



제주지역인적자원개발 협의체 구성과 역할

대구경북연구원 연구위원 이석희

I. 서론

지식자본(Knowledge Capital) 중심의 개인 역량 강화와 사회적 자본(Social Capital) 축적을 통한 지역인적자원개발은 지역혁신체계(RIS) 구축과 신성장동력 창출의 원천이 되고 있다. 인적자원개발정책 패러다임 변화, 즉 자본과 노동이 경제발전의 중심이었던 산업사회에서 지식의 창출과 기술이 중심이 되는 지식기반사회로 이행되면서 인적자원의 양성·활용·배분 및 사회적 파트너십 정립은 더욱 강조되고 있다.

세계 각국에서는 인적자원개발 유관기관이 공동으로 참여하는 지역인적자원개발(RHRD) 협의체 중심의 인적자원개발정책 추진체계를 마련하여 지역 경쟁력 강화와 주민 ‘삶의 질’ 향상에 기여할 수 있는 다양한 정책수단을 마련하고 있다.

이에 따라 지역인적자원개발협의체는 지역내 혁신주체들이 다양한 분야에서 역동적으로 상호협력함으로써 혁신 창출과 지역발전을 도모할 수 있도록 지역혁신시스템(RIS: Regional Innovation System)과 연계한 지역밀착형 인적자원개발 추진주체로서의 위상과 역할 정립이 중요한 정책과제가 되고 있다. 주요영역은 기초

인력부문, 시민학습체계 구축, 지역대학의 인적자원개발 및 특성화, 산업 및 서비스부문, 과학기술부문, 문화관광부문, 직업능력개발, 정부부문 인적자원개발 등으로 구분할 수 있을 것이다. 특히 제주국제자유도시를 선도할 전략산업부문의 인력수급 안정과 지식·기술체화된 인적자원개발에 목표를 둔 지역인적자원개발협의체의 구성 운영은 보다 중요한 영역이라 할 수 있다.

따라서 지역인적자원개발협의체는 성과관리 효율화에 운영목표를 두어 지역 주도의 인적자원개발 협력망 구축과 네트워크를 강화함과 동시에 중앙정부와 협력 네트워크 구축, 지역단위 RHRD협력기관간 파트너십을 기반으로 한 사회적 자본(Social Capital) 형성에 초점을 둔 거버넌스체계 구축이 강조되어야 한다. 이를 위해 지역혁신체계(RIS)와 연계한 지역인적자원개발 및 지역혁신 주체간 네트워크 강화, 글로벌화에 대응한 역동적이며 창의적인 인적자원개발에 중점을 둔 실천적 전략을 마련해 나가야겠다.

그 동안 제주도는 입지적 취약성으로 인해 중앙정부 주요 정책의 파급효과가 차단되고 국가

균형발전을 위한 각종 정책의 과급효과 측면에서도 실질적인 효과가 미약할 뿐만 아니라 부가적인 지원책도 향유하지 못해 왔다. 이러한 과정에서 제주도가 갖는 행정적·정책적 취약성, 즉 1도 4시·군체제 유지에 따른 계층간 수직적인 정책협조 애로, 광역행정의 효과적 추진 곤란, 광역·기초간 및 자치단체-지방특별행정기관간 기능 중복에 따른 책임성과 대응성 부족 등의 문제를 최소화하고, 국제자유도시의 성공적 추진과 각종 개발사업의 시너지 효과를 극대화할 수 있는 기반을 「제주특별자치도」출범을 개기로 확보하게 되었다.

이에 따라 제주도는 특별자치도로서 특별법에 근거한 법령, 정책, 행정시스템, 재정지원 등의 물적·인적 자원지원, 국제자유도시 성공적 추진, 국제비즈니스 및 서비스전문인력 양성 등의 사업을 창의적이며 역동적으로 추진할 수 있는 기본틀을 범도민 합의에 의하여 마련해 나가야겠다.

나아가 제주지역인적자원개발협의체를 중심으로 제주국제자유도시를 선도할 인적자원개발의 기본틀을 국가자유도시 조성계획과 관련된 산업생산 로드맵과 연구개발 로드맵, 그리고 인적자원개발 로드맵을 일치시킬 수 있는 방향에서 혁신주체간 협력네트워크를 강화해 나가야 한다. 그러나 제주도가 갖는 입지적 특수성을 고려하여 역내로는 수요대응형 인적자원개발체계를 구축하는 것이며, 역외로는 국내외 우수전문인력을 활용할 수 있는 개방형 네트워크 구축이 고려되어야 할 중요한 요소라 판단된다.

본 발제에서는 이러한 시각을 바탕으로 인적자원개발의 정책환경과 법률안 비교, 제도, 자원, 네트워크, 정책 추진체제 등을 중심으로 인적자원개발정책 추진체제의 현황 및 문제점을 살펴보고, 이를 토대로 제주지역인적자원개발협의체 구성방향과 역할을 ①제주지역인적자원개발(RHRD) 협의체 구성과 운영, ②제주지역인적자원개발(RHRD) 협의체의 역할 ③지역인적자원개

발의 추진체제 정립, ④제주지역인적자원개발지원센터 활성화, ⑤RHRD 협력 네트워크 구축, ⑥RHRD 연구협력망 설치·운영, ⑦RHRD 정보 인프라 구축·운영, ⑧지역인적자원개발 인식제고 및 홍보체제 구축, ⑨제주지역인적자원개발협의체의 실행력 확보를 위한 제도적 장치 마련 등으로 구분하여 살펴보고자 한다.

II. 인적자원개발정책 추진체제의 현황 및 문제점

1. 인적자원개발 정책환경 분석

1) 법률안 비교

현재 우리나라의 인적자원개발정책은 국가인적자원개발(NHRD) 정책과 지역인적자원개발(RHRD) 정책으로 나누어져 있다. 이론적으로 양자는 상호 제도적으로 연계·운영되어야 하나 현재는 이러한 연계·운영이 제대로 제도화되지 못하고 있는 상황이다.

인적자원개발기본법과 인적자원개발기본법개정(안)의 차이점 중에서 다음과 같은 점이 불분명한 점이 있다.

첫째, 국가인적자원개발회의와 국가인적자원위원회간의 기능과 권한 등에 있어서 차이점이 불분명하다는 것이다.

둘째, 국가인적자원위원회와 교육인적자원부간의 역할과 업무상 기능 및 권한의 경계가 명확하지 않다는 것이다.

셋째, 국가인적자원정책평가원의 설치에서 교육개발원 인적자원지원센터의 활용 문제가 고려되어야 할 것이다. 또한 '정부업무평가기본법'의 기본 취지와 맞는지도 판단이 필요하다.

따라서 인적자원개발협의회, 지역혁신분과협의회, 평생학습협의회의 관계설정을 고려해야 한다는 점이 과제로 남는다.

표 II-1. 인적자원개발기본법과 개정법률안의 비교

구분	인적자원개발기본법	개정법률안
기구	인적자원개발회의	국가인적자원위원회
기능	심의	심의
의장(위원장)	교육인적자원부 장관	대통령
지방의 책무	-	심의결과의 반영
	-	지역인적자원개발협의회, 지역혁신협의회와 협력
지방의 조직	정책책임관의 지정	현행
	인적자원개발지원센터	현행
	-	인적자원개발협의회 구성

2) 지역인적개발 환경의 분석 : 제도, 자원, 네트워크

표 II-2. 지역인적자원개발관련 제도와 조직

구분	중앙수준			광역수준			기초수준		
	협의회	실행기구	의장	협의회	실행기구	의장	협의회	실행기구	의장
평생교육법	-	중앙평생교육센터	-	평생교육협의회	지역평생교육정보센터	시도교육감	-	평생학습관	-
평생학습도시사업							평생학습협의회	평생학습센터	단체장
인적자원개발기본법(계류중)	국가인적자원위원회	인적자원혁신본부	대통령	지역인적자원개발협의회	RHRD 지원센터	-		-	-
직업교육훈련촉진법	직업교육훈련정책심의회	-	국무총리	직업교육훈련협의회	-	지자체장	직업교육훈련협의회	-	기초자치단체장
사회복지사업법	중앙사회복지협의회	-	-	사회복지위원회(지역사회복지협의회)	-	시도지사	지역사회복지협의회체(시군구사회복지협의회)	-	지자체장
여성발전기본법	여성정책조정회의	한국여성개발원	국무총리	-	여성인력개발센터	-	-	-	-
문화예술교육지원법	인적자원개발회의에 문화예술교육전문위원회	한국문화예술교육진흥원	-	지역문화예술교육지원협의회	-	지자체장	-	지역문화예술교육지원센터	-

