

# 직업훈련사업 평가: 전략분야 전문인력 훈련 부문\*

윤 윤 규\*\*

## I. 평가의 필요성 및 주요 쟁점

### 1. 평가의 필요성 및 목적

고용노동부를 비롯한 각 부처는 국가기간산업이나 전략산업, 노동수급 불일치 산업분야를 중심으로 산업현장의 인력수요 충족을 위해 부처별로 다양한 ‘전략분야 전문인력 훈련사업’을 추진하여 왔다. 고용노동부는 우선선정직종훈련, 기술기능인력양성 등을, 여타 부처는 소관 산업분야 및 관련 직종분야에서 다양한 전문인력 양성사업을 추진하고 있다. 그러나 범부처 차원의 종합적 조정·연계기능이 취약한 상태에서 사업들이 부처별로 분산적으로 추진되어 사업의 유사중복성 문제, 사업추진의 비효율성 문제 등이 노정되어 인력양성사업의 성과가 충분히 발휘되지 못하는 것으로 평가되고 있다.

이러한 문제인식을 바탕으로 2010년 기획재정부를 중심으로 「수요자중심의 재정지원 일자리사업 효율화 방안(2010.7.6)」을 수립, 2011년부터 산업현장 인력수요에 대한 충족도 제고, 재정운용의 비효율성 제거, 재정지원사업의 효과성 제고를 위한 훈련사업 통합의 원칙 및 기본방향을 제시하였다. 동 효율화방안은 2011년부터 부처별 전문인력 양성 사업들을 국가기간전략직종훈련(실업자/미취업자 대상)과 국가인적자원개발컨소시엄(재직자 대상)으로 통합하고, 관계부처가 고용보험기금을 공동 활용하는 체제로 통합·개편한다는 기본방향을 제시하였다. 이에 따라 2011년 6개 부처 9개 사업이 국가기간전략직종훈련으로, 6개 부처 21개 사업이 국가인적자원개발컨소시엄으로 통합되고, 고용부 외

\* 본 논문은 윤윤규·이상호·김정우·고영우(2011), 「일자리창출 교육 및 훈련사업군 심층평가- 전략분야 전문인력 훈련 부문」을 요약하여 재정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 연구위원(yy27@kli.re.kr).

9개 부처 30여 개 사업은 기존대로 소관부처 중심으로 추진되고 있다.

통합되지 않고 부처소관으로 남은 사업들 가운데 국가기간전략직종/권소사업 훈련의 성격에 가까운 사업들이 상당수 존재하지만, 어떤 기준과 근거로 통합대상에 포함되지 않았는지 명확하지 않은 경우가 발견된다. 부처별로 통합의 원칙과 기준이 다르게 적용되거나 동일 부처 내에서도 일관된 원칙과 기준이 적용되지 않은 경우가 상당수 보인다. 또한 통합사업의 경우, 기존 부처별 운영/관리/평가방식이 고용부 방식으로 변경되어 일선 훈련기관들은 부담감과 혼선을 겪는 경우도 발견된다. 이러한 문제점들은 사업통합 초기단계에서 나타날 수 있는 과도기적 현상일 수 있지만, 인력양성사업의 통합·개편에서 원칙과 일관성이 부족하다는 비판이 존재하는 것도 사실이다. 따라서 부처별 전문인력 훈련사업에 대한 종합적 심층평가를 바탕으로 사업의 효율성과 효과성을 높이고 산업현장 인력수요에 부응하는 개선방안 모색이 필요한 시점이다.

본 평가연구에서는 부처별 전문인력 양성사업에 대한 현황 및 실태를 파악하고 종합적 심층평가를 수행하여 사업중복성 제거, 사업의 존치 및 연계/통합 여부, 사업전달체계의 효율화, 사업효율성 및 사업성과 제고를 위한 정책개선 방안을 제시함으로써 해당 산업 및 기업의 인력난 해소 및 경쟁력 제고에 실질적으로 기여하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 사업별 훈련기관 조사, 전문가 조사(FGD, AHP 등), 기존 평가문헌 검토 등을 통해 획득한 정성적/정량적 자료를 바탕으로 평가를 진행하였으며, 사업계획단계→사업집행단계→사업성과단계로 이어지는 전체 사업단계에 걸쳐 각 사업단계별 세부 평가항목에 대해 정성적/정량적 평가를 수행하였다. 본 평가연구는 사업특성, 운영방식, 사업 효율성/효과성, 전달체계 등 다양한 측면을 종합적으로 평가함으로써 이제 막 시작한 통합·개편으로부터 발생할 수 있는 부작용과 혼선을 최소화하고 성공적인 통합의 연착륙을 도모하는 데 유용한 정보 및 근거자료를 제공할 것으로 기대한다.

## 2. 평가의 주요 쟁점

최근 경제구조의 고도화 흐름을 반영하여 고용노동부를 비롯하여 각 부처에서 전략분야 전문인력 훈련사업에 대한 관심과 투자가 빠르게 증가하는 가운데, 사업의 통합개편 등 사업 효율성 및 성과 제고를 위한 정책적 노력들이 다각도로 이루어지고 있다. 본 평가연구에서는 다음에서 제시하는 주요 쟁점사항들을 중심으로 전략분야 전문인력 양성사업의 문제점 및 현황을 파악하고, 이를 바탕으로 훈련사업의 효율성과 성과를 높일 수 있는 정책방안들을 도출하고자 한다.

첫째, 전략분야 전문인력 양성사업들이 해당 산업분야의 인력수요 충족, 취업률이나 노동시장성과를 높이는 데 실질적으로 기여하였는지, 훈련직종/산업분야가 기술고도화

및 산업/직종구조의 변화에 적절하게 부응하면서 조정되어 왔는지, 그리고 전략분야 전문인력 훈련에 대한 공공적 개입의 필요성이 과연 존재하는지를 규명하고자 한다.

둘째, 기존의 사업전달체계가 사업운영의 효율성 및 성과 제고를 위해 적절하고 체계적으로 작동되어 왔는지를 주요 쟁점사항으로 설정하였다. 이에 대한 분석은 사업의 효율성과 효과성을 담보할 수 있는 전달체계 개선방향의 모색에서 중요한 판단근거를 제시해줄 것이다.

셋째, 2011년 훈련사업의 통합·개편 방향 및 내용에 대한 검토이다. 이와 관련, 2011년 훈련사업의 통합·개편 방향이 적절하며, 통합·개편이 원칙 및 기준에 맞게 추진되었는가를, 미통합 소관부처 사업에 대해서 향후에도 이러한 통합·개편이 계속되는 것이 필요한지, 훈련의 대상/내용/수준, 산업수요 등을 함께 고려할 때 전략분야 인력양성사업들 사이에 실질적인 유사중복성이 어느 정도 존재하는지 등을 쟁점사항으로 설정하였다.

