

한국노총의 능력개발사업
추진을 위한 조사연구

어 수 봉

한국노총 중앙연구원

● ● ● 발 간 사

오늘날 직업능력개발의 중요성은 더욱 증대되고 있다. 직업능력개발은 숙련향상을 통해 근로생활의 질을 지속적으로 향상시킬 수 있는 수단이며, 오늘날과 같이 급변하는 기술 및 조직환경 속에서는 취업능력을 배양시켜 고용안정을 가능하게 해주는 방법으로서 노동자들에게 매우 중요한 사안이다. 또한 기업에게도 직업능력개발은 생산성 향상과 경쟁력 강화의 주요 수단으로서 관심과 주목의 대상이 되고 있다.

이와 같은 맥락에서 오늘날 많은 국가의 노사정 관계자들이 직업능력개발에 적극적인 태도를 보이고 있는 것은 지극히 당연한 일이라 하겠다. 한국에서도 고용문제 해결과 생산성 향상을 위한 하나의 방책으로서 직업능력개발에 대한 관심이 높아지고 있다. 그러나 관심의 표면적 고양에도 불구하고 정부와 기업이 주도하는 사업의 실제적 내용은 빈약하거나 영성하기 짝이 없다. 더구나 직업능력개발사업의 하나의 주체가 되어야 할 노동조합의 참여는 사실상 배제되고 있다.

새롭게 변화하는 환경 속에서 노동조합은 임금, 작업조건과 같은 전통적인 주제 뿐 아니라 많은 새로운 과제들을 자신의 활동영역 속에 적극적으로 담아낼 필요가 있다. 노동조합이 조합원 및 노동자들의 능력개발을 위한 활동에 참여하고 발언하는 것은 기존의 활동영역을 확장시켜 노동자의 고용안정, 권익신장, 자아실현을 직간접

적으로 지원한다는 점에서 커다란 의미가 있다.

직업능력개발과 관련해 노동조합은 정부나 기업이 주도한 사업에 참여하여 자신의 목소리를 반영할 수도 있고, 더욱 적극적으로는 자신이 직접 능력개발사업을 추진·운영할 수도 있다. 후자의 경우, 전자에 비해 자유롭고 독자적인 구상과 운영이 가능하지만, 그 사업의 총체적 책임을 노동조합이 진다는 점에서 위험부담도 만만치 않다. 그러나 어렵다고 중요한 과제를 포기할 수는 없는 일이며, 보다 적극적인 자세와 준비로 임할 필요가 있다.

이러한 점에서 이 조사연구는 한국노총의 능력개발사업 추진을 위한 관심과 노력의 일환으로 진행된 본격적인 연구사업의 의미를 지닌다. 현재 한국노총은 연구원과 교육원의 협력을 통해 능력개발 사업을 추진하려고 계획하고 있다. 노동시장의 구조변화와 인력개발의 방향을 검토하고 노동운동과 직업능력개발의 의미를 살펴보고 노동조합의 능력개발사업 추진방안을 논의하는 이 책자가 노동조합의 능력개발사업 추진과 운영에 도움이 되기를 바란다.

결코 만만치 않은 과제를 맡아 열심히 수행해 준 어수봉 박사와 권순원 연구조원에게 감사를 표한다. 끝으로 이 연구에 실린 내용은 필자의 개인적인 견해이며 한국노총의 공식적인 입장과는 다를 수 있음을 밝힌다.

1998년 4월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹
위 원 장 박 인 상

目 次

제 1 장 서 론	1
제 2 장 직업교육훈련의 최근 논의점	4
1. 직업교육 정의의 광의화	4
2. 인력개발과 인적자원관리	5
3. 인적자원회계의 도입과 활용	7
가. 인적자원회계(Human Resource Accounting)의 등장	7
나. 인적자원의 활용과 평가	8
다. 국제기구 및 국가적 차원에서의 HRA논의	12
라. 각국의 HRA논의가 갖는 함의	17
제 3 장 노동시장의 구조변화와 인력개발의 방향	21
1. 노동시장의 구조변화	21
가. 노동력 구조의 변화	21
나. 인력수요의 변화	23
다. 중장기 노동시장의 변화	26
2. 종합적 인력개발체제의 구축	30
가. 현행직업훈련체제의 현황과 문제점	31
나. 직업훈련의무제에 의한 직업훈련	34

다. 고용보험법상의 직업능력개발사업	53
라. 직업능력개발촉진을 위한 제도상의 문제점	62
제 4 장 노동운동과 직업능력개발	68
1. 서론	68
2. 직업능력개발과 노동조합	70
3. 선진국 노동조합의 직업능력개발사업	72
가. 미국	72
나. 독일	74
다. 일본	75
4. 우리나라 노동조합의 직업능력개발	76
가. 단위노동조합	76
나. 산업별 연맹 : 한국항만연수원의 운영 사례	77
다. 한국노총	82
제 5 장 한국노총의 능력개발사업 추진방안	83
1. 노총 능력개발사업의 기본방향	88
2. 능력개발사업 운영방안	88
3. 한국노총 중앙교육원 현황과 문제점 및 해결방안 ·	90
가. 인적자원	90
나. 교육 설비	92
다. 교육기자재	95
라. 예산내역	96
4. 교육원 기구의 조직 구성(안)	98
5. 중앙교육원의 능력개발사업의 유인체제 구축 ···	103
가. 학점은행제와 연계	103

나. 원격(통신)교육체계 마련	107
다. 주문식 교육훈련	113
라. 출장교육 프로그램	114
마. 기타	115

<부록 1> 교육훈련 진단과 문제해결	116
----------------------------	-----

<부록 2> 노총교육원의 능력개발사업 프로그램(예시) ..	117
----------------------------------	-----

表目次

<표 3-1> 1996년도 전국의 직업훈련실시 계획(승인)	3
<표 3-2> 직업훈련의무사업체수와 직업훈련 실시 사업체의 비율 추이	35
<표 3-3> 기능인력에 대한 민간사업체에 의한 사업내훈련의 비율	35
<표 3-4> 양성훈련 실적	35
<표 3-5> 기업규모별 사업내직업훈련 분담금 납부현황 (1992년도)	3
<표 3-6> 기업규모별 사업내직업훈련 분담금 납부현황 (1996년도)	3
<표 3-7> 연도별 사업내직업훈련 의무비율 및 기능인력 양성실적	40
<표 3-8> 연도별 사업내직업훈련 의무업체 훈련실시현황 ...	41
<표 3-9> 연도별 사업내직업훈련 추이	44
<표 3-10> 훈련과정별 훈련기간 및 훈련시간	47
<표 3-11> 훈련기간별 훈련직종수	49
<표 3-12> 정부의 직업훈련기준에 대한 평가 및 그 이유 (복수응답)	51
<표 3-13> 의무업체의 직업훈련의무제도 평가	53

<표 3-14> 직업훈련기본법상의 직업훈련과 고용보험법상의 직업능력개발사업의 비교	56
<표 3-15> 규모별 사업내직업훈련참여율(승인기준) (1996. 12. 31. 현재)	85
<표 3-16> 산업별 사업내직업훈련참여율(승인기준) (1996. 12. 31. 현재)	95
<표 3-17> 훈련과정별 사업내직업훈련 지원실적(승인기준) (1996. 12. 31. 현재)	06
<표 3-18> 직업훈련 및 직업능력개발사업에 대한 요구사항 (10건 이상 경우만 적시)	02
<표 3-19> 직업능력개발사업 이용의 증가추이	66
<표 4- 1 > 한국항만연수원의 훈련과정	80
<표 5- 1 > 한국노총 중앙교육원의 조직구성	91
<표 5- 2 > 한국노총 중앙교육원의 시설 및 규모	93
<표 5- 3 > 교육원의 교육기자재 보유현황	95
<표 5- 4 > 1997회계년도 수입내역	97
<표 5- 5 > 1997회계년도 지출내역	97

그림 目次

[그림 2-1] HRA 도입체계(안)	20
[그림 3-1] 직업훈련의무비율과 양성인원의 추이	40
[그림 3-2] 사업내직업훈련실시 추이(1977~1995)	34
[그림 3-3] 사업내 직업훈련의 교과과정의 분류	46

제 1 장

서 론

한국경제가 전후 최대의 위기를 맞고 있다. 외환위기가 심화되면서 정부는 지난 11월 21일 IMF(국제통화기금)에 긴급 구제금융을 신청하였고 이에 따라 12월 3일 우리 정부와 IMF 사이에 「대기성 차관협약」을 위한 양해 각서」가 합의되었다. 긴축과 개방화·자유화 정책을 핵심으로 하는 IMF의 정책처방은 특히 근로자들에게 막대한 영향을 미쳐 고용불안의 위험이 현저하게 나타나게 되었다.

당면한 경제위기와 향후 급속한 구조조정전망하에서 고실업은 불가피한 것으로 보이는데 이에 대한 대처방안으로서 노동시장의 활성화 및 인력개발이 촉진되어야 한다. 즉 정부는 우선 기업과 근로자가 외부환경변화에 능동적으로 대응하는 능력인 노동유연성을 제고할 수 있는 고용정책을 수립하고, 다음으로 경쟁력 있는 인적자원을 효율적으로 개발·활용할 수 있도록 인력개발체계를 재구축함으로써, 한편으로는 국제경쟁력을 강화하고, 다른 한편으로는 고실업·장기실업을 예방하도록 해야 할 것이다.

이러한 상황속에서 21세기 우리 경제의 성장전략인 지식·기술혁신 주도의 경쟁력 우위(innovation driven advantage)를 확보하기 위해서는 무엇보다도 다품종 소량생산방식등 유연생산방식이 요구되며, 이의 기초는 유연기업 및 유연노동이다. 노동유연성이란 외부

환경변화에 인적자원이 신속하고도 효율적으로 배분 및 재배분되는 노동시장의 능력을 지칭하는 것으로서, 노동유연성은 인적자원의 질적측면(지식·기능·기술·배치전환 등) 및 양적측면(고용량, 근로시간, 고용형태 등), 그리고 가격측면(임금의 결정방식, 임금조정 등)등 다양하고 다면적인 개념이다.

노동유연성 정책은 서구에서 오일쇼크이후 경기회복시기에도 고실업률·장기실업구조가 지속되면서 관심이 높아지고 있다. 특히 OECD(1994)는 미국·영국·호주 등 상대적으로 노동유연성(특히 임금과 고용측면)이 높다고 평가되는 국가에서 경기회복과 더불어 실업률이 낮아지고 있는 현상에 주목하면서 과도한 고용보호의 완화나 임금결정의 유연성제고 등 노동시장 유연성 제고정책을 OECD 회원국가에게 권고하고 있다.

본 보고서의 구성은 다음과 같다. 우선 제II장에서는 인적자원 개발과 관련된 주요국 및 국제기구에서의 최근의 논의를 살펴볼 것이다. 여기에서는 인력개발의 중요성과 민간부문 특히 NGO의 참여의 필요성이 강조된다. 다음으로 제III장에서는 우리나라에서의 노동력 수요 및 공급의 측면에 대한 분석을 토대로 향후 예견되는 중장기적 노동시장구조를 전망하고, 이를 토대로 인력개발체제의 거시적 개편방안을 정리한다. 한국노총이 추구하는 직업능력개발사업의 기본방향은 이러한 거시적 개편방향과 부합되어야 하기 때문이다.

다음으로 제IV장에서는 직업능력개발에의 노동조합의 참여와 기여에 대해서 살펴본다. 우선 선진국 노동조합의 직업능력개발사업을 살펴본 후 우리나라 노동조합의 능력개발사업 현황을 정리한다. 특히 향운노련이 설립한 한국항만연수원의 사례를 자세히 살펴본다. 그리고 제V장에서는 본 연구의 중심인 한국노총의 능력개발사업 추진방안에 대해 논의한다. 우선 직업훈련체제 운영의 기본방향을 정리한 후 한국노총 중앙교육원의 현황, 문제점 및 해결방안을 제시한다. 특히 인적자원, 교육설비, 교육기자재, 예산 등의 측면에서 해

결방안을 제시하고자 한다.

본 연구는 이를 위해 현 교육원과 구별되는 별도의 조직을 만들 것을 제안하고 있으며, 이를 추진할 특별전담팀(task force)의 구성이 시급하다고 판단한다. 그리고 중앙교육원의 능력개발사업에 유인을 제공하는 한편, 능력개발사업의 효율성 제고를 위해 학점은행제와의 연계방안 및 원격(통신)교육서비스 제공, 주문식 및 출장 교육훈련의 활용에 대해 살펴보게 된다.

마지막으로 부록에서는 노총교육원이 큰 부담없이 실시할 수 있는 사무직 근로자의 직업훈련과정 및 사무직출신 실직자의 창업훈련 및 재취업프로그램을 예시해 두고 있다.

제 2 장

직업교육훈련의 최근 논의점

1. 직업교육 정의의 광의화

직업훈련(job training) 또는 산업교육(industrial education)은 통상적으로 평생교육/사회교육의 차원에서 분석되고 이해되는 것이 일반적이다. 그동안 교육학자나 산업사회학자들은 교육과 경제성장 간의 상관성을 집중적으로 논의해 왔다. 종래에는 경제성장의 요인이 노동 또는 물질 자본이라고 생각했으나, 이와 같은 고전적 발전론만을 가지고는 경제성장을 설명할 수 없게 되자, 이를 계기로 물질 자본 이외에 노동력의 질이 결부된 인적자본(human capital)이라는 요인을 도입해서 경제성장을 설명하려는 교육자본론이 등장하게 되었다.

미국의 카네기 고등교육위원회의 보고서(Carnegie Commission on Higher Education, 1974)는 교육의 목적이 인간실현에 있다는 점을 기초로 교육의 무게중심을 인간의 노동 참여에 두어 직업교육을 강조하고 있다. 카네기 고등교육위원회의 관심은 중등교육(post-secondary education) 이후의 교육, 말하자면 초급 고등교육, 혹은 그와 관련된 유사고등교육의 개혁에 일차적인 관심을 두고 있다.

학력주의를 부추기는 자격증 주의, 말하자면, 직업을 얻기 위해

보다 높은 학교 졸업장이 이유없이 요구되는 사회적 인식에 의해 1960년대 이후부터 고등교육은 구체적인 방향 감각을 상실한 채 급속하게 확대되어 왔다. 우리의 경우만 하더라도 매년 25만명 가량의 대학졸업자들이 노동시장에 배출되고 있으나 교육과 직업과의 연계 구조가 매우 취약한 실정을 고려하면 이러한 문제의 일단을 짐작할 수 있을 것이다. 그 결과 장기간에 걸친 청소년의 교육은 사회로부터의 '격리'를 의미하게 되었고, 이것은 청소년과 노동시장간의 불균형 문제를 낳게 만들었다.

이러한 현실에 대해 카네기 보고서는 개인이 노동과 교육, 봉사를 자기의 희망에 따라 자유롭게 선택할 수 있으면서도 교육이 가능한 새로운 교육 시스템의 도입을 건의했다. 이를 위한 새로운 교육체계로서 회귀교육이나 순환교육(recurrent education)과 같은 제도가 도입되었고 이의 결과가 커뮤니티 칼리지라는 지역사회대학이나 방송 대학 등과 같은 다양한 초급 고등교육기관의 설치로 나타났다.

물론 이러한 교육체제의 재구축 논의는 대중공교육에 관련된 논의들이지만 이것이 가지고 있는 문제의식은 직업교육 또는 산업교육의 체계화 논의와 관련해서도 시사하는 바가 크다. 또한, 영국의 Open University가 노동자들을 대상으로 한 대중교육체계 확립이라고 하는 문제의식 속에서 설립되었다는 점에 착목하면 향후 직업교육과 대중공교육의 연계문제와 관련해서도 구체적으로 고려할 문제라고 할 수 있다.

2. 인력개발과 인적자원관리

직업교육을 통한 인적자원관리는 기본적으로 해당 노동과정에 적합한 인력을 양성, 개발하는 전략이다. 이렇게 해서 개발된 노동인력은 산업현장에서 생산에 직접 참여하면서 생산공정의 혁신(process innovation)을 담당하는 주체이며, 과학·기술자의 설계와

기능공의 재화 및 서비스의 생산을 연결하는 중간기술자(technologist 및 technician)이며, 동시에 지적으로 숙련된 다능공(multi-functioning skilled worker)을 지칭하는 용어이다. 따라서 인적자원관리 전략의 궁극적 목표는 이러한 ‘숙련노동력’을 양성·개발하는 것에 다름 아니다.

생산공정의 기술혁신은 과학·기술자의 두뇌에서 나오는 혁명적 혁신과 달리 생산현장의 기능·기술인력의 두뇌, 손, 태도에 기초해 지속적이고 점진적으로 이루어지는 혁신(continuous and incremental innovation)이다. 우리의 과학기술수준 등을 고려하면 우리 경제가 선택해야 하는 경쟁력 제고 전략은 생산공정의 기술혁신을 중심으로 한 기술혁신이어야 함을 알 수 있다. 생산공정의 기술혁신에 기초하고 있는 일본적 생산방식(lean production, 도요타 생산방식)의 특징은 한 근로자가 다양한 공정을 담당하는 다품종 소량생산방식이며 이는 바로 범위의 경제를 실현하는 전략인 것이다. 요컨대, 기술에 내재되어있는 특성보다 인간에 내재되어 있는 특성이 강조되는 혁신전략인 것이다.

최근의 정보, 지식산업화는 조직의 수평분화와 더불어 기술과 기능을 통합하는 방향으로 진행되고 있어 현장생산인력의 기술에 대한 이해수준을 높여야 생산성이 제고되며 수평분화된 조직이 요구하는 중간기술자의 수요증가 측면도 인적자원개발전략 중요한 고려 요소가 되고 있다.

이렇게 볼 때 현 우리의 상황에서 기술혁신우위 → 생산공정혁신 중심 → 현장근로자의 기능·기술향상으로 연결되는 국가경쟁력 향상전략이 유일하고 성공가능한 선택으로 판단된다. 현장에서 과학·기술자의 설계를 이해하는 이론적 소양을 갖추고 생산공정 전반에 대한 기술능력을 구비한 생산기능공들이 중핵적 위치를 차지할 때 바로 국가경쟁력 우위확보가 가능할 것이다.

3. 인적자원회계의 도입과 활용

가. 인적자원회계(Human Resource Accounting)의 등장

앞서 살펴본 바대로 산업사회가 지식사회(knowledge-based society)로 이행하면서 지식·정보가 가장 중요한 생산요소로 등장함에 따라 기업·국가 등의 평가에서도 토지·자본재등 유형자산(tangible asset)보다는 근로자의 능력, 경영리더십, 기업문화 등의 무형자산(intangible asset) 가치가 점점 더 중요한 요소로 평가되고 있다. 또한 WTO체제로 무역·투자 자유화가 급속히 확대되면서 OECD 선진국의 투자자들은 투자대상국 및 투자대상기업(M&A)의 평가에 무형자산을 포함시키게 되었고 이에 따라 이러한 무형자산을 평가하기 위한 국제기준을 설정할 필요성이 대두하게 되었다. OECD에서는 이와 관련하여 회원국에 대한 설문조사를 실시하는 등 국제적 HRA모형을 연구개발중에 있으며, 1998년 인적자본지수(Human Capital Index)모형을 발표할 예정이다.

그런데 이러한 인적자원 경영활동을 계산하기 위한 최초의 시도는 1960년대 중반이 이루어졌다. 이 계산이 일반적으로 인적자원회계(HRA)로 알려지게 되었는데, HRA결과를 처음으로 보고한 회사는 미국 오하이오의 R. G. Barry회사로서 1967년 정기보고서에 그들이 고용한 인적자원의 정확한 가치를 추정하여 보고하고자 시도하였다. 당시에 마련된 인적자원 계정에는 다음의 5개 하부계정이 포함되어 있었다. ; ① 신규채용과 스카우트 ② 공식적 입사교육과 훈련 ③ 비공식적인 교육훈련 ④ 종업원들의 학력, 경력 및 경험 ⑤ 종업원에 대한 개발(development).

인적자원의 가치를 측정하는 방법은 크게 ① 전통적 회계관행과 일치하는 인적자원의 채용과 개발에 지출된 과거의 비용 또는 기존 인적자원을 대체할 경우 드는 비용으로 인적자원의 가치를 측정하

는 지출기준(Outlay-based) 접근방법과 ② 조직의 인적자원이 미래에 창출하게 될 혜택들의 현재가치를 산정하는 간접적 방법이나 종업원의 임금을 인적자원 가치에 대한 추정치로하여 미래의 임금수입의 현재가치를 산정하는 직접적 방법을 포함하는 수입지향적(Inflow-oriented) 접근방법으로 나눌 수 있다.

위의 Barry사의 방식으로 경영자들의 가치를 매기는 것은 자산의 과거 비용을 사용하는 “자산회계모형”(asset model of accounting)으로서 ①의 방법에 해당한다고 할 수 있다. 즉, 경영자들에 대한 조직의 투자는 자산으로서의 개별 경영자들을 개발하는데 실제로 지불된 비용으로 측정되는 것이다. 그러나 이러한 접근은 단지 경영자들에게 투입된 투자액만을 고려한 것으로 그 투자에 대한 보수는 고려되지 않았으며, 이것이 HRA 자산모형이 널리 쓰여지지 않은 이유가 되기도 했다. ③ 최근의 새로운 접근방식은 경영자들의 장기결근, 이직, 직무성과에 대한 금액적 추정에 초점을 두고 있다(behavior costing approach). 이러한 접근은 자산으로서 경영자들의 가치를 평가하기보다는 그 행위의 경제적 결과들을 측정하고자 하는 것으로서 이를 HRA 비용모형(expense model of HRA)이라고 한다. 이는 관리직을 포함한 모든 근로자들의 활동에 대한 비용-편익을 평가하는데 널리 사용되고 있다.(W. F. Cascio, 1995).

나. 인적자원의 활용과 평가

1) 인적자원의 측정과 평가에 관한 최근의 추세

1980년대와 90년대를 거치면서, 기업과 정부 관계자들간에는 기업주식의 장부가치에 대한 시장가치의 비율이 날로 늘어나면서, 기존의 재무정보들에 대한 신뢰성과 타당성에 의문을 제기하였고, 이는 유형과 무형의 자본에 대한 차별적 취급에서 비롯된 것으로 지적되기 시작하였다.

이와 동시에 기업들 및 개인들의 적응가능성을 높이기 위한 인적자원개발을 위하여 효율적인 자원배분이 필요하였고 이 때문에 기업 및 정부관계자들은 인적자원회계의 개선을 모색하기 시작하였다. 뿐만 아니라 기업들의 구조와 전략이 날로 복잡해짐에 따라 자원동원, 배분, 활용상의 보다 높은 신속성이 요구되고 있으나, 회계관행은 이를 뒷받침해주지 못하고 있다는 인식하에, 재무제표 정보에 보완적 역할을 할 수 있는 무형자본(Intangibles)에 관한 보다 많은 정보가 공개되어야 한다는데 전반적인 의견일치가 이루어져 왔다(OECD Symposiums, 1996).

그러나 이와 같은 인적자원정보들의 유용성은 정확성과 신뢰성, 기업 내에서의 일관성 및 기업간의 비교가능성을 얼마만큼 높일 수 있는가에 달려 있다는 데서 무형자본의 속성 및 측정에 대한 전문화된 연구가 선행되어야 한다는데 의견이 모아지고 있다. 이에 따라 OECD에서의 국제적 논의 및 조정과 더불어 몇몇 나라와 기업에서는 인적자본에 대한 측정, 평가 및 회계처리를 위한 여러 가지 시도를 추진하고 있다. 이는 지식의 습득과 사용을 유도하는 투명한 방법에 대하여 인센티브를 부여하는 것을 골자로 하고 있다. 그러나 이러한 작업은 개인, 기업, 정부 등 여러 의사결정자가 관련되어 있고, 교육, 훈련, 회계, 국가예산 제도 등과 상호 연관되어 있기 때문에 진전의 속도는 느린편이다. 그럼에도 불구하고 인적자원회계의 사용은 여러 가지 점에서 긍정적 효과를 담지하고 있다.

2) 인적자원회계의 활용효과

가) 인적자원개발(관리)의 효율화

기업단위, 산업단위, 혹은 지역단위로 HRA를 작성하여 기업은 부가가치 생산과 연계성이 높은 인적자원 관리에 활용하고, 정부는 국가전체 및 특정산업, 특정지역 혹은 취약계층에 대한 인적자원개발(HRD)의 효율성을 증대시킬 수 있다.

나) 능력개발과 사회보험과의 연계·통합

개인별 HRA를 통해 고용보험, 의료보험, 국민연금 등의 사회보험과 교육투자를 연계하여 개인의 선택의 폭을 넓히고, 보험운영의 효율화를 기할 수 있을 것이다. (Ex, 개인별 종합 Account를 개설하고, 각 개인의 교육, 훈련, 의료, 실업급여 등의 서비스를 카페테리아식으로 선택할 수 있도록 한다)

또한, 인적자원계정과 사회보험계정을 통합 운영할 경우 평생에 걸친 능력개발과 복지가 연계되는 사회정책을 구현할 수 있을 것이다. (Ex, 인적자원개발수준과 국민연금수혜수준을 연계하면 능력개발의 촉진제가 될 수 있을 것이다)

다) 교육·훈련과 직업과의 연계강화

OECD 교육위원회에서는 국민교육계좌제(National Education Account)의 도입을 평생교육체제의 구축이라는 관점에서 추진하고 있다. 우리나라에서도 학점은행제, 민간자격제도, 능력인정제도 등 인적자원평가에 관한 다양한 제도가 검토되고 있으나 교육·훈련의 좁은 분야에서 논의되고 있다. 그런데 HRA는 교육, 훈련, 취업경력 등을 모두 포괄한 개념이므로 현재 추진하고 있는 교육·훈련 평가제도의 혁신과 함께 검토하여, 교육과 직업의 연계제도에 기여할 수 있을 것이다.

3) 인적자원의 측정문제(HR Measurement)

인적자원회계(HRA)는 부가가치 생산능력으로서의 인적자원의 가치를 객관적으로 측정하는 시스템으로 정의될 수 있는데, 현재 OECD는 인적자원의 총량(stock), 투자(Investment), 수익률(rate of return)의 세측면에서 인적자원의 측정을 시도하고 있다.

경제학에서 생산요소의 가치를 측정하는 방법으로서의 생산함수의 기술적 관계로부터 도출하는 물적생산성(physical productivity)

과 시장에서 평가되는 인적자원의 가치(wage)가 있는데 인적자원가치 평가의 경우 시장균형을 가정하여($W=VMP$), 인적자원의 가치의 대리값으로서 임금을 사용해 왔다. 즉 시장에서 쉽게 관찰되는 임금이라는 지수를 사용하여 근로자의 인적자원의 총량, 투자, 수익률 등 인적자원의 가치를 화폐로 측정하여왔다

이러한 전통적 측정방식은 그 편의성과 조작성이 뛰어나지만 다음 두 가지 측면에서의 가정이 현실과 괴리되고 있다는 비판을 받아왔다.

① 시장이 완전하여(완전경쟁시장) 임금이 인적자본의 생산성을 정확히 반영한다는 가정(가령 연공급 임금체계나 노동조합의 임금프리미엄이 존재하는 경우에는 임금과 생산성의 불일치 발생가능성이 높음).

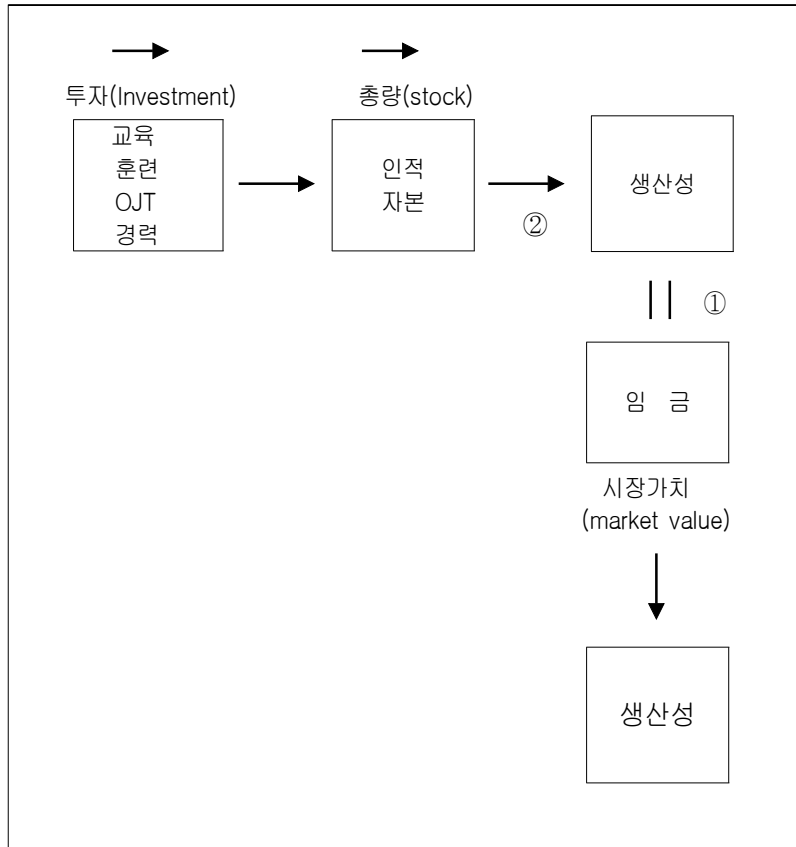
② 소위 일궁합(job matching)이 좋은 상태를 가정하여 근로자의 인적자원이 낭비되지 않고 생산성에 반영된다는 가정.

이러한 내재적 비판이외에도

① 임금근로자 이외의 인적자원에 대해서는 시장임금이 관찰되지 않으며

② 임금의 국제비교시 각국의 물가, 환율등이 영향을 줄 뿐 아니라, 각 나라의 인구, 교육제도 등의 공급여건과 직업가치관, 문화등이 임금결정에 영향을 주기 때문에, 인적자원에 대한 객관적인 국제비교가 어렵다는 비판이 제기되었음.

따라서 시장임금이라는 인적자원가치의 대리변수보다 인적자원을 보다 정확하게 측정하기 위해 인적자원을 직접 측정하는 방식을 고려하게 되었다.



다. 국제기구 및 국가적 차원에서의 HRA논의

1) OECD

OECD는 지식경제사회에서 인적자본의 획득과 활용이 중요하며, 이를 위해서는 무엇보다도 인적자본의 측정, 회계, 평가체제를 개선하는 것이 중요하다는 문제의식에서 HRA를 연구하고 있다.

