

Issue Paper 2018-01

미래 인재 양성을 위한
새 정부 인적자원개발 전략

나영선 · 김미란 · 김철희 · 류기락 · 민숙원 · 박동열
서유정 · 이동임 · 유한구 · 이민욱 · 전종호 · 채창균

2018. 2.

KRIVET 한국직업능력개발원

Korea Research Institute for
Vocational Education & Training

Issue Paper 2018-01

미래 인재 양성을 위한
새 정부 인적자원개발 전략

나영선 · 김미란 · 김철희 · 류기락 · 민숙원 · 박동열
서유정 · 이동입 · 유한구 · 이민욱 · 전종호 · 채창균

< 목 차 >

I. 추진배경	2
II. 새로운 패러다임 모색	3
III. 새 정부 인적자원개발 전략과 정책과제	5
참고문헌	39

연구의 개요

- 새 정부의 경제성장 및 발전 패러다임이 '소득주도성장'과 '일자리중심'으로 전환됨에 따라 한국직업능력개발원은 학교교육에서 은퇴까지 생애단계별 전 국민의 평생학습, 직업능력개발을 지원하는 전문 연구기관으로서 '미래 인재 육성을 위한 새 정부의 인적자원개발 전략'을 제안하고자 함. 생애단계별 평생학습, 직업능력개발의 고도화, 포용적 직업능력개발, 기업교육훈련패러다임의 전환, 인프라 및 전달체계 혁신 등 5대 전략에 따른 20대 정책과제를 제안함.

- 주제어: 일자리중심, 평생학습, 직업능력개발, 인적자원개발

I. 추진배경

저출산과 고령화에 따른 인구절벽으로 성장잠재력이 급격히 저하되고 있다. 인적자원이 유일한 자원인 우리나라에서는 2017년부터 생산가능인구(15-64세)가 줄어들어 잠재성장률 하락과 소비, 투자 감소, 사회보장 재정고갈, 국가부채 증가 등으로 이어져 경제 전반에 부정적 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이에 따라 모든 국민들이 연령 및 직업에 관계없이 생애단계별로 소득유지에 필요한 기술을 습득할 수 있도록 보장하는 것이 중요해지고 있다.

4차 산업혁명을 선도하는 미래 인재양성의 기반이 미약하다는 점 또한 우리나라의 현실이다. IT가 기존 산업과 융합되면서 새로운 비즈니스가 폭발적으로 증가하고, 산업구조가 서비스업 중심으로 변화하고 있으나 한국은 여전히 제조업 중심의 산업구조(제조업부가가치 비중 30.3%)유지에 집중하고 있다. 4차 산업혁명에 따라 비반복적 인 지업무에 대한 수요가 크게 증가할 것으로 예상됨에도 불구하고, 융합기술능력, 복잡한 의사소통이나 문제를 해결하고 협업하는 사회적 역량을 보유한 미래 인재에 대한 관심은 미흡한 실정이다. 직업교육훈련의 고도화 및 다양화, 재직자훈련의 혁신, 전직 훈련 수요 증가에 대응하여 미래의 사회적 역량을 갖춘 인재를 양성하기 위해 새로운 인적자원개발 전략이 시급하다.

성장기조 둔화에 따른 소득분배 악화, 청년고용절벽, 비정규직 확대, 노동시장 이중구조화, 사회이동성 저하, 신퇴부족, 사회통합의 저하 등으로 사회갈등 및 사회양극화 문제가 심화될 것으로 전망되며, 특히 4차 산업혁명의 도래로 온디맨드 경제, 플랫폼 노동, 클라우드워킹 등 혁신적 노동방식의 신규일자리가 창출되지만, 이에 적절히 대응하지 못하는 계층에서는 고용안정성과 일자리의 질이 악화될 가능성이 농후하다. 사회갈등 및 사회양극화의 심화 현상 극복을 위해서는 급격한 기술진보와 혁신에서 도태되지 않도록 기술소외계층에게 충분한 평생직업능력개발 기회를 보장할 필요성이 대두되고 있다.

정부의 경제성장 및 발전 패러다임은 '소득주도성장'과 '일자리중심'으로 전환되었다(2017.7 관계부처 합동. 새 정부의 경제정책방향). 소득주도의 성장이란 경제정책의 중점을 인간다운 삶, 기본생활에 두고 가계소득의 증대를 성장의 새로운 원동력으로 활용하고자 하는 것을 의미한다. 인적자본투자는 일자리접근성을 높여 가계소득의 근원적 기반을 강화하는 요소로서 인적자원의 가치와 효용성을 높이는 평생학습, 평생직업능력개발은 '소득주도성장'이라는 정책목표에 기여한다.

한국직업능력개발원은 미래인재개발, 평생직업교육, 고용능력개발, 진로교육 등의 4

개 영역에서 인적자원의 가치와 효용성을 높이는 연구 및 사업 수행을 통하여 '학교교육 단계에서 은퇴까지 생애단계별로 전 국민의 인적자원개발'을 지원하는 전문 연구기관으로서 '미래 인재 육성을 위한 새 정부의 인적자원개발 전략'을 제안하고자 한다.

II. 새로운 패러다임 모색

□ 전략1: 생애단계별 유연하고 안정적인 평생학습

숙련개발-활용-활성화는 교육-노동시장-은퇴(재취업)라는 개인의 전 생애주기에 걸쳐 지속적으로 추구되어야 할 일련의 과정이며, 이를 통하여 교육에서 노동시장으로의 이행, 더 나은 일자리로의 이행, 주된 일자리 퇴직 후 새로운 일자리로의 이행 등 각각의 이행국면에서 소득유지와 평생고용능력 향상의 투트랙 전략을 유지할 필요가 있다. 인적자원개발 정책은 궁극적으로 개인의 평생고용가능성 제고를 위한 사회보장과 숙련향상 정책의 조합을 모색한다.

□ 전략2: 융합기술인재 양성을 위한 직업능력개발의 고도화

4차 산업혁명 시대에는 다양한 기술 및 조직 부문에서 핵심역량을 활용하여 기술 변화에 능동적으로 대응하고 융합할 수 있는 핵심인재 양성이 더욱 필요하다. 초중등-고등교육단계에서 창의성과 사회성, 협력에 기반한 인재양성을 지속적으로 추진하고 고등교육-비형식교육-평생직업능력개발 단계에서 융합기술인재 양성을 위한 자격제도 및 직업능력개발체제를 정비해야 한다. 4차 산업혁명을 견인하는 생산방식의 혁신은 플랫폼 혁명으로 실현하고 새로운 상품과 비즈니스 모델로 연계되도록 창작자 스페이스 및 창업생태계 조성을 위한 직업능력개발 정책과제를 발굴한다.

□ 전략3: 사회적 약자 보호를 위한 포용적 직업능력개발

기술혁신의 가속화로 고용형태의 다양화가 초래되면서 새로운 숙련의 획득여부가 노동시장 진입, 소득확보 능력의 격차를 야기하면서 청년구직자, 비정규직 등 사회적 약자 집단의 위험부담이 가중될 우려가 있다. 이에 사회적 약자 보호를 위한 포용적 직업능력개발을 추구하기 위하여 전통적인 특수숙련중심의 인력양성이라는 좁은 틀을 벗어나 다양한 사회제도와의 정합성을 갖도록 개편이 필요하다.

□ 전략4: 기업교육훈련 패러다임의 전환

과거 취업 취약계층 고용을 우선순위에 두는 중소기업 훈련지원 정책보다는 인적자본에

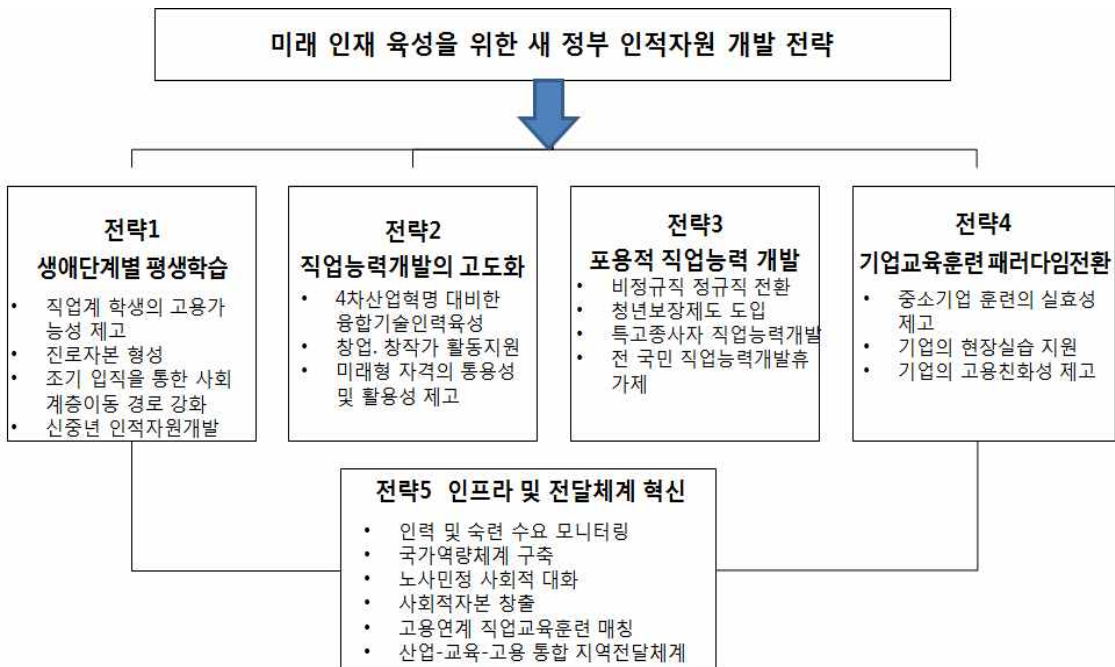
미래 인재 양성을 위한 새 정부 인적자원개발 전략(나영선 외)

기초하여 성장을 도모하는 중소기업 정책으로 패러다임을 전환할 필요가 있다. 중소기업이 필요로 하는 맞춤형 훈련, 직업능력개발의 주요 수요자인 근로자와 기업이 동시에 만족하는 맞춤형 현장기반 인력양성 체계를 구축하여 양질의 일자리와 연계하고 특성화고등학교 및 대학생의 현장실습프로그램 운영에 있어서 기업의 역할을 강화하며 기업의 일자리창출에 대한 사회적 책임의식을 강화할 필요가 있다.

□ 전략5: 거버넌스, 전달체계 및 인프라 혁신

4차 산업혁명 시대에는 생산방식의 파괴적 혁신, 공유경제 확산 등으로 인해 새로운 역량에 대한 수요가 급증할 것으로 예상된다. 이에 따라 미래 핵심인재에 필요한 스킬셋 등 인력 및 숙련수요 모니터링 체계 구축이 시급하다. 또한, 교육훈련과 노동시장 연계를 위한 국가역량체계를 조기에 구축하고 고용주, 노조, 지방자치단체 등 이해당사자 중심의 직업능력개발정책을 추진하여야 한다. 현재 정보연계와 전달협조의 어려움에 있는 중앙정부 중심의 일자리 전략의 한계를 인식하고 균형발전을 위한 지역수준의 산업-교육-고용 통합센터를 설치, 국가정책의 효율적 수행과 성공을 위해 사회적자본 확충을 통한 국가 신뢰 프로세스 구축을 통하여 거버넌스, 전달체계 및 인프라 혁신을 도모한다.