구 분	중앙수준			광역수준			기초수준		
	협의회	실행기구	의장	협의회	실행기구	의장	협의회	실행기구	의장
국가균형발전 특별법	국가균형발전 위원회	국가균형발전기획단	대통령위촉	시도지역혁신협의회	-	-	시군구지역혁신협의회	-	-
청소년발전 기본법	국가청소년위원회/청소년특별회의(한국청소년단체협의회)	한국청소년진흥센터 한국청소년상담원 한국청소년개발원	문화관광부장관	지방청소년육성위원회(지방청소년단체협의회)	지방청소년종합상담지원센터	시도지사	지방청소년육성위원회	지방청소년지원센터	지자체장

2. 현행 인적자원개발 정책 추진 체제

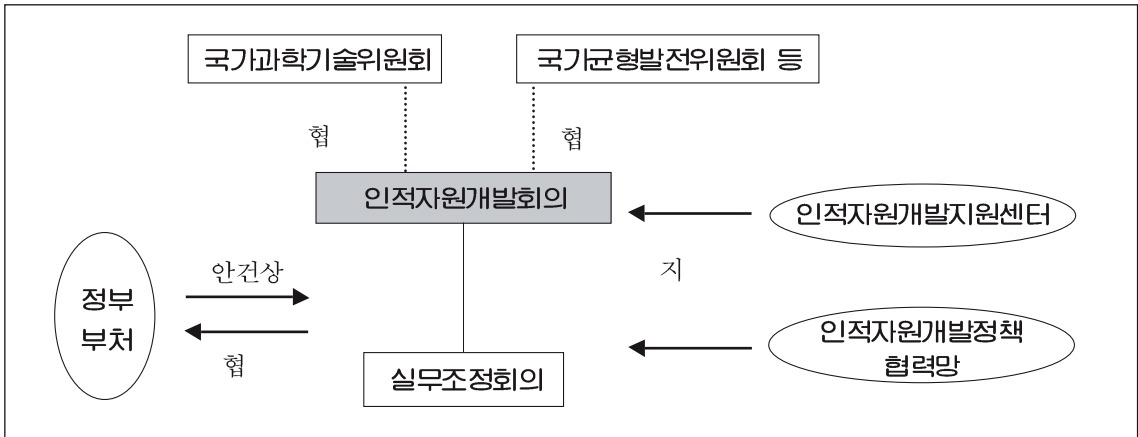
1) 국가 인적자원개발 정책 추진 체제

(1) 인적자원개발 회의

계획적·효율적인 인적자원개발 정책의 기획·추진을 위하여 2000년 3월 중앙정부 차원에

을 검토 또는 심의하는 기능을 수행한다. 안건의 종류는 의제, 심의, 보고의 세 종류로 구분되며, 위원회는 각각의 안건에 대하여 부처간의 의견을 조율하고 최종 확정하여 정책을 총괄·조정한다. 인적자원개발회의에서 통합·총괄·조정된

그림 II-1. 현행 국가인적자원개발정책 추진체제



서의 인적자원개발 정책의 총괄·조정 기능을 수행하기 위한 장관 협의체인 「인적자원개발회의」가 신설되었다. 인적자원개발회의는 인적자원정책을 수립·집행하는 관련부처 14개 장관들로 구성되는 가장 상위 단계의 인적자원정책을 총괄·조정하는 기구이다.¹⁾

각 부처에서 인적자원과 관련하여 상정된 안건

인적자원개발 정책은 대한민국 정부 정책으로 관련 부처는 이의 실현을 위한 구체적인 시행계획을 수립·추진하여야 한다. 국가 단위에서의 인적자원개발정책 추진 관련 기구를 살펴보면, 중앙정부 단위의 위원회로 ‘인적자원개발회의’, ‘국가균형발전위원회’, ‘사람입국·일자리창출위원회’, ‘교육혁신위원회’ 등이 있다.

1) 인적자원개발회의의 구성: 부총리 겸 교육인적자원부 장관(의장), 관계 부처 장관(재정경제부, 행정자치부, 과학기술부, 문화관광부, 산업자원부, 정보통신부, 보건복지부, 노동부, 여성가족부, 기획예산처, 국무조정실, 국정홍보처), 중앙인사위원회위원장, 정책기획수석비서관, 교육문화수석비서관, 교육인적자원부차관보(간사)

이 중 직접적인 핵심 역할을 수행하는 것이 인적자원개발회의라고 할 수 있다. 왜냐하면 인적자원개발회의는 실제 정책 집행력을 갖고 있는 인적자원개발 관련 정부부처 장관들로 구성되어 있기 때문이다.

(2) 실무조정회의

인적자원개발을 위한 정부 부처 정책간의 협의 및 타협은 많은 절차를 필요로 한다. 내용적인 확실성 판단에서 비롯하여 관련 부처 타 정책과의 상충 가능성등을 사전에 검토·조정할 필요가 있다. 이를 위하여 인적자원개발회의의 구성 정부부처 실·국장들로 구성된 '실무조정위원회'를 현재 운영하고 있다.²⁾

인적자원개발회의에서 최종적으로 인적자원개발 관련 안건이 논의되기 전에 실무조정회의에서 부처의 안건을 실무적으로 사전에 검토·조율하는 과정을 거치게 되며, 그 과정에서 민간 전문가들로 구성되는 전문위원회의 전문적인 검토를 거치도록 하고 있다.

그러나 실제 실무조정위원회는 관련 부처간 관점을 달리하거나 이해가 다른 정책사업을 인적자원개발회의 안건에서 제외시킴으로써 귀찮은 정책 토론을 피해 가는 편법을 쓰기도 한다. 실무조정위원회가 제대로 돌아가게 하기 위해서는 실무조정위원회 간부들이 자료 분석 결과에 기초한 올바른 정책 결정을 할 수 있도록 정확하고 유의미한 자료/정보들을 체계적·주기적으로 준비·제공할 필요가 있다.

(3) 인적자원개발지원센터

2001년 1월 국가인적자원개발 정책의 선도 부처로 교육부를 지정하고 이를 교육인적자원부로

개편하였으며, 그 장관을 부총리로 승격하였다. 이에 따라 교육인적자원부는 종래의 교육정책과 학술정책 이외의 인적자원정책을 총괄·조정하는 기능을 부여받았다. 교육부총리는 인적자원개발회의의 의장으로서 인적자원정책을 총괄·조정하는 수장으로서의 업무를 수행하고 있다.

국가인적자원개발 정책의 기획·추진을 지원하기 위하여 '인적자원개발기본법'에 근거하여 교육인적자원부는 한국직업능력개발원을 '인적자원개발지원센터'로 지정하여 운영하고 있다. 인적자원개발지원센터에서는 국가인적자원개발 기본계획의 수립, 기본계획 및 시행계획의 평가, 인력수급전망, 인적자원개발종합정보망 구축·운영 등의 업무 지원을 하고 있다.

(4) 인적자원개발정책 협력망

인적자원개발회의에 상정할 안건 및 정책과제를 개발하고, 관련 정책 정보를 공유할 목적으로 2003년부터 '인적자원개발정책 협력망'을 구성·운영하고 있다. 이는 인적자원개발 관련 주요 정부 출연 연구기관, 관련 학회, 민간 기업 등으로 구성된 공식적 협력체제이다.³⁾

중앙부처의 국가인적자원개발 연구협력망과 연계하여 「지역인적자원개발지원센터」를 중심으로 자치단체, 시·도교육청, 노동청, 중기청, 지역대학, 대학부설 연구소, 민간 연구소, 시민단체, 기타 지역인적자원개발 연구기관간 연구협력망을 구축하고, 인적자원개발 관계 전문가 및 전문 연구자간 네트워킹을 통한 다양한 정보교류 및 정책개발 활동을 지원하고 있다. 그리고 지역인적자원개발정책의 효율적인 추진, 정보의 원활한 유통, 지역인적자원개발정책 의제 개발, 정책

2) 인적자원개발정책 실무조정위원회 구성: 교육인적자원부차관(의장), 관계부처 실·국장, 교육인적자원부 정책총괄과장(간사)

3) 인적자원개발정책 협력망 구성 : 한국직업능력개발원, 한국개발연구원, 한국교육개발원, 한국노동연구원, 한국여성개발원, 한국청소년개발원, 산업연구원, 과학기술정책연구원, 한국정보통신정책연구원, 한국보건사회연구원, 삼성 인력개발원, LG인화원, 한국교육행정학회, 한국인사행정학회, 한국인사관리학회 등을 중심으로 구성하고 있다.

토론회 및 워크숍 개최 등 관련 연구기관과 협력 연계망을 구축하고 있다.

2. 지역 인적자원개발 정책 추진 체제

1) 지역혁신협의회, RHRD분과협의회

지역인적자원개발체제는 국가 경쟁력은 지역 경쟁력의 총합이며, 지역 경쟁력을 높이기 위해서는 지역 내 산업체, 지자체, 교육훈련기관 등과의 네트워크에 기초한 지역 단위 인적자원개발이 활성화되어야 한다는 인식 하에 2002년부터 구축·운영되고 있다.

