

NATIONAL RESEARCH COUNCIL FOR ECONOMICS,
HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

일-학습-여가 -생활이 통합된 평생학습사회 체계 구축 방안

A Study on the Development of a
Lifelong Learning Social System:
toward Integration of Work,
Learning, Leisure, and Life

한국직업능력개발원 채창균 외

이 보고서는 「경제인문사회연구회 협동연구사업」의 일환으로 수행된 연구과제 중 하나입니다.

이 보고서에 수록된 내용은 집필자의 개인적인 견해이며, 경제인문사회연구회의 공식적인 입장이 아님을 밝힙니다.

경제·인문사회연구회 협동연구총서

“일-학습-여가-생활이 통합된 평생학습사회
체계 구축 방안”

1. 협동연구총서 시리즈

협동연구총서 일련번호	연구보고서명	연구기관
21-14-01	일-학습-여가-생활이 통합된 평생학습사회 체계 구축 방안	한국직업능력개발원

2. 참여연구진

연구기관		연구책임자	공동연구원	연구보조원
저 자		채창균 선임연구위원		
주관 연구기관	한국직업능력개발원	채창균 선임연구위원 (총괄책임자)	남재욱 부연구위원 민숙원 부연구위원 김민석 연구원 안현용 박사	이영석 연구조원
협력 연구기관	서울대학교	박상욱 교수	이정동 교수 김 용 교수	

제 출 문

경제·인문사회연구회 이사장 귀하

본 보고서를 “일-학습-여가-생활이 통합된 평생학습사회
체계 구축 방안”의 최종보고서로 제출합니다.

2021년 01월

한국직업능력개발원
원장 류 장 수

국문요약

물적자본을 통한 성장이 한계에 다다른 상황에서, 전 세계적으로 유례없는 저출산·고령화의 급격한 진전으로 인해 인적자본의 질을 높이는 것이 매우 중요한 시점에 와 있다. 더구나 4차 산업혁명의 급속한 진전으로 인적자본의 리스킬링과 업스킬링의 필요성이 높아지고 있다. 이런 시대적 요구에 대응하기 위해서는 평생학습의 활성화가 중요하다.

평생학습의 활성화를 위해서는 평생학습의 활성화를 저해하는 요인을 파악해야 한다. 조사 결과에 따르면, 시간제약과 평생학습 공급체계의 접근성 및 품질 관련 문제가 평생학습의 활성화를 저해하는 주요 요인이다. 취업자의 경우 평생학습에 참여하지 않은 이유로 시간부족(아마도 주로 직장업무로 인한 시간부족) 때문이라는 응답이 압도적인 반면, 실업자의 경우 평생학습에 참여하지 않는 가장 큰 이유로 평생학습 공급체계의 접근성 및 품질 관련 문제를 거론하고 있고(비용 문제도 중요), 비경제활동 인구의 경우 시간부족 문제(주로 가족부양에 따른 시간부족)와 평생학습 공급체계의 접근성 및 품질 관련 문제가 비슷한 비중으로 나타나고 있다.

이에 따라 본 연구에서는 시간제약의 문제를 해소하여 평생학습을 활성화하는 방안, 즉 일-학습-여가-생활이 선순환되도록 하는 평생학습 지원 방안에 대해 살펴보았다. 또한 자유허간의 확대가 노동시간의 감소와 이에 따른 수입 감소를 초래하고 교육훈련 참여에 따른 비용부담 문제를 가져올 수 있다는 점에서, 시간제약과 비용제약은 서로 연관되어 있는 측면이 있다. 따라서 소득감소에 대한 지원과 교육비용의 지원 문제도 동시에 검토할 필요가 있다.

양질의 평생학습 프로그램이 지역을 기반으로 어떻게 공급될 수 있도록 할 것인지에 대해 검토하는 것도 본 연구의 주된 관심 사항이다. 양질의 평생학습 프로그램이 공급되도록 하기 위해서는 역량 있는 주체가 평생학습 프로그램의 공급에 참여할 수 있어야 한다. 이를 위해서는 지역 내의 여러 평생학습 기관과 유기적으로 연계하여 성인들의 다양한 요구에 맞춘 평생학습 프로그램을 제공할 필요가 있는데, 본 연구에서는 이를 위한 구체적인 방안이 무엇인지에 대해 검토하였다.

한편, 평생학습을 요구하는 사회환경의 변화 중 가장 핵심적인 것은 바로 4차 산업혁명이므로, 4차 산업혁명에 대비한 평생학습체제를 구축하는 것도 중요하다. 4차 산업혁명으로 인해 리스킬링과 업스킬링의 필요성이 대두될 것이며, 평생학습은 바로 이러한 리스킬링과 업스킬링을 적절히 뒷받침할 수 있어야 할 것이다. 이에 본 연구에서는 4차 산업혁명으로 인해 일자리와 스킬이 어떻게 변화할 것인지를 조망하고, 성인 취업자 1,000명을 대상으로 평생학습 수요에 대한 설문조사, 4차 산업혁명에 대비한 해외의 평생학습체제 재편 사례 파악, 현재의 평생학습 체제 진단 등을 통해 4차 산업혁명에 대비한 평생학습 체제의 개선 방안을 모색해 보았다.

먼저 시간제약(과 이와 관련된 비용제약)의 완화를 위해 「일·학습 선순환제」 도입을 제안하였다. 일·학습 선순환제는 크게 ‘기업요구 교육훈련형’, ‘자기주도 학습형’, ‘휴식형’으로 구분되며, 최대 12개월의 풀타임 휴가를 근로자의 권리로 부여하는 방식의 제도이다. 휴식을 포함한 다양한 휴직 사유를 인정하는 대신, 유형에 따라 임금손실 보전에 차등을 두어(‘기업요구 교육훈련형’ > ‘자기주도 학습형’ > ‘휴식형’), 평생교육훈련 참여를 유도하고자 하는 것이다. 이때 학습휴가자의 인건비는 ‘기업요구 교육훈련형’의 경우 학습휴가 직전 수준을 기업이 부담하며, 다른 유형에서는 고용보험에서 실업급여를 통해 지원할 수 있도록 한다. 이 제도는 특히 대체근로자 채용을 의무화함으로써 휴직 근로자의 휴직 사용에 따른 부담을 완화하고, 고용창출이라는 부가적인 효과를 기대하게 한다.

시간제약의 완화를 위해서는 고용보험의 적용 대상 확대도 필요하다. 그런 점에서 적용범위를 비임금근로자로서까지 확대함으로써 현재의 고용보험을 소득중심 고용보험으로 전환하겠다는 정부의 최근 방침은 적절한 것으로 판단된다. 다만, 고용보험을 평생학습의 활성화와 연결 짓기 위해서는 부분실업급여의 도입, 자발적 실업에 대한 제한 완화 등도 필요할 것이다. 부분실업급여가 도입되면 교육훈련 참여에 따른 소득감소를 일정 정도 보전해 주는 것이 가능해짐으로써, 평생학습의 활성화에 기여할 것으로 기대된다. 자발적 실업의 경우에도 실업급여의 지원이 가능하다면, 직장을 그만두고 교육훈련에 참여하는 경우에 대한 지원이 가능해져 교육훈련 참여가 보다 활성화될 것이다.

한편, 생애설계의 지원을 위한 다양한 소득보장 제도, 예를 들어 개인고용계좌, 참여수당, 생애선택기간 기본소득 등에 대한 검토도 필요하다. 개인고용계좌는 노동시장에 진입하는 모든 개인이 이동 가능한 수급권을 가짐으로써 경력단절이나 노동시간 감소, 점진적 은퇴, 평생학습 참여 시 지원을 받을 수 있도록 하는 제도이며, 실제 프랑스에서는 이 제도를 교육훈련비 지원을 위해 활용하고 있다. 참여수당은 Atkinson이 주장한 것으로, 유급노동뿐만 아니라 넓은 의미의 사회적 기여(교육, 훈련, 구직활동, 돌봄, 자원봉사 등)에 참여하는 이들에게 소득을 보장하는 제도이다. 생애선택기간 기본소득은 누구나 근로생애 중 일정 기간을 선택하여 어느 정도 충분한 수준의 기본소득을 받도록 하자는 아이디어로 제시된 것이다. 이들 제도는 고용관계에 묶여 있는 기존 소득보장 제도의 한계를 벗어나 ‘개인의 권리’ 보장을 강조하는 것이며, 아직 논의 단계에 머물러 있지만 이들 제도에 대한 사회적 필요성이 분명히 요구되는 상황이므로 향후 심층적인 검토와 실험 등이 요구된다고 할 것이다.

평생학습 비용지원과 관련한 현재 정부의 정책 방향은 고용노동부 주도의 직업훈련 중심 ‘국민내일배움카드’와 교육부 주도의 평생교육 중심 ‘전국민 평생장학금’ 제도가 병립되는 양상이다. 아직 구체적인 제도 설계가 이루어진 것은 아니지만 ‘전국민 평생장학금’은 보편적 복지의 하나로 모든 국민의 교육받을 권리를 보장한다는 것을 의미하며, ‘한국형 기본소득’의 취지를 담은 ‘기본학비’ 제도의 성격이 있다. 이 두 제도는 표면적으로는 ‘직업관련성’을 축으로 하여 나누어진 것으로 보이지만, 제도의 대상자(전 국민)와 목적(평생학습 지원)이 동일하다는 점에서 통합적 운영을 검토할 필요가 있다.

자율시간을 학습으로 연결하기 위한 학습동기 부여도 중요하다. 이를 위해서는 자율시간에 대한 소득지원 시 학습 참여를 우대하는 식의 제도 설계가 필요하다. 또한, 어떤 학습을 할지 알지 못하거나 경력경로에 대한 계획 부족으로 학습의 필요를 체감하지 못하는 이들이 학습에 대한 필요성을 인식할 수 있도록 공공고용서비스의 기능 강화를 통해 이를 지원하는 것도 학습동기 부여에 유효한 접근이 될 것이다.

양질의 평생학습 프로그램이 지역을 기반으로 충분히 공급될 수 있도록 하기 위해서는, 단기적으로 ‘평생학습공유대학’의 구축을 통해 지역 내 평생학습 제공 기관 간 유기적 연계, 협력 체제를 모색할 필요가 있다. 여기에서 ‘평생학습공유대학’은 지역 내 평생직업교육 프로그램 제공 대학, 평생학습기관, 직업훈련기관 등이 개별 기관에 대한 오너십은 유지하면서 평생직업교육 관련 프로그램을 공동으로 운영하는 형태의 대학이다. 지역 내 ‘평생학습공유대학’ 차원에서 이사회를 구축하여, 여기에서 소속 대학에 대한 평가와 재정지원 등 주요 의사결정이 이루어지도록 한다. 이때 이사회는 지분에 비례하는 참여기관 대표 인사들과 지역을 대표하는 중립적인 인사들로 구성하며, 외부 인사가 적어도 과반을 차지할 수 있도록 구성하는 것을 원칙으로 한다. 여러 지역 내 ‘평생학습공유대학’의 활동을 모니터링하고 평가하며, 평가 결과에 따라 재정을 지원하는 역할을 수행하는 중앙정부 차원의 기구, 예를 들어 (가칭)‘전국평생학습공유대학협의회’와 같은 기구의 결성도 검토할 수 있을 것이다.

이와 같은 평생학습공유대학에서는 공공성이 있는 도립 전문대학이나 기능대학이 중심축 역할을 수행해야 한다. 지역 내 중추적 평생학습기관은 학령기 학생 대상의 학위과정 중심이 아니라 성인 대상의 비학위과정 중심으로 운영되어야 하는 반면, 일반대학의 경우 학위과정 중심 운영이 불가피하고 학위과정의 질 제고가 지금 상황에서 더 중요한 당면 과제이므로 일반대학보다는 전문대학의 역할이 더 중요하다. 지역 내 비대학 평생학습기관에 비해서는 전문대학이 인적자원과 시설, 기자재 등의 인프라가 더 양호하고, 고등교육의 보편화와 대중화에 따라 평생교육의 내용이 대학 수준으로 상향될 수밖에 없

는 상황임도 고려할 필요가 있다는 점에서 비대학 평생학습기관에 비해서는 전문대학의 역할이 더 중요하다고 할 것이다. 외국의 경우에도 평생학습 공급기관으로서 대학의 역할이 중요하며, 대학 중에서는 일반대학보다 실용적인 직업교육에 치중하는 대학들이 핵심적인 평생학습기관의 역할을 수행하고 있다. 이런 점들에 비추어 본다면, 전문대학이 일반대학이나 지역 내 비대학 평생학습기관에 비해 지역 내 중추적 평생학습기관으로서의 역할을 하기에 더 적합한 잠재력을 가지고 있다고 판단되며, 전문대학 중 공공성이 높은 도립 전문대학이나 기능대학의 역할이 중요하다고 판단된다.

중장기적인 관점에서는 지역 내 ‘평생학습공유대학’이 단일의 ‘지역사회대학’(한국형 커뮤니티칼리지)으로 발전해 가도록 해야 한다. 장기적 목표인 지역사회대학은 성인 중심, 파트타임 중심의 양질의 유연하고 다양한 평생학습과정을 제공하고(물론 전문학사과정도 제공), 직업계 고교, 4년제 대학과의 유기적 연계를 확보하여 제2의 기회(second-chance) 지원 기능을 수행하는, 공공성을 가진 개방대학(open university)이다. 지역사회대학을 만들기 위해서는 우선 지역 내 도립 전문대학과 기능대학의 통합이 필요하다. 이를 위해서는 교육부와 고용노동부 등 중앙정부와 해당 지자체 차원의 논의와 결단, 입법 등이 요구된다. 여기에 교육청이나 지자체 소속 공공 평생학습기관도 흡수해야 할 것이다. 또한, 민간훈련기관의 통폐합도 필요하다. 그러나 그 과정이 순탄하지는 않을 것이다. 그런 점에서 지역사회대학에서 다양한 양질의 훈련과정을 제공함으로써 민간훈련기관과의 경쟁을 통해 자연스럽게 이들을 대체해 가는 방식이 보다 현실적인 것으로 판단된다. 사립전문대학의 공영화를 통한 흡수도 필요하다. 사립전문대학의 공영화가 현실적으로 용이한 일이 아니지만, 사립전문대학이 처한 엄중한 현실(퇴출 위기 등)을 잘 활용하고 적절한 유인책을 제공할 경우 가능할 수도 있을 것이다.

사립전문대학의 공영화가 여의치 않을 경우에는 준공영화를 통해 지역사회대학 컨소시엄을 구축하는 단계적 접근이 요구된다. 사립전문대학의 준공영화란 정부의 충분한 재정지원을 조건으로 사립전문대학이 국가적, 사회적 책무성을 충족하는 방향으로 운영되도록 하는 것이다. 이와 관련해서는 정부의 재정 보조를 전제로 정부가 학교 운영에 직접 개입한 우리나라의 사립 고등학교 운영 사례를 참조하면 될 것이다. 준공영화를 통해 지역사회대학 컨소시엄에 참여하는 문제는 개별 사립대학의 자발적 선택에 따르도록 한다. 구조조정의 압력에 시달리는 사립대학이나, 재단의 재정 여력은 부족하지만 교육의 질 제고 의욕이 강한 사립대학이 참여를 희망할 가능성이 있다. 준공영제로의 전환, 운영을 희망하는 사립대학 모두의 전환을 허용하는 것이 아니라 희망 사립대학 중에서 재단의 교육 의지, 지역 내 상황, 재정지원 가능 규모 등을 감안하여 일정한 절차를 통해 전환 대상 대학을 선별할 필요성도 있다.

지역사회대학의 운영에는 광역 지자체가 핵심 역할을 수행해야 한다. 중앙정부 차원에서도 지역사회대학에 재정지원을 하겠지만, 그 지원 규모의 100%를 광역 지자체의 최소 재정지원 수준으로 설정함으로써 지역사회대학에 대한 지방정부의 기여도를 높이고 오너십을 확보할 필요가 있다. 지방정부의 재정지원은 기본적으로 성과 협약이나 계약(Performance Agreements or Contracts)을 통해 이루어질 수 있도록 한다. 광역 지자체와 해당 지역의 지역사회대학 간에 해당 지역, 해당 대학의 필요에 가장 잘 부합하는 주요 성과 목표와 이러한 성과를 잘 보여 줄 수 있는 간명한 성과 지표를 상호 협의와 합의하에 설정하며, 목표가 달성되지 못할 경우 지원금의 일부 회수 조치가 가능하도록 해서 성과 달성에 노력할 수 있도록 하는 기제를 확보하도록 한다. 개별 지역사회대학별로 특정 미션에 맞춘 목표 설정이 필요한 것은 고등교육기관의 다양성을 확보하고 특성화가 가능하도록 유도하기 위함이고, 성과 지표를 간명하게 설정하도록 하는 것은 계약 준수를 평가하는 행정 역량의 낭비를 최소화하고 관료적 절차를 회피하기 위해서이다. 다년간의 계약이 가능하도록 함으로써 보다 장기적 관점에서의 의사결정과 투자가 이루어질 수 있게 할 필요도 있다.

한편, 평생학습의 활성화를 통해 4차 산업혁명에 효과적으로 대응하도록 하기 위해서는 기존 평생학습 프로그램의 유효성에 대한 근본적인 재검토가 요구된다. 관련해서 기존 산업인력을 대상으로 한 역량 제고 프로그램은 업무 수행과 동시에 학습이 가능하도록 기획되어야 한다. 본인의 업무와 결합된 평생학습이 이루어지도록, 직무 분야별로 프로젝트 기반 학습(Project-Based Learning: PBL)을 활용한 평생학습 프로그램의 구성이 필요하다. 이런 식의 프로그램이 제공되면 현실과 유리되지 않는 리스킬링, 업스킬링 교육이 가능할 것이다. 이런 식의 프로그램은 산학연 협동으로 수행되어야 하며, 특히 지역사회대학을 적극 활용함으로써 이를 통해 지역 대학의 연구 및 교육 기능을 활성화할 필요가 있다.

키워드: 평생학습, 일·학습 선순환제, 부분실업급여, 개인고용계좌, 참여수당, 생애선택기간 기본소득, 전 국민 평생장학금, 평생학습공유대학, 지역사회대학, 프로젝트 기반 평생학습

Abstract

With growth reaching its limit through physical capital, it is crucial to improve human capital quality with unprecedented rapid progress in low birth rates and aging worldwide. Moreover, the fourth industrial revolution's rapid progress increases the need for human capital reskilling and upskilling. In order to respond to these demands of the times, it is crucial to invigorate lifelong learning.

In order to invigorate lifelong learning, it is necessary to understand the factors that hinder the activation of lifelong learning. According to the survey results, the problem of time constraints, accessibility, and the quality of the lifelong learning supply system are the main factors that hinder the stimulation of lifelong learning. In employed people, the overwhelming response was due to a lack of time (probably a lack of time due to work) for not participating in lifelong learning. On the other hand, the biggest reason for unemployed people not participating in lifelong learning is the accessibility and quality of the lifelong learning supply system (cost issues are also important). In the economically inactive populations, the problem of time shortages (mainly due to lack of time due to family support), accessibility, and the issue regarding quality of the lifelong learning supply system appears in similar proportions.

Accordingly, this study looked at ways to revitalize lifelong learning by solving time constraints, i.e., ways to support lifelong learning that allow work–learning–leisure–life to circulate in a virtuous cycle. Besides, the expansion of autonomous hours may decrease working hours and consequently reduce income. It also may result in a problem of the burden of expenses incurred in participating in education and training. Time constraints and cost constraints are inter-related, so support for income reduction and training costs need to be considered simultaneously.

This study's primary concern is to examine how quality lifelong learning programs can be supplied on a regional basis. To ensure that quality lifelong learning programs are supplied, competent institutions must be able to participate in the supply of lifelong learning programs. To this end, it is necessary to provide lifelong learning programs tailored to adults' diverse needs in an organization with various lifelong learning institutions in the region. Therefore, in this study, we

examined what specific measures are to do this.

On the other hand, it is also essential to establish a lifelong learning system in preparation for the fourth industrial revolution, which is the most critical part of the social environment that requires lifelong learning. The Fourth Industrial Revolution will further require reskilling and upskilling, and lifelong learning should support these needs for reskilling and upskilling adequately. In this study, we look at how jobs and skills will change due to the fourth industrial revolution. It also overlooks to improve the lifelong learning system for the fourth industrial revolution by conducting a survey of 1,000 adults, identifying cases of restructuring the lifelong learning system abroad in preparation for the fourth industrial revolution, and diagnosing the current lifelong learning system.

First of all, it was proposed to introduce a 「work-learning virtuous cycle system」 to ease time constraints (and related cost constraints). The work-learning virtuous cycle system is divided mainly into 'enterprise-demand education and training type,' 'self-directed learning type' and 'rest type'. It is a system that grants up to 12 months of full-time vacation as a worker's right. Instead of acknowledging various reasons for leave including rest, it aims to induce participation in lifelong education and training by differentiating compensation for wage losses depending on the type (enterprise-demand education and training type > self-directed learning type > rest type). At this time, in the case of 'enterprise-demand education and training type,' companies will pay the level just before the learning holiday, and other types will be able to support unemployment benefits from employment insurance.

In order to ease time constraints, it is also necessary to expand the scope of employment insurance. Therefore, the government's current policy of converting the current employment insurance to income-based employment insurance by extending it to non-wage workers is deemed appropriate. However, to link employment insurance to the revitalization of lifelong learning, it will also be necessary to introduce partial unemployment benefits and ease unemployment benefits bans for voluntary unemployment. The introduction of partial unemployment benefits is expected to contribute to the revitalization of lifelong learning by making it pos

sible to compensate for a certain amount of income reduction due to participation in education and training. If possible to grant the unemployment benefit to those who choose the unemployment voluntarily, participating in education and training will be more active since someone who quit their job to learn can be available to take the financial benefit.

On the other hand, it is also necessary to review various income security systems to support life design; for example, personal employment accounts, participation allowances, and basic income for the selected specific life period. A personal employment account is a system that allows all individuals entering the labor market to receive support in the event of career breaks, reduced working hours, gradual retirement, and participation in lifelong learning. In fact, France is using the system to support education and training expenses. Atkinson claims participation allowances, a system that guarantees income not only for paid labor but also for those who participate in social contributions (education, training, job hunting, caring, volunteering, etc.). The basic income for the the selected specific life period was proposed as the idea that anyone should choose a certain period of time during their working life and receive a certain level of basic income. These systems emphasize the guarantee of "individual rights" beyond the existing income security system's limits tied to employment relationships. Although it is still in the discussion stage, there is a social need for these systems, so in-depth reviews and experiments are essential in the future.

Currently, the government's policy direction on supporting lifelong learning costs is a combination of the Ministry of Employment and Labor's "National Tomorrow Learning Card" (centered on vocational training) and the Ministry of Education's "National Lifelong Scholarship" system (centered on lifelong education). Although no specific system design has been made yet, the "National Lifelong Scholarship" means guaranteeing the right of all citizens to be educated as one of the universal welfare, and has the nature of the "basic tuition" system, which includes the purpose of "Korean basic income." Although the two systems appear to be divided into "job relevance" on the surface, the integrated operation needs to be considered in that the subjects of the system (the whole nation) and the purpose (lifetime learning support) are the same.

Learning motivation to ensure that autonomous time is linking to learning is also important. To this end, it is necessary to design a system that favors participation in learning when supporting income for autonomous hours. It would also be a valid approach to learning motivation to support through strengthening public employment services so that those who do not know what to learn or who do not feel the need for learning due to lack of planning for career paths.

In order to ensure that quality lifelong learning programs are sufficiently supplied based on the region, it is necessary to seek bonded connection and cooperation system between lifelong learning providers in the region through the establishment of a "lifetime learning sharing university" in the short term. Here, "lifetime learning sharing university" means that universities, lifelong learning institutions, and vocational training institutions in the region jointly operate life-long vocational education-related programs while maintaining individual institutions' ownership. A board of directors will be established at the level of "lifetime learning sharing university" in the region, where significant decisions, such as evaluation and financial support, will be made. In principle, the board of directors shall be comprised of representatives of participating agencies proportional to their shares and neutral representatives representing the region, and shall be organized so that external personnel can occupy at least a majority. The central government-level organization which monitors, evaluates, and provides financial support based on evaluation results is necessary, such as the National Council for Lifelong Learning Sharing Universities.

In such a lifelong learning sharing university, a provincial college or a polytechnic with public nature should play a central role. Central lifelong learning institutions in the region should be operated not to focus on degree programs for school-age students, but rather on non-degree programs for adults. On the other hand, to activate lifelong learning in the region, vocational colleges' role is more important than general universities since to operate a degree course and improve the quality of degree programs is a more important task in the current situation of general universities. Compared to non-university lifelong learning institutions in the region, colleges' roles are more important than non-university lifelong learning institutions. It is because that the infrastructure of human resources, facilities, and equipment of colleges are better than those

of non-university lifelong learning institutions. Moreover, the contents of lifelong education should be raised to the college or university level. In foreign countries, the role of universities or colleges as lifelong learning suppliers is important. Some universities that focus on practical vocational education rather than general universities serve as key lifelong learning institutions. In light of these points, colleges have more potential to serve as a central lifelong learning institution in the region than universities or non-universities in the region, so the role of provincial colleges or technical colleges with high publicity is important.

From a mid to long-term perspective, it is necessary to develop a "lifetime learning sharing university" in the region into a single "community college" (a Korean-style community college). A long-term goal, community college is an open university with public nature that provides high-quality, part-time-oriented, flexible, and diverse lifelong learning courses (courses for associate degree should be provided also), and provides second-chance support with bonded connections to vocational high schools and four-year universities. In order to create a community college, the integration of provincial colleges and polytechnics in the region is first necessary. To this end, central governments such as the Ministry of Education and the Ministry of Employment and Labor and local governments in question are required to discuss, decide, and legislate. In addition, public lifelong learning institutions belonging to education offices and local governments should be absorbed. It is also necessary to consolidate private training institutions. However, the process will not be smooth. In this regard, it is believed that it will be more realistic to naturally replace them through competition with private training institutions by providing various quality training courses at community universities. It is also necessary to absorb private colleges through publicization. Publicization of private colleges is not easy in reality, but it may be possible if making good use of the stern reality (such as the crisis of exit) private colleges are facing and providing appropriate incentives.

If it is not feasible to transform into public colleges of private colleges, a phased approach to establish a consortium of community colleges is required, by transforming private colleges into semi-public colleges. The government's sufficient financial support for the semi-public colleges

is to ensure that private colleges operate in a way that meets national and social responsibility. Regarding this issue, the government can refer to running a private high school in Korea, where the government directly intervened in the school's operation on the premise of the government's financial aid. The issue of participating in community college consortiums through transform into semi-public colleges of private colleges is subject to voluntary selection by individual private colleges. Private colleges under pressure from restructuring or private colleges that lack financial capacity but are motivated to improve education quality are likely to participate. Rather than allowing all private colleges to switch to semi-public colleges, it is necessary to select colleges subject to conversion through specific procedures considering the foundation's educational will, regional circumstances, and financial support.

Metropolitan and provincial governments should play a vital role in the operation of community colleges. Although the central government will also provide financial support to community colleges, it is necessary to increase local governments' contribution to community colleges and secure ownership by setting 100% of the support to local governments' minimum financial support level. Local government financial support is essentially through performance agreements or contracts. The major performance objectives that best meet the needs of the region and the university, and concise performance indicators that can best demonstrate these achievements, should be established in mutual consultation and agreement between the metropolitan government and the local community college. If the goal is not achieved, a mechanism to make efforts to achieve the result is secured by allowing partial recovery of the support fund. Individual community colleges must set goals tailored to specific missions to secure and characterize higher education institutions and set performance indicators clearly to minimize administrative burden to evaluate contract compliance and avoid bureaucratic procedures. It is also necessary to enable years of contracts to be made to make decisions and investments from a longer-term perspective.

On the other hand, to effectively respond to the fourth industrial revolution through the activation of lifelong learning, a fundamental review of the validity of existing lifelong learning programs

is required. In relation to this, existing programs for enhancing industrial personnel's capabilities should be designed to enable learning at the same time as performing tasks. In order for lifelong learning to be combined with one's work, it is necessary to organize a lifelong learning program using Project-Based Learning (PBL) by job field. If this type of program is provided, reskilling and upskilling education will be possible that is not separated from reality. This program should run with industry-academic cooperation, especially by actively utilizing universities and colleges in the community, which need to activate local universities and colleges' research and education functions.

Keywords: Lifelong learning, work learning virtuous cycle system, partial unemployment benefits, personal employment accounts, participation allowances, basic income for life selection period, national lifelong scholarship, lifelong learning shared university, community college, project-based lifelong learning

정책 제안

1) 「일·학습 선순환제」 도입을 제안한다. 일·학습 선순환제는 크게 ‘기업요구 교육훈련형’, ‘자기주도 학습형’, ‘휴식형’으로 구분되며, 최대 12개월의 풀타임 휴가를 근로자의 권리로 부여하는 방식의 제도이다. 휴식을 포함한 다양한 휴직 사유를 인정하는 대신, 유형에 따라 임금손실 보전에 차등을 두어(‘기업요구 교육훈련형’ > ‘자기주도 학습형’ > ‘휴식형’), 평생교육훈련 참여를 유도하고자 하는 것이다. 이 제도는 특히 대체근로자 채용을 의무화함으로써 휴직 근로자의 휴직 사용에 따른 부담을 완화하고, 고용창출이라는 부가적인 효과를 기대하게 한다.

2) 고용보험을 평생학습의 활성화와 연결 짓기 위해서는 부분실업급여의 도입과 자발적 실업에 대한 제한 완화가 필요하다. 부분실업급여가 도입되면 교육훈련 참여에 따른 소득감소를 일정 정도 보전해 주는 것이 가능해짐으로써, 또 자발적 실업의 경우에도 실업급여의 지원이 이루어진다면 직장을 그만두고 교육훈련에 참여하는 경우에 대한 지원이 가능해짐으로써, 평생학습 참여를 활성화하는 데 기여할 것으로 기대된다.

3) 생애설계의 지원을 위한 다양한 소득보장 제도, 예를 들어 개인고용계좌(노동시장에 진입하는 모든 개인이 이동 가능한 수급권을 가짐으로써 경력단절이나 노동시간 감소, 점진적 은퇴, 평생학습 참여 시 지원을 받을 수 있도록 하는 제도이며, 실제 프랑스에서는 이 제도를 교육훈련비 지원을 위해 활용), 참여수당(Atkinson이 주장한 것으로, 유급노동뿐만 아니라 넓은 의미의 사회적 기여(교육, 훈련, 구직활동, 돌봄, 자원봉사 등)에 참여하는 이들에게 소득을 보장하는 제도), 생애선택기간 기본소득(누구나 근로생애 중 일정 기간을 선택하여 어느 정도 충분한 수준의 기본소득을 받도록 하자는 것) 등에 대한 검토가 필요하다.

4) 양질의 평생학습 프로그램이 지역을 기반으로 충분히 공급될 수 있도록 하기 위해서는, 단기적으로 ‘평생학습공유대학’의 구축을 통해 지역 내 평생학습 제공 기관 간 유기적 연계, 협력 체제를 모색할 필요가 있다. 여기에서 ‘평생학습공유대학’은 지역 내 평생직업교육 프로그램 제공 대학, 평생학습 기관, 직업훈련기관 등이 개별 기관에 대한 오너십은 유지하면서 평생직업교육 관련 프로그램을 공동으로 운영하는 형태의 대학이다.

5) 공공성을 갖는 도립 전문대학이나 기능대학이 평생학습공유대학의 중심축 역할을 수행해야 한다. 지역 내 중추적 평생학습기관은 학령기 학생 대상의 학위과정 중심이 아니라 성인 대상의 비학위과정 중심으로 운영되어야 하는 반면, 일반대학의 경우 학위과정 중심 운영이 불가피하고 학위과정의 질 제고가 지금 상황에서 더 중요한 당면 과제이므로 일반대학보다는 전문대학의 역할이 더 중요하다.

지역 내 비대학 평생학습기관에 비해서는 전문대학이 인적자원과 시설, 기자재 등의 인프라가 더 양호하고, 고등교육의 보편화와 대중화에 따라 평생교육의 내용이 대학 수준으로 상향될 수밖에 없다는 점에서 비대학 평생학습기관에 비해서는 전문대학의 역할이 더 중요하다고 할 것이다.

6) 중장기적인 관점에서는 지역 내 ‘평생학습공유대학’이 단일의 ‘지역사회대학’(한국형 커뮤니티칼리지)으로 발전해 가도록 해야 한다. 장기적 목표인 지역사회대학은 성인 중심, 파트타임 중심의 양질의 유연하고 다양한 평생학습과정을 제공하고(물론 전문학사 과정도 제공), 직업계 고교, 4년제 대학과의 유기적 연계를 확보하여 제2의 기회(second-chance) 지원 기능을 수행하는, 공공성을 가진 개방대학(open university)이다. 지역사회대학을 만들기 위해서는 우선 지역 내 도립 전문대학과 기능대학의 통합이 필요하다. 민간훈련기관의 통폐합도 요구되며, 사립전문대학의 공영화를 통한 흡수도 필요하다.

7) 평생학습의 활성화를 통해 4차 산업혁명에 효과적으로 대응하도록 하기 위해서는 기존 평생학습 프로그램의 유효성에 대한 근본적인 재검토가 요구된다. 관련해서 기존 산업인력을 대상으로 한 역량 제고 프로그램은 업무 수행과 동시에 학습이 가능하도록 기획되어야 한다. 본인의 업무와 결합된 평생학습이 이루어지도록, 직무 분야별로 프로젝트 기반 학습(Project-Based Learning: PBL)을 활용한 평생학습 프로그램의 구성이 필요하다.

제1장 서론

제1절 연구 배경 및 필요성	3
제2절 주요 연구 내용	8

제2장 4차 산업혁명과 평생학습의 고려점

제1절 4차 산업혁명으로 인한 고용 불안정성 및 고용의 변화	13
제2절 국내의 고용 변화	17
제3절 미래 일자리와 스킬(skill)	19
1. 리스킬링(reskilling)과 업스킬링(upskilling)의 필요성	20
제4절 해외 사례	23
1. 평생학습 참여도 증진을 위한 제도 및 플랫폼 구축	23
2. 현장에 필요한 능력을 갖춘 인재 양성	27
제5절 평생교육 수요환경: 전문가 의견	31

제3장 현행 평생학습 체계 진단

제1절 정부 각 부처의 평생학습 관련 사업 개요	37
1. 고용노동부	38
2. 교육부	52
3. 산업통상자원부	58
4. 문화체육관광부	60

CONTENTS

5. 해양수산부	63
6. 행정안전부	64
7. 환경부	66
8. 국토교통부	68
9. 과학기술정보통신부	74
10. 중소벤처기업부	75
제2절 대학의 직업훈련 실태	81

제4장 4차 산업혁명 대비 평생학습 체계에 대한 서베이

제1절 재직자 대상 설문조사	93
1. 설문조사의 설계 및 수행	93
2. 설문조사 결과 분석	94
제2절 대학의 직업교육 및 훈련과정 지원 요구 조사	139
1. 조사 방법	139
2. 조사 결과	140

제5장 성인기 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습 지원 방안

제1절 문제 제기	159
제2절 평생학습과 성인의 시간	161
1. 기술-역량-평생학습	161
2. 일-학습-여가-생활의 선순환과 평생학습	163
3. 한국 성인의 평생학습 참여와 '시간'	166
제3절 한국 성인의 시간자율성 현황 분석	169
1. 분석목적 및 분석자료	169
2. 분석 결과	171
3. 소결	194

제4절 한국 성인의 시간자율성 지원 정책 현황	195
1. 취업자 시간 관련 지원 정책	195
2. 돌봄지원 정책	201
3. 근로연령대 인구에 대한 소득보장	207
4. 평생학습 비용지원	213
5. 소결	216
제5절 성인기 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습 정책 제언	220
1. 취업자 시간지원과 일-학습 선순환제 도입	220
2. 소득중심 고용보험	223
3. 생애설계 지원을 위한 소득보장 제도	226
4. 평생학습 비용지원의 확대: 전국민 평생장학금과 국민내일배움카드	230
5. 기타 제도 환경 관련 제언	231
6. 학습동기의 확보	232

제6장 지역의 평생교육 역량 강화를 위한 지원체계 혁신 방안

제1절 현 평생교육 체제의 특징 및 한계	237
1. 우리나라 현 평생교육 체제의 특징	237
2. 평생교육 체제의 한계	244
3. 지역의 평생교육 프로그램 운영 사례 분석	259
제2절 평생학습 체계 개선안 도출을 위한 전문가 의견조사	266
제3절 지역 평생교육 체제 개선을 위한 정책 제언: 기본 방향	276
제4절 지역의 평생교육 체제 개선을 위한 단기적 과제	278
1. 기관 간 연계 사례	278
2. 교육기관 간 연계 확대를 통한 지역의 평생교육 프로그램 다양화와 질적 발전	288
제5절 지역 평생교육 체제 개선을 위한 장기적 과제: 지역사회대학 만들기	291
1. 전문대학의 현주소	292

CONTENTS

2. 전문대학 개혁의 새로운 방향: 미국의 커뮤니티칼리지를 벤치마킹한 지역사회대학 만들기	310
3. 지역사회대학 구축 방안	316

제7장 결론

제1절 조사 분석의 시사점 종합	323
1. 4차 산업혁명과 일자리 변화 전망의 시사점	323
2. 해외 평생학습 체계 사례의 시사점	325
3. 정부 부처 사업 진단의 시사점	326
4. 재직자 대상 설문조사의 시사점	326
5. 대학 조사 결과의 시사점	328
제2절 4차 산업혁명 대비 평생학습 체계에 대한 정책 제언	330
제3절 일-학습-여가-생활 선순환을 위한 정책 제언	336
제4절 평생학습 공급체계의 개선을 위한 정책 제언	339
■ 참고문헌	341
■ 부록	349

표 차례

〈표 1-1〉 대학진학형과 평생직업형의 비교	4
〈표 2-1〉 고용 감소가 예상되는 직업군	15
〈표 2-2〉 고용 증가가 예상되는 직업군	16
〈표 2-3〉 고용 증가가 예상되는 직업군	18
〈표 2-4〉 미래에 도태가 예상되는 스킬	19
〈표 2-5〉 미래에 더욱 필요할 것으로 예상되는 스킬	20
〈표 2-6〉 독일, 성인평생교육 바우처 정책 개요	24
〈표 2-7〉 주요 국가별 에듀테크 정책	25
〈표 2-8〉 온라인 플랫폼을 이용한 교육자료 제공(정규교육과정 외)	27
〈표 2-9〉 기업 내 재직자 4차 산업혁명 기술교육 프로그램	28
〈표 2-10〉 대학·연구기관의 기업연계 교육과정 개설 현황	29
〈표 2-11〉 일본 AI 기술전략 실행계획의 인력양성 방안	30
〈표 3-1〉 2019년 중소기업 탐방 프로그램 세부 사업 실적	40
〈표 3-2〉 취업아카데미 세부 사업 실적	43
〈표 3-3〉 일학습병행 훈련과정	46
〈표 3-4〉 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업 훈련과정	49
〈표 3-5〉 대학의 평생교육 체제 지원사업 참여대학 수	53
〈표 3-6〉 대학의 평생교육 체제 지원사업 세부 현황	54
〈표 3-7〉 전문대학 혁신지원사업 3유형 후진학 선도형 사업 참여대학 수	56
〈표 3-8〉 전문대학 혁신지원사업 3유형 후진학 선도형 사업 세부 현황	57
〈표 3-9〉 지역전문가 양성 및 공급 사업 성과	58
〈표 3-10〉 체육 분야 인턴십 지원사업 사업 성과	61
〈표 3-11〉 실무 맞춤형 전문인력 양성 사업 성과	62
〈표 3-12〉 어업인 교육훈련 및 기술지원 사업 실적	64
〈표 3-13〉 기업 재해 경감활동 전문인력 양성 사업 성과	65
〈표 3-14〉 재난관리 전문인력 양성 사업 성과	66
〈표 3-15〉 생물자원 전문인력 양성 사업 성과	67
〈표 3-16〉 스마트시티 혁신인재육성 사업 성과	69

CONTENTS

〈표 3-17〉 공간정보 전문인력 양성 사업 실적	71
〈표 3-18〉 항공전문인력 양성 사업 실적	73
〈표 3-19〉 혁신성장 청년인재 집중양성 사업 실적	75
〈표 3-20〉 기술사관 육성 사업 성과	76
〈표 3-21〉 산학맞춤 기술인력 양성 사업 성과	77
〈표 3-22〉 중소기업 계약학과 사업 성과	79
〈표 3-23〉 설문조사 응답자 현황	82
〈표 3-24〉 대학 유형에 따른 직업훈련 프로그램 운영 개수	82
〈표 3-25〉 대학 소재지에 따른 직업훈련 프로그램 운영 개수	83
〈표 3-26〉 대학 유형에 따른 직업훈련 프로그램 유형	83
〈표 3-27〉 대학 소재 지역에 따른 직업훈련 프로그램 유형	84
〈표 3-28〉 대학 유형에 따른 직업훈련 프로그램 관련 산업	85
〈표 3-29〉 대학 소재 지역에 따른 직업훈련 프로그램 관련 산업	86
〈표 3-30〉 대학 유형에 따른 직업훈련 프로그램 교육 기간	88
〈표 3-31〉 대학 소재 지역에 따른 직업훈련 프로그램 교육 기간	88
〈표 3-32〉 대학 유형에 따른 직업훈련 프로그램의 1인당 교육비	89
〈표 3-33〉 대학 소재 지역에 따른 직업훈련 프로그램의 1인당 교육비	90
〈표 4-1〉 A3. 현재 직장의 종사기간	95
〈표 4-2〉 A4. 현재 직장의 유형	96
〈표 4-3〉 A7. 현재 직급	97
〈표 4-4〉 A8. 반복적인 업무의 비중	98
〈표 4-5〉 A9. 현 직장 만족도	99
〈표 4-6〉 A9-1. (A9.에서 4~5. 만족에 응답한 경우만) 현재 직장(일자리)에 만족하는 이유	100
〈표 4-7〉 A9-2. (A9.에서 1~2. 불만족에 응답한 경우만) 현재 직장(일자리)에 불만족하는 이유	100
〈표 4-8〉 A10. 현재 담당하는 업무 만족도	101
〈표 4-9〉 A10-1. (A10.에서 4~5. 만족에 응답한 경우만) 현재 직무에 만족하는 이유	102
〈표 4-10〉 A10-2. (A10.에서 1~2. 불만족에 응답한 경우만) 현재 직무에 불만족하는 이유	102
〈표 4-11〉 A11. 현 직무에 필요한 기술/지식수준 대비 본인의 수준	103
〈표 4-12〉 A12. 이직 경험 유무	104
〈표 4-13〉 A12-1. (A12.에서 1. 예(있다)에 응답한 경우만) 이직한 횟수	105
〈표 4-14〉 A12-3. (A12.에서 1. 예(있다)에 응답한 경우만) 이직 이유(최근 이직 경험을 기준으로)	106
〈표 4-15〉 A13. 이직하기 위한 별도 교육 수강 경험	107
〈표 4-16〉 A13-1. 수강한 교육 유형	107

〈표 4-17〉 A13-2. 이직 위해 수강한 교육의 유용성 유무	108
〈표 4-18〉 B1-1. 현재 담당 업무를 위해 능력 및 지식 습득이 필요하다	109
〈표 4-19〉 B1-2. 종사하는 산업에 대한 능력 및 지식 습득이 필요하다	110
〈표 4-20〉 B2. 직업교육 참여 시 업무능력 향상 기대수준	111
〈표 4-21〉 B3. 직업교육 참여 시 타 부서로 직무 전환 의향	112
〈표 4-22〉 B4. 직업교육 참여 시 이직 의향	113
〈표 4-23〉 B5. 지식 습득이 필요한 분야	114
〈표 4-24〉 B6. 현재 업무의 전문성 증대를 위해 필요한 교육 방법	115
〈표 4-25〉 B7. 회사 내 직무 전환을 위한 능력 및 지식 증대에 필요한 교육 방법	116
〈표 4-26〉 B8. 이직을 위한 능력 및 지식 증대에 필요한 교육 방법	117
〈표 4-27〉 C1. 직업교육 참여 경험	118
〈표 4-28〉 C2-1. 직업교육 참여 횟수	119
〈표 4-29〉 C2-2A. 참여한 직업교육의 교육 유형	120
〈표 4-30〉 C2-2B. 참여한 직업교육의 참여 목적	120
〈표 4-31〉 C2-2C. 참여한 직업교육의 실시 방법	121
〈표 4-32〉 C2-2D. 참여한 직업교육의 주관 기관	121
〈표 4-33〉 C2-2E. 참여한 직업교육의 월 지출 비용	122
〈표 4-34〉 C2-2F. 참여한 직업교육의 회사 지원 여부	122
〈표 4-35〉 C2-2G. 참여한 직업교육 당시 직급	123
〈표 4-36〉 C3. 교육 참여 목적 달성수준	123
〈표 4-37〉 C4. 참여한 직업교육 프로그램 만족도	124
〈표 4-38〉 C4-1. 참여한 직업교육 프로그램 만족 이유	124
〈표 4-39〉 C4-2. 참여한 직업교육 프로그램 불만족 이유	125
〈표 4-40〉 C-5. 직업교육에 참여하지 않은 이유	126
〈표 4-41〉 C6. 직업교육 참여의향	126
〈표 4-42〉 D1. 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술	126
〈표 4-43〉 D2. 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술에 대한 이해수준	127
〈표 4-44〉 D3. 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술과 현재 직무와의 연관성	128
〈표 4-45〉 D4. 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술의 직장 내 사용수준	129
〈표 4-46〉 E1-1. 4차 산업혁명으로 인해 내 업무 방식이 크게 바뀔 것이다	130
〈표 4-47〉 E1-2. 4차 산업혁명 관련 역량을 갖추기 위해 노력한 바 있다	131
〈표 4-48〉 E1-3. 4차 산업혁명 관련 교육의 기회가 주어진다면 참여할 의향이 있다	132
〈표 4-49〉 E1-4. 4차 산업혁명에 대비한 역량을 갖추었을 때 이직할 의향이 있다	133
〈표 4-50〉 E1-5. 4차 산업혁명에 대비한 역량을 갖추었을 때 현재 업무에 적용할 의향이 있다	134

CONTENTS

〈표 4-51〉 E7A. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 교육 기간	135
〈표 4-52〉 E7B. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 교육 내용	135
〈표 4-53〉 E7C. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 참가인원	136
〈표 4-54〉 E7D. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 활용시간	136
〈표 4-55〉 E7E. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 회사와의 이상적인 관련성	137
〈표 4-56〉 E7F. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 인증 여부	137
〈표 4-57〉 E7G. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 교육비 지원	138
〈표 4-58〉 대학 평생직업교육 요구 조사 응답자 현황	140
〈표 4-59〉 대학 유형별 운영 가능한 직업훈련 프로그램 개수	141
〈표 4-60〉 대학 소재지별 운영 가능한 직업훈련 프로그램 개수	141
〈표 4-61〉 대학 유형별 운영 가능한 직업훈련 프로그램 유형	142
〈표 4-62〉 대학 소재지별 운영 가능한 직업훈련 프로그램 유형	142
〈표 4-63〉 대학 유형별 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 관련 산업	143
〈표 4-64〉 대학 소재지별 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 관련 산업	144
〈표 4-65〉 대학 유형별 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 교육 기간	145
〈표 4-66〉 대학 소재지별 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 교육 기간	146
〈표 4-67〉 대학 유형별 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 1인당 교육비	147
〈표 4-68〉 대학 소재지별 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 1인당 교육비	148
〈표 4-69〉 대학이 제공 가능한 4차 산업혁명 관련 직업훈련 프로그램	149
〈표 4-70〉 대학 유형별 제공 가능한 4차 산업혁명 관련 직업훈련 프로그램	150
〈표 4-71〉 대학 소재지별 제공 가능한 4차 산업혁명 관련 직업훈련 프로그램	151
〈표 4-72〉 대학 유형별 고도의 직업훈련 프로그램 미제공 이유(중복선택)	152
〈표 4-73〉 대학 소재지별 고도의 직업훈련 프로그램 미제공 이유(중복선택)	152
〈표 4-74〉 재정지원 방법 관련 개선 요구	153
〈표 4-75〉 대학 유형별 재정지원 관련 제도 개선 요구	154
〈표 4-76〉 대학 소재지별 재정지원 관련 개선 요구	154
〈표 4-77〉 제도 및 정책 관련 개선 요구	155
〈표 4-78〉 대학 유형별 제도 및 정책 관련 개선 요구	156
〈표 4-79〉 대학 소재지별 제도 및 정책 관련 개선 요구	156
 〈표 5-1〉 기혼자의 성별 일평균 가사노동시간	165
〈표 5-2〉 분석 대상자 일반특성	173
〈표 5-3〉 시간활용의 유형, 비중, 편차	174
〈표 5-4〉 개인특성별 시간활용	174

〈표 5-5〉 가구 관련 특성별 시간활용	177
〈표 5-6〉 취업자의 일자리 특성별 분포	179
〈표 5-7〉 취업자 유형별 시간활용	181
〈표 5-8〉 취업자의 산업·직업별 시간활용	183
〈표 5-9〉 취업자의 소득수준별 시간활용	185
〈표 5-10〉 가구주와 배우자의 과업을 고려한 생애주기 유형화	187
〈표 5-11〉 생애주기 유형별 분포	188
〈표 5-12〉 생애주기 유형별 시간활용 현황	190
〈표 5-13〉 성별-생애주기유형별 시간배분	192
〈표 5-14〉 유연근무제의 유형	195
〈표 5-15〉 유연근무제 장려금	196
〈표 5-16〉 유연근무제 유형별 도입률	196
〈표 5-17〉 유연근무제 도입하지 않는 사유	197
〈표 5-18〉 유급휴가훈련 지원요건	198
〈표 5-19〉 유급휴가훈련 지원 내용	199
〈표 5-20〉 가족돌봄 등 근로시간 단축제도의 이용	200
〈표 5-21〉 육아기 근로자 시간지원 정책의 인지도, 활용도, 활용실적(2018년 기준)	205
〈표 5-22〉 고용보험 실업급여의 급여 내용(2021년 1월 기준)	208
〈표 5-23〉 고용보험의 적용범위와 사각지대 현황	210
〈표 5-24〉 국민취업지원제도 도입안	211
〈표 5-25〉 국민내일배움카드 현황	214
〈표 5-26〉 2020년 평생교육 바우처 이용자 선정기준	216
〈표 5-27〉 근로자 시간지원 정책 정리	220
〈표 5-28〉 「일·학습 선순환제의 제도 설계」	222
〈표 5-29〉 생애선택기간 기본소득 이용권	228
〈표 6-1〉 평생교육법, 시행령, 시행규칙의 구성 및 주요 추진 내용	238
〈표 6-2〉 다른 법률의 평생교육 관련 위원회 또는 시설의 운영	239
〈표 6-3〉 평생학습도시 현황(2001~2019)	240
〈표 6-4〉 광역자치단체와 시도교육청 평생교육 담당 부서 현황	241
〈표 6-5〉 평생교육기관 분류	244
〈표 6-6〉 연도별 평생학습계좌 개설 현황	252
〈표 6-7〉 연도별 학습이력 등록 현황	253
〈표 6-8〉 평생학습계좌제 평가인정 학습과정 등록 현황	253

C O N T E N T S

〈표 6-9〉 평생학습계좌제 협약 기관 및 제도(사업) 연계 현황	254
〈표 6-10〉 제1차~제4차 평생교육진흥계획 중 지역 관련 추진 내용	257
〈표 6-11〉 충남지역 평생교육기관 유형별 프로그램 및 학습자 분포	260
〈표 6-12〉 대학을 제외한 평생교육기관의 6진 분류별 프로그램 수	261
〈표 6-13〉 충남지역 평생교육 프로그램의 기관 유형별 수강료 격차	263
〈표 6-14〉 ‘독서’ 관련 평생교육 프로그램의 기관 유형별 수강료 격차 예시	264
〈표 6-15〉 ‘바리스타 자격증’ 관련 평생교육 프로그램의 기관·유형별 수강료 격차 예시	264
〈표 6-16〉 조사 영역 및 질문 내용	267
〈표 6-17〉 지역의 평생교육 역량 강화를 위한 사안별 중요성 및 시의성	268
〈표 6-18〉 지역의 평생교육 역량 구축을 저해하는 요소	269
〈표 6-19〉 정부 재정지원사업의 방향성	274
〈표 6-20〉 국립대 통합 네트워크 주요 담론의 진행	279
〈표 6-21〉 대학 공유네트워크의 확장 단계	279
〈표 6-22〉 해외의 고등교육 연합체제 사례	281
〈표 6-23〉 지역혁신 플랫폼 공유대학 운영 계획 특징	282
〈표 6-24〉 OECD 평균 대비 학생 1인당 교육비 비교	294
〈표 6-25〉 2020년 연평균 등록금	295
〈표 6-26〉 학교급별 교육과정상 교육 내용 범위(헤어미용)	302
〈표 6-27〉 해외 대학 통합 사례	309
〈표 7-1〉 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술	327

그림 차례

[그림 1-1] 생애주기별 학습량	4
[그림 1-2] 재직자의 교육훈련 참여 실태(EU와의 비교)	5
[그림 1-3] 임금근로자의 연령별 평생학습 참여율 국제비교	5
[그림 1-4] 연령별 역량 수준 국제비교	6
[그림 1-5] 25~79세 성인의 평생학습 불참 요인	9
[그림 2-1] 인간과 기계의 노동시간 비교, 2018 vs. 2022(예상치)	15
[그림 2-2] 2022년을 대비하기 위해 리스킬링이 필요한 근로자의 비율	21
[그림 2-3] 기업들의 스킬전환 전략 선택 비율(%)	22
[그림 2-4] 뉴질랜드 고등전문교육 예산 영역별 구성 및 변화	25
[그림 3-1] 중소기업 탐방 프로그램 정보	41
[그림 3-2] 참여기관 종류 및 정의	42
[그림 3-3] 일학습병행 프로세스	45
[그림 3-4] 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업 프로세스	48
[그림 3-5] 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련 프로세스	51
[그림 3-6] 공간정보 전문인력 양성 사업	70
[그림 4-1] 응답자 기본 특성	93
[그림 4-2] A1. 응답자의 종사 산업	94
[그림 4-3] A2. 응답자의 직종 대분류	94
[그림 4-4] A3. 현재 직장의 종사기간	95
[그림 4-5] A4. 현재 직장의 유형	96
[그림 4-6] A7. 현재 직급	97
[그림 4-7] A8. 반복적인 업무의 비중	98
[그림 4-8] A9. 현 직장 만족도(1-매우 불만족; 5-매우 만족)	99
[그림 4-9] A9-1. (A9.에서 4~5. 만족에 응답한 경우만) 현재 직장(일자리)에 만족하는 이유	100
[그림 4-10] A9-2. (A9.에서 1~2. 불만족에 응답한 경우만) 현재 직장(일자리)에 불만족하는 이유	100
[그림 4-11] A10. 현재 담당하는 업무 만족도(1-매우 불만족; 5-매우 만족)	101
[그림 4-12] A10-1. (A10.에서 4~5. 만족에 응답한 경우만) 현재 직무에 만족하는 이유	102

C O N T E N T S

[그림 4-13] A10-2. (A10.에서 1~2. 불만족에 응답한 경우만) 현재 직무에 불만족하는 이유	102
[그림 4-14] A11. 현 직무에 필요한 기술/지식수준 대비 본인의 수준(1-매우 낮다; 5-매우 높다)	103
[그림 4-15] A12. 이직 경험 유무	104
[그림 4-16] A12-1. (A12.에서 1. 예(있다)에 응답한 경우만) 이직한 횟수	105
[그림 4-17] A12-3. (A12.에서 1. 예(있다)에 응답한 경우만) 이직 이유(최근 이직 경험을 기준으로)	106
[그림 4-18] A13. 이직하기 위한 별도 교육 수강 경험	107
[그림 4-19] A13-1. 수강한 교육 유형	107
[그림 4-20] A13-2. 이직 위해 수강한 교육의 유용성 유무	108
[그림 4-21] B1-1. 현재 담당 업무를 위해 능력 및 지식 습득이 필요하다	109
[그림 4-22] B1-2. 종사하는 산업에 대한 능력 및 지식 습득이 필요하다(1-매우 낮다; 5-매우 높다)	110
[그림 4-23] B2. 직업교육 참여 시 업무능력 향상 기대수준(1-매우 낮다; 5-매우 높다)	111
[그림 4-24] B3. 직업교육 참여 시 타 부서로 직무 전환 의향(1-전혀 없다; 5-매우 많다)	112
[그림 4-25] B4. 직업교육 참여 시 이직 의향(1-전혀 없다; 5-매우 많다)	113
[그림 4-26] B5. 지식 습득이 필요한 분야	114
[그림 4-27] B6. 현재 업무의 전문성 증대를 위해 필요한 교육 방법	115
[그림 4-28] B7. 회사 내 직무 전환을 위한 능력 및 지식 증대에 필요한 교육 방법	116
[그림 4-29] B8. 이직을 위한 능력 및 지식 증대에 필요한 교육 방법	117
[그림 4-30] C1. 직업교육 참여 경험	118
[그림 4-31] C2-1. 직업교육 참여 횟수	119
[그림 4-32] C2-2A. 참여한 직업교육의 교육 유형	120
[그림 4-33] C2-2B. 참여한 직업교육의 참여 목적	120
[그림 4-34] C2-2C. 참여한 직업교육의 실시 방법	121
[그림 4-35] C2-2D. 참여한 직업교육의 주관 기관	121
[그림 4-36] C2-2E. 참여한 직업교육의 월 지출 비용	122
[그림 4-37] C2-2F. 참여한 직업교육의 회사 지원 여부	122
[그림 4-38] C2-2G. 참여한 직업교육 당시 직급	123
[그림 4-39] C3. 교육 참여 목적 달성수준(1-전혀 달성되지 않았다; 5- 완전히 달성되었다)	123
[그림 4-40] C4. 참여한 직업교육 프로그램 만족도(1-매우 불만족한다; 5- 매우 만족한다)	124
[그림 4-41] C4-1. 참여한 직업교육 프로그램 만족 이유	124
[그림 4-42] C4-2. 참여한 직업교육 프로그램 불만족 이유	125
[그림 4-43] C-5. 직업교육에 참여하지 않은 이유	125
[그림 4-44] C6. 직업교육 참여의향	126

[그림 4-45] D2. 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술에 대한 이해수준	127
[그림 4-46] D3. 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술과 현재 직무와의 연관성	128
[그림 4-47] D4. 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술의 직장 내 사용수준	129
[그림 4-48] E1-1. 4차 산업혁명으로 인해 내 업무 방식이 크게 바뀔 것이다	130
[그림 4-49] E1-2. 4차 산업혁명 관련 역량을 갖추기 위해 노력한 바 있다	131
[그림 4-50] E1-3. 4차 산업혁명 관련 교육의 기회가 주어진다면 참여할 의향이 있다	132
[그림 4-51] E1-4. 4차 산업혁명에 대비한 역량을 갖추었을 때 이직할 의향이 있다	133
[그림 4-52] E1-5. 4차 산업혁명에 대비한 역량을 갖추었을 때 현재 업무에 적용할 의향이 있다	134
[그림 4-53] E7A. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 교육 기간	135
[그림 4-54] E7B. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 교육 내용	135
[그림 4-55] E7C. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 참가인원	136
[그림 4-56] E7D. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 활용시간	136
[그림 4-57] E7E. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 회사와의 이상적인 관련성	137
[그림 4-58] E7F. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 인증 여부	137
[그림 4-59] E7G. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 교육비 지원	138
[그림 5-1] OECD 국가들의 숙련 수준별 일자리 변화	162
[그림 5-2] OECD 국가들의 연간 총 노동시간(2019년)	164
[그림 5-3] 이행노동시장 정책과 성인기 이행의 유형	166
[그림 5-4] OECD 22개국 성인의 직업 관련 학습참여 및 참여 의사 비교	167
[그림 5-5] 주요 출산 및 양육지원 정책의 구조	202
[그림 5-6] 어린이집 및 유치원 이용률(좌)과 2018년 국공립 어린이집·유치원 이용률의 지역별 분포(우)	203
[그림 5-7] 문재인 정부의 온종일 돌봄 공급 계획	206
[그림 5-8] 임금근로자 유형별 고용보험 가입 현황	210
[그림 5-9] 근로장려금의 소득기준 및 급여지급액	212
[그림 5-10] 소득기반 고용보험 운영 체계도	224
[그림 6-1] 평생교육기관 수 연도별 추이	242
[그림 6-2] 2009년, 2019년 기관 유형별 평생교육 프로그램 수 비교	242
[그림 6-3] 만 25~64세 성인의 영역별 비형식 평생학습 참여율(2010~2019)	243
[그림 6-4] 비형식 평생학습 상위 3대 영역의 참여율 변화(2010~2019)	243
[그림 6-5] 2019년도 정부 부처 평생교육 예산 현황	246
[그림 6-6] 2019년도 광역자치단체 평생교육 예산 현황	247

CONTENTS

[그림 6-7] 2019년도 교육청 평생교육 예산 현황	247
[그림 6-8] 늘배움 평생교육정보 이용 현황	250
[그림 6-9] 늘배움 평생교육정보 연계기관 현황	250
[그림 6-10] 평생학습계좌제 이용자 연령별·직업별 현황	252
[그림 6-11] 평생배움터 개념도	255
[그림 6-12] 지역소멸 지도	256
[그림 6-13] 충남지역 평생교육 프로그램 워드 클라우딩	260
[그림 6-14] 대학 부설 평생교육기관의 프로그램과 그 밖의 평생교육기관의 프로그램 비교	261
[그림 6-15] 충남지역 대학 부설 평생교육 프로그램 분포	262
[그림 6-16] 충남지역 기타 평생교육기관 프로그램 분포	263
[그림 6-17] 지역의 평생교육 역량 강화를 위한 사안별 중요성 및 시의성	269
[그림 6-18] 거점 국립대학의 원격수업 학점교류 공동운영 체제	280
[그림 6-19] 경남권역센터 운영 조직 구성	284
[그림 6-20] 전북권역센터 공동 활용 영상제작실(안)	285
[그림 6-21] 제주권역센터 공동 활용 콘텐츠 제작 교과목	285
[그림 6-22] OCU 컨소시엄 운영 조직 체계	286
[그림 6-23] 대학 e-러닝 기반 학점인정 컨소시엄 운영 체계	287
[그림 6-24] 전문대학 설립 유형별 재학생 수	292
[그림 6-25] OECD 주요국의 국공립전문대학과 정부의존형 사립전문대학 비중(학생 수 기준)	293
[그림 6-26] 재학생 1인당 재정지원사업 수혜 실적(2018)	294
[그림 6-27] 2019년 등록금 의존율	295
[그림 6-28] 재학생 수에 따른 학교 분포(기능대학 제외)	295
[그림 6-29] 연도별 학과 수 및 학교당 학과 수 추이	296
[그림 6-30] 연도별 학교당 전임교원 수, 전임교원 확보율, 전임교원 1인당 학생 수	297
[그림 6-31] 2018년 학생 1인당 교육비, 교육비 환원율	297
[그림 6-32] 교육수준별 임금수준(2017년)	298
[그림 6-33] 2017년 전문대학 시간제 학생 비중	299
[그림 6-34] 전문대 입학생의 연령별 비중	299
[그림 6-35] 연도별 학사학위 전공심화과정 입학자 수	300
[그림 6-36] 2004년 대비 2015년 4년제 대학의 전문대학 관련 학과 설치 현황	301
[그림 6-37] 2019년 고등학교 유형별 전문대학 입학자 비율	302
[그림 6-38] 2012학년도 수능 등급	303
[그림 6-39] 중도탈락률 추이	304
[그림 6-40] 동일 소재지 비율(시도 기준, 수도권 제외)	304

[그림 6-41] 대학 설립유형별 2018년 전임교원 1인당 학생 수와 전임교원 확보율(재학생 기준)	305
[그림 6-42] 대학 설립유형별 2018년 취업률(1)과 유지취업률(1년 후)	306
[그림 6-43] 2018년 기준 대학 설립유형별 취업률(2)	306
[그림 6-44] 토빗모형 추정 결과	307
[그림 6-45] 대학규모별 2018년 전임교원 1인당 학생 수와 전임교원 확보율(재학생 기준)	308
[그림 6-46] 2018년 대학규모별 취업률	308
[그림 6-47] 학생 구성의 또 다른 특성	311
[그림 6-48] 학위 수여 유형별 비율	311
[그림 6-49] 커뮤니티칼리지 학생 고용 상태	312
[그림 6-50] 커뮤니티칼리지 교육과정 및 학위 현황	312
[그림 6-51] 자격증 수여자와 전문학사 학위 수여자 중 직업 관련 기술교육 분야 비율	313
[그림 6-52] 2014년 커뮤니티칼리지의 certificates 수여 비율	313
[그림 6-53] 커뮤니티칼리지의 보충교육 완료 상태	314
[그림 6-54] 미국 커뮤니티칼리지의 설립유형별 구성	315
[그림 6-55] 미국 커뮤니티칼리지의 수입 구조	315
[그림 6-56] 미국 커뮤니티칼리지의 수입 구조 변화 추이	316
[그림 6-57] 협력의 수준과 지역사회대학 구축	319
[그림 6-58] 지역사회대학의 거버넌스 구조	319



서론



제1절

연구 배경 및 필요성



□ 평생학습의 중요성 대두

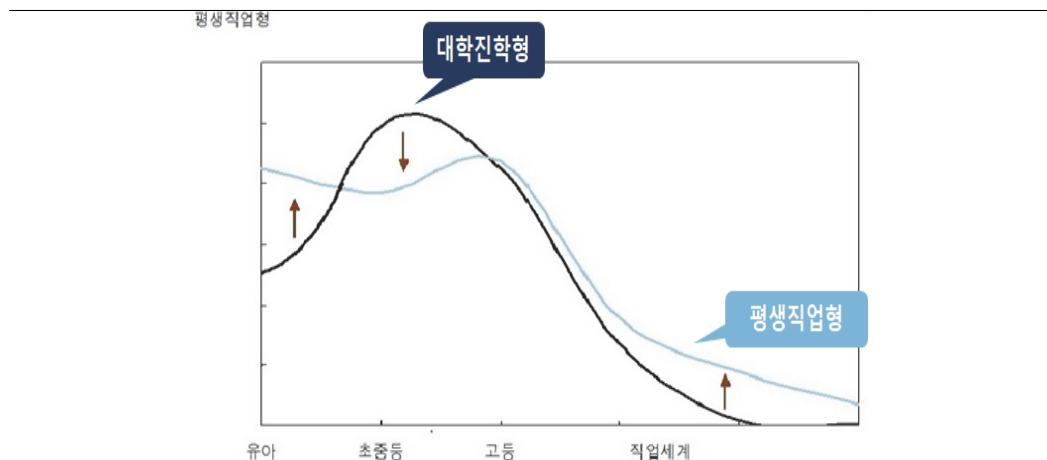
- 우리 경제는 물적자본을 통한 성장이 이미 한계에 도달한 상황이어서 양질의 인적자본 축적이 이루어질 수 없다면, 인적자본 문제가 성장 저하의 근본적 원인으로 작용하게 될 것임.
- 더구나 저출산·고령화의 급진전으로 인적자본의 양적 확대를 통한 대응이 어려워지는 상황이므로, 인적자본의 질적 제고가 불가피함.
- 여기에 더하여 4차 산업혁명의 가속화에 따라 인적자본의 고도화와 지속적인 업그레이드의 필요성이 중시되고 있음.

□ 평생학습 기회의 부족

- 우리나라의 인적자원개발 시스템은 초중등 단계에서 지나치게 과도한 교육 투자가 이루어지는 반면, 고등교육 및 직업 세계 단계에서의 학습에 대한 투자가 부족한 것이 특징임(‘대학진학형’ 학습곡선).
 - 선진국들은 우리와 비교 시 초중등 단계에서 교육에 투자하는 시간이 상대적으로 적은 반면 고등교육 단계와 직업 세계로 이행한 이후 학습에 상대적으로 많은 투자가 이루어짐(‘평생직업형’ 학습곡선).
- 초중등 단계에 과도하게 투자하는 상황에서 벗어나 고등교육 단계와 직업 세계로 이행한 이후에도 학습에 대한 투자가 활발히 이루어지는 ‘평생직업형’ 학습곡선(선진국형)으로의 변화가 필요함.
 - 특정 시기에 학습이 과도하게 이루어지고 또 다른 시기에는 학습이 너무 과소한 상황에서 벗어나서, 생애에 걸쳐 균형 잡힌 학습이 이루어져야 함.
- 스웨덴과 우리나라의 상황을 비교해 보면, 이러한 차이가 뚜렷이 확인됨.
 - 스웨덴의 경우 15세의 주당 학업시간이 39.7시간에 불과한 반면 우리나라의 경우 스웨덴보다 10시간 이상 더 많은 50.6시간에 달함.
 - 반면, 근로자의 교육훈련 참여시간이나 평생학습 참여율은 우리나라보다 스웨덴이 더 많고

높음. 스웨덴의 경우 근로자 교육훈련 참여시간이 다른 나라들과 비교 시 전체 12위로 많은 편에 속하는 반면, 우리나라는 46위로 하위권에 해당함. 평생학습 참여율의 경우에도 우리나라는 50.0%에 불과한 반면, 스웨덴은 무려 66.0%에 이름.

[그림 1-1] 생애주기별 학습량



주: 평생직업형 학습곡선은 미래의 패러다임으로서 스웨덴의 지표들을 기준으로 형상화함.

자료: 채창균 외(2018)에서 재인용

〈표 1-1〉 대학진학형과 평생직업형의 비교

구분	대학진학형 〈현재: 한국〉	평생직업형 〈미래: 스웨덴〉
1인당 GDP(PPPs; 2014)	\$ 34,356	\$ 45,153
IMD 국가경쟁력(2017)	29위	9위
평생학습 참여율(2012)	50.0	66.0
15세 주당 학업시간(2015)	50.6	39.7
초중고 공교육비(2014)	\$ 10,762	\$ 13,560
대학경쟁력	53위	19위
삶의 질	50위	7위
근로자 교육훈련 참여시간	46위	12위

자료: OECD(2016a), OECD(2016b), OECD(2017), IMD(2017a), IMD(2017b).

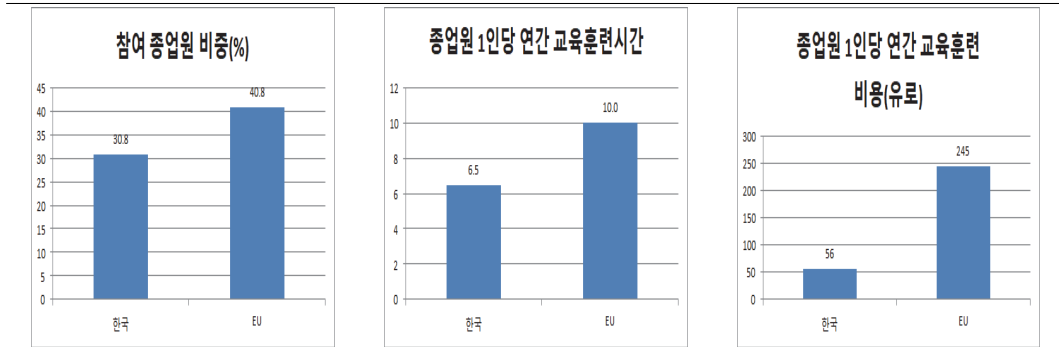
채창균 외(2018)에서 재인용.

○ 성인의 학습 기회 부족은 다른 통계를 통해서도 확인할 수 있음.

- 우리나라의 경우 선진국과 비교 시 재직자의 교육훈련 참여가 미흡함.
- 반가운 외(2018)에 따르면, 연간 교육훈련에 참여한 종업원 비중이 우리나라는 EU 평균 40.8%

에 비해 10%p 낮은 30.8%에 불과함. 종업원 1인당 연간 교육훈련 시간도 EU 평균 10.0시간의 65% 수준인 연간 6.5시간에 머무르고 있음. 특히 교육훈련 비용의 차이가 큼. 종업원 1인당 연간 교육훈련 비용(직접비용 기준)은 EU 평균이 245유로에 달하는 반면, 우리나라는 56유로에 지나지 않음.

[그림 1-2] 재직자의 교육훈련 참여 실태(EU와의 비교)



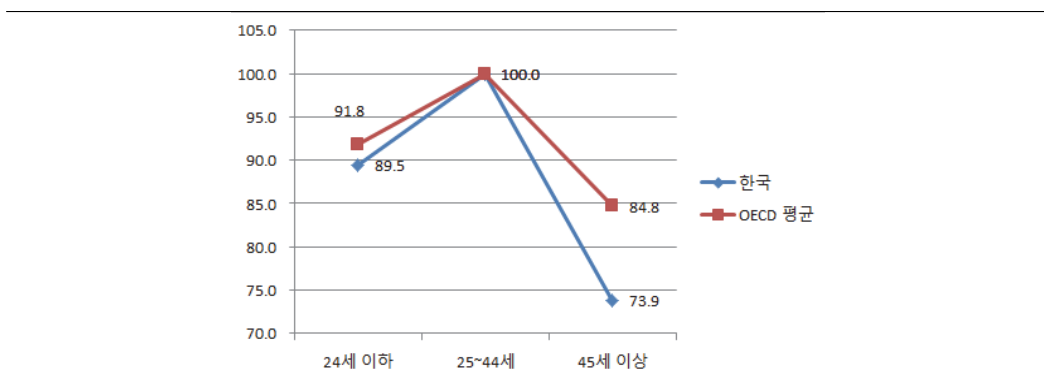
자료: 반가운 외(2018)에서 재작성.

○ 성인의 학습 기회 부족 문제는 연령이 높아짐에 따라 더 심각해지는 상황임.

- 우리나라의 경우 다른 OECD 국가들에 비해 같은 성인이라고 하더라도 연령이 높아짐에 따라 평생학습 참여율이 급격히 떨어짐. 25~44세의 평생학습 참여율 대비 45세 이상의 평생학습 참여율 수준이 우리나라는 73.9%에 불과한 반면, OECD 평균 수준은 그보다 11%p 정도 높은 84.8%에 달함.

[그림 1-3] 임금근로자의 연령별 평생학습 참여율 국제비교

(25~44세 대비 비율, %)

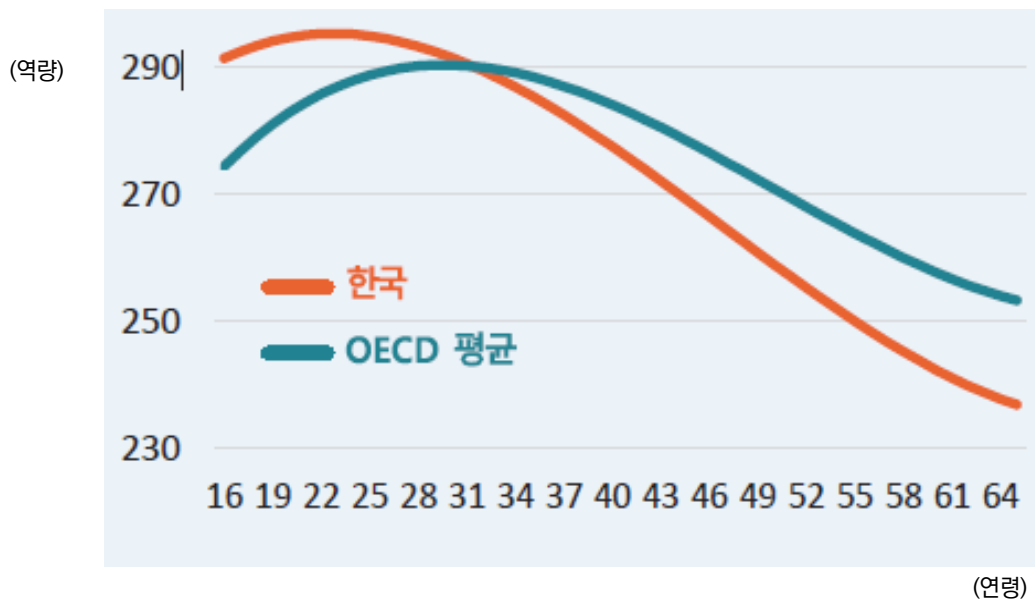


자료: OECD(2013)

□ 평생학습 기회의 부족에 따른 성인기 인적 역량의 급속한 저하

- [그림 1-4]에서 확인할 수 있듯이, 중고등교육기까지 우리나라는 다른 OECD 국가들에 비해 높은 인적자본 수준을 보여 주지만, 이런 모습이 성인기에 들어서도 계속 유지되고 있지는 못함.
- 성인의 능력이 30대 이후 급속히 하락하기 시작하여 OECD 평균 수준을 하회하게 되고 OECD 평균 수준과의 격차가 연령 증대에 따라 계속 확대되는 양상을 보임.
- 이러한 결과는 연령이 높을수록 학력 수준이 낮기 때문에 나타나는 단순한 코호트 효과가 아님. 교육의 양을 통제할 경우에도 이러한 추이는 유지되고, 오히려 기울기가 OECD 평균 대비 상대적으로 더 급격해지는 모습을 보임.

[그림 1-4] 연령별 역량 수준 국제비교



자료: OECD(2013), 채창균 외(2018)에서 재인용.

주: 역량은 언어능력(literacy)으로 측정하였으며, 단순한 문해력이 아닌 개인의 핵심정보처리 능력임.

□ 평생학습의 활성화를 위한 정책 방안 모색 연구가 매우 시급한 상황

- 평생학습의 활성화는 개인의 삶의 질 제고를 위한 것뿐만 아니라 급변하는 환경 속에서 국가경쟁력을 높이고 지속가능한 사회를 만들기 위한 핵심 축이므로, 관련 연구를 통해 이를 위한 정책 방안을 모색할 필요성이 대두함.

□ 평생학습의 활성화를 위해서는 일-학습-여가-생활의 균형, 또는 선순환 관점이 중요

- 우리가 직면한 사회적 변화와 도전은 여러 가지가 있지만, 그중에서도 두드러지는 것은 기술변화, 불평등 증가, 인구변화의 양상이며, 이들은 상호 연관되어 작용하고 있음.
 - 기술변화에 따른 일의 변화는 일자리 양극화를 초래하고 있으며, 기술변화에 대한 저학력·저숙련 노동자의 부적응으로 인해 소득불평등 증대를 초래할 가능성이 높음.
 - 인구구조 변화에 따른 생산인구 감소와 사회복지 지출 증가는 기술변화나 불평등에 대응하기 위한 공적 재원을 감소하며, 중고령 노동자 비중 증가는 기술변화에 대한 노동인구의 적응력을 낮추고 임금 불평등 확대에 영향을 미침.
 - 가족구조 변화는 여성의 노동시장 진출을 증가시키는데, 이는 중고령 노동 증가와 마찬가지로 낮은 지위의 일자리를 확대함으로써 불평등을 증가시킬 수 있음.
- 기술, 인구, 가족구조 변화가 '일'과 관련하여 상호작용하는 양상은 성인기 일-학습-여가-생활 선순환을 통한 평생학습사회로의 전환을 요구하고 있음.
 - 기술변화는 노동인구의 숙련기술 퇴화를 빠르게 함으로써 재교육·재훈련 필요성을 증가시킬 뿐만 아니라, 성인들이 지속적 학습을 통해 변화하는 기술에 적응할 것을 요구함.
 - 생산인구 감소는 기존 생산인구의 인적자본 활용도를 제고하고(고용률 증가) 일하는 방식의 효율성을 개선할 것을 필요로 하는데(생산성 향상), 특히 노동력 등 생산 요소의 양적 투입 증가보다는 발전된 기술 활용 및 이와 관련된 노동인구의 역량 증대가 중요함.
 - 인구와 가족구조 변화는 전형적인 핵가족 구조를 약화하고 성역할 분업을 변화시키며, 성인기 개인들이 수행해야 할 과업을 다양화함으로써 서로 다른 과업 속에서 삶의 균형을 찾아야 한다는 과제를 제기함(일-생활 균형 혹은 일-학습-여가-생활 균형).

제2절

주요 연구 내용



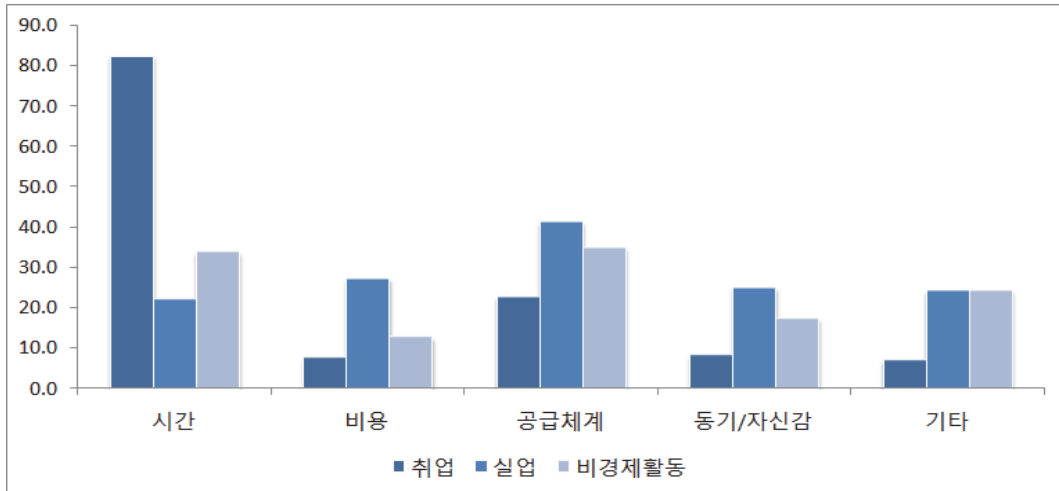
- 평생학습을 요구하는 사회환경의 변화 중 가장 핵심적인 것은 바로 4차 산업혁명이므로, 4차 산업혁명에 대비한 평생학습체제를 구축하는 것이 중요
 - 4차 산업혁명으로 인해 리스킬링과 업스킬링의 필요성이 대두될 것이며, 평생학습은 바로 이러한 리스킬링과 업스킬링을 적절히 뒷받침할 수 있어야 함.
 - 본 연구에서는 4차 산업혁명 대비 평생학습 체계에 대한 정책 제언을 위해, 해외 사례 연구, 전문가 의견 청취, 문헌분석, 설문조사 등 다양한 방법론을 활용하였음.
 - 4차 산업혁명으로 인해 일자리와 스킬이 어떻게 변화할 것인지를 조망하고(제2장 제1절~제3절), 4차 산업혁명에 대비한 해외의 평생학습체제 재편 사례를, 평생학습 참여도 증진을 위한 제도 및 플랫폼 구축, 현장에 필요한 능력을 갖춘 인재의 양성 등의 측면에서 정리하였으며(제2장 제4절), 전문가들의 의견 청취를 통해 평생학습 수요환경의 변화를 파악하였음(제2장 제5절).
 - 정부 각 부처의 평생학습 관련 사업을 분석하고(제3장 제1절), 대학의 직업훈련 실태를 파악하여(제3장 제2절), 현행 평생학습 체계를 진단하였음. 대학의 직업훈련 실태 파악을 위해 193개 4년제 대학과 135개 전문대학을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였으며, 이 중 29.0%에 해당하는 95개 학교가 조사에 참여하였음.
 - 4장에서는 평생학습 수요자와 공급기관을 대상으로 평생학습의 수요와 공급을 둘러싼 현재의 상황을 파악하였음. 핵심적인 평생학습 수요자라고 할 수 있는 재직자 대상 설문조사(1,005명 응답)를 통해, 리스킬링과 업스킬링을 위한 평생학습 수요가 매우 높다는 사실을 확인하였음(제4장 제1절). 핵심 공급기관으로 자리매김해야 할 것으로 보이는 대학 대상 실태조사 결과(95개 학교 응답)를 통해서는 대학의 평생교육기관으로서의 전환 속도가 느린 상황이며, 대학에서 제공하는 직업훈련 프로그램의 질적 개선이 필요한 상황임이 파악되었음. 현재의 여건이나 상황이 그렇게 좋지 않은 반면, 4차 산업혁명 관련 직업훈련에 대한 대학의 관심은 매우 높다는 사실도 알 수 있었음(제4장 제2절).

□ 한편, 평생학습의 활성화를 위해서는 평생학습의 활성화를 저해하는 요인에 대한 파악이 매우 중요

○ 시간제약과 평생학습 공급체계의 접근성 및 품질 관련 문제가 평생학습의 활성화를 저해하는 주요 요인으로 확인됨.

- 취업자의 경우 평생학습에 참여하지 않은 이유로 시간부족(아마도 주로 직장업무로 인한 시간 부족) 때문이라는 응답이 압도적인 반면, 실업자의 경우 평생학습에 참여하지 않는 가장 큰 이유로 평생학습 공급체계의 접근성 및 품질 관련 문제를 거론하고 있고(비용 문제도 중요), 비경제활동인구의 경우 시간부족 문제(주로 가족부양에 따른 시간부족)와 평생학습 공급체계의 접근성 및 품질 관련 문제가 비슷한 비중으로 나타나고 있음.

[그림 1-5] 25~79세 성인의 평생학습 불참 요인



자료: 한국교육개발원(2019). 「평생학습개인실태조사」

(https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=334&tblId=DT_33409N_008)에서 저자가 재분류.

검색일자: 2020. 12. 2.

○ 본 연구에서는 시간제약의 문제를 해소하여 평생학습을 활성화하는 방안, 즉 일-학습-여가-생활이 선순환되도록 하는 평생학습 지원 방안에 대해 모색함(제5장).

- 성인들이 지나친 장시간 노동이나 장시간의 가사부담으로 인해 자율적으로 활용할 수 있는 시간이 많지 않다면, 평생학습이 활성화되기 어려울 것이므로, 성인들의 자율시간을 확대하는 것이 평생학습의 활성화를 위한 필수 조건임.
- 자율시간의 확대는 노동시간의 감소와 이에 따른 수입 감소를 초래하고 이는 다시 교육훈련 참여에 따른 비용부담 문제를 가져올 수 있다는 점에서, 시간제약과 비용제약은 서로 연관되어

- 있는 측면이 있으므로, 교육비용의 지원 문제도 동시에 검토할 것임.
- 자율시간이 학습으로 연결될 수 있도록 평생학습을 위한 동기 부여도 중요할 것이므로, 학습동기를 어떻게 확보할 것인지에 대해서도 같이 검토함.
- (특정 지역을 기반으로) 양질의 평생학습 프로그램이 어떻게 공급될 수 있도록 할 것인지도 본 연구의 주된 관심 사항임(제4장, 제6장).
- 양질의 평생학습 프로그램이 공급되도록 하기 위해서는 역량 있는 주체가 평생학습 프로그램의 공급에 참여할 수 있어야 함. 우리 사회에서 그 역할을 할 수 있는 기관은 대학이며, 특히 전문대학의 역할이 중요하다고 판단됨(전문대학의 역량이 대학보다 우수해서가 아니라 대학은 학위과정의 질 제고를 더 우선시해야 하며, 평생학습과 관련해서는 비학위과정이 더 중요하다는 점에서 전문대학이 중요한 역할을 수행해야 할 것으로 판단). 대학이 지역 내의 여러 평생학습 기관과 유기적으로 연계하여 성인의 다양한 요구에 맞춘 평생학습 프로그램을 제공할 필요가 있으며, 이를 위한 구체적인 방안이 무엇인지에 대해 고민해 보기로 함.
 - 이를 위해 앞서 언급했던 것처럼, 95개 대학(이 중 전문대학은 43개)을 대상으로 대학의 직업훈련 실시 실태와 요구 사항을 조사하였음(제4장 제2절).
 - 또한, 평생교육 관련 연구나 사업 경험이 있는 전문가, 평생교육 사업에 대한 실무 경험이 있는 전문가 33명(대학 교수 29명, 연구기관 종사자 4명)을 대상으로 평생교육 체제 개선 방안의 도출을 위한 전문가 의견조사를 실시하였음(제6장).



4차 산업혁명과 평생학습의 고려점



제1절

4차 산업혁명으로 인한 고용 불안정성 및
고용의 변화

- 4차 산업혁명 시대의 기술혁신에 따른 고용의 불안정성과 변화는 전 세계의 관심사임.
 - 산업과 일자리의 변화는 국가의 경제 성장과 국민의 삶에 직접적인 영향을 미침.
 - 바코드 스캐너의 등장으로 재고 정리에 필요한 인간의 노동력이 현저하게 감소함.
 - 현금 자동입출금기의 보급으로 은행 업무 중 현금 입출금 관련 업무가 감소함.
 - 최근 스마트 자동화 등 급진적 기술혁신으로 인해 기존에 인간 노동력을 대체할 수 없었던 영역에 대해서도 기계의 접근이 가능해짐.
 - IBM은 인공지능 '왓슨(Watson)'을 활용하여 의사의 환자 진단을 지원함.
 - 건강보험사 앤섬은 수년간 축적된 의료 데이터를 활용하여 환자의 치료 결과를 예상하거나, 보험금 청구 등 고객 불만을 탐지하여 선제적으로 대응책을 제시함.
- 기술혁신에 따른 고용 불안정성 여부와 관련된 입장은 과거 산업혁명에서부터 지속적으로 논의되어 온 주제이며, 이에 대해서는 낙관론과 비관론이 동시에 존재함.
 - 역사적 경험에 근거하여 기술 진보로 인해 사라지는 일자리를 대체할 만한 새로운 일자리가 새롭게 창출된다는 낙관론적 주장
 - Autor, Dorn 등(2015)은 기술혁신에 따른 노동의 대체를 인정하지만, 보상 메커니즘이 작동되어 기계에 의한 노동 대체를 상쇄할 수 있는 신규 일자리가 창출될 것을 주장함.
 - Audretsch, Vivarelli(1996)는 이 작동 방식을 투자 증가, 새로운 기계의 생산, 신제품 생산의 증가, 소득 증가 등으로 설명함.
 - 기술 진보의 속도가 점차 빨라져, 사라지는 일자리가 새롭게 창출되는 일자리를 추월하게 되기 때문에 컴퓨터화된 기계와 프로그램이 인간을 대체한다는 비관론적 주장
 - Brynjolfsson & McAfee(2014)는 기술 진보의 속도가 가속화되고 정보의 디지털화로 인해 활용 가능한 정보의 양이 폭발적으로 늘어난다고 주장함.
 - 김세움(2015)은 실업의 상당 부분이 정보통신기술의 발달로 인한 것으로 분석함.

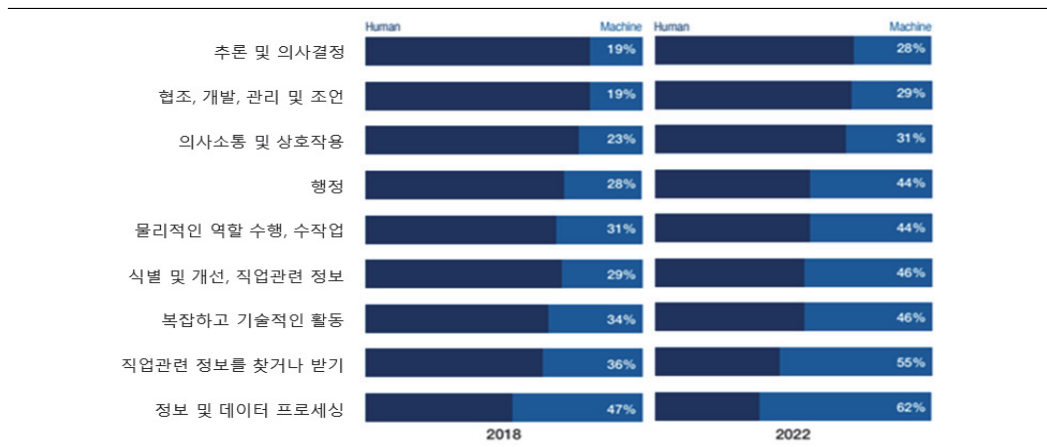
- 정보통신기술의 비약적인 혁신은 4차 산업혁명과 기존 산업혁명의 가장 큰 차이점임.
 - Nordhaus(2002)는 정보통신 분야의 영향으로 인한 노동 생산성 증가가 미국에 약 1.2%의 GDP 성장에 영향을 미친 것을 실증함.
 - 오호영 등(2016)은 기술혁신에 의한 인간의 노동력 대체의 가장 큰 위협은 인공지능, 빅데이터, 로봇으로 대표되는 정보통신기술의 비약적인 혁신에 기인한다고 주장함.
 - 문명재 등(2019)은 현재 인공지능을 활용한 전자기기가 상용화되어 시장에서의 기능성을 인정 받은 상황이기 때문에, 인간에서 기계로의 노동력 대체 현상은 가속화될 것으로 전망함.

□ 미래 직업변화의 주요 요인과 그에 따른 변화¹⁾

- 미래 직업변화의 주요 요인은 유비쿼터스 초고속 모바일 인터넷, 인공지능, 빅데이터 분석기술의 광범위한 확산, 클라우드 기술임.
 - 이 기술들이 발전함에 따라 2022년까지 98만 개의 직업이 사라지고, 174만 개의 직업이 새로 생겨날 것이라고 전망됨.
 - 또한 역할(role) 변화에 대해 추론한 결과, 전 세계 대기업 종사자 역할의 7,500만 개가 사라질 것이며 1억 3,300만 개의 새로운 역할이 등장할 것임을 주장함.
 - 직업의 변화에 대한 분석 결과, 첫째, 인간스킬(human skill)이 필요한 역할은 사라지지 않을 것, 둘째, 최신 기술을 이해하고 사용할 줄 아는 새로운 전문가에 대한 수요가 생긴다는 것, 셋째, 반복적인 업무를 수행하는(routine) 역할 및 중숙련 사무직의 역할은 굉장히 축소될 것임을 도출함.
- 인간 고유의 업무가 감소할 것으로 전망함.
 - 소통 및 상호작용 관련 업무, 즉 협조·개발·관리·조언 등을 하는 업무와, 추론 및 의사결정을 하는 업무는 현재 전적으로 인간이 수행 중이지만 2022년 시점에서 다소 변화가 생겨 이런 영역까지도 기계가 일하는 비중이 높아질 것을 전망함.

1) WEF(2018). The Future of Jobs Report 2018참조.

[그림 2-1] 인간과 기계의 노동시간 비교, 2018 vs. 2022(예상치)



자료: Future of Jobs Survey, 2018, World Economic Forum.

□ 단순반복 업무, 저숙련·저임금 직업에서의 고용이 감소할 것으로 전망함.

○ 직군별 요구되는 교육수준의 차이²⁾

- 자동화의 영향을 가장 많이 받을 것으로 분석된 직업들은 제조업이나 농업, 일부 서비스 섹터에 속하는 직업으로서 낮은 교육수준을 요구함을 알 수 있음.
- 반면, 자동화 위협이 적은 직업은 전문적인 훈련을 요구하거나, 고등교육 이상의 교육수준을 필요로 하는 것이 특징임. 이렇듯 자동화 대체 위협은 모든 근로자에게 동일하게 분포하지 않음을 알 수 있음.

〈표 2-1〉 고용 감소가 예상되는 직업군

보고서	직업군 명칭
Automation, skills use and training, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No.202, Nedelkoska and Quintini (2018)	음식 준비 보조, 청소부 및 도우미, 광산·건설·수렵·어업 노동자 고정 플랜트 및 기계 운용, 음식 제조, 목재 및 식물 가공직 시장 지향 숙련 임업·어업 노동자, 시장 지향 숙련 농업 노동자 개인 서비스 제공 노동자, 금속·기계 관련 거래 노동자 일반 직원 및 키보드 직원, 수공업 및 인쇄 노동자 건물 관련 거래 노동자, 판매직, 전기·전자거래 노동자 숫자 등 물자 기록 직원, 소비자 서비스 직원 기타 사무보조직, 건강 관련 전문가, 정보통신 기술자 보안 서비스 근로자, 사업 및 행정 관련 전문가 개인관리 근로자, 과학 및 공학 전문가, ICT 전문가 사업 및 행정 전문가, 과학·공학 관련 전문가

2) Nedelkoska and Quintini(2018) 참조.

보고서	직업군 명칭
	법무·사회·문화 관련 전문가, 법무·사회·문화 전문가 건강 전문가, 응접·소매·기타 서비스 관리자 행정 및 상업 관리자, 최고경영자, 고위 관리, 국회의원 생산 및 전문 서비스 관리자, 교육 전문가
The Future of Jobs Report 2018, World Economic Forum 2018	데이터 입력 직원, 회계·장부 정리 및 급여 담당 직원 중역 및 임원의 비서, 조립 및 공장 근로자 고객정보 및 고객서비스 근로자, 상업 서비스 및 행정 관리자 회계사 및 회계 감사관, 물자 기록 및 재고관리 직원 일반 및 시행 관리자, 우편 서비스 직원 재무 분석가, 캐시 및 티켓팅 직원, 기계 및 설비 수리공 텔레마케터, 전기 및 통신 설치업자, 수리공 은행 창구직원 및 관련 직원, 자동차·벤·오토바이 운전자 판매 및 구매 에이전트 및 브로커 방문판매·신문 및 가판대 관련 근로자, 통계·재무 및 보험 직원 변호사
기술진보에 따른 노동시장 변화와 대응, 김세움 등(2015)	금융·보험 관련직, 영업 및 판매 관련직, 정비 및 청소 관련직, 기계·재료·화학 관련직, 섬유 및 의복 관련직, 식품가공 관련직, 농·어업 관련직(KECO 중분류 기준)
기술혁신을 반영한 중장기 인력수요 전망 (2016-2030), 이시균 등(2018)	단순노무 종사자, 판매 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 사무 종사자

□ 신기술 관련 직업 및 인간스킬(human skill) 사용 직업에서의 고용은 증가할 것으로 전망함.

○ 완전히 새로운 직업이 생겨날 뿐만 아니라, 기존에 요구되던 역할(role)이 변경되거나, 재조합 될 것으로 예상함.

〈표 2-2〉 고용 증가가 예상되는 직업군

보고서	직업군 명칭
The Future of Jobs Report 2018, World Economic Forum 2018	데이터 분석가, 데이터 사이언티스트 인공지능·머신러닝 전문가, 일반 및 전략 관리자 빅데이터 전문가, 디지털 트랜스포메이션 전문가 판매 및 마케팅 전문가, 신기술 전문가, 조직 발전 전문가 소프트웨어·앱 개발자 및 분석가, 정보통신 서비스업 생산 자동화 전문가, 혁신 전문가, 정보 보호 분석가 이커머스 및 소셜미디어 전문가 사용자 경험 및 인간-기계 상호작용 디자이너 훈련 및 개발 전문가, 로보틱스 전문가 및 엔지니어 사람과 문화 전문가, 고객정보, 고객서비스 근로자 서비스 및 솔루션 디자이너, 디지털 마케팅 및 전략 전문가 (Cluster로 제시)
Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy, World Economic Forum 2020,	데이터 및 인공지능, 공학 및 클라우드 컴퓨팅 사람과 문화, 상품 개발, 세일즈, 마케팅 및 콘텐츠 케어경제, 그린경제

제2절

국내의 고용 변화



□ 세계 각국에서 이러한 변화의 흐름을 주목해 오며 따라 국내에서도 일자리에 대한 변화를 예측해 왔음.

- 박가열 등(2016)은 현재 직업을 가진 모든 근로자가 다양하게 변화하는 새로운 미래에 대한 영향을 인식하고 있으나, 직업별로 체감하는 정도는 다를 것이라고 주장함.
- 문명재 등(2019)은 빠르게 변하는 고용 환경에서 미래의 기술 요구 사항을 사전에 예측하고 준비할 수 있는 역량이 중요하게 부각되고 있음을 주장함.

□ 국내 고용 변화에 영향을 미치는 신기술에 대한 분석

- 김영생 등(2016)은 일자리에 영향을 미치는 기술혁신 전망과 관련한 전문가 집단 설문조사를 시행함.
 - 일자리의 수에 영향을 미치는 기술혁신으로는 가상현실, 유전공학, 빅데이터 등이 분석됨.
 - 수행 직무의 특성에 영향을 미치는 기술혁신으로는 인공지능, 3D 프린팅, 자율주행차량 순으로 분석됨.
- 한국고용정보원(2018) 보고서에 따르면, 고용 증가에 영향을 미칠 기술로는 가상현실 및 증강 현실(30.7%), IoT(26.2%), 3D프린팅(23.2%) 순으로 분석됨.
- 문명재 등(2019)은 국내 신기술 관련 산업 변화에 따른 사회적 요구 사항을 파악하기 위해 국내 언론 기사를 대상으로 빅데이터 분석을 시행함.(TF-IDF³⁾)
 - 정부와 국내 민간기업의 미래 신기술 관련 연관성을 확인함.
 - 2016~2019년 인공지능에 대한 키워드 중요도는 지속적으로 가장 높은 순위를 기록함.
 - 관련 언론 기사의 전반적인 내용은 미래 일자리 대체에 영향을 미칠 수 있는 신기술과 연관되어 있다는 것을 분석함.
 - 신기술의 도입에 따라 일자리에 대한 정부 차원의 대책이 필요하다고 주장함.

3) Term Frequency - Inverse Document Frequency: 단어의 빈출도(TF)와 역 문서 빈도(IDF)를 통해 문장 간 유사도 계산.

〈표 2-3〉 고용 증가가 예상되는 직업군

순 위	2016년		2017년		2018년		2019년	
	키워드	TF-IDF	키워드	TF-IDF	키워드	TF-IDF	키워드	TF-IDF
1	인공지능	893..47	인공지능	4364.56	인공지능	3826.47	인공지능	1891.60
2	로봇	651.56	로봇	3464.35	블록체인	3071.34	로봇	1472.24
3	사물 인터넷	522.34	빅데이터	3365.51	로봇	2566.03	빅데이터	1268.24
4	빅데이터	511.54	사물 인터넷	2719.89	빅데이터	2544.52	드론	1006.08
5	드론	436.68	드론	2426.02	드론	2038.21	블록체인	906.39

제3절

미래 일자리와 스킬(skill)



- 육체적 스킬뿐만 아니라 단순한 계산 등 저차원적 인지적 스킬은 도태될 것으로 전망됨.
- 직업과 관련하여 이를 해석 시 단순한 육체적 스킬이나 저차원적인 인지적 스킬을 요구하는 직업은 점차 줄어들 것으로 예상
 - 예시) 단순 노무직, 사무직 등의 직업이 도태될 것으로 예상 가능
 - 교육수준과 관련하여 이를 해석 시 앞서 언급한 스킬을 요하는 직업들은 대부분 낮은 교육수준을 요구함. 따라서 낮은 교육수준으로 수행 가능한 직업이 점차 줄어들 것으로 예상됨.

〈표 2-4〉 미래에 도태가 예상되는 스킬

보고서	스킬 명칭
The Future of Jobs Report 2018, World Economic Forum 2018	손재주, 참을성, 정확성, 기억력, 말하기, 듣기, 공간 능력 회계관리, 물자관리, 기술 인스톨 및 유지·관리 읽기, 쓰기, 수학과 적극적 경청, 사람 관리 품질관리 및 안전성 지각, 협조 및 시간 관리 시청각 및 연설 능력, 기술 사용, 모니터링 및 통제
The growing importance of social skills in the labor market, Deming(2017)	수리적 스킬에만 집중한 채로 낮은 사회적 스킬을 지향하는 것
The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Arntz, Gregory, Zerahn(2016)	정보의 교환 판매 컨설팅 손가락이나 손의 사용

□ 다차원적 인지적 스킬은 향후 더욱 요구될 것으로 전망됨.

〈표 2-5〉 미래에 더욱 필요할 것으로 예상되는 스킬

보고서	스킬 명칭
The Future of Jobs Report 2018, World Economic Forum 2018	분석적 사고와 혁신, 적극적 경청과 학습전략 창의력, 오리지널리티와 진취성 기술 디자인 및 프로그래밍 비판적 사고와 분석, 복잡한 문제 해결 리더십과 사회적 영향 감정적 지능, 추론, 문제해결 및 관념화 시스템 분석 및 평가
The growing importance of social skills in the labor market, Deming(2017)	수리적 스킬과 사회적 스킬의 동시 지향
The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Arntz, Gregory, Zerah(2016)	다른 사람들을 훈련함, 프레젠테이션 다른 사람들의 활동 비판 스스로의 스케줄 관리, 영향력 행사 단순한 문제 해결, 복잡한 문제 해결 물리적으로 긴 시간 일하기 지침서 읽기, 전문 출판물 읽기, 책 읽기, 글쓰기 양식 채우기, 비율이나 퍼센트 계산하기 복잡한 수학이나 통계, 업무 관련 인터넷 사용 프로그래밍 언어 사용, 통신 소프트웨어 사용
4차 산업혁명 시대의 미래직업능력 연구(II), 박가열 외.(2019)	(중요한 순서대로) 미래 예측력, 다학제 간 지식 융합력 데이터 분석 및 활용 능력 전체 조망력, 통찰적 실행력, 자기주도 학습력 변화 수용력, 위기대처 능력, 다양성 포용력 포용적 협업 능력, 차별화전략 능력, 업무 윤리성 호기심 탐구 능력, 기계협업 능력 기초기술 활용 능력

1. 리스킬링(reskilling)과 업스킬링(upskilling)의 필요성

□ 리스킬링과 업스킬링의 차이는 훈련의 목적이 무엇인가에서 기인함.

- 리스킬링은 다른 업무에의 적응을 위한 재스킬화를 뜻하며, 업스킬링은 기존 업무를 수행하는 퍼포먼스의 최적화를 위한 스킬향상을 의미함.
 - 기업의 예를 들면, 리스킬링(재스킬화)은 같은 기업 내의 다른 부서에 적응하게끔 하는 것으로, 다재다능한 직원을 키워 내는 것에 훈련의 목적이 있음.
 - 업스킬링(스킬향상)은 해당 부서 근로자가 맡은 현재 업무의 수행능력을 향상하기 위해 새로운 스킬을 가르치는 것으로, 보다 전문적인 직원을 양성하는 데 훈련의 목적이 있음.

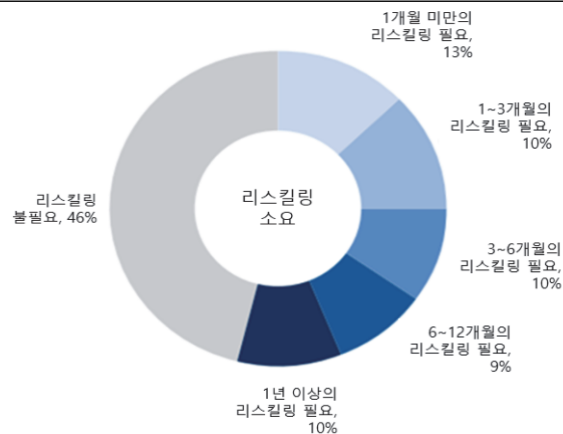
○ 사전적 정의와 현실적 의미

- 캠브리지 사전에서는 리스킬링(재스킬화)을 “The process of learning new skills so you can do a different job, or of training people to do a different job.”으로, 업스킬링(스킬향상)은 “The process of learning new skills or of teaching workers new skills”로 정의하고 있음.
- 일반적으로 리스킬링(재스킬화)이 새로운 직업과 관련되더라도 그 근로자가 속한 도메인을 완전히 벗어난 직업이 아닌, 해당 도메인 내에서의 새로운 직업을 의미함.

□ 평생학습 차원에서는 리스킬링과 업스킬링의 두 개념 모두가 중요함.

- 근로자의 현재 직업(또는 역할)이 도태될 상황하에서는 리스킬링(재스킬화)이 더욱 긴급하다고 볼 수 있음.
- 기술 및 산업구조 변화에 따라 현재 수행하고 있는 역할이 기계로 대체되거나, 더 이상 필요하지 않게 될 경우, 근로자는 새로운 역할을 수행해야 함.
- 세계경제포럼에서 12개 산업군의 313개 글로벌 기업을 대상으로 설문한 결과 현재 근로자의 54%에 대해 리스킬링(재스킬화)이 필요하다고 응답했으며, 조직원을 리스킬링하는 데 소요될 것으로 기대하는 기간은 1개월 미만, 1~3개월 순으로 나타났음.⁴⁾

[그림 2-2] 2022년을 대비하기 위해 리스킬링이 필요한 근로자의 비율



자료: Future of Jobs Survey, 2018, World Economic Forum.

4) The Future of Jobs Report 2018, World Economic Forum 2018, Switzerland. 참조.

- 리스킬링(재스킬화) 요구를 충족하는 방법에 대해서 설문한 결과는 다음과 같음.

[그림 2-3] 기업들의 스킬전환 전략 선택 비율(%)



자료: Future of Jobs Survey, 2018, World Economic Forum.

- 현재 직업(또는 역할)과 관련, 새롭게 요구될 스킬과 더 이상 필요하지 않을 스킬의 구분이 심화되는 경우에는 업스킬링(스킬향상)이 더욱 긴요하다고 할 수 있음.
- 근로자에게 새롭게 요구될 스킬을 충족하며 업무수행 능력을 최적화하기 위해서는 업스킬링(스킬향상)이 필요함.
- 예를 들어, 인공지능 기술이 확산되어 특정 근로자가 속한 산업에도 사용된다고 했을 때, 근로자는 인공지능 그 자체에 대한 심도 있는 이해보다는(알고리즘 등 전문가 수준), 그것을 본인이 수행하는 업무에 적용 및 응용하는 스킬이 더욱 요망된다고 할 수 있음. 이 경우에 요구되는 개념이 바로 업스킬링(스킬향상)임.
- WEF(2018) 보고서에 따르면 근로자들이 기계와 함께 일하며 생산성이 증가하면 그들이 스스로 더 높은 가치를 탐색하는 활동에 다시 초점을 맞추게 될 것이라는 점을 강조함. 여기서 더 높은 가치가 있는 활동은 인간만이 할 수 있는 차별화된 일을 의미함. 하지만 이런 긍정적 비전에 접근하기 위해서는 근로자들이 미래의 일터에 뛰어들 수 있도록 적합한 스킬을 지녀야 한다는 것이 전제됨을 강조했음.

제4절

해외 사례



1. 평생학습 참여도 증진을 위한 제도 및 플랫폼 구축

□ 비학위적인 학습에 대해 정규학위제도와 연계된 인정제도를 구축

- 영국, 직업자격제도(Qualification system)(한국교육개발원, 2016)
 - 국가적 자격체계를 인문/직업/일반직업자격으로 체계화
 - 자격 간의 수직적, 수평적 연계를 강화하기 위해 대학 진학을 위한 자격 수준과 동등하게 직업자격을 인정하는 제도 수립
 - 기업 또는 개인의 요구를 충족할 수 있는 교육수준과 방식을 선택할 수 있는 여건을 마련
- 독일, 직업훈련 시스템
 - 4차 산업혁명의 전개와 연계하여 학위취득을 선호하는 청년의 비율이 증가
 - 주한독일대사관(2019)에 의하면 직업교육을 이수하고 일정 기간 실무 경력을 쌓은 사람에게 학위취득 자격을 부여하는 제도 수립
- 핀란드, VETO 프로그램
 - 핀란드는 비교적 높은 성인교육 참여율을 보이나, 고령 인구 및 저학력자를 대상으로 교육이 필요함을 강조
 - Ministry of Social Affairs and Health(2008)에 의하면 고령 인구 및 저학력자가 경제활동에 지속적으로 참여할 수 있도록 근로기간 연장과 복지·구조 혜택을 종합적으로 설계하고, 평생 학습 프로그램, 직업자격제도, 사전훈련인정제도 등을 연계하여 추진
- 뉴질랜드, 자격인증제도(NZQF)(한국교육개발원, 2016)
 - 비학위 교육에 대해 학위제도와 동일한 결과를 인정하는 사전 학습 인증제도 도입
 - 국가 영역별 인증 체계를 구축하고 국가 전체의 틀로 설정하는 방식 도입
 - 기술 수준과 직무 내용을 미래 변화에 맞춰 유연하게 변경할 수 있도록 설계

□ 교육 재정의 탈중앙화, 개별 교육기관 및 학습자 선택에 의한 재정지원

- 영국, 교육 제공 주체의 자율성 보장(Winch, C. & Clarke, L., 2003)
 - 개별 교육기관과 고용주/학습자의 선택에 대해 정부가 재정을 지원하는 형태 구축
 - 이를 뒷받침하기 위한 교육자의 자격 요건과 질 관리 강화 추진
- 독일, 수요자 중심의 교육 바우처 제도(Latteke, S., 2014)
 - 2009년 이후 연방주 주관 수요자 중심의 재정지원
 - 연방주별 직업교육/평생교육 환경 기반이 상이함을 고려, 상이한 방식으로 추진

〈표 2-6〉 독일, 성인평생교육 바우처 정책 개요

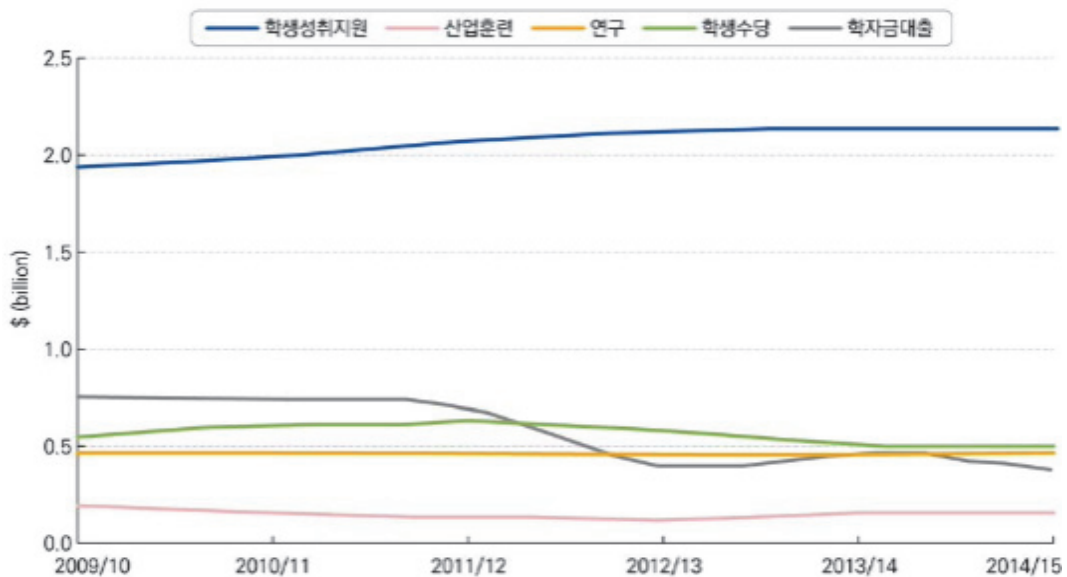
연방주 명	교육 바우처 주요 내용
라인란트팔츠	·평생교육 참여를 통한 직업역량 개발 목적 바우처 제공 ·2014 ~ 2020년 유럽사회기금을 통해 바우처 제공 ·개인 수입에 따른 예산 지원 제한으로 인한 교육 참여 저해의 완화 목적
브란덴부르크	·공공부문 종사 / 직업교육 양성과정 참여자를 제외한 성인 평생교육 참여 지원 ·개인이 참여하는 교육비용의 최고 70% 지원 ·비용이 최소 1,000유로 이상일 경우 지원 ·인터넷 사이트를 통해 신청
함부르크	·1주일에 15시간 이상, 월 최소 450 유로 이상 수입이 있는 근로자에 대한 평생교육 참여 지원 ·저역량자, 외국계 배경, 한부모 가정 해당자 우선지원 ·교육비용의 50~70%를 최대 1,125유로까지 지원하며, 재직기관이 참여비용 중 250유로 부담

자료: Latteke(2014). National progress Report. p.18.

- 핀란드, 공공재정을 통한 평생교육 무료 제공(핀란드 교육문화부 홈페이지)
 - 핀란드는 성인교육을 포함한 모든 교육비를 공공재정을 통해 무료로 제공
 - 성인교육에는 자격 취득으로 이어지는 성인교육훈련이 포함되어 있음.
 - 성인교육 예산 가운데 40%는 직업교육훈련과 도제훈련이며, 25% 정도는 고등교육기관에서 제공되는 성인교육, 그리고 20% 정도는 인문 성인교육, 5% 정도는 교사들을 위한 계속교육이 차지하고 있음.
- 뉴질랜드, 비학위 교육훈련 재정지원 제공(Tertiary sector performance analysis, 2015)
 - 성인교육을 포함하고 있는 고등교육 예산의 대부분을 비학위 교육훈련에 해당하는 학생성취 지원에 사용(2014/2015년 기준 고등교육 예산 지원의 37%)(그림 2-4) 참조)
 - 학생성취지원은 대부분 산업훈련과 직업훈련에 관련된 현장중심 교육으로 구성됨.

- 각 평생교육 운영 프로그램의 실행은 지방정부나 다양한 사설단체에 위임하여 진행하며, 재정 예산을 해당 단체로 보내 실행토록 운영

[그림 2-4] 뉴질랜드 고등전문교육 예산 영역별 구성 및 변화



자료: Tertiary sector performance Analysis(2015). Profile and Trends 2014: Tertiary Education System and Student Support [Part 5 of 5]. p. 25. New Zealand Ministry of Education.

□ 에듀테크⁵⁾의 적용을 통한 교육 접근성 향상

○ 글로벌 디지털 교육전환 대응 및 에듀테크 활성화 정책 추진

- AI, AR/VR/XR, 빅데이터, IoT 등 다양한 에듀테크 신기술의 등장과 코로나19로 촉발된 원격교육으로 인해 실시간 화상 수업 및 맞춤형 학습 기술 등에 대한 요구가 폭발적으로 증가함.
- 코로나19 팬데믹으로 인한 에듀테크 수요의 단기적인 급증은 장기적인 디지털·온라인 교육로의 전환을 가속화할 것으로 예측됨(4차 산업혁명 위원회, 2020).

5) 에듀테크: 교육에 ICT 기술을 접목해 기존 서비스를 개선하거나 새로운 서비스를 제공하는 것, 데이터와 소프트웨어 기반의 개별 학습자 분석과 의사소통, 정보관리를 용이하게 하여 학습 성과를 제고하는 데 초점을 둠.

〈표 2-7〉 주요 국가별 에듀테크 정책

국가명	주요 정책	주요 내용
미국	국가 에듀테크 계획안(2017)	<ul style="list-style-type: none"> 5가지 영역(학습, 가르침, 리더십, 평가, 인프라)으로 나누어 국가 에듀테크 정책과 비전 수립
영국	에듀테크 프레임워크(2019)	<ul style="list-style-type: none"> 1단계: 에듀테크 사용을 위한 행정, 평가, 수업, 지속적 경력 개발 영역의 비전 수립 2단계: 디지털 인프라 구축, 능력·기술 개발 및 효과적 조달, 디지털 보안 촉진 영역 정책 방안의 분야별 기존 문제 상황과 해결 및 정책 추진 동향 설정 3단계: 1, 2단계 기반 실행, 통한, 반복, 혁신 추구
	Realising the Potential of technology in education(2019)	<ul style="list-style-type: none"> 교사 업무 경감 및 교수 효율성과 교육 성취도 향상을 목표로 하는 7가지의 에듀테크 실행 전략 발표 에듀테크 활용 개선, 민간 에듀테크 기업 지원, 산업 육성
EU	디지털교육 행동 계획(2017)	<ul style="list-style-type: none"> 모든 교육기관의 디지털 역량과 혁신 향상 및 교육 개방 교수학습, 디지털 역량 및 기술 개발, 데이터 분석 영역의 정책 방안 모색
중국	교육정보화 2.0 행동 계획(2018)	<ul style="list-style-type: none"> ICT 기술과 교육의 결합을 위한 적극 노력 스마트 학습 공간인 '지혜교육 시범구역' 10개 이상 설립 모든 고등교육과정에 블록체인, 빅데이터 등을 활용한 학습 방식 적용 모색
일본	제3기 교육진흥 기본계획(2018)	<ul style="list-style-type: none"> ICT 활용을 위한 기반 정비의 네 가지 세부 목표로 정보 활용능력, 교과지도에서의 ICT 활용, 교무 ICT화, ICT 환경 정비 촉진 설정
	학교 첨단기술 활용 실증사업 로드맵 (2020)	<ul style="list-style-type: none"> 2019년(1년 차) 기획구상·도입 단계, 2020년(2년 차) 도입·실증 단계, 2021년(3년 차) 충실·보급 단계로 3년 차 로드맵 구상

자료: 4차산업혁명위원회 에듀테크 활성화 TF(2020). 미래교육을 위한 에듀테크 활성화 권고안.

- 온라인 플랫폼을 이용한 교육 제공을 통해 교육의 자율성과 접근성 향상
- 온라인 플랫폼을 이용한 교육을 통해 학습자에게 필요한 부분에 대한 선택교육 또는 원활한 복습이 가능
 - 캐나다의 스코트 영은 '울트라 러닝'이라는 개인의 학습전략을 통해 MIT 4년 과정을 1년 만에 온라인으로 독학해 내었으며, 온라인엔 고급 지식이 무료로 널려 있고, 누구든 원하는 것을 얼마든지 배울 수 있는 시대가 되었음을 언급(조선일보, 2020.11.)
 - 다양한 국가에서 온라인 플랫폼을 이용해 필요한 교육을 제공한 뒤 프로젝트형 과제를 통하여 학습 내용을 실제에 적용하는 방식의 커리큘럼을 운영(WEF, 2020)

〈표 2-8〉 온라인 플랫폼을 이용한 교육자료 제공(정규교육과정 외)

국가명	교육기관	주요 내용
캐나다	The Knowledge society(TKS)	<ul style="list-style-type: none"> 온라인 플랫폼을 통해 학생들이 원하는 정보를 얻을 수 있도록 지원 교육 이후 학생들은 Walmart, Airbnb, TD bank 등의 기업과 협업을 통해 현재 기업이 직면한 도전적인 과제를 경험 교육 마지막 과정으로 지원을 받아 실제 기업을 창업
베트남	TEKY system	<ul style="list-style-type: none"> 6-18세를 대상으로 한 STEAM 분야 교육 아카데미로 온라인 기술교육 제공 교육과정의 80%는 기술을 직접 사용하는 프로젝트 수행 위주로 이루어짐
인도	Pratham's Hybrid Learning Programme	<ul style="list-style-type: none"> 지역사회 기반의 교육시스템으로 마을 단위에서 아이들을 가르치며, 아이들 주도로 학습을 이뤄 나감. 필요한 교육은 온라인 플랫폼을 통해 제공 건강, 예술, 금융 지식과 기업이 정신 분야에 대한 지역 문제 해결 프로젝트 진행
말리	Kababoo Academies	<ul style="list-style-type: none"> 교육 제공 및 결과물에 대한 공유를 온라인 플랫폼을 통해 제공 프로토타이핑, 로봇공학, 웹디자인, 생명공학 분야 등 각 지역에 맞는 혁신 주제를 가지고 교육 실시

자료: WEF(2020), Schols of the Future; Defining New Models of Education for the Fourth Industrial Revolution

※ MIT, 교육 효율성 제고를 위해 온라인 플랫폼에 매진(Kotra 해외시장뉴스, 2019)

- 2014년 MIT는 전교 차원의 태스크 포스를 통해 미래 교육전략 수립, 교수법 변화, 교육 역량 확대, 교육비용 개혁 등 4대 과제를 제시하고 'MIT Integrated Learning Initiative'(MITili)를 출범
- MITili는 전공과 무관한 자유로운 교육 기회 보장, 국제 공동연구 확대, 평생교육 강화, 미래 디지털 기술 습득 등의 방안을 담보하기 위해 온라인 코스 확대 개편과 접근성 증대의 필요성을 강조
- MIT의 온라인 교육은 크게 교내 플랫폼인 'Residential MITx', 대중 개방형 플랫폼인 'MITx Courses on edX'로 분류
- 교내 플랫폼에는 2,260개의 코스가 개설돼 학부생 중 85%가 활발히 사용, 개방형 플랫폼은 195개 국가에서 1,700만 명이 참여하고 있음.

2. 현장에 필요한 능력을 갖춘 인재 양성

□ 기업의 재직자 재교육을 통한 신기술 활용도 증대 및 직무 전환을 통한 인원 재배치

○ 신기술에 대한 실무자 이해도 증진을 통해 기업의 신기술 활용도 증대(WEF, 2019)

- 미국의 테슬라는 2018년 전기차 생산 목표 달성에 실패한 이유를 고용주와 엔지니어의 기술정

보에 대한 공유 부족과 절차 이해의 부재로 해석

- WEF(World Economic Forum)에서는 산업현장과 함께하는 평생교육의 원칙으로 노동자가 신기술의 설계와 배치에 협력자로서 참여하고 기여할 수 있는 교육을 강조

○ 재직자 재교육을 통해, 성취도가 높은 인원에 대한 인력 재배치 및 활용⁶⁾

- 재직자의 직무능력 고도화 교육은 경력경로의 모든 단계에서 인력의 잠재력을 최적화하기 위해 필수 불가결한 요소이며, 이를 위한 기업의 적절한 투자와 전략이 필요(WEF, 2017)

〈표 2-9〉 기업 내 재직자 4차 산업혁명 기술교육 프로그램

국가명	업체명	주요 내용
인도	TSK	<ul style="list-style-type: none"> • 조직 내 수준에 따라 3단계(실무자, 관리자, 마스터) 아카데미 교육과정을 거쳐 데이터 과학자, 데이터 엔지니어 또는 챔피언으로 인증받는 체제 구축 • 전 직원에 대한 교육이 이루어지며, 신기술 도입 전 기술의 연계를 원활히 하는 것이 목적임. • 높은 성과를 보인 직원의 경우 신생 프로젝트 투입을 통한 재직자 재배치 추진
프랑스	맨파워 그룹	<ul style="list-style-type: none"> • 각국 기업 근로자를 대상으로 수요 기술 조사를 실시하여 해당 기술에 대해 학습할 수 있는 4개월간의 프로그램을 제공 • 프로그램 종료 후에는 회사의 '브릿지 투 워크 매칭 플랫폼' 프로그램을 통해 적절한 직책으로 재배치
일본	파나소닉	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 내 AI 전문가 육성을 위해 실습을 병행한 4단계 육성 코스 운영 • E러닝 콘텐츠를 이용한 기초 강좌를 통해 선발된 인재를 대상으로 실천/연수/엑스퍼트 코스를 운용 • 최종적으로 연구기관 또는 해외 대학 파견이 가능토록 제도를 구축
독일	폭스바겐	<ul style="list-style-type: none"> • 모든 사업 부문에서 사물인터넷 기반의 디지털 전환 추구 • 로버트 보쉬 재교육 장학금 운영을 통해 근무시간 외 학위취득 독려 • 전문 실무인력을 대상으로 시작하여 선별된 미숙련 인력, 준전문인력, 전문인력과 엔지니어 등 다양한 수준에서 직원들의 재교육을 실행함.
	지멘스	<ul style="list-style-type: none"> • 산업 디지털화에서 중요성이 부상하고 있는 25개 핵심 디지털화 역량을 파악하고 50개의 Industry 4.0 활용 사례를 분석 • 15개 직종의 훈련을 시행하고 있음. 약 2만 개의 역량을 기록하고 학습 교재, 방법, 교수자 훈련 등에 반영하여 훈련의 내용과 방법, 교사 역량을 개발함으로써 산업계를 선도함 (예: 3D 프린팅 기술에 관한 교육과정을 설계하여 시행)

자료: WEF(2019) White paper, A Global Standard for Lifelong Learning and Worker Engagement to Support Advanced Manufacturing, 한국산업인력공단(2018) 4차 산업혁명대비 주요국 동향과 직업능력개발훈련 방향.

□ '대학·연구기관 - 기업·산업' 연계를 통한 재직자 재교육 및 신규 인재양성

○ 현장의 수요와 교육 간의 미스매칭을 최소화

- 기업과 산업의 기술인재 수요를 유연하고 신속하게 교육 반영할 수 있는 교육체계 운영

6) WEF(2019) White paper, A Global Standard for Lifelong Learning and Worker Engagement to Support Advanced Manufacturing.

- 에콰도르: 관광산업 분야의 지속성 있는 발전을 위해, 관광산업운영회(WOB) 주관 위원회를 통해 산업의 수요를 즉각적으로 반영한 학교교육 커리큘럼 조정체계를 구축(WEF, 2020)
- 대학의 실무 중심의 비학위 교육과정 개설 및 학점 인정을 통한 재학생들의 참여 장려⁷⁾
- 미 플로리다의 Lynn univ.: 학생들이 General Assembly(미국의 대표적인 부트캠프 중 하나 / 16주 과정)의 승인된 코스를 수강하면 학점 이수와 연계
- Northeastern univ(8주 과정): Univ of central Florida(24주 과정) 대학 자체 부트캠프 과정 개설
- Edward Lando, Abhi Tamesh: Upenn의 여름방학 기간에 맞춘 코딩 부트캠프 설계
- 기업과 연계한 대학 내 프로젝트 진행 및 교육과정 개설
 - 기업의 인턴십 / 프로젝트 실습 등을 통해 학생에게 필요한 스킬을 스스로 확인할 수 있는 기회를 제공
 - 기업의 디지털 전환을 목적으로 하여 재직자의 기업연계 학위과정을 운영

〈표 2-10〉 대학·연구기관의 기업연계 교육과정 개설 현황

국가명	대학·연구기관	주요 내용
독일	브라운호퍼 산업공학 연구소	<ul style="list-style-type: none"> • 'Students teach Professionals'라는 슬로건의 신규 서비스를 제공 • 강소기업 근로자들이 3D 프린팅, 인공지능, 광자학 등의 신기술을 기업에 효과적으로 반영할 방법을 대학생들로부터 배우는 과정
	에슬링엔 대학교	<ul style="list-style-type: none"> • 현지 기업들과의 협력을 통해 '스마트공장 - 스마트 생산' 석사학위 과정을 개설
	아헨공대	<ul style="list-style-type: none"> • 기업/연구소/대학이 공존하는 형태의 클러스터형 캠퍼스 • 학생들의 산업체 기반 연구교육 기회 및 유능한 인력에 대한 재교육 제공을 통한 산학연의 상호 협력
미국	센트럴 플로리다 대학	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자 재교육을 위한 교과과정을 무료로 기획해 주고 이에 관한 사례를 제공 • 커리큘럼 설계, 과제 구성 및 설계 개발에 대한 전략 및 지침 제공
싱가폴	난양폴리 테크닉	<ul style="list-style-type: none"> • 싱가포르 평생학습재단과의 협업을 통해 아시아 요리재단, 산업 및 평생교육 센터와 연계된 교육과정 운영 • 공학적 인프라와 협력 관계에 있는 단체/기업의 역량을 적극적으로 활용. 스위스 연방 직업 교육 및 훈련 재단, 뮌헨 산업 및 상업 아카데미 등 재단들과 협업

자료: 독일대사관(2019) 인더스트리 4.0: 독일의 4차 산업혁명 교육분야 대응, 정보통신기술진흥센터(2017) WEF의 4차 산업혁명 대응 일자리 전환 정책 제언

□ 4차 산업혁명 핵심인력 양성

- 중국, 복합형 인재 중심의 인재양성 시스템 구축(한국과학기술기획평가원, 2020)
 - 중국정부의 쌍일류 대학⁸⁾ 구축의 일환으로, 세계 최고 수준의 AI 인재양성 시스템 구축 및

7) techcrunch 기사(2016). 3 signs you'll soon be attending a coding bootcamp at your college.