[그림 1] 새로운 패러다임(5대 전략)에 따른 주요 정책과제 도표



Ⅲ. 새정부 인적자원개발 전략과 정책과제

전략 1 생애단계별 평생학습

1. 직업계 학생의 고용가능성(employability) 제고

가. 현황 및 문제점

4차 산업혁명 도래, 저출산 고령 사회 도래 등으로 인하여 사회 경제 뿐만 아니라 산업구조와 직업구조가 급변하는 상황에서 예비 근로자인 직업계 학생과 현직 근로자들이 급변하는 환경에 적응할 수 있는 직업기초능력의 향상 노력이 강조되고 있다. 이와 함께 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 학교 교육과정과 함께 개별 기업에서 요구하는 기업 특화 능력(firm-specific competency) 향상을 위한 기업현장교육(OJT)과 같은 학교 밖 학습경험의 체계화를 통한 창의적 현장 숙련 역량을 키우는 노력도 중요해지고 있다.

나. 정책목표

미래 직업교육 환경 변화에 따라 전통적 직업교육 패러다임에서 벗어나 미래지향적 평생직업교육 패러다임으로의 전환이 중요해지고 있다. 이런 관점에서 신속 유연한 직업교육체제로의 전환, 정답을 알려주기 보다는 답을 찾아가는 직업교육방법의 확대 적용, 전이가능한 역량 중심 교육과정으로 개선, 학교 밖 학습경험의 체계화 등을 강조한 '평생직업교육훈련 4.0'이 추진되어야 한다.

여기에서는 직업훈련기관의 역량 중심 교육과정으로 개선과 함께 학교 밖 학습경험의 체계적 지원을 위한 기업 맞춤형 직업교육체제를 구축하고, 통합적 평생직업교육 서비스 전달 체계 구축 등을 목표로 한다.

다. 정책수단

1) 4차 산업혁명에 대비한 기업 맞춤형 직업교육기관 확대 지원

학생의 고용가능성 제고와 후학습을 위한 마이스터고 운영 체제의 혁신을 위하여 전문대학, 폴리텍대학, 사내대학, 4년제 대학과 연계하여 전공별 거점대학을 마이스터 대학으로 선정(지정)함으로써 마이스터로 성장할 수 있는 최적화된 프로그램 및 학사 운영시스템을 개발·구축한다. 또한, 단기간 내 도제학교 규모가 확대됨에 따라 도제 학교의 내실화 운영 및 관련 제도 개선을 통한 현장 안정화의 필요성을 인지하고 산업별 단체(산업단지, SC 등)가 주도하여 학교와 사업단을 구성하고 직접 도제교육센터(공동훈련센터)를 운영하는 모델의 확대 운영을 지원한다.

전문대학, 폴리텍대학 등 고등직업교육기관 또한 기업 맞춤형 교육을 실시하기 위하여 신속 유연한 학사제도의 개편, 개별 기업 요구를 반영한 교육과정 편성 및 운영, 대학 밖 학습경험인 현장실습, 인턴십 등의 내실화를 위한 산학협력 강화 등이 추진되어야 한다.

2) 통합적인 평생직업교육훈련 서비스 전달 체계 마련

중등 직업교육과 고등 직업교육, 직업교육과 직업훈련 등 이분법적으로 다루기보다 개인의 생애주기 및 경력 개발 등을 위해 학생과 근로자들이 손쉽게 기술 변화 흐름에 맞는 직무 능력을 갖추도록 물질·인적 인프라가 잘 갖추어진 고등 교육기관(대학 등)의 비학위 과정, 학위과정 등을 제공한다.

2. 진로자본¹⁾ 형성을 위한 진로개발 역량 강화

가. 현황 및 문제점

진로자본(Career Capital)이란 경제적 가치를 생산하는 데 필요한 개인적 특성, 역량, 지식적 가치로서 일과 삶의 모든 단계에서 개인의 성공을 위해 필요한 특성을 의미한다. 학교교육 단계에서 적절한 진로자본이 형성되지 않아 일자리 불일치가 발생할 뿐만 아니라 진로자본형성을 위한 각종 진로체험처의 부족으로 진로개발역량이 육성되지 못하고 있다.

대학 졸업생의 경우, 전공과 직업 및 일자리 수급 불일치가 심화되고 있다. 대학교

1) <https://www.urbandictionary.com/define.php?term=Career%20Capital>, 2017.6.30. 인용

이상의 학력을 보유한 취업자 가운데 30%이상이 전공과 직무가 불일치함에 따라 만족도가 저하되는 결과를 초래하였으며, 향후 10년간 공학계열 전공자 215천명의 초과 수요 및 인문사회계열 438명의 초과 공급이 전망된다. 또한, 사회적 배려대상자 수의 꾸준한 증가와 이들의 사회적응에 필요한 진로 및 직업교육 지원 제공이 필요한 실정이다.

초·중등단계의 우수한 진로체험처 부족 및 관계자의 운영 역량 부족의 문제는 양 중심의 진로체험처 발굴로 인한 진로체험처의 질적 수준 부족과 지속가능성의 저하를 불러일으키는 단발적 진행, 진로체험 대상자(초, 중, 고) 특성을 고려하지 않은 공급자 중심의 진로체험 과정 기획 및 운영, 기관 관계자의 부족한 역량 등으로 인하여 야기되고 있다(윤형한, 2017).

나. 정책목표

제4차 산업혁명에 따른 사회, 경제적 변화에 능동적으로 대응하고, 취업(창업 및 창직 포함)역량 강화를 위한 대학 내 관련 프로그램을 신설·운영하고 초·중등단계에서는 진로체험처를 확대하여 맞춤형 프로그램을 적용한다. 또한 다문화·탈북 학생, 학교 밖 청소년 등 소외계층 대상별 맞춤형 직업 및 진로교육 프로그램 개발 및 운영을 통한 교육적 격차 완화를 목표로 한다.

다. 정책수단

1) 대학생 대상 창업·창직교육 강화

대학생 대상 창업·창직교육 강화를 위하여 4차 산업혁명 시대에 걸맞은 대학생 대상 창업·창직교육을 추구한다. 벤처 및 창업교육, 기업가 정신 등 창업·창직을 위한 교육을 강화하고 이를 통한 취업 및 진로 역량을 강화한다. 4차 산업혁명에 필요한 역량(사회관계역량, 시스템 역량, 테크놀로지 역량, 복합적 문제해결역량 등) 구축을 위한 콘텐츠 강화를 도모하고 ACE 및 PRIME 사업 등의 대학 선정 평가 및 사업 추진 단계에서 전공 및 교양 교과에서 창업·창직 관련 과목 신설 및 의무화를 통하여 대학의 참여를 유도한다.

2) 중등 단계의 양질의 진로체험처 확대 및 맞춤형 프로그램 개발

사회전반에 걸친 우수한 진로체험처 확대 및 진로체험처 관계자 역량 강화를 추구한다. 공공부문의 진로체험처 제공 의무화 추진과 동시에 각 기관 평가지표에 관련 내용을 반영하여 기관의 전문성을 반영한 진로체험처 제공을 유도하고, 교육부 체험기관

미래 인재 양성을 위한 새 정부 인적자원개발 전략(나영선 외)

인증과는 별도로 민간기관의 진로체험에 인센티브를 제공한다. 또한, 양질의 진로체험처 제공을 위한 유인가와 진로체험처 관계자 대상 진로체험 프로그램 개발 및 운영 관련 역량 제고를 위한 워크숍, 연수 등 교육훈련 기회를 제공한다. 이와 더불어 중앙부처, 지자체, 공공기관 및 대학 등 체험 인프라 및 기관별 전문성을 활용한 초·중등 대상별 진로체험프로그램(콘텐츠) 개발 및 보급을 목표로 4차 산업혁명 시대 진로개발 역량 강화를 위한 체험프로그램 개발, 초·중등 창업 체험교육 프로그램 개발 및 활성화, 지역 간 진로체험 격차 해소를 위한 진로체험 프로그램 강화를 추진한다.

3) 사회적 배려대상자(다문화, 탈북학생, 학교 밖 청소년) 맞춤형 진로교육 강화

탈북학생 정착 매뉴얼(IT/공공기관 이용, 또래 문화, 기본예절 등), 진로교육 매뉴얼 등 개발을 통한 초기정착 강화, 진로캠프 및 직업교육(소믈리에, 바리스타, 중장비, 자동차 정비 등) 지원과 학교 밖 청소년 지원센터 설치 및 운영을 통하여 청소년 개개인에 맞는 교육 및 직업교육훈련기회를 제공한다.

3. 조기 입직을 통한 사회계층이동경로 강화

가. 현황 및 문제점

직업교육 희망 학생을 수용할 수 있는 규모가 미흡하여 취업 희망 학생의 조기 입직이 어려운 상황이며, 15~19세 청소년의 고교단계 직업교육 유형별 입학생 비율 국가간 비교(2014)에 의하면, 중등단계 직업교육 졸업자 비중이 OECD 국가 중 하락폭이 가장 크고, 전체 비중 역시 최하위 수준으로 나타났다. OECD 평균 중등단계 직업교육 졸업자 비중은 2005년의 46.5%에서 2014년 49.1%로 증가한 반면 우리나라는 2005년의 27.6%에서 2014년 16.7%로 하락하였다. 같은 기간 독일은 2005년 45%에서 2014년 45%로 같은 수준으로 유지하고 핀란드는 2005년 79%에서 2014년 96%로 증가하였다.

우리나라는 과도한 대학 진학 현상으로 인한 일자리 미스매치가 심화되고, 인력양성이라는 교육시장과 인력활용이라는 노동시장 간의 원활한 전이 (School-to-work, work-to-school transition)가 미흡한 것이 사실이다. KDI에 따르면, 2014년 기준 괜찮은 일자리 수요 210만명, 양질의 노동력 수가 460만명이었던 데 반해, 2019년에는 괜찮은 일자리 수요 265만명, 양질의 노동력 528만명으로 전망되며, 이를 통해 일자리 미스매칭 심화되고 있다는 것을 알 수 있다(KDI, 2014).

나. 정책목표

직업교육을 통하여 '중산층으로 사회계층 이동'할 수 있도록 '괜찮은 일자리로의 고졸 조기 취업'을 유도 및 지원함과 동시에 개인의 지속가능한 경력 개발을 위한 평생 직업교육훈련을 제공한다.

다. 정책수단

1) 사회적비용 감축과 행복지수 제고를 위해 조기취업 지원

사회적비용 감축과 행복지수 제고를 위해 조기취업을 위한 직업교육을 강화하고 조기 직업교육을 통한 청년 실업 문제 해소와 고졸 인력의 괜찮은 일자리 발굴 및 배치를 지원한다.

2) 일-학습-삶이 연계될 수 있는 '평생직업교육 기회' 제공

기존의 '국가 주도의 직업교육 거버넌스'에서 중앙부처(교육부, 타 인력양성 부처), 지자체(시도교육청), 학교, 학생, 학부모, 기업 등 이해당사자간의 협력적 직업교육 거버넌스로의 전환을 추진하고, 이와 같은 추진 방향을 위하여 직업계고 입학 초과 수요 해소와 직업계고 비중을 선진국 수준으로 확대하고, 내실화 운영을 지원한다. 현 '직업교육훈련촉진법'을 협력적 거버넌스 운영에 적합하게 개정함과 동시에 교육부, 시도교육청, 기업, 학부모 간의 유기적으로 협력할 수 있는 조직 및 예산을 확보한다. 더불어, 학교 특성화, 열린 학기제, 학점제 운영을 통하여 직업계 학생들이 스스로 교육과정을 선택하고, 일반 학생도 언제든지 참여할 수 있도록 직업교육 학사제도의 유연화를 추진한다.

