시사점을 도출하고자 하였다. 이를 위해 호주의 관련 기관 방문자료, 선행연구 및 온라인 자료를 수집·분석하였으며, 세미나 및 해당 국가별 관련 분야 전문가 의견을 수합하여 반영하였다.

II. 주요 국가별 NCS 운영을 위한 산업별 협의체 역할

1. 호주 ISC

가. 개요

호주 ISC(Industry Skill Council, 이하 ISC)는 1992년 호주국가훈련원(ANTA) 설립 이후 훈련기준 개발 등을 목표로 산업별로 구성된 29개의 국가훈련자문기구(Industry Training Advisory Board, 이하 ITAB)가 전환된 기구이다. ITAB의 주요 기능은 산업훈련의 전략적 방향 설정과 업계의 훈련수요를 확인하여 훈련패키지와 관련자료 개발 및 지속적 개선, 기업의 훈련투자를 장려하는 것이었다. ITAB은 직접 훈련프로그램을 운영하지는 않는데, 이는 지침의 마련과 실제 훈련이라는 두 가지 역할을 동시에 수행할 경우, 역할 간에 갈등이 일어날 수 있기 때문으로 파악된다. ITAB은 이후 업계의 전략적 방향에 대한 연간 전략계획을 설정하며, 업계 및 지역 네트워크를 발전시켜 온 것으로 평가받고 있다(김철희 외, 2010). 그러나 초기 ITAB의 목적은 정부에 대하여 산업에 필요한 숙련수요에 대하여 자문을 제공하는데 있었기 때문에, 민간이 자율적으로 운영하여 정부의 영향력을 최소화하고 자문역할에 국한되는 단점이 있었다. 따라서 숙련개발의 핵심 당사자인 노사 참여가 중추적인 역할을 수행할 수 있도록, 유사 산업별로 통합하여 ISC로 변경되었다.

나. 주요 역할

ISC는 기본적으로 호주 정부의 승인과 재정지원을 바탕으로 독립적인 위원회를 중심으로 운영되며, 비영리회사(Not-for-profit company limited by guarantee)이다. ISC는 Australian Workforce and Productivity Agency¹⁾와 정부, 기업체 등에 (1)산업인력개발과 기술 수요에 대한 자문, (2)훈련패키지를 포함한 고품질의 직업교육훈련 프로그램의 개발, 실행, 향상에 대한 지원, (3)훈련수요를 충족할 수 있도록 산업체에 기술과 훈련에 대한 지원, (4)주/연방 정부 및 관련 산업분야의 자문위원회 등과 협력 등의 주요 업무를 수행하고 있다(ISC, 2014).

구체적으로, ISC는 호주의 자격이 산업 현장성을 반영할 수 있도록 하는 기초기관으로, 노동시장 조사를 통한 훈련패키지 수요파악, 자격종목 신설 및 변경 등에 대한 업무를 담당

1) 2014년 7월 1일부로 Department of Industry로 기능이 이전됨.

하고 있다. 우리나라의 NCS에 해당하는 훈련패키지는 특정 산업현장에서 근로자가 직무를 수행하는데 필요한 지식과 기술을 체계화한 직무능력표준과 이를 어떻게 평가할 것인지에 대한 평가기준, 자격 정보를 포함하고 있다. 2014년 현재 분야별로 11개의 ISC가 있는데, 자동차 산업 분야의 훈련패키지를 개발하는 ASA(Auto Skills Australia)의 경우에는 제조업 분야 ISC인 Manufacturing Skills Australia의 보조금에 의해 전적으로 운영되는 자회사로 구분되고 있다(부록 1] 참고). 11개의 ISC가 개발하고 있는 자격과 능력단위는 호주 직업의 약 85%를 포함하고 있는 것으로 나타났다(Education, Employment and Workplace Relations Reference Committee, 2011, 이하 EEWRC). 또한 ISC는 교육훈련시스템과 산업과의 관계에서 조연과 정보의 중요한 연결고리 역할을 하며, 훈련패키지를 개발하고, 직업교육훈련에 대한 산업수요 예측자료를 개발한다(이동임·박동열·김환식, 2005).

다. 조직구성

ISC의 구성원은 ISC 별로 차이가 있을 수 있으나, 사용자단체, 노동조합, 산업별 전문가단체, 해당 산업 내 업종별 단체, 정부 및 산하의 관련 규제기관, Registered Training Organization(RTO), 학생진로상담 전문가, 주/준주 정부의 훈련자문기구 등으로 구성되어 있다(손유미 외, 2005).

모든 ISC는 책임자 이사회(Board of Directors)를 두고 있으며, 이사회 하위 조직으로 다수의 위원회를 두고 있다. 이사회 구성원은 ISC별로 차이가 있으나 6~12명으로 구성되며, 하위 위원회는 세부 산업별, 행정 업무 등에 따라 구분하고 있다. ISC는 기본적으로 산업별 자문단(Industry Sector Advisory or Reference Group)을 운영하여 ISC가 담당하는 세부 산업별 모든 사항을 관리하고 있다. 또한 각각의 ISC는 해당 기관이 담당하는 세부 산업을 대표할 수 있는 다수의 자문단이나 위원회를 구성하고 있는데, 이러한 조직은 주요 산업계 이해관계자, 기업 대표, ISC 이사회 멤버, 고용주, 산업협회(Peak Body), 노동조합 등으로 구성된다. 또한 한시적으로 기술적인 이슈나 특정한 사업에 대한 조언을 제공하거나 관리를 할 목적으로 기술/프로젝트 기반 위원회를 조직하기도 한다(EWRC, 2011).

예를 들어, Service Skills Australia의 경우, 10개 내외의 서비스 산업분야를 담당하고 있는데, 6인으로 구성된 이사회를 조직하고 있다. 이사회 멤버는 산업자문위원회(Industry Advisory Committees) 멤버에 의해 선출된다. 이사회 하부조직으로 3개의 세부 위원회(Tourism & Hospitality, Sport & Recreation, Wholesale, Retail, & Personal Service)를 구

성하고 있는데, 산업자문위원회에서 각각 2명의 멤버를 선출한다. 각각의 위원회는 훈련 패키지의 능력단위(Unit of competency) 및 인적자원개발 계획을 관리하고, 그 결과를 이사회에 보고한다. 또한 프로젝트 기반 기술자문단을 운영하고 있는데, 이 조직은 능력단위와 관련한 자세한 기술 관련 정보를 제공한다(EWRC, 2011).

라. 재정지원

ISC 운영을 위한 대부분의 재원은 연방정부인 DEEWR(Department of Education, Employment, and Workforce Relations)²⁾에서 지원을 받는데, EEWRC(2011)에 따르면, 2010년 6월 기준으로 ISC에 지원이 된 금액은 45,596,797 달러인 것으로 나타났다. ISC는 연방정부로부터 재정지원을 받기 위해 연간 사업계획서를 제출하고, 당해 연도의 해당 산업별 동향 및 노동·인력개발 수요, 인력개발 방향, 훈련패키지 개발 및 수정 등에 관한 주요 사업결과를 보고한다. 연간 보고서의 주요내용은 조직현황, 이사회 및 산업별 자문위원회 구성원 현황 및 활동내역, 주요 사업비 활동 결과, 예산 현황 등으로 구성되어 있다(이찬·허지안·황인화, 2011).

또한 ISC는 기관 운영 및 훈련패키지 등을 개발하기 위한 재정지원을 받는 것 외에 특정 사업을 위한 재원을 DEEWR와 다른 연방기관에서 재정지원을 받는다. 예를 들어, IBSA (Innovation and Business Skills Australia)의 경우, 해당산업분야의 산업체기반 생산성 향상 프로그램(Enterprise based productivity places program), 혁신역량평가를 위한 온라인 도구 개발, 교육훈련을 지원하기 위한 교수학습자료 개발, 비즈니스 거버넌스 관련 자격 개발과 관련한 재정지원을 받고 있다(EEWRC, 2011).

마. 훈련패키지 개발

ISC의 가장 중요한 역할은 훈련패키지를 개발하는 것이다. 훈련패키지는 ISC가 개발하고 NSSC(National Skills Standards Council, 이하 NSSC)가 승인한다. 훈련패키지는 산업환경의 변화에 따라 내용이 수정되어야 하기 때문에 ISC는 매년 환경변화를 확인하고, 필요에 따라 훈련패키지의 내용을 수정한다. 훈련패키지의 개발 및 개정과정은 환경분석, 수

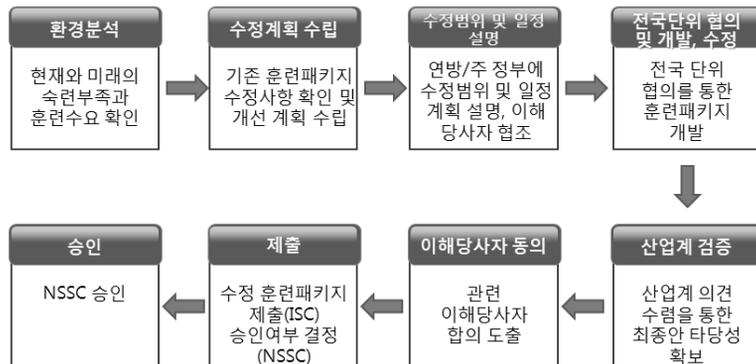
2) 2013년 9월 18일부로 DEEWR는 Department of Education과 Department of Employment로 분리되었으며, 관련 업무는 현재 Department of Industry로 이관된 상태임.

정계획 수립, 수정범위 및 일정설명, 전국단위 협의, 개발 및 수정, 산업계 검증, 이해당사자 동의, 제출 및 승인으로 이루어진다. 이러한 일련의 과정을 거쳐 개발 또는 수정된 훈련패키지는 NSSC에 제출하고 승인을 요청하게 되는데, NSSC는 훈련패키지가 미칠 수 있는 영향을 종합적으로 분석한 후 승인 여부를 결정한다. 이러한 일련의 과정은 개발에 평균 3년, 수정에 평균 1년의 시간이 소요되며, NSSC가 승인한 훈련패키지는 연방 및 주정부 장관의 동의를 획득한 후 온라인(<https://training.gov.au/>)에 탑재가 된다.

NSSC는 훈련패키지 승인을 위해 의장, 산업계 및 노동조합 대표(4곳), 국가고위공직위원회회원(National Senior Officials Committee)(3명), DEEWR 대표(1명), 훈련제공자 대표(2명), 공공분야(1명), 민간분야(4명), 고객행동단체 대표(2명)으로 구성된 위원회를 운영하고 있다(김진실, 2014).

