

‘사람과 일’은
산업별인적자원개발위원회가
발행하는
월간 웹진입니다.

월간ISC 웹진

May 31, 2018

사 | 람 | 과 | 일



“

각 산업별 인적자원개발위원회가
대표성과 전문성을 갖추는 데 기여하겠습니다.

”

04

한국산업인력공단 이사장 김동만



“

ISC웹진에서, 여러 ISC의 다양한 모습을
만날 수 있기를 기대합니다.

”

05

산업별인적자원개발위원회 협의회장 김병기

about ISC



ISC는 이렇게 운영됩니다

06

영국(SSC)
Sector Skills Council

캐나다(SC)
Sector Skills Council

호주(ISC)
Industry Sector Council

뉴질랜드(ITO)
Industry Training Organisation

해외의 ISC 둘러보기

이달의 ISC

16



재료ISC를 소개합니다



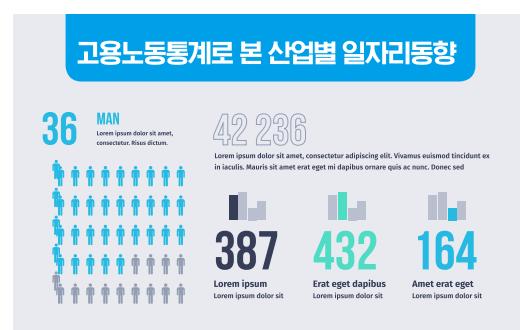
재료ISC 이동복 사무총장

ISC 콘텐츠 리뷰

20



ISC전략보고서



산업별일자리 기상도

ISC 웹진은 이렇게 구성됩니다

26



웹진 탄생스토리



웹진의 구성

‘사람과 일’은 질 높은 정보의 장으로써,
각 산업별 인적자원개발위원회가 대표성과
전문성을 갖추는데 기여할 것입니다.



안녕하십니까?

월간 ISC웹진 ‘사람과 일’을 통해 여러분
을 만나 뵙게 되어 참으로 반갑습니다.

산업별 인적자원개발위원회(ISC)는 교육
현장과 산업현장의 미스매치를 해소하고
산업계 주도형 인적자원개발을 위해 출
범하였습니다.

현재 제2기 ISC는 NCS 분류상 전체 산업
범위의 58.7%를 담당하고 있으며 451개
협.단체 및 기업이 참여하고 있습니다.



ISC는 산업계의 대표 창구로서 정부와 기업, 국민을 연결하는 중심에 있습니다. 기업을 대상으로 일학습병행 참
여기업을 발굴하고 관련 프로그램을 개발 및 제공함으로써 현장 맞춤형 인적자원 개발을 돋습니다. 또한 산업계
직업능력의 표준을 마련하고 보급하는 중요한 역할도 맡고 있습니다.

우리 공단은 향후 산업별 인적자원개발위원회의 활동이 보다 체계적이고 발전적으로 나아갈 수 있도록, ISC가
발굴하는 전문 정보와 생생한 현장사례를 공유하는 플랫폼인 웹진 ‘사람과 일’을 창간하게 되었습니다.

웹진 ‘사람과 일’은 질 높은 정보의 장으로써, 각 ISC가 대표성과 전문성을 갖추는데 기여할 것입니다. 이를 통해
ISC가 각 산업분야의 근로자와 기업, 전문가들의 가려운 곳을 잘 찾아내어 국가 정책에 효과적으로 반영하는 통
로가 되고, 실력중심사회 확산의 씨앗이 되어 주기를 기대합니다.

향후 ISC웹진 ‘사람과 일’에 변함없는 관심과 성원을 부탁드립니다.

한국산업인력공단 이사장 김동만

월간 ISC 웹진 ‘사람과 일’의 창간을 축하합니다.



그동안 고용노동부와 한국산업인력공단은 기업의 경쟁력 확보를 위한 인적자원개발에 많은 노력을 해 왔습니다. 지난 2015년 시작한 산업별인적자원개발위원회는 정부 중심의 인력양성정책에서 산업현장 중심의 인력양성으로 전환하여 인력수급 미스매치 해소와 기술인력의 인적자원개발을 통해 궁극적으로 기업의 경쟁력 강화를 목표로 두고 있습니다.

공급자 위주의 교육이 아닌 수요자 위주의 교육으로 바뀌고자 하는 정책의 중심에 우리 ISC가 있습니다. 때문에 산업별 ISC는 각 산업의 대표성을 가진 인적자원개발위원회라 할 수 있습니다. ISC에 산업별 협·단체(사업주단체), 기업, 근로자단체가 함께 참여하고 있는 것 또한 해당 산업계의 인적자원 관련 의사결정, 현장형 인재 수요파악은 물론 NCS·NCS기반 자격·일학습병행제 등 각종 고용·노동 관련 사업에 대한 산업계 내부의 의견을 모으기 위함입니다. 다시 말해 산업계가 주도하는 인적자원개발인 것입니다.

때문에 산업별 총 17개 분야의 우리 ISC는 산업계주도형 인적자원개발에 막중한 책임감을 가지고 있는 것이 사실입니다. 산업별 수요에 대한 조사와, 참여기업 확대를 위해 노력할 뿐만 아니라 구성원들의 전문역량 강화에도 힘을 쓸고 있습니다. 이러한 노력 가운데 시작하는 ISC 웹진은 각 산업별 ISC의 성과를 공유하고 서로의 장점을 벤치마킹 할 수 있는 정보 나눔의 장이 되어줄 것입니다. 소통은 새로운 시작입니다. 서로의 장점을 나누고 소통으로 더 큰 기회를 만들어 낼 수 있도록 ISC 웹진이 그 역할을 잘 해주기를 기대합니다.

매월 발행하는 ISC 웹진에서, 여러 ISC의 다양한 모습을 만날 수 있기를 기대합니다.
다시 한번 ISC 웹진 ‘사람과 일’의 창간을 축하합니다.

산업별인적자원개발위원회 협의회장 김병기

산업계주도형 인적자원개발의 중심, 산업별 인적자원개발위원회 (ISC)를 소개합니다.



01. ISC 설립 배경

산업별 인적자원개발위원회(ISC) 추진 배경

01 HR시장의 한계	02 유사단체의 한계
<p>공급자(훈련기관) 중심의 인적자원개발 ·현장성이 취약한 훈련수료자(구직자)에 대한 기업의 불만으로 인력미스매치 발생</p>	<p>산업계 의견 반영을 위해 도입한 SC 등 유사단체 등도 본래의 취지에 제대로 부합하지 못하는 한계에 직면 [낮은 대표성] 산업부 SC는 업종 내 여러 단체 중 하나를 중심으로 운영하고 있어 대표성↓ [권한·책임 부족] 산업계가 인력양성을 주도하지 못하며 공단 인적자원개발 파트너로서 체계적 소통경로 및 책임체제 부재</p>
<p>“산업계 주도의 인적자원사업”으로 전환을 위한 ISC 추진</p>	<p>ISC는 국가직무능력표준(NCS) 분류체계에 따라 구성하여, NCS 개발·개선·기 업활용 컨설팅, 일학습병행제 프로그램 개발, 국가기술자격 개편, 산업별 역량 체계(SQF) 구축, 지역인자위와의 연계 등 국가 직업능력개발사업의 핵심 기제 들을 수행하는 ‘산업계주도 인적자원개발’의 중심 창구입니다</p>

02. ISC 구성 현황

산업별 인적자원개발위원회(ISC) 구성 현황

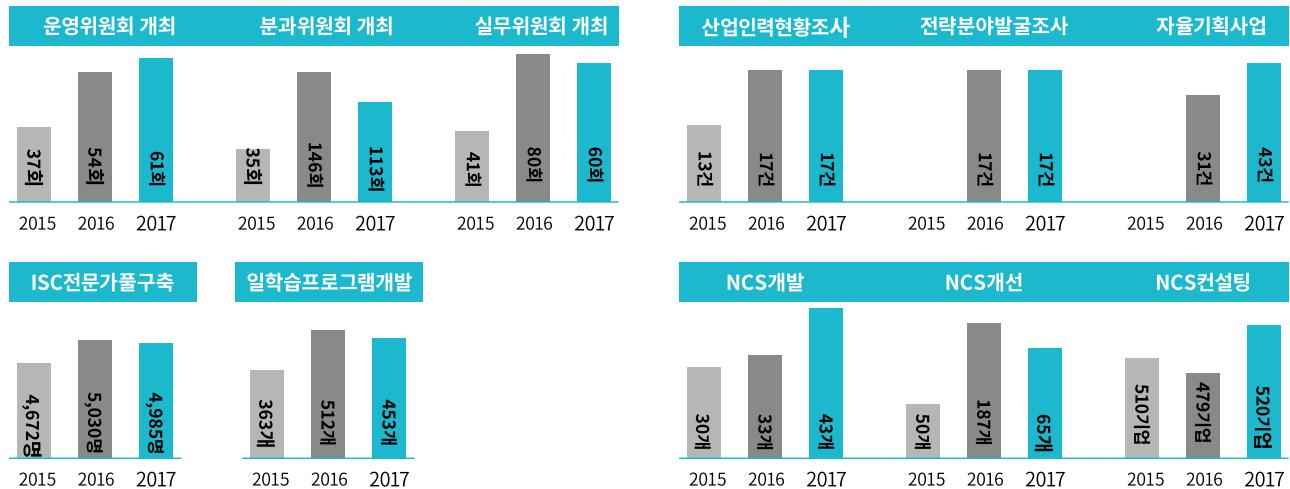
2018년 5월 현재, 17개 ISC에서, 451개 협·단체 및 기업이 참여 중이며, 전체 산업범위의 58.7% 포괄(NCS 세분류 기준)하고 있습니다.

