

제주지역 직업훈련 활성화를 통한 인적자원개발 발전 방향*

고 승 한**

목 차

- I. 문제제기
- II. 직업훈련 및 인적자원개발의 정책 방향과 변화
- III. 제주지역의 직업훈련 및 인적자원개발 현황 및 문제점
- IV. 향후 직업훈련 및 인적자원개발 발전 방향과 과제

I. 문제제기

오늘날 세계는 다양한 분야에서 새로운 질서로 재편되고 있다. 정치, 경제, 문화 분야에서 세계화는 국가, 지역 그리고 삶의 기본 질서를 과거 산업사회와는 전혀 다른 모습으로 변화시키고 있다. 특히 세계경제는 WTO (World Trade Organization 세계무역기구) 체제에서 양자간 자유무역협정 체제로 급속히 선회하고 있다. 즉 세계경제는 신자유주의 이데올로기에 의해서 자본축적과 재생산 경쟁에 돌입하게 되었다.

모든 기업, 지역, 그리고 국가들은 전 지구적 차원에서 치열한 시장경쟁을 벌이고 있다. 글로벌 시장경제체제 속에서 기업은 이윤 극대화를 위해서 새로운

* 이 글은 2007년도 제주직업훈련시설협의회가 주관한 「제주직업훈련 활성화를 위한 세미나」(2007. 9. 6)에서 발표한 “제주지역 직업훈련 활성화를 통한 인적자원개발 발전 방향.”를 수정·보완한 것임을 밝혀 둔다.

** 제주발전연구원 책임연구원

시장개척, 신기술 및 상품개발, 시장의 다각화, 노동시장의 유연성 강화, 새로운 마케팅 전략, 자본의 해외투자, 기업합병, 기업이미지 홍보 및 제고 등에 주의를 기울이고 있다. 즉 기업은 신자유주의 시장경제 지배체제에 능동적으로 대응하여 생존하기 위한 새로운 경영전략을 수립하여 글로벌 기업으로 위상을 차지하기 위해 진력하고 있다.

동시에 국가부문은 국가-자본 연합세력 관계를 유지하여 친기업 환경을 조성하여 경제성장 및 고용효과의 증대로 국민의 복지수준과 삶의 질적 향상을 꾀하려고 새로운 경제정책과 전략들을 수립하고 있다. 이런 접근 방식은 주로 미국식 자본주의 시장경제 모델에 기반을 두고 있다.

우리나라는 소위 IMF 외환위기 이후 노동시장의 유연화로 인한 기업의 구조조정, 대량해고 및 실업, 비정규직 노동자 증가 등으로 노동시장의 불안정성은 더욱 가중되어 왔고, 미국식 시장경제 패권주의에 강력히 포섭되게 되었다. 반면에 우리 사회는 자본 및 시장주의 지배력 강화로 계층간 양극화 및 빈부격차의 심화가 IMF 사태 이전 보다 사회전반에 더욱 확산되었다. 또한 비정규직 노동자의 급증 및 장기실업으로 중산층의 몰락과 저소득층의 증가로 취약계층 문제는 국가의 주요한 국정과제로 등장하게 되었다.

이런 사회적 양극화로 나타난 사회적 부작용들을 극복하기 위해서 국민의 정부는 생산적 복지와 사회안전망 구축 관련 정책들을 추진하였다. 참여정부에서는 대통령 직속으로 「빈부격차차별시정위원회」, 「사람입국일자리위원회」, 「저출산고령사회위원회」, 그리고 기획예산처에 「양극화민생대책본부」를 두어 사회양극화, 빈곤문제, 비정규직 문제 및 일자리 창출 등을 해결하기 위한 정책적 노력을 지속해 오고 있다.

정부는 거시적 차원에서 글로벌 경제, 지식경제기반사회, 탈산업사회 등에 적극적으로 대응하고, 아울러 고용 없는 성장으로 인한 실업 및 일자리 창출 문제를 해결하기 위해서 적극적 노동시장 정책과 인적자원개발의 새로운 패러다임을 구축해 나가고 있다(전병유 외, 2005).

특히 국민의 정부는 노동시장의 유연화에 따른 부작용을 최소화하기 위해서 단·장기 실업대책(공공근로사업 확충, 실업급여 및 생활안정 자금, 대출, 직업능력개발, 취업지원센터 개설, 고용안정 정보망 도입 및 개선, 고용보험의 적용 대

상 확대, 사회안정망 구축 사업 등)을 내놓아 노동시장의 불안정을 사전에 예방하고 동시에 고용안정화를 도모하여 왔다(김경원·권순우 외, 2003).

이런 맥락에서 정부는 지난 2002년에 「인적자원개발기본법」을 제정하여 국가·지역인적자원개발 정책을 제도적으로 뒷받침하여 소위 맞춤형 고용·인력개발을 효율적·효과적으로 추진하는데 매진해 오고 있다. 동시에 새로운 대내외 경제 환경변화에 능동적으로 대응하기 위해서 적극적 노동시장 정책을 펼쳐 나가고 있다.

이와 더불어 제주도는 새로운 지역발전을 도모하기 위해서 2002년 1월에 「제주국제자유도시특별법」과 2006년 2월 「제주특별자치도설치및국제자유도시조성을위한특별법」을 제정되어 동북아 관광·휴양중심지역으로 도약하기 위한 법적·제도적 토대를 마련해 놓고 있다. 급기야 2006년 7월 1일 「제주특별자치도」가 출범하게 되었다. 이를 달성하기 위한 실천전략으로 지역특성에 맞는 핵심 산업으로 청정 1차산업, 관광, 교육, 의료 및 첨단산업을 선정하여 이를 잘 발전시켜 지역고용효과 증대와 지역경제의 새로운 활로를 모색하는데 주안점을 두고 있다.

또한 인적자원개발과 관련해서는 제주시(2002년)와 서귀포시(2003년)는 교육인적자원부로부터 평생학습도시로 선정되어 각종 프로그램을 운영해 오고 있으며, 2004년 7월에 「제주지역인적자원개발지원센터」가 교육인적자원부의 지원을 받아 제주도가 제주발전연구원에 위탁·설치되었다. 그리고 제주도는 지역인적자원개발 정책 수립 및 평가와 관련하여 2004년 12월에 한국직업능력개발원과 양해각서(MOU)를 체결하였고, 아울러 제주특별자치도가 출범하면서(2006. 7. 1) 자치행정국 산하에 「인적자원과」가 생겨서 제주지역 인적자원개발 관련 사업 및 업무들을 총괄하게 되었다. 또한 노동부 소속으로 있다가 특별자치도 출범과 동시에 자치도로 통합된 「종합고용지원센터」가 직업훈련 지원 사업을 중점적으로 해 오고 있다.

그럼에도 불구하고 고용·인적개발 정책사업 혹은 다양한 직업훈련사업 효과가 취업 및 일자리 창출로 연계되지 못하고 있다. 그래서 아직도 제주지역에서도 장기적 경기침체로 일자리 감소, 비정규직 일자리 증가, 청년실업의 지속, 중소기업세상인의 경영난, 감귤산업의 위기, 관광산업의 침체 등이 발생하여 향후 지역경제 활성화에 대한 뚜렷한 비전과 전략이 부족한 실정이다.

이런 상황은 지역내 산업구조의 취약성으로 인한 고급인력의 실업예비군으로 전락, 누리사업(NURI, 지방대학혁신역량강화사업)과 취업연계의 불일치성, 지역 전략산업의 대외경쟁력 미흡, 지역의 산·학·연·관 네트워크 협력 체제 약화, 산업현장 중심의 맞춤형 교육프로그램의 부족, 재직자 직업교육 재훈련 프로그램의 미흡, 행정기관의 인적자원개발 전문가 부족 등과 밀접한 관계를 맺고 있다. 결과적으로 제주지역 특성에 맞는 다양한 인적자원의 양성, 배분 및 활용하는데 근본적 한계점을 드러내고 있다(고승한, 2005).

본 글에서는 직업훈련과 인적자원개발과의 관련성을 살펴보고, 아울러 제주지역의 고용증대와 인적자원개발 측면에서 중요하게 인식·실천되는 직업훈련 현황과 문제점을 언급하고자 한다. 물론 제주지역의 인적자원개발에 대한 논의에 앞서 제주지역 노동시장의 구조적 특성을 언급하고자 한다.

그러나 본 글은 직업훈련과 인적자원개발 관련 개념적 논의나 이론적 고찰을 목적으로 서술되지 않았으며, 동시에 관련 사업들에 대한 객관적 지표에 의한 종합적 평가 내용도 제시하지 못했다. 다만 본 글은 제주지역에서 추진되는 직업훈련 프로그램에 대한 현황과 문제점을 개괄적으로 지적하고, 이와 연계하여 향후 제주지역의 직업훈련 및 인적자원개발 발전 방향 및 과제를 제언하고자 한다.

II. 직업훈련 및 인적자원개발의 정책방향과 변화

1. 직업훈련

우리나라의 직업훈련제도는 1967년 직업훈련법이 제정되면서 압축경제성장을 주도했던 근대화·산업화에 필요한 기술·기능 인력을 양성·공급하는데 커다란 기여를 해왔다. 그러나 직업훈련제도를 둘러싼 새로운 대내외 환경변화(예컨대, 산업구조의 재편화, 기술혁신, 세계경제의 개방화, 국가·기업간 경쟁시대, 노동시장의 변화, 노동·직업의식의 변화, 저출산·고령사회의 도래, 인구구성의 양·질

적 변화, 지식경제기반사회, 정보화사회 등)가 새로운 직업훈련 정책 및 시스템을 요구하기에 이르렀다.

1999년에 「근로자직업훈련법」의 시행으로 말미암아 기존의 직업훈련 시장의 경직성을 타파하여 직업훈련시장의 경쟁체제를 도입하여 민간주도의 직업능력 개발체제를 수립하고자 하였다. 이처럼 직업훈련제도의 운영 및 평가에도 시장 경제의 원리가 적용됨으로써 신자유주의 경제체제의 확산에 능동적으로 대응하려는 일환으로 부각되었다. 그런 측면에서 새로운 직업훈련체제가 수요자 중심의 직업능력개발, 경쟁적 교육훈련 시장의 형성을 촉진하기 위한 훈련의 질적 수준의 제고, 참여협력적 인적자원개발 등을 강조하고 있다(장홍근 외, 2003).

새로운 직업훈련의 방향과 정책내용은 한·미간의 FTA 타결에 따른 노동시장의 새로운 환경변화에 부응해야 하는 과제를 떠안게 되었고, 동시에 국내 노동 정책에 상당한 변화가 예상된다. 특히 외환위기 이후 지속되어 온 노동시장의 유연화 정책에 대한 대응책으로 제기된 적극적 노동시장 정책은 실업자 및 재직자들에게 평생학습 및 직업능력의 역량을 강화할 것을 강조하고 있다. 따라서 평생직장 개념이 사라지고 정리해고 및 근로자 파견제가 시행되는 상황 속에서 직업훈련은 교육, 고용, 복지와 밀접한 연관성을 갖는 동시에 인력양성·배분·활용과도 무관하지 않다.

국가는 고용을 증진시켜 국민들로 하여금 근로의 권리를 갖게 할 뿐 만 아니라 다양한 인적자원의 효과적 개발을 통하여 노동시장의 변화에 부응할 수 있도록 노동정책을 새롭게 수립하고 있다. 이런 측면에서 국가 혹은 지방자치단체는 직업훈련을 통하여 고용증진과 인적자원개발을 촉진시키기 위한 여러 가지 법적·제도적 환경을 조성하고 있다.