넷째, 사업운영방안과 관련하여 지역 특성과 기술/숙련 차별성을 고려하는 사업운영의 필요성에 관한 것이다. 구체적으로는 ‘공간 미스매치’ 해결을 위해 지역별 전략산업 분포 등 지역 여건 및 특성을 실질적으로 고려하는 지역별 직종/물량배분방식 도입의 필요성, ‘숙련 미스매치’ 해결을 위해 동일 직종/산업 내에서 산업계가 요구하는 다양한 기술/숙련 수준 고려, 훈련기관 유형별 역할분담관계 정립의 필요성을 중심으로 분석을 진행하였다.

끝으로, 고용부 외 소관부처 내에서 다양한 인력양성사업들에 대한 총괄조정기능 및 사업관리/평가체계가 적절하게 작동하고 있는지, 관련 산업분야 구조 및 인력수요 변화를 전망하는 정책역량이 충분히 발휘되고 있는지 등을 중심으로 쟁점들을 검토하고 정책 개선방안을 논의하였다.

## II. 평가대상사업의 개관 및 현황

### 1. 전략분야 전문인력 훈련사업의 개관 및 평가대상사업

전략분야 전문인력 훈련사업은 국가기간산업 및 전략산업, 성장동력산업, 인력부족분야 등 전략분야에서 다양한 수준의 전문인력을 국가주도적으로 양성·공급하여 기업의 인력난 해소 및 경쟁력 강화에 기여하는 훈련사업을 포괄한다. 전략분야 전문인력 훈련사업은 크게 기술기능인력양성(한국폴리텍), 국가기간전략산업직종훈련, 국가인적자원개발컨소시엄, 고용부 외 부처소관의 전문인력 양성사업 등 네 가지 유형으로 구분 가능하다. 기술기능수준 측면에서 보면, 전략분야 전문인력 훈련사업은 중저위수준 기능

인력, 중위수준 기능인력, 중고위수준의 기술인력, 고위수준의 기술/연구인력 등 다양한 수준의 전문인력을 양성한다.

먼저, 기술기능인력양성(한국폴리텍)은 민간부문이 수행하기 어려운 국가기간전략산업 분야에서 산업현장수요 중심으로 중고위수준의 기술기능인력(2년제 전문학사 과정인 다기능기술자, 기능장)과 중위수준의 기능인력(1년 기간의 기능사과정)을 양성한다. 민간직업훈련기관, 대한상의 인력개발원에서 수행하는 국가기간전략직종훈련(구 우선선정직종훈련)과 훈련직종 분야에서 상당정도 중첩되나, 민간훈련기관이 수익성 등을 이유로 기피하는 중소도시지역에서의 훈련제공, 전시 기능인력양성기관으로서의 고유임무가 고려되어 2011년 통합대상에서 제외되었다. 양성인력의 수준 측면에서 볼 때, 기능사과정은 (구)민간우선선정직종훈련(민간훈련기관)에 비해 상대적으로 높은 중위수준의 기능인력 양성에 중점을 두는 것으로 판단된다.

국가기간전략직종훈련은 국가기간산업 및 전략산업 중 인력이 부족한 직종, 산업현장 인력수요 증대가 예상되는 직종에 대해 국가주도적인 기술기능인력 양성/공급으로 기업의 인력난 해소에 기여하는 훈련사업이다. 청년층에게 비교적 양질의 일자리에 접근할 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 청년층 실업대책으로 일정한 역할을 수행하고 있다. 정부는 청년층 인력양성 확대를 국가기간전략직종훈련의 주된 목표로 설정하고, 2011년 신성장동력/지식기반 분야 등을 중심으로 국가기간전략직종훈련의 전체 훈련인원 가운데 70% 이상(14,000명)을 청년층으로 선발할 계획이다. 그동안의 훈련성과는 훈련기관에 따라 차이는 있으나 대체로 80% 이상의 높은 취업률 성과를 달성하고, 취업의 질 또한 비교적 양호한 것으로 판단된다. 2011년 통합·개편에 따라 구 민간/상의 우선선정직종(고용부)에 고용부 외 부처사업(7개 사업)과 관련된 신규직종이 추가되고 재원은 고용보험기금으로 일원화되었으며, 타 부처사업으로 있다가 통합된 사업의 대부분은 2011년 기존 부처소관의 전담/훈련기관이 계속 사업을 수행하는 방식으로 진행되고 있다. 2011년의 경우 과도기적 상황임을 감안하여 이전의 사업수행방식이 허용되기도 하지만, 기본적으로는 고용부 지침/방식이 일괄 적용되면서 사업수행방식이나 평가관리체계 등 측면에서 변화가 발생하여 일선 훈련기관에서는 일부 혼선이 발생하고 있다.

국가인적자원개발컨소시엄은 중소기업을 비롯한 기업체의 재직자를 대상으로 향상훈련을 제공하는 훈련으로, 2011년 구 중소기업훈련컨소시엄(고용부)에 고용부 외 부처의 22개 세부사업이 추가되는 통합·개편이 이루어지고 재원은 고용보험기금으로 일원화되었다. 국가인적자원개발컨소시엄은 원칙적으로 재직자 대상 사업이지만, 통합사업의 경우에는 대기업 등에 대한 훈련생이 다수 포함되어 있으며, 일부의 경우에는 순수하게 재직자라고 보기 어려운 훈련생도 존재한다.

고용부 외 부처소관의 전문인력 양성사업은 대체로 소관부처와 관련된 산업/직종분야에 중고위 또는 고위수준의 전문기술인력을 양성/공급하는 것으로 판단된다. 전략분야

전문인력 훈련사업 통합·개편에 따라 일부 사업이 국가기간전략직종훈련과 국가인적자원개발컨소시엄으로 통합되었으나, 2011년 현재 36개 사업(1,835억 원)이 부처소관 사업으로 계속 추진 중이다. 그러나 국가기간전략직종훈련, 국가인적자원개발컨소시엄으로 통합되지는 않았으나, 훈련내용이나 성격에서 이미 통합된 사업들과 유사한 사업들이 다수 존재하고 있다.

본 평가연구의 대상사업들은 <표 1>에 제시되어 있다. 이 표에서 제시된 바와 같이 전략분야 전문인력 훈련의 평가대상사업은 2011년 기준 총 73개 단위사업(13개 부처)으로 기술기능인력양성 1개 사업, 국가기간전략직종훈련 9개 사업, 국가인적자원개발컨소시엄 22개 사업, 그리고 기타 부처소관 전문인력 양성 41개 사업으로 구성된다. 평생학습진흥지원, 대학평생교육활성화지원, 예술인력개발원 운영은 인프라지원사업의 성격이 강하여, 국제환경규제정책전문인력양성은 사실상 (해외)청년인턴사업의 성격이 강하여, 그리고 국제금융전문인력양성은 2011년 예산 미확보로 사업이 중단되어 전략분야 전문인력 훈련 평가대상에서 제외하였다.

