

【제3주제】

일본의 공공 · 민간 인적자원개발 정책

Public · Civil Human Resource Development Policy of Japan

日本的 公共 · 民间 人力资源开发 政策

이시야마 수미오 국장(일본 국제교류재단)

최한규 박사(한국 선문대학교)

Ishiyama Sumio, Director (Japan Foundation, Japan)

Choi Han Gyu, Ph.D. (Sun Moon University, Korea)

石山澄夫 局长(日本 国际交流财团)

崔汉奎 博士(韓國 鮮文大 학교)

【제3주제】

일본의 공공·민간 인적자원개발 정책

이시야마 수미오 국장(일본 국제교류재단)

최한규 박사(한국 선문대학교)

【한국어 요약】

일본의 인적자원개발은 조직구성원의 직무수행능력의 향상과 조직의 생존 및 번영을 위해 실시하는 총체적인 학습이다.

성과를 위한 직무수행능력 향상과 조직 및 개인의 성장 가능성 증대를 위한 개인개발(DI), 조직개발(OD) 및 경력개발(CD)을 통합한 의도적이고 계획적이고 조직적인 학습활동이라 할 수 있다.

첫째, 지역인적자원개발의 핵심은 지역주민들의 직업능력개발과 일자리 창출을 위한 고용정책프로그램이며, 또한 지역인적자원개발의 범주는 지역인적자원개발의 핵심영역, 중범위 영역, 주변부 영역 및 지원영역으로 구분할 수 있다.

둘째, 고용·능력개발기구는 일본의 인적자원개발 특히 공공직업훈련의 메카로 각 지역별로 고도직업능력개발촉진센터, 직업능력개발촉진센터, 고용·능력개발기구도도부현센터, 지역직업훈련센터, 직업능력개발종합대학교 등이 있다.

셋째, 현재 일본에서 인적자원개발의 개혁을 촉진시키는 요인으로 다음의 다섯 가지를 들 수 있다. 첫째, 경기동향의 추이이다. 둘째, 기업간 경쟁의 글로벌화와 급속한 기술혁신·정보화로 상징되는 경영환경의 변화에 따라, 기업과 개인의 관계 그리고 기업에서 요구하는 인재상이 변화하고 있다.

넷째, 기업의 정규사원관리는 사원에 대해 미리 정해진 기업목표를 향해 총동원하는 방식으로 임하는 자세가 요구되었고, 정형적인 틀 안에서 획일적인 사고와 행동양식이 요구되었다. 그러나 현재는 사원 한 사람 한 사람이 새로운 발상에 따른 창조적이고 주체적으로 업무에 임하는 자세가 요구 되어 지고 있다. 즉 「성과를 개재시킨 계약」이라는 개념을 기초로 한 성과주의(능력주의) 인사가 기본이 되어 가고 있다.

다섯째, 지역인재육성 종합프로젝트사업 있어서, 산업구조의 급속한 변화 속에서 각 지역의 경제발전을 확보하고 각 지역 산업의 고부가가치화나 신산업분야의 기업활동을 위해서는 고도의 지식, 기술·기능 등을 갖춘 숙련노동자의 육성이 급선무과제이다.

여섯째, 구조개혁하의 정부의 인적자원개발정책에 있어서, 지금까지는 기업의 인적자원개발에 관해서 언급했으나, 정부에도 실업자의 증가에 따른 취업지원책의 구축, 산업구조변화와 기술혁신에 따른 노동력 재배분의 축진이 필요하게 되었다.

따라서 정부는 「미스매치(mismatch) 해소를 중심으로 하는 긴급고용대책」을 세웠다.

결론적으로, 현대의 일본 기업은, 경제 불황의 탈출과 동시에 새로운

국제경쟁, 정보화의 진전에 대응하여 인적자원개발에도 커다란 변혁의 시기에 와있다. 그러한 변혁의 성공여부는 지금 불확실하지만, 노동자 개인 간의 경쟁도 격화될 것이다. 따라서 이러한 근로자에 대한 사회안전망의 구축을 동시에 논의하여 실현할 필요가 있다. 즉 시장경쟁이 극심해지고 있으며 새로운 시대에 대응하는 인적자원개발정책이 요구되고, 또 다른 원리의 사회 안정 개념의 구축이 요구되고 있다. 그러나 이 점에 관한 기업의 인식과 정부의 대응책이 아직 불충분한 상태이다.

【SubjectⅢ】

Public · Civil Human Resource Development Policy of Japan

Ishiyama Sumio, Director of Japan Foundation
Choi Han Gyu, Ph.D. Sun Moon University, Korea

Human resource development of Japan is a wholesale learning process performed for the improvement of administrative capability as well as survival and prosperity of the organization. It is an intended, planned, and organized learning activity integrated with the development for individuals(DI), organizational development(OD) and career development(CD). It is also for the augmentation of individuals' and organizations' development potential as well as better performance of administrative capability.

First, the core of regional human resource development is an employment policy program for the creation of jobs and the development of job capability for regional residents. The domain can be classified into the center, medium-range, and peripheral realm.

Second, employment and capability-building institutions as the hubs of public vocational training organizations include a high-level vocational

capability promotion center, vocational capability development promotion center, employment capability development 'Prefectures of Japan(都道府縣)' center, regional vocational training centers, and a vocational capability development university.

Third, primary driving forces that promote reforms on human resource development in Japan are the following: 1) trends in the economic; 2) globalization of business competition, changes in the business environment symbolized by rapid technological reform and informationalization, and changes in the premises of human talents and individual ability required by industry; 3) meritocracy and capability- and performance-oriented contracts; 4) ever-increasing needs for experts and professionals with a high-level of knowledge, skills and technology; and 5) necessities of labor redistribution for an effective employment assistance policy implemented by the government due to technological innovation and increase of unemployment rates.

Thus, the Japanese government sets up emergency employment policy alternatives to resolve the mismatch problems. In conclusion, modern Japanese enterprises, facing the era of large-scale transformation, endeavor to escape from the economic recession and attempt to respond to global competition as well as progress in the information society. The success of such transformation is not certain yet, but the systematic realization and establishment of the social safety net for labor is necessary.

【日文案点】

日本の人的資源開発は、組織構成員の職務遂行力の向上と組織の生存および繁栄のために実施する総体的な学習である。

成果のための職務遂行能力向上と組織および個人の成長の可能性増大のための個人開発(DI)、組織開発(OD)および経歴開発(CD)を統合した意図的で計画的で組織的な学習活動だと言える。

第一に、地域人的資源開発の核心は、地域住民たちの職業能力開発と職場創出のための雇用政策プログラムであり、また地域人的資源開発の範疇は、地域人的資源開発の核心領域、中範囲領域、周辺部領域および支援領域に区分される。

第二に、雇用能力開発機構は、日本の人的資源開発、特に公共職業訓練のメッカとして各地域別に高度職業能力開発促進センター、職業能力開発促進センター、雇用能力開発機構都道府県センター、地域職業訓練センター、職業能力開発総合大学などがある。

第三に、現在日本で人的資源開発の改革を促進させる要因として次の5つを挙げることができる。

第一、景気動向の推移である。第二、企業間競争のグローバル化と急速な技術革新・情報化に象徴される経営環境の変化に従い、企業と個人の関係そして企業が要求する人材像が変化している。第三、上述した企業行動の変化に関連して、労働者側にも以前のような企業への帰属意識は段々となくなっており、むしろ仕事の専門性と、働く生きがいを望む傾向にある。従って、労働市場は少しずつ流動化してきている。第四、男女雇用機会均等の動きで

ある。1999年、男女雇用機会均等法の改定により、均等の動きが強化された。第五、従業員の高齢化である。今までも社員の高齢化が進行されてきた。また、年金制度改革の支給水準の低下と支給開始年齢が高まった。従って、高齢化の進展に従い、彼らの能力をどのように開発して活用するかが課題である。

第四に、企業の正規社員管理は社員に対してあらかじめ決められた企業目標に向かって総動員する方式として臨む姿勢が要求され、定型的な枠の中で画一的な思考と行動様式が要求された。しかし現在は、社員一人一人が、新しい発想に従い創造的で主体的に業務に臨む姿勢が要求されてきている。

つまり「成果を介在させる契約」という概念を基礎とした成果主義(能力主義)人事が基本となってきた。

第五に、地域人材育成総合プロジェクト事業において、産業構造の急速な変化の中で各地域の経済発展を確保して、各地域産業の高付加価値化や新産業分野の企業活動のためには、高度の知識、技術、技能などを持った熟練労働者の育成が急務である。これに対して、日本は中小企業を中心に製造業が集積されており、地域内の仕事場が相互連携し、製品を生産する地域で地域単位の技能、技術人力の育成、確保に自主的、総合的な試みを支援する地域人材育成総合プロジェクト事業を1997年から実施している。

第六に、構造改革下の政府の人的資源開発政策において、今までは企業の人的資源開発に関して言及したが、政府にも失業者の増加による就業支援策の構築、産業構造変化と技術革新による労働力再配分の促進が必要となっている。

政府は1999年6月に、「緊急雇用対策および産業競争力強化対策に関して」を発表し、2000年5月には、労働省が「ミスマッチ(mismatch)解消を中心とする緊急雇用対策」を立てた。

結論的に、現代の日本企業は、經濟不況の脱出と同時に新しい国際競争、情報化の進展に対応して、人的資源開発にも大きな変革の時期に来ている。そのような変革の成功の是非は、今は不確実ではあるが、労働者個人間の競争も激化されるであろう。従って、このような勤労者に対する社会安全網の構築を同時に論議して実現する必要がある。つまり、市場競争が激しくなっており、新しい時代に対応する人的資源開発政策が要求され、また他の原理の社会安全概念の構築が要求されている。しかし、この点に関する企業の認識と政府の対応策が未だ不十分な状態である。

日本の公共・民間 人的資源開発政策

石山澄夫 局长(日本 国际交流财团)

崔汉奎 博士(韓國 鮮文大学)

— 目次 —

- I. 地域人的資源開発の概念
- II. 公共人的資源開発機構
- III. 経営環境の変化
- IV. 正規社員の人的資源開発
- V. 地域人力開発と支援
- VI. 構造改革下の政府の人的資源開発政策
- VII. 結論

I. 地域人的資源開發の概念

1. 人的資源開發の概念

人的資源開發は、組織構成員の職務遂行能力の向上と組織の生存及び、繁栄のために実施する相対的な学習のことを言う。狭義としては、企業内の生産性の向上のための職務遂行能力向上と組織及び、個人の成長の可能性の増大のための個人開発(DI)、組織開発(OD)及び経歴開発(CD)を統合した意図的で、計画的で組織的な学習行動だと言える。

2. 地域人的資源開發

- 地域人的資源開發の核心は、地域住民たちの職業能力開發と仕事創出のための雇用政策プログラムである。また地域人的資源開發の範疇は地域人的資源開發の核心領域、中範囲領域、周辺部領域及び支援領域に区分できる。
- 地域人的支援開發プログラムの核心的な領域は基礎的な人力開發プログラム、地域發展を促進させることができる人力開發プログラムであり、中範囲領域は伝統的な成人対象の職業繼續教育であり、周辺部領域は、地域住民たちの自己主導的学習を促進させ、感性的、未学的能力および体力を向上させることができる文化・社会体育プログラムである。支援領域は、地域人的資源開發に直接的に参加はしないが、地域人的資源開發の核心を支援する構造や機関のことを指す。

3. 地域人的資源開發の参与集団

- 技術革新およびR&D集団、企業体、労働組合、地域行政機関(地域公共行政機関：地方行政機関、教育庁、地方労働省・・・)、市民団体、教育機関など

II. 公共人的資源開發機構

1. 雇用・能力開發機構

- 雇用・能力開發機構は日本の人的資源開發、特に公共職業訓練のメッカとして、各地域別に高度職業能力開發促進センター、職業能力開發促進センター、雇用・能力開發機構都道府県センター、地域職業訓練センター、職業能力開發総合大学校などがある。
- 高度職業能力開發促進センターは尖端的な高度の職業能力開發を、職業能力開發促進センターは、離・転職者と再就職勤労者のための短期間の人的資源開發を実施している。雇用・能力開發機構都道府県センターは、都道府県の職業能力開發施設と連帯しながら、各地域別の職業能力開發業務を推進しつつ、地域職業訓練センターは各地域別中小企業勤労者の多様な人的資源開發を地域と密着して実施する。また、職業能力開發総合大学校は職業訓練指導員を養成している。

2. 地域職業訓練センター

- 中小企業勤労者、求職者などに対して職業訓練を実施する事業主、事業主団体などに施設を提供したり、地方自治団体が地域住民にたいして実施する職業訓練の場として活用し、地域単位の教育訓練振興を目的として1978年から設置しはじめて、1999年81個がある。また地域職業訓練センターの運営は地域の職業訓練法人に委託している。

3. 職業能力開發サービスセンター

- 事業主が実施する職業能力開發の円滑な実施のため、各地域別都道府県職業能力開發協会に職業能力開發サービスセンターを実施、運営した。この職業能力開發サービスセンターに人材育成コンサルタント、人材育

成相談員を配置して、能力開発情報システム(ADDS)を活用した職業能力開発に関する相談、情報提供などを行っている。

Ⅲ. 経営環境の変化

現在日本では、人的資源開発の改革を促進させる要因として次の5種類を挙げることができる。

第一に、景気動向の推移である。日本の経済成長率は1990年代に入り、低水準が継続しており、現在の不況においてはより一層そうなる。多くの捜査機関の報告によれば、今後景気が回復すると言っても、決して高い成長率を達成することはできないという展望である。

従って、人力の弾力性が必要である。また、商品市場にて需給が短期的に変動して、商品需給に不確実な要素が増加するに従って、雇用量も弾力的に変動できるようにしなくてはいけない。従って、正規社員数の抑制、派遣労働者、契約社員、または広くは外部労働市場の労働力の活用が重要なテーマとなる。

第二に、企業間競争のグローバル化が急速な技術革新・情報化に象徴される経営環境の変化に従い、企業と個人の関係、そして企業が要求する人材象が変化している。過去の経験と知識が役割を担う一定的な枠の中での思考や行動様式では付加価値を重視する低成長時代において企業は生き残ることができない。そのため、社員一人一人の新しい発想により、創造的で主体的に業務を担う事が要求される。また、特定分野において高度の専門性を発揮することが要求されるようになっている。

第三に、上述した企業行動の変化と関連し、労働者側にも従来のような企業への帰属意識は段々となくなっており、むしろ仕事の専門性と仕事の生きがいを願う傾向である。従って、労働市場は段々流動化してきている。ま

た、企業は一般的な時勢を重視する労働条件を実現しようとする。そして労働市場はいつでも必要な人材お採用することが易しくなる。しかし、逆に転職する可能性が高まり、企業の能力開発施策にも影響を与える。

第四に、男女雇用機会均等の動きである。1999年、男女雇用機会均等法の改定により、均等の動きが強化された。また、大卒女性の増加で、能力がある女性が増えている。これによるコース別人事管理、昇進・昇格基準そして採用・人材育成策の再評価が強要されている。

第五に、従業員の高齢化である。今までも社員の高齢化が進行されて来た。また、年金制度改革の支給水準の低下と支給開始年齢が高まったことである。従って、高齢化の進展により彼らの能力をどのように開発して活用するかが課題になる。

以上の要因により、企業の人的資源開発施策の新しい傾向は、一言で言えば、徹底した能力主義・成果主義の個別的管理、柔軟な人材活用になっていくだろう。これに対して、政府はそのような民間企業の管理政策を支援して、このような新しい傾向から立ち遅れた失業者とその可能性のある労働者に対する支援策が必要である。

IV. 正規社員の人的資源開発

今まで企業の正規社員管理は社員に対してあらかじめ決められた企業目標に向かい、総動員する方式を担う姿勢が要求され、一定的な枠の中で画一的な思考と行動様式が要求された。しかし現在は社員一人一人が新しい発想に伴う創造的で主体的に業務に望む姿勢が要求されている。それによって個人の成長を企業の成長と連結する成果主義的人事が浸透してきているが、その背景には企業と個人との関係を構築しようとしているためである。今までの企業と個人の相互依存見解（長期雇用保証、年功序列給料制度を基盤とした

従業員の企業に対する貢献)を廃止して、企業は自律的な個人によって構成されるという前提から個人には自立と自己責任を要求し、企業は個人に平等な機械を付与して、その成果を公正に評価して待遇する方向に向かっている。つまり、「成果と介在させる契約」という概念を基礎とした成果主義人事が基本となっていていっている。

従ってこのような新しい類型の人材育成のために今までの画一的な階層別の年収形態を変えなくてはならない。この年収は組織に個人を合わせるためのものであり、個人の能力を持続的に向上させることはできない。

そのため教育年収も自律と自己責任の原則が重視され、能力開発の機械を個人に選択させるようにして、各々自己実現を充足させながら、成長の促進が志向されている。また個々人の社員の能力開発の結果が人的資源の差別化と社員間の自由な競争と連結され組織の活性化と組織の競争力強化に連結されると考える。

最近企業内の年収は同一の資格者と年齢階層ごとに一律的なカリキュラムを賦課する階層別年収からテーマ(課題)と機能水準別に受講しなくてはならないカリキュラムを会社が提示して、社員が選択する方式に変わってきている。

また、社員の価値観も大きく変化してきている。今までは昇給・昇格及び昇進に従って、社員のモチベーションは高まってきた。しかし、中高齢社員の増加とそれによる給料費用の増大により昇給、昇格及び昇進が順調に進行されないため、今までのモチベーション施策は効果は大して無くなってきている。また社員は仕事を通じた生きがいと経歴向上、自己実現を要求するようになった。この2種類の要因によって新しいモチベーション施策と環境整備が要求されている。

つまり、人材育成にも制度の柔軟性を高め、社員の自律性を伸ばし、問題解決に直結される専門性を習得できる教育機会を提供することが必要になった。その結果、人事評価には、<表 1>のように目標管理制度が広く普及されており、自己評価制度の実施率も高い。

<表 1>

項目	比率(%)
目標管理制度	64.2
人事考課者の訓練	57.0
自己評価制度	37.1
一般社員人事考課結果の公開	19.6
管理職評価	5.6
コンピタンスによる評価・育成	3.8

注：主要企業372社、中堅、中小企業249社を対象とした結果

出所：『労務時報』3499号、2001.4.

