

5월 21일(금) 조간부터 보도하여 주시기 바랍니다.

보도자료 2004. 5. 20.	Korea Research Institute for Vocational Education & Training 한국직업능력개발원
	자료문의 ☎ 3485-5056 홍보출판팀 ☎ 3485-5031

자료문의: 기획조정실 홍보출판팀장 김철희 담당: 이창준

주5일 근무제 시행에 따른 여가활용 계획 문화생활 46%, 자기개발 44%

- 한국직업능력개발원(원장 김장호)은 5월 20일 “근로시간 단축과 직업능력개발의 새로운 방향”을 주제로 서울 JW 메리어트 호텔에서 HRD 정책포럼을 열었음.
- 오는 7월 1일부터 주5일 근무제가 1,000인 이상 사업장부터 도입됨에 따라 사회 각계의 관심이 고조되고 있고, 근로자나 기업가 모두 올바르게, 생산적으로 주5일 근무제가 정착되도록 힘을 모아야 할 즈음에 열린 이번 정책포럼에서는 금융업에서 국민은행, 제조업에서 유한킴벌리의 사례가 소개되었음.
- 주5일 근무제 시행을 앞두고 실시한 2002년 국민은행 직원 대상 조사 결과, 5일 근무제 시행에 따른 여가활용 계획으로 문화생활(46%), 자기개발(44%), 사회봉사활동(4%), 기타(5%) 등으로 나타났음.

- 포럼에서 “주5일 근무제에 따른 자기개발 지원사례를 중심으로”라는 주제발표를 한 정돈기 국민은행 연수원장은 2002년 7월 금융업종의 시행시기에 맞추어 동 제도 도입을 앞두고 실시한 국민은행 직원을 대상으로 한 자체 의견조사 결과를 공개하였음.

< 調査概要 >

- 조사 대상 : KB 직원
- 표본 크기 : 768(유효표본)
- 조사 시기 : 2002년 6월 28일 ~ 7월 3일
- 조사 방법 : 설문조사
- 조사 기관 : KB 담당 부서

- 조사결과, 주5일 근무제가 시행되면 그에 따른 여가 시간을 문화생활에 투자하겠다는 비중이 가장 높게 나타나 향상된 의식수준과 문화욕구를 충족시키려는 의지를 볼 수 있음. 다음이 자기개발로 나타나 주5일 근무제가 근로자들의 인적자원개발 및 직업능력향상에 큰 역할을 담당할 것으로 예상됨.
- 또한, 은행이 주관하는 능력개발 프로그램에의 참여 의향을 묻는 질문에는 참여하겠다 54%, 개인적으로 하겠다 43%, 기타 3% 등으로 나타남.
- 이에 따르면 주5일 근무제 시행에 따른 능력개발 프로그램은 기관(혹은 기업) 차원과 개인 차원으로 크게 대별됨을 볼 수 있고, 기업주 차원의 프로그램 개설 등 지원이 있을 때 근로자들의 적극적인 참여가

가능할 것으로 보임. 이에 못지않게 개인적으로 하겠다는 비중도 높게 나타나 양극화 현상을 보여주고 있음.

- 정돈기 원장은 공인자격증 취득, 대학과 대학원 학비 지원, 외국어, IT, FP 자격 지원 등의 자기개발 지원과 독서연수, 동호회 활동 지원 등 학습조직 지원 프로그램을 운영하고 있다고 밝혔다.
- 특히, 주5일 근무제에 대비한 프로그램 즉, 주말연수과정 등의 설계 시 우선 고려사항으로 첫째, 자기개발, 조직개발에 초점을 두는 것이 필요하고, 둘째, 가정생활, 종교생활 등 여가시간을 고려해야 하며, 노조와 유기적인 협조가 필요함을 강조하고 있음.
- 문국현 유한킴벌리 사장은 작업조직을 개편하여 직장 내 평생학습 체제를 구축하고, 감원을 예방하는 고용효과를 거둔 사례를 발표하였음.
- 토론에 나선 백종면 노동부 능력개발심의관은 주 40시간제에 따른 능력개발정책의 방향을 근로자의 자율적인 능력개발 및 근로자수당 지원금의 활성화로 잡고 있다고 밝혔다.
- 이를 위하여 노사의 역할이 중요하고, 교육훈련기관의 다양한 훈련프로그램 개설도 중요하다고 지적하였음.
- 경총 김정태 상무와 한국노동연구원 김승택 박사도 토론에서 주5일 근무제 하에서의 생산량과 업무성과의 감소를 위한 생산성 향상이 필수임을 강조하였음.



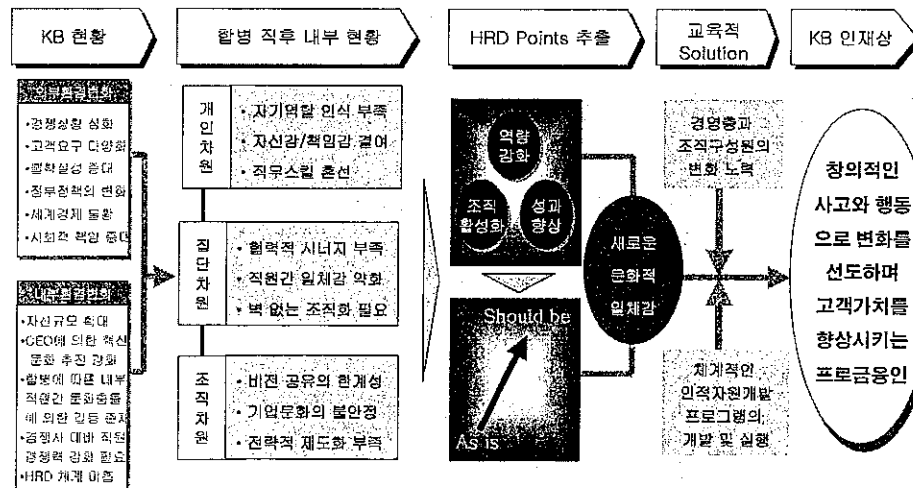
주5일 근무제와 인적자원개발

- 자기개발 자원사례를 중심으로

KB 연수원

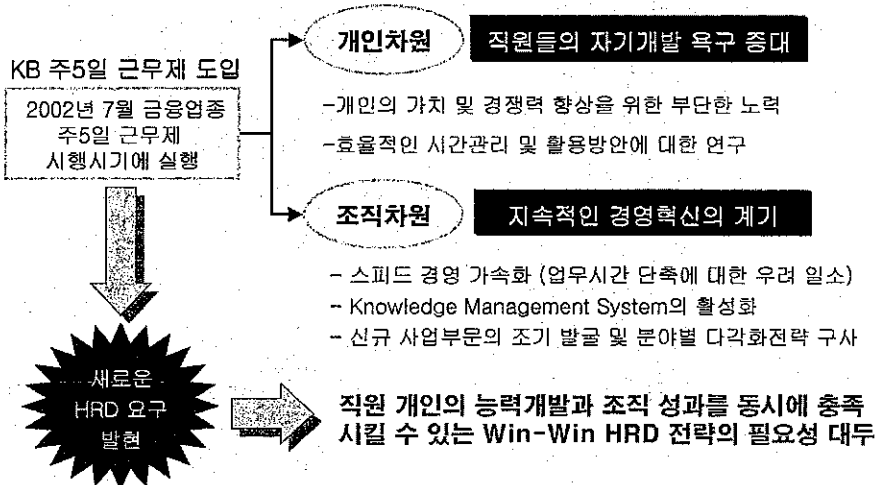
I. KB의 현황 및 HRD 전략

2. KB 합병 과정과 인재상



II. 주5일 근무제와 새로운 HRD 전략

1. 주5일 근무제가 KB HRD 전략에 미친 영향

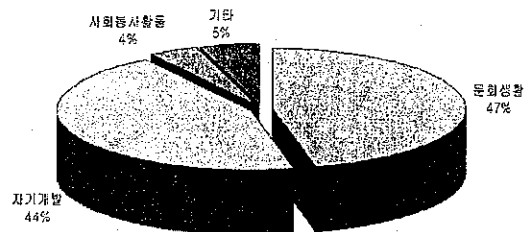


II. 주5일 근무제와 새로운 HRD 전략

2. 주5일 근무제에 대한 KB 직원 의견조사 결과

■ 주5일 근무제 시행에 따른 여가활용 계획

- 문화생활 (46%)
- 자기개발 (44%)
- 사회봉사활동 (4%)
- 기타 (5%)