위원회 명(약칭)	대표기관
정보기술·사업관리 인적자원개발위원회(정보기술·사업관리ISC)	한국소프트웨어산업협회
경영·회계·사무 인적자원개발위원회(경영·회계·사무ISC)	대한상공회의소
금융·보험산업 인적자원개발위원회(금융·보험ISC)	한국금융투자협회
상담 인적자원개발위원회(상담ISC)	전국고용서비스협회
디자인·문화콘텐츠산업 인적자원개발위원회(디자인·문화콘텐츠ISC)	한국디자인진흥원
관광·레저 인적자원개발위원회(관광·레저ISC)	한국호텔전문경영인협회
음식서비스 인적자원개발위원회(음식서비스ISC)	한국외식업중앙회
건설 인적자원개발위원회(건설ISC)	건설근로자공제회
조선·해양산업 인적자원개발위원회(조선·해양ISC)	한국조선해양플랜트협회
기계산업 인적자원개발위원회(기계ISC)	한국기계산업진흥회
뿌리산업 인적자원개발위원회(뿌리ISC)	한국금형공업협동조합
재료산업 인적자원개발위원회(재료ISC)	한국철강협회
화학산업 인적자원개발위원회(화학ISC)	한국플라스틱공업협동조합연합회
섬유제조·패션산업 인적자원개발위원회(섬유제조·패션ISC)	한국섬유산업연합회
전기·에너지·자원산업 인적자원개발위원회(전기·에너지·자원ISC)	한국전기공사협회
전자산업 인적자원개발위원회(전자ISC)	한국전자정보통신산업진흥회
방송·통신기술산업 인적자원개발위원회(방송·통신기술ISC)	한국정보방송통신대연합

산업별 인적자원개발위원회(ISC) 실적

03. ISC 그간의 성과

ISC는 산업계의 대표 창구역할로 고용노동부·한국산업인력공단과 기업을 연결하는 매개역할을 수행하면서, 산업 현장의 기업과 대면하여, 일학습병행제의 참여기업을 발굴하고 관련한 프로그램을 개발하여 뿌리내리는 역할을 해왔습니다. 또한 국가직무능력표준(NCS)개발·개선 및 이의 기업활용컨설팅을 수행하여 산업계 직업능력의 표준을 설정·보급하였습니다.



04. 제2기 ISC 운영방침

2018년 주요 업무 방향



“산업별인자위의 대표성·전문성을 강화하여 산업계의 대표 거버넌스를 공고화 하겠습니다”

국정과제 확대수행, 협·단체 확장, 전문가 인력풀 확대 활용을 통해 ISC의 외연을 확장하고, 대표성을 강화하겠습니다.

연간단위 대국민 인지도 제고계획 추진으로, 국민들이 쉽게 접하고 체감 하는 ISC를 만들겠습니다.

참여주체 소통 강화로 ISC가 일하기 좋은 환경을 만들겠습니다.

05. 2018년 중점 추진사항

국정과제 수행 등 ISC 대표성 강화



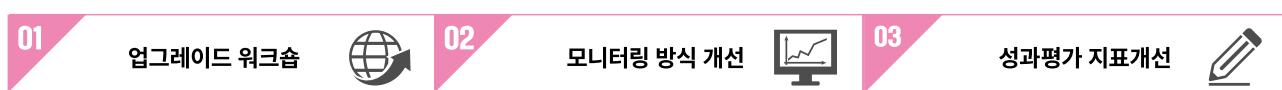
전문가 인력풀 확대 등 전문성 제고



대국민 ISC 인지도 제고 추진



소통 확대를 통한 지원체계 효율화



영국의 산업별 인적자원개발위원회



영국의 산업별 인적자원개발위원회(Sector Skills Council)의 일반적인 법적 지위는 보증유한 책임회사이면서 비영리기관이다. 영국 정부에서는 SCC의 법주를 사회단위의 그룹으로 사업주, 근로자, 정부의 교육 훈련기관 등의 대표로 구성한다는 원칙을 제시하고 있다. 사업부문별 SSC의 대표는 사업주가 주도적인 역할을 맡고 있다(김주섭 외, 2006; 손배원 외, 2010; Peters et al., 2010).

SSC의 이사회는 사용주의 대표와 노동조합 등 근로자 대표, 전문가단체 대표 등이 포함된다. 다만, 근로자대표의 참여비율, 참여방식 등 구체적인 운영방식에 대해서는 산업별 특성과 목표에 따라 다소 탄력성이 존재한다. 조직의 운영에서 이사회는 대내적인 결정권을 가지고, 소속 직원의 규모는 SSC의 산업현황 및 여건에 따라 규모의 차이가 있으며(산업자원부, 2005), 매 5년을 주기로 영국의 교육기술부의 인증을 받아야 한다.

영국의 SSC는 2009년에 25개, 2014년에 23개, 2015년에는 19개가 활동하는 등 정부의 인증(조건)에 따라 자주 바뀌는 모습을 보여 주고 있다. SSC의 조직적 안정성이 불안한 이유는 정부의 점진적 지원 감축과 더불어 자생하기 어려운 SSC가 사라지거나, 합병 혹은 새롭게 생성되기 때문이다. 이러한 상황으로 말미암아 최근 영국 산업계에서는 SSC의 자생력 등을 위한 도구 및 환경 조성을 매우 중요하게 보고 있다.

영국 SSC는 2002년부터 자선 및 사회적 기업으로 본격적으로 소개되었으며, 사용자(주)에 의해 주도, 정부에 의한 승인(정부의 재정지원과 관련 없음), 18개 SSC 관련 조직들의 직업군 숙련기술 발전 분석, 국가직업표준에 대한 참여와 변화 유인, UKCES의 작업으로 산업계에서 실현 가능한 프로젝트 등을 진행하는 것이 특징이다.

SSC의 설립 목표는 앞서 언급한 것처럼, 생산기술과 산업관리 수준의 향상, 기술수준의 향상을 촉진하여 산업부문의 전체적인 생산력을 증대시키는 것이다. 이러한 이유로, SSC는 사용자 주도의 다양한 역할을 수행하기 위해서 각 산업분야의 의견을 수용할 수 있는 다양한 소통수단(노동시장조사 등)을 가지고 있다(서유정, 2014).

영국의 SCC는 기본적으로 사용주(기업)들의 요구를 집합적인 의견으로 변환시켜 정부와 교육당국자들에게 목소리를 낼 수 있게 한다. 이러한 절차들은 국가예산 사용과 활용에 관한 제언, 직업교육자격 세트의 구성 등 더욱 좋은 결정을 할 수 있게 한다. 이와 맞물려 산업계의 주도적인 시장 및 노동조사 등을 비롯한 자발적인 참여를 유도함으로써 전국적으로 시장에 참여하는 인력의 능력을 발전시킬 수 있는 바탕이 만들어진다.

SCC는 사용주들에게 영국을 넘어선 타국 정부들과 큰 틀에서의 대화(협상), 정부 정책에 대한 영향(숙련기술, 생산성 정책 등), 교육과 훈련 파트너(기관)에 영향 증대, 실질적인 공적 투자 등의 효과성을 체감하게 함으로써 공적 영역에서 기업들의 일정한 역할과 기업의 지속 가능한 발전을 담보케 한다.

POINT 영국 SCC의 특징

1. 정부시스템의 정비에 관련한 자세와 활동

정부기관인 UKCES는 SCC에 대한 모든 지원 시스템을 총괄한다. SCC가 처음 구축되던 2000년대 초에는 SSDA라는 비정부 공공기관을 정부지원기관의 핵심으로 두어 SCC와 관련한 모든 업무를 맡도록 하였으며, 이후 2008년에는 그동안의 여러 문제들을 보완하여 UKCES가 SSDA를 대체하였다. 현재 정부지원이 대폭 감소되어 UKCES가 SCC의 관리자 역할은 하지 않지만, 여전히 SCC와 관련한 종합적인 업무를 담당하고 있다(손배원 외, 2010). 정부는 사업계(기업 등)를 내외적으로 연결할 수 있는 매개적 지대에 형성해 놓음으로써 거버넌스의 효과성을 도출할 수 있는 구조를 확립한 것이다.

2. 이해관계자들의 파트너십 강화

SCC는 사업주 대표, 근로자 대표, 정부의 교육훈련기관 대표 등으로 구성되어 사업주 주도의 조직임에도 불구하고 사회 각층의 구성원들의 의견이 반영된 산업별 협의체를 형성하고 있다. 즉, SCC의 출범 당시 정립한 원칙으로써, 사용자를 비롯하여 실제 숙련기술이 필요한 근로자 측의 참여와 협력을 유인하고 숙련기술 등의 자격기준 및 참여를 선순환시키고 있다.

