

제1회 국가인적자원위 회의 주재

여러분, 수고들 하셨습니다. 여러 가지 바쁜 일정에도 불구하고 참석해 주신 분들께 대단히 감사드립니다. 그리고 많은 정책을 준비하고, 보고하고, 사전에 준비해서 토론에 참여해 주신 분들께 감사드립니다.

오늘 보고된 정책은 앞으로 이대로 추진하겠습니다. 참여정부 기간 중에는 채택만 하고 또는 출발만 하고 완성은 못하는 일이 더 많을 것이라고 생각합니다. 오늘 이 자리에서 문제 제기가 됐고 여러 가지 걱정해주신 의견뿐만 아니라, 정책 수행과정에서 발생할 수 있는 여러 긍정적인 또는 부정적인 효과들의 양면성을 잘 저울질하고, 또 생각하지 못했던 어떤 현상이 발생하지 않도록 충분히 의견을 수렴하고 토론을 거치고 논리적 검증을 거쳐서 정책을 채택하고 추진하도록 하겠습니다.

추진과정이 검증...성공적인 정책은 살아남게 돼있어

특히 약속하지 않더라도 정책이라는 것은 가다가 적절하지 않으면 좌절되게 돼 있습니다. 추진하다가도 적절하지 않으면 도태되게 돼 있습니다. 그래서 성공적인 정책만 살아남게 돼 있습니다.

그동안 민주주의가 활성화돼 있지 않고 정책의 수요자 또는 일반 국민들의 의견이 활발하게 개진될 기회가 없고, 또 정책 수행에 관해서 영향을 미칠 수 있는 그런 기회가 별로 없었을 때는 나쁜 정책도 그냥 계속 갔습니다만, 이제 세상이 바뀌어서 부작용이 많고 적절하지 않은 정책은 걸리게 돼 있습니다. 장애에 부딪치게 되어 있습니다. 그래서 무리하게 가져갈 수는 없습니다. 그 점에 대해서 큰 걱정 안 하셔도 좋으리라고 생각합니다.

다만 한 가지 제가 부탁드리고 싶은 것은, 어느 정도 부작용이 예상되더라도 한번 해보고 검증해 보는 것, 그것은 중요하다고 생각합니다. 왕왕 의견이 서로 다른 사람끼리 아주 작은 부작용을 놓고 대단히 독단적인 주장으로 ‘절대 하면 안된다’ 이렇게 가로막아 버려서 긍정적인 효과가 분명하게 예측되는 데도 해보지도 못하고 시일을 끌거나 그냥 죽여 버리는 정책들이 있습니다. 그런 것이 우리 사회 발전에 상당히 많은 지체요인으로 작용하는 경우가 있다고 생각합니다.

그래서 의견이 조금 다르더라도 나라 망칠 큰 부작용 아니면 해보고, 하다가 아니면 수정하고, 그래도 아니면 폐기해도 되는 정책들이 참 많이 있다는 것, 그런 점을 좀 너그럽게 수용들 해주시면 좋겠다고 생각을 합니다.

우선 오늘 주제는 인적자원입니다. ‘인적자원이 국가경쟁력이다’ 이 점에 대해서는 이미 사회적 합의가 이루어져 있는 것이라고 생각합니다. 누구도 이의를 제기하지 않으리라 생각합니다. 다만 내용적으로 강조하는 데는 한두 가지 흐름이 있는 것 같습니다.

‘세계 최고 수준의 일류 인력만이 국가경쟁력이다’ 이렇게 강조하시는 분들도 있고, 또 ‘그쪽은 할 만큼 하고 있으니까 오히려 인적자원 양성에 있어서 기회균등이 더 중요하다’ ‘그 사람들을 함께 끌어안고 가지 않으면 총체적인 국가 인적자원은 결코 성장할 수 없다’ 이런 견해를 가지고

기회균등을 강조하는 견해가 있습니다.

일류인력 양성, 기회균등 모두 성공해야 인재강국

이 두 개는 실제로 우리가 인적자원 정책을 수행해보면 어디에서 경계가 갈라지는지 분명치 않습니다. 연속되어 있는 것이고, 또 어느 나라든 어느 한 가지만 강조할 수는 없는 일입니다. 두 가지 모두 성공할 때라야 진정한 의미에서의 인적자원의 강국, 그야말로 인재강국이 되는 것이죠.

