

# 면지



우리사회는 학벌중심사회이다. 대학을 졸업하여야 하고, 좋은 대학을 나와야 사회에서 대접을 받는다. 대학을 나오고, 좋은 대학 출신이라는 역량이 있다는 증거의 하나인 것은 부인할 수 없지만 우리 사회의 병폐는 개인의 노동시장에서의 처우 그리고 인생이 학벌에 의해 좌우되는 정도가 너무 크다는 것이다.

대학을 졸업해도 일자리 찾기가 쉽지 않은 현실에서도 대학진학율은 OECD 국가중 최고 수준이다. 대학 졸업 후 어느 직장을 잡느냐에 따라 개인의 일생이 결정되기 때문이다. 대기업, 공무원, 공공기관 등 누구나 가고자 하는 일자리는 외부로 부터의 중도 진입을 허용하지 않은 내부노동시장의 성을 공고히 구축하고 있어서, 경력의 초기단계에 진입하여야 한다. 대기업, 공공기관, 정부부처간에서 인적자원의 교류가 거의 없는 닫힌 노동시장이 연공위주의 보상체계 및 학벌중심사회가 결합되면서, 청년 실업난, 경력단절 여성의 취업난, 중고령근로자의 께찮은 일자리에서의 조기 퇴출 등의 부작용을 낳고 있다.

미국에서도 하버드대학 등 아이비리그 출신이 사회에서 대우를 받고 있지만, 아이비리그 대학이 아니라도 대학을 나오지 않아도 사회에서 적절한 대우를 받기 때문에, 무조건 대학을 가야한다는 생각을 국민들이 하지 않는다.

필자가 원장으로 있는 한국직업능력개발원(Korea Research Institute for Vocational Education and Training: KRIVET)은 이명박정부의 선취업-후진학 정책, 박근혜정부의 능력중심사회 구축을 지원하는 국책연구기관으로서 역할을 충실히 하여 왔다. 2013년 1월에는 ‘고졸취업문화 정착에 기여한 공로’로 대통령 기관표창을 수상하였다. 박근혜정부 출범이후에는 국가직무능력표준(NCS) 교육과정개발·운영지원센터, 일·학습듀얼시스템

평가센터 그리고 자유학기제지원센터를 설립하여 국정과제를 지원하고 있는데, 국정과제 지원에 대한 KRIVET의 노력이 평가되어 2013년 경제인문사회연구회의 기관평가에서 인문계열 연구기관중 유일하게 ‘매우 우수’ 등급을 받았다.

본 책자는 필자가 2012년 10월 30일 KRIVET의 제6대 원장으로 취임하면서 현재까지 언론에 기고한 글과 인터뷰를 모은 것이다. 우리나라 노동시장이 보다 열리고, 학벌이 아닌 역량에 의해 평가받은 능력중심사회 구축에 조금이라도 기여하였으면 하는 바람에서 ‘능력중심사회와 KRIVET’라는 제하로 발간하였다.

한국직업능력개발원 원장

**박 영 범**

## 제1장 능력중심사회와 열린 노동시장

### 제2장 고용

2-1. 삼성 LG 등 빼면 인재 전쟁에 무방비(한경 BUSINESS_2014. 6. 4.)	9
2-2. 끌어안아야 할 저숙련 이주노동자(한국경제_2014. 5. 10.)	14
2-3. 채용방식의 혁신이 필요하다(경기일보_2014. 4. 30.)	16
2-4. 청년고용대책 실효성 높이려면(한국경제_2014. 4. 22.)	19
2-5. 대학 구조조정과 청년 고용률(경기일보_2014. 3. 26.)	21
2-6. 대졸 취업난, 지방대학 육성 그리고 지방경제 활성화(경기일보_2014. 2. 19.)	24
2-7. 民間기업 나서야 女性고용 해결된다(문화일보_2014. 2. 10.)	26
2-8. 고졸취업은 제2 새마을운동(서울경제_2014. 1. 10.)	28
2-9. 고령사회와 노동시장 개혁(경기일보_2014. 1. 8.)	30
2-10. 정년연장은 임금체계 개편을 수반하여야(HR서비스산업_2014. 1. 1.)	33
2-11. 정년연장법 시행, 임금체계 개편 서둘러(매일경제_2013. 12. 27.)	37
2-12. 대학원 취업역량 강화해야(경기일보_2013. 12. 11.)	40
2-13. 시간선택제 일자리, 대기업에 달렸다(중앙일보_2013. 12. 10.)	43
2-14. 청년실업 문제 풀기 위한 현실적 대안(한국일보_2013. 11. 21.)	45
2-15. 시간제 일자리 정착되려면(서울경제_2013. 11. 20.)	48
2-16. '스펙초월 채용'을 넘어서(한국경제_2013. 10. 10.)	51
2-17. 고용 통계가 불신받지 않으려면(한국일보_2013. 10. 9.)	53
2-18. 고용률 70%와 청년 고용(경기일보_2013. 9. 18.)	56
2-19. 고용률 70% 달성을 위한 제언(1) 열린 노동시장 구축되어야 (경영자총협회 경영계_2013년 9월호)	58
2-20. 고졸취업 활성화, 아직도 멀었다(한국일보_2013. 7. 26.)	61
2-21. 창조경제, 창의인재 & 열린 노동시장(한국직업능력개발원 THE HRD REVIEW_2013. 7월호)	64

2-22. 숙련기능인 키워야 청년실업 줄인다(문화일보_2013. 7. 15.)	69
2-23. 고용률 70%와 열린 노동시장(한국경제_2013. 7. 8.)	71
2-24. 청년취업 현장에 답 있다(서울경제_2013. 6. 7.)	74
2-25. 청년 일자리 해외에서 길 찾자 (매일경제 Luxmen_2013년 5월호)	77
2-26. 정규직과 비정규직의 양극화(한국행정연구원 조사포럼_2013년 3월호)	81
2-27. 공공기관의 비정규직 해법은?(한국조세연구원 공공기관연구센터_2013년 4월호)	86
2-28. 새 정부의 고용·직업능력개발 정책의 핵심 과제 (한국직업능력개발원 The HRD REVIEW_2013년 1월호)	89
2-29. 청년취업난 해소를 위한 多面전략(문화일보_2012. 11. 9)	93
2-30. 高卒취업 성공시대의 조건(문화일보_2012. 10. 9.)	95
2-31. 大·中企 '인력풀'이 진짜 상생(한국경제_2012. 7. 17.)	97
2-32. 취업 양극화 대책, 재점검해야(문화일보_2012. 7. 13.)	100
2-33. '先취업-後진학' 체제 정착시켜야(한국경제_2012. 6. 7.)	102
2-34. 학력간 고용 미스매치 해소 방안(문화일보_2012. 4. 5.)	105
2-35. 일자리 문제 근원적으로 해결하려면 (한국직업능력개발원 The HRD REVIEW_2012년 3월호)	107
2-36. 근로시간 줄여 일자리 만들자(동아일보_2012. 2. 15.)	111
2-37. 경제의 불확실성, 합심해 슬기롭게 극복하자(노동법률_2012년 1월호)	113
2-38. 희망 주는 고용노동정책 펴야(서울경제_2011. 12. 12.)	115

### 제3장 능력개발

3-1. 능력중심사회와 국가직무능력표준(경기일보_2014. 6. 4)	119
3-2. 청년실업 해법과 진로교육의 미래(교육과사색_2014년 4월호)	122
3-3. 일학습병행제 뿌리내리려면(서울경제_2014. 3. 26.)	125
3-4. 현장 맞춤형 인재 육성하려면(국민일보_2014. 3. 4.)	128
3-5. 창조형 인재와 학벌중심사회(경기일보_2013. 11. 13.)	130
3-6. 인재포럼에서 얻은 지혜들(한국경제_2013. 11. 8.)	132
3-7. 아프리카 국가들이 우리에게 원하는 것(한국일보_2013. 10. 26.)	134
3-8. OECD PIACC 조사결과와 능력중심사회(경기일보_2013. 10. 16.)	137
3-9. 신직업, 직업의식, 진로교육(한국일보_2013. 8. 9.)	139

3-10. 능력 중심 사회와 HR 담당자의 역할(The HR_2013년 7월호) .....	142
3-11. 열린 노동시장, 능력중심의 사회와 국가직무능력표준(NCS)(한국경제연구원칼럼_2013. 7. 1.) ...	148
3-12. '특성화 전문대학'의 성공 전략(문화일보_2013. 6. 12.) .....	153
3-13. NCS로 능력중심사회 만들자(중앙일보_2013. 5. 11.) .....	155
3-14. 자유학기제에 거는 기대(국민일보_2013. 4. 16.) .....	158
3-15. 선취업 · 후진학도 좋은 시도(동아일보_2012. 12. 12.) .....	160
3-16. 글로벌 人才 유치 국가전략 필요하다(문화일보_2013. 3. 21.) .....	162
3-17. 전략적 인적자원관리와 일터 혁신(내일_2012년 12월호) .....	164
3-18. 고령자 직업능력 개발이 대안이다(서울경제_2012. 11. 15.) .....	168
3-19. '글로벌인재포럼'이 남긴 과제(한국경제_2012. 10. 29.) .....	171
3-20. '인력양성'은 기업의 토대가 되는 사회적 자산을 쌓는 일 (한국무역협회 무역_2012년 10월호) .....	174
3-21. 온 가족이 함께하는 진로교육(한국직업능력개발원 드림레터_2012. 9. 3.) .....	178

## 제4장 제 도

4-1. 근로시간 단축, 임금체계 개편 그리고 비정규직(월간 인재경영_2014년 5월호) .....	183
4-2. 정년연장-성과 중심 임금체제로 바뀌어야 한다(노동법률_2014년 3월호) .....	188
4-3. 철도 노조가 풀어야 할 숙제(한국경제_2014. 1. 8.) .....	192
4-4. 통상임금 문제, 勞使 신뢰로 풀어야(문화일보_2013. 12. 20.) .....	194
4-5. 산업재해 줄여야 선진국 자격 있다(한국일보_2013. 8. 24.) .....	196

## 제5장 인터뷰

5-1. [월요일인터뷰] 박영범 직능원장 “능력중심사회는 선택의 문제 아니다...무조건 가야하는 길” (한국경제_2014. 5. 19.) .....	201
5-2. [이달의 인물] “직능원, 능력중심사회 토대 마련할 터”(인재경영_2014년 5월호) .....	206
5-3. “학력보다 현장 능력으로 인재 가려낸다”(국민일보_2014. 4. 2.) .....	213
5-4. “능력 중심 사회 건설에 직능원이 토대 닦겠다” (행복한교육_2014년 4월호) .....	219

5-5. [멘토를 찾아서] 선취업 · 후진학 정착이 능력중심 사회의 대안 ‘이론 · 지식’ 보다 ‘행동 · 성과’ 따르는 지식교육(한국경제 1618 highteen job&joy_2014년 4월호) .....	223
5-6. 글로벌 리더에게 듣는다(방송대학TV_2014. 1. 20.) .....	227
5-7. [Special Interview] “인재교육훈련, 대기업과 중소기업 격차 해소에 기여할 것” (HRD_2014년 1월호) .....	229
5-8. [수도권 투데이] “한파보다 시린 취업시장, 졸업시즌은 다가오는데 청년실업 얼마나?” (YTN Radio_2013. 12. 19.) .....	235
5-9. [뉴스 토크] 시간선택제 일자리, 고용 시장 대안 되나?(KBS1TV_2013. 11. 6.) .....	240
5-10. [취업&뉴스] 박영범 한국직업능력개발원 원장(한국직업방송_2013. 11. 19.) .....	246
5-11. [한수진의 SBS전망대] 이 주의 명칼럼(SBS 러브FM_2013. 8. 28.) .....	257
5-12. [뉴스와 사람들] 박영범 한국직업능력개발원장(불교방송 Radio_2013. 6. 1.) .....	262
5-13. [특별좌담] 열린채용이 사회구조를 바꾼다(서울경제TV_2013. 4. 18.) .....	272
5-14. [특별초대석] 글로벌 직업능력개발 정책연구기관으로 비상(리크루트_2013년 4월호) .....	293
5-15. [2013 FLC] 박영범 원장 “韓 기업, 인적자원 투자 늘려야”(뉴스토마토_2012. 2. 21.) .....	300
5-16. “행복한 일자리 역량이 있는 직업인 직업능력개발원이 동행합니다”(HRD_2012년 2월호) ..	303
5-17. “근로시간 줄어들면 일자리 늘어날 소지 높아”(평화방송 Radio_2012. 11. 10.) .....	309
5-18. [대담] ‘고학력 실업 해법은 대학 특성화 교육’ (한국경제_2012. 10. 10.) .....	317
5-19. 고졸취업 늘려면 ‘자격증 = 학위’ 인정돼야(매일경제_2012. 5. 5.) .....	319
5-20. 박영범 한국직업능력개발원 원장 ‘100세 시대, 국민의 평생 고용을 돕겠습니다!’ (소비자시대_2012년 5월호) .....	321
5-21. [CEO초대석] 한국직업능력개발원 박영범 원장 CEO 초대석(불교방송 Radio_2012. 4. 7.) ..	326
5-22. [CEO초대석] 박영범 한국직업능력개발원 원장 ‘직업훈련으로 취업역량 강화해야’ (노동법률_2012년 4월호) .....	341
5-23. [기관장 초대석] With you... 행복한 일자리, 역량 있는 직업인, 한국직업능력개발원이 동행하겠습니다(동행_2012년 4월호) .....	348
5-24. 박영범 신임 직업능력개발원장 - 선진국은 ‘지원형 복지’로 전환 (한국경제_2011. 10. 31.) ..	354



제1장

---

# 능력중심사회와 열린 노동시장



# 능력중심사회와 열린 노동시장

---

우리나라 노동시장은 학벌중심의 닫힌 노동시장이다. 대학을 가느냐, 어느 대학을 가느냐가 한 개인의 일생을 상당부분 좌우된다. 현대그룹의 정주영회장과 같이 초등학교 졸업자가 세계적인 기업가가 될 수도 있지만 좋은 대학에 가는 것이 인생 성공 가능성을 높일 수 있는 가장 안전한 방편이다.

최근 몇 년간 그 추세가 완화되었기는 하지만 우리나라 대학(전문대학교 포함) 진학률은 경제협력개발기구 국가중 최고 수준이다. 고등학교 졸업자 10명중 7명이 대학에 간다. 한국 직업능력개발원의 분석에 의하면 10대 대학(이것도 약간의 자의적인 분류이지만)을 나와야만 특성화고등학교 졸업자보다 생애임금이 높고, 대학을 졸업해도 취업이 잘 안 되는 현실이지만 누구나 대학에, 그것도 좋은 대학에 진학하고자 한다. 일단 대학에 가야만이 사회에서 무시당하지 않고, 좋은 자리를 위한 경쟁의 대열에 합류할 수 있기 때문이다.

청년층 취업난의 근본적인 원인은 너무 많은 젊은이들이 대학을 가려고 한다는 것이다. 1995년에 도입된 대학설립준칙주의에 의거하여 교육당국이 너무 많은 대학의 설립을 허가하여 줘서 공급이 늘어난 것이 청년실업의 원인으로 지목되기도 하지만, 대학설립주의의 도입도 고등교육기관을 가려고 하는 국민들의 욕구를 수용한 것이라고 볼 때 대학을 나와야만 사회에서 대접받고 노동시장에 평가받은 현실이 더 근본적인 문제이다.

닫히고 분절된 노동시장에서 대학을 나와 어느 직장에서 출발하느냐가 개인의 경력에 매우 중요하다. 대기업, 공무원, 공공기관 등은 대규모 공채에 의해 필요한 인력을 선발하고, 일단 채용된 인력은 내부노동시장 관리를 통해 육성하고 활용한다. 근속이나 연령이 중요

한 연공급 임금체계하에서 역량이나 성과보다는 근속이나 조직에 의한 충성도에 의해 개개인이 평가되기 때문에 내부 결속력은 강하나 상명하복의 조직문화가 형성되고 창의성이나 개개인의 역량보다는 집단적 노력이 조직의 성과를 결정한다.

일단 내부경쟁에서 탈락해서 조직에서 퇴출되면 비슷한 처우를 받을 수 있는 다른 조직으로 이동하는 것이 상당히 어렵고, 외부에서 성장 발전한 인력이 중도에 대기업이나 공공기관의 내부 노동시장으로 편입되는 것 또한 거의 불가능하기 때문에, 개개인이 20대 후반 또는 30대 초반에 결정한 노동시장의 진입이 생애의 경력을 좌우한다. 좋은 직장에 가기 위해 대학을 4년에 졸업하지 않고, 5년, 6년씩 다니고, 졸업을 하여도 취업 재수, 삼수를 할 수 밖에 없는 것이 현실이다.

취업전쟁에서 승리하기 위해 대부분의 대학생들은 스펙(SPEC) 쌓기에 열심이다. 아르바이트로 돈을 모아 해외연수를 다녀오고, 영어 시험 점수를 높이기 위해 밤을 세워 공부를 하고, 봉사활동도 한다. 그러나 어느 스펙보다 학벌이 채용을 결정하는 더 중요한 기준이다. 학벌이외의 다른 스펙은 보조수단일 뿐이다. 최근 심층면접, 연수를 통항 채용 등 채용 방법이 다양하여 지고 있지만 아직은 대부분 기업들은 학벌이 가장 안전하고 효율적인 채용의 기준이라고 보고 있다. 청소년들이 소위 일류대학을 가기 위해 밤을 세워 공부할 밖에 없는 이유이다.

정규직, 비정규직으로 구분되는 노동시장의 단절이 고착화된 것은 단히 노동시장에서 연유한다. 미국의 경우 비정규직이 정규직으로 이동하는 것이 상당부분 가능하나(햄버거로 유명한 맥도날드의 경우, 시간제 아르바이트로 시작하여 고위직에 오르는 것이 예외적인 경우가 아니다), 우리나라는 정규직이 비정규직이 되는 것은 어렵지 않으나 비정규직이 정규직으로 상승하는 것은 어렵기 때문에 비정규직의 숫자가 많기도 하지만 정규직, 비정규직으로 단절된 노동시장을 어떻게 해결하느냐가 심각한 사회현안이다.

노동조합 설립과 활동이 법적으로 보장하여 국가는 상대적으로 약자인 근로자들이 집단으로 사용자와 대등하게 그들의 근로조건을 결정하는 것을 지원해 준다. 그러나 우리나라

의 현실을 보면 근로자중에서 상대적으로 처우가 좋은 대기업, 공공기관 종사자, 정규직이 노조의 보호를 받고, 비정규직의 노조조직률은 미미하다. 상급노조들은 비정규직 권리 신장과 보호를 위해 노력하고 있지만, 현장에서는 정규직 노조원들이 비정규직 노조 처우 개선을 외면하는 것이 또한 현실이다.

2년 후에 60세 정년연장이 법적으로 강제될 것이지만, 현재 50대는 고사하고 40대에 직장에서 퇴출되고 있는 현실이 어느 정도 개선될 지는 회의적이다. 연공급 임금체계에어서는 생산성과는 무관하게 급여가 올라가기 때문에 조직은 치열한 시장경쟁에서 살아남기 위해(보상체계의 근본적인 변화가 전제되지 않으면), 고령근로자를 퇴출시키기 위해 가능한 모든 방법을 동원하려고 할 것이다. 글로벌화된 경쟁에서는 온정주의적 기조로 기여보다는 높은 보상을 받은 중고령근로자를 끌어안고 갈 수만은 없는 것도 현실이다. 학벌위주의 닫힌 노동시장의 폐해중의 하나이다.

여성의 사회진출이 활발해 지면서 고학력 여성도 많아지고, 젊은 세대들은 가정생활과 사회생활을 병행하고자 하지만, 아직도 많은 여성들이 출산과 함께 일을 그만둔다. 육아 부담에서 어느 정도 벗어난 후 노동시장에 다시 진입할 때, 근속에 의해 평가받는 노동시장에서는 경력단절 여성을 할 수 있는 일은 주로 비정규직 일자리이다.

이명박정부의 ‘선취업-후진학’ 정책, 박근혜정부의 ‘능력중심사회의 건설’ 모두 학벌위주의 닫힌 노동시장을 개혁하기 위한 노력이다. ‘고졸취업 성공시대’의 구현은 제2의 새마을운동이라 할 수 있다. 고졸로서 사회와 노동시장에서 대우를 받고 직장 생활을 경험한 이후 필요하면 대학에 진학을 하여 공부한다면 고등학교 졸업후 무조건 대학에 진학을 할 필요가 없게 되기 때문이다.

능력중심사회의 건설은 ‘선취업-후진학’ 정책보다 진일보된 보다 근원적으로 우리나라 노동시장을 개혁하고자 하는 시도이다. 학벌이나 스펙보다는 일을 학수 있는 역량에 의해 평가받을 수 있는 노동시장을 만들고자 하는 것이기 때문이다. 대학의 졸업여부, 어느 대학 출신인가 보다는 무슨 직무를 할 수 있느냐가 노동시장에서 인적자원을 평가하는 요소이다.

박근혜정부에 들어서 본격적으로 추진되고 있는 국가직무능력표준(National Competence Standards: NCS), NCS에 기반한 학습모듈의 개발, 그리고 국가역량체계(National Qualification Framework) 구축이 능력중심사회를 구현하는 구체적인 수단이다.

제2장에서는 청년실업, 여성고용, 고령사회, 고졸취업, 취업양극화 등 닫힌 노동시장의 폐해를 개선하기 위한 여러 가지 대안을 모색한 필자의 언론 기고문이 수록되어 있다. 제3장에서는 NCS, NCS 학습모듈, 진로교육, 자유학기제, 일학습병행제 등 능력중심사회 구현을 위한 구체적인 정책 수단에 대한 언론기고문들을 모은 것이다. 제4장에서는 임금, 노사관계, 산업재해에 관한 언론기고문들이다. 제 5장에서는 필자가 KRIVET원장으로 취임한 이후 각종 언론매체와 인터뷰한 글을 모은 것이다.

## 제2장

---

고 용





## 삼성 LG 등 빼면 인재 전쟁에 무방비

### 고용 조건 · 평판 중국에도 밀려... 학벌 중시 · 연공서열 문화 바뀌야

미국 코넬대학에는 부부가 함께 교수를 하는 경우가 종종 있는데, 아이비리그 대학이지만 뉴욕시에서 자동차로 5시간이나 걸리는 오지(?)에 있다는 지역적 한계를 극복하기 위해 부부중 한명이라도 우수한 연구역량을 가지면 부부 모두에게 교수직을 제안하기 때문이다. 뛰어난 연구실적을 가진 교수 1명이 옮기면 그 교수가 가진 연구역량뿐 아니라 연구실적도 같이 이동하기 때문에 학교나 학과의 순위가 높게 상승하여 미국의 대학들은 인재 유치에 적극적인일 수밖에 없다. 순위경쟁이 치열해진 한국 대학 사회도 과거와는 달리 40대, 50대에 자리를 옮기는 교수들이 많아졌다.

국가단위에서도 빌게이츠와 같은 글로벌 인재 유치를 위해 모든 나라가 적극적으로 나서고 있다. 2012년 초 영국의 경제전문 조사기관인 EIU는 인재유치에 성공한 국가 순위를 발표하였는데, 미국이 1위를 차지한 것은 놀라운 일이 아니었으나 스웨덴, 핀란드, 덴마크, 노르웨이 등 이 모두 10위권에 들면서 북유럽국가들이 주목을 받았다.

### “천인계획” 가동하는 중국

특히 면적은 한국의 4.5배, 그러나 인구는 900만 명인 스웨덴의 인재유치 정책이 인상적이다. 높은 복지 수준을 지탱하기 위해 40%에 이르는 고율의 소득세를 부과하고 있는데,

특급 해외 인재로 판명되면 소득세 부담을 절반으로 줄여주고 있다. 석사과정에 있는 외국인 등록금을 내어야 하나 박사과정 학생은 면제된다. 또한 사이언스 시티(Science city)라는 산업클러스터를 통해 산업 발전을 도모하면서 인재도 유치하고 있다.

미국이나 유럽 등 선진국은 물론 세계 2위의 경제대국으로 부상한 중국은 공격적으로 해외 인재를 유치하고 있다. 해외 인재 유치가 선진 과학 기술을 도입하는 가장 효과적인 방법이기 때문이다.

1990년대 중반부터 중국인 출신뿐 아니라 국적에 관계없이 우수한 해외인재를 유치하기 위한 프로젝트를 가동하고 있다. 1994년 시작된 백인(百人)계획은 과학분야에서 지명도가 높은 해외인재를 초빙하는 사업인데, 중국과학원이 주관하는 이 계획을 통해 1,600명이 넘는 과학자가 초빙되었다. 공산당 중앙조직부가 직접 관장하는 천인(千人)계획은 해외 유명 대학의 교수 또는 기업체 전문가를 유치하는 제도인데, 2008년 시작되어 2,000명이 넘는 전문가가 유치되었다. 베이징, 상하이 등 지역별로 해외에서 귀국하는 유학생들에게 최고 50만 위안(약 9,000만 원)의 창업비와 임대아파트가 지원하고 있는데, 100만 명이 넘는 중국의 해외 유학생이 혜택을 받았다. 중국이 해외인재 유치에 얼마나 적극적인지는 2012년 최고 권력자가 된 시진핑 총서기의 취임 후 첫 외빈접견은 중국내에서 활동하고 있는 (포항 공대 교수 출신으로 베이징 교통대에서 강의하고 있는 곽진호교수(수학) 등) 외국인 전문가 20여명이었다는 사실에서 잘 나타난다.

한국의 해외 인재 유치 실적이나 경쟁력은 취약하다. 중국 동포를 포함한 70여만 명의 외국인 근로자중 전문인력은 5만여명에 불과하고 그나마 영어강사 등을 제외한 고급인력은 2만 명 수준이다.

2011년부터 전문가와 일정 재력을 갖춘 외국인에 대한 귀화 및 복수 국적제를 시행하고 있지만 효과가 크지 않다. 독일, 영국, 프랑스 등 유럽의 선진국으로 부터의 귀화자는 2010년까지는 15명에서 20명 수준이었으나 2011년에는 스위스인 1명, 2012년에는 네덜란드인 1명으로 줄었다.

과학기술분야에서 중소기업의 해외 전문인력 채용을 지원하는 골드카드의 발급 실적도 크게 늘어나지 않고 있다. 골드카드는 기술경영, 나노, 디지털, 전자, 바이오, 수송 및 기계, 신소재, IT, 환경 및 에너지 등 첨단기술 분야에서 기업들이 영입한 해외인재들이 취업 비자들을 쉽게 받도록 코트라가 발급해주는 일종의 고용추천서인데, 발급 요청기업의 80%가 중소기업이다. 2011년 발급실적은 343장으로 2010년의 650장의 절반 수준이었다.

중국동포를 포함한 70여만 명의 외국인 근로자중 전문인력은 5만여 명에 불과하고 그나마 영어 강사 등을 제외한 고급인력은 2만 명 수준이다.

스위스 국제경영연구원(IMD)에 따르면 2010년 기준으로 한국의 해외고급인력 유인지수는 10점 만점에 4.58점으로 비교대상 국가중 33위이다. 노동인력의 3분의 1이 외국인인 싱가포르가 8.13점으로 2위, 미국이 8.08점으로 3위, 이웃 중국이 5.83점으로 13위이다. 2002년 기준으로 한국의 순위가 23위, 중국이 33위였는데, 천인계획 등 중국의 야심적인 해외 인재 유치 전략과 노력에 힘입어 역전을 당한 것이다.

한국은 심각한 두뇌유출을 겪고 있다. 2011년 기준으로 해외에 나간 한국 유학생이 29만 명, 귀국한 학생은 9만 명, 유학수지 적자는 44억달러(4조 7,760억 원)이다.

지난 4월 열린 국가정책조정회의에서 정부의 글로벌 해외인재 유치·활용방안이 발표되었다. 정부는 기업, 대학 및 연구소의 외국인과 재외동포 인재 유치에 대한 지원을 대폭적으로 강화하고 비자 발급 확대 등 제도를 개선하여 2017년까지 해외인재를 3만 7천여 명까지 늘리는 것을 목표로 하고 있다.

## 국내선 푸대접 받다 해외에서 맹활약

미래창조과학부의 해외인재 유치 정책의 핵심은 해외 인재를 ‘연구교육형’, ‘기업활동형’, ‘미래잠재형’ 등 3개 유형으로 나눠 유형별 맞춤형 지원을 강화하는 것이다.

대학이나 공공연구소에서 연구·교육 활동을 하는 ‘연구교육형’ 해외 인재를 유치하고자 박사 후 국내·외 연수 우수 성과자를 일반연구자지원사업에서 우대하고, 유럽연구이사회(ERC)와 ‘한·EU 우수연구자 교류협력연구’사업을 추진해 매년 기초연구 분야에서 40명씩 교류하고, 가칭 ‘Korea Research Fellowship’ 프로그램을 신설해 2017년까지 총 200명을 선발한다.

‘기업활동형’ 인재 유치를 위해서는 국가의 인재 유치사업과 우수 중소기업·중견기업을 통합 홍보하고 인력 중개를 강화하고 ‘해외 인재 전용 기술창업’ 지원 대상을 확대한다. 중소기업·중견·벤처기업을 위한 ‘글로벌 멘토단’, 삼성전자와 공동으로 국내 중소기업의 인도 진출을 지원하는 ‘한·인도 SW 상생협력센터’를 운영한다.

‘미래잠재형’인 우수 유학생 유치를 위해서는 정부초청장학생 교류사업을 2013년 827명에서 2017년 1천 명, 전략산업 맞춤형 인재 및 자원강국 우수 유학생 규모를 2013년 336명에서 2017년 650명으로 늘리고, 연간 80여명인 재외동포 장학금 지원도 확대하기로 했다.

과학비즈니스벨트 등을 중심으로 교육·주거·문화 등의 정주 여건을 외국인 친화적으로 조성하고 해외 인재에 대한 전자사증 발급을 확대하고 준영주자격(F-2) 최장 체류기간을 3년에서 5년으로 늘리는 등 출입국 제도도 개선한다.

그러나 해외인재 유치 목표가 달성되기 위해서는 넘어야 할 과제가 산적하여 있다.

한국 기업들이 해외 우수인재에게 제공하는 근로조건이나 복지혜택이 그렇게 경쟁적이지 않다는 것이다. KOTRA가 2010년 국내기업 1만개를 조사한 결과에 따르면 필요한 해외 고급인력은 3,266명이었는데, 77.2%만 채용할 수 있었다. 국내고급인력은 필요인력대비 92.4%를 채용할 수 있었던 것과는 대비된다. 조사대상 기업의 44.4%가 높은 인건비와 체류비 등 직접경비 부담을 해외인력 채용의 가장 큰 애로요인으로 꼽았다. 삼성, LG, 현대 등 일부 재벌기업을 제외하면 우리 기업들이 제공하는 고용조건이나 평판은 이웃 중국에도 밀리는 것으로 나타난다.

한국의 주거여건이나 교육환경이 열악한 것도 해외인재 유치의 걸림돌이다. 미국에 체류하는 국내 과학자의 10명중 7명이 한국으로 귀국할 의사가 없다는 조사결과가 있는데, 한국의 과도한 교육열과 높은 집값을 귀국을 할 수 없는 사유로 제시하였다.

학벌중심의 연공서열 위주의 폐쇄적 한국의 조직문화도 유능한 해외인재뿐 아니라 국내의 인재들이 한국 근무를 꺼리게 하는 요인이다. 글로벌 기업의 해외 현장에는 낮은 학벌로 한국에서는 제대로 된 대우를 받지 못하였으나 역량과 성과에 의해 평가되는 해외에서는 고급 인재로 자리를 잡은 한국 인재들을 흔히 볼 수 있다. 잦은 야근 등의 근무관행과 스펙을 차별하는 한국 노동시장 관행도 해외인재 유치를 위해 개선되어야 하는 과제이다.

탁월한 글로벌 인재 1명이 1백만 명을 먹여 살린다는 이견희 삼성회장의 말대로 한국의 향후 먹걸이는 이번에 정부에서 발표한 해외인재 유치 전략과 목표가 제대로 추진되어 바라는 성과가 달성되느냐의 여부가 상당부분 좌우된다.

## 끌어안아야 할 저숙련 이주노동자

한국에는 전체인구의 3% 정도인 150여만 명의 외국인이 살고 있다. 다른 경제협력개발기구(OECD) 국가들에 비해 외국인 비중은 작은 편이나 최근 들어 이주 외국인의 사회통합이 사회적 이슈로 부각되고 있다. 10여년 전부터 결혼이민자, 저숙련 노동자가 대거 유입되면서 외국인 체류자가 빠르게 증가했기 때문이다.

2013년 기준 이민자통합정책지수(MIPEX) 순위는 유럽연합(EU) 27개국이 포함된 36개국 중 13위였다. 특히 노동시장 이동성과 교육영역에서 EU 전체 평균보다 높았다. 정부의 이주자 사회통합을 위한 지원도 강화돼 결혼이주자 가정의 사회통합을 위한 정부예산인 다문화가족 예산은 2009년 이후 3배 가까이, 정부가 지원하는 사회통합프로그램을 운영하는 기관은 2010년 76곳에서 2014년 3월 304곳으로, 프로그램 참가자수도 2009년 1300여명에서 2013년 1만4,000여명으로 10배 가까이 증가했다.

정부 이민정책 기초의 하나가 사회통합이지만 이는 한국인이 외국으로 이주하는 것을 의미하는 것으로 받아들이기 때문에 이민정책이 아니라 외국인 정책으로 통용되는 것에서 알 수 있듯이 아직 상당수의 한국인은 여전히 이민자를 국외자로 인식하고 있다. 5000년 역사의 단일민족 국가라는 특성은 있으나 저출산으로 인한 성장동력의 감소를 상쇄하기 위해 대규모 이민자 유입이 불가피한 상황에서 외국인에 대한 수용성 제고 노력을 보다 적극적으로 해야 한다.

MIPEX에 따르면 한국의 이민자에 대한 차별해소 부분은 평균보다 낮았다. 서로 다른 문화를 배우려는 한국인의 노력, 정치적 자유, 국적 취득의 용이성에서 취약했다. 지자체의 외국인 관련 업무 공무원 60%가 관련 교육을 받지 않았다는 조사 결과가 보여주듯이 정부는 법제도의 도입뿐 아니라 도입된 법제도의 실효성을 높이는 방안을 고민해야 한다.

결혼이민자를 위한 다문화정책을 시행하는 것은 이민자에 대한 차별을 고착화시키고, 취약계층 내국인을 역차별한다는 주장도 제기되고 있다. 이민자를 사회적 약자가 아닌 참여자로 대우해야 진정한 이민자 사회통합이 이뤄질 수 있다는 논거다. 특히 최근 들어 결혼이민자가 과거와는 달리 중개인을 통한 결혼 비중이 현격하게 줄어들고 있는데, 아직도 다문화정책은 가족의 생계를 위해 많은 나이 차이에도 불구하고 한국으로 시집을 온 개발도상국가의 여성 가족을 대상으로 하고 있다.

이웃 일본이 취업을 위해 입국한 이주자를 근로자로 여전히 받아들이지 않는 것과는 달리 한국은 저숙련 외국인 노동자를 연수생으로 받아들이는 산업연수생 제도를 폐지하고 고용허가제를 도입하는 상당히 혁신적인 조치를 취해 국제사회로부터 많은 공감을 받은 바 있다. 그러나 경제활동을 하는 외국인의 주를 이루는 60여만 명의 저숙련 이주자는 아직도 정부의 사회통합 대상이 아니다. 정주가 허용되지 않고, 고용계약이 끝나면 자국으로 돌아가야 하기 때문이다. 10년 가까이 합법적으로 경제활동을 할 수 있는 저숙련 외국인 노동자를 이민정책의 대상에 포함시키지 않은 것이 과연 합리적이고 전략적인 국가 정책인지를 심각하게 고민해야 한다.

전문 외국인력을 유치하기 위한 많은 노력에도 불구하고 전문 외국인력은 5만 명에 불과하다. 한국의 기업문화, 복지, 교육 환경 등이 전문 외국인력을 유치할 만큼 매력적으로 바뀌기 위해 우리 사회가 변해야 한다. 글로벌 인재들에게 국적은 큰 의미가 없으며, 모든 나라가 탐내는 글로벌 인재를 어느 정도 유치하느냐에 따라 한국의 미래 운명이 좌우된다는 것을 알아야 한다.

## 채용방식의 혁신이 필요하다

---

대졸자들의 취업난이 좀처럼 나아질 기미가 보이지 않는다. 한국직업능력개발원의 분석에 따르면, 대졸자의 취업난이 가중되면서 취업을 위해 시험을 준비하는 청년들이 2007년 68만 2천 명에서 2013년 96만 명으로 40.8%나 늘어났다.

지난해 9급 공무원 공채시험에는 20만4천698명이 응시해 경쟁률이 74.8대 1에 달했다. 공무원 수험생이 31만 9천 명으로 가장 많았다. 우리나라 4년제 대학 및 대학원 졸업 청년층 미취업자의 약 4분의 1은 공무원 시험 준비를 하고 있다. 4년제 대학 재학생(휴학생 포함) 중 취업관련 시험을 준비하는 학생비율은 2007년 8.7%에서 2013년 12.1%로 3.4%p 상승했다.

입사시험(공무원, 민간기업, 공기업) 준비생 중 취업자 비중은 2007년 14.0%에서 2013년 22.9%로 8.9%p 상승해 더 좋은 조건의 직장으로 이직을 준비하는 청년 취업자도 증가했다.

민간기업의 취업을 준비하는 청년층은 2010년 13만 3천 명으로 저점을 나타냈으나 이후 지속적으로 증가해 지난해 26만 명이 늘어났다. 삼성그룹 등 대기업에서 직무적성검사가 확산된 데에 따른 것으로 보인다.

그러나 우리나라 노동시장의 특성 중의 하나인 지필고사 위주의 채용방식이 과연 바람직한 제도인가는 의문이다.



법학전문대학원 제도 도입 이전의 사법시험제도가 ‘考試 浪人(고시 낭인)’을 양산했듯이 지필고사 중심의 대규모 공채에 의한 채용방식은 오랜 기간 입사 시험을 준비하는 수험생을 양산했다. 우리의 소중한 청년 인적자원들이 역량 축적보다는 시험 합격을 위해 많은 시간과 자원을 투입하는 낭비적 사회현상을 일으키고 있다.

이처럼 공공기관, 대기업 등 소위 젊은이들이 가고 싶어 하는 좋은 직장들이 지필고사 중심의 공채에 의존하는 것은 겉으로 드러나는 채용의 공정성에 중점을 두는 우리 사회의 현실과 연관이 깊다.

얼마 전 삼성그룹이 채용 인원의 일정 부분을 각 대학의 추천에 의해 선발하려 했다가 지방대학 등 추천인원을 적게 받은 대학들의 항의와 대학서열을 조작한다는 사회적 비판에 굴복해 새로운 채용방식을 포기한 사례는 이와 같은 사회적 압력을 잘 보여주고 있다.

공무원, 공공기관 등이 선도적으로 채용방식을 지필고사 중심에서 학교추천, 서류전형, 실무경력, 면접 등을 종합적으로 고려하는 방식으로 바뀌어야 한다. 또한, 민간기업의 직무적성검사는 대학 수능시험과 같이 직무적성검사 합격을 위한 사교육 시장이 형성되는 등의 부작용이 크기 때문에 대기업들이 좀 더 깊은 고민을 해야 한다.

최근에 현대자동차 그룹이 이공계 졸업생들에 대해서는 수시채용방식으로 전환했듯이 수험생을 양산하는 지필고사 중심의 대규모 공채에서 탈피해 새로운 신입직원 충원방식을 도입하는 결단이 필요하다. 대기업들의 공채시험이 있는 4월에 청년 실업률이 올라가고 같은 날 실시한 현대자동차그룹과 삼성그룹의 대졸자 공채 시험에서 어느 회사의 지원자가 많은가 하는 것이 사회적 관심거리가 되는 일은 더는 없어야 한다.

공무원, 공공기관, 대기업 등의 대규모 공채에 의한 채용방식은 입사 기수에 기반을 둔 조직문화는 선후배 간의 끈끈한 유대감으로 조직의 결속력이 다져지는 장점을 갖고 있다. 그러나 개방화된 사회에서는 그 효용성이 한계가 있다. 특히 외부 노동시장과의 단절된 근속과 조직에 대한 충성도에 기반을 둔 위계질서는 사회지도층을 이루는 공공기관 및 대기

업 집단의 ‘끼리끼리’ 문화의 한 축을 이룬다. 원자력업계의 비리구조에서 나타나듯이 우리 사회의 ‘끼리끼리’ 문화는 심각한 사회병폐를 유발하고 있다.

대기업이나 공공기관들이 절차의 공정성을 과도하게 고려하지 않고 다양한 채용방식에 의해 자신들이 요구하는 인재들을 선발하는 시스템을 구축하려면 우리 사회의 신뢰기반이 보다 강화돼야 한다. 주관적 판단이 더욱 개입된 다양한 방식으로 인재를 선발하는 시스템이 잘 운영된다면 우리 사회의 신뢰기반도 강화될 것이다.

## 청년고용대책 실효성 높이려면

---

정부가 지난 15일 발표한 청년고용 대책은 학교교육 단계에서 직업교육훈련 내실화, 구직취업 단계에서는 일자리 미스매치 해소 그리고 취업 이후에는 특히 중소기업에서의 고용 유지에 중점을 두고 단계에 따라 세분화된 대안을 제시하고 있다.

일학습병행제도를 확대하고 독일이나 스위스식의 도제식 직업교육학교를 시범운영하며, 일반고 비진학자에 대한 직업교육을 확대하는 등 현장에서 필요로 하는 직업교육을 강화하는 대책들이 추진된다. 디자인, 벤처 등 청년 구직자가 선호하는 업종은 5인 미만이라도 청년취업인턴제를 허용하고 채용형 인턴제를 확대할 계획이다. 선취업 후진학 제도의 기반을 공고히 하기 위해 계약학과를 늘리고 재직자 특별전형도 확대한다.

청년들의 중소기업 취업을 유도하기 위해 중소기업의 청년인턴이 정규직으로 전환될 때 지급되는 지원금도 인상하고 전 업종으로 확대한다. 고졸자가 중소중견기업에서 일정기간 근무하면 근속에 따른 근속장려금을 정부가 지원한다. 군복무자를 재고용하는 기업에는 군입대자 고용장려금도 지급해 군입대에 따른 경력단절을 예방하는 대책도 눈에 띈다.

일부 전문가들은 투자활성화 대책이 빠져 있는 등 고용창출을 위한 근본적인 대안이 미흡하다는 지적을 하나 현재의 청년 취업난이 구조적인 것이기 때문에 투자활성화만으로는 해결할 수 없다는 것을 범부처적으로 인식했다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있다.

한국직업능력개발원이 통계청 자료를 분석한 결과, 2007년 68만2,000명이었던 취업시험 준비자는 해마다 꾸준히 증가해 2013년 96만 명으로 40.8% 증가했다. 공무원시험 준비 인원이 31만9,000명으로 가장 많았고 자격증 등 기타 시험 준비자가 29만5,000명, 민간 기업 취업 시험 준비 인원이 26만 명이었다. 민간기업 취업시험 준비 인원은 2010년 13만 3,000명이었으나 대기업들이 직무적성검사를 확대하면서 3년 만에 배로 늘었다.

청년 취업대란은 너무 많은 고등학생이 졸업 후 곧바로 대학에 들어가고, 이로 인해 대학 졸업 후 갈 일자리가 부족한 구조적인 요인에 기인한다. 한국은 청년실업률이 전체 실업률의 2.5배(3월 기준 전체실업률 3.9%, 청년실업률 9.9%)인데, 현장맞춤형 도제식 직업교육 훈련제도를 실시하는 독일이나 스위스는 청년실업률과 전체 실업률의 차이가 없다.

정부 주도의 고도성장 시기에 정부에서 공급하는 인력에 의존하던 한국 기업들은 인력개발에 대한 투자에 인색하다. 대기업도 중소기업이 어려운 여건 아래 양성한 숙련인력까지 빼내가 사회문제화될 정도다.

정부는 일학습병행제도를 통해 훈련프로그램 개발, 훈련생 인건비 지원, 인턴의 정규직 전환시 지원금 인상 등 인력채용에 대한 인센티브를 강화했다. 그러나 기업들이 정부 지원금을 보고 청년을 채용하는 것이 아니라 인력양성은 사회적 책임이라는 의식을 갖고 이를 행동으로 옮겨야만 인력양성의 사회적 선순환체계가 구축돼 정부의 단계별 청년고용대책이 실효성을 확보할 수 있다.

학력중심의 노동시장 관행도 개선돼야 한다. 능력이나 역량이 아닌 학벌에 의해 평가받는다면 과도한 대학진학 현상은 해소될 수 없다. 박근혜 정부가 추진하고 있는 국가직무능력표준(NCS), 학습모듈 및 국가역량체계(NQF)가 구축돼야 학력을 대체하는 노동시장의 인력평가기준으로 활용될 수 있다.

끝으로 한국은 직업교육과 직업훈련의 소관 부처가 서로 다른 특이한 직업교육훈련정책 추진체계를 갖고 있다. 단계별 청년취업대책이 성공하기 위해서는 관련 부처 간 협업을 공고히 해야 하고 주기적이고 지속적인 모니터링 체계도 갖춰야 한다.

## 대학 구조조정과 청년 고용률

---

수도권, 지방 할 것이 없이 전국의 대학들이 구조 조정의 회오리에 휘말리고 있다. 교육부가 지난 1월 말 정성·정량평가를 병행한 평가를 통해 2023년까지 입학정원을 16만 명 줄이는 대학 구조개혁을 추진하겠다고 발표했기 때문이다.

교육부는 설립 목적이 다른 4년제와 전문대 간 구분을 해 정원 감축을 달리 하고 지방-수도권, 국립-사립 간 차별을 두지 않을 방침이지만 수도권과 지방을 차별화해야 한다는 목소리가 정치권과 지방대학에서 나오고 있다.

일부에서는 정부안대로 대학구조 조정이 되면 교수의 3분의 1이 강단을 떠나야 한다고 주장하는 등 교수사회도 들쭉거리고 있다. 특히 교육부가 대학별 정원감축 비율과 재정지원사업을 연계할 방침이기 때문에 대학의 고민이 더욱 깊어질 수밖에 없다.

앞으로 5년간 수도권에 3,000억 원, 지방에 1조 원이 투입되는 '대학특성화 사업'의 경우 정원감축비율에 따라 가산점을 받게 되는데, 2016년까지 10%를 감축하면 5점을 받게 된다. 통상적으로 0.5점으로 지원 여부가 결정되기 때문에 뚜렷한 특성화 계획과 실행을 자신하지 못하면 대학으로서는 정원을 감축하거나 대학특성화 사업을 포기해야 하는 상황이다.

대학특성화 사업뿐 아니라 산학협력선도대학(LI NC)사업과 두뇌한국(BK21)사업을 평가할 때도 정원 감축 계획을 반영할 방침이기 때문에 대표적인 연구중심 대학들도 정원감축

을 고민해야 하는 상황이다. 정부가 주도적으로 대학 구조개혁을 추진하면서 대학들이 대학특성화 등으로 생존 전략을 모색하고 있지만, 여러 가지 상황으로 볼 때 우리나라 대학의 혁신은 아주 오래전에 자체적으로 추진했어야 했다.

한국직업능력개발원의 분석에 의하면 2013년 현재 청년층(15~29세) 고용률(=취업자/생산 가능 인구)은 39.7%로 고용률 통계가 작성된 지난 1982년 이후 처음으로 40% 아래로 하락하였는데 10년간 4.0%p 하락했다. 임기 중 고용률 70% 달성이 박근혜 정부의 중요한 국정과제인데, 청년 고용률은 2017년까지 47.7% 끌어올릴 것을 목표로 하고 있으나 하락 추세인 청년 고용률을 상승세로 돌리는 것은 만만치 않은 과제이다.

중장년, 여성 등의 고용률이 개선되는 가운데 청년층만 유독 떨어진 것은 높은 대학진학률 때문이다. 지난 10년간 청년층 중 전문대학 이상 재학생 인구 비율은 23.5%(2003년)에서 27.3%(2013년)로 3.8%p 상승하였다. 전문대학을 포함한 대학교 재학생 수는 1990년 140여 만 명에서 2000년 280여 만 명으로 10년 사이에 2배 증가하였다.

반값 등록금으로 청년 실업률이 높아진다는 주장도 있지만 높은 대학 등록금에도 졸업 후 취업이 되지 않은 상황이 지속하면서 대학의 등록금이 너무 높다는 사회적 비난 탓에 반값 등록금을 정부 차원에서 추진할 수밖에 없는 상황이 되었다고 보는 것이 옳다.

대부분 대학들은 정원 감축 목표를 정하고 학과나 전공별로 일률적으로 배분하고, 강점이 있는 분야를 선정하여 육성하는 방식으로 구조개혁을 진행하고 있는데, 한 두 달 만에 수립되는 특성화 계획으로 대학이 너무 많고 앞으로 대졸자들의 취업난이 쉽사리 해결되지 않을 우리나라 대학이 가진 근본적인 문제를 해결할 수는 없다.

궁극적으로는 상당수의 대학이 과거 우리나라 전문대학이 추구하였던 노동시장에서 요구하는 인력을 양성하는 고등교육기관으로 탈바꿈하려는 뼈를 깎는 노력을 해야 한다.

우리나라 인구의 절반 정도인 호주에서는 170여 개의 고등교육기관(Higher Education Institution)이 있는데 이중 대학교(University)라는 명칭을 쓸 수 있는 곳은 40여 개에 불과하다. 나머지 고등교육기관은 NCS(국가직무능력표준)과 NQF(국가자격체계)에 기반한 취업중심 교육을 하고 있다.

## 대졸 취업난, 지방대학 육성 그리고 지방경제 활성화

---

우리나라 대학 337곳 중 75.6%인 255곳이 '학점세탁'을 허용하는 것으로 나타났다. 전체 대학의 33.4%인 116곳의 대학이 F 학점을 지워주는 '취업용 성적표'를 발급해 주고, 전체 대학의 67.4%인 227개 대학에서는 불리한 학점을 삭제해 주는 '학점포기제'를 운영하는 것으로 나타났다.

대학들이 취업용 성적표를 발급하고 학점포기를 허용하는 것은 극심한 대졸 취업난 속에서 졸업생들의 취업을 도와주고자 하는 것이기에 이해할 수 있는 측면은 있다. 그러나 최고의 교육기관인 대학에서는 결코 있어서는 안 되는 일이라고 하겠다.

대졸취업난의 근본적인 원인은 너무 많은 고등학생이 대학에 진학하는 것인데, 대학진학률이 최근 수년간 떨어지는 추세이나 학령인구가 줄어들어 앞으로는 상당수의 대학이 정원을 채우지 못할 것으로 예상된다.

한국직업능력개발원에 따르면 수도권 대학은 별 문제가 없어 보이지만, 수도권을 제외한 다른 지역은 모두 입학자원 부족문제에 직면할 것으로 예상되고, 특히 호남권과 대경권의 문제가 가장 심각할 것으로 전망된다.

대학, 특히 지방대학들이 학생모집에 상당한 어려움을 겪을 것이 예상되는 시점에서 정부가 앞으로 5년간 1조 원을 투입해 '명품 지방대'를 육성하는 방안을 발표하였다. 120개 대학 중 60개 대학이 선정될 전망인데, 2천억 원의 예산이 배정됐다.



이는 전국을 대상으로 하는 ‘두뇌한국21 플러스’ 올해 예산 2천 900억 원의 70%에 상당하는 수준으로 서울 등 수도권 대학에는 해마다 540억 원씩 5년 동안 지원할 예정이다. 지방대학은 수도권 대학의 약 4배에 해당하는 특성화 사업의 지원을 받는 것이다.

지방대학 중 이미 상당수의 대학은 명품대학의 수준에 있기 때문에 일부 수도권 대학에서는 역차별이라는 불 멘 소리가 나오고 있다. 교수 1인당 논문 수는 상위 20곳 중 9곳이 지방대학이며, 지방 국립대 중에서는 졸업생 취업률과 졸업생 평판도 등에서 수도권 대학을 능가하는 대학이 상당수 있다.

정부의 지방대학 특성화 대책 중 가장 관심이 가는 분야는 대학이 자리 잡은 지역의 산업과 연계해서 대학이 특성화하는 ‘지역전략’ 부분이다. 지방대학 특성화가 성공하면 수도권 학생들이 지방대학으로 몰려올 것이라고 교육부는 전망하고 있으나 한국직업능력개발원의 분석에 의하면 이미 상당수의 수도권 고등학생들이 지방대학에서 공부하는 하나 취업은 수도권으로 하는 것으로 나타났다. (KRIVET Issue Brief, 2014년 1월 30일 44호)

지방대학 출신 취업자 중 38.7%가 수도권 소재 기업에 취업하는데, 이 중 43.2%가 수도권 소재 고등학교 출신이다. 지방대학 출신 졸업자의 62.7%가 지방소재 기업에 취업하며, 이중 지방 고등학교 출신은 94.8%이며 수도권 고등학교 출신 지방대학 졸업자는 83.2%가 수도권으로 돌아가 취업하는 것으로 나타났다.

지방대학이 수도권 고등학교 출신 학생들을 교육해 수도권으로 다시 돌려보내는 것은 우리나라 대학들이 미국 학생들을 교육해 미국으로 돌려보내는 것과 같다. 수도권과 지방의 경제 격차를 고려하면 그렇게 바람직한 것은 아닌 듯하다.

수도권 고등학교 출신 학생들이 지방대학에서 공부하고, 그 지역에서 취업할 수 있는 여건이 조성된다면 정부의 지방대학 육성 대책이 더욱 많은 국민에게 지지를 받을 것이다. 이와 같은 측면에서 정부의 지방대학 특성화 대책의 궁극적인 성패는 지방경제의 활성화에 상당 부분 좌우된다는 것을 시사하고 있다.

## 民間기업 나서야 女性고용 해결된다

20대에는 남성과 큰 차이가 없는 우리나라 여성(女性)의 경제활동은 30대 이후 급격히 떨어지고, 육아 부담을 어느 정도 벗어난 40대 이후에는 다시 노동시장에 진입하고 있으나 좋은 일자리에 재취업할 수 없어 많은 여성 인재가 재취업을 포기하는 전형적인 후진적 구조다. LG경제연구원에 따르면 지난해 여성의 경력 단절로 인한 잠재소득 손실 규모는 국내총생산(GDP) 대비 4.9%인데, 미국은 0.1%에 불과하다.

정부가 지난 4일 발표한 ‘일하는 여성의 생애주기별 경력 유지 지원 방안’은 기대가 크다. 사회 구조의 특성상 자녀 양육에 우선순위를 둘 수밖에 없는 여성들에게 임신 및 출산, 자녀의 영유아기, 초·중·고 시기에 맞춰 모성 보호, 보육 및 돌봄, 재취업 지원 그리고 일 가정 양립 문화를 조성해 여성의 경력 유지와 경제활동 참가를 뒷받침하는 종합적이고 다각적인 대책을 정부는 제시하고 있다.

육아휴직을 다녀온 비정규직 근로자의 고용기간을 연장하면 임금의 일정 부분을 보전해 주고, 남성이 육아휴직을 사용하면 첫 1개월 급여를 100% 지원하며, 육아휴직 대신 근로시간을 단축하는 대안을 택한 경우 근로시간 단축으로 줄어드는 소득의 일부를 지원하는 등 눈에 띄는 새로운 대책들이 보인다.

지난해 여성의 경제활동참가율이 글로벌 금융위기 이후 처음으로 50%를 넘어섰고, 특히 기혼연성의 고용률이 전년 대비 0.7%포인트 상승하고, ‘여성새로일하기센터’를 통해 취업

한 경력단절 여성이 10만8,000명이며 이 가운데 63%가 상용직이라는 반가운 소식이 들리나, 국가재정이나 고용보험 재정을 활용해 여성의 경력 유지를 지원하는 등 정부의 여러 방안이 실효성 있는 여성의 고용률을 제고하는 대안이 되기 위해서는 여성 취업에 대한 기업의 인식이 바뀌어야 한다.

대기업을 포함한 국내 민간(民間)기업들은 자체적인 인력 양성에는 소홀하고 다른 곳에서 경력을 쌓은 인재를 영입하는 데는 열심이어서 몇 년 전에 고용노동부 장관이 중소기업에서 양성된 인력을 대기업에서 채용하는 경우 일종의 ‘이적비’를 물리는 방안을 검토한 적이 있을 정도다. 여성인력 채용에 있어서도 많은 기업은 당장의 손익계산만 고려하는 경향이 있다.

우리나라 여성의 경제활동참가율이 남성 수준으로 높아지면 경제성장률이 연평균 1% 제고된다는 것이 경제협력개발기구(OECD)의 연구 결과다. 여성 채용 및 경력 유지는 기업의 사회적 책임이라는 인식이 확산돼야 정부의 여성 경력 유지를 위한 여러 가지 대책이 실효성을 발휘할 수 있다. 공공부문을 통해서 여성 채용이나 경력 유지를 선도하는 것은 한계가 있다. 보다 근원적으로는 열린 노동시장이 구축되고 스펙(SPEC)이나 학벌이 아닌 능력을 기준으로 인적자원이 평가되는 시스템이 구축돼야 한다.

여성 근로자는 비정규직 비중이 높고, 특히 30대 후반에서 50대 전반은 비정규직 비율이 남성보다 2배 가까이 높다. 이미 정규직으로 진입한 남성들의 기득권이 과도하게 보호되고 있기 때문이다. 2년 고용 이후에는 정규직으로 전환을 의무화한 기간제법으로 2년마다 새로운 일자리를 찾아야 하는 많은 여성의 고용은 상대적으로 불안정하다. 또한 결혼과 육아 후에 다시 일자리를 찾을 때 학벌이나 근무경력에 의해 평가받을 수밖에 없는 것이 현실이기 때문에 육아 부담으로 경력이 단절된 많은 여성들은 생계형 취업을 할 수밖에 없다.

정부가 핵심 국정과제의 하나로 추진하고 있는 국가직무능력(NCS), 이에 기반한 학습 모듈 개발, 국가역량체계(NQF)가 성공적으로 구축된다면 경력 단절이 된 여성이 현장 수요를 반영한 교육훈련을 거쳐 제대로 된 일자리에 취업할 수 있는 기반이 구축될 것이다.

## 고졸취업은 제2 새마을운동

---

새해가 시작됐지만 대입 수험생 자녀를 둔 부모들의 마음은 초초함으로 가득하다. 다행히 수시전형에 합격해 진학하는 대학을 일찍 결정할 수 있었던 부모나 수험생은 새해를 맞아 희망찬 대학생활을 설계할 수 있지만 정시전형에 지원한 학생들이나 부모들은 앞으로 길게는 한 달 넘게 불안한 나날을 보내야 한다.

대학에 합격해도 걱정거리가 많다. 국공립은 소수이고 사립대가 다수인 우리나라에서 사립대의 연간 평균 등록금은 740만여원, 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 2위 수준이다.

대학생들에게 학자금을 저리로 융자해주는 한국장학재단으로부터 학자금 대출을 받은 학생은 지난 2013년 2학기에만도 39만여명이며 평균 340만여원을 빌렸다. 그러나 대학 졸업 후에도 장학재단에서 빌린 돈을 갚지 못해 신용유 의자가 된 대출자는 2010년 2만5,000여명에서 2013년 4만2,000여명으로 크게 늘었다. 지속되는 경기불황에 더욱 심각해진 대출 취업난으로 졸업 후 마땅한 일자리를 찾지 못하는 대출자가 많아지고 있기 때문이다.

반값등록금이 실현되면 대학생과 부모들의 부담은 당장 줄어들겠지만 더 많은 고졸자들이 졸업 후 바로 대학에 진학할 경우 장기적으로 보면 오히려 상황은 더욱 악화될 것이다. 대학 진학률이 70%를 넘어 이 역시 OECD 최고 수준인 현실에서 대학을 졸업해도 원하는 직장을 찾지 못하는 상황이 나아지기보다는 대출 취업난이 가중될 것이다.

1인당 국민총생산(GDP) 대비 대학등록금 비율은 지난 20년간 크게 변하지 않았는데 높은 대학등록금이 최근 들어 더욱 문제가 되는 것은 결국 대학 졸업 후 원하는 일자리를 찾지 못하는 대졸자들이 많기 때문이다.

대학등록금 문제, 대졸취업난을 궁극적으로 해결하는 대안은 능력중심사회를 구축해 학벌이 아닌 능력으로 평가받는 세상이 되게 하는 것인데 학벌중심사회를 타파하기 위해서는 무엇보다도 고졸취업 활성화를 위해 정부·대기업이 적극 나서야 한다.

박근혜 대통령 취임과 함께 다시 한번 주목받고 있는 새마을운동은 개발도상국들이 우리나라로부터 가장 배우고 싶어하는 경험 중의 하나인데, 경제학적으로도 매우 합리적인 정책대안이다.

경제발전 초기 단계에서는 어느 나라나 공통적으로 농촌에서 도시로 대규모 인구이동이 일어나 도시빈민 문제가 매우 심각하다. 농촌 잘살기로 시작한 새마을운동은 농촌의 소득을 높이고 주거환경을 개선함으로써 도시로 이주하지 않아도 도시와 같은 생활수준을 보장함으로써 농촌도 잘살게 하고 도시의 일자리·빈민 문제도 함께 해결한 성공적인 정책이었다.

마이스터교로 대변되는 ‘선취업 후진학(학습)’ 정책은 지난 정부의 가장 성공적 정책 중 하나로 평가되나 박근혜 정부 들어서는 추진동력이 약간 떨어지는 느낌이다.

박근혜 정부가 지향하는 능력중심사회 구축을 위해서는 국가직무능력표준(NCS) 및 국가역량체계(NQF) 개발과 함께 고졸취업 활성화가 강력하게 추진되어야 한다. 대기업이나 금융기관의 참여가 무엇보다도 필요하며 정부가 강력한 추진 의지를 보여야 한다.

## 고령사회와 노동시장 개혁

---

지인에게 자식에 관해 묻는 것에 대한 시중에 돌아다니는 우스갯소리가 있다. 당신 자식 어느 대학에 갔느냐고 물으면 징역 5년, 취직했느냐고 물으면 징역 10년, 결혼했느냐고 물으면 무기징역, 아직도 잘 사느냐고 물으면 사형이라는 것이다. 젊은이들이 대학가고 취직하는 것도 힘들지만 결혼하고 이혼하지 않고 사는 것은 더더욱 힘든 세태다.

현대경제연구원에 따르면 여성 한 명이 평생 낳을 수 있는 평균 자녀 수인 합계출산율이 미국은 (인구가 유지되는) 2명을 이미 넘었고 프랑스는 2020년 내외, 영국 역시 2045년을 전후해 두 명을 넘어설 것으로 예상된다. 2000년대 초반 우리보다 합계출산율이 낮았던 독일마저 우리를 추월했으나 우리는 2050년에도 1.8명대를 유지할 것으로 전망된다.

남자는 일과 업무에 지쳐, 혹은 경제적 여유 없어서, 또 여성은 과거와는 달리 사회적 지위가 높아지고 결혼을 필수로 생각하지 않는 사회분위기로 결혼을 꺼리는 소위 초식남, 육식녀가 많아지고 있다. 또한, 결혼을 해도 육아 부담으로 아이를 가지는 것을 미루는 부부가 많다. 결혼을 미루고, 결혼을 해도 아이를 많이 낳지 않으면서 또한 의료기술의 발달 및 경제발전으로 평균수명이 연장되면서 우리 사회는 고령사회로 급속히 진입하고 있다.

전체 인구 중 65세 이상 인구비중이 2018년에는 14.3%로 고령사회로 진입할 전망이고 2026년에는 20%가 넘어 초고령사회가 예상된다.

15세 이상 64세까지의 생산 가능 인구는 2016년 3천 600만 명을 정점으로 감소해 생산 가능 인구 대비 노년인구 비율은 2040년에는 40%에 근접하리라 예측된다. 25세부터 49세까지의 핵심생산 가능인구는 이미 2007년 2천만 명을 정점으로 감소하기 시작했다.

고령사회로 진입하면서 가장 큰 걱정거리는 노동력 부족으로 우리 경제의 활력이 떨어진다는 것이다. 노동력부족 현상을 없애기 위해서는 청년, 여성, 준고령자 등 기존 유희인력의 활용을 효율화하거나 보다 극단적으로는 이민 등을 통해 외국의 젊은 노동력을 들여오는 것이다.

이민을 통해 외국의 젊은 노동력을 활용하는 것은 이민에 따른 사회적 영향을 고려해야 하고, 좁은 국토에 너무 많은 사람이 살고 있다는 우리 사회의 인식으로 쉽사리 택할 수 있는 대안은 아니다.

청년, 여성, 준고령자를 보다 효율적으로 활용하는 문제는 노동시장 개혁과 깊은 연관이 있다. 중소기업체들은 사람을 못 구해 외국인력을 더 들여 와야 한다는 민원을 지속적으로 정부에 하고 있으나 젊은이들은 중소기업은 외면하고 괜찮은 일자리를 얻고자 취업 재수, 삼수, 사수를 하면서 대학을 5, 6년씩 다니고 있다. 학벌 중심사회에서 무조건 대학을 가야 하기 때문에 대학 진학은 했지만 졸업 후 마땅한 일자리가 없다. 학벌이 아니라 직무나 역량에 의해 인적자원을 평가하는 노동시장이 구축되어야 한다.

여성은 육아 부담 등으로 경력이 단절될 수밖에 없는 것이 현실인데, 일정 기간 경과 후 노동시장에 복귀하려 해도 상당 부분 허드렛일을 제외하면 마땅한 일자리가 없다. 시간선택제 일자리를 활성화해 일하는 방식이 바뀌어야 한다.

2016년부터 정년을 60세로 강제화하는 법이 통과됐지만, 생산성과 비교하면 과도한 급여를 지급할 수밖에 없는 연공급체계 덕분에 기업들은 중 고령근로자를 정년 전에 내보려고 여러 가지 대안을 검토하고 시행할 것이다.

고령사회로 진입하면서 준고령자들이 좀 더 오래 일하는 상황으로 가겠지만, 연공급이 직무급이나 직능급으로 바뀌어야 더 많은 중 고령근로자들이 좀 더 오랜 기간 괜찮은 일을 할 수 있을 것이다. 우리보다 고령사회에 먼저 진입한 일본은 고령사회에 따른 생산 가능 인구 감소에 대비한 노동력공급 로드맵을 이미 수립하고 시행하고 있다. 우리도 노동시장 개혁 등 필요한 조치를 포함하는 로드맵을 시급히 만들어야 한다.



## 2.10

## 정년연장은 임금체계 개편을 수반하여야<sup>1)</sup>

2016년부터 2017년까지 단계적으로 정년 60세를 의무화하는 법안이 작년 국회를 통과하면서 우리나라 노동시장 전반에 걸쳐 상당한 파장이 예상된다. 기존에는 60세 정년이 단순한 권고사항이었지만 2016년부터는 단계적으로 “사업주는 근로자의 정년을 60세 이상”으로 할 것을 의무화하였고 “정년을 60세 미만으로 정한 경우 정년을 60세로 정한 것으로 본다”는 의제 규정을 두어 법의 실효성을 확보하였다. 2016년부터 공공기관, 지방공사, 지방공단, 300인 이상 사업장, 2017년부터는 국가 및 지자체, 300인 미만 사업장에 적용된다.

통계청의 경제활동인구 고령층부가조사에 따르면 고령자의 고용률은 55~59세 70.4%, 60~64세 59.4%, 65세 이상 38.3%로 연령이 높아질수록 고용률이 급격히 낮아지고 있다. 자영업자 등 비임금 근로자보다는 임금 근로자 중에서 상용 근로자 수가 절반 가까이 줄어들기 때문이다. 2016년부터 법이 적용되는 300인 이상 사업자의 평균 정년은 57.4세다.

정년 연장이 당초 법의 취지대로 보다 많은 고령 근로자의 고용을 안정화시키고 청년일자리 잠식에 대한 우려를 최소화하기 위해서는 임금체계 개편이 무엇보다도 필요하다.

1) 필자가 2013년 12월 27일 매일경제에 기고한 '정년연장법 시행, 임금체계 개편 서둘라'란 제하의 글을 토대로 수정 보완하였고 별도의 인용표시는 하지 않았다.

법에는 정년을 연장하는 사업장은 사업장 여건에 따라 임금체계 개편 등의 조치를 할 수 있도록 돼 있으나 필자가 위원장으로 있던 노사정위원회의 ‘세대간 상생위원회’의 공익위원들은 2013년 3월 18일 채택한 정년연장관련 권고안에 정년 연장 시 ‘개별 사업장의 여건에 따라 임금조정 등 필요한 조치를 하여야 한다’는 조항을 포함시켰다.

우리나라의 임금은 학력, 연령, 직장 내에서의 근무 연수에 따라 올라가는 연공급이다. 정년을 법으로 정한다는 것 자체가 우리나라 노동시장이 해결해야 할 과제를 역설적으로 보여 주고 있다.

미국에는 대부분 기업에 정년이 없다. 근로자들이 자신들의 선택에 의해 노동시장에서의 퇴직을 정한다. 우리나라 샐러리맨들이 필자의 직업인 교수를 가장 부러워하는 이유중의 하나는 정년이 65세라는 것인데, 정년보장을 받은 (엄밀한 의미에서 해고당할 위험이 없는데) 미국의 대학교수들은 본인이 원하면 80, 90세까지 학교에서 가르칠 수 있다.

과거 경제발전의 초기 단계에서는 연령이나 경험이 근로자의 인적자산이나 조직 성과에 대한 기여도를 평가하는 가장 중요한 기준이었으나 급속한 환경 변화, 시장의 글로벌화 시대에서는 연령이 높거나 경험이 많다고 하여 생산성이 높은 것은 아니다

연령에 따라 임금이 올라가는 연공급은 오히려 고령 근로자뿐 아니라 중장년 근로자의 고용안정도 위협하고 있다. 40대에 권고사직으로 직장을 떠나는 사례가 많아 사규에 의한 정년이 있음에도 불구하고 정년 전에 직장을 떠나는 40, 50대를 지칭하는 사오정세대라는 용어가 일반화된 것이 이미 오래전의 일이다. 기업의 입장에서는 (사용자 입장뿐 아니라 성과에 비해 상대적으로 보상이 적은 젊은 근로자들의 이해관계에 의해서도) 역량이나 성과에 비해 임금이 많은 중고령근로자에 대하여 어느 방식으로든 조기 퇴직을 유도할 수밖에 없다.

임금체계 개편이 필요한 또 하나의 이유는 정년 연장의 혜택을 받는 고령 근로자가 상대적으로 노동시장에서 처우가 좋은 직장의 근로자이기 때문이다. 고용보험 자료에 따르

면 50대 초반부터는 비자발적 자격상실자가 자발적 상실자보다 많은데, 55~59세 연령층의 상실자 중 정년 때문에 자격을 상실한 경우는 6%에 불과하다. 정부자료에 의하면 공공기관이나 대기업은 95%가 정년제도를 가지고 있으나 정년제도를 가지고 있는 중소기업은 20.2%에 불과하여 전체적으로 20%미만의 기업에만 정년제도가 있다.

정년연장이 청년 고용에 부정적인 영향을 미친다는 것이 학문적으로 확립된 이론은 아니다. 그러나 인건비 관리를 하여야 하는 기업의 입장에서는 정년연장으로 상대적으로 생산성이 떨어지는 고령근로자들을 내보낼 수 없다면 청년고용 축소로 대응할 가능성이 크다. 특히 공공기관의 경우 임금피크제 도입 등 임금체계 개편 없이 정년을 연장하는 경우 극심한 취업난을 겪고 있는 청년들의 일자리를 빼앗는 결과를 가져올 것이다.

몇 년 전에 경제정책을 총괄하는 기획재정부의 장관은 임금피크제를 수반하는 정년 연장도 반대한 적이 있는데, 정년 연장과 청년실업은 상충된다는 취지에서였다. 실제로 그해 공기업 경영평가에서 임금피크제를 도입하고 정년을 연장한 공기업이 불이익을 받았다.

우리보다 20년 이상 일찍 고령사회에 진입한 일본이 10년 먼저인 2006년부터 65세로 정년을 늘리는 법을 제정하면서 노동시장 충격을 줄일 수 있었던 것은 정년 연장의 대상이 되는 많은 사업장에서 역량에 의해 보상하는 직능급이나 하는 직무에 따라 급여가 달라지는 직무급이 상당히 확립되어 있었기 때문이다.

우리도 임금피크제를 적극적으로 고려하면서 현재의 연공급을 역량이나 성과에 따라 보상받는 임금체계로 바뀌어야만 정년 연장에 따른 부작용을 최소화할 수 있다.

우리나라는 초고령사회로 진입하고 있다. 15~29세와 30~54세가 전체인구에서 차지하는 비중은 줄어들고 있으나 55세 이상 중고령자 비중은 크게 늘어나고 있다. 55세 이상 인구 비중은 2010년 19%에서 2020년 28%, 2030년 35%으로 증가할 것으로 추정된다.

주된 일자리에서 오래 일하고, 주된 일자리에서 퇴직 후에도 합당한 일을 통한 제2의 인생이 가능하도록 하는 것이 정부의 장년 고용정책의 기초가 될 수밖에 없다. 국내 노동시장에 대한 한 연구에 의하면 우리나라 근로자들이 주된 일자리에서 퇴직하는 평균연령은 약 54세이나 노동시장에서 완전히 은퇴하는 연령은 약 68세로 추정된다. 정년의 연장으로 근로자들이 주된 일자리에 남아 있는 기간은 늘어 날 것이나 근로자 입장에서는 주된 일자리에서의 퇴직 후 일자리도 중요하다.

정년연장과 함께 장년인턴사업, 사회공헌일자리, 사회적기업 창업 등 정부의 장년일자리 사업이 확대되고 고령자 적합 일자리가 많이 개발되어야 한다.

기업들은 직무설계, 채용, 교육, 보상 및 퇴직 등 인적자원관리 전반에 걸쳐 고령자 친화적으로 기업을 경영하고자 노력해야 한다.

## 정년연장법 시행, 임금체계 개편 서둘라

---

2016년부터 2017년까지 단계적으로 정년 60세를 의무화하는 법안이 올해 국회를 통과하면서 고령자 고용과 관련 노동시장에 상당한 파장이 예상된다. 2016년부터 적용되는 300인 이상 사업자의 평균 정년은 57.4세다.

통계청의 경제활동인구 고령층부가조사에 따르면 고령자의 고용률은 55~59세 70.4%, 60~64세 59.4%, 65세 이상 38.3%로 연령이 높아질수록 고용률이 급격히 낮아지고 있다. 자영업자 등 비임금 근로자보다는 임금 근로자 중에서 상용 근로자 수가 절반 가까이 줄어들기 때문이다.

정년 연장이 당초 법의 취지대로 보다 많은 고령 근로자의 고용을 안정화시키고 청년일자리 잠식에 대한 우려를 최소화하기 위해서는 임금체계 개편이 필요하다.

법에는 정년을 연장하는 사업장은 사업장 여건에 따라 임금체계 개편 등의 조치를 할 수 있도록 돼 있으나 필자가 위원장으로 있던 노사정위원회의 세대 간 상생위원회의 공익위원들은 2013년 3월 18일 정년 연장 시 '개별 사업장의 여건에 따라 임금조정 등 필요한 조치를 하여야 한다'고 권고했다.

우리나라의 임금은 학력, 연령, 직장 내에서의 근무 연수에 따라 올라가는 연공급이다. 과거 경제발전의 초기 단계에서는 연령이나 경험이 근로자의 인적자산이나 조직 성과에 대

한 기여도를 평가하는 가장 중요한 기준이었으나 급속한 환경 변화, 시장의 글로벌화 시대에서는 역량이나 성과가 보상을 결정하는 보다 중요한 준거가 된다.

연령에 따라 임금이 올라가는 연공급은 오히려 고령 근로자뿐 아니라 중장년 근로자의 고용안정도 위협하고 있다. 40대에서 권고사직으로 직장을 떠나는 사례가 많아 사규에 의한 정년이 있음에도 불구하고 정년 전에 직장을 떠나는 40, 50대를 지칭하는 사오정세대라는 용어가 일반화된 것이 이미 오래전의 일이다.

임금체계 개편이 필요한 이유는 정년 연장의 혜택을 받는 고령 근로자가 상대적으로 노동시장에서 처우가 좋은 직장의 근로자이기 때문이다. 고용보험 자료에 따르면 50대 초반부터는 비자발적 고용보험 자격 상실자가 자발적 상실자보다 많은데, 55~59세 연령층의 상실자 중 정년 때문에 자격을 상실한 경우는 6%에 불과하다.

특히 공공기관의 경우 임금피크제 도입 등 임금체계 개편 없이 정년을 연장하는 경우 극심한 취업난을 겪고 있는 청년들의 일자리를 빼앗는 결과를 가져올 것이다.

몇 년 전에 경제정책을 총괄하는 기획재정부의 장관은 임금피크제를 수반하는 정년 연장도 반대한 적이 있는데, 정년 연장과 청년실업은 상충된다는 취지에서였다. 실제로 그해 대기업 경영평가에서 임금피크제를 도입하고 정년을 연장한 공기업이 불이익을 받았다.

우리보다 20년 이상 일찍 고령사회에 진입한 일본이 10년 먼저인 2006년부터 65세로 정년을 늘리는 법을 제정하면서 노동시장 충격을 줄일 수 있었던 것은 정년 연장의 대상이 되는 많은 사업장에서 역량에 의해 보상하는 직능급이나 하는 직무에 따라 급여가 달라지는 직무급이 상당히 확립되어 있었기 때문이다.

우리도 임금피크제를 적극적으로 고려하면서 현재의 연공급을 역량이나 성과에 따라 보상받는 임금체제로 바뀌어야만 정년 연장에 따른 부작용을 최소화할 수 있다.

장년인턴사업, 사회공헌일자리, 사회적기업 창업 등 정부의 장년일자리사업을 확대하고  
고령자 적합 일자리를 적극적으로 개발해야 한다.

우리나라의 모든 기업들은 직무설계, 채용, 교육, 보상 및 퇴직 등 인적자원관리 전반에  
걸쳐 고령자 친화적으로 기업을 경영하고자 노력해야 한다.

## 대학원 취업역량 강화해야

1995년 대학설립준칙주의 도입 이후 대학들도 많이 생겼으나 대학원 및 대학원생은 더욱 많이 늘어나, 일반 대학원 졸업자들의 취업난은 4년제 대학 졸업자보다 심각하다.

한국직업능력개발원이 고용정보원의 대졸자 직업이동경로조사를 활용해 분석한 자료에 의하면, 정규직 근무자는 대졸 취업자가 83.1%이나 일반대학원 석사졸업자는 67.7%이다. 특히 정부기관, 교육기관, 연구기관 등 공공부문에 종사하는 일반대학원 석사졸업자의 비정규직 비율이 높았다.

2010년 소비자 물가기준으로 대졸자는 월235만 원 받는 반면 일반대학원 석사졸업자의 월급여는 11만 원 적은 월224만 원이다. 인문계열 일반대학원 석사 졸업자의 임금이 낮고 비정규직 비율이 높다. 월평균 임금은 4년제 대졸자보다 70만 원 가량 낮았고 60%의 석사 졸업자가 비정규직이다.

일반대학원 석사졸업자 취업난의 근본원인은 대졸자와 같이 시장에서의 수요에 비해 공급이 과다하다는 것이다. 1970년부터 2012년까지 대학원생은 50배, 대학원수는 18배 늘어났다. 특히 1995년 대학설립준칙주의가 도입돼 대학설립이 쉬워지고, 1997년 말 도래한 외환위기 여파로 대졸자 취업난, 직장인들의 생존을 위한 인적자본에 투자 열풍으로 1995년부터 2000년까지 대학원 학생 수는 10만 명 이상 늘어났다.



2012년 현재 일반대학원의 석·박사과정은 전체 대학원생의 45%, 이중 석사과정 학생은 9만 명으로 전체 일반대학원생의 62%이다. 일반대학원의 설립 목적은 연구 및 교수인력 양성이나 석사 졸업 후 박사과정에 진학하는 비율은 크게 줄었다. 일반대학원 석사졸업자의 진로를 보면 박사과정에 진학하는 비율은 7.4%에 불과하고, 취업자 비율이 56.1%이다. 특히 진학도 하지 않고, 일자리도 얻지 못한 졸업자가 35.5%나 됐다. 일반대학원 졸업자중 무직자 비율이 2006년 16.0%에 불과했으나 이같이 크게 늘어난 것에 대해 정책당국자는 관심을 가져야 한다.

일반대학원 석사과정 진학자의 25%는 좋은 직장을 얻기 위해, 졸업한 4년제 대학보다 사회적 평판이 좋은 대학원에 가기 위해, 대학 졸업 당시 취업난 때문에, 학력상승을 위해 대학원에 진학하는 현실을 고려하면 연구중심 대학원의 육성과는 별개로 일반대학원 석사 졸업생을 위한 대학원 취업역량 강화 대책이 조속히 수립되어야 한다.

우선, 대학의 취업역량 강화를 위한 여러 대책이 대학원에도 확대되어야 한다. 연구중심의 산학협력뿐 아니라 취업을 위한 산학협력이 이루어져야 한다. 대학원 재학 중 기업, 특히 중소기업에서의 인턴십 등을 통해 대학원생들의 취업 기회를 확대하여야 한다. 취업률이 저조한 인문계열, 예능계열 석사 과정생들에게는 경영, 경제계열 과목을 이수하게 하고, 리더십 강좌 수강 등 기초직업역량을 배양할 수 있는 기회를 제공하는 것도 하나의 방안이다.

대학의 경력개발센터가 대학원생에 대해서도 진로 및 직업정보를 제공하는 등 경력개발과 취업을 적극적으로 지원하는 체제를 구축해야 한다. 현재는 대학원생들의 취업 및 경력 실태에 관한 조사는 한국직업능력개발원이 조사하는 박사를 대상으로 한 진로 및 취업 현황 조사만 있는데, 대학원의 석사 재학생 및 졸업생들의 취업 상황을 정확히 알 수 있는 조사를 실시해야 한다.

조사된 석·박사들의 취업실적은 대학원의 전공별 연구실적, 교육연구 인프라 등과 같이 공시되어야 한다. 대학원의 취업역량 강화와 함께, 석사 대학원생의 창업을 활성화할 수 있는 대책도 수립되어야 한다.

끝으로 대학원의 취업역량 강화도 필요하지만 과도한 대학원 진학을 줄이는 대책도 시행해야 한다. 능력중심 사회 구축과 함께 고졸 취업 활성화로 대학진학자들이 줄어들어, 결과적으로 취업을 목적으로 일반대학원에 진학하는 대졸자들도 줄어드는 것이 석사졸업생들의 취업난을 궁극적으로 해소하는 방안이다.

## 시간선택제 일자리, 대기업에 달렸다

---

지난달 26일에 열린 ‘시간선택제 일자리 채용박람회’에 3만5,000여 명의 구직자들이 몰렸다고 한다. 육아부담으로 직장을 떠났으나 일을 다시 시작하기를 원하는 여성인력들의 구직 열기가 매우 뜨거웠다고 한다.

박근혜정부가 추진하고 있는 시간선택제 일자리는 고용이 안정되고, 차별이 없으며, 4대 보험 등 기본적인 근로조건이 충족된다. 여성이 육아 부담을 질 수밖에 없는 사회구조 하에서는 여성 근로자에게 매우 반가운 소식이다. 그러나 노동계에서 새로운 비정규직 직군을 양산하는 제도라고 반대하고 있다. 정부가 시간선택제 교사 등도 공공부문에 1만6500명을 채용하기로 한 것에 대해 전교조·교총 등도 교육현장에 혼란을 줄 것을 우려해 반대하고 있다. 특히 이명박정부 때 채용된 학교의 영어전담강사들과 같이 새로운 정부가 들어서면 대규모 계약해지 사태로 발전할 것을 우려하고 있다.

우리나라에는 현재 183만 명의 시간제 근로자가 있는데, 임시일용직이 90% 이상이고 80% 이상이 30인 미만 기업 근로자여서 고용이 불안정하고 처우가 열악하다. 임금수준은 전체 근로자 대비 73%, 사회보험가입률도 30%대다. 시간선택제 일자리를 현재의 시간제 일자리로 인식하면 우려의 목소리가 나오는 것은 당연하다. 그러나 시간선택제 일자리는 우리나라 노동시장을 선진화시키고 고용률 70%를 달성해 1인당 국민소득 3만 달러 시대를 여는 단초를 제공할 수 있는 제도다.

우리나라 노동시장의 특징 중 하나가 여성의 경제활동 참가가 다른 경제협력개발기구(OECD) 국가들에 비해 저조하다는 것이다. 2011년 기준으로 우리나라 여성고용률은 53.1%로 OECD 평균 69.1%보다 훨씬 낮다. 시간선택제 일자리는 많은 여성이 육아에 많은 시간을 쏟아 부어야 하는 시기에 일을 계속해 뒤처지지 않고 자신의 역량을 축적할 수 있도록 하는 제도다. 시간선택제 일자리가 정년연장 근로자에게 적용된다면 정년연장으로 기존의 일자리가 유지됨에도 불구하고 여유분의 급여로 청년을 새로 채용할 수 있기 때문에 시간선택제 일자리는 청년 일자리를 위협하는 것이 아니라 오히려 촉진시키는 효과를 가져올 수 있다.

박근혜정부는 시간선택제 일자리를 임기 중에 93만 개 만드는 것을 목표로 하고 관련법이나 제도를 정비하고 있다. 그러나 일자리를 만드는 것은 기업이기 때문에 정부가 아무리 노력을 해도 한계가 있다는 것이 외환위기 이후 우리의 경험이다. 정부의 역할도 중요하지만 기업, 특히 대기업들이 시간선택제 일자리를 많이 만들어야 한다. 외환위기 이후 대기업에서 채용하는 일자리의 전체 수준은 외환위기 이전보다 오히려 줄어들었다. 전일제 정규직의 채용을 늘리는 것이 바람직하지만 대안으로 고용이 보장되는 시간선택제 일자리를 많이 늘리는 것도 좋다. 노사정이 합심해 시간선택제 일자리가 기존의 시간제 일자리로 전락하지 않고, 여성·고령근로자 및 청년들에게 희망을 주는 제도로 발전되도록 해야 한다.

## 청년실업 문제 풀기 위한 현실적 대안

---

우리나라 청년실업 문제는 심각하다. 공공기관의 경우 내년부터 3년간 정원의 3%를 청년층으로 채용하도록 강제화할 정도다. 청년실업 문제는 대졸자에게 집중되어 있다. 통계청에 따르면 7월 현재 전체 청년(15~29세) 실업자는 35만2,000명이다. 이 중 전문대졸 이상 고학력자는 16만2,000명으로 전체 청년층 실업자의 46%나 된다.

대졸 취업난의 첫째 원인은 과도한 대학 진학이다. 대학 진학률은 1991년 31.1%, 2000년 68%, 2008년 83.8%로 지속적으로 높아졌다가 최근에 들어서 약간 떨어졌다. 지난해엔 71.3%로 하락했지만, 경제협력개발기구(OECD) 국가들에 비해 여전히 높은 상황이며, 특히 명문대 입시를 둘러싼 경쟁은 치열하다.

한국직업능력개발원 분석 결과, 선진국보다 대학 진학률은 높지만 대졸자들이 주로 취업해야 하는 일자리, 즉 전문직종(전문가, 기술공 및 준전문가 등)의 비중이 OECD 주요국의 절반 수준으로 나타났다. 2008년 기준으로 OECD 주요국은 그 비율이 41.2%인 반면 우리나라는 22.4%에 불과하다.

경력직 위주의 채용관행, 관찮은 일자리의 축소, 핵심 인력 위주의 인력운영, 창업의 위축 등으로 대졸자가 선호하는 소위 '입직단계'의 일자리가 충분히 창출되지 못하고 있다. 또 공급자 중심으로 인력이 양성되고, 구직자가 공무원, 공기업, 대기업 등의 직장만을 선호하는 등 구조적 요인도 청년실업이 근원적으로 해결되지 않고 있는 원인이다.

인프라 측면에서 살펴볼 필요도 있다. 학교교육 단계에서 직업진로교육이 부족하고, 학교나 노동시장에서 청년층에 특화된 고용알선 서비스가 미흡하다. 우량 중소기업에 관한 정보 부족과 스펙 이외의 역량측정 도구가 부재한 것도 노동시장의 효율적 작동을 저해한다.

2020년까지 50만 명의 전문대졸 이상 신규인력이 초과공급이 될 것이란 전망도 있어 대졸 취업난은 당분간 개선이 어려울 것으로 보이지만, 현실적인 대안이 없는 것은 아니다.

우선 청년 창업을 활성화해야 한다. 창업지원은 단순히 청년층의 일자리 문제를 해결하는데 그치는 것이 아니라 경제 전반의 생산성을 제고하는 한편 새로운 고용도 유발한다. 청년 창업가를 발굴, 양성하기 위해 기업가정신과 창업교육을 강화하고 창업선도대학을 확대하며 성공사례를 홍보하는 등의 노력을 더욱 적극적으로 해야 한다.

스펙을 초월한 채용 문화를 뒷받침할 수 있도록 개인의 직업능력을 정확하게 측정할 수 있는 핵심직업능력평가시스템을 구축하는 것도 중요한 과제다. 기업들에게 효과적인 종업원 선별기제로 활용될 수 있는 평가시스템이 구축된다면 대졸 취업경쟁에서 이기기 위한 과도한 스펙 쌓기 경쟁 및 이로 인한 청년층의 노동시장 지연 등의 문제를 해소하는데 기여할 것이다.

대학 교육 역시 획기적으로 바뀌어야 한다. 전문대뿐 아니라 대부분의 4년제 대학도 취업을 지원하는 교육이 필요하다. 특히 교육의 현장성 강화가 무엇보다 요구된다. 이를 위해 '3+1'(3년은 학교교육, 1년은 현장실습)이나 '2+2'와 같은 체계를 과감하게 도입할 필요가 있다.

프랑스는 직업중심 고등교육기관은 물론이고 기존의 학문중심 고등교육을 실시하는 대학에도 취업준비 기능을 의무화했다. 2007년 이후엔 철학과 학생들도 현장실습을 하도록 의무화했다.