3. 영국 정부는 기업의 생산성을 제고하고 국민의 삶의 질을 향상하기 위한 종합적인 직업능력개발전략의 일환으로써 SCC 운영의 타당성을 찾고 있으며, SCC 활동에 최대한 자율성을 보장하는 수준에서 지원을 하고 있다.

정부의 산업 운영 전략의 대목은 시민들에게 이윤추구를 기본으로 하는 기업들을 공적인 정책의 한 파트너로 인식하게 하는 동시에 기업들은 장기적으로 일반 시민들을 동일 산업계로 포괄한다는 점에서 효과적이다. 전반적으로 영국의 SCC에 참여한 주체들은 내부적으로 이해관계에 있는 단체들과 지속적으로 정보를 취득하고 교류하며 성과를 창출하여 이를 공동으로 활용한다. 아울러 사업계 내부 규모 혹은 경쟁으로 발생하는 갈등, 외부적인 시장충격의 요인들로부터 보호하는 역할을 한다.

호주의 산업별 인적자원개발위원회



Australia

호주의 ISC는 정부 승인과 재정지원을 바탕으로 한 독립적인 위원회로 유한책임회사이면서, 비영리회사(Not-for-profit company limited by guarantee)이다. ISC의 형태가 비영리회사(법인)의 형식으로 유지되는 것은 안정적 성공 및 확산에 중요한 사항이다. 즉, 공적 영역의 주체인 정부와 사적 영역인 기업의 연결고리가 될 수 있는 기능적 단위체로써, 기본 요건이 두 영역에 합의적으로 생성 및 확립될 수 있기 때문이다.

ISC의 구성원은 개별 ISC별로 차이가 있을 수 있으나, 사용자단체, 노동조합, 산업별 전문가단체, 해당 산업 내 업종별 단체·정부 및 산하의 관련 규제기관, RTO(Registerd Training Organization), 학생진로상담 전문가, 정부 단위의 훈련자문기구 등이 참여한다. 특정한 ISC의 구성은 기업 차원의 소단위가 감당할 수 없는 외부 충격을 완화하고, 한편으로 시장 환경 변화에 내성을 가지게 하기 위한 전략 측면으로 설명할 수 있다. 이러한 전략에 중요한 것은 해당 조직 혹은 기관이 자율성, 투명성, 대표성 등의 원칙으로 운영되고, 참여자들에게 인정받을 수 있는 수준으로 향상되어야 한다는 것이다.

이사회 구성원의 이력 및 위원회의 정책의사결정 과정은 거버넌스의 특징을 확인하는 중요한 목록이다. 그리고 정부의 산업정책 결정과정은 일반적으로 계획, 행동, 개선, 실행 등의 단계로 이루어지는데, 이사회는 각 과정에서 공식적 혹은 비공식적으로 합의된 산업계(부문)의 의견을 반영시킬 수 있는 구조를 갖추고 있다.

ISC는 책임 이사회(Board of Directors)를 두고 있으며, 이사회 하위 조직으로 다수의 위원회가 존재한다. 이사회 구성원은 ISC별로 차이가 있으나 6~12명으로 구성되며, 하위 위원회는 세부 산업별, 행정 업무 등에 따라 구분하고 있다. ISC는 산업별 자문단(Industry Sector Advisory of Reference Group)을 운영하여 ISC가 담당하는 세부 산업별 모든 사항을 관리하고 있다. 또한 각각의 ISC는 해당 기관이 담당하는 세부 산업을 대표할 수 있는 다수의 자문단이나 위원회를 구성하고 있는데, 이러한 조직은 주요 산업계 이해관계자, 기업 대표, ISC 이사회 멤버, 고용주, 산업협회(Peak Body), 노동조합 등으로 구성된다. 또한 한시적으로 기술적인 이슈나 특정한 사업에 대한 조언을 제공하거나 관리를 할 목적으로 기술/프로젝트 기반 위원회를 조직하기도 한다(Education, Employment and Workplace Relations Reference Committee, 2011, 이하 EEWRC).

ISC는 AWPA(Australian Workforce ans Productivity Agency와 정부, 기업체 등에 ① 산업인력개발과 기술 수용에 대한 자문, ② 훈련패키지를 포함한 고품질의 직업교육훈련 프로그램의 개발·실행 향상에 대한 지원, ③ 훈련수요를 충족할 수 있도록 산업체에 기술과 훈련에 대한 지원, ④ 연방정부/주정부 및 관련 산업분야의 자문위원회 등과 협력 등의 주요 업무를 수행한다.

호주 ISC의 특징

1. 유사 산업분야의 산업별 협의체 통합을 통한 규모화로 진행

기술수요의 변화 및 기술주기의 단축, 숙련기술이 호주 인적자원의 경쟁력 확보에 중요하다는 것이 고려되었다.

2. 숙련수요 전망 등 조사 및 분석 기능을 강화

숙련기술에 대한 수요 및 전망에 대한 강화는 산업계에 대한 대표성 및 인정을 받기 위해서 중요한 측면이라고 할 수 있다. 전기 과정의 시점(출발)은 ISC/SSO에 대한 시장의 신뢰도에 직결된다고 본다. 그리고 프로세스는 시장 및 기업 생태계의 변화와 맞물려 지속적으로 보완되고 있다.

3. 이해관계자들과 관련된 내·외향적인 파트너십 강화

ISC 내에서는 숙련개발의 핵심 당사자인 노사의 참여가 중요한 의미를 가진다. 이밖에 GSA(Government Skills Au.)의 경우 공적 거버넌스 확립을 위해 윤리지침을 마련하는 경우도 있다. 그 지침에는 정책과정에서의 수용자 의견 청취, 재정운영의 투명성, 고·하위 위원회의 결정 공개, 외부전문가와의 자문, 전략적 사고(유연한 사고), 지속적인 숙련기술의 개발과 개선 및 자율적인 자기 계발이 그 사례이다.

4. ISC LH 이사회의 대표성 및 신뢰성을 증진시키기 위해 다양한 조직적 디자인을 마련

ISC 내 가입한 기업체에서 선출한 구성원(대표)을 통해 이사회 구성원을 선출하거나 노사 대표들이 이사회를 통해 협의체를 구성하기도 한다. 일반적으로 이사회 구성원은 사용주(자)와 근로자, 전문기관의 자문 등을 받아 지명된다.

5. 산업별 협의체의 교육훈련 참여 강화

교육훈련 프로그램이 산업계 주도 편성이라는 점에서, 조직의 안정적 운영 및 대표성 강화라는 측면을 보완해나갈 수 있는 방안을 사전에 준비하고 있다.

캐나다의 산업별 인적자원개발위원회



(加拿大) Canada

캐나다의 직업교육훈련은 캐나다인적자원개발부(HRSDC)에서 관리하고 있으며, SC(Sector Council)의 법적 위상은 캐나다 기업법에 따라 규제되는 비영리기업이기 때문에 원칙적으로는 정부인가와 관계없이 자율적으로 설립할 수 있다(다만, 경찰 및 방범 부문은 직업 단위로 결정). 즉 정부가 SC의 설립을 직접적으로 통제하지 않으며, 산업계가 자발적으로 SC를 설립하고 요건이 충족되면 인적자원개발부(HRDC)가 재정 지원을 제공한다. 한편으로 재정적 지원의 여부는 특정 산업계를 대표할 수 있는 형식적인 지표가 됨을 의미하기 때문에 중요한 제도적 도구로 간주된다.

SC가 연방정부에서 지원받기 위한 조건은 ① 범위가 전국적일 것, ② 해당 부문에 대한 인적자원개발 연구를 완료할 것, ③ 해당 산업의 주요 이해 당사자를 대표하는 사용자 및 노동자 대표에 지휘될 것, ④ 전략계획 중에 고용평등성 원칙이 고려될 것 등이다(이영현 외, 2003).

SC는 일반적으로 이사회와 사무국으로 구성되며, 교육훈련이나 자격제도 개발 등 특정분야의 활동을 위해 별도의 위원회를 두기도 한다. 캐나다 SC는 사회경제적 프로세스의 중요 가치로 거버넌스(대표성, 공정성, 이익 등), 위임(사용자의 개입, 국가범위 등), 향상성과 일관성(정치경제 및 사회의 변화에 대해서), 전문적인 기구의 존대를 통한 신뢰구축과 권위를 중시한다.

SC의 구성은 ① 합의형성 활동(주요 이해관계자의 지원과 헌신을 통한 부문 산업계의 동의 확보 및 의

견도출, 위원회 구성), ② 발전단계(이사회 및 운영진 구성, 임무와 정관 개발, 조직구조 및 사업계획에 대한 산업계의 지원 확보, 비영리단체 구성, ③ 운영단계(실행 및 수정, 필요에 따른 이사회 구조 변경)로 구분된다. 실제 활동성과에 대한 모니터링과 관련하여, 사업계획 주기에 따른 포괄적이며 엄격한 평가를 매년 실시하고, 그 결과를 전략기획 세션에 ‘SC 프로그램 로직모델9’)에 따라 보고하게 되어 있다.