2002년 지역 인적자원개발 기본계획 수립 시범 사업 실시 이후, 2003년부터 각 지역별 '지역혁신협의회' 하에 '지역인적자원개발분과협의회'가 구성되어 지역 인적자원개발 관련 주요 안건을 심의·협의하고 있다.

지역 차원에서 지역인적자원개발계획 및 정책사업 관련 사항을 심의하는 최고기구로 시·도 지역혁신협의회가 구성·운영 중이다. 시·도 지역혁신협의회는 지역혁신발전계획의 수립에 관한 사항, 당해 지역의 국가균형발전의 중요 사항에 대한 협의·조정에 관한 사항, 그리고 그밖에 시·도 지역혁신협의회 의장이 부의하는 사항을 심의한다.

이 지역혁신협의회 산하에는 총괄조정분과협의회, RHRD분과협의회, 지역산업분과협의회, 그리고 지역과학기술분과협의회 등 4개 분과위원회가 있는 데 이 중 RHRD분과협의회에서 지역 인적자원개발 관련 사항을 심의·자문하고, 지역 인적자원개발을 위한 기본 정책 방향을 설정한다.

구체적으로 RHRD 기본계획 및 사업 추진 계획의 심의·자문, RHRD 관련 예산 및 각종 정책 심의·자문, RHRD 사업 의제 제안 그리고 지역 단위 인적자원개발정책 총괄·조정 지원(지역단

위 인적자원개발 기본계획 수립 방향 설정, 인적자원 관련 중앙정부 추진사업과의 연계·협력 및 창구 역할, 지역 인적자원개발 관련 기초조사 및 통계 인프라 구축, 연구 및 추진상황 점검·평가, 지역 인적자원개발 관련 기관 간 유기적 네트워크 구축) 등의 기능을 수행한다. 아울러 지방대학 혁신역량 강화 사업(NURI), 전문대학 특성화 사업, 지방대학 투자 계획 등에 대하여 심의한다. RHRD분과협의회 하에는 기획조정소위원회, 대학소위원회, 산·학·연소위원회, 교육지원소위원회 등 4개 소위원회 등을 들 수 있다.

2) RHRD지원센터⁴⁾

각 지역에는 또한 지역 인적자원개발 정책 개발·추진을 위한 종합적 Think Tank의 기능을 수행하는 지역인적자원개발지원센터를 운영하고 있다.⁵⁾ 이 센터에서는 지역 내 인적자원개발 관련 각종 정보의 생산·유통·활용 등 정보 인프라 구축, RHRD분과협의회와 주요 활동 지원 및 정책 개발, 지역 인적자원개발 기본계획 수립 지원, 지역 인적자원개발 정책 조정·분석·평가 지원 및 기초 연구 조사 등의 업무를 수행한다.

3) 정책책임관 및 협력관

인적자원개발기본법 시행령 제12조에서는 관계 중앙행정기관의 장은 1급 내지 3급의 국가공무원을 그리고 지방자치단체의 장은 2급 내지 4급의 공무원을 인적자원개발정책책임관으로 지정하여 인적자원개발 관련 정책의 수립·조정 및 인적자원개발 관련 사업의 추진실적 평가 업무를 총괄하도록 규정하고 있다. 지역 인적자원개발협력관은 중앙과 지방간의 인사교류를 통하여 지역의 인적자원개발 정책에 대한 인식 및 지역인적자원개발 기획 능력 제고, 중앙과 지방간 연계·협력 및 정보 교류 촉진 등의 역할을 수행한다.

4) 여기서 제시하는 조직은 일반모형으로 각 지역별로 약간씩 다르게 조직·운영되고 있음.

5) 현재는 대개 각 지역 발전(개발)연구원이 지원센터 기능을 수행하고 있음.

4) 지방자치단체

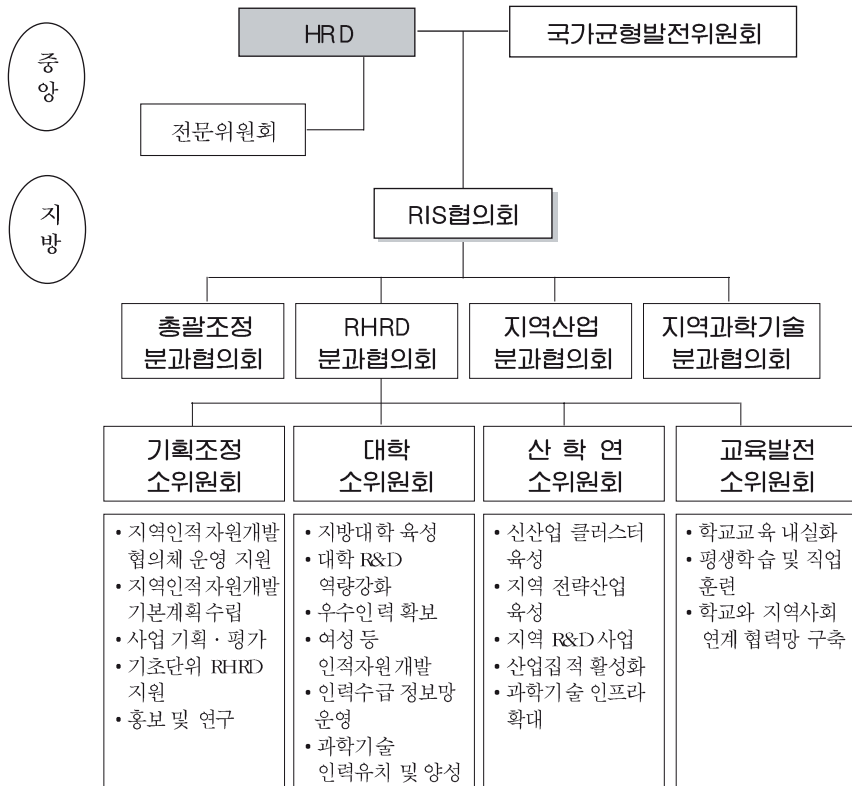
지역 인적자원개발 관련 정책 사안에 대한 심의 및 연계·조정 등은 지역혁신협의회 및 RHRD분과협의회의에서 이루어지지만 실질적인 정책 집행은 행정기관인 지방자치단체를 통하여 이루어진다. 2002년~2003년 지역 인적자원개발 시범사업에 참여한 부산, 광주, 충북 지역에서는

3. 현행 인적자원개발정책 추진체제의 문제점

1) 공급자 중심의「인적자원개발 회의」운영

현재「인적자원개발회의」는 14개 중앙행정기관 의 장으로 구성되어 있어(의장: 교육인적자원부 총리) 인력 수요자(경제계), 정책 수요자(근로자) 그리고 전문가 등의 직접 참여가 배제되어 있다.

그림 II-2. 현행 지역인적자원개발 정책 추진체제



시·도청이나 시·도교육청에 지역 인적자원개발 기본계획의 수립, RHRD협의체 구성·운영 등의 지역 인적자원개발 업무를 담당하는 조직을 구성·운영하였다. 현재는 각 시청·도청이 주관기관 역할을 수행하도록 하였다. 이는 지역 단위에서는 시·도청이 행정력, 재정, 그리고 정치적 리더십 등에서 가장 우수하기 때문이다.

산업계의 인적자원개발 수요 반영 채널이 단발성 발표로 그쳐 지속적인 의견반영의 수단이 없다. 일회성 발표이다 보니 강력한 성토로 일관할 수밖에 없으며 건전한 대안이 나오기 어려운 실정이다.

업종별 혹은 지역별 인적자원개발에 노조측의 참여의사가 있다 해도 혹은 참여시켜 건전한 노사관계 발전에 기여하도록 하려 하여도 단발적 의견반영도 쉽지 않으며 노사정위원회 등과의

협력채널도 없다. 인적자원개발회의의 하부단위에서 상시적인 실무위원회 등을 두어 다양한 주제의 다양한 의견수렴의 채널 구축이 필요하다.

2) 「인적자원개발회의」의 총괄·조정기능 한계

부처간 정책관점 및 추진방식이 상이하여 인적자원개발 정책의 연계·조정애 애로를 겪고 있다. 장관들이 회의에 상정된 인적자원개발정책, 심지어는 해당부처의 관련 인적자원개발정책에 대한 이해 불충분 등으로 심도있는 정책 협의·조정애 한계가 노정되고 있다. 주관부처로서 교육인적자원부의 권한 및 역량 부족 또한 지적되고 있다.

인적자원개발 부총리 부처로서 국가 인적자원개발 정책의 기획·총괄·조정 기능 수행을 위한 실질적 권한과 제도가 미완인 채, 교육인적자원부가 출범하였다. 학교교육과 관련한 교육부 기존 정책업무 부담이 줄지 않았으며, 인적자원개발 정책의 전문성 부족으로 타 부처로부터 적극적인 협조를 이끌지 못하고 있다.

결과적으로 국가 인적자원개발 정책 아젠다 및 목표 설정, 부처별 인적자원개발 정책영역 설정 및 분담, 연계·조정 등에 있어 교육인적자원부의 리더십이 미흡한 것으로 나타나고 있다.

