
공생발전을 위한 열린 고용사회 구현방안

- 학력의 벽을 넘어 실력중심 사회로 -

2011. 9. 2

관 계 부 처 합 동

차 례

I. 추진배경	1
II. 학력에 따른 일자리 실태	2
III. 열린 고용사회 구현 기본방향	5
IV. 세부 추진과제	6
1. 직업인으로서 다양한 꿈 키우기 지원	6
2. 능력에 기초한 열린 채용	9
3. 발전의 기회가 개방된 인사관리	14
4. 능력중심 사회를 위한 여건 조성	17
IV. 과제별 추진일정	20

1. 추진배경

- 국민 대다수는 사회적 성공이 학력에 의해 결정된다고 인식하는 등 우리사회에 학력주의가 팽배
 - 사회 진출의 첫 단추인 취업과 임금·승진 등 경력경로 (Career Path)에 학력이 큰 영향
 - 청년들은 대부분 자신의 적성과 진로에 상관없이 높은 수준의 학력을 이수하고 있는 실정
- 학력주의는 “새로운 도전” 보다는 “기존 경로 답습”으로 사회 진출 구조를 단선화하고, 노동시장내 효율적 인력활용을 저해
 - 높은 수준의 대학등록금과 진학을 위한 사교육비 지출 등으로 가계부담은 큰 반면 취업은 쉽지 않은 상황
 - * 총 등록금은 14~15조원('09년), 사교육비는 20조8천억원('10년) 수준
 - 고학력 청년층은 구직난, 중소기업 등 산업현장은 인력난 등 노동시장의 구조적 인력수급 불일치 심화
 - * 청년 실업자수('10년): 34만명/ 기업 부족인원('10년 하반기) 27만명
- 특히, 학력 수준이 가계소득과 비례하면서, 학력차이가 계층 결정과 빈곤 대물림의 기재로 작용한다는 비판도 제기
 - 능력 유무와 상관없이 학력 부족을 이유로 저소득층 자녀가 사회 진출 과정부터 차별을 받는 문제 발생

◆ 학력이 아닌 능력에 따라 일할 수 있는 기회를 균등하게 보장받고, 능력·실적에 따라 대우받는 것이 공생발전의 핵심

II. 학력에 따른 일자리 실태

<1> 학력 인플레이

- 사회내 팽배한 학력주의로 인해 대학 진학률이 급속히 증가, 다른 나라와 비교해도 매우 높은 수준
 - 대부분 학생들이 진학을 우선시하고, 사교육비도 증가

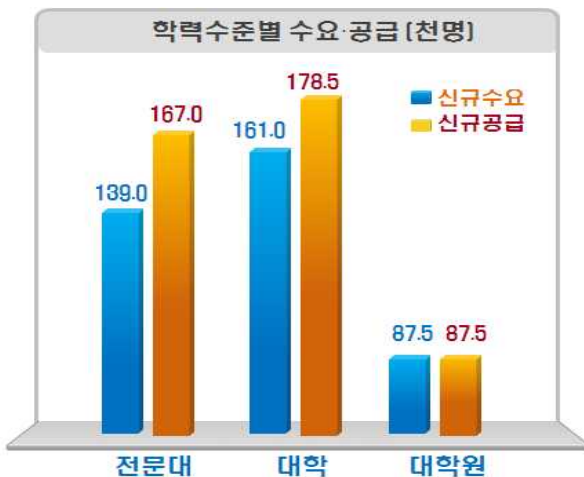


· 한국고용정보원, 진로지도실태조사(08)

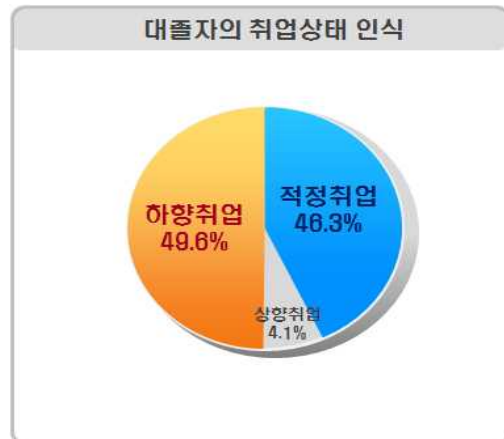


<2> 인력수급 미스매치

- 그 결과, 고학력자가 하향 취업하고 있으며, 전문대이상 졸업자는 초과공급 발생 전망(연간 약 45천명 수준)



