

제 77회

국정과제회의

The Presidential Committee On Job Strategy



대통령자문
사람입국 일자리 위원회
The Presidential Committee On Job Strategy

보고배경

● 참여정부는 평생직업능력개발 체제 구축을 「국가경쟁력 제고와 양극화 해소」를 위한 국정과제로 설정, 다양한 정책적 노력 경주
직업능력개발 참여 저조, 직업능력개발 기회의 격차와 형평성 문제 등 미해소

● 대통령님께서 위원회 주관으로 평생직업능력개발에 대한
정확한 실태를 진단하고 종합적인 정책방안을 마련토록 지시

- ※ '평생직업의 유연성 제고를 위한 검토' 지시('05.10.12, 사람입국일자리위원회 위촉식)
- ※ '고용안정을 위한 직업능력개발 종합대책' 수립 지시('06.1.16, 수보회의시)

● 그간 위원회를 중심으로 민간전문가, 관계부처 등과 검토·논의한
결과를 보고 드림

동반성장을 위한 평생직업능력개발 체제 혁신

The Presidential Committee On Job Strategy



대통령자문
사람입국 일자리 위원회
The Presidential Committee On Job Strategy

보고순서

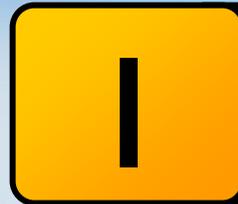
I 정책이력

II 개념과 필요성

III 현황과 진단

IV 비전·목표·추진전략

V 정책과제



정책이력

직업능력개발 정책 이력

I. 정책이력 [1]

경제·사회적 배경

주요 정책

1970년대 태동기

- 수출주도형 경제발전
- 급속한 도시화 등

- 국가 주도 신규 기능인력 양성
- 직업훈련 의무제 도입 ('76)

1980년대 성장기

- 노동집약 → 기술집약산업
- 대량생산 → 다품종소량 생산

- 다기능·다기술 인력양성
- 한국직업훈련관리공단 설립 ('81)

1990년대 전환기

- 산업구조의 서비스화·고도화
- 외환위기시 실업 대란

- 기능인력 → 전직종, 양성 → 향상
- 고용보험도입('95), 훈련의무제 폐지('98)
- 사회안전망으로서 역할 강화(실업자 훈련)

2000년대 발전기

- IT등 정보산업 급성장
- 고용 없는 성장
- 노동시장 양극화 가속

- 신성장산업·평생직업능력개발 강조
- 산·학·연·관의 연계 강화
- 중소기업·비정규직 등 지원 확대

● 기업과 근로자의 자율적 훈련을 위한 재정지원 확대

- 각 부처에서 핵심인력 양성을 위한 투자 활성화

※ 직업능력개발 재정투자(노동부) : 7,655억원('02) → 11,563억원('06)

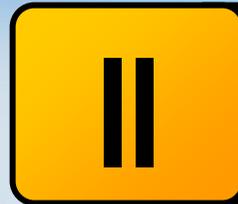
● '직업능력개발 혁신방안' 수립('05.4), 수요자 밀착형 정책 추진

- 능력개발 사업과 고용안정사업 재정 통합('06.1), 폴리텍대학 출범('06.3)
- 대·중소기업 직업훈련 컨소시엄 확대
- 노사공동훈련, 중소기업 학습조직화 등 시범사업

● 직업능력개발 참여자 증가 등 가시적인 성과 도출

- 근로생애에 걸친
종합적 서비스는 아직 미흡
- 직업능력개발 양극화 현상도 지속





개념과 필요성



혁신주도형
성장동력 기반

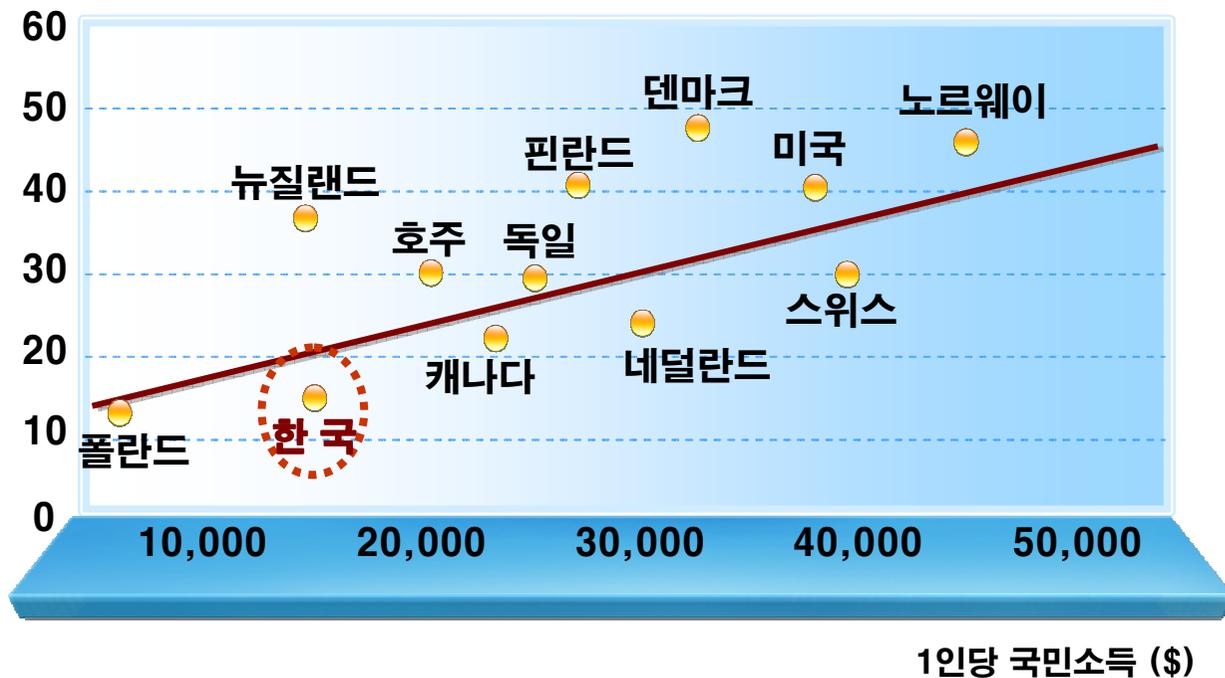
수평·수직적
이동 지원

성과 제고
핵심수단

잠재인력 개발

- 노동생산성 향상을 통해 기업경쟁력 제고와 경제의 지속성장 견인

직업능력개발
참여율(%)



혁신주도형
성장동력 기반

수평·수직적
이동 지원

성과 제고
핵심수단

잠재인력 개발

- 근로자의 직업역량 제고와 원활한 노동이동 지원
- 「고숙련 → 고생산성 → 고임금」
→ 고용의 기회 확대와 질 제고



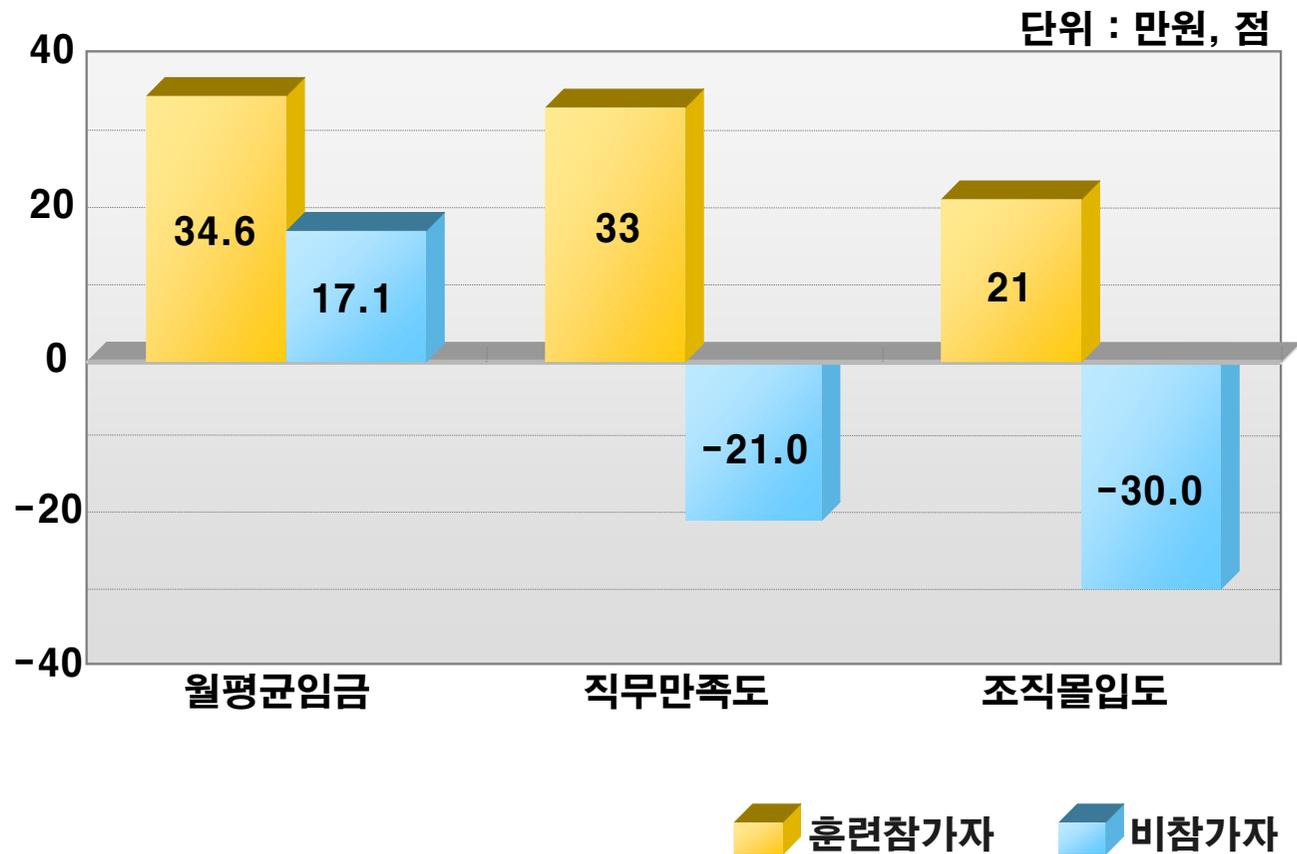
혁신주도형
성장동력 기반

수평·수직적
이동 지원

성과 제고
핵심수단

잠재인력 개발

훈련 참가에 따른 성과 격차 ('03, '04 비교)



