

1982-2017

국민과 함께 세계를 향한

동행

한국산업인력공단 35년



한국산업인력공단
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT SERVICE OF KOREA

1982-2017

국민과 함께 세계를 향한

동행

한국산업인력공단 35년



국민의 신뢰와 사랑을 받는
선진 기관으로

4차 산업혁명이 몰고 올 인류의 미래 변화상에 대한 논의가 활발한 시기에 공단의 35년 발자취를 되돌아보는 연사를 발간합니다.

직업훈련, 국가자격시험 관리 및 직업훈련교사 양성을 위해 1982년 설립된 공단은 국가와 사회의 필요에 따라 여러 번의 기능조정을 거쳐 현재는 평생능력개발, 국가자격시험 관리, 외국인고용지원, 청년의 해외취업지원 및 숙련기술장려 등 사람과 일터의 가치를 높이는 인적자원 개발·평가·활용 지원사업을 수행하고 있습니다.

특히 지난 5년은 능력중심사회와 열린 노동시장을 만들기 위한 도전과 개혁의 시간이었습니다. 공단은 2014년 예산 1조 원 시대 개막과 함께 일학습병행제, 국가직무능력표준(NCS), K-Move 등 국정과제를 본격 수행하며 '게임 체인저(Game Changer)' 로서 우리 사회의 '뒀'을 학벌과 스펙에서 능력과 성과 중심으로 바꾸고자 노력하여 왔습니다. 패러다임이 바뀌지 않는 한, 70%에 육박하는 대학진학률과 그에 따른 일자리 미스매치, 청년실업 문제는 해결이 어려울 뿐만 아니라 대졸자와 고졸자, 정규직과 비정규직 간의 공정한 경쟁은 애초에 불가능하기 때문입니다. 그 미션을 위하여 '현장에서 질문하고 답을 찾는다'는 현문즉답(現問卽答)의 마음으로 공단의 임직원은 현장과 소통하며 해법을 모색하여 왔습니다.


2013년 51개 기업과 171명의 학습근로자로 시작한 일학습병행제는 4년이 흐른 지금 1만여 기업의 참여와 4만여 명이 넘는 청년들의 조기입직을 이끌어냈고, 재학생단계까지 확대 운영돼 청년실업을 줄이고 능력이 중심이 되는 사회를 만드는 디딤돌이 되고 있습니다. 직업교육·훈련과 자격제도 개편의 근간이 될 국가직무능력표준(NCS)은 2016년 7월 847직무, 2017년 5월 50직무 등 총 897직무를 확정 고시하여 2002년 도입 후 14년 만에, 2013년 본격 개발에 나선 지 3년 만에 법적 지위를 확보하였고, 1,900여 민간기업과 322개 모든 공공기관의 채용제도와 일터를 혁신하는 핵심 기제가 되고 있습니다. 청년 해외취업을 지원하는 K-Move사업은 글로벌 경기침체 속에서도 2014년 1,679명에서 2016년 4,811명으로 세 배 가까이 증가하였고 취업의 질도 향상되었습니다.

공단 창립 이후부터 현재까지의 주요 사진들과 최근 5년간의 성과를 35년사에 담았습니다. 4차 산업혁명이 도래하면 직업(Job)의 의미는 사라지고 일(Work)을 할 수 있는 역량이 중요해질 것입니다. 공단에서 추진하는 능력중심사회 구현 사업과도 궤를 같이 하는 것입니다. 온고지신의 지혜를 되새기며 35년 역사를 기반으로 국민들이 요구하는 질 좋은 서비스를 제공하는 공공기관이 되도록 더욱 정진하겠습니다.

한국산업인력공단 이사장 박영범



창조인재 육성의 메카

 한국산업인력공단

'사람'이 지닌 역량은 국가사회 발전의 중요한 자산이자 동력입니다.
한국산업인력공단은 국가인적자원의 개발·평가·활용 지원사업 수행을 통해
대한민국 미래도약을 이끌어갑니다.

Contents

국민과 함께 세계를 향한 동행 한국산업인력공단 35년

04	20
발간사	성장발전사
09	
연혁화보	제1부 경영관리(Management) 22
	제2부 사업활동(Business) 33
	1. 능력개발 34
	2. 능력평가 40
	3. 외국인고용지원 46
	4. 해외취업지원 52
	5. 숙련기술장려 59
	제3부 미래비전(Vision) 67

『한국산업인력공단 35년』은 최근 5년(2012~2017년) 동안의 성장발전에 초점을 맞춰 공단의 35년 발자취를 연혁화보, 경영관리, 사업활동, 미래비전으로 구성, 수록하였다.

연혁

한국산업인력공단 35년



- 03.16 공단 창립(제1회) 이사회
- 03.19 한국직업훈련관리공단 헌판식
- 06.12 국립중앙직업훈련원, 노동부로부터 인수
- 10.25 기관지 <기술시대> 창간호 발행
- 11.01 24개 훈련원에 기능개발센터 설치

1982~2016 >>

1982



- 01.01 기능대학, 중앙직업훈련원, 사감(승監)제 신설
- 07.26 한국산업기술학원 창립 총회
- 08.28 제27회 오스트리아 린츠 국제기능올림픽대회 종합우승
- 10.11 아시아·태평양기능개발계획(APSDEP) 제5차 총회
- 10.12 산하 20개 직업훈련원 직업훈련축진대회

- 01.07 서울동부지방사무소 개소 헌판식
- 05.29 사무관리분야 자격검정업무, 대한상공회의소로 이관
- 12.06 국제노동기구(ILO) 사무총장 중앙직업훈련원 방문
- 12.18 공단 신청사(서울 마포) 준공기념식

1983

1984



02.18
공단 축정실, 공업진흥청으로부터 제3차 교정검사기관 지정

04.12
공단 본부에 자격검정 상설시험장 설치

10.27
제28회 일본 오사카 국제기능올림픽대회 종합우승

11.08
전두환 대통령, 제28회 국제기능올림픽대회 선수단 청와대 초청

12.21
역대 국제기능올림픽대회 입상자(172명) 기능장려금 수여식

1985



03.03
한국산업기술대학 해산, 권리 의무 과학기술대학으로 포괄 인계

06.19
창원기능대학 부설 생산기술연구소 설립

09.11
직업훈련연구소 <서기 2000년 직업훈련 방향> 세미나

10.09
제21회 전국기능경기대회 명장부 대회 실시

10.13
전두환 대통령, 제21회 전국기능경기대회 참관

1986



03.18
<공단 5년사, 선진도약을 위한 기술인력 양성> 발간

04.01
강릉·여성·신체장애자 훈련원 신설

05.19
제1회 전국직업훈련기관장 회의

07.01
7개 도 농민교육원 직업훈련기능 인수 <전북직업훈련원 현판식>

10.26
아·태 개발도상국 인적자원개발 정책관계자(16명) 방문

1987



02.15
한국직업훈련대학 설립추진단 공단 설치

02.24
제29회 호주 시드니 국제기능올림픽대회 종합우승

06.24
학교법인 한국직업훈련학원 창립총회

10.28
한국직업훈련관리공단 노동조합 발족식

12.02
대한민국명장 13명 부부동반 첫 해외 산업시찰

1988



04.01
「기능장려법」 제정 공포

05.10
자체 컴퓨터시스템 설치(IBM 4341-M11)

07.11
서울국제직업훈련원 개원

09.04
제30회 영국 버밍엄 국제기능올림픽대회 종합우승

12.26
직업훈련연구소 <한국직업훈련발전사> 발간

1989



07.13
직업훈련연구소 창립10주년 기념 심포지엄

07.30
국제기능올림픽대회 다니엘 숨머 사무총장 공단 방문

10.27
제1회 이사장배쟁탈 전국테니스대회

11.10
제1회 이사장배 친선 바둑대회

12.31
국제기능올림픽대회 한국위원회 <기능올림픽 25년사> 발간

1990



03.06
국가자격취득자 DB 구축 및 조회시스템 가동

04.01
자격검정 합격 여부 전화자동응답안내(ARS) 서비스 개시

04.15
공단 명칭 변경 현판식 <한국직업훈련관리공단—한국산업인력관리공단>

07.06
제31회 네덜란드 암스테르담 국제기능올림픽대회 종합우승

09.25
8개 공동직업훈련원 설립 추진

1991



01.01
일산장애자직업훈련원을 한국장애인고용촉진공단으로 이관

02.13
노태우 대통령, 춘천직업훈련원 방문

03.01
인천기능대학 설립, 한국산업기술대학을 한국기술교육대학으로 명칭 변경

03.01
공단 본부 및 14개 지방사무소 취업정보센터 설치 무료직업소개사업 실시

07.01
산업인력연구소를 한국기술교육대학으로 이관

1992



- 02.15 <한국산업인력관리공단 10년사> 발간
- 03.23 김영삼대통령, 청주직업훈련원 방문
- 04.25 자격검정 합격여부 전화자동응답안내서비스 (ARS) 전국 확대
- 05.23 대한민국명장회 창립총회
- 08.03 제32회 대만 타이베이 국제기능올림픽대회 종합 준우승

1993



- 01.01 서울남부, 전남지방사무소 신설
- 03.10 8개 공동직업훈련원을 대한상공회의소로 이관 약정 체결
- 05.12 21개 직업훈련원을 직업전문학교로 명칭 변경
- 06.20 제1회 대한민국명장전
- 07.01 6개 직업전문학교(서울, 대구, 광주, 대전, 안성여자, 성남), 기능대학으로 개편

1994



- 01.12 4개 직업전문학교(부산, 청주, 구미, 전주), 기능대학으로 개편
- 04.01 16개 지방사무소 검정·등록 온라인시스템 개통식
- 10.11 제36회 서울 국제기능올림픽대회 유치 확정
- 10.18 제33회 프랑스 리옹 국제기능올림픽대회 종합우승
- 12.28 정수, 춘천, 홍성, 목포 직업전문학교, 기능대학으로 개편

1995



- 01.06 한국·수단 직업훈련원 개원
- 03.20 아·태지역기능개발협력기구(APSDEP) 국제회의
- 03.28 제36회 서울 국제기능올림픽대회 개최 준비회의
- 09.17 기능장려 심포지엄 <2000년대를 향한 기능장려방안 대토론회>
- 12.31 자산관리업무(일반자산, 직업훈련장비) 전산화

1996



- 01.16 공단 소식지 <산업인력소식> 창간호 발행
- 01.31 초고속 정보통신망 이용 원격영상 직업교육 훈련시스템 개통
- 07.10 제34회 스위스 생갈렌 국제기능올림픽대회 종합우승
- 07.15 국가기술자격시험 상시검정제도 도입 및 상설검정장 첫 시행
- 11.03 제1회 직업능력개발 촉진대회

1997



- 01.01 공단 명칭 변경(한국산업인력관리공단→한국산업인력공단)
- 01.01 학교법인 한국능력개발학원 설립
- 01.01 4개 지역본부(서울경인, 충청, 영남, 호남) 및 충남, 울산지방사무소 설치
- 03.03 공단 새 CI 지정으로 이미지 통일화
- 08.28 해외취업센터 개설(서울, 부산, 광주, 대전, 대구)

1998



- 02.01 공단 인터넷 홈페이지 개설 (www.kmanet.or.kr)
- 03.27 국가기술자격제도 개편 (등급 7→5등급, 종목수 737→597개)
- 09.01 상시검정, 부산·광주·대구 지역으로 확대 시행
- 11.17 제35회 캐나다 몬트리올 국제기능올림픽대회 종합우승
- 11.26 국가기술자격검정 ISO 9001 품질인증획득

1999



- 01.01 자격검정 통합정보 시스템 구축
- 03.06 4개 지방사무소 신설(목포, 포항, 강릉, 부산북부)
- 03.12 외국인 산업연수생 연수취업자격검정 첫 시행
- 09.01 <고객서비스헌장> 공포
- 09.22 제1회 APEC청소년 기능캠프 개최(울산)

2000



- 01.01 노동부 중앙고용정보원 인수 후 '중앙고용정보원' 설치
- 01.01 국가기술자격검정 필기시험점수 인터넷 공개
- 06.19 국가자격전문포털 사이트 큐넷(Q-Net) 개통
- 06.25 공단 영문명칭 변경(KOMA→HRD KOREA)
- 09.06 제36회 서울 국제기능올림픽대회 개최 및 김대중 대통령 참관(9.15)

2001



- 02.10 국가직업능력표준(NOS) 도입
- 03.22 국가자격 인터넷 원서접수시스템 서비스 개시
- 07.02 해외취업사이트(월드잡) 개통
- 07.31 <한국산업인력공단 20년사> 발행
- 12.16 공단 전자결재시스템 개통식

2002



- 01.20 국가직업능력표준 개발 공청회
- 02.19 직업훈련 종합정보지 제호 변경 (직업훈련뉴스→직업훈련정보)
- 06.11 제37회 스위스 생갈렌 국제기능올림픽대회 종합우승
- 08.16 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제정

2003



- 02.09 외국인고용지원국 직제 신설, 사업 수행 개시
- 06.18 부산인력개발타운 개관
- 08.31 고용허가제(EPS)로 필리핀 외국인근로자 첫 입국
- 11.12 한국산업인력공단 임직원 행동강령 제정
- 12.08 외국인고용지원사업 해외주채원 최초 파견(4개국)

2004



- 03.02 2004년 내부경영평가 최초 도입
- 03.17 공단 나누미봉사단 발대식
- 05.19 제38회 핀란드 헬싱키 국제기능올림픽대회 종합준우승
- 07.08 HRD고객센터 개통
- 11.28 국가기술자격검정 필기시험 컴퓨터기반시험(CBT) 시행

2005



- 01.13 한국·중국 IT자격 상호인정 업무협약 체결
- 03.01 공단 기능 평생능력개발 전문기관 개편 (직업전문학교 한국폴리텍대학 이관)
- 03.31 중앙고용정보원 별도 기관 분리
- 06.27 자격증 인터넷 교부시스템 서비스 개시
- 08.30 이달의 기능한국인 1호 선정(류병현 (주)동구기업 대표)

2006



- 01.01 국가자격시험 인터넷 원서접수 전면 도입
- 01.01 외국인근로자 고용허가제 일원화(산업연수생제도 폐지)
- 06.02 고용허가제 한국어능력시험(EPS-TOPIK) 개시
- 09.11 국가생산성혁신대회 공기업부문 종합대상 수상
- 11.08 제39회 일본 시즈오카 국제기능올림픽대회 종합우승

2007



- 01.01 국가전문자격시험 통합 공단 인수 시행
- 01.22 자격출제원 출범 개원식
- 09.01 고용허가제 리턴잡 정보시스템 서비스 개시
- 09.01 직업능력의 달 개최시기 변경(11월→9월)
- 11.25 윤리경영 브랜드 '샘물경영' 선정

2008



- 01.05**
2008년 윤리경영지수 최초 측정
- 01.20**
공단 4년 연속 청렴도 우수기관 선정
- 08.03**
노사문화우수기업 선정
- 08.26**
제40회 캐나다 캘거리 국제기능올림픽대회 종합우승
- 10.27**
공공부문 인적자원개발 우수기관 인증



- 02.11**
직장 보육시설(슬기샘어린이집) 설치운영
- 04.09**
샘물지킴이시스템(e-감사) 구축
- 04.14**
한국직업방송(Work TV) 개국식
- 06.28**
국가직무능력표준 ISO9001 품질인증 획득
- 09.06**
직업능력지식포털 사이트(HRD-Net) 개통



- 01.01**
국가기술자격증 인터넷 발급 신청 전면 실시
- 06.23**
외국인고용허가제 UN공공행정상 대상 수상
- 07.01**
외국인력상담센터 개통
- 09.28**
제41회 영국 런던 국제기능올림픽대회 종합우승
- 11.22**
가족친화 우수기관 인증



- 01.01**
사업주 직업능력개발훈련 지원사업, 고용부에서 공단 이관
- 03.09**
제1기 대한민국 산업현장 교수 위촉
- 05.15**
2012년 국제기능올림픽대회 제주총회
- 10.11**
성실 외국인근로자 최초 재입국
- 11.28**
<한국산업인력공단 30년사>
2012 대한민국 커뮤니케이션 대상 수상

2009

2010

2011

2012



- 03.08**
공공기관 최초 '스펙' 없이 신규직원 공개채용
- 03.25**
글로벌속련기술진흥센터(GIFTS) 개원
- 07.07**
제42회 독일 라이프치히 국제기능올림픽대회 종합우승
- 09.11**
한국형 듀얼시스템 '일학습병행제' 도입
- 10.09**
제567돌 한글날 한글연구 및 보급공로 국무총리 표창



- 01.16**
국정과제(국가직무능력표준(NCS), 일학습병행제, K-Move 등 6개) 본격 수행
- 05.03**
공단 본부 울산 우정혁신도시 이전(5.3~5.16)
- 06.11**
공단 본부 울산 신청사 개청식
- 10.01**
국가기술자격 12개 상시 종목 컴퓨터기반시험(CBT) 첫 시행
- 11.21**
NCS 기반 과정평가형자격제도 시행 확정



- 02.01**
국정과제 안정적 추진 위한 자격혁신국, 일학습지원국, 지역산업별지원단 신설
- 02.10**
정부3.0 확산회의시스템 구축
- 03.17**
뉴비전 선포(사람과 일터의 가치를 높여주는 인적자원 개발·평가·활용 지원 중심기관)
- 05.26**
산업별 인적자원개발위원회(ISC) 출범
- 08.11**
제43회 브라질 상파울루 국제기능올림픽대회 종합우승



- 01.01**
구미, 군산 일학습지원센터 및 서울K-Move센터 신설
- 05.20**
중소기업인대회 국무총리 표창
- 05.25**
EPS 컨퍼런스 인 울산(EPS Conference in Ulsan) 개최
- 07.22**
국가직무능력표준(NCS) 847직무 확정 고시
- 09.28**
일자리창출 유공 대통령 표창

2013

2014

2015

2016

성장발전사

한국산업인력공단 35년, 그 역사의 현장

제 1 부 경영관리 Management

제 2 부 사업활동 Business

제 3 부 미래비전 Vision



성장발전사



공단은 1982년 출범 이후 지난 35년간 대내외 경제, 산업 환경과 정부 정책에 따라 수행하는 역할이 변화하여 왔다. 2006년 직업훈련사업을 한국폴리텍대학으로 이관했을 때, 그리고 2012년 사업주 직업능력개발훈련 지원사업을 정부로부터 이관 받아 수행하고 2013년 박근혜정부의 출범과 함께 능력중심사회 구축의 핵심역할을 한 지난 5년간이 35년 역사 중 변화가 가장 큰 시기였다.

