



발행인 배규식
편집인 홍민기
편집교정 정철

자료문의 KLI 학술출판팀
주소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 한국노동연구원
TEL 044-287-6083
FAX 044-287-6089

발행일 2020년 6월 22일

코로나19 사태에 대응한 직업능력개발정책의 방향과 과제

김주섭 | 한국노동연구원 선임연구위원(jskim@kli.re.kr)

코로나19 팬데믹으로 인하여 직업능력개발사업의 운영실적이 악화일로에 있다. 이러한 상황은 해외에서도 예외가 아닌데, ILO-UNESCO-WBG의 공동 실태조사에 의하면, 2020년 5월 15일 현재 코로나19로 조사대상 126개 국가 중에서 114개 국가에서 직업교육훈련기관 운영을 잠정적으로 폐쇄하고 있는 것으로 드러났다.

정부도 즉각적인 정책대응을 이어가고 있으나, 민생안정을 위한 단기처방에 집중하고 있는 것으로 판단된다. 그러나 현재 코로나19 여파로 진행되고 있는 재택근무의 확대, 비대면 기술 적용의 확산, 일하는 방식의 변화 등 작업장에서의 변화는 언젠가 닥쳐올 것으로 예견된 것이다. 따라서 직업능력개발 정책의 경우에는 미래 노동시장 변화에 대응하여 수립해 놓은 정책 대응방안 중에서 일부 우선순위를 조정하는 방식으로 좀 더 중장기적인 안목을 가지고 구조적인 문제의 해결에 집중할 필요가 있다.

언택트 훈련의 확산을 위해서는 에듀테크 산업 육성이 병행되어야 할 것이며, 지원체계의 개편도 필요하다. 현 상황에서 특히 숙련과 기술력을 기반으로 하는 중소기업의 혁신성장을 지원하기 위한 직업능력개발정책에 집중해야 하며, 코로나19 이전부터 진행되어온 산업구조조정에 대응하기 위한 전진훈련 체계의 개편도 필요하다. 또한 이번 사태로 실업자훈련 수요가 대폭 확대될 것으로 예상되므로, 이에 대한 대응에 만전을 기해야 하며 특히 일학습 병행제 등 청년층 대상 직업훈련에 있어서는 한시적 지원요건 완화를 통해 지원을 확대해 나갈 필요가 있다.

I. 서론

2019년 11월에 발생한 코로나19 전염병에 대해 2020년 3월 WHO에서 팬데믹으로 선언하였고, 이후 코로나19 사태는 걷잡을 수 없을 정도로 각국의 경제

질서와 사회질서에 엄청난 영향을 미치고 있다. 발병 초기만 하더라도 이 새로운 전염병이 단기에 잡힐 수 있을 것이라는 기대 섞인 전망이 일부 있었으나, 발병 6개월이 지난 현재에는 코로나19 전염병에 대한 백신과 치료제 개발까지는 상당히 오랜 기간(적어도

6개월 이상)이 필요하며, 전염병이 잡힌다 하더라도 이번 코로나19 사태로 야기된 경제사회적 변화가 코로나19 사태 이전으로 돌아가는 것은 거의 불가능할 것이라는 전망이 우세한 상황이다.

IMF 위기 이래 몇 차례의 국가위기가 주로 금융시장에서의 위기상황이 상품시장으로 전이되고, 이것이 다시 노동시장 위기로 전이되는 과정을 거쳤다면, 금번 코로나19 사태는 인력의 이동 제한으로 인한 상품시장의 위축과 함께 노동시장에서의 노동행위가 극도로 제한됨으로써 기업생산이 저해되고 있는 양상을 보이고 있다. 따라서 이번 사태가 장기화된다면 그만큼 노동수요와 노동공급 양 측면에서의 충격이 이전의 위기상황에 비해 더욱 깊고 넓을 것으로 예상된다.

정부에서도 현 위기상황의 엄중함을 깊이 인식하고, 다양한 정책적 대응을 수립하여 시행하고 있다고 평가된다. 노동시장 정책과 관련해서는 지난 4월 22일 정부부처 합동으로 「일자리 위기극복을 위한 고용 및 직업안정 대책」을 발표함으로써 코로나19로 인한 노동시장의 위기극복에 발빠르게 대처해 나가는 모습을 보이고 있다. 그러나 현재의 정부정책 방향은 당장의 민생위기 상황을 극복하기 위한 단기적 처방에 주안점을 두어 주로 기업의 도산 방지, 일자리 유지, 실업대책 등의 내용을 담고 있다. 금번 사태의 진행 추이를 지속적으로 모니터링해 가면서 후속 조치가 발표될 것으로 예상되나, 금번 사태로 인한 경제사회적 후폭풍이 단기적으로 해결되기가 어렵다는 것이 거의 확실시되어 가는 현 시점에서 보다 중장기적인 대응전략이 수립될 필요가 있다고 판단된다.