궁극적으로는 능력중심의 열린 노동시장이 구축되어야 한다. 몇 년 전부터 공공부문뿐 아니라 민간부분도 고졸 채용을 늘리고 있는데, 고졸 채용 확산이 일시적 유행에 그치지 않고 시대적 흐름이 될 수 있도록 정책적 노력을 지속해야 한다는 의미다. 이와 함께 국가직무능력표준과 국가역량체계의 구축, 도입 및 확산이나 직업교육훈련의 현장성을 강화한 일·학습듀얼시스템의 구축 노력 등도 빼놓을 수 없다. 학벌과 학력(學歷)이 아니라 능력과 실력으로 정당하게 평가받고 대우받는 사회 구현에 크게 기여할 수 있기 때문이다.

## 시간제 일자리 정착되려면

---

정부가 최근 시간제 일자리 활성화 대책을 발표했다. 정부는 2017년까지 공공 부문에서 1만6,500명 정도의 시간제 일자리를 만들 계획이다. 공공기관에서 경력단절 여성을 중심으로 9,000여명, 국공립학교에서 시간제 교사 3만5,000명을 채용하는 등 구체적인 청사진을 제시하고 있다.

삼성그룹이 6,000여명의 시간제 일자리 창출 계획을 발표하는 등 민간 부문에서도 1만여명의 시간제 일자리가 만들어질 것으로 전망된다.

그러나 민주노총 등 노동계는 시간제 일자리는 파트타임 아르바이트를 말만 바꾼 것으로 고용률 70%를 나쁜 일자리로 채우려는 비정규직 양산 계획이라며 '일자리는 단순히 수치의 문제가 아니라 삶의 질 문제'라고 반발하고 있다. 노사정위원회 위원장도 정부의 시간제 일자리 정책에 대해 우려의 목소리를 냈다는 전언이다.

정부의 시간제 일자리 활성화 대책은 향후 보완이 필요한 점이 있는 것은 사실이지만 질 좋은 시간제 일자리 창출을 통해 일과 가정이 양립하는 사회를 건설하겠다는 정부의 구상을 고용률 목표를 달성하기 위한 무리한 정책으로 몰아붙이는 것은 과도한 측면이 있다.

지난 3월 기준으로 우리나라에는 183만개의 시간제 일자리가 있는데 90% 이상이 임시 일용직이고 80% 이상이 30인 미만 사업장에 고용돼 있기 때문에 고용이 불안하고 처우가



열악한 것이 현실이다.

공공 부문과 대기업 민간 부문에서 만들어지는 좋은 시간제 일자리들은 현재의 열악한 시간제 일자리를 질 좋은 일자리로 전환시키는 단초가 될 수 있다.

지금까지 여러 번의 경제위기로 인한 고용위기 때마다 노사정이 한 목소리로 제시한 대책은 일자리 나누기였는데 그 결과는 기대 이하였다. 근로시간 단축에 따른 임금 하락 등 기존의 일자리를 가지고 있는 계층의 양보를 이끌어낼 수 없었기 때문이다. 정부의 이번 시간제 일자리 활성화 대책은 새롭게 생기는 일자리를 여러 사람이 나누는 대안으로 볼 수 있다.

정부의 시간제 일자리 활성화 대책으로 노동시장을 떠났던 보다 많은 여성인력들이 다시 반듯한 일자리를 가지고 육아 등 가사 일을 병행할 수 있도록 해야 한다.

우리나라의 맞벌이 가구비율은 1990년 16.1%에서 2012년 41.1%로 25%포인트 증가했는데 질 좋은 시간제 일자리가 많이 만들어질 때 맞벌이 가구 비율이 보다 늘어날 것이다. 같은 기간 평균 가구원수는 4.2명에 3.5명으로 감소했는데 전체 가구의 소득측면에서 보면 반듯한 전일제 일자리와 질 좋은 시간제 일자리로 이뤄진 맞벌이 부부가구의 경우 정부의 시간제 일자리 활성화 정책이 비정규직을 양산하기보다는 일과 가정을 양립시키는 데 기여할 것으로 보인다.

시간제 일자리가 일부에서 우려하듯이 질 나쁜 일자리가 되지 않도록 정부가 각별히 노력하겠지만 정부나 대기업이 만드는 시간제 일자리뿐 아니라 현재의 시간제 일자리도 질 좋은 일자리가 되기 위한 근원적인 대책은 열린 노동시장을 구축하는 것이다.

1980년대 기나 긴 불황의 터널을 벗어나 1990년대 세계경제가 회복됐을 때 미국은 일자리가 많이 생긴 반면 유럽은 일자리가 크게 늘어나지 않는 등 고용창출 실적이 큰 차이가 났다. 경기 불황이 다시 왔을 때 정리해고가 상대적으로 어려운 유럽의 고용주들이 경기회복에도 불구하고 신규채용을 최소화했기 때문이다.

일자리가 없는 것보다는 좋은 일자리가 아니더라도 일자리가 있는 것이 개인에게나 사회 전체적으로 바람직하다. 만들어지는 일자리의 질을 따지기에 앞서 새로운 일자리가 만들어 질 수 있는 여건을 조성하고 개개인이 역량 축척에 따라 상대적으로 질 나쁜 일자리에서 질 좋은 일자리로 옮겨갈 수 있는 시스템을 구축하는 것이 중요하다.

## ‘스펙초월 채용’을 넘어서

최근 과도한 학벌중심의 노동시장 관행에 대한 자성 목소리가 높아지면서 은행권 및 대기업을 중심으로 소위 ‘탈(脫)스펙(Spec) 채용’이 확산되고 있다. 포스코는 올해 초 지원서류에 학력과 출신학교 등을 없앤 ‘탈스펙 전형’을 포함한 850여명의 인턴사원을 뽑아, 이 중 근무성적 우수자는 정규직으로 채용할 계획이다. 기을 신입직원 공채에서 수출입은행은 채용 홈페이지에서 본인 이름만 입력하고 같은 날 제시되는 기금 관련 에세이만 작성해서 제출하면 되는 ‘스펙초월 지원자 전형’을 별도로 실시했다.

정부도 학교, 학점, 영어성적 등 스펙과 관계없이 직무능력이나 역량 평가를 통해 인재를 선발하는 능력중심의 채용을 확산시키기 위해 ‘스펙초월 멘토스쿨’을 운영할 계획이다. 해당분야를 대표하는 실무형 멘토가 잠재력과 열정이 있는 청년 멘티(mentee)를 지도한 뒤 취업에 성공시키는 탈스펙 채용을 확산시킬 방침이다.

그러나 온라인 취업포털 사람인의 설문조사에 따르면 상당수의 청년 구직자는 스펙초월 채용에 대해 그다지 호의적이지 않다. 42.4%가 스펙초월 채용 확산 추세가 자신에게 ‘불리하게 작용할 것 같다’고 답했다. 그 이유로는 ‘어차피 기본 스펙을 갖춰야 할 것 같아서’, ‘뭘 준비해야 할지 막막해서’, ‘외향적인 일부에게만 유리할 것 같아서’, ‘공정한 경쟁이 어려울 것 같아서’, ‘일반전형과 별도로 준비해야 해서’, ‘새로운 방식에 적응해야 해서’ 등을 들었다. 스펙초월 채용이 확산돼야 하는 당위성에도 불구하고 탈스펙 채용에 대한 이와 같은 우려는 대학 교육을 통해 인적 자원의 생산성을 올릴 수 있느냐에 대한, 경제학에서 해결하지 못한 논쟁과 깊은 연관이 있다.

일단의 학자들은 노동시장에서 대졸자의 급여가 고졸자보다는 지속적으로 높기 때문에 교육이 인적자본의 생산성을 제고시켰다고 보는 반면, 고용주들은 인력을 채용할 때 학벌을 대체할 수 있는 신뢰할 만한 기준이 없어 학력이 가장 중요한 채용 기준이 되고, 결과적으로 대졸자의 급여가 고졸자보다 높다는 주장도 있다. 마이크로소프트 창업자인 빌 게이츠는 노동시장에서 높은 성과를 내기 위해 꼭 대학 교육을 필요로 하는 것이 아니라는 것을 지지해 주는 대표적인 사례이다.

필자가 대학을 졸업할 당시에는 대학졸업장 자체가 대기업에의 취업을 보장해 주었다. 그러나 1990년대 중반 대학설립준칙주의가 도입되면서 대졸자들이 노동시장에 쏟아져 들어오는 반면, 1997년 말 외환위기 이후 기업들이 핵심인력 위주로 운영하면서 대졸자들이 갈 수 있는 일자리는 크게 늘어나지 않는 구조가 됐다. 이런 상황 아래에서 구직자들은 스펙 쌓기에 매달릴 수밖에 없었다. 또한 스펙 자체가 구직자를 선별하는 상당히 중요한 기준이 되기 때문에 탈스펙 채용은 그 확산이 제한적일 수밖에 없다.

한국 사회가 학력 등 스펙을 초월하는 능력중심 사회로 가기 위해서는 학력을 대체할 수 있는, 노동시장에서 통용되는 새 채용 기준을 만들어야 한다. 박근혜 정부가 추진하고 있는 산업현장에 기반한 국가직무능력표준제도(NCS), 이에 기준한 교육과정 모듈 개발, 그리고 NCS와 연계한 국가자격체계 구축이 가지는 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다. NCS 기준 교육과정 모듈이 현재는 특성화고와 전문대만을 대상으로 개발되고 있지만 향후에는 일반 대학 그리고 산업현장 훈련에서도 활용될 수 있는 모듈이 개발되어야 한다.

정부가 내년부터 추진하고자 하는, 젊은이들이 근로자로서 산업현장에서 이론과 실무교육을 받고 대학 학위나 자격을 취득할 수 있는 ‘일·학습 듀얼 시스템’에 대한 기대도 크다.

능력중심 사회 구축에 기여하면서 산업체에서 요구하는 맞춤형역량을 갖춘 인력을 양성할 수 있을 것이란 전망 때문이다. 독일의 듀얼시스템을 벤치마킹한 ‘일·학습 듀얼 시스템’이 성공적으로 운영된다면 중소기업의 인력난 해소에도 큰 도움이 될 것이다.

## 고용 통계가 불신받지 않으려면

---

통계청 발표에 따르면 6월 이후 우리나라의 고용상황은 개선되고 있다. 8월 고용동향에 따르면 15세 이상 인구의 고용률(정부가 국정목표로 제시하고 있는 고용률과는 다른 개념)은 60%로 전년 동월대비 0.3% 포인트 상승하였고, 취업자는 2개월 연속하여 지난해 동월 대비 30만 명 이상 늘었다.

특히 8월은 취업자 증가폭이 1년여 만에 40만 명을 넘어섰다. 공공부문 일자리 증가에 기인한 것도 있지만 고용상황이 개선되고 있는 것으로 볼 수 있는 대목이다. 실업자는 전년 동월대비 1만 9,000명이 늘었으나 실업률은 3%로 증가하지 않았다.

그러나 국민들은 정부가 고용률, 실업률 등을 활용하여 매달 발표하는 고용동향을 잘 체감하지 못하고 있다. 고용상황을 나타내는 가장 대표적인 지표의 하나인 실업률의 경우 2008년 말 리만 브라더스 사태로 촉발된 글로벌 금융위기 이후 2010년 1월 5%로 가장 높았고, 지난해 10월 2.8%로 가장 낮았다. 변동 폭이 최대 2.2% 포인트 이고 실업자 수로는 금년 8월 기준으로 60만 명 정도이다.

우리는 1주일에 1시간만 일하면 취업자로 보고 4주 동안 적극적인 구직활동을 하여야 실업자로 간주하는 취업자 및 실업자 정의 때문에 실업통계가 현실을 반영하지 못하고 있다. 반면 실업자에 대한 정의가 유사한 미국의 경우 실업률 통계가 다른 보완적인 지표와 함께 고용상황을 상당부분 알려주고 있어 전 세계가 매달 미국 노동성이 발표하는 실업률 수치에 주목한다.

미국은 지난 10년간 실업률이 가장 높았던 때가 2009년 10월 10%, 가장 낮았던 달은 2007년 3월 4.4%로 변동 폭이 최대 5.6% 포인트였다.

우리나라의 실업률이 고용상황을 제대로 보여주지 못하고 있는 이유 중의 하나는 과도한 대학 진학이 유발한 측면이 있는 청년층의 취업난을 반영하고 있기 때문이다.

8월 현재 실업자는 78만3,000명으로 전년 동월 대비 1만9,000명 늘었는데, 지난해에는 4월에 있었던 국가직 9급 공무원 시험이 7월에 실시되면서 20·30대를 중심으로 실업자수 증가한 것으로 통계청은 분석하고 있다.

리만 브러더스 사태이후 실업률이 가장 낮았던 지난해 10월 전체 비경제활동인구는 1,594만 명으로 실업률이 최고였던 2010년 1월의 1,631만 명보다 35만 명 줄어들어 전체적으로 고용상황이 좋아진 것을 반영하고 있다. 그러나 정규학교 재학, 입시학원 수강, 기관이나 학원에서의 수강여부와 관계없이 진학이나 취업준비를 하는 비경제활동인구는 2010년 1월 475만 명에서 지난해 10월 497만 명으로 오히려 늘었다. 올해 8월 기준으로 취업을 준비하는 비경제활동인구는 57만 6,000명이다.

고졸 취업 활성화 등으로 청년층 고용률이 획기적으로 높아져야 과도한 청년층 비경제활동인구가 줄어 고용통계에 대한 불신도 상당부분 해소될 것이다.

청년층 취업난은 과도한 대학 진학과 이로 인한 노동시장에서의 숙련 수급 불균형 문제에 근본 원인이 있기 때문에 청년층이 원하는 일자리가 만들어진다고 해결될 수는 없다. 대학을 나온 청년들이 원하는 일자리가 많이 만들어지면 오히려 청년실업이 악화할 수 있는 이유다. 일단 대학을 나와야만 일자리를 얻을 수 있는 탓에 대학에 더 가려고 할 것이고, 청년 노동시장의 구조적인 문제는 악화될 것이다. 과거 많은 나라에서 경제발전 초기 단계에서 농촌 상황을 개선하지 않고 도시 일자리 창출에 집중하는 바람에 농촌에서 도시로 더욱 많은 인구가 밀려들어 오히려 도시 일자리 및 빈민문제가 악화되었던 경험을 갖고 있다.

고등학교를 졸업하여도 노동시장에서 차별받지 않고 적절한 처우를 받으며 경력 축적이  
나 학습을 통해 더 좋은 자리로 이동할 수 있는 열린 노동시장이 구축돼야 한다. 그래야만  
도를 넘어선 대학진학 열기가 진정되고, 결과적으로 청년 일자리 문제가 해결되고, 고용통  
계에 대한 신뢰도 높아질 것이다.

## 고용률 70%와 청년 고용

현대경제연구원이 최근 발표한 자료에 의하면 우리나라의 고용률(15세부터 64세 대상)은 지난해 기준 64.2%로 34개 경제협력개발기구(OECD) 국가의 평균 고용률 66.2%보다 2%p 낮으며 34개국 중 20위다. 1인당 GDP와 고용률의 정의 상관관계에 있는데, 우리나라는 고용률 70%를 먼저 달성한 스위스 등 13개국의 평균 고용률 73.9%보다 9.7%p 낮으며 고용률이 가장 높은 아이슬란드와는 16%p 차이가 났다.

노동공급 측면에서 우리나라 고용률이 낮은 것은 청년 고용률이 저조하기 때문이며, 이는 가사 및 육아 부담으로 인한 30대 여성의 경력 단절 그리고 과도한 대학진학 등이 복합적으로 작용한 것으로 현대경제연구원은 분석했다. 우리나라의 25세부터 29세, 30세부터 34세 청년층의 고용률은 13개국 평균보다 각각 9.4%p, 10.1%p 낮다.

우리나라 청년 일자리 문제의 대부분은 너무 청년들이 대학을 간다는 구조적인 문제에 기인한다. 우리나라 대학진학률(실제 등록자 기준)은 1990년에 27.1%에 불과하였으나 2000년 62%, 2005년 73.4%로 급속히 높아져서 2009년 77.8%로 정점을 기록한 후 하향 추세로 돌아섰다.

대학합격자를 기준으로 한 고등학생의 대학진학률은 2008년 83.8%였다. 급속히 높아진 대학진학률로 인해 25세부터 34세 인구중 대학졸업자의 비중은 65%로 OECD국가중 제일 높는데, 우리나라와 유사한 경제사회구조를 가지고 있고 선진국인 일본보다 5%p 높다. OECD국가 평균은 40%에 불과하다.



우리나라 대학진학률이 급속히 증가한 것은 1995년 도입돼 올해 폐지된 대학설립 준칙주의에 기인한 바가 크다. 준칙주의 도입과 함께 대학입학 정원이 늘어나자 1990년대 말 부터는 졸업 후 취업을 목적으로 설립된 특성화고교(예전의 실업계 고교)의 경우도 졸업 후 취업보다는 진학을 위주로 할 정도로 사회분위기가 바뀌었다.

특히 1997년 말 외환위기 이후 우리나라의 전반적인 고용상황이 나빠졌으나 대학은 계속적으로 팽창하면서 대책없이 대졸자를 노동시장에 쏟아낸 것이 상황을 더욱 악화시켰다.

2011년 고용정보원이 직장인 2만3천여명을 대상으로 한 조사에 의하면 우리나라 직업 중 전문대졸 이상의 학력수준을 요구하는 직업은 60%정도였다.

대졸자가 급증하면서 하향취업 현상도 심해지고 있다. 공기업에서 실시하고 있는 고졸채용에 많은 대졸자 혹은 대학재직자들이 몰리고 있다. 다행히 지난 정부에 시작된 '선취업-후진학' 정책 등에 기인하여 대학진학률은 2010년부터 하향세로 돌아서서 2010년 75.4%, 2011년 72.5%, 2012년 71.3%, 2013년 70.7% 지속적으로 하락하고 있다.

과도한 대학 진학을 자제하고 고교 졸업 후 일자리를 가지는 사회 풍토가 정착되기 위해서는 고등학교 졸업 후 취업한 청년들이 직장에서 제대로 된 대우를 받으면서 대학을 가지 않더라도 미래를 설계할 수 있어야 한다. 학벌 그리고 근속 중심의 현재의 우리나라 노동시장의 채용, 승진, 이직 등의 인사관리 관행은 과감히 개선되어야 한다. 현대 자동차에서 20년 이상 일하다가 삼성전자로 이직하여 합당한 대우를 받는 노동시장 체계가 구축되어야 한다.

현장중심의 전문인력 양성을 위해 현 정부가 추진하고 있는 국가직무능력(National Competence Standards: NCS)체계 구축, 국가직무능력에 기반한 교육과정 개발 그리고 국가자격체계 정립은 청년들이 노동시장에서 학벌이 아닌 능력에 의해 평가받은 기반이 될 것이다. 청년 고용문제를 근원적으로 해결하기 위한 필수적인 요소다.

## 고용률 70% 달성을 위한 제언(1) 열린 노동시장 구축되어야

---

박근혜 정부는 일자리 창출을 국정 운영의 전면에 내세웠다는 것이 지난 정부들과 확연히 구별된다. 정부는 지난 10여년 간 64% 내외에 머물러왔던 고용률을 올해와 내년 정책 인프라 및 법제도를 구축하고 그 기반 위에서 2015년 이후 크게 끌어 올려 2017년까지 70%를 달성하겠다는 계획이다.

외환위기 이후 역대 정부의 일자리 창출 실적을 보면 5년 동안 240만여 개의 일자리를 만드는 건 쉽지 않아 보인다. 그러나 고용률 70% 달성에 대한 정부 의지는 확고하다.

1인당 국민소득이 3만달러 이상인 국가는 거의 예외 없이 고용률이 70% 내외이니 지난 10여년간 1인당 국민소득 2만달러 대를 벗어나지 못하고 있는 한국으로서는 고용률 70% 달성은 선진국으로의 도약을 위한 또 다른 선언으로 볼 수 있다. 과거 정부(2)와는 달리 일자리 중시를 강조하기 위해 성장률보다는 고용률 제고를 정책 목표로 삼았다. 그러나 현재의 고용상황은 그렇게 좋아 보이는 않는다.

한국고용정보원과 한국산업기술진흥원에 따르면 우리나라 주력산업인 자동차 업종의 올해 일자리 증가율은 상반기 1.2%였으나 하반기에는 감소한 0.8%에 그칠 것으로 전망된다. 일자리 상황이 좋지 않았던 철강산업이나 반도체 업종은 일자리가 0.4% 늘어날 것으로 전망되나 기저효과에 기인한 것으로 해석된다.

고용부가 발표한 6월 사업체 노동력 조사결과를 보면 지난 해 같은 기간에 비해 고용이 17만 명 늘어났는데, 지난 해 말 8만 명 증가에 비해 개선된 실적이나 고용률 70%를 달성하기 위해서는 여전히 연평균 50만 명 이상이 늘어나야 하기 때문에 갈 길이 멀다.

정부는 고용률 70% 달성을 위해 문화, 과학기술, 보건복지 등 창조서비스업 분야를 중심으로, 반듯한 시간제 일자리를 많이 만들어 여성과 청년의 고용률을 끌어올릴 계획이다. 정부는 5년 동안 여성의 고용률은 8.4%포인트, 청년의 고용률은 7.3%포인트 높이는 것을 목표로 잡았다.

청년과 여성의 고용률을 높여서 고용률 70%를 달성하기 위해서는 열린 노동시장이 구축되어야 한다. 중소기업에서 대기업으로, A라는 대기업에서 B라는 대기업으로, 비정규직에서 정규직으로 칸막이 없이 근로자의 생애 중 어느 때라도 역량과 능력에 따라 자유로이 이동할 수 있는 열린 노동시장이 구축될 때 청년, 여성의 고용률을 정부 목표대로 올릴 수 있다.

청년 고용률은 청년인구의 감소에도 불구하고 2002년 45.1%에서 2012년 40.4%로 10년 간 오히려 4.7%포인트 떨어졌다. 중소기업은 일할 사람을 구하지 못해서 외국인 근로자를 더 들여와야 한다고 아우성치고 있는데, 청년들은 대기업이나 공기업에 취업하기 위해 몇 년씩 취업준비를 한다.

서울시에 따르면 지난해 처음으로 서울의 60세 남성 취업자 수가 20대 후반 남성 취업자 수를 넘어섰다. 서울 지역 단일 조사에서 역전 현상이 나타나긴 이번이 처음이다. 이들 세대가 보다 나은 일자리를 얻기 위해 노동시장 진입을 늦추는 동안 아버지 세대가 가족의 생계를 위해 일을 하는 상황이 반영된 것이다.

한국은 노동시장 진입 초기의 직장이 근로자의 생애 경력에 미치는 영향이 매우 크다. 중소기업 근로자나 비정규직으로 시작하면 대기업이나 공기업의 정규직으로 옮겨 갈 기회가 매우 적다. 대기업이나 공기업은 내부 노동시장을 굳건히 구축하고, 중간 단계에서 중소기업은 물론 다른 대기업 등 외부로부터의 인력 유입을 허용하지 않는다. 청년들이 취업 재수, 삼수, 사수까지 할 수밖에 없는 것이 현실이다.

여성의 고용률이 낮은 것은 육아 부담 등으로 일을 그만두었다가, 다시 일자리를 구해 경제활동에 복귀하려고 하더라도 역량에 관계없이 반듯한 일자리를 얻을 기회가 주어지지 않기 때문이다. 결혼 등으로 몇 년을 쉬 뒤 일자리를 얻는 여성들이 받는 처우는 과거의 경력이나 역량에 대한 고려는 거의 없고 노동시장에 새로 진입하는 근로자보다도 못하다. 닫힌 노동시장의 폐쇄적 조직문화에서 능력보다는 학벌, 근속연수, 조직에 대한 충성도에 따라 근로자들을 평가하기 때문이다.

40, 50대에 조기 퇴직을 당한 장년층이 자영업을 할 수밖에 없고, 이들 상당수가 도산해 빈곤계층으로 전락하는 것도 국내 노동시장이 닫혀 있기 때문이다. 오랫동안 대기업에서 일하다가 퇴직해도 다른 대기업에서 일할 기회는 얻기 어렵다. 특정 기업에서 쌓은 경험이 다른 기업에서 평가받고 활용되는 시스템이 노동시장에 구축돼 있지 않기 때문이다.

열린 노동시장이 구축되기 위해서는 내부 노동시장뿐만 아니라 내외부에 관계없이 구직자와 구인자 모두가 인정하는, 근로자의 역량을 평가하는 수단이 개발되어야 한다. 정부가 능력중심 사회 실현을 위해 개발하고자 하는 국가직무능력표준(National Competence Standards:NCS), 이에 기반한 교육과정 그리고 국가자격체계 구축이 역할을 할 것으로 기대된다. 올해와 내년에 NCS 개발이 완료되고, 이에 기반한 특성화고교와 전문대학의 교육 모듈이 우선적으로 개발되어 보급될 예정이다. 궁극적으로는 대학의 취업교육 그리고 직업훈련기관에서 활용될 수 있는 NCS 기반 교육과정이 개발되어야 한다.

대기업과 공기업 정규직의 양보도 열린 노동시장 구축을 위해 꼭 필요하다. 우리나라 노조조직률은 10%, 노조원이 아니라도 정규직, 특히 대기업과 공공기관의 정규직은 규정이나 관행 등에 의해 철저히 고용이 보장된다. 근년에 들어 사회적 현안이 되고 있는 사내하도급 근로자의 경우 일부 대기업은 정규직 노사가 정규직의 고용안정을 위해 일정 부분 운영하기로 합의한 사례도 있다.

최근 고용률 70% 달성을 위해 함께하기로 한 노·사·정 협약에 따라 노사가 서로 협력해 열린 노동시장 구축을 위해 노력해야 할 것이다.

## 고졸취업 활성화, 아직도 멀었다

---

미국 젊은이들 사이에 자격증 따기 열풍이 불고 있다고 한다. 미국도 청년들이 많은 비용을 들여 대학을 나와도 변변한 일자리를 찾지 못하는 현실은 우리와 비슷한 듯하다.

미국인 4,000만 명이 약 1조 달러의 학자금 상환 부담을 갖고 있고, 대학을 졸업해도 절반 이상이 대학 교육을 필요로 하지 않은 일을 하고 있으니 대학을 가는 대신 혹은 대학을 중퇴하고 비교적 짧은 기간의 교육이나 연수를 거쳐 취업을 하면 급여도 대졸자보다 많이 받을 수도 있어 자격증을 따려고 하는 것이다.

우리나라도 사정은 비슷하다. 한국직업능력개발원이 학생 1만 명 이상인 중위권 10여개 대학의 재학생 1,000여명을 조사한 결과에 따르면, 우리나라 청년들은 자격증을 영어능력, 대학 졸업 여부와 함께 취업에 중요한 것으로 보고 있는 것으로 나타났다. 대학생들이 어학 연수를 통한 영어능력 향상, 자격증 취득 등 소위 스펙 쌓기에 공을 들이는 이유다.

그러나 대학생들의 영어능력이나 자격증이 실제로 취업에 도움이 되는지는 불확실하다. 취업포털 잡코리아에 따르면, 지난해 조사대상 400여개 주요기업의 3분의 2가 신입사원 공채 때 영어 어학 점수에 제한을 두지 않았다. 제한을 둔 기업의 토익점수 평균 커트라인도(일반적으로 조금만 노력해도 얻을 수 있는 점수인) 700점을 약간 넘었다. 민간자격도 취업에 도움이 되는 국가에서 공인된 것은 100여개 정도이다.

1997년 말 외환위기 이후 심각해진 청년실업문제가 15년이 지난 현시점에서 근원적으로 해결되지 못하고 오히려 악화된 듯하고 많은 대학생들이 별로 소용되지 않은 자격증 등 스펙 쌓기로 귀중한 시간과 자원을 낭비하는 것은 고졸 경시라는 노동시장 관행 및 사회분위가 획기적으로 개선되고 있지 못하기 때문이다.

최근 몇 년간 약간 줄어들었지만 우리나라는 여전히 너무 많은 젊은이들이 대학에 진학하고 있다. 경제협력개발기구(OECD) 국가중 대학진학률이 가장 높은 나라 군에 속한다. 대학교육에 걸 맞는, 누구나 원하는 좋은 일자리는 오히려 줄어들고 있는데, 젊은이들은 대학을 가려고 하고, 부모들은 어떠한 희생에도 자식들을 대학, 그것도 좋은 대학에 진학시키려고 한다.

자식의 교육을 위해 가족을 해외에 보내고 국내에 남아 돈을 버는 기러기아빠라는 우리나라에만 있는 사회적 병리현상이 존재하는 한 인위적으로 대학에 진학하려는 국민들의 욕구를 막을 수는 없다.

청년 노동시장의 인력수급 불일치를 해결하는 유일한 대안은 고졸취업을 더욱 활성화시키는 것이다.

지난 몇 년간 기술예비명장을 양성하는 마이스터고의 육성으로 대표하는 ‘선취업-후진학’ 정책의 시행으로 고졸취업의 노동시장 여건이 상당히 개선되었다. 주요 대기업 및 공공기관에서 고졸자를 일정부분 할당하여 선발하고, 승진 등에 있어서도 제도적인 차별을 없애는 등 여러 노력으로 졸업 후 취업하거나 취업을 희망하는 특성화고(예전의 실업고) 학생의 비율이 올라가는 등 정상화되고 있다.

‘선취업-후학습’ 체계가 더욱 공고해 지기 위해서는 학벌이나 인연이 아닌 능력중심의 노동시장 관행이 만들어져야 한다.

우리나라 노동시장은 닫혀 있다. 어느 곳에서 출발하느냐 하는 것이 개인의 취업경로를 일생동안 좌우하게 된다. 대기업이나 공공기관에 들어가기 위해 젊은이들이 대학 졸업까지 미루면서 몇 년간 준비하는 이유이다.

출신대학이나 직장에서의 근속년수가 아닌 무슨 일을 얼마나 잘 할 수 있느냐가 채용, 이직, 승진 등의 준거가 되는 열린 노동시장이 만들어져야 한다.

박근혜정부가 추진하고 있는 국가직무능력(NCS)체계 구축, 일·학습 병행 제도 등이 성공적으로 시행되면 능력중심 사회로 다가갈 것으로 기대된다.

궁극적으로 정부의 능력중심 사회를 지향하는 정책의 결과로 고졸취업 성공시대라는 노동시장 결과가 우리사회에 현저히 나타날 때 고졸자를 경시하는 사회적분위기도 획기적으로 바뀔 것이다.

## 창조경제, 창의인재 & 열린 노동시장

---

박근혜 정부의 첫 번째 국정 목표는 '일자리 중심의 창조경제', 보다 구체적으로는 '창조경제를 통한 고용률 70%의 달성'이다. 고용률 70%의 달성을 위해서는 창조경제를 통해 많은 (5년간 약 240만개의) 일자리를 만들어야 하는데, 반듯한 시간제일 자리를 많이 만들어, 특히 중도에 경력이 단절된 여성들이 취업할 수 있는 여건을 만들어 주겠다는 전략이다.

창조경제의 개념 및 정의에 대한 세간의 논의가 분분해지면서 박근혜대통령이 창조경제를 '창의성을 핵심가치로 두고 과학기술과 ICT 융합을 통해 산업과 산업, 산업과 문화를 융합하여 새로운 기술가치를 창출하고 일자리를 만들어 내는 것'이라고 정의하였지만, 국정목표의 핵심으로서 창조경제를 어떻게 구체화하여 추진할 것인가는 여전히 중요한 과제이다.

창조경제를 광의로 해석하여 새로운 경제패러다임으로 보든지, 혹은 협의로 해석하여 창조산업으로 국한하여 보든지, 창조경제의 성패여부를 결정하는 핵심은 국민 개개인, 조직 그리고 국가 전체의 창의성을 어떻게 고양시켜 국가경제 성장에 기여하도록 하는가에 있다.

우리나라에서 창조경제가 논의되는 맥락에서 볼 때 기존의 경제 패러다임과 구별되는 것은 융합적 협력이나 토대에서, 과학기술 및 ICT에 기반하여, 특히 문화산업에 중점을 두고 창의성을 발휘하여 부가가치를 높이는 것으로 이해할 수 있다.



창조경제를 이끌어 가는 것은 결국 사람이기 때문에 박근혜정부에서는 창의인재육성이 시급한 과제의 하나이다. 특히 창조경제에서는 서비스산업, 문화산업에 중점을 두기 때문에, 자본투자나 장치산업에 의존하는 제조업에 비해 상대적으로 인재 육성이 강조된다. 창조경제하에서 요구되는 인재는 서로 다른 분야를 이해하고, 융합적 관점에서 협업을 통해 새로운 가치를 창출해 낼 수 있는 역량을 가져야 한다.

우리나라의 교육 및 훈련 토양에서 창의성이 있는 인재 육성에는 여러 가지 한계가 있다. 주입식의 입시 위주 공급자 중심의 교육이 이루어지기 때문에 학생들의 창의성의 개발은 우선 순위에서 밀린다.

우리나라의 많은 청소년이나 청년들이 세계 유수의 음악콩쿠르에서 우수한 성적을 거두는 사례가 적지 않아 우리나라 음악 교육훈련 시스템의 우수성이 세계적으로 인정받지만, 그 이후 훌륭한 연주자로 발전하는 경우는 극히 소수이기 때문에 이 또한 세계 음악계의 연구 대상이라는 외국의 한 저명 음악연주자의 언급은 창의성을 개발할 수 있는 자기 주도 학습이 부족한 우리 교육의 현주소를 보여주고 있다.

한국청소년정책연구원에 의하면 우리 나라 청소년들은 스스로를 향후 발전가능성이 있는 존재로 인식하고, 90% 이상이 특기나 소질을 살릴 수 있는 교육을 원하고 있으나 방과 후나 주말에도 사교육기관의 교육을 받거나 밀린 교과목을 보충하는데 상당시간을 보낸다. 인생의 목표를 가지고 있는 청소년은 3분의 2정도이고, 장래 희망 직업을 가지고 있는 청소년도 60%를 약간 넘고 있다. 상위학교로의 진학이 목표이거나 진로나 직업체험을 할 기회가 없기 때문이다. 박근혜정부에서 도입되는 자유학기제가 역할을 할 것으로 기대되나 학력 저하에 대한 우려로 반대 목소리도 높다.

점수위주로 학생들을 선발하기 때문에 출발단계부터 창의성 교육에 한계를 가지고 시작하는 우리나라 대학 교육은 교수중심의 교육이 이루어져 학과간 칸막이가 높고 토론이나 문제해결식 수업 비중은 적고 교수가 주로 이야기 하거나 학생들의 발표가 주를 이루는 수업이 많다. 김영삼정부에서 도입되어 실패한 학부제는 우리나라에서 융합적 학문 연구나 교육이 얼마나 어려운지를 상징적으로 보여 주고 있다.

짧은 기간에 세계적 명문대학으로 자리 매김한 싱가포르경영대학교의 경우 대부분의 강의실이 10인 미만의 학생들만 수용하도록 설계되어 있어 토론식 강의가 이루어질 수밖에 없다. 50여 명의 학생을 수용할 수 있는 대형 강의실도 몇 개 되지 않는다.

청소년기에 가정이나 학교 교육이 개인의 창의성을 고양하는데 역할을 하여야하지만, 노동시장의 구조나 기업의 조직 문화도 개인의 창의성을 중요시하고 장려하여야 한다. 특히 사회 및 경제 변화의 속도가 빨라지면서 평생직장의 개념은 사라지고 평생직업의 시대가 열리면서 개인의 역량은 청소년기와 청년기의 학교 교육보다는 노동시장에서 일을 하면서 길러진다.

우리나라 노동시장이나 조직문화는 개인의 창의성을 살리는 것이 아니라 억제하는 편에 속한다. 노동시장이 닫혀 있기 때문이다.

우리나라 노동시장은 대기업 및 공공기관의 정규직으로 이루어진 1군과 중소기업 근로자 및 비정규직으로 이루어진 2군으로 나누어져 있으며, 1군에서 2군으로 내려 올 수 있으나, 프로스포츠의 세계와는 달리 2군에서 1군으로 올라가는 것은 거의 불가능하다. 대기업과 공공기관으로 이루어진 1군내에서도 서로 간에 교류는 단절되어 있다.

서로 간에 폐쇄적이고 닫힌 노동시장 구조하에서 조직문화는 권위주의적일 수밖에 없다. 능력이나 역량보다는 학벌이나 근속년수, 조직에서의 계파에 따라 개인의 경력이 결정되는 정도가 크다. 외부로부터의 진입을 허용하지 않는 피라미드형 조직에서는 실패를 전제로 하는 창의적 인재의 입지가 매우 좁다.

우리나라의 어느 초일류기업에서 실시한 설문조사 결과에 의하면 ‘자기 개발의 여유를 찾기 힘든 과중한 업무’와 함께 ‘시키는 대로 하라는 상명하복의 위계문화’, 그리고 ‘실패를 용인하지 않은 조직분위기’가 조직의 창의성을 가로 막는 벽이다. 퇴로가 차단되어 안전 제일주의로 위에서 시키는 대로 업무를 수행할 수밖에 없는 조직문화에서 창의인재가 육성되고 조직의 활력과 창의성이 고무될 수 없다.

열린 노동시장을 구축하는 것은 창조경제가 지향하는 고용률 70% 달성을 위해서도 필요하다. 중소기업들은 일할 사람을 구하지 못해 공장을 닫거나 다른 나라로의 이전을 고민하고 있지만 심각한 청년실업문제는 좀처럼 개선의 기미가 보이지 않는다.

우리 나라 노동시장에서는 어디서 일을 시작하느냐 하는 것이 구직자의 경력에 결정적인 영향을 미친다. 중소기업에서 일을 배운 후 역량을 인정받아 대기업이나 공공기관으로 옮기는 것은 어렵다. 청년들이 대기업, 공기업에 들어가기 위한 준비를 위해 대학 졸업을 미루고 취업 재수, 삼수, 사수까지 하는 이유이다.

학벌이나 조직에 대한 충성도가 아니라 능력이나 역량중심의 채용, 승진 등의 인적자원 관리 관행이 구축되기 위해서는 학벌 등을 대체하여 노동시장에서 통용될 수 있는 수단이 개발되어야 한다.

박근혜정부가 추진하고 있는 국가직무능력(National Competence Standards: NCS) 개발과, 이에 기반한 교육과정 개발 그리고 NCS와 연동된 국가자격체계(National Qualification Framework: NQF)의 구축은 능력중심사회, 열린 노동시장으로 가는 출발점이 될 수 있다.

닫힌 노동시장, 외부로부터의 진입을 중간단계에서는 허용하지 않고, 퇴출만이있는 조직 문화에서는 경력단절 여성들이 반듯한 일자리를 얻는 기회조차 가질 수 없다. 고학력 여성, 가정에서 육아에 전념하기 전에 직장에서 상당한 역량을 발휘하였던 여성들은 노동시장에 재진입할 때 노동시장에 처음으로 진입하는 젊은이들보다도 못한 대우를 받는다.

학벌, 근속 중심의 인사관리 관행 때문이기도 하지만 노동시장에 재진입하는 여성들의 역량을 평가할 수 있는 객관적이고 구인자와 구직자 모두 수용할 수 있는 선발수단이 없기 때문이다. NCS와 연동된 NQF가 그 역할을 할 수 있을 것이다.

열린 노동시장이 구축되어야 중장년층 일자리 문제도 해결될 수 있다. 2016년부터는 법적으로 정년이 60세까지 연장되겠지만, 40대부터 직장에서 밀려나고 있는 것이 현실이다.

대기업에서의 직장경험도 있고 역량이 뛰어나도 다른 대기업에서 일할 기회를 찾는 것은 정말로 어렵다. 중간단계에서의 진입을 허용하지 않는 닫힌 폐쇄적인 조직문화 때문이다. 닫힌 노동시장, 폐쇄적인 조직문화로 인해 결국 많은 4,50대들이 자영업을 시작할 수밖에 없고, 그 중 상당수는 사업실패로 빈곤층으로 전락하고 있다. NCS와 NQF에 기반한 열린 노동시장이 구축된다면 퇴직한 중장년층이 자영업자로 내몰리는 상황은 상당히 개선될 것이다.

결론적으로, 열린 노동시장이 구축되어야 창조경제를 이끌어 갈 창의인재가 육성될 수 있고, 창조경제의 궁극적인 목표라 할 수 있는 고용률 70%가 달성될 수 있다.

## 숙련기능인 키워야 청년실업 줄인다

---

11일 오후 인천국제공항을 통해 귀국한 제42회 국제기능올림픽대회 대한민국 대표 선수단의 통산 18회 종합우승 금자탑은 대회 역사에 길이 기억될 쾌거다.

하지만 4회 연속 종합우승을 차지한 이번 대회에 대한 국민의 호응과 반응은 그렇게 뜨겁지 못했다. 올림픽대회나 월드컵축구대회나 국제 스포츠대회에 출전한 우리 국가대표 선수들에 대한 성원과는 비교도 안 될 정도로 쌀렁해 너무 대조적이었다.

그러나 유럽 경제의 맹주를 자처하는 독일 정부는 과거 동독 지역에 있는 대표적 공업도시 라이프치히에 이번 대회를 유치하는 등 시종일관 반응이 매우 뜨거웠다. 통일 이후 독일의 경제적 성과와 '숙련형성 제도'의 우수성을 전 세계에 알리는 좋은 기회로 만들었다.

필자도 한국직업능력개발원과 유사한 역할을 하는 독일의 연방직업교육훈련기관(BIBB)이 40여 개의 전 세계 직업교육훈련 기관을 초청해 개최한 이 행사에 참가해 많은 것을 느꼈다. 특히 독일의 녹색 숙련(green skills) 및 '일·학습 도제제도(apprenticeship)'와 관련된 현장을 방문하고 세계 각국 전문가들과 활발히 토론하면서 많은 것을 배울 수 있었다.

청년실업은 우리나라뿐 아니라 전 세계 모든 나라가 긴급히 해결해야 할 공통 현안이다. 유럽의 경우 직업교육훈련을 강화하는 것을 청년 일자리 해결을 위한 핵심과제로 보고 있다. 유럽연합(EU) 집행부와 사회적 파트너들은 2002년 덴마크 코펜하겐에서 전 유럽에 걸

쳐 직업교육훈련 제도를 개혁하기로 합의하고, 2010년 부루게선언을 통해 장단기 추진과제를 구체적으로 설정, 유럽직업훈련개발센터와 유럽훈련기구(EFT)가 공동으로 추진 상황을 EU 정부에 보고토록 의무화했다.

유럽의 직업교육훈련 제도 개혁의 핵심에는 독일 제도가 자리잡고 있으며, 독일 정부는 이번 기능올림픽대회를 통해 전 세계에 독일의 제도와 숙련 기능의 우수성을 알리려고 한 것이다. 그러나 이번 대회는 단연코 지난 50여 년간 대한민국이 이룩한 경제적 성과와 한국 숙련 기능인의 우수성을 전 세계가 확인하는 자리였다. 독일 기업이 아니라 삼성이 대회의 대표 스폰서가 됨으로써 삼성 로고가 대회장은 물론, 심판과 선수의 신분증과 관객의 입장권, 유료로 판매하는 셔츠와 모자 등 대회 기념품에 새겨짐으로써 대한민국 기업의 위상을 모든 참가자들에게 각인시켰다.

대회기간 내내 런던에서 열린 제41회 대회의 우승국이 한국이라는 사실이 대회장 중앙의 게시판을 통해 공지됐다. 또한 이번 대회에서 독일과 유사한 제도를 가진 스위스가 종합 2위를 차지했지만, 독일과 스위스가 얻은 금메달 수는 한국에 미치지 못했다.

우리나라 청년 일자리 문제도 학력 중시 사회, 이로 인한 과도한 대학 진학 열기에서 역으로 그 해법을 찾을 수 있다. 고졸 취업을 활성화하고 직업교육훈련 제도를 개혁함으로써 산업 현장에서 필요로 하는 인력을 양성할 수 있다. 박근혜정부의 주요 국정과제인 능력중심사회 건설을 위한 국가직무능력표준(NCS) 개발과 이에 기준한 학습과정 개발, 그리고 독일식 제도를 벤치마킹하는 '일·학습 도제제도'의 도입 등도 결국은 현장에 알맞은 직업교육훈련 제도를 통해 시장에서 인정받은 숙련 기능인력을 양성할 수 있다.

다시 한번 국제기능올림픽 통산 18번 우승을 일궈낸 선수단과 기업, 그리고 산업인력공단 관계자들에게 축하와 감사의 박수를 보낸다. 이번 우승이 숙련 기능인력을 인정하는 사회 분위기를 조성하고, 젊은이들이 무조건 대학으로 진학하기보다는 숙련 기능인의 길로 가는 계기가 되기를 기대한다.

## 고용률 70%와 열린 노동시장

---

박근혜 정부의 핵심 국정목표인 고용률 70% 달성을 위한 로드맵이 지난달 발표됐다. 올해와 내년 정책 인프라 및 법제도를 구축하고 그 기반 위에서 2015년 이후 고용률을 크게 끌어 올려 2017년까지 70%를 달성하겠다는 계획이다. 국내 고용률은 지난 10여년간 64% 내외에 머물러왔다.

외환위기 이후 역대 정부의 일자리 창출 실적을 보면 5년 동안 240만여개의 일자리를 만드는 건 쉽지 않아 보인다. 그러나 고용률 70% 달성에 대한 정부 의지는 확고하다.

1인당 국민소득이 3만달러 이상인 국가는 거의 예외 없이 고용률이 70% 내외이니 지난 10여년간 1인당 국민소득 2만달러대를 벗어나지 못하고 있는 한국으로서는 고용률 70% 달성은 선진국으로의 도약을 위한 또 다른 선언으로 볼 수 있다. 과거 정부와 다른 점은 목표 경제성장률을 제시하기보다는 일자리를 중시해 고용률 제고를 정책 목표로 삼았다는 것이다.

정부는 문화, 과학기술, 보건복지 등 창조서비스업 분야를 중심으로, 반듯한 시간제 일자리를 많이 만들어 여성과 청년의 고용률을 끌어올릴 계획이다. 정부는 5년 동안 여성의 고용률은 8.4%포인트, 청년의 고용률은 7.3%포인트 높이는 것을 목표로 잡았다.

청년과 여성의 고용률을 높여서 고용률 70%를 달성하기 위해서는 열린 노동시장이 구축돼야 한다. 중소기업에서 대기업으로, A라는 대기업에서 B라는 대기업으로, 비정규직에서 정

규직으로 칸막이 없이 근로자의 생애 중 어느 때라도 역량과 능력에 따라 자유로이 이동할 수 있는 열린 노동시장이 구축될 때 청년, 여성의 고용률을 정부 목표대로 올릴 수 있다.

청년 고용률은 청년인구의 감소에도 불구하고 2002년 45.1%에서 2012년 40.4%로 10년간 오히려 4.7%포인트 떨어졌다. 중소기업은 일할 사람을 구하지 못해서 외국인 근로자를 더 들여와야 한다고 아우성치고 있는데, 청년들은 대기업이나 공기업에 취업하기 위해 몇 년씩 취업준비를 한다.

한국은 노동시장 진입 초기의 직장이 근로자의 생애 경력에 미치는 영향이 매우 크다. 중소기업 근로자나 비정규직으로 시작하면 대기업이나 공기업의 정규직으로 옮겨 갈 기회가 매우 적다. 대기업이나 공기업은 내부 노동시장을 굳건히 구축하고, 중간 단계에서 중소기업은 물론 다른 대기업 등 외부로부터의 인력 유입을 허용하지 않는다. 청년들이 취업 재수, 삼수, 사수까지 할 수밖에 없는 것이 현실이다.

여성의 고용률이 낮은 것은 육아 부담 등으로 일을 그만두었다가, 다시 일자리를 구해 경제활동에 복귀하려고 하더라도 역량에 관계없이 반듯한 일자리를 얻을 기회가 주어지지 않기 때문이다.

결혼 등으로 몇 년을 쉬 뒤 일자리를 얻는 여성들이 받는 처우는 과거의 경력이나 역량에 대한 고려는 거의 없고 노동시장에 새로 진입하는 근로자보다도 못하다. 닫힌 노동시장의 폐쇄적 조직문화에서 능력보다는 학벌, 근속연수, 조직에 대한 충성도에 따라 근로자들을 평가하기 때문이다.

40, 50대에 조기 퇴직을 당한 장년층이 자영업을 할 수밖에 없고, 이들 상당수가 도산해 빈곤계층으로 전락하는 것도 국내 노동시장이 닫혀 있기 때문이다. 오랫동안 대기업에서 일하다가 퇴직해도 다른 대기업에서 일할 기회는 얻기 어렵다. 특정 기업에서 쌓은 경험이 다른 기업에서 평가받고 활용되는 시스템이 노동시장에 구축돼 있지 않기 때문이다.



열린 노동시장이 구축되기 위해서는 내부 노동시장뿐만 아니라 내외부에 관계없이 구직자와 구인자 모두가 인정하는, 근로자의 역량을 평가하는 수단이 개발되어야 한다. 정부가 내년까지 개발하고자 하는 국가직무능력표준(National Competence Standards), 이에 기반한 교육과정 그리고 국가자격체계 구축이 역할을 할 것으로 기대된다.

대기업과 공기업 정규직의 양보도 열린 노동시장 구축을 위해 꼭 필요하다.

최근 고용률 70% 달성을 위해 함께하기로 한 노·사·정 협약에 따라 노사가 서로 협력해 열린 노동시장 구축을 위해 노력해야 할 것이다.

## 청년취업 현장에 답 있다

---

청년취업 문제가 날이 갈수록 심각해지고 있다. 통계청 발표에 따르면 2월 20대 고용률은 55.3%로 구직기간의 기준이 4주로 바뀐 1999년 6월 이후 가장 낮았다. 2012년 2월과 대비해도 2.8%포인트 하락해 모든 연령대 가운데 하락폭이 제일 컸다. 20대 실업률은 9.0%로 2년 전인 2011년 3월의 9.3%이후 제일 높았다. 20대의 경제활동 참가율은 60.7%로 지난해 12월(60.6%)를 제외하면 1999년 6월 이후 가장 낮았다. 아무리 노력해도 일자리를 잡지 못하자 많은 젊은이들이 취업 자체를 포기하기 때문이다.

국회에서 청년고용특별촉진법의 개정으로 내년부터 3년간 공공기관과 지방자치단체는 정원의 3%를 20대 청년으로 채용하는 것이 의무화돼 20대 청년의 일자리는 약간 늘어날 전망이다. 30대 청년들에 역차별이 문제가 되고 있다. 좋은 직장인 공공기관에 취업하기 위해 몇 년간 준비하던 젊은이들은 마른 하늘에 날벼락을 맞은 기분일 것이다.

### 대졸학력 스펙쌓기 직무수행과 괴리

우리나라의 청년실업 문제가 갈수록 심각해지는 것은 너무 많은 젊은이들이 대학을 가기 때문이다. 지난 몇 년간 정부도 노력하고 많은 대기업과 공공기관도 호응해 고졸취업 성공시대가 열렸지만 아직도 미국이나 일본 등 다른 경제협력개발기구(OECD) 국가에 비해 대학진학률이 높은 것은 주지의 사실이다.

청년들은 대학에 가서도 취업을 위해 어학연수·봉사활동 등 스펙 쌓기에 열심이지만 실질적으로 취업에는 별 도움이 되지 않는다는 것이 회사 인사담당자들의 공통적인 이야기이다.

많은 젊은이들이 대학을 나와도 좌절되는 현실에서도 여전히 대학을 가고자 하는 것은 우리 사회가 학력중심으로 사람들을 평가하고 일생을 거쳐 출신학교 꼬리표가 떨어지지 않기 때문이다.

박근혜 정부는 핵심국정과제의 하나로 능력중심사회를 구축하고자 하며 능력중심사회로 가는 밑받침으로 ‘국가직무능력표준제도(National Competence Standards: NCS)’를 제시하고 있다. NCS는 근로자가 산업체 현장에서 수행하게 될 직무 수준과 내용 그리고 이때 필요한 지식·기술 등을 인력의 수요자인 산업계가 중심이 돼 체계적으로 분석해 제시한 것이라 할 수 있다. 즉 사업주가 채용하고 활용하기를 원하는 인력이 갖춰야 할 현장 직무 수행능력을 제시한 것이다.

NCS가 국가자격체계(National Qualifications Framework)와 함께 구축될 때 우리 사회는 학력이 아니라 실질적으로 무슨 일을 할 수 있고 얼마나 잘 할 수 있는냐를 기준으로 인력을 평가하게 될 것이다.

우리나라 노동시장에는 대학을 포함한 각급 학교의 학위, 특성화 고등학교의 교육과정, 고용노동부의 훈련기준, 국가기술자격, 국가공인 민간자격 등 국가가 인정하는 다양한 교육·훈련 분야의 표준과 자격이 있다.

그러나 이들 표준과 자격은 개발한 주체가 서로 다르고 각 표준과 자격에서 제시하고 있는 내용도 상이하기 때문에 특정 교육훈련을 받고 난 후 다시 자격을 취득하기 위해 별도의 학습을 수행해야 하는 문제가 발생하고 있다. 또한 이들 표준과 자격은 인력의 공급자인 교육훈련기관이 중심이 돼 개발돼 인력의 수요자인 산업계가 요구하는 내용이 각 표준과 자격에 충분히 반영되지 못한 문제가 있다.

## 산업현장서 이용가능한 능력 키워야

결과적으로 기업에서는 신규인력에 대한 재교육에 막대한 시간과 비용을 투자하고 있으며 취업을 준비하는 사람의 입장에서는 필요 이상의 학력과 스펙을 쌓는 데 많은 시간과 비용을 투자하고 있다.

NCS체제가 구축되면 대학을 꼭 갈 필요가 없으며 고등학교 졸업 후 취업해 일을 배운 후 직무수행능력을 높여 해당 국가자격을 획득하면 대졸자와 같은 대우를 받게 된다. 또한 NCS 체제가 구축돼야 정부의 '선취업-후진학' 정책으로 취업한 특성화고 학생들이 몇 년간 일한 후 대학으로 진학하는 사태도 예방할 수 있을 것이다.

## 청년 일자리 해외에서 길 찾자

---

박근혜 대통령의 대선 공약이었던 청년층의 해외진출 프로젝트를 추진하기 위한 'K-MOVE추진본부'가 대통령 직속 청년위원회산하에 설치된다. 청년특위에 따르면 K-MOVE추진본부는 이명박 정부에서 각 부처별로 추진하고 있는 각종 글로벌 청년 리더 사업을 K-MOVE 관점에서 재조직해 해외 인력 수요와 국내 인력 공급을 맞춤형으로 연결하는 역할을 할 계획이다

대학을 졸업하고도 길게는 1년 넘게 일자리를 찾지 못하는 청년들에게 해외서라도 일자리를 찾아주기 위해 정부가 팔을 걷어붙인 것은 매우 고무적인 일이다. 정부가 해외에서 청년 일자리 발굴에 적극 나서야 하는 당위성은 우리나라의 청년 고용 상황에서 찾을 수 있다.

2000년 이후 우리나라 전체 고용률은 지난 10년간 59% 내외에서 안정적이거나 20대 청년 고용률은 2005년 61.2%에서 2012년 58.1%로 지속적으로 하락하고 있다. 2012년 현재 청년 실업률은 7.5%로 전체 실업률의 2.3배이다. 우리나라의 청년들은 노동

시장에 처음 나와서 직장을 얻기까지 대략 1년 가까이 걸려 외국에 비해 긴 편이다. 대졸자가 취업시장에 넘쳐 나서 대졸자가 고졸자의 일자리를 빼앗는 현상이 심화되고 있다. 결과적으로 우리나라의 학교 졸업자 중 4분의 1은 현 직장에서의 업무 내용과 수준이 자신의 교육 수준과 비교해 맞지 않다고 생각한다. 반면에 스웨덴이나 노르웨이의 경우 100% 가까운 졸업자들이 학력 수준과 업무 수준이 일치한다고 생각한다.

청년층의 정규직 취업자 비중이 줄어들면서 청년의 상대적 임금수준이 하락하고 있다. 전체 연령층 대비 임금 수준은 1997년 86%에서 2010년 78%로 대폭 하락했다. 원하는 일자리를 얻지못하기 때문에 청년층이 첫 직장에서 머무는 기간이 짧아지고 있으며 청년 이직률은 평균보다 2.5배 정도 높다. 직장을 자주 옮기다 보니 제대로 경력관리를 하지 못하고 있다. 청년 이직자 중 같은 업종이나 직종으로 옮기는 경우는 절반도 되지 않는다.

청년들이 일자리를 얻지 못해 고생하고 있지만 우리나라 중소기업들은 일할 사람을 찾지 못해 애를 태우고 있다. 청년 취업난의 근본적인 원인은 우리나라 젊은이들이 대학을 너무 많이 간다는 것이다. 대학 졸업자가 1990년 256만 명에서 2000년 470만 명으로 급증했고, 대학 진학률로 같은 기간 33.2%에서 78.9%로 높아졌다.

1990년에는 실질 GDP가 증가하면 취업자 수가 56.4명 늘어났으나 2000년에는 36.6명 밖에 늘어나지 않는 고용 없는 성장이 가시화되는 등 우리 경제의 고용창출 능력도 저하되는 가운데 젊은이들이 원하는 대기업, 공무원, 금융업 부분의 일자리가 줄어들었다. 외환위기 전인 1995년 대기업, 공무원, 금융업 부분의 일자리는 410만개였는데 2006년에는 344만개로 절대 수치가 줄어들었다.

특히 기업들의 경력직 채용이 늘어나면서 생애 처음으로 일자리를 찾는 대졸자들의 일자리 얻기는 더욱 어려워졌다. 우리나라 청년 일자리 문제를 해결하기 위해서는 박근혜 정부가 지향하는 창조경제가 활성화되어 융합 및 새로운 일자리가 많이 만들어지는 것이 중요하다. 노동시장의 구조적 문제도 함께 개선돼야 한다.

우선 지난 정부에서 시작된 고졸 취업 문화를 정착시켜야 한다. 지난 이명박 정부에서는 고졸 취업 활성화를 위해 특성화고의 사관학교라 할 수 있는 마이스터고등학교를 설립하는 등 특성화고에 대한 지원을 대폭적으로 강화했다. 올해 초 졸업한 마이스터고의 졸업생들 대부분이 100% 취업했고 대기업, 공공기관 그리고 중견기업에 상당히 좋은 조건으로 취업했다. 대통령을 위시한 정부의 대기업 및 공공기관에 대한 강력한 고졸자 채용 권고가 있었기에 상당 부분 가능했다. 고졸자를 채용한 기업들은 그들의 열정과 역량에 상당히 만족하

고 있다. 특성화고 졸업생의 대학 진학률도 50% 정도로 대폭 떨어졌다. 대학 학비가 무료인데 고등학교 졸업생의 40% 미만만이 대학을 가는 독일이나 스위스는 실업 문제는 있을 수 있으나 청년실업 문제는 없다.

박근혜 정부도 고졸 취업 문화, 즉 학교 졸업 후 취업을 일단 한 후 나중에 대학에 진학하거나 취업하면서 공부를 계속하는 ‘선취업 후진학(학습)’ 생태계 조성을 전폭적으로 지원해야 한다. 박근혜 정부의 핵심 국정과제 중 하나인 국가직무능력표준(National Competency Standards) 체제 구축과 연계된다면 개개인이 학력이 아닌 능력에 의해 평가 받은 사회가 되어 청년일자리 문제의 해결의 가장 큰 난제인 높은 진학률 문제가 해결될 것이다. 청년층인구 감소와 베이비붐 세대의 은퇴를 고려하면 청년일자리 문제는 후 5년 정도가 고비다. 고졸 취업 문화 정착과 관련해 고졸자에

한해 한시적으로 청년의무고용제를 도입하는 방안을 고려해 볼만하다. 상당수의 고졸자가 여전히 대학을 가는 현실에서 대학의 취업 경쟁력이 높아져야 한다. 우리나라의 대학교육은 여전히 공급자 중심으로 이루어져 있다. 4년제 대학의 상당수를 실질적으로 취업 전문대학화 시켜야 한다. 교과 과정도 교수 중심이 아니라 취업에 중심이 되는 방향으로 획기적으로 바꾸고 관련한 교수들의 재교육도 이루어져야 한다.

독일이나 스위스의 직업학교에서 이루어지고 있는 도제제도를 우리나라의 대학에 도입하는 것도 검토해야 한다. 특정 전공이나 학과의 교육과정을 학교에서의 이론교육과 기업체에서의 현장훈련을 결합하는 형태로 운영하고 정부가 재정을 지원해줘야 한다. 이와 관련해 대학의 산학협력도 연구 중심에서 탈피해 취업위주의 산학협력력이 활성화되는 것이 필요하다. 대학의 취업 지원 능력을 종합적으로 평가하는 인증제도를 도입해야 한다. 프랑스의 경우 2007년 기존의 학문중심 고등교육기관에 대해서도 기존에 없던 진로지도와 취업준비를 대학교육의 6대 미션 중 하나에 포함되도록 법을 개정했다. 끝으로 대학을 졸업했으나 여전히 변변한 일자리를 찾지 못하고 파트타임 등 비정규직을 전전하고 있는 청년들에 대한 대책을 마련해야 한다.

우리나라는 청년을 15세에서 29세의 연령층으로 규정하고 정부의 청년 취업 대책은 이 연령층을 대상으로 하고 있다. 그러나 많은 젊은이들이, 특히 병역의무를 이수해야 하는 남자의 경우 30세가 넘어서도 여전히 구직활동을 하고 있다. 이들은 졸업한 대학으로부터 도움은 물론 고용보험을 가입한 적이 없기 때문에 정부의 고용지원센터로부터 내실 있는 지원을 받기도 어렵다. 일본의 경우 청년층의 범위를 34세로 확대해 정책대상자로 하고 있다. 우리나라도 심각하게 고민해봐야 한다.



## 정규직과 비정규직의 양극화

통계청 조사에 의하면 우리나라 전체 임금근로자는 2012년 8월 현재 1,773만 4천 명인데, 정규직 근로자는 1,182만 3천 명, 비정규직 근로자는 591만 1천 명으로 비정규직이 전체 임금근로자의 33.3%이다. 비정규직 근로자는 한시직, 시간제, 비전형근로자로 구분하고 있는데, 기간의 정함이 있는 근로계약을 맺는 한시직 근로자는 340만 3천 명(57.6%3)으로 가장 많고, 그 다음이 용역, 파견 등 비전형근로자 228만 6천 명(38.7%), 시간제 근로자 182만 6천 명(30.9%)의 순이다.

한시직 근로자는 기간제 근로자가 271만 4천 명으로 80%이나 근로계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유(계약만료, 일의 완료, 이전 근무자 복귀, 계절근무 등)로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자(비기간제)도 84만 명이다. 비전형근로자는 일일근로가 87만 1천 명으로 가장 많고, 용역 68만 2천 명, 특수형태 근로자 54만 5천 명, 파견 21만 4천 명, 가정내근로 6만 9천 명의 순이다.

비정규직 근로자를 성별로 보면 여자가 53.4%로 남자보다 많다. 연령계층 별로 보면 40대가 23%로 제일 많고, 50대 20.6%, 30대 18.7%, 20대와 60대가 각각 17.2%의 순이다. 업종별로 보면 사업·개인·공공서비스업(290만 6천 명, 49.2%), 도소매·음식숙박업(110만 8천 명, 18.7%), 건설업(69만 1천 명, 11.7%) 순으로 비정규직이 많다. 직업별로 살펴보면, 단순노무종사자(179만 5천 명, 30.4%), 서비스·판매종사자(142만 5천 명, 24.1%), 관리자·전문가(103만 7천 명, 17.5%) 순으로 비정규직이 많다. 교육정도별로 보면, 고졸

(260만 2천 명, 44.0%)이 가장 많고, 대졸 이상 (182만 3천 명, 30.8%), 중졸 이하 (148만 6천 명, 25.1%)의 순이다.

## 비정규직의 절반은 자발적 비정규직

지난 주 일자리 형태의 선택 동기를 살펴보면, 자발적 사유로 선택한 경우는 정규직 근로자가 77.2%, 비정규직 근로자는 49.0%이다. '자발적 사유로 일자리 형태를 선택한 주된 이유'는 정규직 근로자는 '안정적인 일자리(47.6%)'가 가장 많은 반면, 비정규직 근로자는 '근로조건에 만족(46.3%)'이 가장 많았다. '비자발적 사유'를 주된 사유별로 보면, '당장 수입이 필요'가 정규직 근로자는 72.2%, 비정규직 근로자는 74.5%로 가장 높게 나타났다.

임금 근로자의 평균 근속기간은 5년 4개월인데, 정규직 근로자는 6년 10개월, 비정규직 근로자는 2년 4개월이다. 임금 근로자의 주당 평균 취업시간은 39.2시간인데, 정규직 근로자는 41.4시간, 비정규직 근로자는 34.8시간이다. 임금 근로자의 2012년 6~8월간 월평균 임금은 210만 4천 원인데, 정규직 근로자는 246만 원, 비정규직 근로자는 139만 3천 원이다. 한시적 근로자의 월평균 임금은 156만 7천 원으로 비정규직 근로자 중에서 높게 나타난 반면, 시간제근로자는 60만 7천 원으로 낮았다.

고용노동부 분석에 의하면 2011년 기준으로 동일 사업체내 정규직과 비정규직간 성별·연령·학력·경력·근속년수·직종 등이 같다고 가정할 경우 시간당 임금총액의 격차는 9.1%, 시간당 정액급여의 격차는 4.2%로 전년에 비해 각각 3.5%p, 3.2%p 줄어든 것으로 나타났다. 시간당 임금총액의 격차를 사업체 규모별로 보면 300인 이상 사업체는 21.9%, 100~299인 사업체는 15.8%, 100인 미만 사업체는 5.1%이다.

근로복지 수혜율을 보면 정규직 근로자는 퇴직금 80.2%, 상여금 81.8%, 시간외수당 56.2%, 유급휴일(휴가) 71%이고, 비정규직 근로자는 퇴직금 39.6%, 상여금 36.4%, 시간외수당 23.2%, 유급휴일(휴가) 32.1%로 정규직에 비해 여전히 수혜율이 낮으나 정규직, 비정규직 모두 지속적으로 상승하고 있다.

국민연금 가입률은 정규직은 66.5%, 건강보험은 69.9%, 고용보험은 66.2%인데, 비정규직 근로자의 국민연금 가입률은 39.0%로 나타났으며, 건강보험은 45.4%, 고용보험은 43.3%로 여전히 정규직에 비해 낮으나 정규직, 비정규직 모두 지속적으로 상승하고 있다.

교육·훈련 경험이 있는 정규직 근로자는 41.4%, 비정규직 근로자는 28.8%이다. 통계청 조사에 의하면 정규직 근로자는 15.8%, 비정규직 근로자는 2.9%가 노동조합에 가입한 것으로 나타났다.

## 구조화된 비정규직 문제

앞에서 살펴본 대로 비정규직의 절반 정도가 자발적 사유로 비정규직 근로형태를 택한 것이기 때문에 비정규직을 무조건 부정적으로 볼 수는 없으나, 우리나라 노동시장의 양극화의 문제점은 비정규직이 이미 구조화 되었다는 것이다. 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비중은 2005년 8월 36.6%에서 2008년 33.8%로 하락하였다가 글로벌 금융위기를 거치면서 증가하였다가 다시 하락하였으나 여전히 33.3%의 근로자가 비정규직이다.

또한 비정규직의 숫자는 지속적으로 증가하고 있다. 2005년부터 2008년까지는 비정규직의 숫자가 늘어나지 않았으나 그 이후 비정규직이 늘어나서 2012년 까지 5년간 50여만 명이 늘어났다.

2012년 8월 현재 비정규직 지난 3개월간 월평균임금은 정규직의 56%이다. 고용부 분석에 의하면 인적, 사업체적 특성을 고려하면 시간당 임금격차는 9.1%로 줄어드나, 비정규직은 정규직으로의 전환이 어렵고 고용의 불안정성으로 인해 경력관리에 따른 미래의 급여상승을 기대하기 어렵다는 것이 문제이다. 임금총액으로 보면 2006년의 비정규직의 정규직 대비 월평균임금은 62.7%이니 지난 6년간 오히려 상대적 임금수준이 줄어든 것이다.

지난 몇 년간 노동시장 추이를 볼 때, 비정규직과 관련된 가장 긍정적인 신호는 비정규직 근로자의 직장내 근로복지 수혜비율 및 4대 보험 수혜율이 지속적으로 증가하고 있다는 것이다. 그러나 아직 정규직 근로자에 비해 수혜비율은 상당히 낮다.

## 비정규적 시각으로는 해결할 수 없어

비정규직 문제를 정규직과 比較하는 비정규적으로 접근하여서는 노동시장의 양극화 해법을 찾을 수 없다. 일부 비정규직은 정규직에 대한 과도한 고용보장 및 처우의 결과물인 측면이 있기 때문이다. 일부 정규직에 대한 과도한 고용보장과 처우는 강력한 노조에 의해 보호되기도 하고 시장 독과점 구조의 혜택을 해당 기업의 노사가 공유하는 것으로 볼 수 있기 때문에 정규직과 비교하기 보다는 비정규직의 고용불안을 해소하고 처우를 개선하는 합리적인 방법을 다각적으로 찾아야 한다.

비정규직 문제를 법적 규제로만 해결하는 경우 의도하지 않은 결과를 가져올 수 있다. 2007년 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(비정규직법)’이 제정되면서 많은 계약직 근로자들이 정규직 또는 無期계약직으로 전환되었지만, 법 시행이후 많은 비정규직 근로자들이 2년마다 해고되고 다시 새로운 직장을 찾아야 하는 악순환이 반복되고 있는 것도 현실이다.

사용주들도 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는 경우 사실상 해고할 수 없다는 불안감에 인적자본에 대한 2년간의 투자를 포기하고 계약을 종료하기 때문에 결코 만족하지 못하고 있다.

노동시장의 양극화는 크게는 우리 경제, 작게는 해당 조직의 성장에 기반하여 해결점을 찾을 수 있다. 성장하지 않는 경제, 발전하지 않는 조직에서는 비정규직의 고용보장이나 처우 개선은 정규직의 양보가 있어야만 가능하기 때문이다. 발전하면서 수익이 창출되는 기업에서는 정규직의 양보나 희생이 가능하지 않지만, 그렇지 않은 경우 정규직과 비정규직의 갈등구조가 형성되어 해결책을 찾기가 쉽지 않다.

끝으로 비정규직은 여러 형태, 여러 상황이 있기 때문에 문제해결의 우선순위에 대한 사회의 공감대 형성이 중요하다. 1차 협력업체와 처우가 비슷한 자동차 회사의 사내하청 보다는 청소 용역업체 근로자의 처우 개선에 비정규직 문제의 우선 순위를 두어야 한다. 관련

하여 사회적 주목을 받는 비정규직 문제의 해결도 중요하지만 생존하기에 급급하여 투쟁조차 할 수 없는 많은 취약한 비정규직의 고용불안이나 처우 개선에 정책당국이 보다 역량을 집중하여야 한다.

## 공공기관의 비정규직 해법은?

박근혜 제 18대 대통령은 공공기관의 비정규직을 2015년까지 정규직으로 전환시키겠다는 공약을 하였고, 관련 정부부처는 공약이행을 위해 실태파악에 들어갔다. 필자가 원장으로 재임하고 있는 국무총리실 산하 국책연구기관인 한국직업능력개발원(직능원)의 경우 정규직보다 비정규직이 더 많다. 작년 말 기준으로 예산 정원은 125명이나 현원은 318명이다. 고용형태도 정규직, 무기계약직, 기간제계약직, 위촉연구원, 인턴, 일용근로자 등 6가지이다. 또한 청소, 경비 등을 담당하는 용역회사의 직원들도 같은 건물에서 일하고 있다. 무기계약직은 2007년 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(비정규직법)’이 제정되면서 당시 장기간 기간제 계약직으로 있던 직원들의 일부가 기간이 정함이 없는 계약직으로 전환된 경우이다. 직능원의 無期계약직은 55세까지 정년이 보장되고 정규직과 같은 대우를 받으나 승진제도가 없다.

직능원은 많은 정책연구 및 사업을 정부로부터 용역계약 형태로 수주를 받아 수행하기 때문에, 필요인력이 예산 인원으로 증원이 되지 않아 최대 2년까지 고용이 지속되는 기간제 근로자를 많이 쓸 수밖에 없다. 기간의 정함이 있는 정부사업을 수행하는 경우 기간제법의 예외 적용을 받아 사업이 계속되는 한 계속 사용할 수 있다. 그러나 오래 근무하는 직원은 신분의 관계없이 고용계약을 종료하는 것이 현실적으로 어렵기 때문에 최장계약기간을 2년으로 운영하고 있다. 최근 업무수행능력이 우수한 경우 2년 이상 고용 계약 연장이 가능하도록 규정을 고쳤다.

공공기관의 비정규직은 정부의 엄격한 공공기관 정원관리의 부산물인 성격이 있다. 그러나 공공기관은 비효율적인 운영으로 인력이 과다하다는 것이 국민들의 일반적인 시각이기 때문에 정부도 엄격한 정원관리를 할 수 밖에 없는 측면이 있다.

비정규직 문제의 해법을 찾을 때, 우선 비정규직은 시장경쟁의 결과물인 측면이 있다는 점을 이해하여야 한다. 親勞的 성향이 강하였던 참여정부는 공공기관뿐 아니라 민간부분의 비정규직도 없애겠다고 공약하였으나 결과적으로는 소기의 성과를 거두지지 못하였다. 경제의 대외의존도가 100% 가까운 우리나라 경제구조 하에서 현재의 정규직 노동시장의 경직성을 고려할 때 비정규직에 의존하는 기관 경영은 불가피한 측면이 있다는 것을 국정을 책임지면서 이해하였기 때문이다.

현재의 공공기관 정규직에 대비하여 비정규직 해법을 찾고자 하여서는 안 된다. 우리나라의 연공급적 임금구조 등으로 인하여 정규직의 보수나 처우 등의 합리성이 결여된 부분이 있기 때문이다. 일부 직종의 경우 유사한 직무능력을 갖춘 인력을 현재의 처우보다 상당히 낮은 수준으로 민간시장에서 채용할 수 있는 것이 현실이다. 또한 공공부분의 정규직은 대부분 몇 십대의 일의 경쟁을 거쳐 입사한 우수인력이라는 것도 고려되어야 한다.

비정규직 근로자는 공공기관 뿐만 아니라 민간부분도 고용불안이나 낮은 처우로 고통을 받고 불안해한다. 그러나 정규직과 대비하여 많은 것을 한 번에 해결하기 보다는 점진적으로, 단계적으로 고용불안을 줄이고, 처우도 개선해 나아가야 한다. 특히 공공기관의 경우, 비정규직에 대한 처우 개선은 국민의 세금 증가로 이어지지 때문에 민간부분보다 어려울 수밖에 없다. 비정규직에 대한 처우 개선은 정규직의 일정부분 양보가 필요하다. 직능원은 작년부터 비정규직에 대해 추석이나 설 선물을 지급하기 시작하였는데, 정규직 근로자들의 일정부분 양보가 있었기 때문에 가능하였다.

비정규직의 정규직 전환은 비정규직 근로자들의 고용불안이나 처우 개선의 측면뿐 아니라 기관 운영의 효율성 제고 측면에서도 필요하다는 것을 이해하여야 한다. 기간제법으로 2년마다 반복적으로 새로운 근로자를 찾아야 한다면 2년의 경험으로 축적된 사내인적자본을 사장해 버리는 결과가 되기 때문이다.

끝으로 정부의 공공기관 정원관리도 새로운 패러다임을 모색하여야 한다. 현재 많은 공공기관에서 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하거나’, ‘연구기관에서 연구를 수행하거나 지원하는 경우’의 기간제법 예외를 두는 조항을 활용하여 기간제 근로자를 과도하게 활용하는 측면이 있다.



## 새 정부의 고용 · 직업능력개발 정책의 핵심 과제<sup>2)</sup>

---

상당히 어려운 대내외적인 환경에서 오늘 2월 출범하는 18대 정부는 모든 국민이 행복한 국가를 만들기 위해서는 우선 일자리 문제를 해결하여야 한다. 급속히 붕괴되고 있는 중산층, 해결의 실마리를 보이지 않고 있는 사회 전반의 양극화 현상도 해결의 출발점은 일자에 있기 때문이다.

작년 10월에 한국직업능력개발원이 교육, 훈련과 노동시장 전문가 120인을 대상으로 실시한 조사 결과에 의하면 교육과 노동시장 연계 관점에서 본 신정부의 가장 핵심정책은 일자리 창출 지원이다.

1997년 말 외환위기를 성공적으로 단기간에 극복한 우리나라이지만 외환위기 이후 정부가 세 차례 바뀌었으나 고용, 특히 양질(decent)의 일자리가 늘어나지 않고 있다.

특히 청년취업 상황은 매우 심각하다. 2011년에 들어 고용률이 늘어나고 있지만 청년뿐 아니라 일반 국민들이 느끼는 청년취업 상황은 여전히 개선되고 있지 않다.

청년층 실업문제는 대졸자에게 집중되고 있는데 2012년 5월 현재 전체 청년층(15~29세) 실업자 342천 명 중 4년제 대졸자가 31.3%인 107천이다. 전체 청년층 실업자중 4년제 대졸자 차지하는 비중은 2003년 22.1%에 비해 9.2%p 상승하였다.

---

2) '18대 대통령 당선자 공약 실천을 위한 고용 · 직업능력개발 분야 20대 핵심과제'(한국직업능력개발원, 2013)의 주요 내용을 발췌, 정리한 것이다.

우리나라의 대학진학률은 2008년 83.8%로 정점을 찍은 후 2011년에는 72%로 떨어졌지만 OECD 국가들에 비해 여전히 높은 수준인데, 대학진학률을 떨어뜨리는 것은 시일을 요하는 것이기 때문에 이명박정부가 성공적으로 추진한 고졸 취업 활성화정책과 함께 대학의 취업역량을 강화하는 것이 병행되어야 한다.

학문의 전당이라는 특성을 가지고 있는 대학을 변화시키는 매우 어려운 과제이나 취업중심의 문화와 가치가 대학에 뿌리내려야 한다. 대학교수의 임용 및 평가 시스템을 학생의 취업역량제고와 취업지원의 관점에서 재편하여야 하며, 학생의 취업역량 개발을 위한 교재와 교수 학습방법이 개발되어야 한다. 학문단위 중심의 경직적인 대학내부 조직구조가 역량중심으로 유연화되어야 한다.

인력양성 중심의 산학협력이 활성화되어야 한다. 현재의 산학협력시스템은 산업계 주도적인 산학협력이 이루어지지 않고 대학 및 지역의 특성을 고려하지 않아 모든 대학의 산학협력의 양태가 균일화되어 그 성과를 기대하기 어렵다. 구체적으로 산학협력 인력양성 지원센터(가칭)를 구축하고 활용하는 것을 고려하여 볼 수 있다. 동 센터는 기업의 수요(필요 인력의 수, 기술수준, 직무, 연봉수준, 매출액, 고용인원, 생산성, 대표자의 비전, 연구소 유무 등)를 파악하며 동시에 학교(대학)의 정보(학교 현황, 교육환경, 대학별 교수자원의 전문성, 학과별 양성인력, 학생 특성, 교육프로그램, 시설 및 기자재, 교육 목표 등)를 전달하는 네트워크로서 기능을 함으로써 대학생의 현장실습을 구체화시키고 지속적인 관리감독 및 인센티브 제공하게 될 것이다.

대학의 취업역량 강화와 함께 대졸 청년 미취업자 일자리를 확충하고, 직업훈련 기회를 확대하여야 하며, 대학에서도 재학생뿐 아니라 졸업생의 취업을 위한 노력을 하도록 하여야 한다. 현재는 공공부분에 권고사항으로 되어 있는 청년의무고용제를 공공부분뿐 아니라 일정 규모 이상의 기업에 대해서는 한시적으로 의무화하는 방안을 적극적으로 고려하여야 한다. 공무원 채용제도의 다양화, 보조교사제의 확대, 초등학교 예체능 전담교사 배치 등을 통해 과도한 공시족이나 임용고사 준비생 문제를 해소할 수 있다. 대학이 AS 차원에서 재학생뿐 아니라 미취업 졸업생의 취업 지원을 강화하는 것도 필요하다.

새 정부는 능력중심의 사회를 구현하여야 한다. 이를 위해서는 우선 고졸 취업문화를 정착시켜야 한다. 이명박정부의 정책기조를 발전시켜 산업수요 맞춤형고(마이스터고)를 다양화하고 확대하여 고교 직업교육 선도모델로 정착되도록 유도하여야 한다. 정부부처, 지자체, 산업단지, 기업참여형 등 특성화고 직업교육 운영의 거버넌스를 다양화하여 산업수요에 부응하는 효과적인 직업교육기관의 역할을 하도록 하여야 한다. 일반고 학생들의 직업교육도 내실화되어야 한다.

특성화고졸 인력의 직무수행능력은 여전히 산업계의 기대 수준에 미치지 못하고 있다. 고졸취업 문화 확산을 위해서는 산업계 수요를 반영한 교육과정이 특성화고 단계에서 개발되고 운영되어야 한다. '과정 이수형 직업자격제' 확대되어야 한다. 얼마 전 기아자동차회사에서의 특성화 실습생의 사망사고와 사례가 재발되지 않도록 현장실습 내실화하는 '한국형 新 도제 프로그램' 개발하는 것이 필요하다.

정부의 권고나 사회적 압력에 의해서가 아니라 산업체가 자율적으로 고졸을 채용하는 문화가 정착되어야 하는데, 고졸의 숙련에 적합하고 경력 개발이 가능한 고졸 일자리가 확대되어야 한다. 괜찮은 고졸 일자리를 유형화하고, 전망하여 발굴하여야 하고, 국가전략산업 직종을 중심으로 강소기업의 우수 산업인재 조기 육성 시스템을 구축하는 것이 필요하다.

특성화고-고등교육기관-산업체 등의 연계체계를 다양화하여 고교 직업교육 경로를 다변화하는 것이 필요하다. 이와 같은 틀 속에서 전문대학이 본래의 기능을 할 수 있도록 제도를 개선하고 지원하여야 한다. 지역전략산업과 연계하여 전문대학을 특성화하고 전문화하여야 한다. 산업체 재직자 및 성인학습자를 위한 다양한 교육 기회를 제공하고, 이에 대한 선행학습을 인정할 수 있는 평가인정제도를 마련하여 추진할 필요가 있다. 경쟁력있는 전문대학의 경우 현행 2년제 전문학사과정 중심에서 학사과정 중심으로 확대 개편하고, 학위 및 비학위과정, 전공 심화과정간 연계를 강화할 필요가 있다.

직업의 세계에 대한 이해도가 취약하여 청소년의 직업선호도가 교사, 공무원 등 안정성 높은 소수의 직업으로 치중되고 청소년들이 적성이나 장래에 대한 확고한 설계 없이 무조건 대학으로 진학하여 결과적으로 청년 실업자가 양산되고 있는 것이 우리의 현실이다. 청소년들이 자신의 재능을 발휘할 수 있는 직업을 찾을 수 있도록 창의적 진로개발 교육을 확

대 보급하여야 한다. ‘쉽표학기제’ 등 학생들이 진로를 탐색할 수 있는 쉽표기간을 마련해 주는 다양한 형태의 전환학기 모형을 개발하고 보급하여야 한다. 진로교사의 대폭적인 확대가 현실적으로 어려운 점을 고려하여 청소년의 진로체험을 지원할 수 있는 전문인력 풀인 커리어 코치를 양성하여 전국 초중등학교에 배치 지원하여야 한다.

학교교육과 노동시장에서의 직업능력개발훈련의 연계를 강화하여야 한다. 직업교육과의 연계를 염두에 두고 직업능력개발 훈련과정을 개발하고, 직업교육 졸업생을 위한 직업능력개발 훈련과정을 개발하고, 직업능력개발훈련과 대학의 평생교육원과의 연계를 강화하여야 한다.

산업수요를 충분히 고려하지 못하고 훈련수요자의 선택권이 확대되면서 직업능력개발 훈련 이수 후 이수자의 취업이나 창업이 미흡한 현실이다. 기업체 수요와 훈련생 수요를 분별하여 정부가 적극 지원할 분야와 지원을 지양할 분야에 대한 선별을 강화하여야 한다.

공공 직업능력개발기관의 경우 각 기관이 개별적으로 사업을 추진하여 직업능력개발의 효율성이 떨어지고, 공공기관의 고유 목적인 사회통합을 위한 노력이 부족하다. 불필요한 복잡성과 혼란을 제거하기 위하여 훈련종류에 따라 다른 훈련과정인정기관을 일원화하여 하나의 기관이 전담하여 체계적으로 추진하도록 공공직업능력개발기관이 개편되어야 한다.

취약계층의 일자리 및 직업능력개발에 대한 지원을 강화하여야 한다. 현재 우리나라의 고용안전망에서 비경제활동인구와 비임금근로자는 고용보험 적용대상에서 제외되며, 임금근로자는 일부 예외를 제외하고 모두 적용대상자이지만 실제 비정규직이나 영세사업장 종사자의 다수가 고용보험에 가입되어 있지 않아 고용보험적용 사각지대에 있다. 고용보험 사각지대 해소를 위한 ‘제2의 고용안전망’을 구축하는 것을 적극적으로 고려하여야 노동시장 안전성 제고에 기여할 것이다.

취약계층 직업훈련과정 참여자가 감소하고 있으며 참여자의 성과도 낮은 것이 현실이다. 취약계층의 고용가능성을 높일 수 있는 직업훈련 모형 개발하고, 장기적인 직업훈련의 참여를 유도하도록 복지지원체계를 개편하여야 한다.

## 청년취업난 해소를 위한 多面전략

---

7일 발표된 통계청 조사를 보면 지난 9월 20대 비경제활동인구는 238만3,000명으로 전년 동월 대비 4만6,000명 늘었다. 20대가 비경제활동인구에서 차지하는 비율도 38.4%로 늘어났다. 학업인구와 취업준비자가 늘었기 때문이다. 2011년 기준 청년실업률은 7.6%로 전체 실업률의 2배가 넘는다. 청년들이 학교를 졸업한 뒤 첫 직장을 얻는 데 걸리는 시간은 평균 11개월로 다른 나라에 비해 상당히 긴 편이다.

청년의 평균이직률은 30~54세 연령층보다 2.5배 높다. 그러니 일자리를 얻어도 한 곳에 정착하지 못하기 때문에 숙련(skills)이 축적되지 못한다. 특히 고졸 청년들은 노동시장에 쏟아져 들어오는 대졸 청년들에게 과거 고졸들이 하던 일자리를 뺏기면서 대졸자에 비해 실업률이 높고 상대임금도 떨어진다.

청년취업난의 원인 중 하나로 대졸자가 급증했다는 점을 들 수 있다. 대학진학률은 1990년 33%에서 2010년 79% 크게 높아졌다. 문제는 이렇게 급증한 대졸자를 흡수할 만큼 우리 경제가 성숙하지 않았다는 것이다. 오히려 청년층이 선호하는 대기업·공무원·금융업의 일자리는 1993년 414만 개에서 2008년 380만 개로 34만 개 줄어들었다.

정부에서 여러 가지 다양한 대책을 내놓고 있지만 정책 대상자인 청년들이 대책의 실효성을 실감하지 못하고 있다. 다만, 청년층 뉴스타트 프로젝트(취업성공 패키지 프로그램) 등 청년실업자들에게 상담, 정보제공, 구직알선, 훈련기회 제공 등 다양한 서비스를 통합해 포괄적인 프로그램을 제공하는 사업들이 최근 현장에서 호응을 얻고 있는 것은 고무적이다.

청년 취업난은 현 경제위기가 극복되더라도 해결되지 않는 구조적인 문제라는 데 그 심각성이 있다. 이미 노동시장에 진입한 상당수의 청년이 일자리를 찾지 못하고 있고, 보다 좋은 일자리를 찾기 위해 고심하기 때문이다.

당면 청년 취업난 해소를 위해서는 정책 대상인 청년층의 범위를 확대하는 것이 시급하다. 현행법상 청년의 범위는 15~29세지만, 등록금 조달과 병역 등으로 30세가 넘어 대학을 졸업하는 청년이 상당수다. 그리고 졸업 후 많은 청년이 제대로 된 일자리를 찾지 못하는 현실을 고려하면 청년의 범주를 일본처럼 34세로 확대하는 것이 바람직하다.

공공부문의 청년고용 노력 의무의 실효성을 높이는 것도 한 방안이다. 공공기관은 내년까지 정원의 3%를 정규직으로 고용토록 노력해야 한다. 하지만 정원이 늘지 않은 공공기관은 청년을 채용할 수 없고, 의무를 이행하지 않아도 일부 기관이 경영평가에서 불이익을 받는 것 외에 제재조치가 없다. 청년 취업난 해소를 위한 근본 대책은 청년층이 시장에서 요구하는 숙련을 갖추도록 훈련·교육시키는 것이다.

독일, 스위스 등 경제협력개발기구(OECD) 회원국들은 일자리 문제는 있어도 청년취업 문제는 그다지 심각하지 않다. 과도한 대학 진학을 규제하고 청년들에게 맞춤형 교육·훈련을 실시하기 때문이다. 하지만 우리나라는 경제 발전 규모에 비해 대학이 너무 많다. 그렇다고 일시에 구조조정할 수는 없는 게 현실이다. 다만, 이들 대학의 기능을 조정해 청년 취업난 해소에 활용하는 방안은 한 해법이 될 수 있다.

한국의 대학은 크게 연구중심과 교육중심으로 분류돼 특성화가 진행되고 있다. 앞으로는 전문대와 4년제 대학을 포함, 직업능력개발중심 대학을 육성하는 방안을 적극적으로 검토해야 한다. 현재의 대학 구조에서 '선취업 후진학(학습)' 생태계 조성의 큰 축 중 하나인 재직자 대학교육은 서자(庶子) 취급을 받을 수밖에 없다. 독일이나 스위스처럼 일을 하면서 학습을 병행하는 시스템을 도입하기 위해선 직업능력개발중심 대학 육성이 절실하다.

## 高卒취업 성공시대의 조건

---

‘고졸(高卒)취업 성공시대’가 활짝 열리고 있다. 과거 지속적으로 감소하던 고졸 고용률이 2011년 하반기를 기점으로 증가세로 돌아섰고 상용직의 비중도 커지는 등 고용의 질도 개선되고 있다. 새로이 고교를 졸업한 고졸자의 실업률은 2월 기준으로 2010년 8.6%, 2011년 5.6%, 2012년 4.2%로 크게 줄어드는 추세다.

특성화고교의 취업률은 2009년 16.7%로 바닥을 친 이후 정부의 적극적인 ‘선취업-후진학(학습)’ 정책 추진 등에 힘입어 2010년 19.2%, 2011년 25.9%로 가파르게 상승했으며 올해는 40% 가까이 될 것으로 전망된다. 특히 특성화고교 중 중점 육성 대상 학교인 마이스터교(校)의 경우 대부분의 학교에서 90% 이상의 2013학년도 졸업생이 취업을 확정했다. 이번 달에는 대부분 직장을 구할 것이 확실시된다.

