
공동훈련센터의 협약기업 지역제한에 관한 검토

2016. 10.

(사) 다산경제연구원

[목 차]

1. 문제제기	1
제1절 연구의 필요성	1
제2절 연구 목적	2
2. 지역산업맞춤형 인력양성사업의 주요 내용	2
가. 사업의 발전	2
나. 사업개요와 참여주체	3
다. 협약기업 지역제한 규정	4
3. 협약기업 사례	7
가. 협약기업 취업률과 훈련 참여율	7
나. 협약기업 지역제한에 대한 이해당사자의 의견	10
4. 국내외 유사 훈련사업	15
가. 호주 VET 프로그램	16
나. 독일의 훈련사업	17
다. 국가인적자원개발컨소시엄 사업(지역형)	18
5. 결론 및 정책제언	19
참고문헌	22

1. 문제 제기

가. 연구의 필요성

우리나라는 1998년부터 시작된 지역산업 육성 정책으로 비수도권 지역 기업들의 성장을 위해 다양한 지원 사업들이 진행되었다. 이러한 정책적 노력은 부분적으로 지역 균형 발전에 기여한 바 있다. 이러한 정책적인 노력에도 불구하고 여전히 지역과 수도권의 격차는 크게 줄어들지 않은 실정이다.

지역산업 육성사업들의 공통적인 고민은 지원대상인 지역기업들을 지원하기 위해 정책사업을 기획·실행하는 과정에서 지역기업의 성장이라는 정책적 성과를 극대화하기 방안을 모색하는 것이다. 지역산업 육성 정책은 지역 특성을 고려하기 위해 지역간 전략산업군을 설정하고 지역을 광역 시도라는 행정구역으로 구분하여 지원범위를 차등하는 방법을 활용하였다. 즉, 지역적 구분을 통해 지역간 성과의 크기를 측정하고 지원사업의 효율성을 제고하기 위해 지원사업에 대한 참여 지역, 즉 지원기관이 속한 광역 행정구역 내에 있는 기업을 대상으로 지원범위를 제한하였다.

이러한 사업 참여의 지역제한에 대해서는 의견이 상충되고 있다. 부정적인 측면의 의견을 보면, 정책사업의 효율성을 제고하기 위해 사업 참여에서 지역간 경계를 인위적으로 설정하는 것은 국가 전체의 입장에서 볼 때 예산의 비효율성을 초래한다는 주장이다. 지역제한을 긍정적으로 보는 시각에서는 산업이 세분화되고 있는 상황에서 지원 대상 기업의 특화 및 차별화 요소를 발굴하고 성장할 수 있게 지원하는 것이 매우 중요하다는 것이다.

상기의 지역산업 육성정책뿐 아니라 지역기업 및 산업의 인력수요에 기반을 둔 인력양성사업에서도 지역적 경계와 참여제한은 항상 논의의 대상이 되고 있다. 정부는 지역 기업 및 산업의 인력수요를 기반으로 맞춤형 교육훈련을 제공하고, 중장년 및 경력단절 여성 등 취약계층의 훈련참여를 유도하여 중소기업의 인력난 해소 및 고용률 제고를 목적으로 지역산업 맞춤형 인력양성사업을 실시하고 있다. 또한, 이 사업은 지역 중소기업의 훈련수요를

충실히 반영하여 훈련참여율을 제고함으로써 중소기업의 기술력 향상 및 경쟁력 제고에 목적이 있기도 하다. 이 인력양성사업에서는 훈련기관인 공동훈련센터가 훈련대상인 협약기업을 선정할 때 지역인자위 관할구역 내의 기업과 협약해야한다는 지역제한을 두고 있다. 이러한 규정이 지역 훈련기관의 활동과 훈련 수요자의 훈련 요구를 제한한다는 의견과 지역 기업 및 산업에 특화된 훈련을 위해서는 필요하다라는 의견이 상충되고 있다.

나. 연구의 목적

이에 본 고에서는 먼저 지역산업맞춤형 인력양성사업의 주요 내용을 개관한 후, 협약기업 지역제한 규정에 대한 이해당사자들의 의견을 사례 중심으로 살펴보고 국내외의 유사사업과 비교 검토한다. 이를 근거로 협약기업 지역제한 규정에 대한 정책적 대안을 제시한다.

2. 지역산업맞춤형 인력양성사업의 주요 내용

가. 사업의 발전

2016년 7월 근로자직업능력개발법 개정의 주요 내용은 기능대학 등을 통해 근로자의 직무능력향상을 도모함과 동시에 지역인적자원개발위원회(이하 지역인자위) 구성·운영을 통해 지역·산업계 주도로 직업능력개발훈련을 실시하는 것을 주요 골자로 하고 있다.¹⁾

1998년 이후 국가적 실업 대책의 일환으로 진행된 직업능력개발훈련 사업은 다양한 훈련기관이 사업이 적극적으로 참여하여 양적 확대를 가져왔다. 이 과정에서 교육훈련에 대한 인프라 및 이해가 낮은 다양한 훈련기관이 직업훈련에 참여함으로써 노동시장의 변화에 따른 대응부족, 훈련의 질적 관리 미흡 등 훈련의 효율 및 효과성 제고에 한계가 노정되었다.

1) [법률제13902호 2016.1.27., 개정, [시행2016.7.28.]

이러한 한계를 극복하기 위하여 인적자원개발 프레임을 공급자 중심에서 수요자 중심으로 이전하게 된다. 특히 지역에서는 지역인자위가 지역단위의 전체 인력 수급을 조절하고 정부 부처의 다양한 인력양성사업을 연계·조정할 수 있는 역할을 확립하였다.

