

녹색성장시대의 국가인적자원정책의 방향과 추진체계

진 미 석

2009. 5

녹색성장시대의 국가인적자원정책의
방향과 과제

진 미 석¹⁾

< 목 차 >

I. 왜 인적자원개발인가? 3

II. 환경의 변화와 인적자원개발 5

III. 주요국의 인적자원정책의 핵심 트렌드 10

IV. 한국의 인적자원개발의 현황과 과제 14

V. 인적자원정책의 추진체계의 현황 23

VI. 인적자원개발추진체계의 개선방안 32

참고문헌 40

1) 한국직업능력개발원 신성장인재연구실 선임연구위원 (e-mail : diana@krivet.re.kr)

I. 왜 인적자원개발인가?

- 60년도에 국민1인당 GDP가 100불도 채 되지 못한 한국이 소득 1만 불 수준으로 성장한 것은 35년 후 1995년이었음. 이와 같은 빠른 경제성장속도는 ‘한강의 기적’이라는 용어가 어색하지 않을 만큼 세계적으로 경이로운 기록이었음.
- 이와 같은 빠른 경제성장은 한국을 둘러싼 국제환경적인 조건, 적절한 경제성장정책, 적극적인 과학기술정책 등 다양한 요인들이 작용한 결과라고 할 수 있음.
- 그러나 이 모든 정책을 가능하게 했던 것은 한국인의 우수한 인적자원이며 인적자원을 적절하게 양성하고 활용해 온 교육과 인적자원정책이라고 해도 과언이 아님.
- 6-70년대의 경공업중심의 수출기반의 성장, 7-80년대의 중화학중심으로 경제도약, 90년대의 IT 기반의 경제활성화 등, 경제발전의 각 단계마다 풍부한 인적자원, 교육에 대한 국민들의 열망을 바탕으로 인적자원정책은 경제성장을 위해 필요한 적절한 형태의 양성체계를 제공하였다고 할 수 있음.
- 건국직후부터 시행된 초등학교 보편화, 실업계 고등학교 중심의 직업교육, 직업훈련기관중심의 직업훈련, 공과 대학 확충을 통한 이공계 인력 양성, IT인력양성 등은 전반적으로 한국의 인적자원정책은 경제발전정책과의 조화로운 조응을 해 왔다고 평가할 수 있음.
- 1990년도 후반 IMF 금융사태로 충격적으로 드러나게 되기는 했으나 소득 1만 5천불에서 2만 불로 넘어갈 단계부터, 한국의 경제는 새로운 발전 모형을 찾아야 하는 사회경제발전의 패러다임 전환기를 맞았다고 할 수 있음.
- 선진국의 상품과 서비스를 단시간에 싼값으로 모방하는 단계에서, 스스로 새로운 상품과 서비스를 경쟁력 있는 가격으로 창출해야 하는 단계에 직면하게 됨.
- 명실상부한 선진국가의 경제 및 사회발전 모델 으로의 도약하여야 할 상황이 됨.
- 경제적인 환경변화뿐만 아니라, 경제성장이 진척되면서, 저출산-고령화, 계층 간의 사회경제적 양극화 등 경제외적인 환경변화도 수반되고 있음.
- 경제 환경적인 변화, 글로벌화, 사회적인 환경변화에 대응하면서 선진국가로 발전하기 위해서는 교육 및 인적자원개발의 모델 역시 질적인 변환을 해야 할 시점임.
- 특히, 지식기반경제로 경제가 고도화됨에 따라서 첨단 기술의 개발, 지식서비스 활성화 등이 국가경쟁력에 있어서 핵심적인 요소가 됨에 따라, ‘사람’, 즉 ‘인적자원의 질’을 어떻게 확보해야 할 것인가는 선진국의 공통적인 핵심의제로 떠오르게 됨.
- 사람의 지식과 기술이 더욱 중요해지는 경제성장 모델일수록, 우수한 인적자원을 보유하고 있는 한국에서는 다시 한 번 세계가 놀랄만한 도약을 할 수 있는 좋은 기회를 갖게 되는

것이며, 이에 따라 효과적인 인적자원정책은 국가경쟁력의 핵심적인 정책영역이 될 수 있음.

○ 특히, 최근 ‘녹색성장’이라는 현 정부의 사회발전 key word는 인적자원정책의 중요성을 더욱 부각시키고 있음.

- 녹색성장(green growth)은 다양하고 복합적인 의미를 띄고 있으나 에너지 재생, 환경보존 등 녹색산업 및 기술의 발전을 통한 새로운 성장 동력을 찾고자 하는 녹색성장 전략은 녹색기술분야의 지식과 기술의 발전을 요구하는 동시에, 환경친화적인 능력과 태도와 지식을 요구하기 때문에 이를 양성하는 인적자원정책의 강화가 필연적일 수밖에 없음.

○ 미국의 금융위기에서 촉발된 세계적인 경제위기상황은 수출의존도가 높은 한국의 경제에도 상당한 타격을 주고 있음.

- 전연령에 걸쳐 실업자가 급격히 증가하고 있어, 일자리를 잃은 이들의 인력활용과 역량유지가 중요한 정책과제로 대두됨. 당장 실업자, 잠재실업자들을 위해 직업능력개발지원이 완충적인 역할을 할 수 있어, 인적자원정책의 중요성이 커지고 있음.

○ 국가발전 전략으로서의 인적자원개발의 중요성이 더욱 강화되고 있는 시점에서 인적자원정책의 방향과 전략을 제안하고, 인적자원정책의 추진체계를 논의해 보고자 함.

- 그간 인적자원정책의 추진근거가 되어 온 인적자원개발기본법의 폐지가 심도 있게 논의되고 있고, 종합적인 인적자원개발정책의 주요수단인 국가 인적자원위원회가 이미 폐지된 상황이므로 인적자원정책의 향후 방향과 추진체계에 대한 방안을 모색하는 것은 매우 긴요한 작업이라고 판단됨.

- ‘인적자원’, ‘인적자원개발’의 중요성이 더 강화되는 시점에서 인적자원정책에 대한 강조와 종합적인 접근이 오히려 약화되는 모순적인 상황에 도래하게 한 것은 여러 가지 요인이 있을 수 있으나, 그간 인적자원개발정책에 관련한 전문가, 정책담당자들의 ‘국가전략의제화(national policy agenda)’, ‘공론화’, ‘대중화’, ‘여론화’에 실패한 것이 중요한 요인이 된다고 판단됨.

- 이에 따라 이 원고에서는 인적자원개발정책¹⁾의 중요성에 대한 확인과 공유를 하는 동시에, 실천적인 입장에서 인적자원정책의 조직체계와 운영에 대한 일단의 아이디어를 제시하고자 함.

1) 뒤에서 인적자원개발기본법 검토에서 볼 수 있듯이 공식적인 명칭은 인적자원개발정책이나, 본 연구에서는 인적자원정책과 혼용함. 이는 약칭함에 따르는 편의성뿐 아니라, 인적자원개발정책이 ‘개발’, 곧 ‘양성’에 초점을 두고 있다는 오해를 피할 수 있다는 내용적인 측면의 장점을 갖고 있다는 판단에서 비롯한 것임.

II. 환경의 변화와 인적자원개발

□ 지식기반-혁신주도형 성장전략의 중요성

- 일본, 미국 등 기술선진국과 개도국 사이의 샌드위치 상황의 한국 경제에 첨단기술과 인적자본을 기반으로 한 **혁신주도형 성장전략의 중요성** 부각
- 인적자원과 지식·정보가 국가경쟁력의 원천으로 부상
 - ※ 우리나라 지식국력을 1로 했을 때 미국의 지식국력지수는 17.0, 일본은 7.4, 독일은 4.0(한국교육학술정보원, '05)
 - ※ 1인당 총자산(자연자원+상품자원+무형자본) 규모: 한국 25위, 스위스 1위, 미국 4위, 일본 6위(세계은행, '05.9)
- 2020년까지의 잠재성장을 추정 결과에 따르면 노동과 자본의 성장기여도는 계속 낮은 수준을 유지할 전망
 - 5%대 잠재성장을 위해 **총 요소생산성(인적자본과 기술혁신 등에 의해 달성될 수 있는 성장기여도) 증대 필요**

□ 녹색성장의 중요성 부각

- 녹색성장(Green Growth)의 의미는 복합적이나, 이명박 정부의 핵심 전략으로서 녹색성장은 경제와 환경이 상생하는 성장모델로서 녹색기술에 입각한 신성장동력 창출.
 - 녹색성장 역시 지식기반 경제의 진화된 형태이며, 녹색기술분야의 첨단 지식과 기술의 발전이 매우 중요하게 대두됨.
- 녹색성장모델의 필연성
 - 고유가로 대표되는 자원위기와 기후변화로 상징되는 환경위기에 동시에 직면
 - 자원, 환경위기의 시대를 맞아 환경이 미래 국가경쟁력의 핵심으로 대두
 - 자원, 환경위기의 시대에 자원빈국의 상황인 선진일류국가를 지향하는 한국으로서 녹색성장은 불가피한 선택
- 녹색성장 모델의 출현은

- 신규로 창출되는 녹색기술 및 녹색직업 인력양성의 필요성,
 - 비녹색산업(기술)이 녹색산업화 됨에 따른 근로자의 직업능력개발,
 - 소비자, 기업, 근로자들의 환경의식 제고 등
- 인적자원정책과 관련하여 새로운 과제를 요구하게 됨.

□ 저출산·고령화에 대응한 인적자원개발

○ 총인구의 감소와 고령화

- 1983년 합계출산율이 인구대체수준 이하로 하락한 후 20여 년간 저출산 현상 지속, 특히 외환위기 이후 2001년부터 초저출산 사회 진입
- 평균수명 연장으로 65세 이상 노인인구는 지속적으로 증가, 2005년 전체인구의 9.3%를 차지
- 중위 연령이 1960년 19세에서 2005년 현재 35세 2050년에는 56.7세로 전망

○ 저출산·고령화에 따른 국가경쟁력 약화 및 삶의 질 저하 초래

- 생산가능인구의 감소 및 평균 근로연령 상승, 저축·소비·투자 위축 등으로 경제 활력 저하와 국가경쟁력 약화를 초래할 전망
 - ※ IMF 분석에 따르면, 1인당 실질GDP는 생산가능인구 1% 증가 시 0.08%p 증가하며, 노인인구가 1% 증가할 경우에는 0.041%p 감소함.
- 저출산, 고령화는 개인과 가족의 삶의 질에도 영향
- 젊은 세대는 노인부양과 자신의 노후대비 부담으로 경제적 어려움 가중
- 노인 세대는 평균수명은 길어진 반면 소득과 건강상태의 불안으로 삶의 질 저하
- 생산가능인구가 부담해야 할 유소년부양비와 노년부양비는 2005년 39.4%에서 2030년 55.4%로 증가할 전망이다.
 - ※ 2005년 생산가능인구 7.9명당 노인 1명 부양, 2030년 2.7명당 노인 1명, 2050년에는 1.4명당 노인 1명 부양

<표 1> 부양비 및 노령화지수 추이(단위: %)

구분	2005년	2010년	2020년	2030년	2050년
총 부양비	39.4	37.2	38.9	55.4	88.8
유소년부양비	26.8	22.2	17.2	17.7	16.8
노년부양비	12.6	15.0	21.7	37.7	72.0
노령화지수	47.3	67.7	125.9	213.8	429.3

주: 노령화지수=(65세 이상 인구/0~14세 인구)×100

자료: 통계청

※ 우리나라는 고령화가 유례없이 빠르게 진행 중이나, 이에 대한 사회경제적 준비가 미

흡하여 고령화로 인한 문제가 이상의 예상보다 더 커질 가능성도 있음.