4. 신중년2) 인적자원개발 강화

가. 현황 및 문제점

미국, 프랑스 등 주요 선진국이 고령인구 비율이 7%(고령화 사회)에서 20%(초고령

2) 신중년은 우리나라 고도 성장의 주역으로 부모부양과 자녀양육의 이중고를 겪는 세대로 노후준비가 제대로 되지 않아 맞춤형 지원이 절실한 인구집단으로 전체 인구의 1/4, 생산가능인구의 1/3을 차지하는 5060세대를 의미하는 세대로, 2017년 8월8일 대통령직속 일자리위원회의 제2차 회의에서 「신중년 인생3모작 기반구축 계획」에서 사용한 용어임.

(<http://news.moel.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=&stext=&mtnkey=articleview&mkey=scatelist&mkey2=31&aid=7918&bpage=1>, 2018.1.22. 인용)

사회)로 도달하는 데 70년 이상 소요된 것과 달리 한국은 26년(2000년 고령화 사회→2026년 초고령화 사회 진입 예상)이 걸릴 것으로 예상되며, 생산가능 인구는 2016년을 정점으로 감소할 것으로 전망된다.

1960~70년대의 경제개발과 고도성장을 이끌어낸 주역으로 2017년 현재 60~75세의 연령대로 경제적 여유가 있어 비교적 노후 준비가 잘 되어있고 여가생활도 즐기는 새로운 개념의 연령대, 즉 신중년 세대가 주목받고 있다. 다른 말로 베이비붐 세대로 일컬어지는 신중년은 2010년을 기점으로 은퇴연령대에 진입하였고, 2020년부터는 이들의 은퇴가 본격화됨에 따라 노동력 공급에 급격한 불균형이 초래할 것으로 보인다.

나. 정책목표

신중년이 인생이모작을 가능하게 하고, 4차 산업혁명에 따른 새로운 일자리에 대비할 수 있도록 실직 또는 퇴직 신중년 대상 전문 직업교육훈련기관을 신설하고, 재직 중인 신중년의 직무전문성 업그레이드 및 생애설계가 가능하게하기 위한 프로그램 개발 및 지원을 목표로 한다. 또한 신중년 대상 일자리 창출 및 여건조성을 조성하고, 신중년의 노동시장 재진입 확대를 위한 DB 구축 및 중장년일자리희망센터 기능을 확대한다.

다. 정책수단

1) 실직 또는 퇴직한 '신중년 전용 재취업교육 전문기관' 설립 및 운영

신중년 세대 중 실직 또는 퇴직한 인력의 노동시장 재진입 활성화를 위한 재취업 교육기관을 설립한다. 재취업 지원을 위한 퇴직자 전용 기관(또는 프로그램)을 설립하여, 이론 및 실습, 구직 및 면접에 필요한 역량, 취업정보 등 실질적인 교육뿐만 아니라 자신감 제고 및 재취업에 대한 인식 변화를 위한 교육을 제공한다. 유사한 해외프로그램 사례로는 미국의 FedExperience pilot program, Senior corps, Civic ventures, Plus 50 initiative, 영국의 Prime initiative, U3A 등이 있다³⁾.

2) 재직 중인 신중년 대상 직무전문성 및 생애설계 교육 지원 강화

현업에 재직 중인 신중년을 대상으로 직무전문성 교육과 생애설계 교육을 이원화하여 교육을 받을 수 있도록 설계하고 이를 통하여 직무전문성 및 생애설계 교육 지원을 강화한다. 직무전문성 교육은 새로운 기술과 환경에 적응하기 위한 관련 역량 제

3) 장서영, 이요행(2014)의 연구에서 해당 프로그램별 주요 특징을 제시하고 있음.

고에 초점을 둔다. 이와 같은 프로그램을 운영 중인 일본 도요타의 커리어 디자인 포럼의 경우, 2009년부터 과장급 이상 48~53세 직원들을 대상으로 직무전문성 및 변화대응력 관련 교육을 실시하고 있다.

생애설계 교육은 미래 고용가능성 제고 및 미래 준비에 초점을 두고 연령, 직종, 경력 등을 고려하여 교육을 실시한다. 유사한 해외 사례로는 유연한 근무 일정과 교육훈련, 맞춤형 퇴직모델 설계 등의 교육을 실시하는 BMW의 Today for Tomorrow가 있으며, 연령대별로 필요한 맞춤형 경력관리 지원하는 사례로는 British Telecom의 The Career Life Planning Tool 등이 있다.

또한, 재직 중인 신중년 대상 교육이 활발히 이루어질 수 있도록 해당 교육을 실시하는 중소기업에 대한 재정지원을 강화한다.

3) 경제력과 전문지식을 겸비한 신중년 발굴을 위한 DB구축

경제력과 전문지식을 겸비한 신중년 발굴을 위한 DB를 구축한다. 전문지식을 가진 신중년 발굴을 위한 네트워크 구축을 위하여 중앙 및 지방정부, 민간기구 간 협의체 구성을 통해 고용과 교육훈련기회를 연계시킬 수 있는 네트워크를 구축하고, 구축된 DB는 우수 벤처기업 및 중소기업에 제공하고, 상담기회를 확대하며 직업, 기업, 산업 간의 비교가 가능하도록 역량수준을 NCS와 연계한다.

4) 중소기업 재취업 지원을 통한 신중년의 전문성 활용

대기업 및 중소기업에서 퇴직한 신중년 중 전문성을 확보한 인력의 중소기업 재취업을 강화한다. 기존의 퇴직 인력 재취업 알선, 재취업교육프로그램, 장년인턴제 운영, 중장년 일자리 맞춤 컨설팅 기능을 강화하고, 중소기업 취업 이외에 사회공헌형 일자리, 자원봉사 등의 정보제공을 통해 신중년이 다양한 방식으로 사회에 공헌할 수 있도록 지원하며 전문경력 퇴직 신중년을 경영 및 기술분야 멘토로 위촉하고 장기적으로 컨설턴트 양성 또는 재취업과 연계한다.

전략 2 직업능력개발의 고도화

5. 4차 산업혁명에 대비한 융합기술인력 육성

가. 현황 및 문제점

4차 산업혁명으로 인한 일자리 변화(소멸-진화-창출)에 선제적으로 대응하지 못하는 경우, 일자리 소멸, 실업자 증대, 신규 일자리에 필요한 인력공급의 미스매치 문제가 발생할 수 있다. 2020년까지 기존 일자리 710만개가 소멸, 신규 일자리는 200만개 창출(세계경제포럼, 2016) 전망되며, 가트너그룹(2017)에 따르면 2020년에는 인공지능으로 일자리 230만 개가 창출되고 180만 개는 소멸될 것으로 전망했다(경향비즈, 2017). 또한, 인공지능 기반 자동화에 따라 '저소득', '저학력' 노동자의 일자리가 위협(백악관, 2016)될 것으로 예측된다. 4차 산업혁명에 따른 일자리 변화(소멸-진화-창출)에 대비하기 위해서는 융합기술인력 양성체제로의 직업교육훈련 혁신이 필요하다.

나. 정책목표

미래형 신산업 및 융합기술분야에 대한 융합기술인력 양성과 디지털 전환(digital transformation)에 대비한 기초역량(디지털역량, SW 등)을 강화한다.

다. 정책수단

1) 4차 산업혁명에 대비한 디지털역량 및 SW 관련 교육훈련과정 확대

디지털 전환(digital transformation)으로 가속화되고 있는 4차 산업혁명에 대비하기 위해 직업교육과정 및 직업훈련과정에 디지털역량 및 SW 과정을 강화하여 4차 산업혁명에 대비한 인재를 양성한다. 4차 산업혁명의 인재는 지식창출형(1%), 지식활용형(90%), 지식연결형(5%), 지식융합형(4%)으로 나뉜다(매일경제, 2017.6.28.). 우리나라의 경우, 일자리 창출이 기대되는 SW 분야의 여성인력 비중이 12.5%에 불과하며, 이는 미국(22.9%), 영국(19.1%)에 훨씬 못 미치는 수준임을 인식할 필요가 있다(SW중심사회, 2016.11.18.).

2) 제조업의 디지털 전환에 대비한 융합기술인력 육성

제조업 분야 전문기술을 보유한 베이비부머 은퇴인력에 대해서는 STEM 분야 전문가와의 협업을 통해 4차 산업혁명을 이끌 수 있도록 융합기술인력 양성교육훈련을 제공한다. 이는 국정과제 33번 융합기술분야(지능정보 핵심기술 R&D 분야, ICT 융합서비스 분야, 소프트웨어 분야 등)와 34번 미래형 신산업 분야(스마트카, 첨단 신소재·부품, 드론산업 등)와도 연관성이 크다.

3) 미래형 신산업 및 융합기술분야에 대비한 융합기술인력 육성

미래형 신산업 및 융합기술분야에 대비한 융합기술인력 육성을 위하여 미래를 대비한 숙련기술인력 필요 분야를 선정하고, 중등직업교육 단계부터 대학원 수준까지 연계한 교육과정을 개발 및 지원하며, 직업교육과 연계(“(가칭)융합기술인력 양성과정”)한 STEM(Science, Technology, Engineering, Mathematics) 융합교육을 강화한다. 이는 국정과제 54번(4차 산업혁명에 대비한 창의·융합형 인재 육성 정책과 연계)과도 연관성이 크다.

6. 창업, 창직자 활동 지원

가. 현황 및 문제점

창업 및 혁신 생태계 활성화를 통한 창업 확대에 국가경제 재도약 추진이 필요하다. 저성장 지속으로 청년과 중장년 등의 창업이 증가함에 따라 정부에서도 교육, 컨설팅, 투자, 융자 등의 방식으로 창업을 지원하고 있음에도 불구하고 준비 없는 창업, 손쉬운 프랜차이즈, 요식업 창업 등이 늘고 있다. 현재 정부의 창업을 위한 교육훈련에 대한 지원 규모는 청년들의 자발적 창업을 활성화하기에 부족한 상황이다. 창업을 위한 교육훈련 및 실질적 창업 경험을 체득할 수 있는 창업훈련 병행과 함께 창업자들이 새로운 시도를 지속적으로 할 수 있도록 사회안전망 구축(다양한 시도를 할 수 있고, 실패 시 다시 도전할 수 있는 창업 생태계 조성)이 필요하다.

나. 정책목표

창업에 대한 인식제고와 개선을 통해 창업교육훈련과정(기업가의 자질 포함)을 지원하

미래 인재 양성을 위한 새 정부 인적자원개발 전략(나영선 외)

고, 창업과 창직이 활발하게 이루어지도록 관련 시스템 개선과 함께 대학 창업동아리 수 대비 창업기업 수 비중 3년 후 30%, 5년 후 50% 달성을 목표로 한다. 현재 창업동아리 수는 6,000개, 대학생 창업기업 수는 750개(2016. 3, 대학알리미)로 집계된다.

다. 정책수단

1) 창업을 위한 교육훈련 활성화 지원

평생교육개념(Lifelong Learning)으로 창업교육의 시작(초등 단계)부터 창업개시 후 (Follow-up Guide)까지 전 과정의 창업교육 활성화를 지원하고, 창업 관련 교육훈련을 통해 창업 직업능력개발을 강화할 수 있도록 전문기관을 설립한다(초기단계 설립비용 50% 지원하고 운영과정 모니터링 평가 후 승인 및 계속지원 여부 판단).