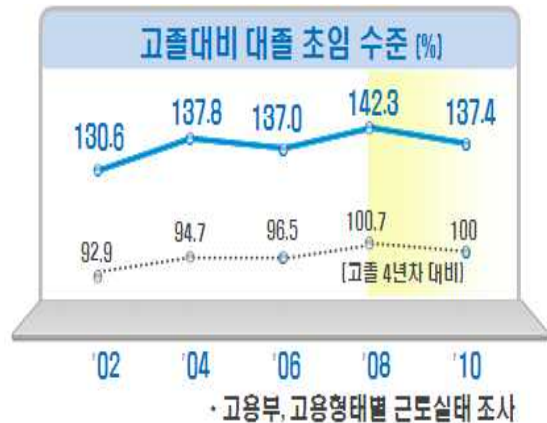
· 고용부, '08-'18 중장기 인력수급 전망



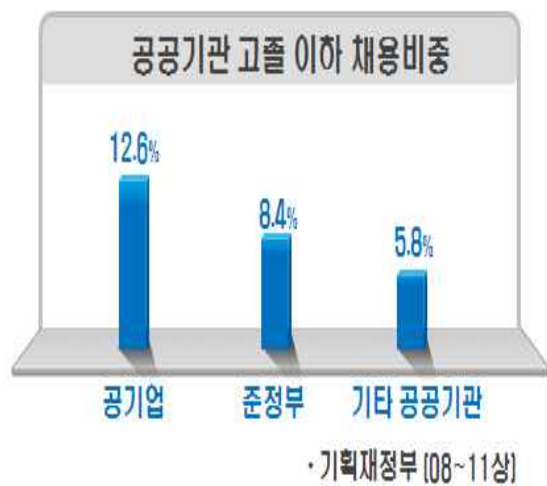
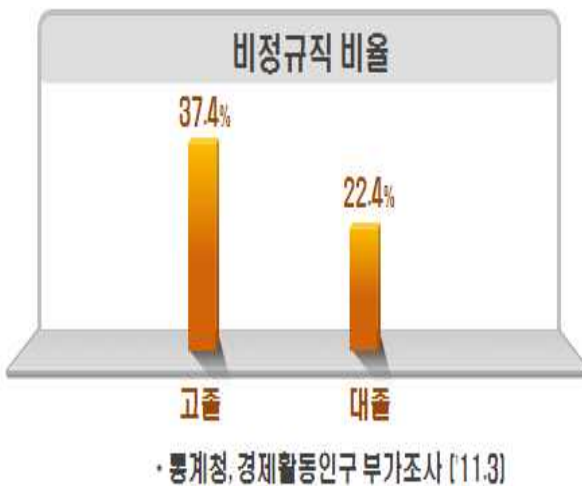
· 한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사

<3> 고졸의 취업여건

- 지난 10년간 고졸의 상대적 고용여건은 큰 변화없이 대졸과의 일정한 차이가 지속
 - 고용율은 12~14%p 차이가 지속되고 있으며, 상대적 초임 수준은 최근 그 차이가 소폭 축소(경력년수 1년 미만자 기준)



- 다만, 학력이 낮을수록 비정규직 비율이 높고, 공공기관의 경우에도 전체 채용자중 고졸은 소수



<4> 최근, 금융권·대기업 등에서 고졸 채용 확대 움직임

- 금융권 및 대기업 등이 채용계획을 발표하는 등 고졸자 채용확대 분위기가 점차 확산

- (금융권) 우리은행 100명, 하나은행 75명, 기업은행 60명 등
- (공공기관) 한국수력원자력 330명, 대한지적공사 30명 등
- (대기업) LG 6,200명, 포스코 450명, 삼성전자 100명 등

- 학력이 낮음에도 능력으로 성공을 이룬 사례도 부각

- (하이마트) 고졸출신 여성을 처음으로 지점장으로 임명 (이미랑)
- (GS리테일) 고졸출신임에도 탁월한 업무 능력을 인정받아 남들보다 2년 일찍 점장으로 승진 (이효원)
- (금호그룹) 공고를 졸업하고 공장에 입사한 후 7차례 특진을 거듭해 전무까지 승진 (윤생진)

< 평가 및 과제 >

- ◇ 학력에 따라 일자리 기회가 구분되면서 이를 학력에 의한 보이지 않는 사회적 벽으로 인식

- ‘능력있는 고졸자의 기회붕괴와 좌절 → 무조건적인 대학진학 → 교육부실, 청년실업 심화’ 등 악순환 우려

- ◇ 최근의 고졸채용 확대 움직임이 “다양한 도전의 기회가 열려 있는 공생발전사회로의 이행 ”으로 이어질 수 있도록 근본적 해결방안 추진
-

III. 열린 고용사회 구현 기본방향

□ 비전: 학력의 벽을 넘어 더 나은 내일 꿈꾸는 열린 고용사회

□ 추진과제

학교	대학만 바라보는 일방적 진로
	⇨ ① 직업인으로서 다양한 꿈 키우기 지원 <ul style="list-style-type: none"> • 「체험형 진로지도」체계 구축 • 「현장교육」을 통한 취업역량 강화