8) 쌍일류 대학: 중국의 대학을 세계 1류 대학으로 만드는 프로젝트 2개(1991년 '211공정', 2017년 '985공정')를 포함하는 대학굴기 프로젝트

고급인재 양성 촉진 방안 수립

- 타 분야와의 융합 상태를 상징하는 ‘인공지능 + X’의 복합형 인재양성
 - 인공지능 분야 학과 개설 지원 및 대학의 특징점과 어울리는 융합 장려
 - 쌍일류 대학을 기반으로 국가 인공지능 산학연 융합 혁신 플랫폼 구축
 - 프로젝트 중심의 인재육성 프로그램 구축과 중대한 과학 연구 프로젝트를 맡은 대학원생의 권익 보장 및 상향을 위해 노력
 - 대학원생 양성 규모의 자율적 결정, 맞춤 인재양성 솔루션 제정, 인재양성 비용 분담, 메커니즘 정비 및 수준 높은 과학 연구로 인공지능 고급인재양성 추진
- 일본, 개인과 산업의 요구 수준을 고려한 수준별 인재양성(통합혁신전략추진회의, 2018)
- 장기적으로 부족할 것으로 예상되는 AI/IT 인력 확보를 위해 양성 인력의 규모와 산관학 협력 및 기관별 역할을 제시

〈표 2-11〉 일본 AI 기술전략 실행계획의 인력양성 방안

인력 구분	양성 방안		인력 규모
	학교 및 정부	기업	
첨단 IT 인재 (5만 명 부족, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> • 톱 인재 육성 <ul style="list-style-type: none"> - 선진 연구자 연구비 중점 배분 - 해외 연수 장려 • 신규 졸업자, 사회인 재육성 <ul style="list-style-type: none"> - 인턴십을 통한 실천적 교육 - IT 기술자 교육훈련 확대 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용촉진 <ul style="list-style-type: none"> - 인재 요건 명확화 - 대학 교육 커리큘럼 개발 - 관련 교육 이수생 채용 - AI 관련 학과 장학금 • 외국인 활용 <ul style="list-style-type: none"> - 글로벌 수준에 따른 고용 대우 조건 개선 - 해외 인재 채용 활동 시행 	<ul style="list-style-type: none"> • 연 2~3만 명 추가 육성 <ul style="list-style-type: none"> - 선진 연구를 통한 연구자 육성 연 200명 - 사회인 재육성 연 2,500명 - 대학교 졸업자 연 300명 - 외국인 인재 연 500명
일반 IT 인재 (30만 명 부족, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> • 전문 지식 리더러시 양성 <ul style="list-style-type: none"> - 수리, 데이터 과학 교육 강화 - 기초 IT 리더러시 자격검정 		<ul style="list-style-type: none"> • 연 15만 명 추가 육성 <ul style="list-style-type: none"> - 정보학부 교육 강화, 사회인 재교육 등
일반 국민	<ul style="list-style-type: none"> • IT 리더러시의 양성(초중등교육) <ul style="list-style-type: none"> - 교원연수 충실, 교재 개발 촉진 - 수리교육 강화를 위한 대학입시방안 검토 		

자료 : 일본 AI 기술전략 실행계획(2018)

- 모든 분야에서 AI, 수리, 데이터 과학의 지식을 활용할 수 있는 인재를 배출하는 대학/대학원의 구조, 체제 정비
- 복수전공, 메이저-마이너 학위제도 도입(예: 생물학×AI, 심리학×AI 등)
- 인재가 기업, 행정 등에서 활약할 수 있도록 환경 정비(PBL, 채용 인센티브 등)
- 인재의 질을 보장하기 위해 레벨 인증 구조 정비(일정 이상의 대학 과목 이수 시 수료증 발급)

제5절

평생교육 수요환경: 전문가 의견



□ 인공지능 시대의 일자리를 위해 다양한 목적과 형태의 평생학습 필요

- 인공지능이 일부 일자리를 대체하고 새로운 일자리를 창출할 것임.
 - 산업 재조정에 대응하는 평생학습 정책의 필요성이 대두됨.
 - 한국의 경우 이미 자동화가 많이 진행되어, 인공지능 도입은 대량실업의 의미보다는 전직/이직/실업을 의미하며, 중산층 직종이 자동화의 큰 영향을 받을 것으로 예상됨.
 - 효과적 이직을 위한 재교육 및 노동 시장 문제 해결을 위한 정책이 필요함.
 - 4차 산업혁명에 따른 변화에 직면한 노동시장의 문제점은 ① 공교육과 노동시장의 수요 사이의 괴리, ② 문·이과 트랙 분리의 문제, ③ 이과나 과학계에서의 여성 비율이 적음으로 인한 여성 노동력의 높은 대체 가능성, ④ 대학 내 전공별 학생 수 및 정원 과잉과 현실의 괴리, ⑤ OECD 평균에 비해 낮은, 중장년층 이상의 디지털 숙련도 등임.
- 4차 산업혁명에 따른 한국의 상황과 기회
 - 한국은 노동시장이 경직된 편이어서 자동화에도 대량실업 발생은 어려움.
 - 오프쇼어 기업을 한국으로 돌아오게 하는 인센티브 정책(Return offshoring) 필요
 - 온라인 활용 노동 기회 창출(Online-based tasks) 및 확대를 통해 장애인이나 경력단절 여성, 외국인의 노동력 이용이 가능함.
- 기술변화 등에 따른 노동력 재배치가 필요하므로 시스템적 평생학습이 필요함.
 - 현재 국내 재교육은 실업자 대상으로 고용률을 높이기 위한 훈련에 집중하고 있으나, 그 효과는 크지 않음.
 - 노동력 재배치가 실패했을 때의 사회적 비용보다 재교육 비용이 저렴함.
 - 재교육 모델과 관련한 중간 관리자 교육도 필요함.

□ 산업계 수요를 반영한 인력교육(재교육) 필요

- 산업 변화와 학습 및 노동력의 미스매치가 큰 문제임.
 - 특히, 소프트웨어 부문의 인력이 고도화되지 않으면 경쟁력이 떨어질 수밖에 없음.

- 만성적인 인력난을 해결하기 위한 인력 고도화 학습/교육이 필요함.
- 직업에 필요한 첨단 기술을 배우는 것도 중요하지만, 새로운 직업으로의 재교육도 중요함.
 - 대만의 경우 무역에 대한 압축적인 8개월 교육 프로그램이 진행 중임.
 - 2001년 무역협회에서 이후 유사한 프로그램을 진행을 통해 인력양성 및 취업 알선 중
- 한국도 새로운 개념의 자격증 취득을 위해 1년 정도의 압축적 코스를 운영할 필요가 있음(현장과 이론을 결합한 강도 높은 훈련이 필요함).
 - 단순한 수업보다는 정부 공인 자격증 제공이 필요
 - 프랑스의 에콜 41을 벤치마크한 서울시의 이노베이션 아카데미 2년 과정: 과기부 주도 성인교육 시스템
- 교육과정을 경력으로 인정해 취업 시장에서 인센티브를 제공하는 것이 필요함.
 - 20대뿐만 아니라 다양한 세대가 참여할 수 있는 시스템이 필요
 - 중장년층의 이직 활성화가 가능해지고, 젊은 세대가 오래 일할 수 있도록 장려 가능
- 스마트팩토리과 같이 관리자가 필요한 부분의 경우, 관리자를 위한 교육을 맡을 기관/제도가 필요함.
 - 지역별 교육기관을 설립해 지역에 인력을 공급하는 것이 필요함.- 농업과 IT 분야의 교육이 분절되어 있는 경향 → 여러 부문을 연결할 수 있는 교육 필요
- 각 산업 부문 등의 협회가 주도하는 인력양성 시스템이 필요함.
 - 공공기관, 협회, 전문대, 종합대 등에서 1년 정도의 과정을 제안할 수 있게 해서 현장과 학습을 연계할 필요가 있으며 이와 더불어 생활비 지원 정책도 필요함.
 - 예시) 소프트웨어협회에 1년 과정을 개설하고, 협회와 연계된 회사에 취업 알선까지 고려
 - 다만, 산업 부문별로 교육 기회를 마련할 수 있는 역량 차이가 있을 수 있으므로 국가 차원에서 지원이 필요
 - 국방 디지털 학교를 이용한 평생학습을 통하여 '인력 공급연계 + 생활비 지원' 정책이 필요
 - 군에서 디지털 인력 교육 후 복무를 마치면 정부기관이나 기업에서 고용

□ 인구 변동을 고려한 평생교육

- 인구는 시장의 가장 중요한 플레이어이고, 불확실성 속에서도 거의 정확한 미래 예측이 가능한 요소이기 때문에 이와 관련된 중장기 전략 수립이 필수적임.
 - 인구는 어떤 문화나 사회에도 적용이 가능하고, 시장 예측에도 중요한 요소임.
- 인구학적 관점을 반영한 능력 유지 시스템이 필요함.
 - 인구절벽은 2050년부터 시작되며, 2100년엔 1,700만 명까지 내국인 총 인구가 감소할 것으로 전망

- 향후 10년 동안 인구 감소가 크게 두드러지지 않기 때문에 이 시기에 인구 감소 시대를 대비해야 함.
- 수도권(서울, 경기, 인천)에 51%의 인구가 몰려 있는 현상은 인구가 감소해도 해소되지 않을 수 있음.
- 2100년 1,700만 인구 중 수도권에 1,400만이 밀집되고, 지방의 인구 비율은 희박할 것으로 예상
- 지방의 경우 부동산 경기 하락, 대학 산업 붕괴, 사교육 시장 소멸, 상권 축소, 인적자원 수급의 어려움이 가중될 것임.
- 생산인구 감소에 대비한 대책이 필요함.
- 사회보장제도의 지속가능성 약화로 2043년이면 연금이 적자로 전환될 것이 예상되며 이는 정부가 갖는 딜레마임.
- 연금 개혁은 각종 제도의 도미노성 변화를 추동함.
- 자금 확보를 위한 정년 연장 → 기업 부담 → 청년과의 갈등
- 인구 피라미드에서 일하는 사람의 총 면적을 유지할 필요가 있음.
- 여성 노동 인구, 외국인 유입, 은퇴 연령 조정
- 인구 피라미드의 축을 '연령 축 → 능력 축'으로 전환할 필요가 있음.
- 연공서열 시스템 탈피
- 능력 유지를 위해서는 평생학습이 필수
- 제2의 대학 교육을 통한 '능력 유지' 시스템 구축이 필요함.
- 임금근로자뿐만 아니라 자영업, 전문직도 포괄할 수 있도록 해야 함.
- 섹터별 필요한 능력 개발에 집중한 재교육이 필요함.
- 대학 교육의 내용·방식·질 변화가 필요, 지방대학에 역할을 부여해야 함.
- 대학 진학 연령 및 방법의 다양화가 필요함.

□ 지식기반 정보화 사회에서 학습기반 지능정보화 사회로 진입

- 교육이 사회를 구성하는 기본 원리로 작용하며, 질 높은 평생학습에 대한 요구가 증가할 것임.
- 한국은 청소년 역량(학업성취도)은 최상위권이나, 성인 역량은 매우 낮음.
- 핀란드는 Learning to learn(배우기 위해 배우는) 강조, OECD는 학습자 주체성 강조
- 기업 규모, 학력, 소득, 고용 형태 등에 따라 평생학습 참여 격차가 심함.
- 기업 규모가 작을수록 학습 의지가 낮음.
- 직업교육 훈련의 수준이 낮고, 바우처 중심의 투자는 한계가 있음.
- 직업교육과 직업훈련의 연계가 미흡함.

- 한국은 경력이나 자격보다는 학력이 더 중시되는 분위기가 만연함.
 - 일하면서 역량이 커지더라도 보상은 그에 비해 작은 상황임.
 - 스킬에 대한 미스매치는 낮지만 경력이나 자격에 대한 미스매치는 큼.
 - 독일 등은 역량 수준의 기준을 설정하여 학벌과 관계없이 역량을 평가함.
- 평생교육정책의 거버넌스 통합이 필요함.
 - 학교교육, 평생교육, 직업교육훈련의 연계가 필요함.
 - 역량 중심으로 이루어져야 하며, 학습시간 보장과 주민 참여 사회 정책이 필요함.

□ 인공지능을 이용한 개인 맞춤형 학습

- 학습 패러다임의 변화
 - 하이터치 하이텍(HTHT): 얇은 학습(암기)에서 딥러닝(foresee, creation)으로의 변화
 - AI 튜터를 이용한 개인 맞춤형 학습: 암기 교육은 AI 튜터가 담당하고 교사나 교수는 창의력, 응용 위주의 high level 교육을 진행
 - 적용 사례: 애리조나 주립대학에서 대부분의 기초 과목은 AI 튜터를 활용 중임.
 - 인도나 중국에서 적용되고 있으며 한국에서도 코로나19 이후 관심 증가
- AI 튜터 활용이 사교육에 국한되는 것이 아니라 공교육과 평생교육에 적용될 수 있는 정부의 업무임을 인식할 필요가 있음.
 - AI 튜터를 활용하여 대학의 서열화 문제를 해결하고 산업계에 필요한 인력 공급이 가능함.
 - 적응 학습 시스템(Adaptive learning system)이 필요하며, 학습의 질이 보장되어야 함.
- 교육의 개방이 필요함.
 - (대내 개방) 에듀테크 기업의 학교, 대학, 정부 접근성 확대
 - (대외 개방) 하이터치 하이텍 AI 교육의 해외 진출
- 사교육 시장에서도 태블릿 상품들이 학습지를 대체하는 추세로, 네트워크 확충, 기기 확충, 교육 데이터베이스 구축이 필요함.
- 인프라 구축과 활용에 필요한 초기 예산 투자가 필요함.
 - 기존 교육 체제와 다른 실라버스 개발이 중요함.
 - AI와 인간 학습자를 적절히 섞어 활용할 수 있는 실라버스를 개발해 맞춤형 암기 학습부터 응용 교육까지 이어질 수 있도록 해야 함.
 - 학습을 위한 학습, 산업계 인력 공급을 위한 학습이 필요함.
- K-에듀는 초국가적인 프로젝트가 될 수 있음.
 - 네트워크나 디바이스, 플랫폼과 같은 인프라 확충이 필요함.
 - 한국은 인프라가 갖추어져 있어 K-에듀를 통해 세계 교육 프로젝트에서 앞장설 수 있음.



현행 평생학습 체계 진단



제1절

정부 각 부처의 평생학습 관련 사업 개요



□ 정부 부처 평생학습 관련 사업 조사 방법

- 본 조사는 다음과 같은 절차에 따라 수행되었음.
 - 한국사학진흥재단에서 운영하는 대학 재정지원사업 알리미 정보를 활용하여, 2019년 현재 각 대학에서 참여하고 있는 정부 부처의 각종 사업 내역을 확인함.
 - 대학에 재정을 지원하는 정부 각 부처의 사업 중 평생학습과 관련한 사업을 한정하여, 조사 대상 사업을 확정함.
 - 정부 각 부처에서 조사 대상 사업의 2019년 사업 실적 자료를 제출받음.
 - 연구진이 준비한 분석 양식에 따라 각 사업의 실적을 정리함.

□ 정부 부처의 평생학습 관련 사업수행

- 고용노동부와 교육부 외 10여 개 부처가 평생학습 관련 사업을 수행하고 있음.
 - 사업예산 및 지원 규모 등 면에서 고용노동부와 중소벤처기업부의 사업수행이 두드러짐.
 - 정부 부처의 평생학습 사업 중 상당수가 대학, 전문대학 및 특성화고등학교를 중심으로 수행되기 때문에 관리 주체인 교육부가 상당한 역할을 함.
 - 산업통상자원부, 문화체육관광부, 해양수산부, 행정안전부, 환경부, 국토교통부, 과학기술정보통신부 등은 부처 사업과 관련한 핵심인재양성이라는 차원에서 사업을 개발하여 수행하고 있음.

□ 정부 부처의 평생학습 관련 사업 특징

- 정부 부처의 각종 사업은 사업 수혜 대상 면에서 차이를 보임.
 - 고용노동부와 중소벤처기업부 지원사업 중에는 대학(원)생이 아닌 구직자, 기취업자 등을 대상으로 하여 기술 향상을 위한 사업이 시행 중임.
 - 교육부는 대학의 평생교육 체제 지원사업을 통하여 재학생이 아닌 일반인을 대상으로 평생학습 사업을 전개하고 있음.

- 이들 세 부처 외 정부 부처에서 수행하는 지원사업은 대부분 대학(원)생 또는 특성화고등학교 학생을 대상으로 한 사업임.

□ 정부 부처의 평생학습 관련 사업내용

- 정부 부처의 각종 사업은 목적형 사업과 개방형 사업으로 구분할 수 있음.
 - 목적형 사업은 정부 부처에서 특정 목적을 설정하고, 그 목적 달성에 기여할 수 있는 인력을 양성하기 위하여 전개하는 사업임(예: '행정안전부- 재난관리전문인력 양성 사업', '국토교통부- 스마트시티 혁신 인재 양성 사업' 등).
 - 개방형 사업은 정부 부처에서 큰 테두리만 정하고, 각 대학이 대학 특성에 맞게 교육 내용을 설정할 수 있는 형태의 사업임(예: '고용노동부- 지역 산업 맞춤형 인력 양성 사업', '교육부- 대학의 평생교육 체제 지원사업', '중소벤처기업부- 산학맞춤 기술 인력 양성 사업' 등).

□ 이하에서 고용노동부 등 10개 정부 부처에서 2019년에 수행한 평생학습 관련 사업을 정리함.

1. 고용노동부

가. 중소기업 탐방 프로그램

1) 사업목적

- 청년들에게 다양한 직업 세계 및 산업현장에 대한 체험 기회를 제공하고, 우수한 중소·강소기업에 대한 정보 제공을 통해 중소기업 인력 미스매치 해소 및 노동시장으로의 조기 진입을 유도
- 2020년도 중소기업 탐방 프로그램 운영에 있어서 각 주체의 역할 및 운영비의 지급 등에 관한 구체적인 사항을 정하여 효율적으로 제도를 운영하는 것을 목적으로 함.

2) 추진근거

- 고용정책기본법 제24조(학생 등에 대한 직업지도)
- 고용정책기본법 제25조(청년·여성·고령자 등의 고용촉진의 지원)
- 청년고용촉진특별법 제8조의 2(청년에 대한 직장체험 기회제공), 제8조의 3(직업지도 프로그램의 개발·운영 및 제공)
- 고용보험법 제25조(고용안정 및 취업촉진) 제1항 제3호 및 같은 법 시행령 제35조 제2호

3) 사업추진 부서

가) 총괄부서: 고용노동부 청년고용정책관 공정채용기반과

- 사업계획 수립, 시행지침의 제·개정, 사업 공고 등 사업을 총괄·관리

나) 집행기관: 지방청(대표지청) 고용센터

- 사업설명회 개최, 사업 안내 공문 발송
- 선정심사위원회 구성·운영 및 운영기관 선정, 지원 규모 결정
- 운영기관 프로그램 운영 계획 사전 검토
 - 프로그램 내용, 강사 구성, 참여 대상에 따른 참여 기업의 적절성 등
- 운영기관과 약정 체결 및 운영비 지급·정산
- 운영기관에 대한 지도·점검, 평가 및 운영 모니터링 등
- 지역 인자위 등과 연계하여 신기술·신성장 유망 중소기업 등 지방 체험기업 발굴 및 참여자 모집 협조(각종 사업장 대상 설명회 활용)
- 우수사례를 발굴하여 언론 보도자료 배포 등 적극 홍보
- 탐방기업과 참여자에 대하여 필요한 서비스 지원
- 탐방기업 홍보·매칭 지원사업 운영
- 운영기관과 지방(지)청 간 정기 워크숍·간담회 운영
 - 권역별 운영기관, 참여자 간담회 등을 통한 의견 수렴 등
 - 필요시 본부 주관의 워크숍·간담회 등으로 갈음 가능

4) 사업수행기관

- 기관 종류: 유·무료직업소개자, 직업정보제공사업자, 청년고용촉진이 목적인 비영리 법인, 대학 등(위탁 공모를 통해 선정)
- 역할: 프로그램 기획 및 운영, 체험기업 발굴, 참여자 모집, 중소기업 탐방 프로그램 운영 우수사례 발굴 및 제출, 고용노동부(지방청 포함) 요청 사항 적극 협조 등
- 2019년 사업수행기관: 총 29개 기관(대학 1개, 법인 28개)

5) 사업내용

가) 지원대상

- (참여자) 만 15~34세 미취업 청년
 - 고교생(1~2학년/3학년), 비진학 청소년, 대학생(재학생·졸업예정자), 취업준비생(대학의 경우,

자대 재학생·졸업생 외 대상(고교생·타대생 등)을 반드시 30% 이상 포함), 청년 장병
나) 지원 내용

- 민간 위탁기관이 5일 이내 프로그램 기획
- 운영기관에 1인당 1일 13만 5,000원 지원
- 연수생은 무료로 연수 프로그램 참가

다) 탐방기업

- 청년친화강소기업·강소기업(고용노동부 선정), 인증 사회적 기업(고용노동부 선정), 우수 벤처 기업(벤처기업협회 선정), 우수 중소기업(중기청·이노비즈협회 선정), 혁신성장동력 13대 분야, 신기술·신성장 유망 기업 등(고용센터와 사전 협의)

라) 프로그램 내용

- 미래 유망산업 종류·전망 및 취업전략 등 특강, 신성장 유망 산업 분야 기업 체험, CEO 특강, 성공사례 탐구, 청년고용정책 안내 등

6) 2019년 사업 결과(실적)

가) 총 사업액(정부 사업예산): 29억 7,200만 원(운영비 29억 7,200만 원)

나) 사업수행기관 수: 전남과 세종을 제외한 15개 시·도 29개 기관 참여

다) 실시횟수 및 참여인원: 294회 실시, 1만 119명 참여

라) 세부 사업 실적

〈표 3-1〉 2019년 중소기업 탐방 프로그램 세부 사업 실적

지역	사업수행기관	실시횟수(회)	참여인원(명)	예산(천 원)
서울	8	92	3,245	946,756
부산	3	31	977	280,600
인천	2	20	791	220,000
대구	2	20	681	205,430
대전	1	10	300	88,610
광주	1	18	604	187,278
울산	1	4	132	58,700
세종	-	-	-	-
경기	3	30	1,159	338,063
강원	1	15	394	112,400
충남	1	5	151	65,500
충북	2	14	463	128,703
전북	1	11	409	107,750
전남	-	-	-	-
경북	1	14	527	146,745
경남	1	5	202	60,800
제주	1	5	82	30,000
계	29	294	10,119	2,951,936

[그림 3-1] 중소기업 탐방 프로그램 정보

프로그램 정보

④ 프로그램 기본정보

구분	중소기업 탐방 프로그램
프로그램명	제3차 중소기업탐방 프로그램 _ 경기대학교 반도체 분야 전공자 대상(비대면)
모집인원	45
신청인원	37
모집기간	2020-09-15~ 2020-09-24
교육기간	2020-09-24~ 2020-09-24
교육시간	1일차 교육시간 : 08:30 ~ 17:00
개최유형	1일
주요내용	- 반도체 분야로의 취업을 희망하는 대학교 재학생(졸업예정자) 대상 비대면 기업탐방 - 반도체 특화 직무 분석 특강 - 취업 특강
기타사항	

④ 탐방기업 정보

탐방기업명	주식회사윌익아이피에스 [향년전화강소]
소재지	경기도 평택시 진위면 진위산단로
탐방일자	2020-09-24

나. 청년취업아카데미

1) 사업목적

- 기업·사업주단체 등 운영기관이 대학과 협력하여 대학(원) 졸업(예정)자를 대상으로 산업계 수요에 적합한 교육·훈련과정을 제공
- 청년 미취업자에게 맞춤형 취업역량 향상 프로그램을 지원하고, 연수 과정 또는 창조적 역량 인재 양성 과정, 신직업 메이킹랩을 실시한 후 창직·창업 활동과 연계하는 고용지원사업을 전개함.

2) 추진근거

- 고용정책 기본법 제25조(청년·여성·고령자 등의 고용촉진의 지원)
- 청년고용촉진 특별법 제8조의 2(청년에 대한 직장체험 기회 제공)
- 청년고용촉진 특별법 제8조의 3(직업지도 프로그램의 개발·운영 및 제공)

- 청년고용촉진 특별법 제10조(기업 또는 민간 직업훈련기관의 직업능력개발훈련 지원)
- 청년취업아카데미 운영규정(고용노동부 예규 제144호) 전문

3) 사업추진 부서

가) 총괄부서: 고용노동부 청년고용정책관 공정채용기반과

- 기본 정책 방향 결정, 사업 운영에 필요한 사항 지도 관리 등

나) 집행기관: 한국산업인력공단

- 사업계획 수립
- 운영기관 모집, 심사 및 선정, 지원금 지급 및 정산 총괄
- 운영기관의 운영 실태 점검 총괄
- 운영기관의 청년취업아카데미 사업 성과평가
- 창직경진대회(창직어워드), 사업 우수사례 발굴 및 확산 등 사업 홍보

4) 사업수행기관

가) 기관 종류: 기업, 사업주단체, 대학, 민간 우수훈련기관

[그림 3-2] 참여기관 종류 및 정의

참여유형	정 의
기업	• 「상법」에 따른 회사로서 상행위나 그 밖의 영리를 목적으로 하여 설립한 법인
사업주단체	• 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조에서 규정하는 '사업자 단체'로서 회원사 명부 및 정관 등의 자료를 보유한 단체
대학	• 「고등교육법」 제4조에 따라 교육부장관으로부터 인가를 받은 대학을 말하며, 정부재정지원제한대학은 운영기관 및 협약대학에서 제외
민간우수훈련기관	• 「직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정」 제32조의 제1항 '우수훈련기관' 이상의 훈련기관

나) 2019년 사업수행기관: 총 55개 기관(대학 9개)

5) 사업내용

가) 지원대상

- 고등교육법 제2조에 해당하는 대학(원)(전문대 포함) 재학생 또는 졸업예정자

- 만 34세 이하의 대한민국 국적을 가진 청년
- 정부에서 지원하는 다른 훈련(예: 국민내일배움카드제 등)에 참여 중인 연수생은 중복하여 참여 불가
 - 훈련이 아닌, 장학금 등을 받는 경우에는 참여 가능
- 미취업자: 고용보험에 미가입 상태인 자
 - 단, 고용보험 가입자인 경우에도 연수시간과 중복되지 않는 아르바이트의 경우 근무시간을 기재한 확인서를 고용주로부터 발급받아 제출할 경우 참여 가능

나) 지원 내용

- NCS 평균단가(시간당 7,706원)×연수시간(프로그램 운영비, 인건비, 훈련비용 등)

다) 사업방식

- 운영기관(기업·사업주단체, 대학, 민간 우수훈련기관)이 대학 및 기업과 협약을 맺고, 협약 대학 또는 자체 교육훈련 시설에서 산업현장수요를 반영한 연수 과정을 개설하여, 연수생 모집, 교육과정 운영, 취업지원 등 사후관리를 통한 지속적 취업연계를 지원

6) 2019년 사업 결과(실적)

가) 총 사업액(정부 사업예산): 총 211억 2,100만 원(운영비 3억 9,200만 원, 지원금 207억 2,900만 원)

나) 사업수행기관 수: 55개 기관 참여(9개 대학 참여)

다) 실시횟수 및 참여인원: 246개 프로그램 실시, 6,348명 참여

- 8개 광역 시도에서만 사업수행
- 서울에 주로 집중되어 있음(사업수행기관 60%, 참여인원 및 예산의 약 70%).

라) 세부 사업 실적

〈표 3-2〉 취업아카데미 세부 사업 실적

지역	사업수행기관(대학)	실시횟수(회)	참여인원(명)	예산(천 원)
서울	33(1)	159	4,298	13,419,323
대구	3(1)	12	449	1,048,728
광주	5(2)	26	576	1,776,704
경기	8(2)	33	720	2,210,574
충남	3(2)	8	163	524,100
전남	1(1)	3	46	115,500
경북	1	3	55	137,574
경남	1	2	41	148,090
계	55(9)	246	6,348	19,380,593

다. 일학습병행 운영·지원(산업현장 일학습병행 지원)

※ 세 가지 세부 사업으로 나뉘어 있던 일학습병행 관련 예산을 효과적인 사업관리를 위해 2020년부터 하나의 세부 사업으로 통합

↳ (2019년) 일학습병행운영지원 + 국가인적자원개발컨소시엄지원(일학습병행 공동훈련센터)
+ 사업주직업훈련지원금(일학습병행훈련비) ⇒ (2020년) 산업현장일학습병행지원

1) 사업목적

- 일학습병행은 독일, 스위스 등 세계적으로 확산되고 있는 일터 기반 학습을 한국 현실에 맞게 설계한 ‘현장 기반 훈련’으로, 기업이 청년 등을 채용한 후 NCS 기반으로 업무 현장 및 사업장 외에서 훈련을 실시하고 평가를 통해 자격을 주는 새로운 교육훈련 제도임.
- 사업주가 근로자를 고용하여 담당 직무를 수행토록 하면서 도제식 현장훈련(OJT)과 사업장 외 교육훈련(OFF-JT)을 실시하고 평가를 통해 자격을 부여하여 노동시장 통용성을 확보

2) 추진근거

가) 추진배경

- 중소기업의 인력 미스매치를 해결하며 초기 입직 근로자의 직장 적응을 돕고 지속적 능력개발 기반을 뒷받침하기 위해 2014년부터 일학습병행 사업을 추진
 - 「고용률 70% 로드맵」의 핵심과제로 도입 결정(2013.6. 국무회의) 및 경제관계장관 회의 「한국형 듀얼시스템 도입방안 세부계획」 확정(2013.9.)
- 문재인 정부 국정과제(2017.7.)
 - 국정과제 16. 국민의 눈높이에 맞는 좋은 일자리 창출 - 고속로 일학습병행(P-TECH) 전국 60개 대학 확대 및 4차 산업혁명에 대비한 직업능력개발 체계 구축

나) 법적 근거

- 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」(2019.8.27. 제정, 2020.8.28. 시행)

3) 사업추진 부서

가) 총괄부서: 고용노동부 일학습병행정책과

- 기본 정책 방향 결정, 제도 총괄 및 성과 관리 등

나) 집행기관: 한국산업인력공단

○ 사업 집행 총괄

○ 사업추진 지원: 한국기술교육대학교, 한국직업능력개발원, 산업별인적자원개발위원회 등

4) 사업수행기관

○ 기관 종류: 일학습병행 학습기업

- 단독기업형: 도제식 현장 교육훈련과 사업장 외 교육훈련을 개별 기업이 독립적으로 수행하는 학습기업 참여 형태(50인 이상) → 참여 희망 기업이 전문 지원기관의 사전 컨설팅 후 HRD-NET 전산을 신청

- 공동훈련센터형: 도제식 현장 교육훈련은 학습기업이 수행하고 사업장 외 교육훈련은 학습기업과 협약을 체결한 공동훈련센터가 수행하는 학습기업 참여 형태(20인 이상)

○ 재학생 단계 일학습병행

- 산학일체형 도제학교: 2020년 67개 사업단(3개 기관, 181개 학교) 운영

- 전문대 재학생 단계: 2020년 6개교 운영

- IPP형 일학습병행: 2020년 36개교 운영

○ 재직자 단계 일학습병행

- 재직자 단계: 2020년 66개 기관

- P-TECH(고숙련 일학습병행): 2020년 35개 기관

5) 사업내용

가) 일학습병행 프로세스

[그림 3-3] 일학습병행 프로세스



※ 7번, 8번은「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」시행(‘20.8.28.)에 따라 적용 및 법적 의무 부여

나) 지원 내용

- 기업당 평균 2,980만 원(전담인력 수당, 훈련비 등)
- 기업당 평균 학습근로자 5.1명

6) 2019년 사업 결과(실적)

가) 총 사업액(정부 사업예산): 총 3,333억 4,400만 원(2019년 결산 기준)

- 일학습병행 운영 지원: 845억 9,800만 원
- 공동훈련센터: 777억 4,200만 원
- 훈련비: 1,710억 400만 원

나) 사업수행기관 수: 7,691개 기업

다) 실시횟수 및 참여인원: 1만 2,342개 과정 실시, 3만 8,522명 참여

라) 세부 사업 실적

- 일학습병행 훈련과정은 기업맞춤형으로 설계되어 학습기업별로 운영 과정명이 다양하므로, NCS 세분류 기준으로 작성

〈표 3-3〉 일학습병행 훈련과정

연번	NCS명(세분류)	과정 수	비고(과정명 예시)
1	CAM	1,113	CNC절삭가공L4, 기계요소설계L3 등
2	응용SW엔지니어링	821	응용SW엔지니어링, SW개발L5 등
3	밀링가공	764	프레스금형제작사 L3, CNC밀링가공L3
4	전자제품생산	693	전자기기하드웨어개발L3, 전자기기생산L2 등
5	세무	442	세무회계정보관리L2, 세무회계 등
6	전자부품생산	408	전자기기생산L4, 전자기기하드웨어개발L3 등
7	헤어미용	367	헤어디자이너L5 메이크업 디자인L3 등
8	기계요소설계	342	기계요소설계L3, 구조해석설계L4 등
9	자동차채시정비	336	자동차정비 L3 등
10	QM/QC 관리	320	품질경영 L3, QM/QC관리 등
합계		12,324	참여인원 38,522명, 예산 333,344백만원

마) 성과

- 일학습병행 참여자는 근로자로서 노동관계법의 보호를 받으며, 훈련 프로그램에 따라 학교와 기업에서 체계적인 훈련을 실시
- 직업계고의 일학습병행 프로그램(산학일체형 도제학교)의 경우 학생은 동 프로그램 참여와 동시에 모두 근로자 지위를 취득하게 되며, 졸업 후 일부 진학, 군 입대 등이 있더라도 일반 직업계고에 비해 높은 취업률을 유지
 - 2019년 도제학교 70.2%, 직업계고 34.8%(취업률 = 취업자/졸업자×100, 2월 말 기준)

라. 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업

1) 사업목적

- 지역인적자원개발위원회(RSC)⁹⁾의 지역 내 훈련 수요·공급 조사를 토대로 공동훈련센터에서 지역 내 구직자(채용예정자), 재직자를 대상으로 훈련 실시 및 채용 지원
- 지역 기업 및 산업의 인력수요를 기반으로 맞춤형 교육훈련을 제공하고, 중·장년 및 경력단절 여성 등 취약계층의 훈련참여를 활성화하여 중소기업의 인력난 해소 및 고용률 제고
- 지역 중소기업의 훈련 수요를 충실히 반영하여 훈련참여율을 높여 중소기업의 기술력 향상 및 경쟁력 제고

2) 추진근거

가) 추진배경

- 지역 기업 및 산업의 인력수요를 기반으로 맞춤형 직업훈련을 제공, 중소기업의 인력난 해소 및 고용률 제고의 필요성 대두

나) 법적 근거

- 「근로자직업능력개발법」 제20조
- 「고용보험법」시행령 제52조, 제145조

3) 사업추진 부서

가) 총괄부서: 고용노동부 직업능력정책과

나) 집행기관: 한국산업인력공단

4) 사업수행기관

가) 공동훈련센터

- 근로자직업능력개발법에 따른 공공직업훈련시설
- 사업주단체 및 연합체
- 고등교육법에 따른 대학, 전문대학

9) 지역의 인력 및 교육훈련 수요를 조사하고 수요에 따른 교육훈련을 실시하기 위하여 자치단체, 지역 사업주 단체 등이 참여하여 구성된 위원회(2020년 현재, 17개소)

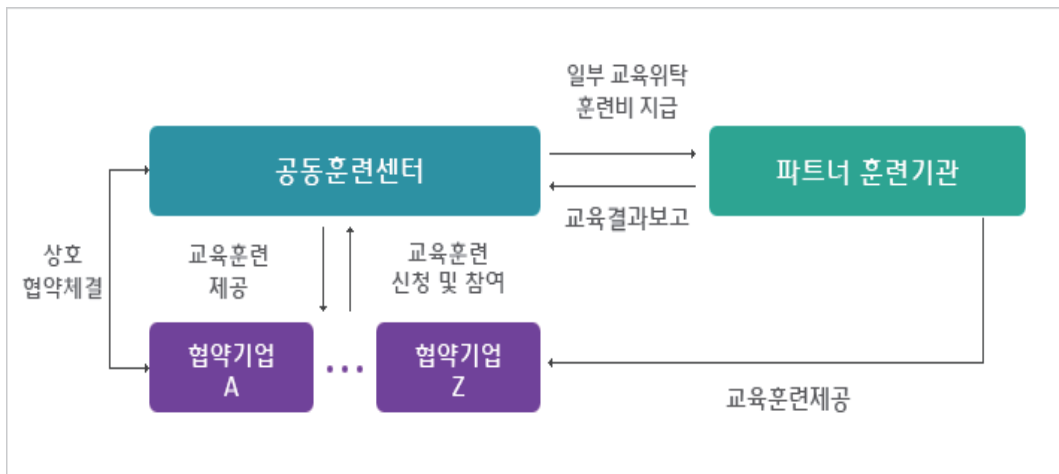
- 공공기관운영에 관한 법률에 따른 공공기관(훈련 실시 경험이 있는 기관)
- 공공성과 전문성을 갖춘 우수한 훈련기관(비영리기관)

나) 파트너 훈련기관

- 근로자직업능력개발법에 따른 직업능력개발훈련시설
- 사업주단체 및 연합체
- 고등교육법에 따른 대학, 전문대학
- 평생교육법에 따른 평생교육시설
- 학원법에 의한 평생직업교육학원
- 공공기관운영에 관한 법률에 따른 공공기관(훈련 실시 경험이 있는 기관)
- 다른 법령에 따라 직업능력개발훈련을 실시할 수 있는 시설 또는 기관

5) 사업내용

[그림 3-4] 지역산업 맞춤형 인력양성 사업 프로세스



가) 사업대상: 중소기업(재직자 등), 채용예정자

나) 지원 내용

- 공동훈련센터: 인프라 지원금(인건비 및 운영비, 시설·장비비, 훈련 프로그램 개발비), 훈련비용 (훈련비, 숙식비, 훈련수당 등)
- 파트너 훈련기관: 훈련비용

6) 2019년 사업 결과(실적)

가) 총 사업액(정부 사업예산): 총 583억 4,300만 원(인프라지원금 270억 원, 훈련비 313억 4,300만원)

나) 사업수행기관 수: 폴리텍대학, 대한상의 인력개발원, 대학 등 69개소

○ 기관당 평균 63억 300만 원(시설·장비비, 훈련비 등)

다) 실시횟수 및 참여인원: 3,329개 과정, 47,639명 참여

라) 세부 사업 실적

○ 지역·산업 맞춤형 인력양성 훈련과정은 지역 기업 대상의 훈련 수요조사 결과를 바탕으로 기업 간 유사 직무를 반영하여 훈련과정을 개설·운영함에 따라 다양한 과정이 운영되므로, NCS 세분류를 기준으로 작성

〈표 3-4〉 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업 훈련과정

연번	NCS명(세분류)	과정 수	비고(과정명 예시)
1	기계요소설계	226	기계도면 작성을 위한 CAD 기초·심화 등
2	기계소프트웨어개발	180	스마트팩토리 제조설비 프로그래밍 설계(PLC) 등
3	CAM	137	MasterCAM(3D) 형상가공, Operating 실무과정 등
4	QM/QC관리	106	품질전략수립, 품질정보관리 등
5	내선공사(전기)	105	수변전시스템실무, 시퀀스제어실습 등
6	가스텅스텐아크용접	100	플랜트GTAW용접, TIG용접 등
7	기계시스템설계	97	유공압시스템설계, Solidworks 입문·응용 등
8	소형무인기운용·조종	85	드론 조작 및 운용, 드론유지점검 등
9	지게차운전	75	소형 건설기계 활용, 지게차 도로주행운전 등
10	IT시스템관리	68	네트워크·서버 운영, 클라우드서비스 구현 등
합계		3,329	참여인원 47,639명, 예산 436억 7,300만 원

마) 지역·산업 맞춤형 인력양성 활성화 우수사례

- 충북: 충북RSC-화학ISC 연계를 통한 코로나19 대응 수시향상과정 개설
 - 화학ISC의 2020.1분기 이슈리포트 결과를 활용, 2020.10. “코로나19 대응을 위한 체외진단제품 규제과학 전문가과정” 개설 운영
- 인천: 공항 산업 활성화를 위하여 RSC 중심으로 지역 네트워크 구축

- 구청, 기업, 공방 내 기관 등 지역 네트워크를 구축하여 기업 지원제도 제안, 일자리협의회 정례화 추진

○ 대구: 4차 산업혁명 주도 혁신기업-혁신인재 연계·육성사업

- 교육생 대상 기업맞춤형 혁신인재양성 교육 운영, 8개 기업을 선정하여 채용 협약 체결 안내 및 혁신기업과 기관 간 간담회 개최 노력

마. 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련

1) 사업목적

- 청년층(청년 구직자, 재직자 등)을 주요 대상으로 산업계·기업 수요를 반영한 훈련을 제공하여 양질의 일자리를 얻을 수 있도록 산업별 협·단체와 산업형 공동훈련센터가 함께 훈련 수요조사부터 과정 설계, 훈련 실시까지 수요자 맞춤형으로 운영하여, 인력 mismatching을 해소

2) 추진근거

가) 추진배경(2020년 신규 사업)

- 산업계 중심 현장 기반 훈련을 제공하여 양질의 일자리 연계
- 「사람투자 10대 과제」(관계부처 합동), 「청년정책 기본계획」(국조실 주관) 등 청년의 능력개발 및 고용 안전망 확충을 위한 주요 추진과제로 포함

나) 법적 근거

- 「근로자직업능력개발법」 시행령 제52조
- 「고용보험법」 시행령 제52조, 제145조

3) 사업추진 부서

가) 총괄부서: 고용노동부 직업능력정책과

나) 집행기관: 한국산업인력공단

4) 사업수행기관

가) 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련 사업단 구성

- 산업별 협·단체 1개소와 산업형 공동훈련센터 1개소가 사업단을 구성하여 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련사업을 운영

[그림 3-5] 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련 프로세스



나) 산업별 협회·단체

- 공동훈련센터, 산업·업종별 관련 기업, 산업별 인자위 등과 협업체계를 구축하고, 수요조사를 통한 훈련과정 개발 등의 역할을 수행

다) 산업형 공동훈련센터

- 산업별 협회·단체에서 실시한 훈련 수요조사 결과에 따라 인력을 양성하기 위하여 기업과의 협약 체결, 교육훈련 실시, 채용 지원 등의 역할을 수행

5) 사업내용

가) 사업 운영기관(기관 종류)

- 산업별 협회·단체와 공동훈련센터가 1:1 매칭을 하여 컨소시엄 구성
- 사업주단체, 대학, 공공 직업훈련시설 등

나) 사업대상

- 재직자 및 채용예정자(만 18~34세 청년 중심)
- 채용예정자 훈련은 70% 이상, 재직자 훈련은 40% 이상 청년층 참여 의무화

다) 훈련 내용

- 해당 산업계에서 필요로 하는, 산업계·기업의 수요를 직접 반영한 과정 운영 및 다양한 훈련 방식 도입
- 개별 산업현장의 특화된 훈련 수요 대응을 위해 NCS 적용 비율을 탄력적으로 운용

라) 지원 내용: 훈련과정별 훈련비, 프로그램 개발비 등

○ 산업별 협회·단체 지원 내용

- 운영비: 일반운영비(100%, 8,000만 원 한도), 인건비(80%, 5,000만 원 한도, 전담인력 1명과 대응투자 20% 이상이 지원조건임)
- 프로그램 개발비: 100% 지원, 4,000만 원 한도(산업계 주도 청년 맞춤형 훈련 활용, 산업별 인자위, 지역 인자위 등에 보급)

○ 산업형 공동훈련센터 지원 내용

- 운영비: 일반운영비(100%, 6,000만 원 한도), 인건비(80%, 1억 원 한도, 전담인력 2명과 대응투자 20% 이상이 지원조건임)
- 시설·장비비(지원한도 3억 7,000만 원) : 시설·장비 구입(80% 지원, 대응투자 20%), 장비 리스(100% 지원, 단가 3,000만 원 이상의 장비)

6) 2020년 운영 현황

- 한국기계산업진흥회(기계ISC), 한국MICE협회 등 정보기술, 관광·레저, 스마트제조, 정보통신 등 다양한 산업계를 대표하는 협회·단체 참여
- 플립러닝, 현장 사례 분석 등이 포함된 '사례중심 융접결합검사 기술', '스마트 공장 요소 기술' 등 훈련과정 실시

2. 교육부

가. 대학의 평생교육 체제 지원사업

1) 사업목적

- 저출산에 따른 학령기 인구 절벽, 4차 산업혁명 시대 도래 등에 대응하는 인적자원개발을 위해 기존 학령기 학생 중심의 대학 운영에서 탈피, 성인 친화형의 대학 운영 체제를 지원함으로써 대학의 지속가능 발전을 유도

2) 추진근거

- 국정과제 「52-5. K-MOOC 등 성인평생학습 활성화」

- 평생교육법 제4조, 제16조 등
- 고등교육법 제26조 등

3) 사업추진 체계

가) 총괄부서: 교육부 평생학습정책과

- 사업 기본계획 수립, 사업비 교부 등 사업관리·운영 총괄

나) 전담기관: 국가평생교육진흥원

- 사업 시행계획 수립 등 사업관리·운영 수행 사업 선정평가단 구성 및 운영 지원, 컨설팅단 구성 및 운영 지원 등
- 지원금 교부 등 사업비 집행·관리, 사업관리 및 성과평가(연차·중간 등) 지원 등

다) 수행기관: 사업단(대학)

- 사업추진위원회, 자체평가위원회 구성 및 운영, 사업 추진 및 관리, 자체평가 등
- 협의체 구성 및 운영, 공동 홍보 추진, 공동 교과목 개발 참여(K-MOOC) 등

4) 사업내용

가) 사업기간

- 4년 단위 계속사업(2+2): 2019~2022

나) 총 사업액

- 243억 원(대학 지원금: 234억 원/사업관리비 730백만 원)

다) 사업 참여대학 수 총 30교(일반대학 23교, 전문대학 7교)

〈표 3-5〉 대학의 평생교육 체제 지원사업 참여대학 수

구분	수도권	충청권	강원·대경권	호남·제주권	동남권	계
일반대학	7교	4교	4교	4교	4교	23교
구분	수도권	충청·강원권	대경권	호남·제주권	동남권	계
전문대학	2교	1교	1교	2교	1교	7교

라) 사업내용

- 성인학습자의 평생교육 수요 충족 및 선취업 후학습 활성화를 위해 대학의 평생교육 체제 구축 및 활성화 지원
 - 대학이 학습 수요와 대학의 특성을 고려하여 다양한 평생교육 운영 모델(단과대학형, 학부형,

학과형)을 자율적으로 개발·운영하도록 지원(학위과정 필수 운영)

- 후진학자 및 성인학습자의 고등교육 수요에 대응하기 위한 대학의 평생교육 체제 개편
 - 성인학습자 교육 전담조직 구성·운영, 학사제도 유연화 등) 지원
- 재직자 등 성인학습자 전담 학위과정 운영을 위한 성인학습자 특화형 교육 운영 추진
 - 현장수요 기반 교육과정, 교수법, 교육 지원 등

5) 2019년 사업 성과

가) 세부 사업 실적

- 성인학습자 전담 학위과정을 운영하는 대학을 권역별로 선정하여, 지역 내 평생학습인력을 배출하고, 수준 높은 고등평생학습 운영 및 추진 인프라 구축
 - 성인학습자 및 지역 산업수요 등을 고려한 다양한 전공 개설(108개 학과)
- 성인학습자·후진학자의 특성을 고려한 제도적 지원체계 마련
 - 다학기제, 집중이수제, 재학 연한 폐지, 학점당 등록금제 등을 선제적으로 도입, 계속교육에 대한 시간적, 경제적 부담 경감 등
- 성인학습자 직무능력 향상을 위한 고등교육 참여 증가: (2018) 1,572명 → (2019) 2,253명 → (2020) 3,193명

나) 세부 현황

〈표 3-6〉 대학의 평생교육 체제 지원사업 세부 현황

권역	대학명	모델	운영 학과(학위과정)	모집인원 (명)	지원금 (백만 원)
수도권	명지대학교	단과대	창의융합인재학부, 사회복지학과, 부동산학과, 법무행정학과, 심리치료학과, 미래융합경영학과, 멀티디자인학과	191	1,081
	아주대학교	학과	융합시스템공학과, 글로벌경영학과	106	300
	한성대학교	단과대	융합행정학과, 호텔외식경영학과, 뷰티디자인학과, 비즈니스컨설팅학과, ICT융합디자인학과	118	830
	동국대학교	단과대	융합보안학과, 사회복지상담학과, 글로벌무역학과	152	762
	경희대학교	학과	국제통상금융투자학과	120	300
	서울과학기술대	단과대	융합기계공학전공, 건설환경융합전공, 헬스피트니스전공, 문화예술전공, 영어전공, 벤처경영전공	240	1,200
	동덕여대	학과	세무회계학과	51	216
충청권	한밭대학교	단과대	스마트제조응용공학과, 전기시스템공학과, 회계세무부동산학과, 창업경영학과, 스포츠건강과학과	177	1,144
	호서대학교	단과대	안전공학과, 기계ICT공학과, 사회복지상담학과	90	638
	청운대학교	단과대	뷰티산업학과, 사회복지상담학과, 청소년상담교육학과, 창업경영학과, 사회적기업학과	118	874

권역	대학명	모델	운영 학과(학위과정)	모집인원 (명)	지원금 (백만 원)
	한국교통대	단과대	스마트전기에너지공학과, 건설환경융합공학과, 스포츠복지학과, 복지·경영학과	85	627
강원 대경권	대구한인대	단과대	평생교육복지전공, 평생교육경영전공, 산림비즈니스학과, 메디푸드HMR산업학과	100	682
	가톨릭 관동대	단과대	언어재활상담학과, 치매전문재활학과, 산림치유학과, 중독재활학과	100	915
	경일대학교	단과대	스마트산업학부, ICT경영학부, 원자력에너지융합학과, 평생교육컨설팅학과	130	871
	한라대학교	학부	스포츠·문화예술융합	30	329
호남 제주권	제주대학교	단과대	건강부티향장학과, 관광융복합학과, 부동산관리학과, 실버케어복지학과	154	917
	순천대학교	단과대	융합산업학과, 물류비즈니스학과, 정원문화산업학과, 산업동물학과, 사회서비스상담학과	100	735
	조선대학교	단과대	휴먼융합서비스학부, 신산업융합학부	140	773
	전주대학교	단과대	창업경영금융학과, 문화융합콘텐츠학과, 농생명ICT학과, 미래기술융합공학과	120	754
동남권	영산대학교	단과대	부동산학과, 사회복지학과, 연계전공학부, 헬스케어학과	150	1,180
	부경대학교	단과대	평생교육 상담학과, 공공안전경찰학과, 전기전자소프트웨어공학과, 기계조선융합공학과	201	1,113
	동명대학교	단과대	복지경영학과, 선명상치유학과, 동양문화학과, 뷰티산업학과	117	775
	동서대학교	단과대	ICT융합공학부, 사회안전학부, 실버컨설팅학과, 시니어운동처방학과	120	826
수도권	명지전문대	학부	드론공학과, 엔터융합비즈니스과, 뷰티패션융합과, 세무회계융합과, 사회서비스상담복지과	209	1,000
	서경대학교	학부	사회복지상담과, 스마트자동차과	145	882
강원권	송호대학교	학과	자연건강융합과	36	196
대경권	성덕대학교	학부	교육복지전공, 복지경영전공, 창농융합전공	90	720
호남권	군장대학교	학부	융합기계시스템과, 스마트농식품과, 실버복지상담과, 패션산업과, 사회적경제과	128	950
	목포과학대	학부	휴먼융합복지과, 건설융합과	120	900
동남권	동의과학대	학부	사회복지요양서비스과, 부동산공유비즈니스과, 양조발효과, 헬스케어매니지먼트과	100	650
합계	30개교	단과대학형 19개교, 학부형 7개교, 학과형 4개교(총 108개 전공)		3,738	23,140

나. 전문대학 혁신지원사업의 3유형 후진학 선도형 사업

1) 사업목적

- 자율개선대학 중 15개교를 권역별로 지원하여, 지역 주민, 재직자 등 다양한 수요자에 대한 맞춤형 후학습 활성화 및 지역사회-산업계 간의 연계 강화

2) 추진근거

- 국정과제 52-4. 우수 전문기술인을 양성하는 전문대학에 대한 지원 확대 등으로 전문대학의 질 획기적 제고
- 고등교육법 제7조
- 학술진흥법 제5조
- 국가균형발전특별법 제10조, 제12조 등

3) 사업추진 체계

가) 총괄부서: 교육부 전문대학정책과

- 사업 기본계획 수립, 사업비 교부 등 사업관리·운영 총괄

나) 전담기관: 국가평생교육진흥원

- 사업 시행계획 수립 등 사업관리·운영 수행 사업 선정평가단 구성 및 운영 지원, 컨설팅단 구성 및 운영 지원 등
- 지원금 교부 등 사업비 집행·관리, 사업관리 및 성과평가 지원 등

다) 수행기관: 사업단(대학)

- 평생직업교육 프로그램 개발·운영, 지역 거점 후진학 활성화 기반 구축·운영, 산관학 거버넌스 구축·운영 등

4) 사업내용

가) 사업기간

- 3년 단위 계속사업: 2019~2021

나) 총 사업액

- 150억 원(개교당 10억 원)

다) 사업 참여대학 수 총 15개교

〈표 3-7〉 전문대학 혁신지원사업 3유형 후진학 선도형 사업 참여대학 수

구분	수도권	충청·강원권	대경권	호남·제주권	동남권	계
전문대학	3교	3교	3교	3교	3교	15교

라) 사업내용

- 지역 수요자 친화형 단기 직업교육 등 비학위 과정을 중심으로 운영
- 직업교육과정과 유연한 학사제도 간 연계 운영 및 과정별 학점인정·누적관리 등으로 후학습 친화형 교육체제를 구축
- 후진학 선도 대학을 지역 직업교육 거점센터로 운영

5) 2019년 사업 성과

가) 세부 사업 실적

- 각 사업단이 운영한 프로그램 수는 평균 4.4개이고, 1~9개까지 다양하였으며, 3~5개 정도를 운영하는 사업단의 수가 9개로 주를 이루었음.
- 399명이 취업 또는 창업을 한 것으로 나타났으며 이는 이수자 대비 약 4.2%에 해당하였음.
- 15개의 직업교육거점센터를 개설, 규정을 정비하고 위원회를 포함한 조직 및 인력을 확보하여 운영함.

나) 세부 현황

〈표 3-8〉 전문대학 혁신지원사업 3유형 후진학 선도형 사업 세부 현황

권역	주관 대학	협력 대학	교육(훈련) 프로그램 수	참여 인원
수도권	여주대학교	한국관광대학교	45과정	492명
	연성대학교	동서울대학교, 인하공업전문대학	36과정	597명
	유한대학교	한국복지대학교	16과정	309명
충청 강원권	강동대학교	-	16과정	316명
	연암대학교	대전과학기술대학교, 신성대학교	25과정	432명
	충청대학교	충북도립대학교, 충북보건과학대학교	57과정	972명
호남 제주권	광주보건대학교	-	20과정	703명
	전남도립대학교	전남과학대학교	37과정	689명
	전주비전대학교	-	24과정	535명
대구 경북권	가톨릭상지대학교	-	94과정	956명
	영남이공대학교	-	10과정	176명
	호산대학교	-	28과정	1742명
부울경 권	거제대학교	-	39과정	475명
	부산과학기술대학교	동주대학교, 부산여자대학교	18과정	302명
	울산과학대학교	춘해보건대학교	38과정	498명
총계			503과정	9,194명

3. 산업통상자원부

가. 지역전문가 양성 및 공급

1) 사업목적

- 세계 교역 환경의 급격한 변화에 따라 국내 중소·중견기업의 글로벌 시장 진출을 전인할 수 있는 해외 특화 지역별 무역 전문가 양성·공급 필요
- 내수 및 수출 초보 기업의 글로벌 시장 진출 확대를 위해 주요 수출 지역별 필요 역량을 갖춘 무역 전문인력을 양성하여 공급하고, 아울러 청년 취업 및 일자리 창출을 지원
- 중국, 동남아, 중남미, 중동, 아프리카 등 각 지역의 언어, 상관습, 법령 및 무역 실무지식을 겸비한 맞춤형 해외 지역전문 인재 육성

2) 사업추진 체계

가) 총괄부서: 산업통상자원부 무역정책과

나) 집행기관: 한국무역협회

3) 추진근거

- 무역거래기반 조성에 관한 법률 제4조 제①항 제4호, 제③항
- 무역거래기반 조성에 관한 법률 제8조 제①항

4) 사업내용

- 가) 총사업액: 30억 7,300만 원(대학별 평균 1억 5,400만 원(교육비, 실습비, 인건비 등))
- 나) 운영기관: 한국무역협회(비영리사단법인)
- 다) 사업대상: 전국 20개 대학 재학생 800여 명

5) 2019년 사업 성과

〈표 3-9〉 지역전문가 양성 및 공급 사업 성과

연 번	사업수행기관 (소재 - 광역)	교육(훈련) 프로그램	교육 기간 (개월, 시간)	수료 인원 (명)	예 산 (천 원)
1	강원대학교 (강원)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	43	164,752
2	건국대학교 (서울)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	39	141,165
3	계명대학교 (대구)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	42	147,223
4	광주대학교 (광주)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	32	145,461
5	남서울대학교 (충남)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	35	126,077
6	단국대학교 (경기)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	39	156,136
7	동국대학교 (경북)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	37	154,636
8	목포대학교 (전남)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	37	127,106
9	순천향대학교 (충남)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	40	156,165
10	송실대학교 (서울)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	39	178,636
11	신라대학교 (부산)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	29	130,536
12	영남대학교 (경북)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	41	173,223
13	인제대학교 (경남)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	39	144,636
14	인하대학교 (인천)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	37	146,077

연 번	사업수행기관 (소재 - 광역)	교육(훈련) 프로그램	교육 기간 (개월, 시간)	수료 인원 (명)	예 산 (천 원)
15	전북대학교 (전북)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	40	137,194
16	충북대학교 (충북)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	33	147,386
17	한국산업기술대학 교 (경기)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	35	151,300
18	한국외국어대학교 (경기)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	41	147,194
19	한국해양대학교 (부산)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	40	168,665
20	한라대학교 (강원)	기본교육(50h), 심화교육[정규(90h), 지역특화(140h), 특별(60h)], 무역현장마케팅실습(140h)	'19.1.~'20.3. 15개월 (480h)	31	118,432
합 계	20개 대학			749	2,962,000

4. 문화체육관광부

가. 체육 분야 인턴십 지원사업

1) 사업목적

- 스포츠산업 현장실무 경험을 통한 전문인력 양성 및 일자리 창출 도모

2) 사업추진 체계

가) 총괄부서: 국민체육진흥공단 스포츠산업실 산업지원팀

나) 집행기관: 국민체육진흥공단 스포츠산업실 산업지원팀 및 위탁 운영기관

3) 추진근거

- 스포츠산업진흥법 제9조 및 동법 시행령 7조

4) 사업내용

가) 총 사업액

- 총 13억 4,700만 원(운영비 1억 3,900만 원, 교육비 2,000만 원, 인건비 지원금 11억 8,800만 원)

나) 운영기관 : (주)지에이치알(민간 영리기관)

다) 사업내용

- 사업대상: 미취업자, 국내·외 스포츠산업체 및 협단체
- 지원 내용: 체육 분야 국내·외 인턴십 지원(인건비 지원, 사전 직무교육 등)

5) 2019년 사업 성과

〈표 3-10〉 체육 분야 인턴십 지원사업 사업 성과

연번	사업수행기관 (소재 - 광역)	교육(훈련) 프로그램		교육 기간	참여 인원(명)	예산 (천 원)
1	(주)지에이치알 (서울)	국내 인턴	사전 직무교육 (스포츠산업 분야 이해, 기본 직무교육, 선배 특강 등)	1일 8시간	142	1,347,000 (교육비 20,000, 인건비 지원금 1,188,000)
			인턴 근무	4개월		
		해외 인턴 *21년부터 해외 인턴 폐지	사전 직무교육(비즈니스 실무 및 영어교육, 해외 생활 소양교육, 안전교육 등)	2일 16시간	26	
			인턴 근무	3~6개월		
합계	1(개)	1(개)			168 (명)	1,347,000

나. 실무 맞춤형 전문인력 양성 사업

1) 사업목적

- 스포츠산업 수요 맞춤형 전문인력 양성

2) 사업추진 체계

가) 총괄부서: 국민체육진흥공단 스포츠산업실 산업지원팀

나) 집행기관: 국민체육진흥공단 스포츠산업실 산업지원팀 및 위탁 운영기관

3) 추진근거

- 스포츠산업진흥법 제9조 및 동법 시행령 7조

4) 사업내용

가) 총 사업액

- 총 1억 원(인건비, 연구비, 장학금 등)

나) 사업 운영기관: 에이디링크연구소(민간 영리기관)

다) 사업내용

- 사업대상: 스포츠산업 분야 구직 희망자 직무교육

5) 2019년 사업 성과(2020년 신규 운영)

〈표 3-11〉 실무 맞춤형 전문인력 양성 사업 성과

연번	사업수행기관 (소재 - 광역)	교육(훈련) 프로그램	교육 기간	참여 인원 (명)	예산 (천 원)
1	에이디링크 연구소 (서울)	NCS 기반 직무교육 스포츠산업 이해 현장 과제 해결 (취업 자소서, 면접 준비 등)	3주 160시간	30	100,000
합계	1(개)	1(개)		30(명)	100,000

5. 해양수산부

가. 어업인 교육훈련 및 기술지원(수산계 고교 특성화 사업)

1) 사업목적

- 교육과학기술부의 특성화 전문계고 육성계획 확정(2007.4.)에 따라 수산계 고등학교 특성화 사업을 추진

2) 사업추진 체계

- 가) 총괄부서: 국민체육진흥공단 스포츠산업실 산업지원팀
- 나) 집행기관: 국민체육진흥공단 스포츠산업실 산업지원팀 및 위탁 운영기관

3) 추진근거

- 「농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌지역 개발촉진에 관한 특별법」 제24조(농업·수산업 기초인력 양성)
- 「농어업 경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제9조(학교 등 농어업교육 지원)

4) 사업내용

- 가) 총 사업액
 - 14억 5,700만 원(훈련·교육비, 운영비, 산업체 지원비 등)
- 나) 운영기관: 한국해양수산연수원, 민간공모
- 다) 사업내용: 수산계 고등학교(9개교)

5) 2019년 사업 성과

〈표 3-12〉 어업인 교육훈련 및 기술지원 사업 실적

연번	사업수행기관(소재 - 광역)	교육(훈련) 프로그램	교육 기간	참여 인원(명)	예산(천 원)
1	한국해양수산연수원(부산)	종합승선실습과정	3개월	104	1,287,000
		현장실습훈련과정	3개월	48	
2	민간공모	잠수기능사 자격취득	25일	50	170,000
합계	2(개)	3(개)		202(명)	1,457,000

6. 행정안전부

가. 기업 재해 경감활동 전문인력 양성

1) 사업목적

- 기업의 재해경감활동 지원을 위한 전문인력 양성
- 기업 재난관리를 위한 교육과 기반 연구를 확대하고, 석·박사급 전문인력을 체계적으로 양성

2) 사업추진 체계

- 가) 총괄부서: 행정안전부 예방안전과
- 나) 집행기관: 송실대학교

3) 추진근거

- 재해경감을 위한 기업의 자율활동 지원에 관한 법률 제10조

4) 사업내용

가) 사업기간

- 1년 미만 대학 자율

나) 총 사업액

- 총 2억 원(교육비 1억 3,600만 원, 연구비 1,600만 원, 운영비 1,400만 원, 인건비 2,400만 원 등)

다) 사업 참여대학: 송실대학교

라) 사업내용

- 사업 대상: 석·박사과정 대학생

5) 2019년 사업 성과

〈표 3-13〉 기업 재해 경감활동 전문인력 양성 사업 성과

사업수행기관	교육(훈련) 프로그램	교육 기간 (12개월)	참여 인원(명)
송실 대학교	석·박사 과정 교육 운영	'19.9.~ '20.8.	<ul style="list-style-type: none"> • '19년 2학기 → 재학 48, 수료 10, 졸업 1 • '20년 1학기 → 재학 51, 수료 5, 졸업 1, 제적 1
	논문 게재 및 발표		
	학회지 발간 및 세미나 개최		

나. 재난관리 전문인력 양성(지진 분야 전문인력 양성 사업)

1) 사업목적

- 지진방재 분야의 상대적으로 낮은 관심도를 제고하여 저변확대 기반을 구축
- 지진방재분야의 체계적 교육과정을 통해 석·박사급 전문인력을 양성하여 내진설계 및 안전진단, 전국 활성단층 조사 등에 활용

2) 사업추진 체계

가) 총괄부서: 행정안전부 지진방재정책과

나) 집행기관: 강원대학교, 고려대학교, 부산대학교, 전남대학교, 충북대학교, 군산대학교, 세종대학교, 안동대학교, 울산과학기술원, 한양대학교

3) 추진근거

- 자연재해대책법 제65조의 2(방재분야 전문인력의 양성)

4) 사업내용

가) 사업기간

○ 1년 미만 대학 자율

나) 총 사업액

○ 총 2억 원(인건비, 연구비, 장학금 등)

다) 사업 참여대학: 지진 및 방재안전 분야 필수과목 운영 대학교 중 선정 대학 10개교

라) 사업내용: 지진방재분야의 체계적 교육과정을 통해 석·박사급 전문인력을 양성

5) 2019년 사업 성과

〈표 3-14〉 재난관리 전문인력 양성 사업 성과

연번	사업수행기관 (소재 - 광역)	교육(훈련) 프로그램	교육 기간	참여 인원(명)	예산(천 원)
1	강원대학교	지진방재분야 전문인력 양성('18,2차)	12개월	26	200,000
2	고려대학교	지진방재분야 전문인력 양성('18,2차)	12개월	4	200,000
3	부산대학교	지진방재분야 전문인력 양성('18,2차)	12개월	38	200,000
4	전남대학교	지진방재분야 전문인력 양성('18,2차)	12개월	14	200,000
5	충북대학교	지진방재분야 전문인력 양성('18,2차)	12개월	15	200,000
6	군산대학교	지진방재분야 전문인력 양성('19,1차)	12개월	11	200,000
7	세종대학교	지진방재분야 전문인력 양성('19,1차)	12개월	12	200,000
8	안동대학교	지진방재분야 전문인력 양성('19,1차)	12개월	12	200,000
9	울산과학기술원	지진방재분야 전문인력 양성('19,1차)	12개월	13	200,000
10	한양대학교	지진방재분야 전문인력 양성('19,1차)	12개월	14	200,000
합계	10(개)	10(개)		159	2,000,000

7. 환경부

가. 생물자원 전문인력 양성 사업(생물 다양성 전문인력 양성 사업)

1) 사업목적

○ 생물자원 분야 전문인력 수요 증가에 따라 체계적인 인력 양성 필요

○ 생물다양성협약의 체계적 이행 및 협약 대응을 위한 관련 전문가 양성 시급

2) 사업추진 체계

가) 총괄부서: 환경부 생물다양성과

나) 전담기관: 국립생물자원관

다) 수행자: 해당 분야 대학원생 등

3) 사업내용

가) 사업기간

○ 1년 미만 대학 자율

나) 총 사업액

○ 총 11억 7,700만 원(운영비 1억 5,300만 원, 일반용역비 10억 2,400만 원)

다) 사업 참여대학 수 총 17교(일반대학 17교)

라) 사업내용

- 사업 대상: 인력 양성 해당 분야를 전공하는 석·박사과정 대학생 및 박사후 연구원
- 지원 내용: 양성 인력 인건비, 국외 여비 등 훈련비용으로 사업단에 1억 8,000만~2억 5,000만 원 지원

4) 2019년 사업 성과

〈표 3-15〉 생물자원 전문인력 양성 사업 성과

연번	사업수행기관 (소재 - 광역)	교육(훈련) 프로그램	교육 기간 (개월)	참여 인원(명)	예산 (천 원)
1	세종대학교, 과학책방 갈다	생물다양성협약 대응 전문인력 양성 사업	6.5	10	250,000
2	인천대학교, 고려대학교, 경북대학교, 충남대학교	미개척 생물분류군 전문인력 양성 사업(곤충 분야)	7	8	182,000
3	이화여자대학교, 충북대학교, 단국대학교, 우석대학교, 인하대학교	미개척 생물분류군 전문인력 양성 사업(무척추동물 분야-곤충 제외)	8	8	184,228
4	전남대학교, 군산대학교, 서울여자대학교	미개척 생물분류군 전문인력 양성 사업(미생물 및 육상식물 분야)	7	8	175,500
5	충북대학교, 서울여자대학교, 경북대학교	미개척 생물분류군 전문인력 양성 사업(통합 분야)	8	8	129,940
합계	17(개)	5(개)		42	922,000

8. 국토교통부

가. 스마트시티 혁신인재육성

1) 사업목적

- 스마트시티 산업 활성화와 해외 진출을 이끌 핵심 전문인력(석·박사급) 양성 및 대학 내 창업 활동 지원

2) 추진근거

- 스마트도시법 제28조(전문인력의 양성)

3) 사업추진 부서

- 가) 총괄부서: 국토교통부 도시경제과
- 나) 집행기관: 국토교통과학기술진흥원

4) 사업수행기관

- 대학(서울대, 연세대, 성균관대, 서울시립대, 부산대, KAIST)

5) 사업내용

- 스마트시티 석·박사 혁신인재육성 프로그램 운영 지원
- 대학당 2억 9천만 원 지원(프로그램 운영비, 인건비, 훈련비용 등)
- 교육 기간 10개월(2019.3~2019.12.)

6) 2019년 사업 결과(실적)

- 가) 총 사업액(정부 사업예산): 총 18억 원(운영비 6천만 원, 지원금 17억 4,000만 원)
- 나) 사업수행기관 수: 6개 대학
- 다) 참여인원: 375명
- 라) 세부 사업 실적

〈표 3-16〉 스마트시티 혁신인재육성 사업 성과

연번	사업수행기관 (소재 - 광역)	교육(훈련) 프로그램	교육 기간 {10개월}	참여 인원(명)	예산 (천 원)
1	부산대 (부산)	스마트시티 석·박사 혁신인재육성 프로그램	'19.3~'19.12.	43	290,000
2	서울대 (서울)	스마트시티 석·박사 혁신인재육성 프로그램	'19.3~'19.12.	27	290,000
3	서울시립대 (서울)	스마트시티 석·박사 혁신인재육성 프로그램	'19.3~'19.12.	41	290,000
4	성균관대 (경기)	스마트시티 석·박사 혁신인재육성 프로그램	'19.3~'19.12.	59	290,000
5	연세대 (서울)	스마트시티 석·박사 혁신인재육성 프로그램	'19.3~'19.12.	98	290,000
6	한국과학기술원(대 전)	스마트시티 석·박사 혁신인재육성 프로그램	'19.3~'19.12.	107	290,000
합계	6(개)	6(개)		375	1,740,000

나. 공간정보 전문인력 양성 사업

1) 사업목적

- 산업현장에서 필요로 하는 실무 기술과 창의, 융·복합 능력을 교육하여 인력수요에 능동적이고 유연하게 대응함으로써 공간정보 분야의 인력 불균형 문제를 해소

2) 추진근거

- 공간정보산업진흥법 제15조(전문인력의 양성 등), 국가공간정보기본법 제10조
- 제2차 공간정보산업진흥 기본계획(2016~2020), 제6차 국가공간정보정책 기본계획(2018~2022), 제2차 국가공간정보 인재양성계획(2019~2023)

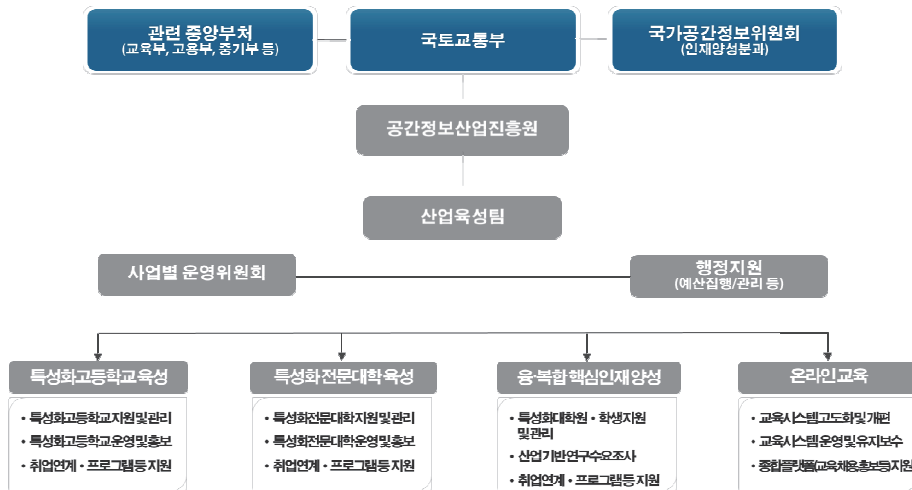
3) 사업추진 부서

가) 총괄부서: 국토교통부 국토정보정책관 공간정보진흥과

나) 집행기관: 공간정보산업진흥원(공간정보산업 진흥법 제23조에 의해 설립된 특수법인)

4) 추진체계

[그림 3-6] 공간정보 전문인력 양성 사업



5) 사업내용

○ 사업대상

- 공간정보 특성화고등학교 육성: 공간정보 산업현장에서 요구하는 SW·DB 기능교육 중심의 특성화고등학교를 육성하고 산업맞춤형 교육을 통한 전문기능인력 양성
- 공간정보 특성화전문대학: 공간정보 특성화 교육과정을 운영할 수 있는 전문대학을 지정하여 고용연계 중심의 현장형 전문기술인력 양성
- 공간정보 특성화대학원: 공간정보 융·복합 특성화대학원 지정 및 장학생 선발을 통해 공간정보와 타 분야와의 융·복합 교육 및 연구를 수행할 수 있도록 지원
- 공간정보 온라인 교육포털(SPACEiN)

○ 지원 내용

- 공간정보 특성화전문대학 육성사업: 총 3개교(3억 원), 각 학교당 1억 원(프로그램 운영비, 인건비, 훈련비용 등)
- 공간정보 융복합 핵심인재 양성사업 : 총 7개교(2억 3,600만 원), 학교당 평균 3,400만 원(장학금, 학교 지원금 등)
- 공간정보 온라인 교육사업: 총 4만 1,164명(회원 수), 유지·보수·관리비 1억 원(시스템 유지·관리, 콘텐츠 개발을 위한 용역비)

6) 2019년 사업 결과(실적)

가) 총 사업액(정부 사업예산): 총 10억 4,400만 원(운영비 1억 4백만 원, 지원금 9억 4,000만 원)

○ 중·고등학교 지원 예산을 제외한 사업비는 총 7억 1,400만 원(운영비 7,400만 원, 지원금 6억 4,000만 원)

나) 사업수행기관 수: 11개 기관(10개 대학)

○ 대학: 서울시립대, 이화여대(이상 서울), 동의대(부산), 대구과학대, 경북대(이상 대구), 인하공업전문대(인천), 안양대(경기), 강릉원주대(강원), 남서울대(충남), 전주비전대(전북)

다) 참여인원: 총 4만 1,763명(온라인 회원 수 4만 1,164명을 제외하면, 599명)

라) 세부 사업 실적

〈표 3-17〉 공간정보 전문인력 양성 사업 실적

연번	사업수행기관(소재 - 광역)	교육(훈련) 프로그램	교육 기간	참여 인원(명)	예산(천 원)
1	대구과학대(대구)	공간정보 특성화전문대학 육성사업	12개월	170명	100,000
2	인하공업전문대(인천)		12개월	229명	100,000
3	전주비전대(전북)		12개월	169명	100,000
4	강릉원주대(강원)	공간정보 융복합 핵심인재양성 사업(특성화대학원)	12개월	3명	25,004
5	경북대(대구)		12개월	12명	92,218
6	남서울대(충남)		12개월	5명	35,588
7	동의대(부산)		12개월	2명	24,000
8	서울시립대(서울)		12개월	3명	17,210
9	안양대(경기)		12개월	2명	19,674
10	이화여대(서울)		12개월	4명	22,272
11	공간정보산업진흥원(경기)	공간정보 온라인 교육사업	12개월 (계속)	41,164명 (회원 수)	100,000
합계	11(개)	3(개)		41,763(명)	635,966

다. 항공전문인력 양성

1) 사업목적

○ 항공조종인력 및 항공정비 기초인력을 체계적으로 양성하여 항공산업 발전에 필요한 전문인력 수요에 부응하고, 좋은 일자리를 창출

2) 추진근거

○ 사업추진 배경

- 국내 조종사 수급부족의 문제를 해소하고 선진국 수준의 조종인력 양성 기반(초·중급) 구축, 정비 분야 기초인력(고등학교) 양성 기반 구축

○ 법적 근거

- 항공안전법 제48조(전문교육기관의 지정)
- 항공사업법 제69조(항공 관련 기관·단체 및 항공산업의 육성)

3) 사업추진 부서

가) 총괄부서: 국토교통부 항공안전정책과

나) 집행기관: 하늘드림재단(공익법인)

4) 사업수행기관

- 항공대, 한국항공직업전문학교, 한국공항공사, 항공고(강호항공고, 경남항공고, 경북항공고, 정석항공고)

5) 사업내용

- 사업대상: 항공 분야에 관심 있는 국민 중 항공인력 양성 사업의 양성 인력으로 참여한 자
- 지원 내용: 훈련비 지원, 교육 기자재 구매, 주관사업기관 운영비 등
- 세부 사업내용
 - 조종인력양성 사업: 울진비행훈련원(울진비행장)을 통해 조종 분야에 관심 있는 자를 선발하여 조종사의 꿈을 이룰 수 있도록 훈련비 등을 지원(산업용조종사 양성을 위한 교육 프로그램 운영)
 - 양성 목표: 2019~2023년까지 5년간 600명 내외(연간 120여 명)
 - 사업예산: 총 약 120억 원(연간 약 24억 원)
 - 지원제도

*선선발 후교육: 취업 희망자를 항공사가 먼저 선발한 후 훈련기관에 위탁, 과정 수료 시 정식 채용하는 제도

*하늘장학생: 조종 분야에 관심 있는 저소득층에게 균등한 일자리 기회 부여를 위해 훈련비 일부 지원

*취업연계: 항공사 비행경력 요구 조건을 충족하고 훈련생 개별 기량 편차를 고려한 맞춤형 보강 훈련 지원(비행경력 축적 과정, 제트전환 정부 위탁과정)

*해외 협력: 해외 훈련 인프라 확보로 국내 기상 영향 및 소음 민원에 따른 운영 한계를 개선

- 기초인력양성 사업 : 항공산업 수요에 부합하는 직업훈련 및 학교교육 제공을 통해 항공정비 분야의 기초지식 및 실무능력을 갖춘 현장형 인재를 양성하기 위한 사업
- 양성 목표: 2019~2023년까지 5년간 400명 내외(연간 80여 명)
- 사업예산: 총 약 20억 원(연간 약 4억 원)
- 지원제도

*취업연계 지원: 동 사업 참여 고교와 산업체(LCC·MRO 등) 간 채용연계 지원 및 국방부와 협력을 통해 軍 전문기술병 확대 등을 통해 취업경로 다양화
 *프로그램 지원: 통합정비교육 실시 및 항공정비 온라인콘텐츠 제공 등을 통해 동 사업 참여 고교생에게 균등한 교육 기회를 제공 및 취업역량 강화

6) 2019년 사업 결과(실적)

가) 총 사업액(정부 사업예산): 총 28억 1,400만 원(항공조종인력양성 24억 2,200만 원, 항공기초인력양성 3억 9,200만 원)

나) 사업수행기관 수: 7개 기관(1개 대학), 5개 프로그램 운영

다) 참여인원: 총 321명

라) 세부 사업 실적

〈표 3-18〉 항공전문인력 양성 사업 실적

연번	사업수행기관	교육(훈련) 프로그램	교육 기간	참여 인원(명)	예산 (백만 원)
1	항공대 한국항공직업전문학교	① 조종인력양성 기초과정	6주~ 1년	231	2,422
		② 비행경력축적 과정			
		③ 하늘장학생 과정			
	한국공항공사	④ 제트전환 과정			
	강호항공고 경남항공고 경북항공고 정석항공고	항공기초인력 양성 사업	1년	90	392
합계	7(개)	5(개)		321	2,814

주 1: 항공조종인력 양성 사업((①~④))

9. 과학기술정보통신부

가. 혁신성장 청년인재 집중양성

1) 사업목적

- 4차 산업혁명 핵심분야 중 8대 혁신성장 산업 분야에서 산업 맞춤형 인재를 육성
- 졸업예정자·취업준비자 대상 산업맞춤형 프로젝트 수행과 실무 교육훈련으로 4차 산업혁명 분야 일자리 미스매치 해소

2) 추진근거

- 추진배경
 - 청년 실업률은 높은 수준을 유지하고 있으나, 4차 산업혁명 업계에서 필요로 하는 인재는 부족한 상황으로 인력 수급 간 미스매치가 지속됨.
 - 산업계에서 요구하는 인재와 교육시스템을 통해 배출되는 인재 간의 격차 존재
 - 2018~2022년, 4차 산업혁명 핵심인력 3만 1,498명 부족 예상(SPRI, 2018.4.)
- 법적근거
 - 소프트웨어산업진흥법 제10조(소프트웨어 전문인력의 양성)
 - 정보통신산업진흥법 제16조(전문인력의 양성)

3) 사업추진 부서

가) 총괄부서: 과기정통부 소프트웨어교육혁신팀

나) 집행기관: 정보통신기획평가원

4) 사업수행기관

- 기업, 대학(원), 연구소, 협회 등 국내·외 교육기관 및 컨소시엄

5) 사업내용

가) 지원 분야

○ 4차 산업혁명 8대¹⁰⁾ 혁신성장 산업 분야

나) 사업내용

○ 실무 프로젝트 수행(전체 교육 시수의 50% 수준) 기반 6개월 이내(총 960시간 내외) 집중 교육과정 운영

6) 2019년 사업 결과(실적)

가) 총 사업액(정부 사업예산): 총 280억 원(268억 4,500만 원 지원)

나) 사업수행기관 수: 26개 기관(5개 대학)

다) 실시횟수 및 참여인원: 33개 프로그램 실시, 1,407명 참여

○ 7개 광역시도만 참여

○ 서울에 집중

라) 세부 사업 실적

〈표 3-19〉 혁신성장 청년인재 집중양성 사업 실적

지역	사업수행기관(대학)	실시횟수(회)	참여인원(명)	예산(천 원)
서울	18(3)	22	1,252	20,845,438
광주	2	2	72	1,216,800
경기	1	1	48	811,200
충남	2(1)	4	113	1,909,700
전북	1(1)	2	48	811,200
경북	1	1	27	456,300
경남	1	1	47	794,300
계	26(5)	33	1,607	26,844,938

10. 중소벤처기업부

가. 기술사관 육성 사업

1) 사업목적

○ 특성화고-전문대 연계 교육과정(2+2년)을 통해 숙련된, 중소기업 현장 기술인력의 체계적 양성 및 중소기업 취업의 연계

10) 인공지능, 클라우드, 빅데이터, 블록체인, 스마트공장, AR·VR, 자율주행차, 드론.

2) 사업추진 체계

가) 총괄부서: 중소벤처기업부(인력육성과)

나) 집행기관: 중소벤처기업진흥공단(기업인력지원처)

3) 추진근거

○ 중소기업인력지원특별법 제8조, 제10조

4) 사업내용

○ 사업 운영기관(기관 종류): 중소벤처기업진흥공단(준정부기관)

○ 사업 대상: 전문대 12개 사업단

○ 지원 내용: 학교당 평균 2억 2,300만 원(교육 프로그램 운영비)

5) 2019년 사업 성과

〈표 3-20〉 기술사관 육성 사업 성과

연 번	사업수행기관(소재-광역)	교육(훈련) 프로그램	교육 기간 (시간/년)	참여인원 (명)	예산 (천 원)
1	경기과기대(경기)	금형디자인	200시간	85	225,000
2	두원공과대(경기)	기계공학 및 기계설계	200시간	168	275,000
3	청강문화산업대(경기)	모바일통신	200시간	155	225,000
4	대덕대(대전)	정밀기계공학	200시간	111	310,000
5	울산과학대(울산)	화학공학	200시간	97	110,000
6	영남이공대(대구)	기계공학	200시간	152	265,000
7	제주관광대(제주)	메카트로닉스	200시간	135	265,000
8	삼육보건대(서울)	의료정보	200시간	103	195,000
9	동의과학대(부산)	기계공학	200시간	206	330,000
10	부산과기대(부산)	항공전자통신	200시간	130	265,000
11	순천제일대(전남)	기계자동차	200시간	85	110,000
12	백석문화대(충남)	스마트폰콘텐츠	200시간	54	100,000
합계		12건		1,481	2,675,000

나. 산학맞춤 기술인력 양성 사업(대학연계 인력 양성 사업)

1) 사업목적

- 중소기업 수요가 반영된 맞춤형 현장교육(전문대)을 통해, 중소기업에서 즉시 근무 가능한 우수 인재를 양성한 후 취업을 지원

2) 사업추진 체계

가) 총괄부서: 중소벤처기업부(인력육성과)

나) 집행기관: 중소벤처기업진흥공단(기업인력지원처)

3) 추진근거

- 중소기업인력지원특별법 제8조, 제10조

4) 사업내용

- 사업 운영기관(기관 종류): 중소벤처기업진흥공단(준정부기관)
- 사업 대상: 전문대 22개 사업단
- 지원 내용: 학교당 평균 2억 5,400만 원(맞춤교육 프로그램 운영비)

5) 2019년 사업 성과

〈표 3-21〉 산학맞춤 기술인력 양성 사업 성과

연 번	사업수행기관(소재-광역)	교육(훈련) 프로그램	교육 기간 (시간/년)	참여인원 (명)	예산 (천 원)
1	경북대학교(경기)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	60	180,000
2	김포대학교(경기)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	79	270,000
3	동서울대학교(경기)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	60	150,000
4	수원과학대학교(경기)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	91	290,000
5	여주대학교(경기)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	89	260,000
6	부천대학교(경기)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	79	240,000
7	경기과학기술대학교(경기)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	60	170,000
8	용인송담대학교(경기)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	65	180,000
9	서정대학교(경기)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	101	260,000
10	우송정보대학(대전)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	94	324,000

연 번	사업수행기관(소재-광역시)	교육(훈련) 프로그램	교육 기간 (시간/년)	참여인원 (명)	예산 (천 원)
11	백석문화대학교(충남)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	60	205,000
12	해전대학교(충남)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	90	290,000
13	영진전문대학(대구)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	81	300,000
14	계문화대학교(대구)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	97	300,000
15	대구공업대학교(대구)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	88	270,000
16	경북보건대학교(경북)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	95	275,000
17	인덕대학교(서울)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	90	240,000
18	배화여자대학교(서울)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	79	280,000
19	창원문성대학교(경남)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	78	285,000
20	동의과학대학교(부산)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	65	245,000
21	울산과학대학교(울산)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	60	265,000
22	제주한라대학교(제주)	팀프로젝트 및 현장교육	200시간	44	255,000
합계		22개		1,705	5,534,000

다. 중소기업 계약학과

1) 사업목적

- 중소기업 근로자 및 채용예정자를 대상으로 한 학위과정 운영을 통해, 중소기업 인력 유입 촉진 및 장기 재직을 유도

2) 사업추진 체계

- 가) 총괄부서: 중소벤처기업부(인력육성과)
- 나) 집행기관: 중소벤처기업진흥공단(기업인력지원처)

3) 추진근거

- 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률 제8조

4) 사업내용

- 사업 운영기관(기관 종류): 중소벤처기업진흥공단(준정부기관)
- 사업 대상: 대학 및 중소기업 근로자
- 지원 내용: 학교당 평균 1억 6,000만 원(교육 프로그램 운영비)

5) 2019년 사업 성과

〈표 3-22〉 중소기업 계약학과 사업 성과

연번	사업수행기관 (소재-광역시)	교육(훈련) 프로그램	교육 기간 (시간/년)	참여 인원(명)	예산 (천 원)
1	경기과학기술대학교(경기)	기계나노융합	1,120시간	49	223,607
		국제통상	1,120시간	8	64,367
2	경남대학교(경남)	기계융합공학	840시간	19	71,338
3	경남정보대학교(경남)	스마트 팩토리시스템	1,120시간	11	106,813
4	경동대학교(강원)	해양심층수 융복합	840시간	33	189,600
5	경상대학교(경남)	융합기계공학	504시간	14	115,012
		기계시스템공학	336시간	27	174,453
6	김포대학교(경기)	스마트팩토리 IT융합	1,120시간	19	134,861
7	남부대학교(광주)	기계시스템공학	840시간	36	199,399
8	대구대학교(경북)	IT융합	840시간	31	199,794
9	대전대학교(대전)	IT소프트웨어 공학	840시간	36	214,461
10	대전과학기술대학교(대전)	스마트생산 물류공학	1,120시간	32	156,865
11	대진대학교(경기)	기술경영공학	840시간	8	37,287
12	동원과학기술대학교(경남)	IT융합기계	1,120시간	58	195,662
13	부경대학교(부산)	기계IT융합 시스템전공	840시간	39	173,968
14	부산과학기술대학교(부산)	융합기계	1,120시간	30	162,228
15	순천제일대학교(전남)	전기자동화	1,120시간	25	147,554
16	우송정보대학(대전)	스마트자동화	1,120시간	19	134,861
17	울산과학대학교(울산)	환경화학공업	1,120시간	30	124,694
18	전주비전대학교(전북)	탄소융합기계	1,120시간	10	85,379
19	조선이공대학교(광주)	하이테크 CAD/CAM	1,120시간	36	181,949
20	충청대학교(충북)	산업경영	1,120시간	38	147,028
21	한국복지대학교(경기)	귀금속보석융합	1,120시간	5	28,450
22	한림성심대학교(강원)	지식산업융합	1,120시간	38	189,734
23	강릉원주대학교(강원)	웰니스바이오 산업학	336시간	7	101,404
		의료기기융복합	336시간	14	144,150
24	경남과학기술대학교(경남)	6차산업	336시간	41	277,362
25	경일대학교(경북)	메카트로닉스	336시간	26	176,010
26	계명대학교(대구)	전기전자융합 시스템공학	336시간	10	125,834
27	공주대학교(충남)	기전공학	336시간	41	183,359
		반도체기계공학	840시간	38	198,647

연번	사업수행기관 (소재-광역)	교육(훈련) 프로그램	교육 기간 (시간/년)	참여 인원(명)	예산 (천 원)
28	남서울대학교(충남)	빅데이터	336시간	21	163,466
29	단국대학교(경기)	글로벌 e-SCM	336시간	38	222,042
		ICT융복합내진·초고층 공학	336시간	39	219,693
30	동아대학교(부산)	스마트생산융합시스템 공학	336시간	44	222,867
		산업공학	840시간	45	247,609
31	동의대학교(부산)	소프트웨어융합	336시간	11	132,720
32	명지대학교(경기)	스마트사회 인프라유지관리	336시간	20	70,786
33	부산대학교(부산)	기계부품시스템	336시간	35	183,121
34	성균관대학교(경기)	스마트팩토리융합	336시간	27	189,440
35	순천대학교(전남)	고분자·화학·화학공학	336시간	6	93,746
		물류비즈니스	336시간	10	100,404
36	송실대학교(서울)	IT융합	336시간	49	185,379
		핀테크융합	336시간	15	125,580
		IT융합(박사)	504시간	5	15,007
37	전남대학교(광주)	전자컴퓨터공학	336시간	30	185,420
		기계자동차공학	336시간	1	2,886
38	전주대학교(전북)	탄소나노 부품소재공	336시간	38	202,159
		탄소융합공학 (박사)	504시간	22	147,284
		탄소융합공학	840시간	28	166,513
39	충남대학교(대전)	산업시스템공학	336시간	54	222,579
		무역학	336시간	27	149,993
40	충북대학교(충북)	전자정보공학	336시간	30	171,323
		화장품산업	336시간	40	222,072
41	한경대학교(경기)	스마트팩토리 융합	336시간	10	54,048
		IoT융합산업	336시간	10	128,834
42	중원대학교(충북)	융합기계전기 전자부품공학	840시간	43	185,668
43	한국교통대학교(충북)	IT응용융합	840시간	37	191,585
44	한국국제대학교(경남)	그린수송시스템	840시간	8	73,887
45	한국산업기술대학교(경기)	전자제어공학	336시간	17	125,049
		메카트로닉스 시스템공학	840시간	36	206,167
		스마트컴퓨터 융합공학	840시간	18	68,837
46	한라대학교(강원)	의료IT융합	840시간	40	169,495
47	한밭대학교(대전)	생산경영공학	840시간	34	215,773
		스마트생산경영공학	336시간	34	193,048
48	한성대학교(서울)	스마트융합컨설팅	504시간	40	213,095
49	한성대학교(서울)	스마트융합컨설팅	336시간	56	249,841
50	한세대학교(경기)	IT융합전자공학	336시간	22	171,124
합계		68개		1,868	10,554,670

제2절

대학의 직업훈련 실태



□ 조사 개요

- 대학에서 현재 제공하고 있는 직업훈련 프로그램의 현황 및 특성을 살펴보기 위해 193개 4년제 대학교(산업대학 2개교 포함)와 135개 전문대학(기능대학 제외)을 대상으로 설문조사를 실시하였음.
- 대학의 경우, 예비교사 양성을 전문으로 하는 교육대학이나 원격교육을 중심으로 하는 방송통신대학 및 사이버대학, 그 외 기술대학 및 각종 대학은 분석 대상에서 제외하였으며, 191개의 일반대학교와 2개의 산업대학을 분석 대상으로 하였음.
- 전문대학의 경우 일반적인 2~3년제 전문대학과 성격을 달리하는 사이버대학과 기능대학을 조사 대상에서 제외하였으며, 135개 전문대학을 대상으로 조사를 실시하였음.
- 조사는 2020년 12월 14일부터 2021년 1월 8일까지 실시되었으며, 코로나19 상황을 고려하여 온라인 조사 시스템을 사용한 조사와 전자메일을 통한 조사 방식을 병행하였음.
- 설문조사 안내 및 참여 요청 공문은 2020년 12월 14일에 전체 대학 및 전문대학에 발송되었으며, 온라인 조사 시스템을 통해 1월 4일부터 조사에 참여할 수 있도록 하였음.
- 전체 대학 및 전문대학에 공문을 발송하여 온라인 조사 시스템 접속 주소와 설문조사지 전자파일을 전달하였으며, 각 대학 및 전문대학이 편리한 응답 방법을 선택하여 조사에 참여할 수 있도록 하였음.
- 온라인 조사 시스템은 서베이몽키(SurveyMonkey) 조사도구를 사용하였으며, 조사에 응답한 95개 학교 중 18개 학교가 온라인 조사 시스템을 통해 회신하였음.
- 전자공문에 설문조사 전자파일을 첨부하였으며 각 대학이 해당 파일에 응답 결과를 저장하여 연구원 이메일로 회신하도록 한 결과, 77개 학교가 조사지를 회신하였음.
- 설문조사 결과 전체 328개 대학 및 전문대학의 29.0%에 해당하는 95개 학교가 응답한 것으로 나타났음.
- 조사에 응답한 95개 학교 중 4년제 대학은 52개로 전체 응답의 54.7%를 차지하였으며, 전문대는 43개교로 전체 응답의 45.3%에 해당하였음.

- 95개 대학을 학교 소재 지역에 따라 세분화하여 살펴본 결과, 수도권(서울, 인천, 경기) 소재 대학이 30개교(31.6%)로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 대·경·강(대구, 경북, 강원) 지역이 23개교(24.2%), 전라·제주(광주, 전남, 전북, 제주) 지역이 15개교(15.8%), 부·울·경(부산, 울산, 경남) 지역이 14개교(14.7%), 충청(대전, 충남, 충북, 세종) 지역이 13개교(13.7%)였음.

〈표 3-23〉 설문조사 응답자 현황

(단위: 개교, %)

구분	수도권	충청	부·울·경	대·경·강	전라·제주	계
4년제	16(30.8)	10(19.2)	4(7.7)	13(25.0)	9(17.3)	52(100.0)
전문대	14(32.6)	3(7.0)	10(23.3)	10(23.3)	6(14.0)	43(100.0)
계	30(31.6)	13(13.7)	14(14.7)	23(24.2)	15(15.8)	95(100.0)

- 각 소재 지역별로 4년제 대학과 전문대가 차지하는 비중이 서로 비슷한 경향을 보이고 있으나, 충청 지역은 4년제 대학(19.2%)이, 부·울·경 지역은 전문대(23.3%)가 상대적으로 많이 참여한 것으로 나타남.

□ 대학의 직업훈련 현황

○ 직업훈련 프로그램 운영 개수

- 현재 대학에서 직업훈련 프로그램을 운영하고 있다고 응답한 대학은 80개 대학이었으며, 이들 대학의 평균적인 운영 프로그램 개수는 약 7.9로 나타났음.

〈표 3-24〉 대학 유형에 따른 직업훈련 프로그램 운영 개수

(단위: 개)

유형	대학 수	프로그램 수(표준편차)	최소	최대	t값 (유의확률)
4년제	48	9.2(14.3)	1	53	1.52
전문대	32	5.8(5.1)	1	25	(.135)
계	80	7.9(11.6)	1	53	-

- 4년제 대학은 최대 53개까지 직업훈련 프로그램을 운영하는 학교가 있었으며, 관련 프로그램을 운영하고 있다고 응답한 48개교의 평균 프로그램 개수는 약 9.2개로 나타났음.
- 반면, 전문대학은 4년제 대학보다 적은 수준을 보였는데, 가장 많은 프로그램을 운영하고

있는 대학이 25개 정도의 직업훈련 프로그램을 운영하고 있었으며, 관련 프로그램을 운영하고 있다고 응답한 32개 전문대학의 평균 프로그램 개수는 4년제 대학보다 3.4개 적은 5.8개 정도였음.

- 다만, 4년제 대학과 전문대학 모두 각 대학별로 운영하고 있는 직업훈련 프로그램의 개수가 상이하여 표준편차가 상당히 큰 편이었으며, 이로 인해 대학 유형에 따른 차이는 통계적으로 유의미한 차이라고 보기는 어려움.
- 각 대학에서 현재 운영하고 있는 직업훈련 프로그램 개수를 대학 소재지에 따라 세분화하여 살펴본 결과, 충청 권역과 부산·울산·경남 권역, 전라·제주 권역의 대학이 대략 11개 정도의 프로그램을 운영하고 있었으며, 대구·경북·강원 권역과 수도권 권역은 각각 6.8개, 4.5개로 다른 3개 지역의 대학보다 프로그램 개수가 적게 나타남.

〈표 3-25〉 대학 소재지에 따른 직업훈련 프로그램 운영 개수

(단위: 개)

유형	대학 수	프로그램 수(표준편차)	최소	최대	F값(유의확률)
수도권	28	4.5(4.5)	1	20	1.45(.260)
충청	11	11.1(15.3)	1	49	
부·울·경	11	11.0(10.0)	1	30	
대·경·강	17	6.8(12.8)	1	53	
전라·제주	13	11.2(16.9)	1	50	
계	80	7.9(11.6)	1	53	-

- 다만, 권역에 따라 운영 중인 프로그램 개수에 상당한 차이가 있는 것으로 나타났으나 앞서 언급한 것처럼 대학별 편차가 크기 때문에 프로그램 개수의 차이가 전체 대학으로 일반화할 정도의 유의미한 차이라고 보기는 어려울 것으로 보임.

○ 직업훈련 프로그램 유형

- 대학에서 운영하고 있는 직업훈련 프로그램의 유형을 살펴본 결과, 직업훈련 프로그램을 운영하고 있다고 응답한 80개 대학의 472개 프로그램 중 80.9%에 해당하는 382개 프로그램은 비학위과정에 해당하였으며, 학위과정은 전체의 19.1% 정도에 그치는 것으로 나타났음.
- 이를 대학 유형에 따라 세분화하여 살펴보면, 4년제 대학과 전문대학 모두 비학위과정이 대부분을 차지하는 것을 알 수 있음.
- 다만, 전체 직업훈련 프로그램에서 비학위과정이 차지하는 비율은 4년제 대학이 82.5%로 78.0%인 전문대학보다 조금 더 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났음.

〈표 3-26〉 대학 유형에 따른 직업훈련 프로그램 유형

(단위: 개, %)

유형	4년제	전문대	계
학위과정	54 (17.5)	36 (22.0)	90 (19.1)
비학위과정	254 (82.5)	128 (78.0)	382 (80.9)
계	308 (100.0)	164 (100.0)	472 (100.0)

주 1: 분석 대상 80개 대학이 운영 중인 직업훈련 프로그램 개수의 총합은 473개이나 프로그램 유형을 표기하지 않은 대학이 있어 합계에 차이가 있음.

- 직업훈련 프로그램의 유형을 대학 소재 지역에 따라 세분화하여 살펴보면, 부산·울산·경남 권역 대학의 학위과정 비율이 34.7%로 가장 높은 경향을 보였으며, 전라·제주 권역(22.0%)과 충청 권역(20.0%) 또한 학위과정 비율이 20% 이상으로 타 권역에 비해 높은 수준을 보였음.
- 반면, 대구·경북·강원 권역의 대학은 비학위과정의 직업훈련 프로그램이 전체의 89.2%를 차지하는 것으로 나타났음.
- 수도권 또한 비학위과정 비율이 86.7%에 이르고 있어 10개 프로그램 중 9개 정도가 비학위과정이라고 할 수 있음.

〈표 3-27〉 대학 소재 지역에 따른 직업훈련 프로그램 유형

(단위: 개, %)

유형	수도권	충청	부·울·경	대·경·강	전라·제주	계
학위과정	16(13.3)	15(20.0)	26(34.7)	11(10.8)	22(22.0)	90(19.1)
비학위과정	104(86.7)	60(80.0)	49(65.3)	91(89.2)	78(78.0)	382(80.9)
계	120(100.0)	75(100.0)	75(100.0)	102(100.0)	100(100.0)	472(100.0)

주 1: 분석 대상 80개 대학이 운영 중인 직업훈련 프로그램 개수의 총합은 473개이나 프로그램 유형을 표기하지 않은 대학이 있어 합계에 차이가 있음.

○ 직업훈련 프로그램 관련 산업

- 대학에서 운영하고 있는 직업훈련 프로그램과 관련된 산업을 분석한 결과, 제조업(16.2%)과 보건업 및 사회복지 서비스업(14.2%), 전문, 과학 및 기술 서비스업(13.9%)이 차지하는 비중이 상대적으로 높게 나타났음.
- 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(9.6%)과 농업, 임업 및 어업(9.1%)의 비중도 상대적으로 높은 편이었으나, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업은 전문대학 직업훈련 프로그램(11.4%)에서, 농업, 임업 및 어업은 4년제 대학의 직업훈련 프로그램(12.7%)에서 상대적으로 높은 관련성을 보이는 것으로 나타났음.

- 4년제 대학과 전문대학 모두 유사한 경향성을 보이고 있으나, 전문대학의 경우 숙박 및 음식점업의 비중이 12.7% 정도를 차지하고 있는 반면 4년제 대학은 해당 항목이 0.9% 정도에 그치고 있어 두드러진 차이를 보임.

〈표 3-28〉 대학 유형에 따른 직업훈련 프로그램 관련 산업

(단위: 개, %)

관련 산업	4년제	전문대	계
농업, 임업 및 어업	29(12.7)	7(4.2)	36(9.1)
광업	9(3.9)	8(4.8)	17(4.3)
제조업	43(18.8)	21(12.7)	64(16.2)
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	5(2.2)	2(1.2)	7(1.8)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	2(0.9)	0(0.0)	2(0.5)
건설업	4(1.7)	3(1.8)	7(1.8)
도매 및 소매업	1(0.4)	1(0.6)	2(0.5)
운수 및 창고업	4(1.7)	3(1.8)	7(1.8)
숙박 및 음식점업	2(0.9)	21(12.7)	23(5.8)
정보통신업	9(3.9)	6(3.6)	15(3.8)
금융 및 보험업	2(0.9)	2(1.2)	4(1.0)
부동산업	1(0.4)	0(0.0)	1(0.3)
전문, 과학 및 기술 서비스업	35(15.3)	20(12.0)	55(13.9)
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	6(2.6)	2(1.2)	8(2.0)
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	8(3.5)	0(0.0)	8(2.0)
교육 서비스업	18(7.9)	9(5.4)	27(6.8)
보건업 및 사회복지 서비스업	24(10.5)	32(19.3)	56(14.2)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	19(8.3)	19(11.4)	38(9.6)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	5(2.2)	9(5.4)	14(3.5)
가구 내 고용 및 기타 자가 소비 생산 활동	1(0.4)	0(0.0)	1(0.3)
국제 및 외국기관	2(0.9)	1(0.6)	3(0.8)
계	229(100.0)	166(100.0)	395(100.0)

주 1: 응답 결과 중 상대적으로 선택 비중이 높은 상위 3개 산업에 음영 처리를 하였음.

2: 분석 대상 80개 대학이 운영 중인 직업훈련 프로그램 개수의 총합은 473개이나 관련 산업을 표기하지 않은 대학이 있어 합계에 차이가 있음.

- 직업훈련 프로그램의 관련 산업 현황을 대학 소재지에 따라 구분해 보면, 수도권 대학의 경우 거의 모든 권역에서 비교적 높은 비중을 차지하고 있는 제조업(18.3%)과 함께 농업, 임업 및

어업 관련 직업훈련 프로그램이 20.8%로 상당히 높은 비중을 차지함을 알 수 있음.

- 충청 권역에서는 전문, 과학 및 기술 서비스업의 비중이 32.6%로 상당히 높게 나타났으며, 숙박 및 음식점업 또한 15.2%로 타 권역과 다른 모습을 보였음.
- 부산·울산·경남 권역은 타 지역에 비해 교육 서비스업(14.1%) 관련 교육훈련 프로그램의 비중이 높은 편이었으며, 대구·경북·강원 권역은 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업(15.0%)과 광업(10.0%) 관련 프로그램의 비중이 상대적으로 높았음.
- 반면, 전라·제주 지역은 전체 평균과 비슷한 경향을 보이고 있으나, 농업, 임업 및 어업 관련 프로그램의 비중(6.6%)이 타 지역보다 조금 더 높은 경향을 보이고 있음.

〈표 3-29〉 대학 소재 지역에 따른 직업훈련 프로그램 관련 산업

(단위: 개, %)

관련 산업	수도권	충청	부·울·경	대·경·강	전라·제주	계
농업, 임업 및 어업	25 (20.8)	1 (2.2)	3 (3.8)	1 (1.7)	6 (6.6)	36 (9.1)
광업	1 (0.8)	4 (8.7)	5 (6.4)	6 (10.0)	1 (1.1)	17 (4.3)
제조업	22 (18.3)	7 (15.2)	12 (15.4)	8 (13.3)	15 (16.5)	64 (16.2)
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	1 (0.8)	1 (2.2)	1 (1.3)	1 (1.7)	3 (3.3)	7 (1.8)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0 (0.0)	1 (2.2)	1 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.5)
건설업	0 (0.0)	1 (2.2)	1 (1.3)	0 (0.0)	5 (5.5)	7 (1.8)
도매 및 소매업	0 (0.0)	1 (2.2)	0 (0.0)	1 (1.7)	0 (0.0)	2 (0.5)
운수 및 창고업	1 (0.8)	2 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (4.4)	7 (1.8)
숙박 및 음식점업	7 (5.8)	7 (15.2)	5 (6.4)	3 (5.0)	1 (1.1)	23 (5.8)
정보통신업	7 (5.8)	0 (0.0)	1 (1.3)	3 (5.0)	4 (4.4)	15 (3.8)
금융 및 보험업	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.6)	1 (1.7)	1 (1.1)	4 (1.0)
부동산업	0 (0.0)	1 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)
전문, 과학 및 기술 서비스업	9	15	8	2	21	55

관련 산업	수도권	충청	부·울·경	대·경·강	전라·제주	계
	(7.5)	(32.6)	(10.3)	(3.3)	(23.1)	(13.9)
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	6 (5.0)	0 (0.0)	2 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (2.0)
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	1 (0.8)	1 (2.2)	0 (0.0)	5 (8.3)	1 (1.1)	8 (2.0)
교육 서비스업	5 (4.2)	2 (4.3)	11 (14.1)	5 (8.3)	4 (4.4)	27 (6.8)
보건업 및 사회복지 서비스업	13 (10.8)	1 (2.2)	15 (19.2)	11 (18.3)	16 (17.6)	56 (14.2)
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	16 (13.3)	1 (2.2)	7 (9.0)	9 (15.0)	5 (5.5)	38 (9.6)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	5 (4.2)	0 (0.0)	3 (3.8)	2 (3.3)	4 (4.4)	14 (3.5)
가구 내 고용 및 기타 자가 소비 생산 활동	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.7)	0 (0.0)	1 (0.3)
국제 및 외국기관	1 (0.8)	0 (0.0)	1 (1.3)	1 (1.7)	0 (0.0)	3 (0.8)
계	120 (100.0)	46 (100.0)	78 (100.0)	60 (100.0)	91 (100.0)	395 (100.0)

주 1: 응답 결과 중 상대적으로 선택 비중이 높은 상위 3개 산업에 음영 처리를 하였음.

2: 분석 대상 80개 대학이 운영 중인 직업훈련 프로그램 개수의 총합은 473개이나 관련 산업을 표기하지 않은 대학이 있어 합계에 차이가 있음.

○ 직업훈련 프로그램 교육 기간

- 현재 각 대학에서 운영하고 있는 직업훈련 프로그램의 교육 기간은 2개월 이하가 48.4%로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 3~6개월 이하가 32.3%로 전체 훈련 프로그램의 80% 정도가 6개월 이하의 비교적 단기 프로그램이라고 할 수 있음.
- 2개월 이하의 단기 프로그램 비율은 4년제 대학이 52.5%로, 40.3% 수준인 전문대학보다 많은 비중을 차지하였음.
- 4년제 대학은 전체 프로그램의 85.3% 정도가 6개월 이하의 프로그램이었으며, 전문대학은 71.7%로 4년제 대학보다 적은 수준이기는 하였으나 단기 프로그램 비중이 높은 것은 비슷하다 할 수 있음.
- 반면, 2년 이상으로 교육기간이 비교적 긴 교육훈련 프로그램은 4년제 대학과 전문대학이 각각 5.1%, 7.0%로 상당히 적은 수준에 그치는 것으로 나타났음.

〈표 3-30〉 대학 유형에 따른 직업훈련 프로그램 교육 기간

(단위: 개, %)

교육 기간	4년제	전문대	계
2개월 이하	165(52.5)	64(40.3)	229(48.4)
3~6개월	103(32.8)	50(31.4)	153(32.3)
6개월~1년	26(8.3)	22(13.8)	48(10.1)
1년~2년	4(1.3)	12(7.5)	16(3.4)
2년~3년	4(1.3)	9(5.7)	13(2.7)
3~4년	12(3.8)	2(1.3)	14(3.0)
계	314(100.0)	159(100.0)	473(100.0)

- 직업훈련 프로그램의 교육 기간을 대학 소재지에 따라 구분해 보면, 전라·제주 권역 대학의 훈련 프로그램은 93.0%가 6개월 이하의 비교적 단기 프로그램에 해당하였으며, 대구·경북·강원 권역(85.3%)과 충청 권역(80.5%)도 상대적으로 단기 프로그램이 많은 권역에 해당함.
- 반면, 부산·울산·경남 권역은 6개월 이하의 단기 프로그램 비중이 64.0% 정도에 그치고 있으며, 2년 이상의 비교적 장기 프로그램 비중이 18.7%로 전체 평균이 5.7% 정도에 그치는 것과 비교하면 상당한 차이를 보이고 있음.
- 부산·울산·경남 권역의 경우, 교육 기간이 3년 이상인 직업훈련 프로그램의 비중이 10.7% 정도에 이르고 있음.

〈표 3-31〉 대학 소재 지역에 따른 직업훈련 프로그램 교육 기간

(단위: 개, %)

교육 기간	수도권	충청	부·울·경	대·경·강	전라·제주	계
2개월 이하	44(35.5)	32(44.4)	26(34.7)	76(74.5)	51(51.0)	229(48.4)
3~6개월	52(41.9)	26(36.1)	22(29.3)	11(10.8)	42(42.0)	153(32.3)
6개월~1년	18(14.5)	7(9.7)	9(12.0)	11(10.8)	3(3.0)	48(10.1)
1~2년	6(4.8)	2(2.8)	4(5.3)	1(1.0)	3(3.0)	16(3.4)
2~3년	4(3.2)	1(1.4)	6(8.0)	2(2.0)	0(0.0)	13(2.7)
3~4년	0(0.0)	4(5.6)	8(10.7)	1(1.0)	1(1.0)	14(3.0)
계	124(100.0)	72(100.0)	75(100.0)	102(100.0)	100(100.0)	473(100.0)

○ 직업훈련 프로그램의 1인당 교육비 수준

- 대학이 운영하고 있는 직업훈련 프로그램의 학생 1인당 교육비는 100만 원 이하가 74.6%로, 상당히 열악한 상황에서 프로그램이 운영되고 있음을 확인할 수 있음.
- 학생 1인당 교육비가 200만 원 이하인 프로그램은 83.4%, 300만 원 이하인 프로그램은 88.9%로 10개 프로그램 중 9개 프로그램은 학생 1인당 교육비가 300만 원이 채 되지 않는 것으로 나타남.
- 직업훈련 프로그램의 학생 1인당 교육비 수준은 4년제 대학이 전문대학에 비해 더욱 열악한 것으로 나타났는데, 4년제 대학의 경우 전체 직업훈련 프로그램의 83.2%가 학생 1인당 100만 원 미만의 교육비로 운영되고 있음.

〈표 3-32〉 대학 유형에 따른 직업훈련 프로그램의 1인당 교육비

(단위: 개, %)

1인당 교육비	4년제	전문대	계
100만 원 이하	243(83.2)	97(59.1)	340(74.6)
101~200만 원	20(6.8)	20(12.2)	40(8.8)
201~300만 원	11(3.8)	14(8.5)	25(5.5)
301~400만 원	2(0.7)	4(2.4)	6(1.3)
401~500만 원	3(1.0)	6(3.7)	9(2.0)
501~1,000만 원	10(3.4)	8(4.9)	18(3.9)
1,001만 원 이상	3(1.0)	15(9.1)	18(3.9)
계	292(100.0)	164(100.0)	456(100.0)

주: 분석 대상 80개 대학이 운영 중인 직업훈련 프로그램 개수의 총합은 473개이나 1인당 교육비를 표기하지 않은 대학이 있어 합계에 차이가 있음.

- 직업훈련 프로그램의 학생 1인당 교육비가 가장 열악한 권역은 전라·제주 권역으로, 학생 1인당 교육비가 100만 원 이하인 프로그램이 전체의 92.0%에 이르는 것으로 나타났으며, 충청 권역과 대구·경북·강원 권역도 각각 81.6%와 80.2%로 타 권역에 비해 열악한 상황에서 교육이 이루어지고 있음.
- 반면, 부산·울산·경남 권역의 대학들은 학생 1인당 교육비가 100만 원 미만인 프로그램의 비중이 51.9% 정도에 그치고 있으며, 200만 원 미만 프로그램으로 확대해도 그 비중이 67.5%에 그쳐 전체 평균(83.4%)보다 현저히 낮은 경향을 보임.
- 부산·울산·경남 권역의 경우, 학생 1인당 교육비가 500만 원이 넘는 프로그램도 전체의 18.2% 정도에 이르고 있어 타 권역에 비해 직업훈련 프로그램의 재정 여건이 그나마 양호한 편이라고 할 수 있음.

〈표 3-33〉 대학 소재 지역에 따른 직업훈련 프로그램의 1인당 교육비

(단위: 개, %)

1인당 교육비	수도권	충청	부·울·경	대·경·강	전라·제주	계
100만 원 이하	65(63.7)	62(81.6)	40(51.9)	81(80.2)	92(92.0)	340(74.6)
101~200만 원	10(9.8)	7(9.2)	12(15.6)	10(9.9)	1(1.0)	40(8.8)
201~300만 원	9(8.8)	5(6.6)	8(10.4)	2(2.0)	1(1.0)	25(5.5)
301~400만 원	5(4.9)	1(1.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(1.3)
401~500만 원	4(3.9)	0(0.0)	3(3.9)	2(2.0)	0(0.0)	9(2.0)
501~1,000만 원	4(3.9)	1(1.3)	7(9.1)	6(5.9)	0(0.0)	18(3.9)
1,001만 원 이상	5(4.9)	0(0.0)	7(9.1)	0(0.0)	6(6.0)	18(3.9)
계	102(100.0)	76(100.0)	77(100.0)	101(100.0)	100(100.0)	456(100.0)

주: 분석 대상 80개 대학이 운영 중인 직업훈련 프로그램 개수의 총합은 473개이나 1인당 교육비를 표기하지 않은 대학이 있어 합계에 차이가 있음.



4차 산업혁명 대비 평생학습 체계에 대한 서베이



제1절

재직자 대상 설문조사



1. 설문조사의 설계 및 수행

□ 파일럿 설문조사 개요

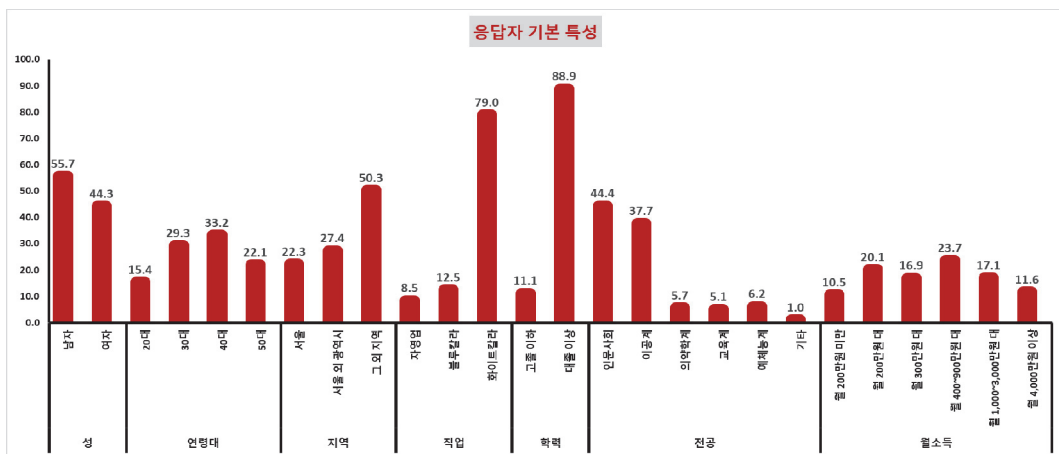
본 설문은 4차 산업혁명 대비 평생학습 체계에 대한 인식을 조사하기 위해 시행함.

○ 2021년 1월 19일부터 29일까지 10일간 한국갤럽조사연구소(주)를 통해 수행

○ 6대 광역시 및 일산과 분당에 거주하는 1,005명을 대상으로 함.

- 할당표본추출방법을 이용하여 응답자를 선정
- 전국 표본 구성에 대한 성/연령대/지역/직업/학력/전공/월소득 유형별 응답자 배분은 다음과 같음.

[그림 4-1] 응답자 기본 특성



○ 설문은 크게 5부분으로 구성됨.

- A. 개인특성 및 직장특성
- B. 학습에 대한 동기

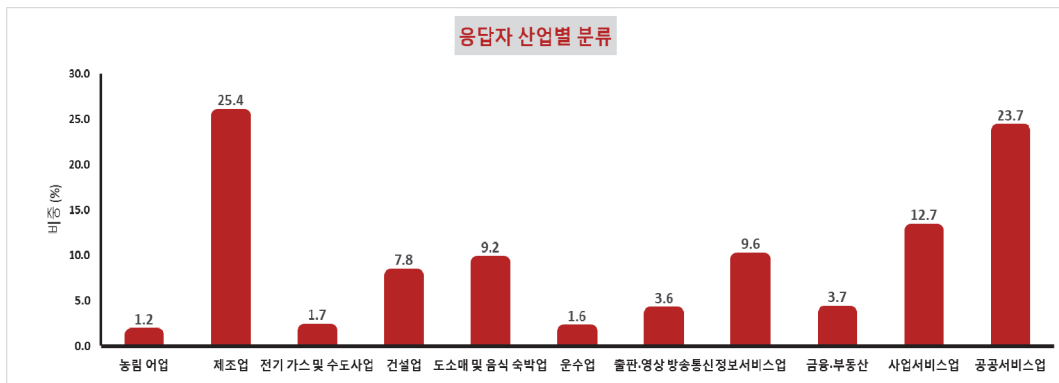
- C. 학습 형태와 만족도
- D. 4차 산업혁명에 대한 인식
- E. 4차 산업혁명에 대한 준비

2. 설문조사 결과 분석

□ 파일럿 설문조사 결과

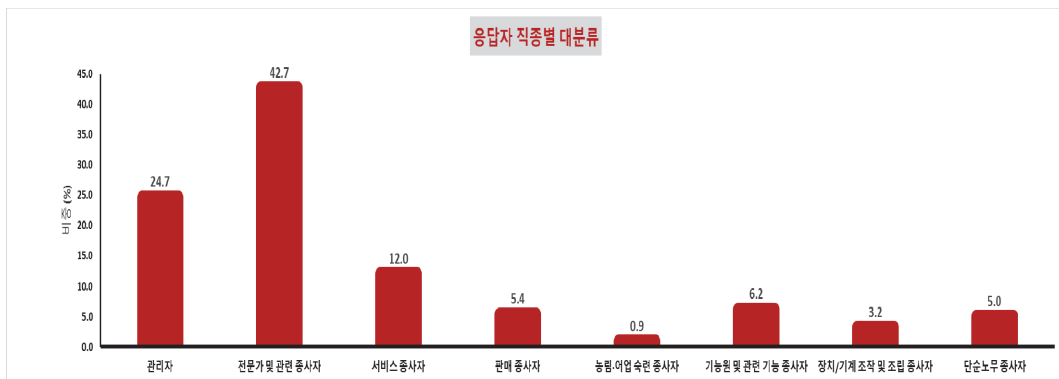
- 응답자를 산업별로 분류하면 다음과 같음.

[그림 4-2] A1. 응답자의 종사 산업



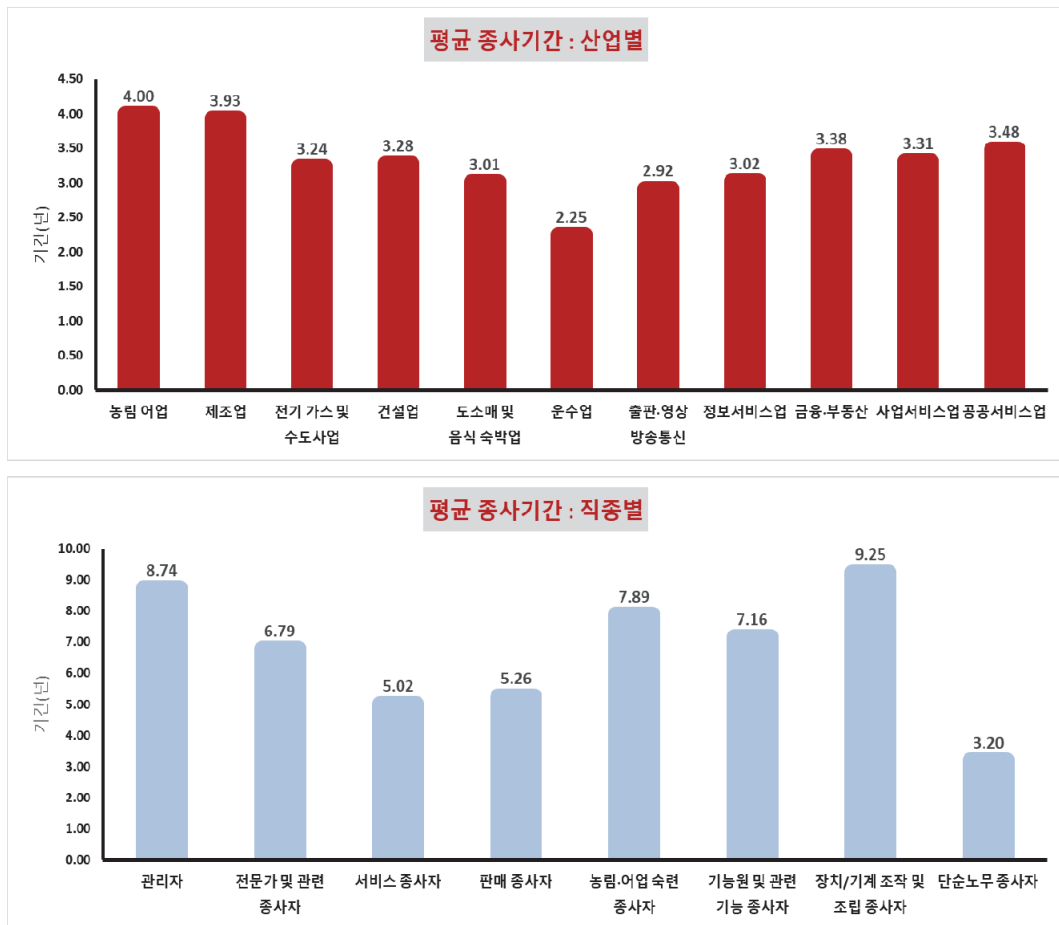
- 전체 응답자의 직종별 대분류는 다음과 같음.

[그림 4-3] A2. 응답자의 직종 대분류



- 전체 응답자 중, 2년 이상 5년 미만으로 현재 직장에 종사한 응답자가 가장 많았음.
- 산업별로는 농림어업 및 제조업의 종사기간 비율이 가장 높았으며, 직종별로는 장치/기계조작 및 조립 종사자 및 관리자의 비율이 가장 높았음.

[그림 4-4] A3. 현재 직장의 종사기간



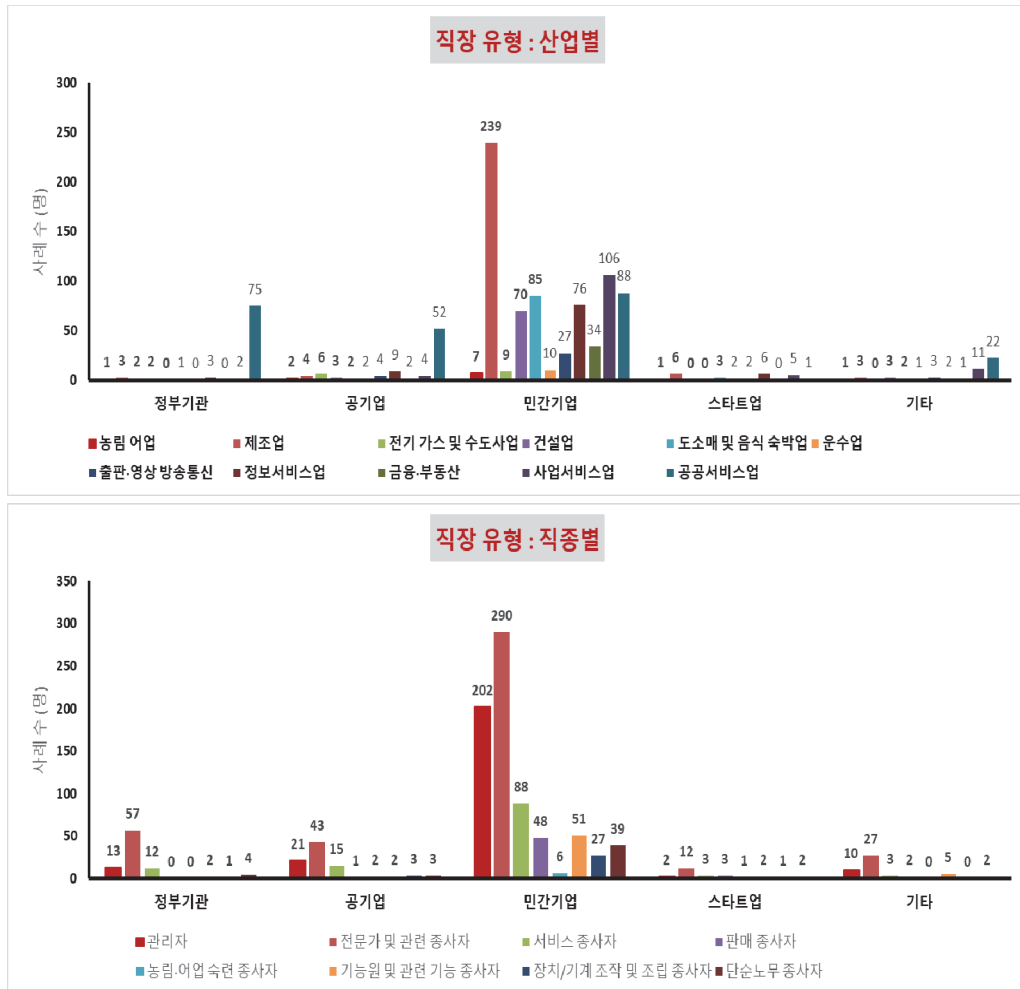
〈표 4-1〉 A3. 현재 직장의 종사기간

(단위: 명, %)

전체 사례 수	2년 미만	2년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상 20년 미만	20년 이상
1,005	22.4	26.7	23.7	19.2	8.1

- 전체 응답자 중, 민간기업에 종사 중인 응답자는 총 74.7%였으며, 산업별 및 직종별 응답자 모두 민간기업의 비중이 가장 높음.

[그림 4-5] A4. 현재 직장의 유형



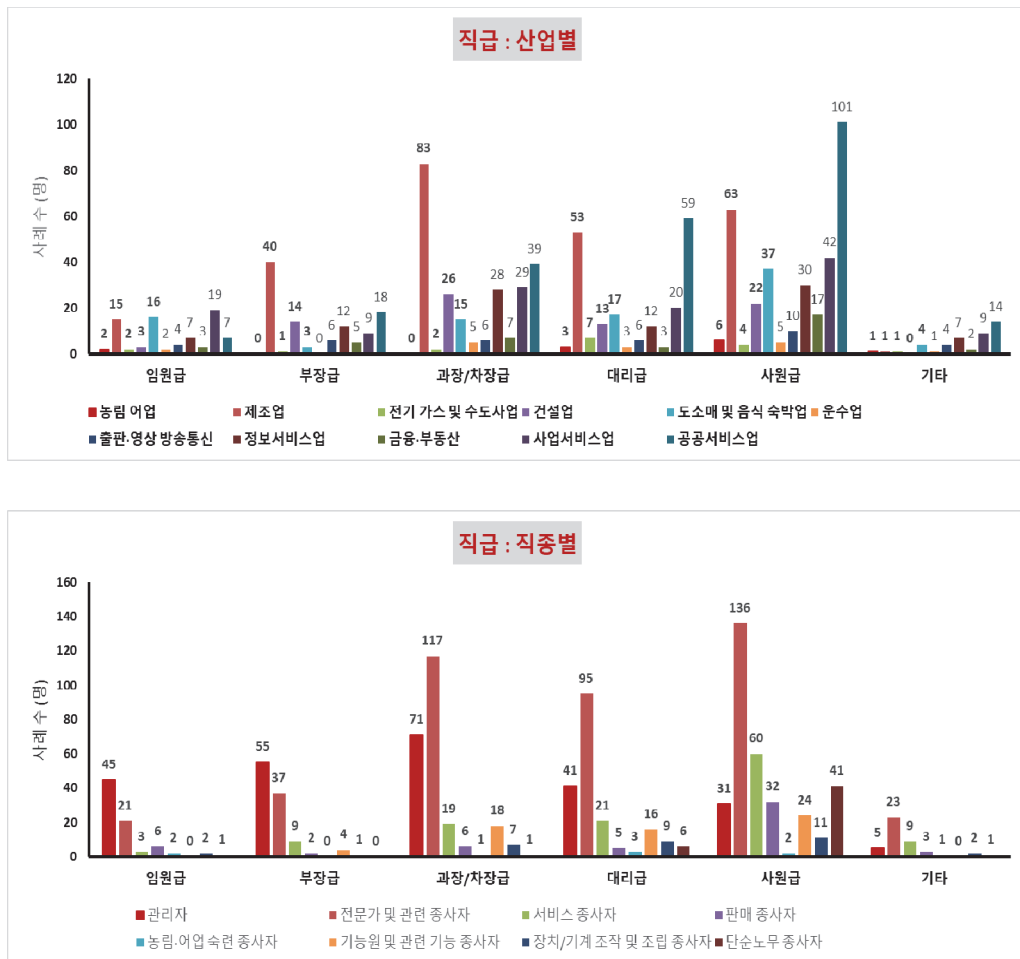
〈표 4-2〉 A4. 현재 직장의 유형

(단위: 명, %)

전체 사례 수	정부기관	공기업	민간기업	스타트업	기타
1,005	8.9	9.0	74.7	2.6	4.9

- 전체 응답자 중, 사원급 응답자의 비중(33.5)이 가장 높았으며 특히 공공서비스업, 전문가 및 관련 종사자 직종의 사원 비중이 가장 높았음.