인재라는 개념을 천재, 수재 말고 그냥 보통 사람들의 재능까지 다 포함하는 게 맞다고 생각합니다. 그와 같은 두 가지를 통합시키지 않으면 보편적 인적자원, 어쩌면 오히려 열악한 환경에 있는 사람들의 인적자원까지 함께 양성하는 정책으로 가지 않으면, 통합하지 않으면 사회통합이 궁극적으로 어렵습니다. 그런 사회가 20년, 30년 지나가면 심각한 균열과 갈등 때문에 또 다른 측면에서 우리사회 전체의 경쟁력이 무너지거나 엄청난 비용을 지불해야 될지 모른다는 점을 인식하고 두 개념을 통합시켜 가는 것이 필요하다고 생각합니다. 모든 정책의 추진과정에서 그런 점을 유의해 주시기 바랍니다.

또 한 가지 조금 걱정은, 말로는 ‘인적자원이 자산이다’ 하면서도 실제로 요즘 대기업들 요구를 보면 인적자원보다는 정부의 경기부양책이라든지 요소투입정책이라든지, 말하자면 옛날에 해 왔던 물량투입 위주의 투자 정책 같은 것을 계속 얘기하고 있는 사람들이 있는 것 또한 현실입니다. 이 점에 있어서 우리 가치와 현실을, 이론과 현실을 따로 생각하는 경향에 대해서 저는 좀 걱정을 가지고 있습니다.

어떻든 이와 같은 문제들이 있기는 하지만 우리가 그것을 함께 통합하고 극복하면서 결국 국가경쟁력 전략을 모두 함께 힘을 합해서 추진해 가야

된다, 이 점은 누구도 의의가 없으리라고 생각합니다.

교육정책이 있는데, 오늘 인적자원정책이라고 이름 붙여서 보고하고 토론했습니다. 무엇이 다른가. 대개 내용을 보면 교육정책을 얘기한 것으로 느끼는 분들도 계실 것입니다. 이것을 조금 얘기해야겠습니다.

‘교육부’ 만 있고 ‘인적자원부’ 는 없었던 상황 개선

교육혁신위원회가 있는데 인적자원위원회는 왜 또 만들었는가? 교육부와 인적자원부는 무엇이 다른가? 과거에 교육부가 있었습니다. 그것을 국민의 정부에서 교육인적자원부로 만들었죠. 그런데 실제로 교육부의 기능은 참여정부 중반을 넘어설 때까지 교육부만 일했지 인적자원부의 일로서는 두꺼운 몇 개의 보고서가 나온 것 이외에 실제 정책에서 큰 변화를 주지 못했습니다. 들여다보면 교육부 안에 교육담당 부서, 국·과, 본부도 있고 있는데, 인적자원 담당 부서는 실제로 없었습니다. 교육만 내내 했던 사람이 인적자원 업무가 될 리가 없죠. 그래서 최근에 교육인적자원부 내에 교육담당 부서와 인적자원 부서가 따로 만들어졌습니다. 인적자원부서를 신설했습니다.

‘또 정부 공무원 숫자 늘리냐?’ 는 비난도 있겠지만, 인적자원 정책이라는 것이 교육 정책과는 달리 필요하다는, 필요가 있고 공감도 있어서 인적자원부가 된 것이면 거기에 맞는 일을 해야 된다, 일을 하는 데 맞는 조직이 필요하다고 해서 만들었습니다. 그런데 이거 만드는 데 몇 년이 걸렸습니다. 참으로 고통스러운 세월이었습니다. 교육부에 인적자원부서 하나 만드는 데 몇 년이 걸렸습니다.

인적자원본부의 책임자 직급을 어떻게 할 거냐, 우리는 차관급을 요구했는데 1급으로 깎였습니다. 차관급이면 어찌고 1급이면 어떻습니까만, 교육인

적자원부의 업무는 앞으로 여러 부처의 인적자원 요소, 정책, 전략들을 전부 통합해서 종합적인 인적자원 정책을 세워 나가자는 것입니다. 그러자면 여러 부처의 공무원들과 조정 관련 얘기를 자주 해야 되는 것입니다. 그런데 공직사회 문화라는 것이—꼭 그것이 좋은 것은 아니겠습니다만—직급이 낮은 사람이 여러 부처에게 참석하도록 통보하면 잘 안 오지요. 차관급은 해야 각 부처의 국장들이라도 소집해서 회의라도 할 텐데, 깎아 가지고 1급 해 놔서... 어떻든 그런데도 불구하고 인적자원 조직이 출범하게 된 것을 대단히 아주 다행스럽게 생각합니다. 지금부터라도 열심히 하도록 하겠습니다.