2006년 공단은 국가자격관리와 함께 공단 사업의 양대 축이었던 직업훈련분야를 다룬 기관에 이관하였고, 2012년 사업주 직업능력개발훈련 지원사업을 수행하면서 국가기술자격검정사업 중 가장 큰 비중을 차지하였던 상시검정업무를 한국기술자격검정원으로 이관하였다.

2013년 이후에는 일학습병행제, 국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards) 등 우리나라의 능력개발훈련 체계의 근간을 바꾸는 새로운 사업들을 수행하게 되었다.

예산의 흐름을 보면 1982년 396억 원을 시작으로 대부분 지속적으로 증가하였던 예산은 2006년 1858억 5140만 원으로 전년 대비 26.8% 감소하였다. 사업주 직업능력개발훈련 지원사업을 이관 받은 첫 해인 2012년 예산은 8485억 7785만 원으로 전년 대비 49.2% 증가하였다. 이후 공단 예산은 2014년 처음으로 1조 원을 넘어섰고 2017년 예산은 1조 3523억 700만 원에 이르러 2012년 대비 59.4% 증가하였다.

지난 35년간 시기별로 수행해온 사업내역을 보면, 1980년대는 직업훈련, 국가기술자격시험, 기능장려사업 등을 중심으로 능력개발사업을 수행하였다. 1990년대에는 정부의 신산업인력수급대책 및 「고용보험법」 제정을 계기로 고용촉진사업을 본격 추진하는 한편 국내 인력의 해외시장 진출을 촉진하기 위하여 해외취업지원사업을 수행하기 시작하였다. 이어 2000년대 초에는 국가직무능력표준(NCS) 개발을, 2000년대 중반부터는 외국인고용허가제(EPS) 시행에 따라 외국인고용지원사업을 신규 사업으로 수행하는 등 관련 법률 및 정책 변화 등에 부응하여 사업범위를 지속적으로 확대하였다.

특히 2006년에는 정부의 공공훈련 인프라 혁신방안에 의해 공단은 대표적 사업이었던 직업훈련사업을 한국폴리텍대학으로 이관하고 근로자 평생학습 지원사업을 중심으로 중소기업 인적자원개발 지원, 직업능력개발에 관한 방송 및 사이트 운영, 직업훈련 교재와 시청각 매체 개발을 비롯한 인프라 지원사업 등을 수행하는 평생능력개발지원 전문기관으로 그 기능과 역할을 전환하였다.

공단 역사가 30년을 맞는 2010년대 초에 이르러서는 한국직업방송(Work TV) 개국, 국제기능진흥협력센터(現 글로벌숙련기술진흥원) 건립 등 인프라 확충을 통하여 사업수행 기반 강화 및 연계효과를 제고하는 한편 중소기업에 대한 HRD지원 확대, 청년층 취업역량 지원, 직업능력개발 통합정보관리시스템 구축 등으로 인적자원서비스 범위를 확대하고 전달체계를 혁신하였다. 2012년부터 최근 5년간은 고유 사업의 지속적 추진과 함께 신규 사업으로 사업주 직업능력개발훈련 지원사업을 비롯하여 국정과제인 일학습병행제, 지역·산업맞춤형 인력양성체계 구축, 기존의 청년 해외취업지원사업을 한 단계 발전시킨 K-Move사업 등을 수행하고 있다.

제 1 부

경영관리 Management

조직기구의 변화와 발전

정부는 1967년 「직업훈련법」을 제정하고 부칙에 '한국직업훈련관리공단을 법 시행 1년 내에 설립하여야 한다.'는 조항을 두었다. 그러나 관련 정부부처 간의 이견으로 한국직업훈련관리공단(現 한국산업인력공단)은 1982년에 설립되었다. 1981년 12월 17일 「한국직업훈련관리공단법」이 통과되고, 그해 12월 31일 법률 제3506호로 공단의 설립이 공포되었다. 공단은 당시 24개 직업훈련원과 중앙직업훈련원, 직업훈련연구소, 한국기술검정공단, 창원기능대학, 국제기능올림픽대회 한국위원회 등을 통합하여 출범하였으며, 이사장을 중심으로 4이사 체제, 13부(1국 3실 포함) 37과, 39산하 기관, 임직원 2860명으로 구성되었다.

1980년대 후반에서 1990년대 초반에는 공단의 직업훈련사업, 자격검정사업 등 주요 사업이 정립되었으며, 이에 적합한 조직기구 개편과 업무조정이 지속적으로 추진되었다. 특히 1991년에는 공단 명칭을 '한국산업인력관리공단'으로 변경하였고, 직업훈련연구소를 폐지하는 대신 산업인력연구소를 신설하여 정책연구를 담당하도록 하는 등 공단법 개정과 함께 조직의 기능을 개편하였다.

이후 1998년에는 국가인적자원의 개발·배분에 있어 보다 적극적이고 자율적인 지원 업무를 수행하는 기관으로 공단 정체성을 구축하기 위하여 현재의 '한국산업인력공단'으로 공단 명칭을 변경하였다. 또한 그간 운영해 오던 18개 기능대학을 1998년 학교법인 한국능력개발학원에 편입토록 하였으며, 이는 1999년 1월 학교법인 기능대학으로 명칭을 변경하였다.

이후로도 경영, 사업의 효율화를 위해 지속적으로 조직기구를 개편, 2001년 중앙고용정보원을 인수하였고, 2004년 2월에는 노동부 고용안정센터와 기능이 중복되는 고용촉진국과 중앙인력개발센터를 폐지하였다. 또한 부산인력개발타운은 부산지역 본부와 통합하고 대구사무소를 지역본부로 개편하는 한편 외국인고용허가제(EPS) 도입에 따라 관련 조직을 신설하였다.

2006년에는 정부의 공공훈련 인프라 혁신방안에 따라 직업훈련기능을 학교법인 기능대학으로 이관함에 따라 설립 당시 가지고 있던 주요 기능 중 자격검정만이 남게 되었다. 능력개발지원 업무가 강화되면서 본부를 사업본부장 체제로 전환하여 평생능력개발, 자격관리, 외국인 고용지원, 국제협력, 경영전략 등 5개 사업본부로 개편하였고 본부 및 소속기관을 팀

제로 전환하였다. 또한 중앙고용정보원(現 한국고용정보원)을 별도 법인으로 분리하였다.

2008년에는 국가자격시험 통합관리체계의 안정적인 구축, 운영을 위하여 자격출제원을 부설기관으로 개원하고, 2010년에는 출제발간센터를 건립하였다. 2010년 1월에는 한국직업방송(Work TV)을 개국하였으며, 2011년에는 국제협력사업 활성화와 기능훈련지원 강화를 위해 국제기능진흥협력센터(現 글로벌숙련기술진흥원) 건립을 추진하였다.

2005년부터는 국가균형발전정책에 따라 공단 본부의 지방 이전을 추진, 2014년 5월 울산으로 이전 완료하였다.

인적자원개발 중심기관으로의 도약을 위한 노력

공단 출범 이후 시대적 변화와 함께 조직이 변화하고, 업무영역이 확장되며 구성원들이 조직의 핵심가치를 공유하고 소통하는 조직문화 확산에 대한 요구가 커져갔다. 이에 따라 공단은 2004년 '능력중심사회를 구현하는 세계 최고의 인적자원개발 전문기관'이라는 비전을 수립하고 직원 설문조사, 경영진 인터뷰 등을 통하여 이와 연계한 핵심가치를 구축하기 위한 노력을 추진하였다.

2000년대 후반까지 암묵적으로 공유해오던 '인간중심, 열린사고, 신뢰, 전문성'의 4대 핵심가치를 명문화하고, 조직구성원들을 대상으로 핵심가치 실천운동(Hi-Five), 심벌 공모, 신규 직원 멘토링 활성화, CEO와 직원 간의 삼색미팅 등 핵심가치 내재화를 위한 다양한 활동을 추진하였다. 이러한 결과로 2011년 여성가족부에서 주관하는 '가족친화 우수기관 인증' 및 '대한민국 소통경영종합대상'을 수상하였다.

지속가능경영 측면에서도 공단의 브랜드를 구축하기 위한 노력이 지속되어, 공모를 통한 윤리경영 브랜드 선정(2008년), 윤리현장 개정(2009년), 윤리경영 4C 시스템 구축, 4대 경영방침 중 '투명윤리'를 '사회적 책임'으로 개편하는 등 지속적 노력을 통하여 2011년 'UN 공공행정상 <부패방지 및 척결분야> 대상'을 수상하고, '부패방지시책평가 최우수기관'으로 선정되는 등 외부에서도 인정받는 성과를 거두었다.

2011년 6월에 취임한 제12대 송영중 이사장은 '사람과 일터의 가치를 높여주는 인

적자원개발 중심기관'으로 공단 비전을 재정립하였고, 경영방침으로는 '고객감동, 성과중심, 사회적 책임, 세계지향'을 제시하였다.

2012년 공단은 사업주 직업능력개발훈련 지원사업을 고용노동부로부터 인수받고 국가기술자격 12개 종목을 민간 비영리법인에 재위탁하는 등 여러 변화에 직면하게 된다. 이는 공단이 국가자격시험 집행기능 중심에서 기업 및 근로자의 직업능력개발 지원기능 중심으로 전환하는 계기가 되었다. 또한 현지에서 외국인고용허가제 업무를 수행하고 있던 13개 EPS센터를 정식 직제에 편제하여 소속기관으로 포함하였다.

이사장 경영방침을 뒷받침하기 위한 제도 개편도 지속적으로 추진해 나갔다. 2012년 현장밀착형 기업 HRD 종합서비스 지원을 위하여 소속기관 팀을 단일형에서 용·복합형으로 개편하였고, 역량과 성과 중심의 승진 인사제도를 구축하였으며, HRD전문가 확보를 위해 능력개발직을 신설하였고, 목표관리(MBO) 방식의 개인성과 관리제를 도입하였다.

2013년 박근혜정부가 출범하면서 고용률 70% 달성, 능력중심사회 구현 정책과 연계하여 공단은 일학습병행제, 지역·산업맞춤형 인력양성체계 구축, K-Move사업 등 주요 국정과제를 수행하게 되었다. 당시 송영중 이사장은 신년사에서 "우리 사회의 가장 큰 화두는 고용창출, 능력개발 문제"라고 지적하고 "공단은 새로운 사고와 혁신적 해법을 통해 정부 정책과 궤를 같이하며 이 같은 문제들을 해결하는 핵심기관으로 확고히 자리매김해나갈 것"이라는 의지를 밝혔다.

이에 따라 박근혜정부의 국정철학과 비전을 반영하여 '사람과 기업의 가치를 높여주는 최고의 인적자원개발 전문기관'에서 '근로자와 일터의 가치를 높여주는 인적자원개발 중심기관'으로, 기존의 가치 지향적 비전을 목표 지향적 비전으로 변경, 수립하였다. 이를 통해 국정과제의 성공적 수행을 위한 기반을 구축하면서 능력개발사업 및 능력평가사업을 전문화하고 집중화할 수 있도록 노력하였다. 특히 국정과제인 NCS 개발 및 활용·확산을 성공적으로 추진하기 위하여 직무능력표준원을 부설기관으로 설치하고, 기존 자격출제원은 능력평가이사 소관으로 편입하였다.

사업주 직업능력개발훈련 지원사업의 효율적 운영과 조직의 역량을 평생직업능력개발 지원 중심으로 개편하고자 소속기관의 조직을 HRD종합지원팀 중심으로 개편하였으며, 팀별 담당지역에 관한 직업능력개발사업 전반의 서비스를 종합적으로 지원하도록 하였다.

공단에서 수행하는 일학습병행제, 지역·산업맞춤형 인력양성체계 구축, NCS 개발 및 활용 촉진, NCS를 통한 일·교육·훈련·자격 연계 강화, K-Move 확산 등이 국정과제로 선정, 탄력을 얻고 확장 추진됨에 따라 사업에 대한 의견 수렴과 구성원의 역량 강화가 절실한 시점이었다. 이에 '가우스 777 토론', 중소기업 현장의 의견을 수렴하는 '권토중래(권역별 토의로 중소기업 내일 만들기)' 등을 통하여 대내외 소통을 적극적으로 활성화하였다.

외부 기관과의 협업도 활발하게 추진되었다. 산업계 등과 협업을 통한 NCS 개발 체계 확립, 교육부 등과의 협업을 통한 일학습병행제 도입 및 추진, 6개 정부부처의 협업으로 추진되던 해외인턴사업의 공단 일원화(K-Move사업), 한국직업능력개발원 등과 협업을 통한 연구개발(R&D) 기능 보완이 이루어졌다.

2014년에는 능력개발사업 품질 제고를 위하여 본부에 훈련품질향상센터를 설치하고, 본부의 울산 이전에 따라 글로벌숙련기술진흥센터(現 글로벌숙련기술진흥원)를 부설기관으로 편제하였다.

현장과 성과중심의 경영혁신

2014년 8월에는 제13대 박영범 이사장이 취임하였다. 박영범 이사장은 취임사에서 "열린 경영과 성과를 지향하는 일 중심의 조직 운영, 능력중심사회를 선도하는 기관으로서 직원들의 적극적인 역량 배가, 외부고객 및 내부직원들과의 소통 노력 강화, 능력과 성과 위주의 합리적 보상체계 구축 및 인사관리 운영 그리고 윤리경영, 상생·인화경영을 적극 추진할 것"이라는 경영의지를 밝혔고 이는 조직경영관리뿐만 아니라 국정과제 등 공단의 주요 사업 및 현안에 원칙으로 작용하였다.

박영범 이사장은 고객직원을 최우선으로 하는 현장중심의 성과지향적 경영을 실현하기 위해 공단 비전을 '사람과 일터의 가치를 높여주는 인적자원 개발·평가·활용 지원 중심기관'으로 바꾸고 '현장중심, 성과중심, 소통·공감, 투명·신뢰'의 경영방향을 구축하였다.

현장중심의 성과 지향 경영을 위하여 박영범 이사장은 취임 이후 지역본부·지사 및 자격시험장과 공단이 지원하는 기업, 훈련현장 등을 월 2, 3회씩 방문하였다. 또한 6개 권역별

소속기관 성과향상회의를 분기별 1회 실시하여 연 24회 개최하고, 사업별 유관기관 현장방문 및 간담회를 연 33회 개최하였다. 사업영역별로 '포커스 그룹 미팅(Focus Group Meeting)' 회의를 매주 개최하여 핵심 국정과제의 실적을 확인, 점검하고 개선하였으며 기존 본부 중심의 경영전략회의를 소속기관까지 화상시스템을 통해 참석하도록 하여 문제해결 중심, 성과중심 토의식 회의로 내실화하였다. 임금피크제의 안정적 도입·정착, 성과연봉제 확대 운영, 상·하위목표 간 연계(cascading) 강화, 리더십 구현 평가 등을 통해 성과중심 인사관리제도를 확립하였다.

현장중심의 조직 개편과 인력 배치도 강화하였다. 본부 조직을 슬림화하고, 구미 등 4개의 지역일학습센터와 서울 및 부산 K-Move센터를 신설하였다. 현장중심 강화를 위한 인적자원 배치는 소관별 정원 변화에서도 확인할 수 있다. 2012년부터 2016년

공단의 사업별 정원 추이(2012~2016년)

(단위: 명, %)

		정원					
		2012	2013	2014	2015	2016	연평균증가율
본부	기획운영	97	96	98	93	94	-0.8
	능력개발	72	87	73	76	84	3.9
	능력평가	89	86	130	145	149	13.7
	외국인력	37	37	37	39	39	1.3
	글로벌일자리	29	28	35	37	43	10.3
	소계	343	353	392	414	434	6.1
부설기관	자격출제원	104	105	-	-	-	
	직무능력표준원	-	-	49	-	-	
	NCS센터	-	-	-	20	30	
	글로벌숙련기술진흥원	-	-	40	38	38	
소계	104	105	89	58	68		
지부·지사	651	650	696	731	789	4.6	
공단 전체	1,098	1,108	1,177	1,203	1,291	3.9	

주: 홍보·비서, 감사인력은 본부 정원의 소개에만 포함

까지 5년 동안 공단 총 정원은 연평균 3.9% 증가한 반면, 국가자격 등을 담당하는 능력평가는 13.7%, 국정과제인 K-Move를 담당하는 글로벌일자리지원국은 10.3%, 그리고 공단 전체 업무의 현장을 움직이는 지역본부·지사는 4.6%의 연평균 증가율을 보였다.

경영합리화 및 효율적 사업추진을 위하여 조직기구도 대폭 개편하였다. 2014년 2개 실 6개 팀으로 구성되었던 직무능력표준원은 NCS 1차 개발 및 인프라 구축 완료 이후 2016년 NCS센터로 명칭을 개편하고, 기존 직무능력표준원 소속 자격혁신국은 능력평가이사 소관으로 두고 NCS 기반 자격의 개편을 추진하도록 하였다. 자격혁신국에서 담당하던 NCS 기반 과정평가형자격 업무는 사업의 확대에 따라 2017년 과정평가국으로 독립하였다.