## 2. 사업유형별/재원별 예산 현황

사업유형별 재정지원 규모 추이를 보여주는 <표 2>에 따르면, 전략분야 전문인력 훈련 사업에 투자된 예산액은 2008~2011년 동안 매년 약 500억 원 정도로 빠르게 증가함을 알 수 있다. 2011년 통합에 따라 국가기간전략직종훈련과 국가인적자원개발컨소시엄에 대한 예산투입이 상당히 증가하고, 소관부처 인력양성사업에 대한 예산투입은 감소하였다. 특히 ‘국가기간전략직종훈련’의 경우, 2008~2010년 사이에는 예산투입액이 감소 추세였으나, 2011년 통합으로 무려 전년 대비 1.5배 정도 증가하였다. 부처소관 전문인력 양성사업의 예산은 2009년 미래산업청년리더 10만 양성 등 일자리대책사업의 시행으로 급증하였다가, 2011년 통합에 따라 사업예산 규모가 2010년 대비 15.4%p 감소하였으며, 이에 따라 사업예산의 비중도 2010년 59.4%에서 2011년 44.0%로 크게 감소하였다. 한편 기술기능인력양성의 경우, 예산규모는 큰 변화 없이 유지되었으나, 전략분야 훈련사업 전체 예산액 증가로 비중은 약간 감소하였다.

다음으로 예산재원별 재정지원 규모를 보면(표 3 참조), 2011년 사업 통합에 따라 전략분야 전문인력 훈련의 전체 예산에서 고용보험기금이 차지하는 비중은 2010년 40.7%에서 2011년에는 55.9%로 크게 증가하였다. 2010년까지는, 특히 2009년 미래산업청년리더 10만 양성사업 등에 힘입어 고용부 외 부처소관 인력양성사업이 빠르게 증가하면서 일반회계 재원의 규모 및 비중이 크게 증가하였다. 기타 기금 및 특별회계 비중은 2010년까지 대체로 17%대를 유지하였으며, 2011년에 16.0% 수준으로 다소 낮아졌다.

<표 1> 전략분야 전문인력 훈련사업의 개관(2011년 기준)

소관 부처	재원	사업명	재정지원(억 원, 예산기준)			
			2008	2009	2010	2011
고용부	고용 보험 기금	<b>기술기능인력양성</b> (취약기업재직자훈련-이동훈련 포함)	<b>430</b>	<b>488</b>	<b>469</b>	<b>485</b>
		국가기간전략직종훈련 ('11년통합)	1,254	1,104	999	1,504
		(구)고용부 민간우선선정직종훈련	890	769	697	1,438
		(구)고용부 대한상의우선선정직종훈련	364	335	302	
		(구)지경부 국제적합성평가전문인력양성	-	-	(10)	16
		(구)기상청 수취예보전문기술인력양성	-	(4)	(4)	4
		(구)문화부 문화콘텐츠핵심인력양성			(14)	11
		(구)문화부 방송영상기술전문가양성		(14)	(14)	8
		(구)환경부 환경기술전문인력양성	-	(8)	(8)	4
		(구)국토부 해외건설인력양성	-	(16)	(16)	16
		(구)국토부 미래친환경건설산업인력양성	-	(6)	(5)	7
		<b>국가인적자원개발컨소시엄 ('11년통합)</b>				<b>340</b>
		(구)농림부 식품산업전문인력양성	-		(15)	6
		(구)문화부 문화콘텐츠전문인력양성			(5)	2
		(구)문화부 현장영화인전문인력양성	(2)	(3)	(3)	3
		(구)환경부 환경기술전문인력양성	-	(4)	(4)	4
		(구)지경부 산업전문인력양성				
		- 현장기술인력재교육	(150)	(180)	(155)	121
		- 기술사업화실무전문인력	(11)	(24)	(19)	12
		- S/W현장전문인력	-	-	(30)	30
		- RFID/USN 현장실무전문인력	(3)	(3)	(3)	2
		- 바이오전문인력(미취업자+재직자)	-	(19)	(17)	26
		- 지식정보보안전문인력	-	(21)	(8)	9
		- 플랜트전문인력(미취업자 중심)	-	(39)	(35)	39
		- 엔지니어링전문인력	-	-	(9)	14
		- 디자인현장전문인력	-	(30)	(15)	12
		- 3D산업응용현장전문인력	-	-	-	8
		- LED현장전문인력	-	-	-	4
		(구)지경부 에너지전문인력양성				
		- 인력양성센터	(21)	(21)	(21)	21
		- 자원개발아카데미	(8)	(9)	(7)	7
		(구)국토부 해외건설전문인력양성	-	(6)	(6)	6
(구)국토부 미래친환경건설산업전문인력양성	-	(5)	(5)	5		
(구)국토부 물류전문인력양성		(4)	(4)	4		
(구)국토부 U-City전문인력양성	-	(2)	(2)	2		
(구)복지부 병원국제마케팅전문인력양성	-	(3)	(3)	3		