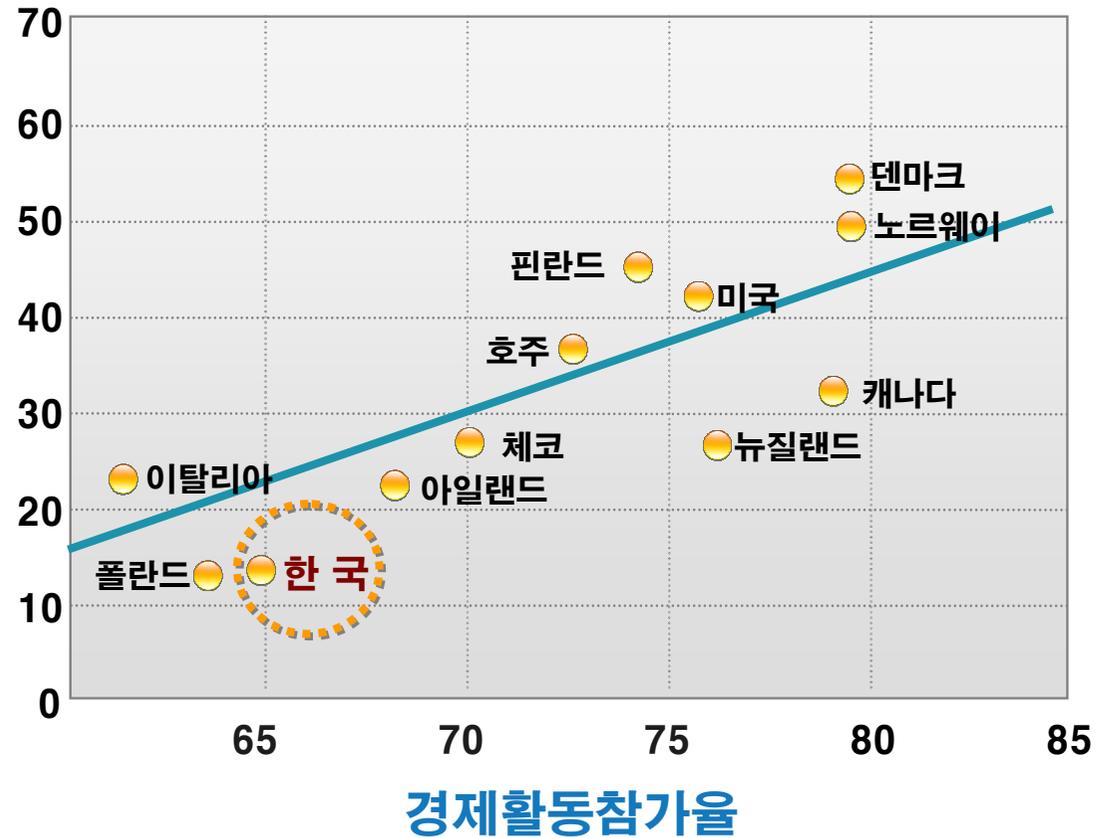
혁신주도형
성장동력 기반

수평·수직적
이동 지원

성과 제고
핵심수단

잠재인력 개발

직업이력개발참여율



능력개발 중심의 평생학습

- 급속한 기술변화와 고용 유연화 대응
- OECD : Adult Lifelong Learning

직업능력개발 파트너십

- 중앙, 지역, 산업 단위 다층적 파트너십 구축
- 숙련동맹(영국), 지역기술협의체(프랑스)

취약계층 숙련 향상

- 국가 전체의 인적자원 질 제고
- 저숙련 인력 신훈련시스템 (영국, 독일 등)

훈련 선택권과 책무성 강화

- 훈련 프로그램 선택권 강화 (미국 ITA, 네덜란드 ILA 등)
- 실업자 직업훈련 의무 부과 (덴마크 등)

- 생애단계별 및 취약계층에 대한 직업능력개발 강조
- 파트너십을 통한 수요자 밀착형, 분권형 서비스 제공



현황과 진단



주요 대상별 프로그램

Ⅲ. 현황과 진단 (2)

취업자 6,367억원 (38.3%)

재직근로자 기업훈련비 지원

비정규직 근로자 훈련계좌제

자영업자 영세자영업자 훈련

실업자 3,059억원 (18.4%)

전직실업자 ·재취업 훈련

신규실업자 ·신규실업자 훈련

·고용촉진 훈련

1조 6,630억원

청년 4,026억원 (24.2%)

고졸이하 ·기능사 양성훈련

전문대졸이상 ·중간 기술인력 양성
·산학협력 중심대학 육성

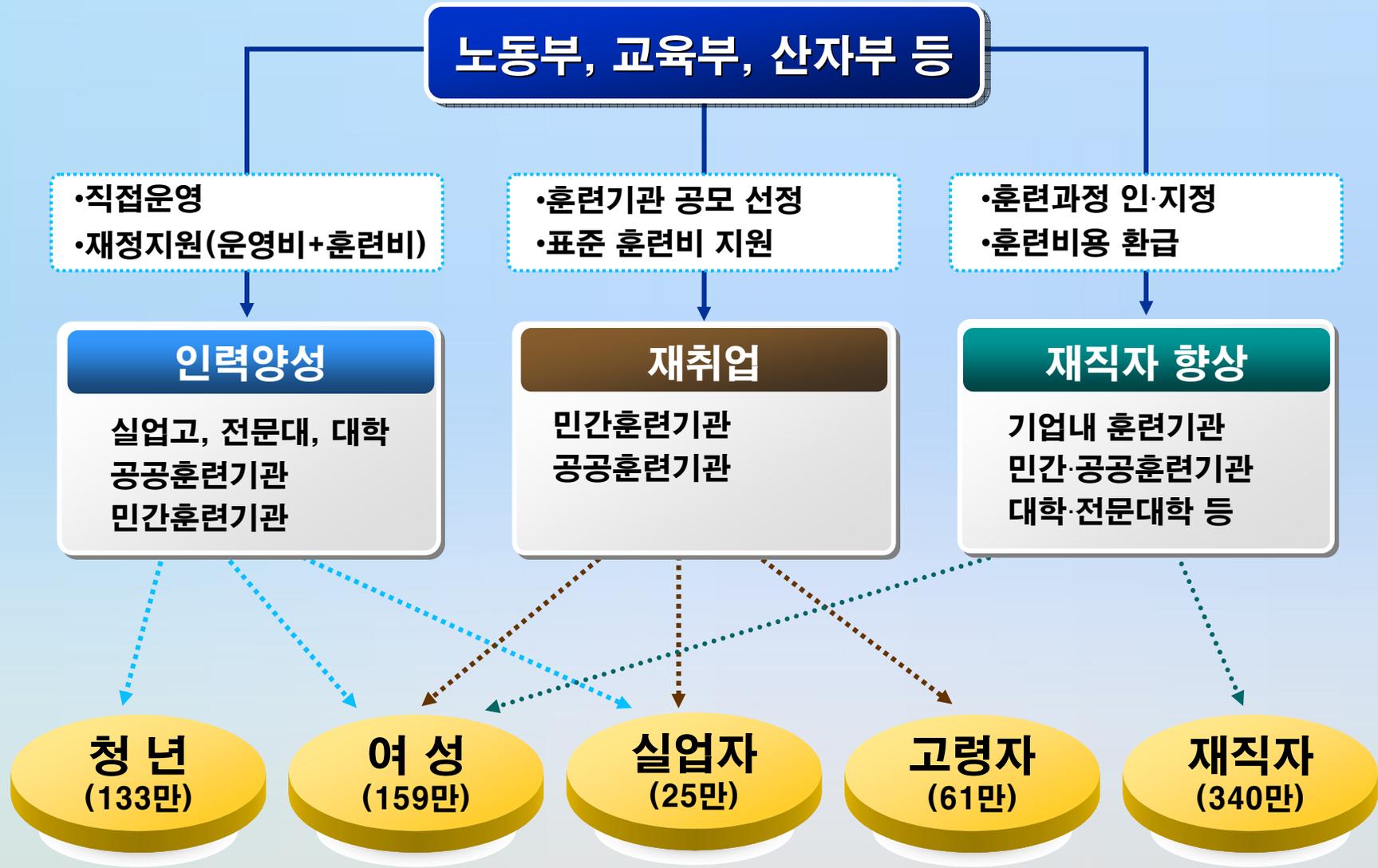
여대생 ·커리어 개발센터 지원

잠재인력 789억원 (4.7%)