SC를 구성하는 협의체로 TASC(The Alliance of Sector Council)가 있다. 해당 기구의 핵심 목적은 노동시장 문제 해결안을 제시하는 SC를 보조하고 행위체 간의 결합을 통하여 노동시장의 해결책들을 제공하는 것으로 민간부문과 공적부문의 기술 및 인적자원개발에 대한 참여를 통합하는 등의 전략적 제휴를 위해 작동한다. TASC는 원주민의 고용, 경력개발의 중요성, 교육수준에 따른 교육기관들의 협력, 국제수준의 훈련을 받은 노동자의 고용, 노동시장 정보 제공, 세계화와 기술변화의 수용을 통한 인적 관리, 직업표준 및 자격 부문에 초첨, 일터학습 등을 우선적으로 고려한다.

POINT 캐나다 SC의 특징

1. 민간의 자발적 필요성에 따라 결정된 기구

해당 SC가 포함하는 기업과 근로자의 수요에 가장 잘 부합하는 인적자원개발정책을 추진하며, 캐나다 정부도 이러한 특징에 따라 SC에 일정한 틀을 부여하기 보다는 각 협의체의 특징을 존중하여 운영하고 있다.

2. 위원회에 부여된 상당한 정도의 위임(empowerment)-대표성 강화

산업위원회에 스스로의 정체성을 규정하고 관리할 수 있도록 하여, 변화하는 외부 시장을 비롯한 복잡한 변인들의 영향에 기민하고 민감하게 대처하고 적응할 수 있도록 하였다

3. 정부의 개입을 최소화한다

캐나다 정부는 공공자금의 사용과 연관된 부문에 대해서만 적법성과 책임성을 확보케 하려는 방법으로 산업계의 요구를 적극적으로 수용하고 있다.

뉴질랜드의 산업별 인적자원개발위원회



New Zealand

뉴질랜드의 산업교육훈련은 다양한 산업분야의 전통적 양식(훈련 프로그램)과 도제(견습)를 포함하고 있다. 다른 국가와 마찬가지로 부문(Sector)을 중시하지만 주요한 관심은 유사 산업영역에 해당하는 공통 기술의 육성에 초점을 두고 있다. 현재 산업훈련조직(Industry Training Organisation; ITO)은 산업부문별로 11개가 있으며, 재정은 정부기관인 직업교육위원회(TEC)가 70%, 산업계가 30%(교육훈련 무료)로 분담하고 있다. 지속적인 운영을 위하여 ITO는 5년을 주기로 NZQA와 TEC에 승인을 요구하며, 산업현장 요구와 교육부가 수립하는 직업교육전략을 반영한 연간 계획서를 제출해야 한다. 각 위원회는 산업계가 주도적으로 참여하여 정책들을 주창하고 있으며 하위로 주요 산업이사회를 두고 있다. ITO는 핵심적으로 산업 기술요구에 대한 정보 제공, 산업에 요구되는 국가기술 기준의 구체화, 산업 내 근로자에게 필요한 훈련을 종계하는 역할을 담당한다.

뉴질랜드에서 ITO는 교육훈련생, 산업(기업), 훈련(정보, 기술 등)이 집적되고 교류되는 정보의 장이며, 다양한 사회경제적 문제들을 해결할 수 있는 중요한 기제가 되고 있다. 뉴질랜드 자격체제의 특징은 일반적으로 공공-민간영역의 파트너십이 빈번하게 이루어지는 것으로 볼 수 있는데, 그 파트너십의 과정물이 ITO이다. 따라서 ITO는 시장영역의 주체인 기업의 요구를 대변하기도 하지만, 한편으로는 직무 훈련자들의 요구를 산업계에 전달하는 교차 지점에 위치한다고 볼 수 있다.

POINT

뉴질랜드의 ITO 특징

뉴질랜드의 ITO는 산업계 특정 분야에서 정부와 산업체(기업단위 혹은 협의체)가 공동으로 재정을 운영하는 등 특정 분야의 기술표준을 발전시키거나 유지시키는 특징을 가지고 있다. 이 밖에도 직장内外에서 훈련을 적극적으로 제공 및 운영하고 있다. 이러한 훈련 및 숙련 기술의 발전을 위해 산업, 제공자(전문교육기관), 정부 등의 행위자, 즉 이해관계자들이 협력하고 있다.

뉴질랜드의 ITO 대표자들은 주로 산업계가 주도하고 있으며, 조직 내의 별도의 위원회가 단위 기술표준을 만들어간다. 전문 교육기관의 산업계와 친밀성은 학습자의 경로 지정 및 개발에서 눈에 띄는 부분이다. ITO의 경우 5년을 주기로 NZQA와 직업교육위원회(TEC)등의 승인을 거치며, 이를 위해 산업계 현장의 요구와 직업교육 전략을 반영한 투자 계획을 사전 기획 단계부터 협력적으로 제시해야 한다.

영국, 호주, 캐나다, 뉴질랜드의 산업별 인적자원개발위원회



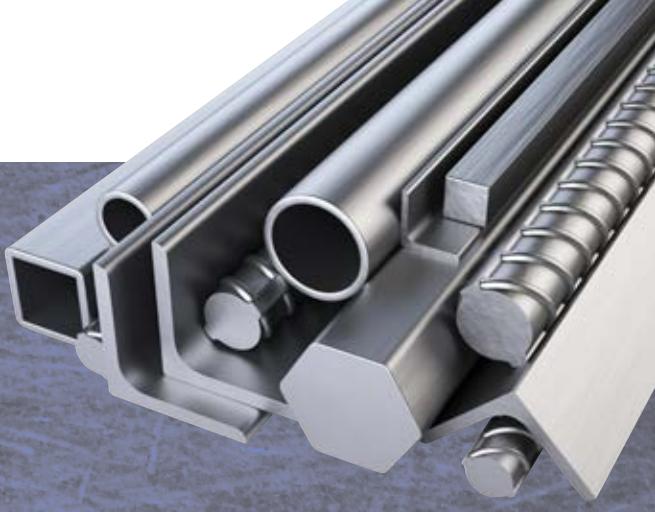
United Kingdom · Australia · Canada · New Zealand

영국, 호주, 캐나다, 뉴질랜드는 오래전부터 인적자원개발을 위해 산업별 접근이 강조된 나라들이며, 숙련기술 개발정책 및 사회적 파트너십 전력(사회 지향성)을 구사하고 있다. 즉, 사회조합주의적 형태와 틀을 가지고 시장주도의 현장중심형으로 인적자원을 개발하고 있다고 평가할 수 있다. 제도 및 시스템 정비의 과정에서도 산업체가 주도적으로 자격제도 및 설계과정에 참여하고 집합적 의견을 표출할 수 있는 환경이 성숙되어 있는 국가들이다.

산업별 인적자원개발위원회 해외 사례 비교

구분	영국(SSC) Sector Skills Council	캐나다(SC) Sector Skills Council	호주(ISC) Industry Sector Council	뉴질랜드(ITO) Industry Training Organisation
주요 기능	<ul style="list-style-type: none"> 산업별 수요조사 기술수요/연구 국가직무표준 조사 및 개발 훈련프로그램 수립 및 시행 직무단위 능력표준개발 및 관리 정책기획 및 협력 	<ul style="list-style-type: none"> 산업별 수요조사/분석 자격표준 기초자료조사, 제공 교육훈련 프로그램 수립과 시행 	<ul style="list-style-type: none"> 산업별 교육훈련 수요분석 훈련패키지 개발·개선 훈련 프로그램 수립/실행 ▶ 훈련서비스 제공 동일 산업부문 대표 체계(중시) 	<ul style="list-style-type: none"> 산업동향 연구/보고 직무표준개발 질 관리 및 평가 역량기반 국가직무능력 표준 수립 사업자, 훈련자 정보 제공과 조언 (플랫폼)
활동 범위	<ul style="list-style-type: none"> 산업별 위주 직업별/횡단적 19개(2015년) 	<ul style="list-style-type: none"> 산업별 위주 직업별/횡단적 28개(2016년) 	<ul style="list-style-type: none"> 산업별 위주 직업별/횡단적 29개(2015년) 	<ul style="list-style-type: none"> 산업별 위주 숙련기술 중심 11개(2016년)
법적 지위	보증유한책임회사	비영리기업 (회사법상)	유한책임회사	「산업훈련법」 근거(정부 지원 70%)
정부 인가	<ul style="list-style-type: none"> 매 5년 주기 인증 인증기준 제시 	<ul style="list-style-type: none"> 인가절차 없음 산업별 파트너십 	연방정부 위임	<ul style="list-style-type: none"> 5년 주기 정부 승인 적정평가 기준 제시
이사회 구성 (대표)	<ul style="list-style-type: none"> 산업계 주도 근로자, 교육기관 대표 등 참여 	<ul style="list-style-type: none"> 산업계 주도 사용자, 근로자 대표자 동수 참여 	<ul style="list-style-type: none"> 산업계 주도 사업자, 근로자 대표로 구성 	<ul style="list-style-type: none"> 산업계 주도 산업별 위원회에서 표준 개발
활동 특징	<ul style="list-style-type: none"> 산업계 중심 사업자 대표 	<ul style="list-style-type: none"> 노사 공동대표 사업자대표(일부) 	<ul style="list-style-type: none"> 산업계 중심 이사회에서 선출 	산업계 중심
	<ul style="list-style-type: none"> 국가/지역 수준에서 국가직업교육훈련 중심에 SCC 운영 사업자 정책주창 전문성, 민간협력이 낮음(시장주도) 자격기관 협력 낮음 	<ul style="list-style-type: none"> 국가/지역수준에서 국가직업교육훈련 중심에 SCC 운영 사업자 주도 정책 제안(대표성 중시) 거버넌스 활용, 정부 최소 개입 	<ul style="list-style-type: none"> 능력단위(고용) 중심 전문성, 민간협력(자격제도) 높음 사업주단체 대표성이 높음 자격기관과의 협력적 네트워크 높음 	<ul style="list-style-type: none"> 숙련기술(일반)단위 산업부문 선도 역할 전문성, 민간협력 부문영역, 절차단계의 대표체계와 협업 숙련기술발전을 위한 평가체계 주도 실시
운영 전략	<ul style="list-style-type: none"> 독립성(자율성) 전국단위의 망 연결 산업계 주도 부문 주도 확대접근 (이익공유/참여유인) 	<ul style="list-style-type: none"> 독립성(자율성) Sector Study 연계, 신뢰성 추구 산업별 문제 공동 해결장치로 운용 	<ul style="list-style-type: none"> 훈련패키지 개발, 적용의 확대로 대표성 강화 전문사업 영역과 산업 공통 기반 기술 접근 장기적 숙련기술 발굴 및 개발(SSO) 	<ul style="list-style-type: none"> 정부지원 최소화 지향 공공, 민간부문의 대표, 협력체제 심화 ITO 자격개발 및 협력 운영에서 '조정자' 역할 확대