[그림 4-6] A7. 현재 직급



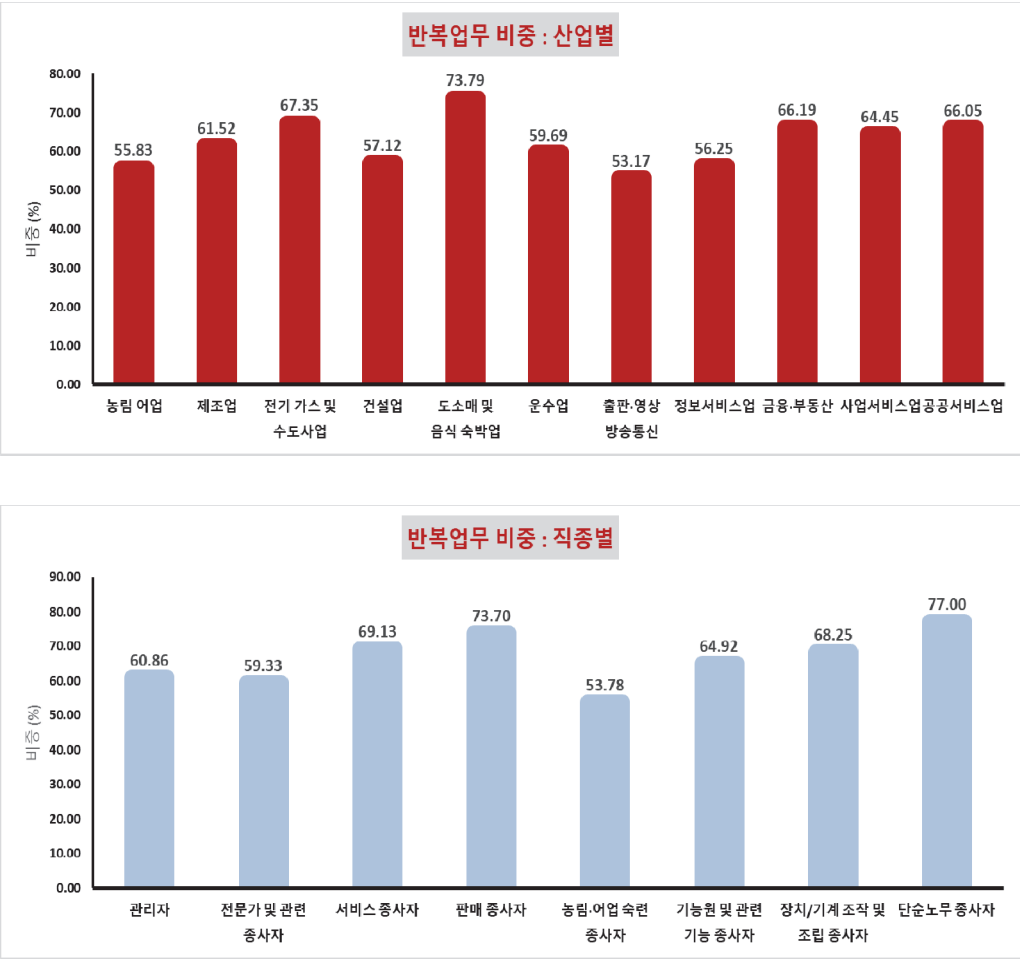
〈표 4-3〉 A7. 현재 직급

(단위: 명, %)

전체 사례 수	임원급	부장급	과장/차장급	대리급	사원급	기타
1,005	8.0	10.7	23.9	19.5	33.5	4.4

○ 응답자가 답한 반복 업무의 비중은 평균적으로 63.12%였으며, 도소매 및 음식 숙박업의 비중이 가장 높고, 출판 및 영상방송통신의 비중이 가장 낮았음.

[그림 4-7] A8. 반복적인 업무의 비중



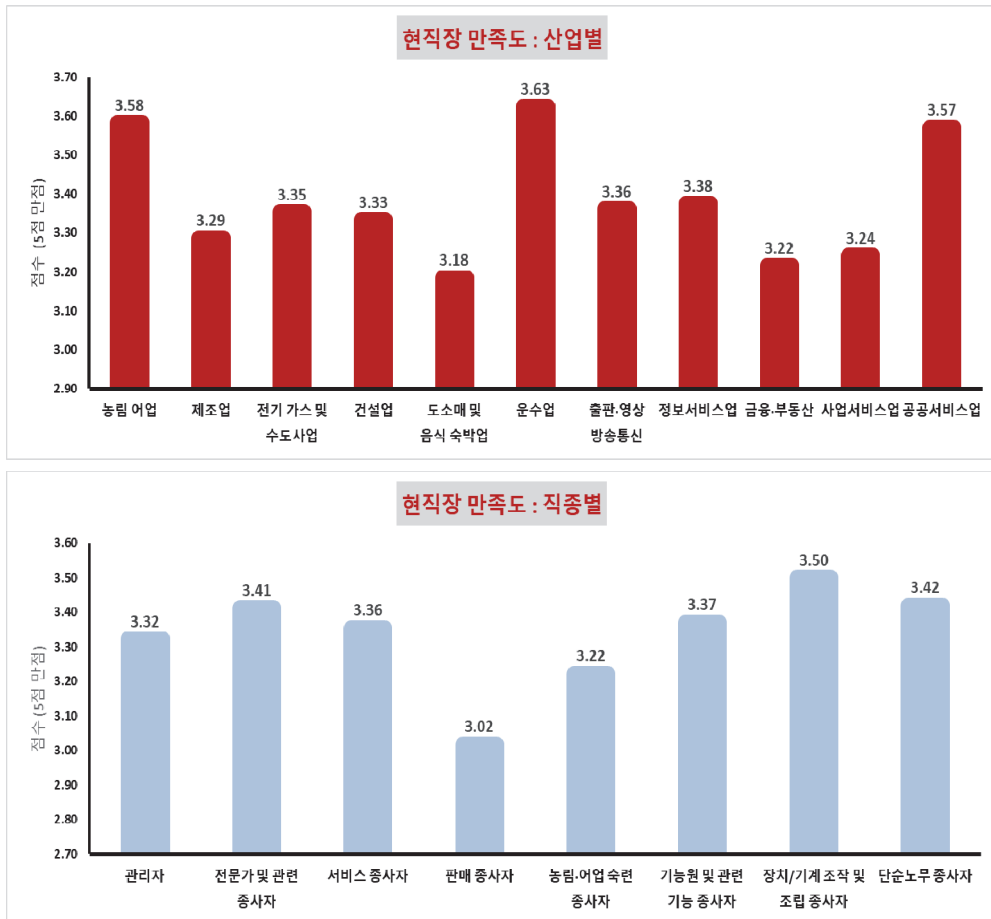
〈표 4-4〉 A8. 반복적인 업무의 비중

(단위: 명, %)

전체 사례 수	평균
1,005	63.12

- 현 직장 만족도는 5점 만점 기준으로 매우 만족하는 응답자의 비중이 33.5%로 가장 높았음.
- 산업별로는 도소매 및 음식 숙박업에 종사하는 응답자의 만족도가 3.18점으로 가장 낮았으며 직종별로는 판매 종사자의 만족도가 3.02점으로 가장 낮음.

[그림 4-8] A9. 현 직장 만족도(1-매우 불만족; 5-매우 만족)



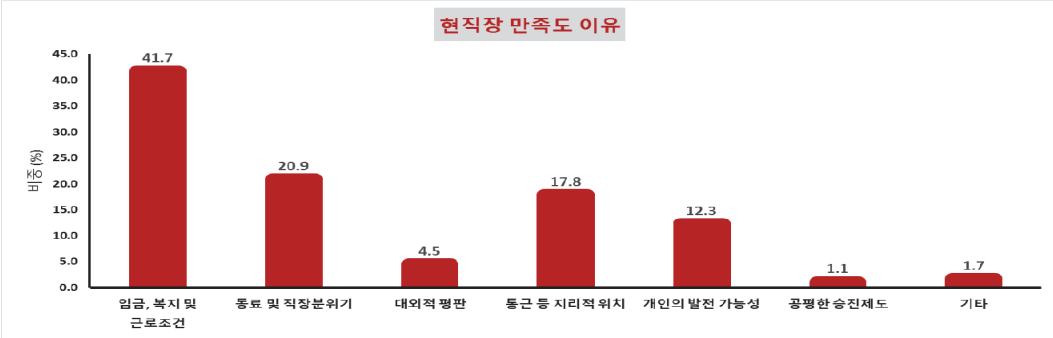
〈표 4-5〉 A9. 현 직장 만족도

(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 매우 불만족 한다(1점)	② 불만족한다 (2점)	③ 보통이다 (3점)	④ 만족한다 (4점)	⑤ 매우 만족한다(5점)
1,005	8.0	10.7	23.9	19.5	33.5

○ 현 직장에 만족하는 이유로는 임금, 복지 및 근로조건이 전반적으로 가장 높았음.

[그림 4-9] A9-1. (A9.에서 4~5. 만족에 응답한 경우만) 현재 직장(일자리)에 만족하는 이유



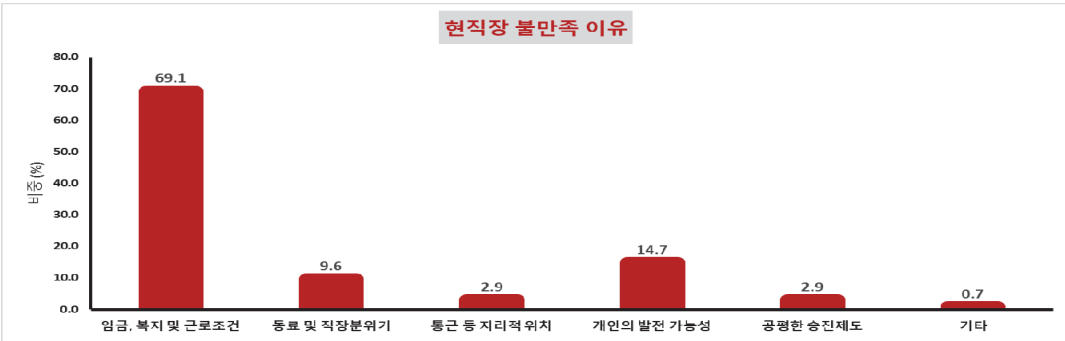
<표 4-6> A9-1. (A9.에서 4~5. 만족에 응답한 경우만) 현재 직장(일자리)에 만족하는 이유

(단위: 명, %)

전체 사례 수	임금, 복지 및 근로조건	동료 및 직장 분위기	대외적 평판	통근 등 지리적 위치	개인의 발전 가능성	공평한 승진제도	기타
465	41.7	20.9	4.5	17.8	12.3	1.1	1.7

○ 현 직장에 불만족하는 이유로도 임금, 복지 및 근로조건이 가장 높았음.

[그림 4-10] A9-2. (A9.에서 1~2. 불만족에 응답한 경우만) 현재 직장(일자리)에 불만족하는 이유



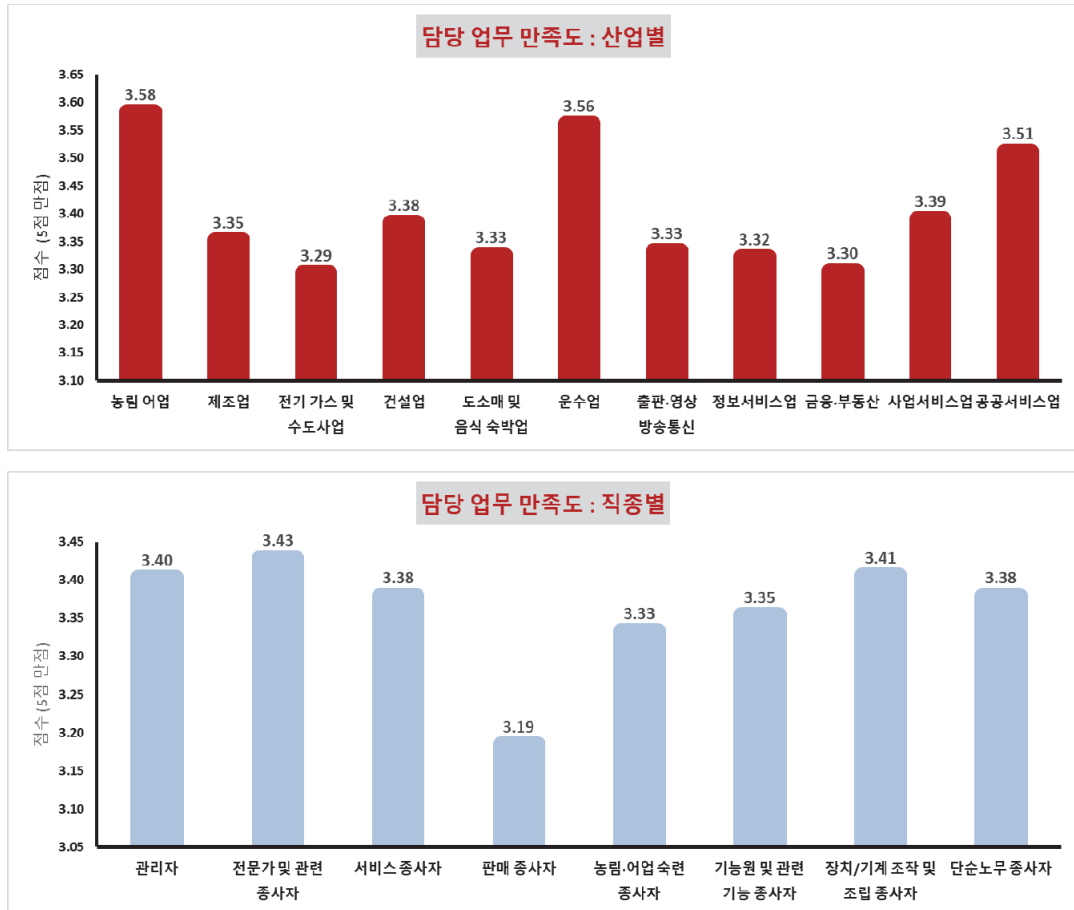
<표 4-7> A9-2. (A9.에서 1~2. 불만족에 응답한 경우만) 현재 직장(일자리)에 불만족하는 이유

(단위: 명, %)

전체 사례 수	임금, 복지 및 근로조건	동료 및 직장 분위기	통근 등 지리적 위치	개인의 발전 가능성	공평한 승진제도	기타
136	69.1	9.6	2.9	14.7	2.9	0.7

- 현재 담당 업무 만족도는 5점 만점을 기준으로 '보통이다'의 응답 비중이 33.5%로 가장 높았음.
- 산업별로는 전기 가스 및 수도사업에 종사하는 응답자의 만족도가 3.29점으로 가장 낮았으며 직종별로는 판매 종사자의 만족도가 3.19점으로 가장 낮아 직장에 대한 불만족도와 더불어 판매 종사자의 만족도가 가장 낮은 것으로 나타남.

[그림 4-11] A10. 현재 담당하는 업무 만족도(1-매우 불만족; 5-매우 만족)



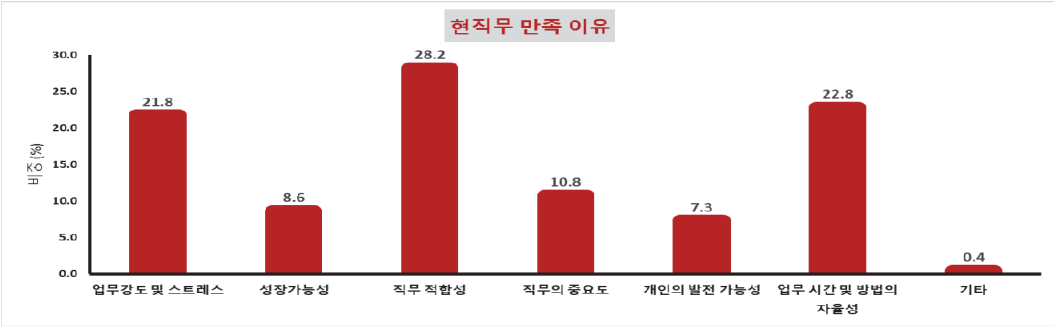
<표 4-8> A10. 현재 담당하는 업무 만족도

(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 매우 불만족한다(1점)	② 불만족한다(2점)	③ 보통이다(3점)	④ 만족한다(4점)	⑤ 매우 만족한다(5점)
1,005	1.4	8.8	43.7	41.3	4.9

○ 직무 적합성이 현 직무에 대한 만족도의 가장 큰 이유였으며, 발전 가능성이 가장 낮았음.

[그림 4-12] A10-1. (A10.에서 4~5. 만족에 응답한 경우만) 현재 직무에 만족하는 이유



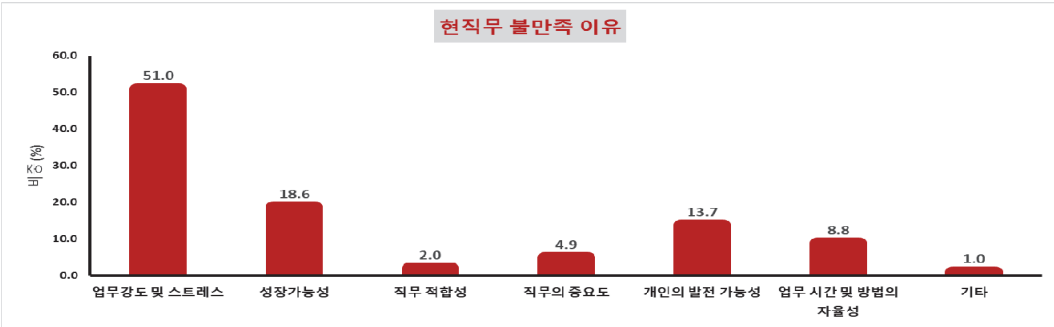
<표 4-9> A10-1. (A10.에서 4~5. 만족에 응답한 경우만) 현재 직무에 만족하는 이유

(단위: 명, %)

전체 사례 수	업무강도 및 스트레스	성장가능성	직무 적합 성	직무의 중요도	개인의 발전 가능성	업무 시간 및 방법의 자율성	기타
464	21.8	8.6	28.2	10.8	7.3	22.8	0.4

○ 현재 직무에 대해 불만족하는 가장 큰 이유는 업무강도 및 스트레스였으며 직무 적합성의 비중이 가장 낮았음.

[그림 4-13] A10-2. (A10.에서 1~2. 불만족에 응답한 경우만) 현재 직무에 불만족하는 이유



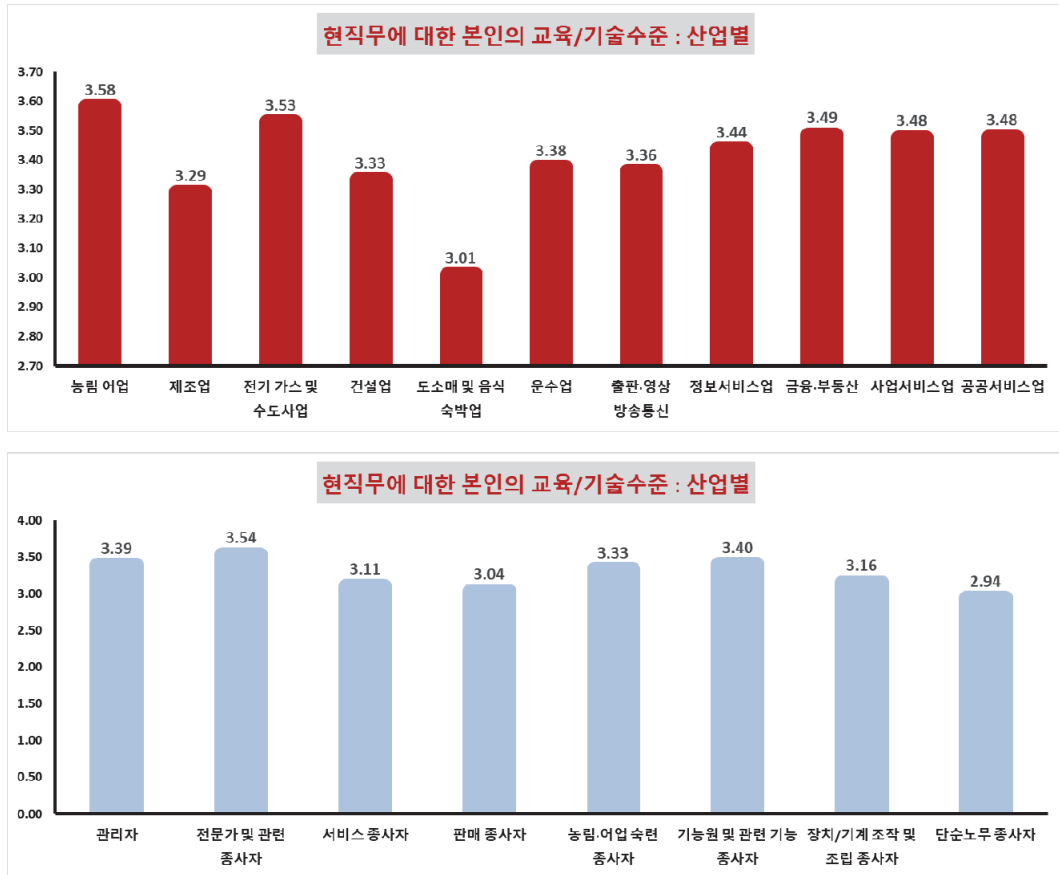
<표 4-10> A10-2. (A10.에서 1~2. 불만족에 응답한 경우만) 현재 직무에 불만족하는 이유

(단위: 명, %)

전체 사례 수	업무강도 및 스트레스	성장가능성	직무 적합 성	직무의 중요도	개인의 발전 가능성	업무 시간 및 방법의 자율성	기타
102	51.0	18.6	2.0	4.9	13.7	8.8	1.0

○ 응답자들의 50%정도가 현 직무에 필요한 기술/지식수준 대비 본인의 수준이 높다고 평가함.

[그림 4-14] A11. 현 직무에 필요한 기술/지식수준 대비 본인의 수준(1 - 매우 낮다; 5 - 매우 높다)



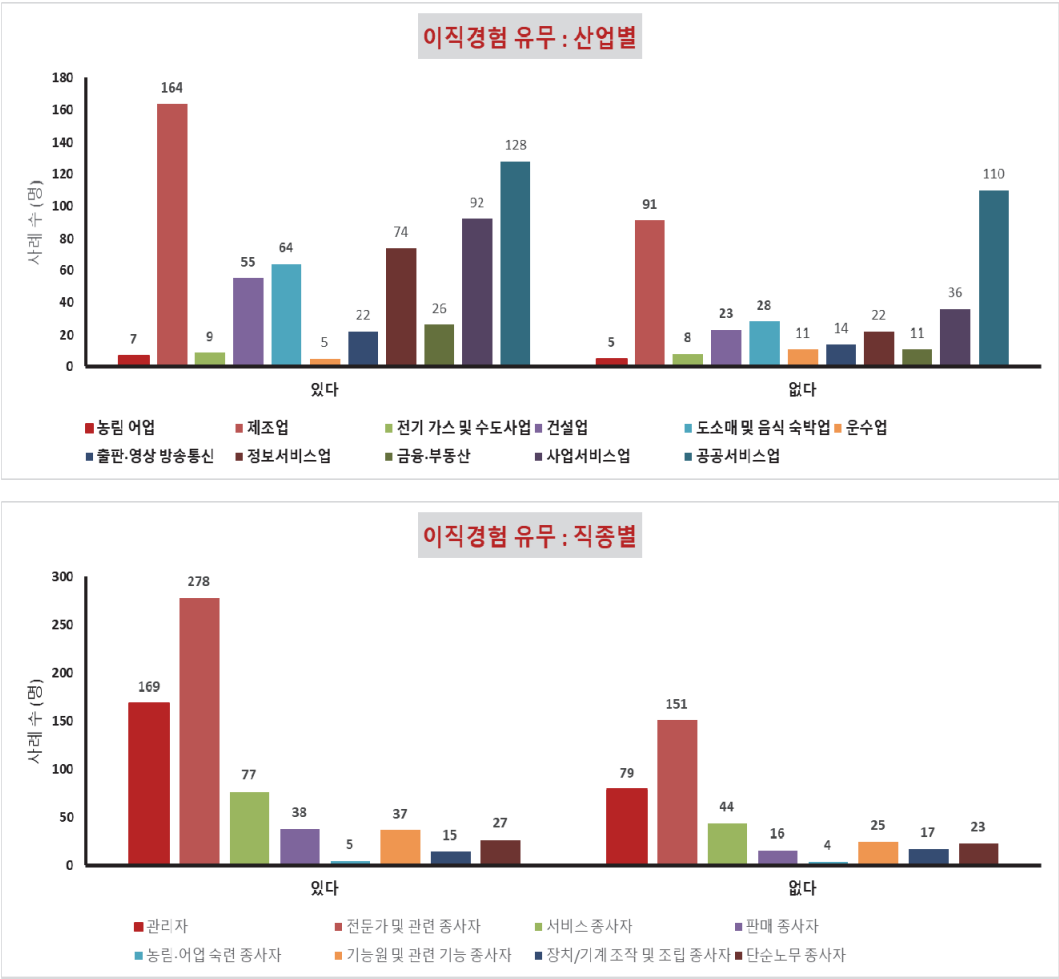
<표 4-11> A11. 현 직무에 필요한 기술/지식수준 대비 본인의 수준

(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 매우 낮다 (1점)	② 낮다(2점)	③ 같다(3점)	④ 높다(4점)	⑤ 매우 높다 (5점)
1,005	1.5	12.2	40.1	40.2	6.0

○ 전체 응답자 중 이직을 경험한 응답자의 비중이 더 높았으며, 산업별로는 제조업 종사자의 비중이, 직종별로는 전문가 및 관련 종사자의 비중이 가장 높았음.

[그림 4-15] A12. 이직 경험 유무



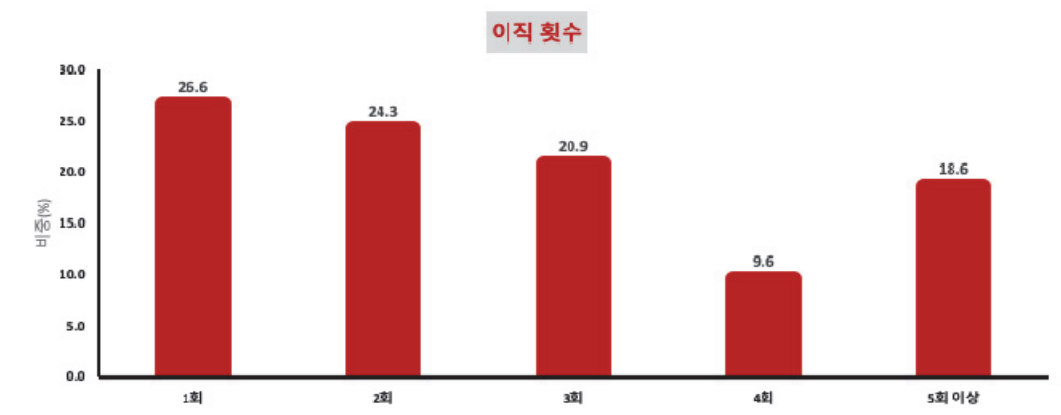
〈표 4-12〉 A12. 이직 경험 유무

(단위: 명, %)

전체 사례 수	있다	없다
1,005	64.3	35.7

○ 전체 응답자 중, 이직 횟수 3번 이하의 이직을 경험한 응답자의 비중이 가장 높았음.

[그림 4-16] A12-1. (A12.에서 1. 예(있다)에 응답한 경우만) 이직한 횟수



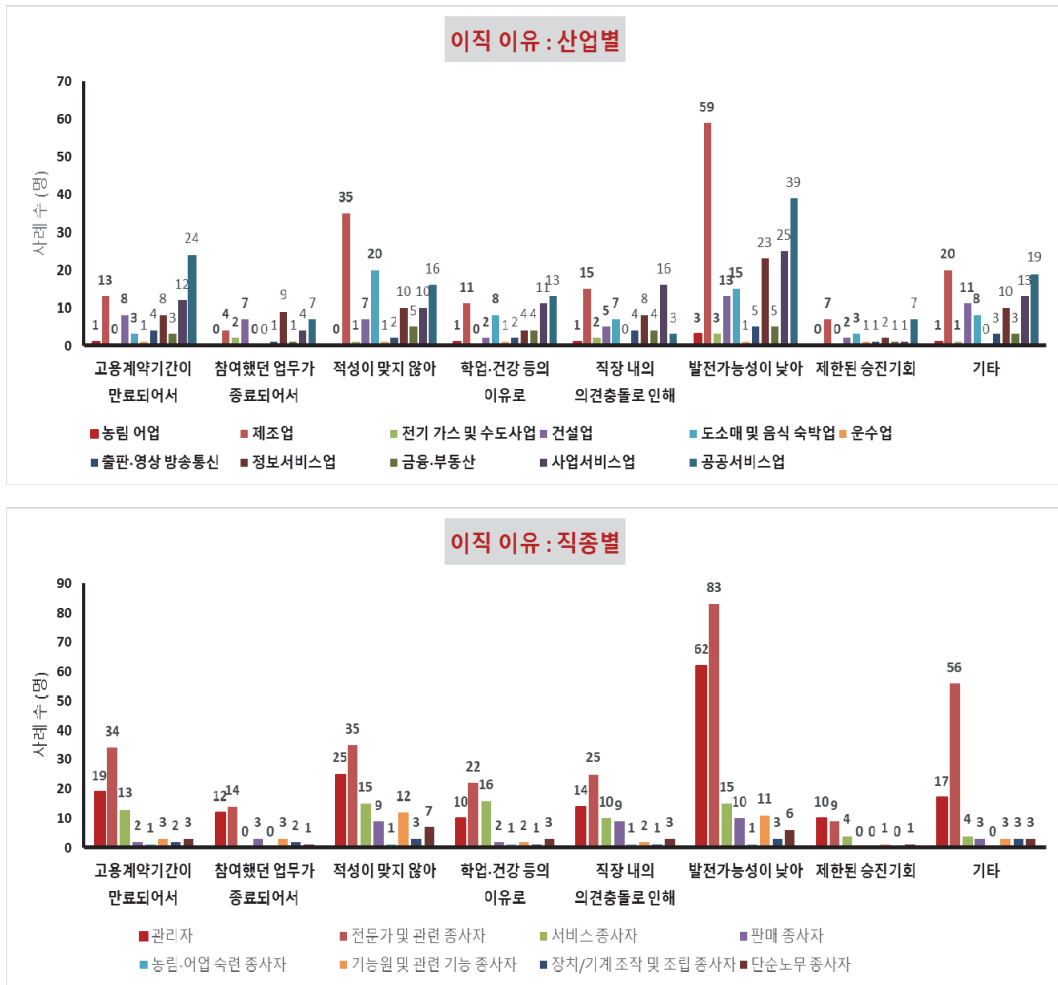
〈표 4-13〉 A12-1. (A12.에서 1. 예(있다)에 응답한 경우만) 이직한 횟수

(단위: 명, %)

전체 사례 수	1회	2회	3회	4회	5회 이상
646	26.6	24.3	20.9	9.6	18.6

- 이직을 선택한 응답자 중, 발전 가능성이 낮아 이직을 선택한 응답자의 비중이 가장 높았으며, 특히 산업별로는 제조업, 직종별로는 관리자 및 전문가 및 관련 직종 종사자가 발전 가능성이 낮기 때문에 이직을 선택한 것으로 나타남.

[그림 4-17] A12-3. (A12.에서 1. 예(있다)에 응답한 경우만) 이직 이유(최근 이직 경험을 기준으로)



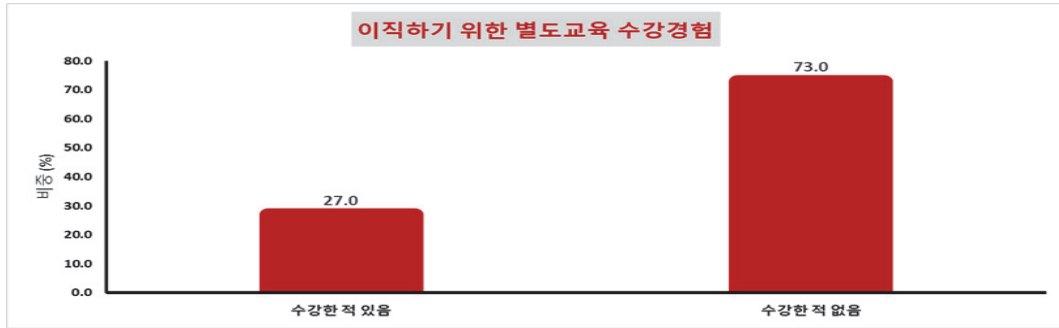
<표 4-14> A12-3. (A12.에서 1. 예(있다)에 응답한 경우만) 이직 이유(최근 이직 경험을 기준으로)

(단위: 명, %)

전체 사례 수	고용계약 기간이 만료 되어서	참여했던 업무가 종료되어서	적성에 맞지 않아	학업·건강 등의 이유로	직장 내의 의견 충돌로 인해	발전 가능성이 낮아	제한된 승진 기회	기타
646	11.9	5.4	16.6	8.8	10.1	29.6	3.9	13.8

- 전체 응답자 중, 이직하기 위해 직업교육을 수강한 응답자의 비율은 27%였으며 대부분은 수강한 경험이 없는 것으로 나타남.

[그림 4-18] A13. 이직하기 위한 별도 교육 수강 경험



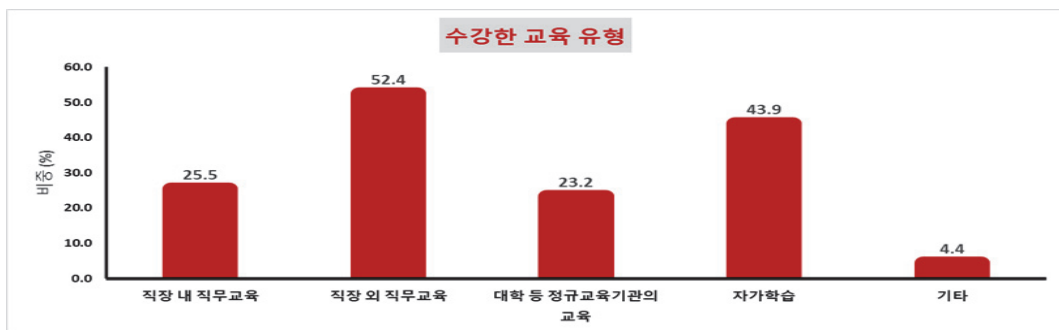
〈표 4-15〉 A13. 이직하기 위한 별도 교육 수강 경험

(단위: 명, %)

전체 사례 수	수강한 적 있음	수강한 적 없음
1,005	27.0	73.0

- 이직을 위해 직업교육을 수강한 응답자 중, 대부분의 응답자는 직장 외 직무교육을 수강하였거나 자가학습을 한 것으로 나타남.

[그림 4-19] A13-1. 수강한 교육 유형



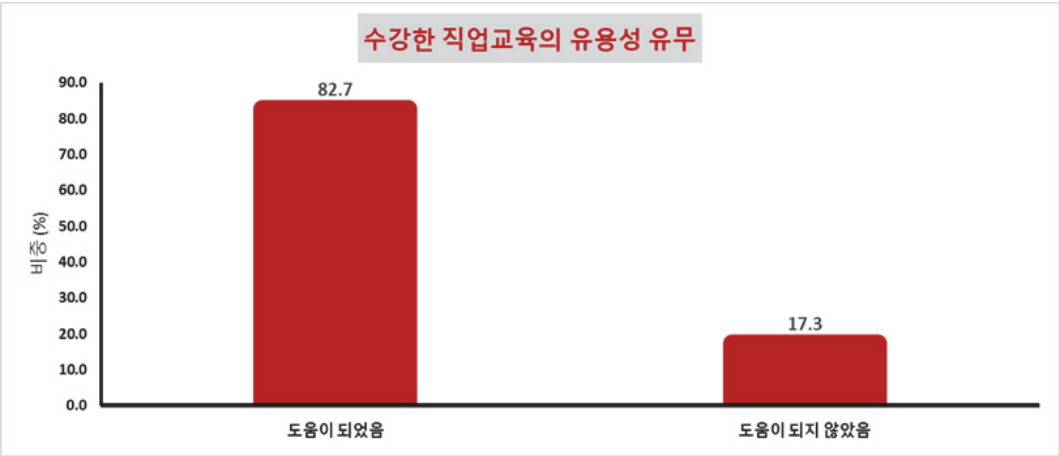
〈표 4-16〉 A13-1. 수강한 교육 유형

(단위: 명, %)

전체 사례 수	직장 내 직무교육	직장 외 직무교육	대학 등 정규교육기관의 교육	자가학습	기타
271	25.5	52.4	23.2	43.9	4.4

○ 이직을 위해 직업교육을 수강한 대부분의 응답자는 직업교육이 이직하는 데 도움이 되었다고 응답함.

[그림 4-20] A13-2. 이직 위해 수강한 교육의 유용성 유무



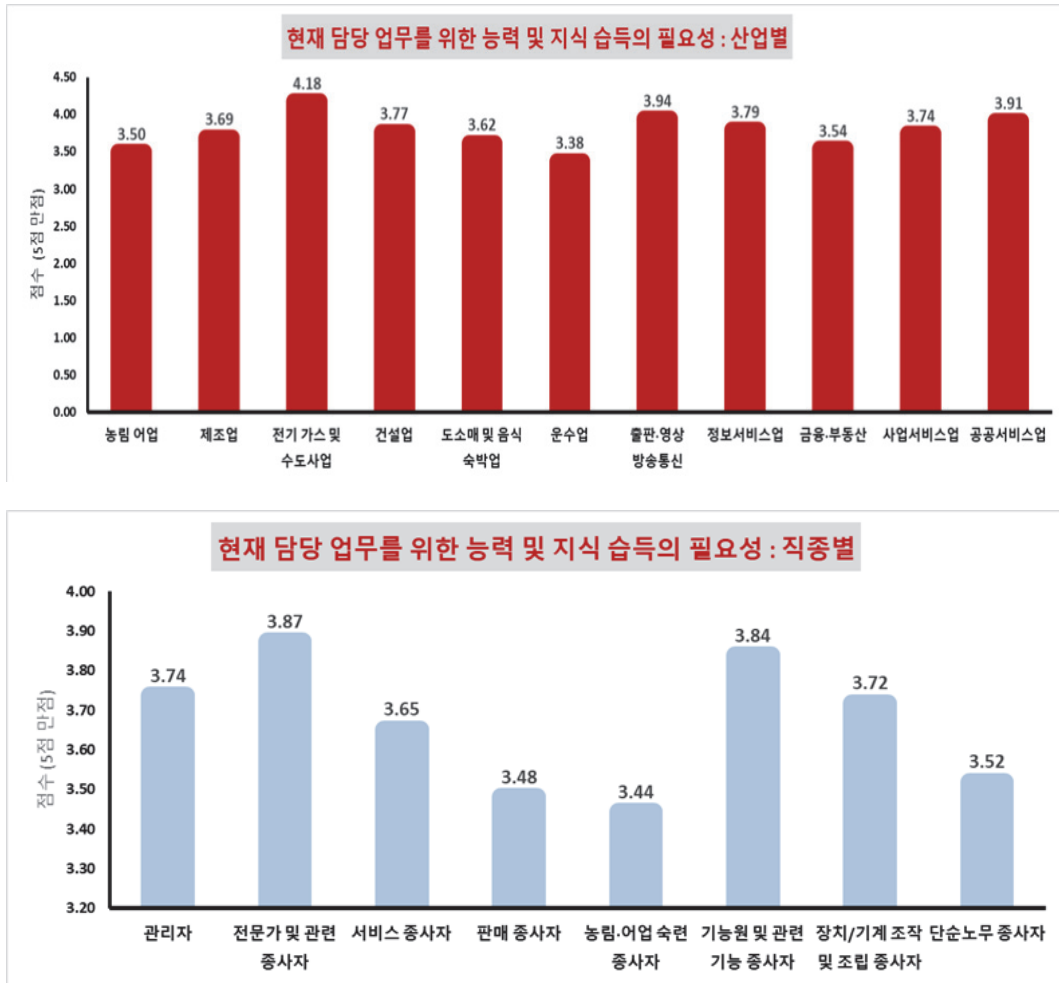
<표 4-17> A13-2. 이직 위해 수강한 교육의 유용성 유무

(단위: 명, %)

전체 사례 수	도움이 되었음	도움이 되지 않았음
271	82.7	17.3

- 판매 종사자 및 농림·어업 숙련 종사자를 제외한 대부분의 응답자는 현재 담당 업무를 위해 추가적인 능력 및 지식을 습득할 필요가 있다고 응답함.

[그림 4-21] B1-1. 현재 담당 업무를 위해 능력 및 지식 습득이 필요하다

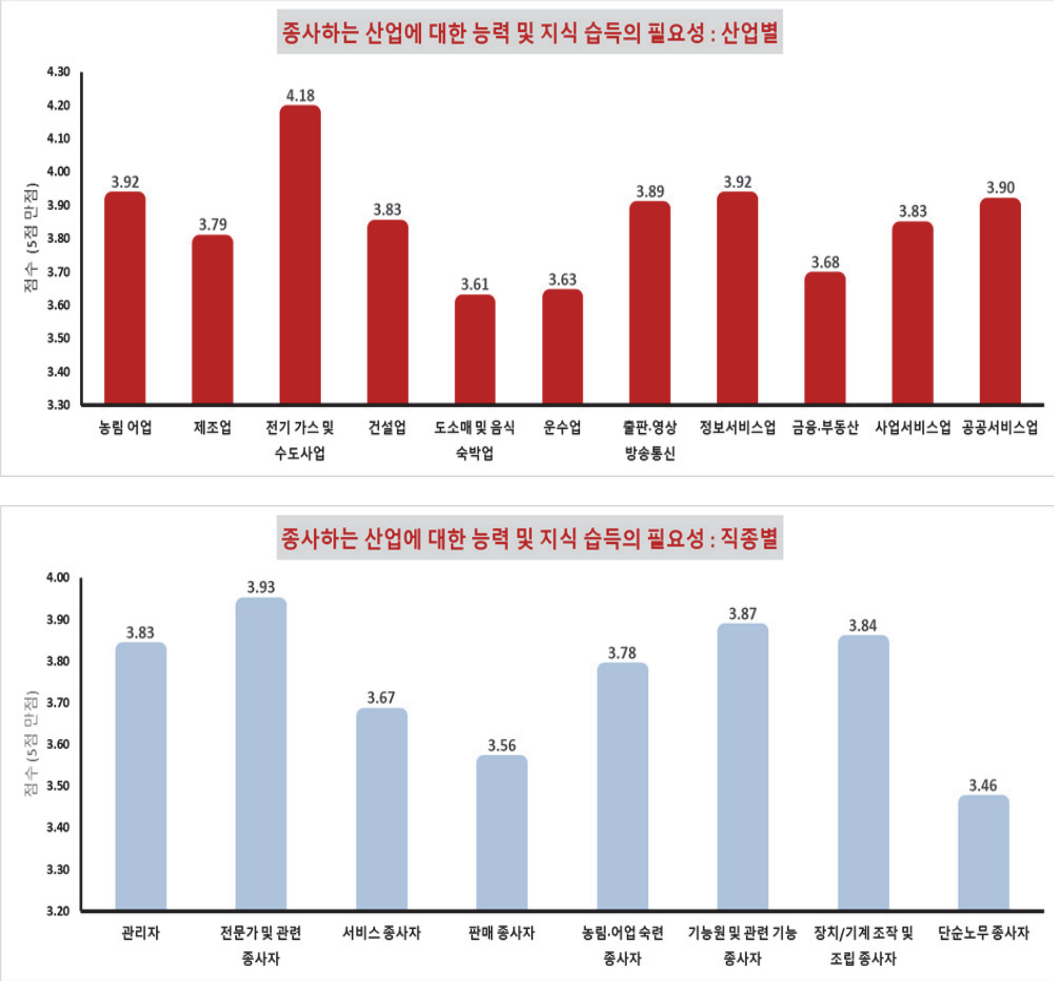


<표 4-18> B1-1. 현재 담당 업무를 위해 능력 및 지식 습득이 필요하다

전체 사례 수	① 매우 낮다 (1점)	② 낮다 (2점)	③ 같다 (3점)	④ 높다 (4점)	⑤ 매우 높다 (5점)
1,005	1.6	5.9	22.3	55.0	15.2

○ 대부분의 응답자는 현재 종사하는 산업에 대한 능력 및 지식 습득이 필요하다고 응답함(73%).

[그림 4-22] B1-2. 종사하는 산업에 대한 능력 및 지식 습득이 필요하다(1-매우 낮다; 5-매우 높다)



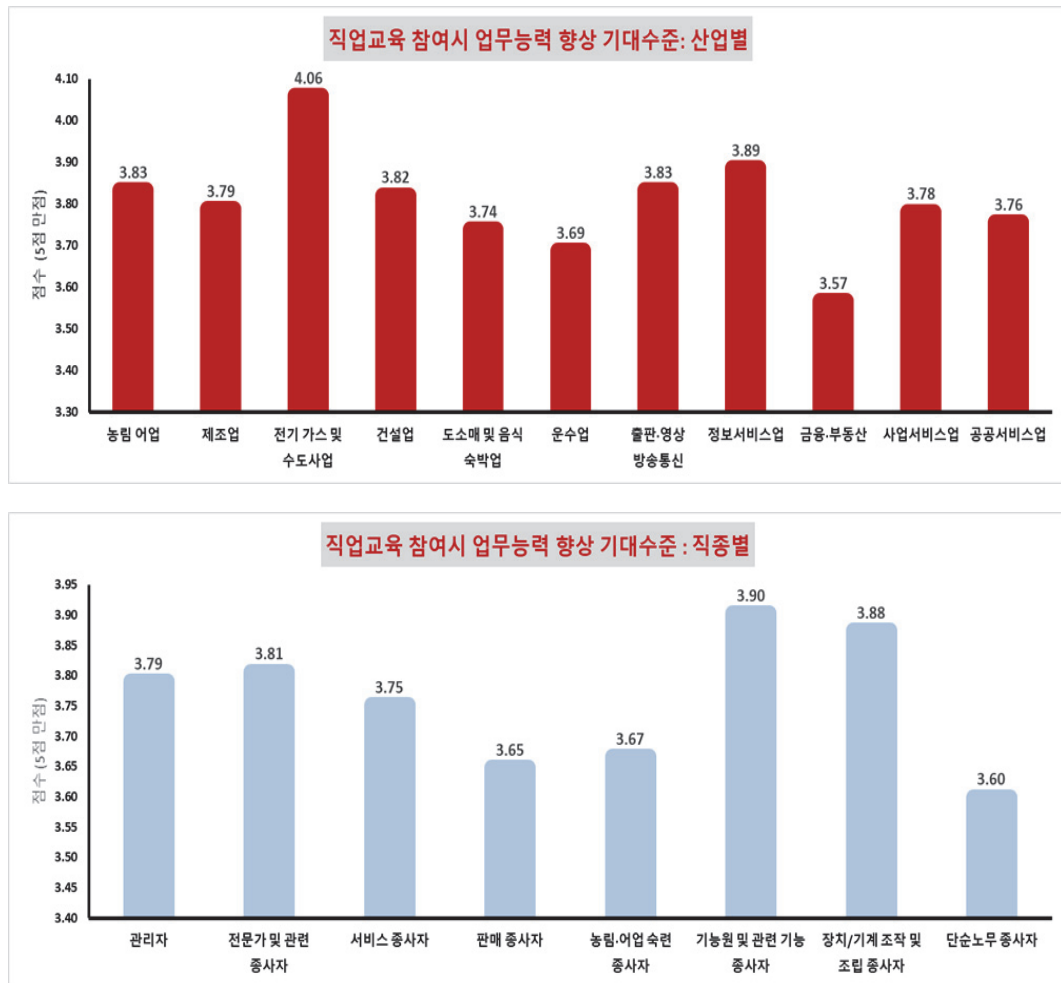
<표 4-19> B1-2. 종사하는 산업에 대한 능력 및 지식 습득이 필요하다

(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 매우 낮다 (1점)	② 낮다(2점)	③ 같다(3점)	④ 높다(4점)	⑤ 매우 높다 (5점)
1,005	1.6	4.9	20.5	55.6	17.4

- 74.1%의 응답자가 직업교육 참여 시 업무능력이 향상할 것으로 기대하고 있으며, 특히 산업별로는 전기가스 및 수도사업 종사자가(4.06점), 직종별로는 기능원 및 관련 기능 종사자(3.90점)가 가장 기대수준이 높은 것으로 나타남.

[그림 4-23] B2. 직업교육 참여 시 업무능력 향상 기대수준(1-매우 낮다; 5-매우 높다)

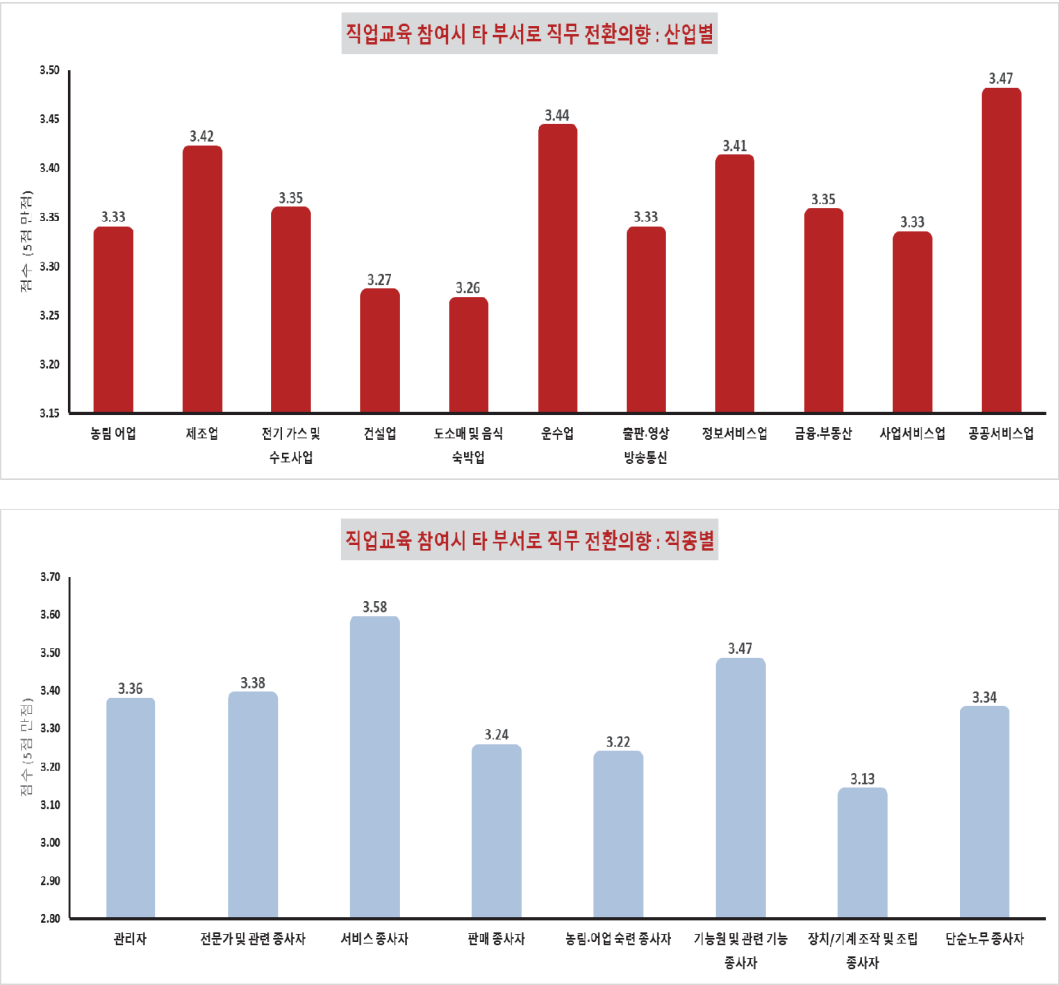


<표 4-20> B2. 직업교육 참여 시 업무능력 향상 기대수준

전체 사례 수	① 매우 낮다 (1점)	② 낮다(2점)	③ 같다(3점)	④ 높다(4점)	⑤ 매우 높다 (5점)
1,005	0.7	2.1	23.2	66.2	7.9

○ 응답자들은 전반적으로 현재 타 부서로 직무를 전환할 의향이 높은 것으로 나타났으며, 특히 공공서비스업에서 직무 전환 의향이 높음.

[그림 4-24] B3. 직업교육 참여 시 타 부서로 직무 전환 의향(1-전혀 없다; 5-매우 많다)



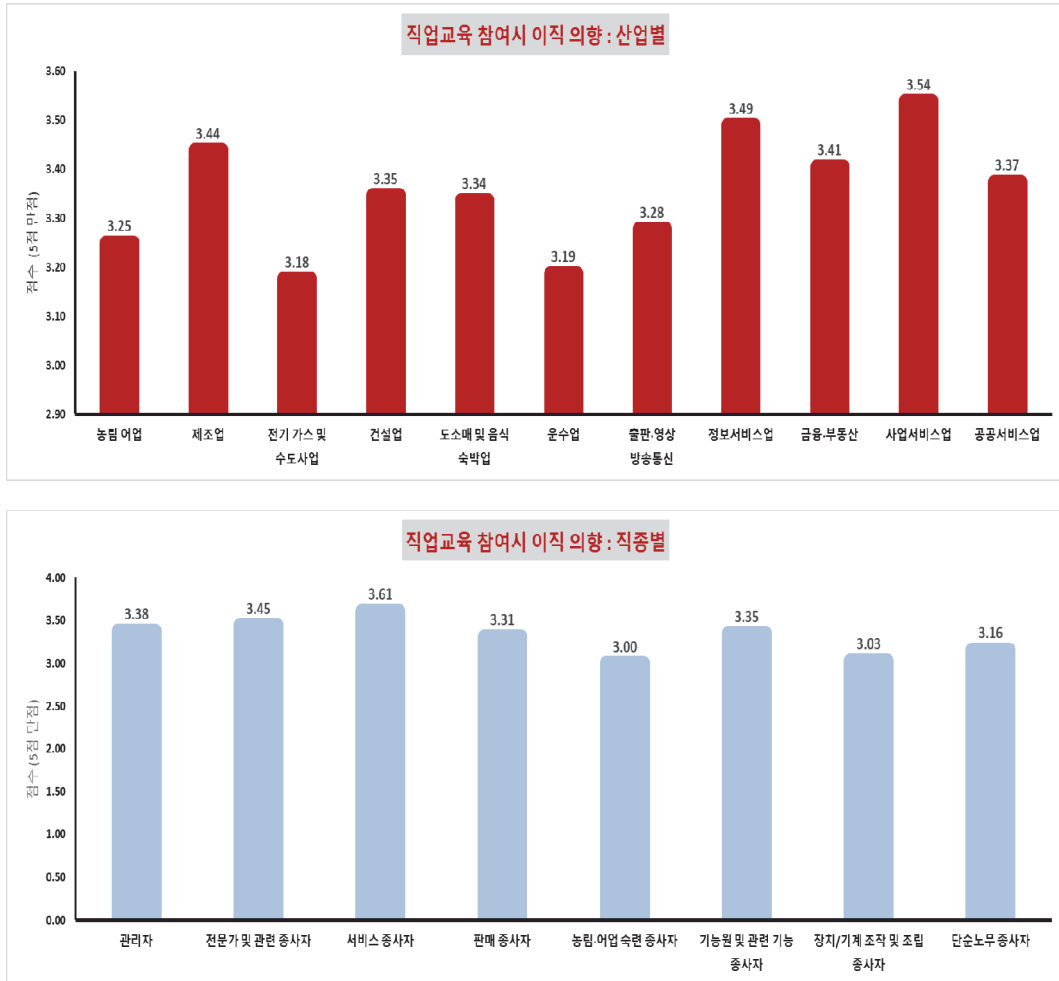
〈표 4-21〉 B3. 직업교육 참여 시 타 부서로 직무 전환 의향

(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 전혀 의향이 없다(1점)	② 의향이 없다 (2점)	③ 보통이다 (3점)	④ 의향이 많다 (4점)	⑤ 매우 의향이 많다(5점)
1,005	2.2	13.7	36.3	38.9	8.9

○ 전체 응답자 중 47.8%가 직업교육 참여 시 이직 의향이 있는 것으로 나타남.

[그림 4-25] B4. 직업교육 참여 시 이직 의향(1-전혀 없다; 5-매우 많다)



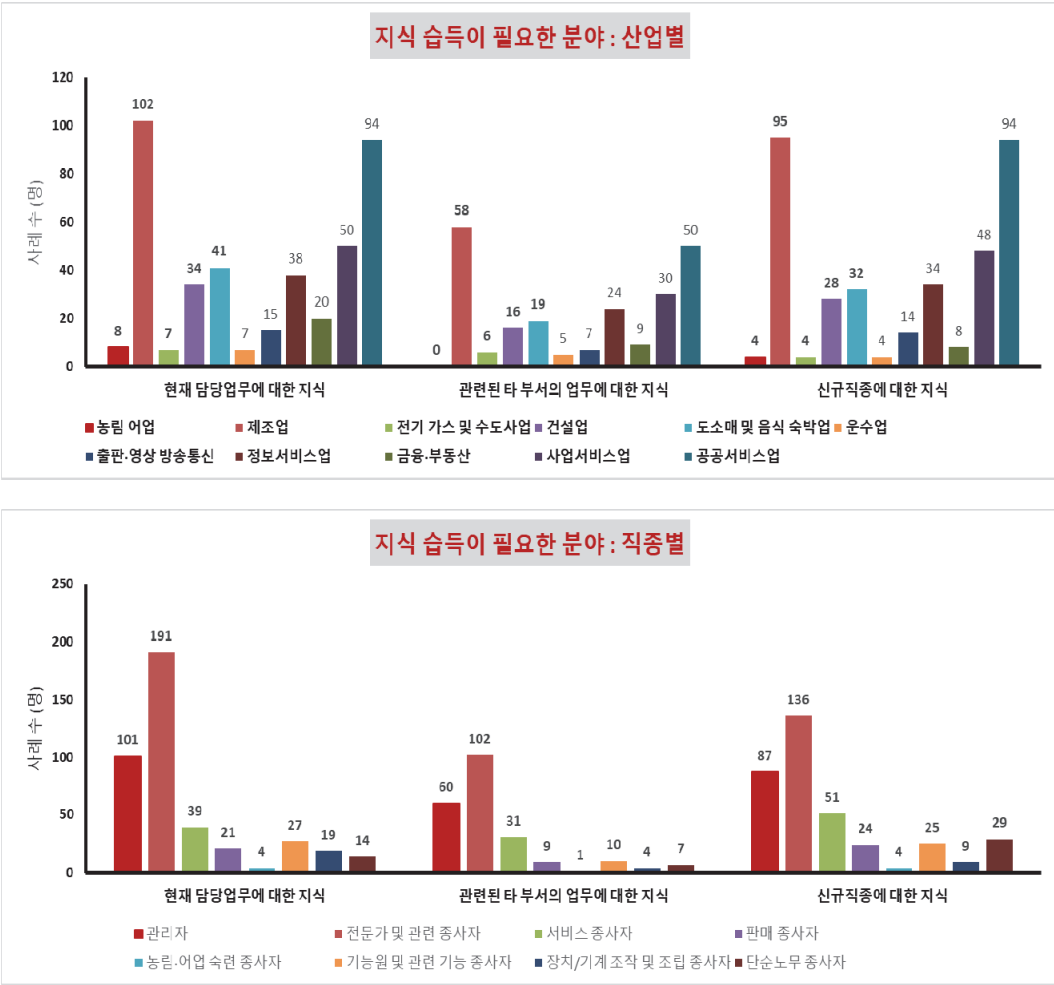
〈표 4-22〉 B4. 직업교육 참여 시 이직 의향

(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 전혀 의향이 없다(1점)	② 의향이 없다 (2점)	③ 보통이다 (3점)	④ 의향이 많다 (4점)	⑤ 매우 의향이 많다(5점)
1,005	2.2	13.7	36.3	38.9	8.9

○ 지식 습득이 필요한 분야에 대해서는 전체 응답자 중, 현재 담당 업무에 대한 지식 습득이 필요하다는 응답의 비중이 가장 높았으며, 특히 제조업 분야에서 비중이 가장 높음.

[그림 4-26] B5. 지식 습득이 필요한 분야



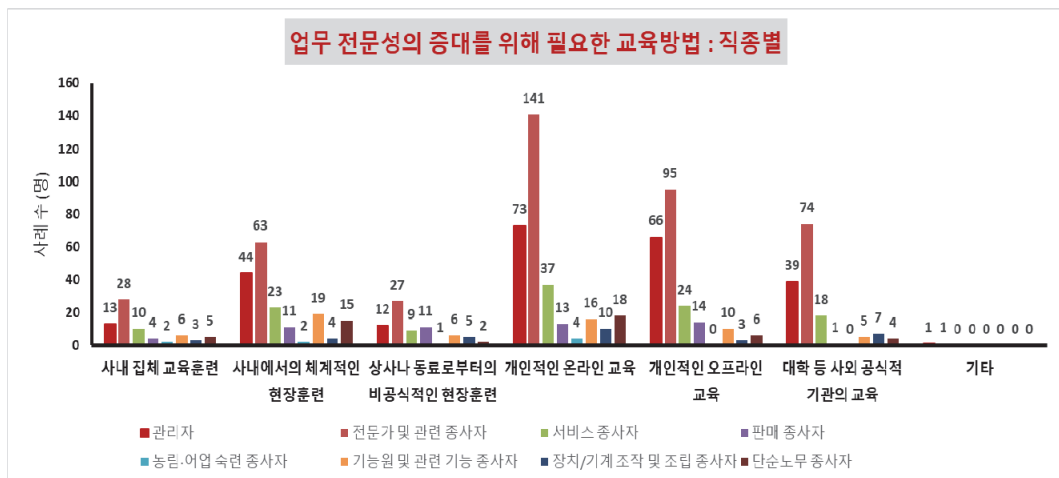
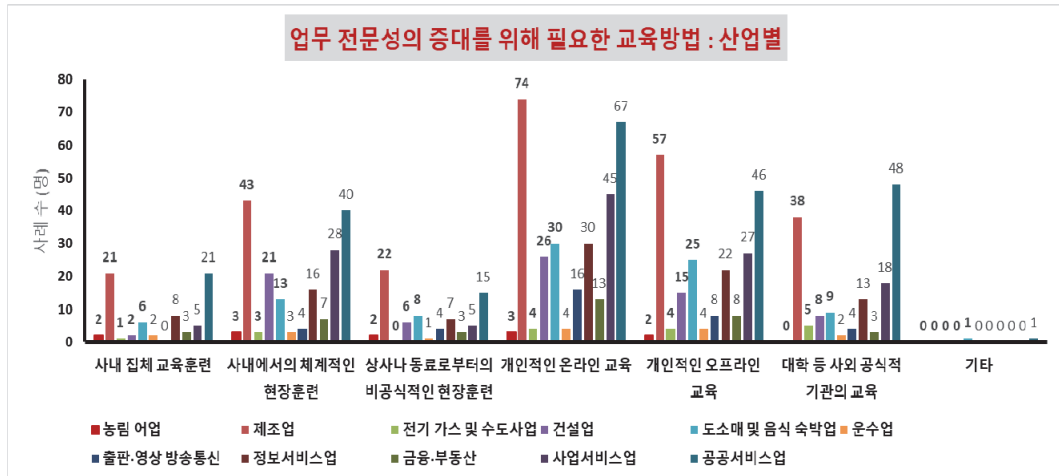
〈표 4-23〉 B5. 지식 습득이 필요한 분야

(단위: 명, %)

전체 사례 수	현재 담당 업무에 대한 지식	관련된 타 부서의 업무에 대한 지식	신규 직종에 대한 지식
1,005	41.4	22.3	36.3

○ 대부분의 응답자는 현재 담당하고 있는 업무의 전문성을 증대하기 위해 수강하고자 하는 교육 방법으로, 개인적인 온라인 교육 및 개인적인 오프라인 교육을 선호하는 것으로 나타남.

[그림 4-27] B6. 현재 업무의 전문성 증대를 위해 필요한 교육 방법



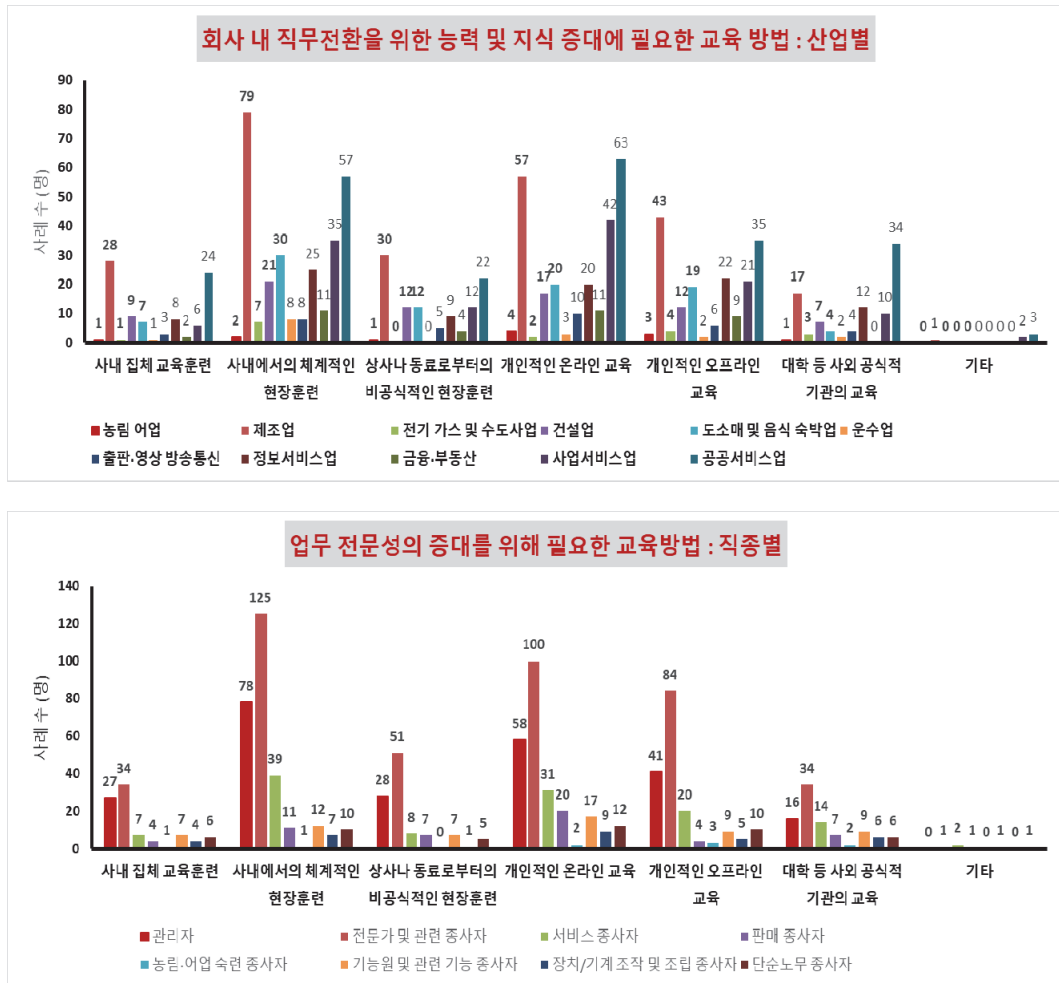
〈표 4-24〉 B6. 현재 업무의 전문성 증대를 위해 필요한 교육 방법

(단위: 명, %)

전체 사례 수	사내 집체 교육 훈련	사내에서의 체계적인 현장훈련	상사나 동료로부터의 비공식적인 현장훈련	개인적인 온라인 교육	개인적인 오프라인 교육	대학 등 사외 공식적 기관의 교육	기타
1,005	7.1	18.0	7.3	31.0	21.7	14.7	0.2

- 대부분의 응답자는 회사 내 직무 전환을 위해 수강하고자 하는 교육 방법으로, 사내에서의 체계적인 현장훈련 및 개인적인 온라인 교육을 가장 선호하는 것으로 나타남.

[그림 4-28] B7. 회사 내 직무 전환을 위한 능력 및 지식 증대에 필요한 교육 방법



<표 4-25> B7. 회사 내 직무 전환을 위한 능력 및 지식 증대에 필요한 교육 방법

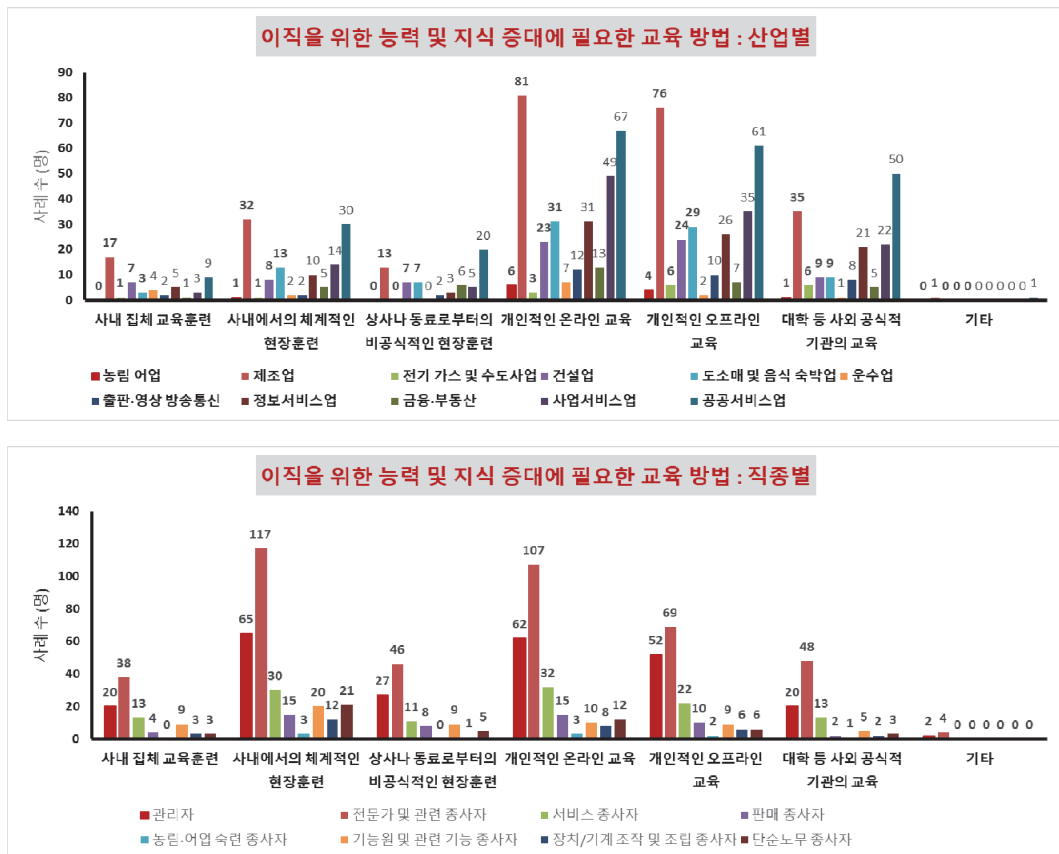
(단위: 명, %)

전체 사례 수	사내 집체 교육훈련	사내에서의 체계적인 현장훈련	상사나 동료로부터 의 비공식적인 현장훈련	개인적인 온라인 교육	개인적인 오프라인 교육	대학 등 사외 공식적 기관의 교육	기 타
1,005	9.0	28.2	10.6	24.8	17.5	9.4	0.6

○ 대부분의 응답자는 이직을 위해 수강하고자 하는 교육의 방법으로 개인적인 교육 방법을 더 선호하는 것으로 나타남.

- 다만, 전문가 및 관련 종사자 직종의 경우 사내에서의 체계적인 현장훈련을 더 선호하였으며, 공공서비스업의 경우에는 대학 등 사외 공식적 기관의 교육도의 선호도가 상당히 높은 것으로 나타남.

[그림 4-29] B8. 이직을 위한 능력 및 지식 증대에 필요한 교육 방법



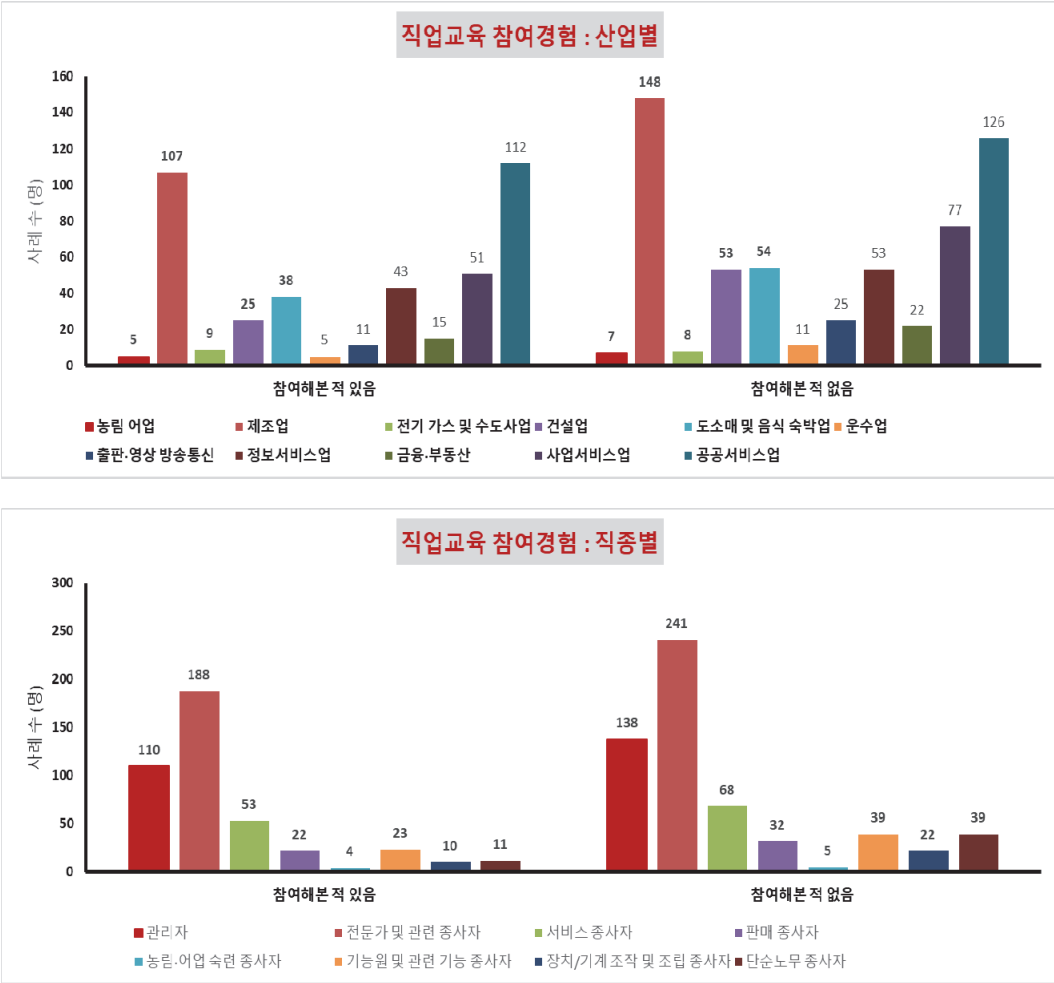
〈표 4-26〉 B8. 이직을 위한 능력 및 지식 증대에 필요한 교육 방법

(단위: 명, %)

전체 사례 수	사내 집체 교육훈련	사내에서의 체계적인 현장훈련	상사나 동료로부터의 비공식적인 현장훈련	개인적인 온라인 교육	개인적인 오프라인 교육	대학 등 사외 공식적 기관의 교육	기타
1,005	5.2	11.7	6.3	32.1	27.9	16.6	0.2

○ 전체 응답자 중, 직업교육 참여 경험이 없는 응답자의 비중이 더 높은 것으로 나타남.

[그림 4-30] C1. 직업교육 참여 경험



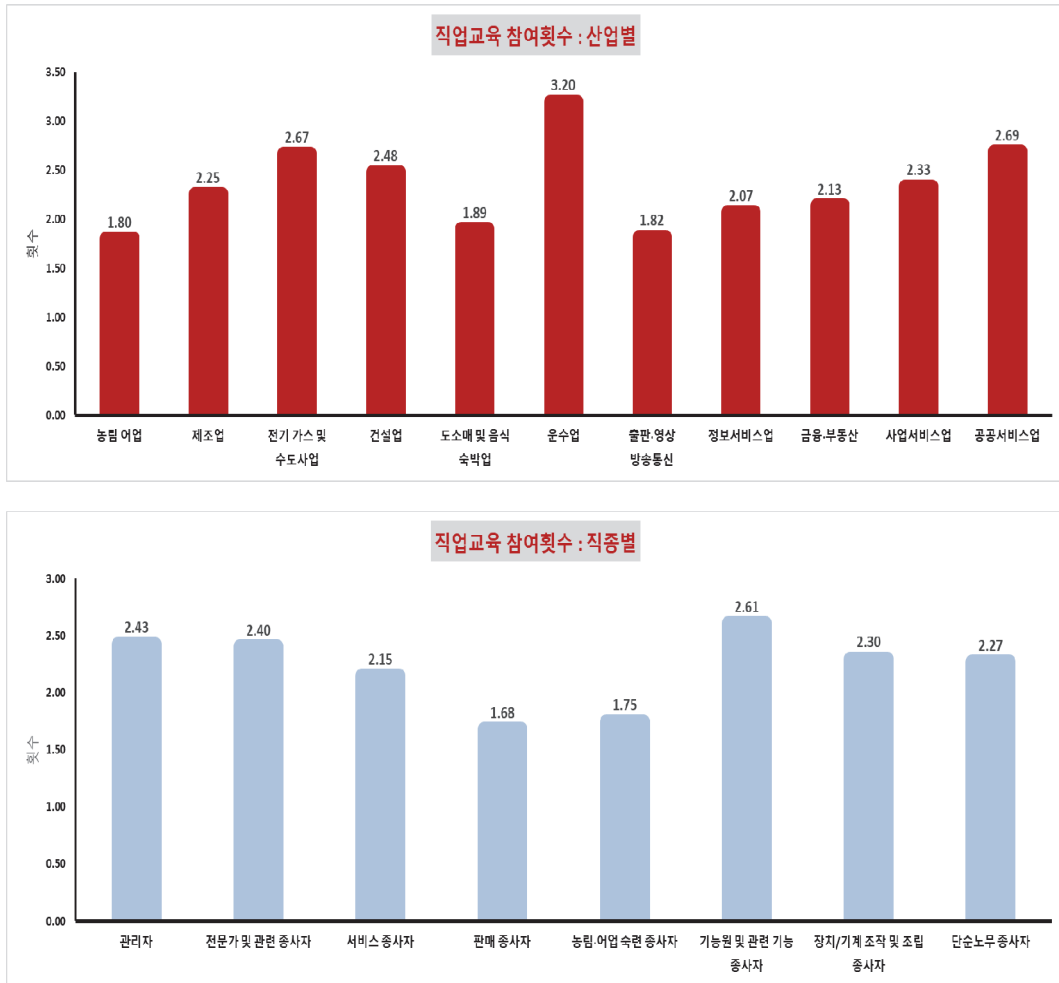
〈표 4-27〉 C1. 직업교육 참여 경험

(단위: 명, %)

전체 사례 수	참여해 본 적 있음	참여해 본 적 없음
1,005	41.9	58.1

- 직업교육에 참여한 경험이 있는 응답자 중, 직업교육에 1회 참여한 경험이 있는 응답자의 비중이 가장 높음.

[그림 4-31] C2-1. 직업교육 참여 횟수



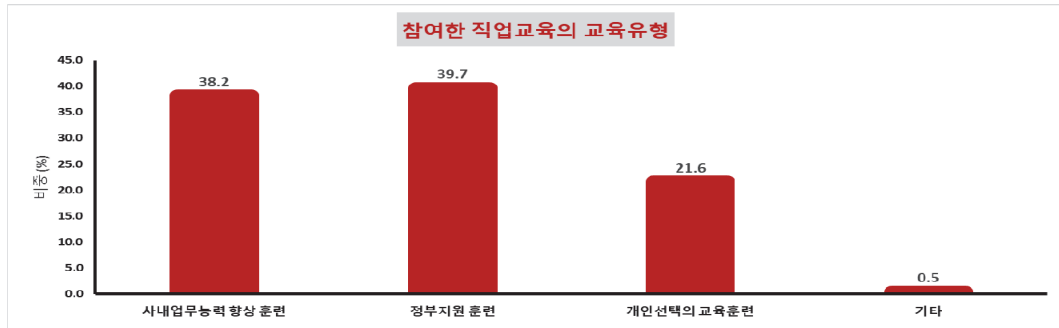
〈표 4-28〉 C2-1. 직업교육 참여 횟수

(단위: 명, %)

전체 사례 수	1회	2회	3회	4회	5회 이상
421	40.4	25.7	12.8	1.9	19.2

- 참여한 직업교육의 교육 유형으로는 정부지원 훈련과 사내 업무능력 향상 훈련의 비중이 가장 높았음.

[그림 4-32] C2-2A. 참여한 직업교육의 교육 유형



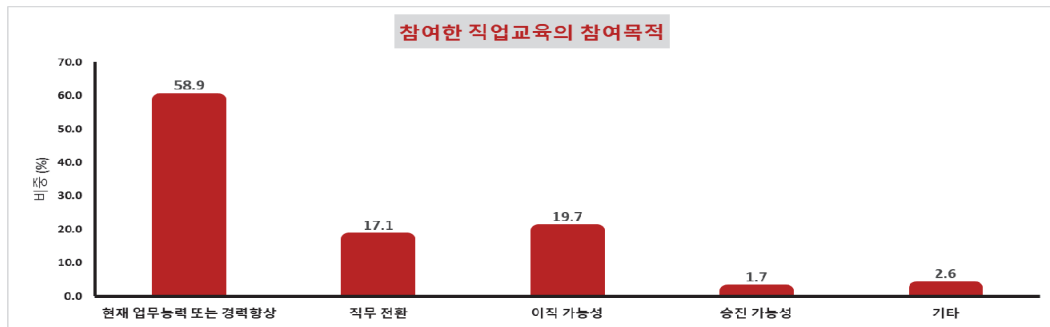
〈표 4-29〉 C2-2A. 참여한 직업교육의 교육 유형

(단위: 명, %)

전체 사례 수	사내 업무능력 향상 훈련	정부지원 훈련	개인 선택의 교육훈련	기타
421	38.2	39.7	21.6	0.5

- 참여한 직업교육의 목적으로는 현재 업무능력 또는 경력 향상의 비중이 가장 높음.

[그림 4-33] C2-2B. 참여한 직업교육의 참여 목적



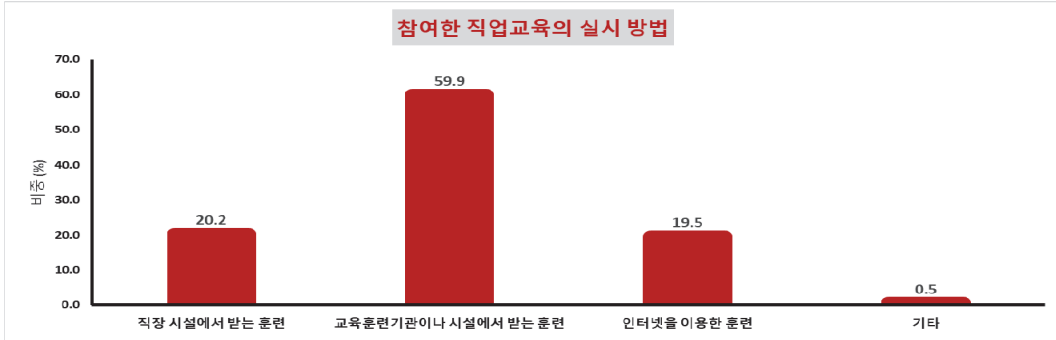
〈표 4-30〉 C2-2B. 참여한 직업교육의 참여 목적

(단위: 명, %)

전체 사례 수	현재 업무능력 또는 경력 향상	직무 전환	이직 가능성	승진 가능성	기타
421	58.9	17.1	19.7	1.7	2.6

○ 참여한 직업교육의 실시 방법은 교육훈련기관이나 시설에서 받는 훈련의 비중이 가장 높음.

[그림 4-34] C2-2C. 참여한 직업교육의 실시 방법



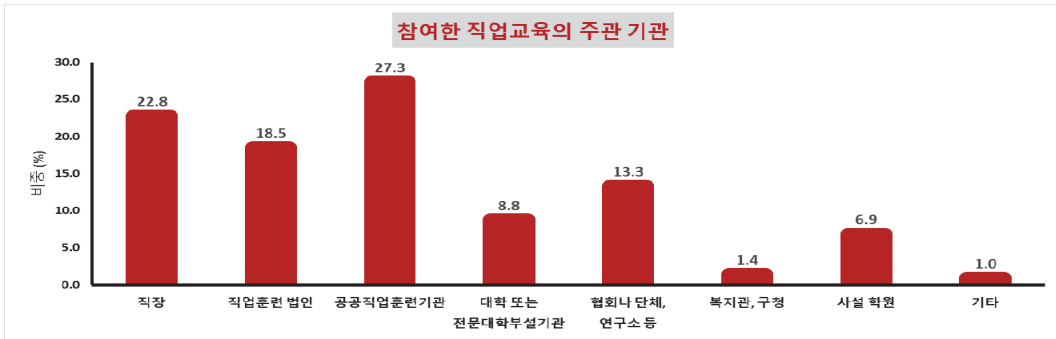
〈표 4-31〉 C2-2C. 참여한 직업교육의 실시 방법

(단위: 명, %)

전체 사례 수	직장 시설에서 받는 훈련	교육훈련기관이나 시설에서 받는 훈련	인터넷을 이용한 훈련	기타
421	20.2	59.9	19.5	0.5

○ 참여한 직업교육의 주관 기관은 공공 직업훈련기관 또는 현재 직장의 비중이 가장 높음.

[그림 4-35] C2-2D. 참여한 직업교육의 주관 기관



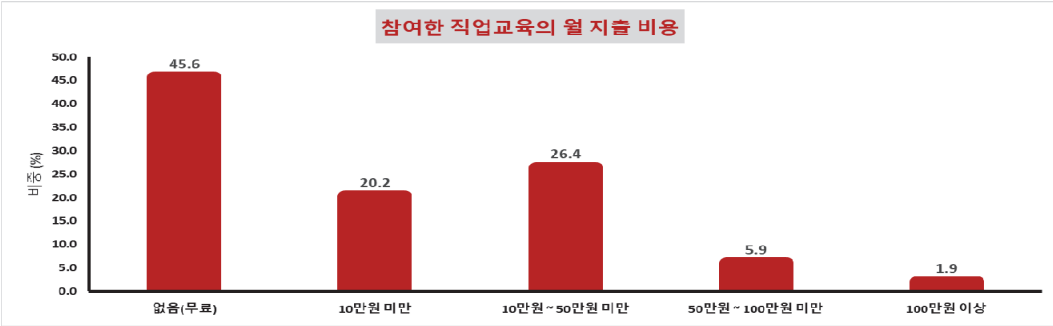
〈표 4-32〉 C2-2D. 참여한 직업교육의 주관 기관

(단위: 명, %)

전체 사례 수	직장	직업훈련 법인	공공 직업 훈련기관	대학 또는 전문대학 부설 기관	협회나 단체, 연구소 등	복지관, 구청	사설 학원	기타
421	22.8	18.5	27.3	8.8	13.3	1.4	6.9	1.0

○ 대부분의 응답자는 무료로 제공된 직업교육을 수강한 경험이 있음.

[그림 4-36] C2-2E. 참여한 직업교육의 월 지출 비용



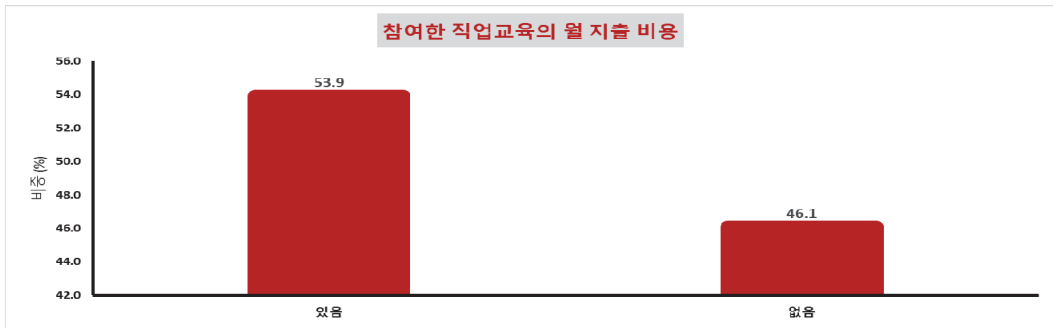
〈표 4-33〉 C2-2E. 참여한 직업교육의 월 지출 비용

(단위: 명, %)

전체 사례 수	없음(무료)	10만 원 미만	10만 ~ 50만 원 미만	50만~ 100만 원 미만	100만 원 이상
421	22.8	18.5	27.3	8.8	13.3

○ 절반 이상의 응답자는 회사의 지원을 받는 직업교육을 수강한 경험이 있음.

[그림 4-37] C2-2F. 참여한 직업교육의 회사 지원 여부



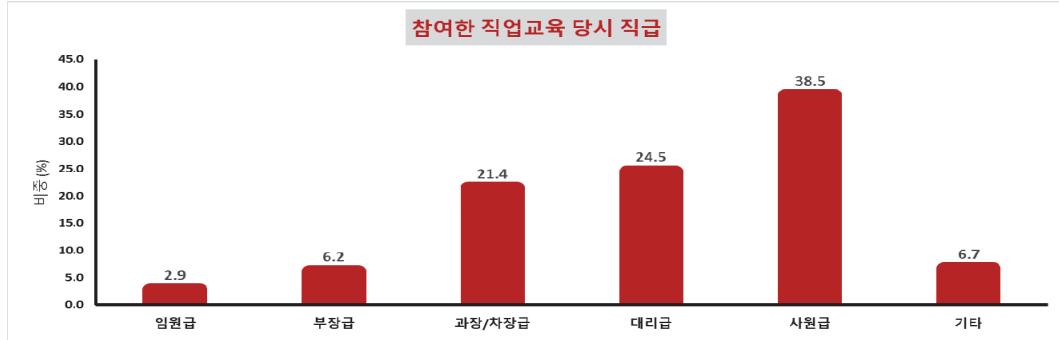
〈표 4-34〉 C2-2F. 참여한 직업교육의 회사 지원 여부

(단위: 명, %)

전체 사례 수	있음	없음
421	53.9	46.1

○ 대부분의 응답자는 교육 참여 당시 사원이었던 것으로 나타남.

[그림 4-38] C2-2G. 참여한 직업교육 당시 직급



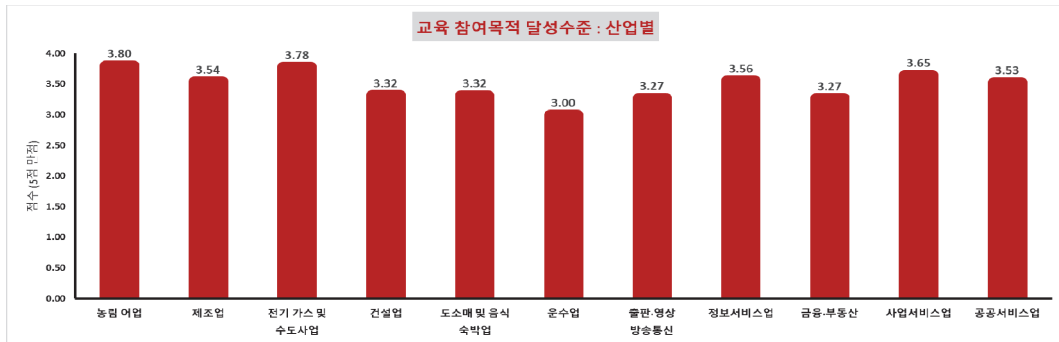
<표 4-35> C2-2G. 참여한 직업교육 당시 직급

(단위: 명, %)

전체 사례 수	임원급	부장급	과장/차장급	대리급	사원급	기타
421	2.9	6.2	21.4	24.5	38.5	6.7

○ 직업교육에 참여 경험이 있는 대부분의 응답자는 참여 목적이 어느 정도 달성되었다고 응답함.

[그림 4-39] C3. 교육 참여 목적 달성수준(1-전혀 달성되지 않았다; 5-완전히 달성되었다)



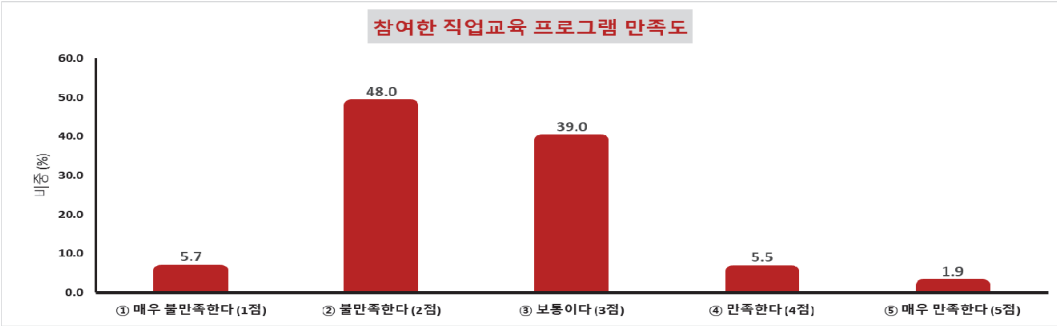
<표 4-36> C3. 교육 참여 목적 달성수준

(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 전혀 달성되지 않았다(1점)	② 달성되지 않은 편이다(2점)	③ 보통이다 (3점)	④ 달성된 편이다 (4점)	⑤ 완전히 달성되었다(5점)
421	1.9	7.6	32.5	54.2	3.8

○ 직업교육에 참여 경험이 있는 응답자 중, 높은 비중의 응답자가 불만족했던 것으로 나타남.

[그림 4-40] C4. 참여한 직업교육 프로그램 만족도(1-매우 불만족한다; 5- 매우 만족한다)



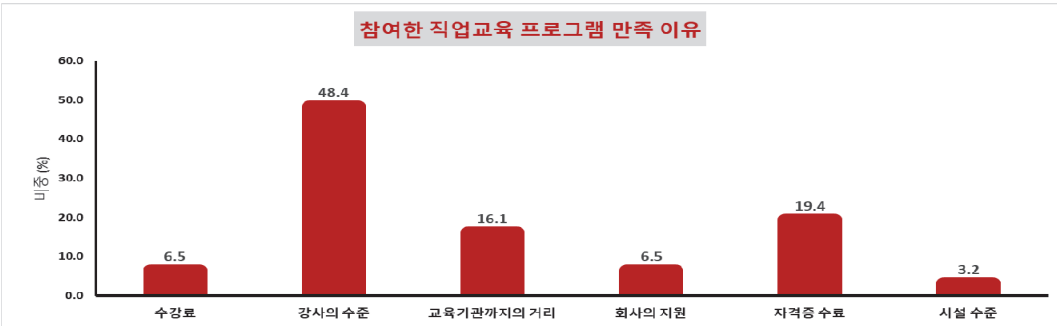
〈표 4-37〉 C4. 참여한 직업교육 프로그램 만족도

(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 매우 불만족한다(1점)	② 불만족한다 (2점)	③ 보통이다 (3점)	④ 만족한다 (4점)	⑤ 매우 만족한다(5점)
421	5.7	48	39	5.5	1.9

○ 참여한 직업교육에 만족한 응답자는 대부분 강사의 수준 때문인 것으로 나타남.

[그림 4-41] C4-1. 참여한 직업교육 프로그램 만족 이유

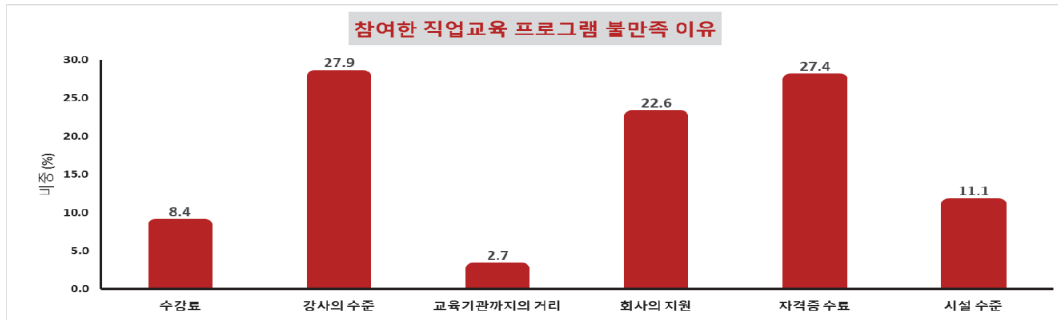


〈표 4-38〉 C4-1. 참여한 직업교육 프로그램 만족 이유

전체 사례 수	수강료	강사의 수준	교육기관까지의 거리	회사의 지원	자격증 수료	시설 수준
31	6.5	48.4	16.1	6.5	19.4	3.2

○ 참여한 직업교육에 불만족한 응답자는 강사의 수준 또는 자격증 수료 여부 때문인 것으로 나타남.

[그림 4-42] C4-2. 참여한 직업교육 프로그램 불만족 이유



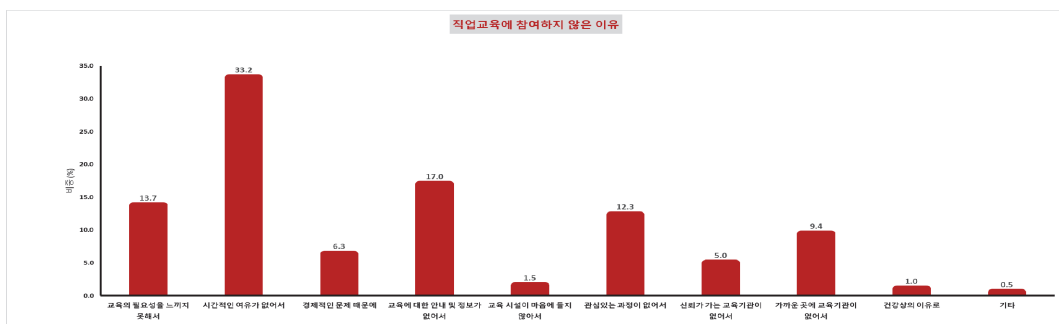
〈표 4-39〉 C4-2. 참여한 직업교육 프로그램 불만족 이유

(단위: 명, %)

전체 사례 수	수강료	강사의 수준	교육기관까지의 거리	회사의 지원	자격증 수료	시설 수준
226	8.4	27.9	2.7	22.6	27.4	11.1

○ 직업교육에 참여하지 않은 응답자 중, 시간적인 여유가 없어서 참여하지 못한 응답자가 가장 큰 비중을 차지함.

[그림 4-43] C-5. 직업교육에 참여하지 않은 이유



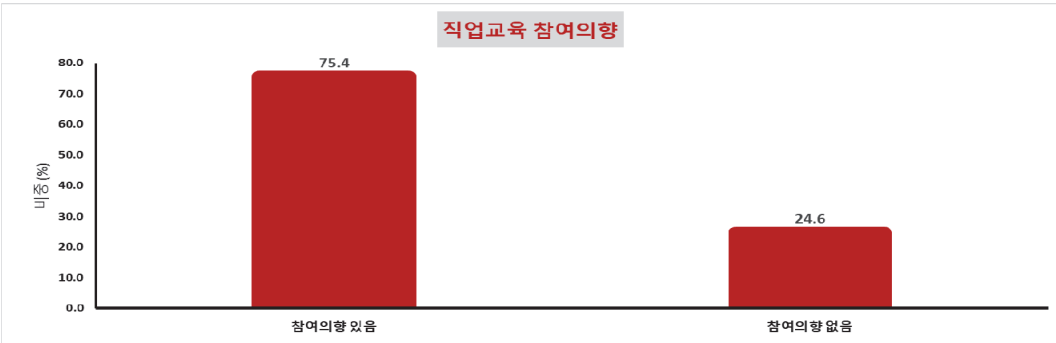
〈표 4-40〉 C-5. 직업교육에 참여하지 않은 이유

(단위: 명, %)

전체 사례 수	교육의 필요성을 느끼지 못해서	시간 적인 여유가 없어서	경제 적인 문제 때문에	교육에 대한 안내 및 정보가 없어서	교육 시설이 마음에 들지 않아서	관심 있는 과정이 없어서	신뢰가 가는 교육 기관이 없어서	가까운 곳에 교육기관이 없어서	건강 상의 이유로	기 타
584	13.7	33.2	6.3	17.0	1.5	12.3	5.0	9.4	1.0	0.5

○ 전체 응답자 중, 대부분의 응답자는 향후 직업교육에 참여할 의향이 있는 것으로 나타남.

[그림 4-44] C6. 직업교육 참여의향



〈표 4-41〉 C6. 직업교육 참여의향

전체 사례 수	참여의향 있음	참여의향 없음
1,005	75.4	24.6

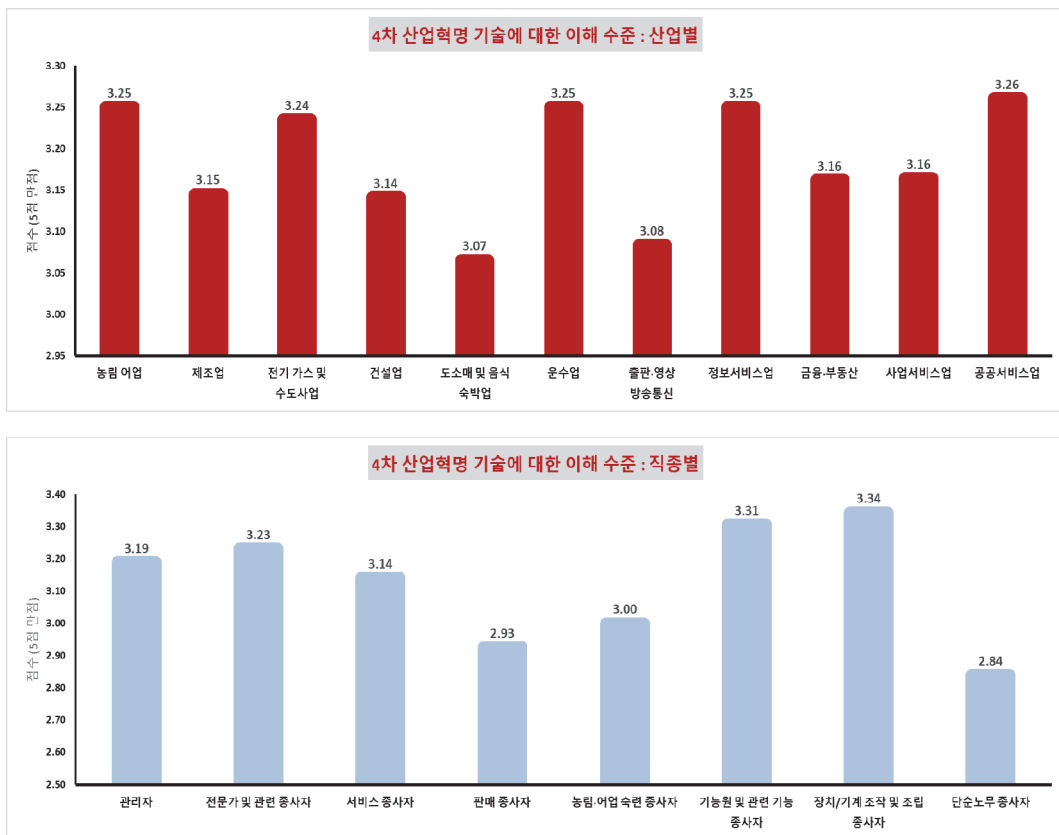
○ 아래 문항에 응답한 기술에 대한 이해수준은 전반적으로 낮은 것으로 나타났으며, 특히 도소매 및 음식 숙박업 및 출판·영상 방송통신 산업에 종사하는 응답자의 이해수준이 가장 낮았음.

〈표 4-42〉 D1. 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술

기술명	사례 수	%
인공지능(AI)	401	40%
기타	129	13%
빅데이터	96	10%
모름/무응답	81	8%
IoT	58	6%
차세대 모빌리티	52	5%

기술명	사례 수	%
5G	45	4%
블록체인/암호화폐	31	3%
환경/에너지	24	2%
드론	22	2%
로봇	20	2%
3D 프린터	19	2%
언택트/무인	14	1%
스마트공장/스마트팜	13	1%

[그림 4-45] D2. 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술에 대한 이해수준



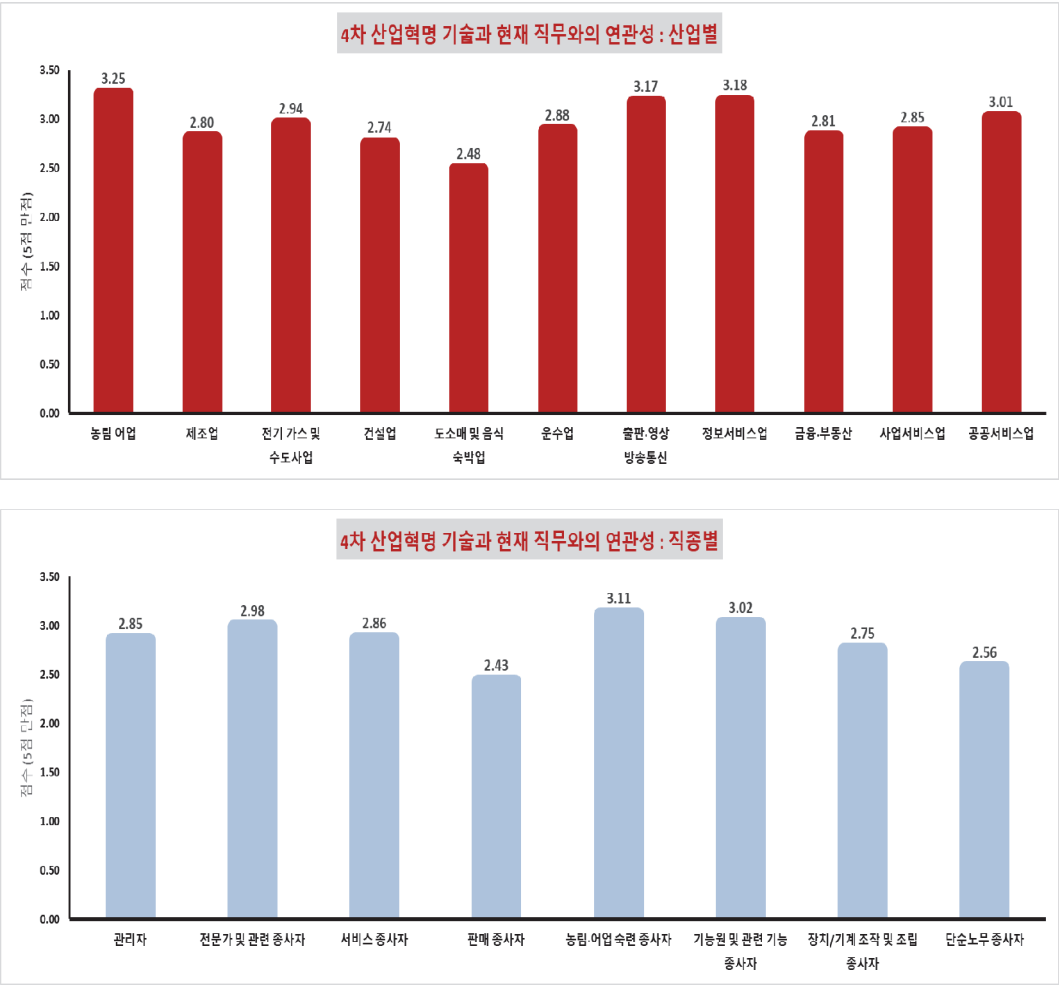
〈표 4-43〉 D2. 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술에 대한 이해수준

(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 전혀 이해하고 있지 않다 (1점)	② 이해하고 있지 않다(2점)	③ 보통이다 (3점)	④ 이해하고 있다(4점)	⑤ 매우 잘 이해하고 있다 (5점)
421	2.1	13.7	50.6	31.1	2.4

○ 이전 문항에 응답한 기술과 현재 직무와의 연관성은 응답자 전반적으로 높지 않은 것으로 나타남.

[그림 4-46] D3. 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술과 현재 직무와의 연관성



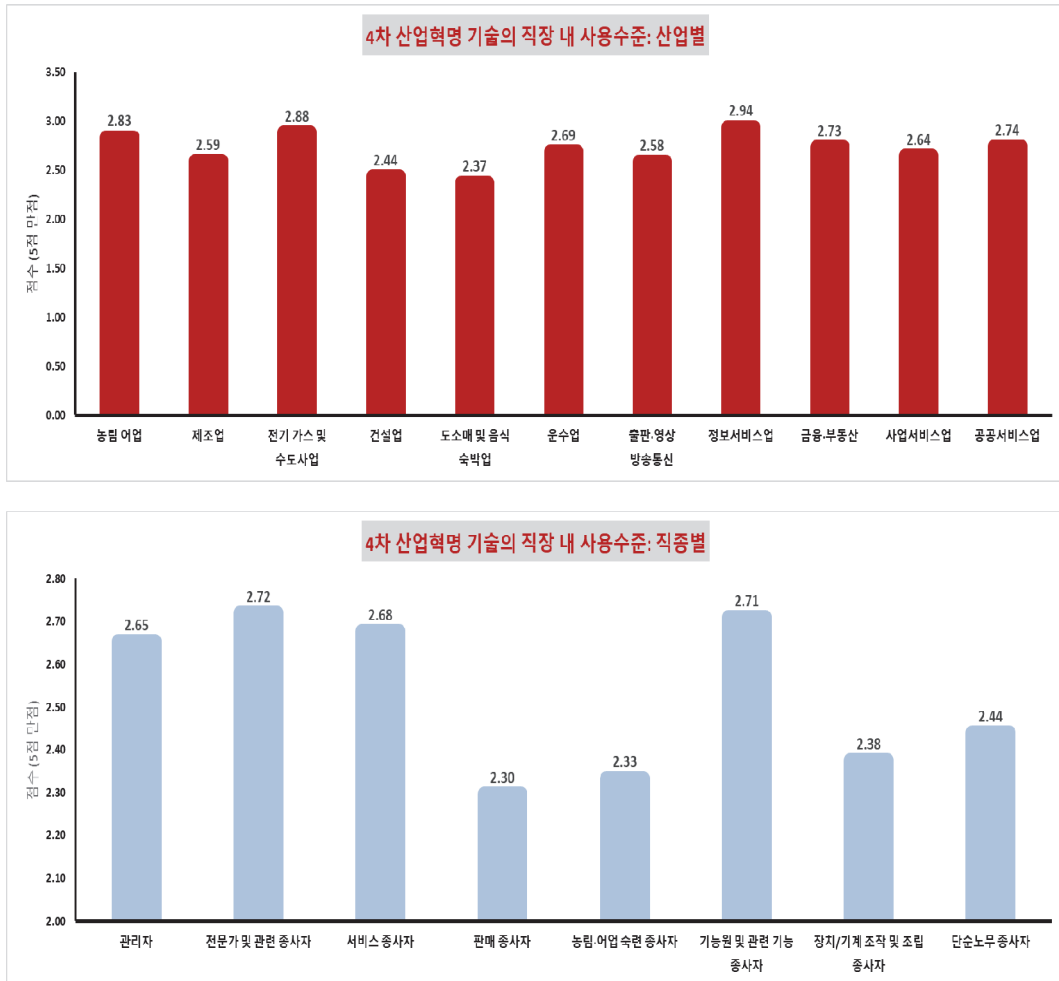
〈표 4-44〉 D3. 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술과 현재 직무와의 연관성

(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 전혀 관련되어 있지 않다 (1점)	② 관련되어 있지 않다(2점)	③ 보통이다 (3점)	④ 관련되어 있다(4점)	⑤ 매우 관련되어 있다(5점)
421	6.9	27.6	39.1	23.6	2.9

- 현재 직무와의 연관성과 마찬가지로, 4차 산업혁명 기술의 직장 내 사용수준은 전반적으로 높지 않은 것으로 나타남.

[그림 4-47] D4. 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술의 직장 내 사용수준



<표 4-45> D4. 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술의 직장 내 사용수준

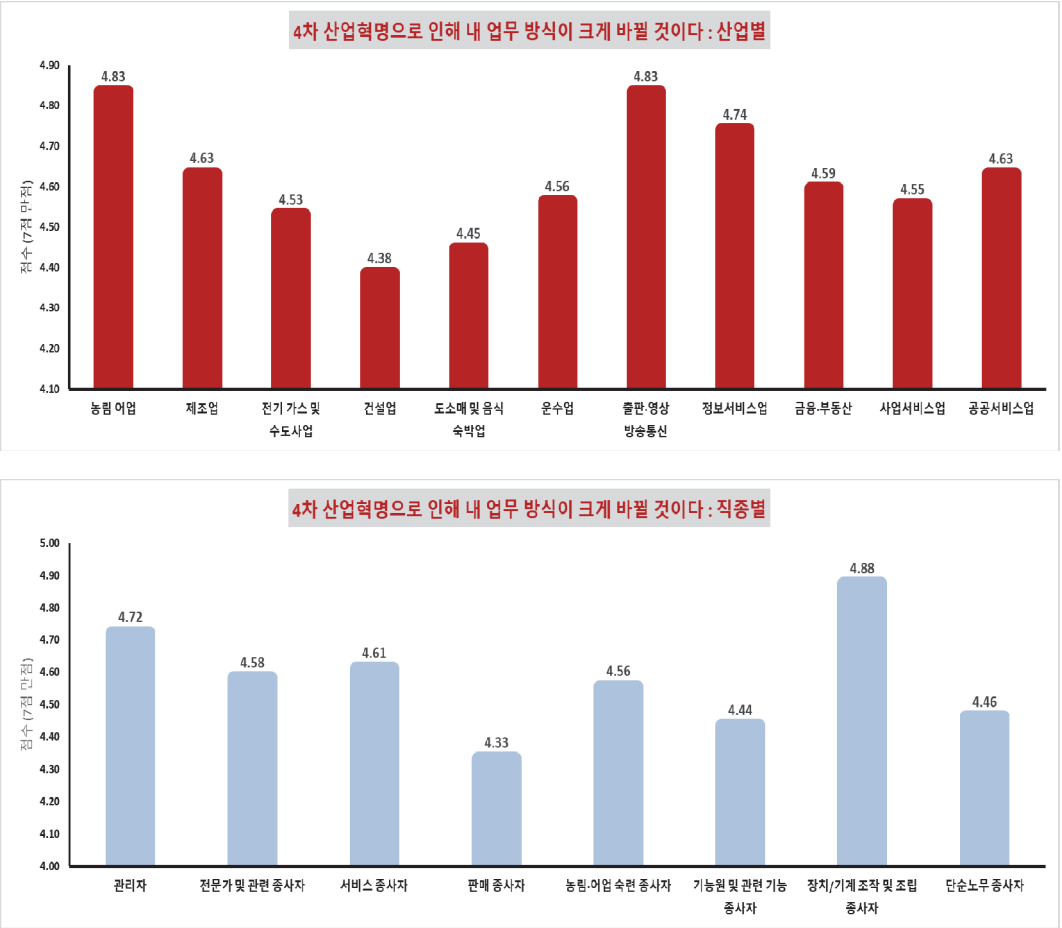
(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 전혀 그렇지 않다(1점)	② 그렇지 않다 (2점)	③ 보통이다 (3점)	④ 그렇다(4점)	⑤ 매우 그렇다 (5점)
421	9.4	38.0	33.4	17.0	2.2

○ 응답자들은 전반적으로 4차 산업혁명 기술의 도입이 현재 업무 방식에 큰 영향을 미치지 않을 것이라 응답함.

- 다만, 전체 산업 및 직종 중 출판·영상 방송통신 산업과 장치/기계조작 및 조립 직종의 응답 점수가 가장 높게 나타남.

[그림 4-48] E1-1. 4차 산업혁명으로 인해 내 업무 방식이 크게 바뀔 것이다



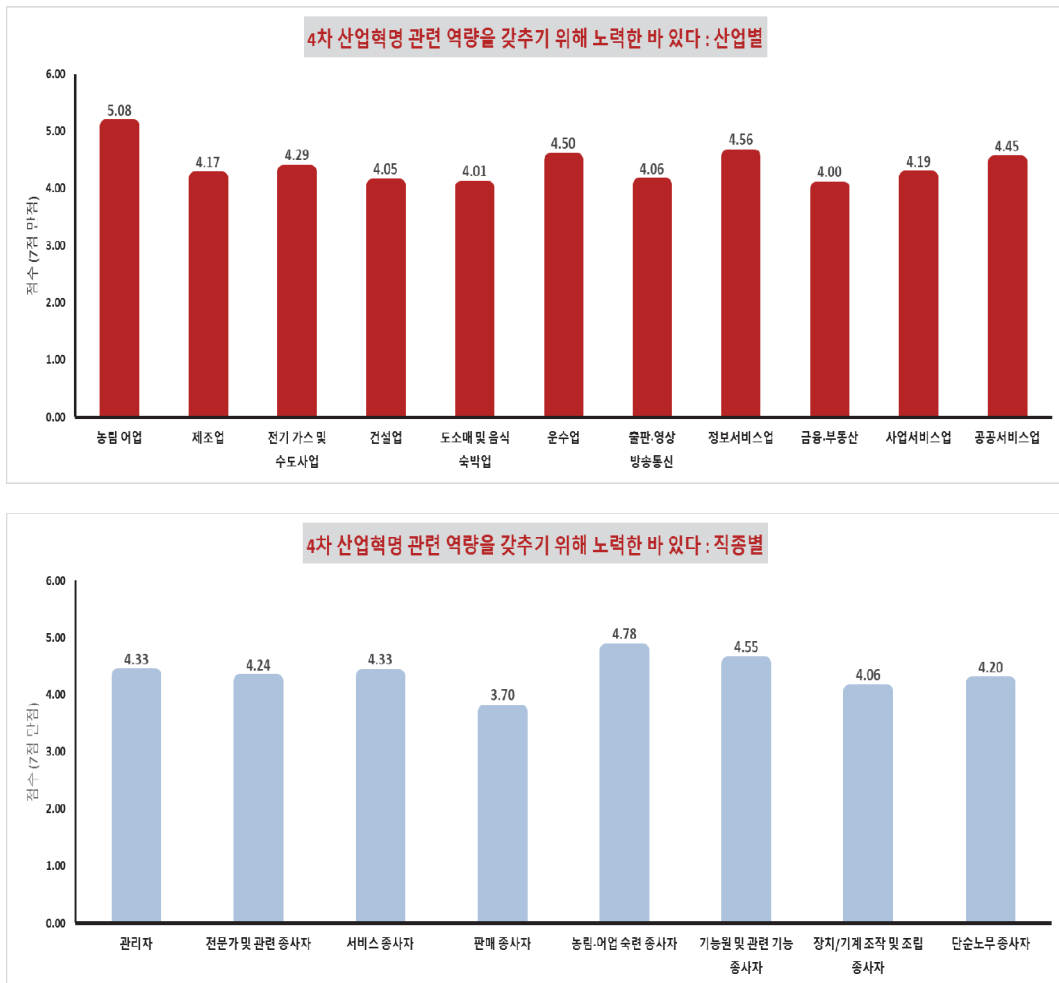
〈표 4-46〉 E1-1. 4차 산업혁명으로 인해 내 업무 방식이 크게 바뀔 것이다

(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 전혀 그렇지 않다 (1점)	② 그렇지 않다 (2점)	③ 그렇지 않은 편이다 (3점)	④ 보통이다 (4점)	⑤ 그런 편이다 (5점)	⑥ 그렇다 (6점)	⑦ 매우 그렇다 (7점)
421	1.5	3.5	11.8	27.9	32.1	18.3	4.9

○ 응답자들은 보통의 정도로 4차 산업혁명 기술과 관련된 역량을 갖추기 위해 노력한 바 있다고 응답함.

[그림 4-49] E1-2. 4차 산업혁명 관련 역량을 갖추기 위해 노력한 바 있다



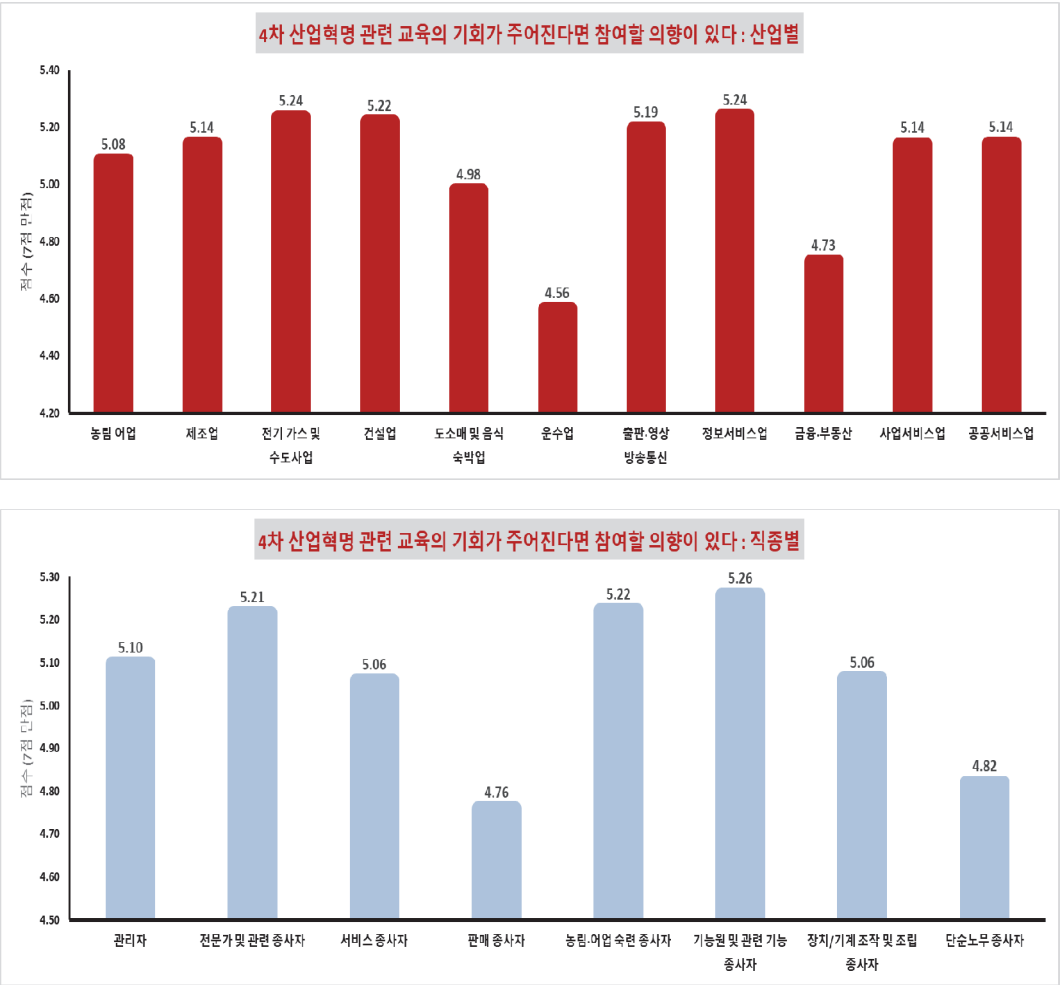
<표 4-47> E1-2. 4차 산업혁명 관련 역량을 갖추기 위해 노력한 바 있다

(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 전혀 그렇지 않다(1점)	② 그렇지 않다(2점)	③ 그렇지 않은 편이다(3점)	④ 보통이다(4점)	⑤ 그런 편이다(5점)	⑥ 그렇다(6점)	⑦ 매우 그렇다(7점)
421	1.8	6.1	20.0	30.0	24.3	14.5	3.4

○ 전체 응답자 중 약 71.9%의 응답자가 4차 산업혁명 관련 교육의 기회가 주어진다면 참여할 의향이 있다고 밝혔으며, 정보서비스업과 전기 가스 및 수도사업의 수요가 가장 높은 것으로 나타남.

[그림 4-50] E1-3. 4차 산업혁명 관련 교육의 기회가 주어진다면 참여할 의향이 있다



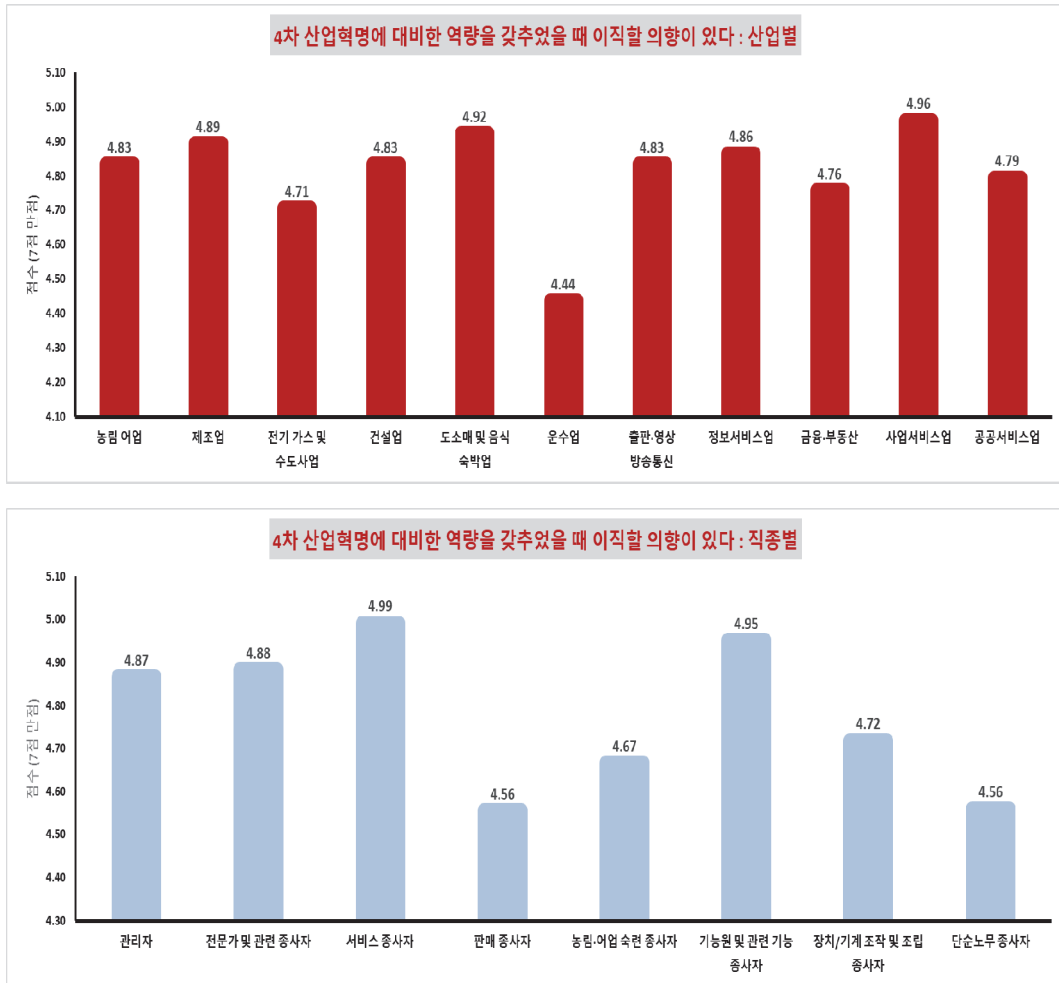
<표 4-48> E1-3. 4차 산업혁명 관련 교육의 기회가 주어진다면 참여할 의향이 있다

(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 전혀 그렇지 않다 (1점)	② 그렇지 않다(2점)	③ 그렇지 않은 편이다(3점)	④ 보통이다(4점)	⑤ 그런 편이다(5점)	⑥ 그렇다 (6점)	⑦ 매우 그렇다(7점)
421	0.6	1.5	4.9	21.1	32.8	28.5	10.6

- 전체 응답자 중 약 62.8%의 응답자가 4차 산업혁명에 대비한 역량을 갖추었을 때 이직할 의향이 있다고 밝혔으나 운수업 및 판매 종사자의 경우 가장 낮은 의사를 표출함.

[그림 4-51] E1-4. 4차 산업혁명에 대비한 역량을 갖추었을 때 이직할 의향이 있다



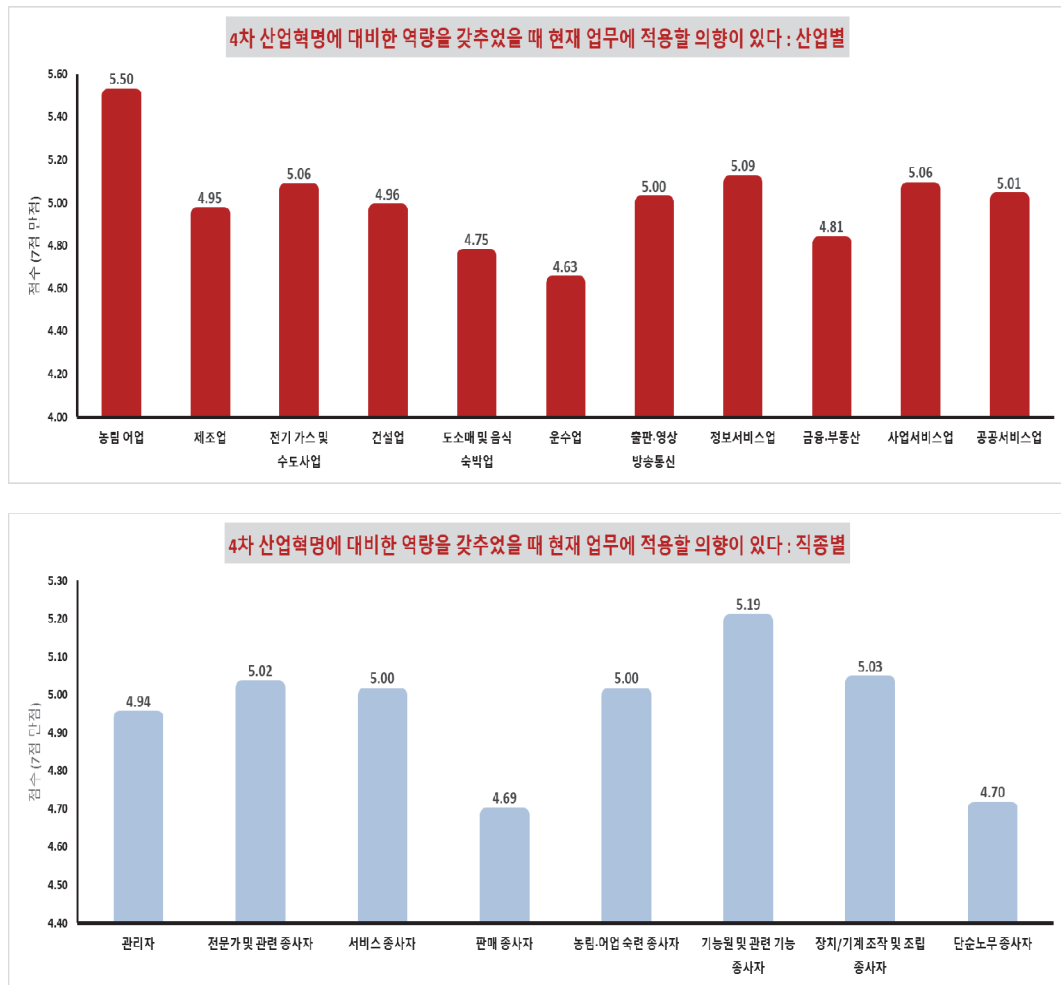
〈표 4-49〉 E1-4. 4차 산업혁명에 대비한 역량을 갖추었을 때 이직할 의향이 있다

(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 전혀 그렇지 않다 (1점)	② 그렇지 않다(2점)	③ 그렇지 않은 편이다(3점)	④ 보통이다(4점)	⑤ 그런 편이다(5점)	⑥ 그렇다 (6점)	⑦ 매우 그렇다(7점)
421	1.5	3.2	8.6	24.1	29.6	24.0	9.2

- 전체 응답자 중 약 67.8%의 응답자가 4차 산업혁명에 대비한 역량을 갖추었을 때 현재 업무에 적용할 의향이 있다고 밝혔으며, 특히 기능원 및 관련 기능 종사자의 의향이 가장 높게 나타남.