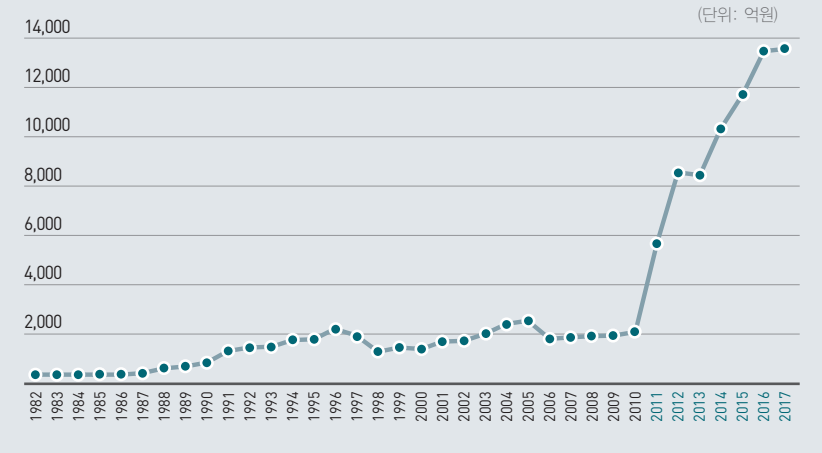
2015년 지역산업별지원단을 만들어 지역산업별지원국으로 정식 직제화하고, 기존의 일학습지원팀은 3개 팀으로 구성된 일학습지원국으로 확대, 신설하였다. 아울러 일학습병행제의 전국적 확산을 위하여 일학습지원센터를 신설하였다. 2016년 경북지사와 전북지사에 구미일학습지원센터와 군산일학습지원센터를 각각 신설하고, 2017년에는 진주(경남지사)와 안성(경기지사)에도 일학습지원센터를 설치하였다.

온라인에 집중된 해외취업지원 정보 제공의 한계점을 극복하기 위하여 2015년 서울 K-Move센터를 설치하였고, K-Move센터를 아랍에미리트 두바이(2015년), 일본 도쿄(2016년) 등 해외로 확대하는 등 청년들의 해외진출을 지원하기 위한 발판을 더욱 공고히 하였다. 외국인력 도입의 경우 2017년 라오스에 EPS센터를 신설하여, 총 16개국에서 EPS센터를 운영하고 있다. 또한 정책 연구개발(R&D) 기능 강화를 위한 미래전략팀을 신설, 2014년 유연화조직(TF)에서 2015년 정식 직제로 편제하였다.

2015년 4월 한국기술교육대학교 직업능력심사평가원이 설립되면서 공단의 일부 기능이 직업능력심사평가원으로 이관되었는데, 직업훈련 전달체계의 효율적 운영을 위하여 공단과 직업능력심사평가원의 긴밀한 협업이 중요하게 되었다.

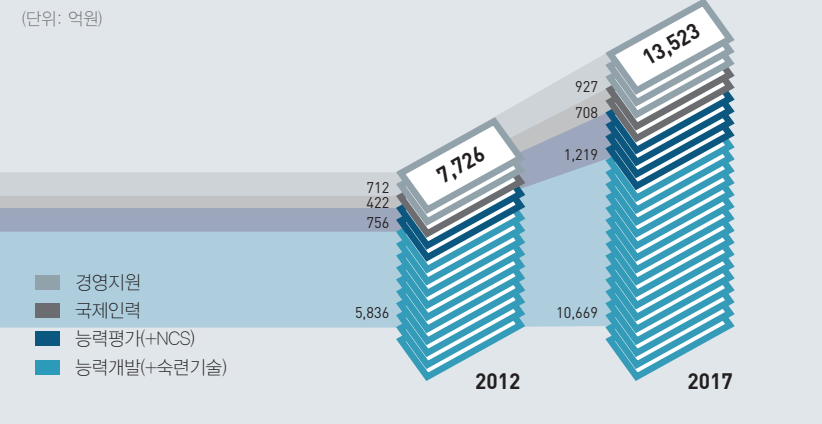
공단 예산도 2012년 사업주 직업능력개발훈련 지원사업 운영이 공단으로 이관되면서 대폭적으로 증가하였다. 2012년 이후 연평균 12.2%씩 증가하여 2014년 1조 원을 돌파하였고, 2017년엔 1조 3523억 원에 이르렀다. 이러한 예산의 증가는 NCS 개발 및 해외취업지원사업이 본격적으로 추진됨과 아울러 국가의 전략적 인력양성훈련 프로그램이 지역·산업 맞춤형 인력양성사업으로 확대되었고, 한국형 도제제도인 일학습병행제가 도입된 것에 기인한다.

공단의 연도별 예산 추이(1982-2017년)



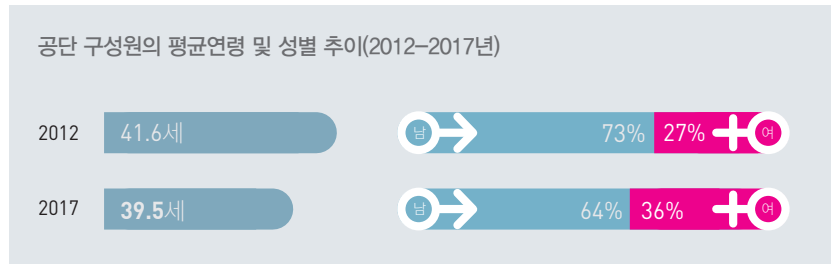
소관사업별로 살펴보면, 2012년 이후 경영지원 5.4%, 능력개발 12.8%, 능력평가 10.0%, 국제인력 10.9%의 연평균 증가율을 나타냈다. 경영지원 예산 증가율이 사업 분야에 비해 50% 수준 이하로 나타나는 것은 공단 예산 편성이 현장중심이라는 것을 보여주고 있다.

공단의 사업별 예산 추이(2012-2017년)



소통경영과 구성원 역량 강화를 위한 노력

공단의 사업이 다양해지고 예산 및 인력이 대폭적으로 늘어난 결과, 2012년 이후 입사자가 조직 구성원의 40%에 이르고 구성원의 평균 연령이 2012년 41.6세에서 2017년 39.5세로 낮아지는 등 조직이 젊어짐에 따라 내부 소통이 중요해지면서 다양한 이해관계자의 특성별로 맞춤형 소통채널을 구축하였다.



2015년부터 'One HRD Korea(하나되는 조직 만들기)' 운동을 지속적으로 전개하였다. 임직원 간 릴레이톡톡 및 멘토링을 통한 직급을 뛰어넘는 신뢰 구축과 화상회의를 통해 지역본부·지사가 참여하는 열린 세미나 개최 등 시·공간 칸막이 해소, 부서 간 교류 체험, 업무 효율화를 위한 과제 발굴 등 다양한 활동을 펼쳤다. 또한 한국 기술자격검정원 설립 이후 별도로 편제된 자격시험센터를 다시 지역본부·지사로 통합하는 등 조직 일체감 조성을 위한 기반을 구축하였다.

박영범 이사장은 현장중심의 사업성과를 실현하기 위하여 CEO가 주관하는 공단 대내외 소통채널을 강화하였다. 먼저 대내 소통채널은 세대 간 소통공감 강화를 위한 'HRD주니어보드', 임·직원 및 상하 간 소통 확대를 위한 '릴레이톡톡', CEO와 직원들이 함께 점심을 먹고 영화를 보며 소통하는 '런치톡톡' 및 '무비톡톡', CEO와 관리자들이 책을 읽고 소통하는 '多讀多讀(다독다독)간담회' 등을 통해 조직 내 소통과 공감 채널을 강화하였다. 또한 점심미팅을 통한 부서 간 공감 확대를 위한 '삼삼오오', 부서 간 소통활성화를 위한 '타부서 교류체험' 등 조직 내 벽을 없애고 소통·공감을 위한 노력을 강구하였다.

특히, 대외적 소통·공감을 위하여 매월 관계전문가가 공단 사업의 현안을 논의하는 '열린세미나'를 CEO가 주재하고, 학계와의 소통을 위해 학회와의 연대를 강화하였

다. 유관기관과의 협업체계 강화를 위한 대표적인 노력으로는 한국고용정보원과 분기별 1회 정기 간담회를 운영함으로써 '소통·공감'을 통해 현장의 문제점을 개선해나갔다.

다양한 과제 수행에 필요한 내부 인력의 전문성 강화를 위한 프로그램이 추진되었다. 2012년 내부 HRD전략 및 교육체계·제도, 프로그램 등에 대한 진단 및 개선 용역을 실시하여, 서비스교육과 비즈니스스킬, HRD전문가 과정, EPS플래너 과정 등 신규 프로그램을 도입하였다. 2016년에는 HRD컨설팅 전문가 과정, NCS 기업활용 컨설팅 전문가 과정 운영, 국제인력업무 전문성 강화를 위한 어학 교육 강화 및 글로벌 취업전문가 양성 등 능력중심사회 선도를 위한 역량 강화를 지속적으로 추진하였다. 또한 NCS에 기반하여 직무별 전문가(경영기획, 직업능력운영, 일학습지원, 숙련, 자격설계, 기술·전문자격 운영, NCS, 글로벌취업, 외국인력 등)에서 융합직무 전문가(경영·총무, 능력개발, 출제)를 거쳐 최고 직무전문가(기획운영, 능력개발, 능력평가, 글로벌 인력활용)로 이어지는 내부 경력개발 로드맵을 구축하였다.

여성관리자 확대를 위한 인적자원개발 및 관리를 시행하여 왔다. 2000년대 중반 여성인력 채용목표제를 도입하였고, 이후 한국양성평등교육진흥원과 연계한 역량향상 과정 운영, 워킹맘 맞춤형 교육과정 운영 등을 시행하였다. 이에 따른 양적 변화로써 2012년 27% 수준이었던 여성직원 비율은 2016년 36%로, 팀장급 이상 관리자 수는 2012년 6명에서 2016년 14명으로 133% 증가하였다.

'투명·신뢰' 경영방침을 구현하기 위한 대표적인 프로젝트는 윤리 솔루션(Ethics-Solution)이다. 먼저 1단계는 청렴실천 결의 등 윤리실천 강령을 선포하였고, 2단계는 CEO 중심으로 상급자 솔선수범 및 제도개선을 실천하고, 3단계 직원 및 고객과의 소통과 참여확산으로 조직청렴도를 제고하였다. 조직의 청렴문화 확산을 위해 명절 전 CEO 레터 발송, 청렴페스티벌인 내결에 청렴제, 청렴문자 발송, 청렴만화 및 카드 홍보, 노사가 함께하는 청렴운동 등 다양한 프로그램이 운영되었다. 이러한 노력으로 공단은 2016년 '부패방지시책평가 최우수기관'으로 선정되었다.

정보시스템 고도화

정보화사업 부문의 경우, 1989년 5월 자체 전산시스템을 구축한 공단은 출범 이후 현재까지 정보시스템의 구축·운영 및 고도화를 통한 업무의 효율성 제고를 위하여 지속적으로 노력해 왔으며 대외적으로도 인정받는 정보시스템을 구축하고 있다.

공단은 2012년부터 큐넷(Q-Net) 모바일 서비스 제공을 시작으로, 2013년 모바일 오피스 구축, 국가직무능력표준(NCS) 홈페이지의 모바일 웹 개발 등 모바일 환경에서의 정보 제공력을 확대하였다. 2014년에는 클라우드 시스템을 구축하여 스마트워크 기반을 마련하고, 경영정보시스템(MIS) 3.0을 구축하였다. 큐넷 모바일 서비스는 '2014 우수 공공 모바일 앱 공모전' 최우수상, '앱어워드코리아 2014 올해의 앱'으로 선정되는 등 모바일 환경에서의 대응 역량이 대외적으로 크게 인정받았다.

2015년에는 사업 효율화를 위한 경영정보화가 강화되었다. 자격정보 데이터베이스(DB) 및 월드잡플러스 데이터베이스(DB)가 '데이터 품질인증(Database Qualification Certification-Value Platinum Class)'을 획득하고, 자격정보 DB가 '데이터베이스 품질 대상'(미래창조과학부 장관상)을, 월드잡플러스 DB가 '데이터베이스 품질 우수상'을 수상하였다. 2016년에는 글로벌숙련기술진흥원 홈페이지, 우수 숙련기술인 종합정보망 등을 통합하여 숙련기술 포털서비스인 마이스터넷을 구축하였다. 웹사이트에서 해외취업 정보통합서비스를 제공하는 기능을 강화한 월드잡플러스는 '대한민국 굿앱 평가대상 해외구직부문 대상'을 수상하였고, 고도화를 지속적으로 추진해온 큐넷 모바일 앱도 '대한민국 모바일 어워드 우수상'을 수상하였다.

제 2 부 사업활동 Business

1. 능력개발
2. 능력평가
3. 외국인고용지원
4. 해외취업지원
5. 숙련기술장려

1. 능력개발

사업 연혁과 개요

공단의 직업능력개발 지원사업은 1980년대부터 1990년대까지 주로 비진학 청소년들의 취업능력 강화를 위한 직업훈련 및 산업현장 근로자들의 기술력 배양 지원에 중점을 두고 실시되었다.

2000년대 평생능력개발시대의 도래와 함께 시행된 정부 정책 변화에 따라 2006년 직업전문학교, 기능대학 등을 통해 직접 기술인력을 양성해오던 기능을 한국폴리텍 대학으로 이관하여 중소기업 및 근로자 평생능력개발 지원기관으로 역할을 새롭게 정립하고 관련 사업을 수행하게 되었다. 공단은 이후 중소기업 학습조직화 지원, 기업 내 인적자원개발 진단 및 우수기관 인증, 중소기업 핵심직무능력 향상 지원, 중소기업 근로자 학자금 지원, 이러닝(e-Learnig) 콘텐츠 개발·보급 등의 지원사업을 중점적으로 수행하였다. 2007년에는 「고용보험법」 시행령 개정으로 노동부가 추진해왔던 직업능력개발사업 집행기능을 위탁받게 됨에 따라 우선선정직종훈련, 중소기업 직업훈련 컨소시엄 등 직업능력개발훈련 지원사업을 실시하였다.

2012년은 고용노동부로부터 사업주 직업능력개발훈련 지원사업을 위탁받아 수행한 첫 해로, 사업의 성공적 정착과 운영프로세스 혁신을 전사적 차원에서 추진하였다. 본 사업의 수행으로 공단의 예산과 인력이 크게 증가하였으며, 중소기업 근로자의 직업능력개발 지원실적도 전년 대비 10배 이상 증가하는 등 사업이 활성화되었다.

2013년에 이르러 공단은 박근혜정부 출범과 함께 정부의 고용, 직업능력개발 시책과 관련하여 일학습병행제, 지역·산업맞춤형 인력양성체계 구축 등 주요 국정과제들을 새롭게 설계, 추진하면서 다시 한번 사업 활성화를 위한 전기를 맞이하였다. 2016년

에는 국정과제의 성공적 수행 등을 통해 일자리 창출에 기여한 공로로 대통령상을 수상하였다.

사업 현황과 주요 성과

박근혜정부의 국정과제인 일학습병행제는 기업이 근로자에게 체계적 현장훈련을 실시한 후 학습근로자의 역량을 평가하여 학력·자격을 인정해 주는 실무형 인재육성 제도로 독일과 스위스식 도제제도를 우리나라 실정에 맞게 설계, 도입한 것이었다. 사업 원년인 2013년에는 51개 기업, 171명 학습근로자가 참여하였다. 2014년에는 우수기업의 참여를 적극 유도하고 세부활동을 강화함으로써 역량 있는 중소·중견기업을 발굴, 참여시켰으며, 교육부와의 협업을 통해 기존 졸업자 중심에서 재학생 단계로 훈련대상을 확대, 권역별 공동훈련센터 56개를 지정·운영하고 도제식 시범학교를 도입하는 등의 성과를 이끌어냈다. 2014년 4월 발표된 「청년고용대책」에 수록된 '산학일체형 도제학교 시범도입계획'에 따라 도제학교의 도입이 본격화되었으며, 2015년에는 능력중심사회 구현을 위해 고객이 확대되어 고등학교, 전문대 및 4년제 대학 등 재학단계별 일학습병행제가 도입됐고, 이후 학벌이 아닌 능력중심사회 구현을 위한 노력도 지속적으로 추진하였다. 이에 재학단계에서는 고교단계의 '산학일체형 도제학교', 고교와 전문대 통합교육 '유니테크(Uni-Tech)', 4년제 대학 3~4학년을 위한 'IPP형 일학습병행제'로 체계화되었다. 2017년까지 일학습병행제 1만 개 기업 참여라는 목표 달성과 질적 수준 향상을 위한 다양한 노력을 하고 있다. 일학

일학습병행제 운영현황(2013~2016년, 누계)

(단위 : 기업, 개, 명)

구분	2013	2014	2015	2016
참여기업	51	2,079	5,764	8,679
프로그램인증	43	1,470	4,709	9,283
훈련기업	31	730	2,705	6,214
학습근로자	171	3,197	10,869	35,324

습병행제는 2016년 「경제협력개발기구 한국경제보고서(OECD Economic Surveys Korea)」에도 가장 성공적인 사업 중의 하나로 제시되었다.

지역·산업맞춤형 인력양성체계 구축사업은 전국 각 시·도 및 산업별 인적자원개발위원회를 구성, 해당 지역과 산업 간 인력수급을 조절하고, 상호 연계·협의를 통해 인적자원개발 및 관리, 활용 등을 지원하는 사업이다.

2013년 말부터 2014년 2월까지 지역별 인적자원개발위원회는 첫 번째 지역별 훈련 조사를 실시하였으며, 이후 매년 7~10월 지역별 훈련수요의 정기조사를 실시하고 있다. 이러한 결과를 기반으로 지역·산업맞춤형 훈련을 실시하여 훈련의 충실도와 만족도를 높여가는 한편 중소기업의 직업능력개발 참여 기반 확대를 위하여 기업 규모에 따라 훈련비용을 차등 지원하고 직접 홍보방식을 활용, 사업에 대한 이해도와 참여도를 제고하였다. 2014년 29개 공동훈련센터 운영을 시작으로 2015년에는 51개, 2016년 62개로 확대되어 지역별로 2~9개의 훈련센터를 운영하였다. 본 사업을 통한 훈련인원은 2014년 3만 4405명, 2015년 5만 3850명, 2016년 5만 8866명으로 증가하였으며, 지역 중소기업의 취업인원 또한 2014년 3648명, 2015년 5284명, 2016년 5963명으로 중소기업 인력난 해소에 대한 기여도가 증가하고 있다. 이렇듯 지역·산업맞춤형 인력양성체계 구축사업은 향후 수요자 중심의 직업능력개발을 위한 추진 기반이 될 것으로 기대된다.

