

## 경기도 인적자원개발위원회 운영사례를 통해 본 이슈와 과제

강순희 경기대학교 직업학과

### I. 경기도 지역·산업 맞춤형 인력양성사업의 배경

그간 산업현장에 기반한 수요자 중심의 인력양성은 여러 측면에서 강조되어 왔다. 다양한 방식으로 산업별·지역별 인력 및 훈련 수요 조사를 실시하고 이에 기초하여 인력을 양성하도록 지역별로 훈련 물량을 배정하는가 하면, 지역 맞춤형 일자리 창출 지원, 지역 노사민정협의회, 지역 일자리 목표 공시제 등의 정책 사업을 통하여 지역의 산업에서 필요한 인력을 양성하고자 하였다. 하지만 이러한 사업들이 지역과 산업현장 수요에 맞추어 인력을 제대로 양성하였는지에 대해서는 의문이 든다. 또한 중앙정부의 사업과는 별개로 지자체 독자적인 인력양성사업도 이루어져 왔다. 하지만 지방자치체 사업들의 경우에도 예산이 충분하지 않아 사업의 규모나 효과가 제한적이었을뿐만 아니라 사업의 내용과 형식에서도 중앙정부의 인력양성사업의 틀을 벗어나지 못하여 지역의 산업수요를 반영하는 데는 한계가 있었다.

이러한 배경하에서 2013년부터 정부는 지역·산업 맞춤형 인력양성을 실효화하기 위한 정책을 전면적으로 재편하고 있다. 지역 또는 산업 단위로 산업계가 주축이 되는 인적자원개발위원회를 구성하여 해당 지역 또는 산업의 인력양성을 기획하고 집행, 모니터링, 평가에서 더 나아가 채용과의 연계까지 주도적으로 할 수 있도록 하는 것이 대표적이다. 지역 또는 산업별 인적자원개발위원회가 주도하는 지역·산업 맞춤형 인력양성은 지역의 산업수요에 기반한 인력수급을 통하여 일자리 창출을 꾀하고, 소득 증가와 기업 경쟁력 강화라는 일자리 정책의 효과를 제고하고자 하는 것이다.

지역·산업 맞춤형 인력양성 사업을 위해 현재 전국 16개 지역에서 지역별 인적자원개발위원

회(Regional Skills Council', RSC)가 구성되어 운영되고 있으며, 기존의 산업별 협의체(SC)를 중심으로 한 산업별 인적자원개발위원회(Industrial Skills Council, ISC)의 구성을 추진 중이다. 앞서도 살펴보았듯이, 이들 사업의 핵심은 지역별로 산업체의 인력 및 훈련 수요를 조사하고 이에 맞추어 지역별 훈련 공급이 이루어지도록 하는 것이다.

경기도의 경우에도 중앙정부의 이러한 지역·산업 맞춤형 인력양성사업에 부응하여 2013년 하반기에 인적자원개발위원회를 구성하여 지난 1년여 동안 경기 지역의 산업수요에 맞춘 인력양성을 위하여 다양한 시도를 하여 왔다. 본고에서는 경기도의 1년여의 경험에서 나타난 몇 가지 특징과 향후 보완하여야 할 과제를 소개하고자 한다. 경기도가 우리나라에서 차지하는 경제적·사회적 위상이나 지리적 위치 등에서 다른 지역과 다른 측면이 있기에 그러한 사례가 경기도의 특수한 경우라고 볼 수도 있지만 지역·산업 맞춤형 인력양성사업의 일반적인 측면에서 다른 지역에서도 참고할 수 있는 시사점도 상당히 있다고 본다.

## II. 경기도 지역·산업 맞춤형 인적자원개발의 특징

### 1. 경기도의 산업과 노동시장<sup>1)</sup>

전국 광역시도에서 경기도가 차지하는 경제적 위상은 대체로 서울 다음이다. 지역 내 총생산(GRDP)은 1985년 29.8조 원에서 지속적으로 증가하여 2012년 245.9조 원에 이르고 있으며 서울에 이어 두 번째 규모를 보이고 있다. 전국 대비 경기도의 GRDP 비중도 같은 기간 12.6%에서 21.8%로 증가하였다.

경기도의 경우 다른 지역에 비하여 제조업의 위상이 상대적으로 크다. 입지계수<sup>2)</sup>로 본 경기도의 특화산업은 2000년 이전에는 전기·가스·증기 및 수도 사업, 건설업, 제조업이었으나, 2001년 이후에는 제조업과 건설업이, 최근에는 제조업만이 특화산업의 지위를 유지하고 있다. 특히 제

1) 본 내용은 경기대학교 산학협력단(2014. 12)의 내용을 참고하여 재정리하였다.

2) 입지계수(Location Quotient, LQ)는 어떤 지역의 산업에 대해 전국의 동일산업과 비교하여 상대적인 중요도를 측정하는 방법으로서 그 산업의 상대적인 특화 정도를 나타낸 지수다.

조업 가운데에서도 생활관련형이나 기초소재형보다는 상대적으로 부가가치가 높은 가공조립형 제조업의 지위가 높다<sup>3)</sup>. 2013년 기준으로 총 사업체 수는 77만 4천 개로 전국 사업체의 21.0%를 차지하며, 종사자 수는 425만 명으로 전국의 22.2%를 차지하고 있다.