- 중고령자의 인생후반을 지원하는 교육 및 훈련정책이 요구되며, 인적자원의 질 제고를 통한 노동력 부족 해소 정책, 여성인력 등 덜 활용된 잠재인력을 적극 개발 활용의 필요성

□ 인력의 글로벌 이동의 심화

- 경제의 글로벌화에 따라 인적자원의 글로벌 이동이 심화됨.
 - 우리나라 근로자의 해외진출과 외국인 노동자의 국내진출이 확대되고, 국내 기업의 외국투자 증가
 - 인구 중 외국인 비율: 한국 0.2/일본 1.1/OECD평균 5.7(1995)→한국 0.9/일본 1.5/OECD 6.8(2005)
 - 2008년 예상 연간 출입자수 5,000만 명, 체류외국인 120만 명
- 고급인재의 국제적 이동의 증가에 따른 고급인력 유출 증가
 - 보다 나은 환경과 대우를 위한 고급인재의 국제적 이동(international mobility of highly skilled)은 전 세계적으로 보편적인 추세로 되고 있음.
 - 고급인력의 해외유출 현상이 증가하고 있는 추세

<표 2> 미국박사의 학위취득 5년 이후 미국체류비율(%)

연도	1987/88	1990/91	1992/93	1994/95	1996	1998
비율	17	11	9	15	21	34

자료. 진미석외(2007)해외고급인력활용의 다변화 방안. 한국직업능력개발원

- 다문화 현상 확산
 - 해외 신부의 유입에 따라 국제적인 결혼의 증가지속, 외국인 노동자의 유입 가속화, 새터민의 증가 등으로 인하여 한국사회는 점차 다문화화되어 가고 있음.
 - 2005년도 전체 혼인건수에서 국제결혼이 차지하는 비율이 13.6%(43,121건)에 이르고 있음 (외국인 국적취득건수 17,461건, 외국인 노동자 804,500명).
- 인력의 글로벌 이동에 대응할 수 있도록 인적자원정책의 글로벌 관점과 전략이 요구됨.

□ 양극화의 심화와 HRD

- 양극화가 심화됨에 따라 취약계층간의 복지를 통한 사회통합정책의 필요성 증가
 - 현재 한국의 수준: 이미 한국의 양극화가 상당한 수준임.
 - 지니계수: 이미 OECD 평균 수준 넘어섰고(한국 31.6), 상대적으로 불평등한 나라군에 속함.
 - ※ 지니계수에서 한국보다 불평등한 나라: 영국, 스페인, 뉴질랜드, 그리스, 포르투갈, 미국, 폴란드, 터키, 멕시코 등
 - ※ 지니계수에서 한국보다 평등한 나라: 일본, 호주, 아일랜드, 캐나다, 헝가리, 독일, 프랑스, 벨기에, 스위스, 핀란드, 노르웨이, 룩셈부르크, 체코, 오스트리아, 스웨덴, 덴마크 등
 - 양극화가 진행됨에도 불구하고 복지확충은 미흡
 - 총 사회복지 지출 수준을 보면 GDP 대비 6.1% 수준으로 OECD 평균 20.9%에 크게 미치지 못하고 있음(OECD 30개국 중 최하위 수준, '01년 기준).

<표 3> 사회복지 지출 수준 비교

	총 사회복지 지출	근로소득 지원	공적의료 지출	비의료 사회복지서비스 지출
한국(%)	6.1	1.0	3.2	0.3
OECD(%)	20.9	4.8	5.8	1.7
한국의 OECD국가 내 순위	30/30	29/30	29/30	29/30

자료: 박준식 외(2006)

- 소득 수준에 따라 교육, 인적자본 투자 격차 발생하고, 소득 계층 간 인적자본 투자 격차가 다시 소득 양극화를 심화시킴.
 - ※ 교육비 지출(소비지출 비중, '05): 소득 1분위(최저소득층) 8.5%, 소득 10분위 13.4%
 - ※ 소득계층별 월평균 교육비 지출('05): 소득 1분위 7.8만 원, 소득 10분위 52.3만 원
- 평생학습 참여율이 21.6%로 OECD 주요 국가 중 최하위 수준인 가운데 실제 참여도 계층에 따라 불균등
 - 평생학습 참여기회가 사무 관리직, 고학력, 20~30대 연령층에 집중, 저학력 · 저숙련 · 중고령자의 평생학습 참여 제한

<표 4> 성인의 평생학습 참여율 국제 비교

구분	핀란드	덴마크	영국	한국	OECD 평균
평생학습참여율(%)	56.8	55.7	43.9	21.6	35.6

자료: OECD(2005). Education at a Glance; 통계청(2004). 「사회통계조사보고서」

- 인적자본투자가 가장 확실한 양극화 해소 방안: 정부 관련 지출 중 교육비 지출이 소득분배 개선효과가 가장 높은 것으로 조사

<표 5> 정부지출에 의한 소득분배 개선 효과(조세연구원, '06. 1.)

구분	교육비	의료비	주거비
지니계수 변화율(%)	7~8% 대	4% 대	3% 대

Ⅲ. 주요국의 인적자원정책의 핵심 트렌드

□ 핵심고급인적자원 확보 정책

- 초·중·고 수학과학의 강화와 대학의 R&D 지원강화, 해외고급인력확보를 통한 우수과학기술인력의 확보로 집약됨.

- ※ 미국 경쟁력강화방안(American Competitiveness Initiative, ACI, 2006년)
 - “인재와 창의성 면에서 세계를 선도(Leading the World in Talent and Creativity)”
 - 국가 혁신의 3대 의제로 인재(Talent)/ 투자(Investment)/ 인프라(Infrastructure) 영역 설정

<ACI의 주요내용>

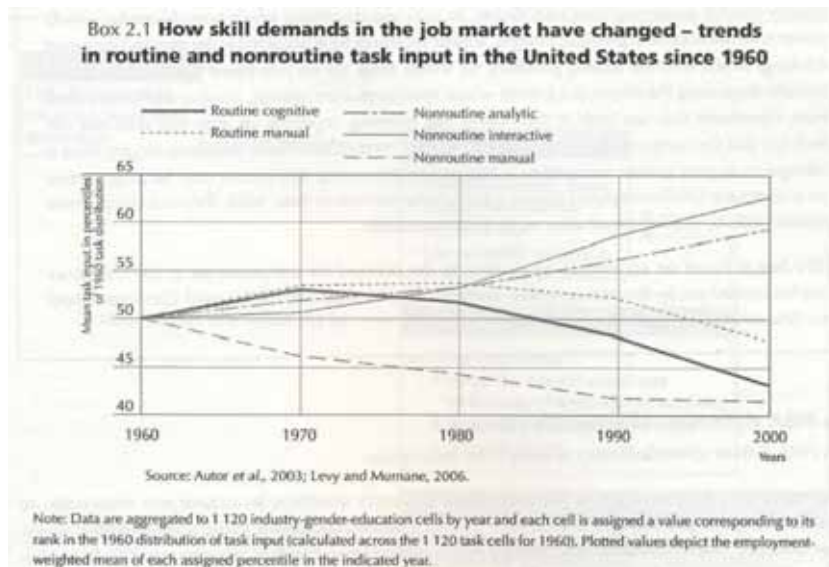
- 연구개발(R&D) 투자의 확대와 조세지원 강화
- 수학과학교육의 강화하여 우수한 과학기술 분야의 인재를 개발
- 연간 80만 명에게 훈련기회를 제공할 수 있도록 직업훈련 체계 개선
 - '07년부터 연간 3,000달러까지 근로자가 원하는 직업훈련을 자율적으로 선택하여 받을 수 있는 경력발전계좌(Career Advancement Accounts) 계획 추진
- 세계로부터 가장 뛰어난 과학기술 인재들을 영입하여 유지하기 위한 이민제도의 개혁

- 해외인재유치를 위한 전략
 - 해외 인재 유치: 중국 유학 고급인재 귀국사업 ‘녹색통로’ 건설(처우·배우자취업·자녀교육 대책 등 포함, '07.4), 일본 연간 2천억 원 투자로 개도국 인재 흡수 추진(종합과학기술회의, '05.12.)
 - 글로벌 최고(Top-notch) 인재 육성: 싱가포르의 해외 명문대학 유치('08년까지 10개 대학 유치, '06년 9개 대학 유치), 일본의 학문분야별 세계 수준 연구거점 형성 21세기 COE(Center of Excellence) 프로그램

□ 기초역량개발과 평생학습강화를 통한 국가인적자원의 고도화

- 지식기반사회에서는 단순반복적인 지식이나 기술은 점차 감소하고 창의적이고 상호작용적인 지식과 기술이 지속적으로 증가
 - 기계적 지적 기술(Routine-cognitive): 1970년 이후 지속적인 감소
 - 기계적 육체적 기술(Routine-manual): 1960년 이래 지속적인 감소
 - 비기계적 육체적 기술(nontoutine-manual): 지속적 감소
 - 비기계적 분석기술(nonroutine-analytic): 지속적 증가

- 비기계적 상호작용기술(nonroutine-interactive) 지속적 급격한 증가



[그림 1] 미국 노동시장에서의 숙련수요의 변화

- 지식기반사회에 적응하기 위한 메커니즘으로써 평생학습과 근로자의 직업능력개발을 지원

<미 노동부 Office of 21st Century Workforce>

“미국의 21세기 근로자들은 21세기 경제의 변화에 적응해야 한다. 이 변화는 모든 산업의 근본적인 변혁을 포함하며, **모든 근로자들에게 고도의 기술과 고등교육을 요구하게 된다.** 21세기 근로국은 모든 근로자들이 이러한 변화에 적절하게 대응할 수 있도록 지원하고자 한다.”

- Workforce Investment Act: 모든 근로자의 직무역량을 강화하고 고용을 촉진시키기 위한 통합적(One Stop Service), 수요자 중심의, 서비스를 제공하는 제도 구축

- 영국의 평생학습정책

- DIUS: Department of Innovation, University, and Skills

“우리 국민의 기술을 최대한으로 개발하고, 세계수준의 연구개발을 수행하고 지식과 기술을 혁신적이고 경쟁적인 경제를 만들기 위하여 활용할 때, 빠르게 변화하는 사회에 적응할 수 있다.”

- 학습계좌제, LearnDirect: 학습지원 안내망 등 다양한 평생학습촉진정책을 제공하고 있음.