그러나 2014년 4월 3일 최고 정책 기획·조정기관인 호주정부위원회(Council of Australian Government, COAG)의 산업숙련위원회(Industry and Skills Council)에서는 NSSC를 해체하기로 결정하였으며, 기존의 NSSC의 역할은 산업계 대표자와 산업숙련위원회 자문단(Industry and Skills Council Advisory Committee)이 구성한 고위관료(Senior officials)에게 위임하기로 결정하였다. 위임 작업이 완료되기까지 ISC는 개발한 훈련패키지를 호주 연방 정부인 산업부에 제출하여 승인을 받을 수 있다(NSSC, 2014).

[그림 II -1] 훈련패키지 개발 및 개정과정



출처: Manufacturing Skills Australia 기관 방문 자료(2014. 3. 21)

2014년 현재 ISC 및 ASA가 개발한 훈련패키지는 76개이며, 이 안에는 약 18,607개의 능력단위와 능력단위를 조합하여 구성한 약 1,738개의 자격을 포함하고 있다(김진실, 2014).

훈련패키지의 개발 비용은 분야 및 능력단위별로 차이가 있으나, E-oz의 경우, 하나의 능력단위당 평균 8,000달러가 소요되었으며, 3년간 124개의 자격, 1,180개의 능력단위를 개발하는데 약 9,380,000달러가 소요된 것으로 나타났다(이민욱, 2014).

기존 훈련패키지 개발 핸드북(Training package development handbook)의 지침에 따라 개발된 훈련패키지는 직무능력표준(Competency standards), 자격체계(Qualification framework), 평가지침(Assessment guideline) 등의 승인 요소, 별도의 승인이 필요하지 않은 지원자료(Support materials)로 구성되어 있으며, 이 양식으로 개발된 훈련패키지는 2013년 12월 31일까지 NSSC에 제출 및 승인을 받았다. 그러나 새로운 기준(Standards for training packages)이 제시됨에 따라 훈련패키지의 구성요소가 변화가 되었는데, 구체적으로 새로운 기준에 제시된 훈련패키지의 승인 요소에는 능력단위(Unit of competency), 평가요건(Assessment requirement), 자격(Qualification), 이수범위(Credit arrangement), 승인이 필요하지 않은 자매편(Companion volumes) 등이 있으며, 2014년부터는 변경된 양식에 따라 훈련패키지를 개발 및 제출하는 것으로 되어 있다(NSSC, 2014).

2. 영국 SSC

가. 개요

영국의 산업별 기술 협의체(Sector Skills Councils, 이하 SSC)³⁾는 2003년 기술력과 생산력 향상 및 산업 경쟁력 성장을 목표로 설립된 영국의 산업별 협의체로서 ‘산업계가 주도하고 소유권을 갖는’ (Business-led and owned) 산업별 인적자원개발 기구로 정의된다(최영섭·최희선, 2005). SSC는 1960년대의 산업훈련이사회(Industrial Training Board, 이하 ITB)와 1990년대의 국가훈련기구(National Training Organization, 이하 NTO)를 계승하였다. 1960년대의 ITB는 산업 인력의 50%만을 포괄하였으며, 사업주들의 지원이 저조함에 따라 사회적 영향력도 미미하였다. 이후 1990년대에 들어 70여개의 자발적인 NTO가 운영되면서 그 영향력이 향상되었으나 크지는 않았다. 그러던 중 2000년대에 들어서 영국 정부는 경제성장과 산업경쟁력 향상에 대한 경각심을 갖게 되었고, 정부 주도하에 연간 200만 유로의 막대한 예산을 지원하여 73개의 NTO를 개편함으로써 전체 산업 인력의 90%를

3) UKCES에 의해 승인되는 SSC와 그렇지 않은 SSB가 존재하나 SSC와 SSB의 역할의 차이는 없으므로, 본 보고서에서는 SSC와 SSB를 통칭하여 SSC로 하였음.

포괄하는 SSC가 설립되었다(김주섭·류장수·신원철·박진희, 2006; 최영섭, 2009; Peters et al., 2010). 이 때 개편의 초점은 산업별 기구에 대한 기업의 참여 확대와 전략적 기능 강화에 있었다(최영섭 외, 2005). SSC가 대부분 정부의 지원으로 운영되던 과거에는 정부기구가 SSC를 선정, 관리하는 등 정부의 영향력이 막대하였으나, 현재는 SSC에 대한 정부 지원의 급격한 감소와 함께 정부의 영향력 또한 크게 감소되었다(서유정⁴⁾, 2014).

2000년대 초반에는 산업별 기술 개발 기구(Sector Skills Development Agency, 이하 SSDA)라는 정부지원기관이 SSC를 관리하였다. SSDA는 2002년 설립된 비정부 공공기관으로서 기업측 인사를 이사회 대표로 두었으며, 주로 기업 대표로 구성된 14명의 이사진을 두어 기업 주도의 성격을 분명히 하였다(최영섭 외, 2005). 이곳에서는 SSC의 정부 자금 지원 뿐만 아니라 SSC 인증, 감독, SSC가 구성되지 않은 산업의 인적자원개발 관련 기능의 제공, 산업별 모범사례 전파 및 공유 등 산업과 관련한 다양한 기능을 수행하였다.

그러나 부처 산하의 여러 기구들이 제대로 운영이 되지 않거나 많은 실수를 일으킨다는 판단 하에 2008년 이후부터는 SSDA를 폐지하고, 정부부처로부터 독립된 공공기관인 영국 고용기술위원회(UK Commission for Employment and Skills, 이하 UKCES)라는 정부 기구가 설립되었다. 이곳에서는 SSC의 인가, 감독, 지원업무 등과 같은 과거 SSDA의 역할을 이어 받았으며, 인적자원개발과 관련된 정부기구들에 자문하는 기능이 더하여졌다. 뿐만 아니라 SSC의 가장 중요한 역할 중 하나인 국가직업표준(National Occupational Standards, 이하 NOS)의 개발, 적용을 지원하는 기관으로 기능하였다(손배원·김진실·이기우·김준태, 2010). 그러나 2014년 현재는 정부의 지원이 존재하기는 하지만 SSC 운영 자금의 극히 일부에 머무르는 수준이며, 운영자금의 대부분은 사업주들로부터 제공받고 있다. 이에 따라 UKCES는 더 이상 SSC의 관리자 기능은 하지 않고 있으며, 정부와 산업현장과의 협력을 통해 노동자의 일터 진입과 사업의 성공지원, 정부와 공공기관, 사기업, 교육기관, 노조, 사업주단체 등과의 협력관계를 유지하는 기능 등을 담당한다(서유정, 2014; 손배원 외, 2010).

나. 주요 역할

SSC의 설립 목표는 생산기술과 산업 관리 수준을 향상시키고 기술 수준 향상을 촉진함으로써 산업 생산력을 증대시키는 것이다. 이에 따른 기능 및 활동은 첫째, 기술적인 필

4) 해당 자료는 <이동임, 김상진, 서유정(2014) 주요국 자격제도의 성과와 한계: 독일, 영국, 호주를 중심으로> 과제의 일환으로 작성된 해외출장보고서임.

요에 대한 사업주들의 목소리를 대변한다. 사업주들의 협조를 높이기 위해 산업단위의 사용자 네트워크를 구축하고 각 산업분야의 노동시장 정보를 보호한다. 둘째, 사업주들의 투자를 촉진한다. 기업들이 기술력 및 생산성 향상뿐만 아니라, 직업 교육 훈련을 위해 투자하도록 촉진한다. 셋째, 노동시장의 기술격차를 확인하고, 연구개발을 통해 생산성과 기술력 향상을 도모한다. 또한 노동시장의 기술적 요구가 발행하였을 때 양질의 정보를 제공한다. 넷째, 개인과 조직의 직업 기술 학습, 자격의 취득, 경력개발의 기회를 촉진하기 위해 직업 교육이나 훈련교육프로그램을 수립하고 수행한다. 다섯째, NOS를 개발 및 관리한다. 특히 NOS는 영국의 직업 교육 및 자격체계 전반의 기준이 되고 있어 매우 중요하다. NOS 개발은 각 SSC에 소속된 사업주의 전문성과 지원이 뒷받침 되어야만 가능하다. 마지막으로, 사업주와 함께 도제제도 체계를 개발 및 인증하며, 산업별 평가 전략을 개발하는 것 또한 SSC의 주요 역할이라고 볼 수 있다(김주섭 외, 2006; 손배원 외, 2010; Peters et al., 2010). SSC에서는 이러한 사업주 주도의 다양한 역할을 수행하기 위해서 각 산업분야 사업주들의 의견을 수용할 수 있는 다양한 소통수단을 가지고 있다. 이를테면, 매년 실시하는 노동시장조사(Labour market survey), 주간/월간으로 85,000명의 사업주들에게 전달하는 뉴스레터, 메인보드, 대표단 미팅 등으로 소통하고 있다(서유정, 2014).

SSC는 Alliance of SSC⁵⁾라는 조직을 통해 각 SSC의 목소리를 하나로 모은다. 이 조직은 SSC들의 협의체로서, 각 SSC의 의견을 수렴하는 것, 영국과 스코틀랜드, 웨일즈, 북아일랜드 전역의 기술 시스템 안에서 SSC의 역할에 대한 이해를 증진시키는 것, 기술에 관한 정책의 방향과 전략을 수립하는 것, SSC가 사업주 주도로 효과적인 역할을 하도록 수행 역량 향상을 돕는 것을 설립목적으로 두고 있다. 그러나 이 조직에 참여할지 여부는 각 SSC의 선택이며 의무사항은 아니다. 현존하는 SSC 중, Alliance of SSC에 가입하여 확인할 수 있는 SSC의 목록과 담당 산업분야가 [부록 2]에 제시되어 있다.

다. 조직 구성

SSC의 법적지위는 보증유한 책임회사(Company)이면서 비영리기관(Charity)으로서, 사업주 대표, 근로자 대표, 정부의 교육 훈련기관 대표 등으로 구성된다. 그러나 경제적, 전

5) NVQs - National Vocational Qualifications from www.businessballs.com/nvqs_national_vocational_qualifications.htm

략적 중요성으로 인해 각 SSC의 대표는 사업주 측이 맡도록 되어있으며, 이사진은 업계의 유능한 CEO들로 구성되는 것이 원칙이다(김주섭 외, 2006; 손배원 외, 2010; Peters et al., 2010). 이사회에서는 결정권을 가지며 실무는 사무국 직원들에 의해 이루어지는데, SSC에 따라 직원 규모에는 차이가 있다(산업자원부, 2005).