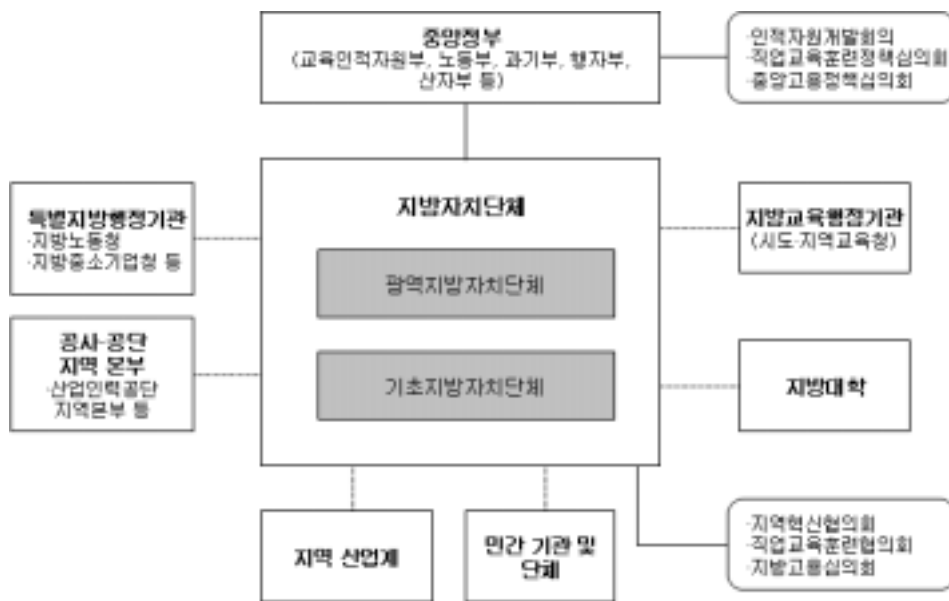
<표 1>은 국가 및 지방자치단체가 고용·인적자원개발과 관련된 여러 가지 법령들을 제시해 놓고 있다. 이처럼 인적자원개발(교육·훈련, 자격)과 고용(창출·촉진·안정)과 관련된 다양한 법적 장치들은 교육인적자원부, 노동부, 과학기술부, 행정자치부, 농림부, 산업자원부, 정보통신부, 문화관광부, 보건복지부, 여성부에서 마련되고 있다.

<표 1> 지방자치단체의 고용·인적자원개발 관련 법령 현황

구분 부처	인적자원개발 (교육·훈련·자격)	고용 (창출·촉진·안정)	지방자치
교육인적 자원부	<ul style="list-style-type: none"> · 인적자원개발기본법 · 직업교육훈련촉진법 · 산업교육진흥및산학협력 촉진에 관한법률 · 자격기본법 	—	<ul style="list-style-type: none"> · 지방교육자치에관한법률
노동부	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자직업능력개발법 · 기능장려법 · 국가기술자격법 	<ul style="list-style-type: none"> · 고용정책기본법 · 직업안정법 · 남녀고용평등법 · 장애인고용촉진및직업 재활법 · 고령자고용촉진법 · 청년실업해소특별법 (한시법) · 노사정위원회법 	—
과학 기술부	<ul style="list-style-type: none"> · 과학기술기본법 · 국가과학기술경쟁력강화를 위한 이공계지원특별법 · 여성과학기술인육성및지 원에 관한 법률 	—	—
행정 자치부	—	—	<ul style="list-style-type: none"> · 지방자치법 · 중앙행정권한의지방이양촉 진에 관한법률 · 지방분권특별법(한시법) · 행정권한의위임및위탁에관 한 규정
농림부	<ul style="list-style-type: none"> · 농업·농촌기본법 · 농어촌발전특별조치법 	—	—
산업 자원부	<ul style="list-style-type: none"> · 국가균형발전특별법 · 지역균형개발및지방중소 기업육성에 관한법률 · 산업발전법 · 기술이전촉진법 · 중소기업인역지원특별법 	—	—
정보 통신부	<ul style="list-style-type: none"> · 정보화촉진기본법 · 지식정보자원관리법 	—	—
문화 관광부	<ul style="list-style-type: none"> · 도서관및독서진흥법 · 박물관및미술관진흥법 · 청소년기본법 	—	—
보건 복지부	<ul style="list-style-type: none"> · 사회보장기본법 · 노인복지법 · 모·부자복지법 	—	—
여성부	<ul style="list-style-type: none"> · 여성발전기본법 · 영유아보육법 	—	—

그러나 실질적으로 고용·인적자원개발은 대개 교육인적자원부, 노동부, 그리고 산업자원부의 관련법에 의해서 정책 프로그램이 규정·운용되고 있는 실정이다. 대표적인 법령은 인적자원개발기본법, 직업교육훈련촉진법, 근로자직업능력개발법, 고용정책기본법, 직업안정법, 남녀고용평등법, 장애인고용촉진및직업재활법, 고령자고용촉진법, 청년실업해소특별법, 중소기업인력지원특별법 등이다. 이러한 법은 대개 직업능력개발, 고용촉진훈련, 직업지도 및 고용정보 제공, 실업자·여성·고령자·장애인의 고용촉진 및 직업능력개발, 중소기업의 인력확보, 청년실업의 해소, 인력은행의 지원 등을 주요 내용으로 하고 있다.

물론 직업교육훈련과 관련된 유사한 정책내용들이 다른 부처에서도 실행하고 있지만, 대표적 직업훈련 정책 및 프로그램은 주로 노동부에서 시행되고 있으며 직업교육훈련촉진법에서 구체화되고 있다. 특히 지방자치단체가 이법에 의해서 직업교육훈련에 대한 행정·재정상의 지원 시책을 강구하여야 하고, 아울러 직업교육훈련 세부실천계획을 매년 수립하여 실천하도록 하고 있다.



<그림 1> 중앙 및 지자체의 고용 및 인적자원개발 협력체계

그러므로 중앙정부 차원에서 직업교육훈련 정책은 직업교육훈련정책심의회에

서 보다 심도있게 논의되고 자문·심의 과정을 거쳐 수립되면 지방자치단체 수준에서 전달되어 실행하게 된다. 이런 과정에서 특별지방행정기관(지방노동청, 지방중소기업청 등), 지방교육행정기관(시도·지역교육청), 공사·공단지역본부(산업인력공단 지역본부 등), 지방대학, 지역산업계, 민간기관 및 단체, 그리고 지역혁신협의회의 인적자원개발분과협의회, 직업교육훈련협의회, 지방고용심의회 등이 상호 연계되어 직업훈련 관련 정책 및 프로그램 시행에 직·간접으로 기여하여 협력적 네트워크를 형성하고 있다 (그림 1. 참조).

이런 직업훈련체제하에서 직업훈련의 질적 수준을 제고하는데 다음과 같은 현실적 문제점들을 노출하고 있다(장홍근 외, 2003:55-92). 예컨대, 직업훈련의 자율적 경쟁의 부재, 법·제도의 미흡, 근로자의 자율적 능력개발의 미흡, 직업훈련의 사각지대(중소기업 근로자 및 비정규직) 존재, 하향식 지원중심의 직업훈련 프로그램 운용, 정부 및 공급자 중심의 공공훈련·훈련전달체계, 실업자 훈련의 수급 괴리 및 부실훈련의 문제, 부실훈련기관의 퇴출을 위한 제도적 장치 미비, 훈련비지원의 효율성 문제, 평가시스템의 문제, 직업훈련-직업교육 연계의 취약성, 직업훈련 효과성의 미흡, 형식화된 직업훈련 상담 등이 아직도 상존하고 있기 때문이다.

이와 더불어 훈련부문에서는 첫째 공공직업훈련의 정부 개입에 따른 실효성이 크게 낮아지고 있다. 왜냐하면 직업훈련시장 개방과 민간직업훈련의 활성화 그리고 사회안전망 기능이 중요시되기 때문에 민간직업훈련의 성장에 따른 정부 개입의 필요성이 감소되고 있다. 둘째, 민간훈련기관의 훈련중지 시 잔여재산에 대한 소유권 문제, 장비에 대한 지원 및 경상운영비 조달 문제, 훈련생 및 교직원에 대한 지원미흡 등이 발생하여 민간훈련기관의 운영·지원이 충분하지 않은데서 기대하는 실효성을 거두기가 힘들다. 셋째, 사업주 단체에서 교육생 모집의 어려움과 직업훈련사업 참여율이 저조하게 나타나고 있다. 넷째, 취약계층 직업훈련에서도 훈련기간 동안 훈련수당이 실제로 생계에 별로 도움이 되지 않고 있고, 훈련공급의 양적 확대에만 치중하는 경향이 있다. 특히 구조적으로 훈련접근이 어려운 신규실업자, 장기실업자, 중장년층 여성실업자에 대한 관심이 상대적으로 미약하다는 점이다. 다섯째, 자활직업훈련은 단절된 업무추진체계로 말미암아 정책집행의 비효율성과 혼선이 초래될 수 있다. 자활직업훈련 대

상자의 확보 및 참여 유인책이 미흡하고 훈련대상 특성별 직업훈련 여건이 부족하고, 동시에 자활훈련 참여에 따른 부담을 최소화시켜 줄 수 있는 여건이 충분치 않다는 것이다.

지금까지 직업훈련의 전달체계·운영·관리상의 여러 가지 문제와 각 훈련부문 별로 나타난 문제점들은 법적·제도적 개선을 통하여 해소될 것으로 기대된다. 그러나 직업훈련이 단순히 기술인·기능인을 양성하여 노동시장에 배출하는 소극적 의미를 탈피해야 할 상황이다.

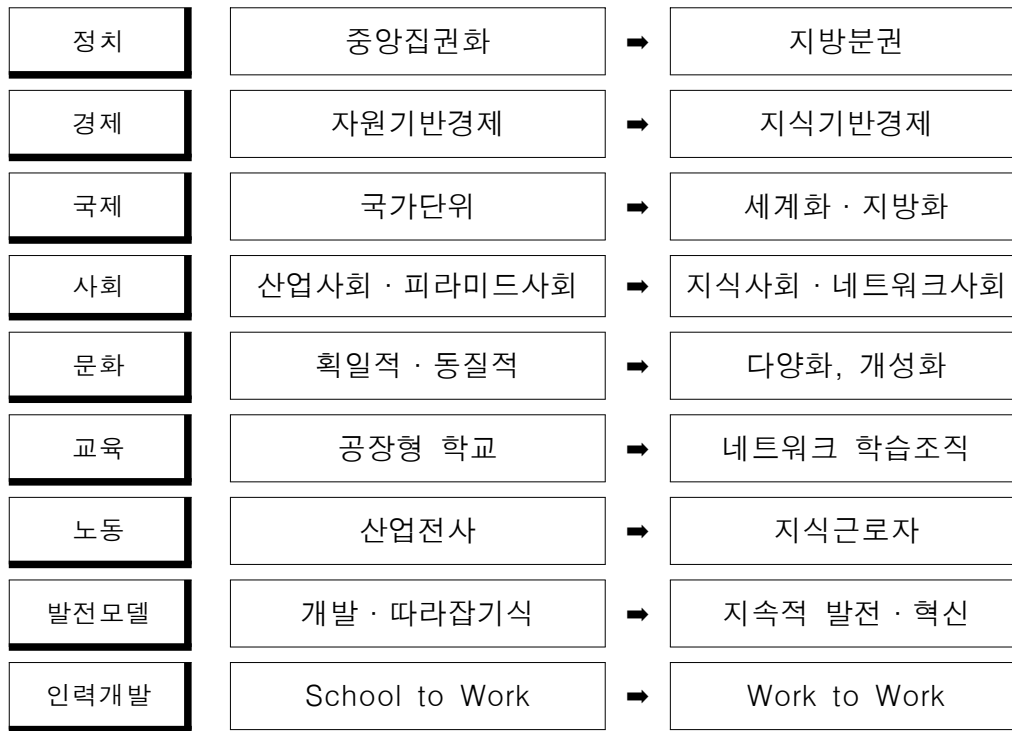
대신에 직업훈련은 교육, 인적자원개발, 노동시장의 변화, 평생학습 사회, 사회안전망의 구축, 고용없는 성장의 지속, 직업훈련시장의 민영화 등과 같은 다양한 여건변화에 능동적으로 대처하고 스스로 새로운 접근과 방향을 모색해 나가야 할 시점이다.