○ Learn Canada 2080: 평생학습을 통한 인적자원 개발 촉진 정책

- 우수한 교육을 받은 인적자원은 21세기 활발한 지식기반 경제, 진보적이고, 지속 가능한 성장 사회, 모든 캐나다인을 위한 개인 성장의 기회로 연결되어 있음을 강조
- 국민의 문해력 제고, 고등교육의 역량 제고 정책

□ 취약계층의 직업능력개발과 학습을 통한 학습복지 강화

○ 최선의 복지는 인적자원개발(learnfare), 곧 사회 통합적 관점에서의 인적자원개발정책의 필요성

- 영국: 고등교육과 평생교육 기회 확충을 통해 양극화 문제 완화
- 영국 정부는 소수의 고숙련 근로자와 대다수의 저숙련 근로자로 양극화되는 경향이 영국의 경쟁력을 정체시키고 있다는 문제의식 하에 90년대 말부터 적극적으로 다양한 교육훈련 시스템 및 정책에서의 변화를 시도해 왔음.
- 경쟁력 제고를 위한 시장 중심적 성격을 강하게 갖지만, 경쟁력 제고의 제약 요인으로 작용하고 있는 취약계층에 대한 적절한 대책을 통해 사회 전체의 인적자원개발을 활성화하고 있음.
- 정책 수립 및 추진 과정에서 이해관계자 간 협조 체제 구축을 전제로, 취약 계층의 인적자원개발에 대해 생애 단계별로 통합적으로 접근하고 있음.
- 취약 계층의 정보 제약, 시간 제약, 금융 제약을 완화시킬 수 있는, 폭넓고 치밀한 통합적 네트워크의 구축 및 운용을 시도하였음.

□ 녹색직업을 위한 인적자원개발

○ Green Jobs 창출 및 지원

- 지난 미국 대선에서 유력주자들인 오바마, 클린턴, 메케인의 유일한 공통점이라고 칭할 만큼, 이들 모두가 Green Job을 주장함. 이처럼, Green job movement는 중요한 정책의제내지 정치 의제가 됨. 오바마는 대선캠페인 의제로 녹색산업에 투자함으로써 500만 이상의 일자리를 창출할 수 있다는 전망을 제시함.

○ Green Jobs Act 2007 :

- 구체적인 정책으로 WIA(인적자원투자법)의 수정조항으로 Green Jobs Act(GJA)가 통과되어 에너지 관련법안의 일부로 포함. 연간 1억5천만 불을 승인하였음.
- GJA에서는 녹색직업이 어느 정도로 창출될 것인지, 어떤 기술이 필요한 것인지에 대한 연구, 특히 취약계층(근로자, 실업자, 빈곤층, 퇴역군인) 대상 녹색 직업기술을 위한 직업훈련

강화를 위한 파일럿 프로그램을 운영할 것을 제안

IV. 한국의 인적자원정책의 현황과 과제

1. 인적자원정책의 현황

□ 기존인적자원개발 패러다임: 대학진학형 인적자원개발

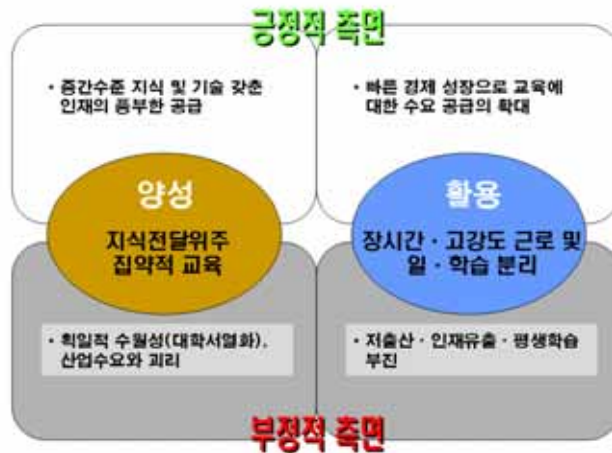
- 양성측면에서는 초중등 단계에서의 과도한 교육투자와 고등교육 및 직업세계단계에서의 학습에 대한 저투자로 특징지어짐.
 - 중간수준의 지식 및 기술을 갖춘 인재의 풍부한 공급으로 급속한 경제성장을 뒷받침해온 긍정적 측면이 있었음.
 - 그러나 어떤 대학에 진학했는지가 생애에 걸친 노동시장 성과를 좌우하며, 'second chance' 부재에 따른 문제점 등이 존재
 - 초중등교육의 사교육 의존도 과다, 대학교육의 질 저하, 과잉교육(하향취업), 학벌사회의 폐해, skill 미스매치, 청년실업(유휴인력 과다), 중장년층의 실업 문제에 대한 대처 미흡, 사오정, 고령화 문제의 심화 등의 부작용이 발생
- 활용측면에서는 한정된 인력의 장시간근로로 특징지어짐.
 - 장시간 근로는 산업계의 인력 수요에 대한 유연한 대응을 가능하게 한 긍정적 측면이 있음.
 - 그러나 과도한 장시간 근로는 생산성을 떨어뜨리고 잠재인력의 활용을 저해하는 부작용을 초래한 측면도 있음.

2. 인적자원정책의 새로운 패러다임

□ 새로운 인적자원개발의 패러다임: 창조형·평생직업형 HRD

- '선진국 추격형' 경제에 부응하는 중급인력의 대규모 양성체계에서 '글로벌 선도형' 경제에 걸맞은 혁신주도형 인재양성체계의 혁신

Old Paradigm의 특징



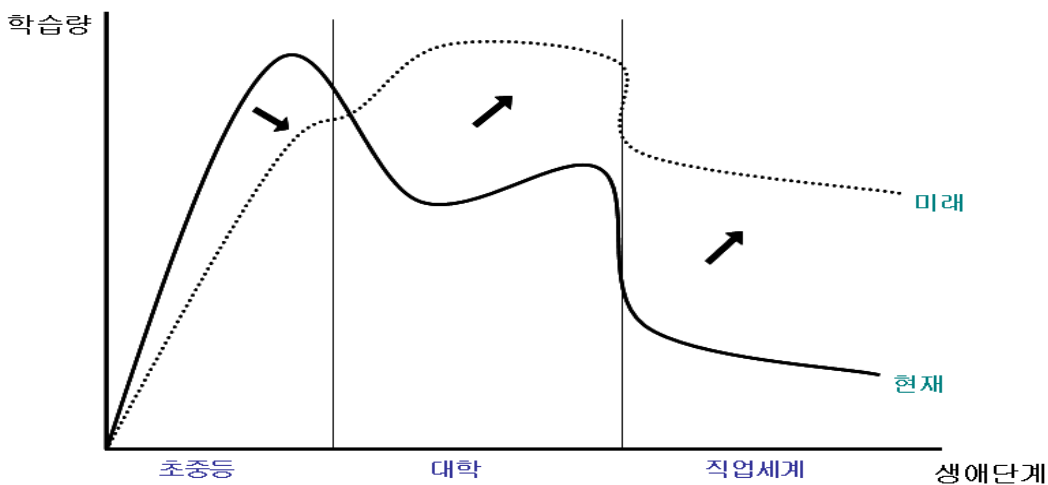
[그림 2] old HRD paradigm의 특징

출처: 진미석외(2007)미래전략적 인적자원정책의 방향과 과제

일반적 능력을 가진 ‘평균인’의 대규모 양성에서 다양한 전문분야의 특화된 인재 양성

- 학습의 양과 반복적인 연습을 통한 평균인의 대규모 양성이 아니라 여러 전문분야에서 글로벌 인재를 양성할 수 있도록 다양성과 수월성을 바탕으로 하는 인적자원 양성

학령기 인구의 ‘대학진학 위주 양성체계’에서 전 생애에 걸친 평생학습을 통한 ‘양성-활용의 연계 체계’ 구현



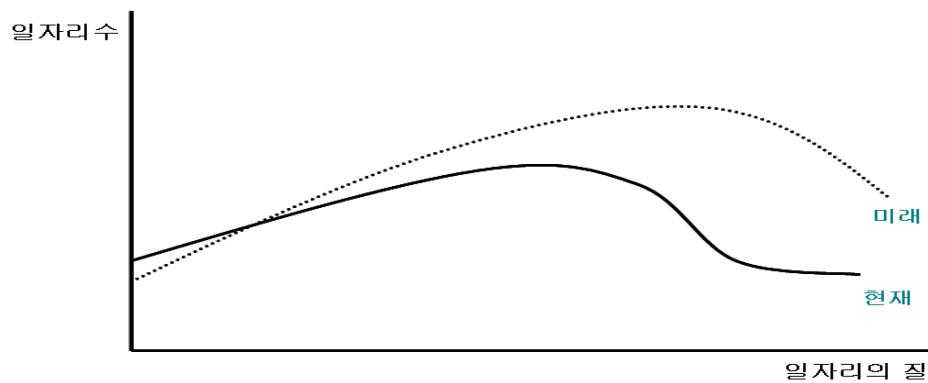
[그림 3] 인적자원 양성 혁신과 학습의 질 제고

- 학령기의 대학진학 위주 학습에서 평생에 걸친 생애학습으로 강조점이동
- 초기 인적자원의 양성에 대한 투자 집중으로부터 성인기 포함 전 생애 학습을 위하여 투자를 고르게 안배

학습과 일의 단선적·분절적 양상으로부터 학습과 일의 병행 시스템 구축

- 학습→일로의 단선적이고 분절적인 형태가 아니라 생애 전 단계에 걸쳐 학습과 일이 상호작용하고 교류할 수 있는 학습과 일의 연계 시스템 구축

□ 인적자원의 활용 혁신과 노동의 질 제고



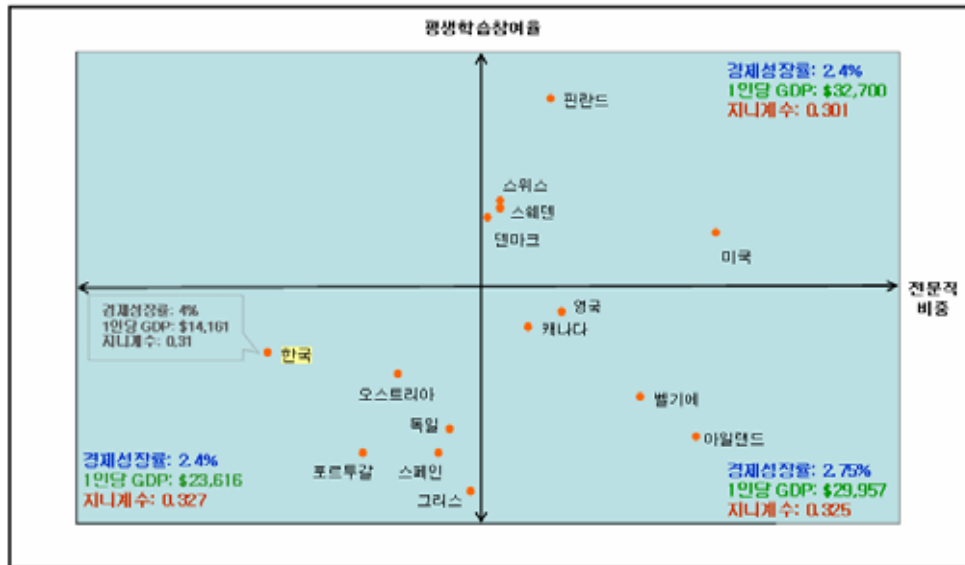
[그림 4] 인적자원 활용 혁신과 노동의 질 제고

잠재 인적자원의 적극 개발을 통한 고용율 제고

- 인적자원의 부가가치 제고를 위한 근로 여건 조성
- 양성된 인적자원의 질적 활용을 위한 글로벌 환경 조성
- 양성된 인적자원의 질적 활용을 위한 글로벌 환경 조성

평생학습 활성화와 전문직 일자리의 취업 확대

○ 선진국형 인적자원 양성 및 활용 혁신



[그림 5] OECD 각국의 평생학습참여율 및 전문직 비중

- 평생학습 참여율과 전문직 비중 모두 높은 1분위 면에 속한 미국, 핀란드, 스웨덴 등은 1인당 GDP가 평균 3만2천 여 달러로 가장 높고, 지니계수는 0.301로 가장 낮음.
- 전문직 비중은 높으나 평생학습 참여율이 낮은 4분위 면에 속한 영국, 캐나다, 아일랜드 등은 1인당 GDP가 평균 2만9천 여 달러로 다소 떨어지며, 지니계수는 0.325로 나타남.
- 평생학습 참여율과 전문직 비중 모두 낮은 3분위 면에 속한 독일, 포르투갈 그리고 우리나라 등은 1인당 GDP가 평균 2만3천 여 달러로 다소 떨어지며, 지니계수는 0.327로 나타남.