현재는 23개의 SSC가 존재하지만 SSC의 개수는 자주 변동된다. 앞서 언급하였듯이 정부의 점진적 지원 감축과 더불어 자생하기 어려운 SSC가 사라지거나, 합병되거나, 혹은 새롭게 생성되기 때문이다. 이로 인해 최근에는 SSC의 자생력이 매우 중요해 졌다. SSC가 자발적으로 자금을 조달하지 않으면 SSC의 존립이 불투명해지므로 이에 대한 대안으로서 관련 분야의 SSC 간에 합병이 시도되기도 한다. 그러나 더 중요한 것은 각 SSC 사업 분야의 사업주들이 적극적으로 SSC에 자금을 지원하고 참여하도록 동기를 부여하는 것이다. 이로써 SSC는 산업 대표성을 더욱 확보할 수 있으며, 자체적으로 자금을 조달할 수 있게 된다.

라. 재정지원

정부의 지원이 SSC 운영에 절대적이었던 2000년대 초부터 2010년대 초에는 SSC 활동에 대한 정부의 영향력이 매우 컸다. 2010년 7월 기준으로 UKCES는 SSC에 연간 50,000,000 파운드의 예산을 투자하였는데, 이는 한화로 800~900억에 달하는 금액이었으며, 각 직종별로는 40,000파운드 정도였다. 당시에는 이러한 막대한 지원과 함께 UKCES에서 SSC를 인가, 감독 하는 등 관리자로서의 역할을 하였다(손배원 외, 2010). 그러나 2014년 현재, 영국 정부의 긴축재정 정책으로 인해 UKCES의 SSC 지원은 절반 이하로 대폭 감소하였으며, SSC는 부족해진 재원을 각 분야 사업주들의 투자를 통해 충당하고 있다. 이로 인해 사업주의 투자를 이끌어내는 능력이 SSC의 생존 역량으로서 중요하게 부각되고 있다(서유정, 2014).

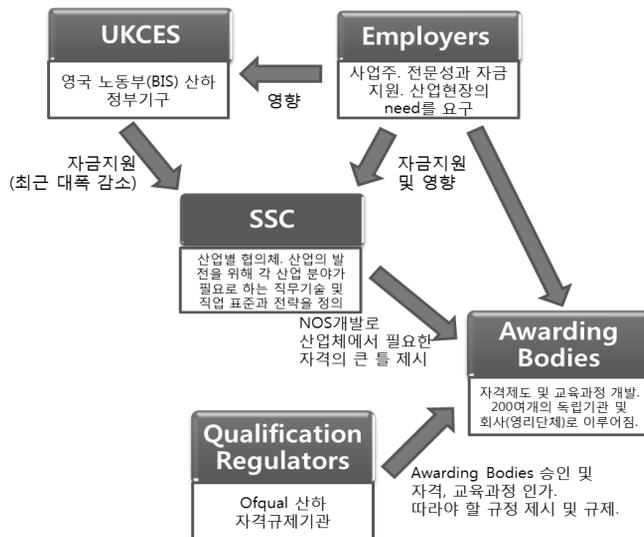
마. NOS 개발

SSC는 우리나라의 NCS에 해당하는 NOS를 개발하여 산업현장이 어떠한 자격을 원하는지에 관한 큰 틀을 제공한다. SSC는 자격종목을 개발하고, 자격에 따른 교육과정을 개발하는 자격검정기관(이하 Awarding Bodies)에게 사업주들이 원하는 자격의 형태를 NOS라

는 표준을 통해 알림으로써 자격제도의 뼈대를 제공한다. 그리고 Awarding Bodies는 SSC에서 제시한 자격의 형태를 토대로 자격의 명칭과 구체적인 교육항목 및 교육 콘텐츠를 개발함으로써 살을 붙인다. 이러한 과정에서 SSC와 Awarding Bodies는 서로 정기적인 미팅이나 이메일, 전화 등의 긴밀한 의사소통을 하고 있다.

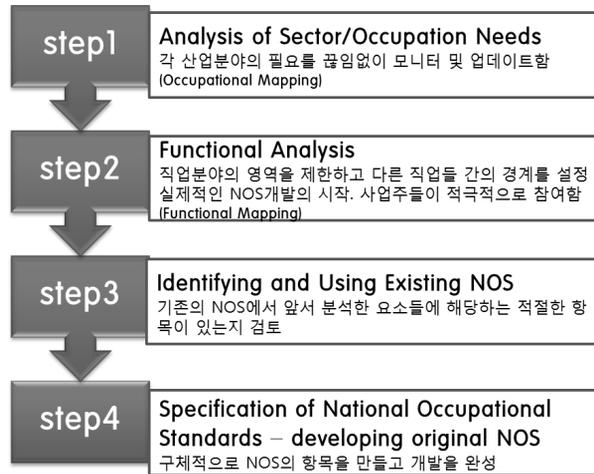
SSC에서 개발한 NOS는 UKCES에서 승인하며, Awarding Bodies에서 개발한 자격 및 교육과정은 Ofqual에서 승인한다. 영국의 자격승인기관인 Ofqual(Office of Qualifications and Examinations Regulation)은 2010년 자격의 표준과 평가의 질 관리 및 효율성 향상과 같은 자격 관련 업무를 담당하기 위해 정부부처로부터 독립되어 조직된 공공기관이다. 이곳에서는 고등교육 자격 이외의 학생과 성인이 학습 가능한 자격들을 관리하고, 양질의 제도와 교육의 공급을 위해 Awarding Bodies가 따라야 할 규정을 제시하며 이들의 활동을 벌금이나 자격 정지 등의 처벌로서 규제한다([그림 II-2] 참고). 실제 활동하고 있는 전체 Awarding Bodies는 200여 개로 추산되는데, Ofqual이 관리하는 Awarding Bodies는 이 중 170여 개로서 Ofqual이 모든 Awarding Bodies를 등록, 규제하지는 않는다. 또한 Ofqual이라는 하나의 조직이 170여 개의 Awarding Bodies를 관리하는 것에는 현실적인 어려움이 뒤따르기에, 세심한 관리·감독은 이루어지기 어려운 실정이다(서유정, 2014; 손배원 외, 2010).

[그림 II-2] 영국의 NOS 및 자격 운영 관련 조직



SSC에서 NOS를 개발할 때는 일정한 절차를 따르게 된다(손배원 외, 2010; Carroll & Boutall, 2011). 각 단계는 분야/직업의 수요에 대한 조사와 분석(Analysis of sector/occupation needs) → 기능적 분석(Functional analysis) → 기존 NOS 검토(Identifying and using existing NOS) → NOS 개발(Specification of NOS - developing original NOS)로 구성된다. 우선, 분야/직업의 수요에 대한 조사와 분석 단계는 각 산업 분야가 무엇을 필요로 하는지에 대해 끊임없이 모니터하여 각 산업의 요구를 지속적으로 업데이트함으로써 이루어진다. 이 단계를 Occupational mapping이라고도 부른다. 다음으로 기능적 분석 단계는 이전 단계와 비교하여 Functional mapping이라고도 부르는데, 직업분야의 영역을 제한하고 다른 직업들 간의 경계를 설정하는 단계이다. 이 단계는 실제적인 NOS 개발의 시작이라고 볼 수 있으며, 이 과정에서 사업주들의 참여가 이루어진다. 사업주들은 고용하고 있는 기술 전문가들의 의견과 현장 근로자들의 역량을 바탕으로 각 레벨에 따라 필요한 숙련 수준을 확인하여 SSC로 내용을 전달하고, SSC에서는 참여 기업들의 의견을 종합한다. 세 번째 단계인 기존 NOS 검토 단계는 NOS의 항목을 만들기 전에 기존의 NOS에서 앞서 분석한 요소들에 해당하는 적절한 항목이 존재하는지를 검토하는 단계이다. 기존 NOS 항목이 있다면 그 항목을 사용하거나 수정하고, 그렇지 않을 시에는 새롭게 개발한다. 이렇게 하면 새로운 내용들이 NOS에 반영이 되면서도 동시에 너무 큰 변화를 주지 않으므로 NOS를 적용하는 단계에서의 혼선을 줄일 수 있다. 마지막 NOS 개발 단계는 구체적으로 NOS의 항목을 만들고 개발을 완성하는 단계이다. 1, 2 단계에서 분석된 요소들 중 3단계에서 충족되지 않은 내용은 직접 NOS 항목을 개발함으로써 충족시킨다. NOS 개발의 절차는 [그림 II-3]에 나타나 있다.

[그림 II -3] NOS의 개발 단계



NOS는 개발되고 나서 평균 5년 단위로 업데이트 된다. 그러나 해당 기술의 변화속도에 따라 업데이트 시기가 빨라지거나 늦어지기도 한다. 기술변화가 빠른 산업은 3년 단위로 더 빠르게, 변화가 느린 산업은 7년으로 더 느리게 업데이트 된다. 업데이트 시에는 처음 개발할 때와 같은 과정을 거치며, 수정되는 정도는 업데이트 당시의 현장이 요구하는 기술의 변화 정도에 따른다. 이와 같이 SSC는 정기적인 NOS 및 자격 업데이트와 사업주 및 기술 전문가들과의 소통을 통해 영국 산업의 자격체계가 산업 현장의 요구를 충분히 잘 반영하고 수용할 수 있도록 노력하고 있다(서유정, 2014; 손배원 외, 2010; Carroll & Boutall, 2011).

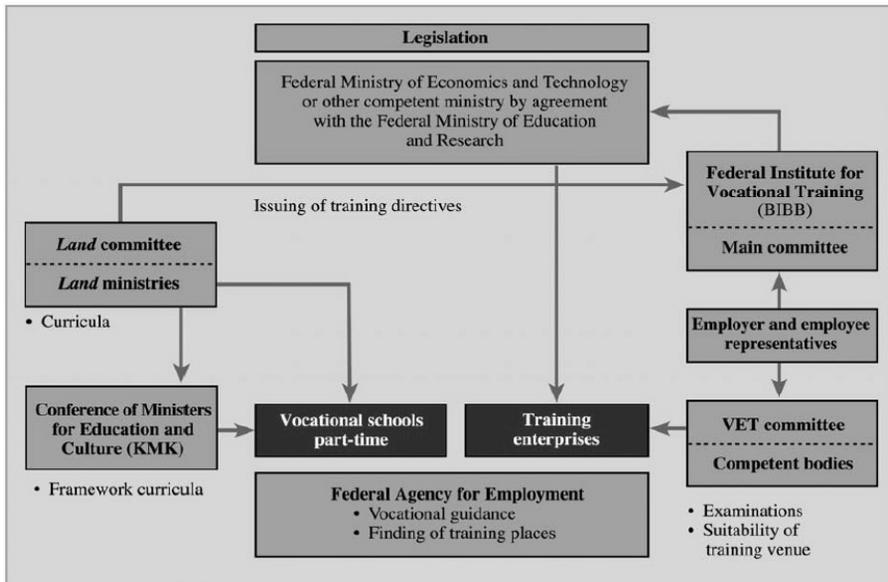
NOS의 영역과 각 영역의 필요 숙련 역량은 사업주들이 근로자로부터 원하는 역량 파악, 현장 기술 전문가의 참여, 그리고 현장의 기능적 분석을 통해서 결정된다. 이 과정은 같은 계열의 사업체 가운데 상대적으로 높은 성과를 보이는 사업체가 기준이 되며, 이를 통해 산업의 전반적인 기술향상을 도모할 수 있다(서유정, 2014).