[그림 4-52] E1-5. 4차 산업혁명에 대비한 역량을 갖추었을 때 현재 업무에 적용할 의향이 있다



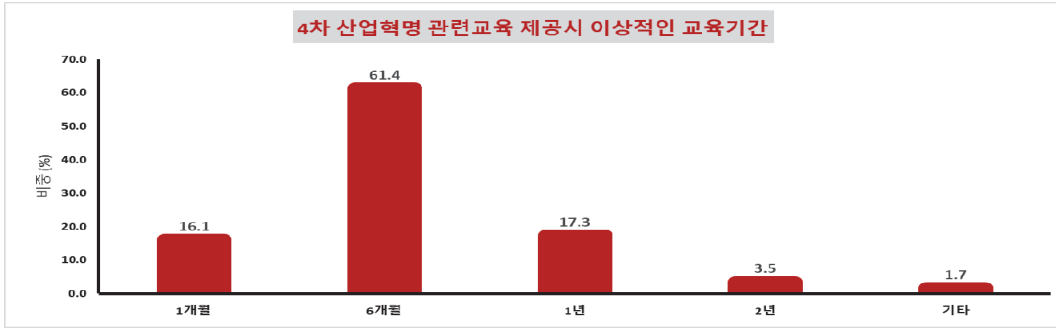
〈표 4-50〉 E1-5. 4차 산업혁명에 대비한 역량을 갖추었을 때 현재 업무에 적용할 의향이 있다

(단위: 명, %)

전체 사례 수	① 전혀 그렇지 않다 (1점)	② 그렇지 않다 (2점)	③ 그렇지 않은 편이다 (3점)	④ 보통이다 (4점)	⑤ 그런 편이다 (5점)	⑥ 그렇다 (6점)	⑦ 매우 그렇다 (7점)
421	1.0	2.0	6.0	23.3	33.8	25.3	8.7

- 4차 산업혁명 관련 교육과정이 제공된다면, 이상적인 교육 기간으로 대부분의 응답자는 6개월을 선택함.

[그림 4-53] E7A. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 교육 기간



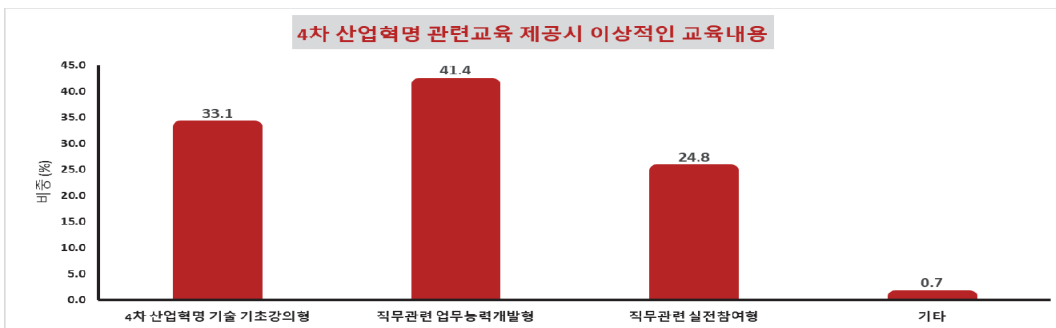
<표 4-51> E7A. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 교육 기간

(단위: 명, %)

전체 사례 수	1개월	6개월	1년	2년	기타
421	16.1	61.4	17.3	3.5	1.7

- 4차 산업혁명 관련 교육과정이 제공된다면, 이상적인 교육 내용으로 직무 관련 업무능력개발형이 가장 선호되었으며 기술 기초강의형, 실전참여형이 그다음으로 선호됨.

[그림 4-54] E7B. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 교육 내용



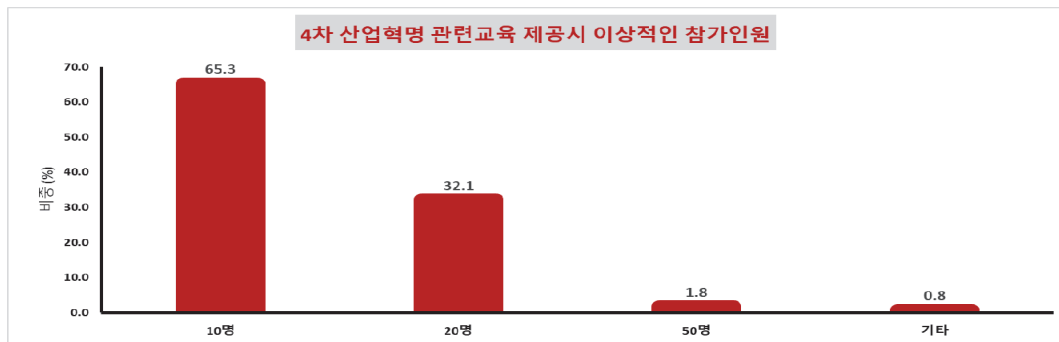
<표 4-52> E7B. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 교육 내용

(단위: 명, %)

전체 사례 수	4차 산업혁명 기술 기초강의형	직무 관련 업무능력개발형	직무 관련 실전참여형	기타
421	16.1	61.4	17.3	3.5

○ 4차 산업혁명 관련 교육과정이 제공된다면, 이상적인 참가 인원으로 10명이 선호됨.

[그림 4-55] E7C. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 참가인원



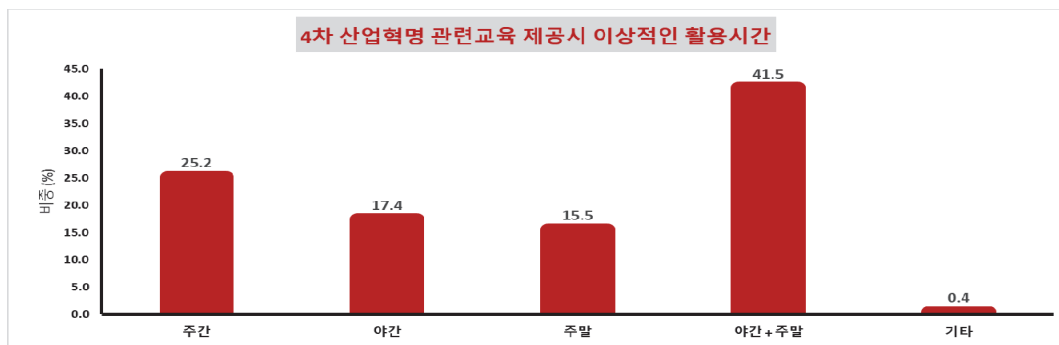
〈표 4-53〉 E7C. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 참가인원

(단위: 명, %)

전체 사례 수	10명	20명	50명	기타
421	65.3	32.1	1.8	0.8

○ 4차 산업혁명 관련 교육과정이 제공된다면, 이상적인 활용적인 시간으로 야간 및 주말 시간대의 교육이 가장 선호됨.

[그림 4-56] E7D. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 활용시간



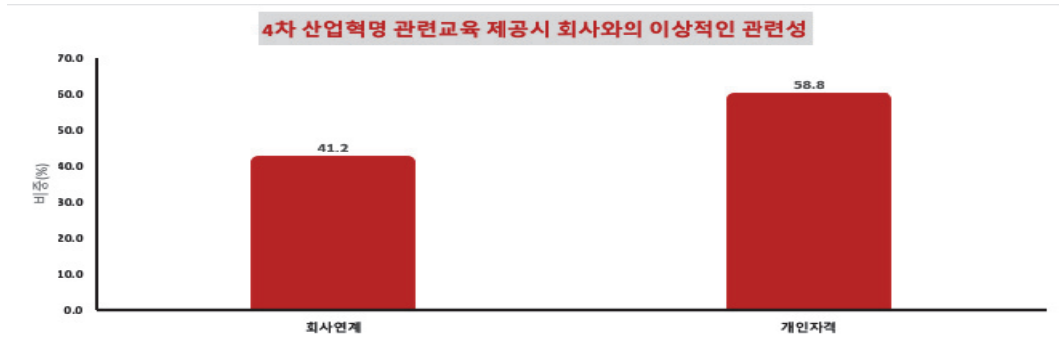
〈표 4-54〉 E7D. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 활용시간

(단위: 명, %)

전체 사례 수	주간	야간	주말	야간 + 주말	기타
421	25.2	17.4	15.5	41.5	0.4

- 4차 산업혁명 관련 교육과정이 제공된다면, 회사와 연계된 교육보다는 개인자격의 교육이 더 선호됨.

[그림 4-57] E7E. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 회사와의 이상적인 관련성



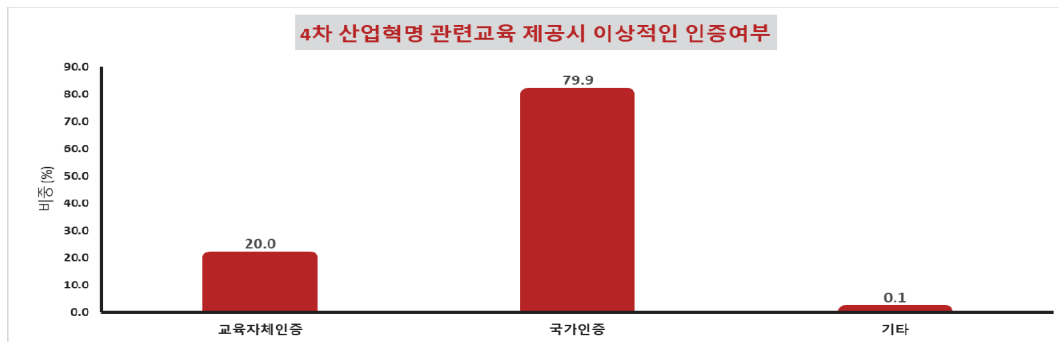
<표 4-55> E7E. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 회사와의 이상적인 관련성

(단위: 명, %)

전체 사례 수	회사연계	개인자격
421	41.2	58.8

- 4차 산업혁명 관련 교육과정이 제공된다면, 국가인증을 제공하는 교육과정이 가장 선호됨.

[그림 4-58] E7F. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 인증 여부



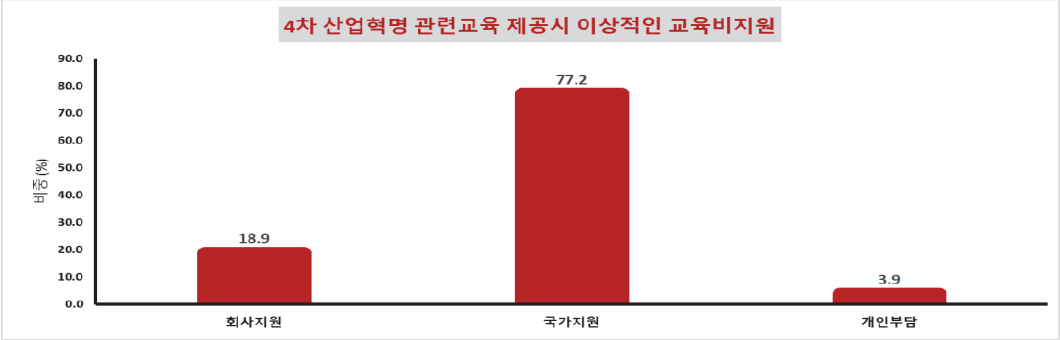
<표 4-56> E7F. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 인증 여부

(단위: 명, %)

전체 사례 수	교육자체인증	국가인증	기타
421	20.0	79.9	0.1

○ 4차 산업혁명 관련 교육과정이 제공된다면, 국가가 교육비를 지원하는 교육과정이 가장 선호됨.

[그림 4-59] E7G. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 교육비 지원



<표 4-57> E7G. 4차 산업혁명 관련 교육과정 제공 시 이상적인 교육비 지원

전체 사례 수	회사 지원	국가 지원	개인 부담
421	18.9	77.2	3.9

제2절

대학의 직업교육 및 훈련과정 지원 요구 조사



1. 조사 방법

- 대학의 직업교육 및 훈련 역량과 이를 활성화하기 위한 요구를 살펴보기 위해 193개 4년제 대학교 (산업대학 2개교 포함)와 135개 전문대학(기능대학 제외)을 대상으로 설문조사를 실시하였음.
- 대학의 경우, 예비교사 양성을 전문으로 하는 교육대학이나 원격교육을 중심으로 하는 방송통신대학 및 사이버대학, 그 외 기술대학 및 각종 대학은 분석 대상에서 제외하였으며, 191개의 일반대학교와 2개의 산업대학을 분석 대상으로 하였음.
- 전문대학의 경우, 일반적인 2~3년제 전문대학과 성격을 달리하는 사이버대학과 기능대학을 조사 대상에서 제외하였으며, 135개 전문대학을 대상으로 조사를 실시하였음.
- 조사는 2020년 12월 14일부터 2021년 1월 8일까지 실시되었으며, 코로나19 상황을 고려하여 온라인 조사 시스템을 사용한 조사와 전자메일을 통한 조사 방식을 병행하였음.
- 설문조사 안내 및 참여 요청 공문은 2020년 12월 14일에 전체 대학 및 전문대학에 발송되었으며, 온라인 조사 시스템을 통해서도 1월 4일부터 조사에 참여할 수 있도록 하였음.
- 전체 대학 및 전문대학에 공문을 발송하여 온라인 조사 시스템 접속 주소와 설문조사지 전자파일을 전달하였으며, 각 대학 및 전문대학이 편리한 응답 방법을 선택하여 조사에 참여할 수 있도록 하였음.
 - 온라인 조사 시스템은 서베이몽키(SurveyMonkey) 조사도구를 사용하였으며, 조사에 응답한 95개 학교 중 18개 학교가 온라인 조사 시스템을 통해 회신하였음.
 - 전자공문에 설문조사 전자파일을 첨부하였으며 각 대학이 해당 파일에 응답 결과를 저장하여 연구원 이메일로 회신하도록 한 결과, 77개 학교가 조사지를 회신하였음.

□ 설문조사 결과 전체 328개 대학 및 전문대학의 29.0%에 해당하는 95개 학교가 응답한 것으로 나타났다.

- 조사에 응답한 95개 학교 중 4년제 대학은 52개로 전체 응답의 54.7%를 차지하였으며, 전문대는 43개교로 전체 응답의 45.3%에 해당하였음.
- 95개 대학을 학교 소재 지역에 따라 세분화하여 살펴보면, 수도권(서울, 인천, 경기) 소재 대학이 30개교(31.6%)로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 대·경·강(대구, 경북, 강원) 지역이 23개교(24.2%), 전라·제주(광주, 전남, 전북, 제주) 지역이 15개교(15.8%), 부·울·경(부산, 울산, 경남) 지역이 14개교(14.7%), 충청(대전, 충남, 충북, 세종) 지역이 13개교(13.7%)였음.

〈표 4-58〉 대학 평생직업교육 요구 조사 응답자 현황

(단위: 개교, %)

구분	수도권	충청	부·울·경	대·경·강	전라·제주	계
4년제	16(30.8)	10(19.2)	4(7.7)	13(25.0)	9(17.3)	52(100.0)
전문대	14(32.6)	3(7.0)	10(23.3)	10(23.3)	6(14.0)	43(100.0)
계	30(31.6)	13(13.7)	14(14.7)	23(24.2)	15(15.8)	95(100.0)

- 각 소재 지역별로 4년제 대학과 전문대가 차지하는 비중이 서로 비슷한 경향을 보이고 있으나, 충청 지역은 4년제 대학(19.2%)이, 부·울·경 지역은 전문대(23.3%)가 상대적으로 많이 참여한 것으로 나타남.

2. 조사 결과

□ 정부 재정지원을 전제로 대학에서 운영 가능한 직업훈련 프로그램

- 운영 가능한 직업훈련 프로그램 개수
 - 정부의 재정지원이 이루어질 경우 각 대학에서 잘 운영할 수 있는 직업훈련 프로그램의 수는 평균 2.8개 정도였음.
 - 조사에 참여한 95개 대학 중 정부 재정지원을 전제로 직업훈련 프로그램을 잘 운영할 수 있다고 응답한 대학은 70개 학교였으며, 평균 2.8개 정도의 프로그램을 운영할 의사가 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-59〉 대학 유형별 운영 가능한 직업훈련 프로그램 개수

(단위: 개)

유형	대학 수	프로그램 수(표준편차)	최소	최대	t값(유의확률)
4년제	36	2.6(1.6)	1	7	-0.78 (.438)
전문대	34	2.9(1.9)	1	9	
계	70	2.8(1.8)	1	9	-

- 4년제 대학은 평균 2.6개 정도의 프로그램을 잘 운영할 수 있다고 응답하였으며, 전문대는 그보다 0.3개 많은 2.9개 정도를 운영할 수 있다고 응답하였음. 대학 유형에 따른 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지는 않았음.

〈표 4-60〉 대학 소재지별 운영 가능한 직업훈련 프로그램 개수

(단위: 개)

유형	대학 수	프로그램 수(표준편차)	최소	최대	F값(유의확률)
수도권	26	2.3(1.4)	1	6	2.46 (.054)
충청	9	3.9(2.7)	1	9	
부·울·경	8	3.5(2.0)	1	6	
대·경·강	15	2.1(1.3)	1	5	
전라·제주	12	3.2(1.6)	1	6	
계	70	2.8(1.8)	1	9	-

- 잘 운영할 수 있다고 응답한 직업훈련 프로그램의 수가 가장 많은 지역은 충청 권역으로 9개 대학이 평균 3.9개 정도를 운영할 수 있다고 응답하였으며, 부산·울산·경남 권역의 8개 대학도 평균 3.5개로 타 권역보다 운영 가능하다고 응답한 훈련 프로그램의 수가 상대적으로 많은 편이었음.
 - 반면, 대구·경북·강원 권역의 15개 학교는 잘 운영할 수 있는 직업훈련 프로그램이 평균 2.1개로 전체 권역들 중 가장 적었으며, 수도권 권역의 26개 대학도 평균 2.3개 정도로 낮은 수준을 보였음.
 - 다만, 대학 간 가능하다고 응답한 직업훈련 프로그램의 수가 상이하여 권역들 간의 평균값에 상당한 편차가 있었음에도 불구하고 통계적으로 유의미한 차이가 있다고 보기는 어려울 것으로 보임.
- 운영 가능한 직업훈련 프로그램 유형
- 정부 재정지원이 있을 경우 조사에 참여한 70개 대학에서 잘 운영할 수 있다고 응답한 프로그램

의 수는 모두 212개였으나, 일부 대학이 프로그램의 유형을 표기하지 않아 208개 프로그램을 대상으로 프로그램 유형을 분석하였음.

- 잘 운영할 수 있다고 응답한 직업훈련 프로그램들 중 학위과정은 16.8% 정도에 그쳤으며, 83.2%는 비학위과정에 해당하였음.

〈표 4-61〉 대학 유형별 운영 가능한 직업훈련 프로그램 유형

(단위: 개, %)

유형	4년제	전문대	계
학위과정	26(24.1)	9(9.0)	35(16.8)
비학위과정	82(75.9)	91(91.0)	173(83.2)
계	108(100.0)	100(100.0)	208(100.0)

주: 분석 대상 70개 대학이 잘 운영할 수 있다고 응답한 직업훈련 프로그램 수는 총 212개였으나, 프로그램 유형을 표기하지 않은 대학이 있어 합계에 차이가 있음.

- 대학 유형에 따라 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 유형이 서로 다르게 분포하였는데, 4년제 대학은 비학위과정이 75.9% 정도였으나, 전문대학은 91.0% 정도가 비학위과정에 해당하였음.
- 학위과정의 직업훈련 프로그램 비중이 가장 높은 지역은 대구·경북·강원 권역으로 전체 운영 가능한 프로그램의 35.3%가 학위과정에 해당하였으며, 부산·울산·경남 권역의 대학도 학위과정 비율이 21.2%로 비교적 많은 비중을 차지하였음.

〈표 4-62〉 대학 소재지별 운영 가능한 직업훈련 프로그램 유형

(단위: 개, %)

유형	수도권	충청	부·울·경	대·경·강	전라·제주	계
학위과정	6(10.0)	7(16.3)	7(21.2)	12(35.3)	3(7.9)	35(16.8)
비학위과정	54(90.0)	36(83.7)	26(78.8)	22(64.7)	35(92.1)	173(83.2)
계	60(100.0)	43(100.0)	33(100.0)	34(100.0)	38(100.0)	208(100.0)

주: 분석 대상 70개 대학이 잘 운영할 수 있다고 응답한 직업훈련 프로그램 수는 총 212개였으나, 프로그램 유형을 표기하지 않은 대학이 있어 합계에 차이가 있음.

- 반면, 전라·제주 권역의 대학들은 잘 운영할 수 있다고 응답한 38개 직업훈련 프로그램 중 7.9%에 해당하는 3개 프로그램만이 학위과정에 해당하였으며, 나머지 35개(92.1%) 프로그램은 모두 비학위과정에 해당하였음.
- 수도권 또한 전체 프로그램 중 90.0%가 비학위과정에 해당하였음.

○ 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 관련 산업

- 정부 재정지원이 있을 경우 대학들이 잘 운영할 수 있다고 응답한 직업훈련 프로그램은 22.1%가 전문, 과학 및 기술 서비스업에 해당하였으며, 제조업(12.3%)과 보건업 및 사회복지 서비스업(12.3%)도 상대적으로 높은 비중을 차지하였음.
- 4년제 대학과 전문대학은 전체적으로 비슷한 응답 경향을 보이고 있음.
- 다만, 4년제 대학은 농업, 임업 및 어업(8.7%)과 광업(4.8%), 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(6.7%), 정보통신업(7.7%) 등이 상대적으로 높은 비중을 차지한 반면, 전문대학은 숙박 및 음식점업(14.0%)과 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(12.0%) 등이 비교적 높은 비중을 차지하였음.

〈표 4-63〉 대학 유형별 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 관련 산업

(단위: 개, %)

관련 산업	4년제	전문대	계
농업, 임업 및 어업	9(8.7)	3(3.0)	12(5.9)
광업	5(4.8)	0(0.0)	5(2.5)
제조업	13(12.5)	12(12.0)	25(12.3)
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	7(6.7)	2(2.0)	9(4.4)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	2(1.9)	0(0.0)	2(1.0)
건설업	0(0.0)	1(1.0)	1(0.5)
도매 및 소매업	0(0.0)	1(1.0)	1(0.5)
운수 및 창고업	2(1.9)	1(1.0)	3(1.5)
숙박 및 음식점업	2(1.9)	14(14.0)	16(7.8)
정보통신업	8(7.7)	4(4.0)	12(5.9)
금융 및 보험업	2(1.9)	1(1.0)	3(1.5)
부동산업	1(1.0)	0(0.0)	1(0.5)
전문, 과학 및 기술 서비스업	20(19.2)	25(25.0)	45(22.1)
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	0(0.0)	1(1.0)	1(0.5)
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	2(1.9)	0(0.0)	2(1.0)
교육 서비스업	8(7.7)	7(7.0)	15(7.4)
보건업 및 사회복지 서비스업	13(12.5)	12(12.0)	25(12.3)
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	8(7.7)	12(12.0)	20(9.8)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0(0.0)	4(4.0)	4(2.0)
국제 및 외국기관	2(1.9)	0(0.0)	2(1.0)
계	104(100.0)	100(100.0)	204(100.0)

주 1: 응답 결과 중 상대적으로 선택 비중이 높은 상위 3개 산업에 음영 처리를 하였음.

주 2: 분석 대상 70개 대학이 잘 운영할 수 있다고 응답한 직업훈련 프로그램 수는 총 212개였으나, 관련 산업 유형을 표기하지 않은 대학이 있어 합계에 차이가 있음.

- 대학 소재지에 따라 잘 운영할 수 있다고 응답한 직업훈련 프로그램의 관련 산업이 조금씩 다른 모습을 보이고 있는데, 수도권 대학들은 정보통신업(10.0%)이나 교육 서비스업(10.0%), 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(26.7%) 등에서 타 권역보다 높은 선택 비율을 보였음.
- 충청 권역은 숙박 및 음식점업(16.7%)이, 부산·울산·경남 권역과 대구·경북·강원 권역은 보건업 및 사회복지 서비스업이 각각 15.2%, 22.9%로 타 권역보다 높은 관련성을 보이고 있음.
- 전라·제주는 타 지역과 달리 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(17.6%)과 교육 서비스업(20.6%)과의 관련성 정도가 높은 훈련 프로그램을 잘 운영할 수 있다고 응답하였음.

〈표 4-64〉 대학 소재지별 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 관련 산업

(단위: 개, %)

관련 산업	수도권	충청	부·울·경	대·경·강	전라·제주	계
농업, 임업 및 어업	5(8.3)	3(7.1)	0(0.0)	3(8.6)	1(2.9)	12(5.9)
광업	0(0.0)	1(2.4)	1(3.0)	3(8.6)	0(0.0)	5(2.5)
제조업	3(5.0)	8(19.0)	9(27.3)	4(11.4)	1(2.9)	25(12.3)
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	2(3.3)	1(2.4)	0(0.0)	0(0.0)	6(17.6)	9(4.4)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0(0.0)	1(2.4)	1(3.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(1.0)
건설업	0(0.0)	0(0.0)	1(3.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.5)
도매 및 소매업	0(0.0)	1(2.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.5)
운수 및 창고업	1(1.7)	0(0.0)	1(3.0)	0(0.0)	1(2.9)	3(1.5)
숙박 및 음식점업	2(3.3)	7(16.7)	2(6.1)	4(11.4)	1(2.9)	16(7.8)
정보통신업	6(10.0)	2(4.8)	1(3.0)	3(8.6)	0(0.0)	12(5.9)
금융 및 보험업	3(5.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(1.5)
부동산업	0(0.0)	1(2.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.5)
전문, 과학 및 기술 서비스업	11(18.3)	11(26.2)	9(27.3)	4(11.4)	10(29.4)	45(22.1)
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.9)	0(0.0)	1(0.5)
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	1(1.7)	0(0.0)	1(3.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(1.0)
교육 서비스업	6(10.0)	2(4.8)	0(0.0)	0(0.0)	7(20.6)	15(7.4)
보건업 및 사회복지 서비스업	4(6.7)	4(9.5)	5(15.2)	8(22.9)	4(11.8)	25(12.3)
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	16(26.7)	0(0.0)	1(3.0)	2(5.7)	1(2.9)	20(9.8)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0(0.0)	0(0.0)	1(3.0)	2(5.7)	1(2.9)	4(2.0)
국제 및 외국기관	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.9)	1(2.9)	2(1.0)
계	60(100.0)	42(100.0)	33(100.0)	35(100.0)	34(100.0)	204(100.0)

주 1: 응답 결과 중 상대적으로 선택 비중이 높은 상위 3개 산업에 음영 처리를 하였음.

2: 분석 대상 70개 대학이 잘 운영할 수 있다고 응답한 직업훈련 프로그램 수는 총 212개였으나, 관련 산업 유형을 표기하지 않은 대학이 있어 합계에 차이가 있음.

○ 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 교육 기간

- 정부 재정지원이 있을 경우 잘 운영할 수 있다고 응답한 직업훈련 프로그램의 교육 기간은 2개월 이하가 38.4%로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 3~6개월 이하도 31.8%로 상대적으로 많은 비중을 차지하였음.
- 다만, 현재 대학들이 운영하고 있는 직업훈련 프로그램의 경우, 2개월 이하 프로그램이 48.4%를 차지하였으며, 3~6개월 이하가 32.3%를 차지했던 것과 비교해 보면, 정부 재정지원이 있을 경우를 가정하고 있어 향후 잘 운영할 수 있다고 응답한 프로그램들의 교육 기간이 조금 더 긴 것을 확인할 수 있음.
- 전문대학이 운영 가능하다고 응답한 프로그램의 교육 기간이 전반적으로 4년제 대학의 프로그램보다 긴 것을 확인할 수 있음.
- 4년제 대학은 2개월 이하 프로그램이 45.9%를 차지하였으며, 3~6개월 이하를 포함할 경우 전체 프로그램의 73.8%가 6개월 이하의 단기 프로그램인데 비해, 전문대학은 2개월 이하가 30.0%, 6개월 이하가 66.0% 수준이었음.

〈표 4-65〉 대학 유형별 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 교육 기간

(단위: 개, %)

교육 기간	4년제	전문대	계
2개월 이하	51(45.9)	30(30.0)	81(38.4)
3~6개월	31(27.9)	36(36.0)	67(31.8)
6개월~1년	20(18.0)	24(24.0)	44(20.9)
1~2년	4(3.6)	9(9.0)	13(6.2)
2~3년	3(2.7)	1(1.0)	4(1.9)
3~4년	2(1.8)	0(0.0)	2(0.9)
계	111(100.0)	100(100.0)	211(100.0)

주: 분석 대상 70개 대학이 잘 운영할 수 있다고 응답한 직업훈련 프로그램 수는 총 212개였으나, 프로그램의 교육 기간을 표기하지 않은 대학이 있어 합계에 차이가 있음.

- 충청 권역 대학들이 잘 운영할 수 있다고 응답한 직업훈련 프로그램의 평균 교육 기간은 6개월 이하가 80.9%로 수도권(76.2%)이나 부산·울산·경남(69.7%) 권역보다 많은 비중을 차지하였음.
- 반면, 전라·제주 권역 대학들의 경우, 교육 기간이 6개월 이하인 직업훈련 프로그램의 비율은 57.9%로 5개 권역 중 가장 낮은 비율을 보였음.
- 대구·경북·강원 권역의 경우, 교육 기간이 1년 이상인 프로그램이 전체의 20% 정도를 차지하였으며, 이는 다른 4개 권역이 대략 5~10% 내외인 것을 고려하면 상당히 높은 수치임을 확인할 수 있음.

〈표 4-66〉 대학 소재지별 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 교육 기간

(단위: 개, %)

교육 기간	수도권	충청	부·울·경	대·경·강	전라·제주	계
2개월 이하	16(25.4)	19(45.2)	14(42.4)	14(40.0)	18(47.4)	81(38.4)
3~6개월	32(50.8)	15(35.7)	9(27.3)	7(20.0)	4(10.5)	67(31.8)
6개월~1년	12(19.0)	6(14.3)	8(24.2)	7(20.0)	11(28.9)	44(20.9)
1~2년	3(4.8)	1(2.4)	2(6.1)	5(14.3)	2(5.3)	13(6.2)
2~3년	0(0.0)	1(2.4)	0(0.0)	1(2.9)	2(5.3)	4(1.9)
3~4년	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.9)	1(2.6)	2(0.9)
계	63(100.0)	42(100.0)	33(100.0)	35(100.0)	38(100.0)	211(100.0)

주: 분석 대상 70개 대학이 잘 운영할 수 있다고 응답한 직업훈련 프로그램 수는 총 212개였으나, 프로그램의 교육 기간을 표기하지 않은 대학이 있어 합계에 차이가 있음.

○ 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 1인당 교육비 수준

- 정부 재정지원을 가정하였음에도 불구하고 대학이 잘 운영할 수 있다고 응답한 직업훈련 프로그램의 학생 1인당 교육비 중 대학들이 가장 선호하는 것은 '100만 원 이하'로 전체 프로그램의 50.9% 정도를 차지하였음.
- 잘 운영할 수 있다고 응답한 프로그램의 76.8% 정도가 학생 1인당 교육비를 300만 원 이하로

설정하였음.

- 다만, 앞서 살펴본 것과 같이 현재 대학이 운영하고 있는 직업훈련 프로그램의 88.9%가 300만 원 이하의 학생 1인당 교육비를 지출하고 있는 데 반해, 정부 재정지원이 전제되자 학생 1인당 교육비가 300만 원 이하인 프로그램의 비중은 76.8%로 소폭 감소하였음.

〈표 4-67〉 대학 유형별 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 1인당 교육비

(단위: 개, %)

1인당 교육비	4년제	전문대	계
100만 원 이하	59(53.2)	49(48.5)	108(50.9)
101만~200만 원	16(14.4)	11(10.9)	27(12.7)
201만~300만 원	14(12.6)	14(13.9)	28(13.2)
301만~400만 원	4(3.6)	9(8.9)	13(6.1)
401만~500만 원	5(4.5)	7(6.9)	12(5.7)
501만~1,000만 원	8(7.2)	9(8.9)	17(8.0)
1,001만 원 이상	5(4.5)	2(2.0)	7(3.3)
계	111(100.0)	101(100.0)	212(100.0)

- 대학 소재지에 따른 분포를 살펴보면, 학생 1인당 교육비가 100만 원 이하인 프로그램이 가장 많은 비중을 차지하고 있는 권역은 충청 권역으로, 전체 42개 프로그램 중 29개(69.0%)가 100만 원 이하의 학생 1인당 교육비를 갖는 것으로 나타났음.
- 전라-제주 권역도 학생 1인당 교육비가 100만 원 이하인 프로그램이 전체의 57.9%를 차지하고 있음.
- 다만, 이를 현재 운영 중인 각 대학 직업훈련 프로그램의 학생 1인당 교육비와 비교할 때, 정부의 재정지원이 있을 경우를 가정했음에도 불구하고 각 프로그램의 학생 1인당 교육비가 큰 폭으로 증가하지는 않은 것으로 보임.

〈표 4-68〉 대학 소재지별 운영 가능한 직업훈련 프로그램의 1인당 교육비

(단위: 개, %)

1인당 교육비	수도권	충청	부·울·경	대·경·강	전라·제주	계
100만 원 이하	30(47.6)	29(69.0)	13(39.4)	14(38.9)	22(57.9)	108(50.9)
101만~200만 원	11(17.5)	4(9.5)	7(21.2)	4(11.1)	1(2.6)	27(12.7)
201만~300만 원	11(17.5)	3(7.1)	3(9.1)	3(8.3)	8(21.1)	28(13.2)
301만~400만 원	2(3.2)	1(2.4)	6(18.2)	4(11.1)	0(0.0)	13(6.1)
401만~500만 원	1(1.6)	0(0.0)	4(12.1)	4(11.1)	3(7.9)	12(5.7)
501만~1,000만 원	5(7.9)	4(9.5)	0(0.0)	7(19.4)	1(2.6)	17(8.0)
1,001만 원 이상	3(4.8)	1(2.4)	0(0.0)	0(0.0)	3(7.9)	7(3.3)
계	63(100.0)	42(100.0)	33(100.0)	36(100.0)	38(100.0)	212(100.0)

□ 4차 산업혁명과 관련하여 제공 가능한 직업훈련 프로그램

- 4차 산업혁명과 관련하여 대학에서 제공 가능한 직업훈련 프로그램을 조사한 결과, 조사에 참여한 95개 대학 중 47개 대학이 108개의 훈련 프로그램을 응답하였음.
- 직업훈련 프로그램의 내용 및 성격에 따라 11가지의 프로그램 영역으로 구분하였으며, 특정 대학에서만 제공 가능하다고 응답한 프로그램은 기타로 분류하였음.
 - 108개의 제공 가능한 직업훈련 프로그램은 ① 사물인터넷(IoT) 활용 및 구축, ② 빅데이터 활용 및 데이터베이스 구축, ③ 인공지능(AI) 개발 및 활용, ④ 가상현실(VR)·증강현실(AR)·컴퓨터그래픽(CG) 활용 및 게임 개발, ⑤ 3D 프린팅 및 CAD/CAM 활용, ⑥ 드론 활용 및 정비, ⑦ 첨단 전자기기 및 설비 구축·활용, ⑧ 스마트팩토리 및 스마트팜 구축·운영, ⑨ 스마트헬스케어 및 휴먼서비스 제공, ⑩ 신재생에너지 개발 및 활용, ⑪ 4차 산업혁명 대비 자격증 취득 및 취업 지원, ⑫ 기타 영역으로 구분하였음.

〈표 4-69〉 대학이 제공 가능한 4차 산업혁명 관련 직업훈련 프로그램

분류	세부 프로그램
사물인터넷	- IoT(사물인터넷) 전문가 양성 - 물류 등 사물인터넷 활용 역량 강화
빅데이터	- 데이터베이스 및 빅데이터 분석 전문가 양성 - 파이썬 등 빅데이터 활용 언어 교육 - 클라우드 웹 서비스 전문가 양성과정
인공지능	- AI 관련 산업체 맞춤형 직업훈련 프로그램 - AI 웹개발자 양성 - 로봇 및 자율주행 자동차 개발자 양성
VR/AR/CG	- 가상현실, 증강현실, 홀로그램 기술 및 게임 개발 - 영상 CG 기술 및 방송 프로그램 제작
3D 프린터	- 3D 프린팅 전문가 양성 - 3D 프린팅 및 CAD/CAM 분야 제조 혁신 솔루션 개발
드론	- 드론 운전, 정비, 제작을 통한 전문가 양성과정 - 소방 안전을 위한 드론 전문가 양성
첨단기기 제조 및 운용	- 반도체, 첨단 전자기기 개발, 스마트 제조 인력 등 양성 - 스마트 전기설비 유지 및 보수 고속권 훈련
스마트팩토리 및 스마트팜	- 스마트팩토리 리더 양성 - 스마트팩토리 MES(제조실행시스템) 구축 등 - 스마트팜 구축 및 운영
스마트헬스케어	- 스마트 의료기기 관련 직업훈련 - 스마트헬스케어 관리사 양성 - 노인 재활 및 복지 케어, 휴먼서비스 지원 인력 양성
신재생에너지	- 신재생에너지 개발 및 활용 전문가
4차 산업혁명 대비 취업지원	- 자바, MOS 자격증 등 프로그래밍 언어 교육 - 창업캠프, 인턴십, 직무교육 - 고속권 훈련 교육 - 중장년 재취업(바리스타 실무, SNS 콘텐츠 제작자 양성과정)
기타	- 정보보안 전문가 양성 - 바이오 및 화학 물질 전문가 양성 - 해기사 양성교육 - 반려동물 산업 - 태양광 관련 교육

- 전체적으로는 빅데이터 영역이 16.7%로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 인공지능 영역이 13.9%, 드론 영역이 13.0% 순으로 나타났다.
- 이를 대학 유형에 따라 세분화하여 살펴보면, 4년제 대학과 전문대학 간에 제공 가능한 프로그램에 상당한 차이가 있음을 확인할 수 있음.

〈표 4-70〉 대학 유형별 제공 가능한 4차 산업혁명 관련 직업훈련 프로그램

(단위: 개, %)

프로그램	4년제	전문대	계
사물인터넷	4(7.4)	3(5.6)	7(6.5)
빅데이터	12(22.2)	6(11.1)	18(16.7)
인공지능	10(18.5)	5(9.3)	15(13.9)
VR/AR/CG	4(7.4)	8(14.8)	12(11.1)
3D 프린터	4(7.4)	7(13.0)	11(10.2)
드론	2(3.7)	12(22.2)	14(13.0)
첨단기기 제조 및 운용	0(0.0)	3(5.6)	3(2.8)
스마트팩토리 및 스마트팜	5(9.3)	2(3.7)	7(6.5)
스마트헬스케어	3(5.6)	1(1.9)	4(3.7)
신재생에너지	1(1.9)	1(1.9)	2(1.9)
4차 산업혁명 대비 취업지원	6(11.1)	3(5.6)	9(8.3)
기타	3(5.6)	3(5.6)	6(5.6)
계	54(100.0)	54(100.0)	108(100.0)

주: 응답 결과 중 상대적으로 선택 비중이 높은 상위 3개 영역에 음영 처리를 하였음

- 4년제 대학은 빅데이터 분석 및 데이터베이스 구축을 위한 훈련 프로그램 영역이 22.2%로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 인공지능(18.5%)과 스마트팩토리 및 스마트팜(9.3%) 영역이 상대적으로 높은 순위를 차지하였음.
- 반면, 전문대학은 드론 관련 프로그램들이 22.2%로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 가상현실·증강현실 기술 및 컴퓨터그래픽 등을 활용한 미디어 제작 관련 영역이 14.8%, 3D 프린팅 활용 영역이 13.0% 순으로 나타났음.

〈표 4-71〉 대학 소재지별 제공 가능한 4차 산업혁명 관련 직업훈련 프로그램

(단위: 개, %)

프로그램	수도권	충청	부·울·경	대·경·강	전라·제주	계
사물인터넷	2(5.6)	3(13.0)	2(10.5)	0(0.0)	0(0.0)	7(6.5)
빅데이터	7(19.4)	3(13.0)	2(10.5)	4(22.2)	2(16.7)	18(16.7)
인공지능	6(16.7)	4(17.4)	2(10.5)	1(5.6)	2(16.7)	15(13.9)
VR/AR/CG	5(13.9)	1(4.3)	3(15.8)	1(5.6)	2(16.7)	12(11.1)
3D 프린터	6(16.7)	3(13.0)	1(5.3)	1(5.6)	0(0.0)	11(10.2)
드론	2(5.6)	1(4.3)	3(15.8)	6(33.3)	2(16.7)	14(13.0)
첨단기기 제조 및 운용	1(2.8)	0(0.0)	2(10.5)	0(0.0)	0(0.0)	3(2.8)
스마트팩토리 및 스마트팜	0(0.0)	4(17.4)	1(5.3)	1(5.6)	1(8.3)	7(6.5)
스마트헬스케어	1(2.8)	0(0.0)	1(5.3)	2(11.1)	0(0.0)	4(3.7)
신재생에너지	0(0.0)	1(4.3)	1(5.3)	0(0.0)	0(0.0)	2(1.9)
4차 산업혁명 대비 취업지원	5(13.9)	1(4.3)	0(0.0)	1(5.6)	2(16.7)	9(8.3)
기타	1(2.8)	2(8.7)	1(5.3)	1(5.6)	1(8.3)	6(5.6)
계	36(100.0)	23(100.0)	19(100.0)	18(100.0)	12(100.0)	108(100.0)

주: 응답 결과 중 상대적으로 선택 비중이 높은 상위 3개 영역에 음영 처리를 하였음.

○ 4차 산업혁명과 관련하여 대학에서 제공 가능한 직업훈련 프로그램 자체가 사물인터넷과 빅데이터, 인공지능, VR/AR/CG, 3D 프린팅, 드론 등에 집중되어 있다 보니, 대학 소재 지역에 따라 조금씩 차이가 있기는 전반적으로 유사한 경향을 보이고 있음.

- 수도권 권역의 대학들은 빅데이터(19.4%) 영역의 프로그램을 가장 많이 선택하였으며, 인공지능(16.7%)과 3D 프린팅(16.7%)도 상대적으로 높은 비중을 차지하였음.
- 충청 권역의 대학들은 다른 지역에 비해 스마트팩토리 및 스마트팜(17.4%) 관련 직업훈련 프로그램의 선택 비중이 높게 나타났음.

□ 대학에서 고도의 직업훈련 프로그램을 충분히 제공하지 못하고 있는 이유

○ 현재 대학에서 고도의 직업훈련 프로그램을 충분하게 제공하고 있지 못한 이유를 살펴본 결과, 77개 응답 대학 중 75.3%에 해당하는 58개 대학이 “정부 재정지원의 부족”을 지적하였으며, “시설 및 설비의 부족(54.5%)”과 “직업훈련 인력의 부족(41.6%)”도 중요한 이유로 지적되었음.

〈표 4-72〉 대학 유형별 고도의 직업훈련 프로그램 미제공 이유(중복선택)

(단위: 개, %)

미제공 이유	4년제	전문대	계
프로그램 참여 요구가 많지 않아서	9(23.1)	16(42.1)	25(32.5)
시설 및 설비가 부족해서	20(51.3)	22(57.9)	42(54.5)
정부 재정지원이 부족해서	30(76.9)	28(73.7)	58(75.3)
직업훈련 인력이 부족해서	16(41.0)	16(42.1)	32(41.6)
기타	5(12.8)	1(2.6)	6(7.8)
계	39(100.0)	38(100.0)	77(100.0)

주: 문항에 응답한 학교 수를 기준으로 각 이유별 선택 비율 산출

- 기타 의견으로 직업훈련에 대한 사회적 인식이나 평가가 낮은 수준에 머물러 있는 현실, 현장에서 요구하는 프로그램 수준을 맞추는 것이 쉽지 않을 뿐만 아니라, 이를 이수한 사람들에 대한 보상이 충분하지 않은 문제 등을 지적하였음.
- 고도의 직업훈련 프로그램을 충분히 제공하지 못하는 이유에 대해 4년제 대학과 전문대학의 응답은 거의 유사한 경향을 보이고 있음.
- 다만, 전문대학의 경우 고도의 직업훈련을 받고자 하는 사람 자체가 많지 않아서 대학 차원에서 관련 프로그램을 적극적으로 제공하지 못하는 한계가 있다는 점(42.1%)을 지적하고 있음.

〈표 4-73〉 대학 소재지별 고도의 직업훈련 프로그램 미제공 이유(중복선택)

(단위: 개, %)

미제공 이유	수도권	충청	부·울·경	대·경·강	전라·제주	계
프로그램 참여 요구가 많지 않아서	8(30.8)	3(30.0)	5(50.0)	5(27.8)	4(30.8)	25(32.5)
시설 및 설비가 부족해서	12(46.2)	6(60.0)	7(70.0)	12(66.7)	5(38.5)	42(54.5)
정부 재정지원이 부족해서	21(80.8)	9(90.0)	9(90.0)	10(55.6)	9(69.2)	58(75.3)
직업훈련 인력이 부족해서	13(50.0)	3(30.0)	5(50.0)	5(27.8)	6(46.2)	32(41.6)
기타	1(3.8)	1(10.0)	0(0.0)	3(16.7)	1(7.7)	6(7.8)
계	26(100.0)	10(100.0)	10(100.0)	18(100.0)	13(100.0)	77(100.0)

주: 문항에 응답한 학교 수를 기준으로 각 이유별 선택 비율 산출

- 대학 소재지별로 살펴보면, 충청 권역과 부산·울산·경남 권역, 대구·경북·강원 권역에서 “시설 및 설비의 부족”을 이유로 제시한 대학의 비율이 상대적으로 높게 나타났으며, 수도권과 부산·울산·경남, 전라·제주 권역에서는 “직업훈련 인력의 부족”의 선택 비율이 상대적으로 높게 나타났음.

- 다만, 부산·울산·경남 권역의 “프로그램 참여 요구 부족”이 50.0%로 타 지역에 비해 높은 경향을 보이는 것은 이들 지역의 경우 조사에 참여한 대학 중 전문대학이 차지하는 비중이 타 권역보다 높아 전문대학의 응답 경향성이 반영된 결과라 할 수 있음.

□ 직업교육 및 훈련과정 관련 제도에 대한 개선 요구

○ 재정지원 방법 관련

- 대학에서 전문화·고도화된 직업교육 및 훈련과정을 제공하기 위해 필요한 정부 재정지원 방식의 변화 노력을 조사한 결과, 39개 대학이 총 53개의 의견을 제시하였음.
- 대학들의 응답 결과를 내용 및 특성에 따라 재구조화해 보면, 다음과 같이 ‘① 재정지원 확대 및 예산의 신속한 교부, ② 인건비 지원 확대 및 방식 개선, ③ 교육훈련비 확대 및 지원 방식의 개선, ④ 시설 관리 및 구축 비용의 확대’ 등 네 가지로 구분할 수 있음.

〈표 4-74〉 재정지원 방법 관련 개선 요구

분류	재정지원 방법 관련 개선 요구
재정지원 확대 및 신속한 지원	- 직업훈련 프로그램에 대한 중앙정부 및 지방정부 재정지원 확대 - 사업 추진에 어려움이 없도록 재정지원 신속하게 추진
인건비 지원 확대 및 방식 개선	- 교육전담자의 인건비 편성 및 운영비 지원 확대 - 인건비 계상 방식 개선
교육훈련비 확대 및 지원 방식 개선	- 지역사회 전직 교육 및 은퇴자 교육 지원사업비 지원 - 수업의 난도에 따른 수당 기준 상향 필요 - 교육 프로그램 고도화 시 지원 금액 상향 - 국내 및 해외 현장실습지원비를 포함한 항공료, 비자 등에 대한 지원 - 취업지원금에 대한 명확한 사용 제한 및 지원 규모 확대
시설 관리 및 구축	- 시설 관리 및 유지를 위한 지속적 지원 - 사업 규정에 따른 설비 구축 시 전액 정부 지원
기타	- 정부, 지자체, 대학교 간 3자 협약을 통한 비용 분담 - 소규모 대학 위주의 지원 - 계약학과 참여 기업의 등록금 부담률 기준 완화 - 줄 세우기 평가가 아닌 우수대학 인센티브 지급제 도입

- 그 외에 기타 의견으로 정부와 지자체, 대학 간 3자 협약을 통해 비용을 분담해야 한다는 의견과 수도권 대규모 대학이 아니라 지방의 소규모 대학에 대한 지원이 우선되어야 한다는 의견, 계약학과 참여 기업의 등록금 부담률을 경감해 주어야 한다는 의견 등이 제시되었음
- 재정지원 관련 개선 요구들의 분포를 간단히 살펴보면, 가장 빈도가 높은 요구는 “인건비 지원 확대 및 지원 방식 개선”으로 전체 응답의 28.3%를 차지하였음.
- 교육전담자에 대한 인건비 편성이 가능하도록 하고, 사업팀의 운영비를 확대해 줄 것을 요청하였음.

〈표 4-75〉 대학 유형별 재정지원 관련 제도 개선 요구

(단위: 개, %)

구분	4년제	전문대	계
재정지원 확대 및 신속한 지원	2(5.9)	7(36.8)	9(17.0)
인건비 지원 확대 및 방식 개선	11(32.4)	4(21.1)	15(28.3)
교육훈련비 확대 및 지원 방식 개선	8(23.5)	0(0.0)	8(15.1)
시설 관리 및 구축	5(14.7)	8(42.1)	13(24.5)
기타	8(23.5)	0(0.0)	8(15.1)
계	34(100.0)	19(100.0)	53(100.0)

- “시설 관리 및 구축”을 위한 재정지원 확대 및 예산 집행 기준 완화를 요구하는 의견도 전체 개선 요구의 24.5% 정도를 차지하는 것으로 나타났음.
- 이를 대학 유형에 따라 세분화하여 살펴보면, 전문대학은 “시설 관리 및 구축”에 대한 재정지원 확대 및 예산 집행 기준 완화(42.1%)를 가장 중요한 개선 요구 사항으로 지적하였으며, “재정지원 확대 및 신속한 예산 교부(36.8%)”도 상대적으로 높은 선택 비율을 보였음.
- 이는 4년제 대학에 비해 재정 및 시설 여건이 열악한 전문대학의 상황을 여실히 드러낸 것으로, 향후 전문대학에 대한 직업훈련 및 훈련과정 정책 수립 시 충분한 고려가 필요할 것으로 보임.
- 반면, 4년제 대학은 “인건비 지원 확대 및 방식 개선(32.4%)”에 대한 요구가 상당히 높았으며, “교육훈련비 확대 및 지원 방식의 개선(23.5%)”에 대한 요구도 상대적으로 많은 선택을 받았음.
- 대학 소재지에 따른 분석 결과를 살펴보면, 대부분 “인건비 지원 확대 및 방식 개선”에 대한 요구와 “시설 관리 및 구축”에 대한 지원 확대에 대한 요구가 높았음.

〈표 4-76〉 대학 소재지별 재정지원 관련 개선 요구

(단위: 개, %)

구분	수도권	충청	부·울·경	대·경·강	전라·제주	계
재정지원 확대 및 신속한 지원	5(27.8)	0(0.0)	1(7.7)	2(18.2)	1(33.3)	9(17.0)
인건비 지원 확대 및 방식 개선	3(16.7)	2(25.0)	4(30.8)	5(45.5)	1(33.3)	15(28.3)
교육훈련비 확대 및 지원 방식 개선	2(11.1)	1(12.5)	1(7.7)	4(36.4)	0(0.0)	8(15.1)
시설 관리 및 구축	4(22.2)	3(37.5)	5(38.5)	0(0.0)	1(33.3)	13(24.5)
기타	4(22.2)	2(25.0)	2(15.4)	0(0.0)	0(0.0)	8(15.1)
계	18(100.0)	8(100.0)	13(100.0)	11(100.0)	3(100.0)	53(100.0)

- 다만, 수도권 대학들은 “재정지원 확대 및 신속한 예산 교부(27.8%)”에 대한 요구가 다른 권역보다 높게 나타났으며, 대구·경북·강원 권역의 대학에서는 “교육훈련비 확대 및 지원 방식

개선(36.4%)”에 대한 요구가 상대적으로 높았음.

○ 제도 및 정책 관련

- 대학에서 전문화·고도화된 직업교육 및 훈련과정을 제공하기 위해 필요한 제도 및 정책의 개선 요구를 조사한 결과, 39개 대학이 총 51개의 의견을 제시하였음.

〈표 4-77〉 제도 및 정책 관련 개선 요구

분류	제도 및 정책 관련 개선 요구
직업교육 정책 확대 및 일관성 유지	<ul style="list-style-type: none"> - 직업교육 및 창업지원 정책의 확대 - 국가 제도 및 정책의 일관성 유지 및 관련 법규 제정 - 전문대 및 폴리텍대학에 편중된 직업교육 및 훈련 제도 개선 - 정부 차원의 직업교육 정책 컨트롤타워 설치
예산 지원 및 집행 방식 개선	<ul style="list-style-type: none"> - 프로그램 단위 지원이 아닌, 지역 전문인력양성센터 지정 및 운영 - 직업훈련 기반 시설 확충을 위한 지원 확대 - 교육 장비의 구입 및 운영, 공간 임대 등에 예산 집행 허용 - 강사로 기준 상향 조정 - 예산 중 실습비 편성 비율 확대
직업훈련 이수자 및 참여 기업 혜택 강화	<ul style="list-style-type: none"> - 공기업 취업 시 가점 부여 - 직업훈련 프로그램 참여로 채용 기업에 대한 재정지원 가산점 부여 - 특성화고 졸업자에 대한 군 병역 특례, 취업 가산점 등 확대
지방대/소규모대 지원 확대	<ul style="list-style-type: none"> - 수도권 대학 위주에서 벗어나 지방대학에 대한 지원 확대 - 지역 여건에 맞는 맞춤형 지원책 필요
대학 교육과정 및 학사제도 다양화	<ul style="list-style-type: none"> - 대학 교육과정 운영 및 학사제도 운영 다양화 - 직업훈련 관련 비교과 프로그램 운영 확대 - 직업훈련기관별 개설 가능한 과정 수 확대 - 직업훈련 시간을 학점으로 인정하여 졸업 및 학위취득에 연계
기타	<ul style="list-style-type: none"> - 직업훈련 홍보 제도 강화 - 직업훈련 희망 학생의 신청 자격 요건 완화 - 코로나19 등 외부 환경 변화에 대한 신속한 대응 - 대학 평가제도 개선 및 일반대/전문대 특성 고려 - 프리랜서, 1인 창작자 등에 대한 직업훈련 기회 확대

• 대학들의 응답 결과를 내용 및 특성에 따라 재구조화해 보면, 다음과 같이 ‘① 직업교육 정책의 확대 및 일관성 유지, ② 예산 지원 및 집행 방식의 개선, ③ 직업훈련 이수자 및 참여 기업에 대한 혜택 확대, ④ 지방대학 및 소규모 대학에 대한 지원 확대, ⑤ 대학 교육과정 및 학사제도의 다양화’ 등 5가지로 구분할 수 있음.

- 기타 의견으로 “직업훈련 및 프로그램에 대한 홍보가 강화되어야 한다”, “직업훈련 희망 학생들의 신청 자격 요건을 완화해야 한다”, “코로나19 등 외부 환경 변화에 대해 정부가 신속하게 대응해야 한다” 등을 요구하였음.
- 대학들의 제도 및 정책 관련 개선 요구의 분포를 간단히 살펴보면, “직업교육 정책의 확대

및 일관성 유지(31.4%)”에 대한 요구가 가장 많았으며, “대학 교육과정 및 학사제도 다양화를 위한 제도적 지원(21.6%)”도 상대적으로 높은 비율을 보였음.

〈표 4-78〉 대학 유형별 제도 및 정책 관련 개선 요구

(단위: 개, %)

구분	4년제	전문대	계
직업교육 정책 확대 및 일관성	13(46.4)	3(13.0)	16(31.4)
예산 지원 및 집행 방식 개선	2(7.1)	3(13.0)	5(9.8)
직업훈련 이수자 및 참여 기업 혜택 강화	4(14.3)	3(13.0)	7(13.7)
지방대/소규모대 지원 확대	5(17.9)	3(13.0)	8(15.7)
대학 교육과정 및 학사제도 다양화	3(10.7)	8(34.8)	11(21.6)
기타	1(3.6)	3(13.0)	4(7.8)
계	28(100.0)	23(100.0)	51(100.0)

- 대학 유형에 따른 차이를 살펴보면, 4년제 대학은 “직업교육 정책의 확대 및 일관성 유지(46.4%)”를 가장 강조하였으며, “지방대학 및 소규모 대학에 대한 지원 확대(17.9%)”도 중요한 문제로 지적하였음.
- 반면, 전문대학은 “대학 교육과정 및 학사제도 다양화를 위한 제도적·정책적 지원(34.8%)”에 대한 요구가 상대적으로 높게 나타났음.
- 대학 소재지에 따른 개선 요구의 분포를 살펴보면 전반적으로 큰 차이가 없음을 확인할 수 있음.
- 다만, 권역별로 세분화하여 살펴볼 경우 각 권역별로 제시된 요구 사항의 수가 많지 않기 때문에 비율의 분포 자체에 큰 의미를 부여하기는 어려울 것으로 보임.

〈표 4-79〉 대학 소재지별 제도 및 정책 관련 개선 요구

(단위: 개, %)

구분	수도권	충청	부·울·경	대·경·강	전라·제주	계
직업교육 정책 확대 및 일관성	8(42.1)	3(37.5)	1(16.7)	2(20.0)	2(25.0)	16(31.4)
예산 지원 및 집행 방식 개선	2(10.5)	0(0.0)	0(0.0)	2(20.0)	1(12.5)	5(9.8)
직업훈련 이수자 및 참여 기업 혜택 강화	1(5.3)	2(25.0)	1(16.7)	2(20.0)	1(12.5)	7(13.7)
지방대/소규모대 지원 확대	2(10.5)	3(37.5)	1(16.7)	0(0.0)	2(25.0)	8(15.7)
대학 교육과정 및 학사제도 다양화	5(26.3)	0(0.0)	1(16.7)	4(40.0)	1(12.5)	11(21.6)
기타	1(5.3)	0(0.0)	2(33.3)	0(0.0)	1(12.5)	4(7.8)
계	19(100.0)	8(100.0)	6(100.0)	10(100.0)	8(100.0)	51(100.0)



성인기 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습 지원 방안



제1절

문제 제기



□ 평생학습과 성인의 시간

- 사회변화에 따른 평생학습의 필요성은 일-학습-여가-생활 균형과 밀접하게 관련되어 있음.
 - 평생학습은 기술변화 및 인구변화에 대한 생산주의적 대응에 있어 핵심적인 부분일 뿐만 아니라, 변화하는 사회에서 개인의 유다이모닉(Eudaimonic)한 행복추구의 방법이기도 함.
 - 그러나 평생학습이 개인들에게 또 다른 짐이 되지 않기 위해서는 개인들이 장시간 노동에서 벗어나, 일-생활-학습-여가 등의 다양한 성인기 역할에서 균형을 찾을 수 있어야 함.
 - 일-생활-여가의 조화는 개인이 학습을 위한 활동에 나서게 하기 위한 동기 부여 측면에서도 중요한데, 개인의 자율적 선택에 의한 학습이 이루어질 때 학습에 대한 내재적 동기화가 가능하고, 그 결과 효과적인 평생학습 및 학습을 통한 행복추구가 가능해지기 때문임.
- 한국 성인의 맥락에서 다양한 과업 간의 조화를 위한 필요조건으로, 본 장에서 주목하고자 하는 것은 성인기 '시간자율성' 확보임.
 - 한국은 '학습 → 일 → 여가'로 이어지는 단선적 생애주기가 강하게 자리잡아 온 국가로, 대학 진학까지 학령기에 집중적으로 학습하고, 성인기에는 장시간 노동에 종사해 왔음.
 - 성역할 분업 역시 여전히 강하게 남아 있어, 성인기 여성에게 돌봄과 가사부담이 집중되어 왔음.
 - 그 결과 한국의 성인은 일과 돌봄·가사 등 성인기에 필수적인 과업이라 여겨 온 일에 투입하는 시간(필수시간)이 긴 반면, 여가, 학습, 생활 등 자신의 의지에 따라 다양한 활동에 배분할 수 있는 시간(자율시간)이 짧은 환경에 놓여 있으며, 이는 일-학습-여가-생활의 선순환과 평생 학습에 있어서 걸림돌로 작용함.
- 평생학습의 관점에서 볼 때 개인의 자율시간 확보가 곧 학습에 대한 참여로 이어지는 것은 아니지만 필수적인 요구 사항(즉, 필요조건)이라고 볼 수 있음.
 - 개인이 주어진 자율시간을 학습에 사용하기 위해서는 자율시간의 확보뿐만 아니라 그 자율시간을 평생학습에 활용하도록 학습동기를 부여하는 것이 필요함.
 - 그러나 학습동기와 별도로 자율시간의 확보는 평생학습 참여를 위한 필요조건으로서의 중요

성이 있을 뿐만 아니라, 학습동기를 함양하는 데 있어서도 위해서도 자유허간은 필수적인 요소임.

- 따라서 본 장에서는 평생학습 참여에 있어서 학습동기에 선행하는 조건으로서의 의미를 가진 자유허간 확보에 1차적으로 주목할 것임.

□ 본 장의 내용

- 본 장에서는 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습을 주제로 한국 성인의 시간문제와 시간자율성 확보를 통해 평생학습사회로 전환하기 위한 정책과제를 모색하고자 함.
- 이어지는 절에서는 평생학습의 필요성과 성인의 시간이라는 문제를 기술변화와 생애주기의 다양화, 그리고 시간자율성을 중심으로 좀 더 상세하게 살펴볼 것임.
- 제3절에서는 자료를 바탕으로 한국 성인의 시간자율성 문제가 어떻게 나타나고 있는지 분석하고, 성인 집단에 따른 시간자율성과 관련된 과제를 도출할 것임.
- 제4절에서는 기존 정책 중 노동연령대 인구의 시간자율성 보장과 관련된 정책들을 살펴보고, 기존 정책이 효과적이지 못했던 이유를 분석함.
- 제5절에서는 앞으로의 정책과제를 검토할 것임.

제2절

평생학습과 성인의 시간



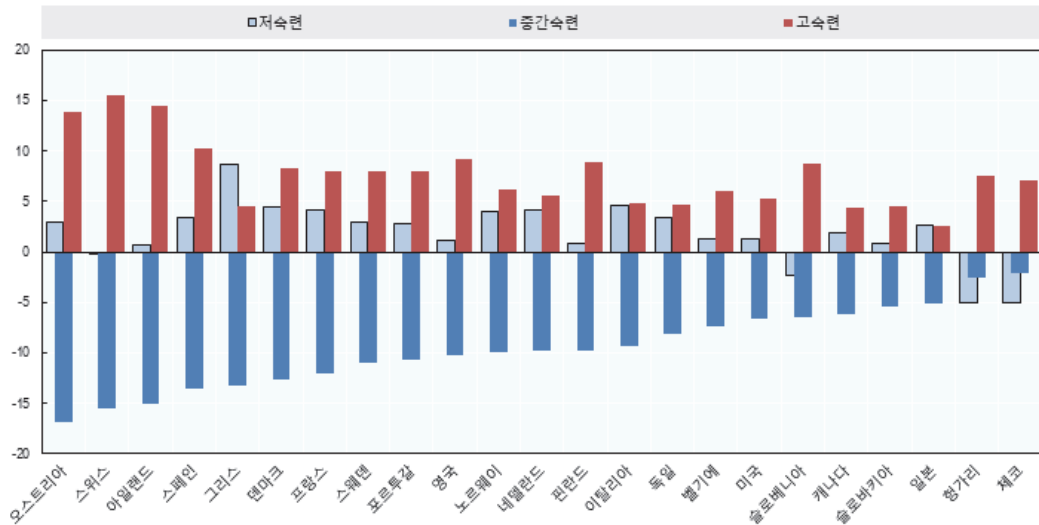
1. 기술-역량-평생학습

□ 기술변화와 노동의 변화

- 자동화(Automation)와 디지털화(Digitalization)로 대표되는 기술변화에 관한 여러 전망에서 기술변화가 인간의 일을 크게 변화시킬 것으로 예측함.
- 한편으로는 기술변화가 인간의 일을 소멸할 것이라는 예측도 있으나, 최근에는 일자리 자체의 감소보다 직무(tasks) 변화에 관심이 집중되는데, 특히 반복적(routine) 성격의 직무가 자동화 기술로 대체된다는 전망이 제기됨(Arntz et al., 2016; Autor, 2015; Acemoglu & Restrepo, 2018).
- 이는 반복적 직무의 비중이 높은 중간수준의 일자리들, 즉 제조업의 생산직이나 숙련 수준이 높지 않은 화이트칼라 사무직 등의 일자리를 감소시킬 가능성이 큰데, 그 결과 일자리는 높은 수준의 인지적 숙련을 요구하는 좋은 일자리("lovely job")와 저숙련·저임금으로 특징지을 수 있는 나쁜 일자리("lousy job")로 양극화될 것이라는 전망이 제기됨(Autor & Dorn, 2013; Goos et al., 2014; Eichhorst et al., 2019. [그림 5-1] 참조).
- 기술변화의 또 다른 영향은 노동시장의 이동성(mobility) 증가로 나타날 수 있는데, 기술변화를 배경으로 시장 거래에 대한 거래비용이 감소함에 따라 종전에는 고용을 통해 노무를 수취하던 기업이 시장 거래 방식으로 노무를 수취할 가능성이 증가하기 때문임. 최근 플랫폼 노동의 증가가 이에 관한 전형적인 사례임(남재욱·김봄이·크리스티나 히슬, 2020).

[그림 5-1] OECD 국가들의 숙련 수준별 일자리 변화

(단위 : %p)



주 1: 고숙련: 관리자, (준)전문가, 기술공.

2: 중간숙련: 사무종사자, 기능원, 장치조작원.

3: 저숙련: 서비스/판매 종사자, 단순노무직.

출처: OECD(2017a: 121).

○ 기술변화에 따른 직무변화, 그리고 직무변화에 따른 노동시장 구조의 변화는 노동시장에 참여하는 노동자에게 요구되는 역량의 변화로 이어짐.

- 일의 변화는 필연적으로 일과 관련된 역량의 변화로 이어지게 되는데, 기술변화에 따른 직업적 역량의 변화를 다룬 연구들은 문제해결능력, 창의력, 사고력, 의사소통능력, 협업능력, 자기관리능력, 직업윤리와 같은 역량의 중요성을 제기하고 있음(오호영 외, 2016; 류성창 외, 2017; 박가열 외, 2018; 김봄이 외, 2018 등).

- 이와 같은 미래사회 역량의 공통적 특성은 특정적(specific) 역량보다 일반적(general) 역량의 중요성이 크다는 것, 급변하는 일과 역량의 구조 속에서 변화에 적응하기 위해 지속적으로 학습하는 능력 자체와 기계 및 인간과 협업하는 능력의 중요성이 크다는 것, 높은 수준의 인지적 역량과 함께 사회적 역량이 요구된다는 것 등을 들 수 있음(남재욱, 2020).

□ 역량 변화와 평생학습

○ 기술변화를 배경으로 노동시장이 양극화되고 일터에서 요구되는 직업적 역량이 급격하게 변화한다는 것은 노동자들의 지속적 학습 필요성을 증가시킬 뿐만 아니라 학습의 방식에 있어서도 종전과는 다른 접근을 필요로 함(남재욱, 2020).

- 기술변화는 개인이 습득한 역량의 퇴화를 빠르게 함으로써 지속적으로 새로운 역량을 습득할

- 필요성을 증가시키는데, 변화에 적응하기 위해서는 학습하는 능력을 학습하고, 일터와 교육훈련기관을 통해 지속적으로 학습에 참여할 수 있는 기회가 부여되어야 함.
- 미래사회의 기술에서 일반적 역량의 중요성이 크다는 점, 미래사회 노동시장에서는 이동성이 커진다는 점 등은 종전과 같이 기업을 중심으로 한 역량개발 체계의 한계를 가져올 수 있다는 점에서 역량개발의 방식 역시 변화를 요구받게 됨.
 - 양극화되는 노동시장에서 역량 퇴화의 위험은 인구집단에 따라 상이하게 분배되어 불평등 문제와 연관될 가능성이 커지며, 이는 성인 노동인구에 대한 재교육 필요성을 증가시킴.
 - 일의 미래를 전망한 주요 국제기구들은 노동시장 구조 변화에 따른 위험이 교육수준이 낮고 저임금 노동에 종사하는 이들에게 집중될 수 있음을 지적하였으며, 공공정책을 통해 평생학습 참여를 지원할 필요성을 제기함(OECD, 2017b; ILO, 2019; World Bank, 2019 등).
 - 이와 같은 환경 변화는 결과적으로 성인기 이후에도 지속적으로 직업역량의 습득을 위한 학습에 참여할 것을 필요로 하는데, 이는 전 생애에 걸친 학습곡선이 '대학진학형'에서 '평생직업형'으로 변화해야 한다는 것을 의미함(채창균 외, 2018, [그림 1-1] 참조).

2. 일-학습-여가-생활의 선순환과 평생학습

□ 생애주기의 변화와 성인기 역할의 다양성

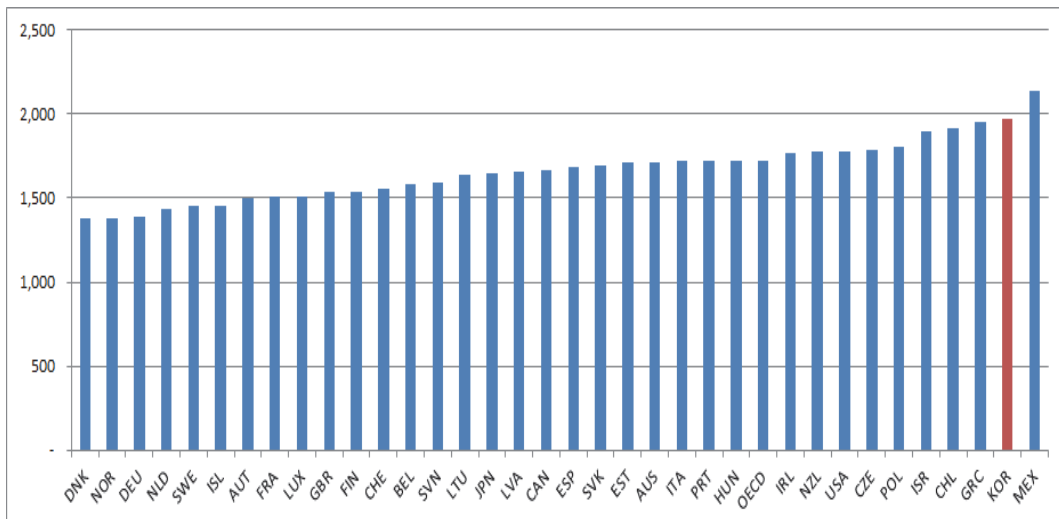
- 생애주기(life course)에 대한 기존 관념은 인구 대다수가 경험하는 공통된 생애주기가 있고, 각 주기에서 수행하는 핵심적 역할이 있다는 것이었으나, 변화하는 사회환경 속에서는 성인기 역할의 다양성에 주목할 필요가 증가하고 있음(저출산고령사회위원회, 2018).
- 개인의 생애주기는 영·유아, 아동·청소년, 성년, 중년, 노년으로 구분되는 연령에 따라, 가족 생애주기는 가족의 형성(결혼), 확장(출산), 수축(자녀 분가 또는 배우자 사망), 해체(부부의 사망)에 따라 구분하는 것이 종전의 전형적인 생애주기 관점이었음.
- 생애주기에 대한 이와 같은 시각은 생애주기의 각 단계에서 수행해야 하는 고정적인 과업이 있는 것으로 전제해 왔는데, 영·유아기에는 돌봄을 받고, 아동·청소년기에는 학습에 참여하며, 성년과 중년기에는 생산 또는 재생산 노동에 참여하고, 노년기에는 여가를 누리게 되는 것이 전형적인 생애주기에서 개인들의 역할 모델임.
- 그러나 이처럼 연령분리적(age differentiated)이고 정상가족(normal family)을 전제로 하는 관점은 노동시장 진입 지체, 평생학습 강조, 인구 고령화, 노인인구의 생산적 활동 증가, 여성의 노동시장 진출 증가에 따른 일·가정 양립 요구 증대 등의 요인으로 인해 변화하고 있으며, 산업화 시대의 단선적 생애주기에서 벗어나 중층적 생애주기 관점에서 다양한 형태의 생애주

기를 고려하는 접근의 필요성이 제기됨.

- 변화하는 사회의 생애주기적 삶은 생애주기의 각 단계에 있어서 학습-노동-여가가 통합되는 방향으로의 전환을 필요로 하며(김희삼, 2020), 성인기 개인들에게는 ‘일’뿐 아니라 가사와 돌봄, 여가, 학습과 같은 다양한 활동에 대한 개인의 선택권이 보장되는 것이 중요하다.
 - 기존의 발전주의적 단선적 생애주기 관점은 성인기 이전, 성인기, 노년기의 역할을 각각 교육-일-여가로 단순화한다는 점에서 연령분리적일 뿐 아니라, 성인기 안에서나 남성은 노동, 여성은 가사와 돌봄이라는 구분에 기초했다는 점에서 성 분업적 시각에 기초하고 있음.
 - 변화하는 사회환경에 대응하기 위해 개인의 생애주기는 연령통합-성평등 관점에서 재설계되어야 할 필요가 있으며, 이는 성인기에서 일-학습-여가-생활의 균형 및 시기에 따른 개인의 선택이 보장되어야 한다는 것을 의미함.
- 그러나 한국 성인의 생애주기에서는 여전히 연령분리적, 성 분업적 경향이 강하게 나타나고 있어 이의 개선이 필요함.
 - 2019년 기준 한국 노동자의 연평균 근로시간은 1,967시간으로 여전히 OECD에서 두 번째로 길게 일하고 있으며, 가사노동 배분 역시 여성에게 집중되어 있어 정상가족-단선적 생애주기에 입각한 성인기의 ‘남성-일’, ‘여성-가사·돌봄’ 식의 사회적 규범이 강한 경향을 보임.
 - 이와 같은 경향은 한국의 성인이 돌봄, 배움, 일, 여가 등 다양한 활동을 수행하는 데 걸림돌로 작용하고 있어, 성인기 시간배분 문제의 원인이 되고 있음.

[그림 5-2] OECD 국가들의 연간 총 노동시간(2019년)

(단위: 시간/년)



자료: OECD(2020), Hours worked(indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en(Accessed on 26 November 2020).

〈표 5-1〉 기혼자의 성별 일평균 가사노동시간

(단위: 분/일)

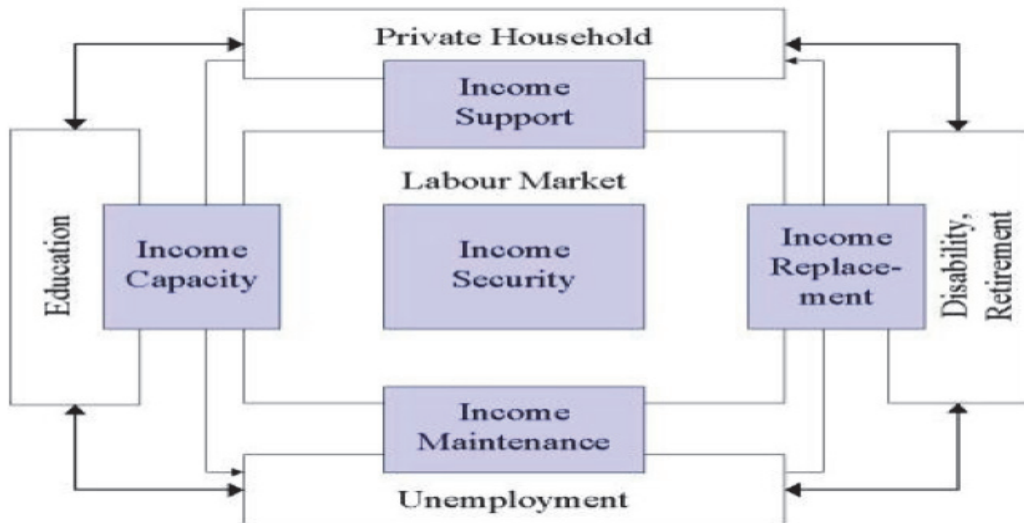
구분	2009			2014			2019		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
가사노동 전체	154	47	248	152	50	259	150	60	244
가정관리	118	33	193	115	34	199	115	43	190
가족돌봄	36	14	55	37	16	60	35	17	54

자료 : 통계청, 「생활시간조사」 각 연도, 국가지표체계(<http://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=4232>)에서 재인용, 검색일자: 2020. 1. 26.

□ 일-학습-여가-생활의 균형과 평생학습사회

- 성인기 인구가 ‘일’과 ‘가사/돌봄’이라는 정형화된 역할 외의 다양한 역할을 수행할 수 있는 가능성을 부여하는 것은 평생학습 관점에서도 중요한 의미가 있음.
 - 평생학습사회는 삶에서 “학습”의 가치를 중요시하고, 모든 이들의 생애에 걸친 학습을 강조하는 것으로, “학습의 일상화”가 추구되는 사회를 의미하며(곽삼근, 2013: 9), 이를 위해서는 일, 생활, 여가와 같은 삶의 다양한 활동과 학습의 일상적 조화가 중요시됨.
 - 성인 인구의 평생학습 참여와 효과에서 자발적 동기 부여는 매우 중요한데, 이를 위해서는 평생학습 참여가 자율적 선택이 될 수 있도록 삶의 선택권이 부여될 필요(구주형 외, 2015)가 있음.
 - 성인 인구에게 평생학습 참여는 일, 돌봄, 가사에 투입되는 필수시간과 별도로, 개인이 활용할 수 있는 자율시간을 확보하는 것과 관련이 깊으며 단지 학습을 위한 시간을 확보하는 것을 넘어 자신의 시간을 자율적으로 결정할 수 있는 시간주권을 부여할 필요(류기락 외, 2019)가 있음.
- 정책적 관점에서 이는 성인기의 개인들이 일-학습-여가-생활 균형 사이의 이행(transition)을 지원하는 방안을 필요로 한다는 것을 의미함.
 - Schmid(1995), Schmid & Schömann(2004)은 변화하는 경제·사회적 환경 속에서 ‘완전고용’이 전과 같이 전일제-정규직 고용을 통해서가 아닌 다양한 이행 노동(transitional labor)에 대한 지원을 통해 가능하다는 점을 제시하고, 이를 위해서는 단시간 노동과 풀타임 노동, 실업과 고용, 교육과 고용, 가사/돌봄과 고용, 고용과 은퇴 사이를 이행하는 과정에서 필요로 하는 다양한 지원이 필요함을 제시한 바 있음.
 - 이행노동시장 정책은 다분히 ‘고용’에 초점을 두었다는 점에서 성인기 인구의 모든 역할을 같은 비중으로 간주한 것은 아니지만, 평생학습사회에서 성인기 인구의 다양한 역할 수행을 조화롭게 하기 위해서는 공공정책을 통한 지원이 필요하다는 점을 분명히 했다는 점에서 정책적 대응의 기초가 될 수 있음.

[그림 5-3] 이행노동시장 정책과 성인기 이행의 유형



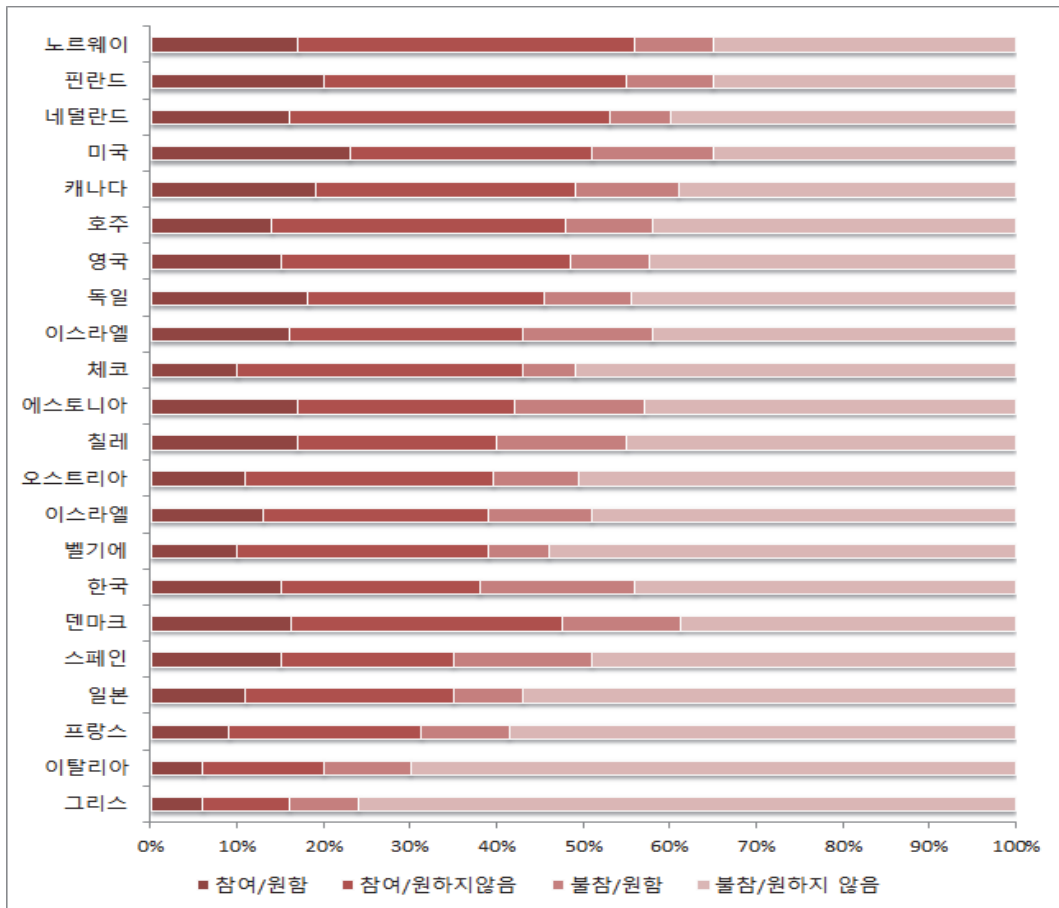
자료: Schmid & Schömann(2004: 21).

3. 한국 성인의 평생학습 참여와 ‘시간’

□ 국제비교를 통해 본 한국 성인의 평생학습 참여

- OECD 국제성인역량조사(PIAAC)를 바탕으로 OECD 22개국의 직업 관련 평생학습(job-related learning) 참여 현황을 비교하면 다음과 같음.
 - 한국 성인의 참여율은 약 33%로 16위에 해당하여 비교적 낮은 수준임.
 - 한국 성인의 평생학습 참여에서 흥미로운 점은 ‘참여 의사’와 ‘참여 여부’를 비교했을 때 드러나는데, 평생학습 불참자의 30%가량이 참여하고 싶었으나 참여하지 못했다고 응답하였음.
 - 또한, 직업 관련 학습에 참여한 이들 중 향후 더 참여하고 싶다고 응답한 비율도 비교대상 국가들 중 상당히 높은 편인 것으로 나타남.
- 이와 같은 분석 결과는 한국 성인의 평생학습에 대한 의사가 평생학습 참여로 이어지지 못하게 하는 걸림돌로 작용하는 요인이 있다고 해석할 수 있음.
 - 개인이 평생학습에 참여하고자 하는 의사가 있음에도 참여하지 못한다는 것은 참여 희망과 참여 의사결정 사이에 괴리가 있다는 것을 의미함.
 - 따라서 한국 성인이 평생학습에 참여하는 데 있어 걸림돌이 되는 요인이 무엇인지 파악하고 개선함으로써 평생학습 참여를 확대할 수 있음을 알 수 있음.

[그림 5-4] OECD 22개국 성인의 직업 관련 학습참여 및 참여 의사 비교



출처: OECD PIAAC 원자료, OECD 웹사이트에서 재인용 (<http://www.oecd.org/publications/getting-skills-right-future-ready-adult-learning-systems-9789264311756-en.htm>), 검색일자: 2020. 11. 10.

□ 평생학습 불참 요인으로서의 '시간'

- 한국 성인이 평생학습에 참여하지 못하는 요인에 대한 조사 결과, 평생학습 참여에 소요되는 시간문제, 비용부담 문제, 평생학습 공급체계의 접근성 및 품질 관련 문제, 개인의 동기와 자신감 등이 주된 장애 요인으로 꼽힘(그림 1-5) 참조).
 - 취업자의 경우 시간문제가 압도적으로 가장 중요한 요인으로 나타난 반면, 실업자의 경우 공급체계에 대한 불만, 비용 문제, 동기와 자신감 문제가 비슷한 비중을 차지했으며, 비경활 인구의 경우 시간문제와 공급체계 문제의 중요성이 컸고, 동기와 자신감이 뒤를 이었음.
- 이 요인들은 모두 중요하지만, 특히 '시간'의 문제가 한국 성인 평생학습 참여의 선결 과제임.
 - 시간문제의 경우 취업자의 평생학습 참여를 막는 가장 중요한 이유이며 비경활 인구에서도

상당히 중요한 문제로 제기되고 있음.

- 구체적으로 취업자의 경우 대부분(89%)이 시간이 부족한 이유로 직장업무를 들었으며, 비경쟁 인구의 경우 직장업무보다는 가족부양(84%)이 시간부족의 주된 원인으로 나타나 연령분리적-성 분업적 사회구조 속에서 나타나는 '필수시간' 부담 과중이 핵심 문제로 확인됨.
- 시간문제와 관련지어 또 한 가지 고려할 부분은 저소득층의 경우 소득부족과 시간부족의 연쇄가 나타날 수 있다는 점임(남재욱 외, 2019). 저소득층은 시간당 소득이 낮고, 이를 보충하기 위해 장시간 노동을 선택할 수 있는데, 이렇게 보면 개인 차원에서 '학습비 부담 - 시간부족 - 소득부족'은 상호 관련성이 있다고 볼 수 있음.
- 시간 다음으로 중요한 문제로 나타난 평생학습 공급체계 문제는 본 연구의 제3장에서 다룰 예정인 바, 본 장에서는 시간문제를 중심에 놓고 분석을 진행하고자 함.

제3절

한국 성인의 시간자율성 현황 분석



1. 분석목적 및 분석자료

□ 분석목적

- 한국 성인 인구의 시간 사용 현황을 분석하고, 개인의 노동시장 참여 및 생애주기 유형별로 평생학습과 일-학습-여가-생활 균형을 위해 어떤 방식의 시간지원이 필요한지를 파악함.
 - 개인이 필수적 활동, 일터와 가정에서 부과되는 과업, 재량시간에 어느 정도 시간을 배분하고 있는지에 따라 시간적 자율성 확보를 위한 공적 지원 방식에 차이가 있을 것임.
- 성인 인구의 경우 연령, 성별, 취업 여부, 혼인 여부 및 가구 형태, 가구 생애주기 등에 따라 상이한 시간활용 패턴이 나타날 것이며, 이는 시간적 자율성 확보 정책의 기초가 될 것임.
 - 특히 앞서 살펴본 바와 같이 한국은 연령분리적인 단선적 생애주기와 성 분업적 역할 요구의 잔재가 남아 있음. 따라서, 이를 파악할 수 있는 연령 및 성별과 함께 노동시장 참여의 양상, 그리고 최근 들어 다양화되기 시작한 가구 생애주기를 고려할 필요가 있을 것임.

□ 분석자료

- 본 분석은 통계청 「생활시간조사」(통계청, 2019) 자료의 분석을 수행할 것임.
 - 「생활시간조사」는 5년 주기로 한국 성인의 24시간 동안 시간활용 현황 및 이에 관한 의식을 조사함으로써 국민의 평균적 생활양식을 파악하고자 하는 조사임.
 - 2019년 조사에서는 전국 829개 조사구 1만 2,388가구의 10세 이상 가구원 2만 6,091명이 응답하였으며, 응답자는 10분 간격으로 설계된 시간일지에 자신의 행동을 2일 동안 직접 기입함.
 - 개인의 시간일지는 응답자의 행동을 9개 대분류, 45개 중분류, 153개 소분류로 분류하여 기록하도록 되어 있으며, ‘주행동’, ‘동시행동’, ‘함께한 사람’, ‘이동수단/장소’를 기록함.
 - 9개 행동 분류에는 개인유지(수면, 식사, 건강관리, 개인위생·외모관리), 일(경제활동 및 구직·창업, 자가소비 활동 포함), 학습(학교 및 학교 외), 가정관리(가사노동 및 차량 관리·유지,

상품·서비스 구입 등 포함), 가족 및 가구원 돌보기, 자원봉사 및 무급연수, 교제 및 참여활동, 문화 및 여가활동, 이동이 포함됨.

□ 분석방법

- 본 연구에서는 2019년 「생활시간조사」의 응답자 중 만 19세 이상 65세 미만으로, 현재 학교에 재학 중이 아닌 성인 1만 6,736명의 '시간량' 데이터를 '주행동' 중심으로 분석하였음.
 - 분석 대상의 연령은 본 연구가 성인기 평생학습, 특히 직업 관련 평생학습에 초점을 맞추고 있음을 고려하여 성인을 대상으로 하되 경제활동 참여가 활발한 연령으로 제한함.
 - 가구주 특성에 따른 가구단위 분석 필요성을 고려하여, 가구주가 조사 대상에 포함되지 않은 일부 사례들은 분석 대상에서 제외하였으며, 현재 대학 등 학교에 재학 중인 경우도 제외함.
 - 생활시간조사는 대상자별로 2일씩(집단에 따라 일월, 화수, 목금, 금토, 토일의 5개 세트) 시간 일지를 작성하도록 하고 있으며, 본 연구의 분석에서는 이를 평균한 값을 활용함.
 - 따라서 분석자료는 1만 6,736명의 3만 3,472일치 시간활용 데이터를 바탕으로 한 것이며, 평균적인 시간활용 비중에는 주중뿐만 아니라 주말이 포함된 값이라는 점에 유의할 필요가 있음.
 - 분석목적이 주중이나 주말의 특정한 하루에 개인의 생활시간이 어떻게 배분되는지에 있을 때는 조사된 요일 중 특정 요일의 값을 활용할 필요가 있겠으나, 본 연구의 목적은 개인들이 '일'이나 '가사/돌봄'에 활용하지 않는 재량시간이 집단에 따라 어떻게 다른지를 파악하는 것에 있으므로 평균하여 분석하였음.
 - 모든 분석 시에는 개인 가중치를 적용하였음.
- 분석 대상자의 시간활용은 다음과 같이 재분류하였음.
 - 통계청의 대분류 중 개인유지, 일, 학습은 현재의 분류를 그대로 활용하였음.
 - 가정관리와 가족 및 가구원 돌보기는 '가사/돌봄'으로 통합하였음.
 - 자원봉사 및 무급 연수, 교제 및 참여활동, 문화 및 여가활동은 '재량시간'으로 통합하였음.
 - 이동은 이동의 목적에 따라 위의 분류로 재배정하였음.
 - 그 결과 개인유지, 일, 학습, 가사/돌봄, 재량시간의 5가지로 개인의 시간활용을 구분함.
- 분석의 주요 내용은 다음과 같음.
 - 분석 대상자의 개인특성(성별, 연령, 학력, 지역, 혼인 상태, 경제활동 여부 등), 가구특성(가구 내 위치, 가구소득), 노동시장 특성(종사상지위, 취업 형태, 사업체 형태, 직종, 업종, 소득수준 등), 생애주기 특성(배우자 유무, 자녀 및 돌봄 필요 가구원 유부, 맞벌이 여부)에 따른 시간 사용 현황 분석
 - 기술통계분석을 통해 집단 간 시간활용의 차이를 비교

2. 분석 결과

가. 개인별 시간활용 기초분석

□ 분석 대상자 일반특성

- 분석 대상자는 총 1만 6,736명이며, 이들의 기본 특성은 다음과 같음.
 - 남성과 여성은 거의 절반에 가까우며, 19~64세 성인을 추출한 결과 연령 비율상으로는 50대(26.3%), 40대(25.3%), 30대(21.7%), 20대(15.0%) 순으로 비율이 낮아지고 있으며, 60대는 11.2%, 10대는 0.6%로 나타남.
 - 가구 내 위치는 절반가량인 50.7%가 가구주, 31.3%가 가구주의 배우자이며, 가구주의 미혼자녀(13.7%)가 그 뒤를 잇고 있고 다른 유형의 가구원 비중은 낮은 편임.
 - 혼인 상태는 기혼자가 68.2%, 미혼자가 23.8%를 차지했으며, 나머지 8.1%는 이혼, 별거, 사별 등으로 나타나, 배우자가 있는 경우가 없는 경우(31.9%)보다 2배가량이었음.
 - 학력별로는 고졸(32.0%), 4년제 대졸(27.4%), 2~3년제 대졸(17.5%), 중졸 이하(10.1%)의 순으로 높은 비율을 차지했으며, 대학원 이상(5.8%)과 고등교육기관을 수료했거나 휴학 및 중퇴한 경우(7.3%)가 그 뒤를 이었음.
 - 지역별로는 서울·경기·인천의 수도권이 51.0%, 부산·대구·광주·대전·울산의 광역시 지역이 19.6%, 경기도를 제외한 광역도 지역(강원·충청, 영호남)이 27.6%, 그리고 제주와 세종이 합쳐서 1.8%의 비중을 차지함.
 - 경제활동 상태는 취업자가 73.9%, 비취업자가 26.1%를 차지하였는데, 표에 나타내지는 않았지만 비취업자의 71.7%는 여성으로 성역할 분업의 특성을 보여 주고 있음.
 - 가구소득수준별로는 월 300만 원 미만이 28.1%, 300~600만 원 사이가 44.4%, 600만 원 이상이 27.5%의 비율을 차지하였음.

〈표 5-2〉 분석 대상자 일반특성

(단위: 명, %)

구분		사례 수	비중
전체		16,736	100.0
성별	남자	8,476	50.6
	여자	8,260	49.4
연령	19세	102	0.6
	20~29세	2,503	15.0
	30~39세	3,626	21.7
	40~49세	4,238	25.3
	50~59세	4,395	26.3
	60~64세	1,873	11.2
가구 내 위치	가구주	8,486	50.7
	배우자	5,245	31.3
	미혼자녀	2,295	13.7
	기혼자녀 및 그 배우자	244	1.5
	손자녀 및 그 배우자	36	0.2
	부모(배우자 쪽 포함)	167	1.0
	미혼형제·자매(배우자 쪽 포함)	131	0.8
	기타	133	0.8
혼인 상태	미혼	3,987	23.8
	배우자 있음(동거 포함)	11,408	68.2
	배우자 없음	378	2.3
	이혼(별거 포함)	963	5.8
학력	중졸 이하	1,690	10.1
	고졸	5,351	32.0
	2~3년제 수료, 휴학, 중퇴	604	3.6
	2~3년제 졸업	2,921	17.5
	4년제 수료, 휴학, 중퇴	618	3.7
	4년제 졸업	4,588	27.4
	대학원 이상	966	5.8
지역	서울	3,178	19.0
	부산	1,100	6.6
	대구	792	4.7
	인천	986	5.9
	광주	495	3.0
	대전	491	2.9
	울산	396	2.4
	세종	106	0.6
	경기	4,365	26.1
	강원	473	2.8
	충북	516	3.1
	충남	666	4.0
	전북	548	3.3

구분		사례 수	비중
	전남	520	3.1
	경북	827	4.9
	경남	1,072	6.4
	제주	204	1.2
취업 여부	비취업	4,360	26.1
	취업 중	12,376	73.9
가구소득	100만 원 미만	743	4.4
	100만 ~ 200만 원 미만	1,450	8.7
	200만 ~ 300만 원 미만	2,506	15.0
	300만 ~ 400만 원 미만	2,670	16.0
	400만 ~ 500만 원 미만	2,664	15.9
	500만 ~ 600만 원 미만	2,097	12.5
	600만 ~ 700만 원 미만	1,443	8.6
	700만 ~ 800만 원 미만	1,035	6.2
	800만 원 이상	2,128	12.7

자료: 통계청(2019). 생활시간조사 원자료.

□ 개인특성별 시간활용

- 분석 대상자 전체를 놓고 볼 때, 24시간 중 개인유지에는 48.5%, 일에는 21.1%, 학습에는 1.2%, 가사·돌봄에는 9.9%의 시간을 부여하고 있었으며, 문화 및 여가, 자원봉사, 사회적 관계 활동 등을 포함하는 재량시간의 비중은 19.2%로 나타났다.
- 우선 전체 분석 대상의 평균적 시간배분과 배분된 시간의 편차를 분석하면 다음과 같음.
 - 개인은 하루에 개인유지에 약 절반(48.5%)의 시간을 배분하고, 일에 21.1%, 학습에 1.2%, 그리고 가사 및 돌봄에 9.9%의 시간을 배분하며, 재량시간은 19.2%로 나타나는데, 이는 주중만이 아닌 주말을 포함한 평균값임을 고려할 필요가 있음.
 - 시간활용의 편차가 어느 정도인지를 표준편차를 평균으로 나눈 변동계수로 살펴보았음. 그 결과 필수활동이라고 할 수 있는 개인유지의 변동계수가 0.18로 가장 작았고, 학습의 변동계수가 4.89로 가장 컸으며, 재량시간, 일, 가사·돌봄의 순으로 변동계수가 커짐.
 - 즉, 개인의 시간활용에 있어서 개인유지는 어느 정도 고정된 활동이며, 필수시간(일과 가사·돌봄)이 어느 정도인지에 따라 학습과 재량시간이 달라질 가능성이 큼.
 - 동일한 조건에서 학습과 재량시간에 대한 시간배분에는 개인의 학습에 대한 동기 부여가 영향을 미치게 될 것임.

〈표 5-3〉 시간활용의 유형, 비중, 편차

(단위: 분, %)

구분	평균 시간활용		표준편차	변동계수
	1일 시간활용(분)	시간활용 비율		
개인유지	699	48.5	126.5	0.18
일	303	21.1	277.1	0.91
학습	18	1.2	87.5	4.89
가사·돌봄	143	9.9	165.1	1.16
재량시간	277	19.2	181.3	0.65
합계	1440	100.0	-	-

자료: 통계청(2019). 생활시간조사 원자료 분석

○ 개인특성별 시간배분을 살펴보면 다음과 같음.

- 개인유지에 대한 시간배분은 11.5~12.1시간가량으로 집단별로 크게 편차가 나타나지는 않지만, 남성보다는 여성이, 중장년보다는 청년이, 취업자보다는 비취업자가 많이 배분함.
- 일의 경우 남성은 6.3시간, 여성은 3.7시간으로 차이가 크며, 연령별로는 19세와 60~64세의 시간배분이 낮게 나타나는데 이는 고용률 차이를 반영한 것임.¹¹⁾
- 학습의 경우 19세가 가장 높은 시간을 배분하고 있었고(2.3시간), 20대가 그 뒤를 이었는데(1.1시간), 이는 이 집단 중에 상당수는 진학준비 중이라는 것에서 기인한 것으로 보임.
- 학력에 따라서는 예외는 있지만(대학원 이상) 대체로 학력이 높을수록 학습시간이 길고, 취업자에 비해 비취업자의 학습시간이 긴 것으로 나타남.
- 가사·돌봄 시간의 경우 성별차이가 여성 3.7시간, 남성 1.1시간으로 매우 뚜렷하며, 돌봄 필요가 높아지는 30대 이상에서 시간배분이 더 크게 나타남.
- 학력에서는 고등교육기관을 졸업하지 않은 경우 가사·돌봄 시간이 더 짧고, 취업자의 가사·돌봄 시간은 비취업자에 비해 1/3 정도로 나타나는데 이는 비취업자 중 여성의 비중이 높은 것의 영향이 큰 것으로 보임.
- 재량시간에서는 성별 격차가 크지 않으며, 19세와 60대, 비취업자가 더 큰 것으로 나타나고 있어, 결국 필수시간(노동시간과 가사·돌봄시간)의 배분이 재량시간을 결정하는 것으로 볼 수 있음.

11) 분석 대상 집단의 고용률은 19세 44.3%, 60~64세 60.7%였던 반면, 20대 69.6%, 30대 75.7%, 40대 79.6%, 50대 75.9%로 상당히 큰 차이를 보였음.

〈표 5-4〉 개인특성별 시간활용

(단위: 시간)

구분		24시간 중 시간활용				
		개인유지	일	학습	가사·돌봄	재량시간
전체		11.7	5.1	0.3	2.4	4.6
성별	남자	11.5	6.3	0.3	1.1	4.7
	여자	11.8	3.7	0.3	3.7	4.5
연령	19세	12.1	2.1	2.3	0.7	6.8
	20~29세	12.0	4.8	1.1	1.2	4.8
	30~39세	11.6	5.2	0.3	3.0	3.9
	40~49세	11.5	5.4	0.1	2.7	4.3
	50~59세	11.6	5.2	0.1	2.2	4.9
	60~64세	11.7	4.1	0.1	2.5	5.6
학력	중졸 이하	11.8	4.3	0.0	2.6	5.2
	고졸	11.7	5.1	0.1	2.4	4.6
	2~3년제 수료, 휴학, 중퇴	11.7	5.1	0.4	1.9	4.9
	2~3년제 졸업	11.7	5.3	0.2	2.4	4.3
	4년제 수료, 휴학, 중퇴	11.6	4.5	1.1	1.8	5.0
	4년제 졸업	11.6	5.1	0.5	2.4	4.5
지역	대학원 이상	11.4	5.5	0.2	2.3	4.6
	서울	11.6	5.2	0.3	2.3	4.5
	부산	11.8	4.7	0.3	2.3	5.0
	대구	11.7	4.9	0.3	2.3	4.8
	인천	11.5	5.4	0.3	2.3	4.5
	광주	12.1	4.7	0.3	2.2	4.7
	대전	11.8	4.4	0.4	2.4	5.0
	울산	12.0	4.8	0.4	2.4	4.4
	세종	11.5	4.7	0.4	2.8	4.6
	경기	11.5	5.2	0.3	2.5	4.5
	강원	11.8	5.1	0.2	2.4	4.5
	충북	11.7	5.3	0.2	2.3	4.5
	충남	12.0	4.9	0.2	2.3	4.6
	전북	11.5	4.8	0.3	2.4	4.9
	전남	11.5	5.0	0.3	2.3	5.0
	경북	11.6	5.1	0.3	2.3	4.7
	경남	11.7	4.7	0.3	2.5	4.8
	제주	11.5	5.5	0.2	2.3	4.5
취업 여부	비취업	12.1	0.2	0.9	4.5	6.4
	취업 중	11.5	6.8	0.1	1.6	4.0

자료: 통계청(2019). 생활시간조사 원자료 분석

- 노동-가사·돌봄시간과 학습·재량시간의 관계를 좀 더 자세하게 살펴보기 위해 시간배분과 관련된 네 가지 시간유형 간의 관계를 좀 더 살펴보았음.
- 우선 성인기 필수시간(일과 가사·돌봄시간의 합산)과 자율시간(학습 및 재량시간의 합산)을 비교해 보면, 상대적으로 자율시간 비중이 낮은 집단은 30~40대, 취업자로 나타났다. 이는

경제활동 참여 여부가 자유허간을 결정하는 핵심요인임을 보여 주지만, 여성이 남성보다 노동 시간이 짧음에도 불구하고 오히려 자유허간이 더 짧다는 점에서 돌봄·가사노동의 성차 역시 중요하다는 점을 시사함.

- 이는 필수시간 내에서 일 시간과 가사·돌봄시간을 비교하면 잘 드러나는데, 여성은 일과 가사·돌봄 비중이 거의 50:50인 반면 남성은 일에 편중(85:15)된 시간 분포를 보임.
- 자유허간 내에서 학습시간과 재량시간을 비교해 보면 10~20대, 4년제 수료·휴학·중퇴, 비취업자에서 학습시간이 더 높게 나타남. 고학력자의 더 높은 학습시간 비중은 이들의 학습동기를 보여 주는 요인이라고 볼 수 있지만, 연령이나 취업 여부에 따른 차이는 학습동기보다는 진학준비, 복학준비, 취업준비 등을 위해 '강요된 학습'을 보여 주는 것으로 해석할 수 있음.
- 학습과 재량시간 분배에서 한 가지 언급해야 할 부분은 지역 간 격차임, 지역을 수도권, 광역시, 광역도로 나누어서 보면 광역도에서 학습시간의 비중이 재량시간보다 낮은 경향을 보이는데, 여기에는 인구구조의 차이도 작용했겠지만, 지역 간 학습 인프라 격차가 영향을 미쳤을 가능성도 고려할 필요가 있음.

□ 가구 관련 특성별 시간활용

○ 다음으로 가구 관련 특성별 시간배분을 살펴보았음.

- 앞서와 마찬가지로 개인유지 시간은 11.5~12.3시간으로 큰 차이를 보이지 않음.
- 일과 관련된 시간은 가구주 및 가구주의 기혼자녀 및 그 배우자에서 높게 나타나는 반면, 가구주의 부모, 손자녀, 배우자에서 상대적으로 낮음. 혼인 상태에 따라서는 큰 차이가 없으며, 소득수준과 일 시간은 비례적인 경향을 보이지만 불완전 취업자를 다수 포함하고 있을 100만 원 미만 집단을 제외하면 미세한 차이로, 가구 내 경제활동인구 숫자나 시간당 임금의 영향을 고려할 필요가 있음.
- 학습시간은 가구원 중 미혼자녀와 미혼의 형제자매, 혼인 상태에서는 배우자가 없는 경우, 가구소득이 낮은(100만 원 미만) 가구에서 상대적으로 높게 나타나, 노동시장 진입 준비 혹은 진학준비 집단에서 높음을 보여 주고 있음.
- 가사·돌봄 시간은 가구주의 배우자 혹은 가구주의 부모, 기혼자녀 및 그 배우자에게서 높게 나타나며, 배우자가 있는 경우, 소득이 낮은(100만 원 미만) 경우 더 높게 나타남.
- 재량시간은 가구주의 미혼자녀, 손자녀 및 그 배우자, 부모에게서, 그리고 배우자가 없는 경우, 소득이 낮은 경우 더 높게 나타남.
- 저소득 가구의 높은 학습시간, 가사·돌봄시간, 재량시간은 노동시장으로의 통합에서 어려움을 겪고 있음을 시사하는 것으로 해석되며, 가구 내에서 생계를 책임지는 위치에 있지 않을수록 일 외 활동시간이 높아 성인기 시간활용에서 경제활동이 차지하는 중요성을 볼 수 있음.

〈표 5-5〉 가구 관련 특성별 시간활용

(단위: 시간)

구분		24시간 중 시간활용				
		개인유지	일	학습	가사·돌봄	재량시간
전체		11.7	5.1	0.3	2.4	4.6
가구 내 위치	가구주	11.6	5.9	0.2	1.9	4.5
	배우자	11.6	3.9	0.1	4.0	4.4
	미혼자녀	12.0	4.7	1.3	0.8	5.3
	기혼자녀 및 그 배우자	11.6	5.7	0.1	2.6	4.0
	손자녀 및 그 배우자	11.7	3.5	0.8	0.9	7.2
	부모(배우자 쪽 포함)	12.1	3.4	0.1	3.1	5.3
	미혼형제·자매(배우자 쪽 포함)	11.9	5.6	1.0	1.0	4.5
	기타	12.2	5.7	0.4	1.1	4.6
혼인 상태	배우자 없음	11.9	5.0	0.7	1.3	5.1
	배우자 있음	11.5	5.1	0.1	2.9	4.4
가구소득	100만 원 미만	12.3	1.3	0.7	2.9	6.9
	100만 ~200만 원 미만	11.8	4.2	0.2	2.4	5.4
	200만 ~300만 원 미만	11.7	5.0	0.2	2.4	4.7
	300만 ~400만 원 미만	11.7	5.1	0.3	2.6	4.4
	400만 ~500만 원 미만	11.6	5.3	0.3	2.5	4.3
	500만 ~600만 원 미만	11.6	5.5	0.2	2.3	4.4
	600만 ~700만 원 미만	11.5	5.7	0.3	2.3	4.2
	700만 ~800만 원 미만	11.5	5.6	0.3	2.2	4.3
	800만 원 이상	11.5	5.6	0.4	2.0	4.5

자료: 통계청(2019). 생활시간조사 원자료 분석

○ 가구특성별 시간활용에서도 필수시간과 자유허간의 비중을 살펴보았음.

- 필수시간 비중이 높은 집단은 가구주, 가구주의 기혼자녀 및 그 배우자와 배우자가 있는 사람 및 소득이 중간 이상인 이들로 나타남. 다만 가구소득에서는 소득 600~700만 원 구간을 정점으로 이보다 소득이 높아질 경우 오히려 필수시간이 소폭 감소하여 중간소득보다는 고소득자 가구에서 일·가정 양립이 더 용이할 가능성을 시사함.
- 필수시간 내에서 일과 가사·돌봄의 관계를 보면, 가사·돌봄 비중이 높은 이들은 가구주의 배우자, 가구주의 부모, 배우자가 있는 개인, 그리고 소득이 낮은 가구임. 소득이 낮은 가구는 노동 투입량이 적어 가사·돌봄 비중이 상대적으로 높아졌을 가능성이 있으며, 다른 집단은 모두 가정을 유지하기 위한 시간활용 요구가 높은 인구집단인 것으로 판단됨.
- 자유허간 내에서의 분포를 보면, 학습시간 비중이 높은 이들은 가구주의 미혼자녀 및 미혼의 형제·자매, 배우자가 없는 이들, 그리고 소득이 낮은(100만 원 미만) 이들인데, 이 경우 역시 앞서와 마찬가지로 노동시장 진입 및 진학을 위한 '강요된 학습'일 수 있음.

○ 이상과 같이 한국 성인의 기본적인 시간활용에 대해 살펴보았음.

- 한국 성인이 확보할 수 있는 학습시간 및 재량시간은 결국 이들에게 요구되는 일 및 가사·돌봄 시간의 잔여로 존재하는 것으로 볼 수 있으며, 따라서 시간 결정권의 획득은 일과 가사·돌봄에 소요되는 시간을 어떻게 관리하는지에 따라 달라질 것으로 판단됨.
- 일과 관련된 시간은 핵심 경제활동 연령의 성인에서 높게 나타났는데 남성에서 비중이 더 컸으며, 여성은 가사·돌봄 비중이 상대적으로 높아 연령분리와 성역할분리가 함께 확인됨.
- 학습에 대한 시간 투입은 10~20대, 미혼자, 비취업자에게서 높았는데, 이는 이들이 노동시장 이행이나 진학을 위해 필수적인 학습시간을 요구받기 때문인 것으로 보임.

나. 취업자의 시간활용 분석

□ 분석 대상자 일반특성

○ <표 5-6>은 조사 시점에 일하고 있다고 대답한 취업자 1만 2,193명의 일자리 특성별 분포를 성별 구분하여 보여 주고 있음.

- 표에 나타난 것처럼 취업자 중 남성과 여성은 각각 58.5%와 41.5%를 차지하고 있음.
- 종사상지위는 상용직이 남성 64.2%, 여성 57.4%이며, 남성은 고용원 없는 자영업(13.7%), 고용원 있는 자영업(8.0%), 임시직(6.8%), 일용직(6.2%) 순으로, 여성은 임시직(15.6%), 고용원 없는 자영업(10.5%), 일용직(6.7%), 무급가족종사자(5.3%) 순으로 높은 빈도를 보임.
- 취업 형태는 전일제가 63.9%, 시간제가 13.3%(전일제, 시간제 구분은 임금노동자만을 대상으로 하여 합산해도 전체 취업자의 100%가 되지 않음)로 전일제 비중이 높는데, 여성의 경우 시간제 비중이 21.3%까지 높게 나타남.
- 사업체 형태별로 나누어 보면, 법인·정부기관·비영리단체 등에서 일하는 경우가 남성 57.3%, 여성 52.3%로 나타나지만, 개인사업체나 자영업체에서 일하는 경우도 남성 42.7%, 여성 47.5%로 한국에서 영세사업체 및 자영업의 비중이 높음을 보여 줌.
- 산업별로는 남성의 경우 제조업(23.8%), 도소매업(12.4%), 건설업(11.4%), 운수·창고업(8.0%)으로, 여성의 경우 보건업 및 사회복지 서비스업(15.6%), 도소매업(14.2%), 교육 서비스업(13.2%), 제조업(11.9%), 숙박·음식점업(10.8%)으로 성별 노동분리 현상을 보여 줌.
- 직업별로는 남성의 경우 사무 종사자(18.9%), 전문가 및 관련 종사자(18.0%), 기능원 및 관련 기능 종사자(14.2%), 장치·기계조작 및 조립 종사자(14.4%)의 비중이 높은 반면, 여성의 경우 전문가 및 관련 종사자(25.3%), 사무종사자(21.7%), 서비스 종사자(18.6%), 판매 종사자(12.6%), 단순노무 종사자(11.8%) 순으로 비중이 높음.

- 개인 소득수준별로는 남성은 200~300만 원 미만(31.9%), 300~400만 원 미만(21.6%), 100~200만 원 미만(15.0%), 400~500만 원 미만(11.8%)의 분포를 보이는 반면, 여성은 100~200만 원 미만(39.7%), 200~300만 원 미만(26.7%), 100만 원 미만(19.2%), 300~400만 원 미만(7.3%)으로 뚜렷하게 더 낮은 소득을 보이고 있음.

〈표 5-6〉 취업자의 일자리 특성별 분포

(단위: 명, %)

구분		사례 수			비율		
		남성	여성	합계	남성	여성	합계
전체		7,137	5,056	12,193	58.5	41.5	100.0
종사상 지위	상용종사자	4,584	2,903	7,487	64.2	57.4	61.4
	임시근로자	485	791	1,276	6.8	15.6	10.5
	일용근로자	441	338	780	6.2	6.7	6.4
	고용원이 있는 자영업	571	225	796	8.0	4.5	6.5
	고용원이 없는 자영업	980	533	1,513	13.7	10.5	12.4
	무급가족종사자	76	266	341	1.1	5.3	2.8
취업 형태	전일제	4,889	2,903	7,792	68.5	57.4	63.9
	시간제	547	1,075	1,623	7.7	21.3	13.3
사업체 형태	법인, 정부기관, 비영리단체 등	4,090	2,655	6,745	57.3	52.5	55.3
	개인사업체, 자영업체 등	3,047	2,401	5,448	42.7	47.5	44.7
산업	농업, 임업 및 어업	248	158	406	3.5	3.1	3.3
	광업	5	1	7	0.1	0.0	0.1
	제조업	1,701	599	2,301	23.8	11.9	18.9
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	58	10	68	0.8	0.2	0.6
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	45	8	53	0.6	0.2	0.4
	건설업	813	84	897	11.4	1.7	7.4
	도매 및 소매업	887	720	1,607	12.4	14.2	13.2
	운수 및 창고업	570	84	655	8.0	1.7	5.4
	숙박 및 음식점업	365	547	912	5.1	10.8	7.5
	정보통신업	297	123	421	4.2	2.4	3.5
	금융 및 보험업	181	192	373	2.5	3.8	3.1
	부동산업	94	96	190	1.3	1.9	1.6
	전문, 과학 및 기술 서비스업	324	155	478	4.5	3.1	3.9
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	295	203	498	4.1	4.0	4.1
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	364	168	533	5.1	3.3	4.4
	교육 서비스업	285	670	954	4.0	13.2	7.8
	보건업 및 사회복지 서비스업	177	791	968	2.5	15.6	7.9
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	127	140	267	1.8	2.8	2.2
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	290	265	555	4.1	5.2	4.6
	가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0	37	37	0.0	0.7	0.3
	국제 및 외국기관	10	3	13	0.1	0.1	0.1

구분		사례 수			비율		
		남성	여성	합계	남성	여성	합계
직업	관리자	391	81	472	5.5	1.6	3.9
	전문가 및 관련 종사자	1,283	1,278	2,562	18.0	25.3	21.0
	사무 종사자	1,347	1,099	2,446	18.9	21.7	20.1
	서비스 종사자	468	942	1,410	6.6	18.6	11.6
	판매 종사자	637	637	1,274	8.9	12.6	10.4
	농림어업 숙련 종사자	248	146	395	3.5	2.9	3.2
	기능원 및 관련 기능 종사자	1,017	112	1,129	14.2	2.2	9.3
	장치, 기계조작 및 조립 종사자	1,031	165	1,196	14.4	3.3	9.8
	단순노무 종사자	676	595	1,271	9.5	11.8	10.4
	직업군인	39	0	39	0.5	0.0	0.3
소득 수준	100만 원 미만	315	969	1,285	4.4	19.2	10.5
	100만~200만 원 미만	1,073	2,007	3,080	15.0	39.7	25.3
	200만~300만 원 미만	2,276	1,349	3,625	31.9	26.7	29.7
	300만~400만 원 미만	1,543	369	1,912	21.6	7.3	15.7
	400만~500만 원 미만	843	178	1,021	11.8	3.5	8.4
	500만~600만 원 미만	458	87	545	6.4	1.7	4.5
	600만~700만 원 미만	192	20	213	2.7	0.4	1.7
	700만~800만 원 미만	154	33	186	2.2	0.6	1.5
	800만 원 이상	284	43	327	4.0	0.9	2.7

자료: 통계청(2019). 생활시간조사 원자료 분석.

□ 취업자의 종사상지위, 취업 형태, 사업체 형태별 시간활용

- 취업자의 시간활용에 대해 좀 더 상세하게 분석하기 위해 종사상지위, 취업 형태, 사업체 형태 별로 5가지 시간활용에 분포되는 시간을 성차를 고려하여 살펴보았음.
- 우선 남성의 경우 취업자 평균 24시간 중 7.4시간을 일에, 0.9시간을 가사·돌봄에 사용하는 반면, 여성의 경우 5.9시간을 일에, 2.6시간을 가사·돌봄에 사용하고 있어, 일과 가사·돌봄을 합산한 필수활동에 사용되는 총 시간은 여성이 더 높음.
 - 노동시간을 살펴보면 종사상지위에서 남성은 임시직과 무급가족종사자의 짧은 노동시간과 고용원이 있는 자영업자의 긴 노동시간, 여성은 임시·일용직과 무급가족종사자의 짧은 노동시간과 고용원이 있는 자영업자 및 상용직의 긴 노동시간이 나타남. 시간제-전일제 간 노동시간 차이는 당연히 크게 나타나지만, 사업체 형태에 따른 차이는 미미함.
 - 남성의 경우 가사·돌봄 노동시간이 종사상지위, 취업 형태, 사업체 형태와 무관하게 0.8~1.1 시간으로 거의 유사하게 나타나지만, 여성의 경우 임시·일용직, 고용원 없는 자영업, 무급가족종사자 등 고용이 불안정하고 노동시간이 짧은 이들의 가사·돌봄 시간이 더 길게 나타남. 이는 '노동시간이 짧기 때문에 가사·돌봄 시간이 긴' 것으로 해석할 수도 있지만, '가사·돌봄 부담으로 인해 노동시간이 짧은 일자리를 택하는' 것으로 볼 여지도 있음.

- 학습시간은 남성은 임시직, 무급가족종사자, 시간제 노동자가 상대적으로 높은 반면, 여성은 임시직을 제외하면 큰 차이를 보이지 않는데, 재량시간 역시 유사한 패턴을 보임.
- 성차에 초점을 맞추어 보면 취업자 남성이 취업자 여성보다 평균 노동시간은 길지만, 남성은 노동시간 외 시간을 학습이나 재량시간에 활용하는 경향을 보이는 반면, 여성은 가사와 돌봄 부담을 함께 지고 있어 결과적으로 학습이나 재량시간은 더 부족한 것으로 나타남.

〈표 5-7〉 취업자 유형별 시간활용

(단위: 시간)

구분		남성					여성				
		개인 유지	일	학습	가사 돌봄	재량 시간	개인 유지	일	학습	가사 돌봄	재량 시간
전체		11.4	7.4	0.1	0.9	4.2	11.6	5.9	0.1	2.6	3.8
종사상 지위	상용종사자	11.4	7.4	0.1	1.0	4.1	11.7	6.4	0.1	2.3	3.6
	임시근로자	11.6	6.8	0.3	0.8	4.5	11.6	4.8	0.3	3.1	4.2
	일용근로자	11.5	7.2	0.2	0.9	4.3	11.6	4.9	0.1	3.4	4.1
	고용원 있는 자영업	11.6	7.8	0.0	0.8	3.8	11.4	6.7	0.0	2.5	3.4
	고용원 없는 자영업	11.5	7.1	0.0	0.9	4.5	11.5	5.6	0.1	3.0	3.8
	무급가족종사자	11.1	5.9	0.3	1.1	5.7	11.2	5.4	0.0	3.5	3.9
취업 형태	전일제	11.4	7.5	0.1	1.0	4.1	11.6	6.5	0.1	2.2	3.5
	시간제	11.7	6.4	0.4	0.9	4.7	11.6	4.3	0.2	3.4	4.4
사업체 형태	법인, 정부기관, 비영리단체 등	11.4	7.3	0.1	1.0	4.2	11.6	6.0	0.1	2.5	3.8
	개인사업체, 자영업체 등	11.5	7.4	0.1	0.9	4.2	11.6	5.8	0.1	2.8	3.8

자료: 통계청(2019). 생활시간조사 원자료 분석.

- 앞서와 마찬가지로 시간활용을 필수시간과 자유허용시간으로 분류해 살펴보면 다음과 같음.
- 남성의 경우 임시근로자와 무급가족종사자, 시간제 노동자의 자유허용시간 비중이 높고 고용원 있는 자영업자의 자유허용시간 비중이 낮은 것으로 나타남.
- 이는 남성 노동자의 경우 시간 결정에서의 핵심이 노동시간임을 보여 주고 있으며, 특히 이는 상대적으로 노동시장에서 불안정한 집단의 노동시간이 더 짧다는 것을 보여 주지만, 그 차이는 가장 긴 집단(고용원이 있는 자영업자)과 가장 짧은 집단(무급가족종사자) 사이에도 1.2시간에 불과하여 평균적으로 긴 시간 일하고 있다고 볼 수 있음.
- 여성의 경우도 노동시간이 더 긴 상용직과 고용원 있는 자영업의 자유허용시간이 짧고, 시간제 근로자의 자유허용시간이 긴 것으로 나타났지만, 노동시간이 짧을 경우 상대적으로 가사·돌봄 시간이 길어짐으로 인해 자유허용시간 증가는 제한됨.
- 이는 필수시간을 일과 가사·돌봄으로 나누었을 때도 동일하게 확인되는데, 남성의 경우 가사·돌봄의 상대적 비중은 10% 내외로 노동시간 증감에 따라 약간씩 차이가 있는 정도인 반면,

- 여성은 25%~44%까지 큰 편차를 보이는 가운데 개인 시간에서 큰 비중을 차지함.
- 따라서 자율시간 확보를 위해서는 남성은 노동시간 단축이 중요하지만, 여성은 노동시간 단축과 돌봄의 사회화와 같은 정책이 결합되어야 함을 시사하며, 시간자율성의 성평등을 위해서는 '여성 생애주기의 남성화'뿐 아니라 '남성생애주기의 여성화'가 필요하다는 것을 파악할 수 있음.
 - 자율시간 내에서 학습시간과 재량시간 분포를 살펴보면, 임시근로자와 시간제 노동자의 경우 상대적으로 높은 학습시간 비율이 두드러지는데, 이는 이 집단에 학습과 '아르바이트' 형태의 노동을 결합하고 있는 계층이 속해 있을 가능성을 시사함.
 - 상대적으로 자영업자, 무급가족종사자(여성) 등 비임금노동자의 재량시간이 거의 학습으로 이어지지 않는 것은 사용자를 통한 교육훈련 지원이 부재하다는 점과, 학습을 위한 동기 부여가 부족하다는 점 등이 작용하고 있을 것으로 보임.

□ 취업자의 산업·직업별 시간활용

- 취업자의 산업별 시간활용 분포를 성차를 고려하여 살펴보았음.
 - 남성의 경우 농림어업, 부동산업, 교육 서비스업, 보건·사회복지 서비스업의 노동시간이 짧고, 광업, 운수·창고업, 숙박·음식점업의 노동시간이 긴 편인 반면, 여성의 경우 광업, 농림어업, 부동산업, 교육 서비스업의 노동시간이 짧고 정보통신업, 제조업, 운수·창고업, 숙박·음식점업의 노동시간이 상대적으로 긴 것으로 나타남. 그러나 양쪽 모두 편차는 1시간 내외로 크지 않은 편임.
 - 남성과 여성 모두 대체로 노동시간이 짧은 업종에서 가사·돌봄시간이 긴 경향을 보이는데, 남성에 비해 여성의 편차가 다소 크게 나타남.
 - 학습시간은 모든 집단에서 짧은 상태로 비교에 어려움이 있으며, 자율시간의 경우 남성은 노동시간과 반비례하는 경향이 강한 반면, 여성은 좀 더 복잡한 양상을 나타내고 있어 가사·돌봄 부담의 중요성을 보여 줌.
- 취업자의 직업별 시간활용 분포는 다음과 같음.
 - 직업별 노동시간의 경우 편차가 큰 편은 아닌데, 남성의 경우 서비스 종사자, 판매 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 여성의 경우 기능원 및 관련 기능 종사자와 장치·기계조작 및 조립 종사자가 장시간 노동하는 편임.¹²⁾
 - 가사·돌봄시간은 남성과 여성 모두 노동시간에 반비례하는 경향을 나타내고 있으나 여성의 경우 앞서와 마찬가지로 노동시간의 긴 정도에 비해 가사·돌봄이 짧은 정도는 작아 완전한 반비례 관계를 보이는 것은 아님.
 - 학습시간 및 재량시간은 대체로 노동시간과 반비례하는 경향을 보임.

12) 여성의 경우 직업군인의 노동시간이 크게 높은 것으로 나타나지만 사례 수가 적어 크게 의미를 둘 수 있는 내용은 아님.

〈표 5-8〉 취업자의 산업·직업별 시간활용

(단위: 명, %)

구분		남성					여성				
		개인 유지	일	학습	가사 돌봄	재량 시간	개인 유지	일	학습	가사 돌봄	재량 시간
전체		11.4	7.4	0.1	0.9	4.2	11.6	5.9	0.1	2.6	3.8
산업	농업, 임업 및 어업	11.6	6.0	0.1	1.0	5.3	11.5	4.6	0.0	3.7	4.2
	광업	10.7	9.1	0.0	0.9	3.4	14.2	4.4	0.0	0.4	4.9
	제조업	11.4	7.6	0.0	0.9	4.1	11.5	6.5	0.1	2.5	3.5
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	11.3	7.5	0.1	0.9	4.2	12.3	5.4	0.2	2.2	4.0
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	11.3	6.7	0.0	1.3	4.6	11.7	5.1	0.3	3.0	3.9
	건설업	11.5	7.6	0.1	0.9	3.9	11.9	5.4	0.1	2.6	4.0
	도매 및 소매업	11.5	7.4	0.1	0.9	4.2	11.7	6.1	0.1	2.5	3.6
	운수 및 창고업	11.2	7.9	0.1	0.9	3.9	11.5	6.5	0.1	2.0	4.0
	숙박 및 음식점업	11.4	8.0	0.1	0.7	3.7	11.6	6.5	0.1	2.4	3.4
	정보통신업	11.4	7.3	0.2	1.0	4.2	11.5	6.9	0.1	2.1	3.5
	금융 및 보험업	11.6	6.8	0.1	1.0	4.4	11.6	5.9	0.0	2.7	3.7
	부동산업	11.8	6.5	0.2	1.0	4.7	11.8	5.1	0.0	3.0	4.2
	전문, 과학 및 기술 서비스업	11.4	7.3	0.1	1.0	4.2	11.8	5.6	0.1	2.5	4.0
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	11.4	7.3	0.1	1.0	4.2	11.7	6.1	0.1	2.5	3.6
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	11.3	6.8	0.2	1.2	4.5	11.8	5.7	0.2	2.5	3.9
	교육 서비스업	11.4	6.3	0.2	1.1	4.9	11.5	5.0	0.2	3.1	4.2
	보건업 및 사회복지 서비스업	11.5	6.7	0.1	1.2	4.4	11.6	6.0	0.1	2.6	3.7
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	11.7	7.6	0.1	0.8	3.8	11.8	5.5	0.2	2.7	3.9
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	11.3	7.4	0.1	1.0	4.2	11.5	6.1	0.1	2.6	3.8
	가구 내 고용활동 등	-	-	-	-	-	10.8	5.4	0.1	3.2	4.5
	국제 및 외국기관	11.2	6.0	1.0	1.7	4.1	13.0	3.9	0.0	0.9	6.2
직업	관리자	11.3	7.4	0.1	0.8	4.4	11.1	7.0	0.0	2.4	3.5
	전문가 및 관련 종사자	11.3	7.2	0.1	1.1	4.3	11.6	5.7	0.1	2.7	3.9
	사무 종사자	11.6	7.1	0.1	1.0	4.2	11.8	6.0	0.1	2.3	3.8
	서비스 종사자	11.3	7.6	0.2	0.9	4.0	11.6	5.9	0.1	2.7	3.7
	판매 종사자	11.4	7.7	0.1	0.8	4.0	11.6	6.0	0.1	2.7	3.6
	농림어업 숙련 종사자	11.6	6.1	0.1	1.0	5.2	11.5	4.4	0.0	3.8	4.3
	기능원 및 관련 기능 종사자	11.6	7.5	0.1	0.9	4.0	11.5	6.5	0.0	2.5	3.4
	장치, 기계조작 및 조립 종사자	11.3	7.8	0.0	0.9	4.0	11.4	6.7	0.0	2.4	3.4
	단순노무 종사자	11.4	7.2	0.1	0.9	4.3	11.3	5.9	0.1	2.9	3.8
	직업군인	10.7	7.7	0.6	1.4	3.6	9.9	8.5	0.0	3.3	2.3

자료: 통계청(2019). 생활시간조사 원자료 분석.