또한 경기도는 지역별로 산업이 뚜렷하게 나누어진다는 점이 특징적이다. 김포, 파주, 고양시 등의 북서권역은 목재, 종이, 출판업이 주된 산업이며, 연천, 동두천, 양주, 의정부, 포천, 남양주, 구리, 가평 등 북동권역은 섬유와 의복, 가구 업종이 주를 이루고 있다. 반면에 부천, 시흥, 광명, 안양, 과천, 안산, 군포, 의왕, 수원, 화성, 평택, 오산 등에 걸쳐있는 남서권역은 기계, 운송장비, 전기전자 업종이 주를 이루고 있으며, 용인, 광주, 안성, 이천, 양평, 여주 등 남동권역은 음식료와 비금속소재 업종이 모여 있다.

경기도의 인구를 보면 상대적으로 젊고 고학력 비중이 높다. 중위연령은 37.6세로 전국 평균 39.1세보다 1.5세 젊고, 전체 인구 중 65세 이상이 차지하는 비중도 9.3%로 전국 평균 11.8% 보다 낮다. 경기도 인구는 2014년 현재 1,220만 명으로 전국의 24.2%를 차지하고 있다. 또한 학력별 인구 구조를 보면 대졸 이상의 비율이 증가하고 고졸 이하 비율이 감소하는 추세인데, 고졸 이상 학력의 경우에는 2000년 이후 지속적으로 전국 평균보다 높은 비중을 보이고 있고, 고졸 미만 학력의 경우에는 전국 평균보다 낮은 비중을 보이고 있다.

이러한 산업과 인구구조의 특징은 노동시장에도 반영되어 경기도의 남성과 청년의 위세가 상대적으로 양호한 것으로 나타난다. 경기도 전체 인구의 경제활동참가율이나 고용률, 실업률 등은 전국에서 중간 정도의 수준을 보이지만, 남자의 경우 이 모든 지표에서 전국 평균보다 양호하며 여자의 경우에는 저조하게 나타나고 있다. 연령별로는 10대 후반부터 20대까지는 대체로 전국 평균보다 나은 실적을 보이고 있지만, 30대 이상에서는 전국 평균보다 더 부진하다.

전국 대비 경기도의 취업자 수 비중도 1989년 13.9%에서 2011년 24.1%로 지속적으로 증가하였으나, 2012년 24.0%, 2013년 23.9%로 다소 감소 추세를 보인다. 경기도의 인력 부족률은 3.6%

3) 기초소재형은 섬유제품 제조업(의복 제외), 목재 및 나무제품 제조업(가구 제외), 펄프·종이 및 종이제품 제조업, 코크스·연탄 및 석유정제품 제조업, 화학물질 및 화학제품 제조업(의약품 제외), 의약품 물질 및 의약품 제조업, 고무 및 플라스틱제품 제조업, 비금속광물제품 제조업, 제1차 금속 제조업이며, 가공조립형은 금속가공제품 제조업, 전자부품·컴퓨터·영상·음향 및 통신장비 제조업, 의료·정밀·광학기기 및 시계 제조업, 전기 장비 제조업, 기타 기계 및 장비 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업, 기타 운송장비 제조업, 그리고 생활관련형은 식품 제조업, 음료품 제조업, 담배 제조업, 의복·의복액세서리 및 모피제품 제조업, 가죽·가방 및 신발 제조업, 인쇄 및 기록매체 복제업, 가구제조업, 기타 제품 제조업으로 구분한다.

로 전국의 2.9%보다 높게 나타나고 있으며, 2000~2013년 간 경기도의 구인 비율 역시 전국 평균에 비하여 항상 높게 나타나고 있다. 반면에 신규 구인인원에 대한 취업건수, 즉 구인인원 중 취업이 된 사람의 비율을 의미하는 구인 충족률은 전국 평균보다 전 기간에 걸쳐 낮게 나타나고 있어 기업들이 찾는 사람과 일자리를 구하는 사람 간의 미스매치가 다른 지역에 비하여 상대적으로 심하다는 것을 알 수 있다.

경기도의 임금 및 근로시간은 다른 지역에 비하여 상대적으로 양호하다. 경기도의 월 평균 근로시간은 178.5시간(주 41.1시간)으로 전국 월 평균인 178.6시간보다 0.1시간 짧으며, 근로자의 월 평균 급여액은 265만 4천 원으로 전국 평균 262만 원보다 높게 나타나고 있다.

## 2. 경기도 인적자원개발위원회의 활동

경기도의 이러한 사회경제적 위세에도 불구하고 그간 지역 주도의 인적자원개발활동은 저조하였다. 그런 가운데 2013년 말 중앙정부의 정책에 의하여 지역인적자원개발위원회를 구성하면서 그 활동이 본격적으로 촉발되게 되었다. 경기도의 인적자원개발위원회는 기존의 경기도 노사민정협의회 설치 및 운영에 관한 조례 제3조 노사민정협의회 기능(지역 일자리 창출 및 인적자원개발 등 지역노동시장 활성화에 관한 사항)에 근거하여 노사민정협의회 산하 특별위원회로 설치되었다. 그 규정에 의거하면, 경기도 인적자원개발위원회는 경기지역의 인력 및 훈련 수요 조사를 실시하여 중소기업 재직근로자의 직업훈련 참여 확대와 우수 인력 공급, 신성장동력분야 등 전략사업의 인력 육성, 지역별 직업훈련기반 조성 등을 위한 공동훈련 사업 운영 기관 육성을 목적으로 설정하고 있지만, 지난 1년의 경험을 통하면서 그 기능을 인적자원개발 및 관련된 전 영역으로 확충하고 있다.