<표 1>의 계속

소관 부처	재원	사업명	재정지원(억 원, 예산기준)					
			2008	2009	2010	2011		
<b>기타 부처소관 전문인력 양성사업</b>			<b>928</b>	<b>1,988</b>	<b>2,147</b>	<b>1,835</b>		
기재부	일반회계	국채금융전문인력양성 ***	-	5	5	-		
지경부	일반회계	산업전문인력역량강화	-	567	838	609		
		글로벌무역전문가양성	33	50	45	41		
	에특회계 전력기금	국제적합성평가전문인력양성	-	-	10	-		
		에너지인력양성	55	98	109	115		
교과부	일반회계	전력신재생인력양성	273	246	231	251		
		이공계전문기술연수사업	80	140	154	80		
		평생학습진흥지원* 대학평생교육활성화지원*	33 25	26 81	9 25	19 45		
문화부	일반회계	문화콘텐츠전문인력양성	60	61	55	18		
		방송영상산업인력양성	30	42	39	16		
		국내외연계융합형창의인재양성	-	45	34	45		
		공예·디자인전문인력양성	-	-	2	3		
	아특회계	스포츠산업전문인력양성	10	6	7	7		
		아시아문화예술전문인력양성	3	3	3	3		
	영화기금	영화기금	현장영화인전문인력양성†	2	3	3	-	
			인적자원육성관리	28	24	27	31	
		관광기금 문예기금	3D전문인력양성	-	-	-	10	
			예술인력개발원운영*	16	16	12	11	
복지부	일반회계	병원국제마케팅전문인력양성	-	3	3	-		
		임상시험전문인력양성	30	40	40	40		
농림부	농특회계	임상의과학자양성	-	13	13	13		
		식품전문인력양성	-	16	35	19		
환경부	환특회계	물산업선진화 및 수출산업화지원 (물산업프로젝트매니저양성) (생태독성·위해성평가전문인력양성) (국제환경규제정책전문인력양성)**	-	10 9 3	10 7 3	12 6 3		
		환경기술 전문인력 양성지원 (환경기술전문인력양성지원) (온실가스관리전문인력양성) (토양지하수전문인력양성)	-	12 21 10	12 21 10	- 16 8		
		녹색환경경제기반구축사업 (에코디자인특성화대학원) (지식기반환경서비스업) (환경컨설팅전문인력)	-	5 7 0	5 7 1	5 7 4		
		폐기물에너지화재활용 전문인력양성 기후변화특성화대학원운영	-	17 15	25 15	27 15		
		첨단우주항공인력양성	-	36	43	45		
		국토부	일반회계	해위건설인력양성	23	23	23	2
				국토공간정보인력양성	-	10	22	26
				U-City전문인력양성	-	18	28	25
				물류전문인력양성	38	39	47	39
		중기청	일반회계	취업조건부교육훈련사업	100	150	52	81
기상청	일반회계	수치예보전문기술인력양성	-	4	4	-		
금융위	일반회계	금융전문인력양성	20	15	19	14		
		초고속정보통신기반인력양성	36	36	36	35		
방통위	정통기금	전파방송기술인력양성	12	26	27	34		
	방송기금	방송영상전문교육지원	-	17	15	33		
<b>전 체</b>			<b>2,614</b>	<b>3,582</b>	<b>3,617</b>	<b>4,164</b>		

주: \*는 인프라지원사업의 성격이 강하고, \*\*는 사실상 (해외)청년인턴사업의 성격이므로 전략분야 전문인력 훈련 평가 대상에서 제외. \*\*\*는 2011년 예산 미확보로 사업 중단.

†현장영화인전문인력양성의 예산은 2010년까지 고용보험기금 2(1.5)억 원이 포함된 예산액.

<표 2> 전략분야 전문인력 훈련사업의 유형별 재정지원 규모 추이

사업 유형	재정지원(억 원, 예산기준)				
	2008	2009	2010	2011	
				재정지원	비중(%)
전략분야 전문인력 훈련사업(총계)	2,614	3,582	3,617	4,164	100.0
- 기술기능인력양성	430	488	469	485	11.7
- 국가기간전략직종훈련 ('11년통합)	1,254	1,104	999	1,504	36.1
- 국가인적자원개발컨소시엄 ('11년통합)	2	2	2	340	8.2
- 기타 부처소관 인력양성사업	928	1,988	2,147	1,835	44.0

<표 3> 예산재원별 재정지원 규모 추이

사업 유형	재정지원(억 원, 예산기준)				
	2008	2009	2010	2011	비중(%)
전략분야 전문인력 훈련사업(총계)	2,614	3,582	3,617	4,164	100.0
- 고용보험기금	1,682	1,594	1,470	2,329	55.9
- 일반회계	482	1,374	1,517	1,168	28.1
- 기타 기금 및 특별회계	450	614	630	667	16.0

### III. 사업유형별 평가결과

#### 1. 국가기간·전략산업직종훈련

국가기간전략직종훈련은 국가기간산업 및 전략산업 중 인력이 부족한 직종과 산업현장의 인력수요 증대가 예상되는 직종에서 기술·기능인력을 양성하는 사업으로, 2011년 기준 훈련직종(91개)에다 새로 통합·편입된 5개 부처 7개 사업을 중심으로 11개 신규직종이 추가되어 총 102개 직종을 선정·고시하였다. 2011년 신규직종으로 물류관리, 바이오제약, 게임콘텐츠, 3D컨버전스, 영상제작, 친환경건축시공, 플랜트건설, U-city, LED시스템, 디지털컨버전스, 수치예보 등이 추가되었다. 훈련직종에는 녹색산업 등 신성장동력 직종 39개를 포함한다. 훈련기간은 훈련직종에 따라 3개월(350시간)~12개월(1,400시간)로 다양하다.

2011년 통합·개편에 따라 5개 부처 7개 사업이 신규로 포함되고 회계기금이 고용보험 기금으로 일원화되었다(표 1 참조). 사업수행의 지속성 유지의 측면에서 기존 전담기관이



계속적으로 수행하는 것으로 선정과정이 마무리되고 있으나, 아직까지 훈련기관이 선정되지 못하는 경우가 있는 등 실질적인 통합작업이 완결되지 못한 상태에 있다. 통합사업의 경우, 사업수행방식, 평가관리체계상의 변화로 훈련기관들이 어려움을 겪고 있고, 또한 사업의 특성에 대한 고려가 부족하다는 우려도 제기되고 있으며, 또한 타부처 사업 가운데 국가기간전략직종훈련으로 통합된 사업과 유사한 성격을 가지면서도 통합대상에서 제외된 사업들이 다수 존재한다.

구 우선선정직종훈련의 실적을 보면, 2008~2009년 동안 80% 전후 취업률과 10% 수준의 중도탈락률을 보여 사업실적이 비교적 우수한 것으로 판단된다. 이러한 실적은 훈련직종 자체가 성격상 산업현장의 수요가 높은 분야인 데다가 훈련기관의 규모나 시설/인프라, 훈련과정 및 교사의 수준 측면에서 우수한 훈련기관들이 훈련을 실시한 데 상당정도 기인하는 것으로 보인다. 대한상의 훈련의 취업률은 민간훈련기관보다 높는데, 이는 훈련과정이 학점은행제가 적용되는 2년 과정인 데다 우월한 기업네트워크를 활용, 훈련생을 취업시키는 것이 가능한 데 상당정도 기인한 것으로 판단된다.

국가기간전략직종훈련의 경우, 훈련기관 선정은 산업인력공단, 훈련기관 평가는 직업능력개발원, 사업점검은 노동청이 담당하는 등 관리평가체계가 분산적으로 운영되는 문제점을 안고 있다. 훈련기관 평가결과는 국가기간전략직종 훈련기관 선정시 중요한 기준이지만, 세부 훈련직종 선정에서 평가결과가 우수한 훈련기관이 탈락하는 사례가 종종 발견된다. 따라서 일관된 평가·선정시스템 및 객관적 평가기준을 정립하여 일선 훈련기관들이 교사채용이나 시설/장비투자에서 부딪히는 불확실성을 줄이고 예측가능성을 높이는 개선방안 마련이 필요하다.