V. 地域人的開発と支援

1. 地域人的育成総合プロジェクト事業

産業構造の急速な変化の中で、各地域の経済発展を確保し、各地域の産業の高付加価値化や、新産業化の企業活動のためには高度の知識、技術・機能などを持った熟練労働者の育成が最急務である。これに日本は、中小企業を中心に製造業が集積されており、地域内の事業場が相互連携して製品を生産する地域で、地域単位の機能・技術、人力の育成、確保に自主的、総合的な試みを支援する地域人材育成総合プロジェクト事業を1997年から実施している。

地域人材育成指針の策定：国家は、地域経済発展のために製造業を支えている技能人力の育成が急を要する地域に技能人力の育成、確保のため都道府県とその他関係者が参考する事項に関する指針を準備する。

地域人材育成推進計画の樹立：都道府県は、各地域内の一定な地域に対して、地域として承継、促進する必要がある製造業関連の技能人力育成に関する地域人材育成推進計画を作成する。

地域人材育成推進事業の実施：都道府県は、地域人材育成推進計画に従い、経済団体などが実施する地域内での技能人材育成、技能開発、技能伝承などに関する費用を支援する。

都道府県に対する補助：中央政府は地方自治団体である都道府県が、地域人材育成計画に対する経費の 1/2を支援する。

2. 高度熟練技能の基盤強化支援

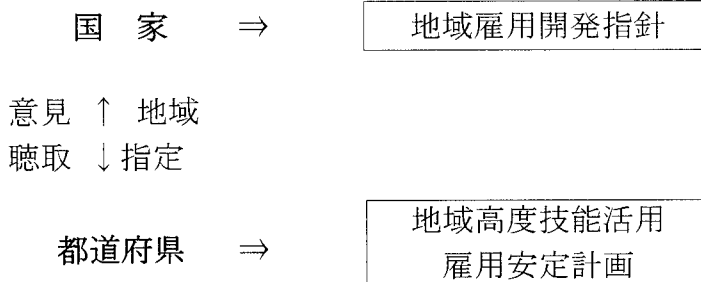
- 一 地域産業の共同化と青少年を中心とする製造業の忌避現象に対して産業の高付加価値化、高精度製品の製造、新製品開発などを担当する優秀な熟練技能(者)の活用、継承が困難になるにつれ、国家・地域産業の基盤となる高度熟練技能の維持、継承を促進するため、業種別に技能の伝承が必要が高い高度熟練技能に関する情報提供、中小企業で技能伝承を促進するため、高度熟練技能者を活用した講習会の開催、物作り教育・学習などに対する高度熟練技能の基盤強化支援事業を実施している。
2003年前半期までに13個の業種で2,877名の高度熟練技能者が選定された。

3. 職業能力開発による産業間、企業間の労働移動の円滑化

職業支援能力開発事業

特定不況業種の能力開発対策

4. 高度技能活用 雇用安定地域の雇用・能力開発対策



5. 高度技能活用 雇用安定地域の支援

1) 地域関係者の事業推進の促進

- ① 地域高度技能活用の雇用安定計画策定援助事業・計画費用の補助
- ② 地域高度技能活用の雇用安定会議の設置
 - 高度技能活用の雇用安定地域の地域間関係者との協議の場の確保
- ③ 地域高度技能活用の推進事業支援金の支給
 - 新事業による雇用開発のため事業団体に調査研究事業費の支援

2) 新事業に必要な人材導入と労働環境の改善支援

- ① 地域高度技能の人材確保支援金の支給
 - 新事業を担当する人材(高度技能者、技術者)の確保と勤労者採用時の支援
- ② 地域高度技能活用雇用環境整備奨励金の支給
 - 労働環境改善設備または福祉施設の設置・整備と勤労者雇用時の支援
- ③ 高度技能活用の雇用安定地域の雇用機会確保事業の実施
 - 新事業のための企業情報の収集などを事業主団体に委託

3) 地域の技能育成・発展のための人力養成に対する支援

① 人材高度化支援事業の活用

- 新事業に必要な高度の職業能力開発向上のための活動をする団体に支援

② 地域人材育成総合プロジェクトの活用

- 経済団体などが実施する地域の技能人力の育成、技能開発・伝承などの関連事業などに対する支援

③ 地域職業訓練センターの設置

- 高度技能活用雇用安定地域で教育訓練などを実施する施設の設置

VI. 構造改革下の政府の人的資源開発政策

今までは企業の人的資源開発に関して言及してきたが、政府にも失業者の増加による就業支援策の構築、産業構造変化と技術革新による労働力再配分の促進が必要になった。

政府は1999年6月に「緊急雇用対策及び産業競争力の強化対策に関して」を発表し、2000年5月には労働省が「ミスマッチ(mismatch)解消を中心とした緊急雇用対策」を立てた。このように経済不況と産業構造変化に伴う失業者の増加で、これら人的資源の有効な活用のための法案を強化している。しかし、失業率が4%代後半に留まっている現実を見れば、そのような政策が効果的であったとは見る事ができない。

そのため2001年5月11日、政府は“産業構造改革の雇用対策本部”を設置して、6月22日「今後の雇用対策と雇用創出対策の基本方向の中間報告」を発表した。ここで、①新市場、新産業育成による雇用創出、②人材育成・能力開発の推進、③安心して働ける就業環境の整備、④労働市場の構造改革に適合

する雇用側面の社会安全網整備という4種類を設定している。

そのうち、第一は、大学でベンチャー企業を1000社の体制にする「開業排中プログラム」であり、第二に、雇用の受給格差解消のための、民間・大学などから社会人のための高い水準の教育訓練を実施することである。具体的には早い期日のうちに、大学院に企業人を2万名程度受け入れ、情報技術を活用したサイバー大学の整備を目標としている。また、「社会人経歴向上100万人計画」によって5年間大学にて100万名規模の社会人を受け入れるようにする方針である。第三は、特に時間制勤労者、派遣労働者などの就業形態の多様化により彼らが安心して働けるように、雇用保険、年権保険などの適用を検討している。第四には、産業構造調整による失業者増加に対応する社会安全網の整備と労働移動を促進するための再就職支援計画制度の創設も計画している。このような政策は9月を目標に最終案が作られている途中である。

上述したように、政策には人的支援の再配分促進を基本として、個別労働者の能力向上を目標としている。

VII. 結論

このように、現代の日本企業は、経済不況の脱出と同時に新しい国際経済、情報化の進展に対応し、人的支援開発にも多くの変革の時期を迎えている。そのような変革の成功の是非は今是不確実だが、労働者個人間の競争も激化されるだろう。従って、このような勤労者に対する社会安全網の構築を同時に論議し、実現する必要がある。つまり、市場経済が激しくなっており、新しい時代に対応する人的資源開発政策が要求され、また他の原理の社会安定概念の構築が要求されている。しかし、この点に関する企業の認識と政府の対応策には未だ不十分な状態である。

【参考文献】

社会経済生産性本部生産性労働情報センター

(2008. 12. 25) 『日本的人事制度の現状と課題〈2008年度版〉第11回日本的人事制度の変容に関する調査結果』

大津 章敬(2005. 1. 14) 『強い会社を作る人事賃金制度改革—成果主義の失敗から学ぶ人事制度改革成功の法則』

滝田 誠一郎(2006. 6. 21) 『人事制度イノベーション』

鈴木 義一(2006. 6. 18) 『雇用長期化時代の人事戦略』

蓮室 光雄, 北村 庄吾 共著 (2007. 7. 8) 『新人事労務制度完全導入マニュアル—新しい時代の労務管理』

上井 喜彦, 野村 正実 共著 (2001. 10. 15) 『日本企業理論と現実』

野村 正実 (2003. 5. 10) 『本の労働研究—その負の遺産 (MINERVA人文・社会科学叢書)』

笹島房尾 (2001)、「企業を取り巻く環境変化と21世紀の人事管理の仕方」、労務行政研究所『労政時報別冊』賃金・人事データ総覧2001年版』

野村正実 (2001, 10) 『成果主義の落とし穴—新人事制度を考える - 』。『労政時報』362号

福原宏幸 (1997. 5) . 『日本型雇用制度とは何か?』 . 『経済雑誌』98巻別紙,

福原宏幸 (1998. 9) . 『日本型雇用制度とは何か?』 . 『経済雑誌』99巻別紙,

山川美恵子 (2000. 10) . 「非正規社員の有効活用をどう進めるか」 . 労務行政研究所『労務時報』3462号

労務行政研究所 (2004. 4. 10) . 『労政時報』3441号、3462号

『週刊労働ニュース』. 2001. 6.25.

【제4주제】

한국~레바논간 인적교류협력 발전방안 - 현황과 정책 -

Korea-Lebanon Development Way of the Human
Resource Exchanges and Mutual Cooperation
- Current status and Policy Alternatives -

وسائل تنمية تبادل المصادر البشرية بين لبنان وكوريا: الوضع الحالي
والسياسة

이영하 특명전권대사
(주 레바논 한국대사관)

Lee, Young-Ha, Ambassador
(Embassy of the Republic of Korea to Lebanon)

【제4주제】

한국~레바논간 인적교류협력 발전방안: 현황과 정책

이영하 특명전권대사(레바논 한국대사관)

【한국어 요약】

레바논은 중동지역에 위치한 지중해 연안국가로서, 푸른 산과 들, 바다 등이 잘 어우러진 매우 아름다운 국가로서, 서양 알파벳의 기원이 된 페니키아 문자로 유명한 페니키아 문명의 발원지였다.

1943년 프랑스의 위임 통치로부터 독립한 이래, 레바논은 “중동의 스위스”, 수도인 베이루트는 “중동의 파리”라고 불리기도 했지만, 거듭되는 내전과 이스라엘-헤즈볼라간 전쟁 등으로 많은 시련과 고난을 겪었다. 2008년 무력충돌을 종식시킨 카타르 “Doha 합의” 후 레바논은 대통령 선출과 거국내각 구성 등으로 안정을 찾아 방문하는 관광객 수도 증가하고 있다.

한국과는 1981년 2월에 외교관계를 수립한 이래 정무, 경제통상, 문화 등 다방면에서 우호협력 관계를 증진하고 있다. 특히, 레바논에는 2007년 UN 평화유지활동으로 한국정부가 파견한 동명부대가 레바논의 평화

와 안정을 위해 ‘티르’ 지역에 주둔하고 있으며, 이에 한국정부는 레바논의 전후복구를 위한 각종 지원을 아끼지 않고 있다.

더욱이 레바논 한국대사관은 “국민과 함께 하는 대사관”으로서의 역할에 최선을 다해 나가는 한편, 한국~레바논간 정치, 경제, 사회, 문화에 걸쳐 긴밀한 협력과 우호관계 확대를 통해 한국의 국익증진과 선진 일류국가 건설을 위해 열과 성을 다하고자 노력하고 있다.

특히 중동지역은 에너지 자원의 보고로서 세계경제의 지속적 발전에 긴요할 뿐만 아니라, 정치·안보 측면에서 아시아·유럽·아프리카 3개 대륙이 교차하는 지정학적 접점에 있다는 점에서 중요성이 매우 크다. 특히 중동에서도 지리적 요충지이며, 예전부터 금융의 중심지였던 레바논을 중심으로 한 상호협력관계 구축과 인적자원교류는 향후 한국의 중동관계의 기반강화는 물론, 최근 한국이 적극 추진하고 있는 자원외교에도 큰 역할을 담당할 것으로 기대되고 있다.

【Subject IV】

Korea~Lebanon Development Plan for the Human Resource Exchanges and Cooperation

- Current Status and Policy Alternatives -

Lee, Youngha, Ambassador

Embassy of the Republic of Korea to Lebanon

Lebanon is a country on the eastern shore of the Mediterranean Sea in the Middle East. It is bordered by Syria to the north and east and Israel to the south. Lebanon's location at the crossroads of the Mediterranean Basin and the Arabian hinterland has dictated its rich history and shaped its unique cultural identity of religious and ethnic diversity. She is the head-spring of the Phoenicia civilization famous for the Phoenicia alphabet the source of Western alphabets.

Since independence from France in 1943, Lebanon has been "The Switzerland of the Middle East," and the capital Beirut is known as "The Paris of the Middle East." But she has suffered from continuous internal disputes and wars between Israel and Hezbollah. Nevertheless, after the presidential election and establishment of a cabinet supported by the whole nation, she has become steady and international tourists have been increasing after the Qatar Doha Agreement in 2008.

With diplomatic normalization in February 1981, Korea-Lebanon good-will relations have been promoted in the field of state affairs, economic trade and cultural exchanges. Particularly, since 2007, Korea deployed the UN Interim Forces in Lebanon(UNIFIL) to restore peace and stability in Tyre and provided a variety of assistance for the restoration after the war.

The Korean Embassy in Lebanon as "the embassy with the people" has devoted its efforts to promote and expand bilateral relations for the betterment of political, economic and socio-cultural exchanges and cooperation. It also attempts to increase national interests and establish the country in the world.

The Middle Eastern region is a treasury of natural resources important for the continuous development of the world economy and relevant in terms of geopolitical location where the security and political interests of Asia, Europe and Africa intersect. Especially, intensification of exchanges and cooperation in the HRD areas with Lebanon, as a geographical and strategic center that was once a financial hub, will strengthen the fundamentals in Korea's relations with Middle Eastern countries and promote natural resources diplomacy.

【아랍어 요약】

وسائل تنمية تبادل المصادر البشرية بين لبنان وكوريا: الوضع الحالي والسياسة

السفير الكوري في لبنان يونغ هانلي منذ 18 اذار 2009:

لبنان هو بلد ساحلي خلاب يطل على البحر الأبيض المتوسط ويقع في الشرق الأوسط. يتميز لبنان بجباله وسهوله الخضراء، بالإضافة الى بحره الأزرق. انه بالفعل بلد جميل وموطن الحضارة الفينيقية، منه انطلقت الأبجدية واعتبرت أساس الحرف اللاتيني.

منذ استقلاله عن الانتداب الفرنسي في 1943، دعي لبنان سويسرا الشرق الأوسط وعاصمته بيروت، كانت باريس الشرق الأوسط. لكنه عانى العديد من المشاكل بما فيها الحرب الأهلية والصدامات بين اسرائيل وحزب الله.

منذ اتفاق الدوحة في ايار 2008 الذي انتهى الصدام المسلح ومع انتخاب الرئيس وتشكيل حكومة الوحدة الوطنية، بدأ لبنان يشهد الإستقرار وعدد السواح ازداد.

لقد متنت كوريا الجنوبية ولبنان علاقات صداقة وتعاون بينهما من خلال عدة طرق بما فيها السياسة، الإقتصاد، التجارة والثقافة. منذ انطلاق العلاقات الدبلوماسية في شباط 1981، وخاصة من خلال ارسال الكتيبة الكورية عام 2007 للمشاركة في حفظ استقرار وسلام الجنوب، كوريا لا توفر الجهود لاعادة اعمار لبنان.

إن السفارة الكورية سوف تبذل كل جهد لتمتين المصالح القومية لكوريا وجعلها بلد متقدم من العالم الأول من خلال لعب دور "السفارة مع الشعب" و توسيع العلاقات الوثيقة والتعاون من خلال السياسة، الإقتصاد والتجارة، الشؤون الإجتماعية والثقافة بين البلدين. ان أهمية منطقة الشرق الأوسط تكمن في وجود مصادر الطاقة المهمة جدا والحيوية من أجل تنمية الإقتصاد العالمي المستديم، و ايضا من منطلق الأمن السياسي، يعتبر الشرق الأوسط تقاطع ثلاث قارات: اسيا، اوروبا وافريقيا.

اطلاق علاقات تعاون وتبادل المصادر البشرية مع لبنان الذي يقع جغرافيا في وسط الشرق الأوسط وكان المركز المالي السابق، ستؤدي الى تقوية قاعدة علاقات كوريا الجنوبية مع الشرق الأوسط وستلعب دورا كبيرا في مجال دبلوماسية الطاقة التي تنتهجها كوريا بعزم ونشاط.

한국~레바논간 인적교류협력 발전방안: 현황과 정책

이영하*

I. 서 언

우리는 정보통신기술의 급속한 발달로 인해 오늘날에는 세계화 및 정보화 시대에 살고 있으며 머지않아 지식기반사회로의 진입이 본격화될 것으로 예상되고 있다. 앞으로의 사회에서는 경쟁력의 원천을 한정된 물적자원, 그리고 육체노동이라는 과거 패턴에서 벗어나 무한한 지식의 힘이 경쟁력의 원천으로서 변화를 주도하고 있다. 이에 따라 세계적으로 모든 국가가 이러한 변화의 환경에 적응하기 위해 전력을 다하고 있으며, 국가 차원의 전략적 대응 노력에 따라 국가경쟁력 구도가 급속히 개편되고 있다. 이미 선진국들은 산·학·연·관·언 등을 다각적으로 연계·활용한 인적자원개발을 통한 지식의 창출 및 확산을 도모하고 있으며, 이를 토대로 국가사회발전에 주력하고 있다.

한국은 그동안 후발 산업화에 성공하여 경제협력개발기구(OECD)에 가입하고, 세계 10대 경제대국으로 진입하는 등 단기간 내에 선진국대열에 합류하는 괄목할만한 성장을 이룩하였다. 그러나 지식기반사회로의 변화에 대한 국민적 노력은 선진국에 비해 아직 뒤쳐져 있는 것 같이 보인다. 과거 산업화시대 한국의 사회발전을 이끌었던 양적 성장모형은 오늘날 유효성이 현저히 감소하고 있으며, 물적 자본과 노동의 축

* 이영하 특명전권대사(레바논 한국대사관; 2009. 3.~ 현재)

적을 통한 정부주도의 발전모형도 일정한 한계점에 다다랐다는 지적이 일고 있다.

즉, 기존 선진국의 우수기술을 도입하거나 모방해서 표준화된 대량생산체제의 과거 방식에는 일정한 한계가 존재하며, 이를 극복하기 위해서는 창의적이고 현장적응력이 높은 인재들에 의한 혁신적·창조적 발전만이 미래를 책임질 수 있다는 사실이 강조되면서, 이러한 발전의 핵심동력은 바로 인적자원개발(HRD; Human Resources Development)이라고 할 수 있다.

더욱이 레바논은 중동지역에 위치한 지중해 연안국가로서, 구약 성서에도 많이 인용되는 백향목(cedar tree)이 지금까지 보존되어 있는 등 푸른 산과 들, 바다 등이 잘 어우러진 매우 아름다운 국가로서, 서양 알파벳의 기원이 된 페니키아 문자로 유명한 페니키아 문명의 발원지였다.

1943년 프랑스의 위임 통치로부터 독립한 이래, 레바논은 “중동의 스위스”, 수도인 베이루트는 “중동의 파리”라고 불리기도 했지만, 1975년부터 1990년까지 15년간에 걸친 내전, 2005년 하리리 前총리의 암살, 2006년 이스라엘-헤즈볼라간 전쟁 등으로 많은 시련과 고난을 겪기도 했다.

2008년도 5월 레바논 여·야 지지자들간의 무력 충돌을 종식시킨 카타르 “Doha 합의” 이후 레바논은 Sleiman 대통령 선출, 거국내각 구성 등으로 점차 안정을 찾아가고 있으며, 레바논을 방문하는 관광객 수도 증가하고 있다.

한국과는 1981년 2월에 외교관계를 수립한 이래 정무, 경제통상, 문화 등 다방면에서 우호협력 관계를 증진하고 있다. 특히, 레바논에는 2007년 여름이후 UN 평화유지활동 참여의 일환으로 한국정부가 파견한 동명부대가 레바논의 평화와 안정을 위해 ‘티르’ 지역에 주둔하고 있으며,

이에 한국정부는 지리적으로 멀리 떨어져 있음에도 불구하고 2006년 이스라엘-헤즈볼라간 전쟁 이후 레바논의 전후복구를 위한 각종 지원을 아끼지 않고 있다.

더욱이 레바논 한국대사관은 “국민과 함께 하는 대사관”으로서의 역할에 최선을 다해 나가는 한편, 한~레바논 간 정치, 경제, 사회, 문화에 걸쳐 긴밀한 협력과 우호관계 확대를 통해 한국의 국익증진을 위해 열과 성을 다하고자 노력하고 있다.¹⁾ 특히, 레바논 한국대사관에서는 한국~레바논 양국간 경제·통상규모 확대노력을 통한 경제위기 극복에 기여하고, 한국국민과 동포의 권익보호에 지속적으로 매진하면서, 자체적인 개혁과 실천을 통해 선진 일류국가 건설에 매진하고자 노력하고 있다.

최근에 들어, 글로벌 환경이 지구촌을 하나로 연결시키는 속도가 빨라지고 있다. 국가간, 민족간, 기업간의 교류가 활발해지고 인력 활용이 국지적으로 제한되고 있지 않고 커다란 Global Labor Market이 형성되고 있다. 과거 국지적으로 머물던 인적자원은 교통·통신수단의 발달, 국가간 문화교류의 활성화, 지역간 블록화 등으로 인해 인력의 글로벌 이동이 더욱 빈번하여졌다. 더구나 다국적 기업의 등장으로 기업의 ‘현지화’, ‘다국적화’가 보편화되면서 인적자원의 글로벌 활용이 일반화되고 있다.

이러한 흐름 속에서 중동지역은 에너지 자원의 보고로서 세계경제의 지속적 발전에 긴요할 뿐만 아니라, 정치·안보적인 측면에서 아시아·유럽·아프리카 3개 대륙이 교차하는 지정학적 접점에 있다는 점에서 그 관심이 급증하고 있다. 특히 중동에서도 지리적 요충지이며, 예전부터 금융의 중심지였던 레바논을 중심으로 한 상호협력관계 구축과 인적

1) 주 레바논 한국대사관 공식홈페이지 공관장 인사말 중. <http://lbn.mofat.go.kr/>(검색일: 2009년 12월 15일).

자원교류는 향후 우리나라와 중동관계의 기반강화에 도움이 될 뿐 아니라, 최근 한국이 적극 추진하고 있는 자원외교에도 큰 역할을 담당할 것으로 기대되고 있다.

II. 레바논의 교육제도 운영실태

1. 레바논의 일반현황

레바논 공화국(The Republic of Lebanon)은 중동(서아시아)의 지중해 동쪽 해안에 면하는 아랍국가이다. 1922년 시리아에 편입되면서 프랑스의 위임통치령이 되었다가 1926년 시리아에서 분리되어 프랑스로부터 자치권을 얻었고, 1944년 1월 완전히 독립하였다.

면적은 약 10,400km²으로 우리나라 경기도만 한 면적이다. 작지만 아시아, 유럽, 아프리카 등 3개 대륙의 교차점에 위치하여, 예로부터 교통과 무역의 중심지였다.

인구는 1932년 이래 인구조사를 시행한 바 없어 공식적인 인구통계는 없지만 2008년 EIU 예상치로 410만명이며, 인종은 아랍계(95%), 아르메니안계(4%), 기타(1%)로 구성되어 있다.²⁾

종교는 이슬람교가 59.7%, 기독교가 39%를 차지하고 있다. 1920년 프랑스가 위임통치 기간 중 기독교의 우위를 기초로 한 서구지향의 레바논 독립을 구상하면서 각 지역별 다수종파의 이해를 반영하고 공존을 보장해 줄 종파별 안배주의(Confessionalism)를 채택하였으나, 많은 기독교인들은 자신을 페니키아의 후손이라면서 아랍 민족과의 차별성을 강조하기도 한다.

2) 외교통상부, 「레바논 개황」(2009. 2), 3-5면 참조.

공식 언어는 아랍어이나 프랑스어 및 영어를 구사하는 인구 비율이 높고, 15세 이상 인구 중 읽고 쓸 수 있는 인구는 전체의 87.4%로 중동에서는 이스라엘과 함께 가장 높은 문자 해독률을 보인다.

정부형태는 입헌 공화국으로 삼권 분립을 기초로 한 의회 민주주의 체제이며, 1990년 Taif 협약체결³⁾에 EKfms 헌법 개정 이전에는 대통령에게 권력이 편중되어 있었으나 헌법 개정으로 대통령의 권한이 대폭 약화되고 총리의 권한이 강화되는 등 내각 책임제적 요소가 부각되고 있다. 그리고 마로나이트 기독교, 무슬림 수니파, 무슬림 시아파를 3축으로 세종파간 권력안배를 국가조직의 기본으로 하는 점이 특징적이다.