3. 독일 사업주 단체

가. 개요

독일 직업교육훈련제도의 가장 주요한 특징은 사용자(Employers), 노동조합(Trade unions), 정부(Government)의 밀접한 파트너십이라고 할 수 있다. 즉 사용자를 대표하는 업종별 협회와 회의소들(Chambers), 노동자를 대표하는 노동조합 등의 사회적 파트너들은 연방정부 및 주정부와 함께 직업교육훈련의 설계에서부터 실행에 이르기까지 깊숙이 관여하고 있다. 1969년 제정되어 2005년 개정·발효된 독일 직업교육훈련법(BBiG)에서는 직업교육훈련과 자격제도를 제공하기 위하여 사용자와 노동조합, 회의소들과 정부기구들이 서로 어떻게 협력해야 하는지에 대한 내용을 담고 있다(BIBB, 2014). 기업체 기반의 도제식 교육(Apprenticeship)과 직업학교에서의 이론교육이 결합된 이원화제도(Dual system)는 독일 중등단계 직업교육의 핵심적인 제도라고 할 수 있는데, 이원화제도의 운영을 위한 관련 기관들의 역할 및 책임을 살펴보면 독일 직업교육훈련제도의 이러한 특징을 구체적으로 확인할 수 있다([그림 II-4] 참고).

[그림 II-4] 독일 직업교육훈련의 운영체제



출처: Hippach-Schneider, U., Krause, M., & Woll, C. (2007). Vocational education and training in Germany-short description. Cedefop. p.18 재인용.

직업학교에 대한 전반적인 관리·운영을 담당하는 16개 주정부(Land) 및 기업체에서 이루어지는 도제식 교육을 총괄하는 연방정부(Federal government)와 함께, 사용자와 노동자 대표들은 연방직업교육훈련연구소(BIBB)와 관련단체(Competent Bodies)에서 운영되는 위원회를 통해 훈련수요의 진단, 훈련 직종 및 규정 개발, 교육훈련과정 개발 및 훈련 실시, 훈련의 검정 및 질 관리 등과 관련한 중요한 의사결정 과정에 참여하고 있다.

이를 보다 구체적으로 살펴보면, 연방 수준(Federal level)에서의 파트너십은 연방직업교육훈련연구소(BIBB)에서 운영되는 위원회(Main committee)에서의 협력 및 조정 과정을 통해 이루어지며, 주 수준(Land level)과 지역 수준(Regional level)에서는 각 산업부문별 회의소(Chambers)로 대표되는 관련단체의 직업훈련위원회(VET committee)와 검정위원회(Examination Committee)에서의 협력 과정을 통해 나타난다. 특히 직업훈련위원회는 직업훈련 준비, 입직훈련, 향상훈련 및 재훈련(retraining)의 실행과 감독에 있어 중요한 역할을 담당하고 있는데, 직업교육훈련법에서는 관련단체가 사용자대표 6인, 노동조합대표 6인 및 직업학교 교사 6인으로 구성된 직업훈련위원회를 구성하도록 요구하고 있다(BIBB, 2014). 독일 직업교육훈련제도의 운영과 관련하여 사회적 파트너들이 갖고 있는 책무를 네 가지 수준에서 제시하면 다음과 같다.

<표 II-1> 독일 직업교육훈련제도 운영에서 사회적 파트너들이 갖는 책무

| 수준 | 책 무 | |
|----------------|--|---|
| National level | 훈련 프로그램/기준 개발 참여, 직업교육훈련의 모든 영역과 측면에 대한 권고 | |
| Regional level | 주 정부 | 학교와 기업 사이의 조정 관점에서 직업교육훈련의 모든 측면에 대한 권고 |
| | 관련 단체 | 기업체의 훈련 제공에 대한 조언과 감독, 검정 실시, 자격증 수여 |
| Sectoral level | 훈련장소 제공에 대한 협의, 훈련수당에 대한 단체협약 | |
| Company level | 사내 직업훈련의 계획 및 실행 | |

출처: Hippach-Schneider, U., Krause, M., & Woll, C. (2007). Vocational education and training in Germany-short description.

나. 주요 역할

독일은 산업구조상 해당 산업별로 조합을 이뤄 구성되어 있기 때문에 산업별 관련단체는 해당 산업의 중심이 되어 훈련, 자격, 교육, 노동시장의 수요와 공급 등에 있어서 총괄적인 책임을 지고 있다(최수정 외, 2013). 이때 관련단체는 직업교육훈련법상 일반적으로 상공회의소, 수공업회의소, 농업회의소 등과 같이 훈련 직종이나 훈련 기업에 대한 책임을 갖는 회의소들이 해당된다. 특정 산업 분야에 속한 모든 기업들은 의무적으로 해당 분야 회의소에 가입하도록 되어 있으며, 회비를 납부하게 된다. 직업교육훈련법에서는 회의소가 훈련기관을 승인하고 훈련을 지도·감독하도록 규정하고 있는데, 관련단체의 구체적인 임무는 다음과 같다(BIBB, 2014).

- 직업훈련 준비, 입직훈련과 재훈련에 대한 감독
- 입직훈련계약의 필수 내용들이 포함된 훈련계약 등록명부의 유지
- 입직훈련에서의 모든 이슈에 대해 훈련 자문관을 통해 기업체에 조언 제공
- 훈련 지원인력과 훈련 시설의 적합성에 대한 모니터링
- 중간 및 최종 검정시험 시행
- 해외에서 이수하는 훈련에 대한 모니터링 및 지원

상공회의소의 경우 현재 독일 각 지역에 80개가 있고, 이들의 상부 조직으로 독일상공회의소연합(DIHK)이 조직되어 있다. 상공회의소의 중요한 역할 중의 하나인 훈련평가 및 검정과 관련하여 최근 25년간 약 1,000만 명의 사람들이 상공회의소에서 주관하는 시험을 통과하였으며, 매년 약 70만 회의 입직훈련 및 계속직업훈련 시험이 실시되고 있다. 또한 독일수공업중앙회(ZDH)는 53개의 수공업회의소들과 39개의 중앙전문조합이 결합되어 만들어진 전국적 규모의 단체로서, 수공업분야 직업교육훈련의 질을 담보하고 시험의 질을 관리하는데 중요한 역할을 수행하고 있다. 수공업회의소들은 매년 약 15만 회의 최종시험을 실시하고 있다(DEQA-VET, 2014). 이들 회의소들은 기업체의 직업교육훈련 제공, 훈련결과에 대한 평가 등과 관련하여 직업교육훈련에 대한 정부의 규정이 실행에 옮겨질 수 있도록 정부와 기업 사이를 중개하는 역할을 수행하고 있다(장미란, 2012).

한편, 각 부문별 회의소들과 함께 지역 및 연방차원에서 조직된 업종별 협회와 독일사용자단체연합(BDA) 등의 사용자단체(Employer Associations)들은 독일 사업주단체의 또

다른 한 축을 이루고 있다. 회의소가 의무 가입인 반면 업종별 협회는 임의가입이기 때문에 일반적으로 회의소에 비해 회원기업의 가입률이 낮은 편이다(이영현·최영호·손유미·이동임·김철희, 2003). 입직훈련이 실행되는 기업체들의 이익을 대변하는 업종별 협회는 지역(지역 협회) 및 연방(전국 연합) 차원의 조직을 바탕으로 훈련제도의 관리·운영에 참여하고 있다. 지역 협회의 경우에는 훈련시행에 관한 일과 함께 지역별 노조와 해당 업종의 훈련정책 관련 주요사항을 협의하며, 단체교섭의 당사자로서 이원화제도에 참여하는 훈련생 수, 훈련수당, 학습휴가 등에 대한 관한 사항을 결정한다. 업종별 협회 전국연합은 사용자단체로서 단체협약을 체결하고, 해당 업종의 이익과 이해를 대변하는 역할을 수행한다. 이와 함께 신규 훈련 직종의 개발 및 기존 직종의 수정에 대한 필요성 검토와 이러한 검토를 바탕으로 한 직업훈련규정 개발에 전문가로 참여하게 되며, 검정위원회의 주요 당사자로서 훈련결과 검정을 위한 시험문제를 출제하게 된다(이영현 외, 2003).

또한 독일사용자단체연합(BDA)은 독일의 민간 교역 및 산업분야 전체를 포괄하는 사용자대표의 최상위 조직이다. 임금협상, 고용법, 노동시장 정책 및 훈련 등과 관련한 모든 이슈에 대해 기업들의 이익을 대변하며, 연방직업교육훈련연구소에서 운영하는 위원회의 구성원으로 참여하면서 직업훈련정책과 관련한 의사결정에서도 중요한 역할을 수행하고 있다. 독일사용자단체연합은 현재 6,500여개의 사용자단체와 연계되어 있으며, 이러한 사용자단체들은 55개의 업종별 사용자연합과 14개의 주 단위 지역별 사용자연합으로 조직되어 있다(DEQA-VET, 2014).

다. 직업훈련규정 개발

직업훈련규정은 독일에서 고등학교 단계의 직업교육을 받는 학생들 대부분(전체의 약 75%)이 참여하는 이원화제도의 기반이 된다(장미란, 2012). 이원화제도에 참여하는 독일 청년들은 정규훈련을 요하는 인정된 직종(훈련 직종) 내에서 정해진 기간 동안 입직 훈련을 제공하는 기업과 도제계약을 체결하게 된다. 이때 훈련 직종을 위한 직업훈련규정은 주무부처, 일반적으로 독일연방경제기술부(BMWi)가 독일연방교육연구부(BMBF)와 함께 공동으로 공표하며, 현재(2013년 8월 1일 기준) 독일에는 공식적으로 인정된 훈련 직종이 331개가 있다(BIBB, 2014).

독일의 직업훈련규정은 기업체 기반 입직훈련의 목적과 내용, 시험 요건에 대한 일련의 규정을 의미하는데(BIBB, 2014), 독일 직업교육훈련의 질을 담보하는 핵심적인 요소라

고 할 수 있다. 구체적으로는 직업교육훈련법(5절 1조)에 근거하여 훈련 직종 지정, 훈련 기간, 훈련 직종의 프로파일(스킬, 지식, 역량에 대한 요약), 훈련계획의 구조(스킬, 지식, 역량에 대한 훈련을 내용과 시간의 관점에서 재구조화하기 위한 가이드), 검정시험 요건 등을 포함한다. 직업훈련규정은 입직훈련과정의 직종별 최소 요건에 대한 표준을 해당 당사자들(사용자단체와 노동조합)과의 합의를 토대로 도출한다는 점에서 NCS와 유사하다고 할 수 있으나, 구체적인 개발 절차 및 구성 내용, 내용 도출을 위한 원칙 등에 있어서는 다소 차이가 있다.