3) 「인적자원개발회의」의 집행기능 한계

인적자원개발사업에 대한 조정·결정된 정책에 대한 평가, 예산, 인사 등의 실행을 담보할 구속력/집행기제가 부재하여 집행기능에 한계가 있다. 제 3의 기관이나 기구, 민간 등에 의한 감시와 견제 또는 정책실행 평가, 평가결과의 예산이나 인사 등에의 반영 장치가 제대로 구비되어 있지 않다.

지역이나 업종단위 등에서의 실행기구나 방법 등의 실행 인프라 또한 미흡하다. 이는 실행의 궁극적 주체는 관련 부처로서 해당 부처 내 다른 정책과의 조율과정에서 인적자원개발회의에서 조정·결정된 내용의 변경 또는 정책 보류 등이

발생할 가능성이 존재함을 시사한다.

4) 인적자원개발 관련 국가 단위 위원회간의 관계 미정립

인적자원개발과 관련하여「국가인적자원위원회」 외에 「국가과학기술위원회」, 「국가균형발전위원회」, 「여성정책조정회의」, 「중소기업특별위원회」, 「노사정위원회」 등 다수의 위원회가 있는 바, 각 위원회간 인적자원개발 관련 사안에 대한 연계·협의 방식을 설정할 필요가 있다.

「인적자원개발회의」와 「균형발전위원회」간의 인적자원개발 정책에 관한 업무 분담이 모호한 상황이다. 예를 들어, ‘지방대학 혁신역량 강화사업(NURI)’의 경우, 지역 RIS협의회가 자체 평가를 거쳐 국가균형발전위원회에 상정하는 방식으로 추진하면서(균특회계에서 지원), 사업내용에 대하여는 「인적자원개발회의」에서도 협의하고 있다. 현재는 양자 간 업무 협의를 통하여 해당 사안을 처리하고 있다. 이 밖에 「인적자원개발회의」와 「국가과학기술위원회」간의 업무 중복문제가 발생하고 있다. 현재는 「인적자원개발회의」에서 국가 인적자원개발의 큰 틀을 제시하고, 「국가과학기술위원회」에서 과학기술분야 인력양성 계획을 수립하고 있다.

현재 별도로 논의되고 있는 산업별 인적자원개발협의체(Sector Council)가 현실화되면 이 기구도 HRD 안건/정책의 토의, 의결 등의 경우에 국가인적자원위원회와의 협의를 필요하다.

5) 인적자원개발 정책의 중앙과 지방간 유기적 연계·조정 미흡

국가 경쟁력 제고 관점에서 효율적인 인적자원개발을 위해서는 국가 인적자원개발과 지역 인적자원개발간의 유기적·체계적 연계·조정이 전제되어야 하나, 현재 이러한 기제를 갖추고 있지 못하다.

「인적자원개발회의」는 주로 중앙정부 부처의

인적자원개발 관련 정책만을 다루고 있으며, 지역단위 「지역혁신협의회」(및 ‘RHRD분과위원회’)와의 긴밀한 연계체제는 아직 구축되지 못한 상황이다. ‘국가인적자원개발기본계획’ 및 ‘시행계획’이 중앙정부 위주로 기획·추진되고 있으며, 지역단위의 종합적인 인적자원개발은 이제 「지역혁신협의회」(및 ‘RHRD분과위원회’)가 구성되어 기본계획을 세우는 단계에 있다.

교육인적자원부, 노동부, 중소기업청 등 중앙부처의 인적자원개발 관련 업무가 시·도교육청, 노동청/노동사무소, 지방 중소기업청 등 지방특별행정기관을 통하여 수직적으로 진행되고 있어 지역 차원의 관련 인적자원개발 정책의 획리적인 연계·조정·통합이 미흡한 실정이다.

6) 지방의 인적자원개발 정책 기획·총괄·조정 권한 부족

지방자치단체, 지역 소재 기업, 특별행정기관 등의 지역 인적자원개발에 대한 인식 수준이 낮은 편이고, 지자체장의 리더십이 미흡한 실정이다. 또한 지역 차원의 관련 인적자원개발 정책의 획리적인 연계·조정·통합이 미흡하다. 중앙정부 부처의 인적자원개발 관련 업무가 시·도교육청, 노동청/노동사무소, 중소기업청 등 지방특별행정기관을 통하여 수직적으로 진행하고, 지방자치단체에 인적자원개발 관련 정책을 종합 기획·총괄·조정할 수 있는 권한이 부여되어 있지 않아, 인적자원개발 정책 집행의 비효율이 발생하고 있다. 지방자치단체 및 「지역혁신협의회」 구성원의 지역 인적자원개발 관련 정책을 다룰 전문적 역량 또한 부족하다. 각 지역별로 「지역혁신협의회」가 구성되어 있으나, 지역인적자원개발을 위한 실질적인 협의 및 정책 구상·집행 등의 경험이 부재한 실정이다. 지역에 기반한, 지역 중심의 인적자원개발이 실질적으로 기획·추진될 수 있는 지역 주체들 간의 긴밀한 네트워크 역시 제대로 형성되어 있지 못하다.

Ⅲ. 제주지역인적자원개발협의체의 구성방향과 역할

1. 협의체의 구성과 운영방향

1) 협의체 구성방향

현재 인적자원개발정책의 집행체계는 교육인적자원부가 정책지침을 개발하고, 지방자치단체가 책임 있는 시행주체가 되며, 지역인적자원개발지원센터가 집행기관으로 자리매김되어 있다. 지역인적자원개발협의체는 지역혁신협의회화산하 RHRD분과위원회와 지역인적자원개발지원센터가 지역인적자원개발정책의 총괄·조정기능을 담당하고 있으며 실무위원회는 주요 프로젝트를 중심으로 운영되고 있는 실정이다.

지역인적자원개발협의체는 다양한 지역기관들의 참여를 유도하여야 하며 이들간의 지속적인 협력관계를 안정적으로 유지해 나갈 수 있어야 한다. 이는 조정주체의 역량이 그만큼 확보되어 있어야 가능한 일인 것이다. 즉 강제와 유인의 정책수단을 효과적으로 활용할 수 있어야 하며 이를 통해 전체적인 지역인적자원개발체계의 역동성을 높일 수 있어야 한다.

따라서 인적자원개발 협의체의 주도적 역할을 담당할 광역단위 제주인적자원개발협의회는 기존의 지역혁신협의회에서 구성하고 있는 인적자원개발분과위원회와 별도로 제주인적자원개발협의회를 구성하는 방안(제1안)과 기존의 지역혁신협의회에서 구성하고 있는 인적자원개발분과위원회를 확대 개편하는 방안(제2안)을 고려할 수 있다.

기초단위에서는 광역단위 인적자원개발협의회와 연계하여 인적자원개발협의회를 두는 방안(제1안)과 현재 전국적 조직은 아니지만 평생학습도시사업의 일환으로 구성되고 있는 평생학습협의회와 평생학습센터를 확대 개편하는 방안(제2안)을 검토할 수 있다. 이 경우 평생학습협

표 III-1. 인적자원개발 추진체계 대안검토

대안		광역	기초
1안	협의회	인적자원개발협의회(신설)	인적자원개발협의회(신설)
	지원조직	인적자원개발지원센터(기능확대)	인적자원개발지원센터(신설)
2안	협의회	인적자원개발협의회(신설)	인적자원평생학습협의회
	지원조직	인적자원개발지원센터 (기능확대)	인적자원평생학습센터

표 III-2. 인적자원개발관련 지역통합체계

국가인적자원위원회(대통령)										
	부처	교육인적자원부		균형위	노동부	보건복지부	과기부	문광부	산자부	정통부
중앙	사업	인적자원	평생학습	지역혁신	고용·인적자원개발사업	보건복지	과학기술인력	문화예술	산학협력	문해교육
광역	협의체	지역인적자원개발협의회	평생교육협의회	지역혁신협의회	노사정위원회	사회복지위원회		지역문화예술교육지원협의회	산업인적자원위원회	
	지원체	인적자원개발지원센터	평생교육정보센터	-	지방청(고용안정센터)	-	-	-	중기청	문해교육기관
	행정	혁신분권자치행정기획관		기획	지역경제	사회복지	과학기술	문화	산업	경제
기초	협의체		평생학습협의회	협의회	위원회	지역사회복지협의체				문해교육협의회
	지원체		평생학습센터					지역문화예술교육지원센터		
	행정		총무자치행정	기획	지역경제	사회복지	-	문화	지역경제	지역경제

의회와 평생학습센터는 인적자원평생학습협의회와 인적자원평생학습센터로 각각 명칭 변경하되 기능을 인적자원개발사업으로까지 확대·개편하여 활용하는 방안을 고려할 수 있다. 이는 평생학습사업과 인적자원개발사업이 지역단위에서 통합되는 형태이다.