2006년 7월 이스라엘~헤즈볼라 교전으로 1978년 이래 레바논에 주둔 중이던 UNFIL이 강화되어 파병국이 30개국에 달하였고, 레바논 내 정부의 완전한 통치권 확보를 더욱 강하게 촉구하는 안보리 결의 1701호 채택이후 UN 및 국제사회의 관심 및 지원이 증가하고 있다.

<표 1> 주요 거시경제 지표

구 분	2006	2007	2008	2009
실질경제성장률(%)	-4.3	4.0	6.3	2.4
물가상승률(%,평균)	4.0	5.7	10.0	4.0
재정수지(% GDP)	-13.3	-10.3	-10.4	-10.4
수출FOB(십억\$)	3.2	4.1	5.1	4.9
수입FOB(십억\$)	9.3	11.9	15.9	13.9
경상수지(십억\$)	-1.2	-2.0	-3.1	-2.4
대외부채(십억\$,연말)	30.8	31.6	34.3	34.0
대미달러환율(평균)	1,507.5			

* 출처: EIU, *Country Report*, 2009년도 2월 추정치.

- 3) 대통령은 기독교 마로나이트(Maronite)파, 총리는 무슬림 수니파, 국회의장은 무슬림 시아파 출신중 선출되며, 기타 정부 및 군부요직의 종파별 안배의 폐지가 "89년 Taif협약(National Conciliation Accord)"의 요지이다. 그러나 암묵적으로 정부요직은 종파별 안배원칙이 현재까지 지켜지고 있고, 이에 따라 정부요직 인사가 원활히 이루어지지 않는 상황이 자주 발생하고 있다.

2008년 수출입 총 201억불로 총수출 34억불, 총수입 167억불, 1인당 GDP는 10460불(ppp 환산, 2008EIU예상치)이다. 경제성장률은 세계적인 경제위기와 2009년 총선으로 인한 정치불안 여파로 2008년보다 3.9%감소된 2.4%의 성장률을 기록할 것으로 전망되고 있다. 화폐는 레바논 파운드(LEBANESE POUND, US 1\$=1527.287)를 사용하고 있다.

<표 2> 레바논의 5대 수입상품(HS4단위 기준)

(단위: US\$백만)

순위	품목명	2006년	2007년	2008년
1	원유	2,218	2,423	3,807
2	자동차	538	720	1,360
3	의약품	469	551	626
4	금	146	266	513
5	철강 Bar & Rod	177	291	420

* 출처: 레바논 관세청 통계국 자료(www.customs.gov.lb).

앞에서 보는 것처럼, 2008년도 품목별 수입은 원유가 약 38억불로 전체 수입의 24%를 차지하며, 뒤를 이어 자동차, 의약품 등의 순이다.

또한 수출품목으로는 금이 3.2억불로 전체의 9%를 차지하며 뒤를 이어 화학제품, 고철, 전기 발전기 등의 순이다.

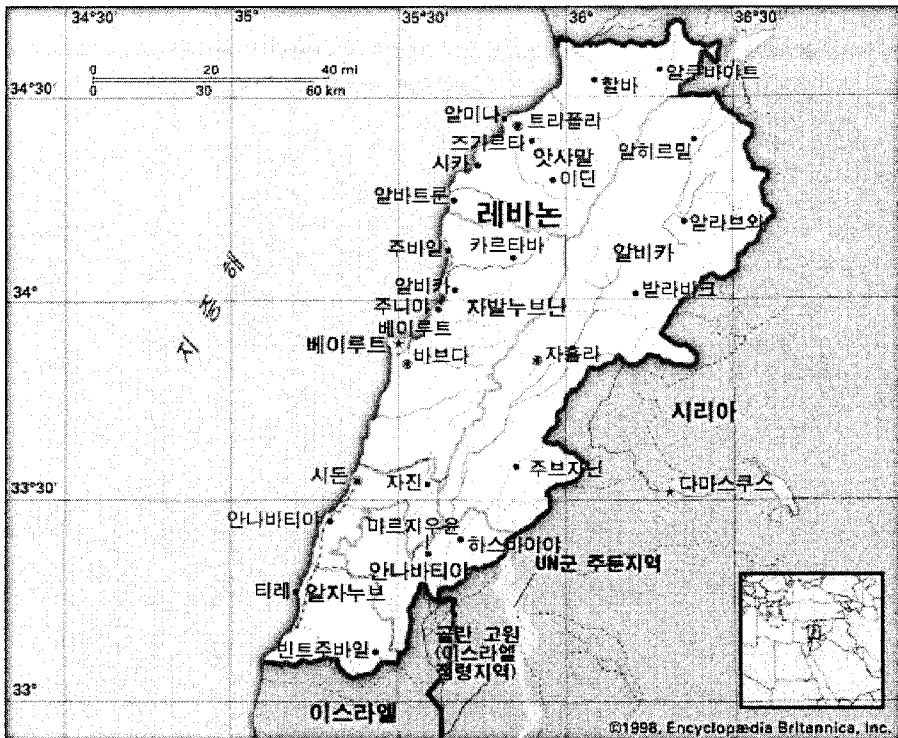
<표 3> 레바논의 5대 수출상품(HS4단위 기준)

(단위: US\$백만)

순위	품목명	2006년	2007년	2008년
1	금	445	315	319
2	화학제품	49	83	214
3	고철	102	177	200
4	전기 발전기	101	101	135
5	다이아몬드	23	73	122

* 출처: 레바논 관세청 통계국 자료(www.customs.gov.lb).

한국은 UN 안보리 결의(425, 1686, 1701호 등)에 따른 레바논의 주권 및 영토 보전을 지지하며, 레바논의 안정, 평화 그리고 번영을 위해 정치·경제적 지원을 아끼지 않고 있다. 특히 2008년도 양국 간 교역량이 약 2.5억불로서 2007년도 교역량 1.7억불보다 60%나 성장하였다.



[그림 1] 레바논 지도

2. 레바논 교육과정의 구조와 특성

중세부터 유럽 선진제국들과 교류를 갖고 프랑스의 영향을 받아 높은 교육수준을 유지하며 중동지역의 학술, 문화의 중심지였으며 법·제도는 프랑스 대륙법 계통이다. 의무교육 과정은 초등교육(Elimentary) 5년

과정이며 10월에 학기가 시작된다. 중등교육은 중학과정(Intermediate) 4년, 고교과정(Secondary) 3년으로 총 7년 과정이다. 그리고 고교과정은 일반 고교과정과 기술고교과정으로 나뉜다. 대학과정은 4년이며 국립대학교 1개와 단과대학을 포함한 사립대학교 40개가 있다. 국립대학교 및 사립대학교 10여 곳을 제외하고는 대학원이 활성화 되지 않았으며, 일부 유명 사립대학교의 경우에도 박사학위 수여허가는 받았으나 레바논 내전기간 중 프로그램이 중지되어 아직 재개되지 않은 경우가 많다.

레바논에는 사립, 공립학교 및 종합대학교가 있다. 사립학교들의 재원은 학생들의 수업료에 의해 충당되고 있다. 사립학교의 학생들은 중상류층의 자녀들 중에 선발된다. 비교파적인 공립학교들은 정부의 지원을 받으며 학생들은 대체로 중하위 계층의 자녀들이 많이 입학한다.

초등학교 급에도 3종류가 있다. 이들 학교들도 사립 종단들에 의해 지원을 받거나 정부의 지원을 받는다. 이러한 학교의 학생들은 대다수가 소득이 적은 하층계급의 자녀들로 구성되며, 종교적 색채가 강한 공립학교들을 선호하지만 비싼 수업료를 감당하기 어렵다.

고등교육은 특별히 관심을 끌만한 특징을 가지고 있다. 베이루트 및 교외지역에 15개의 종합대학교와 각기 다른 종단의 고등교육 기관, 고등교육 관련 국립단체 등이 있다. 이들 고등교육 기관들로 해서 베이루트는 중동, 아프리카, 아시아의 여러 지역으로부터 학생들이 올라오는 중요한 종교의 중심지 및 고등교육과 각종 사학의 중심지 역할을 담당하게 되었다. 1975년 이전만 해도 이들 기관에서 공부하는 학생들의 약 절반가량이 비 레바논인 들이었다. 이들 기관에서는 대학교별 과목별로 성격에 따라 아랍어, 불어, 영어의 각 언어로 가르쳐 지고 있다. 1975년 이후, 레바논 국립대학교의 3개 분교가 주요 종교도시에 개교함으로써 불안정한 주변상황의 여건변화에도 불구하고 안보 차원에서의 안정을 기할 수 있고, 교통상의 지리적 극복으로 더욱 쉽게 학교를 다닐 수 있

게 되었다. 이러한 일련의 과정은 Saint Joseph University에서도 뒤이어 나타나게 되었다.

정규교육 체제뿐 아니라, 독립 이후 비정규교육 분야에 있어서도 광범위한 프로그램 개발이 시도되고 있다. 정부에서는 이와 같은 일련의 교육관련 정책들을 주로 사회부(The ministry of Social Affairs) 및 관련 기구들을 통해 입안하여 활용하고 있다. 개발 프로그램들의 내용은 성인들을 위한 기술교육내용에서부터 노년층의 문해(文解) 프로그램에 이르기까지 넓은 범위에 걸쳐 개발되고 있다.⁴⁾

비정규교육 분야의 민간(사립)차원의 교육성과도 현저한 편이다. 이와 같은 비정규적 프로그램들은 종합대학교, 직업학교, 자선단체 등을 통해 실시된다. 구체적인 프로그램들로는 외국어교육을 포함하여 기술자들에 대한 이론지식 강화, 취업자격 연수로부터 예능·취미교육 프로그램, 장애우들을 돌 볼 수 있는 특수교육 프로그램과 가족계획 계몽 프로그램 등 다양한 범위에 걸쳐 행해진다. 이러한 일련의 비정규적 교육프로그램의 실시는 취업시장에서 각광을 받아 그 성과 면에서 매우 성공적이라 볼 수 있지만, 정부 차원에서의 질적 수준 통제의 미흡으로 애로점이 상존하고 있다.

3. 교육제도의 일반현황

2009년 현재 레바논의 초·중·고등학교는 총 2,788개가 있으며 학생 수는 약 911,314명을 보유하는 등 높은 교육수준을 유지하고 있다. 레바논에는 국립·사립학교의 구분도 있지만 크게 기독교계와 이슬람계로

4) 외교통상부, 「레바논 개황」(2009. 4), 103-105면; 이찬희 외, 「아랍어권 사회가 교과서의 한국관련 내용 분석: 레바논, 요르단, 사우디아라비아, 쿠웨이트, 아랍에미리트」(1993), 7-11면 각각 참조.

구분할 수 있으며, 기독교계는 마론파계, 정교계, 프로테스탄트계, 아르메니안계로 다시 구분되며 이슬람계는 수니파계, 시아파계, 드루즈계로 세분화된다.

〈표 4〉 종교별 학교 현황

(단위 : 명)

구분		학교수	학생수
기독교	마론파계	256	158,608
	정교계	15	10,812
	프로테스탄트계	23	13,788
	아르메니안계	22	5,478
이슬람교	수니파계	102	3,9872
	시아파계	86	52,607
	드루즈계	19	7,211

* 출처: 주 레바논 한국대사관 교육제도 관련 업무자료(2009. 12).

학교 교육과정의 개정은 교육부에서 낸 안을 토대로 정부에 의해 최종 결정되며, 교육부 장관은 그가 위촉한 전문위원회(CERD)로부터 조언을 받는다. 1971년 이래 이와 같은 조언기능의 역할이 동 위원회에 주어졌다. 일단 교육과정의 개정안이 공식적으로 승인되면, 사전 실험 절차 없이 곧 전국적으로 실행 의무화된다. 대체로 적절성을 확인할 수 있는 진지한 절차나 노력 없이 시행되는 셈이다. 학습자료는 학교의 교사 및 대학 교수들에 의해 집필된다. 이들 자료는 상업적 수익과도 관계된다.

학습자료의 채택은 학교의 교장 또는 관련 교사들에 의해 이루어지는데, 다만 국·공립초등학교 및 중학교의 경우는 1종(국정)도서이므로 제외된다. 이들은 전문위원회(CERD)에서 편집한 국정교과서를 채택하고 있으므로 교육부의 지시에 따라 결정이 좌우되기 때문이다.

공립학교들은 교육과정의 실행에 있어서 중앙정부 또는 교육검열관들

로부터 비롯된 고시에 따르게 된다. 사립학교들은 공식적인 교육과정에 준하여 실행하되 세부적인 관련사항의 처리에 일정한 자율권을 가지고 있다.

모든 학교급의 교육수준을 망라하여 교수방법은 학교와 교사들에 따라 자유롭게 행해지며 전통적 방법에서부터 현대적 방법에 이르기까지 다양하게 실시된다. 레바논에서의 교육연구는 전통적으로 종합대학교의 교육전담 부서(사범대학, 교육대학원 등)에서 행해지고 있다. 석사학위 취득을 위한 학생 연구과제나 교수요원들에 의해 행해지는 개인연구 프로젝트들이 여기에 해당한다. 또한 기초연구는 문교부 교육연구청에서 행하여지고 있다. 1971년 전문위원회 설립과 함께 국가 차원에서의 교육개발 연구와 관련하여 교육 및 연구에 우선권이 주어지고 있다.

연구성과는 교육과정, 교수방법, 교사연수, 교육심리 연구 등과 같은 주제 영역에 걸쳐 다양하게 행해지고 있다. 교육 및 연구의 확산이 활발하지만, 연구자 상호간의 커뮤니케이션 부족, 진용을 갖춘 연구진의 부재 등은 레바논 교육연구 측면에서 해결과제라 할 수 있다. 연구방법은 연구자들에 따라 다양하지만, 1970년 동안은 사회학적 접근법이 우세하였다.

고등교육과정은 기술·직업연구소, 전문대, 대학원, 일반 대학교 등으로 구분된다. 일반대학교는 총 41개로 국립대학교 1개와 단과대학을 포함한 사립대학교 40개가 소재하고 있다. 외국인을 위한 교육과정으로는 미국, 프랑스계 학교가 있으며, American Community School(유치원·초·중·고 과정)도 있다. 대학교 입학에 위해서는 여권, 이전학교의 재학증명서와 성적증명서가 필요하고 한국의 경우 외교통상부 영사과와 주한레바논 대사관에서 제출서류를 필히 공증 받아야 한다. 그리고 SAT, TOEFL, 전공시험으로 구성된 입학시험을 통과해야 한다.

<표 5> 레바논 대학 현황

대학명	연락처	특이사항
Lebanese University	+961-1-612624 www.ul.edu.lb	국립대학교, 분교 5개, 학생수 최다, 아랍어 및 불어로 강의. 각 단과대 박사과정 있음. 석사 2년, 박사과정 3년 이상. 법학 및 정치학 1위
American University of Beirut	+961-1-340470 www.aub.edu.lb	사립 최고대학교, 영어 강의. 중동학 석사과정 있음. 문과대 및 의대박사과정 있음. 박사과정 2년. 의학 및 경영학 1위
St. Joseph University	+961-1-200630 www.usj.edu.lb	카톨릭 대학교, 불어 강의. 석사 2년, 박사 3년 *의대 및 문과대 우수
Beirut Arab University	+961-1-818299 www.bau.edu.lb	순니 대학교. 이슬람 대학 중 최대 규모. 아랍어 강의. 각 단과대 박사과정 있음. 석사 2년, 박사3년, 치대박사 2년
Lebanese American University	+961-1-867621 www.lau.edu.lb	영어강의. 인문대, 경영대 석사과정 있음. 약대 박사 1년. 경영학 및 호텔경영 우수
Kaslik University	+961-9-930124 www.usek.edu.lb	카톨릭 대학교, 아랍어 강의. 각 단과대 박사과정 있음. 박사3년. *음대 우수
Balamand University	+961-3-338679 www.balamand.edu.lb	그리스 정교회 대학교. 인문, 자연과학, 공학, 경영 석사 과정 있음.
Notre Dame University	+961-9-218950 www.ndu.edu.lb	카톨릭 대학교. 각 단과대학 석사과정 있음. 석사2년.
Sagesse University	+961-1-291091 www.issed.edu.lb (법과대 홈페이지)	법대 박사과정 허가 있음.
Haigazian University	+961-1-350926 www.haigazian.edu.lb	아르메니안 대학교. 인문대 및 자연대 석사 2년
Islamic University in Lebanon	+961-5-807717 www.iul.edu.lb	법대, 이슬람학대, 정치외교대, 어문·박사 3년. 나머지 단과대 석사
Beirut Islam University	+961-1-797600 웹사이트 없음	샤리아 (이슬람 법학) 대학만 있음. 석사 2년 박사 2~5년
Makassed University	+961-1-377533 www.makassed.org.lb	시아 대학교. 이슬람학대 석사 2년

Antonine University	+961-5-924073 www.upa.edu.lb	카톨릭 대학교. 공학석사 있음
Jinan University	+961-6-447906 //jinan.edu.lb	경영대, 공보대, 인문대 석사 2년, 박사 3년
Global University	+961-1-358058 www.gu.edu.lb	인문대 석사 2년, 박사 3년, 경영대 석사 2년
American University of Technology	+961-9-478143 www.aut.edu.lb	사립 단과대, 경영학, 정보학 석사 2년
American University of Science and Technology	+961-1-218716 www.aust.edu.lb	사립 단과대, 경영학, 컴퓨터학 석사 2년
Lebanese Canadian University	+961-9-232183 www.esig.edu.lb	사립 단과대, 경영학 석사 2년
Ouzai University	+961-1-704452 www.ouzai.org	사립 단과대, 이슬람대학. 샤리아(이슬람 법학) 및 역사 석사 2년, 박사허가 있음. 4년

* 출처: 주 레바논 한국대사관 공식홈페이지

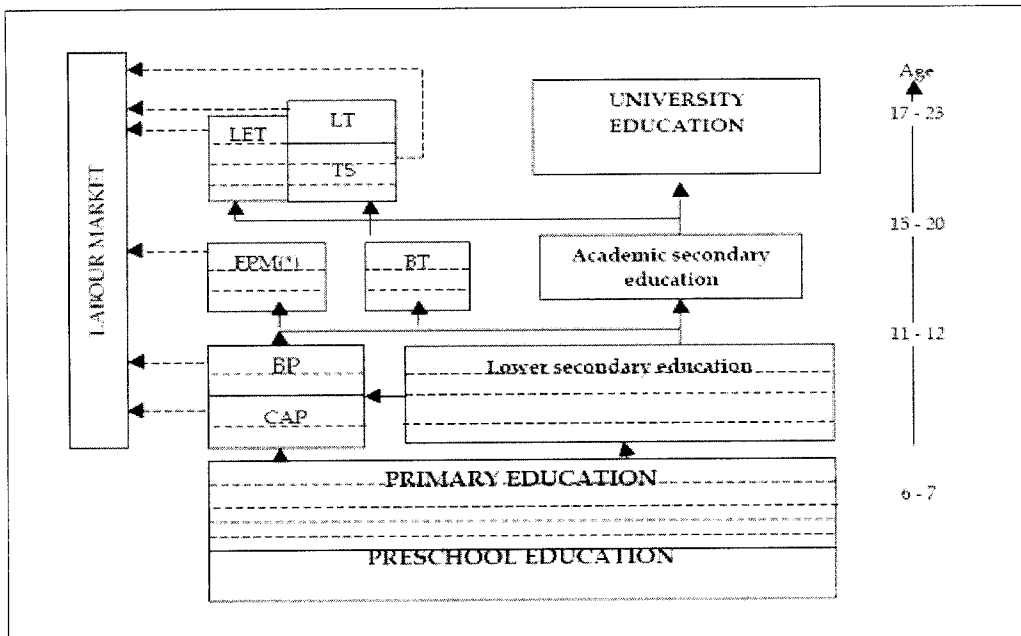
4. 레바논의 직업훈련 과정

레바논의 직업 훈련 과정 및 취업 과정은 [그림 2]와 같으며, 각 과정의 교육내용은 다음과 같다.

우선 CAP(Certificat d'Aptitude Professionnelle)는 직업훈련 수료과정으로 초등학교 의무교육만을 마친 사람들을 대상으로 하는 기초적인 수준의 직업훈련과정이다. BP(Brevet Professionnel)는 직업훈련증명서와 같은 의미를 가지며 중등교육 중에 있는 학생들을 위한 교육이다. FPM(Formation Professionnelle de Maitrise)과 BT(Baccalaureat Technique)는 각기 전문직업훈련 학위와 기술자 양성을 위한 과정이

며, 두 교육과정의 차이는 FPM은 교육이수 이후 바로 취업시장으로 이어지는 반면에, BP는 상위 교육훈련단계 교육을 위한 과정이 된다는 점이다.

[그림 2] 레바논 직업훈련 과정



* 출처: European Training Foundation, *Overview of Vocational Training and Education in Lebanon* (2009), p.23.

TS(Diplome de Technique Supérieur)는 BT과정에서 양성하는 기술자 보다 숙련되고 높은 수준의 기술자를 양성하기 위한 훈련이다. LT(Licence Technique)과정은 첨단기술을 목표로 한 교육과정이며 LET(Licence d'Enseignement Technique)는 교육을 위한 강사나 전문가를 양성하기 위한 코스이다. 각 교육과정이 배출하는 취업자들은 다음의 표를 보면 쉽게 이해할 수 있다.