이러한 관점에서 이 글에서는 코로나19 상황에서의 직업능력개발훈련 현황을 점검하고, 단기 및 중장기에서의 대응전략 방향을 제시하고자 한다.

II. 코로나19의 영향과 현재까지의 대응

코로나19가 국내 직업훈련 시장에도 엄청난 영향을 미치고 있음은 각종 지표를 통해 확인할 수 있다. [그림 1]에서 보는 바와 같이 2020년 들어 1월부터 전

[그림 1] 2019~2020년 4월 2주차 국내 직업훈련 운영 중 과정 추이(월별)



자료 : 직업능력심사평가원 내부자료(2020. 5).

년대비 약 1,500개 과정이 적게 운영되었는데, 3월에 들어서는 약 6,500개 과정이 적게 운영되었고, 4월 들어 전년 대비 과정 운영 수 격차가 다소 완화되었으나 여전히 22.2%의 감소세를 보이고 있다.

[그림 2]에서 세부 과정별로 살펴보면, 코로나19로 인한 운영과정 감소가 두드러지게 나타난 과정은 사업주(위탁) 훈련 과정으로 4월 둘째 주에 전년 대비 무려 92.4%의 감소를 보이고 있는 것으로 조사되었으며, 그다음으로는 사업주(자체) 훈련 과정으로 72.6%의 감소세를 보이고 있다. 또한 재직 근로자 훈련의 경우에는 19.2%의 감소세를 보이고 있어, 사업주 훈련 운영과정의 감소에 비해서는 현저히 감소세가 낮은 것으로 조사되고 있다. 반면에 기존 실업자 훈련 과정은 4% 내외의 감소세만을 보이고 있는 것으로 조사되었으며, 실업자 신규개설 과정은 오히려 13.8%(실업자 일반 과정), 63.0%(실업자 국가기간전력산업훈련 과정) 증가 추세를 보이고 있다. 한편 이 기간 수강 중인 훈련생 수도 운영과정 수의 경우와 유사한 양상을 보이고 있는 것으로 조사되었다. 요약하면, 현재 국내 직업훈련 시장은 코로나19로 인하여 사업주 훈련의 대폭 감소, 근로자 훈련의 소폭 감소, 실업자 훈련의 소폭 상승을 경험하고 있다.

이러한 상황은 비단 우리만 겪고 있는 상황은 아니다. ILO-UNESCO-WBG에서 각국의 직업교육훈련 기관 운영상황에 대한 공동 실태조사 결과를 보면, 2020년 5월 15일 현재 코로나19로 인하여 조사대상 126개 국가 중 114개 국가에서 직업교육훈련 기관 운영을 잠정적으로 폐쇄하고 있는 것으로 나타나고 있으며, 유럽직업훈련개발 연구소(Cedefop)의 조사에 따르면, 2020년 1월에 들어와 on-line 및 e-learning, online training 등의 검색어 트렌드가 급격히 증가하

현 시점에서 보다 중장기적인 대응전략 수립 필요

사업주 훈련의 대폭 감소,
근로자 훈련의 소폭 감소,
실업자 훈련의 소폭 상승

[그림 2] 2019~2020년 4월 2주차까지의 국내 직업훈련 사업별 운영과정 현황



자료: 직업능력심사평가원 내부자료(2020. 5).

고 있다. 세계적으로도 급작스러운 전염병 팬데믹 사태에 직면하여 체계적인 대응전략을 세우고 있지 못하고 있으며, 단지 비대면 훈련의 확대를 모색하고 있는 단계인 것으로 보인다.