현재의 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업에 이르기까지 직업훈련사업은 초기모델로 고용노동부가 국가능력개발 3개년 계획에 따라 중소기업 직업훈련 컨소시엄 시범사업으로 대우조선해양 등 6개 공동훈련센터가 참여하면서 시작되었다. 이후 2010년 각 부처 인력양성사업을 '전략분야 컨소시엄'으로 통합·특성화하면서 '국가인적자원개발컨소시엄'으로 사업 명칭을 개정하고, 사업에 참여하고자 하는 공동훈련센터는 협약기업을 통한 양성 및 향상교육을 실시하도록 하였다. 이 사업에서 협약기업의 개념을 도입하였다.²⁾

국가인적자원개발컨소시엄 지역공동훈련 시범사업은 2012년부터 인천광역시(한국폴리텍대학 인천캠퍼스) 및 천안·아산시 지역(한국기계산업진흥회 기술교육원)에서 실시하여 상당한 성과(지역내 협약기업 취업률이 70% 이상)를 달성한 것으로 평가되었다. 이를 계기로 2013년도 12월에 전국 14개 지역인자위를 설립하고 지역 산업계 수요를 바탕으로 한 직업능력개발훈련이 본격적으로 시작되었다. 현재(2016년 6월 기준) 전국에 16개 광역단위 인적자원개발위원회를 중심으로 62개 공동훈련센터에서 대략 18,600개 이상의 협약기업을 통해 지역 현실을 반영한 교육훈련으로 확대되었다.³⁾

나. 사업 개요와 참여 주체

현재 지역·산업 맞춤형 인력양성사업은 지역단위 기업의 인력수요 반영을 위해 지역 산업계가 주도하고 관련기관이 협력하는 새로운 인력양성체계를 구축하는 것으로 기존 공급자 중심의 훈련 패러다임을 수요자 중심으로 개편하는 것을 목표로 하고 있다. 이 사업은 지역인자위의 역할 강화 및 전문성 제고를 통해 지

2) 국가인적자원개발컨소시엄 홈페이지(<http://www.c-hrd.net>)

3) 지역인적자원개발위원회 홈페이지(<http://www.rc-hrd.net/rchrd/committee.php>)

역 내 전체인력에 대한 수급을 효율적으로 조절하여 중소기업 인력난 해소 및 지역산업 경쟁력을 강화하는 것을 비전으로 하고 있다.

사업의 주요 참여주체는 지역인자위와 공동훈련기관이라고 할 수 있다. 사업은 지역내 미스매칭을 해소하고 사업 효율을 극대화하기 위해 공동훈련기관이 지역내 협력기업과 협약을 체결해야한다는 협력기업의 지역제한 규정을 두고 있다.

<표 1> 지역맞춤형 인력양성사업의 참여주체와 역할

참여주체	주요 역할
지역인자위 (위원회 운영팀)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지역 인력 수요조사 및 분석 ○ 지역단위 인력양성계획 수립 ○ 공동교육훈련기관 심사·선정(파트너훈련기관 포함) ○ 지역별 연간 사업계획 수립
인력공단 지부·지사 (위원회 지원팀)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지역 인적자원개발 위원회 구성 촉진 및 운영 지원 ○ 공동교육훈련기관 컨설팅 ○ 공동교육훈련기관 선정 지원 ○ 정부지원금 지원 및 정산, 성과평가 지원 등 * 지원방식이 공단 지원형인 경우 지역 인력 수요조사 및 공동교육훈련기관 심사·선정업무 수행
공동교육훈련기관 및 파트너훈련기관	<ul style="list-style-type: none"> ○ 수요조사 결과에 부합하는 사업계획 수립 및 훈련프로그램 개발 ○ 기업체 협약체결 및 협약기업 관리(공동교육훈련기관), 훈련수료생 취업 지원 ○ 공동훈련 실시 ○ 파트너훈련기관에 대한 비용지급 및 관리(공동교육훈련기관)
고용센터	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지역 인적자원개발 위원회 참여 ○ 훈련생 모집 지원(훈련과정 상담 및 안내) ○ 인력 수요조사 지원, 훈련기관 지도·감독 ○ 훈련과정 수료자에 대한 취업 알선 등 지원

자료: 고용노동부·한국산업인력공단(2013).

다. 협약기업 지역제한 규정

협약기업의 지역제한 규정은 지역·산업 맞춤형 인력양성 운영규칙(제29조, 공동훈련센터 훈련계획의 제출 및 심사)에 명시되어 있다. 그 내용을 보면,

“공동훈련센터는 해당 지역인자위 관할 구역내의 기업과 협약을 체결하여야 한다. 다만, 사업 효과성 제고를 위하여 별도의 필요성이 인정되는 경우 협약기업의 100분의 20 범위 내에서 지역인자위 관할구역과 인접한 지역의 기업과도 협약을 체결할 수 있다. 단, 사업주 단체 등 협회의 경우 100분의 20 범위 내에서 소재지와 관계없이 기업과 협약을 체결할 수 있다”는 것이다.⁴⁾

협약기업의 지역제한 규정은 지역인자위가 지역의 인적자원개발 거버넌스를 정립하고 지역 인적자원의 미스매치 해소를 통해 지역 산업의 경쟁력을 제고해야 한다는 문제의식에서 시작되었다. 즉, 지역 인재를 지역에서 육성하고 정착하게 하여 지역산업 발전에 기여하고 이를 토대로 지역 전체가 발전하는 방안을 모색하려는 것이다. 이러한 지역 단위의 인력 훈련, 미스매치 해소, 산업 발전을 위해 시행되는 제한 규정은 다음 3가지로 구성된다.

첫째, 운영규칙은 지역인자위 관할구역 내 기업과 협약을 체결해야 한다고 명시하여 사업시행의 공간적 범위를 설정하였다. ‘지역’은 일정한 지리적 범위를 의미하는데 행정의 관점에서는 기초와 광역으로 구분된다. 이는 중앙정부의 권한이 분권화되어 지방정부로 이전되는 것을 의미한다. 이러한 지방분권화는 민주적이고 참여적인 정부를 지향하고 지방의 사정을 잘 아는 지방정부가 지역 주민의 수요에 부응하여 지역개발에 최선을 다한다는 것이다.⁵⁾ 이러한 관점에서 볼 때, 사업에서 지역제한을 둔 이유는 지역 인적자원 개발은 지역 내 지방자치단체, 교육기관, 연구기관, 기업 등이 주체가 되어 인적자원을 양성 배분 활용하고, 이와 관련되는 네트워크를 형성하여 지역발전에 기여하기 위함이다. 특히 지방자치단체가 지역인적자원 정책의제 활동(의사결정, 집행, 평가 등)의 주체가 되어야 함을 의미한다.⁶⁾ 따라서 지역 인적자원 개발 거버넌스의 구성 단위인 지역인자위의 권역으로 둔 것이다.

둘째, 100분의 20 범위 내에서 인접지역(지역인자위 주변 생활권 지역)의 기업과도 협약을 체결할 수 있도록 하고 있다. 즉, 지역인적자원 개발에서 교육훈련기관의 훈련시너지 효과를 확대하거나, 인접지역과 협업체계를 구축

4) 지역·산업 맞춤형 운영규칙 2016.1.13., 개정

5) 백미현 외(2015), p.25.