지역·산업맞춤형 인력양성체계 구축 지원사업 현황(2014~2016년) (단위 : 개, 명)

구분	계	2014	2015	2016
기관	142	29	51	62
인원	147,121	34,405	53,850	58,866

사업주 직업능력개발훈련 지원사업의 경우 수요자 중심으로 개선, 운영하여 근로자 직무능력향상 효과를 높임과 동시에 훈련비 현실화를 통해 사업주의 훈련비 부담을 경감하는 등 사업 활성화를 적극 도모하였다. 2016년 기준 307만 6000명(2012년부터 2016년까지 누계 1722만 1000명)에게 5156억 2500만 원(2012년부터 2016년까지 누계 1조 9172억 8200만 원)의 사업주 직업능력개발훈련 지원이 이루어졌다.

사업주 직업능력개발훈련 지원(2012~2016년)

(단위 : 천명, 백만원)

구분	계	2012	2013	2014	2015	2016
지원인원	17,221	3,606	3,948	3,615	2,976	3,076
예산	1,917,282	323,004	331,405	361,882	385,366	515,625

국가인적자원개발컨소시엄 사업은 대·중·소기업 상생의 인력양성 생태계 구축에 일조함과 동시에 중소기업 역량 강화를 위한 고급훈련과정 제공, 일-혁신-학습의 선순환을 위한 중소기업 학습체계를 구축하는 과제도 수행하고 있다. 2016년에는 현재 재직자를 포함하여 21만 5793명에 대한 훈련 지원이 국가인적자원개발 컨소시엄 사업을 통해 이루어졌고, 양성훈련을 수료한 4234명 중 70.4%가 취업되었다.

공단은 이밖에도 중소기업 맞춤형 직업능력개발 지원 강화사업의 일환으로 광역단위별 대기업 공동훈련센터의 시설 및 장비를 활용한 훈련실시를 통해 대·중소기업 상생협력을 강화하였으며, 대응투자가 어려운 국·공립대학, 공공연구기관 등에 대해 대응투자를 면제해 줌으로써 훈련품질의 개선을 도모하였다. 또한 훈련지원 전담인력의 고용안정성 확보를 통해 훈련의 책임성을 강화하는 한편 훈련시설 및 장비의 효율적 활용으로 훈련의 효율성을 증대시키고 훈련실적 평가결과를 반영한 인센티브의 차등지급제도 시행을 통해 훈련의 질을 제고하는 등 다각적 노력으로 중소기업과 근로자 중심의 평생능력개발 지원 사업을 수행하였다.

학습조직화 지원사업은 중소기업의 자율적 학습체계 구축을 지원함으로써 기업의 경쟁력 향상에 도움을 주고 있다. 2016년 한 해 동안 참여기업 구성원의 지식제안활동은 7410건이었으며, 이 중 특허출원은 42건에 달한다. 2006년 이후 지속된 본 사업은 그간의 제도 개선을 통해 중소기업 현장중심 지원사업으로 정착해 가고 있다.

우리 사회의 가장 큰 난제 중의 하나인 청년실업을 해소하기 위하여 공단은 청년취업 아카데미, 고용디딤돌, 취업사관학교 등 5개 주요 사업을 수행하고 있으며, 주요 사업의 청년취업률 성과는 2014년 61.1%(1만 6089명), 2015년 65.6%(1만 8791명), 2016년 70.5%(2만 1613명)으로 크게 상승하였다.

청년취업아카데미는 2015년 인문계 특화과정을 개설하여 인문계열 대학생들의 취업

역량을 향상하였으며, 2016년에는 제도 개선과 함께 확대되어 훈련참여수당 등을 취업성공패키지와 연계하여 지원을 강화하였다.

청년취업아카데미 운영지원 성과(2012-2016년)

(단위: 개, 명, %)

연도	2012	2013	2014	2015	2016
기관	59	82	84	78	87
인원	8,000	13,660	14,367	10,765	12,732
수료	6,946	11,658	11,840	8,834	-
취업인원	4,181	6,569	6,501	4,559	-
취업률	60.2	56.3	54.9	51.6	-

2016년 신규 사업으로 청년층 직업능력개발 및 취업 지원을 위한 고용디딤돌 프로그램이 민·관 합동으로 운영되어 현장중심 역량 강화를 통한 일자리 창출에 기여하였다. 사업 원년에 현대자동차, 한국철도공사 등 38개 기관, 청년 7667명이 훈련에 참여하였다.

학교밖 청소년을 대상으로 운영하는 취업사관학교의 경우에는 학교 밖 청소년에게 실내건축, 기계직종, 미용 등 특화된 전문 직업훈련을 지원하여 취업률이 2015년 70.2%, 2016년 74.2%로 상승하였고, 훈련만족도도 4.13점으로 높은 만족도를 보이고 있다.

공단은 수요자 중심의 혁신적 HRD 콘텐츠를 개발·보급하고, 고용 및 일자리 전문 채널로서 한국직업방송의 역할을 확대하는 한편 체계적이고 전문적인 훈련모니터링을 강화하고 있다.

HRD콘텐츠는 기술의 발전에 부응하기 위해 시뮬레이션, 고품질 영상 등 다양한 형태로 개발·보급되었다. 2016년 222종의 이북(e-Book)이 제작되었으며, NCS 능력단위 82종(동영상 240편)의 콘텐츠가 개발·보급되었다. 이러한 콘텐츠를 수요자에게 전달하기 위해 2013년부터 구축한 기업학습네트워크(www.bizhrd.net)에는 6005개 기업회원이 가입되어 있다. 2016년 공단은 '언제나·어디서나·누구나' 직업능력개발 관련 콘텐츠를 활용하도록 지원하여 33만 건을 제공하였다. 한국직업방송은 2016년 시청률이 2015년에 비해 50배 높아졌다. 유튜브 조회수도 2015년 385

만 회, 2016년 482만 회로 25% 증가하였으며, 채널 인지도 상승에 따른 기업 공익 광고 유치를 통해 광고 수입금 재투자로 사회적 비용을 절감하고 있다.

건강한 훈련시장 활성화를 지원하기 위하여 훈련 모니터링체계도 고도화하였다. 특히 사업주 직업능력개발훈련 부정수급이 지난 5년 동안 18배 증가하였고 이중 원격훈련의 비중이 94%에 이르게 됨에 따라 원격훈련 부정감시 체계를 강화하였다. 사업의 원활한 추진을 위해 공단이 주로 활용하는 직업훈련포털(HRD-Net) 운영기관인 한국고용정보원과 2015년부터 분기별 정기 간담회를 CEO가 직접 주관하여 개최하였고, 그 결과 모니터링을 위한 자료의 수집과 활용 등이 크게 개선되었다. 2016년부터는 고용노동부, 직업능력심사평가원 등 협업기관과 협력범위를 체계적으로 주도하여 실효성 있는 모니터링 결과를 제시하였다. 이에 부정수급액은 2015년 47억 9300만 원에서 2016년 42억 100만 원으로 12.4% 감소하였으며, 2016년 모니터링 결과 정책제안은 199건 중 143건이 수용되었다.

2. 능력평가

사업 연혁과 개요

1973년 정부는 기존의 각종 자격제도를 합리적으로 정비·관리하고 운영의 효율화를 기하고자 「국가기술자격법」을 제정함으로써 기술자격 중심의 국가자격제도 시행 기반을 마련하였다. 1981년 12월에는 「국가기술자격법」이 개정되어 기술자격 관련 소관부처가 과학기술부에서 노동부로 바뀌었고, 1982년 설립된 공단이 자격시험사업을 수행하게 되었다.

공단은 1980년대에는 산업현장의 직무내용에 부합하는 시험문제를 출제하고 실기시험문제를 사전 공개하여 실기능력을 향상시켰으며, 문제은행을 전산화하고 시험평가 방법을 개선하는 등 공정성 제고에 심혈을 기울였다.

1990년대에 이르러서는 수험자들에게 편의를 제공하고자 자격시험업무 처리절차와 방법을 간소화하는 한편 상설시험장 설치 및 시험지역의 확대, 업무의 온라인화 등을 통해 수험자 편의 위주의 자격시험이 시행될 수 있도록 노력하였다. 또한 그동안 기술계·기능계로 이분화하였던 등급체계를 단일화하고 사무관리 분야 국가기술자격 신설 추진계획을 수립하여 부동산, 금융, 증권, 보험, 경영, 노무, 손해사정 등과 관련한 자격종목의 신설업무를 추진하였다.

1990년대 말에는 국가기술자격시험 분야에서 세계 최초로 국제표준화기구(ISO)가 제정한 'ISO 9001 품질인증'을 획득하였으며, 자격인증제도의 국제적 통용성 확보의 일환으로 아시아태평양경제협력체(APEC) 엔지니어링사업과 한·일 IT자격 상호인증사업을 적극 추진하는 등 국가자격시험의 대외적 발전을 위해 노력하였다.

2000년대 이르러 국가자격제도는 신산업, 신기술의 발달과 사회구조의 다양화, 평

생능력개발에 대한 인식 제고 등으로 자격종목의 지속적 신설, 통합과 함께 시행제도 및 운영체계 등이 크게 바뀌었다. 이에 공단은 합리적인 국가자격시험체계 구축과 사업운영의 효율화, 고객 편의증진 등을 위하여 새로운 시스템을 구축하고 기존 제도를 개선, 혁신하는 등 국가자격시험의 성공적 운영 노력을 지속하였다. 또한 국가자격체계 운영 및 평가 기반이 되는 국가직무능력표준(NCS) 개발사업도 2002년부터 정부로부터 위탁받아 수행해오고 있다.

2000년대 말에는 당시 정부의 저탄소 녹색성장정책과 자격의 활용성 제고 등을 위한 제2차 국가기술자격 제도발전 기본계획에 부응하여 산업현장 수요를 반영한 국가기술자격 체계 개편을 추진하였다. 특히 국가기술자격 종목의 녹색화를 중점 추진, 매년 녹색분야의 기술을 반영하여 국가기술자격 종목을 새롭게 정비하였다.

2008년부터는 관련 법령에 따라 공단 시행근거가 마련된 21개 국가전문자격의 통합관리를 시작하여 국가자격 허브기관으로 발돋움하는 기반을 구축하였다. 기존 국가기술자격 인프라를 활용하여 표준화된 절차와 방법으로 국가전문자격을 관리, 시행하고 자격시험 시행지역을 확대하여 자격의 신뢰도를 높이고 업무프로세스를 개선하는 등 국가전문자격의 통합관리를 통한 규모의 경제 실현으로 정부예산을 절감하는 효과를 거두었다. 특히 2010년에는 국가자격시험사업의 안정적 수행을 위해 철저한 보안, 연금 및 인쇄 시설 등을 갖춘 출제발간센터를 부산에 건립하였다.

2010년대 초에 이르러서는 공단 출범 당시 590만여 명이었던 자격 취득자수가 800만 명에 이를 정도로 크게 증가하여 자격증 시대의 정착을 앞당기게 되었다.

2012년에는 상시검정 국가기술자격 12개 종목을 재단법인 한국기술자격검정원(2017년 기타공공기관으로 지정)에 위탁함으로써 그동안 국가기술자격사업을 독점 수행해온 공단의 기능과 역할에 변화가 있었다.

사업 현황과 주요 성과

공단은 2000년대 초반부터 NCS 개발을 추진 중에 있었다. NCS가 박근혜정부의 핵심 국정과제에 포함되어 조기 개발을 추진하여 2015년까지 847개의 NCS를 개발하였고 2016년 7월 고용노동부 장관 확정 고시를 통해 법적 지위를 확보하였다.

2016년에는 개발된 NCS의 속도감 있는 확산을 위해 NCS 개발 조직을 축소하고 활용·확산 담당 조직을 확대하는 등 적기에 조직을 개편함과 아울러 산업계 주도로 50개 직무의 NCS를 신규로 개발하고 전문가 사전교육 강화, 워킹그룹(WG) 심의위원회 검토회의 신설 등 NCS 개발 프로세스를 개선하였다.

특히 NCS의 성공적 활용·확산을 위해 NCS·학습모듈 통합포털 사이트 구축·운영, NCS Q&A센터 운영, NCS 활용 동향지 발송(회당 5만여 명 대상) 등 NCS 콘텐츠의 정보 접근성 제고를 위한 노력을 추진해 왔다.

이와 함께 기획재정부와 한국전력공사 등 130개 공공기관 간 능력중심채용 업무협약(MOU) 체결을 시작으로 공공기관의 NCS 기반 능력중심채용제도 확산에 노력 중이며, 2016년 말 기준 230개 공공기관과 14개 지방공기업에 대한 능력중심채용 컨설팅을 완료하였다. 특히 취업준비생들의 정보접근성을 제고하기 위해 능력중심채용 사이트를 신설하여 NCS 기반 채용정보를 제공하였으며, 권역별 찾아가는 취업설명회와 상설설명회를 개최하였다.

직업훈련 영역에서는 산업계 주도와 NCS 기반으로 개편한 847개 직종 훈련기준의 고시로 직업훈련 혁신을 주도하였으며, 민간 훈련기관을 위해 NCS 기반 훈련편성 매뉴얼, 온라인 훈련과정 등의 개발·보급을 추진하였다.

현재는 기업의 능력중심채용과 교육·훈련 및 자격의 현장성 강화 등을 목표로 NCS 활용의 확산과 질 관리를 추진 중에 있다.

국가자격 개편, 과정평가형자격 제도 설계·운영, 일학습병행제 외부평가 등을 NCS를 기반으로 추진해 나가고 있다. 학벌 등 스펙이 아닌 개인의 직업능력을 기반으로 한 능력중심사회 구현을 위해 NCS의 개발 및 활용을 추진 중이며, 개인의 능력이 다양한 경로를 통해 향상되고 인정될 수 있도록 국가역량체계(NQF, National Qualification Framework) 구축을 함께 추진하고 있다.

국가직무능력표준(NCS) 개발현황(2013~2016년)

(단위 : 직무)

계	2013	2014	2015	2016
897	240	557	50	50

공단의 국가자격 운영은 국가기술자격, 국가전문자격 등 국가자격시험제도의 효율적

관리·운영을 통해 산업현장 수요에 필요한 능력평가 체계를 확립함으로써 근로자의 직업능력을 개발하고 전문기술인력의 사회적 지위 향상에 기여함과 아울러 국민의 평생능력개발을 촉진, 능력중심사회 구현과 국가경제 발전을 도모하는 것을 목표로 하고 있다.

현재 공단의 국가자격사업은 크게 국가자격제도 운영·개편, 국가기술자격(479종목) 및 국가전문자격(39종목) 출제·시행, 과정평가형자격 운영·평가, 일학습병행제 외부평가, 자격정보 관리, 국가기술자격 위탁 및 수탁 지원 등으로 구분되어 있다.

공단은 그간 지적되어온 직업교육·훈련 및 자격제도와 산업현장의 괴리를 극복하기 위해 산업현장의 일을 중심으로 직업교육·훈련과 자격의 유기적 연계를 강화하여 현장 맞춤형 우수 기술인재를 배출할 수 있는 과정평가형자격을 도입을 추진하였다. 2014년 5월 「국가기술자격법」 제10조 개정 신설을 통해 과정평가형자격 제도 도입을 위한 법적 근거가 마련된 이후, 기계설계산업기사 등 15종목을 과정평가형자격 신청 대상 종목으로 선정하는 등 과정평가형자격 운영을 위한 인프라를 구축하였다. 이후 2015년 미용사(일반) 등 15종목과 2016년 기계설계기사 등 31종목을 각각 추가 선정하여 과정평가형자격을 확산 기반을 마련하였다.

과정평가형자격의 내부평가 이수자를 대상으로 과정종료 후 산업계 주도로 종목별 특성을 반영하여 실시하는 외부평가에 2015년 174명이 응시하여 51명의 합격자(합격률 29.3%)를 배출하였으며, 2016년에는 1174명이 정기 및 수시 외부평가에 응시하여 670명의 합격자(합격률 57.1%)를 배출하였다.

2016년에는 현대자동차, 쌍용자동차 등 6개 기업과 과정평가형자격 확산·발전을 위한 업무협약(MOU)을 체결하여 과정평가형자격을 확산하는 기틀을 마련하였으며, 같은 해 8월에는 NCS 활용·확산을 위한 육군과의 업무협약도 체결하는 등 대외적 홍보활동을 통해 과정평가형자격을 확산에 노력을 기울였다.

입직교육에 소요되는 사회적 비용을 줄이기 위한 일학습병행제의 경우 일학습병행 프로그램을 종료한 학습근로자를 대상으로 외부평가를 실시 중에 있다. 2014년 3개 기업의 8명 근로자를 대상으로 첫 평가를 실시하여 7명이 합격하였으며, 2015년에는 총 9회의 외부평가를 통해 1158개 기업에서 3804명의 근로자가 응시하여 1780명의 합격자(합격률 46.8%)를 배출하였다. 2016년에는 1111개 기업을 대상으로 총 11회의 외부평가를 실시하여 3682명의 응시 근로자 가운데 1687명의 합격자를 배

출하여 45.8%의 합격률을 나타냈다. 아울러 산학일체형 도제학교는 2016년 첫 외부 평가를 시행하여 159개 학교에서 443명이 응시하여 349명이 합격하였으며, 최종 합격률 78.7%를 보였다.

과정평가형자격 종목선정(2015-2017년)

(단위 : 종목)

구분	계	2015	2016	2017
기사	2	-	-	2
산업기사	19	7	3	9
기능사	38	8	11	19
서비스	2	-	1	1

공단은 전체 통합관리 대상 국가전문자격 44종목 중 관련 법령에 의해 위탁근거가 마련된 37종목의 국가전문자격을 통합관리하고 있다. 공인회계사 등 4종목은 현재 법령이 미개정되어 금융위원회에서 운영 중에 있으며, 당초 공단이 운영하던 방사선 관련 3종목은 2012년 말 「원자력법」 개정에 따라 한국원자력안전기술원으로 재이 관하였다.