국내에서도 이러한 상황에 대응하기 위하여 발 빠른 정책대응을 이어가고 있으나, 현재의 전염병 팬데믹 상황이 어떠한 양상으로 진행될지 불확실한 상황이라 중장기 전략까지를 수립하여 대응하고 있지는 못한 것으로 평가된다. 2020년 4월 22일 관계부처 합동으로 작성하여 발표한 「일자리 위기극복을 위한 고용 및 기업 안정 대책」에서 직업능력개발 정책이 일부 포함되어 있기는 하나, 전반적인 정책기조는 대규모 고용위기를 극복하기 위한 단기 특별대책에 주안점을 두고 있는 것으로 보인다. 직업훈련과 관련해서는 취업성공패키지 지원확대(14 → 19만 명, +5만 명), 국민내일배움카드 확대(37.4 → 43.6만 명, +4만 명) 등, 필요최소한의 정책만이 포함되어 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 정작 훈련시장에서 문제가 심각하

게 발생하고 있는 부분은 사업주 훈련인데, 이에 대한 대책, 언택트 훈련 확대를 위한 대응전략 등에 대해서는 추후에라도 보다 종합적인 정책이 제시되어야 할 것이다.

III. 대응전략과 정책과제

코로나19가 경제사회 각 분야에 엄청난 충격을 던지고 있는 것은 사실이나, 역설적이게도 반드시 부정적인 영향만을 주고 있는 것은 아니다. 많은 전문가들이 지적하고 있다시피, 4차 산업혁명과 고령화 등의 요인으로 인해 우리 사회에 언젠가는 다가올 것으로 예견되어 온 노동시장의 변화가 금번 코로나19 사태로 보다 급속히 변화되고 있는 측면이 있다. 즉 현재 노동시장은 재택근무 확대 등 근무환경의 유연화, 비대면(untact) 기술 적용의 확산, 일하는 방식의 변화 등 평상시라면 추동하기 어려운 변화들이 코로나19라는 위

언택트 훈련 확대를 위한 대응전략 제시 필요

언젠가는 다가올 것으로 예견되어 온 노동시장의 변화가 금번 코로나19 사태로 가속화

기상황에서 급속히 진전되고 있는 양상이다. 따라서 이번 사태를 슬기롭게 극복하고 난 이후에는 우리의 노동시장이 보다 경쟁력 있는 노동시장으로 거듭날 수 있을 것이라는 점이 간과되어서는 안 될 것이다. 향후 코로나19 위기상황과 그 이후의 직업능력개발정책 방향을 설정하는 데 있어서도 이와 같은 노동시장의 변화에 조응하는 방향 설정이 필요하다고 판단된다.

위기상황이 오히려 변화와 혁신을 가속화할 수 있다는 점을 인정한다면, 작금의 상황에서 정부는 임시방편적으로 기존 사업을 일부 확대하는 것을 넘어 직업능력개발사업을 획기적으로 탈바꿈시킬 수 있는 기회로 삼아야 할 것이다. 변화의 방향 또한 큰 틀에서는 어떤 새로운 방향성의 설정이 필요하다기보다는 미래 노동시장의 변화방향에 대비하여 짜놓은 정책방향¹⁾의 틀에서 현 상황에 맞게 일부 정책과제의 우선순위를 조정하는 것이 보다 효과적인 방향이 될 것으로 보인다.

에듀테크 산업에 대한 육성 병행

기수립된 정부의 기본계획 중에서 당면한 코로나19에 대응하기 위해 가장 역점을 두어 수행하여야 할 과제는 언택트 훈련의 적용 확산이 될 것이다. 고용노동부가 2017년 발표한 「혁신과 포용적 성장을 위한 제3차 직업능력개발 기본계획」에서도 이미 4차 산업혁명에 대비하여 스마트 직업훈련 생태계를 구축한다는 계획하에 스마트 직업훈련 플랫폼 구축, 가상훈련 콘텐츠 개발·보급 활성화, 통합훈련정보시스템 고도화 등의 세부계획을 수립하여 놓고 일부 시행 중에 있다. 기본계획의 수립 당시에 비해 스마트 훈련 생태계 구축에 대한 필요성, 특히 언택트 훈련에 대한 수요가 급증하고 있는 만큼 정부의 집중적인 투자와 노력을 통해 생태계 구축 기간을 대폭 단축시킬 필요가 있다.