필자가 최근에 방문한 인천전자마이스터교의 경우 학생들의 진로 경로를 글로벌인재형, 기술인재형, 기능인재형, 창업인재형으로 구분하고 수요 맞춤형 교육을 하고 있었다. 특히 캐나다 및 독일 산업체의 해외 인턴 연수를 통해 해외 우량기업에서의 취업 문을 두드리는 등 국내 현장에 머물지 않고 세계 시장에서 통하는 글로벌 인재를 육성하는 것을 교육목표로 하고 있다.

고졸자의 80% 이상이 대학을 가는 우리의 이상한 현실은 1990년대 정부의 중등직업교육 정책이 취업 우선에서 취업과 진학을 병행하는 방향으로 바뀐 것에 기인한 바 크기 때문이



다. 대졸자의 구조적 실업 문제, 노동시장의 인력 수급 불균형 문제 등을 해결하기 위해 ‘선취업-후진학(학습)’ 체계를 정착시킬 필요가 있다는 사회적 인식이 자리잡았기 때문에 새 정부가 들어서도 정책 기조를 크게 바꾸기는 어려울 것으로 보인다.

이제 막 시작된 ‘고졸취업 성공시대’가 정착되기 위해서는 추진해야 할 과제가 많다. 마이스터교를 비롯한 특성화고교에 대한 정부의 지속적인 재정 지원, 학교와 산업체가 함께 하는 산학(産學) 협력의 추진, 노동시장에서의 고졸자에 대한 차별 해소, 고교 졸업 후 계속 교육 및 학습체계·특성화고교에 대한 별도의 성과관리체계 구축 등이다.

고졸취업 성공시대를 정착시키려면 무엇보다도 기업과 학교가 굳건한 산학 협력체계를 구축해야 한다는 것을 취업 선도 모델인 마이스터교의 사례에서 알 수 있다. 21개 1기 마이스터교의 학교당 산학협력협약을 체결한 업체가 77개이고 80% 이상의 학생이 취업약정을 맺은 상황에서 교육을 받고 있다. 산업체 인사가 마이스터교 신입생의 심층면접에 참여하고 있다. 그리고 지난 3월 현재 35개 마이스터교 중 10개 고교의 학교장이 산업체 출신이다. 또한 많은 교원이 산업 현장을 이해하고 현장 전문성을 높이기 위해 3개월 이상의 중장기 연수를 협약을 맺은 기업에서 하고 있다.

기업들이 특성화고 학생들의 현장실습에 적극적으로 참여해야 한다. ‘선취업-후진학(학습)’ 체계가 잘 정착돼 있는 스위스의 경우 기업들이 직업훈련용으로 지불하는 비용보다 수습생의 생산에 기여하는 성과가 높기 때문에 기업 입장에서든 수습생들에게 직업훈련을 실시하는 것이 유리하다는 게 여러 연구를 통해 실증적으로 입증되고 있다. 기업들이 학교와의 산학 협력에 적극적으로 나설 때 기업맞춤형 인력 양성을 위해 학교가 교육과정을 기업 수요에 맞춰 개편하고 교원들의 현장 전문성도 높이는 등의 일을 할 수 있다. 인력 양성이 기업의 사회적 책임이라는 인식을 가지고 기업들이 마이스터교를 넘어서 특성화고와의 산학 협력에 적극적으로 나설 때 고졸취업 성공시대의 기반이 구축되고 노동시장의 구조적 인력 수급 불균형 문제도 해결될 수 있다.



## 大·中企 ‘인력풀’이 진짜 상생

---

몇 달 전 고용노동부 장관이 기자간담회에서 중소기업 근로자를 대기업에서 빼갈 경우 인력을 양성한 중소기업에 해당 근로자의 능력개발 기여분을 상환시키는 방법을 가이드라인 형식으로 검토하겠다고 밝혀 다소 논란이 된 적이 있다.

중소기업의 인력을 채용하는 대기업에 소위 ‘이적료’를 부과하는 것이 개인의 직업선택 자유를 침해하는 측면이 있고, 중소기업에 종사하는 근로자들의 보다 좋은 직장으로 이동하고자 하는 욕구를 제한한다는 반대 의견 등으로 이적료 논란은 일단 수면 아래로 잠복했다.

그러나 현실을 보면 고용부 장관이 고액의 연봉을 받는 프로 운동선수들에게 부과하는 이적료를 기업 간 인력이동에도 적용할 생각을 할 정도로 많은 우리나라 기업, 특히 중소기업들이 인력 유출로 고통을 받고 있다.

중소기업청의 조사에 의하면 조사 대상 25%의 중소기업이 다른 기업들의 기술인력 스카우트로 경영에 어려움을 겪고 있는데, 특히 36%의 기업이 중소기업보다는 대기업으로의 기술인력 유출이 더욱 문제가 된다고 대답했다. 특히 호황인 업종의 중소기업들은 대기업의 기술인력 스카우트로 경영에 큰 어려움을 겪고 있다. 최근에는 스마트폰과 관련된 프로그램 개발, 금형, 기계 업종에서 대기업의 인력 빼가기로 많은 중소기업들이 고통을 겪는 것으로 나타난다.

한국직업능력개발원의 추계에 따르면 숙련 형성이 상대적으로 긴 금형의 경우 일정 수준의 숙련이 형성되는 데 소요되는 6년간 인력양성에 들어가는 총비용은 3억 6,000만 원, 해당근로자의 생산액은 2억 1,000만 원으로, 6년간의 양성 뒤 그 인력이 다른 직장으로 떠나면 기업에 1억 5,000만 원의 순손실이 발생한다.

대기업은 중소기업에 비해 기술직의 이직률이 낮고, 중소기업들은 이직의 두려움 때문에 능력개발에 대한 투자를 하지 않아 대·중소기업 간 기술직의 능력개발 격차가 더욱 확대되고 있다.

기업 간 인력 유출을 완화할 목적으로 업종별 협의회가 일찍부터 발달한 서구의 경험에서 보듯이 인력개발 투자의 공공재적 성격 때문에 개별 기업들은 적극적으로 재직 근로자의 교육, 훈련에 대한 투자를 하기보다는 다른 회사의 숙련된 인력을 빼오려는 경향이 있다.

현재 세계 경제의 운명을 쥐고 흔들고 있는 독일의 경우, 지역 상공회의소를 통해 기업들이 자발적으로 인력양성 및 훈련에 적극적으로 참여하고 있는 것이 독일 산업 경쟁력의 주요 원천 가운데 하나다.

제조업을 기반으로 해 선진국의 문턱까지 진입한 우리나라의 기업들도 이제는 공조(共助)해 기술인력을 양성, 개발하는 것이 지속가능한 산업생태계를 조성하는 데 필수적이라는 인식을 확고히 가져야 한다.

기술인력의 숙련 형성은 학교교육으로 이뤄지기에는 한계가 있고 오랜 기간의 현장실무 경험을 통해 축적되기 때문에 저숙련 균형이 아닌 고숙련 균형의 기술인력 양성체계를 구축하기 위해서는 기업들의 인식 전환이 선행돼야 한다.

지속가능한 동반성장의 기반이 되는 대·중소기업 간 인력양성의 공동협력 체계를 강화하는 방안으로는 인적자원개발 컨소시엄이나 비학위 대학을 활성화하는 것을 고려해 볼 수 있다.

고용노동부의 지원을 받아 운영되는 인적자원개발 컨소시엄은 능력개발을 통한 대·중소기업 간 대표적인 공동성장의 모델로 자리매김했는데, 협회 혹은 기업단체 중심형 컨소시엄을 활성화해 소규모 기업이 보다 쉽게 참여하는 길을 열어야 한다. 특히 컨소시엄에 참여하지 않는 기업, 채용 예정자들도 컨소시엄을 통해 훈련을 받을 수 있는 길이 모색되어야 한다.

현장에서 축적한 숙련과 경력을 해당 기업은 물론 다른 기업에서도 인정받을 수 있는 방안이 강구되어야 한다. 일부 기업에서 운영되는 체계적 사내 훈련과정을 발전시켜 새로운 형태의 비학위 기업대학을 활성화하는 것이 하나의 대안이다.

## 취업 양극화 대책, 재점검해야

대학을 졸업하는 젊은이들이 일자리를 찾지 못해서 4년에 대학을 졸업하지 않고 졸업을 미루는 취업 재수·삼수생 이야기는 어제오늘의 이야기는 아니나 개선될 징후가 없어 우려의 목소리가 높다. 통계청이 지난 11일 발표한 고용 동향에 따르면 젊은이들은 일자리를 찾지 못해 고통을 겪고 있으나 부모 세대인 50, 60대는 다시 취업전선에 뛰어들어 자녀 세대의 일자리를 차지하는 취업 양극화 현상이 지속되고 있다. 지난 6월 현재 일자리가 전년 동월과 비교해 20대는 3만4,000명, 30대는 7만 명이 줄어들었다. 그 반면 50대 취업자는 24만6,000명, 60대 이상은 22만2,000명이 늘었다.

통상적으로 취업자의 증감(增減)은 인구와 경제활동참가율, 취업률의 변화로 설명된다. 로그평균(Log-Mean) 개념을 이용해 취업자의 증감을 인구와 경제활동참가율, 취업률의 변화로 요인을 분해하면 20대 취업자 수 감소의 대부분이 인구 감소 때문인 것으로 확인된다. 20대 인구 감소가 20대 취업자 감소를 설명하는 정도는 2010년 6월 80.8%, 2011년 6월 92.6%, 2012년 6월 85.1%로 지난해에 비해 올해 그 정도가 약간 떨어졌다. 그러나 그 비율은 80% 이상을 나타내고 있다.

50대 이상의 늘어난 취업자 중 인구 변화로 설명되는 부분은 2010년 6월 86.5%, 2011년 6월 77.5%, 올 6월 87.2%로 50, 60대가 취업시장을 주도하는 최근의 현상도 대부분 인구 증가가 설명된다. 그러나 20, 30대의 취업은 어려워지는 대신 50대 이상의 취업이 보다 쉬워지는 취업 양극화의 주된 원인을 인구 변화로 보고 손을 놓고 있기엔 상황이 심각하다.

특히 20대 취업자는 인구 증감 효과를 제외하더라도 지난 6월 전년 동월과 대비해 5,000명 줄었다.

현대경제연구원 자료에 따르면 경제협력개발기구(OECD) 기준으로 우리나라의 자영업자 수는 720만 명, 그 비중은 OECD 회원국 중 2위인데, 자영업체 종사 근로자까지 합치면 자영업 취업자가 1,000만 명을 넘어섰다. 자영업자 중 50대가 차지하는 비중은 2007년 25%에서 2011년 30%를 늘었는데, 진입보다는 퇴출이 많은 것이 현실이다. 2004~2009년 동안을 보면 소매업과 숙박, 음식업에서 새로 일을 시작한 사업체는 휴·폐업체 수보다 연 단위로 1만 개 정도 많다. 그런데 자영업자의 절반이 3년 안에 사업을 접고 있는 것으로 나타났다. 제1, 2 금융권의 자영업자 대출액은 300조 원을 넘는 것으로 추정된다. 2011년 기준으로 가처분소득 대비 금융부채의 비율은 자영업자의 경우 160%인데, 상용직 근로자는 80% 정도다.

중소기업청 자료를 보면 60% 가까운 소상공인의 월평균 수익이 100만 원에 미치지 못하고 있다. 1만여의 소상공인을 대상으로 한 조사 결과에 따르면 월수익이 100만 원 이하인 자영업자가 30.8%, 적자이거나 수입이 없는 경우가 26.8%다. 특히 다단계업체의 판매원 수가 급증하고 있다. 그런데 취업이 급한 20대 젊은이가 다단계 업체의 영업사원 포섭 대상 1순위다. 지난해에 1만 명의 대학생이 불법 다단계업체로부터 피해를 당했는데, 피해액만 250억 원이다.

정부는 내년에 전국 11개 시니어 비즈 플라자(Senior Biz Plaza)의 창업 컨설팅 기능을 강화하고, 3,000억 원의 소상공인 진흥기금을 조성해 전직을 위한 직업훈련 및 구직비용 지원 대상 자영업자를 현재 연 매출 8,000만 원 이하에서 연 매출 1억 5,000만 원 이하 자영업자로 늘리는 등 중·노년층 창업을 지원하고, 전직을 앞선하는 대책을 준비 중이나 근본적인 대책이 되지 못하고 있다.

취업 양극화 해소를 위해선, 기업하기 좋은 환경을 만들어 좋은 일자리가 많이 늘어나고 기업이 원하는 근로자의 직업능력이 개발되도록 하는 데 정책적 역량을 집중해야 한다.

## ‘先취업-後진학’ 체제 정착시켜야

고졸 취업시대가 열리고 있다. 부산자동차고는 1997년에 개교한 우리나라의 대표적인 특성화고인데, 2010년 마이스터고로 지정된 10이후 취업하는 학생들이 많아졌다. 2010년 2월 졸업자 중 취업하는 학생의 비율은 23.3%였는데, 2011년에는 32.2%, 2012년에는 40.2%로 높아졌다. 전원 취업을 서약하고 입학한 2013년 졸업예정자는 5월 현재 45.2%가 취업이 확정돼 있다.

취업을 목적으로 한 학생들을 위해 설립된 실업계고 졸업자의 절반도 취업하지 않는 현실은 우리나라 노동시장의 고질적 문제인 일자리를 찾는 사람은 많으나 일할 사람은 구할 수 없는 ‘구직난(求職難)과 구인난(求人難)’이 병존하는 현상을 악화시키고 있다.

최근 발표된 삼성경제연구소의 보고서에 따르면 대졸자의 42%가 일자리를 구하지 못하거나 대학 졸업장이 필요 없는 직장으로 하향 취업하고 있다. 2008년 대학진학률이 83.8%로 정점을 기록한 후 떨어지고 있지만 우리나라의 대학 진학률이 독일, 일본, 미국 등 선진국에 비해 아직은 매우 높은 수준이다.

대학생들이 취업을 위해 대학졸업을 늦추고, 고교 졸업 후 취업도 되지 않는 대학에 들어가기 위해 지불하는 사교육비로 인한 사회적 비용은 40조원에 가까운 것으로 추정되고 있다. 고용노동부에 따르면 2020년까지 전문대졸 이상은 50만 명이 노동시장에 초과 공급되는 반면 고졸자는 32만 명이 부족하다.

고졸취업박람회에 삼성, KT 등 많은 대기업들이 참여하면서 고졸자들이 몰리고, 대우조선해양 등 많은 대기업과 공공기관에서 고졸채용을 늘리거나 10여년 만에 새로이 고졸자를 뽑는 것은 매우 바람직한 현상이다. 하지만 고졸 취업시대는 아직 시작에 불과하다.

많은 기업에서 아직은 고졸자들이 자신의 경력관리를 할 수 있는 경로가 마련돼 있지 않다. 보수 등에 있어 대졸자와의 차별을 해소하는 방안이 마련되고 있으나 고졸자들이 취업 후 원하면 진학하거나 훈련을 통해 자신들의 역량을 높일 수 있는 제도가 구축돼 있지 않은 것도 취약점이다. 또한 고졸자들을 조직 속으로 끌어들이어 융화시키는 조직문화가 아직은 미흡하다. 정부 관계자와 기업들이 ‘선취업(先就業)–후진학(後進學)’ 체제를 정착시킬 수 있는 방안을 함께 고민하고 마련해야 한다.

올해의 경우 특성화고를 졸업하고 대기업이나 공공기관에 취업하는 학생 비율이 대졸자보다 두 배 이상 높다. 일부 마이스터고, 특성화고 졸업생들이나 졸업예정자는 대기업이나 공공기관에 취업하기 위해 건설한 중견기업이나 중소기업에서의 취업 제의를 거절하고 있다고 한다.

고졸 취업시대를 열어야 하는 사회적 당위성으로 인해 올해 특성화고 졸업자들의 취업 여건이 상당히 좋은 것은 사실이나 모든 구직자가 대기업이나 공공기관에 취업할 수 없는 것도 엄연한 사회적 현실이다.

고졸 취업자들이 차별받지 않는 고졸 취업시대가 지속되기 위해서는 고졸자들도 과도한 눈높이를 낮추고 (어느 측면에서는 사회적 배려에 의해) 취업한 좋은 직장에서 열심히 노력하려는 자세를 가져야 한다.

현재 지방소재의 많은 대학들이 학생 모집에 어려움을 겪고 있는데, 고졸자들이 대학 대신 일단 일자리를 택하는 고졸 취업시대가 지속된다면 많은 대학, 특히 전문대들이 학생 충원에 어려움을 겪을 것으로 예상된다. 한국직업능력개발원의 추계에 따르면 학령인구 추이만을 고려할 때 전문대들의 학생충원율은 향후 10년이 지나면 40%대로 떨어질 것이다.

대학들이 자기혁신을 통해 직장인들을 대학으로 끌어들이 수 있을 때 ‘선취업-후진학’ 시대도 공고해질 것이다. 뿐만 아니라 그것이 대학들도 살아남을 수 있는 길이다.

마이스터교와 특성화고 육성책으로 대변되는 고졸 취업시대는 현 정부의 가장 성공적인 교육정책이라는 것이 국민들의 인식이다. 내년도 출범하는 새로운 정부도 우리나라의 많은 사회, 경제적 문제를 해결할 수 있는 고졸 취업시대가 더욱 공고해지도록 각고의 노력을 다 해야 한다.



## 학력간 고용 미스매치 해소 방안

지난해 우리나라의 전체 취업자 수는 2242만4,000명으로 한 해 동안 약 41만 명이 늘어났다. 2000년 이후 연간 평균 일자리 증가 28만 명을 크게 웃도는 것임은 물론 2004년의 41만8,000명 이후 일자리가 가장 큰 폭으로 늘어났다. 일자리 증가는 올해에도 이어져 지난 2월 취업자는 2378만3,000명으로 전년 동월과 비교해 44만7,000명이 증가했다.

총량적으로 노동시장 상황이 이처럼 개선됐으나 정작 국민 개개인은 크게 실감하지 못하고 있다. 전년도의 24 29세 청년 취업으로 계층은 47만 명으로 공식적인 실업자의 3배 이상이다. 적당한 일자리를 구하지 못하고 직장에서 밀려난 40, 50대 장년층은 소규모 창업으로 몰리고 있으나 그마저 성공보다는 실패를 많이 하고 있다. 그 반면 중소기업에서는 일할 사람을 구하지 못해 아우성이다. 중소기업중앙회가 올해 상반기 외국인 근로자를 신청한 7300개 중소기업을 대상으로 실시한 조사에 따르면 응답 업체의 85%가 '외국인 근로자를 원하는 만큼 배정받지 못했다'고 답했다.

노동시장의 구조적인 인력수급 불균형(미스매치)은 당분간 지속될 전망이다. 고용노동부에 따르면 오는 2020년까지 고졸 취업 대상자는 32만 명이 부족한 반면, 전문대졸 이상 고학력 실업자는 50만 명에 이를 것으로 예측됐다. 고용부 전망대로 된다면 4년 후인 제20대 국회의원선거에는 반값 등록금이 아니라 '반의 반값 등록금' 공약이 등장하지 않을까.

지난해 우리 사회를 뜨겁게 달구었던 반값 등록금 논쟁도 결국은 대졸자의 취업난에 근본 원인이 있다. 기회비용까지 고려하면 1억 원에 가까운 비용을 투입해도 졸업 후 6개월 안에 절반 가까이 취업하지 못하고, 그 가운데 상당수는 비정규직 일자리이니 대학생들이 불만인 것은 어찌 보면 당연하다.

우리나라 대학진학률은 2008년 83.8%로 정점(頂點)을 기록한 후 지속적으로 떨어져 2011년에는 72.5%였다. 그러나 대학졸업자 이상의 국민이 1,500만 명이고 우리나라보다 선진국이며 교육열도 비슷한 일본의 대학진학률이 50%를 약간 넘는 것을 고려하면 무조건 대학에 진학하려는 풍토는 조속히 개선돼야 한다.

현 정부 들어서 실업계 고교인 특성화고교 졸업생도 대부분 대학에 진학하는 현실을 개선하기 위해 '선취업 후진학(학습)'의 교육 환경 조성에 적극적으로 노력하고 있으며 국민의 지지도 받고 있다. '선취업 후진학(학습)'의 여건이 조성되기 위해서는 최근 언론에 자주 보도되는 마이스터고, 특성화고 졸업생의 취업 성공신화가 지속적으로 이어질 수 있는 기반이 구조적으로 구축돼야 한다.

정부가 나서서 공공기관과 대기업에 고졸자 채용을 장려하는 것은 지나치게 높은 대학진학률을 떨어뜨리는 단초가 될 수는 있다. 하지만 현재와 같은 고졸 대졸 간 노동시장에서의 처우 격차가 지속되는 한 자녀들을 대학에 진학시키려는 부모들의 교육열을 무조건 나무랄 수는 없다. 고졸·대졸 간 임금격차는 노동시장의 생산성 차이라고 본다면 무엇보다도 고등학교에서의 직업교육 강화가 필수적이다. 고교단계에서의 직업교육 내실화(內實化)를 통해 우수한 중학생을 유치하고 고졸자가 기업이 필요로 하는 업무역량을 갖추도록 해야 한다. 또, 취업 후 고졸자들이 역량 개발을 통해 대졸자와 비교해 대등한 생산성을 갖출 수 있도록 하는 기업의 인사관리도 이뤄져야 한다.

끝으로, 현재와 같은 시험 위주가 아니라 현장에서 업무와 관련된 일을 하면서 국가 공인(公認) 자격을 부여받을 수 있는 과정형 자격제도가 확산된다면 자격이 대학졸업장을 대체하면서 노동시장의 미스매치 문제를 해소하는 데도 기여할 수 있을 것이다.

## 일자리 문제 근원적으로 해결하려면

2011년 우리나라 전체 취업자 수는 2천 424만 4천 명으로 전년도에 비해 41만 명이나 늘어났다. 2000년 이후 연간 평균 취업자 수 증가가 28만 명에 불과하여 (2009년 말에 글로벌 금융위기를 겪은 것을 감안하여도) 좋은 일자리든 나쁜 일자리든 우리 경제의 연간 일자리 창출 능력이 약 30만 명 정도라고 보면 이는 팔목할 만한 상황이다. 지난 10년 간을 놓고 보면 2004년의 41만 8천 명 이후 취업자 수가 가장 큰 폭으로 늘어났다.

그러나 취업자 수 증가에도 불구하고 노동시장 상황이 개선되었다는 인식은 크게 확산되고 있지 않다. 이는 고용의 질이 그다지 나아지고 있지 않기 때문이다. 모든 구직자들이 원하는 좋은 일자리도 기대만큼 생기지 않고 있다. 25~29세 청년층의 경우 실업자뿐 아니라 구직단념자와 그냥 쉬고 있는 사람, 구직활동을 하고 있지 않지만 취업을 준비 중인 사람을 합한 취업애로계층이 47만 명으로 공식적인 실업자의 3배 이상에 달하고 있다.

좋은 일자리가 많이 만들어져 일자리 문제가 근원적으로 해결되기 위해 서는 다음의 문제에 대해 답을 찾아야 한다.

우선, 대기업, 공공부문의 정규직 근로자는 처우가 좋고 과도하게 고용이 안정되어 있는 반면, 일부 중소기업 근로자, 비정규직 근로자는 법에서 정한 보호도 받지 못하는 심각한 노동시장의 이중구조 문제에 대한 해답을 찾아야 한다. 2011년 8월 현재 기간제 근로자 등 비정규직 근로자는 599만 5천 명으로 글로벌 금융위기가 발생하기 전인 2008년 8월에 비

해 55만 명이 늘어났다. 정규직 대비 비정규직 근로자의 임금은 56.4% 수준으로 2008년의 61%에 비해 오히려 비정규직 근로자의 처우는 상대적으로 악화되었다.

사내 하도급 근로자 등의 비정규직 문제는 총론적, 정파적 입장에서 문제에 접근하기보다는 사실에 근거하여 접근하여야 한다. 최근 대법원이 현대자동차의 사내 하도급 업체 근로자 2명에 대해 불법파견으로 보아 현대자동차의 근로자로 인정하면서 사내 하도급 문제가 다시 한번 사회적 이슈가 되었다. 현대자동차의 사내 하도급 근로자의 처우가 현대자동차의 1차 협력업체 근로자의 처우와 유사하고 현대자동차 정규직 근로자가 전년도 단협에 의거하여 일인당 2천만 원 정도의 임금인상 및 부가혜택을 누린 것을 고려하면 현대자동차 사내하도급 근로자가 우리나라 비정규직 문제를 대변한다고 보는 것이 과연 적정한지 의문이 든다. 이는 배치전환에 대한 사용자의 인사권도 제한되는 상황에서 정규직의 고용안정을 위한 충격완화 장치로서 일정 부분 사내하도급 근로자를 활용하기로 노사담합이 이루어진 것으로 볼 수 있다. 대기업의 정규직 노동자에 대한 과도한 보호가 결과적으로는 대기업에서 괜찮은 일자리가 추가적으로 만들어지는 것을 저해하는 요인으로 작용하는 것이 아닌지를 철저히 따져보아야 한다.

둘째, 일자리 창출에 있어서 우리사회가 대기업 및 공공부문에 요구하는 역할이 무엇인지에 대해 고민하여야 한다. 지난 해 삼성, 현대자동차, SK, LG, 포스코, 현대중공업, GS, 한화 등 대기업 8곳의 임직원 수는 62만 2천 명으로 2010년 말보다 8.7% 증가하였다. 이는 지난해 전체 취업자 수 증가율인 1.7%를 크게 상회할 뿐만 아니라 2010년의 대기업 정규직 인원 증가율 6.9%보다 높았다. 정부가 나서서 일자리 창출이 대기업의 사회적 책무라는 것을 여러 경로를 통해 설득하고 압박한 것이 어느 정도 성과를 본 것으로 보인다. 1만 명이 늘어난 현대자동차의 경우 현대건설 인수에 따른 인원 증가를 제외하면 신규로 채용한 인원이 4천 4백여 명인데, 대기업의 사시론 4 세 확장에 따른 일자리 증가를 어떤 시각에서 평가할 것인가도 우리 사회의 합의가 필요한 부분이다.

공공부문의 경우, 외환위기와 함께 시작한 김대중 정부에서는 30% 이상의 인원 감축이 이루어졌고, 시스템 개혁을 강조한 노무현 정부에서는 오히려 인원이 늘어났다. 공공부문

의 선진화 계획을 시행한 이명박 정부에 들어서는 인위적인 인원 감축의 폭은 크지 않았고, 공공부문의 노사담합적 구조를 깨트리는 데 정책 역량을 집중하였다. 그러나 효율성 제고를 강조하면서, 공공부문의 일자리 형태가 비정규직 중심으로 늘어났다. 일부 공공기관의 경우 시기에 따라서는 비정규직의 숫자가 정규직보다 많고, 지속적인 업무를 필요로 하는 부문에서도 비정규직을 활용하고 있다. 정규직과 비정규직의 처우 차이가 적정한 것인가에 대해서도 검토하여 보아야 하는 부분이다.

셋째, 대졸 중심의 인재육성 정책에서 보다 과감하게 탈피하는 방안을 마련하여야 한다. 우리나라의 현재 대학진학률은 80% 수준인데, 우리나라

보다 선진국인 일본의 대학진학률은 50%를 약간 넘고 있다. 2010년 기준으로 대학졸업자 이상의 학력을 가진 국민이 1천 5백만 명이 넘는다. 그러나 대학을 졸업하여도 취업이 잘 되지 않으며 취업이 되지 않아 대학에 5년 내지 6년씩 머무는 상황에서 학생들이 반값 등록금을 외치는 것도 무리는 아니다. 대학설립에 준칙주의를 도입한 1995년 이후 대학은 우후죽순으로 늘어났으나 1997년 말 외환위기 발생 이후 대졸자에 대한 수요는 기대만큼 늘어나지 않는 것이 현재 대졸자들의 취업률이 40%대인 상황의 근본적인 원인이다. 정부가 나서서 대학 평가에서 일정기준에 미달하는 경우 학생들의 학자금 보조를 제한하는 등의 조치를 통하여 대학의 퇴출을 유도하고 있으나, 학생 모집에 어려움을 겪는 등 재정적으로 어려운 대학이 대부분 지방대학인 것을 고려하면 정부가 의도하는 대로 대학부문에서 구조조정이 이루어지기 어려운 측면이 있다.

이에 보다 적극적인 의미에서의 정부의 역할이 필요하다. 최근 들어서 뚜렷이 개선되고 있는 마이스티고, 특성화고 졸업생들의 취업률은 대졸 중심의 인재육성 정책에서 벗어나는 계기가 되고 있으며, 일반 국민들의 적극적인 지지도 받고 있다. 특성화고 졸업생들의 지속적인 취업 성공 신화가이어져야 미래 인재들이 본인에게도 실질적으로 도움이 되고 또한 국가적으로는 노동시장의 수급 불균형을 해소하는 방향으로의 선택을 하게 된다.

넷째, 대졸자들이 구직난으로 어려움을 겪고 있지만 중소기업들은 구인난을 호소하고 있다. 대학생들에게 현실을 인식시키고 중소기업 취업으로 눈높이를 맞출 수 있는 기회가 제

공되도록 정부가 더욱 적극적으로 나서야한다. 정부가 지원하는 상공회의소 직업훈련과정  
입교생 중 50% 이상이 대졸중퇴자이다. 대학 졸업 후 일자리가 없는 상황이 조속한 시일내  
에 개선될 가능성이 크지 않다는 점을 고려하면, 대학 재학 중에 직업훈련을 받고, 중소기업  
업에서 취업을 경험하는 기회를 대폭적으로 확대하는 것이 필요하다.

끝으로, 우리나라 노동시장의 특징 중 하나는 취업자 중 자영업자가 차지하는 비중이 높  
다는 것인데, 자영업자들이 중소기업, 중견기업, 대기업으로 발전하지 못하고, 영세 자영  
업자로 남아 있거나 몰락하여 많은 경우 빈곤층으로 전락하고 있다. 성장잠재력이 큰 서비  
스 산업 등에서 창업이 활발히 일어나고 인재들이 벤처기업에 몰릴 수 있는 기반이 구축되  
어야 한다. 한 언론사 기자가 최근 청와대에서 열린 중소기업 간담회에 참석한 한 중견기업  
대표에게 일자리 문제의 해법을 물었을 때 “열심히 일하면 기업이 크고, 그 결과 일자리도  
늘어납니다”라는 대답이 돌아왔다. 도전정신을 가진 젊은 인재 또는 조기퇴직자들이 음식  
점 창업이 아니라 역동적 창업전선에 주저없이 뛰어들 수 있는 생태계를 만들어 주는 것이  
더욱 필요하다.

## 근로시간 줄여 일자리 만들자

---

정부가 근로시간을 줄여 근로관행을 바꾸고 일자리도 늘리는 방안을 강구하고 있다. 현행 근로기준법상 주당 근로시간은 40시간, 초과근로는 12시간까지 가능하다. 휴일근로는 초과근로시간에 포함되지 않는다. 토·일요일 각각 8시간 근무를 한다고 해도 이는 초과근로에 포함되지 않는 법적 허점이 있다. 한 주 68시간을 일해도 근로기준법 위반은 아니다. 정부가 장시간 근로의 원인을 제공하는 이런 부분을 고쳐 휴일근로를 초과근로에 포함시킬 모양이다. 운수업 등 12개 업종 근로자들은 근로시간 예외의 적용을 받아 사실상 무제한 근로가 가능한데 이런 업종의 수를 줄여 나갈 계획이다.

경제협력개발기구(OECD)에 따르면 우리나라 임금근로자의 연간 근로시간은 2111시간(2010년 기준)으로 OECD 국가 중 가장 길다. 장시간 근로관행은 높은 산업 재해율로 이어질 수 있고, 개인의 삶과 가정의 희생을 요구한다. 또한 근로자의 능력 개발 부족 등으로 노동생산성 하락을 가져올 수 있다. 실제로 우리나라의 근로시간당 노동생산성은 OECD 30개 국가 중 28위로 미국의 43.8%, 일본의 65.7%다. 일은 오래하지만 노동생산성은 낮은 것이다.

장시간 근로의 개선은 일자리 창출의 기반이 된다. 지난해 정부는 500여 개 장시간 근로사업장을 점검해 근로시간 위반 사업장 4,000여 개를 적발했고, 시정 과정에서 근로자 5,000여 명이 신규 채용됐다고 한다.

2010년 8월 노사정은 2020년까지 연간 근로시간을 1800시간으로 줄이기로 합의했다. 노동계와 경영계는 장시간 근로 개선을 위한 원칙에 동의하지만 도입 방법에는 견해차가 크다. 노동계는 정부 방침을 즉각 실시할 것을 주장하면서도 근로자의 임금 삭감은 안 된다고 한다. 신규 채용을 꺼리는 경영계는 임금 삭감을 전제로 한 근로시간 단축을 주장하고 있다.

노사 간의 이견은 상호 이해와 양보로 충분히 극복할 수 있을 것이다. 근로시간을 단축해도 생산성을 높인다면 임금 보전이 가능하다. 장시간 근로를 통한 기업의 경쟁력 확보는 사라져야 한다. 일자리를 늘리고 근로문화를 선진화하기 위한 정부의 조치가 실효를 거둘 수 있도록 노사정이 지혜를 모으기 바란다.



## 경제의 불확실성, 합심해 슬기롭게 극복하자

---

새해가 시작되나 그렇게 낙관적이지 않은 우리의 고용상황이 희망을 이야기하기를 주저하게 만든다. 최근 들어 우리나라 고용상황은 2008년말 발생한 글로벌 금융위기 이전 수준으로 회복하고 있다. 2011년 11월까지 취업자 수가 23개월 연속적으로 증가하면서 2011년에는 취업자 수가 41만 명 늘어났고, 고용률도 위기 이전 수준인 63.8%에 근접하고 있다.

양적으로 좋아진 고용상황에 대해 기재부장관이 ‘고용대박’이라고 언급하여 언론에서 큰 곤욕을 치루었던 사례에서 알 수 있듯이, 현재의 우리나라 고용상황이 아직은 국민의 기대 수준에 미치지 못하고 있다. 경기회복에도 불구하고 우리나라 고용률은 아직도 OECD 평균 고용률보다 낮고, 최근의 일자리는 주로 50대 이상을 중심으로 늘어나고 있고, 20·30대의 일자리는 별로 늘어나고 있지 않다.

특히 고용 증가가 일자리의 질 저하를 수반하고 있는 양상이다. 도소매·숙박음식점업 등 서비스업이 취업자 증가를 주도하고 있는데, 직장에서 조기 퇴직당한 50대 이상의 고령층이 새로운 일자리를 찾아 서비스업으로 진출하여 궁극적으로는 자영업자간의 과도한 경쟁으로 자영업자들의 몰락을 가져오지 않을까 하는 우려도 있다.

올해는 양적인 측면에서도 고용상황은 작년보다 좋지 않으리라 전망된다. 유럽 재정위기가 극복을 위한 가닥을 잡아가는 듯하나 아직은 불확실성이 크기 때문에 세계 경제는 성장이 둔화되리라 전망된다. OECD는 작년 11월 올해 세계 경제 경제성장률을 5월의 4.6% 전

망에서 3.4%로 하향하였다.

내수시장이 상대적으로 취약하고 세계 9대 교역국인 우리로서는 상당히 우려스러운 부분이다. KDI 등 많은 기관에서 우리나라의 올해 경제성장률을 2011년보다는 다소 낮아진 3.7%로 전망하고 있으며, 취업자 증가도 작년도보다 낮아진 28만 명으로 보고 있다. 유럽의 재정위기가 제대로 해결되지 않고 이에 따라 세계 경제의 불확실성이 커진다면, 대외 의존적 구조를 가지고 있는 우리나라의 경제 특성상 우리 경제의 성장세가 현재의 전망보다 둔화될 것은 분명하다. 성장세가 둔화되고 부정적인 전망이 현실화되면 구조조정 이슈가 다시 나오고, 이에 따른 노사갈등이 심화될 여지가 있다.

이번의 글로벌 금융위기를 극복하는 과정에서 IMF 외환위기 때와는 달리 정리해고를 하기 보다는 정부 주도로 일자리 나누기 등을 통해 고용을 안정시켜 노사관계 안정화의 틀을 마련하였다.

이번의 경제위기는 현실화된다면 전 세계적이기 때문에 일자리 나누기 등을 통해 2008년의 경제위기 때와 같이 극복할 수 있는 여지는 적으나, 두 번의 경제위기의 경험을 살려 노사 모두 힘을 합쳐 슬기롭게 극복하여야 한다.

특히 비정규직에 대한 배려가 필요하다. 우리나라 비정규직근로자는 경기 상황이 좋아지면 늘어나고, 경제 상황이 악화되면 줄어드는 정규직 근로자의 고용안정의 안전판 역할을 하고 있으나 정규직에 비해 처우도 낮다. 비정규직의 고용을 보다 안정화시키고 비슷한 일을 하는 경우 근로조건이 과도한 차이를 개선하려는 범사회적 노력이 필요하다.

## 희망 주는 고용노동정책 펴야

현 정부의 가장 큰 성과 중 하나는 우리나라 노사관계 선진화의 기틀을 마련했다는 것이다. 그동안 국제경영개발원(IMD) 등 여러 국제기준에서 평가한 우리나라 노사관계 경쟁력은 항상 최하위였다. 그러나 최근 크게 개선되고 있다. 근로자 1,000명당 노사분규로 인한 근로손실 일수는 지난 2008년 49.9일에서 지난해 30.2일로 경제협력개발기구(OECD) 회원국 평균 밑으로 떨어졌고 올해 23.9일(11월 말 현재)로 지난해보다 20% 정도 줄었다.

글로벌 금융위기의 여파로 2009년에는 취업자 수가 전년보다 7만2,000명 줄었지만 2010년에는 취업자가 32만 명 늘어났고 올해에는 11월 현재 40만 명 넘게 증가했다. 선진국보다 낮은 고용률, 비정규직 문제, 청년과 중장년층 실업 문제 등 아직도 해결해야 할 과제는 많지만 현 정부의 고용노동정책은 상당한 성과가 있었던 것으로 평가된다.

하지만 아직도 노력해야 할 것이 많은 것이 사실이다. 우선 어려운 여건 속에서도 일터에서 열심히 일하고 있고 일자리를 찾기 위해 노력하는 많은 국민에게 희망을 주기 위해 정부는 지금까지의 성과를 바탕으로 다음의 과제를 해결해나가야 한다.

첫째, 근로시간을 줄여야 한다. 우리나라 근로자들의 연간 근로시간은 2,000시간이 넘어 OECD 국가 중 가장 노동시간이 긴 나라로 꼽힌다. 최근 고용노동부가 자동차 업체들을 대상으로 특별 근로 감독한 결과에 따르면 주당 근로시간이 100시간을 넘은 경우도 있었다. 장치 산업의 특성상 설비투자 회수율을 높인다는 측면에서 주간 2연속 교대제를 이해할 수

도 있으나 근로자들의 노동생산성을 높이기 위해 노력하기보다는 연장근로수당·휴일근로수당 등을 통해 임금을 보전받는 노사담합적 합의가 이뤄지고 결과적으로 누구나 원하는 좋은 일자리가 소수에게만 집중되는 것은 사회적으로 결코 바람직하지 않다.

둘째, 연공(年功·여러 해 동안 근무한 공로) 위주의 임금체계를 합리화시켜야 한다. 생산직 근로자의 연공에 따른 임금 격차는 선진국은 물론이고 우리나라와 비슷한 임금체계를 가진 일본과 비교해도 크다. 우리나라 신규 입사자의 임금을 100으로 봤을 때 5~9년 근속 근로자의 임금은 164, 20년 이상 근로자는 241로 일본(각각 100, 135, 210)보다 격차가 크다. 연공급 임금체계는 노조가 있는 대기업이나 공공기관의 정규직 위주로 적용되고 있어 정규직과 비정규직의 임금 격차를 더욱 확대시키고 노동시장의 계층 간 단절을 심화시키고 있다. 또 생산성에 부합하지 못하는 연공급 임금체계는 중·고령 근로자의 노동시장에서의 조기 퇴진을 촉발하는 단초가 되고 있다.

셋째, 사내하도급 근로자 등 비정규직의 처우를 개선해야 한다. 정규직 노동시장이 경직된 여건에서 기업들이 비정규직을 불가피하게 쓸 수밖에 없는 사정은 있으나 비슷한 일을 하는 경우 정규직과 비정규직의 처우나 근로조건이 너무 차이가 나는 것은 바람직하지 못하다.

끝으로 국민 개개인이 직업능력 개발을 적극적으로 지원해 모든 국민이 평생 고용 역량을 가질 수 있도록 해야 한다. 우리나라 성인 중 직업능력 향상 교육에 참여하는 비율은 15%로 미국(42%)·독일(30%)에 크게 못 미칠 뿐 아니라 OECD 평균(28.5%)의 절반 수준에 불과하다. 90% 가까운 고졸자가 대학에 진학하고 대학을 졸업한 뒤 직장에서 직업능력을 개발할 수 있는 기회가 적기 때문이다. 고등학교 졸업 후 우선 취업하고 취업 후 역량 개발을 할 수 있는 많은 기회를 제공한다면 학력이 아니라 역량·실력으로 인정받는 사회의 기반이 구축될 것이다.

제3장

---

# 능력개발



## 능력중심사회와 국가직무능력표준

---

우리나라 노동시장은 단혀 있고 분절되어 있다. 학교를 졸업 후 어느 일자리에서 사회생활을 하느냐가 장래의 진로를 대체로 결정한다. 중소기업에서 일을 시작하면 대기업이나 공공기관, 은행권으로 진입하는 것이 상당히 어렵다. 대기업이나 공공기관에서 출발하는 경우 내부 노동시장에서 평가받고, 퇴직할 때 까지 직장에 대한 충성도 등에 의해 승진 경로를 밟아 간다.

2016년부터 법에 의해 정년이 60 세로 늘어나도록 되어 있으나 노조에 의해 보호받는 경우를 제외하면 많은 조직에서 현재의 정년을 지키지 못하고 4·50대에 직장에서 밀려난다. 또한 정규직으로 퇴직한 탁월한 역량의 소유자도 다른 정규직일 자리를 찾는 것은 매우 어렵다. 정년을 맞아 혹은 대기업이나 공공부분에서 밀려난 많은 유능한 인재들이 자영업으로 새로운 인생을 시작할 수밖에 없는 이유이다. 우리나라는 취업자중 자영업자의 비중이 OECD 평균의 2배 수준이다.

대학을 졸업해도 취업하기 어렵지만 대졸자가 아니면 사회에서 제대로 된 대접을 받지 못하기 때문에 너도 나도 대학을 가서 우리나라 대학진학률은 OECD 국가 중 최고이다. 그러나 기업들은 대학 졸업생을 채용해도 필요한 역량을 갖추고 있지 못하기 때문에 재교육 훈련비용이 많이 들어간다고 불평한다.

분절되고 닫힌 노동시장의 중심에 학력중심사회, 연공이나 조직에 대한 충성도에 의해 평가받는 보상시스템이 자리를 잡고 있다. 이것은 박근혜정부가 능력중심사회 구축을 주요 국정과제로 제시하고 있는 이유이다.

국가직무능력표준(National Competence Standard: NCS)은 출신학교나 학력이 아니라 무슨 일을 할 수 있는지에 의해 노동시장에서 인적자원을 평가하는 기저가 될 것이다. 지난 10여 년간 지지부진하던 NCS 개발은 작년부터 본격적으로 추진되어 올해 말까지 856개로 구성된 NCS체계 구축이 완료될 것이다. NCS에 기반 한 학습모듈 개발도 일정대로 추진되어 구체적인 결과물이 나오고 있다.

NCS 학습모듈은 특성화고등학교와 전문대학의 직업교육을 현장 필요에 맞게 개혁하는 기반이 될 것이며, 55개 NCS분야에 대한 468종의 학습모듈이 금년 4월 말까지 공개되었고, 올해도 195개의 NCS분야에 대한 학습모듈이 개발될 것이다. 우리나라 직업교육훈련기관들은 아직 NCS 활용을 주도적으로 할 수준이 되지 못하기 때문에 NCS 학습모듈은 전문대나 특성화고뿐만 아니라 직업훈련기관들의 훈련과정을 NCS기반으로 이끄는 중요한 역할을 할 것이다.

NCS와 NCS 학습모듈은 정부 및 공공기관이 주관하고 있지만 개발과정에 산업계 및 현장의 실무자들이 참여하고 있어, 현장에서 필요로 하는 직업교육훈련을 할 수 있는 기반이 된다. 55개 NCS분야 468종의 학습모듈 개발에는 현장전문가 등 800여 명의 인원이 참여하였다.

그러나 NCS와 NCS 학습모듈 개발은 시작에 불과하다. NCS를 활용하는데 중심적인 역할을 하여야 하는 업종별단체의 역량이 취약하기 때문이다. NCS체계가 잘 구축되어 있는 영국, 호주 등을 보면 업종별단체별로 NCS를 전담하는 수 십명의 전담인력을 별도로 구성하여 NCS 개발 및 활용을 주관하고 있다. 아직 우리는 기존의 산업별 협회에서 2~3명의 인력이 인력개발관련 업무를 하는 수준이어서 정부 및 공공기관이 주도하여 이들 업종별 단체들의 참여를 독려하고 있다. 산업계가 필요로 하는 인력을 스스로 양성하려는 인식을



가져야만 현장수요에 맞는 NCS가 개발되고 잘 활용될 수 있다.

특히 NCS와 연계되는 국가자격체계(National Qualification Framework: NQF)의 구축이 시급하다. NQF는 NCS를 기반으로 하여 학교교육, 직업훈련, 평생학습제도, 자격을 연계하는 제도이다. NQF가 구축되어야만 NCS에 기반 한 교육훈련을 통해 축적된 역량에 대한 시장에서의 평가가 가능하고 고등교육을 통해 획득한 역량과의 연계도 가능하기 때문이다.

## 청년실업 해법과 진로교육의 미래

---

우리나라 대학의 4분의 3에서 학점세탁을 허용하는 것으로 나타났다. 교육부가 2월 초 발표한 자료에 따르면 255개 대학에서 취업용 성적표를 발급하거나 학점포기를 허용하고 있다. 전체 대학의 33.4%에서 F학점을 지워주는 '취업용 성적표'를 발급하여 주고, 전체 대학의 67.4%에서는 불리한 학점을 삭제해 주는 '학점포기제'를 운영하는 것으로 나타났다.

극심한 대졸 취업난을 고려할 때 이해할 수 있는 측면이 있으나 최고의 교육기관인 대학의 부끄러운 자화상이다.

청년실업 문제가 대졸자에게 집중되어 있는 것은 통계청 자료에서도 확인된다. 지난해 7월 현재 전체 청년(15~29세) 실업자는 35만 2천 명이다. 이 중 전문대졸 이상 고학력자는 16만 2천 명으로 전체 청년층 실업자의 46%나 된다.

청년실업문제가 사회 이슈가 된 것은 1997년 외환위기 이후인데, 그 이후 큰 개선이 없어 대학을 졸업후 일자리를 얻지 못하고 수년씩 노동시장에서 일자리를 찾으나 성공하지 못하는 청년들이 다수 있다.

공공기관의 경우 올해부터 3년간 정원의 3%를 청년층으로 채용하도록 강제화하였는데, 당초 청년의 범위를 법에 규정되어 있는대로 30세 미만으로 하였으나 상당기간 구직 상태에 있는 30세 이상 실업자의 상황을 반영하여 35세 미만으로 상향조정하였다.

대졸 취업난의 첫째 원인은 과도한 대학 진학이다. 대학 진학률은 1991년 31.1%, 2000년 68%, 2008년 83.8%로 지속적으로 높아졌다가 최근에 들어서 약간 떨어졌다. 2012년엔 71.3%로 하락했지만, 경제협력개발기구(OECD) 국가들에 비해 여전히 높은 상황이며, 특히 명문대 입시를 둘러싼 경쟁은 치열하다.

한국직업능력개발원 분석 결과, 선진국보다 대학 진학률은 높지만 대졸자들이 주로 취업해야 하는 일자리, 즉 전문직종(전문가, 기술공 및 준전문가 등)의 비중이 OECD 주요국의 절반 수준으로 나타났다. 2008년 기준으로 OECD 주요국은 그 비율이 41.2%인 반면 우리나라는 22.4%에 불과하다.

경력직 위주의 채용 관행, 관찮은 일자리의 축소, 핵심 인력 위주의 인력운영, 창업의 위축 등으로 대졸자가 선호하는 소위 '입직단계'의 일자리가 충분히 창출되지 못하고 있다. 또 공급자 중심으로 인력이 양성되고, 구직자가 공무원, 공기업, 대기업 등의 직장만을 선호하는 등 구조적 요인도 청년실업이 근원적으로 해결되지 않고 있는 원인이다.

인프라 측면에서 살펴볼 필요도 있다. 학교교육 단계에서 직업진로교육이 부족하고, 학교나 노동시장에서 청년층에 특화된 고용알선 서비스가 미흡하다. 우량 중소기업에 관한 정보 부족과 스펙 이외의 역량측정 도구가 부재한 것도 노동시장의 효율적 작동을 저해한다.

2020년까지 50만 명의 전문대졸 이상 신규인력이 초과공급이 될 것이란 전망도 있어 대졸 취업난은 당분간 개선이 어려울 것으로 보이지만, 현실적인 대안이 없는 것은 아니다.

우선 청년 창업을 활성화해야 한다. 창업지원은 단순히 청년층의 일자리 문제를 해결하는 데 그치는 것이 아니라 경제 전반의 생산성을 제고하는 한편 새로운 고용도 유발한다. 청년 창업가를 발굴, 양성하기 위해 기업가정신과 창업교육을 강화하고 창업선도대학을 확대하며 성공사례를 홍보하는 등의 노력을 더욱 적극적으로 해야 한다.

스펙을 초월한 채용 문화를 뒷받침할 수 있도록 개인의 직업능력을 정확하게 측정할 수 있는 핵심직업능력평가시스템을 구축하는 것도 중요한 과제다. 기업들에게 효과적인 종업원 선별기제로 활용될 수 있는 평가시스템이 구축된다면 대졸 취업경쟁에서 이기기 위한 과도한 스펙 쌓기 경쟁 및 이로 인한 청년층의 노동시장 지연 등의 문제를 해소하는 데 기여할 것이다.

대학 교육 역시 획기적으로 바뀌어야 한다. 전문대뿐 아니라 대부분의 4년제 대학도 취업을 지원하는 교육이 필요하다. 특히 교육의 현장성 강화가 무엇보다 요구된다. 이를 위해 '3+1'(3년은 학교교육, 1년은 현장실습)이나 '2+2'와 같은 체계를 과감하게 도입할 필요가 있다.

프랑스는 직업중심 고등교육기관은 물론이고 기존의 학문중심 고등교육을 실시하는 대학에도 취업준비 기능을 의무화했다. 2007년 이후엔 철학과 학생들도 현장실습을 하도록 의무화했다.

궁극적으로는 능력 중심의 열린 노동시장이 구축돼야 한다. 몇 년 전부터 공공부문뿐 아니라 민간부분도 고졸 채용을 늘리고 있는데, 고졸 채용 확산이 일시적 유행에 그치지 않고 시대적 흐름이 될 수 있도록 정책적 노력을 지속해야 한다는 의미다. 이와 함께 국가직무능력표준과 국가역량체계의 구축, 도입 및 확산이나 직업교육훈련의 현장성을 강화한 일·학습듀얼시스템의 구축 노력 등도 빼놓을 수 없다. 학벌과 학력(學歷)이 아니라 능력과 실력으로 정당하게 평가받고 대우받는 사회 구현에 크게 기여할 수 있기 때문이다.

## 일학습병행제 뿌리내리려면

---

지난해 50여개의 기업에 시범 실시됐던 일학습병행제가 올해부터 본격적으로 시행될 예정이다. 정부는 올해 1,300개 기업을 선정해 이들 기업이 7,000여명의 학습근로자를 채용해 훈련시키는 것을 지원할 계획인데, 2017년에는 1만개 기업에서 7만 명의 학습근로자 훈련을 지원하는 것을 목표로 하고 있다.

구직자를 학습근로자로 채용해 기업의 수요를 반영한 훈련프로그램에 따라 훈련을 시키는 일학습병행제는 독일이나 스위스의 도제제도를 우리 현실에 맞게 도입한 기업기반 직업교육훈련제도로 볼 수 있다. 잘 운영되고 정착된다면 기업의 교육훈련 인프라 및 책무성이 미흡해 현장과 괴리된 직업교육훈련을 실시할 수밖에 없는 우리나라의 직업교육훈련제도를 진일보시키게 될 것이다.

기업이 단독 혹은 공동직업훈련센터를 활용해 일학습병행제를 실시할 수 있는데 공동직업훈련센터를 활용하는 경우 20인 이상 기업이 지원받을 수 있기 때문에 중소기업의 숙련인력 미스매치 해소에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

채용을 확정하고 제도를 운영할 수 있으나 프로그램 실시 후 기업에서 평가를 거쳐 정규직 채용 여부를 결정하기 때문에 현재의 청년인턴제와 큰 차이가 없다는 비판이 있을 수 있다. 현재 미취업 청년층을 대상으로 5인 이상 민간기업에서 인턴기회를 제공하는 청년인턴제의 경우 일정 기간이 경과한 후 정규직으로 고용이 유지되는 비율이 50% 미만이기 때문에 실효성에 대한 의문이 종종 제기된다.

그러나 일학습병행제의 경우 기업이 필요로 하는 맞춤형 교육프로그램의 개발, 현장훈련 교재제작 및 전담인력에 대한 행정수당 등도 지원해주기 때문에 제도의 취지대로 기업이 필요로 하는 인력을 양성할 수 있다면 청년실업을 해소하고 중소기업의 인력난을 완화시키는 등 상당한 성과를 거둘 수 있다.

아직 실시 초기이기 때문에 일부에서는 일학습병행제를 ‘선취업-후진학’을 지칭하는 용어로 이해하는데 박근혜 정부의 가장 대표적인 ‘선취업-후진학’제도로 자리매김하기 위해서는 해결해야 할 과제가 많다.

우선, 산업계 주도의 직업교육훈련의 토양이 척박해 정부 주도로 일학습병행제를 시행할 수밖에 없는 상황이지만 업종별 단체가 주도할 수 있도록 적극 지원해야 한다. 독일이나 스위스는 물론이고 우리와 유사한 직업교육훈련체제를 가지고 있는 호주 등 일학습병행제도를 성공적으로 운영하고 있는 나라들은 업종별협의회(sector council)가 자율적으로 주도하고 있다. 현장에서 필요로 하는 인력에 대한 수요와 이에 기반한 훈련을 기업들이 가장 잘 알기 때문이다.

단기간에 성과를 내려하기보다는 업종별 단체(가능하면 노동단체까지 포함)들이 기업의 발굴 및 제도운영 등에서 제 목소리를 낼 수 있는 역량을 개발하는 것을 정부가 적극 지원해야 한다.

기업 내 훈련에 대한 철저한 질 관리가 이뤄져야 한다. 참여기업이 대부분 중소기업이라는 한계를 극복할 현장경험이 풍부한 트레이너와 실습장비 확보가 무엇보다도 필요하다.

훈련받은 기업에서 채용하지 않더라도 개발되고 축적된 역량으로 다른 기업에 취업할 수 있는 시스템도 구축돼야 한다. 훈련의 성과를 검증하고 평가해 시장에서 인정받은 연관된 자격들도 개발돼야 한다. 관련해 현 정부에 들어서서 의욕적으로 추진 중인 국가직무능력 표준 및 국가자격체계와의 연관성도 확보하는 것이 필요하다.

끝으로 우리나라는 학교에서 이뤄지는 직업교육과 노동시장의 직업훈련을 주관하는 정부부처가 다른 다소 특이한 직업훈련제도를 갖고 있다. 관련 부처 간의 긴밀한 협업체계 구축을 통해 일학습병행제가 시행될 때 노동시장의 미스매치 해소가 완화되고 일자리 창출에도 기여할 것이다.

## 현장 맞춤형 인재 육성하려면

박근혜 대통령의 스위스 방문 이후 현장 맞춤형 인재 양성에 대한 관심이 부쩍 높아졌다. 스위스는 대학 진학률이 30% 미만이지만 도제식 인력양성체제를 구축해 정밀기계, 금융, 관광 등에서 세계 최고의 경쟁력을 가지고 있다.

우리나라에도 산업체와의 긴밀한 협력을 기반으로 현장 맞춤형 인력 양성을 하는 학교들이 있다. 2011년부터 3년 연속 취업률 전국 1위인 영진전문대는 국내 전문대로는 최초로 산업계 맞춤형 주문식 교육프로그램을 도입했다. 또 365개의 국내외 기업과 양해각서(MOU)를 체결하고 철저하게 기업에서 요구하는 내용 중심으로 교육과정을 운영하고 있다.

동아미이스터고는 대기업 공기업 중견기업 등과 긴밀한 협력체제를 바탕으로 1·2기 졸업생이 전원 취업하는 성과를 달성했다. 방학을 이용해 6개월 이상 현장실습을 하고 협약 기업에서 요구하는 직무를 중심으로 맞춤형 주문식 교육반, 산업체 멘토제 등을 운영하며 산업계의 수요를 반영하기 위한 노력을 통해 이뤄진 것이다.

그러나 많은 특성화고와 전문대들은 현장에서 필요로 하는 맞춤형 인력을 양성하지 못하고 있다. 이는 인력양성과 관련한 산학협력기반이 취약해 체계적인 현장실습 기회를 제공 하는 기업들이 많지 않기 때문이다.

독일이나 스위스와 같이 인력양성에 대한 투자를 기업의 사회적 책임으로 인식해야 한다. 다른 기업에서 양성된 인력을 채용하기보다는 양성한 인력의 이직 가능성에도 불구하고 인력에 대한 투자를 기업이 적극적으로 하는 선순환 구조가 만들어져야 한다.



산업과 기술 변화에 적절하게 대응하지 못하는 공급자 인력양성 체계를 수요자 중심으로 개편하기 위해서는 학교를 개혁해야 한다. 전문대는 학문적 지식보다는 현장경험이 풍부한 교원을 확보해야 한다. 독일이나 스위스의 전문대에서는 박사 학위를 가진 교원을 찾기 힘들다. 우리나라 전문대의 교원은 대부분 박사 학위 소지자다. 현장 실무경험이 풍부한 교원을 확보하고, 현장실습을 대폭 강화해야 한다.

취업률이 대학의 경쟁력을 평가하는 주요 잣대인 현실에서는 대학도 수요자 중심의 교육으로 학생들의 취업경쟁력을 높이는 방안을 모색해야 한다. 교수 위주의 학습을 지양하고 현장 수요를 고려하면서도 인문학적 소양을 높이는 교육과정을 개발해야 한다. 선취업 후 진학 체계를 정착시키는 것도 현장 맞춤형 인재를 양성하는 데 필요하다. 특성화고의 취업률이 50% 미만이고, 상당수의 전문대 졸업생이 졸업 후 취업보다는 4년제 대학으로의 진학을 목표로 하는 현실에서는 특성화고나 전문대에서 진학을 목표로 하는 교육을 병행할 수밖에 없다.

한국직업능력개발원 분석에 의하면 상위 10개 대학을 제외하면 대졸자의 생애임금은 특성화고 졸업생보다 낮다. 학력에 따른 차별이 철폐되고 능력중심 사회가 구축돼야 스위스와 같은 현장 맞춤형 인재가 양성될 수 있다. 현 정부 들어 노동시장에서 학벌을 대체하는 국가직무능력표준, 국가직무능력표준에 기반한 학습모듈 및 국가자격체계가 잘 만들어졌다. 이를 특성화고, 전문대 등의 교육과 현장 훈련에 활용한다면 현장 맞춤형 인재를 육성하게 될 것이다.

끝으로 창조경제의 핵심인 문화예술 분야의 경우 산학협력의 토양이 더욱 척박해 대부분의 문화예술 분야 종사자들은 취업 후에 현업 훈련을 통해 지식이나 기술을 습득한다. 일부 대규모 엔터테인먼트 기업들만이 꿈과 끼를 가진 인재를 조기에 발굴하고 체계적으로 양성할 뿐 대부분 기업들은 영세해 제대로 된 인력양성이 어려운 실정이다. 창의성이 더욱 중요한 문화예술 분야의 경우 행정적인 틀에 얽매이지 않고 인력양성과 관련해 공적 지원을 확대해야 한다.

## 창조형 인재와 학벌중심사회

---

정치인이면서 군인이고, 세계적 사이버보안의 전문가인 이스라엘 에후드 바라크 전 총리는 ‘창조형 인재가 이스라엘 창조경제의 밑바탕’이라고 지난 6일 한국직업능력개발원이 공동 주관해 개최한 글로벌 인재포럼의 기조연설(창조형 인재, 어떻게 키우나)에서 강조했다.

바라크 총리는 이스라엘 정부가 기술 개발 및 투자에 대해 적극적으로 지원하고, 특히 요즈마펀드를 설립해 인재 선발 및 육성과 신생기업에 투자를 아끼지 않았고, 실패를 패배로 받아들이지 않고 새로운 도전을 용인하고 장려하는 사회분위기, 위계질서에 얽매이지 않고 직위나 직급에 상관없이 창의적 사고를 토대로 치열하게 토론하고 각자의 주장을 제기할 수 있는 문화적 풍토가 이스라엘이 창의적 인재를 육성하고 유지하는 비결이라고 소개했다.

그는 경직된 사회 및 기업의 조직구조를 자율성과 창의성이 보장될 수 있도록 수월성 중심(Center of excellency)으로 변화시켜야 한다고 역설했다. 그러나 한 나라의 성공 경험을 다른 나라에 적용하는 것은 간단한 일이 아니라며 “한국 사회에 정신과 문화 등을 고려하여 잠재된 장점이 무엇인지 찾고, 이를 기업가 정신과 창업문화로 살릴 수 있는 제도적 방안을 고민해야 한다”고 조언했다.

창조형 인재 육성을 위한 우리 나름의 방법을 고민해야겠지만 우리나라와 이스라엘은 창조형 인재육성을 위한 토양이 너무 다른 듯하다. 자녀가 취업대신 창업을 하는 것을 상당수 부모들이 반대한다는 여론 조사 결과가 얼마 전에 발표됐다. 창업에 도전했다가 실패하면 인생 초반에 자기 자식들이 신용불량자로 전락하는 것을 우려하기 때문이다.

대부분의 젊은이들은 실패를 두려워하지 않고, 도전하기보다는 안정된 대기업이나 공공기관에 입사하는 것을 목표로 하고 있다. 공무원뿐만 아니라 공공기관 입사를 위해 몇 년간 공부하는 공공기관 공시족이 생긴 지는 이미 오래 전이고 이제는 우리나라 대표적인 대기업인 삼성과 현대자동차 그룹의 입사 시험에 합격하기 위해 수십만 명의 대졸생들이 별도로 시험 준비를 하는 상황에까지 이르렀다.

젊은이들이 안정된 직장에 안주하기 보다는 창업에 적극적으로 도전하는 풍토를 조성하기 위해 학벌중심사회가 타파돼야 한다. 소위 SKY 대학을 나와서 공무원, 공공기관, 대기업에 입사하면 내부경쟁을 통해 인생의 계단을 올라가는 닫힌 노동시장에서는 인생의 성패가 초기단계, 특히 학벌에 좌우되기 때문에 창의적 사고와 도전을 장려하는 분위기가 조성되지 않고 젊은이들이 구태여 위험부담이 많은 창업을 기피하는 것은 당연하다.

학벌중심사회는 청소년들이 꿈과 끼를 가지고 자율적이고 자기주도적으로 학습하여 창의성을 개발할 수 있는 여지를 줄인다. OECD국가 중에서 우리나라 청소년들은 학습시간이 많지만 자기학습시간은 적다.

20세가 되기 전에 결정되는 학벌에 의해 인생의 성패가 상당 부분 좌우되기 때문에 우리나라 성인들의 평생학습 참여율은 OECD국가 중 낮은 범주에 속한다. 요약하면 학벌중심사회를 타파하고 능력이나 역량에 의해 평가받는 사회가 건설되어야 청소년들은 자기주도적으로 공부하고, 젊은이들은 도전 정신을 가지는 창의적 인재가 육성되고 창조경제를 꽃피울 수 있다.

그러나 글로벌인재포럼에 참가한 캘리포니아대기술지주회사 레지 스캘리 회장의 이야기대로 우리나라 사람들은 우리 제도나 처한 상황에 대해 지나치게 부정적이고 걱정을 많이 하는 경향이 있다. 스캘리 회장은 우리나라 교육제도가 억압적이라고 우리는 느끼고 있으나 사실 훌륭한 점도 많다고 했다.

좋은 학벌을 위해 경쟁하는 노력과 자원을 창의적 인재 육성을 위해 투입하면서 우리나라의 창의 인재 육성 방안을 고민한다면 좋은 대안을 찾을 수 있을 것이다.

## 인재포럼에서 얻은 지혜들

---

‘벽을 넘어서(Beyond Walls)’란 주제로 교육부, 한국경제신문 그리고 한국직업능력개발원이 주최한 제8회 글로벌 인재포럼이 지난 5~7일 열렸다. 주관기관의 하나인 한국직업능력개발원의 원장으로서 세 차례 회의에 참가하면서 나날이 발전하는 글로벌 인재포럼에 대해 자부심과 함께 책임감도 느끼게 됐다.

올해도 에후드 바라크 전 이스라엘 총리, 프랜시스 후쿠야마 스탠퍼드대 석좌교수 등 세계의 지도자와 석학을 포함, 50여개국 300여명의 외국인이 참가해 글로벌 인재양성 관련 논의의 장으로 확고하게 자리매김했다. 국내에서도 4400여명이 사전등록하는 등 참가 열기가 뜨거웠다. 작년에 이어 대학생, 고등학생 등 더욱 많은 젊은이가 진지하게 듣고, 열심히 질문해 외국인 참가자들의 시샘과 함께 부러움을 샀다. 또한 이번 포럼과 함께 동아시아정상(EAS) 직업훈련교육 네트워크 창립총회, 세계은행 동아시아태평양(EAP) 워크숍 등 유관 국제행사가 많이 열려, 글로벌 인재포럼의 국제적 위상이 더욱 높아졌다.

박근혜 정부 출범 이후 처음으로 열린 이번 포럼에서, 참가자들은 창조경제를 이끌어 갈 창조적 인재의 육성, 활용 및 확보 방안에 대해 열띤 토론을 했다. 창조경제를 이끌어 갈 인재양성을 위해서는 실패를 용인하는 사회 분위기, 위계질서에 얽매이지 않은 자유로운 토론 문화 등이 필요하다고 기초연설자인 바라크 전 총리는 역설했다. 이틀간의 토론에서 대부분의 발표자와 토론자는 시장의 수요에 유연하게 대응할 수 있는 인재양성이 무엇보다 필요하며, 불확실성의 시대에 개인도 변화하는 환경에 맞춰 부단히 역량을 개발해야 한

다는 것에 동의했다. 한국 사회에는 학력, 인종, 성, 지역 간에 수많은 ‘벽’들이 존재하는데, 우리 노동시장에서 가장 높은 벽의 하나인 학력 장벽에 관한 논의가 심도 있게 이뤄졌다. 후쿠야마 교수는 직업교육이 중산층을 지켜내는 버팀목이고, 세계 50위권 대학이 하나도 없는 환경에서도 직업교육을 중시하는 독일 모델이 세계 경제회복의 원동력일 수 있다는 점을 강조했다.

정부의 ‘선취업-후진학’ 정책으로 약간 완화되기는 했지만 과도한 대학 진학의 열기가 아직도 한국 사회가 풀어가야 할 숙제인데, 학령인구의 감소로 대학의 미래는 밝지만은 않다. 의료분야에 특화해 학생 및 교직원의 지역봉사를 강조하는 일본 미야자키대와 예술, 과학 기술 및 경영학을 융합한 교육과정으로 예술분야에서 독창적 인재를 기르는 골드스미스런던대 등 이번 포럼에서 소개된 사례는 한국 대학이 나아갈 방향을 제시했다.

학력이라는 벽이 만든 우리 사회의 병폐 중 하나는 어린 학생들이 너무 많은 시간과 노력을 학습에 투입한다는 것이다. 꿈과 끼를 살려주는 행복교육을 실현할 수 있는 자유학기제 및 능력중심사회를 구축하기 위해 학력을 대체할 수 있는 방안으로 박근혜 정부에서 추진하고 있는 국가직무능력표준(NCS) 및 국가자격체계(NQF)와 관련된 외국의 사례·경험에 대한 발표 및 토론도 많은 시사점을 주었다. 외국인 근로자, 결혼이주자를 아우르는 유럽의 사례와 교훈도 다문화 인재 양성과 관련해 많은 생각을 하게 했다.

글로벌 인재포럼은 지속적으로 참여하는 포럼을 추구해 왔다. 올해에는 ‘대졸자 취업역량, 무엇이 문제인가’란 주제로 대학생도 지정 토론자로 참여하는 열린 세션을 포함했다. 마지막 종합정리토론에서는 포럼에서 논의된 주요 내용을 정리해 발표한 필자와 함께, 고등학생 및 대학생 참가자 대표들이 포럼에서 느낀 생각 그리고 우리 사회에 바라는 기대와 꿈을 이야기하는 기회도 있었다.

글로벌 인재포럼이 내년에는 더욱 발전해 국내외 젊은이들이 자신의 미래를 설계하는 데 도움을 주었으면 하는 바람이다.

## 아프리카 국가들이 우리에게 원하는 것

---

최근 '기회의 땅' 아프리카에 처음으로 다녀왔다. 우리 정부와 유네스코는 아프리카 교육 원조를 위해 베어(BEAR: Better Education for Africa's Rise) 프로젝트를 추진하고 있는데, 필자가 원장으로 있는 한국직업능력개발원(직능원)은 나미비아 잠비아 보츠와나 콩고 민주공화국 말라위 등 남아프리카 5개국의 직업교육 역량 제고를 지원하고 있다.

지난해 기준으로 우리가 아프리카에 지원한 공적개발원조(ODA)는 15억 5,000만 달러로 최근 5년 사이 2배 늘었다. '자원 부국'이라고 하는 아프리카에 대한 우리의 ODA는 전체의 20%로, 정부는 그 비중을 점점 확대할 계획을 세워놓고 있다.

아프리카에 대한 ODA는 인근 아시아 국가보다는 실무적으로 어려운 점이 많다는 사실을 출장을 통해 알게 됐다. 필자는 인천공항을 떠나 75시간이 걸려 출장지인 나미비아 빈톡공항에 도착했다. 나미비아 입국비자를 받기 위해 요하네스버그에 2일간 체류한 탓에 이처럼 많은 시간이 소요된 것이다.

아프리카엔 치안 문제로 일몰 후에는 외출 하는 것이 위험한 나라가 많다. 베어프로젝트에 참가하는 연구진들은 출장 기간 동안 숙박장소 외에는 외출이 허용되지 않았다.

아프리카 대부분의 나라는 우리나라처럼 강대국으로부터 수탈당한 역사가 있다. 나라를 운영하는데 필요한 많은 제도나 관습은 식민 지배를 한 나라로부터 받아들여 제도적으로는 많은 부분에서 선진국의 틀을 갖추고 있다고 여겨진다.

직능원으로부터 직업교육과 관련된 도움을 받고 싶어 하는 나미비아에는 박근혜 정부가 능력중심사회를 구축하는 기반으로 도입한 국가직무능력표준(NCS: National Competence Standards)이 개발되어 있고, 이를 토대로 한 국가자격체계(NQF: National Qualification Framework)가 이미 마련돼 있다. 그러나 문제는 이 두 제도가 나미비아에 선 작동하지 않고 있고, 이를 제대로 운영할 인력도 확보되어 있지 않다는 점이다.

개발도상국의 단계에 있는 많은 아프리카 국가들은 우리 직업교육훈련의 경험을 전수받기를 열망하는 분위기가 뚜렷하다. 이들 나라들은 제도는 잘 갖추어져 있지만 산업현장에서 필요로 하는 기능 인력을 제대로 육성하고 있지 못하고 있는 반면, 우리는 선진국의 제도를 잘 체화시켜 성공적인 결과를 만들어 냈기 때문이다.

올해로 국제기능올림픽에서 4회 연속 우승한 우리나라 기능인력의 우수성은 익히 알려져 있다. 50년이 안 걸려 삼성전자 현대자동차 같은 글로벌 초일류기업이 나올 수 있는 바탕에는 우수한 한국의 기능인력이 있다는 것을 아프리카 국가들은 잘 안다. 특히 경제개발의 초기 단계에서 정수직업훈련원과 같은 직업훈련기관이 만들어져 경제성장에 필요로 하는 인력을 육성하면서 도시지역의 일자리 문제를 해결한 우리의 경험을 높이 사고 있다.

과거에 우리가 식민지배를 받은 경험도 아프리카 국가들이 우리로부터 배우고자 하는 이유이기도 하다.

중국은 G2(세계 2대 강국)로 부상한 경제력을 바탕으로 아프리카에 대규모의 공적개발 원조를 하고 있으나, 그렇게 환영 받지 못하고 있는 상황이다. 도로 등 인프라 건설에 투입한 중국인들을 대거 집단으로 이주시켜 지역 상권을 장악하는 사례가 빈번한 탓이다. 잠비아에만 10만 명의 중국인이 거주하고 있는데, 이중 1만 명은 영구정착했다. 중국도 20세기를 제외하면 항상 세계 열강이었기 때문에 과거 식민지배를 했던 서구열강과 같이 우월적 지위에서 지원을 하는 것으로 보인다.

아프리카 국가들은 짧은 기간에 초고속 경제성장을 이룩해 낸 우리의 강력한 도전 정신을 배우고 싶어 한다. '하고자 하면 할 수 있다'는 정신에 매료된 것이다. 공적자금 원조를 받으면서 동시에 초고속 성장하는 비결을 한국 사람으로부터 직접 배울 수 있다는 것이 우리의 ODA가 다른 선진국과 차별화되는 장점이라고 그들은 굳게 믿고 있다.



## OECD PIACC 조사결과와 능력중심사회

최근 경제개발협력기구(OECD)가 24개 회원국을 대상으로 16세 이상 65세 이하 성인 약 16만 명(우리나라는 6천700여명 참여)에 대해 언어능력, 수리력, 컴퓨터기반 문제해결력을 비교평가한 국제성인역량조사(PIACC) 결과 발표는 능력중심사회를 지향하는 박근혜정부의 인적자원개발정책에 시사하는 바가 크다. PIACC의 한국 측 조사담당기관인 한국직업능력개발원의 분석에 따르면, 우리나라 대졸자의 역량은 OECD 평균에 비해 낮는데 특히 우리나라 성인의 역량은 20대 초반에 정점에 이른 후 나이가 들수록 급격히 감소한다. 고등학교 졸업자의 70% 이상이 대학을 지향하는 학벌중심 사회에서 대학졸업 여부, 출신 대학에 따라 초기 노동시장에서의 위치가 정해지고, 일단 진입한 이후에는 조직 내에서의 내부 경쟁을 통해 성장하기 때문에 일반적으로 통용되는 역량 개발에 큰 노력을 할 필요가 없는 폐쇄된 우리나라 노동시장의 특성을 반영하고 있는 결과다.

OECD 평균에 비해 우리나라 성인들은 직장에서 쓰기 활동을 많이하지만 문제해결, 직장 내 학습, 협동 활동은 하지 않는 것으로 나타났다. 특히 협동과 직장 내 학습은 PIACC 참여국 중 최하위권이다. 2011년 기준으로 OECD 평균보다 7.8%p 낮은 32.4%의 우리나라 평생학습 참여율을 반영하는 조사 결과이다. OECD에 따르면 스웨덴이 73.4%로 평생학습 참여율이 제일 높다.

쓰기 활동은 많이 하나 문제해결 및 협동 활동은 취약하다는 조사결과는 보고 위주의 상명하복식 우리의 조직문화를 반영하고 있다고 볼 수 있다. 노동시장에서 하는 일에서 요

구되는 스킬(skill)과 학력이 일치하는 경우는 50%를 약간 넘었으며, 하는 일에 비해 학력이 과잉인 성인은 27%였다. 학력이 과잉인 조사 대상중 12%만이 요구되는 이상의 스킬을 보유하고 있었다. PIACC 결과는 학력과잉으로 노동시장의 미스매치(mismatch)가 상대적으로 보다 심각한 우리나라 노동시장의 현실을 반영하고 있다. 다른 국제비교조사인 2006년 CHEERS 조사 결과에 따르면 우리나라의 경우 교육분야(study field)와 업무영역(work area)의 연관성이 76%인데, 조사대상 국가의 평균은 91%이고 스웨덴이나 노르웨이는 100%에 근접한다.

PIACC 조사결과가 실망스러운 것만은 아니다. 부모의 학력이 개인의 역량에 영향을 미치는 것은 공통된 현상인데, 우리나라는 미국과 함께 젊은 층에서 나이든 사람에 비하여 부모 학력이 역량에 미치는 영향력이 적게 나타난다. 미국과 영국은 연령대별 스킬 차이가 분명하지 않아 국제비교에서 상대적인 위치가 하락할 가능성이 있으나 우리나라는 젊은 층이 높은 역량을 가진 반면, 고령자는 역량이 낮아 역량 수준을 확연히 높이는데 성공한 사례가 없다. 사용되지 않는 스킬은 소멸하고 퇴화하는데 숙련된 인재풀(pool)을 잘 활용하는 국가들이 있지만, 그렇지 못한 나라도 있다. 노르웨이에서는 스킬이 높은 사람의 9%만이 경제활동에 참여하고 있지 않으나 우리나라는 그 비율이 32%이다. 반면에 일반적으로 낮은 스킬을 가지면 노동시장에 참여할 확률이 낮으나, 우리나라의 경우 스킬 수준이 가장 낮은 성인의 67%가 취업하는 역동적인 시장이다.

많은 훈련과 교육, 그리고 숙련형성은 학교교육 밖에서 일어나고 있으며, 성인의 학습참여율이 높을 때 연령이 올라갈수록 역량도 쌓이게 되는데, PIACC 조사결과는 학벌중심의 닫힌 노동시장을 가진 우리나라에서는 그와 같은 기대를 할 수 없는 현실을 잘 반영하고 있다. 능력 중심사회가 조속히 구축돼 역량 수준이 높아진 우리 젊은이들의 역량을 더욱 높이고, 경제활동에 참여하지 않고 있는 높은 역량 보유자들을 노동시장에 끌어들이는 것이 고용률 70%를 달성하고 선진사회로 진입하는 길이다.

## 신직업, 직업의식, 진로교육

---

온라인상의 개인평판을 관리해 주며, 인터넷에 돌아다니는 나빠진 평판을 개선하고 관리해 주는 ‘평판관리전문가’, 질병이 있거나 병원 치료를 앞둔 아동의 두려움과 불안을 덜어 주어 정서적으로 안정화시키는 ‘병원아동생활 전문가’, 사랑하는 사람과의 사별 혹은 이별로 인해 정신·육체적으로 고통을 받는 사람들이 정상생활로 돌아 갈 수 있도록 도와주는 ‘사별에도 상담원’, 자살을 예방하는 상담을 제공하는 ‘자발예방 상담원’, 이혼을 앞두고 이혼을 한 부모들이 자녀문제로 겪게 되는 갈등을 중립적인 위치에서 중재해주는 ‘이혼부모 코디네이터’... 선진국에는 있으나 우리나라에는 없는 직업들이다.

정부가 고용율 70% 달성을 위해 우리나라에는 없지만 외국에는 있는 직업중 도입 가능한 유망직업을 발굴하여 새로운 일자리로 연결시킬 전략 수립 및 실천 방안 마련에 고심하고 있다.

스타벅스가 우리나라에 진출한 후 바리스타라는 새로운 직업이 등장하면서 프랜차이즈 커피전문점뿐 아니라 개인이 운영하는 커피전문점까지 많이 생겨서 고용창출에 기여한 바가 크다. 바리스타 외에도 푸드스타일리스트, 소믈리에, 파티플래너 등 10여년 전에는 생소한 직업들이 우리사회 구조 및 의식 변화로 선진국으로부터 도입되어 새로운 시장이 창출된 사례는 많다.

2011년 현재 우리나라에는 1만1,655개의 직업이 있는데, 미국 3만654개(2010년), 일본 1만7,209개(2011년)에 비해선 적다.

정부는 전문가들의 도움으로 우리나라에는 없으나 외국엔 있는 직업중 국정과제에의 기여, 융합기술을 바탕으로 한 새로운 시장 창출, 양질의 시간제 일자리 창출 가능성을 기준으로 100개 직업을 선정하였다. 이후 관련 법제도를 정비하고 산업현장에 필요한 직무수행에 요구되는 직무능력표준을 개발하고 재정지원을 통해 새로운 직업이 생겨날 수 있는 토양을 조성할 계획이다.

관련 부처간의 협업을 통해 실효성이 있는 정책방안이 시행되어 신직업을 발굴하고 블루오션이 창출되기를 기대해 본다.

신직업 개발 및 보급과 함께 직업, 진로교육이 제대로 이루어지는 것이 중요하다. 청소년을 대상으로 장래희망 직업을 조사하면 교사, 의사, 공무원 등 특정 직업에 편중되어 있다. 한국직업능력개발원의 2012년 조사에 따르면, 다양한 직업에 대한 정보를 가지고 있는 고등학생의 경우도 절반 정도의 학생들이 희망하는 직업은 교사 등 20개에 불과하였다. 중학교 1학년생은 50%가 희망하는 직업의 수가 11개에 그쳤다.

우리나라 노동시장에서 가장 문제가 되고 있는 것은 구조적인 '미스매치'이다. 중소기업에서는 일 할 사람을 구하지 못하여 아우성인데, 청년들은 대기업이나 공공기관에 취업하기 위해 취업 재수, 삼수를 하고 있다. 우리나라 청년 고용율은 경제협력개발기구(OECD) 국가중 가장 낮은 편에 속한다.

대기업과 중소기업간의 현격한 임금 격차, 그리고 장래성 때문에 대기업이나 공공기관을 선호하기도 하겠지만 다양한 직업에 대한 이해가 부족한 것도 이유가 될 것이다.

우리나라 사람들의 직업에 대한 귀천의식은 미국, 일본, 독일 등 선진국보다 훨씬 심하다. 교사, 약사 등 공공부문과 고소득 전문자영업자 그리고 사회적 평판이 높은 직업을 높이 평가하는 반면 민간부문의 직업을 낮게 평가하는 경향이 있다.

진학 위주의 교육에서 직업이나 진로교육을 소홀히 하여 온 것이 한국인의 직업에 대한 귀천의식을 심하게 만든 요인의 하나라고 본다.

지난 몇 년간 정부는 진학 위주 교육에서 탈피하여 고졸취업 활성화 정책을 시행하면서 진로교육에 대한 투자를 확대하고 있다. 박근혜정부도 진로교육이나 체험활동을 중요시하는 자유학기제를 시범운영을 거쳐 중학교에 도입할 계획이다.

정부는 신직업발굴을 통해 새로운 일자리를 만드는 세심한 전략과 실천방안을 모색하고, 중고등학생들의 진로교육을 강화하여 올바른 직업의식을 심어주고 다양한 직업의 세계를 체험하도록 하여야 한다.

## 능력 중심 사회와 HR 담당자의 역할

---

우리 사회의 많은 병폐 중 하나는 학벌 중심의 사회라는 점이다.

현 정부 출범 후 국무총리를 비롯한 청와대의 주요 인사가 발표됐는데, 어느 대학 출신이 몇 명, 어느 고등학교 출신이 몇 명, 심지어는 외국의 대학 중 같은 학교 출신이 몇 명인지가 언론과 국민의 주요 관심사였다. 지난 정부의 인사 발표 때에도 사정은 크게 다르지 않았다.

우리나라가 학벌 중심에서 능력 중심의 사회로 나아가야 한다는 당위성에 대해서는 국민 다수가 동의할 것이고, 실제로 그와 같은 방향으로 나아가고 있다. 능력 중심의 사회에서는 인적자원관리 담당자들의 역할이 더욱 커질 것이다.

출신 학교, 근속연수 등의 기계적인 기준이 아니라 각 인적자원이 조직에서 진정 필요로 하는 인재인지를 선별하는 기준과 준거를 만들어내고, 이를 실제 적용하는 역할을 HR 담당자들이 하게 될 것이기 때문이다. 구체적인 논거를 통해 보면 다음과 같다.

### 대학들, 졸업생 취업률 높이기 위해 고군분투

정부가 재정지원 제한 대학을 선전하는 가장 중요한 기준의 하나로 졸업생의 취업률을 정하면서 대학들이 비상이 걸렸다. 얼마 전 필자 역시 현재 휴직하고 있는 대학의 총장님으로부터 전화를 받았다. 학교의 모든 교수들이 졸업생들의 취업률을 높이기 위해 고군분투

하고 있는데, 본인이 원장으로 있는 한국직업능력개발원에 인턴으로 학교 졸업생을 취업시킬 수 있느냐는 취지의 전화였다. 공공기관장의 책무상 필자가 원장으로 있는 기관의 인턴으로 취업시킬 수 없으니, 필자가 아는 몇몇 민간 회사들을 한번 알아보겠다는 취지로 답변하면서 전화를 끊었다.

이는 너무 많은 고등학생들이 장래에 대한 진지한 고민이 없이 대학에 진학하는 사회현상 때문에 생긴 결과 중 하나다. 우리나라의 대학 진학률이 OECD 국가 중 제일 높은 편이라는 것은 이미 잘 알려진 사실이다. 문제는 대학을 졸업한 이후의 고급 인재들에게 적절한 일자리가 충분하지 않다는 것이다. 청년들이 노동시장에 나온 후 첫 직장을 얻기까지 평균 11개월이 걸리는 실정이다.

한국직업능력개발원의 연구에 의하면 서울대, 연세대, 고려대 등 소위 일류 10대 대학 출신자를 제외하면 대학졸업자들의 생애 임금이 고졸자보다 10% 정도 적다. 대학 등록금뿐 아니라 대학을 다니는 동안 포기해야 하는 소득, 그리고 고졸자에 비해 적합한 일자리 찾기가 쉽지 않기 때문이다.

어려운 취업 현실에서 대졸자들은 스펙 쌓기에 열심이다. 토익 성적도 올려야 하고, 1년 이상 아르바이트로 번 돈으로 해외 연수도 다녀와야 하며, 봉사활동도 열심히 해야 한다. 그러나 이와 같은 스펙이 실질적으로 취업에 얼마나 도움이 되는지는 확실하지 않다. 학벌이나 스펙이 여전히 채용의 중요한 근거인 것은 부인할 수 없으나, 상당수의 기업에서는 학력이나 스펙보다는 역량, 숨겨진 잠재성, 창의력 등을 중시하는 열린 채용이 확산되고 있다.

특히 수출 의존도가 높은 기업, 치열한 경쟁 환경에 노출되어 있는 기업일수록 학벌이나 스펙보다는 기업에서 요구하는 직무능력이나 역량을 스스로 평가하여 직원들을 채용한다. 이들 기업은 개인의 역량, 즉 리더십, 커뮤니케이션 등의 기초 역량을 비롯해 도전정신이나 창의력 등을 주요하게 평가하여 채용하는 관행을 발전시켜왔다.

대표적인 사례가 합숙면접을 통한 채용이다. 1박 2일 혹은 2박 3일 동안 기업은 입사지원자들의 열정과 팀워크, 리더십 등을 다양한 방면에서 평가하게 되는데, 이는 이미 금융권

대부분을 포함한 많은 기업에서 채택하고 있다. ▲우리은행 ▲기업은행 ▲교보증권 ▲신용보증기금 등 금융권에서 시작해 ▲SK텔레콤 ▲안랩 ▲대우조선해양 ▲LG생활건강 ▲한미약품 ▲포스코 등에서 확산되고 있는 합숙훈련에 의한 평가는 면접관, 실무선배, 동료 간 다면평가로 지원자에 대한 평가가 광범위하게 다양한 시각에서 이루어진다.

1박 2일 합숙훈련에 의한 평가의 프로그램 내용을 보면, 첫째 날에는 인성 면접, 3분 스피치, 영어퀴즈, 상식테스트, 집단 토론, 프레젠테이션, 상품개발, 멀티태스킹(multi-tasking) 면접, 롤플레이 테스트(role-playing test)가 이루어지고, 둘째 날에는 세일즈 스킬(Sales skill) 면접, 도전 골든벨, 액티비티(activity) 면접 등이 이루어져 사전적으로 지원자들이 준비하여 응시하기에는 한계가 있다.

일부 기업에서는 소위 블라인드(blind) 면접이라는 것을 채택하고 있다. 어학 성적, 전공 시험 성적 등에 의해 면접 대상자를 선정하고, 채용이 확정되기 전까지는 출신 학교를 전혀 고려하지 않는 것이다. 이와 같은 블라인드 면접의 결과, 우리나라 최고 대학의 최고 학부 학생이 어느 공기업의 면접에서 탈락한 사례도 있다.

1박 2일 면접, 블라인드 면접에서 HR 담당자의 역할이 중요하다는 것은 백번 강조해도 지나치지 않다. 출신 학교와 같은 다소 용이한 기준이 아니라 창의적인 방법에 의해 기업이 필요로 하는 인재를 선발해야 하는 과제를 안고 있기 때문이다.

## 스펙 문화로 우리가 치르는 사회적 비용은?

학벌이나 스펙 중심의 문화로 인해 우리 사회가 치르고 있는 사회적 비용은 이미 잘 알려져 있다. 한국직업능력개발원의 연구에 따르면, 1985년도 9급 공무원 임용자 학력은 고졸 이하가 55%, 대졸은 33.5%였다. 그러나 약 20년이 지난 2003년 이후부터는 신규로 임용된 9급 공무원의 학력 구성은 고졸 이하가 1.3%에 불과하고 대졸이 92.5%를 차지하고 있다. 전문대학 졸업생은 11.5%에서 6.1%로 줄어들었고, 대학원 학력자도 1.3%가 새로 생겼다. 그동안 9급 공무원의 업무 내용이 크게 달라지거나 직무 내용이 고학력자를 특별히 요구하고 있는 것도 아닌데, 학력 중심의 사회가 이러한 사회적 비용을 낳고 있는 것이다.