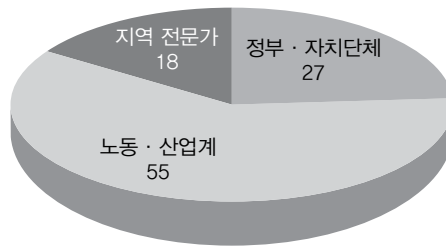
경기도 지역인적자원개발위원회의 실무적 운영을 책임지는 사무국은 경기지역 노사민정 협력사업 사무국을 맡고 있는 경기 경영자총협회에 두고 있으며, 2015년 3월 현재 사무국장 1명, 과장 1명, 대리 2명, 연구원 2명이 실무를 처리하고 있다. 경기도 인적자원개발위원회의 구성이나 운영을 보면 다른 지역과 다른 다음과 같은 몇 가지 특징을 찾아볼 수 있다.

**가. 노사정 공동위원장 체제 및 산업계의 적극적인 역할**

현재 경기도 지역 인적자원개발위원회는 한국노총 경기지역본부 의장, 경기경총 회장, 수원상의 회장, 경기도 부지사 등 4인의 공동위원장 체제로서 이러한 노사정 공동위원장 체제는 16개 위원회 중 유일하다. 또한 지역 산업계의 의견을 적극 반영하기 위하여 산업별 협의체를 비롯한 산업계와 노동계 대표의 비중이 22명 중 12명으로 절반을 넘고 있다. 이외에도 지역, 산업, 인적자원 개발 관련 전문성을 확보하기 위하여 경기개발연구원, 지역경제학회 등 지역전문가와 고용센터장, 경기도 일자리 정책 과장, 산업인력공단 지사장, 도교육청 과장, 특성화고 교장협의회 회장, 기타 지역 내 인적자원개발 관련 유관기관 간부가 위원으로 참여하고 있다.

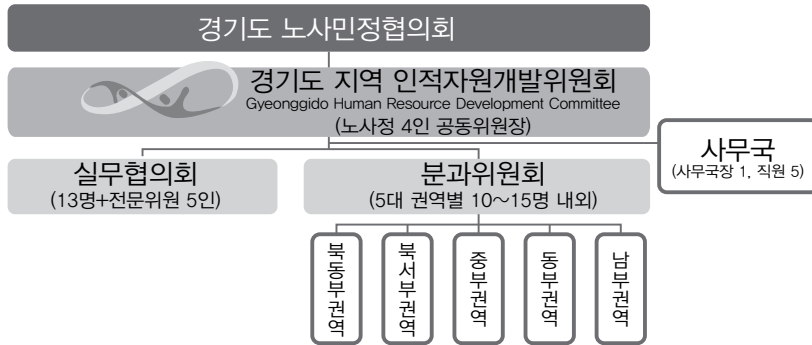
그림 1. 경기도 지역 인적자원개발위원회 위원 구성

(단위: %)



경기도 지역 인적자원개발위원회는 지역의 다양한 수요에 부응하는 인력양성 및 공급을 위하여 2014년에는 분기 1회씩 총 4회 본위원회 회의를 개최하였으며, 2015년에는 격월로 총 6회 이상의 본회의 개최를 계획하고 있다. 아울러, 상시적으로 효율적인 업무 추진을 위하여 본위원회 아래 지역 노사정 및 관계기관 실무자들로 구성된 실무협의회를 운영하고 있으며, 2014년에만 16차례 개최하는 등 월 1회 이상 개최를 통해 지역의 인력 및 인력양성 관련 현안에 대한 상시적인 논의체계를 구축하고 있다.

그림 2. 경기도 지역 인적자원개발위원회 구조



**나. 복합 방식에 의한 지역단위 인력 및 훈련 수요 조사 실시**

지역의 산업 맞춤형 인력양성을 위해서는 먼저 인력양성 수요를 제대로 파악하여야 한다. 이를 위해 경기도 지역 인적자원개발위원회는 조사표에 의한 정기 인력 수요 조사와 이를 보완하기 위한 FGI 등을 통한 정성조사, 그리고 라운드테이블 방식 등을 통한 상시 수요 조사를 실시하고 있다. 매년 1회씩 실시하는 정기 인력 수요 조사는 경기도 지역 인력양성에 대한 기본계획 수립과 지역·산업 맞춤형 교육훈련센터 선정 및 훈련과정 설계, 그리고 지역단위 수요 조사 결과 정보를 유관기관에 제공하기 위한 기초 조사의 성격을 갖는다. 하지만 표본조사가 가지는 제한점, 직업훈련 수요에 대한 파악의 어려움, 특히 영세 중소기업이나 자영업 부문의 훈련 수요를 제대로 파악하기 어렵다는 점 등의 문제점을 보완하기 위하여 FGI(Focus Group Interview) 등을 통한 정성적 조사를 보완적으로 실시하고 있으며, 정기 수요 조사 외에 경기도의 세부 5대 권역별 분과위원회를 중심으로 한 상시적인 수요 조사체계를 구축하고 있다.