2) 창업↔임금근로자 간의 유연한 이·전직 및 교육훈련 프로그램 제공

창업했던 자의 임금근로자 전직 시 적절한 교육훈련을 지원하는 제도를 마련하여 창업 실패의 리스크를 낮추고, 창업 시 성공가능성을 높이는 사회적 인식을 제고한다.

3) 창업을 위한 교육훈련 프로그램 다양화로 미래형 일자리 창출 지원

첨단 정보미디어, IT, 디지털콘텐츠, 문화콘텐츠 등 혁신과 융합이 가능한 미래형 일자리 분야 창업이 용이하도록 이들 분야 인력양성에 대한 특화 지원 청년창업아카데미 교육훈련 내용 내실화 지원 등 실제 창업 전 다양한 창업 관련 경험을 자유로이 할 수 있는 환경 조성을 지원한다.

7. 미래형 자격⁴⁾의 통용성 및 활용도 제고

가. 현황 및 문제점

4차 산업혁명 등으로 인한 빠른 기술 변화는 새로운 직무뿐만 아니라 융·복합 직무를 출현시키고 이는 새로운 자격종목에 대한 수요를 창출하고 있다. 노동시장은 개인에게 지금보다 더욱 종합적이고, 창의적이고, 유연한, 그리고 융·복합적인 능력을

4) ‘미래형 자격’이란 4차 산업혁명 등 앞으로의 노동시장을 대비하는 현 자격을 의미

요구할 것이다. 따라서 어떤 주어진 상황에서든지 업무를 수행해 낼 수 있는 복합적 사고 및 문제해결 능력, 창의적인 역량은 앞으로 매우 중요해 질 것이며, 이러한 역량을 평가·인정할 수 있는 새로운 평가인정 기제가 필요하다. 만약 이러한 새로운 역량을 제대로 평가해 내지 못한다면 자격의 주요 기능(특히, 신호 기능)은 시장에서 극도로 약화될 것이며, 숙련불일치(skill mismatch) 문제는 앞으로 현재보다 더 심각해 질 수 있다.

그간 숙련불일치를 줄이기 위해 NCS 개발과 이를 기반으로 한 교육훈련과정과 자격제도 개편을 속도감 있게 추진하였으나 미래형 자격 준비에는 소홀해왔다. NCS는 현재 노동시장이 요구하는 지식과 기술, 또는 숙련수요를 반영하기에도 매우 급급하여, 변화하고 있는 노동시장의 새로운 숙련수요나 가까운 미래에 요구되는 역량을 NCS에 충분히 반영하지 못하는 실정이다.

나. 정책목표

미래 노동시장이 요구하는 역량을 정확히 평가·인정하는 자격제도를 운영하기 위한 방향과 전략을 마련한다.

다. 정책수단

1) NCS 기반 자격제도 운영 방향과 중장기 전략 마련

자격정책은 국가 전반적인 인력양성 정책과 연계되어야 하며, 특히 NCS가 적용될 자격의 유형과 자격취득 대상자 범위가 구체화되어야 한다. NCS는 현장의 숙련수요를 표준화한 것으로 다양성과 창의성을 줄이는 규제적 성격도 존재하므로 활용 대상을 제한해야 하며 특히, 고급인력 양성에 NCS의 적용은 지양해야 한다. 또한, 자격과 기타 다양한 능력인정기제와의 관계(KQF) 설정에 대하여 명확화가 필요하다.

2) 정확한 숙련수요와 자격수요 파악

정확한 숙련수요와 자격수요를 파악한다. 노동시장의 새로운 환경변화를 분석하고, 미래의 기술진보에 따른 새로운 숙련수요를 조기에 인식할 수 있는 시스템 구축이 필요하다. 이 새로운 숙련수요에 기반을 둔 미래형 자격 수요를 파악하여 자격을 신설하고 다른 한편에서는 효용성이 낮은 기존 자격의 통합 및 폐지를 위해 지속적인 효용성 평가를 실시하여 중목 정비대상 자격을 선정하여 중목정비를 추진한다. 정확한 숙련수요 파악을 위한 산업별인적자원개발협의체(ISC)의 새로운 조직 및 전략 마련이 필

미래 인재 양성을 위한 새 정부 인적자원개발 전략(나영선 외)

요하다. ISC가 산업별 협회의 하위조직에서 탈피하여, 전체 해당 산업을 조망하면서 숙련수요 파악, 자격종목의 설계 및 운영을 위한 구체적인 전략 마련의 역할을 해야 한다.

3) 검정방법의 다양화 및 유연화

증강현실(Augmented Reality: AR), 가상현실(Virtual Reality: VR), 시뮬레이션 기법 등 첨단화된 미래형 역량에 대한 유연한 평가인정방법(검정방법)을 마련한다. 또한 NCS기반으로 자격이 개편되고 있으므로 수행준거 도달여부를 정확히 평가하기 위한 성과기반(outcome based)의 평가기준과 평가 가이드라인 마련이 필요하다. 영국의 경우, 검정기관이 교육훈련기관의 학습자 평가를 위해 각 자격의 능력단위 수행준거별로 평가기준과 가이드라인을 제공하고 있다(City & Guilds, 2013).

전략 3 포용적 직업능력개발

8. 비정규직 차별 해소 및 정규직 전환

가. 현황 및 문제점

비정규직은 시장경제의 발전, 진화에 따른 경제환경 변화와 산업별 인력 수요형태 특성 다양화 등에 따라 규모가 증가하고 있다. 비정규직은 기업의 노동력 활용 유연성 제공, 인건비 절감, 해고용이 등 사용자 편의 도모, 평생직장 개념 변화, 기술발전 등으로 지속적으로 증가하고 있으며, 규모는 644만 명(32.8%, 통계청), 874만 명(44.5%, 한국노동사회연구소), 870만 명(44.3%, 한국비정규노동센터 '경찰부가조사' 기준, 2016.8)으로 파악된다. 여기서 정부는 '계약기간을 특정하지 않았거나 정년 등 관행에 의해서 계속 근무할 수 있다'고 답한 사람을 상용직과 임시일용직의 구분 없이 정규직으로 본다.

정규직 위주의 교육훈련 프로그램 개설 운영으로 비정규직이 참여할 수 있는 적합한 과정이 부족한 실정이다. 표준훈련비 등 일률적인 비용 지원 체계와 통합 교육훈련 과정 심사평가로 비정규직에 특화된 훈련과정 개설에 애로가 따른다. 비정규직 근로자의 직업능력개발 훈련 참여율도 37.3%로 51.5%인 정규직과 비교하여 약 14%p 차이(2014년 기준)가 난다.

나. 정책목표

비정규직의 정규직 전환 시 효과적인 프로그램 제공 및 교육훈련에 있어서 정규직과 동일한 기회, 양·질을 담보할 수 있는 체제를 구축한다. 비정규직의 직업훈련 참여율을 5년 내 정규직 직업훈련 참여율과 동일하도록 지원을 강화한다.

다. 정책수단

1) 비정규직 교육훈련 기반 조성 및 인프라 구축을 통한 차별 해소

비정규직 교육훈련 기반 조성 및 인프라 구축을 통한 차별을 해소하기 위하여 비정규직 비율에 따른 의무 교육훈련 실시를 의무화하고 비정규직 대상의 적극적 교육

미래 인재 양성을 위한 새 정부 인적자원개발 전략(나영선 외)

훈련 개선조치를 도입한다. 비정규직 교육훈련 투자(지원) 비율에 따른 조세감면, 지원금 제공 등의 재정 보조 방안을 마련한다.

2) 비정규직 교육훈련 프로그램의 특성화, 다양화 및 차별화 지원

비정규직의 교육훈련 참여가 용이하도록 일과 후 주말, 휴일 프로그램 확대 및 이를 근로시간, 임금 등과 연계하여 실질적인 참여를 유도한다. 비정규직 프로파일링(훈련참여자의 직무능력수준을 진단하여 필요한 훈련프로그램 공급)을 도입하여 정규직 전환 및 이·전직 시 활용을 강화하고, 직업훈련 이수 경험과 실적이 지속적으로 관리되어 정규직 전환, 이·전직 시 경력 자료로 활용될 수 있도록 관리 지원(교육훈련 이력 관리)한다. 또한 비정규직 특화훈련이 비정규직 근로자들에게 낙인효과로 작용하지 않도록 훈련 프로그램의 효과적 운영이 요구된다.

3) 비정규직의 정규직 전환 대비 훈련 프로그램 운영

정규직 전환 시 필요한 직무역량 강화를 위한 업종별, 직무별 훈련프로그램을 공급하며, 전환훈련 수요조사 실시 및 훈련과정 개발 우대(심사평가, 개설, 운영 시) 및 산업, 기업현장에서 필요로 하는 직무능력을 습득할 수 있는 전문훈련과정을 개설한다.

9. 청년보장제 도입

가. 현황 및 문제점

정책 대상으로서 니트의 중요성에 대하여 강조되어야 한다. 니트는 아주 취약계층부터 보통의 실업자까지 다양한 청년층을 모두 포괄하는 계층을 일컫는다. 실업자만이 정책 대상일 경우 비경제활동 상태에 있는 많은 청년들이 그 대상에서 제외되는 문제가 발생한다. 교육을 받고 있는 청년들의 경우 실업 상태에 있거나 교육 이외의 이유로 비경활 상태에 있는 청년들에 비해 문제가 덜 심각하다. 그러므로 학생이 아닌 실업자와 비경활(교육 참여자 제외)이 고용정책의 주된 대상이 되어야한다.

나. 정책목표

청년층에 대한 통합적인 접근이 필요하다. 너무 많은 청년 고용 대책이 있다는 것이 문제이며 이로 인해 청년들의 인지도가 낮을 수밖에 없다. 청년 고용정책을 하나의

통합된 브랜드 사업으로 추진할 필요(umbrella policy)가 있다. 통합적 접근을 취하게 되면, 청년 고용정책 자체가 패키지 형태로 제공될 수밖에 없으며, 패키지 형태로 제공될 경우 개인의 특성에 맞는 것이 보다 용이해지며, 그에 따른 성과 제고도 기대된다.

다. 정책수단

1) 공공고용서비스 확충 및 역할 강화

공공고용서비스의 확충 및 역할 강화가 필요하며 이를 위한 상담, 진단 등을 통해 개별 청년에게 가장 적합한 정책이나 지원책을 제시하고, 공공고용서비스 인력의 양적, 질적 확충, 활용 가능한 리소스를 확대한다.

2) 공공고용서비스 파트너십 구축 필요

공공고용서비스센터와 학교, 지자체, NGO, 청년단체, 복지 관련 기관, 지역 고용주 등과의 밀접한 연계, 협력 체제를 구축한다.

3) 정책 모니터링 및 평가 체제 구축/활용을 통한 evidence-based policy 추진

양적/질적 성과 지표의 설정과 지표의 주기적 파악을 위한 관련 DB 구축하며 DB 구축 시 가능하면 행정DB를 적극 활용하도록 한다.

4) 적극적 노동시장 정책 수단을 최대한 활용

적극적 노동시장 정책 수단을 최대한 활용하고 참여 유인을 위한 실업부조 또는 청년수당 등과 같은 incentive를 제공한다.

10. 특수형태근로(특고)종사자의 직업능력개발 지원

가. 현황 및 문제점

특수형태고용종사자가 다양화되어지고 증가하는 추세이다. 보험설계사, 학습지교사, 골프장캐디, 기사 직군(레미콘트럭지입기사, 택배/퀵서비스/대리기사)에서 간병인, 미디어아티스트 등과 같이 특고의 범위가 매우 다양할 뿐만 아니라 그들에 대한 사회적

미래 인재 양성을 위한 새 정부 인적자원개발 전략(나영선 외)

보호 필요성이 계속 증가하고 있다. 특고의 규모는 54.5만 명(통계청, 2013)에서 약 132만 명(고용노동부 실태조사, 2012)으로 연도별로 편차가 크며, 최근 플랫폼 노동의 확산으로 그 규모가 계속 증가할 것으로 예상된다.