6) 한상신, p.2.

할 수 있는 방안을 마련한 것이다. 구체적으로 보면, 교육훈련기관의 교육훈련 프로그램이 전문화되고 특성화되면 인접지역의 산업이나 기업으로 훈련 효과(취업률이나 참여율)를 확산시킬 수 있다는 것이다. 또한, 이 규정을 통해 지역의 중·장기 비전에 따라 설정된 지역별 전략산업, 주력선도산업 및 광역권 협력산업 등에 대한 인적자원개발계획을 수립할 때 관할구역 및 주변 시·도 산업간 협업체계를 구축할 수 있게 된다. 즉, 특정 지역내의 산업이 중장기적으로 변동성을 가질 경우, 지역내 훈련기관은 인접지역의 산업과 협력체계를 구축하여 지역 인적자원 개발을 시도할 수 있는 것이다. 예를 들어, 충청남도의 경우 그동안 특정 대기업을 중심으로 지역산업이 발전하고 이에 적합하도록 지역인력의 수급이 이루어져 왔으나, 향후에는 주요 기업의 이동으로 지역의 산업구조가 중소기업 중심으로 재편될 가능성이 있다. 이 경우, 중장기적인 지역 인적자원 개발을 위해서는 주변지역과 협력체계를 구축할 필요성이 있다. 인접지역과 협업체계할 수 있는 조항은 기본적으로 지역 중심의 인적자원개발을 달성하는 과정에서 지역의 산업구조 변동에 따른 인력 수급의 미스매칭을 부분적으로 해소할 수 있는 방안이라는데 의미가 있다.

셋째, 사업주 단체 등 협회에 지역 제한을 적용하지 않았다. 이는 대부분의 사업주 단체가 전국단위의 산업별 협회나 조합 형태로 회원사가 구성되어 있다는 점을 감안한 것이다. 이에 해당하는 사업주 단체 훈련기관은 대부분 국가인적자원개발컨소시엄 사업에 참여하였거나 또는 신규 참여를 희망하는 단체(협회)로 회원사가 전국적으로 분포되어 있다. 이로서 사업주 단체나 협회는 설립 목적에 부합하는 특정 부문의 교육훈련을 실시할 수 있는 기반을 마련하였다. 그러나 이 예외조항도 전체 협약기업의 20%로 한정하고 있어 사업주 단체가 회원사들을 위한 서비스를 지속한다기 보다는 점진적으로 지역업체와 협업체계로 발전시켜야 한다는 의미로 이해할 수 있다.

3. 협약기업 사례

가. 협약기업 취업률과 훈련 참여율

현재 직업능력개발훈련에서 협약기업 대상 훈련을 기초로 하는 사업은 지역·산업 맞춤형인력양성 사업과 국가인적자원개발컨소시엄이 있다. 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업은 지역인자위의 지역단위 인력양성 계획에 따라 공동훈련기관이 지역 기업이나 산업 수요에 맞는 훈련프로그램을 운영하는 것으로 훈련대상이 되는 협약기업은 원칙적으로 지역 내 기업으로 제한하는 특징이 있다.

사업에 참여하는 공동훈련센터에게 지역내 협약기업을 확보하도록 유도하는 목적은 크게 두 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 지역내 인적자원의 미스매치 현상을 산업계 주도의 인적자원개발 모델을 통해 해결하려는 시도이다. 즉, 공동훈련센터는 중·장기적으로 훈련 수요자인 협약기업이 요구하는 훈련프로그램을 운영함으로써 수요자 중심의 인적자원개발을 추진하려는 것이다. 다시 말해, 협약기업이 필요한 인적자원을 양성하여 이들 기업에 제공함으로써 미스매치를 최소화하려는 것이다.

둘째, 기존에 실업자 및 양성과정을 취업예정자 과정으로 확대하여 협약기업을 중심으로 인력채용을 진행하고, 이들의 지속적인 직무능력 향상을 위한 향상교육을 실시함으로써 양질의 일자리 제공은 물론 사후관리를 할 수 있는 훈련체계를 갖추려는 것이다.

상기의 목적으로 진행되는 인적자원개발은 진행과정에서 몇 가지 한계를 노정시켰다. 즉, 공동훈련센터의 협약기업 취업률 및 교육과정 참여율 등은 저조한 것으로 나타났다. 아래 표에 있는 3개의 훈련센터는 충남 지역의 대표적인 훈련기관이다. 이 기관들은 기존의 고용노동부 사업을 다년간 수행하던 훈련기관으로 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업으로 전환한 기관들이다. A는 특정 산업분야의 기술교육을 전담하는 기술교육원, B는 산업인력양성 전

문기관, C기관은 대학이다. 협약기업의 취업예정자 과정 취업률은 전체 평균 40%대를 유지하고 있으며, 재직자 과정 참여율은 전체 평균 44.7%를 기록하고 있다. 이렇듯 공동훈련센터에서 훈련과정에 참여한 훈련생이 협약기업에 취업한 취업률이나 협약기업이 재직자 훈련과정에 참여하는 참여율이 낮으며, 훈련기관별 편차도 큰 편이다.

<표 2> 공동훈련센터 협약기업 참여율(예시)

(2015.12.31. 기준)

공동훈련센터	참여기업수	취업예정자 과정 참여기업 취업률	재직자 과정 참여기업 참여율	비고
A	683	60%	71%	특정기술 교육기관
B	744	20%	42%	산업인력 양성기관
C	410	40%	21%	대학교
평균	612	40%	45%	

이는 특정 지역만의 문제가 아니라 전국적인 현상으로 이해된다. 이러한 현상의 원인은 경제 전반적인 경기적 요인이나 산업 구조적 요인 등이 복합적으로 작용하고 있지만, 인적자원개발이란 측면에서 볼 때 다음 몇 가지 한계를 노정시켰다.

첫째, 과거부터 다년간 정부의 훈련사업에 참여했던 기관들은 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업을 시행한 이후에도 기존의 공급자 중심 교육훈련에서 수요자 중심 교육훈련으로 완전히 전환하지 못하여 협약기업 취업에 한계가 있다고 할 수 있다. 다시 말해, 공동훈련센터의 훈련 프로그램이 협약기업, 즉 수요자 중심으로 전환하는데 어려움이 있다고 할 수 있다.

