

주요 일정

시 간	내 용
13:30~14:00	등 록
14:00~14:10	<p>개회 선언 및 국민의례 인사말 : 권 대 봉 한국직업능력개발원 원장 축 사 : 김 세 원 경제·인문사회연구회 이사장 엄 현 택 고용노동부 고용정책실장</p>
	<p>사회(좌장) : 유 오 중 교수 (한라대학교 경영사회대학장)</p>
14:10~14:30	<p>주제발표 I 직업능력개발 계좌제 운영현황과 향후 개선방향 고혜원·박천수·정재호 박사 (한국직업능력개발원)</p>
14:30~14:50	<p>주제발표 II 중소기업 직업능력개발 실태와 활성화 방안 박 윤 희 박사 (한국직업능력개발원)</p>
14:50~15:10	<p>주제발표 III 숙련기술인의 경력단계별 촉진 및 장애요인에 기초한 경력개발 지원정책 이 지 연 박사 (한국직업능력개발원)</p>
15:10~15:30	휴 식
	<p>주제별 지정토론 주제 I 이 원 두 서기관 (고용노동부 인적자원개발과) 윤 석 천 교수 (한국기술교육대학교)</p>
15:30~16:20	<p>주제 II 피 해 근 사무관 (고용노동부 인적자원개발과) 백 필 규 박사 (중소기업연구원 인력·기술연구실장)</p>
	<p>주제 III 이 덕 희 과장 (고용노동부 자격정책과) 서 중 율 명장 (KT자원주식회사 대표이사)</p>
16:20~17:00	종합토론
17:00	폐 회

- ❖ 주제발표 I 직업능력개발 계좌제 운영현황과 향후 개선방향 1
고혜원 · 박천수 · 정재호 박사 (한국직업능력개발원)
- ❖ 주제발표 II 중소기업 직업능력개발 실태와 활성화 방안7· 3
박 윤 희 박사 (한국직업능력개발원)
- ❖ 주제발표 III 숙련기술인의 경력단계별 촉진 및 장애요인에 기초한
경력개발 지원정책 8
이 지 연 박사 (한국직업능력개발원)
- ❖ 주제별 지정토론 133
 - 주제 I 이 원 두 서기관 (고용노동부 인적자원개발과)
윤 석 천 교수 (한국기술교육대학교)
 - 주제 II 피 해 근 사무관 (고용노동부 인적자원개발과)
백 필 규 박사 (중소기업연구원 인력·기술연구실장)
 - 주제 III 이 덕 희 과장 (고용노동부 자격정책과)
서 중 울 명장 (KT자원주식회사 대표이사)

주 제 발 표 I

직업능력개발 계좌제 운영현황과 향후 개선방향

- 연구자: 고희원 · 박천수 · 정재호 박사 (한국직업능력개발원)

목 차

I. 머리말	5
II. 계좌제 운영 현황	6
1. 예산 집행 실적	6
2. 계좌 발급 및 훈련 실적	8
III. 계좌제의 운영 성과	12
1. 훈련참여율	12
2. 계좌발급 후 첫 훈련참여까지의 기간	15
3. 훈련 참여 횟수	17
4. 취업률	20
IV. 독일 훈련바우처의 품질관리 사례	24
1. 공급측 및 수요측 품질관리	24
2. 시사점	27
V. 개선 방향	29
1. 이력관리의 활용도 제고	29
2. 훈련분야의 편중 해소	30
3. 계좌제 발급대상의 선별 필요	30
4. 적합훈련과정 사전 심사와 평가의 개선	31
참고문헌	33

I. 머리말¹⁾

2008년 하반기부터 실시되고 있는 직업능력개발계좌제(이하 계좌제)는 ‘실업자에게 일정금액을 지원, 그 범위 내에서 자율적으로 직업훈련과정과 훈련기관을 선택하도록 하고 개인별 훈련이력 등을 통합관리하는 제도’이다. 계좌제는 2008년 9월부터 대구, 광주지역에서 시험운영 차원으로 실시되었으며, 2009년 3월부터는 전국 차원의 시범사업이 실시되었다. 2010년에는 실업자훈련의 총 예산의 71% 내외가 계좌제로 운영되고 있는 중이다.

계좌제를 통하여 기대되는 정책효과 또는 정책목표는 제도 도입 당시 다음과 같이 설정²⁾된 바 있다.

- (훈련생) 훈련시장의 서비스구매자인 훈련생에 대한 직접 지원을 통해 훈련선택권 확대 및 만족도 제고
- (훈련기관) 훈련시장의 진입장벽 및 규제를 완화 → 훈련과정의 다양화 및 경쟁을 통한 훈련의 질 제고
- (정 부) 상담, 정보제공 등 고용지원서비스와 연계 강화 → 훈련성과 및 자원배분의 효율성 제고
- (훈련시장) 시장가격 지원방식으로 전환 → 훈련시장 활성화를 통한 국제경쟁력 강화

지금까지 이루어지고 있는 계좌제 사업을 보면, 훈련 참여자의 선택권 확대에 따른 훈련 참여자의 만족도 증가, 신규 훈련 기관 및 훈련과정의 확대, 훈련과정의 세분화와 훈련 기간 단축 등의 긍정적 성과도 보인다. 그러나 아직까지 제도 도입의 초기이기는 하나 몇 가지 개선의 필요성도 제기되고 있다. 현재까지 구직자나 훈련생들은 계좌제 훈련을 통한 취업 목표 달성보다는 자기개발을 지원하는 무료훈련의 기회로 활용하는 측면이 많았으며, 훈련기관의 경우 훈련내용의 고급화나 품질 개선보다는 계좌제 훈련생의 확보에 주력

1) 이 발표문은 한국직업능력개발원이 현재 수행중인 2010년 연구과제인 “직업능력개발계좌제 개선방안: 품질관리를 중심으로”의 일부 내용을 발췌 요약하였다(연구자: 고혜원·박천수·정재호).
 2) 노동부·한국직업능력개발원(2008), 직업능력개발계좌제 훈련상담 매뉴얼.

하는 모습을 보인다는 지적을 받고 있다. 또한, 제도의 생산자인 정부도 계좌의 발급에 중점을 두는 상황이다(김철희·나영선·최영섭, 2009; 나영선 외, 2009; 박천수 외, 2009c; 조준모 외, 2009).

이런 상황에서 향후 계좌제의 당초 정책목표를 달성하고, 제도의 안착을 위해서 개선이 지속적으로 이루어져야 할 필요가 있다. 이 발표문에서는 지금까지의 계좌제 추진과정에서 나타나고 있는 현황들을 살펴보면서, 향후 개선방향을 제시하고자 한다.

II. 계좌제 운영 현황

계좌제의 발급대상은 훈련을 희망하는 구직자 중 훈련의 필요성이 인정되는 자로서 1인당 계좌한도는 200만원, 유효기간은 발급일로부터 1년이며, 이외에 식비(월 66,000원 한도)와 교통비(월 5만원 한도)가 주어진다. 현재 훈련비의 20~40%는 훈련생이 자부담하는 형태이나 소득이 낮은 계층에게는 자부담이 면제되고 있다.³⁾ 훈련비의 경우 훈련시장에서 자율적으로 형성된 가격을 기준으로 지원되고 있다.

1. 예산 집행 실적

2008년에 계좌제 사업으로 집행된 예산은 총 650백만원(훈련인원 4,482명)이었으며, 2009년에는 총 57,023백만원(87,215명)이 소요되었다.

3) 2010년 7월 15일부터 분야별 훈련수요 조절을 위해 노동시장의 인력수요에 비해 훈련수요가 과잉인 분야에 대해 자비부담률이 40%로 상향조정되었다. 다만, 소득수준이 낮은 계층은 고용센터에서 실시하는 취업성공패키지 지원사업에도 참여할 수 있으며 이 경우 자비부담은 면제된다. 또한, 소득수준이 낮음을 입증하면 계좌제훈련에서도 현행 자비부담 20%를 유지할 수 있다. 자비부담률 조정 분야는 미용서비스 관련직(12)의 이,미용 및 관련서비스종사자(121) 분야, 음식서비스 관련직(13)의 주방장 및 조리사(131), 식당서비스 관련종사자(132) 분야, 식품가공 관련직(21)의 제과·제빵원 및 떡제조원(212), 식품가공 관련 기능종사자(213) 분야이다.

<표 1> 2008년 계좌제 집행실적(2008년 연말 기준)

(단위: 백만원, %)

구 분	예산현액 (목표인원)	집행액 (실시인원)	이월액	불용액	불용률
계	15,428 (19,192)	650 (4,482)	1,741	13,037	84.5
일반회계	5,228 (6,492)	271 (1,762)	1,741	3,216	61.5
고용보험기금	10,200 (12,700)	379 (2,720)	0	9,821	96.3

주: 당초 일반회계 예산중 계좌제로 11,253백만원을 배정하였으나, 5,328백만원은 기존의 물량배정방식의 실업자훈련 예산으로 전환.

자료: 고용노동부 직업능력정책관실 내부자료.

<표 2> 2009년 계좌제 집행실적(2009년 연말 기준)

(단위: 백만원, %)

구 분	예산현액 (목표인원)	집행액 (실시인원)	이월액	불용액	불용률
계	75,612 (46,580)	57,023 (87,215)	7,504	11,092	14.7
일반회계	28,032 (16,580)	18,852 (26,346)	7,504	1,683	6.0
고용보험기금	47,580 (30,000)	38,171 (60,869)	0	9,409	19.8

주: 일반회계는 당초 14,000명에서 추경예산으로 2,580명 증원, 일반회계 예산현액에는 2008년도 이월액 1,741백만원, 추경예산 4,092백만원 포함.

자료: 고용노동부 직업능력정책관실 내부자료.

2010년에는 총 187,387백만원이 계좌제 사업 예산으로 책정되어 있으며, 7월말까지 112,980백만원이 소요되어 약 60.3%의 집행률을 보이고 있다.

<표 3> 2010년 계좌제 집행실적(2010년 7월말 기준)

(단위: 백만원, 명, %)

구 분	예산액 (목표인원)	전년도 이월액	예산현액	집행액 (참여인원)
계	187,387 (117,000)	7,504	194,891	112,980 (162,446)
일반회계	48,048 (30,000)	7,504	55,552	39,580 (46,738)
고용보험기금	139,339 (87,000)	-	139,339	73,400 (115,708)

주: 일반회계 예산현액에는 전년도 이월액 7,504백만원 포함, 참여인원은 2010. 1.1.~7.31 기간 내에 훈련이 개시된 과정에 참여한 자 기준(실인원).

자료: 고용노동부 직업능력정책관실 내부자료.

2. 계좌 발급 및 훈련 실적

2008년 사업이 최초로 시작된 이후 2010년 7월말까지 계좌발급 인원은 총 369,059명이며, 훈련에 참여한 인원은 238,482명으로 계좌발급 인원 대비 약 64.6%가 훈련에 참여하였다.

<표 4> 계좌발급 및 훈련참여현황

(단위: 명)

구분	계좌발급인원	훈련실인원	훈련 미참여 인원
총 계	369,059	238,482	130,577
10.1.1~10.7.31	208,849	128,825	80,024
09.3.16~09.12.31	141,170	97,223	43,947
09.1.1~09.3.15	8,589	5,182	3,407
08.9.22~08.12.31	10,451	7,252	3,199

주: 훈련실인원은 해당 기간 계좌발급인원 대비 자료추출일 기준 훈련참여자 순인원.

자료: 고용노동부 직업능력정책관실 내부자료.

한편, 계좌제 훈련과 물량배정 방식의 실업자훈련의 훈련과정을 비교하여 보면, 계좌제 훈련의 과정일수가 51.25일, 훈련월수가 2.79개월로 실업자훈련보다 약 1/2씩 줄어들어 앞

서의 연구들에서 제시하고 있는 바와 같이 훈련과정의 세분화 및 훈련기간의 단축과 같은 성과⁴⁾를 보이고 있다.

<표 5> 실업자훈련과의 비교

적합훈련과정(2010년)		기존 물량배정 실업자훈련(2009년)	
훈련일수	훈련월수	훈련일수	훈련월수
51.25일	2.79개월	102일	5.1개월

자료: 고용노동부 직업능력정책관실 내부자료.

성별 훈련참여 현황을 보면, 여성이 전체의 75.4%를 차지하고 있어서 실업자훈련의 참여율보다 비교적 높은 편이다. 연령별 훈련참여 현황을 보면, 30세 미만 35.3%, 30대 34.2%, 40대 21.5%, 50대 이상 10%로 나타나고 있다.

<표 6> 성별·연령별 훈련참여 현황

(단위: 명)

구분	계	30세미만	30~40세미만	40~50세미만	50세이상	
총계	238,482	84,204	81,508	51,177	23,067	
계	남	58,629	25,288	16,428	8,917	8,260
	여	179,853	58,916	65,080	42,260	14,807
2008	남	900	400	236	119	145
	여	3,582	868	1,316	906	492
2009	남	21,438	9,656	5,907	3,197	2,678
	여	65,744	22,384	23,622	14,407	5,331
2010 (1.1~7.31)	남	39,353	16,254	11,068	6,061	5,970
	여	123,093	38,432	44,702	29,951	10,008

주: 훈련시작년도별 훈련참여자 현황(실인원)이며, 연령은 훈련참여일자 기준 훈련생 만 나이임.

자료: 고용노동부 직업능력정책관실 내부자료.

4) 훈련과정의 세분화 및 훈련기간의 단축을 성과로 보는 데 대하여 이견이 있을 수 있으나 기존의 훈련들이 교육의 심도나 질과 관련이 없이 장기간 훈련으로 지속된 경험을 고려할 때 성과로 보는 것이 타당하며, 당초 계좌제 사업 초기에도 이를 정책목표로 설정한 바 있다.

계좌제는 계좌 한도 내에서 복수의 훈련과정 수강이 가능한데, 1개 과정 참여가 전체의 67.8%로 가장 많으며, 4개 과정 이상에 참여한 경우도 3%로 나타나고 있다.

<표 7> 훈련과정 복수수강 현황

(단위: 명, %)

연도	계	1개 과정	2개 과정	3개 과정	4개 과정 이상
계	238,482(100)	161,803(67.8)	53,720(22.5)	15,843(6.6)	7,116(3)
2008	4,482(100)	4,279(95.5)	197(4.4)	6(1)	0(0)
2009	87,182(100)	65,981(75.7)	15,647(17.9)	3,919(4.5)	1,635(1.9)
2010 (1.1~7.31)	162,446(100)	114,287(70.4)	35,814(22)	8,873(5.5)	3,472(2.1)

주: 훈련시작년도별 훈련참여자 현황(실인원).
 자료: 고용노동부 직업능력정책관실 내부자료.

직종별 훈련 참여 인원을 보면, 경영/회계/사무 분야가 27.8%, 음식서비스 22.7%, 문화/예술/디자인/방송 분야가 16.2%로 압도적으로 나타나고 있어서 훈련분야의 편중현상이 두드러진다. 훈련분야의 편중이 그 자체로 문제가 되는 것은 아니지만 노동시장에서 수요가 높지 않다거나 취업가능성이 높지 않은 분야에 대한 훈련편중이 지속될 경우 이미 조정된 바 있으나 자비부담률의 조정이나 적합훈련과정 심사시 조정의 필요성이 제기되고 있다.

<표 8> 계좌제 직종별 계좌발급인원 현황

구분	발급인원				훈련참여인원 (2010년 7월까지)	
	2009년	비율	2010년 1월~7월	비율	계	비율
관리직	38	0.0	177	0.1	77	0.0
경영, 회계, 사무	32,950	22.0	48,005	23.0	94,321	27.8
금융, 보험	17	0.0	9	0.0	0	0.0
교육, 자연·사회과학	298	0.2	547	0.3	660	0.2
법률, 경찰, 소방, 교도	4	0.0	5	0.0	0	0.0
보건 및 의료	9,557	6.4	11,276	5.4	14,199	4.2

<표 계속>

구분	발급인원				훈련참여인원 (2010년 7월까지)	
	2009년	비율	2010년 1월~7월	비율	계	비율
사회복지 및 종교	2,597	1.7	5,091	2.4	4,907	1.4
문화, 예술, 디자인, 방송	23,355	15.6	31,473	15.1	54,951	16.2
운전 및 운송	1,061	0.7	1,824	0.9	1,811	0.5
영업 및 판매	172	0.1	202	0.1	233	0.1
경비 및 청소	188	0.1	97	0.0	301	0.1
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠	19,397	13.0	25,605	12.3	39,083	11.5
음식서비스	31,937	21.3	47,196	22.6	77,074	22.7
건설	4,478	3.0	6,309	3.0	7,389	2.2
기계	1,638	1.1	2,388	1.1	2,989	0.9
재료	1,342	0.9	2,270	1.1	2,274	0.7
화학	69	0.0	55	0.0	55	0.0
섬유 및 의복	2,818	1.9	3,767	1.8	5,636	1.7
전기, 전자	2,098	1.4	3,011	1.4	4,300	1.3
정보통신	5,036	3.4	6,020	2.9	8,152	2.4
식품가공	8,864	5.9	10,153	4.9	16,786	4.9
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예	1,803	1.2	3,087	1.5	4,069	1.2
농림어업	42	0.0	279	0.1	227	0.1
계	149,759	100.0	208,846	100.0	339,494	100.0

주: 훈련참여인원은 2009년 및 2010년 7월말까지의 발급인원 중 2010년 7월말 기준 해당분야로 훈련에 참여한 연인원(분야별 수료, 미수료, 훈련중, 복수수강 인원 포함).

Ⅲ. 계좌제의 운영 성과

이 부분에서는 고용노동부의 직업능력개발계좌제 DB(2010.6.10일 기준)를 분석하여 제도의 운영현황과 성과를 검토하였다. 구체적으로 훈련상담마스터(테이블명: VGTRP200M), 회원구직정보(VGTRP201S), 카드발급마스터(VGTRC200M), 훈련생실시(VTGTRPEXM), 훈련과정로그(V10110) 테이블을 연결하여 분석하였으며, 훈련참여율, 계좌발급 후 첫 훈련참여까지의 기간, 1인당 훈련참여횟수, 취업률 등의 지표를 검토하였다.

자료 분석은 계좌제 카드 유효기간 시작일을 기준으로 두 시기로 나누어서 진행하였으며, 실인원을 기준으로 분석하였다. [기간 1]은 직업능력개발계좌 카드의 유효기간 시작일이 2008.9.22~2009.3.15일로 대구와 광주 두 지역에서만 시험운영으로 실시된 기간이다. 월별 추이를 살펴보기 위해 필요한 경우에는 9.22~10.31, 11월, 12월, 1월, 2.1~3.15일로 나누어 제시하였다. [기간 2]는 계좌제 카드의 유효기간 시작일이 2009.3.16~2009.5.31일로 전국 확대 시범실시된 초기의 기간이다. 2009.5.31일까지로 제한한 것은 이번 연구를 위해 입수한 자료의 범위내에서 계좌제 카드의 유효기간 1년 내의 훈련실시를 파악할 수 있기 때문이다. 또한 월별 추이를 살펴보기 위해 필요한 경우에는 3.16~4.30, 5월로 나누어 제시하였다.

1. 훈련참여율

훈련참여는 훈련과정을 수료⁵⁾하지 않거나 수강을 포기한 경우의 포함 여부에 따라 두 가지로 나누어 제시하였다. ‘훈련참여자1’은 수료 여부, 수강포기 여부에 관계없이 한 개 이상 훈련과정에 참여한 경우이고, ‘훈련참여자2’는 한 개 이상의 훈련과정을 수료하였거나 현재 훈련중인 경우로서 가령 계좌를 발급받고 두 개의 훈련과정을 수강하였으나, 모두 중도에 수강포기하고 이후 다른 훈련을 받지 않은 사람은 훈련참여자1에는 포함되지만, 훈련참여자2에는 제외하였다

5) 수료는 80% 이상의 강의를 수강한 경우임

$$\text{훈련참여율1(2)} = \text{훈련참여자1(2)} * 100 / \text{계좌발급자}$$

계좌발급자는 [기간 1]에 19,040명, [기간 2]에 34,602명인데, 성별로는 여자의 비중이 압도적으로 높고, 연령별로는 30대 이하, 학력별로는 고졸의 비중이 높다.

훈련참여율1은 기간1에 65.3%, 기간2에 69.0%로 나타났는데, 이는 30% 이상의 계좌발급자들이 계좌는 발급받았으나 훈련에 전혀 참여하지 않았음을 보여준다. 이는 훈련상담 과정에서 훈련이 꼭 필요하고 훈련을 절실하게 원하는 실업자를 충분히 선별하고, 훈련이 필요하다고 판단되는 경우에는 훈련에 참여할 수 있도록 유도하는 등 상담을 좀더 내실화 해야 함을 시사하고 있다.

미수료나 수강포기한 경우를 훈련참여에서 제외한 훈련참여율2는 [기간 1, 2] 각각 54.2%, 56.6%로 훈련참여율1과 10% 이상 차이가 난다. 이는 조기취업으로 인한 미수료/수강포기를 포함하므로 해석에 유의해야 할 필요가 있으며, 특히 20대 이하의 경우 다른 연령층에 비해 훈련참여율1은 높지만 참여율2는 낮아 수강포기나 미수료 비중이 높음을 알 수 있는데, 이는 청년층의 경우 조기취업이 많기 때문으로 해석된다.

<표 9> [기간 1]('08.9.22~'09.3.15)의 훈련참여율

(단위: 명, %)

구분	계좌발급자		훈련참여자1		훈련 참여율1	훈련참여자2		훈련 참여율2	
	빈도	비중	빈도	비중		빈도	비중		
전체	19,040	100.0	12,431	100.0	65.3	10,314	100.0	54.2	
성	여자	15,474	81.3	10,393	83.6	67.2	8,836	85.7	57.1
	남자	3,566	18.7	2,038	16.4	57.2	1,478	14.3	41.4
연령	20대 이하	4,602	24.2	3,106	25.0	67.5	2,275	22.1	49.4
	30대	5,810	30.5	3,933	31.6	67.7	3,269	31.7	56.3
	40대	4,805	25.2	3,058	24.6	63.6	2,627	25.5	54.7
	50대 이상	3,823	20.1	2,334	18.8	61.1	2,143	20.8	56.1
학력	중졸이하	2,800	14.7	1,669	13.4	59.6	1,466	14.2	52.4
	고졸	9,276	48.7	6,126	49.3	66.0	5,087	49.3	54.8
	전문대졸	3,627	19.0	2,427	19.5	66.9	1,983	19.2	54.7
	대졸이상	3,337	17.5	2,209	17.8	66.2	1,778	17.2	53.3

<표 계속>

14 시장친화적 직업능력개발체제 구축을 위하여

구분		계좌발급자		훈련참여자1		훈련 참여율1	훈련참여자2		훈련 참여율2
		빈도	비중	빈도	비중		빈도	비중	
지역	대구	10,219	53.7	6,693	53.8	65.5	5,561	53.9	54.4
	광주	8,821	46.3	5,738	46.2	65.0	4,753	46.1	53.9
계좌 발급 시기	'08.9.22~10.31	4,148	21.8	3,254	26.2	78.4	2,727	26.4	65.7
	'08년11월	2,930	15.4	1,960	15.8	66.9	1,612	15.6	55.0
	'08년12월	3,373	17.7	2,034	16.4	60.3	1,676	16.2	49.7
	'09년 1월	3,063	16.1	1,821	14.6	59.5	1,535	14.9	50.1
	'09.2.1~3.15	5,526	29.0	3,362	27.0	60.8	2,764	26.8	50.0

- 주: 1) '훈련참여자'은 적어도 한 개의 훈련과정을 수료하였거나, 훈련중, 미수료, 수강포기인 경우를 모두 포함함.
 2) '훈련참여자2'는 적어도 한 개의 훈련과정을 수료하였거나 현재 훈련중인 경우임.
 3) 비중은 전체 인원 대비 해당 속성의 인원의 비중
 4) $\text{훈련참여율1(2)} = \text{훈련참여자1(2)} * 100 / \text{계좌발급자}$
 5) 연령은 2009년 연말 기준 만 나이임.

<표 10> [기간 2]('09.3.16~'09.5.31)의 훈련참여율

(단위: 명, %)

구분		계좌발급자		훈련참여자1		훈련 참여율1	훈련참여자2		훈련 참여율2
		빈도	비중	빈도	비중		빈도	비중	
전체		34,602	100.0	23,866	100.0	69.0	19,577	100.0	56.6
성	여자	25,389	73.4	18,050	75.6	71.1	15,096	77.1	59.5
	남자	9,213	26.6	5,816	24.4	63.1	4,481	22.9	48.6
연령	20대 이하	12,436	35.9	8,637	36.2	69.5	6,668	34.1	53.6
	30대	12,155	35.1	8,433	35.3	69.4	7,072	36.1	58.2
	40대	7,216	20.9	4,932	20.7	68.3	4,231	21.6	58.6
	50대 이상	2,795	8.1	1,864	7.8	66.7	1,606	8.2	57.5
학력	중졸이하	2,163	6.3	1,398	5.9	64.6	1,068	5.5	49.4
	고졸	16,644	48.1	11,586	48.5	69.6	9,348	47.7	56.2
	전문대졸	7,648	22.1	5,357	22.4	70.0	4,480	22.9	58.6
	대졸이상	8,146	23.5	5,524	23.1	67.8	4,681	23.9	57.5

<표 계속>

구분	계좌발급자		훈련참여자1		훈련 참여율1	훈련참여자2		훈련 참여율2	
	빈도	비중	빈도	비중		빈도	비중		
지역	서울	7,133	20.6	4,869	20.4	68.3	3,989	20.4	55.9
	부산	4,722	13.6	3,297	13.8	69.8	2,737	14.0	58.0
	대구	6,438	18.6	4,611	19.3	71.6	3,764	19.2	58.5
	경인	8,629	24.9	5,894	24.7	68.3	4,836	24.7	56.0
	광주	5,509	15.9	3,783	15.9	68.7	3,071	15.7	55.7
	대전	2,171	6.3	1,412	5.9	65.0	1,180	6.0	54.4
계좌 발급 시기	'09.3.16~4.30	22,823	66.0	16,048	67.2	70.3	13,218	67.5	57.9
	'09년 5월	11,779	34.0	7,818	32.8	66.4	6,359	32.5	54.0

- 주: 1) '훈련참여자'는 적어도 한 개의 훈련과정을 수료하였거나, 훈련중, 미수료, 수강포기인 경우를 모두 포함함.
 2) '훈련참여자2'는 적어도 한 개의 훈련과정을 수료하였거나 현재 훈련중인 경우임.
 3) 비중은 전체 인원 대비 해당 속성의 인원의 비중.
 4) $\text{훈련참여율1(2)} = \text{훈련참여자1(2)} * 100 / \text{계좌발급자}$.
 5) 연령은 2009년 연말 기준 만 나이임.

2. 계좌발급 후 첫 훈련참여까지의 기간

계좌발급과 첫 훈련참여 사이의 기간은 실업자가 원하는 훈련과정을 얼마나 쉽게 찾을 수 있는지, 다시 말해 훈련시장에서 충분히 공급이 이루어지고 있는지를 보여주는 지표이다. 이런 의미에서 수료한 훈련과정 외에 수강포기나 미수료한 경우에도 훈련과정에 참여한 것으로 간주하고 분석하였다.

계좌를 발급받고 1개월 이내에 훈련에 참여하는 비중은 전체 훈련참여자의 37.9%(기간 1), 47.7%(기간 2)이고, 전체의 90% 이상은 3개월 이내에 훈련에 참여하고 있다. 계좌발급 후 3개월까지 훈련을 받지 않을 경우 일단 카드사용을 중지하며, 훈련을 받기 위해서는 상담을 거쳐야 한다.

<표 11> 계좌발급 후 첫 훈련참여까지의 기간 분포

(단위: 명, %)

구 분	[기간 1]('08.9.22~'09.3.15)				[기간 2]('09.3.16~'09.5.31)			
	빈도	백분율	누적 빈도	누적 백분율	빈도	백분율	누적 빈도	누적 백분율
7일 이내	260	2.1	260	2.1	17	0.1	17	0.1
8일~15일	817	6.6	1,077	8.7	1,989	8.3	2,006	8.4
16일~1개월	3,631	29.2	4,708	37.9	9,388	39.3	11,394	47.7
1~2개월	4,822	38.8	9,530	76.7	8,997	37.7	20,391	85.4
2~3개월	1,715	13.8	11,245	90.5	1,712	7.2	22,103	92.6
3개월 초과	1,186	9.5	12,431	100.0	1,763	7.4	23,866	100.0

계좌발급 후 첫 훈련참여까지의 평균기간은 [기간 1]에 50.7일, [기간 2]에 44.8일로 나타났다. 인적 속성별로는 남자, 청년층, 고학력일수록 이 기간이 짧게 나타나는데, 이들이 상대적으로 훈련에 적극적인 집단임을 시사하고 있다. 대구의 경우 [기간 1]보다 [기간 2]에 7일 정도 짧아져 점차 개선되고 있음을 시사한다.

<표 12> 계좌발급 후 첫 훈련참여까지의 평균 기간

(단위: 명, 일)

구분		[기간 1]('08.9.22~'09.3.15)			[기간 2]('09.3.16~'09.5.31)		
		N	평균값	표준편차	N	평균값	표준편차
전체		12,431	50.7	49.5	23,866	44.8	49.7
성	여자	10,393	52.0	50.4	18,050	45.4	51.0
	남자	2,038	43.9	44.0	5,816	43.1	45.4
연령	20대 이하	3,106	45.4	44.1	8,637	41.4	43.2
	30대	3,933	51.1	52.7	8,433	46.0	52.0
	40대	3,058	54.0	54.3	4,932	46.8	53.0
	50대 이상	2,334	52.8	43.1	1,864	50.5	57.2
학력	중졸이하	1,669	53.1	40.9	1,398	47.4	54.5
	고졸	6,126	51.2	48.9	11,586	44.8	49.6
	전문대졸	2,427	49.9	52.3	5,357	44.4	50.1
	대졸이상	2,209	48.5	53.6	5,524	44.6	48.3

<표 계속>

구분		[기간 1]('08.9.22~'09.3.15)			[기간 2]('09.3.16~'09.5.31)		
		N	평균값	표준편차	N	평균값	표준편차
지역	서울				4,869	45.6	48.5
	부산				3,297	42.0	43.4
	대구	6,693	52.3	51.2	4,611	45.5	51.3
	경인				5,894	44.3	49.1
	광주	5,738	48.8	47.3	3,783	47.1	55.6
	대전				1,412	42.7	48.2
계좌 발급 시기	'08.9.22~10.31	3,254	36.5	40.1			
	'08년11월	1,960	50.1	46.0			
	'08년12월	2,034	53.7	52.5			
	'09년 1월	1,821	62.7	51.4			
	'09.2.1~3.15	3,362	56.5	53.4			
	'09.3.16~4.30				16,048	45.0	48.6
	'09년 5월				7,818	44.5	52.0

3. 훈련 참여 횟수

계좌제에서는 200만원 한도에서 여러 차례 훈련을 받을 수 있다. 미수료 또는 수강포기 인 경우는 제외하고 훈련 중이거나 수료한 과정만을 대상으로 분석하였다. 훈련참여횟수는 1회가 가장 많아 [기간 1]에는 77.9%, [기간 2]에는 66.0%를 차지하였다. 하지만 2회 이상의 비중이 [기간 2]에 좀 더 확대되고 있어, 점차 훈련횟수가 증가할 것으로 예상된다. 1인당 평균 참여횟수는 [기간 1]에 1.3회에서 [기간 2]에 1.5회로 약간 증가하고 있다.

<표 13> 1인당 훈련참여횟수의 분포

(단위: 명, %)

빈도	[기간 1]('08.9.22~'09.3.15)				[기간 2]('09.3.16~'09.5.31)			
	빈도	백분율	누적 빈도	누적 백분율	빈도	백분율	누적 빈도	누적 백분율
1	8,036	77.9	8,036	77.9	12,927	66.0	12,927	66.0
2	1,658	16.1	9,694	94.0	4,430	22.6	17,357	88.7
3	411	4.0	10,105	98.0	1,447	7.4	18,804	96.1
4회 이상	210	2.0	10,315	100.0	773	4.0	19,577	100.0

〈표 14〉 1인당 평균 훈련참여횟수

(단위: 명, 일)

구분		[기간 1]('08.9.22~'09.3.15)			[기간 2]('09.3.16~'09.5.31)		
		N	평균값	표준편차	N	평균값	표준편차
전체		11,236	1.3	0.71	19,577	1.5	0.89
성	여자	8,837	1.3	0.67	15,096	1.5	0.91
	남자	1,478	1.3	0.68	4,481	1.4	0.85
연령	20대 이하	2,275	1.2	0.58	6,668	1.4	0.86
	30대	3,269	1.4	0.72	7,072	1.6	0.91
	40대	2,628	1.4	0.72	4,231	1.5	0.89
	50대 이상	2,143	1.2	0.64	1,606	1.6	0.95
학력	중졸이하	1,466	1.2	0.57	1,068	1.5	0.81
	고졸	5,087	1.3	0.64	9,348	1.5	0.84
	전문대졸	1,983	1.4	0.73	4,480	1.5	0.91
	대졸이상	1,779	1.4	0.77	4,681	1.6	0.98
지역	서울				3,989	1.6	1.03
	부산				2,737	1.4	0.72
	대구	5,562	1.4	0.81	3,764	1.7	1.00
	경인				4,836	1.5	0.92
	광주	4,753	1.2	0.41	3,071	1.4	0.67
	대전				1,180	1.3	0.64
계좌발급시기	'08.9.22~10.31	2,727	1.3	0.67			
	'08년11월	1,612	1.3	0.66			
	'08년12월	1,676	1.3	0.64			
	'09년 1월	1,535	1.3	0.71			
	'09.2.1~3.15	2,765	1.3	0.69			
	'09.3.16~4.30				13,218	1.5	0.88
	'09년 5월				6,359	1.6	0.93

1인당 훈련참여횟수는 훈련생의 훈련에 대한 열의와 함께 훈련분야의 훈련과정 특성을 반영하는 측면이 있다. 보건 및 의료 관련직, 재료관련직은 1.0회 정도인데 반해, 문화·예술·디자인·방송 관련직이나 음식서비스 관련직, 식품가공 관련직 등은 1.5회 이상이다. 1인당 계좌제훈련 비용이 200만원으로 제한되어 있기 때문에 훈련참여횟수가 적은 훈련분

야의 경우 개별 훈련과정수강료가 높은 경우가 많으며, 훈련횟수가 높아지는 훈련분야의 경우 모듈식 훈련과정이 많다는 특징들이 있을 수 있다.

<표 15> 훈련분야별 1인당 평균 훈련참여횟수

(단위: 명, 일)

구분	[기간 1]('08.9.22~'09.3.15)			[기간 2]('09.3.16~'09.5.31)		
	N	평균값	표준편차	N	평균값	표준편차
경영, 회계, 사무 관련직	1,880	1.4	0.65	4,908	1.6	0.97
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	26	1.7	0.85	28	1.2	0.67
보건 및 의료 관련직	3,574	1.1	0.38	1,117	1.0	0.05
사회복지및 종교 관련직	49	1.3	0.75	274	1.7	0.97
문화, 예술, 디자인, 방송 관련직	1,072	1.5	0.92	2,638	1.8	1.21
운전 및 운송 관련직	-	-	-	116	1.2	0.54
영업 및 판매 관련직	17	1.2	0.56	15	1.0	0.00
경비 및 청소 관련직	4	1.8	0.50	40	1.5	0.64
미용, 숙박, 여행, 오락 및 스포츠 관련직	868	1.4	0.55	2,856	1.4	0.60
음식서비스 관련직	1,531	1.5	0.90	4,215	1.6	0.87
건설 관련직	126	1.2	0.36	374	1.2	0.53
기계 관련직	14	1.1	0.27	137	1.3	0.73
재료 관련직(금속·유리·점토 및 시멘트)	54	1.0	0.00	85	1.0	0.15
화학 관련직	1	1.0	-	3	1.3	0.58
섬유 및 의복 관련직	133	1.3	0.51	434	1.4	0.67
전기, 전자 관련직	76	1.1	0.31	247	1.5	0.83
정보통신 관련직	211	1.0	0.20	572	1.3	0.59
식품가공 관련직	487	1.5	0.79	1,209	1.6	0.88
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산 단순직	192	1.7	0.94	309	1.5	0.76

주: 훈련분야는 첫 훈련직종의 훈련분야를 훈련생의 훈련분야로 간주.

4. 취업률⁶⁾

실업자 직업훈련의 궁극적인 목적은 취업이므로 취업률은 가장 중요한 성과지표인데, 훈련수료자 가운데 취업자로 정의하였다.

$$\text{취업률} = (\text{훈련 후 취업자 또는 조기취업자}) * 100 / (\text{훈련수료자})$$

취업률 산정 시 취업은 고용보험 가입 사업장에 취업한 경우로 한정하였으며, 따라서 실업자훈련의 취업률과 비교시 주의해야 할 것이다. 취업률은 ‘훈련수료자’를 정의하는 방식에 따라 두 가지로 산정하였다.

- **취업률1:** 발급된 계좌를 가지고 적어도 1회 이상 훈련에 참여하여 수료한 경우만을 훈련수료자로 간주
 - 훈련에 참여하였으나 미수료하였거나 수강포기한 경우, 그리고 현재 훈련중인 경우는 취업률 산정에 포함하지 않음
- **취업률2:** 각 개인이 발급된 계좌를 가지고 수강한 훈련 가운데 훈련종료일이 가장 늦은 훈련을 기준으로 해당 훈련이 수료인 경우만을 훈련수료자로 간주

취업률은 마지막으로 수료한 훈련을 기준으로 훈련종료일로부터 3개월, 6개월, 9개월, 12개월 시점까지의 취업여부를 기준으로 산정하였다.

6) 현재 계좌제 훈련의 취업률은 고용보험사업장에 취업한 경우에만 산정되고 있다. 1998년 이후 확대 운영되어 온 물량배정 방식의 실업자훈련의 취업률은 고용노동부 통계에 의하면 훈련수료 후 1년 시점에 70% 내외, 중도탈락률은 11% 내외로 나타난다. 그러나 이러한 취업률은 고용보험사업장 취업 및 고용계약서 등에 의한 취업을 모두 포함한 것이므로 계좌제 훈련의 고용보험사업장취업률과 비교할 수 없다. 한편, 계좌제의 성과지표로서는 훈련수료자가 아니라 계좌발급자 대비 취업자의 비율도 의미가 있다. 향후 제도가 정착된 후에는 계좌발급자의 훈련참여율과 훈련참여자의 취업률을 한꺼번에 아우르는 지표로서 계좌발급자 대비 취업자 비율을 성과지표로 도입하는 것을 검토해볼 필요가 있다.

7) 계좌제 카드 발급 후 유효기간인 1년이 모두 경과한 상태에서 훈련수료후 6개월 이내에 취업한 사람들의 비중을 의미하는 취업률이 계좌제의 취업효과를 파악하는 데는 가장 바람직한 지표이다. 계좌유효기간이 남아있는 경우 추가 훈련 참여 등이 가능하기 때문에 계좌 유효기간이 남아있는 경우 계좌제 제도 자체의 훈련 후 취업효과를 정확히 파악하기 어렵다.

- 취업률 산정 시 훈련 종료 후 기준 시점 현재(2010.6.10)까지 각각 3/6/9/12개월이 경과하지 않은 경우: 이미 취업한 경우(조기취업)는 취업률 산정에 포함하고, 아직까지 미취업인 경우는 취업률 산정에서 제외
- [기간 2]에 계좌를 발급받은 경우에는 훈련 종료 후 기준시점까지의 기간이 짧기 때문에 3개월, 6개월 취업률만 제시

분석결과 훈련수료자의 취업률은 3개월에는 20%, 6개월에는 31% 안팎의 수준을 보였다. 한편, 최영섭(2010)은 계좌제 훈련의 취업률 30% 수준이 기존 실업자훈련의 결과에 비추어 부진하지 않은 것으로 진단한 바 있다. 최영섭 외(2008)에서는 건강보험 가입여부를 기준으로 2004~2006년 전직·신규 실업자 훈련 수료자의 훈련 시작 이후 6/12/18/24개월 취업률을 분석하였는데, 그 결과 이 발표문에서 제시하고 있는 6개월 취업률과 비교할만한 훈련 시작 후 12개월 기준 취업률인 2004년 29.0%, 2005년 30.6%, 2006년 34.2%로 나타나고 있다.

취업률 1과 2, [기간 1]과 [기간 2] 사이에 큰 차이는 나타나지 않는다.⁸⁾

<표 16> 훈련수료자의 취업률

(단위: %)

구분		3개월	6개월	9개월	12개월
[기간 1]	취업률1	19.8	30.5	33.2	39.8
	취업률2	20.5	31.2	33.9	40.4
[기간 2]	취업률1	20.2	32.2		
	취업률2	20.8	32.9		

인적 속성별로 6개월 취업률을 살펴보면, 남자(33.1%), 청년층(40.6%), 고학력자(전문대졸 34.5%, 대졸이상 33.0%)의 취업률이 상대적으로 높게 나타났다.