특수형태근로종사자를 근로자로 재정립하는 새 정부 대선공약에 따라 고용보험 당연 적용 대상으로 포함될 것으로 예상되나 사각지대 해소는 미흡한 실정이다. 고용보험 당연적용 시, 사각지대는 일부 해소될 수 있겠지만 동시에 종사자들의 구조조정이나 사업계약 해지와 같은 문제가 발생할 가능성이 있고, 자발적 적용제외 등 제도적응 과정이 예상되며, 직업별 그리고 직업 내에서도 직업능력개발 필요성과 수요도에 상당한 편차가 있다(<표 1> 참조).

나. 정책목표

특고는 플랫폼 노동, 클라우드워크 등과 함께 '제3의 고용지위'를 신설하고 그 특성을 규정하여 이들 모두를 보호하는 방향으로 정책접근 전환이 필요하며, 중장기적으로는 노동3권과 사회보험법의 적용범위 안으로 포괄하는 방향으로 설정할 필요가 있다.

다. 정책수단

1) 직능사업 보험료 적용 방안 검토

직능사업 보험료 적용 방안을 현행 '사업장 단위로 피보험자 지위를 부여하는 방식'에서 '모든 종속노동을 대상으로 징수하는 방식'으로 전환하는 방안을 검토한다. 직능사업 보험료의 적용/징수는 현재 논의 중인 특고에 대한 고용보험 적용 개편논의의 맥락에 따라 이뤄질 것으로 기대된다.

2) 실질적인 훈련수요(도)에 기초하여 훈련과 지원 가능 방안 마련

특고의 고용보험 당연가입을 전제로 할 경우, 훈련접근 기회의 제도적 경로보다는 실질적인 훈련수요(도)를 파악하여 훈련과 지원이 이루어지도록 하는 것이 중요하다. 특고의 경우, 일 계약과 업무수행에 있어 불공정한 거래관행 문제, 사업운영에 따른 특수성, 훈련요구 내용의 다양성 등 특수성을 정책 지원에 앞서 고려해야 만 정책지원이 실효성을 가질 것이기 때문이다. 관 직업(군)수준에서 직업능력개발훈련의 요구정도, 훈련직종분야, 훈련연건, 훈련공급방법, 종사자단체를 활용한 훈련지원 등을 사전 검토 등이 그 예이다.

3) 플랫폼 노동자의 직업능력개발에 대한 중장기적인 정책지원 계획 수립

플랫폼 노동자(예: 간병인, 미디어 아티스트)의 직업능력개발에 있어서, 노동자의 직무 특징과 훈련수요조사에 기초하여 맞춤형 훈련을 실시하는 것이 필요하다. 문화예술 분야의 경우, 해당분야의 전문성에 초점을 둔 과정개발과 훈련이 종사자단체를 통해 이뤄지도록 한 규정과 제도가 대표적이다.

<표 1> 6개 특수형태근로종사자의 직업능력개발 여건 개요

특고 훈련 여건	보험 설계사	학습지 교사	골프장 캐디	레미콘트럭 지입기사	택배 기사	퀵서비스 기사
전속성	높은 편			약간 높음	보통	낮음
노동 이동	신입 6월-1년내 이직률 매우 높음(약 60%)			계절(성수기), 지역별로 일감에 따라 이동		높은 편
직무	영업	교육서비스, 운동보조		운송		
자격증	보험설계사	없음	없음	화물운송종사 자격증	운전 면허	없음
교육 훈련 현황	자격취득·초기직무 교육, 보수교육, 상품정보교육	교안 개편	초기직무교육, 상시 친절교육	안전교육 외 초기교육 거의 없음		거의 없음
훈련 여건	시간 조정 용이	오전 가능	제약 큼	비수기 가능하나 수입 감소 문제		
훈련 수요	직무관련 교육보다 개인주도 및 전직대비 훈련수요가 높음					
	경력자의 직무 능력향상 및 고급직무자격증 취득, 보상처리분야	직무관련	스포츠분야	- 교통사고, 안전/질병에 대한 예방과 대처 - 차량정비분야, 창업관련 분야		
훈련 지원 방법, 대상	1) 재직자 훈련계좌제 방식			1) 재직자 훈련계좌제 방식 2) 퀵서비스에 사용하는 운송수단에 대한 등록 조치 선행 필요		
	1) 전직 대비 또는 개인주도 훈련 2) 경력자의 직무능력 향상 및 자격증과정 3) 훈련교사			1) 전직 대비 또는 개인주도 훈련 2) 정부가 직무안전관련 교육과정 지정하고, 3) 비수기에 개인/단체로 이수토록		
훈련공 급여건	보험업협회 등 기존 기관 있음	사업체별 교육프로그램	소수대학, 민간학원	거의 없음		
종사자 단체	교육훈련 의사와 역량 갖춘	의사 있으나 역량부족	취약	의사 있으나 역량부족	취약	
고용보험 적용여건	◎	◎	◎	◎	△	x

◎: 사업체가 피보험자 관리여건 갖추고 있으며, 개인별 수입 집계 가능함.

△: 중규모이상 사업체만 관리여건 돼 소규모 적용제의 우려 있음.

x: 업무실적에 대한 전산정보가 분산돼 있어 적용을 위한 관리여건 미비함.

11. 전 국민 직업능력개발훈련 휴가제 도입

가. 현황 및 문제점

우리나라 성인의 핵심정보처리역량 수준은 OECD 평균 수준에 머물고 있으며, 역량수준은 20대 중반부터 빠른 속도로 퇴화되고 있다. 국제성인역량조사 분석결과, 우리나라 성인의 언어능력은 평균 273점으로 OECD 국가평균 268점 보다 다소 높은 반면, 수리력 평균은 263점으로 OECD 평균과 거의 비슷한 수준이다(OECD, 2016). 반면 정규교육 종료 30년 이후 인지적 스킬 퇴화를 추정한 연구결과, 한국은 대학 졸업 후 40년 경과 시 약 10%의 인지적 스킬의 손실이 발생하며, 이는 일본의 4.67%, 미국의 4.2%, 프랑스 7.6%에 비해 매우 높은 수준이었다(반가운 외, 2015). 인지적 숙련은 미래사회와 산업구조 변화에 대응할 수 있는 핵심 역량으로써 개인의 노동생산성 제고 및 국가산업 경쟁력의 근간을 이루기 때문에, 인지적 숙련의 퇴화를 방지할 수 있는 제도 마련이 시급하다.

현재 실시 중인 유급휴가훈련지원은 소속 근로자에게 유급휴가를 부여하여 중·장기의 직업능력개발훈련을 실시하는 사업주에게 훈련비 및 훈련참여 근로자 임금의 일부를 지원하는 사업이다. 그러나 소속 근로자에게 유급훈련 휴가를 부여하는 사업주를 간접적으로 지원하는 방식이라 실효성이 낮은 실정이다.

나. 정책목표

사업주 지원방식이 아닌 근로자에게 직업능력개발 목적의 훈련휴가를 부여하여 교육훈련내용에 대한 근로자 선택권과 교육훈련참여권 내실화를 다진다.

다. 정책수단

1) 전 국민 직업능력개발 훈련 휴가제 실시

근로자 주도형·보편적 권리로서의 훈련기회를 부여하기 위한 전 국민 직업능력개발 훈련 휴가제를 실시한다. 고용보험하의 유급휴가 훈련권 청구자격을 확대하는 한편, 구직자 및 비경제활동인구 대상의 직업훈련 참여기회를 부여하는 제도와 연계한다. 고용보험하의 유급휴가훈련제는 사용자 간접 지원 방식으로 실효성이 낮으며, 기업규모

미래 인재 양성을 위한 새 정부 인적자원개발 전략(나영선 외)

및 종사상 지위에 따라 훈련기회의 격차가 있다. 유급휴가훈련 실시 현황을 살펴보면, 2015년 기준 300인 미만 사업장에서 7,973명(전체 78.3%), 300인 이상 사업장에서는 2,084명(20.7%)으로 나타난다. 유급휴가 실시인원은 지속적으로 감소하고 있으나 300인 미만 사업장 비중은 상대적으로 증가하고 있는 추세이다.

전략 4 기업교육훈련 패러다임의 전환

12. 중소기업 훈련의 실효성 제고

가. 현황 및 문제점

최근 대-중소기업 간 직업능력개발훈련 지원(고용보험)에서의 격차는 개선되고 있으나 중소기업의 훈련투자 수준은 여전히 저조하다. 2010년 기준 EU 평균 중소기업의 훈련실시율은 63%이며, 한국(2013년 기준)의 경우 62%로써 EU 평균과 유사한 수준이나, 중소기업의 재직자훈련 참여율은 EU 평균이 25%, 한국은 7.1% 수준이었다. 또한 노동비용 대비 훈련비 지출액 비율에 있어서도 EU 평균은 1.1%에 비해 한국은 0.23%에 불과하였다(고용노동부, 2014년도 기업체 노동비용실태조사보고서, EU, Eurostat). 즉, 우리나라 중소기업의 훈련실시율은 EU의 평균 수준지만 근로자의 훈련참여율, 훈련비 지출 비중 등은 더 낮은 수준이다. 중소기업의 훈련 미 실시 이유를 살펴보면, '직무상 필요 없어서'라는 응답이 30% 수준인 것으로 나타났다.

중소기업 훈련이 생산성 증가나 작업장 혁신활동과 같은 경영핵심 요소들과 연결되지 못하고, 관행적인 지출활동으로 머무는 한계훈련지원 정책은 중소기업의 인력 확보에 초점을 두되, 근로자의 숙련개발에 대한 동기나 생산성 증가/혁신활동과 연계하는 지원으로 방향을 전환해야 정책의 실효성 확보가 가능하다. 중소기업훈련여건의 취약성으로 인해 중소기업에 대한 다양한 정책지원(기술, 세제, 인력보조금 등)들이 시너지 효과를 내지 못하는 상황이다.

일학습병행제를 통한 중소기업 숙련기술인력 지원정책의 지속가능성에 대하여 검토가 필요하다. 현 제도는 신규입직자를 대상으로 해 중소기업의 인력조달에 기여해 왔으며, 재학생형 도제는 도입 초기단계에 있다. 향후 중소기업에서 이들을 숙련기술 인력으로 키워나갈 수 있을지에 대한 재검토가 필요하다.

나. 정책목표

중소기업에서 훈련의 효과성 제고와 이를 위한 훈련정책지원체계의 효율화와 훈련 생태계(여건)를 구축한다.

다. 정책수단

1) 훈련 지원체계의 효율화

훈련을 둘러싼 다양한 중소기업지원정책, 예컨대 기술지원, 세제혜택, 청년채용보조금정책 등과 서로 연계하여 설계한다. 혁신형 또는 자본/기술집약적 중소기업과 영세 중소기업 지원을 구분한다. 혁신형 또는 자본/기술집약적 중소기업 경우, 기술지원과 직업훈련정책을 연계함으로써 R&D투자 촉진과 작업장 혁신 효과를 내고 숙련인력 육성과 시너지 효과를 통해 생산성/경쟁력 향상으로 이어지도록 지원하며 이후 실질적인 효과가 축적되고 지역 또는 업종수준에서 확산되도록 하는 경로를 마련한다.