둘째, 공동훈련센터 협약기업 중 소규모 기업은 채용예정자 과정 수료자를 실제 채용하는 데는 큰 비용부담이 발생하고 있다. 향상과정에 참여하는 소규모 영세기업들은 훈련 대상자 선정의 애로, 교육훈련에 참여함으로써 발생하는 기회비용의 부담 등으로 교육훈련 참여율이 낮은 편이다. 특히 협약

기업의 채용이 불안정적일 경우에는 노동 회전률을 높이게 되고 이는 일자리의 질에 부정적인 영향을 초래할 수 있다.

셋째, 공동훈련센터는 지역인자위의 지역인력 수급조사 및 자체 협약기업 수요조사를 근거로 교육훈련 과정을 개설·운영하는 것이 원칙이다. 그러나 현실적으로 협약기업들이 지역 산업을 반드시 대표한다고 할 수 없으므로 지역 내 고용시장을 반영한 지역인력 수급과는 괴리가 발생할 수 있다.

넷째, 현재 공동훈련센터 협약기업을 통한 교육훈련과정 개설 및 운영이 기본 전제로 되어 있다. 그러나, 협약기업에 취업하지 못하는 수료생의 취업에 대비하거나, 기존 협약기업 외의 새로운 기업에서 향상과정 참여를 원하는 경우에는 지속적으로 협약기업을 확대할 수 있다. 이러한 연유로 대부분의 공동훈련센터는 사업계획 시 보다 많은 수의 협약기업을 확보하고 있는 상황이다. 이는 새로운 기업이 교육훈련사업에 참여함으로써 저변을 확대할 수 있다는 긍정적인 의미가 있다. 그러나, 협약기업 모집시 협약기업의 권리와 의무에 대한 체계적인 설명과 이해가 전제되지 않은 경우가 빈번하여 전반적으로 교육훈련 수료생의 채용 및 재직자 교육 참여가 미흡해 지는 원인으로 지적되기도 한다.

마지막으로, 공동훈련센터에서 실시하는 교육과정의 수행 능력(교육과정의 질, 교육훈련생 수 등)에 맞도록 협약기업의 수가 결정되어야 협약기업 취업률이나 참여율이 제고될 수 있다. 즉, 지역 인적자원 개발을 위한 수급량에 적절한 교육과정과 협약기업 수를 결정하는 데는 상당한 어려움이 있을 수 있다. 따라서, 사업에서는 공동훈련센터의 교육과정 능력과는 관계없이 공동훈련센터 선정을 위한 최소 협약기업 수만 제시하고 있는 실정이다. 이러한 연유로 공동훈련센터간의 격차가 크게 발생한다. 상기의 예에서 보면, A 공동훈련센터는 양성훈련(채용예정자 훈련)과정 연인원은 1,000명을 초과하지만 협약기업은 340개이며, B 공동훈련센터는 채용예정자 과정 160명에 협약기업이 300개이다. 물론 협약기업 사이에서도 채용능력이 상이하므로 단순히 협약기업의 산술적인 개수만으로는 판단하기 힘들지만, 공동훈련센터의 교육훈련 역량과 협약기업의 규모는 적절히 조절되는 것이 협약기업 취업률과 참

여율을 제고할 수 있는 방법이 될 수 있다.

나. 협약기업 지역제한에 대한 이해당사자의 견해

(1) 지역인자위 의견

협약기업의 지역제한 규정에 영향을 받는 주요 당사자는 지역인자위와 공동훈련센터 및 협약기업과 훈련생이라고 할 수 있다. 먼저 지역인자위의 공동훈련센터 협약기업과 관련된 역할은 크게 두 가지로 볼 수 있다.

첫째, 지역인자위는 지역인력 및 훈련수요 조사를 통해 지역내 인적자원 수급현황을 파악한다. 공동훈련센터는 지역인자위의 조사 결과에 부합하는 훈련과정을 개발하기 위해, 협약기업의 훈련수요를 조사하여 공통부분을 확인한 후, 적절한 향상훈련과 채용예정자훈련 등 교육훈련을 제공한다. 지역인자위는 공동훈련센터의 교육훈련과정 개설 및 운영, 최종적으로 취업지원에 이르는 전 영역을 유관기관과 거버넌스 체계를 구축하여 설계 및 지도·점검한다. 이러한 거버넌스를 통해 지역산업 특성 및 트렌드를 반영한 직업능력 교육훈련 과정(채용예정자 과정부터 재직자 향상과정까지)으로 지역내 미스매치를 해소하고 동시에 지역 중소기업의 경쟁력을 강화하려는 것이다. 이 과정에서 지역인자위의 지역내 인력수급 및 훈련수요 조사의 범위 내에서 공동훈련기관의 훈련프로그램이 구축되어야 한다. 즉, 지역인자위의 지역 수급조사와 공동훈련기관의 교육훈련 과정 및 지역내 협력기업 구성은 인력양성사업에서 일관성있게 조정되어야 한다는 것이다.

둘째, 지역의 현재 및 미래 산업 발전에 부응하는 지역인적자원개발 및 육성 모델을 구축하기 위해서는 지역의 전략산업, 주력선도산업 및 협력산업 등 지역내 산업의 다양성을 감안하여 협약기업을 확보하고 운영해야 할 필요성이 있다. 이를 위해 지역인자위는 지역내 협약기업의 데이터베이스를 구축하여 수요자 중심의 인적자원개발 중·장기 로드맵을 산업별, 규모별, 지역별로 구성하고 있다. 따라서 지역내 협약기업의 구성은 지역 인적자원개발에서

중요한 요소로 등장하고 있다.

전국 16개 지역인자위 중 일부 위원회의 협약기업에 대한 의견을 청취한 결과를 보면 다음과 같다.

먼저, 협약기업을 지역 내 업체로 한정하는 내용은 지역인적자원개발의 기본 근간을 이루는 것으로 이견이 없는 편이다. 또한 100분의 20 범위 내에서 인접 지역의 기업과도 협약을 체결할 수 있도록 한 규정은 공동훈련센터의 지리적 위치 및 훈련센터 인프라를 중심으로 교육훈련을 실시할 수 있게 함으로써 인프라의 활용도 및 업체의 접근성을 감안한 것으로 이해하고 있다. 결과적으로 지역인자위는 현재의 규정을 유지하는 것이 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업의 취지 및 지역인자위 구성 및 역할과도 부합한다는 주장이다.