노동 시장	학력만으로 미래가 결정되는 닫힌 노동시장
	⇨ ② 능력에 기초한 열린 채용 <ul style="list-style-type: none"> • 고졸 취업기회 확대 • 직무능력 중심 채용관행 확산
	⇨ ③ 발전의 기회가 개방된 인사관리 <ul style="list-style-type: none"> • 임금·승진제도를 성과·능력 중심으로 개선 • 지속발전을 위한 「일·학습 병행」여건 조성

사회	학력 중심
	⇨ ④ 능력 중심 사회적 여건 조성 <ul style="list-style-type: none"> • 전문 기술·기능인에 대한 제대로 된 대우 • 경력이 학위로 이어지는 체제 구축 추진

□ 추진전략

- 공공부문이 선도적 역할을 수행, 민간으로 자율 확산
- 분야별 성공모델을 창출, 젊은 도전자(Young frontier) 양성

IV. 세부 추진과제

1 직업인으로서 다양한 꿈 키우기 지원

<1> 진로·직업교육 체계화

현장의 목소리

- 직장체험을 통해 기업이 원하는 인력이 무엇인지를 알게 되었어요. 직장체험을 기회로 졸업 후 ○○연구소에 취업..... (직장체험 프로그램 이수자)

- **학교별·계열별 진로교육 목표 명확화 및 교육내용 정비(12년)**
 - 진로교육 목표를 토대로 진로교육과정을 재정비하고 교사의 연수프로그램도 다양화
 - * 온라인 교육지원 등 전문가 양성·관리시스템 구축
 - 중요한 진로선택기에 있는 **중학교의 진로지도**를 강화

<단계별 진로교육 목표 설정>

학교급·계열		진로교육 목표	
초등학교		자기이해	<ul style="list-style-type: none"> • 자기의 적성, 흥미, 성격 등 이해 • 일과 직업세계 이해, 긍정적 직업가치관 형성
중학교		진로탐색	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 직업 및 직업인 탐색 • 자신에게 적합한 진로 탐색 • 희망 고교(일반고, 특성화고 등) 선택
고등학교	일반고	진로선택 (진학·취업)	<ul style="list-style-type: none"> • 나의 진로 갈등 진단과 해결 • 희망 전공계열과 학과 등 선택
	특성화고		<ul style="list-style-type: none"> • 희망 직업분야 및 직업 선택 • 취업 지원

- ‘진로와 직업’ 교과 선택을 확대하고 모든 학생이 일정시간 진로활동을 하도록 **진로·직업활동 필수화(12년)**
 - 주 5일제 수업을 계기로 매달 1회 토요일을 “진로체험의 날”로 지정하고, 진로체험·멘토링 등의 활동을 집중 실시

- 체계적 진로지도를 위한 프로그램과 인프라를 확충
 - 직장체험 기회를 인문계고 재학생까지 확대하고, 「지방 강소 기업 탐방 프로그램*」을 도입('12년)
 - * 지방 강소기업에 방문, 견학·실습, 직원과 대화 및 취업 전문가 강의 등
 - 한국잡월드(Job World)에 '부모-교원-학생'을 대상으로 「직업 및 직업훈련체험 과정」을 개설('12년)
 - * (원스톱 심층진로서비스) 직업심리검사→직업체험→미래직업탐색 →1:1 심층직업상담
 - * (취약계층 자립지원) 직업적성검사 → 직업체험 및 진로설계(잡월드) → 특성화 고교 및 전문대학 특례입학 → 사회진출 지원(고용센터)

<2> 사회 각계의 교육기부를 직업체험으로 연계

- (물적기부) 체험활동·방학 기간동안 기업·공공기관 등과 연계, 직업체험 프로그램을 마련('12년)
 - * 전경련, 협회, 대학 등과 연계하여 기업견학과 체험을 결합한 과정개발

<기업과 연계한 직업체험 사례>

- 롯데 'Sweet Factory': 과자 제조과정 체험
- 한국항공우주산업(KAI) 'Aviation Camp': 보유 시설을 활용한 교사 연수 및 학생체험 프로그램 운영

- 수학여행을 관광형에서 기업 체험형으로 전환하여 기업체 체험관 및 생산시설 견학 위주로 진행
- 기업의 역량을 활용, 진로교육 콘텐츠 개발 및 연수
 - * 기업연수원을 활용한 교사 및 학생 연수 프로그램, 온라인 교육 사이트 운영 등