특히 1996년 OECD 교육장관회의에서는 인적자본을 측정하는 지수를 개발하여 1998년 장관회의에 보고토록 OECD사무국에 요구하였고, OECD의 DEELSA/ELSA/ED/CERI가 주축이 되어 인적자원

지수의 모형을 개발중에 있다. 또한 OECD는 국가간 비교를 위해 Stock, Investment 및 Returns의 세 측면에서 지수를 개발하고 있다.

그러나 현재까지 OECD 논의는 인적자본중 측정이 상대적으로 용이한 공적 교육과 기업훈련 분야에서의 지표개발수준에 머물고 있는 상태다.

2) ILO

ILO는 1993년 제15차 노동통계회의에서 노동회계제도(labor accounting system: LAS)의 도입을 제안하였다. 여기에서는 회계단위(person, post, job)의 설정과 준거기간(reference period)중 회계단위의 양적 및 가치변화의 측정을 위한 개념적 모델을 제시하고 있다.

또한 향후 과제로서 LAS의 개선방향과 더불어 국민계정(SNA) 및 자본계정(FSDS)과의 연계문제를 제기하고 있다.

3) UN

UN의 UNDP는 매년 각국의 교육수준, 문맹률, 평균수명 등을 고려하여 HDI(Human Development Index)를 산정해 평가하고 있다. UN은 이를 GNP의 경제개발지수와 더불어 사회개발지수로 활용하기 시작했으며, 이 두 개념을 환경요인과 통합하여 소위 “Green GNP” 를 공식 작성하기 시작하였다.

4) 호주

직업교육훈련 체계를 개혁한 호주의 경우 인적자본 정보 및 의사결정체계를 개선하려는 가장 포괄적이고 야심에 찬 노력을 기울여 왔다.

- 국가훈련개혁계획(National Training Reform Agenda) 입안.
- 이른바 능력중심훈련(Competency-based Training)체제(성과를 중시하는 능력기준의 마련, 훈련의 실시, 평가·검정 및 증명)의 일환으로서 기업·근로자·교육자, 정부가 함께 결정한 성과위주의 지적능력기준 마련

객관적인 기준이 마련됨으로써 개인은 자신을 평가할 수 있게 되고 장래의 지적역량에 대한 소요도 파악 가능해 졌으며, 기업도 현재와 장래의 피고용자의 능력에 대한 통찰력과 정보를 가질 수 있게 되었다.

5) 캐나다

직장에서 개인의 생산능력은 그 이전까지 습득된 개개인의 지적 능력에 달려있으므로 이러한 이전학습에 대한 평가기준(Prior Learning Assessment : PLA)의 마련이 필요하다는 인식하에서 PLA에 의해 지적역량을 평가하고 이를 공교육기관의 교육과정과 연계하여 대학의 학점취득까지 가능하도록 하였다.

6) 프랑스의 평가센터(Assessment Centre)

프랑스는 1987년에 개인의 인적자본의 인증을 위한 공식적인 평가센터를 설립하여 지적역량을 평가하고 있다. 이는 매우 다양하면서도 체계적인 자격제도의 성공적인 정착으로 나타나고 있다.

프랑스에서는 자격증 또는 공인졸업증의 소지, 단체협약에 의거한 자격인정, 전국고용공동위원회(CPNE)에 의하여 작성된 목록표에 자격을 등재함으로써 자격이 인정될 수 있도록 법에 규정하고 있다.

실제로 자격제도는 네 가지로 유형화할 수 있는데, 정규교육과정

을 이수하였을 때 교육부가 수여하는 ▷ 국가인정자격으로서 Diplôme, ▷ 사설 또는 준사설기관에서 수여하는 상응자격증(Titres et Diplômes Homologue's), ▷ 산업별 사내인정자격(Certificat de qualification professionnelle) 그리고, ▷ 경력인정자격이 그것이다. 두 번째의 상응자격증은 자격·졸업증 공인전문 위원회의 인정을 받으면 국가인정자격이 될 수 있으나 산업별 사내인정 자격과 경력 인정자격은 국가인정자격이 될 수 없다. 다만 경력인정자격은 국가 인정자격(학위)인 기술직업학위증을 인정받고자 할 때 시험일부면제 등의 혜택을 받을 수 있다. 현재 프랑스의 인증자격은 교육부관할하의 졸업증(Diplôme)을 포함하여 약 3,000개에 이르고 있다. 이러한 자격 및 졸업증의 확산은 특정 관심대상의 훈련과정을 보다 구체적으로 알 수 있게 하는 장점이 있으나 동시에 이들 자격 및 졸업증에 관한 정보를 얻기 힘들게 하는 단점도 있다.

한편, 자격·졸업증 공인전문위원회(Commission technique d'homologation des titres et diplômes)는 총리실 산하로 각 부처, 노사단체대표, 직업훈련기관 대표, 학부형 대표 등으로 구성되며, 각 분야별로 19개의 소위원회로 이루어져 있다.

7) 영국

영국 정부는 1985년 국가기술자격협의회(NCVQ : National Council for Vocational Qualification)를 설치하고 이전까지 사설기관에 의해 유지되면서 통일된 체계를 갖추지 못하고 있었던 영국의 국가기술자격제도를 정비하였다. 그 핵심은 국가직업자격기준(National Vocational Qualifications)의 마련인데, 지식습득 결과를 여러개의 단위로 구분하고, 각 단위별로 학점부여 및 누적 가능케 하며 일정기준에 도달하면 증서를 발급하고, 이 증서는 곧 직장에서의 즉자적인 능력발휘를 의미할 수 있도록 한다.

국가기술자격제도 설립의 구체적인 목표는 :

- i. 고급의 기능기술인력의 확보
- ii. 직무수행능력을 기초로 한 자격의 부여
- iii. 자격체계의 표준화
- iv. 평가와 자격의 신뢰성 증대
- v. 학력과 기술자격의 일치

영국의 국가기술자격제도는 다양한 능력의 소유자들에게 능력에 합당한 자격을 부여할 수 있도록 하고 있다. 국가기술자격제도의 특징은 :

- i. 기업에서 요구하는 표준지식 및 기술을 기초로 구성되어 있음.
- ii. 직무수행능력을 확실히 보증할 수 있는 기준임.
- iii. 자격취득방식이 모듈로 이루어지고 있어 직업간 공통적인 기술과 지식은 서로 공유가 가능.
- iv. 훈련속도, 장소 및 방법에 관하여 제한을 두지 않고 있으므로 개개인의 능력에 맞는 계획수립이 가능.
- v. 학생에서부터 정년시기가 임박한 고령근로자까지를 망라한 모든 연령층의 사람이 취득할 수 있는 평생교육의 원칙이 적용되고 있음.

자격의 종류에는 전통적으로 각각의 길드에서 인정하는 자격과 국가기술자격(NVQ), 그리고 1992년에 도입된 일반 국가기술자격(GNVQ)이 있다. 또한, 국가기술자격(NVQ)은 우리의 2급기능사, 1급 기능사, 기능장 또는 다기능 기술자, 기사, 기술사 또는 의사, 교수, 회계사 등 전문직업인에 해당하는 5등급으로 분류되어 있다.

라. 각국의 HRA논의가 갖는 함의

1) 교육개혁차원

주요 선진국에서는 교육·훈련개혁의 일환으로 기존의 학위, 자격제도의 개선을 추진하면서 HRA가 논의되고 있다. 즉 기존의 학위나 자격제도는 근로자의 능력(특히 지적능력)을 제대로 반영하지 못하고 있다는 비판하에 새로운 능력인증제도를 도입하려 하고있는 것이다. 이 과정에서 인적자원의 새로운 측정방식이 논의되고 있다.

그 예로서 영국의 NVQ(National Vocational Qualifications)과 GNVQ(General NVQ), 호주의 National Training Reform Agenda, 캐나다의 PLA(Prior Learning Assessment), 프랑스의 Assessment Center나 Bilan(교육구좌제)등이 있다. 우리나라도 교육개혁과정에서 학점은행제(혹은 교육구좌제)를 도입한 바가 있다.

이들 제도는 대부분 학점은행제(Credit Banking)의 변형으로서 현재까지는 교육과 훈련의 연계에 초점을 둔 평가체제의 개혁으로 나타나고 있다. 이와 같이 각국의 HRA 논의는 학점은행제도가 그 중심이며 이는 기본적으로 대학교육과의 등가치 기준(equivalence standards)의 설정을 목표로한 논의에 머물고 있는 실정이다.

2) 예산개혁 차원

한편 국가의 예산개혁 차원에서 인적자원투자에 대한 국가회계방식(SNA)의 효율화가 시도되고 있다. 그 예로서 뉴질랜드는 기존의 현금주의 회계방식에서 발생주의 회계방식으로 전환하였으며, 미국에서는 인적자본에 대한 정부투자의 효과성을 측정하는 지표를 개발하여 예산의 효율화를 시도하고 있다.

3) 사회보장제도 개혁차원

스웨덴, 핀란드 등 북구의 경우 기존의 사회보험(고용보험, 의료

보험, 국민연금등)을 효율화하기 위한 방안으로서 공교육투자와 사회보험의 통합을 시도하고 있다. 가령 모든 국민은 통합된 사회보험 계좌를 부여받고, 국가는 국민에게 정부보조금을 입금한다. 국민은 통합계좌에서 교육, 훈련, 의료, 실업급여를 받고 소득이 발생하면 일정의 부담금을 본인계좌에 입금한다. 퇴직후 계좌잔액금액은 연금 기금으로 전환된다.

4) 인적자원관리 측면

독일등 유럽국가에서는 고용보험제도를 기반으로 하여 보다 효율적인 국가적 차원의 인적자원관리제도를 발전시키는 과정에서 HRA가 논의되고 있다. 특히 독일은 모든 국민에게 고용보험수첩을 지급하고, 여기에 교육·훈련, 경력 등을 기록하게 하여 취업, 전직, 교육훈련, 실업급여등을 통합관리하는 체제를 구축하고 있다.

스웨덴은 1991년 100인이상 기업에 대해 인적자원계정을 연차회계보고서에 포함시키는 입법을 시도한 바 있으며 핀란드에서는 1989년 HRA관련 위원회를 구성하여 위원회가 1991년에 보고서를 제출한 바 있으나, 현재까지의 논의는 초보적 수준의 검토에 그치고 있다.

5) 우리나라에서의 HRA 도입 논의

우선 교육개혁차원에서 교육부는 학점은행제를 도입한 바 있고, 향후 교육구좌제가 검토되고 있으며, 훈련개혁차원에서 자격제도의 개선, 교육훈련수첩제도의 도입등이 논의되고 있으며 이를 전담할 직업능력개발원을 설립된 바 있다. 그러나 우리나라에서 초기단계에 머물고 있는 수준으로서 향후 논의될 주요 과제는 다음과 같이 정리될 수 있다. HRA 도입과 활용은 아직 초기단계에 머물고 있는 수준으로서 향후 논의될 주요 과제는 다음과 같이 정리될 수 있다.

인적자원의 평가시스템의 개발

- 교육, 훈련, 경력등 다양한 인적자원요소의 등가성 문제
- 교육·훈련기관, 기업등 인적자원 생산기관의 평가문제

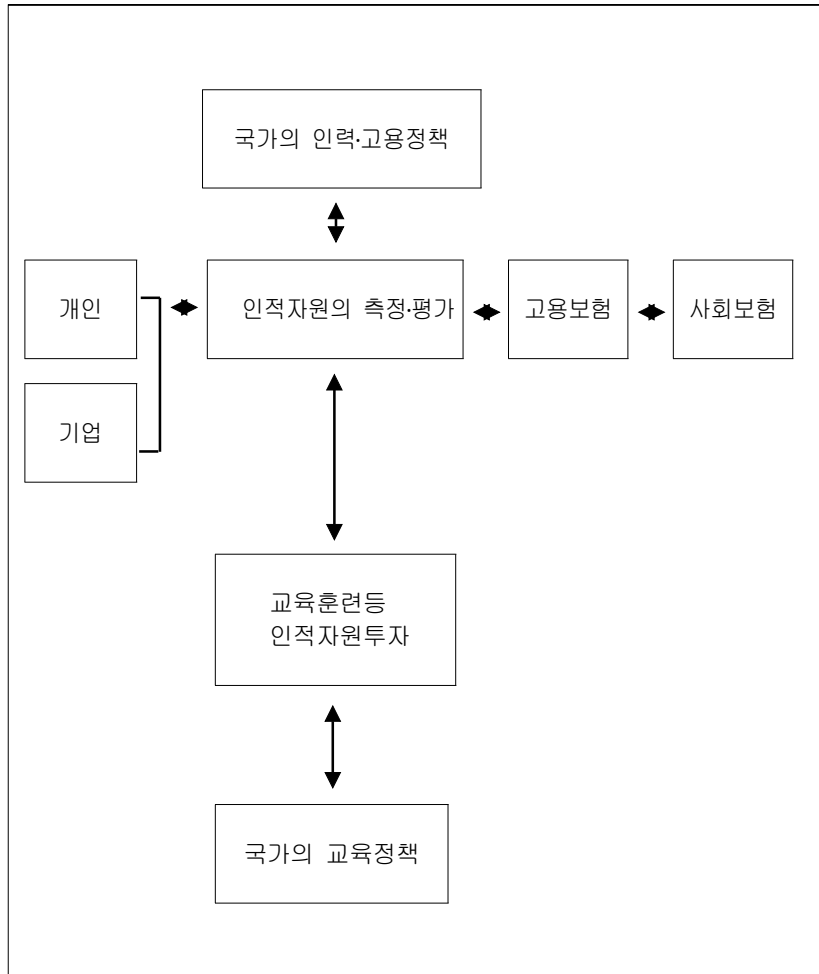
기존의 인적자원관리와의 연계 및 통합

- 학점은행제와의 연계
- 고용보험 혹은 교육훈련수첩과의 연계
- 취업전산망(Work-Net)과의 연계

HRA 활용분야의 개척

- 인적자원관리에의 활용방안
- 교육보조금, Training Voucher(훈련교환권)등 평생학습과의 연계
- 고용보험등 사회보험과의 연계
- 국민계정(GNP, SNA)과의 연계
- 기업에서의 활용방안(무형자산의 평가)
- 개인의 활용방안(금융기관등에서의 개인신용의 평가)

[그림 2-1] 그림HRA 도입체제(안)



제 3 장

노동시장의 구조변화와 인력개발의 방향

세계화, 정보화 및 기술진보의 가속화로 세계가 무한경쟁시대로 진입함에 따라 국가 경쟁력을 좌우할 인적자원개발의 중요성이 급속히 증가하고 있다. 정보화와 지식 산업사회는 양적 또는 물적자원에서 인적자원의 양성과 개발로 발전전략의 중심을 옮기고 있으며 이를 위한 교육훈련의 중요성도 그만큼 증가하고 있다. 본 장에서는 향후 예견되는 노동력 수요·공급 전망을 살펴보고 이에 따른 인력 개발체제 구축의 방향을 모색해보고자 한다.

1. 노동시장의 구조변화

가. 노동력 구조의 변화

향후 우리나라의 노동력 구조는 인구증가율의 둔화와 이에 따른 노동력 공급의 감소, 노동력 구조의 중장년화와 청년층 노동력의 감소라는 중대한 변화를 겪게 될 것으로 전망된다. 인구구조에 있어 15-29세의 청년층인구의 비중은 95년의 35.1%로부터 2000년 31.3%, 2005년 26.8%, 2010년 24.2%로 감소하게 될 것이다. 반면, 1966-60년 출생의 「베이비 붐」세대가 향후 10여년간에 걸쳐 40대로 진입하

게 되어 45-54세인구의 비중은 95년의 13.6%로 부터 2010년에는 20.2%로 증가하는 항아리형의 인구구조로의 전환을 맞이하게 된다.

『경제활동인구조사』의 자료를 이용하여 분석한 결과, 경제활동참가율은 95년의 62.0%로부터 2000년 63.7%, 2005년, 2010년 67.1%로 지속적으로 상승하게 될 것으로 전망되었다. 이러한 경제활동참가율의 상승은 인구구조에서 경제활동참가율이 비교적 높은 중장년층의 비중이 증가하고 여성 경제활동참가율이 실질임금의 상승과 고학력 여성의 증가에 따라 상승하며 고령층의 경제활동참가율이 상승하는 데에 기인하는 것이다. 이러한 경제활동참가율 수준의 상승에도 불구하고 인구증가율의 둔화로 인하여 노동력 규모의 증가율은 감소추세를 보이게 되어 95년의 2.3%로부터 2000년에는 1.7%, 2005년 1.4%, 2010년 1.1%로 감소하게 될 것으로 전망된다.

이러한 노동력 구조의 변화는 우리나라의 인력관리 구조의 변화를 불가피하게 할 것이다. 과거 우리나라의 연공서열형 인력관리 구조는 중장년층 노동력이 증가하게 됨에 따라 지탱되기 어렵게 될 가능성이 크며, 노동력의 이동의 중요한 역할을 담당하였던 청년층 노동력이 감소하게 됨에 따라 노동력 구조 변화의 상당 부분이 기존의 노동력의 재배치에 의하여 이룩되어야 할 것으로 전망된다.

중장년층 노동력의 증가는 개별 기업의 차원에서 변화된 노동력 구조에 상응한 인력관리구조의 변화의 필요성을 높일 뿐만 아니라, 연공급적인 임금구조 역시 변화의 압력을 받게 될 것으로 예상된다. 이러한 노동력 구조의 변화에 대응하여 성장잠재력을 보전하고 고용의 안정을 달성하기 위하여는 노동력의 이동을 원활히 하고, 다양한 취업 형태를 도입 정착시키며, 임금구조를 개선하는 노동시장의 유연성이 제고되어야 할 것이다.

노동력 구조의 변화와 더불어 청년층 인구는 2000년경까지는 증가추세에 있어서 중등교육 및 고등교육 정원의 확대가 요청되나 이후에는 급격히 감소하게 된다. 노동시장에 새로운 기술 기능을 공급

하고 노동력의 재배치는 담당하는 역할을 수행하는 청년층 노동력의 감소는 노동시장의 동태적 적응력을 감소시키게 될 가능성을 가지고 있다고 할 수 있다.

반면, 정보화 세계화의 진전은 인적자본의 중요성을 보다 제고하게 되는 변화를 가져오게 될 것이므로 청년층인력의 교육에 대한 수요는 보다 증가하게 될 것이다. 이러한 변화에 대응하여 청년층 인력의 교육 및 양성은 보다 강화되어야 할 것이며, 이러한 인적자본의 축적을 지원하기 위한 투자와 제도적 정비가 요청된다고 할 것이다.

우리나라의 여성 노동력은 고학력화가 90년대 이후 빠르게 증가하는 추세에 있으며, 고학력 여성을 포함한 여성의 전반적인 경제활동참가율의 수준도 빠르게 상승하는 추세에 있다. 여성 노동력은 향후 그 경제활동수준이 지속적으로 증가하게 될 뿐만 아니라 특히 고학력 여성은 노동시장과의 연계가 더욱 강하게 되어 지속적인 경제활동을 수행하게 될 가능성이 크며, 직종별 구조에 있어서도 전문관리직 등 고도화하게 될 것으로 전망된다.

여성 노동력의 이러한 경제활동의 변화에 따라 직장내 여성의 지위 제고, 다양한 취업형태의 정착, 모성보호를 포함한 여성의 경제활동의 활성화를 위한 제도적 보완이 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

나. 인력수요의 변화

1) 지식집약산업의 취업자 증가

우리나라의 산업구조는 종래 노동집약적 산업에서 자본집약적 산업으로 그리고 이제 2000년대에는 기술집약적인 첨단산업으로 산업구조를 재편하려고 하고 있다. 이처럼 국내의 산업구조가 첨단산업으로 옮겨감에 따라 노동시장에서는 제조업 및 서비스 업종 중 주

로 지식집약적 업종에서의 고용창출이 증가해 왔다.

산업별 취업비중에 있어서 농림어업분야의 경우는 산업 자체의 비중 감소와 더불어 영농의 기계화 등으로 인해 취업비중이 1995년에 12.5%에서 2010년에 5.7%로 급격히 감소할 전망이다.

제조업의 경우 경제개발 초기 단계에는 최대의 고용창출 산업이 었으나 앞으로는 취업비중이 미세하게 감소할 전망이다. 제조업의 취업자 비중은 1995년에 23.4%에서 2010년이 되면 20.8%로 감소할 것으로 보인다. 이는 제조업의 성장에도 불구하고 생산량의 비중은 감소하기 때문이며, 동시에 빠른 기술의 진보로 인한 생산성 향상, 자동화 등의 영향으로 취업계수는 줄어들 것이기 때문이다. 그러나 제조업내의 산업구조가 첨단화·지식집약화 됨에 따라 연구개발투자비의 비중이 높은 산업에서는 지속적인 취업자 증가가 예상된다.

한편 서비스업의 경우는 소득수준의 향상과 더불어 정보화, 지식 집약화의 영향을 가장 많이 받아 향후 지속적으로 취업이 증가할 것으로 전망된다. 이 부문의 1995년 취업비중은 64.1%였으나, 2010년에 이르면 73.5%로 증가할 것이다. 그러나 제조업과 마찬가지로 서비스업에서도 부문별로는 차이를 보여 도소매·음식·숙박업 등에서는 정보통신의 발달로 인해 유통부문이 근대화 될 경우 오히려 취업비중은 감소할 것으로 전망된다. 반면 금융, 개인 및 사업서비스업, 기타 서비스업 등에서는 개개인의 지식 및 기술수준의 향상, 다양한 전문직의 출현 등으로 지속적인 취업자 증가가 예상된다.

2) 전문직과 고학력에 대한 수요증가

기술진보와 정보화 사회의 도래는 산업별 취업구조 뿐만 아니라 직종별 취업구조 역시 크게 변화시킨다. 특히 고용의 양적 측면보다 고용의 질적 측면의 변화가 더 심하게 나타날 것으로 보인다.

마이크로 일렉트로닉스 기술을 중심으로 한 전자정보기술의 발달, 생산현장에서 NC 공작기계, FA 기기 등 메카트로닉스 기술의 광범

위한 보급과 생물산업, 광산업 등의 획기적인 발전은 향후 노동에 대한 수요가 주로 고학력·고속련 노동자를 중심으로 이루어질 것임을 예고한다.

또한 동일한 산업이나 동일 직종 내에서도 전문화, 지식집약화가 일어나면서 전문기술직에 대한 수요가 급증할 것으로 보인다. 반면 저학력·저기술의 노동자와 생산관련직에 대한 수요는 상대적으로 크게 감소할 것으로 전망된다.

직종별 취업전망을 보면 전문기술직과 행정관리직 등 고급사무직에 속하는 취업자의 비중은 1995년에 전체 취업자 중 비중이 11.3%였으나, 연평균 5.7%의 높은 성장율을 보이면서 2010년이 되면 전체 취업자 중 20.6%를 차지할 것으로 보인다. 특히 고급사무직 중 전문기술직의 경우는 1995년에 취업자 비중이 9.4%였으나 2010년이 되면 16.2%로 증가할 것으로 보인다. 반면 생산관련직과 농림어업직의 경우 1995년에 취업비중이 45.5%로 매우 높은 비중을 차지하였으나 연평균 -1.4%의 감소를 보여 2010년이 되면 취업비중이 29.4%에 불과할 것으로 전망된다. 특히 농림어업직은 1995년에 12.6%에서 2010년이 되면 4.2%로 감소할 것으로 보인다. 따라서 21세기에는 전문기술직의 비중과 고학력자의 수요가 매우 커질 전망이다.

3) 취업형태의 다양화와 다기능화

한편 정보화 사회의 도래는 전통적인 근로의 개념 즉 일정한 근로장소와 일정한 근로시간 등의 개념을 크게 바꾸어 놓았다. 따라서 Teleworking이나 재량근무제 등이 활성화되고 있으며, 이로 인하여 취업의 형태 역시 다양화 될 전망이다. 임시직, 계약직, 시간제 근로 등의 취업형태가 증가하고 있는 것도 이러한 구조변화에 기인한 것이다.

또한 정보화 사회의 도래로 인해 기존에 인식되어온性に 따른

직업관이 바뀌고 있다. 종전의 하드웨어 중심의 사회에서 소프트웨어 중심의 사회로 이전하게 됨에 따라 남성우위직종 혹은 여성에게 적합한 직종 등의 개념이 점차 사라지게 되고, 모든 직업에 있어 여성들의 취업이 늘어날 전망이다. 따라서 근로시간 및 근로장소의 유연성 등으로 인한 취업형태의 다양화와 더불어 여성들의 취업은 향후 급속히 증가할 것으로 보인다.

정보화와 못지 않게 노동수요에 영향을 주는 또다른 요인들은 소비자들의 욕구 변화와 생산시스템의 변화이다. 소득수준의 향상으로 인하여 소비자들의 욕구는 앞으로 더욱 다양하여 질 것이다. 이로 인해 제품의 생산에 있어서도 과거 소품종 대량생산보다 다품종 소량생산이 더욱 필요하게 되었다. 이에 맞춰 생산의 시스템도 자동화에 의한 대량생산체제(mass production system)에서 유연생산체제(flexible manufacturing system)로 변하고 있다. 따라서 인력수요 역시 한가지의 기술만을 습득하고 있는 노동자보다 다양한 기술을 습득하고 있는 다기능공(multi-skilled workers)을 더욱 필요로 하게 될 것이다.

다. 중장기 노동시장의 변화

경제환경변화 및 노동인력구조 변화의 노동시장에 대한 영향은 각각 다음과 같이 정리된다. 먼저 정보기술의 발달 등 경제환경변화가 노동시장에 미치는 영향을 살펴보면 첫째, 기술집약적 산업 및 정보산업 발달 등의 영향으로 산업구조변화의 속도가 빨라지며 이로 인하여 성장 및 쇠퇴산업간의 인력재배치가 중요 문제로서 부각될 것이다. 이에 따라 쇠퇴산업에서의 잉여근로자에 대한 고용조정, 산업재배치를 위한 근로자 재훈련 및 노동이동을 원활히 하기 위한 장치들이 중요해진다.

둘째, 생산물 시장의 확대 및 경쟁증가는 경영자들로 하여금 생산

요소의 효율성을 높이게 하며, 상품의 수명주기를 짧게 하고, 생산조직의 적시변화를 요구하게 된다. 이에 따라 기업으로서는 노동시장의 유연성을 확보하려는 노력이 배가될 것이다.

노동시장의 유연화란 수량적 유연화, 기능적 유연화, 임금유연화 등으로 나누어 볼 수 있는데 수량적 유연화란 핵심근로자에게만 종신근로제도를 적용하고 주변부 근로자에게는 고용조정이 탄력적이도록 제도화하는 방안을 이른다. 수량적 유연성이 나타난 형태로는 정리해고, 파견근로, 탄력적근로(변형근로) 등인데 상용보다는 임시, 일용, 파트타임 등 비정규직의 취업형태를 취한다.

기능적 유연화란 생산조건이 변할 때 직무를 변화시켜 적응력을 높이는 방법인데 다능공화, 배치전환, 작업장간 노동이동, 신인사제도 등을 이룸이며, 임금유연화란 연공급성격을 직무, 직능급으로 바꾸어 능력과 효율을 중시하는 임금체계로 이동함을 가리킨다. 셋째, 정보화와 기술 지식 집약화에 따라 정보처리 능력과 관련된 기술 훈련이 갖추어진 근로자에 대한 수요가 증가할 것이다. 휴먼웨어의 축적을 위하여 개인의 자기개발, 공교육에서의 기술, 정보교육 및 다양한 직업훈련 제도가 보다 활성화 될 것으로 전망된다.

다음으로 노동력 공급측면에서의 중장기적 변화는 노동공급증가율의 둔화, 노동력구성의 중장년화, 청년층노동력의 감소, 여성노동력의 증가, 고령화사회에로의 진입 그리고 고학력화 등으로 요약된다. 공급측면의 변화에 따른 노동시장의 변화는 첫째, 노동력 공급부족을 해소하기 위하여 유휴노동력의 경제활동 증대와 고용형태 다양화 양상이 두드러질 것으로 전망된다. 노동공급증가율의 둔화라는 제약요건하에서 2010년까지 5.5% 중성장이 가능하도록 하자면 가용노동력의 경제활동참가율이 높아져야 된다. 따라서 여성, 고령자, 청소년 등 그동안 경제활동참가가 낮았던 계층에서의 유휴노동력이 파트타임, 파견근로, 임시 일용 등의 다양한 취업형태를 통하여 노동시장 진입이 늘어날 것으로 전망된다.

둘째, 중장기적으로 노동력 증가율이 둔화된다는 사실은 노동력부족이 심화될 것을 시사한다. 노동력 부족하에서 기업은 부족한 노동력에 대한 효율적 관리 노력이 증대될 것이다. 인력의 효율적 관리의 일환으로 임금면에서는 연공서열형의 임금체계로 부터 능력급체계로 나아갈 것이다. 한편 능력급하에서의 개인 근로자의 자기개발에 대한 투자 유인이 증대될 것이며, 기업으로서도 인력에 대한 기술 및 정보관련 직업훈련 투자를 높이는 방향으로 전개될 것이다.

셋째, 고학력화 현상과 청소년층의 감소로 인하여 생산직 부족을 초래하게 될 것이다. 2000년 부터의 청소년층의 학력수준은 대학학력이 70%를 넘어서는 고학력사회가 되고, 이러한 고학력화는 생산직에의 진입을 줄이게 될 것인 바 기업에서의 생산직 인력에 대한 기술 자본대체가 불가피하게 늘어나게 될 것이다. 넷째, 여성의 노동시장에의 진입이 증가함에 따라 여성의 평생고용보장 요구가 확대되고 제도적으로도 여성고용평등법의 강화 및 여성에 대한 보호조항이 축소되어 가는 추세를 보여 노동시장에서의 성적 이원화는 감소하게 될 것이다. 여섯째, 우리나라는 2005년 부터 고령화 사회에 진입할 것으로 전망되는 바, 고령층의 퇴직후 노동시장에의 재취업과 관련된 고용 및 임금부문에서의 제도가 변화할 것으로 보인다.

노동수요 측면에서의 중장기적 변화는 고기술·고부가가치·지식 집약적산업에서의 노동력수요가 급격히 증가하며, 정보화 및 수요의 소득탄력성 등의 요인으로 인하여 서비스업에서의 노동력 수요가 증가한다. 따라서 노동수요측면에서 바라본 노동시장의 변화는 첫째, 지식집약산업에서의 고기술 및 지식을 요하는 직종 및 연구개발직에 대한 수요증가로 인하여 정보 과학 기술분야에 대한 교육 및 직업훈련, 기업내의 R&D에의 투자 증대가 전망된다. 고기술 지식집약적 업종에 알맞은 기술자와 기능인에 대한 고용 임금면에서의 우대, 그리고 이들에 대한 외부노동시장이 발달할 것이다.