□ NEW Paradigm과 OLD Paradigm의 비교

- 인적자원개발패러다임의 특성을 구 패러다임과 비교하여 제시하면 아래 그림과 같이 압축적으로 제시될 수 있음.

	Old Paradigm	New Paradigm
학습 시스템	<ul style="list-style-type: none"> ■ 단선적·분절적·경직적 학습체제 - 연령단계에 따른 단선 학습: 학습→일→은퇴 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 생애에 걸친 학습-일 병행 시스템 - 유연하고, 다양하고 열린 시스템
산업영역과의 연 계	<ul style="list-style-type: none"> ■ 교육영역의 독자성·폐쇄성 ■ 교육 내적 성장원리 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 산업 수요와의 연계
요구되는 인력	<p>산업화 시대</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 추격형, 모방형 경제구조 - 대규모 일반적인 능력을 가진 중급인력 양성 	<p>지식기반경제-녹색성장</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 혁신주도형 경제구조 - 다양한 전문 분야의 인재 양성 - 창의성과 다양성 - 근로자의 직업능력 향상 ■ 녹색기술및 산업인력 환경친화 역량
HRD 정책 focus (개념)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 학령기 인적자원의 양성에 초점 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 전 생애 단계의 국민 ■ 초기 인적자원 양성 - 청년기와 성인기의 인적자원 활용에 초점
노사관계 (교섭의제)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금과 근로조건 교섭 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사람 중심의 성장을 하기 때문 에 노 사관계 더욱 중요 - 숙련 교섭(skill bargaining)

[그림 6] 인적자원개발의 OLD 패러다임과 NEW 패러다임 비교

3. 인적자원정책의 전략적 과제

□ 녹색산업기술부문의 인적자원개발 강화

○ 녹색산업부문의 인력수요 전망

- 기술부문별 발전 수준 분석
- 부문별 인력수급 전망

※정량적 수급전망뿐 아니라 질적 수급전망의 필요성

○ 녹색기술 고급인력 양성과 활용 방안

- 친환경산업, 에너지 절약 산업, 재활용산업, 대체에너지 산업 등 각 부문별 기술수준별 요구되는 고급과학기술인력의 양성 방안 모색
 - ※ 녹색기술의 융합적 속성을 고려하여 학과 간 전공 간 융합을 촉진하는 HRD와 R&D 지원 정책
- 선진국의 핵심기술과의 격차를 고려하여 해외 고급인력을 적극 유치 활용
 - ※ 글로벌 핵심 고급과학기술인력을 국내 유치하는 것은 현실적인 한계가 많음. 해외인력과 공동프로젝트 글로벌 네트워크 구축을 통하여 우수인력과 기술을 활용. 특히 한인과학 기술인력의 네트워크 지원과 적극적인 활용이 요구됨.

○ 녹색직업을 위한 녹색직업능력개발시스템 도입

- 녹색직업의 수요에 부응할 수 있는 직업능력개발 프로그램 구성 및 운영
- 실직자, 재직 근로자들의 녹색직업능력개발 촉진

□ 녹색교육의 강화

○ 학교 내 녹색교육의 강화

- 교사 대상 녹색교육 연수 프로그램 개발 및 보급.
- 환경인지적 교육과정 개발
- 환경체험학습지원

○ 기업 내 녹색교육의 강화: 고용주, 근로자 대상의 환경교육 프로그램 개발 및 보급

○ 성인학습프로그램에서 환경교육프로그램의 도입 및 강화

□ 사회적 안전망으로서의 성인들의 학습과 직업능력개발 지원 정책 강화

○ 글로벌 금융위기로 촉발된 국내경제 위기 상황으로 인하여 실업자의 대량 증가가 예측됨.

- 특히, IMF 이후 급증한 자영업자들의 어려움은 가중되며, 이에 따라 폐업하는 자영업자들이 더욱 증가할 것임.
- 자영업의 포화상태로 인하여 기업의 구조조정으로 인하여 퇴출되는 인력들의 재취업, 재배치의 문제는 IMF 당시보다 더욱 심각한 상황이 될 것으로 전망됨.

○ 이에 따라 고용안정센터를 중심으로 가용한 다양한 서비스 기관들을 가동하여 전직지원 및 실업충격 완화 지원 서비스 제공

- 현재 산업과 고용구조의 특성상 대규모 인력을 단기간에 흡수하기는 어려울 것이라는 현실적인 전망을 고려하면, 사회적 안전망(buffering)으로서의 성인학습, 직업능력개발의 중요성이 더욱 부각될 전망
- 실업자들의 직업훈련 및 취업지원 프로그램을 가동하는 동시에 직업기초 능력 등의 기초소양 교육 강화
- 진로 탄력성(career resilience)등 심리적 대응 능력도 중요한 요소가 됨.

미국 One Stop Service 시스템의 핵심 서비스(Core Service)

- 실업대처를 위한 심리상담
- 전직 지원

- 전문대학, 전문계 고교 등 교육훈련의 소프트웨어와 하드웨어가 갖추어진 시스템을 적극적으로 활용
- 사회적 안전망으로서의 학습이 중요해지고 성인들의 직업훈련내용이 직업기술뿐 아니라 직업기초능력, 심리적 대응능력 등 다면화되므로, 기존의 직업훈련기관뿐만 아니라 대학과 전문대학의 관련 프로그램을 적극적으로 활용하여 종합적인 대처 요구

□ 청소년의 school-to-work 지원정책 강화

- 직업교육을 원하는 일반계 고교 학생들을 위한 직업교육훈련 기회 확대
 - 일반계 고교생 가운데 직업교육수요를 충족시킬 수 있도록 직업훈련기관과의 연계를 통한 직업교육제공
 - 노동부 산하의 가용한 직업훈련기관을 적극적으로 활용
- 학교 밖 청소년을 위한 진로 및 직업교육 제공
 - 청소년센터 등 다양한 청소년 센터들과 연계하여 비진학 청소년들에게 필요한 직업기초능력 프로그램, 진로지도와 상담, 직업훈련기관과 연계한 직업훈련 프로그램 제공 시스템 구축
- 녹색 직업에 관한 정보제공 및 진로지도
 - 향후 수요가 높아질 것으로 전망되는 녹색기술관련 직업에 대한 정보를 수집하고 이에 대한 안내를 제공 (캘리포니아 Green Job Guide Book)
- 청소년들의 진로지도를 충실히 할 수 있도록 다양하고 유연한 현장체험(Work-Based

Learning) 프로그램 개발

- 완성되는 Job World를 통하여 내실 있는 직업현장체험학습을 제공할 수 있도록 준비
- 직업세계와 연계하여 청소년들에게 직업체험을 제공할 수 있는 대대적인 직업의 날, 진로체험의 날 등을 실시
- 미국의 GroundHog'Day(매년 2월 1일), Take Our daughters to Work Day(매년 4월 4일) 등 학교, 기업체, 직업인협회 등으로 구성된 직업체험의 날 실시
- 대졸청년층의 취업촉진을 위한 인턴십 프로그램의 내실화 지원
- 인턴십 기회의 제약, 인턴십 프로그램 내용의 부실 등으로 성과가 제한되지만, 인턴십 프로그램은 가장 효과적인 청년 취업지원프로그램임.
- 산업체와 연계한 인턴십 프로그램의 발굴 및 확대, 인턴십 프로그램의 보완 등을 통하여 내실 있는 인턴십 프로그램 지원

□ 산업체 수요와 연계한 인력양성 정책

- 산업별 인적자원개발협의체를 적극적으로 활용하여 산업체의 요구(Needs)를 정확히 반영하고 이를 다양한 형태의 직업훈련을 통해서 인력을 적시, 적재, 적기에 배출하도록 지원
- 산업별 협의체를 지원하는 지식경제부와 노동부, 교육과학부의 적극적인 연계가 필요
- 부문별 인력수급 전망 및 질적 수급전망 실시
- 주기적으로 인력수급전망 실시
- 인력의 질적 미스매치를 감소하기 위한 숙련수요 조기경보시스템 구축

※ 숙련수요 조기경보 시스템

성장하는 고용분야에서 나타나는 새로운 자격요건들을 신속하게 파악하여 직업교육 및 훈련에 반영함으로써 국가인적자원개발의 효율화를 기하는 체계

□ 해외취업을 촉진하는 직업능력개발지원 프로그램

- 청년층의 해외취업촉진을 위해 해외취업에서 요구되는 글로벌 역량을 파악하고 이를 함양할

수 있는 프로그램을 개발 제공

- 해외의 취업처를 적극적으로 발굴하고 이를 안내하는 정보시스템의 확충
- 각 대학의 취업정보센터와의 연계와 지원

○ 은퇴한 전문가 등 중·고령층의 해외진출 지원

- 건설, IT 업종, 기업경영 등 각 부문의 한국 은퇴 전문가들에 대한 동남아시아 후발국들의 해외수요가 증대되고 있음.
- 이들을 활용할 수 있도록, 해외 수요처를 발굴하고 국내 전문가들을 연결하는 시스템 구축의 필요성