- (인적기부) 지역인사, 학부모, CEO 등을 학교의 진로 멘토로 활용
 - * 교과부 대학생 멘토링제, 여성 과기인력 멘토링제, 서울시 지식나눔 멘토링제 등 지역사회의 다양한 멘토링 자원을 연계
- 산업체 경력자·CEO 등을 커리어 코치로 학교에 배치하고, 진로 교육 중점학교('12년 100개교)도 육성
- 부모, 친척, 멘토 등의 직장을 방문하는 '직장체험 주간'을 사회적 운동으로 활성화
 - * 미국의 Taking our Daughters & Sons to Workday: 매년 4월 4번째 목요일에 부모나 멘토의 직업현장에 아이들을 데려가 직업세계를 탐색하도록 하는 전국 규모의 캠페인

<3> 「현장교육」을 통한 취업역량 강화

- 지자체·공공기관·기업 등의 인력양성 시설을 활용, 학생의 실무능력 배양 및 인턴쉽 강화
 - 기업연수원, 대학, 공공기관 연수원, 협회·단체 연수원 등을 현장 실습에 이용
- 특성화고 및 마이스터고 학생의 현장실습에 기업의 적극적 참여 지원
 - 현장실습, 훈련수당, 맞춤형 교육반 운영 등에 소요된 경비에 대한 세제 혜택* 부여('12년)
 - * 지출한 비용의 25%(대기업 3~6%) 세액공제(R&D 세액공제 수준)
- 중소기업에 취업한 고졸자를 대상으로 「기업 적응 훈련 과정」을 신설('12년, 1,000명)
 - 단기(2개월 이내)·야간훈련과정으로 운영, 업무공백 최소화
 - * 직무·기술과정 뿐만 아니라 조직적응을 위한 인성교육 포함

현장의 목소리

- 대졸자가 넘쳐나다 보니 고졸자는 자연스럽게 입사경쟁에서 뒤쳐질 수밖에 없어요.(○○건설 인사관리팀 부장)
- 상고출신이요? 공부 안해서 인문계도 못간 사람을 어떻게 받으니까?(○○금융사 인사담당자)

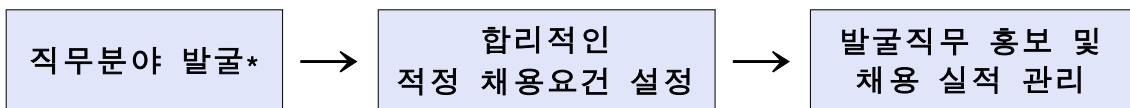
<1> 고졸 취업 기회 확대

□ 공공부문의 고졸 적합 일자리 발굴

- (공무원) 현재의 「기능인재(기능직 9급) 추천채용*」 규모를 지속적으로 확대('11년 6% → '12년 10%)

* 선발인원 중 50%이상을 관련분야 특성화고 출신 중에서 채용

- 직무분석을 거쳐 고졸 출신에게 적합한 직무분야 발굴



* 전산시스템 운영 지원, 농수산물 품질관리 및 유통관리 등

- (공공기관) 고졸 적합 직무를 지속 발굴하고, 실제 채용으로 이어질 수 있도록 제도·관행 정비

- 고졸자 채용가능 직무에서 결원이나 추가 증원 발생시 고졸자를 우선 채용토록 기관별 인사규정 등을 정비('11.10월)

* 채용실적, 인사규정 정비 등 경영평가 반영

<공공기관 고졸채용 가능 직무(예시)>

- 한전: 배전전기원, 2,517명중 2,245명
- 가스공사: 가스설비 운영직, 1,565명중 877명
- 수자원공사: 지방상수도 운영 및 4대강 보 운영인력 64명 등

- 지방이전을 계기로 이전지역 내 마이스터고·특성화고 등과 MOU를 체결, 맞춤형 교육훈련을 시행하고 취업 보장
 - * (예시) 발전자회사의 “채용확정형 청년인턴제”: 마이스터고 졸업예정자 학교장 추천→ 면접 등 선발절차 → 5개월 인턴과정 → 정규직 채용
- 채용시험에서 직무수행과 관련이 적은 과목(외국어, 법률)을 배제하고 직무능력평가 실시
 - * 사례: (기업은행)필기시험에서 영어시험 배제, (가스공사)가스시설 운영직 채용시 영어시험 배제

□ 마이스터고를 100% 취업학교로 육성

- 주요 대기업·공공기관·우량 중소기업 중심으로 채용 협약 확대
 - 대한상회와 협력하여 산학협력 협약 의향이 있는 기업을 발굴하고, 채용조건부 맞춤형반도 운영(학교당 2개반 이상)
 - * 채용약정인원 2,265명(현 2학년 63%) / ‘11.4월기준

<산학협력 사례>

- 현대자동차·보광그룹(STS반도체): 마이스터고 채용 타 계열사로 확대 추진
- 동아마이스터고: 삼성SMD반, SIEMENS반, 서울반도체반
- 구미전자공고 맞춤형반: LG이노텍반, (주)루셈반, 삼성SMD반 등