재료ISC에 모인 7인의 전사, 재료업계를 움직이다



인류의 시대혁명과 ‘철’의 역사는 궤를 같이했다. 철제 농기구의 발견은 신석기 혁명을 일으켰으며, 철의 대량생산이 가능해지자 산업혁명이 발생했다. 4차 산업혁명을 함께하는 지금 재료산업인적자원개발위원회(이하 재료ISC)는 인체 내 존재하는 철(Fe)을 떠올렸다. 그리고 ‘사람’에 집중했다. 사람이 산업을 만들기 때문이다.

재료 ISC는 ‘15년 발족된 산업별 인적자원개발위원회의 한 분야다. 철강/비철로 이뤄진 금속재료산업과 세라믹으로 불리는 요업재료산업이 합쳐져 재료라는 이름이 되었다. 한국철강협회 내 사무국에 위치한 재료산업ISC의 7인을 만나보았다.



▶좌부터 오금석 팀장, 황의용 연구원, 정상현 연구위원, 이동복 사무총장, 허지희 계장, 이동건 연구원, 홍재근 연구원 외근으로 불참

추재현조

한국철강협회 인적자원개발위원회 이동건 연구원 02-559-3583

사람이 있는 곳, 재료 ISC의 가야할 방향

갈등을 관심으로, 관심을 기회로

재료업계는 자본집약·중후장대형 산업으로 여타 산업군과 비교해 인력에 대한 관심이 낮다. 미래 금속·소재분야에서 함께하고자 하는 연구 인력의 감소가 예견된 문제였다. 사무국은 전국적인 금속학과의 감소추세와 산업계 미스매칭 해소를 위해 고민을 시작했다. 그렇게 선정된 사업이 올해 자율기획사업인 “융합학과 개편연구”다. 재료ISC에서는 산업계에 필요한 현장중심 인력 양성과, 스마트화가 더해진 4차 산업혁명에 핵심기능을 수행하게 될 소재분야인력육성에 대한 해결방안을 강구중이다. 해당사업은 사업초기, 대학 교수진의 반발에 부딪히며 위기를 맞았다. 하지만 사무총장이 산업계 요구 역량에 대해 직접적인 의견을 전달하는 등 적극적으로 활동한 결과, 실제 인력공급기관인 학계를 분과위원회에 추가하고, 갈등을 기회로 만드는 계기가 됐다. 현재 전국 75개 유관대학 및 전문대학을 대상으로 학과 커리큘럼을 분석하고, 미래 융합형 재료산업 인재육성을 위한 인력 공급기관의 개편을 시도 중이다. 재료ISC는 올해 자율기획사업이, 학과통폐합 등의 구조조정에 대비한 시범모델이 될 것으로 기대된다고 전한다.

현장중심 NCS 현실화, ISC 고유기능 자리매김 성공

4차산업 첨단 소재 NCS 2개부문 신설, ‘17년 ISC 평가 S등급 달성

‘15년 발족 초기멤버인 재료ISC는 외형적 성장 단계인 1기년도(3년 사업)를 거쳐 보다 내실화된 2기(‘18년 시작)를 맞이하였다. 전문성을 확보한 직원들, 철강협회의 조직적 지원 등을 기반으로 현장적합도가 높은 HRD적 개입(Intervention)을 지속적으로 시도한 결과 ’17년 ISC 평가에서 S등급을 달성하기도 했다. 유망 신소재 분야인 금속분말, 타이타늄, 마그네슘 등 신규 NCS 신설에도 게으르지 않게 산업체와 밭맞추어 나가고 있다. 양적 성과 외에 산업계 활용적합성에 맞게 질적인 개선작업도 한창이다.

올해 자율사업으로 선정된 ‘금속가공 분류체계 개편연구’는 현장중심 NCS를 현실화하기 위한 가장 큰 숙제다. 미래 신소재분야의 점진적 확대와 ISC간 관리주체의 명확화, 산업계 현장 활용도를 높이기 위한 목적으로 진행 중인 본 사업은 산업계에서 지속적으로 활용도가 높아질 Ti(타이타늄)이나 Mg(마그네슘)의 분류체계를 신설함으로써, 실력중심사회의 근간이 되는 NCS를 공고히 할 것이라고 한다.

재료산업 인적자원개발의 협력, 상생의 아이콘으로 거듭날 재료ISC

재료ISC는 명확한 비전과 미션을 통한 과업을 통해, 구성원 개개인이 매년 목표달성을 200% 이상 확대하고 있다. 창조적 사고, 열정적인 사무국, 전문적인 개인 이라는 핵심 가치를 근간으로 재료산업 능력중심사회 구현에 앞장서는 중추적 전문기관이라는 목표를 가진 재료ISC는 이러한 기본 철학을 바탕으로 산업계 대표성을 확대해 나가고 있다.

매년 진행되고 있는 ISC 운영위원회에 80%가 넘는 참석률은 보이며, 성실하고 주도적으로 과업을 운영중이다. ‘15년 창립 초기부터 상생협력 모델 구축을 위한 노동계의 참여도 활발히 이루어지고 있다. 또한 여타 ISC와의 유기적인 관계를 통해 매년 진행되는 공동사업에도 힘을 쓸고 있다. 고용위기가 있었던 ’17년의 경우 재료·조선ISC가 공동으로 연구를 수행해, 조선용접 근로자를 철강 산업에 재취업 하는 등의 성과를 보이기도 했다. ISC 최초로 진행되는 NCS 분류체계 개편연구도 산업계간 상생을 위해 유관부서 뿐만 아니라 공동으로 협력진행중이다.

재료ISC가 협력의 아이콘으로 거듭날 수 있는 비결은 조직원들만의 액션플랜과 자율책임제의 역할이 크다. 스스로 역량을 강화하고 소통하여 모델을 발전시키는 데는 팀원들의 팀워크가 큰 에너지다. 재료ISC는 해를 거듭할수록 협력과 상생의 시너지가 더해져 앞으로 재료산업계의 대표기관으로서의 전문성을 공고히 할 것이다.

“철 든 사람들이 철 지나는 곳”

재료ISC 이동복 사무총장

2015년 발족된 재료산업인적자원개발위원회(이하 재료ISC)는 대표기관인 한국철강협회 내 자리 잡고 있다. 소재산업이라 일컬어지는 재료ISC의 이동복 사무국장을 만나보았다. 다음은 인터뷰 내용.



재료ISC 이동복 사무총장

Q 재료ISC 산업계만의
특성이 있다면?

재료산업계는 금속재료와 비금속재료라는 각기 다른 특성을 가진 소재산업이 합쳐진 특수한 형태의 ISC로 구성되어 있다. 이에 산업범위가 방대하고 기업 규모별로 수행하는 업무에 있어서도 상당한 차이를 보인다.

또한 대기업 - 협력사 간 분화된 업무 형태로 인해 대·중소 상생이 매우 중요한 산업이라고 볼 수 있다. 재료ISC만의 특성을 기준점으로, 산업 현장 내 NCS가 공백이 발생하지 않도록 매년 개선·보완을 수행 중에 있으며, 특히 대분류 재료산업이 재료ISC와 뿐만 아니라 공동 관리하고 있어 이에 따른 체계적인 분화를 목적으로 '18년 현재 '금속가공 분류체계 개편연구'를 수행하고 있다

문의

한국철강협회 인적자원개발위원회 이동건 연구원 02-559-3583

Q 교육현장과 산업현장의 인력 미스매치를 해소하기 위해 어떤 노력을 하고 있는지?

인력 미스매치에 있어 제일 중요한 점은 ‘정보 부족’이라고 생각한다. 인재매칭율을 높이는 것이 적합한 일자리정책이라 생각된다. 크게 3가지의 인력 미스매치를 위한 사업을 추진 중이다.