한편, 사업내용이나 성격에서 유사한 사업임에도 어떤 부처사업은 통합되고 어떤 사업은 통합대상에서 제외되어 통합대상 사업선정 기준의 일관성 문제가 제기된다. 예를 들어, 국토부 해외건설인력양성(플랜트건설인력양성)과 지식경제부 플랜트전문인력양성은 훈련기관만 다를 뿐, 훈련 대상 및 내용이 매우 유사함에도 불구하고, 해외건설인력양성은 국가기간전략직종훈련(미취업자)과 국가인적자원개발컨소시엄(재직자)로 분리·이관된 반면, 플랜트전문인력양성(미취업자가 주된 대상)은 국가인적자원개발컨소시엄으로 이관되었다. 또한 통합된 부처사업의 경우, 전체가 아니라 일부 세부사업만이 통합되고 대부분의 사업들은 여전히 부처소관으로 추진되는 경우도 많다. 예를 들어, 환경부의 전략분야 인력양성사업 규모는 약 100억 원에 달하지만, 통합사업 규모는 8억 원(국가기간전략직종훈련 4억 원, 컨소시엄 4억 원)에 불과하다.

이러한 통합과정상의 문제점들은 향후 국가기간전략직종훈련(또는 컨소시엄)의 통합·개편방향 및 추진속도와 관련, 보다 현실적인 접근이 필요함을 보여준다. 부처별 사업의 특성/차별성, 대상집단 성격, 사업규모, 산업분야, 사업간 유사중복성 정도 등에 대한

종합적 분석결과를 바탕으로 단계적인 통합·개편 추진 여부 및 추진속도를 결정할 필요가 있을 것이다. 사업간 유사중복성이 크고 사업성과가 낮은 사업을 중심으로 먼저 통합·개편을 추진하고, 나머지는 1단계 통합의 성과를 평가한 다음 단계적으로 추진하는 것이 바람직하다. 또 하나 중요하게 지적할 것은 현재 국가기간전략직종훈련이 지정·고시된 직종별로 공모를 통해 훈련기관 및 훈련규모를 일괄적으로 정하는 방식으로 이루어져 지역 특성과 숙련 차별성을 충분히 고려하지 못한다는 점인데, 이러한 ‘공간 미스매치’, ‘숙련 미스매치’ 문제를 해결할 수 있는 정책개선이 요구된다.

## 2. 기술·기능인력양성(폴리텍)

기술기능인력양성사업은 1) 학업중단 청소년, 고학력 미취업자, 실직자, 취약계층 등을 대상으로 기능인력(기능사과정) 양성, 2) 민간부문이 담당하기 어려운 국가기간산업의 다기능기술자, 기능장 등 중간기술인력 양성으로 구분된다. 다기능기술자과정은 2년제 전문대 정규과정으로 일반 전문대에서 회피하는 공학분야이며, 중소도시지역 중심으로 훈련을 제공한다. 기능사 양성은 보통 1년 과정(일부 6개월)으로 훈련생의 50% 정도가 대졸 학력을 가진 미취업자들이다. 기술·기능인력양성사업은 취업률 등 여러 측면에서 민간 직업훈련기관에 비해 상대적으로 우수한 성과를 거둔 것으로 평가된다. 2010년 2월 졸업생 취업률은 다기능기술자과정 89.3%, 기능사과정 84.4%. 취업의 질(임금수준 등) 측면에서도 상대적으로 좋은 성과를 거둔 것으로 판단된다.

폴리텍 기능사과정과 민간훈련기관의 국가기간전략직종훈련(구 우선선정직종)은 동일한 분야에서도 실제 훈련내용의 수준이나 구성에서 차이가 있다. 민간훈련기관은 보통 훈련기간이 상대적으로 짧고 중저위 현장기능인력 양성에 초점을 두나, 폴리텍 기능사과정은 융합과정으로 운영되어 민간훈련기관보다 높은 중위수준의 현장기능인력을 양성하는 것으로 판단된다. 따라서 기술기능인력양성사업은 중위수준의 현장기능인력, 중고위수준의 기술기능인력 양성이라는 고유임무에 집중하면서 민간훈련기관, 일반 전문대, 4년제 대학과 차별성을 유지함으로써 공공훈련기관으로서의 자기정체성을 유지·강화하면서 지역밀착형 기술기능인력양성의 지역거점기관으로 지역내 다양한 훈련공급자들과의 유기적 역할분담체계를 정립해 나가야 할 것이다.

## 3. 국가인적자원개발컨소시엄

전략분야 국가인적자원개발컨소시엄은 사업주, 사업주단체, 대학 등이 중소기업과 공동으로 기업의 재직자를 대상으로 직무능력 향상을 위한 훈련을 제공한다. 2011년 통합

· 개편에 따라 구 중소기업훈련컨소시엄(고용노동부)에다 고용노동부 외의 부처 22개 세부사업을 포함하는 통합이 이루어지고 회계기금은 고용보험기금으로 일원화되었다(표 1 참조). 컨소시엄으로 통합된 사업들의 경우 현재 훈련기관 선정이 마무리된 상태로, 2011년에는 거의 모든 사업에서 기존 훈련기관으로 선정되었으나 향후에는 훈련기관 선정에서 다른 훈련기관들과 경쟁하게 될 것으로 예상된다.

국가기간전략직종훈련에서와 마찬가지로 사업내용이나 성격에서 유사한 사업임에도 어떤 사업은 통합되고 어떤 사업은 제외되어 통합대상사업 선정기준의 일관성 문제가 제기되고 있다. 컨소시엄으로 통합된 부처사업의 경우도, 사업 전체가 아니라 일부 세부사업만이 통합되고 나머지 대부분은 부처소관으로 추진되는 경우가 많다. 따라서 앞서 국가기간전략직종훈련에서 논의된 바와 마찬가지로, 부처별 사업 특성/차별성, 대상집단, 사업규모, 관련 산업분야, 사업간 유사중복성 정도 등에 대한 종합적 분석을 바탕으로 부처간 협의과정을 거쳐 단계적인 통합·개편이 바람직할 것이다. 즉 사업간 유사중복성이 크고 사업성과가 저조한 사업 중심으로 먼저 통합·개편을 추진하고, 나머지는 통합의 성과를 평가한 다음 단계적으로 추진할 필요가 있을 것이다.

컨소시엄 훈련의 원래 취지는 주로 중소기업 근로자의 직업능력개발임에도 불구하고, 영세업체일수록 실무자나 중간관리자의 참여가 어려워 이들에 대한 훈련이 단기과정 위주로 운영되는 문제점이 발견된다. 또한 일부 전략분야 컨소시엄의 경우, 기업 임원이나 사업주가 참여하는 훈련의 비중이 높고 또한 실무자훈련에 비해 장기과정으로 운영되는 문제점을 가진다. 따라서 영세업체, 실무자나 중간관리자의 참여를 높이는 여건 조성 및 정책개선이 시급하다.

