

제77회 국정과제회의 본 보고서(2006.5.24)

동반성장을 위한 평생직업능력개발 체제 혁신

2006. 5. 24



대통령자문
사람입국·일자리위원회
The Presidential Committee on Job Strategy

목 차

I. 정책이력	1
1. 그간의 연혁	2
2. 참여정부의 직업능력개발 정책	3
II. 평생직업능력개발의 개념과 필요성	5
1. 평생직업능력개발의 개념	6
2. 평생직업능력개발의 필요성	7
III. 선진국의 정책사례와 시사점	11
1. 영국	12
2. 미국	13
3. 덴마크	14
4. 시사점	15
IV. 평생직업능력개발의 현주소	16
1. 현황	17
2. 문제점	21
3. 원인	24
V. 비전·목표 및 정책과제	29
1. 비전과 목표	30
2. 정책과제	31
3. 목표인원 및 재정소요	49
4. 기대효과	50

I

정책이력

1. 그간의 연혁

2. 참여정부의
직업능력개발정책

1. 그간의 연혁

□ 1970년대(태동기)

- 1970년대는 우리경제의 급속한 성장기로 성장의 동력이었던 제조업 분야의 기능인력 양성·공급이 시급한 과제로 대두
- 공공훈련기관을 설립하여 정부가 직접 기능인력을 양성하고, 기업에게도 소요인력 양성 책임을 부과(직업훈련의무제, '76)

□ 1980년대(성장기)

- 노동집약적 산업에서 기술집약적 산업으로, 대량생산체제에서 다품종 소량생산체제로 산업구조가 전환
- 다기능·다기술 인력 양성체제로 전환(직업훈련관리공단 설립, '81) 하는 한편, 사업주의 재직자 향상훈련 지원을 확대

□ 1990년대(전환기)

- 서비스업 성장 등 산업구조 고도화와 고학력화로 인한 인력구조 변화에 대응 필요
- 모든 기업·근로자의 직업훈련을 고용보험 직업능력개발사업('95)을 통해 지원하고, 과거 제조업 중심의 일정 규모 이상의 기업에게만 적용되던 직업훈련의무제 폐지('98)
 - 아울러, 외환위기시 실업자 훈련의 대폭 확대를 통해 사회안전망으로서 역할을 강화

□ 2000년대(발전기)

- 새로운 성장동력의 창출과 함께 고용없는 성장, 노동시장 양극화에 따른 직업능력개발 기회의 불균등 해소 필요성 증대
- 생애단계에 걸친 직업능력개발과 중소기업·취약계층 등에 대한 지원을 강화하는 한편, 산·학·연·관 연계를 통한 기술인력 양성 투자 확대

2. 참여정부의 직업능력개발 정책

- 외환위기 이후 기업의 직업능력개발 투자 정체 및 계층간 능력개발 격차 심화 등의 문제 대두
 - 참여정부 들어 중소기업 및 근로자의 자율적 능력개발을 위한 재정지원을 확대하는 한편,
 - ※ 직업능력개발 재정투자(노동부) : 7,655억('02) → 8,584억('04) → 11,563억('06)
 - 노동부 이외의 정부부처에서도 핵심인력 양성 등 직업능력개발을 위한 투자가 활성화
- 직업능력개발 기회 확대 및 형평성 제고를 위한 「직업능력개발 혁신 방안」('05. 4. 6) 수립추진
 - ※ 능력개발사업과 고용안정사업 재정 통합('06.1), 공공훈련기관 개편 및 폴리텍대학 출범('06.3)
 - ※ 분권형·수요자 밀착형 시범사업 : 노사공동훈련, 중소기업학습조직화 등
- 그 결과, 직업능력개발 참여자 증가 등 가시적인 성과 도출

<고용보험 직업능력개발 참여자수>

(단위: 만명)

구 분	2002	2003	2004	2005
참여자수	174	178	209	246

- 그러나, 산업기술 변화에 대응하는 질 높고 종합적인 직업능력 개발서비스는 여전히 부족
 - 기업규모별, 고용형태별 직업능력개발 양극화 현상도 지속

<직업능력개발 정책이력>

	경제·사회적 배경	주요 정책
1970년대 태동기	<ul style="list-style-type: none"> 수출주도형 경제발전 급속한 도시화 등 	<ul style="list-style-type: none"> 국가 주도 신규 기능인력 양성 직업훈련 의무제 도입 ('76)
1980년대 성장기	<ul style="list-style-type: none"> 노동집약 → 기술집약산업 대량생산 → 다품종소량 생산 	<ul style="list-style-type: none"> 다기능·다기술 인력양성 한국직업훈련공단 설립 ('81)
1990년대 전환기	<ul style="list-style-type: none"> 서비스업 등 산업구조 고도화 외환위기시 실업 대란 	<ul style="list-style-type: none"> 기능인력 → 전직종, 양성 → 향상 고용보험도입('95), 훈련의무제 폐지('98) 사회안전망으로서 역할 강화(실업자 훈련)
2000년대 발전기	<ul style="list-style-type: none"> IT등 정보산업 급성장 고용 없는 성장 노동시장 양극화 가속 	<ul style="list-style-type: none"> 신성장산업·평생직업능력개발 강조 산·학·연·관의 연계 강화 중소기업·비정규직 등 지원 확대

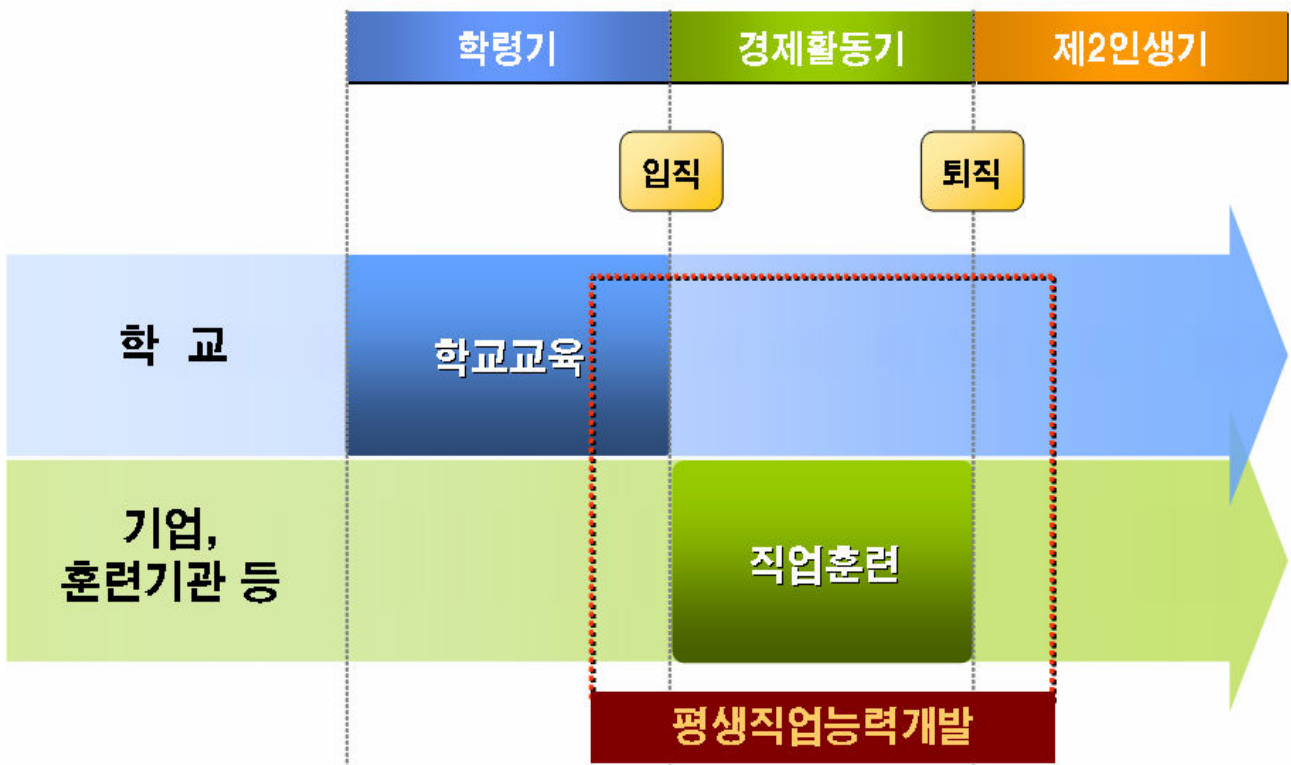
Ⅱ 평생직업능력개발의 개념과 필요성

1. 개념

2. 필요성

1. 평생직업능력개발의 개념

- 주로 경제활동기의 근로자를 대상으로 훈련기관에서 이루어지는 협의의 직업훈련 이외에
 - 학교와 훈련기관을 불문하고 입직준비기와 경제활동기, 제2인생기에 걸쳐 진행되는 취업 및 직무수행능력의 배양과 향상을 위한 교육훈련을 포함
 - ※ 평생직업능력개발 : 생애 전 단계에 걸쳐 직업생활의 영위에 필요한 능력을 개발하고 향상시킬 목적으로 전개되는 교육훈련 및 관련 활동으로서 학교 교육, 평생학습, 연구개발 등을 모두 포함
 - ※ 협의의 직업훈련 : 근로자 및 근로자가 되려고 하는 자의 취업 및 직무수행에 필요한 능력의 배양 및 향상을 위한 교육훈련 및 이와 관련된 활동



2. 평생직업능력개발의 필요성

[1] 혁신주도형 성장의 기반 마련

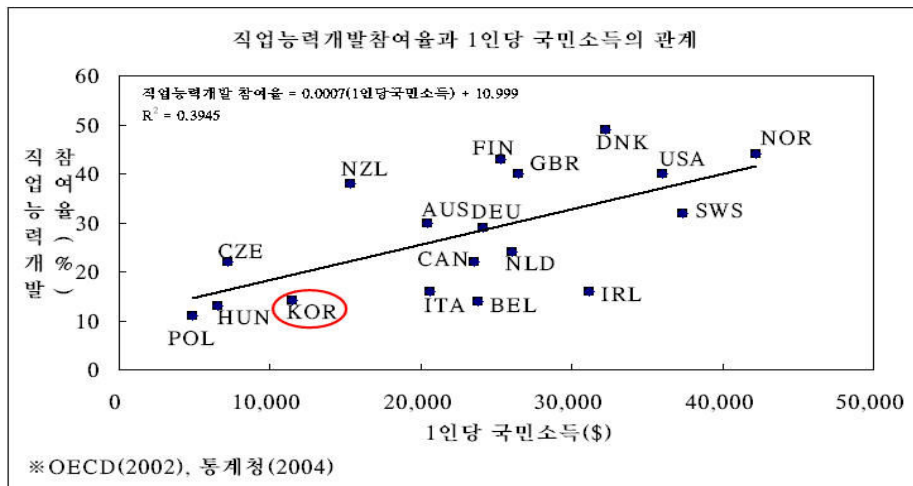
- 세계화와 지식기반경제의 진전으로 인적자본의 축적을 통해 총요소 생산성을 높이는 혁신주도형 성장전략이 요구
 - 우리 경제는 1980년대 이후 요소투입형 성장이 한계에 도달하였으며, 10년째 국민소득 1만불 수준에서 정체
 - ※ 잠재성장률 하락: 7.8%(80년대) → 6.0%(90년대 말) → 5%('05년 예측치)
 - 지속적인 경제성장을 위해서는 총요소 생산성의 성장기여도를 증대시키는 혁신주도형 성장전략이 필요

< 경제발전단계 >

구 분	요소투입형	투자주도형	혁신주도형
경쟁력의 원천	저가의 생산요소	생산공정 효율성	제품혁신 능력
기술의 획득	기술도입	해외 기술의 모방변형	독자개발·산학협력
생산의 범위	노동집약적 조립생산	핵심부품은 해외 의존	산업클러스터
해외시장개척	간접수출(다국적기업)	OEM·자체수출	독자적 글로벌 전략

※ 제1차 국가경쟁력회의('04.11.5)

- 혁신주도형 성장을 위해서는 기술혁신 뿐만 아니라 생산현장에서 지속적인 혁신을 담당하는 근로자의 창의성과 능력 제고가 긴요
 - 일터에서의 지속적인 직업능력개발은 근로자의 질적 능력 향상을 통해 노동생산성을 제고하고, 혁신주도형 성장을 견인하는 핵심 전략