8) 이하에서는 취업률1의 분석결과표만 제시한다.

<표 17> 취업률 1

구분		[기간 1]('08.9.22~'09.3.15)				[기간 2] ('09.3.16~'09.5.31)	
		3개월	6개월	9개월	12개월	3개월	6개월
전체		19.8	30.5	33.2	39.8	20.2	32.2
성	여자	19.8	30.1	32.9	39.8	19.3	30.6
	남자	20.3	33.1	34.5	39.5	23.0	37.1
연령	20대 이하	26.3	40.6	44.1	51.7	25.2	40.3
	30대	18.5	29.1	32.4	41.4	18.5	29.3
	40대	19.4	29.6	32.0	39.2	16.9	26.6
	50대 이상	15.7	24.2	25.5	28.2	13.6	23.1
학력	중졸이하	17.3	25.2	26.4	29.5	12.7	21.3
	고졸	19.0	29.8	32.6	39.3	17.1	28.2
	전문대졸	23.0	34.5	37.9	46.6	23.3	36.5
	대졸이상	21.1	33.0	36.0	44.2	24.9	38.4
지역	서울					22.6	35.0
	부산					21.7	34.2
	대구	18.3	28.1	30.9	37.2	16.6	27.3
	경인					22.0	34.6
	광주	21.6	33.4	35.7	42.7	17.4	29.3
	대전					18.2	29.8
계좌 발급 시기	'08.9.22~10.31	18.3	28.8	31.4	33.8		
	'08년11월	18.7	28.1	29.4	31.8		
	'08년12월	22.0	32.7	34.7	39.7		
	'09년 1월	21.3	32.7	35.3	43.3		
	'09.2.1~3.15	20.0	31.6	36.1	59.7		
	'09.3.16~4.30					19.5	31.3
	'09년 5월					21.5	34.1

주: 음영으로 표시한 부분은 훈련수료 후 12개월이 되지 않은 미취업자의 비중이 높음.

훈련직종별로는 정보통신관련직(43.9%, 6개월 취업률), 전기·전자관련직(40.3%), 보건 및 의료관련직(37.9%), 경영·회계·사무관련직(36.7%)이 평균보다 높은 취업률을 보였다. 반면 미용·숙박·여행·오락 및 스포츠관련직(10.0%), 섬유 및 의복관련직(13.8%), 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직(20.7%), 식품가공관련직(22.0%) 등의 취업률이 평균보다 낮게 나타나고 있다. 하지만 이는 고용보험가입 사업장의 업종별 비중이 서로 다른 영향도 있음에 유의해야 할 것이다.

<표 18> 훈련직종별 취업률¹

구분	[기간 1]('08.9.22~'09.3.15)				[기간 2]('09.3.16~'09.5.31)	
	3개월	6개월	9개월	12개월	3개월	6개월
전체	20.5	31.2	33.9	40.4	20.8	32.9
경영, 회계, 사무 관련직	24.0	36.7	39.4	46.5	25.6	38.6
보건 및 의료 관련직	24.9	37.9	39.6	39.6	30.2	100.0
문화, 예술, 디자인, 방송 관련직	19.5	29.1	30.4	36.6	23.0	37.3
운전 및 운송 관련직					32.7	44.6
미용, 숙박, 여행, 오락 및 스포츠 관련직	6.6	10.0	11.9	20.9	10.7	17.3
음식서비스 관련직	15.8	24.4	28.0	39.6	15.8	25.3
건설 관련직	10.2	27.2	28.9	32.7	20.4	33.2
섬유 및 의복 관련직	8.2	13.8	16.5	29.8	9.4	14.6
전기, 전자 관련직	23.7	40.3	40.8	50.9	26.9	42.1
정보통신 관련직	26.6	43.9	44.8	47.7	29.2	48.5
식품가공 관련직	13.4	22.0	26.0	38.5	15.0	25.8
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산 단순직	11.6	20.7	23.8	37.5	13.0	23.9

주: 교육 및 자연과학·사회과학 연구관련직, 사회복지및 종교 관련직, 영업 및 판매 관련직, 경비 및 청소 관련직, 기계 관련직, 재료 관련직 (금속·유리·점토 및 시멘트), 화학 관련직의 경우 훈련수료자의 숫자가 작아 제시하지 않음.

IV. 독일 훈련바우처의 품질관리 사례⁹⁾

1. 공급측 및 수요측 품질관리

계좌제 훈련에서는 기존의 실업자훈련이 단가기준 훈련비에 따라서 운영되는 데 비하여 시장에서 이루어지고 있는 훈련비를 정부가 지원해주기 때문에 훈련의 품질을 개선시키고자 하는 분명한 목표를 가지고 있다. 그러나 앞서 서론에서 제시한 바와 같이 현재까지 이루어지고 있는 계좌제의 훈련내용이 기존의 실업자훈련보다 더 고급화되고 품질이 개선되었다는 명확한 증거는 아직 보이지 않고 있다. 이런 점에서 우리나라의 계좌제와 가장 비슷한 제도적 틀을 가지고 있는 독일 훈련바우처의 품질관리 사례를 보면서 우리나라의 훈련 품질관리에 주는 시사점을 찾아보고자 한다.

독일에서는 1976년 BIBB와 연방고용청이 고용촉진법에 따른 정부지원 훈련 품질기준의 적용을 위하여 ‘고용촉진법에 따른 성인직업훈련 심사도구’를 개발하였으며, 이것이 계속훈련의 첫 번째 품질관리 조치였다. 이후 1989년 연방고용청이 정한 ‘직업 향상훈련 및 전직훈련의 성공적 촉진보장을 위한 품질기준’으로 보장되었다.

1990년대에 계속훈련이 급격히 성장하면서 연방고용청은 ‘계속훈련공급자 및 프로그램 요구 목록’이라는 품질보장도구를 개발하여 계속훈련공급기관을 품질차원에서 관리감독할 수 있는 장치를 마련하였다. 이 조치를 통하여 계속훈련의 공급자들이 자체평가를 실시하게 되었다. 당시 연방고용청은 ISO9000에 의한 기관 및 과정의 인증을 요구하지는 않았지만 1990년대 말 이후 많은 훈련기관들이 품질인증제도를 도입하게 되었다.

본격적인 품질인증제도는 사회법전 제Ⅲ권에 의한 계속훈련촉진을 위한 새로운 규정에 도입되었다. 이에 따르면 공적인 지원을 받는 계속훈련기관은 2003년 1월 1일 이후 의무적으로 품질보장 체제를 활용해야 한다. 이는 2004년 7월 1일에 발효된 ‘계속훈련 인정 및 허가 규정’에 의해 더욱 구체적으로 규정되었다. 이 규정은 인증의 세부적인 절차와 과정을 구체화하고 있고 정부지원 대상인 계속훈련 공급자 및 각 과정의 품질에 대한 요구를

9) 이 부분은 이 연구의 자문위원인 임세영 교수(한국기술교육대학교)가 초안을 집필하였음을 밝힌다.

담고 있다. 여기서 계속훈련이 바로 실업자를 위한 교육훈련권(Bildungsgutschein)제도, 훈련바우처인 계좌제이다.

전통적으로 고용촉진 및 훈련에서 시장원리보다는 사회적 책임을 강조해 왔던 독일이 2003년 이후 단행된 Hartz 개혁에서 고용촉진훈련 방안으로 훈련바우처 제도를 도입하였다. 높은 실업률이 지속되는 상황에서 재정건전성을 확보하면서 효과적인 사회적 지원제도를 운영하고자 하는 목적을 가지고 도입된 훈련바우처 제도는 훈련의 효과와 품질에 대해 훈련 수혜자가 보다 적극적으로 관여할 것을 요청한다. 이는 종전의 교육훈련 품질관리 체제가 고용사무소가 훈련기관 및 훈련과정을 감독 통제하던 것과는 수요자의 역할을 강조한다는 점에서 다른 제도이다. 그렇다고 하여 공급단계의 품질관리를 소홀히 하는 것은 아니다. 어떤 의미에서 인허가 제도의 강화를 통해 공급자의 진입 장벽이 더욱 높아졌다.

훈련바우처 제도를 통한 품질관리는 기본적으로 인증된 전문기관이 훈련기관이 계속훈련 시장에 진입할 수 있는 자격을 갖추었는지 심사하고 허가하게 한 다음 계속훈련에 대한 지원을 받는 당사자가 허가된 훈련기관중 하나를 선택하게 하는 방식으로 공급자에 대한 객관적 심사, 허가제와 훈련 수요자에 의한 선택으로 품질관리가 이루어지게 한다. 과거에는 직업훈련을 받고자 하는 근로자는 고용사무소의 상담을 거쳐 고용사무소가 지정하는 훈련기관의 훈련과정에 참가하였다. 이제는 고용사무소는 근로자의 지원자격을 검토하고 상담을 통하여 훈련지역이나 기간 등을 선택한 다음 훈련바우처를 발급해 준다. Krekel · Balli(2006)는 이러한 변화를 직업훈련의 품질관리 방식이 공급자중심 패러다임에서 수요자중심 패러다임으로 전환한 것이라고 하였다.

독일의 수요자중심 품질관리 패러다임은 첫째, 훈련을 실시하는 훈련기관에 대한 객관적이고 엄격한 품질관리, 둘째, 그 품질관리 결과 획득한 훈련기관 및 과정에 대한 정보의 여러 채널을 통한 투명한 공개 및 훈련 수요자가 그것을 쉽게 획득, 비교, 판단할 수 있게 하는 도구로 구성되어 있다. 여기에서는 전자를 ‘공급측의 품질관리 체제’, 후자를 ‘수요측의 품질관리체제’라고 칭하고자 한다.

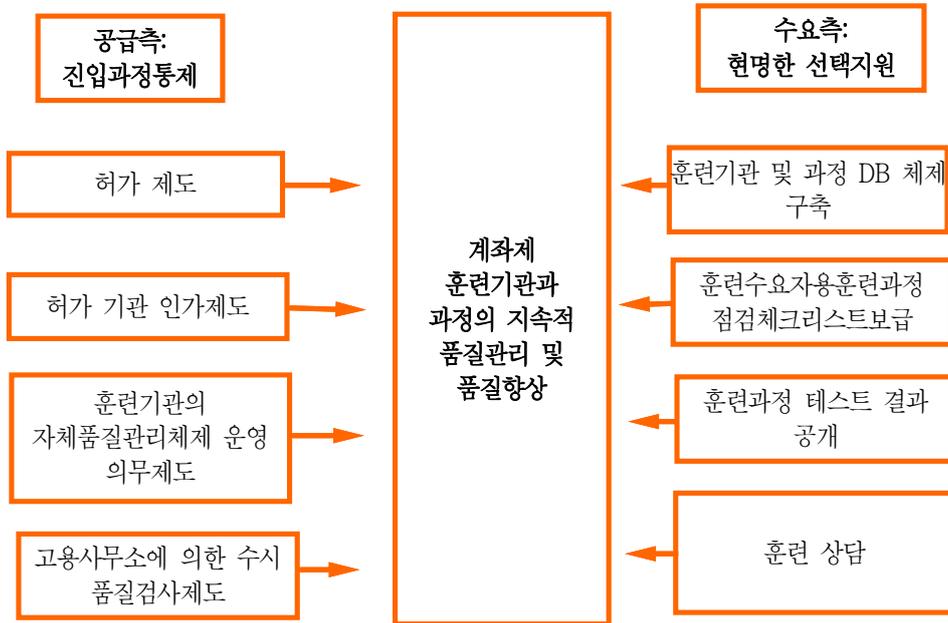
공급자 중심의 품질관리 도구는 인허가 제도를 바탕으로 연방고용사무소가 주도한다. 공급측의 품질관리 체제는 다음과 같이 네 가지로 구성되어 있다.

- 일정 요건을 갖춘 훈련기관과 과정만이 공적 지원을 받는 훈련시장에 진입하게 하는 허가제도
- 훈련기관 및 과정의 허가를 심사, 결정하는 전문기관의 인가제도
- 인허가의 요건으로서 훈련기관의 자체 품질관리 시스템 운영
- 고용사무소의 품질감독

수요자를 중심으로 이루어지는 품질관리의 기본 구조는 정보불균형 상태에 있는 수요자에게 충분한 정보를 공급하고 분석 비교할 수 있는 도구를 지원하여 현명한 선택을 하도록 지원하는 것이다. 수요자의 현명한 선택을 도와 계속훈련의 품질개선을 도모하기 위한 도구로는 다음과 같은 네가지 방식이 이용되고 있다.

- 다양하고 충실한 계속훈련 DB 구축
- 집단별/내용별 훈련 품질 체크리스트의 개발 보급
- 공개적인 교육훈련 ‘상품’의 품질테스트
- 계속훈련 기관 및 과정에 관한 상담

이상의 공급자 측의 품질관리체제와 수요자의 품질관여 지원체제를 통합하여 하나의 그림으로 나타내면 다음 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 독일의 계좌제 훈련 품질관리체제

2. 시사점

1) 인허가 과정의 투명성을 제고하기 위한 독립적 인증기관의 운영

총괄적인 품질관리를 위한 인허가의 책임은 연방고용청이 지되 이해관계집단 대표들로 구성된 자문위원회를 설치한 인가기관을 별도로 설립하고 훈련기관 및 과정의 훈련바우처 시장 진입 허가업무를 관장할 전문기관의 인가업무를 관장하게 하였다. 이에는 별도의 기관을 설립운영하게 됨으로써 비용이 증가한다는 단점이 있으나 연방고용청이 이해관계가 첨예하게 대두하는 전문기관의 인가 업무와 거리를 유지하게 함으로써 이해관계집단 대표들로 구성된 자문위원회에 대해 심의 기준과 방법을 투명하게 공개하고 공신력을 높일 수 있는 제도적 장치가 가능하게 하였다는 장점을 지니고 있다.

2) 전문성의 인증을 받은 전문기관에 의한 훈련기관 및 과정 허가제도 도입

인가기관과 허가기관을 분리하여 운영함으로써 방대한 허가업무에 공공부문이 개입하지 않고 민간 허가기관이 허가 신청기관에 소정의 비용을 받고 허가 심사를 수행하게 하였다. 이 때 훈련기관 및 과정의 허가를 담당하는 전문기관의 신뢰성이 문제가 될 수 있다. 독일에서는 전문기관을 최대 3년까지만 인가를 해주고 그 후에 다시 인가를 받게 함으로써 도덕적 해이나 제도의 부실화를 방지하고 있다. 또한 전문기관은 자체 품질관리 체제를 운영하도록 의무화하였고, 그에 따라 품질과 관련된 모든 행위가 문서화되어 관리되도록 하였다. 또 전문기관의 영업영역을 제한하지 않음으로써 서로 경쟁하고 견제할 수 있는 구조를 구축하였다. 전문기관이 수행하는 훈련기관과 훈련과정의 허가 업무절차와 기준이 정해져 있으며 그를 준수하는지 인가기관의 감독을 받게 되어 있다.

3) 훈련기관의 자체 품질관리체제 운영 의무화

전문기관과 마찬가지로 훈련기관도 공인된 자체 품질관리체제 운영을 의무화하였다. 공인된 자체 품질관리체제는 품질관리 과정상 매 절차마다 문서를 생성하고 누적 관리하게 되어 있어 기관 및 과정 운영에 대해 투명하게 감독할 수 있는 기반을 제공한다.

4) 훈련수요자의 현명한 선택을 지원하기 위한 다양한 도구의 개발과 보급

훈련바우처제도는 훈련수요자들에게 훈련과정에 대한 선택권을 부여함으로써 훈련과정의 공급이 시장 원리에 의해 상호 품질과 가격의 경쟁을 하며 성장하도록 하려는 제도이다. 이때 시장의 기능이 충분히 활성화되기 위해서는 수요자와 공급자간의 정보 불균형문제가 해소되어야 한다. 특히 상품으로서 교육훈련 프로그램은 특성상 전문가가 아니면 쉽게 그 품질을 평가하고 판단할 수 없다. 이러한 문제점을 해소하기 위해 독일은 훈련수요자에게 훈련과정을 검토할 때 무엇을 검토해야 하는지 체크리스트를 제공하고 충실한 DB

를 운영하며 훈련과정 테스트 결과를 공개하는 등 다양한 지원방식을 운영하고 있다. 물론 훈련과정 테스트 등은 아직 충분히 많은 과정에 대한 평가정보를 제공하지 못하고 있으나 시간이 흐름에 따라 점차 확장될 것으로 예상된다. 특히 수요자가 직접 비용을 부담하고 정보를 사용하는 방식으로 운영하고 있으므로 공적 비용의 지출을 최소화할 수 있다는 장점을 지니고 있다. 우리나라도 훈련과정들에 대한 품평을 전문적인 권위와 공정성을 지니고 신뢰롭게 수행할 수 있는 기관의 육성이 필요할 것으로 사료된다.

V. 개선 방향

이상과 같이 계좌제의 운영 현황과 성과, 독일의 품질관리 사례들을 살펴보았다. 계좌제가 아직 도입 초기에 있고 따라서 성과와 더불어 향후 개선이 필요한 사항들이 매우 복잡적으로 제기될 수 있다. 여기에서는 주요한 문제점들을 중심으로 기존의 연구들에서는 제시되지 않았던 부분에 대하여 정부측, 훈련생측, 훈련기관측에 대하여 제한적이거나 향후의 개선방향을 제시하여 보고자 한다.

1. 이력관리의 활용도 제고

계좌제는 이명박 정부 국정과제 중 ‘평생학습계좌제’의 일환으로 시작은 되었으나 현재 평생학습계좌제와는 대상과 정부지원 비용 등에서 차이가 있기 때문에 사실상 분리되어 운영되고 있다. 국정과제로서 평생학습계좌제는 일생동안 능력개발이 가능한 평생학습 인프라 확충, 평생학습 유인강화 등을 하위과제로 포함하고 있다. 구체적으로 개인이 생애에 걸쳐 직업교육훈련 및 평생학습에 참여하고 그 결과를 누적관리하여 생애 재설계 및 경력 개발 등에 활용하도록 하는 것이다.

현재 계좌제의 훈련이력은 고용노동부의 직업능력개발훈련정보망(HRD-net)에서 관리되고 있다. 이를 통해 개인별 이력관리시스템을 구축하고 실업자 훈련과 재직자훈련 이력까

지 통합적으로 관리할 수도 있다. 현재, 고용노동부에서 지원하는 모든 훈련에 대하여 훈련이력이 관리되고 있다.

계좌제에 등록하게 되면 학력, 훈련, 자격, 직장이력, 희망직업 등이 종합적으로 기록되게 되는데, 향후 이러한 이력은 외국에서도 활용되고 있는 학습기록으로서 사업체에 제출 가능한 이력서의 중요한 기초자료가 될 수도 있으므로 이에 대한 활용도 강화가 필요하다. 사업체들의 인력 채용시 공신력있는 정보를 원하는 경우가 대다수이므로 이에 대한 보완책으로서 상당한 의미가 있을 수 있다.

2. 훈련분야의 편중 해소

현재 경영/회계/사무 분야, 음식서비스 분야, 문화/예술/디자인/방송 분야의 편중의 문제가 있다. 이러한 훈련분야의 편중은 단순한 분야 편중의 문제가 아니라 훈련후 취업가능성 제고 측면에서 문제가 있을 수 있다. 이를 위하여 자부담 비율의 지속적 개선이 필요하다.

또한 노동시장 수요 밀착형 운영을 위하여 제한적이거나 훈련수요조사의 결과 및 분야별 취업률 등을 반영하여 지역별 훈련분야의 목표관리제와 훈련과정의 할당 등에 대해서도 검토하여야 할 필요가 있다.

3. 계좌제 발급대상의 선별 필요

발표문에서는 제시하지는 못했으나 올해 7월부터 시작된 계좌제 자부담 조정에 대한 의견을 조사(이미용 및 관련 서비스 종사자, 주방장 및 조리사, 제과제빵원 및 떡 제조원 등) 하면서, 계좌제훈련에 참여한 훈련생들의 계좌제 발급 이전 6개월간의 경제활동 상태를 알아보았다. 일자리를 알아보지 않고 집에 있었던 상태였다는 비경제활동인구라는 응답이 24%로 나타나는 등 간접적으로나마 이들의 계좌제 발급 이전의 취업의지를 살펴볼 수 있었다. 계좌제가 비경제활동인구에게 취업관련 훈련을 실시하여 취업의지를 제고할 수도

있다는 의견이 있을 수 있으나 재정의 효율성을 감안하여 발급대상의 선별이 필요하다. 이를 위해서 적극적인 상담에 의한 훈련 참여자의 선별이 필요하다. 2009년 한해동안 계좌를 발급받았으나 2010년 7월말까지 훈련에 참여하지 않은 경우도 31.1%에 달하고 있는데, 현재의 계좌제 발급이 훈련이 꼭 필요한 자를 선별하도록 하는 상담 기능이 활성화되었다고 보기는 어렵다.

한편 이러한 현재의 선별 기능을 보완하기 위하여 일반회계에 의한 신규 실업자 계좌제 발급 및 훈련의 경우에는 외국과 같이 구직등록후에도 여러 가지 고용지원서비스를 통해서도 취업하지 못하는 실업자를 대상으로 한 계좌제 발급을 시도할 필요가 있을 것이다.

4. 적합훈련과정 사전 심사와 평가의 개선

계좌제와 같은 바우처 도입의 목적은 경쟁에 근거한 선택권 강화와 효율적 전달이다. 그러나 정부로서도 많은 훈련기관이나 훈련과정에 대한 정보를 파악해야만 하는 거래비용의 증가 부담으로 인하여 훈련기관에 대한 조정이 오히려 어려워지기도 한다. 따라서 충분한 행정적 규제(이른바 더 나은 규제 better regulation)가 없는 경우 도덕적 해이가 증가할 것이라는 지적이 나오고 있다(Villante, 2009).

계좌제 훈련에서는 기존의 정부지원 훈련의 진입장벽을 해소하여 신규 훈련기관 및 훈련과정의 확대를 가져오는 등 규제완화는 상당부분 추진하여 왔다. 반면에 취업률과 같은 훈련의 성과나 정부지원 훈련으로서 훈련의 품질을 제고하기 위한 노력이 더욱 필요하며, 이를 위하여 일정부분 훈련기관 및 과정에 대한 규제의 강화가 필요한 상황이다. 현재 훈련기관 및 과정에 대한 규제 방안의 하나로 적합훈련과정 심사와 평가가 진행되고 있으나 훈련기관, 평가 및 심사를 담당하는 기관을 포함한 정부, 훈련에 참여하는 구직자 등 모두가 어려움을 겪고 있다. 훈련기관의 경우 훈련과정 심사 자료 준비, 반복적 훈련기관 평가 준비 등에 따라 부담이 크다. 정부 등 과정 심사와 평가 담당 기관의 경우 행정 비용 및 업무에 대한 부담이 크다. 구직자 등 훈련생의 경우 간결하고 정확한 훈련기관 및 과정에 대한 정보 습득도 어렵다. 따라서, 사회적 추가 부담을 최소화하고 민간의 자율성과 창의성을 저해하지 않는 수준에서 규제 효과를 달성해야 한다. 따라서 통제보다는 정보공개나

인증제의 활용 등이 이러한 측면에서의 규제개혁의 노력이 될 수 있을 것이다.

훈련기관 인증제는 구직자 등 훈련에 참여하는 소비자의 적절한 선택을 지원하는 한편, 장기적으로 훈련기관 스스로 서비스 품질을 제고시키도록 유도하는 장치. 현재 이러한 인증제와 유사한 정책 도구(policy tool)로서 계좌제 적합훈련과정 심사와 직업훈련기관 평가가 존재한다. 이상과 같이 심사 및 평가 등 인증제 유사 제도가 운영되고 있으나 매해 반복되는 심사와 평가의 실시로 훈련기관 및 정부의 업무 부담이 가중되고 있고, 실제 부실 훈련기관 관리가 잘 이루어지 못하는 문제, 구직자의 선택권 강화로 인한 시장실패 분야 훈련과정의 증가, 훈련과정의 동류화에 따른 훈련의 질 저하 및 우수기관의 피해 등의 문제들이 발생하고 있어서 인증제의 도입이 적극 검토될 필요가 있다.

참고문헌

- 고혜원 외(2008). 직업능력개발계좌제 도입방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 김수원 외(2009). 민간직업능력개발시장 실태분석 및 경쟁력 제고 방안. 한국직업능력개발원.
- 김수원 · 이상준 · 이수경(2009). 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사 개선방안. 한국직업능력개발원.
- 김철희 · 나영선 · 최영섭(2009). 직업능력개발계좌제 전국 확대 실시에 따른 모니터링 및 분석. 한국직업능력개발원.
- 나영선 외(2007). 실업자 직업훈련체계 개선방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 나영선 외(2008). 2008년 고용보험사업 심층평가 3부: 직업능력개발사업. 노동부.
- 나영선 외(2009). 직업능력개발계좌제 발전방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 고용노동부 직업능력개발정책관실 내부자료(2010). 직업능력개발 주요 통계(매월).
- 박천수 외(2009a). 2009년 직업능력개발 훈련기관 평가. 한국직업능력개발원.
- 박천수 외(2009b). 직업능력개발 우수 훈련기관 연구(I). 한국직업능력개발원.
- 박천수 외(2009c). 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영 사업. 한국직업능력개발원.
- 박천수 외(2009d). 훈련기관 평가시스템 개선방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 오영훈 · 김미숙 · 김수원(2009). 직업훈련기관 인증제 연구. 한국직업능력개발원.
- 이병희 외(2009). 직업능력개발훈련 이수자 실태조사. 한국노동연구원.
- 조준모 외(2009). 직업능력개발계좌제 시범사업 평가 및 개선방안 연구. 뉴거버넌스연구센터.
- 최영섭(2010). “실업자 훈련 효과성 제고를 위한 직업능력개발 계좌제 도입의 성과와 과제”. 제3차 국정성과평가 전문가 토론회 발표문. 경제인문사회연구회.
- 최영섭 외(2009). 직업능력개발계좌제 훈련상담 개선방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 최영섭 외(2008). 효율적 우선선정직종 훈련을 위한 제도개선 방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 한국직업능력개발원(2009). 외국의 직업능력개발관련 법령(II). 한국직업능력개발원.

<영어 자료>

Barnow, Burt S.(2008). Vouchers in U.S. vocational training programs: an overview of what we have learned. paper prepared for conference consumer choice in the provision of public services: vouchers and related delivery mechanisms.

CEDEFOP(2009). *Individual learning accounts*.

CEDEFOP. 2000. *Demand-side financing-a focus on vouchers in ost-compulsory education and training: discussion paper and case studies*.

Hipp, Magdalena and Warner, Mildred E. (2007). Market forces for the unemployed? training vouchers in Germany and the U.S. *Social Policy and Administration*.

WIA Certification and the Consumer Report: Certifying Training Programs for Workforce Investment Act Funds and Participating in the Consumer Report.

<독일어 자료>

Arbeitsgruppe(2006). "Qualitaetssicherung von beruflicher Aus- und eiterbildung".

Qualitaetssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung, Ergebnisse aus dem BIBB. Bonn: Bundesinstitut fuer Berufsbildung.

Balli, Christel(2006). Qualitaetssicherungsinstrumente fuer Weiterbildungsinteressierte, Arbeitsgruppe "Qualitaetssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung(2006). Qualitaetssicherung beruflicher Aus-und Weiterbildung, Ergebnisse aus dem BIBB. Bonn: Bundesinstitut fuer Berufsbildung. pp. 95-114.

Bundesagentur fuer Arbeit(2009). Durchstarten weiter durch Bildung. pp. 4-6.

Bundesagentur fuer Arbeit(2004). Begrueundung zur AZWV. Neurnberg: BA.

Krekel, Elisabeth M./Balli, Christel (2006). Stand und Perspektiven der Aualitaetsdiskussion zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. in: Arbeitsgruppe "Quaitaetssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung"(2006). Qualitaetssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung, Ergebnisse aus dem BIBB. Bonn: Bundesinstitut fuer Berufsbildung. pp. 13-30.

Sauter(2006). Bildungsgutschein und Qualitaet der Weiterbildung. Beitrag fuer die Bibb-
Fachtagung "Bildungsgutscheine zwischen Quantitaet und Qualitaet" am 1./2. Juni
in Bonn. p. 6.

Test.de(2008). Transparenz ist nicht in Sicht.

Verordnug über das Verfahren zur Anerkennung von fachkundigen Stellen sowie zur
Zulassung von Trägern und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem
Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung -
Weiterbildung - AZWV)

[http://www.test.de/themen/bildung-soziales/test/Fernunterricht-Betriebswirtschaft-
52-Kurse-im-Vergleich-4096131-4096133/](http://www.test.de/themen/bildung-soziales/test/Fernunterricht-Betriebswirtschaft-52-Kurse-im-Vergleich-4096131-4096133/)

[http://www.test.de/filestore/w_bildung_datenbank2.pdf?path=/protected/35/24/b1c38dfe-b704-4ec5-
-8aa2-a27d40e131e5-protectedfile.pdf&key=F1077E6E0E597C99A7DE2C195DE76501
4B29A708](http://www.test.de/filestore/w_bildung_datenbank2.pdf?path=/protected/35/24/b1c38dfe-b704-4ec5-8aa2-a27d40e131e5-protectedfile.pdf&key=F1077E6E0E597C99A7DE2C195DE765014B29A708)

[http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/hilfeDetail.do?produkt=KursNet-Finden
&an=knf_kursnet&version=3.1.3](http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/hilfeDetail.do?produkt=KursNet-Finden&an=knf_kursnet&version=3.1.3)

<http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/start?target=fks>

주 제 발 표 Ⅱ

중소기업 직업능력개발 실태와
활성화 방안

- 발표자 : 박윤희 박사 (한국직업능력개발원)

목 차

I. 서론	41
II. 중소기업 직업능력개발의 개념 및 중요성	44
1. 중소기업 직업능력개발의 개념	44
2. 중소기업 직업능력개발의 중요성	49
III. 중소기업 직업능력개발의 실태 분석	51
1. 정부 지원 중소기업 직업능력개발 정책 분석	51
2. 중소기업 직업능력개발 현황 분석	61
3. 중소기업 직업능력개발의 문제점	73
IV. 중소기업 직업능력개발 활성화 방안	75
참고문헌	78

I. 서론

지식기반경제 및 글로벌화로 급진전에 따라 기업의 인적자원은 지속가능한 경쟁적 우위를 점하는데 없어서는 안되는 요건이 되면서 인적자원개발은 기업의 경쟁력 강화에 핵심 사안이 되었다. 지식의 증가와 변화하는 환경은 기업의 직무현장에 영향을 미침에 따라 업무 환경의 변화에 효율적으로 대처하기 위해서는 근로자들의 지속적인 능력개발이 필수적이다(Jacobs, 2001; Rowden, 2007; Smith & Hayton, 1999; Shipton et al., 2002).

유연성과 다품종 소량생산이 요구되는 경제 환경의 변화 속에서 대기업보다 시장 변화에 탄력적으로 대응할 수 있는 중소기업의 역할은 더욱 더 중요해지고 있다(강순희 외, 2001). 중소기업은 우리나라 산업에서 전체 사업체 수의 99.9%, 전체 근로자 수의 88.4%를 차지하고 있을 정도로 국민 경제에서 차지하는 중요성이 크다(중소기업청, 2009). 또한 이는 일자리의 대부분이 중소기업에 집중되어 있어 중소기업이 일자리 창출의 기반인 동시에 경제 성장의 원동력임을 나타내고 있다.

이와 같이 중소기업이 우리나라 경제에서 차지하는 중요성에도 불구하고 경영성과 및 질적 경쟁력 면에서는 매우 미흡한 것으로 지적되고 있다(신상철, 2008). 중소기업의 역량 강화는 국가 발전과 직결된다는 점에서 그 의의가 매우 중대함에도 불구하고 대부분의 중소기업에서는 경영 성과 창출에 필요한 기술력 부족과 숙련 형성의 부족으로 많은 애로를 겪고 있다. 실제로 중소기업의 인적자원개발은 대기업에 비하여 상대적으로 주목을 받지 못하였다(강순희, 1998; 강순희 외, 2001; 김형만 외, 2000).

이러한 사실에 주목하여 정부는 중소기업의 생산성 향상과 경쟁력 강화를 위하여 고용노동부와 중소기업청을 중심으로 다양한 직업능력개발 사업을 통해 중소기업을 지원하고 있으며, 중소기업에 특화된 사업들을 지속적으로 발굴하여 확대해 나가고 있다. 고용노동부의 경우에는 재직자의 능력개발을 지원하기 위하여 고용보험 직업능력개발 사업을 중심으로 사업주에 대한 지원, 근로자에 대한 지원, 중소기업 특별 지원을 시행해 오고 있으며, 2009년에는 직업능력개발사업¹⁾에 총 7천8백여억원을 집행하고 903만여명을 지원하였다(노동부, 2010).

1) 사업주 직업능력개발사업, 근로자 직업능력개발사업, 중소기업 직업능력개발사업

고용노동부의 중소기업 특별지원은 대기업에 비해 훈련 여건이 열악한 중소기업을 지원하기 위해 실시하고 있는데, 관련 지원 제도로는 ‘중소기업훈련 컨소시엄 사업’, ‘학습조직화 사업’, ‘핵심직무능력 향상 사업’ 등이 있다. 이 외에 2009년에는 신규사업으로 ‘중소기업·비정규직 근로자 JUMP 지원 사업’, ‘중소기업 유급휴가훈련 및 대체인력고용 지원 사업’을 실시하였다. 이와 함께 중소기업청에서도 중소기업의 인적자원개발을 목적으로 ‘중소기업 인력구조 고도화’, ‘중소·벤처기업 CEO를 위한 경영혁신 아카데미’, ‘해외시장 개척요원 양성사업’, ‘중소기업 재직자 정보화교육 사업’ 등을 추진해 오고 있다.

정부의 중소기업 직업능력개발 사업은 지원사업장, 지원 금액, 인원 면에서 지속적으로 확대되고 있어 긍정적인 성과를 거두고 있음에도 불구하고 여전히 중소기업의 직업능력개발 참여는 해결해야 할 과제이다. 예컨대, 2008년에 실시한 ‘기업 직업훈련 실태조사’ 결과를 보면, 300인 미만 중소기업의 약 24%가 재직근로자를 대상으로 향상훈련을 실시했다고 답한 반면 300인 이상 대규모 기업은 중소기업보다 약 3배 이상 많은 약 77%가 직업훈련을 실시했다고 하여 기업 규모별로 직업능력개발의 참여 격차가 심한 것으로 나타났다(노동부, 2009).

이처럼 중소기업이 직업능력개발에 소극적인 데에는 여러 가지 이유가 있을 수 있다. 예를 들면, 교육훈련에 참여할 수 있는 시간의 부족, 교육훈련 비용의 부담, 교육훈련에 대한 정보 부족, 참여 가능한 프로그램의 부족, 업무공백의 우려, 경영진의 무관심, 기업의 직업능력개발 사업에 대한 인지 부족 등이 그 원인이 될 수 있다(강순희 외, 2001; 김영생 외, 2008; 이종훈 외, 2004; 주용국 외, 2002; 중소기업청, 2009). 이와 더불어 중소기업은 대기업에 비해 높은 수준의 숙련을 요구하는 업무가 상대적으로 적거나 능력개발을 할 경우 이직 등 오히려 기업의 인력 운영에 해가 될 수도 있기 때문인 것으로 보인다.

그러나 무엇보다 중요한 것은 중소기업의 업무 환경 특성과 능력개발 방식이 대기업과는 다르다는 점에서 근본적인 차이점이 있다. 즉, 직무의 단위가 명확하여 공식적으로 정의된 업무 역할이 있는 대기업과는 달리 중소기업에서는 근로자 수가 적어 한 사람이 여러 업무를 담당함에 따라 직무 정의가 모호하고, 교육훈련에 참가할 경우 인력부족으로 인한 업무공백의 어려움에 처해있다. 그리고 근로자 능력개발 방식 측면에서 볼 때, 대기업에서는 전통적인 형태의 공식적 교육훈련이 근로자 능력개발을 위해 주로 활용되고 있

는 반면, 중소기업에서는 집체훈련 위주의 공식 학습(formal learning)뿐 아니라 업무 현장에서 이루어지는 비공식 학습(informal learning)을 통해 근로자들의 능력개발이 이루어지고 있는 것으로 밝혀졌다(김영생 외, 2008; 김형만 외, 2000; 주용국 외, 2002; Ashton et al., 2008; Leslie et al., 1997; Rowden, 2002). 이와 같이 중소기업에서 비공식 학습은 구체적인 직무 스킬과 정보를 전수하고 조직문화와 조직의 지속적인 생존을 유지하는데 매우 중요한 역할을 하고 있다(Ashton et al., 2008).

또한 중소기업은 근로자 학습 지원을 위한 인프라가 잘 갖춰진 대기업과는 달리 근로자 능력개발을 지원할 수 있는 기업내 역량이 부족하므로 기업의 숙련형성 및 근로자들의 인력개발을 위해 어떠한 교육훈련이 필요한지, 그리고 어떠한 방식으로 교육훈련을 실시해야 하는지 몰라 혼란스러워하는 경우가 많다(김영생 외, 2008; 주용국 외, 2002). 실제로 중소기업에서는 근로자 능력개발을 위해 적절한 교육훈련 프로그램을 찾는 데도 상당한 애로를 겪고 있다(Lee & McGuiggan, 2009). 이처럼 정부에서 지원하는 직업능력개발 사업에 중소기업의 참여가 저조한 데에는 중소기업 자체의 직무 특성 및 업무 환경적 특성의 문제일 수도 있으나, 과연 정부의 직업능력개발 사업의 운영 방식과 지원 내용이 중소기업의 현실적 상황에 부합되는지에 대한 심도있는 검토가 필요하다.

따라서 이 글에서는 중소기업의 직업능력개발에 대한 실태 파악을 통하여 중소기업 직업능력개발과 정부 지원 직업능력개발 사업의 문제점을 진단함으로써, 중소기업이 인적 자원개발에 적극적으로 참여하고 근로자들의 직업능력개발을 활성화할 수 있는 방안을 제안하고자 한다.

II. 중소기업 직업능력개발의 개념 및 중요성

1. 중소기업 직업능력개발의 개념

가. 직업능력개발에 대한 관점

직업능력개발은 근로자의 현재 및 미래의 직무능력을 지속적으로 함양하는데 중요한 역할을 하며, 기업내 근로자의 숙련 형성에 필수적인 요소이다(Doorbos, Simons, & Denessen, 2008; Rothwell & Kazanas, 1989). 우리나라에서 ‘직업능력개발’의 용어는 ‘직업훈련’과 동일한 의미로 사용되어 왔다(고용노동부, 2010). 즉, 직업능력개발은 사전에 미리 계획되고 체계적인 방법으로 업무 현장 이외의 장소에서 이루어지는 훈련(training)으로 규정되어 왔다. ‘훈련’은 근로자와 조직의 생산성을 높일 수 있는 공식적(formal) 형태의 교육훈련의 주된 방법으로 사용되어 왔다. 그러나 이제는 공식적인 형태의 훈련과 더불어 업무 현장에서 의도하거나 의도하지 않게 이루어지는 비공식적(informal)인 형태의 교육훈련 또는 학습 활동(learning activities)도 직업능력개발에 포함함으로써 현장에서 이루어지거나 일어날 수 있는 다양한 유형의 교육훈련(학습)을 포함한다는 차원에서 그 범주를 확장시킬 필요가 있다.

전통적인 집체훈련뿐 아니라 현장 중심의 다양한 학습 활동을 포괄한다는 것은 직업능력개발에 대한 기존의 고착된 시각으로부터 보다 유연하고 확대된 관점의 변화를 요구한다. 그러나 실제 업무현장에서 근로자들의 능력개발이 어떻게 이루어지는지에 주목하면 비공식학습의 중요성을 이해할 수 있다. 여러 학자들(Enos et al., 2003; Leslie et al., 1997)은 기업 현장에서 비공식학습의 비중이 매우 크고 능력개발에 중요한 역할을 한다는 점을 강조하면서, 근로자들의 직무능력은 공식적인 계획된 상황보다는 업무 현장에서 비공식적인 활동을 통해 증진될 수 있다고 하였다.

따라서 근로자의 교육훈련 또는 학습 활동에서 공식적이고 비공식적인 형태를 모두 고려하는 것은 근로자들이 업무현장에서 지식과 기능을 습득하는 방식을 실제적으로 반영

한다는 차원에서 그 의의가 크다. 또한 근로자 교육훈련 또는 학습을 공식학습에 한정하였을 때, 근로자 능력개발 방법으로서의 다양한 학습 활동이나 프로그램을 간과할 수 있는 제약점을 극복할 수 있다.