<표 3> 지역인자위의 협력기업 지역제한에 대한 견해

인자위	주요의견	20% 확대/축소
경기권	- 지역인자위의 설립 취지를 살려 규정에 따라 운영하는 것이 바람직 - 인접지역에 대한 명확한 정의가 필요함(예: 시·도와 경계를 이루는 시·군 등)	현행유지
충청권	- 지역 인적자원 개발 활성화를 위해 규칙에 따라 운영하는 것이 바람직 - 사업주 단체에 대한 예외조항을 유지하되, 장기적으로는 생활권으로 한정하는 것이 바람직함	현행유지
영남권	- 지역인자위의 설립 취지를 살려 규정에 따라 운영하는 것이 바람직 - 지역제한 완화 비율에 대한 요구는 있으나, 바람직하지 않은 것으로 판단함	현행유지
호남권	- 지역내 산업의 훈련수요에 부합하는 인적자원 개발을 위해 규정에 따라 운영하는 것이 바람직함	현행유지

지역 인자위의 공통적인 의견은 공동훈련센터 협약기업을 지역내로 유지하는 것이 바람직하다는 것이다. 그 이유를 보면,

첫째, 각 시·도의 산업 및 지리적 여건을 고려하였음에도 모든 지역에서 지역 중심의 인적자원개발을 통해 지역내 현안을 지역에서 해결하고자 하는 의지가 강하게 담겨있는 것으로 보인다. 국가가 주도하는 인적자원개발에서 지역이 중심이 되는 인적자원개발로 패러다임 전환을 통해 한정된 공간적 범위에서 문제를 발굴하고 해결하고자 노력할 때 고용 및 인적자원의 미스매치가 해소될 수 있다는 공동의 이해가 담긴 것으로 이해할 수 있다.

둘째, 지역인자위의 경계가 명확하지 않음으로 발생할 수 있는 지역인적자원개발 간 이해충돌로 인해 근간을 흔들릴 수 있는 것을 우려하는 것으로 파악되었다. 현재 16개 시·도에 구성되어 있는 지역인자위의 관할구역이 협약기업의 제한을 완화하여 타 지역으로 확대된다면, 광역권의 인적자원개발 패러다임을 구축해야 하는 문제점을 발생시킬 수 있으며, 지역인자위간 업무충돌이 발생하는 등 효율성이 저하될 가능성이 있다는 것이다.

셋째, 일반적으로 광역시의 경우 훈련센터 인프라가 광역도에 비해 상대적으로 우수하고 지역내 주변 광역도를 포함하는 다양한 사업주 단체 및 조합이 있어 이해당사자의 참여가 쉬운 이점이 있다. 이 경우, 지역제한의 완화는 광역시의 인적자원개발 거버넌스가 광역도의 일부지역을 흡수하고 지역간 미스매치가 발생할 가능성이 크다는 것이다. 예를 들어, 광역시와 광역도 분리역사가 짧은 지역일수록 대다수의 사업주 단체 및 협회가 동일권으로 되어 있는 곳이 많은 것으로 파악 되었으며, 인접지역 예외조항을 완화하였을 경우 생활권이 광역시에 있는 대부분의 시·군이 광역시 지역으로 흡수되고, 광역도 차원의 인적자원개발 방향 설정에 어려움이 있을 수 있다.

다음으로, 인접지역 20% 비율의 확대나 축소에 관해서는 지역인자위의 지리적 특성이나 지역내 산업 분포도에 따라 이해관계를 달리 하는 것으로 확인 되었다. 이를 구체적으로 보면,

첫째, 지리적으로 광역시 주변에 위치한 광역도의 지역인자위는 인접지역

협약기업 20% 규정을 유지하는 것을 선호하고 있다.

둘째, 산업분포도 상 주변 광역도에 주로 납품업체를 두고 있는 광역시 단위의 지역인자위는 인접지역 협약기업 20% 규정을 일정 부분 완화하는 것을 주장하였다.

셋째, 그러나, 광역시 단위의 지역인자위는 근본적으로 지역내 인적자원개발이라는 사업의 목적을 충실히 달성하기 위한 대안으로 지역 제한의 범위를 '광역권'으로 확대하는 방안도 검토해야 한다고 주장하고 있다.

넷째, 일부에서는 산업별 인적자원개발위원회가 구성되어 있는 상황에서 지역에 대한 제한을 완화하는 것은 중·장기적으로 지역내 인적자원개발이라는 취지를 살리지 못한다는 견해도 있다.

(2) 공동훈련센터 의견

공동훈련센터는 협약기업의 지역제한에 대하여 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업 관점에서 전체적으로 기존처럼 유지되어야 한다는 답변이 주를 이루었으며, 인접지역 20% 제한규정에 대하여 인프라, 지리적 여건, 기존 교육훈련 분야 및 훈련기관의 성격에 따라 다양한 견해를 보이는 것으로 파악되었다. 공동훈련센터와 지역인자위는 지역내 협약기업 중심의 교육훈련 모델을 구축하는 것을 목표로 하고 있으나 훈련센터별 현실적 한계로 인하여 중·장기 모델을 구축하기 위한 시간이 필요한 상황이다.

<표 4> 공동훈련센터의 협력기업 지역제한에 대한 견해

공동훈련센터	주요의견	예외조항 확대/축소
A기관	- 협약기업 지역제한을 완화하는 것은 지역인적자원개발 발 취지에 어긋남 - 지리적 이점에 따라 예외조항 비율 확대 필요	확대
B기관	- 협약기업 지역제한을 완화하는 것은 지역인적자원개발 발 취지에 어긋남 - 기존 사업 연장선상에서 예외조항 비율 확대 필요	확대
C기관	- 협약기업 지역제한을 완화하는 것은 지역인적자원개발 발 취지에 어긋남 - 기존 훈련 인프라 활용 확대를 위해 예외조항 비율 확대 필요	확대
D기관	- 협약기업 지역제한을 완화하는 것은 지역인적자원개발 발 취지에 어긋남 - 기존 가족기업(협약기업) 활용을 위해 제한 완화 필요	확대

이를 구체적으로 보면,

첫째, 공동훈련센터는 훈련 인프라 실정에 따라 협약기업을 해당 산업분야 중심으로 확보하려는 경향이 있다. 이는 협약기업을 지역내로 한정하기보다 교육훈련 인프라의 구성에 따라 협약을 체결하여 교육훈련 과정 개발이나 운영의 전문화와 특성화를 달성하려는 의도로 이해할 수 있다. 예를 들어, 충청권에 있는 특정 공동훈련센터는 기계 및 전기·전자 분야에 대한 교육 투자가 수년간 이루어져 이 분야의 전문화와 특성화에 집중하고 있다. 이 훈련기관은 해당분야 훈련을 위해 인근 세종시나 충북지역 업체와 협약을 체결하고 교육훈련을 운영하는 사례가 확인되었다.