V. 인적자원정책의 추진체계의 현황

1. 인적자원개발(HRD)의 개념

□ 법적 개념

인적자원개발 <인적자원개발기본법>	<p>▶인적자원 국민 개개인·사회 및 국가의 발전에 필요한 지식·기술·태도 등 인간이 지니는 능력과 품성</p> <p>▶인적자원개발 국가·지방자치단체·교육기관·연구기관·기업 등이 인적자원을 양성·배분·활용하고, 이와 관련되는 사회적 규범과 네트워크를 형성하기 위하여 행하는 제반활동</p> <p>- 메타부처적인 정책총괄 조정과 연계 강조</p>
직업능력개발 <근로자직업능력개발법>	<p>▶직업능력개발훈련 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상하게 하기 위하여 실시하는 훈련</p>
평생교육 <평생교육법>	<p>▶평생교육 학교의 정규교육과정을 제외한 학력보완교육, 성인 기초·문자해득교육, 직업능력 향상교육, 인문교양교육, 문화예술교육, 시민참여교육 등을 포함하는 모든 형태의 조직적인 교육활동</p>

- 인적자원개발의 개념의 매우 인간의 지식, 기술, 태도에 이르는 매우 광범위한 범위. 직업 혹은 직무능력을 포괄하고 있음.
- 인적자원개발은 국가, 지방자치단체, 교육기관, 기업 등의 다양한 주체가 행하는 인적자원 양성, 배분 활용과 더불어 사회적 규범과 네트워크 형성까지 포괄하게 됨.
- 정책대상으로 사람을 키우고 활용하는 모든 단위를 포괄하여 대상이 무한대라고 할 수 있음.
 - ※ 평생교육은 주로 성인들을 대상으로, 근로자직업능력개발은 직무수행능력으로 제한하고 있음.
 - ※ 인재정책-법적인 개념이 아니고 신정부 들어오면서 인적자원개발을 인재개발로 명칭을 변경하고 있음. 인재개발과 인적자원개발의 차별성을 어떻게 둘 것인가에 대하여 명확한 정리가 되지 않고 있음.
 - ※ 여전히 인재정책을 Human Resources Development라는 영어를 활용하고 있다는

점, '인재'가 최상의 고급인력만을 의미하는 것이 아님을 강조하는 정책기조를 고려해 볼 때, HR 정책과 인재정책은 상호 교환적으로 활용하는 것으로 판단해 볼 수 있음.

2. 인적자원개발정책의 추진체계

□ 인적자원정책 총괄 시스템의 경과

- 90년대까지 개발 연대 방식의 인적자원 정책이 지속 추진
 - 개발연대 인적자원 정책은 경제개발 5개년 계획의 부문 계획으로 정책 조정은 90년대 초반까지 경제기획원 중심, 이후 교육·노동이 각각 교육 정책과 훈련 정책을 전담
- 2000년대 들어 인적자원개발회의 설치(2000.3.) 및 2001년 교육부총리 체제 출범으로 인적자원 정책의 종합 연계 추진 체제 정비
 - 인적자원개발기본법 제정(2002.8.26.)으로 국가인적자원개발정책의 종합적 추진과 총괄 조정 기능을 지원

교육부총리하의 인적자원개발의 총괄정책의 한계

- 정부 각 부처는 소관 업무에 관하여 독자적인 정책을 수립 기능을 보유하고 있어 교육 인적자원부의 정책 수립·총괄 업무에 소극적으로 참여
- 부처 간의 유사한 정책의 중복 시행과 상반된 정책의 시행 등 인적자원정책의 조정이 필요한 영역에 있어서도, **교육인적자원부가 조정기능을 각 부처의 정책을 모아 정리 제시하는 정도로 이해**
 - 또한, 인력 관련 정부 부처 위원회가 다수 존재하고 있고 부처별 위원회 활동이 법적 근거를 두고 이루어지고 있어 총괄 조정 기능의 한계
- 정책 수립 단계에서 인적자원개발에 관한 통합적인 정책의 미흡
 - 교육 정책과 노동시장 정책의 분리: 산업 수요와 유리된 인력 양성 정책
 - 정책 추진 주체로서 민간의 참여기제 미흡
- 정책 실행 단계에서 부처별·행정기관별 연계 및 협조 체계의 부족
 - 학습, 고용안정, 복지 지원 서비스 전달 기관 사이의 연계성 미흡
 - 부처별 유관 사업의 통합적 전달 시스템 미흡
- 정책 평가 단계에서 HRD 정책·사업 평가의 미흡
- 정책 인프라 측면에서 인적자원개발에 관한 통계 및 정보 인프라의 미비
 - 개인, 교육기관, 기업, 정부의 합리적인 선택을 지원할 수 있는 일과 직업세계에 대한

통계 및 정보 체제의 미비, 미래세계에 대한 전망 부재
- 중앙정부 및 지자체의 인적자원 전문가 부족으로 정책 효율성 저하

□ 국가인적자원위원회 중심 인적자원 정책 추진

- 인적자원개발기본법 개정안(2007.4.2)으로 국인위의 주요기능으로 주요 인적자원개발정책을 조정하고 인적자원개발과 관련된 예산의 효율적인 운영 등에 관한 사항을 심의
- 국인위를 기존의 인적자원개발회의와 비교하면 민간의 참여, 대통령이 위원장, 조사분석평가의 기능강화가 가장 두드러진 특징이라고 할 수 있음.

<표 6> 인적자원개발회의와 국가인적자원개발위원회

	인적자원개발회의	국가인적자원개발위원회
위원장	· 교육인적자원부총리	· 대통령
위원 구성	· 관련부처 장관 15인 이내	· 15개 관련부처 장관, 민간 대표 등 30인 이내
기능	· 기본계획과 부처 간의 조정이 필요한 인적자원정책 심의 · 기본계획평가 투자분석실시 등 제한적인 인적자원개발평가 기능	· 통합적 인적자원정책기획·조정 · 자체평가, 특정평가 등 광범위하고 체계적 평가 기능 · 인적자원정책관련 예산확대나 효율적 예산 활용에 관한 사항

- 국가인적자원개발기본계획(법 제5조 및 제6조)
 - 5년마다 인적자원개발과 관련된 계획과 시책 등을 종합하여 기본계획 작성, 국가인적자원위원회 및 국무회의 심의를 거쳐 최종 확정
 - 제1차 인적자원개발기본계획('01~'05)을 거쳐 현재 제2차 인적자원개발 기본계획('06~'10)을 수립, 추진 중
- 인적자원개발사업 조사·분석·평가(법 제8조 및 제9조)

- 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 소관 인적자원개발사업에 대하여 자체평가 실시
- 국가인적자원위원회는 인적자원개발사업 중 심층평가가 필요한 사업을 선정, 특정평가 실시 가능
- 현재, 국가인적자원위원회는 폐지되었고, 인적자원개발기본법에 대한 폐지가 논의되는 상황에서 법에서 규정하고 있는 기본계획수립 및 시행, 인적자원개발 정책 조사분석평가, 정책협력망, 인적자원정책평가센터 지정 등의 사업이 유명무실한 상태임. 중앙정부 차원의 인적자원개발관련 기획, 조정과 평가 정책은 중단된 상황임.
- 다만, 인력수급, 공공부문 우수인적자원개발인증제 사업등은 사업단위로 진행되고 있음.

2. 부처별 인적자원개발정책 현황

□ 교육과학기술부의 인적자원개발정책 현황

- 정부조직 개편에 따라 교육부-과학기술부-산업자원부의 인력양성사업은 교육과학기술부로 집합
- 과학기술부와의 통합으로 HRD와 R&D의 연계와 통합을 기대할 수 있음. 고등교육과 과학기술정책간의 침투와 조정이 가능하고, 고급인력정책이 보다 강화됨.
- 그러나 2009년 4월 30일자로 재개편된 교육과학기술부의 직제규정을 살펴보면, 인재정책실의 핵심정책들은 거의 초·중·등 교육이나 고등교육의 시스템이나 내용을 개혁하는데 주안점을 두고 있음. 인재정책의 총괄이나 조정에 관한 영역이 대폭 축소되어 있고 형식적인 수준에 그치고 있음을 볼 수 있음.
- 인재정책실은 교육선진화정책관, 미래인재정책관, 인재기획분석관으로 구성되어 있으며, 그 중 학교교육관련 정책이외의 인적자원정책에 직접적으로 연결되어 있다고 볼 수 있는 과학기술인력과, 인재정책기획과와 인재정책분석과 정도임.
- 부처통합으로 이양된 산업자원부의 인력양성정책이나 지식서비스 부문의 인력정책은 하나의 업무로 각각 과학기술인력이나 대학원지원과로 배치되어 있음.
-

<표 7> 인재정책실 산하 주요 HRD 정책

	해당과	주요업무
교육선진화정책관	대학선진화과	· 국립대학의 법인화

		<ul style="list-style-type: none"> · 대학구조조정 · 대학특성화 사업 · 지방대학역량강화
	대학자율화과	<ul style="list-style-type: none"> · 대학학생선발제도운영 · 대학수학능력시험운영
	학교선진화과(방과후학교팀)	<ul style="list-style-type: none"> · 지방교육자치제에 관한 사항 · 교과교실제 운영 · 방과후 학교
	학생학부모지원과(학부모정책팀)	<ul style="list-style-type: none"> · 국가장학정책및 제도와 관한 계획수립 · 이공계 대졸자 실업및 일자리 창출 대책 수립 · 대학의 여학생 취업활성화에 관한 사항
미래인재정책관	창의인재육성과	· 영재교육
	과학인재육성과	<ul style="list-style-type: none"> · 과학기술인력양성및 활용에 관한 사항 기술사 자격제도에 관한 사항 산업기술인력양성및 활용시책
	글로벌인재육성과(영어교육강화팀)	<ul style="list-style-type: none"> · 고등교육의 대외개방및 국제화 · 국내외국교육기관설립 · 외국인 유학생 관리및 지원 · 국가간 인적자원및 지식의 네트워크 구축 · 해외우수인력 유치및 활용 · 영어교육강화
인재기획분석관	인재정책기획과(사교육대책팀)	<ul style="list-style-type: none"> · 인재정책의 기획및 총괄 · 인재정책미래비전과 전망 · 인적자원개발 인증제 · 사교육종합대책
	학교정책분석과(학교역량강화팀)	· 학교성취도 평가정보 등 초중등학교 정보제공관련
	인재정책분석과	<ul style="list-style-type: none"> · 고등교육기관 평가및 인증 · 대학정보공시제 등 대학정보관련 · 대학생직업기초능력진단도구 · 숙련수요전망및 대응 · 교육통계

- 한편, 교육과학기술부의 평생직업교육국에서 인적자원개발정책의 전통적인 교육부의 영역이라고 할 수 있는 학교단계의 직업교육과 성인들의 평생학습을 지원하고 있음. 평생직업교육국은 금번 조직개편에도 큰 변화가 없이, 평생학습정책과, 진로직업교육과, 전문대학정책과에서 각각 직업교육과 평생교육에 관한 업무를 관장하고 있음.

- 종전 평생직업교육국의 잠재인력과의 평생학습정책으로 통합되면서 인적자원정책에 대한 업무가 위축되고 있음을 확인할 수 있음.
- 아울러, 평생직업교육국내에서 평생교육정책과 지역인적자원개발정책이 서로 다르게 추진되고 있어서, 지역에서의 혼돈이 야기되고 있음.
- 이념이나 지향성은 다르나 지역주민의 학습(교양, 직업능력개발)을 지원하여 개인의주민의 삶의 질을 제고하고 지역사회를 발전시키겠다는 목표나 활동이 유사함에도 정책운영의 주체가 다르고 정책명이 다름에 따라 서로간의 연계를 이루지 않고 있는 상황임.