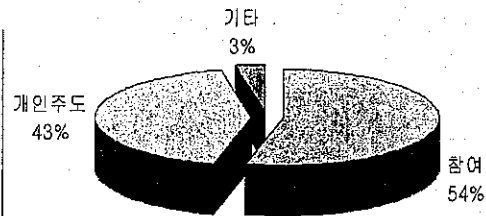


※ 설문조사 실시기간 : 2002. 6.28~7. 3, 참여인원 768명

II. 주5일 근무제와 새로운 HRD 전략

■ 은행 주관 능력개발 프로그램에의 참여 의향

- 참여하겠다 (54%)
- 개인적으로 하겠다 (43%)
- 기 타 (3%)



※ 설문조사 실시기간 : 2002. 6.28~7. 3, 참여인원 768명

II. 주5일 근무제와 새로운 HRD 전략

3. 주5일 근무와 관련된 주요 직원능력개발 지원 프로그램

(2003~2004)

자기개발 지원

- 공인자격증 취득 지원
- 대학·대학원 학비지원
- 외국어, IT학습, FP자격 취득 지원

직무/경영능력 향상

- 영업능력향상과정 외
- Cyber 연수 운영
- 경영스킬향상과정
- 비즈니스역량향상과정

◆ 세계 수준의 소매 금융기관 ◆

◆ 세계 일류 프로금융인 양성 ◆

기업문화 창출

- 팀빌딩 연수
- 직원옹호 / 조직활성화 연수
- 리더십과정
- 직원가족캠프

학습조직 지원

- 독서연수
- 동호회 활동 지원

Ⅲ. 주5일 근무제를 대비한 프로그램

□ 주말연수과정 설계시 고려사항

◇ 자기개발, 조직개발 부문에 초점 ◇

- 자발적 참가직원 및 부점이 그 대상
 - 효과적인 대인관계기술을 배우고자 하는 직원
 - 직무역량 및 전문성을 강화하고자 하는 직원
 - 문제해결을 통해 '일하고 싶은 조직'을 실현코자 하는 부점
- 가정생활, 종교활동 등 여가시간 고려
 - 토요일 당일 연수를 원칙으로 함
- 노조와의 유기적 협조
 - 희망직원만을 대상으로 교육

Ⅳ. 기대효과 및 향후 계획

1. 기대효과

- 개인의 가치 향상 및 조직의 성과 향상 도모
 - 자기주도적 능력개발 기회의 확대 및 평생학습의 장 마련
 - 합병 이후 조직변화의 촉진 및 시너지효과 추구
- 영업력 강화 기반 조성
 - 영업력 향상을 통한 생산성 및 수익의 극대화
- 바람직한 기업문화 기반 조성
 - 국내 최고은행 직원으로서의 자긍심 제고
 - 자발적 참여 및 활동을 통한 학습조직화

IV. 기대효과 및 향후 계획

2. 향후 계획

- 자기주도형 학습체제 (Self-Directed Learning) 강화
 - 카페테리아식 프로그램의 제공 (개인 선택폭 확대)
 - Blended Learning Contents 확대 (직무 → 경영교육)
- 단순 스킬 제공 위주에서 심화된 스킬 교육으로 질적 개선
 - 주말교육 중 효과적인 교육을 주중 심화반으로 확대 운영
- Competency Based Learning Guide 제공
 - 직급·직무별 개인역량 향상 지원을 위한 연수프로그램 안내
- 주말 MBA과정 적극 발굴 지원
 - KDI국제정책대학원, 헬싱키경제경영대학원 등

직장내 평생학습제도와 신경쟁력 창출 전략

2004. 5. 20

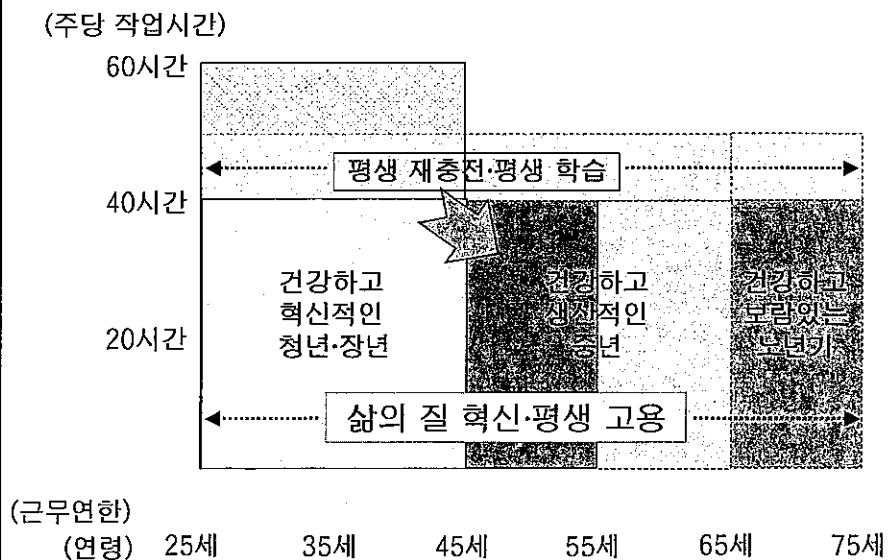
문 국 현

유한킴벌리 대표이사 사장

1

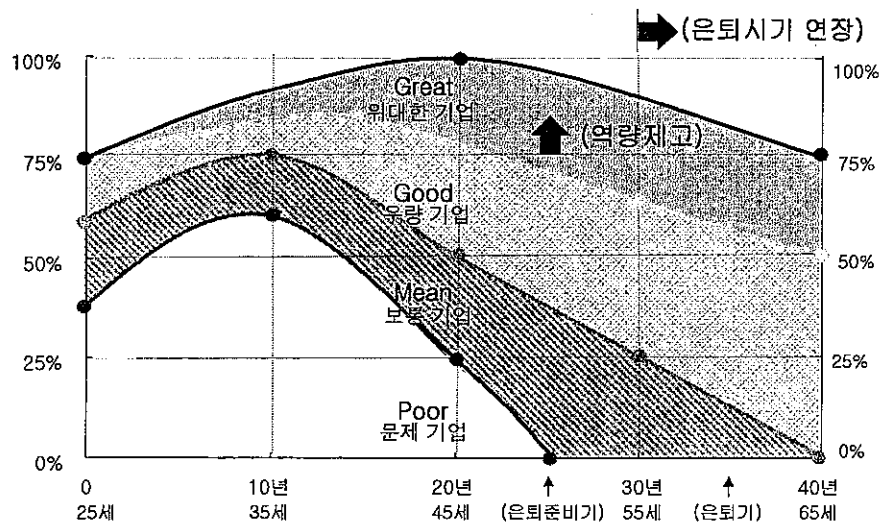
뉴패러다임

평생 재충전·평생 학습·평생 고용 개념



2

뉴패러다임 인생 제2기-직장 내 평생학습재충전 효과



3

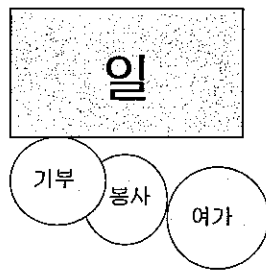
Y-K 직장내 평생학습체제

	완성 시기	편성	고용 효과	주도 그룹
제 3 공장(대전)	1993	4조 3교대	33% 증원	경영진
지원직(본사)	1995	Neway 팀	20% 감원 예방	“
제 2 공장(김천 일부)	1998	4조 2교대	25% 감원 예방	노조+경영진
제 1 공장(군포)	1998	4조 2교대	“	“
제 2 공장(김천 나머지)	1999	4조 2교대	“	“