현 정부의 중점 국정 과제 중 하나가 능력 중심 사회를 만드는 것이고, 그 핵심이 국가직무능력표준(National Competence Skills: NCS)체제를 구축하는 것이다. 정부는 2001년에 NCS 도입을 추진하기로 결정하였으나 관련 부처 간에 구체적인 실행 방법에 대해 합의가 이루어지지 않아 큰 진전을 보지 못한 바 있다. 하지만 협업체계를 강조하는 현 정부가 출범하면서부터 다시 본격적으로 추진되고 있다.

자격기본법 2조에 따르면, NCS는 ‘산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 소양 등의 내용을 국가가 산업부문별, 수준별로 체계화한 것’이다. 영국, 호주 등은 많은 OECD 국가들이 NCS 제도를 축으로 직업교육훈련체제를 산업 수요에 맞추어 혁신하고 있다. 국내에서도 이미 한국단자공업 등에서는 NCS를 사내 훈련 및 인사관리에 활용하고 있다.

교육부와 고용부는 협업체계를 구축하여 올해 중에 250개 직무의 NCS를 개발하고, 내년도에는 나머지 252개 직무에 대한 NCS 개발을 완료하게 될 것이다. NCS 개발과 함께 NCS를 활용한 교육과정 개발도 함께 이루어진다.

NCS제도가 구축되면 현장의 수요에 부합되는 직업교육과 훈련이 교육기관과 훈련기관에서 이루어지고, 각 직무에서 필요로 하는 표준화된 역량이 제시되어 관련 자격체계가 구축되기 때문에 재직자들의 자유로운 직장 간 이동이 촉진되며, 다양한 방법으로 상위 수준의 역량이나 자격을 취득할 수 있게 된다.

NCS 체제 구축은 일반적으로 국가자격체계(National Qualification Framework: NQF)의 개편과 함께 이루어진다. 산업현장에서 필요로 하는 직무능력이 NCS를 통해 표준화되고 이에 기반을 둔 교육 및 훈련과정이 자격제도를 통해 노동시장에서 통용되고 인정받아야만 근로자들의 학습의욕을 끌어낼 수 있으며 기업들도 인재 활용의 신호제로 사용할 수 있기 때문이다.

NQF 체제가 성공적으로 구축된다면 평생학습계좌제 등 여러 평생학습제도 간에 연계성이 없이 독자적으로 운영되는 비효율이 없어진다. 또한 대학의 학위도 NQF 체제 하에 운영됨으로써 고등교육의 질 관리에도 기여하게 될 것이다. 우리나라의 대학 교육은 기업에서 필요로 하는 인재를 육성하지 못하고 있다는 비판을 받아 왔다. NCS 체제 구축과 NQF 개편은 대학교육에 현장의 수요를 반영시켜 학생들의 취업에도 도움이 될 수 있다.

청년실업 해소 등 노동시장의 인력 불일치 문제를 해결하는 단초가 될 고졸취업 성공사례를 연 ‘선취업-후진학’ 정책도 NCS와 NQF 체제로 뒷받침되어야 대학에 진학하지 않고 일하면서 여러 자격증을 취득하는 선진국형 인적자원개발체제가 구축된다.

NCS 체제 속에서 HR 담당자의 역할은 더욱 중요해질 것이다. 국가직무능력 표준에 대한 정확한 이해와 함께, 신규 채용 응시자를 포함한 조직 구성원의 직무능력을 평가하여 조직에 적용하는 실무적인 책임을 지는 것은 HR 담당자이기 때문이다.

## 삼성전자 CEO가 LG전자 CEO로 가는 일은 상상할 수 없다

외국에서는 고위직을 포함하여 경쟁사 간에 인적 교류가 활발한, 열린 노동시장이 구축되어 있다. 그러나 우리나라에서는 삼성전자의 CEO가 경쟁상대인 LG전자의 CEO로 가는 일은 상상할 수 없다. 글로벌 인재 육성 전략에 따라 중도 채용이 점차 확산되고 있는 추세이기는 하나, 대학 졸업 후 공채를 통해 입사한 뒤 계속 재직하여 임원까지 승진하거나 중도에 이직하여 중소기업에 입사하는 것 혹은 따로 창업을 하는 것이 일반적이다. 이와 같은 인사 관행은 조직에 대한 충성도를 높이는 장점이 있지만 변화하는 경쟁 환경 속에서 적재적소에 필요한 인적자원을 확보하고 배치해야 하는 작금의 상황에서는 한계가 있을 수밖에 없다.

향후 경쟁 환경, 노동시장의 추이를 볼 때 현재와 같은 폐쇄적인 노동시장의 관행은 더 이상 지속될 수가 없다. 노동조합의 등의 변수는 있으나 근속연수나 연공이 아니라 역량이나 직무능력에 의해 평가받고, 필요한 경우 외부 노동시장에서 인재를 채용하는 인사 관행이 더욱 확산될 것이다.

열린 노동시장이 구축되면 HR 담당자는 조직의 핵심인재로 자리를 잡게 된다. 학벌이나 연공이 아닌, 철저한 평가와 검증을 통해 인재를 채용하고 배치하고 활용해야 하기 때문이다. 새 정부가 출범하면서 정부인사에 대한 부실한 인사 검증이 여론의 집중 화살을 받았는데, 이는 우리 사회 전반에 걸쳐 아직 열린 노동시장이 구축되어 있지 못한 현실을 반영하는 거라 볼 수 있을 것이다.

몇 년 전 지방 소재 대학 출신이 싱가포르에서 1년여의 연수를 거쳐 애플(Apple)사에 취업하여 화제가 된 일이 있다. 싱가포르에서는 우리나라에서 무슨 대학을 나왔는지는 고려되지 않고, 입사 응시자의 역량, 열의, 창의성 등으로 채용을 결정하기에 가능했던 일이다. 우리 사회도 이와 같은 방향으로 나아가야 한다.

요약하자면, 평생직장은 과거의 일이고, 각 개인이 평생 직업능력개발을 통해 평생 고용을 스스로 확보해야 하는 사회에서는 학벌이나 스펙 등 표피적인 기준이 아니라 능력이나 역량에 의한 인재활용 관행이 더욱 필요하며, HR 담당자의 역할은 그만큼 중요해 질 것이다.

## 열린 노동시장, 능력중심의 사회와 국가직무능력표준(NCS)

---

학생 1만 명 이상인 중위권 12개 대학의 재학생 1천 236명을 대상으로 한 한국직업능력 개발원(직능원)의 ‘청년층 취업준비가 실태’ 조사 결과에 의하면 우리나라 청년들은 취업에 영어능력(87%)이 가장 중요한 것으로, 그 다음에 대학졸업 여부 76.8%, 자격증 72.9%, 출신대학 71.4% 등의 순으로 중요한 것으로 생각하고 있다. 전공(학과)이나 졸업학점에 대해 청년들이 생각하는 중요도는 각각 65.5%와 58.7%로 상대적으로 낮았다.

반면 취업포털 잡코리아에 따르면 지난해 조사대상 401개 주요기업 중 66%가 신입사원 공채 때 영어 어학 점수에 제한을 두지 않았다. 제한을 둔 기업의 토익점수 평균 커트라인도 700점을 약간 넘었다. 공기업이 739점으로 제일 높았으나 (특이하게도) 외국계기업의 평균 커트라인이 제일 낮았다. 많은 대학생들이 취업을 위해 부모님의 도움으로 혹은 아르바이트로 저축한 돈을 모아 영어 연수를 다녀오고 있으나 실제로는 취업에 큰 도움을 주지는 못하고 있는 것이다. 대학생들이 영어능력 향상에 전력을 다하는 것은 일반적으로 영어 능력 등 소위 스펙이 우수한 구직자가 괜찮은 일자리를 얻는다고 생각하기 때문이다.

### 청년들이 중요하게 생각하는 취업을 위한 자격의 실제 영향력은 의문

직능원의 분석<sup>3)</sup>에 의하면 취업자를 ‘괜찮은 일자리(대기업이나 공공부문, 금융업, 외국인 회사 등의 정규직 일자리) 취업자’와 ‘기타 일자리 취업자’, ‘미취업자’로 구분하여 볼 때, 괜

---

3) 채창균 ‘4년제 대학생의 스펙 쌓기 실태’, KRIVET Issue Brief 제 16호 (2012. 11. 30.)

젊은 일자리 취업자가 기타 일자리 취업자보다 토익점수와 어학연수 참가 비율이 더 높다. 괜찮은 일자리 취업자의 경우 기타 취업자나 미취업자에 비해 인턴 경험 비율이 더 높으며, 특히 정부의 예산지원으로 운영되는 인턴보다 기업이 자체적으로 운영하는 인턴에 참여한 비율이 높다. (영어점수 등 소위 스펙이 좋은 청년들이 스펙과는 관계없이 역량이 있는 구직자일 가능성도 크나) 영어성적 등의 스펙이 괜찮은 일자리 취업에 상당한 영향을 미치고 있는 것으로 짐작할 수밖에 없는 것이 현실임을 보여 주는 연구결과이다.

또한 청년들이 대학졸업 여부를 취업을 결정하는 두 번째로 중요한 요소로 생각하나 대학생들이 갈만한 일자리가 부족한 상황에서 대학생들이 취업을 하여도 대학교육 투자에 대한 보상은 미흡하다. 직능원의 연구<sup>4)</sup>에 의하면 대학등록금, 취업준비에 필요한 사교육비, 기회비용을 고려하면 상위권 10개 대학의 졸업생을 제외하면 대졸자나 전문대 졸업자 모두 특성화고 졸업생보다 경제적으로 불리하다. 생애임금으로 비교하면 상위 10개 대학 졸업자 외에는 고졸자보다 대졸자가 10% 적다. 상위권 대학 졸업자도 취업이 3년 늦어지면 특성화고 졸업자보다 수익이 떨어지는 것으로 나타났다.

청년들이 세 번째로 중요하게 생각하는 자격증도 어느 정도 취업에 실질적으로 도움이 되는지는 확인되지 않는다. 우리나라의 자격은 국가자격과 민간자격으로 나뉘는데, 민간자격은 국가공인민간자격과 그렇지 않은 자격으로 나누어진다. 국가공인 민간자격은 현재 100여개 있는데, 국가자격과 동등하게 노동시장에게 대우 받기는 하나, 일반 자격은 직능원에 등록만 하면 인정이 되기 때문에 취업에 크게 도움이 되지 않는 것이 일반적이다. 그러나 공공기관인 직능원에 등록되었다는 것만으로 자격증이 취업을 보장하는 것으로 과장 홍보하는 사례가 적지 않다.

---

4) 직능원과 조선일보가 공동 기획한 '고졸취업의 경제학' 시리즈(2012. 7. 30./ 2012. 8. 2./ 2012. 8. 4.) 참조

## 우리나라 노동시장의 문제점, 닫힌(폐쇄적) 노동시장

박근혜 정부는 고용률 70% 달성을 최우선 국정과제로 추진하고 있으며 고용률 70% 달성을 위하여 여성들을 노동시장으로 끌어 들이기 위한 다양한 제도적 장치와 인센티브를 구축할 계획이다. 1인당 국민소득 3만 불을 달성한 나라들의 고용구조를 분석하여 보면 여성들의 노동시장 참여를 통해 고용률이 70%가 될 때 우리 나라도 선진국 대열에 합류할 수 있다는 것이 확인된다. 정부는 여성들이 가사 및 양육부담을 완화하는 여러 가지 조치와 함께 ‘반듯한 시간제 일자리’ 창출을 통해 여성들을 노동시장으로 끌어들이겠다는 복안을 내놓았다. 그러나 경력이 단절된 기혼여성들이 재취업을 하려고 할 때 기다리는 것은 최저임금 수준의 비정규직 일자리가 대부분인 것이 현실이다.

민간부분을 포함하여 정년을 60세로 강제화하고 우선 공공기관부터 시행하는 법이 최근 국회를 통과하였지만, 우리 현실은 정년 55세는 고사하고 많은 중장년층 근로자들이 40대에 직장에서 권고사직을 당하고 있다. 사오공세대로 불리우는 4, 50세대 조기 퇴직자들에게 그들을 기다리는 괜찮은 일자리는 거의 없고, 기존 경력이나 기술을 인정받지 못하기 때문에 대부분 자영업자로 창업을 하거나 일용직을 할 수 밖에 없다. 이러한 자영업자나 일용직 근로자가 된 이들 퇴직 중장년층은 경기 불황의 직격탄을 맞아 미처 준비되지 않은 노후를 맞닥뜨리게 되는 경우가 많다.

청년들이 실제적으로 취업에는 큰 도움이 되지 않은 영어점수 등 스펙 쌓기에 많은 시간과 투자를 하고, 경력이 단절된 여성들을 위한 변변한 일자리가 많지 않고, 오랜 기간 다니던 일자리를 그만 두면 자영업할 수 밖에 없는 현실은 우리나라 노동시장이 닫힌 노동시장이기 때문이다.

우리나라 노동시장에서는 노동시장 진입 초기에 어느 자리에서 시작하느냐 하는 것이 절대적인 의미를 지닌다. 대기업에서 시작하면 중도에 대기업을 퇴사하여도 중소기업에 취업하거나 연관된 자기 사업을 하기가 상당히 용이하다. 공무원으로 시작하면 평생이 고용이 보장되고, 퇴직하여도 유관기관에 일정기간 취업이 보장된다. 청년들이 공무원, 공공기관 그리고 대기업에 들어가기 위해 몇 년씩 취업 재수, 삼수, 사수를 하는 이유이다. 삼성

전자에서 오랜 기간 근무한 후 LG전자나, 현대자동차, 혹은 공공기관에 들어가는 일은 흔치 않다. 회사별로 내부 노동시장의 철옹벽을 쌓아 놓고, 고유의 조직 문화를 구축하고 인적자원관리를 하기 때문에 기업특수적(firm-specific) 인적자원의 질은 높을 수 있으나, 다른 기업에서 현재 직장에서의 보수에 상응하는 역량 발휘나 생산성을 기대하기는 어렵다. 중고령 퇴직자가 반듯한 일자리를 찾기 어려운 이유이다. 여성들이 육아나 다른 가사 부담으로 노동시장에 참여하고 있지 않다가 다시 일자리를 구하려면, 과거의 직장 경력은 그다지 고려되지 못하고 새로이 노동시장에 진출하는 청년들보다도 못한 대우를 받아야 한다. 장기간 비경제활동 후 다시 노동시장에 진입하려는 여성근로자의 구직자로서의 역량을 평가할 객관적인 수단이 없기 때문이다.

### **국가직무능력표준(NCS), 열린 노동시장 구축에 유효한 대체수단이 될 수 있어**

어느 곳에서 처음 일을 시작하였는지가 그다지 중요하지 않고, 중소기업에서 오래 일하다가 대기업이나 공공기관(혹은 국가기관)으로 별 어려움이 없이 더 좋은 조건으로 옮길 수 있고, 경제활동을 하지 않다가 다시 노동시장에 진입하였을 때 자신의 역량에 맞는 일자리를 구할 수 있고, 조기 퇴직자가 무작정 자영업으로 내몰리는 상황을 없애기 위해서는 열린 노동시장이 구축되어야 한다. 열린 노동시장은 구직자들이 자신들의 역량에 따라 경제활동과 비경제활동, 그리고 직장을 어려움이 없이 옮길 수 있는 시장이다.

열린 노동시장이 구축되기 위해서는 무엇보다도 직장을 구할 때는 학력이나 학벌, 직장 내에서는 (승진이나 전보 시에) 연령이나 근속기간이 중요시되는 현재와 같은 고용 관행을 바꾸어야 하는데, 박근혜정부에서 핵심 국정과제로 추진하고 있는 국가직무능력표준(National Competence Standards: NCS)이 유효한 대체수단이 될 수 있다. ‘산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 소양 등의 내용을 국가가 산업 부문별, 수준별로 체계화한’ NCS체제의 구축과 함께 국가자격체계(National Qualification Framework: NQF)의 개편이 성공적으로 이루어진다면 학벌이나 경력이 아닌 구직자가 노동시장에서 직무능력에 따라 평가받는 능력중심의 사회가 구축될 것이다.

정부는 내년까지 NCS와 특성화고와 전문대에서 활용되는 NCS에 기반한 교육모듈의 개발을 완료할 예정이다. 산업현장의 수요를 반영한 NCS와 이에 기반한 교육과정이 노동시장에서 채용 및 승진 등에 활용될 때, 학벌이 아닌 능력중심 사회 구현에 가까이 다가갈 수 있을 것이다.



## ‘특성화 전문대학’의 성공 전략

---

정부의 전문대학 특성화 방안이 지난 10일 발표됐다. 정부의 시안에 따르면 내년에 우선 특성화 전문대학을 70개 선정해 지원하고, 성과 평가에 따라 2017년까지 100개로 확대한다는 방침이다. 정부는 전문대학이 선택할 수 있는 특성화 모델로 대학단위 특성화, 복합분야 특성화, 프로그램 특성화, 평생직업교육대학 특성화 등 4가지를 제시했다.

또한 현재 2~3년으로 묶여 있는 수업연한이 1~4년으로 다양해진다. 정부는 전문대학 특성화를 통해 전문대학 교육의 현장성을 강화해 2012년 기준 60.9%인 취업률을 2017년까지 80% 이상으로 높이는 것을 목표로 하고 있다.

우리나라 전문대학은 우리 사회가 요구하는 교육을 하고 있지 못하며, 학령인구의 감소 등으로 위기 상황이다. 한국직업능력개발원의 분석에 따르면 입학 자원의 부족으로 전문대학은 2015년부터 미충원 문제가 심각하기 시작해 2019년에는 충원율이 80% 아래로 떨어지며 2020년대 후반에는 40% 내외로 급격히 낮아질 전망이다. 전문대학의 교육 내용을 보면 산업 현장의 요구를 수용한 것보다는 공급자 중심의 전공교육 비중이 높다. 2011년 기준 전문대학의 교수 1인당 학생수는 39.1명으로 일반대학의 24.7명보다 많다. 경제협력개발기구(OECD) 회원국의 평균은 2009년 기준 14.9명이다.

우리가 벤치마킹해야 하는 독일의 전문대학 교수는 현장 실무 경험이 있는 교원들이 중심이다. 정부의 전문대학 특성화 방안이 성공하기 위해서는 무엇보다도 실무 중심, 현장

중심 전문대학 교육의 기반인 교원들의 직업교육 역량이 대폭 강화되어야 한다. 많은 전문대학 교원이 부족한 입학 자원을 확보하는 데 상당한 시간을 할애하고 있는 반면, 정작 필요한 교원의 역량을 제고할 기회는 부족하다. 산업부문별 인적자원개발협의회, 지역의 업종별 협회와의 협력을 통해 전문대학 교원과 산업체 간의 교류가 활성화되어야 한다. 또, 실무 경험이 풍부한 교원이 많이 확보되어야 한다.

전문대학의 재정(財政) 상황을 보면 2010년 기준 등록금 수입 비율은 66.0%, 국고보조금 비율은 2.9%, 기부금 비율은 0.6%로 등록금에 절대적으로 의존하고 있다. 이 같은 재정구조로 인해 과거의 경험을 보면 정부의 재정 지원은 전문대학이 자체적으로 해결해야 하는 시설이나 기자재 등 인프라 확보를 위해 대부분 지출되고 교원의 역량 제고, 교육과정 개발 등에는 그다지 할애되지 않았다.

이번 특성화 대책으로 지원되는 정부의 재정 지원은 하드웨어도 중요하지만 소프트웨어에 대한 투자를 소홀히해선 안된다. 특히, 전문대학 학생의 기초학습능력 및 직업기초능력 학습을 강화하는 데 정부의 재정 지원이 활용되어야 한다. 이번에 전기(轉機)가 마련됐지만 전문대학이 전문 기술인력 양성이라는 본래의 기능을 회복하는 것은 전문대학의 몫이다.

전문대학도 일반대학과 같이 학사 학위를 부여할 수 있게 된다. 3년 학위 과정이 허용됐으나 적잖은 대학이 2년 과정으로 복귀한 과거의 사례나 ‘학장’을 ‘총장’으로 칭하고 ‘대학’을 ‘대학교’로 변경할 수 있도록 했지만 이 같은 조치가 오히려 전문대학의 특수성을 약화시킨 측면이 있다는 사실을 심각하게 고려해야 한다. 1년제 과정이 허용됐으나 각 지역의 폴리텍대학, 상공회의소 산하의 인력개발원들과 어떻게 차별화할 것인지도 전문대학이 스스로 해결해야 하는 과제다.

끝으로, 특성화 전문대학이 100개로 확대되면 전체 전문대학의 3분의 2가 정부의 재정 지원 대상이 될 것이다. 나머지 3분의 1의 전문대학들로부터의 정치적 압력을 적절히 관리하는 것도 이번 전문대학 특성화 방안의 성패를 가름하는 요인이 될 것이다.

## NCS로 능력중심사회 만들자

대학을 졸업해도 많은 젊은이가 일자리를 찾지 못하고 방황하고 있다. 고등학교 3년 잘 준비해 대학을 간다고 해도 인생이 보장되지 않은 것이 한국 사회의 현실이다. 취업률이 대학에 대한 정부 재정지원의 주요 척도가 되면서, 많은 대학에서 교수는 물론 총장까지 나서서 4대 보험이 되는 인턴 자리까지도 아쉬워서 지인들에게 전화를 돌리고 있다. 한국직업능력개발원 연구에 의하면 10위권 대학을 나와야만 생애소득 차원에서 대학에 대한 투자에서 수익을 볼 수 있다.

대학을 나와도 취업이 잘 안 되는 현실에서도 청년들은 무조건 대학을 가려고 한다. 이미 학력이 노동시장에서 인재를 가려내는 신호 기능을 상실했는데도 학부모·학생들이 아직도 이런 사실을 제대로 인식하지 못하고 있다는 뜻이다. 아울러 노동시장에서 학력을 대체할 적절한 인재 발굴·활용 수단을 찾지 못하고 있기 때문이기도 하다.

박근혜정부가 주요 국정과제의 하나로 ‘학벌이 아닌 능력 중심의 사회 구현’을 제시하고 구체적인 수단으로 국가직무능력표준(National Competence Standards: NCS) 체제 구축을 적극적으로 추진하고 있는 것은 매우 시의적절하다. 정부가 2001년에 NCS 도입을 추진하기로 결정했으나 아직까지 큰 진전을 보지 못하고 있으니 오히려 늦은 감이 있다.

자격기본법 2조에 따르면 NCS는 ‘산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 소양 등의 내용을 국가가 산업부문별, 수준별로 체계화한 것’이다. 영국·호주 등 많은

경제협력개발기구(OECD) 국가는 NCS 제도를 축으로 직업교육훈련체제를 산업 수요에 맞춰 혁신하고 있다. 국내에서도 이미 한국단자공업 등에서는 NCS를 사내훈련과 인사관리에 활용하고 있다.

교육부와 고용노동부는 협업체제를 구축해 올해 중에 68개 직무의 NCS를 개발하고 내년 도에는 나머지 182개 직무에 대한 NCS 개발을 완료하게 될 것이다.

NCS 제도가 구축되면 현장의 수요에 부합되는 직업교육과 훈련이 교육기관과 훈련기관에서 이뤄진다. 각 직무에서 필요로 하는 표준화된 역량이 제시되고 관련 자격체제가 구축되기 때문에 재직자들의 자유로운 직장 간 이동이 촉진되고, 다양한 방법으로 상위 수준의 역량이나 자격을 취득할 수 있게 된다.

NCS 체제 구축은 일반적으로 국가자격체계 (National Qualification Framework: NQF)의 개편과 함께 이뤄진다. 산업현장에서 필요로 하는 직무능력을 NCS를 통해 표준화하고 이에 기반한 교육 및 훈련 과정이 자격제도를 통해 노동시장에서 통용되고 인정받아야만 근로자들의 학습의욕을 끌어낼 수 있다. 기업들도 이를 인재 활용의 신호제로 활용할 수 있게 된다.

NQF 체제가 성공적으로 구축된다면 평생학습계좌제 등 여러 평생학습제도 간에 연계성이 없이 독자적으로 운영되는 비효율이 없어질 것이다. 또 대학의 학위도 NQF 체제하에서 운영되므로 고등교육의 질 관리에도 기여하게 될 것이다. 한국의 대학 교육은 기업에서 필요로 하는 인재를 육성하지 못하고 있다는 비판을 받아 왔다. NCS체제 구축과 NQF 개편으로 대학 교육이 현장의 수요가 반영되고 학생들의 취업에도 도움이 될 것이다.

청년실업 해소 등 노동시장의 인력 불일치 문제를 해결하는 실마리가 될 고졸 취업 성공시대를 연 ‘선 취업-후 진학’ 정책도 NCS와 NQF체제로 뒷받침돼야 대학에 진학하지 않고 일하면서 여러 자격증을 취득하는 선진국형 인적자원개발체제가 구축될 것이다.

정부가 NCS, NCS에 기반한 교육과정 개발 및 NQF 개편에 현장 전문가를 적극적으로 활용하기로 한 것은 매우 바람직하다. 현장의 수요가 제대로 반영돼야 NCS 개발의 목표가 달성될 수 있다는 것을 잊지 않아야 한다.

## 자유학기제에 거는 기대

---

박근혜 정부 교육정책의 핵심과제 중 하나인 자유학기제의 도입과 관련해 우려의 목소리가 제기되고 있다. 현실과 유리된 정책으로 오히려 더 많은 교육문제를 야기할 수 있다는 것이다.

우리나라 학생과 학부모들은 초·중·고교 12년의 학교생활을 미래의 진로나 직업에 대한 별 고민 없이 좋은 대학, 좋은 학과를 가기 위해 매진하고 있다. 그러나 대학입시 위주의 교육, 그래서 사교육시장이 이상비대해진 우리의 현실을 더 이상 방치할 수 없기 때문에 자유학기제는 도입됐고, 여러 가지 어려움이 예상되지만 교육현장에 성공적으로 정착시켜야 한다.

우리나라의 대학진학률은 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 가장 높은 수준이라는 것은 주지의 사실이다. 지난 정부에서 중점적으로 추진한 '선취업-후진학' 장려정책의 시행 결과 대학진학률이 어느 정도 완화되었으나 여전히 진학 위주의 고교 교육이 이뤄지고 있다. 특히 취업이 우선시되어야 하는 특성화고교 졸업생의 절반이 아직도 대학에 진학하고 있다.

대학을 졸업하고 원하는 일자리를 잡을 수 있다면 큰 문제는 없겠지만 졸업 후 6개월 내 일자리를 얻는 경우가 절반에 불과하고, 직장을 얻어도 처우가 좋지 않아 자주 직장을 옮긴다. 이처럼 우리 사회의 가장 큰 현안 중 하나인 청년실업의 근원적인 원인의 하나는 과도한 대학진학 열기이다.

누구나 대학을 가려고 하는 것은 사회문화적 분위기의 영향도 있지만 교육현장에서 학력 주의를 시정하고 개혁하려는 적극적인 노력을 기울이기보다는 오히려 이에 편승해 진학성과 위주로 교육이 이뤄지는 탓도 크다. 한 고등학교 교실에서 졸업을 앞둔 10월쯤 장래 10년 후 자신들의 모습을 적어내라는 설문에 학생 절반 정도가 백지로 내면서 그 이유로 수학 능력시험 결과가 나와 진학하는 대학과 학과가 정해진 후에야 알 수 있다고 적었다고 한다. 이런 우스꽝스러운 현실이 지난 40여년간 교육현장의 변치 않는 모습이다.

자유학기제는 통상적인 교육과정에서 벗어나 운영되는 별도의 학기로서 학생들의 꿈과 끼를 살려주는 교육과정 운영으로 학생들에게 진로탐색의 기회를 제공하고 학생 주도적이고 창의적인 탐구활동을 장려하는 것이다. 아일랜드의 전환학년제(Transition year), 덴마크의 가교학년제(Bridge year), 영국의 쉼표학년제(Gap year) 등이 자유학기제가 지향하는 외국의 유사제도이다. 외국의 교육현실이 우리와 다른 점이 있지만, 자유학기제가 시행되면 학생들은 한 학기 동안 입시 위주의 학교교육에서 자유로워져 창의적인 탐구활동을 통해 인성을 함양하고 자신의 장래에 대해 고민을 하는 기회를 가지게 될 것이다.

지난 정부에서 시작된 고졸취업 활성화 및 진로교육 강화가 자유학기제 시행과 선순환적 구조로 결합될 때 ‘선취업-후진학’ 생태계가 정착되어 청년실업의 근원적 원인의 하나가 해결될 것이다. 특히 현 정부 핵심교육정책 중 하나인 ‘개개인이 학력이 아닌 역량에 의해 평가받는 사회 형성’의 기저가 되는 국가직무능력표준체제 구축도 자유학기제와 상호 보완적으로 긍정적인 효과를 가져 올 것이다.

자유학기제가 성공하기 위해서는 산업계와 지역사회의 적극적인 참여와 지지가 필요하다. 학생들의 창의적 활동과 진로체험의 장(場)을 지역사회의 기업체와 단체들에서 제공해 줘야 한다. 자유학기제 시행의 책임을 맡은 교육부뿐만 아니라 미래창조과학부, 문화체육관광부, 지방자치단체 등이 부처영역을 넘어 공동으로 책임을 진다는 자세에서 협조해야 한다.

끝으로 자유학기제의 성패는 새로운 교육과정을 운영해야 하는 학교현장의 선생님들의 능동적인 참여에 달려 있다. 우리 교육의 병폐를 치유할 수 있는 제도라는 공감대를 일선 현장에서 형성시키기 위한 교육행정당국의 절실한 노력이 필요하다.

## 선취업 · 후진학도 좋은 시도

### 직업 체험은 청년백수 무기력증 '막을 수 있는 특효약'

대학들이 수시모집 합격자를 발표하면서 수험생과 가족의 희비가 엇갈리고 있다. 합격생은 축하를 받지만 이 가운데 얼마만큼의 학생이 대학을 졸업할 때 밝게 웃을 수 있을지는 의문이다. 올해 대학 졸업자의 절반은 졸업 후 6개월 안에 변변한 직장을 잡지 못했다. 대학 휴학생 100만 명 시대가 10년 이상 지속되면서 '절대로, 휴학하시길'이란 문구를 내건 휴학컨설팅 업체까지 생겼다. 미래의 노동시장 상황이나 자신의 적성에 대한 고민 없이 성적에 맞춰 대학에 가는 우리 사회의 '대학 열풍(university fever)'이 만든 슬픈 현실이다.

정부가 고졸 취업 성공시대를 강조하면서 선취업 후진학을 하려는 고교생이 늘어나는 현상은 그나마 다행이다. 정부가 중고교에 진로교육 전담교사를 배치하고 관련 교재를 개발하는 등 진로교육에 투자를 하는 모습도 고무적이다. 그러나 정부의 노력만으로 청소년이 진로를 바르게 선택하는 풍토가 조성되지는 않는다. 국민, 특히 학부모의 의식수준이 직업세계의 변화를 못 따라가는 탓이다.

한국직업능력개발원의 조사에 따르면 자녀가 소질과 적성에 맞는 직업을 가지기를 원하는 학부모는 50%가 넘지만 실제로는 70% 이상의 학부모가 교수, 의사, 법조인 등 이른바 '샤'자 직업을 바랐다. 부모와 자녀의 희망 직업이 일치하는 비율도 22%에 그쳤다.



요즘 특성화고에 가려는 10대는 많아졌지만 전통적인 직업관을 가진 부모의 반대로 진학하지 못하는 사례도 많다. 부모가 미래의 직업세계를 공부해, 자녀의 적성과 소질을 이해하고 진로를 같이 고민하며 대안을 찾는 노력을 해야 한다. 청소년이 진로를 결정할 때 직업세계에 대한 경험은 필수적이다. 1974년 전환학년제를 도입한 아일랜드에서는 중학교를 졸업한 뒤 학생이 원하면 1년 동안 봉사활동과 직업 체험을 한다. 국내에 이를 전면 도입하기에는 제약이 많지만 우리도 청소년 직업 체험 기회를 늘려야 한다.

현재 우리나라에서 직업 체험을 할 수 있는 곳은 올해 개관한 잡월드가 거의 유일하다. 기업이 단기 인턴제도를 활용해 청소년의 직업 체험 기회를 적극 제공해야 한다. 미래의 인재 양성은 기업의 중요한 사회적 책무이기 때문이다. 대학도 아일랜드와 같이 학생에게 학교를 개방하여 전공별 교과과정 체험 기회를 줘야 한다. 독일이나 스위스에서는 인턴 혹은 도제제도를 통해 청소년에게 직업교육을 적극적으로 한다. 여러 연구 결과 이런 나라에서는 기업이 청소년 대상 직업훈련에 쓰는 비용보다 거두는 수익이 많았다. 진로교육에 대한 국가의 적극적인 지원, 미래의 직업세계를 이해하고 자녀의 올바른 진로 선택을 돕는 학부모의 의식 전환, 청소년에게 직업 체험의 기회를 적극적으로 제공하는 기업의 자세 전환이 있을 때 우리 청소년들이 희망 찬 20대로 사회에 진출할 수 있다.

## 글로벌 人才 유치 국가전략 필요하다

---

세계 각국의 국경 없는 경제 전쟁이 가속화하면서 글로벌 인재(人才) 유치를 위한 각국의 경쟁도 치열해지고 있다. 전체 인구의 30% 정도가 외국인력인 싱가포르의 2012년 기준으로 전체 외국인력의 22%가 전문인력이다. 외국인력을 효율적으로 활용하는 대표적 국가인 싱가포르와 홍콩의 경우 외국인 가사도우미를 적극적으로 도입해 전문 외국인력뿐 아니라 내국인 전문인력의 노동시장 참여를 지원하고 있다.

일본은 2050년까지 약 1,000만 명의 외국인력이 필요한 것으로 추정되는데, 역량 있는 외국인 유학생에 대한 지원을 강화함으로써 잠재적 전문 외국인력 기반을 확충하고 있다. 안타깝게도 우리나라와 중국이 외국인 유학생 유치의 주요 공략 대상이다. 일본은 전문 외국인력의 유치와 관련해 효율적인 제도를 가지고 있다고 인정받는 영국을 벤치마킹해 객관적 기준으로 역량이 뛰어난 전문 외국인력의 유입을 촉진하기 위해 2012년에 점수제도를 도입했다. 또한 특출한 전문 외국인력에 대해서는 가사도우미의 동반을 허용한다.

그러나 우리나라의 경우 김종훈 벨연구소장의 미래창조과학부 장관 후보 사퇴 사례에서 보듯이 글로벌 인재 유치에 대한 사회적 지지 분위기는 제한적일 뿐 아니라 제도적 장치도 미흡하다. 오히려 박근혜 정부 들어서 복지 확대에 따른 세수 확보를 위해 정책 당국은 기존의 외국인 전문인력의 근로소득세에 대한 세제 혜택을 줄일 방침이라고 한다.

2012년 말 기준으로 출입국관리법상 전문인력으로 분류되는 외국인인 5만여 명인데, 이 가운데 전문인력으로 분류하기 어려운 외국어 회화 강사 및 예술 및 흥행 인력(주로 호텔 등의 바에서 가수로 활동하는)을 제외한 실제 전문인력은 2만4,000여 명이다. 우리나라 전체 외국인력 53만 명의 5% 미만, 전체 노동력의 0.1%에 불과한 수치다.

외국인 전문인력의 국내 취업을 촉진하기 위한 제도로는 골드카드, 사이언스카드 및 중소기업진흥공단의 지원 제도가 있지만 실적은 신통찮다. 과학기술 분야 전문인력 유치를 위해 2001년에 도입된 사이언스카드는 2012년까지 모두 1628건의 카드가 외국인에게 발급됐는데, 2009년의 295건을 정점으로 2012년까지 160건 · 113건 · 99건으로 매년 급격히 줄어드는 추세다.

해외에서 공부하고 있는 한국 유학생들은 국내에 취업하기를 원하지만, 자녀 교육 문제, 주거 문제 등으로 인해 오히려 과거에 비해 국내로 귀국하는 비율이 줄어들고 있다. 국내 유수의 대학과 연구소들이 홍콩이나 싱가포르의 대학 및 연구소와 인재 유치 경쟁에서, 한국 국적의 인재까지도 밀리고 있다. 글로벌 경제시대에 전문인력, 특히 핵심 글로벌 인재는 국적에 관계없이 원하는 곳에서, 원하는 조건으로 취업할 수 있는 절대적인 힘이 있기 때문이다.

전문 외국인력의 유치를 위한 국가적 전략이 필요하다. 지금처럼 고용계약을 최소 요건으로 해 출입국 및 체류관리는 법무부, 사회통합은 복지부, 자녀 교육은 교육부가 담당하는 분산된 체계에서는 글로벌 인재는 물론 통상적 수준의 외국 전문인력 유치도 기대할 수 없다. 범 정부 차원의 논의를 거쳐 글로벌 핵심 인력을 포함한 전문 외국인력의 유치를 위한 틀을 다시 짜야 한다. 특히 증가 일로인 외국인 유학생을 현재처럼 대학 재정을 보완해 주는 자원이 아니라, 잠재적 전문 외국인력으로 보고 효과적으로 활용할 방안을 찾아야 한다.

1990년 초반 비숙련 외국인력 도입 체계의 첫 단추를 잘못 끼우면서 우리 사회는 제대로 된 제도를 도입하기까지 10여 년을 허비했고, 지금도 그 부작용으로 적잖은 어려움을 겪고 있다. 전문 외국인력의 도입 및 유치와 관련해서 이 같은 전철을 답습해선 안된다.

## 전략적 인적자원관리와 일터 혁신

---

우리나라 근로자는 세계에서 가장 긴 시간을 일하고 있다. 2011년 기준 우리나라의 1년간 노동시간은 2,139시간으로 OECD 평균 1,749시간보다 약 20% 높은 444시간이 길다. 노동 시장이 OECD 평균수준으로 낮아질 경우 이론적으로는 고용률이 8%p 증가하여 72%로 상승할 것이다<sup>5)</sup>. 그 만큼 근로시간 단축을 통해 일자리가 늘어날 여지가 크다는 것이다.

장시간 근로관행은 현재 가장 심각한 사회문제의 하나인 저출산과도 연관이 깊다. 가족과 시간을 많이 보내고, 육아의 기쁨과 소중함을 느낄수록 출산율도 높아질 것이 기대되는데 그렇지 못한 것이 현실이다. 높아진 경제수준에도 불구하고 여러 조사에서 한국인의 삶의 질 수준이 낮다는 것도 장시간 근로관행과 깊은 연관이 있는 듯하다.

따라서, 우리나라의 일터혁신의 가장 중요한 과제중의 하나는 장시간 근로시간 관행을 개선하는 것이다.

일부 대기업에서 보여 지고 있는 장시간 근로는 고용의 유연성 확보를 이유로 고용인력을 최소화하려는 고용주와 총소득 증가에 최우선을 두는 근로자들간의 묵시적 합의의 결과인 측면이 있다. 최근에 고용부가 중심이 되어 휴일 근무시간을 조절함으로써 자동차산업

---

5) 근로시간 단축에 따라 통상적으로 수반되는 인건비 상승을 상쇄하기 위해 기업들이 생산성 제고 노력 등을 하기 때문에 근로시간이 단축한 만큼 일자리가 늘어난다고 보기는 무리이다.

등의 근로시간을 단축하려는 노력이 당사자들의 반대로 실효를 거두지 못한 것은 노사담합적 구조를 잘 보여 주고 있다.

낮은 생산성을 긴 작업시간으로 보충하는 저생산적 조직문화와 관행을 개선하는 것이 시급하다. 전략적 인적자원관리 구축을 통해 작업시간 단축을 통한 삶과 일의 조화 및 생산성 향상이라는 두 마리의 토끼를 같이 잡아야 한다.

또 다른 측면을 보면, 우리나라의 인적자원관리는 사람중심이라는 특징이 있다. 일의 직무성격보다는 개별 근로자의 연령, 학력, 성에 따라 인적자원이 관리된다.

사람중심의 인적자원관리는 경제구조가 고도화가 되고 사회구조가 고령화되면서 여러 가지 난제에 봉착한다. 연공에 따라 임금이 올라가나 디지털화, 세계화로 대변되는 급격한 경영환경의 변화속에서는 경험보다는 신기술, 신지식에 대한 신속한 대응노력이 요구되기 때문에 급여체계로서의 연공급의 논거가 상실된다. 기대수명이 높아지고 출산율이 떨어지면서 고령근로자들이 노동시장에서 더 남아 활동하여야 하나, 생산성 향상이 수반되지 않는 연공급으로 인해 오히려 고령근로자들이 직장에서 일찍 퇴출되고 있다. 우리나라 기업들이 사규에 정한 평균연령은 57세이나 이제는 40대에 이미 희망퇴직을 당하는 경우가 많아 '사오정세대'라는 말이 회자되고 있다.

고령근로자들이 밀려나는 이유 중의 하나는 연공급하에서는 고령근로자들이 직장을 떠나지 않으면 승진인사에 제약이 있기 때문이다. 또한 직무순환이 자주 일어나 전문가 육성에 한계가 있다.

최근 주요 현안의 하나인 정년연장의 법제화가 논란이 되는 것은 연공급적 임금체계 때문이다. 기업 입장에서는 현재에도 조직에 대한 기여보다 과도한 보상을 받고 있는데 현임 금수준을 유지하면서 정년을 연장하라는 것을 수용하기 어렵다는 것이다. 임금피크제를 수반한 정년 연장이 대안으로 제시되나 생애임금 차원에서 연공급에 맞추어 인생설계를 하여 온 해당 고령근로자들로서는 답답할 따름이다.

직무급 도입 등 전반적인 인적자원관리의 패러다임이 변화하여야 한다. 연공중심에서 성과중심으로, 사람중심에서 직무중심으로, 집단중심에서 개인중심으로, 수직적 조직구조에서 수평적 조직구조로, 회사주도의 혁신에서 구성원 주도의 자율경영체제로 변화하여야 한다.

고졸자 10중 8명이 대학을 가는 현실에서 대졸자의 70%는 대기업을 가기를 원하나 대기업 일자리는 전체 일자리의 13%에 불과하다. 중소기업에 사람들이 가도록 중소기업의 작업환경 등이 개선되어야만 우리나라 산업의 지속적인 성장이 가능하다.

우리나라 기업들은 전반적으로 인적자원에 대한 투자에 매우 소극적이며 특히 중소기업은 인적자원 개발에 투자할 여력이 적기 때문에 대기업의 동반자적 투자가 필요하다.

이와 관련하여 최근 고용노동부에서 ‘대·중소기업 공생발전을 위한 인력양성협력 가이드라인’을 발표한 것은 매우 의미가 깊다. 대기업이 협력중소기업의 교육훈련 지원방안과 투자를 확대하고, 중소기업의 숙련인력을 채용할 경우 해당 중소기업의 숙련 유지를 위한 다각적인 지원을 강구하도록 했다.

앞으로, 인적자원개발에 대한 우리나라 기업들의 코페르니쿠스적 인식전환과 함께 대중소기업의 동반성장형 직업능력개발을 더욱 강화하기 위한 다양한 대안을 고민하여야 한다.

한국직업능력개발원의 연구결과에 의하면 직업능력개발과 작업장 개선이 효과적으로 결합될 때 시너지 효과가 나타난다. 생산시설과 작업조직의 혁신을 동반하지 않는 숙련인력 양성으로는 기대한 만큼의 성과를 도출할 수는 없다.

장래를 이끌어 갈 청년층이 중소기업 취업을 꺼리는 이유도 대중소기업간 임금격차, 작업환경 격차, 사회적 인식 격차이다. 임금격차와 사회적 인식 격차의 해소는 다소 시일이 걸리는 문제이나 작업환경 격차는 정부의 정책 의지에 따라서는 비교적 빠른 시일 내에 소기의 성과를 거둘 수 있다. 중소기업의 작업 환경 개선은 젊은 층의 중소기업에의 취업 욕구를 높여 중소기업의 인력난, 청년층 실업문제 해결에도 일정부분 기여할 것이다.

결론적으로 장시간 근로개선, 연공급 완화, 숙력향상 등 작업장혁신은 전략적 인적자원 관리의 큰 틀 속에서 유기적으로, 함께 추진되어야 할 것이며 이에 대한 인식확산과 지원도 강화되어야 한다.

## 고령자 직업능력 개발이 대안이다

---

여야가 지난 7~8월 국회에 정년 60세 의무화 법안(고용상 연령차별금지 및 고령자고용 촉진법 개정안)들을 제출한 데 이어 이번 정기국회에서 처리할 태세여서 정년연장이 우리 사회의 뜨거운 논쟁거리가 되고 있다.

한국경영자총협회 등 경영계는 고령화의 진전에 따라 고령자들이 노동시장에 더 오랫동안 머무는 것은 바람직하지만 능력에 비해 높은 임금을 받거나 필요가 없는데도 정년을 연장해 고령자를 계속 고용하게 하는 것은 기업에 많은 부담을 줄 수 있다며 정년연장 강제화에 반대하고 있다. 노사합의를 통해 개별기업의 여건에 맞춰 자율적으로 이뤄져야 한다는 것이다.

그러나 노동계는 기업들이 1991년 제정된 ‘고령자고용촉진법’에 따라 정년을 60세로 끌어 올리도록 노력하게 돼 있지만 20여년이 지난 현재 실효성이 없는 것으로 판명됐으므로 60세 정년을 법적으로 의무화해야 한다는 입장이다.

많은 논란에도 불구하고 우리나라가 2000년 고령화사회(65세 이상 인구가 총인구의 7% 이상)가 된 데 이어 오는 2017년이면 고령사회(65세 이상 인구가 총인구의 14% 이상)에 진입할 것이 예상돼 사회 각층의 심도 있는 논의를 거쳐 어떤 형태로든 적절한 시기에 정년이 연장될 것으로 보인다.



정년연장 법제화와 관련된 논거들과 우리 사회의 현실을 보면 고령사회와 관련된 여러 문제를 해결하는 대안은 고령자의 직업능력 개발임을 시사한다. 정년연장 법제화를 반대하는 가장 큰 논거는 나이가 들수록 임금 대비 생산성이 낮아지므로 정년을 높여 의무화할 경우 오히려 명예퇴직·권고사직 등으로 고임금 고령자를 퇴직시키려는 유인이 더 커진다는 것이다. 실제로 우리 기업들의 평균 정년은 현재 58세지만 40대나 50대 초반에도 많은 근로자들이 직장에서 밀려나고 있다.

직업능력개발원 조사에 따르면 25%가 채 안 되는 기업만이 자사에서 퇴직한 인력을 주로 계약직으로 재고용하고 있다. 기업들은 고령자의 신기술 적응에 시간이 필요하고 (43.1%), 임금지급 부담이 커(42.6%) 퇴직한 산업인력기술 활용을 꺼리고 있다.

연공급 임금체계의 단점을 보완하기 위해 임금피크제를 도입하는 것도 중요하지만 고령자에게 적합한 직무를 개발하고 교육훈련에 고령자를 적극 참여시켜 생산성을 끌어올리는 것이 노사 모두에 긍정적인 대안이 될 수 있다.

기업들은 정부에 고령자 고용비용과 교육훈련 프로그램에 대한 지원을 바라고 있다. 1955~1963년생인 베이비붐 세대 712만 명 중 취업인구는 549만 명, 임금근로자는 312만 명에 이른다. 우리나라 노동시장의 핵심 인력인 베이비붐 세대의 고령화가 진행됨에 따라 전통적으로 강세를 보여온 제조업 부문은 인력고령화로 인건비 부담이 가중되고 숙련기술자의 퇴직으로 경쟁력이 약화될 것으로 우려된다. 또한 향후 10년간 노동시장에서 베이비붐 세대의 조기은퇴가 가시화할 경우 공적연금 등 수혜자가 늘어 국가의 재정부담이 가중될 것으로 전망된다.

정부와 기업은 고령자 중 어느 정도 수요가 있는 기술·기능인력에 대해서는 새로운 기술을 습득하는 직무교육을 실시해 직업능력을 길러주고 관리직·사무직의 경우 창업이나 전직지원 훈련·서비스를 통해 새로운 직무에 적응할 수 있도록 적극 지원해야 한다.

결론적으로 고령자의 직업능력을 개발·향상시킴으로써 노동시장 활동을 계속 유지할 수 있게 하는 것은 이들의 조기은퇴에 따른 국가 재정부담을 완화하고 국가경쟁력을 높이는 토대가 될 것이다.

## ‘글로벌인재포럼’이 남긴 과제

---

### ‘교육이 최고복지’ 확인한 자리…이젠 교육도 전통방식서 벗어나 체험학습 등 시장수요에 맞춰야

교육과학기술부, 한국경제신문 그리고 한국직업능력개발원이 공동 주최한 ‘글로벌인재포럼 2012’가 지난 25일 막을 내렸다.

올해 7번째로 개최된 인재포럼은 마지막 날, 마지막 세션까지 사전 등록하지 않은 많은 참가자가 회의장 밖에 설치된 스크린을 통해 토론을 시청하는 등 인재육성에 대한 우리사회 의 뜨거운 관심을 보여줬다. 특히 고등학생을 비롯한 많은 청년들이 진지하고 열띤 자세로 참여해 외국인 참가자들이 깊은 인상을 받았다.

한국직업능력개발원의 조사 결과에 따르면 포럼 참가자들은 ‘청년취업, 일자리 창출’과 ‘창의과학 인재 육성’을 차기정부의 가장 중요한 인재정책 과제로 보고 있다.

인재포럼 기조연설에서 고든 브라운 전 영국총리가 지적했듯이 2008년 시작된 글로벌 경제위기는 빠른 시일 내 종식되지 않을 듯하다. 경제위기에서 벗어나기 위해서는 국가 간 공조가 매우 중요한데, 경제위기의 진원지인 미국이나 유럽 대부분의 국가가 통일된 내부 의견을 도출하지 못하고 있기 때문이다.

잃어버린 10년을 보낸 일본이 근로시간 단축, 잡세어령을 통해 고용을 일정 수준 유지할 수 있었다는, 포럼에서 공유된 일본의 사례는 우리에게 시사하는 바가 크다. 아프리카의 예에서 보듯이 정치적 투명성과 사회적 안정이 일자리 창출의 기반이라는 의견도 제시됐다.

노동시장과 교육훈련을 강화하는 것이 청년 취업 활성화와 미래 인재육성에 필요하다는 게 포럼 참가자들의 공통된 인식이다. 기업체와 학교가 교육목표를 공유하고 교육방법을 일체화시킬 때 100% 취업을 실현할 수 있다. 교육과정의 3분의 2 이상을 기업에서의 도제식 현장실습으로 편성하는 스위스 직업교육 사례도 소개됐다. 이처럼 기업이 체험학습의 기회를 학생들에게 줄 때 청년취업문제를 해결하고 시장이 바라는 인재가 양성될 수 있다.

대학과 기업이 산학협력에 보다 적극적으로 나서는 것이 필요하다. 특히 대학이 연구뿐 아니라 교육에서도 산학협력을 강화해야 하며, 기업도 사회적 공유재산인 인적자원 개발을 위해 대학생에게 보다 많은 체험학습 기회를 부여하는 인식의 대전환이 필요하다는 것이 참가자들의 공통된 의견이었다.

올해 인재포럼에는 미국의 버클리음대, 파슨스디자인스쿨, 프랑스의 르코르동블루 등 실용교육으로 세계적 명성을 얻은 학교의 학장이 참여해 청년층의 참여 열기가 높았다. 월드스타 사이의 출신학교로 유명한 버클리음대 등 이들 실용교육기관은 공통적으로 현장중심 교육을 한다. 현장에서 인정받은 전문가를 교수요원으로 활용하고, 학생을 관리하고 통제하기보다는 잠재적 능력을 계발하는 것을 교육목표로 하고 있다.

브라운 전 총리는 학교의 혁신을 이끌 수 있는 리더와 교사의 질을 끌어올릴 수 있는 방안이 창의성 있는 미래 인재의 개발을 위해 필요하다고 역설했다.

글로벌 경제시대에 기업은 다양한 세대와 문화를 융합할 수 있는 인재를 원하고, 그 같은 방향으로 인재육성 전략을 잡고 있는 것을 포럼을 통해 확인할 수 있었다. 리처드 프리만 미국 하버대 교수는 국가의 경계가 허물어지면서 지식의 흐름을 통해 세계가 통합되고 있다고 했다. 해외로 나가 있는 한국의 유학생, 한국에 와 있는 외국유학생의 효율적 활용방안도 국가 인재정책의 주요 과제다.

교육의 사회공헌도 포럼의 주요 주제였다. 교육기회의 평등이 사회안정 및 복지를 위해 필수적이라는 것이 참가자들의 공통된 인식이었다. 기업뿐 아니라 매사추세츠공과대(MIT), 버클리음대 등 글로벌 교육기관들은 교육기부에 열심인 것도 인상 깊었다. 개발도상국 참가자들은 한국이 직업교육훈련의 경험을 공적개발원조(ODA) 형태로 전수해줄 것을 강력하게 희망했다.

결론적으로 ‘글로벌 인재포럼 2012’를 통해 교육이 최고의 복지임을 확인할 수 있었으나, 그와 같은 역할을 하기 위해서는 교육이 전통적인 방식에서 벗어나 시장이 원하는 것을 적극적으로 수용해야 한다는 것을 알 수 있었다.

## ‘인력양성’은 기업의 토대가 되는 사회적 자산을 쌓는 일 -기업의 제1 경쟁력, 인력

---

피터 드러커에 의하면 우리는 지식의 생산(production), 유통(distribution), 활용(use)이 경쟁력의 핵심요인이 되는 지식기반의 사회에 살고 있다.

과학기술, 특히 정보통신기술이 비약적으로 발전하면서 생산방식과 생산공정에 급격한 혁신이 부단히 이루어지고 있다. 최근의 삼성과 애플의 특허전쟁에서 보듯이 기술이나 발명의 범위도 넓어지고 다양화되어 기술의 개발도 중요하지만 기개발된 기술에 대한 모방의 속도가 빨라져서 초일류기업도 경쟁에서 우위를 지키거나 살아남기가 쉽지 않은 것이 현실이다.

특히 ‘한미 FTA’, ‘한EU FTA’가 타결되고 ‘한중일 FTA’ 체결을 본격적으로 논의되는 등 우리 경제의 글로벌화가 더욱 진전되고 시장규모의 확대에 따라 무한경쟁체제에 들어가면서, 기업들은 과거의 지식이나 숙련을 가진 기업내부 인적자원의 직업능력을 지속적으로 개발(update)시킬 필요가 있다.

### 사회적 자산인 인재 양성에 모든 기업이 적극 참여하여야

우리나라 기업들은 기술개발과 마케팅 등 기업의 전 전 분야에서 경쟁력을 좌우하는 인력에 대한 투자에는 매우 인색하다.

OECD 자료에 의하면 25세에서 64세 인구중 재훈련에서 참여하는 인구 비중이 OECD 국가 평균이 28.5%인 반면 우리나라는 그 절반수준인 15.1%만이 숙련향상을 위한 재교육

이나 훈련(education and Training for upgrading skills)을 하고 있다.

우리나라 기업들은 필요인력을 확보하는데 있어서 내부인력에 대한 투자보다는 노동시장에서 외부인력을 수혈하고자 하는 경향이 있다.

내부 인력의 숙련형성에 투자를 하여 그 효과를 기대하기에는 어느 정도 시일이 걸리고 숙련이 높아진 근로자가 이직을 하여도 제재할 방편도 마땅치 않기 때문에 기업들이 필요인력을 자체 양성하기 보다는 외부에서 채용하고자 하는 것은 이해할 수 있는 측면이 있다.

인력을 포함한 생산자원의 글로벌자원활용(Global resource utilization)시대에 진입하였다고 하나, 인력의 국경간 이동은 아주 고급인력을 제외하면 아직은 제한적이기 때문에 대부분의 기업들은 국내(locally)에서 필요한 인력을 조달하여야 한다.

인력양성은 사회적 자산이라는 사회적 인식이 공고히 될 때 기업들이 필요로 하는 인력을 적시에 조달할 수 있는 기반이 확립된다.

올해 초 고용노동부 장관이 중소기업이 양성한 인력을 대기업이 스카우트하여 채용할 경우 대기업이 중소기업에 대해 일종의 인력양성에 대한 비용을 지불하는 것을 강제하는 조치를 고려하고 있다고 하고 논란이 된 적이 있다.

중소기업들은 대기업에 비해 열악한 임금 및 근로조건 때문에 인력 유치에 애로가 큰데, 공들여서 수년간 양성한 인력을 대기업에 빼앗겨도 속수무책이기 때문에 공생발전 차원에서 추진하고자 하였으나 이와 같은 조치는 시장경제의 자율성에 반한다고 하여 고용노동부 장관이 추진 의사를 접었다. 그러나 대기업의 인력스카우트에 대해 프로 스포츠세계에서나 볼 수 있는 이적료를 지불하도록 하겠다는 정책의 추진을 정부가 고민하여야 하는 현실은 우리나라에는 인력양성이나 개발이 기업의 사회적의무의 하나이고, 관계자들이 사회적 의무를 다할 때 결국은 그 혜택이 기업들에게 돌아온다는 인식이 희박하다는 반증이다.

직업훈련제도에 대해 우리나라를 포함한 전세계 국가들의 벤치마킹 대상이 되고 있는 독일의 경우 기업들의 자발적인 훈련참여가 독일 경제의 큰 버팀목이 되고 있다.

필자는 올해 중반 독일을 방문하여 2년제 농업계 전문대학을 방문할 기회가 있었다. 그 대학의 재학생들은 일주일에 3일은 현장실습, 2일은 학교에서서 수업을 받고 있었는데, 현장실습에는 그 지역의 대부분의 크고, 작은 농장들이 참여하고 있었다.

지역상공회의소가 주관이 되어 실시하고 있는 현장실습의 경우 재학생들이 현장실습이 후에 반드시 해당 농장에 취업하는 것이 아님에도 불구하고 재학생들을 훈련생으로 받아들여 훈련을 시키고 있었다.

학생들을 현장실습을 시키는데 상당한 비용이 들어가지만 결국은 그 비용이 사회 전체적으로 보면 환수된다는 인식이 사회 구성원들이 공유하고 있기 때문에 기업들의 훈련에의 자발적 참여라는 선순환구조가 확립되어 있다.

올해 초 우리나라에서 굴지의 대기업이 특성화고교 재학생인 훈련생을 무리하게 야간근무를 시켜 사회적으로 물의를 일으킨 적이 있는데, 독일에서는 이와 같은 일은 상상조차 할 수 없다. 훈련생들도 법에 정한 정당한 대우를 받으며 현장실습을 하고 있다.

정부가 '선취업-후진학' 체제를 정착시키기 위해 특성화고교 졸업생들의 채용을 기업들에게 적극적으로 권장하고 있는데, 많은 기업들이 취업이 확정된 학생들을 졸업전에 활용하고자 수업을 면제하여 줄 것을 학교에 요구하고 있다고 한다. 학교 수업과 현장실습을 제대로 받아야한 기초체력이 튼튼한 기능인이 양성되고 결국은 사회적 자산이 풍부하여 진다는 인식보다는 단기간에 들어간 비용을 회수하여야 한다는 현실적인 계산이 앞서기 때문이다.

## **기업의 고유의 조직문화를 만들고 구성원들에게 꿈과 희망을 주어야**

인재들이 직장을 선택할 때 임금 및 근로조건도 중요한 고려 요소이지만 해당 기업의 문화도 중요하다. 기업들이 자신만의 고유한 기업문화를 구축하고 채용 등 인사전략도 기업의 실정에 맞추어 수립하여야 한다.

외국은 신규대졸자는 일정기간 인턴 후 채용을 확정하는 것이 흔히 볼 수 있다. 우리나라는 아직은 드문 경우이나 일부에서는 이와 같은 제도가 도입되어 있다. K기업의 경우 일



정 직군의 모든 대졸 직원은 입사후 1년간 인턴이후 채용을 확정하는 제도를 도입하여 소기의 성과를 거두고 있다.

인턴 채용후 일정기간의 수습을 거친 후 채용을 하는 제도가 확산될 때, 출신학교 등 소위 SPEC에 의존하여 인력을 채용하는 바람직하지 못한 채용관행도 개선되는 계기가 될 것이다.

우리나라 일자리 85%를 제공하는 중소기업은 만성적인 인력부족을 경영 애로 요인으로 호소하고 있다.

2012년 상반기 기준으로 중소기업의 인력부족률은 3.4%로 대기업(1.3%)에 비해 심각하며 모든 업종, 전직종에서 인력이 부족하다.

최근 개선조짐을 보이고 있으나 대학진학률이 80%가 넘고, 대학 졸업이후 첫 직장을 찾는 데 평균 11개월이 걸리고 있으나 많은 대졸 청년들이 중소기업 취업을 기피하고 있다.

정부가 지원하고 있는 중소기업 청년 인턴제 등을 통해 중소기업에 대한 인식이 개선되고 있는 것은 고무적인 일이나 중소기업 스스로가 젊은이들에게 미래에 대한 희망과 비전을 줄 수 있을 때 젊은이들의 중소기업 기피현상이 사라질 것이다.

결론적으로, 과거 개발도상국 시절에는 요구되는 인력의 수준이 높지 않아서 양성에도 큰 비용이 들지 않았고, 인력이동에 따른 현장 적응성에는 문제가 크게 없었다. 지식사회에서는 인재가 중요하고 인력양성에도 상당한 비용이 드는 만큼 인력양성은 사회적 자산이라는 공감대가 사회 구성원간에 형성되어 대기업, 중소기업이 협조하여 필요한 인재를 양성하고 과도한 인력탈취를 서로간에 자제하여야 한다.

정부의 기업, 특히 중소기업의 인력양성 및 확보 지원 정책도 개선되어야 할 점이 많지만 기업 스스로 고유의 기업문화를 만들고 구성원들이 꿈과 희망을 가질 수 있는 조직으로 발전하도록 적극적으로 노력하여야 한다.

## 온 가족이 함께하는 진로교육

우리나라 부모들의 교육열이 높다는 것은 전 세계적으로 잘 알려져 있다. 자녀 뒷바라지를 위해 허드렛일을 마다하지 않는 우리 부모들의 모습, 심심치 않게 들려오는 기러기아빠들의 안타까운 이야기들을 접하면, 나 역시 부모 입장에서 뭔가 잘못되어 있다는 생각을 가져본다. 우리 부모들은 우리 아이가 행복한 삶을 살았으면 좋겠다는 생각으로 아이 공부에 물신양면으로 전력투구를 하지만, 정작 그것이 아이의 행복을 찾아주는 바른 길인지에 대해서는 별로 생각하지 못하고, 아이의 능력과 적성에 맞는 진로 찾아주기에 대해서는 아직 초보적이다.

아이의 진로 찾기에 온 가족, 특히 엄마, 아빠가 아이와 함께 고민해야 한다. 40대 중반 이후 우리나라 주부들의 인생 성적표는 자녀가 어떤 대학에 가느냐에 따라 매겨진다는 말이 있다. 이제 엄마의 역할은 아이를 좋은 학교 보내기에서 아이가 진로를 찾을 수 있도록 도와주는 것으로 바뀌어야 한다. 아이 공부에 필요한 경비를 대는 것이 아빠의 역할을 다하는 것이라는 생각에서 벗어나야 한다.

아이들이 대학에 진학할 때 어느 학과를 가느냐, 고교 졸업 후 취업을 할 때 어느 직업을 택하느냐 하는데 있어서 엄마, 아빠의 역할이 매우 중요하다. 사회 생활을 하는 엄마, 아빠의 경험이 제대로 전달된다면, 아이가 장래 진로를 결정할 때 매우 소중한 자산이 된다. 사회 생활로 바쁘겠지만 엄마, 아빠들도 아이들의 적성, 하고자 하는 분야의 장래 전망 등 아이들의 진로에 대하여 지속적으로 관심을 가지고 아이들과 대화해야 한다.

또한 어느 한 쪽의 부모에 의해 아이의 진로가 결정되기 보다는 엄마, 아빠를 포함하여 온 가족이 함께 고민하고 결정하는 과정이 아이가 장래에 사회생활에서 어려운 상황에 부딪칠 때, 난관을 극복하는 큰 힘이 될 것이다.



제4장

---

제 도



## 근로시간 단축, 임금체계 개편 그리고 비정규직

---

통상임금, 근로시간 단축 등 노동 현안을 일괄 타결하겠다고 하며 지난 2월 출범한 국회 환경노동위원회 산하 노사정소위가 결국 아무런 성과 없이 막을 내렸다. 4월 17일 마지막 회의를 열고 최종담판을 벌였으나 노사정·여야 간의 입장차이만을 확인하고 종료되었다.

노동 현안에 대한 노사정합의가 실패한 가운데, 금속노조는 자동차업계의 올해 임금교섭에서 임금·노동시간 체계 개선, 통상임금 범위 확대를 쟁취할 것을 목표로 하고 있다. 특히 통상임금에 정기상여금뿐 아니라 정기적·일률적으로 지급되는 복리후생비를 넣기로 해 통상임금 범위 확대가 올해 자동차업계 임단협의 최대 쟁점이 될 것이다.

2012년 임금근로자를 기준으로 우리나라의 연평균 근로시간은 2,092시간으로, OECD(경제협력개발기구) 평균 1,705시간보다 300시간 정도 많다. 우리와 비슷한 경제 및 사회구조를 가지고 있는 일본 근로자의 연평균 근로시간은 1,765시간, 여러 방면에서 우리나라의 벤치마킹 국가가 되고 있는 독일 근로자의 연평균 근로시간은 1,317시간이다.

현행 근로기준법상 주당 근로시간은 52시간(법정 40+연장 12)인데, 1993년 대법원 판결에 근거한 고용노동부 지침으로 휴일근로 16시간이 가능해 현재는 최대 68시간까지 일할 수 있다. 그러나 2012년 이후 서울고등법원에서 휴일근로가 연장근로에 포함되는지의 여부를 두고 재판부에서 엇갈린 판결이 나오고 있는 상황에서 2013년 출범한 박근혜정부는 근로시간 단축을 국정과제로 정해 근로기준법 개정을 서둘러 왔다.

정부는 주당 60시간 법 개정 후 2년 유예기간을 거쳐 단계적으로 시행하는 방안을 제시하며 4월 말 관련법의 국회 통과를 자신하였으나 성과가 없었다.

대법원 판결 이전에 노사정합의로 법을 개정하겠다는 정부의 의지와는 달리 경영계가 자율 시행에 초점을 맞추면서 시간별기로 근로시간 단축 입법을 저지하겠다는 전략을 세우면서 근로시간 단축에 관한 노사정 합의는 가능성이 크지 않다는 것이 많은 전문가들의 견해였다.

한국경영자총협회 김영배 부회장은 “대법원이 휴일근로를 연장근로에 포함시키는 취지의 판결을 하면 당장 근로시간을 52시간으로 줄여야 하는 것으로 얘기하는데 그렇지 않다”며 “1991년 대법원의 판결을 뒤집는 것인 만큼 통상임금처럼 대법원 전원합 의체의 판단이 있어야 할 것”이라고 말했다. 대법원 판결 내용에 따라 전원합의체 판단을 구해보고, 최악의 경우 경영계가 원하지 않는 판결 결과가 나온다 할지라도 최소 1년 정도의 시간을 벌 수 있다.

노사정은 2010년 6월에 이미 연평균 근로시간을 2012년까지 1,800시간대로 줄이자는 합의를 한 바 있기 때문에 이번 국회 논의에서 주당 최대 근로시간을 68시간에서 52시간으로 줄이는 것에는 공감한 것은 놀라운 일이 아니다.

그러나 구체적인 방법에 있어서 산업현장의 충격 완화를 위해 노사 합의 시 8시간 추가 연장근로를 허용해야 한다는 경영계와 추가 연장근로 허용은 현행 근로기준법보다 대폭 후퇴하는 것이 라는 노동계의 주장이 맞서면서 합의점을 찾지 못하였다.

고용부 조사에 따르면, 2013년 기준 52시간 초과 근무자는 전체의 13%, 60시간 초과 근무자는 5%이다. 휴일근로를 하는 장시간 근로자 72%는 제조업, 휴일근로가 없는 장시간 근로자의 69%는 서비스업에 있다. 근로시간 단축이 시행되면, 특히 휴일근로를 포함하게 되면 가장 큰 영향을 받은 분야는 제조업이다.



과거의 기준근로시간 단축의 경험을 보면 근로시간 단축에 따른 임금보전은 대체적으로 이루어졌다. 이번에도 휴일근로가 기준 근로시간에 포함되는 법 개정이 이루어지면 금전보전이 없는 근로 단축은, 특히 대기업에서는 가능성이 커 보이지 않는다.

결국 근로시간 단축 논의는 제조업의 많은 중소기업들이 근로 시간 단축과 이에 따른 임금보전을 견디어 낼 수 있느냐의 문제로 귀결된다. 극심한 인력난을 겪고 있는 중소기업체는 근로시간 단축법이 개정되면 인력난은 더욱 심화될 것이고 대기업에 납품하는(전체 중소기업의 50% 정도인) 중소기업체는 근로시간 단축에 따른 임금보전 여력이 제한적일 것이다.

노사정소위에서 경제계는 “통상임금 확대, 정년 60세 연장 등으로 기업의 인건비 부담이 커지면서 결국 고용시장도 악화시킬 우려가 있다”며 “호봉제를 축소하고 직무와 성과에 연동한 임금체계를 마련해야 한다”고 임금체계 개편을 주장하였다. 반면 노동계는 “정부와 기업이 합세해 연공급(호봉제)을 성과급으로 바꾸려는 시도는 근로자들의 임금을 삭감하겠다는 것”이라며 “성과급은 평가의 공정성이 담보되지 않을 뿐 아니라 근로자 간 위화감 조성으로 성과를 내기 어렵다”는 주장이다.

임금체계 개편은 지난 20여 년 전부터 우리나라 노동시장이 풀어야 할 가장 큰 숙제 중의 하나였다. 개방화되고 지속적인 경쟁 압력에 놓여 있는 글로벌 경제에는, 근속에 따라 급여가 자동적으로 올라가는 성과체계는 개선되어야 한다. 그러나 집단주의적 조직문화, 노동계의 반대 등으로 수행하는 역할이나 직무 혹은 역량에 의해 평가되는 직무급이나 직능급으로의 진전이 더뎠다.

고령화 추세 등을 고려하여 성과에 보다 연동되는 급여체계로의 개편은 반드시 이루어야 할 과제이다. 60세 정년이 법으로 강제되지만 노조에 의해 보호받은 일부 대기업이나 공공기관의 종사자를 제외하고는 40대 말부터 평생직장이라고 생각하고 들어 왔던 곳을 떠나야 하는 것이 우리나라 노동시장의 현실이다. 근속 연수에 따라 급여가 올라가는 성과체계 하에서는 중고령 근로자가 보상받은 만큼 조직에 기여하지 못하기 때문이다.

통상임금 판결 이후 정부가 ‘임금체계 개편 매뉴얼’을 제시하는 등의 노력을 하고 있지만, 통상임금 판결 이후 대기업과 중소기업 간의 임금격차는 더욱 심화될 우려가 크다. 통상임금 분쟁도 인건비 추가 부담의 여력이 큰 대기업에서는 노사 간에 어느 쪽이 더 큰 파이(pie)를 차지하느냐의 문제로 귀결된다.

지난 해 우리 사회의 통상임금 논쟁의 출발점이 되었던 한국 GM이 지난해 매출 감소에도 불구하고 올해 1조 원대의 영업이익을 냈다. 한국GM의 지난해 매출액은 15조 6,040억 원으로 전년보다 2.2% 줄었으나 (1만 명이 넘는 전현직 종업원과 통상임금 관련소송에서 패소할 것을 대비하여 3년치 소급분 지급에 대비해 2012년에 쌓아 놓은) 7,893억 원의 ‘통상임금 충당금’을 환입해 영업이익은 1조 854억 원이었다.

한국GM 관계자는 대법원합의체 판결 이후 “정부가 발표한 ‘통상임금 노사 지침’도 소급분 지급에 대해서는 부정적”이라며 “법적 자문을 거쳐 소급분을 지급하지 않아도 된다고 판단해 감사보고서에 적용했다”고 말했다.

2013년 6월 기준 표본사업체 3만 1천 663곳과 소속 정규직·비정규직 82만여 명을 대상으로 한 고용형태별 근로실태조사 결과에 따르면, 비정규직 근로자의 시간당 임금총액은 정규직의 64% 수준이고, 특히 용역근로자는 정규직보다 8시간 더 일하면서 급여는 절반 수준이었다.

초과급여는 14만 9천 원으로 조사됐다. 고용형태별로는 정규직 17만 6천 원, 비정규직 6만 원으로 집계됐다. 2012년 연간 특별급여는 고용형태에 따라 정규직은 502만 2천 원, 비정규직은 38만 원으로 정규직이 비정규직보다 13배 이상 많은 특별급여를 받았다.

한국경제연구원의 보고서에 따르면, 통상임금 범위 확대 시 500인 이상 사업장의 정규직 연간 임금은 435만 7천 원 증가하고 비정규직은 51만 7천 원 증가하는데 이로 인해 임금격차는 384만 원이 확대되는 것으로 나타났다. 자동차 등 고임금 제조업종과 의복 등 저임금업종 간의 임금격차도 현 3,617만 원에서 3,893만 원으로 276만 원 가량 확대될 것으로 추정됐다.

결론적으로 중소기업의 인력난과 자금여력, 비정규직이 처한 상황을 고려한다면 경영계는 근로시간 단축, 노동계는 임금체계 개편을 반대하는 도식적 구도를 탈피하려는 노력을 해야 한다. 대기업, 공공기관의 노사는 담합적 협력관계에서 그들만의 이익을 위한다는 비판을 받고 있는데, 조금씩 양보하여 장시간 노동시간을 줄이고, 보다 성과지향적 임금체계가 산업현장에 커다란 충격 없이 도입되는 현실적인 방안을 심각하게 고민하여야 한다.

## 정년연장-성과 중심 임금체계로 바꿔야 한다<sup>6)</sup>

2016년부터 2017년까지 단계적으로 정년 60세를 의무화하는 법안이 작년 국회를 통과하면서 우리나라 노동시장 전반에 걸쳐 상당한 파장이 예상된다. 기존에는 60세 정년이 단순한 권고사항이었지만 2016년부터는 단계적으로 “사업주는 근로자의 정년을 60세 이상”으로 할 것을 의무화하였고 “정년을 60세 미만으로 정한 경우 정년을 60세로 정한 것으로 본다”는 의제 규정을 두어 법의 실효성을 확보하였다. 2016년부터 공공기관, 지방공사, 지방공단, 300인 이상 사업장, 2017년부터는 국가 및 지자체, 300인 미만 사업장에 적용된다.

통계청의 경제활동인구 고령층부가조사에 따르면 고령자의 고용률은 55~59세 70.4%, 60~64세 59.4%, 65세 이상 38.3%로 연령이 높아질수록 고용률이 급격히 낮아지고 있다. 자영업자 등 비임금 근로자보다는 임금 근로자 중에서 상용 근로자 수가 절반 가까이 줄어들기 때문이다. 2016년부터 법이 적용되는 300인 이상 사업자의 평균 정년은 57.4세다.

정년 연장이 당초 법의 취지대로 보다 많은 고령 근로자의 고용을 안정화시키고 청년일자리 잠식에 대한 우려를 최소화하기 위해서는 임금체계 개편이 무엇보다도 필요하다.

법에는 정년을 연장하는 사업장은 사업장 여건에 따라 임금체계 개편 등의 조치를 할 수 있도록 돼 있으나 필자가 위원장으로 있던 노사정위원회의 ‘세대간 상생위원회’의 공익위원

6) 필자가 2013년 12월 27일 매일경제에 기고한 ‘정년연장법 시행, 임금체계 개편 서둘러’란 제하의 글을 토대로 수정 보완하였고 별도의 인용표시는 하지 않았다.

들은 2013년 3월 18일 채택한 정년연장관련 권고안에 정년 연장 시 개별 사업장의 여건에 따라 임금조정 등 필요한 조치를 하여야 한다는 조항을 포함시켰다.

우리나라의 임금은 학력, 연령, 직장 내에서의 근무 연수에 따라 올라가는 연공급이다. 정년을 법으로 정한다는 것 자체가 우리나라 노동시장이 해결해야 할 과제를 역설적으로 보여 주고 있다.

미국에는 대부분 기업에 정년이 없다. 근로자들이 자신들의 선택에 의해 노동시장에서의 퇴직을 정한다. 우리나라 샐러리맨들이 필자의 직업인 교수를 가장 부러워하는 이유중의 하나는 정년이 65세라는 것인데, 정년보장을 받은 (엄밀한 의미에서 해고당할 위험이 없는) 미국의 대학교수들은 본인이 원하면 80, 90세까지 학교에서 가르칠 수 있다.

과거 경제발전의 초기 단계에서는 연령이나 경험이 근로자의 인적자산이나 조직 성과에 대한 기여도를 평가하는 가장 중요한 기준이었으나 급속한 환경 변화, 시장의 글로벌화 시대에서는 연령이 높거나 경험이 많다고 하여 생산성이 높은 것은 아니다

연령에 따라 임금이 올라가는 연공급은 오히려 고령 근로자뿐 아니라 중장년 근로자의 고용안정도 위협하고 있다. 40대에 권고사직으로 직장을 떠나는 사례가 많아 사규에 의한 정년이 있음에도 불구하고 정년 전에 직장을 떠나는 40, 50대를 지칭하는 사오정세대라는 용어가 일반화된 것이 이미 오래전의 일이다. 기업의 입장에서는 (사용자 입장뿐 아니라 성과에 비해 상대적으로 보상이 적은 젊은 근로자들의 이해관계에 의해서도) 역량이나 성과에 비해 임금이 많은 중고령근로자에 대하여 어느 방식으로든 조기 퇴직을 유도할 수밖에 없다.

임금체계 개편이 필요한 또 하나의 이유는 정년 연장의 혜택을 받는 고령 근로자가 상대적으로 노동시장에서 처우가 좋은 직장의 근로자이기 때문이다. 고용보험 자료에 따르면 50대 초반부터는 비자발적 자격상실자가 자발적 상실자보다 많은데, 55~59세 연령층의 상실자 중 정년 때문에 자격을 상실한 경우는 6%에 불과하다. 정부자료에 의하면 공공기관이나 대기업은 95%가 정년제도를 가지고 있으나 정년제도를 가지고 있는 중소기업은 20.2%에 불과하여 전체적으로 20%미만의 기업에만 정년제도가 있다.

정년연장이 청년 고용에 부정적인 영향을 미친다는 것이 학문적으로 확립된 이론은 아니다. 그러나 인건비 관리를 하여야 하는 기업의 입장에서는 정년연장으로 상대적으로 생산성이 떨어지는 고령근로자들을 내보낼 수 없다면 청년고용 축소로 대응할 가능성이 크다. 특히 공공기관의 경우 임금피크제 도입 등 임금체계 개편 없이 정년을 연장하는 경우 극심한 취업난을 겪고 있는 청년들의 일자리를 빼앗는 결과를 가져올 것이다.

몇 년 전에 경제정책을 총괄하는 기획재정부의 장관은 임금피크제를 수반하는 정년 연장도 반대한 적이 있는데, 정년 연장과 청년실업은 상충된다는 취지에서였다. 실제로 그해 공기업 경영평가에서 임금피크제를 도입하고 정년을 연장한 공기업이 불이익을 받았다.

우리보다 20년 이상 일찍 고령사회에 진입한 일본이 10년 먼저인 2006년부터 65세로 정년을 늘리는 법을 제정하면서 노동시장 충격을 줄일 수 있었던 것은 정년 연장의 대상이 되는 많은 사업장에서 역량에 의해 보상하는 직능급이나 하는 직무에 따라 급여가 달라지는 직무급이 상당히 확립되어 있었기 때문이다.

우리도 임금피크제를 적극적으로 고려하면서 현재의 연공급을 역량이나 성과에 따라 보상받는 임금체제로 바뀌어야만 정년 연장에 따른 부작용을 최소화할 수 있다.

우리나라는 초고령사회로 진입하고 있다. 15~29세와 30~54세가 전체인구에서 차지하는 비중은 줄어들고 있으나 55세 이상 중고령자 비중은 크게 늘어나고 있다. 55세 이상 인구 비중은 2010년 19%에서 2020년 28%, 2030년 35%으로 증가할 것으로 추정된다.

주된 일자리에서 오래 일하고, 주된 일자리에서 퇴직 후에도 합당한 일을 통한 제2의 인생이 가능하도록 하는 것이 정부의 장년 고용정책의 기조가 될 수밖에 없다. 국내 노동시장에 대한 한 연구에 의하면 우리나라 근로자들이 주된 일자리에서 퇴직하는 평균연령은 약 54세이나 노동시장에서 완전히 은퇴하는 연령은 약 68세로 추정된다. 정년의 연장으로 근로자들이 주된 일자리에 남아 있는 기간은 늘어 날 것이나 근로자 입장에서는 주된 일자리에서의 퇴직 후 일자리도 중요하다.

정년연장과 함께 장년인턴사업, 사회공헌일자리, 사회적기업 창업 등 정부의 장년일자리 사업이 확대되고 고령자 적합 일자리가 많이 개발되어야 한다.

기업들은 직무설계, 채용, 교육, 보상 및 퇴직 등 인적자원관리 전반에 걸쳐 고령자 친화적으로 기업을 경영하고자 노력해야 한다.

## 철도 노조가 풀어야 할 숙제

---

수서발 KTX를 운영하는 코레일 자회사 설립을 반대해 발생한 철도파업이 22일 만에 종료됐다. 수서발 KTX 회사 설립을 철도산업의 민영화로 규정한 철도노조의 파업은 2002년 발전노조의 발전산업 민영화 반대 파업과 비슷하다. 당시 발전노조는 전력산업 민영화를 반대해 발전회사 5개 노조가 가스공사 노조 등과 함께 파업투쟁을 전개했으나 38일 만에 백기 투항했다.

철도파업은 법원이 파업을 주도한 노조집행부에 대해 체포영장을 발부한 것에서 보듯이 불법파업이었다. 박근혜 정부의 법과 원칙 준수에 대한 의지는 그 어느 정부보다 강력하고, 민영화 이슈는 일반 국민에게 그렇게 피부에 다가오지 않기 때문에 철도노조의 파업 철회는 시간 문제였지 예견된 것이었다. 발전노조 파업보다도 일찍 종료된 것은 시대분위기의 변화도 있었지만 무엇보다 민주노총의 반대에도 불구하고 파업종료를 결정한 철도노조 위원장의 용단이 있었기에 가능했다.

민영화를 둘러싼 한국 사회의 담론은 탁상공론의 성격이 짙다. 철도사업과 같은 핵심 기간산업의 민영화는 우리 경제가 민간주도로 전환된 이후 찾아보기 힘들다. 포스코처럼 민영화됐다 하더라도 경제구조 특성상 특정 개인에게 소유권을 이전하기 어려운 것이 우리의 현실이기 때문이다.



한국 사회의 보혁 갈등같이 민영화를 둘러싼 격렬한 찬반논란은 사실 30~40년 전 영국의 대처, 미국 레이건 시대의 프레임에 갇혀 있는 것과 같다. 민영화의 장점과 폐해는 민영화 범위 자체가 논란거리임에도 불구하고, 한국이나 다른 나라의 사례를 통해 잘 알려져 있으며, 장점을 살리면서 부작용을 최소화할 방안을 찾는 것이 중요하다. 이번 수서발 KTX 자회사 설립과 같은 철도 경쟁체제의 도입은 반대할 뚜렷한 명분이 없으며 국민이 보기에 는 제 밥그릇을 지키기 위한 고집 센 투쟁이었을 뿐이다. 자기 이익을 지키기 위해 싸우는 것을 나무랄 수는 없지만 국민이 주인인 기업에서 법을 지키지 않는 것이 이번 철도노조가 별 소득 없이 파업을 접을 수밖에 없었던 이유였다.

또 철도파업이 조기 종료될 수 있었던 이유 중 하나는 적지 않은 국민이 불편을 겪었지만 파업에 따른 직접적 손실이 예상보다는 크지 않았다는 것이다. 물류나 여객 수송에 철도를 대체하는 수단이 많이 있었기 때문이다.

파업의 참가 여부와 관계없이 이번 철도파업을 겪으면서 코레일 직원들의 마음고생이 제일 심했을 것이다. 복귀시기, 파업의 참가 정도에 따라 징계의 경중이 달라질 것이기 때문에 코레일 내부의 갈등은 상당기간 지속될 것이다.

이제 철도 노사는 철도사업의 경쟁력을 높이고 파업에 따른 후유증도 극복해야 한다. 경쟁체제 도입을 반대해 발생한 철도파업이 역설적으로 철도사업의 경쟁력 제고를 위해 경쟁체제가 도입돼야 한다는 것을 국민이 알 수 있는 계기가 됐다. 코레일의 적자가 과거로부터의 구조적인 요인도 있지만 운영의 효율성이 제고돼야 한다는 것을 보여줬다. 적자임에도 불구하고 민간부문 기업과는 달리 중간직급까지 승진이 자동적으로 되고, 본인 동의 없이는 전보도 어려우며, 임금은 지속적으로 올랐고 급여 수준도 상당히 높다는 것까지 알려졌다.

아시아나항공이 설립돼 대한항공의 독점체제가 무너졌을 때 국내 항공시장의 협소함으로 인해 공멸의 위험성이 거론됐으나 대한항공의 서비스에 질적인 변화가 있었고, 경쟁하면서 두 회사 모두 세계적인 항공사로 도약할 수 있었다. 철도 노사는 수서발 KTX 회사 설립을 철도사업의 경쟁력을 높이는 기회로 삼아, 앞으로 효율성 제고를 위해 민영화를 해야 한다는 주장이 근거가 없음을 보여주어야 할 것이다.

## 통상임금 문제, 勞使 신뢰로 풀어야

박근혜 대통령의 방미중 GM 회장이 80억 달러 투자의 조건으로 해결을 요청하면서 노·사·정(勞使政) 간의 핵심 쟁점이 됐던 통상임금 문제에 대한 사법부의 입장이 정리됐다. 18일 대법원은 갑을오토텍의 통상임금 사건의 전원합의체 판결 선고의 취지를, ‘정기 상여금이 통상임금에 해당함을 명확히 인정하고 그 외에 어떠한 임금이 통상임금에 포함되는지 여부에 관한 판단 기준을 제시하면서 다만 정기 상여금을 포함한 통상임금에 기초한 추가 임금의 청구가 신의성실의 원칙에 위반될 수 있다는 점을 밝힌’ 것이라고 했다.

대법원 판결에 대해 경영계와 노동계 모두 불만의 목소리를 내고 있다. 경영계는 1개월 단위를 넘어 고정적으로 지급했던 정기 상여금이 통상임금에 포함됨에 따라 기업의 부담이 늘어난 것을 우려하고 있다. 대한상공회의소 부회장은 ‘대법원의 통상임금 범위 확대 판결은 기업들에 부담이 많이 돼 투자나 고용에 악영향을 줄 것’이라고 우려했다. 그 반면 노동계는 과거 3년 간 받지 못했던 임금 채권의 소급 청구권에 대해 예상하지 못한 과도한 손실로 기업의 존립마저 위태롭다면 신의성실의 원칙상 허용할 수 없다고 본 것은 ‘재계의 입장을 반영한 정치적 판결’이라며 반발하고 있다. 대법원의 이번 판결에 대한 노사 모두의 불만에도 불구하고 이번 선고는 통상임금 문제 해결의 방향성을 제시했다는 의의가 있다.

통상임금이 쟁점화된 것은 근로기준법 시행령에 통상임금은 ‘근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 시간급 일급 주급 월급 금액 또는 도급 금액’이라고 다소 모호하게 규정돼 있다. 그런데 각급 법원은 통상임금의 범위에

대해 사안에 따라 고용노동부 행정지침보다는 넓게 해석해 왔기 때문이다. 대법원 전원합의체의 판결에 따라 통상임금의 범위를 둘러싼 노사 간의 다툼은 크게 줄어들 것이다.

기업의 존립마저 위태로울 경우 임금채권 청구권을 제한한 것은 통상임금의 문제는 노사 간에 풀어야 할 사안이라는 것을 대법원은 확인시켰다. 고용부 행정지침이 법 위에 있을 수 없는 것임에도 과거 수십 년 동안 현장에서는 행정지침에 근거해 통상임금의 범위를 규정하고 임금 인상액을 노사 간에 합의로 정해 온 것이 현실이라면 법의 취지에 맞지 않는 행정지침을 믿었다는 이유로 기업의 존립마저 위태롭게 할 수는 없다는 것은 매우 현명한 결정이다. 근로자들이나 노조도 기업이 존립마저 걱정할 상황인데 무리하게 임금청구권을 행사할 정도로 무리하지는 않을 것이다.

이번 판결로 대·중소기업 근로자 간의 급여 격차가 더욱 커질 가능성이 있는 것은 우려되는 부분이다. 통상임금 문제를 국가 차원의 공론의 장으로 끌어들이는 한국GM은 현재 대법원에서의 패소 가능성에 대비해 인건비 8,000여억 원을 장기 미지급 비용으로 계상해 놓고 있는 것으로 알려져 있다. 대부분의 대기업도 통상임금 소급분을 지급해도 기업의 존립이 힘들어지지 않을 것이나 많은 중소기업 근로자들은 소송을 할 엄두도 내지 못 할 것이다.

이번 대법원 판결을 계기로 각종 수당 등이 수십 개씩 되는 복잡한 임금체계를 단순화하고 통상임금과 평균임금으로 이원화돼 있는 기준을 일원화하는 방향으로 우리나라 임금제도가 개편되도록 노사정이 지혜를 모아야 한다. 우리나라는 경제협력개발기구(OECD) 회원국 가운데 노동시간이 가장 길다. 이는 비용을 최소화하려는 기업과 총소득을 최대화하려는 노사 간 목시적 담합의 산물인 측면이 크다. 그런 만큼 이번 대법원 판결이 휴일·야간·연장 근로가 많이 줄어들어 장시간 근로시간 관행이 없어지는 촉진제가 돼야 한다.

## 산업재해 줄여야 선진국 자격 있다

---

얼마 전에 울산 소재 티나늄분야 글로벌 기업인 티에스엠텍 공장에서 탱크세척작업을 하던 중 폭발사고가 일어나 근로자 여러 명이 다쳤다.

올 여름은 유난히도 더웠지만 각종 대형 안전사고가 끊이지 않았다. 서울노량진 수몰사고, 사설 청소년캠프 익사사고, 울산 물탱크 폭발사고, 방화대교 매몰사고, 세종대 실험실 폭발사고 등 각종 사고가 장소를 가리지 않고 발생했다.