이러한 측면에서 근로자 직업능력개발은 업무 현장의 내부 및 외부에서 일어나는 여러 유형의 업무 관련 교육훈련(학습)을 포괄하게 되므로 교실에서 실시되는 전형적인 형태의 ‘교육훈련’ 뿐만 아니라 근로자 직무능력향상을 위한 다양한 학습 활동을 지칭하는 ‘일터 학습’(workplace learning)으로 볼 수 있다(Jacobs & Park, 2009). 여기서 한 가지 강조하고자 하는 사항은 ‘일터’(workplace)라고 해서 단지 업무가 일어나는 현장에 국한되지 않고 업무와 관련되는 한 사외 집체훈련이나 집에서 수강하는 e-learning 등과 같이 직장 외부에서 일어나는 교육훈련 또는 학습도 일터학습에 포함된다는 것이다. 따라서 ‘일터학습’은 ‘일과 관련된 학습’(work-related learning)으로 이해할 수 있으며, 일터학습은 근로자 직업능력개발의 메커니즘이 된다.

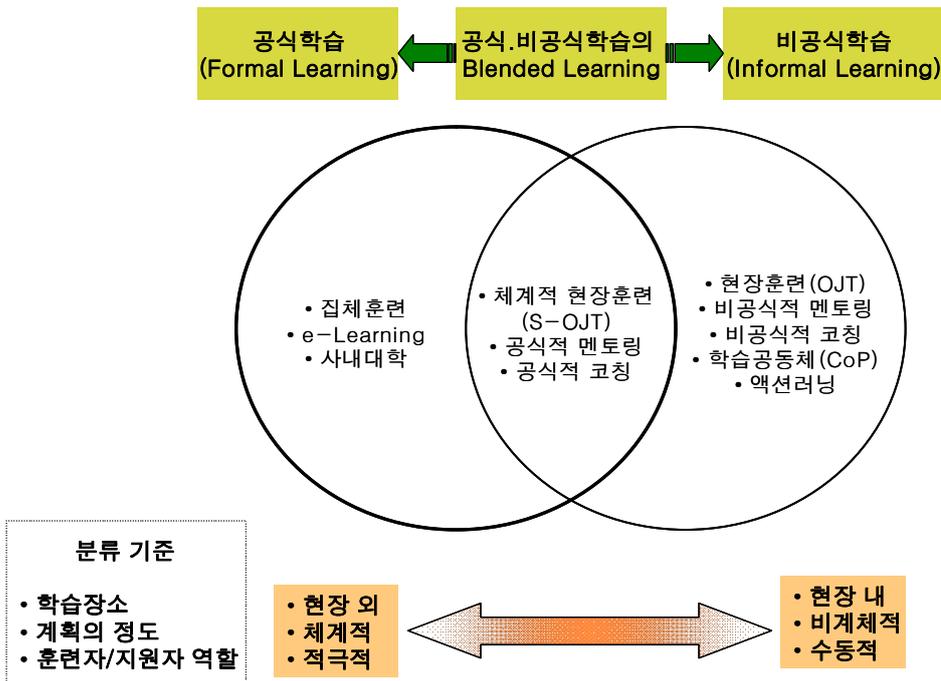
따라서 직업능력개발의 유형을 일터학습의 개념선상에서 보면, 크게 1) 공식 학습(formal learning), 2) 비공식 학습(informal learning), 3) 공식학습과 비공식학습의 혼합 형태(blended type of formal and informal learning)로 구분할 수 있다([그림 1] 참조). 이러한 구분은 <표 1>과 같이 Jacobs와 Park(2009)이 제안한 세 가지 분류기준인 학습장소, 계획의 정도, 훈련자(trainer) 또는 지원자/조력자(facilitator)의 역할에 근거하였으며, 이러한 기준의 조합으로 직업능력개발의 다양한 형태가 도출될 수 있다.

<표 1> 직업능력개발의 유형 분류 기준

기준	구분	정의
학습장소	현장 외(off the job)	학습은 실제 업무 환경으로부터 떨어진 곳에서 일어남
	현장 내(on the job)	학습은 실제 업무 환경에서 이루어짐
계획의 정도	체계적	시스템 접근법(systems approach)이 적용됨
	비체계적	시스템 접근법이 적용되지 않음
훈련자/지원자 역할	적극적	훈련자/지원자가 학습 과정에서 직접적인 역할을 함
	수동적	훈련자/지원자가 학습과정에서 제한적 역할을 수행함

출처: Jacobs & Park (2009), A proposed conceptual framework of workplace learning, p. 143.

학습장소는 학습이 실제 업무 환경으로부터 떨어진 곳에서 일어나는 ‘현장 외’와 실제 업무 환경에서 학습이 이루어지는 ‘현장 내’로 구분되고, 계획의 정도는 시스템 접근법 (systems approach)이 적용되는 ‘체계적’ 계획과 그렇지 않은 ‘비체계적’ 계획으로 분류된다. 여기서 ‘시스템 접근법’이 근로자 직업능력개발에 적용된다는 의미는 근로자 직업능력개발의 기제인 일터학습이 체계적으로 개발되고 실행되어야 함을 나타낸다(Jacobs, 2003). 즉, 시스템 접근법은 크게 투입(input), 과정(process), 결과(output)로 구성되는데, 이를 학습과정과 연계시킬 때 ‘학습을 위한 투입’(learning inputs)은 관련되는 사람, 학습장소, 학습할 업무에 대한 정보, 학습 기자재 등이고, ‘학습 과정’(learning process)은 학습자에게 학습 내용을 전달하는 것이며, ‘학습 결과’(learning outputs)는 학습 투입과 학습 과정을 결합한 결과물로 나타나는 것이다. 마지막으로 훈련자(trainer) 또는 지원자/조력자 (facilitator)의 역할은 이들이 학습과정에 직접적인 역할을 수행하는 ‘적극적’인 형태와 학습과정에 제한적 역할을 행사하는 ‘수동적’인 형태로 구분할 수 있다.



주: Jacobs & Park (2009), A proposed conceptual framework of workplace learning을 재구성

[그림 1] 근로자 직업능력개발 유형의 분류 기준 및 사례

공식학습, 비공식학습, 공식학습과 비공식학습의 blended learning은 모두 궁극적으로 근로자의 직무능력 향상과 조직의 생산성 증대에 영향을 미치는 중요한 기제가 된다는 점에서 근로자 직업능력개발의 중요한 형태이다(Clarke, 2005; Jacobs, 2003; Lohman, 2005). 구체적으로 개별 직업능력개발 활동의 개념과 해당 사례를 살펴보면 다음과 같다.

1) 공식학습(formal learning)

공식 학습은 전형적인 형태의 교실 강의나 웹기반 교육훈련(web-based training)과 같이 미리 준비된 내용으로 교수자 또는 훈련자가 가르치는 계획된 학습 활동을 말한다(Mocker & Spear, 1982). 공식학습의 형태로서 훈련(training)은 근로자들의 직업능력개발을 위한 일터학습을 위한 방법으로 광범위하게 활용되고 있으나, 이러한 훈련의 효과에 대한 비판이 가해지고 있다. 예컨대, 훈련은 좁은 범위의 특정 기능만을 익히는데 초점을 두어 급변하는 환경 변화에 응용하기에 어렵다는 한계점을 지니고 있으며(Clarke, 2006), 교실 중심의 훈련이 업무 현장을 벗어나 이루어지게 됨에 따라 실제 업무 경험을 쌓는데 제약점이 있다(Enos et al., 2003). 전형적인 형태의 공식학습의 경우에는 업무 현장 밖에서 이루어지며 교육훈련(학습) 내용이 사전에 계획적으로 준비되고 훈련자의 개입이 적극적이다. 이러한 공식학습 사례로는 집체훈련, e-learning, 사내대학이 해당된다.

2) 비공식학습(informal learning)

비공식학습은 업무 현장에서 주로 사람들과의 사회적 상호작용 및 관계를 통해 일어나는 학습을 말한다(Rowden, 2007). 비공식학습은 종종 비계획적인 즉각적인 만남(immediate contact)과 같은 비공식적인 관계를 통해 이루어지는 학습으로 묘사될 수 있다. 또한 비공식학습은 Eraut(2001)가 지적하였듯이 업무수행과 사회적 관계를 통해 이루어지는 가운데 암묵적 지식(tacit knowledge)의 전수가 용이하다는 특징이 있다.

비공식학습에 대한 여러 학자들의 정의를 살펴보면, Lohman(2005)은 비공식학습을 “근로자들이 현장에서 주도하고 인지적 또는 감정적 노력의 소모를 동반하여 전문적 지식과 기능을 개발하게 되는 학습 활동”이라고 정의하였다. 이와 유사하게 Beckett와 Hager(2002)은 ‘실행 위주의 비공식적 일터학습’을 일터학습의 새로운 패러다임으로 정의하면서, 비공

식학습은 상황에 기초(context-based)하여 실행과 경험에 기반을 두고 있으며 교수자/훈련자가 아닌 개인 훈련자/학습자에 의해 주도되어 이루어진다고 하였다.

아울러 비공식학습은 계획적이고 의도적인 유형과 비계획적이고 비의도적인 유형으로 시행될 수 있다. 즉, 비공식학습은 사전 계획하에 실행될 수도 있고 그렇지 않을 수도 있으며, 체계화하여 실행될 수도 있고 비체계적으로 실행될 수도 있다(Lohman, 2005). 이와 비슷하게 근로자들은 업무 현장에서 지식, 기능 또는 새로운 태도를 습득하기 위하여 의식적이거나 무의식적으로 학습활동에 참여하고 있으므로 비공식학습은 즉흥적(비의도적이고 비계획적) 또는 의도적(계획적이고 근로자에 의해 주도되는)인 형태를 가지고 있다(Doornbos et al., 2008). 이러한 비공식학습의 사례에는 동료들과의 이야기 및 정보 공유, 직장내 교육훈련(OJT: on-the-job training), 네트워킹, 코칭, 멘토링, 직무순환(job rotation), 특별 프로젝트 또는 과제 등이 포함된다(Leslie et al., 1998; Lohman, 2005; Marsick & Watkins, 1997; Rowden, 2007).

[그림 1]처럼 전형적 형태의 비공식학습은 업무가 이루어지는 현장에서 진행되고, 교육 훈련(학습) 내용이 사전에 계획되지 않으며, 훈련생/학습자에 미치는 지원자/조력자의 역할이 수동적이다. 그리고 비공식학습 활동에는 직장내 교육훈련(OJT), 비공식적 멘토링 및 코칭, 학습공동체(CoP: community of practice), 액션러닝(action learning)이 해당된다.

3) 공식학습과 비공식학습의 블렌디드 러닝(blended learning)

공식학습과 비공식학습이 교차하는 지점(mixed zone)에서는 두 가지 형태의 학습 특성이 혼재하고 있다. 예컨대, 학습장소가 현장 내에서 이루어지지만 사전에 학습 내용 등이 체계적으로 계획되고 훈련자의 역할도 적극적인 ‘체계적 현장훈련’(S-OJT: Structured on-the-job training)이 이에 해당된다. 체계적 현장훈련은 실제 업무 현장이나 업무 현장과 유사한 상황에서 경험있는 근로자가 해당 직무에서 신참자인 근로자를 훈련시키기 위해 사전에 계획하여 실시된다(Jacobs, 2003). 체계적 현장훈련(S-OJT)의 경우에는 직장 내에서 훈련이 이루어지나 훈련 내용과 훈련 방법이 사전에 계획되고 트레이너로서 준비된 자가 적극적으로 학습 과정에 개입하여 역할을 한다는 점에서 공식학습과 비공식학습의 특성을 모두 가지고 있다.

또한 기업 차원에서 공식적으로 멘토(mentor)와 멘티(mentee)를 연결해주는 ‘공식적 멘토링’(formal mentoring)의 경우에는 현장 내부 또는 외부에서 실시될 수도 있고, 사전에 멘토링 내용이 계획되며, 멘토의 역할이 강의가 아닌 조언 제공 등에 초점이 있다는 점에서 공식학습과 비공식학습의 특성이 공존하고 있다. 이와 유사하게 공식적 형태의 코칭(formal coaching)도 이에 해당된다.

나. 중소기업 직업능력개발의 정의

앞에서 논의한 바와 같이 근로자의 능력개발 증진을 위하여 시행할 수 있는 직업능력개발의 유형은 다양하다. 이러한 맥락에서 ‘중소기업 직업능력개발’이란 중소기업에서 인적자원의 경쟁력 확보를 목적으로 근로자의 직무수행능력을 습득·향상시키기 위해 실시하는 여러 가지 형태의 교육훈련(education & training) 및 학습활동(learning activities)으로 정의할 수 있다. 그리고 중소기업 근로자의 직업능력개발 유형은 공식학습(formal learning), 비공식학습(informal learning), 공식학습과 비공식학습의 블렌디드 러닝(blended learning)으로 구분된다.

공식학습은 근로자 직업능력개발의 기제로서 전형적인 교실 중심의 강의나 인터넷을 통한 웹기반 교육훈련과 같이 교수자가 의도적이고 계획적으로 교육내용을 미리 준비하여 실시하는 공식적인 교육훈련 활동을 말한다. 그리고 비공식학습은 업무 현장 내에서 동료나 선후배간의 상호 관계를 통해 정보의 공유 및 업무에 대한 논의와 지도가 이루어지며, 대표적으로 통상적인 직장내 교육훈련(OJT)·멘토링 또는 코칭 등이 이러한 학습 활동에 해당된다. 비공식학습은 조직차원에서 제도적으로 시행할 수도 있으며, 제도적 지원 없이 시행할 수도 있다. 또한 공식학습과 비공식학습의 블렌디드 러닝(blended learning)은 공식학습과 비공식학습의 특성이 혼재된 학습 유형으로 정의할 수 있다.

2. 중소기업 직업능력개발의 중요성

2000년대에 들어오면서 중소기업의 고용, 생산, 부가가치 기여율은 각각 112.9%, 50.4%, 51.3%로 나타나고 있다. 이는 산업의 중심축이 대기업에서 중소기업으로 이동하고 있음을

보여주는 것이다. 2007년 현재 중소기업의 생산액과 부가가치는 각각 4,816천억원과 1,747천억원으로서 전체 산업의 48.7%와 50.6%를 차지하고 있다(중소기업청, 2009c). 우리나라 종사자 수 5인 이상 제조업 부문의 부가가치 기여율을 보면, '04년과 '06년, '07년에는 대기업의 부가가치 기여율이 각각 69.3%, 57.4%, 56.7%로 중소기업을 상회하였으나, 지난 7년간('00~'06)의 부가가치 기여율은 중소기업이 전체 증가분의 과반수(51.3%)를 차지하여 우리나라 경제성장에서 중소기업의 역할이 막중함을 보여주고 있다(중소기업청, 2009b).

또한 국민경제에서 중소기업의 중요성은 일자리 제공과 관련된다. 2000년 이후 지난 7년간 중소기업이 우리 경제발전에 기여한 비율을 보면, 동 기간 중 중소기업 고용은 전 산업 증가분(1,844천명) 가운데 133.9%에 해당하는 2,468천명이 증가한 반면, 대기업은 오히려 624천명의 고용이 줄어든 것으로 나타났다(중소기업청, 2009b). 그리고 중소기업은 매년 0.7%의 일자리를 증가시키고 있으나, 대기업은 매년 1% 이상 감소시키고 있는 것으로 드러났다(중소기업연구원, 2007). 이는 1990년대 후반 이후 빠른 구조조정 속에서도 산업의 뿌리인 중소기업이 일자리 창출 주도자로서의 역할을 톡톡히 해내고 있음을 보여주는 것이다. 앞으로도 중소기업은 대부분의 새로운 일자리를 제공하게 될 것으로 예상됨에 따라 중소기업의 경쟁력 강화는 국민경제에 중요한 과제이다. 사회의 양극화 현상을 극복하고 일자리를 지속적으로 늘려나가기 위해서는 중소기업의 건전한 발전은 반드시 필요하다.

그러나 중소기업은 지식기반경제하에서 고부가가치 창출이 어려운 인력구조를 갖추고 있으며, 대·중소기업간 노동생산성 격차는 확대되고 있는 추세이다. 이는 중소기업에서 자체적으로 인력개발을 추진할 수 있는 역량이 미흡하기 때문이며, 실제로 중소기업 경영자에게 우수인력의 확보와 활용이 가장 심각한 경영상의 문제로 제기되고 있다(2006, 심우일). 중소기업의 인적자원 개발이 원활히 이루어지지 않는 문제는 중소기업의 경쟁력 저하와 직결되고, 이는 국민 경제에 부정적인 영향을 끼치고 있다. 이에 우리나라 정부는 노동부와 중소기업청을 중심으로 중소기업의 인력개발을 위하여 다양한 제도적 지원을 실시하고 있으나 이러한 정책프로그램이 효과적으로 작동하지 못하고 있으므로 현 상황에 대해 좀 더 깊이 분석하고 새로운 접근방법을 적용시킬 필요가 있다.

Ⅲ. 중소기업 직업능력개발의 실태 분석

1. 정부 지원 중소기업 직업능력개발 정책 분석

가. 정부 지원 중소기업 직업능력개발사업의 개요 및 진단

우리나라에서 실시하고 있는 중소기업 근로자 직업능력개발을 위한 제도는 고용노동부와 중소기업청이 주축이 되어 지원하고 있다. 고용노동부의 경우, 중소기업의 직업능력개발 제도는 직업능력개발 사업에서 고용보험기금을 통해 시행되고 있다. 고용보험법상의 직업능력개발 사업은 1995년 7월에 도입되었으며, 과거 사업주의 직업훈련의무제를 명시한 직업훈련기본법이 모태가 된다(정택수, 2008). 기존에 직업훈련기본법에 의해 정부주도로 시행해 오던 직업훈련은 정보화, 세계화, 지식기반 경제사회로의 이행과 노동시장 변화에 기업과 근로자가 능동적으로 대처하기 어려울뿐만 아니라 기업 특수적 훈련을 실시하기 어려운 한계점이 노출되었다. 이러한 대내외적 환경 변화에 적극적으로 대응해야 할 필요성이 제기됨에 따라 훈련의 중심 기능이 공급자 중심에서 수요자 중심으로 전환되어 기업 또는 근로자 스스로 직업능력을 개발하여 인적자원의 경쟁력을 확보할 수 있도록 하였다. 이처럼 정부주도의 훈련정책을 자율적 민간주도의 훈련정책으로 전환하였는데, 바로 이 제도적 지원 기반이 직업능력개발 사업이다(정택수, 2008).

고용노동부의 재직자 훈련 지원방식은 1) 사업주에 대한 지원(사업주가 근로자를 위해 직업훈련을 실시하는 경우), 2) 재직근로자에 대한 지원(근로자가 스스로 직업능력개발을 하는 경우), 3) 중소기업 능력개발 지원 등 세 가지로 구분된다. 사업주에 대한 지원은 사업주가 소속근로자에게 직업훈련을 실시하고 그 비용을 정부로부터 지원받는 방법이다. 근로자에 대한 지원은 중소기업 근로자나 비정규직 등 사업주에 대한 지원에서 소외될 우려가 높은 취약계층 근로자가 스스로 필요한 훈련을 수강하고 훈련비를 지원받는 방법이다. 중소기업 특별지원은 대기업에 비해 훈련 여건이 열악한 중소기업을 지원하기 위해 실시하고 있다. 관련 지원 제도로는 ‘중소기업훈련 컨소시엄 사업’, ‘학습조직화 사업’, ‘핵심직무능력 향상 사업’ 등이 있으며, 2009년에 신규사업으로 시작한 ‘중소기업·비정규직

근로자 JUMP 지원 사업’, ‘중소기업 유급휴가훈련 및 대체인력고용지원 사업’이 이에 해당된다. 이를 정리하면 <표 2>와 같다.

<표 2> 정부의 중소기업 직업능력개발 지원 사업 현황

사업주 직업능력개발 지원 사업 (중소기업 포함)	담당 부처 및 재원
<ul style="list-style-type: none"> • 재직근로자훈련 (집체훈련, 현장훈련, 원격훈련: 우편훈련·인터넷훈련) • 유급휴가훈련 • 직업능력개발 훈련시설·장비자금 대부 	고용노동부 고용보험기금
근로자 직업능력개발 지원 사업 (중소기업 근로자 포함)	
<ul style="list-style-type: none"> • 근로자 수강지원금 • 근로자 능력개발카드제 • 근로자 학자금 대부 	고용노동부 고용보험기금
중소기업 근로자 직업능력개발 지원 사업	
<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업 훈련 컨소시엄 지원 • 중소기업 학습조직화 지원 • 중소기업 핵심직무능력 향상 지원 • 중소기업 유급휴가훈련과 대체인력고용 지원 • 중소기업·비정규직 근로자 JUMP²⁾ 지원 • HRD 진단 및 컨설팅 지원 • 중소기업 CEO 및 HRD 담당자 연수 	고용노동부 고용보험기금
<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업 인력구조 고도화 • 중소·벤처기업 CEO를 위한 경영혁신 아카데미 • 중소기업 재직자 정보화교육 사업 	중소기업청

2005년부터 고용노동부의 연도별 직업능력개발사업의 실적 및 예산을 살펴보면, 지원 인원 및 지원 금액은 계속적으로 증가하여 왔다. 지원 인원은 2005년에 3,173천명에서 4년에 지난 2009년에는 9,030천명으로 약 3배가 증가하였으며, 예산도 2005년에는 3,826억원에서 2009년에는 2배가 많은 7,747억원으로 증액되었다. 2009년에 집행된 직업능력개발사업의 금액을 살펴보면, 사업주에 의한 훈련에 약 4천5백억원이 투입되어 총 지원금인 7,747억원의 약 59%를 차지하였고, 근로자 능력개발 지원금이 1,758억원으로 전체 금액의 23%, 중소기업특별지원훈련이 1,409억원으로 전체의 18%를 차지하였다(<표 3> 참조).

2) JUMP : Job-ability Upgrading & Maturing Program

<표 3> 고용노동부의 직업능력개발 사업 현황

(단위: 천명, 억원)

훈련명	2005년		2006년		2007년		2008년		2009년	
	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액	인원	집행액
총계	3,173.7	3,825.6	4,687	4,917.7	6,802.8	5,978.2	7,619	6,489.1	9,030	7,747
사업주 직업능력개발사업(계)	2,363	2,542	2,765	3,153	3,016	3,623	3,673	4,061	4,529	4,580
제직근로자훈련지원	2,351	2,365	2,752	2,969	3,000	3,409	3,654	3,826	4,504	4,329
유급휴가훈련	5	79	6	104	7	138	9	151	13	153
훈련시설·장비자금 대부	7	98	7	80	9	76	10	84	12	98
근로자 직업능력개발사업(계)	100	882	184	1,105	370	1,346	607	1,487	1,117	1,758
근로자수당지원금	71	117	156	289	269	528	288	535	281	560
근로자능력개발카드제					76	19	293	74	807	207
학자금대부	29	765	28	816	25	799	26	878	29	991
중소기업 직업능력개발사업(계)	710.7	401.6	1,738	659.7	3,416.8	1,009.2	3,339	941.1	3,384	1,409
중소기업훈련 컨소시엄	710	399	1,433	450	2,953	744	2,811	702	2,306	783
중소기업 핵심직무능력향상			192	144	218	166	260	156	712	347
중소기업 학습조직화*			112	61	243	95	263	79	307	86
중소기업 유급휴가훈련과 대체인력고용 지원**									2	50
중소기업 근로자 JUMP**									52	139
중소기업 CEO 및 HRD 담당자 연수	0.7	2.6	1	4.7	2.8	4.2	5	4.1	5	4.1

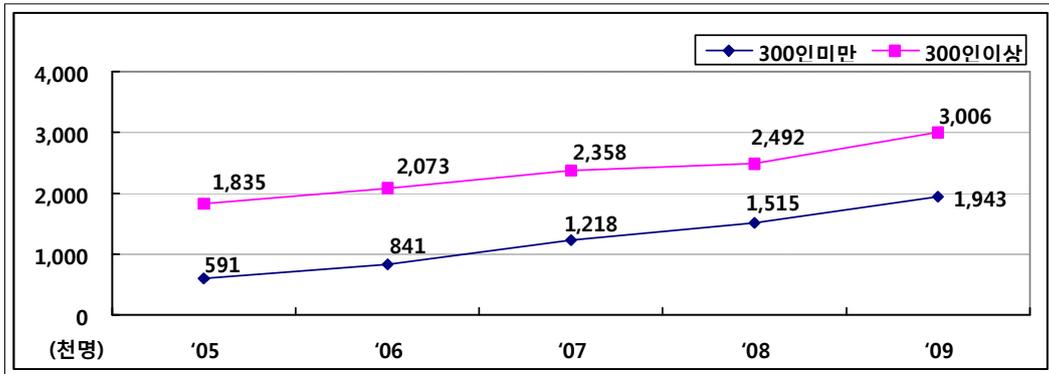
* 훈련시설·장비자금대부 및 학습조직화 사업은 인원 대신 '기관 수(사업장 수)'로 측정(단위: 개)

** '중소기업 핵심직무능력향상훈련 지원사업'과 '중소기업 학습조직화 사업'은 2006년부터 사업 시행, '근로자능력개발카드제'는 2007년부터 시행, '중소기업 유급휴가훈련과 대체인력고용 지원'과 '중소기업 근로자 JUMP 사업'은 2009년도 신규사업임.

출처: 고용노동부(2010). 직업능력개발사업 현황 및 노동부(2010a). 직업능력개발 주요통계 자료 종합 재구성

그러나 훈련 참여인원의 추이³⁾를 살펴보면, 300인 이상 기업은 2005년 1,835천명에서 2009년 3,006천명으로 64% 증가에 그친 반면, 300인 미만은 591천명에서 1,943천명으로 229%가 증가하는 등 급격히 증가하고 있는 것으로 나타나고 있다.

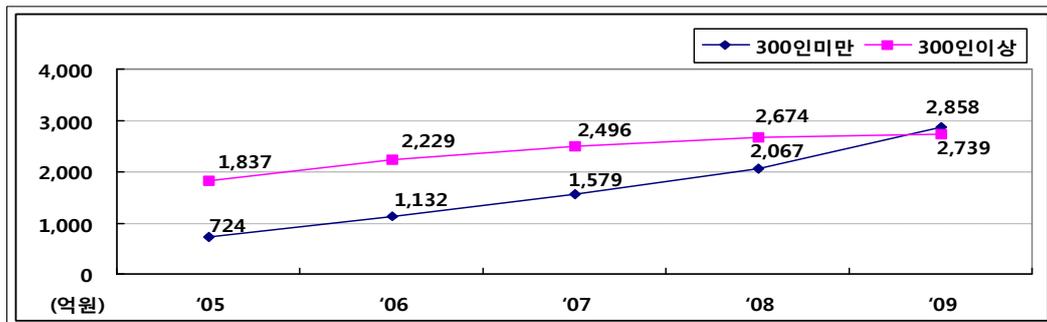
3) 제직근로자 훈련에 포함된 사업의 포괄 범위에 따라 위의 <표 3> 데이터와 차이가 있을 수 있음.



출처: 노동부(2010b). 통계로 보는 노동시장

[그림 2] 고용노동부의 재직근로자 훈련 참여 인원 추이

기업 규모별로 지원금액 추이⁴⁾를 살펴보면, 300인 이상은 2005년 1,837억원에서 2009년 2,739억원으로 49% 증가에 그친 반면, 300인 미만은 724억원에서 2,858억원으로 295% 증가하였다. 여기서 주목할 것은 2009년에는 300인 미만의 지원 금액이 300인 이상 기업 금액을 앞섰다는 것이다. 고용보험 도입 이래 2009년에 처음으로 훈련지원 금액에 있어서 300인 미만기업이 300인 이상 기업을 넘어섰다.



출처: 노동부(2010b). 통계로 보는 노동시장

[그림 3] 고용노동부의 재직근로자 훈련 지원금 추이

그리고 2009년 현재 업종별로 재직자 훈련 참여 인원을 살펴보면, 제조업이 1,739천명

4) 재직근로자 훈련에 포함된 사업의 포괄 범위에 따라 위의 <표 3> 데이터와 차이가 있을 수 있음.

으로 가장 많았고, 금융보험 등 업종이 760천명, 도소매·운수업 등이 579천명, 출판, 영상업 등이 556천명, 교육서비스 등이 553천명 순으로 나타났다. 고용보험 의무 가입 사업장이 아닌 경우가 많은 농·수·임·광업이나 공공행정 등의 업종은 지원인원이 적은 것으로 나타났다(노동부, 2010a).

한편, 중소기업 특별지원은 대기업에 비해 훈련 여건이 열악한 중소기업을 지원하기 위해 실시하고 있으며, 대기업 등과 중소기업이 컨소시엄을 구성하여 중소기업 근로자에게 훈련을 실시하는 ‘중소기업훈련컨소시엄사업’, 중소기업에서의 학습조직 도입을 지원하는 ‘학습조직화사업’, 중소기업 근로자가 우수한 훈련과정을 무료로 수강할 수 있도록 지원하는 ‘핵심직무능력향상사업’ 등이 있다. 이 외에도 2009년 신규사업인 ‘JUMP 사업’은 우수 훈련과정을 공모·선정하여 중소기업 근로자나 비정규직 근로자 대상으로 주말 및 주중 야간시간대에 실시되며 ‘중소기업 유급휴가훈련 및 대체인력고용지원 사업’은 중소기업 소속 근로자에게 유급휴가훈련을 실시하고 이로 인해 발생하는 빈자리에 실업자를 훈련기간 동안 채용하는 경우 훈련비 및 대체인력 인건비의 일부를 지원하는 제도이다.

중소기업에 특화된 직업능력개발 사업에 대한 지원 추이를 2005년부터 2009년까지 살펴보면, 개별 중소기업에 대한 직업능력개발 예산과 집행이 증가하였음을 알 수 있다(<표 4> 참조). 2005년에 중소기업 직업능력개발 사업에 약 4백4십억원이 투입되었던 예산이 2009년에는 약 1천4백6십억원으로 무려 약 3배 이상이 증가하였다. 중소기업 지원 금액은 개별 직업능력개발 사업의 지원액 증가뿐 아니라 중소기업 JUMP 지원 사업 및 중소기업 유급휴가훈련과 대체인력 사업과 같이 2009년에 새로 도입된 제도의 실행으로 증가하게 되었다.

중소기업 지원 직업능력개발 제도 가운데 중소기업훈련 컨소시엄은 운영기관의 지속적인 확대와 중소기업에서 필요한 훈련과정을 발굴하여 훈련과정을 보다 다양화·내실화함으로써 채용예정자 훈련이 높은 취업률('09년 77.6%)을 유지하는 등 중소기업에게 맞춤형 양성훈련과 재직근로자 향상훈련 제공에 상당한 성과를 보이고 있는 것으로 평가되고 있다. 2009년에 컨소시엄사업을 운영한 기관은 96개 기관이며(기업형 29개, 사업주단체형 15개, 대학형 52개) 참여한 중소기업수는 110,907개에 이른다(고용노동부, 2010). 이러한 긍정적인 성과에도 불구하고, 컨소시엄 유형 중 대기업형에 시설장비비를 지원하는 것은 훈련비 지원의 ‘사중손실’의 문제를 발생할 가능성이 있는 것으로 지적되고 있다. 즉, 훈련비

〈표 4〉 중소기업 직업능력개발 사업의 지원액 추이

(단위: 백만원)

구분		2005	2006	2007	2008	2009
총계	예산	44,235	76,801	123,433	108,262	146,269
	집행	40,110	71,051	110,951	103,989	140,946
중소기업훈련컨소시엄	예산	43,975	45,000	86,100	73,742	79,040
	집행	39,850	45,000	74,379	70,235	78,345
중소기업학습조직화 지원	예산	-	7,830	10,000	8,550	8,730
	집행	-	6,092	9,543	7,860	8,625
중소기업핵심직무능력향상	예산	-	17,800	16,910	16,064	37,934
	집행	-	14,381	16,606	15,989	34,686
중소기업 JUMP지원	예산	-	-	-	-	15,000
	집행	-	-	-	-	13,891
중소기업유급휴가훈련과 대체인력	예산	-	-	-	-	5,154
	집행	-	-	-	-	4,988
중소기업 CEO 및 HRD 담당자 연수	예산	260	470	423	406	411
	집행	260	470	423	406	411
중소기업 학자금 지원	예산	-	5,701	10,000	9,500	'09년
	집행	-	5,108	10,000	9,499	종료사업

출처: 노동부(2010). 직업능력개발 주요통계, 67쪽.

지원에서 사내 훈련 인프라 비용은 훈련비 지원금 내에 포함된 것으로 간주되어야 하나, 훈련컨소시엄을 통해 대기업 훈련원에 시설장비비 등을 지원할 경우 사실상 대기업 사내 훈련에 대해 사내 훈련 인프라 비용을 별도로 지원하는 것과 동일한 효과가 있다(나영선 외, 2008).

그리고 중소기업 학습조직화사업은 근로자 능력향상을 위하여 학습조직을 도입하고자 할 경우 이에 필요한 컨설팅, 기술 지원과 학습인프라 구축 등에 필요한 비용을 지원하고 있으며, 첫 시행 연도인 2006년에는 112개에 불과하던 참여 기관이 2009년에는 307개로 늘어났다(고용노동부, 2010). 학습조직화 지원 사업은 일반적인 직업능력개발 사업과 달리, 중소기업에서 일상적으로 직업능력개발이 이루어질 수 있는 인프라를 마련하였으며, 정부 지원을 통해 중소기업에서의 자율적 직업능력개발 활성화를 위한 기초를 구축하였다는 점에서 긍정적으로 평가된다. 그러나 훈련비 지원의 '사중손실'(deadweight loss) 문제의 발생 가능성을 방지하기 위해서는 학습조직화 지원 사업의 여러 지원 항목의 지원 근거나 지원 효과를 보다 면밀하게 점검할 필요가 있으며, 기업의 책무성을 강화하는 조치 방안 마련

에 대한 지적이 제기되었다(나영선 외, 2007).

또한 2006년부터 시행된 중소기업 핵심직무능력향상훈련은 중소기업 사업주 및 근로자에게 비용부담 등으로 수강하기 어려웠던 우수훈련기관의 최고급 과정을 무료로 제공한다는 점에서 기존의 직업능력개발 사업과 차별화 된다. 이는 직업능력개발사업의 범위를 넓히는 동시에, 중소기업의 경쟁력 제고에 현실적으로 기여한다는 점에서 긍정적으로 평가된다. 그러나 핵심직무능력향상 지원 사업은 기존의 직업능력개발사업과 지원 프로그램, 지원 방식 등에서 균형을 유지하는 것이 필요하다. 즉, 일부 핵심 직무에 국한하여 지원이 이루어질 경우 그 이외의 직무에 관한 교육훈련 활성화가 상대적으로 지체될 우려가 있으며, 지원 방식에서도 일반 직업능력개발사업과 달리 근로자의 인건비(훈련시간×최저임금액 100%, 기술분야에 한해 지원)도 지원되는 등 상대적으로 지원 조건이 우월하다는 점 때문에 다른 직업능력개발사업의 활성화에 걸림돌이 될 가능성이 있다(나영선 외, 2007).

아울러 CEO 및 HRD 담당자 연수사업을 시행함으로써 중소기업 근로자의 직업능력개발 촉진을 목적으로 교육훈련의 중요성과 교육훈련 기획, 프로그램 설계 등 필요한 역량을 연수하였다. 그 결과 2007년 기준으로 1,147명의 CEO와 1,645명의 HRD 담당자가 연수사업을 이수하였다(나영선 외, 2008). 또한 시간적·경제적 여유 부족 등으로 훈련 참여가 어려운 중소기업이 주중 야간 또는 주말 훈련을 확대(중소기업·비정규직근로자 JUMP 지원사업)하고, 훈련에 따른 대체인력지원(중소기업 유급휴가훈련 및 대체인력고용지원 사업) 등 새로운 사업의 도입은 중소기업에게 보다 탄력적이고 융통적인 직업능력개발 기회를 부여하고자 노력한 정부 지원 정책이라는 점에서 매우 긍정적으로 평가할 수 있다. 이러한 제도들은 중소기업의 상황을 고려하여 정부 지원 제도를 통해 중소기업을 보다 적극적으로 지원할 수 있는 방법을 모색한 결과라고 보여진다.

고용노동부와 함께 중소기업청에서도 인적자원개발 투자가 미흡한 중소기업의 인력개발을 지원하기 위하여 여러 가지 지원 사업을 운영하고 있다. 중소·벤처기업 CEO를 위한 경영혁신 아카데미 사업은 급속한 경영환경 변화에 따른 중소기업 CEO의 대처능력 함양을 목적으로 하는 사업이다. 그리고 해외시장 개척요원 양성사업은 우수한 중소기업 근로자를 선발하여 국내 무역실무 교육 후 해외에 파견하여 중소기업의 무역 전문인력으로 양성하고, 해외 현지밀착형 마케팅 활동을 통해 중소기업의 해외시장 진출 및 수출확대

기여를 목적으로 한다.

이와 함께 중소기업인력지원특별법에서는 중소기업 관련단체 및 협동조합 등이 중소기업에서 필요로 하는 인력을 확보하기 위하여 인력관리 실태조사, 공동채용활동, 근로시간 단축 및 근로환경 개선사업, 공동교육훈련 등을 포함한 ‘인력구조고도화사업 계획’을 수립·시행할 수 있으며, 정부는 소요되는 경비의 일부를 지원할 수 있다고 규정하고 있다. 중소기업 인력구조고도화 사업은 업종별 실태조사를 바탕으로 업종의 특성을 반영한 인력구조 고도화 모델 개발 및 보급을 통해 중소기업의 생산·경영시스템 효율화를 도모하며, 이 사업에 소요되는 비용의 70%를 매칭으로 지원(조합·단체 30% 자체 부담)하고 있다.

중소기업 인력구조고도화 사업은 기업이 필요로 하는 현장중심의 맞춤형 교육훈련을 실시하고 있으며, 해당 산업을 가장 잘 이해하는 사업자단체가 중심이 되어 기업이 요구하는 교육프로그램을 마련하여 실시하는 현장 맞춤형 사업이라는 점에서 그 의의가 크다. 교육훈련사업 중 30%이상을 업종별 특성에 부합하는 직장내훈련(OJT) 사업으로 실시하고 있으며 매년 현장교육의 비중이 증가하는 추세이다. 그리고 해당업종 중소기업의 미래시장 경쟁력 확보를 위해 업종단체가 기업에 대한 사전 수요조사 및 미래시장 동향을 예측하여 교육훈련계획을 설계하여 실시하도록 하고 있다. 2009년 현재 인력구조고도화 사업에 25억원의 예산을 투입하였고, 4,406개의 업체가 참여하였으며 5,710명의 인원이 참여하였다(중소기업중앙회, 2010).

인력구조고도화 사업의 성과와 관련하여 중소기업중앙회에서 자체 분석한 진단에 따르면, 이 사업에 참여한 교육훈련자 대부분(98.8%)이 직무능력 향상 및 생산성 향상 효과를 경험하였으며, 직무능력 및 생산성 향상 효과는 평균 15% 수준이라고 보고되었다(중소기업중앙회, 2010). 그리고 특히 인력구조고도화 사업은 규모의 영세성과 대체인력 부족 등으로 교육훈련기회가 적은 소규모기업의 참여를 이끌어 내었다는 점에서 긍정적인 성과를 거두었다고 평가된다. 즉, 2009년 현재 사업 참여인원 5,710명 중 74.2%인 4,235명이 소기업 인력이었으며, 조사결과 사업참여자의 생산성 증가율도 5인 미만(29%), 5~19인(22%), 50~99인(15.6%), 20~49인(12.8%) 순으로 나타나 소기업일수록 사업성과가 높은 것으로 밝혀졌다(중소기업중앙회, 2010).

나. 정부 지원 중소기업 직업능력개발사업의 성과

그간 정부에서는 중소기업의 직업능력개발을 지원하기 위해 여러 사업의 추진을 통해 다각적인 노력을 기울여 왔다. 그럼에도 불구하고 정부에서 추진하고 있는 직업능력개발 사업은 여전히 중소기업의 직업능력개발을 활성화하는데 미흡한 것으로 보여진다.

정부의 중소기업 특화사업의 지속적 확대와 근로자 자율적 능력개발훈련 실시 확대 등으로 중소기업의 직업능력개발 수혜율은 이전에 비해 대폭 향상되었으나, 중소기업의 정부 지원 직업능력개발사업 참여율은 대기업에 비해 여전히 저조한 실정이다. <표 5>에 제시된 바와 같이, 근로자 직업능력개발 참여율을 살펴보면, 2009년 현재 대기업은 115.1% 인데 반해 중소기업은 27.2%에 불과하다. 이와같이 중소기업 근로자의 직업능력개발 참여율은 해마다 증가하고 있음에도 불구하고 대기업과의 격차는 여전히 많은 실정이다. 그러나 납부한 보험료 대비 지원 받은 훈련지원비 측면에서 보면, 2007년에는 300인 이상 대규모 기업의 고용보험료 수혜율(32.7%)이 300인 미만 중소기업 수혜율(28.4%)보다 높았지만 2009년에는 상황이 역전되어 대기업은 31.2%인데 반해 중소기업은 45.8%로 중소기업의 고용보험료 수혜율이 높았다.