공단은 국가전문자격시험 출제의 질적 제고를 위해 출제 관련 자료집 제작·활용, 양질의 출제위원 인프라 확충 및 재정비, 스마트 출제관리시스템 구축을 통한 합격률 안정화, 자격별 출제 개선 및 발전방안 마련을 위한 협의체 구성, 시험정보 공개 확대 등의 노력을 기울였다. 특히 국가전문자격 스마트 출제관리시스템 구축을 통해 과목별 적정 점수 결정, 출제 난이도 평가 등 출제 프로세스를 고도화하는 기반을 마련하였다.

이에 국가전문자격은 스마트 출제관리시스템 활용을 확대하여 출제 난이도 안정화와 합격률 편차를 해소하고, 자격의 공신력을 제고하는 등 시험문제 출제·관리시스템을 국제적 수준에 부합하도록 표준화하여 'ISO 9001 품질인증'을 획득하고 품질경영 시스템을 확립하였다. 또한 고객의 정보 접근성 향상과 제도개선을 통한 고객감동 경영을 실현하기 위해 시험문제지와 수험자 득점 정보공개를 전 자격으로 확대하고, 자격별 시행계획 이외에 통계현황과 동향분석 자료를 추가로 공개함으로써 고객의 알 권리를 충족하고 편의를 증대하였다.

공단은 산업현장 중심의 국가자격시험 출제를 위한 현장성 강화에 역점을 둔 출제시스템을 구축하는 한편, 그 일환으로 국가전문자격의 전문성 고도화를 위해 최근 5년

간의 국가전문자격 출제 데이터를 기반으로 한 합격률 안정화 프로그램(KEMS)을 구축, 운용하였다. 국가전문자격 면접시험의 사전 출제방식 또한 기존의 소속기관별 독립·분산 시행 중심의 임의 질문방식에서 본부 주관의 동일 문제 시행방식으로 개선하는 등의 노력으로 출제의 정확도와 형평성, 공정성을 강화하였다.

국가전문자격 출제관리시스템인 '시험출제 난이도 조절방법 및 시스템'의 경우 특허를 취득하여 공단 창립 이래 최초로 지식재산권을 공식화하는 계기를 마련하였으며, 합격률 안정화를 통한 국가전문자격 출제관리의 고도화 계기를 마련하였다. 또한 산업현장과 부합하는 출제영역 정비를 위해 자격별 출제영역 개정회의 및 협의회를 개최하는 등 NCS 기반 출제영역 개편을 추진하였다. 이는 기존의 낙후된 출제영역을 개선하고, 자격 특성을 고려한 과목별 출제비율 변경을 통해 국가자격의 현장성과 직무관련성을 확보한 것이다.

공단은 국가기술자격 시행 초기부터 자격종목 정보 및 취득자 현황 등을 수록한 「국가기술자격 통계연보」를 작성·보급하여 정부기관, 교육·훈련기관, 분야별 협회·단체, 언론사 및 자격 취득을 희망하는 수험자 등 다양한 주체가 활용할 수 있도록 지원하고 있다. 국가기술자격의 경우 허브기관인 공단에서 대한상공회의소, 한국광해관리공단 등 8개 수탁기관의 국가기술자격 종목 정보를 통합하여 매년 『국가기술자격 통계연보』 및 『국가기술자격 수험자 기초통계』를 발간·배포하고 있다. 해당 정보는 국가통계포털(KOSIS), 공공데이터포털(www.data.go.kr), 국가자격정보망 큐넷(Q-Net)을 통해 이용자들이 보다 편리하게 통계정보를 활용할 수 있도록 지원하고 있다.

2015년 처음으로 배출된 과정평가형자격의 평가 및 취득자 현황은 2016년 『국가기술자격 통계연보』부터 반영하였고, 통계정보 이용자의 편의 제고를 위하여 기존에 분리되어 제공하던 시험 현황과 취득자 현황을 통합하여 한눈에 볼 수 있도록 구성을 개편하였다. 또한, 자격취득자의 연령 구분을 좀 더 세분화하여 국가기술자격을 통해 최근 우리 사회의 화두인 청년고용과 관련된 사회현상을 파악할 수 있도록 개선하였다. 공단은 이러한 공로를 인정받아 2016년 9월 '제22회 통계의 날 기념 통계유공'으로 기획재정부장관 표창을 수상하기도 하였다.

또한 모바일 자격정보시스템(Q-Net) 서비스 개시와 대량접속제어 솔루션 도입 등을 통한 수험자 편의성 제고, 수험자 동향분석 및 각종 통계 전용 시스템 구축을 통한 자격 관련 정보제공 등 IT 인프라를 통한 고객만족 제고 노력을 지속하고 있다.

3. 외국인고용지원

사업 연혁과 개요

외국인고용지원사업은 국내 산업계의 지속적 요청에 부응하여 외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전을 도모하고자 실시되었다. 특히 정부는 아시아 국가와의 경제협력 차원에서 이루어졌던 외국인산업연수생제도의 운영과정에서 발생한 송출비리와 도입 이후의 연수생 불법근로와 불법체류, 인권문제 등을 해결하기 위하여 2003년 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」을 제정하고, 2004년 외국인고용허가제(EPS, Employment Permit System)를 시행하였다. 이 제도의 시행을 통해 공단은 외국인 구직자 명부의 작성·관리, 외국인근로자의 출·입국 지원, 취업교육, 송출국가와의 업무협력, 사업주 업무대행 등을 고용노동부로부터 위탁받았다.

2004년 이후 공단은 외국인고용지원사업의 원활한 수행을 위한 조직구성 등 제반 준비를 마치고, 외국인근로자 송출업무 수행을 위해 필리핀, 태국, 베트남, 인도네시아 등 4개국에 해외주재원(現 EPS센터)을 최초로 파견하였다. 해외주재원은 공단 본부와 연계하여 외국인근로자의 한국어능력시험 접수 및 시행, 취업상담, 사전교육 등 국외 인력송출 관련 지원업무를 수행하였다. 그리고 외국인근로자 도입기간 단축 등을 위한 제도 개선과 함께 외국인고용관리시스템인 EPS 사이트(www.eps.go.kr)를 개편하고, 송출국가의 준비상황 등에 대한 체계적 모니터링을 강화하기 위해 정부와 합동반을 편성하여 구직자 모집 및 선발, 사전교육 실시, 출국지원 등 인력송출 전 과정의 현지 지도·점검활동 등을 전개하였다.

2000년대 후반, 송출국가 확대에 따라 해외주재원 파견을 확대하는 한편 국내에 입

국한 외국인근로자의 고충과 애로를 상담, 지원하기 위한 외국인력지원센터를 외국인근로자 밀집지역을 중심으로 전국에 확대하였다. 또한 국내 생활, 직무적응, 귀국준비 및 귀국 후 취업알선까지를 지원하는 고용체류지원서비스 사업을 본격적으로 개시하였다. 귀국준비 이후 단계는 직업교육, 송출국에서의 잡 페스티벌(Job Festival) 등 현지 취업박람회 개최와 취업알선 등으로 외국인근로자들에 대한 사후관리서비스를 강화하는 방향으로 전개되었다. 동시에 다양한 법령 및 제도에 의해 운영되던 외국인고용지원 업무절차를 대폭 개선하여 2009년에는 'ISO 9001 품질인증'을 획득하였다.

2010년대 초반, 기존 사업주 전용 콜센터를 확대 개편하여 사업주와 외국인근로자 모두 전화와 내방 상담이 가능한 외국인력상담센터를 개설하였다. 또한 베트남을 비롯하여 캄보디아, 방글라데시, 네팔, 우즈베키스탄 5개 송출국에 공단 연계형 세종학당을 설립, 해당 국가의 근로자들이 국내 기업에 취업할 경우 의사소통의 불편을 해소할 수 있도록 지원하였다. 이 같은 노력으로 UN공공행정의 날 기념식에서 '공공행정 부패방지 및 척결분야 대상'을 수상하였다.

한국어능력시험(EPS-TOPIK) 주관기관이 2006년 공단으로 일원화된 이후, 시행 효율화를 위한 컴퓨터기반시험(CBT, Computer Based Test) 확대, 질 관리를 위한 NCS 기반 교재 개편과 기초직무관련 문항 추가, 특수형 세종학당 설치 확대 등의 사업을 주요하게 전개하였다. 2011년 이후 중점적으로 수행되고 있는 컴퓨터기반시험(CBT) 확대는 수험자의 편의성을 강화하고, 선발과정 간소화를 통한 제도 효율성 증대에 주목적 있다. 부가적으로 송출국가에 컴퓨터실을 제공, 송출인력의 교육 등에 활용하고 있다.

2013년부터 NCS 기반 한국어 표준교재를 편찬하고, 5900문항의 신규 문제를 개발하여 시험에 기초직무문항을 추가, 시험의 변별력을 강화하고 있다. 동시에 인력풀(Pool)을 적기에 확보하기 위해 한국어능력시험 시행 확대를 추진한 결과, 시행인원 규모가 2012년 16만 6082명에서 2016년 29만 3535명으로 증가하여 연평균 15.3%의 증가율을 나타냈다. 송출국가 기반 강화를 위하여 네팔의 국영방송인 ABC방송과의 협업을 통해 한국어능력시험 교육방송을 주 3회 방영하는 등 한국어 교육기반을 강화하고, 한국어 교육의 질 제고를 위한 한국인 강사 지원사업을 수행하여 한국어 교육의 실효성 제고를 위한 지원체제를 재정립하기 위한 노력을 기울였다.

2015년 도입된 선발포인트제도는 외국인력 선발시스템을 사업주의 요구를 반영하여 근본적으로 개선한 제도로 평가할 수 있다. 기존의 선발제도는 한국어능력을 중심으로 하고 기초기능평가를 보조자료로 활용하지만, 선발포인트제는 한국어능력시험(100점), 기능시험(100점), 직무능력(5점)으로 세분화하여 평가한다. 그리고 농·축산·어업 등 소수업종은 특수성을 감안하여 한국어능력시험의 배점을 90점으로 낮추고 기능시험을 110점으로 확대, 현장성을 강화하는 방식으로 구성하였다. 이 제도는 2015년 미얀마를 대상으로 시범 실시, 2016년에는 미얀마, 스리랑카, 태국, 방글라데시 응시자 4만 9875명을 대상으로 확대 시행하였으며, 2019년에는 전 송출국가를 대상으로 시행될 계획이다.

외국인 고용관련 시험 응시자 추이(2012-2016년)

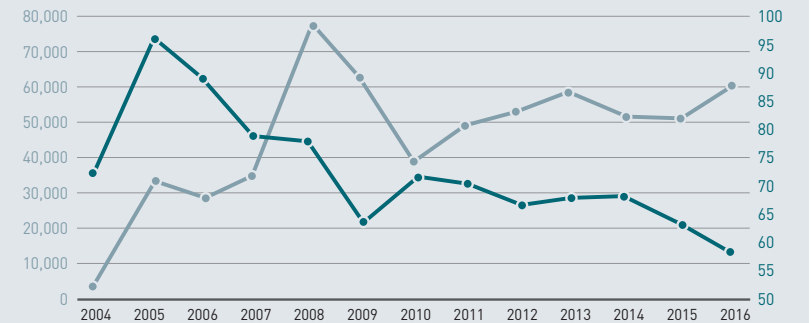
(단위: 명)

구분	계	2012	2013	2014	2015	2016
한국어능력시험	1,154,237	166,082	221,871	235,585	237,164	293,535
재입국 특별한국어능력시험	100,195	10,484	20,565	21,191	18,893	29,062
기능시험	121,576	13,294	18,038	23,850	33,062	33,332
선발포인트제	60,185	-	-	-	10,310	49,875

외국인력 도입과정은 근로계약 전송~체결기간, 사증발급신청서(CCVI) 발급~입국기간으로 크게 구분되는데, 이 과정에 공단, 대행기관(중소기업중앙회, 노사발전재단, 농협중앙회, 수협중앙회, 대한건설협회), 법무부(출입국관리사무소) 등의 다양한 기관이 협업을 진행하게 된다. 제도가 시행된 2004년 이후 도입기간은 연평균 1.1일씩 감소하여 2004년 72일에서 2016년 58일로 단축되었다. 특히 단축기간 14일 중 2012년 이후 62.8%인 8.8일이 단축되어, 도입기간 단축을 위한 협업 강화가 2012년 이후 더 효율적으로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 2016년에는 이러한 도입과정 효율화를 통한 도입기간 단축과 더불어 5만 9879명의 인력을 국내 산업현장에 적시 도입한 공로를 인정받아 '중소기업 지원 우수단체 국무총리상'을 수상하였다.

신규도입 외국인력 및 도입기간 추이(2004-2016년)

(단위: 명, 일)



사업 현황과 주요 성과

외국인근로자 체류지원 사업은 입국초기 모니터링, 사업장 애로해소 지원, 사업주 외국인고용관리교육, 재직자 직업훈련 등이 있다. 입국초기 모니터링은 2012년까지 일부를 대상으로 사업장 적응을 확인하는 수준이었으나, 2013년을 기점으로 당해 연도 입국한 외국인근로자 전체를 대상으로 확대하여 2016년 5만 7010명의 입국초기 사업장 적응을 지원하는 등 현재에까지 이르고 있다. 동시에 사업주 외국인고용관리교육도 2013년을 기점으로 확대하여, 입국초기 단계에서 사업주와 근로자 모두를 지원하는 방향으로 발전하였다. 또한 2010년부터 외국인근로자 설문조사를 기반으로 선호 직무능력에 대한 재직자 직업훈련(중장비운전, 자동차정비, CO₂용접 등)을 실시하여 2만 4166명의 수료자를 배출하였다. 훈련은 외국인근로자의 참여율과 출석률을 높이기 위해 식비 및 교통비를 지급하고, 수료자에 대해서는 리턴잡 사이트(eps.hrdkorea.or.kr)을 통해 귀국 후 경력관리와 취업알선이 활용될 수 있도록 제공하고 있다.

한편 농·축산·어업 등 소수업종의 경우 상대적으로 열악한 환경에서 근무할 확률이 높기 때문에, 공단에서는 농·축산·어업 분야만의 표준근로계약서를 제공하고, 정기 방문상담을 2015년 1413개, 2016년 1075개 사업장을 대상으로 실시하였다. 이에 더하여 맞춤형 사업주 외국인고용관리교육을 2015년부터 실시하고 있으며,

2016년에는 사업주 참여를 확대하기 위한 이러닝(e-Learning) 시스템도 구축하였다. 이 외에도 외국인력상담센터 및 외국인력지원센터를 통한 체류지원사업이 있다. 외국인력상담센터는 2011년부터 사업주와 근로자를 대상으로 전화 및 내방상담을 진행, 2016년 기준 37만 2387건을 수행하는 등 연간 30만 건 이상의 상담을 진행하고 있다. 외국인력지원센터는 외국인근로자 밀집지역을 중심으로 거점센터 8개소와 소지역센터 31개소로 구성되어 있으며, 외국인근로자를 주요 대상으로 사업장 내 갈등, 일상고충, 질병·부상 등 체류 관련 전방위 상담 및 지원을 연간 30만 건 가량 수행하고 있다. 또한 한국어, 정보화, 생활법률, 산업안전 등 취업적응교육(연간 17만 건) 및 무료진료(연간 5만 건) 등도 진행하고 있다.

공단, 외국인력상담센터, 외국인력지원센터의 체류지원은 최근 들어 외국인고용지원사업에서 '사업주-외국인근로자 상생'이 주요한 목적이 되면서 강력하게 추진되고 있다. 그 결과 체류지원에 대한 사업주 만족도가 2014년 78.9점, 2015년 83.7점, 2016년 88.8점으로, 지원센터에 대한 종합만족도 역시 2014년 89.4점, 2015년 93.3점, 2016년 97.1점으로 지속적으로 상승하고 있다. 재고용만료자 불법체류율 역시 꾸준히 감소세를 보여, 사업주와 외국인근로자 모두 가장 높은 만족도를 보인 2016년에 전년 대비 1.6%p 감소한 13.4%로 나타났다.

외국인고용지원사업은 내부 노동시장에 대한 충격을 최소화하고 동시에 내부 노동시장에서의 숙련인력 육성에 영향을 미치지 않기 위하여 저숙련 외국인력을 대상으로 하고 있다. 도입인력의 저숙련 유지에 중요한 요인은 인력의 장기체류 및 불법체류를 막기 위한 순환원칙의 유지이다. 외국인근로자 귀국지원사업은 이러한 맥락에서 귀환교육, 취·창업훈련, 한국어능력시험(TOPIK) 3급 취득과정, 현지 한국기업 알선, 귀국자 네트워크 운영 등과 같은 다양한 사업을 추진하고 있다.

자발적 귀환교육은 귀국지원설명회와 귀국안내를 통해 이루어진다. 2011년 귀국대상자 4943명을 대상으로 시작한 귀국지원설명회는 2016년까지 총 3만 67명의 귀국대상자에게 진행하였다. 특히 2016년에는 대상인원을 확대(5082명)하여 설명회를 개최하고, 347명을 대상으로 성공사례 전파, 귀국 후 취·창업을 위한 심층상담 및 컨설팅도 진행하였다.

취·창업훈련의 시행은 자진 귀국 유도의 핵심이 귀국 후 재정착에 있다고 보고, 2012년 해외진출 한국기업 맞춤형훈련, 2016년 귀국예정자 대상 재정착지원 교육훈련 등을

시행하여, 외국인근로자의 재정착 능력을 제고하고 있다. 2016년 첫 시행한 귀국예정자 재정착지원 교육훈련과정은 외국인근로자의 선호도가 높은 한국어능력시험(TOPIK) 3급 취득과정과 귀국 후 재정착 역량 강화를 위한 취·창업 훈련과정을 1200명의 신청자를 대상으로 진행하였다.

현지 한국기업 알선 등은 2010년대에 들어서 활성화되기 시작하여, 현지 구인·구직만남의 장을 2015년 55회, 2016년 37회 개최하는 등의 노력을 통해 2012년 이후 자진 귀국자 중 신청자 1만 1079명을 현지기업 및 현지진출 한국기업에 취업 알선하였다. 아울러 2015년에는 귀국자 네트워크를 15개 전 송출국가로 확대하면서 정기모임을 지원, 노동시장 정보교환 및 교류활동을 지원하고 있다.