**1) 정기 수요 조사**

조사표 방식에 의한 정기 수요 조사는 2013년부터 연 1회씩 실시하고 있는데, 2014년 기준으로 보면, 사업체 일반현황, 종사자 수, 현원 및 퇴직자 수, 퇴직 사유, 채용 현황(구인, 지원자 수, 채용인원), 미충원 사유, 채용계획 인원 등에 대한 전반적인 인력 현황 이외로 사업체의 부서별 현원,

재직자 부족 역량 요소, 재직자 필요 역량 요소, 훈련 관련 필요사항 등을 조사하고 있다. 이러한 조사 내용은 당초 한국직업능력개발원이 중심이 되어 한국산업인력공단, 인적자원개발위원회 관계자, 기타 전문가의 의견을 들어 개발한 전국 단위의 공통적인 설문내용을 가지고 경기지역 특성에 맞게 재구성한 것이다.

정기 수요 조사의 조사대상은 경기도 31개 시·군 전 지역의 전 산업분야 10인 이상 300인 미만 사업체이나, 2013년에는 경기지역 내 전체 산업, 2014년에는 경기도의 16개 주요 산업분야로 표본을 제한하여 조사하였다. 정기 수요 조사는 방문면접조사를 원칙으로 실시하였으며, 예외적으로 응답자 특성이나 사정에 따라 팩스 및 이메일 등을 활용하였다.

### 2) 업종별 FGI를 통한 정성적 조사

또한 정기 수요 조사의 정량적인 데이터로만 파악할 수 없는 인력 및 훈련 수요를 파악하기 위하여, 2014년 경기도의 9개 주요 업종(금속, 전자, 전기, 화학, 기계, 재료, 섬유 및 의복, 건설, 목재 및 인쇄)에 대해서 업종별 기업 관계자들을 대상으로 FGI를 병행하여 실시하였다. 이러한 정성 조사의 결과는 정기 수요 조사 결과로 파악되지 않는 각 업종별 주요 인력양성 및 취업과 관련한 정성적 내용을 담고 있는데, 정기조사의 내용을 보완하는 정보로서 인력양성 계획이나 교육훈련기관 선정, 교육훈련 과정 수립 등에 참고하고 있다.

정기 수요 조사 및 정성조사의 결과를 종합적으로 정리한 수요 조사 보고서는 홈페이지에 그 내용을 게재하여 누구나 그 내용을 확인하고 활용 할 수 있게 하고 있다. 또한 지역 내 고용 및 인력계획 수립이나 직업교육훈련 사업 등에 활용 할 수 있도록 경기도청과 시군은 물론, 지역 내 고용노동지청 및 고용센터, 일자리센터, 중소기업청, 교육청 등 유관기관에도 수요 조사의 결과를 제공하고 있다.

표 1. 경기도 지역 인적자원개발위원회 정기 수요 조사

	2013년	2014년
조사대상	조사기준일(2013년 11월 30일) 및 조사기간 내 경기도에서 산업 활동 중인 종사자 10인 이상 사업체	조사기준일(2014년 6월 30일) 및 조사기간 내 경기도에서 산업 활동 중인 종사자 10인 이상 300인 미만 사업체
조사지역	경기도 전체 (31개 시·군)	
모집단	전 업종(농림어업, 정부공공기관 제외), 52,042개 사업체	표준산업분류기준 16개 업종(15개 전략산업 분야, 보건업 추가), 29,274사업체
표본규모	총 3,160개 사업체	총 2,501개 사업체
조사방법	방문면접조사 원칙, 팩스 및 이메일 조사 보완	방문면접조사 원칙, 팩스 및 이메일 조사 보완
조사기간	2013. 12. 02. ~ 2013. 12. 27. (25일간)	2014. 8. 18. ~ 2014. 10. 10. (53일간)
조사내용	사업체 현황, 종사자 수, 현원 및 부족/채용계획 인원, 채용예정자(양성훈련) 수요, 재직자(향상훈련) 수요	1) 인사부서장: 일반현황, 인력 현황(양성훈련 수요) 2) 현업부서장: 인력 현황(향상훈련 수요)

### 3) 상시 수요 조사

정기 수요 조사 이외로 이를 보완하여 세부 권역별로 필요로 하는 교육훈련과정을 파악하기 위해 연중 상시 수요 조사를 실시하고 있다.

상시 수요 조사는 거시적이고 정량적 조사 중심인 정기 수요 조사 결과로만 파악할 수 없는 세부 지역 특성별 수요를 파악하기 위한 보완 조사로서 정성적 조사, 정량적 조사 등 다양한 형태로 실시하고 있다. 조사 대상은 정기 수요 조사 결과와 공급 분석을 매칭하여 경기지역 내 수요 대비 공급 부족으로 나타난 업종 및 지역을 우선적으로 선정하여 조사하고 있는데, 2014년에는 앞의 FGI 조사를 포함하여 7차례 실시하였다.