여성 ·여성 가장훈련
·지역사회 맞춤형

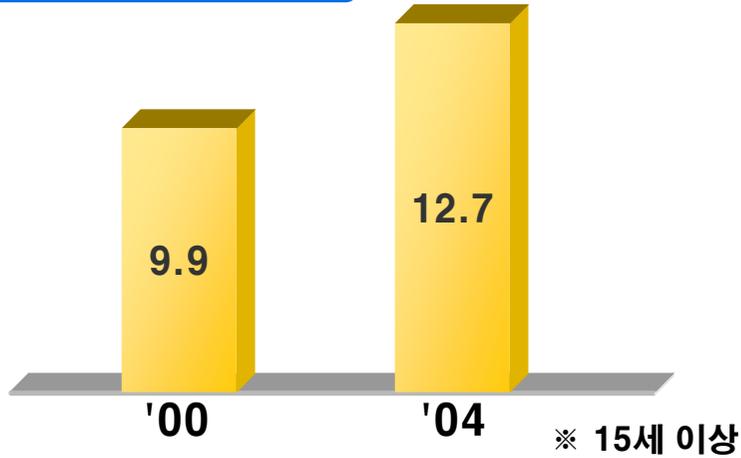
고령자 ·단기적응 훈련

장애인 ·직업재활훈련



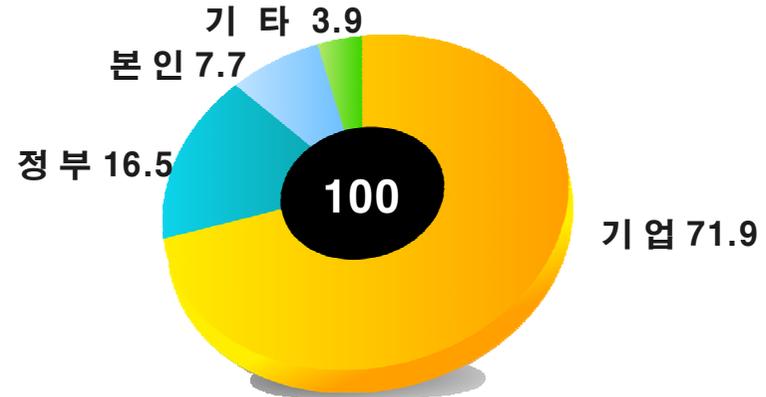
연도별 참여율

(단위 : %)



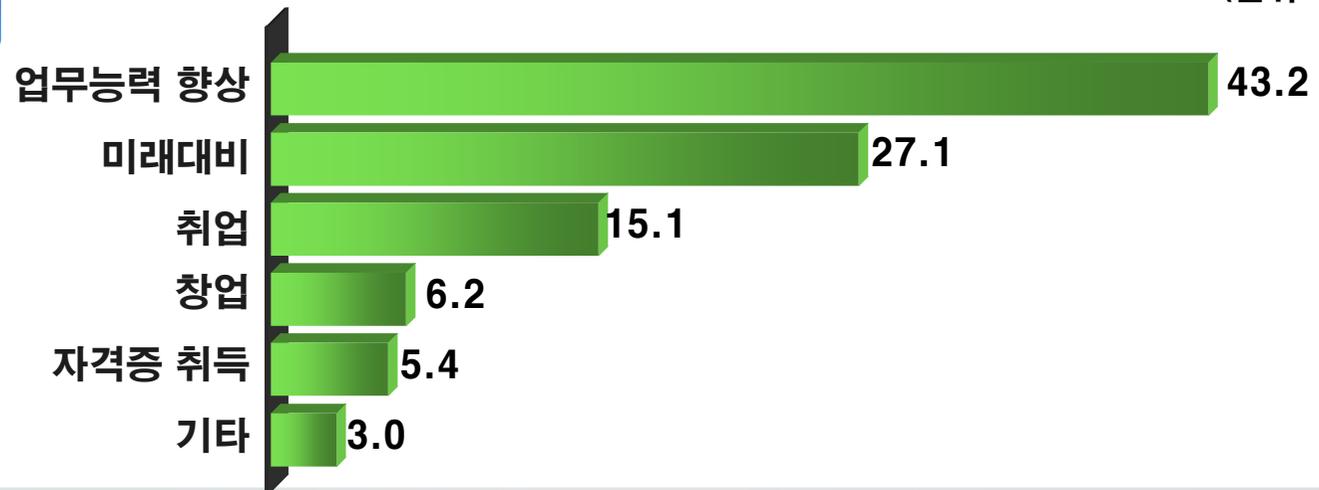
비용부담 주체

(단위 : %)

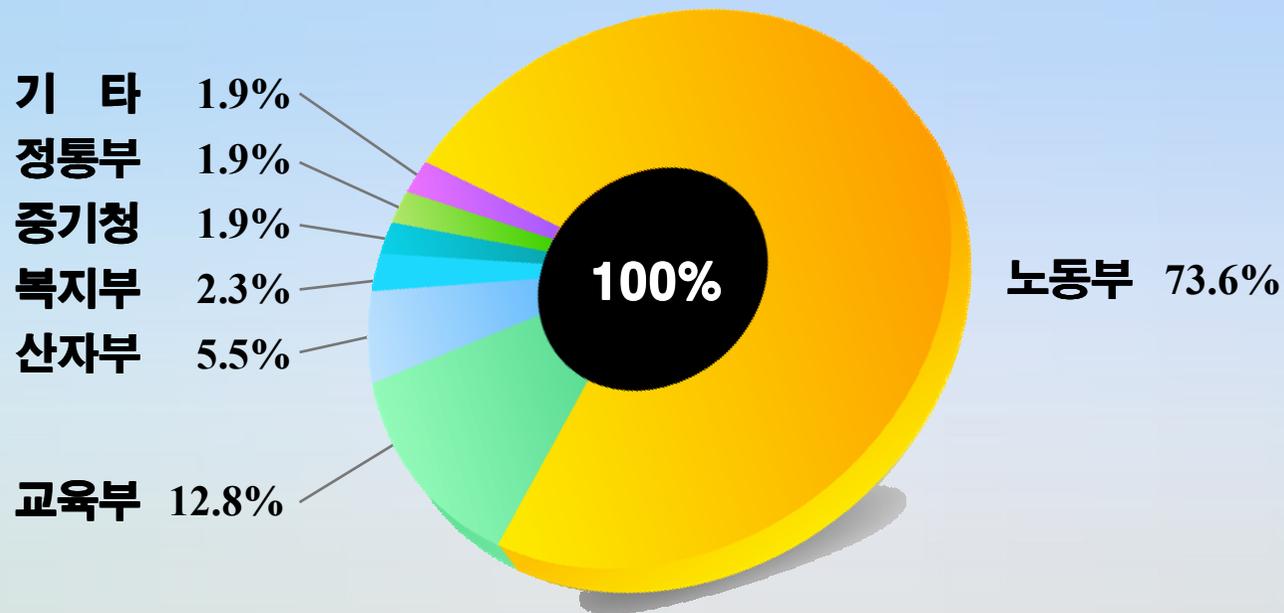


훈련 희망 이유

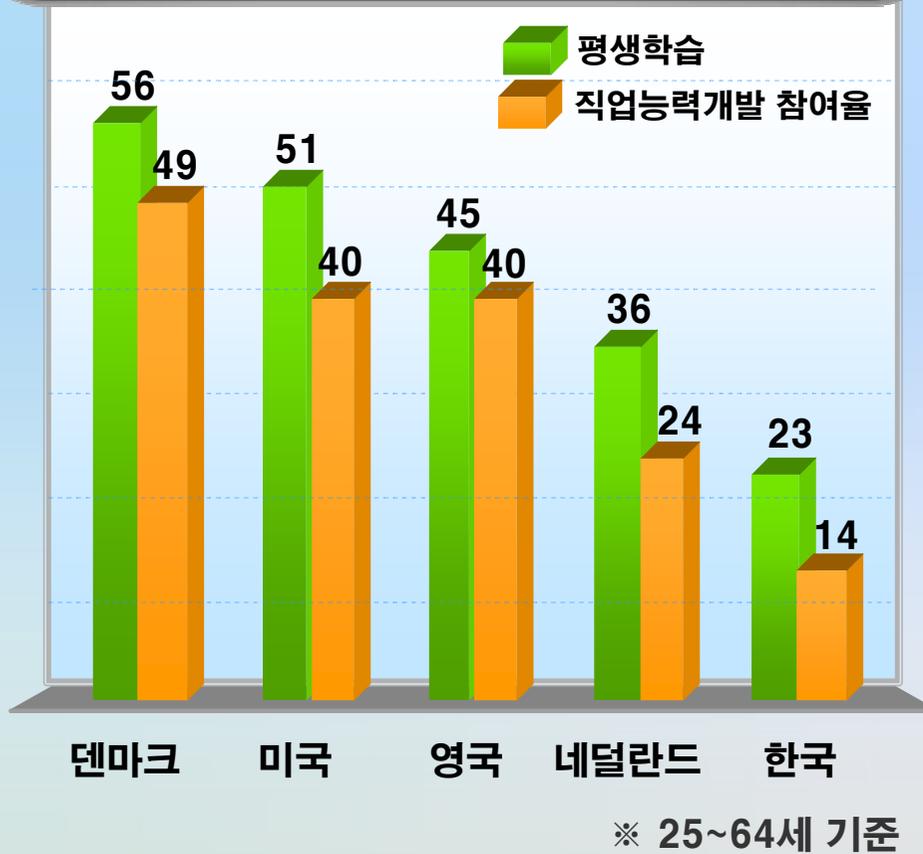
(단위 : %)