사실상 오늘날 직업훈련은 거시적 수준에서 자본주의 경제체제의 구조적 변화와 미시적 수준에서 개인의 노동관·직업의식에 이르기 까지 다양한 요인들에 의해서 변화하고 있다. 그래서 직업훈련은 사회적 자본을 형성하는데 기능적 역할을 하여 지식기반사회 혹은 평생학습사회에서 개인이 스스로 자아실현을 성취할 수 있도록 하여야 할 것이다. 즉 직업훈련은 개개인의 직업능력을 제고할 뿐 만 아니라 삶의 질적 수준을 향상시키는데 초점을 맞추어 나가야 할 것이다.

직업훈련의 본래의 목적을 달성하고 그 실효성을 확보해 나가기 위해서는 먼저 기본방향으로 첫째, 평생직업능력개발 지원체계를 구축하여야 하고, 둘째, 기업의 인적자원개발 투자를 촉진시켜나가야 하고, 셋째, 민간직업훈련기관의 활성화를 통한 훈련의 질(Quality)를 제고하며, 넷째, 맞춤형 인력양성 시스템을 구축해 나가야 한다는 것이다. 또한 직업훈련의 실효성을 제고하는데 직업훈련의 사회적 파트너십의 촉진, 기업의 직업훈련 활성화, 직업교육과 직업훈련의 연계 강화, 훈련지원 대상 및 프로그램의 다각화, 중소기업의 직업훈련 지원 강화, 비정규직 근로자 등 취약계층의 지원 확대, 훈련 관련 지원영역의 실질적 확대, 훈련 평가체계의 개선 등이 필요하다(김형만 외. 2000; 장홍근 외. 2003).

2. 인적자원개발

21세기 지식기반경제 시대의 도래와 더불어 국가 경쟁력을 강화하기 위하여 지식 창출·활용·확산할 새로운 교육정책의 재정립이 요구되게 되었다. 따라서 국가는 교육의 이념, 전략 및 운용체계에 시장경제의 개념을 도입하여 ‘사람’을 사회적 자본생산의 자원으로 규정하여 인적자원개발 정책을 새롭게 추진하게 되었다. 사실상 국가인적자원개발 정책의 환경변화는 단순한 교육 분야에 한정되는 것이 아니라 다른 정치·경제·사회·문화·노동 등의 부문과 연계되었다(그림 2. 참조).



출처 : 이희수, 「지역인적자원개발의 새로운 패러다임을 위한 제주교육의 진단과 방향」, 제주발전연구원, 2005. p.10.

<그림 2> 인적자원개발의 환경변화

다양한 분야의 새로운 환경변화에 능동적으로 대응하는 차원에서 국민의 정부는 교육부를 교육부총리로 승격·개편(2001. 1)하여 교육인적자원부가 기존의 교육정책의 방향과 내용을 전격적으로 변화시켜 노동시장정책, 산업정책, 과학기술정책 등과 연계한 인적자원개발 정책의 총괄·조정하는 기능을 담당하도록 하였다.

이어서 국가인적자원개발 정책의 총괄, 조정을 위한 제도적 기반 마련을 위해서 인적자원개발기본법을 제정(2002. 8)하고, 국가인적자원개발기본계획이 수립(2001. 12)되었으며, 그리고 기존의 「인적자원개발회의」를 대통령이 주재하는 「국가인적자원위원회」 회의로 확대 개편하기에 이르렀다.

따라서 국가의 인적자원개발 정책은 사람과 지식을 국가 및 지역발전을 위한 핵심 역량으로 간주하여 교육훈련과 노동시장의 재편화, 세계화, 지방화, 고령화, 정보화 사회에 적극적으로 대응하기 위한 국가의 중장기 전략과 정책과제와도 밀접한 관계를 맺고 있다.

<표 2>은 국가인적자원개발 기본계획에 제시된 정책영역별 주요 과제들을 보여주고 있는데, 먼저 전 국민 기초역량강화, 신성장을 주도할 수 있는 지식과 인력개발, 국가인적자원 활용·관리 고도화, 그리고 국가인적자원 인프라 구축을 주요 내용으로 하고 있다.

<표 2> 국가 인적자원개발 기본계획 정책영역별 과제

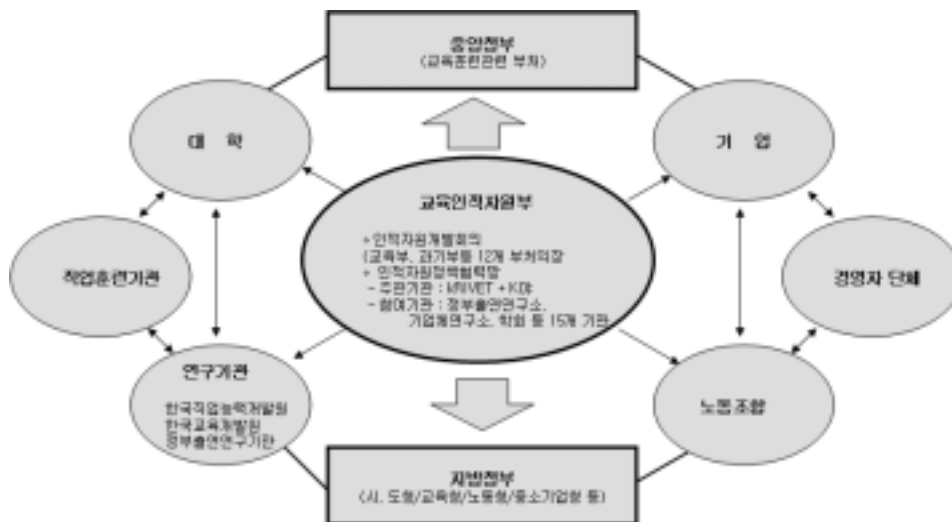
정책 영역	전 국민 기초역량강화	성장을 위한 지식과 인력개발	국가 인적자원 활용 및 관리 고도화	국가인적자원 인프라 구축
정책 과제	<ul style="list-style-type: none"> ● 국민기초교육보장 ● 진취적·창의적 청소년문화 육성 ● 평생학습 활성화 ● 취약계층 능력 개발 지원 ● 사회적 신뢰 구축과 시민의식 제고 	<ul style="list-style-type: none"> ● 우수인재 육성 ● 국가 전략분야 인력 양성 ● 산·학·연 협력강화 ● 서비스산업분야 인적자원개발 ● 문화예술 전문인력 양성 	<ul style="list-style-type: none"> ● 공적부문인적 자원 전문성 제고 ● 민간부문인적자원 활용 개선 ● 여성인적자원 활용도 제고 	<ul style="list-style-type: none"> ● 인적자원정보 인프라구축 ● 지식유통체제 혁신 ● 인적자원정책 역량 강화

출처 : 교육인적자원부, 「국가인적자원개발기본계획」 2001.

이처럼 국가인적자원개발 정책을 효과적으로 추진하고 기대하는 성과를 제고시키기 위해서는 인적자원개발 관련 주체들 간의 상호 네트워크 협력체계가 절실히 요구된다(이남철, 2003). 다시 말해서 국가 혹은 지역차원에서 인적자원개발은 교육훈련기관, 노동조합, 기업, 대학, 지역사회 등과의 사회적 파트너십 구축이 필요하다(그림 3. 참조).

이런 맥락에서 교육인적자원부는 인적자원개발 정책의 사회적 파트너십 구축을 위한 우선 과제로 「인적자원정책협력망」을 구성하게 되었다. 이를 주관하는 기관은 한국직업능력개발원이 되고 한국개발연구원(KDI) 및 정부출연 연구기관, 기업체 연구소, 학회 등 16개 기관이 인적자원정책협력망이 주관기관으로 지정되었다. 따라서 인적자원정책협력망은 새로운 인적자원개발 정책의체를 개발하고, 또한 정책조정을 위한 파트너십과 정보공유 체계를 확립하기 위한 다양한 토론회 및 워크숍 등을 개최하고 있다.

특히 직업훈련기관은 인적자원개발에 필요한 인력의 양성·공급 및 재교육을 담당하는 역할을 수행함으로써 노동시장의 변화에 적응할 수 있는 직업훈련의 고도화 및 다양화를 추구한다. 그래서 직업교육훈련기관이 인적자원개발의 사회적 파트너십 구축에 중요한 역할을 담당하는 근거는 바로 「직업교육훈련촉진법(1997. 3. 27. 법률 제5316호)에 있다.



<그림 3> 인적자원개발 정책 파트너십 추진 체계도

직업교육훈련촉진법은 국무총리 소속하에 직업교육훈련정책심의회를 설치하도록 하여 심의회가 직업교육훈련 기본계획의 수립·시행, 직업교육훈련과 자격제도 관련 주요 정책, 산업체의 현장 실습 등에 관한 사항을 심의하고 있다. 또한 지방자치단체의 직업교육훈련에 관한 사항을 심의하기 위해서 직업교육훈련촉진법은 지역에 직업교육훈련협의회를 두도록 하고 있다. 협의회의 주요 기능은 지역에서 직업교육훈련기관의 시설·설비투자계획, 산업체와의 산학협동, 직업훈련기관에 대한 평가 등을 심의하도록 규정해 놓고 있다.

그러나 참여정부에서 추진하는 인적자원개발 정책의 추진과정에서 몇 가지 문제점들이 드러나고 있다(이남철, 2005; 37-43). 첫째, 인적자원정책 관련 부처들 간의 소극적인 협력체제로 말미암아 인적자원개발 관련 정책과 업무가 상호 중복적·산발적으로 나타나는 경향이 있다. 둘째, 인적자원정책 추진을 위한 제도적 장치가 미흡하여 평생교육, 직업교육, 직업훈련의 정책적 기반의 상호 분리운영으로 상호 효과적인 인적자원개발을 어렵게 만들고 있다. 다시 말해서, 교육인적자원부 소관인 평생교육법과 직업교육훈련촉진법, 산업교육진흥법 및 노동부 소관인 근로자직업훈련촉진법 등 인적자원개발 관련법이 부처별로 중복 관리되고 있다. 셋째, 중앙 정부가 직업교육훈련정책심의회 운영 뿐 만 아니라 인적자원개발의 상당 부분을 주도하기 때문에 지역인적자원개발에 지방자치단체의 역할이 제한되어 있다. 마지막으로, 효과적 인적자원개발을 위한 산·학·연 협력체제 구축을 위한 기반이 취약하다.