〈표 6〉 직업훈련 과정별 양성 직업군

교육 과정	직업군
CAP	호텔 웨이터, 타이퍼, 금속 세공인, 전기 수리공
BP	점원, 식당 웨이터, 미용사, 양재사, 전자기기 수리공, 차량 정비사
BT	유치원 교사, 요식 조달업, 간호사, 휴대폰 수리공, 지형학자, 컴퓨터 프로그래머, 건축 설계자, 산업기사
TS	회계사, 관광 전문가, 인테리어, 은행, 호텔 경영, 특수교육, 중·초등교사, 항공 기술자, 번역
LT, LET	기계 공학자, 회계사, 의학연구

* 출처: European Training Foundation, *Overview of Vocational Training and Education in Lebanon* (2009), p.32.

Ⅲ. 레바논의 주요 산업동향 및 인력현황

1. 레바논 전체 산업 동향

레바논 산업 중 건설 및 부동산 개발은 전후 복구 수요급증에 따라 호황을 누리고 있으며, 은행부분도 다른 산업분야에 비해 빠르게 성장하고 있고, 인근 국가의 발달수준을 능가하고 있다. 한편, 제조업은 협소한 시장규모, 정부의 미흡한 지원, 주변국가 중 가장 높은 인건비, 전쟁으로 인한 경기침체 및 구매력 감퇴 등과 맞물려 어려움이 상당기간 지속될 전망이다.

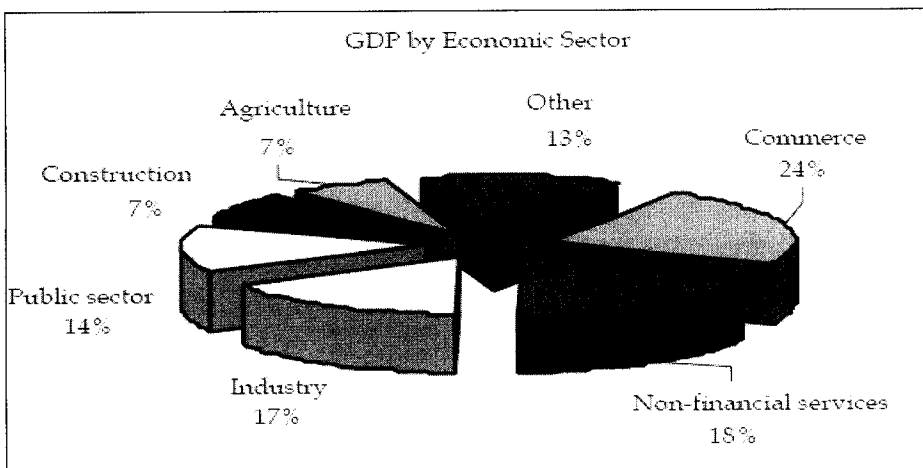
관광산업의 경우 아랍권 중 가장 자유로운 분위기와 함께 천혜의 관광자원을 갖추고 있어 걸프지역의 관광객이 많이 찾는 곳으로 관광수입 증대가 기대되고 있다.

농업은 국내총생산의 6.28%를 점하고 있으며 레바논 최대의 고용산업이며 와인, 농산물이 풍부하게 생산되고 있어 수출유망상품으로 부상하

고 있다. 공업이 차지하는 국내총생산 비중은 ESCWA 통계에 의할 경우 23.34% 정도이며 114,000명 이상을 고용하고 있다. 이중 제조업은 2001년 기준 국내총생산 178억 6천만 달러 중 9.5%에 해당하는 16억 9천만 달러를 생산하고 있다. 공업(제조업 포함)은 GDP의 약 20% 및 수출의 94%를 차지하고 있다. 레바논은 제조업이 인프라 미비, 노후된 설비, 숙련노동자 부족 등으로 낙후되어 있어 소비재를 수입에 의존하고 있는데 레바논에는 약 22,025개의 제조업체가 영업 중이며, 이중 대다수가 소규모 업체로서 10명 미만의 종업원을 보유한 회사가 20,961개사로서 총 업체수의 95.2%에 달한다.

대기업은 시멘트, 건축자재 및 식음료, 의류 회사의 몇몇에 불과하며 국내외에서 비교적 알려진 제조업이라야 포도주나 식품 가공 산업 정도를 손꼽을 수 있을 정도이다. 석유회사, 담배회사와 그리고 시멘트회사 정도를 제외하면 제조업회사는 대부분 민간기업 형태로 운영되고 있다.

[그림 3] 산업별 GDP 구성비율



* 출처: European Training Foundation, *Overview of Vocational Training and Education in Lebanon* (2009), p.14.

2. 사업별 동향 및 인력현황⁵⁾

1) 제조업

제조업 총생산액은 30억 7천만 달러이며 10명 이상의 종업원을 보유한 5%기업이 총생산액의 34.4%를 차지하고 있다. 레바논 내 제조업은 대부분 내수시장을 겨냥하고 있으며 소비재가 압도적이며 일부 전통적인 수입대체산업을 포함한다. 중공업 형태의 공장은 손꼽을 정도인데, 몇몇 컴퓨터를 포함한 전기 및 전자제품이 조립되고는 있으나 자동차와 같은 정밀산업은 조립단계에도 도달하지 못하고 있는 상황이다. 그리고 식음료분야는 제조업 총생산액의 1/4을 차지하고 있으며 그밖에는 가구, 금속가공, 봉제, 목재가공 및 건축자재 산업이 차지하고 있다.

<표 7> 제조업 분야별 생산액 및 고용노동자수

구 분	총생산액		고용노동자수	
	US\$백만	구성비(%)	인원(명)	구성비(%)
식음료산업	1,011.3	25.6	18,344	23.3
금속산업	455.0	11.5	9,342	11.9
비금속산업	552.4	14.0	10,045	12.8
가구및관련산업	327.9	8.3	7,512	9.6
의류산업	212.0	5.3	6,654	8.4
목재산업(가구제외)	112.9	2.8	3,490	4.4
가족관련산업	118.9	3.0	4,212	5.3
섬유산업	100.9	2.5	2,207	2.8
기 타	1,061.7	26.9	16,834	21.4
합 계	3,953.0	100.0	78,640	100.0

* 출처: Ministry of Industry and Petroleum, *Industrial Report* (2000).

5) 외교통상부, 「레바논 개황」(2009. 2), 56-65면; 대한무역투자진흥공사, 무역관련 업무자료(2009) 각각 참조.

2) 농 업

전체 GDP의 6.28%를 차지하며 총 고용인구의 1/5 정도가 농업에 종사하고 있다. 전통적으로 농업은 인구의 도시집중화를 막고 지역산업의 원료공급원으로써 중요함에도 불구하고 지난 20년간의 내전으로 정책지원 대상에서 거의 방치되어 왔다.

개간가능한 토지는 전국토의 16.2%, 경작지는 전국토의 13.98%이고 기타가 69.4%이며, 관개시설이 갖추어진 토지면적은 1,200km²로 전국토의 11.5%이다. 경작가능한 면적은 3,155km²이며 주로 베카지역(35%), 레바논 북부(25%), Mount Lebanon(10%)에 집중되어 있는데, 경작가능 면적 중 약 1,461km² 만이 실제 경작이 이루어지고 있다.

레바논은 지중해성 아열대기후이며 산악지형이 많은 특성상 포도, 사과, 열대성 과일이 풍부하며 베카계곡은 감자, 올리브 및 채소류 경작이 주로 이루어지고 있다. 한국과 마찬가지로 농가당 경작면적은 절반 이상이 200m² 미만이며 관개설비의 혜택을 받고 있는 경작가능 면적이 28%에 그치고 있는데, 나머지 지역은 연간 200mm부터 1,500mm까지 내리는 강우량에 의존하고 있다(평균 강우량 700~1,000mm). 세계은행의 지원으로 관개시설 확충이 이루어지고는 있으나 큰 진전을 보지 못하고 있으며 12억m³의 수자원 중 80%를 농업부문에서 사용하고 있다.

지리적, 기후적으로 농업부문이 많은 이점을 갖추고 있음에도 불구하고 자급자족에는 턱없이 부족하여 국내 총 소비 농산물의 30%만 국내 생산품으로 충당하나 1975년 이전까지만 해도 농산물 순수출국이었다. 농업부문 수입액은 약10억 달러로서 국내 총 수입액의 14%를 차지했으며 쌀, 설탕, 차, 커피, 육류, 치즈 등뿐만 아니라 감자, 채소류 등도 인근 시리아, 이집트로부터 수입한다. 레바논은 시리아, 사우디아라비아, 요르단, 쿠웨이트, 이라크 등의 다른 아랍국가들에게 과일과 야채를 수

출하고 있으며, 수출액은 2003년 8,600만 달러에서 2004년에는 1억 700만 달러로 24%가 증가했다. 특히 와인 수출액은 1996년부터 2003년 사이에 370만 달러에서 800만 달러로 약 2배가 증가되었다.

이렇게 농산물의 수출이 증대되고 있는 요인은 레바논투자개발청(IDAL)이 농업수출 진흥을 위해 2001년부터 추진 중인 Export Plus Program과 이라크로의 수출재개 및 양호한 기후조건 등으로 수확량이 증가되고 품질도 향상되었기 때문이다.

3) 수산업

레바논은 국토의 한 면이 모두 바다에 접하고 있어 해안선 길이가 225km나 되나 세계식량농업기구의 발표에 의하면 2003년 레바논의 수자원 생산량은 포획량이 3,898톤, 양식이 790톤으로 총 4,688톤 정도를 생산하고 있으나(세계 총생산량 1억 3,252만 3,887톤의 0.03%), 수산업이 상대적으로 피폐화된 상태이다.

어선의 노후화, 어획장비의 노후화 등으로 주로 전통적인 방법에 의한 연안어로가 대부분이므로, 가까운 장래에 어업분야의 획기적 발전을 기대하기는 어려운 실정이다.

4) 관광산업

레바논에서의 관광산업 분야는 지역적 불안정에도 불구하고 기후, 문화, 인접해 있는 산과 바다, 고고학적 유적과 친절한 국민성과 야간의 유흥시설 등으로 외국 관광객들에게 다양한 볼거리를 제공하고 있어 전망이 매우 밝다. 또한 지난 10년 동안 약 20억 달러가 호텔업계에 투자되어, 내전의 영향으로 아직도 베이루트를 관광하기에 불안하다고 생각

하고 있는 여행객들을 안심시키기 위해 충분한 만큼 많은 국제적인 체인점들인 Starwood, Holiday Inn, Marriott, Movenpick, Metropolitan, Inter-Continental 호텔 등이 레바논에서 운영이 되고 있다.

관광산업은 내전 이전에는 레바논 경제의 중추였으며, 내전 발발 이전인 1970년초에는 연간 240만명의 관광객이 레바논에 입국하였으며, 1974년에는 국내총생산(GDP)의 20%를 차지하였고 고용인원도 40,000명에 달했다. 1970년대 초까지만 해도 유럽인 여행객들에게 백향목(Cedars), 스키, 바알벡 페스티벌 그리고 카지노로 잘 알려진 레바논은 그야말로 로맨틱한 관광지로 각광을 받았으며, 관광산업은 가장 번창하던 산업중의 하나였다.⁶⁾

내전 이전의 레바논은 중동지역에서 최고의 관광지였으며 중동 관광수입의 40% 이상을 차지했었다. 그 후 내전으로 관광객 수가 점차 감소하였으나 1990년대 들어서면서 다시 서서히 증가하기 시작하였는데, 관광객 수는 1990년대에 연평균 27%씩 증가하여 1997년에는 557,000명, 2000년에는 742,000명, 2001년에는 13%가 증가한 837,000명, 2003년에는 1,015,793 명으로 비록 내전 이전 관광객 수준의 40%에 불과하나 계속 증가추세에 있으며, 2000년 관광수입은 12억 달러로 GDP의 7%를 차지한다.

레바논은 해외에서의 이미지 향상을 위한 기금을 운영 중인데, 관광부는 고고학적 유적지의 유지관리를 위해 2001년에 세계은행으로부터 3,000만 달러를 차입하였다. 2001년 9.11 테러 이후 레바논정부는 총리 재량으로 사용 가능한 기금 1,000만 달러뿐 아니라 관광진흥을 위해 100만 달러를 승인하였고, 관광산업 부흥을 앞당기기 위해 쇼핑 페스티벌, 바알벡 페스티벌 등 관광객 유치를 위한 각종 프로그램 개발 및 부

6) 특히 '아침에는 스키를, 오후에는 해수욕'을 이라 불리며 천혜의 관광자원을 갖춘 레바논은 당시 동양을 방문하는 유럽인들이 한번쯤 쉬어가는 관광 코스로 잘 알려지고 있다.

활에 노력하고 있다.

2005년에 발생한 하리리 전총리의 암살 사건으로 관광객이 현격히 줄어들었으며, 2006년부터 지속된 정정 불안 및 테러사건 발생으로 GRSI (Global Refund Shopping Index)를 보면, 2005년 2월 이후 중동 및 유럽 관광객의 소비액수가 국적별로 많게는 70%, 적게는 60%까지 감소하였다. 2008년도 5월 “Doha” 합의 이후 정국이 다소 안정됨에 따라, 전년 대비 31% 증가한 133만명의 관광객을 기록하여 내전 이전인 1974년 이후 최고의 관광객을 기록하였다.⁷⁾ 2009년도에도 예전에 비해 정세가 점차 안정됨에 따라 관광객도 증가하여 연말까지 180만명에 달할 것으로 전망되고 있다.

5) 금융업

레바논의 금융역사는 19세기 초 베이루트에서 외환거래소가 처음 생겨나면서부터 시작되어 지리적 요충지, 대외 개방적 국민성 그리고 금융비밀(Banking Secrecy)을 철저히 보장 해주는 법령(1956년)에 힘입은 데다 특히 1960년대 초반 아랍 오일머니의 대거 유입으로 내전 발발 이전인 1975년까지 중동 최대의 금융센터로 명성을 떨쳤다. 그러나 수년간에 걸쳐 계속된 전쟁과 파괴로 인해 레바논은 더 이상 중동지역의 금융중심지 역할을 할 수가 없게 되었고, 1985년 레바논 은행 1개와 유럽에 진출했던 몇몇 레바논 자회사들이 도산함으로써 내전의 부담이 표출되었다.

이 사건 이후로 중앙은행은 은행의 일체 활동에 대한 감시를 강화하였고, 1990년 내전이 종식되면서 경제 및 재정 상황이 호전되어 금융체계가 개선되었으며, 레바논 파운드화도 안정세를 되찾았다. 내전종식 후

7) 레바논 관광청 공식홈페이지 <http://www.lebanon-tourism.gov.lb/>(검색일자: 2009. 12. 10).

복구사업 중에서 가장 성공한 분야가 금융업이라고 할 정도로 빠른 속도로 활력을 되찾고 있으며, 머지않아 이 지역의 금융센터로 재부상할 것으로 보인다.

실제로 지난 1999년부터 2003년까지 5년간 연 10.5%증가를 기록했으며, 2004년 기준 레바논에는 총 64개의 은행이 등록되어 있는데 이중 시중은행이 54개사, 특수은행이 10개사이며 전국적으로 820개의 지점을 갖추고 있다. 금융권 종사인구는 약 15,000명이며 총자산(Consolidated Assets)은 약 641억 달러이다.

2008년도 세계적인 금융위기에도 불구하고 레바논 중앙은행의 외환보유고가 약 200억불대를 유지하고, 레바논 은행들의 달러대 현지화 보유비율도 7:3으로 유지되는 등 레바논 금융업은 오히려 성장세를 기록 중이다.

2008년 12월 현재 131개의 은행이 등록되어 있으며,⁸⁾ 금융권의 총 자산 규모는 885억불(레바논 1년 GDP 규모의 약 4배에 해당)에 달하는 등 매년 8% 이상의 성장세를 기록하고 있다.

6) 보험업

내전 발발전 베이루트는 금융과 보험산업의 중심지로 국제적인 많은 회사들이 이 지역에 진출했었다. 내전종료 후 국내수요의 증가로 보험사들은 레바논으로 복귀하여 보험산업의 회복에 기여했으나 인구수에 비해 보험회사가 지나치게 많아 경쟁이 치열하며 규모가 영세하다. 1992년에 보험회사 수는 79개였으나 치열한 경쟁으로 2005년 말 현재 49개로 감소하였다.

8) Audi은행, BLOM은행, Byblos은행 등 대규모 은행을 제외하고는 대부분 소규모 은행들이다.

보험업은 은행에 비해 상대적으로 정부의 통제가 느슨한 분야인데, 공식적으로는 경제무역부 산하 보험부서의 지도·감독을 받게 되어있지만 내전의 와중에 정부기능이 거의 유명무실해져 보험업계 자율에 의존하는 상황이다. 보험업계의 질서와 규율을 실질적으로 관장하는 민간단체로는 1971년도에 설립된 ACAL(Association of Lebanese Insurances)이 있으며, 49개 보험회사 및 6개의 재보험회사를 포함한 총 55개 보험회사가 가입되어 있다.

2008월 12월 현재 약 50여개의 보험회사가 약 3백만 명에 달하는 보험시장을 놓고 보험증권을 발행함으로써 주변 지역국가 중 소비자의 선택권이 가장 폭 넓게 보장되는 나라로 부상되고 있다.

IV. 레바논의 투자환경 및 여건 검토

1. 투자 매력도

레바논은 부동산 및 일부 금융부문을 제외하면 거의 대부분의 업종에 대해 외국인 투자를 환영하고 있으며 ‘로컬 원자재 의무사용’(Localization) 강요라든지 과실송금 규제, 수출의무비율 지정 등 규제 내지는 차별적인 조항이 없다. 외국인 투자기업이라고 해서 회사설립에 제한을 가하지도 않는다.

단, 토지소유에는 제한이 있어 구입은 가능하나 면적에 제한이 있다. 외국인의 재산 취득은 2001년 4월 3일 개정된 법 제296호에 따르는데 이 개정법은 재산권 취득에 있어 아랍인과 외국 국적 소유자 사이에 차별을 폐지하였다. 부동산 등록세를 내국인 6%, 외국인 16%에서 내·외국인 모두 5%로 인하하였다.⁹⁾

이 법은 허가 없이 외국인이 취득할 수 있는 부동산 규모를 3,000m²로 제한하고 있다. 외국인이 3,000m² 이상의 부동산을 구입할 경우 정부로부터 별도허가를 받아야 한다. 외국인들은 지리적 위치에 관계없이 레바논 전국토의 3%를 소유할 수 있으나 전국토의 3% 이상, 베이루트시의 10% 이상 초과하여 소유할 수는 없다.

레바논은 중동국가 중에서 교육수준이 이스라엘 다음으로 높기 때문에 고급, 숙련 노동자도 풍부하고 대학 졸업자는 보통 영어, 불어, 아랍어 3개 국어를 능통하게 구사할 수 있다. 금융, 서비스산업이 매우 발달되어 소프트웨어적 측면에서도 큰 어려움은 없고, 은행도 비밀보장이 잘 되고 있으며, 시스템이 발달되어 시리아 무역상들 다수가 레바논에서 L/C 개설을 추진하고 있다.

현재 외국인 투자는 제조업보다 부동산, 관광·서비스 및 유통업 분야에 집중되어 있을 뿐 제조업 분야에서는 이렇다 할 투자업체는 찾아보기 쉽지 않은 실정이다.

2. 외국인 투자에 대한 개방화 정도

외국인 투자유치가 중요함을 인식, 잠재적인 해외 투자자들에게 인센티브를 부여하며 투자절차를 간소화, One-Stop Service 체제를 조기에 구축하는데 정책의 초점이 맞춰져 있다.

내수시장 규모, 정치적 장래에 대한 불안감을 고려하지 않는다면 대체로 레바논은 잠재적인 투자자들이 매력을 느낄만한 요소를 갖추고 있다고 볼 수 있다. 외국인 투자에 관한 정책개발, 승인 및 사후관리 책임은 대부분 투자청(IDAL)에 일임되어 있으며 외국인 투자자는 투자청을 통

9) 주 레바논 한국대사관 공식홈페이지(검색일자: 2009. 12. 15).

하여 대부분의 필요한 서비스를 받을 수 있다.

원칙적으로 레바논은 외국인 투자한도, 투자대상에 대해 별도의 규정이 없는 등 내·외국인 투자를 차별하지 않고 있다. 따라서 외국인투자기업설립조항은 상법에 규정한 4가지 기업형태에 포함되어 있으며, 외국인지사 설치에 대해서는 상법에 별도로 명시되어 있다.

외국인의 투자보장을 위한 조치로는 ‘전쟁·내란·몰수’의 위험으로부터 보호해 주는 NIIG(National Institute for Investment Guarantee)가 설립되었으며, 또한 ‘외화송금 및 전쟁리스크’로부터 보호해 주는 MIGA(Multilateral Investment Guarantee)에 가입되어 건당 최고 5,000만달러까지 보상할 수 있게 되어 있다.

3. 투자진출시 유의사항

무엇보다도 열악한 인프라기반을 염두에 두어야 하는데 제한송전 및 단전이 잦은 편이며 도로율은 비교적 높은 편이나, 이 중에서 80% 이상이 왕복 2차선인데다 도로정비가 체계적으로 이루어지지 않아 노면 및 포장상태가 열악한 편이다.