2014년 외국인근로자의 퇴직금을 보장해주는 출국만기보험과 귀국비용보험의 휴면보험금 관리 업무가 공단으로 이관되었다. 이에 공단은 휴면보험금 적극 찾아주기 사업을 시행하여, 2014년 공단 이관 이전 대비 384% 증가한 실적을 달성하고, 2016년에는 보증보험금 환급률 86.4%를 기록하는 등 적극행정을 실현하였다. 2016년 하반기에는 정부3.0 구현과 업무 효율 증대를 위한 휴면보험금 신청 모바일 연동 시스템을 구축하여 2017년부터 시행하고 있다.

이러한 적극적인 귀국지원 제도의 운영으로 2016년 공단은 캄보디아 국가재건훈장, 베트남 기림무공훈장, 스리랑카 고용부장관 감사패 등을 수여받았다.

4. 해외취업지원

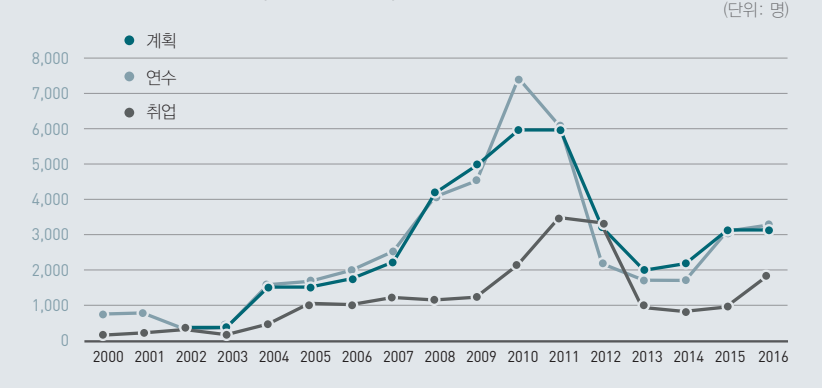
사업 연혁과 개요

해외취업지원사업은 1998년 처음 실시한 이래 공단의 역점사업으로 활발히 추진되었다. 사업 초기 취업박람회 및 설명회 등의 개최에서 시작하여, 국내외 각급 기관과의 협약체결, 해외취업지원을 위한 인프라 구축, IT인력 등 전문직종에 대한 해외취업지원 및 취업연수제도의 강화, 글로벌청년리더 양성을 위한 국정과제 수행 등 다각적인 사업을 추진, 국내 산업인력의 해외진출을 촉진하였다. 2000년대 초반에는 해외취업상담과 구직등록업무를 각 시·도 23개 전 소속기관으로 확대 실시하고 유관기관과의 협력네트워크를 구축하여 해외취업연수를 강화하였다. 아울러 일본, 중국 등에서 현지 취업설명회를 지속적으로 개최하였고, 해외인턴십 사업을 실시하여 미국, 일본, 호주, 영국 등의 국가에서 인턴사원으로 근무하는 미취업자들에게 체재경비를 지원하였다. 2000년대 중반에는 심화된 청년실업에 대한 대응으로 시행된 정부의 청년실업대책 취지에 부응하여 청년층을 중심으로 해외취업연수 및 인턴 파견을 확대하였으며, 현지 적응능력 제고를 위한 연수생과 인턴에 대한 진단평가 등 철저한 사전교육을 실시하였다. 또한 문화예술(중국), 국제회계전문가 및 교사(미국), 패션디자인(일본), 태권도지도요원(캐나다), IT, 비즈니스 분야 등으로 해외취업 중점지원 대상 분야를 확대하는 한편, 국제교류협력사업 등과 연계를 강화하여 공단 사업의 글로벌화를 촉진하였다. 이와 함께 각 기관별로 분산 운영되던 해외취업 및 인턴십 관련 정보채널을 공단의 해외취업 사이트(www.worldjob.or.kr) 중심으로 통합하였고, 해외취업에 필요한 고용시장 정보, 고용 관련 법령 등 각종 정보를 총망라하여 게시함으로써 접근성을 강화하였다.

2000년대 후반에 이르러서는 정부의 글로벌 청년리더 10만 명 양성을 위한 종합계획에 따라 공공부문 해외취업 주관기관으로서 사업의 성공적 추진을 위한 노력을 활발히 전개하였다. 재외공관, 코트라(KOTRA) 등과 해외취업협업체를 구성하는 한편 취업성공률이 높은 해외연수사업의 영역에 IT, 자동차설계, 중국비즈니스 전문가과정 등을 추가하였다. 그리고 글로벌리더 통합정보망 구축, 해외 구인수요에 부합하는 맞춤형 인력공급사업의 확대, 해외취업박람회 개최 정례화, 연수과정 운영 내실화를 위한 제도 개선을 지속 추진하였다.

2010년대 초반에는 세계 각국으로 24시간 방송되는 YTN의 위성방송 프로그램을 통하여 해외기업들에게 공단의 해외취업지원사업과 한국인력 채용절차 등을 홍보 소개하는 사업이 중점적으로 추진되었다. 아울러 민간시장 육성을 위하여 이들과의 네트워크를 구축·활용하여 양질의 해외구인처를 개척하고 취업알선 대비 실질적 취업률이 증가할 수 있도록 구인업체의 요구 수준에 적합한 우수 구직인력풀(Pool) 확보에 주력하였다. 2013년부터는 박근혜정부가 출범하면서 국정과제로 K-Move사업을 중점 추진하였다. 이는 열정과 잠재력을 지닌 청년층을 대상으로 해외취업연수·인턴사업과 일자리 매칭을 위한 민·관 협업으로 이루어지는 알선사업, 그리고 월드잡플러스를 통한 정보제공 등으로 구성되었으며, 국제적 감각을 갖춘 인재양성이 목적이었다. 또한 글로벌 일자리 영토 확대를 위하여 글로벌 인크루트사와 협업, 일자리 발굴을 유럽, 미국, 일본 등 전통적인 선진국을 비롯하여 최근 국제 구인수요가 확대되고 있는 베트남, 싱가포르 등 국가를 중심으로 강화하고 있다.

해외취업연수사업 추진실적(2000-2016년)



사업 현황과 주요 성과

2013년 독립적으로 청년 해외취업지원사업을 수행하던 공단과 한국정보통신진흥협회, 한국사회적기업진흥원, 코트라, 대통령직속 청년위원회, 코이카(KOICA), 창업진흥원은 국정과제인 K-Move 수행을 위해 K-Move센터를 중심으로 사업 연계를 시작하였다. K-Move센터는 이들 기관 이외에도 해외 각지의 한인회, 동포단체, 유학생, 투자진출기업협의회, HR전문기관, 공단의 EPS센터를 포괄하는 협의체의 중심이 되어 일자리 영토 확대를 위한 발굴사업과 현지 취업자 사후관리를 위한 네트워크 관리까지 총괄 조정하게 되었다. 이 해 일본(도쿄), 인도네시아(자카르타), 미국(실리콘밸리)에 K-Move센터가 설립되었고, 2014년 독일, 아랍에미리트(UAE), 중국, 베트남에 추가 설치하였다.

2015년에는 해외진출지원을 위한 허브역할을 할 서울K-Move센터를 공단 조직으로 신설하여 취업설명회, 아카데미, 상시채용관을 운영하고 대학창조일하기센터, 고용노동부 고용센터 등과의 협업도 진행하고 있다. 또한 2016년에는 해외 K-Move센터를 15개소로 확대하여 일본, 아랍에미리트, 캐나다, 중국, 호주, 미국, 싱가포르, 인도네시아, 독일, 베트남, 브라질 등에 운영하고 있다.

신설된 서울K-Move센터는 연간 25회 정도로 열리던 해외취업설명회를 2016년 120회 9380명을 대상으로 확대하고 해외취업 심화정보 제공 및 관련 학습 등을 진행하는 해외취업아카데미(803명)를 운영하는 등 유관기관들의 허브 역할뿐만 아니라, 정보제공과 학습의 장으로서의 역할도 수행하고 있다.

통합 정보 제공을 위한 플랫폼인 월드잡플러스 역시 주요한 인프라 확대이다. 2015년 이전 해외진출 정보는 각 부처별로 산재되어 있었으나, 2015년 월드잡플러스를 구축하여 해외진출에 대한 모든 정보를 집중하였다. 포털에는 해외취업뿐만 아니라 인턴, 봉사, 창업 등에 관한 정보가 모두 제공되고 있으며, 사이트의 기능을 모두 담고 있는 모바일 앱을 개발·배포하여 접근성을 높였다. 통합 이후 일 평균 방문자수, 회원수 등이 빠르게 증가하여 2016년에는 신규가입자 수가 전년 대비 10배 이상 증가하여 55만 6384명, 일평균 방문자수가 7333명에 이르렀고 누적 회원수는 100만 명을 돌파하였다.

해외취업지원을 위한 스킬, 어학능력, 문화 등에 관한 연수사업은 운영기관 선정을

통한 위탁방식으로 진행되고 있다. 연수과정은 6개월 미만의 단기와 6개월 이상의 장기과정으로 구분된다. 2010년대 초반까지는 단기과정의 비중이 높았으나, 장기과정이 훈련의 질 관리와 취업률 등에서 상대적으로 높은 성과를 보여 2016년부터 장기과정의 비율을 높이고 있다. 2015년 기준 총 92개 기관에서 184개 과정 3145명, 2016년엔 194개 과정 3529명을 대상으로 진행하였다.

2016년 해외취업지원 연구 인프라 강화를 위하여 국가 특성별 진출 특화모델을 구축하는 사업을 진행하기 위한 해외취업연구센터를 선정하였다. 센터로 선정된 한국기술교육대학교는 주요 진출국가를 미국·일본 등 틈새 공략형, 멕시코 등 도전적 일자리형, 사우디아라비아·카타르·쿠웨이트 등 신시장 개척형으로 구분하였다. 이에 따라 국가별 외국인력정책과 비자제도, 부족직종, 인력수요 조사, 취업 유망직종 선정 등을 진행하고 이를 기반으로 해당 국가 진출 특화모델을 개발하고 있다.

2016년 이전까지 공단 해외취업지원사업의 중점은 사업의 투명성 강화(2013년), 정보제공 및 협업 강화(2014년), 연수 및 알선 질 강화(2015년)를 위한 정책들이 개별적으로 수행되는 경향이 있었다. 그러나 개별적인 사업이 일정 궤도에 오른 2016년을 기점으로 해외취업지원사업은 '관심 및 준비단계', '프로그램 참여단계', '구직단계', '취업 후 단계'로 분류되어 종합적으로 관리·수행하는 단계에 이르렀다.

'관심 및 준비단계'는 해외취업설명회, 국가별 취업전략설명회, 채용·비자·노동시장 정보 등을 제공하는 단계이다. 2016년에는 대학으로 찾아가는 해외취업설명회(109회, 8374명), 국가별 취업전략설명회(11회, 1006명), 해외취업 아카데미(85회, 803명)를 개최하고, 국가별 종합 가이드북 『해외취업 완전정복』 2만 부 대학 배포 및 이북(e-Book) 공개 등을 진행하였다. 또한 이 해에 유망 취업국가인 일본을 대상으로 하는 정보박람회를 신설하여 11개 세미나를 개최하고 4349명을 대상으로 17개 상담관과 6개 체험관을 진행하였다.

K-Move멘토링사업 또한 '관심 및 준비단계'에서 주요하게 수행된다. 멘토링사업은 해외취업에 성공하고 충분한 경력을 쌓은 멘토의 경험과 노하우를 멘티에게 전달할 수 있도록 운영되고 있다. 2016년 기준으로 55개국의 멘토단을 구성하여 그룹 멘토링을 410회, 온라인 참여자를 위한 온라인 멘토링 역시 2266회 진행하는 등 다각적인 멘토링 채널을 구축하여 꾸준히 확대하고 있다.

'프로그램 참여단계'는 K-Move스쿨, 청해진대학, 해외인턴 프로그램 등이 진행되

는 단계이다. 세 가지 주요 프로그램은 그 참여대상에 차이가 있다. 먼저 K-Move스쿨은 만 34세 미만 대졸 미취업자와 졸업예정자를 대상으로 위탁운영기관을 선정하여 진행한다. 청해진대학은 사업 추진 대학을 선정한 후 해당 대학의 1~3학년생을 대상으로 진행되는 재학생 과정이다. 반면, 해외인턴 프로그램은 즉시 해외취업이 가능한 인재를 대상으로 독일 강소기업 및 지멘스(Siemens), 티센크루프(Thyssenkrupp) 등의 선진기업에 파견하여 직무연수 후 취업연계를 추진하는 프로그램이다. 현재 K-Move스쿨은 8개 청해진대학을 포함하여 194과정에 3529명, 인턴프로그램은 2015년 6개 기업 7명 파견을 시작으로 2016년 11개 기업에 17명을 추가로 파견하여 진행하고 있다. 또한 해외취업지원사업의 장기적 목적에는 글로벌 감각을 갖춘 인재 육성이 존재하고 있기 때문에, 제주 신설 복합리조트 연계 싱가포르과정 같은 경우 싱가포르의 센토사 리조트(Sentosa Resort)에서 근무 및 연수를 진행한 후 귀국하여 제주신화역사공원 신설리조트 관리자로 취업이 연계될 수 있도록 협업모델로 구축·진행하고 있다.

'구직단계'는 국내외 K-Move센터와 코트라 등 글로벌 인프라를 갖춘 기관 등을 통해 공공·민간 부문의 일자리를 직접 알선하게 된다. 서울K-Move센터 및 공단 본부에 중동, 인도, 아프리카, 아시아 등의 신흥시장 담당 전문인력과 일본, 미국, 호주, 뉴질랜드, 싱가포르 등 선진시장 담당 전문인력을 배치하고, 우량기업을 중심으로 집중 관리되는 구인기업 141개를 중심으로 구직자 대상 이력서 코칭, 심층 알선·상담 등을 진행하고 있다.

'취업 후 단계'는 취업자의 성공적인 현지적응 지원을 목적으로 사후관리를 위한 네트워크 구성, 생활지원을 위한 해외취업 성공장려금 지원 등이 이루어진다. 2014년까지는 K-Move센터를 통한 현지 생활 관련 고충 상담 및 지원과 취업자 모니터링을 통해서 현지적응과 사후관리가 이루어졌으나, 2015년에 사업의 실효성을 강화하기 위하여 현지 네트워크 구축 및 활성화를 직접 지원하기 시작하였다. 현재 해외취업자 전체를 대상으로 10개국에 13개 커뮤니티를 지원하고 있으며, K-Move멘토링과의 연계활동 등을 강화하고 있다. 해외취업 성공장려금은 2012년부터 공단을 통해 해외 취업에 성공한 자를 대상으로 현지 정착자금 지원 등을 목적으로 지급하기 시작하였다. 사업 초창기에는 소득분위를 기준으로 저소득계층 등을 대상으로 지급되었으나, 이후 꾸준히 지급대상을 확대하였다. 그 결과 2010년대 초반 500여명을 대상으로 1인당 최대 200만원을 지급하던 성공장려금은 2016년 기준 2776명을 대상으로 1인

당 최대 400만 원의 장려금을 지급하도록 확대되었다.

이명박정부에서 추진된 해외취업지원사업이 질 관리에 소홀하였다는 지적에 따라 K-Move사업은 취업 인정 요건을 일정 수준 이상의 급여와 일정 기간 이상의 취업으로 설정하는 등 질 관리를 강화하였다. 그 결과 해외취업자수가 급격히 줄어들었으나, 2015년을 기점으로 상승세로 전환되면서 2016년에는 2014년 대비 취업자 수가 3배 증가하였고 취업의 질도 높아졌다.

국가별 해외취업자수(2011~2016년)

(단위: 명, %)

구분	계	중국	일본	미국	UAE	호주	카타르	캐나다	기타
2011	4,057	1,078	326	174	59	976	21	783	640
2012	4,007	472	323	197	65	1,137	107	944	762
2013	1,607	76	296	97	41	307	19	219	552
2014	1,679	138	338	118	50	175	12	79	769
2015	2,903	199	632	640	158	75	58	24	1,117
2016	4,811	218	1,103	1,031	323	353	42	56	1,685
연평균증가율	3.5	-27.4	27.6	42.7	40.5	-18.4	14.9	-41.0	21.4

직종별 해외취업자수(2011~2016년)

(단위: 명, %)

구분	계	IT	의료	기계금속	전기전자	건설토목	사무서비스	기타
2011	4,057	341	57	16	18	59	3,141	425
2012	4,007	210	48	33	9	48	3,350	309
2013	1,607	136	20	36	31	54	1,189	141
2014	1,679	216	11	41	33	69	1,210	99
2015	2,903	335	29	39	27	65	2,151	257
2016	4,811	644	78	118	16	72	3,453	430
연평균증가율	3.5	13.6	6.5	49.1	-2.3	4.1	1.9	0.2

해외구인을 위한 본격적인 민간시장 육성은 2016년 해외취업패키지사업을 토크방식으로 글로벌 리크루트사에 위임하면서 시작되었다. 이 사업은 글로벌 리크루트사가 청년구직자 모집부터 선발, 훈련, 해외 법인과의 연계를 통한 구인처 개척, 취업 후

사후관리에 이르는 모든 단계에 주도적인 역할을 하게 된다. 또한 민간사업자를 통한 해외취업패키지 모델을 만들어 시장 선도 기능을 담당, 향후 민간시장에 의한 해외취업 시장 육성을 도모하려는 목적도 가지고 있다. 선정된 글로벌 리크루트사는 아데코코리아(Adecco Korea)와 켈리서비스(Kellyservices) 두 군데이다. 선발된 구직자에 대한 직무능력 교육·훈련의 경우, 아데코코리아는 리눅스(Linux) 관리자, 윈도우서버(Window Server) 관리자, 자바프로그래밍(JAVA Programming), 데이터베이스 관리시스템(DBMS) 및 에스큐엘(SQL), 앱 개발, IT인프라스트럭처라이브러리(ITIL) 및 IT서비스 등을 중심으로 이루어지고, 켈리서비스는 관리·계약 등 무역실무기초와 보험·인코텀즈 2010·대금·신용장·수출입·관세환급 등 무역실무활용을 중심으로 추진된다. 이후에는 두 개 업체 모두 알선으로 연계하여 취업시키게 된다.