- 산업·직업별 취업자의 활동을 필수시간과 자유헌간으로 나누어 볼 때 유사한 경향을 보임.
 - 남성의 경우 필수시간과 재량시간의 비중에 있어서 상대적으로 필수시간의 부담이 큰 업종은 광업, 운수·창고업, 숙박·음식점업 등이고, 부담이 작은 업종은 농림어업, 부동산업, 교육 서비스업으로 노동시간 분포와 거의 유사한 경향을 보임.
 - 여성의 경우 필수시간은 제조업, 정보통신업, 숙박·음식점업에서 높고, 사례 수가 매우 적은 일부 업종을 논외로 하면, 부동산업, 교육 서비스업, 예술·스포츠·여가서비스업에서 낮게 나타나, 마찬가지로 어느 정도 노동시간과 비례하는 경향을 보임.
 - 업종별로는 남녀 모두 농림어업 종사자의 필수시간 부담이 적은 편이며, 여성은 관리자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자의 필수업무 부담이 크며, 남성은 장치·기계조작 및 조립 종사자, 판매 종사자 등의 필수업무 부담이 큼.

□ 취업자의 소득수준별 시간활용

- 취업자의 소득수준별 시간활용을 성차를 고려하여 살펴보았음.
 - 노동시간의 경우 남성은 100만 원 미만 구간에서 짧은 것을 제외하면 소득수준에 따라 특별한 편차 없이 일정한 편인 반면, 여성의 경우 남성과 동일하게 100만 원 미만 구간에서 짧고, 700만 원 이상 구간에서 길게 나타남.
 - 가사·돌봄 시간은 남성은 집단 간 편차가 매우 적은 상태로 대부분 24시간 중 1시간 내외로 나타나며, 여성의 경우 1.9~3.7시간까지의 분포를 보이는데, 100만 원 미만에서 길고 800만 원 이상에서 짧은 것을 제외하면 대부분의 구간에서 비슷한 정도로 나타남.
 - 학습시간은 남성과 여성의 모든 소득 구간을 비교해 보아도, 100만 원 미만 남성 집단의 학습시간이 상대적으로 긴 것을 제외하면 대부분 비슷하게 나타나고 있음.
- 소득수준별 취업자의 필수시간과 자유헌간의 분포는 다음과 같음.
 - 남성은 100만 원 미만 집단에서 현저히 낮은 필수시간을 보이는 것을 제외하면 나머지 집단은 8.1~8.6시간 내에 분포하고 있어 유사한 반면에, 여성은 소득 400~600만 원 구간에서는 노동시간과 가사·돌봄 시간이 모두 길고, 800만 원 이상 구간에서는 노동시간 증가에 비해 가사·돌봄시간 감소 정도가 적어 필수시간의 비중이 매우 큰 ‘슈퍼맘’ 현상이 관측됨.
 - 필수시간 내에서 일과 가사·돌봄 배분은 남성은 가사·돌봄 시간이 일정하여 노동시간의 길이에 따라 노동 비중이 크거나(200~300만 원, 500~600만 원) 작은 반면(100만 원 미만, 600~700만 원), 여성은 고소득자(700만 원 이상)의 가사노동 비중이 약간 낮고, 저소득자(100만 원 미만)의 비중이 큰 것을 제외하면 대체로 비슷한 수준(일과 가사·돌봄이 약 2.5대 1)임.
 - 자유헌간 내에서 학습의 비중은 남성의 경우 100만 원 미만을 제외하면 1.5~2.6% 사이, 여성의 경우 0~5.3% 차이로 나타나 여성에서 비율 차이가 더 분명함. 그러나 소득수준에 따라 일정한

패턴을 보이지는 않아 자유허간 내에서 학습시간의 비중을 결정하는 요소가 소득수준에 있다고 보기는 어려움.

〈표 5-9〉 취업자의 소득수준별 시간활용

(단위: 명, %)

구분		남성					여성				
		개인 유지	일	학습	가사 돌봄	재량 시간	개인 유지	일	학습	가사 돌봄	재량 시간
전체		11.4	7.4	0.1	0.9	4.2	11.6	5.9	0.1	2.6	3.8
소득 수 준	100만 원 미만	11.6	5.7	0.5	1.0	5.3	11.5	4.3	0.2	3.7	4.4
	100만~200만 원 미만	11.5	7.2	0.1	0.9	4.4	11.6	6.0	0.1	2.6	3.7
	200만~300만 원 미만	11.5	7.6	0.1	0.8	4.0	11.8	6.5	0.1	2.1	3.5
	300만~400만 원 미만	11.4	7.5	0.1	1.1	4.0	11.4	6.6	0.1	2.4	3.5
	400만~500만 원 미만	11.4	7.3	0.1	1.1	4.1	11.2	6.7	0.1	2.5	3.5
	500만~600만 원 미만	11.3	7.6	0.1	0.9	4.2	11.5	6.2	0.1	2.4	3.8
	600만~700만 원 미만	11.4	6.9	0.1	1.2	4.5	11.8	6.2	0.0	2.3	3.7
	700만~800만 원 미만	11.3	7.4	0.1	1.0	4.3	10.5	7.5	0.2	2.3	3.5
	800만 원 이상	11.3	7.5	0.1	0.8	4.4	11.6	7.4	0.0	1.9	3.0

자료: 통계청(2019). 생활시간조사 원자료 분석.

□ 취업자의 시간활용 종합

- 취업자의 시간활용에서 특징적인 것은 남성의 경우 노동시간이 나머지 시간을 결정하는 경향을 보이고 있으며, 가사·돌봄 시간은 취업자 유형과 관계없이 24시간 중 1시간 내외로 일정하게 나타난다는 점임.
- 반면 여성의 경우 노동시간과 가사·돌봄의 평균적인 배분이 약 2.3:1로 나타나는 가운데, 집단에 따라 상당한 편차를 보이는데 이는 노동시간이 짧은 여성의 경우 가사·돌봄에 많은 시간을 투입하기 때문임.
- 고소득 취업 여성의 경우 남성과 크게 차이하지 않는 정도의 긴 노동시간을 보이지만, 가사·돌봄이 크게 감소하지 않아 자유허간이 거의 없는 ‘슈퍼맘’ 현상을 보이기도 함.
- 평생학습 측면에서 가장 두드러지는 부분은 취업자의 매우 짧은 학습시간으로 남성과 여성 모두 24시간 중 0.1시간가량을 학습에 활용할 뿐이며, 남성 불완전 취업자(소득이 낮은 임시직) 정도를 논외로 하면 집단에 따른 편차도 별로 나타나지 않음.

- 이는 한국의 취업자에 있어서 상대적으로 노동시간이 긴 남성이나 노동시간과 가사·돌봄시간을 합친 필수시간이 긴 여성이나 모두 자유허간을 확보하지 못하고 있으며, 확보된 자유허간도 대부분을 재량활동에 투입할 뿐 평생학습에는 투입하지는 않는다는 것을 보여 줌.
- 따라서 평생학습 참여를 제고하기 위해서는 한편으로 자유허간(학습+재량) 자체를 늘려야겠지만, 다른 한편으로는 어떻게 학습동기를 제고할 것인지를 고민할 필요가 있겠음.

다. 생애주기 유형에 따른 시간활용

□ 생애주기 유형별 시간활용 관점

- 통상적으로 생애주기에 관한 연구들은 개인의 생애주기와 가족의 생애주기 모두 연령에 따라 발생하는 공통적 과정으로 여겨 왔음.
- 개인의 생애주기는 영유아-아동-청소년-청년-중장년-노년으로 이어지는 과정으로 보아 학습-일-여가의 단선적 주기를 가정해 왔으며, 가족 생애주기는 가족의 형성, 확장, 수축, 소멸의 단계를 염두에 두고 이와 관련한 연구가 이루어짐.
- 이는 전술한 것처럼 연령분리적 관점에 기초한 것일 뿐만 아니라, 가족 생애주기의 경우도 모든 가족이 동일한 과정을 겪는 것이 아니라는 점을 고려하면, 생애주기의 다양성을 고려할 필요가 있음.
- 본 연구에서는 개인과 가족의 생애주기 관점을 수용하되 실제로 개인에게 주어지는 과업 특성을 고려하여 생애주기 유형을 분류하고, 유형에 따라 실제로 필수시간과 자유허간의 분배가 어떻게 나타나는지 살펴보고자 하였음.
- 이를 위해, 실질적으로 개인에게 요구되는 시간배분을 고려한 생애주기 유형을 12가지로 분류하고 각각의 유형별 시간활용 현황을 분석하였음.

□ 분석방법

- 생애주기별 분석에서는 본 연구의 분석 대상자 중 '가구주' 혹은 '가구주의 배우자' 지위에 해당하는 1만 4,037명을 대상으로 분석을 수행하였음.
- 이는 특히 돌봄 제공을 비롯한 가구 내에서의 과업 부과가 개인의 가구유형 분류의 핵심 요인이라는 점에서 가구주와 배우자를 위주로 분석하는 것이 적합할 것으로 본 것임.
- 분석 대상자의 생애주기 유형은 '배우자 유무', '돌봄을 필요로 하는 가구원 유무', '지원을 필요로 하는 가구원 유무', 그리고 '맞벌이 여부'를 기준으로 하여 12가지로 분류하였음.¹³⁾

13) 본 장의 분석에서 '배우자 유무'는 동거 여부와 무관하게, '자녀' 혹은 '돌봄을 필요로 하는 가구원 유무'는 동거하는

- 개인의 생애주기 유형에 따라 부과되는 필요과업은 앞서 살펴본 것처럼 '노동'과 '가사·돌봄'의 영향에 따라 크게 좌우되는데, 개인이 생애주기에서 겪는 주요 사건 중 이에 많은 영향을 주는 요인은 '혼인'과 '자녀 출생'이 대표적임.
- 그러나 종전의 전형적인 가족구조에 있어서의 전제들과 달리 혼인이 아니지만 동거하는 경우, 혼인 없이 자녀를 출생하는 경우, 자녀가 아닌 다른 돌봄을 필요로 하는 가구원이 있는 경우, 전형적인 핵가족에 가깝지만 맞벌이로 인해 시간 활용이 달라지는 경우 등의 생애주기 다양성을 고려할 필요가 있음.
- <표 5-10>은 이와 같은 기준으로 분류한 생애주기 유형을 보여 주고 있음. 배우자 유무와 맞벌이 여부는 성인기의 개인이 가정과 관련하여 발생하는 과업이 무엇인지, 소득을 확보하기 위해 발생하는 과업을 분담할 수 있는지의 여부를 보여 준다면, 10세 미만 자녀 또는 돌봄 필요 가구원 여부와 10세 이상의 자녀 여부는 가정 내에서 주어지는 돌봄과 육성의 과업 정도를 보여 줌. 이 기준에서 개인들의 생애주기는 자기 자신을 위한 생산과 재생산을 홀로 부담하는 경우(유형12)부터, 배우자와 함께 생산과 재생산의 다양한 과업을 분담하는 경우(유형1)까지 다양한 단계를 보여 주게 됨.

<표 5-10> 가구주와 배우자의 과업을 고려한 생애주기 유형화

생애주기 구분	배우자(동거 포함)	10세 미만 자녀 또는 돌봄 필요 가구원	10세 이상의 자녀	맞벌이 여부
유형1	있음	있음	있음	있음
유형2	있음	있음	있음	없음
유형3	있음	있음	없음	있음
유형4	있음	있음	없음	없음
유형5	있음	없음	있음	있음
유형6	있음	없음	있음	없음
유형7	있음	없음	없음	있음
유형8	있음	없음	없음	없음
유형9	없음	있음	있음	없음
유형10	없음	있음	없음	없음
유형11	없음	없음	있음	없음
유형12	없음	없음	없음	없음

출처: 저자 작성.

경우만을 기준으로 산정하였다. 이와 같은 기준은 배우자 유무는 특히 경제적인 차원에서 동거하지 않더라도 성인기 과업의 배분에 영향을 준다는 점에서, 자녀나 돌봄을 필요로 하는 가구원 유무는 동거하지 않을 경우 돌봄에 따른 시간활용을 현저히 적게 필요로 한다는 점에 근거하였다.

□ 생애주기 유형별 분포

- <표 5-11>은 12가지 유형이 각각 어떤 개인들로 구성되어 있는지를 제시하고 있음.
- 우선 각 유형의 전체 분포를 살펴보면, 가장 비중이 높은 것은 맞벌이 하는 배우자가 있지만 돌봄이나 육성을 필요로 하는 가구원은 없는 유형7(22.5%)이었으며, 가구 구성은 동일하지만 맞벌이를 하지 않는 유형8(18.3%)과 1인 가구가 대부분을 차지하는 유형12(17.2%)가 그 뒤를 이은 것으로 나타남.
 - 대략 10% 내외의 비중을 차지한 것은 가구주와 맞벌이하지 않는 배우자가 10세 미만 자녀를 돌보는 유형4(10.7%), 유형4와 동일하지만 배우자가 맞벌이를 하는 유형3(9.0%), 그리고 10세 이상의 육성을 필요로 하는 청소년 자녀를 두고 있는 맞벌이 부부로 구성된 유형5(9.0%)가 그 뒤를 이었으며, 유형5와 구성은 동일하지만 맞벌이가 아닌 유형6(5.7%)은 좀 더 낮은 비중을 보였음.
 - 유형 1과 2는 각각 서로 다른 연령대인 복수의 자녀를 두고 있거나 노부모 등 기타의 돌봄을 필요로 하는 가구들로, 맞벌이 가구인 유형1이 2.9%, 맞벌이 가구가 아닌 유형2가 2.8%로 그다음으로 나타났음.
 - 유형 9~12는 종전의 전형적인 가구 구성에서 벗어나 있는 경우인데, 배우자는 없으나 10세 미만의 자녀와 돌봄을 필요로 하는 가구원 혹은 육성을 필요로 하는 청소년 자녀가 있는 경우로 한부모 가정이나 경우에 따라 조손가정을 포함하는 각 1% 미만 비율의 유형임.

<표 5-11> 생애주기 유형별 분포

(단위: 명, %)

구분		N수	유형 분류											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
전체		28,074	2.9	2.8	9.0	10.7	9.0	5.7	22.5	18.3	0.2	0.7	1.0	17.2
성별	남자	14,056	3.0	3.0	9.2	10.9	9.3	5.7	22.5	17.1	0.2	0.5	0.6	18.0
	여자	14,018	2.7	2.6	8.8	10.5	8.8	5.8	22.5	19.6	0.2	0.8	1.4	16.3
연령	19세	23	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	26.6	0.0	0.0	0.0	73.4
	20~29세	1,759	0.1	0.0	9.2	13.4	0.2	0.0	13.2	5.8	0.0	1.3	0.0	56.7
	30~39세	5,884	4.3	3.6	26.2	31.5	1.6	1.5	9.7	4.4	0.3	0.6	0.3	16.2
	40~49세	8,152	6.5	6.6	8.5	8.7	22.5	13.9	12.2	6.3	0.3	0.5	2.5	11.3
	50~59세	8,639	0.2	0.4	1.0	1.5	6.9	4.3	38.2	29.5	0.1	0.8	0.7	16.4
	60~64세	3,616	0.0	0.0	0.9	2.3	0.3	0.3	33.6	47.7	0.0	0.7	0.0	14.2
가구 위치	가구주	17,350	2.5	2.5	7.6	9.1	7.8	5.2	19.0	15.6	0.3	1.1	1.6	27.8
	배우자	10,724	3.6	3.3	11.2	13.4	11.0	6.6	28.2	22.8	0.0	0.0	0.0	0.0
학력	중졸 이하	3,132	0.3	0.2	2.2	3.4	1.7	1.3	32.9	32.8	0.2	1.6	0.6	22.8
	고졸	9,551	2.5	2.5	4.5	6.0	9.1	5.5	27.4	22.7	0.2	0.7	1.2	17.6
	2~3년제 수료 휴학 중퇴	844	2.4	3.4	9.7	14.1	6.7	5.2	20.2	15.7	0.3	0.9	0.5	21.0
	2~3년제 졸업	4,664	4.8	3.4	12.3	14.8	12.6	6.2	16.4	11.4	0.2	0.5	1.5	15.9

구분		N수	유형 분류											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	4년제 수료 휴학 중	749	2.9	3.1	15.0	13.3	6.8	6.9	18.0	7.4	0.0	1.3	1.2	24.1
	4년제 졸업	7,346	3.1	3.4	14.0	16.0	9.7	7.2	16.4	13.0	0.1	0.3	0.8	16.0
	대학원 이상	1,788	3.6	4.4	12.4	13.9	11.5	6.9	22.4	15.6	0.0	0.2	0.2	8.7
취업 여부	비취업	6,961	0.0	5.4	1.1	22.1	0.2	11.5	0.7	41.9	0.2	1.2	0.5	15.3
	취업 중	21,113	3.8	2.0	11.6	7.0	12.0	3.8	29.7	10.6	0.2	0.5	1.2	17.8
가구 소득	100만 원 미만	1,371	0.3	0.6	0.3	2.9	0.0	2.1	3.4	18.1	0.6	4.8	2.1	64.9
	100만~200만 원 미만	2,594	0.5	1.1	0.6	6.0	0.4	2.4	11.0	27.1	0.4	1.5	3.5	45.4
	200만~300만 원 미만	4,433	1.0	1.6	3.6	11.3	3.6	6.3	15.5	22.1	0.1	0.7	1.9	32.3
	300만~400만 원 미만	4,656	2.2	3.8	8.7	19.7	6.4	5.3	20.5	18.4	0.2	0.4	0.7	13.7
	400만~500만 원 미만	4,499	4.0	3.7	11.9	13.6	9.8	7.5	26.3	15.2	0.1	0.2	0.4	7.2
	500만~600만 원 미만	3,394	3.4	3.9	13.8	9.7	13.7	6.2	31.4	12.9	0.3	0.3	0.2	4.3
	600만~700만 원 미만	2,292	4.4	3.0	14.6	7.3	16.3	5.5	27.6	17.5	0.0	0.0	0.3	3.4
	700만~800만 원 미만	1,604	6.0	1.6	15.8	8.3	16.0	5.6	27.0	15.8	0.0	0.2	0.1	3.6
	800만 원 이상	3,231	4.7	3.5	10.7	5.0	16.4	6.9	31.9	18.0	0.0	0.2	0.4	2.3

자료: 통계청(2019). 생활시간조사 원자료 분석.

○ 가구특성에 따라 각 유형의 빈도를 나누어 보면 다음과 같음.

- 가구주와 그 배우자를 모두 분석 대상으로 포함한 결과, 여성인 경우가 상대적으로 많은 한부모 가구(유형 10, 11) 유형을 제외하면 성비는 대체로 비슷하게 나타나고 있음.
- 연령에 따라서는 10대(19세)와 20대는 1인 가구(유형12) 비중이 상대적으로 높으며, 30대는 10세 미만 자녀를 둔 유형3과 유형4의 비중이, 40대는 청소년 자녀를 둔 유형5와 유형6 비중이, 50~60대는 자녀의 독립에 따라 배우자와 둘이 거주하는 유형7과 유형8의 비중이 높아지고 있어, 분류된 유형이 어느 정도 가족 생애주기를 반영하고 있다는 점을 알 수 있음.
- 학력 분포는 대체로 연령 분포와의 관련성이 엇보이는데, 중년 이후 비중이 높은 유형7, 유형8이나, 아직 연령이 낮은 19세의 경우 상대적으로 학력이 낮은 것으로 나타나 코호트에 따른 학력 차이를 드러내고 있음.
- 취업자 비중은 당연히 맞벌이 가구에서 높게, 외벌이 가구에서 낮게 나타나고 있으며, 1인 가구나 한부모 가구 등은 해당 유형의 점유비와 취업자 내에서의 점유비가 유사하게 나타남.
- 소득수준별로 보면 500만 원 이상 고소득 가구 분포는 맞벌이 가구에서 약간 높은 정도로 나타나고 있으며, 종전의 전형적 가구 기준에서 벗어나 있는 유형 9~12의 가구는 소득수준이

상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있음.

□ 생애주기 유형별 시간활용

○ <표 5-12>는 앞서 분류한 유형에 따라 시간활용의 현황을 살펴본 것임.

- 노동시간은 맞벌이 가구인 유형 1, 3, 5, 7에서 높게 나타나며, 경제활동에 참여하지 않는 배우자가 있는 유형 2, 4, 6, 8은 그 절반을 조금 넘는 수준으로 평균 노동시간이 낮아짐.
- 가사·돌봄 시간은 ① ‘10세 미만 자녀 또는 돌봄 필요 가구원’이 있는 경우와 ‘10세 이상 자녀’가 같이 있는 경우, ② ‘맞벌이가 아닌 경우’에 높게 나타나며, 10세 이상 자녀만 있는 경우보다는 10세 미만 자녀 또는 돌봄 필요 가구원만 있는 경우가 가사·돌봄 부담이 더 큰 것으로 나타남.
- 맞벌이인 경우 동일한 돌봄/육성 필요가 있어도 실제 가사·돌봄 시간은 더 짧아지는데, 돌봄 시설이나 사적 지출을 통한 돌봄을 구하고 있을 것으로 추정됨. 그러나 동일하게 돌봄의 필요가 있지만 맞벌이인 가구와 맞벌이가 아닌 경우의 노동시간/가사·돌봄시간 차이를 비교해 보면, 노동시간의 차이가 가사·돌봄시간 차이보다 더 큰 것으로 나타나기 때문에, 필수시간의 부담은 맞벌이 가구가 더 클 것으로 판단됨.

<표 5-12> 생애주기 유형별 시간활용 현황

(단위: 시간, %)

구분	24시간 중 시간활용					필수 vs. 자율		일 vs. 가사·돌봄		학습 vs. 재량	
	개인 유지	일	학습	가사 돌봄	재량 시간	필수	자율	일	가사 돌봄	학습	재량
유형1	11.2	6.8	0.0	2.7	3.3	74.1	25.9	71.1	28.9	0.9	99.1
유형2	11.7	3.8	0.2	4.1	4.3	64.0	36.0	48.6	51.4	3.9	96.1
유형3	11.3	6.1	0.0	3.4	3.2	74.8	25.2	64.6	35.4	1.1	98.9
유형4	11.5	3.7	0.1	4.9	3.7	69.3	30.7	42.8	57.2	3.8	96.2
유형5	11.3	6.6	0.1	2.1	3.9	68.6	31.4	75.6	24.4	1.9	98.1
유형6	11.6	3.8	0.2	3.4	5.1	57.8	42.2	53.1	46.9	3.1	96.9
유형7	11.4	6.5	0.0	1.8	4.2	66.0	34.0	78.9	21.1	1.1	98.9
유형8	11.9	3.2	0.1	2.8	5.9	50.0	50.0	53.3	46.7	2.3	97.7
유형9	11.4	5.3	0.1	3.7	3.5	72.0	28.0	59.0	41.0	1.7	98.3
유형10	12.2	3.9	0.0	2.8	5.1	56.9	43.1	57.8	42.2	0.6	99.4
유형11	11.5	5.0	0.2	2.9	4.4	63.3	36.7	63.1	36.9	4.2	95.8
유형12	11.7	5.3	0.3	1.7	5.0	57.1	42.9	76.3	23.7	6.1	93.9
전체	11.6	5.1	0.1	2.7	4.5	62.7	37.3	65.8	34.2	2.9	97.1

주: ‘필수vs.자율’은 개인유지를 제외한 모든 시간 중 필수시간(일+가사·돌봄)과 자율시간(학습+재량)의 상대적 비율을, ‘일 vs.가사·돌봄’은 필수시간 중 일과 가사·돌봄의 상대적 비율을, ‘학습vs.재량’은 자율시간 중 학습시간과 재량시간의 상대적 비율을 나타냄.

자료: 통계청(2019). 생활시간조사 원자료 분석.

- <표 5-12>의 우측은 개인유지를 제외한 네 가지 시간활용을 상대적 비율로 분류한 것임.
 - 일과 가사·돌봄으로 구성된 '필수시간'과 학습과 재량시간으로 구성된 '자유허간'의 상대적 비율을 산출했을 때, 유형 1, 3, 4, 5, 9의 경우 필수시간이 70%를 넘거나 그에 근접하는 수준으로 자유허간이 매우 부족한데, 이들은 돌봄 부담이 있는 맞벌이(유형 1, 3, 5)이거나 맞벌이는 아니지만 돌봄을 필요로 하는 가구원을 둔 경우(유형4), 그리고 돌봄 부담이 큰 한부모(유형9) 유형임.
 - 반면 상대적으로 재량시간의 비중이 큰 유형은 유형 6, 8, 10, 12로 맞벌이가 아니면서 자녀가 어느 정도 성장한 경우(유형6), 자녀가 이미 독립했거나 없어서 돌봄 필요가 없는 경우(유형8), 자녀가 아직 어린 한부모 가구(유형10), 그리고 1인 가구(유형12) 유형임. 이 중 유형10의 재량시간은 다소 예상 밖인데, 이들은 한부모 가구로 돌봄 부담은 있지만 취업하지 않은 경우가 많아 이와 같은 시간배분이 나타나는 경우로 보임.
 - 일과 가사·돌봄의 상대적 비율에 있어서는 맞벌이 가구(유형 1, 3, 5, 7)와 1인 가구(유형12)는 일의 비중이 돌봄에 비해 매우 높은 반면, 외벌이이면서 돌봄 부담이 있는 경우(유형 2, 4, 6, 8)는 가사·돌봄 비중이 상대적으로 높음. 유형8은 돌봄을 필요로 하는 가구원이 없음에도 가·돌봄의 비중이 상대적으로 큰데, 이는 이들이 주로 중·장년 연령대로 취업 중이지 않은 경우가 많기 때문이며, 전술한 유형10의 경우도 미취업 한부모의 비중이 높아 가사·돌봄 비중이 큰 편임.
 - 학습과 재량의 비중의 경우 대부분의 집단에서 재량시간 비중이 압도적이며, 청년층의 비중이 높은 유형12만이 학습시간이 전체 자유허간의 5% 이상으로 나타나고 있으며, 자유허간이 부족한 유형1이나 유형3의 경우 학습시간이 거의 없는 것으로 나타남.

□ 성별-생애주기 유형별 시간활용

- 생애주기 유형별 시간활용 분석을 위해 가구주와 그 배우자를 분석 대상으로 했기 때문에, 동일한 가구유형이라고 할지라도 그 안에서 성별에 따른 시간배분 차이가 나타날 수 있음.
 - 특히 맞벌이가 아닌 경우 남성과 여성의 시간배분은 크게 차이가 날 수 있으며, 맞벌이인 경우도 전통적인 성역할 분업에 대한 규범이 작용할 경우 시간배분에 영향을 미칠 수 있음.
- <표 5-13>은 12가지 유형 안에서 성별에 따라 어떻게 시간배분 차이가 나타나는지 제시하고 있음.
 - 우선 맞벌이 가구인 유형 1, 3, 5, 7을 비교해 보면 노동시간에서 남성이 여성보다 작게는 1.3시간에서 크게는 2.5시간까지 긴데, 돌봄 부담이 큰 맞벌이 가구일수록 차이가 크게 나타나고 있어, 여성이 노동시간을 줄이고 돌봄에 시간을 투자하는 패턴이 나타나고 있음을 파악할 수 있음.
 - 실제로 이 가구들에서 여성은 남성보다 1.9시간에서 3.0시간을 더 가사·돌봄에 투입하고 있음.

며, 그 결과 실제로 필수시간 부담은 여성에서 더 크게 나타나고 있음.

- 맞벌이는 아니지만 배우자가 있으며 어느 정도의 돌봄(혹은 육성) 부담이 있는 유형 2, 4, 6에서는 남성의 노동시간이 6~7시간가량 길고, 여성의 가사·돌봄도 그와 비슷한 정도로 길어 매우 전형적인 성역할 분업이 확인됨.
- 배우자가 없는 경우에 있어서도 약간의 성차가 확인되는데, 대체로 남성의 노동시간이 평균 1~2시간, 여성의 돌봄시간이 반대로 1~2시간 정도 긴 것으로 나타남.
- <표 5-13>에서 성별-생애주기 유형별 자유허용시간(학습+재량)을 살펴보면 다음과 같음.
 - 여성의 자유허용시간이 더 많은 경우는 배우자가 있는 외벌이 가구로 유형 2, 4, 6, 8인데, 이들 유형에서 여성은 남성에 비해 하루에 약 1시간 내외의 자유허용시간을 더 가짐.
 - 나머지 모든 유형에서는 남성의 자유허용시간이 더 긴 것으로 나타나는데, 유형에 따라 0.1~0.8시간가량의 차이가 나타나고 있음.
 - 재량시간에서 학습에 배분하는 시간에 있어서는 성차가 거의 확인되지 않으며, 유형별 차이도 적은 것으로 나타나고 있음.

<표 5-13> 성별-생애주기유형별 시간배분

(단위: 시간)

구분	남성					여성				
	개인 유지	일	학습	가사 돌봄	재량 시간	개인 유지	일	학습	가사 돌봄	재량 시간
유형1	11.2	7.9	0.0	1.3	3.6	11.1	5.5	0.0	4.3	3.0
유형2	11.7	7.1	0.1	1.2	4.0	11.7	0.1	0.3	7.4	4.6
유형3	11.2	7.4	0.0	1.9	3.5	11.4	4.8	0.0	4.9	2.8
유형4	11.5	7.0	0.1	1.8	3.6	11.6	0.3	0.2	8.2	3.8
유형5	11.3	7.5	0.1	0.9	4.2	11.4	5.5	0.1	3.4	3.6
유형6	11.6	6.9	0.1	0.8	4.5	11.6	0.7	0.2	5.9	5.6
유형7	11.4	7.2	0.1	0.8	4.5	11.5	5.9	0.0	2.7	3.9
유형8	11.8	5.4	0.1	1.1	5.7	12.0	1.3	0.2	4.4	6.1
유형9	11.4	6.5	0.0	2.5	3.7	11.5	4.2	0.1	4.9	3.3
유형10	11.7	4.6	0.0	2.1	5.6	12.4	3.4	0.1	3.3	4.7
전체	11.5	6.6	0.1	1.2	4.6	11.7	3.6	0.1	4.1	4.5

자료: 통계청(2019). 생활시간조사 원자료 분석.

□ 생애주기 유형별 시간활용 종합

○ 생애주기 유형에 따라 시간활용이 어떻게 나타나는지 분석한 결과는 다음과 같음.

- 가장 많은 필수시간을 요구받고 있는 이들은 돌봄 부담이 있는 맞벌이 가구로, 이 가구들의 시간활용 패턴은 일종의 1.5인 생계부양자 유형으로, 남성은 대부분의 시간을 노동에, 여성은

- 남성보다 짧은 노동시간과 더 긴 가사·돌봄시간을 결합하는 양상이 나타남.
- 상대적으로 자유허간이 긴 집단은 배우자가 있지만 맞벌이가 아닌 가구의 비취업자(대체로 여성의 비중이 높음)이지만, 이들 역시 가구 내 돌봄을 필요로 하는 가구원이 있는 경우 자유허간은 제한적으로만 존재함.
 - 비중은 적지만, 배우자가 없는 한부모 가구의 경우 취업 중인 이들은 홀로 노동과 가사·돌봄을 감당하고 있으며, 취업 중이지 않은 경우 상대적으로 자유허간이 길지만 대부분은 돌봄 부담으로 인해 경제활동에 참여하지 못하고 있는 경우일 것으로 판단됨.
- 생애주기 단계상으로 볼 때 평생학습이 가장 필요한 이들이 참여하지 못하는 경향이 있음.
- 유일하게 어느 정도 의미 있는 시간을 학습에 활용하고 있으며, 잠재적으로 학습에 활용할 수 있는 재량시간 역시 어느 정도 길다고 볼 수 있는 이들은 1인 가구로, 주로 청년층의 비중이 높음.
 - 기술변화에 따른 숙련퇴화의 관점에서 평생학습 참여의 필요성이 큰 이들은 30~40대 핵심 경제활동인구이지만, 이들은 대부분 노동시간과 가사·돌봄시간의 비중이 큰 경우가 많아 학습이나 여가에 활용할 수 있는 시간 자원이 부족함.
 - 상대적으로 자유허간이 길다고 볼 수 있는, 배우자가 있는 외벌이 가구의 비경제활동인구나 자녀가 없거나 독립한 가구의 중고령자의 경우 노동시장으로부터 퇴장해 있는 경우가 많으며, 자유허간에서 학습에 투자하는 정도는 다른 집단과 마찬가지로 매우 낮아 평생학습으로 이어지지는 못하고 있음.
 - 한부모 가구와 같이 전통적인 가구유형에서 벗어나 있는 경우 시간활용에 있어서도 특별한 어려움이 있는 것으로 파악됨.
- 이와 같은 상황은 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습 관점에서 다양한 가구 상황을 고려한 정책적 접근이 필요함을 시사함.
- 앞서의 분석에서 노동시간과 가사·돌봄시간 조정의 중요성을 설명한 바 있지만, 생애주기 유형별로도 돌봄 필요 가구의 부담이 재확인됨.
 - 예컨대, 맞벌이 가구에 대한 우선적인 지원과 한부모 가구에 대한 별도의 지원은 현재도 이루어지고 있지만 그 실효성에 대해 좀 더 살펴볼 필요가 있음.
 - 일부의 경우는 노동시간으로부터의 이른 퇴장으로 인해 일-학습-여가-생활의 순환에서 벗어난 경향을 보이고 있는데, 이들이 원할 경우 노동시장으로 재통합할 수 있는 체계를 재점검할 필요가 있겠음.
 - 또한 거의 대부분의 집단에서 자유허간은 학습시간보다는 재량시간으로 사용되고 있는 바, 자유허간을 학습으로 활용할 수 있도록 유도할 수 있는 방안에 대한 검토가 필요함.

3. 소결

□ 한국 성인의 시간활용 현황 관련 주요 시사점

- 성인의 자유허용 시간은 필수시간이 어느 정도 요구되는지에 따라 결정되며, 남성은 노동시간, 여성은 노동 및 가사·돌봄 시간이 중요하다.
 - 남성의 경우 노동시간의 길이가 자유허용 시간과 반비례하는 경향이 강하게 나타나는 반면, 여성은 노동시간이 짧으면 가사·돌봄 시간이 긴 것으로 나타나고 있음.
 - 따라서 성인의 자유허용 시간을 확대하기 위해서는 필수시간의 단축 혹은 유연성을 부여할 수 있는 방안이 필요하다.
- 소득수준에 따른 노동시간-재량시간의 차이는 일정한 경향을 보이지 않고 있으며, 이는 소득수준을 결정하는 핵심요인이 노동시간의 길이가 아닌 시간당 소득임을 시사함.
 - 월 소득 100만 원 미만의 불완전 취업자를 예외로 하면, 남성 노동자의 경우 소득수준과 노동시간은 특별히 비례 관계를 보이지 않고 있음.
 - 여성 노동자는 일부 고소득 노동자에서 더 긴 노동시간이 확인되는데, 노동시간이 긴 만큼 가사·돌봄 시간이 감소하는 것은 아니기 때문에 자유허용 시간이 매우 짧아지는 경향이 나타남.
- 자유허용 시간의 증가가 학습 참여의 증가로 이어지지 않는 상황으로 나타나고 있어, 자유허용 시간 확보 외에 학습 참여에 대한 동기 부여도 중요하다는 점을 파악할 수 있음.
 - 20대 청년층이나 비취업자 등 노동시장으로의 이행을 위해 학습이 요구되는 이들을 제외하면, 그 밖의 성인들의 경우 자유허용 시간 증가는 재량시간으로 이어질 뿐 학습시간으로 이어지지 않는 것으로 나타남.
 - 50대 이상 중장년층의 경우 상대적으로 자유허용 시간이 길지만 특별히 학습시간이 길어지지 않으며, 30~40대 핵심 경제활동인구의 경우 학습시간과 재량시간이 모두 부족함.
 - 자유허용 시간 확보는 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습을 위한 필요조건이지만 충분조건은 아니며, 평생학습 활성화를 위해서는 자유허용 시간이 학습시간으로 이어질 수 있도록 학습동기 부여가 필요하다.
- 가구유형별 시간배분에서 확인되는 것은 돌봄에 대한 부담이 자유허용 시간 확보에 상당한 영향을 미친다는 점이었으며, 따라서 돌봄 부담이 큰 가구를 위한 지원 확대가 필요하다.
 - 맞벌이 가구와 한부모 가구 성인의 경우 일-가사·돌봄에 모두 많은 시간을 쓰고 있어 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습을 위한 자유허용 시간 확보에 대한 어려움이 큼.

제4절

한국 성인의 시간자율성 지원 정책 현황



1. 취업자 시간 관련 지원 정책

가. 유연근무제

□ 제도의 취지 및 내용¹⁴⁾

- 유연근무제는 일하는 시간 또는 장소를 유연하게 함으로써 근로자의 일·생활 균형 및 인력활용의 효율성을 높이하고자 하는 제도임.
- 널리 활용되는 유연근무제 유형으로는 근로시간과 관련된 시차출퇴근제와 선택적 근로시간제, 근로 장소와 관련된 원격근무제와 재택근무제가 있음.

〈표 5-14〉 유연근무제의 유형

유형	내용
시차출퇴근제	기존의 소정 근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 제도
선택근무제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 평균 근로시간이 주40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 자유롭게 조정하는 제도
재택근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무 공간을 마련하여 근무하는 제도
원격근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

출처: 고용노동부 일생활균형(<http://worklife.kr/website/index/>), 검색일자: 2021. 1. 11.

- 정부는 유연근무제 활용 기업에 대해 고용보험을 통해 활용 근로자당 연 최고 520만 원의 장려금을 지원하고 있으며, 재택·원격근무 인프라 지원, 일터혁신 컨설팅 지원 등을 통해 유연근무제 활용을 촉진하고 있음.

14) 별도의 인용이 없는 경우에 유연근무제에 대한 일반적인 내용은 고용노동부 일·생활 균형 웹사이트(<http://worklife.kr/website/index/>)를 참조하였음. 검색일자: 2021. 1. 11.

〈표 5-15〉 유연근무제 장려금

기준	연간 총액		1주당 지급액	
	주 3회 이상	주 1~2회	주 3회 이상	주 1~2회
지원금액	520만 원	260만 원	10만 원	5만 원

주 1: 선택근무제는 활용 횟수 산정 없이 활용 근로자 1인당 1주에 10만 원 지원.

2: 지원 인원 한도는 고용보험 피보험자 수의 5% 한도이며, 최대 70명(시차출퇴근제는 50명) 이내.

출처: 고용보험 홈페이지(https://www.ei.go.kr/ei/html/ems/03_02_03.html), 검색일자: 2021. 1. 11.

□ 검토 및 평가

- 유연근무제 도입 기업의 경우 실질 노동시간이 단축되는 효과가 있다는 연구가 제시되고는 있지만(류기락 외, 2019), 제도 활용 정도는 여전히 낮은 상황으로, 효과가 제한적인 것으로 나타나고 있음(강민정 외, 2019).¹⁵⁾
- 유연근무제 도입률은 2019년 25.6%로 나타나며, 이는 2018년의 24.4%보다 소폭 높아진 것이지만, 여전히 낮은 수준이며, 사업장 규모에 따른 격차 역시 확인할 수 있음.
- 제도 도입 기업의 평균 활용실적은 평균 1.5명(재택근무제)에서 5.3명(시차출퇴근제) 수준으로, 활발하게 활용된다고 보기는 어려운 상황임(강민정 외, 2019: 216-217).

〈표 5-16〉 유연근무제 유형별 도입률

(단위: %)

구분		전체 (사업체 수)	시간 선택제	시차 출퇴근제	선택 근무제	재량 근무제	원격 근무제	재택 근무제	도입 제도 없음
전 체(2018)		100.0 (747,749)	14.2	15.6	9.2	7.7	3.8	4.7	75.6
전 체(2019)		100.0 (762,032)	13.4	17.2	8.7	7.6	3.5	4.5	74.4
규모	5~9인	100.0 (466,751)	11.9	15.9	7.3	7.0	2.9	3.9	76.9
	10~29인	100.0 (218,971)	15.6	17.4	11.0	9.1	4.1	5.2	71.7
	30~99인	100.0 (59,693)	15.6	23.4	8.2	6.5	4.6	4.9	68.1
	100~299인	100.0 (10,276)	17.9	22.6	13.0	7.3	3.9	5.4	68.2
	300인 이상	100.0 (6,341)	23.5	36.2	28.4	14.1	10.0	12.5	46.5

출처: 강민정 외(2019: 214-215).

- 유연근무제를 도입하지 않은 기업들은 ‘희망 근로자가 없어서’(50.7%), ‘직원 근태, 근무평정 등 노무 관리의 어려움’(21.8%), ‘거래 기업 및 고객과의 관계 때문’(17.9%) 등이 주된 미도입

15) 강민정 외(2019)의 연구에서 유연근무제는 〈표 2-14〉에 제시된 네 가지 외에 시간선택제와 재량근무제를 포함한 6가지로 조사하였으며, 이하 내용은 6가지 제도에 대한 자료임.

사유로 제시되었음(강민정 외, 2019: 216-217).

- '희망 근로자가 없어서'라는 응답은 주로 소규모 기업에서 더 높게 나타났으며, '노무 관리의 어려움'에 대한 응답은 중간 이상 규모의 기업에서 더 높은 것으로 나타남.
- 이와 같은 상황은 한국의 기업과 노동자들이 근로시간의 자율성을 통해 생산성과 일·가정 양립을 추구하기보다는 여전히 '장시간 노동 체제'(배규식, 2012)에 머물러 있음을 시사함.

〈표 5-17〉 유연근무제 도입하지 않는 사유

		전체 (사업체 수)	적합 직무가 없어서	직원근태, 근무평정 등 노무 관리의 어려움	도입 방법, 절차, 규정을 몰라서	거래 기업 및 고객과의 관계 때문	도입 비용 (시스템 및 시설 설치 등) 이 커서	정보 보안 문제	노동 조합 혹은 직원의 반대	희망 (혹은 필요한) 근로자가 없어서	업무 특성상 불가
	전 체 (2018)	100.0 (565,465)	68.4 (386,719)	9.2 (51,787)	1.5 (8,586)	6.7 (38,166)	0.8 (4,560)	0.4 (2,297)	0.2 (1,071)	12.8 (72,278)	0.0 (0)
	전 체 (2019)	100.0 (566,654)	0.0 (0)	21.8 (123,449)	2.7 (15,360)	17.9 (101,592)	0.8 (4,520)	0.5 (3,076)	0.2 (1,196)	50.7 (287,261)	5.3 (30,201)
규 모	5~ 9인	100.0 (359,158)	0.0 (0)	18.2 (65,442)	2.0 (7,105)	17.1 (61,322)	0.5 (1,646)	0.2 (891)	0.1 (206)	58.7 (210,676)	3.3 (11,869)
	10~ 29인	100.0 (156,909)	0.0 (0)	25.5 (40,019)	4.6 (7,171)	20.4 (31,955)	1.3 (2,022)	1.1 (1,712)	0.3 (466)	38.4 (60,279)	8.5 (13,287)
	30~ 99인	100.0 (40,632)	0.0 (0)	34.7 (14,109)	2.1 (852)	16.7 (6,784)	1.9 (773)	1.1 (431)	1.0 (386)	32.4 (13,181)	10.1 (4,115)
	100~ 299인	100.0 (7,004)	0.0 (0)	42.2 (2,953)	2.5 (172)	14.7 (1,030)	0.7 (49)	0.6 (42)	0.8 (59)	31.1 (2,177)	7.5 (523)
	300인 이상	100.0 (2,951)	0.0 (0)	31.4 (927)	2.0 (59)	17.0 (502)	1.0 (30)	0.0 (0)	2.7 (79)	32.1 (947)	13.8 (408)

주: 2018년과 2019년 미도입 사유 분류 기준이 변경되어 '업무 특성상 불가'를 '적합 직무가 없어서'로 변경하였음.

출처: 강민정 외(2019: 238-240).

- 유연근무제의 이와 같은 상황은 제도가 존재함에도 불구하고 현재까지는 이 제도가 노동자의 실질적 시간자율성 확보로까지 이어지지 못하고 있음을 의미함.
- 근본적으로 유연근무제 자체가 시간선택제 정도를 제외하면 근로시간 자체의 단축보다는 유연성을 제고하는 정책이라는 점을 고려할 필요가 있음.
- 그럼에도 불구하고 유연근무제는 실질 노동시간의 단축 효과가 있다고 알려져 있지만, 그 활용도는 낮은 것으로 나타나고 있음.
- 활용도가 낮은 까닭은 표면적으로 노동 측과 사용자 측 공히 유연근무제를 통한 일·가정 양립에 대한 욕구나 의지가 낮기 때문으로 나타나고 있으며, 여기에는 한국의 생산체계가 장시간

노동을 중심으로 한 과거의 시스템에서 벗어나지 못하고 있다는 점이 작용하는 것으로 판단됨
(남재욱, 2020).

나. 유급휴가훈련

□ 제도의 취지 및 내용¹⁶⁾

- 유급휴가훈련은 고용보험 직업능력개발 사업의 하나로 사업주가 소속 근로자에게 유급휴가를 부여하여 직업능력개발훈련을 실시할 경우 훈련지원금 및 임금 일부를 지원하는 사업으로, 개인의 평생직업교육훈련 참여를 직접적으로 지원하는 제도임.
- 해당사업은 최소 5일 이상, 20시간 이상의 유급휴가를 조건으로 하고 있으나(우선지원대상기업 기준), 2020~2021년에는 코로나19의 영향을 고려하여 조건을 한시적으로 완화함.

〈표 5-18〉 유급휴가훈련 지원요건

기업 규모		최소 유급휴가일수	최소 훈련시간	유급휴가 방식
현행	우선지원대상기업, 상시근로자 150인 미만 사업주	5일	20시간	연속하여 5일 이상
	그 외 기업	60일	180시간	연속하여 60일 이상
한시 완화	우선지원대상기업, 상시근로자 150인 미만 사업주	3일	18시간	1개월 범위 내에서 탄력적으로 3일 이상의 유급휴가 부여
	그 외 기업	30일	120시간	연속하여 30일 이상

주: 한시적 완화 대상 사업장은 고용유지지원금 요건 해당 사업장, 고용위기지역 해당 사업장, 특별고용지원업종 해당 사업장임.
출처: 한국산업인력공단(2020)에서 재구성.

- 유급휴가훈련 지원금은 훈련비, 임금, 대체인력 임금, 숙식비가 지급됨.

16) 별도의 인용이 없는 경우 유급휴가훈련에 관한 내용은 한국산업인력공단(2020)을 참조하였음.

〈표 5-19〉 유급휴가훈련 지원 내용

훈련비	임금	대체인력 임금	숙식비
직종별 훈련비용 기준단가 × 훈련시간 × 훈련수로인원 × 기업규모별 지원율* * 우선지원대상기업 90%, 1,000인 미만 기업 60%, 1,000인 이상 기업 40%	소정훈련시간 × 최저시급(우선지원대상기 업은 최저시급의 150%) * 단, 사업주가 실제로 지급한 임금을 초과할 수 없음	소정근로시간 × 최저시급 * 우선지원대상기업 또는 상시근로자 150인 미만 사업장이 30일 이상 유급휴가를 주어, 120시간 이상 훈련을 실시한 경우	식비 1일 3,300원, 숙식비는 1일 14,000원 * 1일 평균 5시간 이상 훈련인 경우 지원

출처: 한국산업인력공단(2020)에서 재구성.

□ 검토 및 평가

- 유급휴가훈련 역시 유연근무제와 마찬가지로 그 실질적 활용은 매우 제한적임.
- 2019년 기준 유급휴가훈련 지원을 받은 근로자는 2만 4,000 명, 총 금액은 238억 원임.¹⁷⁾
- 이는 지난 5년 사이 2배 이상 증가한 숫자이지만 여전히 고용보험 피보험자(1,386만)의 극히 일부에 불과함.¹⁸⁾
- 이는 유급휴가훈련이 근로자의 권리로 제도화되어 있지 않은 상황에서 장시간 노동을 기반으로 하는 기존 생산체계의 벽을 넘지 못하고 있는 것으로 평가할 수 있음(채창균 외, 2019: 4장).

다. 가족돌봄 등 근로시간 단축제도

□ 제도의 취지 및 내용¹⁹⁾

- 2019년 8월 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정으로 그간 임신·육아 사유로만 가능했던 근로시간 단축 청구권이 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업의 사유로 사용할 수 있도록 변화되었음.
- 가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 2020년 1월 1일부터 공공기관 및 300인 이상 사업장에 적용됐으며, 2021년 1월 1일부터 30인 이상 300인 미만 사업장에, 2022년 1월 1일부터 30인 미만 사업장에 적용될 예정임.
- 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 활용 시 사업주는 ‘워라벨 일자리 장려금’ 지원을 받을 수

17) 유급휴가훈련 실적은 통계청 e-나라지표의 「직업능력개발훈련 실시현황」 참조(http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1500), 검색일자: 2021. 1. 11.18) 2019년 기준 고용보험 피보험자 수는 통계청 e-나라지표 「고용보험 피보험자(상실자, 취득자)현황」 참조(http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1506), 검색일자: 2021. 1. 11.

19) 별도의 인용이 없는 경우 가족돌봄 등 근로시간 단축제도에 관한 내용은 고용노동부(2019)를 참조하였음.

있음.

- 가족돌봄 등 근로시간 단축제도가 적용되는 기업의 근로자는 본인의 필요에 따라 사업주에게 근로시간 단축(15~30시간, 1년 이내이지만 상황에 따라 연장 가능)을 요구할 수 있으며, 사업주는 특정 사유에 해당하지 않는 한 이를 허용해야 함.
- 사업주는 근로시간 단축 중 해당 근로자에게 불리한 처우를 할 수 없으며, 근로시간 단축 후 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켜야 함.
- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 근로자는 근로기준법의 단시간 근로자에 해당하여 근로시간에 따라 비례적인 보호를 받음.

〈표 5-20〉 가족돌봄 등 근로시간 단축제도의 이용

허용대상	근로시간 단축 사유	허용 예외 조건
6개월 이상 근속 등 법정 요건을 충족하는 모든 근로자 (고용 형태 무관)	<ul style="list-style-type: none"> - 가족돌봄: 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인한 사유(단순 자녀 양육은 해당되지 않음) - 본인건강: 본인 질병, 사고로 인한 부상 등으로 건강을 돌보아야 하는 경우 - 은퇴준비: 55세 이상 근로자가 재취업, 창업, 사회 공헌 등 다양한 사유로 은퇴를 준비 - 학업: 근로자가 자율적으로 참여하는 정규교육, 직업능력개발훈련, 일정 자격 취득 및 과정 수료를 위한 교육과정 참여 등(독학, 단순 취미, 사업주 주도 직업훈련 제외) 	<ul style="list-style-type: none"> - 해당 사업에서 근로자의 계속근로기간이 6개월 미만인 경우 - 사업주가 고용센터에 구인 신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력했으나 채용하지 못한 경우 - 업무 성격상 근로시간 분할 수행이 어렵거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우 - 근로시간 단축 종료일 다음날부터 2년의 재신청 제한 기간이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

출처: 고용노동부(2019: 16-21).

- 정부는 근로시간 단축을 활용할 수 있도록 제도를 도입하고, 근로시간 단축을 허용한 사업주에 대해 ‘워라벨 일자리 장려금 제도’에 따른 지원을 제공
- 임금감소액 보전금: 근로시간 단축 전·후 시간비례임금 차액의 일부를 1년간 지원(주 15시간 이상 25시간 이하로 단축 시 월 최대 40만 원, 주 25시간 초과 35시간 이하로 단축 시 월 최대 24만 원)
- 간접노무액: 중소·중견기업의 경우 근로시간 단축 근로자의 인사·노무관리 비용으로 1인당 월 20만 원(정액)을 1년간 추가 지원
- 대체인력지원금: 대체인력 채용 시 인건비의 80%를 월 60만 원(대규모 기업은 월 30만 원) 한도로 1년 2개월간 지원

□ 검토 및 평가

- 가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 도입 후 기간이 얼마 지나지 않아, 그 실적에 대해 평가하기는 아직 어려운 상황임.
 - 고용노동부에 따르면 2020년 5월 말 기준으로 2020년 적용 대상인 300인 이상 사업장의 50.1%가 취업규칙이나 단체협약 등에 동 제도를 도입한 것으로 나타남(고용노동부, 2020).
 - 향후 제도 확대에 따른 실제 적용 및 이용 현황을 지속적으로 모니터링할 필요가 있으며, 특히 소규모 사업장들에 적용이 시작되는 2021년 이후의 적용에 대해 면밀히 살펴볼 필요가 있음.
- 가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 돌봄 노동의 부담을 가지고 있는 성인의 부담을 감소할 수 있도록 지원하고 있을 뿐만 아니라, '① 근로시간 단축 청구권을 근로자에게 부여했다는 점, ② 학업을 청구 사유의 하나로 제시했다는 점'에서 의미가 있음.
 - 그러나 이 제도가 소규모 사업장에서까지 제대로 적용되도록 하기 위해서는 근로감독 체계의 상당한 보완이 필요할 것으로 판단되며, 근로시간을 단축한 근로자의 소득 손실에 대한 지원방안을 모색할 필요가 있음.
 - 또한 현재의 네 가지 사유 외에도 개인이 성인가의 다양한 역할 수행, 여가의 확보, 재충전 기회의 부여 등을 위한 자율적인 시간 결정이 가능하도록, 일정 기간 이상 근속한 이들의 근로시간 단축 청구권을 점차 확대해 가는 방향을 검토할 필요가 있음.

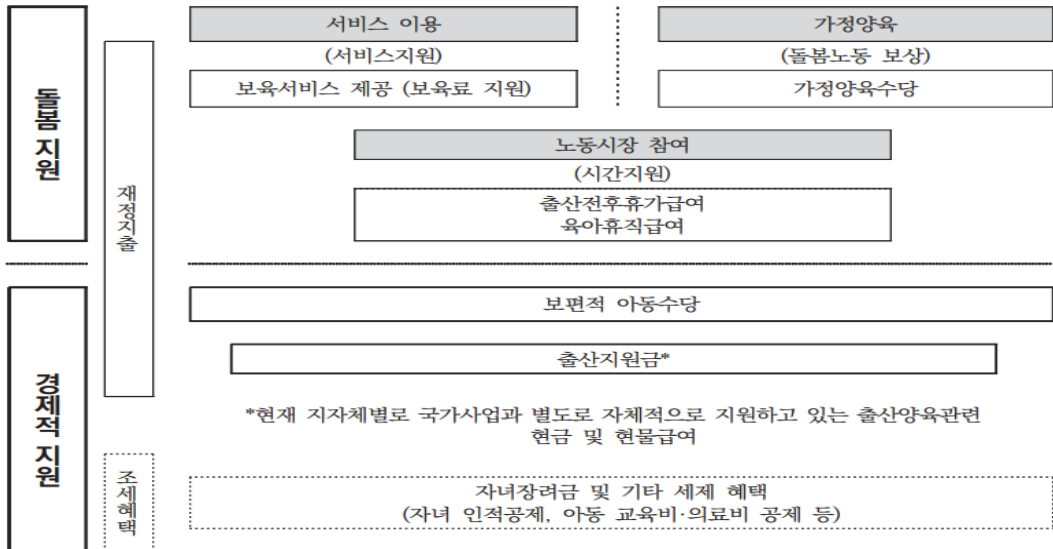
2. 돌봄지원 정책

가. 양육지원

□ 양육지원 정책 개요

- 현재 한국의 보육지원 정책은 크게 돌봄지원과 경제적 지원으로 구분할 수 있으며, 돌봄지원은 다시 서비스 이용, 가정양육 지원, 그리고 노동시장 참여 지원으로 나눌 수 있음.

[그림 5-5] 주요 출산 및 양육지원 정책의 구조



출처: 조성은 외(2019)에서 김미곤 외(2019: 37)가 일부 수정한 것을 재인용.

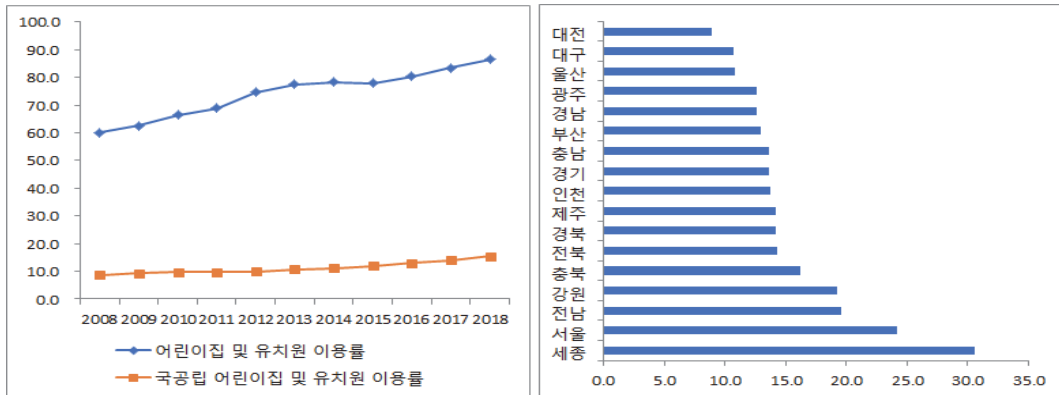
- 경제적 지원과 돌봄지원 중 가정양육 지원은 아동 양육에 따르는 지출 증가를 보상하는 기능으로, 본 연구에서 다루고 있는 일-학습-여가-생활 선순환과의 관련성은 상대적으로 낮음.
- 반면, 보육서비스 지원은 육아기 가정의 돌봄 노동 부담을 감소함으로써 유급 고용에의 참여는 물론 시간자율성 확보를 지원할 수 있고, 노동시장 참여자에 대한 출산·육아기 시간지원은 일-돌봄의 이중 부담에 놓인 가구에 대한 지원으로 작동할 수 있음.
- 여기에서는 우선 보육서비스 이용에 관해 살펴보고, 이어서 육아기 근로자에 대한 시간지원 정책 현황을 살펴볼 것임.

□ 보육서비스 이용 현황

- 만 6세 미만 아동의 어린이집·유치원 이용률은 지난 10년간 지속적으로 상향되어 왔으며 2018년 기준 86.6%에 이르렀고, 이는 OECD 국가들과 비교했을 때도 높은 수준임(남재욱 외, 2020).
- 다만, 국공립 어린이집·유치원 이용률은 2018년 기준으로 15.4%에 불과하고 지역 간의 격차 역시 상당히 큰 것으로 나타나고 있을 뿐만 아니라, 보육교사 처우 및 재원 등에서 국공립과 사립의 편차가 나타나고 있어 '보육의 질' 측면에서 개선과제가 있음.
- 그럼에도 불구하고 성인기 '시간자율성'과 관련한 보육서비스의 핵심이 이용률에 있다는 점을 고려하면 양적인 수준에서 상당한 수준에 이르러 있다는 점을 알 수 있음.

[그림 5-6] 어린이집 및 유치원 이용률(좌)과 2018년 국공립 어린이집·유치원 이용률의 지역별 분포(우)

(단위: %)



주: 0~2세는 어린이집을 이용하는 만 0~2세 보육아동 수를 기준으로 하며, 3~5세는 어린이집 또는 유치원을 이용하는 보육아동 수와 원아 수 총합을 기준으로 산출하였음.

자료: 행정안전부, 주민등록인구현황(각 연도); 보건복지부, 보육통계(각 연도); 교육부, 교육기본통계(각 연도). 남재욱 외 (2020: 126) 재인용.

□ 보육서비스 검토 및 평가

- 돌봄 가정의 시간지원이라는 관점에서 보면 현재 한국의 보육지원 정책에서 나타나는 주요 과제는 이용시간의 측면에 있음.
- 특히 맞벌이 가정의 경우 장시간 이용이 필요한 아동과 관련한 문제를 가지고 있는 바, 이용시간의 확대가 필요하지만 이를 위한 보육교사 업무 부담 문제, 연장 보육에 대한 프로그램의 질 문제 등이 제기되고 있으며 장시간 이용 필요 아동에 대한 이용시간 연장과 함께 이 문제들의 개선이 함께 필요한 상황임(김미곤 외, 2019: 65-68).
- 좀 더 근본적으로는 육아기 장시간 이용 필요 아동을 줄일 수 있도록 하기 위한 육아기 노동시간 단축 확대 및 가정 내 양육부담의 성평등을 제고하기 위한 조치 확대가 필요함.

나. 육아기 근로자 시간지원

□ 제도의 취지 및 내용²⁰⁾

- 육아기 근로자 시간지원을 위한 정책은 아동돌봄을 필요로 하는 가구에 시간을 확보하는 정책으로, 직접적으로 평생학습과 관련된 것은 아니지만 앞서 살펴본 것처럼 일-돌봄의 이중적

20) 별도의 출처표시가 없는 경우 육아기 근로시간지원 정책에 관한 내용은 고용노동부 일·생활균형 웹사이트(http://www.worklife.kr/website/index/m4/worker_pay.asp)를 참조하였음(검색일자: 2020. 1. 12).

부담을 가지고 있는 맞벌이 가구 등에 대한 일·생활 균형을 부여하는 정책임.

- 주요 정책으로 출산 전후 휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄 휴직 등을 꼽을 수 있음.

○ 출산전후 휴가 및 급여

- 사업주는 임신 중 여성 근로자에 대한 90일(출산 후 45일 확보)의 출산전후 휴가 부여
- 출산전후 휴가급여 지급: 최초 60일 간 대규모 기업은 사업주가 통상임금을 지급하고, 우선지원 대상기업은 정부가 최대 월 180만 원 지급 후 부족분은 사업주가 지급하며, 마지막 30일간은 구분 없이 정부가 통상임금(최대 180만 원)을 지급
- 배우자 출산 시 사업주는 10일의 유급휴가(우선지원대상기업의 경우 최초 5일은 고용보험에서 지급)를 주어야 함(배우자 출산휴가).

○ 육아휴직 및 급여

- 사용자는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀가 있는 근로자가 신청 시 최대 1년을 사용할 수 있도록 해야 함.
- 육아휴직 전까지 고용보험 피보험 단위기간이 통산 180일 이상인 근로자의 경우 첫 3개월간 통상임금의 80%(상한 150만 원, 하한 70만 원), 나머지 기간 통상임금의 50%(상한 120만 원, 하한 70만 원)를 월별로 지급(단, 육아휴직 급여의 25%에 해당하는 금액은 직장 복귀 후 6개월 이상 계속근무 시 일시금으로 지급)
- 아빠육아휴직 보너스제: 엄마가 육아휴직 사용 후 같은 자녀에 대해 아빠가 육아휴직을 사용할 경우(순서가 바뀌어도 동일) 두 번째 육아휴직자의 첫 3개월 육아휴직 급여는 통상임금의 100%(상한액 250만 원)를 지급하여 남성의 육아 참여를 유도

○ 육아기 근로시간 단축 및 급여

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 신청 시 최대 1년(육아휴직 미사용 기간 가산 시 2년)간 15~35시간의 근로시간 단축
- 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여받은, 고용보험 피보험 단위기간 통산 180일 이상 근로자는 단축된 근로시간에 대해 통상임금의 80%(단, 최초 1시간은 100%)를 상한 150만 원, 하한 50만 원(단, 최초 1시간은 상한 200만 원) 범위 내에서 급여로 수급 가능

○ 가족돌봄 휴직

- 근로자가 부모, 배우자, 자녀, 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인해 그 가족을 돌보기 위해 무급휴직을 하고자 할 경우 예외 사유가 아닌 한 사용자는 이를 허용해야 함.
- 휴직기간은 연간 최장 90일로 하며, 나누어 사용 시 1회당 30일 이상이 되어야 함.

□ 검토 및 평가

- 육아기 근로자에 대한 시간지원 정책은 지속적으로 확대되고 있지만, 실제 제도 이용에 있어서는 아직까지 실제 활용에 한계가 있으며, 특히 기업 규모에 따른 활용 격차가 큼.
- 육아기 근로자 시간지원 정책을 자유롭게 활용 가능한 사업장은 2018년 기준으로 제도별로 38~51%에 불과했으며, 실제 활용실적은 출산전후 휴가제도(12.4%)를 제외하면 모두 10% 미만으로 낮게 나타났음.
- 특히 모든 유형의 육아기 근로자 시간지원 제도에서 사업장 규모별 인지도 및 활용도 격차가 상당히 큰 것으로 나타나, 소규모 사업장 종사자의 시간자유성 부족 문제를 확인할 수 있음.
- 대부분의 지원 정책이 '고용보험 가입자'를 대상으로 하고 있어, 고용보험 사각지대 취업자에 대한 방안이 필요함.
- 후술하겠지만 현재 고용보험은 전형적인 임금근로자만을 대상으로 하고 있을 뿐만 아니라 임금근로자 중에서도 비정규직, 임시·일용직, 소규모·영세기업 종사자는 실질적 사각지대에 있어 이에 연계된 다양한 정책에서도 배제되는 문제가 있음.
- 이는 한편으로 고용보험의 적용범위 확대를 필요로 하는 것이지만, 다른 한편으로는 근로자의 시간 관련 정책이 전적으로 고용보험에 부속되어 있는 체계를 재검토할 필요도 있음.

〈표 5-21〉 육아기 근로자 시간지원 정책의 인지도, 활용도, 활용실적(2018년 기준)

(단위: %)

구분		출산전후 휴가제도	배우자 출산휴가	육아휴직	육아기 근로시간 단축	가족돌봄휴가
인지도	잘 알고 있다	53.5	43.8	32.0	20.37	11.5
	대충 알고 있다	28.7	26.3	27.6	21.6	14.5
	들어 본 적은 있다	15.1	20.5	24.4	23.1	20.5
	모른다	2.7	9.3	16.0	34.6	53.6
활용도	필요한 사람 모두 자유롭게 활용 가능	50.7	45.0	42.7	40.7	38.0
	활용 가능하지만 직장 분위기 등으로 충분하지 못함	24.4	28.3	27.0	38.3	41.4
	전혀 활용할 수 없음	24.9	26.7	30.3	21.0	20.6
활용실적		12.4	6.7	6.9	3.9	1.9

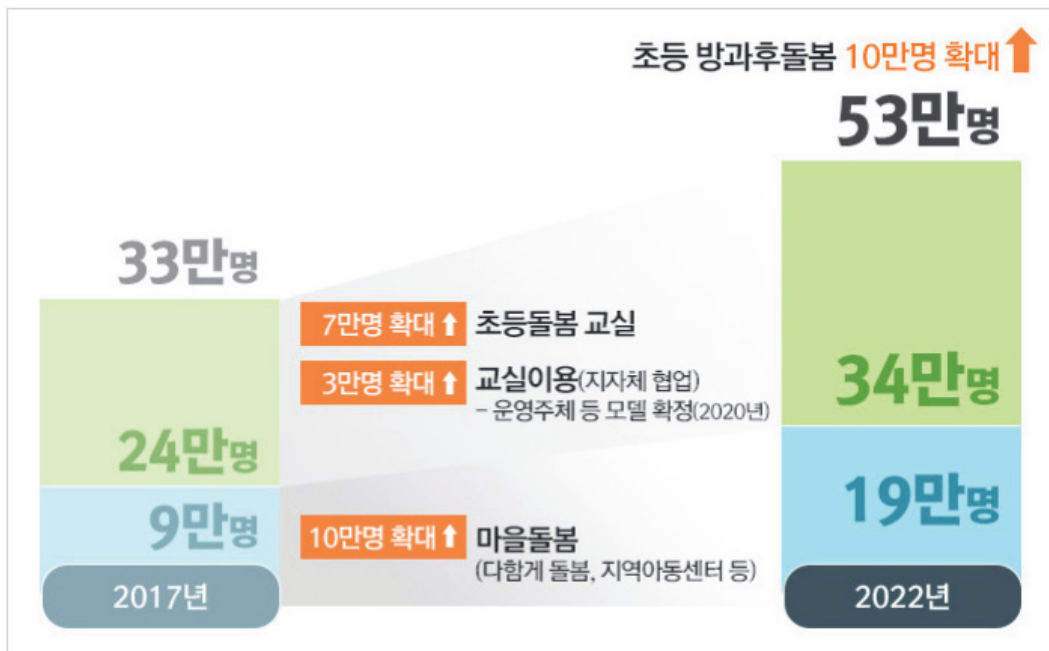
주: 사업체 규모별로 총화추출된 5,117개 표본사업체 인사담당자를 대상으로 실시한 조사 결과임.
출처: 강민정 외(2019: 3장~4장).

다. 초등 온종일 돌봄

□ 제도의 취지 및 내용²¹⁾

- 초등 온종일 돌봄 체계는 자녀가 유아동기를 넘어 초등학교에 진학하는 시점에 증가하는 자녀 양육부담이 여성의 취업 및 시간활용의 부담으로 작용하는 상황을 개선하기 위해 아이돌봄 서비스를 확대하는 것을 주된 목적으로 함.
- 아이돌봄은 그간 주로 0~6세 영유아를 대상으로 제공되어 왔으나, 초등 온종일 돌봄 체계를 통해 0~12세로 확장함으로써 증가하는 아이돌봄 욕구를 사회적으로 해소하자는 접근임.
- 이는 전문한 보육지원이나 육아기 근로자 시간지원과 마찬가지로 돌봄에 대한 사회적 지원을 통해 돌봄을 필요로 하는 자녀를 둔 성인들의 시간을 지원하는 효과가 있음.
- 현 정부에서는 아이돌봄 공급을 ‘학교돌봄’과 ‘마을돌봄’으로 구분하여 접근함으로써 공공과 커뮤니티가 함께 돌봄을 필요로 하는 모든 아동의 돌봄 이용을 보장한다는 계획을 수립함.

[그림 5-7] 문재인 정부의 온종일 돌봄 공급 계획



출처: 대한민국 정책브리핑 ‘온종일 돌봄’(http://www.worklife.kr/website/index/m4/worker_pay.asp), 검색일자: 2020. 1. 12).

21) 별도의 출처표시가 없는 경우 초등 온종일 돌봄 정책에 관한 내용은 대한민국 정책브리핑 웹사이트의 ‘온종일 돌봄’ 항목(http://www.worklife.kr/website/index/m4/worker_pay.asp)을 참조하였음(검색일자: 2020. 1. 12).

○ 학교돌봄 계획

- 돌봄교실 확대: 2022년까지 총 3,500실 확대(7만 명 추가)
 - 대상: 돌봄이 필요한 모든 아동의 이용 보장
 - 운영시간: 학부모 수요 및 학교 여건 등을 고려하여 운영시간 연장
 - 공간 확보: 돌봄공간 증축, 겸용 교실 리모델링 및 신설 학교의 돌봄교실 설치 의무화 등 추진
- 활용 가능 교실 이용(지자체 협력): 활용 가능 교실을 지역사회에 개방, 지자체와 협업을 통해 안전한 학교 내에서 돌봄 제공

○ 마을돌봄 계획

- 다함께 돌봄: 지역 내 공공시설 공간(도서관, 주민센터 등)을 활용, 지자체와 지역사회의 적극적인 참여·협력을 통해 돌봄 아동 9만 명 추가
- 지역아동센터: 취약계층에서 벗어나 일반 아동 이용 비율을 단계적으로 확대

□ 검토 및 평가

- 온종일 돌봄 체계는 위기 아동의 돌봄을 중심으로 했던 기존의 체계에서 벗어나 보편적 초등 돌봄 체계의 확대구축을 목표로 하고 있다는 점에서 돌봄이 필요한 아동 가구의 시간자율성 확보에 상당 부분 기여할 수 있을 것으로 판단됨.
 - 초등돌봄교실은 운영이 지속적으로 확대되고 있는 가운데, 여성의 근로 참여 확률 및 근로시간을 증가시키는 효과가 있는 것으로 알려짐(한성민, 2019).
 - 다함께 돌봄은 아직 시작 단계에 있으며, 기존 지역아동센터와의 이원화에 따른 문제를 해소하고 지역사회 통합돌봄 체계를 구축해야 하는 문제를 안고 있음(박선권, 2020).

3. 근로연령대 인구에 대한 소득보장

□ 소득보장 정책과 성인의 시간

- 근로연령대 인구에 대한 소득보장 정책은 1차적으로 '소득'을 지원하지만, 소득지원은 노동시간 감소의 가능성을 제공함으로써 결과적으로 시간지원 정책이 될 수 있음.
- 특히, 상대적으로 소득이 낮은 계층의 경우 평생학습 참여 시 학습 참여에 대한 직접적 비용부담 외에 학습 참여시간이 노동시간에 대한 기회비용이 됨으로써 학습 참여를 꺼릴 수 있으며, 이를 해소하기 위해서는 소득지원이 필요함(남재욱 외, 2019).
- 따라서 현재 근로연령대 인구에 대한 소득보장 정책이 어느 정도의 학습 참여로 이어질 수 있는 기반이 있는지를 살펴볼 필요가 있음.

가. 고용보험 실업급여

□ 제도의 취지 및 내용²²⁾

- 고용보험 실업급여는 실업자의 재취업 기간에 소정의 급여를 제공함으로써 생계 불안을 극복하고 생활안정을 지원하는 것을 목적으로 함.
- 실업급여는 크게 구직급여와 취업촉진수당으로 구분되며, 핵심이 되는 구직급여는 구직활동을 조건으로 하여 실직 전 임금의 60%를 상·하한선(상한: 일 6만 6,000원, 하한: 일 최저임금의 80%) 범위 내에서 연령 및 피보험 단위기간에 따라 120~270일까지 지급함.
- 취업촉진수당은 구직급여 수급기간을 남기고 있는 수급자가 취업 시 지급하는 조기재취업수당과 취업을 위한 교육훈련 및 구직활동에 소요되는 실비를 지원하는 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비 등으로 구성되어 있음.
- 고용보험 실업급여는 현재까지 임금근로자만을 의무적용 대상으로 하며, 적용범위 확대에 대한 논의가 이루어지고 있음.
- 최근 ‘전국민 고용보험’ 논의에 따라 예술인 고용보험이 2020년 시행되었으며, 특수형태근로자, 프리랜서, 자영업자 등에 대한 고용보험 적용을 확대할 계획임(관계부처합동, 2020).

〈표 5-22〉 고용보험 실업급여의 급여 내용(2021년 1월 기준)

구분		요건	급여
구직급여		-고용보험 적용사업장에서 실직 전 18개월(초단시간 근로자 24개월) 중 피보험단위기간이 통산 180일 이상 -근로 의사 및 능력이 있고(비자발적 이직), 적극적인 재취업 활동에도 불구하고 취업하지 못한 상태 -수급자격 제한 사유에 해당하지 않아야 함(자발적 이직을 하거나, 중대한 귀책사유로 해고된 경우 제외).	-퇴직 전 평균 임금의 60% -상한액 1일 66,000원, 하한액 최저임금의 80% -소정급여일수는 연령 및 가입 기간에 따라 120~270일
상병급여		-실업신고를 한 이후 질병·부상·출산으로 취업이 불가능하여 실업의 인정을 받지 못한 경우 -7일 이상의 질병·부상으로 취업할 수 없는 경우 증명서를 첨부하여 청구 -출산의 경우는 출산일로부터 45일간 지급	-구직급여액의 100% (구직급여 기간 중)
연장급여	훈련연장급여	-실업급여 수급자로서 연령·경력 등을 고려할 때, 재취업을 위해 직업안정기관장의 직업능력개발훈련 지시에 의하여 훈련을 수강하는 자	-구직급여액의 100% (2년 이내)
	개별연장급여	-취직이 특히 곤란하고 생활이 어려운 수급자로서 임금수준, 재산 상황, 부양가족 여부 등을 고려하여 생계지원 등이 필요한 자	-구직급여액의 70% (60일 이내)

22) 고용보험 실업급여에 관한 제도내용은 별도의 설명이 없는 경우 고용보험 웹사이트(<https://www.ei.go.kr/ei/ei/h/cm/hm/main.do>)를 참조하였음(검색일자: 2021. 1. 12).

구분		요건	급여
취업촉진수당	특별연장급여	-실업 급증 등으로 재취업이 특히 어렵다고 인정되는 경우 고용노동부 장관이 일정한 기간을 정하고 동 기간 내에 실업급여의 수급이 종료된 자	-구직급여액의 700% (60일 이내)
	조기재취업수당	-구직급여 수급자격자가 대기 기간이 지난 후 재취업한 날의 전날을 기준으로 잔여 소정급여일수 2분의 1이상 남기고 재취업한 경우	-구직급여 미지급일수의 1/2를 일시금으로 지급
	직업능력개발수당	-실업기간 중 직업안정기관장이 지시한 직업능력개발훈련을 받는 경우	-훈련기간 중의 교통비, 식대 등: 7,530원(1일)
	광역구직활동비	-직업안정기관장의 소개로 거주지에서 편도 25km 이상 떨어진 회사에 구직활동을 하는 경우	-공무원 여비규정에 따라 실비 지급
	이주비	-취업 또는 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발훈련을 받기 위해 그 주거를 이전하는 경우	

출처: 고용보험 웹사이트(<https://www.ei.go.kr/ei/eih/cm/hm/main.do>)에서 저자가 재구성(검색일자: 2020. 1. 12).

□ 검토 및 평가

- 고용보험 실업급여는 한국의 사회보장체계에서 가장 대표적인 근로연령대 인구 대상 소득보장 제도지만 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습 관점의 지원에는 매우 제한적임.
 - 실업자 직업훈련 참여자가 급여를 수급할 수 있지만 이는 보편적 평생학습의 관점보다는 실업자의 재취업을 위한 활동의 하나로 적용되고 있음.
 - 부분실업급여 제도가 없기 때문에 노동시간을 일부 단축하면서 평생학습 및 기타의 활동에 참여하는 방식의 유연한 급여를 기대하기 어려움.
 - 비자발적 이직에 대해서만 급여를 지급하고 있어 평생학습 참여나 기타 생활상의 요구로 일시적으로 일터를 떠나는 근로자에 대해서는 생계비를 지원하지 않음.
 - 고용보험의 이와 같은 경직된 급여체계는 실업-취업을 이분법적으로 보고, 근로연령대 인구 개인들의 다양한 활동을 고려하지 않는 것으로 평가할 수 있음.
- 고용보험의 또 다른 문제는 적용상의 사각지대에 있음.
 - 이는 실업급여뿐만 아니라 전술한 취업자 시간 관련 지원, 육아기 근로자 시간지원 정책들에서도 문제가 되는 부분으로, 이 제도들의 지원 역시 고용보험기금에서 지급하고 있기 때문임.
 - 고용보험의 사각지대는 크게 제도적 사각지대와 실질적 사각지대로 구분할 수 있으며, 제도적 사각지대는 제도 규정상 고용보험에서 제외되는 비임금근로자 등으로, 실질적 사각지대는 적용 대상임에도 가입하지 않은 비정규직, 임시·일용직, 소규모·영세기업 종사자 등으로 구성되어 있음.

〈표 5-23〉 고용보험의 적용범위와 사각지대 현황

(단위: 천 명, %)

비임금근로자	취업자			
	임금근로자			
	고용보험 적용 제외1)	고용보험 미가입	공무원 등2)	고용보험 가입
6,799	1,781	3,871	1,469	13,528
(24.9)	(6.5)	(13.8)	(5.4)	(49.4)

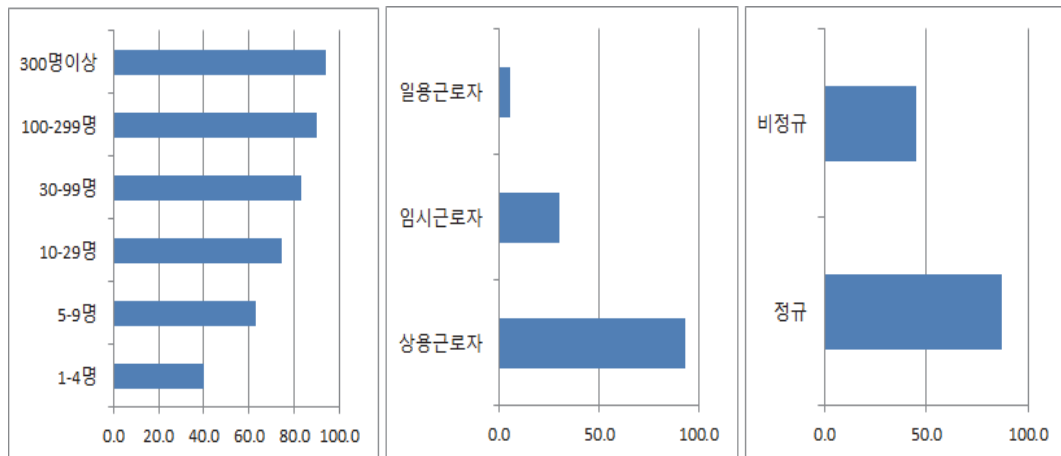
주 1: 5인 미만 농림어업, 가사서비스업, 65세 이상, 평소 주당 근로시간이 15시간 미만으로 3개월 미만 일하고 일용직이 아닌 근로자, 특수형태근로종사자.

2: 공무원, 사립학교 교직원, 별정우체국 직원 등 특수직역연금 가입자.

출처: 통계청(2019); 이병희(2020: 5)에서 재인용.

[그림 5-8] 임금근로자 유형별 고용보험 가입 현황

(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2019년 8월).

나. 국민취업지원 제도

□ 제도의 취지 및 내용

- 국민취업지원제도는 “한국형 실업부조”라는 이름으로 논의되어 온 제도를 2021년 도입한 것으로 중위소득 50% 이하 가구의 근로연령대 인구에게 수당과 취업지원서비스를 제공함.
- 국민취업지원제도는 종전에 유사한 목적으로 운영되어 온 ‘취업성공패키지’ 및 ‘청년구직활동지원금’을 통합·대체하면서 중층적 고용안전망을 구축하는 것을 목적으로 함(일자리위원회·관계부처, 2019).
- 이를 위해 2021년부터 시행되는 제도는 취업촉진수당과 취업지원서비스를 제공하는 I 유형과

수당 없이 취업지원서비스만을 제공하는 II유형으로 구분하고 있으며, I 유형은 다시 의무지출 대상인 '요건심사형'과 재량지원 대상인 '선발형'으로 구분됨.

○ 급여지급 조건 및 내용

- 급여는 표에 나타난 것처럼 소득과 재산이 기준선 아래 있으며, 구직의 의사와 능력이 있고 취업 경험이 있을 것을 조건으로(요건심사형) 하여 지급됨.
- 취업촉진수당은 6개월간 월 50만 원을 정액으로 지급하며, 취업지원서비스는 고용센터에서 개인별 취업활동계획을 수립하고 이에 따라 직업훈련, 일경험, 취업정보, 구직기술향상 프로그램 등을 맞춤형으로 지원함.
- 수급자는 수급 중 소득 발생 시 신고의 의무가 있으며, 월 단위 신고 소득이 수당액보다 높을 경우 수당지급은 정지되고, 수당지급 정지 3회 시 취업지원을 중단하도록 하고 있음.

〈표 5-24〉 국민취업지원제도 도입안

구분		연령	소득 및 재산(가구)	구직 의사·능력	취업 경험
I (수당)	요건 심사형	15~ 64세	1) 소득: 중위소득 50% 이하 2) 재산: 가구 재산 3억 원 이하	○	2년 이내 100일 or 800시간
	선발형	15~ 64세	1) 소득과 재산 기준은 동일하지만, 취업 경험이 없는 경우 2) 18~34세 청년 중 중위소득 50~120% 이하 3) 예산 범위 내 선발	○	×
II (서비스)		15~ 64세	1) 소득: 중위소득 100% 이하 2) 18~34세: 중위소득 120% 이하	○	×

자료: 「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률」 및 「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 시행령 제정안」을 참조하여 저자가 작성

□ 검토 및 평가

- 고용보험 실업급여와 마찬가지로 국민취업지원제도 역시 제도의 수급자의 다양한 상황을 고려하기보다는 취업 우선의 원칙(work first)을 바탕으로 취업과 실업의 이분법에 기초한 제도로 설계되어 있음.
- 물론 국민취업지원제도는 실업부조 성격의 제도라는 점을 고려할 때, 보편적인 성인을 대상으로 다양한 역할을 지원하는 제도와는 그 목적에 차이가 있음.
- 그러나 국민취업지원제도의 주된 대상이라고 할 저소득 취업자의 경우 평생학습을 비롯한 취업 외 활동에 참여하기 위한 소득감소분에 대한 지원을 가장 필요로 한다는 점에서, 제도 자체가 부분실업(단시간 노동)을 고려하지 않고 설계되어 있는 것은 한계로 볼 수 있음.

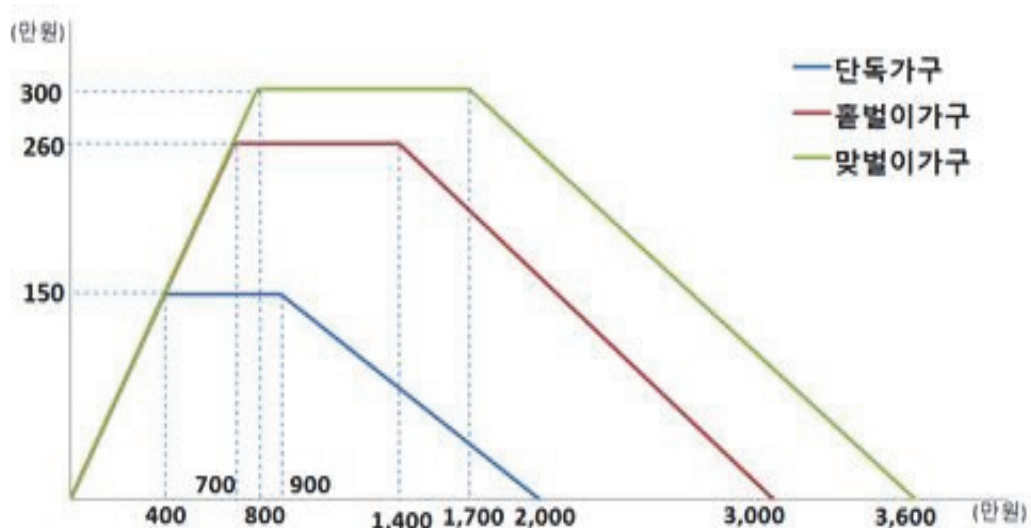
- 저소득 취업자들이 경험하고 있는 취업과 실업의 반복, 불완전 취업 상황 등을 고려한 제도 설계를 통해 한편으로는 근로빈곤층의 노동시장 상황에 맞는 지원을 제공하고, 다른 한편으로는 중장기적 고용 가능성 제고를 위한 평생직업교육 참여를 장려할 필요가 있음.

다. 근로장려세제

□ 제도의 취지 및 내용

- 근로장려세제는 근로빈곤 가구에 대하여 근로장려금을 지급함으로써 노동을 장려하고 실질 소득을 지원하는 제도임.
- 특히, 근로장려세제는 일정 구간 이내에서는 근로소득이 증가할수록 급여도 증가하고 급여가 감소하는 구간에서도 일을 통한 소득 확보가 급여를 포함한 총소득 감소로 이어지지 않도록 제도를 설계하고 있음.
- 근로장려세제는 2008년 도입 이후 대상 및 급여 수준을 지속적으로 확대해 왔으며, 2019년 기준으로는 388만 5,000가구에 4조 3,000억 원의 급여를 지급하였음(노대명 외, 2020: 52).

[그림 5-9] 근로장려금의 소득기준 및 급여지급액



출처: 경향신문. “[2019세법] 근로장려금 최소지급액 3 → 10만 원… 세제혜택 경력단절여성 범위 확대” (http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201907251400031#csidx9bb17e6245e293b90c1c07cdea6dbcf), 검색일자: 2020. 12. 17.

□ 검토 및 평가

- 근로장려세제는 고용보험 실업급여나 국민취업지원제도와 달리 거의 전적으로 노동시장에서 분리하는 것을 조건으로 하지 않는다는 점에서, 오히려 근로연령대 인구의 급여 수급과 다른 활동들의 결합을 용이하게 할 수 있음.
- 근로장려금은 가구 요건, 총소득 요건, 재산 요건에 따라 신청 자격이 결정되는데, 이 중 소득 요건은 근로소득 또는 사업소득이 있으면서, 2020년 기준으로 총소득이 가구 구성에 따라 2,000만 원(단독 가구)에서 3,600만 원(맞벌이 가구) 이하일 것을 조건으로 하며, 재산 요건은 가구원 재산 합계액이 2억 원 이하면 급여 신청이 가능함.
- 따라서 연중 근로·사업소득만 발생한다면, 평생학습 참여나 여가 등 다른 활동을 결합하더라도 급여 수급에 제한을 받지 않는다는 점에서 다양한 활동을 지원하는 수단이 될 수 있음.
- 또한, 근로장려금은 지급 주기가 반기로 길고 가구당 평균 수급액은 2019년 기준 연간 111만 원으로 높지 않다는 점에서, 안정적으로 근로빈곤층 가구를 지원할 수 있는 소득보장 제도로 보기에는 여전히 미흡한 측면이 있음(노대명 외, 2020: 63).

4. 평생학습 비용지원

□ 평생학습 비용지원과 성인의 시간

- 엄밀한 의미로 보아 평생학습을 위한 비용을 지원하는 정책은 본 장의 연구가 초점을 맞추고 있는 성인에 대한 ‘시간지원’ 정책이라고 볼 수는 없음.
- 그러나 소득지원이 노동시간 감소를 가능케 하여 간접적으로 시간을 지원하는 것과 마찬가지로, 비용지원 역시 가처분소득 증대에 기여함으로써 결과적으로는 시간지원에 해당한다고 볼 수 있는 측면은 있음.
- 또한 본 연구가 초점을 맞추고 있는 ‘평생학습’ 관점에서 평생학습 비용을 지원하는 정책의 체계는 정책적 의미가 큰 바, 여기에서는 대표적인 성인기 평생학습 비용지원 정책을 살펴보고자 함.
- 본 연구가 성인 ‘개인’의 시간에 초점을 맞추고 있다는 점에서 평생학습 비용지원 정책 중 기업 등을 통하지 않고 개인에게 직접적으로 지원하는 정책인 국민내일배움카드와 평생학습 바우처를 살펴보고자 함.

가. 국민내일배움카드²³⁾

23) 별도의 출처표시가 없는 경우 국민내일배움카드에 관한 내용은 대한민국 정책브리핑 웹사이트의 ‘국민내일배움카드’ 항목(<https://www.korea.kr/special/policyCurationView.do?newsId=148867871>)을 참조하였음(검색

□ 제도의 취지 및 내용

- 국민내일배움카드는 계좌제 방식으로, 직업훈련에 참여하고자 하는 개인에게 일정금액의 훈련 비용을 지원하는 제도임.
- 종전에는 실업자·재직자 내일배움카드로 분리되어 있던 것을 통합하면서, 일부 적용 제외 대상 외에는 전 국민을 지원대상으로 확대하였음(‘positive list’ 방식에서 ‘negative list’ 방식으로 전환).
- 국민내일배움카드의 유효기간은 5년이며, 1인당 300~500만 원 상한으로 훈련비의 45~85%를 지원함.

〈표 5-25〉 국민내일배움카드 현황

구분	내용
지원과정	고용노동부로부터 적합성을 인정받아 훈련비 지원대상으로 공고된 훈련과정
지원대상	국민 누구나 신청 가능 - 단, 현직 공무원, 사립학교 교직원, 졸업예정자 이외 재학생, 연 매출 1억 5,000만 원 이상의 자영업자, 월 임금 300만 원 이상인 대규모기업종사자(45세 미만) 특수형태근로종사자 등은 제외
지원한도	지원한도: 1인당 300~500만 원까지, 훈련비의 45~85% 지원 - 단, 취업성공패키지 1유형 참여자는 훈련비의 100% 또는 80%를, 2유형 참여자는 50~85%를, 근로장려금(EITC) 수급자는 72.5~92.5% 지원 등 - 140시간 이상 과정 수강 시 훈련장려금(월 최대 11만 6,000원) 지원
유효기간	계좌 발급일로부터 5년

출처: 고용노동부 홈페이지(<http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/reclamation/list2.do>)에서 저자가 표로 작성(검색일자: 2020. 10. 22.), 남재욱·김봄이·크리스티나 히슬(2020: 373)에서 재인용.

□ 검토 및 평가

- 국민내일배움카드로의 통합 및 적용범위 확대의 결과로 국민내일배움카드는 가장 범위가 넓은 개인주도 성인기 평생학습 지원제도로 자리매김했음.

- 그러나 제도의 지원대상 및 교육훈련의 유형 측면에서 다음과 같은 개선과제를 가지고 있음(남재욱·김봄이·크리스티나 히슬, 2020: 373-374).
- 첫째, ‘국민 내일배움카드’라는 명칭에도 불구하고 일정 소득(매출) 이상의 특고·자영업자, 월 300만 원 이상의 대기업 종사자, 그리고 졸업예정자 외의 재학생은 대상에서 제외되어 있음. 그러나 월 300만 원 이상 소득의 대기업 비정규직이나 특수형태근로종사자가 비슷한 소득의 중소기업 정규직에 비해 교육훈련 필요성이 낮다고 보기는 어려움. 평생학습 참여가 모든 국민의 시민권으로서의 역량개발을 지원하도록 하기 위해서는 현재 제외 대상으로 규정된 이들에 대해 재검토할 필요가 있음.
 - 둘째, 국민내일배움카드가 적용되는 교육훈련은 “고용노동부로부터 적합성을 인정받은” 훈련과정으로 제한되어 있는데, ‘적합성’에는 프로그램의 질 측면도 고려되지만 ‘직업관련성’이 높은 프로그램을 주로 대상으로 하려는 목적을 가지고 있음. 졸업예정자가 아닌 재학생을 적용 제외 대상으로 보고 있는 것 역시 이 프로그램이 가까운 장래에 취업하는 것을 주된 목적으로 보고 있음을 시사함. 그러나 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습의 관점에서 보면 반드시 단기적 취업만을 목표로 해야 하는 것은 아니며, 이와 같은 관점에서 설사 직업관련성이 낮더라도 일정한 질적 수준이 담보되는 프로그램이라면 지원대상으로 삼는 것이 바람직할 것임.
 - 셋째, 개인주도 직업능력개발 확대를 위해 국민내일배움카드의 지원 수준 상향을 검토 및 추진할 필요가 있으며, 이는 국민내일배움카드의 재정방식 변화와 함께 검토할 필요가 있음(반가운 외, 2019: 3장).

나. 평생교육 바우처

□ 제도의 취지 및 내용²⁴⁾

- 평생교육 바우처는 저소득층 성인을 대상으로 평생교육강좌 수강료를 지원하는 정책으로, 개인주도 평생학습 비용을 지원한다는 측면에서 국민내일배움카드와 유사하지만 지원대상의 범위가 좁고, 지원 수준도 낮으며, 「평생교육법」에 따른 평생교육기관의 프로그램에 대해서만 사용이 가능함.
- 지원대상: 19세 이상의 기초생활 수급자, 차상위계층, 기타 저소득층(기준 중위소득 65% 이하 가구 구성원, 1인 가구는 120%) 중 8,000명을 기준으로 1.5배 내외까지 선정

24) 별도의 출처표시가 없는 경우 평생교육 바우처 관한 내용은 평생교육 바우처 홈페이지(<https://www.lllcard.kr/main/mainView.do>)를 참조하였음(검색일자: 2020. 1. 16.).

〈표 5-26〉 2020년 평생교육 바우처 이용자 선정기준

신청 자격	우선 선정	선정기준	
		인센티브	페널티
기초생활수급자, 차상위계층	<ul style="list-style-type: none"> 4,000명 우선 선발 ※ 기초·차상위계층이 4,000명 이상 신청 시 인센티브에 따라 선정 	<ul style="list-style-type: none"> 학습계획 입력 전년도 수기 사례 선정 전년도 사용 실적 우수 전년도 1과목 이상 이수 * 출석률 80% 이상 ※ 재충전 및 신규 발급 비율에 따라 조정될 수 있음 	<ul style="list-style-type: none"> 전년도 이용자 중 <ul style="list-style-type: none"> - 카드 미발급자 - 전액 미사용자
기준 중위소득 65% 이하 가구 구성원(1인 가구는 120%)	해당 없음		

출처: 교육부(2019: 9), 평생교육 바우처 홈페이지(<https://www.lllcard.kr/main/mainView.do>)에서 일부 보완.

- 지원 내용: 1인당 연간 35만 원 이내에서 평생교육강좌 수강료 지원

□ 제도의 취지 및 내용

- 평생교육 바우처는 국민내일배움카드와 마찬가지로 성인 대상 자기주도 학습지원 프로그램이지만, 전반적으로 낮은 수준의 지원을 적은 수의 저소득층 대상자에게 제공하고 있음.
- 프로그램의 범위에 있어서는 직업관련성이 낮은 교양교육이나 학위취득 등도 지원한다는 점에서 국민내일배움카드보다 범위가 넓은 측면도 있으나, 사용 가능 기관이 평생교육기관으로 제한되어 있다는 점에서 오히려 더 좁은 측면도 있음.
- 좀 더 근본적으로는 성인의 자기주도적 평생학습에 대한 지원이 국민내일배움카드와 평생교육 바우처 방식으로 이원화되어 있는 상황에 대해 재검토할 필요가 있음.
- 현재는 평생교육 바우처가 비교적 낮은 지원금을 제한된 대상에 제공하고 있다는 점에서 중복의 이슈가 크지 않지만, 향후 ‘전국민 평생장학금’²⁵⁾과 같은 형태로 평생교육 지원이 확대될 경우 두 제도를 분리하여 운영하는 것의 비효율성이 제기될 가능성이 있음.

5. 소결

□ 한국 성인의 시간자율성 지원 정책 종합

- 성인의 시간자율성 지원을 위한 정책을 ‘① 취업자의 시간 관련 지원, ② 돌봄에 대한 지원, ③ 소득지원’으로 나누어 살펴볼 때, 한국의 경우 취업자의 시간 관련 지원과 돌봄지원은 상당

25) 전국민 평생학습장학금과 관련해서는 다음의 기사 참조. 한겨레(2020). 「‘전국민 평생 장학금’ 주나… “원할 때 원하는 교육 받을 권리”」 (<http://www.hani.co.kr/arti/politics/assembly/968140.html#csidx293bb323eba0ddfb50aff7ddb5968>), 검색일자: 2021. 1. 16.

부분 갖추어졌거나 갖추어 가고 있는 상황임.

- 반면, 취업자의 시간을 간접적으로 지원할 수 있는 소득지원체계에서는 이들의 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습 필요라는 측면을 고려한 제도적 뒷받침이 나타나고 있지는 못함.
- 대부분의 시간자율성 지원 정책이 '취업자'가 아닌 '임금노동자', 특히 '고용보험 가입자'를 대상으로 하고 있다는 점은 고용보험 사각지대 문제와 종속적 계약자(dependent contractor)가 증가하고 있는 노동시장 환경을 고려할 때, 향후 개선이 필요한 과제임.

□ 취업자 시간지원 정책

- 취업자의 시간지원 정책 중 유연근무제와 유급휴가훈련의 경우 제도는 도입되어 있으나 활용이 충분히 이루어지고 있지 못함.
 - 이는 여전히 한국의 개인과 기업 모두 '장시간 노동'을 전제로 한 기존 체계에서 벗어나지 못하고 있다는 점을 시사함.
- 가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 현재 단계적 도입이 이루어지고 있는 과정에 있으며, 그 활용을 근로자의 권리로 규정함으로써 실질적인 변화를 기대할 수 있음.
 - 한국 성인들의 일·가정 양립에 대한 인식이 점차 확대되고 있는 상황임을 고려할 때, 시간자율성 확보를 위한 정책에서 취업자의 '권리'를 부여하는 접근은 장시간 노동 체제를 완화해 나가기 위해 중요함.
 - 유연근로제나 훈련휴가와 같은, 다른 시간지원 정책에 있어서도 근로자의 선택권을 부여하는 방식을 확대해 나갈 필요가 있음.
 - 다만 노동조합 조직률은 낮고 자영업자를 포함하는 영세 소기업 비중이 큰 한국 노동시장의 특성을 고려하면, 소규모 사업장에서 근로자의 선택권이 실질적으로 보장되는지를 감시할 수 있는 정부의 감독 역할이 중요할 것으로 보임.

□ 돌봄지원 정책

- 돌봄에 대한 지원은 크게 돌봄 서비스 지원과 육아기 근로자 시간지원으로 나누어 볼 수 있으며, 양자 모두 지속적으로 확대·강화되고 있는 추세임.
- 과거에는 0~6세 영유아기 돌봄에 비해 6~12세 초등 돌봄이 공백 상태에 있다는 문제가 제기되어 왔으나, 현 정부 들어 초등 온종일 돌봄 확대를 통해 해결되어 가는 과정에 있음.
 - 다만, 초등 온종일 돌봄의 경우 취약계층 중심의 기존 체계를 보편적 돌봄으로 확대하는 과정에서 나타나는 제도적 혼선을 정리하여 통합적 돌봄으로 발전시키는 과정에 있음.
 - 돌봄서비스 측면에서 향후 과제는 양적 확대에 이은 질적 개선으로, 이를 위해서는 서비스 질 관리 체계나 돌봄 인력의 처우 개선 조치들이 필요할 것으로 보임.

- 육아기 근로자 시간지원은 휴가, 휴직, 근로시간 단축에 이르는 조치가 대부분 근로자의 선택권을 보장하는 방식으로 제도화되어 있으며, 휴가나 휴직 기간의 소득보장 역시 점차 확대되고 있는 상황임.
- 특히 출산휴가나 육아휴직에서 남성의 돌봄 참여를 위한 조치 또한 확대되고 있어, 종전의 성 분업적 시각에서 벗어나기 위한 정책적 시도도 이루어지는 상황임.
- 그러나 대부분의 정책이 임금근로자로 범위가 제한되는 문제가 있으며, 임금근로자 중에서도 소규모·영세기업 종사자는 실질적으로 활용하는 정도가 낮음.
- 이는 제도상으로 보장된 '근로자의 권리'가 현장에서 실질적으로 권리로 자리매김하지 못하고 있음을 시사하는 바, 제도적 권리를 실질적 권리로 전환하기 위한 방안을 모색해야 함.

□ 소득지원 정책

- 한국의 근로연령대 인구에 대한 소득지원 정책으로 고용보험 실업급여, 국민취업지원제도, 그리고 근로장려세제를 살펴보았음.
- 고용보험 실업급여와 국민취업지원제도는 취업-실업의 이분법을 전제로 설계되어 있는 제도로, 일-학습-여가-생활 등 다양한 역할에 대한 취업자의 의사결정 과정에서 나타날 수 있는 노동시간 단축 등 시간적 유연성 활용을 뒷받침하지 못함.
- 근로장려세제는 어느 정도 이와 같은 역할을 수행할 수 있는 제도이지만, 근로빈곤층을 대상으로 한다는 점, 반기 단위 가구당 평균 지원액이 연 111만 원 수준의 지원에 그치고 있다는 점에서 보편적 시간활용 지원이 가능한 제도는 아님.
- '가족돌봄 등 근로시간 단축제도'와 같이 취업자가 필요에 따라 노동시간을 감소시키거나, 유급훈련휴가와 같이 일터를 잠시 떠나는 상황을 지원할 수 있는 이행노동시장 정책을 위해서는 일시적 노동시간 조정 시 이를 뒷받침할 수 있는 좀 더 보편적인 소득지원 제도의 방향을 검토할 필요가 있음.

□ 평생학습 비용지원

- 한국 성인에 대한 평생학습 비용지원 제도로 국민내일배움카드와 평생학습 바우처에 대해 살펴보았음.
- 두 제도는 동일하게 성인의 자기주도 개인학습 비용을 지원하지만, 적용범위나 지원 수준은 국민내일배움카드가 현저히 넓음.
- 그러나 국민내일배움카드 역시 일정 소득 이상의 특고, 대기업 종사자 등 적용범위에서 제외되는 성인이 있고, 기본적으로 직업관련성이 높은 훈련 프로그램을 지원한다는 점에서 보편적인 평생학습 지원으로 보기는 어려움.

- 평생학습 바우처는 현재 지원대상이 선별적이고 지원 수준이 월 35만 원에 불과하지만 '전국민 평생학습 장학금'으로 확대 시 그 대상자나 지원 방식이 국민내일배움카드와 중복될 가능성이 있음.
- 두 제도를 운영하는 주무부처는 교육부와 고용노동부로 다르지만 지원대상이 같고 지원 목적이 유사하다는 점에서 향후 두 제도 간의 관계를 어떻게 자리매김할 것인지에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

제5절

성인기 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습 정책 제언



1. 취업자 시간지원과 일-학습 선순환제 도입

□ 도입 필요성

- 제4절에서 살펴본 것처럼 취업자의 시간을 지원하는 정책들은 아직까지 활용도가 높지는 않지만 점차 확대되고 있음.
- 다만, 이와 같은 정책의 상당수는 출산·육아·돌봄 관련으로 그 목적을 한정하고 있어 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습 관점의 의미는 제한적임.
 - 물론 이미 제3절에서 살펴본 것과 같이 육아·돌봄은 한국 성인(여성)의 시간에 중요한 영향을 미치고 있으며, 따라서 이를 지원하는 것은 그 중요성이 큼.
 - 그러나 육아·돌봄 요구가 높은 시기에 해당 목적으로만 활용이 가능한 제도를 운영하는 방식은 육아·돌봄 외 시간 필요에 대해서는 영향이 미미함.
 - 육아·돌봄 목적이 아닌 시간활용을 지원할 수 있는 제도로는 유연근무제, 유급휴가훈련, 가족돌봄 등 근로시간 단축제도가 있으나, 이 중 유연근무제나 유급휴가훈련은 노사합의를 전제로 하는 바, 장시간 근무 문화가 지배적인 한국의 일터에서는 활용이 제한적이라는 평가임.

〈표 5-27〉 근로자 시간지원 정책 정리

구분	시간활용방식	대상자	재정지원	권리여부
유연근무제	근로시간의 부분적 조정	유연근무제 도입 기업 근로자	고용보험 (사용자지원)	없음
유급휴가훈련	유급휴가	유급휴가훈련 활용 기업 근로자	고용보험	없음
가족돌봄 등 근로시간 단축제도	근로시간 단축	근로자(사업장 규모에 따라 점진적 확대 중)	고용보험 (사용자지원)	있음
출산전후 휴가	휴가	본인 또는 배우자 출산 근로자	고용보험	있음
육아휴직	휴직	만 8세 이상 자녀가 있는 근로자	고용보험	있음
육아기 근로시간 단축	근로시간 단축	만 8세 이상 자녀가 있는 근로자	고용보험	있음
가족돌봄 휴직	무급휴직	가족돌봄의 필요(질병, 사고, 노령 등)가 있는 근로자	없음	있음

출처: 4절 내용에서 저자가 직접 정리.

- 이와 같은 상황에서 가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 의미가 큼.
 - 이 제도는 앞서 살펴본 것처럼 근로자의 평생교육 등 육아·돌봄 외 필요를 인정하고 있을 뿐만 아니라, 근로자의 권리로 규정하고 있음.
 - 다만, 이 제도가 시간을 활용하는 방식은 ‘근로시간 단축’으로 한정되어 있어 좀 더 전면적인 시간활용이 필요할 때는 활용이 어려우며, 평생학습의 방식을 제한하고 있고 단순한 ‘휴식’에 대한 권리는 부여하고 있지 않아 개선의 필요성이 있음.
- 이와 같은 관점에서 보면 ‘① 근로시간 단축이 아닌 ‘휴가’ 혹은 ‘휴직’의 권리를 부여하고, ② 평생학습의 형태를 포괄적으로 인정하며, ③ 여가나 휴식의 권리까지 고려’하는 제도로 「일·학습 선순환제」(채창균 외, 2019)의 도입을 검토할 필요가 있음.
 - 물론, 한국 일터의 장시간 노동은 하나의 “체제”로 작용하고 있다는 점에서 한두 개의 제도 도입을 통해 간단히 개선되기는 어려울 것임.
 - 그러나 현재 도입 중인 「가족돌봄 등 근로시간 단축제도」와 함께 휴직(휴가) 권리를 부여하는 「일·학습 선순환제」를 도입함으로써, 근로자의 권리로서 시간주권을 부여하는 제도를 확대하는 것이 작업장의 인식변화를 유도할 수 있는 티핑 포인트(tipping point)가 될 것으로 기대할 수 있음.

□ 제도 도입방안

- 「일·학습 선순환제」에 관한 상세한 도입방안은 채창균 외(2019)에서 소개된 바 있으며, 이를 간략하게 요약하면 다음과 같음.
 - 일·학습 선순환제는 크게 ‘기업요구 교육훈련형’, ‘자기주도 학습형’, ‘휴식형’으로 구분되며, 유형에 따라 최대 12개월의 휴가를 근로자의 권리로 부여하는 방식의 제도임.
 - 유형에 따라 임금손실 보전이나 대체근로자 인건비 지원을 차등화함으로써 여가를 포함한 휴직 사유를 인정하되, 가급적 평생교육훈련 참여와 연계될 수 있도록 유도(nudging)하는 효과가 있음.
 - 이 제도는 특히 대체근로자 채용을 의무화함으로써 휴직 근로자의 휴직 사용에 따른 부담을 완화하고, 고용창출이라는 부가적인 효과를 기대함.

〈표 5-28〉 「일·학습 선순환제의 제도 설계」

일·학습 선순환제의 유형	기업요구 교육훈련형		자기주도 학습형		휴식형	
	풀 타임	파트 타임	풀 타임	파트 타임	풀 타임	파트 타임
대상 기업	고용보험 가입 모든 기업(대기업 포함)					
학습휴가 기간	최소 1개월 ~ 최대 12개월					
대체고용 의무화	의무화					
학습휴가자와 대체근로자의 일자리 일치 여부	- 일치 불필요 - 기업의 자율적 판단에 의거					
대체근로자의 고용조건	비정규직이라는 점을 제외하고 학습휴가자와 동일					
학습휴가자와 대체근로자의 매칭 비율	- 1 대 1 - n 대 1					
재직근로자의 학습권	- 근속 10년(중소기업은 5년) 이상 근로자의 권리로서 보장 - 평생의 근로생활 중 1회로 제한					
	교육훈련 내용에 대한 기업의 동의 필요		- 기업 사정에 따라 한차례 미승인 가능 - 일정 기간 경과 후 동일 사유 재신청 시 무조건 승인			
학습휴가자의 인건비	현행 수준 유지 (기업 부담)		최저 실업 급여의 90% (고용보험)	시간제 전환에 따른 임금 손실분 1/3 보존 (고용보험)	최저 실업 급여의 70% (고용보험)	임금 손실에 대한 보전 없음
학습휴가자의 교육훈련비	- 고용보험이 대부분 부담 - 기업 일부 자부담		- 고용보험이 대부분 부담 - 개인 일부 자부담		해당사항 없음	
고용노동부 훈련기준	미적용				해당사항 없음	
대체근로자의 대체고용 종료 후 정규직화 문제	정규직화된 대체근로자 인건비 일부를 일정 기간 지원					
대체근로자의 채용 관련	- 고용센터의 적극 지원(인력 풀 확보, 중소기업의 인력 채용 과정 대행, 사전교육훈련 등) - 기업의 멘토 제공 및 멘토링 수행 - 학습휴가 사전 신청 의무화(최소 두세 달 전) - 계약 기간에 해고 및 추가 채용 가능					
대체근로자의 인건비	정부가 100% 지급(청년, 취업취약계층은 우대)		기업 부담(청년, 취업취약계층은 인건비의 일부 정부 지원)			
전문적 프로젝트 관리 기구	- 중소기업의 참여 활성화 위해 필요 - 특히 기업요구 교육훈련형에서 필요성 높음 - 지역·산업별인적자원개발위원회의 역할 기대(인력, 역량 보완 전제) - 이 기구가 프로젝트 생성, 고용노동부 승인 후 사업 추진					
도입 시기	- 경기회복기					
재원 조달	- 기존 청년고용 대책과 중소기업 지원 재원 중 효과 없는 사업을 정리하여 재원 마련 - 재직자 및 실업자 훈련 지원금 일부 투입 - 고용안정사업 지원금 일부 활용					
단계적 사업 추진	- 파일럿 형태로 사업 시작 - 성과 판단 후 전면적으로 확대					

출처: 채창균 외(2019: 189-191).

□ 기대효과

- 「일·학습 선순환제」는 현재의 취업자 시간지원 정책에서 빠져 있는 육아·돌봄 외 사유로 인한 휴직을 지원함으로써 취업자 시간지원을 확대할 수 있음.
- 현재 육아·돌봄이 아닌 목적으로 휴가(휴직)을 지원하는 제도에는 고용보험의 「유급휴가훈련」이 있으나, 「일·학습 선순환제」는 이보다 더 장기간 동안, 학습뿐만 아니라 휴식의 권리를 인정하며, 무엇보다 제도 활용을 결정하는 것을 근로자의 권리로 본다는 점에서 중요한 의미가 있음.
- 따라서 이 제도의 도입은 근로자의 자율적 시간활용을 통해 일-학습-여가-생활 평생학습 사회로의 전환을 뒷받침할 수 있을 것으로 기대함.

2. 소득중심 고용보험

□ 도입 필요성

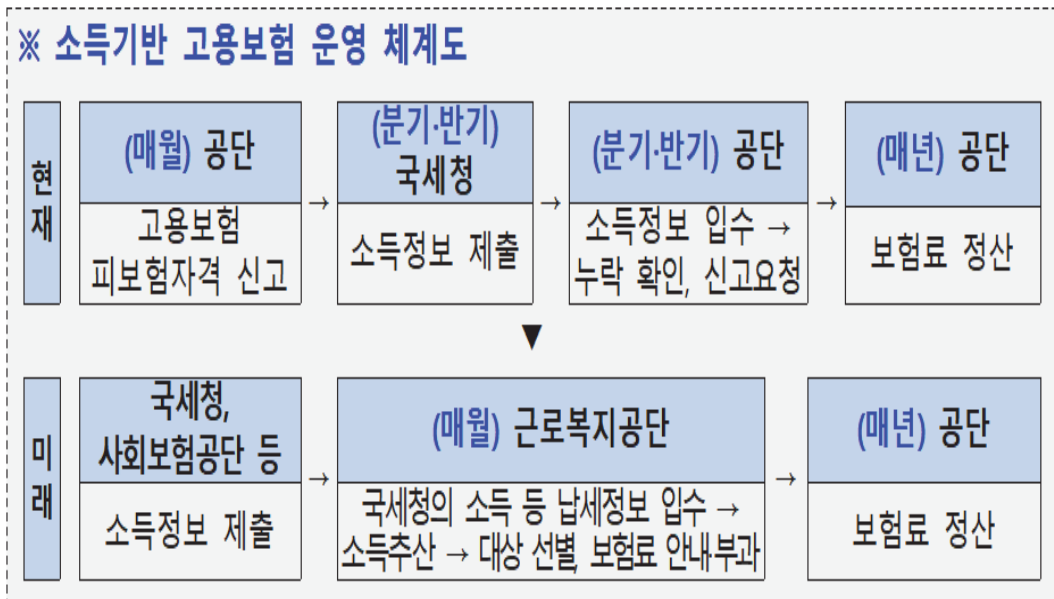
- 코로나19 이후 사회정책의 주요 의제 중 하나로 떠오른 ‘전국민 고용보험’ 논의에서 많은 주목을 받은 것은 비임금근로자(특히 특수형태고용 등 종속적 계약자)에 대한 적용범위 확대였지만, ‘전국민 고용보험’의 또 하나의 축은 ‘소득중심’ 고용보험으로의 전환임.
- 고용보험의 적용범위가 임금근로자가 아닌 이들을 포괄한다는 것은, 적용범위에 포함되는 이들의 상당수가 종전의 ‘취업’과 ‘실업’의 이분법으로 소득을 보장하는 것이 적합하지 않다는 것을 의미함.
- 예컨대, 여러 개의 거래처를 가진 배달 플랫폼 노동자의 경우 일부의 거래처를 상실했을 때 소득은 크게 감소하지만 이것을 실업이라고 보기는 어려우며, 프리랜서나 특수형태고용, 영세 자영업자 역시 유사한 상황이 발생할 수 있음.
- 또한, 비임금근로자의 경우 소득감소가 ‘자발적’인지 ‘비자발적’인지 파악하기가 어려운 바, 자발적 실업에 대해 전면적으로 급여를 지급하지 않는 현재의 고용보험 실업급여 방식에 대해 재고할 필요가 있음.
- 소득을 기준으로 한 지원과 자발적 실업에 대한 기준을 완화하는 것은 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습 관점에서도 그 필요성이 높음.
- 우선 부분실업급여 방식은 생애 다양한 과업 수행을 위해 근로시간을 단축하는 경우에 대한 소득지원 정책으로 작용할 수 있는 바, 현재 「가족돌봄 등 근로시간 단축제도」에 빠져 있는 근로시간 단축 근로자를 지원할 수 있음.
- 자발적 실업에 대한 제한을 폐지하거나 완화하는 것은 고용보험이 학습이나 휴식을 목적으로

하여 일시적으로 노동 투입량을 축소하는 근로자에 대한 기본적인 소득지원 기능 역시 수행할 수 있도록 한다는 것을 의미함.

□ 제도 도입방안

- 최근 정부는 「전국민 고용보험 로드맵」(관계부처합동, 2020)을 발표하여 모든 취업자로의 적용 범위 확대 계획과 함께, 소득중심 고용보험으로의 전환 방향을 제시한 바 있음.
- 여기에서 소득중심 고용보험으로의 전환의 원칙으로는 ‘① 일정 소득 이상의 취업자는 모두 보호, ② 적기에 정확한 소득 정보를 기반으로 운영, ③ 보험 행정의 효율성 제고’를 제시하고 있음(관계부처합동, 2020: 19).
- 이를 위한 사전 과제로 개인의 소득에 대한 실시간 정보 체계를 갖추고, 2025년까지 현재의 자격기준 관리가 아닌 소득기준 인별 관리 체계로 고용보험 체계를 변경하겠다는 것이 정부의 방향임.

[그림 5-10] 소득기반 고용보험 운영 체계도



출처: 관계부처합동(2020: 19).

- 정부의 도입 방향에서는 소득을 중심으로 고용보험 제도를 운영함으로써 이 제도가 실질적인 ‘소득보험’ 제도로 변화될 수 있는 기반을 제시하고 있지만, 부분실업급여, 자발적 실업에 대한 제한 완화 등 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습의 기반으로 작용할 수 있는 방안까지 제시하

고 있지는 않음.

- 소득중심 고용보험으로의 전환은 보호의 기준을 실업에서 소득으로 전환함으로써 실업의 개념이 적용되지 않는 비임금근로자를 보호의 대상으로 하는 것이기도 함.
- ‘① 소득의 단절이 아닌 감소(종전의 개념으로는 부분실업)에 대한 지원, ② ‘자발적 실업’ 규정의 변화’를 통해, 고용보험이 일종의 생애설계 지원을 위한 제도로 활용될 수 있는 계기를 마련할 수 있음.
- 이는 실업에 대한 사회보장제도가 종전의 “unemployment insurance”에서 이행노동시장 지원을 포함하는 “employment insurance”로 발전해야 한다는 Schmid(2015)의 주장과 맥락을 같이하는 것으로, 향후 소득중심 고용보험으로의 전환 과정에서 고려되어야 할 것임.

□ 기대효과

- 종전의 고용보험은 ‘① 비자발적 사유로, ② 소득을 (거의) 완전히 상실한 경우’를 지원하는 것으로 산업사회의 완전고용을 배경으로 설계된 제도였으며, 변화하는 사회환경에의 적합성이 떨어짐.
 - 변화하는 사회환경 속에서 전형적인 고용-실업으로 취업 상태가 결정되는 취업자의 비중이 낮아질 수 있을 뿐 아니라, 성인기 과업 자체가 남성은 유급노동, 여성은 가사·돌봄이라는 전형에서 벗어날 것을 요구하고 있음.
 - 게다가 제2절에서 살펴본 것과 같이, 평생학습에 참여하는 것은 기술-노동시장-인구구조 변화의 맥락에서 개인적·사회적 중요성이 높아지고 있는 바, 노동인구에 대한 가장 대표적인 소득보장 제도인 고용보험 역시 이와 같은 변화에 적응할 것이 요구되고 있음.
- 소득중심 고용보험으로의 전환은 이처럼 변화하는 사회환경에 맞게 고용보험을 재조정하는 시도로서 적극적으로 추구될 필요가 있음.
 - 현재까지 정부의 로드맵은 소득중심 고용보험의 근간이라고 할 수 있는 실시간 소득 파악 체계와 소득중심-인별관리로의 전환을 담고 있으나, 제도의 급여 지급 사유나 방식에 있어서 변화하는 환경에 맞는 조정을 포함하고 있는 것은 아님.
 - 향후의 논의에서 이를 보완할 때, 소득중심 고용보험이 변화하는 사회환경에서 취업한 성인에게 요구되는 다양한 과업 수행을 뒷받침할 수 있을 것임.

3. 생애설계 지원을 위한 소득보장 제도

□ 검토 필요성

- 고용보험은 사회보험제도로 일정기간 보험료를 납입한 개인들에게 정해진 기간 동안 급여를 지급하는 방식의 제도임.
 - 따라서 현재 추진되고 있는 ‘모든 취업자를 포괄하는’ ‘소득중심의’ 고용보험으로 전환이 이루어진다고 하더라도, ‘① 보험료 납입 이력이 없거나(노동시장에 처음 진출하는 청년층 또는 장기간 경력이 단절된 성인), ② 급여 수급기간이 종료된 경우 생애설계를 위한 소득보장 제도로 활용하는 것’에는 한계가 있음.
- 최근 노동시장의 변화 및 사회환경 변화를 배경으로, 고용보험이나 국민취업지원제도와 같은 종전의 ‘사회보험’ 혹은 ‘공공부조’ 방식에서 벗어난 새로운 소득보장 제도에 대한 아이디어가 제시되고 있음.
 - 그중 가장 대표적인 것은 ‘보편적 기본소득(universal basic income)’이지만, 이를 실제로 도입하기에는 재정적 부담이 과도하다는 점에서 해당 아이디어의 일부를 차용하되 이를 변형하여 현실화하는 방안들이 검토되고 있음.
 - 이 방안들은 기존 사회보험의 ‘고용(취업) 중심성’에서 벗어나고, 공공부조 방식의 ‘잔여성’에서 벗어나는 점에서 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습 관점이 전제하는 다양한 생애 과업의 수행이라는 측면과 관련성이 높음.
- 다만, 아직까지 이 제도들의 현실화에 대해서는 다양한 논란이 있다는 점에서 여기에서는 이 아이디어들을 개괄적으로 살펴보고 향후 논의의 필요성을 제기하고자 함.

□ 개인고용계좌(Persönliches Erwerbstätigenkonto)

- 개인고용계좌는 독일의 노동 4.0백서의 토론을 위해 제시되었으며, 노동시장에 진입하는 모든 개인이 이동 가능한 수급권을 가짐으로써 경력단절이나 노동시간 감소 시 지원을 받을 수 있도록 하는 제도임(Eichhorst et al., 2017).
 - 개인고용계좌는 기존의 사회보험이 고용관계에 부착되어 있음으로 인해, 이동성이 높은 노동시장에서 개인을 지원하는 데 한계가 있다는 점에서 벗어나 개인에게 부착된 권리를 보장하는 방식의 ‘계좌’를 활용하고자 하는 접근임.
 - 이 계좌는 최초 노동시장 진입 시 개인의 노동이력에 따라 일정액의 인출권(credit)이 부여되며, 국가가 ‘생애최초 크레딧’ 개념을 도입하여 지원함으로써 사회적 권리의 새로운 형태가 될 수 있을 것으로 기대됨.
- 개인고용계좌가 현실화되는 방식은 국가에 따라 차이가 있지만, Eichhorst et al.(2017)은 ①

사회정책 급여의 청구권이 개인에게 부여되어, 근로관계가 변경될 경우에도 함께 이동한다는 점, ② 계좌의 청구권 활용에서 개인의 자율성이 부여된다는 점을 강조함.

- 이론적으로 개인고용계좌는 소득 중단, 노동시간 단축, 평생학습 참여, 점진적 은퇴 등 다양한 목적에 활용될 수 있다고 제시되고 있음.
- 그러나 실제로 개인고용계좌 방식이 도입된 프랑스, 오스트리아, 네덜란드 등의 국가에서 이 제도는 한국의 국민내일배움카드와 마찬가지로 교육훈련비 지원을 위해 활용되거나(프랑스), 일종의 퇴직연금으로 활용되는 등(오스트리아) 그 용도는 제한적임(Eichhorst et al., 2017).
- 새로운 제도가 기존의 제도(고용보험 등)를 대체해야 하는지, 보완해야 하는지에 대한 논의 역시 정리되지 않은 상태이며, 그 결과 실제로는 원래의 아이디어에 비해 매우 제한적으로만 활용되고 있는 상황임.

□ 참여소득(Participation Income)

- Atkinson(2015: 306-310)은 보편적 기본소득이 충분한 수준을 보장하기 위해서는 지나치게 많은 재원이 소요된다는 점에 주목하여, ‘시민권’이 아닌 ‘참여’를 조건으로 급여를 지급하는 ‘참여소득’을 제안하였음.
- 참여소득은 유급노동뿐 아니라 넓은 의미의 사회적 기여에 참여하는 이들에게 소득을 보장하는 것으로, Atkinson은 생산활동뿐 아니라 교육, 훈련, 구직활동, 돌봄, 자원봉사 등을 사회적 기여로 보아 보상하자고 주장하였음.
- 이는 종전의 유급노동이 무급노동에 비해 반드시 가치가 높다고 할 수 없는 경우가 많음에도 불구하고, 무급노동에 대해서는 실질적 보상이 이루어지지 않는 문제를 개선할 뿐만 아니라, 전형적인 임금노동에서 벗어난 일의 방식이 증가하는 현실에 대응하는 방안이기도 하다고 볼 수 있음.
- 참여소득의 아이디어는 참여를 ‘조건부’로 한다는 점에서 무조건적 기본소득을 주장하는 이들과부터 비판을 받고 있으나, ‘사회권’의 개념을 ‘소득의 보장’이 아니라 ‘소득을 얻을 수 있는 합리적 기회의 보장’으로 보는 관점에서 보면(예를 들어 White(2000) 등) 사회권을 약화하는 접근이라고 볼 수는 없음.
- 오히려 ‘무조건성’에 대한 강조로 인해 재정적 실현 가능성이나 사회구성원 간의 상호성(reciprocity) 측면에서 우려를 가지고 있는 기본소득에 비해서는 실현 가능성이 높고, 유급노동 외 다양한 활동에 대한 보장을 규정하고 있다는 점에서 일-학습-여가-생활 평생학습 관점에서 향후 그 실현 가능성에 대해 검토해 볼 필요가 있음.

□ 생애선택기간 기본소득

- 생애선택기간 기본소득은 누구나 근로생애 중 일정 기간을 선택하여 어느 정도 충분한 수준의 기본소득을 받도록 하자는 아이디어로 제시되었음(석재은, 2020).

〈표 5-29〉 생애선택기간 기본소득 이용권

구분	제도 설계	특성
표적집단	근로연령 집단	
수급대상	근로연령 집단 누구나	보편성
수급조건	신청하면 무조건 - 단, 비유급노동 시기 이용(청년 직업준비기, 중장년 직업전환기, 가족돌봄 및 사회봉사, 학습 등 자기개발 및 재충전 등)	-무조건성 (단, 비유급노동 시기 이용) -자발적 신청 포기도 가능
보장기간	4년 - 청년기 25~34세까지 2년까지 - 장년기 35~64세까지 2년 + 청년기 미사용기간	-일정 기간 제한 -근로생애기간 40년의 10%
보장방식	월 단위 정기적 현금급여	정기적, 현금급여
보장수준	- 하한선: 1인 생계급여 수준 중위소득 30% (52만 원) - 중위소득 50%(86.5만 원)	최소한의 충분성을 보장하는 수준 이상에서 가용 예산과 사회적 합의에 따라 결정
소요재정	- 중위소득 30%: 19조 6,766억 원 (GDP의 1.02%) - 중위소득 50%: 32조 7,313억 원 (GDP의 1.71%)	- 보장수준에 따라 20~33조 원(GDP 1~2%) 소요 - 안정적 재정 조달 위해 사회연대기금 조성. 제도 초기 3~5년치(100조 원 내외 확보) 선확보하여 제도 기반 안정 - 소득세 외에 소비세, 사회보장세 등 재원 다각화 (디지털세, 데이터세 등 새로운 재원 확보 검토)
기술적 쟁점 및 의의	제도 초기 제도 지속가능성의 불신으로 제도초기 수급 신청 쏠림 - 여야 정당-국민 뉴딜(New Deal)을 통한 안정적 지속성 합의 - 투명성, 개방적 소통, 충분한 공유와 숙의를 통한 신뢰 형성 - 국가 보증 개인별 계정 지급 - 물가상승률 적용 구매력 보전	- 신뢰 확보 및 제도의 안정적 운영 - 자기주도적 혁신 및 사회적 효용 최대화 - 개인적 이해와 공동체 가치가 조화된 도덕적 시민

출처: 석재은(2020: 99).

- 기술변화, 사회적 위험 유형의 변화 속에서 대안적 복지제도로 제시된 보편적 기본소득의 재정적·정치적 한계를 지적하고, 실현 가능한 기본소득 방안으로 제한된 기간이지만 충분한 수준의 사회적 안전장치를 부여하자는 것임.
- 특히 재정적 부담을 완화하는 것뿐만 아니라, 급여 사용에 있어서 개인의 결정권을 부여함으로써 적극적·도덕적 시민으로 전인하는 정책이라는 점을 강조하고 있음.

□ 종합

- 개인고용계좌, 참여소득, 생애선택기간 기본소득은 접근 방식은 다르지만 몇 가지 공통점이 있음.
 - 첫째, 기존의 소득보장 제도가 가진 한계로 관계에 묶여 있다는 점을 지적하고, 이를 개선하기 위해 ‘개인의 권리’로 보장되는 제도를 모색하고 있음.
 - 둘째, 성인기 개인의 활동을 ‘남성-유급노동’, ‘여성-가사·돌봄’으로 보는 관점에서 벗어나 평생학습, 봉사활동, 돌봄 등 다양한 활동에 대한 보상 필요를 제기하고 있으며, 이를 위해 노동시장에서 일시적으로 퇴장하거나 노동시간을 감소시키는 선택권을 보장하고자 함.
- 그러나 방안에 따른 차이는 있음.
 - 개인고용계좌의 경우 종전의 사회보험처럼 적립-인출이라는 과정을 거치도록 하고 있다는 점에서 재원 확보에서 차이가 있으며, 적립의 과정이 유급노동을 전제한다는 점에서 참여소득이나 생애선택기간 기본소득에 비해 ‘권리에 기반한 보편적 수당’이라는 성격이 약함. 그러나 이 점은 상대적으로 제도의 현실화에 있어서 장벽이 적다는 측면으로 작용하기도 함.
 - 개인고용계좌와 생애선택기간 기본소득은 모두 ‘개인의 선택권과 자율성’을 강조한다는 점에서 일정한 참여를 조건으로 소득을 보장하는 참여수당과 차이가 있음. 이는 한편으로 ‘보편적 보장’의 정도가 낮다고 말할 수도 있지만, 개인의 자율성을 사회가 지원함으로써 적극적·도덕적 시민으로 유도한다는 의미가 있음.
- 세 제도는 공통적으로 아직까지는 ‘논의’의 단계에 머물러 있으며, 향후 지속적인 검토와 모색이 필요할 것임.
 - 개인고용계좌는 직업능력개발계좌(국민내일배움카드)나 퇴직연금(IRP) 형태로 유사한 방식이 운영되고 있지만, 개인의 다양한 활동을 지원한다는 취지를 실현하고 있지는 못함.
 - 참여소득이나 생애선택기간 기본소득은 보편적 기본소득을 둘러싼 사회적 논의 과정에서 제시된 아이디어로, ‘필요’를 중시하는 기존의 사회정책과의 차이가 있어 이에 대한 사회적·정책적 논의가 진행되고 있는 상황임.
 - 다만 이와 같은 제도에 대한 사회적 필요는 분명하게 제기되고 있는 바, 향후 검토와 모색, 실험이 필요한 상황이라고 판단됨.