2) 중소기업훈련 생태계 구축

중소기업훈련 여건을 구축하기 위한 중층적 협력망(네트워크)을 구축한다. 이는 중소기업 훈련에서 대기업의 역할과 협력을 활성화하기 위한 정책으로써, 중앙정부 차원의 정책지원과 지역차원의 인적자원개발협의체의 육성 지원을 강화하고 지역 또는 산업단지별 공동훈련센터 활용을 제고하는 방안을 강구한다. 이를 위해 독일중소기업의 히든챔피언(미텔슈탄트; Mittelstand) 성공 요인 그리고 인더스트리 4.0-노동 4.0-중소기업 4.0으로 이어지는 중소기업 특화전략 사례 등을 살펴볼 필요가 있다(문선우, 2016).

3) 중소기업대상의 현행 일학습병행제 개선

중소기업대상의 현행 일학습병행제의 양적확대에 따른 비효율성을 개선하고, 향후 재학생형 일학습병행제 참여에 대한 수요조사를 실시한다.

13. 현장실습의 질 제고를 위한 현장실습기업 지원 강화

가. 현황 및 문제점

재학생의 기업체 현장실습이 증가하고 있는 추세이다. 교육부 통계에 따르면 4-6년제 일반 대학 기준, 현장실습에 참여한 학생은 2014년 60,361명에서 2016년 66,060명으로 증가하였고, 현장실습에 참여하는 기업의 수도 2014년 37,688개에서 41,846개로 증가하였다. 사회맞춤형 대학학과의 수는 '16년 241개로, '15년의 230개 대비 4.8% 증가하였고, 학생 수는 7,651명으로 '15년 7,344명 대비 4.2% 증가하였다. 산업체가 채용을

미래 인재 양성을 위한 새 정부 인적자원개발 전략(나영선 외)

조건으로 대학과 공동 운영하는 '채용조건형 계약학과'의 학생 수는 1,117명으로 '15년 964명 대비 15.9% 증가하였다(교육부 보도자료 '16.6.30 대학정보공시). 특성화고 고등학생들을 대상으로 하는 현장실습 역시 양적으로 크게 확대되어, 2016년 기준 전국의 특성화고 3학년 학생 108,190명 중 44,601명이 31,404곳의 기업체에서 현장실습을 경험하였다(참여연대 노동사회위원회의 특성화고 현장실습 실태 점검 결과, 2017. 4. 25).

현장실습에 참여하는 학생들에 대한 처우는 매우 열악한 수준이며, 실습업체의 범위만 사례도 다수 확인된다. 더불어 현장실습에 대한 기업의 인식 수준도 낮아 실제 직무능력 향상에 기여하지 않는 활동을 하게 되는 경우도 많다. 2016년 특성화고 현장실습 실태 점검 결과, 465건에 달하는 현장실습업체의 위법 사례가 확인되었으나 사후 조치가 제대로 이뤄지지 않고 있는 실정이다. 현장실습업체의 위법 사례를 구체적으로 살펴보면, 표준협약미체결이 238건, 유해위험업무 지시가 43건, 임금미지급 27건, 성희롱 등의 행위가 17건, 부당한 대우 45건, 그리고 초과근무시간이 95건이었다(참여연대 노동사회위원회의 특성화고 현장실습 실태 점검 결과, 2017. 4. 25).

대학의 현장실습 역시 실효성 낮은 실습과 최저시급을 준수하지 않는 '열정페이'의 개요 등이 문제가 되어왔다. 교육부의 '대학생 현장실습 운영 규정' 시행안에서도 학생에게 지급되는 실습비에 대해 학교와 실습기관 간의 협의를 통해 결정한다고 명시하고 있어 최저시급을 지키지 않아도 되는 근거가 되고 있다.

나. 정책목표

실습참여 학생의 처우 개선을 위한 최저시급 및 근로시간 준수 의무화, 기업의 경제적 상황을 고려한 현장실습 참여자의 연령 및 전문성 수준에 따른 차등적 최저시급제 운영 및 정부의 실습수당 지원, 기업의 질 높은 현장실습 콘텐츠 구축 역량 강화를 위한 컨설팅 운영, 현장실습에 대한 기업의 이해와 인식 제고를 위한 사업주/관리자 교육 강화 및 기업 주도의 현장실습 참여 캠페인 운영을 목표로 한다.

다. 정책수단

1) 현장실습 참여 기업의 실습 운영의 질 향상을 위한 지원 체계 구축

현장실습의 실효성 제고를 위해 의무적이고 형식적인 운영을 지양하고, 실습 운영 및 참여에 대한 대학의 자율성을 강화하며, 학생의 직업능력 강화에 기여하는 질 높은 실습 콘텐츠의 제공이 이뤄질 수 있도록 지원체계를 구축한다. 교육부의 현장실습 운영 규정을 강화하여 최저시급과 근로시간의 준수 조항을 추가하고, 고용보험을 활용한 실습 수

당 지급 지원, 연령대 혹은 보유한 자격 및 지식의 수준에 따라 차등적인 최저시급제를 운영한다. 영국의 경우, 2017년 4월 기준으로 도제 훈련생에게는 £3.50, 18세 미만의 경우 £4.05, 18-20세는 £5.60, 21-24세는 £7.05, 25세 이상에게는 £7.50를 지급하는 차등적 최저시급제를 실시하고 있다⁵⁾

2) 현장실습 기업에 대한 지원을 통해 실습의 질 제고

실습의 운영과 실습생 지원을 위한 전담인력 교육 콘텐츠의 구성 및 운영, 전문성 높은 실습 전담인력(인적자원개발 담당자)의 양성 및 1기업 1인 이상 채용을 지원한다. 실습 전담인력의 부재로 인해 실습 운영 시 기존 직원들의 업무 부담이 가중되고 있으며, 이로 인해 실습 운영에 대한 부정적인 인식이 확산되고 있다. 전담인력의 양성과 채용 지원을 통해 기존 직원의 업무 부담 경감 현장실습비를 기업에 지급함으로써 실습 예산 활용 효율화, 기업 내 자발적 질 관리 규정을 마련하고 운영한다. 참고할만한 해외 사례로는 스위스의 QualiCarte가 있다. 이는 사업주가 현장훈련의 질을 평가할 수 있도록 고안된 도구로, 견습생의 입직 준비, 입직, 훈련, 평가, 견습생 지원 등에 대한 28가지의 체크리스트를 포함하고 있다(강순희, 2014).

취약기업을 중심으로 현장실습 참여 기업에 대한 실습 콘텐츠 개발 및 실습의 질 제고를 위한 전문 컨설팅단을 운영한다. 더불어 훈련 전문 기업 양성을 통해 기업이 훈련을 통해 수익을 창출할 수 있는 기회를 마련한다.

3) 실효성을 높이기 위한 기업의 책임의식 제고

고용연계형 현장실습의 확산을 위한 현장실습의 사회적·경제적 성과와 기업 경쟁력 강화 기여도에 대한 인식을 제고한다. 독일의 듀얼 시스템 및 국내 일·학습병행 참여 우수기업 사례를 중심으로 사업주/관리자 교육 콘텐츠 구성 및 운영을 하고, 기업이 주도하는 현장실습 참여를 통한 사회적 기여 캠페인을 관리한다. 해외 사례로는 영국의 Work Inspiration Campaign이 있다. 이는 영국 기업인 Marks & Spencer의 주도로 시작된 현장실습 프로그램 캠페인으로 14-19세 학생을 주요 대상으로 하며, BITC(Business in the Community)에서는 현장실습 프로그램 운영에 대한 가이드라인을 제공하고 있다⁶⁾ 마지막으로, BEST HRD의 평가지표에 현장실습 참여도 및 콘텐츠의 우수성을 반영하고 배점을 강화한다.

5) <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

6) www.bitc.org.uk

14. 기업의 고용친화성 제고

가. 현황 및 문제점

고용 없는 성장에 대한 문제 제기는 이미 다년간 있어왔다. 비용을 줄여 이윤을 최대화하려는 관리 방식이 무분별하게 이루어지면서, 소수의 직원에게 과중한 업무가 전가되고 신규 인력의 채용도 축소되었다. 직원이 곧 소비자임을 인식하지 못하는 기업의 근시안적 경영은 국내 소비시장을 위축시키는 결과를 초래하고 있다. 신산업의 대두 및 AI의 확산과 함께 기존에 존재하던 일자리의 상당수가 사라질 위기에 놓여있다 (미래창조과학부 '지능정보사회 추진 민·관 컨퍼런스', 2017).

기업은 기계화·자동화된 직무를 대신하여 인력을 활용하는 새로운 직무와 일자리를 만들고, 근로자와 구직자가 산업현장의 변화에 대응할 수 있도록 전환교육을 제공할 필요가 있다.

나. 정책목표

일자리 창출에 대한 기업의 사회적 책임 의식 및 역할 강화를 위해 기업평가지표에 일자리 창출지수를 강화하고, 지능정보기술을 활용한 새로운 일자리 창출 유도, 기업주도적으로 산업현장의 변화에 대응하는 전환교육 콘텐츠 구성 및 운영을 지향한다.

다. 정책수단

1) 일자리 창출에 대한 기업의 인식 및 사회적 책임 강화

기업 평가 지표에 일자리 창출 지수를 포함하고, 배점을 강화하여 기업의 일자리 창출을 장려하며, BEST HRD의 평가지표에 일자리 창출과 OM의 활용지수를 포함하고, 배점 강화를 통해 사회에 기여하는 기업의 역할 중 가장 중요한 것이 일자리 창출이라는 메시지를 전파한다. 일자리의 창출이 기업이 사회에 기여할 수 있는 가장 좋은 방법이라는 인식의 사회 전반적인 확산을 통하여 민간기업의 주도로 이루어지는 일자리 창출의 효과에 대한 인식을 제고한다. 영국의 경우, 2010년 보수당의 집권과 함께 정부가 긴축재정을 선언하고, 점진적으로 공공분야의 일자리를 100만개 가량 축소하였으나 정책 시행 직후 민간 분야의 일자리 창출로 인해 전체적인 일자리 수는 오히려

더욱 증가하였다.

<표 2> 영국의 고용규모 변화 현황

(단위: 백만 명)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017. 3
공공 부문	6.43	6.31	6.12	5.81	5.63	5.49	5.44	5.43	5.42
전체	-	-	29.12	29.73	29.14	31.05	31.42	30.26	32.01

출처: UK Labour Market Statistics (연도별, www.ons.gov.uk)

업무량에 따라 적정 인원수(또는 최소 인원수)를 지정하는 Operation Manual(OM)를 도입하고 이를 활용한다. 사업주와 관리자 대상 교육훈련에 OM 구축 및 활용 관련 콘텐츠를 반영하고 기업의 고용창출 역할에 대한 인식개선 교육을 통해 고용친화적 기업경영 및 관리역량을 제고한다.

2) 기존 인력의 노하우를 활용하는 새로운 일자리 창출

AI의 활용 및 자동화로 대체되는 일자리를 대신하여 기존 인력의 경험, 전문성, 노하우를 활용하는 새로운 직무 및 일자리를 창출한다. 인공지능 등의 지능정보기술 보편화와 함께 2030년까지 지능정보기술 분야에서 약 80만 규모의 새로운 일자리가 창출될 것으로 예측되고 있다(미래창조과학부 '지능정보사회 추진 민·관 컨퍼런스', 2017). AI의 도입과 함께 효율적인 인력 활용과 자동화가 병행될 수 있도록 새로운 직무의 발굴과 일자리의 창출에 대한 필요성을 인식하고, 기존 인력의 노하우를 활용하여야 한다.