둘째, 생산직의 경우에도 기술·지식집약적 산업에 적합한 다능공

에 대한 수요가 늘어날 것이다. 생산직에서의 다능공은 상당정도의 컴퓨터를 다룰 줄 아는 능력, NC(numerical Control)공작기계, CAD/CAM, CMS, FMS 까지를 요구하게 될 것이다.

셋째, 고학력화 및 기술집약사회로의 전이 과정에서 생산직중 중간기능직에서 전문대졸 이상의 학력을 요하는 정도로 현재보다는 학력의 직종하향 추세가 전개될 가능성이 높다.

중장기 경제환경변화, 노동력 수급측면의 전망을 통한 노동시장의 변화를 요약한다면 첫째, 기술지식집약적 부문의 성장으로 인하여 생산직의 다능공화가 증가될 것이며 기업 및 개인근로자의 기술 정보 등 지식집약적 부문에 필요한 직업훈련과 교육투자가 증대될 것이다.

둘째, 노동시장의 유연성에 대한 요구가 증대될 것이다. 인력의 효율적 활용을 위하여 고용측면에서는 핵심근로자와 주변부 근로자로 나누어 핵심근로자에게는 종신고용을 보장하고 주변부에 대하여는 수량적 유연성을 증대시키는 방향으로 전개될 것으로 전망되며 임금측면에서는 연공서열적 임금체제로 부터 능력급을 중시하는 방향으로 전개될 것이다.

셋째, 고용형태의 다양화가 증가될 것이다. 고용형태의 다양화란 비정규근로 형태인 파트타임, 파견근로, 임시 일용, 계약직 등에서의 고용이 늘어날 것인 바 이들에 대한 근로기준법 및 기타 노동법상의 새로운 기준이 제정될 것이다. 기업측에서도 이들 비정규노동력에 대한 임금 및 승진 등의 기준 설정이 불가피할 것으로 본다.

넷째, 여성, 고령자, 청소년층의 경제활동참가가 증대될 것이다. 중장기적으로 볼 때 노동력 증가율의 둔화란 인력공급원의 수적인 부족을 의미한다. 이에 따라 기존의 유희노동력 계층에서의 경제활동참가율이 높아지는 방향으로 노동력 부족의 해소가 전개될 것이다. 여성으로서는 가전제품의 보급, 고학력화, 자녀수의 감소, 고임금사회의 도래로 소득증대를 하려는 유인 등의 공급측요인이 여성

의 자발적 경제활동참가를 유인하고 있다. 이러한 사회·경제환경의 변화는 종합적인 인력개발체계 확립의 중요성을 점차 증대시키고 있다.

2. 종합적 인력개발체제의 구축

앞서 노동력 수요공급의 전망에서 살펴본 바와 같이 산업구조변화와 고용조정은 다양한 교육훈련 수요를 창출하고 있고 이 과정에서 근로자의 고용안정을 위한 취업능력(employability) 배양의 중요성이 커지고 있을 뿐만 아니라 생애복지차원에서의 평생직업능력개발체계 구축의 필요성도 증가하고 있다. 전문기술직, 서비스직 인력 및 제조업분야에서의 다기능기술인력 및 고급 기술인력에 대한 수요가 지속적으로 증가하고 있으며, 산업구조 고도화가 기술변화에 대응하여 근로자의 지속적인 능력개발과 이를 통한 고용안정 도모의 필요성이 증대하고 있을 뿐만 아니라 근로자의 삶의 질 향상을 위한 생애직업능력개발에 대한 욕구도 크게 증가하고 있는 것이다.

청소년 인구의 감소, 고령화의 진전, 고학력화에 따른 기능인력의 만성적 부족 등 노동력 공급측면에서의 변화는 청소년 대상의 공급자주도 훈련체제의 변화를 요구하고 유휴잠재인력 활용의 필요성을 증대시키고 있다. 고학력화와 인구구조의 변화는 지금까지 양성훈련의 주대상이었던 비진학 미취업 청소년을 급격히 감소시키고 양성훈련중심의 직업훈련체제의 개편을 불가피하게 하고 있으며, 또한 노동력 공급부족에 대처하기 위하여 여성, 중고령자 등 잠재인력의 활용을 촉진하기 위한 직업훈련체제의 구축이 시급히 요청되고 있기도 하다.

뿐만 아니라 대내외 경제환경의 변화에 능동적으로 대처하기 위한 최근의 노동관계법 및 관계법령의 제·개정은 노동시장의 변화를 야기하고 있으며, 이에 대응하여 직업교육 훈련체제를 신축적이

고 효율적으로 개편할 필요성이 증대되고 있다.

최근의 노동관계법의 제·개정으로 노동시장이 유연화되는 방향으로 고용관행의 변화가 진행될 것임에 따라 고용안정의 추구는 전통적인 직장안정 보다는 직업능력의 개발·향상을 통한 취업가능성의 배양에 있게 되고, 직업교육훈련 개혁을 위한 직업교육훈련촉진법, 한국직업능력개발원법, 자격기본법의 시행으로 직업교육과 직업훈련의 연계강화를 위한 직업교육훈련제도의 개정도 불가피해지고 있다.

이러한 직업교육훈련의 여건변화에 대응하기 위하여 1995년 7월부터 고용보험제도를 도입하여 시행하고 있으나 고용보험법상의 직업능력개발사업은 기존의 직업훈련기본법상의 사업내 직업훈련의무제도와 상충되는 부분이 많아 이에 대한 조정이 필요하다.

이러한 배경하에서 종합적인 인력개발체제의 구축은 고용정책의 핵심적 과제의 한 축이라 할 수 있다. 즉, 향후의 인력개발은 교육훈련기관을 통한 양성위주에서 나아가 노동력의 배분·보존·활용 등과 연계시킨 종합적인 노동시장정책이어야 한다. 수요탄력적이고 효율적인 종합적 인력개발체제의 구축은 생산성향상을 통하여 경쟁력을 강화시키고 근로자의 참여를 제고시켜 생산적 복지를 증진시키게 될 것이다.

가. 현행직업훈련체제의 현황과 문제점

1) 전반적인 직업훈련실시 현황

1976년 제정된 직업훈련기본법을 근간으로 하여 구축되어 온 한국의 직업훈련체제는 훈련주체에 따라 공공직업훈련, 사업내직업훈련 및 인정직업훈련으로 구분할 수 있다.

<표 3-1>에서 보는 바와 같이 1996년 12월 현재 공공직업훈련원은 전국적으로 모두 91개소인데, 이들은 한국산업인력관리공단 산하

38개소, 정부기관 산하 37개소, 지방자치단체 산하 9개소, 대한상공회의소 산하 6개소¹⁾ 그리고 장애인고용촉진공단 산하 1개소로 구성되어 있다. 사업내직업훈련원은 사업주가 자사의 근로자를 대상으로 직업훈련을 실시하고자 설치한 훈련원으로서 전국에 219개소가 있다. 또 공공 혹은 사업내 직업훈련과정으로 양성하기 곤란한 직종을 대상으로 노동부장관의 허가를 받아 민간이 실시하는 인정직업훈련원의 경우는 131개소가 운영중에 있다.

각각의 훈련비중을 보면 직업훈련기관의 수에서는 전체 441개 훈련기관중 사업내직업훈련기관이 49.7%, 인정직업훈련기관이 29.7% 그리고 공공직업훈련기관이 20.6%를 차지하고 있다. 훈련인원수에서는 1996년에 총 28만명을 양성할 계획에 있는데, 이중 사업내직업훈련원은 전체 훈련인원의 68.6%, 인정직업훈련원은 16.9% 그리고 공공직업훈련원은 14.5%를 차지한다.

여기에서도 나타나는 바와 같이 우리나라의 직업훈련체제에서 민간훈련기관(사업내직업훈련원과 인정직업훈련원)이 차지하는 비중은 상당히 크며, 더욱이 기업을 포함한 민간부문의 직업훈련은 산업현장의 요구와 변화를 적시에 포착하여 이에 유연하고 신속하게 대응할 수 있다는 측면에서 더욱 중요한 의미를 갖는다.

물론 공공직업훈련기관이 직업훈련체제에서 지니는 역할도 간과할 수 없다.

1) 1993. 12. 31. 노동부는 직업훈련기본법시행령 제2조를 개정하여 대한상공회의소를 공공직업훈련을 실시할 수 있는 공공단체로 규정하였다. 대한상공회의소 산하 직업훈련원은 인천직업훈련원과 경기직업훈련원이 개원하여 1997년 7월 현재 모두 8개소이지만 훈련실적 자료의 수집 및 타기관과의 비교상 1996년 12월을 기준으로 하였다.

<표 3-1> 1996년도 전국의 직업훈련 실시 계획(승인)

(단위 : 개소, 명, %)

	기관수	훈련 인원 합계	양성 훈련*	향상 훈련	재훈련	전직 훈련	통신 훈련	이동 직업 훈련
계	441 (100.0)	277,697 (100.0)	106,782 (100.0)	129,456 (100.0)	39,269 (100.0)	290 (100.0)	1,000 (100.0)	900 (100.0)
공 공	소 계	91 (20.6)	40,312 (14.5)	22,328 (20.9)	16,068 (12.5)	16 (0.1)	-	1,000 (100.0)
	한국산업 인력 관리공단	38 (8.6)	29,510 (10.6)	14,080 (13.2)	13,530 (10.5)		-	900 (100.0)
직 업	정 부 기 관	37 (8.4)	4,533 (1.6)	1,979 (1.9)	2,538 (2.0)	16 (0.1)	-	-
	지방자치 단 체	9 (2.0)	3,029 (1.1)	3,029 (2.8)	-		-	-
훈 련	대한상공 회 의 소	6 (1.4)	3,030 (1.1)	3,030 (2.8)	-		-	-
	장 애 인 고용촉진 공 단	1 (0.2)	210 (0.1)	210 (0.2)	-		-	-
사 업 내 직 업 훈 련	219 (49.7)	190,475 (68.6)	37,559 (35.2)	113,373 (87.6)	39,253 (99.9)	290 (100.0)	-	-
인 정 직 업 훈 련	131 (29.7)	46,910 (16.9)	46,895 (43.9)	15 (0.01)	-	-	-	-

주 : * 기능대학의 다기능기술자, 기능장 과정의 인원을 포함함.
 자료 : 노동부(1996. 8), 직업훈련사업현황.

특히 민간직업훈련기관에서 충분히 담당하지 못하는, 이른바 기능인력양성의 한계부문과 외부효과가 존재하는 부분에서 공공훈련의 역할은 더욱 중요하다. 민간부분에서는 “비용-효율”이라는 측면에서 외면하고 있으나 국가의 경제발전에는 없어서는 안될 직종의 인력을 양성한다거나 실직자, 여성, 장애인, 고령자 등 한계인력의 훈련, 영세기업 및 중소기업 등의 수요인력 양성공급과 같은 것들이 그것이다.

현재 우리나라의 공공직업훈련기관중 한국인력관리공단은 전체 훈련인원(73.2%)이나 양성훈련인원(63.1%) 그리고 향상훈련인원(84.2%) 그리고 훈련기관수 등 양적인 측면에서 가장 비중이 크며, 다음으로는 정부기관 및 지방자치단체의 비중이 높다. 대한상공회의소는 총 훈련인원(1.1%)과 양성훈련인원(2.8%) 면에서는 상당히 낮은 비중을 차지하고 있다. 그러나 1개 훈련원당 직업훈련인원 실적을 고려하면 대한상공회의소 직업훈련원은 505명으로써 산업인력관리공단 산하 훈련기관(1개 훈련원당 776명) 다음으로 많은 훈련인원을 배출하고 있다.

나. 직업훈련의무제에 의한 직업훈련

1) 직업훈련의무제하 직업훈련의 추이

직업훈련의무제도는 기업체에 직업훈련의무를 부과하여 훈련을 실시하지 않을 경우에 대신 분담금을 납부하여야 하는 제도이며, 현재 제조업 등 6개 산업의 상시종업원 1천명 이상 기업 377개가 직업훈련의무제도의 적용을 받고 있다. 직업훈련의무비용은 업종과 기업규모에 따라 차등 적용하는 것을 원칙으로 하며 다음과 같은 공식에 의해 그 직업훈련의무비용과 분담금이 산출되고 있다.

직업훈련의무비용=임금총액×훈련비율

(최저0.03% ~ 최고 1.72%)

분담금 = 직업훈련의무비용 - 직업훈련 실시비용

※ 1997년의 평균훈련의무비율은 임금총액의 0.679%임.

직업훈련의무사업체수는 계속 증가하다가 고용보험제의 도입(1995년)으로 의무범위가 1,000인 이상으로 축소하게 되자 감소하였

다. 반대로 의무사업체 가운데 직업훈련 실시 사업체의 비율은 매년 감소 추세를 보이다가 고용보험제 시행이후 증가하고 있다. 직업훈련의무사업체수와 직업훈련 실시 사업체의 비율 이는 아래 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2> 직업훈련의무사업체수와 직업훈련 실시 사업체의 비율 추이

(단위: 개, %)

연도	직업훈련의무사업체수	직업훈련 실시 사업체수
1977	1,012	66.5
1994	3,761	22.5
1995	390	70.0
1996	337	80.4

<표 3-3> 기능인력에 대한 민간사업체에 의한 사업내훈련의 비율

(단위: 명, %)

	'77-'81	'82-'86	'87-'91	'92	'93	'94	'95	'96
계 (명)	495,739	273,151	313,275	178,864	184,034	213,005	217,660	213,005
공 공	120,117	121,044	113,802	26,131	26,206	31,671	30,508	35,928
사 업 내	337,388	114,773	116,389	122,457	122,157	152,030	160,413	151,318
인 정	38,234	37,334	83,084	30,276	35,677	29,304	26,739	26,323
사업내비율 (%)	68.1	42.0	37.2	68.5	66.4	71.4	73.7	70.9

또한, 기능인력에 대한 민간사업체에 의한 사업내훈련의 비율은 1980년대의 경우 40% 수준이었으나 1990년대 들어오면서 증가하여 96년에는 70.9%에 이르고 있다<표 3-3 참조>. 또한 최근 4년간 의무사업체의 훈련 가운데 양성훈련이 43.5%로 전직훈련, 재훈련 또는 향상훈련에 비하여 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다<아래 표 3-4 참조>.

<표 3-4> 양성훈련 실적

(단위: 명)

	'93	'94	'95	'96
양성훈련 계	96,252	102,855	84,477	76,698
공공	23,671	23,414	20,228	18,582
사업내	36,990	50,137	36,815	31,862
인정	35,591	29,304	26,527	26,254

1995년 현재 직업훈련촉진기금 144,154백만원 중 기능인력양성에 21,881백만원, 직업훈련 시설지원 112,372백만원, 연구·개발·홍보사업 등 9,931백만원이 투자되었다.

직업훈련기본법상 우리나라의 사업내직업훈련의 특징중 하나는 기업규모가 큰 기업일수록 작은 기업보다 사업내직업훈련을 실시하는 비율이 높게 나타난다는 점이다. 이것은 대기업에 대한 훈련의무비율과 분담금 부과율이 높기 때문이기도 하지만 현실적으로 대기업일수록 기업특수적 기능을 가진 근로자를 더욱 많이 필요로 하고 따라서 사업내직업훈련을 통해서 인력을 양성해야 할 필요성이 더 크기 때문이다.

한편 직업훈련분담금 측면에서의 특징을 보면 기업의 규모가 작을수록 분담금을 납부하는 비율이 커짐을 알 수 있다<표 3-5, 3-6 참조>. 그 이유는 1,000~2,999인 규모에 속하는 직업훈련의무업체의 경우 자체훈련시설이 없거나 회사의 여건이 직업훈련실시에 부적합하기 때문이며, 더욱이 의무비율이 낮아서 훈련을 실시할 때 소요되는 비용과 비교하면 직업훈련분담금을 납부하는 편이 회사 차원에서 볼 때 오히려 비용을 절감할 수 있기 때문이다.

<표 3-5> 기업규모별 사업내직업훈련 분담금 납부현황(1992년도)

(단위: 개, 백만원, %)

	대상사업체	직훈실사업체	직훈의무비용	분담금납부액
3,000인 이상	145(100.0)	105(72.4)	125,119(100.0)	30,783(24.6)
중소기업 초과 3,000인 미만	1,432(100.0)	299(20.9)	59,627(100.0)	46,264(77.6)
중 소 기 업	1,840(100.0)	147(8.0)	4,803(100.0)	4,307(89.7)
전 체	3,417(100.0)	551(16.1)	189,548(100.0)	81,354(42.9)

자료: 박덕제(1993), p.21.

직업훈련분담금을 규정하는 직업훈련기본법의 제정에 의하여 각 기업은 직업훈련의 실시를 의무로서 받아들이게 된다. 그러나 점차 기업들이 다른 기업에서 양성해 놓은 기능인력을 스카웃하는 것이 비용과 시간이 절감되기 때문에 기능인력을 양성하는 대신에 기능인력 스카웃에 더욱 힘을 기울이는 분위기가 사회전반에 팽배해 나갔다. 이러한 현상은 결국 대기업을 중심으로 인력 스카웃 경쟁을 초래하였고 직업훈련의무제도 하에서 사업내 인력양성을 소홀히 하는 결과를 낳았다.

<표 3-6> 기업규모별 사업내직업훈련 분담금 납부현황(1996년도)

(단위: 개, 천원, %)

	대상사업체	직훈실사업체	직훈의무비용	분담금납부액
3,000인 이상	151(100.0)	126(83.4)	177,625,023(100.0)	37,481,799(21.1)
1,000 ~ 2,999인	311(100.0)	185(59.5)	39,652,678(100.0)	16,899,755(42.6)
전 체	462(100.0)	311(67.3)	217,277,701(100.0)	54,381,554(25.0)

자료: 노동부

그동안 정부는 이러한 특징을 가진 직업훈련실시의무비율을 조정하면서 양성훈련을 정책적으로 유도해 왔다고 할 수 있다. 특히 1990년대 들어 산업사회의 급속한 변화로 생산기술의 혁신과 다기능인력난이 심화됨에 따라 직업훈련수요가 증대됨으로써 직업훈련의무비율은 크게 증가하여 왔다.

한편 이러한 훈련실시의무비율의 증가는 그간 대체로 훈련인원의 증가로 나타났다(그림 3-1 참조). 특히 1994년을 기점으로 훈련실시의무비율 증가세보다 훈련인원의 증가가 더 높게 나타나는 것이 주목된다. 이는 일정하게 직업훈련의무제에 대한 규제완화 속에서 기업들의 사업내직업훈련 참여가 활성화된다는 측면을 반영하는 것이기도 하다.

그런데 양성인력의 내용을 보다 구체적으로 살펴보면 양성훈련을 목표로 한 사업내직업훈련의무 부과라는 정부의 정책이 탈색되어 해가 갈수록 양성인력중 양성훈련에 의한 인력배출 비중은 감소하고 있고, 대신 향상훈련과 재훈련의 비중이 높아지고 있음을 알 수 있다. 이 점은 아무리 직업훈련실시비율을 높이더라도 양성훈련을 통한 인력배출이 정부가 의도한 바대로 정책효과를 가져오지 못하고 있음을 반증하는 사실이다.

한 연구(이도성, 1990)에서는 훈련실시 대신에 분담금을 납부하려는 기업으로 하여금 훈련을 실시하도록 유도하는 유효정책변수는 훈련비율이 아니고 기업의 한계훈련비용 즉, 인정훈련비용의 크기임을 주장한다.

훈련비율을 강화하면 훈련을 실시하고 있는 기업은 더 많은 인원을 훈련시킬 수 있지만 그 훈련은 형식적으로 치우칠 가능성이 높고 훈련대신 분담금을 납부하던 업체는 여전히 분담금을 납부하는 효과를 갖는다는 것이다. 이와 같은 현실은 각 년도 훈련실시업체수와 분담금 납부업체수의 비교를 통해 알 수 있다(그림 3-2 참조). 훈련의 비용과 훈련에 따른 수익조건이 달라지지 않은 상태에서 훈

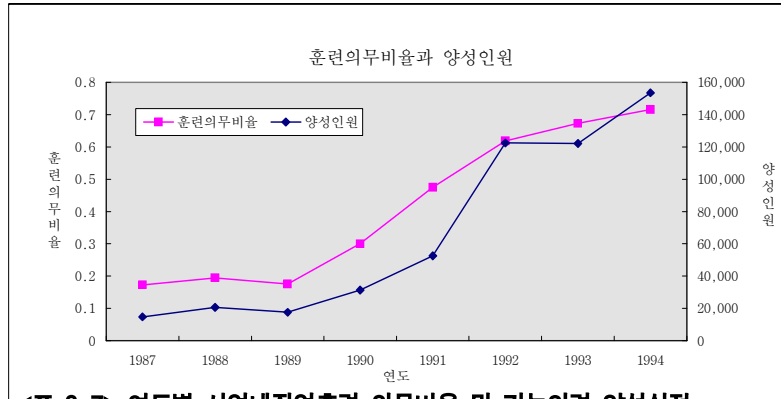
련비용이 높아지면 의무훈련인원만 증가하는 결과가 되므로 훈련기술이나 생산기술이 뚜렷한 규모에 대한 보수증가를 보이지 않는 한 종전의 낮은 수준의 의무대신 분담금을 택하던 기업은 여전히 높은 수준에서도 분담금을 택한다는 것이다. 분담금 선호는 기업의 행동 원칙이 아니라 비용과 수익조건을 감안한 개별기업의 결정이므로 개별기업의 시장기구결정에 영향을 주려면 비용수익조건에 영향을 주는 정책적 방법을 모색하는 것이 당연하다. 기업들로부터 훈련실시를 유도하는 유효한 정책적 방법은 훈련비용의 인정률을 높임으로써 기업들이 부담하는 훈련의 한계비용을 낮추는 것일 것이다.

현실적으로도 정부가 계속적으로 기업에게 양성훈련에 대한 부담을 지우는 것은 크나큰 무리가 아닐 수 없다. 사실 우수한 인적자본의 질을 필요로 하는 것은 정부보다도 기업의 입장에서 더 절실하며 특히 이점은 기업 생존을 위한 절대 요인이 되고 있기 때문에 정부의 규제가 아닌 기업의 자율에 따라 인력양성이 이루어지도록 현행 직업훈련체계의 개편이 요구된다. 정부는 양성훈련과 같이 시장실패가 발생하는 부문에 대해서만 규제보다는 오히려 과감한 투자를 해나가야 할 것이다.

한편 노동부는 1995년 7월 고용보험제도의 실시에 따른 직업훈련 의무제도와 고용보험제도의 통합에 대비하여 1996년부터 기업부담의 형평성을 도모하기 위하여 연차적으로 사업내직업훈련의무비용을 줄여나갈 계획이다.

[그림 3-1] 직업훈련의무비율과 양성인원의 추이

(단위 : %, 명)



<표 3-7> 연도별 사업내직업훈련 의무비율 및 기능인력 양성실적

(단위: %, 명)

연도	훈련의무비율	양성인원
1980	상시고용자의 3.14	66,213
1981	4.13	48,406
1982	2.44	30,132
1983	1.78	20,960
1984	1.82	22,011
1985	1.73	23,876
1986	1.63	19,042
1987	임금총액의 0.173	14,774
1988	0.195	20,560
1989	0.176	17,570
1990	0.30	31,363
1991	0.475	52,602
1992	0.619	122,457
1993	0.673	122,151
1994	0.716	152,030
1995. 1~6	0.671	79,725
1995. 7~12	0.831	80,688
1996	0.739	100,196
1997	0.679	

자료 : 직업훈련사업현황 각년도, 노동부.

2) 사업내직업훈련을 통한 기능인력 양성실적

직업훈련기본법이 본래 민간의 자율적인 직업훈련을 지원·촉진한다기 보다 각종 규제를 통하여 정부가 필요한 훈련을 강요하여 실시하도록 한 법이기 때문에 많은 훈련의무업체들에게 엄격한 훈련기준에 따른 훈련실시는 큰 부담이 될 수 밖에 없다. 고용보험이 시행되기 바로 전년도인 1994년도 총 3,753개 사업내직업훈련 의무업체중에서 훈련을 실시한 업체가 전체 의무업체의 22.5%인 843개 업체에 불과하고 나머지 77.5%인 2,910개 업체들이 직업훈련분담금 납부쪽을 선택한 것은 바로 이와 같은 실정을 잘 반영하고 있다.

<표 3-8> 연도별 사업내직업훈련 의무업체 훈련실시현황

(단위: 개소, %)

연도	훈련의무 대상업체	훈련실시업체	분담금 납부업체
1977	1,012(100.0)	673(66.5)	339(33.5)
1978	1,095(100.0)	774(70.7)	321(29.3)
1979	1,223(100.0)	723(59.1)	500(40.9)
1980	1,103(100.0)	669(60.6)	434(39.4)
1981	1,103(100.0)	485(43.9)	618(56.1)
1982	1,106(100.0)	507(45.8)	599(54.2)
1983	1,183(100.0)	382(33.7)	751(66.3)
1984	1,263(100.0)	266(21.1)	997(78.9)
1985	1,341(100.0)	519(38.7)	822(61.3)
1986	1,398(100.0)	356(25.5)	1,042(74.5)
1987	1,537(100.0)	239(15.5)	1,298(84.5)
1988	1,573(100.0)	403(25.6)	1,170(74.4)
1989	1,612(100.0)	392(24.3)	1,220(75.7)
1990	2,575(100.0)	505(19.6)	2,070(80.4)
1991	2,675(100.0)	507(19.0)	2,168(81.0)
1992	3,417(100.0)	551(16.1)	2,866(83.9)
1993	3,577(100.0)	686(19.2)	2,891(80.9)
1994	3,753(100.0)	843(22.5)	2,910(77.5)
1995. 1~6	3,776(100.0)	602(15.9)	3,174(84.1)
1995. 7~121)	390(100.0)	273(70.0)	117(30.0)
1996	377(100.0)	284(75.3)	93(24.7)

주 : 1) 1995. 7. 1 부터 고용보험이 실시되면서 직업훈련의무업체 대상은 1,000인 이상 6개 업종으로 축소되었음.

자료 : 직업훈련사업현황, 노동부

한편 기업의 자율적인 훈련을 촉진하는 직업능력개발사업 내용을 담은 고용보험이 1995년 7월 1일부터 시행되면서 상황이 급변하고 있다. 분담금 납부를 택하는 업체보다 사업내직업훈련을 실시하는 업체가 1995년 하반기부터 큰 폭으로 늘어나 훈련의무대상업체중 70%를 차지하였고 1996년 상반기에는 75.3%로 그 비중이 상승한 것이다. 이는 직업훈련의무대상이 이전부터 사내에 훈련원을 설립하여 직업훈련을 실시해 왔던 1,000인 이상 6개 업종으로 축소된 것에 주로 기인한다.²⁾

또 다른 한편으로 이것은 현재 직업훈련의무업체들에게 있어 인력양성을 목적으로 하는 직업훈련의무의 부과 목적이 제대로 작동하지 않고 있음을 시사한다. 왜냐하면 이들에게는 사업내직업훈련의 무체가 없다는 치더라도 기업 직업훈련의 필요성을 스스로 느끼고 많은 사업내직업훈련을 실시하고 있으며 앞으로도 잘 실시할 것이기 때문이다.³⁾

훈련형태에서도 그동안 많은 변화가 있었다. 과거 우리나라 직업훈련은 직업훈련법 제정 당시부터 양성훈련을 제외한 훈련(향상훈련이나 재직 및 전직훈련)에 사용하는 훈련의무비용을 제한하는 방법으로 양성훈련을 특히 강조해 왔었다. 예컨대 1992년도 노동부의

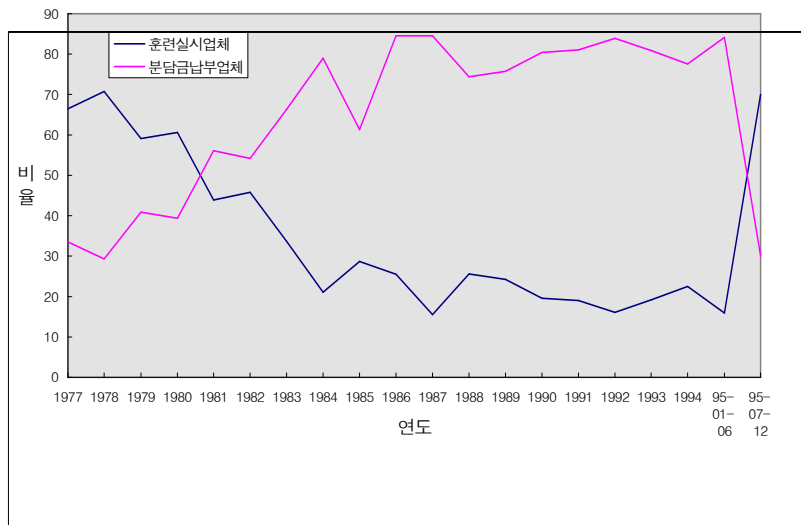
2) 직업훈련기본법 제24조 제2항과 동법시행령 제14조 제1항에 의하면 사업내 직업훈련의무는 전년도 상시근로자수 1,000인 이상 6개 업종(광업, 제조업, 전기·가스 및 수도업, 건설업, 운수·창고 및 통신업 그리고 세탁업 및 수선업을 제외한 서비스업)에 적용된다. 이 때 건설업은 전년도 공사실적이 매년 노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우(1996년도 560억 1,600만원) 사업내직업훈련의무업체가 된다.

3) 이밖에 직업훈련의무 대상업체였다가 고용보험의 직업능력개발사업의 대상업체로 편입된 대부분의 사업체들이 그동안 자체훈련 실시능력이 부족하고 위탁훈련을 실시할 위탁기관이 충분치 않아 직업훈련의무를 제대로 행할 수 없어 분담금 납부를 택했었다는 점도 그동안의 훈련실시 부진의 한 이유로 지적될 수 있을 것이다.

직업훈련 비용기준상 재직자훈련에는 전체 훈련의무비용의 30% 한도 이내에서만 사용 가능하도록 한 것이나, 1993년도에 훈련기준을 완화하여 직업훈련의무금의 55%까지 재직자를 위해 비용을 사용하게 한 것이 그러한 맥락이다.