[2] 수평·수직적 이동 지원

- 외환위기 이후 노동시장의 유연화에 따라 고용상태의 잦은 변동 및 실업위험 증가 등 노동이동이 증대

<생산가능인구 대비 노동력 상태 이동 추이>

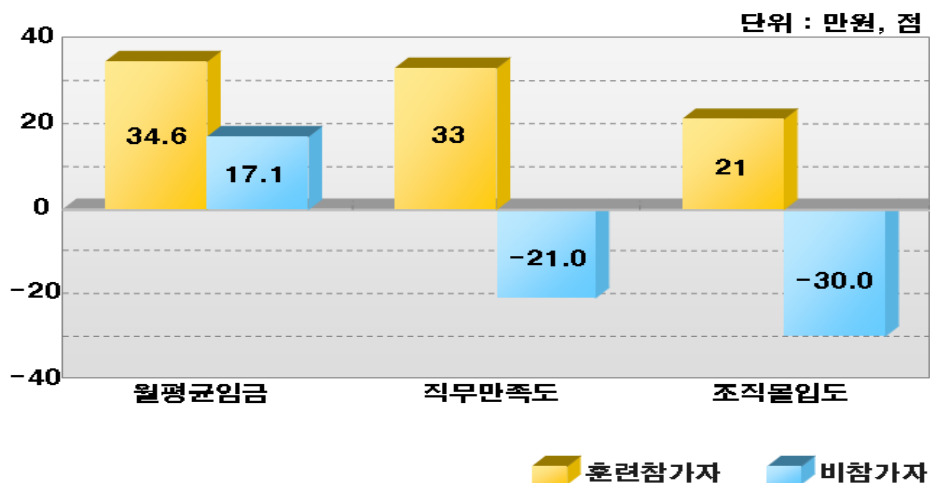
(단위 : %)

구 분	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
월평균 노동력 상태 이동률	3.3	3.5	5.7	5.8	5.0	5.0	4.4	5.0	4.7
연간 실업경험률	4.8	6.3	17.6	14.5	10.3	9.8	7.7	9.5	9.5

※ 한국노동연구원(월평균 노동력 상태 이동률 : 취업/실업/비경활간 이동, 연간 실업경험률 : 생산가능인구중 1년 동안 실업으로 유입된 연인원 비중)

- 취업자의 연간 실업경험률은 23.9%이고, 임금근로자의 월간 이직률은 9.3%에 달하는 등 고용불안 정도가 높음(한국노동연구원, '03.5~'04.5)
- 직업능력개발은 노동이동 증대에 대응하여 근로자의 고용안정성을 제고하는 한편, 직업능력을 갖춘 노동력의 원활한 이동을 지원
 - ※ 노동시장의 유연안정성은 튼튼한 사회안전망과 함께 직업능력개발을 통한 원활한 노동이동과 고용안정성의 동시 확보가 핵심 요건
 - 아울러, 근로자의 직업역량을 제고하여 임금 상승 등 노동시장의 성과를 제고

훈련 참가에 따른 성과 격차('03, '04 비교)



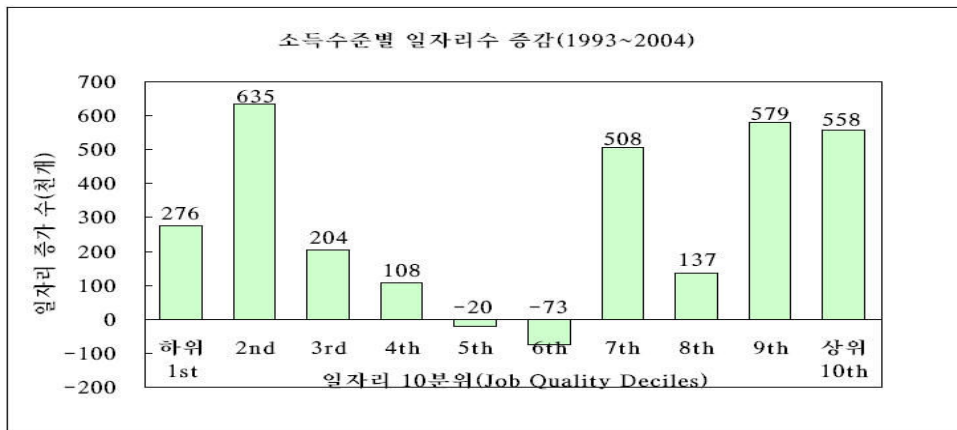
※ 한국노동연구원 패널조사

[3] 노동시장 양극화 극복과 사회통합 실현

□ 글로벌 경쟁의 격화와 급속한 기술진보로 고숙련 노동의 가치는 증가하는 반면, 저숙련 노동의 가치는 하락하는 노동시장의 양극화 발생

※ 고숙련 근로자 : 고용안정·고임금 vs 저숙련 근로자 : 고용불안·저임금

○ 우리나라도 중간수준의 일자리는 감소하고 고소득 및 저소득 일자리는 크게 증가하는 고용구조의 양극화 경향



※ 한국노동연구원(전체 취업자 기준)

○ 근로빈곤층의 증가와 함께 저임금근로자의 높은 비중 등 고용과 복지의 선순환이 약화

※ 근로빈곤율(최저생계비 이하) : '97 3.9% → '04 6.0%(통계청, 도시근로자가구조사)

<저임금근로자 비율>

구 분	한국	미국	네덜란드	독일	프랑스	덴마크
저임금 근로자 비율 (중위임금 2/3 이하)	26.8	24.9	16.6	15.7	15.6	8.6

※ 한국노동연구원(한국·미국은 2005년, 네덜란드·독일·프랑스·덴마크는 2000년)

□ 일자리 수의 증대만으로는 노동시장의 양극화 문제를 해결할 수 없으며, 직업능력개발을 통한 「고숙련 → 고생산성 → 고임금」 전략이 고용의 기회와 질을 높여 조화로운 사회통합을 가능케 함

[4] 저출산·고령화 사회에 대비하는 잠재인력 개발

□ 저출산·고령화 사회의 도래로 생산가능인구의 점차적 감소가 예상

○ 우리나라의 합계 출산률은 1.16('04)로 일본의 1.29보다도 낮으며, 생산가능인구(15~64세)도 2016년 이후 감소할 것으로 전망되어 노동력 부족 예상

※ 65세 이상 인구의 비중은 2018년에는 14.4%로 고령사회로 진입할 전망이며, 2026년에는 20%를 넘는 초고령사회로 진입

<연령계층별 생산가능인구 추이>

(천명, %)

구분	2000	2005	2010	2020	2030	2050
생산가능인구	33,702	34,671	35,852	35,838	31,892	22,755
(총인구대비)	(71.7)	(71.8)	(72.8)	(71.7)	(64.7)	(53.7)
15~24세	7,697	6,908	6,468	5,547	4,266	3,235
25~49세	19,816	20,661	20,428	18,395	15,763	10,295
50~64세	6,189	7,102	8,956	11,897	11,863	9,225

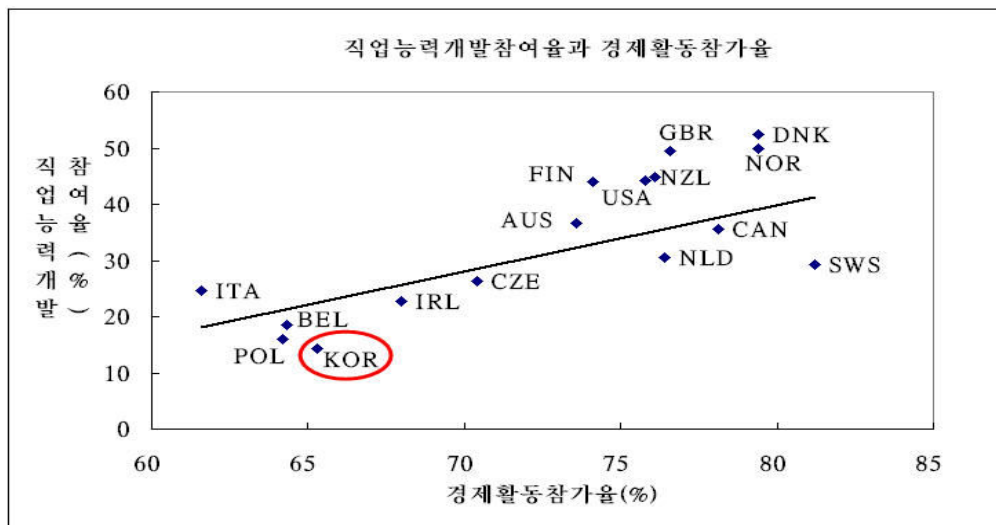
※ 통계청

○ 여성(pink collar)·고령자(grey collar) 등 잠재인력의 경제활동 참가율을 높이지 않는 한, 구조적인 인력부족에 직면

※ 여성 경제활동참가율(2004, OECD) : 한국 53.9%, OECD 평균 60.1%

※ 고령자 경제활동참가율(통계청) : 68.3%('97년) → 64.9%('04년)

□ 직업능력개발은 잠재인력의 취업능력을 제고하여 경제활동 참가율을 높이고 안정적인 노동력공급을 통해 지속가능한 성장을 뒷받침



※ 2003년 경제활동참가율 기준(OECD, 2004).

Ⅲ 선진국의 정책사례와 시사점

1. 영국
2. 미국
3. 덴마크
4. 시사점

1. 영 국

2003년부터 직업능력개발을 국가적 과제(Skills Strategy)*로 설정하고 혁신 추진

* 영국근로자의 시간당 산출량이 미국독일프랑스보다 25% 이상 뒤떨어지는 원인을 “낮은 숙련수준”으로 분석하고, 국가차원의 “직업능력개발 전략”을 수립

- 파트너십(정부·사업주·훈련기관·노동조합)을 통한 수요자 중심의 능력개발 전략을 수립·추진
 - 노사정 및 훈련기관 등이 참여하는 국가숙련연합(Skill Alliance)을 결성하여 노동시장 주체들의 협력 극대화
 - ※ 유니언 아카데미(Union Academy)('06 추진중): 노조학습위원 교육훈련, 고품질훈련센터 건립, 노조원 교육프로그램 지원 등의 역할 수행
 - 산업별 고용주단체로 기업숙련 네트워크(Skills for Business Network)를 구축하여 숙련수요 파악과 직업능력 검정기준 설정
 - ※ 고용주단체와 개별 기업 간에 산업숙련협약(Sector skills agreements) 체결
- 국가 경쟁력 제고를 위해 청년층 및 저숙련 근로자를 위한 능력개발에 중점
 - 세계적 수준의 기술 습득을 위한 ‘능력개발 향상’(FE Reform, '06.3) 추진
- 수요자(사업주·산업·개인)의 훈련수요에 적합한 프로그램을 지원하는 맞춤형 훈련 제공
 - ※ 생산적 훈련(Train to Gain) : 경험있는 훈련중개인(Skills Broker)이 기업 훈련 수요를 분석 후, 훈련프로그램 연결 서비스
 - ※ 국가기술아카데미(National Skills Academies) : 사업주 수요에 따라 우수훈련 기관과 협력하여 고품질·전문 훈련프로그램 제공
- 새로운 정책개발 보다는 직업능력개발 관련 프로그램간 통합·조정과 유관 기관들의 조정·협력을 통해 효율화 도모

2. 미 국

인력투자법(WIA,1998) 원스톱센터를 통한 고용·직업훈련 통합 서비스 제공

□ 각 지역에 원스톱 센터를 설치(3,400개)하여 효율적이고 체계적인 직업훈련 프로그램을 제공

- 원스톱센터는 모든 공공훈련 프로그램을 하나로 통합하는 물리적 장소로서 약 17개의 프로그램을 통괄하여 구직자의 다양한 요구에 부응
 - ※ 구직자들은 훈련프로그램을 선택하고 결정하는 과정에서 심층상담을 통해 다양한 정보와 도구 등을 활용하여 훈련서비스를 제공받음
- 고용 및 훈련프로그램이 원스톱센터를 통해 전달되도록 일원화하여 전달체계의 효율성을 높이고 “고용-훈련-복지”에 이르는 체계적 서비스 제공

□ 인력서비스에 대한 보편적 접근성 제고

- 원스톱센터 내에 「취업정보 제공-심층상담-직업훈련」 3단계로 이루어진 단계적인 맞춤형 서비스 제공
- 모든 성인을 대상으로 하며 단계에 따른 체계적 이행과정 관리로 취업가능성 제고
- 직업숙련 및 적성을 평가하는 전문가를 고용하고, 훈련정보시스템(Customer Report Systems, CRS)을 개발하여 훈련선택을 용이하게 지원