#### 4. 고용부 외 부처소관의 인력양성사업

고용부 외 부처별 인력양성사업은 훈련대상 측면에서 실업자/미취업자 대상 훈련, 재직자 대상 훈련, 대학지원방식의 훈련 등 세 가지 형태를 가진다. 부처소관 전문인력 양성사업의 경우, 한편에서는 국가기간전략직종훈련 및 국가인적자원개발컨소시엄과 구별되는 차별성을 가지는 경우가 존재하는 반면, 다른 한편으로는 유사한 성격의 사업임에도 통합대상사업에서 제외된 경우도 발견된다. 또한 소관부처 사업의 경우, 취업관련 성과에 초점을 두는 고용부 훈련사업과는 다르게 해당분야 전문지식/기술의 습득 측면을 보다 중시하는 경향도 존재한다. 따라서 부처소관 사업들이 국가기간전략직종훈련이나 컨소시엄으로 통합되지 않고 각 부처소관의 인력양성사업으로 잔류하게 된 배경이나 이유 등에 대한 조사·분석은 향후 직업훈련 통합·개편의 방향 설정을 위해 반드시 이루어질 필요가 있다.

소관분야 업종별로 지원되는 특성화대학(원) 지원사업의 경우, 앞의 두 가지 유형과는 달리 통합과 관련된 논의보다는 각각의 사업이 본연의 목적에 맞추어 적절하게 수행되고 있는지를 평가하는 것이 필요하다. 특성화대학원 지원의 경우 대체로 현업종사자를 학생으로 선발하는 경우가 많다. 향후 특성화대학(원) 지원은 대부분 부처소관 사업에서 추진하고 있는데, 과연 일반적인 대학(원)지원사업과 어떻게 차별화되는지에 대한 면밀한 검토가 필요하다. 또한 소관부처별로 차이는 있지만, 대체로 소관부처내 인력양성사업 총괄·조정기능, 사업관리·평가체계가 취약한 것으로 판단된다. 따라서 부처내 인력양성사업 총괄·조정기능, 사업평가 및 환류기제, 사업관리·평가방식, 해당분야 인력수요 예측역량 등에 대한 면밀한 검토/분석을 바탕으로 개선방안을 마련하는 것이 시급한 것으로 판단된다.

## IV. 개선방향 및 정책과제

### 1. 국가기간전략직종/컨소시엄 훈련 개선방안

2011년 훈련사업의 통합·개편이 이루어졌으나, 실질적 통합작업은 아직 완결되지 못한 상태이다. 컨소시엄으로 통합된 사업들의 경우, 현재 기존 훈련수행기관 중심으로 훈련기관 선정이 마무리된 상태이며, 국가기간전략직종훈련의 경우 일부 사업을 제외하고는 직종/훈련기관의 선정이 대부분 이루어진 상태에 있다. 2011년의 경우는 통합 초기단계로 기존 사업수행기관들이 훈련기관으로 선정되었으나, 향후에는 훈련기관 선정에서 훈련기관들 사이에 경쟁이 이루어짐으로써 사업운영 효율화 및 사업성과 제고 효과가 예상된다. 그러나 사업통합이 진행되는 과정에서 일선 훈련기관들은 사업수행방식이나 평가관리체계상의 변화로 혼선을 겪고 있고, 또한 사업 특성에 대한 고려가 부족하다는 지적도 제기된다.

#### 가. 국가기간전략직종훈련/컨소시엄 통합개편 대상사업 선정기준과 관련된 문제

사업내용/성격이 유사한 사업임에도, 통합이 이루어진 사업과 그렇지 않은 사업이 혼재하고 또한 상이한 기준 적용으로 통합기준의 일관성 문제가 제기되고 있으며, 또한 국가기간전략직종/컨소시엄으로 통합된 부처사업의 경우도 전체가 아니라 일부 세부사업만이 통합되고 대부분은 여전히 부처소관으로 추진되는 경우 많다. 이러한 문제점은 향

후 국가기간전략직종훈련(또는 컨소시엄)의 통합·개편방향 및 추진속도와 관련, 보다 현실적인 접근이 필요함을 시사한다. 이와 관련하여 몇 가지 정책개선방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 사업의 특성/차별성, 대상집단 성격, 사업규모, 관련 산업분야, 사업간 유사중복성 정도 등에 대한 종합적 분석을 바탕으로 부처간 협의과정을 거쳐 단계적인 통합·개편 추진 및 추진속도를 결정하는 것이 필요하다. 사업간 유사중복성이 크고, 사업성과가 낮은 사업 등을 중심으로 먼저 통합·개편을 추진하고, 1단계 통합의 성과를 평가한 다음 단계적으로 추진하는 것이 바람직하다. 사업통합의 성공적 안착을 위해서는 현재의 과도기적 상황을 고려, 신규 통합사업에 대해 고용부의 평가관리방식을 일률적으로 적용하기 보다는 사업 특성 등을 고려한 유연한 적용이 필요하다. 또한 국가기간전략직종훈련(또는 컨소시엄)과 이와 유사한 부처소관사업의 운영 성과에 대해 공통 평가기준을 통해 비교 평가하고 이를 향후 통합과정에서 반영/활용하는 방안을 검토할 필요가 있다.

둘째, 2011년 통합사업 가운데 기존 국가기간전략직종훈련(구 우선선정직종) 또는 기존 중소기업훈련컨소시엄과 차별성이 강한 사업들의 경우, 일률적인 통합 운영보다는 별도 트랙(가칭 ‘전문인력 양성부문’)으로 운영하는 방안을 검토할 필요가 있다. 이와 함께 기존 국가기간전략직종훈련/컨소시엄 훈련과 동질성이 높고 시너지가 예상되는 통합 사업들에 대해서는 실질적인 통합으로 이어질 수 있도록 효과적인 실행방안 모색이 필요하다.

셋째, 2011년 통합에 따라 사업전달체계가 다소 길어지고 복잡해졌는데, 이는 통합의 과도기적 상황에 따라 불가피한 측면이 있지만 향후 통합의 효과를 발휘하기 위해서는 일정한 경과기간을 거친 다음 추진/전달체계를 단순화/효율화하는 것이 필요하다. 다만, 전달체계 단순화로 소관부처 및 관련지정기관이 전달체계에서 배제될 경우, 해당분야에서 이들이 가지는 전문성을 활용할 수 있는 방안 마련이 병행되어야 할 것이다.

넷째, 사업간 유사중복성을 기계적으로 적용하기보다는 해당 산업분야의 인력수요 충족이라는 관점에서 접근하는 것이 필요하다. 유사중복성이 있더라도 해당분야 인력수요가 충분하다면, 사업간 협력적 경쟁을 통해 효율성 및 시너지 제고, 우수 사업추진모델 발굴이라는 순기능도 가능할 것이기 때문이다.