우리나라에서 발생하는 각종 안전사고는 반복적으로 일어나고, 인재(人災)의 성격이 크다는 특징이 있다. 7월15일 일어난 노량진 수몰사고는 몇 년전 발생한 임진강 수몰사고의 재판이다. 당시 북한이 상류의 황강댐의 물을 아무런 예고 없이 임진강에 방류하는 바람에 강변에서 야영하던 여섯 명이 수몰되었는데, 당시 군과 공무원 등 관계자들이 적절히 대응했다면 막거나 피해를 줄일 수 있는 사태였다.

노량진 수몰사고의 경우 팔당댐 방류 증가로 인한 한강 수위 상승에 대한 여러 번의 경고가 있었지만, 서울시와 공사업체, 감리업체가 이를 무시하거나 현장 근로자에게 제대로 알리지 않았다.

우리나라에서 매년 발생하는 산업재해로 인한 재해자 수는 9만여 명, 이중 사망자는 1,800여 명에 이르고 있다. 글로벌 기업이라고 자랑스럽게 내세울 수 있는 초일류기업에서도 산업재해가 발생하고 있다.

3월 폭발사고로 6명의 사망자와 11명의 부상자가 나온 대림산업, 앞서 1월 불산이 누출되어 1명이 숨진 삼성전자, 유해물질이 누출된 LG실트론 구미공장과 SK 하이닉스반도체 청주공장, 공장 신축현장 물탱크 붕괴로 공사장 인부가 사망해 사장까지 전격 경질된 삼성엔지니어링 등 업종이나 그룹에 관계없이 안전사고가 잇따른다.

대기업에서도 안전사고가 끊이지 않고 있는 것은 우리나라 노동시장의 구조와도 깊은 연관이 있다고 본다.

건설현장은 복잡한 도급구조로 얽혀 있어 대기업 원청 공사도 실제 작업은 소규모 영세 기업이 맡는 사례가 적지 않고, 수지타산에 급급한 영세 하청기업은 근로자에 대한 안전교육을 소홀히 함은 물론이고 법에 정하고 있는 안전수칙도 지키지 않는 경우가 태반이다.

노량진 수몰사고나 방화대교 붕괴사고도 결국은 원청인 서울시가 공사 발주만 하고 공사 현장에 대한 감독은 대기업에서 하지만, 실제 공사는 하도급을 맡은 하청업체 또는 재하청업체, 재재하청업체들이 공기를 단축하거나 무리한 작업일정에 맞추기 위해 공사를 강행하면서 발생한 측면이 크다.

충남 태안에서 일어나 청소년들의 목숨을 빼앗아간 해병대캠프 사고도 원청인 학교당국이 임시직을 고용해 훈련을 시키는 인기받지 않은 사설캠프업체에게 학생 교육을 위탁하면서 일어난 것이다.

이달 초 유해물질을 누출한 기업에는 사업장 매출액의 5%까지 과징금을 부과할 수 있도록 법이 개정되는 등 원청업체의 책무성을 강화했다. 이 원청업체에 책임을 묻는 것은 필요하나 산업재해를 줄이기 위한 원청업체와 하청업체의 공동 노력이 더욱 요구되는 시점이다.

원청 및 하청 사업주가 각각 안전·보건관리자를 지정하고 공동회의 등을 통해 사업장의 유해 및 위험요인 실태를 파악하고 평가하는 등 필요한 개선조치를 취해야 옳다. 특히 원청 사업주는 산재위험이 있는 작업시 작업 시작시간, 작업장간 연락방법 및 재해발생위험시

대피방법 등을 하청 사업주와 사전에 협의해야 한다. 하청 사업주가 실시하는 근로자의 안전보건교육을 지원하는 것도 잊어선 안 된다.

원·하청의 산업재해를 줄이기 위한 공동의 노력을 정부가 지원하는 대안의 하나는 사내 하도급 근로자의 근로조건을 개선하는 것이다. 지난 몇 년간 고용노동부가 보급하고 있는 ‘사내하도급 근로조건 개선 가이드라인 이행상황 체크리스트’의 산업안전 부분을 보강해 전 사업장에 보급하는 게 필요하다.

복잡한 원·하청구조에 대한 근원적인 수술, 그리고 이중적 노동시장 구조에 대한 개혁이 이루어져야 산업재해가 획기적으로 줄어들 수 있음은 자명하다.

제5장

---

인터뷰





5-1

[월요일인터뷰]

## 박영범 직능원장 “능력중심사회는 선택의 문제 아니다…무조건 가야 하는 길”

---

2011 ‘미흡’→2013 ‘매우 우수’…2년만에 최우수 연구기관 만든 박영범 직능원장  
대졸자도 취업난… ‘묻지마 진학’ 점점 줄어들어  
직무능력표준 NCS가 산업현장 바꿔놓을 것  
기업 사회공헌, 성금보다 인력양성 힘 쏟아야

“이 사업이 잘될까, 안 될까 고민하는 것은 의미가 없어요. 대안이 정해졌으면 무조건 잘 되게 만들어야지요. 계속 학벌 타령이나 하고 있으면 무슨 변화가 있겠습니까.”

단호했다. ‘능력중심사회를 구현하겠다’는 박근혜 정부가 뿌리 깊은 학벌 중심 사회를 바꿀 수 있겠느냐는 질문에 대한 답이었다. 지난주 서울 청담동 사무실에서 만난 박영범 한국 직업능력개발원(KRIVET) 원장(58)은 “대한민국이 학력중심사회에서 능력중심사회로 바뀌지 않으면 이 나라의 미래는 없다”며 직능원이 국가직무능력표준(NCS) 개발과 학습능력 모듈 개발에 앞장서는 이유를 설명했다.

직능원은 최근 국무조정실 경제인문사회연구회 산하 23개 연구기관에 대한 2013년 업무 평가에서 인문사회계열 연구기관 중 유일하게 ‘매우 우수’ 등급을 받았다. 박 원장 취임 첫째 성적표는 ‘미흡’, 지난해는 ‘보통’이었다. 2년여 만에 직능원을 최고의 연구기관으로 바꿔 놓은 것이다.

지난해 평가에서 '최우수' 등급을 받았습니다.

“70%를 넘는 과도한 대학 진학률로 인해 일자리 미스 매치 등 여러 가지 사회적 문제가 생기면서 직능원의 역할에 대한 사회적 요구가 커진 결과라고 봅니다. 그런 시대적 과제를 수행한 데 대한 평가가 잘 나온 건 고마운 일이지요. 직능원이 2000년대 중반 힘든 시기를 거치면서 신뢰도가 떨어졌는데, 이번 평가로 직원들의 자긍심도 높아졌습니다.”

요즘 '공공기관 정상화'가 추진되고 있습니다.

“직능원 식구들은 160여명, 연구 프로젝트에 따라 400여명까지 늘었다 줄었다 합니다. 1인당 연간 복지 혜택은 200만~300만 원 수준이고요. 정상화 계획을 잡다 보니 1인당 5만 원 정도 줄더군요. 대학생 자녀 학자금 지원도 없어요. 저도 막내가 대학생인데, 학자금 지원이 없어 휴직 중인 학교(한성대) 측에 문의하니 '해당사항 없으니 군대 보내세요'라고 하더군요. 직능원에는 과도한 복지 혜택이라는 말이 어울리지 않아요.”

일학습병행제·NCS의 첨병 역할도 하고 있는데.

“이제 무조건 대학에 진학해야 하는 시대는 지났습니다. 노동시장 역시 기업이 학력 또는 학벌로인재를 가려낼 수 없는 상황을 맞았고요. 그런 차원에서 박근혜 정부의 국정과제인 '능력중심사회 구현'을 위한 연구작업을 진행 중입니다. 대표적인 프로젝트가 바로 NCS죠. NCS는 산업 현장에서 직무를 수행하기 위한 기술·지식·소양 등을 국가가 표준화한 777개의 '교과서'이고, 이를 세분화한 7700여권의 학습모듈은 이를 구체화한 '해설서'라고 할 수 있습니다.”

일학습병행제, 이른바 스위스 도제식 교육으로 학력 중심 사회 극복이 가능할까요.

“스위스나 독일은 고교 때 이미 진로를 결정합니다. 스위스 출장 때 터보엔진을 만드는 회사인 만(MANN)사에 간 적이 있는데, 인사총괄 책임자가 40대 초반의 고졸 출신 여성이더군요. 처음 고졸 비서로 들어왔다가 직장과 학교를 오가며 자격증을 7개나 땀습니다. 그 회사 대졸 직원의 70%는 처음에 고졸로 입사해 회사를 다니면서 대학을 마친 사람들이고요. 고졸과 대졸의 구분이 무의미한 것이죠.”

‘능력 중심’ 슬로건은 좋지만 회의적인 시각도 있습니다.

“그렇게 생각하면 영원히 학력, 학벌 중심 사회일 수밖에 없습니다. 지금은 될까, 안 될까를 짚 때가 아닙니다. 대안이 나왔으면 그대로 밀고 나가야지요. 그런 차원에서 정부도 강력한 의지를 갖고 추진하는 것이고요. 대학을 나와도 취업이 안 된다는 인식이 확산되면서 대학 진학률도 몇 년째 소폭이나마 떨어지는 등 토양이 바뀌고 있다고 봅니다.”

국내외 현장을 많이 방문하는데.

“2011년 취임 후 작년까지 한 달에 한 번 이상은 다녔습니다. 잘 모르기 때문에 부지런히 쫓아 다니면서 배우는 거죠. 올해 초 호주·뉴질랜드 6박7일 출장 때는 잠을 5곳에서 잤습니다. 매일 방문지가 바뀐 거죠. 국내에서는 특성화고·마이스터고를 많이 가봤는데, 거기서 느낀 것은 선생님들의 열정에 비해 처우나 혜택이 부족하다는 것이었어요. 때문에 틈날 때마다 훈장·표창 등 격려의 필요성을 정부에 건의하고 있습니다.”

해외에서 본 인상적인 사례가 있다면.

“독일 사례인데요. 직원이 5명인 회사인데 고교 훈련생을 1명 쓰고 있더군요. 독일은 우리나라와 달리 1주일에 3일만 근무하는 고교훈련생도 근로자 신분입니다. 훈련기간이 끝나면 대부분 다른 직장으로 옮기고요. ‘애써 가르쳐놨더니 다른 회사로 가면 손해가 아니냐’고 사장에게 물으니, 대부분의 기업이 이렇게 하고 있으니 크게 보면 손해가 아니라고 해요. 기업 전반에 퍼져 있는 인력 선순환 구조가 부럽더군요.”

독일의 현장인력 양성 시스템을 언급하던 박 원장이 대뜸 기자에게 “더치페이(Dutch pay)가 왜 생긴 줄 아느냐”고 물었다. 대답을 머뭇거리자 박 원장이 ‘빼 있는’ 해석을 내놓았다.

“더치가 네덜란드잖아요. 대표적인 해상무역 국가죠. 그들은 오늘 항구에서 만나서 밥 먹고 나면 평생을 못보고 살 수도 있다 보니 각자 계산을 하는 게 편했던 거예요. 우리는 농경사회다 보니 번갈아 내는 문화가 생긴 것이고요. 결국 내는 금액은 비슷하겠지요. 하지만

우리나라도 산업회를 거치면서 많이 바뀌었는데, 이 과정에서 내가 내놓는 것보다 많이 얻으려는 성향이 생긴 겁니다. 안타까운 일이죠.”

‘자유학기제’가 시범사업 중입니다. 실습장소·시설이 부족하다는 지적이 많습니다.

“중학교 현장의 반응이 아주 좋습니다. 너도 나도 시범학교 지정을 요청해 지원기관을 3곳으로 늘렸고요. 문제는 현장실습 장소인데, 태부족인 것이 사실입니다. 그런데 이 문제는 기업이 나서지 않으면 해결이 안돼요. 전환학기제를 운영 중인 아일랜드나 뉴질랜드처럼 기업이 학생들을 받아줘야 하는데 아직 우리나라는 이에 대한 인식이 부족한 것 같습니다. 물론 기업 입장에서는 순전히 직원들이 ‘몸으로 때워야’ 하는 인적 봉사보다는 연말에 성금을 내는 것이 편한 일이겠지요.”

대학 구조조정이 논란입니다. 정부에서는 5년간 1조 3,000억 원을 들여 대학 특성화 사업을 추진 중입니다.

“쉽지 않은 문제입니다. 대학 개혁은 교수가 중심이 돼야 하는데, 교수사회 스스로 개혁하기는 난망하다고 봅니다. 특히 테뉴어(정년 보장)를 받은 교수들의 경우 기득권을 내려놓지 않겠지요. 현실적으로 급한 상황이 오기 전까지는 힘들다고 봅니다. 그렇다고 지역경제와 직접 맞물려 있는 대학을 인위적으로 퇴출하는 것도 불가능한 일이지요.”

아프리카 직업교육도 지원하고 있는데.

“한국 정부와 유네스코가 아프리카 직업교육 분야를 지원하는 ‘BEAR 프로젝트’를 한국 직업능력개발원이 맡아서 하고 있습니다. 2011년부터 5년 동안 100억 원을 투입해 말라위 보츠와나 나미비아 잠비아 DR콩고 등 5개국에 특성화교육 관련 커리큘럼을 만들어주고 교육 기자재도 지원하고 있습니다. 한국을 배우려는 열기가 강해 아프리카 현지 출장을 갈 때마다 놀라곤 합니다. 앞으로 해외 교육 원조를 더 늘리도록 관련 예산이 더 늘어나면 좋겠습니다.”

## ■ 박영범 원장은

좌우명은 ‘務實力行(무실역행)’…학자보다는 행동가 자임

도산 안창호 선생이 민족의 정신적 지표로 제시했던 ‘무실역행(務實力行)’, ‘공리공론에 휩쓸리지 말고 실질과 실천에 힘쓰라’는 뜻의 이 글귀를 박 원장은 좌우명으로 삼고 있다. 박 원장이 미국 유학 중이던 1980년대 돌아가신 부친이 써줬다. 좌우명대로 박 원장은 “나는 학자 스타일이 아니다. 나는 실제로 일이 되나 안 되나를 기준으로 삼는 사람”이라고 소개한다.

이명박 정부 시절인 2011년 10월 한국직업능력개발원 원장으로 부임했다. 일학습병행제, NCS, NCS 학습모듈 등 박근혜 정부의 국정과제인 ‘능력중심사회 구현’ 프로젝트 연구의 최일선에서 뛰고 있다.

서울고(27회), 한국외국어대 영어학·경제학과(76학번)를 졸업하고 1986년 미국 코넬대에서 경제학 박사학위를 받았다. 귀국 후 산업연구원 초빙연구위원, 한국노동연구원 연구조정실장, 노사정위원회 노동시장선진화위원회 위원장 등을 지냈다. 현재 한성대 경제학과 교수를 휴직 중이다.

[이달의 인물]

## “직능원, 능력중심사회 토대 마련할 터”

---

### 국가직무능력표준(NCS), 열린 노동시장 형성되는 계기될 것

최근 정부는 청년 고용대책의 일환으로 ‘스위스식 도제 제도’를 들고 나왔다. 즉, 하루나 이틀 학교에서 수업을 듣고 3~4일은 기업 현장에서 실습을 하는 식이다.

일부 전문가들은 이번 대책이 단기적으로 청년들의 중소기업 취직을 늘리는 효과는 있을 것이라고 전망하지만 ‘반드시 대학을 졸업해 꼭 대기업에 가야 한다’는 우리 사회 전반의 인식이 바뀌지 않는 한 이번 대책도 성공을 장담하기는 일러 보인다고 지적한다.

이에 대해 박영범 한국직업능력개발원장(KRIVET, 이하 직능원)은 “이번 정책이 성공하려면 정부와 사회 전반의 총체적인 노력이 요구된다.”며 “벌써부터 갖은 우려와 염려가 적지 않지만 산을 넘지 않으면 방법이 없다.”고 목소리를 높였다.

그는 또 “뿌리 깊은 학력중심의 노동시장 관행도 개선돼야 한다.”며 “현 정부가 추진하고 있는 국가직무능력표준(NCS), 학습모듈 및 국가역량체계(NQF)가 구축돼야 우리 사회의 고질적인 문제인 인력수급 간 미스매치 문제를 해결할 수 있다.”고 역설했다.

박 원장을 만나 능력중심사회 구현을 위한 첫걸음으로 평가되는 NCS에 대해 들어 봤다. 다음은 박 원장과의 일문일답.

먼저, 구독자들의 이해를 돕기 위해 직능원이 어떤 일을 하는 곳인지 소개해 달라.

“직능원은 1997년에 설립된 국무총리 산하 경제·인문사회연구회 소속 국책 연구기관으로, 국가 인재개발과 직업교육훈련에 대한 정책연구를 비롯하여 자격제도, 교육·훈련 프로그램의 개발, 직업훈련기관 및 훈련과정에 대한 평가, 국가공인 민간자격 관리 및 운영, 직업·진로정보 및 상담 서비스 등의 다양한 연구와 사업을 추진하고 있다.

현 정부에 있어서는 국가직무능력표준(NCS) 체제 구축과 자유학기제 관련 진로체험에 중추적 역할을 맡고 있다.”

현 정부의 국정과제 중 하나인 ‘능력중심사회 만들기’를 목표로 개발해 온 NCS 254개와 학습모듈 468개가 얼마 전 공개됐다. 먼저 NCS가 무엇이고, 학습모듈은 어떻게 구성되어 있는지 설명해 달라.

“NCS는 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것이다. 우리나라에서 분류 가능한 직무 833개 가운데 국가고시로 자격관리를 하는 분야를 제외한 777개의 NCS 개발을 올해까지 완료할 것이며 앞으로도 계속해서 보완 발전해 나갈 계획이다.

NCS학습모듈은 직무를 구성하는 10개 안팎의 능력단위들을 교육훈련에서 학습할 수 있도록 이론 및 실습과 관련된 내용으로 풀어내는 것을 말한다. 다시 말해 NCS가 현장의 ‘직무 요구서’라고 한다면, NCS 학습모듈은 NCS의 능력단위를 교육훈련에서 학습할 수 있도록 구성한 현장 매뉴얼, ‘해설사’ 정도로 보면 될 것이다. NCS 학습모듈은 구체적 직무를 학습할 수 있도록 이론 및 실습과 관련된 내용을 상세하게 제시하고 있다.”

NCS와 NCS 학습모듈을 사례를 들어 설명한다면.

“예컨대, NCS 노무관리 직무를 보면 노사관계 계획, 노사관계 교육훈련, 교섭준비 등 10개의 능력단위가 나온다. 그 중 단체교섭이라는 학습모듈을 보면 학습 1·2·3 단계별로 단체교섭 규칙 제정하기, 단체교섭 진행하기, 협약 체결하기 등의 능력단위 요소들이 제시돼 있다. 학습모듈의 내용은 이 요소별로 노동3권, 단체교섭권, 전임자급여금지 등 필요지식, 수행(학습)내용, 교수·학습 방법 및 평가들을 담고 있다.”

NCS가 기업 입장에서 어떻게 활용될 수 있다고 보는가.

“우리나라의 대학 진학률은 경제협력개발기구(OECD) 국가 가운데 1위다. 기를 쓰고 대학에 간다. 졸업하면 또 기를 쓰고 대기업을 노크한다. 자신의 능력이나 전공 따위는 거의 상관하지 않는다.

기업은 이런 사람들을 인재로 보지 않는다. 스펙은 스펙일 뿐이라며 직무능력을 본다. 이 러니 일자리 미스매치 현상이 나타날 수밖에 없는 것이다. 취업준비생은 “열심히 했는데 왜 안 되지”라고 낙담하고, 기업은 “바로 일할 수 있는 사람이 없다”며 체념한다.

NCS를 주목해야 하는 이유가 여기에 있다. NCS에는 직무능력과 수행성·기준이 들어 있다. 따라서 NCS 대로 교육훈련을 받았다면 직무를 정확하게 수행할 수 있게 된다. 교육 훈련의 목표가 ‘무엇을 알고 있는가’에서 ‘무엇을 할 수 있는가’로 바뀌는 셈이다.

기업 입장에서 NCS가 제시한 직무능력의 수준과 필요한 교육훈련, 자격, 경력에 따라 인 사관리를 할 수 있어 한결 수월한 인력운용이 가능해진다. 직원은 승진에 필요한 직무능력 중 자신에게 부족한 부분을 찾아 훈련이나 자격 취득을 통해 보완하면 된다. 굳이 대학에 진학할 필요가 없다.

NCS가 정착되면 직무에 따른 표준임금이 고용시장에 자리를 잡게 될 것이다. 자연스럽게 임금체계가 성과나 직무형으로 갈 수 있다는 얘기다.

NCS의 구축으로 학력이나 학벌보다는 역량이 중시되는 열린 노동시장이 형성되는 계기 가 될 것으로 기대하고 있다.”

최근 정부가 청년 고용대책의 일환으로 들고 나온 스위스식 도제 제도 또한 NCS와 궤 를 같이 하고 있다. 성패의 관건은.

“스위스식 도제 제도란, 스위스식 도제(徒弟) 학교를 만들어 공부하면서 일하고 취업 을 한 뒤에 대학 진학을 하도록 유도하겠다는 것이다. 즉, 근본적인 취업구조 개선을 통해 OECD 평균(50.9%)에 훨씬 미치지 못하는 청년(15~29세) 고용률(39.7%)을 끌어올리기 위 함이다.

이번 정책에 대한 기업들의 적극적인 참여나 투자 여부는 아직까지는 미지수다. 실제 정 부 실태조사에서 10곳 중 3개꼴인 33.8%의 기업만이 스위스식 직업학교가 필요하다고 답



했다. 일과 훈련을 함께 하기가 부담스러운데다 교육비 부담, 이직으로 인한 투자손실도 걸린다는 것이다. 반면 스위스는 5만8,000개의 기업이 연간 6조 원 가량의 도제교육 관련 비용을 부담할 만큼 기업들이 오히려 적극적이다.

일자리 미스매치를 해소하기 위한 이번 정책이 성공하려면 정부와 사회 전반의 총체적인 노력이 요구된다. 벌써부터 갖은 우려와 염려가 적지 않지만 산을 넘지 않으면 방법이 없다. 특히 늦으면 늦을수록 국가의 유익은 줄고 부작용과 후유증만 커질 것이다. 뿌리 깊은 학력 차별과 전 정권의 유사 정책 실패도 넘어야 할 산이다. 우리나라 학부모 93%는 자녀가 4년제 대학 이상의 교육을 받기 위한 반면 고등학교만 졸업해도 된다는 응답은 1.1%에 불과하다. 마이스터고 사례를 반면교사로 삼아야 한다.

산학 협력 연계교육과 산업체 중심의 현장실습을 강화하는 이번 정책이 원활히 수행되어 유능한 젊은 전문기능인 육성과 청년 고용대책이 활성화되기를 고대한다.”

고용노동 분야에 대한 조예가 깊은 것으로 알고 있다. 우리나라 노동시장의 문제점과 발전 방향을 짚어 달라.

“청년들이 실제적으로 취업에는 큰 도움이 되지 않은 영어점수 등 스펙 쌓기에 많은 시간과 투자를 하고, 경력이 단절된 여성들을 위한 변변한 일자리가 많지 않고, 오랜 기간 다니던 일자리를 그만 두면 자영업할 수 밖에 없는 현실은 우리나라 노동시장이 닫힌 노동시장이기 때문이다.

우리나라 노동시장에서는 노동시장 진입 초기에 어느 일자리에서 시작하느냐 하는 것이 절대적인 의미를 지닌다. 대기업에서 시작하면 중도에 대기업을 퇴사하여도 중소기업에 취업하거나 연관된 자기 사업을 하기가 상당히 용이하다. 공무원으로 시작하면 평생이 고용이 보장되고, 퇴직하여도 유관기관에 일정기간 취업이 보장된다. 청년들이공무원, 공공기관 그리고 대기업에 들어가기 위해 몇 년씩 취업 재수, 삼수, 사수를 하는 이유이다. 삼성 전자에서 오랜 기간 근무한 후 LG전자나, 현대자동차, 혹은 공공기관에 들어가는 일은 흔치 않다. 회사별로 내부 노동시장의 철용성을 쌓아 놓고, 고유의 조직 문화를 구축하고 인적자원관리를 하기 때문에 기업특수적(Firm-Specific) 인적자원의 질은 높을 수 있으나, 다른 기업에서 현재 직장에서의 보수에 상응하는 역량 발휘나 생산성을 기대하기는 어렵

다. 중고령 퇴직자가 반듯한 일자리를 찾기 어려운 이유이다.

여성들이 육아나 다른 가사 부담으로 노동시장에 참여하고 있지 않다가 다시 일자리를 구하려면, 과거의 직장 경력은 그다지 고려되지 못하고 새로이 노동시장에 진출하는 청년들보다도 못한 대우를 받아야한다. 장기간 비경제활동 후 다시 노동시장에 진입하려는 여성근로자의 구직자로서의 역량을 평가할 객관적인 수단이 없기 때문이다.

어느 곳에서 처음 일을 시작하였는지가 그다지 중요하지 않고, 중소기업에서 오래 일하다가 대기업이나 공공기관(혹은 국가기관)으로 별 어려움이 없이 더 좋은 조건으로 옮길 수 있고, 경제활동을 하지 않다가 다시 노동시장에 진입하였을 때 자신의 역량에 맞는 일자리를 구할 수 있고, 조기 퇴직자가 무작정 자영업으로 내몰리는 상황을 없애기 위해서는 열린 노동시장이 구축되어야 한다. 열린 노동시장은 구직자들이 자신들의 역량에 따라 경제활동과 비경제활동, 그리고 직장을 어려움이 없이 옮길 수 있는 시장이다.

열린 노동시장이 구축되기 위해서는 무엇보다도 직장을 구할 때는 학력이나 학벌, 직장 내에서는 (승진이나 전보 시에) 연령이나 근속기간이 중요시되는 현재와 같은 고용 관행을 바꾸어야 하는데, 현 정부에서 핵심 국정과제로 추진하고 있는 NCS가 유효한 대체수단이 될 수 있다.”

시간선택제 일자리에 대한 국민들의 관심이 뜨겁다. 양질의 시간선택제 일자리를 확보하기 위한 방안, 무엇이 있을까.

“한국은 최강의 노동강도가 아닌 최장 근로 시간이 문제다. OECD 다른 국가는 근무 시간이 짧지만 조직 문화가 근무 중에 개인적 일은 하지 않는다. 한국 인재들의 휴식 없는 삶은 일하는 방식의 문제에서 비롯된다. 일하는 방식이란 개개인의 워크 스타일이 아니라 일하는 구조의 문제다. 한국은 일이 사람 중심으로 발생한다. 개별 사람에 의존해 일이 발생하는 당장 처리하는 구조라, 항상 집에 가지 못하고 회사에 있어줘야 한다. 또한 인물(사람) 중심 한국형 워크 시스템은 그가 없으면 대체인력이 전혀 없는 문제, 육성된 후임자가 없는 문제가기도 하다. 자신이 없어도 일이 돌아가게끔 시스템화를 해야 하는데 암묵지가 전혀 전파되지 않으니 대체인력난이 생기고 조직 전체 능력이 올라가지 않는다. 어차피 순환 배치로 사람은 다른 직무로 이동하는데, 이에 대한 대책이 있는 기업이나 HR시스템이 드물다. 그러나 일하는 방식을 직무 중심으로 바꾸면 사람이 바뀌어도 문제는 줄어든다. 직무 중심으로

시스템을 개편하면 A가 4시간 일하고 B가 4시간 일하는 것도 가능하다. 그러나 시간 선택제 일자리도 부각되었을 때 기업이나 노조가 반대했다. 당연하다. 현재 노동시장이 직무 중심의 일하는 방식이 전혀 아니기 때문에 그렇게 되면 당장 업무가 마비될 것이다. 그러나 그런 노동시장은 결코 바람직하지 않다. 휴식 없는 삶, 그리고 일과 삶의 조화가 전혀 안 되는 이유는 기업들의 일하는 방식의 문제다. 과거에는 경영자들의 좋은 시절이 있었다. 모든 사람이 직장이 곧 삶이었다. 그러나 지금 세대는 그것을 원치 않는다. 그러나 후자여야 사회와 노동시장이 건강해진다. 사람 중심에서 직무 중심으로 바꾸면 일과 삶의 조화가 가능해진다. 기업은 격렬히 반발하지만 궁극적으로는 이 방법이 조직경쟁력을 높일 것이다.”

시간선택제 일자리에 대한 국민들의 관심이 뜨겁다. 시간선택제 일자리의 활성화를 위한 제언을 한다면.

“여성 유휴 인력 문제는 시간선택제 일자리 등으로 해법을 모색하지 않으면 지금 세대 기혼 여성은 일을 할 수 없다. 젊은 여성이 일하는 사회를 만들려면 제도 개편이 불가피하다. 공공기관의 경우 육아휴직을 3년 쓰고 나서 다시 풀타임으로 복귀하면 개인에게도 회사에도 좋지 않다. 즉, 개인의 역량이 감소해 있어 기업은 피해고 3년이 지났다고 일과 삶의 병행이 가능해진 것도 아니다. 또 그 정규직 여성이 3년간 휴직하는 동안 퇴직한 게 아니므로 비정규직으로 대체하는데, 회사 차원에서 기존 정규직만큼 대우해줄 수가 없어 이것도 좋지 않다. 그런 상황보다는 출산 휴가를 예컨대 3년에서 1년으로 대폭 줄이더라도, 역량이 무너지기 전에 신속히 복귀하되 시간선택제로 주2~3일 근무하면서 2일은 비정규직이 보완하면 회사는 그들 사이에 비용이 발생하지 않으면서 교육훈련 효과도 있고, 급여도 줄일 수 있다. 시간선택제 등 WLB 관련 제도가 활성화되면 커리어우먼과 기업 모두에 궁극적으로 더 낫다. 비판만 할 문제가 아니다.”

취업에 어려움을 겪고 있는 젊은이들에게 격려의 말을 전한다면.

“청년일자리에 관한 국제 세미나를 개최하면서 알게 된 사실인데, 청소년기부터 단계적으로 진로교육 및 취업교육을 제공하는 독일이나 스위스 등 일부 나라를 예외로 하고 청년일자리 문제는 웬만한 나라가 안고 있는 공통된 문제이다. 실례로, 영국에서는 최근 “Catch 22”라는 용어가 자주 사용되는데, 이는 기업입장에서는 경험이 있는 직원들을 구하

는 반면 직원들은 경험이 없기 때문에 일자리를 구하지 못하고 있음을 의미하는 말이다. 결과적으로 경험이 없기 때문에 취업이 안 되는 악순환이 반복되고 있는 것이다. 이는 우리나라도 비슷한 상황이다.

따라서 젊은이들도 진로에 대한 명확한 설계 없이 무턱대고 대학에 진학하기보다는 관심 분야로의 취업을 먼저 하고 나중에 진학을 하는 선취업·후진학도 진지하게 고려해 볼 것을 주문하고 있다. 선취업·후진학은 젊은이들이 현장에서 기술 등 직접 경험하면서 필요한 이론적인 고갈, 기술 업그레이드 등 좀 더 높은 수준의 교육을 위한 것이다. 고등학교를 졸업하고 산업현장에서 실제로 일해 보면 대학에서 무엇을 배울 것인지 정확하게 알 수 있다. 즉, 선취업에 방점을 두라는 것은 일만 하라는 것이 아니라 일을 하다 보면 앞으로 어떤 기술 필요한지 학습이나 학력 등 스스로에게 더 맞춤형된 교육을 선택할 수 있다는 것이다.”

## “학력보다 현장 능력으로 인재 가려낸다”

삼성과 현대자동차그룹이 각각 대졸자 채용에서 이공계 비중을 대폭 높이고 나서자 국내 대학들에 비상이 걸렸다. 그동안 대학들이 돈이 적게 드는 인문계 위주로 대학 정원을 늘리다 보니 인력의 수요와 공급 사이에 불균형이 심각해진 것이다.

비단 4년제 대학뿐만 아니라 2년제 대학과 특성화고교 등도 변화된 산업현장과 동떨어진 교육과정을 운영하고 있는 실정이다. 이런 공급자 중심의 인력양성 체계를 수요자 중심으로 개편하기 위해 정부는 지난해부터 국가직무능력표준(NCS)과 NCS 학습 모듈 개발에 나섰다. 이 개발 작업의 실무 대부분을 맡고 있는 한국직업능력개발원(KRIVET) 박영범 원장을 만나 NCS 체제의 의미와 이의 정착을 통한 능력중심 사회 구축을 위해 교육기관과 정부가 무엇을 해야 할지를 들어봤다. 인터뷰는 지난 26일 서울 청담동 KRIVET 사옥 원장실에서 진행됐다.

정부와 한국직업능력개발원은 지난해부터 개발한 NCS 254개와 NCS 학습모듈 468개를 최근 공개했다. NCS와 NCS 학습모듈은 무엇인가.

“NCS는 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것이다. 우리나라에서 분류 가능한 직무 833개 가운데 777개의 NCS를 개발했거나 개발할 계획이다. NCS 학습모듈은 직무를 구성하는 10개 안팎의 능력단위들을 교육훈련에서 학습할 수 있도록 이론 및 실습과 관련된 내용으로 풀어내는 것을 말한다. NCS가 능력단위와 그것을 구성하는 능력단위요소들의 목록, 즉 텍

스트라면 NCS 학습모듈은 현장 매뉴얼, 즉 해설서라고 할 수 있다. 777개 NCS에 대해 7,700여권의 NCS 학습모듈이 나오게 된다.”

NCS가 탄생하게 된 배경과 의의는.

“이제는 학력이 노동시장에서 인재를 가려내는 신호 기능을 이미 상실했다. 그런데도 청년과 학부모는 무조건 대학진학을 선호한다. 노동시장 역시 학력을 대체할 적절한 인재 발굴·활용수단을 찾지 못하고 있다. 결과는 구직난과 구인난의 공존, 즉 노동시장의 미스매치와 심각한 청년실업이다. 이런 왜곡된 현실에 대한 인식에서 박근혜정부는 ‘능력중심 사회의 구현’이라는 국정과제를 제시했다. 그것의 구체적인 수단이 NCS체제의 구축이다. 아는 것과 하는 것은 다르다. ‘무엇을 아느냐’에서 ‘무엇을 할 수 있느냐’가 중요해지는 체제로 바뀌 가자는 것이다. NCS는 학력이나 학벌보다는 역량이 중시되는 열린 노동시장이 형성되는 계기가 될 것이다. 학습모듈이 잘 활용되면 특성화고와 2년제 대학(전문대)에서 이론보다는 현장, 공급자보다 수요자 중심의 교육과 훈련이 이뤄지게 될 것이다. 그리고 4년제 대학교에서도 졸업생의 취업 역량을 강화하는 쪽으로 교육내용이 서서히 변할 것이다.”

NCS와 NCS 학습모듈을 사례를 들어 설명해 달라.

“예를 들어 NCS 노무관리 직무를 보면 노사관계 계획, 노사관계 교육훈련, 교섭준비 등 10개의 능력단위가 나온다. 그중 단체교섭이라는 능력단위의 학습모듈을 보면 학습 1·2·3 단계별로 단체교섭 규칙 제정하기, 단체교섭 진행하기, 협약 체결하기 등의 능력단위 요소들이 제시돼 있다. 학습모듈의 내용은 이 요소별로 노동3권, 단체교섭권, 전임자 급여 금지 등 필요지식, 수행(학습)내용, 교수·학습 방법 및 평가 등을 담고 있다.”

NCS의 현장 적용사례와 성과, 그리고 나타난 문제점은.

“NCS는 본격적으로 개발되기 이전인 2008년부터 충북반도체고, 신구대학, 아주자동차 대학 등을 대상으로 2~3년간 시범 실시된 적이 있다. 그 가운데 충북반도체고는 반도체장비 유지·보수 기술자 양성을 목표로 반도체 기계과와 반도체 전자과를 반도체과로 통합해 융합기술을 갖추도록 하는 NCS 기반 교육과정을 운영해 2년 연속 전원 취업이라는 성과를

거뿐다. 반도체장비는 산업체의 지원을 받았고, (주)하이닉스반도체 소속 전문가 6명을 시간제 교원으로 초빙했다. 2012년 NCS 기반 교육과정을 도입한 신구대학 조정학과와 의 경우 도입이전에 비해 취업률이 약간 상승했고, 학생 만족도와 산업체 및 졸업생의 평가가 높아졌다. 특히 교육내용의 산업현장 일치도는 5점 만점에 3.12점으로 과거의 2.53점에 비해 대폭 상승했다.

반면 교원의 역량과 역할, 학습모듈교재의 수준은 미흡하다. 우리나라 2년제 대학의 경우 교수들이 모두 박사학위를 갖고 있지만, 현장 경험이 거의 없다. 그래서 수업이 이론중심으로 흐르기 쉽다. 반면 독일, 스위스, 호주 등의 경우 전문대 교수 가운데 박사학위 소지자는 거의 없지만, 현장 경험이 풍부한 인력들로 구성돼 있다. 결국 현장 경험에 바탕을 둔 전문성 향상을 위한 교원연수체제 구축, NCS 기반 교육환경 구축을 위한 실험실습 기자재 확보 등이 절실한 과제이지만, 진척이 더디다.”

지금까지 학교 밖 학습경험 즉 인턴십 프로그램, 특성화고교의 2+1 체제 등이 실패한 이유는.

“우리나라 기업의 97%가 중소기업이고, 이들 대부분이 인력부족에 대해 땀질식 충원에 그치고 있다. 대기업도 스스로 인재를 키우는 데 인색하다. 따라서 직업훈련 인프라가 매우 미흡한 실정이다. 또한 개별 기업의 한계를 보완할 업종별 협의회나 사업주 단체도 대표성과 전문성 부족으로 산업수요를 결집하지 못하는 실정이다. 정부 지원도 재직자 단기양성 훈련에 초점이 맞춰지다 보니 청년대상 양성 훈련은 부실한 실정이다. 학교의 경우 교원들의 실무 경험이 부족하고 실습시설과 기자재가 부족하다. 특성화고의 2+1체제는 학부모들이 조기 취업을 싫어하는 성향 탓에 실패했다. 학생 입장에서든 개인이 습득한 다양한 학습 결과가 노동시장에서 제대로 통용되지 못하는 실정이다. 결과적으로 학교 밖 교육에 대한 불신이 해소되지 않고 있다.”

NCS와 학습모듈은 지금 단계에서 특성화고와 2년제 대학을 주로 겨냥한 것으로 보인다. 그렇지만 교육 내용과 산업현장의 수요가 동떨어져 있기로는 4년제 대학교도 더 심하면 심했지, 덜하지는 않은 것 같다. NCS가 4년제 대학교들의 구조조정에 어떤 영향을 미칠 수 있겠나.



“정부가 주도하는 대학 구조조정은 대학교를 설립·운영하는 학교법인들의 퇴출절차가 합리화되기 이전에는 실효성을 거두기 어렵다. 법인의 재산을 국고에 귀속하지 않고는 망할 수도 없게 돼 있는 제도 탓이다. ‘부실’ 판정을 받은 대학교는 설립인가가 취소되더라도 소송을 하면 이기게 돼 있다. 그래서 실제로 문을 닫는 대학교들은 극히 적을 수밖에 없고, 자발적이고 본격적인 구조조정도 대학진학률이 대폭 더 낮아져야 이뤄질 것이다. 그때까지 현실적 대안은 차고 넘치는 대학들을 전문대학으로 전환시키는 것이다. 정원을 채우지 못하거나 졸업생을 취업시키지 못하는 지방대들부터 스스로 전문대학으로 바꾸는 곳이 생길 것이다. 최근 호주와 뉴질랜드를 다녀왔는데 호주의 170여개 고등교육기관 가운데 대학교는 40여개에 불과하다. 반면 인구가 호주의 두 배밖에 안 되는 한국에는 350여개의 대학교가 난립해 있다. 또한 부실대학이 아니더라도 상당수 대학교들이 취업교육을 강화하기 위해 NCS와 학습모듈을 활용할 것이다.”

NCS가 교육기관이 아닌 기업들에게는 어떻게 활용될 수 있는가. 직무분석과는 어떤 관계이며, 채용 배치·승진관행에 어떤 변화를 일으킬 수 있다고 보는가.

“NCS는 근로자 경력개발 등 인적자원관리의 기본 자료다. 기업들은 NCS를 직무분석의 기초 자료로 활용할 수 있고, 직무분석은 역량 중심의 직무급을 설계하는 기반이 된다. 기존 직무분석은 주어진 직무별로 지식, 기술, 태도를 제시한 반면, NCS의 직무는 크게 24개 대분류, 76개 중분류, 213개 소분류, 그리고 833개 세분류로 구성돼 있다. 중소기업에서는 근로자가 한 개의 직무만을 수행하기보다 융합적 유사 직무들을 수행하기 때문에 NCS의 개발과 활용은 중소기업에게 더 절실하다. 더 나아가 직무 간 통합을 통해 연구기획 평가사, 연구실 안전전문가, 플로리스트 등의 틈새 일자리를 창출할 수도 있다. 한편 NCS 학습모듈은 기업에서 채용, 직무배치, 재교육 및 승진 등에 활용될 수 있다.”

교육기관이 현장교육에 필요한 장비와 인력 협조를 산업체로부터 잘 받지 못하고 있는데.

“2011년부터 3년 연속 취업률이 2년제대 전국 1위인 영진전문대는 맞춤형 주문식 교육프로그램을 도입했다. 365개의 국내외 기업과 양해각서를 체결하고 철저하게 기업에서 요구



하는 내용 중심으로 교육과정을 운영하고 있다. 그러나 많은 특성화고와 전문대들은 현장에서 필요로 하는 맞춤형 인력을 양성하지 못하고 있다. 우리나라에도 기업들의 업종별 협의회가 13개, 지역별 인적자원협의회가 14개 있지만, 전자업종을 제외하고는 체계적인 직업훈련은 엄두를 못 내고 있다. 이 대목에서는 산별노조를 비롯한 노조의 참여가 절실하게 요구된다. 노조는 성과배분을 둘러싼 소모적 다툼에서 벗어나 성과를 증진시키는 상생적 노사관계를 이루기 위해 직업훈련과 산재예방에 눈을 돌리고 이 분야에 대한 투자를 사용자에게 강력히 촉구해야 한다.”

NCS 체제 구축과 능력중심 사회 구현을 위해 각계가 맡아야 할 과제는.

“가장 중요한 것은 기업들의 인식전환이다. 인적 자원 개발은 기업의 사회적 책임이라는 인식 말이다. 정부는 국가자격체계(NQF)를 시급히 개발해야 한다. NQF는 국가자격과 국가인정자격, 그리고 민간자격, 민간자격들의 통합자격 등을 모두 흡수한 것을 일컫는다. 이 체계 안에서 근로자는 그가 속한 기업의 규모와 무관하게 역량에 따라 시장에서 평가를 받을 수 있게 만들어야 한다. 그렇게 되려면 지필 및 실기시험 위주의 검정형 자격 대신 과정형 자격제도의 도입이 필수적이다. 과정형 자격제도란 직업현장에서 직무를 수행하는 과정을 현장 책임자나 전문가가 평가하는 것을 말한다. 주관적 평가이므로 투명성과 공정성 확보가 전제이긴 하지만, 주관적 평가를 두려워해서는 연공급 중심의 노동시장 관행을 혁파할 수 없다. 과정형 자격제도는 캐나다, 호주, 뉴질랜드 등 이민을 많이 받아들이는 나라들에서 발달해 있다. NCS 체제는 이런 일련의 개혁으로 가는 출발점이다.”

## ■ 박영범 원장은

이명박정부 말기인 2011년 KRIVET 원장으로 부임했다. 박 원장은 NCS 개발을 위해 교육부 및 고용노동부와 함께 일을 진행하면서 두 부처 간 갈등이 빚어질 때에는 항상 일을 중심에 두고 판단함으로써 문제를 해결하려 했다. 아울러 대학교수, 특성화고 교사, 산업체 종사자 등 483명의 개발진을 사안별로 한자리에 불러 모으기 위해 잦은 주말 근무를 감내해 준 KRIVET 연구위원들에게 늘 감사한 마음을 갖고 있다. 그는 임금제도와 인력정책에 관해 많은 논문을 썼고, 외국인 고용허가제 도입 방안을 설계하기도 했다.

## “능력 중심 사회 건설에 직능원이 토대 닦겠다”

---

“대학을 나와도 취업이 잘 안 되는 현실에서도 청년들은 무조건 대학을 가려고 합니다. 이미 학력이 노동시장에서 인재를 가려내는 신호 기능을 상실했는데도 학부모, 학생들이 아직도 이런 변화를 제대로 인식하지 못하고 있다는 뜻이지요. 노동시장 역시 학력을 대체할 적절한 인재 발굴·활용 수단을 찾지 못하고 있기 때문이기도 합니다.”

박영범 한국직업능력개발원(이하 직능원) 원장은 진로 중심의 교육패러다임이 펼쳐지고 있는 현실을 구조적이고 분석적으로 바라본다. 학벌인플레이와 더불어 노동시장의 공급·수요 불일치가 빚어낸 문제들이 오늘날 진로 중심, 능력 중심 사회로의 변화를 촉진하고 있다는 얘기다.

박 원장은 박근혜정부가 주요 국정과제 중 하나로 ‘능력 중심 사회 구현’을 제시하고, 구체적인 수단으로 국가직무능력표준(National Competence Standards: NCS) 체제를 구축하는 것에 대해 크게 환영하는 입장이다. 그는 NCS 제도가 확립되면 현장의 수요에 부합되는 직업교육과 훈련이 교육기관과 훈련기관에서 이뤄질 것으로 내다본다. 또한 각 직무에서 필요로 하는 표준화된 역량이 제시됨으로써 관련 자격체계가 구축되기 때문에 재직자들은 이직이 쉬워지고 다양한 방법으로 상위 수준의 역량이나 자격을 취득할 수 있게 될 것이라고 전망한다.

## 진로교육 정보망 커리어넷의 성공 비결

직능원은 학벌주의를 깨는데 교두보가 된 마이스터고 육성에도 앞장서 왔다. 2009년 4월 마이스터고지원센터를 설치하고 마이스터고 정책을 비롯해 직업교육 선진화 정책의 수립 및 집행, 현장의 성공적인 정착을 위한 인프라 확산을 연구·지원함으로써 고졸 취업 문화 조성에 기여해 왔다.

직업교육의 변화를 국민과 기업에 공유하려는 노력도 활발하다. 마이스터고의 교육활동 특징, 협력 기업 등을 소개하는 포털(<http://www.meister.go.kr>)을 구축·운영하는 한편, 고교 졸업생들의 취업 유지, 직무능력중심의 인사제도 개선, 병역이행과 제도 개선, 분야별 경력개발 경로 등에도 연구를 집중하고 있다.

학생·학부모들이 보다 손쉽게 진로교육에 접근할 수 있었던 데는 커리어넷([career.go.kr](http://career.go.kr))의 성공을 빼놓을 수 없다. 커리어넷은 국가 진로교육 정보망으로 1999년 첫 개통된 이래 현재까지 초·중·고학생 중심의 높은 이용률을 보이고 있다. 매해 95만 명의 신규 가입자가 늘고 있으며, 이용자의 90% 이상이 초·중·고 학생이다. 2013년까지 누적회원수는 7,537,612명으로 비약적인 성장을 이루고 있다.

박영범 원장은 커리어넷의 성공 요인으로 세 가지를 꼽는다. 첫째, 수요자 눈높이에 맞춘 콘텐츠 제공이다. 커리어넷은 초·중·고등학교의 학교급에 맞는 콘텐츠를 제공한다. 예컨대 특성화고 고교생을 위한 ‘비바실고’ 서비스, 초등학교 저학년(1~3학년)을 위한 ‘아로주니어’ 서비스 등 수요자 눈높이에 맞는 콘텐츠를 개발·제공하고 있다.

둘째, 수요자와의 활발한 쌍방소통이다. 커리어넷을 통해 단순 정보만을 제공하는 것이 아니라 진로고민과 요구를 함께 풀고 지원하는 상담서비스가 내실있게 운영되고 있다. 학생들은 커리어넷을 탐색하다 자신의 진로고민을 손쉽게 상담할 수 있으며

1주일 이내에 숙련된 전문상담자로부터 응답을 받게 된다. 또한 또래상담, UCC 공모전 등을 통해서도 상호소통과 친밀감을 높이고 있다.

셋째, 새로운 콘텐츠를 꾸준히 개발하는 연구역량이다. 1999년 직능원에 진로정보센터 기능이 생기면서 교육부의 진로교육 지원사업을 수행하는 동시에 사업결과를 다시 연구로 환류시켜 새로운 콘텐츠를 지속적으로 개발, 커리어넷에 탑재하고 있다.

“올해가 커리어넷 개통 15주년이 되는 해입니다. 한국 진로교육의 역사와 발전은 커리어넷의 성장 발자취와 동일하다 생각해도 무방합니다. 앞으로 커리어넷은 국민들의 진로설계를 지원하는 정보 서비스 플랫폼으로 자리매김할 것입니다. 향후 학생과 교사, 학부모, 구직자, 기업체 등 진로 및 취업과 관련된 모든 국민들이 커리어넷의 정보를 활용하고, 커리어넷을 통하여 정보를 주고받을 수 있도록 하겠습니다. 박근혜정부의 국정과제인 개인 맞춤형 진로설계를 지원할 수 있도록 커리어넷을 한층 발전시켜 나갈 것을 약속드립니다.”

### ‘이름’을 걸고 일하라

경제학자로서 고용과 노동시장, 노사관계 등에서 괄목할 연구를 수행해 온 박영범 원장은 ‘일을 몰고 다니는 사람’으로도 정평이 나있다. 우리나라에 외국인 고용허가제를 설계하는데 주도적인 역할을 한 사람 중 하나가 바로 박영범 원장이다. 언제나 일을 즐긴다는 그는 교육부와 고용노동부를 동시에 대응해야 하는 입장에서도 언제나 ‘일’을 중심에 놓고 판단하는 편이다. 혹 부딪히게 될 정책갈등을 지혜롭게 극복하는 길은 오직 일에 대한 원칙에서 찾아야 한다고 보기 때문이다.

“업무 담당 공무원은 1년마다 바뀌고, 원장은 3년이 임기입니다. 하지만 직능원의 박사들은 30년을 근무할 사람들입니다. 무엇을 하든 자신의 ‘이름’을 걸고 하라고 주문합니다. 복잡한 일일수록 일을 중심에 두고 생각하면 쉽습니다.”

박영범 원장은 자신은 고민하는 스타일이 아니라고 설명한다. 소신만 놓지 않는다면 시간이 다 해결해주기 때문이란다. 자신이 행복해야 주위도 행복할 수 있다고 믿는 그는 원장실 한쪽에 배무기 선생(前 한국노동연구원 원장)의 ‘나의 사명서’를 놓아두고 시시때때 눈길을 던진다.

‘...나는 전공분야의 학문발전에 기여할 수 있도록 항상 나 자신의 일을 찾아 행하는데 게으르지 아니하고 동학(同學)들의 성취에 촉진자 역할을 기꺼이 하겠다. 나는 나의 전공부문의 사회제도를 개선시키는데 변환자의 역할을 자임하며 경제사회의 발전에 일조를 하겠다.’

## ■ 한국직업능력개발원(KRIVET, 직능원)은

직업교육훈련정책 및 자격제도에 관한 연구와 직업교육훈련 프로그램의 개발, 보급 등 직업능력개발에 관한 업무를 효율적으로 수행함으로써 직업교육훈련의 활성화 및 국민의 직업능력 향상에 기여하고자 설립된 국무총리 산하 경제·인문사회연구회 소속의 국책연구기관이다. 직능원은 국가직업능력개발 정책 추진을 위한 인프라 구축, NCS에 기반한 교육과정 개발, 일·학습 듀얼시스템 구축 및 산업수요 맞춤형 인력양성 정책을 지원함으로써 국민의 평생고용, 능력중심사회 구축에 기여하고 있다.

5-5

[멘토를 찾아서]

## 선취업 · 후진학 정착이 능력중심 사회의 대안 ‘이론 · 지식’ 보다 ‘행동 · 성과’ 따르는 지식교육을

“얼마 전 스위스를 갔었는데, 고등학교를 졸업하고 20년을 현장에서 일한 사람이 HR(인사)총괄 책임자가 되어 있더라구요. 우리나라에서는 참 힘든 현실이잖아요. 고졸 후 취직해서 직장생활을 열심히 하면 대졸 못지않게 인정받을 수 있는 분위기가 되면 좋은데, 아직 우리나라는 이 부분에 있어 시작에 불과하죠.”

박영범 직업능력개발원장은 우리나라 고졸취업 정책에 대해 이렇게 말했다. 지난 정부에 이어 고졸취업 활성화 정책을 이어 나가고 있고, 4년 전에 비해 고졸 취업자가 3배 정도 늘어났지만, 아직은 걸음마 단계라는 설명이다. 박 원장은 선진국과 비교되는 우리나라 직업교육에 대해서도 목소리를 높였다.

우리나라의 교육 및 직업교육은 스위스나 독일 등 선진국들과 차이가 있는 듯합니다. 가장 큰 차이는 무엇일까요?

“스위스는 대학 진학률이 30% 미만이지만 유럽에서 최저 청년실업률(6%)을 기록하고 있고, 정밀기계 · 금융 · 관광 등에서 세계 최고의 경쟁력을 갖고 있습니다. 스위스와 독일 등 선진국은 산학협력에 의한 ‘기업 중심 직업교육’을 하고 있는 반면, 우리나라는 ‘정부 및 학교 중심 직업교육’을 하고 있어요. 우리는 ‘행동과 성과에 기반한 직업교육’이 아니라, ‘이론과 지식에 기반한 직업교육’을 실시하는 것도 차이점이라고 볼 수 있죠.

또 전통적으로 도제 훈련 문화가 구축돼 있는 유럽 주요국과 달리 우리나라는 학교 밖 교

육에 대한 신뢰가 미흡합니다. 우리나라에선 단위 학교를 중심으로 현장실습, 산학협력이 이뤄지고는 있지만, 대부분 형식적인 수준에 그쳐 학교 내에서의 학습과 기업에서의 일이 단절되는 경향이 있습니다.”

기업 현장에 맞는 교육을 위해 현 시점에서 가장 시급하게 개선할 점이 있다면?

“현장에서 필요로 하는 맞춤형 인력을 학교에서 양성하지 못하는 가장 큰 이유는 체계적인 현장실습 기회를 제공하는 기업들이 많지 않기 때문이에요. 기업 현장에 맞는 교육을 하려면 인력양성에 대한 투자를 기업의 사회적 책임으로 인식해야 한다고 봅니다. 다시 말하면, 다른 기업에서 양성된 인력을 채용하기보다는 양성한 인력의 이직 가능성에도 불구하고 인력에 대한 투자를 기업이 적극적으로 하는 선순환 구조가 만들어져야 한다는 거죠. 직업교육 선진국은 교육에 대한 투자가 사회적 자산이라는 인식이 중소기업까지 퍼져 있어요.”

특성화고 및 마이스터고 선생님들의 부족한 현장경험은 어떻게 극복할 수 있을까요?

“산업과 기술 변화에 적절하게 대응하지 못하는 공급자 중심의 인력양성 체계를 수요자 중심으로 개편해야 합니다. 그러자면 학교를 개혁해야 하구요. 현장경험이 풍부한 교원을 확보하지 않고선 직업교육과 직업교육기관의 혁신을 추진하기 어렵습니다. 특히 현 정부에서는 ‘국가직무능력표준(NCS)’에 기반한 교육으로 전환하고 있는데, 이를 위해서는 현장 직무수행 능력이 높은 교사가 절대적으로 필요합니다. 현장 경험이 없는 교사를 대상으로 ‘기업 현장 맞춤형 연수’와 해당분야 국가 기술자격 취득 등을 유도할 필요도 있습니다.

정부와 특성화고 선생님들은 ‘성과=취업률’이라고 생각하는 경향이 있습니다. 강원도나 제주도는 ‘30% 취업률’을 맞추기도 어렵고, 이에 따라 교육지원금도 적습니다.

취업률은 대학 뿐 아니라 특성화고의 가장 큰 평가 잣대입니다. 특성화고의 정체성이 바로 취업률이기 때문이지요. 그러나 강원도와 같이 지역에 따라 산업환경이나 기업 인프라가 낮은 경우 일정 취업률을 달성하기가 어려운 현실입니다. 이를 해결하려면 교육부에서 취업률 지표에 의한 목적형 지원 예산을 차등화하고, 지자체에서도 해당 지역 전략산업과 연계한 고졸 취업여건을 마련해야 합니다.”



정부가 직업교육과 특성화고 진학을 장려하고 있지만, 아직 대학 진학을 위한 교육에 무게가 실려 있습니다만.

“대학을 나와야 대접받는 사회 풍토에서는 대학 진학을 위한 교육에 무게가 실릴 수밖에 없어요. 특성화고의 취업률이 50% 미만이고, 상당수의 전문대 졸업생이 졸업 후 취업보다는 4년제 대학 진학을 목표로 하는 현실에서는 특성화고와 진학을 목표로 하는 교육을 병행할 수밖에 없습니다.

이 문제를 해결할 수 있는 가장 큰 대안은 ‘선취업·후진학’ 체계를 정착시키는 겁니다. 직업교육과 특성화고 진학을 장려하는 정책을 펴려면 능력중심의 열린 노동시장 구축이 전제돼야 하구요.”

선취업·후진학 정책은 특성화고의 가장 큰 희망이라고 볼 수 있습니다. 어떤 방향으로 가야 할까요?

“선취업·후진학은 장기적인 대안입니다. 계속해서 밀지 않으면 허물어집니다. 선취업·후진학은 지난 정부의 가장 성공적 정책 중 하나로 평가되지만, 박근혜 정부 들어서는 추진 동력이 약간 떨어진 느낌이 듭니다. 박근혜 정부가 지향하는 능력중심사회 구축을 위해서는 스펙을 초월한 고졸취업 문화가 강력하게 추진돼야 합니다.

다행인 것은 최근 들어 후진학 프로그램을 운영하는 대학을 중심으로 일터에서의 경험과 학습을 구조화하거나 학점으로 인정하고 있다는 사실입니다. 또 재직 직장과 연계한 일터 기반 OJT를 도입하기도 하고, 온·오프라인 강의를 병행하는 등 학사운영을 개선하려는 시도가 이어지고 있어 고졸 취업자들은 이를 적극 활용할 수 있을 것으로 봅니다.”

‘고졸 취업’이 뿌리를 내리려면 무엇이 가장 중요할까요?

“정부의 지속적인 정책이 필요하고 기업의 변화도 중요합니다. 특히 학벌이나 인연이 아닌 능력중심 노동시장 관행이 만들어져야 하지요. 일부 대기업과 공기업이 열린 인사제도를 도입하는 것과 같이 출신대학이나 직장에서의 근속년수가 아니라, 어떤 일을 얼마나 잘 할 수 있느냐가 채용·이직·승진 등의 준거가 되는 열린 노동시장이 만들어져야 합니다.

정부가 능력중심사회를 지향하는 정책을 시행한 결과로 우리 노동시장에서 ‘고졸 취업 성

공시대’ 라는 말이 나오게 되면 고졸자를 경시하는 사회적 분위기가 획기적으로 바뀌면 고졸 취업도 정착될 겁니다.”

시간선택제 일자리, 공공기관 채용인원 감소 등으로 고졸 일자리는 더 줄어들고 있다는 목소리가 있습니다만.

“시간선택제 일자리로 인해 꼭 고졸 일자리가 줄어들 것으로 볼 수는 없어요. 다만 경력단절 여성이 시간선택제 일자리의 대상이라는 인식으로, 고졸 일자리의 상대적 축소를 우려할 수 있습니다. 공공기관 채용인원 감소는 공기업 개혁에 대한 국민의 목소리, 정년연장 문제 등이 겹쳐 고졸 일자리 문제에서만 생각할 수는 없는 문제예요. 결론적으로 성장을 통해 사회 전체의 일자리가 늘어나야 고졸 일자리의 파이도 늘어날 수 있겠죠.”

끝으로 원장께서 생각하는 ‘행복교육’은 무엇인가요?

“우리 학생들이 교육을 받으면서도 행복해야 하는데 상당수 학생들이 교육을 받으면서 행복하지 못하다는 생각을 갖고 있어요. 이 때문에 행복교육이라는 용어가 나온 것 같습니다. 학생들이 행복하지 않은 이유는 우리 교육이 현재보다 미래에 대한 준비(학벌, 지위 등)를 너무 강조해서 교육을 했기 때문이겠죠.

더 많은 노력을 해야 미래에 행복할 수 있다는 원칙은 당연한 것이지만, 학생들의 다양한 꿈을 찾도록 돕는 일이 우선되어야 합니다. 그러려면 먼저 사회가 바뀌어야 합니다. 기성세대의 인식을 바꾸는 노력이 이어져야겠지요. 대학 교육의 기회를 무제한적으로 허용한 기성세대로서 청년들에게 미안한 마음입니다. 앞으로 청년들은 능력중심사회 구축을 통해 후세대들을 바라볼 때 후회하지 않는 사회를 만들어 갔으면 하는 바람입니다.”

## 글로벌 리더에게 듣는다

---

### 미래사회에 적합한 인재상은?

“우선 전문성이 있어야하고 자기가 하는 일에 대해 누구나 인정하고, 자기 자신도 인정할 수 있는 전문성을 가지고 있어야 하고, 두 번째는 세계화라는 시대에 살고 있으니 여러 계층과 여러 문화적 배경을 가진 사람들과 소통할 수 있는 능력을 가지고 있어야 합니다. 우리나라에서만 일하는 것이 아니라 외국에서 일할 수 있고, 또 우리나라에 와 있는 외국 사람과 일할 수 있는 그런 국제화, 더불어 소통능력을 가지고 있어야 합니다. 그리고 유연성이 있어야 합니다. 시대가 계속 변하고 환경이 변하기 때문에 오늘 자기가 전문가라고 해도 계속 노력하지 않으면 내일은 전문가가 될 수 없기 때문에 항상 유연성을 가지고 환경에 대처하는 능력을 가지고 있어야 한다고 생각합니다.”

### 미래의 키워드는?

“미래의 키워드는 특히 ‘불확실성’이라고 생각합니다. 100년 사이에 엄청난 많은 일들이 일어났고, 요즘 스마트 폰이라는 것 자체가 근무환경 자체를 세계 어디에 있든, 365일, 낮이나 밤이나 항상 커뮤니케이션 하면서 일이 이루어질 수 있잖아요. 지금 제가 여기 있으면서도 스마트폰을 통해서 회사 사람들에게 어떤 업무지시를 하거나 문제가 생겼을 경우 즉각 대응하기 때문에 그만큼 많이, 빨리 변하는 거죠. 그리고 어떤 식으로 환경이 변하고 나 자신이 변해야 하는지 모르기 때문에 항상 준비되어 있어야 합니다.”

## 청년실업문제 및 과도한 대학진학 열기를 해소하기 위한 방안은?

“우리나라는 대학 많이 진학하고, 대학을 나와야지만 대우를 받고, 좋은 직장에 근무할 수 있었는데 이제는 좋은 일자리는 적는데, 너무 많은 사람들이 대학을 나왔기 때문에 대학을 나와도 안 되는 시대가 되었습니다. 결국은 우리사회가 전체적으로 “꼭 대학을 갈 필요가 없다”하는 메시지를 강하게 주어야 한다고 생각합니다. 고등학교만 나와도 성공할 수 있다는 강한 신념을 주어야 하고 그런 모델사례를 만들어 가야 합니다. 최근 몇 년 동안에 일어나고 있는 고졸 취업성공신화, 그런 의미에서는 ‘선 취업 후 진학, 후 학습’ 그런 시스템을 시작한 지 몇 년 안 되었지만 공고히 갖춰져야 하며, 그런 측면에서 이제 한국방송통신대학교가 앞으로 미래 우리사회에서 지금보다 더 큰 역할을 해야 한다고 생각합니다.”

[Special Interview]

## “인재교육훈련, 대기업과 중소기업 격차 해소에 기여할 것”

한국직업능력개발원은 국무총리 산하 경제인문사회분과로 한국의 토탈트(Talent)를 개발하는 사업을 추진해왔다. 박영범 한국직업능력개발원장을 만나 한국의 산업구조를 지탱하는 인력난 등 중소기업의 문제 해소에 관한 중장기 방안과 연구과제, HRD인프라가 미비한 중소기업의 교육훈련이 나아가야 할 방향을 알아본다.

직능원의 중소기업 HR발전을 위한 중점과제와 기업체가 활용할 부분은 무엇인가. 지난 PIACC조사 결과가 있었듯이 한국형 역량 모델은 학령기에서 역량이 정점에 도달하지만, 실제 직업인으로 살아가는 연령부터 많은 인구의 역량이 감소해, 직업능력개발훈련 필요성이 검증되었으나 대다수 중소기업은 전문적인 HRD부서가 갖추어지지 않았다.

"한국직업능력개발원(이하 직능원)은 국책연구기관으로서 국민 모두의 직업능력개발을 지원하는 정책연구와 사업을 수행하고 있다. 특히 직업교육훈련 관계자 전체를 대상으로 능력개발 기준을 제시하고 있으나, 공공 지원 없이도 잘 되고 있는 대기업보다 교육훈련에 여력이 없는 중소기업과 그 토탈트들을 주요 대상으로 하고 있으며, 우리 원이 수행하는 정부위탁사업에 영향을 받는다. HRD부서가 없는 중소기업의 경우 자체적인 교육훈련을 할 수 없어, 민간훈련기관을 통해서 해야 하는데, 우리 원의 직업능력개발평가센터는 이 훈련기관들이나 훈련과정이 정부 지원을 받을 수 있는지의 여부를 심사한다. 중소기업이 스스로 근로자 교육훈련을 하거나 훈련기관을 통해 교육훈련을 할 때 정부 기준에 합당하면 교육비의 상당부분을 정부가 지급해 근로자들이 부담 없이 훈련을 받도록 한 것이며, 직능원은 매년 이 훈련과정과 기관을 평가하고 심사를 관리한다. 위탁훈련을 받을 수밖에 없는

수많은 중소기업체의 역량개발이 효과적으로 진행되는지, 민간훈련기관의 운영기준을 제시하고 평가하는 사업은 매우 중요하기 때문에 사명감을 가지고 하고 있다. 정부는 올 해 2014년 1,000개 기업의 일-학습 병행 직업훈련 프로그램을 개발해 줄 계획인데, 직능원은 그 프로그램의 인증 기준을 제시할 예정이다.”

국가직무능력표준(National Competency Standards)의 적용 범위가 아직 명확하지 않다. 특성화고교나 전문대학에 초점을 맞추고 있는데, 일반대학이나 기능직과 기술직 외에도 NCS는 활용된다고 볼 수 있을까.

“궁극적으로는 그렇게 가야 하나, 1차적 적용 범위는 전문대학과 특성화고등학교이다. 한국의 전문대학 수는 2013년 기준으로 138개교인데, 이 중 100곳을 특성화하여 정부가 집중 육성 지원할 방침이다. 이 지원에서 탈락하면 타격이 클 것으로 예상된다. 그 지원에 활용되는 기준의 하나가 NCS다. 일반대학도 마찬가지이나 한국의 전문대학은 그 동안 산업 인력을 배출하여 국가경제발전에 기여해왔으나 문제는 산업현장에서 활용되는 교육과 질적으로 괴리가 있다는 것이다. 독일의 전문대학은 교수 중에 박사학위자가 많지 않다. 그러나 한국은 대부분이 박사학위소지자여서 책에 있는 것, 자신이 아는 것을 가르친다. 이는 고등직업교육기관으로서 전문대학 본연의 역할과는 거리가 있다. 하지만 산업현장에서 직무를 수행하는데 필요한 능력을 산업부문별로 체계화한 NCS가 전체적으로 개발되면 이제 새로운 교육을 실시하게 될 것이다. 직능원은 NCS를 교육훈련 시 활용할 수 있는 교수·학습 자료로 학습모듈을 개발하고 있다. 이는 NCS를 활용할 계획인 특성화 전문대학의 교육과정 개발과 운영에 유용하게 활용될 것으로 기대한다. 최근 들어 일반대학들도 취업난이 심각해 모든 것을 취업에 초점을 맞추는 현실에서, 전문대학이 직업교육 전문기관으로서 실질적인 교육의 변화를 추진하지 않으면 점점 더 설 자리가 없어질 것이다. 따라서 전문대학은 NCS를 통해 산업계의 수요를 반영한 전문교육기관으로서 거듭날 수 있다. 이에 우리 원은 NCS 학습모듈 개발, NCS 기반 교육과정 개발 및 활용 방안 연구에 진력을 다하고 있으며, 전문대학은 물론 특성화고교 등이 더욱 경쟁력 있는 행보를 하도록 도울 것이다.”

산업 전체로 보면 R&D인력을 포함하는 지식노동자의 비중이 폭발적으로 증가하고 있고, 앞으로는 더 늘어난다. NCS는 '현장'을 제한하고, 산학을 너무 분리하는 게 아닐까.

“NCS가 정착된다면 궁극적으로는 구별 없이 모든 직종과 모든 학교에 영향을 주는 것이 바람직하다. 그런데 NCS는 취업과 일자리에 관련한 것이다. 현재로서 실질적인 영향 범위는 전문대학까지로 정부 예산 지원이 한정되어 있다. 점차로 일-학습 병행제와 훈련과정 개편 등을 통해 NCS의 활용은 교육훈련기관까지 확대될 것이다. 산업인력공단은 NCS 개발과 산업현장에 대한 활용 및 확산을, 직능원은 NCS 학습모듈 개발과 고교 직업교육 교육과정 개발 등을 분담한다. 산업구조적으로 R&D인력이 늘고 있지만 현재 NCS 개발은 이 수준까지를 포괄하지 않는다. 대학의 연구기능에도 개입하거나 저해되는 것은 없다. NCS는 일반적인 일을 하는 사람들 전반에 관여된다.”

먼저 일하고 나중에 학위나 자격을 취득하는 일-학습 병행제 도입이 추진되고 있다. 일-학습 병행제에 관한 직능원의 사업이 궁금하다. 궁극적으로 일 학습 병행은 HRD의 근본 고민이기도 하다. 일하며 배우는 학습조직이 확산되고, 커리어 개발에 따른 평생교육과 직장 내 학습, 현업 중심 HRD는 일 학습 병행제의 취지와 같다. 일-학습 병행 교육이 현실화되기 위한 견해를 부탁드립니다.

"일-학습 병행제가 정립되면 근로자들이 필요한 학위를 받을 수 있도록 하는 문제는 아직 정부부처간에 협의 중이다. 현재 도입을 추진 중인 일-학습 병행제는 채용 예정 신입 직원 지원에 중점을 두고 있으며, 기업에서 일과 NCS 기반의 교육훈련을 병행하여 필요한 능력을 인증해주는 기업 기반의 신교육훈련제도이다. 교육훈련기간에 따라 차이는 있지만 대략 주5일 중 3~4일은 현장에서 일하며 배우고 1~2일은 협회나 공단, 교육훈련기관 등에서 집체적으로 이론 교육을 받도록 하는 방침이다. 2013년 말에는 시범운영 기업에 선정된 학습용 로봇 제조회사 등 약 50개 기업에 필요한 훈련과정을 개발해주고 있다. 독일은 직업고교 학생들이 3~4년간 4일은 회사에 있고 하루 정도 학교교육을 받는다. 일-학습 병행제가 궁극적으로 지향하는 것은 이런 것이다. 학습근로자를 인정하고, 급여에서 학생이 근로자와 같은 대우를 받는 것이다. 근로자나 학습근로자 입장에서는 일하면서 역량을 개발하며 경제적으로 자립하고 학위도 취득한다면 긍정적 파급효과가 클 것이다. 학위취득 지원에 대해서는 교육부와 고용부가 견해 차이가 있지만, 현재로서 일-학습 병행제는 그러한 현장



교육을 지원할 수 있는 훈련프로그램을 개발하고 있다. 2014년에는 고용노동부가 1,000개 기업 대상의 시범운영이 계획되어 있으며, 직능원은 전담 센터를 통해 7개 전략분야 100개 직종에 대한 일-학습 병행 프로그램 인증기준과 자격 체제를 개발 지원할 예정이다.

HRD도 일하면서 배우는 데 노력을 기울인다. 연수원과 인재개발원도 현장 밀착형으로 성과를 내는 교육이 키다. 일-학습 병행제도 중소기업이 문제다. 교육훈련기관들이 여기에 협업해서 프로그램을 개발해야 한다. 기업 단위로 집계 아닌 맞춤형 교육이 필요한 것이다. 중소기업은 훈련률이 저조하기 때문에 더 해당한다. 대기업도 마찬가지로, 교육훈련의 문제는 현업에서 일하고 있는 교육생을 내주기 어렵다는 것이다. 당장 업무에 차질이 생기기 때문이다. 중소기업이 교육훈련을 안하거나 못하는 이유는 HRD인프라보다 더 시급한 것이, 교육훈련 기회를 제공하면 당장 사람이 없어 일을 못하는 것이다. 자체적으로 불가능하기 때문에, 일-학습 병행은 교육훈련 기관들이 기업과 함께 프로그램을 함께 개발하고 기업마다 소수를 참여하게 하여 일정 규모를 교육하고, 몇 백명 이상일 경우 공단별로 교육 훈련을 감당해줘야 할 수도 있을 것이다. 교육과정을 바꿔서, 일률적으로 앉아서 듣는 수업이 아니라 맞춤형으로 현장에 가서 일을 기반으로 하는 학습이 일-학습 병행제의 골자다.”

일과 삶의 균형과 세계 최장 노동시간 개선, 젊은 여성의 일과 육아 병행, 직무만족에 이르기까지 홍보나 복리후생이 아닌 전략 경영으로 현실화되고 있다. 원장님께서 관심을 기울이고 계신 시간 선택제 일자리 등이 해법이 될 수 있는가?

“한국은 최강의 노동강도가 아닌 최장 근로 시간이 문제다. OECD 다른 국가는 근무 시간이 짧지만 조직 문화가 근무 중에 개인적 일은 하지 않는다. 한국 인재들의 휴식 없는 삶은 일하는 방식의 문제에서 비롯된다. 일하는 방식이란 개개인의 워크 스타일이 아니라 일하는 구조의 문제다. 한국은 일이 사람 중심으로 발생한다. 개별 사람에 의존해 일이 발생하는 당장 처리하는 구조라, 항상 집에 가지 못하고 회사에 있어야 한다. 또한 인물(사람) 중심 한국형 워크 시스템은 그가 없으면 대체인력이 전혀 없는 문제, 육성된 후임자가 없는 문제이기도 하다. 자신이 없어도 일이 돌아가게끔 시스템화를 해야 하는데 암묵지가 전혀 전파되지 않으니 대체인력난이 생기고 조직 전체 능력이 올라가지 않는다. 어차피 순환 배치로 사람은 다른 직무로 이동하는데, 이에 대한 대책이 있는 기업이나 HR시스템이 드물다. 그러나 일하는 방식을 직무 중심으로 바꾸면 사람이 바뀌어도 문제는 줄어든다. 직



무 중심으로 시스템을 개편하면 A가 4시간 일하고 B가 4시간 일하는 것도 가능하다. 그러나 시간 선택제 일자리도 부각되었을 때 기업이나 노조가 반대했다. 당연하다. 현재 노동시장이 직무 중심의 일하는 방식이 전혀 아니기 때문에 그렇게 되면 당장 업무가 마비될 것이다. 그러나 그런 노동시장은 결코 바람직하지 않다. 휴식 없는 삶, 그리고 일과 삶의 조화가 전혀 안 되는 이유는 기업들의 일하는 방식의 문제다. 과거에는 경영자들의 좋은 시절이 있었다. 모든 사람이 직장이 곧 삶이었다. 그러나 지금 세대는 그것을 원치 않는다. 그러나 후자여야 사회와 노동시장이 건강해진다. 사람 중심에서 직무 중심으로 바꾸면 일과 삶의 조화가 가능해진다. 기업은 격렬히 반발하지만 궁극적으로는 이 방법이 조직경쟁력을 높일 것이다.”

시간 선택제는 여성인재의 사회 복귀, 경력 단절, 가정 병행에 도움이 될 것이다. 기업의 입장은 어떨까.

글로벌 역량 강화는 2000년대 초부터 이야기되었지만, 현재 중소기업도 판매망이 세계적이고 전세계 해외 사업장, 일자리 창출이 이뤄져 글로벌 역량은 굉장히 중요한 현실이 되었다. 직능원도 글로벌 인재 포럼 등을 하고 있다. 인재들의 글로벌 Competency를 신속히 높이기 위해 어떤 역점을 두고 계시는지 말씀 부탁드립니다.

“여성 유휴 인력 문제는 시간선택제 일자리 등으로 해법을 모색하지 않으면 지금 세대 기혼 여성은 일을 할 수 없다. 젊은 여성이 일하는 사회를 만들려면 제도 개편이 불가피하다. 공공기관의 경우 육아휴직을 3년 쓰고 나서 다시 풀타임으로 복귀하면 자신에게도 회사에도 좋지 않다. 각 개인의 역량이 감소해 있어 기업은 피해고 3년이 지났다고 일과 삶의 병행이 가능해진 것도 아니다. 또 그 정규직 여성이 3년간 휴직하는 동안 퇴직한 게 아니므로 비정규직으로 대체하는데, 회사 차원에서 기존 정규직만큼 대우해줄 수가 없어 이것도 좋지 않다. 그런 상황보다는 출산 휴가를 예컨대 3년에서 1년으로 대폭 줄이더라도, 역량이 무너지기 전에 신속히 복귀하되 시간선택제로 주2~3일 근무하면서 2일은 비정규직이 보완하면 회사는 그들 사이에 비용이 발생하지 않으면서 교육훈련 효과도 있고, 급여도 줄일 수 있다. 시간선택제 등 WLB관련 제도가 활성화되면 커리어우먼과 기업 모두에 궁극적으로 더 낫다. 비판만 할 문제가 아니다.”

“우리나라 현실을 우선 말씀드리면, 현대차, 삼성전자, LG등 우리나라 글로벌 초일류 기업들은 ‘OUTSIDER IN, INSIDE OUT’ 체제로 인력의 글로벌 역량을 신속히 확충하고 있다. 해외 현지 공장의 외국인 인재들을 국내에서 연수시키는 것이 “OUTSIDER IN’이고, ‘INSIDE OUT’의 일환으로 본사의 인재들을 몇 개월 정도 원하는 나라에 배낭여행을 보내거나 현지에서 살아보도록 한다. 대기업과 중소기업의 해외 동반진출로 중소기업 인력의 글로벌 역량이 강화되고 있다. 예들 들어 현대차와 기아차는 500여개 협력 업체와 해외에 동반 진출하였다. 부품업체가 같이 글로벌화 되지 않으면 문제가 생기기 때문이다. 도요타 자동차의 미국에서의 리콜 사태도 중소 협력체에서 만든 부품 때문이었다. 문제는 홀로 해외 진출하거나 외국 전문인력을 국내에서 활용하고 있는 국내 중소기업 인재들의 글로벌 역량을 어떻게 키울 것이냐 하는 것이다. 직능원은 글로벌인재 포럼, FTA인재 포럼 개최 및 관련 정책연구를 통해 대안을 정부 및 관련 업계에 제시하고 있다. 중소기업의 OEM, 해외 마케팅, 플랜트 건설 등에 정부가 집중 지원한다면 중소기업의 인재들의 글로벌 역량이 육성될 수 있을 것이다.”

5-8

[수도권 투데이]

## “한파보다 시린 취업시장, 졸업시즌은 다가오는데 청년실업 얼마나?”

---

투데이 이슈 점검 시간입니다. 얼마 남지 않은 올해가 지나고 내년 2월이면 본격적인 대학 졸업 시즌이 시작됩니다. 졸업을 앞둔 학생들의 얼굴은 풀릴 기미가 보이지 않는 취업시장 때문에 더욱 어두워지고 있습니다. 현재 청년실업자 얼마나 되고, 또 대책들은 어느 정도 효과를 거두고 있는지, 또 청년실업자를 줄이기 위해서는 어떤 대안이 필요한 지 한국직업능력개발원의 박영범 원장 전화로 연결해서 자세히 알아보겠습니다. 안녕하십니까?

“네, 안녕하세요?”

먼저 청년실업자, 실업자 얘기를 하고 있습니다만 실업자의 기준은 어떻게 정하나요?

“우선 통계청에서 조사하는 기준은 지난 일주일동안 일을 전혀 하지 못하고 지난 4주동안 적극적으로 구직활동을 한 15세 이상의 인구, 그렇게 정의를 하고 있기 때문에 일자리가 없더라도 구직활동을 하지 않으면 실업자가 아니라 비경제활동인구로 간주됩니다.”

예를 들어서 대학원에 가는 학생이나 구직을 하고 있는 주부의 경우들의 경우도 포함이 안 되겠군요?

“주부는 이제 구직활동을 하면 실업자인데 대학원에 재학 중인 학생은 실업자는 아니고 비경제활동인구로 간주를 하고요. 그런데 대학원생이 일을 할 수도 있지만 일단 학생이라고 하면 비경제활동인구로 고려합니다.”

그렇다면 현재 실업자 수 얼마나 됩니까?

“우선 20대가 제일 많고요. 약 29만 3천 명 정도, 지난 달 기준으로요. 30대가 그 다음으로 제일 많고요. 15만 4천, 그 다음에 40대가 10만 8천, 50대가 8만 7천, 60대가 4만, 해서 연령이 올라갈수록 실업자 수는 줄어들고 학력별로 보면 대졸이 30만 명 가까이 되고 고졸이 약 31만 명이니까 큰 차이는 없는데 고졸이 약간 많습니다.”

예, 말씀들어보니까 20대 실업자가 30대, 40대, 50대 실업자를 다 합친 숫자와 비슷한, 그런 정도군요.

“그것보다 조금 작다는 건 상당히, 거의 그렇게 되고 있습니다.”

취업에 성공한 뒤에도 자신의 생각과는 맞지 않는다고 그래서 그만두는 퇴직자도 많지 않습니까? 어떻습니까?

“네. 그렇죠. 금년 5월을 현재로 봤을 때 취업해본 경험이 있는 청년이 390만 명 정도 되는데 그 중에서 현재 일자리가 첫번째 일자리라는 사람이 145만정도 되기 때문에.”

절반도 안 되는군요?

“실질적으로 한 36%정도만 첫 일자리고 나머지는 직장을 바꾼 사람이라고 할 수 있죠, 청년 층에서...”

네. 보통 취업을 하고나서 어느 정도 시간이 지나면 퇴사를 하는 건가요?

“우리나라가 노동시간의 정보유통이 잘 되지 않고 있기 때문에 예를 들어서 삼성전자나 현대자동차, 포스코, 누구나 가고자 하는 직장인데 실제로 들어가면 또 상당수가 그만 두게요. 언론이나 거기서 비친 회사의 조직문화같은 게 이해가 잘 안 되어서 많이 그만 두기 때문에 보통 한 대게 15개월, 1년 이상 정도 지나야지 자기 회사라고 인지할 수 있겠다, 그렇게 우리는 통계를 약 15개월 지난 것으로 나오는데요.”

퇴사하는 주요 이유, 이런 게 파악된 게 있습니까?

“그거는 이제 대개 보면 적성이 안 맞아서가 제일 많고요. 보수보다는 장래성이나 들어와 보니까 예를 들면 모기업은 거의 야근을 시킨다고 그러더라고요. 그런데 요새 젊은 친구들은 야근하는 것보다는 저녁에 여가활동이나 아니면 자기개발활동하고 싶은데 그런 걸 시킨다든가.”

그렇죠.

“아니면 또 지방에 일단 배치를 받았는데 주로 우리나라의 인구 반정도가 수도권에 있는데 아무리 환경이 좋아도 지방으로 가면 몇 달 못 견디고 돌아오고 그래서 지방에 있는 큰 대기업들은 공장이 거기에 있으면 최근에는 서울에 있는 유명대학 출신보다는 오히려 그 지방소재 대학출신들을 많이 쓰는 경향이 있죠.”

아, 그렇군요. 앞서 언급하셨습니다만 전문대졸 이상 고학력자의 실업률이 청년 실업자의 반 정도를 차지하고 있는데 가장 큰 이유는 뭐라고 보십니까?

“우선 뭐 그 너무 많은 사람들이 대학에 진학하고, 예를 들면 최근와서 좀 나아졌는데 전문계 고등학교는 취업을 목적으로 해서 고등학교를 진학하는데 그나마 그 학교 졸업생도 한때는 70% 이상이 대학을 진학했기 때문에 너무 많은 사람이 대학을 간다는 것 하고요. 그 다음에 뭐 공기업이라든가 은행권, 대기업, 모두가 갖고 싶어 하는 직장인데 오히려 우리가 97년 말에 IMF위기가 온 후에 대기업이나 그런 부분에서 일자리가 크게 늘어나지가 않았어요. 대개 그 사람도 기업운영을 핵심인제, 그런 식으로 아니면 경력직, 그런 식으로 뽑다보니까 오히려 청년이나 취업경력없는 사람들은 그런 일자리는 오히려 사람은 공급은 늘어나는데 수요는 크게 늘지 않아서 그만큼 괴리가 생긴 게 청년실업의 가장 큰 원인이라고 봅니다.”

학력 인플레이 현상에 대해서 지적을 하셨는데 학력 현상이 언제까지 이어질 것이라고 예상하십니까?

“좀 2020년까지 이 추세가 가면 약 50만 명 이상의 초과인력이 나올 것이라고 기대되기 때문에 청년실업문제는 결국은 대학가는 청년숫자가 획기적으로 줄어들어야 하는데 이게 사회문화가 전반적으로 바뀌어야 하기 때문에 그렇게 쉬운 얘기는 아니죠.”

일단 최근 들어서는 대학에 진학하려는 인구 자체가 줄어드니까,

네, 앞으로 그렇게 되겠습니다.

예. 좀 줄어들 것으로 예상이 되는 점은 다행으로 생각이 되는군요. 일부에서는 요즘 청년들은 마음이 약하기 때문에 오래 일을 하지 못하고 그만두는 거다, 이런 지적도 나오고 있습니다.

그렇죠.

실제로 산업현장에서는 인력이 부족하다는데 이런 부분은 어떻게 생각하십니까?

“지금 사실 중소기업에서는 사람이 없어서 소위 아우성인데 그래서 외국인력 더 들여와야겠다고 계속 탄원하고 정부에 건의하고 있는데요. 이게 노동시장의 미스매치가 심화되는 건데 이게 우리가 사회주의 국가도 아니고 그래서 직업선택의 자유가 있기 때문에 결국은 대학생들이 원하지 않는 일자리에 강제로 가라고 할 수가 없거든요. 그렇다 그러면 결국은 우리나라 소위 중소기업이나 그런 데의 처우나 장래성, 그런 근무환경같은 게 많이 개선되어야겠죠, 뭐...”

정부에서도 그동안 청년 실업 대책 많이 제시했습니다만 그렇게 효과를 발휘하지 못하고 있는 실정으로 알고 있습니다. 그 이유는 뭐라고 보십니까?

“오늘 말씀드렸지만 근본적인 문제가 너무 대학에 많이 진학하는 건데 오히려 정부에서는 그런 걸 방지했다거나 거기에 대한 큰 정책은 오히려 지난 몇 년 동안 고졸 쪽 활성화정

책을 해서 나아졌는데 그런 걸 오히려 방치하거나 약간 조장한 측면이 있거든요. 어차피 고급인력이 나오면 그게 어디다가 쓰지 않겠느냐, 하는 그런 생각이기 때문에 정부가 결국은 어떻게 보면 교육훈련에 대한 투자라는 건 소위 투자에 대한 회입이 굉장히 오래 걸린다고 하거든요. 길면 7,8년씩 걸리니까 정부가 선도기능을 해야 하는데 선도기능을 하는 거보다는 단기적인 처방, 그런 걸 제시하다보니까 좀 그런 계속 쳇바퀴 돌 듯이 어떤 대안을 제시 못했고요. 이번 정부가 지난 정부에서 이런 심각성을 인식하고 고졸취업, 마에스터고, 그런 쪽으로 해서 많이 진작을 시켰는데 많이 효과를 봤습니다, 사실...그래서 결국은 고등학교를 나와도 대학교 나온 사람하고 똑같이, 또 대학은 나와도 어느 유명대학 나왔다는 것, 스카이 대학 나왔다는 하나로 일생을 살아가는 사회가 아니라 결국 어떤 조직이나 사회에서 상황에서 얼마나 조직에 기여하느냐에 따라서 평가받는 소위 능력중심의 사회로 가는 그런 걸 지금 요새 많이 개발을 하고 있거든요. 그쪽으로 많이, 그런 건 좀 시간이 걸리죠. 그러니까 그런 걸 많이 참고 기다리면서 정부에서 공공기관에 대해서는 신규채용의 3%를 무조건 청년으로 하라는 걸 의무화한 것, 향후 3년 동안...그런 게 단기적인 대안이지만 일반 민간기업에도 조건 규제 의무화시킬 가능성을 검토해봐야 하고요. 또 이렇게 되면 최근에 또 이제 정년연장이 법으로 강제화되지 않습니까? 그러면 그게 또 청년실업문제에 대해서 일단 부정적인 영향을 끼칠 수 있겠죠. 굉장히 청년실업문제가 청년실업문제뿐만 아니라 다른 부분의 여성취업이라든가 고령자취업과 연관이 될 수 있기 때문에 상당히 종합적으로 처방을 해야 합니다.”

예. 알겠습니다. 지금까지 한국직업능력개발원의 박영범 원장이었습니다. 오늘 말씀 고맙습니다.

“네, 감사합니다.”

5-9

[뉴스토크]

## 〈오늘의 이슈〉 시간선택제 일자리, 고용 시장 대안 되나?

---

일을 하다 육아 때문에 그만둔 여성이나 아직 더 일 할 수 있는데 정년 앞두고 직장을 나온 40대, 50대 어르신들 또 일자리 구하는 게 이게 쉬운 일이 아닙니다. 그래서 정부가 짜낸 묘안이 시간선택제 일자리입니다. 당장 내년부터 5년간 93만 개 일자리를 만들 계획 인데요. 물론 쉽지는 않을 것 같습니다. 박영범 한국직업능력개발원장 나오셨습니다. 어서오세요.

“네, 안녕하세요.”

자, 오늘도 관련해서 대규모 채용박람회가 있었는데요. 먼저 시간선택제 일자리 설명을 좀 해주십시오.

“시간선택제 일자리라는 것은 이제 일주일에 5일을, 40시간을 일하는 것이 아니라 일주일에 5일을 일하되 하루에 4시간씩 일할 수도 있는 것이고 아니면 주 이틀을 일 할 수도 있는 것이고, 그렇게 이제 기업과 근로자의 선택에 따라서 일자리가 굉장히 유연하게 되는 것이고, 다만 현재 시간제 근로자는 일자리의 90% 이상이 임시 일용직이고”

비정규직이죠?