정치적 불안정을 고려해야 하고, 내전재발의 가능성은 희박하다지만 각 정파, 종파간 대립구조와 2005년 2월의 하리리 전총리 암살, 2006년 7~8월 중 발발한 헤즈볼라와 이스라엘의 전쟁, 이후 계속되고 있는 친서방 정부여당과 이에 반발하는 야당간의 정치적인 대립이 계속되고 있다. 따라서 정국 불안과 불확실성이 해소되지 않는 한 해외로부터의 대규모 투자유입을 기대하기는 어려운 실정이다.

레바논은 주변국가에 비해 고급·숙련노동자가 많은 편이긴 하나 일인당 국민소득이 5,000달러를 상회하는 등 인건비가 지나치게 높은 편

이라 현지 기업들은 시리아를 비롯한 이집트, 아프리카 근로자들을 채용하고 있고 불법체류 노동자들이 많아 외국인 회사가 이들을 채용하는 데는 다소 위험이 따른다.

생산환경은 제조에 필요한 원재료, 중간재 및 기계류 수입은 4%의 비교적 낮은 관세율을 부과하고 있고, 기업법인세도 10년간 면제, 수출용 원자재 수입시 관세유예 등의 제조업 우대조치에 힘입어 전반적으로 요소가격은 원칙적으로 경쟁적인 지위를 누릴 수 있다. 그러나 실제로는 관료주의, 행정 편의주의, 통관 지연 및 급행료 등의 부패관행이 상존하고 있어 간접비용이 적지 않다.

더욱이 부지(토지)가격과 생산원가의 상당부분을 차지하는 인건비 수준이 인접국에 비해 매우 높은 편이며, 주변산업이 잘 발달되지 않아 투자자의 부담이 큰 것이 문제라 할 수 있다.¹⁰⁾

4. 외국기업 투자동향

2007년도 대레바논 해외직접투자(FDI)가 2006년 대비 30%가 상승한 30억불을 기록하였으나, 대부분의 FDI가 기간산업 투자가 아닌 걸프연안 국가들의 부동산 투자이다. 부동산 투자를 제외한 순수 FDI액(2005년도에는 5.5억불로 최고치를 기록)은 2006년도 1.23억불에서 2007년도 1.27억불로 비슷한 수준이다.

레바논의 최대 투자국들인 걸프 지역 산유국(쿠웨이트, 카타르, 사우디 등)들이 2008년 초에 신규투자를 하지 않았고, 8억불 상당의 투자가 2007년에 유예되었던 점 등을 감안할 때, 레바논 내의 투자증대는 레바논 정국안정에 달려 있다고 할 수 있다.

10) 대한무역투자진흥공사, 무역관련 업무자료(2009. 10) 참조.

〈표 8〉 아랍국가로부터의 FDI 유입 통계

(단위: 백만불)

구분	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년
Jordan	-	-	-	80.0	53.4
UAE	47.2	190.5	170.0	234.4	267.0
KSA	90.0	350.0	595.0	402.8	391.0
Syria	11.3	9.5	-	46.0	54.0
Qatar	9.0	-	60.0	50.5	445.0
Kuwait	67.5	100.0	25.0	236.3	569.4
합계	225.0	650.0	850.0	1,050.0	1,780.0

* 출처: IAIGC, *Investment Climate in the Arab Countries* (2006).

V. 한국의 대(對)레바논 인력 및 원조협력 현황

1. 경제 · 통상관계

1) 무역 현황

2008년도에는 양국 간 교역량은 사상 최초로 2.5억불을 달성하였으며 이는 전년대비 60% 성장세를 보인 결과이다. 특히 2008년 ‘Doha 합의’ 이후에는 레바논 경제회복의 기대가 커짐에 따라 양국 간에 교역량이 급증하게 되었다.

〈표 9〉 우리나라의 대 레바논 교역 현황(2008년까지)

(단위: 천불)

구분	2005년	2006년	2007년	2008년
수출(증가율)	92,269(3.8%)	90,095(-2.4%)	90,095(-2.4%)	227,701(59.9%)
수입(증가율)	11,970(17%)	17,842(49.1%)	33,051(85.2%)	28,892(-12%)
계	104,239(6%)	107,937(4%)	175,413(38.4%)	258,601

* 출처: 외교통상부, 「레바논 개황」(2009. 2), 114면.

2) 주요 교역 제품

한국의 對레바논 주 수출품목은 자동차, TV 등 영상기기, 타이어, 냉장고, 축전지 등이고, 2008년 들어 승용차(112%), 타이어(101%) 등의 판매가 전년대비 100% 이상으로 수출이 증대되었다.

<표 10> 한국의 對레바논 수출 현황

(단위: US천\$)

순위	품목명	2007년		2008년	
		금액	증가율	금액	증가율
	총 계	142,362	58	227,701	59.9
1	자동차	46,281	83.1	98,314	112.4
2	TV	8,482	-19.5	14,500	71
3	철 또는 비합금강의 평판압연제품	6,999	57.6	11,962	70.9
4	타이어	4,810	166.7	9,712	101.9
5	축전지	7,352	163.5	6,974	-5.1
6	냉장고·냉동고	5,465	-0.1	4,530	-17.1
7	염화비닐의 중합체 또는 기타 할로겐화 올레핀의 중합체	3,562	88.1	3,215	-9.7
8	스티렌의 중합체	2,575	19.8	3,151	22.4
9	에틸렌의 중합체	1,281	-5.3	2,721	112.3

* 출처: 한국무역협회, 「KOTIS 통계」 (2008).

레바논으로부터의 수입은 알루미늄, 동제품에 한정되어 있으며, 일부 플라스틱 제품 등이 수입되고 있으나 미미한 수준이다.

한국의 對레바논 투자진출 실적은 한전 현지법인외에는 전무한 상황이고 1975~1990년까지 내전을 겪으면서 레바논에 진출한 한국 기업들의 지사 및 사무소가 속속 철수하였다.

<표 11> 한국의 對레바논 수입 현황

(단위: US천\$)

순위	품목명	2007년		2008년	
		금액	증가율	금액	증가율
	총계	33,051	85.2	28,892	-12.6
1	알루미늄의 웨이스트와 스크랩	16,334	34.5	11,192	-31.5
2	동의 웨이스트와 스크랩	16,148	203.1	9,014	-44.2
3	페리보트 · 화물선 · 부선 등 선박	0	-	8,200	-
4	가공한 비석용 또는 건축용의 석재	47	274.2	129	175.70
5	측정/검사용의 기기, 윤곽 투영기	0	-	68	-
6	석유와 역청유(원유 제외) 및 웨이스트오일	0	-	56	-
7	내과용 · 외과용 · 치과용 기기	1	-76.2	47	8,236.80
8	화강암 · 반암 · 현무암 · 사암과 기타 석비용 또는 건축용의 암석	0	-	47	-
9	여자 브라우스 · 셔츠	0	-	23	-

* 출처: 한국무역협회, 「KOTIS 통계」 (2008).

3) 교역 전망

2008년도 수출은 2.2억불로 전년 동기 대비 60% 증가하며, 앞으로도 지속적 증가세를 이룰 것으로 보이나, 세계경제위기 등의 영향으로 증가세가 다소 주춤할 것으로 전망된다. 우리나라의 對레바논 수출은 2008년 우리나라 전체 수출(4,220억불)에 비해 매우 미미한 수준이다. 이스라엘(1,010백만불), 시리아(787백만불), 요르단(734백만불)에 비하면 매우 미미한 상황이다.

이를 개선하기 위해서는 일부품목에 수출이 한정되어 있는 단점을 보완하여 수출품목을 다변화할 필요가 있다.

<표 12> 한국의 레바논 주변국 수출

(단위 : 백만불)

구분	2005년	증감	2006년	증감	2007년	증감	2008	증감
시리아	400	12.4%	484	21.0%	607	25.6%	787	29.5
요르단	467	-11.1%	359	-23.2%	386	7.6%	734	89.9
이라크	68	-45.7%	108	59.8%	209	92.7%	368	75.5
이스라엘	849	-0.2%	746	-12.2%	969	30%	1,010	4.2
레바논	92	3.8%	90	-2.4%	142	58%	228	60

* 출처: 외교통상부, 「레바논 개황」(2009. 2), 116면.

2. 한국의 대(對) 레바논 경제원조 현황

2006년에는 총 635천불을 지원하였으며, 이스라엘-헤즈볼라 전쟁으로 인한 인도적 지원을 위해 의약품지원 10만불을 포함하여 총 60만불을 지원하였다. 그리고 전산장비 35천불을 현지구매하여 지원하였다.

2008년에는 레바논내 “팔” 캠프재건을 위한 국제공여국회의(6.23 비엔나) 참석 및 30만불을, 레바논 남부 지뢰제거 지원을 위해 UNMACC에 2006년 이후 30만불을 지원하였다. 한국은 1991~2007년 총 4,690.6천불을 지원하였고, 국내 초청연수는 49명, 물자지원은 26건으로 총 1,767.6천불, 의약품 등 긴급원조 2건 등 총 550천불을 지원하였다.

그 외 정보통신부에서 레바논 IT인력 초청 연수를 실시하여 장단기 기술연수(10일~4주)로 2004년 4명, 2005년 2명, 2006년 1명이 교육 받았고, 2004년에는 서울대학교 IT정책분야 박사과정을 1명이 이수할 수 있었다. 또한 교육부 주관 정부초청 장학생으로 현재 5명의 레바논 학생이 유학중이며 현지 태권도 사범을 모집하고 행사를 개최하는 등 한국의 문화를 널리 알리기 위해 힘쓰고 있다.

한국국제협력단(총재: 신장범)은 레바논 전후 재건복구사업의 일환으

로 레바논 남부 및 베카 지역에 5백만불 상당의 학교건립사업을 추진 중에 있다. 우리 정부는 스톡홀름에서 개최된 레바논 원조 공여국 회의시(2006. 8. 31), 5백만불 지원을 약속하였으며, 한국국제협력단은 레바논 측으로부터 학교건립 지원을 요청받아 2006년 12월 학교건축 전문가로 구성된 조사단 3명을 레바논 현지에 파견하여 사업대상지 적정성 검토 및 사업 추진여건 등 사전조사를 실시하였다.

이 조사결과, 레바논 남부 Tebnin 및 베카 Britel 지역에 약 5개교(초·중등학교) 건립을 추진하기로 하였으며, 이 지역은 전쟁피해가 큰 지역으로 학교시설이 낙후되어 학교건립이 절실하여, 이를 통해 피해를 입은 레바논 교육환경 개선에 도움을 줄 수 있을 것으로 판단되고 있다.

특히, 레바논에 대한 이러한 학교건립 지원은 우리의 UNIFIL 파병시 레바논 주민에 대한 우호적 분위기 조성 등 양국간 관계증진에도 크게 기여할 것으로 전망된다. 한국국제협력단은 조만간 이와 관련한 학교건립사업 이외에도 기술학교 및 직업학교 등 4개 학교에 3만 5천불 상당의 컴퓨터 및 프린터를 지원할 예정이다.¹¹⁾

IV. 한국~레바논 인적자원개발분야 국제협력 추진

1. 한국~레바논 호혜주의적 협력관계 발전

중동은 에너지 자원의 보고로서 세계경제의 지속적 발전에 긴요할 뿐만 아니라, 아시아·유럽·아프리카 3개 대륙이 교차하는 지정학적 위치에 있다는 점에서 정치·안보적으로 매우 중요하다. 유가의 가파른 상승으로 모든 나라가 효율적 에너지 사용과 절약 그리고 대체에너지

11) 한국국제협력단 공식홈페이지, www.koica.go.kr(검색일자: 2009년 12월 11일).

개발에 나서고는 있지만 향후 수십 년간은 화석연료에 의존하지 않을 수 없다.

세계 석유 및 가스매장량은 압도적으로 중동에 몰려 있다. 결국 중동은 세계경제의 불씨 역할을 계속 수행하지 않을 수 없다고 할 수 있다. 한편 중동은 정치적으로 매우 불안정한 지역이다.

19세기 식민 종주국 영국과 프랑스가 임의로 국경을 정한 국가들은 인종·민족·종교·경제적 갈등으로 인해 다양한 분쟁과 만연하는 테러리즘에 시달리고 있다. 중동정세의 복잡성은 중동 지정학의 낱줄과 씨줄이 역내국가 간에 실타래처럼 엉켜 있어서 어느 하나만으로는 쉽게 풀기 어려운 데 기인한다.

2006년 여름을 달구었던 제2차 레바논전쟁이 레바논 내 시아파 무장세력인 헤즈볼라가 팔레스타인 과격파그룹 하마스를 측면지원하기 위해 레바논 국경에서 이스라엘 병사를 기습공격한 데서 비롯되었다는 사실은 이를 잘 보여준다.

최근 레바논 사태의 악화도 푸아드 시니오라 정부와 헤즈볼라의 권력다툼이 직접 원인이지만 레바논에 강한 영향력을 가지고 있는 시리아의 태도와도 연관된다. 군사적으로도 중동은 세계의 화약고이며, 세계 테러의 70%가 중동지역에서 발생하고 있는 것도 결코 우연이 아니라고 할 수 있다.¹²⁾

최근 영국정부가 기존 외교인력의 재조정을 통해 중동 및 서남아시아 지역에 인력을 30% 증원하기로 한 사실은 우리에게 시사하는 바가 크다. 한국도 중동의 항배에 다른 어느 나라 못지않은 사활적 이익이 걸려 있다.

한국은 석유·가스수입의 대부분을 중동에 의존하고 있을 뿐만 아니

12) Thomas L. Friedman(1995), *From Beirut to Jerusalem*, Random House, 장병욱·이윤섭 공역(2003), 『베이루트에서 예루살렘까지』(서울: 도서출판 창해).

라 중동은 건설·플랜트·선박수출 시장으로도 매우 중요하다. 그러나 아프간 인질사태에서 이미 경험했듯이 우리도 테러로부터 자유롭지 못하다. 우리나라야말로 중동지역에 지속적 관심을 기울이지 않으면 안될 형편이다.

그렇지만 중동에 관한 우리의 관심은 과거 오일쇼크 때마다 잠시 고조됐다가 식어버렸다. 이제부터라도 중·장기적 관점에서 경제적 측면을 넘어서는, 보다 포괄적인 측면에서 중동을 깊이 있게 연구하고 중동과 교류협력을 적극 추진해야 한다.

이러한 맥락에서 한국 주도로 ‘한·아랍소사이어티’(Korea-Arab Society, KAS)가 출범한 것은 매우 뜻 깊은 일이다.¹³⁾ 이와 함께 한국도 중동에서 자원을 구하는 위치에만 설 것이 아니라 중동안정에 실질적으로 기여하도록 노력해야 한다.

문명의 충돌을 회피하기 위한 문명간의 대화 노력에 한국을 포함한 아시아 국가들이 적극 나서야 한다. 다행히 중동국가들은 아시아의 빠른 도약에 관심이 많고 식민지 지배경험이 없는 아시아에 호감을 가지고 있다. 또한 근대화 과정에 있는 중동국가들과 우리의 값진 개발 경험을 공유하는 것도 의미가 클 것이다.

13) 한국과 아랍국가간 협력과 교류의 중심점이 될 ‘한·아랍 소사이어티’는 2008년 5월 26일 창설 국제회의 개최 이후, 6월 23일 이사진 구성 회의와 6월 30일 창설 이사회 개최를 통해 재단법인 설립의 주요 요건을 완료하였다. 초대 이사장으로는 이희범 한국무역협회 회장이 공식 선임되었으며, 부이사장은 현재 아랍권 외교 단장직을 맡고 있는 오만 정부 대표가 맡기로 하였다. 사무총장에는 최승호 전주 이집트 대사가 선출되었다. 최고 의결기관인 이사회는 한국측과 아랍측 각각 17명으로 구성되는데, 한국측에서는 외교통상부, 국제교류재단, 제주특별자치도, 무역협회, 대한건설단체총연합회, SK, GS 칼텍스, (주)실크로드, S-Oil, STX, 금호 아시이나, 두산 중공업, 현대해상 등의 대표가 이사진으로 참여한다. 아랍측은 아랍에미리트, 오만, 수단, 모로코, 사우디아라비아, 카타르, 쿠웨이트, 알제리, 이집트, 이라크, 튀니지, 레바논, 리비아, 시리아 나하스(Nahas) 그룹, 사우디 올리얀(Olayan)그룹 등의 대표가 이사를 맡았다. MOFAT eNewsMaker, 제221호 (2008년 7월 4일).

현재 레바논 유엔평화유지군(UNIFIL)에서 활약하고 있는 동명부대도 중동평화에 대한 한국의 기여의 일단이다. 특히 중동에서 지리적 요충지에 위치하고 있으며 예전부터 금융의 중심지였던 레바논과의 호혜주의적인 협력체제를 구축하는 것은 중동시장 진출의 주요거점이 될 것으로 전망된다. 그리고 전후복구를 위한 공적개발원조 사업의 추진은 인도주의적, 정치·경제적, 전략·군사적 측면 등에서도 다양한 이점을 창출할 것이다.

따라서 한국과 레바논은 상호 호혜주의에 입각하여 지속적으로 협력을 유지하면서 국제사회 속에서 상생·발전하기 위해 각자 노력을 경주해 나가야 할 것이 요청된다.

2. 한국~레바논간 인적자원개발 및 국제협력 활성화 추진

1) 레바논 인적자원개발 증대기반 구축

한국은 국제사회에서 불과 40여 년 전 최빈국이었던 국가가 경이적인 경제성장과 발전을 통해 성공을 이루어 낸 모범사례로 공인되고 있고, 경제규모 확대와 더불어 최근 부상하고 있는 공여국(Emerging Donor)으로 평가 받고 있다. 이러한 성공경험과 함께 빈곤퇴치를 위한 국제적 지원이 지속적으로 증대된다면, 우리나라는 국제사회에서 새로운 개발원조 사업의 모범사례로 기록될 것이다.

한국의 무상원조사업 8대 중점협력 분야는 교육, 보건·의료, 행정·제도, 농촌개발, 정보통신, 산업·에너지, 재난구호·복구, 환경 및 기타로 구분하고 있다. 최근 교육분야에 대한 선진원조국 및 국제기구의 지원규모는 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다.

<표 13> 2006년도 사업분야별 현황(KOICA)

(단위: 백만원, 천달러, %)

분 야	금액(원)	금액(\$)	비율
합계	184,881	193,489	100.0
교육	21,066	22,047	11.4
보건·의료	25,476	26,663	13.8
행정·제도	38,478	40,269	20.8
농촌개발	6,980	7,305	3.8
정보통신	24,274	25,404	13.1
산업·에너지	22,482	23,529	12.2
환경 및 기타	29,783	31,169	16.1
재난구호·복구	16,341	7,102	8.8

* 출처: KOICA(2007), 「2006 KOICA 대외무상원조실적통계」.

2006년 KOICA의 사업분야 별 비중을 살펴보면, 행정·제도분야가 총 지원예산 중에서 20.8%를 차지하여 가장 높고, 환경 및 기타분야가 16.1%, 보건·의료분야가 13.8%, 정보통신분야가 13.1%, 산업·에너지 분야가 12.2%에 이어 교육분야가 11.4%를 나타나고 있어 전체사업 중에서 교육분야 비중이 상대적으로 낮은 특징을 보여준다.

그러나 OECD/DAC의 교육 분야 원조 현황을 살펴보면, 2003년, 2005년을 제외하고는 지속적으로 증가하고 있다. 또한 고등교육 부분에 대한 지원 비중이 가장 크게 나타나고 있는데 이는 고등교육에 직업훈련 분야 지원사업 비중이 크고, 활발하게 진행되고 있기 때문으로 해석할 수 있다.

한국의 경우도 교육분야 지원사업 중 직업훈련 분야 사업 비중이 가장 커 국제적 동향과 일치하는 것으로 나타나고 있다.

<표 14> 연도별 레바논 지원내역

(단위: 백만원/천달러)

연도	지원액	세부 지원내역
1994	46.57	기아 스포티지(3) 및 부품 17종
1996	65.97	컴퓨터(17), 프린터(17)
1997	84.87	칼라복사기(1), 복사기(1), 컴퓨터(8), 노트북(1), 프린터(3)
1998	36.37	직원훈련장비1SET
1999	40.98	갤로퍼(2)
2000	53.65	컬러잉크젯프린터(3), Leased Line Modem(2)
2001	54.92	위성안테나(5), TV(5) 등 20종
2002	79.98	트럭(1), 짚차(1), 컴퓨터(41), 프린터(65), 토너(16), 앰블런스(1)
2003	87.83	그랜저(2), 테라칸(2), 프린터용 토너(36), 레슬링메트(1), 복싱링(1), 역도용품 5종
2004	1,080.01	카운티(1), 컴퓨터(6), 스캐너(3), 프린터(5), 그랜저XG(1), 미니버스(12), 소나타(1), 에쿠스(1), 스포티지(3), 스타렉스(8), 앰블런스(4), 현금지원(4만달러), DVD플레이어(4), 양궁(28), 양궁기자재(47), 탁구대(100), 탁구지주(100), 노트북(18), 복사기(4), 컴퓨터(47), 프로젝터(3대), 프린터(31)
2005	99.54	컴퓨터(30), 프린터 (20), 공립고등학교 실험실기자재, 스타렉스(1)대, 컴퓨터(21), 복사기(1)대, 컴퓨터(20), 복사기(1), UPS (20)
2006	36.91	장애인 재활센터, 기술학교 컴퓨터 (39), UPS(27), 잉크젯프린터(9), 레이저 프린터(5), 컴퓨터테이블(15)
2007	62.17	컴퓨터(69), 전산장비 현지구입비
2008	272.33	현금

* 출처: 주 레바논 한국대사관 공식홈페이지 정무관련 자료(2009. 12).