언택트 훈련에 대한 장단기 수요를 충족하기 위해서는 에듀테크 산업(또는 이러닝 산업)²⁾에 대한 육성이 병행되어야 한다. 산업통상자원부와 정보통신

산업진흥원의 2017년 자료에 의하면, 글로벌 에듀테크 시장이 연평균 12% 성장하는 동안 국내 산업은 전년대비 0.3% 성장하는 데 그치고 있는 것으로 조사되었다. 국내 에듀테크 기업의 주요 사업분야는 외국어 교육, 수학교육, 코딩교육, 유아교육, 교육지원 서비스, 소셜서비스, 콘텐츠 등 에듀테크 분야 중 일부에 국한되어 있어 글로벌 에듀테크 기업들과의 경쟁력에서 우위를 확보하는 데 한계가 있는 것으로 알려져 있다. 또한 산업자원부와 정보통신진흥원의 2018년 이러닝산업 실태조사에 따르면, 이 산업의 기업경영상 애로사항으로 조사된 1위는 ‘낮은 수익률 및 마진율’이었으며, 2위는 ‘필요인력 확보 및 관리’인 것으로 나타나고 있는바, 이러한 응답은 국내 이러닝 기업 중에서 10억 원 미만의 매출액을 기록하고 있는 기업의 비중이 76.4%를 차지하고 있어, 전반적으로 영세한 기업이 주를 이루고 있는 것과 관련이 있는 것으로 보인다. 단기적으로는 정부수요의 확대, 사업 관련 규제혁신 등을 통해 에듀테크 산업의 단기 성장을 유도하고, 중장기적으로는 해외진출 지원, 전문인력 양성 및 공급체계 확립, 기술 및 연구개발 지원 등을 통해 경쟁력을 한층 더 높이는 방향으로 정부정책 방향이 수립되어야 할 것이다.

아울러 현행 정부의 원격훈련지원사업에 대해서도 전면적인 검토가 필요해 보인다. 그간 정부의 원격훈련지원사업은 이러닝 훈련의 발전에 일정한 기여를 한 것으로 평가할 수 있다. 그러나 현행의 원격훈련지원사업에서는 훈련의 품질을 유지하기 위한 심사를 시행하고 있으나, 정부지원의 최소기준만을 제시하고 있어 보다 고품질의 창의적인 이러닝 훈련 콘텐츠의 개발 유인이 저하된다는 단점을 가지고 있다. 지원제도 개선을 통해 보다 창의적인 훈련콘텐츠 개발을 유인하고, 이를 통해 이러닝 산업의 경쟁력을 강화하는 것이 지금 시점에서는 중요한 직업능력개

**현행 정부의
원격훈련지원사업에
대해서도 전면적인 검토 필요**

1) 고용노동부는 이미 「혁신과 포용적 성장을 위한 제3차 직업능력개발 기본계획」(2017.12.20)에서 미래 노동시장 환경변화에 대응하기 위한 기본방향과 구체적인 실천 전략을 수립해 놓고, 이를 시행 중에 있다. 이 기본계획에서는 4차 산업혁명 및 고령화의 급속한 진전에 따른 노동시장 변화에 대한 국민 적응력과 고용가능성 제고를 위해 두 가지 전략적 목표를 설정하고 있는바, 그 하나는 4차 산업혁명에 대비한 직업능력개발 시스템 혁신이고 다른 하나는 포용과 통합을 위한 전 국민 평생직업능력개발 활성화이다. 이러한 전략적 목표를 달성하기 위해 설정된 4가지 추진과제의 영역은 ① 4차 산업혁명 직업훈련 조성, ② 포용과 사회통합의 직업능력개발, ③ 평생직업능력개발 활성화 기반 구축, ④ 직업능력개발 인프라-거버넌스 혁신이며, 각 영역에서의 세부추진 과제는 총 16개의 추진과제로 구성되어 있다.

2) 국내시장의 경우 언택트 교육훈련산업은 공식적 용어가 아니며, '이러닝 산업'으로 분류되고 있다. '이러닝 산업'과 '에듀테크 산업'은 혼용하여 사용되고 있다.

발 정책과제 중 하나이다.

그다음으로 우리가 관심을 가져야 할 부분은 재직자 훈련분야이다. 코로나19 사태로 불가피하게 야기되고 있는 작금의 노동세계의 변화는 일정 부분 10년쯤 후에도 닥칠 것으로 예견되어 온 변화의 양상과 닮아 있다. 재택근로 등 유연한 근무형태의 확산, 비대면 근로의 일상화, 플랫폼 노동의 확산, 이로 인한 고용안정망 사각지대의 확대 등 4차 산업혁명이 본격화되면 변화할 것이라 예견되었던 노동세계 변화의 상당 부분이 현실에서 발생하고 있는 것이다.

