

**‘산업부문별 인적자원개발지원 시스템 구축’ 세미나**  
**서비스 산업의 인적자원개발 :금융산업과 디자인 산업을 중심으로**

일 시 : 2006년 12월 6일 (수) 13:30~18:00

장 소 : 산업기술센터(KOTECH) 16층 중회의실 B.

주 최 :  한국직업능력개발원

## 일정

등 록	13:30 -14:00
개 회	14:00 -14:10 [개회사]이원덕 원장(한국직업능력개발원) 사 회 :조준모 교수(성균관 대학교)
주제 발표	14:10-14:35 [1주제] 금융 및 디자인 산업 인적자원개발의 연구 배경 발표 : 최영섭 · 김미란 (한국직업능력개발원) 14:35-15:00 [2주제] 금융산업의 인적자원개발 현황과 전략 발표 : 민주홍 (한국직업능력개발원) 15:00-15:25 [3주제] 디자인산업의 인적자원개발 현황과 전략 발표 : 정향진 (한국직업능력개발원)
휴 식	15:30-15:40
토론 및 질의응답	15:40-16:40 [금융산업] 토론자 1: 정찬우 연구위원(금융연수원) 토론자 2: 류치열 부장(보험연수원) [디자인산업] 토론자 3: 조성환 교수(호서대학교) 토론자 4: 백종현 대표(네이트시스템) [정부 및 노동조합] 토론자 5: 인수범 연구위원(한국노동사회연구소) 토론자 6: 김영철 과장(교육인적자원부)
	16:40-17:00 [질의응답]
폐 회	17:00

# 목차

## 주제 발표

금융 및 디자인 산업 인적자원개발 연구배경 / 최영섭 .....	1
금융 산업의 인적자원개발 현황과 전략 / 민주홍 .....	34
디자인 산업의 인적자원개발 현황과 전략 / 정향진 .....	73

## 토론 및 질의응답

토론문 1 / 정찬우 · 금융연수원 연구위원 .....	114
토론문 2 / 류치열 · 보험연수원 부장 .....	116
토론문 3 / 조성환 · 호서대학교 교수 .....	120
토론문 4 / 백종현 · 네이트시스템 대표 .....	124
토론문 5 / 인수범 · 한국노동사회연구소 연구위원 .....	125

# 금융 및 디자인 산업 인적자원개발 연구배경

- 발표자 : 최 영 섭 / 한국직업능력개발원 연구위원

발표 1

최 영 섭 / 한국직업능력개발원 연구위원

## I. 연구 개요

### □ 연구 배경

- 본 연구는 한국직업능력개발원에서 2005년부터 3개년 계획으로 추진하고 있는 ‘산업부문별 인적자원개발 지원 시스템 구축’ 연구의 2차년도 연구로 진행
  - 2005년에 수행된 1차년도 연구에서는 산업별 인적자원개발에 대한 지원 체제 전반에 대한 연구를 수행하였으며, 본 연구에 이어 3차년도 연구에서는 우리나라의 산업별 인적자원개발 전반에 대한 평가가 추진될 예정
- 본 연구는 현재 우리나라에서 서비스 산업의 경쟁력 제고가 경제 전체의 경쟁력 제고에 있어 필수적이라는 인식이 확산되고 있지만, 서비스 산업에서의 체계적인 인적자원개발 정책은 여전히 적극적으로 수립, 추진되지 못하고 있다는 점에 주목
  - 특히 시장과 기술의 변화 가속화가 서비스 산업에서도 마찬가지로 적용되는 가운데, 서비스 산업의 세부 산업별로 차별화된 정책이 필요하며, 이러한 정책들이 과거와 같이 정부 주도가 아니라 민간의 적극적 참여를 전제로 수립, 추진되어야 한다는 점에서 연구를 추진

## □ 서비스 산업의 특징

- 서비스 산업이 제조업과 비교하여 갖는 특성들을 다음과 같이 정리
  - 생산물의 특성 측면에서, 예컨대 비즈니스 서비스 산업의 생산물은 기업 활동의 가치사슬(Value Chain)에서 전방(연구개발) 혹은 후방(디자인, 마케팅 등)에 위치하며, 시장 및 기술환경 변화에 따른 기업 조직의 동태적 변화 과정에서 기업 조직 내외로의 경계 이동이 활발
    - 관련 전문인력도 기업 내부(in-house)에서 활동하거나, 전문 기업으로 분리(spin-off/outsourcing)되며, 양자의 지속적 겹침(overlapping)이 발생
  - 기업 규모 측면에서 서비스 산업의 경우 제조업에 비해 소규모 기업의 비중이 높고, 기업의 생성·소멸 또한 상대적으로 활발
    - 물론 금융·물류·통신 등과 같이 규모의 경제(economy of scale)가 강하게 작동하거나, 기계장비에 많이 의존하는 경우에는 대규모 기업의 비중이 높지만, 전반적으로는 제조업에 비해 소규모 기업 비중이 높음.
  - 노동시장 측면에서 서비스 산업 노동시장에서는 창조적 핵심 인재가 기업에 속하지 않고 프리랜서 형태로 존재하거나, 비교적 노동이동성도 높아 상대적으로 높은 횡단적 노동시장 특성을 보임.
    - 물론 서비스 산업에서도 대기업의 경우에는 제조업과 유사하게 내부노동시장이 잘 발달해 있지만, 대부분의 서비스 산업 기업들이 소규모이고 부침이 심하기 때문에 상대적으로 외부 노동시장이 발달
- 이러한 점들은 한편에서 기존 우리나라 인적자원개발 정책을 특징 지워왔던 제조업 노동시장 중심 인적자원개발 정책의 방향 전환, 다른 한편에서 보다 세부적으로 차별화된 인적자원개발 접근의 필요성을 강하게 시사

- 특히 비즈니스 서비스와 같은 지식기반 서비스의 중요성이 높아지는 상황에서 제조업 노동시장의 구조적 특성에 주로 기초한 정책들은 더 이상 유효성을 발휘하기 어려움.

## □ 서비스 산업에서의 산업별 접근(sectoral approach)의 의의

- 다음으로 서비스 산업 내에서의 다양한 특성들을 감안할 때 각 산업의 특성에 맞춰 차별화된 정책의 수립 및 추진이 강하게 요구
  - 사실 산업별로 차별화된 인력수급 및 교육훈련 정책 자체는 우리나라에서도 이미 많은 사례가 있으며, 금융과 디자인 산업의 경우에도 마찬가지
  - 그러나 이 글에서 산업별 접근에 주목하는 것은, 단순히 정책 대상의 범위가 한정된다는 측면이 아니라 정책의 기획 및 집행의 방식에서 새로운 접근이라는 측면
- 본 연구에서 산업별 접근에 주목하는 것은 국가, 즉 중앙 및 지방정부가 아니라 민간, 특히 기업과 근로자(집단)가 해당 산업에 고유한 인력수급 및 교육훈련 정책을 주도적으로 기획, 추진한다는 점
  - 이는 과거와 같은 정부 주도 인적자원개발 하에서는 민간의 입장이 '이해의 준거점'(interest reference)으로 되지 않고, 정부 혹은 정책 담당자의 입장이 이해의 준거점이 되어 정책이 입안, 추진될 수 있음을 고려
  - 이러한 점을 극복하기 위해 90년대 말 이후 민간의 의사결정 영역을 확대시키고, 산업별, 지역별로 분권화된 인적자원개발에 대한 논의가 활발하게 전개
    - 특히 2004년부터 기계, 전자, E-비즈니스를 필두로 10개 업종에서 기업 대표를 중심으로 '산업별 인적자원개발 협의체'가 구성, 운영 중

- 즉 단순히 정책의 대상 및 영역을 산업 혹은 지역으로 한정하는 것이 초점이 아니라, 산업 혹은 지역별로 고유한 문제에 대해, 그러한 문제를 피부로 체감하는 기업과 근로자가 직접 정책 기획 및 집행의 핵심 주체로 정립되도록 하는 것이 핵심
- 따라서 본 연구에서 산업별 접근은, 단순히 정책의 대상을 각각의 산업으로 한정하거나 해당 산업에 특화된 정책을 기획, 집행하는 것이 아니라, 해당 산업에 고유한 문제를 해당 산업 인적자원개발 관련 이해관계자들이 능동적 역할을 수행하는가라는 관점에서 파악
- 이에 따라 산업별 접근은 ‘산업 차원에서의, 민간 주도의 인적자원개발’로 요약, 이를 금융 산업과 디자인 산업에 적용하고자 하는 것
- 이러한 연구 결과를 바탕으로, 현재 제조업 중심으로 추진되고 있는 산업별 인적자원개발 협의체 사업의 서비스 산업으로 확대 가능성도 점검

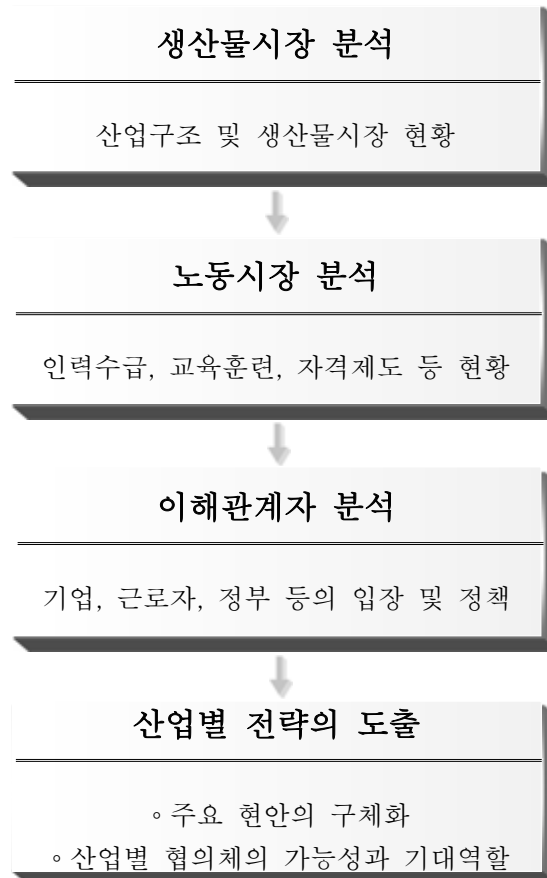
## □ 연구 내용 및 방법

- 연구의 내용은 3부로 구분
  - 1부에서는 금융 산업과 디자인 산업을 주요 연구대상으로 삼게 된 배경 및 금융 산업과 디자인 산업의 거시적 특징
  - 2부에서는 금융 산업의 인적자원개발 현황과 전략을, 3부에서는 디자인 산업의 인적자원개발 현황과 전략
- 연구 방법에서 금융 및 디자인 산업 인적자원개발 전략에서는 기존 문헌 연구, 통계 자료 분석, 전문가 협의회를 통한 의견 수렴 등을 실시



- 각 산업 주요 기업 대상 실태조사의 경우, 기존 산업별 인적자원개발 연구의 연구 성과를 참조하되 금융 및 디자인 산업 각각의 특성을 고려하여 설문을 개발하고, 조사대상은 각 업종 핵심 기업 각각 200개 내외
- 주요 조사내용은 각 업종의 인력수급 및 교육훈련 분야에 초점을 두고, 최근의 동향과 향후의 전망을 상호 비교할 수 있도록 설계

<그림 1-1> 산업별 연구 내용 요약

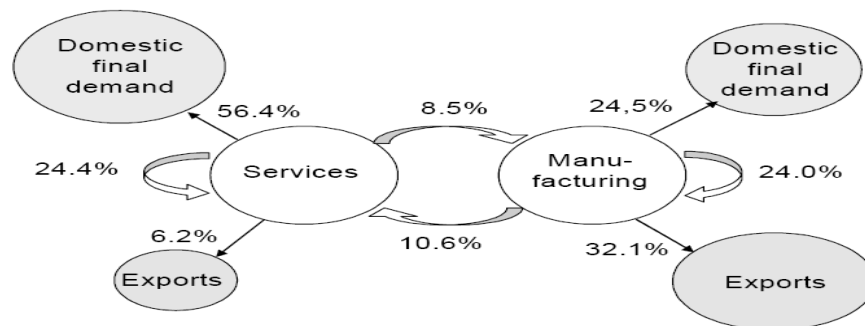


## II. 금융 및 디자인 산업 인적자원개발 연구의 필요성

### □ 제조업과 서비스업의 상호 침투 심화

- 서비스 산업 경쟁력 제고가 갖는 의미를 제조업과 서비스업의 상호 통합적 혁신모형으로부터 살펴볼 수 있음(김휘석 외, 2002).
  - 제조업의 “서비스화”(servicization) 현상의 심화: 제조업 기업들의 수익 중 더 많은 비중이 서비스 판매에서 기인하고 있음.
  - 서비스업의 제조업 주도 강화: 서비스기업들이 고객에게 제공하는 서비스패키지의 구성요소로서 제조업 제품이 활용되는 경우가 대표적인 예
  - 제조업과 서비스업 사이의 새로운 인터페이스 등장: 인터넷과 전자상거래의 등장으로 공급망에서 중개자 없이 직접 수요자와 연결이 가능
  - 그에 따라 다음의 그림에서와 같이 제조업과 서비스업의 상호 침투가 심화되는 경향

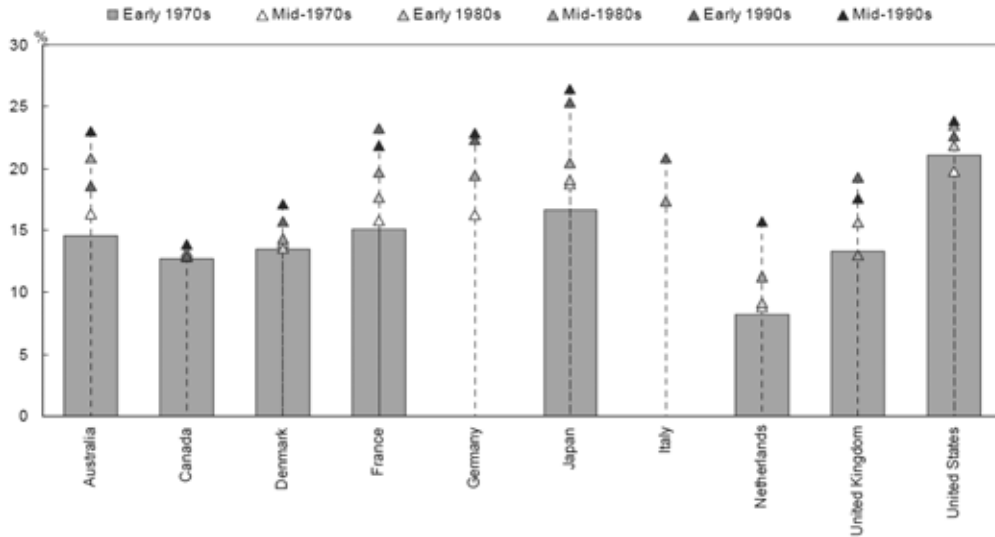
<그림 1-2> OECD 주요 국가 총산출 중간투입 및 최종수요 구성비(1997)



출처: Wolf, The Service Economy in OECD Countries, OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2005/3, OECD2005.

<그림 1-3> 제조업 재화 체화 서비스 부문 부가가치 비중

(단위: %)



출처: Wolf, The Service Economy in OECD Countries, OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2005/3, OECD2005.

○ 우리나라에서도 제조업의 전체 투입 중 서비스 투입비용의 비중이 점진적이지만 계속 상승

- 이는 우리나라 제조업이 단순 생산 이외에 다른 연관 활동으로부터 부가 가치를 얻는 방향으로 산업구조가 고도화되면서 계속될 전망

<표 1-1> 제조업 전체 서비스투입비중 변화 추이

(단위: 구성비, %)

	1985	1988	1992	1995	1997	1999	2001	2003
서비스투입/매출액	10.3	10.5	12.5	12.5	13.1	13.8	13.8	12.8

주 : 서비스투입=제조원가명세표 상 보험료, 수선비, 운반·하역·보관·포장, 경상개발비, 기타경비 + 손익계산서 상 집대비, 광고선전비, 경상개발비, 연구비, 보험료, 운반·하역·보관·포장, 기타 판매관리비  
 자료 : 한국은행, 기업경영분석; 배진한 (2005)에서 재인용.

## □ 서비스 산업의 낮은 경쟁력과 그로 인한 성장의 장애

- 우리나라 서비스업의 전반적인 낙후성이 우리 경제의 장기적 발전에 걸림돌로 작용하는 것으로 평가(KDI, 2006, 『양질의 일자리창출 정책과제』)
  - 특히 금융·유통 및 기업지원서비스(컨설팅, 마케팅 등)의 낙후가 제조업, 특히 중소기업체의 지속적인 혁신·성장에 장애요인으로 작용, 그 외 교육·의료보건 등 지식기반서비스업의 자생력·대외경쟁력 취약도 국가의 입지경쟁력 약화, 소비의 해외유출 현상 심화에 일조
- 노동생산성의 국제비교에서 1995-2000년 평균 기준으로 우리나라 경제 전체의 노동생산성은 미국의 48.9%, 일본의 61.1% 수준, 서비스업의 경우에는 노동생산성이 미국의 45.7%, 일본의 49.2%에 불과

<표 1-2> 제조업·서비스업의 노동생산성 국제비교

		한국		미국	일본
경제 전체		100.0 (27.817달러)		204.6 (56.922달러)	163.7 (45.534달러)
산업별	제조업	100.0		182.6	129.8
	도소매/음식/숙박업	31.0	100.0	353.7	304.8
	운수/창고/통신업	91.8	100.0	209.3	148.4
	금융/보험/부동산/사업서비스업	142.4	100.0	173.9	320.7
	기타서비스업	59.2	100.0	155.0	164.6
	서비스업 소계	61.8	100.0	219.0	203.2

자료: 김원규, 2004, 제조업과 서비스업간의 생산성 비교분석, e-kiet 제222호, 산업연구원.

## □ 서비스 산업 경쟁력 제고의 핵심: 금융 산업과 디자인 산업

- 제조업과 서비스 산업의 상호 침투 심화를 전제로, 서비스 산업의 하위 분류 중 특히 경제 전반의 경쟁력 제고 차원에서 주목의 대상이 되는

것은 금융, 물류, 비즈니스 서비스 등의 분야

- 비즈니스 서비스는 “생산과정의 중간재로서 투입 비중이 높은 서비스를 생산하는 산업”으로, 일반적으로 컴퓨터, 연구개발, 엔지니어링, 법률, 컨설팅, 광고, 디자인 등이 포함

○ 비즈니스 서비스와 금융 서비스가 갖는 몇 가지 공통성

- 첫째, 비즈니스 서비스와 금융 서비스는 생산자 서비스(producer service)라는 특성을 공유
  - 이들 서비스는 산업연관관계에서 최종수요보다는 생산활동의 중간투입으로 활용되는 측면이 다른 서비스업에 비해 상대적으로 강한데, 김희석(2002)에 따르면 우리나라 제조업과 서비스업에서 가장 높은 중간투입계수를 보이는 것으로 금융보험과 부동산및사업서비스를 들고 있음.
- 둘째, 금융 산업과 비즈니스 서비스 산업은 최근의 서비스 산업 혁신을 주도하는 특징도 공유
  - EU 국가에서 가장 혁신적 기업(Innovative firms)의 비중이 높은 업종들이 비즈니스 서비스와 금융 중개업으로 나타나고 있고, 이러한 상황은 일본의 경우도 다르지 않은 것으로 보고됨.
- 셋째, 금융 산업과 비즈니스 서비스 산업은 높은 고학력 취업자 비중으로 요약되는, 높은 지식집약도를 가진 지식기반 서비스라는 공통성
  - OECD(2005)에 따르면 서비스산업의 하위 부문 중 고학력 취업자 비중이 가장 높은 분야로 금융과 교육 서비스를 들고 있으며, 그에 이어 비즈니스 서비스와 의료 및 사회서비스의 비중이 높은 것으로 보고

○ 따라서 금융 산업과 비즈니스 서비스 산업은 지식기반 서비스로서, 높은

중간투입도와 혁신지향적 성격을 갖추고 전체 산업의 경쟁력 제고에 핵심적으로 기여

- 그러나 현재 우리나라 금융 및 비즈니스 서비스 산업은 여전히 선진국의 발전 수준에 미치지 못하는 것으로 평가

- 특히 본 연구에서는 비즈니스 서비스 산업 중 디자인 산업, 그리고 금융 산업의 인적자원개발 전략에 주목

○ 우선 비즈니스 서비스 산업의 다양한 세부 업종 중 디자인 산업에 주목하는 것은, 한편으로 디자인 산업이 갖는 전략적 중요성, 다른 한편으로 다른 비즈니스 서비스 산업에 비해 정책적 개입의 여지가 비교적 큰 점 등 때문

- 비즈니스 서비스의 하위 업종 중, 법률, 컨설팅, 광고 등은 그 결과가 제조업 제품에 체화되지 않는 반면, 디자인의 경우 제조업 제품에 직접 체화되는 특징

- 이는 비즈니스 서비스의 다른 하위 업종들과 달리, 디자인이 제조업의 경쟁력에 직접적으로 영향을 미치며 상대적으로 높은 글로벌 시장 지향성을 갖게 되는 중요한 원인

- 특히 우리나라 디자인 인력 양성이 관련 교육기관의 양적 팽창으로 인해 초중급 인력은 많이 양성되고 있지만, 정작 세계적 경쟁력을 갖춘 인력은 확보되지 못하는 것으로 평가됨.

- 이에 따라 우수 디자인 인력의 확보, 그리고 이를 통한 디자인 산업의 경쟁력 제고를 위한 정책적 노력의 추진이 필요

- 금융 산업의 경우에는 경제적 동맥으로서의 일반적 특성 외에도, 외환위기 이후 나타난 금융 산업 노동시장 및 인적자원개발의 특수성 측면에서도 새롭게 금융 산업 인적자원개발 정책을 조명해 보는 것이 필요
  - 즉 2003년 이후 금융 산업의 위기극복(turnaround)을 바탕으로, 최근 우리나라 금융 산업의 국제적 경쟁력 제고에 대한 관심이 확대
  - 다른 한편 금융 산업 구조조정 과정에서 지속적으로 새로운 일자리 창출에 대한 문제가 제기
  - 따라서 금융 산업 인적자원개발은 두 가지 축, 즉 한편에서 금융 산업 구조조정에 따른 하향조정(downside adjustment), 다른 한편에서 경쟁력 제고를 위한 상향 조정(upside adjustment)으로 이뤄지는 것이 필요

### III. 금융 및 디자인 산업 거시 분석

#### □ 생산물 시장의 현황 및 특징

- 금융 및 보험의 GDP 대비 비중은 1990년 5.5%에서 2005년 현재 7.5%로 약 2%p, 디자인 산업이 속한 사업서비스는 1990년 3.7%에서 2005년 4.6%로 약 0.9%p 증가
- 이에 따라 서비스업을 31개로 분류할 경우 금융보험이 2005년 현재 1위, 사업서비스가 5위에 이르고 있음.

<표 1-3> 서비스 산업의 GDP 비중 및 순위 추이

(단위: %)

	서비스	금융 및 보험	사업서비스
1990	54.54	5.48 (4)	3.68 (7)
1995	55.39	7.68 (2)	4.32 (6)
2000	54.39	6.86 (2)	4.67 (5)
2005	52.45	7.52 (1)	4.55 (5)

자료: 한국은행, 국민계정 78부문 통계

주: 괄호안은 한국은행 국민계정 78부문 분류의 서비스업 31개 부문 중 순위

- 통계청 사업체기초통계조사 결과에 따라 사업체 규모별 분포를 살펴보면, 금융보험과 디자인의 경우 전체 서비스업에 비해 소규모 기업의 비중이 상대적으로 적음.
- 서비스 산업 전체에서는 5인미만 사업체가 88%를 차지하는데, 금융보험과 디자인의 경우 각각 28%, 75% 수준
- 금융의 경우 5~9인 21%, 10~19인 27% 등, 5인 이상 사업체의 비중이



상당히 높고, 디자인의 경우에는 5~19인 사업체 종사자 비중이 제조업 및 서비스업 전체보다 높게 나타남.

<표 1-4> 2000년~2004년 종사자 연평균 증감율

(단위: %)

		제조업	서비스업	금융보험	디자인
종사자수	계	0.63	2.68	-1.28	4.0
	1 - 4명	-2.01	1.28	-0.72	9.8
	5 - 9명	6.74	2.34	0.17	2.0
	10 - 19명	1.85	1.62	-0.76	2.1
	20 - 49명	1.35	2.71	-2.33	1.8
	50 - 99명	0.62	4.49	-2.88	-0.8
	100 - 299명	0.74	3.27	-4.15	0.4
	300 - 499명	-1.31	4.96	2.76	3.3
	500 - 999명	1.28	7.06	-3.15	-1.2
	1000명이상	-3.07	12.47	11.58	-

자료: 통계청, 사업체기초통계, 각년도.

○ 2000~2004년 종사자 연평균 증감율을 보면, 금융 및 보험업 종사자는 -1.3% 감소, 반면 디자인 산업 종사자는 4.0%의 비교적 높은 증가

- 금융 및 보험의 경우 1000명 이상에서 11.6%의 대단히 높은 증가율을 보이지만 그 외의 경우 대부분 마이너스로 일부 대규모 사업체를 제외하면 전반적으로 근로자가 감소

- 디자인 산업의 경우에는 5인 미만과 300~499명에서 종사자 증가율이 높지만, 그 중간에 놓인 5~299명 사업체에서는 증가가 더디거나 오히려 감소하여 소규모 업체 및 대규모 업체를 중심으로 종사자가 늘어나고 중규모가 취약해지는, 일종의 양극화 현상이 진행되었음을 시사

## □ 금융 및 디자인 인력의 산업별 분포 비교

○ 금융 관련 직업과 디자인 관련 직업에 종사하는 이들의 산업별 분포를 보면 두 산업이 상당한 차이를 보여주고 있음.

- 금융 산업의 경우 전체 금융 인력 54만여명 가운데 금융 산업에 종사하는 인력이 52만명으로 대부분의 금융 인력이 금융 산업에 종사

- 그러나 디자인 인력의 경우 전체 158천여명 가운데 디자인 산업에 종사하는 인력은 44천여명에 그치고 제조업 56천명, 기타 서비스업 57천명 등, 상당수의 디자인 인력이 디자인 산업 이외에 종사하는 것으로 나타남.  
· 제품·패션 디자이너의 경우에는 제조업, 인테리어·멀티미디어 디자이너의 경우에는 서비스업에 종사하는 경우가 훨씬 더 많음.

- 따라서 금융 인력과 달리, 디자인 인력의 경우 디자인 산업과 디자인 이외 산업에서 종사하는 사람들까지 포함하는 정책의 추진이 요구  
· 이에 대해서는 3부에서 자세히 거론하며, 산업별 접근이라는 점에서 이 하에서는 산업별 노동시장 현황을 중심으로 검토

<표 1-5> 금융 관련 직업의 산업별 분포

(단위: 명, %)

	제조업	서비스업*	금융보험업
금융, 보험 관련 전문직	678 (1.5)	2,034 (4.4)	43,195 (94.1)
금융 및 보험관련 사무직	2,023 (0.7)	18,240 (6.0)	283,337 (93.3)
보험 관련 영업직	0 (0.0)	1,804 (0.9)	192,801 (99.1)
전체	2,701 (0.1)	22,108 (4.5)	519,333 (95.4)

\* 금융보험업 제외

자료: 한국고용정보원, 『고용직업구조조사』, 2004.