교육혁신위원회가 교육정책에 대해서 잘 하고 있습니다. 교육혁신위원회가 많은 것을 바꾸지 않은 것은 우리 교육정책이 95년도 문민정부의 교육개혁 위원회가 만들어 놓은 교육개혁 방침을 계승해 가고 있기 때문입니다. 크게 많은 변화는 없고, 시행 과정에 필요한 것만 해서 획기적인 뭐가 없는 것처럼 보이지만 열심히 하고 있습니다.

공교육, 성과로 따지면 제일 잘 되는 분야

근데 오늘 인적자원위원회 위원님들 위촉장 드리고 오늘 첫 회의, 기념회의 아니겠습니까? ‘이거 왜 하나?’ 이거지요. 이 점에 대해서, 여기에 이르러 된 배경에 대해서 제 나름대로 조금 더 설명을 드리고 싶습니다.

중등교육이 이렇다 저렇다, 공교육에 문제가 있고, 학생들도 부담이 많고, 학부모들은 사교육비 때문에 허리가 휘고, 이런 문제들이 제기되고 있습니다. 그러나 그럼에도 불구하고 국제 평가에서 교육성과는 대단히 높은 성적을 올리고 있습니다. 예를 들면 2003년도 피사(PISA)의 검증 결과로는 문해 해결력이 1위이고, 읽기는 2위, 수학은 3위, 과학은 4위였습니다. 우리나라가 하고 있는 것 중에 조선, 반도체 등 몇 가지 말고 이렇게 높은 성

적 가지고 있는 분야가 어디 있습니까?

교육 가지고 온 국민이 지금 서로 싸우고 있습니다만, 제가 보기에는 제일 잘되고 있는 거 갖고 싸우고 거 있는 거 아니냐. 제일 잘하고 있으면서 제일 영망이라고 지금 싸우고 있습니다. 문제가 있으니까 싸우겠지만, 이 성과마저 없는 것으로 말해서는 안 된다는 것이지요. 학교 현장의 선생님들, 그리고 교육부의 정책 담당자들, 모두 열심히 한 결과 아니겠습니까? 그렇게 생각합니다. 물론 지방의 교육청들, 여기에 대해 다들 잘했다고 공 닦음을 해도 괜찮은 것이라고 생각합니다.

거꾸로 대학 교육에 대해서는 여러 가지 평가들이 있습니다. 말하자면 대학이 지성사회를 이끌어가는 역할에서나, 직업사회에 필요한 인력을 공급하는 역할에 있어서나 어느 것이나 평가가 아주 좋지 않습니다. 여기에 우리 교육의 문제가 있는 것이지요. 또 한 측면에서 그 사회의 가치를 추구하고 인문과학의 수준을 높여 나가고 그것이 그 사회 사람들의 인성과 지성의 수준을 높여 나가는 것은 그것대로의 일이고요.

학생의 수급 불일치가 인적자원의 가장 큰 문제

지금 당장 제일 급한 것은 대학 졸업한 사람이 직장에 맞질 않는다는 것이지요. 교육을 잘못 시켰는지 잘 시켰는지 모르지만, 맞지 않으니까 여기에 심각한 문제가 생기는 것입니다. 이 점을 어떻게 할 거냐. 대학교 졸업생이 우리 경제계의 요구에 충족되지 않는다는 점이 첫 번째 문제고, 두 번째는 4년제, 2년제 대학뿐만 아니고 실업계 고등학교를 포함해서 전체 우리 교육조직 속에서 배출되는 학생들의 수급 불일치 문제가 심각합니다.

모든 사람이 다 창조적인 사람이 될 수는 없고, 전체 수준이 높을 수는 있습니다. 또 보다 많은 사람들이 창조적이고 혁신적일 수는 있지만, 모든

사람이 창조적이고 혁신적일 수는 없습니다. 그렇지 않은 사람들 범주도 있습니다. 그러나 그럼에도 불구하고 자기 일에 성실하고 능률이 높은 많은 사람들이 여러 계층에서 필요한데, 이 부분이 지금 불일치하고 있는 것을 어찌지 못하고 우리는 바라보고 있는 것입니다.