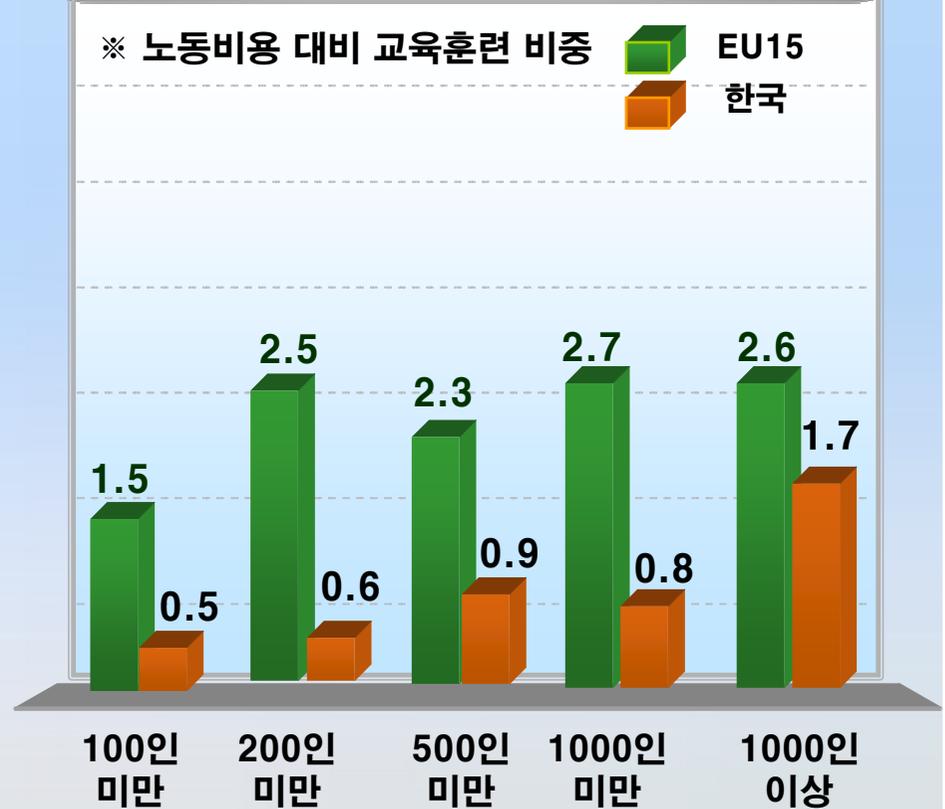
- 중앙정부의 재정 규모는 1조 6,630억원으로, 일반회계 5,502억원, 기금 11,127억원
 - 노동부를 중심으로 교육부, 산자부, 복지부 등에서 개별적 추진
 - ※ 노동부는 일반 재직자, 실업자 및 취약계층, 산자·정통부는 관련 산업 분야 기술 인력, 교육부는 인프라에 집중 투자