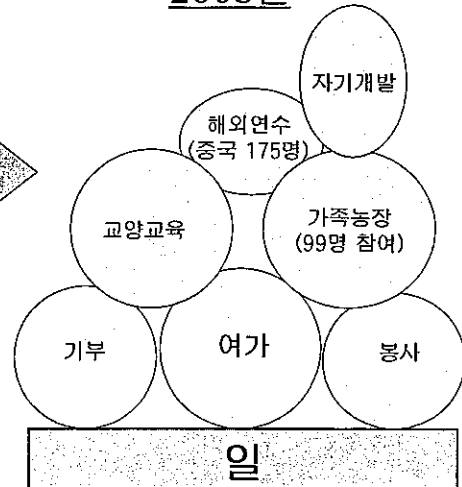
4

뉴패러다임 종업원 Life Style 변화

1997년

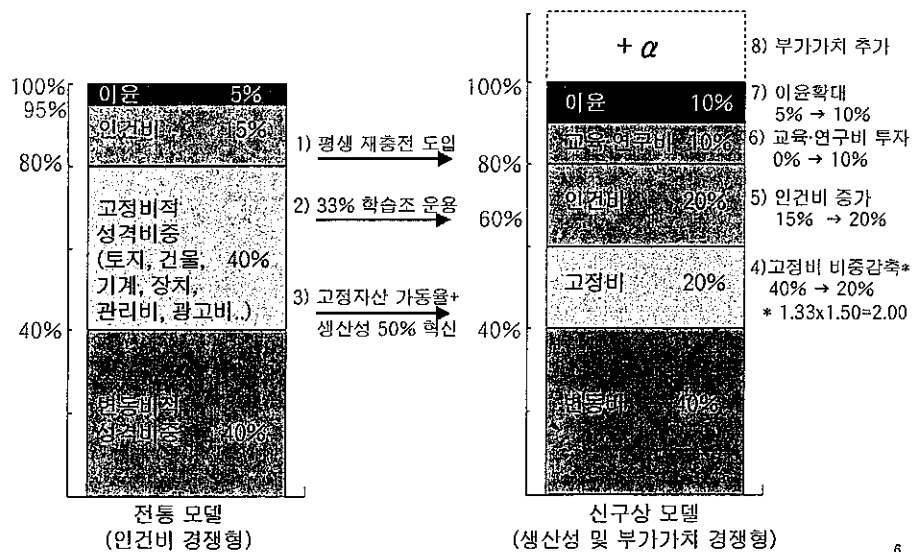


2003년



5

뉴 패러다임 평생 재충전·평생학습체제 도입을 통한 생산성·경쟁력 혁신 효과



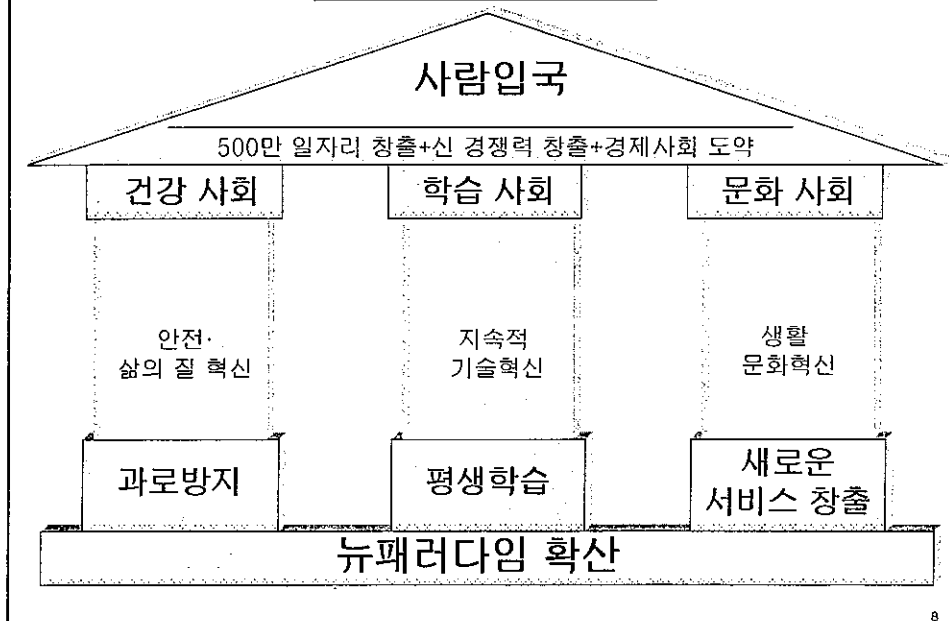
6

뉴패러다임 국가적 가치 창조형 일자리 만들기

1. 대규모 일자리 창출 가능 (10년내 5백만명±)
2. 고기술, 고품질, 고부가가치 제품·서비스 창출로 국제경쟁력 혁신
3. 평생 재충전·학습으로 경제 활동 수명·은퇴시기 연장 가능
4. 심각한 노인 복지 과제 및 연금 부족 과제 완화
5. 고용불안 및 과잉 실업해소로 사회통합 및 노사분규 극복 가능
6. 국제사회 신뢰 회복 및 외국인 투자 유치 확산 가능
7. 국제경쟁력 혁신으로 제 2의 도약 및 동북아 경제중심 건설가능

7

뉴패러다임 비전



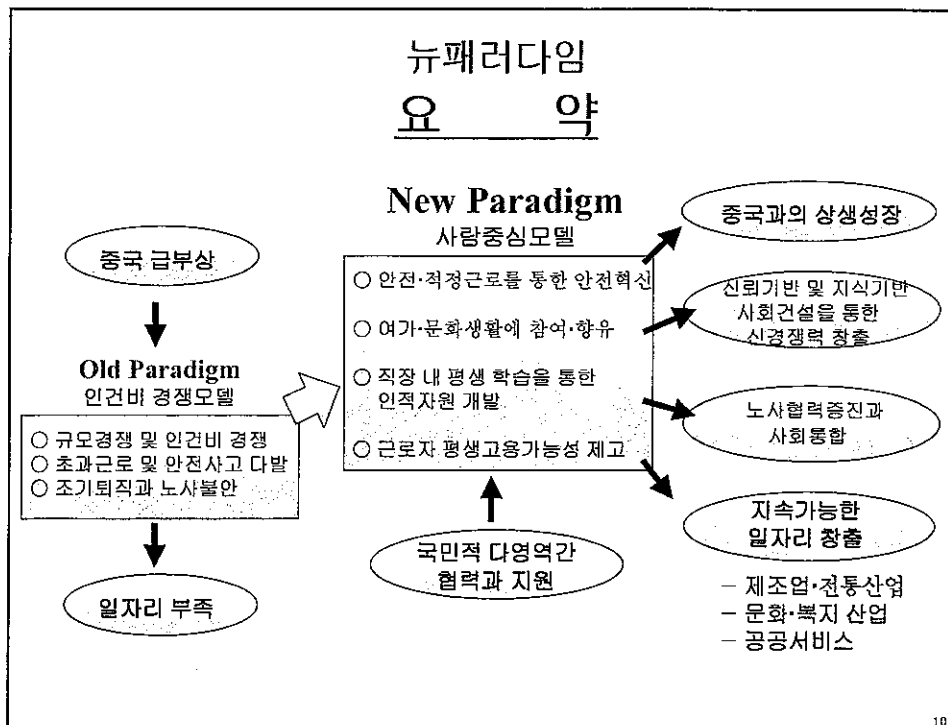
8

뉴패러다임 정부의 새로운 역할

- 사람입국 신경쟁력 특별위원회 설치·운영
- 기업의 사회적 책임 및 사회적 책임 투자제도 조기 도입
- 주당 52시간 초과 불법 과로 근무 엄격 제한
- 주당 42시간 이하 적정 근무 직장에 대한 인증제·인센티브 도입
- 평생학습체제 도입 직장에 대한 인증제·인센티브 도입
- 공공시설 가동율 제고 및 서비스 확대를 위한 진흥제도 도입
- 부처별 시범사업 추진
- 시범사업 및 변화관리 지원센터 설치 운영