여기에 인적자원의 수급 문제, 광의에 있어서 불일치가 있습니다. 지금 이 불일치로 인한 고통의 문제가 아니고, 소위 인적자원의 효율적 이용이 불가능함으로써 미래에 국가발전과 경쟁력 향상에 큰 걸림돌이 될 것이라는 자각이 발생했고, 그 자각에 기초해서 교육부에다 인적자원부라는 이름을 추가한 것입니다. 아마 제 생각에는 현상에 비해서 이름 붙는 데 한참 걸렸고 조직 만드는 데 또 한참이 걸려서 매우 더딘 속도가 아닌가 그렇게 생각합니다.

이것을 어떻게 해결해 보자는 것이지요. 근데 교육부에서 아무리 인적자원의 미래 수요를 파악하려고 해도 하기 힘든 일입니다. 정부 전체가 다 달려들어도 인적자원의 미래 수요를 합당하게 파악한다는 것은 정말 어려운 일이라고 생각합니다. 일년에 수천 개씩 직업이 생기고 수천 개의 직업이 없어진다고 하는 격한 변화의 시대였으니까요. 산업의 구조 변화가 빠르고 따라서 직업의 변화도 빠르니까 이 문제가 전 정부가 다 덤벼들어도 정확한 예측을 하기는 참 어려운 일이라고 생각합니다.

저는 학계, 산업계, 정부 모두가 그들이 가지고 있는 정보를 전부 모아 놓고 교환하면서 서로 치열한 토론과 엄밀한 검증들을 거쳐서 미래를 개척해 나가야 된다고 생각합니다. 그렇게 하기 위해서는 교육부, 교육혁신위와는 다른 새로운 조직이 필요합니다. 그래서 오늘 이 자리에는 정부위원으로 행정 각 부 장관이 거의 다 모였습니다. 산업부문을 관리하면 자연스럽게 인력에 관한 관심을 가져야 하니까 산업부문에 걸리는 모든 장관들이 지금 다 와 계십니다.

학계, 산업계, 정부가 함께 수급 불일치 해법 모색해야

학계에서 여러분 오셨습니다. 교육현장에 서로 정보를 교류하면서 수요에 기반 한 분석과 연구를 통해 끊임없이 교육현장의 변화를 함께 추구해 가야 되겠다, 그것이 교육인적자원부의 설립 취지라고 생각합니다.

정부가 대학교육의 방향을 이리 가라 저리 가라 할 수 있는가라는 점에 대해서 많은 사람들이 문제제기를 할 수 있으리라 생각합니다. 그러나 정부가 지시하고 요구하는 것으로만 보시지 말고, 정부도 지금 답답합니다. 최종적으로 대학교육은 자율이지만 대학교육의 성공과 실패에 대한 책임을 국민들은 정부에게 묻고 있습니다. 또 어느 나라에서도 정부의 기본적인 정책방향은 교육에 영향을 미치게 돼 있습니다. 그래서 간섭하나 안 하나 이런 방법이 아니라, 주거나 받거나 서로 머리를 맞대고 함께 해 오시면서 좋은 답을 찾아냅시다. 이것을 인적자원위원회의 앞으로 운영방향으로 삼아주시면 고맙겠습니다.

그렇게 해서 크게 수급의 불일치 문제에 대한 답을 내놔야 됩니다. 정부 아니라도 대학은 이미 변화를 요구받고 있는 시대가 됐습니다. 옛날에는 아마 교육의 공급자가 갑의 위치에 있었다고 한다면 점차 을의 위치로 돌아가고 있는 상황이기 때문에, 대학은 정부 아니라도 스스로 변하게 될 것입니다. 정부는 거기에 하나의 실마리를 제공해 방향 전환에 도움을 주고, 또 그리로 가는 데 건너야 할 다리, 재정과 같은 사안에 적절한 지원을 제공하는 협력 관계로 풀어 나가면 좋지 않겠는가 생각합니다.

앞으로 이 문제를 인적자원 면에서 풀어 가는 데 있어서 하나 염두에 두어야 할 문제는 기회균등의 문제입니다. 미래를 멀리 내다보는 교육 전략이고 또 기회균등의 전략입니다. 유아시기부터, 초등학교부터 예방적 투자

내지 선제적 투자라는 관점의 교육정책이 많이 들어 있었는데 이것이 매우 바람직한 보고라고 생각합니다.