□ 수요자의 선택권 강화를 위해 개인훈련계좌제(ITA) 실시

- 바우처(Voucher) 형태의 훈련비 지급방식으로 수요자 스스로 우수한 훈련기관 및 프로그램 선택
 - ※ 수요자의 선택권 및 시장메커니즘이 강화되어 인력개발활동의 효율성 증진
- 심층 훈련상담을 통해 지역 인력수요 정보를 상세 제공하여 취업 효과 극대화

3. 덴마크

유연안정성을 달성하기 위한 황금삼각형 모델(Golden triangle)*의 한 축으로서 직업능력개발 강화

※ 유연한 고용 제도, 사회보장체제에 있어서 폭넓은 복지 제도, 적극적 노동시장정책

□ 적극적 노동시장정책으로 직업능력개발 강조

- 파트너십 제도화 : 고용주, 훈련참여자, 교육기관, 훈련기관, 지역사회 등의 참여에 기반한 훈련시스템 설계
- 유연한 훈련시스템 : 산업현장의 수요, 훈련참여자의 기호변화 등을 즉각적으로 반영할 수 있는 시스템 구축
- 사회통합적 훈련시스템 : 사회적 약자, 취약계층에 대한 훈련참여가 실질적으로 증진될 수 있도록 시스템 설계
- 목표에 의한 관리시스템 : 대상별 훈련분류체계를 지양하고 인력양성목표에 대응한 훈련시스템 구축
 - ※ 인력수급 실태에 기초하여 훈련을 통해 육성하고자 하는 인력의 대상, 규모 등을 명시

□ 실업자의 적극적인 훈련참여

- 모든 실업자에게 적극적 취업지원 서비스와 함께 직업훈련에 참여하여야 할 공공의무 부과
 - ※ 정당한 사유 없이 직업훈련을 이수하지 않을 경우 실업급여 중단
- 인터뷰를 통해 본인의 희망과 노동시장 상황을 고려한 구체적이고 현실적인 맞춤형 대안을 제시
- 실업자 개개인에게 적합한 직업훈련 기회제공, 취업 시 일정기간 (보통 6개월) 실업급여에 해당하는 월급을 정부가 지원
 - ※ 훈련 참가 일주일 이내에 20% 실업자가 새로운 직업을 찾고, 참가자의 40~50%가 1년 이내에 정규직 일자리 획득
- 직장순환제(Job rotation)를 통해 재직자의 교육훈련 휴가로 발생한 빈자리를 실업자의 직업훈련 기회로 활용

4. 시사점

□ 직업능력개발을 국가전략과제로 추진

- 국가 차원의 직업능력개발 전략을 제시하고, 관련 부처의 정책수단을 종합적으로 연계·추진
- 기업의 자율과 창의를 존중하고 시장메커니즘의 원활한 작동을 통한 전달체계 효율화

□ 근로생애에 걸친 지속적 직업능력개발 강조

- 급속한 기술변화와 고용유연화에 대응하고, 기업 경쟁력 제고의 핵심수단으로 생애단계별 직업능력개발을 지원
- 폭넓은 능력개발 기회의 제공과 함께 수요자의 선택권을 확대

□ 취약계층의 숙련 향상에 집중 투자

- 국가 전체의 인적자원의 질을 제고하고, 사회통합을 달성하기 위한 효과적 수단으로 취약계층 투자에 중점
- 중소기업 근로자, 저숙련 계층 등에 대한 공공부분의 투자 확대

□ 파트너십을 통하여 수요자 밀착형, 분권형, 통합형 서비스 제공

- 중앙·지역·산업 단위의 다층적 직업능력개발 파트너십 구축
- 지역·산업 단위의 분권화를 통해 현장 수요를 반영하고, 관련 서비스를 통합 제공

IV

평생직업능력개발의 현주소

1. 현황
2. 문제점
3. 원인

1. 현 황

<직업능력개발 시스템>



※ 재 원

- 정 부 : 직업능력개발과 관련한 정부 부처('06년) 및 광역시도('05년) 예산
- 기 업 : [근로자 1인당 월 평균 교육훈련비(기업체 노동비용조사) × 12월 × 상시 근로자수] - 고용보험 사업주 훈련 환급금
- 개 인 : 본인 부담

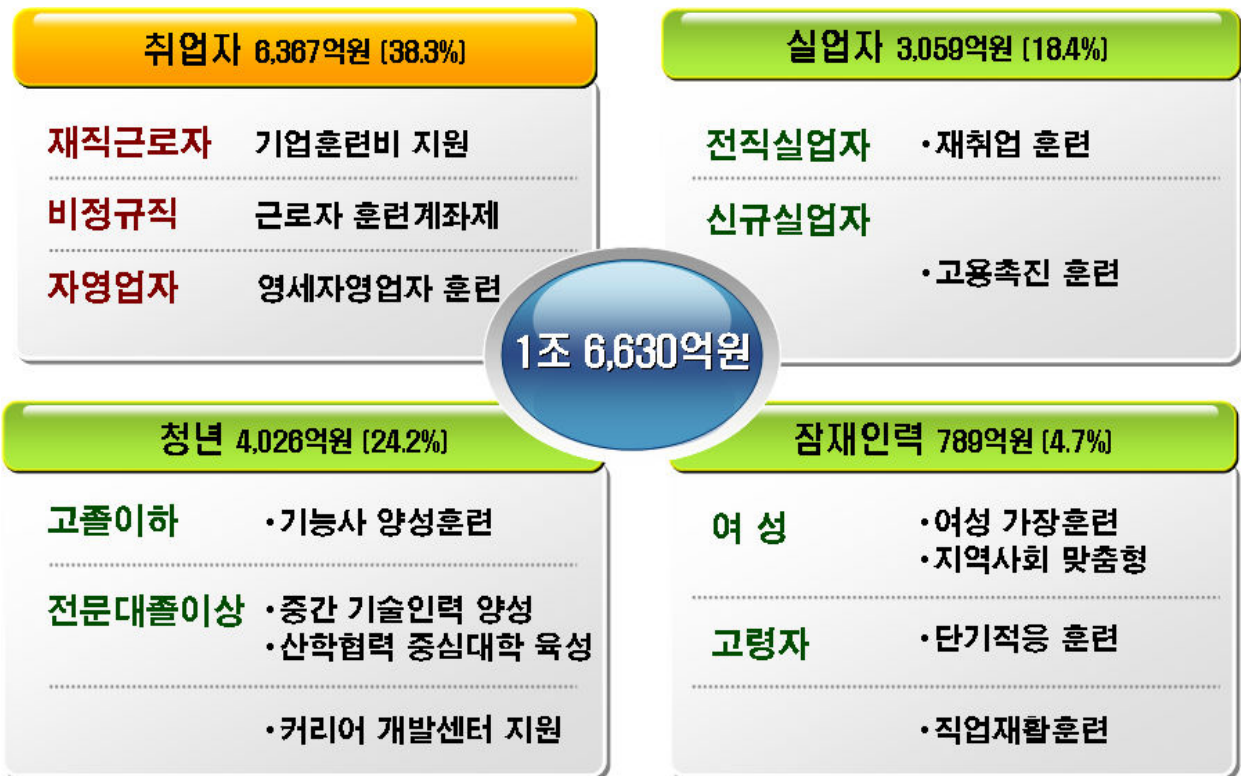
※ 훈련 참여자

- 전 체 : 15세 이상 생산가능인구수(3,771만명) × 직업능력개발 참여율(12.7%) (04년 기준)
- 대상별 : 각대상의 직업능력개발 참여율과 경제활동인구조사 결합·분석

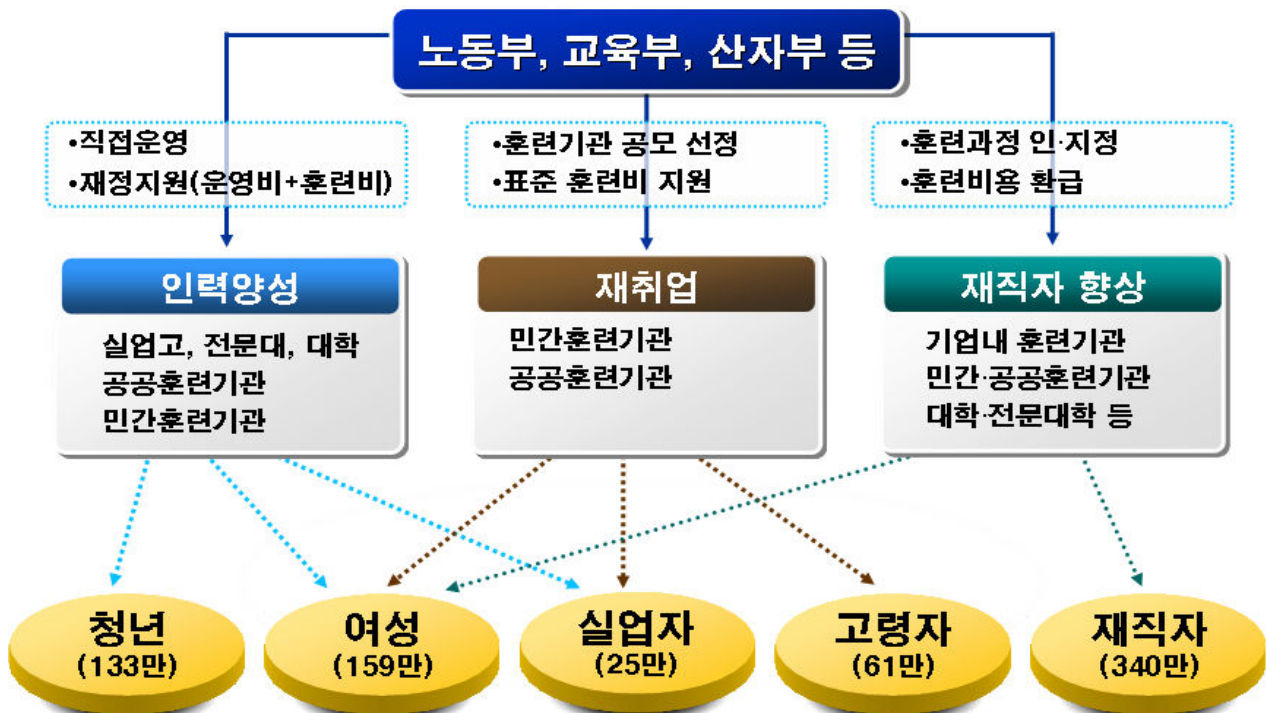
※ 공급기관

- 학 교 : '05년말 기준
- 훈련기관 : '05년 노동부 지원 기관 기준

<주요 대상별 프로그램>



<직업능력개발 전달체계>



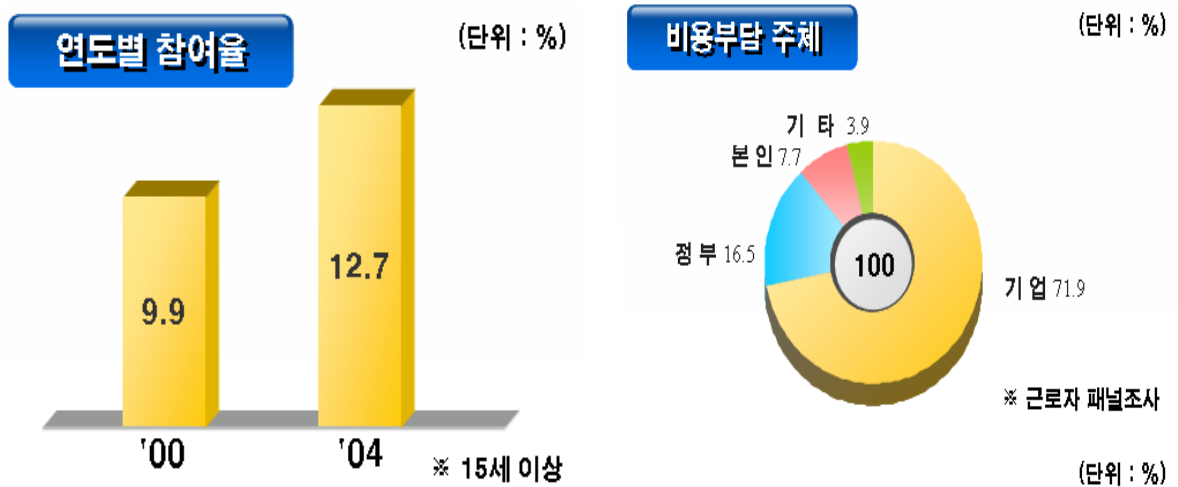
[1] 참여실태

□ 우리나라의 직업능력개발 참여율은 '04년 12.7%(통계청 사회통계조사)