9

뉴패러다임 요 약



10

토 론

• 토론자 : 백 종 면(노동부 능력개발심의관)

김 정 태(경총 상무)

임 운 택(한국노총중앙연구원 연구조정실장)

이 상 학(민주노총 정책기획실장)

박 신 의(경희대학교 교수)

김 승 택(한국노동연구원 연구위원)

□ 법정 주 40시간제 도입과 인적자원개발의 중요성

- 금년 7월부터 1,000인 이상 대기업과 공공부문부터 주 40시간제가 본격 실시
- 주 40시간제 도입으로 근로자의 삶의 질 향상과 함께 기업의 생산성 제고를 위한 노사정 노력도 중요

□ “주 40시간제” 훈련환경변화에 따른 능력개발정책 방향

- 훈련환경의 변화 : 기업의 핵심인력중심의 훈련투자, 경력직 채용 선호 등으로 근로자 스스로의 능력개발 부담이 증가
 - 주 40시간 근무로 인해 근로자의 능력개발을 위한 시간적 여유는 많아짐
- 정부는 사업주의 재직근로자 훈련뿐만 아니라 근로자의 자율적 능력개발도 활성화되도록 제도 개선
- 근로자가 자비훈련 수강시 훈련비 일부를 지원해주는 근로자수강지원금 활성화('04년 : 280억원)
 - 이를 위해 '04년 2월 지원대상을 대폭 확대(종전: 50세 이상 근로자 또는 50인 미만 기업의 모든 근로자 → 현행 : 40세 이상 또는 30인 미만인 기업의 근로자)
 - 앞으로 주말과정 활성화를 위해 훈련과정 승인요건 완화(2주 40시간 이상 → 2주 20시간 이상) 및 훈련기관 평가시 우대 방안 강구
 - 일용직, 임시직 근로자 등 비정규직 근로자의 수강지원금 적용 방안도 검토

<주제발표1 관련>

- ☞ 주제발표자는 근로자 수강지원금 활성화를 위해 근로자 수강지원금 지원요건인 사업주 동의를 폐지해야 한다고 주장
그러나 이는 사업재원이 사업주가 전액부담하는 고용보험기금이므로 사업주도 근로자의 훈련수강내용을 알아야 한다는 점에서 수강지원금 신청시 사업주의 확인을 받도록 하는 것이며 어느정도 필요하다고 생각됨
다만 사업주의 확인 때문에 수강지원금이 활성화되지 않는다면 수강지원금 지원실적 등을 감안하여 필요시 추후 검토
- ☞ 주 40시간제와 관련된 인적자원개발실태조사는 근로자의 훈련수요조사를 제시하고 있어 향후 정책수립 및 집행에 도움이 될 듯
다만 동 실태조사가 언제 어느 규모로 실시되었는지를 명확히 언급할 필요

4 제19차 KRIVET HRD 정책포럼

- 또한 수강지원금제도와 함께 근로자가 평생능력개발시설에서 훈련을 받는 경우 훈련비를 대부하는 제도도 신설·운영('04년: 60억원)
 - ※ 대부조건 : 수강료 전액(연 300만원한도), 연리 1.5%(1년거치 1년상환)
- 근로자의 훈련참여를 유도하기 위하여 근로자부담 훈련비에 대하여 근로소득 공제하는 방안도 검토
- e-Learning 활성화 등 훈련접근성 제고
 - 중소기업근로자 등 훈련기회가 많지 않은 취약계층 근로자의 훈련을 위해서 e-Learning 훈련인프라 확충
 - EBS 방송채널을 이용한 직업훈련방송프로그램 확대 실시

□ 주 40시간 시대에 따른 노사의 역할 중요

- 기업은 인적자원개발투자를 더욱 확대해야 함
 - 근로시간 단축에 따라 생산성 유지를 위해서는 기업은 근로자의 교육훈련을 통해 생산성제고 노력을 해야
 - 직업능력개발(인적자원개발)사업에 노동조합도 적극적으로 참여할 수 있도록 노력할 필요

<주제발표2 관련>

- ☞ KB의 경우 주 40시간제 환경에 맞추어 내실있게 인적자원개발투자를 하고 있다고 판단됨
 - 다만 대기업 근로자도 정부의 능력개발지원제도를 적극 활용할 수 있도록 조치하여 주기 바람
- 근로자 및 노동단체
 - 급속한 기술변화, 지식기반사회에서 근로자의 고용안정을 위해서는 근로자의 평생능력개발이 매우 중요하다고 인식할 필요
 - 평생학습 차원에서 근로자의 숙련향상을 위한 단체교섭 및 제도개선에 적극 관심을 가지고 대응할 필요

□ 교육훈련기관의 다양한 훈련프로그램 개설도 중요

- 민간교육훈련기관들도 근로자의 자기계발 욕구 등을 충분히 조사하여 우수하고 다양한 훈련프로그램을 개설·운영할 필요
 - 노동부는 훈련기관 평가시 주말과정 개설 등 훈련기관의 노력 등을 평가에 반영하는 방안 검토

김 정 태 / 경총 상무

- 근로시간 단축에 따른 생산량 및 업무 성과 감소를 극복하기 위해서는 생산성 향상이 필수적임
 - 주5일제 근무로 인해 법정 근로시간이 주 44시간에서 주 40시간으로 줄어들음에 따라 감소된 근무 시간에도 동일한 생산량 및 작업성과 나와야 하는데 이는 생산성 향상이 최소한 9% 이상 이루어 져야 함을 시사함
 - 이는 현재와 같은 노사대립적인 시각에 기초한 작업 방식을 탈피하고 생산성 향상을 위한 협력적인 관계로의 전환이 긴요함을 의미함
 - 1987년 주 5일 근무제를 시작한 일본의 경우, 후생노동성 조사에 따르면 1%근로시간 단축을 만회하기 위하여 3%의 생산성 향상이 이루어 졌으며 이는 우리의 경우에 9%의 근로시간 단축을 위해 약 27%의 생산성 향상이 이루어 져야함을 의미함
- 늘어난 휴일을 이용하여 근로자는 생산성 향상을 도모기 위한 재충전과 직무능력향상을 꾀해야함
 - 증가한 여가시간을 통해 근로자는 작업 복귀를 위한 충분한 재충전과 업무향상을 위한 기회로 활용해야함
 - 근로자 스스로는 업무 능력 향상을 위해 자발적인 학습의 계기로 만들어야 하며 해당 기업은 이에 대한 지원과 인사상 인센티브를 통해 유도해야함
- 근로자의 자발적인 직업훈련이나 교육을 적극 유도하기 위해서는 현재의 고용보험 직업능력개발사업의 개선이 이루어 져야함
 - 현재 고용보험의 직업능력개발사업은 근로자의 직업훈련을 촉진시키고 능력개발을 위해 일정부분 기능을 하고 있지만 개선해야 할 점이 많이 있음
 - 직업능력개발 사업은 전액 기업이 부담하는 보험료로 운영되는 만큼 기업의 훈련 수요가 충분히 반영될 수 있도록 운영되어야 하나 정부가 운영하거나 혹은 정부 인정 직업 훈련 프로그램에 대해서만 지원이 이루어 지고 있음
 - 따라서 다양한 기업의 훈련 수요를 반영할수 있도록 민간 직업훈련 기관의 프로그램들에 대한 폭넓은 인정이 필요함