능력개발 참여율 OECD 국가 중 최하위



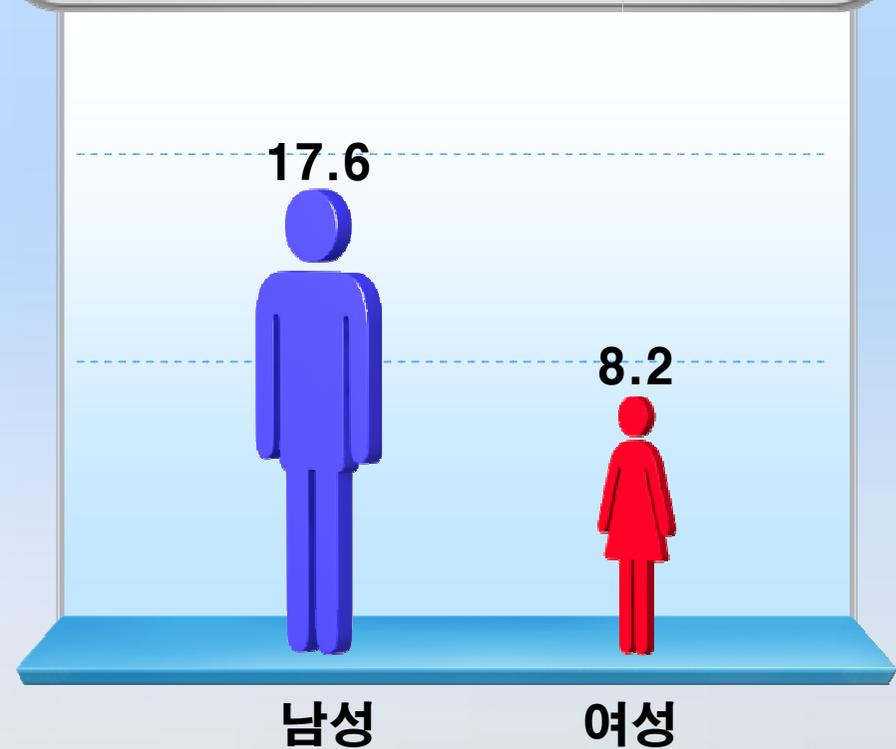
대·중소기업간 투자 격차



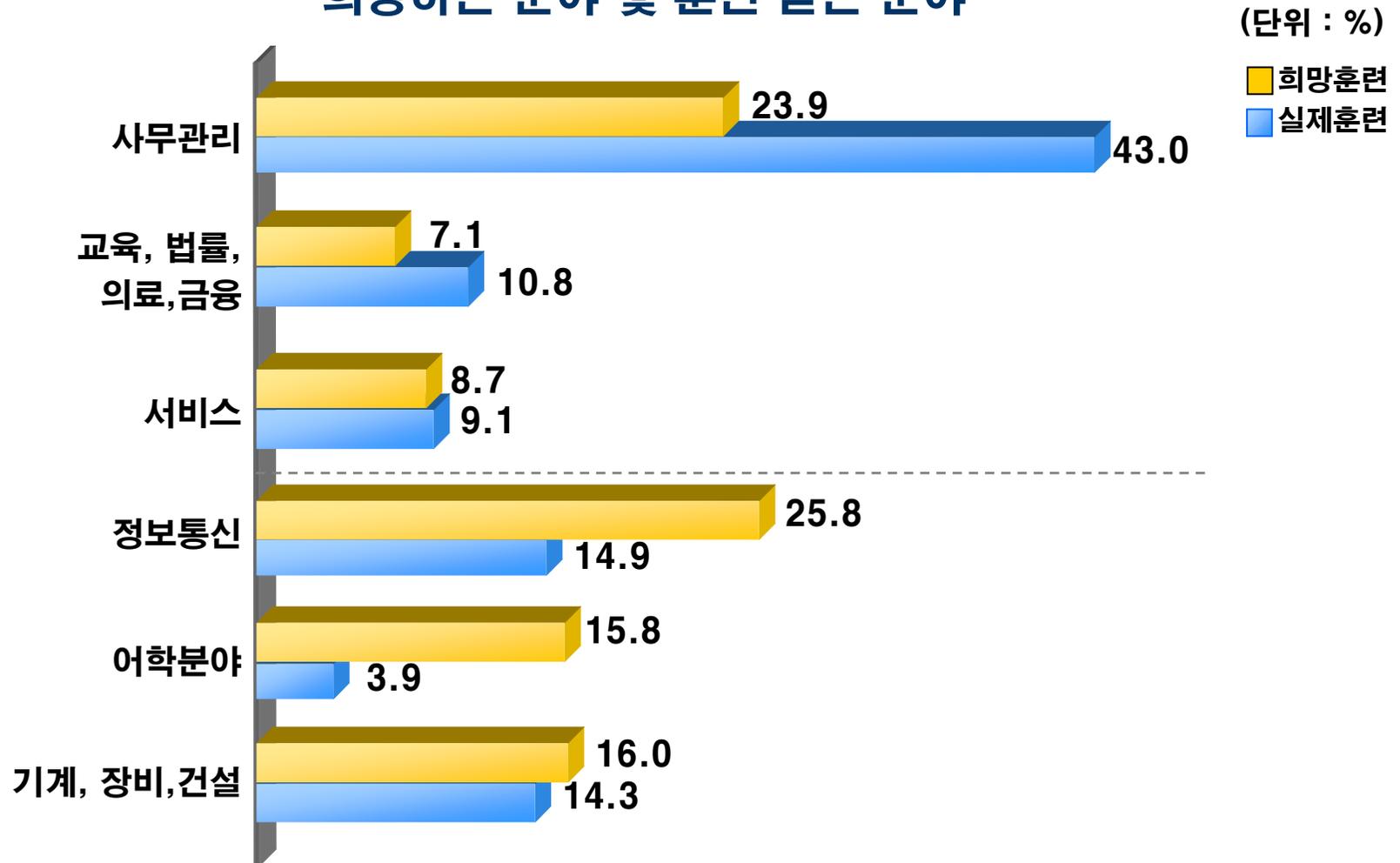
임시·일용직 등의 낮은 참여율

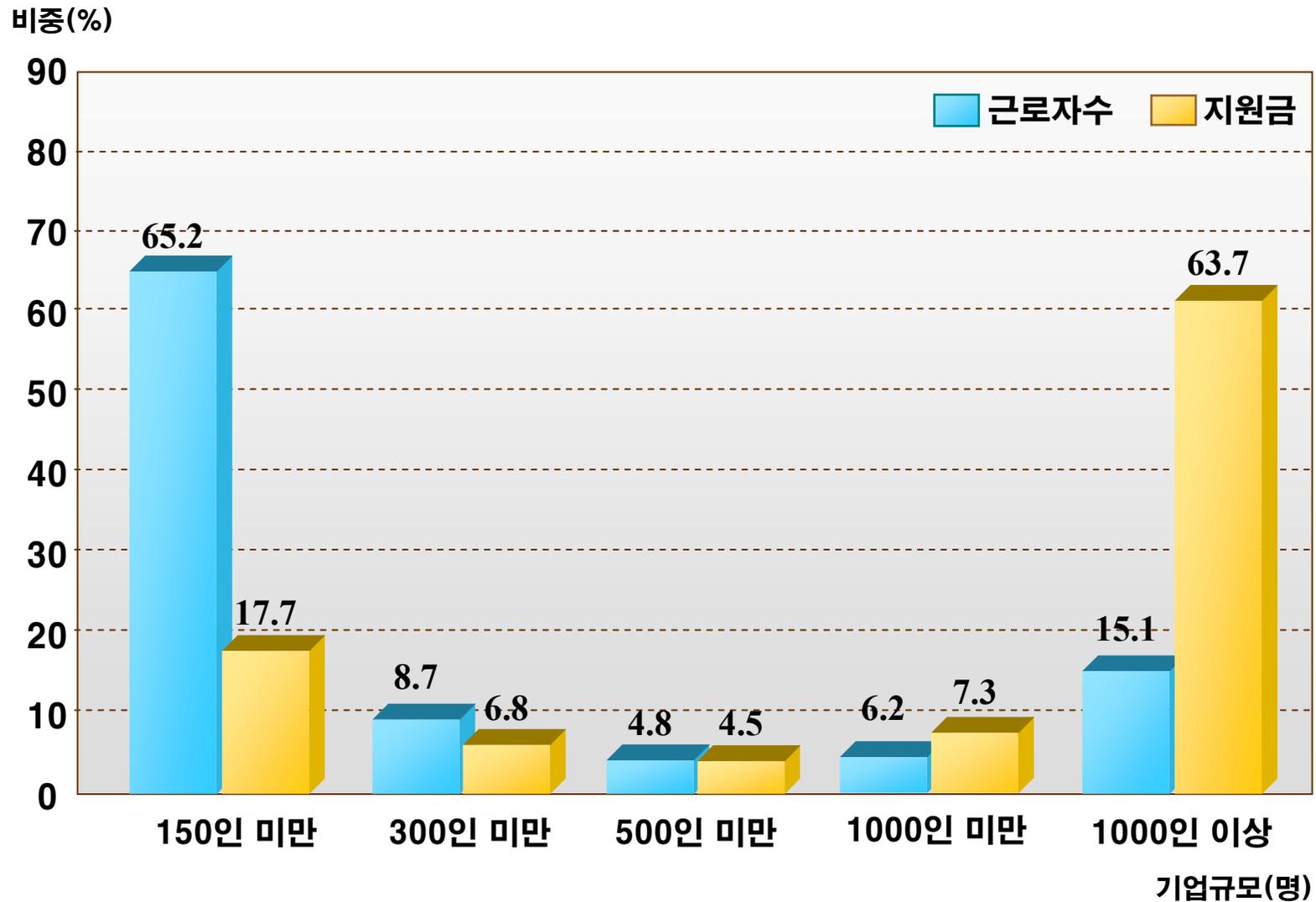


여성은 남성의 절반 수준



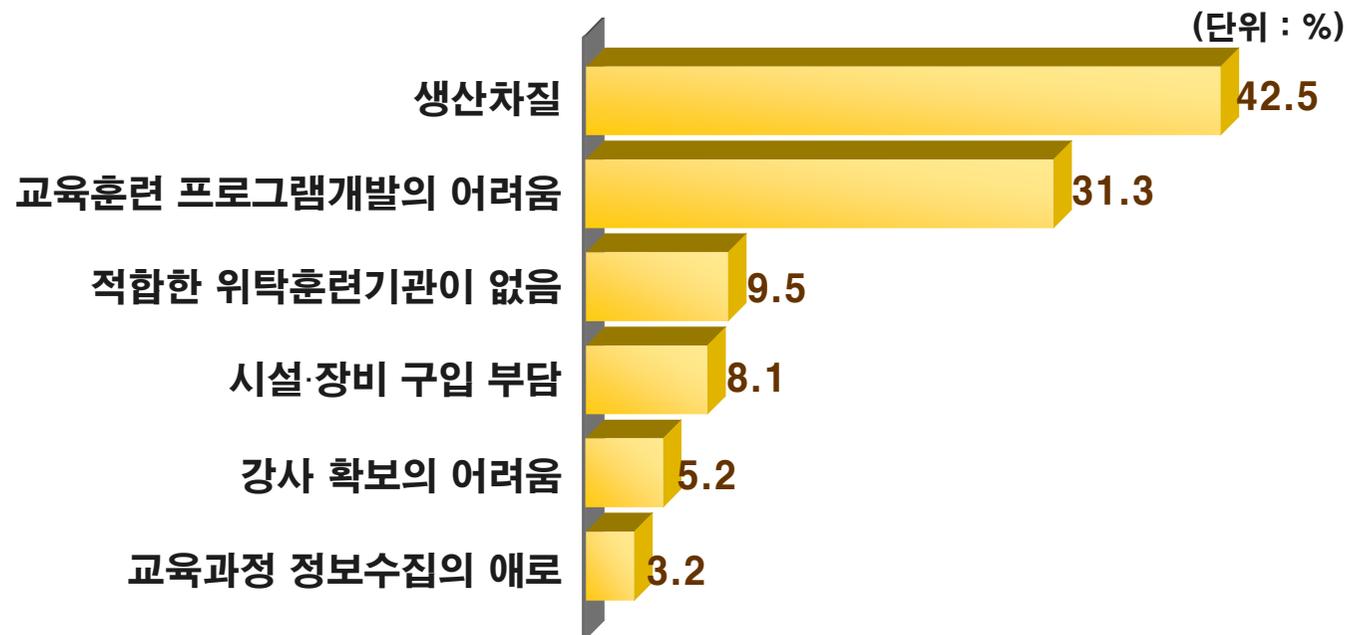
희망하는 분야 및 훈련 받은 분야







기업의 투자 장애요인 분석



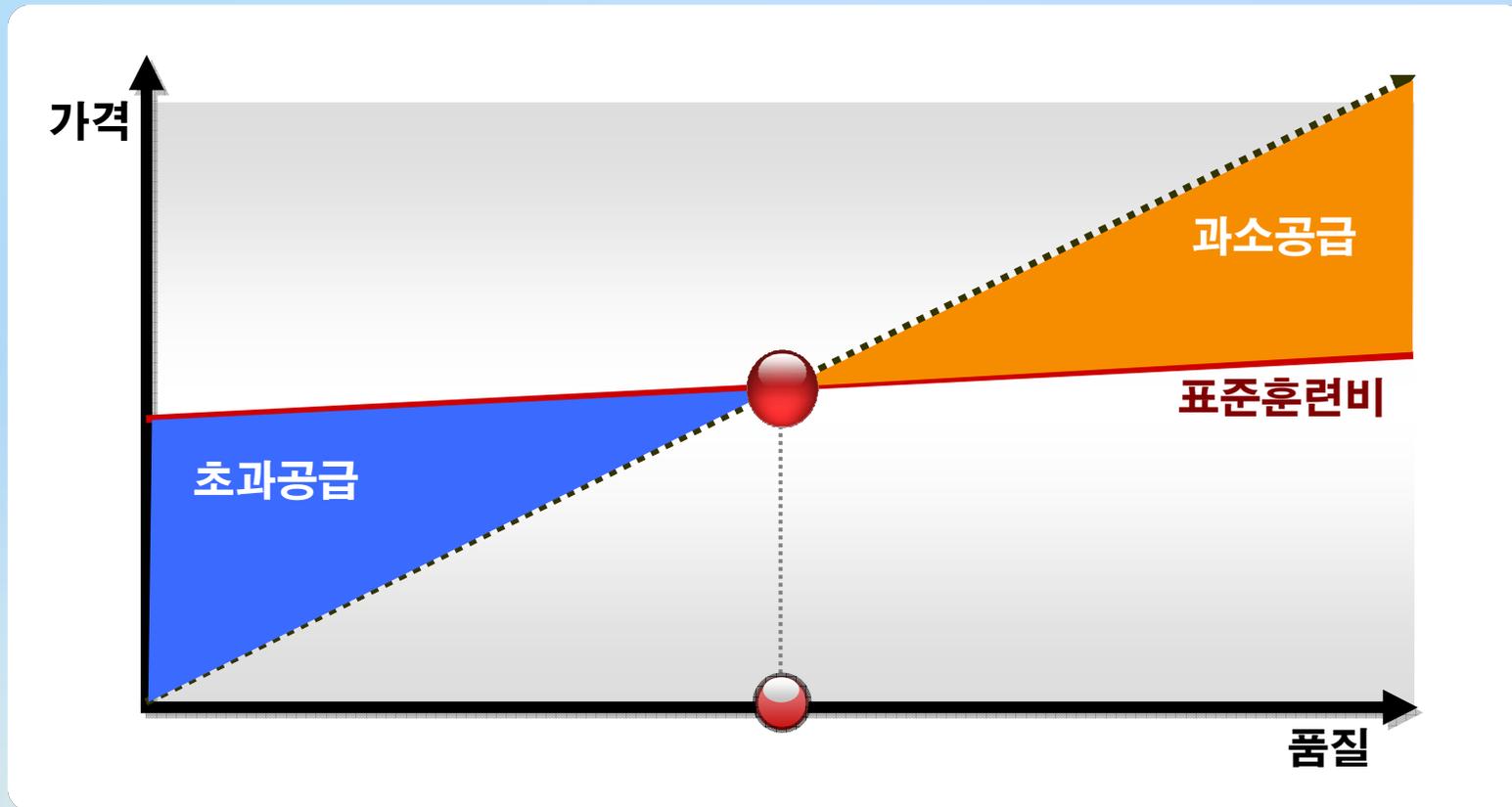
- GDP 대비 직업능력개발 공공 지출 : 0.20% ('06)
- 학령기 투자에 비해 경제활동기 투자 미흡



- 높은 기금 의존 비율(68%, '06년), 낮은 일반회계 부담

부처간 조정 미흡

- 부처별 개별적 사업 추진 → 재정투자 효율성 저하
- 종합 평가 및 피드백 시스템 미흡



※ 표준화된 중급 수준의 훈련공급에 기여, 고품질 훈련공급 제약