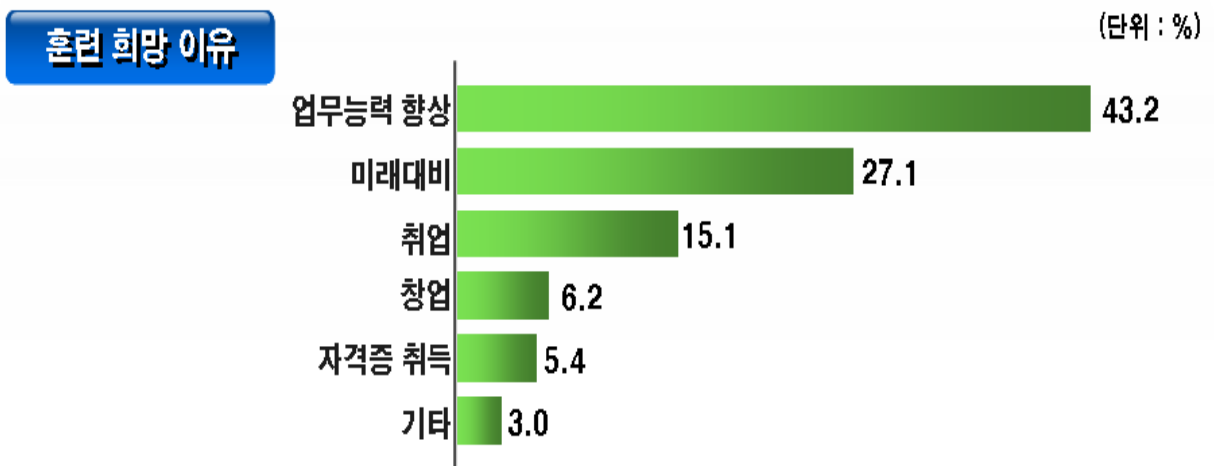
※ 참여 기준 : 1년에 1번이라도 직업훈련·연수 등에 참여한 자

□ 직업능력개발 비용 부담 주체는 기업 71.9% 정부 16.5%, 본인 7.7% 순

※ 노동연구원 노동패널조사(2005)



○ 직업능력개발을 받고자 하는 이유는 업무능력 향상(43.2%), 미래 대비(27.1%), 취업(15.1%), 창업(6.2%), 자격증 취득(5.4%) 등임



※ 한국직업능력개발원(2005)

[2] 정부 지원 현황

- 중앙정부의 재원(1조 6,330억원)은 일반회계 5,502억원(33.0%), 기금 11,127억원(67.0%)으로 구성
 - 노동부를 중심으로 교육인적자원부, 산업자원부 등에서 개별적 추진
 - ※ 노동부는 일반 재직자, 실업자 및 취약계층, 산자·정통부는 관련 산업 분야 기술인력, 교육부는 인프라에 집중투자

<정부부처별 투자액>

(단위 : 백만 원)

구분	전체	노동	교육	산자	복지	정통	중기	문화	국방	여가	농림	환경
금액	1,663,009	1,224,304 (73.6%)	213,324 (12.8%)	91,800 (5.5%)	38,437 (2.3%)	32,227 (1.9%)	31,638 (1.9%)	14,836 (0.9%)	8,558 (0.05%)	4,995 (0.03%)	1,990 (0.01%)	900 (0.005%)

※ 2006년도 예산안, 각 부처 설명자료

[3] 훈련기관 현황

- 직업능력개발서비스는 공공훈련기관, 민간훈련기관, 대학 등에서 제공
 - 공공훈련기관은 한국폴리텍대학(40개소), 대한상공회의소 인력개발원(8개소) 등 5개소로 주로 기간산업 중심으로 1~2년의 기능인력 양성과정을 담당
 - ※ 근로자 직업능력개발법에 의해 인·지정된 공공훈련기관 이외에 각 부처, 지방자치단체 등에서 자체적으로 설립·운영하는 직업능력개발기관이 있음 (예: 서울시 여성발전센터 등)
 - 민간훈련기관은 훈련법인, 학원, 평생교육시설 등 총 3,121개가 있으며 주로 재직자·실업자 훈련 실시
 - 대학, 전문대학에서는 정부의 기술·전문인력 양성 및 재교육을 위탁 실시. 최근 산학협력을 위한 활동을 확산하는 추세

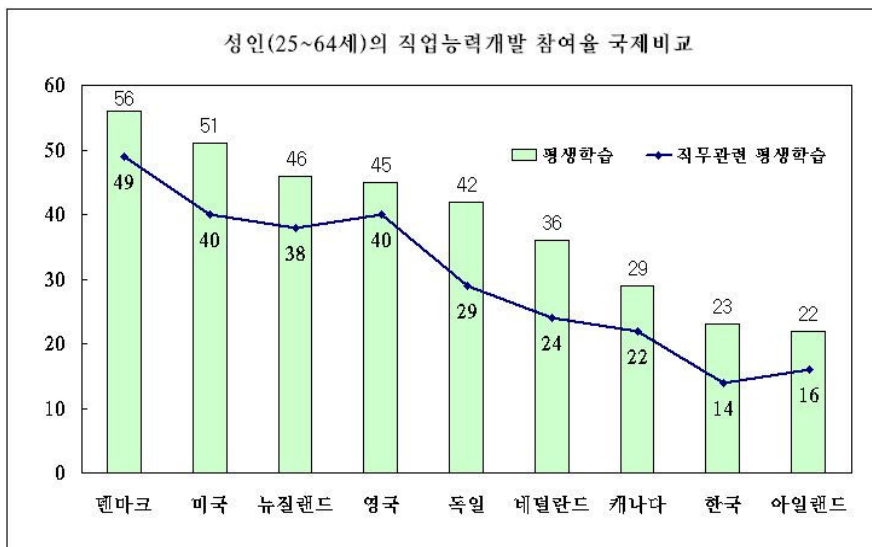
※ 이공계 미취업자 현장연수, 산업기술인력재교육(산자), 성장동력산업 중간기술 인력양성, 대학취업지원기능확충(노동), 대학특성화사업, 주문식교육(교육), 핵심인력양성(과기), 고부가가치산업 인력특별양성과정(3개 부처 공동) 등

- 기업은 대기업의 사내훈련원을 중심으로 자체훈련이 이루어지고 있으며, 중소기업은 대기업, 공공훈련기관과의 컨소시엄 등을 통한 직업능력개발 실시
- 기타 산업별 협회, 단체 등에서도 업종별 해당근로자의 직업능력개발 실시

2. 문제점

(1) 낮은 참여율 및 격차

□ 직업능력개발 참여율은 14.1%로 OECD 국가 중 최하위 수준(25~64세 성인 기준)



※ OECD 2002년, 우리나라 2004년(통계청) 기준

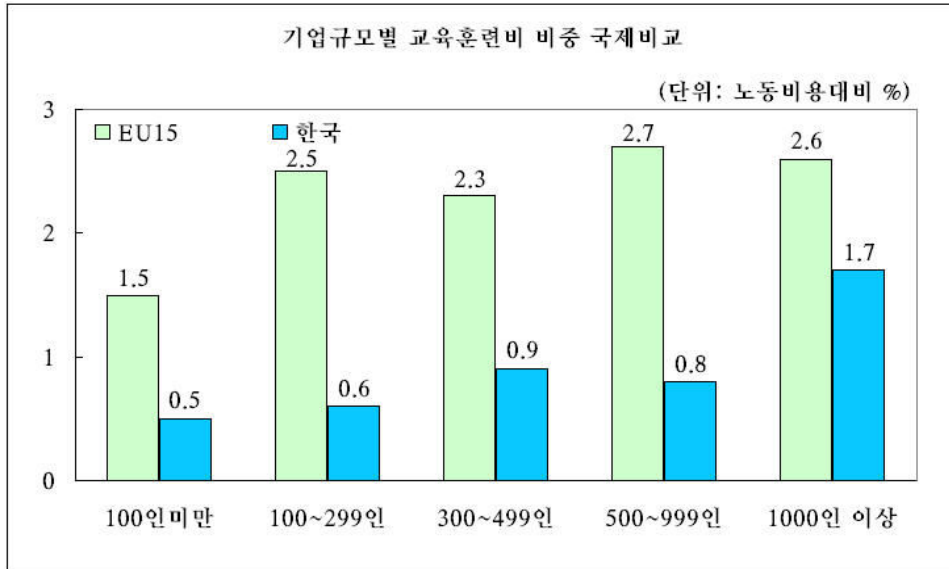
□ 전체 채용중 기업이 차지하는 비중은 높지만, 노동비용 대비 교육 훈련 투자는 감소 추세

※ 노동비용 대비 교육훈련 투자비: 2.09('96)→1.24('98)→1.72('02)→1.47('03)

- 기업규모별로 볼 때 대기업과 중소기업의 투자 격차가 현격(100인 미만은 1,000인 이상의 1/10 수준)

※ 1인당 월 교육훈련비용('03년) : 1,000인 이상 61천원, 500~999인 22천원, 300~499인 24천원, 100~299인 11천원, 30~99인 6천원

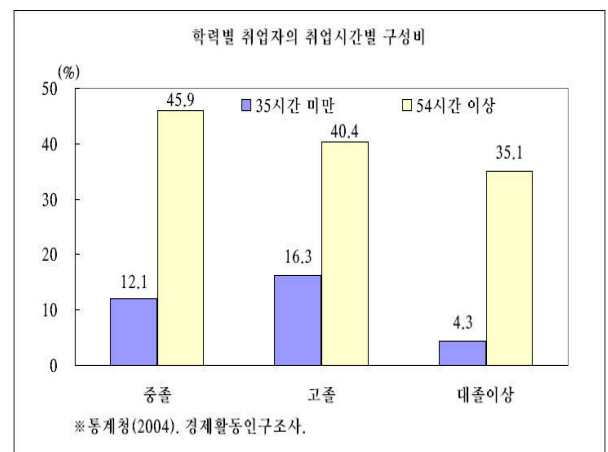
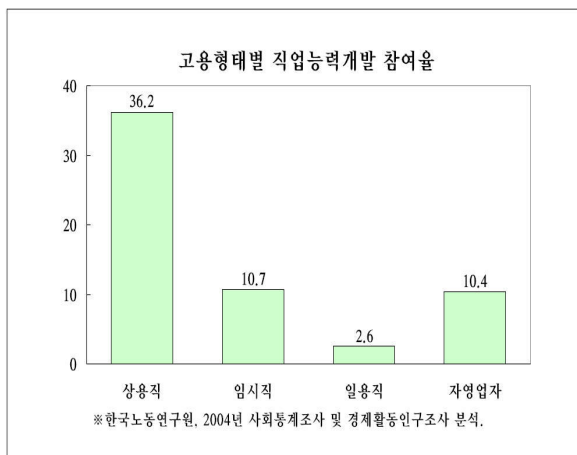
○ 외국과 비교하면 중소기업의 교육훈련 투자 부진이 특히 심각



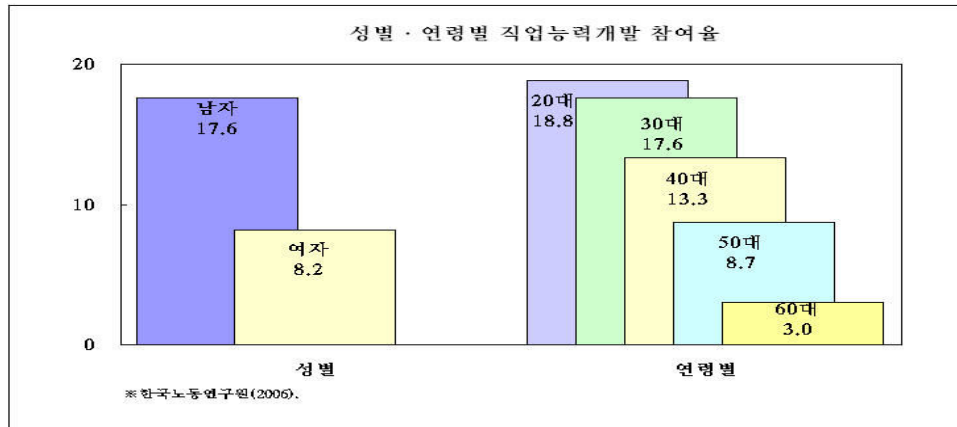
□ 고용형태별로는 임시직·일용직, 자영업자 등 취약근로자의 직업능력개발 참여율이 낮음