이러한 노동세계의 변화는 재직자 대상 직업능력개발 정책에도 적지 않은 도전과제를 던져주고 있다. 첫째, 단기적으로는 코로나19 사태로 인해 급속히 줄어든 훈련운영을 여하히 정상화에 근접한 수준으로 끌어 올리느냐의 문제이다. 둘째, 보다 근본적인 문제는 현재의 노동세계 변화가 고착화될 경우 기존의 사업주 직업능력개발 지원체제와 노동세계와의 정합성이 지속될 수 있을 것인가의 문제이다. 앞서 훈련실시 현황에서 살펴본 바와 같이 재직자를 대상으로 한 사업주 직업훈련의 경우 미실시 운영과정이 급속히 증가한 상태이다. 이를 정상화하는 데에는 단기에 언택트 훈련 과정으로 전환할 수 있는 훈련기관의 역량, 전염병 사태의 진전 추이, 전염병 사태 동안의 기업의 생존 역량 등이 중요한 변수로 작용할 것으로 예상된다. 이러한 변수들 중에서 정부의 노력으로 상황을 개선시킬 수 있는 변수는 기존 훈련 과정에서 언택트 훈련의 인정범위를 완화하고, 훈련기관의 언택트 훈련역량을 지원함과 아울러 비대면 훈련이 불가능한 실습과정의 경우 AR 및 VR을 활용한 가상훈련 지원, 감염예방에 만전을 기하는 정도일 것으로 판단된다.

오히려 지금 시점에서 정부는 그간 문제가 누적되어 왔음에도 문제해결이 제대로 되지 않았던 부분에서의 구조적 문제를 해결하는 데 많은 노력을 기울여야 할 시점이라고 판단된다. 이러한 관점에서 볼 때, 현 단계에서는 기술력과 숙련을 기반으로 하고 있는 중소기업들의 혁신성장을 지원하기 위한 직업능력개발 지원체제에 구축에 보다 많은 역량을 집중할 필요가 있다. 두 가지 측면에서 이러한 정책방향이 필

요하다. 그 하나는 코로나19 사태로 그간 중소기업에서의 훈련기피 원인으로 지목되어 온 훈련실시 시 ‘업무공백으로 인한 기업의 부담’이 완화된 측면이 있고, 다른 한편으로는 코로나19 이후의 빠른 경쟁력 회복을 위해서도 이들 중소기업에서는 기술력과 숙련의 축적과정이 반드시 필요하기 때문이다. 이를 위해 이들 기업의 교대제 개편 및 학습조직화를 적극 유인함과 동시에, 기술 인력에 대한 장기 유급휴가 지원 확대 등의 조치가 필요할 것으로 보인다.

코로나19 사태는 그 이전부터 진행된 산업구조조정을 더욱 가속화하고 있다. 산업구조조정 과정에서 마찰적 실업을 완화하고, 산업경쟁력을 향상시키기 위한 중요한 정책수단 중의 하나가 직업훈련이다. 따라서 현 시점에서 정책역량을 집중하여야 할 중요한 분야 중의 하나가 전직훈련이다. 산업의 부침에 따른 인력수급의 변화상황을 실시간으로 모니터링하고, 전직 희망직종에 따른 맞춤형 직업훈련 프로그램을 개발·보급하는 것도 현시점에서는 매우 중요한 정책 도전과제가 될 것이다. 전체 산업에 대한 실시간 인력수급 모니터링이 어렵다면, 산업의 부침이 심한 일부 업종(예컨대, 조선업종, IT업종, 관광업종 등)에 대해서는 인력수급과 교육훈련 실시 현황에 대한 실시간 모니터링 시스템을 빠른 시일 내에 구축할 필요가 있다. 이들 업종에 대한 인력수급 현황은 가급적 직무단위로 세분화하여 모니터링 할 필요가 있으며, 충분치는 않으나 기개발된 NCS를 직무단위 인력수급 모니터링에 활용하는 것이 훈련실시를 위해서는 효율적인 방안이 될 수 있을 것으로 판단된다. 기존의 산업별 인자위나 지역별 인자위가 이러한 위기상황에서 산업별·지역별 훈련수요의 파악에 중추적인 역할을 담당하게 하는 것도 적극적으로 검토해 볼 수 있다.