<표 8> 평생직업교육국의 주요정책

담당과	주요정책
평생학습정책과	<ul style="list-style-type: none"> · 평생교육진흥에 관한 종합정책 수립·시행 · 지방자치단체의 평생교육진흥 지원 · 평생교육시설·단체의 육성 및 운영지원·지도 · 학점은행제 및 독학에 의한 학위취득제 운영에 관한 사항 · 고등교육기관의 평생교육지원에 관한 사항 · 평생학습도시 및 평생학습도시협의회 운영지원 · 학습계좌제 운영, 평생교육 통계조사 등 평생교육 인프라 구축에 관한 사항 · 지역인적자원및 지방자치단체의 인적자원개발에 관한 소관 · 여성, 군인적자원개발, 회소인적자원개발등에 관한 사항
진로직업교육과	<ul style="list-style-type: none"> · 직업교육에 대한 기본정책 수립·지원 · 마이스터고 제도 도입 · 전문계고 체제 개편 및 육성 및 지원 · 기술대학·기능대학·사내대학·사내기술대학의 설치·폐지 및 운영지원 · 직업교육 및 훈련의 연계에 관한 사항 · 자격제도 및 정책에 관한 기본계획의 수립 및 조정 · 민간 자격 관리 및 국가 공인에 관한 사항, · 국가자격체계구축·운영과 국가직무능력표준의 개발 및 활용, 국가자격체제의 국제적 통용성 확보에 관한 사항 · 초·중·고등학생 진로지도에 관한 사항
전문대학정책과	<ul style="list-style-type: none"> · 전문대학의 설치 및 폐지, 운영지원에 관한 사항

○ **고등교육관련정책(학술정책연구실)**

- 대학 교육 및 연구개발 지원정책은 학술정책연구실의 연구정책과, 대학제도과, 대학지원과, 사립대학지원과, 대학원지원과, 학연협력지원과에서 등에서 각각 대학경영관련, 연구지원 정책을 담당하고 있음.

□ 노동부의 인적자원개발체계

○ **고용정책과 직업능력개발 정책 주관**

- 고용정책심의관과 직업능력정책관 등에서 주로 성인대상의 고용안정과 직업능력개발정책을 추진하고 있음.
- 2008.4.30일자로 개편된 노동부의 조직에서 특징적인 것은 종전의 기업인력지원과와 직업능력개발지원과를 통합하여 인적자원개발과로 '인적자원개발'의 명칭을 활용하고 있음.

<표 9> 노동부의 HRD 관련 주요 업무

	해당과	주요업무
고용정책관	노동시장분석과	· 근로실태 및 고용동향 조사 분석 평가 · 노동통계 조사
	고용정책과	· 고용정책업무 · 국가고용전략수립업무 · 국가인력수급체계
	고용정책보험과	· 고용보험관련정책 총괄
	청년고용대책과	· 청년고용정책수립 및 보완 · 청년실업종합대책 및 추진 · 청년실업해소특별법 운영에 관한 사항 · 학생 및 청년층 진로 및 취업지도
	외국인력정책과	· 외국인력(단순기능인력)제도 전반 관리 · 외국인근로자 도입 · 고용관리 · 외국인근로자 취업교육 지도 · 관리
고용평등정책관	고용차별개선정책과	· 고용평등촉진관련 정책총괄조정 · 비정규직 근로자의 고용개선관련정책
	장애인고령자고용과	· 장애인 고용촉진관련 정책 · 고령자 고용촉진관련정책
	여성고용과	· 남녀고용평등 및 일가정양립지원정책 · 여성고용촉진
직업능력정책관	직업능력정책과	· 직업능력개발정책 총괄업무

		<ul style="list-style-type: none"> · 직업능력개발기본계획수립 · 산업인력 양성대책 · 지역별 산업별 인적자원개발 협의체 <p>정책 공공훈련업무</p> <ul style="list-style-type: none"> · 지원업무
	인적자원개발과	<ul style="list-style-type: none"> · 기업의 직업능력개발촉진정책의 수립·지원 · 재직근로자의 능력개발정책 수립·지원 · e러닝 등 각종 직업능력개발과정의 개발·보급 · 인적자원개발 우수기관 인증 및 컨설팅 업무 · 근로자 학자금 지원 정책의 수립·운영 · 실업자 훈련 · 북한이탈주민, 취약계층 직업훈련 · 훈련사업 및 훈련기관 등의 지도·점검 · 직업능력개발훈련기관의 평가·지원
	자격정책과	<ul style="list-style-type: none"> · 국가기술자격정책 · 국가기술자격지원 · 자격 활용
고용서비스 기획관	고용서비스정책과	<ul style="list-style-type: none"> · 고용서비스정책총괄 · 직업안정기관의 설치·운영 · 직업지도정책의 수립·시행
	고용지원실업급여과	<ul style="list-style-type: none"> · 구인·구직·취업알선 · 직업진로지도 프로그램 개발 · 실업급여지원
	지역고용사회적기업과	<ul style="list-style-type: none"> · 지역별 고용전략 및 고용·인력개발 관련 계획의 수립·지원·총괄 · 지역중심의 고용정책혁신 · 지방자치단체의 고용정책 평가 · 지역고용정보망 구축·운영 · 사회적기업 정책 · 사회적기업 인증 · 사회적일자리사업
	직업체험관설립 운영단	<ul style="list-style-type: none"> · 종합직업체험관 설립·운영에 관한 사항

□ 기타 부처의 인적자원개발체계

○ 지식경제부의 산업별인적자원개발협의체 지원(sector council HRD)

Sector Council	
주요산업별로 산업단체, 대표기업, 교육훈련기관, 전문연구기관 등으로 구성되어, 개별 산업 내 인력 수요자와 공급자간의 지속적인 협력을 통해 산업수요에 부합하는 인력양성 방안 도출	
▶산업과 교육훈련과의 연계 촉진	
-	산업체 협의체(sector council) 운영과 지원
-	부문별 산업체의 요구를 수집하고 전달하여 교육 및 훈련 프로그램, 숙련수급에 반영하기 위한 협의체 구축 및 운영
-	2004년부터 7개의 sector councils을 운영하고 있음.
-	현재 기계, 반도체, 디스플레이, 석유화학, 섬유, 자동차, 전자, 조선, 철강, e-Biz 등 10개 협의체 구성 운영
-	기계산업별협의체는 교육과학기술부, 노동부, 지식경제부 등이 공동으로 지원
-	영국의 sector skills standards

-

- 지식경제부는 명시적으로 인력개발정책을 추진하고 있지는 않으나, 에너지산업, 지식서비스 산업 정책을 추진하는 가운데, 필연적으로 인적자원양성에 관련한 정책들이 포함되고 연계됨.

※에너지 분야 인력수급전망, 신재생에너지 분야 고급인력양성정책 등

- 보건복지부는 취약계층, 노인, 장애인, 아동 및 청소년, 의료인의 취업과 역량개발사업을 다루고 있음.
- 취약계층(빈곤취약계층, 저소득층)의 일자리 창출(일자리창출: 자립지원투자과), 조사 정책 개발(조사, 정책개발: 사회통합전략과, 노인: 노인지원과, 장애인: 장애인소득보장과, 아동 및 청소년: 아동청소년역량개발과, 의료인: 의료자원과, 구강생활위생과, 보건산업정책과, 사회복지사: 사회정책과) 등을 다루고 있음
- 여성부에서는 여성인력개발과 활용에 대한 전반적인 정책을 추진하고 있음.

인력개발기획과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 여성인력개발에 관한 계획의 수립 ○ 여성인력개발분야 정책개발·협의 및 제도개선 ○ 국가 및 지방자치단체의 여성인적 자원 개발시책의 추진상황 파악 ○ 지방자치단체의 여성인적자원개발 지원 ○ 여성인력양성·활용에 관한 조사·연구
---------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 여성인력수급에 관한 기초조사 및 통계구축 ○ 그 밖의 인력개발 분야 여성정책의 협의·조정 및 정책개발
인력개발지원과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 여성의 취업촉진교육 프로그램 개발 및 운영 지원 ○ 청년 여성의 경력개발을 위한 프로그램의 개발 및 운영 지원 ○ 여성 경력개발 향상을 위한 프로그램 개발 및 운영 지원 ○ 여성의 일자리 창출·확대 사업의 지원 ○ 여성 일자리 취업연계를 위한 네트워크 구성 및 취업활동 지원 ○ 여성창업자금의 지원 ○ 여성의 경제활동촉진을 위한 지원 ○ 여성평생교육시설의 육성·지원

- 농림부의 인력양성은 농업인과 어업인을 교육하고 육성하는 사업을 담당
- 기획재정부의 경제정책국 인력정책과에서는 노동시장 분석, 고용서비스, 직업능력개발교육, 청년교육, 노사정책, 임금 관련 장단기 정책의 협의·지원을 하고 있음.

3. 현행 인적자원개발 추진체계의 문제점

□ 부처간의 HRD 정책의 조정의 필요성

- 최근 신성장동력산업부문, 녹색기술부문의 인력양성에 대한 정책적 관심이 제고되면서, 교육과학기술부의 R&D 정책, 지식경제부의 에너지·지식서비스 산업 발전 관련 인력정책, 환경부의 환경기술발전 정책을 위한 R&D와 HRD 정책 등이 경쟁적으로 추진될 가능성이 커지고 있음.
- R&D 업무가 교육과학기술부와 지식경제부로 나누어진 상황이고, R&D와 HRD(특히 고급 인적자원분야)는 상당부분 융합되어 있기 때문에 고급인력양성에 있어서 조정되지 않으면 부처 간의 연계와 조정의 미비로 인한 비효율과 낭비가 발생하게 될 상황이라고 판단됨.
- 또한, 인력수급전망, 지역인적자원개발, 진로지도, 자격제도 등 여러 측면에서 교육과학기술부와 노동부의 업무영역은 긴밀하게 연계되어 있고, 중복될 소지가 적지 않음.

< 표 10 > 인력양성에 관한 부처간 조정 가능성 부문

	교육과학기술부	노동부	기타부처
그린기술, 신성장동력인력양성사업	· 과학기술인력 양성사업		지경부 환경부 보건복지부 녹색성장위원회
인적자원개발인증사업	· Best HRD: 공공부문의 인적자원개발 우수기관 인증사업	· 노동부의 민간부문 인 적자원개발 우수기관 인 증 사업	
진로지도 지원	· 커리어넷과 진로정보센 터 운영	· 워크넷의 청소년 파트 종합직업체험관 · 한국고용정보원의 진로 지도프로그램 개발및 보 급	
인력수급전망	· 물류 등 부문별 수급전망 · 신성장동력분야 수급전 망 · 숙련수요전망	· 인력수급 총량전망, 수요전망	기획재정부 개별관련부처
학습계좌제	· 평생학습계좌제	· 직업능력개발계좌제	
자격제도	· 국가자격체제 구축 및 운 영	· 국가기술자격운영	
지역인적자원개발	· RHRD 지원사업	· 지역고용개발	
취약계층인적자원개발	· 여성,다문화, 고령자등	· 여성, 장애인, 저소득 계층 등 지원	보건복지부 여성부

○ 인적자원개발법의 폐지와 아울러 교육과학기술부의 조정연계기능의 부재

- 부처간의 관련 사업의 예산과 투자 중복을 막고 투자 효율성 제고를 위한 기제 필요
 - ※ 특히 급속히 관심이 증가하고 있는 녹색산업과 기술부문에서의 인적자원양성 과제는 부처간의 연계와 협조가 반드시 필요함.
- 관련부처 담당자들 간의 소통과 협의의 기능이 요구됨
- 인적자원정책 평가의 중요성
 - ※ 부처에서 수행하고 있는 인적자원개발에 관련한 프로그램이나 시책의 투입효과, 정책효과에 대한 평가가 수반되어야 함.