○ 기업의 투자가 낮고 본인의 능력개발 기회도 부족하여 저숙련 함정 「저숙련-저임금-낮은 능력개발 기회-저숙련」 고착화 우려

○ 특히, 저학력 취업자일수록 장시간 근로 비중이 높게 나타나는 등 취약계층일수록 참여기회가 더욱 제약



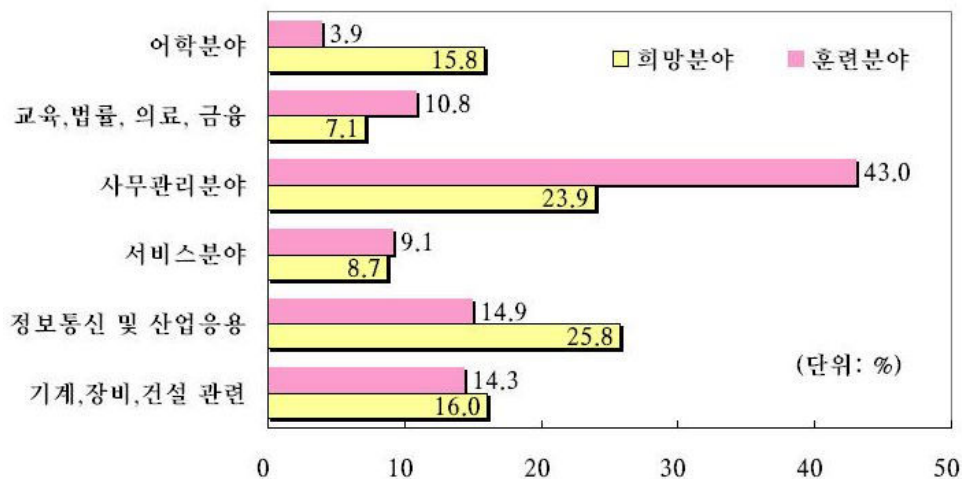
- 성별·연령별로는 여성과 중고령층의 참여도 매우 낮은 수준
 - 여성의 직업능력개발 참여율(8.7%)은 남성(17.6%)의 절반에 못 미침
 - 20~30대의 젊은층에서 직업능력개발 참여율이 높으며 50세 이상에서 뚜렷이 낮아짐



(2) 시장수요와 교육훈련프로그램의 불균형

- 실제 훈련을 받은 분야와 희망하는 분야간에 불일치 존재
 - 정보통신·어학 분야 등은 공급이 부족한 반면, 사무관리, 교육·법률 등은 초과공급 상태

<희망하는 분야 및 훈련 받은 분야>

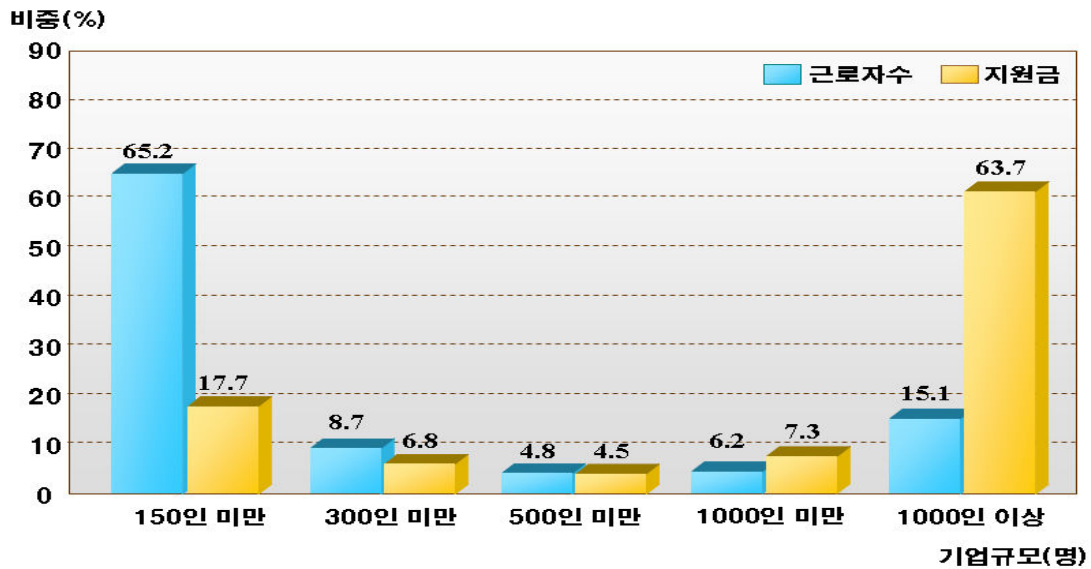


※ 국회예산정책처(2005)

(3) 대기업 편중 고용보험 지원

- 1,000인 이상 대기업에 고용보험 지원이 편중되어 있으며, 기업 규모가 작을수록 근로자수 대비 지원금 비중이 낮게 나타남

<기업규모별 근로자수 및 지원 비율>



※ '05년 고용보험 재직자 훈련 지원 기준

3. 원 인

(1) 과소 투자

□ 기업의 투자 감소

- 노동비용 대비 기업의 교육훈련 투자가 감소 추세

※ 2.09('96) → 1.24('98) → 1.72('02) → 1.47('03), 기업체노동비용조사

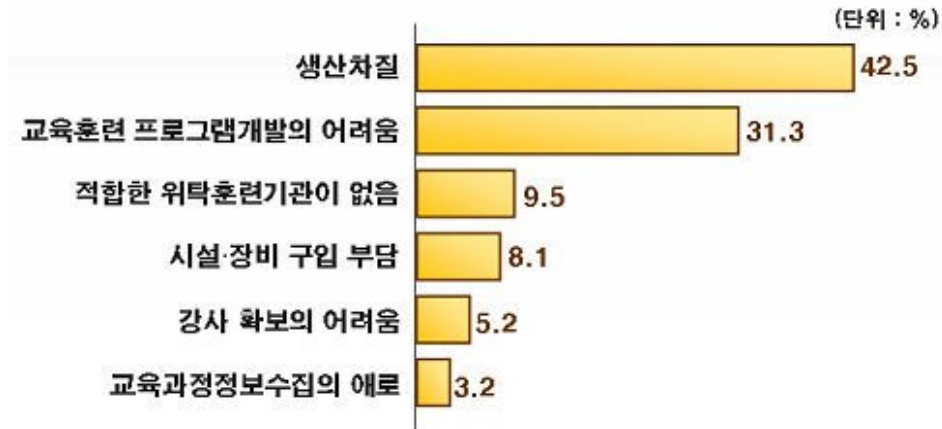
- 기업이 비용을 부담하는 근로자의 직업능력개발 수혜율이 선진국에 비해 낮음

※ 우리나라 26.4%, OECD 평균 35%, '04년

- 전체 기업 중 직업능력개발을 실시하는 기업 비율도 정체

※ 65.7%('99) → 66.1%('03)

<기업의 직업능력개발 투자 장애요인(복수응답)>



※ 한국폴리텍대학(2005), 기업체 설문조사

□ 낮은 재정투자

- GDP 대비 직업능력개발 공공투자는 0.20% 수준('06년)
- 초·중등교육, 대학재정지원 등 학령기 투자에 비해 투자규모가 적음
 - ※ 초·중등교육('06, 3조 1천억), 대학재정지원('05, 4조 4천억), R&D('06, 8조 9천억)
- 재원구성에 있어 기금 의존 비율이 높고('06, 68%), 일반회계 부담이 적음

(2) 부처간 정책조정체계 미흡

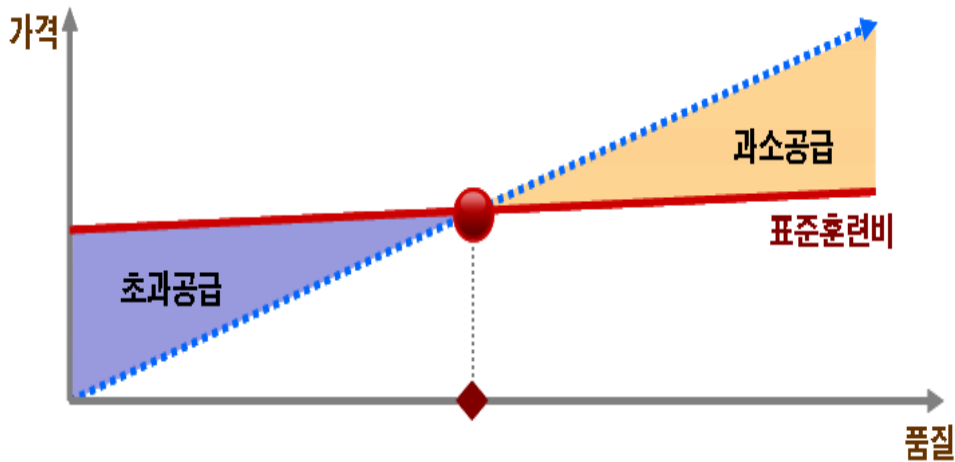
- 부처별 수요에 따라 개별적인 사업 개발·추진으로 재정투자의 효율성 저하 및 일관성 결여
- 직업능력개발 사업에 대한 종합 평가 및 체계적인 피드백 시스템 부재

(3) 훈련수요와 연계되지 않은 지원체계

- 표준훈련비 제도의 경직성
 - 고용보험의 표준훈련비 제도는 훈련직종별 단가에 따른 일률적인 지원 방식

- 표준훈련비 제도가 최소한의 품질을 확보하고 훈련시장 규모를 확대 하는데 기여하고 있으나, 시장가격에 따른 품질관리에는 한계
 - 저품질 훈련은 초과공급되는 반면, 고품질 훈련은 과소공급 초래

<가격 대비 훈련품질에서의 표준훈련비 제도 문제점>



□ 산업·지역수요와의 연계부족

- 공공훈련기관 : 종래의 기능인력 양성에 치중, 재직자 향상훈련·취약계층 등 지역수요 대응 부족
 - ※ 폴리텍대학('05): 기능인력 양성 82%, 향상훈련 등 18%
- 민간훈련기관 : 사무관리 등 일부 직종에 편중
 - ※ '05년 실업자 훈련과정의 54.1%가 사무관리, 서비스 등 일부 직종
- 대학 : 산업 현장수요에 부합하지 못하는 교육과정
 - ※ 대졸신입 실무투입 소요기간 20.3개월

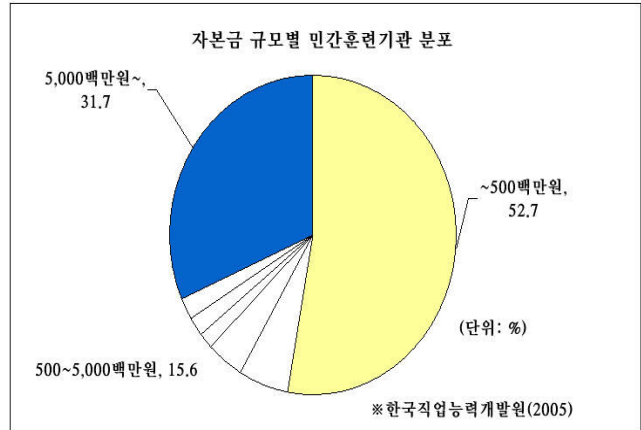
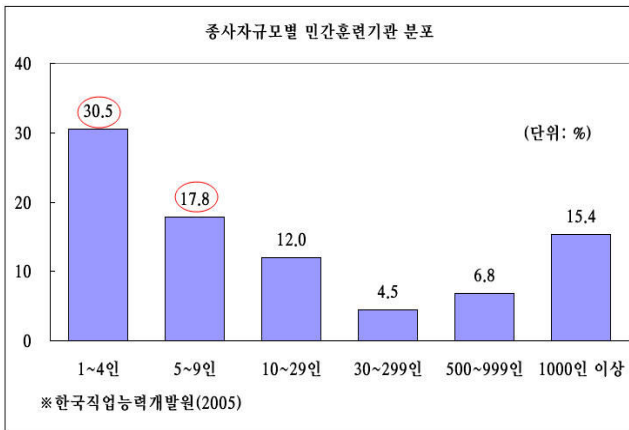
(4) 교육훈련시장의 낙후