현재 레바논을 위한 원조 사업은 2007년 여름 이후 UN 평화유지활동 참여의 일환으로 우리 정부가 파견한 동명 부대와 한국국제협력단의 전후 재건복구 사업에 그치는 등 교육분야와 관련한 인적자원개발 원조가 매우 미비한 수준이다. 개도국 스스로의 노력으로 고용기회의 증대, 소득수준의 향상, 생활수준의 개선 등을 달성하기는 쉽지 않다.

그 이유는 산업계 전반에 나타나는 조직관리 및 경영능력, 기술력, 기

능수준 등의 인력이 부족하기 때문이다. 따라서 레바논에 대해 효과적이고 효율적인 지원을 위해서는 레바논에 대한 면밀한 분석과, 깊이 있는 이해, 체계적인 지원방안을 마련해야 한다. 그리고 이 모든 과정의 중심에는 교육을 기초로 한 인적자원개발이 우선되어야 할 것이다.

<표 15> 레바논 학교 건립사업 지원내역

(단위: 백만원/천달러)

연도	지원액		지원내역
	원	달러	
2006	28.12	29.43	- 남부 Tebnine지역: 유치원(4학급), 초등학교(12학급), 중학교(6학급), 고등학교(6학급) 등 총 4개 - 베카Brittel 지역: 고등학교(6학급) 1개 - 교육장비
2007	3,095.65	3,331.52	
2008	1,864.79	1,679.87	

* 출처: KOICA(2007), 「2006 KOICA 대외무상원조실적통계」.

2) 레바논 인적자원개발분야 지원 방안

교육훈련 분야의 원조는 주로 건축, 물자지원, 국내 초청연수, 전문가 파견 등의 사업내용으로 구성된다. 이 중 국내 초청연수 사업은 개도국의 정책입안자나 기술인력을 초청하여 우리나라의 경제사회 발전을 추진하는 과정에서 축적된 경험과 기술을 전수함으로써 개발도상국의 국가 발전에 필요한 인적자원개발을 지원하고, 지식정보화사회의 시대적 요청에 부응하여 선진국과 개도국 간의 지식격차(Knowledge Gap)와 빈곤해소에 기여하는 것이다. 수원국의 수요(Needs) 파악과 국내 전문기관의 개설 가능한 연수과정 조사를 통하여 사업발굴 및 연수과정을 개발하고, 공관에 계획 통보, 연수생 추천, 연수생 적격심사, 연수 참가수락 통보 등의 순으로 사업을 진행한다.

<표 15> 레바논 연수생 초청연수 교육과정 주요내용

연도	인원	연수과정
1994	2	컬러TV구조 및 수리, TV 프로그램제작(UNESCO)
1995	5	자동차정비, 컬러TV구조 및 수리, 에너지절약 및 이용효율화
1996	5	자동차정비, 컬러TV구조 및 수리, 에너지절약 및 이용효율화
1997	5	자동차정비, 컬러TV구조 및 수리, 에너지절약 및 이용효율화
1998	8	전력경영기술, 중소기업육성, 에너지절약 및 이용효율화, 농촌개발 및 농업협동 조합경영
1999	1	에너지절약 및 이용효율화
2000	3	중동 파트너십, 새마을 운동(AARDO)
2001	5	수자원 관리, 인적자원개발, 가공식품 품질관리, 농정개혁과 농촌개발
2002	2	새마을운동(AARDO), 조세제도 및 조세행정
2004	4	외교관 연수, 정보통신정책, 중동 파트너십
2005	7	관세행정기법, 외교관 연수, 정보통신정책, 조세제도 및 조세 행정, 중동 아프리카 파트너십, 사후관리 워크샵, 에너지이용 효율화
2007	2	ICAO 전방향 무선표지시설, AARDO 지속가능한 농업개발차량
2008	2	e-Learning, AARDO 지속가능한 농업개발

* 출처: 주 레바논 한국대사관 홈페이지 정무관련자료(2009. 12).

전문가 파견 사업은 개도국 정부 EH는 기관에 대한 지도와 자문 및 특정 목적을 수행할 목적으로 전문가를 파견, 기술전수 및 컨설팅을 실시하여 수원국의 경제사회개발 역량을 제고시키고 인적자원개발에 기여하는 것이다. 제도구축, 정책자문, 교육훈련 등의 다양한 파견활동을 통하여 설정한 개발목표를 달성하는 것이다.

[그림 4] 교육분야의 각 사업별 추진절차



* 출처: 김철희, “인적자원개발 분야의 공적개발원조사업 효율화 방안,”
『직업과 인력개발』, 2007년 2월호, 한국직업능력개발원, 58면.

앞서 말했듯이 우리나라와 레바논의 상생발전의 길을 위해서는 우리나라의 교육훈련을 중심으로 한 원조사업을 통한 상호 협력관계가 우선되어야 할 것이다. 그리고 레바논에 대한 효율적인 인적자원개발 분야 지원 사업의 효율적 수행을 위하여 다음과 같은 사항이 충분히 고려되어야 할 것이다.

첫째, 원조효과의 극대화를 위해서는 사업추진에 필수적인 사업계획단

계에서부터 충분한 검토와 분석, 이에 따른 사업절차의 확립이 필요하다. 사전단계에서 레바논의 산업 및 고용구조 등 경제사회적인 여건을 충분히 고려해야 한다. 즉, 레바논의 경제발전 단계 및 산업계 수요를 검토하고, 교육훈련 시장에서 양성 및 재교육되는 인력의 규모와 질, 노동시장 상황 등을 종합적으로 검토하여 불일치가 일어나지 않도록 해야 한다.

둘째, 인적자원개발 관련 시스템 구축 분야에 관한 새로운 체제를 구축하는 방향으로 지원사업의 패러다임 변화가 필요하다. 단편적인 인프라 지원에서 레바논 국가적 차원의 직업훈련 시스템 구축, 제도 설계, 운영 노하우 전수 등 보다 근본적이고 체계적인 기본토대의 제공이 필요하다.

셋째, 레바논의 현재 기술수준과 미래전망을 고려한 물자 및 기자재 지원이 필요하다. 현재 레바논의 기술, 장비수준에 맞게만 지원할 경우 시간 경과에 따라 진보하는 기술수준을 맞출 수 없으므로 세계시장, 우리나라의 관련 기술 및 장비발달상황 등을 종합적으로 고려하여 지속적으로 우리가 관여할 수 있도록 체제를 구축할 필요가 있다. 한국의 선진기술 및 장비를 제공함으로써 향후 레바논 현지에 한국기업 및 인력 진출시 이를 시장조건으로 활용할 수도 있을 것이다.

넷째, 체계적인 사후관리 시스템 지원이 필요하다. 주기적인 점검을 통하여 지원된 시설 장비와 프로그램이 제대로 운영되고 있는지, 그렇지 않다면 원인이 무엇인지를 찾아내고 이를 개선할 수 있는 방안을 마련하여 레바논 원조총괄 기관 및 실무담당자들에게 제공하는 것이 필요하다. 나아가 사후관리를 넘어 추가사업 발굴이 필요하며 사업의 성과 평가 결과 그 효과가 기대 이상으로 나타나고, 추가수요가 충분히 있을 경우에는 향후 사업계획에 이를 반영하여 추진할 필요가 있다.

3. 한국~레바논 경제통상분야 상호협력 증진

레바논과 우리나라는 1969년 레바논의 수도 베이루트에 통상대표부 설치를 합의하고 1970년 1월에 설치하였다. 1981년 2월 남북한이 동시에 외교관계를 수립했는데, 우파 그리스도교 세력이 남한에 호의적이고, 좌파 이슬람교도 세력은 북한에 호의적이어서 남북한 등거리 외교를 펴고 있다. 한국의 건설업체는 1978년 내전 때 모두 철수하였다. 한편, 한국의 입장에서는 레바논이 아랍권에 대한 각종 정보수집의 중심지일 뿐만 아니라 1970년대 전반까지 중동지역 금융시장과 대(對) 아랍권 상품 수출 중계지로서 중요한 구실을 해왔다.¹⁴⁾

한국의 對 레바논 투자진출 실적은 한전 현지법인의 전무한 상황이다. 이는 1975~1990년까지 내전을 겪으면서 레바논에 진출한 상사, 은행, 항공사 지점 등의 우리 기업들이 철수하였기 때문이다. 그러나 2008년도 수출은 2.2억불로 전년 동기대비 60% 증가하였으며, 2009년도에도 세계경제 위기 등의 영향으로 증가세가 다소 꺾였지만 지속적인 증가가 예상된다. 그리고 양국 간의 경제협력 증진을 위해 2005년 1월 27일에 Agreement on Trade and Economic Cooperation을 체결함으로써 양국 간의 투자가 더욱 활성화될 것으로 예상된다.

2006년 5월에는 한-레바논간 투자보장협정(The Agreement on the Promotion and Reciprocal)을 체결하는 등 투자 활성화를 위한 우호적인 분위기가 조성된 바 있다. 최근 2009년 9월에는 프랑스 파리에서 레바논과 이중과세방지협약체결을 위한 교섭회담을 개최하였다. 레바논은 중동지역에서 무역·금융분야가 가장 활발한 국가로서, 향후 정국이 안정되면, 부유한 레바논 해외교포들의 투자가 증대되고, 무역·금융 중

14) 주 레바논 한국대사관 경제통상 관련 업무자료(2009. 2), 119면 참조.

심지로 재부상할 것으로 예상되고 있다. 한국의 기획재정부는 이와 같이 잠재력이 있는 레바논과 선제적으로 조세조약을 체결, 기업투자환경을 개선함으로써 양국간의 경제적 교류증진의 기반을 마련하고자 현재 부단한 노력을 펼치고 있다.

참고로 한국과 레바논 양국 간에 체결한 협정목록은 다음과 같으며, 앞으로 글로벌 인적자원개발 협력협정 체결의 필요성도 적극적으로 검토, 추진되어야 할 것이다.

- ① 한·레바논 무역협정 체결(2005. 1. 27 서명, 2006. 5. 26 발효)
- ② 한·레바논 투자보장협정 체결(2006. 5. 5 서명, 2006. 12. 21 발효)
- ③ 한·레바논 외교부 간 정책협의회 설치 양해각서 체결(2007년 1월 아·중동 국장 레바논 방문시 제1차 협의회 개최)

V. 결 어

세계화의 물결이 거센 현실에서 중동의 높은 파고는 세계 어느 곳에 든 풍랑으로 나타나며 해외 의존도가 높은 우리에게는 거센 파고와 심지어는 해일이 될 수도 있다.

G-HRD(Global-Human Resource Development)의 추진은 우리의 우수한 인재육성 프로그램을 세계에 알리고 전략적으로 수출할 수 있는 획기적인 방법 중 하나가 아닐 수 없다. 즉, 많은 시간과 노력을 투입하여 구축한 우수한 시스템 및 프로그램을 사장시키지 말고 지역적 특성에 맞는 저개발 국가나 유사한 인재육성이 필요한 해외에 수출하여 이를 자원화하고, 우리나라의 우수한 인재육성 방법론을 세계에 홍보하는 일석이조의 효과를 거두는 노력이 매우 중요하다.¹⁵⁾

현재 세계 각지의 나라에서 70~80년대 우리나라에서 거국적으로 실시되었던 한국의 새마을운동을 벤치마킹하기 위해 국내로 줄지어 들어오고 있다. 새마을운동이 지역개발을 위한 지역사회의 공동체적 노력이라고 한다면, 지역인재육성사업은 지역주민 개개인의 삶의 질 향상과 지역특화를 통한 지역발전을 이루는 전략적 프로그램으로 그 수요는 충분하다고 사료된다.

이처럼 다양한 방법으로 보다 실체적이고 미래지향적인 지역의 인재육성이 가능하다고 판단된다. 가장 중요한 사실은 전략적인 사업의 계획과 실행으로 철저한 사전 준비작업이 필요하며, 준비된 계획을 실행하기 위한 적절한 정책적 조치가 수반되어야 하겠다. 이를 통해 지역의 발전과 국가의 경쟁력 확보는 물론 세계적인 인재육성 강국으로 발돋움할 수 있을 것으로 기대된다.

더욱이 우리나라에서는 최근에 하드웨어 중심의 ‘녹색뉴딜정책’에 상응하는 소프트웨어 중심의 ‘휴먼뉴딜정책’으로서 인적자원 투자를 통해 위기에 대한 대항력을 키우고, 우리 사회의 성장잠재력을 높여 미래 중산층을 두텁게 하는 정책으로 인재육성 및 인적자원개발사업을 강조하고 있다.

이처럼 ‘휴먼뉴딜’은 국가발전에 하드웨어보다는 소프트웨어, 소프트웨어보다는 휴먼웨어의 중요성을 인식하고 사람에 대한 투자를 해서 명실공히 사람중심의 국가를 만들겠다는 정책으로 추경예산 확보와 같은 단기적 경기대응 전략보다는 장기적인 예방적 전략으로 평가된다.

더욱이 지식기반사회의 도래로 노동 및 자본의 양적 투입이 아닌 인적자원의 질적 투입에 의한 새로운 성장동력의 창출이 요구되며, 연구

15) 이상민, “지역인재육성의 과거·현재·미래,” 『창의, 도전, 실천의 차세대 인재육성을 위한 한중일 국제학술심포지엄』, 기조강연자료, 한국지역인적자원개발협의회·충남인적자원개발지원센터 (2009. 10. 21), 14-16면 참조.

개발과 기술혁신의 요구에 상응하는 인적자원의 양성·활용으로 지식과 기술의 창출 및 확산이 더욱 확대될 전망이다.

그런즉, 미래 인재육성사업을 포함하는 인적자원개발은 중요한 정책과제가 아닐 수 없다. 인적자원개발은 선진국으로 진입하는 열쇠이자 국가와 국민의 기본적인 욕구충족과 자아실현의 발판을 마련하는 매우 중요한 방법이다. 이는 곧 지역경제와 사회의 지속가능발전 및 세계 속의 선진국으로서의 목표달성을 이룩할 수 있다는 차원에서 크게 강조되어야 한다.

오늘날에는 세계화 속에서 각국의 문화적 가치관이 동질화되어 가고 있는 추세이기 때문에 기업세계에서의 국가간 이질성은 많이 줄어들고 있다고 볼 수 있다. 그러나 과거 국가간에 교류가 많지 않았던 폐쇄시스템에서 보다 기업경영이 점차 다국적화, 세계화되어 가고 있기 때문에 각국의 문화적 특성을 배워야 할 필요성이 점차 증대되고 있으며, 인적 교류 기회도 훨씬 증가하고 있는 게 사실이다.

1981년도에 한국과 레바논간 외교관계가 수립된 이후 양국간의 교류는 계속 발전되어 왔고, 인적자원개발 분야에서도 호혜적인 협력 유지 관계를 단계적으로 증진시켜 나감으로써 점점 더 우호적인 관계로 발전하고 있으며, 특히 2007년부터 남부 레바논 지역에 주둔하고 있는 동명부대는 작전지역내에서의 민사(民事)작전 차원의 컴퓨터 교실, 태권도 교실 등의 운영을 통해서 레바논의 청소년들을 교육하고 양국간의 문화적 특성을 배우게 함으로써 국제사회 속에서 상생, 발전하기 위한 공동의 노력을 기울이고 있는 중이다.

따라서 앞으로도 이러한 호혜주의적 협력, 유지발전 노력과 더불어 인적자원 개발 차원의 협력을 적극 활성화하고 경제통상 분야 상호협력 증진에도 배전의 노력을 경주해야 할 것이다.

다가오는 2011년은 한국과 레바논간에 수교 30주년이 되는 뜻 깊은

해이다. 따라서 레바논 주재 한국대사관에서는 상호간의 인적자원 개발을 통해 더욱 더 발전적인 친선관계 유지와 함께 세계 속의 초일류국가로 발돋움하기 위한 공동의 노력을 기울여 나갈 계획이다.

특히 상호간 전통문화를 소개하는 행사와 사회활동, 세미나, 관광 촉진, 대학생 교류, 태권도 활성화 등 다양한 인적교류 활동계획을 수립 시행할 계획이며, 문화관광 협정과 인적자원개발협력 협정의 체결 필요성에 대해서도 적극적으로 검토, 추진함으로써 양국간의 진정한 가교 역할을 충실히 수행해 나갈 작정이다.

“여기 자기보다 더 유능한 사람을 잘 다룰 줄 아는 사람이 잠들어 있다”라는 금세기 초 저명한 실업가 중 한 사람이었던 앤드류 카네기의 묘비명으로서 이는 우리에게 크나 큰 감동을 주고 있다. 이 묘비명은 우리에게 인적자원관리가 다른 경영자원 관리(재무관리, 마케팅 관리, 생산관리 등) 보다 더욱 중요하고 정책적으로 우선시되는 측면을 강조하고 있다고 볼 수 있겠다.

결론적으로 세계적 무한경쟁 환경과 인적자원의 상호연관성, 문화적 타협 등이 화두로 대두되고 있는 글로벌시대에서는 인적자원개발 문제는 모든 나라의 핵심 정책과제가 되고 있다고 해도 과언이 아니다. 인적자원개발은 선진국으로 진입하는 중요한 열쇠이자 국가와 국민에 대한 자아실현의 발판을 마련해주는 방편인 것이다.

따라서 지역경제와 사회의 지속가능한 발전과 세계 초일류국가로의 발돋움을 기약하기 위하여 두 나라가 자국의 인적자원을 효율적으로 육성하고 계속하여 상호교류 협력을 더욱 강화해 나가야 할 것으로 굳게 믿는 바이다.

〈참고문헌〉

- 강경중(2006), “인적자원개발지원센터의 역할과 향후과제,” *The HRD Review*, 제9권 1호, 한국직업능력개발원.
- 김종명 역(2000), 『레바논』, 서울: 도서출판 창해.
- 김철희(2007), “인적자원개발 분야의 공적개발원조 사업 효율화 방안,” 『직업과 인력개발』, 2007년 2월호, 한국직업능력개발원.
- 대한무역투자진흥공사(2000), 『레바논 비즈니스정부』.
- 박혁주·이지영(2006), 『성경의 땅: 요르단·시리아·레바논』, 서울: 쿰란출판사.
- 서정민(2009), 『인간의 땅 중동』, 서울: 중앙북스.
- 수출정부센터(2009. 11. 9), “레바논 경제성장 전망,” 『경제산업동향』.
- 쇼캣 모우캐리, 한국이슬람연구소 역(2003), 『기독교와 이슬람의 대화』, 서울: 예영커뮤니케이션.
- 21세기 중동이슬람문명권 연구사업단(2005), 『중동정치 이해: 레반트 지역의 정치발전과 이슬람』, 서울: 도서출판 한울.
- 이찬희 외(1993), 『아랍어권 사회 교과서의 한국 관련 내용 분석: 레바논, 요르단, 사우디아라비아, 쿠웨이트, 아랍에미리트』, 한국교육개발원.
- 임준희(2006), “지역인적자원개발 추진실적과 향후계획,” *The HRD Review*.
- 외교통상부(2009. 4), 『레바논 개황』.
- 전국RHRD센터협의회(2007), 『지역인적자원개발 실무자 사업운영 매뉴얼』.
- 정상률(2009), “이스라엘-레바논 전쟁배경과 향후전망,” 『정세와 정책』, 2009년 9월호, 세종연구소.

- 주 레바논 한국대사관 교육과정 관련 업무자료(2009. 12).
- 주 레바논 한국대사관 교육제도 관련 업무자료(2009. 12).
- 주 레바논 한국대사관, 무상원조사업 관련 업무자료(2009. 12).
- 주 레바논 한국대사관 경제통상 관련 업무자료(2009. 12).
- 주 레바논 한국대사관 협정체결 관련 업무자료(2009. 12).
- 중소기업중앙회(2009. 1. 12), “레바논 경제성장 전망,” 「국제경제동향」.
- 충남인적자원개발지원센터(2009), 「전환기의 휴먼뉴딜 인재육성과 상생
지향적 지역발전」 세미나 자료집.
- 한국중동협회(2006. 8. 20), “한-중동·이슬람 문화 대토론회 지상중계
(Celebration of the Golden Anniversary of Islam in Korea),”
「한국중동협회보」, 여름호.
- Friedman, Thomas L.(1995), *From Beirut to Jerusalem*, Random
House, 장병옥·이윤섭 공역(2003), 「베이루트에서 예루살렘까지」
(서울: 도서출판 창해).
- KOICA, 무상원조사업 관련 업무자료(2009. 8).
- MOFAT eNewsMaker, 제221호(2008. 7. 4).
- Chahine, Nevine C.(2000), *I'ABCdaire du Liban*, Hage.
- European Training Foundation(2009), *Overview of Vocational
Training and Education in Lebanon*.
- Detlev, Mehlis(2005), *Report of the International Independent
Investigation Commission Established Pursuit to Security
Council Resolution 1595*, UNIIIC.
- Industrial Report(2000), *Ministry of Industry and Petroleum*.
- Lara Dunston, Terry Carter(2008), *Lonely Planet Syria & Lebanon*,
3rd. ed. Lonely Planet Publications.