<표 5> 기업 규모별 직업능력개발사업 추진 실적

구분	근로자 직업능력개발 참여율(%)			고용보험료 수혜율(%)		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
전체	39.5	42.7	50.7	30.9	33.8	37.2
300인 미만 기업	18.3	22.0	27.2	28.4	35.4	45.8
300인 이상 기업	97.5	99.1	115.1	32.7	32.7	31.2

※ 근로자 직업능력개발 참여율(훈련참여자/피보험자×100), 보험료 수혜율(훈련지원비/납부보험료×100)
 자료: 고용노동부(2010). 고용보험백서, 202쪽

정부 지원 직업능력개발 사업은 업종별로 참여 격차가 극심한 것으로 나타났는데, <표 6>과 같이 2009년의 사업주 직업능력개발사업의 재직근로자 훈련 참여인원을 살펴보면, 제조업과 금융·보험·부동산업은 각각 36.4%, 16.0%로 전체 참여 인원의 절반 이상을 차지하고 있는 것으로 나타나 이들 산업이 다른 산업에 비해 많은 근로자에게 직업능력개발 훈련의 기회를 제공하는 것으로 나타났다.

<표 6> 2009년 산업별 사업주 직업능력개발사업(재직근로자 훈련지원) 현황

(단위: 건, 백만원, %)

구분	계	농·임·어·광업	제조업	전기가스 수도공사·하수·폐기, 환경복원	건설업	도소매·운수·숙박, 음식점업	출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스	금융·보험·부동산	전문, 과학 및 기술·사업 시설, 지원 서비스	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	교육 서비스·여가 관련·기타	분류 불능
사업장 (비율)	257,190 100.0%	970 0.4%	81,024 31.5%	2,018 0.8%	23,137 9.0%	25,931 10.1%	16,188 6.3%	24,926 9.7%	27,925 10.9%	1,222 0.5%	53,849 20.9%	0 0.0%
훈련인원/건수 (비율)	4,503,595 100.0%	4,019 0.1%	1,637,270 36.4%	134,706 3.0%	192,308 4.3%	519,931 11.5%	524,340 11.6%	721,661 16.0%	259,080 5.8%	51,128 1.1%	459,026 10.2%	36 0.0%
고용보험 지원금 (지원율)	432,942 100.0%	375 0.1%	171,080 39.5%	10,162 2.3%	20,331 4.7%	46,132 10.7%	47,971 11.1%	58,338 13.5%	32,184 7.4%	3,954 0.9%	42,413 9.8%	2 0.0%

※ 사업장수·건수: 기금결재기준으로 중복계산된 건수개념임,
 ※ 비율: 직업능력개발훈련 활용사업장(건수)에 대한 업종별 비율임
 ※ 지원율: 총 고용보험지원금에 대한 업종별 지원 비율임
 출처: 고용노동부(2010). 직업능력개발사업 현황

아울러 정부의 재직자훈련 지원 효과에 대해 제조·건설·지식서비스 업종에 있는 1,004개 기업의 중소기업 인사담당자를 대상으로 기업내 숙련 형성 기여도에 관해 조사하였는데, 그 결과는 그다지 긍정적이지 않은 것으로 밝혀졌다(최영섭 외, 2009). 즉, 정부 지원 대상이 되는 훈련 과정에 참여한 근로자들의 숙련 향상 정도에 대해 500인 이상 기업은 80% 이상의 기업에서 긍정적으로 응답하고 있으나, 50~99인 기업에서는 ‘전혀 없다’는 응답이 가장 높은 비중(약 10%)을 차지하여 다른 규모의 기업보다 직무능력 향상이 없었던 것으로 보고되었다. 또한 정부 지원 대상이 되는 훈련 과정이 기업 내 핵심 직무능력 향상에 어느 정도 중요성을 차지하는지에 대해서도 대기업에서는 최소한 보조적 역할 이상을 하는 경우가 90%에 가깝지만 50~99인 기업의 약 25%에 해당하는 기업에서는 ‘별로 없다’라는 응답이 나타났다. 이러한 결과를 통해 볼 때, 정부 지원 직업능력개발사업이 중소기업 근로자의 직무능력 향상에 그다지 성공적인 기여를 하지 못하고 있음을 알 수 있으며, 이는 실질적인 근로자 능력개발 지원을 위한 개선책이 모색될 필요가 있음을 시사한다.

<표 7> 정부 지원 대상 훈련의 기업내 숙련 형성 기여도 평가 결과

(단위: %)

항목	구분	50~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
사업주 훈련 지원 대상 훈련 참여자의 직무능력 향상 정도	전혀 없음	10.2	2.9	2.4	7.1
	별로 없음	27.6	29.1	27.4	18.5
	어느정도 향상	61.0	67.4	67.9	74.6
	매우 많이 향상	1.2	0.6	2.4	4.8
핵심 직무능력 형성에서 사업주 훈련 지원 대상 훈련의 역할	별로 없음	25.9	15.1	11.9	11.1
	보조적 역할	54.1	64.0	67.9	65.1
	중심적 역할	19.4	20.8	20.2	28.0
	절대적 역할	0.6	0.6	0.0	0.8

출처: 최영섭 외(2009), 사업체 숙련형성 조사 결과

2. 중소기업 직업능력개발 현황 분석

가. 중소기업 직업능력개발 현황에 관한 문헌 분석

중소기업이 국민경제에서 차지하는 중요성이 매우 큼에도 불구하고 우리나라 중소기업 부문은 양적, 질적으로 만성적인 인력문제에 직면해 있으며, 이러한 인력문제가 중소기업의 경쟁력 제고에 커다란 장애로 작용하고 있다. 특히 우리나라 기업의 인적자원개발에서 가장 큰 문제는 기업규모별로 교육훈련에 관한 시간적 금전적 투자 격차가 발생한다는 것이다. 노동부가 상용근로자 10인 이상 표본기업체 6,420개를 대상으로 2008년 하반기에 실시한 ‘2009년도 기업 직업훈련실태조사’ 결과에 따르면, 기업 4개 중 1개(24.7%)가 재직자에게 직업훈련을 실시한 것으로 나타났다.

기업 규모별로는 훈련의 시행 정도 면에서 그 차이가 심하여 300인 이상 기업에서는 총 76.6%가 직업훈련을 실시하여 300인 미만 기업(23.7%)의 3배 이상 많았다. 2008년 한해동안 1인당 훈련시간을 살펴보면, 300인 이상 기업은 50.2시간으로 나타나 300인 미만 기업(23.2시간)의 2.2배로 나타났다. 그리고 2008년 한해 소요된 1인당 훈련비용은 300인 이상 대기업은 626천원으로 300인 미만 중소기업(265천원)의 2.4배로 밝혀졌다(<표 8> 참조).

〈표 8〉 기업 규모별 1인당 훈련시간 및 훈련비용 (2008년 기준)

(단위: 시간, 천원)

규모	1인당 향상훈련시간			1인당 훈련비용	
	계	자체훈련시간	위탁훈련시간	향상훈련	양성훈련
전체	38.4	24.5	14.8	468.6	1,123.4
300인 미만	23.2	10.6	12.6	264.5	321.0
10~29인	22.4	11.2	11.2	140.0	541.8
30~99인	21.4	7.0	14.5	239.9	234.0
100~299인	25.1	13.3	11.8	344.2	233.6
300인 이상	50.2	35.2	16.4	626.2	1,505.7
300~499인	21.7	7.5	14.2	302.9	669.3
500~999인	29.1	23.3	12.6	348.2	290.7
1,000인 이상	62.3	44.2	18.1	776.5	1,875.8

※ 향상훈련에 참여한 근로자의 1인당 평균 연간 향상훈련일수는 9일임
출처: 노동부(2009). 2009년도 기업 직업훈련실태 조사 결과

또한 중소기업 대상으로 직업능력개발훈련 실태를 조사한 결과, 기업규모가 커질수록, 혁신형 중소기업일수록, 교육훈련에 대한 인식이 높고 실제로 많이 실시할수록, 다른 인력보다 연구개발/기술직의 역할에 높은 가치를 두고 있는 것으로 밝혀졌다(심우일·장운섭, 2008). 이러한 결과는 중소기업과 대기업간에 교육훈련 투자 격차뿐 아니라 교육훈련에 대한 필요성 인식 수준도 중소기업의 인적자원개발을 위해 주목해야 할 과제를 나타내고 있다.

중소기업에서 교육훈련을 실시할 때 그 대상이 누구인지에 대한 조사(중소기업 10,000 개사: 중소기업 8,000개, 지식기반서비스업 2,000개)에서 2009년 현재 제조업과 지식기반서비스업 모두 일반직원에 대한 교육훈련의 실시 비율이 가장 높았으며, 그 다음으로는 중간관리자, 임원급 이상, 비정규직 순으로 나타났다(중소기업청, 2009a) (<표 9>, <표 10> 참조).

<표 9> 중소기업(제조업)의 교육훈련 대상

종사자 규모	2009				
	업체수(개)	임원급 이상(%)	중간관리자(%)	일반직원(%)	비정규직(%)
계	73,177	14.6	56.8	87.0	5.8
5~9인	29,356	11.3	48.6	85.3	5.4
10~19인	22,329	14.2	57.7	86.8	6.0
20~49인	14,922	16.8	63.2	87.8	6.0
50~99인	4,227	22.6	72.3	93.1	7.0
100~199인	1,901	25.7	79.4	95.9	6.0
200~299인	442	44.8	85.7	93	10.1

주: 복수응답

출처: 중소기업청(2009a). 2009년 중소기업실태조사 결과 데이터 재가공

<표 10> 중소기업(지식기반서비스업)의 교육훈련 대상

종사자 규모	2009				
	업체수(개)	임원급 이상(%)	중간관리자(%)	일반직원(%)	비정규직(%)
계	11,722	24.4	62.0	89.4	7.5
5 ~ 19인	7,672	23.9	56.3	88.1	7.4
20 ~ 49인	2,584	26.4	69.6	89.7	6.7
50 ~ 99인	921	15.7	74.0	93.4	7.7
100 ~ 299인	545	37.4	85.2	98.0	12.8

주: 복수응답

출처: 중소기업청(2009a). 2009년 중소기업실태조사 결과 데이터 재가공

300인 미만 규모의 중소기업에서 직업훈련을 실시하지 않는 이유에 대해서는 <표 11>과 같이 ‘현재 근로자들이 필요한 숙련이나 역량을 갖추고 있어서(57.6%)’라는 응답이 절반 정도를 차지하여 가장 많았으며, 다음으로 ‘근로자의 업무가 직업훈련이 필요한 수준이 아니어서(41.6%)’, ‘필요한 숙련을 갖춘 자를 신규 채용하는 것을 선호(36.9%)’ 순으로 나타났다(노동부, 2009). 이러한 결과가 도출된 배경에는 300인 미만의 중소기업에서는 저숙련 일자리가 상대적으로 많거나 반복적으로 되풀이되는 업무이므로 역량개발에 대한 필요성이 높지 않아 교육훈련을 실시하지 않는 것으로 생각된다.

<표 11> 중소기업의 직업훈련 미실시 이유

(단위: %)

항목	전체	기업규모	
		300인 미만	300인 이상
현재 근로자들이 숙련이나 역량을 갖추고 있어서	57.5	57.6	44.0
필요한 숙련을 갖춘 자를 신규채용하는 것을 선호	36.9	36.9	26.9
적정한 훈련과정이 부족하여	10.8	10.8	14.4
직업훈련 실시에 비용이 많이 소요되어	12.1	12.0	17.0
전년도에 주요한 훈련효과가 달성되어	2.2	2.2	3.6
근로자의 업무부담 및 제한된 가용시간으로 인하여	26.7	26.7	38.0
근로자의 업무가 직업훈련이 필요한 수준이 아니어서	41.5	41.6	36.1
교육훈련의 효과에 대하여 회의적이어서	6.5	6.5	9.7

주: 다중응답

출처: 노동부(2009). 2009년도 기업 직업훈련실태조사

중소기업에서 교육훈련의 필요성은 인식하지만 정작 실시하지 못하는 가장 큰 이유로는 ‘조업차질’에 대한 부담인 것으로 나타났다(심우일·장윤섭, 2008). 중소기업의 교육훈련 미실시 사유를 업종별로 살펴보면, 제조업의 경우에는 교육훈련을 실시하지 않은 이유에 대

<표 12> 중소기업(제조업)의 교육훈련 미실시 사유

종사자 규모별	2009							
	업체수 (개)	유능한 외부위탁교육기관부족 (%)	일반 직원들 무관심 (%)	교육훈련 정보부족 (%)	업무 공백 우려 (%)	직원 교육 관련 예산부족 (%)	효과적 교육훈련 프로그램 부재 (%)	경영진무관심 (%)
계	17,677	4.7	16.1	21.1	38.7	43.6	13.3	3.0
5~9인	11,445	3.8	17.2	19.9	38.8	46.6	13.4	1.7
10~19인	4,208	7.3	13.0	23.5	35.8	40.9	12.3	3.7
20~49인	1,741	5.0	15.7	25.0	44.7	32.7	14.8	7.3
50~99인	196	0.5	25.0	10.8	42.8	27.6	13.0	17.9
100~199인	73	-	14.1	8.1	46.4	45.0	11.8	21.2
200~299인	14	-	-	-	28.6	7.1	71.4	-

자료: 중소기업청(2009a). 2009년 중소기업실태조사 결과 데이터 재가공

해서 ‘예산부족’(43.6%), ‘업무 공백의 우려’(38.76%), ‘교육훈련에 관한 정보 부족’(21.1%), ‘일반 직원들의 무관심’(16.1%) 순으로 나타났다(<표 12> 참조). 50인 미만 소기업은 중기업에 비하여 교육훈련 정보가 부족하여 교육훈련을 실시하지 못한다는 응답이 상대적으로 높게 나타나 소기업에 교육훈련 정보 제공이 시급한 것으로 판단된다.

지식기반서비스업의 경우에는 교육훈련을 실시하지 않은 이유에 대해서 모든 규모의 기업에서 ‘회사특성상 불필요’에 대한 응답률이 가장 높았다. 그리고 ‘업무 공백의 우려’와 ‘직원 교육관련 예산의 부족’도 교육훈련 미실시 사유로 지적되었다(<표 13> 참조).

<표 13> 중소기업(지식기반서비스업)의 교육훈련 미실시 사유

종사자 규모별	2009								
	업체수 (개)	유능한 외부 위탁교육 기관부족 (%)	일반 직원들 의무 관심(%)	교육 훈련에 관한 정보부족 (%)	업무 공백의 우려(%)	직원 교육관련 예산부족 (%)	효과적 교육 프로그램 부재(%)	경영진 무관심 (%)	회사 특성상 불필요 (%)
계	5,187	1.4	6.1	5.7	13.4	18.6	8.9	1.7	65.5
5~19인	4,320	0.9	6.6	6.3	12.5	19.1	9.5	1.5	65.5
20~49인	737	4	1.2	2.0	18.9	16.5	6.2	1.4	68.0
50~99인	114	-	18.0	4.4	14.5	13.7	5.4	13.5	49.9
100~299인	16	-	8.4	8.1	15.7	8.1	-	-	67.7

자료: 중소기업청(2009a). 2009년 중소기업실태조사 결과 데이터 재가공

중소기업 가운데 제조업의 교육훈련 실시 여부 및 형태를 살펴보면, ‘실시하고 있다’는 응답이 전체 응답기업의 61.8%를 차지하고 있는 것으로 나타나 절반 이상의 기업에서 교육훈련을 실시하고 있는 것으로 드러났다. 교육훈련 형태에 대해서는 ‘현장 사내교육(OJT)’이 84.5%를 차지하고 있는 것으로 나타나 압도적인 비중을 차지하였다. 이 외에 외부 전문가초빙, 교육전문기관에 위탁, 거래처 파견, 선진 외국기업에 위탁, 우편 온라인 등 원격교육 실시는 매우 미미한 비율을 보였다(<표 14> 참조).

<표 14> 중소기업(제조업)의 교육훈련 실시 여부 및 형태

종사자 규모별	2009									
	업체수 (개)	교육실 시여부- 실시함 (%)	교육실시 여부-실시 하지않음 (%)	현장 사내 교육 (OJT) (%)	외부 전문가 초빙 (%)	교육전 문기관 에위탁 (%)	거래처 등에 파견 (%)	직업훈 련기관 에위탁 (%)	선진외 국기업 에위탁 (%)	우편 온라인 등원격 교육 실시(%)
계	118,366	61.8	38.2	84.5	1.9	2.6	2.2	7.1	0.1	1.6
5~9인	60,908	48.2	51.8	86.1	1.6	3.1	2.9	5.3	0.0	1.0
10~19인	32,035	69.7	30.3	86.6	2.1	1.5	2.1	6.5	0.1	1.1
20~49인	18,314	81.5	18.5	81.6	2.0	2.7	1.6	9.5	0.2	2.4
50~99인	4,601	91.9	8.1	79.0	2.7	2.9	1.2	11.0	0.4	2.8
100~199인	2,047	92.8	7.2	71.1	4.3	4.5	1.6	11.7	0.3	6.5
200~299인	461	96.0	4.0	65.0	3.1	5.4	-	19.4	-	7.1

자료: 중소기업청(2009a). 2009년 중소기업실태조사 결과 데이터 분석 및 재구성

한편, 지식기반서비스업의 교육훈련 실시 여부 및 형태를 살펴보면, ‘실시하고 있다’는 응답이 모든 규모의 기업에서 지배적이었다. 교육훈련 형태에 대해서는 중소제조업의 경우와 동일하게 규모에 관계없이 현장 사내교육(OJT)이 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그 다음으로는 ‘직업훈련기관에 위탁하는 형태’로 나타났다(<표 15> 참조).

<표 15> 중소기업(지식기반서비스업)의 교육훈련 실시 여부 및 형태

종사자 규모별	2009									
	업체수 (개)	교육실 시여부- 실시함 (%)	교육실시 여부-실 시하지 않음(%)	현장사내 교육(OJT) (%)	외부 전문가 초빙(%)	교육 전문 기관에 위탁(%)	거래처 등에 파견 (%)	직업 훈련 기관에 위탁(%)	선진 외국 기업에 위탁(%)	우편 온라인 등원격 교육 실시(%)
계	16,908	69.3	30.7	64.7	3.8	8.0	3.5	15.9	0.1	4.0
5-19인	11,991	64.0	36.0	66.1	3.4	8.3	3.5	15.5	0.1	3.1
20-49인	3,321	77.8	22.2	64.8	3.7	6.1	4.2	15.6	-	5.6
50-99인	1,035	89.0	11.0	56.3	5.8	8.7	3.6	18.8	0.2	6.6
100-299인	561	97.1	2.9	56.2	8.0	12.8	1.1	17.5	-	4.4

자료: 중소기업청(2009a). 2009년 중소기업실태조사 결과 데이터 분석 및 재구성

나. 중소기업 직업능력개발 실태 및 요구에 관한 설문조사 결과

중소기업의 직업능력개발에 관한 실태를 파악하기 위하여 이 연구에서는 5인 이상 300인 미만의 근로자를 보유한 제조업 및 지식기반서비스업(출판·영상·방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업, 전문·과학 및 기술서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업)에 해당되는 중소기업의 교육훈련담당자 또는 인사담당자와 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

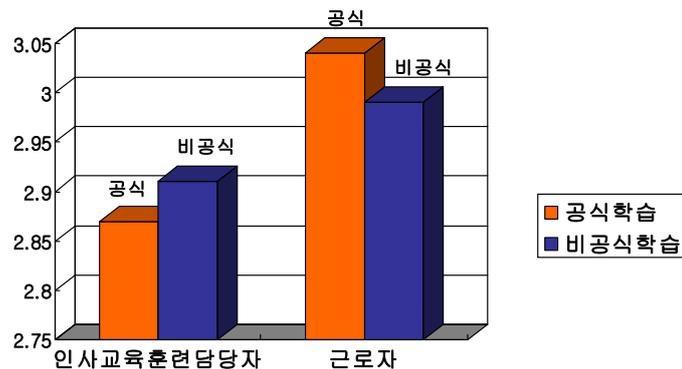
정부에서 실시하고 있는 중소기업 직업능력개발 사업이 근로자 직업능력개발에 어느 정도 유용한지에 대해 질문한 결과, 교육훈련담당자 또는 인사담당자들은 정부 지원 사업에 대해 그다지 만족하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로는 <표 16>과 같이 응답자들은 정부의 중소기업 직업능력개발 지원 사업이 우리 회사의 상황에 적합한 근로자 능력개발을 시행하는데 약간의 도움을 주고, 우리 회사의 교육훈련요구를 확인하고 찾아내는데 어느 정도 도움을 주고 있는 것으로 인식하고 있었다. 그리고 중소기업 현장에서는 정부의 중소기업 직업능력개발 지원 사업이 회사의 교육훈련 실행을 지원(예: 문제점 확인 및 조언, 실행상의 조언 등)하는데 다소 미흡한 것으로 인식하고 있었다.

<표 16> 중소기업 직업능력개발 사업에 대한 유용성 인식(교육훈련담당자 또는 인사담당자)

구분	사례수 (명)	기업 전체		기업규모별							
				5~19인		20~49인		50~99인		100인 이상	
		평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
정부의 중소기업 직업능력개발 지원 사업은 우리 회사의 상황에 적합한 근로자 능력개발을 시행하는데 도움을 준다.	158	3.21	0.85	3.15	0.84	3.29	0.82	3.52	0.67	2.67	1.16
정부의 중소기업 직업능력개발 지원 사업은 우리 회사의 교육훈련요구를 확인하고 찾아내는데 도움을 준다.	158	3.01	0.79	2.97	0.81	2.98	0.72	3.35	0.71	2.67	0.99
정부의 중소기업 직업능력개발 지원 사업은 회사의 교육훈련 실행을 지원(예: 문제점 확인 및 조언, 실행상의 조언 등)한다.	158	2.93	0.78	2.87	0.75	2.98	0.78	3.26	0.81	2.50	0.80

주: 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 5점: 매우 그렇다)

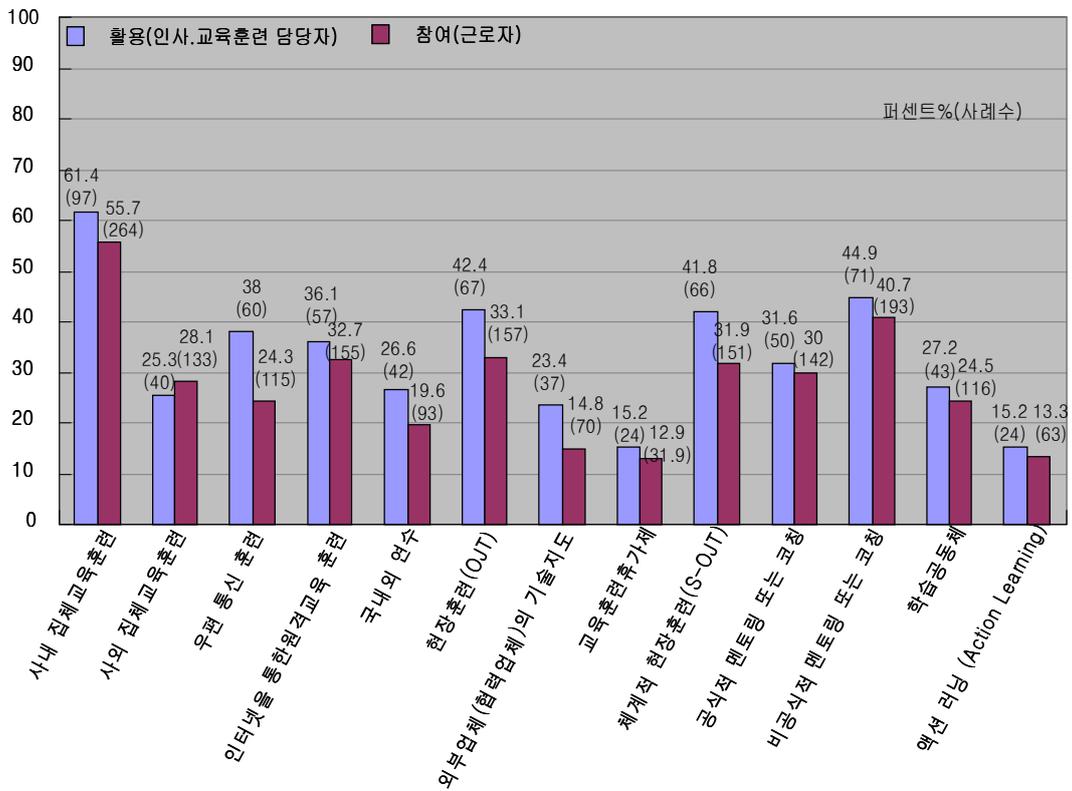
한편, 중소기업에서 근로자 직업능력개발을 위한 공식학습(공식적 형태의 교육훈련 활동)의 시행 정도와 근로자의 참여 정도에 대해서는 인사·교육훈련 담당자와 근로자의 인식에서 차이를 보였다(그림 4 참조). 즉, 전반적으로 볼 때 공식학습과 비공식학습 모두 시행 또는 참여 정도가 저조한 편이었지만 상대적으로 근로자의 인식 수준이 인사·교육훈련 담당자보다 높게 나타나 중소기업 근로자들은 자신이 공식학습과 비공식학습에 어느 정도 참여하고 있는 것으로 생각하였다. 그리고 인사·교육훈련담당자는 자사에서 공식적 형태의 학습보다는 비공식학습이 더 활발하게 일어난다고 인식하고 있는 반면, 근로자들은 능력개발을 위하여 비공식학습보다는 공식학습에 보다 적극적으로 참여하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Rowden(2002)이 지적하였듯이, 비공식학습은 업무 현장 내에서 동료나 선후배간의 상호 관계를 통해 이루어지므로 가시적인 형태의 공식학습과 비교할 때 자신이 학습 활동에 참여하고 있음을 잘 인식하지 못하는 데 기인할 수도 있다.



[그림 4] 공식학습 및 비공식학습 시행 또는 참여 정도

그리고 근로자 능력개발을 위한 기체로서 업무 현장에서 활용 가능한 개별 학습활동의 활용 여부와 참여 여부에 대해서는 인사·교육훈련담당자들과 근로자들의 응답 경향이 유사하게 나타났다(그림 5 참조). 인사·교육훈련담당자들의 경우, 사내 집체교육훈련이 가장 큰 비중을 차지하였으며 그 이외에는 현장훈련(OJT), 체계적 현장훈련(S-OJT), 비공식적 멘토링 또는 코칭을 활용하고 있다는 응답률이 높았다. 이와 비슷하게 근로자들도 사

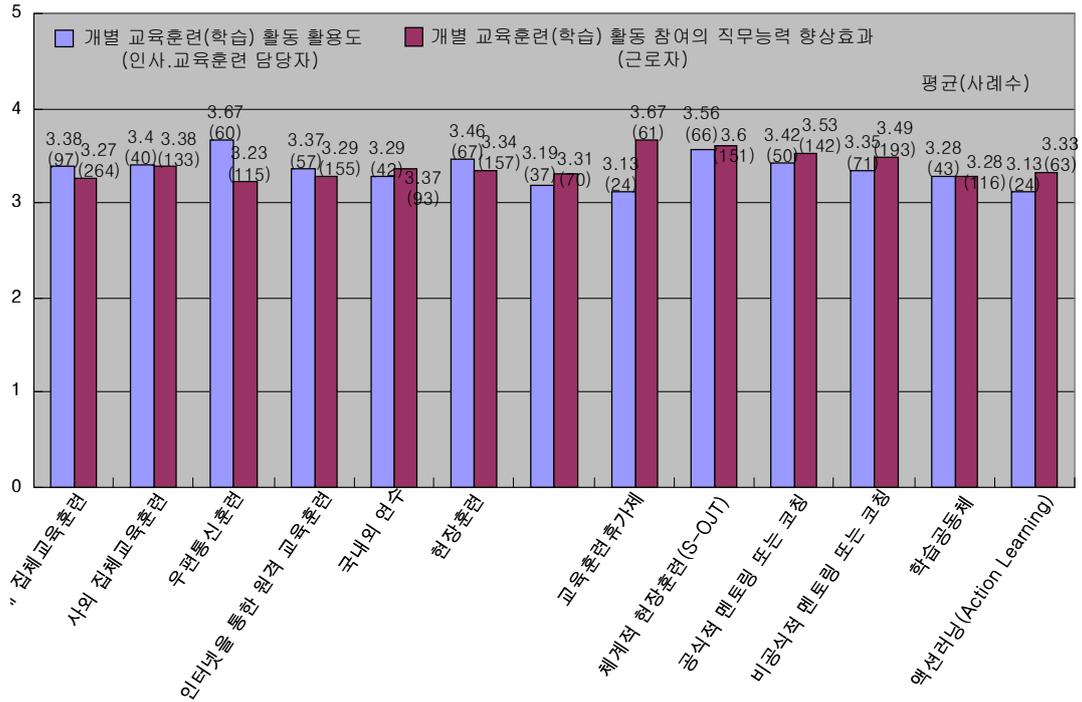
내 집체교육훈련에 참여한다는 응답률이 가장 많았으며, 이외에 비공식적 멘토링 또는 코칭, 현장훈련(OJT), 인터넷을 통한 원격교육훈련, 체계적 현장훈련(S-OJT), 공식적 멘토링 또는 코칭에 참여한다는 응답이 많았다. 한편, 교육훈련휴가제나 액션러닝(action learning) 과 같은 학습활동의 활용 또는 참여 정도는 그다지 높지 않아 현재 중소기업에서 이러한 유형의 활동은 아직 보편화되어 있지 않음을 알 수 있다.



[그림 5] 개별 교육훈련(학습) 활동의 활용/참여 정도

그리고 근로자 능력개발을 위한 기제로서 업무 현장에서 활용 가능한 개별 학습활동을 활용하거나 참여한 경우에 활용도와 직무능력향상 효과에 대한 조사 결과, 인사·교육훈련담당자들은 ‘우편통신훈련’(평균 3.67)의 활용도가 가장 높고, 그 다음으로는 ‘체계적 현장훈련(S-OJT)’(3.56), ‘현장훈련(OJT)’(3.46), ‘공식적 멘토링 또는 코칭’(3.42) 순으로 응답하였다. 그리고 근로자의 경우는 모든 교육훈련(학습) 활동에 대해 직무능력향상 효과가

있다고 응답하였는데, ‘교육훈련휴가제’(3.67), ‘체계적 현장훈련(S-OJT)’(3.60), ‘공식적 멘토링 또는 코칭’(3.53), ‘비공식적 멘토링 또는 코칭’(3.49) 등이 다른 활동에 비하여 효과가 있는 것으로 보고하였다(그림 6 참조).



[그림 6] 개별 교육훈련(학습) 활동에 대한 활용도/직무능력향상 효과

또한 교육훈련(학습) 유형 중 공식학습을 이용할 때 느끼는 애로 사항에 대해서는 인사·교육훈련담당자 및 근로자 모두 ‘업무공백의 우려’를 가장 큰 장애 요인으로 제시하였으며, 이 외에도 ‘교육훈련내용과 실무와의 괴리’, ‘회사 상황과 교육훈련 일정의 불일치’, ‘교육훈련 정보 부족’을 공식학습 이용의 어려움 점으로 생각하는 것으로 나타났다(<표 17> 참조).

한편 비공식학습을 이용할 때 느끼는 애로 사항에 대해서는 인사·교육훈련담당자 및 근로자 모두 ‘업무 과다로 인한 비공식학습 참여 시간 부족’을 가장 큰 걸림돌로 생각하는 것으로 드러났다. 그리고 인사·교육훈련담당자는 ‘비공식학습에 대한 경영진 및 근로자

의 관심 부족'과 '비공식학습 실행 방법에 대한 이해 또는 정보 부족'을 비공식학습을 이용할 때 어려운 점이라고 제시하였다. 근로자들은 '동료나 선후배간 상호 관계 촉진 분위기 형성 부족'과 '비공식학습에 대한 경영진 및 근로자의 관심 부족'이 비공식학습 활용의 애로점인 것으로 나타났다(<표 18> 참조).

<표 17> 공식학습 이용의 애로 사항

(단위: 명, %)

구분	인사교육훈련담당자	근로자
적합한 교육훈련과정의 부재	24(7.6)	121(12.8)
교육훈련내용과 실무와의 괴리	48(15.2)	155(16.4)
회사 상황과 교육훈련 일정의 불일치	53(16.7)	141(14.9)
교육훈련 정보 부족	37(11.7)	128(13.5)
교육훈련 비용 과다	38(12.0)	84(8.9)
업무공백의 우려	83(26.3)	219(23.1)
교육훈련 시간의 과다	19(6.0)	47(4.9)
교육훈련 참가자의 관심 부족	14(4.5)	51(5.3)

주: 중복응답

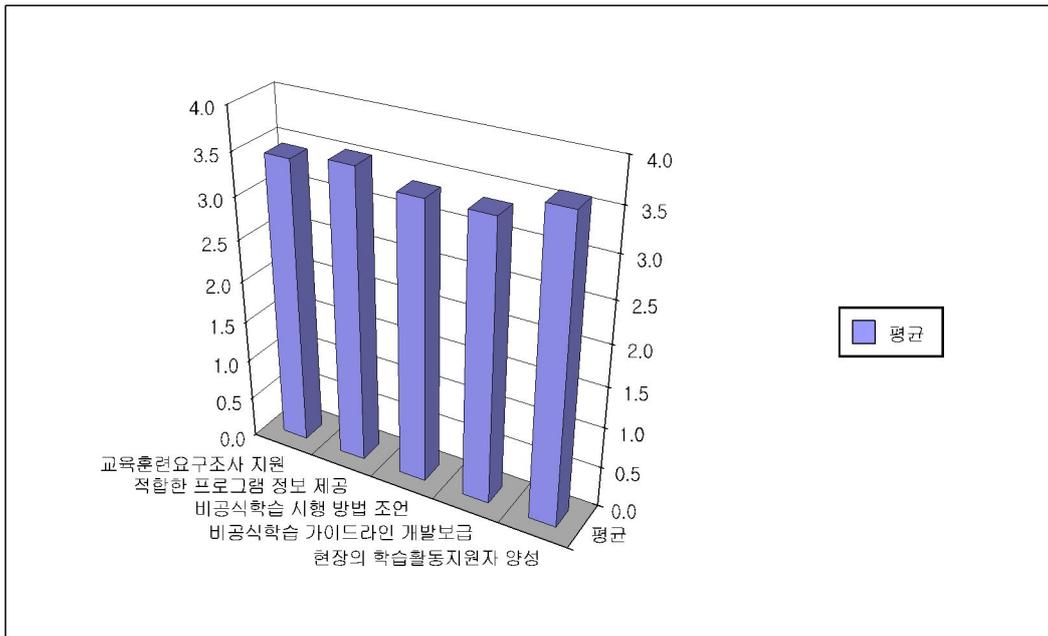
<표 18> 비공식학습 이용의 애로 사항

(단위: 명, %)

구분	인사교육훈련담당자	근로자
동료나 선후배간 상호관계 촉진분위기 형성 부족	35(11.1)	184(19.4)
업무 과다로 인한 비공식학습의 참여 시간 부족	123(38.9)	302(31.9)
비공식학습에 대한 경영진의 관심 부족	33(10.4)	169(17.8)
비공식학습에 대한 근로자의 관심 부족	65(20.6)	167(17.6)
비공식학습의 실행 방법에 대한 이해 또는 정보 부족	59(18.7)	126(13.3)
기타	1(0.3)	-

주: 중복응답

한편, 설문조사를 통해 나타난 정부 차원의 중소기업 직업능력개발 지원 방안에 대한 요구 사항을 살펴보면 전반적으로 해당 항목에 대한 요구도는 비교적 높은 것으로 나타났다([그림 7] 참조). 전체적으로 볼 때 기업의 규모에 관계없이 요구도가 가장 높게 나타난 정부 지원 사항은 ‘업무현장에서 실시하는 학습활동 지원자 양성을 위한 정부의 지원’(평균 3.62)으로 밝혀졌으며, 그 다음으로는 ‘개별 중소기업에 맞는 근로자 교육훈련 프로그램 정보 제공’(3.54), ‘중소기업 교육훈련 내용의 요구조사 지원 서비스 제공’(3.45), ‘중소기업 업무현장에서 실시할 수 있는 교육훈련으로서 비공식학습 시행 방법에 대한 조언 또는 가이드’(3.37) 및 ‘업무현장에서 시행할 수 있는 비공식학습 관련 매뉴얼 및 가이드라인의 개발 및 보급’(3.37) 순으로 보고되었다. 중소기업의 이러한 지원 요구는 직업능력개발 활성화 방안에 반영될 필요가 있다.



[그림 7] 정부의 중소기업 직업능력개발 지원에 대한 요구

3. 중소기업 직업능력개발의 문제점

그간 정부에서는 기존의 사업주 및 근로자 지원 직업능력개발사업과 함께 중소기업에 특화된 사업을 운영하여 왔으며, 중소기업 현장에서 자율적으로 직업능력을 개발할 수 있도록 중소기업 학습조직화 사업과 인력구조고도화사업 등을 도입·운영하여 왔다. 그럼에도 불구하고 여전히 집체훈련 위주의 재정 지원이 이루어지고 있어 중소기업의 상황에 부합되는 교육훈련 또는 학습을 실행하기에는 여러 가지 한계점이 있다.

중소기업에서는 교육훈련의 필요성을 인식함에도 불구하고 조업차질의 우려 때문에 실제로 교육훈련을 실시하지 못하는 경우도 많은 것으로 나타나고 있어 집체훈련 위주로 진행되는 교육훈련 방식을 탈피하여 교육훈련 및 학습방법을 다양화하고 이를 지원할 수 있는 방안 모색이 필요하다. 실제로 중소기업을 대상으로 실시한 설문조사 결과에 따르면, 정부에서 실시하고 있는 교육훈련 지원 정책을 활용하고 싶으나 충분히 활용하지 못하는 이유로 ‘교육방법, 교육내용 등이 중소기업 실정에 맞지 않는다’라는 응답이 55.8%로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 그 다음으로는 ‘신청-지원까지의 소요기간이 길어 인력운용계획과 맞지 않아’(18.6%)와 ‘자격이 되지 않아 포기했다’(11.2%)는 응답 순으로 나타났다(심우일·장운섭, 2008). 이 조사 결과의 1순위에 제시되었듯이 정부 사업이 중소기업 실정에 부적합하다는 응답은 중소기업에 특화된 지원 정책을 수립하려는 정부의 노력에도 불구하고 현장에서 체감도는 그에 상응하지 못하고 있음을 보여준다.

이러한 결과는 중소기업 현장에서는 중소기업 정책이 현장의 상황을 충분히 고려하지 못한 채 설계되었으며 중소기업의 현실을 제대로 반영하지 못하였음을 나타낸다. 또한 중소기업의 특성을 반영한 교육훈련과정이나 교육훈련방식이 미흡하고, 여유인력의 절대적 부족으로 교육훈련에 참여할 경우, 조업에 차질을 빚을 우려가 있어 사업주가 교육훈련을 기피한다는 점에서 중소기업 근로자들이 현장을 떠나지 않고도 능력을 개발할 수 있는 지원 프로그램 개발이 시급한 실정이다. 따라서 고용보험에 의무적으로 가입하고 있으나 활용하기 어렵거나 직업능력개발에 대한 의욕은 있으나 중소기업의 상황적 제약으로 교육훈련을 실시하지 못하는 기업에 대한 배려와 관심이 요구된다. 이러한 측면에서 집체 훈련 위주로 진행되는 교육훈련 방식에서 벗어나 교육훈련 방법의 다양화가 시급하다. ‘인력의

공백 우려' 때문에 교육훈련을 실시하지 못하는 기업들에게 수요자인 중소기업의 입장에서 직업능력개발에 동참할 수 있는 방법이 무엇인지 모색할 필요가 있다.

또한 중소기업은 인력개발의 추진 인프라가 부족하고, 인력개발의 필요성은 느끼나 교육훈련의 니즈(needs) 파악부터 어떠한 교육훈련 정보가 어디에 있으며 어떻게 교육훈련을 해야 하는지에 대해 혼란스러워하고 있다. 이러한 상황에서 중소기업이 자체적으로 직업능력개발을 실시할 수 있는 지원 방안이 필요함에도 불구하고 그러한 제도적 기반이 마련되어 있지 않은 것이 한계점으로 지적된다. 아울러 고용보험 기금의 지원으로 이루어지는 정부 지원 직업능력개발 사업은 표준훈련단가와 같은 획일적 기준과 훈련의 질적 수준보다는 훈련생 수, 참여 일수 등과 같은 외형적 지표에 의해 훈련비가 지급되고 있어 현장에서 이루어지는 비공식적인 형태의 실질적 학습활동을 지원하는데 한계가 있다.