그러나 경제 전체 및 노동시장의 구조변화로 인하여 신규인력의 양성에 문제가 드러나기 시작하였는 바, 이는 곧바로 싫든 좋든 사업내직업훈련에 영향을 미치게 되었다. <표 3-9>에서 보는 바와 같이 이미 우리나라 기업에서의 양성훈련의 실적은 계속해서 감소하고 있는 반면 향상훈련의 경우에는 그 실적이 계속해서 증가하는 것으로 나타나고 있다.

[그림 3-2] 사업내직업훈련 실시 추이(1977~1995)



<표 3-9> 연도별 사업내직업훈련 추이

(단위: 명)

	1994	1995	1996 계획
계	152,030	160,413	190,475
양 성 훈 련	50,137	36,815	35,990
향상·재훈련	100,148	122,353	152,626
전 직 훈 련	1,745	338	290
2 + 1 훈 련	-	907	1,569

자료: 직업훈련사업현황, 노동부.

3) 직업훈련의무제도의 문제점

직업훈련의무제도는 1976년 도입된 이래 비록 비자발적이기는 하지만 훈련의무 사업체들이 양성훈련의 절반을 담당하는 등 고도경제성장기, 특히 중화학공업발전에 필요한 기능인력을 양성·공급하는데 중대한 역할을 해 왔다. 또한, 비진학 미취업청소년 등을 대상으로 직업능력을 습득시켜 건설한 직업인으로 배출함으로써 청소년 문제해소에도 상당부분 기여해 왔을 뿐 아니라, 훈련의무업체 중 직업훈련사업을 실시하지 않는 업체가 납부한 직업훈련 분담금은 직업훈련 활성화사업에 투자되어 안정된 재원을 바탕으로 직업훈련 발전에 많은 기여를 한 것이 사실이다. 또, 1993년 이후에는 전문지식과 기능을 갖춘 다기능기술자(Technician)중심으로 인력양성체제를 개편하여 산업현장에서 수요가 급증하고 있는 중간기술인력을 양성·공급하고 있기도 하다.

그러나, 직업훈련의무제도의 이러한 성과에도 불구하고 최근 들어 특히 여러 가지 문제점이 대두되고 있다. 특히, 직업훈련의무제도는 직업현장 및 훈련수요자의 요구 변화에 탄력적으로 대응하지 못한다는 비판이 강하게 제기되고 있다. 즉, 직업훈련의무제도는 노동부의 승인후 훈련을 실시하여야 하므로 기업에 필요한 기업특수적 훈련보다는 일반적 훈련을 강요하는 결과를 낳았다. 예를 들면, 훈련직종이 중화학공업 위주의 직종으로 편중되어 있어 제어계측, 메카

트로닉스 등 첨단직종분야 및 고급기술인력에 관한 훈련과정이 크게 부족하게 되었다. 이와 같이, 중앙계획적 훈련실시로 지역특성 및 개별수요자의 요구에 맞는 훈련실시에 한계가 있다.

이러한 이유로 직업훈련을 촉진하기 위한 직업훈련 의무제도가 오히려 규제로 작용하였으며, 의무대상 사업체중 69%는 훈련실시를 기피하고 분담금을 납부해오면서 직업훈련의무제도에 대한 불만을 토로해 왔다. 1996년의 경우, 분담금납부와 훈련실시를 병행한 업체 49.1%였으며, 분담금만 납부한 업체도 19.6%에 이르렀다는 사실이 이러한 불만을 반영해 주고 있다.

요컨대, 현재의 직업훈련의무제도는 투자비용에 비해 실적이 낮은 고비용 저효율의 직업훈련체제를 유지하고 있으며, 직업훈련기준의 경직적 운영으로 기업체에서는 현장에 필요한 훈련을 실시하기보다는 직업훈련의무비용을 소진하기 위한 비용소모적 훈련을 실시하는 경향이 발생하기도 한다. 또한, 인정직업훈련은 사업주 위탁훈련에 의존함으로써, 시장의 훈련수요에 능동적으로 부응하는 유연한 훈련 공급기능에 한계가 있다. 이와 같이, 이같은 한계로 현재의 직업훈련제도는 일회적인 양성훈련에 치중하여 재직근로자의 지속적 능력개발을 위한 향상·전직훈련 등 다양한 훈련과정이 부족한 현실이다.

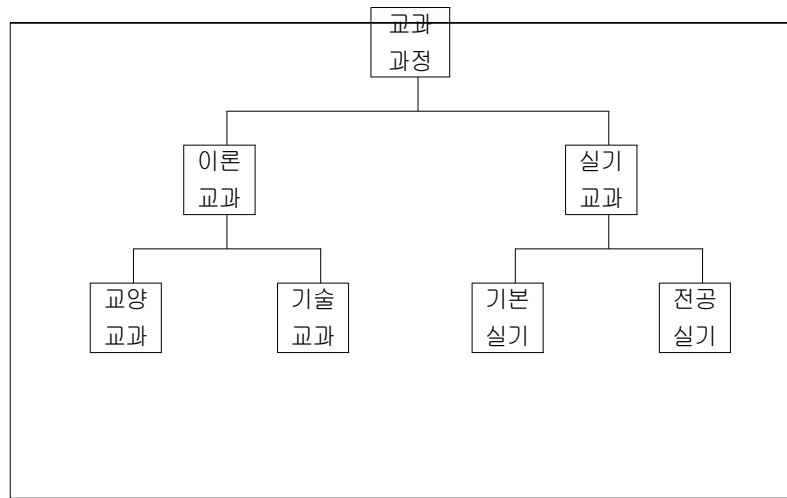
1) 사업내 직업훈련기준의 경직성

사업내 직업훈련기준의 경직성은 주로 교과과정 및 훈련시간, 훈련직종 그리고 훈련시설에서 나타난다.

① 교과과정 및 훈련시간의 경직성

사업내직업훈련의 교과과정은 크게 이론교과와 실기교과로 구분된다. 여기서 이론교과는 교양교과와 기술교과로, 실기교과는 기본실기와 전공실기로 각각 세분된다.

[그림 3-3] 사업내직업훈련의 교과과정의 분류



물론 이러한 각각의 교과과정에 대해 최소의 훈련시간을 정하고 훈련실시자가 특정범위 안에서 가감조정이 가능하지만 아직 그 수준이 훈련실시자의 자율을 보장하기에는 미흡한 수준이다.

예컨대 직업훈련기준에 대한 노동부고시 제4조(직업훈련 직종체계 및 직종별 기준)을 보면 직업훈련기준 이론교과중 교양교과는 이론과 실기를 합한 총 훈련시간의 100분의 3 이상, 실기교과중 기본실기는 총 훈련시간의 100분의 10 이상이 되도록 편성해야 하고, 실험실습을 위한 훈련장비가 수반되는 실기위주 훈련의 경우 이론대 실기의 비율은 훈련시간을 기준하여 30대 70으로 편성하되 훈련직종의 특성에 따라 달리 편성할 수 있지만, 훈련실시자가 이 기준을 적용함에 있어 노동부장관이 정한 기준의 100분의 10 범위 내에서 가감·조정하여 편성할 수 있게 하였다.

그리고 교과과정을 편성함에 있어서 당해 훈련직종의 총훈련교과중 100분의 70을 기준으로 필수 교과과정만을 제시하며(직종의 특

성에 따라 100분의 10 범위 내에서 가감 조정할 수 있음), 나머지 교과과정은 훈련실시자가 자율적으로 편성할 수 있다고 규정하고 있다.

<표 3-10> 훈련과정별 훈련기간 및 훈련시간

훈 련 과 정		훈련기간	훈련시간
양 성 훈 련		3년	4,200시간 이상
		2년	2,800시간 이상
		1년	1,400시간 이상
		6월	700시간 이상
		3월	350시간 이상
		1월	117시간 이상
향상훈 련	자격취득 향상훈련	4주 이상	117시간 이상
	직무능력 향상훈련	일반훈련	3일 이상 24시간 이상
		관리·감독자 훈련	
전 직 훈 련		4주 이상	117시간 이상
재 훈 련		1주 이상	40시간 이상

이와 같은 규정에도 불구하고 기업의 훈련직종에 대한 다양한 수요변화와 직종별 특수성에 대해 현행 훈련기준이 제대로 부응하지 못하고 있는 상황에서 교과과정의 편성기준을 자율성 확대라는 측면에서 대폭 완화하는 것이 필요하다.

② 훈련직종의 경직성

양성훈련과정의 훈련직종은 노동부가 고시한 직종이나 훈련실시자의 요청으로 노동부장관이 승인한 직종이어야 한다.

그리고 자격취득향상훈련이나 직무능력향상훈련과정에 대한 교과과정은 취득하고자 하는 자격종목의 등급에 맞게 훈련실시자가 자율적으로 편성하되 당해 직종과 관련된 내용이 60% 이상 포함되어

야 한다.

신입사원의 오리엔테이션, 정신교육, 해외시찰 및 견학 또는 취미나 소양을 높이기 위한 교육등은 훈련과정에서 제외된다. 시설 및 장비는 훈련에 필요한 강의실, 실습장, 장비 및 시청각자료 등을 갖추어야 한다.

향상훈련은 주간훈련을 원칙으로 하되 특별한 사정이 있는 경우에는 지방노동관서의 장의 승인을 얻어 야간훈련을 실시할 수 있다.

집체훈련에 있어 훈련기간이 1년 이상인 직종에 관한 직업훈련기준은 노동부장관이 고시하는 직종별기준을 적용한다. 훈련기간이 1년 미만인 훈련직종인 경우 직업훈련기준은 노동부장관이 제공하는 훈련교과 편성예시를 참조하여 훈련실시자가 자율적으로 편성할 수 있다. 다만 집체훈련은 총훈련시간의 100분의 30 이상을 실시하여야 한다.

<표 3-11>에서 보는 바와 같이 1996년 8월 현재 우리나라의 사업내직업훈련 기간은 짧게는 3개월에서 길게는 36개월에 이르기까지 5개 형태로 되어 있으며 훈련직종수는 총 500개에 이르고 있다. 이 중 기업들은 훈련직종이 154가지인 6개월의 훈련기간을 30.8%의 구성비로 가장 선호하는 것으로 나타나 주로 장기의 직업훈련보다는 단기의 직업훈련을 실시하는 특징을 보이고 있다.

<표 3-11> 훈련기간별 훈련직종수

(단위: 개, %)

훈련기간	훈련직종수	구성비
계	500	100
36개월	23	4.6
24개월	68	13.6
12개월	131	26.2
6개월	154	30.8
3개월	124	24.8

자료: 노동부, 직업훈련사업현황, 1996. 8.

나) 직업훈련교사제도의 문제점

직업훈련은 원칙적으로 직업훈련교사면허 소지자가 담당하여야 하고, 예외적으로 신기술·신직종훈련, 직업능력개발사업주가 실시하는 향상훈련과 재훈련, 직업훈련교사의 면허를 받은 자에 의한 실시가 곤란한 직업훈련은 전문강사 활용이 가능한 것으로 되어 있다.

직업훈련교사 자격요건은 국가기술자격증 또는 일정학력외에 일정기간의 실무경력으로 규정되어 있으나 교사자격요건이 까다로워 훈련 실시가 어렵다는 기업의 불만이 제기되고 있고 이를 일종의 행정규제로 인식하고 있는 실정이다. 또한 전문강사의 활용범위 및 전문강사 자격요건이 제한적이어서 전문강사를 활용한 직업훈련의 실시가 제약되고 있는 것이 문제로 지적되고 있다.

다만, 직업훈련교사는 직업훈련의 3요소(훈련생, 훈련내용, 훈련교사) 중 하나로써 직업훈련의 성패에 매우 중요한 변수이므로 교사 자격기준 완화 문제는 신중히 검토되어야 하며 사업내 직업훈련교사 자격제도를 개선하되 교사의 중요성도 동시에 부각시키는 조치가 필요할 것이다.

다) 직업훈련의무제도에 대한 평가

직업훈련기본법에 의한 직업훈련의무제도는 1970년대 정부가 정책적으로 중화학공업을 육성하면서 이에 필요한 기능인력의 양성을 요구하던 시기에는 상당한 의의가 있었다. 당시의 직업훈련체제는 정부 주도적인 공공훈련 위주의 훈련체제로써 ① 무기능 신규노동력에 대한 양성훈련, ② 범용기능 및 기술중심의 일반적 훈련이라는 특징을 강하게 내포하고 있었다. 특히 비진학 미취업청소년 등을 대상으로 직업능력을 습득시켜 건설한 직업인을 배출함으로써 청소년 문제해소에 기여한 일은 높이 평가받을만 한 점이다.

그러나 이같은 직업훈련의무제도를 근간으로한 직업훈련체제는 전반적으로 다음과 같은 문제점을 갖고있다.

첫째, 산업인력의 수급변화 및 훈련수요자 요구변화에 대한 대응이 미흡했다는 점이다. 다시 말하면 훈련직종이 중화학공업 위주의 직종으로 편중되어 있고, 첨단직종분야 및 고급기술인력에 대한 훈련과정이 부족하고 중앙계획적 훈련실시로 개별기업의 수요에 맞는 훈련실시와 지역의 특성에 맞는 훈련실시에 한계를 노출하고 있다는 의미이다. 이와 관련해서 자격등급체계도 산업현장의 직무내용을 제대로 반영하지 못하여 우수인력의 선별기능과 근로자 직업능력 평가지표로서의 역할이 떨어지고 있는 실정이다.

둘째, 직업훈련의 경직성과 훈련부문간 연계부족을 들 수 있다. 현행 직업훈련기본법상 직업훈련체계는 직업훈련의무제와 직업훈련기준의 경직적 운영 등으로 사업내직업훈련부문에서 기업의 자발적 훈련참여 의욕을 끌어내지 못하고 비용소모적 훈련실시 등의 부작용을 초래하면서 투자비용에 비해 실적이 낮은 고비용 저효율 직업훈련 구조를 낳았다. 인정직업훈련은 사업체의 위탁훈련에 편중하여 노동시장내부에서 요구하는 훈련수요에 유연하게 대처하지 못하고 있다. 이러한 점들은 여성, 중고령자, 장애인 등 잠재인력 개발에도 부정적인 효과를 주었다. 또한 교육과 직업훈련간의 연계체제도 제대로 구축되지 못하여 직업훈련 실시에 따른 역할 분담이 이루어지

지 못하고 있는 형편이다.

셋째, 근로자의 평생직업능력개발체제의 미정착이다. 그간 직업훈련의무제에 의한 직업훈련이 1회적인 양성훈련에 치중되었고, 이 점은 재직근로자의 지속적 직업능력개발을 위한 향상훈련 및 전직훈련 등 다양한 훈련이 실시되지 못하는 제약조건으로 작용하였다.

그동안 정부는 직업훈련기본법을 여섯차례나 개정하면서 직업훈련실시에 따른 여러 조건들을 완화하여 왔다. 그런데 산업구조가 변화하고 기업의 고급 인력수요에 대한 필요성이 증대되면서 규제적 성격을 띤 직업훈련기본법에 대한 기업의 불만이 표출되기 시작하였다. 이러한 불만을 해소시키기 위하여 정부는 직업훈련기준의 경우 1990년 직업훈련발전 계획에 의해 1년 미만의 사업내직업훈련과정은 정부가 발표하는 훈련기준의 예시에 의해 기업이 자율적으로 훈련을 편성하여 훈련을 실시하도록 하였으며, 1993년 12월 27일 제 6차 개정 때에는 훈련수료생의 취업의무기간 합리화, 훈련교사의 활용범위 확대 등 직업훈련기준을 크게 완화한 바 있다.

<표 3-12> 정부의 직업훈련기준에 대한 평가 및 그 이유(복수응답)

(단위: 5점 척도, 업체)

	전 체	업 종		
		제조업	건설업	기 타
직업훈련기준 평균점수	2.75	2.94	2.53	2.43
기술변화에 뒤진다.	16(13.9)	9(15.0)	3(9.4)	4(17.4)
기업의 실정에 안 맞는다.	97(84.3)	50(83.3)	29(90.6)	18(78.3)
기 타	2(1.8)	1(1.7)	0(0.0)	1(4.3)
전 체	115(100.0)	60(100.0)	32(100.0)	23(100.0)

그럼에도 불구하고 사업내 직업훈련실시에 있어 아직도 많은 규

제사항들이 동법의 도처에 산재하고 있다는 것이 사업의 규모와 관계없이 기업내 훈련관계자들의 공통된 의견이다. 예컨대 직업훈련 실시의무 사업주는 매년 사업내직업훈련계획을 수립하여 노동부장관의 승인을 받아야 하므로 사업내직업훈련은 그 계획수립단계부터 노동부의 규제가 시작된다고 할 수 있다.

또한 이를 변경하고자 하는 경우에도 변경승인을 받아야 한다. 승인신청을 접수한 노동부장관은 이뿐만 아니라 사업내직업훈련계획이 직업훈련기준에 적합하지 아니한 경우에 승인을 하지 않을 수 있고 이미 승인을 얻은 사업내직업훈련계획 등을 취소할 수도 있는 권한을 갖고 있다. 사업내직업훈련의 최종단계에서는 노동부장관이 고시한 직업훈련의무비용과 실제의 훈련실시 비용을 비교하여 그 차액을 직업훈련분담금으로 납부케 한다. 이처럼 사업내직업훈련은 구조적으로 처음부터 최종 단계에 이르기까지 정부의 규제를 받지 않을 수 없게 되어 있다.

결과적으로 사업내직업훈련 실시의무는 이러한 엄격한 규정으로 인하여 기업은 자사가 필요로 하는 분야에 적합한 사업내업훈련을 실시하기 보다 오히려 정부의 정책적 판단에 따라 설정된 훈련내용, 기간, 대상, 교사, 교재, 시설, 방법 등을 준수해야 하므로 기업의 부담을 가중시키고 있으며, 정부의 직업훈련기준이 기업의 실정에 맞지 않다고 생각하는 직업훈련 의무업체도 84.3%나 되는 것으로 조사되었다.

<표 3-13> 의무업체의 직업훈련의무제도 평가

(단위: 업체, %)

	전 체	업 종		
		제조업	건설업	기 타
앞으로도 존속되어야 한다.	35(24.1)	20(23.8)	9(23.7)	6(26.1)
폐지해야 한다.	75(51.7)	46(54.8)	18(47.4)	11(47.8)
빨리 폐지할수록 좋다.	35(24.1)	18(21.4)	11(28.9)	6(26.1)
전 체	145(100.0)	84(100.0)	38(100.0)	23(100.0)

자료: 유길상·강순희·홍성호, 『직업능력개발사업 활성화 연구』, 한국노동연구원, 1997.

이러한 점에서 많은 직업훈련의무업체들은 사업내직업훈련의무제도의 폐지를 주장하고 있다. 한국노동연구원의 설문조사(1997)중 직업훈련 의무업체를 대상으로 하는 조사항목에서 직업훈련기본법상 사업내직업훈련 의무제도가 ‘앞으로도 존속되어야 한다’는 응답에 24.1%, ‘폐지되어야 한다’는 응답에 51.7%, ‘빨리 폐지할수록 좋다’는 응답에 24.1%를 표시하여 75%가 넘는 다수의 업체들이 직업훈련 의무제도의 폐지를 바라는 것으로 나타났다<표 3-13 참조>.

다. 고용보험법상의 직업능력개발사업

1) 직업능력개발사업의 기본내용

고용보험법상의 3대 사업중의 하나인 직업능력개발사업은 직업훈련기본법상 직업훈련의무제와는 달리 상시근로자 70인 이상인 사업장에게 적용되는 사업⁴⁾으로서 기업의 실정에 맞는 자율적인 직업훈

4) 70인 미만 사업장의 경우 근로자 과반수의 동의를 얻어 노동부장관의 승인을 받은 때에는 사업주 및 근로자가 고용보험에 가입할 수 있다(이를 70인 이상 당연가입 사업장과 구별하여 임의가입이라 칭함). 직업능력개발사업 보험료는 150인 미만 사업장은 근로자 임금총액의 0.1%, 150인 이상 우대기업은 0.3%, 150인 이상 대규모기업은 0.5% 등으로 사업장 규모별로 각기 차등적용되고 있다(우대기업 범위에 대해서는 <표 II-1>을 참조). 그런데

련의 활성화를 촉진하기 위하여 기업 및 근로자의 직업능력개발사업 지원을 통해 인적자원의 질을 향상시키고 기업과 근로자 모두에게 급변하는 경제상황에 능동적으로 대처할 수 있게 함을 목적으로 한다.

기업이 직업능력개발사업과 관련하여 지원받을 수 있는 분야는 직업훈련비용 지원,⁵⁾ 교육훈련비용 지원, 유급휴가훈련비용 지원, 직업훈련시설 등에 대한 비용 대부 등이 있다. 그리고 근로자가 지원받을 수 있는 분야는 교육수강비용 대부, 실업자 재취직훈련 지원, 고령자 등 수강장려금 지원 등이다.

직업능력개발사업중 사업내직업훈련은 직업능력개발사업 고용보험 피보험자를 대상으로 향상·전직·재훈련에 대해 사업주가 사업내직업훈련을 실시하였을 경우 우선적으로 지원해야 할 기업(우대기업→중소기업)은 90%, 대규모기업(→대기업)은 70%의 수준으로 훈련비용의 일부를 지원한다(자체훈련의 경우 우대기업은 100%, 대규모기업은 90%).

건설공사의 경우에는 전년도(1996년도) 공사실적이 44억원(1996년도에는 1995년도 공사실적이 40억원) 이상이면 직업능력개발사업 보험료를 납부하여야 하는데 이때 그 보험료는 (전년도 공사실적 × 노무비율)/(건설업 월 평균임금×12)로 상시근로자수를 산정하여 150인 미만은 근로자 임금총액의 0.1%, 150인 이상 300인 미만은 0.3% 그리고 300인 이상은 0.5%를 적용한다(1996년도 건설공사의 경우에는 150인 미만이 0.1%, 150인 이상 200인 미만이 0.3% 그리고 200인 이상이 0.5%였음).

- 5) 여기서 '직업훈련비용'이라 함은 직업훈련기본법에 의한 사업내직업훈련비용을 말한다. 직업훈련기본법에 의하면 '직업훈련'이란 "근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련"을 말하는데 이것은 훈련직종, 훈련기간, 시설 및 장비, 훈련교사, 교과내용 등에 관한 일정 기준을 충족해야 한다. 훈련방법에 따라 직업훈련은 직업훈련을 목적으로 설치한 훈련전용시설을 이용하여 실시하는 집체훈련(Off-JT)(자체훈련과 위탁훈련으로 구분)과 산업체의 생산시설을 이용하여 실시하는 현장직업훈련(OJT), 그리고 집체훈련·현장훈련 및 교육법에 의한 학교교육이 상호연계된 직업훈련인 산학협동훈련(공고생 2+1 훈련)으로 구분된다.

2) 직업능력개발사업과 사업내직업훈련의무제도와와의 관계

직업능력개발사업중 직업훈련 지원은 직업훈련기본법에 의한 사업내직업훈련을 실시하는 사업주에 대한 훈련비용을 지원하는 제도로써 직업훈련기본법에 의한 사업내직업훈련계획을 수립하여 노동부장관의 승인을 얻어 시행하고 훈련실시에 있어서도 직업훈련기본법에 따르도록 하고 있다.

그리고 교육훈련 지원은 직업훈련기본법과는 직접적인 관련은 없으나 교육훈련비용 지원기준 및 교육훈련기관 지정 등에 있어서 직업훈련기본법의 관련 조항을 따르고 있고, 실업자 재취직훈련 지원에 있어서도 훈련기관 선정, 훈련수강료 선정방법 등에 있어서 직업훈련기본법의 관련 조항을 근거로 하고 있으며, 직업훈련시설에 대한 지원에 있어서도 직업훈련시설에 대한 비용 대부의 기준을 직업훈련기본법에 의한 사업내직업훈련 또는 인정직업훈련을 실시하고 있거나 실시하고자 하는 자로 하고 있다. 또 교육수강비용 대부, 고령자 등 수강장려금 지원 등의 수강대상 교육훈련기관 및 교육훈련과정의 기준으로 직업훈련기본법의 관계규정이 이용되고 있다.

<표 3-14> 직업훈련기본법상의 직업훈련과 고용보험법상의 직업능력개

발사업의 비교

구 분	직업훈련(직업훈련기본법)	직업능력개발사업(고용보험법)
시행시기	1976년	1995년 7월
적용대상	근로자 및 취업할 의사를 가진 자	고용보험 피보험자 및 피보험자였던 자
훈련목표	신규인력의 취업능력 배양	직무수행능력 향상
대상기업	제조업 등 6개 산업의 150인 이상 사업장(3,500여 개소) (97. 3 현재 373개, 본사기준)	전산업의 70인 이상 사업장(15,000여 개소) (70인 미만 임의가입사업장 포함) (96. 12 현재에는 17천개 사업장)
훈련내용	비진학 청소년을 대상으로 제조업 생산직 직종 중심의 1회성 양성훈련	모든 직종의 재직근로자를 중심으로 지속적인 능력개발을 위한 향상훈련
훈련방법 및 실시주체	공공, 사업내, 인정 등 훈련기관이 실시주체	기업이 훈련실시주체가 되며 각종 훈련기관, 학원 등에 위탁가능
훈련기간	장기훈련 위주	단기훈련 위주
사업내 훈련형태	정부주도의 강제적 훈련	기업의 자율에 의한 훈련실시 및 훈련실시기업에 대한 지원제도 도입
훈련비용 및 기업부담	·직업훈련 의무사업주 및 직업훈련을 받을 근로자, 정부지원 ·업종 및 기업규모에 따라 큰 차등	·직업능력개발사업 보험료로 고용보험적용 사업주가 부담 ·기업규모에 따라 차등요율로 출발하되 장기적으로 단일요율 용

이와 같이 고용보험법상의 직업능력개발사업은 그 시행에 있어서 직업훈련기본법에 거의 전적으로 의존하고 있는데, 문제는 직업훈련기본법과 고용보험법은 입법취지의 기본이념이 달라 상당한 괴리가 있다는 데 있다.

직업훈련기본법은 1976년 12월 31일에 제정된 법률로서 정부가 중화학공업을 육성하면서 공공·사업내·인정직훈 등의 훈련기관에서 청소년, 사회적 열위계층, 구직자들을 대상으로 주로 기술·기능

분야의 중화학 직종과 경공업분야의 직종을 훈련시켜 제조업 부분의 기능인력을 양성하는 양성훈련 중심체제이다. 따라서 직업훈련기본법은 일정규모 이상의 사업장에 대해 사업내직업훈련 실시의무를 부과하고 훈련의무비용을 직업훈련에 사용하지 않았을 경우 직업훈련분담금으로 납부하게 하고 있다. 또한 훈련내용에 있어서도 정부가 정한 직업훈련기준에 따르도록 하여 기업특수적 훈련보다는 일반적 훈련을 기업에 강요하고 있으며 훈련분야도 제조업 생산직에 초점을 맞추고 있다.

이에 따라 사업내직업훈련은 기업이 필요한 분야를 기업의 실정에 맞게 실시할 수가 없고 정부의 정책적 판단에 따라 필요한 훈련을 기업에 강요하면서 훈련내용, 기간, 대상, 교재, 시설, 방법 등을 철저히 규제해 왔다.

반면에 고용보험법상의 능력개발사업은 기업이 실시하는 직업훈련에 대한 규제를 폐지하는 대신 특정 산업부문과 관련없이 전직종에 걸쳐 재직근로자의 향상·전직·재훈련에 초점을 두고 기업이 필요로 하는 교육훈련을 자율적으로 실시하도록 하고 교육훈련을 실시하는 기업에 대해서는 각종 지원금과 장려금을 지급함으로써 민간주도의 자율적인 직업훈련을 촉진하기 위한 것이다. 교육훈련분야도 제조업 생산직종뿐만 아니라 어떤 직종분야에서는 근로자의 직업능력의 개발·향상을 통하여 근로자 복지증진과 기업의 경쟁력 강화를 꾀할 수 있도록 개방하고 있다.

3) 직업능력개발사업중 사업내직업훈련의 추진현황과 평가

가) 직업훈련(사업내 직업훈련)의 추진현황과 특징

① 규모별 특징

<표 3-15>에서 보듯이 ‘1,000인 이상 대기업’ 사업장의 훈련참여율은 1996년 12월 31일 현재 32.5%로서 참여율이 0.05%인 ‘150인 미만 중소기업’ 사업장 규모와 큰 대조를 보이고 있다. 즉, 규모가 클수록 사업내직업훈련에 대해 참여하는 경향이 높은 것이다.

<표 3-15> 규모별 사업내직업훈련참여율(승인기준)(1996. 12. 31. 현재)

(단위: 개소, 명)

구 분	계	70인 이상 150인 미만 (임의가입 사업장 포함)	150인 이상 중소기업	150인 이상 1,000인 미만 대기업	1,000인 이상 대기업
직업능력개발사업 적용 사업장	17,697 (100.0)	10,854 (100.0)	4,988 (100.0)	1,664 (100.0)	191 (100.0)
훈련실시 사업장	323 (1.8)	60 (0.5)	96 (1.9)	105 (6.3)	62 (32.5)
직업능력개발사업 대상 피보험자	2,341,877 (100.0)	825,341 (100.0)	505,331 (100.0)	574,236 (100.0)	436,969 (100.0)
훈련인원	49,162 (2.1)	398 (0.05)	1,402 (0.3)	6,357 (1.1)	41,005 (9.4)
훈련실시 사업장 1개소당 평균 훈 련 인 원	152.2	6.6	14.6	60.0	661.4

주 : 1) 사업내직업훈련 실시의무업체에 해당하지 않는 1,000인 이상 사업장
2) () 안은 규모별 직업능력개발사업 적용 사업장 및 피보험자 대비
사업내직업 훈련참여율(%)임.

자료 : 노동부.

특히 훈련인원으로 본 ‘150인 미만 사업장’의 훈련참여율이 0.05%를 나타내고 있는데 이것은 근로자 2,000명당 1명이 사업내직업훈련을 받았다는 의미이므로 100명당 9.4명이 사업내직업훈련을 받는 ‘1,000인 이상 사업장’과는 상당한 차이가 아닐 수 없다.

이같이 규모가 낮을수록 사업장 및 훈련인원별 훈련참여율이 낮은 것은 규모가 작을수록 직업교육훈련을 위해 근로자를 현장에서

이탈시킬 수 없는 중소기업의 현실에 기인한다.