6 제19차 KRIVET HRD 정책포럼

- 또한 보험료 지급대비 지원 수혜비율이 대기업이 상대적으로 높아 중소기업에 대한 지원이 보다 폭넓게 이루어 져야함
- 현재 직업능력개발 사업은 사업주 위주의 집체교육 위주로 이루어지고 있고 20~30대층과 전문대학 이상의 근로자를 중심으로 이루어지고 있으며 중소기업과 중장년층 상대적으로 저학력 근로자들은 소외되고 있어 이에 대한 정책적인 보완이 필요함
- 또한 집체교육 중심에서 벗어나 개인차원의 보다 다양한 훈련 프로그램이 개발되고 이에 대해서 지원 될 수 있도록 유도해야함
- 무엇보다 중요한 것은 근로자의 자발적인 교육 및 훈련을 촉진하기 위해서는 현재 근로자수당장려금이 단계적으로 확대될 필요가 있는데 이는 사업주가 전액 보험료를 납부하고 있는 만큼 사업주의 동의를 얻은 과정에 대해서만 지원이 될 수 있도록 하고
- 중장기적으로 근로자의 자발적인 훈련 프로그램의 확대를 위해서는 고용보험직업능력개발사업의 일정부분을 근로자가 부담하는것도 고려해 볼 필요가 있음
- 산업수요를 반영한 직업 훈련 및 자격검정 체계 구축이 절실히 요구됨
 - 현재 정부 주도의 산업인력공단 중심의 직업훈련 및 자격검정체계로 인해 빠르게 변화하는 현장의 수요를 제대로 반영하지 못하고 있음
 - 이로인해 기업의 직업훈련이 양적으로 증가했음에도 불구하고 질적인 측면에서 또한 훈련성과 측면에서 만족하지 못하고 있어 기업의 직업훈련에 대한 투자가 크게 증가하지 못하고 있음
 - 따라서 기업의 훈련투자 수요를 양적으로나 질적으로 증가시키고 직업훈련에 대한 기업의 필요성을 확대하기 위해서는 산업수요 중심의 직업훈련 체계개편이 필요함
 - 이를 위해 영국이나 호주, 캐나다와 같이 업종별 ,지역별 인적자원개발 협의체와 같은 기구를 통해 산업현장의 수요가 적극적으로 반영된 직업훈련 프로그램 개발과 이에 연동된 자격체계 구축을 통해 기업의 훈련 투자를 증대시키고
 - 훈련에 따른 근로자 개인의 직업능력 향상과 자격검정 활성화, 이를 통한 사업장 단위의 생산성 향상과 근로자의 참여 확대와 직업훈련에 대한 인센티브를 제고해야함

발표자는 발표문에서 주 5일제 근무제 도입과 주당 노동시간을 40시간으로 하는 근로시간 단축이 세계적 추세라는 일반적 관점에서 출발하여 그러한 변화가 무엇보다 구체적 사회경제적 조건의 변화과정 속에서 등장하였음을 상기시킨 후(예컨대, 높은 실업률과 고용불안정성, 지식기반 사회의 출현에 따른 평생학습의 필요성 등), 그에 따른 직업능력개발의 필요성과 참여의 확대방안에 대한 논의와 쟁점을 간결하게 정리하고 있다.

정리된 논의를 간략하게 살펴보면, 발표자는 근로시간의 단축을 사회적(“삶의 질 향상”, “양질의 노동력 재생산” 확보, 여가산업에서 “신규고용창출의 가능성 확대”, 사회의 민주적 개혁을 위한 참여) 차원에서 긍정적으로 평가하고 있다. 반면에 근로시간 단축의 경제적 차원은 양가적 입장을 취하고 있다(엄밀히 보면 특정한 입장을 표명하기 보다는 정리하는 수준에 머물고 있음). 잘 알려진 바처럼, 근로시간 단축에 대한 부정적인 견해는 노동비용의 증가와 그에 따른 기업의 국제경쟁력 저하를 골자로 한다. 긍정적 견해는 근로시간 단축이 작업집중도의 증가로 이어지고 늘어난 여가시간을 근로자의 능력개발에 활용하면 오히려 기업의 경쟁력을 강화시킬 수 있으며, 한편 기업은 설비자본에의 투자확대, 작업조직 및 인사노무관리, 노사관계의 개선 등의 동기부여를 통해 장기적으로 생산성과 효율성을 확보할 수 있다는 논리를 핵심으로 한다. 양자의 견해와 관련하여 특별히 새로운 논점은 없으나 근로시간 단축에 대한 부정적인 견해에 대한 논점은 지나치게 진부한 관점으로 좀 더 구체적으로 다룰 필요성이 있다고 보인다. 왜냐하면 노동비용의 증가에 따른 기업의 국제경쟁력 저하라는 단순한 논리는 양질의 노동력을 포기하는 대신 “Hire & Fire Politics”의 전형을 그대로 유지하겠다는 것이며, 나아가서 국내 CEO의 국제경쟁력에 대한 의구심마저 유발하게끔 한다. 이미 발전된 산업국가 내에서는 근로시간의 단축에도 불구하고, 양질의 노동력을 확보함으로써 높은 생산성을 유지하고 있기 때문에 그와 같은 진부한 논의는 재고되어야 할 필요성이 있다.

근로시간 단축을 둘러싼 노사간의 쟁점이 고용창출과 직업능력을 개발하는 차원으로 발전되어야 한다는 발표자의 논의에 동의한다. 그러나 전제조건은 고용과 직업능력개발의 사회적 함의에 대한 사측의 전향적 사고가 전제되어야만 할 것이다.

III장에서 기술되고 있는 근로시간 단축과 직업능력 개발(인적자원개발)에 대한 실태조사의 결과는 그 자체로 흥미롭다. 그러나 조사대상이 불분명함으로써 직업능력개발의 초점이 어디에 주어지고 있는지가 불투명하다. 일례로 교육훈련에 참가하려는 주된 이유 중 업무능력 향상이나 지식기술 습득이 전체의 44.3%를 차지하고

있다고 하는데(p. 12), 직업능력개발을 교육훈련과정의 제 1의 선호도는 외국어 교육이 26.9%, 그리고 정보통신관련 교육훈련과 교양, 여가활용, 건강관련 교육이 16.5%를 차지한다. 그렇게 보면 일단 조사대상은 제조업 부문에서의 직무개발에 초점을 맞추고 있지 않는 듯하다. 그러나 한국사회의 산업구조가 이미 오래전에 3차 산업 중심으로 개편 된지는 오래지만, 여전히 2차산업과 3차 산업과의 연계가 강한 점을 상기하면, 산업별로 직업능력개발에 대한 구체적 내용이 언급될 필요성이 있다고 보인다. 설사 3차 산업부문의 종사자들을 대상으로 하였다 하더라도 직업능력개발의 선호도가 어학 및 여가활용에 집중되어있다는 점은 오히려 직업능력개발에 대한 인식수준이 승진을 위한 추가적 요인으로 이해하고 있는 듯한 인상을 준다. 물론 발제자는 IV장에서 교육훈련 프로그램의 다양화에 대한 필요성을 강조하고 있지만, 그에 대한 내용과 방식에 대한 논의가 총론적 차원이 아닌, 각론적 차원에서 보다 구체화될 필요성이 있다.