제가 모두에 수급의 불일치 때문에 이 위원회가 만들어졌다고 말씀 드렸는데 이런 부분은 조금 다른 문제이기도 합니다만, 그러나 잃어버리면 안 되는 관점을 잘 반영해 주신 것이라고 생각합니다.

교육기회균등, 평생학습 등도 인적자원위 주요 과제

평생학습의 문제를 강조해 주신 것도 역시 중요한 문제라고 생각합니다. 노동부에서 주관하는 고용지원정책이 있습니다. 주로 낙오선상에 있는, 점차 서열이 도태되고 있는 사회적 계층을 상대로 해서 그 사람들의 직업능력을 향상시키자는 정책입니다. 또 이미 자기 위치를 가지고 있는 사람도 빠른 산업변화에 적응하지 못하면, 산업은 움직이고 직업은 움직이지 않으면 낙오할 수밖에 없기 때문에 변화를 따라잡게 하는 정책입니다. 그래서 고용, 직업훈련 교육을 하고 또 고용지원, 직업 알선, 상담 등등을 지금 정부가 대단히 강화하고 있습니다. 굉장히 빠른 속도로 강화하고 있습니다. 이 부분과의 상호관계 속에서 역할의 적절한 분담과 협력관계가 유지된다면 것을 염두에 두시면서 해 가시면 좋겠습니다.

교육인적자원위원회의 취지를 제가 좀 부연해서 설명을 드려봤습니다만, 이런 포괄적인 관점으로 위원회를 운영하지 못하면 또 옛날 교육위원회로 돌아가 버릴 우려가 있습니다. 교육혁신위원회가 하나 있으니까, 서로 중복되는 부분이 많이 있겠지만 여기는 인적자원 부분에 좀 더 중점을 두어서 운영을 해 주시면 좋겠다, 그렇게 생각합니다.

그리고 서로 다른 생각을 가지고 있는 분들이 많이 있기 때문에 상호 수용이 중요하다는 생각이 듭니다. 사실, 교육 멘토링 같은 것은 실제로 현장

학교에서 별 도움은 안 되고 부담이 된다는 견해도 있으리라고 생각됩니다. 그러나 좀 우호적으로 바라보면, 사람이라는 것은 짧은 기간에 빠르게 훈련하고 적응하게 되고요, 또 대학생들을 위해서도 좋은 경험이 될 수도 있지 않겠습니까? 그래서 별 도움이 안 된다는 부정적 생각도 있을 수 있지만 상호간에 좋은 학습과 훈련의 기회가 되면서 사회 전체적으로 또 흑자를 만들어 낼 수도 있는, 양면성이 있다고 생각합니다.

이런 경우에 저희가 의지하는 것은 항상 성공의 사례입니다. 아무리 해 봐도 성공사례가 나오지 않으면 정책이 자연스럽게 폐기되는 것이지요. 제가 기억하고 있는 것 중의 하나가 일자리 나누기 정책입니다. 사람입국일자리위원회까지 만들어서 한번 일자리 나누기 정책, 근무형태의 변경과 교육학습을 결합시키는 그런 정책을 하려고 노력을 해 보았지요. 그런데 확산이 빠르게 되지 않아서 결국 얼마 전에 위원회 자체가 문을 닫았습니다. 사실상 일은 그 전에 없어져 버렸고요.

그래서 의문이 있는 정책에 대해서는 성공사례가 나오면 계속 확산해 가는 것이고, 성공사례가 나오지 않으면 저절로 없어지는 그런 검증 과정이 있는 것입니다. 제도와 여건에 대해서는 정부가 최선을 다해서 환경이 좋아지도록 노력하겠습니다.

도덕적 각성, 경쟁 통한 유인 등으로 변화 속도 높여야

초·중등도 그렇고 대학교도 그렇고 교육현장에 돈이 필요한 부분이 굉장히 많습니다. 그래서 여건을 조성하고 뭔가 변화를 요구해야 되는데, 정부가 여건도 조성해 주지 않고 생짜배기로 우선 변화부터 하라고 몰아붙이는 그런 경향이 없지 않습니다. 정부가 하고 싶어서 한다기보다 사회적 욕구가 그렇게 강하니까 정부도 그렇게 하고, 또 한편으로는 역시 여건 변화를 빠르게 추진해서 또 많이 바뀐 것도 있습니다.