#### 나. 지역 특성과 숙련 차별성을 고려하는 국가기간전략직종훈련/컨소시엄 운영

앞서 논의하였듯이, 현재 국가기간전략직종훈련의 훈련기관 및 훈련규모 결정방식은 지역 여건/특성을 충분히 고려하지 못함으로써 ‘공간 미스매치’가, 또한 직종과 훈련기관 선정시 산업현장이 요구하는 다양한 숙련수준을 고려하지 못하여 ‘숙련 미스매치’

문제가 발생할 가능성이 있다. 어떤 직종의 인력양성이 해당 직종의 전체수요 규모와는 일치하더라도 해당 직종 내의 상이한 숙련수준별로는 인력수급이 일치하지 않을 수 있기 때문이다. 이러한 공간 및 숙련 미스매치 문제는 정도의 차이는 있으나 컨소시엄사업의 경우에도 기본적으로 적용될 수 있다.

이와 관련하여 몇 가지 정책개선방안을 제시하면 다음과 같다. 첫째, ‘공간 미스매치’ 해결을 위해 지역별 전략산업 분포, 지역여건/특성을 고려하는 지역별 직종/물량 배분, 컨소시엄 선정이 제도화될 필요가 있을 것이다. 둘째, ‘숙련 미스매치’ 해결을 위해 직종/업종별로 산업현장에서 요구되는 다양한 숙련수준을 고려하여 훈련기관 유형별로 역할분담관계를 정립하여 훈련기관, 훈련과정, 훈련물량 등을 결정할 필요가 있다. 국가기간전략직종 각각에 대해 산업현장에서 요구되는 인력의 숙련수준을 파악, 유형화(중저위, 중위, 중고위준, 고위 수준 등)한 다음, 유형별로 훈련기관, 훈련과정, 훈련규모를 결정하는 방안을 검토할 필요가 있다. 예컨대, 동일직종 내에서 기존 고용가능단위를 보다 세분화, 고용가능단위의 조합에 따라 훈련과정의 수준 및 내용을 결정하는 방안을 적용할 수 있을 것이다. 컨소시엄사업의 경우도 마찬가지로 산업현장의 숙련 요구를 반영, 몇 가지로 유형화하여 유형별로 차별화된 사업운영/관리/평가방식을 적용할 필요가 있다.

#### 다. 국가기간전략직종 훈련기관 및 과정 선정/평가과정의 문제

훈련기관 선정은 산업인력공단에서, 훈련기관 평가는 직업능력개발원에서, 사업점검은 노동청에서 담당하는 등 관리평가체계가 분산적으로 운영되고 있다. 훈련기관 평가결과는 훈련기관 선정시 중요한 기준이 되지만 세부 훈련직종 선정에서 평가결과가 우수한 훈련기관이 탈락하는 사례가 발견되는 데, 이러한 문제점은 국가기간전략직종훈련의 평가/선정과정이 분산적으로 이루어진데 부분적으로 기인하는 것으로 판단된다.

이와 관련하여 몇 가지 정책개선방안을 제시하면 다음과 같다. 먼저, 일관된 평가선정시스템 및 평가기준 정립으로 평가결과의 객관성을 확보하는 것이 필요하다. 또한, 훈련기관들이 교사채용이나 시설/장비투자에서 부딪히는 불확실성을 줄이고 예측가능성을 높이는 개선방안 마련이 필요하다. 특히 국가기간전략직종훈련은 인프라, 장비/설비 투자 비용이 높아 공공훈련기관이나 대형 민간훈련기관이 아니면 수행이 쉽지 않으므로, 훈련기관 선정을 매년 하기보다는 2~3년 단위로 하는 방식을 도입하되, 이 경우 매년 엄격한 중간평가를 통해 불만족성으로 판정되면 사업을 중단하는 방안을 도입하는 것이 필요하다.

라. 국가인적자원개발컨소시엄 훈련대상과 훈련내용의 적절성 문제

컨소시엄 훈련의 원래 취지는 주로 중소기업 근로자의 직업능력개발임에도 불구하고, 영세업체일수록 실무자나 중간관리자의 참여가 어려워 이들에 대한 훈련이 단기과정 위주로 운영되는 문제점이 있다. 훈련수요는 많으나 소규모 업체의 경우 실무자나 중간관리자가 훈련에 참여할 경우 결원이 생기므로 훈련참여 자체가 쉽지 않은 여건이다. 이에 따라 훈련과정 자체를 단축할 수밖에 없는 상황이 많이 발생한다. 또한 일부 컨소시엄 훈련의 경우, 기업 임원이나 사업주가 참여하는 훈련의 비중이 지나치게 높고 장기과정으로 운영되어 재직자훈련 재정이 실무현장인력보다는 사업주/임원에게 과다하게 투입되는 문제가 발생한다.

이와 관련, 몇 가지 정책개선방안을 제시하면 다음과 같다. 영세업체 종사자, 실무자/중간관리자의 참여를 높일 수 있도록 여건 조성과 함께 기업규모별 지원수준 차등화 등 제도 개선이 필요하다. 훈련종료 후 즉시 현장에서 적용 가능한 맞춤형 훈련프로그램 제공, 현장방문훈련 등을 통해 사업주와 근로자의 훈련참여 유인을 제고해 나가야 할 것이다. 또한 기업이 요구하는 숙련/기술 수준별로 차별화된 훈련과정을 개발/운영하고, 사업주/임원 대상의 프로그램 비중을 줄이고 중소기업 실무자나 중간관리자들이 참여할 수 있는 프로그램 비중 확대 및 이를 위한 여건 조성이 필요하다.

2. 기술·기능인력양성사업 개선방안

기술기능인력양성(기능사과정)은 훈련과정, 사업관리, 취업률, 취업의 질 등 여러 측면에서 민간훈련기관의 국가기간전략직종훈련(구 민간우선선정직종)에 비해 비교적 우수한 성과를 거둔 것으로 평가된다. 폴리텍과 민간훈련기관의 훈련과정은 동일한 분야라 해도 실제 훈련 내용이나 수준에서 일정한 차별성이 있는 것으로 보인다. 민간의 국가기간전략직종훈련은 대체로 훈련기간이 비교적 짧고 중저위수준 현장기능인력을, 폴리텍 기능사과정은 융합과정으로 운영되어 상대적으로 높은 중위수준의 현장기능인력을 주로 양성하는 것으로 판단된다. 또한 기술기능인력양성은 지역전략산업과 연계 속에서 지역기업이나 산업단지와 긴밀한 협력관계를 유지하여 지역밀착형 기술기능인력 양성에 기여하고 있다.