2014년에 상시 수요 조사는 지역 내 산업별 협의체 및 사업주 단체 등의 회원사들을 활용하여 진행하였으며, 상시 수요 조사를 통해 도출된 결과를 통해 신규 교육훈련과정 개설 및 교육훈련 시 산업계의 요구사항을 반영할 수 있도록 하였다. 하지만 2015년에는 5대 권역별 분과위원회 등을 통하여 상시 수요 조사를 보다 더 체계화하고 라운드테이블 방식, FGI, 현장 방문, 조사표 방식에 의한 조사 등 다양한 방법을 활용하도록 하고 있으며 조사 내용도 정량적 부문과 정성적 부문을 모두 담도록 하고 있다. 이러한 상시 수요 조사 결과는 수시 교육훈련과정개설 등에 반영하여 실제 세부 권역별 교육훈련과정 등으로 연계하여, 지역의 산업체 수요에 맞는 인력의 양성과 공급이 이루어질 수 있도록 하고 있다.



### 다. 지역 내 교육훈련공급 및 수급 매칭 분석과 활용

경기도 지역 인적자원개발위원회는 2014년 경기도 지역 내 인력 공급을 파악하기 위하여 직업교육과 훈련과정 물량에 대한 추이를 부문별로 분석하였다.

먼저 직업교육으로부터의 인력 공급 현황을 파악하기 위하여 경기지역 내 실업계 고교, 전문대학, 4년제 대학 졸업 및 취업 현황을 경기도 교육청 및 한국교육개발원의 자료를 활용하여 분석하였다. 또한 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 원자료 등을 활용하여 이들 인력의 지역 간 유출입 분석을 하고 이를 통하여 최종적으로 직업교육분야에서 경기도 내에 공급되는 인력을 파악하고자 하였다.

동시에 한국고용정보원의 HRD-NET에 등록된 경기지역 훈련과정 실시 현황을 과정별로 분석하였으며, 일모아 DB 자료를 활용하여 고용노동부 이외의 경기도 및 다른 부처의 도내 직업훈련공급 현황을 파악하였다.

이러한 직업교육훈련 현황 조사 및 분석을 통해 파악된 내용을 직업훈련수요 조사 결과와 매칭하여 세부 권역별로 교육훈련 미개설 분야, 추가 공급 분야, 과잉공급 분야 등을 파악하였으며 이는 현재 2015년 경기도 지역 인력양성 계획 수립 및 수시 과정 조정 시 기초자료로 활용하고 있다.

### 라. 지역·산업 맞춤형 교육훈련기관 선정, 인력양성 및 취업지원

경기도 지역 인적자원개발위원회는 지역 인력 및 훈련 수요·공급조사 결과를 바탕으로 수립한 지역별 인력양성 및 교육훈련 공급계획을 토대로 세부 권역별로 산업수요 맞춤형 직업능력개발 훈련을 주도적으로 수행할 수 있는 공동교육훈련센터를 거점 기관으로 선정하고 있다. 공동교육훈련센터는 해당 지역 내의 교육훈련 수요에 부응하는 교육훈련을 직접 실시하거나 그렇게 할 수 없는 분야는 다른 교육훈련기관을 파트너 기관으로 하여 권역 내 교육훈련을 제공하고 있다.

경기도 지역의 경우 2013년 정기 수요 조사 결과를 바탕으로 2014년에 대한상공회의소 경기인력개발원(파주), 한국폴리텍대학 화성캠퍼스(화성), 국립 한경대학교(안성), 두원공과대학(안성) 등 4개 공동교육훈련센터를 선정하여 교육훈련을 실시하였으며, 2015년에는 정기 수요 조사 결과와 정성조사를 바탕으로 두원공대를 빼고 오산대학교(오산), 경기 중소기업 종합지원센터(양주, 수원), 한국폴리텍대학 안성캠퍼스(안성)를 추가 선정하여 6개 공동교육훈련기관을 통한 인력양성

및 취업지원을 진행할 계획이다.

한편, 선정된 공동교육훈련센터들이 지역·산업 맞춤형사업을 원활히 수행할 수 있도록 하기 위하여 해당 교육훈련센터에서 직접 진행하지 못하는 교육훈련과정에 대해서는 협약기업의 수요를 반영하여 파트너 교육훈련센터를 통한 교육훈련을 실시하고 있는데, 2015년 3월 현재 파트너 교육훈련센터로 21개 교육훈련기관이 선정되어 있다.

### 마. 2015년 경기도 지역 인력양성계획의 수립과 보완

경기도 지역 인적자원개발위원회는 2015년 경기도 지역 인력양성계획에 따른 심사를 통해 선정된 공동교육훈련센터들과 함께 재직자를 대상으로 하는 향상훈련의 경우 125개 과정에 4,922명을 훈련할 계획이며, 채용예정자를 대상으로 하는 양성훈련의 경우 53개 과정 1,590명을 대상으로 훈련을 실시하고 취업지원을 할 계획이다.

하지만 이러한 올해 인력양성계획은 수시로 보완할 예정이다. 연중 권역별 분과위원회 등을 중심으로 한 상시 수요 조사를 통해 각 지역 및 산업별로 추가로 필요한 훈련과정은 개설하거나 또는 교육훈련 인원을 조정할 것이며 과잉 또는 부실한 과정은 축소하는 등 주기적으로 교육훈련 공급 인원을 조정하여 나갈 예정이다.