둘째, 지리적으로 시·도의 경계지역에 위치하여 생활권이 지역인자위 관할 구역을 벗어나는 훈련센터일수록 20% 제한을 완화할 것을 주장하고 있다. 예를 들어, 충북지역의 훈련센터가 대전광역시 인근에 위치하여 훈련생 모집부터 취업에 이르는 전 과정이 해당기관의 주요 생활권인 대전지역을 대상으로 진행하거나, 울산지역의 경우 울산광역시의 자동차 산업분야의 하청업체들이 경북 경주시 인근에 분포하여 인접지역에 대한 제한 완화가 필요하

다는 의견이다.

셋째, 지역인적자원개발 사업에 참여하기 전 국가인적자원개발컨소시엄 등 지역제한이 없는 타 유사 훈련사업에 참여하였던 훈련센터는 지역제한의 완화를 주장하는 경향이 있다. 이는 300개의 지역내 협약기업 확보를 위해 추가적으로 협약기업을 모집해야 하는 어려움이 있고, 훈련사업의 전환으로 인해 타 지역에 위치한 기존 협약기업과의 장기간의 협업관계를 단절함으로써 인적자원 개발에 손실을 가져온다는 주장이다.

마지막으로 공동훈련센터가 대학형일 경우 재학생 및 훈련수료생을 패키지(Package) 형태로 채용시키는 등 업무 효율성 강화를 위하여 기존 협약기업(가족기업 등)을 활용하는 경향이 있다. 이 경우 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업의 지역제한은 인적자원 개발과 취업에 부정적으로 작용할 수 있다는 의견이 있다. 그러나, 초기부터 고용노동부 교육훈련 사업을 위해 설립된 기관은 기존 협약기업의 대부분이 지역내에 위치하는 경우가 많아 지역제한에외조항을 현재처럼 유지하는 것에 긍정적인 것으로 파악되었다.

4. 국내·외 유사 훈련사업

지역제한을 통한 직업능력교육 후 취업연계 프로그램을 운영하는 사례를 찾는 것은 쉬운 일이 아니다. 이는 기존의 선진국들이 추구하고 있는 지역인적자원개발의 접근방식이 우리나라와 상이하기 때문이다. 자발적·시장주도형 모델을 가지고 있는 미국, 영국, 캐나다, 호주 등은 훈련사업에서 민간의 자율성에 의존하고 있다. 독일은 대표적으로 조합주의적 훈련 시스템을 운영하고 있는데, 교육훈련에 관련된 사회적 파트너들이 상당 부분 관여하여 규제하는 시스템이다. 발전국가 모델에는 한국, 일본 등이 대표되는 시스템으로 정부주도의 시스템을 가지고 있다.⁷⁾

여기서는 자발적·시장 주도형 훈련 모델인 호주의 VET(Vocational Education and Training) 프로그램과 독일의 프로그램 그리고 우리나라의 유

7) 이영현(2004), p.5.

사한 사업인 국가인적자원개발컨소시엄 사업을 간단히 소개하고자 한다.

가. 호주 VET 프로그램

호주의 VET 프로그램은 학생들이 다양한 종류의 일자리(서비스업 포함)에 비교적 용이하게 접근할 수 있도록 현장에서 요구되는 특수한 기술을 제공하는 훈련 프로그램이다. VET 프로그램은 주로 TAFE(technical and further education)이라는 성인 및 커뮤니티 교육기관(adult and community education), 농업전문대학(agricultural colleges), 사설교육기관(private institute), 커뮤니티 기관(community organisations), 산업기술센터(industry skill centres), 상업 및 투자 훈련기관(commercial and enterprise training providers)과 소수의 대학 및 고등학교에서 운영된다.

VET는 호주 전역의 8개 주(state)와 준주(territory) 정부, 연방정부, 산업계, 공공 및 사설 교육훈련기관이 네트워크를 구성하여 운영된다. 이 훈련 프로그램은 국가 인적자원 개발과 주요 수출 산업에 활용되는 핵심적인 요소라고 할 수 있다.⁸⁾ VET 프로그램은 RTOs(registered training organisations)에 의해 제공되는데 이 교육훈련 기관은 호주 주(준주) 정부에 등록되어 양질의 훈련을 제공하고, 산업계와 함께 훈련프로그램을 개발하며 국가적으로 인증된 자격을 부여하는 일을 하고 있다.⁹⁾

특히, TAFE에서 운영하는 프로그램은 주로 지역(regional)으로 한정하여 지역의 젊은 인재들을 지역에 정착시킬 수 있도록 하는데 높은 가치를 둔다. 지역사회(regional communities)는 TAFE를 통해 구직기회를 제공함으로써 지역 기술의 발전과 새로운 산업의 활성화를 도모하고 있다. TAFE는 의무교육훈련을 제공하는데 집중하면서 지방정부 및 산업계와 긴밀한 협조를 통해 산업의 성장은 물론 지역사회를 지원하는 중요한 역할을 한다.¹⁰⁾

호주의 VET 프로그램은 산업계 수요 중심으로 기획·운영되는 인적자원

8) The Australian Skills Quality Authority: <http://www.asqa.gov.au>

9) Canberra Institute of technology: <https://international.cit.edu.au>

10) Position Paper(2004), p.4.

개발 프로그램으로 시장이 원하는 인적자원을 공급한다는 원칙이다. 이 중에서 TAFE와 같이 지역수요에 기반을 둔 훈련사업은 해당 지역의 인력수급 및 경제사회적 상황에 따라 지역 거버넌스를 중심으로 프로그램이 기획되고 실행된다. 또한, 연방정부와 주(준주) 정부 간의 역할분담이 명확하고 지리적 여건으로 인하여 자연스럽게 지역기업의 참여 범위가 설정되기도 한다.