□ 장비·시설의 낙후 및 훈련 담당자의 전문성 취약

- 공공훈련기관은 장비·시설의 낙후로 기업이 요구하는 훈련서비스 제공에 한계
 - ※ 폴리텍대학의 장비·시설 낙후율 : 46%

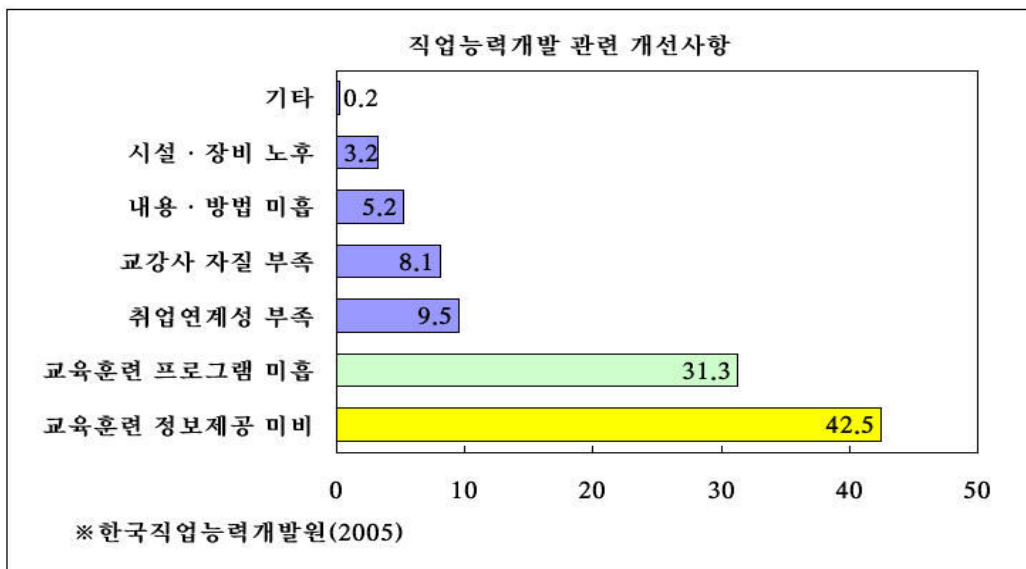
○ 민간훈련기관은 규모가 영세하고 훈련 담당 인력의 전문성도 취약

※ 종사자 10인 미만 48.3%, 자본금 5억원 이하 52.7%



□ 교육훈련 정보 및 프로그램 미흡

○ 충분한 교육훈련 정보와 필요한 교육훈련 프로그램이 없는 것이 직업능력개발 참여에 주된 장애요인



□ 희망 훈련기관과 불일치

○ 대학과 공공훈련기관에 대한 높은 선호에 비해 실제 훈련은 회사와 민간훈련기관에서 주로 이루어짐

<참여 훈련기관과 향후 희망 훈련기관>

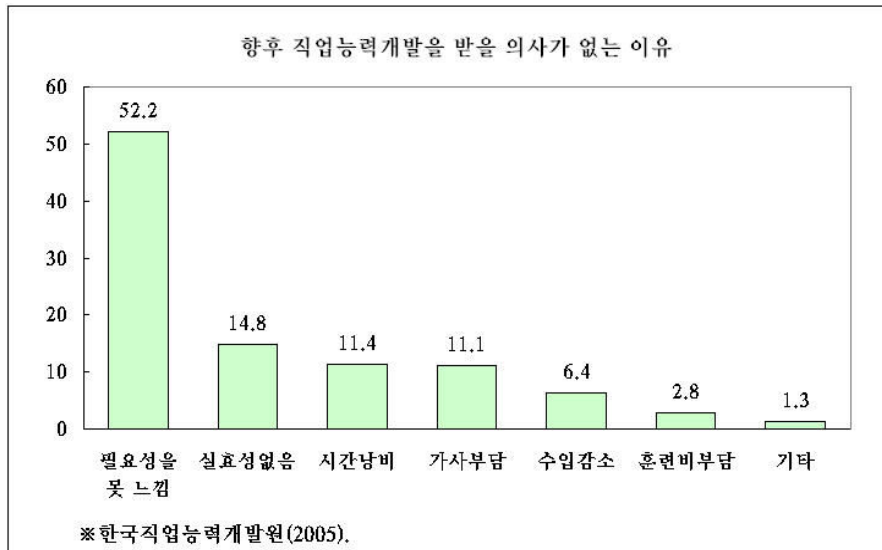
(단위 : %)

구분	사내 훈련	기업 부설기관	산업교육 전문기관	대학	민간훈련기관	공공훈련기관	기타
훈련받은 기관	24.2	10.0	11.2	3.3	17.1	6.6	27.5
희망 훈련기관	11.6	8.2	18.2	18.6	15.3	21.1	7.1

※ 직업능력개발원(2005)

□ 능력개발 필요성 인식 부족

- 직업능력개발 참여를 희망하지 않는 성인의 비율이 73.7%이고,
 - 주된 사유는 필요성 못 느낌(52.2%)과 실효성 없음(14.8%)임



V **비전·목표 및 정책과제**

1. **비전과 목표**

2. **정책과제**

3. **목표인원 및
재정소요**

4. **기대효과**

1. 비전과 목표

- 현재의 중급 수준의 분절화된 직업능력개발 체제를 「고숙련 사회생태계」로 변화
 - ※ 일과 학습의 병행, 학습복지(learnfare)를 지향하는 총체적 학습사회를 지향
 - 재정투자 확대, 시장친화적 지원체제, 능력개발 참여 인식 제고, 훈련시장 활성화를 통해 고숙련 사회생태계 달성
- 취약계층에게는 보편적 권리로서 능력개발 기회의 확대와 특성별 대책을 마련하고,
 - 입직에서 퇴직까지 생애단계에 이르는 직업능력개발을 통해 경쟁력 있는 지식근로자를 육성하며,
 - 직업능력개발정책과 서비스가 효율적으로 작동할 수 있도록 전달 체계와 인프라를 혁신



2. 정책과제

과제1 | 보편적 권리로서의 직업능력개발

- 취약계층의 직업능력개발에서의 공통 문제인 비용부담, 시간부족, 정보 부족을 획기적으로 개선하는 한편, 각 계층별로 차별화된 대책도 민간과 협조 하에 세부적으로 추진
- 일시적 수혜가 아닌 보편적 권리로서 직업능력개발 참여 기회 보장



• ITA (개인훈련계좌제) 대상확대

비정규직 대상 시범사업 ('06)



단계적 대상확대



• 특성별 훈련 프로그램 다양화

※ 단기 모듈형 과정, 주말야간과정, e-Learning 등

• e-Learning 게이트웨이 구축



• 직업능력개발 Metro 발간

• 직업능력개발 컨설팅 확대

[1] 여성 : 원활한 노동시장 재진입

현황 및 문제점

- ◇ 육아·훈련을 병행할 수 있는 교육훈련 프로그램 부족
- ◇ 주부, 고학력 여성 등의 노동시장 재진입을 위한 특화 프로그램 미비
 - ※ 지방자치단체 소속의 여성회관(104개소) 및 여성인력개발센터(50개소)에서 전담하고 있으나, 시설수준 및 전문성 열악한 상황
 - ※ 공공훈련기관 훈련생 중 여성비율: 13.2%에 불과

□ 경력단절 여성 능력개발 지원

- 전업주부 직장복귀 프로그램 (Home to Work) 개발·보급 확대
 - ※ 여성훈련기관 등에 보급하고 프로그램 담당자 교육·양성
- 주부취업지원센터 운영(대형마트 등), 경력단절 여성 인턴사업 시범실시(중소기업, 사회서비스 등)
- 가족친화적 직업능력개발 환경 조성
 - 공공훈련기관을 중심으로 여성친화적 훈련, 단기적응훈련, 주부 특별반 운영
 - 야간, 주말, 단시간 과정, e-Learning 교육방식 확대

□ 고학력 여성의 직업능력개발 지원

- 사회서비스 부문의 전문능력개발과정 운영 지원
 - ※ 장애아통합교사, 문화가이드 등 사회서비스 유망 직종 프로그램 개발·운영
- 대학, 평생교육원 등에 재취업지원교육, 자격과정, 전문능력과정 개설
- 기업 내 성별 훈련격차 해소를 위한 제도적 보완책 마련(연구용역)
 - ※ 미국 WANTO(Women and Non Traditional Occupation)프로그램
 - 비전통적 직종에서 여성의 직업탐색, 직업훈련, 경력개발 지원하기 위해 지역사회단체에 여성훈련 지원금 지급

[2] 비정규직 : 직업능력개발 기회 확충

현황 및 문제점

- ◇ 사업주의 훈련기피로 직업능력개발 전달체계의 사각지대
 - ※ 비정규직 교육훈련을 정규직과 비교한 결과, “정규직과 동일하게 취급” 23.6%, “일부만 제한적으로 실시” 15.5%, “실시하지 않음” 60.9%(노동연구원, 2003)
- ◇ 시간 및 비용부담 등 경제적 문제로 능력개발 참여 곤란
 - ※ 비정규직 훈련불참사유: 시간부족 51.1%, 비용부담 28.2%(직업능력개발원, 2005)

□ 가칭 「근로자훈련계좌제」 도입

- ‘06. 4/4분기 시범실시, 문제점 보완 후 본격 실시(‘07.3, 446억)

<근로자훈련계좌제 계획(안)>

- 지원금액 : 1년 1인당 100만원(5년 300만원) 한도
 - ※ 시범실시 기간에는 50만원 한도
- 훈련비 : 훈련비용은 계좌한도금액 내에서 실비 인정
- 훈련계좌발급 : 고용안정센터에서 상담을 거쳐 신청근로자에 계좌 부여
- 훈련기관 : 훈련기관 신청을 받아 훈련기관과 과정 리스트를 HRD-Net에 공시
- 사전 훈련상담과 사후 취업알선을 연계하여 맞춤형 고용훈련서비스 제공

- 직업능력개발 참여율이 저조한 중소기업 근로자에게 확대 추진(‘07년 하반기)

□ 기업의 비정규직 훈련 우대 지원

- 훈련비 이외에 훈련에 참여한 비정규직의 임금을 추가 지원
 - ※ 대기업 : 최저임금액, 우선지원대상기업 : 최저임금액의 120%

□ 비정규직 친화적 전달체계 개편

- 지역·산업별 노사단체에서 주관하는 직무 관련 훈련지원
 - ※ ‘06년 노사공동훈련 시범사업 실시(9개 단체, 16억)
- 지역내 대학, 사회복지시설, 지자체, NGO 등을 통한 지역적합형 훈련 확대

[3] 영세자영업자 : 임금근로자화·고부가가치화

현황 및 문제점

- ◇ '06년부터 영세 자영업자들을 대상으로 고용보험 임의가입제 도입 및 직업능력개발을 실시하고 있으나 실적은 미흡
 - ※ 고용보험 임의가입('06.3월), 영세 자영업자 훈련('06.3월)
- ◇ 자영업자는 임금근로자로 이동보다 현재 업종 고수 내지 업종 전환을 선호하여, 자영업 부문의 과잉공급 해소에 어려움
- ◇ 매년 40만 자영업자 폐업, 약 20만명 임금근로자 편입
 - 이 중 10% 직업능력개발 실시 필요

□ 임금근로자로의 원활한 전환 지원

- 임금근로자를 희망하는 영세자영업자에 대해 직업훈련, 취업알선, 현장연수 등 지원(공모방식)
 - ※ 지자체, 사업주 단체 등의 사업 참여 유도
- 기계·제조 등 취업률이 높은 직종 중심으로 훈련과정 개설 확대
- 훈련시간이 부족한 자영업자 특성을 고려하여 주야간, 이러닝 등 훈련방식의 다양화

□ 영세자영업의 고부가가치화 지원(중기청)

- 소상공인협회 및 프랜차이즈협회 등 관련단체가 경영컨설팅, 사업 Know-How Tip 프로그램을 개발, 교육훈련을 실시할 수 있도록 지원
 - ※ 개별 영세 자영업자의 교육훈련 참여 장애를 극복하기 위해 프랜차이즈 사업처럼 네트워크화된 자영업 집단에 대한 체계적인 교육훈련 지원 사업 전개

[4] 장애인 : 특성화된 프로그램 제공

현황 및 문제점

- ◇ 장애인의 직업능력개발 수요에 비해 공급은 크게 부족
 - ※ 직업훈련 희망자수(275,378명) 대비 이수자(45,185명) 비율 : 16.4%('00년 보건복지부)
- ◇ 기업의 수요에 부합하는 장애인력 양성 및 장애유형별특성을 고려한 능력개발 미약