A

1. 산업계 요구에 맞는 현장중심형 가이드 NCS 개발
2. 일학습병행제를 통한 산업계-노동계 상호보완 시스템
3. 중장년 퇴직자 교육운영 - ‘15년 중소기업청과 연계 창업지원센터 운영 중

이중에서 특히 중장년 퇴직자 교육을 통해 현장 컨설턴트 투입은 굉장히 피드백이 좋은 사업이다. 중장년 퇴직자들의 현장투입을 통해 현장생동감을 담아 NCS에 반영하기도 하고, 그분들의 성취감과 활력도 높아지는 동시에, 실무자들의 보람과 사기도 함께 상승하였다.

Q 재료 ISC 구성원들의 전문성은 어떤 방식으로 확보하고 있는지?

‘Buying’과 ‘Making’ 전략을 동시에 사용하고 있다. 인적자원개발 및 인력양성부문과 관련한 학위가 있거나 업무경험이 있는 직원을 외부노동시장에서 채용(Buying)한다. 올해에만 외부 노동 시장에서 경력직원 2명을 채용했다. 또한 내부직원에게 고용노동 관련 대학원 진학 기회를 제공하고 경험의 폭을 넓히는 양성(Making)전략 또한 시행하고 있다. 양성전략은 직원들의 사기와 동기부여 측면에서도 효과가 있는 것 같다. 또 하나 중요한 것은 재료ISC 조직만의 액션플랜이 있는데 직급간의 자율책임업무제를 통해 구성원 스스로 목표설정, 체계적인 관리, 소통을 통해 역량강화에 큰 원천이 되는 시스템으로 운영하고 있다.

A

Q 앞으로 재료 ISC가 나아갈 방향과 계획

남자만 7명이라고 15층의 럭키세븐이라고 얘기한다. 옛 말에 철 들어야 사람이라고 하는데 철이 우리 몸의 혈액 속에 있지 않나? “철 든 사람이 철 지난다고” 생각하고 둘둘 뭉쳐 일하고 있다. 앞으로 재료산업 ISC를 ‘재료산업 인적자원개발의 허브’로 발전시킬 계획이다. 국가인적자원개발(NHRD)의 일환으로 시작된 지역-산업 인적자원개발위원회 활동으로 인해 산업계의 의견을 반영한 적절한 정책적 개입을 시도할 수 있게 되었다. 정책입안자가 소재산업 인력정책 입안을 시도할 때 우선순위로 재료 ISC를 찾게 하는 것이 우리들의 목표이자 지향하는 바이다.

A

디자인·문화콘텐츠 전략분야 선정 및 활성화 방안 연구

- 제4차 산업혁명·신산업·융복합·교육훈련 -

디자인·문화콘텐츠 인적자원개발위원회

제1장. 서론

제4차 산업혁명이 다가오면서 사회 전반의 노동 구조가 변화되고 있다. 최근 디자인 산업의 ICT 기술과 디자인적 사고의 융합으로 디자인 관련 산업 범위가 점차 확장되며, 디자이너 역할의 중요성이 부각되고 있다. 문화 산업은 콘텐츠와 미디어의 결합으로 ‘문화콘텐츠’라는 개념이 광범위하게 사용되었으며, 고부가가치 산업으로 급성장하고 있는 추세이다.

본 연구는 이러한 현상을 토대로 디자인과 문화콘텐츠 산업에서 인적자원개발 현황을 파악하고 전략적 인력 육성 분야를 발굴하여 인력 활용 및 일자리 제고 방안을 개괄적으로 제시하는데 목적을 두고 있다.

이에 관계된 전문가(산업·교육·연구계)의 의견을 수렴하고 국내외 선진 교육사례를 조사하여 앞으로 디자인·문화콘텐츠 산업 분야의 전문인력 양성 방안을 다각적으로 모색하고 있다. 그리고 전문인력을 육성하기 위한 정부의 취지를 살리는데 초점을 두며 본 연구를 진행하였다. 또한 이러한 산업 변화는 디자인·문화콘텐츠 분야의 경제적 가치의 중요성과 함께 전문인력 양성의 필요성을 들 수 있다.

본 연구를 통해서 디자인과 문화콘텐츠 분야의 전문인력 양성 방안에 대한 시사점을 도출하여 산업 특성에 맞는 교육기관 운영 및 정부지원 방안을 제시하였다.

제2장. 노동구조 및 미래 일자리 변화와 동향

제4차 산업혁명은 전 세계의 산업구조 및 시장 경제 모델에 커다란 영향을 미칠 것으로 전망하며 보다 지능화된 사회로 변화 될 것으로 내다본다. 이러한 변화는 정부가 기초 연구·교육 투자에 책임이 있으며, 국가 경쟁력의 근본인 기초 기술혁신·연구 개발 지원과 이를 활용하는 인적자원(핵심인재)이 양성되어야 하며 전문인력 교육 지원이 강화될 것임을 요구한다. 제4차 산업에서 요구하는 핵심 직무 기술과 해외 일자리변화 사례를 조사해 보았다.

제3장. 디자인·문화콘텐츠 전략분야 인력양성 현황 및 관련 제도

학교는 아직까지 이론 중심의 교육훈련이 진행되고 있으며 실제 업무 수행능력과 많은 괴리가 있다. 제4차 산업혁명이 도래 하여 산업계가 특화된 전문인력을 요구하나 교육은 아직 정형화된 인력을 배출하고 있어 취업의 미스매치가 발생되고 있다. 부분별로 멀티미디어, 가상현실(VR) 등 신기술 기반 분야의 수요는 매년 증가 추이를 나타내고 있으나, 인력 공급은 이를 따르지 못하는 실정이다. 디자인·문화콘텐츠 ISC는 이러한 문제점을 교육기관별 산업 및 지역의 특성과 니즈를 반영한 특화된 인력 배출을 위한 지원정책 방안을 강구해야 한다.

제4장. 디자인·문화콘텐츠 전략분야 선정 및 정책 방향

[전략분야 선정]



쟁점 인공지능의 발달로 직업과 소득의 연결성 약화→소득불균형→국가와 세계의 붕괴

대처 기술에 대한 지속적인 투자 확대 필요, 전략분야 전문인력 역량 강화 필요

[전략분야 정책 방향]

제4차 산업혁명은 미래 사회 인력이 갖추어야 할 역량이 변화할 것을 요구하고 있다는 점에서 기존 교육시스템에서 벗어나 창의적이고 융합적인 역량을 갖춘 인재양성을 위해 ‘역량 키우기’ 중심의 ‘교육시스템 전환’이 필요하다.

정부는 전략분야 관련 인력 양성의 필요성에 입각하여 특성화고·마이스터고 및 전문대학과 일학습병행제·도제제도의 교육훈련으로 활용할 수 있도록 국가직무능력(NCS)체계를 미래 산업에 맞게 재개편과 관련 국가기술자격·과정평가형자격 활용·활성화에 자리매김을 해야 할 것이다.

[디자인·문화콘텐츠 전략분야 정책 활성화 및 지원 방안]

디자인·문화콘텐츠 산업의 전략분야 정책 활성화를 위해 관련 중소·중견기업의 인력역량 제고 및 고용창출을 유도해야 한다. 그러기 위해서는 첫째, 전략직종 훈련을 통해 고부가가치 분야 디자인과 문화콘텐츠 인력의 실무능력을 제고와 둘째, 디자인·문화콘텐츠 산업의 균형발전과 대표성 제고를 위해 지역인프라와 협업을 추진해야 한다. 셋째, 디자인·문화콘텐츠 산업 및 관련 환경에 대한 정확한 기초 조사를 통해 디자인·문화콘텐츠 산업 전반에 걸친 주기적 실태자료 확보 및 데이터를 구축하여 전략분야에 해당되는 기업발굴과 인력양성개발에 활용·기여해야 한다. 넷째, 디자인·문화콘텐츠 인식제고와 국내외 수요확대에 대한 노력과 다섯째, 일학습병행제·도제제도 등 디자인·문화콘텐츠 ISC가 기업과 학교에게 원활한 인력활용 및 배출을 위한 지원사업도 확대해야 한다.

전략분야 인프라 구축 방안

첫째, 초·중·고등학교의 정규교육과정에서의 전략분야 교육 확대이다. 둘째, 디자인·문화콘텐츠 ISC에서 융합 허브 교육환경을 구축해야 한다. 셋째, 제4차 산업혁명의 핵심인 융합, 공동연구 활성화를 추진해야 한다. 넷째, 전략육성 선정 분야와 유기적인 매니지먼트 정책을 지원방안을 마련해야 한다. 다섯째, 디자인·문화콘텐츠 전략분야 전문인력양성 지원이 필요하다. 여섯째, ‘디자인·문화콘텐츠 생태계 조성’을 위한 청년 창업 지원을 위한 생태계가 조성돼야 한다.

행재정적 지원 방안

첫째, 디자인·문화콘텐츠 전략분야의 혁신적인 성장 동력이 되기 위한 생태계 환경 조성이 필요하다. 둘째, 디자인·문화콘텐츠 제작 지원 사업을 통해 제작과 체험의 허브 구축이 필요할 것으로 보여진다. 셋째, 디자인과 문화콘텐츠 라이센스 및 판권 유통을 행정적으로 지원하여 유망기업의 소비시장을 개척해주는 글로벌 마켓을 겨냥한 유통망을 구축한다. 넷째, 제4차 산업혁명을 선도하기 위한 디자인·문화콘텐츠 펀드를 조성한다. 관련 중소·벤처기업의 자금력 부족을 펀드 조성으로 유망기업의 자생력을 육성하기 위하여 재정적 투자자 및 전문인력연결시켜 줄 수 있도록 기업 컨설팅 역할 또는 실무인력양성 지원(일학습병행제 등)을 적극적으로 활용·활성화해야 한다.