<표 1-6> 디자인 관련직의 산업별 분포

(단위: 명, %)

	제조업	서비스업*	디자인산업 (745-746)
제품디자이너	12,995 (63.8)	2,000 (9.8)	5,359 (26.3)
패션디자이너	15,114 (77.0)	1,230 (6.3)	3,283 (16.7)
인테리어디자이너	0 (0.0)	17,757 (68.9)	8,013 (31.1)
시각디자이너	13,189 (36.7)	2,068 (5.8)	20,671 (57.5)
멀티미디어 디자이너	3,260 (12.4)	17,898 (67.8)	5,234 (19.8)
제도사	11,901 (40.0)	16,297 (54.8)	1,551 (5.2)
전체	56,257 (35.7)	57,249 (36.3)	44,111 (28.0)

\* 디자인산업 제외

자료: 한국고용정보원, 『고용직업구조조사』, 2004.

## □ 금융 · 디자인산업 근로자의 인적속성별 특징

- 금융업의 평균연령은 38.9세, 디자인산업은 35.8세로 전산업 평균(45.8세)이나 서비스업 평균(43.2세)연령보다 훨씬 낮음.
- 근로자의 성비(전체근로자에서 남성의 비율)를 보면 제조업의 경우 남성 비율이 68.3%, 서비스업 경우 58.1%인데, 금융산업은 53.2%, 디자인산업은 57.4%

<표 1-7> 금융보험업과 디자인산업 근로자의 인적속성

(단위: %)

	전산업	제조업	서비스업	금융보험업	디자인업
남성비율	59.1	68.3	58.1	53.2	57.4
연령	45.8 (13.1)	41.2 (10.1)	43.2 (11.4)	38.9 (9.0)	35.8 (7.6)
남자	45.5	41.0	43.9	37.0	37.9
여자	46.3	41.7	41.8	40.1	31.7
근속년수	11.9 (14.7)	8.1 (8.9)	7.5 (9.5)	6.8 (7.3)	4.5 (4.8)
남자	11.4	8.8	8.2	7.7	5.7
여자	12.7	6.0	6.0	5.5	2.3
평균교육년수	11.3 (4.2)	12.2 (3.0)	12.3 (3.5)	14.1 (2.3)	14.6 (2.1)

주: 괄호안은 표준편차.

자료: 한국고용정보원, 『고용직업구조조사』, 2004.

○ 노동이동과 관련한 가장 대표적 지표인 평균근속년수를 보면, 디자인 산업은 4.5년, 금융산업은 6.8년으로 전산업 평균(8.1년)보다 매우 짧음.

- 성별로 근속년수를 근로자의 평균연령과 함께 고려해보면 금융산업과 디자인 산업의 노동시장 구조가 상당히 다를 수 있음을 시사
- 우선 금융업의 경우 우리나라 전체 노동시장보다 내부노동시장이 상대적으로 발달
  - 전산업보다 평균연령이 낮음에도 불구하고 근속이 길고, 특히 남자의 경우 여자보다 평균연령은 더 낮지만 근속기간은 더 길게 나타남.
- 디자인산업의 경우 상대적으로 외부노동시장이 발달
  - 특히 낮은 연령과 높은 여성비율, 그리고 여성의 짧은 근속기간 등이 맞물려 디자인산업에서 노동이동이 다른 산업에 비해 활발

○ 학력의 경우, 평균 학력이 제조업이나 서비스업이 약 12.2년인데 비해 금

금융업과 디자인산업의 학력년수가 14.1년, 14.8년으로 2년 이상 높음.

- 학력수준별 분포를 보면 금융업의 경우 전체금융업 종사자의 47.6%가 대졸이상, 디자인산업은 전체인력의 58.1%가 대졸이상

○ 그 외에 자격증 보유 현황을 노동부의 『임금구조기본통계조사(2004년)』에서 살펴보면, 금융보험업 근로자는 약 10.4%가 국가자격을 보유하고 있고, 12%가 민간자격을 보유

- 디자인 산업은 자격증 보유자의 비율이 5%로 매우 작아 디자인 산업의 직무가 표준화보다는 차별성을 특성으로 하는 점을 반영

## □ 금융 및 디자인 노동시장의 근로여건

○ 종사상 지위별 분포를 보면, 금융산업은 정규직 비중이 69.5%, 비정규직이 19.6%, 그리고 자영자의 비중이 9.08%

- 서비스업 보다는 제조업과 더 비슷한 구성이지만 비정규직 비중이 높은 점이 특징적

· 계약 조건에서는 정해진 업무에 대해 주기적으로 비정규직을 채용하는 경우가 많은 것으로 나타남.

- 디자인 산업은 비정규직 비중이 12.32%로 제조업과 비슷한 수준이지만 자영자의 비중이 22.6%로 서비스업(26.2%)에 더 가까운 구조

· 특히 '1년 미만 혹은 고정 사업장이 없는 경우'가 41%로 매우 높아 소위 프리랜서 또는 자유계약제 형태의 비정규직이 많음.

<표 1-8> 종사상 지위별 구성비

(단위: %)

	제조업	서비스업	금융보험	디자인
정규직	68.31	39.6	69.51	52.39
비정규직	12.69	20.78	19.62	12.32
고용주	5.6	6.44	1.42	10.42
자영	9.28	26.19	9.08	22.61
무급가족종사자	4.12	6.99	0.38	2.26

자료: 한국고용정보원, 『고용직업구조조사』, 2004.

○ 근로일수와 소득을 비교하면, 두 산업 모두 전산업 또는 서비스업에 비교해서 상대적으로 좋은 조건으로 나타남.

- 금융관련 직업근로자의 직무형태별 소득을 보면 금융자산운용가, 투자 및 신용분석가, 기타 회계금융보험 전문직의 순(월평균 약 370만원)으로 높으며, 출납창구사무원과 보험모집인(월평균 약 180만원)이 낮음.

- 디자인 직업에서는 제품디자이너, 인테리어디자이너(월평균 약 210만원)의 순으로 높으며 제도사와 멀티미디어디자이너(월평균 약 158만원)의 순으로 낮게 나타남.

<표 1-9> 소득 및 근로조건

(단위: 일, 시간, 만원)

	전체	제조업	서비스업	금융업	디자인산업
월평균 근로일수	24.01 (4.93)	24.21 (3.57)	23.82 (4.97)	21.46 (3.01)	23.9 (3.0)
주당 근로시간	53.36 (18.19)	52.53 (13.68)	54.67 (18.91)	44.97 (10.53)	51.53 (13.27)
월평균소득(만원)	164.2 (117.7)	183.19 (115.25)	173.92 (117.22)	252.23 (150.61)	201.81 (101.47)

주: 괄호안은 표준편차

자료: 한국고용정보원, 『고용직업구조조사』, 2004.

<표 1-10> 금융보험 관련 직업의 월평균 소득

(단위: 만원)

	관찰치 수	평균	(표준편차)
투자및 신용분석가	16	362.29	(164.51)
금융자산운용가	22	376.14	(136.04)
증권전문가	52	315.5	(145.19)
보험계리인	6	341.39	(143.22)
손해사정인	12	245.97	(74.99)
기타회계금융보험전문직	16	369.11	(138.61)
금융사무원	396	299.01	(128.59)
보험사무원	87	242.24	(99.990)
출납창구사무원	225	170.71	(80.47)
신용추심원	105	201.1	(109.48)
보험대리인중개인	17	195.94	(118.52)
보험모집인	455	194.7	(120.18)

자료: 한국고용정보원, 『고용직업구조조사』, 2004.

<표 1-11> 디자인관련 직업의 월평균 소득

(단위: 만원)

	관찰치 수	평균	(표준편차)
제품디자이너	49	213.72	(101.6)
패션디자이너	41	201.45	(138.71)
인테리어디자이너	67	205.46	(87.33)
시각디자이너	82	195.45	(95.67)
멀티미디어디자이너	55	154.31	(63.49)
제도사	76	158.1	(55.64)

자료: 한국고용정보원, 『고용직업구조조사』, 2004.

○ 근로자의 노동조합 조직률을 보면 금융산업은 27.2%로 전체 조직률 12.8%를 상회하는 높은 수준이지만, 디자인 산업의 조직률은 2.8%로 매우 낮음

- 따라서 금융 산업의 경우 조직된 노동의 영향력이 강한 반면, 디자인 산업에서는 개별적 노사관계가 주를 이루고 있음.

□ 금융 및 디자인 관련 일자리의 순소득격차 분석

- 금융 및 디자인 관련 일자리가 어떤 조건의 일자리인지 평가하기 위해 금융 및 디자인 산업의 산업별 소득격차, 그리고 금융 관련 직업과 디자인 관련 직업의 직업별 순소득격차(net earning differential)를 검토
  - 월평균소득 추정 결과에 따르면, 2002년 이후 금융의 경우 산업별 더미의 추정계수가 꾸준히 감소하는 한편, 디자인의 경우에는 2003년에 소폭 상승했다가 2004년 크게 하락<sup>1)</sup>
    - 직업별 더미 추정계수의 경우에는 금융의 경우 꾸준한 상승이, 디자인의 경우 2003년 소폭 하락에 이은 대폭 증가가 관찰

<표 1-12> 산업 및 직업 더미 추정계수

		2002	2003	2004
산업별 더미	금융(32)	0.49279	0.48035	0.44597
	디자인(35)	0.42458	0.42761	0.36837
직업별 더미	금융(4)	0.36429	0.36621	0.40838
	디자인(9)	0.27478	0.25848	0.38139

주: 종속변수=월평균소득의 로그값, 독립변수는 성별, 연령, 학력, 유배우, 가구주, 근속, 경력, 종사상지위, 자격소지, 사업체규모, 42개 산업 더미, 23개 직업 더미 포함, 표의 추정계수는 모두 5% 수준에서 통계적으로 유의함.  
 자료: 한국고용정보원, 『고용직업구조조사』 각년도 원시자료.

- 한편 비교 대상 산업 및 직업의 상대적 위치 변동에 따른 추정계수의 변화를 통제하고, 순수하게 금융 및 디자인의 산업 및 직업별 소득격차 추이를 분석

1) 고용직업구조조사 2002, 2003년 자료에 주당근로시간만 조사되어 월평균 근로시간을 파악하지 못하는 관계로 월평균소득 기준으로 추정



- 금융과 디자인 모두 전산업 평균보다 산업별 순소득격차가 높게 나타나며, 직업별 순소득격차도 전직업 평균보다 높게 나타남.
- 따라서 금융과 디자인 관련 일자리가 전반적으로 노동시장에서 상대적으로 양호한 일자리로 나타남.
- 시기별로는 금융의 산업별 순소득격차가 2002년 이후 13%에서 12%대로 떨어졌으며, 디자인의 경우에도 5% 후반에서 3% 후반으로 감소
- 반면 직업별 순소득격차는 금융의 경우 2003년 증가 이후 2004년 들어 감소하는데 반해, 디자인의 경우에는 2003년 감소에 이어 2004년 들어 대폭 증가<sup>2)</sup>

<표 1-13> 산업 및 직업별 순소득격차 (월평균소득 기준)

(단위: %)

		2002	2003	2004
산업별 격차	금융(32)	13.0	11.0	11.9
	디자인(35)	5.6	5.3	3.6
직업별 격차	금융(4)	14.8	16.2	13.7
	디자인(9)	4.9	4.4	10.7

주: 순소득격차 =  $\exp(\beta_{it} - \bar{\beta}_t) \times 100 - 100$ ,  $\bar{\beta}_t$ : 산업 및 직업 더미 추정계수의 평균값

○ 금융 및 디자인 관련 일자리의 상대적 유리함을 산업 및 직업별 순소득격차가 차지하는 순위를 통해 알 수 있음.

- 우선 산업별 순소득격차의 순위를 살펴보면, 43개 산업분류 중 금융 산업은 시간당 소득 기준 2002년 5위, 2004년 4위, 월평균소득 기준 2002년 4위, 2004년 3위로 상승

2) 참고로 시간당 소득을 ((월평균소득/4)/주당평균근로시간)으로 환산하여 추정한 결과에서 연도별 추이의 변화가 있으나, 전체 평균보다 높은 점은 계속 유지됨.

- 디자인 산업은 2002년 15위, 2004년 17위, 월평균소득 기준 2002년 10위, 2004년 13위로 순위가 하락
- 직업별 순소득격차의 순위를 보면, 24개 직업분류 중 금융 관련 직업은 시간당 소득에서는 2002년 2004년 모두 3위, 월평균소득에서는 2002년 2004년 모두 4위
- 디자인 관련 직업은 2002년 10위(시간당 소득), 9위(월평균소득)에서 2004년 5위로 상승하여 디자인 관련 직업의 약진
- 따라서 금융과 디자인 관련 일자리가 전반적으로 노동시장에서 양호한 상태에 놓여 있는 한편, 금융의 경우 그러한 조건에 큰 변화가 없지만, 디자인의 경우 디자인 산업에서 일하는 것의 매력은 떨어지고 있지만 디자인 관련 직업에서 일하는 것의 매력은 높아지는 것을 볼 수 있음.

#### □ 노동시장의 구조적 특징: 소득 결정 요인 분석 결과

- 금융 및 디자인 산업 노동시장이 다른 산업 노동시장과 비교하여 어떤 구조적 특징을 갖는지 살펴보는 것이 필요
  - 이를 위해 한국고용정보원의 2004년 고용직업구조조사(OES) 자료를 금융업, 디자인업, 제조업, 기타서비스업으로 구분하여 각각에 대해 소득 결정 요인에 대한 회귀분석을 실시
- 월평균 소득과 시간당 소득의 추정 결과를 검토하면, 우선 모형의 전체적인 설명력 면에서는 제조업이 어떤 경우에도 가장 높게 나타남.
  - 월평균 소득을 기준으로 했을 때에는 디자인과 금융의 순서로 설명력이

높고, 시간당 소득을 기준으로 했을 때에는 서비스업과 금융의 순서

- 디자인 산업의 경우에는 모형의 설명력 측면에서 다소 독특한 모습을 보이고 있는데, 월평균 소득을 기준으로 했을 때에는 외부적으로 관찰 가능한 특성이 소득에 상당한 영향을 미치고 있지만, 시간당 소득을 기준으로 했을 때에는 관찰 가능한 특성이 소득에 미치는 영향이 크게 줄어들.

<표 1-14> 산업별 설명력(Adj-R2) 비교

	제조업	서비스업	금융	디자인
시간당 소득 기준	0.467	0.392	0.369	0.329
월평균 소득 기준	0.615	0.503	0.505	0.589

- 디자인 산업의 이러한 현상에 대해 첫째, 월평균 소득 기준 분석 결과에서의 비교적 높은 설명력은 디자인 산업이 다른 산업군과 달리 비교적 동질적 집단이라는 점이 작용

- 즉 디자인 산업의 범위가 다른 산업군에 비해 좁기 때문에, 상대적으로 유사한 소득 결정 방식이 노동시장 내에서 통용되고 있을 가능성
- 반면 시간당 소득 기준 분석 결과에서의 낮은 설명력은 디자인 산업에서 근로시간당 보상이 주어지지 않는다는 특징을 반영
- 다시 말해 디자인 업무의 특성상 일주일에 몇시간 일한다는 것이 정해져 있지 않고 또한 근로시간에 준하여 임금이나 소득이 결정되지 않는다면, 시간당 소득에 대한 관찰 가능한 특성들의 영향력이 크게 줄어들 수 있음.

<표 1-15> 월평균소득 추정결과

	제조업	서비스업	금융	디자인
상수항	3.163***	3.173***	3.507***	2.593***
연령	0.041***	0.052***	0.061***	0.086**
연령자승	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001**
남성	0.354***	0.238***	0.091***	0.029
유배우	0.039***	0.097***	0.085***	0.001
가구주	0.119***	0.086***	0.120***	0.013
고졸	0.144***	0.207***	0.052	0.117
전문대졸	0.224***	0.262***	0.104*	0.275
대졸	0.373***	0.426***	0.221***	0.250
석사	0.498***	0.518***	0.378***	0.127
박사	0.798***	0.715***	0.448**	
근속	0.001***	0.000**	0.0002	0.0006
근속 자승	0.000*	0.000***	0.0000	0.0000
경력	0.002***	0.002***	0.003***	0.004**
경력 자승	0.000***	0.000***	0.000***	0.000**
비정규 임금	-0.225***	-0.275***	-0.202***	-0.618***
고용주	0.346***	0.330***	0.178*	0.291**
자영자	0.134***	0.019**	-0.064	0.088
자격 소지	0.063***	0.057***	0.048*	-0.168
5-9인	0.159***	0.102***	-0.106*	0.258**
10-29인	0.198***	0.133***	0.006	0.177*
30-49인	0.204***	0.176***	0.089	0.421**
50-99인	0.208***	0.170***	0.107*	0.190
100-299	0.227***	0.174***	0.133**	0.521**
300-499	0.281***	0.217***	0.165**	-
500-999	0.288***	0.221***	0.222***	0.559**
1000 이상	0.393***	0.326***	0.180***	-
외국인회사	0.082**	0.097***	0.156***	0.489*
정부투자기관	0.007	0.044**	-0.012	-
법인단체	0.063***	0.079***	0.038	-0.054
정부기관	-0.115	0.113***	0.027	
사업체 비소속	-0.239***	-0.001	-0.012	-0.259*
기타	-0.028	-0.108***	0.366***	0.127
노조 조직	0.033**	0.069***	0.020	0.514
노조 가입	-0.037	-0.061***	0.082**	-0.694
전직 경험	0.012	0.001	0.022	0.038
Adj. R-square	0.6153	0.5027	0.5052	0.5887

주: 제조업과 서비스업에 산업 중분류 더미, 그 외에 직업별 더미도 포함하여 추정, 표에서 생략된 산업 및 직업 더미와 표준오차는 별도로 제공 가능. \*\*\* p<0.01 \*\* p<0.05 \* p<0.1

○ 다음으로 월평균 소득을 기준으로 주요 변수별 분석결과를 검토하면, 첫째, 연령의 소득 효과는 제조업→서비스→금융→디자인의 순서로 높게 나타나며 디자인에서 연령 변수의 추정계수가 가장 크게 나타남.

- 연령이 2차항의 형식으로 추정된 것을 감안하여 추정 결과를 활용하여 연령-소득 곡선을 살펴보면, 디자인의 연령에 따른 소득 상승이 40대 후반까지 지속
- 둘째, 성별·유배우·가구주의 소득 격차는 금융에서 유의미하지만 디자인에서는 통계적 유의성을 보여주지 못함.
  - 금융의 성별 소득 격차는 제조업과 서비스업에 비해 상당히 낮는데, 이는 금융의 능력주의 경향, 노조를 통한 격차 완화 노력 등이 반영된 것으로 볼 수 있음.
  - 디자인의 경우에는 디자인에서 요구하는 창작 역량에 이러한 특성들이 별 영향을 미치지 않기 때문
- 셋째, 학력의 경우에는 제조업, 서비스업, 금융업 모두 학력 수준이 높을수록 소득이 높아짐.
  - 다만 금융에서 학력간 소득 격차가 제조업과 서비스업보다 적게 나타나고 있는데, 이 또한 앞서 성별 소득 격차와 마찬가지로 해석됨.
  - 디자인의 경우에는 학력별 소득 격차가 통계적 유의성을 보여주지 못하여 디자인에서 요구하는 창작 역량이 학력과 상관없는 것으로 나타남.
- 넷째, 근속과 경력과 같은 노동시장 경험의 경우, 금융과 디자인 모두 제조업과 서비스업과 상이한 패턴
  - 근속의 경우 제조업과 서비스업과 달리 모두 통계적 유의성이 없지만, 경력의 경우 제조업과 서비스업보다 상당히 큰 효과
  - 근속보다 경력이 중요한 것은 디자인 기업이나 비은행권 금융 기업들이 대부분 중소기업들로, 특정 기업에서 익힌 숙련보다 업종 전체에서 요구하는 경험과 숙련이 더 중요한 점 때문
  - 물론 금융에서 대형 은행과 같이 내부 노동시장이 발달된 경우가 있지만, 증권, 보험 등과 같이 외부 노동시장이 발달한 경우의 비중이 상대적으로

높기 때문에 이러한 현상이 나타난 것으로 보임.

- 이러한 특성은 금융과 디자인에서 외부 노동시장에서 적절히 활용될 수 있는 능력 지표의 개발, 외부 노동시장에서 취업자들이 접근할 수 있는 교육훈련 기회의 제공 등이 중요하다는 점을 시사

- 다섯째, 종사상 지위에 따른 소득 격차를 살펴보면, 정규직 대비 비정규직의 소득이 금융에서는 제조업 및 서비스업과 유사한 수준이지만 디자인에서는 그 격차가 상당히 크게 나타남.

- 디자인에서 비정규직의 소득 격차가 크게 나타난 점이 다소 의외로, 이에 대한 한 가지 해석은 경력과 같은 외부 노동시장 경험을 쌓기 위해 비정규직 근무를 하는 경우가 있는데, 그 경우 외부 노동시장 경험이라는 일반 숙련(general skill) 축적의 대가로 낮은 임금을 감내하기 때문

- 여섯째, 자격의 경우 금융에서는 자격증 소지자의 소득이 더 높게 나타나지만, 디자인의 경우에는 자격증 소지 여부가 소득에 영향을 미치지 않음.

- 이는 금융의 경우 비교적 정형화된 지식을 요구하여 자격의 사회적 통용성이 존재하는 반면, 디자인의 경우 자격이라는 틀로 디자인에서 요구하는 역량을 측정하기 쉽지 않고, 그나마 통용성있는 자격도 개발, 운용되지 않기 때문

- 일곱째, 사업체 규모별 소득 격차를 보면, 금융은 제조업 및 서비스업과 유사하게 사업체 규모가 증가할수록 소득 격차가 높아지지만, 디자인의 경우 그러한 패턴이 일정하지 않음.

- 한편 사업체 비소속의 경우 디자인에서 다른 경우보다 마이너스 효과가 높게 나타나 특정 사업체에 속하지 않은 채 활동하는 인력들이 상당한 부정적 노동시장 환경에 노출되어 있음을 시사

□ 인력수급 현황

- 인력부족의 경우, 금융업에서는 인력부족이 심각하지 않은 반면, 디자인 산업에서는 인력수급에 상당한 어려움
  - 2005년 현재 전산업 인력부족율 3.07%, 서비스업 전체 2.28%인 상황에서, 디자인 산업 중 전문디자인 업은 3.6%, 광고업은 6.6%
  - 반면 금융업의 경우에는 2000년 이후 계속 1% 미만의 인력부족율을 나타내고 있어 인력부족이 큰 이슈가 아닌 것으로 나타남.

<표 1-16> 인력부족 상황

(단위: 명, %)

	전산업	제조업	SOC·서비스업	금융업	디자인산업	
					광고업	전문디자인업
부족률						
2001	1.28	1.59	1.06	0.67	4.17	-
2002	2.49	3.43	1.82	0.57	6.63	-
2003	2.18	2.94	1.65	0.37	7.63	-
2004	2.54	3.00	1.81	0.43	2.60	3.06
2005	3.07	3.50	2.28	0.80	6.60	3.60

자료: 노동부 『노동력수요동향조사』 2001-2005  
 부족률 = (부족인원/현원) × 100

- 직업별로는 금융산업에서는 보험사무원과 보험모집인, 보험대리중개인 등 보험 관련 인력의 부족률이 1 이상으로 높지만, 전반적으로는 비교적 양호
  - 이에 비해 디자인 산업의 인력부족률은 2004년에 2.79%, 2005년 6.4%로 매우 높고, 특히 인력부족률이 심한 직업은 패션디자이너, 시각디자이너, 인테리어 디자이너

<표 1-17> 금융산업의 직업별 인력부족상황

(단위: 명, %)

	oes 코드	현원		부족인원		부족률	
		2004	2005	2004	2005	2004	2005
전체(65-67)		241,393	267,752	1,351	2,434	0.56	0.91
투자및신용분석가	311	2,651	2,323	22	2	0.82	0.09
금융자산운용가	312	3,784	3,675	7	4	0.17	0.12
증권및 투자중개인	313	15,990	11,528	45	41	0.28	0.36
보험계리인	314	651	720	9	-	1.44	0.00
손해사정인	315	1,099	1,429	-	-	0.00	0.00
기타회계 금융보험관련전문직	319	5,194	5,179	138	11	2.66	0.21
금융사무원	321	82,535	99,055	428	642	0.52	0.65
보험사무원	322	21,741	34,182	185	589	0.85	1.72
출납창구사무원	323	59,961	56,147	258	533	0.43	0.95
신용관련추심원	324	18,619	7,788	131	29	0.70	0.37
보험대리·중개인	331	1,913	3,877	74	42	3.88	1.09
보험모집인	332	27,254	41,849	54	540	0.20	1.29

자료: 노동부, 『노동력수요동향조사』, 2004, 2005.

<표 1-18> 디자인산업의 직업별 인력부족상황

(단위: 명, %)

	oes 코드	현원		부족인원		부족률	
		2004	2005	2004	2005	2004	2005
전체(745-746)		21,743	22,157	607	1,408	2.79	6.4
제품디자이너	851	650	623	-	18	-	2.9
패션디자이너	852	184	104	67	46	36.46	44.2
인테리어디자이너	853	487	823	-	59	-	7.2
시각디자이너	854	2,785	3,824	223	717	8.02	18.7
웹및멀티미디어디자이너	855	723	750	32	22	4.43	3.0
제도사(캐드원)	856	172	144	-	-	-	-
마케팅사무원	221	2,891	2,500	122	170	4.23	6.8
총무사무원	228	1,025	1,229	64	4	6.24	0.3
경리사무원	232	1,045	1,295	5	48	0.52	3.7
일반영업원	1,014	1,203	3,153	11	99	0.90	3.1
광고및홍보전문가	216	2,575	2,209	8	27	0.31	1.22

자료: 노동부, 『노동력수요동향조사』, 2004, 2005.

## □ 재직자 직업능력개발 현황: 고용보험 직업능력사업 중심

- 먼저 고용보험 적용실태를 보면(2004년 기준), 금융보험업은 사업장 기준



28.7%, 근로자수 기준 66.3%가 고용보험의 적용을 받고 있음.