따라서 국가 및 지역인적자원개발 정책과 관련하여 중앙 부처 간의 상호 네트워크 협력체계를 강화하기 위해서 「국가인적자원위원회」의 기능과 역할을 조속히 강화하고, 동시에 인적자원개발 관련법을 정비해 나가야 할 것이다. 또한 중앙·지방정부간의 상호 협력하에 지역인적자원개발 정책의 실효성을 거둘 수 있도록 지역수준에서 체계적인 사회적 파트너십 체제 구축이 필요하다.

II. 제주지역 직업훈련 및 인적자원개발 현황 및 문제점

제주지역의 직업훈련 정책 혹은 프로그램들이 제주국제자유도시와 제주특별

자치도의 도래와 더불어 노동시장의 변화에 부응하여 제주지역의 고용효과를 증대시킬 것이다. 동시에 지역인적자원개발의 새로운 방향을 가늠하는데도 중요한 역할을 할 것이다. 여기서는 제주지역에서 실시하고 있는 여러 직업훈련 및 인적자원개발 관련 정책사업들에 대하여 간략히 살펴보고 문제점들을 지적하고자 한다.

1. 고용촉진훈련사업

제주지역의 고용촉진훈련사업은 고용보험 미적용 실업자로서 저소득층인 국민기초생활보호대상자(자활훈련대상자 제외), 모자보호대상자, 취업보호대상자, 영세농어민, 신규실업자 등에게 직업교육 및 훈련 프로그램을 제공하여 직업능력개발훈련을 실시하는데 있다. 아울러 그들 스스로 취업능력을 제고하여 고용 기회를 확대하여 경제적 자활을 성취할 수 있도록 하는데 있다.

훈련대상자는 고용보험 미적용 사업장의 15세 이상 65세 미만 실직자, 미진학 청소년, 영세농어민 가족 등이며, 훈련기관은 한국폴리텍 1 대학 제주지역 캠퍼스(기존의 제주직업전문학교)등 15개 교육기관이며, 훈련 직종은 컴퓨터응용기계, 카일렉트로닉스, 미용, 요리, 중장비운전, 관광통역안내 등 13개 직종으로 나누어져 있다.

제주지역의 고용촉진훈련사업은 10개 기관을 지정하여 2006년 2월~2006년 11월 기간 사이에 실시되었다. 사업규모는 총 362,753천원(국비 308,558천원, 도비 54,195천원) 구성되어 있다. 2006년도 고용촉진훈련참가자는 225명이었고 탈락자는 27명이었고, 취업자는 33명이었고 자격취득자는 23명으로 나타났다.

이처럼 고용촉진훈련사업의 추진은 실제적으로 취약계층을 대상으로 하기 때문에 그들의 자활능력제고와 직업능력 향상을 국가·사회적으로 지원함으로써 사회안전망 구축에도 기여할 것으로 기대된다.

이처럼 실업자와 저소득층 영세민 가족들을 위한 직업능력개발 사업은 국가 및 지방정부로부터 행정·재정적 지원을 받고 노동시장에서 부족한 인력을 공급하고 있다. 특히 제주지역 노동시장의 기능직 수요에 부응하여 미숙련 혹은 반숙련 노동력을 공급함으로써 인력수급의 안정화에 이바지 하고 있다. 그러나 고

용촉진훈련사업 예산지원 부족, 취약계층 위주의 지원, 맞춤형 훈련사업 프로그램의 부족 등의 문제점을 안고 있다.

2. 고학력 취업연수(자치단체 인턴) 인턴사업

인턴사업은 대학을 졸업 후 실업상태에 있는 고학력 청년인력들을 대상으로 직업능력개발 혹은 직업교육 및 훈련을 받을 수 있는 기회를 제공하는 것이다. 그 결과 인턴직원을 채용한 기관 혹은 기업체들은 유희인력을 활용함으로써 운영비 절감 효과를 증대시키고, 동시에 인턴직원들 가운데 직업적 역량이 우수한 인재를 채용할 수 있는 기회도 동시에 갖는다.

취업기회를 갖기 위한 인턴사업의 직장체험 장소는 지방자치단체, 기업체, 관광관련 업체 등이다. 이들 업체는 고학력 취업연수생들을 일정한 기준과 심사에 따라 선발하여 지방자치단체의 예산 지원을 받아 운영되고 있다.

인턴사업에 참여하는 지원대상은 15세이상 29세 이하 미취업 청소년이고 한정되어 있고, 이들이 인턴직원으로 채용될 경우에 1일 28,000원 일당제로 임금을 지불하고 있다. 2006년 제주도의 인턴사업 소요예산은 1,219,000천원(도 504,000천원, 제주시 400,000천원, 서귀포시 315,000천원)이다. 지원인원은 총 179명(도 94명, 제주시 45명, 서귀포시 40명)으로 월 1인당 750천원 정도의 비용이 지불되었다.

그러나 인턴사업은 단기간이고, 인턴경력과 취업과의 연계성 부족, 실질적 직업능력개발의 미흡 등의 문제점이 노출되어 단기간 아르바이트 일자리로 전락한 측면이 있다.

3. 기능경기대회 운영

기능직 인력공급의 확대와 기능대회에 참여하는 과정에서 다양한 분야의 직업능력 및 기술을 연마하는데 그 목적이 있다. 다시 말해서 이러한 기능인력 발굴 및 양성을 위한 직업능력 개발 기회를 제공하는 목적으로 개최되는 행사는

지방정부에서 실시하고 있다. 매년 기능경기대회에서 우수한 기능인으로 선정된 인력에게는 인센티브를 제공하고 있다.

기능경기대회는 지방기능경기대회와 전국기능경기대회로 나누어 개최되고 있으며, 제주지역에서는 제주도기능경기위원회가 주관하여 매년 22개 직종의 기능인들이 참석하여 기능수준의 경쟁을 하고 있다. 2006년도에는 제주 및 전국기능경기대회 개최 및 참가에 총 36,000천원(지방대회 25,000천원, 전국대회 21,000천원)의 소요예산이 책정되었다. 지원인원은 260명이였다.

4. 기업체인턴 연수지원 사업

기업체인턴 연수지원 사업은 청소년에게 다양한 직장체험을 통하여 직업능력개발과 경력형성의 기회를 제공함으로써 직업의식 및 직장생활에 대한 폭넓은 체험기회 제공을 목적으로 실시한다. 이러한 지원 사업에 참가조건은 먼저 15세~29세 이하 미취업 청소년 대상이며, 사업기간은 연수기간 6개월과 정규직 채용시 3개월 모두 합하면 9개월이다. 또한 대상기관의 자격요건은 제주지역내 주소를 두고 고용보험에 가입한 기업 또는 사업장이어야 한다.

연수기간 6개월 동안 인턴직원 1인당 월 60만원을 대상기관에 지원하고, 더 나아가 6개월 연수 종료 후 정규직으로 채용하고, 채용일로부터 3개월 경과하여 기업이 지원금을 신청한 경우 대상기관을 3개월 더 지원한다. 2006년도 제주지역의 기업체인턴 연수지원 사업 총 소요예산은 4억9천만원으로 책정되었고, 참여 인원은 46명이였다. 지원기관은 (주)큐텔소프트 외 33개업체이고 정규직으로 채용된 인원은 26명(56.5%)이고 중도 포기자는 20명(43.5%)으로 나타났다.

사업추진에 따른 기대효과는 청소년들이 다양한 직장체험을 하게 함으로써 직업열망과 적성, 직업의식, 직업능력개발 역량, 그리고 직장생활 환경 등을 간파할 수 있게 하는 계기가 될 것으로 기대된다. 그럼에도 불구하고 지금까지 기업체 인턴사업 프로그램은 졸업 후 취업과 바로 연계되지 못하고 있어서 단순히 행정적 지원에 대한 기업체의 협조차원에서 이루어지고 있는 경우가 많다. 즉, 기업체가 인턴사원 활용에 대한 적극적 호응이 부족하다.

5 제주특별자치도 여성능력개발본부

제주도여성교육문화센터가 2006년 7월 1일부터 제주특별자치도가 출범하면서 제주특별자치도 여성능력개발본부로 개편되었다. 특별자치도의 여성능력개발본부는 능력있는 여성인력을 발굴·양성하여 여성의 취업기회를 확대하는데 다양한 직업능력을 개발·활용하는 다양한 프로그램을 제공해 오고 있다.

여성능력개발본부의 여성능력개발 사업방향은 먼저 저소득계층 및 일반여성을 대상으로 직업·기술교육 등으로 취업알선을 통한 여성의 사회참여를 확대할 뿐 만 아니라 여성의 자아실현을 성취하는데 유용한 사회·문화 교양교육 프로그램을 제공함으로써 여성의 지위향상을 위한 사업을 추진하고 있다.

2006년도 사업은 6개 분야 64개 과정에 6,104명이 다양한 교육프로그램(기술 직업교육, 정보화교육, 외국어교육, 생활문화교실, 의식향상교육, 동아리)에 참여하였다. 특히 직업교육 대상자 1순위는 국민기초생활보장 수급자, 국가보훈대상자, 여성가장 실직여성, 모자가정으로 이들에게는 교육우선권과 교육수수료 면제 혜택을 제공하고 있다. 또한 2순위 교육대상자는 자원봉사실적이 우수한 사람으로서 교육우선권을 부여받고, 그리고 3순위 대상자는 일반여성으로 모집정원이 초과할 때 공개 추첨으로 선정된다.

2006년도 기술직업교육에는 23개 과정(현대의상, 피부관리, 한식조리반 등)에 1,089명; 정보화교육 10개 과정(인터넷, 윈도우반, 워드자격증반 등)에 491명, 외국어교육(영어, 일본어, 중국어 초·중·고급반) 11개 과정에 882명, 생활문화교실 11개 과정(실내원예, 동화구연반 등)에 337명; 의식향상교육 6개 과정(혁신마인드, 여성지도자양성 등)에 3,105명이 수강하여 일반 교양교육을 이수하였다. 그리고 동아리 활동 3개 과정(우리풍물사랑모임, 민요사랑모임, 석류중창단)에 220명이 수강하여 교양취미활동에 참여하고 있다.

여성능력개발본부의 운영프로그램은 아직까지 교육시설이 열악하여 교육생들의 다양한 수요욕구를 충족시켜 주지 못하고 있고, 장애인을 위한 편의시설의 부족으로 장애인들의 교육 참여에 한계가 있고, 그리고 전시공간이 부족하고, 교육 수료생의 사후 관리에 필요한 종합정보시스템의 부재로 말미암아 교육훈련 후 인력관리에 어려움이 있다.

6 제주YWCA 여성인력개발센터

여성인력개발센터는 1998년 4월 노동부 지원 「일하는 여성의 집」으로 창립되어 2001년 제주YWCA 산하에 「제주여성인력개발센터」로 명칭이 변경되었다. 제주여성인력개발센터는 여성발전기본법 제33조 제2항 및 제주특별자치도여성발전기본조례 제5장의 설치운영규정에 따라 설치되어 운영되고 있다. 민간에서 시작된 직업훈련을 보다 전문적으로 지원하기 위해 민과 관이 결합되어 운영하는 형태를 띠고 있다.