마지막으로 발표자는 근로시간 단축과 직업능력개발 참여를 활성화하기 위한 노사정의 역할을 강조하는 동시에 각각의 입장에서 해결해야 할 과제를 간결하게 정리하고 있다. 그러나 몇 가지 점에서 보완의 필요성이 제기된다. 일단 정부의 차원에서 보면 직업능력개발과 관련, 비현실적이거나 비용이 적게 드는 백화점식 프로그램을 남발할 것이 아니라, 직업훈련(재교육 포함)의 공공재적 성격을 명확하게 인식하고, 그에 대한 책임을 떠맡을 자세가 절실하게 요구된다. 이는 특히 과학기술의 발전에 따라 숙련지식의 싸이클이 짧아진 현 시점에서 노동력을 Just in Case의 관점에서 바라보는 기업의 입장을 보완해주어야만 한다. 이는 시장의 불안정성을 보완한다는 점에서도 필수적이다. 한편, 정부는 기업에 대한 보다 강력한 정책 개입을 통하여 기업의 직업훈련 투자확대를 유발해야한다. 그렇지 않을 경우, 높은 실업률과 비정규직의 확산에 따른 사회적 위험의 부메랑효과를 피할 수 없게 될 것이다.

반면에 기업은 -발표자가 강조한 바처럼- 근로자의 직업능력개발이 기업의 이윤 확보와 연계된다는 인식을 높이고, 인적자원개발에 대한 투자규모를 확대해야만 한다. 이를 위한 전제조건은 노조를 파트너로 인정하고, 직업훈련 개발프로그램에 적극적으로 참여시켜야만 한다. 직업능력개발에 대한 노사참여는 노동자 개인들의 잠재적 훈련수요에 대한 정보를 사용자들에게 보다 명료하게 전달해주는 효과를 누릴 수 있으며(bottom-up process), 기업의 직업훈련 투자에 대한 효율성을 확보할 수 있다. 나아가서 직업훈련 결정과정에 노사참여는 근로자 개인들에게도 직업훈련 참여에 대한 유인을 더욱 높일 수 있는 효과가 있을 수 있다. 발표자의 실태조사에서 확인할 수 있듯, 현재 직업능력 향상을 위한 훈련의 대부분은 시장을 중심으로(학원이 48.7%) 형성되고 있다. 이는 장기적으로 사회적 고비용을 유발시키는 방향으로 귀결되기 때문에 기업이 직업교육의 사회적 책무를 명확하게 인식하는 것 또한 대단히 중요하다.

마지막으로 근로시간 단축을 직업능력개발로 연계시키는 방안은 현실적으로 근로시간 단축에 대한 기업의 시각이 전향적으로 바뀌어야만 가능하다. 탄력적 근로시간제, 보상휴가제, 연월차휴가 축소 문제 등의 쟁점은 기업이 근로시간 단축을 단지 비용의 문제로 보고 있음을 단적으로 드러내준다고 하겠다. 따라서 근로시간 단축과 임금보전문제(탄력적 적용)를 직업능력향상을 위한, 보다 높은 숙련의 노동력을 확보하기 위한 전제조건으로 이해하는 것이 절실하게 요구된다.

1. 개념과 쟁점

토론자는 주5일 근무제로 인한 근무시간 단축과 여가생활 확보를 ‘문화예술 향수와 프로그램 참여’라는 관점에서 접근하고자 하며, 이를 위해 문화정책에서 고민하는 지점들을 간단히 기술하고자 한다. 이같은 접근은 평생학습이나 자기개발을 통해 직업능력을 향상한다는 두 분 발제자의 접근과 다를 수도 있고, 같을 수도 있다. 다르다면, 개념에 대한 전제가 다를 수 있겠고, 같다면 궁극적인 지향점이 같을 수 있다는 애매한 생각을 해본다.

- 1) 두 분 발제가 생산적인 의미에서의 자기 개발과 직업능력 개발이라는 목표로 가능한 지점을 짚어주셨다고 하겠는데, 토론자가 보기에는 노동시간 단축을 통해 얻어진 자유시간을 노동의 재생산을 위한 단순 여가로 축소하는 듯한 인상을 지우기 힘든 것이 사실이다. 마치 우리가 하루 8시간 일한다지만, 나머지 시간을 결국 그 일하는 8시간을 위해 휴식을 취하고, 컴퓨터를 배우며, 운전하면서 영어회화를 공부하는 것인데, 이런 사정이 주 5일 근무제로 바뀐다해도 크게 달라지지 않을 수 있다는 생각에서이다.
- 2) 주5일 근무제 실시와 함께 문화정책을 고민하는 편에서는 여가와 오락을 즐기려해도 소득수준에서의 격차가 벌어지고, 여가를 자기개발과 건강관리, 취미 생활과 사회활동으로 진전시키지 못하고, 단지 수면과 TV 시청시간이 늘어난 것 정도로 한정될 수 있어, 아직 우리 사회가 여가를 제대로 자기성장과 연결하기에는 준비가 덜 되어있다는 관측이 나오기도 한다. 그래서 문화향수에서의 빈부격차를 해소하기 위한 방안을 모색하고, 도시 공공 공간에서의 문화 프로그램을 보급하고 육성하기 위해 노력하며, 대중에게 많은 문화정보를 보급하여 문화예술 향유의 기회를 확대하기 위한 다양한 안을 내놓고 있다.
- 3) 그러나 문화에서 고민하는 것은, 단순히 여가를 문화적 내용으로 채우기 위해서 혹은 교양을 위해서가 아니다. 오히려 문화를 매개로 삶의 질이 향상된다는 일련의 과정을 보려는 것이다. 노동을 거부하는 시간을 통해 다시 한번 노동이란 무엇인가, 인간이란 무엇인가를 성찰하는 계기로 본다는 점이다. 이런 과정이 사실은 더욱 생산적인 경제적 가치를 가질 수 있으며, 동시에 문화적 소양을 통해 사회가 건강하고 풍부해 질 수 있는 사회적 가치를 가질 수 있다고 보는 관점에서 비롯한다. 그러니 문화 프로그램은 노동의 연장을 의도하

는 것이 아니라, 노동의 단절을 의도하는 것이다. 그러나 그 단절을 통해야만 다시 새로운 노동으로 돌아올 수 있다.

- 4) 이런 개념을 인적자원개발로 적용한다면, 문화예술 향유와 레저문화를 통한 여가선용을 여러 프로그램 가운데 하나로 볼 것이 아니라, 궁극적으로 자기개발을 성취하기 위해 거쳐가야 하는 과정으로 이해하면서 주어질 것이다. 다시 말하면 문화란 자기가 다른 사람과 다르다는 사실을 깨닫고, 또 다른 사람이 고유한 차이를 갖는다는 점을 존중하게 하는 일인데, 진정한 의미의 자기 개발을 위해서는 먼저 '자기 발견'이 주어져야 하며, 이를 문화프로그램으로 연결한다는 논리다. 자기 발견을 통해 자신을 새롭게 돌아보고, 반성하며, 발견할 시간을 갖게하는 것이다. 그런 시간도 없이 그대로 자기 개발로 간다는 것은, 의도된 강제의 소지가 없지 않기 때문이다. 결국 노동의 연장일 수 있는 평생학습이나 자기개발 프로그램에 자발성을 가지고 참여하도록 하기 위해서라도 '자기 발견'의 과정을 통해 실행될 수 있다고 보는 인식의 전환이 필요하다.

2. 가능한 문화프로그램의 사례

그렇다면 가능한 문화프로그램의 사례를 보도록 하겠다. 현재 문화정책에서는 주 5일 근무제를 통해 일반적인 차원에서 문화향유 기회의 확대방안을 고민하지만, 실제로 그 대상을 구체적으로 제한하여 연구되지 못하고 있다. 하지만 다른 한편에서는 생활 속에서 만나는 문화예술 체험을 통한 교육의 효과와, 소외 계층이나 장애인 등을 대상으로 공공성을 갖는 문화예술교육의 가능성을 위해 프로그램을 구성하고 있기는 하다. 여기서는 근로자를 중심으로 하여 기업에서의 문화지원 프로그램의 가능한 사례를 제시하고자 한다.