코로나19 사태로 인해 실업률이 급격하게 상승함에 따라 실업자 직업훈련의 역할 또한 더욱 커지게 되었다. 특히 최근 들어 신규고용이 거의 중단되다시피 하여 청년실업 문제는 당분간 더욱 심각해질 전망이다. IMF 경제위기의 대량실업 사태 당시에 비해서는 훈련공급 역량도 확대되었고, 일학습병행제, 취업

*기술력과 숙련을 기반으로 하고
있는 중소기업들의 혁신성장을
지원하기 위한 직업능력개발
지원체제 구축*

성공패키지 사업 등 지원사업도 다양화되었으나, 여전히 청년실업 문제를 직업훈련 정책만으로 해결하기는 난망한 상황이다.

신규인력 수요가 대폭 감소한 상황에서는 국가 경쟁력의 지속가능성 유지라는 측면에서 볼 때, 청년 인적자본 경쟁력이 훼손되지 않도록 하는 것이 매우 중요한 정책적 도전과제이다. 민간기업에서의 인력 수요가 막힌 상황에서는 공공기관과, 상대적으로 여유가 있고 활황인 업종에서 대기업의 사회적 책임의식이 필요하다. 한시적으로 대기업과 공공기관의 체험형 또는 전환형 인턴을 확대하고, 인턴에 대한 직무교육을 강화함으로써 위기상황 동안 청년층의 인적자본을 축적할 수 있도록 하는 등의 조치가 필요하다. 아울러 청년층 직업훈련을 위한 주요 정책으로 자리매김하고 있는 일학습병행제가 지속될 수 있도록, 한시적으로 학습기업에 대한 지원요건 완화, 비대면 훈련 허용범위 확대, 성과 목표 완화 등의 조치가 필요할 것으로 보인다.

IV. 결론

코로나19라는 재난 상황에 직면하여 노동세계가 불가피한 변화를 경험하고 있다. 그러나 노동시장의 이러한 변화는 코로나19가 닥치지 않았더라도 언젠가는

유사한 양상으로 나타날 것이라는 점은 이미 예견되었던 바이다. 불행 중 다행인 것은 우리나라의 IT 역량이 세계적인 수준으로 축적된 덕분에 우리나라가 다른 나라에 비해 비교적 이러한 재난 상황에 유연하게 대처해 나갈 인프라가 구축되어 있다는 점이다.

직업능력개발 분야에 있어서는 특히 이러한 장점을 최대한 살려 나가는 것이 중요하다. 당장의 고용안정도 중요하지만 코로나19 이후의 국가경쟁력을 고려한다면, 일자리 유지와 기업 및 노동자의 경쟁력 향상을 위한 직업능력개발사업에의 정부지원 간에 균형을 이루어야 할 것이다.

단순히 전염병 예방을 위한 비대면 직업훈련의 필요성뿐 아니라 직업훈련 분야에서의 경쟁력 강화를 위해서도 직업훈련 분야에서 가급적 폭넓고 신속하게 디지털 전환(Digital Transformation)을 확대해 나가야 할 것이다. 이를 위한 하드웨어 구축뿐 아니라, 훈련콘텐츠 확보 등이 당면한 과제로 부상하고 있다. 아울러 국민 개개인이 급속한 디지털 전환 시대로의 이행에 적응할 수 있도록 전 국민을 대상으로 IT 교육훈련을 확산하는 것도 당면한 주요 정책 도전과제이다.

직업능력개발 정책의 대상이 넓어지고, 훈련수요가 다양화되고 있는 만큼, 정부가 모든 것을 주도하는 정책수행 방식은 갈수록 한계에 봉착할 것으로 예견되며, 따라서 민간의 창의력과 지역 및 산업계의 적극적 기여가 더욱 절실해지고 있다.

일자리 유지와 기업 및 노동자의 경쟁력 향상을 위한 직업능력개발사업에의 정부지원 간에 균형을 이루어야

참고문헌

- 관계부처 합동(2020.4.22), 「일자리 위기극복을 위한 고용 및 기업 안정 대책」.
- 고용노동부(2017.12.20), 「혁신과 포용적 성장을 위한 제3차 직업능력개발 기본계획」.
- 산업자원부-정보통신산업진흥원(2018), 「이러닝사업 실태조사」.
- 직업능력심사평가원(2020.5), 내부자료.

※ 본 「KL I 고용·노동브리프」에 수록된 내용은 연구자의 의견이며, 본원의 공식 견해와 다를 수 있음을 밝힌다.