- 금융보험업의 고용보험 적용률은 사업장 기준으로는 매우 낮은 수준이지만 근로자수 기준으로 보면 서비스업의 적용률(59.8%)보다 높은 수준
- 디자인산업의 고용보험 적용률을 『한국고용구조조사』(2004)의 디자인 산업근로자수를 분모로 추정하면 근로자수 기준 약 74%
- 금융보험·부동산업은 고용보험 가입자의 65%가 2005년 한해동안 고용보험에서 지원하는 직업능력개발훈련을 실시
  - 사업장기준으로 보면 25.7%가 고용보험 지원금을 활용하여 재직근로자를 훈련
    - 이 활용률은 제조업(사업장기준: 18.3%, 인원수기준: 39.3%)이나 여타 서비스업에 비해 매우 높은 수준
- 디자인산업은 사업장 기준으로 2.8%인 212개 사업체만이 직업능력개발훈련을 실시
  - 인원수기준으로는 3.64%, 1,190명을 직능사업 지원 하에 훈련하여, 다른 서비스업에 비해 디자인산업체의 훈련참여가 매우 저조
- 전체 직업능력개발훈련 지원금에서 차지하는 비중을 보면, 금융보험부동산업은 15.26%를 사용하고, 디자인은 0.06%만 활용
  - 디자인산업의 경우 지원 사업장, 피보험자, 지원금액의 사용비중 등 모든 면에서 재직자훈련을 위한 고용보험 지원 활용수준이 매우 저조

<표 1-19 > 산업별 직업능력개발훈련 현황(2005년)

(단위: 개소, 명, 백만원, %)

	참여			전체		활용률**		
	사업장 (A)	인원 (B)	지원금액	사업장 (C)	피보험자 (D)	사업장 (A/C)	인원 (B/D)	지원금 비중
계	111,419	2,350,509	236,495	1,148,474	8,063,797	9.7	29.1	100
농림어업	652	1,871	215	8,494	48,193	7.7	3.9	0.09
제조업	37,174	1,112,421	112,847	202,784	2,832,781	18.3	39.3	47.43
전기가스·수도	742	68,649	6,733	1,458?	62,459	50.9	109.9	2.85
건설업	19,173	102,861	15,246	280,768	585,551	6.8	17.6	6.45
도소매숙박음식	9,482	118,522	10,271	306,951	1,035,027	3.1	11.5	4.32
운수·창고·통신	3,385	234,023	22,310	30,639	591,997	11.0	39.5	9.42
금융보험부동산	14,601	405,159	36,095	56,904	621,224	25.7	65.2	15.26
교육·사업· 기타서비스*	26,210	307,003	32,778	260,476	2,286,565	10.1	13.4	13.87
디자인산업	212	1,190	139	7525	32,652	2.8	3.64	0.06

\* 디자인 산업 포함

\*\* 총사업체수와 총종사자수 기준

자료: 노동부, 『직업능력개발사업현황』 2006.7

노동부, 노동통계(laborstat.molab.go.kr)

○ 재직자 직업능력개발훈련의 훈련내용에서는 금융보험업의 경우 금융보험·사무관리, 디자인산업의 경우 사무관리·서비스·산업응용 분야

- 훈련 형태별로는 금융보험업의 경우 훈련 사업장의 94%, 훈련생의 63%가 외부위탁훈련, 디자인산업의 경우 훈련 사업장의 93%, 훈련생의 89%가 외부위탁훈련

## □ 주요 분석 결과의 요약

○ 전반적으로 서비스 산업의 경제적 중요성이 높아지는 가운데 금융 산업과 디자인 산업의 경제적 중요성이 증가하는 상황

- 이 두 산업의 근로자들은 제조업이나 서비스업 전체에 비해 평균연령이 낮고, 학력수준이 높으며, 여성비율이 높다는 점에서 유사하게 나타나며, 다른 산업에 비해 상대적으로 ‘부드럽고’(soft) ‘지식집약적’ 산업으로 나타남.
- 금융 인력과 디자인 인력의 산업별 분포를 비교해 보면, 금융 인력의 경우 금융 산업에 집중적으로 종사하는 반면, 디자인 인력의 경우 디자인 산업에 종사하는 경우가 전체 디자인 관련 인력의 절반 정도에 그치고 있음.
  - 이는 금융 인력의 경우 산업특수성이 상당히 크지만, 디자인 인력의 경우 산업적 제한성을 상대적으로 낮게 갖고 있다는 점을 의미
  - 이러한 점은 금융 산업 인적자원개발과 디자인 산업 인적자원개발에서의 기본적 차별성을 규정
  - 다시 말해 금융 산업 인적자원개발은 금융 산업에 종사하는 금융 인력을 중심으로 추진하는 것으로 충분하지만, 디자인 산업 인적자원개발은 디자인 산업에 종사하지 않는 디자인 인력에 대해서도 고려하는 것이 필요
- 한편 이러한 점은 디자인 산업 인적자원개발에 중요한 문제를 제기
  - 즉 디자인 산업 인적자원개발이 디자인 전문회사만을 중심으로 할 경우, 디자인 산업에서 육성된 우수한 디자인 인력들이 타 산업으로 빠져 나가고 디자인 전문회사들이 비용 부담만 안게 될 수 있음.
  - 한편 타 산업에 종사하면서 디자인 인력을 고용하는 기업 입장에서는 전체 인력 중 디자인 인력이 상대적으로 소수이므로, 이들에 대한 인적자원 개발에 큰 관심을 가지지 않을 수 있음.

- 따라서 디자인 산업 인적자원개발은 디자인 인력을 집중적으로 고용하며 디자인 산업에 종사하는 기업을 중심으로 추진하되, 타 산업에 종사하며 디자인 인력을 활용하는 기업도 적절히 참여를 유도하는 것이 필요
- 고용구조와 임금 측면에서 볼 때, 이 두 산업은 유사성과 차별성을 모두 보여주고 있음.
  - 금융 산업의 경우 제조업이나 다른 서비스업에 비해 상대적으로 남성 정규직 노동자를 중심으로 한 내부노동시장이 발달해 있는 반면, 디자인 산업은 근로자의 노동이동이 다른 산업보다 활발하고 상대적으로 외부노동시장이 발달해 있는 것으로 판단됨.
- 소득 측면에서는 금융과 디자인 관련 일자리가 모두 타 산업보다 소득 측면에서 불리하지 않음.
  - 소득에 영향을 미치는 여러 요인들의 영향력을 살펴보면 금융과 디자인 산업 모두에서 성별, 학력에 따른 격차가 상대적으로 작게 나타나 이들 산업 노동시장에서 비교적 합리적인 노동시장 규칙들이 작동
- 인력수급의 경우, 금융 산업에서는 양호한 일자리 조건 등으로 인해 인력 부족율이 상당히 낮게 나타나는 반면, 디자인 산업의 경우 패션 디자이너, 시각 디자이너 등을 중심으로 상당히 높은 인력 부족율을 보이고 있음.
  - 교육훈련에서도 업종별 차이가 나타나는데, 고용보험 직능사업실적을 기준으로 금융 산업은 서비스 산업 평균보다 높게 훈련을 실시하고 있으나 디자인 산업은 고용보험을 활용한 직업훈련이 그다지 활발하지 않음.
- 이러한 점들은 결국 금융 산업과 디자인 산업이 한편에서 지식기반 서비

스이자 비교적 양호한 조건의 일자리라는 점을 공유하지만, 다른 한편에서 노동시장의 특성, 숙련의 특성 등에서 상당한 차이를 보이고 있으며, 그에 따라 인적자원개발에서도 상당히 차별화된 현안들이 존재할 것임을 시사

- 따라서 이러한 차별화된 현안에 대한 보다 집중적인 검토를 통해 각 산업에 고유한 인적자원개발 전략이 수립, 추진되는 것이 필요

---

**발 표 2**

---

# 금융 산업의 인적자원개발 현황과 전략

- 발표자 : 민 주 홍 / 한국직업능력개발원 전문연구원

## I. 연구 목적과 내용

- 우리나라 금융 산업의 전반적인 변화와 추세에 맞는 인적자원개발에 대한 방향을 제시
  - 금융 산업 및 노동시장의 환경변화와 현황을 살펴보고, 금융기관을 대상으로 한 설문조사 결과와 전문가협의회를 통해 실태를 점검하고, 금융 인력 정책과 외국의 사례 검토를 토대로 금융 산업 인적자원개발의 업종별 접근(sectoral approach) 전략을 모색
- 1장. 금융 환경 및 금융 산업의 변화
  - 우리나라 금융 산업의 전반적인 변화 동인과 인력개발 측면에서 업종별 주요한 변화와 시사점을 판단
  - 금융 인적자원개발의 전략적 중요성을 재조명함으로써 금융 산업에 대한 전략적 가치를 평가
- 2장. 금융 산업 인력수급의 현황 및 특성
  - 금융 산업의 고용기반과 고용구조, 이직 현황 및 임금구조를 살펴보고 금융 유관기관과 교육기관 현황을 파악하여 인력수급의 현황과 금융인력개

발 관리 체계를 평가

- 금융 산업의 인력구조와 인력수급 현황을 중심으로 금융 산업에 대한 인력개발 측면의 시사점 도출

○ 3장. 금융 산업 인적자원개발 실태조사

- 우리나라 금융 산업의 인적자원개발 실태를 파악하기 위해 수행한 설문조사의 결과들을 분석·제시
- 205개의 금융기관을 대상으로 조사한 인력구조 및 인력수급 현황, 재직인력과 핵심인력 현황, 인적자원개발 실태, 업종별 공동 인적자원개발 현황 및 의견 등을 정리·분석

○ 4장. 국내·외 금융 산업의 산업별 접근 현황

- 금융 인력 양성을 위한 정부 정책의 흐름 및 현황과 해외의 산업별 인적자원개발 접근 사례를 살펴봄
- 이를 토대로 우리나라 금융 산업의 인적자원개발을 위한 산업별 접근 (Sectoral Approach)의 필요성 및 운영방향을 가늠

○ 5장. 금융 산업의 인적자원개발 방향과 전략

- 우리나라 금융 인적자원개발을 위한 방향과 전략을 제시
  - 향후 금융 산업의 전략적 가치는 금융 산업 및 금융시장의 구조, 경영 행태, 금융수요의 변화 등을 효과적으로 반영할 수 있는 금융인력의 개발을 필요로 함
- 이에 금융 인적자원개발의 기본 방향과 주요 영역과 가능한 사업들을 검토한 후 금융 산업 인적자원개발 협의체의 활용가능성 및 방향을 제시



## II. 금융 산업 인적자원개발 현황과 문제점

### □ 금융 환경의 변화

- 금융시장 구조의 변화 : 대형화, 겸업화, 개방화, 규제 완화 추세
  - 대형화가 구조조정을 위한 인수 또는 합병에 의해서 뿐만 아니라 안정화 경향에 따른 우량금융회사의 선호 현상에 의해서도 촉발
  - 겸업화 추세로 인한 은행과 보험의 결합 또는 은행-증권의 결합 등을 촉진함으로써 종합금융서비스를 통한 금융업종간 경쟁이 확대
  - 우리나라 금융시장의 환경이 외국계 금융회사의 현지화(localization)를 촉진하는 형태로 전환
  - 부실 금융회사의 구조조정 촉진과 해외 금융자본의 유치를 통한 대외신뢰도의 제고, 안정화 중심의 금융정책 등을 견지함으로써 신규 진입을 상대적으로 제한하는 정책을 유지
- 금융 산업의 금융수요는 고객행태의 구조적 변화로 인한 다양한 양상 초래
  - 금융서비스에 대한 고객수요가 개별 서비스에 대한 수요에 비해 종합금융서비스에 대한 선호가 높아지는 경향
  - 고객관계관리(CRM) 기능이 고객의 획득단계에서 고객의 유지를 위한 적극적인 활동과 고객을 대상으로 한 교차판매 또는 추가상품의 판매, 또는 복합상품의 판매 등에 초점을 둔 개발단계로 확대

- 금융회사의 경영행태가 주로 수익성 및 위험관리 중심의 경영에 초점
  - 구조조정을 통한 경영정상화 및 경영지배구조의 개선에 따른 주주의 경영 참여 확대 등이 금융회사의 수익경영을 강화시키는 계기로 작용
  - 금융회사의 핵심기능에 해당되는 위험관리 중심의 경영(자산건전성에 초점을 둔 경영을 통해 사후부실을 최소화하려는 정책) 기조 지속
    - 신규 사업의 추진 또는 기존 업무기반의 강화 등에 있어서도 반드시 고려되어야 할 경영행태에 해당
- 우리나라 금융 산업의 성장기반(growth engine)이 은행시장 및 보험시장, 여신시장을 중심으로 한 가계금융서비스를 중심으로 한 성장세가 지속될 가능성이 높음
  - 또한 증권시장 및 자산운용시장은 금융자산의 축적에 대한 유인 확대와 장기투자상품에 대한 관심 증대, 노령화에 따른 연금수요 등에 힘입어 성장세를 회복할 가능성이 높음
- 금융시장의 경쟁구도(competitive landscape)가 첨예화되고 양상이 변화
  - 고객서비스의 경쟁 확대와 종합금융서비스 제공을 통한 고객유치 경쟁 등으로 금융시장의 경쟁구도가 첨예화, 특히 업무제휴 또는 전략적 제휴 등을 통한 공동마케팅을 통한 업종간 경쟁이 증대
  - 규모차별화에 의한 대-소형사간 경쟁과 개방정책을 통한 잠재 경쟁압력을 높임으로써 이종업종의 수평적 경쟁과 동일 업종의 수직적 경쟁을 심화

## □ 금융 환경 및 구조변화 상의 함의들

- 현재까지의 금융 산업 인적자원개발 범위와 인력 수요 수준을 달리하는 새로운 업무 및 인력필요 요인들이 있음
  - 금융회사의 수익기반을 결정하는 채널역량 및 고객기반 확보를 위한 판매 인력 확보가 더욱 긴급
  - 자본시장과 관련된 전문인력의 확보 및 전문인력의 자질 제고를 위한 기반을 강화할 수 있는 노력이 필요한 실정
  - 고객서비스 인력이나 자산관리와 관련된 전문인력, 복합금융서비스를 제공할 수 있는 인력에 대한 수요가 크게 확대
  - 위험관리 기능의 확대로 금융회사의 중간지원부서, 위험관리와 관련된 전문인력의 확보가 중요해졌고, 회계 또는 감사인력 부문에 대한 전문가 수요도 전반적으로 확대될 가능성이 높음
- 특수 업무를 담당하는 특수 금융전문인력만이 아닌 일반 금융인력 및 다양한 분야의 인력까지도 그 중요성이 높아짐
  - 일반 금융업무의 경우에도 금융인력의 자질 및 역량을 대외적 경쟁력 확보에 초점을 두는 것이 바람직한 상황
  - 비은행시장의 경우 일반인력에 대한 금융인력 수요가 높아 타 금융권과의 협력에 대한 유인이 높은 실정
  - 비금융 전공의 금융권 필요 인력 수요조차 더욱 높아지고 있음

- 예컨대 고객관계관리 또는 마케팅 분야에 대한 전문금융인력의 수요 확대는 금융지식 및 업무 뿐만 아니라 통계학, 경영학, 심리학 등과 같은 다양한 분야의 인력을 필요로 한다는 점에서 금융인력 개발에 대한 접근방식의 변화가 요구
- 은행/증권/보험 등 금융 산업내 이 업종간 인적자원개발 협력의 여지가 매우 높음
  - 종합금융서비스가 광범위한 금융지식 및 업무역량을 필요로 한다는 점에서, 금융인력 개발에 대한 업종간 협력이 이루어질 수 있는 여건을 조성
    - 우수한 금융인력의 확보를 위한 업종간 공동협력은 취업대상자에 대한 자격검증이나 금융부문의 핵심역량에 대한 기준 마련 등 장기적 측면의 인력양성을 위한 노력에서 상대적으로 용이할 수 있을 것임
  - 한편 자산관리서비스 업무는 은행권 뿐만 아니라 타 금융권의 진출도 확대될 것이라는 점에서 업종간 공동협력이 확대될 여지는 더욱 높음
- 금융 산업의 종합적인 인력개발에 대한 필요성이 높으며, 공동협력 및 협의체를 통한 관리·검증 등 산업차원의 인력개발 및 관리체계를 필요로 하는 시점
  - 증권시장 및 자산운용시장 분야는 고도의 전문성 및 자질, 윤리의식, 교육 및 경험 등을 필요로 하므로 정부 차원의 인력개발을 위한 선도적 기능이 요구
    - 한편 자산운용업무는 타 업무와 달리 업종간 겸영이 완전 허용되고 있다는 점에서 협의체를 통한 자격관리 및 검증 등 공동협력의 기회는 확대될 여지가 높음
  - 이처럼 금융 산업의 전반적 상황을 감안한 종합적인 인력개발에 대한 필

요성이 높으며, 금융인력에 대한 수요기반이나 역량 및 수준 등에 대한 실태파악이나 조사기능이 활성화되어야 함

- 또한 자산운용시장과 투자업무를 중심으로 한 전문인력 및 고급인력, 우수인력의 육성만이 아니라 금융 산업 차원에서의 인력 관리체계도 매우 중요한 상황

## □ 금융 인력수급 및 관리체계 상의 함의들

- 우리나라 금융인력의 계량적 수준은 여전히 개발여지가 높으며, 대외경쟁력 확보를 위한 노력이 지속될 필요가 있음
  - 신금융기법을 활용하는 전문인력의 개발 확대 필요성도 높음
- 현재 금융인력의 수요·공급 측면 모두 글로벌 금융환경의 변화와 이에 따른 인력수요 변화에 효과적으로 대응하는 데 한계가 있음
  - 금융인력의 공급 측면에서는 기존의 교육구조와 관행이 상당부분 유지되어 있음으로써 시장이 요구하는 국제 감각을 갖춘 실무중심의 전문인력이 과소 공급되는 상황이 이어짐
  - 금융기관들의 인력 채용, 교육훈련 및 경력개발 등 인력관리 전 과정에서 일반관리직 양성구조를 고수하고 있는 양상이 여전히 높은 실정
- 업권별 교육연수기관 운영의 경우 초·중급 보수교육기관이라는 특성상 고급 금융전문인력을 양성하기 위한 단계별 교육이 부족한 실정
  - 집합연수 프로그램에서 단기위주로 구성되어 있어 전문적인 지식을 습득하기 어려운 상황

- 업권별 특화 프로그램과 맞춤형 수요에의 부합 등 장점도 있지만 강사진의 전문성, 프로그램의 다양성 부족, 교육생의 연수기관 및 프로그램 선택권 제한 등 개선의 여지도 많은 상황
- 금융 산업 자격과 관련해서 은행, 증권, 보험 등 업종별로 자격의 관리·운영을 각각 따로 하고 있기 때문에 현장성 있는 자격을 개발하고 운영하는 장점을 살리되 업종 운영기관간의 협력과 조율이 요구
- 자격의 개발과 검정에 투자를 집중하고 금융 관련 국내 자격의 효용성을 크게 높여야 하며, 국가기술자격의 현장성 강화와 효율성 증대를 위한 자격개발 및 검정과정의 획기적 개선이 동반되어야 함
- 현장-자격-교육훈련 과정의 연계를 강화하고, 금융 업종별 그리고 교육기관별로의 금융인력 양성 시스템의 연계성을 강화하는 등 발전적 방향으로의 협력이 중요

## □ 국내외 정책과 사례에서의 함의들

- 현재 금융 산업에서 경쟁력 제고를 위한 인적자원개발에서의 상향조정(upside adjustment) 요구의 증가와 함께, 전통 금융 산업의 구조조정으로 인한 기존 금융 인력의 하향조정(downside adjustment) 문제도 중요하게 대두되고 있음
- 이러한 두가지 이슈는 현재 금융 산업의 각 세부 업종에 따라 각기 상이한 정도로 영향을 미치고 있지만, 전반적으로 이들 두가지 이슈에 대한 해결 방안이 같이 모색되지 않는 한 원활한 해결이 곤란한 상황
- 금융 산업의 중장기 인적자원개발 지원시스템 구축과 금융 노동시장 안정

화라는 측면까지 포괄된 전체적인 HRD 정책이 필요

- 기존 정부주도의 정책방식을 넘어서서 기업(협회), 근로자(노조), 교육기관 등이 “금융산업 인력수급 및 교육훈련”에서의 공통 관심사를 같이 논의하고, 해결방안을 찾아 가는 것이 필요

- 금융 산업 및 노동시장 연구, 인적자원개발지원센터의 기능을 하는 연구기관에서의 사전적인 충분한 기본연구를 토대로 하여 정책 입안과 이행 경로를 밟아야 함

- 금융 인적자원개발로 폭넓게 접근하는 가운데 금융인력에 대한 정의와 개념 또한 다각도로 분류하고 전체 금융근로자를 포괄하는 가운데 종합적인 방향의 교육 정책 지원이 수립 · 추진

- 금융회사 및 업권별로 HRD 관련 자발적 이해조정이 가능할 것인가 하는 문제와 더불어 실제 이해 상충이 나타날 수도 있는 바, 이해당사자의 입장에 따라 정책 시행 초기 단계에서의 조율이 잘 안될 수 있으므로 이들과의 지속적인 피드백을 유지하는 것이 중요

- 일반 금융근로자의 교육훈련에 대한 노사정 협의에 대한 정책 흐름과 최상위 금융 전문인력에 포커스를 두는 정책 흐름이 양립되어 별도로 이끌어지고 있으며, 서로 일정과 계획에 상관없이 진행된다는 입장을 보이고 있음

- 금융 산업별 협의체 논의도 일부 제기되고 준비되는 현 상황에서 모든 금융 인력을 대상으로 하는, 교육훈련 및 전문인력 양성에 대한 두 흐름간의 상호조정과 재경부와 노동부간의 접점과 협력 또한 필요

- 외국의 금융 산업별 접근 사례를 통해볼 때 산업의 구조적 변화에 대한

적극적인 대처가 이루어져야 하며, 금융기업이나 외부기관을 통한 금융인력의 개발 및 육성에 대한 종합적이고 전략적인 접근방식이 이뤄져야 함

- 또한 민간 이해관계자의 자율적인 협력에 기초하되 정부에 의한 선도적 역할도 중요하다는 것을 알 수 있음

○ 금융 인적자원개발에 대한 자발적 협의체는 미래지향적 관점에서 관련 정책을 수립, 추진 할 수 있도록 구성되어야 함

- 왜 새로운 금융 산업협의체가 필요한가에 있어서, 우리나라 금융 산업의 당면 현안의 해결뿐만 아니라 중장기적으로 예상되는 문제에 대한 선제적 대응이라는 점도 강조되어야 함



### Ⅲ. 금융 산업 실태조사의 주요 결과와 시사점

#### □ 실태조사 개요

○ 금융기관 본사의 인사 담당자와 인적자원개발부서를 대상

- 조사 내용에 있어 기업체의 일반 현황, 인력 현황, 인적자원개발 상황, 자격증 활용 현황, 업종별 공동 인적자원개발 현황 및 의견 등을 물음

항 목	세 부 문 항
1. 일반 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개요(기업체의 전반적 현황)</li> <li>• 경영 실적 / 매출액, 투자, 고용의 성장 예상(종사자 현황)</li> <li>• 경영 및 자금운용 전략 유형</li> </ul>
2. 인력 현황 - 인력구조 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 종사자수 및 인력구조 현황</li> <li>• 분야별 비정규직 활용 정도(인력의 특성)</li> <li>• 신규채용 및 고용조정 인원</li> <li>• 향후 채용(계약) 방향 / 인력·채용 선발 기준</li> </ul>
2. 인력 현황 - 인력수급 일반 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 필요인력 미 보충 시 피해 발생 인력</li> <li>• 장기적 발전을 위해 필요한 인력</li> <li>• 요구 지식/기술 수준 변화 예상</li> <li>• 새로운 인력 충원 방식</li> <li>• 해당 업무 지원자의 능력 수준과 요구수준의 일치 정도</li> </ul>
2. 인력 현황 - 재직인력 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재직인력 자질·기술 만족도 / 문제점 / 경쟁력 향상 방안</li> </ul>
2. 인력 현황 - 핵심인력 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 핵심인력 확보·유지제도 / 채용(계약) 방식</li> <li>• 핵심인력 운영·관리의 어려움 / 유동성 현황</li> </ul>
3. 인적자원개발 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육훈련 담당 전담부서(팀) 유무 / 교육시설 및 장비 유무 여부</li> <li>• 최고경영자나 임원의 교육훈련에 대한 관심 및 지원 정도</li> <li>• 교육훈련에 대한 회사 차원의 지원 제도나 정책</li> <li>• 교육훈련 선정 시 고려 요인</li> <li>• 교육훈련 활성화 정도 / 비활성화 원인</li> <li>• 사외 교육훈련 프로그램 이용 시 애로점 / 확대 희망 기관</li> <li>• 사내 교육훈련 프로그램 운용 시 애로점</li> </ul>
4. 자격증 활용 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무수행에 가장 유용한 자격 / 신설되어야 할 자격증</li> <li>• 자격의 채용과 인사관리 영향</li> </ul>
5. 업종별 공동 인적자원개발 현황 및 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업종 내 기업들의 HRD 공동 노력 여부</li> <li>• 향후 업종별 공동대처의 필요성</li> <li>• 어떤 분야 필요</li> <li>• 상설화된 모임/기구 필요성 및 참여 여부</li> <li>• 성과를 위한 정부지원 정책</li> <li>• 기업, 근로자, 교육기관의 역할 기술</li> </ul>

○ 조사 응답 기업의 특성

- 모두 205개 업체

· 금융업 143개, 보험 및 연금업 18개, 금융 및 보험관련 서비스업 44개

<표 2-1> 금융기업 산업분류별 표본특성표

중분류	산업분류			표본수 (개)	구성비 (%)	
	소분류	세분류	세세분류			
금융업	통화금융기관	일반은행	국내은행	9	4.4	
	비통화 금융기관	저축기관	여신금융업	신용조합	49	23.9
				개발금융기관	1	0.5
		투자기관	여신금융업	신용카드및할부금융업	7	3.4
				금융리스업	6	2.9
				그외기타여신금융업	21	10.2
		그외기타금융업	투자기관	투자신탁회사	22	10.7
				기타투자기관	19	9.3
	그외기타금융업	그외기타금융업	그외기타금융업	9	4.4	
			보험 및 연금업	보험 및 연금업	생명보험업	13
금융 및 보험관련 서비스업	금융관련 서비스업	증권선물중개업	생명보험업		5	2.4
			비생명보험업	손해보험업	18	8.8
		기타금융관련 서비스업	증권중개업	7	3.4	
			유가증권관리및보관업	1	0.5	
	투자자문업		9	4.4		
	보험및연금관 련서비스업	보험및연금관련 서비스업	그외기타금융관련서비스업	5	2.4	
			보험대리및중개업	4	2.0	
	계				205	100.0

- 규모별로는 30인 미만이 31.7%, 30인 이상~300인 미만이 49.8%, 300인 이상이 18.5%으로 분포되어 있다.