□ 국가의 미래전략으로서의 인적자원개발 정책의 부재

- 미래전략으로서의 인적자원개발 정책 추진체계 정립의 필요성
 - 국가미래전략으로서의 인적자원정책의 추진의 필요성
 - 미래산업과 사회변화에 대한 전망과 변화를 끌어가고 적응해 가는 인적자원정책에 대한 관심과 체계적인 지원이 필요함.
 - 자연자원의 부족, 우수한 인적자원이라는 한국의 환경조건에서 ‘미래 전략으로서 HRD’는 국가적인 의제가 되어야 함.
 - 현재 국가전략으로서 인적자원개발 의제를 발굴하고 추진하는 조직적인 노력은 거의 부재함

VI. 인적자원개발추진체계 개선방안

1. 국가 인적자원개발 정책 추진체계 구축의 전제

- 전제: 인적자원개발정책의 중요성에 대한 공감대와 사회적 합의의 정도에 따라서 다양한 방안 모색이 가능함.
- 최근 인적자원개발기본법 폐지논의에서 상징적으로 볼 수 있는 종합적 인적자원정책 기능에 대한懷疑는 인적자원정책의 중요성에 대한 공감대 확산에 대한 실패가 핵심적인 요인이라고 판단할 수 있고, 이에 인적자원정책관련 전문가들의 깊은 반성이 요구되는 지점이라고 할 수 있음.
- '사람'이 중요한 국가경쟁력이 되는 지식기반 경제발전모델, 우수한 인적자원이 유일한 자원인 한국의 상황에서 인적자원개발전략을 국가경쟁력강화와 국가미래 전략으로 핵심적인 것으로 인식을 확산하고 공유하기 위한 조직적이고 다각적인 노력이 필요함.

2. 정책추진체계의 대안 검토

- 중앙정부단위에서 인적자원개발추진체계는 크게 인적자원정책의 총괄, 조정, 기획의 영역과 평가의 영역을 구분하여 구축하는 방안을 강구할 필요가 있음.

가. NRHD의 기획 및 조정의 기능

□ 대안 1. 인적자원(혹은 인재개발)회의체제 구축 및 운영

- 인적자원개발기본법을 수정하고, 인적자원개발 조정과 연계 기능을 강화하는 형태로 축소하는 방안.

※ 07년 개정이전의 인적자원개발회의 체제 운영

- 의제발굴과 선정을 위한 지원은 국책연구기관 지정하여 수행케 함.

※ 국책연구기관은 하나의 기관 또는 2~3개의 기관을 공동정책지원센터로 지정 가능
HRD 정책협력망을 적극적으로 활용할 필요가 있음

○ 장점으로는 기존 조직을 활용함으로써 용이하게 추진 가능함.

- 단점으로 수평적인 부처체제의 구도 하에서 교육과학기술부가 조정연계의 역할을 수행하기에 한계가 있음
- 또한 과학기술부와 통합된 교육과학기술부에서는 학교교육정책, 과학기술정책등 이전 부처의 전형적인 영역의 정책에 관심을 쏟고 있는 상황이라 교육과 RND의 연계, 인적자원 개발 등 통합적인 영역에 대한 관심은 상대적으로 소홀히 되고 있다는 점도 한계로 작용.

□ 대안 2. **현행 국가교육과학기술위원회의 하위분과로 인적자원개발 특별위원회를 두고 인적자원정책 논의의 장으로 활용**

○ 인적자원정책관련 주요의제를 발굴 선정하여 **국가교육과학기술자문회의에 상정**

- 현행 교과부에서 국가교육과학기술자문회의 지원업무에 추가포함

○ 정책 조정 필요시 **국가교육과학기술자문회의에 안건 상정**

○ 의제발굴과 선정을 위한 지원은 국책연구기관 지정하여 수행케 함.

※ 국책연구기관은 하나의 기관 또는 2~3개의 기관을 공동정책지원센터로 지정 가능
HRD 정책협력망을 적극적으로 활용할 필요가 있음

○ 장점으로는 기존 조직을 활용함으로써 용이하게 추진 가능함.

- 문제점으로는 **국가교육과학자문회의 내의 성격이 다양하여** 통합적 인적자원 정책의 기획과 연계 조정 등을 충분히 담당하기가 어려움

□ 대안 3. **국가경쟁력위원회나 미래기획위원회의 주요 영역으로서 인적자원개발 정책과 의제를 다룰 수 있도록 소위원회를 구성하는 방안**

○ MB 정부에서 참여정부의 다양한 위원회를 대폭 정리하였으나 국가경쟁력위원회, 미래기획위원회, 녹색성장위원회 등은 국정외의 중요방향을 이끌고 의제를 다루기 위해 새롭게 신설하였음.

○ 이들 국정과제 관련 핵심 위원회에서 인적자원개발정책을 다룸으로써 미래전략으로서 인적자원정책에 대한 강력한 관심과 정책적 의지를 담을 수 있을 것임. 그러나 단점으로는, 이들 위원회의 현재 구도 상 인적자원개발정책을 독립의제로 다루기가 어렵다는 문제가 있음. 또한, 이들 위원회가 법적 근거에 의거한 것이 아니므로, 정책방향이 달라짐에 따라 위원회의 역할이 변화될 수 있어 안정적인 정책논의기구가 되기에 한계가 있다는 점

- 국가의 경쟁력의 강화하기 위한 주요과제를 발굴하고 추진하고자 하는 국가경쟁력위원회에서 인적자원개발정책을 다루는 것은 매우 강력한 HRD 추진 동력을 가질 수 있으나 현재 국가경쟁력위원회의 주요 방향이 규제개혁, 공공부문 개혁, 투자유치, 법·제도 선진화의 미션을 중점적으로 추진하고 있어 인적자원개발을 주요 의제화하기에 용이하지 않음(별첨 자료).

※ 국가의 미래를 전망하고 미래전략을 발굴하고자 하는 미래기획위원회에서는 인구, 소프트 파워 팀 중 인재대국의 주제를 다루고 있어 미래전략으로서 인적자원정책을 바라보는 접근을 볼 수 있음. 그러나 미래기획위원회에서 다루고 있는 20여개 과제중의 하나로 교육과 인적자원의 문제를 논의되고 있고, 대부분 주요 세부과제별로 접근되고 있어 종합적인 관점의 인적자원정책을 다루기에는 한계가 있음(별첨자료).

※ 녹색성장위원회에서는 추진해야할 3대 분야 10대과제중 하나로 녹색일자리창출과 인재양성을 하나의 과제로 선정하고 있음. 그러나 녹색성장위원회에서는 녹색산업과 기술에 초점을 두고 있어 종합적인 인적자원정책을 기대하기는 어려운 상황임(별첨자료).

□ 대안 4. HRD 부처신설을 통한 HRD 정책의 기획, 총괄, 조정, 평가의 종합적 관리 방안

○ 영국의 DIUS, Canada 등의 사례에서 볼 수 있듯이, 인적자원정책을 초·중·등 교육정책을 떼어내고, 기술, 고등교육, 고용, 평생학습을 묶는 부처를 신설하는 방안을 고려할 수 있음

○ 영국의 DIUS

-영국 정부는 2003년 <혁신 보고서(Innovation Report)>를 발간하여 종합적인 혁신 및 인재 개발 정책을 마련하였고, 이의 실현을 위해 2007년 기존의 교육기술부(DfES)와 타 부처와의 통·폐합으로 세 개의 정부부처를 신설하였음.

- 혁신대학기술부(DIUS)는 기존의 통상산업부(DTI)로부터 과학과 혁신 관련 사업을, 기존의 교육기술부(DfES)로부터는 기술 및 계속교육대학 및 대학교에 관련된 기능을 이관 받았음.

○ 인재 육성 관련 세 부처

▪ 아동학교가족부(The new Department for Children, Schools and Families; DCSF)

- 혁신대학기술부(the Department for Innovation, Universities and Skills; DIUS)

Canada HRSDC(Human Resources and Social Development,Canada)

○ 경제가 성장하고 있으나 노동력 부족을 겪고 있고, 고령화가 급속화되고, 과학기술개발이 중요해 지는 환경 변화에 대응하여 캐나다 정부는 2002년 혁신 전략 보고서를 만든 이후, 사회 기반 강화, 21세기형 경제체제 구축, 세계 속의 캐나다 위상 정립이라는 혁신 과제를 설정하여, 수십년 동안 운영되던 인적자원 개발부(DHRD)를 폐지하고 인적자원 및 숙련개발부(HRSD)와 사회개발부(Department of Social Development)두 부처를 출범시킴. 2006년 다시 이 두 부처를 통합하여 인적자원 및 숙련개발, 사회개발을 통합적으로 담당하는 HRSDC(Human Resources and Social Development Canada) 부처를 형성.

- 직접적이고 확실하게 인적자원개발 정책을 추진할 수 있는 장점
- 현재 정부 조직의 전면적인 개편이 있을 시 가능하다는 현실적인 한계가 있음.
- ※ 향후 정부조직 개편의 움직임이 있을 시, HRD 부처 신설을 강력하게 제안하여야 할 것임.