□ 기업연계 맞춤형훈련 확대

- 취업을 전제로 기업과 사전에 훈련과정, 인원에 대해 약정하는 맞춤형훈련 확대
 - ※ CJ 텔레닉스(75명) : 재택상담원, 삼성전자(117명) : CAD/CAM, 전자회로설계 등
- 공공훈련기관과 민간기업의 협력을 강화하여 기업이 필요로 하는 인력 배출
 - ※ SK C&C : 장애인 IT 인력양성 교류협약 체결(장애인 IT 교육원 구축·기증, 강사·장비·소프트웨어·재료 등 운영비 지원)

□ 장애유형별 특화된 훈련서비스 제공 확대

- 장애원인 및 정도에 따른 직무제한을 감안, 장애특성에 적합한 직무 개발 및 직업훈련실시
 - ※ 시각장애인: 헬스키퍼, 방송자막 입력, 청각장애인: 메카트로닉스
- 창업을 원하는 장애인을 위한 창업스쿨 개설
 - ※ '05년 "옥션 장애인 창업스쿨" 개설
- 장애인의 이동 제약 등을 고려하여 e-Learning 과정 운영 확대(사이버 공무원, 재직 장애인 직무능력향상 과정 등)

과제2 | 경쟁력 있는 지식근로자 육성

(1) 청년층 : 학교에서의 직업능력개발 내실화

현황 및 문제점

◇ 정규교육에 대한 높은 투자에 비해 학교에서 노동시장의 요구에 부합하는 직업능력개발은 부족

※ GDP 대비 공교육비(공공+민간) 지출은 8.2%로 OECD 국가중 최고(2005)

□ 차세대 성장동력산업 핵심인력 양성

- 산·학·연·관 연계를 통해 첨단산업 분야의 고급인력 집중 육성
- 다학제 핵심과학기술인력 양성(과기), 업종별 핵심인력 양성(산자), IT 융합기술센터 지원(정통), 성장동력특성화 대학(교육)

□ 대학교육의 산업현장성 제고

- 기업과 연계한 산학협력 활동 확산
 - ※ 주문식 교육, 계약학과, 공학교육인증, 학교기업 등
- 전문대학은 4년제 대학과 차별화된 학사제도 모형 개발, 지역 중소기업과 연계한 산업인력 양성에 특화
 - ※ 1년 3학기제, 타이어공업과(대덕대), 귀금속 가공학과(원광보건대)
- 공공기관 위주의 직장연수를 민간기업 중심으로 전환
- 대학·학과별 취업률 공표를 통해 산업수요에 맞는 인력양성 유도
 - ※ '05년 상위 20개 대학 및 전문대학 취업률 공표

□ 실업계 고교 취업경쟁력 제고

- 대량 기능인력 양성 체제에서 벗어나 소량 특성화 인력양성 체제로 전환
 - 명문 특성화고(관광고, 게임고, 인터넷고 등), 산학협력 우수 실업고 등 확대
 - ※ 한국경마축산고 : 마사회가 교재 공동개발, 마필 기숙사 신축 지원
 - ※ 선린인터넷고 : 정보통신부가 선린상고를 인터넷고로 특성화
- 「실업고-전문대-산업체」 컨소시엄을 구성, 취업·진학 연계 인력 양성(협약학과)
- 취업을 전제로 한 현장실습 체제로 개편

□ 학업중단 및 비진학 청소년 취업 지원

- 국가기간산업 및 인력부족직종에 대한 기능인력 양성 유도
 - ※ 우선선정직종 훈련 확대 : '05년 11천명 → '06년 19천명 → '07년 22천명
- 고졸 이하 학업중단 청소년을 위한 훈련·자격취득 프로그램 확대
 - ※ 폴리텍대학의 수업연한 다양화(6개월, 1년 과정 등), 훈련과정 이수시 학력 부여

□ 직업·진로지도 내실화

- 중·고생 대상 직업지도프로그램(CDP) 보급 및 현장체험프로그램(Job School) 확대
- 전문상담교사의 확대 배치 및 전문성 강화

(2) 재직근로자

현황 및 문제점

- ◇ 대기기업은 핵심인력 위주로 능력개발 투자
- ◇ 중소기업은 만성적인 인력난과 잦은 이직 등으로 투자가 어렵고 고급 수준의 교육훈련 프로그램 활용 어려움
 - ※ 20인 이상 중소기업(중기협, 2005)
 - 교육훈련 필요 : 75.8%, 불필요 : 7.0%
 - 실제 교육훈련 실시: 59.7%, 비실시 : 40.3%

중소기업 혁신 역량 강화

□ 중소기업 직업훈련 컨소시엄 확대

- 대기업·협력업체의 상생형 직업능력개발 활성화
 - ※ 컨소시엄 참여 대기업의 시설·장비 투자금액에 대한 세액공제 등 인센티브 부여
- 산업별 인적자원개발협의체, 중소기업협동조합 등 사업주 단체의 지원요건 완화
- 지역별 중소기업 컨소시엄 체제 구축
 - 폴리텍대학, 테크노 파크 등 시설·장비와 교육훈련 프로그램을 구비한 기관을 활용
- e-Learning 컨소시엄 도입
 - ※ SK 텔레콤 사례 : 850개 협력업체(대리점 등) 근로자를 대상으로 전용 e-Learning 포털을 구축·운영('05년 14천명 훈련 실시, 교육생 84% 만족)

□ 중소기업 학습조직화

- HRD 컨설팅, 교육훈련 프로그램 개발, HRD 전담자 인건비, 지식 관리시스템 구축, CEO 연수 등 인프라 구축 중점 지원

□ 근로자 핵심직무능력 개발

- 우수 훈련기관의 고급 과정을 선정하여 훈련실비 및 임금 지원
※ 전략경영, 인사·조직, 마케팅·유통, 리더십, 재무회계 분야

□ 구조화된 현장훈련 모델 도입

- 대기업, 사업주 단체 등에 체계적인 현장훈련 모델 개발·보급 지원
※ 싱가포르 OUT 21 : 표준화된 현장훈련 매뉴얼 개발·보급·컨설팅 실시

신성장산업 핵심 근로자 양성

□ 첨단분야 특별과정 확대

- IT, BT 등 차세대 성장동력 기술인력 양성(교육·과기·산자)

□ 지식서비스 프로그램 다양화

- 금융, 물류, e-비즈, 문화전문인력 양성(산자·문화·정통)

□ 제조업 혁신 리더 양성

- 현장기술인력 재교육(산자·정통)

근로자 자율적 능력개발 지원

□ 근로자 수강지원금 지원 확대

- 집체훈련 중심 → e-Learning 및 Blended Learning 확대
- 직무기초과정 확대 : 정보화·외국어 중심 → 기본소양 과정 확대(문제 해결, 의사소통, 갈등관리, 리더십 등)

□ 장기 근속자 등에 대한 개인훈련휴가권 부여 검토

- ※ 현재 근로자직업능력개발법에 사업주의 노력의무로 규정

(3) 실업자 : 재도약 기회로의 활용

현황 및 문제점

- ◇ 1년 이상 전직 실업자의 증가 등 조속한 재취업을 지원하는 실업자훈련의 중요성은 큼
 - ※ 1년 이상 전직실업자 규모 : '02년 117,784명 → '03년 129,384명 → '04년 142,775명 → '05년 171,383명(노동부, 통계청 경찰인구조사 분석)
- ◇ 다양하고 변화하는 인력수요에 대한 탄력적인 실업자 훈련 체계 정비 필요

□ 수요자 중심으로 훈련체계 개편

- 지역별 인력·훈련수요 조사를 통해 실수요를 반영하는 훈련과정 편성(훈련과정 승인시 반영)
- 집체 장기훈련 중심에서 단기과정, Blended Learning 등 훈련과정 다양화
 - ※ '05년 실업자 훈련과정 평균기간 : 5.6개월
- 지자체, 사회복지시설, NGO, 대학 등을 통해 다양한 인력수요를 반영하는 훈련 실시(공모방식 선정·지원)
- 인력수요는 높는데 비해 훈련공급이 부족한 직종의 경우 입찰방식을 통해 훈련실비를 지원하는 훈련입찰제 도입 검토

□ 훈련연장급여의 실질적 활용

- 훈련연장급여의 금액을 현행 실업급여 구직급여액의 70%에서 100%까지 상향 조정(지원기간 2년)
 - ※ 훈련기간 동안 생계 부담을 덜어 주고 훈련에 전념할 수 있도록 지원
- 전문적인 능력개발과 연계되도록 개인별 훈련계획 수립, 심층상담 등 강화

(4) 중고령자

현황 및 문제점

- ◇ 저생산성에 따른 기업의 투자 기피, 젊은층에 비해 고령자 자신의 능력개발 의사 부족
- ◇ 전직지원 교육훈련 프로그램 미흡(경력연계, 새로운 일자리 준비 등)
 - ※ 생애 주된 일자리에서의 퇴직 연령은 54세이고, 이후 13~14년 동안 제2의 근로생애를 거쳐 67~68세에 최종 은퇴(한국노동연구원, 2003)

□ 재직자

- 기업의 중고령자 친화적 프로그램 개발 비용 지원제 도입
 - ※ 임금피크제와 연계한 생산성 유지 프로그램 등
- 중고령자 대상 경력개발컨설팅 지원제도 신설

□ 이·전직 준비자

- 전직지원장려금을 고용조정 여부에 관계없이 지원
 - ※ 현재 고용조정이 불가피할 경우에만 전직지원장려금 지원

□ 실업자

- 고령자 뉴스타트 프로그램 도입
 - 공공기관 및 비영리단체, 중소기업 등에 현장훈련(OJT) 실시
- 고학력 중고령자를 위한 경력 연계형 Career Path 개발
 - ※ 사회복지 매니저, 노인건강 트레이너, 문화재 해설가 등
- 시니어클럽 등 능력개발과 연계한 일자리 창출

과제3 | 시장수요를 반영하는 지원체제 구축

[1] 훈련비 지원방식 혁신



□ 프로젝트 파이낸싱(project financing) 활용

- 사업계획에 대한 심사를 거쳐 훈련비, 시설·장비비, 훈련 프로그램 개발비, HRD 담당자 인건비 등을 일괄 지원하는 방식 확대

※ 현재 노사공동훈련, 산업별 인적자원개발협의체 등에 적용중

□ 품질연계 지원 방식 도입

- 프로그램 개발 비용, 훈련비용, 프로그램의 질, 성과(취업률 등) 등을 고려하여 차등 지원 방안 강구

□ 표준훈련비 현실화

- 물가상승률, 직종별 훈련소요 금액 등을 감안하여 표준훈련비 인상 추진

[2] 훈련정보 유통의 원활화

□ 직업훈련정보망(HRD-Net)

- 「일-훈련-자격 종합정보시스템」 구축
 - 직종별 구인·구직 현황 및 임금수준, 훈련기관·훈련과정, 관련 자격증 정보를 통합 제공하는 종합정보시스템 구축('07년)
 - ※ 취업정보망(Work-Net), 직업훈련정보망(HRD-Net), 자격정보망(Q-Net)을 연계하여 관련 정보를 실시간 제공
- 훈련기관 및 훈련과정 정보 확대
 - 훈련기관과 훈련과정 입력 사항을 표준화·규격화하고, 관련 정보(강사, 시간, 교재 등) 내용을 충실화
 - 훈련기관 평가결과와 함께 직접 수강한 훈련생이 평가한 훈련과정 만족도를 공개하여 훈련과정의 질에 대한 정보 제공

□ 중장기 인력수급 전망 체계 구축

- 산업·직종별 인력수급 전망 실시(양적수급 및 질적숙련)
 - 인력수요 전망 수준을 산업·직업 소분류까지 세분화
 - 학과전공별·직업별 인력공급 전망 실시

□ HRD Index

- 전국·지역별 HRD-Index 개발 및 관련 인력·예산·인프라 통합 관리
 - ※ 직업능력개발 참여율, 학교교육 성과, 기업의 HRD 투자 수준 등 평가

□ 지역·산업별 훈련 수요 조사 실시

- 지역·산업별 훈련수요 조사를 매년 실시하고, 공공·민간훈련기관, 대학 등에 제공
- 훈련수요 조사 결과를 직업훈련 공급 프로그램과 연계

과제4 | 직업능력개발 추진체제 정비

(1) 범정부적 추진체제 재정비

□ 중앙단위

- 고용정책심의회(노동부 장관 주재, 각부처 차관)를 통해 직업능력개발 조정·통합, 평가 실시
 - ※ 고용정책심의회에 참여하는 민간위원의 실질적 대표성 강화
- NHRD, RHRD 차원에서 종합적 연계 및 지속 점검
 - ※ 평생직업능력개발 연구지원 강화(한국직업능력개발원)