② 산업별 특징

훈련인원으로 본 산업별 사업내직업훈련참여율의 경우 금융·보험·부동산(6.0%) 그리고 사회 및 개인서비스(2.3%) 등의 산업이 제조업(0.4%) 보다 높게 나타나고 있다<표 3-16 참조>.

훈련실시 사업장 1개소당 평균적인 훈련인원을 보면 금융·보험·부동산업이 656.6명으로 가장 많고, 도소매·음식·숙박업이 114.7명으로 그 다음의 순위를 차지하고 있으며, 사회 및 개인서비스업도 86.3명으로 적지 않은 수준을 보이고 있다. 그러나 전기·가스 및 수도사업(26.2명), 제조업(25.2명), 건설업(22.1명) 등의 실적은 높지 않았다.

<표 3-16> 산업별 사업내직업훈련참여율(승인기준)(1996. 12. 31. 현재)

(단위: 개소, 명)

구 분	계	농업, 임업, 수산업, 어업, 광업	제조업	전기, 가스, 수도 사업	건설업	도소매, 음식, 숙박업	운수, 창고, 통신, 임대업	금융, 보험, 부동산	사회 및 개인 서비스업
직업능력개발 사업 적용 사업장	17,697 (100.0)	170 (100.0)	7,312 (100.0)	42 (100.0)	3,219 (100.0)	1,119 (100.0)	1,804 (100.0)	2,321 (100.0)	1,710 (100.0)
훈련실시 사업장	323 (1.8)	1 (0.6)	151 (2.1)	5 (11.9)	7 (0.2)	13 (1.2)	34 (1.9)	59 (2.5)	53 (3.1)
직업능력개발 사업대상 피보험자	2,341,877 (100.0)	13,607 (100.0)	919,195 (100.0)	7,677 (100.0)	59,868 (100.0)	211,242 (100.0)	287,354 (100.0)	646,185 (100.0)	196,749 (100.0)
훈련 인원	49,162 (2.1)	21 (0.2)	3,812 (0.4)	131 (1.7)	155 (0.3)	1,492 (0.7)	235 (0.1)	38,742 (6.0)	4,574 (2.3)
훈련실시 사업장 1개소당 평균 훈련인원	152.2	21	25.2	26.2	22.1	114.7	6.9	656.6	86.3

주 : () 안은 산업별 직업능력개발사업 적용 사업장 및 피보험자 대비 사업내직업훈련 참여율(%)임.

자료 : 노동부.

이것은 금융·보험·부동산업, 도소매·음식·숙박업 그리고 사회

및 개인서비스업 등의 산업에서 사업내직업훈련실시가 전기·가스 및 수도사업, 제조업, 건설업 또는 그밖의 산업에서의 사업내직업훈련실시 보다 직업훈련기준을 충족할 수 있는 여건이 용이함을 반영한다. 현실적으로 제조업이나 건설업 또는 전기·가스 및 수도사업 등에서는 자체훈련시설을 이용한 사업내직업훈련 실시가 직업훈련기본법에 위배되지 아니하는 고가(高價)의 훈련장비 마련이나 훈련시설의 큰 규모 그리고 근로자가 작업현장을 이탈하기 어려운 직무의 성격 등으로 인하여 곤란한 경우를 많이 접할 수 밖에 없다.

이에 비해 금융·보험·부동산업, 도소매·음식·숙박업 그리고 사회 및 개인서비스업 등의 산업은 자체훈련시설 등을 갖추기가 훨씬 용이하고 직무의 특성상 직업훈련을 받게 될 근로자가 작업장 또는 사무실에서 이탈하더라도 주위의 동료나 그의 직무를 대신하기 쉽기 때문에 사업내직업훈련 참여가 상대적으로 높게 나타난다고 볼 수 있다.

<표 3-17> 훈련과정별 사업내직업훈련 지원실적(승인기준)(1996. 12. 31. 현재)

(단위: 개소, 명, 천원)

구 분	계	양성훈련	향상훈련	전직(재)훈련
사 업 장	323 (100.0)	72 (22.3)	245 (75.9)	6 (1.9)
훈련인원	49,162 (100.0)	1,103 (2.2)	46,659 (94.9)	1,400 (2.8)
지원사업장 1개소당 평균 훈련인원	152.2	15.3	190.4	233.3

주 : () 안은 구성비(%)임.

자료 : 노동부.

③ 훈련과정별 특징

훈련과정의 경우 향상훈련을 실시하여 지원을 받은 사업장이 75.9%로 양성훈련 실시 사업장 비율(22.3%) 보다 많았다. 더욱이 훈

련인원으로 볼 때에 향상훈련에 참여한 피보험자가 94.9%나 차지하고 있어 사업장들이 양성훈련보다 향상훈련을 훨씬 선호하고 있음을 알 수 있다<표 3-17 참조>.

나) 직업훈련(사업내 직업훈련)의 평가

고용보험이 시행된 이래로 고용보험법상 직업능력개발사업에 대한 실적은 위에서 본바대로 사실상 높지 않다. 비록 직업능력개발사업이 기업의 자율에 근거하여 실시된다는 점은 높이 평가하더라도 현실적으로는 아직 활성화되지 못하는 몇가지 이유를 가지고 있다.

기업이 직업능력개발사업을 실시하는 데 있어서 애로사항이 무엇인가에 대해 조사한 한국노동연구원의 설문조사(1997)에서 ‘훈련인원을 빼고 나면 생산에 차질이 온다’가 1순위, ‘적합한 위탁기관이 없다’가 2순위, ‘많은 비용이 소요된다’가 3순위를 차지하고 있었다. 하지만 사업체 규모별로 보면 그 순위는 조금씩 달라지는데 1,000명 이상 사업체에서는 많은 비용소요가 1순위, 적합한 위탁기관 부재 및 훈련생 모집의 어려움이 2순위, 훈련인원을 빼고 나면 생산차질 및 프로그램 개발 어려움이 3순위로 나타난 반면, 150~999명과 150명 미만 사업체에서는 훈련인원을 빼고 나면 생산차질이 온다가 모두에서 1순위, 많은 비용소요와 적합한 위탁기관 부재가 각각 2순위, 적합한 위탁기관 부재와 수수료 이직이 각각 3순위로 나타났다.

각 기업체들이 직업능력개발사업이나 직업훈련에 대한 개선요구사항이 무엇인지를 파악하여 본 설문조사에서는 다양한 세부적 요구사항과 건의사항이 나타나고 있었지만 이 중 특히 여러 번 지적되고 있는 것은 직업능력개발사업과 직업훈련에 대한 ‘홍보강화’ 요구였다. 이는 고용보험제 시행이 1년 이상 지났으나 이에 대한 산업현장 및 사회일반의 인식이 아직도 부족함을 보여주고 있는 것이다.

그 외에 다양한 프로그램의 개발, 지원절차 및 서류의 간소화, 지원금 상향조정 등의 요구사항과 더불어 교육계획설정의 일관성, 교

육기관의 전문화, 고급기술습득 기회부여, 사업체별 세분화, 기업체에 대한 교육, 현장교육, 교육수료생의 처우개선 등이 문제점과 불편사항 등으로 지적되었다<표 3-18 참조>.

**<표 3-18> 직업훈련 및 직업능력개발사업에 대한 요구사항
(10건 이상 경우만 적시)**

	전 체	사업체 규모별		
		150명 미만	150~999명	1,000명 이상
홍보강화	63(10.2)	11.0	12.4	5.3
다양한 프로그램 개발	27(4.4)	4.8	6.0	7.0
지원절차, 서류 간소화	22(3.6)	1.6	5.6	5.3
지원금 상향조정	11(1.8)	2.9	0.9	1.8
현실적 제도개선	11(1.8)	1.9	2.1	1.8
훈련기관 지정확대	10(1.6)	1.7	3.0	0.0
전 체		310(100.0)	233(100.0)	57(100.0)

주 : 10건 이상 응답만을 도표화한 것이어서 합계는 100이 되지 않음.

라. 직업능력개발촉진을 위한 제도상의 문제점

직업능력개발 촉진을 위한 제도는 직업훈련기본법과 고용보험법에 모두 적용되고 있으나, 두 법에 의해 차별적으로 적용되고 있는 것이 문제점으로 지적되고 있다.

직업훈련기본법상 직업능력개발촉진을 위한 규정은 직업훈련 실시자와 그 시설 및 관련사업 등에 국한되어 있어 직업능력개발 전반에 대한 촉진규정이 아닌 제한적인 규정으로 사용되고 있다. 즉, 직업훈련기본법상의 직업능력개발촉진은 직업훈련법인의 보호·육성, 국가의 훈련비 보조, 직업훈련 조사·연구, 교재개발, 교육홍보, 기능장려, 교사양성, 훈련시설 지원, 기술지원 등과 직업훈련 실시자간의 정보제공등 협조 및 사업주의 산학협동 훈련 등에 대한 협력등을 규정하고 있다.

이에 비해 고용보험법에서의 직업능력개발촉진사업은 대상이 피

보험자 등으로 국한되어 있기는 하지만 직업능력 전반에 대한 촉진 사업이 가능하도록 규정되고 있다. 즉, 고용보험법상의 직업능력개발촉진사업은 사업내직업훈련의 지원, 피보험자를 대상으로 하는 교육훈련에 대한 지원, 실업자 재취직훈련 촉진, 직업훈련 시설에 대한 설치 및 운영비용 등에 대한 지원, 직업능력개발사업의 발굴·지원 등 직업훈련에 관한 포괄적인 촉진규정을 포함하고 있다.

이와 같이 직업훈련기본법과 고용보험법에서 직업능력개발촉진 규정의 차이는 직업훈련 실시에 있어서 많은 혼란을 초래할 소지가 있어 이에 대한 통일방안이 필요하다는 의견이 제기되어 왔다.

1) 직업훈련과 교육훈련의 이원화에 따른 문제점

근로자의 직무수행능력을 습득·향상시키기 위한 능력개발 사업은 직업훈련기본법상의 직업훈련과 고용보험법상의 교육훈련으로 이원화되어 있다. 또한, 직업훈련 대상기관별로 볼 때, 직업훈련은 직업훈련기본법상의 훈련기관(공공직업훈련기관, 사업내직업훈련기관, 인정직업훈련기관)에 의해 실시되는 것으로 되어 있는데 비해, 교육훈련은 학교, 비영리법인, 기업부설연구소, 연구기관, 직업훈련기관, 기업교육훈련시설들 중 지정하는 기관 등에 의해 실시되는 것으로 되어 있다.

직업훈련은 주로 청소년, 사회적 열위계층, 구직자들을 대상으로 주로 기술·기능분야의 중화학직종, 경공업직종들에 대한 훈련을 실시하고 있으며, 교육훈련은 재직근로자의 능력향상을 위하여 전 직종 분야에 걸쳐 주로 단기훈련을 실시하고 있다.

이러한 직업훈련과 교육훈련의 중요사항을 조사심의하기 위한 위원회 또한 이원적으로 운영되고 있다. 직업훈련에 관한 사항은 주로 직업훈련심의위원회에 의해 조사심의되고 있으며, 고용에 관한 주요 정책은 고용정책심의회의의 소관으로 되어 있다. 또한 이들 위원회는 교육개혁의 일환으로 추진중인 직업교육훈련촉진법상의 직업교육훈

련정책심의회와 기능과 일부 중복되고 있기도 하다.

이와 같이, 직업훈련과 교육훈련의 근거법률, 대상기관, 사업범위와 대상, 그리고 조사심의회관 등의 이원화는 사업체와 행정담당자들의 혼란과 행정낭비를 초래할 뿐만 아니라 일관된 정부정책 집행 및 업무수행에 지장을 주고 있다는 비난을 받고 있다.

2) 직업훈련기본법의 문제점

직업훈련기본법은 우리나라 직업훈련의 토대가 되는 법으로 직업훈련 발달에 많은 기여를 해온 것이 사실이나, 최근 들어 직업훈련기본법의 경직성과 혼란 등에 대한 많은 문제가 지적되고 있다. 이러한 문제들을 몇 가지로 정리하면 다음과 같다.

첫째, 현재의 직업훈련기본법은 향상훈련 수요 증가에 유연하게 대처하는데 한계가 있는 것으로 지적된다. 직업훈련기본법은 부족한 기능인력의 양성을 목적으로 하고있어 양성훈련을 전제로 하는 각종 규정이 산재(훈련약정서, 훈련생보호, 훈련비 부담, 취업의무, 수료증)하고 있을 뿐만 아니라, 비용인정기준도 양성훈련에 유리하게 규정되어 있어 기술혁신과 산업구조 고도화에 따른 재직근로자의 향상훈련 수요 증가에 대처하기에는 한계가 있는 것으로 보인다. 따라서, 직무능력 향상훈련에 대하여는 기준의 전면 자율화 또는 훈련기준의 별도 제시 요청이 존재하고 있어, 보다 적극적이고 합리적인 직업훈련기준의 제시 또는 자율화가 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 기술발달에 따른 양성훈련 수요변화에 제대로 대처하기 못하고 있다는 지적이다. 1년이상의 양성과정에 대하여 직업훈련기준의 경직성, 규제성과 산업사회 변화에 대응하지 못함이 지적되어 왔으며, 또한 6개월 이상의 양성훈련은 국가가 편찬하거나 검정한 교재를 사용하도록 의무화하고 있으나, 이는 불필요한 규제라는 지적이 있다.

셋째, 직업훈련기본법 상의 용어의 혼란과 새로운 개념규정의 미

비가 지적된다. 직업훈련기본법에서 사용되어지고 있는 여러 가지 용어들 중에서 직업훈련·교육훈련·향상훈련 등은 의미상 중복성이 있을 뿐 아니라 서로 혼용되고 있어, 직업훈련기본법 “총칙 및 직업훈련일반”은 변화된 인력개발 환경에 부적합한 내용으로 용어 개념의 재정립이 필요하다는 인식이 확대되고 있다.

이에 대해 좀더 자세히 살펴보면, 우선 직업훈련기본법은 직업훈련을 훈련주체에 따라 공공·인정·사업내직업훈련으로 구분하고, 훈련과정에 따라 양성·향상·전직·재훈련으로, 훈련방법에 따라 집체·현장·산학협동훈련으로 분류하고 있다. 그러나, 인정직업훈련 및 사업내직업훈련은 모두 노동부장관의 인정을 받아 민간부문에서 실시하는 훈련이라는 점에서 동일하고, 훈련과정중 재훈련은 직무수행능력의 부족을 보충하는 훈련으로 정의하고 있으나 향상훈련과정과의 개념구분이 애매하고 구분의 실익이 없는 것으로 판단된다.

또한, 직업훈련기본법에 의하면, 훈련방법을 집체·현장훈련으로 구분하고 있다. 그러나, 최근의 정보통신 매체의 발달로 원격훈련이 선진국에서 활성화되어 가고 있는 실정임에도 불구하고 이에 대한 근거규정이 없어 원격훈련 또는 통신훈련에 대한 새로운 의미규정이 필요하다고 본다.

3) 직업능력개발의 촉진을 위한 자원문제

직업능력개발의 촉진을 위한 자원은 현재 직업훈련촉진기금과 고용보험기금으로 이원화되어 있다. 이러한 직업능력개발의 촉진과 관련된 문제는 다음과 같다.

먼저, 고용보험기금은 직업능력개발사업 수행 주체와 기금운영 주체가 달라 사업수행 주체의 정책의지가 제약되는 등 직업능력개발사업의 원활한 수행이 곤란하고, 기금 용도의 제한으로 직업능력개발사업의 활성화를 위한 하부구조 구축사업(능력개발전용시설 설치,

조사연구, 정보제공, 홍보, 교사양성, 기준 및 교재개발 등)에 과감한 투자가 이루어지지 못하고 있다.

반면, 직업훈련촉진기금은 고용보험기금과는 달리 직업훈련을 촉진할 수 있는 하부구조 구축사업에 광범위하게 투자하여 많은 효과를 거두어 왔으나, 그 재원의 한계와 기금 용도의 제한 등으로 인하여 전체 직업능력개발을 촉진하기 위한 기금으로는 제약이 있다.

또한, 일반회계에 의한 직업능력개발사업의 지원은 극히 제한적이어서 일반회계에 의한 직업능력개발 사업의 활성화는 기대하기 어렵다.

4) 고용보험제의 직업능력개발사업의 문제점

1995년 7월 고용보험제 도입으로 근로자의 직무능력향상훈련은 커다란 변화를 맞게 되었으며 고용보험제 도입 이전에 소극적으로 실시해 오던 근로자 향상훈련은 상당한 변혁을 맞게 되었다. 그러나, 직업훈련기본법의 취지에 근거하는 부분이 여전히 많으며, 지원요건이 까다롭고 홍보가 부족한 등의 이유로-매년 크게 증가하고 있기는 하지만 아직은 직업능력개발사업이 부진한 수준에 머물고 있다. 직업능력개발사업 이용의 증가추이는 아래 <표 3-19>와 같다.

<표 3-19> 직업능력개발사업 이용의 증가추이

(단위: 명, %)

연도	1995년 하반기	1996년	1997년	1998년	2000년
이용자수	10,000	107,000	230,000	493,000	1,505,000
이용비율	0.4	4.6	10	20	40

또한, 고용보험법은 사업내직업훈련·교육훈련 등 실시 사업주와 근로자의 능력개발 노력을 지원할 수 있도록 규정하고 있으나, 직업

능력개발의 기본원칙·실시방법·관계자의 책무 등 능력개발사업전반을 규정·촉진하기 위한 법률로서는 한계가 많아 직업능력개발사업의 활성화에 제약이 있다. 그러나, 위에서 지적한 바와 같이, 직업훈련기본법은 재직근로자가 아닌 자를 대상으로 하는 양성훈련 위주로 구성되어 있고, 규제적 조항 및 훈련의무제 관련조항이 산재하고 있어 노사의 자발적 직업능력개발을 촉진하기 위한 법률로 보기 어렵다. 따라서 직업능력개발의 활성화를 통해 근로생활의 질 제고 및 기업의 경쟁력을 강화하기 위해서는 고용보험법상의 지원규정과 별도로 직업능력개발에 관한 기본법의 제정이 필요하다고 본다.

제 4 장

노동운동과 직업능력개발

1. 서론

지금까지 노동조합은 사용자가 주도하는 경영활동에 저항하고 공격하는 것이 노동조합의 역할이라는 인식을 가져왔다. 이러한 관점에서, 사용자와 협조하는 것은 노동조합의 기본 역할에 반하는 일이었다. 전통적으로 노동조합에서 경영참여와 종업원 소유참여의 확대 등에 대해 소극적인 태도를 보인 이유도, 그것이 노동조합이 가진 저항과 반대의 권리와 명분을 빼앗게 된다고 보았기 때문이다.

그러나 이러한 노선에 입각한 노동조합운동은 기업 내의 대립과 갈등을 커지게 함으로써 생산성을 떨어뜨리고 제품의 불량률을 높이며 나아가 국가경제의 경쟁력을 떨어뜨리는 요인이 된다는 비판이 다른 한편에서 제기되어 왔다. 노동운동이 이러한 방향으로 치닫게 되면 기업의 투자가 위축되고, 생산 활동이 위축되며, 대외경쟁력이 저하됨으로써 국가경제가 침체될 수밖에 없게 된다는 것이다. 무한경쟁이라고 표현될 만큼 범세계적 범위에 걸쳐 기업간 경쟁이 치열해지고 국가간 경쟁 강도가 높아지고 있는 여건에서 기업가의 경영활동에 대해 일방적으로 저항만을 행하는 노동조합은 입지가 점점 더 약화되고 있다.

이러한 사정을 보여주는 것이 선진諸국들의 조합원 감소추세이다.

1980년대 이후 전세계적으로 산업구조의 변화와 급격한 기술혁신, 국제경쟁의 격화와 기업활동의 세계화, 기업의 노무관리 및 정부 노동정책의 변화 등이 겹쳐 전통적인 노동조합운동에 불리한 여건이 전개되고 있다. 이러한 여건 변화에 따른 노조의 영향력 감퇴를 보여 주는 것이 주요 선진국의 조합원 수와 조직률 저하이다. 스웨덴과 독일을 제외한 대부분의 선진국에서는 1980년 이후 조합원이 감소하고 조직률이 저하하고 있는 것이다.

우리나라에서는 다른 선진국의 경우와는 달리 1980년에 비하여 조합원이 크게 늘어났다. 이는 1987년 이후의 정치적 민주화 진전에 이은 노조 결성 열기로 과거 노동조합이 없던 사업장에 노동조합이 많이 설립되었기 때문이다. 그러나 우리나라에서도 1989년을 정점으로 하여 그 이후부터는 조합원이 감소하고 있고, 조직률도 점차 낮아져 조직률 면에서는 1995년 현재 1987년 이전과 비슷한 수준으로 떨어지고 있다.

이러한 여건에서 노조는 과거처럼 사용자가 주도하는 기업경영에 끌려가면서 반대만 일삼는 노선을 계속 유지할 것인가, 아니면 기업경영에 책임을 공유하는 주체의 하나로 참여하면서 사용자와 협력하여 기업을 발전시켜 가고, 나아가 국민경제 운영에도 주체적으로 참여하는 노선을 채택할 것인가를 선택해야 할 시점에 있다.

노조가 사용자에 대한 저항반대자에서 공동의 책임을 지는 주체로 전환하려면 의식의 전환과 함께 노동운동의 양상도 달라지는 것이 필요하다. 여러 가지 형태의 경영참여, 종업원 지주제나 성과배분적 임금제도 등 지금까지 노동조합이 부정적으로 여겨 왔던 제도들을 긍정적으로 검토하고, 새로운 기업환경에서 조합원의 복지에 기여할 제도를 개발하기 위한 활동에도 적극적으로 나서야 하는 것이다. 이러한 활동으로는 앞에서 말한 기업 단위의 경영참여나 공동결정제도에 대한 참여, 조합원에 대한 직업훈련, 환경보호를 위한 감시, 다른 시민운동단체 및 국제 노동운동단체와의 보다 긴밀한 연

대활동 등을 우선적으로 들 수 있다.

2. 직업능력개발과 노동조합

노동자 교육훈련은 지금까지 종업원 능력개발 활동의 일환으로 기업이 주체가 되어 추진하거나 사회교육을 주된 활동으로 하는 교육훈련기관에 의해 이루어져 왔다. 사회변화에 적응하기 위한 노동자들의 평생학습의 필요가 늘어나고 여가시간의 확대로 사회인과 직장인을 대상으로 하는 교육훈련의 수요는 계속 증가할 것이기 때문에, 앞으로 교육훈련기관의 역할은 더욱 증대될 것이다.

최근에 들어와 기술혁신이 가속화되고, 소비자 수요가 다양화됨에 따라 노동시장의 불안정과 이로 인한 고용 불안정이 증대됨으로써 직업을 가지고 있는 사람들로부터도 교육훈련에 대한 수요가 크게 늘어나고 있다. 또 선진국에서는 인력 수준의 향상이 국가경제의 지속적인 발전을 뒷받침하는 필수적 조건임을 깨닫고 이를 위해 총력을 경주하고 있다. 국가 차원의 이러한 활동과 함께 기업도 지속적 성장과 발전의 원동력을 종업원의 능력개발에 두는 방향으로 경영활동의 중점을 옮겨가고 있다. 이는 교육훈련의 확대를 통한 종업원 지적 능력의 향상, 창의력의 개발, 종업원의 참여와 협력을 유도하는 조직 분위기를 형성하는 것으로 나타나고 있다.

노동조합도 이러한 상황에 대해 무관심하거나 저항해서 활로를 찾을 수는 없다. 오히려 조합원 및 노동자들의 능력개발을 위한 활동에 적극적으로 참여하고 발언하는 것이 조합원과 노동조합의 발전을 위하는 길이 될 것이다. 능력개발 활동에 대한 노동조합 참여의 의의는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 조합원들의 훈련과 학습을 지원하고 강화함으로써 조합원의 고용을 안정시키고 그들의 자아실현을 지원하게 된다. 오늘날처럼 기술과 기능이 급변하는 사회에서는 누구나 끊임없이 학습하고 훈

련하는 것이 당연하지만, 많은 노동자들은 학습 자체에 대한 두려움과 훈련 결과 작업장의 노동강도가 강화되거나 원하지 않는 부서에 배치되는 사태가 생기지 않을까 하는 우려 때문에 교육훈련에 적극적으로 나서지 않는 경우가 많은 것이다. 노동조합의 참여는 조합원들의 학습에 대한 불안을 들어주고 훈련이 노동강도 강화나 일방적인 부서 이동을 가져오지 않도록 보장하는 데 기여할 수 있다.

둘째, 노동조합의 활동영역을 넓히는 길이 된다. 앞서서도 말했듯이 현대 사회에서는 평생학습이 요구되는 사회로서 교육에 대한 수요가 크게 늘어나게 된다. 여기서는 전통적인 학교나 훈련기관 외에도 언론기관, 박물관, 도서관, 여행사 등 다양한 문화활동 기관이 교육 서비스를 생산하게 된다. 노동조합은 평소 훈련을 필요로 하는 조합원과의 밀접한 연관을 갖고 있고, 이를 이용하여 그들의 교육수요를 쉽게 파악할 수 있다. 또한 노동조합은 조합간부를 대상으로 한 교육 프로그램을 운영해 오고 있다. 따라서 여기서 한 걸음 더 나아가 조합원들을 대상으로 하는 교육에 참여하거나 직접 운영한다면 이는 사회 변화에 대응하여 기존의 노동조합 활동영역을 확장하고 발전시키는 것이 된다.

셋째, 노사간 협력과 공동 이해를 형성하기 위한 장을 넓히는 길이 된다. 선진국의 우량기업에서는 협력적 노사관계가 확립되어 전체 구성원이 기술개발과 생산성 향상에 매진하고 있는지가 오래 되었으며, 최근 우리나라에서도 많은 기업에서 노사협력을 선언하고 있다. 그러나 협력적 노사관계는 노사 대표가 선언하는 차원에 머물러서는 장기적 효과를 기대하기 어렵다. 노사가 협력하여 공동의 이익을 달성할 수 있는 활동을 함께 계획하고 전개할 때 협력적 관계가 튼튼히 발전할 수 있을 것이다. 인력개발은 이런 성격의 노사 공동사업으로 매우 적절하다.

3. 선진국 노동조합의 직업능력개발사업

가. 미국

미국의 노동조합은 전통적인 방식의 노동운동에 치중해 왔고, 경영참여적 성격의 노동운동에는 거부감을 보여 왔다. 그러나 소수 우량기업의 노동조합은 각종 경영참여활동에 적극적이었으며, 그 일환으로 조합원의 인력개발활동에도 깊이 관여하고 있다. 여기서는 이러한 예로 미국전신전화회사(AT&T)와 미국 통신노조(CWA) 및 국제전기노조(IBEW)간의 종업원 능력개발을 위한 연대(Alliance for Employee Growth and Development)의 활동을 소개하기로 한다.

AT&T는 1986년 노조와 회사간 협약에 의해 창설된 기금으로 운영되는 연대(Alliance)를 설립했다. 연대의 목적은 회사에 남아 있는 조합원의 기능 향상과 회사의 구조조정과 인원감축 때문에 외부로 이직하는 조합원의 전직훈련을 지원하는 것이다. 연대의 활동의 통하여 남아있는 조합원도 고용안정 및 기술향상의 이익을 얻으며, 회사도 종업원의 사기를 진작시키고 회사에 대한 헌신을 높일 수 있는 체계를 구축했다.

연대는 회사가 일상적으로 실시하는 훈련이외에 추가적으로 실시하는 훈련에 대한 비용을 부담한다. 연대는 회사 내에서 부서를 이동하려는 조합원과 다른 회사로 전직하려는 조합원의 적응에 필요한 훈련비용을 부담하고 조합원의 개인적 성장과 기능향상을 위한 교육 프로그램에도 자금을 지원한다.

연대의 주된 목적은 회사에서 고용조정(redundancy) 대상이 되었거나 될 가능성이 있는 노동자들에게 전직훈련의 기회를 제공하는 데 있다. 이직하게 되는 조합원에 대해서는 최소 1년간의 훈련원 수업료를 지원하며 근속에 따라 더 장기간의 훈련에 대해서도 지원한다. 고용관계가 끝났거나 그러한 위협에 처한 노동자들 가운데 회사

에 남아있기를 원하는 노동자들에게도 연대는 중요한 훈련의 기회를 제공한다.

연대는 처음에 종업원 1인당 매달 3.75달러씩, 나중에는 증액하여 매달 9.50달러씩 적립해 나갔다. 활동 첫 4년반 동안 외부에서 지원한 6백만 달러를 포함하여 총 8천만 달러가 훈련지원에 사용되었다.

노사관계에 있어서는 노조와 회사간에 갈등이 있었지만 이 연대를 운영하는 데는 노조와 경영자가 협력적 관계를 유지할 정도로 연대의 운영체제는 매우 합리적으로 되어있다.

회사의 최대 제조공장인 메리맥 밸리 공장(Merrimack Valley Works)지부의 운영 사례를 보면, 첫 4년 반 동안 종업원 8천명 가운데 3천 5백 명이 훈련 프로그램에 참여하였다. 주요 훈련 프로그램에는 경력관리, 개인용 컴퓨터, 개인 재산관리, 제2외국어로서의 영어, 공업수학, 자재관리, 용접, 소규모 자영업 개업준비, 스페인어 회화 등이 있다. 또 이 지부에서는 회사의 비숙련 조합원들에 대한 자격향상 요구에 맞추어 연대의 직원과 지역학교에 조합원들을 위한 자재관리 자격증 취득과정을 개설하여 운영하도록 하고 있다. 회사에서도 자격이 없는 기존 사원을 해고하기보다 연대에서 지원하는 교육과정에 참여하는 종업원에 대해서는 고용을 유지하게 하고, 수업시간의 절반은 근무시간 중에 참석할 수 있도록 배려해 주었다. 2백명의 조합원이 이 자재관리 자격증 취득과정에 참여하였으며, 그 중 40%는 준학사과정에 등록하여 공부하고 있다.

이 공장의 연대 훈련과정에 대한 조합원들의 참여 열기도 매우 높다. 종업원들은 분기별 소식지를 발간하고 몇 개의 새로운 과정을 개설하는 작업을 주도하였다. 이 과정 가운데는 학교에 다니는 종업원들을 위한 학습방법 안내과정, 영어 사용자를 위한 스페인어 회화 등이 있다. 노동자 개인이 적극적으로 참여하고 있는 외에도, 연대에서는 각 사업장에서 연대를 대표하여 활동하도록 40명의 조합원을 자원봉사자로 활용하고 있다.