<표 2-2> 금융기업 규모별 표본특성표

총 종사자 수	표본수 (개)	구성비 (%)
30인 미만	65	31.7
30인 이상 ~ 300인 미만	102	49.8
300인 이상	38	18.5
계	205	100.0

### □ 인적자원 관리 및 개발 현황과 실태

- 향후 3년간의 경영 전략에 있어서 모든 업종에 걸쳐서 전문화 추구가 가장 높게 나타난 반면, 은행 업종만은 겸업화를 가장 크게 응답
  - 금융 업종간의 향후 경영 전략상 차별성은 금융인력의 수요 및 교육훈련에 있어서도 차별화된 현안과 접근을 예상할 수 있음

<표 2-3> 향후 3년간 경영 및 자금운용 전략

(단위 : %)

	전체	산업분류			세부업종					기업규모		
		금융업	보험및연금업	금융및보험관련서비스업	은행	보험	증권	카드할부금융	기타금융	소기업	중기업	대기업
대형화.겸업화와 적극적 자금운용	3.4	2.8	11.1	2.3	9.1	11.1	4.0	0.0	2.1	1.5	2.0	10.5
대형화.겸업화와 안정적 자금운용	12.2	14.0	11.1	6.8	54.5	11.1	4.0	0.0	11.1	1.5	16.7	18.4
대형화.전문화와 적극적 자금운용	11.7	9.1	27.8	13.6	9.1	27.8	20.0	14.3	8.3	4.6	11.8	23.7
대형화.전문화와 안정적 자금운용	20.5	18.2	50.0	15.9	9.1	50.0	24.0	14.3	17.4	6.2	22.5	39.5
전문화와 적극적 자금운용	21.5	20.3	0.0	34.1	9.1	0.0	16.0	57.1	24.3	36.9	16.7	7.9
전문화와 안정적 자금운용	30.7	35.7	0.0	27.3	9.1	0.0	32.0	14.3	36.8	49.2	30.4	0.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 비정규직 인력 운용에 있어서 영업 및 서비스 직종 인력의 비정규직 비중이 매우 높게 나타났으며, 업종별로는 은행의 비정규직 활용정도 확대

가 제일 크게 나타남

- 반면 보험업종은 향후 비정규직 인력 비중이 현상유지 수준일 것이라 보고 있으며, 증권업종은 다소 축소될 것이라 보고 있어, 향후 금융 산업 내에서 은행권의 비정규직 문제가 상대적으로 더욱 심각할 것을 예견할 수 있음
- 직종별로 볼 때 영업 및 서비스 인력의 채용 및 고용조정 유동성이 지난 3년간 가장 컸으며, 향후 3년여 동안도 제일 높을 것으로 예상되고 있어 이 부분의 금융인력 전직-이직 지원 프로그램에 대한 빠른 정책방안이 긴급

<표 2-4> 종사자수 및 인력구조 현황

(단위 : 명, %)

	평균 인력 수			인력 비율			
	정규직	비정규직	총종업원	정규직	비정규직	총종업원	
2004년	258.95	64.02	322.98	80.2	19.8	100.0	
2005년	257.76	64.25	322	80.0	20.0	100.0	
2006년	256.95	70.04	326.99	78.6	21.4	100.0	
2006년	상품개발·영업기획직	60.88	8.56	69.44	87.7	12.3	100.0
	자금운용·투자직	39.19	3.66	42.85	91.5	8.5	
	영업·서비스직	100.2	46.43	146.64	68.3	31.7	
	관리(경영지원)직	56.69	11.37	68.06	83.3	16.7	

주: 2004년, 2005년은 12월말, 2006년은 6월말 기준임

<표 2-5> 향후 3년여간 분야별 비정규직 활용정도 변화 예상 (5점척도)

(단위 : 점)

	산업분류			세부업종					기업규모		
	금융업	보험및 연금업	금융및 보험관련 서비스업	은행	보험	증권	카드 할부 금융	기타 금융	소 기 업	중 기 업	대 기 업
상품개발 영업기획 비정규직 활용정도	3.08	3.00	2.95	3.27	3.00	2.92	2.71	3.08	2.98	3.13	2.95
자금운용 투자 비정규직 활용정도	3.10	3.00	2.98	3.27	3.00	3.00	2.86	3.08	3.02	3.12	3.00
영업및 서비스 비정규직 활용정도	3.10	3.00	2.95	3.18	3.00	2.96	2.71	3.10	3.00	3.17	2.89
관리 비정규직 활용정도	3.08	3.00	2.89	3.27	3.00	2.84	2.71	3.06	2.98	3.09	2.95

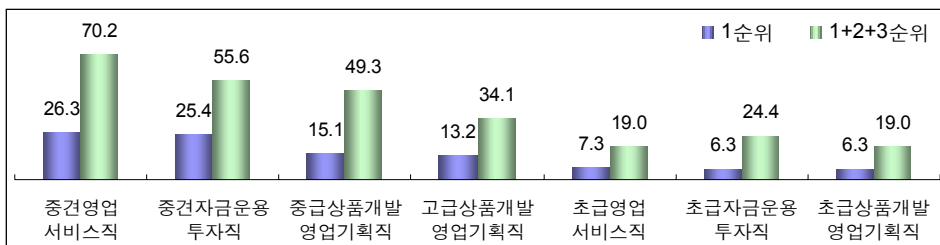
주:5점척도(1-대폭축소, 2-다소축소, 3-현상유지, 4-다소확대, 5-크게확대)

○ 모든 금융 업권과 기업규모에 걸쳐서 인력 미수급 시 ‘중견’ 인력의 부족에 따른 피해 심각을 가장 크게 우려하는 것으로 나타남

- 보다 세분하여 중견인력 직종별로는 영업·서비스직, 자금운용·투자직, 상품개발·영업기획직 순으로 나타남
- 기업의 장기적 발전을 위해 중요하다고 평가하는 인력은 고급·중급 상품개발·영업기획직, 중견영업·서비스직, 중견자금운용·투자직 순으로 높게 나타남

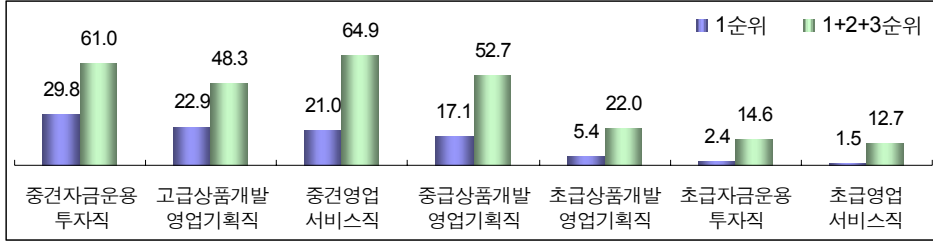
<그림 2-1> 인력 미수급 시 경영피해가 가장 큰 인력

(단위 : %)



<그림 2-2> 장기적 발전을 위해 가장 중요하다고 판단되는 인력

(단위 : %)



- 이처럼 모든 금융 업권 및 직종에 걸쳐서 고급·전문금융인력의 공급과 육성이 매우 중요한 문제임을 알 수 있으며, 고급 상품개발·영업기획 담당 인력의 중요성과 필요도 매우 높게 부각되었음에도 유념

○ 직종별로 요구되는 지식 및 기술의 내용과 수준을 물어본 결과, 금융업 종사자의 전체 직종에 걸쳐서 ‘내용변화-수준상향’이 월등히 높게 응답되었으며, 초급보다 중견 이상의 인력에 대해 그럴 것이라는 응답이 더욱 높았음

- 이는 중견 이상 금융인력의 업무 요구 내용변화-수준상향에 대한 집중관심이 필요함을 시사

<표 2-6> 향후 3년간 직종별로 요구되는 지식과 기술의 내용과 수준 변화 예상

(단위 : %)

	내용불변 수준상향	내용불변 수준불변	내용불변 수준하향	내용변화 수준상향	내용변화 수준불변	내용변화 수준하향
초급영업서비스직	20.0	30.7	1.0	46.3	1.5	0.5
중견영업서비스직	18.5	31.2	2.0	47.3	1.0	0.0
초급자금운용투자직	17.1	30.2	2.4	48.8	1.5	0.0
중견자금운용투자직	16.1	30.7	1.0	51.2	1.0	0.0
초급상품개발 영업기획직	16.6	31.2	0.5	50.2	1.5	0.0
중견상품개발 영업기획직	15.6	31.2	0.5	51.7	1.0	0.0
고급상품개발 영업기획직	16.1	31.7	1.0	49.8	1.0	0.5

- 새로운 인력수요 발생시 대처로 ‘중견’ ‘고급’ 인력은 재직근로자 재교육보다 타기업스카웃 혹은 경력자 채용에 의존하는 비중이 훨씬 크게 나타남
  - 기업내 그리고 업권별 연수기관의 역할로는 부족하며 재직자를 대상으로 한 중·고급 교육훈련의 정책적 지원이 필요한 상황

<표 2-7> 새로운 인력수요 발생 시 주요 대처 방식

(단위 : %)

	신규인력 채용양성	재직근로자 재교육 전환배치	타기업스카 웃 혹은 경력자 채용	외부전문업체를 통한 아웃소싱확대	사내협력업 체를 통해 해소	기타
초급영업서비스직	75.1	5.4	18.0	1.0	0.5	0.0
중견영업서비스직	22.4	28.8	45.4	2.0	1.0	0.5
초급자금운용투자직	63.9	8.8	25.9	1.0	0.5	0.0
중견자금운용투자직	15.1	27.3	53.2	2.4	1.5	0.5
초급상품개발 영업기획직	58.0	8.8	28.8	2.9	1.5	0.0
중견상품개발 영업기획직	12.7	25.4	53.2	5.4	2.9	0.5
고급상품개발 영업기획직	1.0	28.3	61.5	5.4	3.4	0.5

- 재직인력의 문제점으로 중견·고급 인력은 ‘업무조정·배치전환 등이 곤란’이 가장 높은 가운데 ‘높은 임금을 좇은 이직’, ‘높은 임금 요구와 처우 미흡’, ‘성과능력 위주 인사관리가 어려움’ 지적이 많음
  - 금융 산업의 중견 인력에 대한 인적자원개발 지원은 “양성” 측면을 넘어서서 “활용”과 “배분” 측면도 강조되어야 함과 그 내용을 알 수 있음

<표 2-8> 현재 재직인력의 문제점

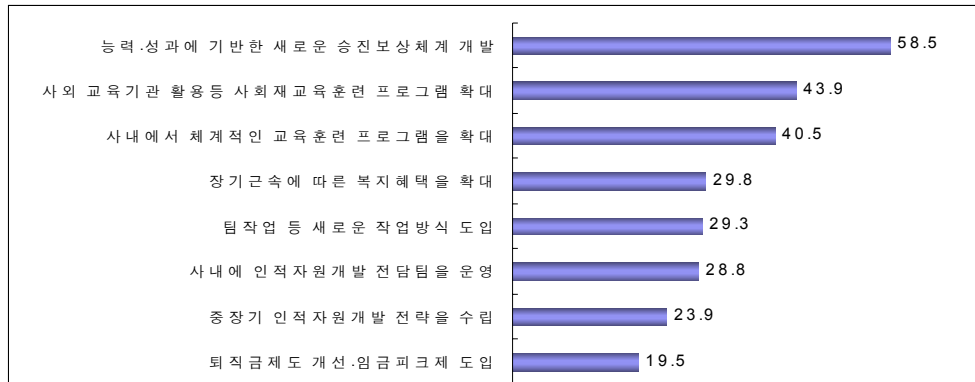
(단위 : %)

	높은 임금을 쫓아 이직이 잦음	새로운 지식 기술습득능력이 낮음	업무조정 배치전환 등이 곤란	생산성이나 성과보다 높은 임금요구	기업 여건상 능력성장에 비해 처우가 미흡	성과 능력 위주 인사 관리가 어려움	체계화된 업무관련 재교육 훈련 프로그램이 드물음	별다른 문제 없음
초급영업서비스직	24.4	5.4	5.9	3.4	9.8	4.4	5.4	41.5
중견영업서비스직	13.7	2.0	14.1	7.3	6.8	6.3	5.9	43.9
초급자금운용투자직	22.0	3.4	5.9	5.4	9.8	4.4	4.9	44.4
중견자금운용투자직	6.8	1.5	14.6	9.8	9.3	5.9	5.9	46.3
초급상품개발 영업기획직	18.0	4.9	5.9	5.9	10.7	5.9	5.4	43.4
중견상품개발 영업기획직	6.3	1.0	15.1	10.7	8.8	7.8	5.4	44.9
고급상품개발 영업기획직	8.8	1.0	14.1	8.3	8.8	9.8	4.9	44.4

- 또한 재직 인력의 경쟁력 상승을 위한 금융기업의 대책 중 가장 큰 것으로 ‘승진·보상체계 개발’, 그 다음이 ‘사외/사내 교육훈련’으로 나타남
- 금융 산업/업종 차원의 표준 승진·보상 체계에 대한 연구/개발의 중요

<그림 2-3> 현재 재직인력의 경쟁력 상승을 위해 모색되고 있는 대책

(복수응답, 단위 : %)



- 핵심인력의 확보 및 유지에 있어서 보험업권의 유지 제도가 가장 저조한 가운데 좋은 근무환경 제공에 치중하고, 체계적인 교육훈련과 특별 인센티브 등은 매우 낮음



- 핵심인력 운영 및 관리에 있어서는 은행권이 가장 크게 어려워하고 있으며, 보험은 체계적인 교육훈련프로그램 적용의 어려움을 가장 큰 애로로 봄
- 핵심인력 운영·관리 제도에 대한 연구 정책의 지원과 함께 고급인력 교육훈련 프로그램 적용을 위한 정책방안 강구 노력이 요구

<표 2-9> 핵심인력 확보를 위해 시행하고 있는 제도

(복수응답, 단위 : %)

	산업분류			세부업종					기업규모		
	금융업	보험및연금업	금융및보험관련서비스업	은행	보험	증권	카드할부금융	기타금융	소기업	중기업	대기업
내부육성	46.9	38.9	56.8	63.6	38.9	88.0	100.0	38.9	29.2	52.0	71.1
외부 헤드헌트사 활용	39.9	50.0	50.0	81.8	50.0	56.0	42.9	36.8	13.8	52.0	68.4
별도의 채용팀 가동	16.8	16.7	25.0	63.6	16.7	40.0	85.7	8.3	3.1	14.7	55.3
외부 인재풀 데이터베이스 구축활용	14.7	27.8	20.5	72.7	27.8	28.0	14.3	9.7	7.7	12.7	44.7
없음	28.7	22.2	22.7	0.0	22.2	0.0	0.0	35.4	64.6	11.8	2.6

<표 2-10> 핵심인력 운영·관리상의 어려움

(복수응답, 단위 : %)

	산업분류			세부업종					기업규모		
	금융업	보험및연금업	금융및보험관련서비스업	은행	보험	증권	카드할부금융	기타금융	소기업	중기업	대기업
업무조정, 배치전환 등의 곤란	<b>23.8</b>	0.0	13.6	<b>27.3</b>	0.0	4.0	0.0	<b>25.0</b>	<b>40.0</b>	10.8	7.9
핵심인재 관리체계 미흡	20.3	5.6	9.1	<b>27.3</b>	5.6	4.0	0.0	20.1	12.3	<b>21.6</b>	10.5
고액연봉 요구	13.3	0.0	<b>25.0</b>	18.2	0.0	<b>28.0</b>	<b>14.3</b>	13.9	12.3	14.7	<b>18.4</b>
빠른 이직	7.7	0.0	11.4	9.1	0.0	20.0	0.0	6.9	6.2	9.8	5.3
교육훈련프로그램 적용의 어려움	7.7	<b>22.2</b>	6.8	9.1	<b>22.2</b>	8.0	0.0	7.6	4.6	10.8	10.5
경력자 시장의 수급 불일치	7.0	11.1	6.8	0.0	11.1	0.0	0.0	9.0	4.6	10.8	2.6
정규직 기피	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	2.0	0.0
개인이력파악의 어려움	0.0	5.6	0.0	0.0	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6
별다른 어려움 없음	18.9	55.6	27.3	9.1	55.6	36.0	85.7	16.0	20.0	19.6	42.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

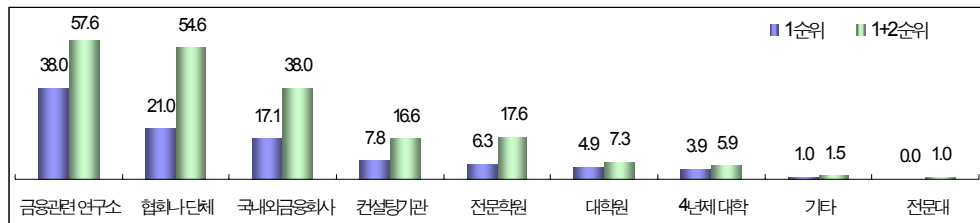
○ 향후 사외 교육훈련의 실시를 더욱 확대할 가장 바람직한 기관으로 금

용관련연구소, 협회(단체), 금융회사 순으로 높게 응답된 가운데 대학원(/대학)이 매우 낮게 나타남

- 이는 대학원(/대학)에서의 강의내용이 학문적(academic)으로 너무 강조된 다거나 실무와 괴리된다는 판단이 크게 자리 잡은데 연유한 것으로 판단

<그림 2-4> 교육훈련 실시 및 강화 희망 기관

(단위 : %)



- 사내 및 사외 교육훈련에 있어 공통적으로 인적자원개발의 가장 큰 애로사항이 교육기관의 프로그램이나 비용이 아닌 '업무과다'로 인한 수강의 어려움으로 응답됨

- 중견인력 이상의 교육훈련의 어려움 요인으로서 '업무과다' 응답은 더욱 높게 나타나고 있음

<표 2-11> 사외 교육훈련 프로그램 이용 시 어려운 점

(단위 : %)

	업무 과다로 교육 곤란	외부교육의 교육내용이 실무와 괴리	외부 교육의 전문성 부족	외부 전문 기관 부족	교육 훈련 에 대한 교육 참가 자 관심 부족	교육 훈련 비용 과다	교육 훈련 기간 장기간	예산 없음	계
초급영업서비스직	20.5	15.1	13.7	13.2	7.3	4.4	2.0	23.9	100.0
중견영업서비스직	27.3	15.6	11.7	6.3	7.8	5.4	1.5	24.4	100.0
초급자금운용투자직	18.0	13.2	13.7	13.2	8.3	4.9	2.0	26.8	100.0
중견자금운용투자직	25.4	14.1	11.2	7.3	8.8	4.4	1.5	27.3	100.0
초급상품개발 영업기획직	20.5	12.7	12.7	11.2	8.8	4.9	2.4	26.8	100.0
중견상품개발 영업기획직	27.3	12.7	11.2	5.4	9.8	5.9	1.5	26.3	100.0
고급상품개발 영업기획직	26.3	12.2	10.2	5.4	10.2	6.3	1.0	28.3	100.0

□ 업종별 공동 인적자원개발 및 산업별 접근 견해

- 업종별로 공동 대응을 한 경험에 있어서 현재 시행중인 비율이 은행은 90%에 육박하는 반면 보험, 증권, 그리고 기타의 업종은 이보다 낮은 상황

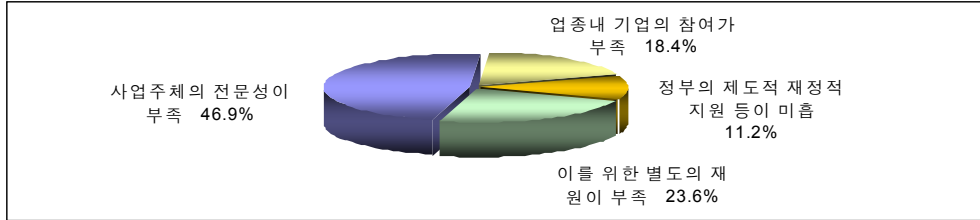
<표 2-12> 분류별 공동 교육훈련 활성화를 위한 노력 여부

(단위 : %)

	산업분류			세부업종					기업규모		
	금융 업	보험 및 연 금 업	금융 및 보 험 관 련 서 비 스 업	은행	보험	증권	카드 할 부 금융	기타 금융	소 기 업	중 기 업	대 기 업
과거 경험이 있으나 현재 시행되지 않고 있다	13.3	0.0	4.5	0.0	0.0	8.0	0.0	13.2	13.8	10.8	2.6
현재 시행중이다	40.6	61.1	31.8	90.9	61.1	32.0	42.9	35.4	10.8	47.1	73.7
전혀 시행경험이나 시도한 바가 없다	46.2	38.9	63.6	9.1	38.9	60.0	57.1	51.4	75.4	42.2	23.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

<그림 2-5> 공동 교육훈련의 성과가 기대에 미치지 못한 이유

(단위 : %)



주:BASE : 공동 교육훈련 활성화 활동이 없다고 응답한 기업

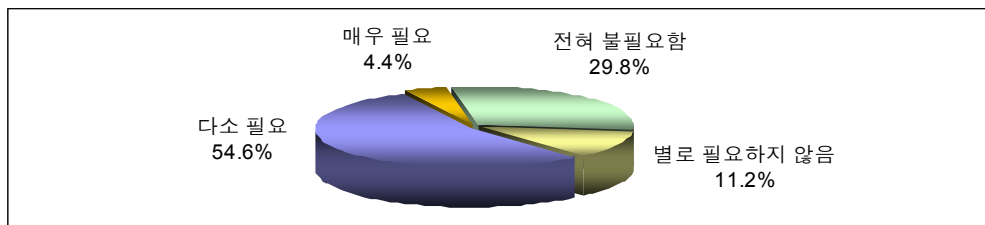
- 공동 교육훈련 성과 부족의 이유로는 사업주체의 전문성 부족이 47%로 크게 높았고, 그 다음으로 재원 문제, 기업참여 부족, 제도적/재정적 지원 순으로 나타난 점은 공동 교육훈련 및 산업별 협의체 식의 접근에 있어서 매우 신중하게 다루어져야 할 시사점
  - 협의회 내지 간사기구 조직이 충분한 역량과 전문인력을 확보해야지만 효율성이 담보될 수 있음

○ 전문 인력수급이나 교육훈련 활성화를 위한 공동대처 필요성에 대해 필요하다는 의견이 60%에 달하는 가운데 공동협력(대응) 필요 분야는 재직자 대상 공동훈련과 대학과의 산학협력 순으로 응답됨

- 이를 통해 볼 때 금융 산업은 전 권역에 걸쳐 금융종사자 모두를 대상으로 하는 교육훈련의 공동접근에 따른 효율성이 여타 산업에 비해 매우 크게 나타날 것을 예상할 수 있음

<그림 2-6> 인력수급 및 교육훈련을 위한 공동대처의 필요성

(단위 : %)



<표 2-13> 공동협력(대응)이 필요한 분야

(단위 : 점)

	전체	산업분류			세부업종					기업규모		
		금융업	보험및연금업	금융및보험관련서비스업	은행	보험	증권	카드할부금융	기타금융	소기업	중기업	대기업
대학과의 산학협력	31.3	34.3	25.0	22.2	44.4	25.0	26.7	40.0	31.1	20.7	36.9	25.8
공동 채용박람회	8.3	5.7	0.0	22.2	11.1	0.0	26.7	0.0	6.8	3.4	8.3	12.9
재직자 대상의 공동훈련	45.1	45.7	33.3	48.1	0.0	33.3	33.3	60.0	51.5	65.5	44.0	29.0
자격증신설 운영 등	15.3	14.3	41.7	7.4	44.4	41.7	13.3	0.0	10.7	10.3	10.7	32.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

○ 업종별 공동대처에 있어서 가장 우선순위를 두었으면 하는 부분으로 은행, 보험은 자격증 신설 운영을, 증권은 재직자대상 공동훈련을 1순위로 답함

- 이는 산업별 인적자원개발 접근에 있어서 여러 가지의 기능들 중 어떤 기능이 가장 중요하며, 수요자인 기업과 최종공급자인 근로자 입장에서 가장 필요로 하는 것들부터 순차적으로 시급히 다루어져야 함을 말함

<표 2-14> 상설화된 모임이나 기구의 필요성

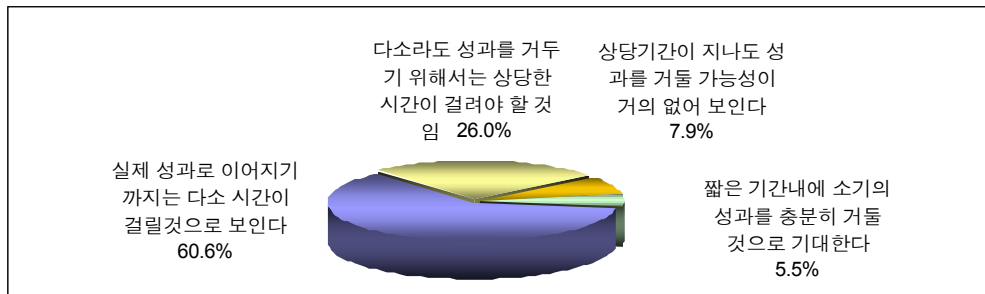
(단위 : 점)

	전체	산업분류			세부업종					기업규모		
		금융업	보험및연금업	금융및보험관련서비스업	은행	보험	증권	카드할부금융	기타금융	소기업	중기업	대기업
적극적인 공동대처를 위해 반드시 필요하다	16.0	18.1	16.7	7.4	11.1	16.7	0.0	0.0	19.4	10.3	20.2	9.7
필요성은 있지만 상설화하려면 어려움이 많을 것이다	58.3	54.3	75.0	66.7	66.7	75.0	66.7	40.0	55.3	65.5	53.6	64.5
그때그때 사안에 따라 대처하면 되므로 상설화까지 필요 없다	25.0	26.7	8.3	25.9	22.2	8.3	33.3	60.0	24.3	24.1	25.0	25.8
공동대처자체가 무리이므로 불필요하다	0.7	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	1.2	0.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 한편, 상설기구로 접근되더라도 그 성과에는 상당한 시간이 걸릴 것이라고 보는 입장이 87%에 달하고 있어, 이행/적응과정을 천천히 밟아나가는 흐름이 중요함을 알 수 있음
- 즉 산업별 협의체와 관련하여서도 너무 단기간에 성과 평가에 근거해 판단을 내리는 오류를 범하지 말아야 할 것임

<그림 2-7> 상설기구의 성과도출 기간 예상

(단위 : %)



## IV. 금융 산업 인적자원개발의 방향과 과제

### □ 금융 산업 인적자원개발의 현안

#### ○ 미시적 접근 방식 초점

- 대부분의 경우 금융 산업의 인적자원개발이 업종별 또는 개별 금융회사 차원의 인력 수요를 충족하는 형태로 이루어지고 있음
- 일반서비스나 고객 응대형 업무의 경우 회사 간 차별성이 상대적으로 축소되고 있는 추세이나, 여전히 금융부문의 인적자원개발은 개별 회사 또는 업종별 체계에 초점을 둔 미시적 측면에서 이루어지는 것이 특징적

#### ○ 업종별 교육훈련의 분절성

- 공통 업무에 대한 교육훈련이 업종 차원에서 이뤄지는 경우가 많이 있으나, 그러한 업종 차원의 교육훈련이 타 업종의 유사 업무 교육훈련과 연계되지 못한 채 실시되는 경우가 많음
- 이러한 상황은 특정 업종의 위험 특성을 감안한 맞춤형 서비스를 제공하는 장점을 갖는 반면, 관련 업무에 대한 업종간 역량 및 자질의 종합적인 개선에는 제약요인으로 작용할 수 있음

#### ○ 일반·공통 업무 치중

- 금융 인력에 대한 인적자원개발이 일반 업무나 공통 업무의 경우 상당한 수준에 이르고 있으나 전문 인력을 중심으로 한 인적자원개발은 아직까지 미흡한 것으로 평가

- 금융 전문 인력이 주로 매매 업무, 자산관리 업무, 위험관리 업무, 평가 업무 등 고도의 전문성을 요구하는 업무라는 점에서, 이들 업무를 담당하는 전문 인력에 대한 보다 적극적인 대책이 필요

○ 전문 인력 양성 체제 미비

- 현재 금융 전문 인력에 대해서는 자체 육성 보다는 외부 조달에 의존하는 경향이 강하게 나타나고 있음
  - 전문 인력 육성에 장기간의 상당한 투자가 소요되는 반면, 이들의 외부 노동시장 이동성이 높기 때문에 발생하는 현상
- 외부 조달 위주의 전문 인력 활용은 장기적으로 전문 인력의 공급난을 초래한다는 점에서 향후 적극적인 대응이 필요한 분야

○ 업종간 협력 체제 미흡

- 금융 인력에 대한 중장기적 측면의 업종간 협력체계가 아직까지 활성화되지 않고 있음
  - 현재 금융인력 개발이 주로 금융 산업의 하위 업종 단위로, 혹은 기업 단위로 분절적으로 진행되고 있으며, 금융 산업 전반에 걸친 종합적인 인적자원개발은 이뤄지지 못하고 있음
- 이러한 체제는 금융 산업의 겸업화 또는 개방화 등에 따른 업종간 협력에 대한 필요성이 증가하는 상황에서 향후 금융 산업의 발전에 부정적으로 작용
  - 금융 산업 하위 업종별로 각각의 특수한 업종별 인력 양성 시스템을 지속적으로 유지, 발전시켜 나가는 한편, 보다 전략적이며 중장기적 관점에서 업종간 협력을 모색하는 것이 필요



## □ 금융 산업 인적자원개발의 방향

- 첫째, 국내 시장 뿐만 아니라 글로벌 시장에서의 경쟁력제고에 초점을 맞춘 보다 거시적이며 종합적인 인적자원개발 전략 추진
  - 업종별 인력 수요를 충족시키는 형태를 넘어서서 금융 산업 전체 차원에서 종합적으로 접근할 필요
  - 각종 자격증도 금융 산업 전반에서의 통용성을 갖지 못하는 한계를 갖고 있는데, 이러한 상황은 향후 금융 산업의 복합화 대형화 경향에 부정적으로 작용할 가능성 존재
- 둘째, 금융의 복합화·겸업화 추세 속에서 세부업종의 기존 업권을 유지하는데 초점을 두는 것이 아니라, 중장기적으로 새로운 금융 환경의 도래에 대응하는 전략의 모색이 요구
  - 현재까지 금융 산업의 인적자원개발은 개별 기업의 승진, 이동 등 개별 기업의 중·단기 인적자원관리 측면에서 접근되어 온 경향
  - 우리나라 금융 산업의 경쟁력 제고를 위해서는 보다 장기적인 인적자원개발 전략의 모색이 요구됨
    - 예를 들어, 금융 허브에서 논의되는 바와 같은 금융 전문 인력의 양성을 위해서는 중단기적 관점이 아니라 중장기적 관점이 요구되며, 이는 다른 분야의 인력에 대해서도 마찬가지로 적용
- 셋째, 금융 산업에서의 경영여건이 보다 빠른 기업 대응을 요구하는 상황에서, 체계적이며 폭넓은 실무 역량 확보 기회를 제공할 수 있는 시스템 구축