“네. 그 다음에 85%가 30인 미만 사업장에 있습니다. 이 시간선택제 일자리는 정부가 제시하는, 일단 고용이 안정이 되고, 기간제가 아니고, 차별이 없고, 4대보험이 적용이 되기 때문에 결국은 정규직과 같되 그 파트타임이다하는 그런 새로운 개념의 어떤 일자리라고 볼 수 있습니다.”



그러면, 하나씩 좀 여쭙보겠습니다.

방금 말씀하셨지만 파트타임이다, 하루에 4시간씩 일해도 고용을 보장받는다.

“네.”

이런 건 어떠십니까? 그러면 나는 사정 때문에 화요일과 목요일, 금요일만 일하겠다. 가능합니까?

“네. 그거는 뭐 가능하도록 만들고 대신 나머지 이들은 어떤 기업에서 다른 어떤 제도를 통해서 예를 들면, 육아휴직을 갈 때요. 지금은 이제 출산휴가다, 육아휴직이다 3년 동안 갈 수 있는데 만약에 3년 동안 갔다 오면 기업도 그 자리를 이제 기간제 같이 임시직을 채워 넣어야 되고, 갔다 와봐서 복귀해서 사실 3년 있다가 따라가기가 힘들거든요. 근데 만약에 6개월 정도 육아휴직 갔다 와서 일주일에 이틀이나 삼일 정도 일하고, 나머지 부분을 이제 계약직으로 채워 넣는다 그러면 기업도 어떤 그 직무에 대한 생산성이 어느 정도 유지가 되고, 또 육아휴직을 갔다 오는 그 여성 근로자도 계속 자기 역량개발을 할 수 있기 때문에 저는 운영하는 것에 따라서는 상당 부분 기업도 좋고, 여성 근로자도 좋고, 아까 말씀하셨다시피 장년 근로자의 경우도 지금 우리나라가 근속체제이기 때문에 연공 따라 급여가 올라가는데 그러다 보니까 이제 40대, 50대 직에서 떨어져 나가는데 만약에 그런 분들이 한 일주일에 이틀 정도 일하면서 반값 정도 받고, 그럼 나머지 3일 정도 되는 급여 가지고 청년 근로자를 풀타임으로 채용할 수도 있는 것이니까 뭐 일부에서 우려하듯이 청년의 일자리를 빼앗는다는 것보다는 오히려 운영하는 것에 따라서는 오히려 일자리가 더 늘어날 수도 있는 거죠.”

그 부분은 좀 뒤에 여쭙보겠습니다.

그러면 이게 새로 뽑는 겁니까? 아니면 지금 비정규직으로 있는 분들을 시간선택제로 바꾸는 겁니까?

“그것은 기업의 여건에 따라 다르다고 봅니다. 왜냐하면 새로 뽑을 수도 있고 아니면 현재 비정규직으로 있는 사람들에게 기회를 주어서, 대신 지금 비정규직에 있는 사람들하고 뭐 어떤 역량이나 자격이 달라질 수 있는데요. 당장 전환 된다는 그런 것 보다는 기업 여건

에 따라서 제가 생각하기에는 현재 비정규직이라고해서 시간선택제에 적용대상이 안된다  
고 할 수는 없는 것 같습니다.

고용이 보장된다는 장점은 누가 보아도 좋은 것 같습니다. 그런데 궁금한 게요 승진 연  
봉에서 물론 일한 만큼만 받겠지만요. 연봉에서 차별이 없다 정규직과 물론 이것도 정규  
직이니깐요 차별이 없다는 것은 정규직 입장에서는 이상한 거 아닌가요? 이 사람은 하루  
에 4시간 6시간밖에 일하지 않는데.

“그러니까 급여는 차별이 없고요. 승진 같은 경우는 제 생각에 차별이 있을 수밖에 없을  
것 같아요. 근데 그래서 지금 우리나라는 노동시장 자체가 일단 얼마나 오래 그 직장에 근  
무했느냐에 따라서 결정이 되는데 앞으로 박근혜 정부가 추구하는 것은 역량중심의 사회라  
고 얼마나 오래 있었느냐보다는 그 직무를 얼마나 잘했느냐를 평가 받는 그런 시스템을 만들  
겠다는 겁니다. 이 사회를 학벌이 아니라, 그런 사회에서는 노동시장 자체가 개혁이 되면,  
결국 이틀 동안 일한 사람보다도 5일 동안 일한 사람의 역량이 떨어지면 그 사람을 탈락시  
키는거고...(진행자) 자연스럽게 능력 위주의 고용시장으로 간다...가면은 그런 차별은 없어  
지는데요. 지금과 같이 얼마나 오래 있느냐 소위 짬밥이 얼마나 뒀느냐에 따라서 승진을 시  
킨다고 그러면 차별을 받을 수밖에 없을 것 같습니다. 그렇지만 그것이 결코 바람직한 모습  
의 노동시장이 아니기 때문에 우리가 선진국형 노동시장으로 간다고 하면 역량중심 능력중  
심의 사회로 가는 것이지요.”

차별이 없다는 것은 그러니까 일한만큼 보상 받는다 이런 개념으로 이해하면 되겠군요.

“네.”

그래서 정부가 일단 공공부분에서 정부가 교사 4천여 명, 공공기관 9천여 명, 공무원 3  
천6백여 명 이렇게 추가로 뽑겠다고 했던 말이지요. 언제부터 뽑는 겁니까.

“내년부터 뽑는 것이죠. 올 해 예산이 반영이 되어서 내년부터 뽑습니다. 그래서 그건 사  
실 이 정부가 일자리 93만개 정도를 만든다고 그랬는데 사실 굉장히 적은 숫자죠. 2%도 안  
되는 숫자고 ...

93만개인데 이걸 합쳐 보면 ...

1만6천5백 개 정도 되니까 별로 안 되는 거고 이걸 아마 그리고 정부는 국가 예산을 운영하기 때문에 사실 무한정 늘려줄 수는 없거든요. 그리고 이걸 제가 알기에는 예를 들어 정부 공무원이 육아휴직을 가면 대체인력을 못 뽑아요. 공무 특수성 때문에 ...

TO가 엄격하게 적용이 되지요 ...

이건 아마 처음에 출발이고 이것을 통해서 민간부분에 고용을 유도하는 그런 정책으로 가고 있는 거죠.”

지금 민간부분 고용 유도하신다고 했는데 사실 고용을 할 만한 여력은 대기업 그 중에서도 큰 돈 버는 대기업은 지금 10대 대기업 밖에 없습니다. 대기업들이 나서 주어야 되는 거 아니냐. 93만개 정부가 만들기로 했는데 정부가 만들 수 있는 건 뭐 1만여 개 2만여 개 정도니까. 어떨습니까.

예. 맞습니다. 지금 우리나라 대기업들은 일자리를 안 늘리는 전략으로 많이 가고 있거든요. 사실은 보면 지금 지난 10여 년간 데이터를 분석해 보면 오히려 대학 졸업생들은 많이 쏟아져 나오고 있는데 대학생들이 가고 싶어 하는 일자리는 줄어들고 있어요. 그 만큼 핵심 역량 위주로 뽑고 경력직 위주로 뽑고 있거든요. 그래서 풀타임으로 다 못 뽑겠다고 그러면 파트타임 정규직이라도 좀 많이 뽑도록 기업들이 동참하는 게 중요하다고 생각합니다.

예. 취지는 알겠습니다. 그러니까 기업들이 말씀하신 것처럼 사람도 많이 뽑지 않고 뽑아도 정규직으로 뽑다보니 경직되어 있는데, 정규직으로 뽑되 이렇게 파트타임으로 비교적 비용이 적게 들게 뽑으면 많이 뽑을 거 아니냐라는 게 정부의 바람인 것 같습니다. 취지는 알겠는데 제가 여쭙보는 건 기업들이 얼마나 동참하겠느냐.

“그러니까 그것은요 기업들이 동참하도록 여론 같은데서 언론에서 많이 강요를 해야 되요. 왜냐하면 우리나라가 1년에 50만개 일자리가 필요한데 지금 10년 동안 30만개 밖에 못 만들고 있어요. 그걸 기업들이 어떤 시장경제 기능에 의해서 자율적으로 뽑는데 지금 우리

나라 기업들도 일자리 만드는 것이 사회적 의무다 책무다 하는 그런 인식을 갖도록 하는 게 중요하다고 생각합니다.”

대기업들이 앞장서서 일자리를 만들어 주면 좋겠지만 시간선택제 같은데, 그런데 잘 움직이지 않는다면 정부가 어떻게 제도적으로 좀 권장해야 되지 않겠습니까? 인센티브도 주고.

“그래서 정부가 일정부분 보험료도 내주고 그러는데 사실 그거는 좀 일부고요. 유럽이나 이런 나라를 가보면 기업이 요새는 사회적 책임이라는 용어를 많이 쓰는데 일자리를 만드는 것이 기업들이 사회적 책무다라는 그런 시각의 접근에서 이익을 100억 내고 일자리 100만개 만들 수도 있는데, 이익을 50억 내고 일자리 150만개 만드는 게 기업들이 해야 할 일이라는 발상의 전환이 필요한 것 같습니다.”

그야말로 애국하는 기업이죠. 그렇게 되면, 정부가 이런 식으로 대기업의 시간선택제 일자리를 많이 만들 수 있도록 권유하는 방법 중의 하나로 국민연금 보험료도 내주고 말씀하신 것처럼요. 그리고 또 1년 동안은 1인당 연간 한 80만 원 정도 지원해 준다 그러면 지금 비정규직 A라는 사람이 있다 이 사람을 시간선택제 정규직으로 고용하면 이런 지원을 받을 수 있는 겁니까?

“그걸 제가 확실치는 않은데 사실 운영의 묘 같아요. 공채를 해가지고 우선 비정규직을 계약 해지하고 나서 새로 뽑으면 받을 수 있을 것 같은데 구체적인 것은 아마 정부를 통해서 나오겠지요.”

법안이 제대로 나오고 시행령이 만들어지면(확인할 수 있겠지요).

“예. 그렇습니다.”

하나만 더 여쭙어 볼게요. 앞서 잠깐 말씀하셨는데 젊은이들 입장에서는 고용노동부 장관도 이거 분명히 젊은이들 것은 아니다 청년 것은 아니다 그랬거든요. 그러면 청년들 입장에서는 지금도 취직이 어려운데 우리 일자리 더 가져가는 거 아니냐 이런 지적 어떻게 보십니까.

“시간선택제 일자리라는 것은 경력직 여성이라든가 장년층을 위한 것이고요. 제가 조직을 운영하는 사람이라면 시간제 일자리를 통해서 새로운 젊은 피 청년들을 뽑지는 않을 것 같아요. 그건 전혀 일자리 성격이 다르기 때문에 그렇게 걱정할 필요가 없다고 생각합니다.”

알겠습니다. 오늘 말씀 고맙습니다.

“네. 감사합니다.”

5-10

[취업&뉴스]

## 새정부 일자리 창출 정책 관련: 박영범 한국직업능력개발원 원장

---

[방송내용]

남자 사회자: 네. 이번시간은 주목할 만한 취업뉴스를 전해드리는 시간입니다. 취업&뉴스 시간이죠.

여자 사회자: 네. 취업&뉴스 오늘은요, 특별한분을 모시고 함께 이야기를 나눠보고자 합니다.

남자 사회자: 네.

여자 사회자: 한국경제신문 박준식 기자 그리고 한국직업능력원의 박영범 원장님과 함께 하겠습니다.

남자 사회자: 네.

여자 사회자: 두 분 어서오세요.

남자 사회자: 네. 반갑습니다. 어서오십시오.

여자 사회자: 반갑습니다.

남자 사회자: 자, 우리 스튜디오에 한국직업능력개발원의 우리 박영범 원장님이 나와 계십니다. 자, 시청자 여러분께 간단히 인사 좀 부탁드립니다.

박영범 원장: 안녕하세요. 반갑습니다.

여자 사회자: 박준식 기자님도 함께 자리를 해 주셨는데요. 오늘 어떤 얘기 나눠볼까요?

박준식 기자: 저희 헤드라인뉴스에서 전했지만은, 대통령 어제 시정연설을 통해서 예산안의 가장 큰 주안점을 경제 활성화, 일자리 창출로 다시 한 번 압축을 했습니다. 정말 일자리 창출은 새 정부 들어서 가장 큰 지상목표이자 온 국민들의 열망이기도 한데요. 이런 부분들을 어떻게 풀어나가면 좋을지 그런 부분에 대해서 박영범 원장과 함께 또 자세한 이야기 계속 나눠보도록 하겠습니다.

여자 사회자: 네, 알겠습니다. 자, 박영범 원장님께서 계신 곳이 한국직업능력개발원입니다. 연구하는 일을 주로 하고 있는데, 이 연구원에서 나오는 자료들을 저희 방송을 통해서도 많이 소개를 해 드렸어요.

남자 사회자: 그렇죠.

여자 사회자: 한국직업능력개발원 어떤 일을 하는 곳이고, 어떤 연구들 하고 있는지 직접 소개 좀 부탁드립니다.

박영범: 저희는 1997년도에 설립된 국책연구기관으로 소속은 국무총리실 산하의 경제인문사회연구회인데요. 실질적으로는 고용노동부하고 교육부하고 일을 많이 하는데, 주로 노동시장에 나와 있는 근로자들 훈련시키는 직업훈련에 대한 정책 그리고 지금 진학 대신에 취업을 목표로 하는 특성화고등학교라든가, 전문대학에 관련된 직업교육정책에 대한 정책 연구를 하고요. 그것뿐 아니라 시장에서 실제로 직업교육이나 직업훈련이 제대로 되게 하기 위한 정부사업이 많은데, 예를 들면 훈련평가라든가, 자격제도에 대한 심사 이런 여러 가지 다양한 사업을 하고 있습니다.

남자·여자 사회자: 네, 그렇군요

남자 사회자: 얼마 전예요. 불과 며칠 전에 “학부모들이 자녀들의 직업선택에 있어서 적성보다는요, 보수를 더 신경 쓴다.” 이런 뉴스를 전해드렸는데, 이것도 능력개발원에서 한 자료잖아요. 국민들이 관심 있게 본 연구들이 많습니다.

박영범 원장: 네. 제가 한 두 가지 소개시켜 드릴게요. 말씀하신대로 저희가 전국 초·중·고 자녀를 가진 학부모 7200명 정도를 대상으로 조사를 했더니, 과연 “당신 자녀들이 직업을 선택할 시 무엇이 중요하냐?” 그랬더니, 생각하고는 다르게 어떤 자녀의 적성보다는 오히려 장래의 안정된 보수라든가, 그 다음에 실제로 얼마나 직장에서 오래 생활할 수 있느냐 그런 것을 더 중요시 한다는 약간의 충격적인 결과가 나왔습니다. 약 70% 이상이 우리 애 적성보다는 앞으로 편안하게 사는 게 좋다는 이제 그런 결과가 나왔고, 또 하나는 이제 남녀차별이 없어지니까 결혼하고 나서 직장을 그만두는 게 좋다는 대해서 상당히 부정적으로 나왔고 그리고 여자니까 남자보다 승진이나 경력에서 뒤쳐져 있다 그런 것에서 굉장히 부정형이기 때문에 이미 부모들도 자기세대는 안 그렇지만 자녀세대에서는 남녀차별이, 최근에 보니까 사법고시 수석도 여성분이 하시고 남자보다 더 많이 그런 것을 반영하는, 그런데 문제는 이제 우리가 진학교육이랑 진로교육이라는 게 있는데 진학교육은 학교에 가는 것, 진로교육은 앞으로 어떻게 살아가는 직업에 대한 문제인데 사실은 초·중·고생들이 가장 영향을 받는 게 부모이기 때문에 부모의 직업, 선생님, 그로 인해서 애들이 설문조사를 해보면 주로 선생님이라든가, 의사, 변호사들 많이 나오는데 부모들도 진로교육을 받아야 됩니다. 조사해 보니까 어떤 진로교육을 받은 부모가 20%도 안 되기 때문에 앞으로 학생들의 취업이나 진로, 진학지도 할 때에는 학생뿐 아니라 부모도 같이 받아서 학생들에게, 자녀들에게 올바른 미래관을 좀 심어줘야겠다는 그런 게 있고요.

또 하나 더 말씀드리면, 저희가 OECD하고 같이 전 세계 24개국의 성인을 대상으로 해서 국제성인역량조사라고 하는데 이 때 주로 언어능력, 수리력, 컴퓨터 기반 문제해결능력을 표시하는데 재미있는 결과가 나왔는데, 우리나라가 대졸자가 가장 많습니다. OECD 중에서. 그런데 역량은 평균보다 낮다. 약간 충격적인 결과가 나왔습니다. 그러니까 대졸자는



많은데 제대로 활용되고 있지 못하다는 거죠. 그리고 또 하나 충격적인 것은 우리 성인들의 역량은 20대 초반에, 대학교 갈 때쯤에 해서 최고조에 달하고 상대적으로 그 다음에 쭉쭉 떨어지고 있다. 그 얘기는 뭐냐 하면은 사실 우리나라가 학벌중심 사회이기 때문에 어느 대학에 들어갔느냐가 사실 일생동안 계속 자기의 경력을 지배하게 되니까 구태여 좋은 대학 들어가면 나오는 것은 쉽잖아요. 대한민국이. 그러니까 일단 좋은 대학에 들어가서 나오면 그 다음부터는 학벌로 먹고 사니까 구태여 자기 노력할 필요가 없다는 그런 것을 간접적으로 시사하는 것이기 때문에 우리나라가 앞으로 교육이 지향해야 될 방향을 제시해 주고 있다 이렇게 얘기할 수 있을 것 같습니다.

박준식 기자: 네, 사실 오늘 가장 중요한 얘기는 들어오기 전에 스튜디오에서 잠깐 말씀드렸지만은 이 고용률 70퍼센트 달성이라는 이 지상목표가 사실은 여전히 월가알부 논란도 있고 이번 국정감사에서도 여당 내에서도 부정적인 시각이 있던 것도 사실인데, 이 목표 70퍼센트를 어떻게 해석을 하고 어떻게 봐야 하는지 사회적 담론이 형성이 안 된 것 같은데요. 어떻게 봐야 되겠습니까?

박영범 원장: 우리나라가 이제 항상 우리가 선진국이나 후진국이나 할 때 가장 기본적인 것이 1인당 국민소득이죠. 우리나라가 2만불 대에서 계속 십년이상 정체되어 있는데, 사실은 국민소득 3만불 이상인 나라 중에서 고용률 70퍼센트 안 되는 나라가 없어요. 고용률 70퍼센트라는 것은 결국은 우리나라가 1인당 국민소득 3만불 시대에 가겠다는 것을 제시하는 것이구요. 어떤 비전이죠. 그러면서 사실은 소득보다는 일자리가 최고의 복지다 고용 복지다 하는 그런 의미에서 일자리를 만들어서 국민들이 사회보장제도에 기대는 것보다는 스스로 먹고 살게 만들겠다 하는 선언으로 보구요. 그래서 이 정부가 다른 정부하고 차이가 나는게 어떤 그 일자리 자체를 국정목표로 제시했다는 거가 굉장히 차이가 나는데 그것은 오히려 우리 사회에서 일자리가 중요한 가장 최대의 화두임을 반영한다고 보구요. 구체적으로 보면 결국은 청년하고 여성의 고용률 제고를 지금보다 10% 이상 높일 수 있느냐가 결국은 고용률 70퍼센트를 달성할 수 있느냐를 현실적으로 결정한다고 봅니다.

박준식 기자: 아마 이 부분은 더 자세히 얘기 나눌 것 같긴 한데요. 지금 원장님 말씀하신 것처럼 국민소득 3만불을 맞은 대부분의 국가들이 60퍼센트 후반이나 70퍼센트 고용률을 달성을 했는데 이 총액 개념으로 봤을 때 그러면은 지금 우리나라 같은 경우는 일자리를 많이 늘리기 위해서 시간선택제라던지 아니면 일자리 나누기를 하고 있는데 결국에는 그렇게 해서 얻는 일자리는 급여수준이 정규직에 비해서 부족해서 이 3만불이라는 총액을 달성하기에는 부족할 것 같은데 숫자를 채우면서 노력하는 것이 있을까요?

박영범 원장: 제가 통계가 하나 있는데요. 우리나라 맞벌이 부부가 있지 않습니까. 맞벌이 부부가 1990년에 16.1%였어요. 2012년에는 41%입니다. 그래서 약 25%정도 증가했죠. 그리고 가구원 수가 같은 기간에 4.2명에서 3.5명으로 줄어들었어요. 그 얘기는 둘이 벌어서 더 적은 수의 부양가족을 먹여살린다는 거죠. 제가 보시면 보기에는 한 30대로 보이지만 50대입니다. 40대 우리 후배들 보면 대부분 일을 본인이 하구요, 저희 집사람 세대만 해도 여자가 신부수업이라는 게 있었어요. 대학교 졸업하면 일을 안하는, 그래서 저희 집사람도 좋은 대학 나왔는데 일 안하고 대학원 다니다가 저랑 결혼을 했는데 지금 바뀐 거죠. 지금 문제는 일과 가정의 양립인데 만약에 두 부부가 나가서 일을 한다고 생각하면, 자녀문제가 생기잖아요. 그래서 오히려 시간제 일자리가 괜찮다고 하면 남자건 여자건 한 사람은 나가서 벌고 한 사람은 집에서 자녀 부양하고 그런 조합이 오히려 선진국 조합이고 그래서 시간선택제 일자리가 지금같이 직장이 없는 청소년이나 고령층이 허드렛일하는 개념이 아니라 그래서 결국은 시간제일자리를 정부가 추진하는 게 결과는 잘 모르겠지만 그렇게 비난 받을 수는 없다고 생각합니다.

박준식 기자: 원장님 지금 설명을 쪽 해주셨지만은 정부의 어떤 정책이라든지 목표를 달성하기 위해서 여러가지 부처라든지 연구원들이 많이 노력을 하고 있는데 사실은 직업능력 개발원이 그런 부분에 있어서 가장 대표적인 연구를 하는 곳이기 때문에 더 자세하게 연구 분야라든지 사업에 대해서 설명이 필요할 것 같습니다.

박영범 원장: 네, 근데 우리 들어오기 전에도 얘기했는데 우리나라가 지금 일자리 문제가 IMF 이후에 저희 때는 대학교 나온 사람이 20%밖에 안됐기 때문에 학점이 2.3이라도 현대

건설에 들어갔거든요. 대학생이라는 것 자체로 들어갔어요. 이제는 뭐 SKY대학 나와도 어떤 특정 기업 입사시험을 못 보면 못 들어간다고 그러잖아요. 그런 상황으로 발전을 했는데, 그래서 저희는 당장 일자리 하나보다는 어떤 일자리의 근본 틀을 바꾸는 사업에 집중하고 있습니다. 예를 들면 신문에서 NCS라고 해서 국가직무능력표준인데요. 그건 뭐냐하면 지금 우리가 사람을 판단할 때 대학 나왔냐 어디 대학 나왔냐 하는 저희 겉모양을 가지고 판단을 하는데, 그런데 이거는 그게 아니라 실제로 어떤 일을 할 수 있느냐를 판단하는 근거를 제시하는 게 국가직무능력표준이구요. 그래서 저희가 이걸 개발하는 것은 산업인력공단에서 저희와 같이 개발을 하고 저희는 거기에 맞춰서 그러면 국가직무능력표준의 교육 과정을 어떻게 할 것인가를 개발하는 역할을 하고 있습니다. 저희 한 40여명의 박사가 투입되어 하고 있구요. 관련되어 우리나라 지금 NQF라고 해서 국가역량체계라는게 있어서 우리나라는 지금 학벌이나 기능사 기능공 위주로 가는데 그게 아니라 1등급부터 9등급까지 난이도 한 3, 40개 직군별로 역량을 개발해서 기업이나 근로자나 예를 들면 어떤 직군의 역량은 9등급 박사과 똑같다는 그런 작업을 하고 있구요. 추가적으로 말씀드리면 우리나라 직업교육이나 직업훈련은 고등학생 같은 경우도 학교에서 공부하고 마지막에 2, 3개월 정도 현장실습을 하는데 그렇다보니 직업교육은 받았는데 현장에서 필요한 숙련은 못 갖고 있는 거예요. 유럽 특히 독일이나 스위스, 오스트리아 그런 나라는 청년 실업 문제가 전혀 없는데 그런 데서는 실제로 5일의 수업시간 중에서 4일 정도를 현장에서 배우고 하루나 이틀을 교실에서 배우는 그래서 우리나라에서는 일-학습 듀얼 시스템이라고 하는데 그거를 저희가 과정을 개발하고 실행은 산업인력공단하고 같이 해서 저희가 최근에 들어와서는 박근혜 정부의 운영기조와 협업이기 때문에 유관기관하고 일을 많이 하고 있습니다.

남자 사회자: 네, 그렇다면요 이 미스매치의 문제인데, 미스매치 해소를 위해서 먼저 개선되어야 할 부분은 어떤 게 있을까요?

박영범 원장: 우선 청년실업을 중점적으로 말씀을 드리면은 우선 전부다 대학 가야 한다는 생각을 좀 바꿔야 되서 의식이 바뀌어야 되는데 사실은 뭐 대학 왜 가냐 그러면 결혼하기 위해서 가야한다 그런 얘기도 있어요. 우선 제가 경제학자인데 거기 보면은 앞으로 우리가 대학 가는 이유는 대학을 가야지 그만큼 일생동안 보수가 보장되는데 저희 직업능력개

발원에서 작년에 연구했을 때 오히려 일생을 봤을 때 대학 가는 게 손해다. 그게 무슨 말이냐 하면 상위 10개 대학 갔을 때는 일생동안 약 8억 정도를 벌어요. 그런데 일반 대학 갔을 때에는 6억 정도 벌고 특성화고 졸업했을 때는 7억 정도를 벌어서 상위 10개 대학을 제외하면은 나머지는 대학가는 것보다는 고등학교 가는 게 낫다. 왜냐하면 대학 4년 동안의 급여도 있고 그리고 등록금도 있고 비용이랑 편익 따지면 일반 사람이면 대학 가는 것보다는 고등학교 가는 게 낫다 그런 얘기를 하구요. 비용 문제는 반값등록금 얘기가 나오고 있으니까 비용 문제는 크게 안 올라갈 것 같은데, 그러면 대학 안 갔을 때의 편익 문제 최근에 마이스터고 라든가 선 취업 후 진학 그런 결국에는 학벌보다는 능력중심의 사회로 개편해야지만 미스매치 문제가 많이 해소될 수 있다 그렇게 생각을 합니다.

**박준식 기자:** 근데 지금 말씀하셨던 것처럼 이 상위 10개 대학을 졸업을 해도 일반 대학보다 생애주기 전체로 봤을 때 정말 2억 원 이상의 급여차이가 난다고 하셨는데 사실은 처음에 저희가 말씀드렸던 것처럼 어떤 자녀들의 진로적성이라든지 아니면 직업을 선택하는데 있어서 부모의 역할이 크다고 했잖아요. 몸을 쓰는 직업, 펜을 쓰는 직업, 무엇을 선택 할래. 돈을 많이 벌어도 나는 그래도 우리 애들은 펜대 굴리는 게 보통 하는 말로 사실 그런 부분들이 이런 쪽에 영향을 받지 않았나 싶은데 그러다보니까 얼마 전부터는 특성화고 라든지 관심은 높아졌지만 사실은 그게 저변확대가 되는 분위기는 아니거든요. 그런 부분에 있어서는 상당히 가치관의 변화라든지 아니면 어떤 좀 운동이 필요할 것 같은데요.

**박영범 원장:** 교육이라는 게 투자에 대해 회수 기간이 오래 걸리잖아요. 저같은 경우는 미국에 유학 갔을 때요, 갈 때는 미국유학 갔다와서 미국에서 박사 학위 따면은 아파트 주고 차 주고 뭐 비서까지 주는 걸로 알고 갔다가 4년만에 돌아와보니까 아파트도 안주고 차도 안주고 자가운전보조비만 주더라고요. 왜냐하면 박사가 많이 몰리다 보니까. 그 당시만 해도 박사 학위를 제가 스물아홉에 땀어요. 그 때 증권회사에서 그때 박사학위 채용을 하면서 저보고 나이가 어리니까 직급을 고참 부장을 주겠다고 그러더라고요. 근데 한5년 있다 보니까 그냥 박사 학위 딴 연수만 그래서 이렇게 투자하고 오래 기다리기 때문에 학부모들이 현명한 선택을 못 할 수가 있어요. 그래서 저희가 아까 말씀드린 그런 투자-편익 분석 그런 걸 해 갖고 홍보도 많이 하고 그런 역할이 굉장히 중요하고 특히 중요한 것은 새마

을 운동 같은 경우도요 경제학적으로 당시 좋은게 뭐냐면 경제학 이론 중에서 경제개발초기 단계에서는 농촌에서 도시로 사람이 몰려서 도시에 빈부 문제 일자리 문제가 많이 생기는데 도시에서 일자리를 많이 만들면 만들수록 빈곤문제는 더 악화되고 일자리도 더 악화되요. 왜냐하면 일단 도시로 와야 일자리가 생기니까 무조건 농촌에서 도시로 가는 거예요. 우리나라도 비슷하게 일단 대학을 나와야지 좋은 일자리가 생기니까 일단 대학 가듯이. 새마을운동이 뭐냐하면 농촌 잘살기 운동 아니에요. 도시에 갈 필요 없이 농촌에 있어도 잘 살 수 있다 하는 걸 심어주니까 도시에 오는게 멈추고 농촌에 머무른 거거든요. 마찬가지로 앞으로 정부 정책도 대학에 갈 필요가 없다 고등학교만 나와도 기본적으로 잘 살고 대우받는다 그런 쪽으로 강하게 밀고 가는 정부 의지도 중요하고 또 언론의 힘이 중요하죠.

남자 사회자: 네 지금까지 뭐 여러 얘기 나누어 봤는데요. 원장님 설명을 들어보면 30대 청년실업의 근본적 원인은 학업 인플레이션에 따른 일자리 미스매칭이 근본 문제라고 볼 수 있겠습니까. 자 그렇다면요. 20대 후반 30대 초반 청년실업, 근본적 원인이 무엇인지 얘기해봐야 할 것 같아요.

박영범 원장: 네, 지금 우리나라 청년 실업자가 금년 7월 기준으로 약 35만 명인데요. 그 중에서 대졸자가 46%입니다. 결국 청년실업 문제는 대학진학률이 높은 게 문젠데 앞으로 10년동안 약 50만 명이 더 쏟아져 들어옵니다. 노동시장에. 그러니 단기적으로 상당히 어렵다는 생각이 들구요. 특히 수요측면에서 최근에는 경력이 없는 사람보다는 경력이 있는 사람을 선호하는데 그러다보니까 경력이 없는 사람은 어디가서 경력을 쌓냐는 얘기가 나오죠. 그래서 오히려 시장에 새로 나오는 사람은 점점 어려워져서 스펙이나 인턴 그런걸 하게 되는 것이구요 그 다음에 이제 우리나라 같은 경우는 근본적인 원인이 일단 또 대학교에 나오면 어느 직장에 들어가느냐가 중요해요. 현대냐, 삼성이냐, 공무원이냐. 거기 들어가면 한 30년 쪽 크니까. 이게 취업시장이 힘든 게 뭐냐 하면 뭐 현대 다니다가 삼성으로 못하고 중소기업 가다가 대기업을 못 가니까 이게 기본적으로 인생 초반 20대 후반에 자기 직장 경력이 결정되니까 그걸 깨야죠.

여자 사회자: 자, 저희 취업인을 통해서도 월간고용동향이 나오면 발빠르게 전해드리고 있는데, 고용이 좀 개선이 됐다 싶으면 원인을 알아보잖아요. 어떤 비결 때문에 개선이 됐을까. 그럼 중장년층의 고용은 늘었는데, 청년층 고용은 줄어들었다 이런 경우가 상당히 많 습니다. 그럼 지금 우리나라에서 이 청년층의 고용을 실제로 늘리기 위해서 어떤 노력을 하고 있을까요?

박영범 원장: 뭐 일단 최근에 들어와서요 공공부문에 대해서 내년부터 3%의 청년을 뽑으 라고 강제를 시켰어요. 안 그러면 기관평가에 상당한 불이익을 주게 되는데. 그런 게 벨기 에 로제타플랜을 벤치마킹한 건데, 1990년도에 벨기에가 실업률이 워낙 높은데, 특히 저학 력 실업률, 거기는 의무적으로 공공 민관 모두 3% 할당을 안 하면 벌금을 무는 그런 걸 했 었구요. 스웨덴 같은 경우는 유쓰개런티 라고 해서 20세 이하 청년은 일자리가 없으면 훈 련을 받아야 하는 그래서 청년들이 새로운 노동시장의 수요에 맞도록 하는 그런 걸 했기 때 문에 우리도 어떤 극단적인 조치가 필요한데 사실은 우리는 지금 어떤 측면에서는 아직 공 공부문에 대한 3% 빼고는 아직까지는 청년취업에 대해서는 간접적인 지원이지 현실적인 조치는 없는 거죠.

여자 사회자: 네. 지금 외국 사례를 벤치마킹 했다고 말씀을 해주셨어요. 예로 벨기에의 로제타플랜하고 스웨덴의 청년보장을 들어주셨는데, 이게 구체적으로 어떤 제도였는지 설 명을 좀 부탁드립니다.

박영범 원장: 로제타 플랜은 영화 로제타에서 나온 건데요. 거기서 보면 청년들이 높은 실업률 일자리가 없어서 고생하는 것이 나와서 특히 어떤 학력이 없는 친구들이, 그래서 거 기서는 무조건 국가에서 구직자 프로그램을 개발하고 거기에 참여해서 일자리가 되면은 기 업에게 무조건 3%를 고용해라 안그러면 벌금을 물렸구요. 그다음에 우리가 사실은 일자 리, 실업수당, 고용서비스, 훈련 그런게 같이 가는 건데 스웨덴의 청년보장 프로그램 같은 경우는 그런 걸 통합적으로 묶어갖고 아주 적극적으로 청년들을 도와준거죠. 그래서 최근 ILO에 의하면 스웨덴의 청년 보장 정책에 의해서 청년 구직자의 46%가 일자리를 얻었다는 통계가 있습니다. 그러니까 상당히 성공한 근데 우리나라는 아직 이런 인프라가 취약합니 다. 제 생각엔 지금보다 10배는 커져야 하는데.



남자 사회자: 네. 그렇게 되야죠. 저희 방송도 그렇지만요 매일같이 뉴스를 장식하는 게 바로 시간선택제 일자리입니다. 공공기관과 어떤 대기업들은 계속해서 선언은 하고 있습니다. 시간선택제 일자리는 기존의 아르바이트, 단기계약직이 있는데요 어떻게 차별성을 보여야 할까요?

박영범 원장: 지금 현재 우리나라 시간제 일자리가 183만개가 있어요. 그 중에서 임시 일용직이 95%정도구요. 그 다음에 30인 미만 사업장이 80% 이상이 30인 미만 사업장이기 때문에 현재 시간제 일자리를 보면 당연히 취약하고 불안한데, 정부가 추구하는 시간제일 자리는 일단 4대보험이 다 되고 일단은 2년 계약직이지만 삼성 같은 경우도 잘하면 정규직으로 바뀌준다고 하는데 그래서 지금의 시간제일자리하고는 다른 아까 제가 말씀드린 대로 가구 소득을 기준으로 했을 때는 반듯한 풀타임일자리와 시간제일자리가 합쳐져서 그런 걸 상정하고 있는 거죠.

박준식 기자: 저는 그 부분에서 의구심이 드는 게, 한 가정에서 누가 됐든 간에 한 사람은 정규직 한 사람은 반듯한 시간제 일자리를 택한다고 하는데 사실은 정규직이 어느 정도 자기 걸 양보를 해야지 그만큼 누군가는 시간제 일자리를 할 수가 있는 건데 그런 부분에 있어서는 온전한 정규직, 온전한 시간제 일자리라고 보기에선 약간 어폐가 있지 않나 싶습니다.

박영범 원장: 그래서 이게 기존에 있는 일자리를 나누는 게 새로운 일자리를 그렇게 만들 자는 거니까 예전에 우리가 근로시간단축하면서 일자리나누기를 했을 때 큰 효과를 보지 못했는데 그 때는 정규직의 양보를 끌어낼 수가 없었기 때문입니다. 근데 이거는 새로 만든 일자리니까 온전한 풀타임 일자리보다 시간제 일자리 두개를 만드는 거죠. 그렇게 보면 기업 입장에서는 손해예요. 왜냐하면 사람 하나 고용할 때 들어가는 기본적인 비용이 있거든요. 그걸 2분의 1이 아니라 오히려 그렇게 되면 비용은 3, 40% 더 늘어날 겁니다. 그럼에도 불구하고 우리 사회 자체가 일자리의 문제가 근원적으로 해결이 안되면 사회불안이나 대한민국의 지속적 발전에 큰 장애물이기 때문에 시도해봐야 하는 것 아니냐. 그리고 앞으로 정부 정책도 많이 보완이 돼야 하는 건 사실입니다.

여자 사회자: 자, 오늘 한국직업능력개발원의 박영범 원장님과 얘기 나누어 봤는데요. 끝으로 이 방송을 시청하고 계시는 많은 구직자 여러분께 힘나는 한 말씀 부탁드립니다, 원장님.

박영범 원장: 제가 사실은 일자리에 있는 사람으로서 그분들께 말씀드리기 죄송한데 하 여간 희망을 잃지 마시되 다만 너무 눈높이를 높이 하지 마시고 일단은 자기한테 주어진 일을 하시고 경력을 쌓아서 더 높은 단계로 가는 그런 전략을 가지시는 게 중요하다고 생각합니다.

여자 사회자: 네, 취업&뉴스. 오늘은요 특별히 한국직업능력개발원 박영범 원장님을 모 시고 일자리 창출 정책과 청년실업해소를 위한 다양한 이야기 나누어 봤습니다. 한국경제 TV의 박준식 기자, 그리고 한국직업능력개발원의 박영범 원장님과 함께했습니다. 두 분 고맙습니다.



5-11

[한수진의 SBS 전망대]

## 〈이 주의 명칼럼〉 산업재해 줄여야 선진국 자격 있다.

---

매주 이 시간은 〈이 주의 명칼럼〉이라는 코너로 진행합니다. 신문에 실린 명칼럼을 하나 선정하고 그 글을 쓴 분을 연결해서 함께 이야기 나눠보는 시간입니다. 오늘은 박영범 한국직업능력개발원 원장이 전화 연결돼 있는데요. ‘산업재해를 줄여야 선진국 자격 있다’ 이런 제목의 칼럼을 올려서 독자들의 관심을 끌었습니다. 올 여름엔 유독 안전사고가 속출해서 인명피해가 무척 컸었죠. 선진국의 문턱에 서 있는 우리 사회가 산업재해를 어떻게 줄여나갈 수 있을지 함께 생각해 보겠습니다. 원장님 안녕하십니까.

“예. 안녕하세요.”

정말 유난히 더웠던 여름이 지나가고 있는데요. 대형 안전사고도 끊이지 않았습니까. 그렇지요?

“예. 그렇습니다. 올 해 같은 경우 태안반도 청소년 캠프에서 고등학생들이 아깝게 캠프하다가 사망을 했고요. 노량진에서 서울시에서 발주한 공사를 하다가 인부들이 물이 불어난 것을 모르고 무리하게 공사하다가 수몰사고 났었고, 또 최근에 울산에서 물탱크 폭발사고가 일어나면서 결국은 사람이 죽었고, 또 항상 조마조마 했었는데 모 대학에서 실험실에서 대학원생들이 실험하다가 폭발 사고가 일어나서 굉장히 어수선 했던 것 같아요.”

네. 지금 이렇게 돌아보니까 정말 많았습니다. 끊이지 않았네요. 안타깝게도 이 모든 사고들이 다 인재의 성격이 크다는 특징이 있는 거죠?

“예. 이게 사실 우리나라에서 발생하는 사고가 보면 매년 반복적으로 일어나거나, 그 노량진 수몰사고 같은 경우도 기억하실지 모르겠지만 몇 년 전에 임진강에서 북한에서 상류에 황강댐을 그냥 예고 없이 임진강에 방류해서 야영객 몇 명이 수몰사로를 당했죠.”

예. 그런 일이 있었지요.

“그 당시에 군이라던가 공무원 여러분들이 적절히 대응 했으면 막을 수 있었는데 결국에 제대로 알리지 않고 이래서 초기 대응에 실패하면서 상당한 피해가 있었거든요. 결국 이번 에 노량진 수몰사고도 팔당댐의 방류가 증가하면서 한강의 수위가 상승해서 결국, 원인이 됐었는데, 여러 번 경고가 있었는데 감독관청인 서울시라던가 공사업체 감리업체 이런 곳에서 결국 이것을 무시해버리던가 아니면 현장에서 일하는 근로자들이 제대로 알리지 않아서 결국은 사고가 발생을 한 것이고 피해가 컸다. 그런 측면이 있어서 안타깝게도 반복적으로 발생하는 것 같아요.”

네. 충분히 막을 수 있는 사고였는데 말이죠. 매년 산업재해 때문에 발생하는 인명피해 우리나라가 어느 정도나 되나요?

“예. 한 9만 명 정도가 재해자 수고요. 그 중에서 사망자가 약 1천8백에서 1천9백 몇 정도가 되고 있어요. 매년요. 문제는 우리나라 같은 경우는 삼성, SK, LG 이름만 대면 아는 글로벌 초일류기업들에서도 이러한 산재가 계속 발생하고 있어서 국민들이 우려하고 있는 거죠.”

예. 매년 9만 명의 재해자 수가 발생하고 있고 사망자가 1천 8백 명이다. 이 산업재해만 놓고 본다면 우리나라는 여전히 후진국 인거죠?

“그렇습니다. 특히, 우리나라가 업종 자체가 제조업 중심으로 돼 있다는 것도 좀 있는데 요. 우리나라 같이 제조업이 강한 일본이나 독일에 대해서도 산재가 많이 발생하고 있다는 것은 일반적으로 받아드려지고 있는 사실입니다.”

대기업조차도 산업재해 건수가 많이 발생하고 있다 이런 지적을 해 주셨는데, 우리나라의 노동시장 구조하고도 깊은 연관이 있다 그런 말씀을 하셨네요?

“그렇습니다. 사실 우리나라 같은 경우는 건설 공사를 할 때 대기업이 원청으로 공사를 맡은 다음에 이것을 하청을 주는데 1차적인 하청에서 끝나는 게 아니라 2차, 3차, 심지어는 4차까지 내려간다고 하더라고요. 그러다보니 실제적으로 대기업이 공사는 맡았는데 실제 작업은 소규모 영세기업이 하게 되는 것이죠. 아무래도 소규모 영세기업의 경우는 자금 사정이 좋지 못하니까 사실 법에서 정한 근로자에 대한 안전교육도 별로 하지 않고, 아니면 또 여러 가지 안전 수칙도 지키지 않으니까 이런 사고가 발생할 수밖에 없고요. 그래서 노량진 수몰사고나 방화대교 붕괴사고도 원청인 서울시는 발주를 하고 그 다음에 공사를 맡은 대기업은 감독을 하는데 실제 공사는 하청업체 재하청업체 재재하청업체에서 하다 보니까 결국은 경비문제 때문에 공기를 단축하고자 해서 무리한 작업을 강행하면서 결국 발생한 거죠. 예방적 노력을 하는 게 전 중요하다고 봅니다.”

예방적 노력이 필요하다.

“예. 아무래도 근원적인 것은 우리나라 원하청구조가 워낙 복잡하고 불합리한 게 많기 때문에 여기에 대해서 근원적인 수술이 필요하고요. 그 다음에 우리나라 노동시장이 정규직 비정규직을 이원화 되어 있고 이런 부분에 있어서 특히 비정규직 같은 경우는 보호를 받는 측면이 상당히 약하기 때문에 이런 것이 전반적이 개혁이 이루어져야지만 우리나라 산업재해도 선진국처럼 획기적으로 줄어들 수 있지 않을까하는 생각입니다.”

예. 예방적 노력도 중요하고, 이 복잡한 원하청구조에 대한 근원적인 수술도 필요하다. 이런 말씀이신 것 같은데요. 그런데 지금 생각해 보면 빨리빨리문화라고 하지 않습니까. 또 어떤 성과주의, 결과주의 이런 것으로 안전불감으로 이어지는 경우가 많지 않습니까?

“예. 그렇습니다. 우리가 사실 세계가 부러워하는 빠른 초고속 경제 성장을 달성했는데요. 그래서 이제 건설현장 같은데서 보면 우리나라 같은 경우 굉장히 조속한 시일 내에 공기를 단축해서 건축물을 건축하는 게 사실 자랑 비슷하게 돼 있는데 물론 공법도 우수한 공법을 쓰고 열심히 하는 것도 있지만 무리한 공기 단축 같은 것이 상당히 원인돼서 결국 우

리나라 같은 경우는 이제 결과가 과정을 합리화해서 안전 분야뿐 아니라 다른 분야도 다 같은 텐데 결국은 결과가 좋다면 과정이 문제가 있어도 문제될 게 없다 이런 약간 심하게 이야기해서 산재사고 발생해서 보상금 몇 억 주고 공기 1~2주일 단축하면 경제적으로 더 이익이 아닌가 하는 그런 생각을 사업주들이 갖고 있는 게 아닌가 하는 생각이 좀 듭니다.”

그러네요. 아직도 안전에 투자하는 경비를 많이 아까워하는 것 같아요.

“그렇습니다. 사실 제가 예전에 미국에서 살 때 보니까 미국에서 건설 업체하시는 분들이 그런 이야기하시더라고요. 미국은 레미콘 같은 경우도 레미콘 공장에서 떠나서 건설 현장에 들어가는 시간이 있나봅니다. 그런데 안전문제 때문에 1분이라도 늦으면 그대로 돌려보낸다고 합니다. 그러니까 엄청나게 경비 손실이 큰 거죠. 레미콘 한 차를 버려야 되니까. 그런데 우리나라 같은 경우에는 상상을 할 수가 없을 것 같고요. 그랬다가는 뭐 진짜 큰 싸움 날 것 같고요. 그 다음에 또 예를 들면 외국 같은 경우는 선진국 가보면 길거리에서 공사할 때 아주 불편할 정도로 굉장히 여러 가지 물건 떨어질 것을 대비하는 등 안전에 대한 시설을 많이 하는데 그렇게 되면 경비 문제도 경비 문제지만 시민들이 굉장히 불편한데 그랬을 때 우리나라 같은 경우 시민들이 그것을 몇 달씩 그러고 있으면 과연 받아들여질까 또 주변에서 장사하는 분들이 보상해 달라고 그러니까 자체적으로 사업체의 경비 절감뿐 아니라 한국사회에서 아직은 안전에 대해서 자기 자신이 손해 보는 것에 대해서 받아들이지 못하는 부분이 있습니다.”

그러네요. 원하청 문제 등 구조적인 수술도 필요하지만 우리사회가 안전문제나 산업재해 줄이기 위해서 비용을 기꺼이 지불하겠다는 그런 전체적인 사회적 합의도 시급하다고 봐야겠어요.

“예. 맞습니다. 이게 사실은 산재가 발생하면 개인이나 그 가족한테도 굉장한 피해지만 정부에서 산재 보상금으로 2011년 같은 경우 3조 6천억 원을 지불했고요. 그 다음에 직간접 손실 추정이 16조 원 정도 됩니다. 사실은 이게 산재 발생을 줄이는 데는 이것보다 훨씬 적은 돈을 투입하면 되거든요. 이것이 내가 불편한 것은 싫고 전체적으로 되면 좋고 뭐 그런 거로 발생이 되면 이슈화는 되는데 예방에는 우리사회 전체가 특히 여기서 선도적 역할

을 해야 하는 시민단체라든가 노동조합도 그렇게 적극적이지 않다. 전체적으로 사회 전체적으로 안전 우선주의로 가는 게 중요하다고 봅니다.”

오늘 산업재해를 줄여야 선진국 자격이 있다, 그런 주제로 함께 말씀 나눴는데요. 원장님 결론 삼아서 오늘 이야기를 좀 정리해 주시죠?

“선진국이 1인당 국민소득 3만 불하지만 거기에 가기 위해서는 안전한 사회가 되어서 결과적으로 그렇게 되는 것이고요. 그런 측면에서는 이제 산업안전을 위해서는 예방적 노력을 우리 사회 전체, 사업주, 근로자 모두 열심히 해야 할 것 같습니다.”

오늘 말씀 잘 들었습니다. 지금까지 한국직업능력개발원 박영범 원장이었습니다.

5-12

[뉴스와 사람들]

## 박영범 한국직업능력개발원장

---

여러분 안녕하십니까? <뉴스와 사람들>를 진행하는 박관우입니다.  
잠시, 뒤에 뵙겠습니다.

네, BBS뉴스와 사람들^^ 6월 1일 토요일  
주말, 이 시간 - 오늘은 한국직업능력개발원 박영범 원장을 스튜디오에 직접 모셨습니다.

박영범 원장님, 안녕하십니까

(네, 안녕하십니까)

먼저 애청자 여러분들에게 한국직업능력개발원에 대한 소개 부탁드립니다.

“1997년에 설립된 국무총리산하 경제인문사회연구회 소속 국책연구기관으로서 설립 초  
기부터 사회적 수요에 맞게 직업능력개발, 특히 직업교육과 직업훈련에 관한 정책연구와  
정부사업을 대행하고 있습니다.

특히 최근에는 대졸인력 과잉에 따른 대졸 실업문제, 노동시장의 인력수급 불균형 등 우  
리나라 노동시장의 구조적인 문제를 해결하는 단초가 되는 ‘고졸취업 성공 시대’를 여는 데  
앞장서 왔습니다. 올해 초 기관의 이와 같은 공헌을 인정받아 대통령 표창을 받았습니다.

박근혜정부에 있어서는 NCS(국가직무능력표준) 체제 구축, 자유학기제관련 진로체험에  
증추적 역할을 하고 있습니다.”

요즘은 청년들 뿐 아니라 세대를 불문하고 취업에 대한 걱정이 높은데요, 현재 실업률이 어느 정도 됩니까?

“통계청 발표에 따르면 전체 실업률은 2013년 4월 현재 3.2%로 실업률 자체가 크게 높은 것은 아니다. 미국이 7.1%, 아베노믹스로 경기가 호황인 일본이 4.3%인 것을 고려하면 오히려 실업률은 낮다고 할 수 있습니다.

그러나 청년층(15-29세)은 8.4%로 상대적으로 높은 편이며, 5년전(7.5%)에 비해서도 상황이 더 악화되었습니다.

특히 실업률 자체보다 더 큰 문제는 좋은 일자리가 많지 않다는 것입니다. 자기가 생각하는 좋은 일자리를 찾지 못해 구직을 아예 단념하는 사람이 적지 않고, 이 경우에는 실업자로 잡히지 않으니, 실업률 통계가 낮게 나오는 측면도 있습니다.

통계청조사의 비경험인구로 잡히는 쉬었음, 7만 1천 명, 취업목적 학원·기관 수강 등과 기타 취업준비를 합한 취업준비자는 61만 2천 명, 취업의사와 능력은 있으나 노동시장적 사유로 일자리를 구하지 않은 자 중 지난 1년 내 구직경험이 있었던 구직단념자는 15만 9천 명으로 공식적인 실업자 89만 5천 명이나 체감실업자는 160만 명으로 늘어납니다.”

요즘은 인턴 자리 하나도 너무 아쉬운 상황이라고 하던데요, 노동시장의 환경이 많이 변한겁니까, 왜 이런 상황이 벌어지는걸까요?

“일자리창출을 위해 가장 중요한 것은 경제성장인데, 2000년대 들어 경제성장률이 하락하고 있습니다.

또한 우리나라의 고용탄력성이 선진국에 비해 낮아, 경제성장에 따른 고용효과가 제한적입니다. 경제성장에 따른 일자리 창출효과는 수출산업보다 내수산업이 크고, 대기업보다 중소기업이 높으며, 제조업보다 서비스업이 높은 것이 일반적인데, 우리나라에서는 수출, 대기업, 제조업 중심의 경제성장이 이루어져 왔습니다.

노동시장의 경직성, 노사관계의 불안, 직업교육훈련의 부족, 고용서비스 시스템의 비효율 등으로 노동의 상대가격이 낮지 않고, 이에 따라 기업들이 노동절약적 자동화 추진 등 노동보다 자본을 더 선호하는 경향이 강화되어 왔고 또한 정규직보다 비정규직 위주의 채용이 확대되어 노동시장의 불안정성이 확대되어 왔습니다.

그간 정부가 정부지출의 확대를 통해 일자리 창출을 도모했지만, 단기 일자리 창출에 그쳤고, 장기적으로 안정적인 일자리가 새롭게 만들어지지 못했습니다.”

과거와는 또 다른 취업 문제가 벌어지고 있는데요, 이에 따른 직업능력개발훈련도 필요하겠죠, 우선 직업능력개발훈련이 어떤건지, 필요한 이유에 대해 청취자들에게 소개 부탁드립니다.

“직업능력개발훈련이란 산업현장에서 직무수행에 필요한 기능이나 기술, 직무태도 등을 학교가 아닌 훈련기관이나 기업체, 산업현장에서 배우는 것을 말합니다.

평생직장에서 평생직업의 시대로 변화하였고, 경제구조가 급속도로 변화하면서 개인이 가진 직무능력을 사회, 경제 구조 변화에 맞추어 update 필요합니다.

보다 구체적으로 학교교육을 통하여 직업능력을 충분히 배양하지 못한 경우가 있습니다. 예를 들어 취업을 원하는 인문계 고등학교 졸업생, 직무수행능력이 부족하여 일자리를 구하지 못한 실업자 혹은 구직자, 새로운 일자리를 위하여 새롭게 근무하고자 하는 사람, 특히 기술의 발전에 따라 새로운 기계나 기술이 도입되고 있어 재직자의 경우도 지속적인 직업능력개발훈련이 필요합니다.”

직업훈련과 직업교육은 어떤 차이가 있습니까?

“직업교육은 교육과정을 종료하고 특정한 분야의 일자리에 취업을 우선적으로 고려하는 교육입니다. 학문연구나 진학이 주된 목적이 아니라는 점에서 일반교육과 다릅니다. 고교 단계에서는 특성화고등학교, 마이스터 교을 중심으로, 고등교육단계에서는 전문대를 중심으로 이루어지고 있습니다. 직업훈련은 정규학교가 아니라 직업능력개발훈련 시설이나 산업체 현장에서 특정한 직무능력을 배우는 것입니다.

가장 큰 차이는 직업교육은 정규 교육과정의 일환으로 이루어지나, 직업능력개발훈련은 비정규이고 상대적으로 단기 과정이고, 현장에서 직무수행에 필요한 능력은 기업체마다 다르므로 여기에 부응하여야 합니다.

행정적으로는 직업교육은 교육부, 직업훈련은 고용부로 분리되어 추진되고 있으나 최근에는 협업을 강조하는 추세입니다. 독일 등은 통합되어 행정이 추진되고 있습니다.”



직업능력개발훈련의 현황은 어떻습니까? 주로 어떤 사람들이 직업능력개발훈련의 대상자가 됩니까?

“고용노동부 최근 자료(2012년)를 기준으로 보면, 실업자와 구직자로 직업능력개발훈련 수료자(2011년)는 전국적으로 39만 명이며, 현재 취업 중인 재직자(2011년) 가운데 352만 명이상이 직업훈련을 받았습니다. 예산(2011년)은 고용노동부에서만 고용보험과 일반회계를 포함하여 1조 6천억 원을 투입하였습니다.

그러나 서울특별시나 지방자치단체 등에서 실시하는 직업능력개발훈련이나 자비부담으로 수행한 직업훈련 수료자도 상당히 많아 정확한 현황은 파악하기 어려운 실정입니다.”

선진국의 경우 청소년의 직업교육에 대한 커리큘럼을 학교에서 가르쳐주는 곳이 많다고 하던데요, 우리나라는 어떻습니까?

“중등단계 고등학교는 일반고와 특성화고 분리됩니다.

우리나라에서의 청소년 직업교육은 전통적으로 현재의 특성화고등학교를 중심으로 이루어져왔습니다. 특성화고등학교에서의 직업교육은 국가가 마련한 국가수준 교육과정을 기반으로 직업교육이 이루어져 왔습니다.

그러나 2000년대에 들어 진학위주의 교육이 이루어져 특성화고 취업률 2008년 17.5%까지 떨어졌으나 정부의 고졸 취업 장려정책으로 2011년 특성화고 취업률은 48.5%로 높아졌습니다.

고졸 취업을 장려하면서 산업사회에서 요구하는 인력을 양성하기 위해 다양한 형태의 교육과정이 요구되어 왔고, 이를 위해 단위 학교에 교육과정 운영 재량권을 부여되는 추세입니다. 그 중에서 대표적인 것이 마이스터 고등학교입니다.

향후에는 현 정부에서 추진하고 있는 NCS(국가직무능력표준)를 기반으로 한 교육과정이 운영된다면 더욱 다양한 교육과정이 운영될 것으로 보입니다.”

요즘에는 대학에 가도 취업이 어려워서 고등학교를 졸업하고 취업을 준비하는 학생들이 증가하는 추세라고 합니다. 마이스터고, 특성화고 학생들의 직업훈련(직업교육)은 잘 되고 있는 편인가요?

“먼저 마이스터고부터 말씀드리겠습니다. 현재 마이스터고는 산업부문별로 38개 학교가 지정되었고, 그 중에서 21개 학교에서 올해 첫 졸업생을 배출하였습니다. 졸업생 중에서

90%가 넘는 학생들이 취업에 성공하였습니다. 괄목할만한 사실은 입학생들의 70% 이상이 본인이 취업을 원해서 진학한 경우입니다. 입학생들의 입학성적도 매우 높아졌으며, 외국에서도 마이스터고 제도를 벤치마킹하려고 할 정도로 성공한 정책으로 소개되고 있습니다.

특성화고등학교의 경우에도 진학률이 지속적으로 증가하다가 올해 졸업생들의 경우, '01년도 수준인 48.5%가 취업에 성공하였고 취업질도 높아졌습니다. 고졸 취업문화 확산이라는 정부의 노력이 효과를 발휘하고 있으며, 향후에도 정부의 제도 개선 노력이 지속된다면 안정적인 취업의 한 트랙으로 안착될 수 있을 것으로 보입니다.”

청소년들의 직업교육이 직업훈련으로 연계되기 위해서는 일종의 브릿지 역할이 필요하지 않을까 하는데요, 연계 상황은 현재 어떻게 좀 더 보완할 점은 어떤 걸로 볼 수 있겠습니까?

“직업교육과 직업훈련의 연계는 2가지 측면에서 의미가 있습니다. 먼저 직업교육과 직업훈련이 보완적으로 동시에 이루어지는 것입니다. 학교에서는 이론을 주로 배우고 훈련기관에서는 각종 기자재를 활용하여 실습을 통해 기능을 익히는 시스템이 있습니다. 또한 진학을 포기한 학생들을 훈련기관에서 직업능력을 습득하여 취업하도록 하는 연계 활동도 있습니다.

다음으로 직업교육을 받고 취업하여 일을 하면서 부족한 직무능력을 직업능력개발훈련으로 보충하여 받을 수 있도록 합니다. 직업교육에서 배우는 것과 직업훈련에서 배우는 것이 연결되어, 훈련기관에서 세부적이고 숙련된 고급 기능을 습득할 수 있도록 체계화가 필요합니다. 이를 위하여 학교교사와 직업훈련교사의 상호교류 등과 같은 제도를 구축되어 있습니다.

현재 이러한 연계가 잘 이루어지지 않고 있는 실정. 가장 중요한 이유는 직업교육과 직업훈련의 주무 부처가 다르다는 것입니다. 그러나 정부에서도 이런 실정을 파악하여 폴리텍 대학 등을 이용하여 직업교육훈련의 연계를 강화 중입니다. 특히 박근혜정부 들어 협업 강조, 개선이 기대됩니다.

올해부터 고용보험기금을 이용하여 고용노동부가 주관이 되어 교육부 소관의 특성화고 교 일부에 대해 교육과정 개편 및 지원됩니다.”

앞으로 계속 노동시장의 환경이 변할텐데요, 어떻게 전망하십니까?

“경제성장 전망이 낙관적이지 않다는 것은 앞으로도 일자리 창출이 쉽지 않을 것임을 시사합니다.

일자리 창출을 지원하려는 정부 정책이 효과를 거두지 못한다면, 과거보다 노동시장 상황이 더 악화될 수 있습니다.

예를 들어 수출·제조업·대기업 중심의 불균형 성장이 지속된다면, 우리 경제의 고용창출 여력이 여전히 제한적일 수밖에 없는데, 내수·서비스업·중소기업도 동반성장하는 균형성장이 이루어질 수 있도록 하는 정책 노력이 중요합니다. 이런 노력의 성공 여하에 따라 노동시장 여건이 많이 달라질 것입니다.

또한 노사의 양보와 대타협이 없다면, 기업이 일자리를 많이 만들지 않거나 정규직 채용을 기피하는 현상이 계속될 수밖에 없습니다.

특히 복지 확대는 불가피한 추세인데, 복지 확대가 복지수혜자의 취업의지 저하로 연결될 경우 재정적자 확대와 저성장으로 연결되는 악순환을 초래할 수도 있습니다.

박근혜정부의 고용율 70% 달성에 전 국민, 노사, 대기업, 중소기업이 합심하여 노력하여야 하겠습니다.”

지금 여러분께서는 <뉴스와 사람들> – 오늘은 박영범 한국직업능력개발원장과 함께 하고 있습니다.

잠시 전하는 말씀 들겠습니다.

“네.”

이제는 고령층 노동자들을 위한 직업교육이나 직업훈련도 강화되어야 하지 않습니까?

“물론입니다. 통계청에서는 2000년에 고령화 사회로 진입(고령인구 7%)하고, 또한 2018년에 고령사회(고령인구 14%)에 진입하고, 2026년에 초고령사회(고령인구 20%)에 진입할 것으로 추정하고 있습니다.

지난 30년간(1980-2010년) 우리나라 평균수명은 65.7세에서 79.6세로 증가하였습니다. 이에 비하여 민간기업의 실제퇴직은 53세, 규정상 정년은 57세 수준에서 정제하고 있습니

다. 이에 따라 퇴직 이후 평균 26.6년이 남게 되어 새로운 일자리를 찾는 등 생계문제를 해결해야 합니다. 또한 3년 이상 근속한 상용직 142만 명의 베이비 붐 세대(1955~63년생)가 정년을 맞아 2019년까지 매년 15만 명 수준에서 은퇴할 예정입니다.

OECD 평균에서 보면 청년기(18세~25세)가 가장 빈곤하고, 75세 이상에서 빈곤비율이 전체 평균을 상회하기 시작합니다. 이에 비하여 우리나라는 50세 이후에 빈곤율이 크게 상승하여 연령이 올라갈수록 상대적인 크기가 매우 높습니다. 이는 장년층으로부터 청년층으로 이전소득이 매우 많으나, 노인들에 대한 복지수준이 매우 낮아 이들의 생계가 매우 어려운 수준에 있음을 보여주고 있습니다.

고령화 추세에 따라 고령자는 증가하지만 우리나라는 OECD 국가 가운데 고령층 빈곤율이 가장 높습니다. 고령자를 위한 직업능력개발을 강화하여 일자리 정착을 지원해야 합니다.”

고령층 노동자들을 위한 직업능력개발을 강화하는 방안으로 어떤 것을 꼽을 수 있겠습니까?

“고령자는 일생동안 경험한 직업 활동을 바탕으로 여기에 적합한 직업훈련이 필요하므로 이를 감안해야 합니다. 예를 들어 과거에 고위직으로 근무한 경험자는 제일 먼저 낮은 자세를 배우는 의식전환 과정이 필요합니다. 또한 특정한 기업에서 장기 근무한 경력자는 일반적으로 적용되는 방향으로 직무능력을 전환하는 교육이 필요합니다.

고령친화적인 직업능력개발체제를 구축해야 합니다. 훈련과정의 구성에서 청년층과 달리 느리게 진행하고 반복하여 교육이 이루어져야 하며, 고령자의 신체적인 약점을 보완할 다양한 도구 활용이 강화되어야 합니다. 고령자에게 적합한 직종인 ‘한식조리과정’나 ‘세탁과정’과 같은 분야의 훈련과정을 다수 개발하여 이수 후 일자리로 나아갈 수 있도록 하고, 고령자특화훈련과 같은 제도를 도입하여 가계소득수준에 따라 훈련기간 동안 생계비를 지원할 수 있는 체제를 구축하여야 합니다.”

비정규직 직업능력개발도 짚어보죠, 비정규직에게 있어 직업능력개발의 중요성은 얼마나 됩니까?

“비정규직 문제의 해결을 위하여 균등대우와 남용규제, 즉 불합리한 차별과 남용으로부터 보호할 수 있는 제도적 장치는 비정규직 문제해결의 필요조건이지 충분조건은 아닙니다.

비정규 근로자들이 현재의 일자리에서 안정적으로 소득을 증대시킬 수 있도록 하거나 아니면 더 나은 일자리 또는 정규직으로 전환할 수 있는 능력을 길러주는 게 근본적인 대책이 될 것입니다. 비정규직의 상당수가 중소기업 근로자, 여성·저학력 근로자라는 점이 있기에 더욱 그러합니다.

직업능력개발을 통하여 기업과 국가는 무한경쟁 환경 하에서 보호대상이 아니라 중·장기적인 경쟁의 원동력인 인적자원을 확보하여야 하고, 비정규직 근로자 자신은 고숙련을 통하여 지속가능한 고용을 확보하고 소득도 증대시키는 선순환의 고리를 구축할 수 있습니다. 이는 결국 고용 및 사회안전망의 확충을 꾀하는 것이기에 사회·경제적인 비용을 낮추는 길입니다.”

우리 사회에서 비정규직자들이 800만 명이라고 추산될만큼 높은 비중을 차지하고 있습니다. 앞으로 비정규직의 직업능력개발정책이 더 중요해질 것 같은데요, 비정규직의 직업능력개발정책은 어떤 방향으로 나아가고 어떤 과제가 남아있다고 보십니까?

“우선, 비정규직의 직업능력개발훈련 참여를 막고 있는 제반 애로 사항을 제거하여야 합니다. 다시 말해 비정규직이 훈련을 받는 것을 방해하고 있는 시간과 접근성의 제약, 훈련비용의 부담, 훈련기간의 생계 문제, 필요한 훈련과정을 파악하기 어려움 등의 문제를 해소하여야 합니다.

사업주 훈련에서 비정규직 특화훈련에 대한 인센티브 강화, e-learning강화를 통한 시공간 제약 해소, 비정규직 개별 특성에 따른 훈련 프로그램과 지원체제 확립 등이 필요합니다.”

박근혜 정부가 주요 국정과제 중 하나로 ‘학벌이 아닌 능력 중심의 사회 구현’을 제시하고 구체적인 수단으로 국가직무능력표준(NCS) 체제 구축을 적극적으로 추진하고 있는 것으로 알려져있는데요, 생소한 개념입니다. NCS가 어떤겁니까?

“자격기본법 2조에 따르면 NCS는 ‘산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 소양 등의 내용을 국가가 산업부문별, 수준별로 체계화한 것’입니다.

모든 직종에 요구되는 직무능력을 국가 차원에서 표준화하여 제시하고, 제시된 표준 중심 교육과정 개편하는 것을 실천과제로 제시 고교 이후 직업교육을 직무능력표준을 활용한 현장중심의 일자리 중심 교육으로 전환할 계획입니다. 즉 공급자가 아닌 수요자 중심의 직

업교육을 하겠다는 것입니다.

교육부와 고용부는 협업체제를 구축하여 금년 중에 250개 직무의 NCS를 개발하고, 내년도에는 나머지 252개 직무에 대한 NCS 개발을 완료하게 될 것이다. NCS 개발과 함께 NCS를 활용한 교육과정 개발도 함께 이루진다. 기존에 개발된 350여개의 NCS의 개선 작업을 병행하여 NCS 체제 구축을 내년 까지 완료할 계획입니다.”

원장님께서도 NCS체제 구축이 우리 고용문제를 해결하는데 필요하다고 생각하신다고 들었습니다.

“먼저 말씀드린 바와 같이 현장의 일과 교육과 채용을 연결하는 NCS체제 구축이 이루어지고 제대로 작동되면, 우선 고용 관련 문제 중 기업에서 요구하는 능력과 교육 간의 mismatch를 줄일 수 있습니다. 또한 NCS를 참고하면 특성화고, 전문대학, 대학, 훈련기관 등 교육의 수준별로 산업체에서 요구하는 능력이 확실하게 되어 학력 인플레이, 즉 과잉 교육 문제를 어느 정도 해소할 수 있습니다.

NCS의 개발과 교육에 산업체 전문가가 참여함으로써 자연스럽게 산업체를 유인할 수 있습니다. 이를 통해 기업의 채용, 인사 관리 비용과 성과를 제고할 수 있는 채용시스템에 변화를 가져올 수 있을 것으로 기대됩니다.

학생들도 NCS를 통하여 본인이 가고자 하는 산업체 현장 또는 기업에서 요구하는 직무 역량을 파악할 수 있습니다. 또한 예측 가능한 직업능력개발의 내용, 수준, 경로, 방법을 사전에 알고 준비할 수 있을 것입니다.

NCS 체제 구축은 교육과 노동시장의 인력 불일치 문제와 청년 일자리를 확대하는데 있어서 핵심적인 역할을 할 것입니다.

결론적으로 NCS제도가 구축되면 현장의 수요에 부합되는 직업교육과 훈련이 교육기관과 훈련기관에서 이루어지고, 각 직무에서 필요로 하는 표준화된 역량이 제시되고 관련 자격체계가 구축되기 때문에 재직자들의 자유로운 직장간 이동이 촉진되고, 다양한 방법으로 상위수준의 역량이나 자격을 취득할 수 있게 됩니다.

또한 궁극적으로 대학의 학위도 NQF체계 하에서 운영됨으로 고등교육의 질 관리에도 기여하게 될 것입니다. 우리나라의 대학 교육은 기업에서 필요로 하는 인재를 육성하지 못하고 있다는 비판을 받아 왔습니다. NCS체제 구축과 NQF 개편으로 대학교육이 현장의 수요

가 반영되고 학생들의 취업에도 도움이 될 것입니다.

청년실업 해소 등 노동시장의 인력불일치 문제를 해결하는 단초가 될 고졸취업 성공시대를 연 ‘선취업-후진학’정책도 NCS와 NQF 체제로 뒷받침되어야 대학에 진학하지 않고 일하면서 여러 자격증을 취득하는 선진국형 인적자원개발체제가 구축될 것입니다.”

앞으로 한국직업능력개발원의 역할을 점차 더 중요해질 것 같다는 생각이 드는데요, 앞으로 어떤 비전을 갖고 계십니까?

“우리 원의 4대 핵심가치가 연계성, 실효성, 경제성, 신뢰성인데요.

실질적인 가치가 있는 성과를 창출하는 조직이 되어야 하고, 적은 비용으로 최대 효과를 내며 효율적으로 일해야 한다는 겁니다. 또한, 밖으로부터의 신뢰, 조직구성원간의 신뢰, 특히 공공기관으로의 책무를 다하자는 게 제 생각입니다.

특히 새 정부가 출범하므로 새 정부 관련 정책 공양 이행을 지원할 것입니다. 특히 NCS 체제 구축 및 자유학기제중 진로체험과 관련되어 온 역량을 집중할 것입니다.”

네, 박영범 원장님.

오늘 말씀 감사합니다.

“네, 감사합니다.”

지금까지 한국직업능력개발원 박영범 원장과 함께 말씀 나눴습니다.

뉴스와 사람들, 오늘 순서 여기서 마치겠습니다.

지금까지 진행에 박관우, 구성에 김진아 작가였습니다.

편안한 주말 보내시기 바랍니다.

여러분 감사합니다.



[특별좌담]

## 열린채용이 사회구조를 바꾼다

---

진행 : 홍현중 서울경제TV 해설위원

좌담 : 박영범 한국직업능력개발원장

이필상 서울대학교 초빙교수

이호성 경영자총협회 상무

사회자: 여러분 ‘열린채용’이란 말 들어보셨지요. 기업이 인재를 뽑을 적에 학벌, 학점, 심지어 나이 이런 것을 가지고 과거에 뽑았지요. 이런 조건들을 무시하고 이제는 개인자체 개인의 역량 또 끼, 가능성 이런 것을 가지고서 인재를 뽑고 또 사회적 약자한테도 배려해주는 그런 채용제도라고 하지요. 이런 새로운 채용 시스템이 우리 기업들이 인재를 뽑을 때 확산되어 가는 그런 바람직한 추세를 보이고 있는데 또 한편에서는 이 문제가 다소 부작용이 있다 이런 시각도 없지 않아 있는 것 같습니다. 자 이른바 ‘탈스펙 운동’이라고 볼 수 있는 게 바로 열린채용인데요. 과연 이런 열린채용이 어떻게 진행이 되고 있고 취업시장 나아가 우리 사회 전체에 어떤 영향을 줄지 아마 파급효과도 꽤 클 것 같지요. 그리고 이런 제도가 바람직한 방향으로 정착하기 위한 방안 같은 것을 오늘 좌담시간을 통해서 한 번 토론해보겠습니다. 자 오늘 토론해 주실분 여러분들께 소개해 드리겠습니다. 제 오른쪽부터 먼저 소개해 드릴게요. 한국직업능력개발원에서 박영범 원장님 나와 주셨습니다. 한성대학교 경제학과 교수님이시기도 하죠. 안녕하세요.



박영범: 안녕하세요. 반갑습니다.

사회자: 박 원장님 한국직업능력개발원이 리서치 하는 곳이지요? 연구기관.

박영범: 아니요. 연구·정책개발도 하면서요. 그 다음에 직업능력개발 관련한 정부의 사업을 위탁받아서 훈련기관을 평가한다던가 아니면 민간자격을 관리하고 국가자격을 인정해주는 여러 가지 그런 정책연구와 정부사업을 병행하고 있습니다.

사회자: 늘 들었으면서도 제가 또 몰라서 다시 여쭙봤습니다.

박영범: 네 감사합니다.

사회자: 자 맡은 편에 여러분 또 너무도 잘 아시는 이필상 전 고려대학교 총장님 나오셨습니다.

이필상: 안녕하세요.

사회자: 이 교수님 지난 번에 정년퇴임하시고 서울대에서 또 강의하고 계시죠. 초빙교수로.

이필상: 예 경제학부에서 경영학 강의하고 있습니다.

사회자: 마음이 또 새로우시겠어요. 또 새로하시니까.

이필상: 더 열심히 해야죠.

사회자: 자 그리고 오른쪽 끝에 경영자총협회에서 이호성 상무님 나와주셨습니다. 고맙습니다.

이호성: 안녕하십니까.

사회자: 우리 박근혜 대통령이 대통령 되고 나서 첫 번째로 들린 곳이 경영자총협회지요.

이호성: 네 그렇습니다.

사회자: 자 시청자 여러분 오늘 토론주제 화면으로 먼저 만나보시지요.

사회자: 자 여러분 VCR에서 보셨겠지만 열린채용 참 획기적인 여러 가지 방안이 나오고 있지요. 박근혜 정부가 일자리 확대를 위해서 뭐 가장 정책 아젠다 중에서 첫 번째 순위로 두고 있는데요. 이 문제하고는 좀 다르게 바로 질적 문제가 바로 열린채용의 문제입니다. 지금까지 아까도 뭘 말씀드렸습시다만은 개인의 어떤 정황이라던가 상황, 조건 뭐 이런 것을 보고 기업들이 사실 인재들을 많이 뽑았는데 이제는 사람자체에 포커싱을 좀 맞춰가지고 개인이 가지고 있는 능력 위주로 뽑겠다는 제도가 오늘 토론의 주제일텐데요. 먼저 이호성 상무님께 좀 여쭙어보겠습니다. 실제로 이런 열린채용이 확대되고 있는 중이지요. 그렇지요?

이호성: 예 그렇습니다.

사회자: 대기업에서의 열린채용 좀 한 번 스케치를 해주시겠어요. 어떤 실태로 진행이 되고 있는지. 뭐 여러 기업이 아까 앞서나간 VCR에서도 나왔지만 좀 말씀을 해주시지요.

이호성: 예 그렇습니다. 앞서 화면에서 보신 것처럼 일단 기업들 입장에서는 과거에 소위 일반 학생들이나 구직자들에게 많이 알려져 있는 스펙 중심의 채용이 아니냐하는 그런 우려들에 대해서 더 이상 기업들이 그런 것만을 기준으로 해서 뽑지는 않고 있다는 말씀을 먼저 드리고 싶고요. 기존에 있었던 그런 스펙 중심이라는 것은 가령 뭐 학벌이라든가 어학 점수라든가 아니면 학점이라든가 뭐 이런 것들과 관련해서 잘못 알려져 있는 내용들이 이

런 것들이 너무 과도하게 기준을 설정하면서 뭐 영어점수가 10점 올라가면 합격을 하고 10점 떨어지면 불합격하고 하는 식으로까지 극단적으로 알려진 사례들이 있는데 기업들 입장에서는 전혀 그렇지 않고요. 또 어떻게 보면 이런 것들이 우리사회가 안고 있는 여러 가지 교육 시스템이라든가 훈련 자격 뭐 이런 것들에 대한 산업수요를 반영하지 못하고 있는 것에 대한 어떤 반작용일수도 있는데요. 어쨌든 기업들 입장에서는 채용한 인재들이 우수한 인재들이 채용을하고 또 그 인재들이 기업에 들어와서 충분한 성과를 낼 수 있게 되기를 바라면서 채용을 하는 것이기 때문에 기준에 어떤 그런 선입견에 의한 또 아니면 또 그런 점정되지 않은 그런 기준들을 더 이상 활용해서는 안되겠다는 이런 자각들이 많이 있는 것 같습니다.

사회자: 실제로 대학 같은 경우 서열을 안본다고 공표를 해도 그게 정부의 정책에 밀려가지고 기업들이 그런 척하는거지 실제로는 볼거다라는 의심을 하는 사람이 실제 있어요. 실제 안보는 쪽으로 합니까?

이호성: 뭐 학교를 본다하거나 하는 것은 사실과 다른 것 같고 아마도 어학점수라든가 학점이라든가 이런 것들과 관련해서는 최저 기준은 있을 겁니다. 어느 정도의 성실성을 본다든가 기본적인 어학능력을 보는 이런 정도는 있겠지만 그야말로 최저 기준이고 일단 그런 최저기준에 합당한 응시자들 같으면 또 다른 적성검사든가 여러 가지 직무능력검사를 통해서 그야말로 기업들이 올바른 인재들을 판단을 하겠다하는 이런 채용 기준들이 많이 활용되고 있습니다.

사회자: 아무튼 대단한 변화는 대단한 변화인 것 같아요. 우리가 기존에 기성세대들이 알고 있던 거와는 정말 많이 다른데. 기왕에 이 상무님께 한 가지 더 여쭙겠는데 이야기가 나온 김에 지금 아무래도 대기업 쪽 말씀해주셨는데 중소기업은 분위기가 조금 다를 수도 있을 것 같아요 어떠신지요 그 뭐 경총에서 만든 자료도 좀 있지요. 말씀해 주시지요.

**이호성:** 저희 경총에서 지난 4월 8일 발표한 '신규인력 채용 동태 및 전망조사'에 따르면은 올 해 작년에 비해서 전체적으로 기업들이 2.8% 신규채용을 증가한다고 답변이 나왔는데 그 안에 내용을 들여다 보면은 대기업은 3.2% 증가하는데 비해서 중소기업들은 오히려 4.9% 감소할거다라는 응답이 있었습니다. 이것은 뭐냐하면 대기업들이 뭐 대기업이나 중소기업이나 올 해 경기전망이 어렵고 그리고 상황이 좋지 않다는 것은 마찮가지인데도 불구하고 대기업들이 그럼에도 불구하고 여러 가지 이유로 채용을 늘리려고 하는데 비해서 중소기업들은 이런 여건들이 바로 반영이 되면서 인력채용에 어려움을 겪고 있는 이런 상황을 바로 보여주고 있고요. 중소기업들 입장에서는 오히려 문제가 되는 것이 부족한 인력을 확보하는데 가장 큰 주안점이 두어져 있는 것 같습니다. 일단 중소기업에 학생들이 지원을 잘 하려고 하지 않고 중소기업으로 갔다가도 또 금방 이직을 하는 이런 상황들이 계속 반복이 되면서 중소기업에서는 만성적인 인력부족을 겪고 있기 때문에 중소기업들의 가장 큰 관심사는 역시 부족한 인력을 어떻게 확보할 것인가라는 그런 차이가 있는 것 같습니다.

**사회자:** 자 박 원장님. 한국직업능력개발원은 어떤 정부기관보다도 지금 이 분야를 많이 연구해오시는 기관인데 그 장으로써 이런 열린채용 붐을 어떻게 보시는지를 말씀해 주시고요 최근에 직업 선택이라든가 아니면 진로문제에 대한 트렌드라고 할까요 학생들의 관점도 덧붙여서 말씀 좀 해주시지요.

**박영범:** 우선 뭐 사실 이게 우리 교육기관 특히 대학에서 직업이 산업계에서 요구되는 그런 인재를 적절하게 배출하지 못했기 때문에 사실은 기업들이 독자적인 자체 기술을 가지고 채용을 하겠다는 그런 생각을 가지고 이런 시스템이

**사회자:** 대학이 책임이 크네요.

**박영범:** 예 맞습니다. 저도 대학교수지만... 그래서 사실은 이제 이게 굉장한 메이저 트렌드가 됐는데 예전에 공공기관 같은데서는 끝까지 일정요건을 하면 블라인드로 해서 채용해서 우리나라 최고 대학 최고 학부 학생이 실제로 떨어져서 충격을 준 사례도 있고요. 그 다음에 은행권이라든가 SK텔레콤 뭐 그런데서는 1박2일, 2박3일 합숙훈련을 통해서 일정

분을 갖고 완전히 인성이라든가 창의력, 순발력을 봐서 평가해서 이런 것이 점점 확산이 되어서 바람직하다고 생각이 되고요. 다만 이제 최근의 경향을 보면 우리나라가 외환위기 전까지는 거의 완전고용 시대이기 때문에 우리 대학졸업 할 때만 해도 이제 사실은 대우그룹이라든가 현대 같이 도전적인 기업에 많이 했는데 최근에 와서는 공기업·공공기관에 취업하는 경향이 있고요 학생들도 진로조사 같은거 보면 1순위가 선생님, 교수 이렇게 평생 한번 들어가면은 끝까지 남을 수 있는 그런 직장에서 사실은 어떤 측면에서 굉장히 안타깝지요. 왜냐면 사회 분위기 자체가 도전적이고 창의적인 것보다는 안정적이고 개인적으로 흐르다보니까 그런 것이 이런 열린채용을 통해서 타파되는 계기가 되길 바란다.

사회자: 자 이필상 교수님은 고려대학교 교수 수 십 년 하시다 이제 서울대에서 또 초빙 교수로 하시는데 아무래도 학생들 쪽을 좀 전달을 해주셨으면 좋겠어요. 이게 탈스펙 분위기에 대한 학생들의 뭐라고 할까요 학생들도 여러 가지 또 스펙 준비하는 학생들은 열심히 준비했는데 바뀌면 그것도 대처하기 또 그럴 것 같구요. 면접도 잘봐야하고 그런 것도 있을 것이고요. 그거하고 함께 또 지금 역량기반 소위 창의적 인재 이런 컨셉인데 이런거를 우리 이필상 교수님은 어떻게 보시는지요. 이런 추세에 대한 말씀 두 가지를 나눠서 좀 해주시지요.

이필상: 일단 스펙이 좀 있는 학생들은 허탈감을 조금 느끼겠지요. 그리고 없는 사람들은 안도를 할텐데요. 전반적으로는 환영하는 분위기다 이렇게 생각을 합니다. 우리나라의 경우 대학생들을 학대하는 '3학'이라는 것이 있는데요. 학벌, 학점, 어학입니다. 이것 때문에 어렸을 때부터 온가족이 정말 몸부림을 치는데 이것은 자기고문이고 사회 불행입니다. 그래서 이번에 기업들이 열린채용하겠다 그래서 그 사람의 잠재력을 보겠다 열정을 보겠다 이렇게 되니까 어둠속에서 희망을 보는 그런 느낌이 듭니다.

사회자: 전체적으로 학생들도 동의하는 분위기이군요?

이필상: 네. 그런데 만약에 이 제도가 정말 성공을 한다면 전 우리사회에 3대 변화가 올 것이다. 전 이렇게 생각이 드는데요. 첫 번째는 학벌사회가 능력사회가 될 겁니다. 능력만 있으면은 취업이 되니까 학벌은 그렇게 중요하지 않다는 것이고요. 두 번째는 절망사회가

희망사회가 될 것이다. 지금 양극화가 심화되면서요 서민들이 신분상승이 안됩니다. 그런데 만약에 열린채용이 자리를 잡는다면은 능력 있으면 좋인데 취업해서 자기계발 할 수 있으니까 희망이 있다는 것이지요. 그래서 희망사회가 될 것이라는 것이고요. 세 번째는 갈등사회가 화합사회가 될 것다 이런건데요. 지금은 남을 쓰러트려야 자기가 일어섭니다. 그러니까 대학생들 간에도 서로 갈등하고 적대적인 관계를 갖고 그렇습니다. 우리사회가 지금 갈등사회인데 만약에 열린채용한다면은 자기 끼를 발휘하고, 자기 길을 가고, 자기 능력 발휘해서 자기가 성공하면은 상대방도 인정해주면서 따뜻하게 살 수 있는 사회가 된다는 것이지요. 그래서 큰 변화를 가져올 단초가 될 것이다 이렇게 생각이 되는데 한 가지 조건이 있습니다. 이 제도가 성공하려면 먼저 열린채용하겠다는 것도 중요하지만 더 중요한 것이 일자리가 더 많아야 된다는 겁니다. 일자리 지금 없는 상태에서 열린채용하겠다는 이렇게 나오니까 그럼 스펙 준비하던 사람들은 이거 면접 준비해야 되는데 이걸 결국 대학생들이 스펙의 노예가 됐다가 이제는 면접의 노예가 된다는거예요. 그것도 면접을 할 때도 개별 기업에 대해서 다 공부를 해야 하는데 만약에 그 기업에서 안 뽑아 주면은 이 사람은 갈 데가 없다는 겁니다. 그래서 오히려 더 불안하고 혼란을 야기할 수 있다는 것이지요. 그래서 일자리를 많이 늘려 놓고 열린채용하라 그러면 이것은 정말 우리사회에 큰 변화를 가져오는 좋은 제도가 될 것이다. 뭐 이런 생각입니다.

사회자: 그러게요. 참 경쟁에 시달려온 우리 학생들에게 전반적으로 긍정적인 방향성이 있으나 전제는 기본적으로 일자리가 좀 넓혀지고 나서 이런 것이 따라와 줘야한다. 이런 말씀으로 정리가 되겠지요.

이필상: 그렇습니다.

사회자: 이호성 상무님, 지금 이렇게 열린채용 이게 딱 어느 시점부터라고 하기는 애매할지 모르겠는데 박근혜 정부 이번에 들어와서 이렇게 또 제가 학부모가 아니라서 잘 모르겠어요. 이게 최근에 몇 년 사이에 바뀐거예요 아니면 이번에 박 정부가 시작되면서 물론 더 부각이 된 문제지만 시기적으로 보면 이렇게 어떻게 트렌드를 봐야 됩니까.

이호성: 일단 기업들 입장에서는 과거부터 꾸준히 채용 시스템의 변화를 모색을 해 왔던 그런 차에 마침 이번엔 새 정부가 들어서면서 능력중심 사회를 모토로 내걸고 또 여러 가지 관련 정책들을 진행을 하게 되니까 말하자면 이게 기업들에게 확산이 된, 또 이걸 더 적극적으로 확대를 하게 된 그런 계기가 된 것 같습니다.

사회자: 자 그렇다면 기업들 입장에서 소위 스펙 초월 시스템으로 획기적으로 바뀌게 된 배경을 좀 보면 이게 솔직히 말씀드려서 정부가 드라이브를 거니까 밀려서 한 건지 스스로의 문제점이 나타나서 이쪽으로 가지 않으면 안 될 문제가 된 건지 배경을 조금 한 번 말씀해 주신다면요.

이호성: 앞서서 박 원장님 말씀해 주신 것처럼 이게 우리나라 교육 시스템의 문제하고 문제의 맥이 닿아 있는 것 같습니다. 무슨 말씀이냐면 저희 경총을 비롯해서 산업계에서 계속 나왔던 이야기가 그동안 대학 졸업생들이 굉장히 많이 늘어나지 않았습니까. 대학 진학률이 세계 최고 수준이고 그러면서 많은 대졸자들이 나왔는데 기업들이 실제로 채용을 해서 써보니까 기업들이 옛날보다는 굉장히 그 대학생들이 기업들이 필요로 하는 이런 역량이라든가 이런 팀워크라든가 이런데 대한 적응 능력이 굉장히 떨어진다는 것이죠. 그러면서 계속 대학에다가 기업들이 필요로 하는 인력들하고 맞는 그런 인력들을 배출해 달라 하는 그런 이야기를 했었는데 말하자면 최근 나오는 이런 열린채용이 확대되는 것이 어떻게 보면 조금 서글픈 이야기가 되는 것이 과거 같으면 말하자면 열린채용이 나오기 전에는 기존의 교육 시스템, 훈련 시스템, 자격 시스템을 통해서 배출된 인재들이 어느 정도의 말하자면 시그널 기능을 하기 때문에 그것을 믿고서 채용을 해 왔었던 건데 어느 순간부터 이렇게 해서 채용을 하다보니까 어느 순간부터 기업들하고 이게 맞지 않는다는 문제의식이 제기되면서 그렇다면은 기존의 이런 학벌 중심, 여러 가지 스펙 중심으로 뽑아 왔던 이런 것들에 대한 반성이 생기면서 열린채용으로 기업들은 자연스럽게 넘어가게 된 것이지요. 그리고 또한 가지는 우리 기업들이 과거에는 글로벌 선두 기업들을 따라가는 입장이었는데 비해서 최근에는 워낙 글로벌 경쟁력이 강화되면서 우리 기업들이 '퍼스트 무버'가 되는 경우도 많이 있고 보다 더 창의적이고 열정적인 이런 인재들이 필요하게 되면서 여기에 맞게끔 인력 수요들이 변화가 되어 왔는데 말하자면 대학교육이라든가 여러 가지 시스템들이 이런 것들을 뒷받침해주지 못한 이런데 따른 자연스러운 움직임이었다고 볼 수 있겠습니다.