해외 법인과의 연계를 통한 구인처 발굴은 최소 연봉 수준 2400만 원, 정규직을 기준으로 이루어지며, 발굴된 구인처는 월드잡플러스에 공시하여 '관심 및 준비단계'의 해외취업 희망자도 정보를 확인할 수 있도록 하고 있다.

현재 두 개의 업체를 대상으로 시장 선도를 위한 시범 운영을 하고 있기 때문에 각각의 사업자가 연간 100명의 해외취업을 목표로 사업을 운영하며 구인처를 발굴하고 있다.

5. 숙련기술장려

사업 연혁과 개요

숙련기술장려사업은 1982년 공단이 설립되면서부터 기능경기대회 관련 업무를 중심으로 시작되었다. 기능장려 풍토조성과 기술축진 등을 위하여 기능경기대회를 주관·지원할 국제기능올림픽대회 한국위원회의 시·도위원회 조직을 정비하는 한편, 설립 첫 해인 1982년에는 지방기능경기대회 및 국제기능올림픽대회 참가선수 선발을 겸한 전국기능경기대회를 개최하였다. 국제기능올림픽대회 우승을 위한 제반 사업도 적극 추진하여 1983년 오스트리아 린츠 대회에서 금메달 15개로 종합우승을 차지하는 성과를 거두었다.

1980년대 후반에 이르러서 정부는 그동안 대한민국 경제발전의 원동력이 되어온 숙련기술인들을 보다 체계적·구체적으로 우대할 수 있는 제도적 장치를 마련하기 위하여 「기능장려법」을 제정하였다. 이에 따라 대한민국명장과 우수숙련기술인의 선정, 기능전승과 기능경기대회 지원 등이 효과적·체계적으로 시행됨으로써 기능장려사업이 크게 활성화되는 계기를 맞았다.

1990년대 공단은 기능장려 풍토조성과 숙련기술인 우대에 대한 사회적 공감대 형성을 위해 국내외 기능경기사업을 비롯하여 대한민국명장·우수지도자·기능장려우수사업체 및 전통기능전승자 선정 및 지원사업을 본격 추진하였다. 국내외 기능경기대회 사업도 활성화하여 지방기능경기대회와 전국기능경기대회를 지속적으로 개최하는 한편 전국기능경기대회의 경우 1992년부터 종합우승제도를 신설하였다. 특히 국제기능올림픽대회의 경우 1991년까지 9연패를 달성한 우리나라는 1990년대 줄곧 1, 2위의 우수한 성적을 거두었다.

2000년대 이르러서는 대한민국명장, 기능전승자, 중소기업우수기능인, 우수지도자 등 숙련기술인들에 대한 지원사업과 함께 숙련기술인이 공정하게 대우받는 우대 품토 조성사업 및 숙련기술인들의 사기 진작, 그리고 숙련기술개발 촉진을 위한 국내외 기능경기사업 등의 지속적 추진을 통하여 국가경제 성장과 숙련기술 발전에 기여하였다. 국제기능올림픽대회 성적 역시 2001년 종합우승 등 1967년 첫 출전 이래 2015년까지 대회 통산 19번째 종합우승의 쾌거를 달성함으로써 세계에 국위를 선양하고 대한민국 기능수준을 국제무대에서 다시 한번 확인시켰다. 2011년에는 「기능장려법」이 「숙련기술장려법」으로 개정됨에 따라 사업 명칭 또한 기존의 기능장려사업에서 숙련기술장려사업으로 개칭하고 주요 사업들을 확대하였다.

최근에는 능력중심사회로 가기 위한 다양한 노력을 하고 있다. 공단의 숙련기술장려사업은 「숙련기술장려법」에 근거하여 국민들에게 산업에 필요한 숙련기술의 습득을 장려하고 숙련기술의 향상을 촉진함과 아울러 숙련기술자에 대한 사회적 인식을 높임으로써 숙련기술자의 경제적·사회적 지위를 향상하고 산업경쟁력을 높이기 위한 사업이다. 따라서 본 사업은 능력중심사회로 가는 주요한 역할을 수행하고 있다.

사업 현황과 주요 성과

숙련기술장려사업을 위한 단위사업으로는 대한민국명장 선정 및 우대, 숙련기술전수자 선정 및 지원, 우수숙련기술자 선정 및 우대, 기능한국인 발굴 및 홍보, 숙련기술장려 모범사업체 선정 및 우대 등과 숙련기술 전수사업을 위한 예비숙련기술인 숙련기술전수, 숙련기술 체험캠프 운영, 숙련기술 멘토링 운영, 기능경기사업 운영, 국제기능올림픽대회 참가 및 개최, 민간기능경기대회 지원, 기능경기사업 관련 국제협력 활동 등이 있다.

또한 공단은 한국의 직업능력개발 정책 및 제도의 세계화를 위해 인천에 글로벌숙련기술진흥원(GIFTS)을 개설, 예비숙련기술인 양성과 국가 간 HRD 교류를 확대하고 있다.

2012년 공단은 정부의 제1차 숙련기술장려 기본계획 및 공단의 중장기 사업발전전략을 수립하고 주요 실행계획 및 과제를 설정, 제반 사업을 추진했다. 숙련기술장려

대한민국명장 등 선정현황(-2016년)

(단위: 명, 개)

구분	계	-2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
대한민국명장	616	496	24	27	23	17	18	11
우수숙련기술자	271	-	22	49	50	50	50	50
숙련기술전수자	122	93	3	4	4	6	8	4
숙련기술장려 모범사업체	64	59	-	1	1	1	1	1

사업의 주요 과제로는 우수숙련기술인 선정제도 개선 및 숙련기술 전수기능 강화, 신규사업 추진 및 대국민 숙련기술장려 분위기 확산, 기능경기 직종개편 추진과 수요자 중심의 기능경기대회 운영을 설정하고 산업현장 우수숙련기술인 발굴 및 사회적 역할 확대, 숙련기술 전수 활성화 노력을 활발히 전개하였다. 공단은 산업현장 우수숙련기술인 선정·지원 강화를 위해 '대한민국명장 선정 및 우대에 관한 규칙' 등을 개정하고, 기존에는 24개 분야 167개 직종에 대해 격년제로 선정해오던 것에서 2012년부터는 22개 분야 96개 직종으로 통폐합, 매년 선정하는 방식으로 제도를 개선하였다. 또한 심사의 공정성, 투명성 강화를 위해 사업설명회를 개최하는 등 선정시스템을 개선하였다. 우수숙련기술자 선정에 있어서도 기존 서류심사로만 선정해오던 방식에서 면접시험을 신설, 산업현장에서의 계속 종사 의지 등을 평가하는 등 선정기준과 절차를 보다 엄격하고 공정하게 운영하였다. 이 같은 노력에 따라 대한민국명장 선정제도 개선사항은 국민권익위원회가 선정한 자율적 제도개선 우수과제로 선정되기도 하였다. 또한 공단은 우수숙련기술인에 대한 계속종사장려금 확보 노력을 추진하는 한편 우수숙련기술인의 사회적 역할 확대를 위한 노력도 적극 전개하였다. 대한민국명장회 등 4개 민간 숙련기술자단체의 결성을 지원, 숙련기술인들이 관련 정책에 직·간접적으로 참여할 수 있도록 하는 한편 대학과 연계한 학회활동 등을 지원해 해당 분야에서 중추적 역할이 가능하도록 토대를 마련하였다. 우수숙련기술인을 활용한 숙련기술 전수 지원 노력도 활발히 추진, 교육훈련 여건이 부족한 중소기업에 대하여 HRD 컨설팅 및 다양한 숙련기술을 전수, 경쟁력을 강화시키는 한편 대한민국산업현

장교수지원단을 신설, 중소기업 자문사업을 신규 수행하였다. 또한 기능경기대회의 성공적 운영을 위해 연구용역과 공청회, 자문회의를 거쳐 산업현장과 수요에 맞는 개편안을 마련하였다. 이에 따라 참가선수 중심에서 지역주민 등 국민 참여형 대회로의 발전을 도모하는 한편 입상자에 대한 지원 강화 및 국제적 역할 확대 등을 적극 추진해나갔다.

2013년에는 숙련기술인에 대한 사회적 인식 제고를 사업목표로 수립하고 숙련기술 신규 사업 발굴, 대한민국산업현장교수단 전수 지원, 숙련기술장려 직업진로지도 지원 등의 사업을 강화하였다. 이러한 성과로 우선 숙련기술 전수를 위한 대한민국산업현장교수지원사업 강화와 관련하여 글로벌숙련기술진흥원(GIFTS) 개원, 산업현장 인력풀 확충, 현장 교수지원 사업시스템 구축, 소속기관 중심의 운영체제 개선 등 그 간의 사업체계를 현장중심으로 전환하였다. 또한 청소년 등 예비숙련기술인 지원 프로그램 운영을 통해 숙련기술인과 함께하는 어린이 기능체험캠프, 특성화고 학생 대상 산업현장 체험 기술대장정을 운영하였다. 이와 함께 공단은 민·관 협업 및 공유를 통한 사업 시너지 창출을 위하여 'ASK(Astonishing Skilled Korea) 콘서트' 개최, 주요 언론매체의 연중 특집기사 보도 등으로 대한민국명장 등 각 분야 최고 전문가의 성공사례를 소개하였다. 또한 교육부와의 협업으로 자유학기제 연계 직업진로지도 교육프로그램을 개발하고, 자유학기제 시범학교 재학생 1372명에 대한 숙련기술 체험캠프활동을 지원하는 등 다각적 활동을 추진하였다.

2014년에는 숙련기술인에 대한 사회적 인식 제고, 우수숙련기술인 선정 및 지원사업의 지속적·성공적 추진을 위해 숙련기술전수 및 장려사업, 기능경기사업 등 각 단위사업별로 기관장의 현장방문과 유관기관과의 워크숍 및 제도 개선 협의 등을 통하여 여론수렴과 피드백 활동을 활발히 전개하였다.

2015년에는 우수숙련기술인 지원 및 숙련기술 전수 강화, 전수교육사업 촉진기반 구축, 기술강국 글로벌 위상 강화 및 숙련기술의 사회적 인식 제고를 주요 사업전략으로 설정하고 각각의 단위사업들을 추진해나갔다. 이를 통해 우수숙련기술인 선정제도의 투명성 제고를 위한 선진화 방안을 마련, 숙련기술인의 사회적 참여 확대 및 숙련기술인 우대풍토 조성 노력을 기울였다. 이 같은 노력에 따라 우수숙련기술인 선정 접수인원이 전년 대비 10.4% 증가하였다. 또한 공단은 '이달의 기능한국인 100인' 선정을 기념하여 대국민 홍보를 적극 강화, 기능한국인 제도에 대한 국민 인지도 상승 및 숙련기술인에 대한 사회적 인식 제고에 기여하였다. 특히 기능한국인 100호 선정을 기념하여

기능한국인 운영사업체 채용박람회 개최, 52명의 인력채용을 지원하였다.

2016년 한국형 도제식 직업교육인 숙련기술 전수에 대한 수요 및 관심과 우수숙련기술인 산업현장 및 청소년 진로 활용 요구가 점진적으로 증가하는 가운데 공단은 수요자 중심의 맞춤형 숙련기술 전수 지원, 우수숙련기술인 활용 활성화 방안 시행, 기능경기시스템의 개도국 전수를 통한 국익 제고 및 국제사회 역량 강화를 위한 노력을 지속하였다. 특히 숙련기술 전수 부문에서는 중학교 자유학기제 실시와 관련하여 미래 진로를 고민하는 중학생들을 선발, 전국 유수의 기업 및 산업단지 등을 탐방하고, 산업현장의 우수숙련기술인과의 만남을 통해 진로탐색의 기회를 제공하였다.

아울러 중학생을 대상으로 글로벌숙련기술진흥원(GIFTS) 내에서 숙련기술 체험캠프를 운영하여 기계분야 등 7개 분야의 숙련기술 원리를 소개하고, 숙련기술 현장체험을 통해 올바른 직업관 형성 및 숙련기술에 대한 인식 전환을 도모하였으며, 대한민국명장, 국제기능올림픽대회 입상자 등 우수숙련기술인을 직업진로지도 강사로 활용, 청소년들에게 다양한 직업세계에 대한 정보 및 비전을 제시하였다. 이와 함께 특성화고에서 배출되는 인력이 산업현장에 조기 적응할 수 있도록 대한민국명장 등 우수숙련기술인을 활용, 예비숙련기술인 육성 및 기술능력 향상을 지원하였으며, 대한민국산업현장교수지원단을 선정, 우수숙련기술·기능인력이 국가 핵심인력으로 활동하도록 지원함으로써 산업현장의 기술력 단절을 방지하고 숙련기술·기능인력에 대한 사회적 인식을 제고하였다.

숙련기술장려 부문에서는 우수숙련기술인 선정·지원, 숙련기술홍보대사 위촉 등을 통해 산업현장에 종사하는 우수숙련기술인을 우대, 홍보하고 이들에 대한 사회적 인식을 제고하였다.

공단은 이외에도 대한민국명장 등 우수숙련기술인 선정제도 개선, 대한민국산업현장교수 지원사업 내실화 및 활동 활성화, 숙련기술전수·체험 서비스 지원 강화를 통한 고객접점 확대, 공정·투명한 기능경기대회의 심사·평가시스템 구축 등 다각적이고 지속적 노력을 전개, 숙련기술장려를 통한 산업경쟁력 강화와 숙련기술인들의 지위 향상을 적극 도모하였다.

이러한 노력의 성과들은 최근 주요 성과를 통해 확인할 수 있다. 먼저 숙련기술인 산업현장 혁신촉진 참여도는 2014년 56.8%, 2015년 65%, 2016년 71.7%로 증가하고 있으며, 중소기업 및 학교 등의 고숙련기술 지원기관 수도 2014년 425개, 2015년

대한민국산업현장교수 지원사업 현황(2012-2016년)

(단위: 명, 개)

구분	계	2012	2013	2014	2015	2016	
선정인원	1,502	151	150	201	500	500	
운영 실적	훈련기관	878	55	96	142	281	304
	기업	3,242	100	199	283	1,250	1,410

1531개, 2016년 1714개로 확대되고 있다. 이와 더불어 숙련기술의 대국민 인지도는 2014년 62.4%, 2015년 64.2%, 2016년 67.3%로 증가하였다.

기능경기대회의 운영방향 또한 현장중심, 수요자중심으로 전환되었다. 공단은 2013년 제42회 독일 라이프치히 국제기능올림픽대회 종합우승을 목표로 국가대표선수단 조기 확정을 통한 훈련기간 확보, 전용훈련장 마련 등으로 집중 훈련과정을 지원하였으며, 자율적 의사결정 및 책임제 훈련방식 도입, 의식고도화 과정과 인성평가를 통해 목표의식을 부여하였다. 또한 직종별 특성을 반영한 경기력 향상 합동훈련 실시, 해외 국가대표 선발경기 참관 및 적응훈련 등 현장 적응력 강화 노력도 기울였다. 이에 따라 2013년 7월 독일 라이프치히에서 개최된 국제기능올림픽대회에서 우리나라가 4회 연속 종합우승의 쾌거를 달성하는 든든한 뒷받침 역할을 수행하였다.

또한 공단은 숙련기술의 세계 진출과 기술 한류 기반조성 및 전파를 위해 2013년 제42회 국제기능올림픽대회 총회 시 국제기능올림픽위원회(WSI)에 가칭 '미스 팁(Ms. Tip)'이라는 '다자간 기술전수 인큐베이터 프로젝트(Multilateral Skills Transferring Incubator Project)'를 제안하여 60여 개 회원국의 만장일치로 채택되었으며, 한국 주도의 동북아시아 교류협력 4단계 실천 모델도 제안, 동북아시아 4개국 간 협력체계를 구축하는 등 국제협력활동에서 의미있는 성과를 거두었다.

또한 국민 참여형 기능경기대회 운영을 위해 지방기능경기대회를 경기와 경연 두 트랙(Two Track) 방식으로 개선하여 지역주민이 함께 참여할 수 있는 대회로 전환하는 한편, 전국기능경기대회를 개최하는 시·도의 지방자치단체 등과 협업함으로써 지역민 공동의 행사로 확대, 발전시켰다. 특히 기능경기대회를 일반국민이 참여하는 축제의 장으로 운영, 전통기술과 숙련기술에 대한 국민들의 이해도를 제고함으로써 선수

중심에서 일반국민들도 다 함께 참여할 수 있는 범국민적 행사로 발전시켰다.

2014년에는 기능경기대회 활성화 및 국제사회 역할을 강화하고자 국제사회 숙련기술 전수 및 교류 확대, 민간 협업을 통한 국제기능올림픽대회 숙련기술 전수과정 운영, 차기 국제기능올림픽대회 개최국에 전문가 파견, 삼성전자 등 민간기업과의 협업 강화 등을 추진하였다.

2015년은 국제기능올림픽대회가 개최된 해로서 국가대표선수들의 경기력 강화를 위한 체계적 지원을 실시함으로써 우리나라가 제43회 브라질 상파울루 국제기능올림픽대회에서 5회 연속 종합우승, 대회 통산 19번째 종합우승이라는 쾌거를 이루는 데 결정적 기여를 하였다. 또한 국제기능올림픽대회 종합우승을 계기로 숙련기술인들의 자긍심 고취 및 숙련기술인 우대풍토 조성에도 크게 이바지하였다.

아울러 열린 기능경기대회 개최를 통한 국내 기능경기대회 활성화 노력으로 숙련기술장려 분위기를 조성하고 기능경기대회 개최 및 민간 기능경기대회 지원을 통해 많은 예비숙련기술인을 배출하는 성과를 거두었다. 그뿐만 아니라 다양한 업체와의 기능장려협약 체결을 통해 대회 운영의 효율과 성과를 극대화함은 물론 주니어기능경기대회 개최 등 다각적이고 적극적인 숙련기술장려활동을 전개하였다.