- 향후 금융 산업의 인적자원개발은 실무 위주로 실제 업무 역량 제고에 초점을 두고 추진되는 것이 필요하며, 갈수록 이론과 실무를 겸비한 인재에 대한 요구가 높아지는 상황
  - 향후 금융 산업으로 진입하고자 하는 잠재 인력이나 새로운 업무역량을 습득하려는 기존 인력을 대상으로, 보다 체계적이며 폭넓은 실무 역량 확보 기회를 제공할 수 있는 시스템을 갖추는 것이 필요
- 넷째, 금융 산업 내에 존재하는 구조조정 압력과 경쟁력 제고의 수요를 통합적으로 수용하기 위해 하향 조정과 상향 조정의 종합적 고려에 기반한 인적자원개발 추진 · 모색
- 금융 산업의 구조 변화 과정에서 인적 구조조정에 대한 압력이 계속되며, 한편에서 노사 갈등의 불씨를 계속 제공하고, 다른 한편에서 경쟁력 제고를 위한 상향 조정의 원활한 추진을 어렵게 하고 있음
    - 고용 안정성에 대한 과도한 불안은 기업에 대한 충성심 저하, 비윤리적 행위의 증가 등으로 직접적으로 기업의 발전을 어렵게 할 뿐만 아니라, 장기적으로 우수 근로자의 진입 저해, 근로자의 인적자원개발 투자 의욕 저하 등으로 장기적 성장 잠재력까지 훼손할 수 있음
  - 금융 산업의 지속적 발전을 보장하기 위해서는 소위 하향 조정, 즉 산업구조조정 과정에서 발생하는 압력을 적절히 소화해 내는 한편, 그러한 압력의 해소 과정이 상향 조정과 원활히 연결될 수 있는 방안을 모색해 나가야 함
- 금융 산업 인적자원개발은 산업구조조정의 원활화와 대외경쟁력 제고라는 두 가지 축으로 진행되어야 하며, 이 과정에서 민간과 공공 부문 사이의 협력을 더욱 강화해 나가야 함

## □ 금융 산업 인적자원개발의 과제

- 첫째, 금융인력 육성 및 관리를 위한 종합적인 체계 마련과 강화
  - 금융 산업의 전문 인력(qualified personnel)이 양적으로 부족할 뿐만 아니라, 질적으로도 많은 발전의 여지가 있다는 점을 감안할 때 전문 인력에 대한 육성 및 사후관리 등에 대한 관리체계의 마련 필요
  - 전문금융인력에 대한 수요가 외국계 금융회사를 통해 충족되거나 외국계 금융회사 출신의 인력으로 충족되는 것은 장기적으로 우리나라 금융 인력의 고용기반을 약화시킬 수 있다는 점에서 전문금융인력의 육성 및 관리를 위한 종합적인 체계 마련이 필요
- 둘째, 금융인력 개발체계로서의 연수기반 및 투자 확대를 업계간 공동협력이나 업종간 공동협력으로 실현
  - 금융인력의 개발체계를 강의형 또는 과제형 연수체계에서 가상형(simulation) 실무연수 체계로 전환할 수 있는 연수기반 및 투자를 확대할 필요
    - 전문업무의 경우 강의형 또는 과제형 연수기반에 의존하고 있는 경우가 대부분인 바, 이러한 체계는 금융업무에 대한 인식이나 이해를 증진시킬 수 있으나 관련 업무에 대한 실질적인 경험을 제한하는 요인
    - 가상형 실무체험을 위한 연수기반을 확대함으로써 업무경험의 부족이나 기회 차단으로 인한 우수인력의 손실을 최소화할 필요가 있음
  - 이러한 체계의 변화는 개별 금융회사에 의해 이루어지는 것에 비해 업계간 공동협력이나 업종간 공동협력을 통해 이루어질 수 있을 것임
- 셋째, 금융 업무에 대한 객관적이고 통일된 평가기준을 마련하고 이를 연

- 수 · 교육기관 등에 적용할 수 있는 체계 필요
- 향후 금융 인력의 개발은 인적기반의 자질 및 수준을 표준화(uniform)할 수 있는 체계를 마련할 필요
  - 금융업무의 기능별 체계를 마련하거나 이에 대한 단계별 연수체계를 표준화함으로써 금융 인력의 자질 또는 수준에 대한 객관적인 평가기반을 마련할 수 있을 것임
- 이를 위해서는 금융 업무에 대한 객관적이고 통일된 평가기준을 마련하고 이를 연수기관이나 교육기관 등에 적용할 수 있는 체계가 필요
- 넷째, 금융인력 개발에 대한 종합적인 계획 하에 정책적 또는 국가적 차원의 추진과제 마련 · 추진
  - 금융 인력에 대한 정책은 특정 업종이나 특정 업무를 중심으로 한 집중화 정책에 벗어나 종합적인 계획에 의해 이루어질 수 있는 기반 마련 필요
    - 향후 금융 산업의 인력개발은 개별 금융회사의 경쟁력 제고에 초점을 둔 정책 이외에 금융 산업의 대외경쟁력을 고려한 정책이 이루어져야만 금융 인력의 고용기반을 확대할 수 있을 것임
    - 금융시장의 개방화와 이에 따른 외국계 금융회사의 진출 확대는 금융 인력의 자질 및 역량 등에 있어서 대외개방에 따른 경쟁압력에 직면하게 될 것이며, 국제화가 확대될수록 우리나라 금융 인력의 자질에 대한 평가체계는 국제적 정합성을 갖출 필요
  - 금융 인력의 개발에 대한 국제화 정책(global policy)을 유지하기 위해서는 금융인력의 개발에 대한 정책적 또는 국가적 차원의 추진과제(national initiatives)를 마련하여 추진하는 것이 고려되어야 함

## V. 금융 인적자원개발 협의체의 구축과 운용방안

### □ 금융 인적자원개발협의체의 가능성

- 금융 산업 인적자원개발 협의체가 갖는 의의는 중장기 정책 측면, 금융 시장 내적 변화 측면, 금융인력 육성 체계의 측면에서 찾아 볼 수 있음
  - (정책적 측면) 현재 동북아 금융허브의 추진<sup>3)</sup>이나 자산운용시장의 육성, 금융 산업의 전략적 강화 등에서 종합적이고 중장기 차원의 인력개발 체계를 마련하여 실천하는 초기단계
    - ⇒ 이미 수립, 추진되고 있는 방안들의 외연을 확대·포괄하되, 정책 추진의 실질적 지원 기반을 확충하는 차원에서 관련 이해관계자들의 협력을 제도적으로 이끌어 내는 것은 효과적인 대안으로 고려될 수 있음
  - (금융시장 측면) 전문 인력의 양성과 차세대 금융 인력의 육성, 금융 인력의 대외적 경쟁력 확보를 위한 업종간 협력이 매우 중요
    - ⇒ 각 세부 업종의 틀을 넘어서서 금융 산업 전체 차원에서 금융 인력의 원활한 수급 및 교육훈련 시스템을 구축해야 하는 것은 우리나라 금융 산업의 중장기 발전을 위해 바람직할 수 있음
  - (금융 인력 양성 측면) 현행 업종별 또는 금융회사별로 분절화된 교육훈련 기관들은 주로 해당 업종 기업의 수요에 맞춰 재직자 대상 교육훈련을 주로 실시해 왔으며, 금융 산업 환경 변화에 따른 새로운 교육훈련 수요에 대해 수동적으로 대응할 가능성이 큼
    - ⇒ 보다 적극적으로 통합적 금융 전문인력 교육훈련 네트워크 구축이라는 차원에서 산업 단위의 인적자원개발 협의체 구축이 긍정적으로 검토될 수 있음

3) 정부에서는 금융허브추진위원회를 구성해 금융허브 추진체계 작업을 하면서 금융전문인력 양성방안(2005.6.3)을 마련한 바 있으며, 이를 기초로 대책을 추진중에 있음.

## □ 금융 인적자원개발협의체 구축 방향

- 금융 산업에서 산업별 협의체가 가질 수 있는 긍정적 의의에도 불구하고, 산업별 협의체가 관련 이해관계자의 동의와 협력에 기초해야 한다는 점을 고려할 때, 그 실제 추진 과정은 장기적이며, 단계적으로 이뤄져야 함
  - 산업별 협의체의 핵심 이해관계자인 기업이 산업별 노사관계에 대한 우려로 인해 주춤거리는 상황이며, 근로자 측도 하향 조정에는 깊은 관심을 갖고 있지만 상향 조정에는 별로 관심을 두지 않고 있음
  - 또한 산업별 협의체의 구성이 기존 교육훈련 기관의 현실적 지위를 침해하는 것으로 인식될 경우에는 산업 차원의 교육훈련 네트워크 구축이 어려워 질 것이며, 이에 따라 산업별 협의체를 통한 종합적·거시적 금융 산업 인적자원개발이라는 당초 취지도 달성하기 어려워 질 수 있음
  - 금융 산업에서의 인적자원개발 협의체 구성은 우선 금융 산업에서의 산업별 협의체의 기능 및 역할에 대한 공감대 형성, 기존 인적자원개발 체제와의 상호 보완적 관계 모색 등을 거쳐 가며 추진되어야 함
    - 구체적으로 낮은 단계에서의 금융 산업 인적자원개발 수요조사, 공동의 인력수급 활성화 대책 추진 등을 관련 협회, 기관 등이 공동으로 수행하도록 하고, 이를 바탕으로 산업별 공동 대응에 대한 인식을 넓혀 나가는 것이 우선
    - 다음으로 이러한 공감대를 바탕으로 점진적으로 조직적 형태를 갖춘 금융 산업 인적자원개발 협의체의 구성에 대해 논의해 나가는 것이 바람직
  - 한편 이 과정에서 1) 기존 금융 산업 인력 관련 정책 동향, 2) 사업자 단체와 노동조합의 입장과 노사갈등 혹은 노사협조, 3) 정부의 지원 영역 및 방식 등이 핵심적으로 고려되어야만 함

- 첫째, 노사정위 금융특위나 금융인력네트워크센터와 같이 범 금융 산업 차원에서의 인력 정책과 산업별 협의체의 관계에 대한 고려 필요
  - 현재 금융인력네트워크센터가 주로 금융 전문인력과 상향 조정에 초점을 두는 반면, 금융특위에서 부분적으로 논의되는 산업별 협의체는 노동조합의 참여를 전제로 하향 조정에 대해서도 고려하는 것이 반드시 필요
  - 금융인력네트워크센터와 산업별 협의체는 정책의 대상 측면에서 상호 보완적·협력적 관계를 유지할 수 있을 것이며, 이러한 관계 자체가 금융인력네트워크센터의 정착 및 발전에도 긍정적으로 기여할 수 있을 것으로 판단
- 둘째, 노동조합을 중심으로 하향 조정에 대한 문제제기가 계속되어 온 상황에서, 사업자단체와 대기업은 산업별 협의체와 같은 틀이 또 다른 노사갈등의 장으로 전락할 가능성을 우려
  - 이러한 우려가 전혀 근거없는 것이라고 할 수 없을 것이나, 하향 조정에 대한 진지한 대책이 모색되지 않는 한 상향 조정의 가능성도 제한될 것이라는 점에서 적극적인 대책이 필요
  - 노조와 사업자단체를 대상으로 분배 이슈와 구분된 생산 이슈를 다루게 된다는 점을 분명히 하도록 하며, 하향 조정의 경우에도 일방적 반대만이 아니라 생산적 논의와 실천이 이끌어 지도록 적극적 조정 및 중재 역할 필요
    - 이 과정에서 금융 산업 관련 각종 공공기관의 역할 기대
- 셋째, 정부의 지원 영역 및 방식과 관련하여, 금융 산업에서도 민간 주도로 금융 인력 양성 및 수급 원활화 정책을 추진하기 위해 정부 지원에 일정 부분 의존하지 않을 수 없을 것이며, 이 과정에서 과연 그러한 사업들이 민간의 필요에 부응하는 것인지 여부에 대한 문제가 제기될 수 있음

- 이는 결국 금융 산업별 협의체가 또 다른 정부 산하 기관으로 변질되는 것은 아닌가라는 문제로 연결될 수 있으며, 그에 따라 민간의 실질적 의사결정 참여 확대가 이뤄지지 않을 수 있음
- 따라서 정부와 민간 모두 상호의 접근 방식 변화 노력이 계속되어야 함
  - 정부의 경우에는 기존의 지시적 개입 형태로부터 조성자·촉진자의 역할을 계속 추구
  - 민간의 경우에도 정부의 개입에 일방적으로 의존하는 것에서 탈피하여 자율적으로 스스로의 문제를 해결하기 위해 노력하는 자세
- 이를 위해 앞서 지적한 바와 같이, 초기에는 낮은 단계의 공동 행동들을 모색해 나가며, 점차 청년인턴십의 활성화 또는 금융실무 중심의 교육기회의 확대, 금융인력 개발과 관련된 각종 교육훈련 프로그램에 대한 인증제도와 같이 높은 단계의 활동들로 나아갈 수 있을 것임

## □ 금융 산업 인적자원개발 협의체의 운용방안

- 첫째, 현재까지의 부처별, 정책별 계획과 내용을 금융 산업 전체 및 범정부적으로 진단하고 그에 기초하여 부처별 역할의 조율 및 통합 모색
  - 현재의 노사정위 금융특위를 ‘업종별 협의회’ 성격의 기구로 이어간다는 흐름, 정부주도 금융허브 정책에서의 ‘금융인력네트워크센터’ 정책 흐름, 그리고 교육훈련 및 전직지원과 관련한 세부업종 차원의 노사간 논의들과 같은 다양한 흐름들이 존재
    - ① 노사정위원회 구조개편 방안과 맞물리면서 지금의 금융특위를 ‘금융산업인적자원개발위원회(가칭)’로 한다는 방안이 특위 내에서 논의
    - ② 동북아금융허브 정책 연장선상에서 재경부 주도로 금융전문인력 양성 체계 구축이라는 목적 하에 금융 산업 인력개발에 대한 폭넓은 접근



③ 금융노조(은행권)와 증권산업노동조합(증권)이 교육훈련 및 전직지원과 관련해 업권 차원에서의 노사간 논의가 상당히 진척

- 현재 금융 산업 차원의 인적자원개발 통합 접근을 위한 접근 체계를 신속하게 조정하고 정립하여야 함
  - 노-사-정 합의를 지향하는 금융특위의 목적을 살리되, 금융전문인력 양성 정책 내용을 포괄하면서 추가로 필요한 사항과 내용들을 아우르는 산업별 접근이 요구되며, 노-사간의 업권별 접근에의 공통방향도 제시되어야 함

○ 둘째, 새로운 금융 산업별 협의체의 역할에 대한 공감대를 다차원적으로 확보

- 1) 금융 인적자원개발을 산업별 차원에서 다루는 경우, 기업측 혹은 근로자측이라는 이해 당사자의 입장 차이 외에도 금융 산업 내 세부권역(업권)별 상황·입장 차이가 상존하는 만큼 업권별 통합접근이나 차별접근이나 하는 문제에 대한 합의가 선결
- 2) 업권별, 기업별로 운영되고 있는 기존 교육훈련 시스템의 경우 현재의 장점은 계속 살려 나가되, 새로운 전문영역 및 특화인력에 대한 프로그램과 교육훈련에서 소외되는 금융인력에 대한 새로운 시스템이 보완
  - 사각지대의 경우는 첫째, 금융환경 변화에 따른 새로운 전문영역 및 특화인력이 발생하는 경우와, 둘째 비정규직과 교육훈련에서 소외되는 금융인력에 대한 접근 두 측면
- 3) 금융 서비스 영역 및 담당 업무를 면밀히 검토하여 금융인력의 세부 특성에 맞춰 금융 인적자원개발 시스템이 종합적이면서도 세부적으로는 차별성 있게 운영
  - 현재의 ‘금융전문인력 양성방안’은 그 정의조차 모호하며 자의적인 개념인 가운데 소위 특수업무를 독립적으로 수행하는 ‘특수 금융전문인력’의

개념으로 국한됨으로써 이의 방안들도 이쪽으로 치중

· 금융 인력의 구분을 ① 특수 금융전문인력, ② 고급 금융전문인력, ③ 중견 금융전문인력, ④ 일반 금융인력 등으로 나누는 방안 가능

- 4) 금융기관들도 직원교육훈련을 기업 내부에서 모두 처리할 수 있다는 생각을 버리고, 진정한 의미에서의 산-학-연협력을 위한 노력 필요

· 해당 업권은 물론 금융 산업 전체 인력들을 고속런 균형(high skill equilibrium)으로 향하는 것이 중요하기 때문

- 5) 현재 분산 운영되는 금융 관련 각종 자격에 대한 통합 관리 및 검증 시스템을 갖춰 보다 효율적인 금융 인력 양성이 이뤄지도록 해야 함

· 우수한 금융인력의 확보를 위한 업종간 공동협력은 취업대상자에 대한 자격검증이나 금융부문의 핵심역량에 대한 기준 마련 등 장기적 측면의 인력양성을 위한 노력이 상대적으로 용이할 수 있을 것

○ 셋째, 금융 산업별 협의체의 핵심 기능과 협의의제·영역에 대한 사전적 연구 분석과 내용 도출 필수적

- 즉 금융 산업별 협의체가 인적자원개발에 대한 세세한 개입을 해 나갈 것인지, 큰 그림을 제안하는 수준에서의 최상위 역할을 취할 것인지 하는 것

- 이를 통해 금융 산업 인적자원개발의 종합 조정자라는 위치에서 요구되는 일반적 협의 내용들과 인적자원개발 관련 핵심 기능에 대해, 금융 산업별 협의체를 구성하고 출범하는 이행과정에서 충분한 협의를 통해 인력수급 예측, 자격 관리·운용 개선, 직무능력표준화, 신규·특수영역 교육훈련, 전직 지원 등과 같은 과제들로 구체화하고 집중해야 함

- 이러한 과제들에 대한 객관적이고 통합적인 로드맵이 마련되는 경우 기

업연수기관, 대학, 취업 희망자 등이 그에 맞춰 체계적으로 미래를 준비해 나갈 수 있을 것임

○ 넷째, 새로운 금융 산업별 협의체로의 이행과정에서 관련 핵심 이해관계자의 주도적·자발적 참여가 반드시 필요

- 교육훈련에 대한 협의가 상당 수준 진전되고 있는 금융 산업에서 특히 노동조합의 역할 제고가 중요하기 때문

· 금융 산업의 경우 산업별 협의체의 실현가능성 문제에 있어 실제 노사가 어떤 입장을 취하고 있고 현재 노사단체가 갖고 어떤 상황에 취해있는냐가 중요함을 충분히 감안하여야 함

· 논의 범위도 협의회에서 감당할 수 있는 의제 선정으로부터 제한적으로 넓혀간다가, 사용자 단체의 대표성 문제 및 업종별로의 상향-하향 접근에 대한 차이, 그리고 금융정책과의 조율 등 문제들이 단계적으로 차근차근 추진되어야 함

- 또한 산업별 접근과정에서 기존 교육훈련 시스템이나 협회(연수원) 체계와 관련해서도, 기존 협회(연수원)와 민간교육기관 등의 의견을 적극 수렴하여 시너지 효과를 극대화 시킬 수 있도록 해야 함

· 개별 연수기관에 최대한 자율성을 보장하되, 각 연수기관들이 독자적으로 수행할 수 없는 사업부문에 대해서 공동행동을 강화해 나가는 방향으로 접근

○ 다섯째, 노사정 합의에 대한 행정당국의 주도적 협조

- 금융 산업 차원의 공동 인적자원개발에는 상당한 액수의 기금 조성과 더불어 그에 필요한 데이터의 취합 등, 보다 거시적 사안들이 연결되어 있으므로 중요의제의 경우에는 경제정책협의회에 안건으로 상정까지 고려

· 이미 정립된 체계나 시스템 중 재강화하거나 통폐합이 필요한 부분은 과감히 추진

- 노-사-정 이해당사자의 폭넓은 협의를 전제로 하되, 금융 관련 이해관계자들에게 상당한 영향을 미치는 재경부 등 관련 행정당국도 적극 협조하는 체계가 갖춰져야 이러한 문제에 대한 구체적 접근과 집행이 가능

○ 금융 산업 인적자원개발 시스템 추진시 유의사항

- 금융 산업 공동 교육훈련 및 협의체의 구성에 대한 접근에 있어 간사기구 내지 주관기관이 충분한 역량과 전문인력을 확보
- 금융 산업별 협의체의 여러 가지 기능들 중 어떤 기능이 가장 중요한지를 기업과 근로자 입장에서 선정하고 이들 기능부터 순차적으로 접근
- 금융 산업별 시스템의 정착 과정이 관련 이해관계자의 상호 이해 제고와 그에 바탕한 협력 경험의 축적 위에서 이뤄지는 장기적 과정임을 유념

# 디자인 산업의 인적자원개발 현황과 전략

- 발표자 : 정 향 진 / 한국직업능력개발원 전문연구원

## 발표 3

정 향 진 / 한국직업능력개발원 전문연구원

## I. 연구 목적과 내용

- 디자인이 21세기의 대표적 지식기반 사업 중 하나라는 것에 대해서는 의문의 여지가 없음. 그러나 우리나라의 경우 경제 성장이 일정 수준에 이른 현재에도 디자인 및 디자인 인적자원개발에 대한 인식은 별반 혁신적 변화가 없어왔음. 디자인 선진국의 벤치마킹을 통하여 알 수 있듯이 우리나라만의 고유한 디자인 핵심역량을 강화하고 경쟁력을 갖추기 위해서는 디자인 인적자원개발 전략의 수립과 그에 대한 통합적 지원체계의 구축이 이루어져야 할 것임.

본 연구는 이와 같은 필요성에 대한 폭넓은 공감과 지지에 기초하여 수행되었으며 우리나라 디자인 산업의 대내외적 변화와 미래를 선도할 디자인 인적자원개발 및 업종별 접근(sectoral approach) 전략을 탐색함.

- 1장. 디자인 산업의 현황 및 동향
  - 우리나라 디자인 산업의 전반적인 현황, 환경 변화 및 국가경쟁력에서 차지하는 디자인 산업의 전략적 가치의 인식
  - 디자인 산업의 인적자원개발 측면 경쟁력 및 문제점 평가

○ 2장. 디자인 인력수급 현황 및 관련 이해당사자 동향

- 디자인 산업의 고용기반과 고용구조, 이직 현황 및 임금구조를 살펴보고 디자인 유관기관과 교육기관 현황을 파악하여 인력수급의 현황과 디자인 인력개발 관리 체계를 평가
- 디자인 산업의 인력구조와 인력수급 현황을 중심으로 디자인 산업에 대한 인력개발 측면의 시사점 도출

○ 3장. 디자인 산업 인적자원개발 실태와 문제점

- 우리나라 디자인 산업의 인력수급 현황 및 실태 파악을 위하여 214개 디자인 기업 및 전문회사를 대상으로 인력구조 및 인력수급 현황, 재직인력과 핵심인력 현황, 인적자원개발 실태, 업종별 공동 인적자원개발 현황 및 의견 등을 정리·분석설문조사 결과의 분석·제시.
  - 정규 및 비정규 교육훈련을 통하여 양성되는 인력의 규모와 고용 현황을 파악함으로써 디자인 산업의 가장 중요한 기반인 디자인 인력양성의 질 제고를 위한 접근방안을 모색
- 전문가협의회를 통한 관련 이해당사자 동향 및 요구 분석

○ 4장. 해외 디자인 산업의 산업별 접근 현황

- 디자인 인력 양성을 위한 현재까지의 정부주도 정책 현황 및 향후 계획과 해외의 산업별 인적자원개발 접근 사례를 분석함
- 이를 토대로 우리나라 디자인 산업의 인적자원개발을 위한 산업별 접근 (Sectoral Approach)의 필요성, 실현가능성 운영방향의 대략을 구상

○ 5장. 디자인 사업의 인적자원개발 방향과 전략

- 이상의 연구를 통하여 가시화된 우리나라 디자인 산업의 인적자원개발 현안과 과제를 통합적으로 검토, 기본 방향을 제시
  
- 디자인 산업의 범주가 기술적, 산업적, 문화적 측면을 넓게 포괄하고 있는 점에 주목하여 디자인 환경과 업종의 특성에 따라 실제 적용 가능한 인적자원개발 협의체 구성 방향 및 활용가능성이 제시되도록 관련 이해당사자 및 전문가 집단의 정합적 논의를 거쳐 제시



## II. 디자인 산업 인적자원개발의 현황 및 문제점

### □ 디자인 산업의 전략적 중요성

#### ○ 디자인 산업의 비중과 역할

- 디자인산업은 전통적 제조업의 생산기능을 보조하는 기능에서 확대되어 별도의 산업으로써 독립, 독자적인 사업영역을 형성하면서 발전하고 있는 대표적인 지식기반 산업. 기술수준이 보편화됨에 따라 상품가치 결정에 있어서 디자인의 중요성은 더욱 커지고 있으며 같은 성능의 제품일 경우 경공업제품은 디자인이 경쟁력의 50%, 중공업제품은 30% 정도를 차지하고 있으며 특히 의류는 70% 이상을 차지
- 우리나라에서도 디자인산업의 육성이 우리 산업의 지식경쟁력을 높이는 최선의 방안이라는데 공감대가 형성되고 있음. 디자인산업의 발전 전망을 보면, 1998년에서 2003년까지 연평균 27.8%의 높은 증가율을 보일 것으로 전망. 제조업 지원 지식기반 서비스업 평균 증가율 11.9%를 월등히 상회할 것으로 추정(정진화 외, 2000).
- 최근 논의가 활발한 21세기 신기술(IT, BT, NT, ET, CT, ST)들이 산업 간의 기술 융합 가속화와 함께 디자인기술(DT)이 핵심가치로 부상하는 현상과 특히 디지털기술에 의한 콘텐츠 산업의 다변화 현상이 나타나고 있음.
- 생산 기술과 통신기술의 발달로 인해 디자인에서의 여러 가지 제약 조건들이 사라지고, 많은 정보와 데이터의 교류가 실시간으로 이루어짐에 따라 전략적 디자인 경영에 대한 요구가 커지고 있는 추세
- 개인의 개성과 가치가 우선시되는 문화와 감성의 시대로 디자인 경쟁력이 제

품이나 기업의 경쟁력을 결정하는 주요 감성과위 요인으로 부상. 수요자 중심으로 디자인 시장이 재편되면서 소비자의 다양하고 수준 높은 요구에 부응하여 문화적 가치, 정서적 연대감, 감성적 욕구, 다양한 트렌드를 반영하는 추세

- 최근 개인적 가치, 지속가능한 발전에 대한 관심과 다음 세대에 대한 책임 의식이 확대되면서 삶의 질과 환경 문제가 민감한 이슈로 대두됨. 환경 문제에 대한 전지구적 관심이 고조되고 있는 가운데 지속가능한 디자인 (Sustainable Design)에 대한 연구는 환경 무역의 장벽을 뛰어넘기 위한 기업의 생존전략으로 자리 잡고 있음.
- 디자인은 첨단기술에 비해 투자비가 적게 들고 회수기간이 짧은 지식 집약형 고부가가치 활동. 디자인은 기술 혁신에 비해 투자비가 상대적으로 적게 들고 회수기간도 짧으며, 특히 소비자가 인식할 정도의 기술적 차별화가 한계에 이른 상황에서는 디자인이 획기적인 기회를 제공할 수 있음. 최근 기술보다 우선으로 디자인이 창의성을 발휘할 때 디자인을 뒷받침하는 기술력을 확보하는 것이 투자비용 대비 효과가 높다는 인식이 확산되고 있으며 고비용, 저효율 산업구조에서 저비용, 고효율 산업구조로의 전환이 요구되면서 기업 가치 활동에 디자인의 중요성이 점차 강화되는 현실
- 디자인 R&D사업은 기업이 개발한 기술력에 디자인 기술과 고객감성을 결합하여 새로운 시장 및 고객을 창출, 사업화하기 위한 연구 개발을 목표로 하고 있음. 그러한 의미에서 고부가가치, 고품질, 감성품질이 요구되는 세계시장을 선도할 수 있는 기업의 디자인 우선 전략(Design Driven Strategy)을 실현하기 위해서 창의적 기술개발이 필요.