이필상: 그것에 대해 한 말씀 드리고 싶은데요. 대학생들 써보니까 옛날만 못하더라 그러니까 열린채용을 통해서 마음에 맞는 사람을 쓰겠다라고 한다면 열린채용의 의미가 굉장히 외곡 된다는 겁니다. 무슨 이야기냐하면 대학은 특정기업이 원하는 기술을 가르치고, 특정기업이 원하는 관리자 가르치는 곳이 아닙니다. 기본적인 인성을 키우고, 기본적인 지식 배우고요, 기본적인 사고능력 배우고요, 그 다음에 여러 사람을 관리할 수 있는 그런 능력을 배우는 이러한 곳이 대학인데 마치 기업 입장에서 데려다 쓰니까 당장 일 못 하더라 그러니까 열린채용하겠다 이런 식으로만 생각한다면은 잘 못 생각한다는 것이지요.

이호성: 약간 오해의 소지가 있을 것 같아 말씀 드리는데 물론 당연합니다. 대학이 무슨 취업 양성기관은 아니니까. 기업에서 막바로 데려다 쓸 수 있는 경력직원을 양성하는 곳은 아니지 않습니까. 그런데 어차피 기업들이 신입 직원을 채용을 한다는 것은 무엇이나면 그 신입 직원들의 가능성을 보는 것이거든요. 그래서 요즘 많이들 하는 이야기가 뭐냐면 저희가 하도 스펙이나 이런 것들과 관련한 오해가 많고 그래서 작년에 4대 그룹 중심으로 인사담당 임원들하고 같이 취업 토크 콘서트를 한 번 해봤습니다. 그랬더니 거기서도 많이 나오는 질문들이 그런거예요. 그런데 전혀 뜻 밖에 기업 인사담당자들의 이야기는 뭐냐면 그런 것이 아니고 말하자면은 학생들이 지금까지 너무 말하자면은 사교육의 폐해일 수도 있는데 사교육에 많이 길들여져 있고 그렇게 해서 대학을 갔고 그 대학에서 학점 경쟁하고 취업을 한다고 스펙 경쟁을 하면서 그런 쪽의 말하자면은 시험이나 기준에 맞춘 교육에 집중을 하다보니까 실제로 기업들이 필요로 하는 것은 들어와서 창의적으로 할 수 있는 어떤 유연성이라든가 창의력이라든가 뭐 이런 가능성을 보는 것이고 또 하나는 우리기업들은 다른 서구 기업들하고 약간 다른 특징 중에 하나가 뭐냐면은 팀워크 그리고 조직성과 이런 것들에 대해서 굉장히 가치를 많이 부여하고 있는데 이런 데에서 같이 팀워크를 한다든가 조직성과를 내기 위한 어떤 인성이라든가 이런 부분에서 굉장히 모자란다는 이런 평가들이 많다는 이야기이다. 그러니까 취업에 기업에서 막 바로 필요로 하는 지식이나 이런 것이 모자란다는 것이 아니고 그런 기본적인 잠재능력들이 뭔가 잘못되어 있는 것 같다 그런 반성입니다.



사회자: 업계에서는 대학 교육에 대한 불만은 하루이틀이야기가 아니었어요. 뭐 교수님께서 말씀해 주셨지만은, 박 원장님 보실 적에는 학교에도 계셨었고 또 업계에도 계셨으니까 중간자적 입장에서 말씀을 좀 해주시지요.

박영범: 이 총장님께서 말씀 하셨듯이 대학이 취업 양성 기관은 아니니까 적절히 해야 되는데 사실 저도 대학 교수이지만 공급자 위주의 교육을 하다보니까 사회 트렌드에 맞춰가지고 적절한 대응을 못해 왔던 것은 사실이고요. 그래서 이제 기업들이 나름대로 자구책을 가지는데 다만 이게 제 생각에는 이게 열린채용으로 다시 문제를 보면 지금 이제 우리 서울대에서 예전에 보면 수시·정시에서 이제 수시에서는 지역 균형하고 뭐 이렇게 뽑는데 나중에 제가 언론에서 본거 보니까 지역균형으로 선발된 학생들이 처음에는 학업 성취도가 제일 낮은 학생들인데 들어와서 학업성취 향상도는 제일 높더라하는 그런 통계가 나와 있어요. 마찬가지로 열린채용도 결국은 현재 객관적인 기준으로 보는 어학능력이 조금 떨어지더라도 잠재력 있는 인재들을 발굴해서 기업이 키우겠다는 그런 쪽으로 가는 거고요. 그런 의미에서 전 의지가 있다고 생각하는데 예를 들면 제가 기업의 입사 시험 문제도 가끔 내는데 경제학과인데 경제학 시험 문제를 내는데 제가 한 번 놀란 일이 있는데 1차 적으로 토익 같은 거로 잘라서 거기가 900점 이상인 학생들이 대부분인데 경제학 시험문제를 내는데 경제 원론수준에서 문제를 냈는데 나중에 점수 채점을 해보니까 40점 이상이 반 이하예요. 그것도 주요 대학 나온 친구들에 토익 900이 그래서 제가 봤더니 저는 대학 경제 원론 수준의 문제를 냈는데 하여간 시험 문제를 낼 때는 기존에 있는 문제집이 아니라 제가 교과서를 보고 경제학적 사고를 갖고 있는 가를 테스트 하는 문제를 냈더니 안 돼. 이유는 뭐냐면 경제학 전공한 학생들이 기존에 나와 있는 경제학 연습 책을 보고 하다보니까 말하자면 사교육을 받은 거죠 어떤 측면에서 그래서 스펙 중심의 채용이 이런 부작용을 나타내서 결국은 기업에서 요구되는 능력을 검증하는 시그널을 제대로 못하기 때문에 대학교육에 문제도 있지만 기업들이 그런 것을 하는거 아닌가 생각합니다.

이필상: 저는 그 열린채용이란 이야기가 왜 나왔느냐 그 배경에 대해서 이야기를 좀 해야 될 것 같은데요. 물론 대학 잘못 많이 있습니다. 그런데 더 중요한 것은 우리 사회와 기업들이 학벌을 많이 따진다는 거예요, 학점을 많이 따진다는 거예요, 어학 실력을 많이 따진

다는 거예요. 그러니까 대학생들이 어쩔 수 없이 스펙을 쌓아 왔다는 겁니다. 지금 우리 대학생들 보면 학점 노예가 돼요. 왜냐하면 기업에서 학점 얼마 안 되면 서류도 안 받는다 이런 이야기에요. 그러니까 학점 노예가 되어가지고 인성이 마비가 되고 친구 잃어버리고 이게 대학생활이 아니라는 겁니다. 그런데 두 번째 문제는 대학생들이 스펙 없이 졸업하면 바로 실업자가 되니까요 대학을 4년에 졸업하는 것이 아니라 5년, 6년씩 다닙니다. 그래서 엄청난 그 스펙을 위해서 돈과 시간을 낭비하는데 이게 과연 대학만의 잘못이냐 그런 이야기이죠. 결국 우리 사회가 왜 스펙을 요구하느냐 왜 기업들이 스펙을 요구하느냐, 과거 요구했기 때문에 이렇게 됐다는 것이거든요. 그런 것을 반성해서 이제는 그러지 말자. 정말 잠재력과 열정을 보고 사람을 뽑자. 오히려 그것이 창의적이고 그 다음에 미래 어떻게 보면 성장 가능성이 있다 이런 차원에서 열린채용을 생각을 하고 발전시켜야 된다는 것이지 대학이 잘 못하니까 우리 마음에 맞는 사람 뽑겠다 이렇게 열린채용을 생각하면 안된다는 것이지요.

**사회자:** 제가 맥 빠진 결론을 좀 내리겠습니다. 대학도 우리가 필요로 하는 인재교육에 만족할만한 수준이 사실은 좀 못됐고 또 기업도 이 교수님 말씀 하신대로 그런 사회 풍토를 조성해 갈 수 밖에 없는 그래서 학생들이 그쪽으로 몰입해 갈 수 밖에 없는 책임이 있다라고 하고 지금 이 시간이 너무 오래 끌어서 다음 질문으로 넘어 가도록 하지요. 지금 스펙 사회가 낳은 부작용을 이필상 교수님께서 말씀해 주셨는데 박 원장님이 우리 이 스펙사회 어떤 부작용을 낳습니까.

**박영범:** 여러 조사에 따르면 대학생들이 보통 87%가 사교육을 받고 1년에 쓰는 돈이 약 400만 원 정도 된다. 그러니까 자기 반 학기 등록금을 또 별도로 지출해야 되는 그런 문제가 있어 이 총장님 말씀하신대로 이게 사실은 교육의 불평등을 낳아서 그게 사회 불평등으로 연결되는 그래서 스펙 중심의 사회가 과도한 경쟁을 부추기고 결국은 국가 전체적으로 봤을 때는 시간적 그 다음에 금전적 비용의 낭비가 오는 그런 결과가 왔다고 생각합니다.

사회자: 저는 개인적으로 이런 눈에 보이는 폐해보다도 이 총장님께서 말씀하신대로 세 가지 학점, 학벌, 어학에 노예가 되어가지고 지금 꿈 많은 대학 생활이 황폐화 되어 있다는 정신적인 피해의 문제가 사실은 아마 보이지 않는 부분에서 아마 더

이필상: 그러니까 그 스펙 하느라고 자기 잠재력이 파괴가 되고요. 인성이 파괴가 된다는 거예요. 그래서 이걸 교육이 아니라 이걸 사람 파괴라는 겁니다. 탈출해야 됩니다.

사회자: 우리가 바로 이런 점 때문에 열린채용 이야기가 나오는 건데 열린채용을 하면은 당장 취업시장에 어떤 영향을 줄지는 이 상무님이 한 번 진단을 좀 해주신다면요

이호성: 이 교수님께서 말씀하신대로 소위 말해서 스펙 중시의 채용 관행들이 나타난 폐해들이 쉽게말하자면 조금 완화 될 수 있겠다하는 그런 생각인데 가장 큰 폐해라고 한다면 역시 원장님도 말씀을 해주셨지만 과도하게 스펙 중심의 준비를 하다보니까 사실은 그거 다 기업들한테서 필요한 것들도 아니거든요. 그런데 이제 서로들 경쟁이 너무 심하다 보니까 이런 작은 기업들 입장에서 이런 작은 차별화라도 어필할 수 있지 않을까하는 그런 절박한 심정이 어떻게 보면 스펙 경쟁으로 내모는 그런 구조적인 문제를 낳았던 것 같습니다. 그래서 제가 보기에는 근본적으로는 이런 현상들의 원인이 사실은 너무 많은 대졸자들이 배출되고 있는데 비해서 기업들이 줄 수 있는, 대졸자들이 원하는 일자리들이 한정되어 있다는 근본적인 문제가 있는 것 같습니다. 결국 과도한 경쟁이 되다 보니까 조금이라도 차별화하기 위해서 스펙이 중요하지 않다고 기업들이 이야기를 하는데도 불구하고 이게 조금 이나마 남들보다 10점이라도 높으면, 남들보다 외국 연수경험이라도 하나 더 있으면 조금 낫지 않을까하는 이런 지푸라기라도 잡는 간절한 심정들이 이런 현상들을 외곽 시키지 않았나 싶어서 이런 것들을 정상화 시키는 그런 긍정적인 효과는 분명히 있을 것 같습니다.

사회자: 자, 이교수님 아까 그런 문제점들 잘 말씀해 주셨는데 열린채용이 줄 긍정적인 면하고 또 혹시 부정적인, 예를 들어서 너무 또 면접 같은 것만 그냥 예를 들자면, 그런 쪽으로만 또 학생들이 몰입을 하면 그것 또 문제일 텐데 그런 부작용까지 함께 묶어서 말씀해 주시죠.

**이필상:** 열린채용이 성공하려면요, 정말 그 사람 잠재력이 뭐냐, 그 사람의 소질이 뭐냐, 저 사람을 우리 기업이 뽑았을 때 정말 우리 기업이 발전할 수 있구나. 그런 차원에서 그 사람을 보라는 것입니다. 뭐 이렇게 본다면 그 기준이 굉장히 객관적이고 누구나 그다음에 이해할 수 있고 그 사람이 승복할 수 있는 그런 어떤 투명한 그런 어떤 조건을 가지고, 기준을 가지고 얘기를 하고 뽑아야 한다는 얘기인데, 이거 그냥 기업 입장에서 봤을 때 이 사람 마음에 안 드는데? 특별한 이유 없이 안 뽑을 수가 있다는 거예요. 그러니까 그 학생들 입장에서 보면 뭘 해야 될지 모른다는 거예요. 옛날에는 그래도 그냥 스펙이 있으면 그래도 공부하자, 자격증이라도 따자. 뭐 할게 있었는데 지금 기업 입장에서 어떤 기업을 원한다라고 했을 때 그 면접 잘 봐야 하는데, 어떻게 하면 잘 보이지? 뭐 이런 것만 생각하지, 뭐 어떻게 뭘 준비를 할지 모르겠다는 것이거든요. 오히려 이것이 잘못되면 객관적인 기준이나 정말 그 우리가 인정할 수 없는 그 어떤 면접 형태로 간다면 학생들은 더 불안하고, 더 고통스러운 것이고요.

특히 이렇게 면접 과정에서 이것저것 물어보고 서로 생활하다 보면 그 사람의 스펙 다 드러납니다. 그렇게 되면 오히려 그 스펙 다 해야 하고 면접도 치러야 하고 그 다음에 뭘지 모르는 불확실성도 겪어야 되고 이러니까 잘못하면 열린채용이 아주 혼란채용이 될 수 있다는 거죠.

**사회자:** 그러게요. 또 이렇게 또 말씀해 주시니까 또 걱정도 되는데, 자, 이점에서 우리 박원장님이 답변을 좀 해 주셔야 될 것 같은데.

**사회자:** 아니 지금 말씀해 주신 것에 대한 객관성 말이죠.

**박영범:** 네.

**사회자:** 이게 참 구호는 좋은데, 뭐 우리 창조경제도 좀 얘기 나오지만, 이 저 던지는, 던져진 구호는 좋은데 근데 이것을 실현해 나가는 과정에서 과연 얼마만큼 객관성이 될 거고, 그런 어떤 좀 가이드 같은 게 있었으면, 있을 수 있을까요?

**박영범:** 네. 그래서 지금 이제 박근혜 정부가 중요한 게 이제 능력중심의 사회인데 그 기반이 되는 것 중에 하나가 NCS라는 것이었고요. 국가직무능력표준이라는 걸 개발이 되고 있는데 그걸 이제 학력을 배치한다. 그래서 그 어떤 수준별, 직종별 국가직무능력을 몇 백개를 개발해 갖고 그거에 맞춰서 교육 과정도 같이 개발하는데, 그 과정 중에서 국가직무능력 그 개발에, 기존 개발에는 산업체가 주관이 돼서 하구요. 그 기준이 개발되고 나면 그것을 적용하는 교육 과정은 저희 직업능력개발원에서 지금 개발하도록 돼 있거든요. 그래서 학교 관계자들, 훈련기관 관계자들 모여서요. 그래서 지금 이게 약간 이번 정부 내에, 2~3년 내에 개발을 해서 재실해서 국가직무능력표준에 의해서 각 급 학교에서 교육 특히 대학이나 중·고등학교에서 교육이 이루어지고 그러면 이제 말하자면 산업계에서 요구되는 어떠한 수준에 맞는, 역량에 맞는 역량 있는 인재들이 배출이 되는. 그래서 결국은 학교에서 공교육을 받은 사람들이 공교육만으로써 평가를 받는, 어학이나 해외에 나가서 연수 받고 그런 것이 아니라 학교, 대학에서 공교육을 받은 그 평가에 따라서, 학점의 노예는 되겠지만, 그 학점이 단순한 점수가 아니라 얼마나 그 직무를 알고 있느냐. 물론 거기에는 이제 추가적으로 인성이라든가 인문학적 소양도 같이 배우겠지만. 그런 식으로 이제 정부가 바뀌나가려고 하고 있습니다. 굉장히 큰 도전적인 과제죠.

**사회자:** 그러게요. 그 기대를 해 봐야겠는데요. 어쨌든 이필상 교수님 말씀대로 사실 저도 오늘 이 토론을 준비를 하면서 각 기업들의 인재채용의 어떤 조건을 쪽 한번 살펴보니깐 알 듯 말 듯, 그것이 정확히 어떤, 그러니까 취업준비를 하는 입장에서는 뭐를 어떻게 해야 되는지에 대한 명확한, 뭐 명확할 수는 없더라도 어느 정도 감을 잡는데 상당히 애로점이 있겠다는 생각이 들더라고요. 막연하게 면접도 그렇고, 조금 그런 것에 대한 어떤 표준화 내지는 가이드라인 그런 것이.

**박영범:** 제 생각에는 그 표준화나 가이드라인은 이게 될 수가 없는게요. 이게 우리나라 채용시스템이 이제 최근에 화제 된 게 삼성그룹하고 현대자동차그룹하고 같은 날 시험을 쳐서 지원자가 어느 그룹에 많이 가느냐가 이제 지금 사회적 관심이 하나인데, 그런 식으로 인력을 선발하는 시스템을 갖고 있는 나라가 굉장히 드물거든요. 사실 그래서 이제 문제가 되는 건데, 외국의 기업 같은 경우는 상시 온라인, 상시 채용시스템을 하다 보니까 말하자

면 스펙이나 그런 것 보다는 개인이 개별 기업에 맞는 역량을 개발하고, 아, 내가 어느 쪽에, 분야에 가야겠다. 어느 기업에 가야겠다. 거기에 맞춰서 사실 customize를 자기가 시키는 그런 측면이 있기 때문에 이런 식으로, 이런 구조 하에서 제가 보기에는 어차피 기업이 자기네 필요한 것을 차별화하기 때문에 그것을 가이드라인에서. 최근에 대학에서 입학사정관제 한다니까 입학사정관제 과외가 또 나왔다는 그런 얘기가 있는데 저는 오히려 가이드안을 제시하는 것보다는 이제 좀 우리나라 채용시스템이 단순히 열린채용을 넘어서 좀 개별화된 시스템으로 가서 개인이 그냥. 지금 어떻게 보면 전 이게 우리나라 시스템이 약간 승자독식이예요. 그러니까 학점 좋고, 스펙 좋고, 외국연수 갔다 오고. 그런 친구가 일단 모든데 다 합격하는 거예요. 10대 그룹에 다 합격하고 자기가 골라서 가고, 떨어지는 학생은 그 친구가 안 된 곳, 버린 것을 찾아가는 그런 시스템인데, 그런 시스템이 열린채용을 기준해서 채용문화 자체가 획기적으로 바뀌어야 된다는 생각을 가지고 있습니다.

**사회자:** 그런데 이 열린채용 참 저는 의미가 있다고 생각을 하는 것이 이게 그냥 채용제도, 기업이 그냥 단순하게 사람을 뽑는다는 차원을 넘어서 이게 사회에 미치는 영향이 크단 말이에요. 그렇죠? 취업하는 사람들이 다 기준에 맞춰야 되고 그러다 보면 아까 뭐 여러 가지 부작용이 그게 단순하게 기업에서 뽑는다는 그런 시스템 말고 사회전체가 갖고 있는 풍토를 만들어버리기 때문에. 자, 열린채용이 사회구조를 바꾼다. 어떻게 보시는지 이상무님이 말씀해 주시죠.

**이호성:** 예. 물론 아까 이교수님이 말씀하신대로 열린채용이라고 해서 뭐 문제가 없는 것은 아닌데, 거기에 따른 여러 가지 부작용들을 우리가 예상할 수가 있는데 그렇다면 지금처럼 그런 사전에 우리가 갖고 있었던 여러 가지 학벌이라든가 어학이라든가, 학점 이런 것만 갖고 점수화해서 뽑을 거냐? 그런데 이미 그 부작용들이 너무 커졌기 때문에 이제 우리사회에서 반성이 일어난 것으로 보여지거든요. 그리고 또 기업들 입장에서 더 이상 그런 채용 방식들이 유효하지 않다 하는 반성이 또 있었던 것이고요. 그래서 아까 원장님이 말씀하신 대로 결국 이런 것들이 바뀌려면 모든 시스템들이 같이 바뀌어줘야 한다고 생각합니다. 가장 큰 것은 역시 교육시스템인 것 같고요. 교육이나 훈련시스템들이 같이 바뀌어줘야 할 것 같고요. 그런 것은 하나도 안 바뀌고 옛날처럼 역시 사교육 해서 그냥 대학교에 가려고 하



고, 세계최고의 대학 진학률을 보이고, 많은 대학생들이 쏟아져 나오는 이런 상황들이 계속 유지되는 속에서 기업들이 채용만 열린채용으로 바꾼다 하면 분명히 아까 교수님 말씀하신 대로 또 다른 부작용들이 나올 겁니다. 왜냐하면 그 많은 경쟁 속에서 그것을 뚫고 들어가려고 하면 역시 또 열린채용에 맞는 준비를 해야 되는 이런 강박관념이 또 있을 수 있고, 또 그런 트렌드들이 나올 수 있을 것 같은데요. 그런데 기업들이 보내는 메시지는 분명한 것 같습니다. 이걸 시험준비 하듯이, 입시준비 하듯이 여기에 맞춰서 어떤 표준화되고 객관화된 이런 시험성적이나 이런 것으로 뽑는 게 아니라는 메시지를 기업들은 계속 주고 있는 것이거든요. 그 어떤 정형화된 이런 것이 아니고 들어와서 그 친구가 기업에 들어와서 기업이 닥치는 여러 가지 굉장히 어려운 상황들을 헤쳐 나가고 기업의 성과를 낼 수 있는 그런 인재들을 모으고 싶은 것이거든요. 기업들이 우수한 인재를 뽑는다고 하는 것은 시험성적 좋은 사람들을 모아놓고자 하는 그런 이유가 아니지 않습니까? 우수한 사람들이 들어와서 우수한 성과를 내고 어려운 상황을 헤쳐 나갈 수 있는 이런 리스크관리를 하자는 이런 목적은 분명하기 때문에 거기에 맞는 인재들을 뽑고 싶다는 것이고, 그렇다면 그런 인재들을 어떻게 뽑을 것이냐는 그것은 다른 기업들도 다 마찬가지거든요. 인력수요라는 것은 어떻게 보면 기업들이 보내는 인력수요라는 것은 다 비슷하면서도 전부 다 다른 것이죠. 왜냐하면 기업들이 처한 상황들이 전부 다 틀리고, 기업들이 필요로 하는 인재들이 전부 다 틀리기 때문에 굉장히 다양한 상황에 맞는, 또 어떻게 보면 굉장히 공통된 이런 인력들을 필요로 하기 때문에 준비하는 입장에서는 굉장히 어렵고 애매하고 또 모호해 보일 수도 있지만 기업들의 입장에서 보면 명확한 것 같아요.

사회자: 자, 그렇다면 이상무님이... 말씀하시죠.

박영범: 제 생각이 결국은 사회구조가 다양성하고 창의성을 촉진시키면 좋은데 사실 이게 열린채용만 가지고는 굉장히 부족하다. 우선 우리 최근에 와서 박근혜 정부 들어와서 뭐 주요 장관인사 쪽 하나까 일단 거기서 어느 대학 출신이 몇 명이고 부터가 헤드라인을 짚 뽑잖아요. 그러면 그게 결국은 뭐냐 하면 학벌을 조장하는 사회거든요. 이번에는 어느 대학이 밀렸더라, 이번에는 누가 어느 대학 출신이 요직이 돼서 거기에 다니는. 그러니까 저는요. 미국정부에서 장관을 임명하는 그런 식으로 헤드라인을 뽑고 그게 언론의 잘못이 아니

라 우리나라 사람들이 거기에 관심이 있는 거예요, 그게. 그러니까 그것을 반영하는 것이거든요. 사회분위기가 이제 바뀌어야지.

사회자: 네. 맞는 말씀입니다. 자, 우리가 이제 마무리를 좀, 우리가 대책을 좀 논의를 해보는 시간을 가져보죠. 그러면 기업경쟁력도 좀 높이고, 또 사회적인 낭비도 좀 줄이고 하는 방향으로 열린채용 방향이 이런 쪽으로 가야 되겠다 하는 방향성을 제시해 준다면 어느 분이?

이필상: 네. 우선 그 열린채용의 기본 개념을 인성과 잠재력을 중심으로 보겠다. 우리 회사에 꼭 맞는 사람이나 그런 차원이 아니라 정말 이 사람 인성이 어떠냐, 잠재력이 있느냐, 열정이 있느냐 이런 것만 보고 뽑겠다. 그런 어떤 기준을 가장 중요한 기준으로 삼으란 겁니다. 그것을 향상시키라는 것이예요. 그렇게 되면 당연히 삶 의식도 바뀌고요. 교육제도도 바뀝니다. 뭐 그런 차원에서 본다면 지금 이게 우리 사회를 바꾸고 교육을 바꾸는 아주 가장 중요한 그런 어떤 시장이다 이렇게 생각이 되는데, 제발 기업들이 이것을 오히려 악용하지 말라. 그것이 첫 번째로 아마 우리가 생각해야 할 문제고요. 두 번째는 대학도 이제는 우리가 정치권이나 이런데서 많이 고민을 해야 될 것 같은데 교육을 좀 이원화시켜라. 그러니까 학문하는 사람들은 정말 4년제 대학 가서 하고, 학문에 소질이나 관심 없는 사람들은 전문대학, 실업고등학교 다니고 나중에 자기가 관심 있으면 대학 갈 수 있게 그래서 정말 이 사회에서 필요한, 다양한 재능을 가진 사람들을 다양하게 길러내라. 그래서 교육제도를 이렇게 바꿔가면서 이런 채용제도를 열린채용제도를 결합시키면 그게 바로 우리 사회가 바뀌고 정말 국가 경쟁력이 제고되는 그런 어떤 새로운 출발이 아니겠느냐 이런 생각이 듭니다.

사회자: 인성과 잠재력을 더 봐야 되고 그리고 대학을 이원화, 기능과 이를테면 학문 자체를 하는 쪽으로 이원화 말씀해 주셨는데 참, 그게 숙제예요. 그렇죠?

박영범: 사실은 이명박 정부 때부터 이게 많이 추진돼서 저희가 대학 진학률이 한 84~85% 해서 70%대로 떨어졌거든요. 그리고 이제 마이스터고라든가 그런 것을 통해서 고졸취업 성공시대를 통해서 사회분위기가 약간 무조건 대학을 가는 것이 아니라 말씀하신 대로 대학에 필요한 인제는 대학 쪽으로 가고, 그렇지 않은 인력은 자꾸 고졸이나 전문대 쪽으로 가는. 그래서 이 정부에서도 제가 알기로는 100대 전문대학 육성 뭐 이런 식으로 계



획을 세우고 있는 것으로 알고 있어서 지금 사회분위기는 그런 식으로 가고 있고요. 하여간 그게 장기적인 과제인데 단초가 지난 정부에서 터져서 이번 정부에서도 상당히 적극적으로 밀고, NCS도 사실 그거하고 연관이 되는 것이고요. 다만 이제 열린채용 관리도 제가 말씀드리고 싶은 것은 대규모 공채시스템 자체가 바뀌어야 되는 것이 아니냐. 더 열려서 외국 같은 경우는 인턴십을 이제 한 6개월, 1년 해서 그 때는 보다 많은 사람한테 기회를 줘요. 근데 인턴십을 듣다는 것은 기업 입장에서 보면 엄청난 투자를 하는 것이거든요. 왜냐하면 그 사람한테 space도 주고 월급도 적당히 줘야 되고 물론 가르쳐야 되니까, 외국의 상당수의 기업들은 제가 이해하기에는 그런 인턴십의 문화를 학력이나 스펙에 상관없이 넓혀서 거기서 실제로 관찰을 통해서 그 중에서 일부를 정규직으로 전환시키는 그런 시스템을 갖고 있는데요. 그게 우리나라에도 저는 열린채용이 더 많이 가야 되는 것 같아요.

사회자: 자, 이상무님이 보시는 기업경쟁력도 좀 높이고, 사회적 비용을 낮추는 쪽으로 열린채용 방안 구체적인 부분이 있으신지요?

이호성: 저는 한마디로 말씀드리면 스펙이 아니라 실력을 키우는 게 중요하다. 그러니까 그 스펙이라는 것이 뭐냐 하면, 과거에 스펙이 왜 이렇게 중시됐냐 하면 그 스펙을 보고 이 사람의 실력을 간접적으로 우리가 판단을 한다고 생각했었던 것이거든요. 그런데 더 이상 좋은 학교 나오고 좋은 학점을 가지고 좋은 어학성적을 가졌더라도 기업이 기대하는 만큼의 그런 실력이 안 나오더라. 그런 기업이 기대하는 만큼의 그런 열정이 안 나오더라. 여기에 대한 반성이거든요. 그러니까 결국 내가 어떤 학점을 가지든, 어떤 학교를 졸업을 했든, 어떤 영어성적을 갖고 있든 그게 중요한 것이 아니고 실제로 이 사람이 기업에 들어와서 업무를 할 때 주어진 직무를 충분히 소화해 낼 수 있는 그런 역량을 갖고 있느냐 하는 이런 것들이 중요하기 때문에 그런 것들을 정말 그냥 외형적인 어떤 기준들을 하나씩 쌓아가는 그런 것이 아니고 자기의 진짜 실력을 좀 키우고, 그런 것들이 자기 실력이 있고 기업에 도움이 될 수 있다는 것을 기업에 충분히 어필할 수만 있다고 한다면 더 이상 스펙이 아니고 그 사람의 역량 또 그 사람의 열정 이런 것으로 충분히 취업에 성공할 수 있다고 봅니다.

사회자: 더불어서 이상무님이 지금 당장 취업 준비를 하는 학생들한테 또 추가적으로 이렇게 했으면 좋겠다라고 바라는 말씀 있으면, 시간이 다 됐으니까.

이호성: 가고 싶은 기업들은 굉장히 많지 않습니까? 그런데 정말 가고 싶은 기업이 있으면 거기에 집중을 할 필요가 있을 것 같습니다. 가령 A기업에 가서 B기업에 가고 싶는데...라고 잘못 혼동해서 얘기를 한다든가. 이것은 뭐 그냥 불합격 요인이 되는 것이죠. 그러니까 정말 그 기업에 가고 싶다 하는 그런 열정이 있다는 것을 보여주고 그리고 거기에 필요한 인재라는 것을 보여줄 수 있는 그런 집중력을 보여줘야 한다.

박영범: 잠깐 덧붙이자면, 그냥 무조건 좋은 대기업 그런 쪽으로 가려고 생각하지 말고요. 중기업이나 중소기업에서도 자기의 꿈하고 능력을 펼칠 기회가 많으니까 그런 쪽으로 사실은 관심을 가지는 게 좋겠다. 이런 말씀 드리고 싶습니다.

사회자: 자, 이교수님 아까 뭐 대학의 문제도 사실 지적을 해 주셨지만 바람직한 이런 트렌드를 위한 우리 교육의 방향을 말씀해 주시죠.

이필상: 예. 그 대학에서 가르치는 것을 기업이 써 먹겠다 이런 인식을 좀 버려야 될 것 같아요. 정말 잠재력만 있으면, 그다음에 가능성만 있으면 뽑아서 거기서 평생교육을 시켜가면서 일을 시켜야 된다는 것이죠. 그래서 기업과 그 사람이 같이 성장하고 발전하는 그런 어떤 평생교육제도 이것을 기업이 도입해야 된다는 겁니다. 무조건 이 사람을 쓰려고 보니까 실력이 없더라. 그렇게 하면 아무도 못 쓴다는 거예요. 그래서 정말 사람을 뽑을 때 가능성을 보고 뽑지, 당장 뭐 할 수 있느냐 그렇게 뽑지 말고 가르쳐서 같이 그 사람과 기업이 클 수 있는 그런 경영제도를 좀 만들어 달라. 그런 얘기입니다.

사회자: 지금 박근혜 정부에서 내 놓은 것 중에 열린채용 문화 확산을 위해서 내 놓은 것이 소위 멘토스쿨 같은 것인데, 뭐 예를 하나 들은 것이지만, 정부는 여기서 어떤 역할을 해야 되는지, 또 혹시 정부한테 바라는, 정부가 이런 것을 해 달라. 이런 것들이 있는 걸로 오늘 좌담을 마무리를 짓죠. 이상무님부터 말씀해 주신다면요.

이호성: 예. 정부가 기업들이 바라는 이런 내용들을 수렴을 해서 제도화 하고 정책적으로 추진을 하고, 하시는 것들은 굉장히 바람직한 현상이라고 보여 집니다. 다만 이제 한 가지

는 어차피 기업들의 인력수요라든가 이런 것들은 다 다양하고 또 그리고 그 상황에 맞게 전부 다 변화가 되고 있기 때문에 어차피 정부에서 어떤 한 가지를 획일적으로 제시를 하다 보면 맞는 기업들도 있고 안 맞는 기업들도 있거든요. 그래서 하나의 기준으로 제시를 할 수는 있는데 이것을 너무 강하게 강요를 한다든가, 의무화 한다든가 이런 식의 작업들은 조금 경계를 할 수 있다고 한다면 충분히 바람직하게 긍정적인 기능을 할 수 있다고 보여 집니다.

사회자: 네. 박원장님은요?

박영범: 사실 저는 정부 정책을 지원하는 입장이기 때문에 정부에 바란다고 말하기는 뭐 하고요. 기본적으로 아까 말씀드린 국가직무능력표준제도가 저희가 이제 상당히 깊숙이 관여를 해서 개발을 하고 적용하는 과제를 안고 있는데요. 저희는 그냥 그쪽으로 열심히 해서 실질적으로 국가에 도움이 되고 또 취업준비생에게도 도움이 되는 그러한 제도를 만들도록 노력하겠다는 다짐을 제가 밝히겠습니다.

사회자: 네. 이교수님 마무리 지어주시죠.

이필상: 네. 지금 학생들 입장에서 제일 가고 싶어 하는 데가 정부고, 공기업입니다. 정부부터 열린채용 방식을 제대로 한번 추진해라. 그래서 사회의식과 분위기를 바꿔라. 그리고 기업이 따라가라. 그래서 사회 전체적인 여건을 바꾼 다음에 교육제도 개혁해서 학문하는 사람, 직업 교육하는 사람 따로 제대로 좀 가르쳐라. 더 나아가서 평생교육제도를 정부가 앞서서 발전시켜서 길거리 아무데나 가면 자기 원하는 것 배울 수 있는 그런 학원들을 정부에서 재정지원 해서 많이 만들어 달라. 사람들이 내 소질이 이거니까 내가 이거 배워서 한번 해보고 싶다 하면 언제든지 자기 능력 기르고 직업도 바꿀 수 있고 그런 어떤 다양한 경쟁력이 나타날 수 있는 그런 구조로 바꿔줬으면 좋겠다.

사회자: 네, 아주 좋은 말씀으로 마무리를 지어 주셨어요. 기업이 사람이다 라는 말은 만국불변의 경구이죠. 이렇게 중요한 인재를 어떻게 뽑느냐의 문제를 오늘 토론했구요. 기업

자체로도, 아까도 말씀드렸지만, 기업 자체로의 과제이기도 하지만 이게 사회한테 어마어마하게 파급효과를 준다는 면에서 굉장히 중대한 문제라는 점을 다시 한 번 말씀드리겠고요. 자, 어쨌든 최고의 스펙보다는 최고의 인재를 만들어 내는 것이 정말 가장 중요한 문제겠죠? 뭐 기업 말할 것도 없고요. 가정부터 정부에 이르기까지 다 사회 전체가 합심이 돼서 이거 분명히 발전적으로 가는 방향임에는 틀림이 없어요. 이의를 붙이는 사람 아마 없을 겁니다. 자, 전 사회가 다 합심해서 취업난에 허덕이는 젊은이들, 좋은 젊은이들. 또 좋은 젊은이가 되도록 애쓰는 풍토를 만들었으면 좋겠습니다. 오늘 세분 너무 수고 많으셨고요. 시청자 여러분 지켜봐 주셔서 고맙습니다. 다음 시간에 뵙겠습니다. 고맙습니다. (끝).

[특별초대석]

## 글로벌 직업능력개발 정책연구기관으로 비상!

1997년 설립된 한국직업능력개발원은 직업교육훈련정책과 자격제도에 관한 연구, 직업교육훈련 프로그램의 개발·보급 등 직업능력개발에 관한 업무를 효율적으로 수행함으로써 직업교육훈련의 활성화 및 국민의 직업능력 향상에 기여함을 목적으로 하고 있는 국책 연구기관이다. 2012년도 연구원 예산은 419억 원이며, 그 중 정부출연금은 177억 원, 자체 수입이 242억 원이었다. 2012년 전체 사업비는 278억 원인데, 1998년의 사업비가 31억 원이었던 것을 고려하면 15년간 비약적인 발전을 하였다. 주요 정책고객으로는 교육부와 고용노동부이다. 이제 국내를 넘어 글로벌 직업능력개발 정책연구기관으로 거듭나고 있는 직업능력개발원 박영범 원장을 만나 직능원의 현재와 미래를 들어본다.

직업능력개발에 대한 유사한 연구소, 기업, 기관이 많습니다. 다른 기관과 차별화 되는 직능원만의 특징은 무엇인가요?

“한국직업능력개발원이 연구기관임에도 기관명에 ‘연구’가 빠진 ‘개발원’인 이유는 사업 가운데 정책연구도 있지만 정부 정책과제를 지원하는 사업이 많기 때문입니다. 직업능력개발평가센터에서는 정부의 위탁을 받아 민간부문의 훈련기관이나 훈련과정이 정부가 인정하는 요건에 충족하는지를 매년 평가합니다. 평가결과에 따라 훈련기관이나 훈련과정이 정부의 지원을 받을 수 있는지의 여부가 결정되죠. 올해부터 모든 중앙 정부부처에서 실시하는 훈련과정에 대한 평가를 주관하고 있으며, 내년에는 지자체가 실시하는 훈련과정에 대한 평가도 할 예정입니다.

마이스터고지원센터와 직업교육선진화지원센터에서는 고교 졸업생의 ‘선취업-후진학’의 생태계 조성을 위한 지원업무를 하고 있는데, 올해 초 고졸취업문화 정착에 기여한 공로로 기관이 대통령 표창을 받았습니다. 우리나라 청년실업 문제 해결에 기여할 고졸취업 문화를 선도한다는 측면에서 구성원들의 자부심이 대단히 큼니다.

또한 진로정보센터에서는 진로정보 제공, 교사과정개발 등을 통해 청소년들이 직업에 대해 올바른 선택을 할 수 있도록 지원하고 있으며, 민간자격관리센터에서는 일정요건을 갖춘 민간교육훈련기관의 등록을 받아 관리하고, 민간자격 중 요건을 갖춘 자격을 국가가 공인하는 작업을 정부로부터 위탁받아 담당하고 있습니다. 저희가 운영하는 커리어넷도 작년 방문자 건수가 4억 건이 넘을 정도로 큰 호응을 얻고 있습니다. 또한 올해 초 국가직무능력 표준교육과정 개발운영지원센터를 개소하였는데, 박근혜정부의 주요 정책 과제 중의 하나인, 학력이 아닌 능력이 기반되는 사회 구축에 기여할 것으로 생각합니다.”

제6대 원장으로 취임하신 지 1년 6개월이 되었습니다. 그동안의 성과를 말씀해 주십시오.

“원장 취임 이후 직능원의 캐치프레이즈를 ‘행복한 일자리, 역량이 있는 직업인, 직업능력개발원이 동행합니다’로 바꿨습니다. 일자리가 있으면 행복하고, 그렇게 되려면 직업역량을 가져야 되는데, 이를 국민 개개인이 갖도록 우리 원이 같이 가면서 지원하겠다는 뜻입니다. 이를 실현하기 위해 내부적으로는 기관의 역량을 높이기 위해 20명이 넘는 인력을 충원하였고, 정책 기여도를 제고하기 위해 동향·데이터분석센터, 진로·직업정보센터, 국가직무능력 표준교육과정 개발운영지원센터(NCS센터) 신설 등 조직을 개편하였습니다.

구체적인 성과를 말씀드리면, 우선 고졸 취업문화 정착을 위한 싱크탱크 기관으로서 역할을 다했다는 점입니다. 마이스터고지원센터, 직업교육선진화지원센터 등 전담조직은 물론 전사적 역량을 활용해 다양한 연구 및 사업을 수행하는 등의 노력을 인정받아 방금 말씀드린 대로 지난 1월 대통령표창을 받았습니다. 또한 개원 15년을 정리하고 향후 직능원의 역할을 모색하기 위해 직능원 전체 연구 역량을 결집하여 연구총서 『직업능력개발의 비전과 과제』를 발간하여 향후 5년간 국가의 직업능력개발정책의 비전과 과제를 제시하였습니다.

그리고 우리 원의 주요 정책고객인 교육부와 고용노동부가 때로는 정책갈등을 겪기도 하는데, 제가 취임한 이후에는 두 부처 간 긴밀한 협력관계가 유지되고 있다는 점입니다. 그 결과 정부고객의 직능원에 대한 고객만족도가 2012년도에는 전년대비 6점 상승하였습니

다. 또한 저희 직능원이 주관하여 청소년의 건전한 직업관 형성에 영향을 미치는 고등학교 교과서의 일과 직업 내용을 분석하여 2009 개정 교육과정과 총론부분의 개정 고시 조치가 이루어졌습니다.

이외에도 직능원의 성과에 대한 언론보도 건수가 2011년 700건에서 2012년 1,560건으로 확대되었으며, 세미나 및 토론회 개최 건수는 두 배 이상 확대되었습니다. 국제적으로는 유네스코 산하 UNEVOC (UN직업교육훈련국제

센터)의 아시아태평양지역 총괄 센터로 지정되고, 제가 이탈리아 정책연구훈련기관의 자문위원으로 위촉되는 등 국제적 위상을 보다 제고하였다고 자부합니다.”

박근혜정부 출범에 따른 직능원의 연구방향 변화도 예상됩니다. 어떻게 계획하고 있는지요?

“새 정부가 출범함으로써 새 정부 관련 정책공약 이행을 지원할 것입니다. 고용에 대한 정책 우선순위를 파악해서 지원하는 게 무엇보다 중요할 것으로 보입니다. 새 정부의 출범과 함께 향후 5년간 직능원은 7개 분야를 중점으로 미래지향적 연구 및 국가 정책사업을 지원하고자 합니다. 각 분야는 인재정책의 전략적 리더십을 발휘하는 인적자원개발정책, ‘일이 있어 다 같이 행복한 나라’를 지원하는 일자리창출, 미래 고속런 사회를 대비하는 고용·직업능력개발, 일-학습-능력의 융합을 지원하는 직업교육, 모든 이의 생애전반을 지원하는 진로교육, 일-교육훈련-자격의 선순환 체제를 지원하는 자격제도, 그리고 글로벌의 중심 KRIVET으로 비상하는 국제협력입니다.

또한 박근혜정부의 국정과제 중 청년일자리 창출, 학벌이 아닌 능력중심사회 구축 및 구현, 직무능력평가제 도입, 자유학기제 도입, 개인맞춤형 진로설계 지원(상담교사 확충, 체험의무화), 고졸취업중심 교육체제 강화, 전문대학을 직업교육 중심대학으로 육성 등에 있어서 직능원이 핵심적인 역할을 할 것입니다. 이를 위해 올해 초 국가직무능력표준교육과정개발운영지원센터(NCS센터)를 신설하는 등 신속하게 대응하고 있습니다.

직능원은 국책 연구기관으로서의 책무성을 갖고 새 정부의 정책이 조기에 올바르게 방향을 잡고 성과를 창출할 수 있도록 관련 정책을 선도할 수 있는 연구를 강화하고, 정책 집행을 적극 지원할 것입니다.”



직능원의 모든 연구개발은 공급자 중심이 아닌, 수요자 중심이 되어야 한다고 봅니다.

“맞습니다. 직능원의 모든 연구사업은 정책고객 수요자의 의견수렴 및 요구에 부합하고 그것이 중심이 되어야 합니다. 이를 위해서 직능원은 기관 경영 및 연구사업에 정책고객 수요자의 참여와 의견 개선 기회를 크게 확대하고 있고, 이러한 의견을 반영하여 연구사업을 발굴하거나 관련 연구사업에 의견을 반영하는 등 지속적으로 노력하고 있습니다. 이렇게 노력한 결과, 지난해 국무총리실에서 실시하는 직능원의 고객만족도 점수가 대폭 상승되었습니다. 앞서도 언급하였듯이 특히 정책고객의 고객 만족도가 매우 높아졌죠.”

고용노동분야에 대한 정책연구를 오래 하셨습니다. 현재 노동시장의 문제점은 무엇이고 일자리 창출 해법을 말씀해 주신다면?

“우리나라 노동시장의 문제점은, 우선 우리 경제의 일자리 창출 여력이 높지 않다는 점입니다. 최근의 고용호조세는 인구구조의 변화, 즉 고령화에 따른 다소 이례적인 현상이며, 계속 이어질지가 불투명한 상황입니다. 그리고 선진국에 비해 고용률이 낮고 근로시간이 긴 편입니다. 근로시간당 GDP(경상가격, USD)로 표현된 노동생산성이 OECD 주요국의 절반 수준(28.3 vs. 51.8)에 불과합니다. 또한 비정규직이 너무 많고 노동시장에서의 격차 문제가 심각한 수준이며, 교육과 노동시장의 연계가 미흡하여 청년층의 취업난이 지속될 것으로 전망됩니다. 고령자의 ‘인생이모작’에 대한 요구가 높지만, 이를 충분히 뒷받침해주고 있지 못한 상황이고, 육아 부담 및 적절한 일자리 부족 등에 따른 여성의 낮은 고용률도 개선하여야 할 문제입니다.

일자리 창출을 위해서는 모든 정책의 우선순위를 일자리 창출에 두어야 할 것입니다. 대통령의 가장 우선적인 관심사도 여기에 두어져야 할 뿐만 아니라 이를 지원하기 위한 사·민·관의 대타협도 필요합니다. 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기가 추진되어야 하고, 중견기업을 많이 만들어내는 정책 지원 노력 역시 필요하죠. 또한 공공부문부터 비정규직 근로자의 정규직으로의 전환이 확대되어야 하고 청년 창업의 활성화를 위한 획기적인 대책 마련이 필요합니다. 대학의 구조조정을 가속화하면서 고졸취업 지원정책도 지속되어야 하며, 청년연장도 임금피크제 도입 등 내부노동시장 개편과 함께 추진되어야 합니다. 직업훈련 확대 등을 통한 고령층의 일자리 취업역량 역시 강화되어야 하고, 육아지원과 단시간근



로의 활성화 등을 통한 여성의 경력단절 방지 및 경제활동 참가도 촉진되어야 할 것입니다. 이러한 것들이 잘 해결된다면 일자리는 크게 늘 것이라 생각합니다.”

미래인재 양성을 위해서 정부, 학교, 기업이 담당해야 할 역할은 무엇이라고 생각하는지요?

“최근 박근혜정부에서도 ‘창조경제 생태계 조성’을 국가전략 1번으로 선정하는 등 미래인재 양성을 위하여 노력하고 있는데요, 정부는 창의적인 인재를 양성하는데 지원을 아끼지 않아야 합니다. 이를 위해서 미래 사회가 요구하는 분야의 고급인력을 길러내는 고등교육(연구)기관의 설립이나 운영 지원을 선택적으로 강화하는 것은 물론, 인재정보체제 구축이나 시장에서 양성이 어려운 인문(문학, 역사, 철학)분야의 고급인재 양성에 집중해야 할 것입니다.

학교에서는 학생 선발과 교육에 집중해야 할 것입니다. 특히 지필고사 위주의 학교성적이 아니라, 창의력이나 리더십과 같은 잠재된 능력이 높은 인재를 선발하여 이를 계발하는데 심혈을 기울여야 할 것입니다. 미래인재에게 요구되는 것이 바로 창의적이고 리더십을 가진 인재이기 때문이죠.

기업은 양성된 인재를 활용하는데 주로 기여하는데, 좋은 인재를 뽑는 방법과 산업현장에서 활용하고 능력을 키우는 데 보다 많이 투자해야 합니다. 그런 점에서 학력(학벌)이나 영어지필고사 성적을 바탕으로 일반적인 능력을 가진 인력을 선발하는 현재의 우리나라 기업 관행은 문제가 많다고 봅니다. 바람직한 방법은 특정직무 분야별로 잘 할 수 있는 인재를 뽑아, 그 분야에서 세계 최고 수준의 인재로 양성하는 것입니다. 즉, 기업과 인재가 함께 성장하도록 전략을 세우고 추진해야 합니다. 또한 일을 하면서 동시에 OJT, FJT 기회를 많이 부여하는 등 장기적인 전략을 가지고 미래인재를 양성해야만 변화하는 경제구조에서 성장할 수 있을 것입니다.”

정부, 학교, 기업의 역할도 물론 중요하지만 개인의 노력도 필요합니다. 취업에 어려움을 겪고 있는 젊은이들에게 해주고 싶은 말씀은 무엇인가요?

“작년 10월, 개원 15주년을 맞이하여 청년일자리에 관한 국제 세미나를 개최한 바 있습니다. 이 세미나에서 나타난 것이 청소년기부터 진로교육 및 취업교육을 국가가 주도하는

독일 외에, 청년 일자리 창출은 모든 나라의 공통된 문제라는 것입니다. 영국의 예를 들면 'Catch 22'라는 용어가 사용되는데, 기업들은 경험이 있는 직원들을 구하는 반면 젊은이들은 경험이 없기 때문에 일자리를 구하지 못하고 있습니다. 결과적으로 경험을 쌓지 못하여 취업이 안 되는 악순환이 반복되고 있습니다. 이는 현재의 우리나라와 비슷한 상황이죠.

따라서 젊은이들이 진로에 대해 명확한 생각을 일찍부터 가지는 것이 좋습니다. 무조건 대학을 가기보다는 고등학교 졸업 후 일단 직장생활을 하고 다시 대학에 진학하거나, 일하면서 공부하는 방식을 택하는 것을 진지하게 고려해 봐야 합니다. 직능원 추계에 의하면 상위 10개 대학을 제외하면 대졸자의 생애임금이 고졸자보다 10% 정도 적습니다. 일단 대학에 진학한 학생도 진로에 대한 고민을 저학년, 가능하다면 1학년 때부터 하고 설정한 진로에 따라 차근차근 취업을 준비하는 것이 중요합니다.”

직능원의 커리어넷은 청소년, 대학생, 구직자들에게 필수적인 사이트가 되었습니다. 커리어넷은 앞으로 어떤 사이트로 거듭날 것이지요?

“커리어넷(career.go.kr)은 국민들의 진로설계와 직업선택을 지원하는 우리나라의 대표적인 사이트입니다. 커리어넷은 이용자들에게 심리검사, 진로상담, 직업·학과정보, 진로지도 자료 등을 제공하고 있습니다. 매년 90만 명의 이용자들이 새롭게 가입하고 있으며, 현재 누적 회원 수가 670만 명입니다. 1년에 280만 건의 심리검사가 실시되고 있으며, 1일 평균 페이지뷰가 120만 건에 이르고 있습니다. 심리검사와 진로상담 분야의 독보적인 사이트가 바로 커리어넷이죠.

직능원에서는 최근 이용자들이 모바일 기기에서 손쉽게 활용할 수 있는 앱을 개발하여 보급하였습니다. 심리검사, 미래의 직업세계, 진로상담 앱을 안드로이드와 아이폰의 앱 스토어에서 누구나 무료로 다운받아 사용할 수 있습니다. 앞으로 커리어넷은 국민들의 진로설계를 지원하는 정보 서비스 플랫폼으로 자리매김하려고 합니다. 작년까지 20억 원을 투자한 커리어넷 고도화 사업을 완료하여 이미 기초를 만들었습니다. 향후 학생과 교사, 학부모, 구직자, 기업체 등 진로 및 취업과 관련된 모든 국민들이 커리어넷의 정보를 활용하고, 커리어넷을 통하여 정보를 서로 주고받을 수 있도록 커리어넷을 더욱 발전시킬 것입니다.”

이제 직능원은 고용정책을 아우르는 종합 정책연구기관입니다. 향후 직능원을 어떻게 발전시킬 계획인지요?

“직능원의 4대 핵심가치가 연계성, 실효성, 경제성, 신뢰성인데요. 이것들이 모두 경영철학이나 조직운영방식과 관계가 있습니다. 이는 앞으로 실질적인 가치가 있는 성과를 창출하는 조직이 되어야 하고, 적은 비용으로 최대 효과를 내며 효율적으로 일해야 한다는 것을 뜻합니다.

또한, 밖으로부터의 신뢰, 조직구성원 간의 신뢰, 공공기관으로서의 책무를 다하자는 게 제 생각입니다. 특히 신뢰는 매우 중요합니다. 지난해 신뢰를 손상시킬 사건이 조금 있었습니 다만, 이를 모두 공개하고 투명한 절차에 따라 해결하였습니다. 투명한 절차와 정보 공유, 규정 준수를 통해 신뢰를 확보하는 것은 매우 중요합니다. 궁극적으로는 교육훈련과 고용의 연계를 주도하는 글로벌 직업능력개발 정책연구기관으로 도약하고자 하는 비전을 통해 실효성이 있는 정책대안을 제시하는 국책연구기관, 국민의 평생고용역량 강화를 지원하는 공공기관, 신뢰와 상호존중의 조직문화 기관으로 발전시킬 것입니다.”

## [2013 FLC] 박영범 원장 “韓 기업, 인적자원 투자 늘려야”

---

(인터뷰) 인적자원 투자=개인·기업·국가 경쟁력 강화  
‘노동시장 이중구조·학력 인플레’ 해결이 일자리 창출 해법

“우리나라 기업이 선진국에 비해 부족한 점은 인적자원에 대한 투자를 많이 하지 않는다는 것이다. 미래의 인재를 길러내려면 인적자원에 대한 투자가 기본적으로 이뤄져야 한다”

박영범 한국직업능력개발원 원장(사진)은 뉴스토마토와 토마토TV가 주최하는 ‘미래 인재 컨퍼런스(Futuer Leadership Conference 2013)’를 앞두고 21일 가진 인터뷰에서 미래 인재 양성을 위해 기업이 담당해야 할 역할로 이 같은 의견을 제시했다.

박영범 원장은 미래 인재 양성을 위해서는 무엇보다 기업의 인적자원 투자가 중요하다고 강조했다. 이는 곧 개인·기업·국가의 경쟁력 강화로 이어진다는 것.

특히 기업의 인적자원 투자는 근로자, 기업, 국가의 성장과 발전의 초석이자 미래 고용능력을 향상시킬 수 있다는 점에서 중요하다는 설명이다.

그는 “우리나라 기업들은 남이 길러놓은 인재를 스카우트 해오려는 생각만 하지, 스스로 스카우트 당할 만한 인재를 기른다는 생각은 별로 하지 않는다”며 “공공재단의 성격에서 기업들은 인적자원에 대한 투자를 늘려야 한다”고 강조했다.

## “정부는 고용시장의 틀, 학교는 취업교육 중심으로”

박 원장은 미래 인재 양성을 위해 정부와 학교가 담당해야 할 역할도 제시했다.

그는 “정부는 공공부문의 유연성 부족 등 고용시장의 구조적인 틀을 바꾸는데 노력해야 하고, 정확한 정보를 당사자들에게 적시에 제공하는 역할을 해야 한다”고 설명했다.

그는 또 “학교는 현재 우리나라 교육이 기본적으로 교수 중심, 즉 공급자 중심으로 이뤄져 있기 때문에 현장과 현실을 잘 반영하지 못한다”며 “실질적으로 도움이 되는 취업교육 중심으로 혁신이 이뤄져야 한다”고 조언했다.

박 원장은 우리나라 고용시장의 문제점에 대해서는 “일자리도 없지만, 사실 이제는 사람이 없는 현상이 공존하고 있다”고 꼬집었다.

그는 “중소기업은 일할 사람이 없어서 외국인 근로자를 채용하고, 대학생들은 일자리 없어 대학을 졸업해도 갈 곳이 없다”며 인력 미스매치 문제가 심각하다고 말했다.

박 원장은 이런 현상을 해결하기 위해 “중소기업은 젊은이들이 오고 싶어하는 근로 환경을 만들어줘야 하고, 청년들은 직업에 대한 확실한 의식과 실제 자신의 상황 등을 미리미리 준비하고 인식하는 자세가 필요하다”고 강조했다.

## ‘노동시장 이중구조 · 학력인플레’ 해결이 일자리창출 해법

아울러 박 원장은 “고용 없는 성장 속 일자리 창출을 위해서는 대기업과 중소기업 등 이중구조화 돼 있는 노동시장의 틀을 바꿔야 한다”고 주장했다.

노동시장이 이중구조화 돼 있기 때문에 중소기업은 노동시장이 유연해서 보호를 받지 못하는 경향이 있는 반면, 대기업은 경직된 분위기와 고용관리가 잘 안되고 있다는 설명이다.

'학력 인플레이션 현상'도 해결과제로 꼽았다.

그는 “우리사회의 사회문화적 풍토와 노동시장에서의 여러 관행 등으로 많은 사람들이 대학을 가다 보니 과투자가 되고, 청년실업을 양산하는 상황이 벌어지고 있다”며 학력 인플레이션 현상을 개선해야 한다고 강조했다.

박 원장은 향후 우리나라 미래를 주도해나갈 인재상 조건으로는 ‘유연성·장기적 안목·노력’을 꼽았다.

그는 “계속 변화하는 환경에 따라 본인을 카멜레온처럼 변화시킬 수 있는 유연성과 사물을 단기적이 아닌 긴 호흡으로 바라볼 수 있는 시각, 새로운 시대에 맞춰나갈 수 있는 끊임 없는 노력이 필요하다”고 말했다.

박영범 원장은 오는 26일 서울 강남구 삼성동 코엑스에서 열리는 ‘미래, 인재를 말하다’ 컨퍼런스에서 ‘고용·노동시장 상황에 대한 올바른 이해’란 주제로 강연할 예정이다.

## “행복한 일자리 역량이 있는 직업인 직업능력개발원이 동행합니다”

지난해 언론에서는 유독 한국직업능력개발원(이하 KRVET)의 소식이 많이 들려왔다. 고졸 취업에 관한 것부터 개발도상국에 대한 지원과 국제적 협력관계까지 직업능력개발 이슈에서 KRVET의 활동 내용은 빠짐없이 꼭꼭 들어차 있었다. “직업교육훈련 정책의 효과적 추진을 위해서는 정책 수혜자들이 그에 대해 충분하고 정확한 정보를 갖는 것이 선결”이라는 생각을 가진 박영범 KRVET 원장의 핵심 전략 중 하나였던 것. 이뿐만 아니라 고졸 취업 문화 정책을 위한 싱크탱크 기관으로서 역할을 다하며, 직업능력개발의 장·단기 국가정책을 종합적으로 모색하고, 향후 5년 직업능력개발 정책의 밑그림을 제시하고 있는 박 원장을 만나 KRVET의 발자취와 사명에 대해 들었다.

KRVET은 설립 이후 직업교육훈련에 대한 정책연구를 비롯해 자격제도, 교육훈련 프로그램의 개발 등 다양한 연구와 사업을 추진해왔다.

정책연구 외에도 정부 국정과제 지원을 위해 진로정보센터, 직업능력개발평가 센터, 직업교육 선진화지원센터, 마이스터고지원센터, 민간자격관리운영센터를 운영하고 있다. 최근에는 유네스코로부터 직업기술교육훈련 우수 지역센터로 지정되어 관련 사업을 운영하고 있으며, 글로벌 HR포럼을 창설, 운영하는 등 국책연구기관의 국제화를 이끌어 왔다. 다음은 KRVET의 지난 15년, 그리고 미래의 KRVET에 관해 박 원장과 나눈 일문일답이다.

지난해 10월, 개원 15주년을 맞이한 KRVET의 발자취, 역할 변화는 어떻게 이뤄져 왔습니까?

“설립 초기부터 사회적 수요에 맞게 직업능력개발에 관한 정책연구와 사업을 꾸준히 해 왔습니다. 직업교육훈련의 중요성이 강조되면서 인적자원개발 시대의 선도적 기능을 담당하고 있다고 봅니다.

특히 최근에는 대졸인력 과잉에 따른 대졸 실업문제, 노동시장의 인력수급 불균형 등 우리나라 노동시장의 구조적인 문제를 해결하는 단초가 되는 ‘고졸취업 성공 시대’를 여는 데 앞장서 왔습니다. 또한, 오랜 기간의 연구 축적 및 직업 훈련기관 평가의 경험을 바탕으로 우리나라 국가직업능력개발 정책을 수립하는 데 주도적인 역할을 하고 있습니다.”

1년 3개월여 간 KRIVET의 수장으로서 활동해 오신 소감을 부탁드립니다.

“우리 원의 캐치프레이즈를 ‘행복한 일자리, 역량이 있는 직업인, 직업능력개발원이 동행합니다’로 바꿨습니다. 일자리가 있으면 행복하고, 그렇게 되려면 직업역량을 가져야 되는 데, 이를 국민 개개인이 갖도록 우리 원이 같이 가면서 지원하겠다는 것입니다.

우리 원은 경제인문사회연구회 소속 23개 연구기관 중 연혁이 짧은 기관 중 하나이며, 이 중 ‘개발’자가 들어간 세 개 기관 중에는 가장 연혁이 짧습니다만, 양적으로나 질적으로 비약적인 발전을 이뤄왔다고 생각합니다. 설립 초기 30여 명이었던 박사 연구인력 이 현재 80여 명으로 늘어났으며, 1997년 약 30억 원 이었던 연구사업의 규모는 9배 이상 증가해 지난해에는 약 350억 원으로 엄청난 증가세를 보였습니다. 따라서 일자리가 우리 국가와 사회의 가장 큰 화두인 시대에 KRIVET 수장으로서 자부심과 막중한 책임감을 느낍니다.”

지난 해 KRIVET의 노력과 성과, 어떠했습니까?

“다섯 가지 정도로 볼 수 있을 것 같은데요.

먼저, 고졸취업 문화 정착을 위한 싱크탱크 기관으로서 기여했다는 점입니다. 마이스터고 직업교육선진화센터 등 전담조직은 물론 전사적 연구역량을 활용해 다양한 연구 및 사업을 수행하는 등의 노력으로 지난 1월, 교과부 ‘위풍당당 신 고졸시대’ 대통령 표창 기관으로 선정되는 쾌거를 이룩했습니다.

두 번째는 직업능력개발의 장단기 국가정책을 종합적으로 모색하고, 그 결과를 연구총서인 『직업능력개발의 비전과 과제』로 발간했습니다. 또한, 청소년의 건전한 직업관 형성을



위한 고등학교 교과서의 일과 직업 내용을 분석하여 2009 개정 교육과정 총론 부분 개정 고시 조치가 행해졌습니다.

뿐만 아니라 열린 고용 실현을 위한 장애인 고용 확대를 한국장애인고용공단 공공부문 장애인 고용 우수 사례 기관으로 선정됐으며, 연구사업 활동 성과에 대한 고객 홍보 강화로 직업교육훈련 정책을 효과적으로 추진했습니다. 언론보도, 세미나 및 토론회 개최 건수는 두 배 이상 확대됐습니다. 또한, KRIVET Issue Brief를 창간하고, 18회 발간했으며, 계간 지였던 The HRD Review를 격월간지로 전환하고, 단기 수시과제를 통한 이슈페이퍼 발간으로 정책현안 대응체계를 구축하는 등의 노력을 기울였습니다.”

국제적 위상 또한 계속해서 높아지고 있는 걸로 알고 있는데요.

“우리나라가 다른 개발도상국에 이전할 수 있는 지적자산은 직업교육·훈련이기 때문에 개발도상국 등에서 상당한 관심을 표하고 있어요. 지난 해, 40여 외국사절단이 우리 원을 방문했어요. 2011년 16건에 비하면 엄청나게 증가한 숫자죠.

또 유네스코 산하 UNEVOC(UN직업교육훈련국제센터)의 아시아태평양지역 총괄 센터로 지정되고, 제가 이탈리아 정책연구훈련기관의 자문위원으로 위촉되는 등 국제적 위상이 높아지고 있습니다.”

최근 주력하고 있는 연구/평가분야와 정책 수립에 기여하고 있는 분야는 무엇입니까?

“키워드는 청년취업문제 해결에 있습니다. 지난해 개원 15주년 기념 국제세미나를 개최했는데, 나라마다 청년의 정의가 다르고, 정책 우선순위가 다른 것을 알 수 있었습니다. 그러나 가장 중요한 것은 직업능력, 취업 경험을 중요시하고 있다는 점입니다. 취업 경험이 없어서 취업이 안 되는 악순환을 더 이상 두고 볼 수만은 없습니다. 독일, 스위스 등과 같은 선취업 후진학 체제가 중요합니다.

그런 점에서 우리 원이 발간한 『직업능력개발의 비전과 과제』는 우리나라 직업능력개발의 큰 정책 비전을 제시함으로써 그 의미가 있다고 봅니다.

올해부터는 훈련기관평가와 실업훈련계좌제, 국가기관훈련평가, 지자체 평가까지 수행함으로써 평가센터로서의 역할도 확대됐습니다. 또한, 올바른 진로교육-직업진로 정보센

터와 국가직무능력표준교육과정개발운영지원센터를 설립하고, 다양한 정책연구를 수행해 나갈 계획입니다.”

향후 5년, KRIVET의 역할이 더욱 중요해질 것으로 보이는데요.

“우리 사회는 향후 우리 원이 더욱 중요한 역할을 하기를 기대하고, 요구하고 있습니다. 해서 앞으로 5년 간 우리 원은 7개 분야를 중심으로 관련 정책이슈의 현실 진단 및 분석에 기초하여 이를 적극 대응할 수 있는 미래지향적 연구 및 국가정책사업을 지원하고자 합니다.

각 분야는 인재정책의 전략적 리더십을 발휘하는 인적자원개발 정책, ‘일이 있어 다 같이 행복한 나라’를 지원하는 일자리창출, 미래 고속런 사회를 대비하는 고용·직업능력개발, 일·학습·능력의 융합을 지원하는 직업교육, 모든 이의 생애전반을 지원하는 진로교육, 일교육훈련자력의 선순환 체제를 지원하는 자격제도, 글로벌의 중심 KRIVET으로 비상하는 국제협력입니다.”

베이비부머와 고령화세대의 직업능력개발 해법, 어떻게 보십니까?

“기본적으로 현재 우리는 은퇴 직전에 새로운 직업을 생각하기 때문에 역순환이 반복되는 것이라고 생각합니다. 전 생애에 걸친 능력개발이 절실히 필요합니다.

뿐만 아니라 고령자와 은퇴를 앞둔 세대들은 사회적 기업과 같은 고령자 적합직종을 만들어 내는 것, 임금피크제 등의 유연화 조치를 통해 가능한 고용이 연장되면서 100세 시대를 준비할 수 있도록 해야 합니다.”

KRIVET 구성원을 위한 교육 프로그램이 궁금합니다.

“직업능력개발은 일하면서 만들어지는 것이라는 게 기본적인 생각입니다. 어떤 일을 하느냐에 따라서 자신의 직업과 일이 결정되는 것이지요. 따라서 일을 하면서 역량과 전문성을 키워나가야 한다고 보기 때문에 기본적으로는 일하면서 교육·훈련을 받도록 하고 있는데요. 연구직과 연구지원직을 구분, 연구지원직은 다양한 경험을 할 수 있는 기회가 상대적으로 적으므로 해외출장 시 동반하여 해외 다른 기관의 유사 사례 등을 직접 경험할 수 있

게 하고 있습니다.

우리 원 구성원들을 대상으로 한 자체 교육훈련 프로그램으로 KRIVET Academy를 운영하고 있으며, 박사인력에 대해서는 연구연가, 1개월 단기 해외 연수 등을 시행하고 있습니다.”

원장님께서 가지고 계신 경영철학, 또는 조직운영 방식이 있다면 무엇입니까?

“우리 원의 4대 핵심가치가 연계성, 실효성, 경제성, 신뢰성인데요. 이것들이 모두 경영철학이나 조직운영방식과 관계가 있다고 생각합니다.

실질적인 가치가 있는 성과를 창출하는 조직이 되어야 하고, 적은 비용으로 최대 효과를 내며 효율적으로 일해야 한다는 겁니다. 또한, 밖으로부터의 신뢰, 조직구성원간의 신뢰, 특히 공공기관으로의 책무를 다하자는 게 제 생각입니다. 특히 신뢰는 중요합니다. 지난해 신뢰를 손상시킬 사건이 몇 건 발생했습니다만, 이를 모두 공개하고 투명한 절차에 따라 해결한 경험이 있습니다. 투명한 절차와 정보 공유, 규정 준수를 통해 신뢰를 확보해나가고자 합니다.”

2013년, KRIVET의 중점추진 과제는 무엇입니까?

“새 정부가 출범하므로 새 정부 관련 정책 공양 이행을 지원할 것입니다. 고용에 대한 정책 우선순위를 파악해서 지원하는 게 중요할 것으로 보입니다.

또한, 청년일자리 지원, 고졸취업 문화 정착, 진로교육 활성화, 훈련기관 효율성 제고 역시 우리 원이 해나가야 할 과제입니다.

나아가 교육훈련과 고용의 연계를 주도하는 글로벌 직 업능력개발 정책연구기관으로 도약하고자 하는 비전을 통해 실효성있는 정책대안을 제시하는 국책연구기관, 국민의 평생고용역량 강화를 지원하는 공공기관, 신뢰와 상호존중의 조직문화 기관이 될 것입니다.”

## ■ 박영범 원장은

2011년 10월 취임 이후 고용과 일자리를 연계하는 다양한 연구 활동으로 우리 나라 직업 능력개발 정책의 비전을 제시하는 것 에 그치지 않고, 연 300회 이상의 외부미팅을 통 해 국내외 네트워크를 구축하며 글로벌직업능력개발 정책연구기관으로의 힘찬 발걸음을 내 딛고 있다. 실제로 기자가 만난 박 원장은 온화 한 성품과 연구에 대한 열정, 공공기관장으 로서 의 사명감과 책임감으로 그득했다.

“30년 동안 해야 할 일을 임기 3년 동안 빼곡 히 채우겠다”는 각오로 KRIVET의 위상을 높이 이기 위한 행보를 이어나가고 있는데, 이 말에 는 즐기다 가는 3년이 아닌, 공공기관 장으로서 의 책무와 책임을 다하겠는 박 원장의 올곧은 의지가 담겨있었다.

그래서 박 원장은 KRIVET 조직의 조그마한 것 에서부터 전략, 정책에 이르기까지 변화 를 주도 해오고 있다.

사진에 보이는 것처럼 사진과 이름이 붙어있는 명패 착용은 ‘나부터 솔선수범하자’는 생 각으로 시작한 일이었다. 이제는 정규직과 비정규직을 포함해 전 직원이 명패 착용을 의무 화할 정도로 명패 착용이 생활화됐다. 그뿐만이 아니다. 취임

첫날부터 박 원장은 직원 한 명 한 명의 이름과 얼굴을 외우기 시작했다. 처음 만난 직원 은 핸드 폰 카메라로 사진을 찍고, 이름을 저장하며 ‘사람에 대한 열의와 정성’을 보였다.

“취임 전에도 교수였고, 교수라는 생각을 항상 가지고 있어요. 제가 이곳에 있는 동안 맺 은 인연을 통해 그들이 발전하고, 나아가 조직과 국가 에 발전하는 기회로 삼고 싶습니다.”

이는 KRIVET에 오롯이 반영돼 취임 1년 만에 다 양한 성과를 창출해내며 그 면모를 과 시하고 있다. 특히, 유네스코 산하 UNEVOC(UN직업교육 훈련국제센터)의 아시아태평양 지역 총괄 센터 로 지정, 박 원장이 이탈리아 정책연구훈련기관의 자문위원으로 위촉되면 서 국제적 위상 을 높이는 계기가 돼 국책연구기관으로 위상이 날로 높아지는 등 우리나라 직업능력개발의 청신호를 예고하고 있다.

5-17

## “근로시간 줄어 들면 일자리 늘어날 소지 높아”

---

네, 이런 말이 있죠. 20대 태반이 백수라고 하는 말인 이태백, 45세 청년이라는 말에서 나온 사오정, 56세까지 근무하면 도둑이다, 이런 말에서 생긴 오류도, 청취자 여러분께서 아마 한 번쯤 들어보셨을텐데요. 이처럼 청년취업문제를 비롯해서 중장년의 조기퇴직문제 등 일자리와 관련된 문제가 요즘 우리사회의 심각한 사회문제화 되고 있습니다. 오늘 토요 인물포커스, 한국직업능력개발원의 박영범 원장과 함께 일자리 문제 현황, 그리고 해결책에 대해서 말씀을 나눠보겠습니다.

네, 박영범 원장님께서 직접 스튜디오로 나오셨습니다. 이렇게 직접 스튜디오까지 나와 주셔서 고맙습니다.

“네, 안녕하세요. 불러주셔서 감사합니다.”

우선 말이죠. 한국직업능력개발원이 좀 생소하신 분들 아마 계실 것 같은데, 우리 청취자들분들 위해서 어떤 기관인지 좀 소개해주시죠.

“네, 우선 저희는 1997년도에 설립이 되었구요. 그래서 올해, 지난 며칠 전에 개원 15주년을 맞이했구요. 그래서 이제 청소년으로 접어들었습니다, 저희가. 그리고 현재 국무총리실 산하 경제사회인문연구소에 있는 23개 국책연구기관 중에 하나이고요. 저희는 주로 이제 정관에 보면 직업능력개발에 관한 정책을 개발해서 주무정책부서인 교육과학기술부와 고용노동부에 정책제안을 하고요. 그 다음에 교과부와 고용부의 직업능력개발에 관한 사업을 위탁받아서 상당부분 수행하고 있습니다. 그래서 예를 들면 뭐 훈련기관, 전국의 훈련기

관이 평가를 받아서 저희 평가기관과 걱정이 나와야지만 기관, 훈련기관에서 우리 근로자들이나 실직자들이 훈련을 받고 정부로부터 어떤 비용을 환급받을 수 있는, 그런 저희가 정책연구기관이지만 정부의 사업을 국가사업을 지원하는 역할도 하고 있는데요. 일부 분들은 저희가 직접 교육도 하고 있는 것으로 생각을 하는데, 저희는 교육은 하지 않고, 교육의 내용과 교육의 기준 그런 것을 프로그램 개발하는 그런 일을 하고 있습니다.”

네, 어차피 뭐 교육프로그램 개발을 하고요. 또 노동시장과 연계시키는 그런 일을 이제 연구를 하고 있는 국책연구기관인데, 아무래도 교육관련 프로그램개발하니까 또 교육하고도 관계가 있고, 또 노동시장 관련되거니까 노동부하고도, 고용부하고도 이제 관련이 되고 그런 건데, 지난해 10월에 취임하셨죠? 취임 후 1년이 지나셨는데, 소감이 어떻게 됩니까?

“뭐, 굉장히 빠르게 세월이 갔다는 생각이 들고요. 특히 뭐 이제 우리가 경제상황이 지금 세계경제위기때문에 별로 좋지 않지 않습니까. 상대적으로는 다른 나라에 비해서는 좋지 않은 우리가 느끼는 체감은 굉장히 지금 거의 뭐 바닥에 와 있는 것 같아서... 그래서 저희 원에 하는 일에 대한 사회적 요구가 굉장히 많았기 때문에 거기에 또 적극적으로 저희가 많이 대응을 했고요. 그래서 바빴지만 좀 보람이 있는 1년이 아니었나 하는 그런 생각이 듭니다.”

앞으로 내년도에도 또 원장님이 가장 큰 역할을 기대하는 측면이 많을 것 같습니다.

“저보다는 하여간 저희 진흥원 식구들한테 요구되는 사회나 국가적 수요가 많을 것 같습니다.”

네, 우리나라 근로시간 보니까 OECD국가 가운데 가장 많은데, 노동생산성은 최하위지 않습니까? 이런 조사결과가 있는데, 이 부분은 어떻게 보십니까?

“우선 통계자료를 말씀드리면 작년 현재 우리가 연간 근로시간이 약 2090시간이었어요. 34개 OECD국가 중에서 멕시코가 가장 길었고 두 번째로 긴 나라였습니다.”

그러면 32위네요. 아니죠. 2위죠.

“그러면 OECD평균이 1776시간이니까, 저희가 뭐 거의 300시간 가까운 시간을 더 많이 일하고 있고요. 반면에 생산성, 근로시간 당 지표로 기준한 생산성은 34개국 중에서 28위였습니다. 그러니까 어떻게 보면 굉장히 비효율적으로 일을 한다, 이렇게 얘기할 수 있습니다. 그래서 이게 어떤 측면에서는 일자리를 가지고 있는 사람이 너무 오래 일을 하다보니까, 고용창출이 추가적으로 안 되는 측면이 상당히 있거든요. 그래서 앞으로는 이제 물론 몇 년 전에 노사정이 연간근로시간을 뭐 1,800시간 2,000시간 줄이겠다는 발표도 했지만은, 앞으로는 결국 이제 우리가 근로시간은 체계적으로 줄여가는 노력이 필요하고요. 근로시간을 줄이면 사실은 그만큼 여가시간이 늘어나서 개별, 개인적으로 인적자원이 재충전돼서 생산성이 높아지기도 하고, 그 다음에 공장이나 사업은 돌아가야되니까 근로시간 줄어든 것 만큼 일자리가 늘어날 소지는 있고요. 그리고 아무래도 앞으로는 제조업도 중요하지만 서비스나 관광, 그런 쪽도 커가는 산업이니까 그런 쪽에서 여가시간이 늘어나서 그만큼 투자를, 개인들이 소비를 하면 --할 소지가 있기 때문에 그 쪽으로 정책방향이 가야할 것 같고요. 그래서 뭐 최근에든 문제가 됐었는데, 한 자동차사업장에서 우리나라 같은 경우 휴일근로를 초과근로시간 산입을 안해주고 있는데, 그런 것들도 제도적으로 돼야 하지 않나 그런 생각입니다.”

한마디로 이제 재충전이 필요하고요. 재충전을 통해서 생산성을 높일 필요가 있고, 그 래야 또 청년이라든가 이런 신규취업에도 도움이 된다 그런 말씀인데, 취임하시면서 교육과 고용연계, 일자리 창출을 경영목표로 세우셨어요. 성과가 있었습니까?

“제가 성과있었다고 말씀드리기는 뭐하고요. 저희가 왜 그런 경영목표를 세웠냐면 지금 우리나라 노동시장에서 가장 문제가 되는 게 미스매치거든요. 무슨 말이나하면 일자리는 있는데 사람은 가지 않고, 그 다음에 사람은 --하는 데 일자리는 없고, 예를 들면 대학에 상당히 많은 수를 가는데, 대학에서 배출되는 인재에 대해서 기업에서는 굉장히 불만이고, 그래서 우리나라가 IMD평가에 의하면은 비교대상 50여 개국 중에서 대학경쟁력이 40 몇 위예요. 그건 뭐냐면 그만큼 기업들이 대학교육에 대하여 불만을 갖고 있기 때문에, 제가 그래서 이제 교육과 고용훈련연계라는 것은 뭐냐면 교육이나 훈련이 고용시장에서 바라는 그런 훈련이 이뤄져가지고 받은 교육이나 훈련이 곧바로 시장에서 쓸 수 있고 그렇게 되면 그만큼 미스매치도 줄어드는 것 아니냐, 그런 차원에서 제가...그러면 일자리창출도 빈



일자리가 채워지니까 일자리창출도 지원이 되고, 그래서 최근에 저희가 고졸취업의 경제학이라는 것도 한번 다뤄봤는데, 저희 분석에 의하면 오히려 10대 소위 명문이라는 대학을 제외하면 고등학교 졸업한 사람이 대학졸업한 사람보다 생애임금이 더 많다, 하는 연구결과를 최근에 내놔서, 고등학교를 졸업하면 대학으로 가지 말고 어떤 직장이나 경험을 하거나 아니면 일을 하면서 필요한 지식을 습득하는 체제로 가자고 저희가 많이 제안하고 있죠.”

네, 그럼 어떤 교육과 노동시장이 이렇게 직접 전문분야가 연계되는 통계는 있습니까? 연계율이 어떤지요?

“그게 지금 저희가 최근의 통계율, 아마 하여간 대학에서 배운 전공 불일치가 저희가 지금 제가 정확하게 기억하지 못... 40%정도는 전공 불일치가 못... 전공은 한 60%만 자기전공을 쓴다 하는 건데, 수단은 높지만 다른 OECD국가와 비교하면 우리나라가 전공 불일치가 굉장히 높은 나라 중의 하나입니다.”

네, 전공이 불일치된다 그런 말씀인데요. 현장에서 필요로하는 직업능력을 개개인이 개발을 하고 연계가 이렇게 되어야 하는데, 그 일환으로 지금 자격제도사업을 추진한다고 들었는데요. 이게 어떤 내용이죠?

“그러니까 지금 우리나라 자격은 국가자격하고 민간자격이 있는데요. 국가자격은 이제 국가에서 관리하는 것이고요. 민간자격중에는 국가공인자격이라는 게 있습니다. 그것은 이제 거의 국가자격하고 동일한 자격으로 인정받는데, 그걸 자격으로 취득하게 되면 아무래도 취업이나 그런 쪽에 유리하게 되죠. 그래서 저희가 국가, 민간자격국가공인사업을 주관하고 있고요. 전체 뭐 78개 지금 공인받고 있는데, 다른 언론사, 테셋이라고 경제, 어떤 언론에서 그것도 저희가 주관해서 인정을 받아야지만 공인인증... 또 하나 저희가 하는 게 민간자격이 굉장히 우리나라 활성화 되어 있는데, 민간자격의 문제는 뭐냐면 이제 민간자격 공인이 78%가 되지 않고요. 민간자격같은 경우 문제가 보통 소비자들이나 근로자들이나 국민들한테는 이거 민간자격 따면 내가 취업이 잘 되겠다, 그래서 허위과장광고가 굉장히 많아서 실제로 500만 원 정도 내고 6개월 훈련했는데 취업은 안 되는, 그래서 이제 저희가 법에 의해서 모든 민간자격은 저희 진흥원에 등록하도록 되어있습니다. 그런데 최근에 또 이게 뭐가 문제가 되냐면 등록을 한 거는 굉장히 쉽거든요. 등록한 것을 마치 국가에서 공



인한 것처럼 과도하게 광고를 해가지고 문제가 되고 있거든요. 그래서 이제 저희가 인력이 나 예산 같은 걸 확충해서 소비자보호원하고 업무협약을 맺어서 고발하는 그런 사업도 하고 있습니다.”

네, 그럼 자격증 같은 경우 한국직업능력개발원에 등록된 게 있고요. 자격제도, 그리고 공인된 자격증이 따로 있습니까? 공인인지 등록인지를 구별해야 되겠네요.

“제가 뭐 선전 같은 걸, 심지어는 평화방송에서도 들은 것도 같은데, 꼭 등록을 해놓고 공인받는, 국가기관인 직업능력기관에 등록한 자격이다, 그렇게 얘기하면 일반 소비자는 약간 오도될 수가 있잖아요. 그래서 그것을 좀 자세히 좀 확인하고 들으셔야...”

어떻게 확인할 수 있습니까?

“저희 진흥원 홈페이지에 가시거나 저희한테 질문을 또 하시면... 그쪽으론 교과부랑 얘기해서 하려고 합니다.”

그러니까 자격증이 일단 등록자격증인지 공인자격증인지 확인을 좀 하시고 도전을 하셔야겠네요. 그리고 지금 문제가 되고 있는 것이 고학력 청년층의 실업문제도 문제가 되고 있지만은 중장년층의 조기퇴직문제도 지금 직업능력개발에서 힘쓰고 있다고 얘기를 들었는데, 어떤 제도가 마련되어 있는지 좀 소개해주세요.

“뭐 크게 지금 내일배움카드제하고 국가기관전략직종훈련이라는 것이 있는데요. 내일배움카드제는 구직자에게 금액적으로 지원하고 훈련비도 지원하는데, 실제로 이 중고령자나 아니면 고학력 청년실업 같이 좀 집중적으로 해결해야 될 타깃을 정해가지고 거기에 맞춰서 맞춤형 훈련과정을 실시하는 것이고요. 그래서 저희가 그런 대상계좌제의 품질을 검토해서 이것은 적정하다 평가하는 작업을 하고 있습니다. 그리고 국가기관전략직종훈련 이걸 뭐냐면 상당히 중요한 데 기계설계제작이라든가 산업형 로봇제작, 중요한 데 사실은 잘 안가는 직종에 대해서 지원을 좀 많이 해주고 훈련을 받게 해주는 그런 제도도 있습니다.”

그런데 중장년층의 경우엔 한번 실직을 하면 재취업이 일단 어렵고요. 그리고 베이비 붐세대의 은퇴시기가 시작이 되면서 평생직업과 평생교육에 대한 관심이 높아지고 있는 상황 아닙니까? 어떤 대책이 좀 필요하다고 보시는지요?

“뭐 지금 이제 정부에서 얘기하는 선취업후 학습체계가 정착되는 게 굉장히 중요하고요. 지금 우리나라 같은 경우는 평생교육하는 인구비율이 굉장히 적어요. 상대적으로, 다른 나라에 비해서. 왜냐면 우리나라는 대학교까지만 나오면 그걸로 교육은 끝이라는 그런 생각을 많이 갖고 있거든요. 그런데 외국은 대학교 나와서도 계속 선진국은 자기 역량을 업그레이드하고 아니면 고등학교 나와서 취업하면서 여러가지 자격증을 따고 한 디플로마를 따고 그런 형태로 가고 있기 때문에 결국은 이제 우리가 학력이 아니라 능력에 의해서 평가받는 사회가 와야지만 거기에 기반해서 평생교육과 평생훈련들이 이뤄지고 자기 직업도 생기는거죠. 그래서 예를 들면 우리나라 시험쳐서 합격하면 자격을 주지만, 선진국은 과정형 자격제도라고 해가지고 어떤 우리 앵커님도 이런 데서 일한 것 자체가 경력이 쌓이면 평가받아서 어떤 자격으로 연결시켜줘서 단순히 그냥, 우리 예전에 보면 운전면허시험 해서 면허 따도 운전 못하잖아요. 그런데 지금은 그렇게 많이 개선됐듯이, 그 다음에 실제로 로드에서 할 수 있는 그런 걸 평가하듯이 자격도 점점 그런방향으로 나아가고 있는거죠. 선진국은 예를 들면 현장에서 뭐 몇 시간 일하고 어떤 일을 한 다음에 기능이 되는 지를 현장 기술자들이 평가해가지고 되면 한 단계 올려주는 그런 자격도 있고요.”

그런 대책이 필요하다는 말씀이죠?

“그쪽으로 나가고 있는데, 잘 안 되고 있는 게 기존의 자격증 제도를 운영하는 기득권 세력도 있고, 큰 방향, 그 쪽으로 나가야 되는 건데 현재는 조금, 대학 교육도 마찬가지로 저는 이제 주장하는 게 지금 교육중심대학하고 연구중심대학이 있는데, 실제로 대학은 교육하는 건 기본인데 무슨 중심대학이 있느냐, 오히려 교육중심, 연구중심 대학하고 취업역량 직업능력개발중심 대학으로 바뀌야 한다. 그래서 결국 취업적으로 연구가 아니라 현장에서 필요한 취업적으로 신경쓰는 대학같은 것이 집중적으로 육성, 제가 알기로는 10여년 전에 그런 발상이 있었는데 그게 좀 죽은 걸로 알고 있거든요. 논의가 되면서, 그런 얘기를 좀 많이 하고 있습니다.”

서두에서도 말씀하셨지만 지금 기업들이 대학교육에 대해서 불만이 많다, 그런 말씀도 하셨지만은, 교육시장에서 배출되는 인력자체가요. 노동시장에서 효과적으로 활용되지 못하는 그런 측면이 많지 않습니까? 어떤 대책이 필요하다고 보시는지요?

“제가 뭐 이게 짧은 시간이라서 그런데, 약간 우리가 초중등단계의 교육이 굉장히 중요한데, 거기서 진로지도하고 진학지도가 있습니다. 진로지도는 앞으로 내가 뭘 해서 살지에 대한 직업에 대한 교육을 하는거고, 진학지도는 이제 상급학교 진학하는 데를 하는 건데, 우리나라 초등 중등 교육은 지금까지 진학지도에 집중돼왔고, 자기가 뭘 하는 걸 원하는 게 아니라 내 점수가 좀 좋은 대학 인기과 가는 것에 대해 모든 것이 올인, 예를 들면 뭐 고등학교에 등급은 서울대학교에 몇 명을 가느냐, 예를 들면. 그런식으로 되어있는데, 그런 것보다는 앞으로 진로지도가 중심이 돼서 학생들이 최근에 잡월드같은 최근에 크게 오픈된 그런 것도 봐야하고, 그래서 이제 직업교육에 대한 투자를 굉장히 강화해 해야하고요. 그래서 OECD 지난 4월 우리나라 교육훈련에 관한 보고서에서도 OECD 권장사항 중의 하나고요. 제가 뭐 최근에 여러 유럽국가를 가보니까 최근에 보니까 스위스나 독일 같은 경우 청년실업문제가 없다고 선언하더라고요? 우리나라 같은 경우는 청년 실업자 실업률이 일반 실업률보다 두 배 이상 높은데, 거기는 청년실업률하고 일반실업률하고 별 차이가 없어요. 그러니까 물론 지금 취업상황도 좋지만 청년실업자체를 특정화해서 할 문제는 아니다, 얘기하는 데 그 가장 크게 결국은 이제 교육과정에서 현장에 맞는 훈련을 시켜주고, 거기는 지금 대졸진학률이 직접진학률이 30%도 안 되거든요? 근데 거기가 고졸로 끝나는 게 아닙니다. 그 중에 상당수는 지금 대학을 곧 학교를 다니면서 야간이나 주간에 학교를 다녀서, 우리나라 전문대 학위증 같은 걸 따서 제가 최근에 스위스에 만사라고 150년 된 글로벌, 세계에서 가장 터보엔진을 잘 만드는 회사데, 거기에 가보니까 거기에 HR담당 책임자는 고졸, 입사해서 거기서 HR최고책임자가 됐는데, 소위 우리나라 전문대 학위 과정을 6개 다녔더라고요. 12년 동안. 그러면서 자기 역량을 계속 계발하는, 그런 시스템이 개발이 되면 실제로 우리도 효과적으로 인력을 배출할 수 있죠.”

현재 대기업에서 고졸채용 늘리고 있잖아요? 그런데 고졸채용자들이 받는 차별은 적지 않은 것 같은데, 우리의 상황은 어떤지 간략하게 소개해주시죠.