- 마이스터고 졸업생 채용시 고용창출 투자 세액 공제 확대 (1인당 15백만원 → 20백만원)
 - * 특성화고 졸업생 채용시도 세액 공제 확대

□ 청년 인턴제로 중소기업 취업 촉진

- 중소기업 청년인턴제 규모를 4만명(‘11년 32천명)으로 확대, 이 중 고졸인턴 채용규모를 전체 50%인 2만명 추진(‘11년 1.2만)

<현장에서 본 효과>

- 학교에서 실무를 익히지도 못하여 취업하기 어려웠는데, 인턴기간 동안 현장에서 일을 배우며 열심히 일할 수 있었고, 정규직으로 취업에 성공할 수 있었다(인문계 고교 졸업자 양○○, 남 24세)

- 고졸 청년층이 졸업과 동시에 취업으로 연계될 수 있도록 고교 3학년 2학기 재학생 참여 확대

○ 취업시 청년에게 지급하는 취업지원금도 상향조정

- * 인력부족 업종에 취업시 청년에게 직접 지급
(제조업·생산직 등: '11년 100만원→'12년 200만원)

□ 병역관련 애로 해소

○ 기업 현장에서 습득한 숙련 기술·기능을 군 복무 기간 동안 유지·발전할 수 있도록 지원 강화 ('12년)

- 특성화고 졸업자 등 기능인력 위주로 산업기능요원 제도 운영

- 고졸자들의 학교(전공)-직장(직무)-군대(병과)간 연계체제 강화

- * 마이스터고(정밀기계과) → 기업(자동차 정비 담당) → 군대(헬기·기계 수리병)

- 군 전역전 기술기능 훈련 기회 제공

- * 고졸장병 대상 야간훈련 개설(폴리텍 상근예비역 기능사 훈련과정 확대)

○ 고교 졸업 후 취업한 사람의 입영연기(24세까지) 대상을 일반계고교·전업종(대기업 포함)으로 확대 ('12년)

- * (현행) 특성화고 졸업자 + 중소제조업 → (개선) 인문계고 졸업자 + 대기업·전업종

○ 「현역병 입영일자 본인 선택제」를 대학생에서 모든 입영 대상자로 확대(11.12월)

□ 학교의 취업지원 기능 강화

- 특성화고 및 산업정보학교에 기업의 인사업무 경력 퇴직자 등 취업지원 전문인력 배치, 단계적 확대('11년 100명 → '12년 150명)
 - * 서울지역 특성화고 취업률 상위 1~4위 고교는 취업지원관 배치학교
- 기업이 지역별·업종별로 필요 고졸인력을 파악할 수 있도록 **각급 학교의 취업희망자 DB 연계·제공**('12년)
 - * (현행) 취업희망자의 DB를 학교단위로 관리 → (개선) 고용센터·교육청 중심으로 각 학교의 취업희망자 DB를 지역별·업종별로 관리, 기업 제공

<2> 직무능력 중심 채용관행(스펙·시험→경력·인턴) 확산

□ 공무원

- 기능기술직 채용(기능인재추천제 등)시 **인턴근무를 통한 선발 방식을 도입·확대**하고, 향후 일반직까지 적용 ('12년~)
- 공무원 직종개편('13년 예정)과 연계하여 선발분야도 다양한 직렬로 확대 추진

<인턴제 방식채용>

- (현행) 학교장 추천 → 서류·필기시험 → 면접 → **선발** → **견습근무(6개월)** → 임용
- (개선) 학교장 추천 → 서류·필기시험 → **견습근무** → **최종 면접·선발** → 임용

- 과잉자격자 채용현상을 완화하기 위하여 **직무가 요구하는 합리적 채용요건을 설정**

<합리적 채용요건 설정>

- 자격증 채용시 각 직급에 상당하는 자격증 소지자를 상위 자격증 소지자와 동등하게 대우
- 직급별로 필요 역량에 비해 과도한 경력·자격을 요구하는 사례 시정

- 채용 자격기준에 학위나 자격증 외에 경력 요건도 포함
 - * 채용예정 직무분야와 관련된 경력이 있는 경우 가점 부여 검토

□ 공공기관

- (인턴)고졸 인턴경험자의 정규직 채용경로를 새롭게 마련·확대
 - 우선, 공공기관에 청년인턴 고졸자 선발비중을 확대('11년 4% → '12년 20%)하고, 인턴경험자중 정규직 채용제도 도입
 - 채용과정에서 학력에 따른 차별의 여지가 있는 내부규정이나 관행 정비('11.10월)

