

# 주요 제조업의 인적자원개발 현황과 활성화 과제

편집자 주

## I. 머리말

최근 몇 년 사이에 한국의 인적자원개발 정책은 패러다임의 변화(paradigm shift)를 경험하고 있다고 해도 과히 지나친 표현은 아닐 것이다. 과거 개발연대 이래로 한국의 직업훈련 정책은 강력한 중앙정부 주도하에 추진되어 왔다. 중앙정부 주도의 직업훈련 정책은 개발연대의 고도성장을 가능하게 만든 원동력이었으며, 1960년대를 거쳐 1970년대와 1980년대에 이르기까지 30년 가량의 기간 동안은 이러한 정책기조가 가장 효율적인 정책방안 중의 하나로 평가되어 왔다.

시장규모가 커지고 경제에서 민간이 차지하는 비중이 높아짐에 따라 중앙정부 주도의 직업훈련 정책이 더 이상 효율적이지 않으며, 따라서 수요자 중심의 시스템으로의 변화가 있어야 한다는 의견이 나오기 시작한 것은 1980년대 말로 거슬러 올라간다.

이러한 의견이 대두된 후 20년 가까이 지난 최근에 와서야 직업훈련 정책은 비로소 정책 패러다임의 변화를 시작하게 되는데, 이러한 변화는 크게 두 가지 축으로 설명될 수 있다. 그 하나는 지역 고용능력개발 정책으로의 전환이다. 이는 인력정책의 계획과 추진을 중앙정부 주도에서 지역파트너십 주도로 변화하고자 하는 정책방향이다. 다른 하나는 산업계가 주도적으로 인적자원개발을 담당하도록 하는 이른바 ‘산업별 인적자원 개발협의체’의 구성 및 운영이다.

두 가지 모두 우리나라 인적자원개발 정책에 커다란 획을 긋는 중요한 정책방향이지만 특히 산업별 인적자원개발협의체(Sector Council: 이하 협의체)는 그간 우리나라 직업훈련의 발전방향으로 제시되어온 수요자 중심, 현장성 강화를 달성하는데 결정적 역할을 할 수 있을 것이라는 기대하에 출범하였다.

아직은 초기 단계이기 때문에 협의체 운영의 성과가 가시적으로 나타나고 있지는 못하다. 더욱이 우리나라는 산업단위에서의 협력과 협상의 경험이 일천하기 때문에 협의

체의 발전속도는 더딜 수밖에 없는 측면도 있다.

협약체가 성공적으로 운영되기에는 적박한 환경이지만 2005년도에는 주요 업종별로 업종연구(sector study)가 진행되었다. 여기에서는 한국노동연구원에서 수행한 자동차산업과 조선산업에서의 인적자원개발 실태분석 및 협약체 발전방안에 대한 글을 소개하기로 한다. **KL**