2018 상반기 주요업종 일자리 전망



한국고용정보원과 한국산업기술진흥원은 기계, 전자, 자동차 등 국내 8개 주력 제조업종과 건설 및 금융보험업에 대한 2018년 상반기 일자리 전망(고용보험의 보험자, 직종별 사업에 노동력 조사, 경제활동인구조사 기준)을 발표했다. 전망에 따르면 지난해 상반기 대비 일자리가 크게 증가하는 업종은 반도체업종이고, 기계·전자업종 일자리도 증가할 것으로 보이는 반면, 섬유업종 일자리는 줄어들며, 조선업종 일자리는 크게 감소할 것으로 예상된다. 철강·자동차·디스플레이·건설, 금융보험업종은 지난해 상반기 고용수준을 유지할 것으로 전망된다.

기계분야



미국의 보호무역주의, 중국의 자국산 설비대체 확대, 국내 SOC예산 감소, 국내 기계수요 산업의 부진 등이 기계업종의 고용증가를 제한하는 요인으로 보인다. 하지만 글로벌 경기회복 및 미국, 중국, 신흥국 등에서 기계수요가 확대될 것으로 예상되어 기계업종의 고용은 전년동기 대비 증가할 것으로 전망한다.

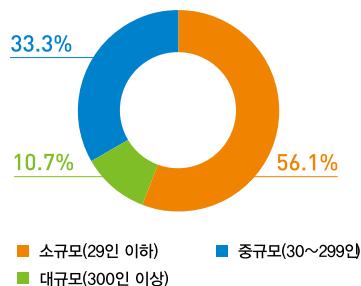
조선분야



글로벌 물동량 증가, 국제 유가상승, 선박공급 과잉의 점진적 해소, 국제환경 규제 시행 등으로 조선 시황이 회복세에 진입했으나, 아직까지는 미약한 수준이다. 선박의 건조량도 평년수준에 크게 미치지 못하는 상황이 지속됨에 따라 조선업종 고용은 2018년 상반기에도 전년동기 대비 크게 감소할 것으로 전망한다. 다만 고용감량은 2017년 하반기 대비 크게 줄어들 것으로 예상한다.

근로자 현황

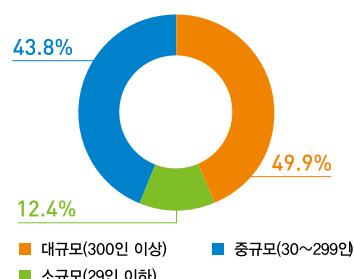
사업체 규모별 구성



자료: 고용보험DB

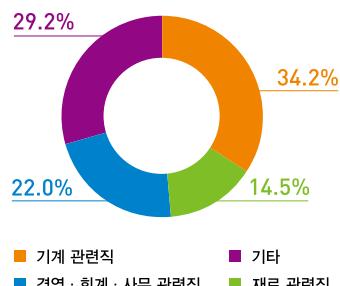
근로자 현황

사업체 규모별 구성



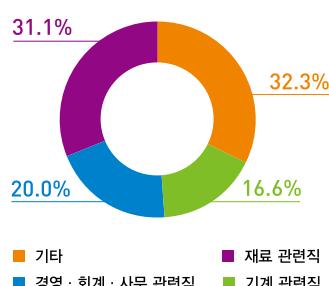
자료: 고용보험DB

직종별 구성



자료: 직종별 사업체 노동력조사

직종별 구성



자료: 직종별 사업체 노동력조사

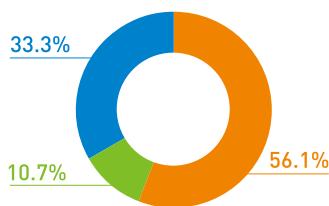
전자분야

전자, IT성장세 지속, OLED, 메모리, 시스템반도체 관련 전자제품 등 주력 품목의 견고한 수요증가에 따라 전자업종의 성장세가 지속될 것으로 전망한다. 이에 따라 전자업종의 고용은 증가할 것으로 예상한다.

근로자 현황

사업체 규모별 구성

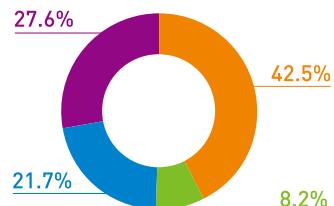
자료: 고용보험DB



- 소규모(29인 이하)
- 대규모(300인 이상)
- 중규모(30~299인)

직종별 구성

자료: 직종별 사업체 노동력조사



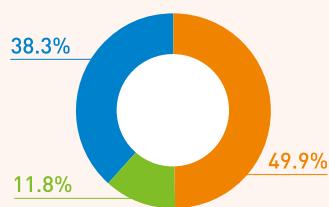
- 전기·전자 관련직
- 경영·회계·사무 관련직
- 기타
- 기계 관련직

섬유분야

섬유수출 단가 하락세가 완화되고, 수출 물량이 확대될 것으로 예상되나 섬유제품의 전반적인 생산 감소, 중국, 미국, 중동들의 자체생산 확대와 섬유제품 수요 감소, 자동화 설비 증가 등의 영향으로 2018년 섬유업종의 고용은 감소할 것으로 전망한다.

근로자 현황

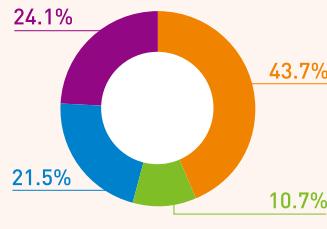
사업체 규모별 구성



- 소규모(29인 이하)
- 대규모(300인 이상)
- 중규모(30~299인)

자료: 고용보험DB

직종별 구성

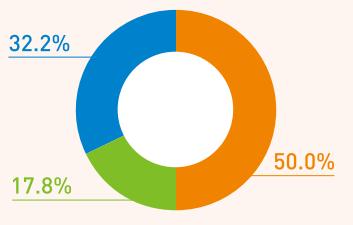


- 섬유 및 의복 관련직
- 경영·회계·사무 관련직
- 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직
- 기타

자료: 직종별 사업체 노동력조사

근로자 현황

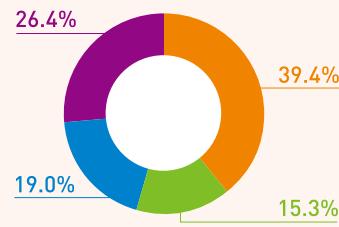
사업체 규모별 구성



- 대규모(300인 이상)
- 중규모(30~299인)
- 소규모(29인 이하)

자료: 고용보험DB

직종별 구성



- 재료 관련직
- 경영·회계·사무 관련직
- 기타
- 기계 관련직

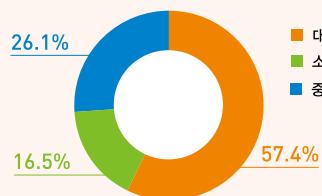
자료: 직종별 사업체 노동력조사

반도체

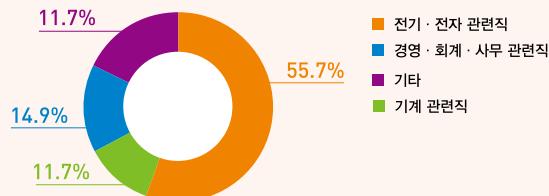
4차 산업혁명 패러다임 전환 가속화로 기존 PC, 스마트폰 등의 전통적 수요처에서 IoT, 인공지능, 빅데이터 분야 등으로 반도체 수요 범위가 확대되고 있다. 국내 대표 반도체 기업인 삼성전자와 SK 하이닉스 등에서도 시설 투자를 확대함에 따라 2018년 상반기 반도체 업종의 고용은 지난해 상반기 대비 크게 증가할 것으로 전망한다.

근로자 현황**사업체 규모별 구성**

자료: 고용보험DB

**직종별 구성**

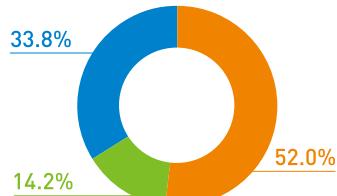
자료: 직종별 사업체 노동력조사

**반도체**

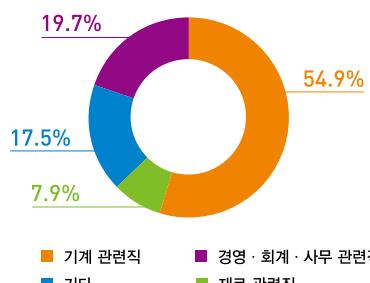
2018년 자동차 내수 판매는 지난해 수준인 182만대 수준에 머무르며 정체 상태를 보일 것으로 전망되며, 세계 자동차 시장 성장을 둔화, 미국 기준금리 인상에 따른 신흥국 경제 불안 가능성 증대, 원화 강세 및 엔화 약세에 따른 가격 경쟁력 약화 등으로 수출역시 소폭 감소할 것으로 예상된다. 자동차 업종의 고용은 지난해 상반기와 비슷한 수준을 유지할 것으로 예상한다.