<채용과정상 개선사항>

- 입사지원서 등 채용관련 서류에 학력란을 삭제하는 등 서류 심사·면접전형에서 블라인드 전형 시행
- 지원자격을 병역필·면제자로 제한하거나, 학력관련 자격·증명서 제출요구 배제

- (경력)업무 관련 분야 중 근무경력 우대 방안 추진
 - 중소기업과 업무관련성이 높은 공기업*은 협력 중소기업의 우수한 근무경력자에 대해 우대방안(가점부여 등) 시범 실시
 - * 중소기업진흥공단, 중소기업유통센터, 중소기업기술정보진흥원 등

□ 민간기업

- 자발적 능력 중심 채용관행 확산
 - * 민관 일자리 창출협의회를 통해 개선 권고
 - 학력 이외에 실제 업무수행에 필요한 필수 직무능력에 대한 평가기법을 개발('12년), 채용관행 개선 지원
 - * 예) 공직자 적성검사(PSAT), S사 직무적성검사 등 (의사소통·수리·문제해결 능력 등)
 - 경력직 추천채용 활성화
 - * 장기재직(예:3년 이상) → 협력·제휴업체 추천 → 채용시 우대

현장의 목소리

- 고등학교 나온 사람에 대한 편견이 근본적으로 깔려있기 때문에 그 편견을 깨고, 그 사람들과도 동등한 대우를 받는다는 것이 너무 힘들어요(고졸출신 기업 (EO))
- 정규직으로 들어오면 뭐하나요? 대졸과의 차별이 심한데 누가 대학까지 않겠어요? (최○○, 여 24세, 직장을 그만두고 대학에 입학한 특성화고 졸업생)

<1> 임금·승진제도 개선 (연공·학력 → 성과·능력)

□ 임금체계: 직무·성과급 확산

- (공공기관) 성과연봉제 우수기관에 대한 인센티브(경영평가 가점)를 확대
 - * '11.7월 현재 15개 기관(석유공사, 문예위 등)이 전직원 성과연봉제 도입(총연봉 차등폭 10% 이상 기준)
 - 경영평가, 우수사례 홍보 등을 통해 단계적 확산 유도
- (민간기업) 연공급을 운영하는 사업장들을 대상으로 직무·성과·능력에 따른 임금체제로 개선하도록 컨설팅 실시
 - * 매년 120개소 이상 컨설팅서비스 제공(1개소당 400만원)
 - 업종·사업장 규모 등을 고려한 “맞춤형 직무분석·임금체계 개선 매뉴얼” 개발·배포
 - * '11년중 1개 업종 선정, 매뉴얼을 개발, 단계적으로 대상 업종 확대
 - 사업장에서 임단협 체결시 지방관서를 통해 임금체계 합리화 지도
 - * 노사협의를 통해 적용대상, 성과측정 기준, 지급방법, 성과 확인 등을 정하고, 근로자 동의 등 법적 절차를 준수하도록 지도

□ 승진제도: 능력 중심 열린 승진제 정착

- 공공기관부터 능력에 따라 고졸자도 승진·보직 등에서 대졸자와 동일한 대우를 받도록 인사·보수규정 정비('11.10월)

<고졸자 동일대우 방안>

- 학력과 무관하게 직무능력에 따라 직급 부여
 - * (예) 고졸입사 후 4년 이상 근무자는 대졸과 동등 직위 부여
- 사무보조원, 단순기능직은 4년 이후 사무직·기술직으로 전직 기회 부여

- 민간의 열린승진제도 운영 모범기업을 발굴·확산
 - * 대우조선해양: 정규직 입사 후 7년간(군복무 포함) 자체 프로그램을 거치면 대졸과 동등 대우 계획

<2> 지속발전을 위한 일·학습 병행 여건 조성

- 사내대학 활용, 대기업-중소기업 동반 인재 양성 시스템 구축

<사내대학 사례>

- 국내: 삼성전자 공과대학, 삼성중공업 공과대학, SPC 식품과학대학
- 해외: 맥도날드 햄버거 대학, 모토로라 대학 등

- 사내대학 설치 기업체(대기업)에서 일하지 않는 근로자(중소기업)까지 사내대학 입학 허용('12년, 평생교육법 개정)
 - * 현재는 사내대학 설치 기업의 재직근로자로 한정