- Lebanon's Business Enviroment(2008), Ingram Pub. Services.
Sorenson, David(2009), *Global Security Watch, Lebanon: A Reference Handbook*, Greenwood Pub. Group.
Swanson, R. & Holton, E.(2001), *Foundation of Human Resource Development*, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

중동문화원 <http://www.arabculture.or.kr>
대한무역투자진흥공사 <http://www.kotra.or.kr>
레바논 관광청 <http://www.lebanon-tourism.gov.lb>
레바논 관세청 통계국 <http://www.customs.gov.lb>
주 레바논 한국 대사관 <http://lbn.mofat.go.kr>
한국국제협력단 <http://www.koica.go.kr>
한국아랍친선협회 <http://www.koafs.or.kr>
한민족네트워크 <http://prkorea.com>
한국무역협회 무역통계 <http://stat.kita.net>
EIU(Economist Intelligence Unit) <http://www.eiu.com>

【제5주제】

싱가포르의 인적자원개발 정책 : 현황과 특성

Human Resource Development Policy of Singapore
- Current Status and Characteristics -

강일규 박사
(한국직업능력개발원)

Kang Il Gyu, Ph.D.
(Research Institute for Vocational Education & Training, Korea)

【제5주제】

싱가포르의 인적자원개발 정책: 현황과 특성

강 일 규 박사(한국직업능력개발원 연구위원)

[한국어 요약]

21세기 지식기반사회사회로의 급속한 진전에 따라 지식의 보유·창출 및 역량을 갖추는 것이 개인·조직 및 국가경쟁력의 핵심요인으로 부각되고 있다. 이러한 차원에서 세계 각 국은 인적자원개발을 통한 국가경쟁력 제고에 박차를 가하고 있다. 이러한 추세에서 싱가포르는 아시아 국가 중에서 인적자원개발 분야의 선두 주자로 여러 나라의 모델이 되고 있다.

싱가포르 인구는 2009년 4,987,600명으로 조사되었다. 중국계 77%, 말레이계 14%, 인도계 8%, 유라시안계 및 기타혈통 1%로 구성되어 있다. 한편 싱가포르는 지리적으로 석유와 노동력이 풍부한 말레이시아와 근접해 있기 때문에 국경을 넘나들며 저렴한 가격으로 석유를 구입하고,

말레이시아의 저렴한 인력을 통해 경제적인 성장을 꾀하는 것 또한 이 나라의 지리적인 이점이라 할 수 있다.

싱가포르의 교육체제를 보면, 싱가포르의 교육은 학습능력을 증진시키는 재능 측면과 경제성장이 보장될 수 있는 경제적 측면의 연계교육으로 설계되어 있다. 싱가포르는 정규교육으로 6~15세를 의무교육으로 하고 있으며, 대부분의 학교는 국가비전에 기반을 둔 대중교육 시스템을 기준으로 운영된다. 싱가포르는 고등교육을 통해 실무교육을 지원하고 있으며, 관광·생명공학·디지털 미디어·경영학·회계·통신부분이 포함된다. 한편 싱가포르의 교육행정 체제와 개혁 과정을 보면, 교육은 교육의 기본적인 기능을 제공하고, 교육과 훈련을 통한 경제적·기술적 변화의 신축성을 제공하는데 의의를 지닌다. 이를 위해 싱가포르의 정책결정자들은 교육측면에서의 경제적인 성장부분을 강조해 왔다. 이러한 싱가포르 교육체제의 특징은 싱가포르의 목표는 세계적인 교육의 중심지(Global School House)가 되는 것이며, 교육의 목표를 학생들의 재능과 잠재능력을 극대화하는 것에 초점을 맞춘다. 싱가포르의 교육은 경제발전과 긴밀한 관계 속에서 발전되어 왔으며, 기본적으로 영국식 교육제도를 실시하여 평준화 및 획일화가 아닌 능력별 교육제도를 실시하여 개개인의 학습능력에 따라 다양한 교육과정으로 구성된다.

한편 싱가포르의 인적자원개발과 관련한 싱가포르의 핵심 산업은 전자·화학·금융서비스·석유정제·고무가공제품·선박수리·해양 플랫폼 건설과 생명과학이 있으며, 주요거래 국가로는 말레이시아·미국·일본·홍콩·중국·대만·중화인민공화국·태국·한국·독일 등의 다양한 나라들과 파트너십을 유지하고 있다. 사업의 투명성과 유리한 세무조건과 싱가포르의 자유시장경제와 정치적인 안정으로 인하여 다국적 기업이 기업하기 좋은 아시아 거점지역으로 경제적인 장점을 유지하고 있다.

다음으로 싱가포르의 인적자원개발 관련 주요 전략과 정책을 살펴 보면 다음과 같다.

우선 ‘Industry 21’은 싱가포르 경제개발청(EDB: Economic Development Board)이 1998년 7월에 선보인 21세기 지식기반산업구축을 위한 청사진으로서 향후 10년 내에 지식기반산업의 일자리를 창출하며, 제조업 부문과 수출서비스업 일자리가 지식근로자로 이루어지는 지식기반경제가 될 것으로 전망한다. ‘Industry 21’은 궁극적으로 싱가포르를 지식기반 경제활동의 세계적 거점으로 발전시키겠다는 비전을 제시하고 있다. 이 계획이 인적자원개발과 관련하여 시사하는 것은 자원으로서의 인력개발과 적극적인 두뇌유치 전략에 있다.

다음으로 인력부의 설립을 들 수 있다. 싱가포르는 지식기반경제의 도래로 인하여 세계적인 경쟁력을 갖춘 지식근로자가 요구됨에 따라, 새로운 인력개발체제의 구축을 위하여 1998년 4월 노동부를 인력부(Ministry of Manpower)로 개편 인적자원 관련 계획·개발·관리체제를 일원화하고, 인력개발을 하기 위한 기틀을 마련하였다. 인력부는 지속적인 경제성장을 유지하기 위해 노동자·고용주들과 동반가 관계로의 노동환경을 조성하고, 국제적으로 경쟁력 있는 노동인재를 개발하고자 한다. 또한 인력부는 인력기획, 인력개발, 인력확충, 노동환경 및 복지, 기업체 지원과 같이 5대그룹으로 편성되어 있는데, 이는 인력부의 5대 기능을 나타내고 있다.

세 번째로 인력개발 종합계획인 Manpower21이 있다. 인력개발 기획 접근의 새로운 점은 인력수요와 공급이 서로 잘 맞도록 통합된 인력개발을 입안·추진한다는 데 있다. 통합된 인력개발 계획은 인력개발의 가장 중요한 첫 단계로 장·단기 인력 수요와 공급을 확인하여 인력수급이 원활히 이루어지도록 한다. 또한 평생고용 가능성 증진을 위한 평생학습이 주요한 내용이다. 이와 함께 두뇌 인적자원의 풀 확대를 들 수

있는데, 싱가포르의 두뇌인적자원의 확대를 위하여 해외에서 두뇌자본을 유치, 자국의 두뇌인력풀을 확충하는데 주안점을 두고 있다. 나아가 노동환경 개선 추진도 주요한 요인이다. 싱가포르의 21세기 인력개발 전략 중의 하나는 일터를 미래의 일터로 전환하여 생산성을 높이고 자원 활용을 최적화 하는데 있다. 싱가포르 경제는 이제 단순한 제조업 경제 부분이 아닌 점차 지식기반경제로 발전함에 따라 일의 성격과 일터의 관행이 지식기반경제의 새로운 요구에 부응하도록 재정비하는 차원에서 노동환경을 개선하고자 한다. 이 외에 역동적인 인력산업 육성과 인력개발 관리 관련 집단 간 유기적인 파트너십 형성을 중시하고 있다.

네 번째로 ‘Manpower21’을 바탕으로 한 인적자원 개발 및 육성정책이 있다. 여기에는 인적자원개발 인증제(PD, People Developer)실시가 중요한 역할을 하고 있다. 즉 싱가포르는 능력이나 기술표준에 관한 미국이나 영국의 제도들을 벤치마킹하여 개인 및 조직차원에서의 체계적인 인적자원개발 질 관리 정책을 펴 나가고 있다. 그 정책 중 하나가 인적자원개발 인증제이다. 이 제도는 우수한 인적자원개발제를 가지고 있음을 인정해 주는 제도로 기업이나 기관이 구성원의 역량개발에 투자하도록 하고, 또 그 투자가 사업성으로 이어지도록 기준을 제시하는 역할을 한다. 이 외에 선진 해외대학 유치 및 교환 프로그램 운영과 연구개발의 인력양성 및 확보의 국제화, 외국인력 유치를 위한 이민 규제에 대한 대폭 완화, 공공서비스의 확충과 공무원의 능력개발 등을 추진하고 있다.

특히 싱가포르 표준생산혁신청은 싱가포르 Business Excellence(BE) 제도를 실시하고 있는데, Business Excellence(BE)제도는 빠르게 변화하는 환경 속에서 조직이 성공하기 위해서 비즈니스 시스템과 과정을 지속적으로 혁신하고, 경영시스템과 과정에 대한 발전을 위한 보다 나

은 경영성과창출을 위해 고안되었다. BE의 프레임 워크는 조직들로 하여금 인적자원관련 활동들을 검토하고, 직원들을 개발하여 보다 나은 사업성과를 달성하기 위한 체계적인 과정을 제시하고 있다. 또한 싱가포르 생산성협회(Singapore Productivity Association)는 1973년 세계 수준의 싱가포르생산성협회 달성을 위한 비전으로 설립된 SPRING(싱가포르 표준생산혁신청)의 산하기관으로 생산성운동에 조직과 개인의 활발한 참여를 도모하고, 생산성 및 그 기법의 전파를 촉진, SPRING을 대표하여 아시아생산성기구(APO) 활동에 참여하고 있다.

이상과 같이 싱가포르의 인적자원개발이 세계적으로 인정받게 된 것은 정부차원에서의 인력개발에 대한 정책적 노력과 관심이 많았기 때문이라 볼 수 있다. Manpower21을 주축으로 한 싱가포르의 인적자원개발 계획은 장단기 수요와 공급을 확인하여 인력수급을 원활하게 할 뿐 아니라, 평생학습을 통한 직장내의 안정성과 기술성 증진 및 인재양성을 육성을 도모하였다. 이러한 정부적 계획은 싱가포르 표준생산혁신청(SPRING)과 싱가포르 생산성협회에 의해 구체적으로 실현되고 있다. 그 중 싱가포르 표준생산혁신청의 People Developer프로그램은 싱가포르 인적자원개발인증제의 대표적 프로그램으로, 이 프로그램의 핵심은 Total Training Plan(TTP)로서 기업들로 하여금 사업계획에 입각한 훈련 Needs분석, 경력계획, 훈련프로그램 설계·실시, 인력개발에 대한 Monitoring과 평가 등의 체계적인 접근 방법을 통해 사업성과의 향상과 경쟁력 증진을 도모하고자 하였다. 이런 의미에서 People Developer 인증제는 기본적으로 Employer-focus 프로그램으로서 사업계획과 전략에 부합되는 인력개발을 통해 경쟁력과 사업성과를 증진시켜 나가도록 정부가 노력하고 있다. 이러한 노력으로 싱가포르는 인적자원개발 분야에서 체계적 단계적인 프로그램을 진행하고 있으며, 특히 싱가포르는 현재 600여개의 기관에 인증을 받았다는 사실로 싱가포르에서 인증의 위

상이나 제도에 대한 관심 정책적인 지원이 매우 활성화되어 있음을 알 수 있다.

또한 사후 관리 측면에서 재검사를 받도록 하고, 이에 대한 구체적인 내용과 기준을 적용하여 인증을 받는 기업들이 자체적으로 변화하는 환경에 맞추어 보다 효과적이고 사업성과에 직결된 훈련프로그램을 개발, 혁신적인 훈련개발 방법들을 도입해 나가고 있다.

종합적으로 싱가포르의 인력개발체제가 성공한 이유는 정부의 주도적이고 올바른 계획과 공공부문·노조·고용자들의 공조 하에 인적자원개발을 위한 각 기관의 임무와 프로그램의 설정, 그리고 일관성 있는 교육, 훈련체제를 구축해왔기 때문이다. 또한 정부체제에서 신축적인 교육체제를 유지함으로써, 교육정책이 경제적·정치적 요구들을 부응해나갔기 때문이다.

【Subject V】

Human Resource Development Policy of Singapore: Current Status and Characteristics

Kang Il Gyu, Ph.D.

Research Institute for Vocational Education & Training, Korea

Singapore, as one of the leaders in the field of human resource development, has become a model for the rest of Asia. It maintains geographical advantages, business transparency, profitable conditions in its tax system, a free market economy, and political stability good for multinational corporations.

Singapore's primary policies and strategies for human resource development are the following: first, provision of "Industry 21" by the Economic Development Agency; second, establishment and operation of human labor-force division; third, provision of a wholesale plan of human resource development, "Manpower 21"; and

fourth, human resource development and promotion policy based on "Manpower 21".

The main causes of success in Singapore's human resource development system lie in the government-lead policy implementation and right planning, coordination/cooperation among public sector employers and labor unions, and establishment of consistent education and training systems including tasks and program set-ups for effective human resource development. In addition, the government's education policy has met economic and political needs by maintaining flexible education systems.

싱가포르의 인적자원개발 정책 현황과 특성

강 일 규 박사(한국직업능력개발원 연구위원)

I. 머리말

21세기 지식기반사회사회로의 급속한 진전에 따라 지식의 보유·창출 및 역량을 갖추는 것이 개인·조직 및 국가경쟁력의 핵심요인으로 부각되고 있다. 이러한 차원에서 세계 각 국은 인적자원개발¹⁾을 통한 국가경쟁력 제고에 박차를 가하고 있다. 우리나라도 21세기 국가발전의 핵

1) 인적자원개발(HRD: Human Resources Development)이라는 개념은 다른 사회과학과 마찬가지로 학문영역과 학자에 따라 다양하게 정의되고 있다. 인적자원개발의 개념과 영역은 그 용어가 내포하고 있는 추상성과 확장성, 접근 시각의 다양성, 인적자원개발의 주요 수혜자에 대한 인식 차이, 그리고 시공간적 차이 등으로 인하여 매우 다르게 인식되고 있다. 인적자원개발의 개념이 다양하게 정의되는 이유는 첫째, 인적자원개발의 개념이 교육·개발·훈련 등과 같은 복잡하고 추상적인 개념으로 되어 있고, 둘째, 과거에는 인적자원개발의 개념이 기업에만 적용되었으나, 최근에는 가정·학교·기업·국가 등 모든 조직에 적용되는 개념으로 확장되고 있으며, 셋째, 인적자원개발에 접근하는 시각, 즉 인적자원개발 관련전문가들의 서로 다른 학문적 배경에 따라 인적자원개발을 다각적으로 정의할 수 있기 때문이고, 넷째, 인적자원개발의 주요 수혜자를 개인·가정·기업·국가 중 누구로 보는가에 따라 인적자원개발의 개념 및 영역이 다양하게 정의될 수 있기 때문이며, 다섯째, 인적자원개발에 대한 학제간 접근방법(interdisciplinary approach)으로 인하여 개념 및 영역들에 대한 합의가 어렵기 때문이기도 하고, 여섯째, 나라별·시대별에 따라 인적자원개발의 영역과 개념을 다르게 설정하여 사용하고 있기 때문이다(이무근, 2000: 1~2).

심요소로 인적자원을 규정하고, 국가인적자원개발과 관련한 다양한 정책과 전략수립 및 범국가적 인적자원개발을 위한 노력을 지속적으로 전개하고 있다.

본문은 이러한 세계적 흐름을 인식하면서 싱가포르의 인적자원개발 분야에 대한 정책 현황과 특성을 검토하고, 성과 시사점을 통해 타산지석의 사례를 보고자 한다. 주요 내용은 우선 인적자원개발의 주요 환경요인인 싱가포르의 국가 개요를 살펴보고, 다음으로 인적자원개발과 밀접한 관련성이 있는 교육체제와 산업체제를 검토하였다. 세 번째로 싱가포르의 인적자원개발 관련 전략과 정책 등을 분석하고, 대표적인 사례로 인적자원개발 인증제 현황을 검토하였다. 마지막으로 주요 성과와 우리에게 주는 시사점을 제시하였다.

주요 검토 방법은 주로 기존의 연구와 관련 문헌 연구 및 싱가포르 현장 방문 경험을 바탕으로 정리하였다.

우선 싱가포르의 역사를 간략히 살펴보면, 다음과 같다. 싱가포르는 3세기 중국 문헌에서 싱가포르를 “푸루오충: Pu-luo-chung(반도 끝에 붙은 섬)”으로 언급한 것이 싱가포르에 대한 가장 오래된 기록이다. 14세기경, 싱가포르는 스리 비자얀(Sri Vijayan) 왕국의 일부가 되면서 테마섹(Temasek: 바다의 마을)으로 알려지기 시작했으며, 바닷길이 만나는 지점에 자리 잡은 싱가포르는 예로부터 중국과 인도의 배, 아라비아의 무역선, 포르투갈의 전투함, 부기스족의 범선들이 찾는 장소로 널리 알려져 작지만 전략적으로 중요한 섬으로 인식되었다. 18세기 영국은 갈수록 세력이 커지는 황제의 선단을 정비·보급·보호하며, 지역을 선점하고 있던 네덜란드를 제압하는데 적합한 전략적 “중간 거주 시설”로 싱가포르를 선점하고, 이러한 자유무역정책으로 싱가포르는 미국·중동·아시아 상인들을 끌어 모으며 무역업을 통해 성장해 나갔다. 근대적인 모습을 갖춘 지 5년만인 1824년, 150명에 불과했던 싱가포르의 인

구는 10,000명으로 늘어났으며, 1832년, 싱가포르는 페낭(Penang)·말라카(Malacca) 및 싱가포르 해협 이주민 정부의 중심지가 되었다. 1869년 수에즈 운하가 개통되고 전신과 증기선이 발명되면서, 싱가포르는 동서 무역의 중심지 역할을 하게 되었다. 14세기에는 시암(현재의 태국)과 자바를 기반으로 하는 마자파히트(Majapahit) 왕국이 말레이 반도를 쟁취하기 위해 분쟁을 벌였는데, 그 때 싱가포르는 격전의 중심에 놓이기도 했으며, 그로부터 5세기 후 싱가포르는 제 2차 세계대전으로 인해 1942년 일본에게 침략을 당하기도 했으며, 세계대전 후에는 영국 보호령이 되었다. 국가 독립주의의 시대의 흐름으로 1959년에 자치 정부를 수립한 싱가포르는 1965년 8월 9일 독립 공화국으로 거듭나게 되었다.²⁾

두 번째로 인적자원개발과 관련한 요인인 인구를 살펴보면, 싱가포르는 중국계 77%, 말레이계 14%, 인도계 8%, 유라시안계 및 기타혈통 1%구성되어 있다. 여러 해에 걸친 민족 간의 결혼을 통해 싱가포르는 여러 인종들이 함께 문화적 정체성을 유지시켜왔다. 싱가포르는 대부분의 인구가 이주·이민을 통해 정착해왔다. 2009년 싱가포르 통계청 조사에 따르면, 전체 인구는 4,987,600명으로 조사되었다. 10년전 인 2000년 4,027,900명과 비교 시 싱가포르의 인구는 19.2%가량 증가하였다.

싱가포르의 인구는 영주권을 가지고 있는 시민권자 혹은 시민권자와 비거주자로 나누어지는데, 시민권자는 전체의 75%를 차지하고 있으며, 비 시민권자는 25%를 차지하고 있다. 2009년 인구는 작년 대비 3.1% 증가하였고, 시민권자는 2.5%증가하였다. 싱가포르의 인구의 연령대를 살펴보면 0~14세가 18.4%, 15~64세가 72.9, 64세 이상이 8.7%로 15~64세가 가장 많은 비율을 차지하고 있으며, 0~14세의 비율을 점차 줄어 들고 있으며, 64세 이상은 점차 증가하고 있는 추세이다.³⁾

2) 싱가포르 관광청, <http://www.visitsingapore.or.kr>

3) 싱가포르 통계청, Population Trends 2009, <http://www.singstat.gov.sg/>

세 번째로 싱가포르의 주요 지리정보를 보면, 싱가포르는 동남아시아에 있는 섬으로 이루어진 도시국가로서 세계의 교차로 중에 한곳이다. 싱가포르는 동경 103도 38분에서 동경 104도 06분 사이로 적도로부터 북쪽으로 136.8 km 떨어진 지점에 있으며, 면적은 692.7km^2 으로 한국의 서울시정도로 면적상으로는 작은 편이다. 그러나 싱가포르가 세계의 교차로를 하는 만큼 전략적인 위치가 좋아, 이 나라의 무역·통신·관광의 중심지로 성장하는데 큰 기여를 했다. 인접 국가로는 말레이시아와 인도네시아가 있으며, 말레이시아와는 연륙교(육지와 바다를 연결하는 다리) 두 개로 연결되어 있으며, 인도네시아 리아우 군도의 주요 섬들까지는 여객선으로 단시간에 다녀올 수 있는 거리가 된다.

태국과 필리핀까지도 비행기로 금방 도착할 수 있으며, 싱가포르에서 운행하고 있는 항공사만도 69개가 넘어 동남아시아의 관문이라 할 수 있다. 특히 지리적으로 석유가 풍부하며, 노동력이 풍부한 말레이시아와 근접해 있기 때문에 국경을 넘나들며 저렴한 가격으로 석유를 구입하고 말레이시아의 저렴한 인력을 통해 경제적인 성장을 꾀하는 것 또한 이 나라의 지리적인 이점이라 할 수 있다.