직업훈련규정의 개발은 (1) 기존 훈련 직종의 업데이트 또는 신규 직종의 개발 필요성 제안, (2) 직업훈련규정의 기본내용 명시, (3) 초안 작성 및 조정, (4) 직업훈련규정 채택 등의 절차에 따라 진행된다. 이러한 개발 절차에는 연방정부, 주정부, 사용자단체 및 노동조합과 연방직업교육훈련연구소의 전문가들이 공동으로 참여하게 되며, 개발 기간은 일 년으로 제한되어 있다. 개발된 규정은 독일 연방법 관보에 게재되고, 개별 기본 교과과정과 훈련 프로파일도 같이 게재된다. 또한 신규 훈련규정은 연방직업교육훈련연구소가 관리하는 인정된 훈련 직종의 등록명부에 포함되며, 업데이트된 등록명부는 일 년에 한번 발표된다(BIBB, 2014).

<표 II-2> 독일 직업훈련규정의 개발 절차

| 절차 | 진행 내용 |
|----------------------------|--|
| 기존 직종의 업데이트 및 신규 직종의 개발 제안 | <ul style="list-style-type: none"> ◦ 개념: 기존 훈련 직종의 업데이트 및 신규 훈련 직종의 개발 필요성 제안 ◦ 내용 <ul style="list-style-type: none"> - 사회적 파트너(사용자와 노동조합), BIBB의 연구 프로젝트 또는 자문의견, 주무부처의 공표 등을 통한 개발 제안 - 일반적으로 최고 수준의 사용자단체 및 노동조합 단체에서 회의소집 요청과 함께 주무부처에 권고안 제출 |
| 직업훈련규정의 기본내용 명시 | <ul style="list-style-type: none"> ◦ 개념: 직업훈련규정의 기본 내용에 대한 정의 및 명시 ◦ 내용 <ul style="list-style-type: none"> - 최고 수준의 사용자단체 및 노동조합 단체가 주무부처에서 소집되는 회의기간 동안 해당 직업훈련규정의 기본 내용 구체화 |

<표 계속>

| 절차 | 진행 내용 |
|------------|--|
| 초안 작성 및 조정 | <ul style="list-style-type: none"> ◦ 개념: 특정 훈련 직종에 대한 직업훈련규정과 이에 대한 직업학교의 기본 교과과정 입안 ◦ 내용 <ul style="list-style-type: none"> - BIBB에서 최고 수준의 사용자단체 및 노동조합에 대표자 임명 요청 - 사용자 및 노동조합의 대표자가 BIBB 전문가와 함께 직업훈련규정 초안 작성 - 주정부가 선임한 전문가들(일반적으로 이원화제도 직업학교 교사)이 시·간제 직업학교 수업을 위한 기본 교과과정 초안 개발 - 양측 전문가들이 만나 작성한 초안을 함께 논의하고, 각 측의 내용 및 시간표 조정 - 조정된 최종안을 BIBB 이사회에 전달 - BIBB 이사회가 연방정부에 규정 초안 승인문 제출 |
| 직업훈련규정 채택 | <ul style="list-style-type: none"> ◦ 개념: 직업훈련규정의 최종 승인 및 공표 ◦ 내용 <ul style="list-style-type: none"> - 연방-주 직업훈련규정/기본 교과과정 조정위원회(KoA)에서 조정된 신규 직업훈련규정과 기본 교과과정 최종 승인 - 주무부처에서 연방교육연구부와 함께 직업훈련규정 공표 및 연방관보에 수록 |

출처: BIBB. (2014). Training regulations and how they come about. p.26 ~ p.30 내용 재구성.

Ⅲ. 정책 제언

이 연구에서는 직업교육훈련 정책의 설계 및 실행에 이르기까지 산업계가 주도적으로 참여하고 있는 호주, 영국, 독일의 사례를 직무능력표준의 개발 및 활용과 관련한 산업계의 역할에 초점을 맞춰 살펴보고, 이를 토대로 우리나라의 산업계 중심 NCS 개발 및 운영 체계 구축을 위한 시사점을 도출하고자 하였다. 국가별 현황에 따른 영역별 비교와 이에 기초한 시사점 도출([부록 3] 및 [부록 4] 참고)을 바탕으로 정책적 제언을 제시하면 다음과 같다.

■ 제안 1) 정부지원 시스템의 정비

영국의 경우 정부기관인 UKCES에서 SSC에 대한 모든 지원 시스템을 총괄한다. SSC가 처음 구축되던 2000년대 초에는 SSDA라는 비정부 공공기관을 정부지원기관의 핵심으로 두어 SSC와 관련한 모든 업무를 맡도록 하였으며, 이후 2008년에는 그동안의 여러 문제들을 보완하여 UKCES라는 정부기관이 SSDA를 대체하였다. 현재는 정부 지원이 대폭 감소되어 UKCES가 SSC의 관리자 역할은 하지 않지만, 여전히 SSC와 관련한 종합적인 업무를 담당하고 있다(손배원 외, 2010). 이를 통해 여러 부서 간 업무의 중복 및 이로 인한 업무 비효율을 예방하고, 지원 업무의 노하우 축적, 전문성 향상 등의 효과를 기대할 수 있다. 현재 우리나라의 산업별 협의체와 업무 관련성을 가지는 정부부처는 교육부, 고용노동부, 산업통상자원부 등으로 산업별 협의체 관련 종합 지원 시스템이 존재하지 않은 상태이다. 따라서 산업별 협의체의 순조로운 발전 유도를 위해서는 전략적 관점에서 산업별 협의체의 발전을 유도할 수 있는 지원 시스템을 구축할 필요성이 있다. 이를 위해서는 산업별 협의체에 대한 현재 부처별 업무 내용을 감안하여 조정하고, 실제 지원 관리기관도 그에 맞춰 조정하는 것이 필요할 것이다(나영선 외, 2009). 즉 각 부처 간 서로 어떠한 업무를 어떻게 진행하고 있는지에 대한 종합적인 파악을 통해 업무 중복의 비효율을 줄이고, 이 모든 것을 종합적으로 지원하는 시스템을 마련할 필요가 있다.

■ 제안 2) 산업별 협의체의 숙련수요전망 기능 강화

현재 개발 중인 NCS와 NCS 학습모듈이 산업현장에 안착되고 지속적으로 활용되기 위해서는 산업별 숙련수요전망에 기초한 개발 및 수정·보완 체계가 구축되어야 한다. 그러나 현재 우리나라의 산업별 협의체(사업주 단체 포함)는 대표성과 역량 부족으로 인해 해당 산업수요를 결집하거나, 산학 연계의 매개 조직으로서의 활동이 미흡한 상태이다. 산업별 협의체가 업종별 협회나 단체 중심으로 운영되고 있기 때문에 인적자원개발 기능이 주요 업무가 아닌 부수적인 업무로 인식되고 있어, 전담 조직이나 전담인력의 배치에 소극적이고, 그에 따라 체계적인 산업별 인력 실태 조사, 산업 수요에 따른 교육프로그램 개발, 산학협력 활성화 등 기본적인 산업별 협의체의 역할을 수행하는데 한계점을 나타내고 있다(고용노동부, 2014).

현재 거시적인 인력 총량의 수요 전망은 정부차원에서 기존의 전문연구기관에서 수행되고 있기 때문에 이를 토대로 산업별 인력전망 및 숙련수요 분석을 실시해야 한다. 따라서 전문연구기관에서 수행하는 거시적 인력 총량 수요 전망에 산업별 협의체 관계자가 참여하도록 하고, 전문연구기관에서는 산업별 협의체의 인력수요 전망과 관련해서 컨설팅을 포함한 다양한 지원을 해줄 필요성이 있다. 단기적으로는 해당산업의 인력 부족을 실태나 재직 근로자의 향상훈련 수요 전망을 실시할 수 있을 것이다.

이와 함께 교육기관과 노동조합이 산업별 협의체의 파트너로 참여하여 인력수요 및 숙련요건 변화에 대응하는 인력 양성의 중요성에 대해 인식하고, 이를 위한 구체적인 합의 절차와 파트너십이 구축되어야 한다. 호주나 독일의 경우, 산업별 협의체가 중심이 되어 전문연구기관이 지원하는 시스템이 구축되어 있으며, 특히 독일은 BIBB와 같은 전문연구기관이 분석과 전망을 실시하되 정부가 연구기관들과 사용자(직업학교, 학생, 기업 및 노동조합, 정부기관)들을 연결하는 시스템을 운영하고 있다. 또한 독일은 사업주단체들이 직업훈련을 공공재로 인식하기 때문에 산업현장에서 요구되는 인력에 대한 수요를 주기적으로 파악하고 이를 실제 교육훈련정책에 반영하고 있다. 우리나라도 산업별 협의체가 자체적으로 보유하고 있는 전문가 풀(기술전문가, 인사노무담당, 생산관리자 등)을 활용하여 전문연구기관과 관련 연구를 수행할 필요가 있다(김미란, 2005). 나아가 NOS를 3~7년 단위로 정기적으로 업데이트하는 영국이나, 매년 훈련패키지의 내용을 업데이트하는 호주와 같이, 산업체 주도로 기술전문가와 현장 근로자의 의견을 반영하여 각 산업 분야의 숙련 수요를 정기적으로 모니터링하고 이를 토대로 수정·보완 사항을 업데이트할 필요가 있다.

■ 제안 3) 유사 산업분야 산업별 협의체 통합을 통한 규모화

호주는 Multi-tasking skill 개발을 요구하는 현실에 적합한 훈련 시스템을 구축하기 위해 산업분야별로 세부적으로 운영되던 ITAB을 ISC로 전환하였다. 급속한 기술발전에 따른 산업현장의 기술수요 변화 및 기술개발 유효기간 단축에 따른 기술개발 요구, 전 산업에 걸친 새로운 기술 숙련 요구 등에 대응하기 위한 통합적인 숙련개발이 호주 인적자원의 경쟁력 확보를 위한 핵심이 된다는 분석 하에 기존 29개의 ITAB을 10개(현재 11개)의 ISC로 통합하였다. 실제로 MSA의 경우에도 국제화된 생산 방식뿐만 아니라 시스템 경영 기술이 포함된 새로운 훈련패키지를 개발하여 운영하고 있다(손유미 외 2005). 반면 현재 우리나라의 산업별 협의체는 양적인 확대를 통해 산업별 인력수요자 및 공급자간 대화체계 구축을 추진해 왔으나, 아직 산업별 협의체의 규모가 크지 않고, 역량이 취약하여, 산업구조 및 산업별 인력수요 변화에 부응한 인력양성과 공급시스템을 구축하지 못하고 있다. 따라서 우리나라도 유사 산업분야 간 산업별 협의체를 통합하여 규모화하고, 성격이 유사한 산업분야에 걸친 통합적인 숙련개발 및 인력수요 변화에 부응할 수 있도록 해야 할 것이다.