제도와 여건을 바꾸어 나가는 작업과 함께 현장에서 일하고 반응하는 사람들의 열성이 굉장히 많은 영향을 미칩니다. 그래서 되도록이면 적극적이고 거시적인 관점을 가지고 정책의 성공에 함께 참여하는 사회적 분위기 같은 것이 대단히 중요하다고 생각합니다. 한쪽은 도덕적 각성을 통해서, 한쪽은 경쟁에 의한 유인을 통해서 함께 해나가야 한다고 생각합니다. 모든 사람이 도덕적 각성을 통해서 선량한 행동, 모범적 행동을 하는 것을 기대하기는 좀 어렵고 그렇지 않은 사람에게는 또 다른 방법이 복합적으로 필요하지 않은가 생각이 듭니다.

대학도 경쟁력 강화 위한 전략적 선택 해나갈 때

지금 대학교에서 두 가지 있습니다. 인문분야 또는 기초학문 분야에 대해서 우리 정부 와서 좀 소홀하지 않았느냐. 공학교육에 대한 집중적인 지원에 비하면 좀 소홀한 측면이 있다고 생각합니다. 어쨌든 그럼에도 불구하고 숫자가 줄지는 않은 것 같아요. 지방 학생숫자가 줄지는 않은 것 같고, 공학 교육은 집중해도 지망하는 학생 숫자는 또 줄고요, 그런데 공학교육이라는 것도 공학학교에 계신 선생님들은 공학과 지원 학생 숫자가 주니까 공학 지원이 부족하거나 문제가 있다고 계속 말씀하시는데, 이 점도 한번 검증을 해 봐주시는 게 좋겠습니다. 개념이 혼동되는데요, 숫자 많다고 한국의 공학 수준, 공학 기술, 과학기술 수준이 높아지는 것이냐, 양의 문제냐 질의 문제냐에 대해서 저는 많은 분들로부터 양의 문제는 아니라는 얘기를 들었거든요.

그 다음에 한 사회의 가치와 지성을 이끌어 갈 만한 지성인을 양성하는 문화적 요소와 그 분야에서 세계 최고 수준의 학문적 업적 등의 면에서 인문과학의 위기를 말씀하십니다. 실제로 우리 한국이 숫자 면에서 부족한가, 그 부분에서 학교 스스로 어떤 전략적인 선택이 있어야 된다고 생각합니

다. 모든 대학교를 인문과학의 전당으로 만들 수 없는 문제 아니겠습니까?
이 점에서 상당히 혼동이 있지 않은가 하는 의문을 저는 가지고 있습니다.

그래서 이제는 이공계뿐만이 아니라 인문계도 세계 최고 수준의 인문과학
의 요람, 전당이 되고 싶으면 거기에 학교가 선택을 해야 합니다. 그런데
전부 다 끌어안고, 학과 한 개도 안 줄이려고 하지요. 정원을 한 개라도
안 줄이라고 하지요. 이번에도 지방에 갔더니 자체 내에 정원을 조정해서
하는 것이 적절한 요구인 것 같은데 정원을 더 늘려달라고 합니다. 학교
안에서 정원을 조절해 나가야지, 83%의 대학 진학률을 가지고 있는 나라
에 정원 더 내놓으라고 그러니까 어려운 겁니다. 이미 정부로서는 정원정
책 포기상태 아닙니까?

이런 점에 있어서 그야말로 대학의 자율성을 한번 제대로 발휘해 주면 좋
겠습니다. 대학교라도 정부로부터 비판받고 지적받을 건 지적 받을 수 있
는 것이지요. 제가 오늘 비판하고 지적하는 것이 아니라, 이런 문제에 대
해서 질문하는 것이지요. 이런 것에 대해서 어떻게 생각하십니까?

정부가 만능인 시대는 지나...각 주체의 자기결단력 필요

정부에게만 자꾸 책임을 묻고 정부에게만 자꾸 요구하는 문제에 대해서는
확실한 인식의 전환이 있으면 좋겠습니다. 정부가 만능이 아니라는 것이지
요. 총칼 들고 만능의 권력을 행사하던 정권 시대에 다 해결되지 않았던
문제들이고요. 이제는 민주주의 거버넌스 시대에 걸맞은 각 주체들의 자기
결단력이 필요한 시기 아닌가 합니다.

그렇게 서로 협력하면서 배우는 방법으로 새로운 우리사회 문화 같은 것을
지금부터 조금씩 조금씩 형성돼 갔으면 좋겠습니다. 그렇게 해서 인적자원
위원회가 정말 생산적인 위원회가 돼 주시기를 바랍니다. 감사합니다.