○ 디자인 영향력 예측

- 디자인 분야와 일반 기업 모두에서 디자인 활동을 통해 직접적으로 창출

된 부가가치는 더욱 증가할 것으로 예상

- 기업과 여타 기관의 경영측면에서 디자인의 전략적 중요성이 더욱 증대
- 디자인을 통해 국가 경쟁력이 향상될 수 있음. 혁신적 디자인 분야는 계속 새로운 영역을 개척해가고 있으며 이것은 국가경제에 추가 이익을 창출할 것으로 예상
- 디자인은 기업의 혁신과정에 직접적이고 강력한 영향을 미칠 것으로 예상

## □ 디자인 산업의 시장 현황과 경쟁력 수준

### ○ 디자인 산업의 시장 현황

- 우리나라 디자인 산업의 규모는 2002년 기준으로 약 75조원 정도로 추산되며, 이는 2002년 GDP의 약 1.2%로써 선진국에 비해 낮은 수준<sup>1)</sup>. 2008년 디자인 부가가치 생산은 20조로 예상<sup>2)</sup>되고 있으며 2010년 디자인 산업 규모는 전체 GDP의 3%인 수준인 36조로 예상<sup>3)</sup>
- 한 국가의 디자인 기반, 규모와 수준을 대변한다고 볼 수 있는 소·중·대 규모 디자인 전문회사는 국내에 총 1,215개 업체(2002년)이며, 시각디자인 분야가 52.4%를 차지. 디자인 분야별 편중이 큼. 국내 디자인 전문회사의 전체 시장규모는 약 5,866억원(2001년 매출액 기준), 업체당 평균 매출액 약 4억8천만원. 10억원 이상 매출을 올린 대형업체는 전체 전문회사의 14.2%로 전체 매출액의 45.9%를 차지. 법인의 자본규모는 1억원 미만이 33.9%이며, 2억원 미만이 전체의 반 이상인 64%로 영세한 수준.

1) 산업자원부, 제3차 산업디자인진흥종합계획, 2003. 4, p 8~9

2) 산업자원부, 참여정부 디자인산업 발전전략, 2003. 12, p 7

3) 정경원, 디자인과 브랜드 그리고 경쟁력, 웅진북스, 2003. p 504

- 한국디자인진흥원에서 실시한 일반 기업 및 디자인 전문기업 조사 결과에 의하면 일반기업에서 디자인 부서 혹은 인력을 보유한 기업은 24,333개, 디자인 관련 아웃소싱만 실시하는 기업은 14,051개로 디자인 관련 업무를 실시하는 업체는 총 38,384개로 추정.
- 디자인 업무 발생 일반기업의 디자인 투자예산으로 추정한 전체 디자인 재정 규모는 5조 7,092억원, 디자인전문기업의 디자인 매출액으로 추정한 디자인 전문기업의 재정 규모는 1조 3,080억원이다.
- 우리나라 디자이너 규모는 디자인 인력 보유 일반기업의 업체 평균 디자이너 수는 4.24명, 일반기업 전체 디자이너 수는 103,172명 정도로 추정. 디자인 전문기업의 디자이너 수는 1개 업체 평균 3.79명이고 디자인 전문기업 디자이너 수는 8,509명 정도로 추정.

○ 디자인 경쟁력 현황

- 우리나라의 디자인 경쟁력 수준은 디자인 선진국의 80% 정도로 평가되어 아직은 선진국과의 디자인 격차가 상존
- 디자인 요소별 경쟁력은 기능성/편리성(3.33), 안정성(3.33), 경제성(3.27) 등이 높은 반면 가장 핵심적인 요소인 독창성/혁신성(3.00)과 환경요소(2.96)가 취약  
 . 해외 바이어들은 한국 디자인의 경쟁력 제고를 위해 우선적으로 해결해야 할 과제에 대해 디자인에 대한 R&D 투자 확대(25.9%), 디자인 교육 및 전문인력 양성(22.4%), 디자인 기술수준 배양(20.7%), 디자인 시설 및 기자재 확충(13.8%), 디자인 정보 인프라 구축(8.6%) 순으로 지적
- 국내의 디자인 중소기업은 대기업에 비하여 R&D개발에 관한 투자 및 인

력이 부족한 실정. 중소기업의 주요 제품의 성능은 선도 기업 및 제품의 기술수준과 경쟁적 위치에 있으나, 연구 개발 및 투자 부족으로 외관 품질에 있어 해외 선진 수준에 미치지 못하고 있음. 국내의 디자인관련 중소기업의 기술 개발 방법은 자체개발 75.2%, 해외기술 도입 12.1%, 국내기술 도입 10.1% 순으로 나타남.

- 한국 디자인 특성에 대한 조사결과 대부분의 국내외 조사대상이 ‘독창적’이기 보다는 ‘모방적’이라고 평가하고 있다는 점도 주목할 필요가 있다. 향후 선진화된 디자인 산업을 육성하고, 선진국형 부가가치를 창출하기 위해서는 ‘모방적’ 이미지에서 ‘창조적’이미지로의 전환을 위한 다각적 투자와 육성이 요구
- 수출 경쟁력 측면에서는 ‘모델의 다양성’에 대한 중요성 인식의 확산 필요. 해외의 경우처럼 기업체 · 디자이너 모두 ‘디자인교육 및 전문인력 양성’에 투자와 노력이 요구됨

○ 디자인 산업의 SWOT 분석

<SWOT 분석 프레임>

구분		Strength	Weakness
교육 훈련	대학교육	1) 풍부한 인력	2) 인력 수급 불균형 3) 낮은 질적 수준
	재교육		4) 기업내 재교육 미약
산업	경쟁력		5) 낮은 디자인 경쟁력
	전문회사		6) 열악한 투자 및 운영 현황
	기업체	7) 디자인 개발 실태 양호	8) 기업체 투자 현황 빈곤
정책	진흥정책	9) 풍부한 예산	10) 낮은 진흥기관 위상
	법제 및 디자인 보호		11) 빈번한 피해 사례 12) 법제의 영향력 미약
전문단체		13) 다양한 분야의 단체	14) 영세한 단체의 규모 15) 낮은 기여도
제반 여건	국민인식		16) 경영자의 인식 미약
	인프라		17) 박물관/미술관 및 전시실 부족

\* 한국과학기술원(1999), p.275, 재인용

- 우리나라 디자인 인력 공급의 절반 이상이 전문대 출신이나 현장에서 필요로 하는 인력은 주로 기획 분야 및 실무 개발 분야의 고급인력. 전체적으로 수요와 공급 불균형
- 대학 교육이 실제 업무에 기여하는 바에 대한 평가는 대기업보다 중소기업이 더욱 부정적. 중소기업은 실무능력 배양이 가장 취약하다고 답한 반면, 대기업은 디자인 기획 능력을 꼽아 대기업과 중소기업에서 디자이너에게 기대하는 역할 및 업무 내용에 차이가 상존
- 국내 디자인 전문회사의 용역 시장은 일부 업체에 편중되어 있음. 대부분의 전문회사가 영세성. 전문회사의 질적인 발전을 위한 R&D나 디자이너 교육 등에의 투자는 거의 이루어지지 못하고 있는 실정
- 디자인 프로젝트 개발비용에 대한 판단기준은 '소요기간 및 투입인력'이 가장 높게 나타나 기획료(창작료)인정 등 디자인 용역 개발비에 대한 표준화, 인증 및 현실화 노력이 시급한 사안임
- 국내에서 활동하고 있는 디자인 관련 단체는 총 74개. 전문 분야별로는 시각디자인과 섬유 관련 기관 및 단체가 가장 많음. 비법인 디자인 기관 및 단체는 대부분 영세한 규모의 낮은 기여도로 평가받고 있으나 인적자원개발 관련 전문성 측면에서 단체 활동의 향후 기여도에 대한 기대는 긍정적
- 최고 경영자의 디자인 인식 수준은 대기업보다 중소기업 최고경영자들이 높음

## □ 디자인 인력수급 현황

- 정규 및 비정규 교육훈련 현황 및 문제점

- 디자인 관련 고등 교육 기관 졸업생 현황을 구성비 실태로 보면, 전문대 졸업생이 54.6%로 가장 많고 대학 41.1%, 대학원 4.3% 순으로 나타남. 졸업생 성별 현황을 구성비로 보면, 여자 졸업생이 65.6%, 남자의 경우 34.4%를 차지하는 것으로 나타남. 디자인 관련 졸업생은 산업디자인 분야가 23.6%를 차지하고 있으며, 그 다음으로 섬유(패션) 디자인 13.1%, 시각 디자인 10.8%임. 디자인 관련 학과 졸업생의 취업률은 전문대의 경우 72.9%, 대학의 경우 67.8%로 전문대의 취업률이 약간 높은 것으로 나타났으며 국가기술자격취득자 현황은 전문대 91.3%, 대학 8.7%로 전문대 졸업생의 취득률이 훨씬 높음
- 실업계 고등학교의 계열별 전체 학생 수에서 전공별 졸업생 수는 시각디자인(그래픽디자인과/그래픽산업디자인과/생활예술디자인과/시각디자인과/시각정보디자인과 포함) 전공이 2,691명으로 가장 많았으며, 남자 졸업생의 경우 519명(19.3%), 여자의 경우 2,172명(80.7%)로 여학생 수가 약 4배 정도 많았음. 졸업생의 취업률을 살펴보면 각 디자인 관련전공분야별 중에서 시각디자인전공 졸업생이 가장 많은 651명, 제품 디자인 134명 순. 실업계 고등학교 디자인계열 국가기술자격 취득자 비율은 예체능계열 국가 기술자격 취득자 수(6,380명) 중 총 취득자 수(70,943명)으로 9.0%를 차지. 남녀 비율은 남학생 2,532명(39.7%), 여학생 3,848명(60.3%). 디자인 관련 학과 졸업생의 취업률은 전문대의 72.9%, 대학 67.8%로 전문대의 취업률이 약간 높음
- 학원의 디자인 계열 중에서 주로 패션과 산업디자인 학원이 대다수의 비중을 차지. 월 평균 약 30명 정도의 수강생이 등록하고 산업디자인 부분 수강생은 월 평균 약 20명 정도로 등록. 학원의 코스를 이수한 약 80%정도의 인원이 디자인 오퍼레이터 및 디자이너로 취업함
- 국내 디자인 교육의 가장 큰 문제점으로 지적된 것은 디자인 인력의 초과

공급. 국내 디자인 관련학과는 1997년 304개 대학에서 2002년 353개 대학으로 5년간 16% 증가. 전문대의 경우 디자인관련학과 졸업생이 매년 2,000명씩 증가하여 전문대학 졸업인력의 양적 팽창에 대한 대책 마련과 더불어 대학교와 비교하였을 때 학교급별로 차별화된 교육훈련과정의 개발과 수업의 질 향상을 위한 관리가 요구됨

- 기업 규모에 따른 대학 교육의 실제 업무 기여도 평가에 따르면 대기업이 중소기업보다 다소 높음. 중소기업은 일반적으로 대기업에 비해 절대 인력이 부족한 상태에서 경력직의 유동이 높으며 세세 전문분야 현장에서 요구되는 디자이너의 역할이 다양함. 또한 상대적으로 재교육의 기회도 대기업보다 적은 여러 상황에 기인하는 것으로 판단됨.
- 신입디자이너의 입사 후 전문가적 능력을 배양하는 기간은 평균 2~3년으로 현장에 투입 가능한 실무능력의 부족 야기함. 이를 보완하기 위해 실무능력 배양을 위한 프로그램이 요구됨. 기업들이 요구하는 대학의 디자인 교육 중 보장 부분은 디자인 실무(조형)능력, 디자인 기획 능력, 디자인 기술(엔지니어링, 마케팅 등)으로 조사<sup>4)</sup> 특히 전문회사 CEO 대상 면담 결과 디자인 실무 및 스킬, 아이디어 및 기획력 등을 포괄적으로 요구함.
- 아이디어를 창안하고, 최종 상품으로 개발하는 사람이 바로 디자이너로써 정보화 시대의 디자이너는 통합조정자로서의 역할이 강조되고 있음. 정보화시대의 디자이너는 재능과 소질보다는 합리적으로 문제를 풀어나가기 위한 지식기반을 갖췄느냐가 그 수준을 결정하며 따라서 현재까지의 교육훈련 양성의 방식으로는 현재 첨단디지털기반의 디자인 인력 수요를 충족시키는 것이 어려운 실정.

4) 디자인센서스, 한국디자인진흥원, 2002.



○ 고용 및 재교육 현황

- 2004년 2-3년제 전문대학교, 대학교, 산업대학교 등 총 졸업자 수는 764,726명으로써 이 중 442,512명이 취업하여 평균 65.5%. 이 중 디자인계열 졸업자 수는 43,509명이며 27,516명이 취업함으로써 68.0%의 취업률로 평균보다 높게 나타남. 그럼에도 불구하고 디자이너의 순수취업률이 부진한 이유는 과도한 인력배출이 가장 큰 원인으로 지적됨
- 디자이너들이 현업의 업무에 적응하는 기간은 전체적으로 2년 소요. 기업 규모로는 소기업일수록 업무적응 기간이 다소 빠름.
- 디자인벤처기업의 경우 특화된 콘텐츠에 따른 숙련된 기술을 다루어야 하는 이유 때문에 일반 교육을 받은 디자이너에 대한 재교육 비중이 상당히 높은 편임. 새로 충원된 디자이너 개개인에 대한 실질적인 능력검증이 인력선발 과정에서 이루어지지 않고 인력을 선발한 뒤 다양한 방법의 재교육이 실시됨. 이는 기업에게 있어 인력활용, 시간 및 재정적인 낭비요소로 인식

□ 디자인 인적자원개발 이해당사자간 주요 현안

○ 이해당사자간 주요 현안

- 우리나라 디자인 인적자원개발의 주요 현안은 우선 교육훈련기관의 산업체 현장 중심 교육훈련이 미흡한 점임. 디자인업체 특히 전문회사의 경우 교육훈련기관 인력 양성의 현장성 제고와 디자이너 역량의 수준 확보는 회사의 경쟁력을 결정하는 문제이나 신입 및 직원 교육비를 지출하기에는 여러 가지 면에서 영세하며 경력 디자이너의 대기업으로의 유출 문제도 큰 타격.

- 둘째, 획일적인 디자인 인력양성 시스템의 문제. 산업체 현실에 맞는 스킬과 아이디어, 기획력을 갖춘 다양한 인력양성 트랙이 필요. 정규학제 과정만을 인정하는 것은 디자인 산업 분야에 맞지 않으며 실제 디지털 매체 관련 직업에서는 학력이 무관한 경우도 많음
- 기업·전문회사들이 인적자원개발 및 양성에 적극 참여할 수 있도록 유인하는 정책적, 행정적 제도 개선

○ 현안별 논의 사항

- 다학제적 디자인 교육훈련. 디자인의 다학제적인 접근은 디자인의 학문적 영역의 전문성을 유지하며 세분화의 한계를 극복하기 위한 시도임. 디자인의 경우 특히 다학제적인 접근이 강조되고 있는 까닭은 디자인 행위가 제품(디자인 대상물)의 성능과 사용성 향상, 미적 혁신이라는 종합적 활동으로 구성되기 때문이며 따라서 경영, 공학, 예술 등과 분리할 수 없는 관계를 가짐
- 산학협동을 통해 디자인 산업현장에 적응할 수 있는 인력개발. 산학협동을 통한 현장 적응 교육훈련 프로그램의 개발과 적용이 일반화되어야 함. 예컨대 교육훈련 시 디자인 대학 재학생의 기업체 현장실습을 학점화함으로써 실제 현업에서 진행되고 있는 디자인 프로세스를 경험하고, 실무능력을 키울 수 있도록 하는 것이 필요
- ‘디자이너 인증 시스템’의 도입 방안이 논의와 실행 필요
- 교육훈련기관의 역량강화와 교육 평가 시스템(제도) 도입 문제. 디자이너 개인의 인증 및 역량 평가 뿐 아니라 교육기관 인증제도 및 프로그램 개발 평가 필요
- 디자인 인적자원개발 관련 제도, 정책 및 교육훈련과정의 개발과 적용을

주도하는 섹터별 협의체에 관한 논의도 주요 현안

- 정부 차원에서 기업과 전문회사가 디자인 인적자원개발에 주도적으로 참여하는 것에 대한 적절한 보상 및 지원체계의 마련

### Ⅲ. 디자인 산업 인적자원개발 실태조사 결과 및 시사점

#### □ 실태조사 개요

##### ○ 조사 대상 및 내용

- 디자인 산업은 ‘디자인 전문기업’(전문기업)과 ‘일반기업 중 디자인 부서 보유 기업’(일반기업)으로 구분하여 두 가지로 설문지를 구성.
- 설문 대상 기업은 전문기업의 경우 표준산업분류 745, 746. 디자인을 주요 사업 영역으로 하지 않지만 디자인 관련 기능을 독립 부서 형태로 갖고 있는 대기업의 경우에는 제조업과 건설업을 중심으로 해당기업들을 별도 추출함. 모든 디자인관련 일들을 아웃소싱(outsourcing)하는 기업은 제외. 응답자는 디자인 기업·전문회사의 인사 및 인적자원개발 부서 담당자
- 조사대상 기업의 분류의 경우, 디자인 전문회사는 먼저 표본 설계 과정에서 환경, 제품, 시각, 포장 및 산업디자인전반으로 구분하였으나, 실제 조사 과정에서 관련 업무를 동시에 수행하는 경우가 많아 조사 결과 집계 과정에서는 이를 보다 단순화하여 재분류. 즉 조사 결과 집계 과정에서 포장과 시각을 시각으로 통합하고, 산업디자인 전반을 실제 주력 분야에 따라 다시 분류함으로써 최종적으로는 제품, 환경, 시각으로 조정. 일반 기업의 경우 제조업과 건설업으로 크게 대별하고, 다시 일반 기업은 ‘출판, 인쇄 및 기록매체 복제업은 시각 분야, 그 외 생산물이 있는 모든 제조업은 제품 분야로 분류. 건설업은 별도로 구분
- 조사대상 직종은 초급 디자인전문오퍼레이터, 중견 디자인전문오퍼레이터, 초급 디자이너, 중견 디자이너, 고급디자이너, 초급 디자인기획관리직, 중견 디자인기획관리직, 고급 디자인기획관리직, 초급 디자인연구개발직, 중

견 디자인연구개발직, 고급 디자인연구개발직 등 11개 직종(아래 표 참조)

직종별 · 수준별 인력 분류

직종		내용	
디자인전문 오퍼레이터	디자인 및 디자인 구현에 필요한 모든 도구, S/W를 다루는 전문 인력(전문적 기능이나 지식을 필요로 하지 않는 단순 업무 및 기능직 종사자 제외)	초급 디자인전문오퍼레이터	경력 3년 까지
		중견 디자인전문오퍼레이터	경력 3~5년 또는 그 이상
디자이너	디자인 및 디자인 구현과 관련한 업무를 주로 수행하는 인력	초급 디자이너	경력 3년 정도
		중견 디자이너	경력 5~7년 정도
		고급 디자이너	경력 7~10년 정도 또는 그 이상
기획관리직	디자인 기획, 프로세스 진행 및 관리 관련 업무를 주로 수행하는 인력	초급 디자인기획관리직	경력 5년 정도
		중견 디자인기획관리직	경력 5~7년 정도 10년 이하
		고급 디자인기획관리직	경력 10년 정도 또는 그 이상
연구개발직	디자인 프로덕트(products)와 디자인 서비스(service)를 연구개발하는 인력	초급 디자인연구개발직	경력 3~5년 정도
		중견 디자인연구개발직	경력 5~7년 정도
		고급 디자인연구개발직	경력 10년 정도 또는 그 이상

- 조사 내용은 기업 및 전문회사의 일반현황, 인력현황, 인적자원개발 현황, 자격증 활용 현황, 업종별 공동 인적자원개발 현황 및 의견 등(아래 표 참조)

항목	내용
1. 일반현황	개요(기업체의 전반적 현황)
	경영 실적
	매출액, 투자, 고용의 성장 예상(종사자 현황)
	경영 및 자금운용 전략 유형
2. 인력현황 - 인력구조현황	종사자수 및 인력구조 현황
	분야별 비정규직 활용 정도(인력의 특성)
	신규채용 및 고용조정 인원
	사내 외국 경력자 현황
	향후 채용(계약) 방향
인력/채용 선발 기준	
2. 인력현황 - 인력수급 일반현황	필요인력 미 보충 시 피해 발생 인력
	장기적 발전을 위해 필요한 인력
	인력 규모 변화 예상
	요구 지식/기술 수준 변화 예상
	새로운 인력 충원 방식
	신규 인력 확보 시, 필요인원 대비 지원자 수
	해당 업무 지원자의 능력 수준과 요구수준의 일치 정도
필요 인력 미확보 시 주요 원인	
2. 인력현황 - 재직인력 현황	재직인력 자질 · 기술 만족도
	현 재직자의 문제점
	현 재직인력의 경쟁력 향상을 위한 방안
2. 인력현황 - 핵심인력 현황	핵심인력 확보 제도 / 유지제도
	핵심인력 채용(계약) 방식
	핵심인력 운영 · 관리의 어려움
	핵심인력 유동성 예상
3. 인적자원개발 현황	교육훈련 담당 전담부서(팀) 유무
	교육시설 및 장비 유무 여부
	최고경영자나 임원의 교육훈련에 대한 관심 및 지원 정도
	교육훈련에 대한 회사 차원의 지원 제도나 정책
	교육훈련 선정 시 고려 요인
	교육훈련 활성화 정도 / 비활성화 원인
	사외 교육훈련 프로그램 이용 시 애로점
	사외 교육훈련 프로그램 확대 희망 기관
	사내 교육훈련 프로그램 운용 시 애로점
	향후 3년간 교육훈련 투자 예상
4. 자격증 활용현황	직무수행에 가장 유용한 자격
	자격의 채용과 인사관리 영향
	신설되어야 할 자격증
5. 산업별 협의체에 대한 의견	업종 내 기업들의 HRD 공동 노력 여부
	향후 업종별 공동대처의 필요성
	어떤 분야 필요
	상설화된 모임/기구 필요성 및 참여 여부
	성과를 위한 정부지원 정책
기업, 근로자, 교육기관의 역할 기술	

○ 조사 응답 기업의 특징

- 전체 200개 업체. 디자인 산업 내 각 세부 분류의 현실적 영향력 등을 감안하여 조사 대상 기업 숫자를 할당

디자인 산업 실태조사 모집단

구분1	구분2	분야	기업수
디자인산업	디자인 전문기업	환경	195
		제품	269
		시각	440
		포장	359
		산업디자인전반	34
	일반 기업	제조업	670
		건설업	462
		소계	1,132
		총계	2,429

자료: 2005 한국디자인진흥원 등록기업리스트.

디자인 산업 실태조사 표본 구성

구분1	구분2	분류	종사자규모	모집단	표본수
디자인산업	디자인전문기업	30인이상	환경	34	6
			제품	8	1
			시각	34	6
			산업디자인전반	5	1
		20인이상 30인미만	환경	19	5
			제품	12	4
			포장	9	3
			시각	28	10
			산업디자인전반	2	0
			소계	1,297	100
	일반기업	20인미만	환경	142	7
			포장	350	18
			제품	249	14
			시각	378	22
		산업디자인전반	27	3	
300인이상	제조업	670	59		
	건설업	462	41		
	소계	1,132	100		
총계			2,429	200	

디자인 산업의 인적자원개발 현황과 전략

## □ 디자인 산업 인적자원 관리 · 개발 실태의 요약 및 시사점

전체 6절로 구성된 디자인 산업 인적자원개발 실태조사 결과를 요약 · 분석하여 우리나라 디자인 전문인력 양성에 있어서 반드시 고려해야 할 시사점 도출

### ○ 요약

- 조사한 기업의 디자인실 또는 전문회사의 절반가까이가 디자인 인력이 5인 이하였고 70% 가까운 회사에 노조가 없는 것으로 나타남. 디자인 인력의 특성 상 이동이 많고 이동 주기가 짧은 것 그리고 개별 전공역량의 문제가 전체적 단체 협상 수준에서 소화되지 않는 측면이 많은 것을 단적으로 나타낸다고 볼 수 있음
- 디자인 산업의 인력 수급과 인적자원 개발에의 참여를 결정짓는 중요 요인인 매출액이 감소함에 따라 연구개발비가 2004년 대비 2005년에 100% 이상 감소한 것으로 나타남
- 디자인 변화 속도에 따른 시장의 경쟁 속도가 빠르며 생산 및 판매 전략에서는 ‘브랜드 이미지’ 중심의 ‘소품종 대량 생산’ 방식이 많은 것으로 조사됨. 현재 다양한 미디어 및 엔터테인먼트 매체의 영향으로 오감각적으로 구성 · 전달되는 브랜드에 대한 친밀도가 크게 작용하고 있는 것으로 나타남
- 디자인 인력 중 임시 계약직의 구성 비율은 2004년부터 점차 증가 추세에 있으며 정규직 및 아웃소싱업체도 점차 유사한 비율을 보임.
- 디자인 관련직 신규 채용은 디자인기획관리직이 최근2년보다 향후 2년에 증가할 것으로 예상되어 산업별 전문가 면담결과와 유사하게 기획인력의 수요가 더 요구될 것으로 나타남. 디자인 전문오퍼레이터도 증가로 나타나



기획과 스킬 중심의 인력수요가 가장 큰 것을 알 수 있음

- 신규 인력 수요와 별도로 기업에 가장 영향을 주는 인력은 중견디자이너. 보통 5~7년 정도의 경력을 가진 사람으로 업무를 처리함에 있어 숙련도가 높고 업무를 진행의 중심적 역할을 수행하며 장기적으로 보면 기획 및 연구개발 관리직의 자질을 갖추 가능성이 높기 때문인 것으로 해석됨.
- 디자인관련 인력 선발 기준은 전 직종에서 '업무능력(직무역량)'이 가장 높은 응답비율을 보여 경력보다 앞섬. 업무가 주어지면 그 일을 해결해나가는 현실적 직무능력을 더 중요하게 생각하고 있다는 것을 보여 줌. 인력 미수급 시 그리고 경영상 중요 인력과 장기적 발전에 중요한 인력도 중견디자이너로 나타남. 향후 2년간 규모를 유지할 직종도 중견디자이너였으며 제품분야의 5인 이하 기업에서 가장 높게 나타남
- 현재 재직인력의 가장 큰 문제점은 높은 임금을 쫓아 이직이 잦은 것. 디자이너의 업무 만족도가 가장 높게 나타난 것과 연동하여 근속 연수도 중견디자이너가 평균 5년으로 가장 길게 나타남. 디자인 직종별 지식과 기술의 내용 및 수준의 변화는 디자이너의 경우 내용은 그다지 변화하지 않았지만 산업 발전과 관련 장비, 스킬의 빠른 기술개발로 인하여 그 수준이 향상될 것이라고 예상함.
- 새로운 인력수요 발생 시 초급 직종은 신규인력을 채용하여 양성하는 것으로 나타났으나 중견 및 고급 디자이너는 타기업에서 스카웃하거나 경력자 채용 방식으로 대처할 것이라는 응답이 많았음
- 신규인력 확보 시 디자인 전문회사 보다 일반기업 디자인 관련직에 지원자 수가 많은 것으로 나타나 기업 선호 경향이 변하지 않고 있음을 알 수 있음. 필요 인력을 제때 확보하지 못하는 이유로는 초급 디자인전문업체

- 이터의 경우 ‘교육훈련기관 졸업자는 많으나 자질을 갖춘 인력이 부족하다’는 의견이 높았음. 그러나 그 외 전 직종에서는 채용대상자들이 해당업계 내에서 대기업 등을 선호하기 때문인 것으로 나타남.
- 디자인 전문회사는 디자이너의 자질 부족에 대한 응답이 가장 높았으며 대기업의 경우에는 사내 인재 채용의 전문성 및 전문 인력의 부족이 높게 나타남
  - 현재 재직인력의 경쟁력을 높이기 위해 실시되고 있거나 구체적으로 모색되고 있는 대책으로 ‘사외 교육기관 활용 등 사외 재교육훈련 프로그램의 확대’ 응답비율이 가장 높게 나타남
  - 현재 채용대상은 국내신규와 국내경력자의 구성비가 각각 49.9%, 49.6%로 유사하였으며, 해외인력은 0.5%에 불과
  - 대부분의 디자인 회사들은 채용 시 핵심인력의 경력에 비중을 둔다는 응답비율이 높아 실제적 업무수행이 곧바로 이루어질 수 있는 디자이너를 채용하기를 원하고 있었음. 일반기업의 디자인 관련직과 5인 이하의 인력수를 가지고 있는 회사에서는 학력에 더 비중을 둔다는 응답을 하여 디자인 현장 실무 능력보다 기획관리 및 연구에 더 기대를 하고 있는 것으로 나타남.
  - 핵심인력이 향후 5년 내 갖추어야할 능력으로는 디자인 기획관리직과 디자이너의 경우 마케팅능력, 연구개발직의 경우 세부 디자인 능력으로 나타나 해당 직종에서 상대적으로 취약한 내용이 보완될 필요성이 있다고 응답
  - 핵심인력의 확보를 위한 제도는 대부분 제도가 없는 경우가 많았으며 다음으로 내부 육성이 높게 나타남. 특히 전문회사는 시각분야와 11인 이상의 회사에서 내부 육성이 높음
  - 핵심인력의 유지를 위하여 기업은 체계적 교육훈련에 대한 응답 비율이

높은 반면 전문회사는 경영진의 관심과 배려, 인센티브 제공의 순. 핵심인력에 대한 관리의 어려움 역시 빠른 이직 때문이며 최근 2-3년, 75% 이상으로 일반 재직 인력의 전이직 기간보다 짧았다.