사업방향은 지역사회의 여건에 맞는 다양한 직업능력 개발 및 훈련에 초점이 맞추어져 있다. 특히 여성의 직업능력개발을 포함하여 여성의 지위향상에 도움이 되는 전문직업교육(자격취득, 지도사과정, 피부미용, 재봉·조리·돌봄서비스 관련 전문과정 등), 정보통신교육(컴퓨터기초, 파워포인트, 엑셀 포토샵 등), 취미·문화교육(한지공예, 천연비누, 퀼트, 토피어리 등), 일일강좌, 생활정보 특강 등이 있다. 또한 취업정보제공 및 취업알선을 위한 무료직업소개소, 고령자인재은행을 운영하여 구인·구직 무료상담을 하고 있다. 또한 수강생들의 후생복지를 위해서 시간탁아방을 운영하고 있다.

그러나 여성인력개발센터의 운영 보조금이 충분하지 않아서 운영이 어려운 실정이고, 센터시설의 임대 및 유지의 불안정성이 존재하고, 그리고 여성 직업훈련 및 교육프로그램의 전문화·다양화·내실화를 기하기 위한 여성취업지원팀 운영에 필요한 예산 및 인력충원이 부족하여 어려움을 겪고 있다. 그럼에도 불구하고 제주여성의 인적자원개발을 위해서 잠재된 역량을 발굴 및 육성하고 있다.

직업능력 및 훈련 개발 분야에서 2006년도 29개 훈련직종에 821명이 참가하여 그 가운데 742명이 수료하였고 30명이 자격증을 취득하였다. 특히 직업능력개발 프로그램을 통한 취업자는 469명에 이르고 있다. 여기에 나타난 현황은 노동부, 산업인력공단, 그리고 여성가족부로부터 직업훈련 지원을 받아 실시한 결과이다.

이와 더불어 여성인력개발센터는 유료(전액 혹은 일부)로 직업능력개발훈련을 위해서 전문과정, 자활근로사업, 사회적일자리창출사업, 근로의욕증진프로그램 등도 운영하고 있다.

여성인력개발센터 운영사업의 기대효과는 여성의 잠재적 능력 및 역량을 극

대화시켜 직업능력개발 및 취업알선을 통한 여성의 지위향상, 자아실현, 경제적 자립, 그리고 사회참여 기회의 확대하여 여성의 삶의 질적 향상에 기여할 것으로 기대한다.

7. 제주지역인적자원개발지원센터

21세기 지식기반사회의 도래와 더불어 국가의 경쟁력과 국민의 삶의 질적 향상을 제고시키기 위해서는 인적자원개발정책을 새로운 패러다임으로 전환할 필요성이 국가적 차원에서 강하게 제기되었다. 그래서 정부는 「인적자원개발기본법」(2002. 8. 26. 제정)을 통해 국가 및 지역인적자원개발정책의 실행을 뒷받침할 수 있는 법적 근거를 마련하였다. 아울러 인적자원개발정책 시범지역 선정 및 운영(2002. 10.~2003. 9)을 하였고, 그 후 수도권 지역은 제외되고 전국의 광역자치단체로 확산하였다.

교육인적자원부가 국가 및 지역인적자원개발정책 수립 및 사업을 관장하면서 수도권 지역을 제외한 나머지 광역자치단체 시·도의 발전연구원에 「지역인적자원개발지원센터」를 위탁·지정·운영하도록 하였다. 그래서 제주발전연구원도 2004년 7월에 당시 제주도로부터 지정받아 현재까지 운영되어 오고 있다.

제주지역인적자원개발지원센터는 21세기 제주국제자유도시와 제주특별자치도를 선도해 나갈 인적자원의 체계적 개발, 관리 및 활용을 위해서 제주지역의 인적자원개발 정책개발, 연구조사 사업, 인적자원정보 시스템 구축, 등과 같은 사업들을 전개하고 있다.

2006년도에는 제주지역인적자원개발지원센터는 실업시대에 고용 및 창업효과를 진작시키기 위해서 중장년층 전직 및 창업 교육프로그램을 운영하고 있고, 또한 사회적 취약계층인 장애인에 대한 일자리 적응교육 프로그램을 개설하고, 그리고 특별자치도 시대에 걸맞도록 도민 및 공무원들의 자치역량을 강화하는 교육프로그램을 개설하여 운영하였다.

그러나 제주지역인적자원개발지원센터는 직업훈련·인적자원개발 및 고용과 관련된 조사·연구 및 정책개발 보다는 시범사업에 초점을 맞추어 운영되고, 아울러 사업의 단기성·일회성 성격을 내포하고 있다. 또한 평가시스템의 부재로

교육사업의 효과성을 평가하기 힘든 실정이다.

제주특별자치도의 출범과 함께 특별자치도 조직 내에 「인적자원과」가 새로 생겨서 향후 제주지역인적자원개발 및 육성과 관련된 조례 제정, 유관기관과의 협력망 구축, 인적자원개발협의체 구성, 지역인적자원 종합정보 인프라 구축, 그리고 지역인적자원개발을 위한 혁신사업들을 발굴하는 등 다양한 지역인적자원 개발 정책 사업들이 추진될 것으로 기대된다.

8. 실업자 직업훈련 프로그램

제주특별자치도는 실업대책사업(예컨대, 자치단체인턴요원제도, 기업체 인턴·연수지원사업, 고용촉진·직업훈련사업, 공공근로사업 등)을 추진하고 있다. 아울러 광주시방노동청 제주지청에서 소관이었던 여러 가지 직업훈련 및 교육업무들이 특별자치도로 이관되면서 특별자치도의 종합고용지원센터가 채용박람회를 주관할 뿐 만 아니라 실업자의 구직활동(예컨대, 직업진로, 직업훈련, 취업알선, 등)도 적극적으로 추진해 나가고 있다.

<표 3> 종합고용지원센터 이용자 변화 (단위 : 천명, 명 %)

구분		년도					
		2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년
구직	도내 인구수	547	552	553	557	559	583
	도내 15세이상 인구	397	401	406	435	439	421
	월평균 경제활동인구	270	277	286	285	291	295
	월평균 실업자수(A)	7	6	5	7	7	6
	월평균신규구직자수(B)	773	530	493	612	812	925
	센터 이용률(B/A)	11.0	8.8	9.8	11.4	8.6	15.4
구인	도내 전체사업장수(C)	40,285	41,756	42,136	42,531	43,305	43,305 (05기준)
	연누적 신규구인신청건수(D)	7,670	5,381	3,143	1,853	1,903	3,591
	센터이용률(D/C)	19.0	12.8	7.4	4.4	4.5	8.3

주 : 15세 이상 인구는 외국인 제외된 수치임.

출처 : 제주특별자치도 종합고용지원센터. 내부자료.

현재 채용박람회 개최 이후의 기업체, 취업자 관리에 적극 노력하고 있으며 자체적으로 취업지원협의회를 구성·운영하는 등 발전적 모습을 보여주고 있다. 그러나 구직자 및 구인자의 고용안정센터이용률은 지난 2년간(2005~2006년) 거의 2배로 증가하였으나 구인자 센터이용률이 구직자 보다 거의 절반 수준에 머무르고 있다(표 3. 참고). 따라서 구직자 그리고/혹은 구인자가 종합고용지원센터를 이용하는 비율이 아주 낮아 센터이용에 대한 적극적 홍보가 필요하다.

특히 종합고용지원센터가 특별자치도로 통합·이관된 이후 중앙의 노동부 관계 부서와의 협력관계가 소홀히 될 가능성을 배제할 수 없으니, 도 차원에서 노동부와 협력체제 강화가 요구된다. 또한 구직자 및 이용자 수의 증가에도 불구하고 인원이 부족하여 대상자에 맞는 적절한 직업상담과 진로지도 및 취업알선에 어려움을 겪고 있다. 따라서 인력확충 및 직업상담을 통한 직업훈련과의 연계, 민간직업훈련기관과의 연계가 필요하다.

9. 평생학습 프로그램

평생학습은 교육공급자 중심에서 벗어나 학습자가 능동적 관점에서 모든 사람의 전 생애에 걸쳐 새로운 역량, 정보 그리고 지식을 습득하여 평생학습 사회에 적응해 나갈 수 있도록 돕는데 있다. 또한 평생학습은 현대사회의 다양한 변화에 적응할 수 있도록 다양한 자질과 직업적 능력을 새롭게 제고하는데도 커다란 의의가 있다.

제주지역에서 제주시는 2002년도, 서귀포시는 2003년도 교육인적자원부로부터 평생학습도시로 선정되어 각각 평생학습도시 프로그램을 운영하고 있다. 제주특별자치도 출범 이전에는 제주지역 지방자치단체의 평생학습 추진체제를 보면, 서귀포시는 평생학습센터를 설치해서 운영하고 있으며, 그 산하에 평생교육기관 단체협의회 및 평생교육지원협의회를 두고 있다.

제주특별자치도 이전의 북제주군과 남제주군은¹⁾ 여성회관 및 동사무소 주민자

1) 제주특별자치도 출범(2006. 7. 1)과 더불어 북제주군과 남제주군은 각각 제주시와 서귀포시로 통합되어 향후 제주시와 서귀포시는 각각의 평생학습센터 교육프로그램을 통하여 기존의 북제주군과 남제주군 지역주민들의 평생학습 욕구와 활동을 지원해 나갈 것이다.

치센터, 마을별 문화회관 등을 통해 주민들의 평생교육 욕구를 충족시켜 나갔다. 그리고 제주지역의 평생교육기관은 제주지역 평생교육정보센터가 위치해 있는 제주학생문화원을 중심으로 제주지역 전역의 도서관, 문화원, 복지관, 대학의 평생교육원 등이 각자의 프로그램을 가지고 활발하게 운영되고 있다.

그러나 4개 시·군이 행정시(제주시, 서귀포시)로 통폐합되면서 평생학습 도시 육성 관련 시·군 조례가 폐지되면서 평생학습 관련 업무는 일단 도의 인적자원과에서 총괄하고, 각 행정시(서귀포시는 주민생활지원과, 제주시는 자치행정과)의 평생학습 분야 담당계에서 업무를 보고 있다.

따라서 평생학습도시가 정부로부터 지정된지 5년이 되고 있지만 조직적·체계적인 운영·관리의 미흡, 전문 인력의 부족 등으로 평생학습도시의 위상 제고 및 지역사회와의 평생학습체제 구축에 문제점이 노출되고 있다. 또한 제주지역에는 평생 교육 및 학습 분야에 종사하는 인적자원은 상당히 부족한 것으로 나타났다(표4. 참고).

<표 4> 평생교육 현황 (단위 : 개수, 명, %)

구 분	평생교육기관	평생교육관련 교·강사현황	평생교육사 현황
전 국	32,546 (100.0)	12,647 (100.0)	29,844 (100.0)
제 주	583 (1.8)	5 (0.04)	517 (1.7)

주 : 각 통계수치는 평생교육DB에 등록된 대상을 기준으로 계산한 것임.

출처 : 한국교육개발원 평생교육DB (<http://ncle.kedi.re.kr/>), 2005년 기준.