최근의 기능경기대회 혁신은 다양한 지표에서 결과로 확인할 수 있다. 먼저 2016년 국민권익위원회 청렴도 평가 결과 8.89점으로 역대 최고 수준이었으며, 2016년 이의신청 건수가 0건으로 공정하고 투명한 수요자 중심의 대회 개최가 증명되었다. 또한 국제기능올림픽대회 최다 우승국의 위상에 걸맞은 역할 수행을 위해 나미비아 등에 노하우를 전수하고 있다.

이러한 차원에서 최근 글로벌 협력 체계를 강화하고 있다. 한국의 인적자원개발 체계를 국제적으로 공유하고 전수하기 위하여 공단은 세계 주요 국가 및 국제기구와의 지속적이고 활발한 교류협력 활동을 하고 있다. 인적자원개발 분야 상호협력을 도모하고, 우리나라의 인적자원개발 경험과 노하우를 개발도상국에 전수하는 등 한국형 인적자원개발 시스템(K-HRD)의 세계화에 기여하며 세계 각국과 공동 발전하기 위한 노력을 하고 있다.

2016년에는 중국, 베트남, 태국 등 아시아국가 및 아랍에미리트(UAE) 등 중동국가와의 양자 간 교류협력뿐만 아니라, 세계은행(World Bank)과의 '아세안+3 HRD 포럼' 공동 개최 등 국제기구와의 다자협력도 강화하고 있으며, 2016년 나미비아 기능경기

사업 전수 등 개도국 인적자원개발 지원과 코스타리카, 우루과이의 국제노동기구 (ILO) 미주지역훈련지식개발센터(CINTERFOR) 협력 등 국가 및 국제기구 간 네트워크를 지속 확대하며 글로벌 인적자원개발 지원 및 협력 허브기관으로 성장하는 기반을 구축해 나가고 있다.

제 3 부 미래비전 Vision

미래도약을 위한 새로운 청사진

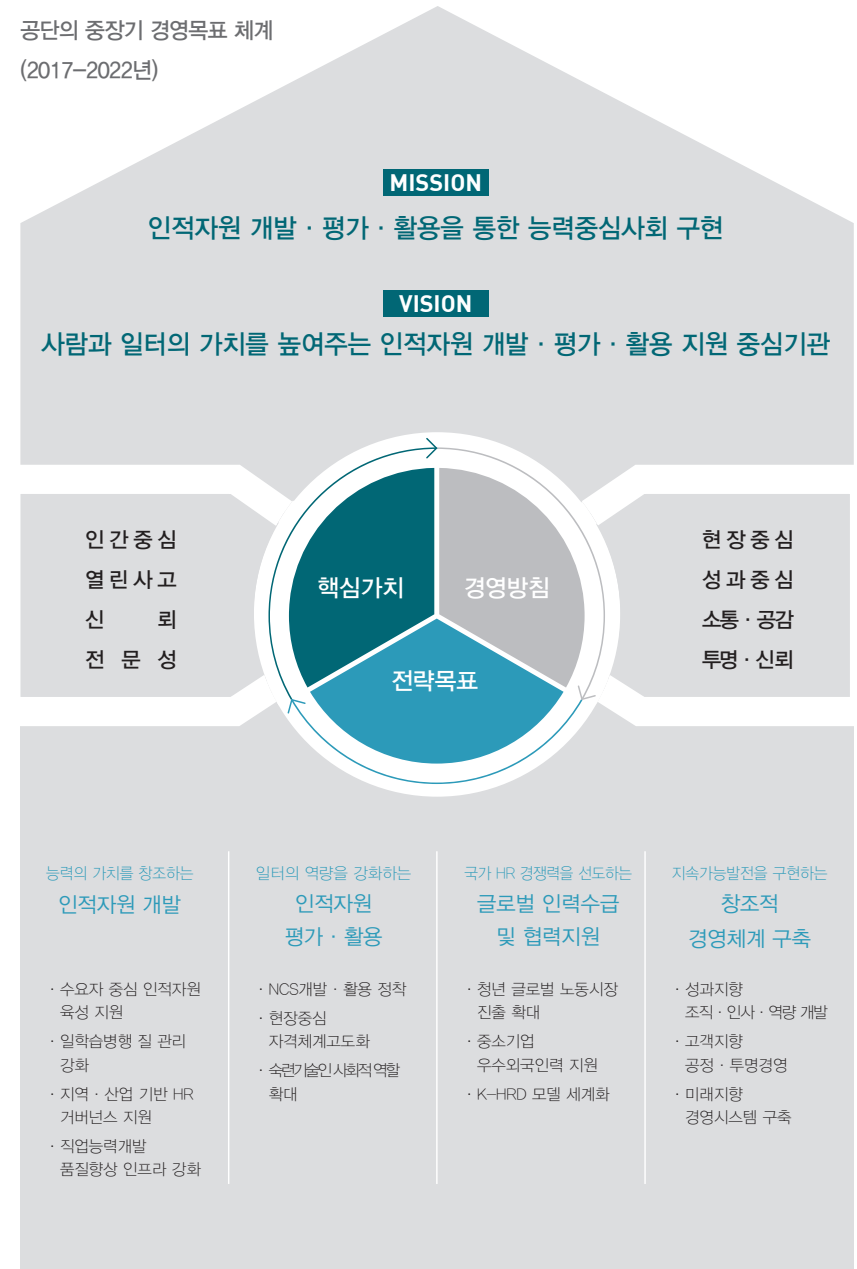
2016년 1월 개최된 제46회 세계경제포럼(World Economic Forum) 연차총회, 일명 '다보스포럼'의 주제는 제4차 산업혁명의 이해(Mastering the Fourth Industrial Revolution)이었다. 전문가들은 제4차 산업혁명이 도래하면 기술혁신으로 효율성과 생산성은 향상하는 반면 그에 따른 비용은 감소할 것으로 예측하고 있다. 이와 동시에 로봇, 인공지능(AI) 등 기술의 진보로 일자리가 감소하여 경제 중하위층에 큰 타격이 미칠 것을 우려하고 있다. 포럼 기간 동안 발간된 백서에 따르면 한국은 스위스 최대 금융그룹 UBS의 제4차 산업혁명의 국가별 수용성 평가(UBS's Rating of the Countries Most Capable of Adapting to the Fourth Industrial Revolution)에서 25위를 기록하였다. 이는 일본 12위, 대만 16위에 비해 매우 낮은 순위이며, 특히 다섯 가지 평가지표 가운데 노동시장 유연성 항목은 83위로 저조한 평가를 받았다.

경제적 측면에서는 세계 경제 회복의 지연과 국내 저성장 국면의 고착화로 내·외적 어려움에 처해 있다. 더욱이 최근 조선업 사태 등에 따라 대량 실업자가 배출되어 우리나라의 일자리 여건은 더욱 악화되고 있다. 인구구조의 변화 또한 심각한 과제로 제시된다. 국내 생산가능 인구는 2017년을 기점으로 계속 감소 추세에 있어 경제회복 동력은 더욱 떨어지고 있다. 이러한 저출산 및 고령화 문제는 갈수록 심각한 문제를 야기할 것으로 보인다. 생산인구의 감소에도 불구하고, 우리의 노동시장은 여전히 많은 문제를 남겨두고 있다. 노동시장의 이중구조 문제는 심화되고 있으며, 좋은 일자리는 늘지 않는데 우리 청년들의 고등교육 진학률은 70%대에 육박하고 있다. 이러한 현실에서 한국 기업들은 경기침체에 따른 경영실적 악화와 대내외 불확실성 증가 등으로 신규인력 채용이 지속적으로 감소하고 있어 청년실업률은 더욱 가속화되고 있는 실정이다.

이러한 채용시장의 미스매칭은 직무능력의 미스매칭으로 이어지고 있다. 기업들은 학교나 훈련기관에서 양성된 인력의 현장 적응력이 미흡하여 재교육에 상당한 비용을 투자하고 있다고 호소하고 있으며, 신규로 시장에 진입한 많은 인력들도 적응하지 못하고 이직하고 있다. 2016년 6월 한국경영자총협회가 발표한 기업의 신입사원 채용실태 조사에 따르면 대졸 신입사원의 1년 이내 퇴사율은 27.7%이다. 특히 300인 미만 기업의 1년 이내 퇴사율은 32.5%로 나타나 중견·중소기업이 인적자원에 대한 투자에 소극적인 이유 중 하나가 되고 있다.

한국 노동시장의 이러한 이중구조와 인력 수요·공급의 미스매치, 초고령화 사회로의

공단의 중장기 경영목표 체계
(2017-2022년)



도래 등 고용과 일자리를 중심으로 우리나라가 당면한 현안들은 2016년 5월 발표된 「경제협력개발기구 한국경제보고서(OECD Economic Surveys Korea)」에도 심각하게 논의된 바 있다.

2017년부터 2022년까지의 중장기 경영목표 체계에서 공단의 미션은 '인적자원 개발·평가·활용'을 통한 능력중심사회의 구현이고, 비전은 '사람과 일터의 가치를 높여주는 인적자원 개발·평가·활용 지원 중심기관'이다. 공단의 미션과 비전의 중심인 '인적자원 개발·평가·활용'은 공단 사업의 다양성을 보여주고 있다. 능력개발사업은 인적자원 개발, 능력평가 사업은 인적자원 평가, 외국인력고용지원과 청년해외취업은 인적자원 활용과 관련이 있다. 한국폴리텍대학, 한국기술교육대학교, 한국고용정보원, 한국직업능력개발원, 직업능력심사평가원, 한국기술자격검정원 등이 공단의 일부 기능을 이관 받아 설립된 조직들이고 현재에도 직업능력개발 분야뿐만 아니라 고용 관련 다양한 분야에서 사업을 하는 공단은 창립 제35주년을 맞아 향후 고용 및 인적자원 분야의 허브기관으로서의 역할과 정체성 확립도 함께 고민하여야 한다.

공단 조직과 구성원의 직면과제

다양한 사업을 추진하고 있고 35년의 역사에도 불구하고 현재 공단 구성원의 40%는 2011년 이후 입사자로 이루어져 있다. 공단이 전 구성원들의 역량을 결집하여 국민 고객과 파트너 기관으로 인정받고 존중받기 위해서는 조직차원에서 세 가지 직면과제를 해결해야 한다. 첫째, 사업수행 측면에서 '현장·고객 중심의 사업수행 체계'를 구축하여야 한다. 국민에게 인정받지 못하는 공공기관은 도태될 수밖에 없다. 따라서 공단의 주인인 고객과 공단을 둘러싼 이해관계자에게 감동을 줄 수 있는 사업체계를 구축하여야 한다. 둘째, 조직운영 측면에서 '역량과 성과 기반의 인적자원관리 체계'를 강화하여야 한다. 역량과 성과 기반의 인적자원관리 체계하에서 조직문화는 더욱 건강해질 것이다. 나아가 소통을 통한 열린 조직문화를 조성하여 상명하복의 내부질서를 유연하게 함으로써 변화에 대응하고, 변화 주도자로서 선제적 변화를 추구하는 조직으로 성장할 수 있을 것이다. 열린 문화를 강조하여 전 구성원의 역량을 최대한 결집하여야 한다. 셋째, 건설적 노사관계의 구축이다. 노사가 소통하고 협력하여 제로섬이 아닌 플러스가 되는 노사관계를 구축하여야 한다. 이러한

건설적 노사관계 기반 위에서 강한 조직, 구성원이 행복한 조직으로 성장할 수 있을 것이다.

사업 성과 향상을 위한 도전과제

사업의 효율성과 성과 제고를 위해서는 다음과 같은 도전과제에 직면해 있다.

첫째, 공급자 중심의 직업능력개발훈련 지원체계를 다원화하고 현장의 수요를 반영할 수 있도록 기업과 근로자가 적극적으로 참여하여 궁극적으로 주도하는 체계가 구축되도록 하여야 한다. 박근혜정부가 의욕적으로 추진한 국가직무능력표준(NCS) 개발과 활용·확산, 일학습병행제 도입, 지역·산업맞춤형 인력양성체계 구축 등이 현장에서 성과가 날 수 있도록 노력하여야 한다. 특히 지역 및 산업계의 적극적 참여를 통한 교육훈련 질 관리 강화를 위하여 지역인적자원개발위원회(RC) 및 산업별인적자원개발위원회(ISC)의 성공적인 정착과 역할 증대를 위해 기업, 노동계, 지방자치단체 등 이해관계 집단의 적극적인 참여를 공단이 설득하고 지원하여야 한다.

둘째, 정부의 지원사업 중 예산 규모에서 가장 큰 부분을 차지하는 것이 사업주 직업능력개발훈련 지원사업이다. 이를 활성화하고 수요자 중심으로 개혁하기 위한 공단 전 구성원의 지속적 노력이 필요하다. 또한 기존 국가인적자원개발 컨소시엄, 고용디딤돌 등의 사업에 더하여 새로운 대·중소기업 협력 훈련 모델을 개발하여 중소기업 근로자의 직업능력개발 훈련 지원을 강화해야 한다.

셋째, NCS에 기반하여 자격의 현장성을 강화한 과정평가형자격 제도를 정착하는 데 공단의 역할이 무엇보다도 중요하다. 현재 시작단계인 과정평가형자격 제도가 확산되는 과정에서 지난 40여 년간 유지되어 온 기존 검정형자격 제도와 충돌을 최소화하면서 교육·훈련시장에서 정부 공신력이 유지되도록 하는 것이 과제이다.

넷째, 직업능력개발훈련이 양적 성장에서 질적 고도화로 전환하기 위해서는 체계적 모니터링이 필요하다. 지역인적자원개발위원회(RC), 산업별인적자원개발위원회(ISC) 등 민간 주도의 직업능력개발 훈련을 활성화하기 위해 필연적인 민간의 자율성과 권한을 확대하면서 철저한 모니터링 및 평가제도의 운영이 필요하다. 부적절한 의사결정 사항과 운영상의 문제점에 관해서는 명확히 지적하고 책임질 수 있도록 해야 한다. 데이터 분석에 주력하는 직업능력심사평가원과 함께 현장조직을 가지고 있는

공단의 유기적인 협조 체계 구축이 필수적이다. 직업능력개발훈련 품질관리도 기존의 부정·부실훈련의 적발 측면에서 예방 차원으로 운영방향을 조정해야 할 것이다.

다섯째, 시설장비 및 콘텐츠는 가장 기본적인 물적 인프라로서 제4차 산업혁명 도래 등 환경변화에 대응 가능한 방향으로 관련 사업이 운영되어야 한다. 장기적으로 육성하고자 하는 분야를 선택하고 이와 관련한 시설 및 장비 투자에 대한 지원이 이루어져야 할 것이다. 또한 직업능력 중심의 직업능력개발훈련 실시를 위해 이에 상응하는 콘텐츠 확충이 요구되며, 개발된 NCS를 기반으로 다양한 학습 콘텐츠가 개발되어야 한다.

여섯째, 직업능력개발훈련 관련 정책 전반에 관한 연구와 분석이 활발하게 이루어질 수 있도록 관련 조직과 재원 등을 강화하는 게 필요할 것이다. 명확한 훈련수요 분석과 성과분석을 위해 직업능력개발훈련 관련 자료 수집과 활용 기반이 구축되어야 한다. 직업능력개발훈련 연구분석 및 통계정보를 관리 중인 기관들과의 협업 강화도 필요하다.

일곱째, 글로벌 노동시장 차원에서의 직업능력개발 훈련이 이루어져야 한다. 청년의 글로벌 노동시장 진출 필요성은 더욱 커질 것으로 예상되며, 글로벌 노동시장에서 인정받을 수 있는 청년들의 역량개발을 체계적으로 지원하는 제도가 구축되어야 한다. 현재의 K-Move사업보다 중장기적 관점에서 청년들의 해외진출을 지원하여야 한다. 이와 함께 우리나라의 경제발전 및 숙련기술을 전수받고자 하는 개발도상국이 많다는 점을 고려하면 중장년층의 해외 노동시장 진출을 체계적으로 지원하는 방안을 고민하여야 한다. 고용허가제를 통한 외국인력에 대한 의존도는 향후 더욱 심화될 것이 예상되는 바, 이미 상당 부분 숙련된 외국인력의 능력개발을 본격적으로 지원하여야 한다.

아울러 글로벌 노동시장에서 국가 간 자격의 통용성을 확대하는 방안을 국내 인력의 글로벌 노동시장 진출과 외국인력의 국내 노동시장 활용을 제고하는 차원에서 모색하여야 한다.

끝으로 국가인적자원개발 허브기관으로서 직업능력개발훈련 기관 간의 협력체계에서의 공단의 역할과 책임을 진지하게 고민하여야 한다. 근로자 및 기업의 직업능력개발훈련에 대한 지원과 관리는 고용노동부 고용센터, 공단, 한국폴리텍대학, 한국기술교육대학교, 한국고용정보원, 한국직업능력개발원, 직업능력심사평가원, 한국기술자격검정원 등 분산화된 체계로 추진되고 있는데, 관련기관 간의 유기적인 협조체계는 미흡한 실정이다. 고용센터를 제외한 다른 기관들은 공단이 일부 기능을 분사 형식으로 이관하여 설립된 것을 고려할 때 허브기관으로서 공단의 역할을 적극적으로 찾아서 수행하여야 한다.

국민과 함께 세계를 향한 동행

한국산업인력공단 35년

발행처 한국산업인력공단 홍보실
울산광역시 중구 종가로 345
052-714-8193 | www.hrdkorea.or.kr

발행일 2017년 5월

Copyright © 2017, by Human Resources Development Service of Korea. All right reserved.

본 도서에 수록된 내용은 한국산업인력공단의 서면에 의한 허락 없이는 어떠한 형태나 수단으로도 이용할 수 없습니다.

35 YEARS
OF
HUMAN
RESOURCES
DEVELOPMENT
SERVICE
OF KOREA