- 교육훈련 전담부서가 없다는 응답이 87.9%로 높게 나타나 기업 내에서 교육훈련 할 수 있는 시스템과 기회가 부족하고 인력풀이 부족한 것으로 나타남. 전문회사가 일반기업보다 교육훈련에 대한 관심이 많았으며 교육훈련 자체 시설 및 장비가 부족하다는 응답도 높았음
- 회사차원의 교육훈련 지원제도나 정책은 회사 내의 선배사원으로부터 업무현장 교육을 받는 것이 회사의 입장에서 볼 때 회사가 필요로 하는 가장 적합한 인재를 육성할 수 있는 한 방법으로 나타남
- 최근 3년간 근로시간 중 다양한 교육훈련은 유지에 머무르는 수준이었고 일반기업이 전문회사보다 높았으며 외부교육은 제품분야, 자기주도적 교육훈련에 대한 배려는 환경과 시각분야에서 높았음. 외부교육은 10인 회사에서, 내부교육은 5인 이하, 자기주도적 교육은 11인 이상에서 각각 높게 나타남
- 재직자에게 제공할 교육훈련 선정 시 가장 크게 고려하는 점은 교육훈련 내용에 관한 것. 향후 디자인 인력을 대상으로 사외 교육훈련프로그램의 실시가 바람직 할 것으로 생각되는 기관은 협회나 단체의 교육훈련과정으로 대학보다 높음
- 교육훈련활동이 활성화 되지 않은 이유로 전 직종에서 대체인력이 부족하여 업무에 차질이 있기 때문이라는 응답이 가장 높게 나타났으며 사외교육의 경우에는 업무의 과다가 가장 큰 이유로 나타남
- 교육훈련기관에서 가장 우선적으로 개선해야할 사항으로는 실무위주 교육

이 이루어져야 한다는 지적이 가장 높게 나타남. 가장 많이 실시된 산학연계 프로그램은 인턴십이며 향후에는 산학공동연구개발에 많이 응답함. 특히 전문회사의 경우 인턴십이 높게 나타났고 재학생 대상 주문식 교육은 가장 낮게 나타남

- 향후 2년간 교육훈련 투자의 변화에 대해서는 전문회사가 일반기업보다 더 긍정적으로 응답하였으며 인력 수가 많아질수록 투자변화에 대하여 부정적 경향을 보임. 디자인 전문회사의 경우 고급디자이너가 가장 높게 나타나 이 직종에 대한 업무 의존도가 높음이 나타남
- 직무수행에 도움이 되는 자격증은 시각디자인기사가 가장 높게 나타났으나 거의 전 직종에서 자격증이 채용과 인사에 전혀 영향을 미치지 않는 것으로 나타남
- 공동 교육훈련 활성화를 위한 노력을 하고 있지 않은 회사가 76.2%로 많았으며 공동 교육훈련의 결과, 성과가 기대한 것에 못 미친다는 응답이 절반이상으로 높게 나타남. 그 이유는 업종 내 기업의 참여 부족과 공동 대응하는 사업주체의 전문성 부족이 지적됨
- 전문 인력수급이나 교육훈련 활성화를 위한 공동대처 필요성에 대해서는 찬반 의견이 비슷한 비율로 나타남. 그러나 디자인 관련 종사자 수가 적거나 매출액이 중간 정도로 안정된 전문회사의 경우 상대적으로 다른 기업에 비하여 공동대처의 필요성에 대한 응답이 높았음. 공동 대응이 가장 필요한 분야는 재직자 대상의 공동훈련이었고 전문회사는 공동 채용박람회 가장 관심이 많았음
- 상설화된 모임이나 기구의 필요성에 대하여 조사대상의 절반이상이 필요성은 있지만 상설화하려면 어려움이 많을 것으로 생각하고 있었으며 상설화가

필요 없다는 의견도 40%를 상회. 상설기구 구성 시 참여 의사에 대하여 주도하긴 어렵지만 참여자체는 긍정적이라는 응답이 많았고 참여하지 않겠다는 의견은 18.5%로 낮게 나타남. 참여 방법은 회의 참석과 실무 인력 지원

- 상설기구가 실제 성과를 거두기 위한 정부차원의 지원은 주로 재정지원, 법적·제도적 권한의 확보로 응답. 절반 가까이가 현실적으로 운영에 어려움이 많을 것으로 예상

○ 시사점

시사점은 위와 같이 정리된 실태조사 결과를 중심으로 하되 앞서 제 2장의 관련 이해당사자간 전문가협의회 및 간담회 결과와 연계하여 통합적 제시가 될 수 있도록 함

- 1장에서 언급된 바와 같이 우리나라 디자인의 국제 경쟁력에서 가장 취약한 부분이 독창성, 고품격 및 모델의 다양성 측면으로 나타나고 있음에도 불구하고 금번 실태조사에서 디자인 R&D 비용이 100%로 감소. 이것은 디자인의 변화와 시장의 경쟁 속도가 빨라 브랜드 이미지 중심의 소품종 대량 생산 전략에 대처하기 어려운 현실이라고 볼 수 있음. 우리나라의 대표 수출상품이 프랑스나 이태리와 같이 명품 또는 혁신적 디자인으로 그 경쟁력을 제고하는 것이 가능하려면 디자인 R&D 비용을 기업의 매출액 대비 투자액에만 의존할 문제는 아니라는 판단
- 우리나라도 임시 계약직의 구성비가 증가 추세에 있으며 아웃소싱업체도 늘어나고 있음. 이것은 디자인 인력의 정규직 규모가 상대적으로 감소하고 있음을 의미. 전이직의 속도도 2-5년으로 짧음. 예컨대 프리랜서와 아웃소싱업체의 활성화가 디자인 인력 풀의 다양화는 가져올 수 있지만 현재 소규모 영세 디자인업체간의 부정적 경쟁시장을 만들 수도 있다. 위의 매출

액 실태에서와 같이 영세한 전문회사들이 디자인 R&D와 디자이너 교육훈련에 투자가 어렵다면 디자인 관련 직종의 직업수명과 위상, 우리나라 디자인 경쟁력 또한 희망적일 수 없음. 이태리의 경우처럼 전문회사의 경쟁력이 혁신적이고 창의적 디자인을 통하여 고유한 디자이너의 역량이 최대한 발휘될 때 대기업과 특성적 차별점을 확보할 수 있을 것임

- 재직 디자이너 실태조사에서 나타난 바와 같이 재직인력의 가장 큰 문제점으로 임금에 따른 잦은 이직이 지적됨. 대기업의 경우는 사내 인재 채용의 전문성과 전문 인력의 부족을 어려움으로 들고 있음. 그러나 디자인 아이디어와 스킬, 두 가지를 갖춘 고급디자이너에 대한 수요가 가장 큰 전문회사의 경우는 신규 확보도 어렵지만 3년 이상 경력을 가진 중견디자이너의 이동에 큰 타격을 받는 현실. 경영진의 관심과 배려만이 전문회사의 핵심인력 유지 방안이라면 우수 디자이너의 확보는 더욱 어려울 것으로 예상
- 대기업 선호는 우리나라 전 산업 분야를 망라하여 동일한 현상으로 볼 수 있지만 디자인 산업의 경우에는 대기업의 일반적 업무 특성과 디자인 속성의 차이로 인하여 비교적 전문회사의 유인 요소가 있다고 볼 수 있음. 그럼에도 불구하고 금번 실태조사에서 나타난 바와 같이 다수의 응답자가 대기업을 선호하는 것으로 나타남. 디자인 교육훈련을 통한 적정 인력의 유형별 교육훈련 및 수급에 관한 검토가 필요하며 무엇보다도 획일화된 교육훈련양성 체제의 개선이 필요. 특히 양성 인력 수가 가장 많은 시각디자인 분야의 질적 수준 제고 및 수요가 활발한 디지털 멀티미디어 전문 인력 양성이 요구됨
- 핵심인력이 5년 내 갖춰야할 능력으로 기획 및 마케팅 능력이 높게 나타남. 최근 첨단 디지털 기술 기반의 디자인 또는 디자인 기반의 경영과 제품 등 디자인 영역이 확대되고 있는 추세에서 핵심 인력의 교육훈련프로그램은 보다 다학제적인 범주에서 계획될 필요가 있음.

- 회사차원의 교육훈련 지원제도나 정책은 회사 내 선배 디자이너를 통하여 실시하는 것이 가장 바람직한 것으로 나타났으며 사회 교육훈련프로그램의 실시는 협회나 단체로 대학보다 더 전문성이 있는 것으로 평가받고 있음. 따라서 공동 교육훈련 시 관련 협회나 단체의 주도적 역할이 모색될 필요가 있음
- 교육훈련 시 실무위주 교육훈련이 가장 중요한 것으로 나타났으며 인턴십과 산학공동연구개발이 좋은 산학연계프로그램이라고 응답함. 현재 이와 같은 과정을 진행할 때 회사의 인적 물적 투입에 대한 경비나 훈련비 문제가 해결될 필요가 있음
- 자격증은 1998년부터 현재 2006년까지의 모든 조사에서 채용이나 고과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타남. 자격 검정이 담고 있는 내용은 점진적으로 개선되어 온 것은 사실이나 자격의 working이 교육훈련기관에서도 회사에서도 활성화되지 못하고 있음. 이것은 자격제도가 교육훈련의 내용 및 체제 그리고 실무 현장에서 요구하는 능력의 성취와 불일치하는 측면이 있음을 나타냄. 최근 교육훈련과정의 이수 및 평가결과에 터하여 관련 일정 자격을 인증하는 연구사업이 진행되고 있으며 자격이 개인의 표준화된 능력을 담보하는 본질적 기능을 수행하도록 현장 접근적 개선안이 마련될 필요가 있음
- 현재 공동 교육훈련을 위한 노력을 하고 있지 않은 회사가 76%에 이르는 것에 반하여 전문 인력 수급이나 교육훈련 활성화를 위한 공동 대처의 필요성은 찬반이 비슷하게 나타남. 그러나 디자인 관련 종사자 수가 적거나 매출액이 일정 이상, 중간 규모의 안정된 전문회사의 경우 상대적으로 기업에 비하여 공동대처의 필요성에 대한 응답이 높게 나타나고 있음. 이는 전문회사의 경우 인적자원 확보가 곧 회사의 경쟁력과 매출액에 영향을 주기 때문인 것으로 보여지며 자발적 의지로 인적자원개발 협의체가 구성될 때, 그 주체가 될 가능성이 높은 것으로 판단됨.

- 상설화된 모임이나 기구의 필요성도 응답자의 절반 이상이 필요성이 있다고 응답하고 있어 협의체에 대한 다양한 지원과 방법들이 선행 될 경우 특히 디자인 관련 종사자 비율이 낮은 전문회사와 중견 전문회사들의 참여가 활발할 것으로 예상



## IV. 해외 디자인 산업의 산업별 접근 현황 및 시사점

본 장에서는 해외 디자인 산업 관련 정책 및 인적자원개발 현황을 살펴보고 (생략) 아래와 같이 프랑스와 영국 디자인 산업의 산업별 접근 사례를 분석하고 시사점을 제시

### □ 프랑스의 sectoral approach 사례를 통한 시사점

- 프랑스에서는 영국과 우리나라의 경우처럼 국가 주도의 디자인공동협의체가 일괄적으로 구성되어 있지 않고 디자인 특성별로 개별화되어 있으며 민간 주도가 대부분. 정부 또는 지역의회에서 물적, 법적 지원을 받고 협회에 소속된 기업들 스스로가 자금을 대고 운영. 협의체 주도의 형태 및 자원 조달에서 우리 실정에 주는 시사점이 있음
- 프랑스는 첨단기술기반 디자인 분야의 기구, 프랑스를 대표하는 명품 제조사들로 구성된 협회 그리고 전통 공예적 원천을 근간으로 하여 최신 기술로 재현하는 기업 및 협회가 다양하게 공존. 각각의 협회들은 디자인을 발굴, 창조하고 국내외 홍보 망을 구축하며 실무중심 인력양성 프로그램을 운영하거나 참여. 형식적이 아닌 자연발생적으로 필요한 민간 기업의 자발적 참여가 각 협의체 활성화의 주요 요인임을 알 수 있음. 또한 자연스럽게 협의체별로 필요한 인력들에 대한 인적자원개발이 이루어지고 있는데 디자인 교육기관과 연계되어 있음. 교육기관에서도 현장실습은 가장 핵심적 교육과정이며 우리나라 디자인 산업의 수준에 비추어 볼 때 현장실습이 활성화되지 않는 여러 가지 이유에 대한 반성적 시사점을 줌
- 디자인교육훈련기관의 인력양성 목표와 과정도 위에서 언급한 프랑스 디자인 산업의 기반별 특성과 맥락을 같이 함. 첨단기술기반의 디자인과

프랑스의 전통적 문화원형에 터한 디자인이 공존하는 즉, 전통과 첨단  
 조화가 교육훈련과정에서 유연하게 접목되고 있는 것이 가장 큰 강점.  
 그 결과는 실제 기업·전문회사를 통해 구현할 수 있도록 연계되며 디  
 자인을 한 학생에게는 기업이, 학생들을 현장실습에 참여토록 한 기업에  
 는 관련 정부부처의 지원이 따름. 핵심은 현장 실무 중심 교육훈련과정  
 의 운영인데 그 개발과 운영, 평가에는 반드시 관련 부문 외부의 실무디  
 자이너가 참여함. 우리나라의 오랜 전통과 문화 그리고 첨단 디지털 산  
 업 기반을 생각할 때 프랑스의 접근 방법이 다분히 설득력이 있는 모델  
 이라고 판단됨.

- 기업, 교육훈련기관, 해당 협회 등에 대한 관련 정부부처의 다양한 지원  
 이 이루어짐. 가장 중요한 점은 정부부처에 소속된 기관 특정 기관에 의  
 하여 이루어지는 지원 시스템이 아니라 그 중심축이 기업이나 기업이  
 결성한 협회임. 프랑스 전통예술인협회와 명품제조사들의 협회인  
 Colbert 위원회가 그 주요 사례로써 프랑스로 하여금 세계적 명성을 얻  
 는데 공헌하였고 고급명품의 표준(standard)을 가능하게함. 인력 양성 측  
 면에서도 젊은 디자이너들의 창의성의 자격화를 시도하였고 결과적으로  
 학생들이 디자인이나 패션 디자인 스쿨에 지원하는 것을 확대시키고 있  
 음. 중등 및 고등교육의 교육과정이 그 수준이나 특성에서 별반 다르지  
 않은 우리의 실정에서 이와 같은 민간 주도 협의체 중심 인력양성의 활  
 성화는 벤치마킹의 필요성이 크다고 판단됨

## □ 영국의 sectoral approach 사례를 통한 시사점

- 정책 입안 및 시행 초기에 범국가적으로, 정부의 강력한 의지로 추진되  
 었다는 점이 특징. 관련 부처나 교육기관 간 기능 조정 및 협의를 통해  
 서 추후 사업 수행에서 일어날 수 있는 문제를 최소화했다는 점에서 현  
 재 주무 부처에 따라 중복 정책 입안 등으로 큰 줄거리를 갖고 있지 못

한 우리의 상황에 시사하는 바가 큼

- 지역별로 실질적이며 다양한 지원이 특히 중소기업 중심으로 이루어지고 있음. 중앙에 모든 행정적 권한이 주어지지 않고 지역 특성에 맞게 탄력적으로 운영을 해 나갈 수 있도록 자치권이 주어졌다는 점에서 시사하는 바가 있음. 지역별로 현장 적응적이며 빠른 맞춤형 지원이 이루어지면서 중앙 및 전체 지부와의 네트워크를 통해 크게 방향을 설정하는 것이 가능함
- 디자인카운슬이 정규 학교 교육과 마찰을 일으키지 않으면서 학생과 교사를 지원하는 연계 네트워크를 형성하고 있음. 현재 우리나라 정부 부처, 디자인 관련 기관, 정규 교육훈련기관 간의 정책 및 운영 방향의 조율과 역할 분담이 활발하게 이루어지고 있지 않은 점을 미루어 볼 때 영국 디자인카운슬의 인적자원개발 선도에 있어서의 역할과 방법에 대한 고찰 필요
- 디자인카운슬은 디자인 관련 인프라를 조성하기 위한 다양한 센터를 설치하고 사업을 수행하고 있음. 디자인 관련 정보와 자료들을 확보하고 서비스하며 출판 및 세미나, 연수, 기초 연구 및 R&D 통해 교육훈련 기관과 산업체를 연계시켜 구심점의 역할을 하고 있다. 그 시스템과 운영 방안과 관련하여 현재 한국디자인진흥원을 중심으로 교류가 이루어지고 있으나 영국 디자인카운슬의 패러다임이 최근 정부주도에서 민간 주도로 변화하고 있는 부분에 주목할 필요 있음

## V. 디자인 산업의 인적자원개발 방향과 전략

### □ 디자인 산업 인적자원개발 방향

교육훈련기관의 산업체 현장 중심 교육훈련의 미흡과 획일적 인력양성체계를 해결하기 위한 디자인 인적자원개발의 기본 방향을 정책적 측면과 교육훈련 측면에서 제시.

우리나라 디자인 산업 인적자원개발의 기본 방향은 포괄적으로 국가적 역량을 집중할 수 있는 체제의 구축 및 기구 설치, 디자인 교육훈련의 개혁을 통한 교육 정상화 그리고 민간주도 디자인 진흥 활동 장려 및 지원 등으로 크게 정리하여 볼 수 있음.

- 우리나라 디자인 산업의 규모, 향후 확대 범위와 양적, 질적인 인력수급에 관한 입체적이고 통합적 진단을 하고 그에 터하여 정책과 사업이 일관성을 가지고 추진되어야 할 것임
- 중소 디자인 전문회사에서 요구하는 인력 양성에 초점을 맞추어 몇몇 대기업에 치중된 디자인 인적자원개발의 불균형을 조정하여야 할 것임. 특히 제조 중심에서 벗어나 디자인 우위의 고부가가치 브랜드 개발과 확산을 위해서는 국가 디자인 경쟁력의 몸통 역할을 할 수 있는 디자인 전문회사의 활성화 방안이 마련되고 강력하게 추진될 필요가 있음
- 디자인 산업 및 인적자원개발과 관련한 구체적인 실행 주체는 디자인 산업의 영역별 특성에 따라 민간의 자발적 참여를 원칙으로 하여야 할 것임
- 디자인 인적자원개발 관련 주체들의 협력 네트워크가 구축되어 디자인 산업 및 인적자원개발과 관련한 실제적인 정보 및 데이터가 생성·공유되어야 할 것임

- 디자인의 영역별 인력 양성 구조의 다각화를 위하여 교육훈련기관에 대한 전면적 재편 방안이 마련되어야 하며, 표준화된 교육훈련과정의 인증 및 그에 기반한 특성화 교육훈련과정을 중심으로 콘텐츠, 과정 편성·운영 및 교육훈련방법의 혁신적 개선이 필요함. 또한 재직 디자이너를 대상으로 한 다양한 프로그램 개발 및 연수가 지속적으로 이루어져야 할 것임
- 위와 같은 방향에 기초하여 실행적 지원 정책이 입안·추진되어야 할 것임. 디자인 분야의 인적자원개발과 관련한 각종 법령의 정비와 현실적인 행·재정적 지원을 중심으로 전략적 로드맵하에 추진되어야 함

## □ 디자인 산업 인적자원개발의 주요 영역

- 교육훈련 제도 개선
  - 디자인 교육훈련체계 및 교육훈련과정에 대하여 산업계 수요를 반영하여 현장적응적 능력 중심으로 표준화하고 지속적으로 질관리하여야 함. 예컨대 교육훈련과정을 자격 능력 표준(Competency standards)과 연결, 레벨화·통합화하고 교육훈련과정이 곧 자격 및 현장직업명이 되도록 하여 현재의 디자인 개별 영역 및 교과목 중심 교육훈련과정을 혁신해야 함.
  - 특성화, 전문화된 교육훈련과정의 개발·운영이 필요함. 표준화된 교육훈련과정에 기반하여 다양한 디자인 트렌드를 선도할 수 있도록 선택과 집중을 통해 특성화, 전문화된 교육과정으로 혁신될 필요가 있음. 표준교육과정과 특성화교육과정의 개발, 인증 및 개선 시 Sectoral Approach가 반드시 이루어질 필요가 있는데, 이를 통해 디자인 세부 영역별로 교육훈련과정의 어디까지를 표준화하고 어떤 부분에서 특성화하여야 할 것인지 등에 대한 보다 현장 지향적 의사결정이 가능하기 때문임.

- 교육훈련과정의 진단 및 질 관리 중심 평가인증시스템 구축·운영이 필요함. 이를 통해 소비자와 기업의 수요를 충족시킬 수 있는 디자이너 양성에 대한 평가인증시스템이 마련되고 특히 평가 및 학점 인정에 대한 산업체의 적극적 개입 방안이 산학협력과 연계교육의 형태로 계획될 필요가 있음.
- 수요자 중심으로 디자인 교육훈련과정 선택을 다양화할 수 있도록 디자인 교육훈련제도를 점차적으로 개방하여야 함. 이는 디자인 교육훈련과 관련하여 정규, 비정규 교육훈련기관 및 평생교육기관, 학원 등의 기관 인프라가 충분하고, 다른 한편으로 디자인 직종의 특성상 일정 분야는 실제 현장 실무에서 얻는 경험이 큰 영향을 미치기 때문. 이와 관련하여 사전학습인정(Recognition of prior learning)도 부분적으로 가능하여야 할 것임.
- 타 인접 학문(학과)와의 탄력적 연계시스템이 구축·운영되어야 함. 디자인과 비디자인의 경계가 지속적으로 와해되어 통합화·맥락화 되는 추세에 따라 협력적 교육훈련이 이루어질 수 있도록 제도개선이 이루어져야 할 것임. 예컨대 관련 공학, 경영학, 인문학 등과 연계한 다학제적 디자인 교육훈련 네트워크를 지역차원의 교육훈련기관 네트워크를 통해 구축할 필요가 있음.

○ 디자인 전문회사 핵심인력 육성 및 지원

- 독창적인 디자인 가치를 생산할 수 있는 주체인 디자인 전문회사의 경쟁력 제고방안 제시
- 급변하는 산업 환경에서 산업·상품·기술 트렌드의 변화를 지속적으로 파악하여 경쟁력을 갖추도록 디자인회사 인력의 재교육을 지원하여야 할 것임.
- 글로벌 경쟁력을 갖춘 디자이너의 양성사업을 추진하여야 함.