2) 협의체의 조직체계

지역인적자원개발협의체를 중심으로한 관련주체들간의 자발적·협력적 네트워크 구축은 지역인적자원개발 성패의 관건이다. 지역인적자원개발은 도청, 교육청, 노동청 등 어느 한 기관의 힘으로 될 수 있는 사업이 아니다. 유치원에서

중·고령층, 정규 교육기관과 사설기관 및 기업, 여성, 취약계층 등 다양한 연령층과 사회계층을 포괄하기 때문이다. 이는 지역내 관련 주체들간의 연계·협력이 없이는 지역인적자원개발이 불가능함을 시사한다.

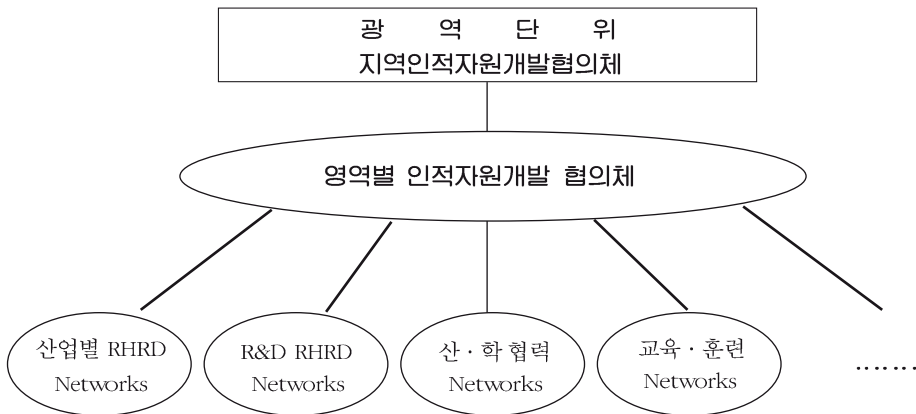
제주지역인적자원개발을 위한 지역 단위의 협의체는 [그림 III-1]에 제시한 바와 같이, 광역단위에서의 종합적인 정책 논의를 위한 광역단위 협의체와 기초자치단체별·영역별 다양한 유형의 협의체(network)로 나누어 생각할 수 있다.

자에서 결정한 지역인적자원개발 정책사업이 후자의 네트워크를 통하여 추진되는 시스템을 생각할 수 있다.

이러한 지역 단위의 인적자원개발협의체를 구성·운영하는 것은 지역 인적자원개발 정책사업을 기존의 하향식(top-down) 방식에서 상향식(bottom-up) 방식으로 전환함으로써 명실공히 지역 특성에 기반한 정책을 수립·추진하기 위함이다.

광역단위의 제주인적자원개발협의체 조직은

그림 III-1. 지역인적자원개발 협의체 및 Network간 관계 개념도

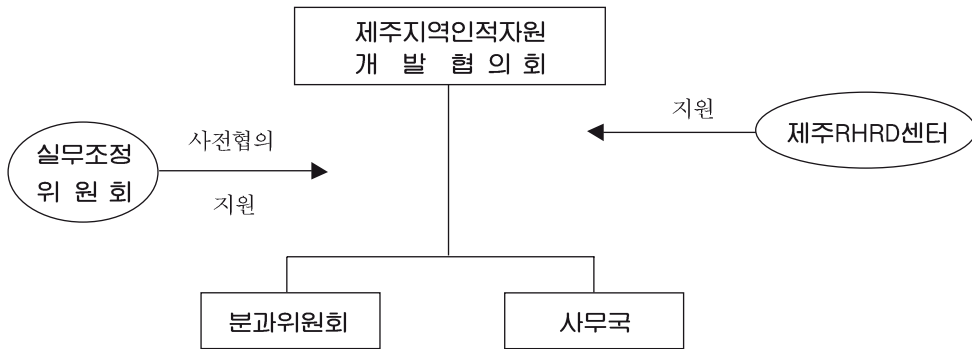


전자는 제주도지사를 중심으로 제주도청, 제주도교육청, 기업체, 교육훈련기관, 대학(4년제 대학, 전문대학), 연구기관, 중소기업청, 지방노동사무소, 상공회의소, 기초자치단체, 시민단체(NGO) 등 관련 주체기관들이 참여하여 지역 인적자원개발 정책 아젠더를 발의·협의하고 정책안을 개발·심의하고 총괄·조정하는 기능을 수행하도록 구성·운영하는 것이 바람직하다. 또한 중앙정부의 제주지역 추진사업의 연계·협력을 위한 창구 역할을 수행토록 해야 한다.

후자는 전략산업별, 영역별 또는 대학을 중심으로 필요에 따라 관련 기관들이 참여하는 네트워크 조직을 말하는 바, 이러한 조직에서 발의·논의된 의제가 전자의 협의체에서 논의되고, 전

상설조직으로 구성·운영하는 것이 지역인적자원개발 정책의 효율적·효과적·지속적 추진을 위하여 그리고 해당 정책사업의 책무성 확보 차원에서 필요하다. 사업의 목적과 성격, 지역특성등을 고려하여 지역인적자원개발협의회 산하에 '분과위원회'를 설치·운영할 필요가 있다. 이러한 조직에는 [그림 III-2]에서와 같이 지역 관련 주체기관들의 대표로 구성되는 위원회 조직 외에 이의 운영을 지원하는 사무국 조직 그리고 전문가로 구성된 지역인적자원개발지원센터를 상설 지원기구로 구성하는 것이 바람직하다.

그림 III-2. 제주지역인적자원개발협의체 조직 구성도



3) 협의체의 구성 및 운영

광역단위 제주지역인적자원개발협의회의 구성은 기초자치단체 대표를 포함시키는 방안을 적극적으로 검토할 필요가 있다. 이는 지역 인적자원개발 세부 사업의 추진에 있어 기초자치단체의 협조가 필요하기 때문이다. 사무국은 도청과 도교육청 공무원이 주축이 되어 구성하고, 지역인적자원개발 협의체의 의제 발의, 협의, 정세안 심의, 평가 등의 업무 수행을 기획·조정 및 지원한다. RHRD지원센터는 인력수급 전망, 인적자원개발 종합계획 및 평가, 관련 정보 수집·분석·관리·보급 등의 기능을 수행하면서 지역인적자원개발 협의체를 지원한다.

단기적으로는 제주RHRD센터에서 이 기능을 수행하고 장기적으로는 도교육청 관련 기관과 통합하여 종합 연구·정보조직으로 확대·재조직하는 방안(가칭, 제주인재개발원 등)을 생각할 수 있다. 협의체에 참여한 조직간 예산 나눠먹기식의 재정 배분의 우를 범하지 않기 위하여 전문가의 정책 분석 및 평가 과정을 반드시 거치도록 제도화할 필요가 있다.

제주지역인적자원개발협의회의는 RHRD정책 아젠다 설정, 정책 심의 및 협의 등의 원만한 진행을 위하여 협의회 구성 기관들의 정책 실무자들로 '실무조정위원회'를 구성·운영한다. 실무조정 위원회에는 도청 및 도교육청의 지역인적자원개

발 전담조직의 장, 인적자원개발정책책임관, 인적자원개발 정책담당관 등은 당연직 실무조정위원으로 참여하고, 안건에 따라 관련 업무 담당 실·국장이나 과장이 참여하는 방안을 생각할 수 있다.

이와 아울러 제주지역인적자원개발협의체는 지역인적자원개발협의체와 산업별 인적자원개발협의체(Sector Council), 그리고 협의체간 조정기구로서 산업인적자원위원회, 평생교육협의회 등을 두는 방안을 고려할 수 있다. 산업별 인적자원개발협의체는 제주지역 전략산업을 중심으로 상호 연계·통합·조정될 수 있도록 관련 인적자원개발 정책을 협의할 수 있는 네트워크를 구성·운영하는 것이다. 전략산업별 필요 인력의 양성을 위한 산학관 협력 네트워크가 합리적으로 작동될 수 있도록 산업별 인적자원개발 협의체를 중심으로 공통의 이슈를 함께 논의하고 장단기 해결방안을 모색할 필요가 있다.

2. 협의체의 역할과 활성화 방안

1) 지역인적자원개발의 추진체계 정립

정부조직법과 인적자원개발기본법에 의거 교육인적자원부는 기본계획의 수립 및 정책의 총괄조정 역할을 수행하며, 정책의 집행은 다른 정부부처와 지방자치단체에서 수행(기본계획의 시행계획 수립 등)해야 한다.

정부부처, 지방자치단체, 교육청, 노동청, 중기

청, 대학 외에 시민사회의 주체로서 NGO, NPO, 언론, 학회 등이 지역인적자원개발에 참여토록 하고, 정책의 총괄조정은 교육인적자원부가 수행하며, 인력수급계획, 기본계획의 수립 등은 교육인적자원부가 다른 부처와 자치단체의 협력 하에 주도해 나간다. 이와 관련하여 제주지역인적자원개발협의체는 정책의 추진실적 평가 및 투자실적 분석을 통하여 정책의 추진실적에 대한 평가(assessment) 및 점검(monitoring) 시스템을 구축해야 한다.