4. 평생학습 비용지원의 확대: 전국민 평생장학금과 국민내일배움카드

□ 논의 배경

- 본 장의 제2절에서 이미 설명한 것처럼 성인기 개인의 지속적인 학습의 필요성은 기술과 노동시장, 인구변화를 배경으로 높아지고 있으며, 특히 개인주도 학습의 필요성이 높음.
- 앞서 살펴본 것처럼 현재 한국에서는 국민내일배움카드와 평생학습 바우처 제도가 분리되어 운영되고 있음.
 - 평생학습 바우처가 저소득층에 대한 선별적 혜택으로 운영되고 있는 것과 달리, 국민내일배움 카드는 원칙적으로 전 국민을 대상으로 하는 보편적 평생직업능력개발 제도를 목표로 운영됨.
- 현재 정부에서는 ‘전국민 평생장학금’ 정책 도입을 통해 보편적 평생학습을 위한 정책 도입을 준비하고 있음.
 - ‘전국민 평생장학금’은 보편적 복지의 하나로 모든 국민의 교육받을 권리를 보장한다는 것을 의미하며, ‘한국형 기본소득’의 취지를 담은 ‘기본학비’ 제도의 성격을 가짐.

□ 정책 방향

- 현재 정부의 정책 방향에 따르면, 고용노동부 주도의 직업훈련 중심 ‘국민내일배움카드’와 교육부 주도의 평생교육 중심 ‘전국민 평생장학금’ 제도가 병립되는 방향으로 논의되고 있음.
 - 이 두 제도는 표면적으로는 ‘직업관련성’을 축으로 나누어진 것으로 보이지만, 제도의 대상자(전 국민)가 동일하고 목적(평생학습 지원)이 동일하다는 점을 고려하면 통합적 운영을 검토할 필요가 있음.
 - 물론 동일 목적의 동일 대상자에 대한 프로그램이라고 하여 반드시 통합해야 하는 것은 아니지만, 성인의 평생학습에 있어서 ‘직업관련성’이라는 기준이 변화하는 기술 환경 속에서는 점점 더 모호해지고 있는 바, 두 제도의 재정이나 거버넌스 측면에서 통합적 체계를 갖추는 것이 좀 더 효과적인 정책 운영을 가능케 할 것임.
- 이를 위해서는 양 제도의 재정, 공급체계, 거버넌스를 면밀히 검토하고, 특히 정책 수혜자인, 평생학습 참여를 원하는 국민의 입장에서, 분리되어 있는 제도적 지원 방식이 칸막이로 작용하지 않도록 하는 것이 중요함.
 - 장기적으로는 교육부 중심의 ‘평생교육’과 고용노동부 중심의 ‘직업능력개발’의 연계와 통합을 개선하기 위한 단계적인 모색이 필요할 것임.

5. 기타 제도 환경 관련 제언

□ 노동자의 시간주권 부여

- 앞서 취업자의 시간 관련 정책에서 살펴본 것처럼, 단지 ‘이용 가능한’ 제도가 있다는 것만으로 한국의 일터에서 노동자의 시간자율성이 증대되기는 어려움.
 - 유연근무제나 유급휴면휴가의 예에서처럼 장시간 근로를 당연시하는 일터의 문화 속에서 노사 협의를 통해 도입 가능한 시간자율성 정책은 한국 노동자의 낮은 교섭력과 맞물려 실행되지 않을 가능성이 큼.
- 따라서 취업자의 시간을 지원하는 정책은 현재 출산·육아기 근로자에 대한 정책이나 가족돌봄 등 근로시간 단축지원제도의 예처럼 이를 ‘노동자의 권리’로 부여하는 것이 필수적임.
 - 물론 노동자 자신도 장시간 근로를 통해 소득을 추가 확보하는 것을 원할 가능성이 적지 않지만, 특히 청년 세대를 중심으로 일·가정 양립 및 일·생활 균형에 대한 요구는 높아지고 있음.
 - 따라서 필요시 노동시간 단축, 휴가, 휴직 등을 통해 일자리를 완전히 떠나지 않으면서도 시간자율성을 가질 수 있는 권리(“시간주권”, 류기락 외, 2019)를 보장하는 것은 한국 일터의 장시간 노동 문화를 개선할 수 있는 중요한 정책적 계기를 마련할 수 있을 것임.
- 특히 저소득 노동자의 장시간 노동에는 낮은 소득이 있다는 점에서, 앞서 살펴본 다양한 소득지원 정책의 마련은 노동자의 실질적 시간주권을 위해 필요한 또 다른 조건이 될 것임.

□ 정부 감독과 노동자 이해대변

- 본 장의 <표 6-21>에서 살펴본 것처럼 육아·돌봄 관련 시간지원 제도는 근로자의 권리로 보장되어 있음에도 그 활용 비율은 낮으며, 특히 사업장 규모가 작을수록 더 낮은 활용도를 보이고 있음.
 - 이는 상대적으로 노조 조직률이 낮고 노동자의 협상력이 약한 환경에서, 법적으로 보장된 노동자의 권리가 실현되는 데에 걸림돌이 있다는 것을 의미함.
 - 또한 현재 도입과정에 있는 「가족돌봄 등 근로시간 단축지원제도」 및 본 장에서 제안한 「일·학습 선순환제」 등이 근로자의 사용 권리를 보장하더라도, 그것만으로는 활용이 보장되지는 않는다는 것을 의미함.
- 따라서 근로자의 법적 권리로 규정하는 것 외에 그 권리가 실질적으로 활용될 수 있도록 하는 조치가 필요함.
 - 이를 위해서는 1차적으로 정부가 관련 제도에 대해 충분히 홍보, 안내하고 근로감독 기능을 강화하여 법적으로 규정된 권리가 실현될 수 있도록 강제하는 접근이 필요함.

- 좀 더 근본적으로는 소규모 사업장에서 근로자의 이해대변 구조가 확대되도록 하는 조치가 요구됨.
- 현 정부는 ‘노동존중 사회 실현’을 국정목표로 하여 노동자의 이해대변 체계의 개선을 제시하였으나, 아직까지 ILO 핵심협약 체결 등 관련 실행은 적절히 이루어지지 못하고 있다는 평가임.
- 따라서 노동존중 사회 실현과 관련된 정책과제를 재점검하고, 임기 후반 이를 추진하여 현실화 하는 것은 노동자의 시간자율성 확보라는 관점에서도 중요한 과제라고 하겠음.

□ “근로자” 범위의 문제

- 앞서 살펴본 것처럼 근로자의 시간지원을 위한 정책들은 대개 ① 노동법상 근로자 지위에 있는 이들을 대상으로 하고 ② 고용보험을 통해 재정지원을 함으로써, 고용보험 가입자를 중심으로 운영되고 있음.
- 그러나 노동시장 변화에 따라 특수형태고용, 플랫폼 노동자, 프리랜서 등이 증가하는 상황과 한국의 전통적으로 높은 자영업자 비중은 법적 고용관계가 아닌 이들의 시간지원을 위한 정책을 필요로 함.
- 현재 일-학습-여가-시간 선순환 평생학습 관련 제도 중 국민내일배움카드나 논의 중인 전국민 고용보험의 경우 비임금근로자를 대상으로 포괄하고자 하는 접근인 바, 향후 이와 같은 접근의 확대가 필요함.
- ‘전국민 평생장학금’, ‘개인고용계좌-참여소득-생애선택기간 기본소득’ 등의 접근 역시 임금 고용관계를 넘어선 범위를 규정하고 있다는 점에서 지속적으로 추진될 필요가 있음.
- 또한 향후 취업자의 노동시간 관련 제도를 도입함에 있어서 임금근로자이지만 고용보험 밖에 있는 경우, 취업자이지만 임금근로자가 아닌 경우 등을 포용하기 위한 접근이 요구됨.
- 좀 더 근본적으로는 노동법상의 ‘근로자’ 지위에 있지 않지만 유급노동에 종사하는 이들의 노동시간, 안전, 사회보장 등 기본적 권리를 보장하기 위한 접근을 모색할 필요가 있음(남재욱 외, 2020: 6장).

6. 학습동기의 확보

□ 필요조건으로서의 ‘시간’과 충분조건으로서의 ‘동기’

- 본 연구에서는 주로 한국 성인의 ‘시간부족’ 문제를 검토했으며, 이는 시간부족이 한국 성인의 일-학습-여가-생활 선순환 평생학습 체제로의 전환을 저해하는 걸림돌이라고 보았기 때문임.
- 그러나 본 장의 제3절에서 살펴본 것처럼 자율시간의 차이에도 불구하고 일부 ‘강요된 학습’

상황에 있는 이들을 제외하면 학습시간은 낮으며, 이는 시간을 지원하는 것이 평생학습의 필요조건이지만 충분조건은 아니라는 점을 시사함.

- 개인의 확보된 시간적 자율성은 꼭 학습이 아니라도 돌봄, 여가, 봉사 등 다양한 활동을 가능케 한다는 점에서 그 자체로 의미가 있지만, 평생학습이라는 관점에서 보면 학습동기를 확보하기 위한 별도의 노력이 필요함.

□ 학습동기 확보를 위한 방안

- 학습동기 확보를 위한 하나의 방법은 정책적 유도(nudging)에 있음.
 - 본 장에서 제안한 「일·학습 선순환제」의 경우 휴직하는 근로자가 교육훈련에 참여하는지, 혹은 휴식에 참여하는지에 따라 소득지원 여부를 달리함으로써 평생학습 참여를 유도하고 있음.
 - 참여수당이나 개인고용계좌 등의 대안적 소득보장 제도에도 이와 같은 설계를 통해 정책이 학습 참여를 유도하는 기능을 수행할 수 있음.
- 또 한 가지는 생애력지원(career guidance)을 체계화하는 것임.
 - 프랑스 등 개인주도 평생학습 지원을 확대한 국가의 경우 학습에 관한 선택권을 가진 개인의 선택을 돕기 위한 경력지원 제도를 결합하고 있으며, 한국의 경우도 이와 같은 조치를 필요로 함(최영섭 외, 2019: 7장).
 - 이를 위해서는 공공고용서비스(Public Employment Service)의 기능이 중요하지만 현재 한국의 공공고용서비스는 적절한 경력지원을 하고 있지 못하다는 평가임(남재욱, 2020).
 - 공공고용서비스의 기능 강화를 통해서, 어떤 학습을 할지 알지 못하거나 경력경로에 대한 계획 부족으로 학습 필요를 못 느끼는 이들에 대해 지원을 확대하는 것은 학습동기 부여에도 유효한 접근이 될 것임.
- 끝으로, 일터의 변화 역시 필요함.
 - 한국의 일터와 숙련에 관한 연구들은 한국 기업들이 노동자의 숙련을 중요시하지 않으며, 그 결과 노동자와 기업 모두 역량에 투자할 유인이 낮다고 평가하고 있음(반가운 외, 2017; 2018).
 - 이는 한국의 성인 인구가 학습에 나서고자 하지 않는 주요한 원인 중 하나이며, 동시에 ‘저숙련 균형’을 결과함으로써 국가 경제에도 이롭지 않음.
 - 따라서 숙련을 중시하는 일터로의 전환을 위한, 노동시장 이중 구조 개선, 일터혁신, 기업문화 개선 등의 정책은 성인 인구의 학습동기 차원에서도 중요함(남재욱, 2020).



지역의 평생교육 역량 강화를 위한 지원체계 혁신 방안



제1절

현 평생교육 체제의 특징 및 한계



1. 우리나라 현 평생교육 체제의 특징

□ 평생교육 체제 수립의 강조에 따른 공급 주체의 다양화와 지역화

- 제4차 산업혁명과 인구절벽의 흐름 속에서 포용과 혁신을 기조로 교육체제를 포함한 사회 전반적 체제의 전환을 꾀하고 있음. 또한, 학업 위주의 획일적이고 서열화된 학교 중심의 교육체제에서 벗어나 삶에 기초하여 일과 학습이 선순환하는 평생학습 체제로의 전환을 강조하고 있음.
- 이에, 교육의 국가 책임 강화 및 포용 국가 건설을 목적으로 하고 있는 현 정부 기조에 따라 평생교육 관련 정책 및 사업은 교육부에서만 주축이 되어 움직이는 것이 아니라 고용노동부, 문화체육관광부, 보건복지부, 여성가족부 등 다양한 부처에서 평생교육 지향성을 지닌 정책들이 소관 부처별 각각의 법령과 추진체계를 가지고 산재적으로 추진되고 있음.

〈표 6-1〉 평생교육법, 시행령, 시행규칙의 구성 및 주요 추진 내용

구 분	「평생교육법」	「평생교육법 시행령」	「평생교육법 시행령」
	8장 46조, 부칙	6장 78조, 부칙	25조, 부칙
구 성	<ul style="list-style-type: none"> • 총칙 • 평생교육진흥기본계획 • 평생교육진흥원 • 평생교육사 • 평생교육시설 • 문해교육 • 평생교육결과의 관리·인정 	<ul style="list-style-type: none"> • 총칙 • 평생교육진흥기본계획 • 평생교육진흥원 • 평생교육사 • 평생교육시설 • 문해교육 	<ul style="list-style-type: none"> • 평생교육실무조정위원회 • 평생교육 자격증 교부 • 평생교육시설 등록(변경) • 문해교육이수자 학력인정
	<ul style="list-style-type: none"> • 평생교육전담·지원기구 운영 • 국가평생교육진흥원 • 시도평생교육진흥원 • 시군구평생학습관 • 읍면동평생학습센터 	<ul style="list-style-type: none"> • 출연금 요구, 지급, 관리 • 결산서 제출 등 • 전담기구 및 평생학습 지원제도의 운영방법 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 평생교육실무조정위원회
	<ul style="list-style-type: none"> • 학력·학위취득 기회확대 • 초중고 학력인정시설 • 전문대학 학력인정시설 • 사내대학 및 원격대학형태 	<ul style="list-style-type: none"> • 시설의 설치 신고·등록 • 폐쇄인가 또는 신고절차 	<ul style="list-style-type: none"> • 문해교육이수자 학력 인정절차
	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 평생교육기관 운영 • 학교(학교 부설)의 평생교육 • 원격형태 평생교육시설 • 사업장 부설 평생교육시설 • 시민단체 부설 평생교육시설 • 언론기관 부설 평생교육시설 • 지식·인력개발 평생교육시설 	<ul style="list-style-type: none"> • 시설의 설치 신고·등록 • 시설의 변경신고 	<ul style="list-style-type: none"> • 평생교육시설의 등록·변경 신고 절차
주 요 내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 평생학습지원제도 • 유급 또는 무급학습휴가제 • 전문인력정보은행제 • 평생학습계좌제 • 평생교육사 • 문해교육 프로그램 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 평생교육사 자격 요건, 등급, 배치기준 등 • 학습계좌제 운영, 평가인정 • 문해교육 프로그램 설치 운영, 지정 및 지원 기준 	<ul style="list-style-type: none"> • 전문인력정보은행 운영 • 학습계좌제 운영 • 평생교육사자격증 교부 • 문해교육이수자의 학력인정 또는 학습과 인정절차

〈표 6-2〉 다른 법률의 평생교육 관련 위원회 또는 시설의 운영

법률	목적 및 내용	평생교육 관련 위원회 및 시설
청소년기본법 (여성가족부)	<ul style="list-style-type: none"> · 청소년의 육성 및 보호지원 · 청소년의 학습권·참여 강화 	<ul style="list-style-type: none"> · 청소년정책위원회(제10조) · 청소년시설(제17조) <ol style="list-style-type: none"> 1) 청소년 보호·재활센터 (청소년 보호법 제 35조) 2) 청소년복지시설 (청소년복지 지원법 제 31조) 3) 청소년활동시설 (청소년활동 진흥법 제10조) · 청소년단체(제28조)
저출산·고령사회기본법 (보건복지부)	<ul style="list-style-type: none"> · 저출산·고령사회 정책지원 	<ul style="list-style-type: none"> · 저출산·고령화위원회(제23조)
고용정책기본법 (고용노동부)	<ul style="list-style-type: none"> · 고용안정에 대한 지원 · 국민의 포괄적 진로개발지원에 대한 구체적·포괄적 규정 	<ul style="list-style-type: none"> · 고용정책심의회(제10조) · 직업안정기관(제11조) · 한국고용정보원(제18조) · 한국잡월드(제18조의2) · 직업능력개발훈련 시설 및 공공직업훈련시설(제19조)
학원의 설립·운영에 관한 법률 (교육부)	<ul style="list-style-type: none"> · 전체 국민대상 영리추구형 직업기술 교육 기회 제공 	<ul style="list-style-type: none"> · 평생직업교육학원(제2조의2)
근로자 직업능력개발법 (고용노동부)	<ul style="list-style-type: none"> · 직업훈련을 통한 근로자직업능력 개발 제고 	<ul style="list-style-type: none"> · 직업능력개발훈련시설(제2조) <ol style="list-style-type: none"> 1) 공공직업훈련시설(제27조) 2) 지정직업훈련시설(제28조) · 지역인적자원개발위원회(제22조의2) · 직업능력개발단체(제23조) · 직업능력개발훈련법인(제32조) · 기능대학(제39조) · 기술교육대학(제52의조의2)
인적자원개발기본법 (교육부)	<ul style="list-style-type: none"> · 인적자원개발 정보 제공을 통한 국민의 자기계발 지원·활용 · 국민의 인적자본형성·개발지원에 대한 국가·지자체 책무 	<ul style="list-style-type: none"> · 국가인적자원위원회(제7조) · 인적자원개발평가센터(제12조)

출처: 권두승(2017). 통합의 시대를 위한 새로운 평생교육 체제 구축. pp. 11-12.

- 또한 전국의 각 지방정부, 지방자치단체는 교육 인프라가 지역사회의 경쟁력과 직결된다는 판단하에 학교교육뿐만 아니라 평생교육 확대에 집중하고 있음. 평생학습도시, 지자체나 교육청 차원에서 여러 프로그램이 주민을 대상으로 개설되고 있음.

〈표 6-3〉 평생학습도시 현황(2001~2019)

광역	평생 학습 도시	기초 자치 단체	지정연도1)																
			'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20
서울	19	25	-	-	-	관악구	성북구 양천구	영등포구	강동구 강서구 마포구	-	은평구	강남구 금천구 노원구 도봉구 서대문구 송파구	-	-	용산구	-	종로구 구로구	성동구	동대문구
부산	15	16	-	해운대구	-	-	-	연제구	사상구	영도구	북구	금정구 남구 사하구 서구	기장군	-	동구	북구 중구	수영구	동래구	-
대구	5	8	-	-	-	-	달서구 동구	-	-	수성구	-	북구	-	-	-	-	-	-	남구
인천	6	10	-	-	연수구	-	부평구	미추홀구	-	남동구	-	-	서구	-	-	계양구	-	-	-
광주	5	5	-	-	-	-	남구	광산구 동구	-	북구	-	-	-	서구	-	-	-	-	-
대전	4	5	유성구	-	-	-	-	-	대덕구	-	동구	서구	-	-	-	-	-	-	-
울산	5	5	-	-	-	-	-	울주군	중구	-	북구	-	-	-	동구	-	남구	-	-
세종	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	세종시	-
경기	31	31	광명시	부천시	-	이천시	구리시 수원시	시흥시 안산시 옹진시 평택시	과천시 안양시	남양주시	포천시	가평군 군포시 김포시 성남시 양주시 의왕시 의정부시 화성시	고양시 양평군 연천군	오산시	-	여주시	파주시	광주시 하남시	동두천시 안성시
강원	12	18	-	-	-	-	-	삼척시 화천군	강릉시 횡성군	-	동해시	인제군 평창군	홍천군	철원군	영월군	-	춘천시	-	원주시
충북	8	11	-	-	-	청주시	단양군 제천시	진천군	-	-	-	옥천군 음성군	충주군	충주시	-	-	-	-	-
충남	13	15	-	-	-	금산군	부여군	서산시 아산시 태안군	서천군 천안시	-	당진시	홍성군	예산군	논산시	공주시	-	보령시	-	-
전북	11	14	진안군	-	-	전주시	익산시	김제시 남원시 정읍시	군산시	완주군	-	-	-	-	-	부안군	-	고창군	무주군
전남	14	22	-	-	순천시	목포시 신안군	-	곡성군 광양시 여수시	강진군 영암군	-	-	-	담양군	화순군	고흥군	영광군 완도군	-	해남군	나주시
경북	10	23	-	-	안동시	칠곡군	-	-	경산시 구미시	-	포항시	경주시 영주시	청도군	김천시	-	의성군	-	-	-
경남	14	18	-	-	거창군	창원시	김해시 남해군	양산시 하동군	진주시 통영시	-	-	창녕군	합천군	-	함안군	밀양시 산청군	-	-	거제시
제주	2	03	-	제주시	서귀포시	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
계	175	226	3	3	5	8	14	24	19	6	8	28	11	7	7	10	7	7	8

출처: 국가평생교육진흥원(2020). 2019 평생교육백서

〈표 6-4〉 광역자치단체와 시도교육청 평생교육 담당 부서 현황

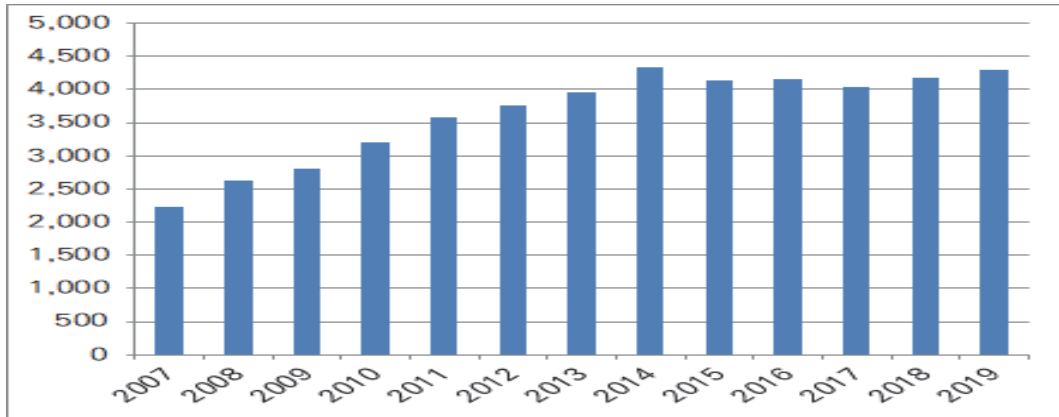
분류	광역자치단체	시도교육청
강원	기획조정실 교육법무과 교육지원팀 소속	행정국 노사법무과 평생학습팀
경기	행정1부 평생교육국 평생교육과	미래교육국 평생교육복지과 평생교육팀
경남	통합교육추진단 평생교육팀	미래교육국 평생교육급식과 평생교육팀
경북	자치행정국 교육정책과 평생교육팀	교육국 창의인재과 평생교육담당
광주	여성가족국 청년청소년과 교육지원담당 소속	교육국 중등교육과 평생교육팀
대구	시민행복교육국 교육협력정책관 평생교육팀	행정국 교육복지과 평생교육팀
대전	공동체지원국 교육청소년과 교육복지팀	기획국 교육복지안전과 평생교육팀
부산	행정자치국 교육협력과 평생교육팀	교육국 교육혁신과 평생교육팀
서울	행정1부 평생교육국 평생교육과	평생진로교육국 평생교육과
세종	문화체육관광국 교육지원과 평생교육팀	교육행정국 운영지원과 학원평생교육팀
울산	행정지원국 인재교육과 평생교육팀	교육국 민주시민교육과 평생교육팀
인천	기획조정실 정책기획관 교육협력담당관 평생교육진흥팀	교육국 평생교육체육과 평생교육팀
전남	자치행정국 희망행정과 소속	행정국 행정과 평생교육팀
전북	자치행정국 자치행정과 평생교육팀	교육국 미래인재과 평생교육팀
제주	특별자치행정국 평생교육과 평생교육팀	교육국 미래인재교육과 평생교육팀
충남	기획조정실 교육법무담당관 평생교육팀	기획국 교육혁신과 평생교육팀
충북	기획관리실 청년정책담당관 대학협력팀 소속	행정국 재무과 사회학운위팀 소속

출처: 전국 시도 광역자치단체 및 교육청 홈페이지(검색일자: 2020. 11.).

□ 평생직업교육 프로그램의 양적 확대 및 평생직업교육의 수요 증가

- 인구 고령화가 가속화되고, 빠른 기술변화로 인해 이·전직이 활발해지는 현대 사회에서 평생학습의 중요성은 점차 높아지고 있음.
- 우리나라의 평생교육기관 수는 매년 증가하고 있으며, 기관의 형태도 다양해지고 있음.
 - 지난 10여 년간 평생교육기관의 수는 꾸준히 증가해 왔으며, 2019년 기준 국내 평생교육기관은 4,000개가 넘는 것으로 나타남.
 - 형식학습뿐만 아니라 특히 비형식·무형식학습이 확대되고 있으며, 이를 위한 평생교육기관의 유형도 다양해지고 있음.

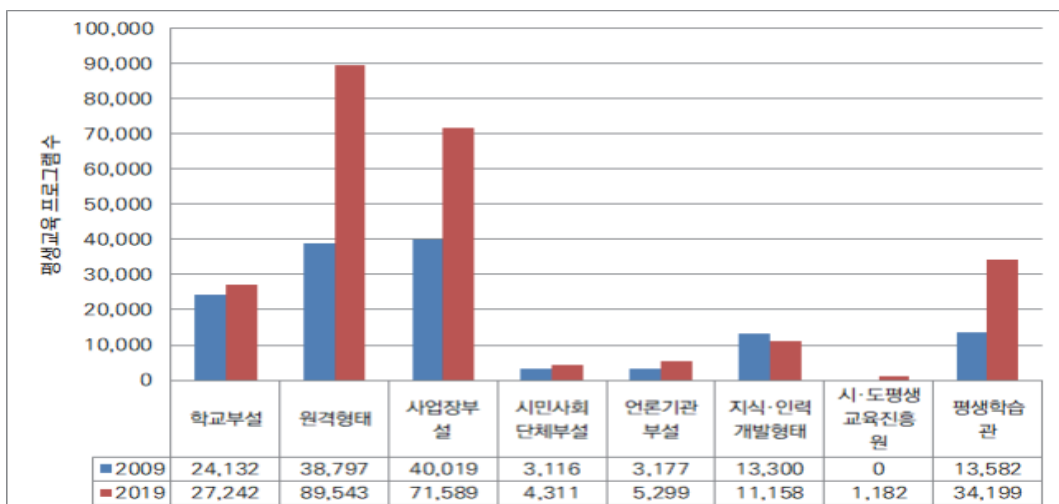
[그림 6-1] 평생교육기관 수 연도별 추이



출처: KESS(2020), 2019년 국가평생교육통계.

- 기관별로 운영 중인 평생교육 프로그램 현황을 살펴보면, 과거에는 사업장 부설 기관, 원격형태, 학교 부설의 기관의 평생교육 프로그램 운영이 큰 비중을 차지하였지만, 최근에는 원격교육의 비중이 크게 높아지고 지역의 평생학습관이나 시·도평생교육진흥원 등의 비중이 점차 늘어나는 추세임이 나타난다.
- 사업장 부설과 대학(원) 부설 평생학습기관의 경우 2010년대 초반 이후 어느 정도 증가·안정되는 경향을 보였고, 대학(원) 부설 기관에 의한 프로그램의 경우 2016년까지는 꾸준히 증가하여 현재, 규모적인 부분에서 안정적인 운영 추세를 보임.

[그림 6-2] 2009년, 2019년 기관 유형별 평생교육 프로그램 수 비교



출처: KESS(2020), 2019년 국가평생교육통계.

- 평생학습 참여율이 점진적으로 높아지고 있으며, 특히 직업 관련 목적의 평생학습 참여가 늘어나고 있음.
- 평생학습개인실태조사의 결과에 따르면, 우리나라 평생학습 참여율은 2019년 기준 41.7%이고, 형식교육보다는 비형식교육 형태의 평생학습 참여율이 크게 높은 것으로 나타남. 평생학습 참여 패턴을 살펴보면, 남성보다는 여성이, 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록 평생학습 참여 시간이 많은 것으로 나타남(KESS, 2020).
- 비형식 교육 중 직업 관련 목적으로 평생학습에 참여하는 비율은 전반적으로 증가하는 추세를 보이며 지난 10년간 추이를 비교해 보면 약 2배 증가한 것으로 나타남. 특히, 중장년층의 직업 관련 비형식교육 참여가 늘어나고 있음.
- 가장 높은 참여율을 보이고 있는 직업능력향상 교육의 경우 2015년에는 26.1%로 최고치를 기록하고, 이후 몇 년 동안은 $20 \pm 2.5\%$ 의 범위에서 등락을 반복하고 있음.

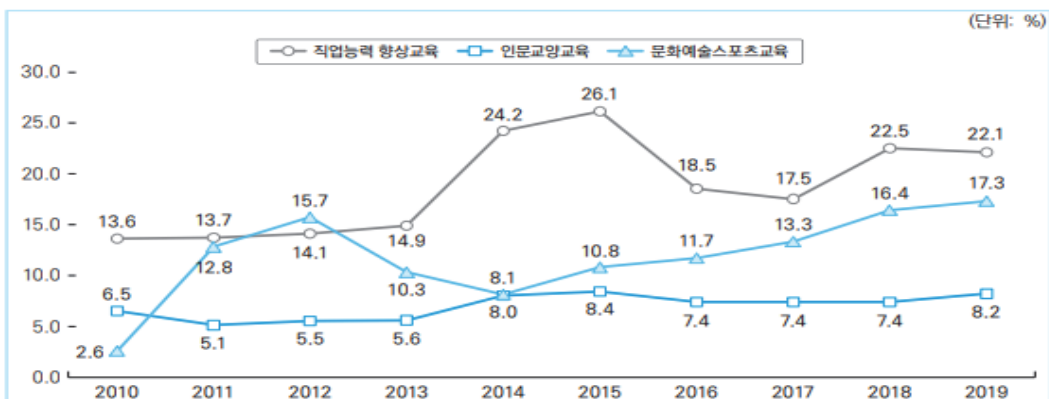
[그림 6-3] 만 25~64세 성인의 영역별 비형식 평생학습 참여율(2010~2019)

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
성인기초 및 문자해독교육	0.3	0.2	0.1	0.3	0.3	0.1	0.1	0.1	0 ¹⁾	0.1
직업능력향상교육	13.6	13.7	14.1	14.9	24.2	26.1	18.5	17.5	22.5	22.1
인문교양교육	6.5	5.1	5.5	5.6	8	8.4	7.4	7.4	7.4	8.2
문화예술스포츠교육	2.6	12.8	15.7	10.3	8.1	10.8	11.7	13.3	16.4	17.3
시민참여교육	0.7	0.5	1.1	0.9	1.2	1.4	1	0.7	0.7	0.7

출처: KESS(2020), 2019년 국가평생교육통계.

[그림 6-4] 비형식 평생학습 상위 3대 영역의 참여율 변화(2010~2019)



출처: 교육부, 한국교육개발원(2009~2019). 연도별 성인의 평생학습실태.

2. 평생교육 체제의 한계

□ 중앙정부 및 지방정부 차원의 평생교육체계의 복잡성

- 위의 평생교육 체제 특징 및 현황에서 살펴보았듯이, 평생교육 운영 체계의 관리 및 운영과 관련된 중앙정부 또는 지방정부의 각종 법령 및 제도가 있음.
- 평생교육법에서는 평생교육법 외 타 법령에 의거하여 평생교육을 주된 목적으로 하는 시설을 평생교육기관으로 명시하고 있고, 각 평생교육시설에 대한 구체적인 설립 및 운영에 관한 절차를 담고 있음.
- 다만, '타 법령에 의거한 평생교육을 주된 목적으로 하는 시설'에 대한 개념적 정의가 모호하여, 평생교육기관을 정책적으로 활용하는 데 필요한 데이터를 충분하게 확보하지 못하고 있음. 이는 평생교육법과 별개로 많은 다양한 기관과 시설에서 사회 전반적인 평생교육의 요구에 부응하여 평생교육 프로그램을 운영하고 있기 때문임.

〈표 6-5〉 평생교육기관 분류

	관계법	시설 구분	유형
「평생교육법」에 의해 인가·등록·신고된 시설	제31조	학교 형태 평생교육시설 중 학력인정시설(교육감 지정)	각종 학교, 기술학교 등
	제32조	사내대학 형태 평생교육시설	사내대학
	제33조	정보통신 매체를 활용한 원격형태 평생교육시설	원격대학 형태 원격교육 형태
	제34조	사업장에서 고객을 대상으로 하는 부설 평생교육시설	산업체, 백화점 문화센터 등
	제36조	소속 회원 외에 일반 시민 대상의 사회단체 부설 평생교육시설	법인, 주무관청 등록, 회원 300인 이상 시민단체 지칭
	제30조	학교 부설 평생교육시설	대학/전문대 부설 평생(사회)교육원 등
	제37조	신문, 잡지 등 언론기관 부설 평생교육시설	신문, 방송 등의 언론기관
	제38조	지식·인력개발사업을 진흥 육성하는 관련 평생교육시설	산업교육기관, 학교실습기관
	제21조	평생교육을 주목적으로 하는 법인·단체	평생학습센터, 평생학습관
다른 법령에 의한 시설	「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」	평생교육학원	
	「도서관법」 제2조	정보이용·조사·연구·학습·교양·평생교육 등에 이바지하는 시설	국립중앙도서관 등
	「박물관」 및 「미술관장진흥법」 제4조	국·공립 박물관, 국·공립 미술관 중 평생교육 프로그램을 운영하는 시설	국립중앙박물관, 국·공립 박물관 및 미술관, 사립 박물관 및 대학 박물관 및 미술관 등

	관계법	시설 구분	유형
	「청소년기본법」 제3조	청소년 시설 중 청소년의 참여 확대 및 권익 증진을 위한 평생교육 프로그램을 운영하고 있는 시설	청소년수련관, 청소년 문화의 집 등
	「여성발전기본법」 제3조, 제33조	여성 관련 시설 중 여성의 참여 확대를 위한 평생교육 프로그램을 운영하고 있는 시설	여성회관, 여성인력개발센터 등
사회 복지 시설	「사회복지사업법」 제2조	사회복지시설 중 복지 확대 등을 위한 평생교육 프로그램을 운영하고 있는 시설	사회복지관 등
	「노인복지법」 제23조	노인복지시설 중 노인의 복지 증진을 위해 평생교육 프로그램을 운영하고 있는 시설	노인복지관 등
	「장애인복지법」 제31조	장애인복지시설 중 장애인의 자활을 위한 평생교육 프로그램을 운영하고 있는 시설	장애인복지관 등
	「아동복지법」 제16조	아동복지시설 중 아동의 자활을 위한 평생교육 프로그램을 운영하고 있는 시설	아동복지관, 지역아동센터 등
직업 훈련 시설	「근로자직업능력 개발법」 제2조	직업능력개발훈련을 위하여 설립·설치된 시설	직업전문학교, 공공직업훈련시설 등
	「직업교육훈련촉진법」 제2조	직업교육훈련기관	직업훈련원, 평생직업교육학원 등
	기타	문화예술 관련 기관 및 시설	전수회관, 문화원 및 문화의 집, 국악원 등

출처: 최돈민 외(2017). 평생직업교육학원의 평생교육법 소관 평생교육시설 전환 추진 방안 연구. 교육부 재가공.

- 현재 교육부 중심의 평생교육 전달 체제는 다른 법령에 의한 시설들을 포함하고 있지 않고, 지방자치단체에 따라 평생학습네트워크를 운영하며, 다른 법령에 의한 시설들과 연계 협력하고 있음. 전체적인 현황을 관리 운영할 수 없는 상황임.
- 또한, 중앙정부와 지방자치단체 사이에 학습, 고용, 복지, 문화, 여가 등을 상호적·효과적으로 연결하는 추진체계가 없고, 각 영역에 대한 수요자가 개별 지역에 위치함에 따라 중앙 부처조차 관련 정책을 개별적으로 추진하고 있는 상황임(류방란, 2019).
- 이로 인해 실상 평생교육의 목적과 취지로 진행되는 정책이나 사업임에도 불구하고, 타 부처의 자치 영역으로 간주되어 평생교육정책과 분리되어 있음. 즉, 실제로는 별반 다르지 않은 직업교육과 직업훈련은 주관 정부 부처가 달라 별도로 진행되고 있고, 학습자의 입장에서 전직을 목적으로 특정 기술을 배우고자 할 때, 귀농을 하고자 관련 기술을 배우고자 할 때, 별도의 기관, 별도의 인력에 의해 이루어지는 교육에 참여해야 함.
- 각 부처의 정책 사업은 대개 부처의 관할 법률에 근거하여 계획 승인이나 성과 관리 등을 점검하는 위원회를 두는데, 타 부처 혹은 타 영역 관계자들을 포함하여 위원회를 구성하고는 있으나 실질적인 연계 협력이나 통합적 관점의 계획 수립은 어려운 상황임.

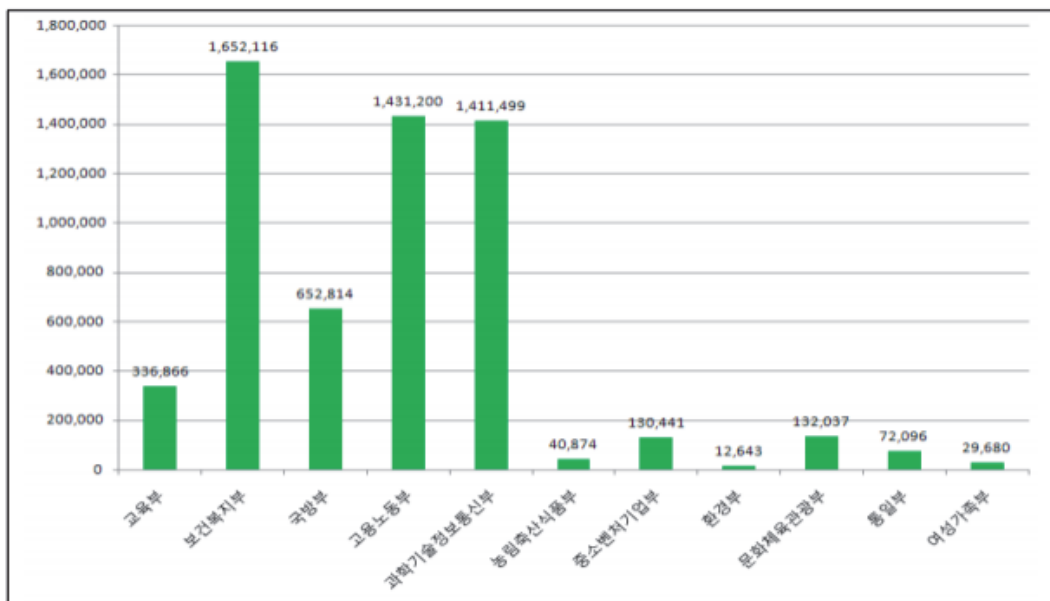
- 예를 들어 평생학습법에는 교육부 관할의 평생교육진흥위원회를 두고, 지역에는 시도평생교육협의회, 시군자치구평생교육협의회 등의 체계를 명시하고 있으며, 인적자원개발기본법에 근거하여 국가인적자원위원회를 두고 있음. 고용노동부는 근로자직업능력개발법에 근거하여 지역인적자원개발위원회를 두어 여러 분야의 전문가로 위원회를 구성하고 있음. 이처럼 부처에서는 법률에 근거하여 계획을 수립하고 위원회를 두어 관련 부처 고위 공직자를 위원에 포함하고 있으나, 통합적 관점에 의한 실질적인 연계 협력이 이루어지지 못하고 있음.

□ 정부 부처와 지방자치 평생교육 예산의 비효율적 투입 및 관리

- 교육부를 중심으로 타 중앙 부처 및 지자체에서 다양한 평생교육 사업을 수행하고 있으나, 각 부처 중심으로 독립된 블록처럼 산발적으로 추진됨에 따라 전체 예산 구조의 파악 및 효율적 관리가 어려움. 현재 투입되고 있는 국가 평생교육 예산의 정확한 산출과 함께 그것을 기반으로 하는 향후 평생교육 예산 확보 및 책정이 필요함. 정부기금운영계획 및 각 지자체 지방재정 자료를 통해 대략적인 평생교육 예산을 파악할 수 있는데, 2019년 자료는 아래와 같음.

[그림 6-5] 2019년도 정부 부처 평생교육 예산 현황

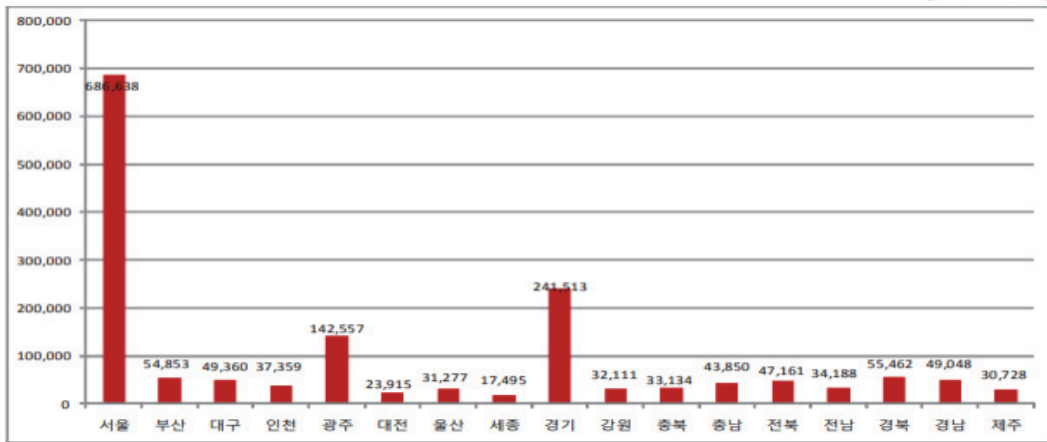
(단위: 백만 원)



출처: 2019~2023 국가재정운영계획 교육분야보고서(2019). 평생직업교육분야 미래 교육비전 및 교육개혁 방향 연구.

[그림 6-6] 2019년도 광역자치단체 평생교육 예산 현황

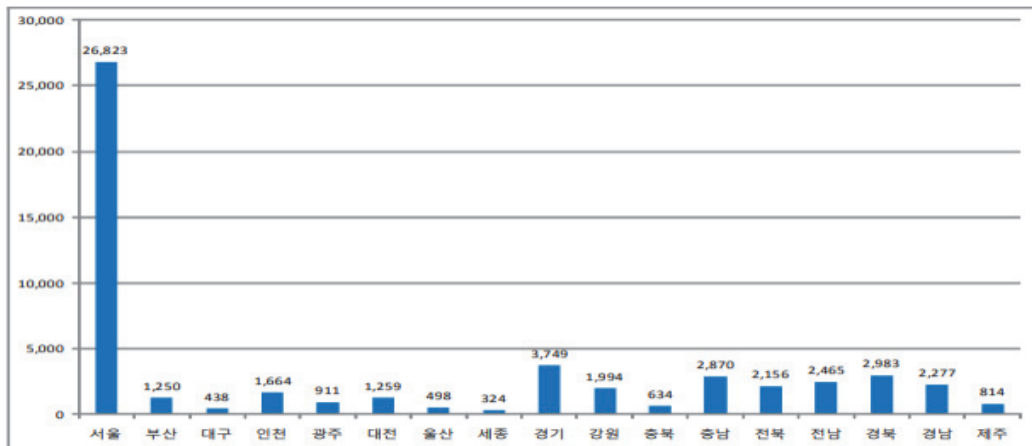
(단위: 백만 원)



출처: 2019~2023 국가재정운영계획 교육분야보고서(2019). 평생직업교육분야 미래 교육비전 및 교육개혁 방향.

[그림 6-7] 2019년도 교육청 평생교육 예산 현황

(단위: 백만 원)



출처: 2019~2023 국가재정운영계획 교육분야보고서(2019). 평생직업교육분야 미래 교육비전 및 교육개혁 방향 연구.

- 2019년 교육부 예산 75조 2,000만 원 중 평생직업교육 체제 구축을 위한 직접적인 예산은 1,361억 원으로, 전체 정부 교육 예산 약 70조 원의 0.2%에도 미치지 못한 수준임. 고용노동부는 「직업교육훈련촉진법」에 근거하여 국민의 소실과 적성에 맞는 다양한 직업교육훈련 기회를 제공하고 있는데, 해당 연도 고용노동부 예산 26조 7,000만 원 중 평생교육 유관 분야로 볼 수 있는 직업능력개발 예산은 1조 4,300만 원 규모로, 중앙 부처 중 평생교육 유사 정책에 전체 예산 대비 가장 많은 예산을 투입하고 있음. 2019년 광역자치단체 및 교육청의 평생직

업교육 사업예산 현황의 경우 서울이 압도적으로 높았고, 그다음 경기 순으로 높은 비율을 차지함.

- 이와 함께 지자체의 복잡한 교육 재정 체계 역시 평생교육의 효율적 운영을 담보하기에 어려운 실정임. 즉, 지방정부의 평생교육 재원 투자의 편차가 크고, 중앙-지방의 재원 투자 매칭 등에 한계가 있음.
- 정부 부처가 추진하고 있는 평생학습 관련 정책이나 정책의 전달 체계를 보면, 중앙 부처 간, 그리고 광역이나 기초 자치단체 수준에서 일반자치와 교육자치 간 협력을 위한 컨트론타워가 없음. 교육부를 중심으로 타 중앙 부처 및 지자체에서 다양한 평생교육 사업을 수행하고 있으나 국가 평생교육 예산에 투입되는 총액에 대한 정확한 산출이 어렵고 이에 따라 효율적 관리 및 예산 투입이 어려운 구조임.
 - 교육부의 경우, 중앙 수준에서는 평생교육진흥 정책을 수립하는 교육부와 함께 정책 집행을 담당하는 국가평생교육진흥원이 있음. 광역자치단체 수준에서는 각 시·도 자치단체와 교육청, 17개 시·도 평생교육진흥원이, 기초자치단체 수준에서는 시·군·구 자치단체와 교육지원청, 500여 개의 시·군·구 평생학습관 및 830여 개의 평생학습센터(행복학습센터)를 갖추고 있음.
 - 고용노동부의 경우 직업능력개발사업 중 국가기간·전략산업직종훈련, 직업능력개발계좌제 등과 같이 실업자를 대상으로 하는 직업훈련은 전국 100여 개의 고용복지플러스센터를 통해 직업훈련 상담, 지원 등이 이루어지고 있음. 또한, 국가인적자원개발컨소시엄, 사업자능력개발 지원, 중소기업훈련지원, 능력개발시설·장비대부 등과 같이 사업주, 재직자를 대상으로 하는 사업은 산업인력공단을 통해 지원되고 있음. 직업능력개발훈련과정의 심사·평가는 직업능력개발심사평가원이라는 별도의 전담기구를 통해 이루어지고 있음.
- 정책의 집행(delivery)은 공공기관 및 지방정부에서 국가보조금의 전달 체계 기능을 수행하게 되는 바, 지역 및 시·군·구 단위에서 이루어지는 평생학습관, 노동부, 복지부, 지자체 운영의 각종 평생학습시설의 운영 체제를 통합적 맥락에서 정립할 필요가 있음.
 - 지방정부의 평생교육 재원 투자의 지역 간 편차가 크고, 중앙-지방 재원 투자 간 매칭의 한계가 있기 때문에 국가 차원의 통합 관리가 요구되며, 이를 정확하게 모니터링하여 차년도 예산 투입에 효과적으로 반영하는 체계적 환류 체계가 필요함.
- 최근 평생교육 투입 예산은 확대·강조되고 있으나, 국가 및 중앙정부, 지방정부의 재원이 투입된 평생교육 예산의 정확한 산출이 불가하여 예산의 비효율적 중복 투자와 중앙-지방의 재원 투자의 비대칭성이 발생하고 있음. 또한 정부 부처 및 지자체의 평생교육정보와 국가 예산 투입의 불명확한 매칭으로 인하여, 결과의 환류 기제가 부재하고 이에 따라 교육의 효과성을 평가할 수 없음.
 - 평생교육 분야에서도 중앙 부처 출현 예산, 국고보조금, 지방교부금, 지방교육재정 등 교육

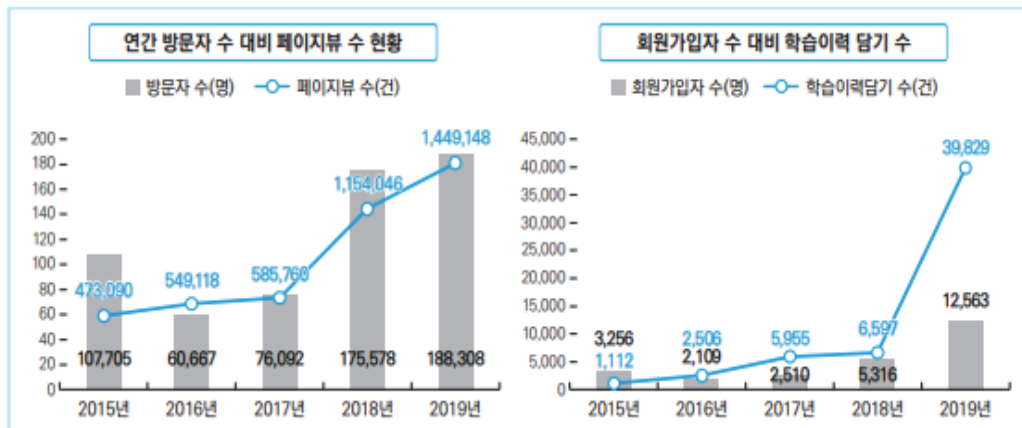
예산 구분별 평생학습 정보와, 매칭이 가능한 연계 시스템 구축이 필요함.

□ 평생교육 수요자와 공급자 간의 정보 비대칭 및 질 관리 체계 미흡

- 평생교육에 대한 학습자의 수요와 요구를 충족하기 위해서는 무엇보다도 평생교육에 관한 정보를 정확하고 편리하게 파악해야 함. 이를 위해서는 국가 단위에서의 평생교육정보에 대한 체계적인 수집·관리가 필요하며, 평생교육 관련 자원을 관리하는 기관과의 정보 저장·유통을 위해서는 표준화가 불가피함. 그리고 이를 통해 평생교육정보를 어떻게 저장하고 보관하며, 상호 연계하고 유통·관리하는지에 대한 일련의 체계가 구축되어야 함(박인섭, 2018).
- 평생교육은 정부 주도의 단일 교육시스템을 구축한 학교교육과 달리 공공과 민간 모두 산발적으로 이뤄지는 교육이므로 각 평생교육시설에서 운영 중인 평생교육 프로그램을 체계적으로 수집하기 위해서는 고도의 행정력과 분류 능력이 필요함(김진화 외, 2011). 현재 공공부문과 민간부문 모두에 통용되는 평생교육정보를 효과적으로 수집하기 위한 행정력과 네트워크 가동이 원활하지 않고, 완벽하게 통합되어 있지 않은 상황임.
- 중앙정보 및 지방자치단체별로 각기 다른 수준에서 평생교육 프로그램 및 사업 등이 추진 중인 상황을 고려할 때, 평생교육정보 및 성과 관리 체계 역시 각기 다른 수준과 플랫폼으로 제공되고 있으며, 일반적으로 국가평생교육통계 분류 기준을 준용하거나 평생교육법에서 명기하고 있는 6진 분류에 따른 DB 관리 수준에 그치고 있음. 이 때문에 늘어나는 평생교육 수요에 비해 평생교육 공급에 대한 정보 제공은 늘 단편적이고 획일적임. 방출되는 정보는 기본적으로 공급자 중심의 관점을 내포하고 있고, 그것에 의존하여 프로그램을 선택해야 하는 학습자의 정보 체감도는 학습 투자에 대한 불안함을 수반할 수밖에 없는 구조임.
 - 이로 인해 다양한 층위의 목적과 내용을 보유한 평생교육 수요자의 니즈를 충족하는 방식은 개인 학습자의 부담으로 남겨지고, 이로 인해 평생교육 수요자와 공급자 간의 정보 비대칭이 발생함. 이러한 구조는 프로그램의 질 관리가 사실상 불가능한 것으로 귀결됨.
- 평생교육 프로그램 분류체계가 공급체계의 단순화를 낳고, 학습자에게 제공되는 교육 프로그램 과정에 대한 정보가 매우 제한적인 것이 평생교육 질 관리와도 밀접한 관련이 있음.
 - 평생교육 프로그램은 법적 근거를 바탕으로 6대 영역(학력보완교육, 성인기초 및 문자해득교육, 직업능력향상교육, 인문교양교육, 문화예술스포츠교육, 시민참여교육)으로 구분하고 있으나, 이러한 정보는 실제 일자리와의 관계성이 모호하여 학습 기반의 경력 개발을 어렵게 하고 있음(김진화 외, 2011). 학습자 관점에서도 평생교육 프로그램 간 분야의 경계가 모호하고 과정에 대한 수준 체계가 설정되어 있지 않아 정확한 니즈에 맞는 학습이 어려우며, 또한 사전-사후의 교육경로가 제시되어 있지 않아 학습자의 주체적인 학습설계에 한계가 발생함.
- 2013년 2월에 '100세 시대 국가 평생학습 체제 구축'이 국정과제로 채택되면서, 시간과 공간의

제약이 없는 스마트 평생학습 종합전달체계의 구축을 위한 국가평생학습포털 ‘늘배움’(www.lifelongedu.go.kr)을 2015년 1월 개통하여 현재까지 운영 중임(박인섭, 2018). 이를 위해 국가평생교육진흥원은 충분하고 정확한 평생교육의 정보 제공, 평생교육 콘텐츠 개발, 연계 서비스 제공을 위하여 온라인 평생학습 지원체제 포털 및 인프라 구축 사업을 추진하고 있음.

[그림 6-8] 늘배움 평생교육정보 이용 현황



출처: 국가평생교육진흥원 내부 자료(2019).

[그림 6-9] 늘배움 평생교육정보 연계기관 현황

연도 (누적 연계 기관 수)	기관명
2014년 (20개)	국가평생교육진흥원(학부모지원센터), 한국교육학술정보원, 한국방송통신대학교, 한국산업인력공단, 한국고전번역원, 한국사회적기업진흥원, 한국장애인고용공단, YouTube, TedED, 11개 시도 다모아 평생교육정보망
2015년 (34개)	국가평생교육진흥원(성인문해교육지원사업, 평생학습중심대학), 한국교육방송공사, 한국저작권위원회, 특허청, 한국조폐공사, (주)지예듀컴, (주)휴넷, 현대경제연구원, 스마트교육재단, 서울특별시교육청, 14개 시도 다모아 평생교육정보망
2016년 (45개)	한국주택금융공사, 한국기술교육대학교, 국립재활원, 국립국어원, 국가과학기술인력개발원, 한국도박문제관리센터, (주)랜드프로, 인프런, 17개 시도 다모아 평생교육정보망
2017년 (57개)	한국보건복지인력개발원, 한국인터넷진흥원, 중앙선거관리위원회, 선거연수원, 전국투자자교육협의회, 겐스타트, 건국대학교 글로벌캠퍼스, ECK교육
2018년 (68개)	국민권익위원회, 통일교육원, 2018 평창 동계올림픽 및 동계패럴림픽대회 조직위원회, 한국교육개발원, 기획재정부, 한국MBTI연구소, 한국노년교육학회, 한국평생교육학회, 애니컴(삼성시각장애인정보화교육센터), 한국U러닝연합회, 시립서대문농아인복지관
2019년 (76개)	금융감독원, 한국언론진흥재단, 국립국악원, 한국생산성본부, 서민금융진흥원, 보건복지부, 국민연금공단, 노사발전재단

출처: 교육부·국가평생교육진흥원(2019). 2019 평생교육백서.

- ‘늘배움’의 경우, 콘텐츠 확대·연계를 기본 베이스로 작동하는 것이기 때문에 양질의 콘텐츠를 보유한 공공기관 등과의 연계 등에 주력하고 있고, 콘텐츠의 제공 및 연계 현황에 대한 모니터링 강화를 통해 품질 보증에 집중하고 있음. 공급자의 선택에 따른 물리적 연계 방식으로 작동하고 있으므로 각 평생교육 공급 주체 간의 교육 정보가 자동으로 연계되는 시스템의 구축이 필요함.
- ‘늘배움’은 수합된 e-러닝 콘텐츠를 비롯한 온·오프라인 정보를 수요자에게 제공하는 기능만 강조되어 있고 학습 관리를 중점적으로 수행하고 있지는 못함. 학습 관리를 위해서는 본인 확인, 부정행위 방지 기능, 평가 및 이수 처리 기능이 보완되어야 하고, 그렇게 해야 향후 다양한 기관에서 사용할 수 있는 개방형 학사관리시스템(LMS)으로서의 역할을 수행할 수 있을 것임(박인섭, 2018).
- 평생교육 프로그램이 제공하는 정보 범위를 학습자 관점에서 재배치하고, 산업·노동 현장이 요구하는 실질적 역량을 중심으로 평생교육 프로그램의 수준을 분류하여 학습자의 평생학습 비용에 대한 투자 가이드라인을 제공하는 방식의 정보 제공 체계가 필요함. 그리고 여러 인적·물적 평생학습 자원, 평생학습기관 등의 지역별 분포와 접근성, 이용 가능성 등이 담긴 평생교육정보시스템을 재구축할 필요가 있음.

□ 평생교육이력 시스템의 활용 미흡

- 현재 국민의 다양한 학습 경험을 개인에게 개설된 학습계좌에 누적·관리하고, 그 결과를 학력·자격 등의 사회적 교환 가치로 활용하고자 평생학습계좌제가 운영되고 있음. 평생학습계좌제의 목적은 전 생애의 학습 경험을 성찰하고 통찰할 수 있는 도구(평생학습이력관리 시스템)를 활용하여, 학습자 스스로 체계적인 학습 설계와 관리를 할 수 있는 역량과 환경을 조성하고자 하기 위함임.
- 일정한 질적 수준을 담보하는 평생교육 프로그램을 국가가 평가인정하고 관리하여, 평생교육 프로그램에 대한 학습자의 신뢰를 제고하고 학습 선택권의 안정성을 담보하고자 함. 더 나아가 개인의 평생학습 이수 결과를 사회적으로 인정 및 활용하는 것을 지원함. 개인의 다양한 학습 경험(평가인정 학습과정 이수, 자격, 경력, 자원봉사 등)을 평생학습계좌에 등록하고, 평생학습이력 증명서를 발급받아 사회적(학력 취득, 사회참여, 취업 자료 등)으로 활용하도록 지원함.
- 평생학습계좌제 운영 현황
 - 이용자 현황: 2019년 신규 학습계좌 개설자 수는 1만 9,135명으로 역대 최고치를 달성하였고 전년 대비 약 1.7배 증가하였으며, 2019년 학습계좌 개설자 누적 수는 9만 6,994명으로 2010년 977명과 비교해 약 99배 증가하였음. 이는 2019년부터 평생학습 바우처 신청자가 많이 유입된 것에 기인한 바가 크며, 평생학습 바우처와의 연계 강화로 향후 이와 같은 증가세가

지속될 것으로 예상됨.

〈표 6-6〉 연도별 평생학습계좌 개설 현황

(단위: 명)

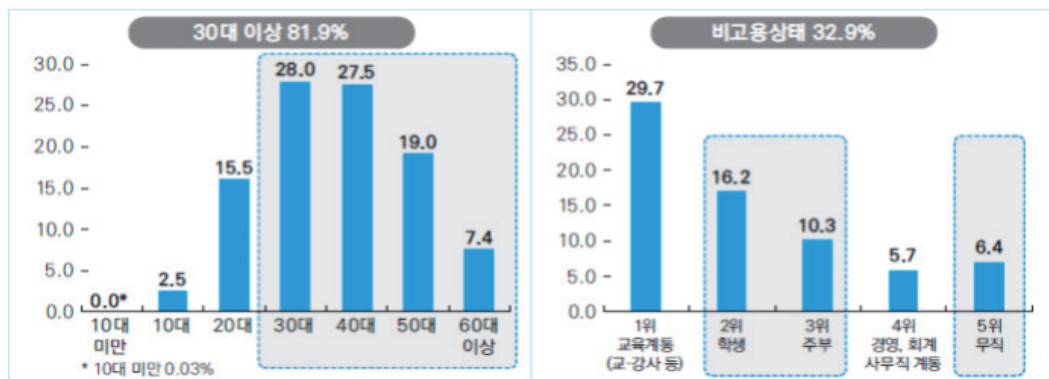
연도	2010	2011	2012	2013	2014
학습계좌 개설	977	1,490	2,153	15,709	11,240
연도	2015	2016	2017	2018	2019
학습계좌 개설	14,419	8,055	12,549	11,267	19,135

출처: 교육부·국가평생교육진흥원(2020), p. 467.

- 현재까지 누적된 학습계좌 개설자 수는 총 9만 6,994명으로 이를 연령별로 살펴보면, 30대(28.0%)의 학습계좌 개설자 비율이 가장 높았으며, 그다음으로 40대(27.5%), 50대(19.0%) 순으로 높게 나타남. 특히 30대 이상의 성인학습자가 전체 학습계좌 개설자의 81.9%에 해당 한다는 사실은 평생학습계좌제가 성인의 평생학습이력 및 성과 관리 활용, 100세 시대 순환교육 체제에 적합한 인재개발 관리도구라는 것을 시사한다는 점에서 의의가 큼.
- 직업별로 살펴보면, 고용 상태의 경우 교육 계통의 개설자가 29.7%로 가장 많고, 학생, 주부, 무직 등 비고용 상태인 개설자가 약 32.9%에 달하는 것으로 나타남.

[그림 6-10] 평생학습계좌제 이용자 연령별·직업별 현황

(단위: %)



출처: 교육부·국가평생교육진흥원(2020), p. 468.

- 학습이력 등록 현황은 평생학습계좌의 온라인 시스템인 '관리시스템'에 누적·관리되는 항목인 '학력, 자격, 평생학습 이수, 기타(특히, 독서활동, 자원봉사 등)' 등에 등록된 현황을 나타내며, 2019년 신규 등록된 학습이력 건수는 8만 9,083건으로 전년 대비 1.6배 이상 증가하여 역대

증가 폭이 가장 큰 것으로 나타남. 이에 따라 총 누적 학습이력 등록 건수도 역시 크게 상승하여 총 35만 7,693건으로 나타났으며, 이는 2010년 3,651건 대비 약 99배가 증가한 것임.

〈표 6-7〉 연도별 학습이력 등록 현황

(단위 : 명, 건)

연도	등록 합계	구분				
		학력	자격	경력	평생학습 이수	기타 ¹⁾
2015	36,884	4,842	2,857	8,450	13,170	7,565
2016	44,895	2,947	3,483	2,283	30,669	5,513
2017	48,641	3,120	3,017	3,185	32,709	6,610
2018	53,549	3,920	3,142	3,351	37,017	6,119
2019	89,083	3,815	2,974	2,762	75,370	4,162

주 1: 자원봉사활동, 수상, 논문 및 기고, 특허, 해외경험/어학연수, 외국어, 독서, 취미 및 동아리.

출처: 교육부·국가평생교육진흥원(2020), p. 468.

- 평생학습 이수 항목의 주요 현황을 살펴보면, 원내 사업 및 제도 연계의 경우, 평생교육 바우처(2만 5,091건), 학점은행제(1만 7,129건), 늘배움(8,107건) 순으로 학습이력 등록 건수가 많았으며, 원외 연계의 경우, 중앙교육연수원(6,395건), 국립특수교육원(5,116건), 국방부 나라사랑 포털(682건) 순으로 학습이력 등록 건수가 많은 것으로 나타났다.

○ 평생학습계좌제 평가인정 학습과정 등록 현황

- 2010년부터 2019년까지 10년간의 평가인정 학습과정 추이를 살펴보면, 2010~2013년 3개년 평균값이 약 600개인 반면에, 2013년 시작한 기관 단위 평가인정의 결과가 2014년부터 반영되고, 기관 단위 평가인정이 유지되면서 현재까지 연간 평가인정 학습과정의 등록 수는 4,000~5,000대를 유지하고 있는 것으로 보임.

〈표 6-8〉 평생학습계좌제 평가인정 학습과정 등록 현황

(단위: 개)

연도	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
과정 수	878	433	458	655	3,427	4,708	5,864	5,207	4,583	4,810

출처: 교육부·국가평생교육진흥원(2020), p. 470.

○ 평생학습계좌제 협약 기관 및 제도 연계 현황

- 타 부처 및 유관 기관의 제도·사업과의 학습이력 연계를 통해 학습이력 자동 누적·관리의 편의성을 지속적으로 제고해 왔음. NEIS(2010)를 시작으로 국방부 나라사랑포털(2014), 평생교육사 자격(2015), 학점은행제(2016) 등 주요 평생교육진흥사업 및 제도와 연계하였고, 고용부 직업능력정보망(HRD-Net)(2017), 한국산업인력공단(2019)에 이르기까지 현재 20개 이상 기관 및 제도(사업)에서 이수한 평생이 자동 연계되어 누적·관리되고 있음.

〈표 6-9〉 평생학습계좌제 협약 기관 및 제도(사업) 연계 현황

연도	연계 내용
~2014(7개)	NEIS(초중등학력), EBSlang(학습과정/이력), 중앙교육연수원, 늘배움, 학부모On누리포털(학습과정/이력), 국방부 나라사랑포털(학습과정/이력), 한국방송통신대학교 프라임칼리지(학습과정/이력)
2015(3개)	평생교육사 자격제도(자격이력), 평생학습중심대학 육성사업(학습과정/이력), K-MOOC
2016(3개)	성인문해교육 지원사업(교원연수이력), 학점은행제(학위취득정보), 독학학위제(학위취득정보)
2017(4개)	고용노동부 직업능력정보망(HRD-Net)(학습이력), 국립특수교육원(학습이력), 한국저작권위원회(학습이력), 한국교육학술정보원 에듀팟(유사 서비스 제공)
2018(1개)	평생교육 바우처(학습과정/학습이력)
2019(5개)	한국산업인력공단(자격이력), 생산성본부(자격이력), 매치업(학습이력), 시청자미디어재단(학습이력), 노사발전재단(학습이력)

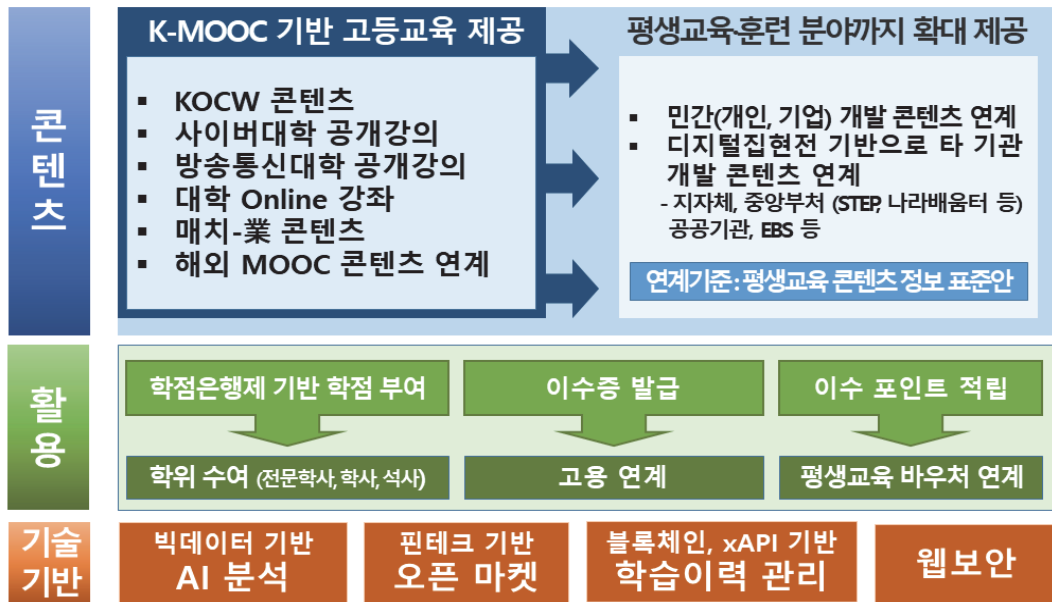
출처: 교육부·국가평생교육진흥원(2020), p. 473.

○ 학습이력 연계 고도화의 필요성

- 평생학습계좌제의 활용도를 증가시키기 위해서는 홍보 강화와 더불어 학습이력 연계 고도화 작업이 필요함. 이를 위해서는 교육부 차원, 타 부처, 지방자치단체, 민간부문 등의 주요 평생학습 영역을 대상으로 학습이력 연계가 추진, 강화되어야 함(교육부·국가평생교육진흥원, 2020).
- 개인 학습자의 학습계좌 개설 및 학습이력 등록 건수는 지속적으로 증가하는 반면, 평생학습계좌 평가인정 신청기관 수와 2018 평가인정 학습과정의 등록 건수는 감소하고 있음. 보다 많은 평생교육 영역의 기관·단체가 평생학습계좌제를 활용하여 학습자들의 학습이력 연계가 자동으로 될 수 있도록 지원할 필요성이 있음.
- 이를 위해서는 평생학습계좌제 참여 평생학습기관에 대한 지원이 필요함. 현재 평생학습관은 평생학습계좌제 참여 시 부담만 있고 이점은 없음. 참여기관에 대한 실질적인 인센티브 부여 방안이 필요함. 다양한 프로그램이 개발·운영될 수 있도록 강사, 시설, 학습자의 학습비를 지원하는 한편 평생학습계좌 학습과정을 신청한 기관에 대한 예산 지원이나 담당자에 대한 표창, 포상 등 실질적인 인센티브를 부여하는 정책 마련이 필요함(김대명 외, 2019).

- 더 나아가 평생학습의 학습이력을 누적하여 결과의 사회적 활용 및 인정 기반을 구축하고, 평생학습자의 평생학습경로를 제공하는 학습이력관리제의 통합 관리가 필요함(현재 각 부처, 각 지자체별 별도의 이력관리시스템을 활용하고 있음).
- 중앙 부처별 평생교육정보 및 지자체별로 각기 다른 수준에서 제공되고 있는 평생교육정보, DB의 통합 관리를 통한 평생교육정보 현황 조사 체제의 구축으로 국가수준의 평생교육 운영 현황 통계시스템을 만들 필요가 있음. 각 정부 부처, 공공, 민간 기관 및 지역 간의 정보 연계를 통한 학습-일자리-복지 연계 통합 서비스가 필요함.

[그림 6-11] 평생배움터 개념도



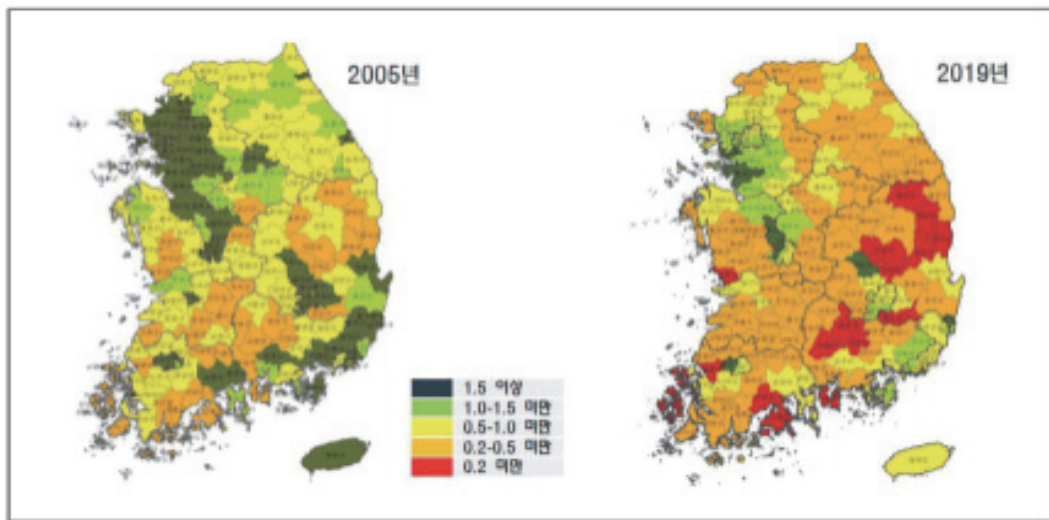
출처: 교육부 보도자료(2020.9.23.) 제16차 사회관계장관회의의 겸 사람투자인재양성 협의회 자료.

- 국가적으로 평생교육에 대한 투자 및 관심은 지속되고 있으나, 증가하는 평생학습 투자 비용에 대한 성과 분석은 거의 이루어지지 않음. 실제 평생학습 통계의 대부분은 어떠한 학습자에게 어떠한 학습과정이 제공되고 있다는 사실이 대부분이며, 취업률 등 일자리 효과가 어느 정도 되는지 등에 대한 성과 분석은 이루어지지 않고 있음. 이는 평생교육 프로그램의 효과가 단기적으로 측정되기도 어렵지만, 실제 투자 대비 회수에 대한 분석 기제 자체가 부족하다는 것도 매우 중요한 원인 중의 하나임. 평생교육 분류 체계 및 정보 체계의 정교화로 이러한 문제를 해결하는 것이 필요함(박인섭, 2018).

□ 지역 인적자원개발 등 지역 문제 해결의 평생교육 공공 기능 미흡

- 추격형 산업화로 인한 수도권 등 대도시 인구 집중화로, 우리나라 대부분의 지방 중소도시는 인구 감소를 넘어 축소도시 단계에 진입하고 있으며, 이러한 경향이 지속·심화된다면 향후 일부 지역은 소멸할지 모른다는 우려까지 발생하고 있음(박인섭, 2018). 인구 감소는 지역 주민의 삶의 질, 지역 경쟁력, 그리고 지속가능한 지역발전 차원에서 많은 문제점을 가져오며, 인구 유출을 가속화하여 중국에는 ‘지역소멸’을 야기함.

[그림 6-12] 지역소멸 지도



출처: 한국고용정보원(2019) 한국의 지방소멸지수 2019.

- 지역발전의 격차 해소는 인구유입 억제 또는 산업의 배치만으로는 한계가 있음. 더욱이 제4차 산업혁명 시대는 기술, 생산, 거래에 있어서의 복잡성이 다양한 또 다른 사회문제를 가져다 줄 것으로 예상되고 있고 사회문제는 대부분 지역 단위에서 발생하고 있어 지역의 특징적 문제로 등장할 것임(한국직업능력개발원, 2017).
 - 이러한 문제는 과거의 산업정책에 의한 지역균형발전이 추구하던 관점과는 다르게 이해되어야 하고, 지역의 격차를 해소하는 일은 지역의 기본적인 삶의 질을 보장하는 것으로 이해되어야 함. 사회문제는 곧 지역문제의 맥락을 고려할 때 선명해지고 지역의 내적 역량을 향상해야만 해결이 가능함.
- 이런 의미에서 평생교육은 공공서비스 플랫폼으로서 국가와 지역사회가 직면한 문제의 해결을 위한 역할을 모색할 필요가 있음. 평생교육의 플랫폼은 학습활동에 자발적이며 지역 참여에 적극적인 건전한 개체로서의 학습공동체를 양성하는 데 매우 중요한 기반이 될 것이며, 이렇게

양성된 학습공동체는 지역사회의 긍정적인 변화를 이끌어 내는 가장 기본적이며 큰 동력이 될 것임(국가평생교육진흥원, 2017).

- 향후 지역 평생교육정책의 중장기적인 핵심 의제 중 하나는 ‘도시재생’임. 도시재생의 정책 범위를 보면 ‘물리환경적 측면’에서 쇠퇴화가 진행되는 지역의 체계적인 정비와 계획적인 개발을 추진하고, ‘생활문화적 측면’에서 지역의 이해관계자가 참여하고 고유의 사회문화적 특성을 보존하는 방식을 모두 포괄함(국가평생교육진흥원, 2017).
- 그간 정부(국토교통부)가 추진한 ‘도시재생’ 사업은 재개발·재건축 사업에서 생활 커뮤니티와 결합하는 재정비 촉진사업으로, 즉 이후 도시 경제의 회복을 동시에 고려하는 통합적 접근으로 그 패러다임이 전환됨. 현재는 ‘도시개발’이 아닌 ‘도시재생’에 초점을 맞추고 하드웨어가 아닌 커뮤니티를 유지·활성화하기 위한 소프트웨어로서, 주민의 공동체 조성, 지역의 사회문화적 기능 회복을 유도하고 있음. 이와 관련하여 부산평생교육진흥원이 추진하는 ‘평생학습빌리지’ 사업은 행복마을만들기 사업을 통한 평생학습형 도시재생사업으로 주민의 자발적 참여를 통한 공동체 활성화 및 지역 문제를 스스로 해결해 나갈 수 있는 주민 역량 강화를 위한 사업임(국가평생교육진흥원, 2017).
- 국가 차원에서 2003년부터 5년마다 추진되고 있는 평생교육진흥기본계획에는 지역평생교육 관련 사항이 핵심 추진 전략이자 주요 과제로 선정되어 4차에 걸친 기본계획 전반에 지역의 평생교육 관련 내용이 반영되어 있음(교육부, 2002; 2008; 2013; 2018).

〈표 6-10〉 제1차~제4차 평생교육진흥계획 중 지역 관련 추진 내용

구분	추진 전략	세부 내용
제1차 평생교육 진흥계획	① 만인을 위한 평생학습 기회 확충 및 기회 균등화 ② 지역 학습문화 진흥을 통한 평생학습의 지역화 ③ 교육 취약계층을 위한 평생학습 지원 정책 강화 ④ 일터의 학습 조직화 및 민간 평생직업 교육의 활성화 ⑤ 양질의 평생교육 제공을 위한 평생 학습기반 강화	- 지역평생교육정보센터 구축 - 평생학습관 설치 등 제도적 기반 확충 - 평생학습도시 지정 - 성인문해교육 지원 - 소외계층 평생교육 프로그램 재정지원 등 지역 주민의 평생교육 참여 증가 및 사회 통합에 기여
제2차 평생교육 진흥계획	① 생애단계별 맞춤형 평생학습전략 ② 사회통합을 위한 평생학습 관련 기관 참여 및 연계 확대 ③ 평생학습 인프라 구축 및 네트워크 활성화	- 풀뿌리 민주시민교육 및 참여교육을 통한 지역공동체 실현 - 중앙-지역 단위별 평생교육 서비스 네트워크 활성화 - 평생교육법상의 지역사회 학습문화 확산을 위한 추진 체제와 행정자치부-광역자치단체-기초자치단체로 이어지는 일반행정 체제를 연계 - 평생학습도시 확산 및 내실화 추진 - 평생교육 전담인력의 직업적 전문성 확보 및 배치 실

구분	추진 전략	세부 내용
		질화
제3차 평생교육 진흥계획	① 학교와 지역을 연계한 평생학습 강화 ② 지역 주민의 인문역량 시민역량 강화 ③ 지역 학습공동체 확산 지원	- 학교 평생교육과 지역공동체 연계 - 농어촌 지역의 평생교육 활성화 - 지역 기반 인문학 지원 강화 - 지역 주민의 사회참여 역량 지원 - 학습동아리 활동 지원 - 지역 기반 학습형 일자리 개발 및 확산 - 기초광역지자체의 평생교육 추진 체계 강화 - 평생학습센터 설치 및 지정 - 기초자치단체 평생교육 추진 기반 강화 - 광역자치단체 수준 평생교육 추진체계 마련
제4차 평생교육 진흥계획	① 지역 단위 풀뿌리 평생학습 역량 강화 ② 지역의 자생적 평생교육 역량 강화 ③ 지역 단위 시민 역량 강화 지원 ④ 지역 사회의 자발적 평생교육 실현	- 평생학습도시 성과평가를 통한 특성화 지원 - 읍면동 평생학습센터 확대 등 주민의 접근성 제고 - 지역 평생학습의 핵심 기관으로 평생학습기관 질 제고 - 지역평생교육 전문 인재로서 평생교육사의 전문성 제고 지원 - 지역 대학과 연계한 시민 역량 강화 - 인문 특화 평생학습도시 육성 - 수요자 맞춤형 인문 강좌, 시민, 안정, 환경교육 확대 - 자발적 학습 모임 육성 및 우수 학습 모임 성장 지원 - 지역의 특성에 부합하는 평생학습 프로그램 운영 지속 지원 - 특성화 유형 모델 신규 추가를 통한 특성화 지원 사업 재구조화

○ 지역 관련 평생교육 추진 전략 및 세부 내용을 보면, 그간의 진행 과정은 평생교육 추진 체계를 지역사회에 구조화하고, 그것의 원활한 작동을 위해 평생교육 전문인력을 배치하고 평생교육 센터, 평생학습관 등 평생교육 서비스의 집행 기구 설치에 집중되어 왔음.

- 그렇기 때문에 평생교육의 가장 일차적 대상인 지역 주민의 개인의 삶의 질에 주목하여 그들에게 평생학습 기회를 부여하는 데 주력하였고, 이로 인해 평생교육 프로그램은 양적으로 증가하고, 그 공급체계 또한 공공 영역, 민간 영역을 불문하고 확대됨. 그러나 산발적으로 증가하는 평생교육 공급 구도에서 그것의 질 관리 및 정련화된 거버넌스 구축을 위한 프레임이 필요하였고, 이에 평생학습도시의 등장은 중요한 의미를 가짐.

○ 2002년 도입된 평생학습도시 사업은 지역의 학습력 향상을 통해 지역 활성화 및 공동체 형성에 기여함으로써 지역혁신의 기반을 확보하는 데 목적을 두고 있음(김영준, 2006).

- 지자체 및 기초자치단체의 적극적인 참여를 유도하고 지역 내 다양한 인적·물적 자원을 효율적으로 활용하여, 그 결과 지역 주민에게 양질의 평생교육 서비스를 제공하도록 함을 주요 내용으로 삼고 있음.

- 선정된 도시에는 2억 원의 기반 조성비와 별도의 우수 교육 프로그램 개발 지원비를 중앙정부

- 에서 지원해 주고, 지방자치단체의 대응투자를 의무화하고 있음.
- 평생학습도시 사업은 지역 평생학습의 자생력 확보 및 지역의 성장동력을 확보하기 위한 목적이 있었지만 여전히 지역 여건 및 특성이 정밀하게 반영된 추진 모형이 부재한 실정임. 즉, 수도권과 비수도권, 지역 내 사업 구조, 인구 규모, 재정자립도, 학습 수요 등 지역 내 특이사항에 대한 충분한 고려 없이 사업 추진이 이루어지고 있다는 지적도 있음. 또한 정부 차원에서 추진하고 있는 많은 유사 사업이 있으나, 이들 간의 연계가 미흡하여 효율적인 지역 주민 학습체제가 이루어지고 있지 않음(김영준, 2006).
 - 지역의 평생교육은 지역 현황을 고려한 배경으로 이루어져야 하는데 지역의 배경은 지역마다 다르기 때문에, 해당 지역의 특성과 조건, 지역의 필요와 지역 주민의 요구를 고려하여 정립되어야 함(박인섭, 2018).
 - 이때 가장 중요한 것은 지역 현황을 고려한 도입 배경과 목적에 있어서, 지역 주민이 지역의 현안을 인식하고 해결하고자 하는 주체여야 하며, 공동의 문제의식이 지속해서 공유·보전되어야 한다는 사실임.
 - 평생학습도시 사업 등 정부 재정지원사업을 통해 지자체의 중장기 비전 평생교육 기능 강화를 필수적으로 요구하고 지자체 특성 및 산업 수요 등을 기반으로 지역 특성화된 프로그램을 자율적으로 제안하도록 촉진함에 따라, 지역 문제 해결 기능은 점점 강화되고 있는 상황임.
 - 그럼에도 불구하고 지역 특성에 맞고 지역 주민의 지역 내 자생력이 향상되는 평생교육 프로그램 개발이 미흡한 상황이며, 지역 내에서도 각종 평생교육기관의 프로그램들이 각기 다른 목적을 가지고 분절적으로 제공되고 있음. 즉, 지역사회 문제에 공동 대응하고 지역 주민의 지역 내 생활력을 향상하게 하는 지역 평생학습 생태계 조성을 위한 구심점이 부재한 상황임.

3. 지역의 평생교육 프로그램 운영 사례 분석

- 각 지역에서는 지역 주민을 위한 다양한 평생학습 프로그램을 제공하고 있음. 본 절에서는 충남지역을 예시로 삼아 지역의 평생학습 프로그램 운영 현황을 분석하였음.
- 충남지역의 평생교육 프로그램은 다양한 주체에 의해 운영되고 있음. 2018년 기준, 충남지역의 평생교육 프로그램 운영기관은 1,262곳이며, 충청남도 평생교육 총 사업예산은 총 1,452억 5,800만 원으로 조사됨(충남 평생교육진흥원, 2019). 지역별로는 천안시 총예산이 740억 2,500만 원으로 가장 많았으며, 그다음으로는 태안군이 155만 3,700만 원으로 많았음(충남 평생교육진흥원, 2019).
- 2020년 충청남도 지역에서 운영하고 있는 비형식 평생교육기관의 평생교육 프로그램 수는

약 18만 개 이상이며, 학습자 수는 1,600만 명 이상임(중복 포함).

- 특히 원격형태 평생교육 프로그램이 전체 프로그램의 40% 이상을 차지했으며, 사업장 부설과 대학(원) 부설 기관 운영 프로그램이 그다음으로 많았음.

〈표 6-11〉 충남지역 평생교육기관 유형별 프로그램 및 학습자 분포

(단위: 개, 명)

	프로그램 수	학습자 수
초·중등학교 부설	46	1,146
대학(원) 부설	26,282	817,505
원격형태	81,878	12,111,454
사업장 부설	34,214	1,185,565
시민사회단체 부설	3,282	189,225
언론기관 부설	4,528	271,957
지식·인력개발 형태	8,985	623,058
시·도평생교육진흥원	682	43,588
평생학습관	24,720	1,125,102
합계	184,617	16,368,600

□ 충남지역 평생교육 프로그램 구성의 특징 및 시사점

- 충남지역에서 2020년에 운영한 평생교육 프로그램 구성의 특징을 도출하기 위하여 강좌명 키워드 중심으로 빈도분석을 실시하였고, 그에 대한 결과는 아래 그림과 같음.
- 자격증 과정이 충남지역의 평생교육 프로그램의 큰 비중을 차지하는 것을 알 수 있으며, 독서와 수공예, 악기 등과 같은 취미 및 교양 프로그램의 수도 많았음.

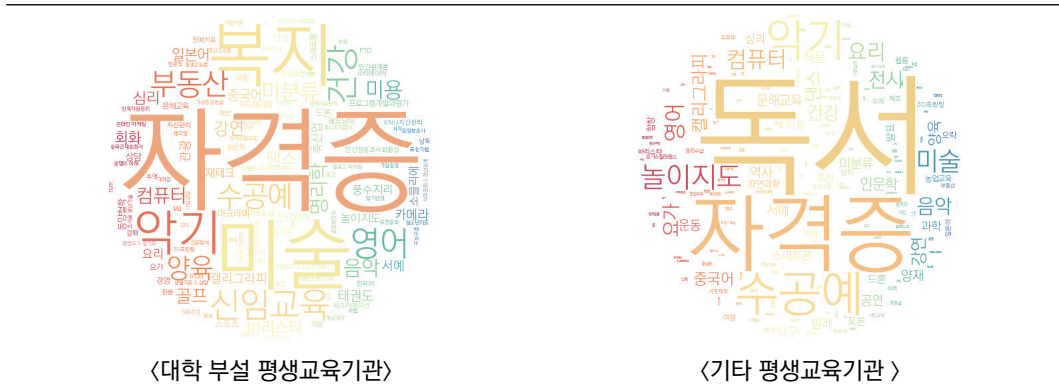
[그림 6-13] 충남지역 평생교육 프로그램 워드 클라우드



출처: 충남지역의 평생교육 강좌 리스트 자료를 활용하여 연구진 작성.

- 기관 특성에 따라 평생학습 강좌의 특징이 있는지를 살펴보기 위해서 충남지역의 대학 부설 기관의 강좌명 분석 내용과 대학을 제외한 평생교육기관의 프로그램의 키워드를 중심으로 한 워드 클라우드 결과를 비교해 봄.
- 강좌명으로 프로그램의 세부적인 콘텐츠를 파악하는 데에는 한계가 있지만 강의 주제어를 바탕으로 분석한 결과에 있어서는 대학 부설 평생교육 프로그램의 경우 기타 기관에 비해 자격증 과정의 비율이 월등히 높다는 점이 눈에 띄는 차이점임. 이를 제외하고 대학 부설 기관과 그 밖의 평생교육기관의 프로그램의 키워드는 취미나 예술, 건강 등과 관련된 프로그램이 많았으며, 기관 특성에 따른 큰 차이는 발견하기 어려움.

[그림 6-14] 대학 부설 평생교육기관의 프로그램과 그 밖의 평생교육기관의 프로그램 비교



출처: 충남지역의 평생교육 강좌 리스트 자료를 활용하여 연구진 작성.

- 대학을 제외한 평생교육기관의 프로그램을 6진 분류에 따라서 분류한 결과는 아래 그림과 같음. 워드 클라우드 분석 결과에서 나타난 바와 같이 직업능력교육보다는 문화예술교육, 인문 교양교육, 기초문해교육의 비중이 크게 높은 것으로 나타났음.

〈표 6-12〉 대학을 제외한 평생교육기관의 6진 분류별 프로그램 수

(단위: 개)

	프로그램 수	주요 프로그램 키워드 예시(3개)
기초문해교육	324	독서(29), 악기(12), 전시(21)
문화예술교육	686	악기(117), 수공예 (99), 미술(57)
시민참여교육	69	자격증(9), 수공예(7), 건강(6)
인문교양교육	414	독서(65), 놀이지도(37), 양육(23)
직업능력교육	88	자격증(72), 3D프린팅(3), 컴퓨터(3)
학업보완교육	35	문해교육(12), 영어(8), 한자(4)
기타	485	독서(81), 놀이지도(56), 전시(41)

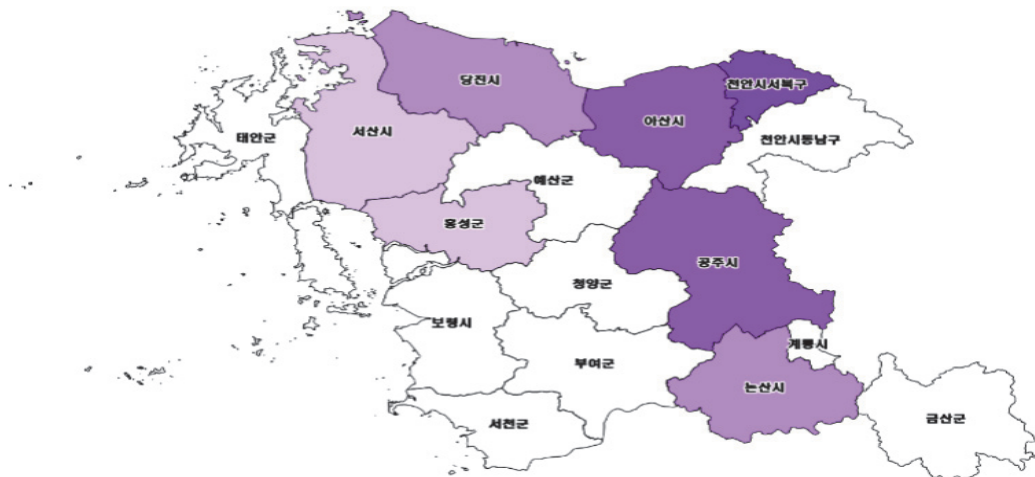
출처: 충남지역의 평생교육 강좌 리스트 자료를 활용하여 연구진 작성.

- 다양한 평생교육 운영기관이 있어 양적으로 수요자의 선택의 기회가 많지만 프로그램별 차별성이 부족하며 지역의 평생교육기관별 역할 분담이 이루어지고 있지 않음.
- 지역민의 평생학습 기회 확대를 확대하기 위해 다양한 평생교육 공급자들이 과정을 개설하고 있지만 실제 운영되는 강좌들을 살펴보면 유사 프로그램이 많음.
- 평생교육기관의 프로그램들이 각기 분절적으로 제공되고 있음. 수요자 입장에서 어떤 평생학습 수행기관의 강좌를 선택해야 하는지에 대한 정보가 부재한 상황임.
- 지역의 평생교육 비전에 따른 평생교육 프로그램 구성의 체계화가 필요하며, 이를 위해 평생교육기관 간의 역할 분담 및 차별성 강화가 필요함. 이를 위해서는 지역 평생교육 기획 및 운영에 대한 통합적 거버넌스가 요구됨.

□ 충남지역 평생교육 프로그램 기관 분포의 특징 및 시사점

- 충남지역 평생교육 프로그램 분포에 대해 충남지역의 대학 부설 기관의 프로그램 운영 장소와 대학을 제외한 평생교육기관의 프로그램 운영 장소 정보를 바탕으로 QGIS를 구현하고 그 결과를 비교해 봄.
- 우선 대학 부설 평생교육의 강좌 분포를 살펴보면 천안, 아산, 공주, 당진, 서산과 같이 상대적으로 인구가 많은 지역에 밀집도가 높은 편으로 나타남. 반면, 기타 평생교육기관에서 운영하는 프로그램 분포를 보면 대도시에 대한 밀집도가 낮고 태안, 서천, 금산 등과 같이 인구가 적은 지역에 상대적으로 고르게 분포된 모습을 확인할 수 있음.

[그림 6-15] 충남지역 대학 부설 평생교육 프로그램 분포



출처: 충남지역의 평생교육 강좌 리스트 자료를 활용하여 연구진 작성.

[그림 6-16] 충남지역 기타 평생교육기관 프로그램 분포



출처: 충남지역의 평생교육 강좌 리스트 자료를 활용하여 연구진 작성.

□ 충남지역 평생교육 프로그램 간 수강료 격차

- 충남지역 평생교육 프로그램의 수강료 데이터를 분석한 결과, 동일한 키워드의 과정 간에도 수강료의 격차가 큰 것으로 나타났으며, 기관 유형에 따라서도 차이를 보였음.
- 예를 들어 '자격증'이라는 키워드의 프로그램의 경우 대학 부설 프로그램 간에도 무료에서 300만 원까지 수강료의 격차가 벌어지는 것으로 나타났으며, 기관 유형 간 차이를 보면 대학 부설 프로그램이 기타 평생교육기관보다 수강료가 더 높게 책정되는 편인 것으로 나타났음. 그리고 '영어' 관련 평생교육 강좌의 경우 대학 부설 프로그램의 경우 최대 32만 원인 것으로 나타났으나, 기타 평생교육기관에서는 최대 약 7만 5,000원에 불과한 것으로 나타났음.

〈표 6-13〉 충남지역 평생교육 프로그램의 기관 유형별 수강료 격차

(단위: 개, 원)

키워드	대학 부설 프로그램			대학 제외 평생교육기관		
	프로그램 수	수강료		프로그램 수	수강료	
		수강료 평균	수강료 범위		수강료 평균	수강료 범위
자격증	210개	254,531	0~3,000,000원	177개	40,930	0~2,700,000원
독서	1개	200,000	200,000원	182개	148	0~12,000원
영어	43개	201,884	0~320,000원	74개	6,555	0~74,250원
컴퓨터	19개	145,526	20,000~280,000원	77개	6,727	0~50,000원

출처: 충남지역의 평생교육 강좌 리스트 자료를 활용하여 연구진 작성.

- 유사한 키워드를 가진 프로그램 간에도 수강료 격차가 커서 수요자 입장에서는 평생교육 프로그램 선택 시 혼란스러울 수 있음.
- 충남지역에서 운영되는 독서 관련 강좌 예시를 보면 대학 부설에서 실시하는 프로그램의 경우 20만 원으로 수강료가 책정되어 있는 반면, 지역의 평생교육관 프로그램의 경우 수강료가 없거나 크게 낮게 책정되어 있음.
 - 바리스타 자격증의 경우, 동일한 이름의 강좌들이 많은 기관에서 운영되고 있으며, 수강료 격차가 크게 나타남. 일반적으로 대학 부설 기관에서 운영하는 바리스타 자격증의 수강료가 높게 책정되는 경향이 있지만, 지역의 평생교육관 프로그램 간에도 격차가 큰 것으로 나타남.
 - 다양한 기관에서 유사한 프로그램을 각기 다른 수강료 체계로 운영되는 것은 수요자에게 프로그램에 대한 선택권을 넓힌다는 면에서 긍정적으로 볼 여지도 있으나 수요자의 선택에 혼란을 가중할 수 있음.

〈표 6-14〉 ‘독서’ 관련 평생교육 프로그램의 기관 유형별 수강료 격차 예시

(단위: 원)

기관 유형	강좌명	수강료
대학 부설	현대 소설 읽기 / 소설 창작 연습 과정	200,000
평생교육관	어른들을 위한 영어동화책 읽기	0
평생교육관	삶의 지혜를 찾는 고전 읽기(명심보감, 논어)	10,000
평생교육관	책 속으로 떠나는 여행	12,000

출처: 충남지역의 평생교육 강좌 리스트 자료를 활용하여 연구진 작성.

〈표 6-15〉 ‘바리스타 자격증’ 관련 평생교육 프로그램의 기관·유형별 수강료 격차 예시

(단위: 원)

기관 유형	강좌명	수강료
대학 부설	커피바리스타 2급(토)	100,000
대학 부설	커피바리스타 2급	300,000
대학 부설	커피전문가 양성과정	450,000
대학 부설	커피바리스타 2급(야간)	200,000
대학 부설	커피바리스타 <2급> 자격취득과정	300,000
평생교육관	커피바리스타 2급(오후)	0
평생교육관	바리스타 2급 자격과정	220,000
평생교육관	바리스타 2급(금요일반)	0

출처: 충남지역의 평생교육 강좌 리스트 자료를 활용하여 연구진 작성.

- 충남의 평생교육 강좌의 구성과 교육기관의 분포, 수강료 격차 등의 내용을 사례로 보았을 때 지역의 평생교육 체계는 각 기관별로 독자적으로 운영되고 있다는 것을 알 수 있음.
- 운영 주체가 다양한 것은 수요자에게 다양한 선택권을 보장하는 차원에서 의미가 있으나 기관별 역할 분담이나 프로그램별 특성 차이는 적음. 프로그램의 체계성이 개별 기관 단위에서만 이루어지기 때문에 지역 차원의 평생교육 프로그램 전반적으로 연계가 약한 상황임. 즉, 지역의 평생교육 역량을 축적하고 시스템을 개선하기 어려운 구조임.
- 전체를 아우르는 통합적 거버넌스가 부재하며, 지역사회의 평생학습 공급자 간의 협력 체계 구축과 네트워크 강화를 통해서 평생교육의 운영 효율화를 꾀할 필요가 있음.

제2절

평생학습 체계 개선안 도출을 위한 전문가 의견조사



□ 조사 개요

○ 조사 목적

- 평생·직업교육 전문가들을 대상으로 평생교육 체계 개선 방안 도출을 위한 전문가 의견조사 실시 및 결과 분석

○ 조사 대상

- 평생교육 관련 연구나 사업 경험이 있는 전문가, 평생교육 사업에 대한 실무 경험이 있는 전문가 33명(대학 교수 29명, 연구기관 종사자 4명)

○ 조사 기간

- 2020년 12월 30일 ~ 2021년 1월 8일(10일간)

○ 조사 방법

- 연구 자료 검색을 통해, 평생교육 관련 연구나 사업 경험이 있는 전문가 명단을 작성한 후 연구 참여 의사를 밝힌 전문가에게 질문지 배부를 통해 메일로 조사 실시
- 작성 내용 수합 후, 객관식 문항은 평균 점수를 도출하고, 주관식 문항은 공통적인 내용을 범주화하여 정리

○ 조사 영역

- 지역의 평생교육 역량 강화를 위한 사안별 중요성 및 시의성
- 지역의 평생교육 역량 구축을 저해하는 요소
- 현 평생교육 거버넌스에 대한 인식
- 기관 간 협력 체계 구축의 필요성
- 지역 거점 기관 지정의 필요성
- 평생교육기관 운영 체계 개선
- 정부 재정지원사업의 방향성

〈표 6-16〉 조사 영역 및 질문 내용

영역	질문 내용
지역의 평생교육 역량 강화를 위한 사안별 중요성 및 시의성	<ul style="list-style-type: none"> - 지역의 평생교육 역량 강화를 위해 각 사안의 중요성 및 시의성에 대한 의견을 5점 척도로 응답 1) 지역의 평생교육 거점 기관 지정 2) 지역의 평생교육기관 간의 네트워크 및 협력체계 확대 3) 평생교육 재정지원사업의 효율화 4) 평생교육기관의 공공성 확대 5) 법적, 제도적 기능 명료화를 통한 평생교육기관 간 역할 분화 6) 평생학습 교육 콘텐츠의 다양화와 전문화 7) 성인학습자를 위한 평생직업교육 프로그램 확대 8) 평생교육기관-지역사회 연계를 통한 지역 특수성 강화 9) 평생교육기관 운영의 효율화를 위한 기관 통폐합 10) 평생학습이력관리 시스템의 실효성 제고
지역의 평생교육 역량 구축을 저해하는 요소	<ul style="list-style-type: none"> - 지방의 평생교육 역량 구축을 저해하는 요소에 대한 의견을 5점 척도로 응답 1) 지역의 평생교육 공급자의 중심축 역할을 수행하는 상위기관 부재 2) 평생교육 예산의 비효율적 중복 투자와 관리 부실 3) 평생교육의 질 관리 체계 미흡 4) 중앙정부 주도하에 결정되는 평생교육정책으로 인한 지역의 권한 부족 5) 평생교육기관 간 차별성 부족
현 평생교육 거버넌스에 대한 인식	“지역의 평생교육 공급체계의 거버넌스 개선이 필요하다”는 의견에 대한 견해 및 이유 응답
기관 간 협력 체계 구축 필요성	“현 평생교육 수행기관 간 협력체계 구축을 통해 운영의 효율화가 필요하다”는 의견에 대한 견해 및 이유 응답
지역 거점 기관 지정의 필요성	“지역의 평생교육 거점 기관을 지정하고, 이를 중심으로 평생교육 공급체계를 개편해야 한다”는 의견에 대한 견해 및 이유 응답
평생교육기관 운영 체계 개선	지역의 평생교육 제공 기관(대학, 평생교육관 등 포함)들의 컨소시엄 구성 및 운영을 통해 평생교육 수행기관 간 교류 협력을 이끌어 내는 방안에 대한 견해 및 이유 응답
정부 재정지원사업의 방향성	<ul style="list-style-type: none"> - 정부의 평생교육 제공 기관(대학, 평생교육관 등 포함)에 대한 재정지원사업은 평생교육의 발전에 적합한 방향으로 이루어지고 있는지에 대한 견해 및 이유 - 평생교육 발전에 실효성이 있는 재정지원 형태에 대한 추가 의견 제시

□ 조사 결과

○ 지역의 평생교육 역량 강화를 위한 사안별 중요성 및 시의성

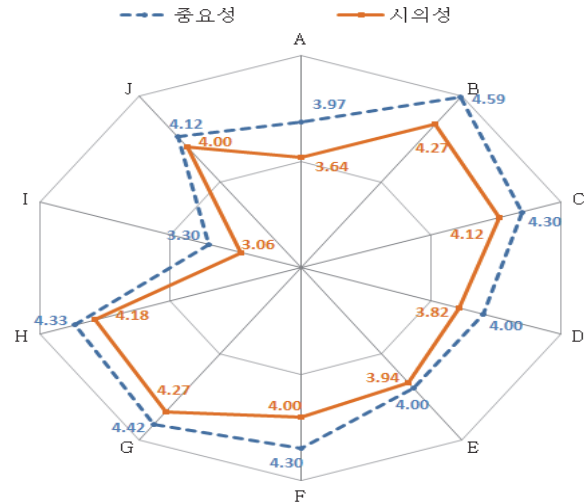
- 지역의 평생교육 역량 강화를 위한 사안 10가지를 도출하여 각 사안별 중요성 및 시의성에 대한 인식을 5점 척도로 조사함.

- 지역의 평생교육 역량 강화를 위해 가장 중요하다고 인식한 사안은 '지역의 평생교육기관 간의 네트워크 및 협력체계 확대'로 나타남. 이어 '성인학습자를 위한 평생직업교육 프로그램 확대', '평생교육기관-지역사회 연계를 통한 지역 특수성 강화' 순으로 중요하다고 인식하고 있음.
- 지역의 평생교육 역량 강화를 위해 가장 시급한 문제라고 인식한 사안은 '지역의 평생교육기관 간의 네트워크 및 협력체계 확대'와 '성인학습자를 위한 평생직업교육 프로그램 확대'로 나타남. 이어 '평생교육기관-지역사회 연계를 통한 지역 특수성 강화', '평생교육 재정지원사업의 효율화' 순으로 시급한 문제라고 인식하고 있음.
- '지역의 평생교육기관 간의 네트워크 및 협력체계 확대'가 가장 중요하고 시급한 사안으로 확인됨. 또한 순위의 차이는 일부 있으나, 대부분 중요하다고 인식하는 사안일수록 보다 시급한 문제로 인식하고 있는 것으로 나타남.

〈표 6-17〉 지역의 평생교육 역량 강화를 위한 사안별 중요성 및 시의성

구분	중요성		시의성	
	평균	표준편차	평균	표준편차
1) 지역의 평생교육 거점 기관 지정	3.97	0.86	3.64	0.99
2) 지역의 평생교육기관 간의 네트워크 및 협력체계 확대	4.59	0.61	4.27	0.80
3) 평생교육 재정지원사업의 효율화	4.30	0.68	4.12	0.86
4) 평생교육기관의 공공성 확대	4.00	0.83	3.82	0.88
5) 법적, 제도적 기능 명료화를 통한 평생교육기관 간 역할 분화	4.00	0.84	3.94	0.88
6) 평생학습 교육 콘텐츠의 다양화와 전문화	4.30	0.73	4.00	0.83
7) 성인학습자를 위한 평생직업교육 프로그램 확대	4.42	0.61	4.27	0.84
8) 평생교육기관-지역사회 연계를 통한 지역 특수성 강화	4.33	0.54	4.18	0.64
9) 평생교육기관 운영의 효율화를 위한 기관 통폐합	3.30	1.07	3.06	1.06
10) 평생학습이력관리 시스템의 실효성 제고	4.12	0.82	4.00	0.94

[그림 6-17] 지역의 평생교육 역량 강화를 위한 사안별 중요성 및 시의성



- A) 지역의 평생교육 거점 기관 지정
 B) 지역의 평생교육기관 간의 네트워크 및 협력체계 확대
 C) 평생교육 재정지원사업의 효율화
 D) 평생교육기관의 공공성 확대
 E) 법적, 제도적 기능 명료화를 통한 평생교육기관 간 역할 분화
 F) 평생학습 교육 콘텐츠의 다양화와 전문화
 G) 성인학습자를 위한 평생직업교육 프로그램 확대
 H) 평생교육기관-지역사회 연계를 통한 지역 특성성 강화
 I) 평생교육기관 운영의 효율화를 위한 기관 통폐합
 J) 평생학습이력관리 시스템의 실효성 제고

○ 지역의 평생교육 역량 구축을 저해하는 요소

- 지역의 평생교육 역량 강화 구축을 저해하는 요소 5가지를 도출하여, 각 요소별로 동의하는 정도를 5점 척도로 조사함.
- 조사 결과, 지역의 평생교육 역량 강화 구축을 가장 저해하는 요소는 ‘평생교육의 질 관리 체계 미흡’인 것으로 나타남. 이어 ‘평생교육기관 간 차별성 부족’, ‘평생교육 예산의 비효율적 중복 투자와 관리 부실’, ‘중앙정부 주도하에 결정되는 평생교육정책으로 인한 지역의 권한 부족’, ‘지역의 평생교육 공급자의 중심축 역할을 수행하는 상위기관 부재’ 순으로 확인됨.

〈표 6-18〉 지역의 평생교육 역량 구축을 저해하는 요소

구분	평균	표준편차
1) 지역의 평생교육 공급자의 중심축 역할을 수행하는 상위기관 부재	3.64	0.99
2) 평생교육 예산의 비효율적 중복 투자와 관리 부실	4.00	0.94
3) 평생교육의 질 관리 체계 미흡	4.21	0.70
4) 중앙정부 주도하에 결정되는 평생교육정책으로 인한 지역의 권한 부족	3.70	1.10
5) 평생교육기관 간 차별성 부족	4.03	0.85

○ 현 평생교육 거버넌스에 대한 인식

- “지역의 평생교육 공급체계의 거버넌스 개선이 필요하다”는 의견에 대해 동의 여부와 그에 대한 이유를 확인함.
- 조사 결과, 참여 인원 33명 중 32명(96.97%)이 동의한다고 응답하였고, 1명(3.03%)은 기타 의견을 제시함. 동의하는 이유는 기관 간, 프로그램 간 연계 등 평생교육의 효과적인 운영을 위해 필요하다는 의견이 대부분을 차지함.
- 응답자의 주요 의견을 정리하면 다음과 같음.
 - 현재 지역의 평생교육 공급체계 관련 거버넌스가 구축되어 있는지, 또한 제대로 작동되고 있는지 이에 대한 실효성을 느끼지 못하고 있음. 따라서 실제적인 거버넌스의 구축 및 그 실효성을 위한 노력이 요구됨.
 - 현재 운영되고 있는 거버넌스의 전문성 부족은 말할 것도 없고, 소규모 예산으로 운영되어 효과성이 떨어짐. 또한, 중복된 내용의 평생교육 프로그램 등의 통합을 위해서도 거버넌스의 개선이 필요함.
 - 현재는 지역 평생교육 공급과 관련하여 교육부 내에서도 평생학습정책과를 중심으로 한 지역 단위 평생교육 추진체제와 대학의 평생교육 체제가 상호 연계 없이 이루어지고 있으며, 지방자치단체 내 다양한 평생교육 공급 기능과도 연계되지 않고 있음.
- 기타 의견으로, 정부 주도의 거버넌스보다는 지역과 기관의 책무성을 강조하는 형태로 개선하는 것이 필요하다는 의견도 있었음.
- 평생교육은 학습자(수요자) 중심의 평생학습 차원으로 변화됨에 따라 정부 주도의 거버넌스보다는 지역과 기관에 자율적인 권한과 자율성을 토대로 책무성을 강조하는 형태로 개선하는 것이 필요함.

○ 기관 간 협력체계 구축의 필요성

- “현 평생교육 수행기관 간 협력체계 구축을 통해 운영의 효율화가 필요하다”는 의견에 대해 동의 여부와 그에 대한 이유를 확인함.
- 조사 결과, 참여 인원 33명 중 32명(96.97%)이 동의한다고 응답하였고, 1명(3.03%)은 동의하지 않는다고 응답함. 동의하는 이유로 제공 프로그램에 대한 의견이 대다수를 차지함. 프로그램이 중복되거나(중복 투자), 필요한 프로그램이 제공되지 않으며, 프로그램 간 연계가 되지 않는 것 등의 문제를 해결하기 위해 기관 간 협력체계 구축이 필요하다고 응답함. 또한, 민간 영역과의 갈등을 해결하기 위해 필요하다는 의견도 제시됨.
- 응답자의 주요 의견을 정리하면 다음과 같음.
 - 평생교육 수행기관 간 중복된 프로그램의 운영으로 기관 간 차별성이 전혀 나타나지 않아 수요자의 다양한 요구에 부응하지 못하고 있음. 이에 특화·다양화된 기관에서 차별화된 프로그

램의 개발과 운영이 필요하므로 협력체계 구축을 통해 이에 대한 구체적인 방법의 모색이 필요함.

- 현재, 기관 간 협력체계가 구축되어 있지 않고 개별 기관이 각자 평생교육을 수행하는 실정이어서 미래사회, 4차 산업혁명을 전혀 대비하지 못하고 있음. 예를 들어 4차 산업혁명의 핵심 기술을 학습하는 직업교육, 어떻게 실천되어야 하는지에 합의를 찾지 못한 세계시민 교육 등 이전에 경험하지 않았던 이슈를 해결하기 위해서는 반드시 협력체계가 작동되어야 함.
- 최근 공공 영역의 평생교육 프로그램 운영이 활성화되면서 민간 영역과의 갈등이 일부 발생하기도 함. 이는 평생교육 거버넌스 활성화를 통해서야 해결이 가능할 것임. 거버넌스를 통한 각 기관별 운영 프로그램의 차별화가 필요함. 공공 영역에서는 민간에서 운영하는 교양여가교육의 비중을 축소하고, 사회적 가치 실현을 위한 시민교육이나 직업교육 분야 등의 프로그램을 더욱 확대·특화해 나가는 등의 효율화가 필요함.

○ 지역 거점 기관 지정의 필요성

- “지역의 평생교육 거점 기관을 지정하고, 이를 중심으로 평생교육 공급체계를 개편해야 한다”는 의견에 대해 동의 여부와 그에 대한 이유를 확인함.
- 조사 결과, 참여 인원 33명 중 20명(60.61%)이 동의한다고 응답하였고, 9명(27.27%)은 동의하지 않음에, 4명(12.12%)은 기타 의견에 응답하였음. 동의하는 이유를 살펴보면, 앞서 확인한 거버넌스 개선, 협력체계 구축 등과 연결하여 이를 실현하기 위해서는 주도적인 거점 기관이 필요하다는 의견과, 지역 내 다양성, 특수성을 반영한 평생교육의 효율적인 관리 및 운영을 위해 거점 역할이 필요하다는 의견이 대다수로 나타남.
- 지역 거점 기관의 지정에 대해 찬성하는 응답자의 주요 의견을 정리하면 다음과 같음.
 - 협력 관계 구축을 주도적으로 리드할 거점 기관이 필요하며, 공식적 거점 기관 지정을 통해 거점 기관 필요 예산 및 권한 등의 배정이 가능함.
 - 평생교육은 교육 대상 인원수, 연령, 성별, 지역 산업 등 지역사회의 특수성을 고려하여 진행하는 것이 바람직하므로, 평생교육에 대한 거점 기관을 통하여 이에 대한 전반적인 의견을 수렴하고 그 결과를 바탕으로 공급체계를 구성하는 것이 필요함. 다만 각 기관의 이해관계 및 득실을 고려하여 신중하게 추진하는 것이 바람직함.
 - 다양한 평생교육기관에서 중복되는 프로그램으로 인해 운영 효율성이 떨어지므로 거점 기관에서 프로그램 배분, 강사 풀, 교육 지원 등을 통한 거점 역할을 할 경우 효율성과 교육 만족도 제고에 기여할 수 있음.
- 지역 거점 기관 지정에 대해 동의하지 않는 응답자의 의견도 있었음. 동의하지 않는 이유로는 대체로 현재 운영기관 외 추가적인 거점 기관 지정에 대한 부정적 의견을 제시함. 현재 운영되는 시·도평생교육진흥원, 평생학습관 등의 기능 및 역할을 개선하는 것이 보다 합리적이라는

의견이 다수임. 또한, 현재 수준에서는 지역의 평생교육 거점 기관이 어떤 의미를 가지는지 불명확하다는 의견도 일부 나타남. 지역 거점 기관 지정에 대해 반대하는 응답자의 주요 의견을 정리하면 다음과 같음.

- 다양한 형태의 평생교육시설이 이미 존재하는데 또다시 새로운 지역 거점 기관을 지정할 필요가 있을지 의문스러움. 새로운 거점 기관은 제2의 평생교육진흥원이라고도 볼 수 있음. 그보다는 현 시·도평생교육진흥원 또는 평생학습관 등의 역할을 재정립하고 개선하는 것이 합리적이라 봄.
- 지역 평생교육은 평생교육의 공공성을 위하여 자치단체가 중심이 되어 거점 역할을 해야 함.
- 평생교육은 대학교육과는 달리 거점 기관이 필요하지 않을 수 있음. 평생교육이 이루어지는 장소는 지역의 규모나 환경의 영향을 받는다고 보기 힘들며, 지역 거점 평생교육기관이 설립되면 한쪽으로 편향된 운영상의 크고 작은 문제점이 발생할 수도 있으므로 아직은 불필요하다고 봄.
- 기타 의견으로는 대체로 거점 기관 지정에 대해서는 동의하나, 중앙집권적 거점 기관 중심의 공급체계 개편은 평생교육의 다양성, 개별성, 특수성 등을 억제할 수 있으므로 각 기관이 역할을 다할 수 있도록 네트워킹에 중점을 둔 제한적인 기능이 필요하다는 의견이 공통적으로 나타남.
- 지역 평생교육 활성화를 위해 평생교육 거점 기관을 지정해야 함은 동의하나, 거점 기관을 중심으로 평생교육 공급체계를 개편해야 한다는 의견에는 동의하지 않음. 거점 기관을 중심으로 평생교육 공급체계를 개편하게 되면 평생교육기관의 다양성과 개별성, 특수성 등을 억제할 가능성이 높아질 수 있을 거라는 우려 때문임. 거점 기관이 ‘빨대’가 아니라 ‘플랫폼’으로서 지역 평생교육기관들에는 새로운 가치를, 학습자에게는 더 많은 혜택을 공급하는 역할을 수행해야 함.
- 거점 기관이 있으면 효율적인 관리가 가능할 수도 있지만, 기존 행정 체계의 관료제처럼 작동할 우려가 있음.

○ 평생교육기관 운영 체계 개선

- “지역의 평생교육 제공 기관(대학, 평생교육관 등 포함)의 컨소시엄 구성 및 운영을 통해 평생교육 수행기관 간 교류 협력을 이끌어 내는 방안”에 대한 동의 여부와 그에 대한 이유를 확인함.
- 조사 결과, 참여 인원 33명 중 31명(93.94%)이 동의한다고 응답하였고, 2명(6.06%)은 동의하지 않는다고 응답함. 동의하는 이유로는, 각 기관의 특화된 전문성 연계 활용, 기관별 상이한 환경 보완 등을 통해 효과적인 평생교육 운영이 가능하다는 점이 다수 확인됨. 또한, 정부 재정지원사업에서도 기관 간 컨소시엄을 권하고 있고, 기관 간 상호 협력, 외부자원 유치 활성화 등 컨소시엄에 참여하는 기관 입장에서도 큰 이익이 된다는 의견도 많은 것으로 나타남.

- 지역 기관들의 컨소시엄 운영에 대해서 동의하는 응답자의 주요 의견을 정리하면 다음과 같음.
 - 평생교육 수행기관의 교육 환경(인력, 시설 포함)의 경우 관련 프로그램 지원에 대한 적합성과 효율성이 상이할 수 있으므로 협력체계 구축을 통한 운영 효율화가 필요함.
 - 빠르게 변화하는 4차 산업사회에서 지역 주민의 다양한 요구에 맞춰 가는 것에 있어서 평생교육기관으로서는 인프라, 프로그램 등에 많은 제약이 발생하고 있음. 따라서 각 기관별 자원을 공유하고 변화하는 이슈에 공동으로 대응할 수 있도록 교류 협력을 하는 것은 시기적으로 매우 필요하다고 판단됨.
 - 평생교육 제공 기관이 컨소시엄을 구성하고 운영하는 것은 각 기관 운영에 이익이 되기 때문임. 수행기관 간 교류 협력을 이끌어 내는 방안은 각 기관에 이익이 되는 것을 제공하면 됨.
 - 평생교육 제공 기관 간 컨소시엄 구성 및 운영을 통해, 기관 간 상호 협력할 수 있는 부분은 상호 협력할 수 있는 장과 기회가 마련될 수 있다는 측면에서 동의함. 특히, 기관마다의 특징 및 강약점의 파악을 통해 각 기관의 강점을 극대화하고 상호 최적의 운영 방안을 마련할 수 있을 것이라고 판단됨.
 - 지역 내의 다양한 평생교육 관련 기관(대학, 평생교육관 등 포함)의 협조를 이끌어 내기 위해서는 컨소시엄 구축 및 운영이 필요하고, 동 컨소시엄이 있을 때 외부자원 유치도 활성화될 수 있음.
- 지역 기관들의 컨소시엄 운영에 대해서 동의하지 않는 응답자의 주요 의견을 정리하면 다음과 같음. 동의하지 않는 주요 이유로는, 대학의 경우 타 기관을 수용할 수 있는 경험의 없다는 점, 개별 분야에서는 경쟁력 있는 기관임에도 불구하고 컨소시엄에는 참여할 수 없는 경우가 발생할 수 있다는 점 등을 이유로 제시함.
 - 현재 대학은 공적 전달 중심의 기관이라기보다는 하나의 운영기관으로서의 성격이 있어 타 기관을 수용할 수 있는 경험이 없음. 현재 평생학습관을 중심으로 공적 전달 체계를 확립해 가고 파트너 기관으로서 대학이나 직업훈련원 등을 포함할 수 있을 것임.
 - 개별 분야에서는 경쟁력 있는 기관임에도 불구하고 컨소시엄에 참여할 수 없는 경우가 발생할 수 있으므로 컨소시엄 운영 모델에 대해서 동의하지 않음.
- 정부 재정지원사업의 방향성
 - “정부의 평생교육 제공 기관(대학, 평생교육관 등 포함)에 대한 재정지원사업은 평생교육의 발전에 적합한 방향으로 이루어지고 있다”에 동의하는 정도를 5점 척도로 조사함.
 - 조사 결과, 평균 2.79점으로 현재의 정부 재정지원사업에 개선이 필요한 것으로 인식하고 있음. 또한, 동의 정도에 대해 ‘매우 그렇다’는 응답은 확인되지 않았고 응답자의 10%(3명)는 ‘전혀 그렇지 않음’으로 응답함.

〈표 6-19〉 정부 재정지원사업의 방향성

구분	평균	표준편차
정부의 평생교육 제공 기관(대학, 평생교육관 등 포함)에 대한 재정지원사업은 평생교육의 발전에 적합한 방향으로 이루어지고 있다	2.79	0.89

- 정부의 재정지원사업이 적합한 방향으로 이루어지지 않는 이유로, 평생교육 예산의 비중이 적다는 점, 대학 평생교육 지원이 부족한 점, 정책의 연속성이 확보되지 않는 점 등이 제시됨. 또한 일반대학과 전문대학 간의 분리와 상호 연계성 부재도 지적됨.
- 응답자의 주요 의견을 정리하면 다음과 같음.
 - 중앙정부에서 지역의 평생학습관 및 대학 평생교육을 위해서 재정을 지원하는 사업은 거의 없음. 대학 평생교육원의 경우 자체 수익을 내야 하는 구조로 운영되고 있어서 공공성 있는 평생교육의 비중을 늘리기에는 어려움이 있음에도 불구하고, 해당 구조를 풀어낼 수 있는 정책 지원 및 재정지원은 전혀 없음. 중앙정부가 지역의 평생교육에 지원하기 위한 적극적인 정책이나 연계 또한 거의 없음.
 - 교육부 전체 예산 중 평생교육 예산은 1% 내외임. 그에 따라 평생학습을 위해 지원이 상당히 미흡함.
 - 평생교육 활성화를 위한 정부의 역할에서 관련 사업 및 정부 정책의 연속성이 반드시 확보되어야 하지만, 특히 대학 차원에서는 연속성 부족으로 평생교육 역량이 분산되었다고 생각함.
 - 정부의 평생교육 재정지원사업은 일반대학과 전문대학 간 분리되어 운영되고 있고 사업의 방향 및 운영에 있어서 상호 연계성 없이 독자적으로 이루어지고 있음. 특히, 전문대학의 평생직업교육대학 지원사업과 후진학선도형 사업은 전문대학의 평생직업교육 활성화를 촉진하는 역할을 했으나 평생직업교육 추진에 따른 장애 요인이나 문제가 상존한 채, 사업 운영이 이루어짐에 따라 지속가능한 사업의 성과를 기대하기 어려운 형편임.
- 평생교육 발전에 실효성 있는 재정지원 형태에 대해 자유로운 의견을 받은 결과, 거점 기관 지정, 연속성, 지역 특수성 등을 고려한 지원, 기반 구축을 위한 투자, 객관적인 평가를 통한 재정지원 차별화, 지역 간 격차 해소, 기관별 고른 재정지원 등의 의견이 제시됨. 주요 의견은 다음과 같음.
 - 다양한 평생교육기관에 대하여 지역의 특성을 반영하기 위한 지역 거점기관을 지정하고, 이에 기반한 재정지원을 수행하는 것이 바람직함. 또한, 엄격한 교육의 질 평가를 통하여 그 결과를 반영하는 체계를 수립하고, 중장기적으로는 성과평가를 통한 기관의 통폐합 및 법령의 정비가 필요하다고 판단됨.
 - 평생교육의 공공성과 함께 지역 특수성을 고려하여 재정지원이 필요하다고 판단됨. 공공성의

관점에서 수행해야 할 사업과 지역 특수성을 고려하여 성과를 창출하여야 하는 사업으로 구분하고, 공공성의 관점에서 제공할 프로그램에 비해 지역 특수성을 고려하여 성과를 창출하여야 하는 사업에 대해서는 철저한 성과 관리를 통해 재정지원의 차별화와 경쟁을 유도할 필요가 있다고 판단됨.

- 단기적이고 1회적인 공모사업에 대한 재정지원보다는 지역 평생교육의 기반을 구축할 수 있는 사업에 대한 재정지원이 필요함. 지역 평생교육 거버넌스 및 협의체 구성, 지역과 중앙의 평생교육 협의체 구성, 지역 평생교육의 빅데이터 구축 사업에 대한 지원 등 기반 구축의 방향성을 설정할 수 있는 사업에 대한 재정지원이 중요함.
- 평생교육의 활성화를 위해서는 '1) 기관 단위 지원(인프라 구축, 지역 간 평생교육 격차 해소), 2) 개인 단위 지원(바우처 지원)'이 동시에 확대될 필요가 있음. 아울러, 고용보험에 의한 평생교육 성과에 대한 엄정한 평가를 통해서 정책 방향을 조정할 필요가 있음.
- 평생교육기관에서 수강할 수 있는 학습비 지원제도(평생교육장학금 제도, 평생학습 바우처 제도)와 지역 평생교육교부금 제도를 도입할 필요가 있음.
- 영리단체와 비영리단체, 공공 분야 등 다양한 형태의 평생교육기관에 맞는 고른 재정지원이 이루어져야 함. 예를 들면 공공 분야 평생교육은 개인의 삶의 질 향상을 위한 프로그램 운영 지원을, 그 외 민간단체 평생교육은 사회적 경쟁력 제고를 위한 프로그램 공모를 통해 운영 지원을 할 수 있도록 법적, 제도적 기반을 갖추는 것임. 평생교육을 활성화하기 위해 지방자치단체와 민간단체들에 고르게 재정지원을 함으로써 각 기관에 맞는 특성화 프로그램 개발과 운영으로 학습자의 만족도를 높일 수 있음. 다원주의 사회라는 환경 변화에 대처하기 위해서는 관 주도의 지원 형태를 벗어나야 함.
- 지자체 단위로 학습 기부금 조성이나 지자체 평생교육 예산을 수립하는 것이 필요함. 또한, 평생학습 강좌에 출연하는 명강사 등에 대하여 사례비에서 기부금을 설정하는 방식도 좋을 것임. 즉, 의사가 있으면 사례금의 50% 이하의 범위에서 기부하는 제도가 있음을 홍보함.

제3절

지역 평생교육 체제 개선을 위한 정책 제언:
기본 방향

□ 지역 평생교육의 운영 효율화 및 질 관리를 위한 행정적 거점 기관 지정

- 현 평생교육 체제는 다양한 기관이 유사한 프로그램을 산발적으로 제공한다는 특징을 보이며, 이에 대한 정책적 지원 역시 단기 사업 위주로 이루어지고 있어서 전반적인 개선이 필요함. 특히, 지역의 평생교육 거버넌스를 총괄하여 지역의 역량을 집결할 수 있는 조직 및 기관이 필요함.
- 지역의 평생교육 거버넌스 총괄 기관에 지역의 평생교육기관에 대한 행정적 관리 권한을 부여하고, 지역 내 평생교육 예산의 효율적 활용을 위하여 중앙의 다양한 부처, 지역 자치단체의 평생교육 관련 예산 창구와 성과 관리 등에 대한 업무를 거점 기관으로 일원화하는 방안을 제안함.
- 거점 기관에서는 평생교육 프로그램을 직접 운영하는 역할은 수행하지 않고 지역의 평생교육 계획 수립 및 예산 집행, 성과 분석과 환류 등의 행정 및 연구의 역할을 전담함으로써 지역의 평생교육 공급 생태계가 원활하기 돌아갈 수 있도록 조력하는 역할을 적극적으로 수행함.
- 평생교육 거점 기관과 관련하여 본 연구에서 실시한 전문가 조사 결과를 살펴보면, 새로운 기관의 설립이 이루어졌을 경우 기존의 다양한 평생교육기관 간의 조화 문제, 추가 예산 소요에 대한 문제, 실제 운영상의 실효성 의문 등의 의견이 많았음. 새로운 기관을 설립하기보다는 기존의 기관, 그중에서도 특히 시·도 평생교육진흥원의 역할 및 법적 권한 확대가 필요하다고 판단됨.

□ 실제적인 교육을 담당하는 지역 내 평생교육 공급자 간의 역할 분화

- 평생교육법을 비롯한 여러 법령에 근거하여 운영되고 있는 지역의 다양한 평생교육기관에 대하여, 기관 특성을 반영한 합리적인 역할 분담과 이에 근거한 지역 평생교육 개편이 필요함.
- 특히 기존에 혼재되어 있는, 교양이나 여가 관련 역할을 담당하는 평생교육기관과 직업교육 및 훈련을 담당하는 기관의 역할 분화가 필요함. 이와 관련해서 점차 모호해져 가는 고등교육기

관 간의 역할 및 권한을 명확화하여 지역의 평생교육 역량 강화에 힘을 쏟을 것을 제안함.

- 이를 위해서는 캘리포니아 마스터플랜(A Master Plan for Higher Education of California) 사례를 참고할 수 있음.
 - 캘리포니아주의 경우 대학 체계를 3단계, 즉 연구 중심의 UC(University of California), 강의 중심의 CSU(California State University), 직업교육 중심의 CCC(California Community Colleges)로 구분하는 것을 기본 방식으로 하고 각 단계에서 대학은 각자의 임무를 수행하도록 조정됨.
 - UC는 박사 과정 교육과, 연구 수행이 주 임무이며, 각 캠퍼스마다 주력 전공을 달리하여 학문적 명성을 쌓아 가고 있음.
 - 강의 중심의 CSU(California State University)는 학·석사 과정만 개설 가능하며, 주요 전공이 교사, 간호학, 언론, 공학기술, 물리치료 등과 같은 실용 학문임. CSU는 4년제 교육 중심 대학이며 석사학위 수여가 가능하고, 박사학위는 UC와 연계되어 있음.
 - 직업교육 중심의 CCC(California Community Colleges)는 2년제 과정임. 직업교육이 주력이며, UC나 CSU로 편입할 수 있도록 학문 교육, 평생학습 및 성인 대상 재교육도 폭넓게 실시함. 지역사회 주민을 위한 영어, 댄스, 스포츠 등의 사회체육과정을 제공하며 학비가 매우 저렴한 것이 특징임(엘카미노칼리지의 경우 1학기 1시간당 25달러). CCC는 지역사회와 매우 밀접하게 연계되어 주뿐만 아니라 지자체의 예산을 지원받음.
- 우리나라 역시 점차 다양해지는 평생교육의 수요를 효과적으로 반영하기 위해서는 기존의 일반대학, 전문대학, 도립대학, 폴리텍대학 등의 기관 구분을 넘어서 실효성 있는 기관 간의 역할 분담이 필요함. 따라서 기존 고등교육기관에 대해 담당하는 역할에 따라 학위과정에 집중하는 대학은 연구 중심 대학, 교육 중심 대학으로, 비학위과정의 평생교육 전반에 대해서 담당하는 기관은 일명 '지역사회대학'으로 개편함으로써 각자의 역할과 기능을 명확하게 할 것을 제안함.
- '지역사회대학'의 역할이 기대되는 기관으로는 지역의 평생교육관, 전문대학을 포함한 고등직업교육기관, 지역의 평생학습센터 등이 있음. 고등직업교육기관의 경우 공립인 미국의 커뮤니티칼리지와 같은 구조와는 달리, 상당수가 사학에 의해 운영되고 있다는 점을 감안하여 우리나라 실정에 맞는 '지역사회대학' 설계가 필요함. 본 연구에서는 단기적인 목표로 기존 교육기관 간의 연계 확대를 통한 지역 평생교육 역량 강화를, 중·장기적으로는 지역의 교육기관 역할을 융합한 '지역사회대학' 설립을 다음과 같이 제안함.