중소기업은 교육훈련 참여시 업무 공백으로 인한 생산차질 발생 우려 등 정형화(formal)된 직업능력개발훈련 실시에 많은 애로를 겪고 있다. 중소기업은 대기업과 달리 인력부족과 생산조업에 따른 시간 부족 등으로 인하여 현장을 벗어나 여유롭게 공식적 형태의 교육훈련에 참여할 수 있는 여지가 많지 않다. 또한 중소기업의 경우 숙련기술이 외부로 빠져나가는 것을 꺼려하고 다른 기업에서 활용하기 어려운 기업 특수적 스킬(firm specific skills)에 관심이 많아 중소기업의 숙련형성 대부분이 사업장 내에서 이루어지고 있다. 이러한 점을 고려하여 중소기업의 인력개발은 중소기업 상황에 적합한 형태로 시행되어야 함에도 불구하고, 현재까지 이루어진 정부의 지원 정책 및 중소기업 직업능력개발 관련 연구들은 공식적인 형태의 교육훈련에 집중되어 온 것이 사실이다. 이에 따라 중소기업 직업능력개발 지원 사업과 근로자 능력개발은 공식적 교육훈련과 함께 다른 형태의 교육훈련 및 학습활동에도 관심을 가지고 그 가능성에 주목할 필요가 있다.

IV. 중소기업 직업능력개발 활성화 방안

중소기업은 국민경제의 기반이 된다는 점에서 중소기업의 경쟁력 강화는 우리나라 경제의 발전과 연결된다. OECD는 혁신적인 중소기업이 직업을 생성하고 생산성을 향상하며 빈곤을 해소할 수 있는 결정적인 역할을 하므로 정부의 규제 완화 등과 함께 기업의 교육 훈련을 위한 정부의 관심이 필요하다고 강조한 바 있다(OECD, 2005). 여기서는 중소기업의 직업능력개발에 관한 현황과 정부의 지원 정책 분석 및 중소기업 설문조사 결과를 바탕으로 중소기업의 직업능력개발 활성화 방안을 제안하고자 한다.

중소기업 직업능력개발 활성화를 위해서는 첫째, 중소기업 근로자들의 능력개발은 주로 일터에서 신입자로부터 배우거나 업무를 통한 비공식학습을 통해 이루어지고 있다는 점에서 공식적 형태의 교육훈련 위주로 운영되고 있는 정부 지원 직업능력개발사업 내용과 중소기업의 능력개발 시스템과는 괴리가 존재하고 있다. 이러한 측면에서 중소기업 직업능력개발 방식은 교육훈련 공급자 중심이 아닌 교육훈련 수요자인 중소기업과 근로자가 중심이 되는 직업능력개발 체계로 구축될 필요가 있다.

업무현장에서 동료 또는 선후배간에 상호작용 및 관계 형성을 통해 이루어지는 비공식 학습(informal learning)과 공식학습과 비공식학습의 결합적 학습유형(blended formal & informal learning)은 집체훈련으로 대표되는 공식학습 못지않게 근로자의 직무능력향상과 조직의 생산성 증대에 중요한 영향을 미치고 있다(Clarke, 2005; Jacobs, 2003; Lohman, 2005). 이러한 점에 착안하여 다양한 유형의 직업능력개발 활동을 어떻게 포괄하여 지원할 것이며, 그 중에서도 특히 업무 현장에서 이루어지는 직업능력개발을 정부의 직업능력개발 정책과 어떻게 연계할 것인지에 대한 구체적 방안이 모색되어야 할 것이다.

앞에서도 언급하였듯이, 중소기업청에서 실시한 조사 결과에서 현장 사내교육은 다른 교육훈련 형태와 비교하여 무려 60~80% 정도로 압도적인 실시 비중을 차지하고 있으며, 이 연구의 설문조사에서도 멘토링 및 코칭 등 다양한 형태의 비공식학습과 공식 및 비공식학습의 blended learning인 체계적 현장훈련(S-OJT) 등이 활발하게 시행되고 있는 것으로 확인되었다. 그리고 비공식학습과 blended learning은 직무능력향상 효과에도 긍정적인 성과가 있는 것으로 보고되었다. 이와 같이 중소기업 현장에서는 공식학습뿐 아니라 비공식 학습 등 다른 교육훈련 및 학습의 형태가 공존하고 있고 공식학습에 비하여 비공식학습과

공식·비공식학습의 blended learning이 차지하는 비중이 크며, 현장을 이탈하지 않고 업무 현장에서 비공식학습을 시행하는데 필요한 지원 요구도 높은 것으로 밝혀졌다. 이러한 상황에서 정부의 훈련비 지원은 총 정부지원 금액의 절반을 훨씬 넘는 60% 이상이 집체훈련에 편중되어 있고 원격훈련은 약 35%, 현장훈련은 약 0.5%를 차지함으로써 여전히 집체훈련과 원격훈련과 같은 공식학습 위주의 지원이 이루어지고 있다는 점에서 수요자인 중소기업과 근로자의 요구를 충족시키는데 미흡한 결과를 초래하고 있다.

따라서 중소기업의 근로자 능력개발 기제로서 공식학습과 더불어 다른 형태의 학습유형이 중소기업에 존재하는 상황에서 비공식학습과 blended learning을 지원할 수 있는 실질적인 방안의 마련 없이 단순히 공식학습 위주로 지원하는 사업은 실질적인 효과를 거두기 힘들다. 물론 지금도 중소기업 학습조직화 사업과 인력구조고도화사업 등을 통해 현장에서 이루어지는 다양한 학습활동을 일부 지원하고는 있지만 여전히 부족한 실정이다. 정부 지원 직업능력개발 체도가 중소기업 일터에서 이루어지는 학습 지원을 통해 근로자의 실질적인 능력개발에 기여한다면 고질적인 문제인 대기업과 중소기업간의 인적자원개발 격차 완화에 기여하는 동시에 중소기업 현장 수요에도 부합될 수 있을 것이다.

둘째, 시장친화적인 중소기업 직업능력개발체제 구축을 위하여 ‘체계적 현장훈련’(S-OJT)에 대한 지원을 강화할 필요가 있다. 이와 관련하여 사업장에서 직접 실시하는 체계적 현장훈련의 활성화를 위해서는 현장훈련에 대한 고용보험 환급기준⁵⁾을 상향 조정할 필요가 있다. 또한 중소기업에서 체계적 현장훈련을 장려하기 위해서는 중소기업과 대기업의 훈련지원금을 차별화하는 방안도 고려해 볼 수 있다. 예컨대, 싱가포르의 현장훈련 실행 재정 지원은 중소기업의 경우 근로자 1인 기준으로 시간당 S\$ 4를 지원하는데 비하여 대기업은 시간당 S\$ 2를 지원하는 방식으로 이루어지고 있어 중소기업의 현장훈련 실행비를 대기업의 2배로 지급하고 있다(WDA, 2009). 이 외에도 실효성 높은 현장훈련의 시행을 위해서는 매뉴얼 및 가이드라인을 보급하고, 현장훈련을 위한 프로그램 개발과 훈련 방법 등에 관한 연수 기회를 제공하며, 현장의 애로를 해결할 수 있도록 컨설팅을 실시하도록 한다.

셋째, 지금까지 정부의 직업능력개발 지원 정책은 자율적으로 직업능력개발에 참여한 기업 및 근로자를 대상으로 재정을 지원해주는 사후적 접근이었으나, 이제는 집으로 직접

5) 현재 현장훈련에 대한 훈련비는 [훈련직종별 기준단가×조정계수×훈련시간(1,400시간 이내)×훈련수로인원×40%]로 지원되고 있다(노동부, 2010).

찾아가 환자를 진찰해주는 ‘홈닥터’처럼 개별 기업에 맞추어 직업능력개발을 지원해 줄 수 있는 사전적 접근 체제로 전환될 필요가 있다. 즉, 향후의 정부 지원 정책은 개별 기업의 직업능력개발 요구를 진단하고 개선 방향을 조언해주고 애로점을 상담해줌으로써 중소기업이 직업능력개발의 장에 참여할 수 있도록 적극 유인하는 방식이 요구된다. 이를 위해서는 중소기업 인력개발의 문제점과 요구를 정확히 진단하고 상담을 통해 해결책을 제시하며, 필요한 경우 적합한 교육훈련(학습) 프로그램을 소개해 연결해주는 서비스를 제공하는 조연자 또는 코디네이터 육성(예: 영국의 Skills Brokers)이 필요하다. 중소기업에서는 근로자들의 능력개발에 관심이 있더라도 어떠한 방식으로 교육훈련(학습)을 추진해야 하는지 모르며, 인력의 여유가 없고 분주한 업무 환경 속에서 교육훈련 정보를 찾을 여력이 없는 경우도 많다. 따라서 직업능력개발이 저조한 중소기업의 적극적인 참여를 유도하기 위해서는 교육훈련(학습) 요구를 파악하여 기업의 역량 강화를 위한 상담을 제공하고 적합한 프로그램을 소개하는 시스템이 마련될 필요가 있다.

넷째, 정부에서 지원하는 직업능력개발 사업에 대한 정보와 인적자원개발 우수사례를 중소기업에 적극적으로 홍보하고 일선 현장에 제공될 수 있도록 한다. 중소기업 관계자와의 면담 과정에서 중소기업에서는 근로자 직업능력개발 방법에 관한 정보와 정부에서 시행하는 지원 사업에 관한 정보를 잘 알지 못하며, 그러한 정보를 안다고 하더라도 어디서 어떻게 구해야 하는지 모르는 경우가 많다는 사실을 확인하였다. 이와 함께 중소기업 관계자들은 자사에서 벤치마킹할 수 있는 직업능력개발 우수사례 정보를 습득하기를 원하고 있었다. 이러한 현장의 애로점을 해결하고 요구에 부응하는 차원에서 중소기업 또는 대기업의 직업능력개발 우수사례를 중소기업 현장에 보급 확산시킨다면 중소기업이 자체적으로 직업능력개발을 실시할 수 있는 인프라를 형성하는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

마지막으로 정부의 중소기업 직업능력개발 지원 사업에서 중소기업청의 예산 규모와 역할은 고용노동부에 비해 상대적으로 미미한 실정이다. 중소기업청은 중소기업을 위해 여러 가지 사업을 전개하고 있지만, 인력지원사업은 다른 사업에 비해 그 비중이 크지 않다. 따라서 중소기업 인적자원개발을 위해 중소기업청의 직업능력개발사업 예산 확대와 역할 증대가 이루어진다면 고용노동부의 사업과 시너지 효과를 발휘하여 보다 적극적인 중소기업 지원이 이루어질 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강순희(1998). 중소기업의 직업능력개발 활성화 방안, 한국노동연구원.
- 강순희·전병유·김승택(2001). 중소기업 인적자원개발의 현황과 과제, 중소기업의 인적자원개발 활성화 방안에 관한 토론회, 한국노동연구원.
- 고용노동부(2010). 2010 고용보험백서
- 고용노동부(2010). 직업능력개발 사업 현황
- 고용노동통계(<http://laborstat.molab.go.kr/>) 직업능력개발훈련 실시현황
- 김미숙(2004). 외국의 중소기업 교육훈련 지원 정책 연구: 영국, 싱가포르, 일본을 중심으로, 한국직업능력개발원.
- 김미숙·오영훈·이성·김수원(2006). 중소기업 학습인프라 연구. 한국직업능력개발원.
- 김영생·오영훈·박윤희·장은숙(2009). 중소기업 현장훈련의 효율적 지원체계 구축을 위한 개선 방안, 한국직업능력개발원
- 김영생·윤양배(2008). 중소기업의 현장학습 사례연구 (Case Studies of the Workplace Learning in Small and Medium Enterprises in Korea). ILO·한국직업능력개발원.
- 김영생·Victoria Marsick·장혜정(2008). 중소기업 학습조직화 추진전략 및 실행매뉴얼 개발. 한국직업능력개발원.
- 김형만·김철희(2000). 중소기업의 인력구조와 직업교육훈련 수요, 한국직업능력개발원.
- 나영선 외(2003). 지식강국 건설을 위한 국가인적자원개발(Ⅱ) : 취약계층 인적자원 개발 방안, 한국직업능력개발원,
- 나영선 외(2008). 고용보험 사업 심층평가 - 직업능력개발사업, 한국직업능력개발원.
- 나영선·장홍근·최영섭·김안국(2007). 고용보험사업 심층평가-직업능력부문. 한국직업능력개발원
- 나영선·최영섭·김안국·이수경·고혜원·김영생·윤여인(2008). 고용보험사업 심층평가-직업능력개발사업. 한국직업능력개발원
- 나영선·최영섭·김현수·김영생·유경준·이우영·이동주(2009). 시장친화적 직업능력개발체제 구축 전략, 한국직업능력개발원.

- 노동부 홈페이지(2009). www.molab.go.kr.
- 노동부(2006). 노동행정사: 제2편 노동시장정책.
- 노동부(2008). 고용평등심의관실 내부자료.
- 노동부(2009). 2009년도 기업 직업훈련실태조사
- 노동부(2009). 고용보험 백서.
- 노동부(2010a). 직업능력개발 주요통계-내부자료, 노동부 직업능력정책관실
- 노동부(2010b). 통계로 보는 노동시장 I, II
- 백필규(2004). 중소기업 인력유입방안에 관한 연구, 중소기업연구원.
- 신상철(2008). 우리나라 표준중소기업 분석에 관한 연구-업종 및 규모 특성을 중심으로-
중소기업연구원.
- 심우일·장운섭(2008). 중소기업 재직자 직업능력개발훈련 제도, 실태 및 개선 방안. 중소기업연구원.
- 정택수(2008). 직업능력개발제도 변천사, 한국직업능력개발원.
- 정택수·손유미·김상호(2002). 직업능력개발사업 백서, 한국직업능력개발원
- 주용국(2005). 평생학습의 새 패러다임과 기업. 한국직업능력개발원.
- 주용국·김수원(2003). 기업조직 구성원의 전문성 지원을 위한 학습공동체 구축 방안. 한국
직업능력개발원.
- 중소기업중앙회(2010). 2009년도 중소기업인력구조고도화사업 사업추진 결과 보고서
- 중소기업청 홈페이지(2010. 5). www.smba.go.kr.
- 중소기업청(2009a). 2009년 중소기업실태조사 결과. 중소기업청.
- 중소기업청(2009b). 2009년도 중소기업에 관한 연차보고서
- 중소기업청(2009c). 2010년도 중소기업 육성시책
- 중소기업청(2009d). 중소기업범위 해설
- 중소기업협동조합중앙회(2006). 중소기업현황.
- 최영섭 외(2009). 평생직업능력개발체제의 혁신(II): 직업훈련 재정 시스템 실증분석, 한국
직업능력개발원.

- Ashton, D., Sung, J., Raddon, A., & Riordan, T. (2008). Challenging the myths about learning and training in small and medium-sized enterprises: implications for public policy. International Labour Office, Employment working paper No. 1.
- Clarke, N. (2005). Workplace learning environment and its relationship with learning outcomes in healthcare organizations. *Human Resource Development International*, 8(2), 185-205.
- Doornbos, A. J., & Simons, R. J., Denessen, E. (2008). Relations between characteristics of workplace practices and types of informal work-related learning: a survey study among Dutch police. *Human Resource Development Quarterly*, 19(2), 129-151.
- Ellinger, A. D. (2005). Contextual factors influencing informal learning in a workplace setting: The case of "reinventing itself company." *Human Resource Development Quarterly*, 16(3), 389-415.
- Eraut, M. (2004). Transfer of knowledge between education and workplace learning settings. In Rainbird, H., Fuller, A., & Munro, (eds.), *Workplace learning in context*. New York: Taylor & Francis.
- Hill, R. & J. Stewart(2000). Human resource development in small organizations. *Journal of European Industrial Training*. Vol. 24; Iss. 2/3/4.
- Holden, R., V. Smith & D. Devins(2002). Lifelong learning in SMEs: a case study. *Journal of Workplace Learning*.
- Jacobs, R. L., & Park, Y. (2009). A proposed conceptual framework of workplace learning: Implications for theory development and research in Human resource development. *Human Resource Development Review*, 8(2), 133-150.
- Learning and Skills Council(2008). *Train To Gain: A Plan For Growth*, LSC.
- Lee, G., & McGuiggan, R. (2009). Small business training needs, preferred channels, and barriers. *Journal of Academy of Business and Economics*, 9(2), 103-114.
- Lohman, M. C. (2005). A survey of factors influencing the engagement of two professional groups in informal workplace learning activities. *Human Resource Development Quarterly*, 16(4), 501-527.

- Marsick, V., Watkins, E. (1990). *Informal and Incidental Learning in the Workplace*. London:Routledge.
- OECD. (2000). *OECD Small and Medium Enterprise Outlook*, Paris: OECD.
- Rowden, R. W. (2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in U.S. small to midsize businesses. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 407-425.
- Rowden, R. W. (2007). *Workplace learning: principles and practice*, Malabar, FL: Krieger Publishing Company.
- Sambrook, S., & Stewart, J.(2000). Factors influencing learning in European learning oriented organizations: issues for management. *Journal of European Industrial Training*, 24(2), 209-219.
- Storey, D. (1994). *Understanding the small business sector*. London: Routledge.
- Vinten, G.(2000). Training in Small and Medium-sized enterprises. *Industrial and Commercial Training*. Vol. 32; Iss.1.
- Workforce Development Agency (2009). WDA 내부자료: Singapore's National Continuing Education System- Singapore Workforce Skills Qualifications (WSQ), Workforce Development Agency (WDA).

주 제 발 표 Ⅲ

숙련기술인의 경력단계별 촉진 및
장애요인에 기초한 경력개발 지원정책

- 발표자: 이지연 박사 (한국직업능력개발원)

목 차

I. 서론	87
1. 숙련기술인의 경력개발 지원 필요성	87
2. 연구목적과 연구접근 틀	90
3. 용어정의와 연구범위	91
4. 생애사 심층면담을 위한 도구 및 내용	94
II. 이론 및 선행연구	95
1. 경력개발에 따른 경력단계 이론	96
2. 경력경로 분석을 위한 연구 방법들	100
3. 생애사 접근 방법의 의의와 한계	101
4. 숙련기술인 지원 정책관련 선행연구	104
III. 숙련기술인의 경력개발 촉진 및 장애요인	109
1. 생애사 심층면담 참여자 특징 및 면담 과정	109
2. 경력단계별 경력개발 촉진요인	113
3. 경력단계별 경력개발 장애요인	118
4. 시사점	122
IV. 숙련기술인의 경력개발 지원 정책 방안	122
1. 경력개발 지원 정책	122
2. 생애 전반에 걸친 경력단계별 지원 정책	126
참고문헌	127
부록: 참여자 C의 생애도표 및 경력도표	130

I. 서론

1. 숙련기술인의 경력개발 지원 필요성

○ 숙련기술 인력에 대한 부정적 사회인식의 팽배 (기능인 홀대문화와 산업체 보상체계의 미비)

21세기 국제화·세계화 시대에서 국가와 산업체 경쟁력을 확보하기 위하여 숙련기술을 갖춘 우수 인력을 양성·활용하는 것은 매우 중요한 이슈이다. 하지만 우리나라 경우, 학벌과 지식 중심의 직업에 지나친 가치를 부여함으로 실용적 기술을 필요로 하는 기능직은 “3D” 업종 혹은 “삼류”직업으로 분류되어 낮은 평가를 받는 기능인 홀대문화가 팽배하다. 뿐만 아니라 이러한 기능직에 대한 부정적 사회인식은 숙련 기술자의 기술 수준을 제대로 반영하지 못하는 미비한 산업체의 보상으로 이어져 오고 있다. 기능직에 대한 이러한 부정적 사회분위기, 부실한 보상체계, 낮은 복지 수준 등은 청소년으로 하여금 기능직 분야 진출을 회피하게 만드는 현상을 야기 시키고 결과적으로는 산업현장에서 절대 필요한 숙련기술 인력의 부족 현상을 가져오는 악순환을 유발한다.

이를 대응하기 위하여 노동부는 「기능장려법」을 전면 개정(2009년 11월)하고 우리사회에 뿌리박힌 기능인 경시풍조를 없애고 적극적인 기능인 양성 취지를 실천하고자 ‘기능인’ 용어를 ‘숙련 기술자’로, ‘기능장려법’의 법 명칭을 ‘숙련기술장려법’으로 변경하였다. ‘숙련기술장려법’의 핵심은 숙련기술 장려 사업을 적극 지원하고 숙련 기술자에 대한 사회적 인식을 제고함으로써 대한민국이 기술 강국으로 제도약할 수 있는 사회·제도적 기틀을 다지는 것이다.

이 연구는 이러한 노력의 일환으로서 성공적인 숙련 기술자의 경력 경로를 분석하여 우리사회에 뿌리박힌 부정적인 기술인 홀대 문화 대신 기술을 존중하고 육성하는 기술 강국으로의 대한민국을 다지는 기초를 마련하고자 하는 필요성에서 출발하였다.

○ 숙련기술 인력의 경력 이탈을 예방하는 정책적 지원 필요

우리나라의 숙련기술 인력을 홀대하는 사회 문화와 이들의 숙련 수준을 제대로 평가·인정하지 못하는 기업들, 산업체의 미비한 보상체계는 경력형성기 혹은 경력성장기 숙련기술 인력

의 경력 이탈을 촉진하는 주요 요인으로 작용하고 있다(이지연, 외, 2007). 특히 경력성숙기 단계의 숙련기술인에 비하여 고용 직위와 경력비전이 불안정한 경력형성기 혹은 경력성장기 단계는 경력이탈을 사전에 예방할 수 있도록 지원하는 국가, 산업체, 개인단위의 정책적 지원의 필요성이 매우 중요한 시점이다.

○ 숙련기술 인력의 성공적인 경력관리 및 개발을 지원하는 기초 연구 성과 부족

고용노동부는 산업현장에서 반드시 필요한 성공적인 숙련기술 인력을 발굴·육성하는 정책을 적극적으로 지원함으로써 숙련기술 인력의 긍정적 직업가치와 심리적 자신감을 향상시키고자 하는 정책적 노력을 경주하고 있다. 최근의 숙련기술 인력에 관한 연구는 기능 인력에 관한 사회와 기업에서의 전반적인 문제점을 지적하고 이를 대응하기 위한 정책 제언이 주를 이루고 있다. 하지만, 제조업 기능 인력을 대상으로 한 경력경로분석과 경력단계별 성공과 장애요인을 추출한 연구(이지연, 고혜원, 정윤경, 2007)를 제외하고는 일련의 생애단계(경력준비기 → 초기 경력형성기 → 경력성장기 → 경력성숙기 → 경력은퇴기)에 따라 경력경로를 과학적으로 심층 추적하고 연령, 분야별 숙련기술인력의 경력개발 성공과 장애요인을 추출하여 이를 정책적 시사점으로 연계시키는 학문적 노력의 연구 성과는 매우 미흡하였다. 기능직 종사자의 경력개발에 대한 기초연구 미비는 이 분야에 근무하는 근로자의 직업가치, 직업 태도, 경력목표를 달성하기 위해 필요한 교육훈련에의 참가의지 등을 끌어올리지 못했고 숙련 기술자의 성공적인 경력 구축을 위해 필요한 경력관리(career management) 전략, 경력개발 성공을 위하여 국가가 지원해야 하는 요인을 확인하고 검증하며 대응방안을 모색하는데 어려움을 가져왔으며, 결과적으로는 실용적인 정책 수립의 부실함을 가져왔다.

○ 숙련기술인으로 경력을 출발하는 청소년의 긍정적 직업선택 동기 및 직업가치관 교육의 강조 필요

성공적인 숙련기술인의 경력개발 촉진요인과 장애요인을 살펴보는 것은 청소년들로 하여금 숙련기술인으로서의 경력을 출발하여 평생적으로 자신의 기능을 연마하고 성장해 나가는 데 필요한 직무몰입, 긍정적인 직무 태도, 그리고 건전한 직업가치관 형성을 간접적으로 학습하는데 도움을 줄 것이다. 아울러, 청소년에게 숙련기술인으로서의 경력개발 비전을 제시함으

로써 궁극적으로는 산업 현장의 숙련기술 인력 유입 감소의 문제를 해결하고 기존 숙련기술 인의 중도 경력 이탈 문제를 예방하여, 세대 간 숙련기술 단절과 인력의 질적 수준 저하의 문제 등을 극복할 수 있는 핵심 방안이 될 수 있다.

○ 숙련기술 인력을 학교·산업현장에서 효과적으로 활용하는 국가 전략 미흡

위에서 언급한 문제에 대응하기 위해서는 청소년과 초기 노동시장 진입을 준비하는 청년에게 숙련기술 인력의 성공적인 역할모델(role-model)을 발굴하여 널리 보급·홍보하는 것이 필요하다. 노동부는 이를 위하여 기능경기대회, 명장·우수지도자·기능장려 우수사업체 선정, 민족고유기능 전승자·중소기업 우수기능인 선정 등 다양한 숙련기술장려 정책을 보급·확산하며 성공적인 숙련기술인력의 역할모델을 제시하고 자 노력하고 있다.

하지만, 지속적으로 국내외 숙련기술 인력이 숙련 기술자로서의 긍지와 자부심을 가지고 산업현장에서 활발한 활동을 할 수 있도록 지원하는 기업 및 국가적인 전략은 여전히 수정과 보완을 필요로 하고 있는 실정이다. 학교는 이들 숙련 기술자의 인적자원을 활용하여 청소년이 가지고 있는 숙련기술직에 대한 부정적 인식을 전환시키고 숙련기술인으로 시작된 경력이 성공적인 직업인으로서의 성장·성숙되는 과정에 주요한 밑바탕이 되었다는 성공 사례를 널리 홍보해야 하는 의무와 책임이 있다. 아울러, 산업체는 숙련기술 인력의 경력 중도 이탈자를 대상으로 미래 비전을 제시하고 지속적 경력관리의 어려움에 적극 대응할 수 있는 경력개발 지원을 제공해야 하며, 국가는 이러한 과정에서 필요한 정책적 지원을 지속적으로 보완해 나가야 한다. 따라서 숙련기술 인력의 경력준비, 경력형성, 경력성장, 경력성숙, 그리고 경력은퇴기 단계별 국가적 차원에서의 전략적이며 체계적인 안목에서의 정책 수립이 필요한 시점이다.



[그림 1] 숙련기술 인력의 부정적 사회인식과 악순환 구조에 기초한 연구 필요성

2. 연구목적과 연구접근 틀

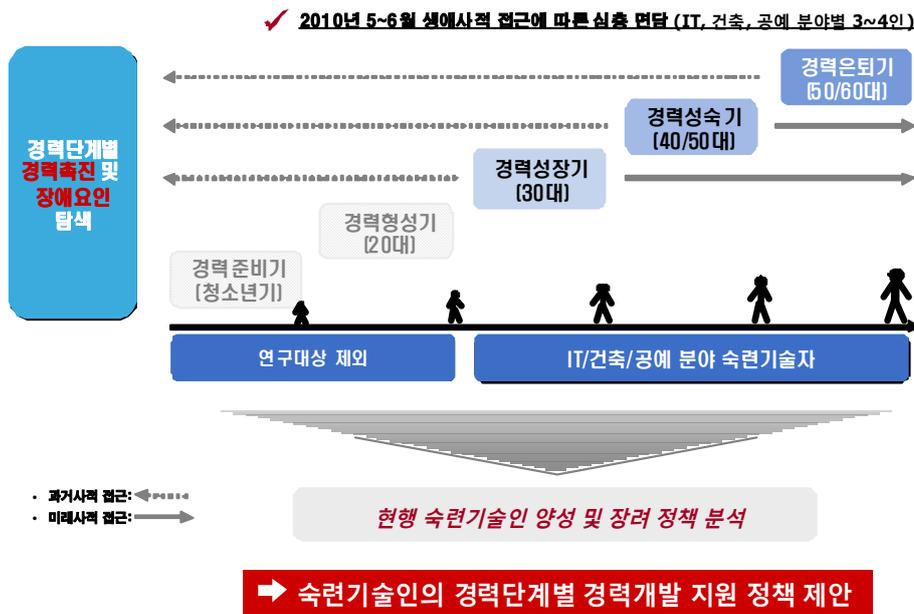
가. 연구목적

이 연구의 목적은 성공적인 숙련기술인으로 현재 직업현장에서 일하고 있는 사례를 발굴하여 이들의 전 생애 경력경로를 심층 면담하고 경력단계 특성에 따라 지원되어야 하는 개인·기업·국가 차원의 경력개발 지원 정책을 제안하는 것이다.

나. 연구 접근 틀

이 연구의 접근 틀이 다음의 [그림 2]에 나타난다. 이 연구는 경력 성장기, 경력 성숙기, 경력 은퇴기 경력 단계에 진입한 세 개의 IT/건축/공예분야 숙련기술자를 대상으로 생애사 접근

심층 인터뷰를 실시하는 질적 연구를 수행하였다. 생애사 심층 면담 참여자는 자신의 경력준비 및 형성기에 해당되는 생애 및 직업 경력을 과거시점에서 회고하고, 현재의 경력단계(경력성장, 성숙 혹은 은퇴기)와 미래 경력단계의 장애와 촉진요인을 깊이 있게 고백함으로써 보다 실제적인 정책을 수립하는데 기초자료가 되었다.



[그림 2] 연구접근 틀

3. 용어정의와 연구범위

가. 용어정의

○ 숙련기술 및 숙련기술자

숙련기술이란 용어의 사용은 노동부의 「기능장려법」 전면 개정(2009년 11월)과 관련 있다. 노동부는 우리사회에 뿌리박힌 기능인 경시풍조를 없애고 적극적인 기능인 양성 취지를 실현하기 위하여 ‘기능인’ 용어를 ‘숙련 기술자’로, ‘기능장려법’의 범명칭을 ‘숙련기술장려법’으로

변경하였다. 이때, 기능이란 ‘경험 위주의 창의성과 숙달된 노동으로 인간생활에 필요한 물건을 만드는 일’(노동부, 2006)로 정의할 수 있으며, 기술이란 ‘과학의 원리를 응용하여 자연의 사물을 인간생활에 유용하도록 가공하는 일’의 의미하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 의미를 종합하면 숙련기술이라 함은 ‘경험위주의 창의성과 과학의 원리를 응용한 숙달된 노동으로 자연의 사물을 인간생활에 유용하도록 가공하는 일’로 그 조작적 정의를 내릴 수 있다.¹⁾

○ 경력개발(Career Development)

경력(Career)이란 개인이 평생에 걸쳐 경험하게 되는 일의 총체를 가리킨다. 인간은 어려서부터 신체적·정신적 발달과 마찬가지로 직업, 진로에 대한 지식, 태도 및 기능도 발달하기 시작한다. 청소년기에는 본격적으로 일과 직업에 대한 지식과 훈련을 통해 가치관을 형성해나가며 성인초기에는 직업경력을 형성해 나가고 성인중기에는 성숙에 이르게 된다. 노년기, 즉 성인 후기에는 직업에서의 은퇴와 더불어 또 다른 진로의 개척 또는 여가생활에 이르게 된다. 따라서 경력개발(Career Development)의 개념은 인간이 태어나서 죽기까지 만족스런 삶을 위해 노력하고 삶의 수입을 벌어들이기 위해 경험하게 되는 모든 일을 가리키는 것이라고 볼 수 있으며 인생전반에 걸쳐 추구하는 일의 총체들이 개인의 생애목표와 균형을 이루면서 외부환경과 자신을 조율해 나가는 과정을 의미한다(Osipow, 1996, 이지연 2000, 2007).

○ 경력경로

호주의 정보산업훈련자문협의체(Information Industry Training Advisory Body)는 경력경로를 “한 개인이 능력 및 기타 자질의 점진적인 획득을 통해 얻을 수 있는 일 구조 내에서의 연속적인 직업 또는 계층”이라 정의하고 있다. 관련연구에서 나타난 경력경로 정의를 요약하면 개인의 전 생애를 통한 직업생활 동안 일과 관련하여 승진 등의 직급 간 수직적 경로이동과 부서 이동 및 이직을 통한 수평적 경로이동을 포함한 경력변화의 연속적인 흐름을 의미한다. 이러

1) 이 연구에서 사용하는 숙련기술자의 의미는 연구범위와 관련이 있으며, 이는 과학, 컴퓨터, 공학분야의 기술종사자(표준직업분류 중분류 21,22,23), 기능원 및 관련기능종사자인 숙련기능직(표준직업분류 대분류 7), 장치, 기계 조립 및 조립종사자에 해당하는 생산기능직(표준직업분류 대분류, 8)에 종사하는 자 가운데서 숙련된 기술 수준을 가지고 있는 자(황수경, 2007)로 한정하여 사용한다. 이들 중, 한국산업인력공단에서 우수기능인이라고 지정된(2010) 대한민국 명장, 대한민국 기능전승자, 기능한국인, 그리고 국제기능올림픽대회 입상자 등을 총칭하여 이 연구에서는 숙련기술인이라 용어로 사용한다.

한 경력경로는 급격한 외부환경 변화에 대한 유연성이 강조되는 노동환경에서 청소년의 진로 선택과 구인자 및 직업전환자의 직종간·직업간 이동을 위한 다양한 경력 선택의 대안을 제시할 수 있어 조직과 개인의 경력목표 수립을 설정하는데 유용한 자료로 활용될 수 있는 장점을 지니고 있다(이지연 외, 2007).

○ 경력단계

일반적으로 경력단계란 개인의 생애 전반적 공간에서 신체 발달과 직업발달적 관점을 총칭하여 연령을 중심으로 구분되는 개념이다. 하지만 이 연구는 숙련 기술자의 경력 단계별 변화 추이를 알아보기 위하여 학령기 이후의 시기적 특성과 요구되는 전문 숙련 정도를 고려하여 다음의 5단계로 구분하여 경력준비기, 경력형성기, 경력성장기, 경력성숙기, 그리고 경력은퇴기라는 용어를 사용한다. 경력준비기란 해당 분야로 진출하기 위해 학교에서 교육 및 훈련을 받는 시기를 뜻하며 경력형성기란 해당 직업의 초기 경력이 형성되는 시기를 가리키고 경력성장기란 해당 분야의 전문가로서 경력이 성장하고 발전하는 시기이며 경력성숙기란 해당 분야에서 전문 지식 및 숙련된 기술을 갖춘 최고 전문가로서 일하는 시기를 의미한다. 마지막으로 경력은퇴기란 직장 퇴직 후의 시기 혹은 은퇴(해당 분야의 일을 그만 둠) 후 시기를 지칭하는 의미로 사용한다.

나. 연구 범위

이 연구는 숙련 기술자의 경력 시작(경력형성기)부터 종결(경력은퇴기)까지의 경력경로를 추적, 분석하여 경력단계별 이들의 경력개발 지원 정책을 제시하는 것이다. 이를 위하여 연구 대상은 노동시장 초입의 기술자가 아닌, 산업현장에서 자신의 경력을 성공적으로 관리·개발한 명장 또는 기술사를 대상으로 그 범위를 제한하였다. 한국산업인력공단의 우수기능인으로 지정(2010)된, 대한민국 명장, 대한민국 기능전승자, 기능한국인, 그리고 국제기능올림픽대회 입상자를 포함한다. 대한민국 명장이란 장인정신이 투철하며 당해 분야 최고 수준의 기능을 가지고 있으며, 산업현장 동일분야 및 직종에서 20년 이상 종사하여 기술발전에 크게 공헌한 자를 의미하며, 대한민국 기능전승자는 지원대상종목에 20년 이상 종사하고 있는 기능보유자로서, 그 기능을 전승하고자 하는 자이다. 기능한국인은 10년 이상 산업체 근무경력인 있는 전

문 기능인 중 사회적으로 성공한 기능인을 의미하며, 국제기능올림픽대회 입상자는 국제 기능올림픽대회에 국가대표로 출전하여 3위 이내에 입상한 자를 의미한다. 연구 분야는 한국산업인력공단의 우수기능인 지정(2010) 데이터에 기초하여 가장 높은 점유율을 보이는 공예와 건축분야, 그리고 21세기 유망한 직종인 IT(전자)분야, 총 3분야를 선정하였다.

4. 생애사 심층면담을 위한 도구 및 내용

생애사 심층면담의 질적 연구방법론을 활용한 이 연구는 다음의 심층면담 내용과 개인의 생애와 경력의 주요사건을 수직·수평적으로 확인할 수 있는 생애도표 및 경력도표를 활용하였다. (부록 1 참조)

<표 1> 심층면담 내용 요소

조사내용	
▶ 숙련기술자의 경력경로 분석을 위한 면담	
초기 직업분야 선택	<ul style="list-style-type: none"> 경력 형성기 초기 직업선택 이유와 동기
경력도표	생애도표 <ul style="list-style-type: none"> 생애도표 작성 삶의 만족도 사회적 지지자 주요 생애사건
	경력도표 <ul style="list-style-type: none"> 경력도표 작성 경력단계별 시작, 마침나이 경제적(재정적) 만족도 경력단계별, 경력목표와 성과, 주요 직업경력사건
경력유형	<ul style="list-style-type: none"> 연구 대상자 경력 유형 수직·상승 추구형, 전문가형, 나선형, 전이형, 창업형, 미결정형, 기타
직업변동 (이력서 참조)	<ul style="list-style-type: none"> 경력단계별 직업경력 변동이력 업종/직업/직장/직책/고용형태 경력단계별 직업변동사유와 핵심 요인
교육·훈련 및 자격증	<ul style="list-style-type: none"> 경력 단계별 교육 및 훈련 현황과 직무도움정도 경력단계별 자격사항 자격명, 유형, 필수여부, 업무에 대한 실용성, 구체적 도움사항, 취득연령 총 보유 자격증 현황
경력개발 촉진·장애요인	<ul style="list-style-type: none"> 경력단계별 경력개발 촉진요인 경력단계별 경력개발 장애·극복요인 경력단계별 주요 경력개발 항목

<표 계속>

조사내용		
퇴직·은퇴 후 경력계획	<ul style="list-style-type: none"> · 퇴직 및 은퇴 후 경력개발 필요성 및 관심분야 · 은퇴 후 경력개발 불필요 이유 · 일반적인 퇴직·은퇴 연령 · 희망퇴직·은퇴 연령 · 퇴직·은퇴 후 계획 · 기능인력 지원을 위한 국가/기업의 지원 희망사항 	
▶ 숙련기술자의 개인적 특성을 분석하기 위한 면담		
직무태도	<ul style="list-style-type: none"> · 직무 스트레스(자율성, 역할갈등, 역할모호, 승진, 보상, 업무량, 동료관계) · 숙련기술자로서 직업의 장점과 단점 · 직업추천여부, 직업 가치 · 평생 직업으로서의 인식 · 사회적 지위에 대한 인식 · 인력수급현황에 대한 인식 · 향후직업전망 	
자기개념	<ul style="list-style-type: none"> · 자기 존중감 	
만족도	전체	<ul style="list-style-type: none"> · 전반적 삶에 대한 만족도
	직장 생활	<ul style="list-style-type: none"> · 직무, 직장 내 대인관계, 근로조건, 근무환경, 직장 내 자기발전성, 직무수행능력
	세부 영역	<ul style="list-style-type: none"> · 경제상황, 여가생활, 건강상태, 외모수준, 생활수준, 친구관계, 가족관계
일반 통계학적 특성	<ul style="list-style-type: none"> · 성별 · 연령 · 결혼 유무 · 학력 및 전공(계열) · 월수입 및 가계곤란도 	

II. 이론 및 선행연구

경력개발 이론은 개인의 삶의 흐름과 과정을 발달 단계로 일목요연하게 정리해주며 발달 단계에 따라 주요 경력 발달 과업을 제시해줌으로써 개인과 직업 세계 간 관계를 규명하고 개인의 현재 위치와 앞으로의 경력 개발 방향 그리고 경력발달에 있어서 문제점을 효율적이며, 과학적으로 바라볼 수 있는 틀을 제공한다.