### 바. 산업별 협의체 및 교육훈련기관과의 협의체 구성을 통한 협의와 조정

경기도 지역 인적자원개발위원회는 2014년 하반기 지역 내 산업별 협의체와의 간담회, 국가인적자원개발 컨소시엄 운영기관 간담회 개최를 통해 지역 내 각 산업에 대한 인력양성 동향과 직업능력훈련 전반에 대해 의견과 정보를 공유하고 이들 기관과 협의체를 구성하였다.

2015년에는 지역 내 산업별 협의체 및 국가인적자원개발 컨소시엄 운영기관 이외로 고용노동부의 직업훈련을 실시하는 기관들을 포함한 협의체로 확대하여 지역 내 훈련 공급을 파악하고 지역산업 수요와 연계하여 지역 내 인력양성을 협의하고 조정할 계획이다.

### 사. 교육훈련센터의 교육훈련 질 관리, 지원 및 취업지원 강화

그간의 인적자원개발위원회 운영과정에서 지역 인력양성계획에 따라 선정된 교육훈련센터들에

대한 위원회 차원에서의 관리와 지원이 미흡한 것으로 나타났다. 더구나 2015년에는 중앙부처나 한국산업인력공단이 아닌 지역 인적자원개발위원회의 자체 심사를 통해 선정된 교육훈련기관인만큼 교육훈련센터들에 대한 모니터링과 지원을 체계적으로 실시할 예정이다. 단지 훈련 실적과 과정운영에 관하여 모니터링을 체계화할뿐만 아니라 지역·산업 맞춤형 인력양성사업 취지에 맞는 인력양성이 이루어지도록 세부 권역별 상시 수요 조사와 애로요인 발굴, 인력양성의 조정, 수시과정 개설 지원 등과 관련하여 2016년부터 모든 교육훈련과정에 도입될 국가직무능력표준(NCS) 과정으로의 개편과 관련한 컨설팅까지도 한국산업인력공단 등과 협조하여 지원할 예정이다.

또한 지난 해에는 취업예정자의 훈련 종료 후 취업과 연계하는 부분에서 있어서 역할이 미흡하였는데, 이를 극복하기 위하여 2015년에는 교육훈련센터의 협약기업 관리와 취업지원을 독려하고 지역 내 고용센터, 일자리센터 등과 협조하여 다양한 형태의 훈련수료생 취업지원을 강화할 예정이다.

### 3. 권역별 분과위원회 구성 및 운영

경기도가 서울을 둘러싸면서 넓은 지역에 걸쳐 있고, 특히 지역별로 산업이 다양하고 노동시장의 특성도 다르게 나타나는 점을 감안할 때 경기도 내 권역별 세부 산업수요에 맞추어 인력양성 시스템을 구축하는 것은 대단히 중요하다. 실제로 경기지역을 북부와 남부로만 나누어 살펴봤을 때, 고용서비스나 교육훈련기관 등 직업훈련 및 인력양성에 대한 인프라가 남부권에 집중되어 있어 경기도 전 지역의 균형 있는 관리 및 지원이 필요하기도 하다.

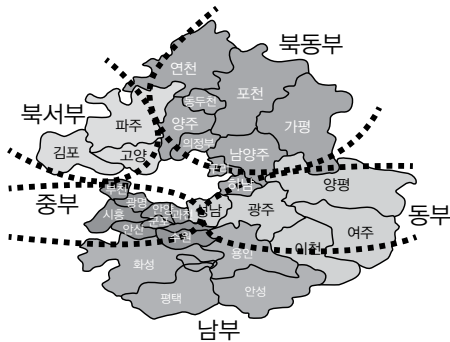
이에 경기도 지역 인적자원개발위원회는 경기도 내 기초자치단체들과 지역 고용노동지청 및 고용센터, 산업별 협의체, 사업주 단체 등과 함께 각 지역의 다양한 의견과 목소리를 현장에서 듣기 위하여 권역별 분과위원회를 기획하여 구성하였다.

#### 가. 분과위원회 구성 방법 및 권역 설정

경기도 지역 인적자원개발위원회는 2014년 하반기 실무협의회 및 본회의, 그리고 지역 전문가들의 의견을 바탕으로 경기도 31개 시군을 5개의 권역으로 구분하여 분과위원회를 구성하였다. 권

역은 경기지역의 산업구조, 지역 노동시장권, 행정구역, 고용센터의 관할지역과 지역행복생활권 등 5개 지표를 종합적으로 고려하여 설정하였다.

그림 3. 경기도 지역 인적자원개발위원회 5개 권역



권역	세부지역(31개 시군)
북서부	파주시, 고양시, 김포시 (3개)
북동부	양주시, 동두천시, 의정부시, 포천시, 연천군, 남양주시, 구리시 (7개)
동부	성남시, 하남시, 광주시, 양평군, 가평군, 이천시, 여주시 (7개)
남부	용인시, 오산시, 화성시, 수원시, 평택시, 안성시 (6개)
중부	의왕시, 군포시, 안양시, 과천시, 시흥시, 안산시, 광명시, 부천시 (8개)

### 나. 분과위원회 위원 구성

권역별 분과위원회는 각 31개 시군구의 일자리 정책 관련 과장, 대표 고용노동지청 과장, 산업인력공단지사 센터장, 주요 산업별 협의체 간부, 지역상의 중간 간부급으로 구성하였으며, 위원수는 권역의 기초지방자치단체의 수에 따라 9명에서부터 16명까지 있다. 향후에도 위원 구성은 해당 권역의 분과위원회 추진 여건에 맞추어 탄력적으로 운영할 수 있도록 하고 있다.