- 1) 일단 문화 프로그램의 형태는 크게 두 가지로 볼 수 있다. 하나는 근로자 스스로가 만들어가는 문화를 주목하고, 그 문화가 내용적으로 풍부하게 될 수 있도록 지원하는 형태이고, 다른 하나는 기존의 문화예술 기반시설을 통한 문화예술 향유라는 측면에서 기회의 확대를 위해 지원하는 형태가 될 것이다. 그러나 이런 방안을 실행하기에 앞서 전제되어야 할 것은, 인간의 문화적 욕구에 대한 이해를 얼마나 풍부하게 해야하는지에 대한 것이다. 다시 말하면 노동 성격의 변화를 파악하고, 근로자들의 문화적 잠재력에 대한 신뢰가, 그리고 인간이 갖는 자율성에 대한 존중이 전제되어야 한다는 점을 강조하려는 것이다. 실제로 직업활동을 통해 근로자들은 자신들의 문화적 욕구와 이에 대한 향유 방식을 잘 알지 못할 수 있으며, 그래서 여가시간을 의례적인 레저로 채우고, 또 연수원 프로그램에서는 노동 재생산을 위한 교육 프로그램으로 쉽게 해결해 버리고 마는 것이 아닌가 생각한다. 그러나 근로자 스스로가 잠재

된 문화적 욕구를 찾아가게 하고, 이를 통해 의미 있는 삶의 발견을 돕는 과정이 매개된다면, 기존의 교육 프로그램의 성과와는 다른 차원을 획득할 수도 있을 것이다.

- 2) 첫 번째 지원 프로그램이 될 근로자 스스로 만들어가는 문화에 대한 것은, 기본적으로 동우회 형식에서 가장 쉽게 접하게 되는 형태다. 기본적으로 동우회의 문화적 스펙트럼이 매우 다양해지고 있어 그 차원에 대한 연구가 필요하다고 본다. 아마추어지만 상당히 전문성을 띄는 경우가 많아 그들 문화만 보아도 문화활동의 패러다임이 변하고 있음을 알게 한다. 마치 최근 청년문화가 다양해지고 세분화되면서 우리가 청년을 새롭게 이해하게 하는 축을 제공받는 것처럼, 근로자에 대한 문화적 정체성을 이해하는 데도 동우회 활동이 많은 도움을 주리라 본다. 기업은 동우회 활동을 활성화하는 데 지원함으로써 문화적으로 다양하고 풍부한 활동을 장려하고, 궁극에는 근로자가 동우회 활동을 통해 창의적인 아이디어를 개발할 수 있는 계기를 얻도록 한다면 큰 소득이 될 수 있을 것이다. 자발성과 자율성을 바탕으로 한다는 점은 기본적으로 인간에 대한 신뢰에서 비롯하는 것이어서 매우 강한 동기 부여가 될 수 있다.
- 3) 두 번째로 문화예술 향유 기회 확대를 보면, 일차적으로 기업의 문화마케팅이라는 차원에서 접근할 수 있다. 기업이 문화예술기반시설을 보유하고, 문화사업을 하는 경우가 많아 자체 활동을 근로자에게 공유하도록 하는 방법이다. LG아트센터를 비롯하여 삼성미술관, 일민미술관(동아일보), 포스코미술관, 대림미술관(대림산업), 영은미술관(대유증권), 성곡미술관(쌍용건설), 쌈지스페이스(쌈지), 아트 스페이스 C(코리아나 화장품), 아트센터 나비(SK) 등 자체 활동이 있는 기업에서는 직원들의 참여를 유도하여 기업에 대한 자긍심 유도와 관람객 개발이라는 상호보완의 효과를 얻을 수 있다. 또 정부가 시행하게 될 문화예술 관련 소비에 대한 소득공제 혜택 방안과 맞물려, 기업에서도 문화예술 향유 자체를 인센티브제로 운영할 수 있다. 단합대회나 망년회와 같은 기회를 문화예술 프로그램 참여로 새롭게 구성할 수도 있으며, 가족 중심의 문화참여 프로그램 개발에 지원할 수도 있다. 그러나 자발성과 자율성을 바탕으로 해서 프로그램 운영이 되어야 한다는 점은 기본전제가 된다. 삼성은 이미 자체 미술관 관람을 연수 프로그램으로 구성하여 실시한다고 들었는데, 그 효과에 대한 피드백을 연구해 볼 만하지 않을까 생각한다.
- 4) 그러나 문화예술 향유라는 것을 너무 고급문화 중심으로 생각해서는 안될 것이다. 오히려 문화에 대한 세심한 배려와 관심, 이를 통해 자기를 돌아보고, 인간에 대한 이해를 높이는 차원에서 모든 가능한 문화적 가치를 대상으로 할 필요가 있다는 것이다. 이에 따라 박물관 문화로 갈 경우, 흥미로운 프로그램이 가능하다.

- 5) 연수 프로그램을 문화프로그램으로 구성할 수도 있다. 그러나 근로자들의 문화적 성향에 대한 조사가 미리 주어져야 할 것이다. 한 예로 3-4년 전, 토론자는 현대해상 연수 프로그램에 초대되어 특강을 한 적이 있다. 현대해상 직원의 문화적 성향과 욕구를 잘 알지 못하는 가운데, 나름대로 고민해서 ‘사진 읽기’라는 주제를 결정하였는데, 그것은 그나마 불특정 다수인 그들이 공감할 수 있는 주제일지도 모른다는 추측에서였다. 사진문화는 우리에게 익숙한데 특별히 그것을 읽기의 대상으로 진지하게, 차분하게 들여다보기는 어렵기 때문이다. 기념사진을 찍고, 신문과 광고 사진을 보지만, 그것이 어떤 의도를 갖는지를 점검해 보는 일은 ‘이미지 읽기’라는 과제가 된다. 그래서 기호학 같은 전문적인 비평적 접근을 우리들 일상에서 보는 사진으로 적용한 것이었다. 하지만 그 기대는 그다지 충족되지 못했는데, 대부분 나의 열성적인 강의에 대한 존경과 예의로 자세를 흐트리지 않았던 것 같고, 다른 한편 갑작스럽게 주어진 낯선 진지함에 대한 긴장감이 있었던 것 같았다. 단지 아주 소수의 직원이 매우 흥미로운 반응과 표현을 보였는데, 강의를 끝난 후에 그 직원이 대학시절부터 사진에 관심을 가졌고, 지금도 사진을 찍는다는 사실을 말해 줘 알게되었다.
- 6) 연수프로그램을 문화프로그램으로 구성한다고 할 경우도, 토론자가 앞서 전제한 ‘자기발견’ 과정에 대한 인식이 바탕이 되어 함을 다시 한번 상기하고자 한다. 그렇지 않으면, 기존의 교육프로그램을 단지 문화프로그램으로 대체한 것 외에 다른 변화를 가져오지 못할 것이기 때문이다. 이를 위해 근로자에게 노동과 여가가 무엇인지, 문화가 무엇인지에 대한 전면적인 반성이 전제되어야 하고, 궁극적으로 문화를 매개로 근로자의 자발성과 자율성이 바탕이 될 때 진정한 의미의 직업능력 개발이 될 것이라는 점을 강조하고 싶다.

20세기 말 등장한 지식기반사회는 지식의 창출, 확산, 활용의 중요성을 다시 한번 강조하게 되는 계기를 마련하였다. 이제는 지식 순환 과정의 각 단계에서 새로운 지식과 기술을 습득해야지만 자신의 고용안정과 소득을 보장받을 수 있는 환경의 변화가 이루어지고 있으며, 또한 IT산업의 발전은 직업의 획득과 유지를 위해 필요한 지식과 기술의 범위를 확대시키고, 그 변화의 속도를 더욱 가속시켜서 평생 교육 및 훈련의 중요성이 더욱 커지는 방향으로 사회적 환경으로의 변화를 생성되고 있다. 그럼에도 불구하고 우리나라 성인(재학생 및 재수생 제외)의 계속 교육훈련 참여율은 약 17%에 불과하여 다른 OECD 주요국의 30~50%에 크게 뒤지고 있다(통계청, 「사회통계조사보고서」, 2001, OECD, 「Education at a Glance」, 2002).