3. 인적자원추진체계 개선방안

가. HRD 정책 기획조정 체계 구축

<표 11> HRD정책 기획조정 체계 대안의 비교

	내용	장점	단점
1안	▪ 인적자원개발회의	▪ NHRD 정책에 대한 독자적 의제화 가능 ▪ NHRD정책 관심 제고	▪ 기본법폐지라는 방향과 마찰 ▪ 부총리제가 아닌 상황에서 교과부 주도 회의의 현실적 제약
2안	▪ 국가교육과학기술자문위원회의 하위 분과로 포함	▪ 법안 수정등 법적 근거 마련 없이 용이하게 추진가능	▪ 공교육과 과학기술개발 사이에서 HRD 관심 미흡
3안	▪ 기존 국가전략관련위원회하위 분과로 포함	▪ 법안 수정등 법적 근거 마련 없이 용이하게 추진가능 ▪ 국가전략으로서 HRD 정책 자리매김	▪ 지속가능한 체제로서의 한계 ▪ HRD에 대한 관심 부재로 추진가능성의 한계
4안	▪ HRD 정책관련 통합부처신설	▪ 종합적인 정책추진 가능	▪ 정부부처구조 변화 요구

- 이상과 같이 4개안을 비교해 볼 때, 장기적이고 근본적인 정책추진체계는 인적자원개발 부처를 신설하는 4번째 안이 될 것이나, 당장 시급하게 추진되어야 할 안은 인적자원개발기본법

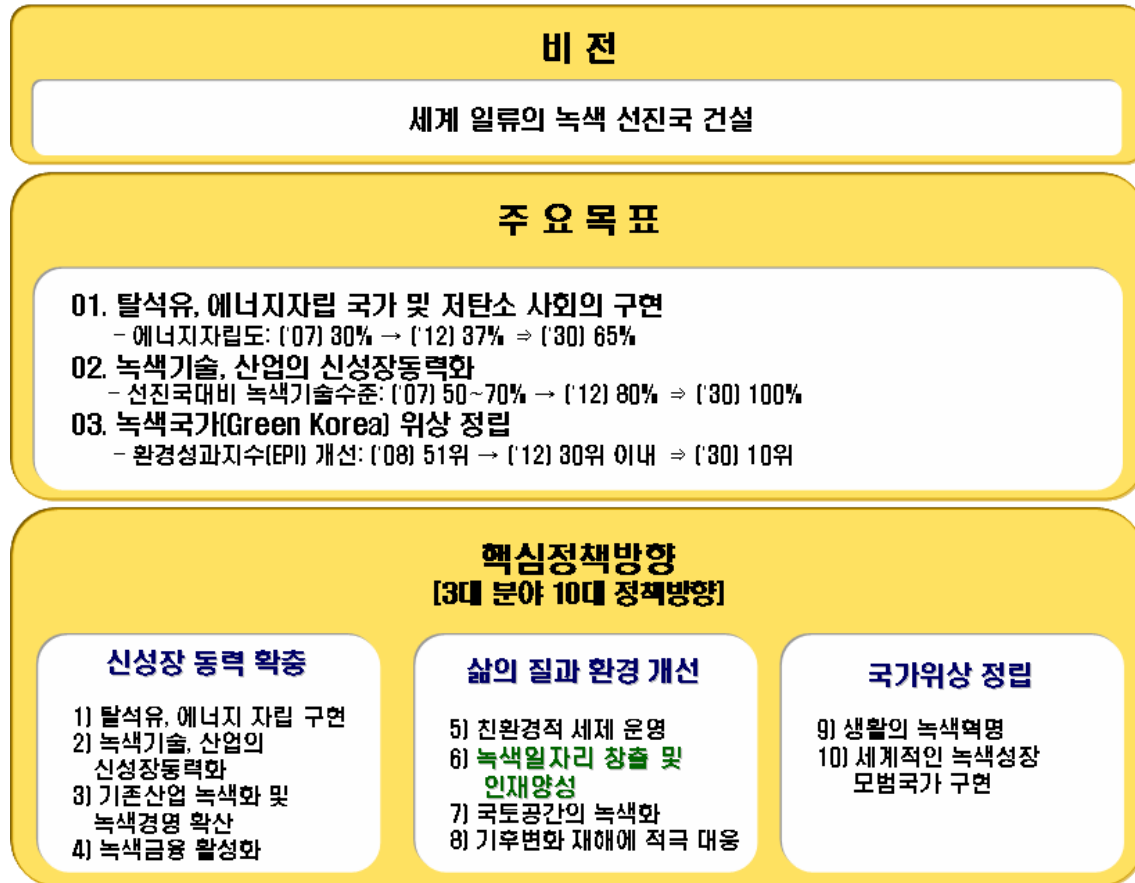
을 수정 발의하여 인적자원개발회의를 부활시키고 국가인적자원개발정책의 기초를 유지하는 것이라고 할 수 있음.

- 동시에 인적자원관련 핵심의제들은 관련 위원회에 세부의제로 제안하는 전략도 강구해야 할 것임. 예컨대, 녹색성장과 관련된 주요 의제들은 녹색성장위원회에, 미래전망과 연계된 미래지향적 인적자원개발정책은 미래기획위원회에, 교육산업성장의 과제는 국가경쟁력위원회에서 다루어질 수 있도록 각 위원회에 의제를 제안할 수 있음.
- 인적자원개발기본법을 개정하여 인적자원정책을 연계, 소통, 조정하기 위한 기구로서 인적자원개발회의를 수단으로 활용하고, 인적자원개발회의를 관장하고 지원하는 업무를 교육과학기술부의 인재정책실의 정책총괄과나 정책기획과에서 담당함.
- 또한, 인재정책실의 인적자원정책의 지원업무를 지원할 수 있는 연구기관을 지정하여 인적자원개발정책지원센터를 운영하여 논의할 의제나 정책을 발굴하고 제안하도록 함. 또한, 인적자원개발 정책지원센터에서는 인적자원정책협력망을 재가동하여 인적자원정책관련 전문가들의 네트워크를 효과적으로 활용하여 인적자원정책의 저변을 확대하고 전문성을 제고하도록 해야 할 것임.

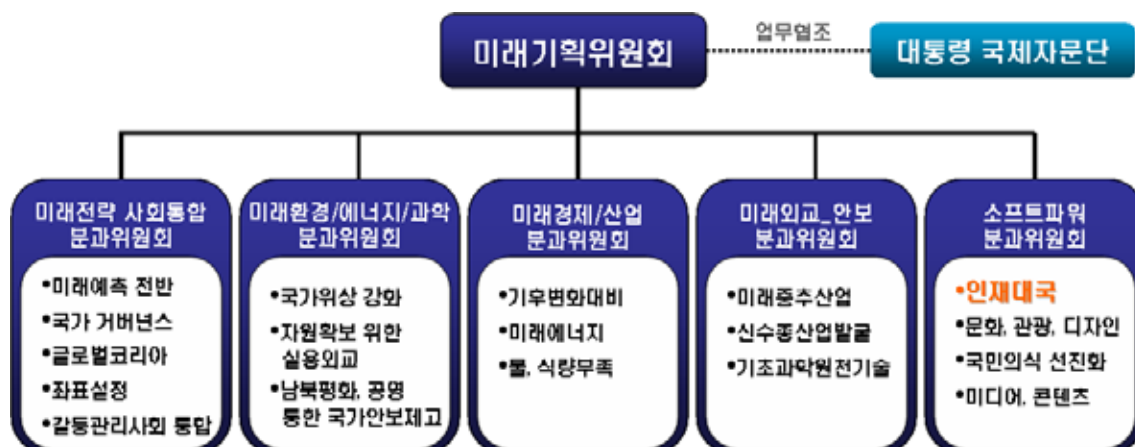
나. 평가기능(안)

- **총리실 산하의 정책평가의 한 유형으로 인적자원개발 정책을 분류하여 평가시행**
 - 현재 R&D 정책 평가와 마찬가지로 HRD정책에 대한 평가를 수행할 수 있음.
 - 07년도까지 진행되어 왔던 HRD 정책에 대한 평가 형식과 code 분류를 참조하여 활용할 필요가 있음.
 - ※ R&D 평가는 과학기술기본법에 적시되어 있으나, 만약 인적자원기본법이 폐지가 될 경우, 이를 추진하기에는 한계가 있음. 그러나 HRD가 중요한 국정과제로 부각될 경우, 총리실의 주요정책평가로 포함가능
- HRD 정책에 대한 평가는 부처의 자체평가에 맡기되, 특별히 부처 간 논의와 조정이 필요한 대형사업의 경우에 국한하여 인적자원정책조정기구(위원회)에서 전문기관에 평가를 의뢰하여 실시할 수 있음.
 - 예시, 수도권대학 특성화 사업, 녹색기술인력양성 사업

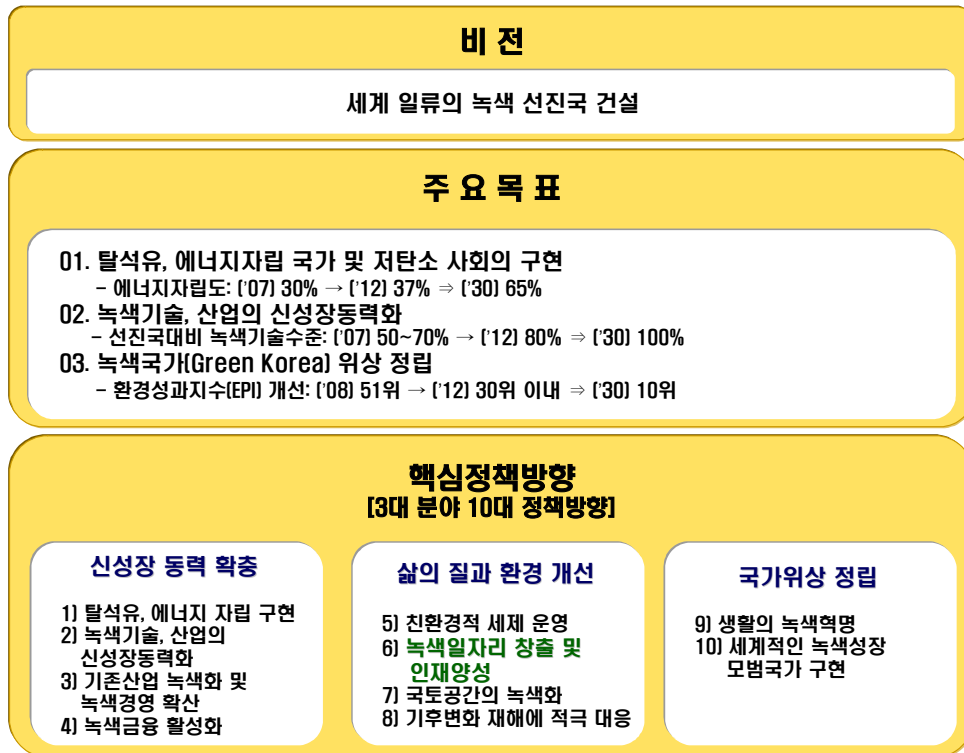
[별첨1] 국가경쟁력위원회의 미션과 역할



[별첨 2] 미래기획위원회의 주요정책



[별첨 3] 녹색성장위원회의 미션과 주요과제



참고문헌

- 김장호 외(2005). 인적자원입국 비전과 전략. 한국직업능력개발원
- 김장호 외(2005). 한국의 인적자원. 한국직업능력개발원
- 박준식 외(2006). 국가경쟁력과 사회 통합을 위한 사회지표 연구. 정책기획연구회
- 송위진 외(2007). 탈추격형 기술혁신체제의 모색
- 송창용 외(2006). 인적자원개발지수개발. 한국직업능력개발원
- 이희수(2009). 녹색성장시대 국가인적자원개발의 방향. 중앙공무원교육원
- 진미석외(2007). 미래전략적 인적자원개발 정책의 방향과 과제. 한국직업능력개발원
- 진미석외(2007). 해외고급인력활용의 다변화 방안. 한국직업능력개발원
- 채창균 외(2006). 인적자원정책 혁신기반 연구사업. 한국직업능력개발원
- www.greenforall.org
- www.greengrowth.go.kr
- www.greengrowth.org.