공공훈련기관

재직자 향상훈련, 취약계층 등 지역 수요 대응 부족

※ 폴리텍대학('05) : 기능인력 양성 82%, 향상훈련 등 18%

민간훈련기관

사무관리 등 일부직종 편중
(실업자 훈련의 54.1%)

대 학

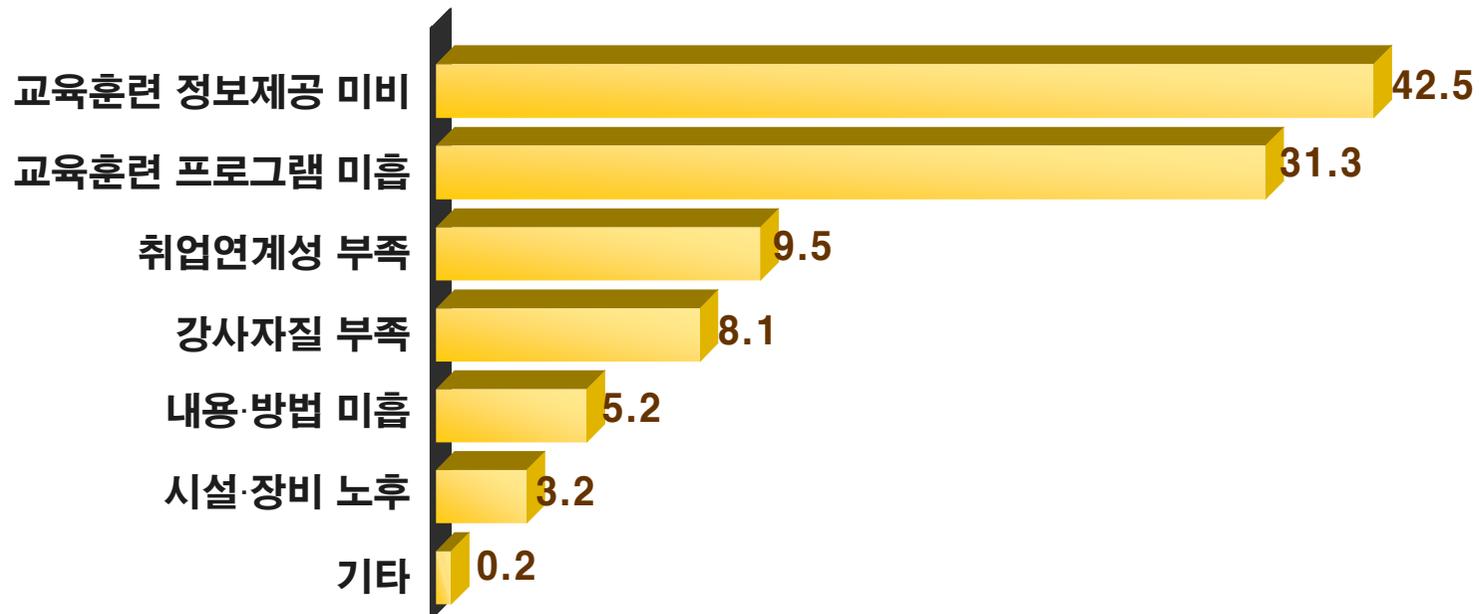
산업 현장수요에 부합하지 못하는 교육과정 등

※ 대졸 신입 실무 투입 소요기간 20.3개월

장비·시설의 낙후 및 훈련 담당자의 전문성 취약

- 폴리텍대학 시설·장비 낙후율 : 46%
- 민간훈련기관 : 종사자 10인 미만 48.3%, 자본금 5억원 이하 52.7%

직업능력개발 관련 개선사항



참여 vs 희망 훈련기관 괴리

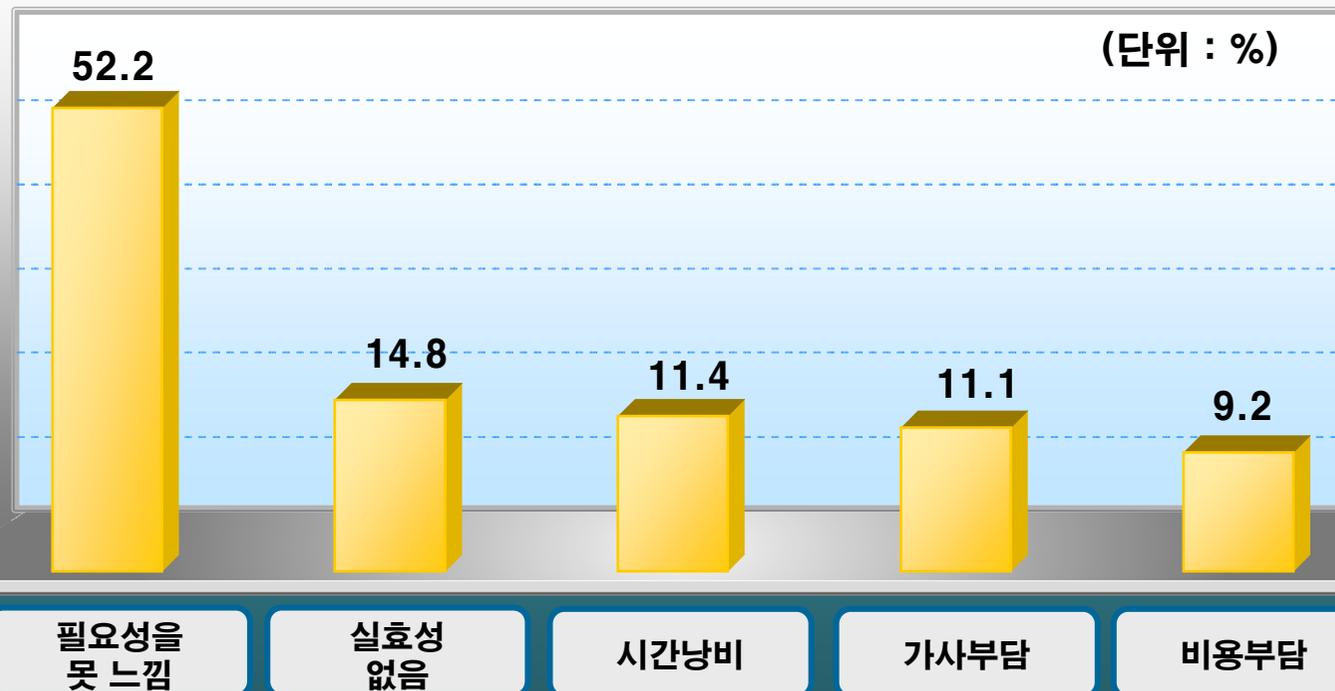
(단위 : %)

구 분	'05년 훈련받은 기관	희망 훈련기관
사내훈련	24.2	11.6
기업부설기관	10.0	8.2
산업교육전문기관	11.2	18.2
대 학	3.3	18.6
민간훈련기관	17.1	15.3
공공훈련기관	6.6	21.1
기 타	27.5	7.1