한편 국제화의 추세와 맞물려 노동시장의 유연성이 더욱 커지는 구조 변화 속에서 직장에 대한 귀속감 감소, 고용안정성의 감소, 직장 이동의 증가가 나타나게 되었고, 이 과정에서 기업은 자체에서 실시하는 교육훈련을 감소시키는 한편, 경력자에 대한 선호도를 드러내어 개인이 스스로 습득하는 교육훈련의 수요가 증가하고 있다.

이렇듯 지식기반경제에서 모든 근로자의 인적자원 개발은 항시적으로 필요하며 매우 중요하다는 것은 일반적인 상식이 되어가고 있는 상황에서 현재 우리의 직장 문화 또는 근로문화는 한 개인이 일을 하면서 정기적으로 교육훈련을 받기에 매우 어려운 구조를 가지고 있다. 이런 구조가 형성된 이유에는 복합적인 원인이 존재하겠으나, 우선 눈에 띄는 것은 근로자들이 일반적으로 장시간 근로를 함으로 인해 교육 및 훈련을 받을만한 시간적 기회가 부족하다는 점이다. 전체 근로자를 대상으로 보았을 때 우리나라의 평균 근로자가 여가시간 중 자신의 인적자본 개발을 위해 학습에 사용하는 시간은 거의 0에 가깝다(통계청, 「1999 생활시간조사보고서」, '제1권 생활시간량편', 2000).

이렇게 근로자들이 교육훈련에 투입할 수 있는 시간이 부족한 중에서 주5일 근무제의 도입은 일단 시간적인 기회를 제공할 수 있다는 점에서 그 의미를 가진다.

평생교육 및 훈련을 통한 직업능력 개발에 있어 필요한 주요 요소를 점검해 보면, 첫째, (정기적인) 시간적 여유, 둘째, 적절한 교육·훈련 프로그램, 셋째, 교육·훈련 프로그램을 이수하기 위한 비용, 넷째, 교육·훈련 프로그램을 이수하기 위한 동기, 노력, 능력으로 분류해 볼 수 있다.

근로시간의 단축으로 주5일 근무제가 확산된다면 최소한 정기적으로 근로자 자신이 원하는 교육 및 훈련을 받을 수 있는 시간적 기회가 주어지게 된다. 물론 현재 주6일 근무제 하에서도 현재의 직장으로부터 필요한 교육훈련을 받을 기회가 제공되기도 하지만, 현재 노동시장의 추세대로 개인적인 교육훈련, 즉 본인에게 필요한 교육훈련을 자신이 선택하고 디자인하기 위해서는 정기적으로 교육훈련을 받

을 수 있다는 점에서 이러한 변화는 눈길을 끌고 있다.

그러나 이러한 변화는 직업능력 개발을 위해 필요한 주요 요소를 충족시키지 못한다. 우선 주5일 근무제가 소득의 상승을 가져오지 않는 상황에서 시간적 여유가 증가했다하더라도 필요비용이 부족하다면 자발적인 교육·훈련이 증가하기 어렵다. 이런 상황에서는 교육·훈련 공급기관의 다양한 프로그램 제공이라는 숙제가 남아있다.

또한 기업과 근로자들의 인식변화가 중요하다. 현재 기업이나 근로자는 교육·훈련이 도대체 무슨 필요가 있는지에 대한 인식이 부족하다. 일단 기업에게는 교육·훈련을 시키려는 동기, 그리고 근로자들에게는 교육·훈련을 받으려는 동기의 유발이 필요한데, 현재 우리 기업들 특히 중소기업들은 인력난에 시달리는 중소기업들을 필두로 대부분이 교육·훈련을 할만한 여유가 없기 때문에 직업훈련을 실시할 의향을 보이지 않는다. 또한 근로자들 역시 여러 가지 이유로 교육·훈련을 받겠다는 적극적인 의사를 표시하지 않고 있다. 이러한 근본적인 원인들에 대한 변화가 어떤 방식으로 진행되어야 할지에 대해 연구가 필요한데, 이러한 의식의 변화를 위해서는 직업능력개발 즉 훈련과 재교육을 통해 기업이 득을 보고 근로자의 인적자본이 증가하는 사례 연구가 다양하게 제공될 필요가 있다.

인력수요자인 기업의 경우 근로시간 단축으로 인한 주5일 근무제의 도입과 함께 가장 시급하게 필요한 변화는 노동생산성의 향상이다. 이러한 노동생산성의 향상은 세 가지 경로를 통해 달성될 수 있다. 첫째, 근로시간 관리와 근로감독의 효율화를 통해 근로자들의 시간당 노동생산성을 향상시키는 방법, 둘째, 근로자들의 직업능력을 향상시켜서 같은 업무에 대해 투입되는 시간을 단축하거나, 더욱 효율적인 업무결과를 가져오는 방법, 셋째, 노동과 결합하는 자본의 양 또는 질을 향상시켜 생산성을 향상시키는 방법이다. 근로시간 단축과 동시에 시도될 수 있는 첫째와 두 번째 변화에 대해서는 집중근무시간제의 설정, 변형근로시간제도 및 탄력적 근로시간제도의 활용, 교대제의 개편, 성과형 보상제도의 도입을 통한 동기 부여 등의 방안을 사용할 수 있다. 그러나 궁극적으로는 기업 특히 제조업 종사 기업들은 궁극적으로 시설 자동화 및 첨단 기술 개발의 방향으로 가는 산업구조조정에 적응하는 속도를 빠르게 할 수밖에 없다고 판단된다.

이러한 변화에 더하여 기업의 경우 주5일 근무제의 도입에 대해 우선적으로 생산성 향상을 위한 인적자원 관리를 강화할 수밖에 없는데, 단기적으로는 근로관리의 강화를 통한 인적자원 관리가 주로 이루어지겠지만, 그것이 어느 정도 한계에 부딪히게 되면 장기적으로 보유인력의 생산성 향상을 위해 교육·훈련을 통해 직업능력을 개발하는 방법이 필요하게 될 것으로 보인다.

향후 직업능력개발과 주5일 근무제 관련에 대한 정책 연구는 보다 구체적인 내용을 담아야 한다. 그러기 위해서는 현재 직업능력개발사업이 어떻게 진행되고 있으며, 문제가 있다면 그 원인과 영향을 미치는 요인을 분석하고 그것을 개선하기 위해서는 무엇을 해야 할지를 구체적으로 다루어야 할 것이다. 만약 제도적 또는 정책적인 접근을 해법으로 제공할 때는 현행 제도의 장단점을 파악하고 그것이 주5일 근무제와 어떻게 연관되며, 어떤 제도 또는 정책을 단계별로 시행해야 할지 현

실적인 접근성이 있는 제안을 해야 할 것이다.

이번 직업능력개발원의 연구나 국민은행의 사례연구는 이러한 연구 수요에 대한 충족이라는 긍정적인 측면을 가진다. 그러나 정책적으로 무엇을 해야 할 것인가에 대한 구체적인 방안의 제공이라던가, 현상으로 나타나는 원인과 결과가 상호 어떤 방향으로 영향을 미칠 것인가 등에 대한 내용이 모자라는 일반적인 단점을 보이고 있다. 앞으로 이 분야에 대한 연구는 현황에 대한 분석과 제도적으로 어떤 방안이 필요한지에 대한 구체적인 내용이 첨가되어야 한다고 생각된다.