제4절

지역의 평생교육 체제 개선을 위한 단기적 과제



- 지역의 평생학습 프로그램을 체계화하고 수요자의 요구에 맞는 교육과정을 개발하여 제공하기 위해서는 지역의 평생교육 역량을 집결하는 것이 중요함. 특히, 단기적 과제로 학위과정 교육을 제외한 평생교육기관의 협력체계를 구축하여 지역 수요에 맞는 교육과정을 공동 개발하고 평생교육 프로그램의 다양성과 체계성 확보는 물론 운영의 효율성을 꾀할 것을 제안함.

1. 기관 간 연계 사례

- 기관 간 연계를 통한 지역 평생교육 체제 개선 방안의 모색을 위해 기존의 교육기관별 협력체계 구축 사례를 알아보고자 함.
 - 그간의 교육기관별 연계 또는 통합을 위한 시도는 고등교육기관을 중심으로 이루어져 왔으며, 대학을 제외한 평생교육기관 간 협력체계 사례는 드문 것으로 파악됨. 따라서 본 절에서는 대학의 통합 네트워크 및 컨소시엄 사례에 집중하였으며 주요 내용은 다음과 같음.
- 거점 국립대학교 통합 네트워크 운영 사례
 - 거점 국립대학교 통합 네트워크에 대한 담론
 - 거점 국립대학교 통합 네트워크 구축에 대한 담론은 지난 2001년 서울대학교 장희익 명예교수 등이 ‘국립대 협력 및 개방화 방안’에서 주요 국립대학교 간에 상호 협력 체제를 구축하고, 서울대학교의 학부 신입생을 선발하지 않고 해당 정원을 국립대에 배정하는 방안을 제시함으로써 시작됨(이병희, 2020).
 - 20여 년간 거점 국립대학교 간 통합 네트워크 구축 논의가 지속됨(〈표 6-20〉 참조).
 - 2011년 서울대학교 법인화 이후에도 서울대학교를 포함한 10개 거점 국립대학교²⁶⁾ 통합에

26) 강원대, 경북대, 경상대, 부산대, 서울대, 전남대, 전북대, 제주대, 충남대, 충북대

- 2020년 8월에는 10개의 국가 거점 국립대학 간 교류 활성을 위해 교류를 저해하는 자체 규정을 수정하고 MOU 체결 등을 위한 네트워크를 구성하는 것에 합의하였으나 구체적인 방안에 대한 논의는 진행 중임.

○ 거점 국립대학교 원격수업 학점교류

- 2020년 2학기에 서울대를 제외한 9개 거점 국립대학교의 총 16개 강좌(강원대 1개, 경북대 2개, 경상대 2개, 부산대 2개, 전남대 2개, 전북대 1개, 제주대 2개, 충남대 2개, 충북대 2개)에 있어 원격수업 학점교류를 시행함. 이는 2018년 국립대학 육성사업 중 국립대학 네트워크 활성화를 위해 시작된 사업임.
- 학점교류 교과목 수강신청자가 거점 국립대학 원격수업 학점교류 홈페이지(<http://www.knu9.or.kr>) 혹은 모바일 앱에 소속 대학의 계정으로 로그인하여 온라인 강의를 수강하고, 시험 혹은 보고서 등의 과제를 수행하는 식으로 진행됨.
- 학점교류 운영은 고등교육법 시행령 제14조의 2 관련 「일반대학 원격수업 운영기준」에 기반하여 운영하며, 취득학점은 졸업 학점으로 인정됨.
- 거점 국립대학 원격수업 학점교류 사무국에서 강의 운영 및 관리 시스템 지원, 수강, 시험, 성적산출, 결제 관리 등을 진행함. 수업 콘텐츠 관리를 위해 운영위원회는 3년이 경과한 콘텐츠에 대한 심의 평가를 실시함. 사무국을 중심으로 학점교류 교과목 개설 학교와 수강생이 소속한 대학, 수강생 간 상호 협력을 통해 학점교류가 이루어짐([그림 6-18] 참조).

[그림 6-18] 거점 국립대학의 원격수업 학점교류 공동운영 체제



출처: 거점국립대학 홈페이지의 학점교류 규정. URL: <https://www.knu9.or.kr/info/ruleView.do>. 검색일자: 2021. 1. 15.

○ 지역중심 국공립대 통합 네트워크

- 거점 국립대학교에 속하지 않는 중소 규모 19개 국·공립 대학교²⁷⁾ 협의체인 지역중심국공립대학교총장협의회에서는 지역중심의 국공립대 통합 네트워크 구축에 대한 논의를 진행해 오고 있음.
- 2020년 9월 '제2차 지역중심 국공립대학교 총장협의회'를 개최하여 향후 대학 간 통합 네트워크의 구축과 지역 국립대학교 발전 모델 및 방향에 대한 논의를 진행함.

□ 해외의 고등교육 연합체제 사례

- 일본, 프랑스, 미국 등에서 대학 간 연합체제를 형성하여 운영하고 있으며 대표적인 예로 일본의 국립대학 4개의 연합체제, 프랑스의 파리대학(1대학에서 13대학까지), 미국의 캘리포니아 마스터플랜, 메릴랜드 대학 시스템, 매사추세츠 5개 대학 컨소시엄, 워싱턴 17개 대학 컨소시엄이 있음(<표 6-22> 참조).

〈표 6-22〉 해외의 고등교육 연합체제 사례

국가	명칭	내용
일본	도쿄 4개 대학 연합체제	국립대학 재편 및 통합을 위한 도쿄 의과치과대학, 도쿄 외국어대학, 도쿄 공업대학, 히토쓰바시 대학 간 연합을 통해 교과목 선택 폭 확대, 공동연구 및 프로젝트에서의 연구 협력, 해외 대학과 제휴 대학이 각각 유리한 교육 연구 자원을 결집하여 공동으로 더 매력 있는 교육 연구·인재 육성을 실현하는 대학 간 연계 구조(복합영역코스, 복수학사학위제도)를 정비함
프랑스	파리대학	프랑스 68혁명 이후 1971년에 대부분의 대학을 국립화하고 평준화하는 정책이 실현됨. ²⁸⁾ 기존의 파리대학교가 13개의 연합대학으로 나누어짐
미국	캘리포니아 마스터플랜 (California Master Plan)	캘리포니아주 내의 대학 간(University of California-California State University-California Community College) 기능별 특성화를 통해 교육 연구 경쟁력 제고(대학 랭킹 상승) 및 우수 인재 유치(입학생 증가) 선순환 구조 마련
	메릴랜드 대학 시스템(University System of Maryland)	메릴랜드주의 12개의 기관으로 구성된 주립 고등교육 체계로서 2004년부터 시행한 Effectiveness and Efficiency(E&E)에 이어 2015년 시행한 E&E 2.0을 통해 비용절감과 함께 효과적·효율적인 고등교육 서비스를 제공

27) 강릉원주대, 경남과학기술대, 공주대, 군산대, 금오공과대, 목포대, 목포해양대, 부경대, 서울과학기술대, 서울시립대, 순천대, 안동대, 창원대, 한경대, 한국교원대, 한국교통대, 한국체육대, 한국해양대, 한밭대

국가	명칭	내용
	매사추세츠 5개 대학 컨소시엄 (Massachusetts five college consortium)	매사추세츠주의 4개의 인문교양사립대와 1개의 대규모 연구 중심 주립대학 간 교차 등록, 자원 공유, 공동 교수 지명, 재무 관련 자문 및 협력 추진
	워싱턴 17개 대학 컨소시엄 (Consortium of University of the Washington Metropolitan Area)	워싱턴 D.C. 지역의 조지워싱턴대학(George Washington University), 조지타운대학(Georgetown University) 등 15개 4년제 공·사립대학 및 2개의 커뮤니티 대학(communitary college)을 포함한 17개 대학 간 학점교류, 통합학생서비스, 공동연구 프로그램 운영

자료: 윤여표(2017. 7. 4.). 국립대학 네트워크 구축을 위한 제언, 지역균형발전을 위한 거점국립대학의 역할과 발전방향 포럼, p. 93. URL: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjby7S9uZ3uAhWrGKYKHTDKCBkQFJAJegQICRAC&url=http%3A%2F%2Ffaculty.oxwiz.kr%2Findex.php%3Fmt%3Ddata%26cp%3Doxbbs%26cm%3Doxbbs%26oxid%3D10%26cmd%3Ddownload%26BID%3D557%26CID%3D446&usg=AOvVaw2DgJa6vVgAHpphbslnkJMp>. <해외의 대학 간 네트워크 사례> 내용을 재구성함. 검색일자: 2021. 1. 15.

□ 지역혁신 플랫폼 공유대학의 운영 사례

- 2020년 ‘지자체-대학 협력기반 지역혁신 사업’에의 일환으로 국내에서 처음으로 경남/충북/광주·전남 지역혁신 플랫폼 공유대학 운영이 시작됨.
- 온라인 교육 인프라를 공유하고 공동·복수 학위제를 도입하는 등 권역별로 각 대학의 강점을 살려 ‘공유대학 모델’을 제시함(〈표 6-23〉 참조).

〈표 6-23〉 지역혁신 플랫폼 공유대학 운영 계획 특징

구분	특징
경남 공유형 대학 ‘USG(University System of Gyeongnam)모델’	1, 2학년 과정을 공통교양 플랫폼을 통해 이수, 3, 4학년 과정을 중심대학에서 개발한 학·석사연계, 융·복합전공, 자기설계전공으로 이수
충북 오송 바이오텍	바이오헬스 관련 고급인력 양성을 위한 연합대학원으로, 도내 15개 대학이 공동 교육과정 구축, 교육과정 표준화, 통합학사관리 시스템 운영
광주·전남 표준교육모델	맞춤형교육(지역친화형, 현장실무/재직자 교육)과 개방형교육(대학 간 교과개방/학점인정 등)을 기반으로 한 광주·전남 대학교육의 표준모델

자료: 교육부(2020. 7. 16.). 경남/충북/광주·전남 지역혁신 기반, 지자체-대학 협력기반 지역혁신 사업 지원대상으로 선정 보도자료. URL: <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&boardSeq=81244&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=020402&opType=N>. 검색일자: 2021. 1. 15.

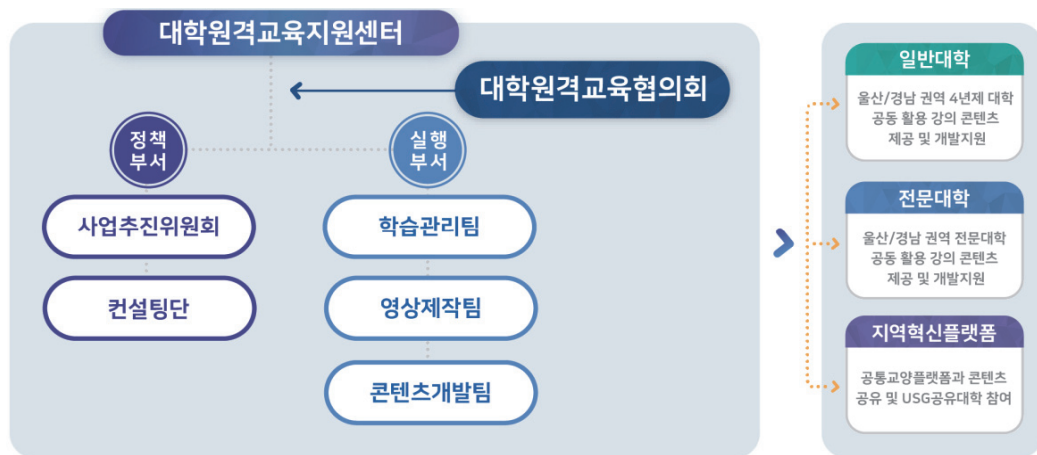
28) 표준화가 이루어졌다고는 하지만, 대학 간 서열은 국립행정학교(ENA) 등 소수정예의 엘리트 양성기관인 그랑제콜(Grandes Écoles)이 병렬적으로 존재함(조희연, 2017).

- 경남 공유형 대학 'USG(University System of Gyeongnam) 모델의 경우 창원대, 경남대, 경상대 등 17개 대학이 공동으로 참여하여 '제조 엔지니어링', '제조 ICT', '스마트 공동체'의 3개 핵심분야에 대해 'USG 공유대학 과정'을 운영
 - 학생들은 1학년과 2학년에 UGS 필수과목을 '공통교양 온라인 플랫폼'을 통해 이수함.
 - 2학년 말에 USG 학생을 선발하며 3학년과 4학년에 핵심분야별로 설치된 LAB에서 USG전공을 이수함.
 - USG 공유대학에서는 직무 수요에 기반한 현장교육 중심의 '트랙형'과 연계 전공 및 PBL 교육을 실시하는 '융복합형', 원천기술 및 응용기술을 개발하고 연계 교육을 실시하는 '공동연구형', 재직자 혹은 취업준비자를 위한 '직무역량형' 교육이 진행됨.
- 충북 오송 바이오텍의 경우 바이오헬스(제약, 정밀의료·의료기기, 화장품·천연물)와 관련된 핵심분야에 대해 충북대(총괄)와 한국교통대(중심) 등 15개 대학과 충북교육청, 청주상공회의소, 오송첨단의료산업진흥재단 등 44개 기관이 공유대학 플랫폼을 구축
 - 2021년 '학문 간 융합기'에는 15개 대학 간 온라인 학점교류 시스템을 구축하여 바이오헬스 특화 현장실무 중심의 공동 교육과정을 운영할 예정임.
 - 2022년 '대학 간 연합기'에는 정해진 학점 이상을 취득한 경우 공동학위를 수여하고 표준 교육과정을 도입하며 통합 LMS를 구축할 예정임.
 - 2023년과 2024년 '대학원 설립기'에서는 바이오헬스융합학과를 신설하고 대학 간 공동 교육과정을 운영하며 대학원 공동 교육과정을 통해 학·석사 연계를 구축할 예정임.
- 광주·전남에서는 '에너지 신산업'과 '미래형 운송기기' 핵심분야에 있어 전남대(총괄)와 목포대(중심) 등 15개 대학과 광주·전남 테크노파크 및 광주전남연구원 등 32개 기관이 협업하여 광주·전남 표준교육모델(MiSO: Multi-Sharing-Open)을 설계함.
 - 학사구조에 있어 대학 간 계절학기만 개방하는 등의 폐쇄형 학사구조를 전면 개편하여 개방형 학사구조를 마련(개방형 2개, 맞춤형 7개 공동운영)
 - 개방 영역에 있어 기존에 졸업 학점의 7% 인정에서 32% 인정으로 대학 간 개방을 확대하고 총 7개 교과 영역에 있어 대학 간 자원의 공동 활용을 합의함.
 - 융합전공 운영에 있어 기존에 부전공식 운영 및 대면 방식의 전공 운영에서 벗어나, 교육의 심도와 전공 확장성을 갖춘 융합전공 플랫폼을 개설하고 LMS를 통해 교육 콘텐츠를 탑재하고 학점을 인정함.

□ 공유교육 협력 사례

- 코로나19로 원격수업의 질 제고와 이를 위한 협력이 강조되는 가운데, 전국 10개 권역²⁹⁾에서 4년제 대학과 전문대학이 컨소시엄을 형성하여 교육 자원을 개발하고 공유함(교육부, 2020. 11. 10.).
- 경남권역 컨소시엄에서는 대학원격교육지원센터를 설치하고 대학원격교육협의회를 구성하여 원격교육 지원과 활성을 체계적으로 운영함(그림 6-19) 참조).

[그림 6-19] 경남권역센터 운영 조직 구성

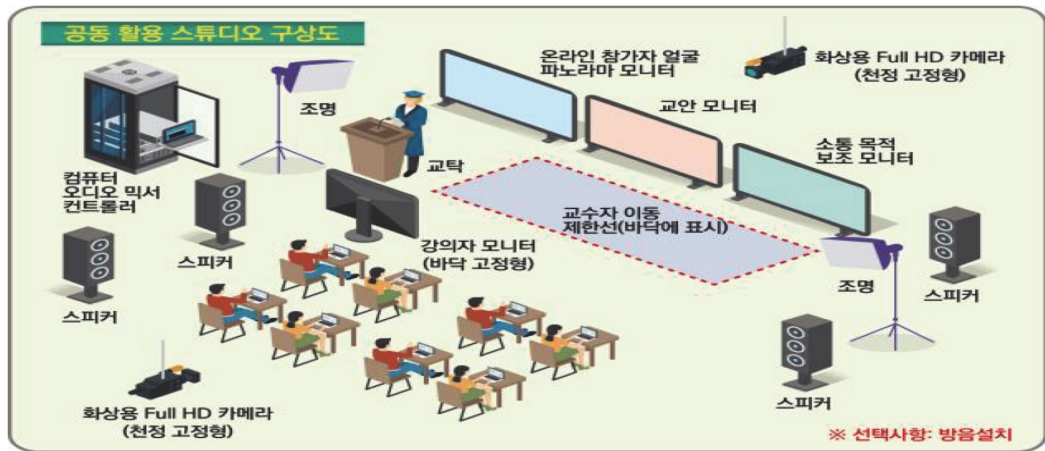


출처: 교육부(2020. 11. 10.). 권역 대학원격교육지원센터 선정 결과 발표, 울산·경남(경상대-경남도립거창대 연합체). p. 9, URL: <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&lev=0&statusYN=W&s=moe&m=0204&opType=N&boardSeq=82553>. 검색일자: 2021. 1. 15.

- 충북권역 컨소시엄에서는 LMS를 공동으로 활용하고, 클라우드 기반 인프라를 통해 대학 간 정규교육과정과 교양교육과정, 비교과 프로그램을 공유하며, 서버 및 저장 공간, 네트워크, 소프트웨어의 인프라를 공유하고, LMS 관리자, 학교 교원 등의 인적자원을 공유하는 방안을 제시
- 부산권역 컨소시엄에서는 부산학습관리시스템(BLMS)을 구축하고 대학별로 서로 다른 LMS의 기초학습 데이터를 표준화하여 클라우드 시스템에 자동적으로 저장되도록 하며, 데이터 가공과 분석 후 대학별로 활용하는 공유 서비스를 구축
- 전북권역 컨소시엄에서는 대면 수업과 비대면 수업이 모두 가능한 공동 활용 영상제작실이나 1인용 영상제작실과 같은 최적화된 원격교육 공간을 설치하고 공유함(그림 6-20) 참조).

29) 수도권, 강원, 충북/대전, 세종·충남, 전북, 광주·전남, 대구·경북, 울산·경남, 부산, 제주

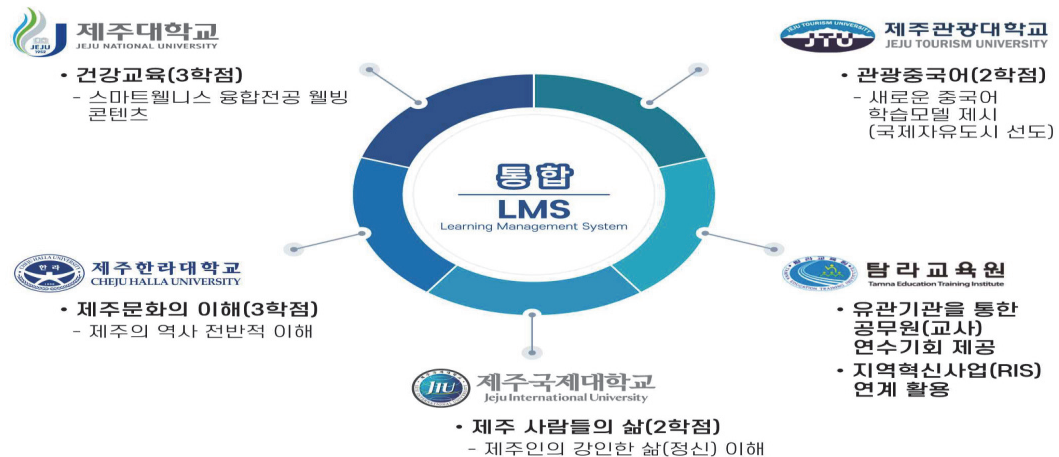
[그림 6-20] 전북권역센터 공동 활용 영상제작실(안)



출처: 교육부(2020. 11. 10.). 권역 대학원격교육지원센터 선정 결과 발표, 전북(전북대-전주비전대 연합체) p. 7. URL: <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&lev=0&statusYN=W&s=moe&m=0204&opType=N&boardSeq=82553>. 검색일자: 2021. 1. 15.

- 광주·전남지역 컨소시엄에서는 지역의 방송사나 지자체와 협력하여 보다 높은 수준의 원격수업 콘텐츠를 지원
- 제주권역 컨소시엄에서는 각 대학에서 공동으로 활용 가능한 교과목 공모를 통해 공동 활용 콘텐츠를 선정([그림 6-21] 참조)

[그림 6-21] 제주권역센터 공동 활용 콘텐츠 제작 교과목



출처: 교육부(2020. 11. 10.). 권역 대학원격교육지원센터 선정 결과 발표, 제주(제주대-제주한라대 연합체). p. 10. URL: <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&lev=0&statusYN=W&s=moe&m=0204&opType=N&boardSeq=82553>. 검색일자: 2021. 1. 15.

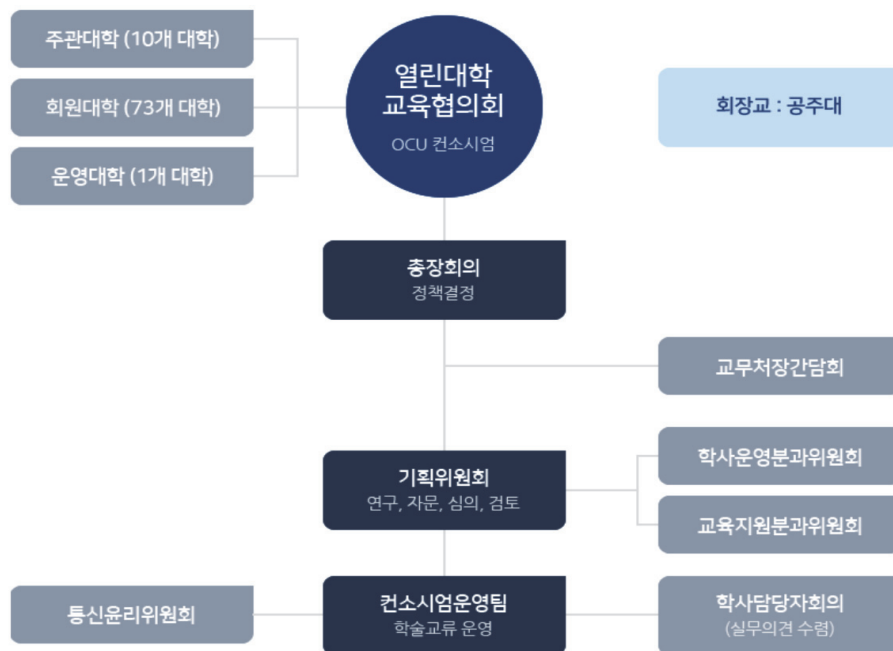
- 한양대에서 개설되는 인공지능, 머신러닝 등의 실시간 온라인 강좌를 을지대 및 광주여대 학생들이 수강할 수 있도록 함.

- 홀로그램, 5G 통신기술 등의 최신 기술을 접목하여 생동감을 높인 강의로 구성

□ 컨소시엄 사이버캠퍼스 운영 사례

- 컨소시엄 사이버캠퍼스(<https://cons.ocu.ac.kr>)는 2001년에 설립된 국내 최초의 원격대학으로 1997년 성균관대학교를 포함한 12개 국내 대학과 2개 기관이 컨소시엄을 구성하여 2년 6개월의 시범운영 기간을 거쳐 설립되었으며 한국열린사이버대학교(OCU, Open Cyber University of Korea)가 운영하고 10개의 주관 대학과 73개의 회원 대학의 총 84개 대학 간 컨소시엄을 구성함(그림 6-22 참조).

[그림 6-22] OCU 컨소시엄 운영 조직 체계



출처: 컨소시엄사이버캠퍼스 홈페이지의 운영조직 안내. URL: <https://cons.ocu.ac.kr/consInfo/organization.asp>.
검색일자: 2021. 1. 15.

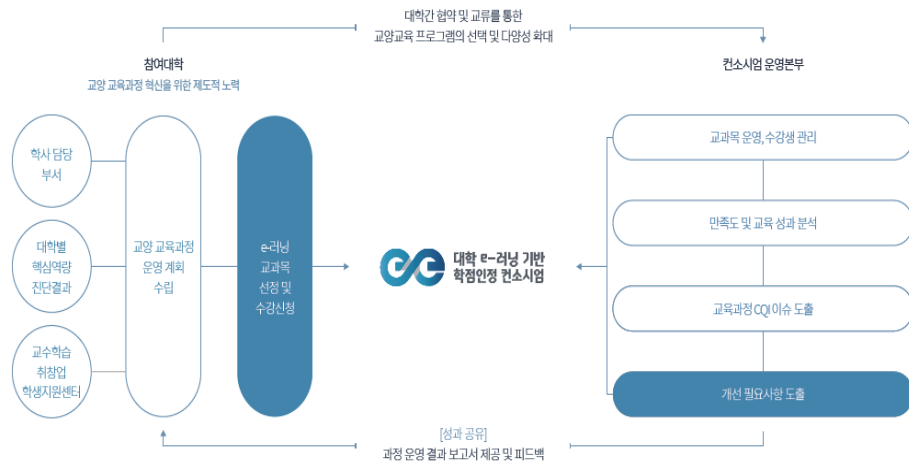
- OCU 컨소시엄을 통해, 각 단위 대학교에서 분절적으로 수업을 제공하는 것에서 벗어나 대학 간 교육 인프라를 공유하고 교류 대학의 상호 발전을 도모하고 있음.
- 지속적으로 전국의 대학교와 상호 학술교류 협정을 늘려 가고 있으며 온라인 교육 관련 협력 증진과 공동연구 및 학술 활동을 진행하고 있음.

- 연간 250여 개의 강좌가 개설 운영되고 있으며 누적 수강생은 200만 명 이상임.
- 정보보호관리체계(ISMS) 인증을 획득하고 지문인식을 통한 로그인과 평가 솔루션과 같은 원격 교육시스템을 갖춘.

□ 대학 e-러닝 기반 학점인정 컨소시엄³⁰⁾ 운영 사례

- 전국 47개 대학교에서는 대학 간 e-러닝을 기반으로 학점인정 컨소시엄을 구축함.
- 학생이 속한 각 소속 대학에서는 학점교류를 할 교과목을 선정하고 e-러닝 강의 수강신청 및 수강정정은 소속 대학의 학사일정 기준에 따르며 그 외의 강의 수강과 관련된 운영(예: 교과목 운영, 수강생 관리, 만족도 및 성과 분석, CQI 이슈 도출, 개선 필요사항 도출)은 컨소시엄 학사일정에 따름(그림 6-23) 참조).

[그림 6-23] 대학 e-러닝 기반 학점인정 컨소시엄 운영 체계



출처: 한양대학교 사회봉사단 사회혁신센터 홈페이지의 “대학 e-러닝 기반 학점인정 컨소시엄을 운영하며 양질의 교육을 제공하다” 안내. URL: <https://hvc.hanyang.ac.kr/hyu-사회혁신센터/hyu-social-innovation/hyu-sdgs-선언과-행동/sdgs-게시판/?pageid=12&mod=document&uid=407>. 검색일자: 2021. 1. 15.

□ 대학연합 융합전공 신설 사례

- 충청권의 4개 대학(상명대, 선문대, 한국기술교육대, 한서대)이 연계하여 ‘글로벌창의융합전공’을 신설함.
- 각 대학별 차별화된 특화영역을 살려 대학 간 연계를 하고, 교과과의 중복을 막기 위한 일환으로 대학별로 특화영역을 사전에 협의하여 결정하며 이와 연계하여 융합전공의 정체성을 마련함.

30) <https://selc.or.kr>

- 상명대는 융합디자인, 선문대는 창의활동, 한국기술교육대는 스마트 기술, 한서대는 제품디자인을 특화영역으로 설정하여 교과과정 설계와 운영에 반영함.
- 2학년을 수료한 학생이 글로벌창의융합전공을 신청하게 되면 3학년과 4학년에 융합전공 교육 과정을 이수하게 되고 대학 간 이동을 전제로 특화영역별 수업을 순차적³¹⁾으로 이수하게 됨(경중수, 김종해, 2018).
 - 대학 간 이동에서 오는 불편을 최소화하기 위해 과목당 7.5주 동안 주 1회 6시간(45시간, 3학점)의 집중이수제 방식으로 구성
 - 글로벌창의융합전공의 전공선택 30학점을 이수하게 되면 본인의 주전공 외에 복수전공(융합전공)으로 '창의융합학사'를 추가적으로 수여받음.
- 창의역량, 융합역량, 문제해결역량, 글로벌역량의 네 가지 역량을 중심으로 한 교육과정이 설계되었으며, 각 역량별로 교과 및 비교과와 연계하도록 설계함.

2. 교육기관 간 연계 확대를 통한 지역의 평생교육 프로그램 다양화와 질적 발전

- 앞에서 제시한 사례에서 확인할 수 있듯이 최근 교육기관 간 연계가 확대되고 있으며 그 방법도 다양해지는 추세임.
 - 기관 간 연계를 통해서 지역 내 새로운 교육과정이 다양하게 개발 및 운영되고 이를 통해 수요자의 선택권 역시 확대된다는 측면에서 긍정적으로 평가됨.
 - 기존 연계 모델의 경우 일부 주력 산업을 중심으로 이루어지는 경향이 강하며, 최근에는 원격교육을 통해 다양한 연계 시도를 함으로써 기관 간 장벽을 낮추고 있는 추세임.
 - 하지만 기존의 기관 연계 사례는 주로 학위과정에 집중되어 있으며, 일반 대중을 위한 비학위과정을 포함한 평생학습 프로그램의 경우 여전히 기관 간의 벽이 높은 상황임.
- 지역의 각종 비학위과정 및 평생학습 프로그램 연계과정 신설 및 평생교육 연합체 제안
 - 개별 기관에서 제공할 수 있는 프로그램의 수는 제한적이며, 새로운 프로그램 개발 역량에도 많은 한계가 있음. 기존의 평생교육기관은 기관 간 장벽이 높아서 교육과정을 자체적으로 수립하고 운영하는 경우가 대부분임.
 - 이로 인해 공급자 간 유사하거나 중복되는 평생학습 프로그램이 빈번하게 나타나며, 수요자

31) 크리에이티브 아이디어 → 디자인 씽킹 → 스마트IoT → CMF디자인 → 글로벌 창업캠프 → 3D프린팅 활용 → 융합 제품 디자인 → 글로벌 현장실습 → 기술융복합 Project → 서비스디자인과 BM

입장에서는 평생학습 프로그램의 양적 확대에도 불구하고 학습 다양성을 추구하기에 많은 한계가 있는 실정임.

- 지역의 각종 비학위과정 및 평생학습 프로그램 연계/통합 과정을 신설하고 운영함으로써 다양한 평생교육과정 개발을 통한 지역의 평생교육 역량 강화를 제안함.
 - 학위과정의 연계에 비해 학점에 대한 부담이 적은 비학위과정 및 평생학습 기관 간 연계는 상대적으로 용이할 수 있지만, 동시에 각 기관의 이해관계가 다르기 때문에 오히려 더 어려운 문제일 수 있음. 결국, 얼마나 많은 기관들의 통합 네트워크 참여를 이끌 것인가가 관건임.
 - 이 부분에서 특히 지역의 평생교육 거점 기관의 역할이 부각될 것으로 보임.
- 지역 차원의 평생교육 연합체를 만들고 이를 브랜드화함으로써, 홍보 효과를 높이고 기관 간 연계를 강화할 것을 제안함.
 - 기관 간 연계 및 통합의 가치를 높이기 위해서는 지역의 영향력 있는 기관을 기관 네트워크에 참여시키는 것이 중요하기 때문에, 기관의 참여를 이끌어 내는 정책적 노력이나 지자체의 유인 전략이 필요함.
 - 주요 기관이 참여하지 않을 경우 통합의 의미가 적어지거나 수요자의 관심에서 멀어지기도 함. 예를 들어 거점 국립대학교 통합 네트워크 구축 사례를 살펴보면, 거점 국립대학교 원격수업 학점교류에서는 서울대가 제외되었음(변진경, 2017). 기존의 학벌주의로 인한 입시 과열화 및 대학 서열화를 완화하기 위한 방안으로 국립대학교 통합 네트워크를 제안하였으나, 서울대의 제외로 인해 통합 네트워크의 실효성이 낮아진다는 평임.
- 공유대학의 개념을 도입하여, 지역 내 주요 평생학습 제공 기관을 ‘평생학습공유대학’의 형태로 묶어 넣으로써 다양한 기관 간의 유기적인 연계, 협력 체제를 구축
 - ‘평생학습공유대학’은 지역 내 평생직업교육 프로그램 제공 대학, 평생학습기관, 직업훈련기관 등이 개별 기관에 대한 오너십은 유지하면서 평생직업교육 관련 프로그램을 공동으로 운영하는 형태를 의미함.
 - 지역 내 ‘평생학습공유대학’ 차원에서 이사회를 구축, 여기에서 소속 대학에 대한 평가와 재정 지원 등 주요 의사결정이 이루어지도록 함. 이사회는 지분에 비례하는 참여기관 대표 인사들과 지역을 대표하는 중립적인 인사들로 구성하며, 외부 인사가 적어도 과반을 차지할 수 있도록 구성함.
 - 여러 지역 내 ‘평생학습공유대학’의 활동을 모니터링하고 평가하며 평가 결과에 따라 재정을 지원하는 역할을 수행하는 중앙정부 차원의 기구, 예를 들어 (가칭)‘전국평생학습공유대학협의회’와 같은 기구를 결성
 - 후술하는 것처럼 공공성이 높은 도립 전문대학이나 기능대학이 평생학습공유대학의 중심축 역할을 수행해야 함.

- 기관 간 협력을 강화하기 위해서는 각종 법과 예산 구조의 변화가 수반되어야 함.
 - 지역의 평생교육은 정부 부처 간 각기 개별적으로 분산 운영되고 있다는 점에서, 부처 간 재정지원사업의 조정을 하고 산하기관 간 협력 연계가 이루어질 수 있도록 국가산학협력위원회 등의 기구를 통해 총괄 심의하는 방안을 고려하는 것이 필요함.
 - 중앙정부의 평생교육 관련 법에서조차 기관 간 협력이 적극적으로 추진될 수 있게 하는 근거를 마련하지 않고 있으며, 지역의 평생교육 체제 혁신을 위해서는 교육부의 평생교육 기능과 고용노동부의 직업능력개발 기능의 통합 연계가 필요함.
 - 또한, 현재와 같은 개별 사업 방식에 기반한 예산 지원은 지역 교육협력 거버넌스를 발전시키는 데 어려운 구조임. 지역의 학습 역량을 향상할 수 있는 방향성을 지원하는 형태로 예산 지원의 변화가 수반되어야 할 것임.

제5절

지역 평생교육 체제 개선을 위한 장기적 과제: 지역사회대학 만들기



- 본 연구에서는 장기적으로 지역의 비학위과정 평생교육 프로그램을 아우르는 일명 ‘지역사회대학’ 설립을 통해 지역 내 평생학습기관의 통합 운영을 제안함. 특히, 이를 위해서는 지역 내 중추적 평생학습기관으로서 전문대학의 가능성에 주목하였음.
- 현재의 전문대학에 많은 한계가 있음에도 불구하고, 전문대학의 자체적인 혁신과 평생학습 공급기관으로서의 역할을 수행하는 유사 기관들과의 연계, 통폐합 등을 통해 지역 차원에서의 핵심 평생학습 공급기관으로서 전문대학의 역할 재정립이 가능하다고 판단함.
 - 지역 내 핵심 평생학습기관으로서의 역할 수행은 일반대학이나 지역 내 비대학 평생학습기관보다 전문대학이 더 적합함.
 - 지역 내 중추적 평생학습기관은 학령기 학생 대상 학위과정 중심이 아니라 성인 대상의 비학위과정 중심으로 운영되어야 하는 반면, 일반대학의 경우 학위과정 중심 운영이 불가피하고 학위과정의 질 제고가 지금 상황에서 더 중요한 당면 과제임. 한편, 지역 내 비대학 평생학습기관에 비해서는 전문대학이 인적자원과 시설, 기자재 등의 인프라가 더 양호함. 고등교육의 보편화와 대중화에 따라 평생교육이 대학 수준으로 상향될 수밖에 없는 상황임도 고려해야 함(최운실, 2004). 이런 점들에 비추어 본다면, 전문대학이 일반대학이나 지역 내 비대학 평생학습기관에 비해 지역 내 중추적 평생학습기관의 역할을 하기에 더 적합한 잠재력이 있다고 판단됨.
 - 외국의 경우에도 평생학습 공급기관으로서 대학의 역할이 중요하며, 대학 중에서는 일반대학보다 실용적인 직업교육에 치중하는 대학들이 중추적 평생학습기관의 역할을 수행하고 있음.
 - 핀란드에서는 개별 대학들이 열린대학(open university)을 운용하고 있으며, 이러한 열린대학이 중추적 평생학습기관으로 기능하고 있는데, 열린대학의 성인강좌 시간 수의 경우 대학보다는 응용과학대학의 비중이 훨씬 높음. 대학의 열린대학 성인강좌가 6만 9,164시간인 반면, 응용과학대학의 경우 28만 3,361시간으로 대학에 비해 4배 이상 많은 상황임(장수명, 2016).
 - 독일 대학의 평생교육 체계도 전통엘리트 대학보다 응용과학대학(Fachhochschule)에서 더 활성화되어 있음(박성희·권양이, 2019).

- 미국의 경우 일반대학보다 커뮤니티칼리지가 지역 내 중추적 평생학습기관으로서의 역할을 수행하고 있음.
- 이와 관련해서 미국의 커뮤니티칼리지의 사례를 적극 참조할 필요가 있음.
- 유럽의 응용과학대학은 그 성격상 우리나라의 전문대학과 유사한 측면이 있지만, 전반적인 교육수준은 우리나라의 일반대학과도 큰 차이가 없음.
- 미국의 커뮤니티칼리지는 학위과정의 경우 2년의 수업 연한을 가지고 있다는 점에서 우리나라의 전문대학과 유사함. 그러나 후술하는 것처럼 지역 내의 성인 대상 평생학습기관으로서 중추적 역할을 수행하고 있다는 점이 우리나라의 전문대학과 크게 다르며, 향후 우리나라 전문대학의 발전 방향(지역 내 중추적 평생학습기관으로서의 위상 재정립)에 비추어 벤치마킹할 필요성도 크다고 판단됨.

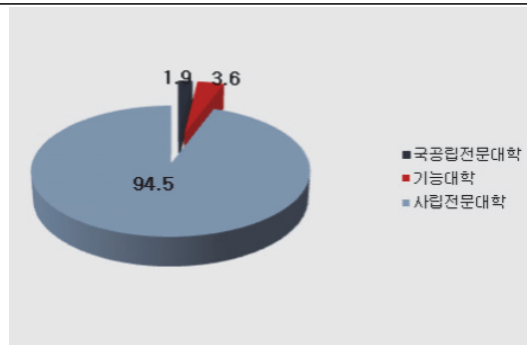
1. 전문대학의 현주소

□ 사학의존도 과중

- 재학생 수 기준으로 사립전문대학의 비중이 94.5%에 달함.
- 기능대학의 재학생 수가 국공립전문대학 재학생 수의 거의 2배 수준임.

[그림 6-24] 전문대학 설립 유형별 재학생 수

(단위: %)



- 사학의존도가 과중한 것은 국제기준으로 볼 때, 대단히 예외적인 현상임(채창균 외, 2018).
- OECD에서는 대학에 대한 공공적 통제권이 공공 에이전시에 있는지, 아니면 사적 조직에 있는지에 따라 대학의 설립유형을 국공립대학과 사립대학으로 구분함. 또한 사립대학의 경우에도 정부 재정에 대한 의존도가 50%를 상회하거나 교수인건비가 정부로부터 지급되는 경우

〈표 6-24〉 OECD 평균 대비 학생 1인당 교육비 비교

(단위: PPP US Dollar)

구분		초등학교	중학교	고등학교	전문대학	일반대학
OECD 평균	학생 1인당 교육비	8,470	9,884	10,368	11,745	16,756
	일반대학 대비(%)	50.5	59.0	61.9	70.1	100.0
한국	학생 1인당 교육비	11,029	11,477	13,113	5,770	11,781
	OECD 평균 대비(%)	130.2	116.1	126.5	49.1	70.3
	일반대학 대비(%)	93.6	97.4	111.3	49.0	100.0

자료: OECD(2019). Education at a Glance 2019.

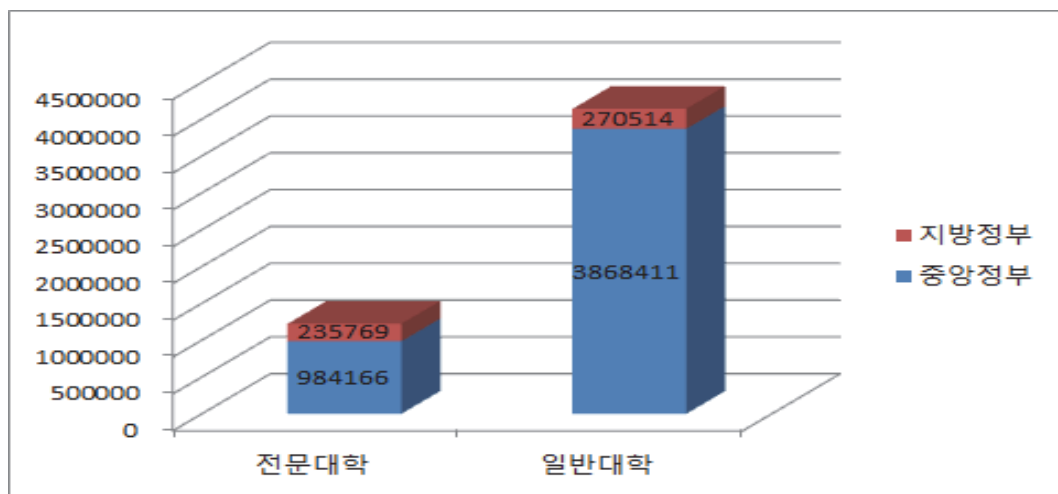
□ 일반대학 대비 상대적으로 부족한 정부 지원

○ 전문대학의 낮은 교육비 수준은 정부의 지원 부족 등에 기인함.

- 정부 재정지원 규모를 보면, 재학생 1인당 전문대학은 121만 9,935원(중앙정부 98만 4,166원, 지방정부 23만 5,769원)의 지원을 받고 있는 반면, 일반대학은 413만 8,925원의 지원(중앙정부 386만 8,411원, 지방정부 27만 514원)을 받고 있음. 전문대학에 대한 지원 수준은 4년제 대학의 29.5% 수준에 불과함.

[그림 6-26] 재학생 1인당 재정지원사업 수혜 실적(2018)

(단위: 원)

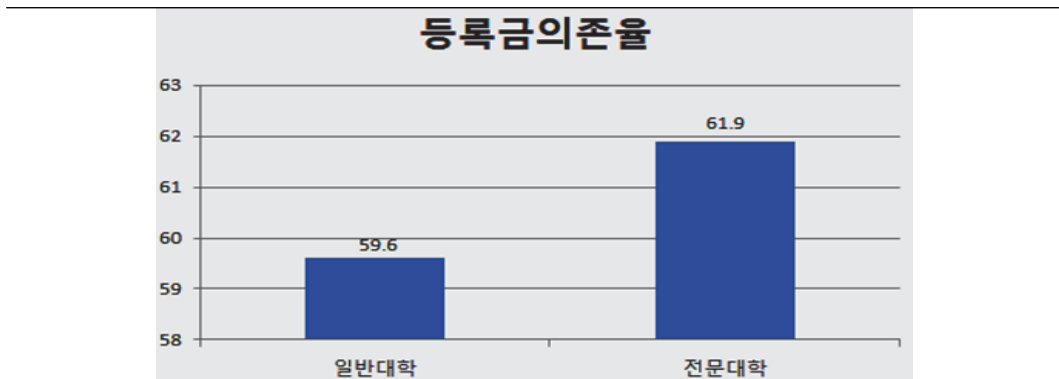


자료: academyinfo.go.kr

□ 높은 등록금 의존율

- 이렇게 정부 지원이 충분하지 않다 보니 사립 전문대학의 등록금 의존도도 여전히 높은 상황임.
(채창균 외, 2018)
- 등록금 의존율(2019년)은 61.9%로 일반대학의 59.6%보다 약간 높은 수준임.

[그림 6-27] 2019년 등록금 의존율



자료: academyinfo.go.kr

- 연평균 등록금 수준(2020년)은 전문대학의 경우 580만 9,780원으로 일반대학의 86.5% 수준임.

〈표 6-25〉 2020년 연평균 등록금

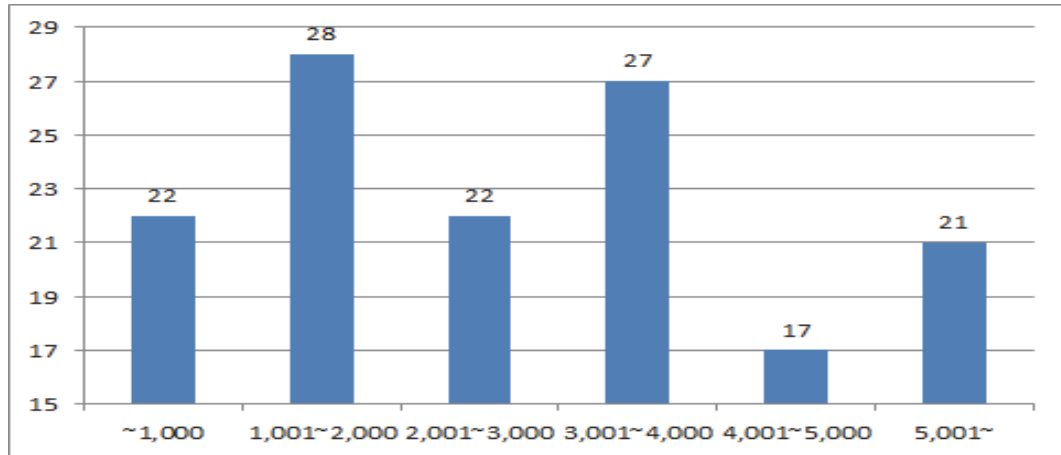
	전국 평균	국공립 평균	사립 평균	수도권 평균	비수도권 평균
일반대학(A)	6,717,015	4,217,046	7,474,150	7,563,276	6,227,192
전문대학(B)	5,809,780	1,914,019	5,895,255	6,240,779	5,495,407
(B/A)×100	86.5	45.4	78.9	82.5	88.2

자료: academyinfo.go.kr

□ 소규모 대학이 많으면서도 백화점식으로 학과가 개설된 상황

- 소규모 대학이 많아 규모의 경제가 실현되지 않고 있으며, 이에 따라 상황 변화에 대한 효과적 대응이 곤란한 상황임. 그렇다고 소규모에 맞게 특성화가 잘 형성된 상황도 아닌 것으로 판단됨.
- 3,000명 이하 학교가 전체의 52.5%를 차지하고 있고, 1,000명 이하 학교도 16.1%에 달할 정도로 소규모 학교가 많은 편임.

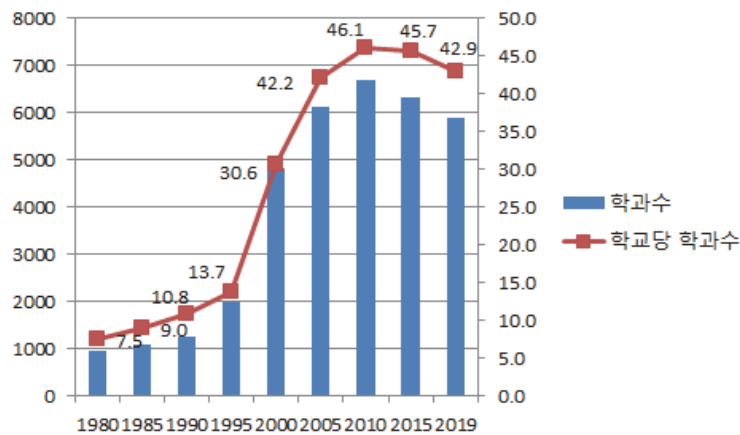
[그림 6-28] 재학생 수에 따른 학교 분포(기능대학 제외)



자료: 교육부·한국교육개발원(2019), 2019 교육통계 분석자료집: 고등교육통계편.

- 학교 규모가 크지 않음에도 불구하고 학과 수는 총 5,881개로 학교당 평균 42.9개의 학과가 개설되어 있음. 이는 1980년의 7.5개에서 크게 증가한 수치임. 결과적으로 학교당 74.7명의 학생이 있는 상황이며, 학년당 최대 37명 수준으로 규모의 경제가 실현되기 매우 어려운 상황임.

[그림 6-29] 연도별 학과 수 및 학교당 학과 수 추이



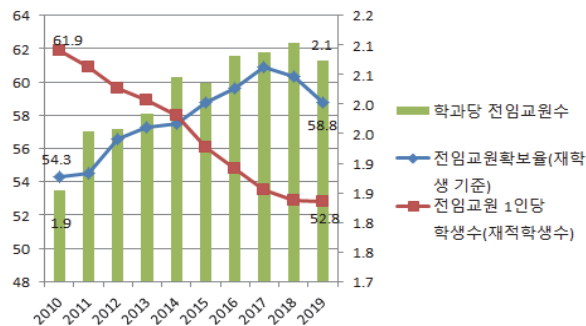
자료: 교육부·한국교육개발원(2019), 2019 교육통계 분석자료집: 고등교육통계편.

- 2,000명 이하 학교 중 학교 이름에서 특성화를 확인할 수 있는 전문대학은 25개로 절반 정도에 불과함.

□ 교육 여건이 매우 미흡

- 전임교원 1인당 학생 수(재적 학생 수)는 52.8명으로 2010년에 비해 9명 정도 감소했지만 여전히 많은 편임.
- 전임교원 확보율이 58.8%에 불과한 상황
- 결과적으로 학과당 전임교원수가 2.1명에 불과함. 이런 상황에서는 양질의 정상적인 교육이 이루어지기를 기대하기 어려움.

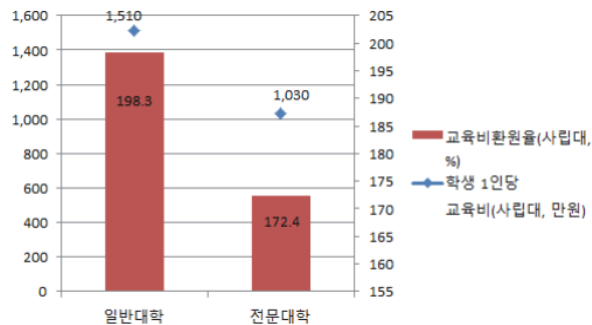
[그림 6-30] 연도별 학과당 전임교원 수, 전임교원 확보율, 전임교원 1인당 학생 수



자료: 교육부·한국교육개발원(2019), 2019 교육통계 분석자료집: 고등교육통계편.

- 사립대 학생 1인당 교육비의 경우 일반대는 1,510만 원, 전문대학은 1,030만 원으로 전문대학은 일반대학의 68.2% 수준에 불과(2018년)함.
- 교육비 환원율은 일반대가 198.3%, 전문대가 172.4%(2018년)

[그림 6-31] 2018년 학생 1인당 교육비, 교육비 환원율

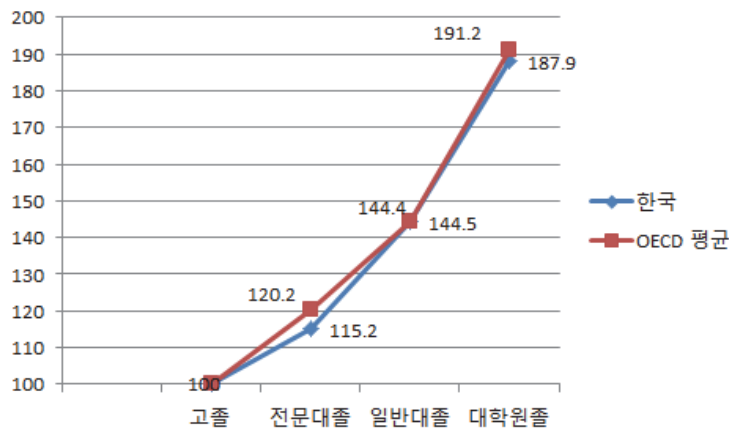


자료: academyinfo.go.kr

□ 일반대졸자와 전문대졸자의 임금 격차가 상대적으로 큰 편

- 전문대의 미흡한 교육의 질과 노동시장에서의 수급 문제 등으로 인해 일반대졸자와의 임금 격차가 상대적으로 큰 상황임.
- OECD 평균과 비교 시 전문대졸을 제외한 다른 학력 수준에서는 고졸자 대비 상대임금의 차이가 크지 않음.
- 고졸자 임금을 100이라고 할 때, 전문대졸자의 임금수준이 OECD 평균은 120.2인 반면, 우리는 115.2에 불과한 실정임.

[그림 6-32] 교육수준별 임금수준(2017년)



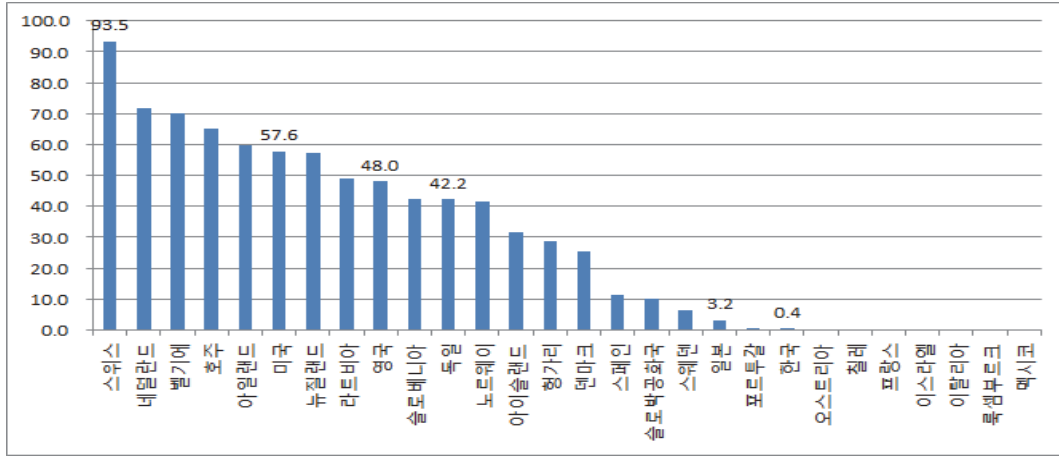
자료: OECD(2019). Education at a Glance 2019.

□ 풀타임 학위 과정 위주 운영으로 성인 대상 교육 기능 미흡

- 시간제 학생의 비율이 1%에도 미치지 못함.
- 반면 주요 선진국은 스위스 93.5%, 미국 57.6%, 영국 48.0%, 독일 42.2% 등 그 비율이 매우 높은 상황임.
- 기능대학을 제외하고는 비학위과정의 비중도 극히 미미함.

[그림 6-33] 2017년 전문대학 시간제 학생 비중

(단위: %)

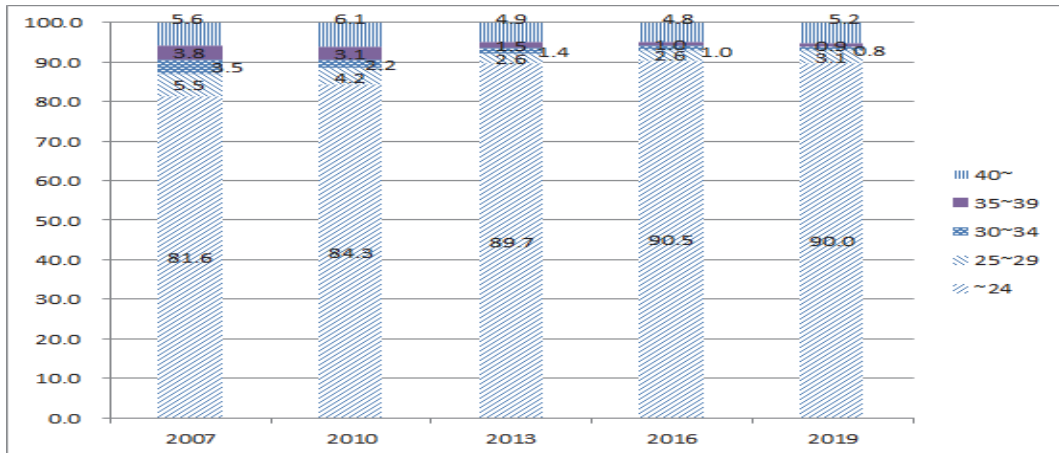


자료: OECD, Education Statistics, 한국은 변기용·전수경·송인영(2019) 현행 시간제등록제의 운영 실태와 개선방안
탐색: 정책 환경 변화에 따른 역할과 기능 재구조화를 중심으로, 교육문제연구 제32권 제3호.

○ 결과적으로 성인 대상 교육 기능이 미흡할 수밖에 없는 상황임.

- 특히 우려스러운 점은 최근 들어 학령기 학생 위주의 교육 경향이 오히려 강화되었다는 점임.
- 전문대학 입학생 중 25세 이상 성인의 비중은 2007년 18.4%에서 2019년 10.0%로 크게 감소하였음.

[그림 6-34] 전문대 입학생의 연령별 비중

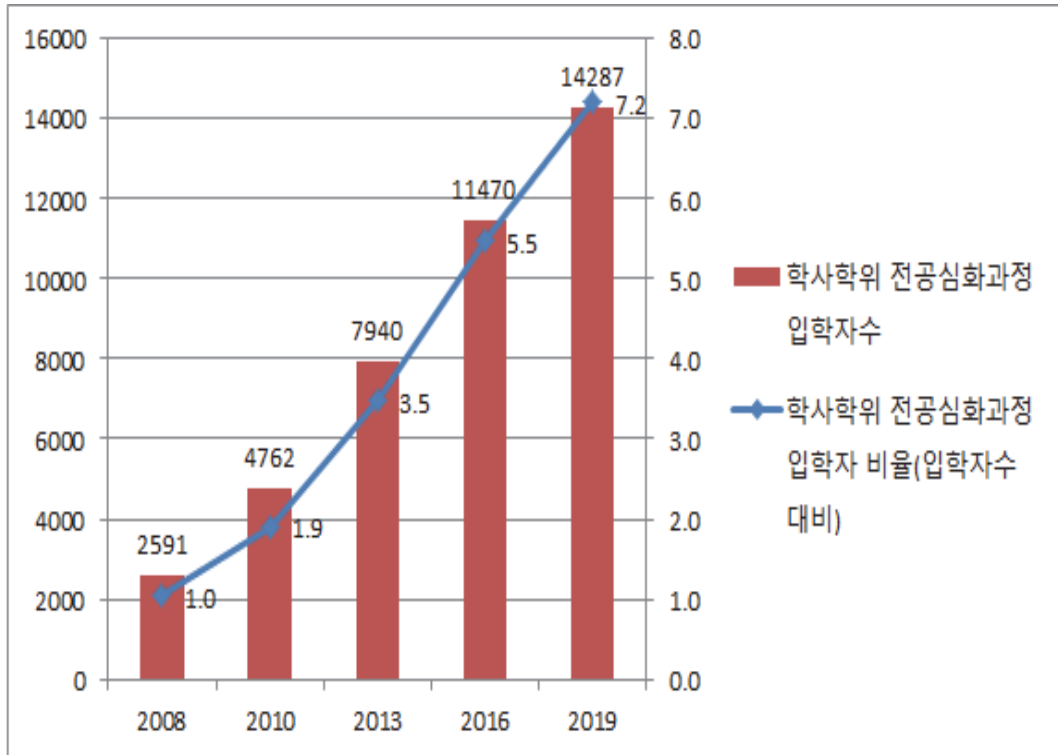


자료: 교육부한국교육개발원(2019), 2019 교육통계 분석자료집: 고등교육통계편.

□ 일반대와의 차별화가 부족하고 일반대와의 연계도 부족

- 학사학위 전공심화과정 입학자 수의 전체 입학자 수 대비 비율이 제도가 처음 도입된 2008년도의 1.0%에서 2019년도에는 7.2% 수준으로 급격히 확대

[그림 6-35] 연도별 학사학위 전공심화과정 입학자 수



자료: 교육통계연보(각 연도).

- 전문대학과 일반대학의 동일학과 개설 문제가 심각하며, 최근 들어 증가 양상임.
- 4년제 대학의 전문대학 학과 설치는 2004년(43교, 80개 학과)에 비해 학교 수는 65교, 학과 수는 223개 늘어나 2015년 108교, 303개 학과에 달함.
 - 일부 학과의 경우, 교양 학점의 차이를 제외하고는 전문대와 일반대학의 교육과정이 거의 동일하기도 함(머니투데이, 2012년 10월 26일자).

[그림 6-36] 2004년 대비 2015년 4년제 대학의 전문대학 관련 학과 설치 현황

(단위 : 교, 학과(부, 배수))

분야		2004년 (A)		2015년 (B)		증가 (B-A)		배수 (B/A)	
		대학수	학과수	대학수	학과수	대학수	학과수	대학수	학과수
보건	물리치료학과	11	11	46	46	35	35	4.2	4.2
	작업치료학과	7	7	32	32	25	25	4.6	4.6
	치위생(학)과	3	3	28	28	25	25	9.3	9.3
	임상병리학과	4	4	25	26	21	22	6.3	6.5
	방사선학과	6	6	21	21	15	15	3.5	3.5
	안경광학과	5	5	13	13	8	8	2.6	2.6
	치기공학과	1	1	4	4	3	3	4.0	4.0
	소계	37	37	63	170	26	133	1.7	4.6
실용음악 관련		2	2	29	30	27	28	14.5	15.0
조리 관련		5	5	24	27	19	22	4.8	5.4
뷰티·미용·메이크업 관련		14	14	34	34	20	20	2.4	2.4
만화(애니메이션) 관련		15	15	21	22	6	7	1.4	1.5
골프 관련		2	2	7	7	5	5	3.5	3.5
보석(주얼리) 관련		3	5	8	8	5	3	2.7	1.6
항공운항서비스학과		0	0	3	4	3	4	-	-
장례지도학과		0	0	1	1	1	1	-	-
계		43	80	108	303	65	223	2.5	3.8

주 1: 대상: 4년제 국·공·사립 일반대학 및 산업대학(2004년 189교, 2015년 187교).

2: 소계 및 계: 대학 수는 1개 이상 학과를 설치한 대학의 중복을 제외한 실제 학교 수 합계.

3: 학과 수: 해당 분야 모집단위 학과(부) 기준.

자료: 교육부, 2004학년도 전국 대학 모집단위별 입학정원, 2004, 한국대학교육협의회 대학입학정보포털사이트 (<http://univ.kcue.or.kr>).

자료: 유은혜 의원 국정감사자료(2014년).

○ 2018년 기준 졸업생의 2.6%만이 4년제 대학에 편입하고 있어 4년제 대학과 전문대학의 연계는 미흡함.

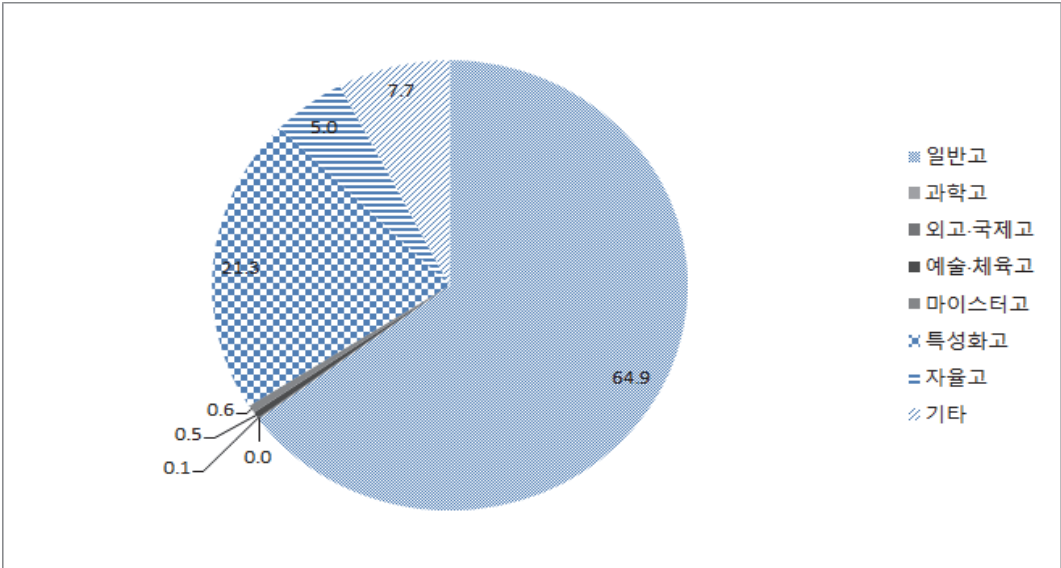
□ 직업계 고교와의 연계 부족

○ 전문대학 입학자의 21.9%만이 직업계 고교 출신자(2019년)

- 직업계 고교와 무관한 전공도 있지만, 직업계 고교와 연관이 깊은 전공의 경우 직업계 고교에서의 교육과정을 되풀이할 가능성이 우려되는 상황임.
- 전문대학에서 직업계 고교 교육과정이 되풀이될 가능성은 헤어미용에 대한 사례 연구 결과에서도 확인(이수정 외, 2016)

[그림 6-37] 2019년 고등학교 유형별 전문대학 입학자 비율

(단위: %)



자료: 교육부·한국교육개발원(2019), 2019 교육통계 분석자료집: 고등교육통계편.

<표 6-26> 학교급별 교육과정상 교육 내용 범위(헤어미용)

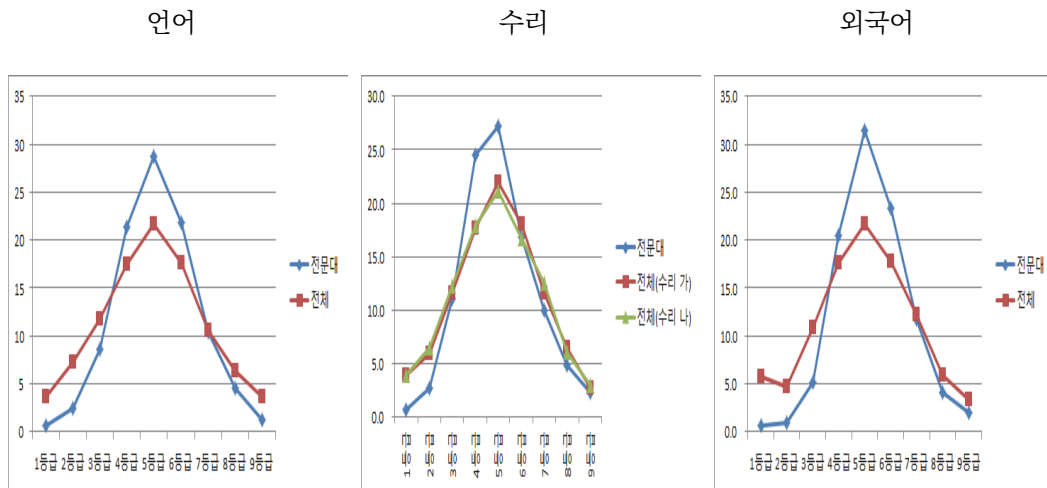
내용요소(주제)	특성화고·마이스터고	전문대학
샴푸	· 샴푸와 트리트먼트	
기본 헤어 커트	· 헤어커트(기본)	· 기본헤어커트 준비하기/시술하기/마무리하기
응용 헤어 커트	· 헤어커트(응용)	· 응용헤어커트 준비하기/시술하기/마무리하기
기본 헤어 퍼머넌트웨이브	· 헤어 퍼머넌트 웨이브(기초) · 헤어웨이브의 이론과 실제	· 기본헤어퍼머넌트 준비하기/시술하기/마무리하기
응용 헤어 퍼머넌트웨이브	· 헤어 퍼머넌트 웨이브(응용)	· 응용헤어커트 준비하기/시술하기/마무리하기
기본 헤어 컬러	· 헤어 컬러 디자인 · 헤어컬러닝의 이론과 실제	· 기본헤어컬러 준비하기/시술하기/마무리하기
헤어스타일 연출	· 블로우드라이하기 · 헤어마살웨이브하기 · 헤어세트롤러하기 · 헤어업스타일 이론과 실제	· 블로우드라이하기 · 헤어마살웨이브하기 · 헤어세트롤러하기 · 업스타일하기
두피 모발 관리	· 두피·모발 관리하기	· 두피 모발관리 준비하기/관리하기/마무리하기 · 전통헤어스타일 연출하기
특수머리 연출		· 헤어익스텐션하기

자료: 이수정 외(2016).

□ 입학생의 기초학습능력 부족 문제

- 수능 응시자 중 전문대 진학자의 수능성적 분포를 보면, 응시생 전체 분포와 비교하여 상위등급 비중이 낮고 중위등급 비중이 높다는 사실이 확인됨.
- 여기에 수능을 응시하지 않고 진학하는 경우를 고려하면 전문대생의 기초학습능력 부족 문제가 상당할 것으로 짐작됨.

[그림 6-38] 2012학년도 수능 등급



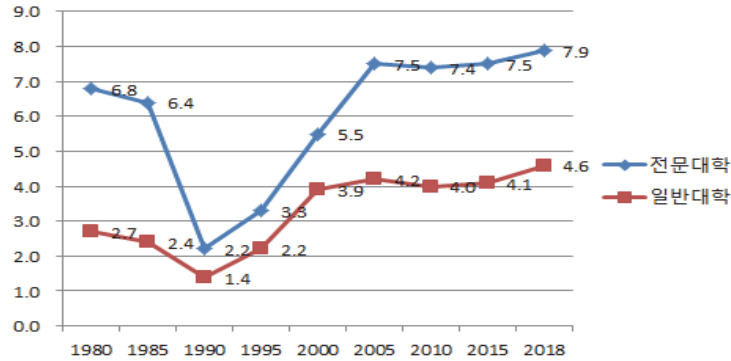
- 한 전문대학의 사례는 전문대학 진학자의 기초학습능력 부족 문제에 대해 시사하는 바가 적지 않음.
- 영남 이공대학이 최근 2006학년도 신입생 2,582명을 대상으로 기초학습능력을 테스트한 결과에 따르면, 응시자의 절반가량이 영어와 수학 과목에서 중학교 3학년 정도 수준(50점)에도 못 미친 것으로 나타났음(연합뉴스, 2006.3.23.).

□ 높은 중도탈락률

- 전문대학의 중도탈락률이 일반대학에 비해 일관되게 높음.
- 중도탈락률이 2000년 이전에 비해 크게 높아진 상황이며, 일반대와의 중도탈락률 격차도 확대되고 있는 양상임.

[그림 6-39] 중도탈락률 추이

(단위: %)



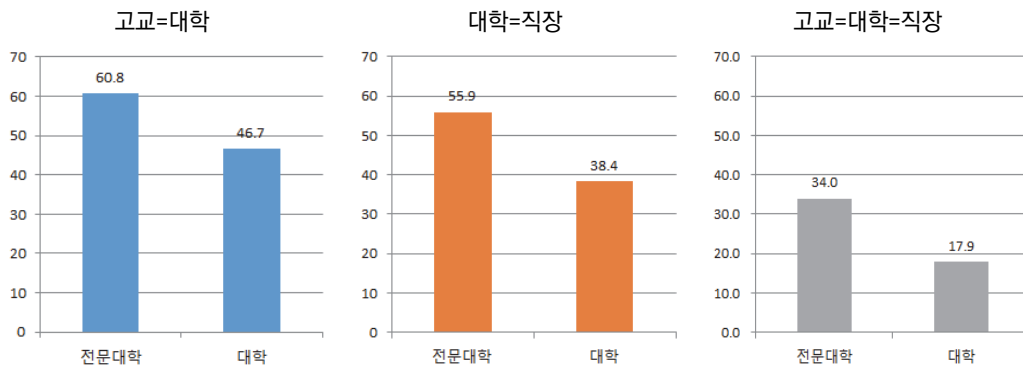
자료: academyinfo.go.kr

□ 지역에 더 밀착되어 있는 전문대 ==> 지역혁신 관점에서 전문대 역할 중요

- 고교 소재지와 대학 소재지의 일치 비율(시도 기준, 수도권 제외)을 보면, 전문대가 60.8%에 달하는 반면 일반대는 46.7%에 불과
- 대학 소재지와 직장 소재지의 일치 비율(시도 기준, 수도권 제외)을 보면, 전문대가 55.9%인 반면, 일반대는 38.4%에 지나지 않은 상황
- 결과적으로 전문대의 인적자원 유출이 덜 심각한 상황임.
 - 지역 내 대학에 진학해서 지역 내 기업에 취업한 비율을 보면 전문대학이 일반대학의 2배 수준임(전문대 34.0% vs. 일반대 17.9%)

[그림 6-40] 동일 소재지 비율(시도 기준, 수도권 제외)

(단위: %)



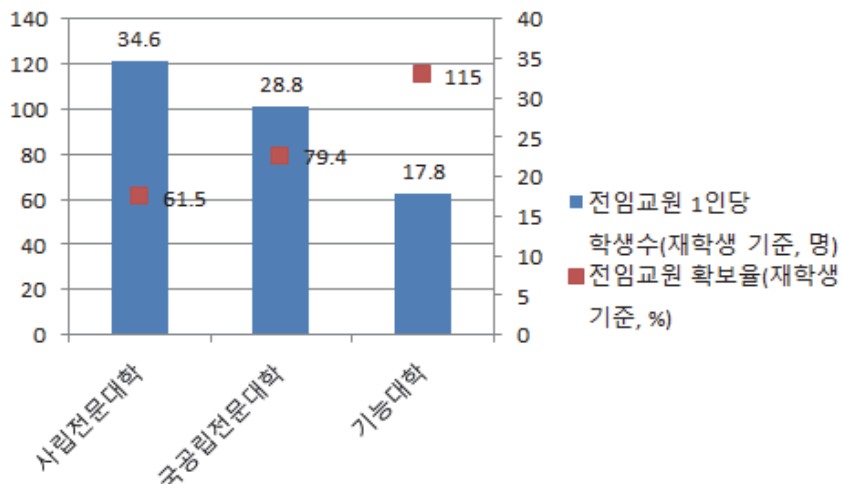
자료: 한국고용정보원, GOMS(2017).

□ 전문대학의 국공립화는 교육의 성과 제고를 기대하게 함.

- 국공립 전문대학은 사립 전문대학에 비해 전임교원 1인당 학생 수, 전임교원 확보율 등의 교육 여건이 더 양호
 - 국공립 전문대학의 경우 사립 전문대학에 비해 전임교원의 측면에서 본 교육 여건이 더 양호함. 국공립 전문대학의 전임교원 1인당 학생 수는 사립 전문대학의 83% 수준
 - 기능대학의 전임교원 여건이 가장 양호함. 기능대학의 전임교원 1인당 학생 수는 사립 전문대학의 49% 수준이며, 기능대학의 경우 법정 전임교원 확보율을 충족하고 있음.
- 국공립 전문대학의 취업 상황이 사립 전문대학에 비해 더 좋은 편임.
 - 사립 전문대학에 비해 국공립 전문대학의 취업률과 유지취업률(1년 후)이 모두 낮은 편임. 그러나 사실상 국공립이라고 볼 수 있는 기능대학의 취업률과 유지취업률(1년 후)은 사립 전문대학에 비해 크게 높은 상황임.
 - 취업률 계산 시 논란이 있을 수 있는 기취업자와 교내취업자를 분모, 분자에서 모두 제외할 경우에도, 기능대학의 취업률은 여전히 높고, 나아가 사립 전문대학에 비해 국공립 전문대학의 취업률이 더 높게 나타남.

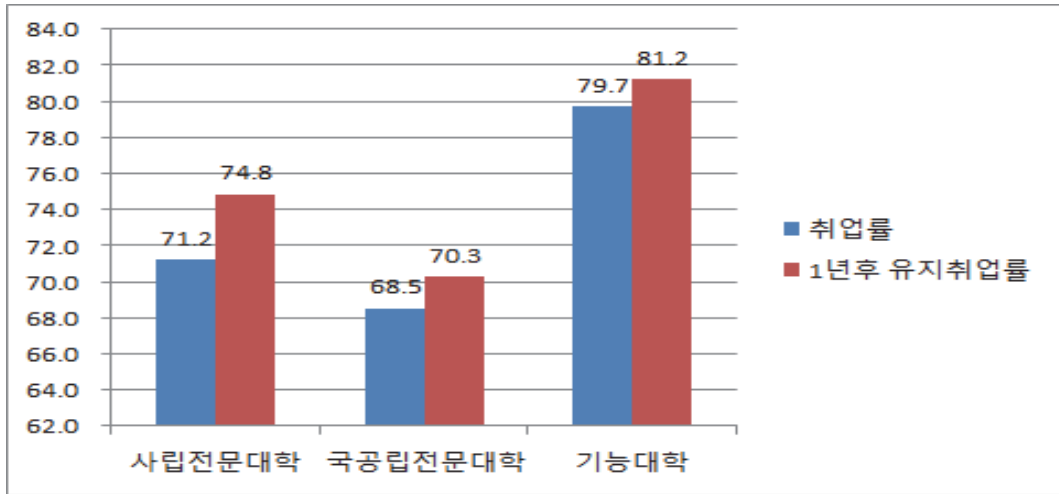
[그림 6-41] 대학 설립유형별 2018년 전임교원 1인당 학생 수와 전임교원 확보율(재학생 기준)

(단위: 좌측 (%), 우측 (명))



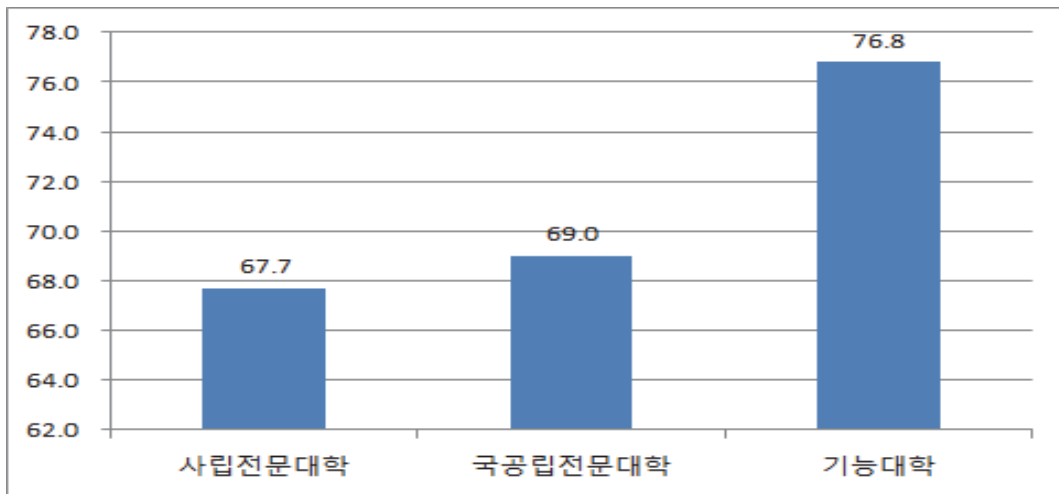
자료: academyinfo.go.kr

[그림 6-42] 대학 설립유형별 2018년 취업률(1)과 유지취업률(1년 후)



자료: academyinfo.go.kr

[그림 6-43] 2018년 기준 대학 설립유형별 취업률(2)



자료: academyinfo.go.kr

주: 취업률(2)는 취업률(1) 계산식의 분모와 분자에서 기취업자와 교내취업자를 제외하고 계산하였음(기취업자는 대학의 노력과 무관하며, 교내취업자는 취업률을 높이기 위해 대학들에게 악용될 소지가 있기 때문에 제외함.).

- 이런 점에서 사립 전문대학의 국공립화는 투입 확대를 통한 교육성과의 제고를 기대하게 함.
- 한편, 국공립화 자체가 투입 수준과 무관하게 교육효율성을 개선하여 교육 성과를 제고할 가능성도 기대됨.
- 전문대학의 경영 효율성 실태를 DEA 모형을 통해 분석한 결과에 따르면, 전문대학 간에도

- 효율성 수준에 차이가 상당한 편이며, 기능대학이 사립대학보다 더 효율적으로 운영되고 있음도 알 수 있었음. 기능대학은 통상적인 국공립대학보다도 효율적으로 운영되고 있었음.
- 이러한 분석 결과는 공공성 제고와 효율성 제고가 서로 상충하는 것이 아닐 수 있음을 시사함.
 - 효율성 값이 설립유형별로 유의미한 차이를 보이는지를 확인하기 위해 증도 절단된 자료에 활용되는 토빗모형을 통해 분석한 결과를 보면, 기술효율성과 규모효율성을 모두 고려하는 CCR모형과 기술효율성만을 고려하는 BCC모형 모두에서 기능대학과 국공립 전문대학이 사립 전문대학에 비해 유의미하게 효율성 수준이 높다는 사실이 확인됨.
 - CCR모형에 의한 경우 사립대학이 기능대학에 비해 효율성 값(최고점=1)이 0.101 정도 낮았으며, 통계적으로도 유의한 차이를 보였음. CCR모형에서는 폴리텍대학과 국공립대학 간의 차이는 확인되지 않았음. BCC모형에서도 사립대학의 효율성 값이 폴리텍대학에 비해 0.162 정도 통계적으로 유의하게 낮았음. CCR모형과 대비 시 격차가 더 확대되었음이 확인됨. BCC모형에서는 국공립대학도 폴리텍대학에 비해 효율성 값이 0.139 정도 통계적으로 유의하게 낮았음.
 - 이를 종합하면, 폴리텍대학은 사립대학에 비해 효율적인 규모를 갖추었을 뿐만 아니라 동시에 순수 기술 효율성도 폴리텍대학이 사립대학보다 높음을 알 수 있음. 한편, 폴리텍대학이 국공립대학과 비교해서 보다 효율적인 규모를 갖춘 것은 아니지만, 유사 규모의 국공립대학과 비교 시 더 효율적이라는 사실도 확인됨.

[그림 6-44] 토빗모형 추정 결과

구분	CCR		BCC	
	coef	dy/dx	coef	dy/dx
국공립 (기준 기능대학)	-0.096 0.054	-0.096 0.054	-0.139*** 0.055	-0.139*** 0.055
사립 (기준 기능대학)	-0.101*** 0.080	-0.101*** 0.080	-0.162*** 0.072	-0.162*** 0.072
중규모 (기준 대규모)	-0.064*** 0.024	-0.064*** 0.024	-0.066*** 0.029	-0.066*** 0.029
소규모 (기준 대규모)	-0.098*** 0.030	-0.098*** 0.030	-0.064** 0.030	-0.064** 0.030
비수도권 (기준 수도권)	-0.062** 0.025	-0.062** 0.025	-0.082* 0.036	-0.082* 0.036
상수	1.08*** 0.040	1.08*** 0.040	1.10*** 0.037	1.10*** 0.037
σ	0.121*** 0.003		0.108*** 0.007	
N	159		159	
Loglikelihood	60.339606		61.435137	
F	F(5, 154)=51		F(5, 154)=116	

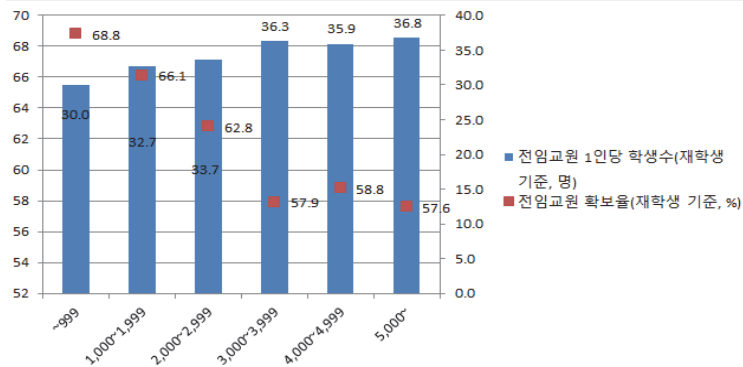
*** p<0.01 ** p<0.05 * p<0.1
dy/dx is marginal effect

□ 전문대학의 규모 확대는 교육의 효율성 제고를 기대하게 함.

○ 사립 전문대학에 국한하여 볼 때, 규모가 클수록 전임교원 1인당 학생 수가 많아지고, 법정 전임교원 확보율이 낮아지는 경향을 확인

[그림 6-45] 대학규모별 2018년 전임교원 1인당 학생 수와 전임교원 확보율(재학생 기준)

(단위: 좌측 (%), 우측 (명))

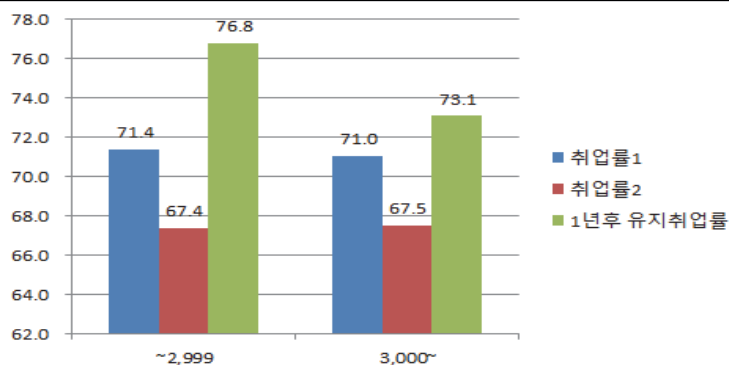


자료: academyinfo.go.kr

○ 규모별로 볼 때, 유지취업률을 제외하고는 취업률의 차이가 거의 드러나지 않음.

○ 전임교원 1인당 학생 수를 핵심적인 투입요소라고 볼 때, 대규모 대학에서 적은 투입으로 소규모 대학과 유사한 성과를 내고 있다고 할 수 있음. 즉, 교육의 효율성 제고를 위해서는 대학의 규모도 중요함을 확인함.

[그림 6-46] 2018년 대학규모별 취업률



자료: academyinfo.go.kr

□ 참고로, 주요 선진국에서는 통합(mergers)이 고등교육의 문제 해결을 위한 주된 수단으로 활용되어 왔음(사립대학보다는 국공립대학 시스템에서 보다 일반적으로 활용).

○ 다양한 측면에서 통합의 이점을 기대할 수 있음.

- 행정적 편익: 보다 전문적이고 효율적인 행정
- 경제적 편익: 규모의 경제 실현
- 학문적 편익: 중복된 교육 프로그램 제거, 학문적 통합과 협력 강화를 통한 새로운 다학문적, 학제적 영역(multi- and interdisciplinary fields) 창출, 학문적 프로파일의 다양화를 통한 국내외 고등교육시장에서의 지위 강화

〈표 6-27〉 해외 대학 통합 사례

국가	강제적	자발적
호주(1960년의 'the binary system', 1987~1990년의 'the unified system')	0	
미국(1960~11997)	0	0
캐나다(college 교육의 개혁; 1960년대의 Cegeps 만들기, 1990년대의 a new regional network university 설립)	0	0
노르웨이(1994년의 the state college 개혁)	0	
스웨덴(1977년의 university와 college 개혁, 1993년의 Mid-Sweden University 설립)	0	0
네덜란드(1983~1987년의 HBO 개혁, 1988년부터의 새로운 자발적 통폐합)	0	0
벨기에(1994년의 Flemish college 개혁)	0	
독일(1970년대 Gesamthochschulen, 1980년대 Fachhochschulen)	0	0
영국(1960년대와 1970년대의 polytechnic 개혁, 1980년대와 1990년대의 새로운 자발적 통폐합)	0	0
핀란드(1991~1995년의 polytechnic 개혁)	0	

자료: Skodvin, O-J.(1999).

2. 전문대학 개혁의 새로운 방향: 미국의 커뮤니티칼리지를 벤치마킹한 지역사회대학 만들기

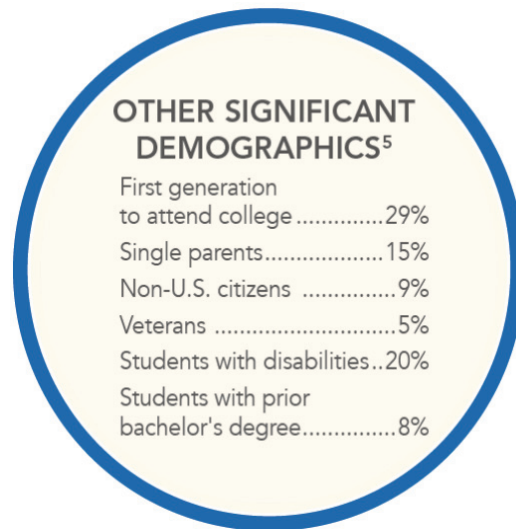
□ 지역사회대학의 정의(혹은 내용)

- 지역사회대학은 성인 중심, 파트타임 중심의 양질의 유연하고 다양한 평생학습과정을 제공하고(물론 전문학사과정도 제공) 직업계 고교와 4년제 대학과의 유기적 연계가 확보된, second-chance 지원 기능을 수행하며 공공성을 가진 open university임.
- 성인 중심, 파트타임 중심의 양질의 유연하고 다양한 평생학습과정을 제공(물론 전문학사과정도 제공)
- 이러한 정의에 가장 부합하는 사례는 미국의 커뮤니티칼리지이므로, 미국의 커뮤니티칼리지에 대한 적극적 벤치마킹 필요

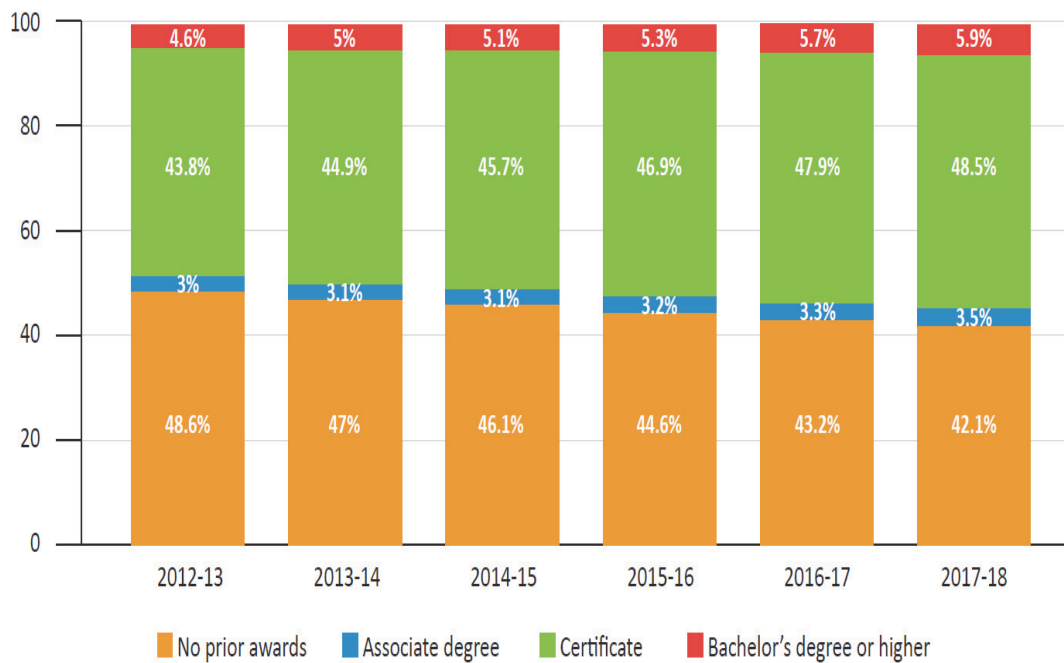
□ 미국 커뮤니티칼리지 사례

- 미국 커뮤니티칼리지의 학생 구성은 매우 다양함.
 - 미국 대학생의 41%, 최초 1학년의 40%가 커뮤니티칼리지 학생임(2017 가을학기). 참고로 한국은 재적 대학생의 24.2%, 입학생의 36.2%가 전문대생(2018)으로 미국에 비해 학생 비중이 낮은 편임.
 - 등록 학생 중 학위과정은 58%(700만)이며, 42%는 비학위과정(500만)으로 나타남.
 - 풀타임 학생은 37%(260만)이며, 파트타임 학생은 63%(440만)으로 나타나, 파트타임 학생 비중이 더 높음을 확인할 수 있음.
 - 여학생은 56%, 남학생은 44%로 나타남.
 - 학생의 연령 구성을 보면, 평균 연령 28세, 중위 연령 24세, 22세 이하 54%, 22~39세 38%, 40세 이상 9%로 나타남.
 - 커뮤니티칼리지 입학 전에 다른 학위나 자격을 가지고 있었던 사람들이 학위수여자 중 차지하는 비율도 증가하고 있음. 이는 'Going back to school'의 경향을 보여 주는 것이며, 성인 대상 평생학습기관으로서 커뮤니티칼리지의 기능이 강화되고 있는 상황을 의미함.
 - 커뮤니티칼리지 학생들 중 상당수가 일하면서 공부하고 있는 상황임.
 - 일반대학과 커뮤니티칼리지의 학생 구성은 매우 상이함. 커뮤니티칼리지는 취약계층의 높은 접근성('the open-door college')을 특징으로 함. 즉, SES 하위 절반 출신이 58%(일반대는 34%, 2006), 40%가 비백인(일반대는 30%, 2003~2004), 53%가 24세 이상(일반대는 19%, 2003~2004)인 것으로 나타남.

[그림 6-47] 학생 구성의 또 다른 특성



[그림 6-48] 학위 수여 유형별 비율

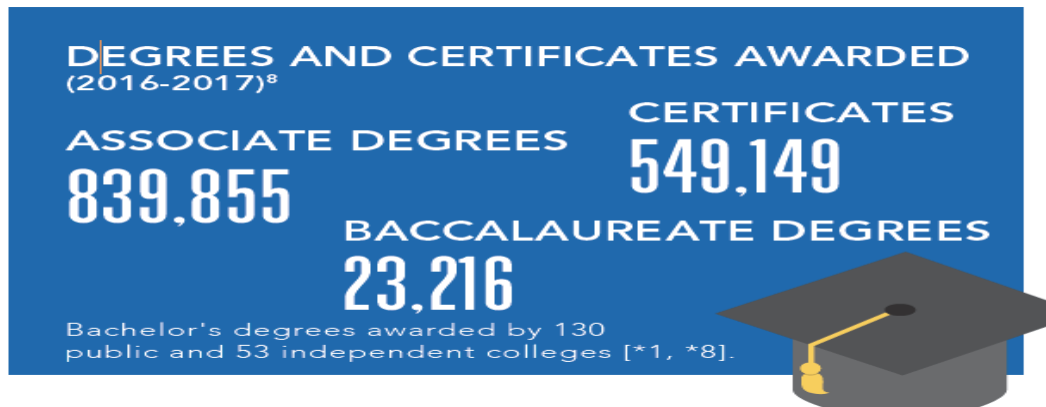


[그림 6-49] 커뮤니티칼리지 학생 고용 상태



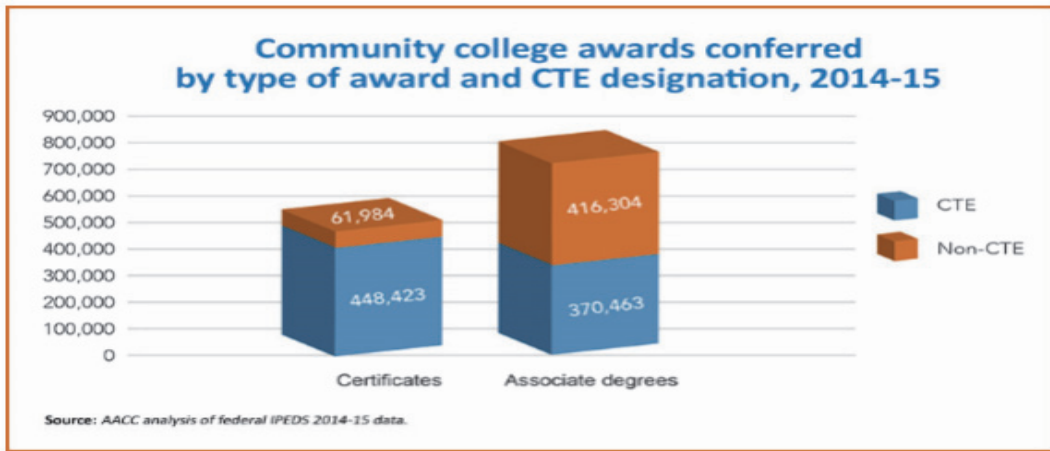
- 미국 커뮤니티칼리지에서는 다양한 교육과정이 운영되고 제공되는 학위도 다양함.
- 제공되는 학위가 전문학사 중심이면서도 자격증(certificates)을 받는 2년 미만 과정의 학생 비중도 적지 않게 나타나는(38.9%) 등 수여되는 학위 유형이 다양하게 구성됨. 학사학위가 수여되는 경우도 있지만, 학사학위 수여자는 1.6%에 불과함. 참고로 한국의 경우 1년 이하 과정이 거의 없는 반면, 2018년 전체 졸업생 16만 8,780명 중 전공심화과정 형태의 학사학위 수여자가 1만 534명(6.2%)에 달함.

[그림 6-50] 커뮤니티칼리지 교육과정 및 학위 현황



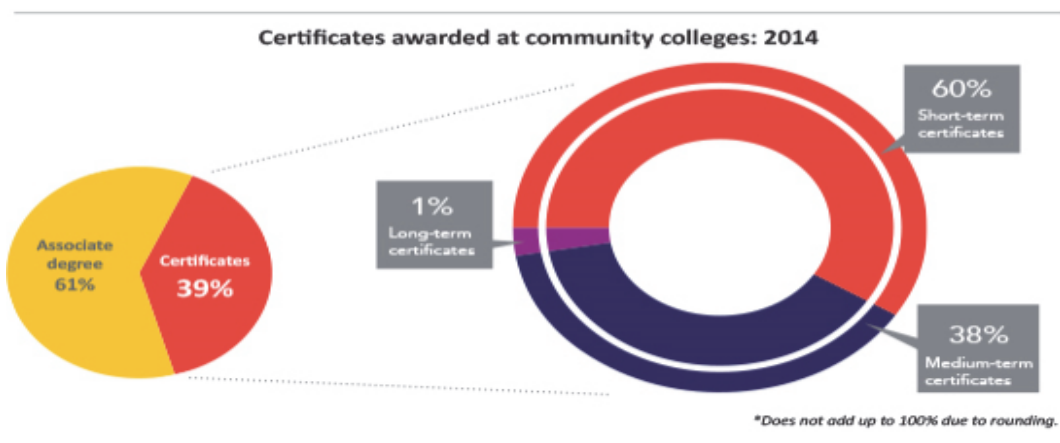
- 자격증(certificates) 수여자의 90%, 전문학사학위 수여자의 절반 정도가 직업 관련 기술교육(career technical education) 분야임.

[그림 6-51] 자격증 수여자와 전문학사 학위 수여자 중 직업 관련 기술교육 분야 비율



- 자격증(certificates)의 중요성이 계속 증가하고 있음. 61%가 전문학사 학위를, 39%가 자격증(certificates)을 수여받음(2014). 자격증(certificates)의 60%가 단기(1년 이내 과정), 39%가 중기(1년 이상 2년 미만 과정), 1%가 장기(2년 이상 4년 미만 과정)의 교육과정을 필요로 함. 특히 단기 자격증(certificates)의 증가가 두드러짐. 단기 자격증(certificates)은 2000년에 비해 2014년에 236% 증가하였음.
- 자격증(certificates)은 비용 효과적이고 종종 중산층 직업이나, 전문학사 수여자보다 보수가 높은 직업으로 연결되기도 함. 이미 학위를 가진 근로자들의 재훈련 프로그램으로도 활용되고 있음.

[그림 6-52] 2014년 커뮤니티칼리지의 certificates 수여 비율



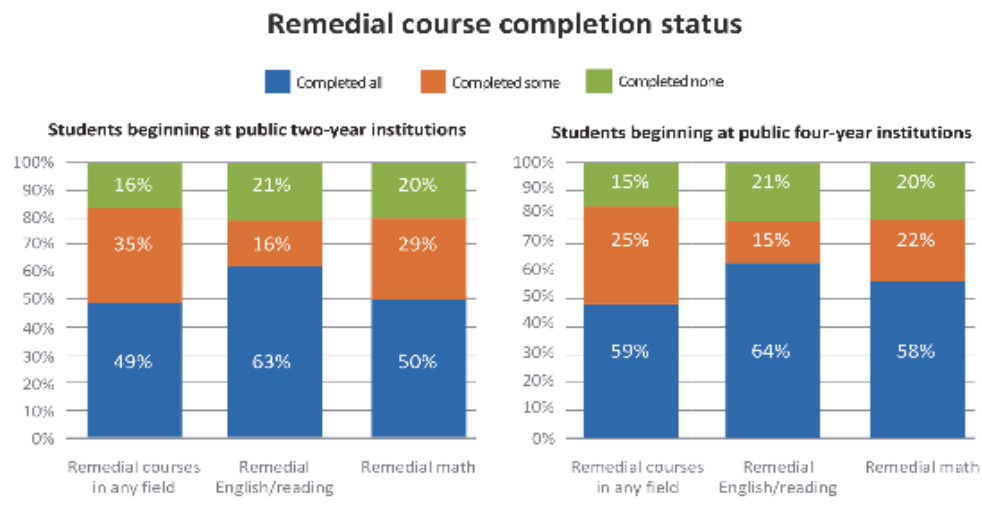
○ 직업계 고교, 4년제 대학과의 유기적 연계 확보

- 미국 커뮤니티칼리지는 학교 간 원활한 연계가 확보된 상태임('고교-커뮤니티칼리지', '커뮤니티칼리지 간', '커뮤니티칼리지-4년제').
- 이중등록 학생(고교생이면서 커뮤니티칼리지 수업에 등록)이 적지 않으며, 증가 양상을 보이고 있음. 2010~2011년에 98만 명이던 것이 2015~2016년에 130만 명으로 크게 증가하였음.
- 교육과정도 4년제 대학 편입을 위한 liberal arts degree부터 vocational certificates, 단기 워크숍 등 매우 다양함.
- 커뮤니티칼리지는 4년제 대학 진학의 징검다리 역할도 수행하고 있음. 4년제 학위 취득자의 49%가 이전에 커뮤니티칼리지를 다닌 경험이 있음(2015~2016년).
- 다수의 주에서 performance-based funding의 형태로 재정지원이 이루어지고 있는데, 4년제 대학 편입 비율이 커뮤니티칼리지에 대한 성과평가의 한 요소임.

○ second-chance 지원 기능을 수행(충실하고 광범위한 보충교육을 통해 학업준비도 제고를 돕는 역할도 수행)

- 미국 커뮤니티칼리지 학생의 약 절반 정도가 커뮤니티칼리지에서 보충교육(고교수준 읽기, 쓰기, 수학)을 마쳤음.
- 취득학점의 10%가 보충교육 분야임(2009~2010년).
- 커뮤니티칼리지에 대한 성과평가 시 보충교육 실시 정도, 참여 학생들의 성적 등이 고려됨.

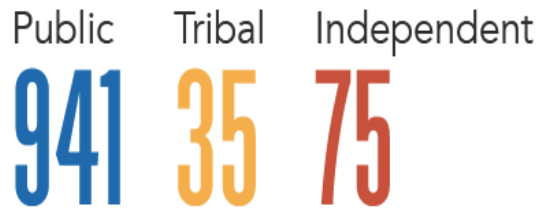
[그림 6-53] 커뮤니티칼리지의 보충교육 완료 상태



○ 커뮤니티칼리지는 대다수가 공공성을 지닌 기관임.

- 미국 커뮤니티칼리지는 대다수가 공립임(전체 커뮤니티칼리지의 89.5%가 공립). 우리나라는 재학생 수(정원 외 포함, 2018) 기준으로 94.5%가 사립이며, 재적생 기준(정원 외 포함)으로도 사립이 94.1%에 달함. 학교 수 기준으로는 166개 중 37개가 공립(이 중 28개가 기능대학)으로 공립 비중은 22.3%에 불과함.
- 주정부의 지원이 재원 중 가장 큰 비중을 차지하고 있으며(32.8%), 특히 최근 들어 그 비중이 더 증대되고 있음. 반면 연방정부의 비중은 최근 감소 경향을 보이고 있음. 등록금(장학금 포함)의 비중은 비교적 안정적임(27.8%). 반면 우리나라 전문대학의 등록금 의존율은 53.4%로 매우 높은 반면, 중앙정부 지원금의 비중은 12.0%(정원 내 재학생 1인당 123만 원)이고 지방정부의 지원 비중은 2.3%(정원 내 재학생 1인당 23만 원)에 불과함. 공공재원의 비중이 미국의 경우 64.0%에 달하는 반면, 한국은 14.3%에 불과한 상황임.
- 학생 1인당 대학 수입의 경우 미국 커뮤니티칼리지는 약 1,450만 원, 우리 전문대학은 1,080만 원 수준으로 미국 커뮤니티칼리지가 34% 정도 더 높을 것으로 추정됨.

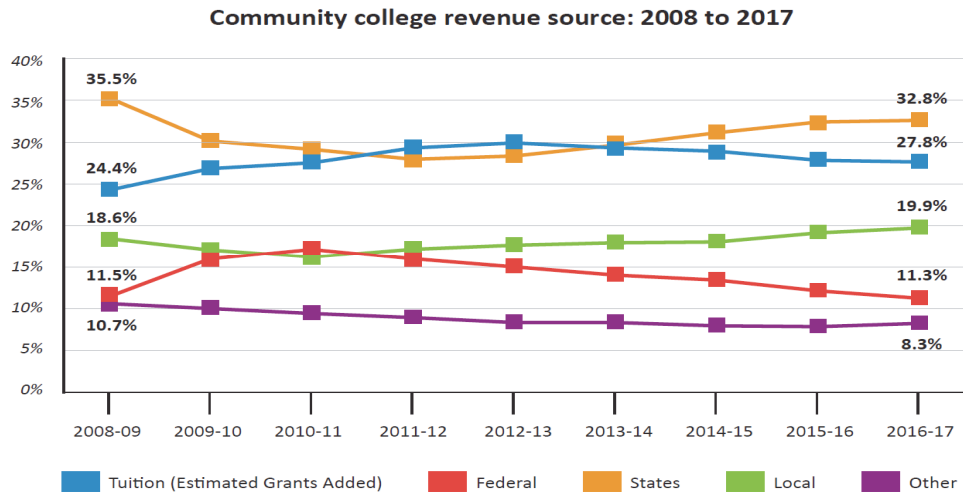
[그림 6-54] 미국 커뮤니티칼리지의 설립유형별 구성



[그림 6-55] 미국 커뮤니티칼리지의 수입 구조

Tuition	\$16,919,744,855	27.8%
Federal	\$6,890,649,604	11.3%
State	\$19,962,607,648	32.8%
Local	\$12,143,496,648	19.9%
Other	\$5,032,734,883	8.3%
Total	\$60,949,233,638	100%

[그림 6-56] 미국 커뮤니티칼리지의 수입 구조 변화 추이



3. 지역사회대학 구축 방안

- 지역단위 지역사회대학 컨소시엄 구축: 도립 전문대학과 기능대학 통합 및 컨소시엄 주도 + 민간훈련기관 통폐합 + 사립 전문대학의 공공성 강화(준공영화) 및 지역사회대학 컨소시엄 참여
 - 지역 단위 구축: 시도별로 최소 1개의 지역사회대학 컨소시엄 만들기
 - 국공립 중심: 도립 전문대학과 기능대학의 통합 필요 ==> 교육부와 고용노동부 등 중앙정부와 해당 지자체 차원의 논의와 결단, 입법 등 필요
 - 민간훈련기관의 컨소시엄 참여 유도
 - 사립의 공공성 강화(준공영화) 및 지역사회대학 컨소시엄 참여
 - 사립전문대의 컨소시엄 참여는 현실적으로 용이한 일이 아니지만, 사립전문대가 처한 엄중한 현실(퇴출 위기 등)을 잘 활용하고 적절한 유인책을 제공할 경우 가능할 것임.
 - 정부의 충분한 재정지원을 조건으로 국가적, 사회적 책무성을 충족하는 방향으로 운영되도록 해야 함. 컨소시엄 참여 후에는 교육과정 등 핵심 사안에 대해서는 컨소시엄의 통제를 받게 되며, 교육과정 통제를 전제한다면, 인력 채용 등 나머지 경영 문제에 대해서는 자율성을 부여받음. 이와 관련해서는 정부의 재정 보조를 전제로 정부가 학교 운영에 직접 개입한 우리나라의 사립 고등학교 운영 사례를 참조
 - 지역사회대학 컨소시엄 참여는 개별 사립대학의 자발적 선택에 따르도록 함. 구조조정의 압력에 시달리는 사립대학이나, 재단의 재정 여력은 부족하지만 교육의 질 제고 의욕이 강한 사립대

학이 참여를 희망할 가능성이 있음.

- 준공영제로의 전환, 운영을 희망하는 사립대학 모두의 전환을 허용하는 것이 아니라 희망 사립대학 중에서 재단의 교육 의지, 지역 내 상황, 재정지원 가능 규모 등을 감안하여 일정한 절차를 통해 전환 대상 대학을 선별할 필요가 있음(채창균 외, 2018). ==> 실제 사립전문대의 참여 의사에 대한 의견 수렴이나 조사 필요
- 구조조정이 되는 사립전문대학 중 인프라의 활용 가능성이 크거나, 좋은 입지 조건을 가진 대학에 대해서는 도립화 추진

□ 중앙정부의 재정지원

- 중앙정부 차원에서 지역사회대학 중앙위원회를 구성, 이 위원회에서 시도별 지역사회대학 컨소시엄에 대한 중앙정부 차원의 재정지원 규모를 결정
- 성과 협약((Outcome Agreements) + 포물러 펀딩
- 성과 협약 시에는 국가가 우선시하는 전략적 지표, 지역사회대학이 운영되는 지역 상황 등 고려
- 학생 수나 제공 학점 수 등과 같은 투입 요소 기반 포물러 펀딩을 통한 재정지원도 병행해서 재정지원의 안정성을 확보(채창균 외, 2018)
 - 전공별로 포물러를 다르게 적용하여 전공별 교육비용의 차이를 반영할 수 있도록 해야 하며, 실제 비용보다는 명목 비용을 적용하여 지원함으로써 비용절감 유인을 제공할 필요가 있음.
 - 포물러 펀딩으로 지원된 재원에 대해서는 기관의 재원 사용 자율성을 보장함으로써 개별 대학들이 자신의 우선순위에 따라 재원을 배분할 수 있도록 허용

□ 지방정부의 역할과 재정지원

- 지역사회대학 컨소시엄 구성 및 운영에서 지자체가 핵심 역할을 수행
 - 지역사회대학 컨소시엄에는 소속 대학 관계자, 지역 기업체, 지역 시민단체 등이 참여
- 시도 지역사회대학 컨소시엄에서 소속 대학 평가, 평가 결과에 따른 지자체 차원의 재정지원, 중앙정부의 재정지원 배분 등 수행
- 기본적으로 성과 협약이나 계약(Performance Agreements or Contracts)을 통해 재정지원이 이루어질 수 있도록 함(채창균 외, 2018).
 - 시도 지역사회대학 컨소시엄과 컨소시엄 소속 대학 간에 해당 지역, 해당 대학의 필요에 가장 잘 부합하는 주요 성과 목표와 이러한 성과를 잘 보여 줄 수 있는 간명한 성과 지표를 상호 협의와 합의하에 설정
 - 목표가 달성되지 못할 경우 지원금의 일부 회수 조치가 가능하도록 해서 성과 달성에 노력할

수 있도록 하는 기제를 확보

- 개별 대학별로 특정 과업에 맞춘 목표 설정이 필요한 것은 고등교육기관의 다양성을 확보하고 특성화가 가능하도록 유도하기 위함임.
 - 성과 지표를 간명하게 설정하도록 하는 것은 계약 준수를 평가하는 행정 역량의 낭비를 최소화하고 관료적 절차를 회피하기 위함임.
 - 다년간의 계약이 가능하도록 함으로써 보다 장기적 관점에서의 의사결정과 투자가 이루어질 수 있게 할 필요가 있음.
 - 중앙정부 지원 규모의 100%를 최소 재정지원 수준으로 설정함으로써 지역사회대학에 대한 지방정부의 기여도를 높이고 오너십을 확보할 필요가 있음.
- 시도 지역사회대학 컨소시엄에서 소속 대학의 교육과정 개설, 운영 등에 대한 인허가권 보유를 통해, 지역사회의 요구보다 개별 대학이나 패컬티의 집단 이해 추구가 우선될 가능성을 원천적으로 차단함.

□ 궁극적으로 지역 내 '지역사회대학 컨소시엄'을 단일의 '지역사회대학'(한국형 커뮤니티칼리지)으로 발전시켜 가도록 함.

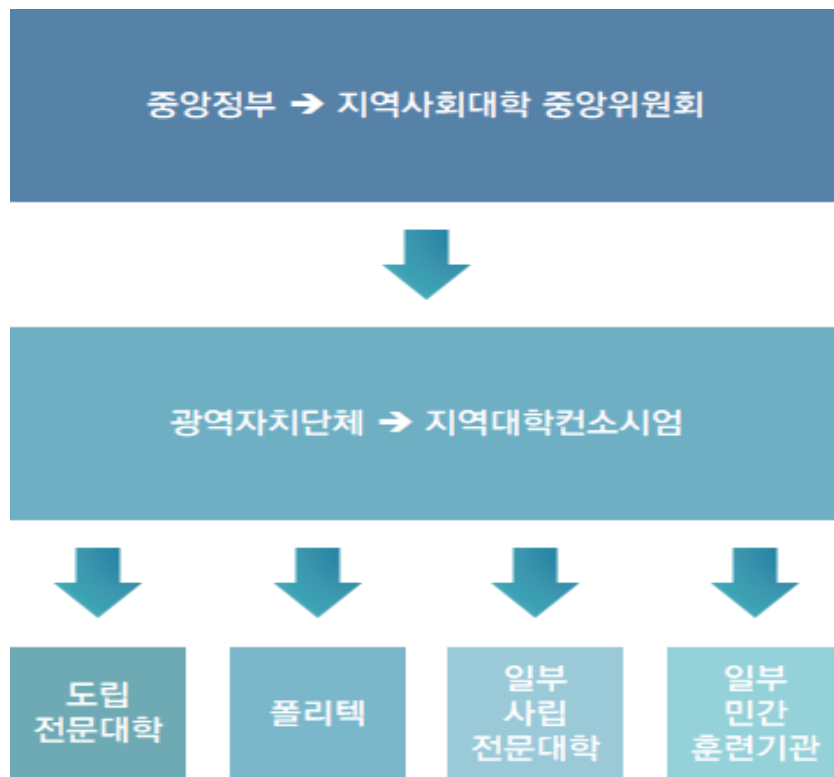
- 이 경우 지역사회대학으로 흡수되는 사립전문대학의 공영화(도립화) 필요
- 민간훈련기관 통폐합
 - 지역사회대학에서 다양한 양질의 훈련과정을 제공, 민간훈련기관과의 경쟁을 통해 자연스럽게 이들을 대체해 가는 방식이 보다 현실적임.
 - 다만, 이러한 민간시장의 구축에 대한 우려와 반발을 어떻게 완화할 수 있을 것인지가 관건(민간훈련기관 자체는 물론이고 고용부와 기재부의 반발도 염려되는 상황)임.

□ '지역사회대학'의 구축에 걸림돌이 없도록 필요시 관련 법의 개정 및 제정 필요

[그림 6-57] 협력의 수준과 지역사회대학 구축



[그림 6-58] 지역사회대학의 거버넌스 구조





결론



제1절

조사 분석의 시사점 종합



- 4차 산업혁명과 산업개편에 따른 국가차원의 새로운 인적자본 축적 전략 필요
 - 4차 산업혁명으로 인한 신산업 출현과 낙오 산업 퇴출로, 신규 인력 양성과 기존 인력의 직무 간, 산업 간 재배치를 위한 사회적 재교육 수요 급증
 - 4차 산업혁명 기술을 적극 수용하고 전통 산업에 적용하기 위한 직무교육의 필요성 증가
 - 기술변화에 따른 역량 미스매치와 정보 격차에 의한 양극화 우려를 극복하고, 4차 산업혁명의 과실을 사회구성원이 공유하는 제도적 장치로서 평생학습 체계 필요
 - 산업구조 변동, 구조적 실업 문제에 대응

1. 4차 산업혁명과 일자리 변화 전망의 시사점

- 4차 산업혁명으로 인한 고용 불안정성 증가와 고용의 변화
 - 기존의 인간 노동력을 대체할 수 없었던 영역들에도 기계의 접근이 가능해지고 있으며 그 속도는 점점 빨라지고 있음.
 - 미래 직업변화의 주요 요인으로는 유비쿼터스 초고속 모바일 인터넷, 빅데이터 분석기술의 광범위한 확산, 클라우드 기술이 있으며, 인간 고유의 업무가 감소할 것으로 전망됨.
 - 반복적인 업무(routine)를 수행하는 역할(role) 및 중숙련 사무직의 역할 축소가 예상됨.
 - 고용이 감소할 것으로 예상되는 직군들의 공통적인 특성은 낮은 교육수준을 요구한다는 것임. 하지만 그 위협은 모든 근로자에게 동일하게 분포하지는 않음.
 - 인간스킬(human skill)이 필요한 역할(role)은 사라지지 않을 것임.
 - 최신 기술을 이해하고 사용할 줄 아는 새로운 전문가에 대한 수요가 늘어날 것임.
 - 완전히 새롭게 생겨날 직업뿐만 아니라, 기존에 요구되던 역할(role)이 변경되거나, 재조합 될 것으로 예상됨.

□ 고용 변화에 대한 국내 인식

- 우리나라에서도 4차 산업혁명과 관련한 새로운 기술들로 인해 고용의 변화가 생길 것으로 예상됨.
 - 가상현실, 유전공학, 빅데이터 등의 기술은 일자리의 수에 영향을 미칠 것으로 예상됨.
 - 인공지능, 3D프린팅, 자율주행차량 등은 수행 직무 특성에 영향을 미칠 것으로 예상됨.
- 새로운 기술의 도입은 피하거나 외면할 수 있는 것이 아님.
 - 정부 차원의 대책이 필요하다고 인식하고 있으며, 국가가 정책을 수립할 때 국민의 삶과 직결되는 부분과 관련해서는 더욱 심도 있는 고민이 필요함. 그런 의미에서 고용과 관련된 정책은 굉장히 신중하게 접근할 필요가 있음.

□ 미래 일자리와 스킬

- 육체적 스킬뿐만 아니라 단순한 계산 등 저차원적 인지적 스킬은 도태될 것으로 전망하는 반면, 다차원적 인지적 스킬은 향후 더욱 요구될 것으로 전망함.
 - 미래를 대비하기 위해서는 다차원적 인지적 스킬을 갖춘 인재를 양성하는 것이 필요하며, 교육이 유일한 방법이기 때문에 교육에 대한 깊이 있는 고민이 필요함.
 - 정규교육 커리큘럼의 정비를 통해 미래를 대비하는 것도 중요하지만, 근로자에게는 현재의 직업 및 수행 중인 역할에 변화가 직접적으로 요구되기 때문에 이들에 대한 교육 방안을 강구해야 하며, 그런 의미에서 평생교육이 굉장히 중요함.

□ 리스킬링(reskilling)과 업스킬링(upskilling)의 필요성

- 리스킬링과 업스킬링은 훈련 목적의 차이에서 기인함.
 - 리스킬링은 다른 업무에의 적응을 위한 재스킬화를 의미
 - 업스킬링은 기존 업무를 수행하는 퍼포먼스 최적화를 위한 스킬향상을 의미
- 평생학습 차원에서는 리스킬링과 업스킬링 두 가지 개념 모두가 중요함.
 - 근로자의 현재 직업(또는 역할)이 도태될 상황하에서는 리스킬링이 더욱 긴요함.
 - 현재의 직업(또는 역할)과 관련, 새로이 요구될 스킬과 더는 필요하지 않을 스킬의 구분이 심화되는 경우에는 업스킬링이 더욱 긴요하다고 볼 수 있음.

2. 해외 평생학습 체계 사례의 시사점

□ 변화하는 산업과 개인의 수요를 수용할 수 있는 평생교육 제도 수립

- 비학위 교육, 직무수행 경력 등을 학위취득의 수준으로 연계할 수 있는 국가적 자격체계 구축
 - 자격 간의 수직적, 수평적 연계 강화를 통해 각 기업 또는 개인이 교육수준과 방식을 자유롭게 선택할 수 있는 여건을 마련
 - 산업적 특성과 미래의 변화에 맞춰 자격체계를 유연하게 변경할 수 있도록 설계
- 교육 제공 주체의 자율성 보장
 - 교육기관과 학습자의 선택에 대해 정부가 재정지원을 하는 형태 구축
 - 지방정부 또는 사설단체 주관 교육계획을 통해 산업현장에 가까운 교육 프로그램 제공
 - 자율성 제공과 함께 교육자의 자격 요건과 질 관리 강화 추진

□ 에듀테크 활성화를 통한 학습자의 교육 접근성 강화

- 온라인 플랫폼을 통해 학습자가 원하는 정보를 적시에 얻을 수 있도록 지원
 - 학습자에게 필요한 부분에 대한 선택교육 및 원활한 복습 가능
 - 전공, 직종과 관련 없이 자유로운 교육 기회 보장
- 프로젝트형 과제를 통해 현장에서 필요한 내용을 스스로 학습할 수 있도록 동기 부여
 - 기업, 지역사회 등 현 시점의 과제에 대한 사전 경험 제공
 - 문제해결을 통한 학습자 주도적인 학습 기회 제공
- 교육 내용의 전달뿐만 아니라, 학습자의 학습 데이터 분석을 통한 학습 성과 제고

□ 4차 산업혁명 기술을 현장에 연계하여 적용할 수 있는 융합인재 양성 추진

- ‘대학·연구기관 - 기업·산업’ 연계를 통한 재직자 재교육 및 신규 인재 양성
 - 기업-대학 연계 학위과정을 통한 재직자 신기술 활용도 증대 및 직무능력 고도화 추진
 - 다양한 수준(관리자, 엔지니어 등)에서 이루어지는 재직자 재교육을 통해, 재직자가 신기술의 설계와 배치에 협력자로서 참여하고 기여할 수 있는 교육 추진
 - 대학·연구기관 종사자의 기업 인턴십/프로젝트 참가를 통해 현장에서 필요한 내용을 스스로 학습할 수 있는 기회 제공
 - 대학의 실무 중심 비학위 교육과정 개설 및 학점인정을 통한 재학생의 참여 장려
- 모든 산업 분야에 4차 산업혁명 기술을 적용할 수 있도록 융합인재 양성 지원
 - 대학의 인공지능 분야 학과 개설 지원 및 각 대학의 장점과 어울리는 융합 장려

- 산학연 연계 프로젝트 중심의 인재양성 프로그램 구축
- 각 분야별 수요를 고려한 수준별(신기술 개발 수준, 기술 적용 수준 구분) 인재양성

3. 정부 부처 사업 진단의 시사점

- 각 부처에서 다양한 사업을 통하여 직업훈련 관련 예산을 집행하고 있음.
 - 고용노동부와 교육부 등 10개가 넘는 중앙정부 부처에서 직업훈련 및 평생교육 관련 사업을 시행하고 예산을 집행하고 있음.
 - 고용노동부와 중소벤처기업부는 프로그램을 특정하지 않고, 구직 희망자를 대상으로 교육 예산을 지원하고 있으나, 행정안전부, 과학기술정보통신부 등 대다수 부처는 프로그램을 특정하여, 관련 대학(원) 및 직업계 고등학교 재학생을 지원하는 사업을 시행하고 있음. 후자의 경우는 진정한 의미의 평생학습이라기보다는 특정한 산업인력 양성 지원 정책에 가깝다고 할 수 있음.
- 대학에 재학하지 않는 성인 구직자, 재취업 희망자 등이 활용할 수 있는 사업과 예산은 제한적임.
 - 고용노동부와 중소벤처기업부를 제외한 정부 부처 평생교육 관련 사업은 대학(원) 재학생을 대상으로 하고 있으며, 비재학 성인 구직자가 활용할 수 있는 사업은 고용노동부와 중소벤처기업부에서 주로 제공하고 있음.
- 지방자치단체의 평생교육 제공 관련 역할이 지극히 미미함
 - 대다수 지방자치단체는 고용노동부 등 일부 정부 부처가 주관하는 사업을 중개하는 역할에 머무르고 있음.
 - 지방자치단체가 평생교육을 받고자 하는 사람에 대한 정보 제공, 컨설팅, 예산 지원 및 평생학습 시설 구축 및 관리 등의 역할을 수행하는 경우는 매우 소수임.

4. 재직자 대상 설문조사의 시사점

- 설문 결과의 시사점
 - 과거 직업교육을 수강한 경험이 있는 응답자들은 대부분 현재 업무능력 향상을 목적으로 교육을 수강하였으며 전반적으로 교육에 대해 불만족했던 것으로 나타남.
 - 참여했던 직업교육 중 본인에게 가장 큰 영향을 준 교육의 유형은 ‘사내업무능력 향상 훈련’

- 이었으며 참여 목적은 ‘현재 업무능력 향상을 위한 교육’이 가장 높았던 것으로 나타남.
- 다만, 수강한 교육에 대해 만족한 응답자(7.4%)보다 불만족한 응답자(48%)의 비중이 훨씬 높은 것으로 나타남.
 - 높은 불만족도의 원인으로는 강사의 수준과 자격증 수료 여부인 것으로 나타남.
 - 또한, 이직을 경험해 본 응답자 중, 직업교육을 수강한 적이 없는 응답자의 비중은 73.5%로 직업교육은 이직을 위한 주요 수단으로 인식되지 않음.
- 반면, 4차 산업혁명과 관련된 평생학습에 대한 수요와 이를 통해 이직을 희망하는 응답자의 비중이 매우 높은 것으로 나타났기 때문에, 교육의 기회가 확장될 경우 직업시장의 유연성이 증가할 것으로 예상됨.
- 응답자 중 75.4%가 4차 산업혁명 관련 교육에 참여 의사를 밝혔으며 약 60%가 이를 통해 이직을 희망한다고 응답함.
 - 또한, 교육과정의 형태로는 개인학습 또는 교육기관에서의 공식적인 교육과정보다는 평생학습 과정을 더 선호하는 것으로 나타남.
 - 국가차원에서 교육지원 체제가 마련될 경우, 국가로부터 수강료 지원을 희망하는 응답자 비중(56.6%)이 가장 높았으며, 그다음으로는 관련 산업체와의 연계를 희망함(29.2%).
- 이와 더불어 4차 산업혁명 기술에 대한 인지도와 이해도가 높지 않아 이에 대한 교육은 필수적인 것으로 나타남.
- 설문 응답자 중 약 40%가 인공지능 기술을 가장 많이 들어 봤다고 응답하였으며 그 밖에도 39%의 응답자가 빅데이터, IoT, 언택트 기술과 같은 다양한 답변을 제공함.
 - 다만, 전체 응답자 중 21%가 관련되지 않은 기술을 제공하거나 모른다고 응답함.

〈표 7-1〉 가장 많이 들어 본 4차 산업혁명 기술

기술명	사례 수	%
인공지능(AI)	401	40%
기타	129	13%
빅데이터	96	10%
모름/무응답	81	8%
IoT	58	6%
차세대 모빌리티	52	5%
5G	45	4%
블록체인/암호화폐	31	3%
환경/에너지	24	2%
드론	22	2%
로봇	20	2%
3D 프린터	19	2%
언택트/무인	14	1%
스마트공장/스마트팜	13	1%

- 본인이 응답한 기술에 대해서 제대로 이해하고 있는 응답자는 약 34%에 불과하며 현재 업무 환경에서도 해당 기술들이 사용되고 있지 않은 것으로 나타남.
- 또한, 응답자의 56%가 4차 산업혁명 기술로 인해 현재 업무 방식이 크게 바뀔 것으로 예상하고 있음. 이는 현재 이직을 희망하지 않더라도 관련 교육이 시행되어야 할 것을 시사함.
- 응답자는 대부분 정부 주도적인 소규모 평생학습을 선호하는 것으로 나타남.
 - 가장 선호되는 교육의 유형은 6개월의 교육 기간(61.4%), 직무 관련 업무능력개발형(61.4%), 10명 미만의 참가인원(65.3%), 야간 및 주말 수업(41.5%), 회사와의 연계가 아닌 개인자격의 교육(58.8%), 국가인증이 제공되는 교육(79.9%)임.
- 종합적으로, 대부분의 응답자는 개인 수준에서 4차 산업혁명 관련 교육을 수강할 기회가 마련된다면 해당 교육에 적극적으로 참여할 것으로 예상되며, 이를 기반으로 많은 인원이 관련 분야로 이직할 의사가 있는 것으로 나타남.

5. 대학 조사 결과의 시사점

□ 대학의 평생교육기관으로의 전환이 진행되고는 있으나 속도가 느림.

- 전문대학은 대학 생존 필요 등의 이유에서도 직업훈련 관련 프로그램을 확대하고 있으나, 전문대학 시설 등 교육 여건이 열악하여 양질의 평생교육기관이라고 할 수는 없음.
- 대학은 학위과정 중심으로 교육을 운영하며, 직업훈련 중심의 다양한 평생교육 프로그램을 제공하는 데 소극적임. 단, 지방 소재 대학은 대학 생존 필요 등의 이유로 비학위과정 제공을 확대하고 있음.
- 학생 수 급감 등 고등교육 환경이 변화하면서, 평생학습 중심의 대학 운영이 향후 더 확대될 것임. 정부는 적절한 정책으로 이런 변화를 앞당길 수 있도록 해야 함.

□ 대학에서 제공하는 직업훈련 프로그램의 질적 개선이 요청됨.

- 현재 대학 및 전문대학에서 제공하는 직업훈련 프로그램은 낮은 교육비(학습자 1인당 300만 원 이하 프로그램이 약 90%, 100만 원 이하 프로그램은 약 76%)로 단기간(6개월 이하 단기 교육 프로그램이 약 80%) 운영되고 있음.
- 현재 대학에서 제공하는 프로그램은 제조업(약 16%), 보건 및 사회복지(약 14%), 전문 과학 기술 분야(약 14%) 정도의 분포를 보이고 있음.
- 정부 예산 지원을 확대하여, 더 많은 교육비로 장기간 고도의 직업교육 프로그램을 이수할 수 있도록 지원할 필요가 있음.

□ 제4차 산업혁명 관련 직업훈련에 대한 대학의 관심이 높음

- 대학 및 전문대학은 제4차 산업혁명에 부응하여 첨단 직업교육 프로그램을 제공하고자 하는 의지를 가지고 있음.
- 대학 및 전문대학은 사물인터넷(IoT) 활용 및 구축, 빅데이터 활용 및 데이터베이스 구축, 인공지능(AI) 개발 및 활용, 가상현실(VR)·증강현실(AR)·컴퓨터그래픽(CG) 활용 및 게임 개발, 3D 프린팅 및 CAD/CAM 활용, 드론 활용 및 정비, 첨단 전자기기 및 설비 구축·활용, 스마트팩토리 및 스마트팜 구축·운영, 스마트헬스케어 및 휴먼서비스 제공, 신재생에너지 개발 및 활용 등 프로그램을 개발하여 운영하고자 함.
- 그러나 전문대학의 열악한 시설 여건, 대학 교직원의 소극적 태도가 장애 요인임.