10. 제주특별자치도 인력개발원

제주특별자치도 인력개발원(이하 인력개발원)은 기존의 제주도지방공무원교육원이 제주특별자치도 출범(2006. 7. 1)과 함께 직제 개편으로 새로운 명칭으로 개편되었다. 인력개발원은 근본적으로 공무원들의 전문성 및 행정역량을 강화하기 위해서 마련된 교육프로그램들을 개설하고 있다. 이와 더불어 직제가 새롭게 개편되면서 도민들의 자치역량 및 학습능력을 향상시키기 위한 학습 프로그램

도 있다.

인력개발원은 공무원들이 급격히 변화하는 행정환경에 능동적으로 적응할 수 있도록 혁신역량을 제고할 뿐 만 아니라 직업능력을 재개발하는데 도움이 되는 다양한 교육(특별, 기본, 전문, 장기교육 등) 프로그램을 운영하고 있다. 또한 일반 도민들을 위해서는 평생교육, 외국어 및 정보화 교육 프로그램들이 제공되고 있다.

2006년도 34개 교육과정에 총 9,736명의 교육생이 수료하였는데 구체적으로 보면, 기본교육 1개 과정에 234명, 특별교육 3개 과정에 7,859명, 전문교육의 일반분야 12개 과정에 810명, 시·도통합 분야 228명, 외국어 3개 과정에 41명, 컴퓨터 7개 과정에 454명, 그리고 장기교육 1개 과정에 35명, 끝으로 기타(외국교류연구, 정보화교육, 자치경찰교육) 분야에 65명의 교육훈련생이 소정의 교육훈련을 이수하였다.

인력개발원에서 제공되는 직업훈련 프로그램은 주로 공무원들의 업무능력 향상 및 역량강화를 위한 교육프로그램들이 대부분이어서 이직 혹은 퇴직 이후에 일자리를 얻는데 필요한 재직자 훈련교육 프로그램은 거의 없는 실정이다.

11. 한국폴리텍 1대학 제주캠퍼스

한국폴리텍 1대학 제주캠퍼스는 1987년 7월에 산업인력관리공단의 제주직업훈련원으로 설립되면서 제주도 농민교육원의 직업훈련기능을 전적으로 인수하여 운영해 오다가 1998년 1월에 한국산업인력공단이 운영하는 제주직업전문학교로 개정하게 되었다. 그 후 제주직업전문학교로 운영되어 오다가 2006년 3월에 현재의 한국폴리텍 5대학 제주캠퍼스로 변경되었다가 최근에 한국폴리텍 1대학에 편입되었다.

한국폴리텍 1대학 제주캠퍼스는 제주지역의 전문적 직업훈련 기관으로 현재는 5개 학과(컴퓨터 응용기계, 전기제어, 전자통신, 자동차, 산업디자인)에 현재 180명의 학생이 재학하고 있다. 특히 2002년 5월에 능력개발센터를 준공하여 재직자 직무능력향상 과정, 이동식 직업훈련, 실업자 재취업과정, 지역주민 능력향

상 과정 프로그램을 개설하여 운영해 오고 있다.

2006년도 144명 수료하였고 그 가운데 87.3%(125명)가 취업을 하여 취업률이 상당히 높은 편이다. 특히 청년실업 문제가 사회적으로 심각하여 전문대학 혹은 대학교를 졸업하여 다시 직업훈련 프로그램에 등록하여 재학하는 학생들이 무려 30% 차지하고 있다.

한국폴리텍 1대학 제주캠퍼스는 노동부 산하 산업인력관리공단에서 운영하는 전문 직업훈련기관으로서 중앙 정부로부터 예산지원을 전적으로 받고 있다. 제주특별자치도가 출범하면서 광주시방청 제주노동사무소의 대부분 업무가 특별자치도로 통합·이관되었다. 그 결과 직업훈련 전문교육기관인 한국폴리텍 1대학 제주캠퍼스와 특별자치도와의 유기적 관계 형성이 부족한 실정이다. 따라서 제주지역에 특성화된 직업교육을 발굴하고 지역내 공공 및 민간직업훈련기관들과의 네트워크를 강화해 나가야 할 것이다.

12. 민간직업훈련기관

제주지역에도 직업훈련·능력개발과 관련하여 대개 공공훈련기관과 민간훈련기관이 있다. 제주지역의 공공훈련 프로그램을 직접 운영·관리하는 기관으로 대표적인 경우가 도 산하에 있는 제주특별자치도 여성능력개발본부, 인력개발원, 종합고용지원센터가 있으며, 산업인력공단에서 운영하는 한국폴리텍 1대학 제주캠퍼스가 있다. 반면에, 제주직업훈련시설협의회 정회원으로 등록되어 있는 9개 기관(표 5. 참고)이 대표적 민간직업훈련기관이다.²⁾

이들 민간직업훈련기관들은 실업자 직업훈련·능력개발 및 고용촉진 관련하여 노동부, 한국산업인력공단, 그리고 제주특별자치도로부터 일정의 직업훈련 지원비를 지원받아 훈련생을 모집하여 교육 및 훈련시키고 있다.

2) 제주직업훈련시설협의회는 2007. 4월 24일 제주지역의 직업훈련기관들 가운데 노동부로부터 직업능력개발 훈련시설기관으로 지정받은 기관들을 대상으로 회원자격을 주어 창립되었다. 직업훈련시설협의회는 제주지역 직업능력·직업훈련 프로그램의 개발, 직업훈련기간 간의 협력체제 구축, 직업훈련 사업의 효율성·효과성 증대, 그리고 직업훈련기관의 홍보 활동 강화 등을 목적으로 설립되었다. 향후 직업훈련시설협의회는 회원 훈련기관의 증가, 직업훈련 관련 조사·연구사업, 내적역량 강화 사업, 중앙 부서 및 타시도 지역 직업훈련기관 간의 네트워크 구축 사업 등의 계획을 가지고 있다.

제주직업훈련시설협의회가 설립된 기간이 아주 짧기 때문에 이익단체로서 위상이 덜 정립되었다. 그렇지만 향후 회원 기관수가 증가하고, 직업훈련의 질적 제고, 노동시장의 변화, 민간직업훈련 시장의 확장과 발전에 따른 그 기능과 역할이 강화될 것으로 기대된다.

2007년 8월 현재 제주직업훈련시설 협의회 회원 직업훈련기관에는 적게는 5년에서 많게는 22년 경력을 쌓은 훈련기관이 있으며, 주로 디자인, 미용, 조리, 외국어 분야에 초점을 맞추어 훈련생들을 교육시키고 있다. 2006년도 말 실업자 훈련 프로그램 운영 결과 취업률이 적게는 25.5%에서 많게는 93.1%까지 나타났다. 물론 직업훈련기관의 특성에 따라 취업률이 낮고 혹은 높게 나타나고 있다.

그러나 민간직업훈련기관의 운영은 각 기관별 특성에 따라 달리 나타나고 있기 때문에 평가기준의 일률적 적용에 따른 문제가 있으며, 또한 경제정책과, 인적자원과, 종합고용지원센터 및 민간직업훈련기관 간의 수평적 협력망의 부족으로 직업훈련사업의 효율성·실효성을 제고하는데 어려움이 있음을 배제할 수 없다. 또한 특별자치도 이후 「종합고용지원센터」의 위상 강화에 어려움이 있다.

<표 5> 민간직업훈련기관의 운영현황 (2007. 8. 기준)

시설명	설립년도	훈련분야	수강인원		취업인원
			실업자	재직자	
공간디자인학원	1991년	디자인개발	실업자	150명	77명
			재직자	258명	
			수강지원	114명	
개성연출미용 전문학원	1994년	미용	실업자	102명	95명
김지순 요리제과 전문학원	1985년	조리 및 제과빵	실업자	185명	112명
			수강지원	77명	
북경중국어학원	1998년	외국어	실업자	134명	53명
			재직자	1158명	
			수강지원	240명	
제원외국어학원	1989년	외국어	실업자	145명	37명
			재직자	474명	

<표 5. 계속>

시설명	설립년도	훈련분야	수강인원		취업인원
			실업자	전업주부	
제주여성인력 개발센터	1998년	종합	실업자	62명	469명 (사회적일자리11명 제외)
			전업주부	25명	
			단기적응	97명	
			근로의욕	40명	
			일반	622명	
차이나어학원	2002년	외국어	실업자	111명	36명
			재직자	36명	
			수강지원	249명	
한국조리제과 학원	1995년	조리	실업자	121명	68명
한라조리학원	2000년	조리	실업자	162명	96명
			수강지원	175명	

V. 향후 직업훈련 및 인적자원개발 발전 방향과 과제

21세기 개방화, 지역화, 세계화 시대에 지역사회 수준에서 삶의 질적 향상과 지역복지 구현을 위해서 직업능력의 개발 및 직업훈련의 고도화·내실화가 필요하다. 제주지역에서 산업구조의 재편과 노동시장의 변화는 새로운 직업훈련과 인적자원개발 방향과 과제를 절실히 요구되는 시점이다.

다시 말해서, 직업훈련이 단순한 인적자원개발의 방법으로 접근되기 보다는 노동시장의 역동적 변화에 능동적으로 적응하여 자아실현을 달성할 수 있는 방향에서 접근되어야 할 것이다. 또한 제주지역의 신성장동력 산업들을 주도할 수 있도록 도민의 자치역량 및 직업능력개발을 제고하는 차원에서 강조되어야 할 것이다. 결과적으로, 지역의 직업훈련 정책은 개인 뿐 만 아니라 지역사회의 경제 및 복지수준을 향상시킬 수 있는 구도에서 접근되어야 할 것이다. 여기서는 직업훈련 및 인적자원개발과 관련하여 향후 발전방향과 과제를 몇 가지 제언하고자 한다.

1. 제주지역의 노동시장 특성을 고려한 직업훈련 정책 수립

제주특별자치도가 출범하기 이전에는 고용창출 및 확대와 관련된 직업훈련 및 능력개발 정책은 주로 중앙정부의 위임 사항이고 다른 지방자치단체와 마찬가지로 중앙정부의 정책 사업을 집행하는 보조적 역할과 기능을 수행하는 정도였다. 그래서 중앙정부의 한정된 예산 지원 범위 안에서 직업교육 및 훈련 사업 정책을 집행하는 역할에 머물러 왔다.

제주지역은 “제주국제자유도시”와 “제주특별자치도”의 성공적 추진을 위해서 핵심전략산업(청정 1차산업, 관광, 의료, 교육, 첨단산업)을 발전시켜 21세기 동북아 관광·휴양중심도시로 발돋움하는데 새롭게 변화할 노동시장의 구조와 특성을 철저히 고려하여 직업훈련 정책 수립이 필요하다.

따라서 제주지역에서 고용 및 인력수급 상황에 대한 보다 과학적·실증적 기초조사 연구가 더욱 강화되어야 할 것이다. 그러면 지역노동시장 상황에 대한 예측력을 높여 보다 적절한 직업훈련 및 직업능력개발 정책 사업들을 추진하는데 많은 도움을 얻게 될 것이다.

더구나 제주국제자유도시와 제주특별자치도의 발전을 위한 고급전문인력 및 중간전문인력을 양성하기 위한 제주지역의 직업훈련 및 능력개발 정책은 거의 찾아보기 힘들다. 그래서 제주국제자유도시와 제주특별자치도의 추진과정에서 반드시 현장성과 실효성을 고려하여 대학(전문대학 포함)은 고급전문인력 및 중간전문인력을 양성 및 배분하기 위해서 ‘맞춤형교육’ 시스템 체제의 도입 및 정착화에 커다란 관심과 노력을 경주해야 할 것이다.