3) 신산업의 직무에 적용 위한 기업 주도적 전환교육 콘텐츠 운영 지원

변화하는 근로현장에서 새롭게 요구되는 역량을 중심으로 근로자 및 구직자 교육 콘텐츠를 구성해야 한다. 기업의 현장 전문가를 중심으로 변화되는 직무요구에 대응할 수 있는 전환교육 콘텐츠 구성 및 강사 양성, 교육과정개발 전문가 중심으로 구성된 컨설팅단 운영 등을 통해 교육콘텐츠의 품질을 제고해야 한다.

전략 5 인프라 및 전달체계 혁신

15. 인력 및 숙련수요 모니터링 체계 구축

가. 현황 및 문제점

산업계의 인력 및 숙련수요를 파악하여 교육훈련기관과 참여자가 충분한 정보에 기반한 노동공급 선택할 수 있도록 지원하는 것은 노동시장 정책의 주요한 과제 중 하나이다. 근래에는 기존 국가주도의 하향식 직업능력개발정책의 문제점을 해소하기 위한 방안으로 지역·산업 인적자원개발위원회를 설립하고 역할과 전문성 강화를 위한 여러 제도적 지원을 병행하고 있다. 2017년 6월 기준, 16개의 지역인적자원위원회와 13개의 산업별 인적자원위원회가 운영되고 있다. 지역인적자원개발위원회는 지역 공동인력수요 조사, 지역 교육훈련 및 고용서비스 현황 조사, 지역별 인력양성기본계획 수립, 공동훈련센터 선정 등의 역할을 담당하고, 산업별 인적자원개발위원회는 산업별 인력현황 조사·분석, 국가직무능력표준 개발·보완 및 확산, 신(직업)자격 개발 및 보완, 일학습병행제 운영 참여, 자율기획사업 추진 등 역할을 담당한다.

중앙집권형에서 분권형 직업능력개발정책으로의 이행을 위한 제도적 기틀은 마련되어 있으나, 여전히 기업 혹은 직종 단위 특수숙련 중심의 일자리-스킬 매칭에만 주력하여 미래 핵심 인재 양성에 한계를 드러내고 있다. 직업능력개발을 통하여 양성, 향상시키고자 하는 인적역량 혹은 고용가능성의 조합(skills set)에 대한 재인식이 필요한 시점이다. 미래 핵심 인재에 필요한 스킬셋, 즉 일반 역량 혹은 통용 가능한 역량(transversal skills)을 제고하기 위하여 인력 및 숙련수요를 모니터링하는 체계 구축이 필요하다.

나. 정책목표

미래 산업구조변화에 유연하게 대응할 수 있는 핵심 스킬셋의 식별 및 지속적인 피드백이 가능한 인력 및 숙련수요 모니터링 체계 구축을 지향한다.

다. 정책수단

1) 이해당사자 중심의 상향식 인력 및 숙련수요 예측 거버넌스 구축

기술 융합, 제조와 서비스의 결합, 온라인-오프라인의 동조화 등의 생산방식 변화에 대응한 직업능력개발 정책 과제를 마련한다. 숙련수요 모니터링 체제 구축: 기업특수-산업특수 스킬에 따른 일자리 매칭 방식을 지양하고, 미래 산업구조변화에 유연하게 대응할 수 있는 핵심 스킬셋의 식별 및 지속적인 피드백 과정의 일환으로 인식하는 자세가 요구된다. 해외 사례로 프랑스의 경우, 직업능력개발정책 분권화와 관련하여 중앙정부와 지역위원회(Regional Council), 직업교육훈련 추진기구 CCREP이 공동으로 지역별 직업교육훈련 CPRDFP를 운영하고 있다. 또한, OREF는 지역 기반 숙련수요 모니터링 기구의 제도적 틀 내에서 직업능력개발정책 수립 및 추진에 필요한 전문적 지원 기능을 담당, 지역 노동시장 및 숙련 관련 정보 생산 및 보급에 관여한다(최영섭 외, 2014).

16. 교육훈련과 노동시장 연계를 위한 한국형 국가역량체계 조기 구축

가. 현황 및 문제점

KQF는 자격간 상호연계를 위한 국가차원의 (자격수준)틀을 의미한다. 자격간 연계는 자격간 내용과 수준 비교가 가능함을 전제하므로, KQF를 통해 자격간 수준의 일관성 및 내용의 투명성 확보로 자격들의 질 관리가 가능하다. 여기서 자격이란 광의의 자격 개념으로 직업자격, 학위, 기타 교육훈련 수료증 등을 의미한다. 자격간 연계는 자격간 상호호환을 의미하므로 자격간 중복성을 최대한 배제시켜 개인의 학습시간과 학습비용을 감소시킴으로 상위 자격(상위 교육기관)으로 이행을 촉진시켜 평생학습사회를 구현한다. KQF는 학습자의 학습경로(Learning pathway)를 보여줄 뿐만 아니라 국가차원의 숙련수준을 보여주는 인프라이므로, KQF가 노동시장과 잘 연계되어 숙련의 수준에 따라 보상이 가능하도록 하여 실력중심사회 구축에 기여할 수 있다.

KQF는 8개 수준으로 구축 과정 중에 있으며 운영을 위한 실행계획(안)이 작성 중에 있으나 질 관리 및 활용방안에 대한 검토가 아직 부재한 실정이다. 8개로 구분된 수준체계에 다양한 자격들이 어떻게 배치되고 또 자격간 연계가 어떻게 될지에 대한

구체적인 방안이 아직 없으며, 자격이 KQF를 통해 어떻게 질관리(quality assurance) 될지에 대한 합의와 KQF가 추후 노동시장에서 인사관리시스템 등에서 어떻게 활용되어야 할지에 대한 검토가 이루어지지 않았다.

나. 정책목표

KQF를 통한 직업교육훈련의 결과를 호환시켜 평생학습사회를 구축하고 또 직업교육훈련결과를 노동시장에서 제대로 인정받도록 하여 실력중심사회를 구현한다.

다. 정책과제(수단)

1) KQF 구축 및 운영을 위한 거버넌스 및 법령 마련

자격정책심의회를 지원하고 NCS 자격의 질관리를 담당할 KQF 총괄관리 기구(KQF 특별위원회)를 “일자리 위원회”아래에 구성한다. 또한, KQF 운영을 위한 관련 법령을 정비하고 KQF를 기반으로 일반 교육자격(학위)과 직업자격과의 연계를 위한 원칙과 기준 필요를 인식하고, KQF를 통해 자격의 투명성을 담보하기 위해 KQF(자격 수준체계)상에서 자격 분류의 과학적인 근거와 합리적인 자격수준 배치 방법론을 마련한다.

2) 직업자격과 학위와의 연계를 위한 사회적 합의와 세부적인 인프라 필요

직업자격과 고등교육의 성공적 연계를 위해 이해관계자(정부, 대학교육협의회, 전문대학협의회, 총장협의회, 산업계 등)의 합의가 중요하며, 선취업 및 후진학 촉진을 위해 고등교육법 개정과 후진학자의 중도탈락률을 막고 성공적인 대학교육 이수를 위한 실무 친화적인 커리큘럼이 필요하다. 독일의 경우, 주 정부가 자격 간 연계를 위해 NQF 구축과 함께 고등교육법을 개정하다. 또 영국, 독일, 호주의 경우 직업자격 취득으로 대학을 진학한 자들의 중도탈락을 막기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. NQF상에서 다양한 자격 간의 연계가 필요하며, 능력단위별 학점 인정 방안 마련을 위하여 능력단위별 학점의 크기 및 결정방안에 대한 합의 및 학점인정에 대한 가이드라인 마련이 필요하다. 또한 영국의 경우, 국가 차원에서는 큰 가이드라인만 만들고 학점의 양은 검정기관이나 교육훈련기관이 결정하고 있다(Pearson Education, 2014)

3) 실력중심사회 구현을 위한 KQF와 노동시장 연계 방안

KQF가 노동시장에서 실력중심사회 구축에 활용 가능하도록 하기 위한 운영 전략

과 노동시장 인적자원관리 활용방안이 필요하다. 인사관리 문화(채용, 보상, 배치 등) 및 사회적 파트너 문화 변화와 '학력-직업자격' 호환이 가능하도록 다양한 노동시장 관행 개선 블라인드 채용에 KQF의 활용방안 마련을 추진한다.

17. 직업능력개발 사회적 대화 추진

가. 현황 및 문제점

직업능력개발정책의 성과는 이해당사자인 노동자와 사용자, 정부와 민간의 협력을 견인하는 사회적 대화 채널의 확보 여부에 달려 있다. 우리나라의 사회적 대화는 외환 위기 이후 1998년 1월 출범한 노사정위원회에서 연원하였다. 당시 국제통화기금 구제금융 타개책의 일환으로 노동시장 구조조정과 정리해고 등 긴급 현안에 대한 사회적 타협을 도출하였으나, 형식에 있어서의 국가주도 코포라티즘 및 대표성의 결여, 내용에 있어서는 노동시장 유연화와 노동 측의 양보 등의 갈등 요인을 내재한다. 우리나라 사회적 대화 기구의 취약성 원인은 첫째, 전국수준의 노사관계의 부재 속에 기업중심 노사관계의 우위 현상, 둘째, 낮은 조직률과 기업별 노조중심의 조직체계에 따른 대표성의 문제, 셋째, 사회적 합의를 뒷받침할 수 있는 의회 내 정당의 부재 등이 있다. 직업능력개발정책은 작업장 수준에서 생산성 향상을 견인하여 '고생산성-양질의 일자리 창출-소득 증가-고용 확대'의 거시적 선순환을 이끌어낼 수 있는 핵심의제이나, 현재의 노사관계 체제에서는 주요 이해 당사자의 무관심과 역량 부족으로 직업능력개발정책의 혁신을 이끌어내는데 한계가 있다. 2015년 한국의 노조조직률은 10.2%로 OECD 평균 27.8%의 절반에도 미치지 못하는 수준에 머물고 있다. 노조조직률의 경우 1989년 19.8%로 최고치를 기록하였으나 이후 지속적으로 감소하는 추세를 보여 2010년 이후에는 10% 수준을 유지하고 있다.

나. 정책목표

직업능력개발정책의 주요 이해당사자인 노동자와 사용자뿐만 아니라 시민참여를 이끌어 낼 수 있는 사회적 대화 기구 구축이 더욱 중요한 과제로 부각되고 있다. 노사정위원회나 일자리위원회에 국가/지역 인력 및 숙련 수요 모니터링 역할을 부여하고 참여 유인을 제고하여야 한다.

다. 정책수단

1) 노사민정 참여형 사회적 대화 기구 구성

거대한 담론을 제시하고 합의를 이끌어내기 보다는 단기적 성과를 낼 수 있는 정책을 제시하고, 공론화를 통하여 변화를 만들어내는 경험 축적 및 미시-중범위-거시적 의사결정 기제의 중첩 및 연계는 장시간의 경험이 필요함을 인식하고 작업장 수준에서의 분배 이슈 중심의 갈등과 거시수준에서 배제와 포섭으로 중층화된 갈등구조를 개선한다.

2) 사람중심 직업능력개발정책 플랫폼 구축

혁신과 안정의 균형, 융합기술 및 지능정보화에 능동적으로 대응하는 인재 양성을 한 축으로 한다면, 다른 한축에서는 플랫폼 노동 확대 등 비전형적 고용관계와 불안정 고용의 위험에 더욱 노출되는 다수의 사회적 약자에 대한 사회보장의 강화를 실현한다.