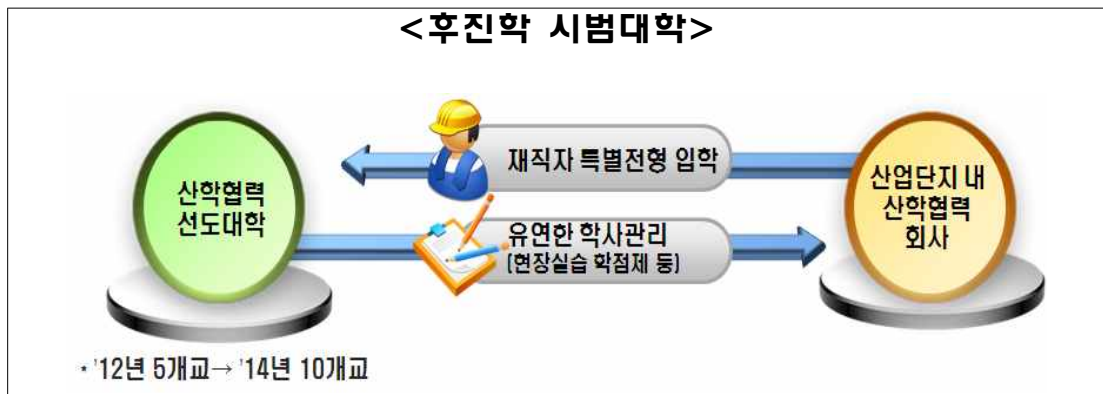
- 중소기업 고졸취업자에게 계약학과 훈련비 지원('12년)

- 신성장동력 관련 학과부터 단계적으로 중소기업 사업주가 부담하는 수업료를 최대 70~80%까지 지원

<계약학과 현황>

- 기업과 계약을 체결하여 정원 외로 운영하는 학과로 재교육형과 채용조건형이 있음
- 현재 89개 대학에서 총 11,171명 재학 중

- 산업단지내 산업구조에 적합한 후진학 지원 시범대학 5개교 선정('12년, 광역권별 1개교) 및 확대 ('14년 10개교)
 - 온라인 교육과정, 야간·주말과정, 현장 연구, 학·석사 통합과정(5년제) 운영 등 학사관리 유연화



- 기술분야 사이버 대학을 신설, 전문 기술·기능인에 대한 체계적 교육기회 확대 (대한상의, '13년 개교 예정)
 - * 현재 사이버대학(20교)이 설치한 이공계 분야는 정보통신분야 한정



- 재직자 특별전형 채택 대학을 지속 확충하고, 사이버 학습과정 등 재직자 맞춤형 수업 모델 개발
 - 재직자 특별전형 채택 대학을 거점 국립대 등으로 지속적으로 확충하고 예산 지원 추진
 - * ('11년) 7교 → ('12년) 30개교 → ('13년) 50개교
 - * 교육과정 개발·운영 및 계열별 학업경로 구축 지원 등

현장의 목소리

- 1980년대만 해도 우수한 학생들이 상고·공고에 갔고 다양한 직업을 가질 수 있었다. 요즘 기능인에 대한 사회적 인식이 안 좋아 안타깝다. (○○○작업반장)
- 젊고 우수한 현장 기능인을 양성하지 않으면 모든 제품을 수입해야 할 날이 올지도 모른다(○회 국제기능올림픽 수상자)

<1> 전문 기술·기능인에 대한 제대로 된 대우

- 낮은 학력을 딛고 성공한 최고 숙련기술인을 발굴하여 “국민스타”화 추진
 - 「이달의 기능한국인」, 「대한민국명장」 등 최고 숙련기술인에 대한 홍보 강화
 - * 홍보: 초·중고 교과서 수록, TV등 대중매체에 성공사례(드라마, 다큐멘터리 등) 소개

<김영모 대표>

- 중학교 졸업의 한계를 극복, 40년 이상을 제빵 기능인의 길을 걸어온 결과 우리나라 최고의 제빵사로 성공
- 근로자 200명, 매출액 150억, 사업장 5개
- 이달의 기능한국인('07.7월), 세계쿡북대회 디저트부문대상, 혜전대학·호서전문학교 명예교수, 대한민국명장회 회장

- 산업현장 전문가로 「대한민국 산업현장 교수단」 구성('11.12월)
 - 명장(496명), 기술사(38,674명), 현장 숙련기술자 등으로 구성
 - * 경험·기술·현장적응성 등 객관적 기준을 마련·선정

- 기업기술자문·현장실습지도·산학겸임교수·청년멘토 등 대학 교수에 버금가는 전문가로 활용

* 「국제기능진흥센터」('12년 완공, 부천) 內 산업현장교수 지원단을 설치, 재정·행정 지원

- 기업체에서 채용·임금·승진·정년 등 인력관리에서 숙련기술·기능인을 우대하는 정도(숙련기술장려친화성)를 평가, 인센티브 부여

* 정부포상, 각종 지원제도 심사시 가점 부여 등

<2> 현장 전문가 중심으로 정부위원회 개편

- 교수 등 이론 중심 전문가 위주인 정부위원회의 위원에 현장 전문가 참여 확대(학계인사 비율 단계적 축소: 현재 1/2수준)