나. 독일

독일의 노사관계 제도에 의해서 독일 노동조합은 사업장 수준, 기업수준의 공동결정제도 운영에 참여함으로써 노동자의 교육훈련에 관여할 뿐만 아니라 각 지역 및 산업별로 이루어지는 직업훈련에 대한 계획 수립에서부터 훈련의 질에 대한 감시, 훈련이 끝난 후의 평가 등의 전과정에 상공회의소 대표, 훈련교사 대표 및 정부 대표와 함께 참여한다.

공동결정제도를 통한 직업훈련 분야의 노동조합 참여는 사업장 수준, 기업 수준, 지역 수준, 전국 수준 등으로 구분하여 분석할 수 있다.

① 사업장 수준 : 독일 공장기본법은 5인 이상의 18세 이상 종업원을 고용하고 있는 사업장에 노동자위원회(Workers council)를 두도록 하고 있다. 이 노동자위원회에는 많은 노동조합의 대표들이 참여하고 있다. 따라서 노조는 이 노동자위원회를 통해서 직업훈련이 산업기본법의 규정에 맞게 시행되도록 감시한다. 산업기본법은 기업이 제공하는 직업훈련에 관해서 훈련 프로그램의 구성과 내용을 포함한 넓은 범위의 공동결정에 관해 규정하고 있다. 그러나 이는 평균적인 기업의 훈련에 관한 규정이므로 기업에 따라서는 노동자위원회의 활동을 통해서 종업원에 이익이 되는 훈련을 실시하도록 발언할 수 있는 여지가 얼마든지 열려있다. 즉 노동자위원회는 훈련에 관한 정부의 규제가 현장에서 잘 지켜지고 있는가를 감시하고 있지만 이 기능의 수행정도는 기업에 따라 많은 차이가 있는 것이다.

② 기업수준 : 독일에서는 기업의 지배기구가 감사회와 이사회의 2중구조로 구성되어 있다. 감사회의 기본 기능은 회사의 기본 경영 방침을 승인하고 경영진이 이사회의 업무를 감시하는 데 있으며 기업경영에 직접 참여하는 것은 아니다. 이사회는 기업의 일상 업무를 집행하는 기구이다. 독일 공동결정법의 규정에 따라서 종업원 2,001

명(철강업의 경우에는 1,001명) 이상의 기업은 주주 대표와 노동자 대표가 동수로 참여하는 감사회를 두도록 하고 있다. 감사회가 직업 훈련과 관련된 사항을 결정하는 것은 아니지만 이와 밀접한 관련이 있는 기업의 투자에 관한 결정이 여기서 승인된다는 점에서 일정한 의미를 부여할 수 있다.

③ 지역수준 : 각 지역 상공회의소의 직업훈련위원회에 노조 또는 노동자 대표가 위원으로 참여하며, 상공회의소가 중심이 되어 시행되는 그 지역의 직업훈련에 대해 논의한다. 그러나 실제 훈련에 있어서는 상공회의소의 임원들이 주요 결정을 하게 되는데 이들은 성격상 사용자측을 대표한다. 또 훈련이 끝난 후에 실시하는 자격시험위원회에는 사용자 대표, 종업원 대표, 직업 훈련기관의 교사 대표가 동수로 참여한다. 州 수준에는 직업훈련위원회가 있어 여기에 노동조합의 대표가 참여한다.

④ 전국수준 : 전국수준에서는 사용자 대표, 중앙정부 대표, 각 주정부의 대표 및 노동자 대표가 동수로 참여하는 정부기구인 연방 직업훈련청이 구성되어 있다. 이 때 노동자 대표는 노동조합에서 선출된다. 이 기구는 정부의 훈련에 대한 규정을 제정하고, 직업훈련과 관련된 연구를 수행하며, 직업훈련의 질적 향상을 위한 원칙을 제정하고 실행하며, 직업훈련에 관한 보고서를 매년 발간하고 있다.

다. 일본

한국과 마찬가지로 일본의 노동조합도 기업별로 조직되어 있어서 주로 기업별 단체교섭과 노사협의를 통해 노동조합은 기업의 교육 훈련에 대하여 협의한다. 일본 노동성의 민간기업에 관한 직업훈련 실태조사를 보면 조사대상 사업장의 41.7%에 노조가 결성되어 있으며 노조가 있는 사업장에서는 직업훈련사항을 노조와 협의하는 업체가 16.9%, 노조의 의견을 청취하는 업체가 24.7%, 노조에 설명하

는 업체가 23.4%, 협의나 의견 청취 등의 특별한 행동을 하지 않고 경영자가 일방적으로 결정하여 집행하는 사업체가 34.9%를 차지하고 있다(일본노동성직업능력개발국, 1994). 이러한 점에서 일본의 노동조합은 직업훈련과 관련된 사항에 관해 사업장 수준에서 일정하게 참여하고는 있으나 독일의 경우처럼 전국적 제도를 통해 참여하는 것이 아니므로 노동조합의 활동수준에 따라 참여의 정도는 큰 차이가 있다고 하겠다.

일본 노동조합에서는 최근 조직물의 저하와 조합원의 무관심 및 노조 이탈로 인한 침체 분위기를 해결하기 위하여 노조를 매력 있는 조직으로 만들면서 동시에 노조의 교육기능을 강화하려는 분위기가 확산되고 있다. 노조를 어둡고, 재미없고, 부담감 주는 조직에서 밝고, 세련되며, 젊은이에게 친근감이 가는 조직으로 만들려 하고 있는 것이다. 이와 동시에 지역활동, 이벤트 개최, 노동조합 시설의 개방적 운영, 국제공헌 등을 통해서 조합원은 물론 그 가족과 지역주민, 국제사회에 대해서도 봉사와 교육활동을 하는 조직으로 활동 범위를 넓혀가고 있다. 그럼으로써 노동조합을 조합원이 재미있고 유익하다고 느끼는 조직으로 만들어 재직 중에 열심히 노조활동에 참가하도록 할뿐만 아니라, 퇴직후에도 노조와 지속적인 관계를 가지고 싶도록 조합원과 그 가족 및 지역사회에 봉사하는 노동조합으로 만들려는 경향이 나타나고 있다는 것이다. 이러한 노동조합의 운동방향 전환으로 앞으로 일본에서는 노동조합의 사회교육기능이 한층 강화될 것으로 예측된다.

4. 우리나라 노동조합의 직업능력개발

가. 단위노동조합

우리나라 노동조합은 조합원의 교육훈련에 대해 별다른 역할을

해오지 못했다. 그 이유는 지금까지의 노동조합 운동이 주로 임금인상에 치중해 왔고, 노동조합이 기업별 노동조합으로 조직되어 있어 산업이나 업종 단위의 공동활동을 할 기초가 약했기 때문이다.

이는 사업장에서 노사가 공동으로 구성하여 운영하는 위원회의 구성과 활동에서 잘 드러난다. 노조가 있는 많은 사업장에 사내복지제도 운영을 위한 복지위원회와 산업재해관련 산업안전위원회가 구성되어 있고, 이들 위원회는 대부분 노사동수로 구성되어 있으며 그 활동도 비교적 활발한 편이다. 예컨대, 복지위원회의 경우 사내복지기금의 조성 and 운영, 사내복지시설의 설치와 운영, 복지제도의 개선을 위한 활동을 하고 있으며, 산업안전위원회는 대체로 산업안전을 보장할 수 있는 사전 계획이나 예방차원의 활동에는 미흡하지만, 산재위험 시설의 운영과 산재의 사후처리에 대해서는 적극적으로 참여하고 있다. 이에 비하면 인력개발을 위한 교육훈련에는 노조의 관심이나 활동 수준이 아직 매우 낮은 수준이다.

나. 산업별 연맹 : 한국항만연수원의 운영 사례

산업별 노동조합연맹에서 실시하는 교육활동도 주로 노동조합 운동의 활성화를 위한 조합원 및 조합간부 교육에 치중하고 있고, 조합원의 인력개발을 위한 교육에는 별다른 실적이 없다. 이는 대표적인 제조업 남성 노동자가 집중되어 있는 금속노동조합연맹의 교육선전활동을 서술한 다음 글에서 잘 나타난다.

금속노련의 주요 교육은 신임 대표자나 사무국장을 대상으로 하는 교육과 단위노조 비상근간부들에게 광범한 교육기회를 주기 위한 지역 순회 교육, 여성간부 대상의 여성간부 교육이 있고, 홍보교육, 산업안전교육, 노동문화교육, 임투교육, 경영분석교육 등 전문분야 교육도 실시된다. 또한 금속노력 간부들간의 연맹운동 방향에 관한 공감대 형성을 위한 정책세미나가 조직되고 있으며, 현장조합원들을 대상으로 한

교육선전활동을 위해 매월 금속노보가 발간되고 있으며 중요현안 발생시 벽보 형식의 특보를 발간하여 배부하고 있다.⁶⁾

다른 노동조합연맹에서 인력개발을 위한 활동이 부진한 것과 대조적으로 향운노동조합연맹은 향만노동자의 직업능력 향상을 목적으로 정부 및 사용자 단체와 공동으로 설립한 한국향만연수원을 운영하고 있다.

1) 향만연수원의 설립배경 및 교육대상

일반 제조업 노동자는 정해진 근로계약 하에 노동하므로 기업은 생산성 향상을 위해 제한적인 수준에서이긴 하나 노동자들의 인력개발을 위한 활동에 투자를 하게 된다. 이에 비해 향만노동자는 대체로 향운노조의 조합원으로서 일하고 있는데 향운노조는 엄밀하게 본다면 일종의 노무공급업체에 해당한다. 요컨대, 향운노동조합 조합원에게 하역회사는 사용자가 아닌 것이다. 따라서 향만시설의 기계화 및 전산화 등에 대응해 향만노동자들의 직무능력은 체자리걸음을 할 수밖에 없었고, 이는 늘어나는 수출입 화물을 향만에서 신속하게 처리하는데 적지 않은 장애요인으로 작용하였다.

이러한 문제를 해결하고자 1989년 4월 정부, 향운노동조합연맹, 향만하역관련 사용자단체가 공동으로 향만종사자 직업훈련 및 연수교육을 목적으로 하는 한국향만기술훈련원을 설립하였다. 그 산하 훈련원으로 1989년 6월에 인천훈련원, 90년 4월에 부산훈련원이 개원되었다. 한국향만기술훈련원은 1995년 8월에 (사단법인)한국향만연수원으로 그 명칭이 변경되어 현재 운영중이다.

훈련원의 목적은 첫째, 향만종사자에 대한 직업훈련 및 연수교육을 실시하여 급변하는 향만사업의 기계화 및 현대화에 대응하여 그 생산성을 제고하고, 둘째, 향만근로자의 실업을 사전 예방하여 고용

6) 한국노총중앙연구원, 『한국의 노동조합』, 1996.

안정을 도모하는 데 두고 있다.

훈련대상은 항운노조 조합원, 하역회사 종업원, 항만청 직원 등이지만 항운 노조 조합원이 다수를 차지한다. 훈련과정 중에서 자격증 발급과정인 양성훈련은 주로 조합원을 대상으로 하고, 하역회사 종업원들은 기능자격증 소지자가 많으므로 이들에게는 향상훈련을 주로 실시하고 있다.

2) 연수원의 운영과 훈련과정

연수원의 운영 기구로는 최고 의사결정기구인 총회와 그 하부기구인 이사회를 두고 있다. 이사회는 3인의 상임이사과 비상임이사 9명(노조측 4명, 고용주 4명, 정부 1명)을 두고 있으며 이사장이 운영의 책임을 맡고 있다. 현재의 이사장은 항운노동조합 연맹의 위원장 임기를 마친 전임 위원장이 맡고 있다.

연수원 운영에 필요한 경비는 하물의 하역 요금에 일정 비율의 교육훈련비를 해주에게 부과하여 하역회사가 하역비와 함께 징수한 것을 재원으로 하고 있다. 훈련생은 무료 교육을 받으며 교육비와 숙식비는 모두 이 재정에서 지출된다. 운임에 부과하는 훈련기금의 효율은 1995년 일반하역 0.5%, 특수하역 1.0%, 연안하역 0.3%이며 이 비율은 매년 해운항만청의 승인을 받아 결정된다. 1995년의 경우 예상 훈련비 수입액은 24억3천5백만원으로 추정되고 있다.

연수원에서 실시하는 정규 교육과정의 정원, 교육기간, 교육대상, 교육목표는 아래 <표 4-1>와 같다. 이 가운데서 양화장치(기중기) 운전과 크레인 조종은 이 훈련원에만 있는 국내 유일의 훈련과정이다. 이 과정을 수료하고 시험에 합격하면 별도의 기능시험을 거치지 않고 기능사 자격을 취득한다. 1995년 현재까지의 누계로 양화장치 운전은 2,081명 컨테이너 크레인 운전은 65명의 자격증 취득자를 배출하였다.

<표 4-1> 한국항만연수원의 훈련과정

과정명	정원	기간	교육대상자	교육목표	
기초 신규교육	30	2주	항운노조 신규가입자 하역회사 신규취업자	현장작업에 필요한 기초지식 및 안전에 관한 지식	
양성	양화장치	30	4주	양화장치 운전기능자격 취득을 원하는 자	과정 이수 후 수료시험합격시 양화장치 운전기능사 자격 취득
	지게차	30	4주	지게차 운전자격 취득을 원하는 자	기능시험 합격시 지게차 운전 기능사 자격취득
	컨테이너 크레인	20	8주	컨테이너 크레인 조종 자격 취득을 원하는 자	과정 이수 후 수료시험 합격시 기능사 자격 취득
	굴삭기	15	4주	굴삭기 운전자격 취득을 원하는 자	기능시험 합격시 기능사 자격 취득
연수	항만하역 안전	30	5일	항운노조 현장작업자	현장작업에 필요한 안전이론 및 안전작업 절차 학습
	항만하역 실무	30	5일	하역회사 일반직원	하역실무 관리에 필요한 기초지식 및 운용능력 부여
	감독자 훈련	30	5일	항운노조 연락원 및 반장 하역회사 감독 및 계장	작업계획, 작업지시, 작업감독, 작업효율 향상 등의 감독자 능력 배양
	관리자 훈련	20	5일	항운노조 및 하역회사 간부	조직 및 경영관리에 대한 기본능력 및 응용능력 배양
	자동차전선	15	2주	자동차전용선 선적작업을 원하는 자	자동차선적에 필요한 기능
항만 안전교육	미정	3시간	각 지방 항운노조, 하역회사 및 해운항만청 직원	항만 일반안전 및 위험물 취급에 관한 지식 습득	

자료 : 한국항만연수원.

3) 운영상 문제점 및 장래발전계획

우선 지적되어야 할 가장 큰 문제는 훈련생을 확보하는 문제이다. 훈련을 수료함으로써 자격증을 취득하는 과정에는 많은 훈련생이

지원하고 있으나, 그 밖의 과정에는 훈련 지원자가 적어 산하의 각 항운노조에 할당하는 형식으로 훈련생을 충원하고 있다. 훈련 지원자가 적은 이유는 일정한 급료를 받는 하역회사의 상근 종업원과는 달리, 항운노조 조합원은 일종의 도급제 근로자로서 교육기간에는 임금이 전혀 지급되지 않기 때문이다. 이로 인해 실제로 훈련이 필요한 항운노조 조합원을 대상으로 한 훈련을 확대하기가 어렵다.

다음으로는 재정상의 문제이다. 훈련기간을 줄이면서도 그 질을 향상시키기 위해서는 항만크레인 시뮬레이터 등 현대적 장비를 도입하여 운전원에 대한 훈련을 강화해야 한다. 그러나 이러한 장비를 한 대 확보하는 데는 12억원 정도의 장비 구입비가 소요되기 때문에 현재의 훈련원 자체 수입으로는 어렵다.

연수원 측은 이러한 문제를 해결하는 방안으로써 우선 연수원에 대한 행정적 지원체계의 강화 및 일원화가 필요하다고 본다. 현재와 같이 항만연수원 기능자격증 발급업무는 노동부에서 맡고, 기타 연수원 운영 업무는 해운항만청의 지시를 받도록 되어있는 이원적 운영체계로는 여러 가지 경영상의 난점이 따른다. 따라서 훈련원의 행정체계를 일원화하는 일이 시급하다.

다음으로 항만산업의 발전 및 종사자 인력향상을 위한 정부 차원의 투자증대가 필요하다고 본다. 무역량 증가와 항만시설의 확충에 맞추어 물류시스템의 효율을 높이기 위해서는 종사자의 교육훈련을 강화하고 항만노동에도 자격증 제도를 도입하여 유자격자가 일할 수 있도록 유도해야 한다는 것이다. 항만노동은 중요성이나 위험도에 있어서 제조업 못지 않지만, 노동자의 자격증에 대해서는 별다른 제도적 보호나 규제조치가 마련되어 있지 않고, 그 결과 단순한 경험에 의존하는 노동자가 많아 생산성이 오르지 않고 있다는 것이다. 이러한 투자 확대를 위해서는 정부의 항만노동자 교육에 대한 중요성 인식과 대규모 투자가 필요하다고 강조한다.

이러한 투자확대는 재원을 마련하는 일 외에도, 항만 기계화에 따

른 항만 노동체제의 장래 개편 방향과도 밀접하게 연관되는 것으로 판단된다. 항만노동을 둘러싼 하역회사, 노동조합, 노동자간의 서로 다른 이해와 시각을 정부가 어떻게 해결하고 어떻게 발전시켜 나가느냐에 따라 그 고용형태가 달라지고, 그에 따라 종사자들에 대한 교육훈련도 영향을 받을 수밖에 없는 것이다.

다. 한국노총

한국노총은 현대적 시설을 갖춘 노동중앙교육원을 경기도 여주에 건설하여 운영하고 있다. 그러나 교육원에서 이루어지는 교육은 노동조합운동의 활성화를 위한 홍보 및 의식교육이 주류를 이루고 있다. 한국노총의 사업보고서에 의하면 노총의 교육활동의 주종은 노조간부교육, 신입간부교육, 노동계통합을 위한 지역순회 세미나, 산별연맹의 강의 지원활동 등으로 구성되어 있는 것이 이를 증명한다.

그러나, 교육원의 위상에서 밝히고 있듯이 한국노총 중앙교육원이 '21세기 민주적 노사관계 정립과 균등한 국민경제 발전을 이끌어 갈 노동교육의 전당'으로 명실상부하게 자리매김하려면 노동조합의 조직 및 리더쉽 재생산을 위한 조합교육 뿐만 아니라 조합원 나아가 노동자일반의 능력개발을 위한 교육사업 또한 병행해야 할 것이다. 앞서 살펴본 선진국의 사례에서 알 수 있듯이 최근 노동조합의 활동은 기존의 전통적 방식에서 벗어나 기업경영에도 적극적으로 참여하는 방향으로 재구축되고 있다. 이러한 배경을 고려하면 노동자들이 자발적으로 직무개발 및 확충을 도모할 수 있는 자체 교육프로그램을 운영하는 것은 노동조합 활동의 새로운 전기마련을 위한 출발점에 불과하다고 할 수 있다. 따라서 능력개발교육사업을 체계적으로 마련하고 이를 토대로 기업의 경영에 적극적으로 참여할 수 있는 전진적인 활동 방안이 마련되어야 할 것이다.

제 5 장

한국노총의 능력개발사업 추진방안

1. 노총 능력개발사업의 기본방향

앞서 살펴본 바와 같이 현행 직업능력개발체제를 둘러싼 환경의 변화는 새로운 인력개발체제의 구축을 요구하고 있다. 따라서 노총의 능력개발사업 역시 기본적으로 현행 인력개발 체제의 문제점을 지양하고 21세기를 준비하는 종합적인 인력개발체제의 구축이어야 한다.

(1) 경제환경 변화 및 수요자 요구에 적절히 부응할 수 있는 유연한 인력개발체제의 구축

경제환경의 변화와 수요자 요구에 부응하는 유연한 인력개발체제를 구축하기 위해서는 먼저, 자율과 창의를 존중하는 직업훈련의 활성화 방안이 마련되어야 한다. 이를 위해서는 그동안 이루어져 왔던 시설중심의 직업훈련개념을 과정중심의 개념으로 전환해야 한다. 다양한 훈련수요를 반영한 제반 훈련과정이 활성화될 수 있도록 시설위주의 훈련체계를 과정중심의 훈련체계로 전환하여, 훈련과정을 중심으로 평가를 시행하고, 지속적인 Feed-back이 가능하도록 해야 한다.

(2) 수요자 중심의 교육체계 구성

앞으로의 직업교육체계는 지금까지의 공급자 중심체제에서 수요자 중심체제로 개편되어 나가야 할 것이다. 이를 위해 훈련직종의 특성화 및 수요자의 요구를 탄력적으로 반영할 수 있는 주문식 훈련, 현지출장훈련의 실시를 확대해나가야 할 것이다.

(3) 열린 인력개발체제의 구축

직업훈련의 중요한 목적 가운데 한가지는 훈련을 받고자 하는 모든 사람에게 개방된 직업훈련체제를 구축하는 것이다. 물론 현실적 조건상 여러 가지 어려움이 있지만 중장기적으로 보면 이러한 개방식 교육체계를 마련하는 것은 ‘교육원’의 경쟁력 강화를 위해서도 필수적인 요소이다.

이를 위해서는 먼저, 직업훈련의 포괄범위를 확대해 나가야 한다. 현재의 제조업·생산직 위주의 기능훈련을 사무관리, 서비스 분야 등 전업종의 능력개발훈련으로 확대해 나가며, 또 청소년, 신규노동시장 진입자, 실직자, 잠재인력 등에 대해서도 다양한 직업훈련기회에 대한 접근성을 높여나가야 할 것이다.

이러한 열린 직업훈련체제의 구축을 위해서는 직업훈련의 시간적·공간적 접근성과 다양한 개인선호를 반영하는 것이 중요하다. 이를 위해서 정시제 직업훈련 이외에도 시간제훈련, 원격화상훈련, 통신훈련 등의 개방형 훈련방식과 모듈식 교과과정운영을 활성화하고, 주·야간의 다양한 훈련과정과 신직종 훈련프로그램을 개발·보완하여 훈련수요자의 선택폭을 확대할 필요가 있다.

(4) 근로자의 평생직업능력개발 지향

근로자의 평생직업능력개발을 위해서는 다음과 같은 사항들이 고려되어야 한다.

첫째, 지속적인 능력개발을 위한 향상·전직훈련 등의 다양한 훈련과정이 마련되어야 한다. 둘째, 노사가 평생직업능력개발을 위해 참여적이고 협력적인 노사관계를 정립하여 기업별 직업능력개발계획을 노사합의하에 수립하여 직업훈련에 참여하도록 유도해나가야 한다. 셋째, 이를 위해 중소기업협동조합이나 업종별단체 등의 직업훈련프로그램개발과 훈련실시를 유도하고 지원해야 한다. 넷째, 근로자의 지속적인 직업능력개발향상을 유도하고 지원하는 새로운 방법을 연구개발하기 위한 역량들을 축적해 나가야 한다.

(5) 직업훈련과 직업교육의 연계강화

현재는 직업훈련과 직업교육이 상호 분리되어 있으며 연계된 경우라도 매우 형식적인 상태에 머물러 있다. 그러나 정부에서는 이러한 이원체계의 극복과 훈련-교육간 상호연계를 위해 제도적 차원의 보완책을 마련하고 있다. 이러한 보완책이 마련되면, 학교와 직업훈련원간의 학점인정제 또는 연계제 등의 제도가 마련될 것이다. 따라서 이러한 개선된 제도에 적응할 수 있는 직업교육 체계를 마련하는 것이 또한 중요하다.

(6) 정부관련 부처 및 기업과의 협력체제 구축

직업교육은 교육담당 기관만의 힘으로 이루어질 수 있는 것이 아니다. 따라서 관련 정부기관(노동부, 교육부, 보건복지부 등) 및 각 개별기업들과의 협력체제 구축이 필수적이다. 요컨대, 효율적인 교

육체계를 수립하기 위한 전제로서 정부의 담당부서와 소통을 강화하고, 기업들과 정보교환 및 협력의 네트워크를 구축하는 것이 필요하다.

2. 능력개발사업 운영방안

(1) 수요자 중심의 훈련과정 개설

수요자 중심의 훈련과정 개설을 위한 조치는 「주문식훈련」 프로그램의 확대와 잠재인력개발을 위한 훈련프로그램 개설·운영의 크게 두 가지로 구분할 수 있다.

1) 기업의 필요에 따른 「주문식훈련」 프로그램

기업의 요구에 따라 훈련프로그램을 편성하여 해당사업체 근로자에게 훈련을 실시하는 「주문식훈련」 프로그램을 실시한다. 먼저 주문식훈련에 적합한 훈련계획을 수립하고 그에 따른 교육 인프라를 구축해야 한다. 또한 교육의 범위를 그동안의 생산직 또는 기능직 중심에서 사무직, 중간관리직에게까지 확대해야 한다(인터넷, 출판편집, 세무관리, 직무분석 등의 과정까지 개설 가능).

다음으로 수요자의 교육욕구를 파악하기 위해서 훈련교사를 산업 현장에 파견하여 수요자 중심의 훈련프로그램을 개발하도록 하며, 훈련기관의 교원을 “Sales Teacher”화 해야한다.

2) 잠재인력개발을 위한 다양한 훈련프로그램 개설·운영

잠재인력개발을 위한 조치는 비진학청소년과 징집면제자, 장기복무 전역예정자 및 여성에게 주로 적용된다. 노총 중앙교육원의 입지 여건을 고려할 때 합숙교육이 상대적으로 용이한(여성제외) 이들 잠재인력을 대상으로 한 교육프로그램의 마련은 매우 효과적일 가능

성이 많다.

(2) 교육과정의 다양화와 탄력화

- 1) 기존의 직업교육 방식을 분석해 향후 예견되는 교육수요의 흐름을 예측하고 새로운 교과과정을 연구·개발해야 한다.
- 2) 단순한 직업교육뿐만이 아닌 취미·교양과정, 자격취득과정 등의 다양한 교육프로그램의 제공을 통해 직업교육의 사회적 기능을 확대해야 한다.

(3) 다양한 첨단 교육방법의 활용

- 1) 전통적인 주입식 일방교육방법에서 벗어나 다양한 교수기법을 개발해야 한다.

Traditional Trend	Revolutional Trend
강의식 교수기법	영상교육, 토의식, 실습식
강사중심 ; One way communication	학습자 중심 ; Two way communication
대단위 Class Size ; 대형교육장	소단위 Class Size ; 소형교육장
강제감 ; 지명교육, 강제교육	자유감, 성취감 ; 사전예고제, 신청제
교육수강자 ; 수동적 자세	교육수강자 ; 능동적 자세
가르치는 교육	스스로 생각하고 느끼게 하는 교육
교재중심 ; 칠판, 백묵	교보재 중심 ; PC, 플립차트
지식중심	지식, 감정, 행동중심
교육과 현업의 불일치	교육과 현업의 일치(교육내용의 현장활용)

- 2) TV, CATV, VTR, Teleconferencing, Computer, Fax 등 다양한 매체를 활용하여 교육의 효율을 높이도록 해야 한다.
- 3) 현대 정보 사회에 부응하는 쌍방의사소통체계(two-way communication)를 통해 학습의 상호작용이 가능하도록 해야 한다.

4) 피교육자의 선택 활용이 가능하도록 패키지화된 교육자료를 제공한다.

(4) 탄력적인 교육운영체제 수립

1) 교육소비자의 요구와 특성에 맞는 탄력적 교육과정 운영 방식을 도입한다. : 단위제, 성과제 등

2) 교육지원체계의 통합 : 통합적 기능 수행이 용이하도록 체계적인 지원 조직을 구축한다.

3) 기존의 관련 교육기관, 사회기관 등과 연계하여 시설, 인력 교육 프로그램 등을 상호 협력·교환한다.

4) 최소의 규제·감독, 최대의 자율성·독립성이 보장될 수 있도록 운영체제를 수립한다.

5) 교육휴가제 등 피교육자들의 교육복지 지원방안을 강구한다.

(5) 교육자와 피교육자간 지속적이고 효율적인 의사소통 채널의 구축

1) 언제, 어디서나 피교육자가 학습내용을 확인하고 문제발생시 해결할 수 있도록 융통성 있는 의사소통체제(flexible communication network)를 구축한다.

2) 이를 위하다 통신교육을 활성화하고, 통신교육을 통해 교육이 이루어지지 않는 경우라도 피교육자에 대한 After Service의 차원에서 통신을 이용한 트리블 슈팅체계를 마련한다.

(6) 교육 전담 부서의 전문성 확보 및 전문인력 양성

조직체계의 개편을 통해 교육이론에서의 전문성, 매체 활용에 있

어서의 전문성, 자료개발과 제작에 있어서의 전문성, 교육 프로그램 개발에 있어서의 전문성 등을 담지할 수 있는 전문인력을 양성 확충해야 한다.

(7) 교육 프로그램의 질적 수준 확보

시행되는 교육에 대한 지속적 수요조사를 실시하고, 교수-학습 체제에 관해 연구하며, 프로그램의 질적 관리와 평가 체제를 구축하여 교육내용의 질적 수준을 확보하도록 한다.

(8) 기업의 교육지원체제 마련

1) 기업에 근무하는 피교육자들의 교육훈련 비용은 해당산업체에서 부과하도록 유도한다.

2) 기업과 교육기관간의 상호 의사소통체제 확립을 통해 교육 프로그램 내용 협의, 산업체의 교육 요구 반영 채널을 확보하도록 한다.

(9) 교육기관간 학점 상호 교류·인정제 확립

1) 타교육기관과의 연계를 통해 교육내용 및 평가가 공유될 수 있도록 한다.

2) 교육원 교육을 통해 이수한 교육 단위가 학점은행제 등을 통해 '학위'에 합당한 학점으로 합산·누적'될 수 있는 제도적 방안을 마련한다.

3) 교육기관간 또는 대학간의 학점 교환, 학점 인정제도를 확립한다.

(10) 출장교육체계의 마련

교육원의 지리적·기술적 제약을 극복하기 위한 방안으로 출장교육체계를 마련한다. 이 출장교육체계는 앞의 서술대로 지리적 한계를 극복하기 위한 목적과 교육인프라의 미비로 인한 교육불가능 조건을 극복하기 위해 마련될 수 있다.