영국의 경우에도 SSC의 구축 과정에서 정부의 적절한 지원 및 개입이 존재하였다. 이 과정에서 영국 정부는 연간 200만 유로를 투자하여 1990년대 70여개의 NTO를 유사 산업분야끼리 통합 개편하고, 이전에 참여하지 않던 사업주들을 끌어들이며, 전체 산업 인력의 90%를 포괄하는 SSC를 구축하였다. 또한 2010년대 초반까지 지속적으로 막대한 정부 예산을 SSC에 지원하면서 산업현장의 숙련수요가 반영된 사업주 주도의 NOS 개발을 도왔다. 현재 영국 정부는 예산은 삭감하였으나, 여전히 정부, 공공기관, 사기업, 교육지관, 노조, 사업주단체 등과의 협력 관계를 유지하는 기능을 하고 있다(김주섭 외, 2006; 서유정, 2014; 최영섭, 2009; Peters et al., 2010). 현재 우리나라의 경우, 정부는 사업별 예산만 지원하면서 SC의 구성과 운영을 산업계에 의지하는 편이다. 물론 산업별 협의체가 민간기구로서 자율성을 갖고 기능하기 위해서는 정부의 지나친 간섭은 지양해야 한다. 그러나 오랜 기간에 걸친 민간의 자발적 협력 체계에 기초한 산업별 숙련체계가 없는 상태에서는, 영국처럼 정부가 드라이브를 걸고 적절한 지원과 개입의 정책을 통해 민간에서 숙련역량과 협력의 경험을 구축해 나가도록 유인해야 할 것이다(손유미 외, 2005).

■ 제안 4) 이해 당사자 간의 파트너십 강화

호주의 경우, ISC 내에 다양한 관련기관들이 참여하여 파트너십을 통해 운영되고 있지만, 숙련개발의 핵심 당사자인 노사의 참여가 훈련패키지 개발에 중추적인 역할을 담당하고 있다. 많은 ISC에서 채택하고 있는 이사회와 노사동수 구성 원칙을 가지고 있는데, 예를 들어, MSA, E-Oz 등의 ISC의 경우 이사회를 노사 대표 동수로 구성하고 있다(손유미 외 2005). 숙련개발기구를 통해 숙련 수요를 분석하고 적합한 숙련 자격을 만들며 이를 시행해 나가기 위해서는 훈련기관, 평가기관 및 자격검정기관 등 다양한 이해당사자들과의 파트너십이 매우 중요한 것이 사실이다. 하지만 다수의 이해당사자가 참여하는 것 자체가 산업별 인력개발의 성공을 보장하지는 않는다. 다양한 참여 주체 간의 실질적인 상호협력이 중요하다는 관점에서 볼 때, 노사 대표 동수가 ISC의 의결기구인 이사회를 이끌어간다는 것은 매우 중요한 원칙이다.

또한 영국의 경우에도 SSC가 사업주 대표, 근로자 대표, 정부의 교육훈련기관 대표 등으로 구성되어 사업주 주도의 조직임에도 불구하고 사회 각층의 구성원들의 의견이 반영된 산업별 협의체를 형성하고 있다. 독일의 경우 사용자와 노동자들이 포함된 다수의 위원회들이 활성화되어 있으며, 다양한 이해관계자들이 합의를 바탕으로 상호 인정되는 결과를 이끌어 낼 수 있는 충분한 여건을 보장하고 있다. 노사관계를 포함한 사회경제적 여건에 있어서의 차이를 고려할 때 이를 무조건적인 원칙으로 수용하기는 어려우나, 사용자만이 아니라 실제 숙련 개발의 당사자인 근로자 측의 참여와 협력을 통한 산업별 인적자원개발이 필요함을 재차 확인할 수 있다.

■ 제안 5) 산업별 협의체의 교육훈련 참여 강화

산업계의 수요에 관한 정보를 정확하고 지속적으로 모니터링 할 수 있는 유일한 주체이자, 직업능력개발의 최종 수요자는 산업체라고 볼 수 있다. 따라서 산업체의 교육훈련 분야에 대한 능동적인 참여는 NCS를 포함한 우리나라 직업교육훈련제도의 성패를 좌우하는 관건이라고 볼 수 있다. 독일은 직업훈련규정을 개발하는 과정에서 해당 당사자들이 직업훈련의 내용, 목표, 기간 및 요건에 대한 중요한 결정에 참여하기 때문에, 직업훈련 실행에 참여하는 모든 당사자들이 그 결과를 전적으로 수용한다. 또한 사업주단체가 훈련 수요의 진단, 훈련규정의 개발, 교육훈련과정 개발 및 훈련 실시, 훈련결과에 대한

검정·평가 등의 일련의 과정에 주도적으로 참여함으로써 직업교육훈련 과정이 일관성 있게 운영되도록 하고 있다. 또한 산업현장에서 요구되는 역량 및 자격검정 기준이 훈련내용에 잘 반영되어 있어 일-교육훈련-자격의 연계성이 우수하며 과정 이수 후 실제 현장에 종사할 수 있는 인력을 양성하고 있다.

호주의 경우에도 ISC가 개발하는 훈련패키지 안에는 능력단위뿐만 아니라 교육훈련기관에서 훈련패키지 기반 교육훈련과정 구성에 가이드라인이 되는 자격을 포함하여, 일-교육-자격이 연계되는 시스템에 핵심적인 역할을 담당하고 있다. 우리나라도 산업현장에서 요구되는 표준화된 역량과 이와 연계된 교육훈련과정을 산업별 협의체 등이 동시에 개발하고, 관련 전문가들이 논의를 통해 조정하는 절차를 갖추으로써 기업체에서의 훈련과 학교현장에서의 교육이 서로 연계될 수 있도록 해야 한다.

IV. 기대효과

일자리 창출과 인력수급 불일치 완화를 위한 인적자원개발 사업의 성패 여부는 체계적인 산업계 수요 반영과 산업계의 주도적인 참여가 핵심이라고 할 수 있다. 앞서 살펴본 호주, 영국, 독일과 달리 우리나라는 산업현장에서 인재를 양성하는 기업의 관행과 여건이 취약한 상태이다. 현재의 공급자 위주의 인력양성과 지원 사업은 일자리 연계효과가 떨어지고 직무수준별 인력수급 불일치 현상이 개선되지 못하는 문제점을 안고 있다. 따라서 수요자 중심의 인적자원개발 시스템으로 전환하기 위해서는 산업구조 및 산업별 인력수요 변화에 부응하는 인력양성 및 공급시스템을 구축할 필요가 있다. 이를 위해서는 기업규모, 직무능력 수준, 지역별 인력 수급 불일치 해소를 통한 고용률 제고 차원에서 산업별 협의체의 기능 강화가 시급한 실정이다. 또한 최근 제조업과 IT, 서비스 산업의 융합 등 산업 패러다임의 변화에 대응하기 위해 산업계 수요를 신속히 반영할 수 있는 대응 체계가 마련되어야 한다.

산업계 중심의 NCS 개발 및 운영 체계 구축을 통한 기대효과는 다음과 같다.

첫째, 산업계가 주도하는 인력양성체계 구축을 위한 기반을 마련할 수 있다. 산업통상자원부, 고용노동부, 교육부 등 범부처적으로 산업별 협의체의 역량을 강화할 수 있도록 지원하고, 인력양성사업에 참여하도록 하여, 산업별 협의체가 각 부처의 인력양성과 관련한 채널로써의 역할을 수행할 수 있다. 또한 정부 차원에서도 산업별로 요구되는 인력에 대한 정확한 수요를 파악하여 정책을 기획하고 집행할 수 있는 인프라를 확보할 수 있다.

둘째, 산업구조 변화에 능동적으로 대응할 수 있다. 산업별 협의체의 역량강화 및 구조개편 등을 통해 산업의 변화에 따른 인력양성에 대한 수요를 신속하고 정확히 파악할 수 있어, 해당 산업구조의 혁신에 기여할 수 있다.

셋째, 인력 미스 매치를 완화할 수 있다. 산업별 협의체의 역량 강화를 통해 해당 산업분야의 인력수요의 신호 기능을 충실히 이행하도록 하여, 지역·산업·인력 수준별 미스매치의 완화에 기여할 수 있다.

넷째, 산업별 협의체가 NCS 및 NCS 학습모듈의 개발 및 보급에 적극 참여함으로써 산업현장 적합성 및 활용성을 제고할 수 있다.

참고문헌

- 고용노동부(2014). **산업별 인적자원협의체(SC) 기능강화방안 발표**. 고용노동부, 교육인적자원부, 산업자원부.
- 김미란(2005). **산업부문별 인적자원개발과 숙련수요**. 한국직업능력개발원.
- 김주섭, 류장수, 신원철, 박진희(2006). **조선산업 인적자원개발협의체 구축 및 운영방안 연구**. 한국노동연구원.
- 김진실(2014). **호주의 직업교육훈련(VET), 자격(AQF), 도제제도 및 품질보증체계**. 한국산업인력공단.
- 김철희, 손유미, 박윤희(2010). **사업주단체 직업능력개발 실태 및 역할 강화 방안**. 고용노동부.
- 나영선, 최영섭, 김현수, 김영생, 유경준, 이우영, 이동주(2009). **시장친화적 직업능력개발체계 구축전략**. 한국직업능력개발원.
- 산업자원부 보도자료(2005). **산업별 인적자원개발협의체 활성화 계획**. 산업자원부, 교육인적자원부, 노동부. <http://www.nhrd.net/>에서 인용.
- 서유정(2014). **해외출장보고서**. 한국직업능력개발원.
- 손배원, 김진실, 이기우, 김준태(2010). **영국의 교육훈련 및 자격제도에 관한 연구**. 한국산업인력공단.
- 손유미, 정원호, 김미란, 김덕기(2005). **산업부문별 인적자원개발 지원시스템 구축**. 한국직업능력개발원.
- 이동임, 박동열, 김환식(2005). **학력주의 해소 및 평생학습사회 조성을 위한 자격제도 혁신방안 연구**. 한국직업능력개발원.
- 이민욱(2014). **해외출장보고서**. 한국직업능력개발원.
- 이영현, 최영호, 손유미, 이동임, 김철희(2003). **사업주단체의 직업능력개발 실태**. 한국직업능력개발원.
- 이찬, 허지안, 황인화(2011). **산업별 인적자원개발협의체 기능 활성화방안 연구**. 한국산업인력공단.
- 장미란(2012). **독일 직업교육훈련제도의 최근 동향**. The HRD Review, 15(5). 한국직업능력개발원.
- 최수정, 강경중, 김종우, 이수경, 장명희, 허영준, 박지순, 장홍근, 정동열(2013). **산업현장 일·학습 지원방안 연구**. 한국직업능력개발원.
- 최영섭(2009). **해외출장보고서**. 한국직업능력개발원.
- 최영섭, 최희선(2005). **산업별 인적자원개발의 성과와 과제**. 산업연구원.