□ 지역단위

- 지역차원의 직업능력개발기관 네트워크 강화
 - ※ 고용안정센터-고용정보원-산업인력공단-대학·폴리텍대학(산학협력단)-훈련기관 등의 연계강화
- 지방고용심의회(고용정책기본법, 위원장 : 시·도지사)를 적극 활용, 정책 협의·조정기능 강화
 - ※ 지역 노사의 참여를 촉진하기 위한 행정적·재정적 지원방안 강구

□ 산업단위

- 산업별 인적자원개발협의체(Sector Council) 구성 및 운영 활성화
 - ※ 산업별 인력수급 분석 및 전망, 공학교육의 산업 기여도 평가, 국가기술자격 운영 참여, 산업별 직업능력개발 전문가 양성 등 기능 확대
 - ※ 산업별 인적자원개발 협의체의 기능 강화와 병행하여, 산업별 인적자원개발 협의체가 국가 차원의 직업능력개발에서 차지하는 제도적 위상 강화도 추진
- 산업혁신클러스터를 활용한 파트너십 구축
 - ※ 지역산업 특성을 고려한 직업능력개발 서비스 제공 및 기술변화에 따른 현장 맞춤형 우수기술인력 양성
 - ※ 첨단고가장비가 구축되어 있는 테크노파크, 44개 지역기술혁신센터 등과 네트워크 구축을 통한 교육훈련체제 확립

[2] 공급체계 혁신

□ 대학 : 특화된 고급 과정

- 학위 취득 목적이 아닌 전문 직무, 직업기초, 전직지원 등 직업능력개발과정 개설 확대
 - ※ 재직자, 실업자 훈련 실시 대학에 대해 대학평가시 우대하는 방안 검토
- 근로자가 일과 학업을 병행할 수 있도록 대학의 수업연한, 재학연한, 학점이수 방식 등 탄력적 운영
 - ※ 학점은행제와 연계하여 일정 학점을 누적할 경우 학위까지 취득할 수 있도록 성인근로자의 경우 재학연한 규정 완화
- 기업 맞춤형 교육과정 개발(현장중심 모듈식 과정 등), 사내대학 활성화
 - ※ 사내대학 설립 기업 근로자뿐만 아니라 협력업체 등 타기업 근로자에게도 입학기회 부여 검토

□ 기업 : 중소기업 참여 촉진

- 산업별 협회, 단체 등을 통한 현장 밀착형 프로그램 개발 지원 및 국내외 우수 사례 발굴·확산
 - ※ e-Learning 우수 프로그램 경진대회 개최 등

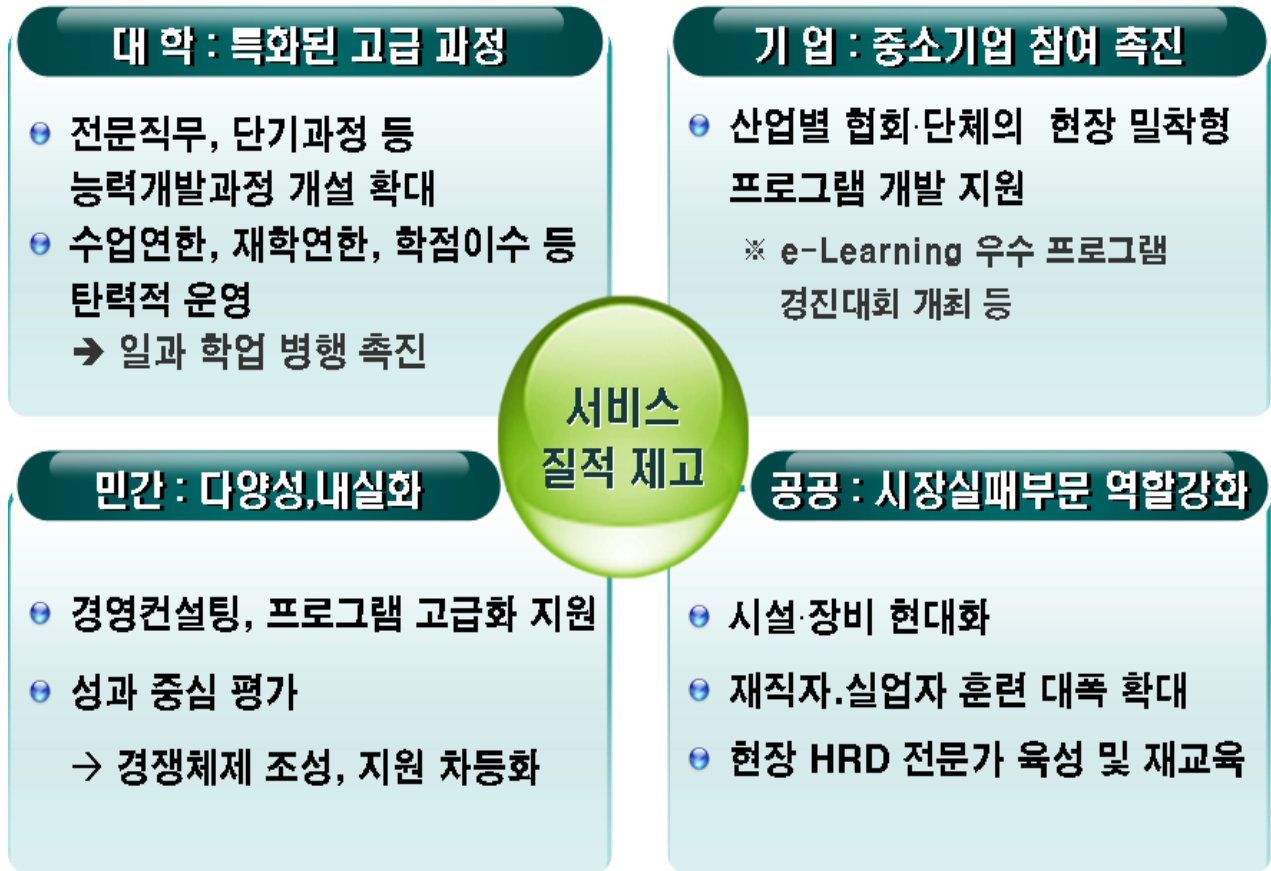
□ 민간훈련기관 : 다양화·내실화

- 경영컨설팅, 프로그램 고급화 지원 등 고품질 서비스 제공 유도
- 성과 중심의 평가체제를 확립, 경쟁체제 조성 및 지원 차등화 추진
 - ※ 평가결과에 따른 우수 훈련기관 우대 지원, 부실 훈련기관 퇴출 등

□ 공공훈련기관 : 시장실패 부문 역할 강화

- 시설·장비 현대화를 추진하고, 재직자 및 실업자 등 취약계층에 대한 훈련 대폭 확대
 - ※ 폴리텍대학 시설·장비 현대화 추진 : '09년까지 1,500억원 투자
- HRD 전문가의 체계적 육성 및 재교육 시스템 마련(한국기술교육대 등)

<공급체계 혁신을 통한 서비스 질 제고 >



과제5 | 능력중심 문화 확산

[1] 인적자원개발 우수기업 인증제 활성화

- 대기업 등의 참여 유도를 위해 우수기업 인증을 받은 경우 행정적·재정적 인센티브 제공
 - 우수기업에 대해 정부포상 및 학습조직화 구축 등 지원
- 기업신용평가에 '직업능력개발' 요소 반영 유도

[2] 고성과 작업장 모델 확산

- “작업조직 개편(교대제/근로시간 단축 등) → 기업의 능력개발 투자 확대 → 고숙련·다기능 근로자 → 성과배분제”가 선순환을 이루는 고성과 작업장 모델 확산·지원
- ※ 현행 지원제도 : 교대제 개편·근로시간단축으로 정규직 추가고용시 1인당 분기별 180만원을 1년간 지원, 교대제를 전환하고 휴무조의 근로자에게 교육을 실시할 경우 10% 가산 지원, 뉴패러다임 모델 컨설팅 지원



[3] 자격 제도의 산업현장성 제고

국가기술훜격

- 수요자 중심으로 운영시스템 개편
 - 산업계 대표가 과반수이상 참여하는 직종별 전문위원회를 구성하여 (185개 직종) 산업계의 의견을 충분히 반영
 - ※ 시험과목·출제기준·검정방법 결정, 문제출제·검토, 문제은행 정비, 검정 시행 평가 과정에서 산업계의 의견 반영
 - 자격의 현장 활용성 조사 및 자격구조와 자격종목별 직무내용 분석 등을 토대로 자격종목 통폐합 추진
 - ※ 사양산업 및 기술변화가 있는 자격 통폐합(폐지 12종목, 통합 30종목)

- 정기적으로 산업현장 수요를 조사·분석하여 산업현장 요구에 부응하지 못하는 자격종목을 개편
- 기업체·협회 등이 단독(검정위탁) 또는 공동(산업인력공단과 실기검정 컨소시엄) 방식의 검정시행 확대
- 경력경로 개발 및 현장 실무능력 평가 강화
 - 산업현장의 직무수준에 맞게 자격종목 및 등급체계를 개편
 - 직무조사·분석 기능을 강화하고 복합평가(portfolio) 등 다양한 실무능력 평가방식 개발
 - ※ 복합평가(portfolio) : 주관식 필기, 작업형 실기, 면접 등 다양한 검정방법을 복합적으로 활용하여 직무능력을 평가
- 자격 취득자의 지속적인 직무능력 향상을 위한 교육훈련 프로그램 제공 및 인센티브 부여

민간자격

- 민간자격 활성화 및 질적 수준 제고
 - 국가자격의 관할범위를 명확히 하여 민간자격과 역할분담 체제 마련
 - ※ 국가자격 관할범위 : 국민의 생명·건강 및 안전에 직결되거나 국가산업 발전에 필요한 인력양성·공급을 위한 분야에 한정하여 운영
 - 민간주도로 자격의 품질을 인증·향상할 수 있도록 민간자격 관리자의 역량 강화 지원
 - ※ 연수프로그램 운영, 자격운영 매뉴얼 보급 등
- 사내자격을 운영하는 중소기업에 대한 운영비 지원 확대 및 사내 자격 개발·운영에 대한 컨설팅 실시
 - ※ 현재 사내자격 검정개발비 및 운영비의 1/2 지원

3. 목표인원 및 재정소요

- '10년까지 직업능력개발 참여율을 25% 수준 달성
 - 중소기업 근로자 및 취약계층 참여인원을 2배 이상 증대
- 이를 위해 재정투자를 '10년 GDP 대비 0.25% 수준으로 확대

<직업훈련 재정투자 확대 목표>

(단위: 억 원)

구 분	2004	2006	2010
재정투자	12,600	16,600	28,400
GDP 대비(%)	0.16	0.20	0.25

주 : 1) 산출근거= '04년 재정투자×양적 증가배율(1.77)×질 가중계수(1.1)

2) OECD 각국의 GDP대비 직업훈련 공적 투자 비율 평균은 0.21%임(OECD, 2005)

직업능력개발 목표 인원

- 중소기업 근로자 집중 확대
- 취약계층 참여인원 2배 이상 상향



* 15세 이상

재정 투자

- '10년 GDP 대비 0.25% 투자



4. 기대효과

정책 방향	현재	2010	
경쟁력있는 지식근로자	· 청년층	학교교육과 노동시장의 불일치	학교에서의 직업능력 내실화
	· 재직근로자	핵심 근로자 위주 훈련	근로자간 형평성 제고
	· 고령자	조기퇴직/노동시장 은퇴	활동적 고령화(Active aging)
	· 실업자	낮은 취업률 (49.8%)	취업률 제고(65%)
보편적 권리로서 능력개발	· 비정규직	비정규직 함정 우려	직업능력개발 기회 확충
	· 영세자영업자	직업훈련 기회 미흡	임금근로자화/고부가가치화
	· 여성	출산 육아 경력단절	원활한 노동시장 재진입
	· 장애인	특성별 프로그램 미비	맞춤형 프로그램
전달체계 및 인프라	· 훈련기관	공급자 중심 서비스	수요자 밀착형 서비스
	· 대학	학위과정 위주	평생직업능력개발의 장
	· 훈련정보	단순 정보 제공	「일-훈련-자격」 종합 정보
	· 자격	입직형 자격	현장 직무능력 중심 자격