3. 한국노총 중앙교육원 현황과 문제점 및 해결방안

가. 인적자원

‘직업교육훈련원’을 운영함에 있어 가장 중요한 요소 가운데 한가지는 운영조직이다. 본 보고서의 ‘교육원 기구 조직구성(안)’을 기초로 살펴보면 최소한의 교육프로그램만을 운영한다고 가정하더라도 연구개발 및 프로그램 운영을 담당할 전임 또는 외부의 강사 및 연구진이 필수적이다. 그러나 훈련원의 현실은 조직내 별도의 기구는 차치하더라도 전임강사 및 연구원이 전무한 실정이다.

따라서 훈련원 운영과 관련해 가장 시급한 것은 훈련원의 연구프로그램을 개발하고 강의를 담당할 최소한의 전임연구강사진이 필요하다. 그러나 여러 가지 예산 및 조직구조상의 초기조건상 이러한 전임연구강사의 확보가 불가능하다면 다음의 대안을 생각해 볼 수 있을 것이다.

<표 5-1> 한국노총 중앙교육원의 조직구성

원 장	1인	
부 원 장	2인	
전임강사진	0명	
전임연구진	0명	
행정관리직	국 장	1명
	차 장	2명
	기 타	여직원1명
기술관리직	기관장	1명
	기 사	4명
기 타	주방장	1명
	조리사	5명
	미화원	5명
	경비원	4명
	운전사	1명
합 계	28명	

1) ‘한국노총 중앙연구원’ 산하에 ‘직업능력개발부(가칭)’을 두는 것이다.

‘한국노총 중앙연구원’의 연구인력을 활용 연구 프로그램을 개발하고 교육운영을 담당하게 하는 것이다. 이를 위해서 ‘중앙연구원’ 산하에 별도의 ‘직업능력개발’ 파트를 신설하고 이를 바탕으로 훈련원과의 유기적 관계를 마련해야한다. 이는 노총의 직업능력개발사업이 갖는 사회경제적 논리를 개발하는 문제와도 연계될 수 있을 것으므로 적극적으로 고려해 볼 수 있는 대안이다.

2) 한시적인 ‘교육훈련 프로젝트 팀’을 운영하는 것이다.

다음으로는 ‘훈련원’이 자기 재생산능력을 확보하기 전까지 한시적으로 운영되는 ‘교육훈련 프로젝트 팀’을 운영하는 것이다. 이 팀은 훈련원의 교육프로그램 개발 및 운영 전반을 기획, 실행하는 기능을 수행할 것이다. 이러한 프로젝트 팀이 갖는 장점은 첫째로, 기존 인력개발기구 운영사례의 장단점을 단시간내에 분석해 ‘선발비

용'을 절감할 수 있다는 것이고, 둘째로는 예산상의 문제로서, 일반적으로 소요되는 초기의 과도한 관리형 투자비용을 절감할 수 있다는 것이다. 이렇게 해서 교육체계가 최소한의 수준에서 확보되고 나면 이후 회계연도부터는 교육수강료 수입을 토대로 기존조직구조를 개편할 여력이 생길 수 있을 것이다.

나. 교육 설비

한국노총 중앙교육원은 매우 화려한 시설을 갖추고 있다. 물맑고 공기가 좋을 뿐 아니라 주변의 자연환경 또한 경관이 매우 빼어나 휴양지로도 손색이 없고, 특히 건축구조는 자연과 인간의 조화를 극대화시킨 초현대식 설계를 자랑하고 있다. 아마도 노총에서 운영하는 교육원으로는 세계 어디에 내놓아도 빠지지 않을 만한 시설이라고 할 수 있다.

교육원의 건물은 크게 다섯 개 동으로 나뉘어져 있다. 본관을 중심으로 앞쪽에는 대강당(864석)이 자리하고 있으며, 뒷편 중앙에는 식당, 매점, 체력단련실 등이 들어있는 후생관이 있고, 후생관 좌우로 본 건물이라고 할 수 있는 수련관과 화합관이 위치하고 있다. 이 수련관과 화합관은 강의실, 분임토의실 그리고 숙소 등으로 구성되어 있다. 강의실은 총 6개(300석 1실, 200석 1실, 100석 4실)이며 숙소는 117실(2인실 39실, 6인실 78실)로 구성되어 있다. 요컨대, 500명 이상의 인원을 한 번에 합숙교육할 수 있는 능력을 갖추고 있다는 것이다.

또한 교육원을 둘러싸고 있는 자연수림과 어우러져 수영장, 운동장은 피교육자들의 심신을 단련하고 여가를 즐길 수 있는 좋은 휴양시설의 기능을 하기도 한다.

<표 5-2> 한국노총 중앙교육원의 시설 및 규모

구 분		내 용
강의장	대 강 당	864석(1실)
	대강의실	300석(1실)
	중강의실	200석(1실)
	소강의실	100석(4실)
숙 소	2 인실	39실
	6 인실	78실
분임토의실		20실
식 당		600인(1실)
부대시설	운 동 장	축구장·배구장
	체력단련실	1실
	탁 구 장	1실
	매 점	1실
	수 영 장	야외수영장
명 칭	면 적 (평)	
본 관	487.98	
화 합 관	1,368.41	
수 련 관	1,388.93	
후 생 관	1,101.58	
대 강 당	425.73	
수 영 장	466.50	
운 동 장	2,953.00	
주 차 장	1,421.00	
경 비 실	6.38	

그러나 이러한 매우 좋은 교육훈련 여건에도 불구하고 교육원은 도시 외곽에 떨어져 있는 관계로 교육대상자들의 접근가능성이 타 교육기관에 비해 상대적으로 떨어지는 매우 치명적인 약점을 가지고 있다. 한국노총 중앙교육원은 휴양지가 아닌 교육을 목적으로 하는 시설이기에 교육수요자들이 언제라도 쉽게 찾을 수 있어야 하나 지금의 입지조건상 그러한 것을 기대하기는 무리다.

따라서 교육방식 및 교육대상자의 폭이 매우 제한적일 수밖에 없다. 이러한 입지상의 난점을 극복하고 교육원 시설의 장점을 극대화할 수 있는 방안은 무엇인가?

1) 우선 쉽게 생각해볼 수 있는 해결방안은 교육프로그램을 운영하는 기간에는 출퇴근용 셔틀버스를 운행하는 것이다. 교육원의 재정상 구매가 곤란하다면 버스를 전세내는 것도 가능할 것이다. 그러나, 그렇더라도 교육수요자들을 버스에까지 오르게 하는 일은 버스를 마련한다고 해서 자연스레 해결되는 문제가 아니다. 일단 프로그램이 수요자들의 구미에 맞아야하는데 즉, ‘거기에 가면 뭔가 다른 것이 있다’는 생각을 갖게 만들어야 한다. 따라서, 교육수요자의 니즈(Needs)를 정확히 파악하고 그에 따라 유연하게 운영되는(주문식 교육) 교육훈련 체계를 마련해야 할 것이며, 교육원의 자연환경 및 자연친화적 시설물들을 적극적으로 활용할 수 있는 주변교육 프로그램 또한 제공되어야 할 것이다.

2) 가족교육 프로그램을 개발하는 것이다. 보통 능력개발교육은 직장에 근무하는 남성들만을 대상으로 직무교육위주로 진행되어왔다. 그러나 교육원의 경우 이러한 기존의 방법으로는 경쟁력을 갖추기가 매우 힘든 조건을 가지고 있다. 따라서 휴양과 교육을 통합하는 방식으로 운영되는 ‘가족교육 프로그램’을 마련해 운영하는 것도 입지상의 제약을 극복하는 좋은 방법이 될 수 있으리라 생각한다. 예컨대, 직무교육대상자는 직무능력개발훈련을 받고, 나머지 가족들은 야외에서 자연학습을 하던가 또는 별도의 레크레이션 강좌를 마련해 수강하던가 하는 방식을 생각해 볼 수 있을 것이다. 아니면 주부들을 위한 별도의 교육프로그램을 병행해 개발하는 것도 생각해 볼 수 있을 것이다.

3) 통신교육과 주문식교육을 활성화해 운영하는 것이다. 이와 관련해서는 별도의 장에서 많이 서술하고 있기에 여기서는 별도의 논의를 하지 않을 것이다.

다. 교육기자재

현재, 교육원의 교육용 인프라는 전무한 실정이다. 고작해야 대형 TV 두 대와 VTR 두 대, 그리고 OHP를 갖추고 있는 실정이다. 이는 정신교육 등에나 소용될 수 있는 단순교육기자재에 불과하다. 최근에 정신교육 즉 이론중심의 교육에도 다양한 교육자재(Presentation용 Projector 등)가 도입되고 있는 실정이고 보면 교육원의 교육설비는 매우 열악하다 못해 교육이 불가능한 실정이다.

교육원 운영에 있어 교육설비는 운영주체 즉 인력에 못지 않게 중요한 요소이다. 물론 프로그램에 따라 타기관 또는 교육수요자가 재직하는 기업의 설비를 이용할 수는 있으나 그럼에도 불구하고 최소한의 기초설비는 갖추고 있어야 한다. 예산의 어려움이 있더라도 교육을 시키고자 한다면 교육자재의 구입은 다른 어떤 일에 우선되어야 한다.

<표 5-3> 교육원의 교육기자재 보유현황

명 칭	수 량 (대)
Television	대 형 2 대
V T R	2 대
O H P	3 대
Computer(교육용)	0 대
통신설비(교육용)	0 대
기타 교육보조재	0 대

1) 가장 손쉽게 마련할 수 있는 교육설비는 컴퓨터관련 설비이다. 컴퓨터 설비만 갖추어지면 O/A, CAD 등 컴퓨터를 이용해 할 수 있는 거의 모든 프로그램을 개발 운영할 수 있다. 또한 컴퓨터 설비와 더불어 통신 시스템을 구축하게 되면(LAN), 인터넷과 같은 컴퓨터 통신 교육을 병행할 수 있고, 통신을 이용해 원거리 통신 교육 또한 실행할 수 있다. 요컨대, 컴퓨터 및 통신관련 설비만 갖추어져

도 교육의 범위가 현저히 확장될 수 있는 것이다.

2) Video Camera 및 편집기, tape recoder 등을 마련하는 일이다. 최근에 떠오르는 또하나의 중요한 교육방식은 비디오 테잎을 통한 것이다. 강의내용을 비디오 테잎에 녹화해 교육수요자들에게 배포하고 이를 이용해 소집교육시간을 대폭 줄여나가는 방식이다. 이것도 일종의 원격 교육방식에 속하는데 이러한 교육용 비디오 테잎의 제작 및 배포를 통한 교육방식이 체계화되면 이는 곧 교육원의 연구역량 축적과 직결될 수 있다. 교육용 비디오가 축적되면 별도의 교육프로그램을 마련하지 않고도 이의 판매가 가능할 수 있기 때문이다.

3) 마지막으로, 취업예정자 및 실업자 등을 대상으로한 직업훈련 또는 재훈련을 위한 기초 기계기구를 점차 설비해 나가는 것이다. 최근 여러 가지 사회경제적 이유로 교육수요가 많아지고 다양화되는 점을 감안하면 직업획득 및 직업이전에 필수적인 핵심기술의 습득에 필요한 설비를 구축하는 것 또한 필요한 일일 것이다. 이를 위해서는 우선 최근의 노동시장상황을 파악하고 교육수요자들의 니즈를 정확히 측정해 다수가 원하는 부문으로부터 설비를 구축해야 할 것이다. 하지만 교육원의 조건상 당장은 이러한 설비의 도입이 매우 어려울 것이다. 따라서 이 부분은 교육원의 장기적 전망과 사회 전반의 사회경제적 여건을 고려해 결정되어야 할 것이다.

라. 예산내역

교육원의 1년 예산은 약 10억원 정도인 것으로 나타나고 있다. 그 가운데 약 50%는 인건비이며, 그 외 약 25%가 사무관리비로 사용되고, 나머지 25%가 실제 교육에 소용되는 비용이다. 물론 현재의

예산이 능력개발교육 사업과는 별도로 노동조합 간부교육을 중심으로 한 예산구성이지만 어찌되었든 초기의 예산운용이 이에 근거해 이루어져야 한다면 이를 기초로 예산 및 지출 내역을 살펴보는 것이 필요할 것이다.

<표 5-4> 1997회계연도 수입내역

	총 수입액	국고보조금	자체부담금
총 계	1,027,007,000	576,935,000	450,072,000
97년도 수입액	836,935,000	576,935,000	260,000,000
교육참가비	45,000,000		45,000,000
위탁임대수입액	145,072,000		145,072,000

<표 5-5> 1997회계연도 지출내역

	총 예산액	국고보조금	자체부담금
총 계	1,027,007,000	576,935,000	450,072,000
인건비	542,004,000	340,032,000	201,972,000
사무비	276,250,000	41,850,000	234,400,000
교육비	208,753,000	195,053,000	13,700,000

우선 눈에 띄는 문제는 교육참가비가 교육비에 훨씬 못 미친다는 것이다. 현행 교육참가비는 교육비의 약 25% 수준에 불과한 것으로 나타나고 있다. 물론 이는 노동조합 교육이 중심이고 그 경우 중앙에서 지출되는 비율이 많을 수밖에 없는 것은 당연한 것이지만, 한국의 노동조합 체계(기업별 노동조합)에서 중앙조직이 이토록 과중한 부담을 앓는 것은 불합리하다.

교육원에서 시행하는 모든 교육이 노동자들을 위한 훈련 프로그램이라고 전제한다면, 교육수요자로부터 교육비용에 대한 자발적 부담을 유도하고 제도화하는 것은 '공동의 선'을 구축하기 위한 기초가 될 것이다. 이는 직무능력개발교육 또한 마찬가지이다. 양질의 교육을 위해서는 최소재원의 확보가 필요한 만큼 교육의 내실화를

전체로 교육비의 수요자 부담 원칙이 마련되어야 할 것이다.

다음으로, 국고보조금의 확충이다. IMF이후 벌어지고 있는 실업의 대량증가 및 고용기회의 축소로 정부의 재정부담이 가중되고 있으나, 이는 오히려 직무능력개발 및 직업재교육을 제도적으로 정착시킬 수 있는 기회가 되기도 한다. 이를 위해서는 실업급여가 생계비지원의 형태를 넘어서 직무재교육을 통한 재취업 가능성의 확대를 가능케 하는 방향으로 이루어져야한다. 아울러 직무교육을 담당하는 교육기관을 제도적으로 지원하는 체제를 구축해야 할 것이다.

따라서 한국노총 중앙교육원에서도 정부의 지원논리를 체계적으로 개발하고 이를 근거로 정부의 지원을 확대시킬 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다. 이를 위해서는 능력개발 프로그램의 일부로서 실업예정자(고용불안자), 실업자들을 대상으로한 프로그램을 마련하는 일이 시급한 과제이다.

4. 교육원 기구의 조직 구성(안)

한국노총 '직업교육훈련원'은 중앙교육원과 별도의 조직 및 운영 조직을 가진 독립된 기구로 설치하고 그 명칭을 '한국노동교육센터(가칭)'로 한다.

한국노동교육센터(가칭)의 조직은 원장, 부원장을 중심으로 3실(심의실, 기획조정실, 감사실), 4본부(연구개발부, 프로그램 개발·제작본부, 프로그램 운영 본부, 기술지원본부)로 직제를 구성해 볼 수 있다.

본 보고서의 예시안에서는 연구개발본부를 정책·기초 연구부, 조사 연구부, 정보 자료부로 나누고 프로그램개발·제작본부는 프로그램 개발 1부, 프로그램 개발 2부, 프로그램 개발 3부, 프로그램 개발 4부로 구성하였다. 프로그램 운영본부의 경우는 운영기획부, 보급관리부, 학습지원부로 구성하였으며 기술지원본부는 제작기술부와 기

술관리부로 나누었다. 이들 부서의 직제는 다음과 같이 구성되어 있다.

각 직제별, 부서별 기능과 역할은 다음과 같다.

* 원장

원장은 교육원을 대표하며 모든 부서의 업무를 총괄적으로 관장하고 소속 직원을 지휘·통솔한다.

*. 부원장

원장을 보좌하기 위하여 1인의 부원장을 둔다. 부원장의 직무는 원장의 직무에 준하는 보좌적 성격을 지니며, 원장 유고시에 원장의 직무를 대행한다.

*. 자문위원회

자문위원회는 교육원의 효율적 업무 수행을 위하여 필요한 사항을 원장 또는 각 본부 단위의 부서에 자문·조언하는 기능을 담당한다. 이러한 자문위원회에는 다양한 기능의 소위원회가 구성될 수 있다. 예컨대, 교육기획 자문위원회, 연구 개발 자문위원회, 프로그램 개발 자문위원회, 프로그램 운영 자문위원회, 기술지원 자문위원회, 교육 정보 자문위원회 등이 있을 수 있다.

*. 심의실

심의실은 교육 프로그램 심의 계획을 수립하고 교육 프로그램을 심의하며 프로그램에 대한 평가와 심사 업무를 수행한다. 프로그램 모니터 운영 관리 업무와 더불어 기타 프로그램 심의와 관련된 업무를 담당한다.

*. 기획조정실

기획조정실은 교육원의 기본 운영 계획을 수립하고 이를 종합 조정하는 기능을 수행한다. 기획조정실은 교육원의 예산 편성과 집행을 조정하며 각종 사업 계획의 수립 및 실시를 총괄 조정한다. 교육원 기구 관련 법령 및 규정의 제정과 개폐에 관한 업무를 담당한다. 이와 함께 교육원의 홍보 업무를 담당한다.

*. 감사실

교육원의 감사 운영 전반에 관한 계획을 수립하고 집행하며 재산 상태와 회계 및 이와 관련된 업무의 일상 감사와 기타 상부 기관의 특정감사에 관한 업무를 담당한다.

*. 연구개발본부

연구 개발 본부는 교육원의 교육정책 수립을 위한 정책 연구와 기초연구 그리고 교육원의 피교육자를 대상으로 각종 조사 연구와 교육 평가에 관한 연구 개발 업무를 담당한다. 이와 함께 최신의 국내외 직업교육 관련 정보 및 자료를 수집하여 이를 연구에 반영한다. 정보자료부에서는 정보의 수집 보급 업무뿐만 아니라 각종 교육 관련 자료의 제작과 출판·인쇄·보급 기능도 담당한다.

*. 프로그램 개발·제작 본부

프로그램 개발·제작본부는 교육원이 실시하는 교육 프로그램을 영역별·대상별로 개발·제작하는 기능을 수행한다. 교육에 대한 사회적 수요와 피교육자의 학습욕구를 분석하여 각 부서별 주무 영역을 할당한다. 예를 들면, 프로그램 개발 1부는 직업교육 프로그램, 프로그램 개발 2부는 정보 및 컴퓨터와 외국어 교육프로그램, 프로그램 개발 3부는 일반 교양강좌 및 가정생활 프로그램, 프로그램 개발 4부는 기술자격시험 프로그램 등으로 나뉠 수 있을 것이다.

*. 프로그램 운영본부

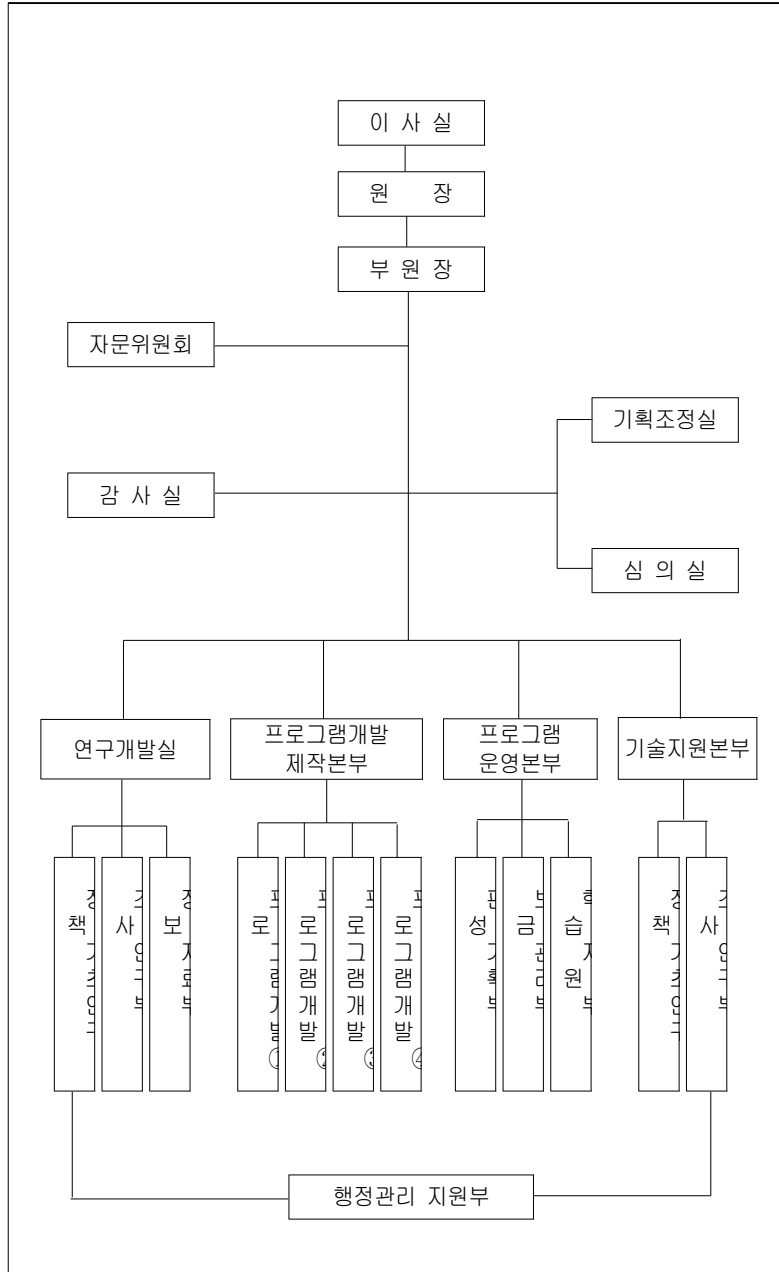
프로그램 운영본부는 개발된 프로그램의 운영계획을 수립하고 각 기업 또는 사회단체에 프로그램의 내용을 선전·보급하는 기능을 담당한다. 또한 프로그램 개발에 관련한 교육 자료의 구매관리 및 지원업무를 담당한다. 아울러 피교육자들의 학습편의를 위한 학습지원업무를 담당한다.

*. 기술지원본부

기술지원은 프로그램 개발 및 개선, 효율적인 매체 활용 기술개발 업무를 수행한다. 또한 교육매체 제작 기자재 수급 및 종합 관리, 관련 장비의 운용 및 관리, 프로그램 제작 기술 협력에 관한 조사·분석 업무를 수행한다.

*. 행정관리지원부

행정관리지원부에서는 임·직원의 임용 및 급여, 복무, 훈련, 상벌 및 후생 복지를 담당하고 각종 문서의 수발과 통제, 관리 그리고 회계 및 경리와 자금 운용 관리 업무를 담당한다. 이와 함께 교육원 시설과 기자재를 관리하고 이를 보수 유지하며 그밖에 타부서의 업무에 속하지 않는 각종의 관리 운영 및 교육 사업 지원 업무를 총괄하여 담당한다.



5. 중앙교육원의 능력개발사업의 유인체제 구축

가. 학점은행제와 연계

학점은행제란 학교교육 이외의 다양한 학습경험을 제도적 인정 기준과 절차에 따라 평가하여 학점이나 학위, 학력 또는 국가자격 등과 같은 사회적으로 공인된 교육결과로 인정하려는 새로운 제도이다.(교육개혁위원회, 1995)

지금까지 우리사회에서는 학교교육의 결과만이 제도적으로 인정될 뿐, 학교교육 이외의 교육결과에 대해서는 공식적으로 인정하지 않아 왔다. 그 결과 교육이 철저하게 학교교육 위주로 편협화 되었음은 물론 그로 인해 학교외 교육이 교육의 사각지대에 방치됨으로써 총체적인 교육력의 약화와 교육자원 활용의 약화라는 문제를 안게 되었다. 이런 점에서 학점은행제의 도입은 그동안의 불합리한 교육구조를 근본적으로 개선할 수 있는 적극적인 방안이라고 생각된다.

이와 같은 학점은행제의 성격과 개념을 보다 구체화하여 제시해 보면 다음과 같이 정리될 수 있다.

첫째, 학점은행제란, 광의적 의미에서 볼 때, 모든 국민에게 평생 학습 학점계좌번호(주민등록번호로 대체가능)를 부여함으로써 지금까지 공인된 대학교육과정을 통해서만 취득할 수 있었던 학점이나 학위를, 객관적인 일정기준에 충족될 경우 대학 이외의 다양한 학습경험을 통해서도 취득할 수 있도록 확대, 허용하는 열린 학습사회 실현을 위한 새로운 교육평가인정제도이다. 여기에는 개인들의 다양한 학습경험과 학습 이수 결과를 국가 기술자격 등과 같은 공신력 있는 자격 획득과도 연계하여 인정하는 제도가 포함되게 된다.

둘째, 협의로 볼 때, 학점은행제란 학습자가 객관적으로 평가 인정된 교육과정을 대학이나 제도적으로 인정받을 만하다고 평가되는

전문적인 사회교육기관에서 이수한 경우, 그것을 대학이나 별도의 중앙 학점은행제 관리기구에 의해 학점으로 인정받을 수 있도록 제도적으로 허용하고, 그런 학점이 누적되어 일정 기준을 만족시키면 관련 법규에 의거해서 학위 또는 사회적으로 공신력 있는 자격을 취득할 수 있도록 국가가 보장하는 제도이다. 이와 같이 인정의 범위를 협의로 제한하여 적용할 경우에는 학위나 자격 인정으로까지 연결시키지 않고 학점 인정으로만 그칠 수도 있다.(교육부 중앙교육심의회, 1996)

1) 학점은행제 유관제도로서의 '교육구좌제'

교육구좌제란(교육개혁위원회, 1996) 학점 인정제를 보다 더 적극적으로 강화해 주기 위한 제도이다. 이러한 교육구좌제는 각종 교육투자 성격의 자금이 개인에게 지급되는 통로로서 개인별 교육비 출납이 이루어지는 교육비 관리구좌로서의 성격도 있지만, 보다 중요한 것은 국민 개개인에게 교육구좌를 갖게 함으로써 모든 국민의 평생학습권을 실질적으로 제도화시키려는 제도로서의 특징을 지닌다. 특히, 근로자의 계속교육을 촉진하기 위해서 해당 개인이 취득한 다양한 학습경험을 종합적으로 누적기록, 관리하고 이를 객관적으로 인증해 준다는 점에서 획기적이다.

이와 같은 교육구좌제는 효율적인 인력개발과 양성을 위한 사회적 장치로서 이러한 교육구좌제의 유사한 예들은 이미 전문가 사회에서 일반화되어 있다. 물론, 이와 같은 방식을 이루어지는 교육경험의 확대는 교육구좌제처럼 제도화된 학점인정이나 학점관리제도와 연결되어 있지는 않지만, 각 기업에서 피고용자에게 학습기회를 제공하거나, 산학협동, 혹은 기업외부에서의 학위 취득을 위해 교육비를 제공하는 식의 사회교육 활성화 전략은 간접적인 의미에서의 학습자 개개인을 위한 '교육구좌제'와 유사한 의미를 지니는 것으로 볼 수 있다.

이러한 교육구좌제는 다른 나라들에 경우에도 적극적인 도입의 추세를 보여주고 있다. 예컨대, 캐나다의 브리티시 콜롬비아 지역에서는 주민들의 직업경험(Carrier Program)을 학점으로 인정해 주는 보다 적극적인 정책을 채택하고 있다. 미국의 남일리노이 대학에서도 학습자들에게 ‘인력교육개발과정(Workforce Education & Development Curriculum)’에 의거하여 그들의 산업체 근무 경험을 학점으로 산정해서 인정해 주는 혁신적인 학사정책을 실시하고 있다. 영국의 개방대학(Open University) 역시 전문가들의 현장근무경험을 평가하여 학점으로 인정해 주고 있다. 그 밖의 최근 외국의 관련 사례와 동향들을 살펴보면 다음과 같다.

① OECD각국은 평생교육 체제 확립과 교육재정의 효율화를 위한 대안적인 방안으로 교육구좌제 도입과 그 실현 방안을 검토하고 있다.

② 프랑스는 모든 국민이 자신의 학습경험을 체계적으로 수록, 관리하는 개인 수첩제를 도입하였다. 학습경험 개인 수첩제는 1993년 입법화하여 지금까지 4년째 시범 운영중에 있으며, 학습경험 수첩제의 문제점이나 활용 확대 방안을 진지하게 검토하고 있다.

③ 스웨덴에서는 교육이 새로운 복지국가체제의 중심이 되어야 한다는 점제 아래 기존의 3대 복지보험제도인 ‘의료보험, 실업보험, 국민연금’과 연결 계좌 형태로 통합되는 국민 교육구좌제 도입의 가능성을 적극적으로 검토하고 있다.

2) 직업교육의 학점인정제도 사례

기업에서 실시하고 있는 학점인정제도는 각 직급, 직능별 지정 교육과정마다 학점을 부여함으로써 한 개인의 교육경력을 평가하는 것을 의미한다. 최근 각 기업마다 신인사제도를 채택하고 있는데, 이것은 각 직급별 직능자격기준을 정하고, 각기의 직능요건에 비추어 각자의 능력을 충족시켜 주려는 능력개발 관리제도의 성격을 지

닌다. 이러한 제도에 있어서 한 개인은 입사시부터 퇴직에 이르기까지 지속적으로 경력개발에 임하는 것이 필수적으로 요청된다. 이를 각 기업에서는 ‘교육 이수학점제도’라고 부른다.

가) 기업의 교육이수 학점제도의 운영

① 이수과정구분

일반적으로 기업에 있어서 이수과정은 직급필수과정, 직능필수과정, 일반선택과정 등으로 구분된다. 직급필수과정이란 개인이 특정 직급으로 승진하거나 그 직급에 속하면 반드시 이수하여야 하는 필수과정이다. 직능필수과정 역시 해당 직급이나 직종에 속하면 반드시 수강해야 하는 과정을 말한다. 일반 선택과정은 개인의 필요에 따라 선택적으로 이수할 수 있는 과정이다(어학, 컴퓨터 등).

② 이수학점부여

학점을 부여하는 교육과정은 일정 교육프로그램에 의해 그 세부 기준을 정하여 부여한다. 대학에서 행하는 것처럼 모든 교육과정은 배당된 시간수에 따라 학점을 부여할 수 있다. 대학의 학과목의 경우, 일주일에 1시간당 1학점으로 인정되지만, 직업교육의 경우 그 단위는 달라질 수 있다. 예를 들어, 10시간 이상 운영하는 과정 등의 기준에 의하여 그 학점을 설정할 수 있다. 직급별 이수학점은 교육의 목적에 따라 달라질 수도 있다.