호주의 경우, TAFE는 인위적으로 참여기업의 제한은 없지만 지리적 여건으로 참여기업이 자연적으로 제한되고 있으며, 지역을 기반으로 주(준주) 정부와 산업계 및 지역사회가 연계하여 지역에서 필요한 인재를 양성한다는 의미에서는 지역산업 맞춤형 인력양성사업과 유사한 일면이 있다.

나. 독일의 훈련사업

16개 주단위의 주마다 각자 독자적 입지가 뚜렷한 지방분권체제가 특징인 독일의 직업교육은 연방정부와 주정부간의 협정을 통해 설립된 산업기술대학이 중심적인 역할을 하고 있다. 산업기술대학은 표준화된 형식없이 지역의 산업·경제적 요구에 부응하기 위해 전문 기술직을 양성하는 실무중심 교육 프로그램을 운영하고 있다. 이와 더불어 주정부와 기업주가 협력하여 운영하는 이원화 직업아카데미가 있고 지역요구를 반영하는 직업아카데미의 육성을 꾀하고 있다.¹¹⁾

독일의 직업교육은 기업, 상공회의소 노동자단체 등 사회적 파트너들이 직업교육 훈련의 설계에서부터 실행에 이르기까지 깊숙이 관여하고 있다. 이들은 직업훈련 지침 개발 및 개정에 함께 참여하고 집단임금 협상을 통해 훈련생들의 임금을 결정한다. 특히 직업교육훈련에 관한 정부의 규정을 실행에 옮기도록 정부와 기업 사이를 중개하는 각종 회의소(chambers)의 역할이 강조되고 있다. 산업 및 상공회의소, 기능공 단체, 농업회의소 등 각종 전문 회의소들은 정부의 규정에 따라 기업체가 적절한 교육훈련을 제공할 수 있

11) 백미현 외(2015), p.34.

는지를 상시적으로 관리한다. 교육훈련 기간의 종료 또한 이들 회의소가 주관하는 시험을 통하여 이루어진다. 이 자격시험은 훈련생이 훈련기간을 성공적으로 마쳤는지 그리고 숙련된 기술자로서의 자격을 갖추었는지를 평가하며 평가는 고용자 대표, 피고용자 대표 그리고 직업학교 교사로 구성된 평가위원회를 통하여 이루어진다.¹²⁾

독일의 경우도 호주와 마찬가지로 교육훈련 협약기업 관련 내용을 확인하는 쉽지 않으나 조합주의적 합의체 중 상공회의소나 각종 회의소의 적극적인 참여로 지역의 인적자원개발 및 운영이 이루어지고 있는 것으로 볼 때, 지역내 기업의 참여가 적극적으로 이루어진다고 할 수 있다. 다만 교육훈련 프로그램이 지역에 한정하여 운영되지는 않지만 지역내 기업과 훈련기관이 협업체계를 구축하는 것은 자발적인 지역내 기업의 훈련 참여라고 할 수 있다.

다. 국가인적자원개발컨소시엄 사업(지역형)

국가인적자원개발컨소시엄사업(CHAMP)은 중소기업 재직근로자의 직업훈련 참여 확대와 신성장동력 분야, 융복합 분야 등의 전략산업 전문인력 육성, 산업계 주도의 지역별 직업훈련기반 조성 등을 위해 복수의 중소기업과 인적자원개발 컨소시엄(협약)을 구성한 기업 등에게 공동훈련에 필요한 훈련인프라와 훈련비 등을 지원하는 대표적인 직업능력개발훈련 사업이다.¹³⁾

국가인적자원개발컨소시엄 사업은 2012년 02월 컨소시엄 사업 특성화, 지역공동훈련 등 시범사업 실시, 공동훈련비 등 제도개편 등의 사업 개편을 실시하였으며, 이 시기에 시작한 지역형 시범사업은 인천광역시와 충청남도 천안·아산시 지역의 협약기업을 대상으로 교육훈련 과정 개발 및 운영을 하였다. 2년간의 시범사업을 통해 인천광역시 지역의 대한상공회의소 인천인력개발원은 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업으로 2014년에 전환 되었고, 천안·아

12) 장미란(2012), p.187.

13) 국가인적자원개발컨소시엄 홈페이지 (<http://www.c-hrd.net>)

산시 지역의 한국기계산업진흥회 기술교육원은 2016년 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업으로 전환하였다.

두 기관의 해당기간 지역 내 협약기업을 대상으로 한 취업률이 70% 이상을 달성 하였으며, 이를 바탕으로 기존의 컨소시엄 사업을 확대한 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업의 모태가 되었다. 이는 또한 기존의 컨소시엄 사업이 협약기업 지역제한이 없는 것을 바탕으로 교육생을 타 지역에 취업시켰다면 지역형 사업은 지역 내 협약기업을 대상으로 한 우수사례로 볼 수 있다.

이렇듯, 지역형 국가인적자원개발컨소시엄 사업은 지역내 협약기업을 활용한 사례로 협약기업의 지역제한을 통한 교육훈련 과정 운영이 지역인적자원개발을 성공적으로 수행할 수 있는 가능성을 보여 주었다.

5. 결론 및 정책 제언

지역이라는 공간적 범위에 산업육성을 지원하는 사업들의 경우, 지원 대상에 대한 제한은 단순히 행정구역을 나누어 지역내 기업에 이익을 준다는 의미보다는 사업의 효율적인 운영과 수요 중심의 사업 기획, 지원 대상 산업(기업)의 특성적 요소를 강화하는 차원에서 선택되었다고 할 수 있다.

지방분권이 어느 때보다 강조되고 있는 시점에서 중앙정부 중심의 인적자원개발을 지역 중심의 인적자원개발로 전환하기 위해 정책적 변화를 시도하고 있다. 특히 지역 파트너십을 중심으로 한 인적자원개발 거버넌스 역할이 강조되면서 2013년을 전후로 전국에 지역인자위가 설립되고 참여 기업의 지역내 범위 제한이 설정되었다.

특히 지역 중심의 사업 기획 및 실행 단계에서 참여자가 모두 협력해야 하는 지역 거버넌스는 공간적인 범위의 제약이 자연스러운 현상으로 이해될 수 있다. 현재 공동훈련센터 신청요건 중 하나인 협약기업 300개 이상은 기존의 공급자 중심의 교육훈련 과정을 수요자 중심으로 전환하여 지역·산업 수요에 부합하는 맞춤형 인력을 공급함으로써 지역내 수요와 공급의 미스매

치를 해소하려는 의도라 할 수 있다. 그러나 기존 고용노동부 사업을 추진해 온 훈련센터가 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업에 참여하면서 다양한 논리로 지역 내 훈련사업의 한계를 지적한 것도 사실이다.