### 다. 분과위원회의 주요 역할 및 운영

권역별 분과위원회는 각 권역별로 필요로 하는 인력에 대하여 상시적으로 수요 및 공급을 조사하며, 권역별 거점 우수 교육훈련센터 및 추가 교육훈련과정을 제공할 기관을 발굴하고, 권역별로 일자리 현안 및 인력양성과 관련하여 상시적으로 논의하고 지역 본위원회, 경기도 일자리정책과, 고용노동부 등에 건의하는 역할을 하고 있다.

분과위원회는 이제 막 구성하여 운영을 시작한 만큼 구체적인 분과위원회에 대한 운영지원 방식이나 운영계획이 마련되지 않아 일정기간 동안은 인적자원개발위원회 사무국에서 운영을 지원 하되, 향후 권역별 분과위원회 운영을 위해 필요한 운영비, 인력 등 행정적인 사항은 고용노동부

등과 협의하여 지원하도록 할 예정이다.

또 분과위원회의 상시적인 활동 등 분과위원회를 활성화하기 위해 위원회의 상임위원에 준하는 역할을 할 수 있는 전문위원을 배치하고 있다. 현재 권역별 분과위원회의 전문위원은 해당 권역을 잘 이해하고 고용노동부의 정책과 사업 경험이 있는 해당 지역대학 교수 4명, 지역 연구기관 대표 1명이 5개 권역을 각각 맡고 있다.

### Ⅲ. 지역·산업 맞춤형 인적자원개발의 방향과 과제

현재 지역별 인적자원개발위원회를 중심으로 한 지역·산업 맞춤형 인력양성사업은 그간의 중앙정부, 공급자 중심의 인력양성을 지역과 산업현장 수요자를 중심으로 전환하려는 노력의 일환이다. 이미 살펴보았듯이 이는 수요 조사 → 훈련기관 선정과 훈련실시 → 채용, 상담·컨설팅 및 지원서비스에 이르는 지역단위의 인력양성 서비스를 패키지로 제공하는 파트너십 기반의 거버넌스이기도 하다.

현 단계에서 볼 때, 지역인적자원개발위원회의 기능은 다음과 같이 7개로 요약할 수 있다. ① 지역의 인력 및 훈련 수요 조사 실시 및 분석, ② 지역 인력양성계획 수립, ③ 공동교육훈련센터(파트너 교육훈련센터) 심사·선정, ④ 지역 인력양성사업 모니터링, 평가 및 지원, ⑤ 수요 조사 결과를 활용한 지역 내 인력양성사업 연계 및 조정, ⑥ 양성 인력의 공동 채용 사업 등 일자리 지원, ⑦ 일·학습병행제, NCS 등 인력양성 정책사업 지원 등이다.

그러나 이러한 기능에 비추어 볼 때, 지역·산업 맞춤형 인적자원개발은 해결하여야 할 과제가 많이 남아있다.

무엇보다도 지역과 산업 주도의 인력양성 경험이 미천한 우리 현실에서 초기의 시도를 안정적으로 정착·확산시키는 것이 우선이다. 조직이나 활동과 관련하여 지역과 산업 실정에 맞는 다양한 모범적 선도 사례를 만들도록 하고 이를 확산·공유하여야 할 것이다. 경기도의 경우, 전국에서 유일하게 경기 경총 및 상의 대표, 경기노총 의장, 경기도 부지사 등 지역 노사정 4인 공동위원장 체제를 중심으로 한 지역 파트너십을 형성하고 있으며, 위원회의 구성에서 산업별 협의체 등 산

업계 비중을 과반으로 늘리고, 경기도 전 지역에 대한 균형 있는 관리 및 지원을 위하여 산업구조, 행정구역, 노동시장권 등을 고려하여 5대 권역별 분과위원회를 구성하여 운영하고 있다. 정기 수요 조사를 보완하는 상시 수요 조사를 체계적으로 실시하고 있기도 하다. 이러한 사례는 다른 지역에서도 벤치마킹할 만하다고 본다. 아울러 지역·산업 맞춤형 인력양성사업 및 지역 인적자원개발 위원회에 대하여 고용노동부 이외의 타 부처를 비롯한 지역 내 산업계, 지역주민들에게도 아직 생소한 부분이 많기에 홍보를 지속적으로 강화하여야 할 것이다.


또한 지방자치단체, 고용노동지청과 고용센터, 산업인력공단 지부·지사, 폴리텍 대학, 일자리 센터 등 고용지원센터 유관 기관과 역할 분담, 업무 연계 및 협조체제 구축 방안이 시급히 마련되어야 한다. 앞의 7개 기능과 관련 사업에 대하여도 시스템이 갖추어져 있지 않아 사업을 본격적으로 시행함에 있어 혼선과 비효율이 초래될 수 있다. 예를 들면, 지역 내 중복되는 인력양성사업을 어떻게 식별하고 조정 또는 연계할 것인지, 양성된 인력을 채용으로 연계하기 위한 시스템은 무엇인지 등이 아직 불명확하다. 사무국의 전문성을 포함하여 인적, 물적 인프라를 안정적으로 구축하는 것도 시급하다.