2) 제주지역인적자원개발지원센터 활성화

제주지역 차원의 인적자원개발 정책 실행을 위한 핵심 지원기구인 제주 RHRD센터를 통해 인적자원개발 추진체제의 조기 구축 및 활성화를 유도해야 한다. 「제주RHRD센터」의 주요기능으로는 ①RHRD 정책을 위한 지역 차원의 종합적인 Think-Tank 기능, ②지역인적자원개발 관련 각종 정보의 생산·유통·활용 등 정보 인프라 구축 및 정보제공센터로서의 기능, ③지역인적

자원개발협의체의 주요 활동 지원 및 정책개발, ④지역인적자원개발 기본계획 수립 지원, ⑤지역인적자원개발정책 조정·분석·평가 지원 및 기초연구 조사, ⑥지방자치단체와 RHRD협의체가 필요성을 인정하는 업무, ⑦지방자치단체의 인적자원개발, 지역혁신체계, 지방대학 및 전문대학 육성 등 전문업무를 대행해야 한다. 나아가 지방자치단체, 도교육청, 노동청, 중소기업청, 대학 등의 관련 기관이 연계·협력하며, 중앙의 인적자원개발지원센터와의 연계·협력체계를 구축하고 지역의 내생적 성장동력인 인적자원 결집과 지역혁신역량 강화를 위해 지역인적자원개발에 대한 주요 정책결정 및 사업추진을 지원할 수 있는 핵심 기구로 육성해 나가야 한다.

3) RHRD 협력 네트워크 구축

제주특별자치도의 지역인적자원개발 정책 및 조정역할 강화, 관련기관과 연계한 지역인적자원개발을 총괄하는 RHRD 정책책임관 지정·운영, 민·관·학·연 파트너십의 지역인적자원개발 네트

표 III-3. RHRD 관련기관간 협력네트워크 구축방향

협 력 기 관	협 력 방 향
제 주 도	지역혁신 및 인적자원개발 정책수립 및 시행
제 주 교 육 청	지역특성을 반영한 초·중·고등학교 인력육성 및 지역평생학습 체계 구축을 통한 지역인적자원개발
제 주 지 방 청	노동시장 정책과 연계된 인적자원개발정책 수립: 지역산업과 인적자원의 연계성 강화
중 소 기 업 청	산업인력양성 및 중소기업 인력정책 수립 등에 필요한 기초자료 정보제공 및 활용
대 전 문 대 학	경쟁력 있는 대학교육을 위한 인력개발 방안 모색: 대학교육의 지역사회, 산업체와의 연계성
제 주 구 발 전 원	제주지역내 인적자원개발 관련 기능총괄, 조정, 지원
평 생 교 육	지역인적자원개발 촉진을 위한 평생교육기반 정비
상 공 회 의 소	제주지역내 산업인력양성 및 고용서비스 제공
제 주 지 방 노 동 청 종합고용안정센터	제주지역 산업체 및 대학과 연계 고용촉진 활동지원
제 주 직 업 교	중간기술인력, 산업인력 양성 및 훈련프로그램 활용, 지원
R&D 관 련 기 관	산·학·연·관 협력네트워크 구축

워크 구축, 장기적으로 지역의 모든 역량을 결집할 수 있는 네트워크 구축이 중요한 과제이다.

정책결정의 활용·검토·결정, 네트워크 사업 강화·촉진, 사업, 인재교류, 프로그램, 시설 공동활용, 정보공유 등의 네트워크 사업을 활성화해야 한다. 나아가 제주지역인적자원개발협의회와 인적자원개발 유관기관간의 연계·협력을 강화해야 한다.

지역인적자원개발 업무의 중요성에 대한 인식과 책임의식 고취, 적극적인 참여 유도 방안 모색, 인적자원개발 유관기관과의 연계·협력뿐만 아니라 중앙부처 및 관련위원회, 타지역 인적자원개발협의체와도 유기적인 협력네트워크 구축이 필요하다.

4) RHRD 연구협력망 설치·운영

연구협력망은 관계 연구기관과 단체가 참여하는 정기토론회, 워크숍, 국제회의, 정책연구 등을 통하여 인적자원개발과 관련한 논의 및 정책의 제 발굴, 네트워크를 확산해 나가야 한다. 중앙부처의 국가인적자원개발 연구협력망과 연계하여 지역인적자원개발정책의 효율적 추진과 정보의 원활한 유통을 위해 연구기관 및 연구자 협력망을 구축한다. 이를 위해 「제주RHRD센터」를 중심으로 자치단체, 도교육청, 노동청, 중기청, 지역대학, 대학부설 연구소, 민간 연구소, 기타 지역인적자원개발 연구기관간 연구협력망을 구축하고, 인적자원개발 관계 전문가 및 전문 연구자간 네트워킹을 통한 다양한 정보교류 및 정책개발 활동을 지원해야 한다.

나아가 지역인적자원개발정책의 효율적인 추진, 정보의 원활한 유통, 지역인적자원개발정책의 제 개발, 정책토론회 및 워크숍 개최 등 관련 연구기관과 협력 연계망을 확산해 나가야 한다.

5) RHRD 정보 인프라 구축·운영

제주지역인적자원개발협의체가 중심이 되어

지역 산업기반 강화, 인력 양성 및 배분체제, 노동시장, 인구구조 및 인력이동, 세계경제 변화 동향 등을 포괄할 수 있는 RHRD 정보시스템을 구축·운영해 나가야 한다. 다른 지역의 정보 시스템 및 중앙정부 정보 시스템과 연계하여 지역인적자원개발과 관련된 정보를 지속적으로 생성·분석·보급·관리할 수 있는 RHRD 정보 Network를 구축하고, 지역인적자원개발 프로그램, 교·강사, 시설, 구인·구직, 직업적성, 유망직종, 인재정보, 산업트랜드 등에 관한 지표 개발, 지역인적자원 수급, 인적자원기본통계 표준항목 및 수집 체계 확립을 위한 RHRD 기본통계 시스템을 구축해야 한다.

나아가 지역인적자원개발 기본통계 DB 구축, 지역인적자원개발 지표 개발사업 추진, 도민대상 지역인적자원개발을 위한 교육서비스 제공을 위한 각종 학습정보 서비스체제 구축 및 지역인적자원개발 지표 개발 사업 추진, 도청, 교육청, 노동청, 중기청, 중진청, 상의, 대학 등 지역내 관계기관 및 제주발전연구원, 전문가 등으로 T/F 구성, 지역 여건 및 수요 분석, 정책목표 도출, 정책과제 및 세부 추진과제를 공동 개발해 나가야 한다.

6) 지역인적자원개발 인식제고 및 홍보체제

지방자치단체의 장 및 공무원, 지역 소재 기업 및 대학 관계자, 지역 주민 등의 지역인적자원개발의 중요성에 대한 인식 수준이 높아진다면 이에 대한 정책적 요구가 커지고 이에 따라 각 지역에서는 지역인적자원개발을 위한 정책적 노력을 배가하게 될 것이다.

외국의 학습도시, 학습지역, 문화도시, 지역혁신체계, 산학협력 등 다양한 분야의 성공사례도 제주지역 인적자원개발에 대한 인식 수준을 높이는데 긍정적인 영향을 줄 것이다. 각종 영상홍보물/홍보책자 제작·보급, 관련 사이트를 개설·운영하는 방안이 있을 수 있으며, 다양한 홍보책

자 및 리플릿, 전광판, 기관 기념품, 기관 로비 홍보물 등을 이용하여 홍보하는 전략이 필요하다.

지역인적자원개발관련 영상 홍보물을 자체적으로 제작하거나, 대학과 협력하여 제작하여 각종 행사시 상영 다양한 계층을 위한 지역인적자원개발 홍보책자 및 리플릿을 제작하여 각종 회의시 활용, 시민대상으로 배포하고 도지사의 리더십이 지역 인적자원개발 성공여부에 결정적인 영향을 미치기 때문에 지역인적자원개발에 대한 도민인식 수준 제고를 위한 다양한 전략을 세우는 것이 중요하다.

제주도 차원에서 지역기관장 및 지역 주요 인사를 대상으로 인식제고를 위한 지역인적자원개발 최고경영자 과정 개발, 다양한 행사와 프로그램 개발 등이 필요하다.

나아가 지방자치단체 및 교육청 평가시 지역인적자원개발 정책 추진 실적을 반영 평가하고 지역인적자원개발 지표(RHRD Index) 개발에 의거한 지역인적자원개발 순위 평가 발표방안도 검토해 한다.