- BIBB(2014). *Training regulations and how they come about*.
- Carroll, G., & Boutall, T. (2011). *Guide to Developing National Occupational Standards*. GOV.UK. Retrieved from <http://www.gov.uk>.
- EEWRC(2011). *Industry Skills Councils Final Report*. Commonwealth of Australia
- Hippach-Schneider, U., Krause, M., & Woll, C. (2007). *Vocational education and training in Germany-short description*. Cedefop.
- Peters, M., Meijer, K., van Nuland, E., Viertelhuizen, T., & van der Aa, R., (2010). *Sector Councils on Employment and Skills at EU level-Annexec*. ECORYS Nederland BV. Retrieved from <http://www.gov.uk>.

www.businessballs.com/nvqs_national_vocational_qualifications.htm

www.cedefop.europa.eu

www.deqa-vet.de

www.fisss.org

www.isc.org.au

www.nos.ukces.org.uk

www.nssc.natese.gov.au

Abstract

The purpose of this study was to derive implications for building an industry-leading development and operation system of NCS through analyzing roles of sector councils regarding managing and operating of NCS in Australia, UK, and Germany. The labor and management have played pivotal roles to develop training package including competency standards, qualification framework, and assessment guidelines in Australian ISCs. The UK government has been highly involved in administration process of SSCs and SSCs have their own training institutions and have operated vocational and training programs. Employer associations and trade unions have been actively involved in making a diagnosis of training demand, and developing training regulations and vocational and training programs. Through these findings, we proposed several suggestions such as 1) improvement of governmental support system, 2) strengthening SCs' roles for workforce demand forecasting, 3) expansion through integration among similar SCs, 4) deepening partnership among all parties involved, and 5) strengthening SCs' participation in vocational and training programs.

Keyword: National Competency Standards, Sector Councils, Australian Industry skills councils, UK Sector Skills Councils, National Occupational Standards, German Employer Associations, and Training Regulations.

[부 록]

1. 호주 ISC 및 산업 분야

| 기관명 | 산업분야 |
|--|---|
| CPSISC(Construction and Property Service Industry Council) | Construction, Plumbing, Property Development, Asset Management & Maintenance |
| SkillsDMC | Mining, Exploration & Civil Construction(Roads, Dams, Bridges) |
| E-Oz | Energy Production & Distribution, Electrical Systems, Computing Systems & Electronics |
| Service Skills Australia | Service Industries, Hospitality, Retail, Wholesale, Tourism, Beauty, Floristry, Hairdressing, Sport, Recreation & Fitness |
| MSA(Manufacturing Skills Australia) | Manufacturing, Textiles, Clothing, Footwear, Furnishing, Laboratory Operations, Aerospace, Metal & Engineering |
| T & L (Transport & Logistics) | Aviation, Marine, Engineering, Maritime Operations, Rail Infrastructure, Stevedoring, Road Transport, Warehousing, Storage, & Logistic Management |
| AgriFood Skills Australia | Rural & Related, Meat Processing, Food Processing, Seafood & Racing |
| CSH(Community Service & Health Industry Skills Council) | Health, Community Services, Children Services, Social & Youth Work, Employment Services, Disability Work, Home, Community & Aged Care |
| IBSA(Innovation & Business Skills Australia) | Business Services, Financial Services, Information & Communication Technology, Education, Cultural Industries, Printing & Graphic Arts |
| GSA (Government Skills Australia) | Public Safety, Water, Corrections, Local Governments & Public Service Sector(Commonwealth and State) |
| Forestworks | Pulp & Paper Manufacturing, Forest Management & Harvesting, Sawmilling, Wood Panels& Manufactured Timber Products, Wood Machining, & Timber Merchandising |
| *ASA(Auto Skills Australia) | Automotive Manufacturing, Automotive Retail, Service & Repair |

* ASA의 경우 ISC로 분류되지 않는 유한회사(Limited company)이나 자동차 산업과 관련한 훈련패키지를 개발하고 있음

출처: Industry Skills Councils(www.isc.org.au)(2014.9.1.)

2. 영국 SSC와 SSB 및 산업 분야

| 기관명 | 산업분야 |
|---|---|
| Sector Skills Councils | |
| The Building Futures Club (Asset Skills) | Facilities Management, Housing, Property, Cleaning and Parking |
| The Institute of the Motor Industry (IMI) | The Retail Motor Industry |
| Cogent (Skills for Science Base Industries) | Nuclear, Chemicals, Polymers, Petroleum, Life Science and Pharmaceuticals |
| Construction Skills | Construction |
| Creative & Cultural Skills | Craft, Cultural Heritage, Design, Jewellery, Literature, Music, Performing Arts and Visual Arts |
| Creative Skillset | TV, Film, Radio, Interactive, Media, Animation, Computer Games, Facilities, Photo Imaging, Publishing, Advertising and Fashion and Textiles |
| Energy & Utility Skills | Gas, Power, Waste Management and Watre Industries e-skills UK - Business and Information Technology |
| e-skills UK | Information Technology, Telecommunications and Contact Centres, Lead Body for Contact |
| Financial Skills Partnership | Finance, Accountancy and Financial Services |
| Improve | Food and Drink Manufacturing and Associated Supply Chains |
| Lantra | Land Management and Production, Animal Health and Welfare and Environmental Industries |
| People 1st | Hospitality, Leisure, Passenger, Transport, Travel and Tourism |
| Semta | Science, Engineering and Manufacturing Technologies |
| Skills for Care and Development | Social Care, Children, Early Years and young People' s Workforces in the UK |
| Skills for Health | UK Health |
| Skills for Justice | Community Justice, Courts Services, Custodial Care, Fire and Rescue, Forensic Science, Policing and Law Enforcement and Prosecution Services |
| Skills for Logistics | Freight Logistics and Wholesaling Industry |
| SkillsActive | Sport, Fitness, Outdoors, Playwork, Caravans and Hair and Beauty |
| Sector Skills Bodies | |
| ECITB (Engineering Construction Industry Training Board) | Engineering |
| Proskills UK | Printing, Mineral Extraction and Processing, Health and Safety and Process and Manufacturing of Furniture, Glass, Ceramics, Coatings and Paper |
| Summit Skills | Building Services Engineering |
| Skills cfa | Business and Administration, Customer Service, Enterprise and Business Support, Human Resources and Recruitment, Industrial Relations, Leadership and Management, Marketing and Sales |
| Skills for Security | Security |

출처: Alliance of SSC(<http://fiss.org>)(2014.08.25)

3. 국가별 산업별 협의체 운영사례 비교표

| 국가 | 산업별 협의체 | 주요역할 | 조직구성 | 재정지원 | NCS 개발 | | |
|----|---------|--|---|---|---|--|---|
| | | | | | 명칭 | 특징 | |
| 호주 | ISC | <ul style="list-style-type: none"> 정부, 기업체, Australian Workforce and Productivity Agency 등에 산업 인력개발과 기술 수요에 대한 자문 훈련패키지, 직업훈련교육프로그램의 개발 및 실행, 향상에 대한 지원 노동시장 조사를 통한 훈련패키지와 직업교육훈련 수요 파악, 자격증목 신설 및 변경 훈련수요를 충족할 수 있도록 산업체에 기술과 훈련에 대한 지원 주연방 정부 및 관련 산업분야의 자문위원회 등과 협력 교육훈련시스템과 산업 간에 중요한 연결고리 | <ul style="list-style-type: none"> 구성: 사용자단체, 노동조합, 산업별 전문가 단체, 해당 산업 내 업종별 단체, 정부 및 산하의 관련규제기관, RTO, 학생진로상담 전문가, 주/준주 정부의 훈련자문기구 등 조직: 이사회(6~12명, 산업자문위원회에서 선출) > 하위 위원회 산업별 자문단/위원회: 주요 산업계 이해관계자, 기업 대표, ISC 이사회 멤버, 고용주, 산업협회, 노동조합 등으로 구성 총 11개의 ISC 존재 | <ul style="list-style-type: none"> 운영 및 훈련패키지 개발 재원: 연방정부(DEEWR)에서 지원 특정 사업을 위한 재원: 연방 정부와 다른 연방기관에서 지원 지원을 받기 위해 연간 사업 계획서 제출, 당해 연도의 해당 산업별 동향 및 노동, 인력 개발 수요, 인력개발 방향, 훈련패키지 개발 및 수정 등에 관한 주요 사업결과 보고 | <p>훈련 패키지</p> <ul style="list-style-type: none"> 훈련패키지: 호주의 국가직 무능력표준, ISC에서 개발 개발기간: 3년/ 수정기간: 1년 승인: NSSC(National Skills Standards Council) 개발 및 개정 과정: 환경 분석 → 수정계획 수립 → 수정 범위 및 일정설명 → 전국 단위 협의 및 개발, 수정 → 산업계 검증 → 이해당사자 동의 → 제출 → 승인 훈련패키지와 교육과정: ISC는 훈련패키지와 자격 및 직업훈련교육프로그램 개발 모두 담당 | <p>명칭</p> | <p>특징</p> <ul style="list-style-type: none"> NOS: 영국의 국가직무능력 표준, SSC에서 개발 개발 및 수정 단위: 5년, 해당 기술의 변화속도에 따라 3~7년 승인: UKCES(UK Commission for Employment and Skills) 개발 및 개정 과정: 분야/직업의 수요에 대한 조사와 분석 → 기능적 분석 → 기존 NOS 검토 → NOS 개발 |
| | | 영국 | SSC | <ul style="list-style-type: none"> 기술적인 필요에 대한 사업주 목소리 대변. 산업단위의 사용자 네트워킹 구축 및 각 산업분야의 노동시장 정보 보호 사업주 투자 촉진 노동시장의 기술격차 확인, 연구 개발을 통해 생산성과 기술력 향상 도모. 노동시장의 기술적 요구 발생시 정보 제공 직업교육훈련교육프로그램의 수립 및 수행 | <ul style="list-style-type: none"> 구성: 사업주 대표, 근로자 대표, 정부 교육훈련기관 대표 등 조직: 대표(사업주가 담당) > 이사진(업계의 유능한 CEO로 구성, 결정권 가짐) > 사무국 직원(실무) 총 23개의 산업별 협의체 존재(2014년 기준)(SSC 18개 & SSB 5개, SSC와 SSB의 기능은 같음) | <ul style="list-style-type: none"> SSC설립 초기 ~ 2010년대 초: 정부(UKCES)에서 대부분 지원 현재: 정부지원 감소. 대부분은 각 분야의 사업주들의 투자를 통해 충당 | <p>명칭</p> <p>NOS</p> |