노동시장 이중구조화 지속 속에서 외부자 조직 및 대표를 위하여 미조직 노동자 지원조직인 '한국형 노동회의소'에 직업능력개발 사회적 대화 파트너 지위를 부여한다.

18. 사회적 자본 창출을 통한 신뢰프로세스 구축

가. 현황 및 문제점

국가 정책의 효율적 수행과 성공을 위해서는 정부 정책에 대한 신뢰가 바탕이 되어야하나 현재 우리나라는 정부 정책과 제도에 대한 국민적 신뢰가 매우 낮은 상황이다. 공공부문의 정책 수행에 대한 국민의 낮은 신뢰도는 국가 정책 수행의 걸림돌이 되므로 정부 정책의 성공적 수행을 위해서는 정부와 제도에 대한 신뢰 회복이 무엇보다도 중요하다. 한국은 국제투명성기구(TI)의 '2016년 기준 국가별 부패지수(CPI·국가 청렴도)'에서 100점 만점에 53점으로 176개국 가운데 52위를 기록하였다(2015년 37위). 또한, 한국행정연구원의 2016년 사회통합실태조사에 따르면 75.3%가 정부를 신뢰하지 않는다고 답했으며, 국민의 자긍심은 2013년 80%에서 2016년 62%로 하락하였다.

참여정부의 '국가비전 2030'(2006)의 핵심적 실행 수단 가운데 하나가 사회적 자본의 확충이었던 만큼 국민적 참여와 신뢰의 회복을 위하여 구성원 간 신뢰와 협력, 개방성 및 이를 촉진하는 제도·규범·네트워크 등을 의미하는 사회적 자본 확충 방안의 수립이 필요하다.

나. 정책목표

사회적 자본과 인적자본 개발 전략의 수립을 통한 국가 신뢰 프로세스를 복원한다. 이를 위하여 인적자본 개발 전략을 수립하고, 인적자본 개발 전략의 핵심적 요소로 사회적 자본 확충 방안을 수립하며, 대 국민 교육과 참여를 통한 제도 및 정책적 신뢰 프로세스의 구축한다.

다. 정책수단

1) 사회적 자본 확충 종합 계획의 수립과 운영

국가, 시민사회, 기업, 지역 수준에서 부문별 사회적 자본의 확충을 위한 종합 계획과 방안을 수립하고 운영을 위하여 사회적 자본 축적의 성과 평가 및 성과 확산을 위한 사례를 발굴한다.

2) 인적자본 확충 및 사회적 자본 축적을 위한 평생직업교육 체계의 혁신

인적자본과 사회적 자본의 축적은 학교교육에서 평생교육에 이르기까지 교육이 상당 부분을 담당하고 있으므로 이에 대한 혁신이 필요하며, 성인교육과 관련하여 시민교육과 시민참여를 위한 지원 방안을 마련한다.

19. 고용연계 직업교육훈련 매칭시스템

가. 현황 및 문제점

공급자(직업교육훈련기관) 중심의 직업교육훈련과정 개발 및 운영, 구인-구직 정보의 한계로 인해 고용으로 연결되지 못하는 직업교육훈련의 비효율성이 증대되고 있으며, 구직자가 선택할 수 있는 역량기반의 직업교육훈련 실시가 미흡한 실정이다. 기업이 요구하는 인력의 역량, 직업교육훈련과정 간의 매칭과 구직자에게 직업교육훈련을 통한 역량 획득, 취업연계에 대한 정보 제공이 필요함을 인지한다.

나. 정책목표

미래 인재 양성을 위한 새 정부 인적자원개발 전략(나영선 외)

산업별 인력수요 조사 전담기구를 설치하고, 직업교육훈련기관이 활용할 수 있도록 워크넷을 연계한 일자리매칭시스템을 적극 개발 및 활용한다(공통모듈, 기관별 선택모듈, 외부 API 제공 등).

다. 정책수단

1) 산업별 인력수요에 따른 고용연계 직업교육훈련 체계 강화

중앙정부 및 지자체가(전담기관 활용) 산업체와의 협조를 통해 산업별 중단기 인력수요 조사를 실시하고 조사결과를 기반으로 고용연계 직업교육훈련을 실시할 수 있도록 한다. 해외 사례로는 호주의 Jobs Queensland(舊 Skills Queensland)의 Priority Listing 작성 및 활용이 있다.

또한, 산업별 직무별 구인인력의 규모 및 역량과 연계한 직업훈련과정과 중등·고등 직업교육기관(특성화고등학교·마이스터고등학교·전문대학·폴리텍대학 등) 직업교육과정을 관리·운영한다.

2) 역량기반의 구직자-구인기업 일자리정보 매칭서비스를 제공

직무역량(NCS 기반), 직업기초능력 등을 기준으로 산업 현장에 맞게 조정하여 활용을 의미하는 역량을 기반으로 일자리 정보 매칭서비스를 제공한다. 이를 위하여 기업은 필요한 인력에 대한 요구역량 정보를 제시하고, 구직자는 직업교육훈련을 통하여 습득한 역량정보를 제공하여 상호 부합하는 최적의 일자리정보를 매칭하여 제공함으로써 고용가능성을 확대할 수 있다(국정과제 19번 공공취업지원서비스 확충, 즉 국가일자리정보플랫폼의 수요자 맞춤형 서비스와 연계하여 구축). 이때, 최적의 일자리 정보란 추천시스템(recommendation systems) 방식으로 100% 매칭이 아니더라도 최적의 일자리 정보를 제공하는 형태의 서비스를 의미한다. 현재 양영디지털고등학교에서는 IT기업 요구역량과 학교교육과정에서의 습득역량 매칭시스템을 개발 및 활용하고 있다.

20. 산업-교육-고용 통합 지역전달체계 구축

가. 현황 및 문제점

중앙정부 중심의 일자리 전략의 한계가 대두되고 있다. 일자리의 실질적인 창출을

위해서는 산업-교육-고용이 연계된 전략의 수립과 집행이 필요하나, 현재 중앙정부 중심의 지역균형 발전전략은 지역 수준의 산업-교육-고용의 연계에 있어서 한계가 있다. 지난 정부에서 수행했던 산업통상자원부의 “지역산업육성방안”과 교육부의 “지방대학·지역인재육성 방안” 고용노동부의 “지역인적자원개발 방안” 등의 상호 연관성이 떨어지며, 독립적으로 운영되고 있어 실질적인 효과를 얻기 어려운 실정이다.

지역균형발전 및 일자리 창출을 위해서는 지역수준에서 산업-교육-고용이 연계된 발전 전략의 수립이 필요함을 인지하고 지역 수준에서 산업 발전 전략, 지역 인재 양성 전략, 고용 지원 전략의 연계를 위해 지역 수준의 “산업-교육-고용”의 통합적 허브를 설립해야 한다.

나. 정책목표

지방 정부 수준에서 “산업-교육-고용”이 연계된 통합적 허브(센터)설립하고 운영한다. 산업부문에서는 지역 특화 산업의 지원과 이를 통한 지역 수준에서의 일자리 창출, 교육부문에서는 지역 산업 맞춤형 직업교육훈련 체제 구축을 통한 양질의 인력공급, 고용부문에서는 지역 인재의 고용을 지원하는 역할이 필요하다.

균형 발전을 위한 중앙정부의 실무 부처(산업부, 교육부, 고용부)와 지방정부 사이의 상호 협력을 전제로 하는 협의체를 구성하고, 예산 확보 및 사업 성과에 대한 검토 계획을 수립한다.

다. 정책수단

1) 지역 산업-교육-고용 활성화 종합 계획 수립

중앙정부 수준에서 지역 산업 육성과 지역 특성화 교육 및 고용 지원 전략을 수립한다. 이를 위하여 지역 산업-교육-고용 발전 위원회를 설립·운영하고, 관련 법령의 통합 및 제정, 중앙정부 차원의 지원센터를 설립한다. 또한, 매년 수행성과 평가를 지역별로 실행하고 우수성과 사례 발굴을 통하여 성과를 확산한다.

2) 지방정부 산하에 “산업-교육-고용 통합 지원센터”설립 운영

지방정부 산하에 허브 기구를 설립함으로써 중앙정부 부처 중심으로 진행되고 있는 산업과 교육, 고용의 정책 수행을 통합하여 실질적인 효과를 기대할 수 있다. 중앙정부에서는 협의체를 통해 전국 수준의 산업-교육-고용의 균형적 발전 방안을 수립하고, 지방정부에서는 지원센터를 중심으로 “산업육성=>인재양성=>고용지원”의 순환구

미래 인재 양성을 위한 새 정부 인적자원개발 전략(나영선 외)

조를 구축하여 지역발전에 기여할 수 있을 것으로 예상된다. 또한, 지방정부 통합 지원센터의 운영 성과에 대한 평가와 지역적 불균형을 해소하기 위하여 중앙정부 수준의 지원센터를 설립하고 운영하여 지역균형발전 계획의 수립, 지역별 발전 전략의 성과 평가 등의 연구 개발 업무를 수행한다.

참고문헌

- 강순희(2014). 스위스의 일학습듀얼시스템과 시사점. 국제노동브리프 2014년 5월호, pp. 18-33.
- 교육부(2016). 교육부 보도자료 '16.6.30 대학정보공시.
- 경향비즈(2017), 가트너 "AI로 일자리 230만개 생기고 180만개 사라질 것"(2017년 10월 12 자 기사).
- 월간 SW중심사회(2016), 소프트웨어정책연구소.
- 매일경제(2017), "99%+1%의 4차 산업혁명-교육혁신"(2017년 6월 28일 자 기사).
- 김진술, 정호석, 최현진(2015). 『임금피크제를 중심으로 한 고령화 시대의 HR전략』, 서울: ㈜영화조세통합.
- 미래창조과학부(2017). '지능정보사회 추진 민·관 컨퍼런스', 미래창조과학부.
- 반가운·김봄이·김민경(2015). 『숙련퇴화와 노동시장 미스매치 측정 연구』, 한국직업능력개발원: 세종.
- 백악관(2016. 12), "인공지능, 자동화, 그리고 경제". 검색일: 2017.12 26.
<https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/whitehouse.gov/files/documents/Artificial-Intelligence-Automation-Economy.PDF>
- 손유미, 송창용, 김민경, 오영민(2011). 『고령화 시대의 노동시장 정책방향 연구』, 서울: 한국직업능력개발원.
- 세계경제포럼(2016.1), 『일자리의 미래(The Future of Jobs)』.
- 윤형한(2017). 『중학교 자유학기제 확대 및 내실화 방안 모색』, 2017년 제2회 자유학기제 현장포럼 자료집.
- 이시균 외(2015). 대학 전공 계열별 인력 수급 전망 2014-2024. 서울: 한국고용정보원.
- 장서영, 이요행(2014). 『사무직 퇴직자의 특징과 고용서비스에 대한 시사점』, 고용이슈 5월호, 62-84쪽.
- 참여연대 노동사회위원회(2017). 특성화고 현장실습 실태 점검 결과(2017. 4. 25). 참여연대 노동사회위원회.
- 최영섭·최지희·류기락·오계택·반가운·김미란·이지은·김수진 (2014). 『2014년 지역별 인력 및 훈련 수요조사: 종합편』, 한국직업능력개발원: 서울.
- City & Guilds. (2013). Qualification Handbook: Level 1 Awards and Certificates in Introductory Welding, Fabrication, Cutting and Brazing and Soldering Skills (3268).
- OECD (2016), Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264258051-en>
- Pearson Education. (2014). QCF Credit Accumulation and Transfer Policy.