1. 경력개발에 따른 경력단계 이론

가. Super의 전 생애 공간 접근이론

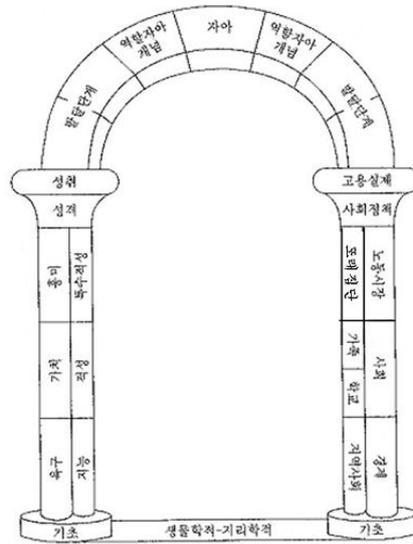
경력개발 이론의 대표적인 접근 가운데 하나로 Super의 전 생애 공간 접근이론(Life-Span, Life Space approach to Careers)을 들 수 있다. 일찍이 Super(1990)는 경력개발 순환과 재순환 모형 이론에서 <표 2>에서와 같은 직업발달 단계와 과업을 제시하고 개인은 경력개발 과정에서 일련의 단계를 거친다고 설명하였다. 각 단계는 경력개발을 위한 고유의 발달과업을 수행하게 되며, 발달과업의 성공적인 수행에 따라 다음단계로의 원활한 진입이 이루어진다. 한편 직업적 영역으로의 진입, 탐색, 변화, 안정의 확보와 유지 등의 과정이 전체 전 생애 단계에서 뿐 아니라 각각의 단계 내에서도 되풀이 되는 일종의 순환적 과정을 거친다고 설명하였다.

<표 2> Super의 경력개발 순환과 재순환 모형

전 생애단계	청소년기 (15~24세)	성인초기 (25~44세)	성인중기 (45~66세)	성인후기 (65세 이상)
성장기	성장기 자아개념 발달	현실적 학습	필수활동에 초점	자신의 비직업적 역할 개발
탐색기	보다 많은 기회 학습	소망직업 발견	경쟁에서 자신 지키기	적절한 은퇴시점 찾기
확립기	직업 활동 시작	영속적 지위에 정착	새로운 기술개발	하고 싶었던 일하기
유지기	현재직업 비교확인	직업적 지위 안정화	현직에서 문제점	즐거움 유지
퇴지기	취미활동 감소	스포츠 활동 참여 감소	대인관계 한계 수용	근로시간 감소

원자료: Vernon G. Zunker(1998). Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning, New Prentice Hall, pp.32.
이지연, 고혜원, 정윤경(2007). 과학기술분야 핵심인력의 경력단계와 인적자원정책. 한국직업능력개발원.
37쪽. 재인용.

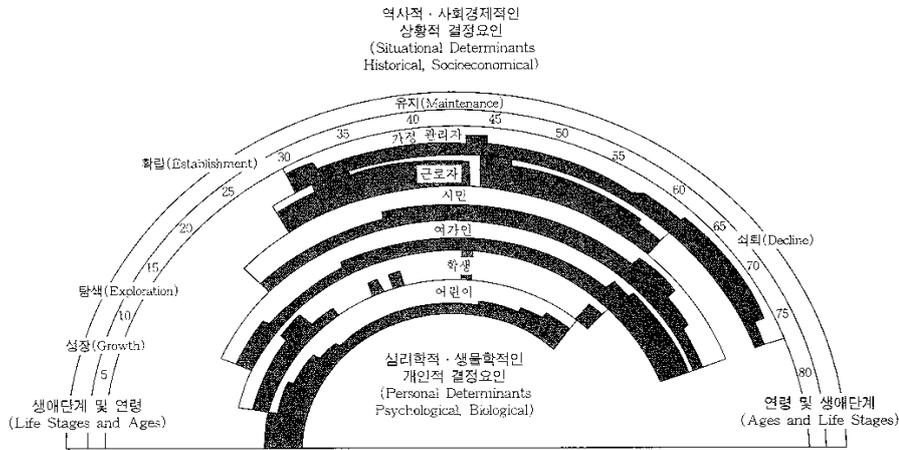
Super(1990)는 또한 개인의 전체 삶의 과정에서 경력발달에 영향을 미치는 다양한 요인들, 개인의 특성(지능, 성격, 자기개념) 요인, 사회경제적, 환경적 요인들을 하나로 통합하여 나타낸 [그림 3]과 같은 진로 아치형 모델을 제시하였다.



원자료: Brown, Brooks(1990). Career Choice and Development. Jossey- Bass Publishers · San Francisco. pp 200.

[그림 3] A Segmental Model of Career Development

이후 경력개발에 대한 전 생애 공간 접근을 통해 인간발달 단계에 따른 심리학적 관점과 사회적 역할 이론을 한데로 통합하여 다중 역할에 있어서의 다양한 요소들과 이들 간 상호작용에 대한 심도 있는 틀을 제안하고 있다. 특히 주요한 두 가지 차원, 즉, 전 생애 시간(아동기, 청소년기, 성인초기, 성인중기, 성인후기에 따른 진로성숙)과 공간차원(개인의 심리·생물학적 결정 요인들, 환경적 요인들, 가정, 학교, 직장에서 수행하는 역할 또는 직위)을 축으로 하는 다음과 같은 무지개형의 경력개발 모형을 제시하였다(그림 4). 시간 축은 발달적인 관점에서 사람들이 인생역할, 특히 일 역할을 통해 겪는 변화와 전환기를 어떻게 준비하게 되고 진입하게 되는지를 나타내고 있으며 공간 차원은 개인이 살아가는 사회적 환경을 나타낸다. 이 두 개의 축은 개인의 현재 위치를 깨닫게 하고 개인의 경력경로를 알 수 있게 하며 개인은 이 축 상에서 하나의 주체가 되어 위치한다. 개인은 주관적이고 객관적으로 그들의 개인적 가치, 흥미, 능력과 같은 변인을 통해 자기 개념을 형성하게 되며 자신의 경력에 대해 설명할 수 있게 된다.



원자료: Brown, Brooks(1990). Career Choice and Development. Jossey- Bass Publishers · San Francisco. pp 212.

[그림 4] 전 생애 경력 무지개: 6개 주요 역할에 따른 전 생애 공간 도식

나. 경력단계 이론

경력개발을 발달론적 입장에서 정리한 이론들은 개인의 신체, 정신적 발달과 마찬가지로 경력개발 과정에 따라 그 과정에서 질적인 특성이 달라지는 발달단계가 존재한다고 지적하였다. 특히 생애사 전 과정의 측면에서 연구한 경력개발 학자들은 인생에서 이루어지는 경력개발 과정에 단계를 구분하여, 특정 단계에 이루어지는 경력개발 과업들이 있음을 다음의 표와 같이 지적하고 있다.

<표 3> 경력단계 이론들

구분	학자	경력단계	
산업 및 조직심리학 관점	Schein의 조직 경력단계 모형	진입전 및 진입 제 1차 정식 직무할당 영구 재직권 부여 및 퇴직	기본 훈련 및 시작 제 2차 직무할당 퇴직 이후
	Dalton의 전문가 경력단계 모형	I 단계: 학습자 내지 도제 시기 III 단계: 선도자 역할 시기	II 단계: 독립적 기여자 시기 IV 단계: 후원자 역할 단계

<표 계속>

구분	학자	경력단계	
	Feldman	경력이전: 탐색기(15~22세) 경력초기: 시도기(22~30세) 경력초기: 확립기(30~38세) 경력중기: 전환기(38~45세) 경력중기: 발전기(45~55세) 경력후기: 유지기(55~62세) 경력후기: 쇠퇴기(62~70세)	
	Hall	연구초기	탐색, 시도, 발전, 확립, 성장 /유지 - > 쇠퇴 /침체
		연구후기	탐색 숙달 시도 시도 탐색 확립 확립 숙달
교육심리학 관점	Erickson	1. 신뢰감 vs 불신감(출생~1세) 2. 자주성 vs 수치감(1~3세) 3. 주도성 vs 죄책감(3~5세) 4. 근면성 vs 열등감(5~11세) 5. 정체성 vs 역할혼미(11~18세) 6. 친밀감 vs 고립감(18~35세) 7. 생산성 vs 침체성(25~65세) 8. 자이통합감 vs 절망감(65세 이상)	
	Levinson	1. 아동기와 청년기(출생~17세) 2. 성인초기 변화(17~22세) 3. 성인초기 진입(22~28세) 4. 30세 변화(28~33세) 5. 성인초기의 정점(33~40세) 6. 성인중기변화(40~45세) 7. 성인중기 진입(45~50세) 8. 50세의 변화(50~55세) 9. 성인중기의 정점(55세~60세) 10. 성인말기 변화(60~65세) 11. 성인말기(65세 이상)	

원자료: 이지연, 고희원, 정윤경(2007). 제조업분야 전문 기능보유자의 경력경로분석 및 경력개발모델개발. 한국 직업능력개발원.

이 연구는 위와 같은 경력개발의 전 생애 관점의 발달과 경력단계 이론에 기초하여 개인이 진입하고 경험하며, 전환하는 경력 단계별 주요 사건과 경력개발 요인을 고찰하고자 하였다. 이 연구에서는 청소년기를 경력준비기로, 성인초기를 경력 형성기와 경력 성장기로, 성인중기를 경력 성숙기로, 성인 후기는 경력 은퇴기로 재분류하여 경력개발 단계에 따른 개인·사회적 성공 요인, 장애요인을 알아내고자 하였다.

2. 경력경로 분석을 위한 연구 방법들

경력경로를 연구하는 방법은 크게 직접적 방법과 간접적 방법으로 나눌 수 있다. 직접적 방법은 설문조사, 1:1인터뷰, FGI(Focus Group Interview), 생애사 접근 등이 있으며, 연구 대상자들과의 직접적인 접촉 또는 특정 직업의 경력경로를 실제 현직자의 인사카드와 같은 기타 DB를 직접 조사하는 것이 이에 해당된다. 간접적 방법은 직업분류 및 직무분류와 같은 기존의 분류체계를 이용한 자료를 활용하는 것이다. 직접적 방법의 경우 시간과 노동력 등의 투입비용이 많이 들어가는 단점이 있지만, 실제 사례를 개발하고, 세부적인 내용을 파악할 수 있다는 장점이 있다. 간접적 방법은 면대면 심층 면접을 통한 자료수집에 들어가는 비용과 시간투입을 줄일 수 있으며, 자료 수집 과정이 용이하다는 장점이 있으나, 세부적 내용과 다양한 사례, 입체적 경력경로를 파악하기 어려운 단점을 가지고 있다.

<표 4> 「경력경로」 추적 연구방법의 유형

구분	대 상	조사 방법	장 점	단 점
A. 직접 조사법	a. 현직자 및 핵심인력	① pencil&paper 설문조사	방대한 양적 분석 가능	- 대규모 조사시 고비용 소요 - 다양한 실제 사례 탐색 미흡 - 불필요하거나 잘못된 사례 포함 가능성
		② 1:1심층인터뷰	<ul style="list-style-type: none"> 세부적 경력경로 및 역량모델 개발 가능 다양한 실제 사례 탐색 가능 	<ul style="list-style-type: none"> 조사방법상 방대한 자료수집 어려움 특정 직업군의 보편적 경력경로로의 일반화 어려움 수직&수평적 경력이동을 동시에 파악할 수 있는 사례의 수 적음 시간 및 인력투입이 많음
		③ 핵심그룹 인터뷰 (Focus Group interview)	<ul style="list-style-type: none"> 필수 경험 및 역량에 대한 합의의 방법 제한된 규모의 직업에 경력도표 작성 	- 제한된 규모이므로 설문조사와 같은 다른 방법과 병행 필요
		④ 생애사 분석	<ul style="list-style-type: none"> 경력 준비, 형성, 성장, 성숙, 은퇴 등 생애전반적인 요인을 종·횡적으로 접근함으로써 입체적인 경력경로 파악이 용이 	<ul style="list-style-type: none"> 참여자 선정의 어려움 최소 2~3회에 걸친 심층인터뷰 인터뷰 자료의 심층적 분석 작업 필요

<표 계속>

구분	대 상	조사 방법	장 점	단 점
	b. 특정직업 종사자	⑤ 경력자료 직접 추적	<ul style="list-style-type: none"> 실제 경로추적으로 현존하는 경력경로 확인에 유용(예: 인사카드, 인사DB) 	<ul style="list-style-type: none"> 해당 특정 직업의 모든 대상자의 인사기록 수집의 어려움으로 다 조사와 병행 필요 개개인에 대한 대규모 DB에 접근 가능해야 신뢰성과 타당성 확보 세부적 경력경로 확인 사례에 부적합
B. 간접조사 방법	a. 직업	① 직업분류체계 활용 (직업간유사성에 기초한 경력경로작성)	<ul style="list-style-type: none"> 현존하는 직업분류체계를 활용하므로 연구용이 	<ul style="list-style-type: none"> 경력경로를 구성하는 세부 직업들의 관련성 규명 미흡 단계별 개인의 특성 요인 파악 부족
	b. 직무	② 직무분석결과 활용(직무간유사성확인, 이동가능한 잠재적경력경로 추정)	<ul style="list-style-type: none"> 직무분석 자료의 활용 가능성제시 	<ul style="list-style-type: none"> 수직적 상승에 관한 직접적 결과 제시 못함 직무분석의 신뢰도에 따라 변수 큼 이동 가능성이 있는 직업이 너무 많은 것이 한계임. 경력경로로 짚지어질 수 있는 직업 간 일치도에 대한 기준이 모호함.

원자료: 이지연, 고희원, 정윤경(2007). 제조업분야 전문 기능보유자의 경력경로분석 및 경력개발모델 개발 한국 직업능력개발원.

3. 생애사 접근 방법의 의의와 한계

가. 생애사 연구 방법의 의의

생애사 연구의 전제는 생애사가 단순히 개인의 삶의 이야기가 아니라 개인과 사회의 상호작용에 의한 구성물이라는 것이다. 즉, 개인은 생애시간 동안 자신이 직면하게 되는 사회적 실재를 자신의 행위를 통해 나름대로 해석하고, 이에 대응함으로써 자신의 삶의 이력, 즉 생애사를 만들어간다. 구체적으로 개인은 자신의 삶을 전개해 나가는 과정에서 기존에 존재하는 사회적 규범과 질서를 내용으로 하여 자신의 경험과 행위의 산물인 생애사를 만들어낸다(Fischer & Kohli, 1987). 이는 개인이 이미 주어진 기존 사회의 체계에 존재하는 사회적 규범과 질서를 그대로 받아들여 결과로 산출한다는 것이 아니라 각 개인의 ‘생애사적 작업’을 거쳐 자신만의 독특한 생애사를 재생산해낸다는 것이다. 이러한 생애사는 시간의 흐름에 따라 개인이 해온 모든 행위들의 단순한 합이 아니다. 모든 행위와 경험들은 사회적으로 또는 동시적으로 개인

에 의해 주체적으로 의미를 부여받아 개인의 독특한 경험의 조직을 구성하고 특정한 지향을 가진 개인행위의 양식으로 자리 잡는다.

이처럼 특정한 사회의 개인과 그가 속한 사회적 질서가 만들어 낸 창발적 구성물인 생애사는 바로 개인과 사회를 통합하는 매개물이다(Fischer & Kohli, 1996). 또한 개인의 생의 과정에서 변화하는 개인의 경험, 역할, 지위, 신분 등은 개인화의 표현이자 동시에 사회구조적인 사회화의 내용을 보여준다(Berger & Luckman, 1998; 이희영, 2005 재인용). 이처럼 생애사 연구는 개인과 사회의 구성물인 생애사에 주목함으로써 개인의 삶의 이력을 넘어서 그 안의 사회구조를 재구성하는 것을 목표로 한다.

생애사 연구가 가지는 중요한 의미 가운데 하나는 바로 매우 구체적인 사례로도 볼 수 있는 개인의 생애사를 특정 사회의 일반성으로 재구성한다는 점이다(Fischer & Rosenthal, 1990). 생애사는 삶의 과정에서 사회적 상호작용을 통해 개인이 이룩한 수행의 결과물이며, 이 생애사 내에는 지나간 인생경험들과 이로부터 생겨난 연관 규칙들이 존재한다. 또한 이러한 과거의 축적된 결과들은 현재에 영향을 주고 있으며 통합적으로 축적되어 미래에 개인의 행위에 영향을 준다. 과거의 역사는 ‘지금 이곳’에서의 행위에 대해 어떤 지향적인 의미규준으로 작용한다(이희영, 2005). 따라서 생애사 지식으로서의 체험들은 비가역적인 것이면서 이후 새로운 체험을 통해 재해석될 수 있다는 점에서 변화 가능한 것이기도 하다. 이러한 해석과 재해석의 과정에서 세 가지의 시간상이 존재하게 되는데, 즉 ‘과거’의 역사가 지금 현재의 행위에 어떤 지향을 가지는 의미규준으로 작용하며, ‘현재’의 새로운 경험들에 의해 과거의 의미지형이 변할 수 있으며, 그에 따라 ‘과거’의 경험이 새롭게 조명될 수 있고 동시에 ‘미래’의 상이 새롭게 형상화될 수 있다는 것이다.

이러한 관점에서 숙련기술자들의 생애사를 들여다 볼 때, 이들의 체험은 개인사를 넘어서 우리나라의 사회구조, 기능인에 대한 부정적 사회인식과 악순환 구조의 일반성을 드러내고 재현하는 것이 된다. 구체적으로 숙련기술자들의 생애사는 첫째, 숙련기술자들의 과거 인생과 경력 단계와 현재의 단계, 그리고 미래 시간의 단계로 이어지는 개인의 경험과 사회적 제도, 개인적 선택과 사회변동을 효과적으로 연결하는 것이 되며. 둘째, 개인으로서의 숙련기술자가 살아오면서 직면한 기능인으로서의 사회적 제약, 경력과 삶에 있어서의 기회와 전환점 등 일련의 체험 등에 개인이 어떻게 반응하고 어떤 선택을 하였는지, 그리고 그러한 삶의 선택과 의사

결정, 사회구조내의 각 개인의 위치와 이들의 행동 간의 상호작용이 현재의 삶에 어떻게 반영되고 삶의 질에 연관되는지를 탐색할 수 있다. 셋째, 숙련기술자의 생의 과정에서 역할, 직업 경력 과정에서의 신분을 살펴봄으로써 개인의 사회화의 내용이 어떻게 변화하는지를 살펴볼 수 있다.

급속한 변화와 다양성으로 특징지어지는 현대사회에서 개인의 삶 또한 다양한 양식으로 전개된다. 바로 여기에서 양적 연구를 대신하는 생애사 질적 연구의 의의를 발견할 수 있다. 즉 양적 연구로는 파악이 어려운 다양한 사회문제와 개인의 발달을 생애사 질적 연구를 통해 분석함으로써, 문제의 메커니즘으로서 과정을 이해하고 어느 시기에 어떠한 영역에서 정책적 도움이 주어져야 하는지를 알 수 있는 것이다. 따라서 이와 같은 생애사 연구결과는 기존에 제안된 정책들의 구체적인 적용시점과 적용 방식 그리고 효과성 등의 전략을 수립하는데 적극적으로 이용할 수 있는 장점을 지닌다고 판단된다.

생애사 연구에서는 주로 연구 대상이 되는 개인과의 심층면접과 대화를 통해 자료를 얻는다. 또한 부가적으로 참여관찰, 의미 있는 타인과의 면접, 그리고 다른 기록물들을 통해 개인의 생애에 대해 추가적인 자료를 얻어 보충할 수 있다. 이렇게 얻어진 자료를 분석하는 방법은 다양하지만 일반적으로 심층면담을 통해 얻어진 생애사 텍스트를 분석하고 재구성하여 유형화하는 것을 따른다. 이 연구에서는 다양한 분석방법 가운데서 근거이론(Grounded Theory)과 Lieblich, Tuval- Mashiach와 Zilber(1998)가 제안한 분석방식을 활용하고자 한다.

나. 생애사 접근방법의 한계

생애사 연구는 양적 연구로는 파악이 어려운 미시적인 부분에 대한 세심한 해석의 지평을 제공하고, 개인의 다양한 생애사건, 의미, 경험 등을 총체적으로 접근하는 장점을 가지고 있지만, 질적 연구가 지닌 다음의 몇 가지 대표적인 한계점을 그대로 가지고 있다. 첫째, 일반화의 한계와 연구 결과의 신뢰성 확보 문제이다. 질적 연구는 대개 특정한 집단에 관련된 경험들을 미시적으로 다루므로 비록 그 집단에 대해서는 가장 적절한 설명이나 이론이 될지 모르나 다른 일반적인 집단들에 이러한 지식을 적용하는 거시적인 입장을 반대한다. 따라서 생애사 연구를 통해서 도출된 결과는 이제까지 연구되어지지 않았던 미시영역의 메커니즘을 발견하는 연구로서의 의의를 가지고 연구대상인 내부자의 시각을 중시하므로 거시적인 시각에서의 일

반화와 신뢰성 확보의 여부가 논란의 소지로 작용될 수도 있다(이지연, 오호영, 2007 재인용). 둘째, 자료의 수집과 분석에 있어 시간과 비용이 많이 소모되는 단점을 지니고 있다. 생애사 연구는 관찰과 심층면접 등을 통해 참여자에 대한 심층적이고 광범위한 데이터를 수집하게 된다. 이 과정에서 참여자와의 신뢰로운 관계 형성이 우선 요청되는 전제조건을 가지고 있다. 따라서, 풍부한 자료의 획득을 위하여 참여자에게 연구의 목적을 이해시키고, 인터뷰를 요청하는 ‘사전 준비- 실시- 사후관리’에 있어서 각별하고 세심한 노력을 기울여야 한다. 또한 심층 인터뷰 자체도 장시간에 걸쳐 진행되며, 데이터 수집 후 코딩 및 분석을 위한 평가팀의 구성과 몇 차례에 걸친 논의 과정에서 많은 시간과 비용이 투입되는 단점을 지니고 있다. 셋째, 표준화된 분석절차의 부재이다. 생애사 연구는 Glaser와 Strauss(1967), Lieblich, Tuval- Mashiach, 와 Zilber(1998) 등의 연구자들에 의해 꾸준한 발전을 거듭하면서 보다 체계적인 연구 분석의 틀을 갖추어 왔다. 하지만 질적 연구가 지닌 특성상 절차의 유연성과 다양성을 중요시하기에 하나의 정형화되고 표준화된 분석 틀을 지니고 있지 않다. 이로 인해 분석 과정에서 연구자간의 충분한 합의가 이루어지지 못할 경우 혼란이 야기될 수 있고, 결과적으로 연구의 결과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 단점을 지니고 있다(이지연, 오호영, 2007 재인용).

4. 숙련기술인 지원 정책관련 선행연구

숙련기술인을 지원하는 정책 연구의 정책제안을 정리하면 다음의 표와 같다. 다음의 표와 같이 선행연구에서 제안된 정책들을 비슷한 범주로 유형화하면 크게 다섯 개로 구분된다. 첫째, 숙련기술 인력의 중요성 홍보 및 부정적 인식 개선정책, 둘째, 숙련기술인의 안정적인 경력 개발 및 처우 개선 정책, 셋째, 숙련기술인 교육·훈련 강화 지원 정책, 넷째, 산업인력중소기업 지원정책 개선, 다섯째, 관련 법 개정 등이다.

<표 5> 선행연구에서 제안한 숙련기술인력 경력 개발 정책 제안점

연구	내용	분류				
		A	B	C	D	E
장흥근 외 (2009)	<ul style="list-style-type: none"> ■ ‘숙련’에 대한 사회적 인식 제고 <ul style="list-style-type: none"> - 기능관련 직업에 대한 사회적 인식 제고, 기능직 기피현상 해소 필요 - 기능인력의 저부가가치 노동 인식 없애야 - ‘이달의 기능한국인 선정’ 성공사례 발굴·홍보, 학생·보호자·교수 등에 대한 직업지도 프로그램 개발·보급, 숙련장려캠페인, 명장작품 전시회 등 홍보사업 근거 마련 ■ 숙련장려를 위한 법·정책의 체계화 <ul style="list-style-type: none"> - 기능장려를 위한 기본적인 법적 근거 마련에서 나아가 산업현장의 숙련 경쟁력을 선진국수준으로 끌어올릴 만한, 구체적이고, 강력한 실천이 뒷받침될 수 있는 법 제정, 이를 위해 기존의 법구성의 조문 나열식 구조를 탈피하여 총칙, 산업숙련법의 진흥, 산업기술인력 육성 및 우대, 산업숙련혁신 장려 기반 및 환경의 조성, 보칙 및 벌칙의 6개장으로 체계화 ■ 숙련기술인 사회경제적 보상 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 비정규직 비중 축소 - 성과급제의 폐지를 통해 숙련 형성 장애요인 철폐해야 ■ 공급자 위주(정부 및 기업)의 기능장려 정책에서 수요자 중심(숙련기술인)의 기능장려정책으로 전환 <ul style="list-style-type: none"> - 중소기업 지원 정책에 초점이 맞춰져야 - 비정규직에 대한 기능장려 검토되어야 ■ 기능자격제도의 개선 및 직업훈련 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 독일의 경우 마이스터자격은 자영업 사업을 할 수 있는 자격임과 동시에 훈련생 양성 가능한 자격증명으로서 수공업 기능 분야 직종의 체계적인 견습공 훈련 가능하게 함. - 명장의 경우 필수적으로 후배 근로자들을 양성하기 위한 교육과정 시험 포함되는 것 필요 - 독일의 경우 청년 숙련기술자 양성 위해 견습생 직업훈련 자리 마련 및 공동체 및 연구회 조직을 통해 성공적인 자격 준비 시험을 돕고 수공업 기업을 인수받아 자영업 수공업을 이끌도록 준비하도록 하고 있음. ■ 입법적 위상의 격상 및 개정법의 명칭 <ul style="list-style-type: none"> - 기능장려법의 전면 개정 또는 ‘산업숙련혁신기본법(가칭)’ 제정 방안 검토 	○	○	○		
						○

<표 계속>

연구	내용	분류				
		A	B	C	D	E
	<ul style="list-style-type: none"> - 기능 자격증 습득 및 기능 대회 참가 시 인센티브 부여 - 생산 및 품질 향상을 위한 연구소 증설, 연구 인원 확충, 교육 연수 등 지원 - 기술·기능 전수 위한 문서화 작업 시행 - 학력이 아닌 개인의 능력에 따른 인사관리 및 임금 책정 - 기능인 경력이탈 방지를 위한 인센티브 제공 - 관리직/ 기능직 간의 구분 철폐, 동일 조건 승진기회 부여 - 고부가가치 기술 개발 및 제조업종에 대한 국가적 배려 (세제혜택 및 국가인증우수상 수여) 				○	
윤조덕 외 (2006)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 숙련기술인 양성 위한 교육제도 개선 및 지원 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 인력 양성시 다양한 분야 진출 위한 교육 - 노동시장 수요에 맞는 이공계 교육 및 기초과학 분야 양성 ■ 숙련기술인의 경력개발 지원 방안 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 숙련 기술자의 사기진작 및 경제·사회적 지위 향상 필요 - 숙련 기술자 Career Path의 성공적 모델을 제시, 각종 지원을 하도록 제도적 보완 필요 - 숙련 기술자의 창업 시 체계적인 지원을 하여 성공적인 삶을 살아갈 수 있도록 지원 ■ 기능경기대회 활성화 <ul style="list-style-type: none"> - 다양한 고도기술분야의 기능습득 및 수준향상 도모위한 기능경기대회 개최 및 지역별특성화대회 개최 - 중소기업들의 참여 유도 및 참석범위 확대 - 각종 기능 대회입상자 취업알선 - 기능경기대회에 대한 국민적 관심제고 및 홍보 ■ 숙련기술인에 대한 인식개선 및 홍보 노력 <ul style="list-style-type: none"> - 교과서 내 숙련 기술자 박대관련 내용삭제필요 - 기능습득장려 및 기능향상 촉진필요 			○	○	
임세영, 김현수 (2006)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기능인 천시 또는 생산 기능직 업무 기피현상의 주원인 극복하기 위한 교육 정책 방안 제시 <ul style="list-style-type: none"> - 국민을 대상으로 교사와 부모들에 대한 장기적으로 올바른 직업관 교육 - 어린시절부터 교육기관에서 학생들을 대상으로 한 직업교육 및 직업관에 대한 교육 	○				

<표 계속>

연구	내용	분류				
		A	B	C	D	E
	<ul style="list-style-type: none"> - 초·중·고에서 사용하는 교재에 기능인들의 성공적인 삶에 관한 내용을 포함 - 초·중·고 교재를 분석하여 기능인 역시 내지는 천시를 암시하거나 조장하는 내용이 있는지 여부를 검토하여 개정 - 기능인으로 삶을 영위해 가는데 있어서의 경력경로(career path)를 작성 보급, 자부심이 있는 명장 및 기능장이 교육과 지도에 참여하게 하는 등의 조치 - 기능인으로서의 성공사례를 개발하여 홍보 	○				
서준호 (2000)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업 인사제도에서의 기술·기능장려 방안 - 승진제도상 승진·승격의 분리를 통한 안정적 처우관리를 실시 - 이중 경력경로(dual career path) 활용을 통해 종업원이 일정한 기능이나 기술 수준이 되면 다양한 경력을 쌓도록 배려 - 사무직과의 차별의식 해소 필요 - 임금 안정화를 위해 월급제로의 개선 필요 - 기술·기능인의 능력에 따른 직무능력의 평가와 보상 - 기능인이 산업수요에 필요한 능력을 지니도록 하고, 나아가 변화대응 능력을 가지도록 하는 탄력적 훈련체계를 구축하는 방법으로서, 이중훈련제도 필요 - 복리후생 개선, 복지향상 필요 - 사무관리직과 기술기능직의 이원적 조직체계의 개선이 필요 	○	○	○		

- A: 숙련기술인력의 중요성 홍보 및 부정적 인식 개선정책(16)
- B: 숙련기술인의 안정적인 경력개발 및 처우 개선 정책(13)
- C: 숙련기술인 교육·훈련 강화 지원 정책(7)
- D: 산업인력중소기업 지원정책(4)
- E: 관련 법 개정(2)

Ⅲ. 숙련기술인의 경력개발 촉진 및 장애요인

1. 생애사 심층면담 참여자 특징 및 면담 과정

숙련기술인대상의 생애사 심층면담 참여자는 총 11인으로 2010년 5월~7월에 걸쳐 평균 22회에 걸쳐 면대면 심층면담을 진행하였다. 1회 총 평균 면담 시간은 약 2시간 30분이며, 사전에 연구동의서를 확인 후 면담내용과 생애도표 및 경력도표를 송부하여 참여자가 세밀하게 자신의 생애사를 회고·정리할 수 있는 시간적 여유를 제공하였다. 이때, 생애도표 및 경력도표는 이들 생애의 수직·수평적 경력경로와 삶의 만족도, 경제적 곤란도 등을 일목요연하게 파악할 수 있는 유용한 도구가 되었으며, 실제 면담과정에서 재확인하는 절차를 거쳤다. 면담 장소는 참여자의 일터에 연구자가 직접 방문하여 면담을 실시하였으며 1차 면담 후, 연구 의도에서 보충적으로 필요한 부분을 강조하여 2차 면담을 실시하였으며, 이후 더 요구되는 상황은 전화와 e-mail을 통하여 확인하였다. 전 면담내용은 참여자의 사전 동의를 얻은 후, 녹음을 하였으며, 녹취록을 작성하여 문장 행과 열간의 내용분석을 통하여 주제를 범주화하였다. 녹취록 분석 이후에는 정책지원방안과 관련된 참여자 11인의 의견 청취를 위하여 전문가협의회를 개최하였으며, 이를 통한 정책의 세부방안을 확인하였다.

<표 6> 최종 연구 참여자 11인 명단

분야	대회	직종	성명	연령	소속	직위
공예	명장	석공	송○○(A)	73	제주 석조각 연구소 (*대를 잇는 석공)	대표
			송○○(B)*	41		직원
	국제 기능올림픽 (1977년, 23회, 금)	대학석상	이○○(C)	55	대한석상	대표
	국제 기능 올림픽 (2007년, 39회, 금)	귀금속 공예	강○○(D)	26	엘제이앤티	직원
건축	국제 기능 올림픽 (1988년, 29회, 은)	금은세공	유○○(E)	44	유니크	대표
	국제 기능 올림픽 (1991년, 금)	창호	정○○(F)	40	경상공업고	교사
	명장부	목재수장	정○○(G)	52	리모델링	대표
IT	명장 (1994)	건축시공	이○○(H)	63	모퉁이 돌	이사
	국제 기능 올림픽 (1995년, 은)	정보처리	김○○(I)	36	이노물스	선임 연구원
	명장 (2004)	정보통신	서○○(J)	53	바바물산	이사
	명장	전기공사	정○○(K)	61	다모아타운	직원

<표 7> 심층면담 참여자 특성

이름	연령 (경력단계)	분야 (세부)	직업	경력 유형*	삶의 주요 부분 (일, 가정, 신앙, 여가/ 취미등) 주요 생애사건, 사회적 지지자	직업 생활의 주요 부분 (취업, 이직, 실직, 승진, 수상 등)	특이사항
송○○ (A)	76 (경력성숙)	공예 (석공명장)	제주 석조각 연구소장	전문 가형	<ul style="list-style-type: none"> 본인의 일, 가족 	<ul style="list-style-type: none"> 독학으로 이 분야 명장 자리까지 옴. 성실하고 겸손하게 묵묵히 한 길을 걸어 온 것이 주요한 부분 조상의 풍요를 작품으로 남길수 있다는 것에 대한 높은 자부심 	<ul style="list-style-type: none"> 한 분야 대를 잇는 송종원, 송창훈 부자 명장이란 호칭에 큰 의미를 부여하지 않음. 묵묵히 한 길을 걸어오다 보면 남들이 가져다주는 칭호가 명장이며, 아직도 가야할 길이 있기에 명장이란 칭호에 부담감을 갖음. 일과 자신의 능력에 매우 겸손한 태도를 보임.
송○○ (B)	41 (경력성장·성숙)	공예 (석공, 조각)	제주석조각 연구소	전이형 (전공)	<ul style="list-style-type: none"> 일과 가정, 아버지(사회적 지지자) 	<ul style="list-style-type: none"> 아버지 권유 없이 어린시절부터 아버지 일을 돕다 이 분야에 재미와 흥미를 갖게 되고 성취감을 경험하게 되어 이 분야에 들어섬. 창작하는 것에 대한 대한 흥미와 적성이 '일' 하는 것에 매우 중요한 요인이라 고백 	<ul style="list-style-type: none"> 아버지와 같은 분야에서 함께 일 한다는 사실에 대한 감사함이 높음. 아버지를 통하여 이 분야의 기술과 사는 방식을 끊임없이 배우고 있다고 고백. 묵묵히 평생 자신의 일을 성실히 걸어오신 그 길을 '맛순이' 되어 걸어간다는 것에 대한 자부심이 매우 큼.
이○○ (C)	55 (경력성숙)	공예 (석공명장 주요부형 문화재 명인)	대한석상 대표	전문가형	<ul style="list-style-type: none"> 불우한 어린시절의 고난을 극복하고 '돌'일에 매진하여 오늘에 이룸 '일'이 가장 주요한 부분 	<ul style="list-style-type: none"> 작품 활동을 하는 것에 큰 재미와 신뢰를 가지고 있음. 작품 창작에 대한 학습욕구가 매우 높음 	<ul style="list-style-type: none"> 불우한 청소년에게 '돌'일을 가르칠 수 있는 직업학교가 설립되기를 소망함. 자신의 성숙단계를 약 76세까지로 매우 길게 전망하고 있음. 일의 특성상 말을 조리있고 능숙하게 표현하지 않으심. 다른 석공명장들과 같이 어눌한 말투가 인상적. 하지만 필요한 부분은 확실히 응답함.
장○○ (D)	25 (경력 성장)	공예 (금은세공)	LJ&T(소규모 귀금속 공예공방) 에서 현재 산업기능요 원으로 근무	전이형	<ul style="list-style-type: none"> 가족의 신뢰와 지원이 큰 힘. 초등학교때는 귀금속을 해보라는 작은아버지의 권유, 중학교때는 만드는 것이 즐겁다는 자기적성의 발견, 고등학교때는 아버지의 권유로 기능사 자격 취득 	<ul style="list-style-type: none"> 29세 이후에는 해외 유명 브랜드에 취업하여 경력 쌓기를 희망하고 있음. 이후에는 자신만의 shop을 갖고자 함. 지속적으로 성장하는 경력비전을 가지고 있음. 이것이 직업생활에 주요한 부분이라 간접적으로 표현함. 	<ul style="list-style-type: none"> 현재 군대 대신 산업기능요원으로 근무하면서 공방에서 일을 하고 있으나, 뚜렷한 목표감이 없어 고민 중이며 36개월 산업기능요원의 기간이 매우 길어 시간낭비라는 생각을 가지고 있음. 자신은 경력 준비기 없이 경력형성기로 시작한 다는 고백

<표 계속>

이름	연령 (경력단계)	분야 (세부)	직업	경력 유형*	삶의 주요 부분 (일, 가정, 신앙, 여가/ 취미등) 주요 생애사건, 사회적 지지자	직업 생활의 주요 부분 (취업, 이전직, 실직, 승진, 수상 등)	특이사항
유○○ (E)	45 (경력성숙)	공예 (금은세공)	유니크 대표	전문가형 (창업을 통하여 한 분야 일 계속)	<ul style="list-style-type: none"> 일, 가정, 선배 및 동료 (사회적 지지자) 특히 동료와 선배들로부터 필요한 정보와 기술을 전수받음 	<ul style="list-style-type: none"> 국제 기능올림픽 대회 수상 및 각종 전국대회 수상 등이 삶의 자신감을 제공 사업이 잘되고 제자양육의 성과(국제대회 금메달)를 현재의 경력 목표로 고백 	<ul style="list-style-type: none"> 명장이란 칭호에 큰 의미를 부여하지 않음. 송중원 명장과 같이 묵묵히 내 일을 열심히 견다보면 자연스럽게 오는 칭호로 일부러 명장을 갖기 위한 노력보다는 내 창작 작품에 최선을 다한다는 고백 경력단계별 어려움과 장애요인을 거의 기억하고 있지 않음. 이유는 일 자체에 몰입하여 휴일 없이 작업장에서 일 한 것이 기억의 전부. 일 몰입이 환경적 어려움을 충분히 극복하는 것으로 추론할 수 있음. 경력은퇴기는 없으며 경력형성과 성장이 함께 간다고 고백함. 경력준비기의 정의는 국제기능올림픽선수들이 이분야 입문하여 준비하고 20세초반에 국가 선수로 선발되기 때문
정○○ (F)	40 (경력성숙)	건축 (창호)	경상공업고 교사	전문가형	<ul style="list-style-type: none"> 유년기 불우한 가정 직업훈련원 은사 및 선배 (사회적 지지자) 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 중학교 졸업 후, 정수직업훈련원에 입학 정수에서 창호를 접하고, 은사님과 기능올림픽 입상 선배들을 만나면서 타고난 손재수를 발견(목수였던 할아버지) 지방·전국기능경기대회 입상, 국제 기능올림픽 입상(금메달) 현재 고등학교에서 기능선수 육성 	<ul style="list-style-type: none"> 정수직업훈련원, 관련 기업(가구회사)의 시설 및 경제적 지원으로 기능선수로 육성됨. 현 기능올림픽 선수 출신 지도교사임. 기능올림픽 선수로 입상(금), 10년 후에는 지도교사로 출전하여 입상(금) 훈련생(정수훈련원), 교사(업 훈련교사, 전문계고 실기교사)로 기능인 후진 양성을 하고 있음. 인적 네트워크(정수훈련원 은사·선배)가 강함. ‘기술을 벗삼는’ 인간문화재로 발돋움하기 위해 작품 활동에 매진함.
정○○ (G)	52 (경력성숙)	건축 (목재수장)	리모델링 대표	전문가형 (창업형)	<ul style="list-style-type: none"> 일, 본인 	<ul style="list-style-type: none"> 중학교 졸업. 목공장에 자발적으로 들어감(자신감, 패기가 높음) 어깨 너머로 기능을 습득함. 지방의 유명한 공방, 목공소를 다니며 습득(어깨 넘어 도둑) 군대 시절 큰 공사를 맡아 수행(교회, 절, 성당, 막사 등) 회사(악기가구 제작 업체)에서 입사 이후 단기간에 능력을 인정받음 → 다른 동료들의 질투로 관계 악화 지방·전국기능경기대회, 명장대회 입상 현재는 고향에서 목수로 활동 	<ul style="list-style-type: none"> 교육훈련 경험이나 자격증 없이, 돌아다니며 기술을 독자적으로 습득(깨달음) 빠른 학습 능력 회사에서 능력을 인정받으나, 보수나 승진의 기회를 갖지 못함(당시 직급과 능력보다 연령, 부양자 우선의 보수·승진체계) 경력개발 실적을 체계적으로 관리하지 못한 결과로 직장의 이·전직이 잦았음. 그러나 목재수장으로 한 분야를 계속 유지해왔음.