다른 한편으로 미숙련 및 반숙련 기술 인력들은 노동시장의 변화에 부응할 수 있도록 직업교육훈련기관에서 체계적으로 양성되어야 할 것이다.

따라서 외교, 국방 및 사법 분야를 제외한 모든 분야에서 고도의 자치권을 이양 받은 제주특별자치도 체제하에서 직업능력개발, 인력자원개발, 고용 등과 관련된 직업훈련·노동시장 정책을 효과적으로 추진할 수 있도록 관련 법적·제도적 개선이 시급하다. 특히 (가칭) 「직업능력·인적자원개발 및 고용지원에 관한 조례」 등과 같은 제도적 근거를 마련할 필요성이 있다.

2. 지역 내 직업훈련 및 인적자원개발 관련 유관기관 간의 협력체제 강화

제주특별자치도의 직업교육·훈련, 직업능력, 인적자원 및 고용정책을 계획하고 추진하는 유관기관들이 서로의 정보를 교류하고, 더 나아가 사업을 추진하는 과정에서 유기적 네트워크를 구축한다면 예산 절감, 효과적 지원과 운영, 그리고 시너지 효과를 얻을 수 있을 것이다.

제주지역의 유관기관에는 대학(전문대학 포함), 기업, 한국 폴리텍 1대학 제주 캠퍼스(기존의 제주직업전문학교), 연구기관, 기업, 특별자치도(여성능력개발본부, 인력개발원, 경제정책과, 인적자원과, 종합고용지원센터 등) 및 시청의 담당부서, 도·시 교육청, 여성능력개발본부, 제주YWCA여성인력개발센터, 상공회의소, 한국은행 제주본부, 한국산업인력공단, 각종 민간직업훈련기관 등이 있는데 이들 기관 간에 유기적 협조체제가 절실히 요구된다. 다만 각 기관이 자체의 직업능력개발, 인력개발 및 고용과 관련된 업무만을 관장하다 보니 시너지 효과를 거둘 수 없는 상황이다.

타 유관기관들이 어떤 직업능력개발, 직업훈련, 인적자원개발, 고용정책 및 프로그램들을 개발하고 운영하는지에 관한 정보 및 기초자료 교류의 부족은 예산 낭비, 중복투자 및 지원, 업무의 비효율성 및 반복성 등이 나타나고 있다. 그래서 각종 정책사업의 기대효과를 감소시켜 집중과 선택 효과를 기대하기가 어려운 실정이다. 그렇기 때문에 특별자치도의 인재양성·배분·활용 및 고용증대를 효과적으로 달성하기 위해서 유관기관 사이에 협력망을 조속히 구축할 필요성이 있다.

특히 제주특별자치도 경제정책과, 인적자원과 및 종합고용지원센터는 민간직업훈련기관과의 수평적·협력적 파트너십을 가지고 직업훈련 정책 및 프로그램 운영·관리의 효율성과 실효성을 증대시켜 나가야 할 것이다. 즉 행정기관이 민간직업훈련기관들을 지원하는 우월적 기관으로서보다는 지역의 교육·고용·복지의 질적 수준 향상을 위해 함께 참여하는 동반자적·수요자적 중심에서 민간교육기관들을 지원하고 협력을 이끌어내야 할 것이다.

3. 직업훈련 및 인적자원개발 관련 전문인력 육성 및 총괄부서 필요

제주특별자치도의 직업능력개발, 인적자원개발 및 고용 관련 정책 사업을 담당하는 부서들이 전문인력의 부족과 전체 관련 부서들을 총괄하여 종합적 계획, 실행 및 평가를 전담하는 총괄부서가 필요하다. 물론 현재 특별자치도에 인적자원과(2006. 7. 1. 신설)가 조직되어 활동하고 있지만 충분하지 못하다. 지방자치단체의 산하에 관련 부서들이 독립적 계획과 예산으로 추진되고 있을 뿐 만 아니라 공무원들이 주로 행정적 업무 수행을 전담하고 있는 실정이다.

제주특별자치도의 노동 및 고용정책과 관련된 업무는 지식산업국 경제정책과 취업노사계에서 담당하고 있다. 여기에서 각종 직업훈련사업의 지원·관리 업무를 담당하고 있으며, 특히 사회서비스 일자리 창출 업무도 맡아서 하고 있다. 특별자치도 출범과 더불어 신설된 인적자원과는 인적자원개발 및 육성 관련 조례 제정, 유관기관과의 협력망 구축, 지역인재양성 및 지원, 인적자원종합정보 인프라 구축, 중점사업 발굴 등의 사업을 추진하고 있다. 또한 여성인적자원개발 업무는 여성능력개발본부가 관장하고, 그리고 공무원 직업능력개발 및 직업훈련 사업은 인력개발원에서 담당하고 있다.

실제적으로 실업자와 재직자들 대상으로 하는 직업훈련교육사업, 구직/구인관련 사업, 직업능력개발 및 진로지도 사업 등과 관련된 직업능력개발 사업은 제주특별자치도 종합고용지원센터에서 추진되고 있다. 원래 직업능력개발 정책 사업은 원래 광주지방노동청 제주지청에서 담당하다가 특별자치도 출범으로 특별자치도의 종합고용지원센터로 통합되었다.

이러한 조직체제하에서 직업능력개발, 직업훈련, 인적자원개발, 그리고 고용정책 관련 사업들이 중앙정부의 정책 사업에 대한 의견대립이 있을 수 있고, 더구나 문제가 발생할 경우에 책임소재가 불분명하여 업무의 일관성, 책임성, 전문성, 효율성 및 효과성을 기대하기가 어려운 실정이다. 특히 담당 부서의 전문인력부족은 업무 추진의 비효율성을 증대시켜 정책의 실효성을 저하시킨다.

직업능력개발, 직업훈련·교육, 인적자원개발, 그리고 고용정책과 관련된 다른 부서(예컨대, 국제자유도시추진국, 특별자치도추진단, 보건복지여성국, 문화관광스포츠국, 친환경농축산국, 등)와 긴밀한 협조가 이루어지지 않을 경우에 지역

노동시장의 변화와 예측을 반영하지 못하여 직업능력개발 및 고용정책 수립에 어려움이 있을 것이다.

그러므로 특별자치도의 직업능력·인적자원개발 그리고 고용정책을 보다 체계적이고 원활히 수립하고 운영하기 위해서는 (가칭) 「인력개발고용행정국」과 같은 새로운 총괄 부서를 만들어 외부의 민간인 전문 인력을 보강할 필요성이 있다. 그리고 각 부서들이 분산되어 자체 업무만을 추진하는 부서들에 대한 지원, 관리 및 평가하는 시스템 구축이 요구된다.

더구나 종합고용지원센터는 중앙 정부의 노동부 산하로 있다가 특별자치도로 이관되면서 예전보다 조직 위상이 낮아진 측면이 있다. 그러므로 향후 직업훈련에 의한 교육·고용·복지정책과 연계된 다양한 훈련프로그램의 질적 효과를 유지해 나가기 위해서는 종합고용지원센터의 위상 강화, 예산·전문 인력의 확충, 그리고 운영·관리의 유연성 등을 유지해 나갈 필요가 있다. 또한 종합고용지원센터는 실업자 그리고/혹은 재직자들이 직업훈련 신청·상담 및 훈련 필증 발급에 서부터 교육 후 취업에 이르기까지 모든 행정적 절차가 민간직업훈련기관과의 파트너십을 바탕으로 훈련수요자의 접근성을 용이하게 하는 방향으로 나아가 할 필요성이 있다.

4. 중앙 행정기관과 지방자치단체를 연계한 직업훈련 프로그램 운영

제주특별자치도는 고도의 자치권을 부여받았지만 제주국제자유도시의 성공적 추진과 자치도의 자립적 기반구축을 실제로 완성해 가기 위해서는 중앙정부의 적극적 지원과 긴밀한 협조가 요구된다. 왜냐하면 제주특별자치도의 재정자립도가 낮은 수준에 머물러 있기 때문에 아직 까지 중앙정부의 지원에 의존하지 않을 수 없다.

사실상, 지금까지 제주특별자치도는 중앙 정부의 예산을 교부 받아 와서 직업훈련, 재교육 및 고용관련 사업을 집행하거나 혹은 행정시의 일부 예산을 보전하여 실행하는 역할을 수행해 왔기 때문에 중앙정부의 재정적 지원이 절실히 필요하다. 특별자치도가 자립기반을 확실히 구축할 때까지 일정 규모의 예산 지원이 지속되어야 할 것이다.

동시에 중앙정부는 지방정부에 직업훈련, 직업능력개발, 인적자원개발, 노동 및 고용 관련 업무들을 과감히 이양하여 지역특성에 맞게 자율적으로 행정적 업무를 관장할 수 있도록 해야 할 것이다.

더구나 지역핵심전략산업(청정1차산업, 관광, 의료, 교육, 첨단기술산업)의 발전, 지역경쟁력 강화, 복지공동체의 구현, 저출산 및 고령화 시대의 도래 등과 같은 새로운 사회·경제적 환경 변화에 대응하기 위한 교육훈련 및 직업능력개발 시스템 구축에 중앙 정부의 지원이 요구된다.

그러므로 지역전략산업과 관련된 새로운 직업능력, 직업재교육, 인적자원개발, 그리고 지역고용정책은 중앙정부 차원의 행정 기관들과 긴밀한 협조가 필요하다. 그래서 교육인적자원부, 산업자원부, 노동부와 중소기업청 등의 적극적 협조·지원이 있어야 직업훈련 및 직업능력개발을 위한 지원체제를 구축해 나갈 수 있다.

아직까지 제주지역의 산업구조가 1차 산업(농업)과 3차 산업(관광서비스)에 집중되어 있기 때문에 제주특별자치도가 중앙정부의 농림부, 문화관광부 그리고 산하 기관들과 긴밀한 협조체제를 유지해 나간다면, 친환경농업발전을 위한 영농후계인력 뿐 만 아니라 관광서비스 인력에 대한 직업능력개발 및 역량을 강화해 나갈 수 있을 것이다.

제주특별자치도가 자치도로서 위상을 확고히 정립할 때 까지 필요한 인력들에 대한 직업능력개발과 교육훈련시스템 구축, 교육기관과 비정규 교육훈련기관이 연계된 교육훈련시스템 체계화, 지역핵심전략산업의 육성발전에 기여할 수 있는 직업능력개발체계의 수립, 제주지역 노동시장의 인력수급 체제 확립 등을 효과적으로 추진하기 위해서는 중앙 및 지방자치단체의 관련 유관기관들의 협력 네트워크 체제 구축이 절실히 필요하다.

5. 직업훈련개발 프로그램과 취업과의 연계성 제고

제주특별자치도에서 운영되고 있는 여러 직업훈련 및 직업능력개발 관련 공공 및 민간기관들이 운영하고 있는 프로그램들을 이수하게 되면 노동시장으로 진입하여 취업하는데 한계가 있다. 즉 구직자(잠재적 구직자 포함)가 일정한

수준의 직업훈련 및 기술교육을 받았더라도 취업과 연계되지 못하고 있기 때문에 직업능력개발 및 직업훈련 프로그램의 실효성이 낮은 수준에 머무를 수밖에 없는 실정이다. 물론 노동시장에서 인력공급 과잉으로 나타나는 측면도 있지만 인력수급에 대한 보다 정확한 예측을 통하여 직업훈련프로그램 운영을 개선할 필요성이 있다.