“사실 우리가 은행 창구에 앉아있는 직원들, 우리 예전에 다 고졸인데 지금 줄이었다가 최근에 다시 고졸로 대치가 되고 있는데, 그러다보니까 지금 우리나라 기업같은데서 특히 대기업이나 그런 데선 고졸자를 사무직에서는 받아본 적이 없어가지고 거의 효과적인 활용 시스템이 안 돼 있기 때문에 그런쪽을 많이 바꾸고 있습니다. 저희 원도 고급 두뇌집단이기 때문에 고졸채용을 거의 안 하다 올해 두 명 했는데, 그래서 인사규정 같은 경우도 고졸이 제대로 일할 수 있도록 많이 바꿨죠. 그래서 그런 자체적인 내부 노동시장의 개혁이 좀 이루어져야 할 것 같습니다.”

네, 그렇군요. 마지막으로 고용과 직업교육훈련, 그리고 자격제도연계촉진 뭐 연구사업 등 다양한 사업을 구상하고 계실텐데, 앞으로 어떤 계획을 좀 가지고 계신지 한 말씀 해주 시죠.

“네, 뭐 지금까지 했듯이 하여간 저희가 교육훈련과 고용이 연계되는 쪽으로 중점적으로 해 갈텐데요. 저희는 특히 장애인이라든가 저소득층, 고령자, 그런 취약, 앞으로는 고용취약계층의 직업능력개발을 강화해서 그것이 곧 복지가, 시혜적인 복지가 아니라 스스로 일어나는 복지 쪽으로 갈 수 있도록 앞으로 저희가 연구역량이나 정책역량을 투입할 생각입니다.”

네, 많은 노력을 하셔가지고요. 우리 또 희망을 많은 분들에게 주셨으면 좋겠습니다. 인물포커스, 오늘 여기까지 진행하겠습니다. 한국직업능력개발원의 박영범 원장을 만나봤습니다. 네, 오늘 인터뷰 감사합니다.

“네, 감사합니다. 불러주셔서.”

[대담]

## ‘고학력 실업 해법은 대학 특성화 교육’

박영범 한국직업능력개발원장 - 조지프 리 대만 국립중앙대 교수

### 한국 대학 ‘연구’만 내세워 국가 자원 낭비하는 셈…하위권대 전문성 키워야

“청년 실업을 해소하자며 대기업을 억누르고 중소기업을 키우는 건 인재들이 해외로 떠나게 만드는 악수(惡手)다.” (조지프 리 대만 국립중앙대 경영대 석좌교수)

“대학들도 산업 수요에 맞는 특성화를 해야지 모두가 연구중심 대학으로 간다는 건 국가 자원의 낭비일 뿐이다.” (박영범 한국직업능력개발원장)

한국과 대만을 대표하는 인재개발(HR) 전문가인 조지프 리 대만 국립중앙대 교수와 박영범 한국직업능력개발원 원장은 청년 실업의 해법이 ‘기업 발전에 따른 산업구조 선진화’와 ‘현장 중심형 교육’에 있다고 강조했다. 한국과 대만은 유교적인 전통이나 정보기술(IT) 중심의 급속한 산업화 등 많은 공통점을 갖고 있다. 1990년대부터 대학 수가 급격히 늘었고, 그 결과 고학력 청년 실업자가 양산되는 고통도 함께 겪고 있다. 두 사람은 9일 서울 논현동 임피리얼팰리스호텔에서 열린 직능원 개원 15주년 기념 국제 세미나에 앞서 청년 실업 해소 문제를 주제로 대담을 가졌다. 리 교수는 미국 미네소타대에서 22년간 노동경제학을 가르쳤고 1997년부터 대만 국립중앙대에서 연구하며 부총장을 지냈다.

조지프 리 교수: 한국과 대만은 글로벌 금융위기에 따른 타격을 선진국에 비해 덜 받은 반면 고학력자 실업이 많다는 점에서 비슷하다. 어느 정도 먹고 살 만해진 1990년대 이후

배움을 중시하는 유교 사상을 배경으로 대학이 너무 많이 설립된 것이 큰 원인이다. 대만의 대학 수는 1990년 116개에서 작년 165개로 늘었고 한국도 같은 기간 250개에서 350개로 증가했다.

**박영범 원장:** 경제 구조가 대거 배출되는 고학력자들을 충분히 수용할 만큼 빨리 발전하지 못했다는 것이 청년 실업을 낳고 있다는 점도 서로 비슷하다. 한국에선 특히 젊은이들이 대기업에만 가려고 하는 것이 청년 실업의 원인 가운데 하나로 꼽힌다. 올해는 선거를 앞두고 대기업에 대한 규제와 경제민주화가 이슈로 부각되고 있다.

**리 교수:** 중소기업을 발전시키려고 대기업을 규제하는 건 현실성이 없어 보인다. 중소기업 위주인 대만에서도 고학력 청년 실업은 똑같다. 대만의 우수한 젊은이들은 싱가포르, 홍콩, 호주 등 해외로 나가고 있다. 대만은 오히려 중소기업으로만 구성된 산업 구조가 문제로 지적된다. 더 이상 크기가 어렵기 때문이다. 대기업과 중소기업의 역할 분담이 이뤄진 한국의 산업 구조가 선진국과의 경쟁에서 더 유리하다.

**박 원장:** 대학 교육도 바뀌어야 한다. 한국은 대부분 대학들이 ‘연구’를 내세운다. 하지만 실제 세계적인 연구 역량이 있는 대학은 20개도 안 된다. 산업 현장에 맞는 교육을 해야 학생들을 좋은 직장에 취업시킬 수 있다.

**리 교수:** 대만 젊은이들도 당연히 사무직을 선호하기 때문에 대학에 가려고 한다. 하지만 기업의 인사 담당자들은 하위권 대학 졸업자들을 고졸자와 별 차이 없이 대하는 것이 현실이다. 결국 정부가 할 일은 이런 하위권 대학이 전문성을 키울 수 있도록 해주는 것이다.

**박 원장:** 취업한 젊은이들도 끊임없이 재교육을 받아야 한다.

## 고졸취업 늘려면 ‘자격증 = 학위’ 인정돼야

---

“고졸자 취업 활성화가 반짝 현상으로 끝나지 않으려면 기업의 인사관리 관행이 바뀌어야 합니다.”

박영범 한국직업능력개발원장(55)은 4일 매일경제와 인터뷰에서 “고졸 입사자도 일정 기간 근무해 능력과 자격을 인정받는다면 대졸 취업자와 비슷한 수준의 대우를 받을 수 있도록 해야 하지만 아직 대다수 기업은 그렇지 않은 분위기”라며 이같이 말했다.

박 원장은 이어 “독일 경우에는 기술자격증을 가지고 있으면 보수와 처우면에서 대학 졸업한 것과 똑같은 대우를 받는다”며 “국내 노동시장의 구조적인 인력 수급 불균형(미스매치)을 해소하기 위해서는 학벌 중심에서 벗어나 자격증이 학위를 대신할 수 있는 시스템으로 가야 한다”고 강조했다.

이를 위해 단순히 일회성 테스트 시험 위주가 아니라 현장에서 일을 배우며 숙련도를 높이고 이런 과정을 평가받는 과정형 자격제도 도입을 확대할 필요가 있다는 것이 박 위원장의 설명이다.

최근 유럽에서 열흘 동안 직업훈련 관련 14개 기관을 방문하고 온 그는 “독일에서는 현장 경험이 풍부한 기능인이 전문대 교수를 하지만 국내는 전문대 교수들에게도 박사학위를 요구하기도 하는데, 기능인을 키우는 데 구태여 박사가 필요하느냐”고 지적했다.

박 원장은 지난해 10월 말 직능원 원장에 취임했다. 86년부터 97년까지 한국노동연구원  
에서 노동정책을 연구했으며 97년부터는 한성대 경제학과 교수로 근무했다.

직능원은 국민의 직업능력 향상을 위해 직업교육훈련정책 및 자격제도에 관한 연구와 프  
로그램 개발·보급 등을 담당하는 국무총리 산하 국책 연구기관이다.

박 원장은 “직업교육과 직업훈련이 취업과 관련해 큰 두 축이고 두 부문에 대한 연구를  
모두 직능원에서 담당하고 있지만 그동안 둘 사이에 연계되는 연구가 약한 측면이 있었다”  
며 “교육훈련노동연계 연구실을 신설한 만큼 앞으로 두 부문의 융합적인 연구가 이뤄질 수  
있도록 할 것”이라고 말했다.



## 박영범 한국직업능력개발원 원장 ‘100세시대, 국민의평생고용을 돕겠습니다!’

---

건강 100세 시대가 현실로 다가오면서 국민의 평생 직업 능력 향상에 기여하는 한국직업능력개발원에 대한 국민들의 관심이 높아지고 있다.

박영범 원장을 만나 우리나라 직업 교육의 현황과 문제점, 평생 고용 시대에 대응하는 우리의 자세 등에 관해 이야기를 나누었다.

한국직업능력개발원이 하는 일을 소개하면?

“1998년 설립된 한국직업능력개발원(KRIVET)은 올해 10월이면 개원 15주년을 맞이하는 뜻깊은 기관입니다. 교육훈련 시장과 고용노동시장의 접합을 통해 유용한 교육훈련정책이 무엇인지를 연구하고, 정부에 제안 합니다.

직업교육훈련정책과 자격제도에 관한 연구 및 직업교육훈련 프로그램 개발·보급으로 직업교육훈련을 활성화해 국민의 직업능력 향상에 기여합니다. 국무총리실 산하 경제·인문사회연구회 소속이며, 교육과학기술부와 고용노동부가 주요 정책 고객입니다.

한국직업능력개발원이 연구기관임에도 기관명에 ‘연구’가 빠진 ‘개발원’인 이유는 사업 가운데 정책연구도 있지만 정부 정책 과제를 지원하는 사업이 많기 때문입니다.

직업능력개발평가센터에서는 민간 부분의 훈련기관이나 훈련과정이 정부가 인정하는 요건에 충족하는지를 매년 평가합니다. 마이스터고지원센터와 직업교육선진화지원센터에서는 고교 졸업생의 선취업 - 후진학의 생태계 조성을 위한 지원 업무를 합니다.

진로정보센터에서는 진로정보 교사 과정 개발 등을 통해 청소년들이 직업에 대해 올바른

선택을 할 수 있도록 지원합니다. 민간자격관리센터에서는 일정 요건을 갖춘 민간교육 훈련기관의 민간자격관리자 등록을 받고, 등록된 자격의 공인업무를 담당하고 있습니다.”

### 올해 중점적으로 추진하는 사업은?

“한국직업능력개발원이 설립 목적에 맞는 역할을 하는 것이 중요하다고 생각해 지난해 10월 취임 이후 조직개편을 단행 했습니다. 학제 간 연계성 강화를 위해 교육훈련·노동연계 실을 만들었고, 자격 연구를 강화하기 위해 별도 독립실을 만들었습니다. 자격 부문은 노동시장에서 소비자와 공급자를 연결시켜 주는 중요한 역할을 하기 때문에 별도 실로 독립시켰습니다.

정책 현안에 유연하게 대응하기 위해 동향데이터분석센터를 신설했고, 시의성이 떨어진다는 평가를 받아온 ‘The HRD 리뷰’는 격월간지로 획기적으로 개편했습니다. 주요 정책 현안을 정기적으로 분석해 정부 정책관계자나 학자, 민간 기업 관계자에게 제공하는 뉴스레터 사업도 시작했습니다. 정책 당국의 수요를 충족시키는 현안 대응력을 강화하기 위해서입니다.”

민간 자격증과 관련해 허위·과장 광고 피해가 발생합니다. 문제를 해결하기 위한 노력은?

“민간자격과 관련해 소비자 피해를 예방하기 위해 다각적으로 노력했는데도 소비자 상담 건수는 연간 2천건이 넘습니다. 이런 문제를 해결하기 위해 한국직업능력개발원은 2008년 이후 매년 한국소비자단체협의회에 의뢰해 민간자격 광고 실태를 모니터링하고 지적된 사례에 대해 시정을 요구했습니다.

민간자격 홍보와 주의사항을 안내하는 리플릿을 제작해 대학·지자체 등 4천여 기관에 매년 2만부씩 배부합니다. 또한 매년 수백명에게 민간자격관리자 연수를 실시해 관리자의 윤리의식을 제고하고 있습니다.

민간자격의 경우 일정 요건을 충족하면 직업능력개발원에 등록되는 자격과 엄격한 심사를 거쳐 인정되는 국가공인자격의 차이에 대해 국민들이 잘 모르기 때문에 여러 문제가 발생합니다.

현행 자격기본법은 허위·과장 광고에 대한 구체적인 기준이 없으며, 입증하기도 곤란해 벌칙 규정 적용에 어려움이 많았습니다. 법 개정을 통해 보다 실효성 있는 소비자 보호 체

계를 구축하고자 노력했습니다.

국무회의를 통과해 국회에 계류 중인 자격기본법 법률안에 대한 법 개정이 이루어지면 보다 효과적인 관리는 물론 민간 자격의 허위·과장 광고로 인한 소비자 피해는 대폭 줄어들 것으로 보입니다.”

노동 시장에 바로 적용되는 직업교육이 필요하다는 주문이 많습니다. 이에 대한 대책은?

“한국직업능력개발원의 중요성이 높아지고 있습니다. 올해가 기관이 설립된 지 15주년 되는 해인데 연구사업 규모는 10배 성장했습니다.

우리 기관에 대한 외국에서의 수요가 늘어나는 추세이며, 우리나라의 교육 시스템에 대한 평가도 높아지고 있습니다.

직장 교육은 직업 훈련으로, 학교 교육은 직업 교육으로 구분되는 우리나라의 현실에서 한국직업능력개발원은 직업교육과 직업 훈련이 현장과 노동시장에서 필요로 하는 직무능력을 갖추 수 있도록 프로그램을 개발해 보급하고 있습니다. 직업 교육은 교육과학기술부가, 직업 훈련은 고용노동부가 담당하는데 양부처의 직업 교육이 노동시장에 맞게 융합되고 연계되도록 조정하는 역할을 담당합니다.

자격 제도가 제대로 갖춰져 있으면 기업은 필요한 분야의 자격증이 있는 사람을 채용하면 되고, 직업을 구하는 사람은 그 분야의 자격증을 취득하면 되므로 효율적입니다. 자격 제도의 중요성을 인식해 얼마 전 조직 개편을 하면서 자격연구실을 별도 독립실로 만든 이 유키기도 합니다.”

지난 3월 소비자원과 MOU를 체결했습니다. 협력 분야와 기대하는 시너지 효과는?

“한국직업능력개발원과 한국소비자원은 민간자격 관련 소비자피해를 예방하고 소비자 권익 증진을 위해 양 기관이 호혜적인 협력관계를 구축하고자 업무협약(MOU)을 체결했습니다. 양 기관이 특성과 전문성을 살려 협력하면 소비자 문제에 적극 대처할 수 있을 것으로 믿습니다.

MOU 체결을 계기로 양 기관은 축적된 지식을 교류하고 공동으로 실태조사를 할 수도 있습니다. 민간자격과 관련된 대국민 홍보 및 교육자료 기획·개발·제작에 관한 업무협력이 이루어지기를 기대합니다.”

다가오는 건강 100세 시대는 국민의 평생 고용이 관건입니다. 국민들에게 당부하고 싶은 말씀이 있다면?

“최근 평생 직장 개념이 깨졌습니다. 대신 개개인의 평생 고용을 위한 취업 역량이 중요해지고 있습니다. 다가오는 건강 100세 시대는 국민들도 학력이나 학벌보다는 학습 능력을 갖추는 것이 더 중요합니다. 늘어나는 수명만큼 평생 고용을 위해 취업 경쟁력을 키워야 할 것입니다.

기성 세대는 과거의 관행에 따라 학벌을 중요하게 여기는데 생각을 바꿔야 할 것입니다. 지난해 싱가포르에 갔을 때 우리나라 지방 대학에서 공부하다 글로벌 기업의 현지 인턴으로 근무하는 청년을 만났습니다. 학벌을 중시하는 우리나라 기업보다는 능력을 중시하는 글로벌 기업을 선택했다는 이야기를 듣고 제가도리어 신선한 충격을 받았습니다.

학력이나 자격증 하나로 평생 먹고 살던 시대는 지나갔습니다. 고수입으로 인기를 누리던 의사와 변호사도 경쟁이 심화되고 있습니다. 문을 닫는 병원과 변호사 사무실 이야기는 이제 시작일 뿐입니다.

어느 분야든지 공부하고 노력해야 경쟁력을 유지하는 시대가 됐습니다. 이제부터라도 우리 국민들은 학습하는 습관을 길러 평생 고용 시대에 대비해야 할 것입니다.”

인생의 좌우명을 소개해 주세요.

“욕심을 버리고 사는 것이 제 인생의 좌우명입니다. 그래서 ‘80%’라고 쓰인 액자를 사무실에 두고 하루에도 몇 번씩 마음을 다잡습니다. 무리하게 100%를 채우려고 하기보다는 욕심을 버리면 오히려 작은 일에도 진심을 담아 최선을 다할 수 있기 때문입니다.”

재임 기간 중 이루고 싶은 일이 있다면?

“재임 기간 중 제 바람은 두 가지입니다. 첫째, 교육 훈련 시장과 노동 시장을 연계해 국가와 사회에 봉사하는 정책 연구 기관으로 재도약하고 싶습니다. 둘째, 소통과 화합으로 공공 기관으로서의 소명을 다하며 구성원 모두가 자존감을 느끼며 행복하게 일하는 직장을 만들고 싶습니다.”

## ■ 박영범 원장은

1956년 서울에서 태어났으며, 미국 코넬대학에서 경제학 석사와 박사를 취득했다. 1986년 박사 학위 취득 후 국책 연구기관인 산업연구원·한국노동연구원에서 연구 활동을 하다가 1997년 한성대학교 경제학과 교수로 자리를 옮겼다. 2011년 10월 국무총리실 산하 국책 연구기관인 한국직업능력개발원 제6대 원장으로 취임해 재직 중이다.

한국노동경제학회 부회장, 한국노사관계학회 부회장 및 학회지 편집위원장, 한국지역학회 부회장, 한국규제학회 이사, 한국자동차산업학회 이사, 공기업학회 이사 등을 역임했다. 2012년 7월 한국노사관계학회 회장으로 취임이 예정돼 있다.

2009년 문화체육관광부 우수 학술 도서로 선정된 ‘전환기, 한국노동시장의 길을 묻다’ 및 ‘노사, 비정규직&일자리’ 등 1백여 편의 논문과 저서를 펴냈다. 주로 노동시장, 노사관계, 공공부문 등과 관련된 연구 활동을 했다.

5-21

[CEO 초대석]

## 한국직업능력개발원 원장 박영범 원장 CEO초대석

---

CEO초대석 애청자 여러분, 안녕하십니까. 이 시간을 진행하는 신두식입니다. 갈수록 교육과 일자리 문제가 사회의 주요한 현안으로 대두되고 있는데요. 질 좋은 교육, 좋은 여건의 일자리를 얻는 것이 모두의 관심사지만, 치열한 경쟁과 취업난으로 막막하다는 이야기들 많이 합니다. 뿐만 아니라 어려운 여건 속에서 기회조차 얻기 어려운 사람들도 적지 않습니다. 직업 교육과 취업의 기회를 넓혀주는 사회적 노력이 필요한데요. 그래서 오늘은 직업교육훈련 정책 등에 관한 연구를 하고 교육지원 프로그램을 개발 지원하는 기관의 CEO를 모셨습니다. 바로 한국직업능력개발원의 박영범 원장입니다. 잠시 전하는 말씀 듣고 얘기 나누어 보겠습니다. (광고) 예고해 드린대로 오늘은 한국직업능력개발원의 박영범 원장님 모셨습니다. 원장님, 안녕하세요.

“네, 안녕하세요.”

오늘 나와주셔서 감사하구요. 먼저 박영범 원장님에 대해 알아보겠습니다. 프로필 듣고 계속 가겠습니다.

[프로필 소개멘트]

한국직업능력개발원 박영범 원장은 1956년 출생으로 서울고등학교와 한국외국어대학교 영어학, 경제학과를 졸업했습니다. 미국 코넬대학에서 경제학 석사와 박사 과정을 마치고 귀국해, 상공부사나 국책 연구기관인 산업연구원에서 초빙 연구위원으로 일하며 1987년에는 감사원에 파견된 공공부문의 경영 효율성 제고에 관한 자문을 했습니다. 박 원장은 우

리나라 노사관계 격변기였던 1988년 정부출연연구기관인 한국노동연구원의 설립추진단의 일원으로 참여해 1997년까지 재직했고, 1997년부터는 한성대학교 경제학과 교수로 학생들을 가르쳤습니다. 지난 2009년과 2010년에는 한성대학교에서 교무처장, 교육개발원장을 지내기도 했습니다. 또 공기업 경영평가단 단원, 서울지방위원회 공익위원, 고용노동부 자체평가위원회 위원장, 노사정위원회 노동시장 선진화 위원회 위원장, 한국노동경제학회 부회장과 한국노사관계협회 수석 부회장 등으로 활동하며 교육·고용·노동분야의 발전을 위해 힘써 왔습니다. 박영범 원장은 현재 국무총리실 산하 경제인문사회연구회 소속 한국직업능력개발원 원장으로서 우리나라의 직업교육훈련 정책을 연구하고 관련 국가사업을 지원하는데 앞장서고 있습니다.

잠시 박영범 원장의 프로필을 알아봤구요. 이제 한국직업능력개발원이 어떤 곳인지 알아보겠는데요. 한국직업능력개발원, 많은 일을 할 텐데요. 어떠한 일을 하고 있는 기관인지부터 소개를 좀 해 주십시오.

“저희는 직업교육훈련정책과 자격제도에 대한 연구를 하고, 직업교육훈련 프로그램을 개발해서 보급을 통해서 직업교육훈련이 활성화되어서 우리 모든 국민들의 직업능력이 향상되는 것에 기여해야 한다는 것이 저희 설립 목적에 나와있구요. 아마 들으시는 분들께서 직업교육, 직업교육훈련하고 약간 혼동이 있으실 텐데, 학교에서 이루어지는 직업에 관한 교육을 직업교육이라고 하고 기업체의 취업에서 아니면 실직에서 받는 직업에 관한 교육을 직업훈련이라고 그렇게 통칭해서 저희는 이제 훈련 정책에 관한 연구와 관련 제도를 연구하는 곳이고 저희 연구원이 연구기관인데 지금 직업능력개발원 이렇게 되어있는 것은 순수한 정책연구 뿐 아니라 상당 부분 정부의 정책 제도를 지원하는 사업을 예산 규모에서 훨씬 큰 사업을 많이 하고 있기 때문에 저희가 이제 개발원으로 등록이 된 겁니다.”

예, 직접적인 직업훈련을 하는 곳이 아니라 직업능력을 연구하고 그런 정책적인 부분을 연구하는 기능이 더 중점적으로 다루는 분야군요.

“네, 훈련이 잘 되도록 하는 시스템과 제도를 마련하고 모니터링을 하는 역할도 하는 거죠. 나중에 자세히 말씀드리겠지만.”

한국직업능력개발원이 그러면 언제 설립됐고, 어떤 과정을 거쳤는지도 좀 소개를 해주십시오.

“저희가 올해 10월이면 개원 15주년이고요. 98년도에 원래 당초에는 교육부와 노동부 양 기관이 같이 출현을 해서 국책연구기관으로 설립이 됐는데, 정부가 바뀌면서 국무총리실 산하 경제인문사회연구회 소속으로 편입이 되었어요. 잘 아시는 KDI라던가 국토연구원, 산업연구원과 같은 23개 기관이 지금 저희 직능원하고 같이 경제인문사회연구회 소속 연구기관으로 되어 있어요. 사실 개원 이후에 많은 발전을 해 왔는데, 예를 들면 저희 연구사업이 개원 1주년 때는 약 30억 정도 되었는데요, 작년엔 거의 300억 가까이 되었기 때문에 15년 동안 10배 가까이 늘어났고, 지금은 정책 고객이 교과부나 고용부 뿐 아니라 예를 들면 국방부, 육군까지 확대가 되는게 제대군인들 취업 문제가 군의 큰 문제이기 때문에 저희가 그런 것을 도와주고 저희는 지금 정부 부처 대상 거기 작년 14개 부처가 저희가 수탁 아니면 협조를 해서 많은 일을 하고 있어요. 특히 뭐 잘 아시다시피 예전하고 다르게 지금은 뭐 직장 한 번 들어간다고 잘한다고 퇴직까지 되는게 아니라 앞으로는 사회 수요도 많이 변하고 그래서 개개인이 결국 사회 변화에 수용될 수 있는 경력을 가지는 것이 굉장히 중요하기 때문에 굉장히 우리가 수요가 많아요. 저희가 이제 영어로 하면 KRIVET이라고 하는데요, 국제적으로 굉장히 많이 알려져 있습니다. 그래서 교과부하고 한국경제신문하고 공동으로 매년 10월에 GLOBAL HR FORUM이라는 걸 주최하는데요. 특히 작년 같은 경우는 우리나라 한류 팬으로 굉장히 유명한 일본 전 수상, 하토야마 수상 총리나 그 부인까지 초청하여 참여했고, 특히 최근에 들어와서는 우리나라가 국력이 신장되면서 해외원조사업을 굉장히 많이 하는데, 해외에서는 사실은 자금 지원해 주는 것 플러스 인력 양성인데 실제로 일반적인 교육보다는 직업훈련이라던가 직업교육훈련에 대한 수요가 많기 때문에 저희에게 상당히 많은 요청이 들어오는데, 저희도 인력과 예산 상 많이 지원해 주지 못해서 굉장히 아쉽게 생각합니다.”

예. 좀 더 예산 지원이나 인력 지원이 되어야겠네요. 원장님께서 이제 지난해 10월에 취임하셨습니다. 6개월 정도 지났는데요, 직능원이 당면한 과제는 무엇이라고 생각하시는지 또 원장님으로서 6개월 동안 지내오시면서 자랑할 만한 성과가 있는지 좀 말씀해주시죠.



“제가 6개월 됐으니까 자랑할 만한 성과는 별로 없을 것 같구요. 아마 제가 이제 임기 마치고 갔을 때 어떤 평가를 받을 수 있을 것 같은데, 저희 직능원 이제 교과부하고 고용노동부하고 공동으로 설립된 기관이라고 알고 있듯이 결국은 이제 노동시장에서 필요로 하는 교육훈련이 무엇인가를 연구해서 정부가 그런 식으로 나아갈 수 있게 저희가 유도하는 역할을 하는데, 사실 아시다시피 공공기관은 정부부처하고 협의를 많이 해야 하는데, 저희가 소위 그 유관부서가 교과부, 고용부 두 개로 나누어져 있다 보니까 중간에서 좀 자리를 못 잡은 측면이 있습니다. 그리고 저희가 지금 박사가 85명 정도 되는데, 인문사회 쪽에 경제, 교육, 사회, 행정 뭐 굉장히 많은데, 심리학까지 있고 미학까지 저희가 있는데, 저희가 내부갈등도 조금 있었고 한때는 박사 중심으로 노동조합이 형성되어서 상당히 갈등도 여러번 있었는데, 하여간 이러한 연계나 융합을 통해서 기관이 시너지 효과를 갖고 우리 설립 목적에 맞는 공공기관으로서의 책무를 다하는 것이 굉장히 중요하다는 것을 강조했고, 그런 의미에서 저는 저희가 초창기로 돌아가서 조직개편을 해서 교육훈련노동연계실 같은 걸 만들어 갖고 소위 교육과 고용과 노동과 시장과의 연계성을 굉장히 강화하기도 했고, 저희가 조금 현장 대응력이 약하다는 지적을 받아왔고 저희는 공공기관이다 보니까 경제인문사회연구회에서 매년 평가를 받는데 그런 적이 있어 갖고 동향데이터분석센터 같은 걸 만들어 갖고 현안에 대한 대응 능력을 높였구요. 그래서 지난주에는 THE HRD REVIEW라는 월간지를 획기적으로 개편해서 발간해서 정책 당국이나 소위 언론으로부터 평가가 좋았습니다. 그리고 뭐 내부적으로는 누적시 성과 연봉제라고 해 갖고 성과 연봉을 하되 매년 그 금액 사용을 갖다가 경제인문사회연구회 소속 연구원 중에는 노동조합이 있는 것을 저희가 최초로 도입을 해 갖고 나름대로 이제 성과지향적인 연구기관으로 나갈 수 있는 발판을 만들었다는 얘기를 하고 싶습니다.”

네, 그렇군요. 한국직업능력개발원에서 하는 연구가 많은데, 이 가운데서 직업 교육과 관련된 것은 어떠한 것이 있는지 좀 구체적으로 설명해 주실까요.

“이제 학생들이 대졸 진학률이 90프로 가까이 된다고 그러는데 대부분 고등학생들이 대학에 진학을 할 때는 이제 진학 지도를 하는 거고 취업을 하는 경우네는 직업 교육을 받는데 우리나라는 이제 일반고에도 취업반이 있고 현재까지는 특성화고도 옛날에는 전부 실업체인데 공교롭게도 오히려 취업을 하는 게 아니라 진학을 많이 하거든요. 우리는 기본적으로

로 전문대, 전문대도 이제 취업을 목적으로 하는 대학이기 때문에 학교 교육 시스템 중에서는 전문대, 특성화고, 일반고 중에서 취업을 원하는 학생들에 대한 많은 걸 직업교육이라고 하구요. 그래서 이제 저희 직능원은 직업교육이 졸업하고 나서 시장에 가서 쓸모가 없으면 안 되니까 노동시장에서 필요로 하는 과연 직업이 무엇인지, 그런 과정을 개발해서 제시하고 예를 들면 올해부터는 특성화고에서 성취평가가 상대평가에서 절대평가로 바뀌거든요. 그럼 예전에는 A 얼마, B 얼마, C 얼마 그런 게 없어지면서 주관적으로 주게 되어있는데 그럼 절대평가를 하였을 때 평가 기준이 어떻게 되어야 하는지 그런 것들도 저희가 개발해서 일선 학교에 지침을 내리고 그래서 현장하고 교류가 굉장히 많은 편이죠.”

아, 그럴겠네요. 또 현실적인 문제를 하나 짚어보겠는데요. 요즘에 이제 취업난이다 그런 얘기도 있고, 일자리 또는 구인구직에 있어서 미스매치가 일어나고 또 재교육 문제도 심각한데요.

“결국에 뭐 중소기업체에는 잘 안가고 대졸자는 넘쳐나고 대학교 4년에 졸업하고 그런 건 거의 희귀한 케이스고 이제 그런데, 멀쩡한 대학생도 저희 애도 있지만 1년 휴학하겠다는 그래서 왜 그랬더니 전부 다 휴학하니까 자기도 좀 하겠다 그런 000가 됐는데 사실 뭐 청년일자리 문제는 사실 단기적으로는 해법이 없다고 보거든요. 왜냐면 쏟아져 나오는데 자리는 없으니까. 그래서 결국은 근본적인 것을 빨리 손을 대야 하는데 우리 정부 들어와서 그쪽으로 가고 있지만은 소위 말하면 선취업 후학습 생태계 조성 그래서 일단 진학하고 그리고 나서 나중에 직장생활 하면서 이제 필요하면 대학도 가고 자격도 갖는 그런 쪽으로 이제 우리가 사회 풍토를 조성해야 된다는 거죠. 특히 대학 같은 경우는 지금 저도 대학에 있다 잠시 여기 원장으로 와 있지만 대학교수들이 애들 취업에 별로 관심이 없어요, 사실은.”

아, 그렇습니까?

“네. 관심이 있어도 사실은 도와줄 수 있는 방법도 마땅치가 않고 그래서 제가 저희 대학에서 교무처장 할 때 취업에 관련된 과목을 조금 늘려보려고 했더니 또 교수들이 반대해요. 왜냐하면 자기 실속 떨어진다고. 그래서 우리 대학도 이제 뭐 학문적인 걸 하는 것도 중요하지만은 사실 취업 문제를 굉장히 생각하기 때문에 결국은 대학도 취업이나 창업 쪽으로 신경을 쓰는 그런 구조로 정부에서 많이 유도하고 있지만 대학 자체가 스스로 변해야 한다

고 생각이 들구요. 거꾸로 보면 40대는 이제 저도 50대지만 저희 친구들이 이제 교수를 하거나 전문직에 있지 않은 사람들 대부분 잘 돼서 4년까지 된 친구들도 있지만 대부분 이제 밀려나 있는 상태인데, 그렇기 때문에 결국은 이제 빨리 자기의 역량을 시장에 맞추어서 빨리 개조하는 걸 해야 되고, 공공부문이 이를 지원해주어야 되구요. 그래서 저희가 사실은 전면에는 있는 것이고 제가 이제 원장에 지난 10월에 취임하면서 캐치플레이즈를 ‘행복한 직업인 역량있는 직업인 직업능력개발원이 동행합니다.’ 그래서 결국은 저희가 이제는 또 끌고 무리하는 것보다는 같이 가는 것이 중요하기 때문에 이제 눈높이에 맞춰서 국민 개개인이 자기한테 필요한 또 시장에서 활용될 수 있는 직업능력을 개발하는 걸 도와주겠다고 저희 연구원의 기본적인 사명으로 삼고 있는 거죠.”

네, 그렇군요. 그러면은 직업능력개발원이 젊은이들의 취업교육을 위해서 어떤 역할을 하고 있는지 잠시 소개를 좀 해주십시오.

“네, 저희가 젊은이들 뿐만이 아니라 모든 이들의 취업교육에 대한 역할을 하는데 최근에 와서 언론에서 마이스터고라던가 특성화고 얘기를 많이 들어보셨을 텐데요. 결국 이제 심지어는 예전에는 실업계였던 특성화고도 취업이 아니라 진학, 왜냐하면 대학에서 특성화고 특별전형 때문에 이제 그쪽으로 가는 건데, 그래서 지금 저희가 이번 정부에서 마이스터고와 특성화고를 중점적으로 지원을 하고 많은 효과를 보고 있는데요. 그래서 저희가 마이스터고 지원센터하고 직업교육선진화지원센터 같은 것이 있거든요. 그걸 통해서 실질적으로 그 환경조성이나 지원을 하고 예를 들면 마이스터고를 선정하는 작업도 실무적으로는 저희가 하고 있거든요. 그래서 한 3주 전에는 마이스터고 통합 입학식, 그 때 대통령도 오셨었는데 거기도 제가 이제 직능원장으로 맨 앞줄에서 같이 해서 저희가 그런 역할도 하고 있구요. 그 다음에 저희가 근로자들의 직업 훈련을 우리나라는 직업 훈련을 받으면 이제 개인 돈이 아니라 정부에서 받으면 훈련비용을 환급받을 수가 있는데, 그런 환급 대상이 될 만한 적합한 훈련을 시키는 기관에서 훈련을 받아야 하거든요. 근데 그 훈련기관이나 아니면 훈련과정이 민간에서 하는 게 정부로부터 인정을 받는 과정이라는 평가를 저희가 하는 겁니다. 그래서 이거는 굉장히 민원도 많고 왜냐하면 기관이나 과정에서 탈락하면 해당기관은 도살하는 경우까지 있으니까 저희가 굉장히 공정하게 하려고 애를 쓰고 최근에는 청탁등록제 같은 것도 국민권익위 권고를 했는데 그게 뭐냐 하면 청탁을 받으면 청탁을 저희가 시스템에 등록을 하는데 효과가 좋

은 게 뭐냐 하면 저희가 청탁등록제 같은 게 있다고 얘기를 해서 선생님 저희가 청탁을 등록을 할까요 그러면 그분이 청탁을 거둬들이는 예방효과도 있고, 그래서 저희가 상당히 또 중요한 역할을 하고 있고요. 그 다음에 우리가 진로 제도가 제대로 되어 있지가 않거든요. 중고등 학생들이. 그래서 우리가 진로정보센터라는 게 있어서 커리어넷이라는 데 몇십만 명이 들어 오는데 거기에 중고등학생들 초등학생들까지의 진로교육에 관한 시스템도 지원하고 제도도 개발하고 또 교육과정도 개발하고 올해부터는 교육부가 모든 학교에 진로교사를 다 배치하고 해야 되요. 왜냐하면 직업에 대한 이해가 없이 무조건 대학 간다 그리고 대학은 자기 성적에 맞추어 간다 그런게 우리 만연된 풍토인 걸 개선하기 위해서 결국은 어렸을 때부터 자기 진로나 직업에 대한 의식이 있어야 한다 그래서 저희가 교과부 한 60명 예산을 받아서 진로정보센터를 운영하고 있는거죠.”

요즘 이제 100세 시대가 된다 그리고 또 베이비붐 세대가 은퇴할 시기가 겹쳐서 사회문제가 대두되고 있구요. 그래서 평생직업이 중시되고 있는데, 이를 위해서 교육이나 재교육이 필요하지 않습니까. 평생직업교육훈련에 대해서 한 말씀 해주시죠.

“평생직업교육훈련이라는게 뭐냐 하면 개인이 전 생애에 걸쳐서 자기한테 적합한 직업이 무엇인지 알아보고 거기에 맞춰서 선택하게 되잖아요. 그걸 갖다가 저희가 맞게끔 역량을 개발해주는 것인데 사실 취직하고 이직하고 전직하고 재취업하고 이런 과정에서 필요한 훈련을 받게 해주는건데 말하자면 특성화고, 마이스터고, 전문대학 같은 경우는 사회에 나가기 전에 받는 교육이고 직업훈련제 같은 경우는 사회에 나가서 재직하면서 받기도 하고 실직하고 나서 받기도 하고 또 최근에는 이제 평생교육기관 대학마다 다 있죠. 그런 거에서 평생직업교육훈련이 이루어지고 있는 거죠.”

그러면은 평생직업교육훈련을 위해서 직업능력개발원에서는 어떤 일을 하고 있습니까.

“아까 제가 지금까지 대략 말씀을 드렸는데, 저희가 강조드리고 싶은 것은 저희는 이제 우리나라가 교육은 따로 받고 노동시장은 따로 받는 따로국밥이라는 얘기가 있거든요. 결국은 교육시장에서는 배출됐는데 예를 들면 요즘 반값등록금도 일 년 연간 기회비용까지 하면 1억 정도 들어 교육을 받고 나오면 취업이 안 되잖아요. 그래서 본전 생각해서 등록금

깎아달라는 건데 저희 대학 다닐 때도 등록금이 싸지가 않았거든요. 근데 제가 계산을 해보면 오히려 지금보다 상대적으로 싸진 않았어요. 근데 우리 때는 아무도 등록금 깎아달라는 소리를 안했는데 졸업하고 나면 성적에 상관없이 대기업 몇 군데 서로 오라고 하니까. 그때는 뭐 일년이면 자기가 투자한 금액 다 회수되니까. 결국은 지금 우리나라의 문제가 근본적인 문제 중의 하나가 교육시장하고 노동시장하고 따로 노는건데, 저희 원이 설립목적 자체가 그걸 매치시켜주는 역할이거든요. 그래서 저희가 그런 쪽으로 정부정책을 개발하고 사업을 지원하는 그래서 국민들이 평생교육을 받을 수 있도록 하는 것이 임무죠.”

앞으로 100세 시대가 되면 58세나 60세 청년이라는 말이 무색해지지 않습니다. 계속 직업을 가져야 될 텐데, 그런 평생취업역량을 높이기 위해서 국민 개개인이 어떤 노력을 해야 할까요.

”결국은 이런 상황이 IMF위기 이후 생긴거고, 최근 더 심화된 측면이 있는데 이런 상황이 어떻게 보면 좀 새로운 상황이기 때문에 굉장히 개개인은 혼란스러워요. 가장 중요한 것이 정확하고 신뢰할 수 있는 정보를 습득해서 거기에 자신을 맞춰가는 것이 중요한데 사실은 민간 직업 자격에 관한 정보보다는 신뢰할 수 있는 저희 홈페이지 같은 데 접속해서 아니면 우리가 HRDNet, 커리어넷 같은 데 접속해서 정확한 정보를 인식하고 거기에 맞춰서 자기를 교육훈련을 시켜가야 합니다. 저희 친구들도 가끔가다가 전화가 옵니다. 직능원에서 인정하는 자격이라는데 그게 일년에 한 500만 원 내라고 하는데 그 과정이수하면 취업이 되냐 그래서 알아보면 저희 직능원이 민간자격을 등록을 받아주거든요. 그 등록된 자격이에요. 그래서 국무총리 산하 한국직업능력개발원에 등록된 자격입니다. 그러면 정부가 공인한 자격으로 오해하기 쉽죠. 제일 중요한 것은 사회적 필요로 하는 직업능력이 뭔지에 대해서 정확히 알고 그거를 또 제대로 해주는 기관을 찾아가는 그래서 공공기관에 한번 고용안정센터라든가 그런데도 가고 그런 것이 중요하죠.”

네, 정확한 정보를 얻는 것이 우선이다 그런 말씀 해주셨습니다. 그런데 생활이 어려워 취업자들이 있지 않습니다. 장애인도 있고, 이런 사회적 약자에 대해서는 어느정도 지원이 필요할 텐데요. 직능원이 이들에 대해서 취업역량을 높이기 위해서 어떤 역할을 하고 있는지 궁금합니다.

“정부에서 여러 정책을 많이 펴고 있는데 그걸 실효성을 높이는 저희가 일을 하고 있구요. 예를 들면 저희가 작년부터는 장애인 학생들에 대한 진로정보를 만들어서 거긴 또 특수 상황이니까 어떻게 교육과정을 개발할지 그런 일도 하고 있고요. 올해부터는 정부에서 내 일배움카드제라는게 있는게 그게 구직자가 어떤 훈련프로그램에 등록을 해서 훈련을 받게 되는건데 올해부터는 정부에서 영세자영업자나 비정규직, 가정형편이 어려운 대학생들은 돈을 지원해주는 그런 제도를 올해부터 도입을 했습니다. 또 우리가 그 훈련과정이 과연 적합한지를 평가해서 인정해주는 그런 역할도 있구요. 최근에 사회취업인 성공 패키지라는게 있는데 그게 1년동안 단계별로 취업을 할 수 있도록 도와주는 건데 실질적으로 저희가 지원 업무를 총괄하고 있습니다.”

네, 취업자의 역량을 높이기 위해서 자격증에 대한 연구도 한다고 들었는데요. 어떤 자격증들이 있는지 소개해주시죠.

“저도 여기 와서 특히 알게 됐는데 우리나라가 국가자격과 민간자격 두 가지로 나누어지는데, 국가자격은 소위 기술사, 기사, 의사, 변호사 그런 겁니다. 그건 이제 국가가 국민의 생명 건강 안전에 관련되서 필요로 하는 전문인력을 관리할 필요가 있다 혹은 국가전략산업 예를 들어 기사 같은 것은 정책적 양성이 필요하다 그래서 이제 자격증을 운영하고 있는 것이고 그건 좀 힘들죠 따기가. 그 다음에 민간자격은 자격을 발급하는 기관이 스스로 전문성을 가지고 자격을 발급해주는 건데, 외국은 오히려 민간자격이 더 활성화되어 있구요. 저희 직능원이 민간자격에 대해서 기본적으로 우리 직능원에 등록을 하도록 되어 있습니다. 그래서 현재 등록된 자격 수가 약 2600개 정도 되구요, 그 다음에 이 등록된 자격 중에서 국가가 공인하는 자격이 있습니다. 그게 이제 국가공인민간자격인데 그게 현재 88개 정도 그게 우리가 잘 아는 테셋이라던가 전문적인 민간자격이고 그래서 민간자격은 저희 홈페이지에 가면 실제로 어떤 자격이 등록되고 공인되어 있나 알 수가 있구요. 국가자격은 고용노동부 산하 산업인력공단의 홈페이지에 가면 알 수가 있죠.”

청취자들은 어떻게 하면 자격을 딸 수가 있나 궁금할텐데요, 이 부분에 대해 조언을 좀 해주시죠.



“우선 제일 중요한 게 나에게 필요한 자격이 무엇인지 그리고 그 자격이 요구되는 조건이 무엇인지 먼저 확인하는 게 중요하구요. 자격을 따려면 기본적으로 시험을 통과해야 하고 어떤 거는 이제 어떤 교과과정을 겪으면 자격을 주는 게 있죠. 예를 들면 교사 같은 경우는 일단은 교대를 나오거나 아니면 사범대를 나와서 교직과목을 이수하면 과정이 나오니까 결국은 이제 자기가 필요한 자격의 요건이 무엇인가를 잘 확인하는 게 중요하구요. 대체적으로 보면 아무래도 어려운 자격이 그만큼 보상이 많고 자격을 따기 쉽다 그러면 대체적으로 효용성이 없고 오히려 자격을 부여하는 기관에 돈벌이 시키는 자격이 되기 쉽기 때문에, 저희 연구원 조사 결과에 따르면 대학에도 차이가 있잖아요. 좋지 않은 대학 학생들이 스펙 쌓기에 굉장히 열심히인데 결과적으로 스펙이 별로 도움이 안 된다 그런 결과가 나오니까, 소위 말해 스카이 대학 학생들은 스펙을 별로 안 쌓는데 취업이 잘되고 사회적으로 조금 인정받는 게 떨어지는 대학 학생들은 실제로는 별로 소용이 안된다고 하니까 자격도 제 개인적인 생각으로는 무조건 10개 쌓는 것보다는 자기한테 맞는 자격을 잘 골라서 오히려 집중적으로 하는 게 개인한테는 더 중요하다 그렇게 생각합니다.”

실제로 자격증을 따서 도움을 얻는 사례도 있을 텐데 그런 소개 좀 해주시죠.

“법적으로 어떤 자격은 무조건 어떤 사업체를 운영하려면 의무적으로 그런 자격을 가진 사람을 고용해야 하는 전기기사, 수질환경기사, 산업안전기사 같은 경우는 어떤 일정 규모의 사업체에서는 그 자격증이 없는 사람은 안되기 때문에 그런 자격증은 시간을 걸러 따는 게 중요하구요. 간호사, 물리치료사, 방사선사, 치위생사 그런 것은 무조건 그 자격이 없으면 일단 위법이기 때문에 그런 자격은 좋은거고, 민간자격은 대부분 능력인정형 자격이다 해서 국가에서 민간자격을 따는 경우에 이걸 꼭 써야 한다 그런 건 드뭅니다. 그럼에도 불구하고 예를 들어 수목보호기술자 같은 경우는 산림법에 관계된 사업을 하려면 꼭 받아야 하니까 그래서 한자자격증 이런 건 어떤 스펙쌓기용이죠. 다시 한번 강조드리고 싶은 것이 자격 관련 허위 정보가 굉장히 많습니다. 지상파 방송에서도 나와요. 제가 잘 듣는 인기 음악 프로그램 중간에도 나오는데, 거기 국가정책기관에 등록된 자격입니다 이렇게 나오는데 사람들이 그러면 그 자격 따면 꼭 훈련받고 취업할 것 같은 이게 문제가 돼서 최근에 저희가 소비자자원과 MOU를 맺어서 허위과장광고에 대한 패널티를 소비자원이 하는 걸 저희가 도와주는 그런 일도 하고자 합니다.”

실업자계좌제라는 훈련이 있던데 이게 어떤 건지 설명을 좀 해주시겠습니까.

“훈련을 받을 때 사실 근로자 입장에서 봤을 때는 자기가 직장에 있으면서 훈련을 받아 더 좋은 직장에 가는 게 제일 좋죠. 대체적으로는 회사에서 구조조정을 당해서 실직자가 되는데 그러면 정부에서 연간 200만 원 한도에서 정부지원금을 받는 은행계좌제를 구설 해주거든요. 거기서 정부에서 인정하는 적합훈련과정을 받으면 기본적으로 환급을 해 주는 거죠. 그래서 저희는 이 훈련이 적합한가를 심사해서 평가해주는 그런 역할을 하고 있습니다.”

중간에 들으시는 분들은 궁금하실 텐데요. 오늘은 직업교육훈련을 위한 정책연구 등에 힘쓰고 있는 한국직업능력개발원의 원장님과 함께하고 있습니다. 원장님 잠시 쉬어가겠습니다. 이 시간에는 출연하신 CEO가 좋아하는 곡을 들려드리는데요, 박영범 원장님은 어떤 곡을 좋아하시는지 말씀해주시죠.

“제가 피노키오의 사랑과 우정 사이를 신청했는데 제가 97년도에 학교에 가서 학생들과 MT를 갔는데 100명 정도였는데 한 방에서 서너시간 놀더라구요. 신입 교수가 와서 무반주로 노래 불러보라고 해서 그 때 제가 음친데 이 노래를 불러서 학생들한테 나쁘지 않은 반응을 들었습니다.”

한국직업능력개발원 박영범 원장이 신청한 노래입니다. 피노키오의 사랑과 우정사이 듣고 오겠습니다.

네, 원장님 노래 잘 들었습니다. 예전 추억이 생각이 나네요. 원장님께 개인적인 부분 몇가지 여쭙볼게요. 우리나라에서 이제 대학교를 마치고 미국 코넬대학교에서 석사와 박사 과정을 거치셨는데요. 계속 공부를 해야겠다 이렇게 생각하신 계기가 있으신가요?

“대학 때는 사실 공부를 열심히 안 했구요. 술을 많이 마셨는데. 대학 때 진로를 많이 고민했는데 하다보니까, 우리 때는 외국에 나갈 기회가 드물었어요. 외국에 나가려면 입학개시일 한 달 전에밖에 못 나갔어요. 넓은 세상을 봐야겠다 해서 미국에 갈 생각을 했고, 미국에 가서 공부를 하다 보니까 공부도 재미있고 그래서 계속 박사까지 하게 된 거죠.”



미국에서 석사와 박사를 마치시고 한국으로 돌아오셨는데 돌아오셔서 교수도 하셨지만 연구원에도 계셨고요 여러 가지 일을 거치셨는데 그 중에서 기억에 남는 일은 어떤 것인지 말씀해주시죠.

“저는 여러 가지 일을 많이 했는데요. 고용노동파트 여러 분야에서 일을 많이 했는데, 예를 들어 최저임금 처음 만들 때 제가 작업을 많이 했는데, 개인적으로 가장 기억에 남는 일은 2004년부터 2009년까지 6년 동안 서울노동위원회 심판 담당 공익위원을 했습니다. 그게 부당해고나 부당노동행위를 당한 근로자가 무료로 노동위원회에 구제신청을 하는 방법에 대해서 판단을 해주는 어떻게 보면 약식재판 같은 거거든요. 그래서 6년동안 아마 한 500,600건 이상 했습니다. 일주일에 한 번 정도 나가는데 제가 또 안식년 할 때도 어떤 때는 두 번씩 나가고 그래서 그렇게 한 이유가 사실은 현장에서 부당해고판정이 나면 현장의 노사관계가 확 변하거든요. 지금 이제 뭐 KBS, MBC 파업하고 있지만 그런 게 결국은 노동위원회에 가서 부당해고 구제신청을 할 거예요. 그러면서 굉장히 사회적으로 중요한 거고 개인적으로 사실은 현장을 잘 모른다고 이야기할 수가 있어요. 왜냐하면 제가 공부를 하고 와서 스물아홉에 박사학위를 받았는데 공부하고 나서 연구소에 있었기 때문에 피상적으로 본 건데 실제 현실에서 일어나는 일을 신청자와 비신청자가 자기 사례를 입증하기 위해서 서류와 녹취록을 내는데 어떤 경우는 서류가 몇 백 페이지 되는 경우도 있고 어떤 경우는 몰래 찍은 카메라도 증거로 제출하고 그런걸 보면서 아 실제로 현장에서 이렇게 돌아가고 있다는 걸 많이 배웠어요. 그것이 지금 직능원을 운영하는데 많은 도움이 되고 있습니다. 이런 노동조합은 안 되겠다 이런 근로자는 안 되겠다 여러 사례를 보면서 오백건 이상을 보면서 그게 저한테는 많은 공부도 되었고 실제로 제가 한 판정들이 우리나라 노사관계를 변화시키는 역할도 한 경우도 있구요.”

외국에서 교육도 받으셨구요. 지금은 직업능력개발원장을 맡고 계신데 외국의 교육시스템 중에 모범이 되는 사례 그런 건 어떻게 생각하시는지 사례를 좀 말해주세요.

“나라마다 전통이 다르기 때문에 뭐가 우월하다 그런건 아니지만 우리는 지금 가장 중요한 것이 선취업 후학습 생태계를 조성하는 것인데, 제가 소개하고 싶은 것은 아일랜드의 전환학년제라고 해서 고등학교 졸업한 동안에는 직업채용을 시켜서 실제로 자기가 적합한 직

업이 무엇인지를 선택하게 해서 올바른 선택을 하게 하는 거죠. 우리나라 같은 경우는 그게 안 되서 정부에서 재학하는 동안 여러 가지 진로교육 활성화가 이루어지고 있죠.”

경력을 보면 고용노동부 관련 기관에서 일하신 경험이 많은데요. 특별한 이유가 있나요?

“같은 경제인문사회연구회 소속인 한국노동연구원이라고 있습니다. 그게 1988년에 설립된 건데, 그게 왜 설립되었냐면 아시겠지만 87년 88년도에 봉기가 많이 일어났는데 많이 일어난 정도가 아니라 공식적으로 2년 반 동안 7천건 넘게 일어났어요. 그 때 심한 경우는 회사 사장 잡아서 드럼통에 집어넣기도 하고 굉장히 격렬하고 그 때는 민주화 바로 이후니까 그 때 문제를 바로잡기 위해서 한국노동연구원이라는 국책연구원이 설립이 되었구요. 제가 이제 서번으로 원장 부원장 빼고 두 번째인데 그 때 사실은 설립멤버로 참여해서 일을 했죠. 제가 산업연구원에 있었는데 이 쪽으로 옮겨갔고 하다보니까 노동정책형성에 많은 기여를 하게 된 거죠. 그래서 고용노동부 같은 경우는 지금 계시는 장, 차관님 같은 경우도 20년 이상 아는 거죠. 그래서 그런 관련 일을 많이 하게 된 거죠.”

고용과 노동 관련 업무를 많이 하셨는데, 한국직업능력개발원장으로서 느끼시는 보람이 있다면 한 말씀 해주시죠.

“직능원에 대한 시대적 요구 사회적 요구가 굉장히 중요한데 이럴 때 제가 일을 맡게 되어 좋구요. 제가 잘하면 사회에 기여하는 역할을 할 수 있다는 보람이 있겠다고 생각하고 또 하나 제가 공공기관 평가를 20년동안 했어요. 그래서 공공기관 CEO로서 사회적 책무성 그런 것이 있는데 제가 생각하는 공공기관 CEO가 가져야 하는 것을 나름대로 현실에서 좀 시도해볼 수 있는 그런 기회를 가졌다는 것이 저한테는 나름 보람이 있는 거죠.”

여러 가지 일을 해서 바쁘실 것 같은데, 여가시간은 주로 어떻게 보내십니까.

“주로 여가시간에는 운동도 하고 요새는 제가 교수생활을 오래하다 보니까 9시부터 6시까지 일하는 것에 익숙하지가 않아요. 이제는 CEO다 보니까 무조건 늦어도 9시까지는 가야 하고 그러다 보니 주말에는 주로 집에서 누가 좀 같이 놀자고 해도 귀찮고 집사람이랑도 같이 보내는 시간도 많이 줄어들어서 집사람 안하던 설거지도 도와주고 그러고 지내죠.”

네, 가장으로서 충실한 모습을 보여주시겠네요. 요즘, 원장님이 평소 좌우명이 어떤 것인지 궁금한데요. 말씀해 주시죠.

“청취자들은 잘 모르시겠지만 제가 덩치도 크고 키도 크고 그런데 기본적으로 저는 조그만 일이라도 할 수 있는 건 먼저 하자 크게 생각해서 내세우는 것도 중요하겠지만 일단은 실천하는 것이 중요하다 그래서 저희 교수 연구실 가면 무실역행이라고 안창호 선생의 말씀이 있는데 조그만 것이라도 실천할 수 있는 것부터 먼저 해야지만 뭔가 성취가 이루어지지 않느냐 전 그렇게 생각합니다.”

네, 앞부분에 구인구직에 대해 알아보고 그랬는데요. 요즘에 이제 취업을 준비하는 대학생들에게 조언을 해준다면 어떤 말씀을 해주시겠습니까.

“우선 대학생들이 우리 제자들 보면 거의 3, 4학년 때 가서 취업을 생각하는데 저는 워낙 경쟁이 심하다 보니까 입학하면서부터 그런 것을 고민하고 많이 알아봐서 자기에게 맞는 고유한 스펙을 쌓아야 한다. 그러니까 일반적으로 남들이 좋아하는 토익점수, 봉사활동, 인턴 그거 다 제가 보기에는 자기하고 연관이 없다면 소용이 없는 것이기 때문에 결국은 자기만의 강점을 찾아서 관리하는 그런 취업준비를 해야지만 성공할 수 있다. 그래서 심지어는 제가 알기에는 몇 년전에는 최고 대학 최고 학부를 졸업한 친구가 공공기관 취업에 실패했어요. 알아보니 이 친구는 최고 대학 최고 학과를 졸업했으니까 당연히 되리라 생각했는데 다른 사람들은 그 기관에 맞추어 취업 준비를 하다 보니까 그 기관은 나중에 학력을 본다고 하더라고요. 그러니까 자기한테 맞는 맞춤형 취업준비를 해야 된다.”

앞으로 우리나라가 지양해야 될 직업에 대한 태도라고 그럴까요 방향에 대해서는 어떤 견해를 가지고 계신지 짧게 좀 얘기해 주시겠습니까.

“기본적으로 대학졸업장에 대한 과도한 선호를 지양하는 사회분위기가 조성되어야 하구요. 결국 그것은 부모님의 생각도 많이 바뀌어야 하고 조직에서도 학력 위주의 인사관리가 지양이 되어야 하고 또 국민 개개인이 각자 직업에 대해서 자긍심을 가지는 문화가 정착되는 것이 시급하다고 생각합니다.”

네, 시간이 거의 다 됐는데요. 마지막으로 청취자들에게 하시고 싶은 말씀 있다면 한 말씀 해주시죠.

“저희 직능원은 저를 포함해서 모든 구성원들이 국민들이 취업 경력 열심히 노력하구요. 그 다음에 저희가 하는 일에 많은 지지와 성원 부탁드립니다.”

네, 앞으로도 우리 사회의 일자리 문제 해결을 위해서 그리고 또 직업 교육 연구에 힘써 주시기 바랍니다. 오늘 나와주셔서 감사합니다.

“네, 감사합니다.”

지금까지 한국직업능력개발원 박영범 원장님과 얘기 나누어 보았습니다.

5-22

[CEO초대석]

## 한국직업능력개발원 원장 “직업훈련으로 취업역량 강화해야”

1997년 10월 개원한 한국직업능력개발원(원장 박영범, 이하 직능원)은 직업교육훈련정책과 자격제도에 관한 연구, 직업교육훈련 프로그램의 개발·보급 등 직업능력개발에 관한 업무를 효율적으로 수행함으로써 직업교육훈련의 활성화 및 국민의 직업능력 향상에 기여함을 목적으로 하는 국무총리실 소속기관이다.

평생직업교육훈련 체제 구축, 직업교육훈련 프로그램 개발과 평가, 자격제도에 관한 정책의 연구·개발, 직업 및 진로정보제공, 교육훈련과 노동시장 DB구축, 인재정책의 선도와 지원, 국제협력, 즉 인재개발의 글로벌 허브 구축이 주요 기능이다.

“직능원이 연구기관임에도 기관 이름에 ‘연구’가 빠진 ‘개발원’인 이유는, 우리 사업 가운데 정책연구도 있지만 상당 부분 정부정책 과제를 지원하는 사업이 많다는 점입니다.”

박영범 신임 직능원장의 말이다. 지난해 10월 말 한성대 경제학과 교수로 일하다 제6대 국책 직업능력개발 연구기관장에 부임한 박영범 원장은 노사관계에도 정통한 노동경제학자다.

온화한 성품과 두터운 신망으로 학자적 면모를 잃지 않는 그에게 우리나라 직업교육훈련 연구기관의 수장이라는 중책이 맡겨진 것. 박영범 원장에게 직능원의 어제와 오늘, 그리고 내일을 들어 봤다. 다음은 그와의 일문일답(一問一答)이다.

구체적으로 직능원 네트워크는 어떻게 운영되는가.

“우리가 운영하는 네트워크는 서너 개 된다. 예를 들면 직업능력개발평가센터에서 매년 고정적으로 40억 원 정도를 수탁형식으로 받아 민간직업훈련기관을 평가한다. 사업주나 근로자가 고용부가 인정하는 훈련기관에서 훈련을 받거나 훈련과정을 이수하면 교육비를 환급받고 실업수당도 받을 수 있는데, 우리 원은 민간부분의 훈련기관이나 훈련과정이 정부가 인정하는 요건을 충족시키는지를 매년 평가한다.

민간직업훈련기관으로서의 사활이 걸린 문제이기 때문에 민원의 소지가 많고, 청탁도 들어오기도 한다. 민간훈련기관은 탈락하면 여러 경로를 통해 항의도 한다. 최근 감사원과 국민권익위 권고를 받아들여 ‘청탁등록제’를 시행하고 있다. 청탁한 사람을 우리 직원이 등록하면 나중에 문제가 됐을 때 보호되고, 청탁등록제가 있다는 것을 알리면 청탁을 거둬들이는 효과도 있다.

또 마이스터고지원센터와 직업교육선진화지원센터가 있다. 이제 특성화고(예전의 실업계고)도 취업이 아니라 진학을 준비하는 역할로 변질됐는데, 이 정부 들어 이걸 바꿔보기 위해서 역점 사업으로 추진했다. 사실 마이스터고와 특성화고가 국민 여론조사에서 교육부 문 가운데 가장 잘한 정책 2, 3등을 한 것이다. 이의 실질적 지원을 우리가 한다. 올해 교과부가 중점을 두고 추진하는 과제가 진로교육 활성화다. 청소년들이 올바른 선택을 할 수 있도록 일반고나 특성화고에 진로상담교사를 배치하고자 하는데, 우리 진로정보센터에서 올해 교과부로부터 60억 원 정도 예산을 받아 진로정보 교사 과정 개발을 한다.

우리 원이 하는 주요 업무 가운데 하나가 민간자격관리다. 민간교육훈련기관이 일정 요건을 갖추면 민간자격관리센터에 등록할 수 있지만, 공인 받기가 굉장히 힘들다. 등록된 자격 가운데 10% 미만을 공인해 주는데, 최근에는 등록된 업체가 공인받은 것처럼 허위 광고를 해서 문제가 되고 있다. 등록만 해놓고 공인받은 양 과대 광고를 해서 수강생을 모집하는 것이다. 자격과 관련해 얼마 전 소비자보호원과 MOU를 맺어 이러한 행태를 근절하려는 사업을 올해 시작했다.”

교육시장과 노동시장의 접점에서 직업능력개발에 대한 연구사업을 주로 수행한다. 직능원 업무의 사회적 기여도나 당위성을 되짚어 준다면.

“KRIVET이 국내보다는 오히려 국제적으로는 많이 알려져 있다. 교과부, 한국경제신문과 함께 매년 10월 ‘글로벌HR포럼’을 개최한다. 연구사업금액도 개원 당시 31억 원이었던

계 작년 283억 원이었다. 15년 사이 사업이 10배 가까이 늘어났다.

직업훈련과 관련해서 우리가 대부분 밑그림을 그렸다고 볼 수 있다. 그 수요는 점점 많아지고, 관련 부서도 교과부나 고용노동부뿐 아니라 제대군인의 취업능력 활성화를 위해 국방부도 지원하는 등 다양해지고 있다. 이제 평생직장시대에서 평생고용시대로 바뀌고 있다. 모든 국민의 취업 역량제고가 현안이기 때문에 우리 역할과 수요가 점점 늘고 있다. ODA사업(해외원조사업)도 아프리카나 동남아시아 개발도상국에서 직업훈련교육 노하우를 전수해 달라는 요청이 많지만, 인력이나예산상 모든 요청을 받아들이기는 현실적으로 무리다. 이렇듯직능원에 대한 수요는 다양하고 지속적으로 증가하고 있다.”

부임 6개월째로 접어든다. 그간 무엇을 보고 느꼈나. 직능원이 당면한 현안은 무엇이라고 생각하는지.

“올해 개원 15주년이다. 직능원은 원래 교육시장과 고용노동시장의 접합을 통해서 유용한 교육훈련정책이 무엇인가를 연구하고, 정부에 제안하고, 관련된 사업을 하기 위해 만들어진 기관이다. 공공기관이다 보니 교과부나 고용부와 주요 정책이나 사업방향에 대해 협의의 하는데, 솔직히 말하면 그 가운데서 아직 제자리를 잡지 못했다. 현실적으로 고용노동부와 교과부 사이의 정책 경쟁도 있다. 형식적으로는 국무총리실 소속이지만, 둘 사이에 끼어 설립 목적에 맞는 역할을 제대로 해오지 못했다. 구성원도 경제학·교육학·사회학 등 전공이 다양하기 때문에 그간 내부 갈등도 있었다. 2007년 박사들을 중심으로 노동조합이 설립되고, 그 안에서 갈등이 표출된 경우도 여러 번 있었다. 전 공간 융합을 통해 내부 역량을 모아서 시너지 효과를 내야 함에도 분리되고 벽이 치진 게 현실이었다.

원래 설립 목적에 맞는 역할을 하는 게 중요하다. 이를 위해서 조직개편을 단행했다. 학제간 연계성의 강화를 위해 교육훈련·노동 연계실을 만들었고, 자격연구를 강화하기 위해 별도 독립실로 만들었다. 자격은 노동시장에서 소비자와 공급자를 매칭시켜 주는 중요한 역할을 하기 때문에 별도 실로 독립시켰다. 또 수시적 정책 현안에 대한 대응이 미흡해 동향데이터분석센터를 신설했고, 시의성이 떨어진다는 평가를 받아 온〈The HRD 리뷰〉를 격월간지로 획기적으로 개편했다. 매일 혹은 격주로 주요 정책 현안을 분석해 정부 정책관계자나 학자, 민간기업 관계자에 뉴스레터를 보내기 위해 준비하고 있다. 정책당국의 수요에 맞춰 수시적 정책 현안에 대해 나름대로 대응력을 강화하겠다는 것이다.”



올해 역점을 두고 추진하는 사업은 무엇인가.

“직능원은 2007년부터 직업능력개발훈련기관 평가 및 훈련과정 심사사업을 고용노동부로부터 위탁받아 수행하고 있는데, 훈련기관 및 훈련과정 운영 모니터링, 훈련기관·지방관서 및 훈련생에 대한 민원시스템 구축 등을 추진하고자 한다. 또한 자격기본법 제17조에 따라 2008년 4월 민간자격등록관리기관으로 지정돼 체계적인 민간자격 등록관리 사업 수행, 민간자격 국가공인사업의 체계화 등으로 민간자격 관리의 효율화를 지원하고 있다. 한편 진로정보센터를 통해 국민의 생애진로개발 지원체제 수립, 진로정보의 생성·보급·확산 강화에 더욱 노력하고, 한국형 마이스터고의 성공적 운영과 정착을 위해 힘쓰겠다. 특히 2011년 교육과학기술부의 ‘고교단계직업교육 선진화’ ‘교육희망사다리구축사업’ ‘전문대 선진화 정책’ 등을 효과적이고 통합적으로 지원하기 위해 직업교육선진화지원센터를 운영하고 있는데, 취업 중심 특성화고 정예화를 위한 정책 지원에 만전을 기하고자 한다. 이 밖에도 인턴십, 현장 실습 등 산학협력교육프로그램의 재구조화를 통한 산학협력 및 취업·고용을 촉진하고 대안을 모색해 산업수요맞춤형 직업능력개발 전략을 마련하고자 한다.”

일자리 창출이 화두다. 원장님이 다른 언론과 인터뷰한 ‘지원형 복지’란 무엇인가.

“우리나라 노동시장의 가장 큰 문제는 미스매치다. 중소기업체는 사람이 안 가고, 대졸자는 넘쳐난다. 이는 시장에서 필요로 하는 직업훈련을 구직자들이 못 받기 때문에 일어나는 문제다. 우리가 직업교육훈련 방향과 구체적인 대안을 제시하면 미스매치 문제가 해소되지 않겠는가. 그래서 일자리를 갖게 되면 그게 복지가 되는 것이다. 우리 원의 캐치프레이즈를 “행복한 일자리, 역량이 있는 직업인, 직업능력개발원이 동행합니다” 로 바꿨다. 일자리가 있으면 행복하고, 그렇게 되려면 직업역량을 가져야 되고, 국민 개개인이 갖도록 우리 원이 같이 가면서 지원하겠다는 것이다. ‘WITH YOU’는 같이 눈높이에 맞춰서 지원해주겠다는 의미다.”

청년 일자리 문제가 심각하다. 해법은 없는가.

“청년 일자리 문제의 단기적 해법은 거의 없다고 본다. 근본적인 부분에 손을 대야 한다. 예를 들면 선취업 후진학 생태계조성을 통해서 절대적으로 대학 가는 숫자를 줄여야 되고,



대학에 가서도 취업지도를 제대로 해야 한다. 대기업의 일자리는 한정돼 있기 때문에 많은 사람이 중소기업이나 창업 쪽으로 갈 수밖에 없다. 대학은 교과부가 관련부서이지만, 인문 교육이 아니라 중소기업 현장 체험을 할 수 있는 프로그램을 많이 만들어야 한다. 사실 대학교수들은 제자들 취업에 별로 신경 안 쓴다. 안 쓸 수밖에 없는 구조다. 상당수 대학교수는 기본소양이 중요하다며 학문을 하는 곳이지만, 현실은 반값등록금 얘기가 나온다. 사실 지금과 옛날의 대학 등록금 부담은 같다. 그때는 왜 문제가 안 됐냐면, 졸업 하면 대기업 서너군데서 서로 오라 했으니까 등록금이 안 아까운 것이다. 지금은 기회비용까지 고려하면 1억 이상 투입해도 취업이 안 되니까, 결국 투자비용을 돌려 달라는 뜻이다. 반값 등록금의 본질은 대졸자 실업, 일자리 문제다. 부실한 장사를 하면서 그렇게 많이 받는가다.”

고령자, 여성, 장애인 등 사회적 약자들을 위한 특단의 고용대책이 필요하리라 보는데.

“이른바 취업애로계층은 서로 중첩된다. 여성이면서 고령자, 장애인이면서 고령자면 취업이 더 힘들고, 여성 청년이 더 힘든 것이다. 단절된 정책이 제시되기보다는 통합적으로 제시돼야 한다. 예를 들어 일정 규모 이상의 기업은 일정 수의 장애인을 고용하게 돼 있는데, 기업에 따라서는 고유 업무를 수행할 수 있는 장애인을 찾기가 매우 힘들다. 일부 기업에서는 오히려 재직 중인 사람 중에서 장애인 등급을 받을 수 있는 사람을 찾고 있는 것이 현실이다. 부처별로 개별적으로 취약계층고용대책을 추진하기보다는 통합적이고 유기적으로 접근해야 하는데, 현실적으로 안 된다. 엇박자가 많다. 일자리를 통합적으로 봐야 한다. 고용노동부가 고용의 주무 부서로 거듭났지만, 아직 확실히 그 역할을 못하고 있다. 현재 그런 과정 중에 있다고 본다.”

일각에서는 일자리 미스매치를 말하곤 한다. 노동시장의 불합리한 부분은 무엇이라고 보는지.

“은행 창구직원은 고졸자로도 충분한데도, 지금 대졸자로 채워져 있다. 대졸자가 고졸자보다 일반역량이 낮다고 해서 취업을 시키는 건데, 결국 악순환이다. 대학졸업생이 너무 많아 취업이 안 되는 것이다. 정부가 고졸자들을 대기업이나 공기업들에게 취업시키라고 요구하고 있는데, 올바른 정책방향이다. 고졸자들이 취업할 수 있는 생태계를 만들어주면 상당부분 매치될 것이다. 이제는 자격이 대학 졸업장을 대체할 수 있다. 우리 자격제도는

현재까지는 테스트 위주였지만, 외국은 과정형 자격제도라 해서 현장에서 연관된 일을 하면 자격을 부여하는 제도로 바뀌고 있다. 우리도 과정형 자격제도가 도입되면 현실에서 필요로 하는 능력 유무로 평가하니까, 전체적으로 일자리 미스매치가 해소될 수 있을 것이다. 직능원의 역할이 그런 측면에서 의미 있다.”

대기업 근로자의 교육훈련 여건은 그래도 나은 편이다. 중소기업 근로자를 위한 직업훈련은 어떤 방향으로 나아가야 한다고 생각하는지.

“교육훈련은 투자다. 대기업은 훈련할 수 있는 인센티브가 있고, 중소기업은 훈련해서 키워 놓으면 빠져 나가니까 예전부터 힘든 것이다. 실직자 훈련은 중소기업 근로자들이 많이 한다. 중소기업 근로자 입장에서는 실직한 뒤 혜택을 보는 것이다. 중소기업의 직업훈련은 결국 협회나 지역이 중심이 돼 공동훈련 방식으로 가야 한다. 개별 기업보다는 섹터 카운슬러 개념으로 풀어야 한다. 영국이나 호주 같은 데는 이미 활성화돼 있다. 중소기업 문제는 그런 식으로 해결돼야 한다. 노동조합도 그런 마인드가 있어야 된다. 우리는 여건이 안 맞는 부분도 있지만, 결국 그런 방식으로 가지 않겠나 싶다.”

자격과 훈련, 직업(일)이 유기적으로 연계돼야 한다고 생각하는데, 이를 위한 연구는 어디까지 진행됐나.

“직업능력개발과 자격의 연계를 위한 국가직무능력표준(National Competency Standards)을 활용한 교육과정 개발, 컨설팅 지원, 과정이수형 자격제도 연구, 범부처 차원의 국가자격 정비 및 자격 활용성 강화를 통해 기업과 정부, 그리고 개인이 조화를 이루는, 보다 수준 높은 인재양성을 도모하고자 한다. 국가자격기본법에 의한 직무표준능력이 자격제도의 핵심인데, 직능원은 이에 대한 연구를 한다. 인력공단은 개발, 직능원은 평가·연구해서 근원적인 문제가 있으면 제시하는 것이다. 그간 국가자격기본법을 교과부가 주관하다 보니 교과부와 고용노동부의 갈등 요소가 있었는데, 공단은 개발을 하고, 우리는 전체적인 개발방향이나 구체적인 연구를 통해 보완하는 쪽으로 역할 정리가 됐다.”

우리 사회 양극화의 근저에는 비정규직 문제가 있다. 총선과 대선을 앞둔 상황에서 비정규직 해법은 무엇인가.

“비정규직은 처우가 낮고 고용이 불안한 것이 특징이다. 비정규직 중에서도 실제적으로 비정규직을 선택한 사람도 있지만, 그것이 한 덩어리로 얘기가 된다. 우리나라는 여러 형태의 비정규직이 하나로 뭉쳐져서 사회적으로 이슈화된다. 현대자동차 사내하도급 근로자가 우리나라 비정규직 전체 문제를 대변하는 것은 아니다. 오히려 홍익대 청소용역 근로자 아주머니들이 본질적인 비정규직 문제를 대표한다. 비정규직문제도 정규직과 비교하는 문제가 본질을 많이 흐린다. 작은실천이 조직 단위로 중요하다. 정규직의 비정규직에 대한 관심과 배려가 상당히 부족하다. 노동조합도 부족하다고 본다.

정규직이 비정규직을 밀어내고 자신을 보호하는 데 더 관심을 갖는다. 어느 조직이나 같다. 비정규직 문제가 조직 단위에서 조그마한 실천을 해나가면 비정규직들이 느끼는 좌절이나 분노가 많이 해소될 것이다. 그런 것이 요란한 정치 구호보다는 비정규직 문제를 풀어나가는 해법이 될 수도 있다는 생각을 갖고 있다.”

우리 사회 ‘평등과 복지’에 대해 한 말씀해 달라.

“우리 사회는 균등배분, n분의1 의식이 강하다. 기본적으로 나눠야 된다. 전통적으로 우리 문화에 내재돼 있는 듯하다. 복지도 비슷하다. 재력가도 나이가 들면 공짜 교통표를 준다. 무상급식문제도 우리가 그런 의식을 갖고 있으니 먹히는 것이다. 논란의 여지는 있지만, 복지와 관련해서 결국 재정적으로 버틸 수 있느냐가 관건이다.”

5-23

[기관장 초대석]

“With you… 행복한 일자리, 역량있는 직업인,  
한국직업능력개발원이 동행하겠습니다”

경제협력개발기구(OECD)에 따르면 우리나라 임금근로자의 연간 근로시간은 2111시간으로 OECD 국가 중 가장 길다고 한다. 이러한 장시간 근로는 높은 산업 재해율로 이어질 가능성을 품고 있으며, 개인의 삶과 가정의 희생을 요구하는 무언의 압박이다. 또한 근로자의 능력을 개발할 시간이 부족해 향후 노동생산성 하락을 초래할 수 있는 위험도 내포하고 있다. 실제로 우리나라의 근로시간당 노동생산성은 OECD 30개 국가 중 28위로 미국과 일본의 노동생산성의 절반도 채 차지하지 못하고 있다. 그만큼 일은 오래 하지만 낮은 노동생산성을 나타낸다는 뜻이다.

그러나 이런 장시간 근로 형태에 조금만 변화를 주면 일자리를 창출할 수 있다. 지난해 정부는 500여 곳의 장시간 근로사업장을 점검해 근로시간 위반 사업장 약 4,000여 곳을 적발했고, 시정과정에서 근로자 5,000여명이 신규 채용됐다고 한다. 하지만 이러한 방식의 일자리 창출은 해마다 쏟아져 나오는 50만 명의 대졸자를 감당하기에는 임시방편에 불과하다는 지적이 많다.

20대 태반이 백수라는 ‘이태백’, 45세가 청년이라는 ‘사오정’, 56세까지 근무하면 도둑이라는 ‘오륙도’ 등 우리시대를 대변하는 슬픈 표현들이 대두되고 있는 만큼 최근 직업능력개발의 중요성이 강조되고 있다. 이러한 가운데 단연 주목받고 있는기관이 있었으니 그것은 바로 한국직업능력개발원(원장 박영범, 이하 ‘직능원’)이다.

직능원은 국민의 직업능력 향상을 위해 직업교육훈련정책 및 자격제도에 관한 연구와 프로그램을 개발해 보급하는 국무총리산하 국책 연구기관으로 실효성이 있는 정책대안을 통해 국민의 평생고용에 크게 기여 하고 있다.

지난해 10월 취임한 박 원장은 직업능력개발의 중요성에 대해 “산업현장 내외적으로 많은 변화가 이뤄지고 있는 만큼 종사자에게도 새로운 직무수행능력이 요구되고 있다”며 “이에 따라 직능원에서는 현장에서 필요로 하는 직업능력을 개개인이 개발할 수 있도록 정책을 제시하고, 관련 프로그램을 개발하며자격제도 사업을 추진하고 있다”고 전했다.

뿐만 아니라 직능원에서는 고학력 청년층의 실업문제, 중장년층의 조기퇴직문제, 취업에 로게층 취업해결을 위한 직업능력개발에도 큰 도움을 주고 있다. 이 외에도 직업능력개발 훈련기관 평가, 훈련과정 인정 등의 업무와 고졸취업 시대를 연 마이스터고, 특성화고 지원 센터를 운영하는 등 사회 전반적인 화두로 떠오른 평생 직업능력 향상에 모든 노력을 쏟고 있다. 취재진은 지난 3월 14일 서울 강남구에 위치한 직능원에서 박 원장을 만나 더욱 자세한 이야기를 나눠봤다.

## 국민의 평생고용역량 강화 방안 마련해야

지난해 통계청이 발표한 자료에 따르면 2010년 기준 65세 이상인구는 전체 인구의 11.3%였다고 한다. 더욱이 전국 230개 모든 시·군·구의 65세 이상 인구가 전체 인구의 7%를 넘으면서 우리 사회가 고령화사회로 진입했다는 사실을 나타냈다. 이런 추세로 사회의 인구 고령화가 진행되면 경제의 성장잠재력은 떨어질 수밖에 없다. 때문에 고령화에 따른 성장잠재력 저하 해소를 위해서는 고령인구를 포함한 현재의 인력을 효율적으로 활용해야 하지만 현실적으로 우리 사회는 그렇지 못하다. 특히 중장년층의 경우 한 번 실직하면 재취업이 어려워 아예 포기하는 사람이 허다하다. 게다가 베이비붐 세대의 은퇴시기가 가까워지면서 새로운 일자리를 찾기 위한 경쟁이 치열해지고 있는 상황이다. 이렇게 급변하는 사회 속에서 중장년층의 평생교육, 평생직업에 대한 관심은 상당히 높아지고 있다. 이와 관련해 취재진은 박 원장에게 직능원에서 추진하고 있는 국민의 평생고용역량 강화 방안에 대해 물어봤다.

“취임 이후 제가 핵심 경영목표로 제시한 것이 바로 교육과 고용연계 및 일자리 창출이었습니다. 현재 우리나라 교육시장과 노동시장은 각각 따로 놓고 있다는 지적을 받고 있습니다. 교육시장에서 배출되는 인력이 노동시장에서 효과적으로 활용되지 못하고 있기 때문입니다. 이렇게 교육시장과 노동시장간의 시그널이 제대로 작동하고 있지 못하는 문제를 해결하기 위해서는 국가, 지방자치단체, 평생직업교육훈련기관, 연구소 등의 역할이 매우 중요합니다.”

그의 말에 따르면 국가는 노동시장에서의 학습경험을 노동경험으로 인정하는 제도를 마련해야 하며, 고졸 학생들의 선취업 후진학 체제 구축을 위해 ‘일하면서 훈련할 수 있는 학습생태환경조성’을 우선적으로 강구할 필요가 있다. 특히 각 지방자치단체별로 산재해 있는 평생교육원과 사단법인체 및 대학 등에 부설돼있는 평생교육원을 네트워크화하고, 산업체와 연계하는 정책을 추진하는 것도 잊어서는 안 된다는 것이다.

뿐만 아니라 지방자치단체에서는 지역 상공회의소, 지방 노동청, 산업단지 등과의 연계 체제를 강화할 필요가 있으며, 개별평생교육기관은 다양한 평생교육 프로그램 개발과 함께 이를 자격증 취득과 연계 운영시켜야 한다는 점도 강조했다.

## 공급자 아닌 수요자 입장에서 개선책 마련해야

그렇다면 학교를 포함한 교육기관의 재교육 시스템 구축은 어떻게 이뤄져야할까? ‘교육이 최고의복지’라는 말이 있는 만큼 학교를 비롯한 다양한 기관에서 지속적으로 재교육을 받을 수 있는 프로그램을 마련하는 것은 매우 시급한 과제다. 이와 관련 해 박 원장은 먼저 현황과 문제점에 대해 언급했다.

“현재 대학의 학생 선발 및 대학운영 시스템은 고교졸업 정규학생 위주로 돼있습니다. 때문에 대학시스템은 성인학습자들에게 친화적이지 못한 측면이 있습니다. 또한 직업능력 개발을 지원하는 성인학습자 대상 강좌도 매우 부족한 실정입니다. 특히 고용보험 지원 전체 직업능력개발 훈련과정 중 대학의 참여도는 0.3%에 불과하며, 대학의 평생교육원 커리큘럼도 교양·취미 위주로 짜여있어 재교육 통로로 충분히 활용되지 못하고 있습니다.”

그는 이러한 문제 해결을 위한 방안으로 공급자 입장이 아닌 수요자 입장에서 생각해 볼 필요가 있음을 강조했다.

“우선 정규학생 위주의 선발 및 대학운영시스템의 혁신이 필요합니다. 이를테면 수능위주의 입시제도를 개선하고, 시간제등록을 활성화시켜 주말 집중수업이나 원격수업 등을 진행하는 방안이 있습니다. 또한 사전학습과 경험학습을 학점으로 인정해 학비나 장학금을 지원하는 방안도 있습니다. 대학 뿐 만 아니라 대학부설 평생교육원의 개혁도 이뤄져야 합니다. 교양·취미 위주로 이뤄진 커리큘럼을 제고해 좀 더 직업능력개발을 지원하는 방향으로 변화시켜야 할 것입니다.”

## 다양한 연구 사업 통해 수준 높은 인재 양성

올해 박 원장은 직능원의 설립목적에 부합하는 직업교육훈련정책 및 자격제도에 관한 연구와 직업교육훈련 프로그램을 개발·보급하고, 실효성 있는 정책연구를 위해 분야별 연계 강화와 신뢰할 수 있는 정책연구 사업을 추진하고자 한다.

그는 그 중에서도 고용과 직업교육훈련정책, 자격제도 연계 촉진 연구 사업을 최우선 순위로 꼽았다.

“먼저 국가 중장기 및 부문별 인력수급전망을 검토하고, 교육훈련과 노동시장 분석 기능을 강화시켜 일자리 창출의 기반을 마련할 것입니다. 이와 더불어 직업능력개발과 자격제도의 연계를 위해 국가직무능력표준(National Competency Standards)을 활용한 교육과정도 개발해 보다 수준 높은 인재를 양성하는데 주력하고자 합니다.”

이 뿐만이 아니다. 그는 국가 직업능력개발 정책 지원도 차츰강화할 계획이며, 민간자격 관리의 효율화도 지원할 계획도 갖고 있다. 또한 올해 예산을 60여억 원으로 증액한 진로 정보센터를 통해 국민의 생애진로개발 지원 체제를 수립하고, 진로 정보의 생성과 보급 강화에도 노력을 경주하고자 한다. 이 밖에 한국형 마이스터고의 성공적 운영과 정착을 위한 노력도 게을리 하지 않을 것이라고 밝혔다.



## With you, 국민과 함께 동행할 것

지난해 직능원의 새로운 원장으로 취임하면서 박 원장이 새롭게 수립한 경영목표가 있다. 현재의 직능원을 ‘교육훈련과 고용의 연계를 주도하는 글로벌 직업능력개발 정책 연구 기관’으로 만들겠다는 것이 첫 번째고, ‘행복한일자리, 역량있는직업인, 한국직업능력개발원이 동행합니다’라는 슬로건을 정한 것이 그 두 번째다. 그는 이러한 직능원의 비전과 목표를 그들만의 비전이 아닌, 전 국민이 지지하고 공감하며 동참할 수 있는 비전이 될 수 있도록 만들어 갈 예정이다.

“본원은 앞에서 말씀드린 바와 같이 새로 수립한 경영목표 실천을 통해 실효성·연계성·경제성·신뢰성이라는 핵심가치를 달성할 수 있도록 최선을 다할 것입니다. 지난 1997년 개원 이후 지금까지 교육과학기술부와 고용노동부 관련 국가정책에 대한 정책수립 및 시행에 크게 기여해온 기관인 만큼 그 책무성을 더욱 강조해 전 국민으로부터 신뢰받는 기관으로 거듭날 것입니다. 그 중에서도 특히 직업교육을 국가교육이라는 거시적인 관점에서 고민하고, 국가 단위의 인재양성이라는 목표를 이루고자 장기적인 정책개발 연구를 중점적으로 시행할 계획입니다.”

그가 원장직을 맡은 이후 직능원에 새로운 변화의 바람이 불기도 했다. 그는 내부 갈등의 역사가 있었던 직능원을 소통과 화합의 정신으로 도모하고자 노조지부 및 전직원들과의 협의를 통해 누적성과연봉제를 도입한 바 있으며, 70여명의 정책자문위원을 위촉해 학계 전문가들과 원활한 교류의 장을 만들기도 했다.

또한 조직을 새롭게 개편해 정책연구와 정책지원사업을 더 효율적으로 추진할 수 있게 했으며, 현안과제에 대한 구성원들의 대응역량도 강화시키는 성과를 거뒀다.

길지 않은 기간 동안 직능원의 눈부신 발전을 이룩해 온 그는취재진과의 인터뷰 말미에서 국민들에게 직능원에 대한 이해와관심을 당부하는 것도 잊지 않았다.

“저를 포함한 모든 직능원 구성원들의 노력이 한층 더 빛나려면 국민 여러분의 적극적인



참여와 관심, 깊은 이해심이 꼭 필요합니다. 앞으로 많은 성원과 격려를 부탁드립니다, 우리 직능원과 동행하면서 많은 국민들이 역량 있는 직업인이 될 수 있길 기대하겠습니다.”

## 박영범 신임 직업능력개발원장 “선진국은 ‘지원형 복지’로 전환”

---

### “직장인 재교육 더 중요해져”

“선진국의 복지정책은 국가가 개인의 위험을 직접 관리해주는 ‘무조건형 복지’에서 개인의 위험 관리를 국가가 도와주는 ‘지원형 복지’로 전환되고 있습니다. 우리나라 복지 정책도 앞으로 이런 방향으로 바뀔 것으로 전망됩니다.”

박영범 신임 한국직업능력개발원장은 30일 본지와와의 인터뷰에서 “개개인이 평생 직장을 가질 수 있도록 도와주는 직업 교육이 중요해지며 직능원의 임무와 역할도 더욱 확대될 것”이라며 이같이 말했다.

박 원장은 한국외대에서 학사(영어학·경제학) 학위를 받은 뒤 미국 코넬대에서 노동경제학으로 경제학 석·박사 학위를 취득했다. 1986년부터 1997년까지 한국노동연구원에서 노동정책을 연구했고 1997년부터 한성대에서 경제학과 교수로 일하고 있다. 31일부터 제6대 직능원장으로 3년 임기를 시작한다.

직능원은 국민의 직업능력 향상을 위해 직업교육훈련정책 및 자격제도에 관한 연구와 프로그램 개발·보급 등을 하는 국무총리 산하 국책 연구기관이다.

박 원장은 “보편적이든 선택적이든 복지 정책을 세울 때는 재정적으로 가능한 사안인가를 먼저 고려해야 한다”고 지적했다. 그는 “복지 제도가 가장 잘 발달한 스웨덴 등 북유럽 국가들이 복지 예산을 지원 대상자의 직업능력 개발로 돌리고 있다는 것에 주목할 필요가 있다”고 말했다.

‘복지 수혜자의 선택 가능성을 늘리는 것’ 역시 복지 제도의 개선 방향으로 제시했다. 개 개인이 직업 경력을 원하는 대로 설계하고 그 방향으로 실행할 수 있도록 하는 것이 구성원의 행복을 최대화할 수 있는 길이라는 것이다.

박 원장은 “국가는 사회 구성원들이 평생 직업을 갖고 생활할 수 있도록 직업 교육과 자격 제도 등을 지원해야 한다”며 “교육이 최선의 복지라는 말처럼 학교 교육뿐 아니라 직장에서도 끊임없이 재교육을 받을 수 있는 통합 시스템을 구축하는 것이 시급하다”고 강조했다.