인적자원개발에 대한 도민홍보정책을 수립하고, 지역에서는 방송, 신문 등을 이용하여 인식 확대를 위해 노력한다. 방송국의 인적자원개발 관련 대담프로그램, 인적자원개발 토론회 중계방송, 정규프로그램 중간에 상업성을 배제한 지역인적자원개발 필요성 홍보 광고 방송, 보고회, 공청회 등 관련 중요 행사시 체계적으로 홍보토록 한다.

3. 실행력 확보를 위한 제도적 장치

1) 인적자원계획과정의 절차요건

국가인적자원개발계획은 국가의 지향목표에 합치되도록 의도적으로 기획되고 준비되어야 한다. 단순히 지역인적자원개발계획의 합본이 국가인적자원개발계획이 될 수는 없다. 부처별 사업계획입안시 지방자치단체를 대상으로 인적자원개발관련사항에 대한 검토절차를 의무화할 필요가 있다. 예를 들면 과학기술부 과학영재육성방

안에서의 대학 또는 교육기관의 역할 등, 보건복지부 노인수발보험도입방안에서 수발사 양성계획 등, 여성가족부 건강가정기본법에서 건강가정사 양성계획 등을 사전 협의하도록 하는 것이다.

또한 국가인적자본개발기본계획 수립과정에 지역인적자원개발계획 제출을 의무화하고 종합성과평가에 지역인적자원개발계획대비 성과보고, 지방자치단체 자체평가과정에 반영할 수 있도록 하는 것이 바람직하다. 국가인적자원개발계획의 수립절차는 교육인적자원부의 부처간 조정회의를 통해 타 부처 특히 과학기술부, 산업자원부, 노동부 등의 국가핵심산업동향, 산업인력수급전망, 성장과 분배에 관한 부처별 정책동향 및 정책별 필요인력추계를 검토하여 계획작성에 관한 기본지침을 지방자치단체에 제시하여야 한다. 지방자치단체는 이를 토대로 지역전략산업의 동향, 산업인력수급전망, 중앙정부 및 지역차원의 사회적 서비스제공계획에 따른 인적자원수급전망을 검토하여 교육인적자원부에 보고하도록 한다.

다음은 지역차원에서 작성된 지역인적자원개발계획은 국가인적자원개발계획(안)을 구성하여 타 부처와 지방자치단체에 내시하여 공람과정을 통해 상호 유사프로그램 조정 및 추진체제 공조등을 자연스럽게 이끌어 내야 한다. 한편 지역인적자원개발계획 또는 시행계획은 지역인적자원개발협의체에서 지역전략산업 및 인적자원수요전망, 관련자원 역량판단을 하도록 해야 한다. 당연히 자치단체, 대학, 도교육청, 노동청(사무소), 중소기업청 등이 참여하는 지역인적자원개발협의체를 통해 정책수요 및 인적자원수요 대응능력 등이 검토되어야 한다.

2) 사무국 기능설치(인력, 공간, 운영예산)

이와 같은 역할을 수행하기 위해서는 지방자치단체에 인적자원개발기능의 전담부서가 설치되어야 한다. 또한 제주발전연구원에 설치되어 있는 제주RHRD센터에 권한을 부여해야 한다. 전

담인력을 보강하고, 법적 기관으로 조직구성을 재편하여 조사평가기능, 재원배분기능, 사업조정기능을 수행할 수 있도록 재편되어야 한다.

아울러 지역인적자원개발협의회의 규모와 기능이 확대되는 것과 같이 그 실행력을 안정적으로 확보하고, 구성원간 협력과 협의관계를 지속적으로 유지하기 위한 사무국을 제주RHRD센터에 설치되어야 한다. 이렇게 되면 기본법에서 규정하고 있는 지방자치단체 중심의 인적자원개발에 대한 책임성 확보가 가능하고 추진체계 구축과 보좌기능이 제자리에 자리잡게 될 것이다.

3) 비공식 협력망 활성화

제주지역인적자원개발협의체가 제도화되어도 형식적으로 운용될 가능성이 크다. 문제는 구성원들이 구체적 지역인적자원개발 아젠다들에 따라 얼마나 적극적으로 참여하고 이슈들을 생산할 것인가이다. 이를 위해 지역인적자원협의회 내에 형식적인 분과협의회를 설치하는 것 보다 참여기관의 실무자 중심의 자유로운 연구서클을 형성하여 언제, 어디서나 어떤 주제라도 모여서 아이디어를 교환할 수 있는 채널을 만드는 것도 필요하다.

이러한 방법은 중간관리자와 대표관리자간의 의사소통을 활발히 하고 궁극적으로 협의회에 생산적 의사소통을 가능하게 하는 방법이 된다. 여기에는 예산과 공간의 지원이 필요한데 사무국에서 관장하여 운용하게 하는 것이 바람직하다. 이 과정을 통해 지역인적자원개발 네트워크 형성을 기대할 수 있고 궁극적으로 인적자원개발기본법에서 정의하고 있는 사회적 자본의 축적과 인적자원개발 공동체 형성을 촉진할 수 있는 길이 마련되게 될 것이다.

4) 공동 프로그램의 확대

일반행정과 교육행정간, 중앙과 지방간, 교육과 노동, 복지간, 평생교육과 인적자원개발사업

간 등 부문간 공동 프로그램을 활성화해야 한다. 각각의 정책루트는 달라도 지역차원에서는 같은 정책공간에서의 자원 pool이 되므로 공동의 지역정책목표를 마련하고, 역할분담하며, 성과를 공유하는 지역인적자원정책체계가 활성화되어야 한다. 이를 위해 정책조정 방법, 네트워크 기법 등에 대한 컨설팅활동이 활성화될 필요가 있다.

이를 위해서는 교육인적자원부, 노동부 등 중앙 부처의 교육·훈련 업무를 시·도교육청, 지방노동사무소 등 하위기관에 위임·이양할 필요가 있다. 예를 들어, 교육인적자원부는 초·중등 교육 업무를 시·도교육청으로 완전 이양하고, 국가교육과정 개편, 평가, 지원 등의 업무를 수행하는 방안을 강구할 필요가 있다. 도청에 해당 지역인적자원개발 정책을 횡적으로 연계·조정하는 권한을 부여하는 방안을 검토할 필요가 있다.

5) 산업별 인력수급체계 확립

전문대학, 대학, 직업학교 등 교육훈련기관이 각 산업별 노동시장에서 필요로 하는 인력을 제대로 양성·공급하기 위해서는 산업계 노동수요를 정확히 파악할 필요가 있다. 이는 해당 산업계 인사를 통하여 가능한데, 현재는 이러한 기능을 수행할 조직이 부재한 상황이다. 산업자원부, 노동부 등에서 산업별 인적자원개발 협의체 구성 시범사업을 기획·추진하고 있으나 이것이 활성화되기까지는 상당 기간이 소요될 것으로 예상된다.

국가 차원의 주기적인 중장기 인적자원에 대한 효율적인 수급 전망을 위한 학력·전공·직업·산업 분류체계 표준화 및 연계방안을 강구해야 한다. 현재·미래 노동시장이 요구하는 인력의 핵심 역량(core skill/competence)을 진단·분석·전망하고 학력·전공·직업·산업별 인적자원 수급을 체계적으로 전망해야 한다. 나아가 인적자원의 개발·양성·배분·활용과정을 모니터·평가하기 위한 정보 인프라 구축, 제주지

역 차원의 인적자원개발지수(RHRD-Index) 등 신규 통계를 개발·보급하고 산업계 수요의 인적자원 수급 정책에 반영해야 한다.

6) 조례 등 제도적 장치 마련

제주지역인적자원개발협의체의 위상 정립 : 제주지역인적자원개발협의체의 구성·운영에 관한 사항을 제주특별자치도특별법에 명시하고, 관련 세부사항은 조례로 규정하여 제주특별자치도의 위상에 걸맞은 인적자원개발체계를 구축해야 한다.

제주지역인적자원개발협의회회장의 위상 부여 : 특별자치도로서의 특수성과 차별화된 경쟁력 확보를 감안하여 제주지역인적자원개발협의회회장의 제주도지사는 국가인적자원개발회의의 당연직 위원으로 참여할 수 있도록 제도화해야 한다.

제주인적자원개발협의체 사무국 : 제주지역인적자원개발에 관한 지속적인 상시협의를 위해 인적자원개발협의회 사무국을 제주RHRD센터의 상설기구로 운영토록 하고 제주도청과 제주교육청에서 협력관을 파견할 수 있도록 한다.

제주도의 RHRD사업 지원 : 제주도청내 인적자원개발과를 단계적으로 확대하여 특별자치도를 선도할 수 있는 글로벌 인적자원개발관련 업무 수행을 위한 인력, 예산 등 행정적 여건을 갖추어 나가야 한다. 특히 기초자치단체 및 관련기관과의 거버넌스 체계를 정비할 필요가 있다.

제주RHRD센터와 평생학습센터의 통합 : 평생학습센터는 기초단위 지역인적자원개발을 구동할 수 있는 인프라므로 평생학습도시사업을 인적자원개발과 연계되도록 계획하고 단계적으로 통합해야 한다.