근로자 현황**사업체 규모별 구성**

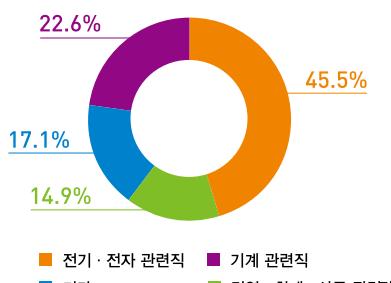
자료: 고용보험DB

**근로자 현황****사업체 규모별 구성**

자료: 고용보험DB

**직종별 구성**

자료: 직종별 사업체 노동력조사

직종별 구성

자료: 직종별 사업체 노동력조사

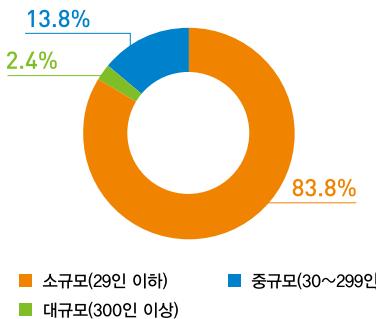
건설



2016년 이후 수주 호조세를 주도한 민간 수주가 줄어들고 정부의 SOC예산 축소 방침으로 공공수주도 감소할 것으로 보이며, 건설 투자도 수주감소 영향으로 증가세가 둔화될 것으로 예상됨에 따라 건설 업종의 고용은 지난해 상반기와 비슷한 수준에 머물 것으로 전망된다.

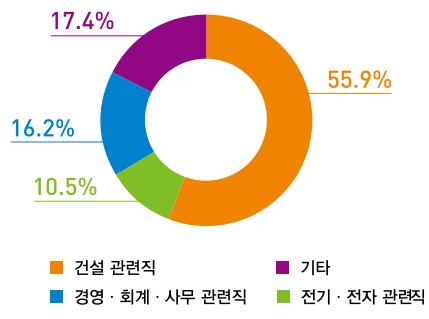
근로자 현황

사업체 규모별 구성



자료: 고용보험DB

직종별 구성



자료: 직종별 사업체 노동력조사

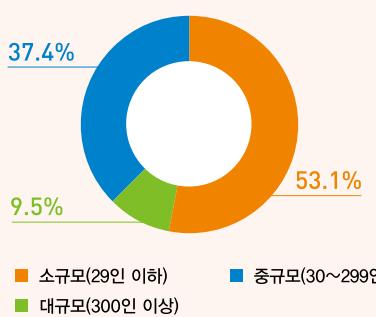
금융·보험



은행업은 가계부채관련 규제강화와 국내 경제 회복세의 소폭 둔화 영향으로 성장세가 지난해 수준을 유지하고, 이자수익 역시 전년과 비슷한 수준을 보임에 따라 경영실적 역시 지난해와 비슷한 수준을 기록할 것으로 예상된다. 여신전문 금융업과 보험업종에서도 성장세는 지속되겠지만, 성장폭이 제한적일 것으로 예상되어 금융보험 업종의 고용은 지난해 상반기와 비슷한 수준을 유지할 것으로 전망한다.

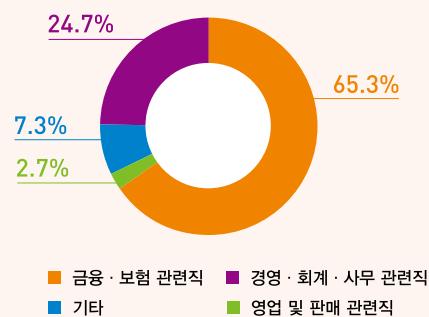
근로자 현황

사업체 규모별 구성



자료: 고용보험DB

직종별 구성

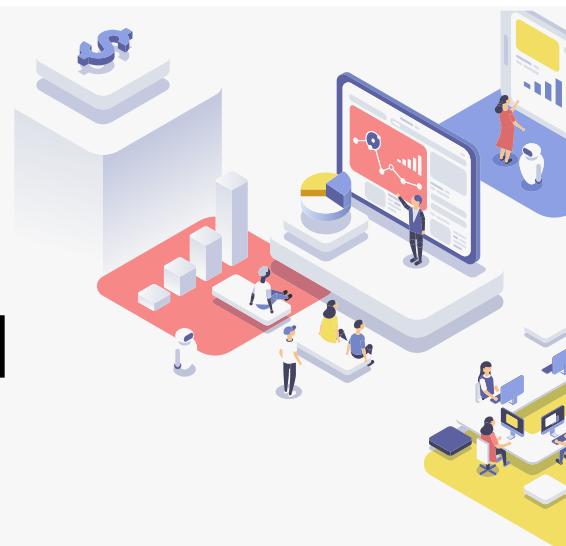


자료: 직종별 사업체 노동력조사

사람과 일

웹진 탄생스토리

Webzine birth story



‘사람과 일’은 ISC의 현재를 담은 제호입니다.

사람은 인적자원, 산업계 전문인력을 의미합니다.

일은 직업, 일 학습, 현장중심을 의미합니다.

사람과 일은 ‘산업계 주도의 실력중심사회를 구현해나가는

중요한 모티브인 인적자원(사람)과 인력수급(일)의 가치를
담은 웹진 브랜드’ 입니다.

월간 ISC 웹진 ‘사람과 일’은 산업별 인적자원개발위원회의 사업성과, 정보산출물, 우수사례를 홍보하기 위해 시작했습니다. 산업별 17개의 ISC 구성원의 정책 소통·공유의 장을 마련하고, 국민 눈높이에 맞는 산업HR거버넌스 소식을 배포함으로써 ISC의 브랜드 이미지를 높인다는 큰 포부를 가지고 시작했습니다.

때문에 월간 ISC 웹진 ‘사람과 일’은 대한민국 산업별 인적자원 거버넌스의 대표 브랜드인 ISC가 보다 많은 이들에게 알려질 수 있도록 노력하겠습니다. 그 이전에 우리 ISC 구성원간의 정보공유와 다양한 소식을 나눌 수 있는 플랫폼이 되어야 할 것입니다.

그러므로 가장 빠르게 전달할 수 있는 E-mail 기반의 웹진으로 시작을 하였습니다. 동시에 다운로드하여 공유할 수 있도록 PDF Book 으로도 제공됩니다. ISC 웹진의 PDF를 하나둘 모으면 우리나라 산업 전반의 인적자원개발에 대한 전문 자료가 될 것입니다. 또 다른 산업의 ISC가 어떻게 운영되는지도 알 수 있습니다. 사업별로 다양한 자율기획사업을 볼 수 있으며, 세계 여러 나라의 ISC에 대한 정보도 만날 수 있습니다.



웹진의 구성

월간 ISC 웹진 ‘사람과 일’은 가장 먼저 ISC가 하는 일을 알릴 것입니다. 창간호에서는 ISC에 대한 이해를 돋기 위한 정보들이 중심이지만, 앞으로는 다양한 ISC를 찾아가 산업별 ISC가 어떻게 구성이 되는지 어떻게 운영하고 있는지를 보여드리겠습니다.



about ISC



먼저, [about ISC]는 ISC들의 뉴스를 전하는 메뉴입니다. 여러 ISC에서 하고 있는 다양한 사업들과, 그달의 소식들을 about ISC에서 전하겠습니다. 여러 ISC의 크고 작은 뉴스들을 모으고, 관련 산업의 이슈들을 모아 전하겠습니다. 해외사례도 빠트리지 않겠습니다. 해외의 ISC 현황부터, ISC운영 우수사례 등 양질의 정보를 발빠르게 전하겠습니다.

이달의 ISC



[이달의 ISC]는 ISC를 직접 찾아가는 코너입니다. 매달 2~3개의 ISC를 직접 찾아가 취재를 합니다. 어떻게 운영하고 있고, 사무국의 구성원들이 어떤 일을 하는지 소개하겠습니다. 또 해당 ISC만의 특성을 배우고, 장점을 공유할 수 있도록 돋겠습니다. 해당 ISC의 사무총장님을 만나 생생한 이야기를 들어보겠습니다.

ISC 콘텐츠 리뷰



[ISC 콘텐츠리뷰]는 ISC의 성과를 공유하는 코너입니다. 자율기획사업의 성과를 소개하고, 산업별 일자리 현황도 살펴봅니다. ISC가 실질적으로 어떻게 움직이고 있는지를 보여줌으로써 앞으로의 성과를 기대하게 만들겠습니다.

Who is your audience and what are their needs? This can help you better articulate the benefits of doing business with you and deliver a smarter product or service.

함께하는 ISC



[함께하는 ISC]는 나눔을 위한 코너입니다. ISC 웹진의 구독자를 확대하기 위한 이벤트나, 독자의 소리를 듣는 다양한 참여코너가 마련됩니다. 또 좋은 정보를 오래도록 소장할 수 있도록 ISC 웹진을 PDF version으로 제공합니다. 차곡차곡 모아두면 ISC에 대한 유용한 정보가 될 것입니다.

이 외에도 독자가 원하는 다양한 정보를 추가할 예정입니다. 필요한 코너와 정보를 제안해 주시면 적극 반영하겠습니다. 오늘보다 내일이 더 기대되는 ISC 웹진 ‘사람과 일’이 되겠습니다.