<표 계속>

| 국가 | 산업별 협의체 | 주요역할 | 조직구성 | 재정지원 | NCS 개발 | | | |
|----|--------------|--|--|------|---|--------|---|--|
| | | | | | 명칭 | 특징 | | |
| 영국 | SSC | <ul style="list-style-type: none"> 국가직무능력표준(NOS) 개발. 사업주와 함께 도제제도 체계 개발 및 인증, 산업별 평가 전략 개발 | <ul style="list-style-type: none"> 상공회의소: 독일상공회의소연합(DIHK) > 지역 상공회의소(80개) 수공업회의소: 독일수공업중앙회(ZDH) > 수공업회의소(53개) & 중앙전문조합(39개) 사용자단체: 연방차원에서 조직된 업종별 협회 & 독일 사용자 단체 연합(BDA) (6,500여개 사용자 단체와 연계) 회의소 : 의무가입 사용자단체 : 임의 가입 | - | <ul style="list-style-type: none"> NOS와 교육과정: SSC는 NOS 개발/NOS에 기반한 자격과 직업교육과정은 Awarding Bodies에서 개발 직업훈련규정: 기업체 기반 직업훈련의 목적과 내용, 시험요건에 대한 일련의 규정 직업훈련규정 개발: 연방정부, 주정부, 사용자 단체 및 노동조합, 연방직업교육훈련연구소의 전문가들이 파트너십을 바탕으로 공동 참여, 이들이 교육과정 개발 및 훈련도 실시함 | 직업훈련규정 | <ul style="list-style-type: none"> 개발기간: 1년 이내 승인: KOA에서 최종 승인, 주무부처에서 BMBF와 함께 공표 및 연방관보 수록 개발 과정: 기존 직종의 업데이트 및 신규 직종의 개발 제안 → 직업훈련규정의 기본 내용 명시 → 초안 작성 및 조정 → 직업훈련규정 채택 임직훈련과정의 직종별 최소 요건에 대한 표준을 해당 당사자들 간의 합의를 토대로 도출(국내 NCS와 유사) | |
| 독일 | 사용자 단체 및 회의소 | <ul style="list-style-type: none"> 회의소의 역할: 직업훈련 준비, 임직훈련과 재훈련에 대한 감독 / 임직훈련계약의 필수 내용들이 포함된 훈련계약 등록명부의 유지 / 임직훈련에서의 모든 이슈에 대해 훈련 자문관을 통해 기업체에 조언 제공 / 중간 및 최종 검증시험 시행 / 해외에서 이수하는 훈련에 대한 모니터링 및 지원 사용자단체의 역할 <ul style="list-style-type: none"> 업종별 협회 : 훈련제도의 관리, 운영에 참여 사용자단체연합(BDA) : 기업의 이익 대변, BIBB(연방직업교육 훈련연구소) 위원회의 구성원 | <ul style="list-style-type: none"> 상공회의소: 독일상공회의소연합(DIHK) > 지역 상공회의소(80개) 수공업회의소: 독일수공업중앙회(ZDH) > 수공업회의소(53개) & 중앙전문조합(39개) 사용자단체: 연방차원에서 조직된 업종별 협회 & 독일 사용자 단체 연합(BDA) (6,500여개 사용자 단체와 연계) 회의소 : 의무가입 사용자단체 : 임의 가입 | - | <ul style="list-style-type: none"> 개발기간: 1년 이내 승인: KOA에서 최종 승인, 주무부처에서 BMBF와 함께 공표 및 연방관보 수록 개발 과정: 기존 직종의 업데이트 및 신규 직종의 개발 제안 → 직업훈련규정의 기본 내용 명시 → 초안 작성 및 조정 → 직업훈련규정 채택 임직훈련과정의 직종별 최소 요건에 대한 표준을 해당 당사자들 간의 합의를 토대로 도출(국내 NCS와 유사) | 직업훈련규정 | <ul style="list-style-type: none"> NOS와 교육과정: SSC는 NOS 개발/NOS에 기반한 자격과 직업교육과정은 Awarding Bodies에서 개발 직업훈련규정: 기업체 기반 직업훈련의 목적과 내용, 시험요건에 대한 일련의 규정 직업훈련규정 개발: 연방정부, 주정부, 사용자 단체 및 노동조합, 연방직업교육훈련연구소의 전문가들이 파트너십을 바탕으로 공동 참여, 이들이 교육과정 개발 및 훈련도 실시함 | <ul style="list-style-type: none"> 개발기간: 1년 이내 승인: KOA에서 최종 승인, 주무부처에서 BMBF와 함께 공표 및 연방관보 수록 개발 과정: 기존 직종의 업데이트 및 신규 직종의 개발 제안 → 직업훈련규정의 기본 내용 명시 → 초안 작성 및 조정 → 직업훈련규정 채택 임직훈련과정의 직종별 최소 요건에 대한 표준을 해당 당사자들 간의 합의를 토대로 도출(국내 NCS와 유사) |

4. 국가별 종합 및 시사점

첫째, 산업별 협의체가 NCS 및 NCS 기반 자격의 개발과 운영에 핵심적인 주체가 되어야 한다. NCS가 산업현장 뿐만 아니라 교육훈련 현장에 성공적으로 안착되고, 교육·훈련과 자격이 연계가 되기 위해서는 산업별 협의체가 해당 산업분야의 인력양성과 활용의 기본 단위이자 핵심인 해당 분야의 자격을 직접 개발하거나 자격의 기본 틀을 제공할 필요가 있다. 호주의 경우, ISC가 개발하는 훈련패키지 안에는 해당 산업의 NCS 뿐만 아니라 해당 NCS를 기반으로 교육훈련과정을 구성하기 위한 핵심 지침이라고 볼 수 있는 NCS 기반 자격을 구성하고 있다. 영국의 경우, NOS는 SSC 또는 SSB가 개발하고, 이를 토대로 자격수여기관인 Awarding Body가 자격을 개발하고, 관련 교육훈련프로그램을 개발하여 운영하는 형태를 보이고 있으나, SSC와 SSB가 NOS 개발 및 보완과정 뿐만 아니라 교육훈련과정을 개발하는 Awarding Body 및 과정을 운영하는 Learning Center와 긴밀하게 연결되어 있으며, 빈번한 접촉 및 컨설팅을 하고 있다. 독일의 경우, 사업주 단체가 훈련 수요의 진단, 훈련규정의 개발, 교육훈련과정 개발 및 훈련 실시, 훈련결과에 대한 검정·평가 등의 일련의 과정에 주도적으로 참여함으로써 직업교육훈련 과정이 일관성 있게 운영될 수 있다. 또한 산업현장에서 요구되는 역량 및 자격검정 기준이 훈련내용에 잘 반영되어 있어 일-교육훈련-자격의 연계성이 우수하며 과정 이수 후 실제 현장에 종사할 수 있는 인력을 양성할 수 있는 가능성이 높다.

둘째, 산업별 협의체는 해당 산업분야의 직업교육훈련과 산업계 사이에서 자문 및 정보 교환의 기능을 수행하고, 산업계와 정부가 정보의 교환뿐만 아니라 의견을 교환하고 합의를 도출할 수 있는 역할을 수행해야 한다. 호주의 경우, ISC는 국가의 현재와 미래의 기술 수요 및 훈련의 필요조건에 관하여 직업교육훈련 기관에 산업계의 의견을 전달하고 산업계의 영역과 특성, 산업의 경향과 향후 전망, 숙련 및 인적자원개발 수요 등을 반영한 국가차원의 산업별 직업교육훈련 계획을 수립할 수 있도록 지원한다(이찬 외, 2011). 영국의 경우, SSC의 역할을 사업주 목소리 대변, 사업주 투자 촉진, 노동시장의 기술격차 확인 및 생산성과 기술력 향상 도모, 직업 교육이나 훈련교육프로그램의 수립 및 수행, NOS 개발 및 관리로 규정하여(Peters et al., 2010), 직업교육훈련시스템과 산업계 사이에서 중간 가교역할을 수행하고 있었다. 독일의 경우, 사용자와 노동자들이 포함된 다양한 위원회들이 활성화되어 있으며, 다양한 이해관계자들이 합의를 바탕으로 상호 인정되는 결과를 이끌어낼 수 있는 충분한 여건을 보장하고 있다.

셋째, 관련 이해당사자간의 합의를 강조하는 시스템이 구축되어야 한다. NCS와 관련 직업교육훈련 정책은 우리나라 직업교육훈련 시스템 전반의 개혁과 맞물려 숙련개발 체제의 변화가 이루어져야하기 때문에, 무엇보다도 관련 이해당사자간의 파트너십을 통한 합의 과정이 중요하다고 볼 수 있다. 호주의 경우, 노사의 참여가 훈련패키지 개발에 핵심적인 역할을 담당할 수 있도록, 대부분의 ISC에서 이사회 인력 구성을 노사 동수 구성 원칙을 가지고 있는 것으로 나타났다. 영국의 경우에는 SSC와 UKCES의 협력관계를 통해 정부와 산업 현장과의 협력을 통해 노동자의 일터 진입과 사업의 성공지원, 정부와 공공기관, 사기업, 교육기관, 노조, 사업주단체 등과의 협력 관계를 유지하는 기능을 담당하고 있다(서유정, 2014). 독일의 경우, 해당 당사자들이 직업훈련의 내용, 목표, 기간 및 요건에 대한 중요한 결정에 참여하기 때문에, 직업훈련 실행에 참여하는 모든 당사자들이 그 결과를 전적으로 수용할 뿐만 아니라, 직업교육훈련법(BBiG)을 통해 직업교육훈련과 자격제도를 제공하기 위하여 사용자와 노동조합, 회의소들과 정부기구들의 협력을 강조하고 있다(BIBB, 2014).

□ 저자 약력

- 이민욱
- 한국직업능력개발원 부연구위원
- 김성남
- 한국직업능력개발원 부연구위원

산업계 주도의 국가직무능력표준 개발 및 운영체계
구축을 위한 해외사례 분석

- 발행연월일 2014년 9월 28일 인쇄
2014년 9월 30일 발행
- 발행인 원장 직무대행 강 일 규
- 발행처 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전화: (02)3485-5000, 5100
팩 스: (02)3485-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-773-1 93300
- 인쇄처 (주)선우정보인쇄 (02)2272-6105~6

www.krivet.re.kr