그럼에도 불구하고, 이 조항들의 개편 혹은 조정은 다음과 같은 이유에서 신중하게 접근할 필요가 있다.

첫째, 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업은 지역인적자원개발이라는 큰 틀에서 지역분권화를 통한 지역의 인적자원개발정책을 효율적으로 운영하고자 하는 중앙정부와 지방정부의 윈윈(Win-Win) 전략의 일환으로 시작된 사업이다. 이 사업의 전제는 지역 내 인적자원개발 관련 거버넌스 체계 구축과 이를 활용한 인적자원개발 관련 이해 당사자 간의 협업과 조율을 통해 지역발전 전에 이바지하는데 있는 것으로, 이를 위해 지자체를 중심으로 산업계, 노동계, 학계가 참여하는 협력체계를 구축하고 중·장기 인적자원개발 관련 계획 및 로드맵을 구축하는 것이다. 이를 성공적으로 수행하기 위해서는 지역 내 인적자원의 수요자인 산업계 등 이해당사자들의 적극적인 참여와 협력이 요구되고 협약기업의 지역제한이 필요하다.

둘째, 현재 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업에서 중요한 거버넌스 구축 및 유지를 위해 네트워킹이 가능한 기업을 대상으로 지원 범위를 설정해야 한다. 이를 위해 지역 경계를 명확하게 하고 경계가 주는 의미가 단지 제한에 있는 것이 아니라 지역현안에 접근하는 패러다임을 명확하게 할 필요가 있다. 따라서 현 단계에서 공간적인 지역 제한을 완화하는 것이 중요한 것이 아니라 적극적으로 지역현안을 극복하려는 지역내 거버넌스의 범위로 설정할 필요가 있다.

셋째, 성과를 창출해야 하는 실행기관(공동훈련센터)이 기업 관리를 위한 공간적 범위 제한이 필요하다. 일부 공동훈련센터에서 주장하는 지역제한 완화가 협약기업 모집 단계에서는 이익이 될 수 있으나, 장기적으로는 기업관리에 애로가 발생할 수 있다는 점은 지역인자위나 공동훈련센터가 공통으로 이해하고 있는 부분이다. 실제 사업 시행에서 협약기업이 장거리 이동시간을

요구한다면 현재 취업지원 프로그램을 운영하는데 참여하는데 애로가 발생
할뿐 아니라 훈련센터의 협약기업 관리를 위한 정기회의나 만남의 시간에
참여할 수 있는 가능성이 적은 것도 현실이다. 이러한 상황에서 장기적으로
훈련센터와 협약기업의 지리적 위치를 고려한 협약기업 확보 및 관리는 무
엇보다 중요한 현실이 되었다. 지역제한을 일부 완화한 조치는 이러한 훈련
센터의 지리적 요건을 반영한 것이며, 현재 비율을 유지하는 것이 사업의 취
지나 지리적 강점을 극대화 시키는 것으로 보인다.

넷째, 결과적으로 지역인적자원개발을 위한 중·장기 발전모델 중 일부인
협약기업을 대상으로 하는 교육훈련 과정 운영에 대하여 해외 사례처럼 이
해당사자가 주도적으로 참여하는 시스템 구축이 무엇보다 중요한 점이 확인
되었다. 따라서 지역 협력사업 등을 위하여 지역인적자원개발 주체간 협업이
필요한 경우에는 지역인자위 권역별로 확대하는 것도 중·장기적으로 고려해
볼 필요가 있다. 또한, 현재 구성되어 있는 인적자원개발 거버넌스 간 교류
확대를 통하여 특성화된 공동훈련센터의 경우 과정 운영 후 취업을 타 시·도
에 공급하는 방안도 고려할 필요가 있다. 예를 들면, 충남지역의 한국폴리텍
대학 바이오캠퍼스는 교육훈련 인프라가 우수한 반면 충남 논산 지역에 위
치하여 바이오 분야 협약기업 확보가 어려운 현실로, 지역인자위 협업을 통
해 교육훈련은 충남에서 진행하고, 취업은 바이오 산업의 메카인 충북에 하
는 전략 등이 필요할 것이다.

결론적으로,

지역산업 수요에 부응하는 지역내 인적자원개발을 통해 지역경제의 활성화
를 꾀하고자하는 지역·산업 맞춤형 인력양성 사업은 그 목적에 충실하기
위해 지역인적자원개발 패러다임에서 가장 중요한 역할을 하는 협약기업의
지역제한 및 예외 조항은 현 시점에서 존속하는 것이 바람직하다고 할 수
있다.

또한, 기본적으로 협약기업의 지역제한이라는 원칙은 고수하면서도 사업
효율성을 제고하기 위해서는 공동훈련센터의 교육훈련 역량에 맞는 협력기

업 수의 조정, 특성화된 공동훈련기관의 인접지역 협약기업 수 조정, 생활권역에 맞는 지역 범위의 설정, 인접지역과 협업이 필요한 경우에 지역인자위 권역의 광역화 등은 지역 거버넌스에서 합리적으로 해결해야할 필요성이 있다.

참고 문헌

고용노동부·한국산업인력공단(2013), 지역·산업 맞춤형 인력양성체계 설명자료

국가인적자원개발컨소시엄: <http://www.c-hrd.net>

지역인적자원개발위원회: <http://www.rc-hrd.net/rchrd/committee.php>

지역·산업 맞춤형 인력양성 운영규칙 2016.1.13., 개정

백미현 외(2015), “지역 균형발전을 위한 인재육성 방안 연구 : 미국·독일 사례를 중심으로”, 한국HRD연구, 10권1호, 중앙대학교 한국인적자원개발전략연구소.

이영현(2004), 수요자 중심 인적자원개발을 위한 산업별인적자원개발 시스템 구축, 한국직업능력개발원.

장미란(2012), 독일 직업교육훈련제도의 최근 동향, The HRD Review.

한상신, “지역인적자원개발활성화 방안”, 한국직업능력개발원

Australian Skills Quality Authority: <http://www.asqa.gov.au>

Canberra Institute of technology: <https://international.cit.edu.au>

Position Paper(2004), The Role of TAFE in Regional and Remote Australia, TAFE Directors Australia.