- 디자인 전문회사의 부가가치 창출을 위한 디자인 R&D 필요 디자인 전문 회사가 완성적인 디자인 지식 서비스를 이루고 있지 못하다는 측면의 보완을 위하여 아이디어의 상품화 방법까지를 해결해 주는 디자인 통합 서비스 능력을 갖추도록 관련 정보를 공유하는 네트워크 구축과 운영에 대한 지원이 이루어져야 할 것
- 디자인 산업의 영역 특성별 인력양성과 교류를 위하여 민간 주도 공동협의체의 구성·운영이 필요. 정부 차원의 탄력적 교육훈련시스템 안에서 전문회사 중심의 디자인 세부 영역별 인력양성 및 수급은 회사와 디자이너의 국내외적 경쟁력을 강화시킬 수 있을 것으로 판단됨. 디자인 분야 전체를 모두 포괄하기 보다는, 우리나라 디자인 산업의 구조와 특성을 분석하여 분화된 한국적 형태의 다양한 협의체의 구성이 효율적일 것임. 대체적으로 학교, 기업 모두 그 필요성에 공감하고 있는 것으로 조사됨

## □ 디자인 산업 인적자원개발협의체의 활용가능성 및 구성전략

### ○ 활용 가능성

- 글로벌 경쟁 시대의 디자인 경쟁력 확보를 위하여 공동 시장의 형성을 준비하고 국내외 디자인 산업 분야의 변화 상황에 공동 대처해 나감. 예컨대 포지셔닝 되기 전 특정 지역이나 나라의 고유 브랜드 디자인 상품의 경우 기본적으로 수요의 불확실성을 가지고 개발되므로 필요한 경우 동종 업계의 연합이 유리할 수 있음. 최근 디자인의 학제적 특성에 기초한 다자간 연합을 통하여 디자인 분야의 개별적 전문성을 키우면서 공동 이익을 창출하는 사례가 늘고 있음. 이와 같은 핵심역량의 집중과 공유는 국내 대기업을 중심으로 디자인 경영이 활성화되어 디자인 R&D 인력을 확대해 가는 현실에서 특정 상품이나 콘텐츠를 통하여 전문회사가 글로벌 대기업을 상대로 경쟁력을 갖게 되는 요인이 될 수 있음

- 지역 경제를 활성화하기 위한 수단으로 디자인을 적극 활용해야하는 필요성이 커짐에 따라 지역 디자인 진흥의 특성화 요구 또한 증대되고 있는 현실에서 지역 특성에 기반한 디자인의 특성화를 공동 연구개발해 나가야함. 특정 지역의 경제, 산업 구조, 문화 전통 등을 충분히 반영할 수 있는 지역 디자인 전문회사 및 단체를 중심으로 협의체가 특성화되고 활성화될 필요가 있음.
- 전문회사의 경우 시장조사·분석, 고객조사·분석, 디자인 개념화와 구현시 요구되는 재료, 기술 등 전체 과정을 단독으로 진행하기에는 대기업에 비하여 시간과 비용에서 취약할 수 있음. 따라서 동종 및 유사 디자인 개발, 생산 과정 및 판매 전체 프로세스를 공유·분담·협력하여 생산성을 향상시킬 수 있음. 디자인을 바탕으로 한 오리지널 브랜드(Original Brand)의 개발에 협력하며 기술개발과 판매에 공동 대응해 나가야 할 것임
- 동종 및 유사 디자인 전문회사의 디자인 생산물에 대한 수요 기반 확충을 위해, 디자이너와 디자인 생산물에 대한 데이터베이스를 구축하고 디자인 수요 기업에 디자이너와 생산물을 연계시키거나 판매하는 것을 추진할 필요가 있음. 이를 통해 디자인 전문회사의 취약한 수요 기반이 확대되고 경영 여건의 개선도 기대될 수 있음.
- 디자인 전문회사의 경우 고유 디자인 브랜드의 활성화가 가장 중요하므로 이에 대한 디자인 보호법 및 저작권법 등에 관한 정보를 공유·보호하며 국내외 판매 시 조건들에 공동 대응함

○ 구성 전략

- 우리나라에서의 실제 디자인 산업별 협의체의 구성과 관련하여, 가장 중요한 이해관계자인 기업의 경우 대부분 전문회사가 경제적 여건 상 산업 차원의 인적자원개발에 직접 재정적으로 기여할 수 있는 상황은 아님. 따라



서 산업별 협의체의 실제 활동에 대해서는 정부의 적극적인 행정적, 재정적 지원이 필요하며, 이 과정에서 정부 산하 기관이 관리 역할을 담당할 수 있을 것임. 단, 민간이 정책의 주체로 자리매김할 수 있도록 하는, 민간의 자율성을 보장하되 민간의 부족한 부분은 계속 채워주는 방식의 지원이 이뤄져야 할 것임

- 디자인 산업별 협의체의 구성 범위와 관련하여, 디자인의 영역별 특성과 인력 수요가 상당히 차별화되어 있는 현실을 감안하여, 처음부터 디자인 전체를 아우르기 보다는 세부 업종별로 접근하는 것이 초기 구성 및 정착 과정에서 효과적일 것임. 이 경우 세부 업종별로 지나치게 기구가 세분되면 정부 지원의 비효율적 활용도 발생할 수 있음. 즉 각각 세분된 기구에 대해 고정적 인건비 부분의 지원이 이뤄지면 정작 필요한 사업에 충분한 재원이 투입되지 못하는 경우가 발생할 수 있으며 디자인 산업 전체적으로 교육과정이나 자격제도 등을 조율해야 할 경우에도 문제가 발생할 수 있음. 이러한 점을 감안하면 한편에서 세부 업종별 분화를 추진하되, 지나친 분화는 억제해 나가며 장기적으로는 디자인 전체의 산업별 협의체로 묶어 나가는 것이 필요한 것으로 보임
- 기존에 구성·활동 중인, 비즈니스 협조 차원에서의 전문회사 사이의 소규모 협의 기구들도 디자인 산업 인적자원개발에서 중요한 자원으로 활용될 수 있을 것임. 디자인 산업 인적자원개발 협의체가 이러한 기구들을 상호 연계하고 보다 큰 틀에서 교육과정의 표준화 문제나 자격 문제, 인적자원 개발 인증 등의 사업을 주도하고 추진해 나갈 수 있을 것임
- 정부기관은 국가적 차원의 거시적 안목 하에 디자인 산업의 인력 수급과 조절을 가늠하여 크게 대응전략을 마련하고 민간이 주도하기 어려운 계획을 사업화함으로써 공동 협의체의 활성화를 도모하는 역할을 수행하여야 할 것임. 예컨대 산업별 협의체의 초기에 전문회사의 참여를 유도하는 적

극적인 정책 추진 여부가 디자인 산업별 협의체의 조기 정착에 상당한 영향을 미칠 수 있음

## □ 디자인 산업 인적자원개발협의체의 운영 방안

### ○ 디자인 산업의 내적 특성에 기반한 운영 체계 구축

- 본 연구에서 제시하는 인적자원개발협의체의 운영 체계는 기업과 근로자 대표의 자발적 참여로 관련 주체들의 이익을 추구하고 그 일환으로 인적자원개발에 개입하는 모델.
- 따라서 디자인 산업 인적자원개발 협의체의 운영은 현재 관련 정부 부처 및 산하기관별 기능에 따라 구획된 경직적 틀을 벗어나, 기업과 근로자의 필요에 따라 유연하게 조정되는 탄력적 체계로 변화될 필요가 있음. 이 과정에서 지역사회 문화단체 및 관련 일반기업과 연계하는 현실적 네트워킹을 구축해야 할 것임

### ○ 디자인 산업 인적자원개발협의체의 역할 및 기능 정립

- 디자인 산업 인적자원개발협의체의 참여 주체별 여건, 역할 및 기능에 대한 규명과 활동 범위, 인증 및 가입절차 등에 관한 기준이 마련되어야 할 것임.
- 관련된 다양한 정규 및 비정규 교육훈련 과정과 체계 내에서 역할 분담을 하고 협의체 중심 인력별 양성체계의 당위성이 합의된 후 관련 상황 내에서 현실적 적용이 가능하도록 해야 할 것임

### ○ 디자인 산업 인적자원개발협의체의 제도적 근거 마련

- 협의체를 인정하는 정부부처 기구, 법, 제도, 지원 등의 체계를 조사하고 마련하여야 함
- 구체적인 협의체의 활동 범위에 대한 규정이나 타 협의체와의 연계 그리고 협회나 단체들과의 교류 관련 사항들을 정비할 필요가 있음. 특히 운영을 위한 자체 재원 마련과 조성계획에 대한 충분한 검토가 있어야 할 것
- 디자인의 경우 다양한 기관에서의 교육훈련이 가능하므로 이에 관한 행·재정적, 제도적 근거가 모색되어야 함. 실제 디자인과 비디자인의 경계가 지속적으로 와해되어 통합화 맥락화 되는 추세에 따라 협력적 교육훈련이 이루어질 수 있도록 제도 개선과 방법을 주도적으로 개선할 필요가 있으며 협의체의 기능과 역할과 관련한 기존 제도의 개선방안도 조사·분석하여야 할 것임

○ 디자인 산업 인적자원개발협의체의 R&D 강화

- 협의체의 마케팅적 이윤 추구를 위한 주력 분야의 R&D가 필요함. 관련된 협의체, 연구기관, 학교와 네트워크를 구축하여 협의체 내 주체들에 대한 R&D 지원이 가능해야 할 것.
- 지역 디자인 역량의 확충을 위하여 지정된 디자인 혁신센터(DIC) 형태의 R&D 기관과 연계하거나 정규 교육기관과 협의체 내 인력의 CDO(Chief Design Officer) 교류를 통하여 상호 연수의 기회를 마련하고 관련 협의체 간 교류 및 인력양성 부분의 공동 연구를 추진해야 할 것임
- 현재 우리나라 디자인 전문회사에 대한 정부지원 사업이 자생적 디자인 서비스 시장의 형성을 저해하는 한계가 노출되고 있는 실정. 우수한 디자인이나 혁신 기술 중심으로 단계별로 차별화된 지원책이 중장기적으로 다

양한 규모로 진행되어야 할 것임. 이 같은 상황에서 전문회사 중심의 인적 자원개발협의체는 관련 이해관계자의 자발적 참여 의지에 기초하여 구성, 운영될 경우 각 주체 간 상승효과를 낼 수 있을 것으로 기대됨. 그 초기 및 전개 단계에서는 지원, 관리, R&D 부문에 적절한 공공 관리 기구의 개입이 필요할 것임

# 토론 및 질의응답

- 토론자 정 찬 우 / 금융연수원 연구위원  
류 치 열 / 보험연수원 부장  
조 성 환 / 호서대학교 교수  
백 종 현 / 네이트 시스템 대표  
인 수 범 / 한국노동사회연구소 연구위원  
김 영 철 / 교육인적자원부 과장

토론 1

정찬우 / 금융연구원 연구위원

- 국내 금융산업의 경쟁력을 강화하고, 나아가 금융허브를 달성하기 위해서는 우수한 금융 전문인력의 확보가 핵심 과제
  - 정부는 '05.6.3 대통령 주재 금융허브회의에서 「금융전문인력양성」을 정책 핵심과제로 선정하고,
  - 민간전문가 중심으로 「금융인력양성 분과위원회」를 구성, 중장기적 관점의 「금융전문인력양성기본계획」을 마련하고 지난 6월 14일 부총리 주재 「금융허브 추진위원회」에서 이를 확정
  
- 금융인력 양성계획의 실효성 확보를 위해서는 금융인력 현황에 대한 기초통계를 토대로 금융환경 변화에 따른 체계적인 인력 수급전망을 제시, 공급기관(대학·연수기관)과 수요기관(금융회사)의 신속·효과적인 적응을 유도할 필요
  
- 직능원의 이번 보고서는 금융환경 및 금융산업의 변화, 금융인력 수급현황 및 특성, 설문을 통한 금융인력 개발현황 등 금융인력 양성·관리를 위한 기초통계를 체계적으로 제시하고 있다는 점에서 상당한 의미를 갖는 것으로 평가
  
- 한국금융연구원 산하 금융인력네트워크센터는 최근 금융인력 기초통계 보고서와 수요전망 보고서를 작성
  - 6개 주요 금융업종을 대상으로 금융인력 현황에 대한 기초통계보고서를 작성하였으며, 그 주요내용을 언론에 공표

- 이와 더불어 금융회사의 2006년 4/4분기 및 2007년 금융인력 수요전망을 실시
- 양 기관이 일정 부분 유사한 역할을 수행하므로 협력연구를 통해 금융인력 양성·관리의 효율성을 제고할 수 있을 것으로 기대

토론 2

류 치 열 / 보험연수원 부장

금융 산업 인적자원개발지원 시스템 구축 연구에 대하여

- 우리나라 경쟁력의 원천은 지식기반의 인적자원 개발과 양성에서 찾을 수 있을 것이며, 세계 국가 간의 자원을 무기로 보면 우리가 그중에서도 금융 산업 분야의 인적자원이 지닌 잠재력과 경쟁력 강화로 선진국대열에 조기 합류 가능성이 있다고 본다.

글로벌 세계의 경제, 정치, 문화의 영향력이 곧 국민 삶의 질 향상과 행복의 조건을 충족시킬 수도 있다는 측면에서 금융 산업 인적자원 개발지원 시스템 구축 연구는 매우 적합한 테마로 시의적절하다고 볼 수 있으며 시스템구축과 실현에 활용할 가치가 높다고 생각 된다.

특히 연구 주제의 테마별 접근방법이나 총망라된 내용의 설득력, 문제해결 방안으로 제시된 구체적 대안 중

- 금융기업 생산성제고 및 국가 경쟁력 강화를 위해 생존능력을 갖추는 것에 접근하면서, 정부주도의 일방적 정책제시와 추진 강행보다는 과정에서의 고객(금융회사, 관련협회, 연수기관, 개별교육기관, 개인, 정부도 포함가능)의 정의와 범위를 감안한 process에 참여유도 및 긴밀한 협조와 지원이 반드시 필요하다는데 전적으로 동감한다.

진정한 고객은 누구며, 고객마다의 원하는 것, 필요로 한 것이 무엇인가를



공감하며 어떻게 할까를 함께 고민하는 것이 중요하다고 본다.  
 혹시나, 단기성과 위주나 형식적 구색 갖추기 정책, 제도의 강행 실천은 자금의 유사사례에서 보듯 불필요한 소모와 경쟁력 저하의 원인이 되기도 하며 퇴보의 길을 걸을 수 있는 우려도 된다(수혜자, 공급자, 고객 관계 정립 필요)

올바른 방법으로 제시된 단계적, 체계적 접근은 시너지효과 뿐 아니라 기대 이상의 성과까지도 가능할 것이란 믿음도 갖게 된다.

- 우리의 금융정책이나 제도가 태동부터 성장되어온 역사로 비춰 볼 때 다분히 규제와 보호 속에서 정착되어진 점을 감안하면, 국경 없는 경쟁 속이지만 당분간 어느 정도의 정부, 기관 주도의 역할은 분명 필요하며, 어떤 측면에서는 더욱 강력한 영향력이 요구되는 점도 있다고 본다.  
 글로벌 역량과 글로벌 스탠다드에 맞출 수 있는 과감한 정책도 필요하다는 생각이다.

그런 측면에서 금융 산업 인적자원개발의 현황과 문제점, 개발 방향과 과제에서 잘 다루었듯이, 금융 산업의 중장기적 인적자원개발 지원시스템 구축과 금융 인력구조(노동시장의 안정성) 측면을 포함한 전체적인 인적자원개발 정책방향이 잘 설정되어 연구할 가치가 있다고 보며, 금융 산업 인력수급 및 교육훈련에 관한 공동관심사 논의를 시작으로 하여 실무교육 System화, 국가자격인증제도 확립 등 단계적 접근실시가 중요하다고 본다.

또한 국가교육제도(대학, 전문대학원, 산학협력 등)와 해외전문기관과 교류협력, 개방 등 대국적이며 중장기적인 Roadmap 구축은 정부주도의 과감한 시행과 업종별 기업들의 공동대응과 성과 도출을 위한 정부차원의 관리 협조도 간과해선 안 될 중요한 과제라 생각된다.

은행, 증권, 보험 등의 전문 금융업종 간의 교류협력을 통한 시너지효과와 더불어 독창적인 성과제고 가능한 부분은 더욱 자체적인 역량강화와 경험의 축적, 기업별 문화와 전통·특성에 맞는 장려책과 활용방안을 확대 권장하며 우수사례로 활용 하는 것도 바람직하다고 본다.

구체적인 성과 실현, 경험한 부작용 인력운용상의 노사간 애로 사례 등과 평가보상제도, 전문자격인증제도, 금융업종별 연수기관 및 협회들의 역할 등을 고려하여, 새로운 관점과 견해 방향성 제시도 가능할 것이라 본다.

정책의 구상과 계획보단 실천이 더욱 중요한 것이다. 실천 과정상에 큰 꿈과 기대와 성과에 기존 보유한 노하우와 문화, 역량이 사장되거나 변질되는 우를 범하지 않기 위해 협의체 구성과 지원도 좋은 아이디어라 생각된다. 고객(금융기관, 정부, 교육기관, 사설, 개인)의 자발적이며 능동적 참여 유도과 실제 역할을 반드시 고려해야 할 것이다.

금융산업 변화 트렌드에 맞는 인적자원개발의 방향을 제시하고 설득력과 자세한 부문별 데이터 정립, 설문조사노력도 가치 있는 것으로 본다.

- 전략적 금융인적 자원개발의 중요성이 강조되고
- 금융업종의 인력구조, 기관현황, 수급예측 등 사례
- 정부정책 흐름과 해외의 사례로 볼 때 실현 가능성 부분
- 고객이자 수혜자, 공급자 모든 측면에서 인적자원개발 협의체 구성, 활용 가능성 제시 등에 공감하며 기대도 가져 본다.

동북아 금융허브구축의 일환으로 금융인력 네트워크 센터에 대한 기대와 우려도 있다.

센터의 역할과 기능수행 과정상의 시행착오와 혼선이 최소화 될 수 있도록 이해 당사자의 과정 참여를 적극 유도할 필요가 있으며, 일정과 목표에 쫓겨 본질과 구성의 혼돈 없이 기능과 역할의 구심점이 될 수 있

기를 진심으로 희망한다.

- 궁극적으로 글로벌 경쟁력 제고를 위한 종합적 접근과 중장기적 전략을 모색하여 실무역량과 금융업종의 현실을 중시할 수 있는 안목을 가지고 세부과제에 대한 관리체계와 투자확대가 필요하다고 보며, 이해 관계자들과의 원활한 의사소통, 협조지원 시스템 구축, 적극적인 참여유도가 전제되어야만 소기의 성과를 거둘 수 있으리라 생각한다.

토론 3

조성환 / 호서대학교 교수

제1장. 디자인산업의 변화와 전망

- 물질보다 인간성 회복 및 감성과 이미지가 중시되는 정보화 사회가 도래하면서 기업의 제품 디자인 환경이 고객의 자아실현 욕구 중심으로 변화함에 따라서 디자인 차별화, 고급화, 감성중심의 휴먼디자인이 요구되고 있음.
  - 디지털기술의 발달로 산업의 보조자로 기능했던 디자인이 산업의 가치를 창출하는 기반산업으로 변화하고 있음. <산업기술혁신 5개년계획 리포트>
- 기술가치의 보편성 내지 비 차별화 요인을 극복하거나, 기술의 가치를 새로운 관점에서 부가가치적 요소로 활용하는 것이 디자인임에도 불구하고 우리산업은 기술가치의 하락이 곧 상품의 단종으로 이어지고 있어, 막대한 자본이 투자되는 대기업 중심의 기간산업(자동차, 정보통신 등)만이 산업적 관심의 대상이 되고 있고 디자인은 이러한 분야에서 주로 활약하고 있다.
- 그러나 신산업의 초기 시장은 기술지배적인 관점이 우세하며 디자이너는 산업의 보조자 역할을 수행하게 된다.
- 따라서 산업의 부가가치 창출자로서의 디자인의 전략적 역할을 기대한다면 우리가 부가가치 창출에 회의적인 신발, 문구, 생활용품, 가정용 가전제품 등 경공업 제품이나 도리어 국가적 관심이 퇴색한 품목에 관심을 기울일 필요가 있다. 이러한 제품의 기술가치가 관심의 대상이 될 수

없다는 것은 곧 디자인을 통한 부가가치 창출이 더욱더 중요하며 디자이너의 진정한 가치를 실험하는 계기가 될 수 있기 때문이다.

- 우리가 인정하는 많은 디자인 기업의 제품들은 결코 기술선도적이지 않다는 것이다. 첨단제품의 디자인으로 상징되는 애플의 i-pod 역시 모든 부품은 이미 공개되어진 것으로 대부분은 소니(بات데리), 도시바(하드 드라이브), 샤프전자, 마이크로일렉트로닉스에서 구입한 것이다. 이 제품의 진정한 가치는 창조적인 디자인에 의해 결정된 것이다.

위 사례를 통해 우리는 하이테크 제품의 디자인가치를 인정하려 들지 못한다. 그러나 아이팟은 하이테크적 디자인가치를 기술개발로 구현해 낸 것이다. 이점에서 현행 우리 정보통신 제품의 디자인가치의 우월성을 인정하고 있는데 이는 많은 문제가 있는 시각이라 할 수 있다.

뱅크올롭슨엔 마이클 앤더슨(43·사진) 수석 부사장은 삼성전자와 LG 전자 등 대규모 인하우스(사내) 디자이너 시스템을 보유한 한국 기업들은 다양한 제품을 빠르게 개발할 수 있는 능력을 지녔다고 평가했다. 그러나 그는 “기존 제품과 완전히 구별되는 디자인의 제품은 경영진과 엔지니어들로부터 독립된 프리랜서 디자이너들에게서 나온다”며 “한국 기업들도 핵심 역량을 갖춘 프리랜서 디자이너의 비중을 높일 필요가 있다”고 조언했다.

- 결론
  - 디자인 인재상에 대한 최소한의 다양성이 필요하다.
  - 대기업이 원하는 인재는 지식기반의 조직력과 자본력에 의존하여 특정 기업의 경영구조와 산업구조에 필요한 인재이다. 이는 프리랜서 디자이너나 창조적 디자이너와는 구별되어야 한다. 물론 지금 디자인 교육의 문제는 이러한 인재상이 지배적이라는 것이다.
  - 또 하나의 인재상은 우리가 보편적으로 이해하는 개인의 창조적 능력과 확연히 구별되는 세상에 대한 새로운 관점을 지닌 디자이너상인데,

이러한 인재는 보다 독립적인 환경에서 수월하게 양성되며, 우리나라에는 디자인전문회사가 이러한 부류에 속한다고 볼 수 있다.

- 우리의 인식에서 지배적인 인재상은 사회적 현상과 맞물려 혼잡스럽고 비전략적인 시각이 자리잡고 있다. 전자는 지식과 방법(a way), 조직에 근거한다면 후자는 성찰과 방식(a form), 개인의 능력에 전적으로 의존한다는 점이며, 현재 국가의 정책에서 개인에 의존되어지는 정책은 없는 것은 아니지만 분명한 의식으로 자리잡고 있지는 않다. 따라서 본 연구에서 제시하는 『이해당사자간의 현안적 접근』은 매우 바람직하다고 볼 수 있다.

## 제2장. 디자인 산업 인적자원개발의 주요 영역과 사업

디자인의 특성화는 다양한 디자인 접근방법이 전제가 되어야 할 것이다. 우리의 경우는 다소 학문적 접근방법이 지배적이라는 점에서 우려가 있다.(그외 기능주의, 기호론적, 실험적, 연구적, 디지털적 등)

디자인 재학생의 기업체 현장실습 학점인정제나, 인턴학습은 더욱장려될 필요가 있다.

다학제적 디자인 교육은 지식의 연계와 활용적 가치를 극대화하는 측면에서의 한 방법이긴 하지만, 바우하우스 당시 디자인교육의 다양한 과목 구성(기호학, 지각이론, 사이버네틱스, 인간공학 등)과는 그 목적을 달리 한다고 볼 수 있다. 디자이너의 완성도를 높이는 교육과 기업, 상품, 시장을 이해하는 것으로서의 지식은 구별되어 살펴볼 필요가 있다.

디자이너인증제에 대해서는 산업과 디자인의 역할 등 다양한 사안에 대한 정체성 확립 이후 검토할 사안으로 판단된다.

현시점에서는 디자인 전문회사를 대상으로 한 인력양성 방안의 수립이 보다 시급한 사안이라 할 수 있다. (인하우스 디자이너를 다량 보유한 대기업 대비)

### 제3절 디자인 산업 인적자원개발 협의체의 활용가능성 및 구성 방향

위 사안들을 종합해 볼 때 디자인 산업에서 관련 이해관계자들이 중심이 되는 차별화된 인적자원개발 정책의 추진이 필요하다고 볼 수 있다.

다만 본 정책의 추진에는 디자인산업의 미래가 전제되어야 하며, 이들 정책은 정부의 지원만을 바라는 것이 아니라 디자이너의 자생적, 자치적 활동 개념이 보다 적극적으로 포함되어야 한다고 판단된다.

디자인 산업의 비전이 산업적 관점에서 정리되는 것이 아니라 디자인 가치구현 가능성의 관점에서 디자이너들에 의한 산업적 해석이 첨부되어야 할 것이다.

현재 국가적 시각에서 디지털가전, 차세대이동통신, 지능형 홈 네트워크, 디지털미디어, 지능형 로봇, 차세대 자동차, 조선, 기계, 디자인을 대표로하는 지식서비스산업 등이 성장산업으로 거론되고 있는데, 이중 디자인 지식서비스 산업을 제외한 분야에서 디자이너는 당분간 역시 보조적 역할자로 인식되기 쉽다. 따라서 디자인 지식서비스 산업에 해당하는 구체적 전략 수립이 필요하다고 본다.

이제 교육정책과 산업정책은 분리해 서 볼 수 없는 단계이며, 인적자원 개발 협의체가 이러한 시발점이 될 수 있을 것이다.

토론 4

백 중 현 / 네이트시스템 대표



토 론 5

인 수 범/ 한국노동사회연구소 연구위원

인적자원개발과 사회 파트너십

○ 산업별 인적자원개발

- 산업의 경쟁력을 높이고 노동자 능력개발을 위해 ‘산업 및 업종’ 차원의 인적자원개발의 중요성이 강조되어 왔음. 2004년과 2005년에 산업별 인적자원개발협의체가 구성되어 운영되고 있음.
- 21세기 ‘지식사회’가 핵심적 주제로 등장하면서 숙련향상 및 인적자원개발을 효율적으로 추진할 필요성은 점점 높아지고 있음. 한국에서는 인적자원개발이 대기업에서 조차 체계적으로 이루어지지 않고 있고, 중소기업에서는 제대로 노동자의 인적자원개발체계가 갖추어있지 않은 상황임. 이런 상황에서 산업차원에서 표준적 모델을 만들어 산업별 인적자원개발 프로그램을 만들어 나가는 것이 필요함.
- 우선 산업 주체인 노사가 함께 산업별 인적자원개발의 필요성에 공감하고 효율적인 체계를 만들어야 하지만, 정부 및 교육기관들도 함께 사회파트너십을 형성하여 환경변화에 대응할 수 있는 노동자 인적자원개발 프로그램을 창출해야 함. 노동조합도 노동자의 교육훈련에 대해 적극적 정책을 마련해야 함.

○ 서비스산업: 금융 산업과 디자인 산업

- 2004년과 2005년에 추진된 10개 산업 인적자원개발협의체는 주로 제조업

중심이었음. 인적자원개발은 서비스산업과 제조업 모두 중요하고, 제조업의 경우는 노사단체들이 형성되어 있고 시급히 교육훈련이 체계적으로 이루어질 필요가 있음.

- 서비스산업은 제조업에 비해 날이 갈수록 그 비중이나 중요성이 더욱 커지고 있고, 내부 구성에 있어서도 매우 다양한 업종으로 구성되어 있기 때문에 하위 산업(업종) 수준의 인적자원개발을 추진하는 것이 더욱 필요한 것으로 생각됨.
- 사례로 선택한 금융 산업은 비교적 안정적인 금융노조가 존재하고 있고 노사 간 산업교섭을 이루어지고 있어 산업별 인적자원개발을 할 수 있는 체계가 갖추어져 있는 것으로 보임. 디자인 산업은 상대적으로 높은 노동이동성을 보이는 특성을 지니고 있어 인적자원개발의 방향을 살펴보는 데 중요한 사례가 될 수 있음.

○ 금융 산업의 인적자원개발

- 금융 환경 변화에 따른 금융 인력의 교육훈련이 적절하게 이루어질 필요성이 점점 증대하고 있음. 특히 전문 인력 및 복합금융서비스 분야에 대한 공급과 육성이 매우 필요함. 전체 산업적 측면에서도 금융 산업이 차지하는 역할은 매우 중요함.
- 금융 인력에 대한 중장기적 인적자원개발 프로그램 마련이 이루어져야 함. 최근에 이루어졌던 금융 구조조정은 안정적인 금융 인력 확보에 불안감을 높이는 효과가 있음. 전반적인 금융 산업의 인력수급 및 교육훈련에 대한 사회적 논의를 통해 합리적인 해결책을 만들어가야 함.
- 인적자원개발에서의 상향조정과 기존 금융 인력의 하향조정은 종합적인 분석과 해결방안이 요구되는 복합적인 상황이지만, 금융노동자의 교육훈련을 통한 능력개발이 금융 인력의 안정성을 확보하고 기업 경쟁력을 높이는 길임.

- 금융노조는 교육훈련에 대한 요구를 한 바도 있고, 노동자도 교육훈련이 신속하게 이루어져야 한다는 데 공감대가 형성되어 있음. 금융기관 및 정부, 교육기관이 노조와 함께 노동자 교육훈련에 관한 사회 파트너십을 형성하여 적절한 금융산업 인적자원개발을 발전시켜 나가야 함.

○ 디자인 산업의 인적자원개발

- 디자인 산업은 업종의 성격상 다양한 인력 수요가 있음. 인력수급을 원활하게 하기 위해서는 현재 대기업 중심에서 중소기업 ‘전문디자인 기업’을 양적, 질적으로 발전시키는 방향은 정부 및 기업 등 사회적 차원에서 추진해야 할 과제임.
- 실태조사에서 마케팅, 경영, 지적재산권 같은 현장성 높은 교육과정이 부족하다는 것은 디자인 산업에만 국한된 것은 아님. 현실적 요구에 맞는 교육훈련 내용 및 방식을 모색해야 함. 이를 위해 기업과 학교의 연계체계를 강화하여, 재학생 시기에 기업 현장학습을 강화하고 기업수요와 학교교육이 상호 발전하는 방향으로 추진할 필요가 있음.
- 또한 디자인 인력이 요구하고 있는 현장성 있는 교육을 위한 교육네트워크 및 교육시설 산학연계 방안을 마련할 필요가 있음. 노동자(노조)의 참여를 강화하여 기업과 노동자가 함께 교육훈련을 발전시키고 개발하는 노력을 일상적으로 갖추는 체계를 개발해야 함.