RHRD 관련 전문직 발굴 운영 : 전문직을 발굴하여 지역인적자원개발 관련 행정기관 및 실행 조직에 파견하고, 지역인적자원개발 관련 조직에의 우선 배치하고 인센티브를 부여토록 한다. 특히 외부 전문인력특별 채용 및 개방형 임용제

도입 운영을 통해서 전문성을 확보하도록 한다.

RHRD 중사자 보상체제 구축 : 지역인적자원개발 담당자에게 단순히 교육훈련 기회 제공, 각종 인센티브, 해외 연수 등 대한 보상 체제마련과 이들의 성과를 측정할 수 있는 성과평가체제도 함께 마련되어야 한다.

IV. 결론 및 요약

제주지역인적자원개발은 제주도가 갖는 국제자유도시로서의 특성과 강점요인을 반영하여 비교우위적 경쟁력을 확보할 수 있는 방향으로 추진되어야 한다. 지역인적자원개발 거버넌스체계와 네트워크는 정책적 틀을 정립시킬 수 있는 중요한 요소임을 감안할 때 정책목표와 범위를 정확히 설정·운영해야 한다. 특히 제주국제자유도시를 선도할 인적자원개발의 기본 틀을 제주 지역 산업생산 로드맵과 연구개발 로드맵, 그리고 인적자원개발 로드맵을 일치시킬 수 있는 방향에서 추진되어야 한다. 그러나 제주국제자유도시가 갖는 특수성을 감안하여 역내로는 수요 대응형 인적자원개발체계를 구축하는 것이며, 역외로는 국내외 우수전문인력을 활용할 수 있는 개방형 네트워크를 구축하는 것이 선결과제이다.

따라서 장·단기적 시각에서 제주지역인적자원개발정책의 범주를 명확히 설정해야 하고, 특히 정책설계를 현실화하기 위한 주체간 분담과 역할 정립도 중요한 요소이다. 또한 이것은 각종의 상하위계획과의 연계성이 강제적 수단과 유인수단을 통해 확보되어야 한다.

이를 위한 제주지역인적자원개발협의체는 인적자원개발에 대한 주요 정책방향을 합의 조정하고 추진주체로서 통합적이며 역동적인 정책역량을 확보할 수 있도록 구성되어야 한다. 제주지역인적자원개발협의체 구성방향과 역할 그리고 실행력 확보를 위한 제도적 장치 등을 요약하면

다음과 같다.

[1] 제주지역인적자원개발 협의체의 주도적 역할을 담당할 광역단위 제주인적자원개발협의회는 기존의 지역혁신협의회에서 구성하고 있는 인적자원개발분과위원회와 별도로 제주인적자원개발협의회를 구성하는 방안(제1안)과 기존의 지역혁신협의회에서 구성하고 있는 인적자원개발분과위원회를 확대 개편하는 방안(제2안)을 고려할 수 있다.

[2] 광역단위 지역인적자원개발협의체는 제주도지사를 위원장으로 하고 제주도청, 제주도교육청, 기업체, 교육훈련기관, 대학, 시민단체(NGO) 등으로 구성된 제주지역인적자원개발협의회와 실무조정위원회, 분과위원회, 제주지역인적자원개발지원센터, 사무국 등의 조직을 두는 것이 합리적인 방안이다.

[3] 제주특별자치도의 지역인적자원개발 정책 및 조정역할 강화, 관련기관과 연계한 지역인적자원개발을 총괄하는 RHRD정책책임관 지정·운영, 민·관·학·연 파트너십의 지역인적자원개발 네트워크 구축이 중요한 과제이다.

[4] 연구협력망은 관계 연구기관과 단체가 참여하는 정기토론회, 워크숍, 국제회의, 정책연구 등을 통하여 인적자원개발과 관련한 논의 및 정책의제 발굴, 네트워크를 확산해 나가야 한다.

[5] 제주지역인적자원개발협의체가 중심이 되어 지역 산업기반 강화, 인력 양성 및 배분체제, 노동시장, 인구구조 및 인력이동, 세계경제 변화 동향 등을 포괄할 수 있는 RHRD 정보시스템


을 구축·운영해 나가야 한다.

[6] 지역인적자원개발계획과 시행계획은 지역인적자원개발협의회에서 지역전략산업 및 인적자원수요전망, 관련자원 역량판단을 하도록 해야 한다. 당연히 자치단체, 대학, 도교육청, 노동청(사무소), 중소기업청 등이 참여하는 지역계획인적자원개발협의체를 통해 정책수요 및 인적자원수요 대응능력 등이 검토되어야 한다.

[7] 제주발전연구원에 설치되어 있는 제주RHRD센터에 권한을 부여해야 한다. 전담인력을 보강하고, 법적 기관으로 조직구성을 재편하여 조사평가기능, 재원배분기능, 사업조정기능을 수행할 수 있도록 재편되어야 한다.

[8] 제주지역인적자원개발협의체의 구성·운영에 관한 사항을 제주특별자치도특별법에 명시하고, 관련 세부사항은 조례로 규정하여 제주특별자치도의 위상에 걸맞은 인적자원개발체계를 구축해야 한다.

[9] 특별자치도로서의 특수성과 차별화된 경쟁력 확보를 감안하여 제주지역인적자원개발협의회장인 제주도지사는 국가인적자원개발회의의 당연직 위원으로 참여할 수 있도록 제도화해야 한다.

[10] 제주지역인적자원개발에 관한 지속적인 상시협의를 위해 인적자원개발협의회의 사무국을 제주RHRD센터의 상설기구로 운영토록 하고, 제주도청과 제주교육청에서 협력관을 파견할 수 있도록 한다. 

▷참고문헌

- 권대봉(2004). “국가인적자원개발의 국내 정책현황과 주요 이슈에 대한 토론”, 교육정책의 주요 이슈-2004 한국교육정책학회 학술대회. 한국교육정책학회.
- 김영화(2002). “인적자원개발을 위한 사회적 파트너십의 구조와 원리,” 평생교육학연구 8(1). 한국 평생교육학회.
- 백성준 외(2003). 지역인적자원개발을 위한 지방대학의 육성방안. 서울: 한국직업능력개발원.
- 백성준 외(2002). 지역혁신체제 구축을 통한 인적자원개발 방안. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이남철 외(2003). 지역단위 인적자원개발 활성화를 위한 행·재정지원 인프라 구축 방안. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이무근(2000). “인적자원개발: 다학문적 접근,” 인적자원개발: 다학문적 접근 제5차 KRIVET HRD 정책포럼. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이상일(1999). 직업교육훈련의 효율적 네트워크 구축과 정책과제. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이석희(2004). 산업수요를 고려한 인력양성시스템 구축방향과 정책과제, 대구지방노동청 토론회
- 이석희(2005). 지역혁신을 위한 지역대학의 인적자원개발 방향, 심포지엄, 대구가톨릭대학교
- 이석희(2005). 제주국제자유도시를 선도할 인적자원개발 방향, 제주 RHRD세미나
- 이석희(2005). 대구경북 산학협력 현황과 파트너십 강화방안, RHRD 포럼, 대구경북RHRD센터
- 이석희(2006). 기술인력 양성을 위한 정책과제 및 전략, 「산업입지」제24호, 한국산업단지공단
- 장홍근(2005). 인적자원개발 파트너십. 김장호 편저. 「한국의 인적자원」. 서울:법문사
- 전대성(1997). 지방행정의 새로운 접근방법: 통치양식 이론을 중심으로. 동계학술 대회 발표논문집, 한국행정학회
- 정봉근(2004). “국가인적자원개발의 국내 정책현황과 주요 이슈”, 교육정책의 주요 이슈- 2004 한국교육정책학회 학술대회. 서울: 한국교육정책학회.
- 교육인적자원부(2003). 국가인적자원정책의 추진현황과 방향. 서울: 교육인적자원부.
- Bardach, E.(1998). Getting Agencies to Work Together. Washington, D.C.: Brookings Institution
- Gilley, J.W. and Eggland, S. A(1989). Principles of Human Resource Development. MA.:Addison Wesley.
- Green, G.P. and Anna H.(2002). Asset Building & Community Development.. London: Sage Publications
- Mattessich, P. Murray-Close, Monsey(2001). Collabolation: What mkes it work. Saint Paul: Amherst H. Wilder Foundation
- OECD(2001), The well-being of nations - The role of human and social capital (Paris: OECD)
- Peters, B. G. and J. Pierre(1998). “Governance Without Government · Rethinking Public Administration”. Journal of Public Administration Research and Theory, 8(2): 223-243.
- Rochefort, D., Rosenberg,M., White, D.(1998). Community as a Policy Instrument: A Comparative Analysis. Policy Studies Journal. Vol.26, No.3
- 坂本 登(1994). “市町村における生涯学習の推進:生涯学習モデル市町村事業の動向を中心に,” 社會教育.