<표 계속>

112 시장친화적 직업능력개발체제 구축을 위하여

이름	연령 (경력단계)	분야 (세부)	직업	경력 유형*	삶의 주요 부분 (일, 가정, 신앙, 여가/ 취미등) 주요 생애사건, 사회적 지지자	직업 생활의 주요 부분 (취업, 이전직, 실직, 승진, 수상 등)	특이사항
이○○ (H)	63 (경력은퇴)	건축 (건축시공)	모퉁이 돌 이사	전문가형 (창업을 통하여 한 분야 일 계속)	· 일, 본인	<ul style="list-style-type: none"> · 중학교 졸업. 장남으로서 가족 부양을 위해 건축 분야에 진입(친지의 권유) · 무보수의 도제식 교육훈련을 받음 · 고급 주택, 묘지 시공 성공 경험 · 지방·전국기능경기대회 입상, 명장 선정 · 현재 일전에서 물러나 작업관리 	<ul style="list-style-type: none"> · 입직 당시 대우·보수가 높아 진입함. · 돈보다 “하는 일”의 과정과 결과물을 통해 얻는 보람을 우선시 하는 가치를 가지고 있음. · 건축분야 석공일을 배우고자 하는 사람이 없음을 아쉬워함. · 기능경기대회 참여하여 학생에게 조언을 제공함.
김○○ (I)	36 (경력성장)	전기·전자 (정보처리)	이노블스 선임연구원	전문가형	· 직업훈련원 교사, 현재 회사 사장(사회적 지지 자)	<ul style="list-style-type: none"> · 대학원 석사 졸업 · 고교시절(일반계고 문과) 컴퓨터에 관심이 높아 3학년 때 위탁교육(구미 직업훈련원)에 자발적으로 참여, 교육 후 취업 · 자격증 특별전형으로 전문대학 진학 · 직업훈련원 교사의 권유로 지방·전국기능경기대회 출전하여 입상, 국제기능올림픽 입상(은메달) · 학점은행제에 의해 학사 취득, 대학원 석사학위 취득 	<ul style="list-style-type: none"> · 자신의 관심분야에 자발적으로 진입한 사례로 당시 부모님 반대 많았지만, 대학 진학보다는 관심분야에 대한 교육훈련(고 1학년 때 컴퓨터에 관심, 2학년 때 자격시험 준비·합격, 3학년 때 직업훈련원의 위탁교육 참여)에 적극적임. · 취업경험, 자격증 취득으로 기능 향상 및 진로 목표를 설정했음 (대학진학시 대학에서 정보처리 분야에 대한 분명한 목표 의식 소유) · 기업에서 대학 교수로의 경력전환을 위한 준비하고 있음.
서○○ (J)	53 (경력성숙)	전기·전자 (정보통신)	바바물산 이사 (KT 명예 은퇴)	전문가형	<ul style="list-style-type: none"> · 청소년기까지 빈민가정의 경제적 어려움(패배감) 경험 · 강력한 삶의 의지와 뚜렷한 삶의 목표 소유 · 부모님(사회적 지지자) 	<ul style="list-style-type: none"> · 공업계 고교 졸업(통신과). 체신부(현 KT) 공무원(5급) 시험 합격, 30여년간 재직 · KT내 1인자(전화교환기, 광통신), 선진기술교육(미국, 일본) 및 컨설팅 · 야간대학, 대학원 진학 · 마케팅의 달인, 최다 제안자(KT), 명장 선정(노동부), 신지식인 선정(행정자치부) · 명예퇴직 · 현재는 창업 준비 시기 	<ul style="list-style-type: none"> · '가난을 대물림하지 않겠다', '해당분야에서 최고가 되겠다'는 강한 의지와 노력을 가지고 있음. · 중학교 성적, 당시 공업을 장려하는 사회적 분위기로 공업계고 통신과 진학(통신에 흥미가 있었던 것은 아니었으나, 강한 의지로 통신 분야에서 능력을 개발) · 자신의 기술 노하우를 회사내 적극적으로 공유, 직원 대상 교육훈련을 실시 · 출중한 능력이 있음에도 회사에서 기대되는 역할에 무관하게 명예퇴직하였음.
정○○ (K)	61 (경력은퇴)	전기·전자 (전기공사)	다모아타운 (APT 단지내 전기설 근부)	수직상승 추구형	<ul style="list-style-type: none"> · 일, 본인 · 간경화로 모친상(11세) · 간경화, 명예퇴직 	<ul style="list-style-type: none"> · 공업계 고교 졸업(전기과). 전기업체에서 TV/라디오 수리, 건설공사업체에서 전기 관련 업무 경험 · 전매청(KT&G) 입사, 사내직업훈련소 교육, 창원기능대학 파견교육 · 명장 선정 · 건강 악화와 명예퇴직 · 전기공사업체에서 현장관리, 현재 아파트단지 전기설비 담당 	<ul style="list-style-type: none"> · 회사내 공정 개선·혁신 노력을 주도하나, 직원들의 변화에 대한 거부감을 경험함. · KT&G 최초 명장에 선정되었으나, 기능직의 승진체제 부재 및 경영자의 의지 부재로 기능직의 제약(승진 등 인사제도)을 극복하지 못함. · 실업급여에서 제외(건강 상 명예퇴직)

*경력유형: 수직상승 추구형, 전문가형, 나선형, 전이형, 창업형, 미결정형 등

2. 경력단계별 경력개발 촉진요인

이 연구에 참여한 숙련기술자들의 경력 단계별 경력개발 촉진요인을 분석한 결과가 <표 8>에 제시되었다. 참여자 11인 녹취록을 중심으로 녹취록 각 문단이 의미하는 바를 경력단계별로 나누어 요약하여 소주제를 정하였으며, 소주제를 대상으로 하여 비슷한 내용을 함께 모아 경력단계 및 시기의 맥락에 맞게 보다 일반적인 의미의 주제로 중분류하였다. 이후 유사한 범위에 포함될 수 있는 중분류 항목을 모아 일반적인 범위를 내포하는 대분류로 분석하였다.

<표 8> 경력단계별 경력개발 촉진 요인

경력단계	영역	대분류	중분류	소주제	응답자
경력준비기	개인	개인의 소질, 능력	빠른기술학습능력/목공에 대한 개인의 재능, 능력	기술을 빠르게 습득함: 스스로 능력을 개발하려고 함/ 손재주 등 목공에 대한 뛰어난 재능	G
			선천적 재능발견	타고난 손재주를 발견함	F
		흥미와 적성	개인의 흥미 발견	돌·분야의 재미와 성취감 경험/어린 시절 작품 활동에 대한 흥미와 적성	B
				개인의 흥미	I
				만들기, 공예에 대한 흥미와 즐거움	D
				개인의 적성에 맞음	H
		성공에 대한 강한의지	최고가 되고 성공하겠다는 의지 자아실현 목표 최고의 공예가가 되겠다는 삶의 목표의식 수립	최고가 되고 성공하려는 하는 의지	J
				이 세상에 태어나 허무하게 지낼 수 없다는 신념	A
				어려움을 극복하여 최고의 석공예가가 되겠다는 삶의 목표의식 수립 (우연히 석굴암을 방문 하고 마음을 추스르며 세계 최고의 석공예가가 되겠다고 결심하고 각오)	C
				경제적인 안정에 대한 목표	E
	노력, 열정	노력, 열정 반복적인 학습과 개선노력	죽기 아니면 살기식의 피나는 훈련	F	
			부단한 노력을 통한 학습	G	
	환경	의미있는 타인으로부터의 도움	선생님과의 만남과 지도/ 경제적 후원자	현재의 나를 있게 한 선생님과의 만남/ 기능경기와 국제대회의 경제적 후원자 얻음	F
			선생님의 권유와 도움	직업훈련원 선생님의 기능올림픽 권유와 도움	I
			스승의 자상한 지도	석조분야 선생님으로부터 자상한 지도	C
		긍정적 가족 지원	가족의 긍정적 지원 어머니의 긍정적 지원	아버지와 친지들의 지지와 권유, 흥미를 존중해주는 가정분위기	D
				어머니의 교육에 대한 지지	I
		사회의 긍정적인 기술장려 분위기	사회적 인정·대우 국가/사회적 관심	당시 돌 일에 대한 사회적 인정·대우가 낮지 않았음.	H
				국가의 관심	F
		이른나이에 일경험 (조기교육훈련경험)	가정에서의 작업현장 경험	어린 시절 아버지를 도와주던 맞손의 역할 (무거운 돌을 함께 들어주고 심부름을 하던 가정환경)	B

<표 계속>

경력단계	영역	대분류	중분류	소주제	응답자
경력형성기		타인과의 경쟁(기능대회)을 통한 실력 향상	일경험	전기 관련 업체, 건설현장 취업	K
			기능대회 수상	전국/ 지방 기능대회 입상	I
			우수한 경쟁자들과의 경쟁	우수한 경쟁자들과의 경쟁	F
			지방기능대회 출전	장려상 수상	D
	개인	긍정적인 마음과 자세(열정/책임감/성실/인내)	열정과 책임감	일에 대한 열정과 책임감으로 조각 완성/타인의 부탁에 책임과 성실로 부응	A
			성실과 인내(개인의 신념)	급하지 않게 천천히 인내를 갖고 정진하는 것/개인의 신념, 성실과 인내	C
			성공에 대한 집념	기능직으로 성공하려는 다짐	K
		흥미와 적성	배움에 대한 즐거움과 몰입	배움에 대한 즐거움과 몰입	F
			성취감과 재미	작품을 만들고 완성될 때마다 느끼는 성취감과 재미	E
			흥미와 재능	본인의 흥미와 재능,	D
			배움에 대한 열망	반복적인 실습, 배우려는 마음가짐과 피나는 노력	J
		적절한 진로목표의 설정	배움에 대한 열망	학습에 대한 왕성한 욕구(긍정적 자세)-> 창조적 작품활동을 촉진하는 요인이 됨.	C
			자신의 진로선택에 대한 확신	목공에 대한 자신감과 확신	G
			직업의식	들(작품)에 대한 신뢰	A
			환경	의미있는 타인으로부터의 도움	회사 사장의 후원
스승의 믿음과 지원	스승의 믿음과 지원	D			
직장선배의 정보제공과 진로지도	직장 선배의 정보제공과 진로지도/기술적인 지도도움	E			
선배들의 코치	세계대회를 위해 직업훈련원 선배들이 나를 감독하고 코치해줌	F			
타인의 평가와 조언	자신의 능력에 대한 평가와 조언	G			
타인으로부터의 도움	개인의 성실과 노력으로 감독관의 도움을 받음	C			
의미있는 타인으로부터의 인정	의미있는 타인으로부터 작품에 대한 인정(동기부여)	B			
상사의 지지와 격려	상사의 지지와 격려	J			

<표 계속>

경력단계	영역	대분류	중분류	소주제	응답자
		타인과의 경쟁(기능대회)을 통한 실력 향상	기능대회 참여/수상	기능올림픽 입상(은메달)	I
				전국기능대회 입상(2위)	H
				기능올림픽대회 입상(금메달)	F
				기능국가대표 선발/ 기능올림픽대회입상(금메달)	
	회사의 인정/ 실력발휘	기업의 기능대회 수상경력 인정	기업의 기능올림픽 금메달에 대한 인정(삼성건설기술원에 취업)	F	
			회사내에서의 리더십 경험	회사 내에서 실력으로 다른 사람들은 지도	G
			회사의 실력 인정	회사 내에서 실력 발휘, 인정받음	K
	가정의 긍정적인 지원	배우자의 지원	배우자의 지원	H	
		가족의 지원	아버지의 지원	D	
		어머니의 지지	어머니의 교육에 대한 지지	I	
	공적인 능력 인정	수상	미술 대전에서 대상을 수상(동기부여)	B	
		자격취득	문화재수리기능사 자격 취득	H	
	적절한 진로목표의 설정	외국의 위대한 조각가의 영향 (역할 모델)	외국의 위대한 조각가의 영향	C	
	회사의 적절한 교육훈련지원	기능대학 파견교육	기능대학에서 파견교육(2년) 참여/ 공장내 품질관리활동 참여(회의, 발표회, 경진대회)	K	
경력성장기	개인	흥미와 적성	일에 대한 내적동기	흥미와 적성에 맞음	A
			직업과 취미가 동일	작업에 대한 재미/직업과 취미가 동일	B
			흥미와 재능	본인의 흥미와 재능	D
		자신의 분야에 대한 자신감	타인의 인정에서 오는 자신감	의미 있는 작품을 창작하고 그것을 기억하는 의미 있는 타인으로부터 인정을 받아 자신감 생성	B
			자신의 일에 큰 의미부여	자신의 일에 큰 의미부여	A
	일에 대한 보람	후학양성에 대한 보람	후학 양성, 제자들의 선전에 대한 뿌듯함과 보람	F	
	환경	의미있는 타인으로부터의 도움	기술을 배울 수 있는 기회	군대에서 자기를 도와주는 사람에게서 기술 습득 기회를 가짐	G
			대학원 지도교수로부터의 도움과 교류	대학원 지도교수로부터의 도움과 교류	J

<표 계속>

경력단계	영역	대분류	중분류	소주제	응답자		
			상사의 지지와 격려	상사의 지지와 격려	J		
			회사 사장의 지원	회사 사장의 지원	I		
			스승의 믿음과 지원	스승의 믿음과 지원	D		
		공적인 능력 인정	기능장 취득	기능장 취득	K		
			명장선정	명장 선정	H		
			성취경험	군대에서 건축분야의 성취 경험/능력인정	G		
		가정의 긍정적인 지원	아버지의 도움과 지원	아버지의 도움과 지도	B		
			어머니의 지지	어머니의 교육에 대한 지지	I		
		기타	진로에 대한 기대	가구분야에서 능력개발과 변화, 진로에 대한 조망	G		
			다양한 업무경험	다양한 업무, 프로젝트 경험으로 인한 기술력 향상	I		
		경력성숙/ 은퇴기	개인	직업의식	소명의식	소명의식(평생직업)	E
					직업의식	장인정신(나는 돈보다 조금이라도 더 잘 해 줄라고 하는 마음으로 했어요)	H
끊임없는 자기개발의 의지	대학원진학			다른 직무 경험을 위해 대학원 진학	F		
	자기개발/성장의지			부단한 노력	G		
보람	보람(사회기여)			청소년 진로지도 활동을 통한 보람	J		
	보람과 자부심(작품창작)			민속풍요를 남기는 것이라는 보람과 자부심	A		
	작품에 대한 자부심			자신의 작품과 실력에 대한 자부심	F		
기타 개인적 요인	인내와 성실			인내와 성실이 '성공'의 지름길	A		
	회사에서의 의미 있는 활동			명장 선정 이후 회사 내에서 개선을 위해 더 노력함	K		
	건강 호전			건강 호전	K		
환경	공적인 능력 인정			사회/공적인 활동	주요한 대회 심사위원으로 활동하는 리더십	C	
				명장선정	회사내 최초로 명장에 선정됨	K	
				명장선정	명장선정	J	
	의미있는 타인으로부터의 도움			지인들의 도움	지인들의 위로와 도움	J	

3. 경력단계별 경력개발 장애요인

이 연구에 참여한 숙련기술자들의 경력 단계별 경력개발 장애요인을 분석한 결과가 <표 9>에 제시되었다. 촉진요인 추출 과정과 마찬가지로 심층면담의 녹취록을 분석하여 각 내용이 내포하고 있는 의미를 중심으로 소, 중, 대분류로 분류하여 장애 요인을 추출하였다.

<표 9> 경력단계별 경력개발 장애 요인

경력단계	수준	대분류	중분류	소분류	응답자	
경력준비기	개인	신체·건강문제	건강 악화	건강하지 못함으로 학업성취 저하	K	
			신체적 장애/ 어려움	육체적 한계(목소리 이상)로 영어교사 꿈 포기	A	
				육체 노동의 어려움	H	
	환경	가정의 지원 부족	가정의 반대	돌'일에 대한 가족의 반대	A	
			불우한 가정형편	가정의 불충분한 지원과 반대	I	
				매우 어려운 가정경제적 형편	J	
			가정의 소홀한 생활지도	자식 교육시키지 않음.	C	
				학창시절 지도자나 특별히 관리해 주는 사람이 없어 학업에 소홀해 짐	K	
			전문적·체계적 직업훈련 경험 부재	체계적인 교육받지 못함/ 스승의 부재	스승을 만나지 못함/학교 또는 직업훈련기관에서 훈련을 받지 못함	G
		기초지식부족/독학어려움		조각에 대한 기초지식 무지 (전공과 하는 일이 다름)/첫 분야를 개척하는데 고난과 어려움 (독학, 도구 없음 등)	A	
		적절한 진로지도 부재	잘못된 진로결정/지도	본인의 적성과 흥미보다 유망성을 고려한 공대 진학	B	
			적절하지 못한 가정의 진로지도	오로지 농사만 시킬 생각한 집안 어른들	F	
			인생목표 부재	인생 목표를 설정하지 못함(삶과 진로에 대한 조언을 받지 못함)	K	
			진로조언 부재	인생 진로에 대한 조언 부재	G	
			진로에 필요한 정보 부재	스스로 경력을 개발하기 위한 정보가 없음.	I	
	회사내 낮은 처우	낮은 급여/어려운 형편	고졸자로서 급여수준이 낮음	K		
		직장 내 낮은 처우	학력으로 인한 직장 내 낮은 처우	I		
	대인간 갈등	직장 내 대인관계 갈등	동료의 시기와 질투, 냉대 경험	C		
		타직원들의 질투	특혜를 받는다며 질투하는 직원들	F		
	기능대회준비 어려움	기능대회에 필요한 지원 받지 못함	기능대회 준비시 부족한 지원	I		
		경제적 지원 부족	훈련 준비 지원 부족	F		
	경력형성기	개인	육체고단	높은 노동강도	건강에 무리가 올 때도 있음.	C
		환경	형식적인/불충분한 직업훈련교육	평가위주의 사내직무교육	동료들의 직업교육훈련에 대한 부정적 태도(형식적 참여)	K

<표 계속>

경력단계	수준	대분류	중분류	소분류	응답자	
			업무에 필요한 기술정보접근 어려움	지방에서 전기 관련 기술 정보/자료 접근 기회의 제약	K	
			직업학교가 전문적이고 체계적이지 못함.	나라에서 지원 해주는 직업학교의 수준과 질이 좋지 않음.	D	
			회사의 불충분한 직무교육 지원	사내의 열악한 직무교육 지원	I	
		낮은 소득 수준	작품판매 어려움	경제적 어려움 (작업->전시->직접적 소득과 연결된 경제적 어려움)	B	
			낮은 급여수준	급여 수준이 낮음	G	
			소속 중소기업의 재정난	회사 재정난으로 인한 경제적 어려움.	I	
		회사내 낮은 처우 (인사/직위)	능력이 아닌 연령에 의한 승진	능력보다 연령을 중시하는 인사제도의 불합리성	G	
			능력 인정하지 않는 승진체계	능력 아닌 인맥 의해서 승진되지 못함, 불합리하게 승진기회 박탈당함	K	
		잘못된 기술전수 관행	잘못된 기술전수 관행	잘못된 기술전수 관행(가르쳐주면 스승 잡아 먹는다)	G	
			잘못된 기술인 풍토	우리나라의 기술전수하기 싫어하는 풍토	J	
			체계적이지 못한 기술전수 풍토	기술전수 받기 어려움. (어깨너머로 보고 배우는 수밖에)	D	
		대인간 갈등	직급간 소통의 어려움	중간관리자로서 동료-관리자간 소통의 어려움	K	
	동료들의 시기와 질투		본인의 뛰어난 실적에 대한 동료들의 시기와 질투	J		
	기타 환경적 요인	기능대회에 필요한 지원 받지 못함	대회준비의 어려움. 정보나 훈련비 등의 지원 부족	D		
		세상적인 유혹, 술, 여자친구	청년기의 유혹(여자친구, 술)	F		
		부족한 직업훈련교육 정보	부족한 직업훈련교육 정보	I		
		직업훈련교육비 부담	직업교육을 위한 경제적인 부담	D		
	경력성장기	개인	건강악화	건강악화	건강악화	J
				스트레스	중간관리자로서의 어려움, 스트레스, 과도한 음주	K
		사업기술 부족	사업실패/어려움	사기를 당함/사업 부도	H	
창업 및 개인 사업체 운영의 어려움.				E		
환경		대인간 갈등	직장내 갈등(상사)	직장 상사와의 갈등	K	
			직장상사로부터 불합리한 대우 받음	G		
		직장내 갈등(동료)	동료들의 시기와 질투	J		
			중간관리자로서 어려움 겪음	K		
진로에 대한 불안		미래진로에 대한 고민	미래에 대한 불안,	I		

<표 계속>

경력단계	수준	대분류	중분류	소분류	응답자
		회사 내 낮은 처우	진로목표의식 부재	목표의식의 부재,	D
			기능직 교육경력 인정 안함.	제한된 인사시스템으로 인해 교육경력 반영되지 않음	K
			불합리한 인사발령	불합리한 인사발령으로 인한 퇴직	F
			잘못된 조직의 인사관행	연령이 많아질수록 어쩔 수 없이 관리직으로 옮겨야 함.	
			낮은 급여	지나치게 낮은 봉급수준	D
		경력개발 어려움	경력전환 위한 경력개발 정보 부재	경력경로 부재, 경력개발 위한 정보나 지원 없음.	I
			직업/취업정보 접근 어려움	원하는 국내/외국 취업정보 접근하기 어려움.	D
		기타 환경적 요인	협회 비활성화	경쟁적인 동종업계 숙련기술인 분위기	D
			회사경영악화	회사 재정난으로 인한 경제적 어려움.	I
		경력성숙/은퇴기	개인	신체적 문제	건강악화
건강악화	건강악화				C
체력적 한계	돌을 움직여야 하는데 쓰이는 체력의 한계			A	
사업체운영의 어려움	사업실패/어려움		사업의 실패로 인한 좌절	G	
	사업체의 재정적 어려움		사업체의 재정적인 어려움	E	
회사내 낮은 처우	명예퇴직		부당한 회사의 대우(명퇴)	J	
	불합리한 인사제도		회사내 기능직 승진제도 부재, 불합리한 인사제도를 바꾸려는 노력 부재	K	
	숙련기술인 직업교육훈련 지원부족(재교육)		직업교육훈련 지원부족	업무에 지장이 있다고 하는 직장 몰래 대학원을 다님	F
제자양성 어려움	특화된 직업교육 프로그램 부재		직원에게 특화된 직업훈련 프로그램 부재(재교육)	K	
	제자양성 어려움		제자양성이 힘들.	F	
	기술하려하지 않음.		기능대회에서조차 선수가 부족함.	H	
기타 환경적 요인	기술 배우려는 사람 없음.		명장으로서 도제식 교육 하지 못함.	A	
	고용보험제도 활용 어려움		고용보험제도 활용의 어려움	K	

4. 시사점

숙련기술인 11인에게 공통적으로 발견되는 유사성은 이들 삶에 있어 촉진·장애의 요인들이 상호 배타적이며 개별적으로 구분되는 요소가 아니라 상호 연계된 순환적 관계임을 보여주고 있는 점이다. 즉, 숙련기술인 심층면담 참여자 11인은 자신의 분야를 지속적으로 유지·성장하면서 과거와 현재에서 경험한 고난을 ‘좌절’과 ‘포기’대신 더 자신의 분야에서 최고의 위치에 올라가고자 하는 새로운 신념과 가치체계를 부여하였으며, 이는 곧 경력개발을 위한 촉진요인이 되었으며, 촉진요인들은 지금의 위치에서 더욱 ‘성장’하고 ‘발전’할 수 있는 기본 토양을 이루었다. 이러한 촉진·장애의 상호 순환적 시스템으로 움직이는 특징은 숙련기술인으로서 한 분야에서 성실하게 최고의 자리를 지키는 성공적인 직업인의 소중한 특징이라 할 수 있다.

아울러, 숙련기술인이 경험한 장애요인을 대응하고, 촉진요인을 더욱 강조할 수 있는 정책 시사점을 추출하는데 유용하게 활용될 수 있었다.

IV. 숙련기술인의 경력개발 지원 정책 방안

1. 경력개발 지원 정책

숙련기술인 11인의 생애사 심층면담을 통하여 추출된 정책을 정리하면 다음의 표와 같다. 첫째, 숙련기술자의 사회적 지위 향상 강화, 둘째, 기술자 지원정책 개선, 셋째, 숙련기술인 특혜 마련, 넷째, 숙련기술자의 체계적인 교육훈련 및 평생교육 지원, 다섯째, 숙련기술인 지위개선 및 경력관리 지원, 여섯째, 청소년 진로지도 강조, 일곱째, 명장 활용의 다양한 방안 강구, 여덟째, 전문계고 내실화 등으로 요약된다.

<표 10> 경력개발 지원 정책

대분류	중분류	소주제	응답자
숙련기술자의 사회적 지위 향상	국가의 관심과 지원	과거에 비해 국가의 관심과 지원 부족	F
		인재양성의 국가 정책이 중요함을 강조	C
	사회적인 인정·대우	사회적인 인정·대우	H
		작품제작자와 돌보는 사람을 함께 팜플렛에 제시하는 선진국 의 문화인식을 본 받아야 함. 선진국민이 가지고 있는 직업의 귀천이 없는 평등의식을 가져야 함. (직업에 대한 부정적 고정관념을 없애고 장인 을 존경하는 의식개혁 필요)	C
	기능대회지원/장려	국가에서 스포츠와 같이 기능분야도 적극적으로 후원해주길 바람, 스포츠와 같이 선수층도 만들어서 기능대회 집중적으로 훈련할 수 있도록 지원바람.	E
		숙련기술의 국제적인 위신 높이는 것 필요, 낮은 국가브랜드 가치 높여야 함.	D
숙련기술자 지원 정책 개선	기능장려금 제도 개선	한걸음 걸어온 숙련기술인의 최소생계비 지원을 포함한 생애보상(연금제도) 필요	A
		기능장려금신청 절차 간편화	G
		직중에 관련이 없으면 지원금을 못 받음: 연금제도의 필요성	F
		비현실적인 명장 지원금 제도의 허점	A
	명장 지위에 맞는 활동 지원	퇴직한 산업체 명장 은퇴 후 활용방안마련 및 취업지원	K
		명장 선정 후 제대로 된 관리와 활용 있어야 함.	J
		지방자치단체의 건축심의위원으로 참여 기회 확대	H
	국가자격 개선	형식적인 국가 자격증의 개선	D
		불필요하고 형식적인 국가자격	I
	숙련기술인 특혜 마련	숙련기술자 사업 인프라 지원	숙련기술인의 사업 운영 관련 지식 교육
경제적 지원보다 작업환경 인프라 지원 필요/ 작업을 할 수 있는 작업장 지원 필요			B
용역계약시 숙련기술인 경력인정		용역 입찰 시 명장이 포함될 경우 입찰 가산점 제도 운영	K

<표 계속>

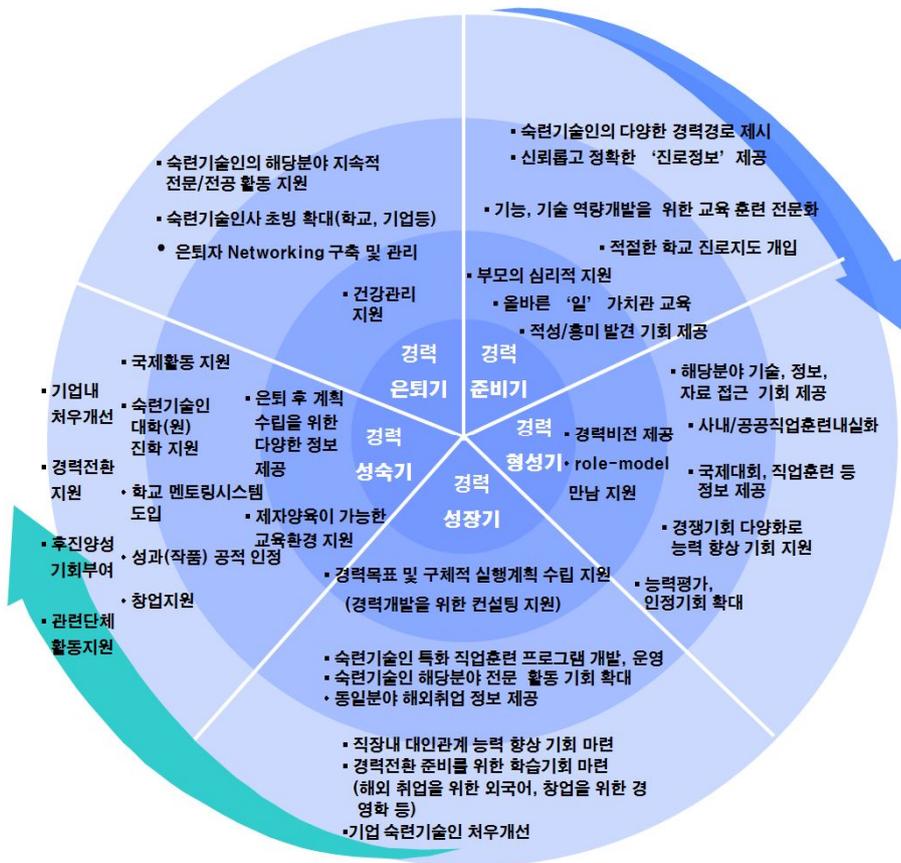
대분류	중분류	소주제	응답자
		IT업체 용역 계약 시 기술자 경력/기능대회 입상 인정해주는 제도 마련	I
	숙련기술자 대학 입학 특례 활성화	기능올림픽대회 입상자의 대학 특례 입학 확대	F
숙련기술자의 체계적인 교육훈련 및 평생교육 지원	숙련기술자 직업교육훈련 지원	중소기업 학비지원	I
		교육훈련 참여자에 대한 승진상 가산점, 단계별/수준별로 보수 차등	K
	제자 양성 지원	이 분야 일을 배우고자 하는 후계자를 국가에서 선발하여 연결 시켜주는 것.	B
		지도교사에 대한 정책적 지원 강화	F
	직업학교 설립	불우한 학생들이 일하며 기술을 배울 수 있는 학원형태의 직업학교 설립	C
		소규모 및 기숙형 단기 집중 훈련교육기관 설립/지원	K
후학을 양성할 수 있는 전수 교육관 지원 필요		C	
숙련기술인 지위 개선/경력관리 지원	숙련기술자 취업지원 강화	기능인의 대기업 취업지원 강화	F
		숙련기술자의 해외·국내 취업 지원과 같은 실질적인 지원 실적위주의 정책 없애야, 대회 이후에도 선수의 취업 연계, 설명회 등의 관리 바람.	D
	불합리한 인사제도 개선	국가 자격과 능력에 맞는 직위 부여	K
		능력 우선의 인사제도 부재	G
	기업의 기능인(기능올림픽입상자) 승진	F	
협회 활성화	선수협회와 숙련기술인 협회 활성화	D	
청소년 진로지도 강조	개인의 신념 중요성 강조	흥미를 갖고 하려는 의지가 있어야 함	H
	경력목표 수립의 중요성 강조	경력계획에 있어서 최고의 장인이 되겠다는 뜻을 세우라	C
	노력의 중요성	최선을 다하는 노력 강조	G
	자신의 능력과 적성에 적합한 진로목표 수립의 중요성 강조	무조건 대학가기보다 자신의 능력에 맞게 다양한 분야로 진출	F
	새로운 분야 개척 도전정신 강조	남이 안하는 분야에 관심을 가져라. 그것이 경쟁력이 있다.	C

<표 계속>

대분류	중분류	소주제	응답자
	숙련기술분야 진로선택 지원	낮은 숙련 기술분야 전망 때문에 학생들이 진로 포기하지 않도록 지원	D
	세부적인 직업정보 보급 확산	진로지도시 아이들이 흥미와 적성 살릴 수 있도록 세부적인 직업정보 제공해 주어야 함.	J
명장활용 다양한 방안 강구	명장 활용 직업교육	명장들의 후학 양성 지원	D
		명장 활용한 진로지도 및 교육 훈련	J
전문계고 내실화 강조	전문계고/직업훈련원 실습 질 개선	전문계고 실습실 너무 열악함. 전문계고 학생들 제대로 된 교육훈련 실습 지원 필요.	J
		직업교육훈련 학교 질 개선	D
	숙련기술인으로서의 경력목표 지원 강화	전문계고 학생들 자신감 높여주는 교육 이루어져야 함.	J
	불우한 학생 위한 직업학교 설립	불우한 학생들이 일하며 기술을 배울 수 있는 학원형태의 직업학교 설립	C
	조기숙련기술분야 영재 발굴 및 육성	일반 영재처럼 숙련기술분야의 영재들도 발굴하여 나라에서 관리해주고 교육시켜 주길 원함.	D
	체계적인 교육 훈련 시스템 마련	체계적인 숙련기술 전수, 교육훈련 시스템 마련	D

2. 생애 전반에 걸친 경력단계별 지원 정책

숙련기술인 11인의 생애사 심층면담을 통하여 추출된 경력단계별 촉진 및 장애요인을 기초하여 숙련기술인 생애전반에 걸친 경력단계별 지원 정책을 정리하면 다음의 그림과 같다.



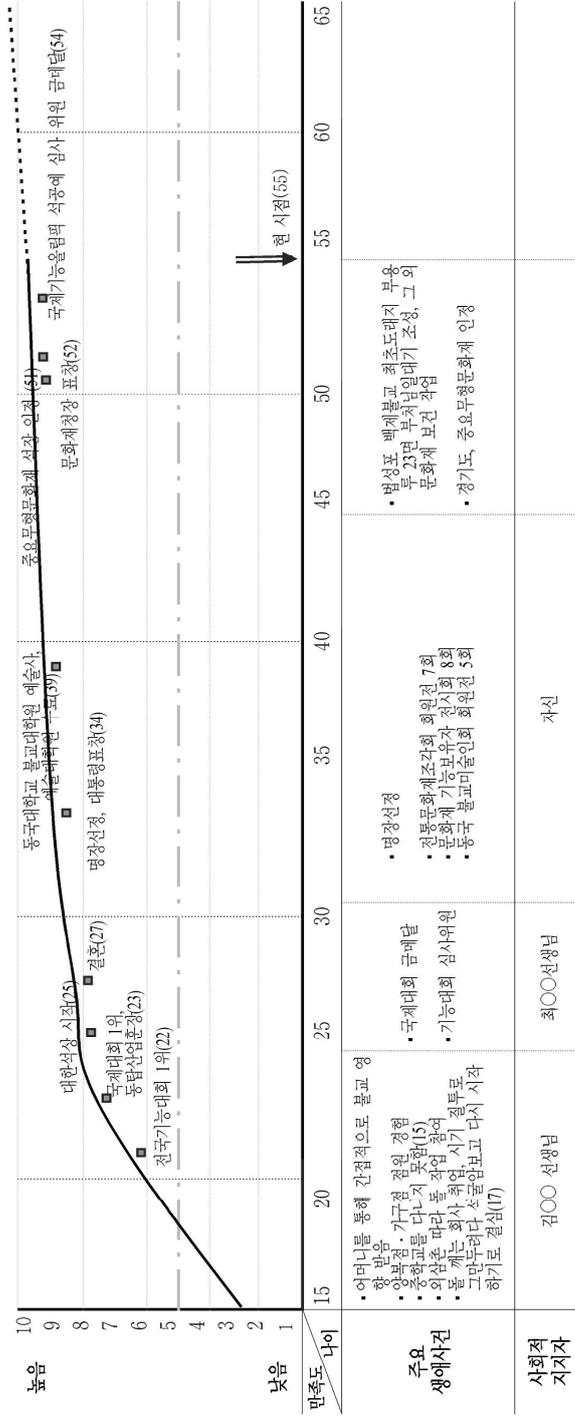
참고문헌

- Brown, Brooks(1990). Career Choice and Development. Jossey- Bass Publishers · San Francisco.
- Driver, M.J, Brousseau, K.R, & Larsson, R.(1996). Career pandemonium: realigning organization and individuals. academy of management executive, 10(4).
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackette, G.(1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance.
- Jepsen, D. A. (1984). Career Decision Making. In L. W. Hamm(ed.), The Individual's Use of Information in Career Development. Columbus: National Center for Research in Vocational Education, Ohio State University.
- Osipow, S. H., & Winer, J. (1996). Career assessment and the Career Decision Scale. Journal of Career Assessment, 4, 117-130.
- Tiedeman, D. V., & O'Hara, R. P. (1963). Career development: Choice and adjustment. Princeton, NJ: College Entrance Examination Board.
- Reitzle, Körner, & Vondracek(2009). Psychological and demographic correlates of career patterns. Journal of Vocational Behavior. 74. 308- 320.
- Vernon G. Zunker(1998). Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning, New Prestice Hall.
- 권남훈 · 이인찬 · 강순희 · 김성현 · 전병유 · 금재호 · 김종일 · 최강식 · 이상오 · 오정숙 · 김기현 · 정운형(2001). 정보통신 인력의 특성, 수급실태 및 전망. 정보통신정책연구원.
- 고혜원(2006. 9). “기능인력의 경력경로와 성공적 모델사례”, 국가경쟁력 제고를 위한 기능장려사업의 활성화 방안 토론회 자료집. 서울: 한국노동연구원. pp.91~143.
- 김농주(2002). “21세기 사회변화에 부응하는 기능장려제도의 개선방안”, 새기능인 우대풍토 조성을 위한 기능장려 심포지움세미나 자료집. 서울: 한국산업인력공단 서울경인지역본부.
- 김봉환(2006). 산업사회 변화에 부응하는 명장 선정 직종 개편방안. 서울: 한국산업인력공단.
- 노태천(2004. 11). “시장의 원리에 의한 기술 · 기능인력 양성방안과 국가의 역할 토론회 의

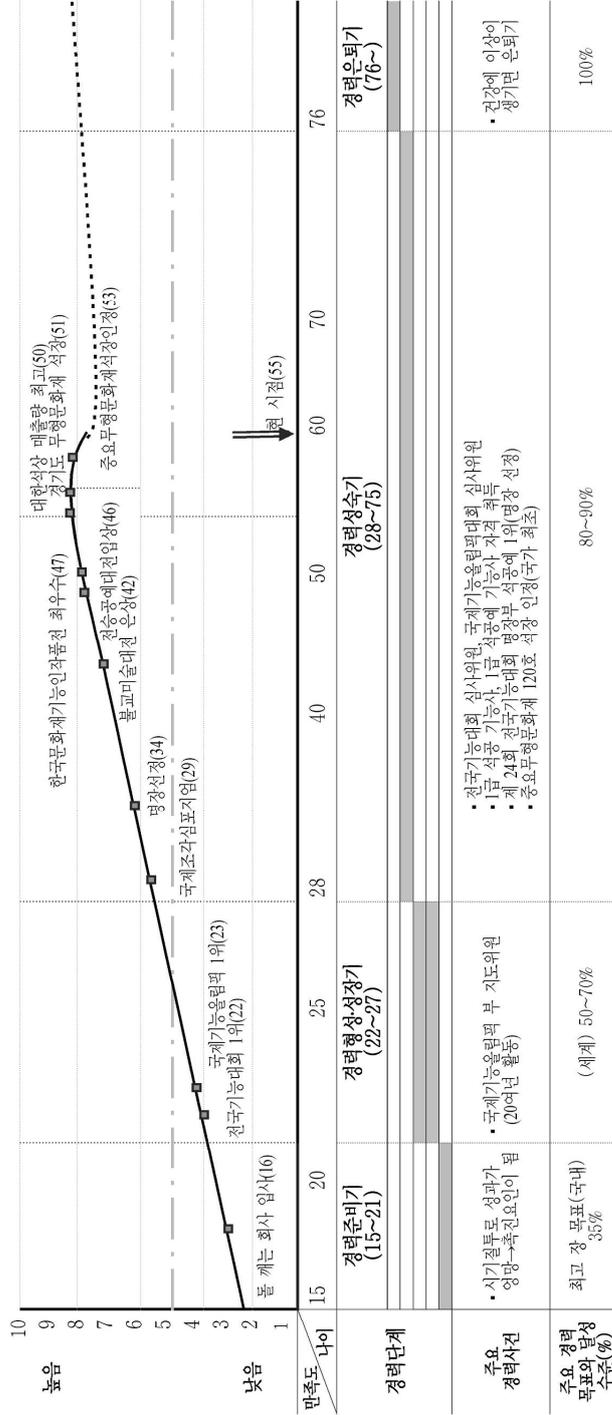
- 견”, 기능인 우대 풍토조성을 위한 2004 기능장려 심포지엄 자료집. 대전: 한국산업인력공단 대전지역본부 pp.85~90.
- 서준호(2000). “전문인의 사회적 지위향상을 위한 제도적 개선방안”, 2000년 전문인의 사회적 지위향상을 위한 제도적 개선방향 및 21세기를 대비한 지식정보화 산업인력 개발방향 기능장려 심포지엄. 충북: 한국산업인력공단 충북직업전문학교.
- 서준호·김수원(2000). 기업 인사제도에서의 기술·기능 장려 방안 연구. 서울: 한국직업능력개발원.
- 신용철·장재호(2004). 일본 유럽 국가의 기능장려 제도 조사. 서울: 한국산업인력공단.
- 윤조덕 외(2006). 국가경쟁력 제고를 위한 기능장려사업의 활성화 방안. 서울: 노동부.
- 이지연(1999). 실업자의 직업훈련 이수 후 취업경로분석. 한국직업능력개발원.
- 이지연·장창원·정윤경(2000). 경력개발 프로그램 개발 및 시범적용(I). 한국직업능력개발원
- 이지연·고혜원·정윤경(2007). 제조업분야 전문 기능보유자의 경력경로분석 및 경력개발모델 개발. 한국직업능력개발원.
- 이지연·오호영·윤형한(2007). 과학기술분야 핵심인력의 경력단계와 인적자원 정책. 한국직업능력개발원.
- 이원복(2004. 11). “산업사회 변화에 따른 기능평가대회 활성화 방안”, 기능인 우대 풍토 조성을 위한 2004 기능장려 심포지엄. 대전: 한국산업인력공단 대전지역본부 pp.3~27.
- 임세영·김현수(2006. 9). “기능장려의 사회문화적 여건과 쟁점 장애요인과 촉진 요인”, 국가경쟁력 제고를 위한 기능장려사업의 활성화 방안 토론회 자료집. 서울: 한국노동연구원 pp.59~89.
- 장창원(2003). 직업교육 기피 현상의 사회문화적 접근. 서울: 한국직업능력개발원.
- 장홍근·윤조덕·은수미(2009). 21세기 기능장려사업 선진화를 위한 기능장려법 개정 방안 연구. 서울: 한국산업인력공단.
- 장홍근(2002. 11). “21세기 사회 변화에 부응하는 기능장려제도의 개선방안에 대한 토론”, 기능인우대 풍토 조성을 위한 기능장려심포지엄. 서울: 한국산업인력공단 pp.35~47.
- 장홍근·이의규·고혜원(2002). 기능장려정책의 진단 및 발전 방안 연구. 서울: 한국직업능력개발원.