제2절

4차 산업혁명 대비 평생학습 체계에 대한 정책 제언



□ 국가적 미래 어젠다로서의 인적자원개발 강화

○ 주요 현황

- 인적자원개발 전략이란 포용적 성장과 혁신성장을 위한 국가의 중장기 핵심 전략임.
- 주요 선진국들은 인적자원 계획을 국가적 이니셔티브로 선언하고 4차 산업혁명의 본격화에 대비하는 선제적인 중장기 전략을 마련
- 우리나라의 경우 인적자원개발에 대한 정책적 우선순위가 낮고 인적자원 전략의 필요성에 대한 국민적 인식이 부족

○ 정책 제언

- 인적자원개발을 국정의 최우선 과제로 설정·수행함으로써 국가적 미래 어젠다로서의 인적자원 개발 중요성을 제시
- 인적자원개발에 혁신성장을 이끄는 전문가의 적극적 참여 독려
- 지속적으로 분야별 인적자원개발의 성공사례 및 방법을 제시

□ 미래 산업 패러다임 전환 대응을 위한 환경 조성

○ 주요 현황

- 4차 산업혁명 기술 도래로 제조업 중심에서 서비스 중심, 실행 중심에서 디자인 중심 추세로 변화하고, 신산업 등장 및 산업 간 비중의 급격한 변화가 발생
 - 산업 내 일자리의 급격한 절대적·상대적 변화
- 4차 산업혁명 기술 채택 여부 및 정도에 따라 기존 일자리에 요구되는 역량이 변화함.
- 현재 산업에 종사하고 있는 기존 산업인력들의 역량(skill)과 4차 산업혁명으로 인해 요구되는 역량 간 미스매치 문제 발생
- 패러다임적 혁신으로 새로운 축적이 개시됨에 따라 국가·기업 경쟁순위가 변동
 - 대표적 사례로 1차 디지털 전환기(1980~1990년대)에 삼성이 소니를 추월함. 디지털 기술의

도래는 새로운 기회이나, 산업의 기반 운영원리를 디지털로 전환하지 않을 경우 경쟁력의 급속한 추락 우려

- 우리나라 산업의 기반 운영원리는 현재도 여전히 중후장대 위주이면서 아날로그형임.
- 범정부적 디지털 전환 과제³²⁾의 추진에도 산업의 기반 운영원리 전환이 미진함. 특히, 산업 디지털 전환 계획이 미진함.

○ 정책 제언

- 패러다임적 혁신 기술의 확산을 위해 기술력 보유뿐만 아니라 산업 분야별 충분한 기술응용 사례를 축적
- 미시 사례 구축 및 거시 공동 모델 구축³³⁾을 병행하며 사례의 보급·확산으로 인력양성 및 일자리 창출 효과를 추구
- 4차 산업혁명 기술 응용, 즉 디지털 전환과 관련된 소규모 과제를 지원함으로써 다양한 주체의 참여를 통한 응용 사례를 구축
- 다양한 산업 분야 내 4차 산업혁명 기술의 종류와 사례를 감안하여, 세부 산업별 또는 직무 분야별 세분화된 프로젝트 결과물을 종합한 후 업종별 표준화 모델로 전환하는 것이 필요

□ 4차 산업혁명 기술 기반으로의 조기 전환을 위한 평생학습 사회 구축

○ 주요 현황

- 4차 산업혁명 시대에 평생고용에서 평생직업으로, 정규직에서 다양한 근무 형태로 일자리 개념의 변화 진행
- 이에 따라 기존 산업인력을 포함한 잠재적 직장인을 대상으로 4차 산업혁명 기술이 요구하는 역량을 키울 수 있도록 지원하는 평생학습 프로그램이 시급한 실정이나, 기존 평생학습 프로그램의 유효성, 특히 평생교육 관련 전문가 커뮤니티의 지나치게 판에 박힌 정책 제언에 대한 의구심이 증폭되는 상황임.

○ 정책 제언

- 기존 산업인력의 역량 제고 프로그램은 업무 수행과 동시에 학습이 가능하도록 기획
- 본인의 업무와 결합된 평생학습, 즉 직무 분야별 평생학습 형태로서 프로젝트 기반 학습 (Project-Based Learning: PBL) 경험을 활용한 프로그램 구성
- 현실과 유리되지 않는 리스킬링, 업스킬링 교육
- 평생학습 허브 역할 및 PBL에서의 산학연 협동 수행에 지역사회대학 활용, 이를 통해 지역

32) 정부 디지털 전환 과제: ① 과기부 중심의 AI계획, ② 교육부-고용부 중심의 AI교육, ③ 행안부 중심의 전자정부사업, ④ 산업부-중기부 중심의 스마트팩토리 정책

33) ① 산업 분야별 디지털 전환 스몰베딩 사례 구축 → ② 분야별 사례를 종합한 공통 모델 구축

대학 연구 및 교육 기능 활성화

- 기존 산업인력에 대한 재교육 및 신진 인력 육성

□ 평생학습 거버넌스 구축 및 전달 체계 단순화

○ 필요성

- 중앙 부처 사업이 분절적으로 수행되어 효과성이 높지 않음.
- 중앙 부처의 전문직 교육에 대한 통합적 기획이 없음.
- 중앙 부처 교육훈련 사업을 대행하여 운영하는 집행기관들의 상호 협력이나 연계가 전무한 상황임.
- 예산 비중이 가장 큰 고용기금을 활용한 고용노동부 사업은 '직업훈련'이라는 이름으로 사설 직업훈련기관에 예산을 지원하고 있으며, 비체계적으로 집행되고 있음.
- 전문가 양성과정(Continuing Professional Education: CPE)의 운영 구조를 국가 차원에서 개편해야 함.
- 전문직 재교육을 위한 평생학습 전달 체계 단순화와 융복합화 시급
- 현 평생학습 체제로는 평생학습 양극화 현상이 더 심화할 것이며, 이는 지역에서 더 큰 문제가 될 것임.
- 현 평생학습 전달 체계는 예산 및 정보 제공 등 공적 기반이 편향 및 분산되어 공적 시스템에 대한 국민 인식이 취약함.
- 1 도시 1 평생학습관 체계마저 완성되지 않았고, 고용기금을 활용한 직업훈련은 40~50년 전에 만들어진 체계를 누더기처럼 기워서 활용하고 있는 형편임.

○ 추진 과제

- 사회 부총리 중심으로 정부 부처 직업교육 및 평생학습 관련 사업 통합 관리
- 정부 부처 평생학습 사업 중 상당수가 대학, 전문대학 및 특성화고등학교를 중심으로 수행되기 때문에 관리 주체인 교육부의 역할이 중요함.
- 사회 부총리 산하에 가칭 '평생학습 지원사업 조정위원회'를 구성하여 정부 부처 사업의 연계 방안 등을 검토함으로써 사업 효과성을 제고할 필요가 있음.
- 지역의 공적 평생교육 전달 체계는 지역 평생학습관으로 단순화
- 평생교육법에 근거를 둔 평생학습관이 지역 단위 기획, 연계, 조정 기능을 수행할 수 있도록 기능을 명료화
- 지역 공동체 교육 전달 체계는 지역 공동체 교육을 비롯하여 시민교육, 문화예술교육, 학력 인정 교육, 생태교육 등 다양한 교육을 하나의 공적 구조로 통합하여 시민의 다양한 교육 경험의 연계, 통합을 도모

- 지역 단위 직업교육 전달 체계는 고등교육기관으로 단순화
 - 고용기금에 의한 직업교육훈련은 학원형 사설 직업훈련기관 대상 공모 방식(매년)으로 지원 관리하고 있으나, 여기에 낭비적 요소가 심각함.
 - 전문대학(폴리텍 포함)이나 대학을 중심으로 직업교육훈련 사업을 단순화하고 공공 전달 체계를 확립
 - 지역 대학의 준공영화를 추진하여 수업 연한에 관계없이 다양한 자격과정, 비학위과정, 학위과정 등 직업교육을 주민에게 공적으로 제공

□ 평생학습기금 조성

○ 필요성

- 온 국민이 평생학습 참여를 통한 역량 계발 및 전문성 향상을 위해서 국가가 평생교육의 공공성을 확보할 필요가 있음.
 - 우리나라의 평생교육은 지난 20년 동안 양적으로 확대되었고 중요성에 대한 인식도 커졌지만, 국가의 평생교육에 대한 관심이나 책임은 커지지 않았음.
 - 정부의 전체 교육 예산 중 평생교육 예산은 1.2%로 매우 미미한 예산 비중이라고 할 수 있음. 평생교육 활성화, 일-학습-삶이 조화로운 평생학습 구현을 목적으로 국가의 평생교육정책 실현을 위해 설립된 국가평생교육진흥원은 교육부 예산 대비 약 0.08%, 평생교육 분야 예산 대비 6.93%임.
 - 평생교육의 공공성 확보를 위해서 평생교육 예산에 대한 새로운 접근이 필요함. 구체적으로, 매년 예산을 확보하기보다는 평생학습기금을 조성함으로써 평생교육의 공공성을 확충할 필요가 있음.
- 평생교육 참여의 불평등 및 사회양극화 현상 극복
 - 우리나라의 평생교육 참여율을 보면 계층 및 집단별로 평생교육 참여 기회의 격차가 크고, 격차의 크기도 점점 더 커지고 있는 상황임.
 - 평생학습 참여율에도 사회 양극화 현상이 고스란히 반영되어 있음. 구체적으로 소득이 높을수록, 학력이 높을수록, 연령이 낮을수록 평생학습 참여율이 그렇지 않은 경우보다 매우 높으며, 재직하는 기업의 규모에 따른 참여율 격차도 큼(교육부·한국교육개발원, 2017).
 - 평생학습이 사회 양극화를 완화하는 데 기여하기 위해서는 전체적인 참여율과 실질적인 학습 시간의 증가와 함께 저소득, 저학력, 고령층, 중소기업 재직자 등에 대한 지원이 동반되어야 함.

○ 추진과제

- 평생학습기금 조성

- 평생학습기금 조성을 위해서 다양한 방법을 활용
- 기금 조성을 위한 원천으로 정부의 출연금, 복권 활용, 개인 및 기업의 기부금, 평생교육 참여 학습비에 일정 비율의 기금 부가, 평생교육기관 수익금 중 일정 비율을 기금으로 부가 등을 활용할 수 있음.
- 고용노동부의 고용기금과의 연계 방안도 고려

현재의 고용기금의 경우는 재직자나 퇴직자에게만 제공되는 직업훈련 예산으로(최근 고용부의 내일카드가 일반 교양과정에도 사용함) 자영업자나 비취업자에게는 지원할 수 없음. 현재 전 국민 고용기금에 대한 정부의 기획 중에 전 국민을 위한 평생학습기금이 쌍둥이 사업이 되어서 추진될 수 있도록 해야 함. 현재 취약계층을 위한 평생교육 바우처와 고용기금 중의 '훈련 사업비 + 추가적인 정부 투자'를 통해서 모든 국민이 4차 산업혁명에 대응할 수 있는 교육기금을 활용하여 개인과 조직의 역량을 개발할 수 있도록 해야 할 것임.

- 평생학습기금 운용 및 관리

- 국가평생교육진흥원이 평생학습기금운용본부와 평생학습기금 활용 심의위원회를 설치하여 공정하고 효과적으로 평생학습기금을 운용·관리

- 평생학습기금의 용도

- 모든 국민이 전 생애에 걸쳐 평생학습 기회를 보장받을 수 있도록 사용
- '평생학습 장학금': 고용기금에서 지원받는 교육, 유·초·중·고와 대학에서의 교육에 참여하는 학습자를 제외한 모든 국민에게 '평생학습 장학금'(김민석 의원 제안)을 지원. 한 사람이 평생 동안 활용할 수 있는 장학금 한도를 설정(일정한 소득수준 이상인 사람은 지원대상에서 제외)
- 교육 이주를 위한 정착비용: 시도에서 지정한 특화산업에서 필요로 하는 인력양성과정에 참여 하고 교육이수 후 해당 시도에 거주하기 위해 타 시도에서 이주하는 학습자에게 정착비용을 지원
- 기타 평생학습 진흥을 위한 사업이나 지역 평생교육 인프라 구축 등에 대한 지원

□ 평생학습 장학금 사업(평생학습기금)을 위한 추진체제 - 국가 수준

○ 평생학습기금운용본부 설치

- 국가평생교육진흥원에 설치
- 평생학습기금운용본부를 중심으로 평생학습 장학금에 활용할 평생학습기금을 조성하고 운용 하며, 이에 대한 활용을 추진

○ 평생학습기금 활용 심의위원회 설치

- 평생학습기금 활용에 관한 사항을 총괄적으로 심의, 의결
- 평생학습기금 중 매년 평생학습 장학금을 어느 정도 규모로 어떻게 활용할 것인지에 대해 광역별로 설치되는 시도 평생학습 장학금 본부의 계획을 받아 심의
- 교육부, 고용노동부 등 관련 정부 부처와 기금 전문가, 평생학습 전문가 등으로 구성

□ 평생학습 장학금 사업(평생학습기금)을 위한 추진체제 - 광역 수준

○ 시도 평생학습 장학금 본부

- 17개 시도에 모두 설치되어 있는 시도평생교육진흥원에 설치
- 시도별 평생학습 장학금 규모는 국가의 평생학습기금에서 책정한 시도별 교부금과 해당 시도의 장학재단과 같은 기관의 기금을 합산하여 책정
- 평생학습 장학금 사용
 - 시도 및 기초자치단체의 공공 영역에서 제공되는 평생교육 프로그램 참여
 - 평생교육법에 근거한 평생교육시설에서 운영하는 평생교육 프로그램 참여
 - 시도 및 기초자치단체의 특성화된 산업의 직업능력 향상을 위한 교육
 - 경력 전환 및 산업 변화에 따른 이직 등을 대비한 재교육
- 시도별로 평생학습 장학금 지급 규모와 사용 기관 등에 대한 의사결정
- 시도별 특성화된 산업 결정

○ 시도 평생학습 장학위원회

- 광역시도의 담당 부처, 지역 장학재단, 지역 대학, 지역 산업별 대표, 평생교육시설 및 단체, 시도민 대표 등으로 구성
- 시도 평생학습 장학금 본부 업무 전체에 대한 심의 기능

제3절

일·학습·여가·생활 선순환을 위한 정책 제언



□ 「일·학습 선순환제」 도입 필요(채창균 외(2019))

- 일·학습 선순환제는 크게 ‘기업요구 교육훈련형’, ‘자기주도 학습형’, ‘휴식형’으로 구분되며, 최대 12개월의 풀타임 휴가를 근로자의 권리로 부여하는 방식의 제도임.
- 휴식을 포함한 다양한 휴직 사유 인정
- 그 대신, 유형에 따라 임금손실 보전에 차등을 두어(‘기업요구 교육훈련형’ > ‘자기주도 학습형’ > ‘휴식형’), 평생교육훈련 참여를 유도함. 학습휴가자의 인건비는 ‘기업요구 교육훈련형’의 경우 학습휴가 직전 수준을 기업이 부담하며, 다른 유형에서는 고용보험에서 실업급여를 통해 지원(이를 위해서는 고용보험의 적용 대상 확대 필요)함.
- 이 제도는 특히 대체근로자 채용을 의무화함으로써 휴직 근로자의 휴직 사용에 따른 부담을 완화하고, 고용창출이라는 부가적인 효과를 기대할 수 있음.

□ 고용보험의 적용 대상 확대

- 적용범위를 비임금근로자까지 확대함으로써 현재의 고용보험을 소득중심 고용보험으로 전환하겠다는 정부의 최근 방침은 적절한 것으로 판단됨.
- 다만, 고용보험을 평생학습의 활성화와 연결 짓기 위해서는 부분실업급여의 도입, 자발적 실업에 대한 제한 완화 등도 필요
- 부분실업급여가 도입되면 교육훈련 참여에 따른 소득감소를 일정 정도 보전해 주는 것이 가능해짐으로써, 평생학습의 활성화에 기여할 것으로 기대
- 자발적 실업의 경우에도 실업급여의 지원이 가능하다면, 직장을 그만두고 교육훈련에 참여하는 경우에 대한 지원이 가능해져 교육훈련 참여가 보다 활성화될 것임.

□ 생애설계 지원을 위한 다양한 소득보장 제도에 대한 검토 필요

- 개인고용계좌
- 개인고용계좌는 노동시장에 진입하는 모든 개인이 이동 가능한 수급권을 가짐으로써 경력단절

이나 노동시간 감소, 점진적 은퇴, 평생학습 참여 시 지원을 받을 수 있도록 하는 제도임.

- 실제 프랑스에서는 이 제도를 교육훈련비 지원을 위해 활용하고 있음.

○ 참여수당

- 참여수당은 Atkinson이 주장한 것으로, 유급노동뿐 아니라 넓은 의미의 사회적 기여(교육, 훈련, 구직활동, 돌봄, 자원봉사 등)에 참여하는 이들에게 소득을 보장하는 제도임.

○ 생애선택기간 기본소득

- 생애선택기간 기본소득은 누구나 근로생애 중 일정 기간을 선택하여 어느 정도 충분한 수준의 기본소득을 받도록 하자는 아이디어로 제시되었음.

○ 이들 제도는 고용관계에 묶여 있는 기존의 소득보장 제도의 한계를 벗어나 '개인의 권리' 보장을 강조하는 것임.

○ 이들 제도는 아직 논의 단계에 머물러 있지만, 이들 제도에 대한 사회적 필요성이 분명히 존재하는 상황이므로, 향후 심층적인 검토와 실험 등이 요구됨.

□ 평생학습 비용지원의 확대

○ 평생학습 비용지원과 관련한 현재 정부의 정책 방향은 고용노동부 주도의 직업훈련 중심 '국민 내일배움카드'와 교육부 주도의 평생교육 중심 '전국민 평생장학금' 제도가 병립되는 양상임.

- 아직 구체적인 제도 설계가 이루어진 것은 아니지만, '전국민 평생장학금'은 보편적 복지의 하나로 모든 국민의 교육받을 권리를 보장한다는 것을 의미하며, '한국형 기본소득'의 취지를 담은 '기본학비' 제도의 성격을 가짐.

○ 이 두 제도는 표면적으로는 '직업관련성'을 축으로 나누어진 것으로 보이지만, 제도의 대상자(전 국민)와 목적(평생학습 지원)이 동일하다는 점에서 통합적 운영을 검토할 필요가 있음.

□ 노동자의 시간주권 부여

○ 취업자의 시간을 지원하는 정책을 노동자가 실제 향유할 수 있도록 하기 위해서는 현재 출산·육아기 근로자에 대한 정책이나 가족돌봄 등 근로시간 단축지원제도에서처럼 이를 '노동자의 권리'로 부여하는 것이 중요함.

□ 정부 감독과 노동자 이해대변

○ 근로자의 법적 권리로 규정하는 것 외에 그 권리가 실제 활용될 수 있도록 하기 위해서는 1차적으로 정부가 관련 제도를 충분히 홍보하고, 제도가 적절히 활용되는 것이므로 근로감독 기능을 강화해야 함.

○ 좀 더 근본적으로는 소규모 사업장에서 근로자의 이해대변 구조가 확대되도록 하는 조치가 요구됨.

□ 자율시간이 학습으로 연결되도록 하기 위한 학습동기 부여가 중요

- 자율시간에 대한 소득지원 시 학습 참여를 우대하는 식의 제도 설계가 필요
- 어떤 학습을 할지 알지 못하거나 경력경로에 대한 계획 부족으로 학습 필요를 인식하지 못하는 이들이 학습에 대한 필요성을 느낄 수 있도록 공공고용서비스의 기능 강화를 통해 지원하는 것도 학습동기 부여에 유효한 접근이 될 것임.

제4절

평생학습 공급체계의 개선을 위한 정책 제언



□ 단기적으로 ‘평생학습공유대학’의 구축을 통해 지역 내 평생학습 제공 기관 간 유기적 연계, 협력 체제 모색

- 공유대학의 개념을 도입하여, 지역 내 주요 평생학습 제공 기관을 ‘평생학습공유대학’의 형태로 묶어 넣으로써 다양한 기관 간의 유기적인 연계, 협력 체제를 구축
 - ‘평생학습공유대학’은 지역 내 평생직업교육 프로그램 제공 대학, 평생학습기관, 직업훈련기관 등이 개별 기관에 대한 오너십은 유지하면서 평생직업교육 관련 프로그램을 공동으로 운영하는 형태를 의미함.
 - 지역 내 ‘평생학습공유대학’ 차원에서 이사회를 구축, 여기에서 소속 대학에 대한 평가와 재정 지원 등 주요 의사결정이 이루어지도록 함. 이사회는 지분에 비례하는 참여기관 대표 인사들과 지역을 대표하는 중립적인 인사들로 구성하며, 외부 인사가 적어도 과반을 차지할 수 있도록 구성함.
 - 여러 지역 내 ‘평생학습공유대학’의 활동을 모니터링하고 평가하며 평가 결과에 따라 재정을 지원하는 역할을 수행하는 중앙정부 차원의 기구, 예를 들어 (가칭)‘전국평생학습공유대학협의회’와 같은 기구를 결성
- 도립 전문대학이나 기능대학이 평생학습공유대학의 중심축 역할을 수행해야 함.
 - 지역 내 중추적 평생학습기관은 학령기 학생 대상 학위과정 중심이 아니라 성인 대상의 비학위 과정 중심으로 운영되어야 하는 반면, 일반대학의 경우 학위과정 중심 운영이 불가피하고 학위과정의 질 제고가 지금 상황에서 더 중요한 당면 미션임.
 - 지역 내 비대학 평생학습기관에 비해서는 전문대학이 인적자원과 시설, 기자재 등의 인프라가 더 양호함. 또한, 고등교육의 보편화와 대중화에 따라 평생교육이 대학 수준으로 상향될 수밖에 없는 상황임도 고려할 필요가 있음.
 - 외국의 경우에도 평생학습 공급기관으로서 대학의 역할이 중요하며, 대학 중에서는 일반대학보다 실용적인 직업교육에 치중하는 대학들이 핵심적인 평생학습기관의 역할을 수행하고 있음.

- 이런 점들에 비추어 본다면, 전문대학이 일반대학이나 지역 내 비대학 평생학습기관에 비해 지역 내 중추적 평생학습기관으로서의 역할을 하기에 더 적합한 잠재력을 가지고 있다고 판단되며, 전문대학 중 공공성이 높은 도립 전문대학이나 기능대학의 역할이 중요하다고 판단됨.

□ 중장기적인 관점에서 지역 내 ‘평생학습공유대학’을 단일의 ‘지역사회대학’(한국형 커뮤니티칼리지)으로 발전시켜 가도록 함.

- 장기적 목표인 지역사회대학은 성인 중심, 파트타임 중심의 양질의 유연하고 다양한 평생학습 과정을 제공하고(물론 전문학사과정도 제공), 직업계 고교, 4년제 대학과의 유기적 연계가 확보된, second-chance 지원 기능을 수행하는, 공공성을 가진 open university임.
- 그 과정에 우리나라 고등교육기관 통폐합 사례(국공립대학 통폐합, 사립대학 통폐합) 연구, 대학 간 통합 네트워크 또는 컨소시엄 구축 사례, 주요국의 고등교육기관 통폐합 및 통합 네트워크 운영 사례 등을 참조할 필요가 있음.

□ ‘평생학습공유대학’을 지역단위 지역사회대학 컨소시엄으로 확대 발전

- 지역 단위 구축: 시도별로 최소 1개의 지역사회대학 컨소시엄 만들기
- 국공립 중심: 도립 전문대학과 기능대학의 통합 및 컨소시엄 주도
- 민간훈련기관의 컨소시엄 참여
- 사립전문대학의 공공성 강화(준공영화) 및 지역사회대학 컨소시엄 참여
 - 컨소시엄 참여 후에는 교육과정 등 핵심 사안에 대해서는 컨소시엄의 통제를 받게 되며, 교육과정 통제를 전제한다면, 인력 채용 등 나머지 경영 문제에 대해서는 자율성을 부여함. 이와 관련해서는 정부의 재정 보조를 전제로 정부가 학교 운영에 직접 개입한 우리나라의 사립 고등학교 운영 사례를 참조

□ 장기적으로 지역단위에서 단일의 지역사회대학 만들기

- 국공립이 지역사회대학을 주도
- 민간훈련기관의 통폐합
- 사립전문대학의 공영화(도립화) 및 지역사회대학으로의 흡수
- 지역사회대학의 운영에서 지자체가 핵심 역할을 수행

□ ‘평생학습공유대학’과 ‘지역사회대학’의 구축에 걸림돌이 없도록 필요시 관련 법의 개정 및 제정 필요

참고문헌



- 4차 산업혁명 위원회(2020). “미래교육을 위한 에듀테크 활성화 권고안”.
- 강민정·김종숙·김난주·이선행·권소영(2019). “2018년 기준 일·가정 양립 실태조사”. 고용노동부.
- 경종수·김종해(2018). “지역대학 간 특화영역을 연계한 대학연합-융합전공 모형개발”.
- 한국융합학회논문지. 제9권, pp. 251-258.
- 고용노동부(2019). “근로시간 단축제도 가이드북”.
- 고용노동부(2020). “일·생활 균형 위한 생애주기별 근로시간 단축제도 300인 이상 사업장 1,492개소 (50.1%)에 도입”. 보도자료(2020. 7. 3.).
- 박삼근(2010). “평생학습사회의 성인학습자와 고등교육개혁의 과제”. 평생학습사회. 9(3), pp. 1-26.
- 관계부처합동(2020). “모든 취업자를 실업급여로 보호하는 전국민 고용보험 로드맵”.
- 교육부(2004). 2004학년도 전국 대학 모집단위별 입학정원.
- 교육부, 제1차 평생교육진흥 기본 계획(안)(2002-2006).
- 교육부, 제1차 평생교육진흥 기본 계획(안)(2013-2017).
- 교육부, 제1차 평생교육진흥 기본 계획(안)(2018-2022).
- 교육부, 제2차 평생교육진흥 기본 계획(안)(2008-2012).
- 교육부·국가평생교육진흥원(2020). 평생교육백서 2019.
- 교육부 보도자료(2020. 9. 23). 제16차 사회관계장관회의 겸 사람투자인재양성 협의회 자료.
- 구주형·한상훈·강훈(2015). “성인학습자의 평생교육의식, 참여동기, 학습성과에 관한 구조적 분석”. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 16(7), pp.4537-4548.
- 국가평생교육진흥원 내부 자료(2019). 늘배움 평생교육정보 이용현황.
- 권두승(2017). “통합의 시대를 위한 새로운 평생교육 체제 구축”. 평생교육법 제·개정 제2차 공청회 자료.
- 김대명, 최진숙, 하정윤(2019). “국가 수준의 평생학습계좌제 활성화 방안 연구”. 교육종합연구 제 17(4), pp.85-107.
- 김미곤 외(2019). “아동수당 및 출산·양육 지원체계 발전 방안 연구”. 한국보건사회연구원.

- 김봄이·반가운·양정승·이상돈·손희전(2018). “국가숙련전망조사”. 한국직업능력개발원.
- 김세움(2015). “기술 진보에 따른 노동 시장 변화와 대응”. 한국노동연구원.
- 김영생·장현진·김태성(2016). “초연결시대의 기술혁신에 따른 직업세계 변동과 사회정책”. 한국직업능력개발원.
- 김영준(2006). “국가 평생학습 정책 분석 - 2006년 교육인적자원부 정책을 중심으로”. 평생교육학연구. 12(1), pp.145-168.
- 김진화, 이경아, 양병찬, 변종임(2011), “평생교육기관 분류체계 수립 연구”, 서울: 평생교육진흥원.
- 김희삼(2020). “한국사회의 재생산 위기에 관한 10가지 이야기. 발전주의의 재구성: 교육, 노동, 복지, 삶의 공간 콜로키움”. 보건복지부.
- 남재욱(2020). “미래 사회의 직업역량 제고: 생산성과 사회권을 위한 성인기 역량개발”. 양재진 편. 고용·소득 안전망의 대전환. 한국보건사회연구원.
- 남재욱·김봄이·크리스티나 히슬(2020). “플랫폼 노동자의 사회적 권리 보장 연구”. 한국직업능력개발원.
- 남재욱·반가운·김봄이·김영빈(2019). “인적자원개발을 위한 직업능력개발 사각지대 축소 방안 연구”. 한국직업능력개발원.
- 남재욱·반가운·김봄이·김영빈(2020). “사회정책 추진을 위한 지표연구”. 한국직업능력개발원.
- 노대명 외(2020). “혁신적 포용국가 실현방향: 사회보장분야를 중심으로”. 경제·인문사회연구회.
- 류기락·이수경·안우진·박상오·노혜진·조미라(2019). “일생활균형 사회와 직업능력개발”. 한국직업능력개발원.
- 류방란(2019). “일-학습-삶의 선순환을 위한 평생학습체제 수립의 방향과 과제”. 한-OECD 국제교육컨퍼런스 세션 1: 질높고 유연한 평생학습체제 수립.
- 류성창·조대연·박세진·안창희·이윤수(2017). “4차 산업혁명 시대의 미래인재 핵심 역량 조사·분석”. 고려대학교 HRD정책중점연구소.
- 문명재 외.(2019). “미래 신기술 도입에 따른 정부인력 운용방안 용역 연구 최종보고서”. 연세대 산학협력단.
- 박가열 외.(2016). “2030 미래 직업세계 연구(II)”. 한국고용정보원.
- 박가열 외.(2019). “4차 산업혁명 시대의 미래직업능력 연구(II)”. 한국고용정보원.
- 박가열·김은석·박성원·이영민(2018). “4차 산업혁명 시대의 미래직업능력 연구”. 한국고용정보원.
- 박선권(2020). “지역사회 돌봄서비스 확대의 유의점과 개선방향”. NARS 현안분석 제177호.
- 박성희·권양이(2019). “Bologna 프로세스 이후 독일 대학 평생교육 체제 동향과 시사점”, 평생학습사회. 제5권 제2호, pp.1-22.
- 박인섭(2018). “미래사회 패러다임 전환에 따른 평생학습체제 재구축의 전략과 과제”.

- 국가교육회의·국가평생교육진흥원.
- 반가운·김미란·김봄이·박동진·최혜란(2018). “한국의 기업은 왜 교육훈련에 투자하지 않는가?”. 한국직업능력개발원.
- 반가운·김봄이·남재욱·최혜란·김영빈·김형만(2019). “사회정책과 인적자본 혁신”. 한국직업능력개발원.
- 반가운·김봄이·박동진(2017). “한국의 스킬과 노동시장 성과: 국제비교 분석을 중심으로”. 한국직업능력개발원.
- 배규식(2012). “한국 장시간 노동체제의 지속요인”. 경제와 사회. 95, pp. 128-162.
- 변기용·전수경·송인영(2019). “현행 시간제등록제의 운영 실태와 개선방안 탐색: 정책 환경 변화에 따른 역할과 기능 재구조화를 중심으로”. 교육문제연구. 제32권 제3호.
- 산업인력공단(2018). “4차 산업혁명 대비 주요국 동향과 직업능력개발 훈련 방향”.
- 석재은(2020). “생애선택기간 기본소득의 제안: 전환기 적극적 시민을 위한 안전장치”. 한국사회정책. 27(3), pp.77-106.
- 오호영 외.(2016). “직업의 미래와 인적자원개발 전략”. 한국직업능력개발원.
- 오호영·주휘정·최대선(2016). “직업의 미래와 인적자원개발 전략”. 한국직업능력개발원.
- 윤여표(2017). “국립대학 네트워크 구축을 위한 제언”. 지역균형발전을 위한 거점국립대학의 역할과 발전방향 포럼.
- 이시균 외.(2017). “기술혁신을 반영한 중장기 인력수요 전망(2016-2030)”. 한국고용정보원.
- 일자리위원회·관계부처(2019). 고용안전망을 완성하는 「국민취업지원제도」 추진방향.
- 저출산고령사회위원회(2018). 저출산 미래 비전(안) 전문가 포럼.
- 장수명(2016). “핀란드 대학의 성인 평생교육의 특성 분석”. 교육정책연구. 제3권, pp. 143-179.
- 정보통신기술진흥센터(2017). WEF의 4차 산업혁명 대응 일자리 전환 정책 제언.
- 조희연(2017). “통합국립대학-공영형 사립대학에 기초한 대학 공유네트워크 구축(안): 초·중등교육 정상화-입시교육 해소를 위한 대학체제 개혁을 제안한다”. 제15회 정책심포지엄, “대학체제의 대전환을 위한 국정과제 모색”.
- 주한독일대사관(2019). 독일은 인터스트리 4.0, Ausgabe 54.
- 채창균, 임언, 손유미, 박동열, 양병찬, 최일선, 김현수, 류성민(2018). “평생·직업교육분야 미래 교육비전 및 교육개혁 방향 연구”. 한국직업능력개발원.
- 채창균, 조희경, 백원영, 송선훈, 강일규(2019). “일-학습 선순환체제의 도입을 위한 정책방안 연구”. 한국직업능력개발원.
- 최돈민 외(2017). “평생직업교육학원의 평생교육법 소관 평생교육시설 전환 추진 방안 연구”. 교육부.

최영섭·김미란·남재욱·정재호·이영민(2019). “내일배움카드 통합 방안 연구”.

한국직업능력개발원.

최운실(2004). “한국의 대학 평생교육 발전 모델 탐구”. 평생교육학연구. Vol.10 No.4, pp. 47-86.

통계청(2019). 2019 생활시간조사보고서.

한국고용정보원(2019). 한국의 지방소멸지수 2019.

한국과학기술기획평가원(2020). 과학기술 인재정책 동향리포트.

한국산업인력공단(2018). 4차 산업혁명대비 주요국 동향과 직업능력개발훈련 방향.

한국산업인력공단(2020). 2020년 사업주 직업능력개발 유급휴가훈련 지원제도 개정사항 안내.

한성민(2019). “초등학교 돌봄 서비스의 효과성과 효율적 정책방안에 대한 연구: 서울시 사례를 중심으로”. 한국개발연구원.

Acemoglu, Daron, and Pascual Restrepo, 2018, Artificial intelligence, automation and work (No. w24196). National Bureau of Economic Research.

Arntz, Melanie, Terry Gregory, and Ulrich Zierahn, 2016, The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris.

Atkinson, Anthony, B., 2015. Inequality: What Can be Done?. [장경덕 옮김, 2015. 불평등을 넘어: 정의를 위해 무엇을 할 것인가, 글항아리.]

Audretsch, D. B., & Vivarelli, M., 1996, Firms size and R&D spillovers: Evidence from Italy. Small Business Economics, 8(3), pp. 249-258.

Autor, D. H., Dorn, D., & Hanson, G. H., 2015, Untangling trade and technology: Evidence from local labour markets. The Economic Journal, 125(584), pp. 621-646.

Autor, David H., 2015, “Why are there still so many jobs? The History and Future of Workplace Automation”, Journal of Economic Perspectives, vol.29, no. 3, summer, pp. 3-30.

Autor, David H., and David Dorn, 2013, The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market, American Economic Review. 103(5).

Brynjolfsson, E., & McAfee, A., 2014, The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. WW Norton & Company.

Deming, 2017, The growing importance of social skills in the labor market, NBER Working paper, 21473.

Eichhorst, W., Fahrenholtz, B., & Linckh, C., 2017, Persönliches

Erwerbstätigenkonto-Internationale Modelle und Erfahrungen(No. 78), Institute of

- Labor Economics(IZA).
- Eichhorst, Werner, Arne Kalleberg, André Portela de Souza and Jelle Visser, 2019, Designing Good Labour Market Institutions: How to Reconcile Flexibility, Productivity and Security?(July 2019). IZA Discussion Paper No. 12482.
- Goos, Maarten, Alan Manning, and Anna Salomons, 2014, “Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring”, *American Economic Review*, 104(8): 2509-26.
- ILO, 2019, Work for a brighter future.
- Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy, World Economic Forum 2020, Switzerland.
- Lattke, S., 2014, National Progress Report submitted by the Government of Germany. German Institute for Adult Education - Leibniz Centre for Lifelong Learning.
- Ministry of Social Affairs and Health(2008). Longer careers? ‘VETO’ PROGRAMME INDICATORS. Helsinki.
- Nedelkoska and Quintini, 2018, Automation, skills use and training, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No.202.
- OECD(2019). Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris.
- OECD(2017a). Job polarisation by country: Percentage point change in share of total employment, 1995 to 2015, in OECD Employment Outlook 2017, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-graph39-en.
- OECD(2017b). Future of Work and Skill.
- OECD(2020). Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 26 November 2020).
- Schmid, Günther, 1995, “Is full employment still possible? Transitional labour markets as a new strategy of labour market policy”, *Economic and Industrial Democracy* 16.3: 429-456.
- Schmid, Günther, 2015, Sharing risks of labour market transitions: Towards a system of employment insurance. *British Journal of Industrial Relations*, 53(1), 70-93.
- Schmid, Günther, and Klaus Schömann, 2004, “Managing social risks through transitional labour markets”, *Towards A European Social Model*. Amsterdam, SISWO.
- Tertiary sector performance Analysis, 2015, Profile and Trends 2014: Tertiary Education System and Student Support [Part 5 of 5]. p. 25. New Zealand Ministry of Education.

- WEF, 2018, The Future of Jobs Report 2018, World Economic Forum, Geneva, Switzerland.
- WEF, 2019, A global standard for lifelong learning and worker engagement to support advanced manufacturing. World Economic Forum, Geneva, Switzerland.
- WEF, 2020, The Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum, Geneva, Switzerland.
- White, S., 2000, Social rights and the social contract-political theory and the new welfare politics. British Journal of Political Science, 30(3), pp. 507-532.
- William D. Nordhaus (2002), "Productivity Growth and the New Economy.", Brooking Papers on Economic Activity, 2002(2), 211-244.
- Winch, C. & Clarke, L., 2003, 'Front-loaded' vocational education versus lifelong learning: a critique of current government policy. Oxford Review of Education, 29(2). pp. 239-252.
- Windisch, H. C., 2015, Adult with low literacy and numeracy skills. OECD: Paris.
- World Bank, 2019, The Changing Nature of Work.

〈홈페이지 및 언론 기사〉

- 경향신문. "[2019세법] 근로장려금 최소지급액 3 → 10만 원... 세제혜택 경력단절여성 범위 확대".
http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201907251400031#csidx9bb17e6245e293b90c1c07cdea6dbcf (검색일자: 2020. 12. 17.).
- 거점국립대학 홈페이지. <https://www.knu9.or.kr/info/ruleView.do>
- 고용노동부 홈페이지. <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/reclamarion/list2.do>
 (검색일자: 2020. 10. 22.).
- 고용노동부 일생활균. <http://worklife.kr/website/index/> (검색일자: 2021. 1. 11.).
- 고용보험 홈페이지. https://www.ei.go.kr/ei/html/ems/03_02_03.html (검색일자: 2021. 1. 11.).
- 교육부 2021년 예산 및 기금운용계획(2020).
<https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&boardSeq=82844&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=020402&opType=N>
- 교육부 경남/충북/광주·전남 지역혁신 기반, 지자체-대학 협력기반 지역혁신 사업 지원대상으로 선정 보도자료(2020. 7. 16).
<https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&boardSeq=81244&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=020402&opType=N>
- 교육부 권역대학 원격교육지원센터 선정결과발표 보도자료.
<https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&lev=0&statusYN=W&s=>

- moe&m=0204&opType=N&boardSeq=82553 (검색일자: 2020. 11. 10).
- 국가지표체계. <http://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=4232> (검색일자: 2020. 11. 26.)
- 김정현(2020). “‘국정과제’ 공영형 사립대 사실상 무산… 우회로 택한 교육부”. 뉴시스.
https://newsis.com/view/?id=NISX20200904_0001155397
- 대학 e-러닝 기반 학점인정 컨소시엄 홈페이지. <https://selc.or.kr>
- 대한민국 정책브리핑 ‘온종일 돌봄’.
http://www.worklife.kr/website/index/m4/worker_pay.asp (검색일자: 2020. 1. 12).
- 디지털 데일리(2020). “기업 ‘비즈니스 민첩성’ 확보하려면 애자일 조직화가 필수”.
<http://www.ddaily.co.kr/news/article/?no=196259>
- 머니투데이(2012.10.26.). “전문대학과 4년제 대학의 학과 중복 개설, 이대로 좋은가?”.
<https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2012102610595174340&type=1> (검색일자 : 2020. 11.02.).
- 변진경(2017). “‘국립대 네트워크’ 앞에 놓인 장벽 셋”, 시사IN, 제514호.
<https://www.sisain.co.kr/news/articleView.html?idxno=29625>
- 이병희(2020). “[거점 국립대학이 살아야 지역이 산다] 지역인재 육성, 국가균형발전 토대 되는 거점 국립대학”, 중앙시사매거진 Cover Story, 1551호.
<https://jmagazine.joins.com/economist/view/331255>
- 이순중(2017). “지역에 뿌리 둔 ‘중소형 국립대’ 육성 절실”, 백제News.
<http://www.ebaekje.co.kr/news/articleView.html?idxno=57913>
- 이승환(2020). “‘사학혁신 지원 사업’ 신설… 공영형 사립대 ‘첫 발’”, e-대학저널.
<https://www.dhnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=132785>
- 전국 시도 광역자치단체 및 교육청 홈페이지(검색일자: 2020. 11.).
- 조선일보 기사(2020). MIT 4년을 1년에 온라인 독학… ‘울트라러닝’이 직업을 바꾼다.
<https://www.chosun.com/economy/mint/2020/11/02/FKDSCU5AQVGDNJTRSRLP E2PNQI/>(검색일자: 2020.11.2.)
- 충남 평생교육진흥원(2019). 충남 평생교육 통계.
<https://www.cile.or.kr/kor/html/sub01/010502.html>. (검색일자: 2020. 10. 5.)
- 컨소시엄사이버캠퍼스 홈페이지. <https://cons.ocu.ac.kr/consInfo/organization.asp>
- 패션비즈(2020). “디지털 트랜스포메이션 ‘어디부터 해야 하죠?’”.
<http://www.fashionbiz.co.kr/PE/view.asp?idx=181020>
- 평생교육 바우처 홈페이지. <https://www.lllcard.kr/main/mainView.do> (검색일자: 2020. 11. 1.).

포춘 코리아(2020). “[포춘US] 2020년 일하기 좋은 100대 기업.”

<http://www.fortunekorea.co.kr/news/articleView.html?idxno=12252> (검색일자: 2020. 11. 1.).

핀란드 교육문화부 홈페이지. <http://www.minedu.fi>.

한겨레(2020). 「‘전국민 평생 장학금’ 주나… “원할 때 원하는 교육 받을 권리”.

<http://www.hani.co.kr/arti/politics/assembly/968140.html#csidx293bb323eba0ddfbd50aff7ddb5968> (검색일자: 2021. 1. 16.)

한국교육개발원, 2019, 평생학습개인실태조사

https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=334&tblId=DT_33409N_008 (검색일자: 2020. 12. 2.).

한국대학교육협의회 대학입학정보포털사이트. <http://univ.kcue.or.kr>.

한양대학교 사회봉사단 사회혁신센터홈페이지

<https://hvc.hanyang.ac.kr/hyu-사회혁신센터/hyu-social-innovation/hyu-sdgs-선언과-행동/sdgs-게시판/?pageid=12&mod=document&uid=407>

KESS(2020). 2019년 국가평생교육통계.

CIO(2020). “데이터 과학자’ 영입보다 양성…”. <https://www.ciokorea.com/news/155352>

Kotra 해외시장뉴스(2019). “4차 산업혁명을 대비하는 미국 대학과 기업의 교육 혁신” MIT Open Learning 홈페이지.

<https://news.kotra.or.kr/user/globalBbs/kotranews/782/globalBbsDataView.do?setIdx=243&dataIdx=176881>

OECD웹사이트.

<http://www.oecd.org/publications/getting-skills-right-future-ready-adult-learning-systems-9789264311756-en.html> (검색일자: 2020. 11. 10.).

부록



[부록 1] 4차 산업 기술 및 평생교육에 대한 인식 조사 (설문지)



03167 서울서종로구 사자로 70 T 02-3702-2100 GALLUP
www.gallup.co.kr F 02-3702-2121 INTERNATIONAL

4차 산업 기술 및 평생교육에 대한 인식 조사

GMR 2020-131-062

--	--	--	--	--

안녕하십니까?

한국갤럽조사연구소에서는 서울대학교 기술경영경제정책 대학원의 의뢰로 일반국민 여러분의 평생교육과 **4차산업혁명 관련 기술에 대한 인식**을 알아보고 있습니다. 본 질문에는 맞고 틀리는 답이 없으며, 이런 의견을 갖고 있는 사람이 몇 퍼센트 (%)라는 식으로 통계로 내는 데에만 사용되며, 그 외의 목적에는 절대로 사용되지 않으니 평소 생각대로 응답해 주시면 됩니다. 또한, 귀하께서 응답해 주신 내용은 통계법(제33조)에 따라 통계목적으로만 사용되며, 귀하의 의견은 철저히 보호됨을 약속드립니다. 바쁘시겠지만, 조사에 협조해 주시면 대단히 감사드리겠습니다.

평생교육은 인간의 삶의 질 향상과 사회적 발전 추구를 위하여 태교에서부터 시작하여 죽을 때까지 전 생애에 걸쳐 행하여지는 교육을 총칭합니다. 평생교육법 제2조에서 정의되고 있는 '평생교육'이란 학교의 정규교육과정을 제외한 학력보완교육, 성인 기초·문자해독 교육, 직업능력향상 교육, 인문교양교육, 문화예술교육, 시민참여교육 등을 포함하는 모든 형태의 조직적인 교육활동입니다.

2020년 11월
한국갤럽조사연구소
박 재 형

먼저 응답자 선정 질문입니다.

SQ1. 귀하의 **성별**은 어떻게 됩니까?

1. 남자
2. 여자

SQ2. 귀하의 **나이**는 윤 해 안으로 어떻게 됩니까?

만 세 → **만19~58세까지만 조사 진행**

SQ3. 귀하께서 현재 **살고 있는 지역**은 어디입니까?

- | | | | |
|----------|--------------|----------------|----------|
| 1. 서울 | 2. 부산 | 3. 대구 | 4. 인천 |
| 5. 광주 | 6. 대전 | 7. 울산 | 8. 세종 |
| 9. 경기도 | 10. 강원도 | 11. 충청북도 | 12. 충청남도 |
| 13. 전라북도 | 14. 전라남도 | 15. 경상북도 | 16. 경상남도 |
| 17. 제주도 | 18. 외국에 거주한다 | → 조사 종료 | |

SQ4. 귀하께서 현재 **살고 계신 지역에 거주하신지는 얼마나** 되셨습니까?

년 개월 째 거주 중

SQ5. 실례지만, 귀하의 **직업**은 무엇입니까?

1. 자영업 (종업원 9명 이하 소규모업소 주인/가족종사자)
2. 판매/서비스직 (상점점원, 세일즈맨 등)
3. 기능/숙련공 (문전사, 선반/목공, 숙련공 등)
4. 일반작업직 (토목 현장작업/청소/수위/육체노동 등)
5. 사무/기술직 (일반회사 사무직/기술직, 교사, 향토사 등)
6. 경영/관리직 (5급 이상 공무원/교장/기업체 부장 이상 등)
7. 전문/자유직 (대학교수/의사/변호사/예술가/종교가 등)
8. 전업주부 → **조사 종료**
9. 학생 → **조사 종료**
10. 무직 → **조사 종료**
11. 기타(구체적으로 응답해 주십시오)

→ **8~10. 이외의 응답만 조사 진행**

A. 현재 직장생활 관련 질문

다음은 현재 종사하는 직장 및 업무 전반에 대한 질문입니다.

A1. 귀하는 현재 어떤 산업에 종사하고 계십니까? 다음 산업 분류표를 참고하여 현재 직장을 기준으로 응답해 주십시오.

☞ 이미지파일 제시

산업 분류			
A. 산업 대분류 (단답)			
1. 농림 어업	2. 제조업	3. 전기 가스 및 수도사업	4. 건설업
5. 도소매 및 음식 숙박업	6. 운수업	7. 출판·영상·방송통신	8. 정보서비스업
9. 금융·부동산	10. 사업서비스업	11. 공공서비스업	

A2. 귀하는 현재 어떤 직종에 종사하고 계십니까? 다음 업종 분류표를 참고하여 현재 직장을 기준으로 응답해 주십시오.

☞ 이미지파일 제시

☞ 링크 구성 시 A. 대분류와 B. 중분류는 나누어서 구성

☞ B. 중분류는 A. 대분류에 응답한 카테고리의 보기만 제시

직종 분류			
A. 직종 대분류 (단답)	B. 직종 중분류 (단답)		
1. 관리자	1. 공공 기관 및 기업 고위직	2. 행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	3. 전문 서비스 관리직
	4. 건설·전기 및 생산 관리 관리직	5. 판매 및 고객 서비스 관리직	
	1. 과학 전문가 및 관련직	2. 정보통신 전문가 및 기술직	3. 공학 전문가 및 기술직
2. 전문가 및 관련 종사자	4. 보건·사회복지 및 종교 관련직	5. 교육 전문가 및 관련직	6. 법률 및 행정 전문직
	7. 경영·금융전문가 및 관련직	8. 문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	9. 경영 및 회계 관련 사무직
	10. 금융 사무직	11. 법률 및 감사 사무직	12. 상담·안내·통역 및 기타 사무직
3. 서비스 종사자	1. 경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	2. 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	3. 운송 및 여가 서비스직
	4. 조리 및 음식 서비스직		
4. 판매 종사자	1. 영업직	2. 매장 판매 및 상품 대매직	3. 통신 및 방문·노점 판매 관련직
5. 농림·어업 숙련 종사자	1. 농·축산 숙련직	2. 임업 숙련직	3. 어업 숙련직
6. 기능원 및 관련 기능 종사자	1. 식음·가공 관련 기능직	2. 섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	3. 목재·가구·악기 및 간판 관련 기능직
	4. 금속·성형 관련 기능직	5. 운송 및 기계 관련 기능직	6. 전기 및 전자 관련 기능직
	7. 정보 통신 및 방송·영상 관련 기능직	8. 건설 및 채굴 관련 기능직	9. 기타 기능 관련직
7. 장치·기계 조작 및 조립 종사자	1. 식음·가공 관련 기계 조작직	2. 섬유 및 신발 관련 기계 조작직	3. 화학 관련 기계 조작직
	4. 금속 및 비금속 관련 기계 조작직	5. 기계 제조 및 관련 기계 조작직	6. 전기 및 전자 관련 기계 조작직
	7. 운전 및 운송 관련직	8. 상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직	9. 목재·인쇄 및 기타 기계 조작직
8. 단순노무 종사자	1. 건설 및 광업 관련 단순 노무직	2. 운송 관련 단순 노무직	3. 제조 관련 단순 노무직
	4. 청소 및 경비 관련 단순 노무직	5. 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	6. 농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직

A3. 귀하의 현재 직장명 및 종사기간은 어떻게 되십니까? 현재 직장을 기준으로 응답해 주십시오.

※ 귀하께서 응답해 주신 내용은 통계법(제33조)에 따라 통계목적으로만 사용되며, 귀하의 응답내용은 철저히 보호됨을 약속드립니다.

① 직장명 : _____

② 종사기간 : 년 개월 (☞ 종사기간이 SQ2의 나이를 넘지 않게, 개월은 0~11만 입력가능)

A4. 현재 귀하는 어느 유형의 직장에 종사하고 계십니까? (단답)

- 정부기관
- 공기업
- 민간기업
- 스타트업
- 기타(구체적으로 응답해 주십시오 : _____)

A5. 현재 귀하는 현재 어떤 형태로 재직 중이십니까? (단답)

1. 정규직
2. 계약직
3. 임시직
4. 일용직
5. 프리랜서
6. 기타(구체적으로 응답해 주십시오 : _____)

A6. 현재 귀하의 근무시간은 어떻게 결정되니까? (단답)

1. 정규근무
2. 유연근무제
3. 시간제
4. 직무분담제
5. 기타(구체적으로 응답해 주십시오 : _____)

A7. 귀하의 현 직급은 어떻게 되십니까? (단답)

1. 임원급
2. 부장급
3. 과장/차장급
4. 대리급
5. 사원급
6. 기타(구체적으로 응답해 주십시오 : _____)

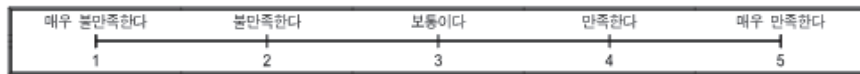
A8. 귀하의 업무에서 반복적인 업무의 비중은 얼마나 됩니까?

약

--	--	--

 % (⇨ 0~100%까지 입력 가능)

A9. 귀하께서는 현재 직장(일자리)에 얼마나 만족하십니까?



→ 문4-5. 응답 시 A9-1로 이동, 1~2. 응답 시 A9-2로 이동, 3. 응답 시 A10으로 이동

A9-1. (A9에서 4~5. 만족에 응답한 경우만 제시)

그럼 귀하의 현재 직장(일자리)에 만족하는 가장 큰 이유는 무엇입니까? (단답)

☞ 보기 로테이션 제시(단, 기타는 마지막에 제시)

1. 임금, 복지 및 근로조건
2. 동료 및 직장분위기
3. 대외적 평판
4. 통근 등 지리적 위치
5. 개인의 발전 가능성
6. 공평한 승진제도
7. 기타(구체적으로 응답해 주십시오 : _____)

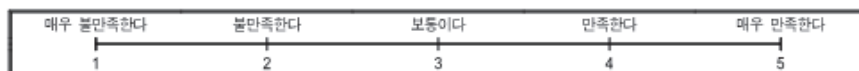
→ A10으로 이동

A9-2. (A9.에서 1~2. 불만족에 응답한 경우만 제시)

그럼 귀하의 현재 직장(일자리)에 불만족하는 가장 큰 이유는 무엇입니까? (단답)

☛ 보기 로테이션 제시(단, 기타는 마지막에 제시)

1. 임금, 복지 및 근로조건
2. 동료 및 직장분위기
3. 대외적 평판
4. 통근 등 지리적 위치
5. 개인의 발전 가능성
6. 공정한 승진제도
7. 기타(구체적으로 응답해 주십시오 : _____)

A10. 귀하께서는 현재 **담당하는 업무에 얼마나 만족하십니까?**

→ 문4-5. 응답 시 A10-1로 이동, 1-2. 응답 시 A10-2로 이동, 3. 응답 시 A11로 이동

A10-1. (A10.에서 4~5. 만족에 응답한 경우만 제시)

그럼 귀하의 현재 직무에 만족하는 가장 큰 이유는 무엇입니까? (단답)

☛ 보기 로테이션 제시(단, 기타는 마지막에 제시)

1. 업무강도 및 스트레스
2. 성장가능성
3. 직무 적합성
4. 직무의 중요도
5. 개인의 발전 가능성
6. 업무 시간 및 방법의 자율성
7. 기타(구체적으로 응답해 주십시오 : _____)

→ A11로 이동

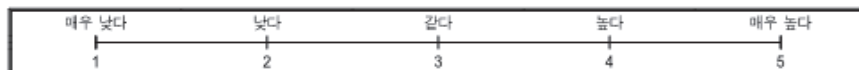
A10-2. (A10.에서 1~2. 불만족에 응답한 경우만 제시)

그럼 귀하의 현재 직무에 불만족하는 가장 큰 이유는 무엇입니까? (단답)

☛ 보기 로테이션 제시(단, 기타는 마지막에 제시)

1. 업무강도 및 스트레스
2. 성장가능성
3. 직무 적합성
4. 직무의 중요도
5. 개인의 발전 가능성
6. 업무 시간 및 방법의 자율성
7. 기타(구체적으로 응답해 주십시오 : _____)

A11. 현재 귀하의 직무에 요구되는 기술 및 지식수준 대비 귀하의 **교육수준이나 기술(기능)수준**은 어느 정도라고 생각하십니까?
요구수준보다 내 수준이 현저히 높은 경우에는 5점, 요구수준보다 내 수준이 현저히 낮은 경우에는 1점으로 응답해 주십시오.



A12. 귀하께서는 **이직하신 경험**이 있으십니까?

1. 예(있다)
2. 아니오(없다) → **A13.으로 이동**

A12-1. **(A12.에서 1. 예(있다)에 응답한 경우만 제시)**
그럼 귀하께서 **이직하신 횟수**는 얼마나 됩니까?

번 (☞ 0은 입력 불가)

A12-2. **(A12.에서 1. 예(있다)에 응답한 경우만 제시, A12-1.에 응답한 숫자만큼 응답한 제시(최대3번까지 제시))**
그럼 귀하께서는 **이전에 어떤 산업 및 직종**에 종사하셨습니까? 다음 산업 및 직종 분류표를 참고하여 응답해 주십시오.

※ 귀하께서 응답해 주신 내용은 통계법(제33조)에 따라 통계목적으로만 사용되며, 귀하의 응답내용은 철저히 보호됨을 약속드립니다.

☞ **3페이지 분류표 이미지파일 제시**

☞ **링크 구성 시에는 문항 분리하여 구성**

	산업분류	직종분류		D. 직장명	E. 종사 기간
	A. 산업 대분류	B. 직종 대분류	C. 직종 중분류		
1. 현재 직장 바로 이전 직장					<input type="text"/> <input type="text"/> 년 <input type="text"/> <input type="text"/> 개월
2. 현재 직장의 전전 직장					<input type="text"/> <input type="text"/> 년 <input type="text"/> <input type="text"/> 개월
3. 현재 직장의 전전 직장의 그 이전 직장					<input type="text"/> <input type="text"/> 년 <input type="text"/> <input type="text"/> 개월

A12-3. **(A12.에서 1. 예(있다)에 응답한 경우만 제시)**
귀하께서 **이직한 가장 큰 이유**는 무엇입니까? **이직경험이 2번 이상인 경우에는 가장 최근 이직하신 경험을** 기준으로
응답해 주십시오. (단답)

☞ **보기 로테이션 제시(단, 기타는 마지막에 제시)**

- 고용계약기간이 만료되어서
- 참여했던 업무(프로젝트)가 종료되어서
- 적성이 맞지 않아
- 학업·건강 등의 이유로
- 직장 내의 의견충돌로 인해
- 발전가능성이 낮아
- 제한된 승진기회
- 기타(구체적으로 응답해 주십시오 : _____)

A13. 귀하께서는 이직하기 위해 별도의 **교육**을 수강한 적이 있으십니까?

1. 예(수강한 적 있다)
2. 아니오(수강한 적 없다) → **A13.으로 이동**

A13-1. **(A13.에서 1. 예(있다)에 응답한 경우만 제시)**
그럼 어떤 **유형**의 교육을 수강하셨습니까? 모두 응답해 주십시오. (중복응답)

☞ **보기 로테이션 제시(단, 기타는 마지막에 제시)**

- 직장 내 직무교육
- 직장 외 직무교육
- 대학 등 정규교육기관의 교육
- 자가학습
- 기타(구체적으로 응답해 주십시오 : _____)

A13-2. **(A13.에서 1. 예(있다)에 응답한 경우만 제시)**
이직을 위해 귀하께서 **수강한 교육이 도움**이 되었다고 생각하십니까?

- 예(도움이 되었다)
- 아니오(도움이 되지 않았다)

B. 직업교육에 대한 동기 및 이유 파악

다음은 직업교육에 대한 질문입니다.

- B1. 다음 현 **직무능력수준 및 새로운 능력/지식 습득 필요성**에 대한 질문입니다.
귀하의 생각과 **가장 가까운 번호**에 응답해 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5

1. 현재 담당 업무를 수행하는데 필요한 능력 및 지식을 습득할 필요가 있다	1	2	3	4	5
2. 내가 종사하고 있는 산업에 대한 능력 및 지식을 습득할 필요가 있다	1	2	3	4	5
3. 앞으로의 커리어 계획을 수행하기 위해 관련 능력 및 지식을 습득할 필요가 있다	1	2	3	4	5

- B2. 귀하께서 어떤 형태로든 **직업교육**에 참여하신다면, 현재 **업무능력**이 얼마나 **향상**될 것으로 생각하십니까?

전혀 향상되지 않을 것이다	향상되지 않을 것이다	보통이다	향상될 것이다	매우 향상될 것이다
1	2	3	4	5

- B3. 귀하께서 어떤 형태로든 **직업교육**에 참여하신다면, 타 부서로 **직무를 전환**하실 **의향**이 얼마나 있으십니까?

전혀 의향이 없다	의향이 없다	보통이다	의향이 많다	매우 의향이 많다
1	2	3	4	5

- B4. 귀하께서 어떤 형태로든 **직업교육**에 참여하신다면, **이직**할 **의향**이 얼마나 있으십니까?

전혀 의향이 없다	의향이 없다	보통이다	의향이 많다	매우 의향이 많다
1	2	3	4	5

- B5. 귀하께서 **지식 습득의 필요성**을 느끼신다면, 어떤 분야의 **지식**을 습득해야 한다고 생각하십니까? (단답)

☞ 보기 로테이션 제시

1. 현재 담당업무에 대한 지식
2. 관련된 타 부서의 업무에 대한 지식
3. 신규직종에 대한 지식

- B6. 귀하께서는 현재 **업무에서의 전문성**을 증대시키기 위해서, 어떤 **교육 방법**이 가장 필요하다고 생각하십니까? (단답)

☞ 보기 로테이션 제시(단, 기타는 마지막에 제시)

1. 사내 집체 교육훈련(워크숍)
2. 사내에서의 체계적인 현장훈련
3. 상사나 동료로부터의 비공식적인 현장훈련
4. 개인적인 온라인 교육(e-러닝)
5. 개인적인 오프라인 교육
6. 대학 등 사외 공식적 기관의 교육
7. 기타(구체적으로 응답해 주십시오 : _____)

B7. 귀하께서 **회사 내에서 직무전환**을 원하신다면, 이에 필요한 능력 및 지식을 증대시키기 위해서, **어떤 교육 방법**이 가장 필요하다고 생각하십니까? (단답)

☞ 보기 **로테이션 제시(단, 기타는 마지막에 제시)**

1. 사내 집체 교육훈련(워크숍)
2. 사내에서의 체계적인 현장훈련
3. 상사나 동료로부터의 비공식적인 현장훈련
4. 개인적인 온라인 교육(e-러닝)
5. 개인적인 오프라인 교육
6. 대학 등 사외 공식적 기관의 교육
7. 기타(구체적으로 응답해 주십시오 : _____)

B8. 귀하께서 **이직**을 생각하신다면, 이에 필요한 능력 및 지식을 증대시키기 위해서, **어떤 교육 방법**이 가장 필요하다고 생각하십니까? (단답)

☞ 보기 **로테이션 제시(단, 기타는 마지막에 제시)**

1. 사내 집체 교육훈련 (워크숍)
2. 사내에서의 체계적인 현장훈련
3. 상사나 동료로부터의 비공식적인 현장훈련
4. 개인적인 온라인 교육 (e-러닝)
5. 개인적인 오프라인 교육
6. 대학 등 사외 공식적 기관의 교육
7. 기타(구체적으로 응답해 주십시오 : _____)

C. 직업교육 형태와 만족도

다음은 직업교육에 대한 질문입니다.

C1. 귀하께서는 어떤 형태로든 **직업교육에 참여**해본 적이 있으십니까?

※ 직업교육은 **직업인으로서의 인재를 육성하기 위한 지식·기능을 습득시키기 위해 받는 교육**을 의미합니다.

직업교육은 다양한 유형으로 진행이 되며, 대부분의 수강생은 **직장 내 업무 능력 강화, 이직 준비** 등을 위해 수강합니다.

1. 예(참여해본 적 있다)
2. 아니오(참여해본 적 없다) → **C5로 이동**

C2-1. (C1에서 1. 예(참여해본 적 있다)에 응답한 경우만 제시)

그럼 귀하께서는 현재까지 **직업교육에 참여한 횟수**는 얼마나 됩니까?

--	--	--

번 (☞ 0은 입력 불가)

C2-2. (C1에서 1. 예(참여해본 적 있다)에 응답한 경우만 제시, C2-1.에 응답한 숫자만큼 응답란 제시(최대3번까지 제시))
그럼 귀하께서 참여하셨던 직업교육은 어떤 유형의 직업교육이었습니까? 아래 제시된 표를 참고하여 응답해 주십시오.

※ 귀하께 가장 큰 영향을 미친 순서대로 응답해 주십시오. (☞ C2-1.에 2번 이상 응답한 경우만 문구 제시)

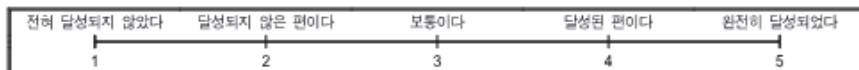
☞ 이미지파일 제시

☞ 링크 구성 시에는 문항 분리하여 구성

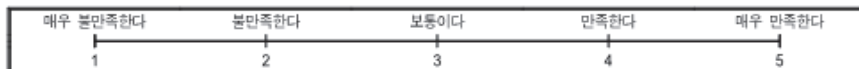
항목	보기
A. 교육 유형	1. 사내업무능력 향상 훈련 2. 청부직원 훈련 3. 개인선택의 교육훈련 4. 기타
B. 참여 목적	1. 현재 업무능력 또는 경력향상 2. 직무 전환 3. 이직 가능성 4. 승진 가능성 5. 기타
C. 실시 방법	1. 직장 시설에서 받는 훈련 2. 교육훈련기관이나 시설에서 받는 훈련 3. 인터넷을 이용한 훈련 4. 기타
D. 주관 기관	1. 직장 2. 직업훈련 법인(민간직업전문학교 등) 3. 공공직업훈련기관(산업인력공단, 상공회의소 등) 4. 대학 또는 전문대학부설기관 5. 협회나 단체, 연구소 등 6. 복지관, 구청 7. 사설 학원 8. 기타
E. 월 지출 비용	1. 없음 (무료) 2. 10만원 미만 3. 10만원 ~ 50만원 미만 4. 50만원 ~ 100만원 미만 5. 100만원 이상
F. 회사의 지원 여부	1. 있음 2. 없음
G. 교육 당시 지급	1. 임원급 2. 부장급 3. 과장/차장급 4. 대리급 5. 사원급 6. 기타

	A. 교육 유형 (단답)	B. 참여 목적 (단답)	C. 실시 방법 (단답)	D. 주관 기관 (단답)	E. 월 지출 비용 (단답)	F. 회사의 지원 여부 (단답)	G. 교육 당시 직급 (단답)
1. 직업교육 1		XX 목적					
2. 직업교육 2							
3. 직업교육 3							

- C3. 귀하께서는 앞에서 **XX 목적**을 위해 직업교육에 참여하셨다고 응답하셨습니다.
그럼 귀하의 교육 참여 목적이 얼마나 달성되었습니까?



- C4. 귀하께서 참여하신 직업교육 프로그램에 얼마나 만족하십니까?



→ 문4-5: 응답 시 C4-1로 이동, 1~2: 응답 시 C4-2로 이동, 3: 응답 시 C5로 이동

- C4-1. (C4에서 4~5. 만족에 응답한 경우만 제시)

그럼 귀하께서 참여하신 직업교육 프로그램에 만족하는 가장 큰 이유는 무엇입니까? (단답)

☞ 보기 로테이션 제시

1. 수강료
2. 강사의 수준
3. 교육기관까지의 거리
4. 회사의 지원
5. 자격증 수료
6. 시설 수준

- C4-2. (C4에서 1~2. 불만족에 응답한 경우만 제시)

그럼 귀하께서 참여하신 직업교육 프로그램에 불만족하는 가장 큰 이유는 무엇입니까? (단답)

☞ 보기 로테이션 제시

1. 수강료
2. 강사의 수준
3. 교육기관까지의 거리
4. 회사의 지원
5. 자격증 수료
6. 시설 수준

- C5. (C1에서 2. 아니오(참여해본 적 없다)에 응답한 경우만 제시)

귀하께서 직업교육에 참여하지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까? (단답)

☞ 보기 로테이션 제시(단, 기타는 마지막에 제시)

1. 교육의 필요성을 느끼지 못해서
2. 시간적인 여유가 없어서
3. 경제적인 문제 때문에
4. 교육에 대한 안내 및 정보가 없어서
5. 교육 시설이 마음에 들지 않아서
6. 관심있는 과정이 없어서
7. 신뢰가 가는 교육기관이 없어서
8. 건강상의 이유로
9. 기타(구체적으로 응답해 주십시오 : _____)

- C6. 귀하께서는 앞으로 직업교육에 참여하실 의향이 있으십니까?

1. 예(참여 의향 있다)
2. 아니오(참여 의향 없다)

D. 4차 산업혁명에 대한 인식

다음은 4차 산업 기술에 대한 인식을 전반적으로 묻는 질문입니다.

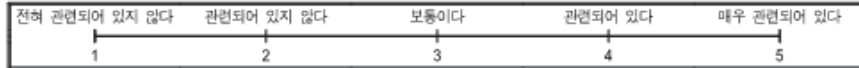
- D1. 귀하께서 가장 많이 들어본 4차 산업혁명 기술은 무엇입니까? 무엇이든 좋으니 구체적으로 응답해 주십시오.

응답란 : _____

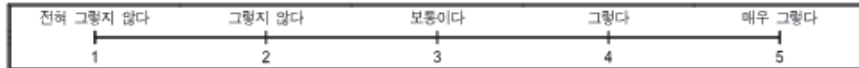
- D2. 귀하께서는 앞에서 응답하신 4차 산업혁명 기술에 대해 얼마나 이해하고 계십니까?



- D3. 귀하께서 앞에서 응답하신 4차 산업혁명 기술은 현재 직무와 얼마나 관련이 있습니까?



- D4. 귀하께서 앞에서 응답하신 4차 산업혁명 기술은 현재 직장 내에서 사용되고 있습니까?



- D5. 귀하의 현재 직무에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상되는 4차 산업혁명 기술은 무엇입니까?

무엇이든 좋으니 구체적으로 응답해 주십시오. (※ 예 : 일자리 증가, 임금증가 등)

응답란 : _____

- D6. 귀하의 현재 직무에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상되는 4차 산업혁명 기술은 무엇입니까?

무엇이든 좋으니 구체적으로 응답해 주십시오. (※ 예 : 일자리 감소, 임금감소 등)

응답란 : _____

E. 4차 산업혁명에 대한 준비

다음은 4차 산업 기술의 준비과정에 대한 질문입니다.

E1. 다음 제시한 4차 산업 혁명에 대해, 귀하의 생각과 가장 가까운 번호에 응답해 주십시오.

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5	6	7

1. 4차 산업 혁명으로 인해 내 업무 방식이 크게 바뀔 것이다	1	2	3	4	5	6	7
2. 4차 산업혁명 관련 역량을 갖추기 위해 노력한 바 있다	1	2	3	4	5	6	7
3. 4차 산업혁명 관련 교육의 기회가 주어진다면 참여할 의향이 있다	1	2	3	4	5	6	7
4. 4차 산업혁명에 대비한 역량을 갖추었을 때 이직할 의향이 있다	1	2	3	4	5	6	7
5. 4차 산업혁명에 대비한 역량을 갖추었을 때 현재 업무에 그 역량을 적용할 의향이 있다	1	2	3	4	5	6	7

E2. 귀하께서는 **공적으로 지원되는 교육과정**이 있다면, 어떤 **형식으로 참여**하시겠습니까? (단답)

☞ 보기 로테이션 제시

1. 퇴사 후 교육 참여
2. 휴직 후 교육 참여
3. 재직 중 야간 혹은 주말 교육 참여

E3. 귀하께서는 4차 산업혁명 기술 관련 교육과정에 참여할 경우, **회사에 이 사실을 알리시겠습니까?**

1. 예(회사에 알린다)
2. 아니오(회사에 알리지 않는다)

E4. 귀하께서는 4차 산업혁명과 관련된 교육을 받는다면, 다음 중 어떤 **선택**을 하시겠습니까? (단답)

☞ 보기 로테이션 제시

1. 퇴사 후 창업
2. 퇴사 후 이직
3. 현 업무에 4차 산업혁명 기술 접목

E5. 귀하께서는 역량 강화, 이직 등을 대비할 경우, 어떤 **형태의 교육과정을 선택**하시겠습니까? (단답)

☞ 보기 로테이션 제시

1. 공식적 교육과정(전문대학원 등의 교육기관)
2. 평생학습과정(자격증 교육)
3. 개인 학습(사설 학원, 온라인 강의 등)

E6. **국가에서 4차 산업혁명에 대비하여 교육지원체제가 마련**된다면, 귀하께서는 어떤 **자원이 가장 필요**하다고 생각하십니까? (단답)

☞ 보기 로테이션 제시

1. 수강료 지원
2. 국가 공인 강사
3. 관련 산업체와의 연계

다음은 4차 산업 기술의 교육과정 선호에 대한 질문입니다.

E7. 4차 산업혁명 관련 교육이 제공된다면, 각 속성별로 귀하께서 생각하시기에 가장 이상적인 보기를 하나씩 선택해 주십시오.

4차 산업혁명 관련 교육 속성	4차 산업혁명 관련 교육 속성 수준
A. 교육기간	1. 1개월 2. 6개월 3. 1년 4. 2년 5. 기타
B. 교육 내용	1. 4차 산업혁명 기술 기초강의형(인공지능, 빅데이터 등 기초지식강의) 2. 직무관련 업무능력개발형 [본인의 업무와 관련한 4차 산업혁명 기술의 응용역량강화] 3. 직무관련 실천참여형 [본인이 종사하고 있는 산업에서 4차 산업혁명관련 응용프로젝트 개발에 참여하면서 역량학습] 4. 기타
C. 참가인원 (동료학습자규모)	1. 10명 2. 20명 3. 50명 4. 기타
D. 활용시간	1. 주간 2. 야간 3. 주말 4. 야간 + 주말 5. 기타
E. 회사와의 관련성	1. 회사연계 2. 개인자격
F. 인증여부	1. 교육자체인증 2. 국가인증 3. 기타
G. 교육비지원	1. 회사지원 2. 국가지원 3. 개인부담

F. 자료 분류용 질문

마지막으로 자료 분류용 질문입니다.

F1. 실례지만, 귀하의 **최종학력**은 어떻게 됩니까?

1. 고등학교 졸업 이하
2. 2년제 전문대 졸업
3. 4년제 일반대 졸업
4. 석사학위 취득
5. 박사학위 취득
6. 기타 학위 취득 (사이버대학, 학점은행제 등)

F2. 귀하의 최종 학력의 **전공**은 다음 중 어느 영역에 해당됩니까?

1. 인문사회
2. 이공계
3. 의학학계
4. 교육계(사범계)
5. 예체능계
6. 기타(구체적으로 응답해 주십시오)

F3. 현재 **귀하**의 **월 평균 소득 수준**은 얼마나 됩니까? 세금은 제외한 보너스, 이자수입 등 모든 수입을 합해서 응답해 주십시오.

천 백 십 만원 정도

F4. 현재 **귀댁**의 **월 평균 소득 수준**은 얼마나 됩니까? 세금은 제외한 보너스, 이자수입 등 모든 수입을 합해서 응답해 주십시오.

☞ F3보다 크거나 같은 값만 입력 가능

천 백 십 만원 정도

끝까지 조사에 협조해 주셔서 감사합니다.

[부록2] 대학 직업훈련 실태: 4년제/전문대학별 프로그램 운영 현황

1. 4년제 대학

프로그램 명칭
NCS인정 직무교육 1차
NCS인정 직무교육 2차
지역,산업맞춤형 인력양성사업
NCS기반 직업역량점검 프로그램(NCS기초능력검사와 결과 해석 특강 및 코칭)
직무인적성 이해 프로그램(검사결과 해석특강 및 코칭)
진로탐색위한 자기이해 프로그램(진로탐색을 위한 취업 1:1코칭)
『직무카드를 활용한 직업과 직무세계의 이해』 진로탐색 프로그램
『자기분석 기반 커리어비전 탐색 및 로드맵 작성』 프로그램
지역기업 현장직무 역량향상 캠프
지역공공기관 투어링 캠프
글로벌 역량강화 기초 취업캠프
실무역량을 위한 MOS MASTER 자격과정
프로그래밍 활용능력을 위한 Coding Specialist 자격과정
취업동아리 창설운영 지원 프로그램
전공선배와 함께하는 취업 인터뷰 및 멘토링 프로그램
전공선배와 함께하는 취업콘서트
직무별 시기반 창의융합을 위한 전공 접목 프로그램
인공지능산업의 이해와 직무별 역량활용 프로그램
글로벌 역량강화 심화 취업캠프
직무기반 기업탐방지원 프로그램(PLUS교육)
해외취업의 이해 및 성공사례
NCS 공기업의 이해 및 분야별 문제공략 프로그램
NCS 공기업 대비위한 입사서류, 면접스킬 증진프로그램
직무기반 입사서류 작성 취업캠프
자기소개서 완성 취업캠프
입사서류역량기반 면접Skill 향상 캠프
1:1 맞춤형 면접캠프
JOB(잡)았다 취업완전정복 프로그램
여성 취업의 현실과 이해 증진 캠프('K-SSEN 언니들의 취UP)
해외취업 공략위한 집중지도 프로그램
지역기업체 현장실습 사전교육캠프
VR면접기기를 활용한 개별맞춤캠프

프로그램 명칭
취업마스터컨설팅 중점지도 프로그램
딥러닝 기반 빅데이터분석 실무자 양성과정
세무회계실무자양성과정(FAT1급+TAT2급 자격증 취득)
FAT1급 및 컴퓨터활용능력 2급 자격증 취득과정
스마트팜 교육/실무과정
장례지도사
도시농업지도사
생활농업지도사
직업상담사
복지원예사
2020학년도 취업동아리
2020-1학기 취업서포터즈
2020-2학기 취업서포터즈
비대면 취업역량강화 교육ON JOB(1차) 레벨1
비대면 취업역량강화 교육ON JOB(2차) 레벨2
비대면 취업역량강화 교육ON JOB(3차) 레벨1
상시진로지도 프로그램
온라인 취업솔루션
성공취업리그 레벨1_뷰티케어산업학과
성공취업리그 레벨1_한방식품조리영양학부
성공취업리그 레벨1_임상병리학과
성공취업리그 레벨1_중등특수교육과
성공취업리그 레벨2 및 레벨3_임상병리학과
성공취업리그 레벨2_물리치료학과
2020-2학기 성공취업리그 1차
2020-2학기 성공취업리그 2차
2020-2학기 성공취업리그 3차
2020-2학기 성공취업리그 레벨1_중등특수교육과
성공취업리그 레벨4_전공맞춤 취업역량강화캠프(미술치료학과)
보건관리전공 취업트랙(보건위생사 자격과정)
보건관리전공 취업트랙(보건교육사 자격과정)
미술치료학과(기초과정) 취업트랙
미술치료학과(심화과정) 취업트랙
미술치료학과(전문가과정) 취업트랙
성공취업리그 레벨4_Let's fly 항공사 취업역량강화 캠프
외국인 재학생 대상 진로취업교육

프로그램 명칭
학과별 찾아가는 취업특강
온라인 동영상 취업강좌
직업심리검사
DHU취업페스타
제 2기 청년고용정책 홍보단
DHU 취업성공패키지
간호학과 특화! 온라인 취업컨설팅
힘내자 청년! DHU 열린진로취업컨설팅(1차)
힘내자 청년! DHU 열린진로취업컨설팅(2차)
스피치지도사 & 서비스강사 1급 자격 취득 과정(1차)
스피치지도사 & 서비스강사 1급 자격 취득 과정(2차)
입사서류코칭Day!(1차)
입사서류코칭Day!(2차)
온라인쇼핑몰 특화 창업캠프
전문가초청 취업특강(1차)
전문가초청 취업특강(2차)
전문가초청 취업특강(3차)
전문가초청 취업특강(4차)
전문가초청 취업특강(5차)
전문가초청 취업특강(6차)
DHU 직무취업아카데미
DHU 입사서류경진대회
취업성공Day!(청년고용정책설명회)
DHU창업컨설팅
창업Success캠프_웹툰크리에이터 교육과정
ON Line 취업준비 완성(입사서류)캠프
2020학년도 DHU슈퍼리더
현장실습
IPP 장기현장실습
일학습병행
ICT학점연계 프로젝트 인턴십
학과특화 취업역량프로그램
직무특화 자격증과정
기업분석경진대회
투게더취업메이트동아리
NCS특화프로그램

프로그램 명칭
포트폴리오경진대회
입사지원서 첨삭 클래식
재학생직무체험프로그램
기업탐방프로그램
해외취업프로그램
직무역량 향상을 위한 언어재활 자격증 강좌 프로그램
직무역량 향상을 위한 상담심리 자격증 강좌 프로그램
직무역량 향상을 위한 사회복지 자격증 강좌 프로그램
SM 자소서JET
SM 면접JET
SM 특공대(공기업 대비반)
NCS 문제풀이 대비반
SM 대기업대비반
제약바이오 영업마케팅 직무교육
제약바이오 GMP 직무교육
현장실습
인턴십 및 직무체험
산업현장인턴십 및 창업실습
자격증 특강
스터디 운영
일학습병행 계약학과(한국산업인력공단)
일반계약학과
학점은행(사회복지학)
학점은행(아동학)
학점은행(음악학)
학점은행(미용학)
학점은행(사회복지사 자격증)
학점은행(평생교육사 자격증)
일반경비원 신입교육(경찰청 위탁)
보육교직원 보수교육(부산시 위탁)
도시농업실용교육(부산시 위탁)
치매재활레크레이션 지도자
심리상담사
노인심리상담사
노인스포츠지도사
음악심리지도사

프로그램 명칭
음악영재교육원
음악경영 CEO과정
맞춤형 화장품 조제 관리자
환경관리지도사 1급
컴퓨터활용능력
GTQ
ERP 정보관리사
6시그마 GB
ISO9001&14001
GMP
전산화계 FAT
오토캐드
국가인적자원개발컨소시엄 (대중소상생)
재직근로자 향상교육
채용예정자 양성교육
취창업진로설계 교과목
Do Dream 진로취업캠프
창업아카데미 A.Y.D
AI채용면접 클리닉
크리에이터 양성교육
제주항공 아카데미
NH농협 취업아카데미
KOMIPO 취업아카데미
JPDC 취업전략 아카데미
기업전략 컨설턴트 양성과정
관광산업분야 기업 실무자 직무 특강
코딩지도사 양성과정
빅데이터 온&오프 교육
빅데이터 온&오프 심화 교육
지식재산전문가 양성과정 교육
가상현실(VR)과 증강현실(AR)의 융합현실(MR) 챌린지 교육
AI기술을 활용한 문제해결 챌린지 교육
고효율풍력 발전트랙
건설관리전문 지도사 및 BIM 전문가 양성트랙
ONE HEALTH 전문가 양성 트랙
Force4트랙

프로그램 명칭
제주지역형 관광식품개발트랙
해양융복합연구원맞춤형 인재양성 트랙
lot트랙
건축설계 전문가 양성트랙
관광과 빅데이터 전문인력 양성 트랙
패션산업 3D 프린팅 전문인력 양성 트랙
제주 동식물자원 활용 바이오기술 인재양성 트랙
산업체 맞춤형 전공자격증(전자공학)
산업체 맞춤형 전공자격증(원예환경)
4차 산업혁명 역량 교육(메카트로닉스)
해기인력양성프로그램
공공부문 맞춤형 취업역량
3D프린팅을 활용한 패션전공역량강화
해양스포츠 자격증 교육
FSSC/ISO 22000(식품안전경영시스템) 실무 및 내부심사원 양성 교육
수의사 국가시험 관련 특강
영양사·위생사 면허취득 교육프로그램
관리회계정보를 활용한 기획 직무능력 강화
관광산업 분야 산업체 맞춤형 전공역량 및 실무역량 강화 프로그램
mini MBA
드론 교육프로그램
빅데이터(마이크로데이터) 활용능력 향상교육
데이터사이언스 인재양성 과정
미래 유망 신산업분야(패션콘텐츠) 교육프로그램
콘텐츠산업(e-스포츠) 프로그램
특성화고 창업동아리와 함께하는 현장진로 창의체험 교육
인싸신입사원 만들기
산학협력형 디자인씽킹 활용 재직자교육
창업실무 재직자 교육
스마트팜 러닝
제주 식음료산업분야 소상공인을 위한 핵심메뉴 개발 재직자 교육
청년취업아카데미
현장실습(인턴십) 프로그램
건강운동관리사 자격증 대비반
응급처치 일반과정
운동 Plus!(스포츠마사지)

프로그램 명칭
중등교원 시험대비
혁신성장 청년인재 집중양성
Creative Product Design
Innovative Product Development
Product Development Project
창의융합역량강화'Maker Project'
XR디바이스 제작 워크숍
XR어드벤처디자인 프로젝트&해커톤
우수프로젝트 시제품 개발 지원
ERP활용 전산세무회계 전문가
SMAT(서비스경영) 자격 취득
구글빅데이터분석 전문가과정
스마트팩토리 MES엔지니어 양성
IPP형 일학습병행
PBL 센서데이터 활용 빅데이터 전문가 양성과정
PBL 머신러닝 기반 빅데이터 분석가 양성과정
국외여행인솔자 소양과정
원예치료사 과정
자격증취득준비반
현장실습
기업탐방
취업동아리
창업동아리
일학습병행 계약학과(한국산업인력공단)
일반계약학과
경북여성정책개발원 산학연계 교육과정
부동산투자 및 경매실무 등
기초소요
미술심리상담사
바로 쓰는 생활 영어
실버코칭지도사
학점은행제 항공정비 전공
최고경영자 과정
신임경비교육
없음
심리분석사

프로그램 명칭
노인심리상담사
안전교육지도사
심리상담사
돌봄교실 전담사
간호사 양성 교육
물리치료사 양성 교육
치과위생사 양성 교육
사회복지사 양성 교육
생활체육지도사 양성 교육

2. 전문대학

프로그램 명칭
고교·전문대 통학교육 육성사업(Uni-Tech)
가발디자인 전문가 교육과정
두피/탈모관리 전문가 교육과정
미용기능장 과정
의류제작 및 패션창업과정
제과/제빵기능사 과정
커피바리스타 1·2급 과정
젤라또 전문가 양성과정
치매예방지도사 과정
1인 미디어 콘텐츠 제작과정
떡제조기능사 과정
양식조리기능사 과정
한식조리기능사 과정
화훼장식기능사 과정
일학습병행
지역산업맞춤형인력양성사업
지역특화형간접직업훈련
거제시조선업희망센터수탁훈련
거제시 지원훈련
거제대학교 평생교육원과정
학점은행 사회복지현장실습 및 보육실습
국외여행인솔자 자격증 과정
시데스코 국제 자격증과정
국가기술자격미용(피부)
맞춤형화장품 조제관리사 과정
방문간호 간호조무사양성과정
요양보호사교육과정
덴탈아카데미교육과정
간호사 보수교육과정
간호조무사 보수교육과정
BLS교육과정
빅데이터 전문가
스마트팩토리 전문가 양성과정
3D프린터 운용 전문가 양성과정
드론운용 전문가 양성과정

프로그램 명칭
고급 PLC 전문가 양성과정
숙련건설기능인력양성산업
BLS Provider 의료인과정
동계 토익사관학교
임상실무능력 평가프로그램
임상수행능력 강화실습프로그램
컴퓨터활용능력 2급
시니어 뇌블력 지도사
환자안전예방지도사 1급
노인인지관리자 2급
BLS(기본인명구조자과정)
BLS 자격증 취득과정
총장명의 민간자격검정
경북농민사관학교 수제맥주전문인력양성과정
고용노동부 지역산업맞춤형일자리창출지원사업
일반고 특화 직업능력개발훈련 (양식·한식·중식조리기능사 취득 및 실무)
일반고 특화 직업능력개발훈련 (제과·제빵·바리스타 자격증 취득 및 실무)
제천시 혁신역량강화사업
지역산업맞춤형 일자리 창출사업
대학연계 중소기업 인력양성사업
P-TECH
LINC+ 사회맞춤형 학과 중점형 사업
전문대 재학생단체 일학습병행
고숙련단계 일학습병행
일학습병행 - 전문대재학생단계
일학습병행 - 유니테크(Uni-Tech)
기술사관육성사업
대학연계중소기업인력양성사업(기계, 헤어미용, 외식조리)
고숙련일학습병행(P-TECH)사업(기계, 전기, 전자)
계약학과사업(기계, 헤어미용, 사회복지, 외식조리)
유니테크사업
전문대 재학생 일학습병행사업(자동차, 헤어미용, 외식조리)
대학학과별취업맞춤사업(전자, 피부미용)
스마트공장전문가인력양성사업
BB21+사업
국제(해외) 크루즈 전문인력 양성사업

프로그램 명칭
혁신 3유형(후진학선도형)
부산 스마트 제조인력 양성사업
치과보험청구사2급 자격과정
국가공인 피부미용사 자격과정
국가공인 수화통역사 자격과정
바리스타1급 자격과정
인명구조요원 자격과정
사회복지사 직무역량강화 모듈과정
심폐소생술 모듈과정
노인커뮤니티케어 인력양성 프로그램
CS-Leaders 프로그램
IT·콘텐츠과 전문학사 학위과정
경영과 전문학사 학위과정
경찰·경호행정과 전문학사 학위과정
관광일어과 전문학사 학위과정
반려동물보건과 전문학사 학위과정
방송영상연예과 전문학사 학위과정
보건의료행정과 전문학사 학위과정
부동산경영과 전문학사 학위과정
사회복지아동보육과 전문학사 학위과정
산업디자인과 전문학사 학위과정
생활문화과 전문학사 학위과정
세무회계과 전문학사 학위과정
소방안전·전기전자과 전문학사 학위과정
스마트팜 도시농업과 전문학사 학위과정
스포츠레저과 전문학사 학위과정
유아교육과 전문학사 학위과정
패션·뷰티과 전문학사 학위과정
항공·비즈니스영어과 전문학사 학위과정
항공해운무역과 전문학사 학위과정
호텔경영과 전문학사 학위과정
경영학과 학사학위 전공심화과정
보건의료행정학과 학사학위 전공심화과정
부동산경영학과 학사학위 전공심화과정
사회복지행정학과 학사학위 전공심화과정
유아교육학과 학사학위 전공심화과정

프로그램 명칭
취업 동아리
창업 동아리
인턴십&현장실습
맞춤형 취업 1:1 컨설팅
커리어 로드맵 공모전
취·창업 역량 강화 솔루션
창업 아이디어 콘테스트
창업 및 창직 특강
취업 및 진로 멘토링
Local Career Frontier(기업 탐방)
취업설계 포트폴리오 경진대회
Adobe 자격증 취득 특강
모의면접 및 스피치 클리닉
경기도 생활기술학교
일반고 2학년 2학기 직업교육 위탁과정
전문대 재학생단계 일학습병행 공동훈련센터
학점은행제 미용전공
방문간호 간호조무사 양성과정
국제 아로마테라피 교육
커피강사 양성과정
미술심리상담과정(2급/1급)
방송작가과정
스피치 과정
영상CG실무 과정
방송프로그램제작과정
수목치료기술자 양성 과정
나무의사 양성 과정
수목원 전문가 과정
바리스타 과정
자동차 정비산업기사 실기과정
자동차 정비기능사 실기과정
치매전문관리 교육프로그램 (치매예방관리 외 1개 과정)
헬스·케어 교육프로그램 (체형교정 외 2개 과정)
뷰티·미용 교육프로그램 (헤어미용 외 2개 과정)
스페셜드라이버 교육프로그램 (지게차기능사 외 3개 과정)
오피스웨이 교육프로그램 (3D프린터(이론) 외 1개 과정)

프로그램 명칭
포레스트테크 교육프로그램 (조경기능 외 3개 과정)
조리국 교육프로그램 (베이커리 외 3개 과정)
컨버전스뉴트랜드 교육프로그램 (6차산업지도관리 교육과정)
방문간호 간호조무사
여행상품상담사
관광통역안내사
전문대 연계 고교 2학년 직업교육 위탁과정 (바리스타&바텐더)
전문대 연계 고교 3학년 직업교육 위탁과정 (바리스타&바텐더)
간호대학역량강화프로그램
2020년 다문화학생 직업교육과정
2020년 전문대학 연계고교 2학년 직업교육위탁과정
4060 인생학교 (반려견 스타일리스트 전문가 과정)
4060 인생학교 (1인미디어시대의 SNS콘텐츠 제작자 양성과정)
4060 인생학교 (카페 티 바리스타 실무양성 및 자격증 취득과정)
재창업패키지
유니테크사업(일학습병행제)
P-Tech 사업(일학습병행제)
재직자훈련 (일학습병행제)
자동차정비산업기사 자격취득과정
현대자동차협력사 위탁교육 (사업주훈련)
요양보호사 자격과정
방문간호사 자격과정
특성화고 연계 현장실무자격(바디디자인 자격증) 취득 프로그램
농어촌관광경영자과정
실내건축설계를 위한 BIM 및 3D프린팅 실무자 양성과정
웨딩이벤트 코디네이터 양성과정
BIM운영관리를 활용한 3D프린팅 직무능력 향상과정
치과진료비 심사청구 직무능력 향상과정
관광산업 마케팅 및 SNS활용 직무능력 향상과정
기능성 렌즈 실무 향상과정
건축도장시공 직무능력 향상과정
SNS를 활용한 직무능력 향상과정_중장년ICT
(수시)뉴미디어마케팅 전문가 직무능력 향상과정
제주항공 아카데미
NH농협 취업아카데미
KOMIPO 취업아카데미

프로그램 명칭
JPDC 취업전략 아카데미
기업전략 컨설턴트 양성과정
관광산업분야 기업 실무자 직무 특강
코딩지도사 양성과정
빅데이터 온&오프 교육
빅데이터 온&오프 심화 교육
지식재산전문가 양성과정 교육
가상현실(VR)과 증강현실(AR)의 융합현실(MR) 챌린지 교육
AI기술을 활용한 문제해결 챌린지 교육
고효율풍력 발전트랙
건설관리전문 지도사 및 BIM 전문가 양성트랙
ONE HEALTH 전문가 양성 트랙
Force4트랙
제주지역형 관광식품개발트랙
해양융복합연구원맞춤형 인재양성 트랙
lot트랙
건축설계 전문가 양성트랙
관광과 빅데이터 전문인력 양성 트랙
패션산업 3D 프린팅 전문인력 양성 트랙
제주 동식물자원 활용 바이오기술 인재양성 트랙
산업체 맞춤형 전공자격증(전자공학)
산업체 맞춤형 전공자격증(원예환경)
4차 산업혁명 역량 교육(메카트로닉스)
해기인력양성프로그램
공공부문 맞춤형 취업역량
3D프린팅을 활용한 패션전공역량강화
해양스포츠 자격증 교육
FSSC/ISO 22000(식품안전경영시스템) 실무 및 내부심사원 양성
수의사 국가시험 관련 특강
영양사·위생사 면허취득 교육프로그램
관리회계정보를 활용한 기획 직무능력 강화
관광산업 분야 산업체 맞춤형 전공역량 및 실무역량 강화 프로그램
mini MBA
드론 교육프로그램
빅데이터(마이크로데이터) 활용능력 향상교육
데이터사이언스 인재양성 과정

프로그램 명칭
미래 유망 신산업분야(패션콘텐츠) 교육프로그램
콘텐츠산업(e-스포츠) 프로그램
특성화고 창업동아리와 함께하는 현장진로 창의체험 교육
인싸신입사원 만들기
산학협력형 디자인씽킹 활용 재직자교육
창업실무 재직자 교육
스마트팜 러닝
제주 식음료산업분야 소상공인을 위한 핵심메뉴 개발 재직자 교육
현장실습 프로그램
경기도형 취업브릿지 사업
전문대학 혁신지원사업 1유형
전문대학 혁신지원사업 3유형
LINC+ 고도화형
일학습병행 계약학과
P-Tech
사회맞춤형 교육과정
K-Move 해외취업
재직자 직무향상과정
드론항공촬영/정비사 교육과정
직업기초능력 융복합 교육과정
스파테라피 고급과정
헤어실무 전문가과정
노인자살예방 지도자 과정
치매관리자 아카데미 과정
방과후 아동지도사 과정
심리상담사 2급 과정

[부록 3] 대학 평생직업교육 요구: 제공 가능한 직업훈련 프로그램 현황

1. 4년제 대학

프로그램 명칭
NCS인정 직무교육 3차
바이오 (식품, 제약, 화장품)분석 전문가
스마트팩토리 전문가
상시 프로그램 확대 운영
딥러닝 기반 빅데이터분석 실무자 양성과
스마트팜 교육/실무과정
도시농업지도사
생활농업지도사
치유농업사 자격증 과정
치매전문인력 양성과정
동물보건사 양성과정
아동보호조사관 양성과정
현장실습
IPP 장기현장실습
일학습병행
ICT학점연계 프로젝트 인턴십
학과특화 취업역량프로그램
기업분석경진대회
투게더취업메이트동아리
입사지원서 첨삭 클래스
재학생직무체험프로그램
기업탐방프로그램
병원행정실무
NCS기반 병원코디네이터
사회복지사 1급 자격 시험 준비
건축산업기사(실기)
소방설비(산업)기사(기계분야)취득과정
건설안전기사(필기) 준비
산업위생관리(산업)기사(필기)
전기철도산업기사 자격 준비
기계설계산업기사 자격증취득
휴먼 서비스 전문가 양성 프로그램

프로그램 명칭
해기사 양성 교육 등
SM 취업역량강화캠프
AI면접 대비반
사회복지 1급 자격증 취득 특강
파이썬 자격증 취득 특강
창업 활동 프로그램 지원
인턴십&현장실습 지원 가능한 기업의 다변화
재학생 일 경험 사업: 직무체험
기업탐방
지역 주요 산업 인재 육성 프로그램
유튜브 크리에이팅 과정
데이터베이스 MySQL
ADsP 데이터분석 준전문가
국가인적자원개발컨소시엄 (대중소상생)
사회진출 취업전략 강좌
진로설계 자기계발 강좌
4차 산업 진로를 위한 온라인 강좌
창업동아리 지원
컴퓨터기초과정 (엑셀)
전산회계
인공지능
빅데이터
재직근로자 향상교육
채용예정자 양성교육
스마트 재제조 사업(친환경)
스마트팩토링 사업
진로설계 상담 및 컨설팅
모의면접 프로그램
창업아카데미 A.Y.D
제주 미래 항공전문인력 양성 프로그램
지역맞춤형 일자리창출지원 프로그램
기업맞춤형(또는 수요자맞춤형) 전문인력양성 프로그램
4차 산업혁명대비 융복합 전문인력양성 프로그램
외식업최고경영자과정
빅데이터전문가과정
주택관리사과정

프로그램 명칭
청년취업아카데미
예술창업헤커톤
해외 현장실습(인턴십) 프로그램
컴퓨터 활용능력 취득 과정
3D프린터 활용 과정
용접 기능사 취득 과정
생활체육지도사 2급
운동건강관리사
청소년지도사
3D프린팅(웨어러블)
혁신성장 청년인재 집중양성
청년취업아카데미(세부 내용 미정)
SMAT(서비스경영) 자격 취득
빅데이터 분석 전문가과정
스마트팩토리 엔지니어 양성 과정
K-move(국가별) 과정
4차산업혁명 관련 프로젝트
SW개발자 육성사업
빅데이터 분석 전문가 양성 교육과정
인공지능 전문가 양성 교육과정
핀테크 전문가 양성 교육과정
SW 프로그램 개발자 양성교육
현장실습
기업탐방
자격증취득준비반
취업동아리
창업동아리
지역 주요 산업 인재 육성 프로그램
금융기관 재직자 대상 직업능력훈련 프로그램
경북여성정책개발원 산학연계 교육과정
사회복지사 양성과정
심리상담사 양성과정
헬스케어 관리자 양성과정
안전관리자 양성과정
간호사 양성 교육
물리치료사 양성 교육

프로그램 명칭
치과위생사 양성 교육
사회복지사 양성 교육
생활체육지도사 양성 교육

2. 전문대학

프로그램 명칭
1인 미디어 콘텐츠 제작과정
농업인 1인 크리에이티브 과정
제과/제빵기능사 과정
커피바리스타 1·2급 과정
젤라토 전문가 양성과정
떡제조기능사 과정
양식조리기능사 과정
한식조리기능사 과정
화훼장식기능사 과정
ABS선급자격 용접교육
3D프린터 설계 제작과정
선박설계 실무자과정
VR크레인시뮬레이터를 이용한 크레인조종자격과정
사회복지 서비스과정
소음진동계측실무
빅데이터 전문가
4차 산업혁명 직업교육 강사양성과정
스마트팩토리 전문가 양성과정
3D프린터 운용 전문가 양성과정
드론운용 전문가 양성과정
고급 PLC 전문가 양성과정
숙련건설기능인력양성산업
양안시이상 처치 실무
BLS Provider 의료인과정
동계 토익사관학교
임상실무능력 평가프로그램
임상수행능력 강화실습프로그램
컴퓨터활용능력 2급
시니어 뇌블럭 지도사

프로그램 명칭
환자안전예방지도사 1급
노인인지관리자 2급
BLS(기본인명구조자과정)
국가자격증 취득과정
양조(수제맥주,전통주) 전문인력양성과정
공연예술전문가양성과정
딥러닝 기반 빅데이터분석 실무자 양성과
스마트팜 교육/실무과정
도시농업지도사
생활농업지도사
간호조무사(보육교사) 양성교육
단기 조리사 양성과정
단기 미용관련 자격 양성과정
시민역량강화교육
일자리 창출사업
3D프린터 운용 실무교육
3D프린터 운용 실무교육
대학연계 중소기업 인력양성사업
P-TECH
LINC+ 사회맞춤형 학과 중점형 사업
지역산업맞춤 양성사업
학위연계형 계약학과
전문대 재학생단계 - 호텔관광직무
스마트CAD/CAM 실무
고속연스마트제조 훈련
친환경 자동차 정비 훈련
헤어디자인 훈련
호텔외식 훈련
보건서비스인력양성 프로그램
외식제과제빵 프렌차이즈 인력양성
요가, 필라테스 지도사
식품, 조리
IT·콘텐츠과 전문학사 학위과정
경영과 전문학사 학위과정
경찰·경호행정과 전문학사 학위과정
관광일어과 전문학사 학위과정

프로그램 명칭
반려동물보건과 전문학사 학위과정
방송영상연예과 전문학사 학위과정
보건의료행정과 전문학사 학위과정
부동산경영과 전문학사 학위과정
사회복지아동보육과 전문학사 학위과정
산업디자인과 전문학사 학위과정
생활문화과 전문학사 학위과정
세무회계과 전문학사 학위과정
소방안전·전기전자과 전문학사 학위과정
스마트팜 도시농업과 전문학사 학위과정
스포츠레저과 전문학사 학위과정
유아교육과 전문학사 학위과정
패션·뷰티과 전문학사 학위과정
항공·비즈니스영어과 전문학사 학위과정
항공해운무역과 전문학사 학위과정
호텔경영과 전문학사 학위과정
경영학과 학사학위 전공심화과정
보건의료행정학과 학사학위 전공심화과정
부동산경영학과 학사학위 전공심화과정
사회복지행정학과 학사학위 전공심화과정
유아교육학과 학사학위 전공심화과정
무대예술전문인 과정
반려동물 미용 교육
반려동물 교육 훈련
방문간호 간호조무사 양성과정
국제 아로마테라피 교육
커피강사 양성과정
미술심리상담과정(2급/1급)
방송작가과정
스피치 과정
영상CG실무 과정
방송프로그램제작과정
식물원을 활용한 식물(원예) 관리과정
자동차 정비산업기사 실기과정
자동차 정비기능사 실기과정
전기기능사 실기과정

프로그램 명칭
스페셜드라이버 교육프로그램 (지게차기능사 외 3개 과정)
방문간호 간호조무사
청년취업
드론정비사 양성과정
VR 콘텐츠 개발 과정
웹서비스 구축 전문가 양성과정
웹기반 AI 개발자 양성과정
빅데이터 활용 개발자 양성과정
간호대학역량강화프로그램
재취업 지원 직업교육과정
4060 인생학교 (반려견 스타일리스트 전문가 과정)
4060 인생학교 (1인미디어시대의 SNS콘텐츠 제작자 양성과정)
4060 인생학교 (카페 티 바리스타 실무양성 및 자격증 취득과정)
재창업패키지
미래자동차 정비 훈련과정 (일반고교 특화 직업훈련과정)
기계설비보전 훈련과정 (일반고교 특화 직업훈련과정)
드론운전 및 정비 훈련과정
신재생 에너지 전문기술인 훈련과정
취업 브릿지 사업

[부록 3] 대학 평생직업교육 요구: 4차 산업혁명 관련 가능 직업훈련 프로그램

1. 4년제 대학

4차 산업혁명 관련 제공 가능한 프로그램
- 스마트팩토리 전문가, 바이오 분석전문가, 화학물질 분석전문가, 의료 AI전문가, 사물인터넷 전문가
- 디자인 씽킹(창업)캠프/ 기업가 정신 워크숍 캠프/ 4차산업혁명 대비 창업인재 육성 프로그램/ 글로벌 Entrepreneurship Challenge Camp/ 정부 창업지원사업 도전과 특허창출 프로그램
- 딥러닝 기반 빅데이터 기반 분석 실무자 양성과정, 자바스크립트
- 스마트팜 교육
- 스마트IT(의료기기 관련) 직업훈련 등
- ICT학점 연계 프로젝트 인턴십
- 기업분석경진대회, NCS특화프로그램, 기업탐방프로그램, 재학생직무체험프로그램
- AR/VR게임, 인공지능게임, 데이터베이스
- 빅데이터전문가 과정 등 특성화 훈련과정
- 휴먼서비스(심리상담-언어치료, 신학-사회복지 등) 영역의 융합화 및 전문화를 위한 직업 훈련
- 해기사 양성 교육 등
- 인공지능 관련 특강, 핀테크 관련 특강
- 포토샵, 파이썬, Mos 자격증, 사회복지사 1급 자격증, Toeic 등
- 인공지능 관련 훈련 프로그램, 빅데이터 관련 프로그램
- 미디어랩스 단과대학을 설립하여 빅데이터, 사물인터넷, 스마트자동차, 에너지시스템 등 AI, IoT 정보통신 분야와 미래 신재생 에너지를 활용한 미래 자동차에 대한 직업 훈련 가능
- 드론 교육과정 등 추진 계획 수립 중
- 빅데이터 물류 전문가과정, AI인공지능관련 전문가 과정 등
- 스마트팩토리 리더입문과정, 스마트팩토리 MES
- 빅데이터, 인공지능, 홀로그램, VR/AR 관련사업
- 사물인터넷, 빅데이터, 3D프린팅, 스마트공장 등에 대한 직업능력개발훈련 및 자격증 취득 지원
- AI운영학과를 통해 인공지능과 관련된 산업체 맞춤형 직업훈련 프로그램 운영
- 3D프린터 교육, 그래픽,영상 분야 직업교육
- IoT기반 웨어러블 3D프린팅 프로그램
- 파이썬기반 스포츠데이터분석 프로그램
- AI, SW개발 등 4차 산업혁명 관련 프로그램 운영 가능
- 과기부와 서울시 '서울42', 삼성전자 '삼성청년SW아카데미', KT 'AI아카데미', 포스코 '청년 AI/Big Data아카데미' 등과 같은 수준의 사업 등 공과대학 출신자 대상 코딩 중심 사업
- 비공과대학 출신자를 대상으로 '빅데이터', '인공지능', '핀테크' 등 직업훈련 프로그램
- SW관련 자격증 교육
- 빅데이터, 사물인터넷, 스마트자동차, 에너지시스템 등 AI, IoT 정보통신 분야와 미래 신재생 에너지를 활용한 미래 자동차에 대한 직업 훈련 가능
- CAD, 3D 프린팅 전문가, 웹디자인 등

4차 산업혁명 관련 제공 가능한 프로그램

- 스마트헬스케어 관리사
- 반려동물산업, 드론산업, 빅데이터산업

2. 전문대학

4차 산업혁명 관련 제공 가능한 프로그램

- 드론 관련 교육: 드론 운행사 과정, 미디어 제작을 위한 드론 교육과정, 드론 전문가 양성 과정 등
- 3D프린터 관련 교육: 3D프린터 운용기능사 과정, 3D프린터 전문가 양성과정 등
- 태양광 관련 교육: 태양광 발전시스템 설계과정 등
- 전기전자 분야 교육: 로봇 및 자율주행 관련 재직자 직무교육, VR/AR 관련 재직자 직무교육, PLC분야 재직자 직무교육 등
- VR크레인 시뮬레이터를 활용한 크레인조종과정
- 3D프린터 설계 제작과정
- 스마트 물류 시스템 구축에 활용되는 빅데이터, 사물 인터넷, 인공지능 등의 전문기술 교육
- 그 외 정보보안전문가, 드론 전문가, 환경공학자, 신·재생에너지 전문가교육 등
- 4차산업 관련하여 드론 면허 교육과정을 설립하여 향후 드론 조종사 양성
- 빅데이터 관련 기술 직종 훈련
- 드론(무인항공) 직업훈련 교육과정 중 드론 조정 과정(기초, 중급, 고급)은 운영 가능함
- 빅데이터 과정
- 스마트콘텐츠 과정
- 노인복지케어 과정
- 드론융합 과정
- 3D프린터 운용 실무교육
- 4+ 맞춤형 융합인력양성프로그램
- 3D, IOT, VR, 유튜브 등 4차 산업혁명 맞춤형교육
- 전문대 재학생 대상 유니테크(Uni-Tech)) 반도체, 소프트웨어 및 하드웨어, 첨단 전자기기 개발 등
- 스마트CAD/CAM 실무: 지역산업 소재·부품·장비 산업분야에 필요한 인력에 대한 훈련 교육
- 고속원스마트제조 훈련: 스마트 전기설비 유지보수에 필요한 전기시공, 전기설계 등에 대한 고속원 훈련 교육
- 친환경 자동차 정비 훈련: 기존 자동차 유지 보수 기술에 자동차 IT 및 고전압 전기·전자 관련 기술이 융합된 훈련 교육
- 스마트제조인력 양성 (20회 교육과정 개설, 재직자반/재학생반)
- IT·콘텐츠과에서는 AI(인공지능), IOT(사물인터넷), VR/AR(가상현실/증강현실), 빅데이터분석 관련 교과목을 운영
- 소방안전·전기전자과에서는 2021학년도부터 소방행정·안전드론과로 학과명을 변경하고 소방안전드론전공을 신설
- 스마트팜 도시농업과에서는 스마트팜 자동제어를 위한 IOT, 인공지능 활용에 대한 교육을 실시
- 드론조종사
- 영상CG실무 과정: Photoshop, Illustrator 교육
- 방송프로그램제작과정: 인스타, YOUTUBE 영상제작 교육
- 드론정비사 양성과정

4차 산업혁명 관련 제공 가능한 프로그램

- VR 콘텐츠 개발 과정
 - 클라우드 웹서비스 전문가 양성과정
 - 웹기반 AI 개발자 양성과정
 - 빅데이터 활용 개발자 양성과정
-
- 3D프린팅을 활용한 시제품 준비, 디자인 및 출력물 제작 등
-
- IT산업 수요 인력 양성을 위한 일학습병행 직업훈련 교육프로그램
 - 중장년층의 일자리 창출 및 직업훈련, 경력단절자의 재취업 및 창업을 위하여 “4060 인생학교”, “재창업패키지” 등의 사업을 운영
 - 지역의 재창업 수요 인력을 위한 “글로벌셀러 1인 창조기업 아마존 창업”교육 프로그램 운영
 - 중장년 재취업 수요인력을 위한 “반려견 스타일리스트”, “카페티바리스타 실무양성 및 자격증 취득”, “1인 미디어 시대의 SNS 콘텐츠 제작자”과정 등의 교육 프로그램 운영
-
- 드론 운전 및 정비 교육과정
-
- 드론 활용 프로그램(스포츠드론, 군사드론 등)
 - 드론 역설계 프로그램
 - 스마트 재제조 프로그램(친환경)
-
- 3D프린터 이론 및 사용방법에 관한 교육과정
-
- 드론 운전 및 제작 과정
-
- VR, AR, 빅데이터, AI, 3D프린팅 등 IT에서 개발된 응용 툴을 활용하여 자기 전공에 접목 시킬 수 있는 융합형 인재 양성
-
- 드론항공촬영/편집 교육과정
 - 드론정비사 과정
 - 스마트 정보화 교육
-

[부록 4] 대학 평생직업교육 요구: 고도의 직업훈련 미제공 이유(기타의견)

1. 4년제 대학

현 제도의 문제점 (기타의견)
- 지역 대학에서 지역 주민들의 재취업, 은퇴 후 재취업을 할 수 있는 직업(평생)교육을 할 수 있도록 정부(지자체)의 행·재정적 지원 필요
- 국제협약 및 관련 국내법의 기준에 따른 교육 시행
- 국가 인적자원개발 컨소시엄 사업 훈련과정 훈련비용 단가 및 경상비(훈련생 식대 등) 증액, 인력충원을 위한 사업 운영비(인건비) 지원 확대
- 현장에서 요구하는 수준의 직업훈련 연계가 어렵고 충분한 보상이 준비되어 있지 않음
- 사회적으로 직업훈련을 낮게 보는 시각

2. 전문대학

현 제도의 문제점 (기타의견)
- 직업훈련에 대한 정형화된 프로세스 및 운영 매뉴얼 부족

[부록 5] 대학 평생직업교육 요구: 재정지원 방법 관련

1. 4년제 대학

재정지원 방법 관련 제도 개선 요구

- 교육생 모집을 위한 전국적인 홍보 및 취업 성공사례 모델 필요- 대학外 직업학교와의 차별성 부족 → 대학은 4차 산업혁명 등 신기술, 전문화된 전문가 육성 / 직업학교는 뿌리산업, 경력단절 교육, 외국인교육의 숙련공 육성
- 재정지원 확대 필요(교육훈련비의 현실화, 교육 전담자의 인건비 등 / 교육훈련비, 인건비 등 5년 전과 동일)
- 교육훈련생 채용 기업에 대한 Merit 지원 방안 필요
- 대학 평가를 통해 평가가 상대적으로 좋지 못한 대학은 재정지원 사업 신청조차 할 수 없거나 신청하여도 과거 평가 이력 및 대학이슈 등을 토대로 사업에서 탈락되는 실정 → 대학 상황을 반영하여 정성적인 평가를 토대로 재정지원
- 고도화된 수업을 신청할 때, 정부의 승인 난이도와 실제 학생들의 난이도 차이가 큼 → 수업 승인의 벽을 낮출 필요성이 있으며, 현실적인 승인 기준의 마련 필요
- 빅데이터 분야는 희소성 때문에 강사료가 매우 비싸지만, 정부에서 지원해주는 훈련수당은 매우 낮은 수준 → 고난이도 수업의 경우, 훈련수당 기준 상향 필요
- 우수사업 선정 기준을 보다 객관화하고, 선정된 사업에 대하여 보다 더 유연한 자금 집행이 필요
- 지역사회 전직교육, 은퇴자 교육을 대학에서 운영할 수 있는 사업비 지원 필요
- 학생들이 선호하는 기업에서 직업훈련 진행할 수 있도록 재정지원 방안 마련
- 정부의 재정지원이 단기간의 재정지원 방식이 아닌 꾸준한 지원 방식이 필요함
- 성과형 사업일 경우, 운영 및 관리상에 어려움이 있으므로 정부재정(전액 등)에 의한 맞춤형 지원 필요
- 특정 직업군에 대한 자격증 강화 등에 대한 국비 지원의 한계
- 4차 산업혁명과 관련한 해상산업분야의 교육을 위한 시설 구축과 인력확보를 위한 재정지원 필요
- 정부+지자체+대학교간 3자 협약을 통한 재정금액 분담
- 정부에서 각 대학으로 취업 지원금을 보내더라도 그 지원금이 취업 관련 센터로 오지 않는 경우 발생 → 취업 지원금에 대한 명확한 사용 제한 필요 / 취업 지원금의 확대 필요
- 줄세우기 식의 평가를 통한 차등지급보다는 소규모 대학 위주의 지원이 필요
- 과정 운영 시 전담운영자 인건비 포함 필요
- 계약학과 참여 기업의 등록금 부담률 기준 완화 (예: 50%→30%)
- 시설 설비와 사업 추진 인력에 대한 인건비, 연구비 등 지원
- 국가 인적자원개발 컨소시엄 사업 훈련과정 훈련비용 단가 및 경상비(훈련생 식대 등)증액 / 인력충원을 위한 사업 운영비(인건비) 지원 확대
- 4차 산업 관련 특별교육과정을 신설 및 희망대학에 대한 국고지원 필요
- 사업 규정 상 설비 구축에 대해서는 정부지원금 100% 지원이 가능하도록 하는 방안 검토
- 역량강화 및 직업교육 훈련을 구분해 대학별 각종 사업이 이루어 질 수 있도록 지방재정지원 사업 예산 확대 필요
- 교육프로그램의 전문성과 고도화를 위하여 운영인력 고용의 안정화와 교육프로그램의 지속가능성을 위한 제도적 장치 마련 필요

재정지원 방법 관련 제도 개선 요구
- 재정지원 사업을 각 프로그램별 지원방식이 아니라, 교육프로그램 전문 운영 인력을 배치하고 센터화하여 전문성과 고도화를 추구할 필요가 있음 → 지역 전문인력양성센터 설립 추진
- 정부차원의 재정지원 사업분야 신설을 통한 지원 필요
- 프로그램 운영에 관한 분야별 차별없는 직접지원이 필요함
- 우수 중소, 벤처 기업들의 현장실습지원비(인턴십 월급) 지원
- 해외 현장실습 참여자의 항공료, 비자 비용 등 지원
- 현실적인 정부지원금 규모 및 지침 등
- 대학의 교육 인프라(시설/장비/인적 등) 사용에 대한 적절한 보상이 필요함 · 교육장 임차비 인정 필요 (민간에서는 교육장 임차를 시중단가(5~8백만 원/월)에 제공하지만 대학 건물은 불인정)
- 교육인력 인건비 계상 방식 개선 (정부 지원 교육과정은 교육시간별로 인건비 계상 → '교육생 모집', '사후관리', '평가관리', '취업관리' 등 교육시간에 포함되지 않는 사항에 대한 인건비 지급 필요)
- 사업총괄 책임자에 대한 보상 필요
- 교육프로그램의 고도화를 위해서 장비와 SW 등 재정 투자 필요
- 개설희망 교육 및 훈련을 위한 시설 및 인프라 구축 비용과 전문교육 강사 지원 필요
- 계약학과 참여 기업의 등록금 부담률 기준 완화 (예: 50%→30%)
- 전담인력 인건비 편성을 통해 인력충원
- 사업비의 투입분 아니라 해당 인력, 운영 부분의 지원이 가능한 용역기관 pool 제공 및 매치
- 인건비, 운영비 등 일반경비 지원 필요

2. 전문대학

재정지원 방법 관련 제도 개선 요구
- 대학이 갖추고 있는 교육시설 및 인프라를 활용하여 직업교육 및 훈련과정을 운영하기 위해서는 상당 부분의 재정 지원 없이는 현실적으로 운영하기 어려운 부분이 많음
- 현재의 재정지원 방식은 평가를 통해 우수한 대학만을 선정하여 제한적으로 지원하고 있으며, 전문대의 특성을 살려 직업교육 및 훈련교육을 전문적으로 하기 위해서는 보편적이고 다양성을 고려하여 보다 많은 전문대에게 재정 지원이 이루어질 수 있도록 하여야 함
- 훈련과정 제안에 유연한 정책 검토가 필요함
- 훈련과정에 대한 물적·인적 인프라 구축에 대한 직접지원 방식이 필요하며, 1회성 지원이 아닌 지속적 지원이 필요함(특히, 시설 관리에 따른 유지비의 계속 지원 필요)
- 훈련기관에서 활용할 수 있는 인건비와 운영비 지원
- 충분한 교육을 위해서는 6개월 정도의 과정이 필요하므로 충분한 교육비재원을 지원 필요
- 대학별 재정지원 시 선별지원보다는 전 대학을 대상으로 한 확대지원 필요 (수도권 대비 비수도권의 상대적 박탈감 심각)
- 재정지원 사업의 신속한 교부금 지급을 통한 수행기관의 사업 효율성 제고 필요
- 재정지원 확대

재정지원 방법 관련 제도 개선 요구

- 직업교육 및 훈련과정 관련 별도의 재정지원 사업 신설 및 지원
- 고도의 직업훈련을 위한 기반 시설 지원: 기반 시설 확충을 위한 적극적인 재정지원 및 인접 공공시설 활용 지원
- 2차년도 사업부터 지원금이 줄어드는 형태가 되어 사업의 연속성이 어려움
- 주관 공공기관의 업무역량 향상 필요
- 예산 사용의 자율성을 대학에 최대한으로 부여하여, 고도의 직업교육 및 훈련과정을 대학에서 계획 시 편리하고 접근하기 쉬운 방향으로 나아가야 함
- 대학 재정지원을 통해 재학생 및 재직자 인력양성을 위한 교육환경 및 인적 인프라 구축을 위한 지원 강화
- 환경 마련(시설 구축 등)
- 국가 재정지원 사업 집행에 제약사항이 많아 직업훈련을 위한 시설, 기자재, 인력에 대한 투자가 어려운 상황 → 제약사항을 줄이고 대학의 자율에 따라 재정지원 사업비를 활용할 수 있도록 개선
- 온라인 전용 교안 개발 및 온라인 실습 방안을 마련할 수 있는 지원이 필요함
- 고도화 직업교육의 트렌드가 해마다 변화되고 있으므로 맞춤형 실습을 위하여 재정지원이 필요함
- 직업교육 훈련과정을 검토하여 직업교육 훈련 기관 선정
- 직업교육 훈련 기관 직접 지원
- 직업교육 훈련 기관 사후 점검 및 관리
- 인건비, 재료비 등 정부·지자체 지원금 확대 필요
- 집행 시 대학에서 자율적으로 운영이 필요함
- 산학연계 및 협력체계를 구축하고, 국가차원의 안정적 재정지원 체계 마련이 필요함
- 직업훈련 예산 확대
- 지역의 여건(접근성, 사회성 모두 고려)을 반영한 지원 정책 필요
- 대학 재정 상 구비할 수 없는 고가의 기자재 구입에 전부 또는 일부 정부 지원 필요
- 신중년(40대 이상) 대상의 재취업교육에 대한 프로그램 운영 지원(대학 신청프로그램에 대한 지원)
- 신중년층의 채용기업에 대한 국가차원의 인센티브 지원(채용혜택, 장기근무 혜택)
- 재정지원으로 인한 사업 또는 프로그램 관련 건물 증축이 가능하도록 제도 보완 필요
- 직업훈련생 재정지원 범위 확대
- 재정지원의 기간을 5년~7년 주기로 늘려 첫해에는 해당 교육에 필요한 인프라 구축, 다음 연도에는 교육실시, 세 번째 해는 피드백 후 개선 등 중장기 관점에서 대학의 구조를 변화시킬 수 있는 효과를 가져 올 수 있도록 재정지원을 실시하는 것이 바람직
- 재정지원 시 대학의 평가는 필요로 하나, 재정지원 금액의 총액에서는 등수에 따른 재정지원 차감이 아닌, 우수대학에게 인센티브를 지급할 수 있는 방향으로 개선 요청

[부록 6] 대학 평생직업교육 요구: 제도 및 정책 관련

1. 4년제 대학

제도 및 정책 관련 개선 요구
- 정부 차원의 직업교육 확대 정책이 필요함
- 대학 재학생 창업 지원 정책이나 졸업생 대상 창업 지원 정책이 확대될 필요가 있음
- 재정지원 사업에서 교육 장비의 구입 및 운영 비용을 집행할 수 있도록 하고, 필요한 경우 공간에 대한 임대도 허용하도록 개선 필요
- 우수 강사 확보를 위해 강사로 기준도 상향 조정할 필요가 있음
- 직업훈련 진행한 후 공기업에서 가점 부여받을 수 있도록 제도화
- 정부의 일관된 제도 및 정책 필요
- 수도권 대학 위주의 지원이 아닌 지방대학 등 많은 대학에게 보편 타당한 방식으로 다양하게 기회를 주어야 함
- 사업수요자 모집을 위한 다각적인 홍보 또는 정부지원 방안이 필요
- 전문대 내 정규과정 학제 다양화(6개월~4년) 필요하며, 지역사회 평생교육지원 사업과 연계하여 운영할 수 있도록 제도적 보완 필요
- 평생교육지원 및 미래사회에 요구되는 인력 양성을 위한 전문대 학사제도 개선
- 휴먼서비스(심리상담-언어치료, 신학-사회복지 등) 영역의 융합화 및 전문화를 위한 직업 훈련
- 4차 산업혁명과 관련한 해양산업 분야를 발굴하고, 추진을 위한 법제 및 정책의 수립 필요
- 고용노동부 대학일자리센터사업 예산을 지속적으로 편성하여 청년층의 직업훈련 및 취업역량 강화를 지원해야함
- 취업관련 부서나 센터에서 운영하는 비교과 교육 프로그램을 졸업하기 전까지 몇 번 혹은 몇 학점 이상을 필수적으로 이수해야 하는 것을 학교 규정뿐만 아니라 국가 수준에서 제도적으로 법제화 할 필요가 있음 (← 코로나19로 인해 비교과 프로그램 참여율 악화 / 소규모 대학의 경우 비교과 프로그램 운영 재원 마련의 어려움)
- 정부의 대학 평가기준에 따라 직업교육 및 훈련과정을 운영함으로써 학생들의 의견 반영이 어려움
- 직업 훈련 프로그램(계약학과 포함)을 통해 신규 채용을 한 기업에 대하여 정부 및 지자체 기업 지원 사업에 가점 부여
- 대학 취업, 창업 관련 부서에 대한 정부 지원, 교육 및 훈련 프로그램 제공 필요
- 전문대 및 폴리텍대학에 편중된 직업교육 및 직업훈련 제도의 개선이 필요함 → 전체 직업훈련 중 4년제 대학교가 참여 가능한 신기술분야 훈련 비중을 확대
- 규정 상 설비 투자에서 정부지원금과 자체부담금과의 비율 배분을 수정하여 정부 지원금으로 100% 지원 가능도록 개선
- 정부 재정지원 사업을 각 프로그램별 지원방식이 아니라, 교육프로그램 전문운영인력을 배치하고 센터화하여 전문성과 고도화를 추구할 필요가 있음 → 지역 전문인력양성센터 설립
- 비교과 교육 프로그램에서 고도의 직업교육 훈련이 이루어 질 수 있도록 정부 재정지원과 관심 필요
- 대학의 전문 인력과 시설 활용을 통해 지역사회를 위한 직업훈련 프로그램 운영 시 정부 재정지원 사업 평가 가산점 부여
- 예술분야 직업훈련에 필요한 맞춤형 특성화 프로그램 운영 및 지원
- 포스트 코로나 시대 대비 비대면 직업교육 개발 및 추진
- 기업과 산업 변화에 맞춘 직업훈련 개발 필요

제도 및 정책 관련 개선 요구

- 학과 과정 심화가 가능한 지원 필요
- 지역거버넌스 구축을 위한 중간조직 필요
- 정량적인 목표달성에 치중한 정책보다는 직업훈련의 질 등 내실화 기한 정책이 필요
- 고용노동부에서 진행하고 있는 직업훈련 프로그램들이 빠른 기술 발전에 맞게 변화하고 현장과 함께 하는 프로그램으로 변화해야 함
- 사업 승인 및 평가 과정에서 기획의도를 전혀 고려하지 않는 예산 삭감이 있음
- 직업훈련 관련 시설과 장비 부분도 필요한 경우 정부가 적극 지원해 줄 필요가 있음
- 직업훈련 중점 대학을 선정하여 시설 및 인프라 구축 지원
- 직업 훈련 프로그램(계약학과 포함)을 통해 신규 채용을 한 기업에 대하여 정부 및 지자체 기업 지원 사업에 가점 부여
- 지속적 지원이 가능하도록 상위 근거 마련

2. 전문대학

제도 및 정책 관련 개선 요구

- 4차 산업혁명관련 직업훈련을 운영하기 위한 다양한 콘텐츠 제공
- 코로나19 등의 외부환경에 대한 신속한 대처 및 대응 방안 마련
(예: 비대면 교육, 지침 완화 등)
- 직업교육 및 훈련 정책을 법제화할 필요가 있음
- 지역별 여건에 맞는 맞춤형 지원책 필요
- 직업훈련기관별 개설 가능한 과정 수 확대
- 훈련비 중 실습비(재료 및 소모품) 편성 비율 확대
- 전문대 수업 연한 자율화
- 성인학습자의 평생 직업교육을 위해 단기 비학위과정 대폭 확대
- 직업훈련 기반 시설 확충을 위한 재정지원 필요
- 직업 훈련 시간을 학점 및 시수로 인정하여 현장이나 기업체에서 받는 교육 직업 훈련이 졸업 및 학위 취득과 연계될 수 있도록 제도적인 지원이 필요함.
- 훈련생 모집 시 참여 제한 요건을 완화해서 훈련생 참여의 진입장벽을 낮출 필요가 있음
- 수강생 모집 지원(모집 홍보, 수강지원자 알선)
- 수료자 취업지원(취업 알선)
- 전문대를 4년제 종합대학과 유사한 항목과 기준으로 일률적으로 평가하고 있어 개선이 필요함
- 대학이 자생할 수 있는 선지원 후 평가가 되도록 개선이 필요함
- 직업교육 훈련과정에 참여한 수강생 중 채용 연계 가능성 제고
- 인턴 및 수습 과정(3개월~6개월) 인건비 지원
- 본교 식물을 활용한 정원전문가교육과정에 대한 온라인 교육 콘텐츠 제작 및 공급 지원
- 생애 단계별 연령에 적절한 직업훈련을 위한 재정지원 확대
- 산업수요에 맞는 인력양성을 위한 중장기적이며 일관된 정책 추진과 '정부차원의 직업교육 정책 컨트롤타워'의 설치 필요
- 학사제도의 융통성을 확대하기 위해 중등 및 직업교육 단계 학사제도 개편의 필요성

제도 및 정책 관련 개선 요구

- 사도교육청 평가에 중등 직업교육 확대 노력을 포함시켜 지속적인 관심과 재정지원 기틀 마련
- 현재 대학에 재학 중인 학생들의 직업교육훈련에 직접 지원할 수 있는 제도 및 정책 필요
- 특성화고 졸업자에 대한 군병역 특례 범위 확대
- 특성화고 졸업자와 채용기업, 대학 간 협력적 연계 관계 형성으로 특성화고 졸업자가 취업도 하면서 대학 진학도 가능하도록 지원
- 문화콘텐츠 업종에 근로자 5인 미만의 사업장이 많은데, 이들 기업과 연계된 직업훈련 지원제도 마련 필요
- 프리랜서, 1인 창작자에게도 지원 범위가 넓혀져 다양한 직종에서 직업 훈련을 받을 기회 제공 필요
- 기관평가 인증과 기본역량진단을 통합하여 평가 빈도를 줄여야 함
- 성인학습자 관련 사업비 집행 기준의 완화 필요
- 성인학습자의 접근성을 고려할 때, 대학 내 교육뿐만 아니라 산업현장으로 찾아가는 평생 직업교육의 제도화 필요
- 평생 직업교육에 대한 지속적 재정지원과 지역의 특성을 고려한 지역단위 정부 재정지원(지방자치단체와 지역 대학협의체 구성)도 필요함

협동연구총서 21-14-01

일-학습-여가-생활이 통합된 평생학습사회 체계 구축 방안 보고서

발행 2021년 01월
발행처 경제·인문사회연구회
주소 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 연구지원동 909호
전화 044) 211-1000
홈페이지 www.nrc.re.kr
ISBN 979-11-5567-428-4

* 연구회의 허락 없이 보고서 내용의 일부 또는 전체를 복사하거나 전재하는 행위를 금합니다.