- 현장감 있는 의견 수렴과 정책자문으로 정책의 효과성을 제고하는 한편,

- 전문기술인력에 대한 사회적 평가 개선 유도

* '11년 하반기 정부위원회 지침 개정, '12년 정부업무평가시 비율 반영

<정부위원회 위원 구성 현황>

구 분	교수·학계	유관단체	전문가	법조인 등	기타
비 율	43%	37.2%	9.7%	5.4%	4.7%

- 부처별 결원이 있는 위원회 및 임기도래 위원부터 현장 전문가를 우선 위촉 추진

* 정부업무평가에 '현장 전문가 비율' 반영 추진('12년~)

<3> 경력이 학위로 이어지는 체계 구축

○ 재직 경력이나 재직 중 학습경험을 학점으로 인정하여 학위 취득기회 확대

- 학점은행제 학점 인정 및 독학사 시험면제대상에 관련 직장 경력 추가

- * 학점은행제: 지정된 교육과정을 이수하는 경우 학점을 부여·관리하여 학력인정과 학위취득의 기회 제공
- * 독학사: 대학을 다니지 않아도 독학학위 취득시험 합격자에게 학위 취득기회 부여

- 독학사 제도에 전공 범위 확대와 전문학사 학위 도입

- * 현재 인문·사회계열(12개 전공) 위주에서 공학계 등으로 범위 확대

○ 국민의 평생학습 결과를 온라인(www.all.go.kr)에 누적·관리하는 평생학습계좌제 활성화

- 학습계좌에 누적된 평생학습 결과를 학점 인정 등 학력과 연계하거나 자격 취득과 연계하여 활용

V. 과제별 추진계획

추진과제		추진일정	소관부처
I. 직업인으로서 다양한 꿈 키우기 지원			
1	진로·직업교육 강화		
	진로교육 중심으로 학교교육 재구조화	'12. 2	교과부
	진로체험의 날 지정 및 운영	'12. 2	교과부
	지방 강소기업 탐방 프로그램 도입 등	'12. 1	고용부
	한국잡월드 설립 및 운영	'12. 3~	고용부
2	교육기부를 직업체험으로 연계		
	기업 등 연계 직업체험 프로그램 운영	'12. 3	교과·고용부
	학부모 등 학교 진로멘토로 활용	'12. 3	교과부
	직장체험 주간 운영	'12. 3	교과부
3	맞춤형 현장교육 통한 취업역량 강화		
	특성화고 학생 현장실습 강화	'12. 3	교과부
	기업적응 훈련과정 신설 및 운영	'12. 6	고용부
	현장실습비용 세액공제 신설	'12. 1	기재부

추진과제		추진일정	소관부처
II. 능력에 기초한 열린 채용			
1	고졸 취업기회 확대		
	기능인재 추천제 확대	'12년	행안·각부처
	공공기관 고졸 적합 일자리 발굴	'11. 10	기재·각부처
	마이스터교를 선도 모델로 육성	계속	교과부
	청년 인턴제로 중소기업 취업 촉진	'12. 1	고용부
	병역관련 애로 해소	'12. 1	병무청
	학교의 취업지원 역량 강화	'12년	고용부
2	직무능력중심 채용관행 확산		
	공공기관 고졸 인턴채용방식 도입	'11. 11	기재부
	필수 직무능력 평가기법 마련	'12. 6	고용부
III. 발전의 기회가 개방된 인사관리			
1	임금·승진제도 개선 (연공·학력 → 성과·능력)		
	공공기관 임금체계 개선	'11.10~	기재·고용부
	민간기업 임금체계 컨설팅	'11.10~	고용부
	공공기관 승진 등 인사규정 정비	'11. 10	기재부

추진과제		추진일정	소관부처
열린 승진제도 모범기업 발굴		'11. 12	고용부
2	지속발전을 위한 「일·학습 병행」 여건 조성		
사내대학 입학대상 확대		'12년	교과부
중소기업 고졸 취업자 계약학과 지원		'12. 1	고용부
산업단지 시범대학 선정		'12. 2	교과부
기술분야 사이버 대학 설치		'13. 12	교과부
재직자 특별전형 대학 확충		'12. 1~2	교과부
IV. 능력중심 사회를 위한 여건 조성			
1	전문 기술·기능인에 대한 제대로된 대우		
숙련 기술인 국민스타화		'11. 10	고용부
대한민국 산업현장 교수단 구성		'11. 12	고용부
기업의 숙련 기술인 우대 등 추진		'12. 1	고용부
2	현장 전문가 중심으로 정부위원회 개편		
현장 전문가 중심으로 개선		'11.12	행안부
3	경력이 학위로 이어지는 체제 구축 추진		
재직 경력으로 독학사 취득기회 확대		중기	교과부
평생학습계좌제 활성화		장기	교과부