능력개발 필요성 인지 부족

- 근로자의 73.7%가 직업훈련을 받을 의사가 없음

훈련 받을 의사가 없는 이유



IV 비전·목표·추진전략

고속린 사회생태계

수요·공급
자율적 선순환

경쟁력있는
기업과 근로자

총체적 학습사회

시장실패 부문
정부 개입

시장 친화적
혁신

인프라 조성

수요자
선택권 확대

서비스의
질적 제고

V

정책 과제

1. 보편적 권리로서의 직업능력개발
2. 경쟁력 있는 지식근로자 육성
3. 시장 수요를 반영하는 지원체제 구축
4. 직업능력개발 추진·전달체제 정비
5. 능력중심 문화 확산

돈 부족

- ITA (개인훈련계좌제) 대상확대

비정규직 대상 시범사업 ('06)



단계적 대상확대

시간 부족

- 특성별 훈련 프로그램 다양화
 - ※ 단기 모듈형 과정, 주말·야간과정, e-Learning 등
- e-Learning 게이트웨이 구축

정보 부족

- 직업능력개발 Metro 발간
- 직업능력개발 컨설팅 확대

● 여성: 원활한 노동시장 재진입

경력단절 여성 능력개발 지원

여성 특화대책

고학력 여성의 직업능력개발

- 전업주부 직장복귀 프로그램 (Home to Work) 개발·보급 확대
- 주부취업지원센터 운영, 경력단절여성 인턴사업 실시
- 단기적응훈련, 주부특별반 운영 등 여성친화적 훈련 실시

- 사회서비스 부문의 전문능력개발과정 운영지원
※ 장애아통합교사, 문화가이드 등
- 대학, 평생교육원 등에 재취업지원교육, 자격과정, 전문능력과정 개설
- 기업내 훈련 성별격차 해소방안 강구

● 비정규직: 직업능력개발 기회 확충

「근로자훈련계좌제」 도입

- 4/4분기 시범 실시, '07. 3 본격 시행 ('07년 446억원)
※ 1년 1인당 100만원(5년 300만원) 한도
- 중소 영세기업 근로자 등 확대 추진 ('07년 하반기)

비정규직 특화 대책

기업의 비정규직 훈련 우대 지원

- 훈련비외 임금 추가 지원

비정규직 친화적 전달체계

- 노사단체의 비정규직 등에 대한 훈련지원
※ 노사 공동훈련 시범사업 실시 ('06), 9개 단체
- 대학, 사회복지 시설, NGO등을 통한 지역적합형 훈련 확대

● 영세 자영업자: 임금근로자화 / 고부가가치화

- 매년 40만 자영업자 폐업, 약 20만명 임금근로자 편입
→ 이 중 10% 직업능력개발 실시 필요

영세 자영업자 특화대책

임금근로자 전환 지원

- 직업훈련, 취업알선, 현장연수 지원
※ 지자체, 사업주 단체 등 참여
- 취업을 높은 직종 훈련과정 확대
- 주말.야간 등 훈련방식 다양화

영세자영업 고부가가치화

- 경영컨설팅, 사업 Know-How 프로그램 개발, 교육훈련 실시 지원 [중기청]
 - 소상공인협회, 프랜차이즈협회 등 관련 단체 대상

● 장애인: 특성화된 프로그램 제공

기업연계 맞춤형 훈련 확대

- 취업을 전제로 기업과 훈련과정, 인원 등 약정

※ CJ 텔레닉스(75명) : 재택상담원
삼성전자(117명) : CAD/CAM, 전자회로설계 등

장애인
특성화
프로그램

장애 특성별 훈련서비스 제공

- 장애 유형별 직무개발 및 직업훈련실시

※ 시각장애인: 헬스키퍼. 방송자막 입력, 청각장애인: 메카트로닉스.

- 창업희망 장애인 창업스쿨 개설, e-Learning 과정 확대
[사이버 공무원, 재직 장애인 직무능력향상 과정 등]

● 청년층: 학교에서의 직업능력개발 내실화

- 차세대 성장동력산업 핵심인력 양성
 - 다학제 핵심과학기술인력 양성 (과기)
 - 업종별 핵심인력 양성(산자)
 - IT융합기술센터 지원 (정통)

핵심인력

- 산학협력 중심 대학 집중 육성
- 지역 중소기업과 연계 산업인력 양성
- 1년 3학기제 등 학사 제도 유연화
- 기업 직장 연수 등 직장체험 확대

대 학

실 업 고

- 대량 기능인력 양성
 - 다양화·특성화 인력양성
 - 전문대-산업체와 컨소시엄 (협약학과)

비진학청소년

- 기간산업·인력부족직종 기능인력화 (폴리텍대학 등)
 - 우선선정직종 훈련 확대
 - 수업 연한 다양화

● 재직근로자(1) : 중소기업 혁신역량 강화

- **중소기업 직업훈련 컨소시엄 확대**
 - 컨소시엄 참여 대기업 시설·장비 투자금액 인센티브 부여
 - 산업별·지역별 컨소시엄 체제 구축 (폴리텍대학, 테크노파크 등)
 - 지원대상에 e-Learning 포함
- **중소기업 학습 조직화 지원**
 - 훈련프로그램 개발, HRD컨설팅, 지식관리시스템 구축, CEO 연수
- **근로자 핵심직무능력 개발 지원**
 - 우수 훈련기관 고급과정 선정 → 훈련실비 및 임금지원
 - ※ 전략경영, 인사·조직, 마케팅·유통, 리더십, 재무회계 분야
- **‘구조화된 현장훈련 모델’ 도입 지원**
 - ※ 싱가포르 ‘OJT21’ 벤치마킹

●재직근로자(2) : 신성장산업 핵심 근로자 양성

- 첨단분야 특별과정 확대
 - IT·BT 등 차세대 성장동력 기술인력 양성 (교육·과기·정통·산자)
- 지식서비스 프로그램 다양화
 - 금융, 물류, e-비즈, 문화 전문인력 양성 (산자·문화·정통)
- 제조업 혁신 리더 양성
 - 현장기술인력 재교육 (산자·정통)

●재직근로자(3) : 근로자 자율적 능력개발 지원

- 장기 근속자 등에 대한 개인훈련 휴가권 부여 검토
- 근로자 수강지원금 지원 확대 ('06년 170억)
 - ※ 집체훈련 중심 → e-Learning 및 Blended Learning 확대
 - ※ 정보화·외국어 중심 → 기본소양 과정 확대(갈등관리, 리더십 등)

● 실업자: 재도약 기회로의 활용

수요자 중심 훈련체계

실업자 대책

훈련연장급여 활성화

- 지역별 인력·훈련수요 조사 정기 실시
- 실수요 반영 훈련과정 편성
- 집체 장기훈련 과정 중심 → 단기과정, Blended Learning 등 다양화
※ 현행 실업자 훈련기간 : 5.6개월
- 복지기관, NGO 등 훈련기관 다양화
(공모방식 기관 선정)

- 구직급여액
70% → 100%까지 상향 조정
※ 훈련기간 동안의 생계 부담 경감
(지원기간 2년)
- 훈련상담 내실화
- 개인별 훈련계획 수립, 심층 상담 등