폴리텍 기술기능인력양성사업과 관련, 몇 가지 정책개선방안을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 폴리텍 기술기능인력양성사업은 중위수준의 현장기능인력, 중고위수준의 기술기능인력 양성이라는 고유 임무에 집중하면서 자기정체성을 강화해 나감으로써 민간훈련기관, 일반 전문대, 4년제 대학 등과 차별성을 유지해야 할 것이다. 즉 융합교육과정의 확대

· 강화 등을 통해 민간과 차별화되는 기술기능인력을 양성/공급하여 공공훈련기관으로서의 임무수행 및 정체성을 유지할 필요가 있다. 둘째, 지역산업과의 연계성을 일층 강화하여 지역밀착형 기술기능인력양성의 지역거점기관으로 위상을 정립하는 것이 필요하다. 지역수준의 현장밀착형 기술기능인력 양성체계에서 민간훈련기관, 상의 인력개발원, 전문대 등 다양한 훈련공급자들과 유기적 역할분담체계하에서 사업을 추진함으로써 산업현장의 다양한 숙련수준 요구를 효과적으로 충족해나가야 할 것이다.

### 3. 고용부 외 타 부처 소관 전문인력 양성사업 개선방안

고용부 외 타 부처 소관 전문인력 양성사업(특성화대학(원) 지원 등)의 경우, 고용부의 국가기간전략직종/권소사업과 구별되는 특수성/차별성을 가진 사업들도 상당정도 존재한다. 이미 통합된 사업의 경우도 사업 취지 및 대상, 교육훈련의 질적 수준, 운영방식 등 측면에서 기존 고용부 훈련사업과 차별성을 보이는 사업도 있다. 반면, 이미 통합된 사업들과 유사함에도 통합되지 않고 부처소관으로 잔류한 사업들이 다수 발견되어 통합의 원칙이나 기준이 일관성 있게 적용되지 않고 있다는 비판도 존재한다.

부처소관 전문인력 양성사업과 관련, 몇 가지 정책개선방안을 제시하면 다음과 같다. 먼저, 부처소관 사업들이 어떤 차별성을 가지는지, 또는 차별성이 작음에도 어떠한 근거로 통합대상에서 제외되었는지 등에 대한 면밀한 조사/분석은 향후 2단계 전문인력 훈련사업 통합·개편의 방향 설정과 효과적인 추진을 위해 필수적이다. 그리고 전문인력 양성보다는 R&D 지원사업의 성격이 강한 사업들은 전문인력 양성사업에서 제외하는 것이 필요하다.

한편, 현재 통합대상에서 제외된 부처소관사업의 상당수는 소관부처 분야별 특성화대학(원) 지원사업으로 사업성격상 고용부 사업으로 통합·개편될 필요성은 크지 않은 것으로 판단된다. 특성화대학(원) 지원사업은 현업 종사자 학생 선발, 현장실무 중심의 교육과정 운영 등을 통해 일반적인 대학(원)지원사업과 비교할 때 대체로 차별화된 교육과정을 제공하는 것으로 보인다. 그러나 그동안 부처간 경쟁적인 사업추진으로 특성화대학(원) 지원사업이 많아지고 사업관리체계가 방만하다는 문제점도 지적되며, 일반적인 대학(원)지원사업과 뚜렷하게 차별화되지 못하는 측면도 일부 존재함을 지적할 필요가 있다. 따라서 향후 일반적인 대학(원)지원사업과 비교하여 차별성이 낮거나 유사한 사업이 있는지를 검토하여 통합·개편의 가능성 및 방안을 검토할 필요가 있다. 차별성이 강하고 성과가 양호한 특성화대학(원) 지원사업에 대해서는 한시적인 프로젝트 지원에 그치는 것이 아니라 ‘인큐베이터’ 역할을 통해 학과 설립/운영이 안착되도록 지원하는 제도개선 방안 마련이 필요하다. 또한 특성화대학(원) 지원이 본연의 사업목적에 맞추어 적절하



계 수행되는지를 점검/평가하는 체계적인 평가관리시스템 정립이 필요하다.

소관부처별로 차이는 있지만, 대체로 사업관리/평가체계가 전반적으로 취약하여 사업의 효율성과 효과성을 저해하는 요인으로 작용한다. 또한 소관부처 사업의 경우 취업관련 성과에 초점을 두는 고용부 사업과는 달리 해당분야 전문지식/기술 습득 측면을 중시하는 경향이 있어 훈련 후 취업 등 노동시장 성과에 대한 관리가 미흡한 경우가 많다. 따라서 부처내 훈련사업 기획/관리/평가체계의 구축방안 마련이 시급하다. 이와 관련하여 부처내 다양한 인력양성사업들에 대한 총괄·조정기능 강화, 사업평가 및 환류기제 정착, 해당분야 전문인력 수급전망 등 정책역량 강화를 위한 제도개선 방안을 모색하고, 또한 훈련 종료 후 훈련생의 노동시장 성과를 높이기 위해 취업지원서비스 및 노동시장 정보 제공, 사후관리 등 훈련생 관리체계를 강화하는 것이 필요하다.

#### 4. 범정부 차원의 전달체계 및 거버넌스 구축방안 모색

전략분야 전문인력 훈련사업의 효율성/효과성 제고를 위해서는 고용노동부와 다양한 소관부처들이 참여하는 수평적인 연계·협력체계를 바탕으로 범정부 차원에서 전달체계 및 거버넌스 구축이 필요하다. 이를 위해 전문인력 등 인력양성사업 전반에 대해 조사·분석과 함께 심의·조정·평가하는 기능을 가지는 범부처 차원의 의사결정기구 신설방안을 검토할 필요가 있다. 과거 ‘국가인적자원개발위원회’의 한계에 대한 면밀한 검토를 바탕으로 실제로 작동가능한 범부처 차원의 의사결정기구에 대한 논의가 필요하다. 과거 범부처간 협력체계를 바탕으로 국가인적자원개발계획을 기획·논의하기 위해 설립된 ‘국가인적자원개발위원회’의 경우, 법적 근거가 부족하고 집행기능을 갖지 못해 실질적인 총괄기구의 역할을 수행하는 데 한계가 있었음을 인식할 필요가 있다.

인력양성 주무부처인 고용노동부는 범부처기구에서 간사기관으로 소관부처와 협의를 통해 다양한 산업/직종 분야에 걸친 인력수급 전망, 사업관리/평가와 관련된 규정 및 지침 작성, 평가관리 수행 등 기능을 수행하는 방안을 검토할 필요가 있다. 구체적으로는 인력양성분야 기획·평가기능 및 역량 강화를 위한 방안으로 국가인력양성사업과 관련된 수요예측·기획·관리·평가를 실무적으로 지원하는 인력양성분야 기획·평가 전담조직을 두는 방안을 검토할 필요가 있다. 한국과학기술기획평가원의 「국가연구개발사업관리 시스템」 모델을 인력양성사업의 관리/평가에 적용하는 것이 가능한지에 대한 논의가 시작될 필요가 있다. **KRI**