나) 기업의 교육이수학점제 운영사례

우리나라 기업들은 ‘80년대 중반부터 교육이수제도를 채택했다. 처음에는 교육이수학점제란 명칭보다 직급별 혹은 직능별 필수교육과정이라는 명칭으로 시작했으나, 교육의 양과 시간수가 많아지게 되자, 교육 프로그램별 학점이수제를 도입하게 되었다. 우리나라 기업중에 학점이수제가 잘 운영되고 있는 삼성그룹의 운영 사례를 살

펴보면 다음과 같다.

삼성그룹의 학점이수제

삼성그룹은 그룹 차원의 교육이수학점제도를 채택하여 운영중에 있다.

현직급	필수과정	선택과정	합 계	비 고
1급 갑	부장능력개발과정(3점)	최소 4점	7점	기본점수 3점 부여
1급 을	신임부장교육과정(3점)	최소 7점	10점	
2급 갑	과장능력개발과정(3점)	최소 7점	10점	
2급 을	심임과장교육과정(3점)	최소 7점	10점	
3급 갑	신임대리교육과정(3점)	최소 7점	10점	
3급 을	그룹입문교육과정(4점) 3급 승격자 과정 (3점)	최소6-7점	10점	
4급	남 상사맨 능력개발Ⅱ(2점)	최소 8점	10점	
	여 여사원 리더교육 (2점)	최소 6점	10점	
5급	남 상사맨 능력개발 I(2점)	최소 4점	10점	
	여 OLTC (2점)	최소 4점	10점	

삼성생명보험, 삼성물산 등은 임직원의 능력개발을 위한 교육기회를 체계적으로 제공함으로써 교육을 활성화하고 있다. 종합상사인 S사의 경우 직급별 교육이수 과정과 학점이수 기준을 보면 위와 같다.

나. 원격(통신)교육체계 마련

현재 노총 노동교육원은 지리적 여건상 교육수요자들의 접근 가능성이 타 교육기관에 비해 매우 떨어지고 있다. 이를 극복하기 위해 통신교육을 적절히 활용하는 것이 필수적이다.

1) 원격교육의 가능성

오늘날 교육에 있어서 나타나는 여러 가지 문제와 관련하여 볼 때, 원격교육은 많은 잠재적 가능성을 가지고 있다. 원격교육의 가능성을 몇가지 다른 관점에서 분석해 보면 다음과 같다.

우선 학생 또는 학습자의 관점에서 볼 때, 원격교육은 학습시간을 융통성 있게 조절할 수 있을 뿐만 아니라 일과 교육을 병행할 수 있는 등, 시·공간의 제약으로부터 자유로운 학습을 가능케 한다. 또한 보다 풍부하고 질높은 학습을 가능케 하며, 학습자와 학습자 또는 학습자와 학습자료 간의 상호작용을 가능하게 함으로써 교육을 보다 학습자 중심의 접근방식으로 전환시킬 수 있다.

기업체의 관점에서 볼 때, 원격교육은 양질의 학습을 제공할 수 있는 비용-효과적인(cost-effective) 학습이다. 이는 작업현장에서 바로 학습을 할 수 있게 해주며, 동시에 그를 통해 전문적인 발전을 도모할 수 있게 하고, 새로운 기술의 습득과 생산성의 증가, 새로운 기업문화의 창출 등을 촉진함으로써 기업체에 매우 유익한 학습모형이 될 수 있다. 뿐만 아니라, 원격교육은 훈련시간과 비용을 기업체에서 개인으로 전이시킬 수 있도록 해주며, 훈련을 보다 용이하게 할 수 있도록 해준다.

정부의 관점에서 볼 때, 원격교육은 일차적으로 교육과 훈련체제의 수용능력을 증대시켜 주며, 전통적인 교육과 훈련에서는 제한적일 수밖에 없었던 교육대상을 확대시키고, 기존 교육체제의 적절성과 질을 제고·고양시키며, 비용-효과성이 높은 교육과 훈련을 할 수 있도록 해주고, 혁신을 가능케 하며, 평생교육의 기회를 제공할 수 있는 교육형태가 된다.

2) 원격교육의 가능성과 한계

원격교육이 어느 범위까지 가능하며 그것이 담지할 수 있는 교육내용이 어떤 것이 될 수 있을 것인가 하는 문제는 여전히 진행형의

문제이다. 다만 현재 진행되고 있는 정보기술 및 교육 소프트의 발달 속도로 볼 때 향후 수년내에 매우 중요한 교육방법으로 체계화 될 것이라는 점은 틀림이 없다.

지금의 조건을 고려해 가장 쉽게 생각할 수 있는 방법은 컴퓨터 통신을 이용한 교육방법이다. 시간과 공간의 제약이 따르는 소집교육 방식을 벗어나 소집의 기간을 최소화하고 실제 교육내용은 컴퓨터 통신을 통해서 진행하는 방식이다. 이러한 원격교육체계에는 여러 가지 요소가 포함되는데 그 요소들 중에서 중요한 것을 열거하면 다음과 같다.

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 프로그램과 교육과정 | 2. 교수·학습전략과 기법 |
| 3. 학습자료와 자원 | 4. 의사소통과 상호작용 |
| 5. 지역별 학습지원체제 | 6. 전달매체체제 |
| 7. 관리와 행정 | 8. 시설과 설비 |

가) 프로그램과 교육과정 / 교수·학습전략과 기법

지금의 조건에서 원격교육을 통해 소화할 수 있는 교육내용은 극히 제한적이다. 주로 사무자동화(OA)나 CAD 이론 및 기초실무 등 컴퓨터를 이용한 교육프로그램이 중심이 될 것이다. 이 경우 가능한 교육방법은 초소한의 기간(하나 또는 이틀)을 통해 이론을 교육한 후 대부분의 실습은 현장에서 직접하게 하는 방식이다. 컴퓨터 교육이라는 것이 이론보다는 실습이 절대적으로 필요하다는 점을 감안하면 이러한 방식은 매우 효과적인 학1습방법이 될 수 있을 것이다. 이렇게 하여 자율적 실습의 체계가 마련되면 각각의 일정에 맞춰 매일 또는 격일로 지정된 시간에 통신을 이용해 실습과제를 부과하고 또한 부과된 실습과제를 제출하며 이를 평가한 후 피교육자에게 되돌리는 것이다. 또한 학습관련 문제가 발생할 때 피교육자는 언제라도 통신공간을 이용해 의문을 제기할 수 있으며 이는 문제의 적

시해결이라는 점에서 교육효과를 또한 배가시킬 수 있을 것이다.

나) 의사소통의 체계

통신교육을 할 때 가장 문제가 되는 것 중의 하나는 의사소통체계의 시공간적 단절이다. 이는 교육간 이루어지는 상호작용의 교육적 효과가 제약될 수밖에 없다는 점에 있어서 매우 문제적 요소이다. 그러나 이러한 것도 전혀 해결할 수 없는 것은 아니다. 교육기간중 매일 또는 격일로 시간을 지정하고 그 시간에 수강자 전원을 통신공간에서 체크하고 교육을 진행하는 것이다. 그렇게 될 경우 피수강자들이 교육내용과 관련해 실제 업무공간에서 느끼는 현실의 여러 가지 문제들이 토론되고 해결될 수 있게 됨에 따라 오히려 전통의 집합적 교육이 갖는 문제들을 해결할 수 있을 것이다.

만일 이러한 교육방식이 현재적 조건에서 전면적으로 도입되기에 여전한 제약이 있다면 이 방식은 After-service의 차원에서 고려할 수도 있을 것이다. 교육서비스의 질적 향상을 위한 사후조치의 방편으로서 이러한 원격교육의 방식을 도입할 경우 매우 좋은 반응을 얻을 수 있을 것으로 기대된다.

그럼에도 불구하고 원격교육은 여러 가지 문제를 내포하고 있다. 앞에서 논의했던 교사-학생간 의사소통체계의 불완전함으로 인한 교육감독의 문제는 여전히 이러한 통신교육의 가장 중요한 문제 가운데 한가지로 등장한다. 아울러 개개의 편차를 고려하지 않은 교육의 표준화, 프로그램의 오류에 따른 정보흐름의 왜곡 가능성 등의 문제가 될 수 있다.

이러한 문제들을 해결하기 위해서는 양질의 훈련된 교사가 필수적으로 요구되며, 아울러 관리체계 새로운 조직화 또한 필요할 것이다.

3) 원격(통신)교육 활용패턴

가) 기업형 통신교육

*. 기업형 통신교육이란 ?

개별기업의 특성에 맞는 교육을 실시하기 위하여 철저한 사전 니즈조사를 거쳐 그 기업의 특성에 맞는 교재를 개발한 후 그에 따라 교육을 실시하는 통신교육의 형태를 말한다.

*. 기업형 통신교육의 특징 및 장점

- 현재 기업에서 필요로 하는 교육과정이 교육기관에 없다.
- 개별기업의 업태·업종에 합치한 교재를 개발한다.
- 자사의 실정과 현업에 적합한 교육내용을 제공한다.
- 다양한 니즈에 부합된 교육을 실시할 수 있다.

Step 1. 타당성검토 및 상담

수강기업의 경영이념, 경영방침, 교육 니즈에 적합한 최적의 과정을 개발하기 위한 타당성 검토, 즉 실시시기, 운영방법, 모집방법에 이르기까지 전체적인 상담이 이루어진다.

Step 2. 현상조사

수강대상자에 대해 앙케트조사 등으로 문제점을 파악, 현상조사를 실시한다.

Step 3. 기획서 및 제안서 제출

구체적인 기획서를 제출한다. 또한 전체적인 비용을 산정하여 견적서로 제출한다.

Step 4. 상호확인

교재 또는 부교재를 집필하기 전에 마지막으로 상호확인과 점검을 실시한다.

Step 5. 편집회의

집필자를 포함한 편집회의를 개최하여 집필요령 등 전체적인 개요를 듣는다. 또한 수강자 모집 등에 대해서도 협의한다.

Step 6. 교재의 완성

교재는 '훈련센터(가칭)' 연구개발본부의 각 소위원회에서 집필한 교재를 전체회의에서 최종적으로 결정한다. 이 때 본과정의 수강자 수가 결정된다.

Step 7. 수강개시

수강절차가 종료되면 교재를 배포함으로써 수강이 개시된다. 질문표의 활용, 스쿨링의 실시, 기타 학습지도와 학습효과를 높일 수 있는 방법을 강구한다.

Step 8. 수료사정 및 표창

수료기준에 합치한 수강자에게는 수료증을 수여하고 특히 성적이 우수한 수강자에게는 우수상 등을 표창한다. 또한 수강생 서베이를 실시하여 차기 교육계획의 개선을 위해 반영토록 한다.

나) 집합교육 연계형

*. 집합교육연계형 통신교육이란 ?

「집합교육」과 「통신교육」의 두가지를 유기적으로 연계·결합시켜 각각의 특징을 최대한으로 살려 교육효과를 극대화 시킬 수 있는 통신교육의 형태를 말한다.

*. 집합교육 연계형 통신교육의 특징

- 지식습득에 강점이 있는 통신교육과 실천적 문제해결력 취득에 적합한 집합교육의 강점을 결합함으로써 교육효과를 극대화시킬 수 있다.
- 통신교육을 통해 수강자의 학습수준과 능력을 사전에 판별할 수 있어 집합교육을 실시할 때 그 효과를 극대화시킬 수 있다.

*. 도입포인트

- 집합교육 내용과의 중복을 피하고 연계시킨다.
- 통신교육은 통신교육 기본교재를 통한 지식을 중심으로, 집합교육은 토의 또는 실습중심의 능력개발을 목적으로 각각의 특징을 조화시켜야 한다.
- 통신교육 첨삭지도위원과 집합교육 지도강사를 일치시킴으로써 교육효과의 극대화를 도모한다.

*. 활용예

- 통신교육 ; 3개월
- 집합교육 ; 5일
- 통신교육 ; 3개월

다. 주문식 교육훈련

주문식 교육훈련은 기존의 정형화된 교육프로그램이 갖는 경직성을 극복하기 위해 여러 가지 프로그램을 개발해 교육수요자가 자신의 Needs에 맞는 교육과목을 자유롭게 선택할 수 있도록 하는 개방형 교육체계이다.

1) 이러한 주문식 교육훈련 체계의 구축을 위해서는 우선 교육에 대한 사회적 수요를 측정하고 이를 반영할 수 있는 체계가 마련되어야 한다. 어떠한 교육이 사회적으로 요구되는지, 이러한 교육에 대한 수요 전망은 어떠한지 등에 대한 정확한 평가가 전제되어야 적절한 교육프로그램이 만들어질 수 있는 것이다.

2) 다양화 및 자율성에 토대를 둔 주문식 교육체계의 마련이 필요하다. 주문식 교육의 기본 취지가 기업의 요구에 부합하는 교육체계의 마련이라는 점을 고려하면 이러한 다양화 전략은 반드시 필요하다. 따라서, 구성된 교육프로그램에 따라 일률적인 방식으로 교육하기보다는 각 교육수요자(기업, 개인 등)의 특성을 고려해 다양화하는 전략이 필요하다. 즉, 동일한 프로그램이라고 하더라도 수요자의 특성에 맞게 운영할 수 있는 다양한 운영체계를 마련해야 한다는 것이다.

3) 아울러, 수요자의 욕구과약을 위해 훈련교사를 산업현장에 파견하여 수요자 중심의 훈련프로그램을 개발토록 하며, 훈련기관의 교원을 “Sales Teacher”화 해야 한다.

라. 출장교육 프로그램

이는 앞서 주문식 교육훈련체계의 수립과 연계되는 것으로서 이 또한 교육원이 갖고있는 시·공간의 제약을 효과적으로 극복하기 위한 방안으로 고려될 수 있을 것이다. 더불어 이러한 출장교육 프로그램을 시행할 경우 교육프로그램의 범위가 매우 확대될 수 있는 장점이 있다.

우선, 교육 인프라의 미비로 교육원에서 실행할 수 없는 교육의 경우 훈련프로그램과 교수만 확보되면 일단 출장교육의 형태로 피

교육대상 기업에서 직접 교육을 진행할 수 있을 것이다.

마. 기타

- 1) 가족교육 프로그램의 개발 - 휴양과 교육 프로그램의 결합
- 2) 주말교육의 활성화 등

<부록 1> 교육훈련 진단과 문제해결

교육훈련체계를 조기에 정착시키기 위해서는 지속적인 문제진단과 해결의 과정이 필수적이다. 아래에서 문제진단의 방법을 예시하고자 한다.

○ 진단방법 및 절차의 예

단 계	진행 Flow									
교육조건 분석 및 Needs 파악	<p><u>사업전략 분석</u></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>외부환경분석</p> <p>교육대상분석</p> <p>시장환경분석</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>내부환경분석</p> <p>교육조건분석</p> <p>운영여건분석</p> <p>자원활용분석</p> </div> </div> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">내외부 연결체계분석 Marketing 전략</p>									
방향설정	문제점 도출 및 교육방향 설정									
교육훈련체계 수립 및 운영방안	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 25%;">중·장기 교육체계</td> <td style="width: 25%;">교육내용</td> <td style="width: 25%;">교육운영 방안</td> </tr> <tr> <td>교육목표 및 이념</td> <td>직무교육</td> <td>교육 인력운영</td> </tr> <tr> <td>교육훈련 전략</td> <td>기타교육</td> <td>사후관리 체계</td> </tr> </table>	중·장기 교육체계	교육내용	교육운영 방안	교육목표 및 이념	직무교육	교육 인력운영	교육훈련 전략	기타교육	사후관리 체계
중·장기 교육체계	교육내용	교육운영 방안								
교육목표 및 이념	직무교육	교육 인력운영								
교육훈련 전략	기타교육	사후관리 체계								

<부록 2> 노총교육원의 능력개발사업 프로그램(예시)

1. 단기교육 - O/A Program

○ 현업부서의 PC사용자를 위한 <현업 PC 활용과정>

- 현업사용자를 위한 실무중심교육
- 기초부터 활용까지의 실습교육

*. 교육내용

분 류	세부내용	시 간
교육내용별	윈도우 입문과정	36 시간
	Excel 입문과정	36 시간
	Excel 고급과정	36 시간
	Access 활용과정	36 시간
교육대상별	PC초보자를 위한 과정	30 시간
	관리자 중역을 위한 과정	15 시간
	사내 전산강사를 위한 과정	36 시간

- 업체의 환경과 교육 Needs에 따라 교육내용, 교육시간, 교육대상 등을 상호 협의 조정할 수 있다.
- 노트북을 이용한 방문교육도 가능하며 강의시설이 갖추어진 업체의 경우 강사만을 지원하는 교육도 가능합니다.
- 연락을 주시면 자세한 상담과 함께 귀사에 적합한 제안서를 보내드리겠습니다.

○ 인터넷 활용과정

<ul style="list-style-type: none"> - 실습중심의 교육 - 실습용 무료 ID 및 SW 제공 		
<p>*. 교육내용</p>		
분 류	세부내용	시간
인 터 넷 활용실무	인터넷 개요 인터넷 접속방법 인터넷 도구설치 인터넷 활용 HTML 기초	24시간
WWW 서버구축	WWW 서버의 작동원리 WWW 서버구축 HTML 문서작성법 CGI를 이용한 DB연동	24시간
<ul style="list-style-type: none"> - 업체의 환경과 교육 Needs에 따라 교육내용, 교육시간, 교육대상 등을 상호 협의 조정할 수 있다. - 연락을 주시면 자세한 상담과 함께 귀사에 적합한 제안서를 보내드리겠습니다. 		

2. 단기교육 - 자동화 및 설계

○ 컴퓨터 모니터링 및 제어기술

교육목적	공장자동화에 있어서 컴퓨터를 통한 생산기기 및 Controller의 Monitoring & Control 및 구성방법에 필요한 제반 기술습득					
교육대상	생산, 기술, 공무, 보진, 설계, 자동화 관련부서 기술자관리자					
교육일정	1월	2월	3월	4월	5월	6월
						11-15일
	7월	8월	9월	10월	11월	12월
교육내용	요일/시간		▶09:30		◀18:00	
	1일차	컴퓨터 모니터링 및 컨트롤 개요				“C”언어에 의한 PC-based 주변 인터페이스 IC활용기술
	2일차	인터페이스 IC를 응용한 콘트롤러 설계 기술				“C”언어에 의한 컴퓨터 I/O장치 Access 방법 PC-based, S/W, H/W 인터럽트 응용방법
	3일차	ROM BIOS를 응용한 시리얼 통신방법 및 프로그래밍, 계측/제어용 센서의 데이터처리를 위한 인터페이스 방법 및 프로그래밍 기법				“C”언어를 사용한 A/D-D/A 변환과 데이터처리 프로그래밍 Advanced 제어이론과 “C”언어를 사용한 프로그램 작성 예
	4일차	시스템 Integration 제어시스템 구조분석 및 제어성 판별, 최적화 알고리즘 구성 방법				Real Time제어를 위한 프로그래밍 및 비상대책방법 응용사례
	5일차	Remote제어를 위한 Networking Handling Network 구축 최적 방안				시스템 Link방법, Priority결정방법, 데이터전송 프로그래밍, 응용사례

○ AutoCAD기초

교육목적	기계, 건축설계에 필요한 CAD 사용기술교육						
교육대상	생산, 기술, 공무, 보전, 설계, 자동화 관련부서 기술자관리자, 건축, 기계 제품디자인 분야 종사자						
교육일정	1월	2월	3월	4월	5월	6월	
	19-23	16-20	16-20	13-17	11-15	8-12일	
	7월	8월	9월	10월	11월	12월	
	6-10	17-21	21-25	19-23	16-20	14-18	
교육내용	요일/시간	▶09:30					◀18:00
	1일차	CAD시스템과 윈도우 운영			R14 대화형 메뉴 인터페이스 - WIN95 CUG		
	2일차	스케치에 의한 보조선 제도, 좌표점 찾기			편집지원도구-자동스냅, 트래킹 필터, 동적 ZOOM		
	3일차	상세도 마무리 도구 - GRIP과 각종편집			도면정보 첨가 및 분류 - Dimension, Hatch, Layer		
	4일차	도면관리 기초-Wizard, 프로파일, 브라우저			도면 공유연결 - XREF 매니저, 라스터 이미지 ISM		
	5일차	표준심벌 제작활용 -Block Attribute			Model Space, 도면출도관리		

3. 통신을 활용한 중장기 교육

○ 디스켓 또는 동영상을 이용한 PC기본과정

본 과정의 특징	별도의 교육시간을 할애하기 힘든 직장인들을 대상으로 함 컴퓨터를 업무에 활용하는데 필요한 지식과 기능의 터득	
교육대상	컴퓨터 입문자	
교육기간	5개월	
교육과정		
월	과 목	주 요 내 용
1	MS-DOS	MS-DOS 사용 기본지식 / 기본적인 명령어, 파일실습
2	WINDOWS 95 I	WINDOWS 95의 기능과 사용법 / WINDOWS 95에서 DOS 사용법
3	WINDOWS 95 II	
4	한글 3.0 I	프로그램개요 / 문서의 작성과 편집 / 특수기능 / 인쇄
5	한글 3.0 II	

○ 통신매체를 활용한 직장의 원가절감기법과정

본 과정의 특징	무리, 낭비, 불균형의 해결책 숫자에 자신을 갖게 하는 리더의 육성 원가의식의 고취, 사례에 대한 학습	
교육대상	생산현장의 관리자, 감독자, 직·반장급, 전 계층, 전 사원	
교육기간	5개월	
교육과정의 구성		
월	과 목	주 요 내 용
1	원가구성과 절감	원가란 / 원가계산의 이유 / 손익의 구분, 기회 원가
2	작업의 개선	작업의 속도 / 동작의 무리, 낭비 / 작업여유 / 생산성 관리
3	재료의 절약	재료의 낭비 / 가공의 정도
4	가동률의 향상	가동의 무리 / 준비단계의 최단축화 / 설비시간 당 적정 코스트
5	공기의 단축	공기의 무리 / 기계와 재료의 위치 / 생산대수의 레이아웃

○ 통신을 활용한 판매사 3급자격과정

본 과정의 특징	유통업체에서의 경영과 판매·구매·재고관리 등 관리업무를 담당하는 자격과정	
교육대상	판매담당자, 유통업 종사자, 매장관리자	
교육기간	4개월	
교육과정의 구성		
월	과 목	주 요 내 용
1	유통상식	소매업의 사회적, 경제적 역할, 소매업을 비롯한 유통기구, 소매업의 형태
2	판매기술과 사무	고객심리와 접객판매기술, 접객의 기본지식, 상품진열과 조명의 기초
3	상품지식 I	상품지식과 상품분류, 판매원과 상품지식, 의류/의복/양품/한복/침구...
4	상품지식 II	신선식료품/정육, 생선, 청과물 관리/가공식품/내구소비재/가정용품...

4. 조기퇴직자를 위한 재취업 프로그램

	훈 련 내 용
1	직업능력 자가진단 워크샵
2	직장탐색 세미나
3	구직 워크샵
4	감정평가사 과정
5	고압가스취급 기능사 과정
6	공인노무사 과정
7	관광통역가이드 과정
8	광고도장기능사 과정
9	국내여행안내인 과정
10	귀금속 가공기능사 과정
11	도로교통안전관리자 과정
12	도배사 과정
13	독서교육지도자 과정
14	디스플레이 과정
15	레크레이션지도자 과정
16	마케팅리서처 과정
17	물류관리사 과정
18	미용사 과정
19	법정관리인 과정
20	보석감정기능사 과정
21	보육교사 과정
22	보일러 취급·시공 과정
23	부동산중개인 과정
24	사무관리실무 과정
25	사무정보기기응용기사 과정
26	산업안전관리기사 과정
27	산업위생관리기사 과정
28	세탁기능사 과정
29	실내건축 기능사 과정
30	안경사 과정
31	워드프로세서 기능사 과정
32	원예종묘기(능)사 과정
33	의장기사 과정
34	인터넷 정보검색사 과정
35	제과·제빵사 과정

	훈 련 내 용
36	조경기능사 과정
37	조리사 과정
38	조주기능사(칵테일) 과정
39	주택관리사 과정
40	특수가스용접기능사 과정
41	판매사 과정
42	포장디자인 과정
43	환경기사(대기수질) 과정

이상의 교육프로그램은 교육부의 『조기퇴직자를 위한 직업교육 프로그램 개발』에서 재구성한 것이다. 노총 중앙교육원에서도 최근의 사회경제적 변화와 관련된 실업자 또는 조기퇴직자들을 위한 교육프로그램을 마련해 운영하는 것이 필요하다.

구체적인 프로그램 개요 및 내용은 이 가운데 한가지만을 선별해 아래에 제시한다. 이상의 교육과정에 대한 자세한 내용개관은 『조기퇴직자를 위한 직업교육 프로그램 개발』 <제2부, 프로그램집>을 참고하기 바란다.

프로그램 개요 및 내용의 예 - 인터넷 정보검색사 과정

○ 개요

현재 인터넷관련 인증시험에는 한국정보통신진흥협회에서 주관하는 ‘인터넷인증시험’과 한국생산성본부에서 주관하는 ‘정보검색사 자격인증시험’이 있고, 교육소프트웨어진흥센터에서 지난해부터 실시하는 인터넷전문가인증시험을 개정한 인터넷실용능력평가시험(IPCT) 등 세가지가 있다. 이 중에서 인터넷정보검색사는 기업 및 개인에게 필요한 일반적인 정보검색을 수행할 수 있는 인력에 대한 선발기준을 제시하는 시험으로, 정보화시대에 산업생산성 향상과 경쟁력 강화의 수요에 부응하는 산업·비즈니스 전문 정보검색 인력을 양성하고자 한다. 시험은 1·2차로 이루어져 있고, 인터넷정보검색사시험 1차시험은 11월경에, 2차 시험은 12월경에 있다.

○ 교육목적

정보사업분야에 관심이 있는 조기퇴직자가 기업, 개인에게 필요한 일반적인 정보검색뿐만 아니라 전문분야(법조, 의학, 상품, 특허, 질병 등)의 정보를 검색할 수 있는 능력을 개발하고, 민간자격인 인터넷정보검색사 자격증을 취득할 수 있도록 도와주기 위한 프로그램이다.

○ 교육대상

정보사업분야에 관심있는 자

○ 교육기간

총 120시간

○ 교육내용

교과목	주요교육내용	세부교육내용	방법	시간
인터넷 일반	인터넷의 개념	-인터넷의 정의 -우리나라의 인터넷 망	강의 실습	20
	네트워크의 기초	-개념 -네트워크의 종류 -통신 및 교환의 원리	강의 실습	
	인터넷의 주소체계 및 관련단체	-인터넷 주소 체계 -관련단체	강의 실습	
	인터넷 자원 및 구조	-인터넷 연결방식 -인터넷 자원 -인터넷 비즈니스 -인터넷 구조	강의 실습	
	정보통신 윤리(네티켓)	-인터넷 사용예절 -인터넷의 특성 및 문제점 -통신규제	강의 실습	
전산 망 관련 법률	개인정보보호	-통신비밀보호법 -공공기관의 개인정보보호 에 관한 법률	강의 실습	20
	저작권 관련법	-컴퓨터 프로그램 보호법 -저작권법	강의 실습	

○ 운영상의 유의사항

인터넷 인증시험은 인터넷에 대한 능력 평가의 기준을 제시하고 관련 인력을 효율적으로 수급하기 위한 객관적인 평가자료를 목적으로 만든 시험이므로, 이 시험은 인터넷 이용자와 전문가에 대한 객관적이고도 정형화된 평가기준으로 사용될 수 있으나, 이에 대한 검토가 필요하다.

비록 검토가 필요할 지라도 한국정보통신진흥협회의 150개 회원사들에서 이 민간자격 인증을 가진 사람을 우대할 방침을 세우고 있어, 인터넷인증시험에 대한 수요는 증가할 것이다.

5. 교육훈련 세부계획의 예

1) 훈련계획총괄

순 위	훈련프로그램	회 수	시 간	인 원	실시기간	소요예산			
						계	위촉수당	수용비	재료비
계		6		100		4,465,000	2,720,000	595,000	1,150,000
1	AutoCAD I	1	24	15	5/11-15	663,000	408,000	105,000	150,000
2	AutoCAD II	1	24	15	5/18-22	663,000	408,000	105,000	150,000
3	CAD/CAM I	1	24	15	6/08-12	663,000	408,000	105,000	150,000
4	CAD/CAM II	1	24	15	6/15-19	663,000	408,000	105,000	150,000
5	CNC선반	1	40	15	9/21-31	980,000	680,000		300,000
6	WINDOWS 95	1	24	25	10/5-09	833,000	408,000	175,000	250,000

6. 직종별(코스)별 교육훈련 세부계획

가. AutoCAD I

1) 교육훈련 목적

근로자들에게 AutoCAD에 관한 기초교육을 통하여 산업의 자동화에 능동적으로 대처하고 작업능률을 향상시키고자 함

2) 교육훈련기간 및 인원

- 기간 : 98, 5, 11 - 5, 15
- 인원 : 15명

3) 수강대상자 : 관련산업체 6개월 이상 재직자4) 교육훈련내용<앞의 교육훈련 계획참조>

구분	교육훈련 내용	시간	비 고
계		24	
이론 및 실기	AutoCAD의 개요	5	
	2차원 드로잉	10	
	편집 및 조회	9	

5) 소요예산 : ₩ 663,000

- 위촉수당

- ▷ 강의 수당 : 7,000 * 24H = 168,000
- ▷ 행정 수당 : 3,000 * 24H = 72,000
- ▷ 연구지원비 : 7,000 * 24H = 168,000

- 수용비 수수료 : 7,000 * 15 = 105,000

- 실습재료비 : 10,000 * 15 = 150,000

저자 약력

- 주요약력

- 서울대 사회과학대 경제학과
- 미국 밴터빌트대 경제학 박사
- 현 한국노동연구원 연구위원

- 주요저서

- 한국의 여성노동시장('92)
- 한국의 노동이동('93)
- 한국의 실업구조와 신인력정책('94)

한국노총의 능력개발사업 추진을 위한 조사연구

1998년 4월 28일 인쇄

1998년 5월 8일 발행

발행인 朴 仁 相

발행처 한국노동조합총연맹
주소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
 (代) 02-761-4526

등록 81. 8. 21 (13-31호)

인쇄 부국문화인쇄사
 (代) 02-268-9254

가격 : 7,000원