예를 들면, 지방대학혁신역량강화사업 (NURI)사례에서도 프로그램과 노동시장 진입과의 연계성 부족이 나타날 것으로 생각된다. NURI 사업은 교육인적자원부에 의해서 강력히 추진되고 있는데, 기업이 요구하는 우수인력을 배출하고, 지방대 졸업생의 취업률을 제고하고, 지역의 기업뿐 만 아니라 지역경제가 동시에 발전하는데 촉매제 역할을 수행하는 계기를 마련하는 사업이기도 하다.

2004년도 제주지역의 누리사업은 대형 1개, 중형 2개, 소형 2개로 총 5개 사업단이 선정되었으며, 또한 2005년도 누리사업으로 선정된 과제는 ‘세계평화의 섬 제주문화콘텐츠산업 전문인력양성사업’이고, 그리고 2006년도에는 ‘제주국제자유도시 관광진흥을 위한 서비스산업 경영지원인력 양성사업’과제가 선정되었다. 또한 제주지역 전문대학들의 특성화사업 과제들도 선정되었다.

누리사업의 시행이 불과 3년 정도여서 가시적 파급효과를 보는데 아직은 시기적으로 이르다. 현재 사업단에 참여하는 해당 대학의 학과 학생들에게는 과제별 인력양성 사업의 취지와 대학역량 강화사업 목적에 대한 관심을 크게 갖게 하고 또한 참여하는 우수 학생들에게 장학금 혜택도 부여하고 있다.

그러나 누리사업의 직업능력개발 및 인력양성 프로그램을 받은 학생들이 농업, 해양, 문화 분야 등에 취업 가능한 제주지역의 노동시장 규모가 얼마나 되는지 혹은 누리사업에 참여한 학생들이 전혀 다른 지역노동시장으로 진입하려는 취업열망은 갖고 있지 않은지에 대한 보다 철저한 분석이 요구된다. 그렇지 않으면 누리사업의 직업능력개발 프로그램은 노동시장과의 연계성이 부족하여 파급효과가 축소될 우려가 있다.

6. 직업능력 및 훈련개발 프로그램 홍보 및 모니터링 시스템 강화

도민들을 위한 직업훈련 프로그램은 마련되어 있으나 체계적 운영 관리 시스

템이 제대로 구축되어 있지 않아서 훈련수료 후 미취업자에 대한 취업보장이 제대로 이루어지고 있지 않다. 인터넷 보급으로 구인·구직인증을 통한 신청이 폭발적으로 증가하고 있어 Work-net 홍보를 통한 이용률을 제고시킬 방안이 요구된다. 또한 개인별, 실업상태별, 실업기간별, 직종별 직업훈련수급 결과를 분석하여 훈련과정 프로그램에 반영할 필요성이 있다.

특별자치도 관련 부서(특히 여성능력개발본부, 인력개발원, 경제정책과, 인적자원과, 종합고용지원센터, 등), 교육청 (실업계 담당), 한국폴리텍 1대학 제주캠퍼스(기존의 제주직업전문대학), 민간직업훈련기관, 대학 등이 유기적 네트워크 체제를 구축하여 구직자, 실직자 재취업 훈련을 위한 직업훈련 서비스 프로그램들을 다양하게 개발할 뿐 만 아니라 지원 및 적극적 홍보활동을 강화하여 직업훈련생의 취업능력을 제고시켜 재취업을 통한 직업교육의 효율성을 제고해 나갈 필요가 있다.

아울러 제주지역의 직업능력개발, 직업재교육 및 훈련, 인적자원개발, 고용창출 사업 등에 대한 전반적 성과와 평가를 주기적으로 모니터링 하는 시스템 구축이 필요하다. 왜냐하면 모니터링 제도는 직업능력 및 인력개발, 교육과정, 취업상황, 노동시장의 구조 및 변화 등에 대한 보다 현실적인 관찰 및 평가를 통하여 직업능력개발 및 고용정책의 실효성을 극대화시킬 수 있는 기능을 수행하기 때문이다.

특히 민간직업훈련기관들에 대한 평가는 일률적 평가기준보다는 직업훈련기관의 훈련분야 특성, 정규직·비정규직 취업, 노동시장의 수요 규모, 훈련생의 만족 등을 고려하여 보다 현실적 평가기준을 마련해야 할 것이다. 즉, 직업훈련기관에 대한 평가 자체가 목적이 아니고 직업훈련기관의 역량을 강화하여 훈련생들에게 질적으로 좋은 교육프로그램을 개발·운영하도록 지도·지원해 나가야 할 것이다.

이에 부응하여 민간직업훈련기관은 자체적으로 끊임없는 프로그램들을 새롭게 혁신하고, 우수한 강사진 구성과 재교육 프로그램을 운영하고 훈련 후 취업·미취업 훈련생들에 대한 DB를 구축하여 체계적 관리에 관심을 기울여 나가야 할 것이다.

7. 평생학습 시스템 구축 강화

평생학습은 지역주민들에게 개인의 잠재적 역량을 강화할 수 있는 기회를 제공하고, 동시에 균등한 학습권을 보장함으로써 평등한 시민학습 체제를 구축하는데 있다.

그러나 제주지역에는 전문적 교육을 지도하고 주도해 나갈 수 있는 평생교육교·강사 및 평생교육사 양성이 시급한 실정이다. 앞으로 제주지역의 평생학습은 직장인을 중심으로 이루어지기 보다는 다른 수요자(예컨대, 실업자, 취약계층, 구직자 등)의 학습욕구도 동시에 고려해서 전개해 나가야 할 것이다. 또한 평생학습기관간 유대관계 및 협조체제가 보다 강화되어야 하고 교육서비스의 질이 고양되어야 할 것이다.

이런 맥락에서 제주지역 전체의 평생교육 및 학습 시스템 구축과 비전이 제시되어야 하고, 동시에 각종 인프라 및 인적자원이 체계적으로 개발할 필요성이 제기된다.

물론 제주시와 서귀포시가 평생학습도시로 지정되어 지역민들의 학습욕구를 충족시키는 다양한 프로그램들을 제공하고 있는데 단순한 교양교육 이수 차원을 넘어서 직업교육훈련 프로그램도 동시에 마련해야 할 것이다. 특히 외국인, 취약계층, 실직자, 미취업자, 등 사회적 학습기회를 충분히 제공받지 못하는 계층을 위한 지역사회 단위에서 평생학습 시스템 구축이 필요하다.

8. 제주지역 인적자원 종합정보시스템 구축

제주지역에서 직업능력개발, 인적자원개발, 그리고 노동시장 변동과 관련된 여러 가지 정책을 보다 체계적·합리적 그리고 예측 가능한 실증자료에 바탕을 두어 수립하여 실행하려면 지역의 인적자원에 대한 종합정보 시스템 구축이 필요하다.

그러나 아직까지 제주지역에서 인적자원개발 종합정보시스템 부재는 지역의 직업능력 및 인적자원개발 정책을 종합적으로 수립하는데 기초적 자료를 제공할 수 없는 상황을 만들고 있다. 동시에 전국적 단위에서 제공하는 인적자원 관

런 정보망이 있으나 각기 개별적인 운영체제로 말미암아 상호 유기적 연계가 미흡한 실정이다.

또한 제주지역 내 각 개별 기관들에 따라 인적자원 관련 정보인프라 구축에 독자적인 시스템 방식을 취하였기 때문에 타 기관과 호환 혹은 공유하는데 기술적으로 어려움이 있는 실정이다.

따라서 인적자원개발 관련 정보의 교류는 중앙 및 지방기관, 그리고 제주지역의 기관 간에 상호연계 체제 구축을 통하여 이루어져 나갈 필요가 있다. 더구나 지역인적자원 관련 다양한 정보를 관리 운영하기 위한 종합정보시스템 구축이 절실히 요구되지만 효과적인 정보제공 서비스 기능을 효과적으로 증대시키기 위해서는 정보시스템도 표준화될 필요성이 있다.

9. 제주지역 직업능력·훈련개발 및 고용정책 관련 연구 강화

제주지역 노동시장의 변화에 능동적으로 대처하고 ‘맞춤형’ 인력수급을 원활히 할 뿐 만 아니라 직업능력개발 및 고용정책들의 실효성을 거둘 수 있기 위해서는 제주지역에서 실증적 연구에 의한 기초자료들이 충분히 있어야 할 것이다.

그러나 제주지역의 대학 및 연구기관들이 노동시장, 고용구조, 직업능력개발, 진로지도, 직업훈련 및 재교육, 인적자원의 개발과 활용, 평생학습, 등의 다양한 분야에 이르는 기초 연구들이 거의 없는 실정이다. 다만 세미나 혹은 전문가 포럼 자료, 유관기관의 내부자료, 기초통계자료 등이 주로 많고 실제적으로 국제자유도시 혹은 특별자치도 추진과 관련하여 인적자원개발정책, 노동정책, 고용정책 등에 관한 보다 깊이 있는 실증적 연구들이 미흡하다.

따라서 대학 혹은 연구기관이 직업능력·인적자원개발, 노동 및 고용분야의 기초연구들이 활성화되어 관련 정책들이 실효성을 거둘 수 있도록 제주특별자치도 차원에서 연구개발에 대한 지원을 강화할 필요성이 있다.

■ 참고문헌 ■

- 고승한(2005), “제주도의 고용 및 인적자원개발 정책 평가.” 「지방자치단체의 고용과 인적자원개발 정책 -지역편」 한국직업능력개발원. pp.977-1016.
- 교육인적자원부(2001), 「국가인적자원개발기본계획」
- 김경원·권순우 외.(2003), 「외환위기 5년, 한국경제 어떻게 변했나?」 삼성경제연구소.
- 김형만 외.(2000), 「산업인력 수급 전망에 따른 직업훈련 정책방향 연구」 한국직업능력개발원.
- 노동부. 「고용안정정보망 홈페이지 www.work.go.kr」
- 이남철(2003), 인적자원정책 관련 파트너십 구축 방안. 「인적자원정책 조정·연계를 위한 기반 구축」 pp. 21~51. 한국직업능력개발원.
- 이희수(2003), 「지역인적자원개발의 새로운 패러다임을 위한 제주교육의 진단과 방향」 제주발전연구원.
- 장홍근 외.(2003), 「전환기의 직업훈련체제 재정립」 한국직업능력개발원.
- 전병유·어수봉 외.(2005), 「고용없는 성장에 대한 대응전략 연구 I」 한국노동연구원.
- 제주도여성교육문화센터(2004), 「제주도여성교육문화센터 35년」
- 제주발전연구원, 제주지역인적자원개발지원센터. 「내부자료」 각 년도.
- 제주특별자치도, 여성능력개발본부(2006), 「내부자료」
- _____ 종합고용지원센터. 「내부자료」 각 년도.
- _____ 인력개발원. 홈페이지 <http://www.edu.jeju.kr>
- _____ 취업노사계. 「내부자료」 각 년도.
- 한국교육개발원. 「평생교육 DB」 <http://ncle.kedi.re.kr>
- 제주YWCA 여성인력개발센터. 「내부자료」 각 년도.