- 최수정(2009). 기혼여성의 경력패턴 유형 연구. 서울대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 최동선 · 한상근 · 정윤경 · 김기현(2005). 전자산업의 핵심직업과 커리어 경로. 한국직업능력개발원.
- 한상근 · 이지연 · 김나라 · 박서연(2009). 창의적 커리어 패스 형성에 관한 기초 연구. 한국직업능력개발원.
- 황수경(2007). 한국의 숙련구조 변화와 핵심기능인력의 탐색. 한국노동연구원.

부록 : 참여자 C의 생애 도표(진반적 삶의 만족도)



부록 : 참여자 C의 경력 목표(경제적 만족도)



지 정 토 론

- 토론자

주제 I 이 원 두 서기관 (고용노동부 인적자원개발과)
윤 석 천 교수 (한국기술교육대학교)

주제 II 피 해 근 사무관 (고용노동부 인적자원개발과)
백 필 규 박사 (중소기업연구원 인력·기술연구실장)

주제 III 이 덕 희 과장 (고용노동부 자격정책과)
서 중 울 명장 (KT자원주식회사 대표이사)

직업능력개발계좌제를 둘러싼 이슈

1. 직업훈련을 시장에 맡길 수 있는가?(시장 vs. 정부)

- 계좌제는 기본적으로 **예산의 제약 문제**를 고려해야 하고, **시장의 가설이 비현실적임 (시장실패)**으로서 생기는 문제(인력수요/공급과 훈련수요/공급간 미스매치 등)를 고려해야 하며, 예산으로 시장을 운영하는 과정에서 **정부의 무한책임**을 고려할 필요
⇒ 계좌제의 성공은 무엇인가?(합리적 자원 배분), 성공을 위한 조건은 무엇인가?
 - * 합리적 자원 배분: 제약된 예산의 범위내에서 취업률을 높이는 것(시장 vs. 정부의 경쟁)

2. 예산의 제약 문제 해결 필요

- * 예산의 범위내에서 효과적인 훈련을 실시하는 문제
 - 훈련기관에 대한 통제 수단, 계좌발급자에 대한 통제 수단을 현실적으로 집행할 수 있는가?
 - * 훈련기관 : 훈련과정의 인정 유효기간 단축, 훈련생 : 계좌발급 중지 또는 계좌사용 정지
 - “계좌발급심의회”와 “자부담 비율 조정”이 적절한 수단으로 보이거나 이것만으로 해결할 수 있는가?
 - 계좌제의 발전을 위해서는 계좌발급심의회 발전 방안과 자부담 비율 조정에 대한 면밀한 검토가 요구됨

3. 계좌제의 성공을 저해하는 시장실패 문제 해결 필요

* 수요-공급의 왜곡 문제, 훈련과정에 대한 합리적 정보 유통 문제, 훈련기관의 횡포와 훈련생의 피해 문제

- 청년층 인력 미스매치와 같이 고질적인 인력 또는 훈련에 있어 수요-공급의 왜곡 문제는 해결이 가능한가?
 - 자부담 비율 조정, 계좌발급심의회로 이를 극복할 수 있는가?
- 훈련과정에 대한 합리적 정보가 무엇이고, 유통이 가능한가?
 - 훈련과정의 선택에 있어 주요 결정요인은 무엇인가?(브랜드 vs. 취업률)
 - 적합훈련과정 심사의 목적은 무엇인가?(탈락 vs. 정보제공)
 - 훈련과정에 대한 정확한 정보를 어떻게 생산해 낼 것인가?
- 훈련기관의 횡포로 인한 훈련생의 피해에 대해 문제를 어떻게 할 것인가?
 - 공정한 시장거래를 확립하고 유지할 수 있는 적절한 수단은 무엇인가?
 - 공정한 시장거래와 부정수급에 대한 제재와의 관계는?

4. 계좌제에서 정부의 무한책임과 관련된 문제 해결 필요

- 계좌제에서 수요-공급 매치로, 합리적 정보 유통만으로 취업률은 보장되는가?
 - 훈련종료 후에 이루어지는 취업 문제를 계좌제는 어떻게 다룰 것인가?
 - 취업률을 높이기 위한 정부의 노력은 시장을 왜곡시킬 우려는 없는가?

윤 석 천 교수 / 한국기술교육대학교

연구는 2008년 하반기부터 시행하고 빠른 속도로 확대해 가고 있는 직업능력개발계좌제의 현재 상황의 점검과 개선을 모색하고 있다.

직업훈련의 전달방식이 계좌제로 바뀌어진 것은 훈련전달체계의 혁신으로 받아지고 있다. 훈련선택권을 수요자에게 줌으로써 공급기관의 경쟁을 유도하여 가격, 서비스, 훈련의 질 모두를 개선시키고자 하는 시도이다. 시장의 효율성에 기반한 자원배분을 추구하는 것이다.

정책목표 역시 훈련생의 훈련선택권 확대 및 만족도 제고, 훈련과정의 다양화 및 경쟁을 통한 훈련의 질 제고, 정보제공 등 고용지원서비스와 연계 강화, 훈련시장 활성화를 통한 국제경쟁력 강화로 설정되고 있다.

연구자는 현재 이 제도의 시행은 훈련 참여자의 선택권 확대에 따른 훈련 참여자의 만족도 증가, 신규 훈련 기관 및 훈련과정의 확대, 훈련과정의 세분화와 훈련기간 단축 등의 일정한 성과가 달성되고 있다고 판단한다.

반면 훈련참여자의 무분별한 자기개발형 즉 취업을 목적으로 하는 훈련이라고 보기 어려운 훈련에 대한 무료훈련의 기회로 활용하는 측면과 단순한 계좌제 훈련생의 확보를 위한 훈련기간의 과잉활동과 정부의 계좌의 발급에 중점을 두는 점 등이 이 제도가 목표하고 있는 바로의 운영에 어려움을 부가하는 것으로 보고 있다.

이 같은 연구자의 제도 운영에 대한 평가를 받아들이면서 계좌제 발전을 위한 이 연구가 시행중임을 고려하여 의견을 제시해보고자 한다.

연구자가 추정하고 있는 비경제활동인구의 취업목표가 약한 훈련참여의 문제, 그리고 이와 관련이 있어 보이는 훈련 참여 횟수나 훈련과정의 모듈수 같은 점은 문제를 명확히 드러내기 위해 보다 세부적으로 분석되어야 하지 않나 생각된다. 예를 들어 참여자의 비경활 기간, 취업이력, 세부훈련과정 수준에서의 훈련참여자 속성, 제공하고 있는 훈련과정/프로그램에 대한 적정성 등 보다 과감한 접근이 연구적으로 필요하다고 본다.

토론자의 이런 생각은 연구의 성과지표의 구성에 대해서도 연장된다. 제시하고 있는 훈련참여율, 취업률, 기간 등의 정의 내지는 판단 기준은 객관성의 관점에서는 의의가 크다. 그러나 그 지표의 개선이 곧 계좌제의 활성화, 계좌제 정책목표의 달성의 관점인가는 회의적이다. 훈련기관의 신규참여 정도, 새롭게 도입된 훈련프로그램의 종류, 훈련상담의 개입정도 등 정책목표와 관련된 여러 관점의 변화를 관찰할 필요가 있다고 본다.

한편 정부의 제도운영에 대한 준비나 대응이 어떤지도 점검되었으면 한다. 연구자료에 의하면 계좌제 훈련이 1인당 훈련비용 160만원정도 지출을 예상하고 있는 반면 실제 지출은 60-70만원 선이다. 이 차이는 어떻게 해석되어야 하는지, 단순한 계산에 의한 것이어 간과된 점이 많겠지만 정부가 유도하는 훈련의 질보다 실제 제공되는 훈련의 질이 비용의 관점에서 보아 차이나고 있는 것인지 살펴볼 필요가 있다.

독일의 사례에서 본 시사점은 우리 제도의 운영에 많은 도움이 있으리라고 기대한다. 다만 제도의 이식 적용에는 우리의 현재를 더 고려해야한다. 인증의 기관, 방식 등이 제시되고 있는데 우리는 독일의 상황과 차이가 있다고 본다. 전문가 집단에 대한 신뢰, 전문가 인적자원의 풀, 훈련산업의 발달 정도가 아직도 부족한 점이 있다고 본다면 성공적인 이식이 어려울 것이다. 토론자는 ‘공급측의 품질관리 체제’보다는 ‘수요측의 품질관리체제’ 더 효과적이어 더 빨리 제공되어야 한다고 본다.

계좌제제도의 시행에 이미 많은 논의가 있어 왔던 훈련기관 및 과정에 대한 정보의 여러 채널을 통한 투명한 공개 및 훈련 수요자가 그것을 쉽게 획득, 비교, 판단할 수 있게 하는 정보전달체계의 구축과 적절하고도 적극적인 훈련 상담을 통해 수요자들이 유효한 선택권의 구사가 이루어지도록 해야 한다.

이에 더해서 훈련비용의 지원, 계좌제가 자신의 권리인 것을 확연히 알 수 있도록 제도를 설계하는 연구도 필요하다고 본다. 이 점은 훈련수요분석, 훈련량의 할당, 자부담율의 조정 등의 개선안을 주장한 연구자의 관점과 같다고 본다. 개인의 계좌가 자신의 것이라는 인식이 들게 하고 잘못 지출하면 스스로에게 손해가 있게 하는 방안을 찾아보았으면 한다. 훈련기관을 통제하는 방안은 여전히 효과가 제한적이라고 보기 때문이다.

1. 중소기업 근로자 훈련참여 현황 관련

- 중소기업은 대기업에 비해 조업차질 우려(업무공백)·시간부족·비용부담 등 열악한 훈련여건으로 직업능력개발 참여율 저조

구분	근로자 직업능력개발 참여율(%)			고용보험료 수혜율(%)		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
전체	39.5	42.7	50.7	30.9	33.8	37.2
300인 미만 기업	18.3	22.0	27.2	28.4	35.4	45.8
300인 이상 기업	97.5	99.1	115.1	32.7	32.7	31.2

- 주제발표 내용과 같이 중소기업이 대기업에 비해 훈련참여율이 저조한 것은 사실이나, ① 훈련여건이 열악한 중소기업을 대상으로 **훈련비 지원률 및 지원한도 등을 우대하는 중소기업특화사업***을 지속적으로 확대하고, ② 사업주를 통한 지원제도의 한계를 극복하고자 **중소기업 근로자의 자기주도적 능력개발 지원사업****을 적극 추진하여

* 특화사업('10년 사업규모) : 중소기업훈련컨소시엄(790억, 102개 운영기관), 중소기업 학습조직화지원(82억원, 250개 기업), 중소기업 핵심직무능력향상지원(169억원, 24천명), 중소기업 유급휴가 및 대체인력 고용지원(49억원, 2천명), 중소기업 CEO 및 HRD담당자 연수사업(4억원, 5천명) 등

** 자기주도 학습지원('10년 사업규모) : 수강지원금(748억원, 387천명), 능력개발카드제(249억원, 100천명), JUMP지원(144억원, 57천명) 등

- 대·중소기업간 훈련참여 격차는 점차 해소*되고 있으며, '09년에는 발표 내용과 같이 중소기업의 고용보험료 수혜율(납부보험료 대비 지원 훈련비)이 최초로 대기업을 추월**하는 등 가시적인 성과를 보이고 있음

* 대·중소기업간 훈련참여 격차율 추이

9.7배('04, 중 8.0%, 대 77.7%) → 8.8배('05, 중 9.9%, 대 87.0%) → 6.7배('06, 중 13.5%, 대 90.1%) → 5.3배('07, 중 18.3%, 대 97.5%) → 4.5배('08, 중 22.0%, 대 99.1%) → 4.2배('09, 중 27.2%, 대 115.1%)

** 고용보험료 수혜율 : '07년 중 28.4%, 대 32.7% → '09년 중 45.8%, 대 31.2%

- 다만 '09년 조사한 「'08년 기업 직업훈련 실태조사」 결과에 따르면, 훈련을 실시한 대기업과 중소기업간 격차가 약 3배*에 이르고 있는 등 훈련에 소극적인 중소기업이 여전히 많아 이와 관련된 사업을 개발중에 있음

* '08년 향상훈련을 실시한 기업 : 300인미만 24%, 300인이상 77%

2. 중소기업 특화사업별 기술내용 관련

가. 중소기업 훈련컨소시엄

- 주제발표 내용에서 중소기업 훈련컨소시엄이 높은 양성훈련취업률('09년 77.6%) 등 중소기업 맞춤형훈련으로 성과를 보이고 있으나, 대기업형의 경우 대기업 사내훈련에 대해 사내 훈련 인프라 비용을 지원하는 것과 동일한 효과가 있다는 우려에 대하여
- 기술부족·훈련인프라 부족 등으로 훈련참여가 어려운 중소기업에 양질의 고급 훈련 과정을 공급하기 위해서는 역량 있는 대기업 참여가 필수적이나, 오히려 훈련장비 등 인프라 투자 필요·기술유출 우려·지속적인 훈련관리 등으로 일부업종(조선·자동차·철강 등)을 제외하고는 대기업에서 사업 참여를 기피하고 있고,
- 또한, 지원금은 「보조금의 관리 및 예산에 관한 법률」에 의거, 매년 회계감사·점검을 통하여 지원금이 중소기업 지원의 사업 목적에 맞게 사용할 수 있도록 관리감독을 강화하고 있어 대기업을 지원하기 위한 사업으로 변질될 우려는 없다고 봄

나. 중소기업 핵심직무능력향상지원

- 중소기업 핵심직무능력향상지원사업의 경우 사업범위를 넓히고 중소기업 경쟁력 제고에 기여했음에도, ① 해당 훈련직종만 지원하여 그 외 직종의 교육훈련 활성화가 지체될 우려가 있고 ② 일반 직업훈련과 달리, 근로자 인건비(훈련시간×최저임금 100%)를 지원하여 다른 훈련사업에 걸림돌이 될 수 있다는 지적에 대하여
- 중소기업의 경쟁력 강화 및 인적자원 개발 투자를 확대하기 위하여는 중소기업 핵심 근로자의 역량 제고에 필요한 양질의 훈련과정 제공이 필수
 - 현재 제공되는 훈련직종은 중소기업의 현장수요를 진단하여 9개직종으로 편성, 기술분야 3개직종에 대하여만 인건비를 지원하는 등 훈련은 제공하되 불필요한 지원을 축소하고 있고
 - * 훈련직종 : 전략경영, 인사·조직·HRD, 영업·마케팅, 유통·물류, 회계, 리더십(사무분야), 생산관리·품질관리, 생산기술, 기술경영·연구개발(기술분야)
 - 특히 '10년은 ① 훈련비에 대한 자부담을 도입하고 ② 개인당 연 2회, 학급당 동일 기업 10%이상 수강금지 등 수강제한을 강화하였고 ③ 기술분야 훈련직종 55% 이상 개설하는 한편 ④ 훈련부정 방지를 위한 지도점검을 강화하여, 다른 훈련사업과의 형평성을 고려한 제도개선 작업*을 지속적으로 추진하고 있음
 - * '10년도 중소기업 핵심직무능력향상지원사업 사업계획서 요약

3. 중소기업 직업훈련 활성화 방안 관련

활성화 방안 요약

- ① 중소기업 훈련시 업무공백 우려로 훈련을 기피하므로 현장훈련 및 비공식학습 위주로 지원하고, 현장훈련 환급기준을 대기업과 차별화 필요
- ② 개별기업 직업능력개발 요구진단·방향조언·참여유도 장치 필요
- ③ 중소기업 지원정보 및 우수사례를 중소기업 현장에 보급·확산
- ④ 중소기업청 HRD 투자확대 필요

가. 비공식 학습지원 강화 관련

- 중소기업 근로자의 직업능력개발 실시비율은 집체·원격훈련 등 공식적 형태보다는, 일터에서 선임자로부터 배우거나 비공식 학습 비중이 높다는 것은 주지의 사실
 - 우리부 지원제도가 공식학습에 치중된 것은 부인할 수 없으나, 비공식 학습 지원의 효과성에 대하여는 학자별로 논란이 많음
 - 한정된 정부 재원으로 인해 지원범위는 한계가 있을 수 밖에 없고 비용 지원시 훈련의 순증효과(양과 질)가 있어야 하나, 현장훈련을 비롯한 비공식훈련은 구분이 불명확하고 효과적이지 못하다는 문제점이 있음
 - 결국, 이미 정부지원이 이루어지고 있는 비공식훈련 지원범위를 확대하기 보다는, 보다 효과적으로 실시할 수 있도록 방법을 모색하는 것이 바람직

나. 현장훈련 환급기준 차등부여 관련

- 현장훈련 지원은 집체훈련 비용의 40%(집체훈련은 중소기업 100%, 대기업 80%*)
 - * $\text{훈련시간} \times \text{훈련인원} \times \text{직종별 훈련단가} \times \text{조정계수} \times \text{기업규모별 지원율}$
 - 대다수 현장훈련은 4시간 이내*로 지원율을 상향하더라도 효과는 미미, 훈련시간을 폭 넓게 인정하는 방법도 훈련과 업무시간 구분이 불명확하여 현실성 결여
 - * 산업별 현장훈련 운영실태 및 활성화 방안('10.2월 한기대)
 - 따라서, 현장훈련 비용 등 직접적 지원 보다는 현장훈련 매뉴얼 제공, 사내강사 양성 및 연수지원, 교재 및 자료지원, 우수현장훈련기관 인증제 등 간접적 지원방식이 더 효과적으로 판단

다. Skills- Brokers 관련

- 현재 우리부에서는 공급자가 선호하는 집체훈련을 지양하고, 중소기업 현장중심 능력개발 활성화를 지원하기 위하여 SKills-Brokers(가칭) 도입 검토중

- **훈련실시 경험이 없는*** 중소기업을 대상으로 민간 전문 컨설턴트가 직접 사업장을 방문, **훈련수요 컨설팅·훈련방향 설정 및 적합 훈련기관 연결역할**
- * 훈련실시 경험이 없는 기업만을 대상으로 하지 않고 일반 중소기업(훈련실시 경험 유무와 관계없이)을 대상으로 할 경우, 기존 수혜 중소기업에 중복지원 우려가 있음
- 금년 연구용역 수행중*, **'11년 100개 기업을 대상으로 시범사업 실시 후 '15년까지 단계적으로 사업확대 예정**
- * 능력개발 전문가 활용사업 모델개발('10.4.18~9.26, 서울대 이찬교수)

라. 중소기업 지원정보 및 우수사례 홍보 등 관련

- 정부지원 사업내용 자체도 중요하지만, 현장에 이를 홍보하여 이용할 수 있게 하는 것은 더욱 중요
- 우리부 홈페이지, 고용보험전산망, HRD- Net 등 공식적인 정보망과 주요 일간지 등, On-Off라인을 통한 홍보를 확대
- 참고로, 중소기업훈련컨소시엄은 운영(참여)기관·근로자를 대상으로 우수사례 선정 진행, 책자 발간 및 중소기업에 전파하여 HRD 벤치마킹 사례로 활용할 예정

마. 중기청의 HRD 투자 확대

- 정부는 직업훈련 효율성 제고를 위해 유사·중복 훈련사업을 통합, '11년부터 우리부로 일원화*하여 실시(향후 지속적으로 통합추진 예정)
- * 실업자는 국가기간전략직종, 재직자는 중소기업훈련컨소시엄으로 통합, 훈련컨소시엄의 경우 7개부처 14개사업 통합(관련예산 : '10년 737억원→'11년 1,192억원)
- 훈련 경험이 부족하고 관련예산 확보가 불투명한 중기청의 HRD사업 확대제안은 현재의 정부 정책방향과 배치되는 측면이 있고, 예산낭비 우려도 있음
- 오히려 우리부 **고용보험기금사업으로 통합하여 인력양성체계를 일원화 하는 것이 효율적*이라 생각됨**
- * 수요자 중심 재정지원 일자리 효율화방안(국무회의, '10.7.6), 중소기업 현장수요 반영 및 직업훈련 효율성 제고 위한 유사 직업훈련사업 통합운영 검토(고용노동부 내부보고) 등

백 필 규 박사/ 중소기업연구원 인력·기술연구실장

「중소기업 직업능력개발 실태와 활성화 방안」이라는 제목의 본 논문은 매우 시의적절한 주제를 다루고 있다. 직업능력개발의 중요성은 무한경쟁시대를 맞이하여 기업경쟁력 제고를 위해서나 개인의 고용가능성 제고를 위해서나 이제 더 이상 강조할 필요도 없을 만큼 당연한 전제로 받아들여지고 있지만, 이 당연한 전제가 중소기업의 현실에서는 충분히 실행되지 않고 있어 그 원인을 분석하고 개선대안을 제시하는 것은 매우 중요한 과제이기 때문이다. 특히 갈수록 심화되고 있는 대중소기업간 격차 확대문제를 해결할 수 있는 방법으로 능력개발만한 것이 없다는 점을 감안하면 이 주제의 중요성은 더욱 부각된다고 할 수 있다.

본 논문에서는 중소기업 직업능력개발의 실태를 공식학습과 비공식학습 양자를 포괄하는 관점에서 파악하고 있다. 기존의 능력개발에 관한 실태조사나 연구가 공식학습 중심으로 이루어져 왔는데, 중소기업에서의 능력개발은 공식학습보다 비공식학습이 더 일반적으로 중요할 수 있다는 문제의식에서이다.

실태는 어떠한가? 먼저 노동부의 「2009년도 기업 직업훈련실태조사」를 보면, 300인 미만 중소기업의 직업훈련 실시비율은 300인 이상 대기업의 76.6%의 3분의 1에도 못미치는 23.7% 수준에 불과하다. 이 조사에서는 직업훈련의 정의를 ‘재직근로자를 대상으로 실시되는 교육훈련으로 교육훈련목표, 교육훈련대상, 교육훈련시간 등이 정해져 있는 교육훈련 프로그램 또는 교육훈련과정’으로 하고 있어 공식학습만을 대상으로 한 것으로 판단된다. 이에 반해 중소기업청과 중소기업중앙회가 공동으로 실시한 「2009년도 중소기업실태조사」는 설문항목에 현장사내교육(OJT)을 포함하여 질문하고 있다. 조사결과 중소기업중 직원에 대한 교육훈련을 실시하는 업체의 비중은 61.8%로 나타났고, 교육·훈련실시업체의 교육훈련 형태는 현장사내교육(OJT)이 84.5%로 가장 높고 다음으로 직업훈련기관 위탁(7.1%), 교육전문기관 위탁(2.6%)의 순이었다. 공식적인 교육훈련과 비공식학습이라고 할 수 있는 현장사내교육(OJT)간의 차이가 적지 않음을 보여주는 증거라고 할 수 있다.

이렇게 중소기업 현장에서 비공식학습이 중요함에도 불구하고 정부지원은 집체훈련 위주로 되어 있어 중소기업들이 정부에서 실시하고 있는 교육훈련 지원 정책을 활용하고 싶어도 ‘교육방법, 교육내용 등이 중소기업 실정에 맞지 않는다’는 이유로 참여에 소극적이 되고 있다고 저자는 주장한다. 따라서 문제를 개선하기 위해서는 정부의 지원정책도 비공식학습 중심으로 바뀌어야 하고 이것을 원활하게 하기 위한 장치로서 스킬브로커 제도의 도입이 필요하다고 저자는 제안하고 있다.

이러한 저자의 제안은 중소기업 직업능력개발 실태에 입각한 논리적이면서도 참신한 제안으로 정책당국이 진지하게 검토해야 할 제안이라고 생각된다. 그러나 몇가지 의문점이나 문제점도 있다고 생각되어 여기에서 지적해보고자 한다.

첫째 비공식학습의 실태파악의 문제이다. 비공식학습은 말 그대로 ‘비공식’이기 때문에 어떻게 정의하느냐에 따라 실태가 크게 달라질 수 있다. 극단적으로 말하면 업무자체가 비공식학습의 과정이라고 볼 수 있기 때문에 모든 기업의 근로자는 100% 학습을 하고 있다고도 말할 수 있다. 따라서 생산적 논의를 하기 위해서는 비공식학습의 보다 명확한 정의가 필요하다.

둘째 비공식학습의 체계화 가능성이다. 비공식학습은 지식의 측면에서 보면 형식지와 함께 암묵지의 학습을 포함하는 과정이다. 비공식학습의 체계화는 비체계적인 형식지를 체계화하고 암묵지를 형식지화하는 과정이라고 볼 수 있는데, 이것은 상당한 시간과 비용이 소요되는 작업이어서 중소기업이 감당하기가 쉽지 않다. 이러한 문제점 때문에 본 논문에서도 그러한 역할을 해줄 수 있는 사람으로 스킬브로커의 육성 필요성을 제기하고 있지만, 업종별, 규모별로 천차만별인 중소기업의 니즈를 충족시키는 S-OJT를 구현하는 것은 지금까지 뚜렷한 성공사례가 보여지지 않는 것 같다.

셋째, 비공식학습의 지원타당성이다. 위에서 지적한 것처럼 비공식학습은 적어도 현단계에서는 정의도 명확하지 않고 체계화에 성공한 사례도 잘 보여지지 않기 때문에 정책적으로 지원해야 할 논리적, 실증적 근거가 취약한 상태에 있다. 비공식학습이라는 이름으로 ‘귀에 걸면 귀걸이, 코에 걸면 코걸이’식으로 이것도 저것도 지원해야 한다는 방식이 되어 버리면 비공식학습지원이라는 좋은 취지에도 불구하고 결과는 ‘눈먼 돈’으로만 인식되고 취지대로 되지 않을 가능성이 있다.

넷째 비공식학습은 숙련의 관점에서 보면 산업특수적 숙련보다는 기업특수적 숙련을 강조하는 학습이다. 그런데 기업특수적 숙련은 장기근속이 이루어질 때 사업주와 근로자 모두에게 이익이 될 수 있는 것으로, 만약 장기근속의 보장이나 전망이 없다면 사업주 입장에서는 이익이 될 수 있어도 근로자 입장에서는 반드시 이익이 된다고 보기 어렵다. 현실을 냉정하게 보면 중소기업은 고용불안정성도 크고 근속기간도 짧기 때문에 근로자 입장에서는 고용가능성을 높이기 위해 산업특수적 숙련 혹은 일반숙련을 더 필요로 하지 않을까?

특히 요즘처럼 산업구조변화가 격심한 상황에서는 국민경제적 차원에서도 기업특수적 숙련을 지원하기보다는 산업특수적 숙련이나 일반숙련을 지원하는 쪽이 보다 효율적일 수 있다. 아울러 우리 경제의 핵심문제로 등장하고 있는 양극화의 한 주역인 비정규직 문제도 그 해법을 능력개발을 통한 생애보상의 제고라는 측면에서 접근한다면 고용유동성이 높은 비정규직의 능력개발은 기업특수적 숙련보다는 산업특수적 숙련, 혹은 일반숙련의 제고에 초점이 맞추어져야 하지 않을까 생각된다.

마지막으로, 중소기업에 대한 실태조사에서 정부의 교육훈련 지원 정책을 활용하지 못하는 이유로 ‘교육방법, 교육내용 등이 중소기업 실정에 맞지 않는다’는 항목이 가장 높게 나타난 것에 대한 해석의 문제이다. 저자는 그 이유를 중소기업은 비공식학습을 필요로 하는데 정부지원정책은 공식학습 중심으로 지원하고 있기 때문이라고 하고 있지만, 현실의 공식학습의 내용이나 수준이 기업이 필요로 하는 공식학습의 내용이나 수준과 괴리가 있다고 해석할 수는 없을까?

이상의 의문점과 문제점을 바탕으로 필자의 주장을 간략히 제시하면 다음과 같다.

중소기업에서 비공식학습은 매우 중요하지만 그것을 정의하고 체계화하기는 매우 어렵고, 따라서 정책지원대상으로 할 경우 원래의 취지와는 어긋난 결과가 될 수 있다. 특히 산업구조변화가 격심하고 고용불안이 점점 더 심화될 향후의 노동시장에서는 기업특수적 숙련을 키우는 비공식학습은 기업에게는 매우 중요하지만, 근로자나 국민경제적 차원에서는 상대적으로 중요성이 크지 않을 수 있다. 따라서 정책지원의 방향은 기업특수적 숙련을 키우는 비공식학습은 기업 자율에 맡기고, 산업특수적 숙련이나 일반숙련을 키우는 공식 학습에 집중하되 그 내용과 질을 기업이나 근로자가 필요로 하는 수준에 이를 수 있도록 하는 방향으로 직업훈련시스템을 전면적으로 혁신할 필요가 있다.

서 중 울 명장/KT자원주식회사 대표이사

□ 숙련기술인의 지원에 필요성

산업현장에서의 기능직은 “3D”업종 혹은 “삼류”직업으로 분류되어 낮은 평가를 받는 기능인 홀대문화가 팽배하다. 뿐만 아니라 이러한 기능직에 대한 부정적 사회인식은 숙련 기술자의 기술 수준을 제대로 반영하지 못하는 미비한 산업체의 보상으로 이어져 오고 있다. 이러한 기능직에 대한 부정적 사회분위기, 부실한 보상체계, 낮은 복지 수준 등은 청소년으로 하여금 기능직 분야 진출을 회피하게 만드는 현상을 야기 시키고 결과적으로는 산업현장에서 절대 필요한 숙련기술 인력의 부족 현상을 가져오는 악순환을 유발한다.

우리나라의 숙련기술 인력을 홀대하는 사회 문화와 이들의 숙련 수준을 제대로 평가·인정하지 못하는 기업들, 산업체의 미비한 보상체계는 경력형성기 혹은 경력성장기 숙련 기술 인력의 경력 이탈을 촉진하는 주요 요인으로 작용하고 있다

고용노동부는 산업현장에서 반드시 필요한 성공적인 숙련기술 인력을 발굴·육성하는 정책을 적극적으로 지원함으로써 숙련기술 인력의 긍정적 직업가치와 심리적 자신감을 향상 시키고자 하는 정책적 노력을 경주하고 있으며, 이를 위하여 기능경기대회, 명장·우수지도자·기능장려 우수사업체 선정, 민족고유기능전승자·중소기업우수기능인 선정 등 다양한 숙련기술장려 정책을 보급·확산하며 성공적인 숙련기술인력의 역할모델을 제시하고자 노력하고 있다.

하지만, 지속적으로 국내외 숙련기술 인력이 숙련 기술자로서의 긍지와 자부심을 가지고 산업현장에서 활발한 활동을 할 수 있도록 지원하는 기업 및 국가적인 전략은 여전히 수정과 보완을 필요로 하고 있는 실정이다. 학교는 이들 숙련 기술자의 인적자원을 활용하여 청소년이 가지고 있는 숙련기술직에 대한 부정적 인식을 전환시키고 숙련기술인으로 시작된 경력이 성공적인 직업인으로서의 성장·성숙되는 과정에 주요한 밑바탕이 되었다는 성공 사례를 널리 홍보해야 하는 의무와 책임이 있다.

□ 숙련기술인의 활용방안 검토 의견

- 과거에 비해 국가의 관심과 지원 부족
- 독일의 경우 마이스터자격은 자영업 사업을 할 수 있는 자격임과 동시에 훈련생 양성 가능한 자격증명으로서 수공업 기능 분야 직종의 체계적인 견습공 훈련 가능하게 함.
- 명장의 경우 필수적으로 후배 근로자들을 양성하기 위한 교육과정 시험 포함되는 것 필요
- 은퇴 후 기술·기능인 활용방안 마련(전문기능은퇴자 협회 발족을 통해 전문성 활용 기회 및 통로 제시 및 전문 기능인 집단 연계망 구축을 통해 은퇴 후 정보교유의 장으로 활용)
- 은퇴 후 사회적 일자리 마련

즉, 숙련기술인은 자신의 분야를 지속적으로 유지·성장하면서 과거와 현재에서 경험한 고난을 ‘좌절’과 ‘포기’대신 더 자신의 분야에서 최고의 위치에 올라가고자 하는 새로운 신념과 가치체계를 부여하였으며, 이는 곧 경력개발을 위한 촉진요인이 되었으며, 촉진요인들은 지금의 위치에서 더욱 ‘성장’하고 ‘발전’할 수 있는 기본 토양을 이루었다.

이러한 촉진·장애의 상호 순환적 시스템으로 움직이는 특징은 숙련기술인으로서 한 분야에서 성실하게 최고의 자리를 지키는 성공적인 직업인의 소중한 특징이라 할 수 있다.

□ 숙련기술인의 정책적 지원 방안에 대한 소견

숙련기술인의 정책적 지원 방안에 대하여 정리해보면 다음과 같다.

- 첫째, 숙련기술자의 사회적 지위 향상 강화,
- 둘째, 기술자 지원정책 개선,
- 셋째, 숙련기술인 특혜 마련,
- 넷째, 숙련기술자의 체계적인 교육훈련 및 평생교육 지원,
- 다섯째, 숙련기술인 지위개선 및 경력관리 지원,

여섯째, 청소년 진로지도 강조,
일곱째, 명장 활용의 다양한 방안 강구,
여덟째, 전문계고 내실화 등으로 요약된다.

세부적인 사항으로 구체적인 사항을 나열해보면 다음과 같다.

- 국가에서 스포츠와 같이 기능분야도 적극적으로 후원해주길 바람.
- 스포츠와 같이 선수촌도 만들어서 기능대회 집중적으로 훈련할 수 있도록 지원바람.
- 숙련기술의 국제적인 위신 높이는 것 필요, 낮은 국가브랜드 가치 높여야 함.
- 한길을 걸어온 숙련기술인의 최소생계비 지원을 포함한 생애보상(연금제도) 필요
- 기능장려금신청 절차 간편화
- 직종에 관련이 없으면 지원금을 못 받음: 연금제도의 필요성
- 퇴직한 산업체 명장 은퇴 후 활용방안마련 및 취업지원
- 명장 선정 후 제대로 된 관리와 활용 있어야 함.
- 지방자치단체의 건축심의위원으로 참여 기회 확대
- 용역 입찰 시 명장이 포함될 경우 입찰 가산점 제도 운영

MEMO

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing a memo. The box is centered on the page and occupies most of the lower half of the page.

MEMO

A large empty rectangular box, likely intended for a memo or notes.

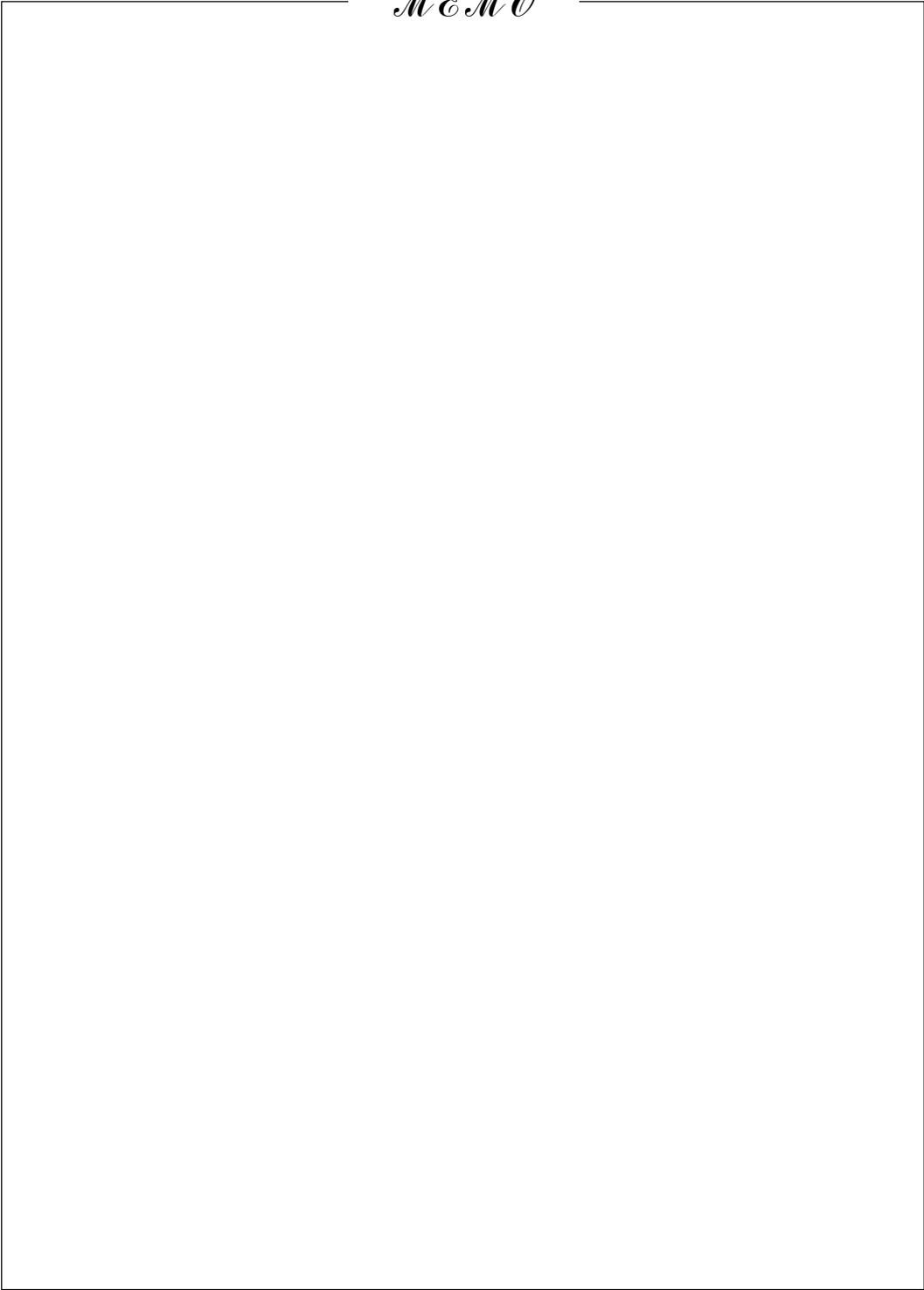
MEMO

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing a memo. The box is centered on the page and occupies most of the lower half of the page.

MEMO

A large empty rectangular box with a thin black border, intended for writing a memo. The box is centered on the page and occupies most of the lower half of the page.

MEMO



MEMO

A large empty rectangular box with a thin black border, intended for writing a memo. The box is centered on the page and occupies most of the lower half of the page.

MEMO



MEMO

A large empty rectangular box, likely intended for a memo or notes.

시장친화적 직업능력개발체제 구축을 위하여

2010년 9월 15일 인쇄
2010년 9월 16일 발행

발행인 권 대 봉

발행처 한국직업능력개발원

주 소 서울시 강남구 삼성로 서22길 46(청담동 15-1)
(135-949)

홈페이지 : <http://www.krivet.re.kr>

전 화 : (02) 3485-5000, 5100

팩 스 : (02) 3485-5200

등 록 제16-1681호(1998. 6. 11)

인쇄처 범 신 사 (02) 503-8737

보고서 내용의 무단 복제를 금함

비매품