이외에도 세부적인 사업 수행에서도 선결되어야 할 과제들이 있다. 먼저 수요 조사 및 이에 기초한 인적자원개발위원회를 통한 훈련 공급의 위상 설정이다. 경기도의 경우 현재 경기도 인적자원개발위원회가 관할하고 있는 직업훈련 공급은 경기도 전체 직업훈련 공급의 10분의 1 정도이며 이는 인적자원개발위원회의 수요 조사 결과를 기초로 결정되고 있다. 이와 같이 현재 지역 인적자원개발위원회에서 실시하고 있는 정기 및 상시 수요 조사는 지역 내 기존 직업능력개발훈련사업 모두를 포괄하는 전체 훈련 수요에 대한 조사인데, 인적자원개발위원회가 선정 또는 조정하여 공급하고 있는 직업훈련은 극히 일부만을 포괄할 뿐이다. 이러한 구도하에서 인적자원개발위원회의 직업훈련 공급은 지역 내 전체 훈련 공급을 부분적으로 보완하는 역할에만 머물게 될 것이며, 이는 지역의 인력양성사업이 산업 맞춤형으로 이루어지도록 하는 데 한계로 작용할 것이다. 따라서 지역의 실업자 및 재직자 훈련의 전체적인 공급이 인적자원개발위원회의 수요 조사를 기반으로 하여 결정되도록 하는 시스템이 빠른 시일 내에 마련되어야 하는데, 이는 4월에 발족할 직업훈련심사평가원과 지역별 인적자원개발위원회 사이의 적절한 역할 분담과 연계를 통하여 이루어져야 할 것으로 보인다.

지역·산업 수요에 맞는 인력양성을 지원한다는 취지에서 보면 수시로 지역의 인력에 대한 수요를 파악하여 그에 맞는 인력을 공급하도록 하는 상시 수요 조사가 활성화되어야 한다. 또한 지역 인적자원개발위원회에서 실시하고 있는 지역 내 여러 중앙부처, 지방자치단체, 사회단체, 민간단체의 교육훈련 공급 현황 분석이 단지 현황분석에서 끝나는 것이 아니라 지역 내 다양한 수요와 비교하여 공급의 문제점을 진단하고 이를 개선 할 수 있는 구체적인 방안을 수립하는 것으로 연결할 필요가 있다.

지역의 수요 및 공급 현황 분석을 교육훈련기관에 전달하더라도 실제 교육훈련과정으로 연계되는 부분이 미약한 경우가 많기에 이에 대한 인적자원개발위원회 자체의 적극적인 가이드라인 제시가 필요하다. 또한 지역 전체적으로 보면, 교육훈련기관들이 일부 지역에 치중되어 있는 경우가 많기에 인적자원개발위원회는 필요한 교육훈련센터가 없거나 있더라도 실제 공급측면에서 훈련공급이 미약한 지역은 권역별 분과위원회 등을 통하여 훈련기관을 발굴하고 훈련센터를 육성하는 것이 필요하다. 또 운영성고가 우수한 교육훈련센터에 대해서는 인센티브를 주고, 훈련실적이나 수요를 반영한 훈련과정 개설 등이 미흡한 훈련센터들은 컨설팅 지원 및 페널티를 줄 수 있는 권한을 인적자원개발위원회 차원에 부여할 필요가 있다.

2015년은 지역 인적자원개발위원회가 구성된 지 3년차가 되는 해인만큼 기존의 공급자 중심의 교육훈련에서 수요자 중심의 교육훈련으로 전환함에 있어서 가시적인 성과를 보여야 할 시점이다. 이에 맞추어 위원회의 역할 설정부터 중장기적인 계획을 수립하고 그에 따른 전략과 추진과제들을 실행해 나가야 할 것이다. 위원회 자체적으로 중장기 계획을 수립 한 후 연차별 시행계획에 맞추어 적절히 추진해야 할 것이다. 이를 위하여 경기, 부산, 대전에서 최근에 시범적으로 수립한 지역별 중장기 인력양성계획을 참고하여 모든 지역별 인적자원개발위원회가 계획을 수립하도록 할 필요가 있다.

모처럼 본격적으로 태동하고 있는 지역·산업 맞춤형 인적자원개발사업이 안정적으로 발전하여 그간의 인적자원개발의 한계를 극복하고 보다 성숙한 단계로 나아갈 수 있도록 정책 관계자와 전문가들이 지혜를 모아야 할 때이다. 

### 참고문헌

- 경기개발연구원 내부자료(2014). 「경기도 취업자 수 증가 전망 (2014~2017)」, 경기개발연구원.
- 경기대학교 산학협력단(2014). 『지역·산업 맞춤형 인력양성을 위한 경기도 직업능력개발 종합계획』, 한국직업능력개발원.
- 경기도 인적자원개발위원회(2014). 『2014년 경기도 지역 인력 및 훈련 수요 조사 총괄보고서』, 경기도 인적자원개발위원회.
- 경기도 인적자원개발위원회, 본 위원회, 실무위원회, 분과위원회 등 회의자료.