● 중고령자: 활동적 고령화

재직자

이·전직 준비자

실업자

- 기업의 프로그램 개발 비용 지원
 - ※ 임금 피크제와 연계한 생산성 유지 프로그램 등
- 경력개발 컨설팅 지원 제도 도입

● 중고령자: 활동적 고령화

재직자

이·전직 준비자

실업자

● 전직지원서비스 활성화

※ 전직지원장려금을 고용조정 여부에 관계없이 지원

● 중고령자: 활동적 고령화

재직자

이·전직 준비자

실업자

● 고령자 뉴스타트 프로그램 도입

※ 공공기관, 비영리단체, 중소기업 등에 IT 실시

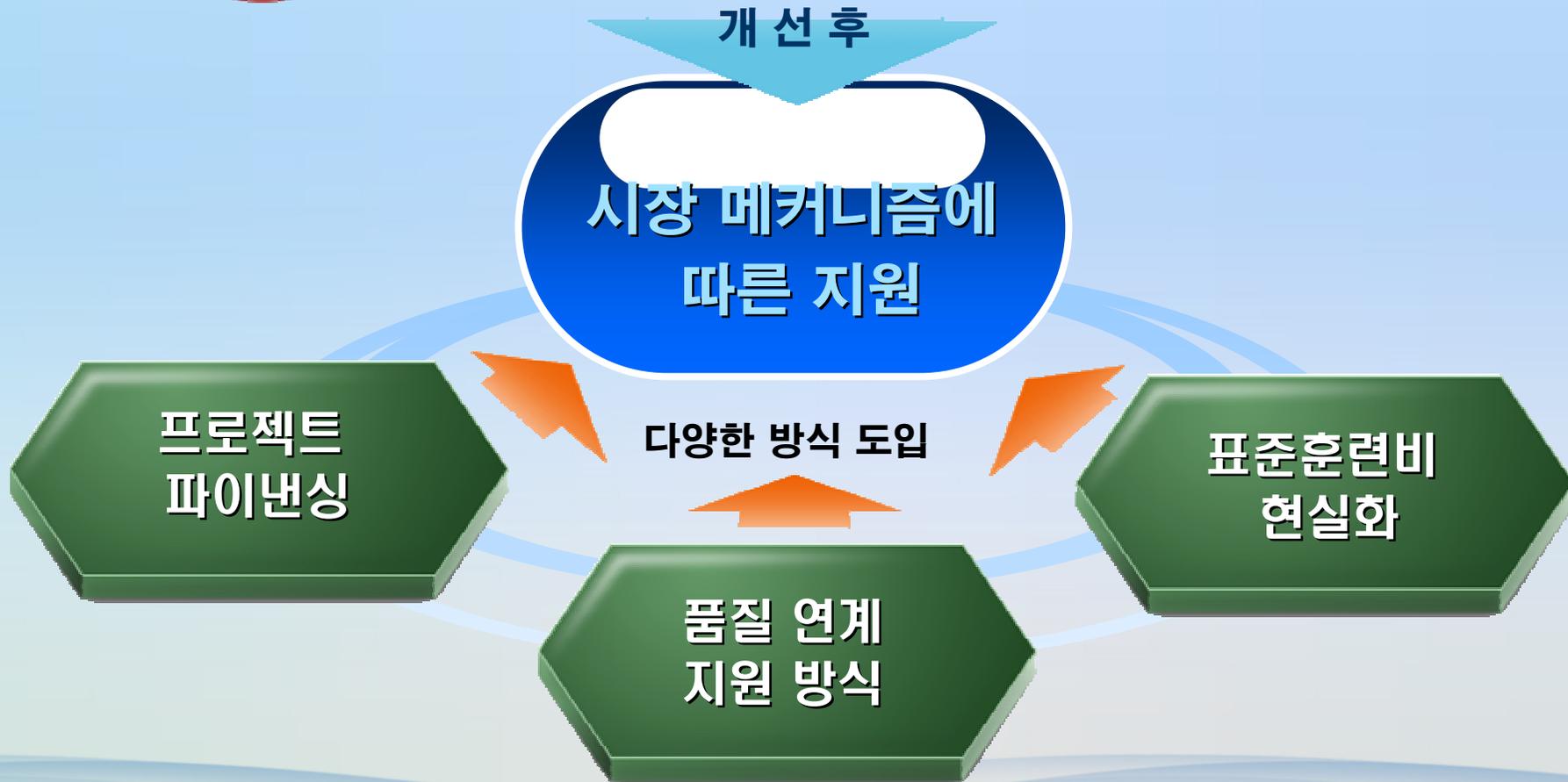
● Career Path 개발 (고학력 중고령자)

※ 사회복지 매니저, 노인건강 트레이너, 문화재 해설가 등

● 능력개발과 연계한 일자리 (시니어클럽 등)

○ 훈련비 지원방식 혁신

현행 표준훈련비 : 직종별 단가에 의한 일률적 지원



○ 훈련정보 유통 원활화

HRD-Net

- “고용-훈련-자격” 종합정보 사이트 ('07년)
- 훈련기관·과정 정보 제공 확대

중장기 인력수급 전망

- 산업·직종별 수요 전망
(양적수급·질적 숙련) 체계 구축

HRD Index

- 전국·지역별 HRD-Index 개발
※ 직업훈련 참여율, 학교 교육 성과, 기업의 HRD 투자 수준 등

On/Off-line 통합 정보

훈련 수요 조사

- 지역·산업별 훈련수요 조사(매년)
- 직업훈련 공급과 연계

○ 범정부적 추진체제 재정비

중앙단위

정책 조정·통합, 인프라 구축지원, 평가

- 고용정책심의회(노동부 장관 주재, 각부처 차관)
- NHRD, RHRD 차원 종합 연계, 지속 점검
 - ※ 정책연구개발 기능 강화 (직업능력개발원)

지역단위

지자체의 역량 및 지역 네트워크 강화

- 고용안정센터-고용정보원-산업인력공단-대학·폴리텍-훈련기관
- 지방고용심의회(위원장 : 시·도지사) 적극 활용

산업단위

현장수요 반영 구심체 역할 강화

- 인적자원개발체제구성 및 운영 활성화
 - ※ 인력수급 전망, 공학교육 기여도 평가, 국가기술자격 운영 참여
- 산업혁신클러스터를 활용한 파트너십 구축

공급체계 혁신

대학 : 특화된 고급 과정

- 전문직무, 단기과정 등 능력개발과정 개설 확대
- 수업연한, 재학연한, 학점이수 등 탄력적 운영
→ 일과 학업 병행 촉진

기업 : 중소기업 참여 촉진

- 산업별 협회·단체의 현장 밀착형 프로그램 개발 지원
 - ※ e-Learning 우수 프로그램 경진대회 개최 등

서비스
질적 제고

민간 : 다양성, 내실화

- 경영컨설팅, 프로그램 고급화 지원
- 성과 중심 평가
→ 경쟁체제 조성, 지원 차등화

공공 : 시장실패부문 역할강화

- 시설·장비 현대화
- 재직자·실업자 훈련 대폭 확대
- 현장 HRD 전문가 육성 및 재교육

능력중심 문화 확산 [1]



능력중심 문화 확산 [2]

능력중심 문화 확산

기업의 HRD활성화 유인

- HRD 우수기업 인증제를 통한 모범모델의 사회적 확산
 - 우수사례(Best Practice) 공유
 - 우수기업 인증을 받을 경우 행·재정적 인센티브 제공
- 기업신용평가에 '인적자원개발' 요소 반영 유도

자격제도 혁신

- 산업수요 변화 반영
 - 자격종목 및 등급체계 개편
- 사업주·단체와 컨소시엄 구성
 - 자격 검정 민간 위탁 확대
- 검정 인프라 확충
 - 현장 직무능력 평가 강화
 - ※ 출제방식 개선, 검정수당·시험장 임차료 현실화 ('06년 46억)

목표 인원 및 재정소요

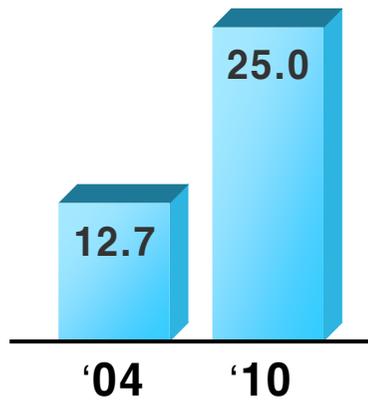
동반성장을 위한
평생직업능력개발 체제 혁신

직업능력개발 목표 인원

- 중소기업 근로자의 참여 집중 확대
- 취약계층 참여인원 2배 이상 상향

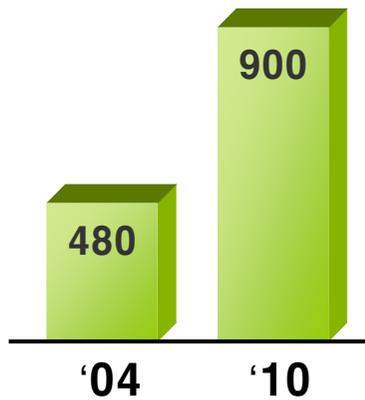
※단위 : %

참여율 제고



※단위 : 만명

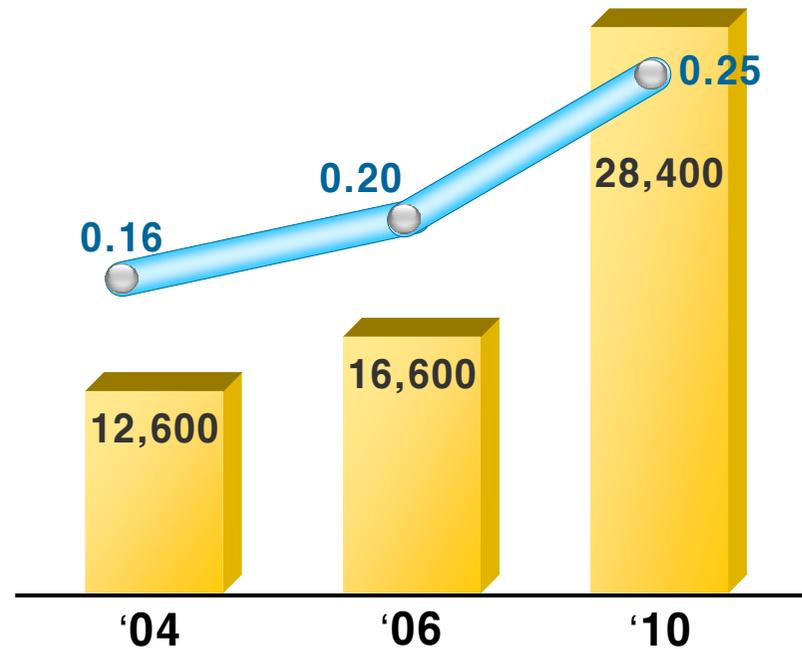
참여인원 확대



재정 투자

- '10년 GDP 대비 0.25% 투자

■ 재정투자 (억원)
● GDP 대비 (%)



국가경쟁력 제고



Committee On Job Strategy

감사합니다



대통령자문
사람입국 일자리 위원회
The Presidential Committee On Job Strategy