Ⅱ. 싱가포르 교육체제와 산업체제

1. 싱가포르의 교육체제

1) 싱가포르 교육체제의 현황

싱가포르의 교육체제를 보면, 싱가포르의 교육은 학습능력을 증진시키는 재능 측면과 경제성장이 보장될 수 있는 경제적 측면의 연계교육으

로 설계되어 있다. 4)

싱가포르는 정규교육으로 6~15세를 의무교육으로 하고 있으며, 대부분의 학교는 국가비전에 기반을 둔 대중교육 시스템을 기준으로 운영된다. 싱가포르는 고등교육을 통해 실무교육을 지원하고 있으며, 관광·생명공학·디지털 미디어·경영학·회계·통신부분이 포함된다.

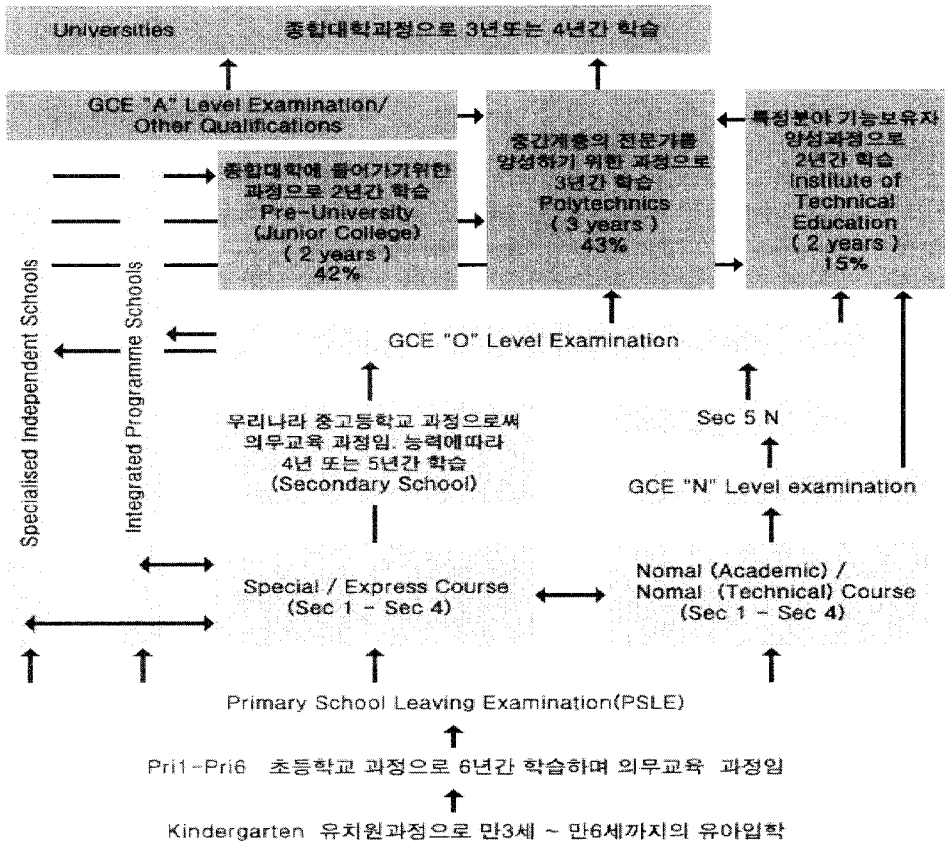
싱가포르는 2002년부터 교육의 질을 향상시키기 위해 국가 발전을 위한 글로벌 인재를 이상으로 교육의 질을 향상시키고 최고의 외국 고등교육기관과 국제고등학교 교과과정을 신설하여 운영하고 있다. 특히 이러한 고등교육의 질적 완성도로 인하여 한국과 베트남 등 120여개 국가 86,000명의 유학생들이 교육을 받고 있으며, 세계적인 교육으로 발돋움하기 위해 다양한 교육프로그램들은 운영하고 있다.

한편 싱가포르의 교육기관은 정부학교와 정부보조 학교로 크게 두 가지로 구분할 수 있으며, 싱가포르에서 일반교육을 실시하는 사립학교는 등록학생이 전체학생의 0.1%로 매우 극소수를 차지하고 있다. 대부분의 정부보조학교는 정부의 재정보조를 받는 선교학교로서 1960년대 학교체계의 주류를 이루었다. 그러나 정부학교의 증가와 함께 그 비중이 감소하고 있으나, 정부보조학교와 정부학교는 기능상으로 동일하며, 모두 문교부의 통제를 받게 되어있다.

싱가포르는 기본적으로 교육의 기회균등과 각 개인이 가정·사회·국가 구성원으로서의 책임의식을 갖는 선한 시민 양성을 목표로 하고 있다. 그리고 다인종 국가로서 공용어로 쓰이는 영어 이외의 1개의 모국어(중국어, 말레이어, 타밀어 중 택일)을 이수해야하는 2중언어정책을 실시하고 있다.

4) 싱가포르 정보 사이트(Singapore Infomap): <http://app.www.sg>, 교육관련정보 참조.

[그림 1] 싱가포르 교육체계



2) 싱가포르 교육행정체계 개혁과정

싱가포르의 교육행정 체제와 개혁 과정을 보면, 싱가포르의 교육은 교육의 기본적인 기능을 제공하고, 교육과 훈련을 통한 경제적·기술적 변화의 신축성을 제공하는데 의의를 지닌다. 이를 위해 싱가포르의 정책결정자들은 교육측면에서의 경제적인 성장부분을 강조해 왔다.⁵⁾

5) 장영철(2007), “인적자원개발 관리를 위한 싱가포르의 교육체계 사례”, 제주특별자치도

1960년대 고등교육부분의 싱가포르 교육은 니안 기술전문학교 등의 전문기술학교가 확장·재편되어 산업화에 필요한 기술교육에 비중을 둔 교육체계를 확립해 나갔으며, 이러한 직업·기술학교들은 정규교육 이외에도 실직근로자들의 재고용을 위한 재훈련에도 적극적으로 참여 했다.

이러한 정규교육체계 외에도 경제개발청 주도하에 해외투자유치를 위한 UN과 투자국 정부들의 협조로 운영된 훈련센터와 생산센터의 설립을 통해 기능공들을 양성하였으며, 초기의 운용상의 문제점을 해결하고, 1973년 훈련기관들의 관리를 공기업화 함으로써 경영의 효율성을 증가 시켰다. 또한 공동산업훈련계획을 통해 정부와 산업이 공동으로 다국적 기업을 유치하기 위해 노력하였으며, 이러한 계획은 정규교육기관이나 직업학원들에 비해 소규모이긴 하나, 산업과의 밀접한 유대관계로 급속한 경제성장과정에서 필요한 숙련인력을 적시에 신속하게 훈련시킬 수 있게 되었다.

1979년 산업구조개편이 추진되면서, 인력개발정책의 통합적 운용이 강조되어 통상산업부 장관이 주재하는 전문·기술교육위원회가 정식으로 발족되고, 이를 통해 훈련된 전문기술인력들을 적정수준 확보·유지할 수 있는 장을 열게 되었다. 이와 동시에 일반 교육체계에도 중대한 변화를 보여, 능력별 학습심도와 진도를 달리하는 교과과정분리제도를 초등학교부터 대학까지의 정규교육체계에 도입하였다.

또한 각급학교이수자 또는 중퇴자들에게 직업·기술훈련체계로 연결시켜 교육과정 낙오율을 최소화하며, 시험·경쟁을 통한 능력별 교과과정 분류를 실시하고, 영어에 의한 교육실시의 확장을 강조하였다. 또한 기존의 직업기술훈련 담당기구들을 통합하여 직업·기술훈련청

치도 지역혁신협의회 인적자원개발분과협의회.; 고흥일(2005), “저출산고령화시대의 교육, 시각의 변화가 필요하다”, 「교육개발」, 제 154호, 한국교육개발원.

(Vocational and Industrial Training Board)을 신설함으로서, 산업구조 개편에 따른 인력수요에 적합한 훈련된 노동력을 공급하고 전반적인 기능수준의 향상을 추진하였다.

또한 싱가포르의 경제개발청은 선진국의 기술·재정지원 하에 중·고졸이상의 학력을 가진 이들을 훈련시키는 기술학원을 설립하여 신기술의 창구역할을 하게 되었으며, 이를 통해 싱가포르의 산업훈련체계의 발전이 가속화 되었다. 더불어 싱가포르 정부는 종합적인 기능형성체계 구축을 위해 일반 직업교육체계 외에도 각종 평생교육프로그램들을 보완적으로 운영해왔다. 이와 같은 일련의 교육·기술훈련 체계 개혁 및 산업훈련체계의 발전은 경제활동의 다각화와 기능향상이라는 경제정책을 지원하는데 초점이 맞춰지게 되었다.

1990년 고척동총리는 새로운 정부의 교육을 도약하기 위해 학습 잠재력의 극대화, 사고와 창의력 개발, 리더십과 근로윤리의 배양, 시민도덕의식의 함양을 목적으로 교육체계의 목적을 달성하였다. 또한 영어위주의 초등교육, 보통·특수교육으로 이루어진 중등교육, 기술교육학원과 교육훈련기관 및 전문실업학교 등을 통한 중등교육 이후 과정으로 교육과정을 전문화 세분화 시켜 운영하게 되었다.

전문실업학교 등으로 인한 실제적인 산업인력을 양성하는 프로그램이 발달된 싱가포르의 폴리텍의 경우 싱가포르의 경제에 중요한 버팀목이 되었고, 국내외 대학으로 진학한 졸업생들의 학업성취도도 매우 높게 나타나고 있을 뿐 아니라 산업에 진출한 졸업생들은 제품 개발의 주역이 되어 산업의 핵심인력으로 확고한 위치를 나타내고 있다고 볼 수 있다.

이후 싱가포르의 리시엔 룡 총리는 싱가포르의 모든 학생들이 능력과 배경에 관계없이 자신의 능력을 향상시킬 수 있도록 싱가포르 교육시스템을 개선하기 위해 각 학생이 가지고 있는 다양한 능력을 최대한 개발

하고, 싱가포르 교육 시스템의 수준을 향상시키고, 어린 싱가포르 학생들에 대한 국가와의 유대감 강화와 최고 수준의 교사 양성을 목적으로 하는 포괄적인 전략을 제시하였다.

이러한 개편을 통해 싱가포르의 교육서비스 제공업체들이 아시아 지역에 자신들의 교육서비스 수출을 확대하는 상황으로 전통적으로 아시아인들에게 문제시되는 교육부분의 선두주자로서 경쟁력을 갖추고 있다. 이미 국내적으로 선진적 교육시스템을 구축하고 있는 싱가포르는 차별화되고 다양한 교육서비스를 수출함으로서 앞으로 아시아의 교육허브로서 구축될 것이다.

3) 싱가포르 교육체제의 특징

싱가포르의 목표는 세계적인 교육의 중심지(Global School House)가 되는 것이며, 교육의 목표를 학생들의 재능과 잠재능력을 극대화하는 것에 초점을 맞춘다. 싱가포르의 교육은 경제발전과 긴밀한 관계 속에서 발전되어 왔으며, 기본적으로 영국식 교육제도를 실시하여 평준화 및 획일화가 아닌 능력별 교육제도를 실시하여 개개인의 학습능력에 따라 다양한 교육과정으로 구성된다.

과정은 크게 4단계로 나누어지며, 6년간의 초등학교 의무과정을 거치는 것이 첫 번째 단계이다. 기본과정에서는 영어와 인종별 언어 및 수학이 80%를 차지하며, 그 외에 도덕, 음악, 미술, 공예, 체육 등을 가르친다.

두 번째 단계는 중학교 과정으로 학생의 능력에 따라 4~5년간 학습한다. 중등교육 과목은 3개 과정 모두 필수과목인 영어, 인종별 고유언어, 수학, 음악, 체육, 도덕과 선택과목인 과학, 역사, 지리, 미술, 공예,

디자인 등으로 구성된다.

세 번째 단계는 후기중등교육으로 Junior College 대학입시 준비를 위한 2년간의 학습과정, 예비대학으로 대학준비를 위한 3년간의 학습과정, 중간 기술자를 양성하기 위한 폴리테크닉, 특정분야의 기능보유자 양성을 위한 과정인 기술학교로 분류된다. 마지막 단계는 고등교육으로 대학교육을 말하며, 3년 또는 4년간 학습하는 과정을 말한다.

2. 싱가포르의 산업체제

1) 싱가포르 산업체제의 일반현황

싱가포르 산업체제의 일반현황⁶⁾을 보면, 싱가포르는 천연자원의 부족에도 불구하고 짧은 시간 안에 경제기적이라고 할 정도의 경제적 성장을 이루었다. 1960년대 독립이후 싱가포르는 전략적인 지리적 위치를 기반으로 동아시아에서 무역의 중심으로서 성장하였다. 2009년 5월 기준으로 외환보유고액 \$251,452.1억 원, 총 GDP 117,882로 아시아 국가에서 경제적인 성장을 거둔 나라로서 확실한 기반을 잡았다고 볼 수 있다.

싱가포르의 핵심 산업은 전자·화학·금융서비스·석유정제·고무가공제품·선박수리·해양 플랫폼 건설과 생명과학이 있으며, 주요거래국가로는 말레이시아·미국·일본·홍콩·중국·대만·중화인민공화국·태국·한국·독일 등의 다양한 나라들과 파트너십을 유지하고 있다. 사업의 투명성과 유리한 세금 조건과 싱가포르의 자유시장경제와

6) 싱가포르 정보 사이트(Singapore Infomap): <http://app.www.sg>, 산업관련 정보 참조.

정치적인 안정으로 인해 다국적 기업이 기업하기 좋은 아시아 거점지역으로 경제적인 장점을 유지하고 있다.

2) 싱가포르 산업체제 특징

싱가포르의 산업체제의 특징을 보면, 1965년 싱가포르의 독립이후 산업은 싱가포르의 경제를 지탱하는 경제적 기틀을 마련하였다. 세계 일류 금융 및 항구로 알려져 있는 싱가포르 산업이 GDP에서 차지하는 비중은 약 25%로 동남아시아에서 경쟁우위를 점하기 위해 자원의 부재 및 국토의 협소함 등 열악한 조건을 극복하기 위해 싱가포르는 적극적인 개방경제 및 고부가가치산업을 중심으로 산업발달을 추진하였다.⁷⁾

WTO와 APEC 및 AFTA 등 다자무역 체제와 양자 간 자유무역협정 체결 추진을 일찍이 체결하였으며, 4개 품목(자동차·주류·육류·담배) 이외에는 무관세의 고수와 우수한 노동력 및 경제개발위원회의 효율적인 투자 장려 정책, 그리고 엄격한 지적재산권보호등의 친 기업 환경을 통해 외국인 투자의 증가를 확대시켰다. 외국인 투자가 총 싱가포르 투자의 70%를 차지하는데도 이에 그치지 않고 자본·기술·고급인력의 유입과 세계적 판매망 확보를 도모하고 있다.

싱가포르의 경우 서비스업이 국내총생산의 66%, 제조업이 26%를 차지하며, 나머지는 건설업(8%)이고 농림어업이나 광업은 거의 전무한 상태이다. 제조업은 다국적 기업의 유치 및 다국적 기업과 국내기업간의 연계, 다국적 기업의 판매망 이용 등을 통해 발전하고 있다.

7) 김철수(2007), “실용주의 강소국가, 싱가포르 상”, 「한민족 글로벌 벤처네트워크」, 제4호, 56면; 산업연구원 해외산업정보: www.kiet.go.kr, 각각 참조.

[표 1] 싱가포르의 세부산업내용

구분	내 용
전자산업	<ul style="list-style-type: none"> - 2007년 총 근로자수 90,933명, 총매출액 726억SGD, 부가가치 163억 SGD - 2001년 싱가포르의 전자산업은 세계 전자산업의 고전속에 큰 폭의 감소를 기록, 그러나 2004년 16.6%, 2005년 8.7%로 점차 증가함. - 2007년 전자산업은 전체 산업의 29.5%를 차지하며 싱가포르 핵심 산업으로 자리매김함.
화학 석유화학	<ul style="list-style-type: none"> - 2007년 총 근로자수 22,619명, 총매출액 831억SGD, 부가가치 65억 SGD - 90년대 주룽섬을 화학 및 석유화학산업의 기지화한 이후 동산업에 관계하는 대부분의 다국적 기업들을 유치하는데 성공 - 전략적 지리와 탁월한 금융기반을 활용하여 이들 다국적 기업 생산 공장의 지역의 거점이 됨.
바이오 테크놀로지	<ul style="list-style-type: none"> - 2007년 총 근로자수 11,518명, 총매출액 246억SGD, 부가가치 134억 SGD - 정부는 Bioinformatics Institute와 Bioprocessing Technology Institute 등의 연구센터를 통해 바이오테크놀로지 사업의 발전을 위해 전폭적인 지지를 하고 있음.
운송 엔지니어링	<ul style="list-style-type: none"> - 2007년 총 근로자수 89,908명, 총매출액 243억SGD, 부가가치 65억 SGD - 선박의 FPSO(부유식 원유생산 저장설비)전환과 작업식 플랫폼으로 인해 그 부분에서 세계 제 1위를 차지함. - 또한 항공 유지부문 아시아 1위국 자리를 차지하고 있음.
정밀 엔지니어링	<ul style="list-style-type: none"> - 하드디스크 패스너, 와이어 본딩 기기 등 다양한 부분에서 세계 선두자리를 차지하고 있음 - 각각의 세계 시장 점유율을 50%, 40%임.

* 출처 : KIET(2007), 해외산업정보: www.kiet.go.kr.

세부산업분야의 경우 주력부분인 5대 산업부문은 전자 29.5%, 화학, 석유화학 33.7%, 바이오테크놀로지 10%, 운송엔지니어링 9.9%, 정밀 엔지니어링 9.8%를 차지하고 있다. 또한 현재 Esso, Caltex, BP 등 세계 유명 메이저들이 진출한 세계 3위 정유센터가 위치하고 있다.

싱가포르는 과거부터 전자산업에 대한 의존도가 높았다. 싱가포르의 전자산업은 70년대 일반 가전제품시장을 공략하였고, 80년대는 하드디

스크 리더기 생산으로 전환하였으며, 90년대 반도체 및 고부가가치 전자부품공장에 상당한 규모의 투자를 유치해 왔다.

반도체 생산업체는 전자산업 총매출의 15%를 차지하였으며, 싱가포르는 세계 웨이퍼 생산시장 10%를 점유하고 있다. 여기에 반도체 및 반도체 산업육성, 의료과학사업, 신산업 투자에 새로운 관심을 가지고 있다. 싱가포르 경제의 중심인 서비스업의 경우 지속적인 인프라 확충과 자유화 조직 및 인센티브 제공 등 영업환경을 개선하고 있으며, 국제회의 전시회 및 박람회 산업육성 및 관광객 적극 유치도 계속 되고 있다.

동남아 무역 허브의 역할도 빼놓을 수 없는 싱가포르 경제의 강점이다. 약 220개의 외국회사가 싱가포르를 동남아 영업의 중심지로 이용하며, 싱가포르 수출의 40%이상이 재수출에 이르고 있다. 싱가포르 항구는 연 1,600만 TEU이상을 처리하는 홍콩에 이은 세계 제 2위 무역항이며, 지역항공 중심지로 60개 이상의 항공사가 주 3100회 정기 운항을 통해 50여개 국가의 150여개도시로 연결되고 있다.

현재 두 개의 터미널이 연 3천만 명 이상을 수용하며 계획 중인 제 3 터미널 건설시 6천만 명의 여행객 처리가 가능해진다. 한편 싱가포르는 세계 4위의 외환시장으로 역외금융시장과 자본시장 및 선물시장 등을 통해 지역금융 중심지 역할을 수행하고 있다. 국가적인 지속적 금융자유화 및 영업환경 개선 추진을 통해 710여개 이상의 국내외 금융기관이 싱가포르에서 활동하며, 통신 인프라 구축 및 고급인력 육성 등을 통해 인터넷 비즈니스 및 전자상거래 중심지로의 발전을 꾀하고 있다.

싱가포르의 경우 국가차원에서 크게 3가지 산업경제플랜을 지닌다.

첫째, 서비스 분야는 2012년 100만 명 유치를 위한 의료장비, 기술수출 유망품목인 바이오 첨단 산업을 유치하는 의료허브의 구축, 외국대학캠퍼스 유치의 글로벌 교육중심지로의 육성, 카지노를 포함한 복합 리조트 유지인 City of Reinvention, 의료과학관련 산업, 미디어 산업,

환경공학 등의 MICE산업을 집중 육성한다. 둘째 세계 금융산업으로의 성장, 외환시장 규모 4위로 Private Banking 산업을 구축한다. 셋째, 세계 제1위의 컨테이너 무역항을 목표로, 전 세계 유명 브랜드의 집결시장, 반도체 정부주도 육성과 다국적 기업 R&D 및 IPO HQ유치를 통한 자유무역시장을 달성하는 것이다.

Ⅲ. 싱가포르의 인적자원개발 관련 주요 전략과 정책

1. 인적자원개발 계획의 출발(Industry21)

1) Industry21의 비전

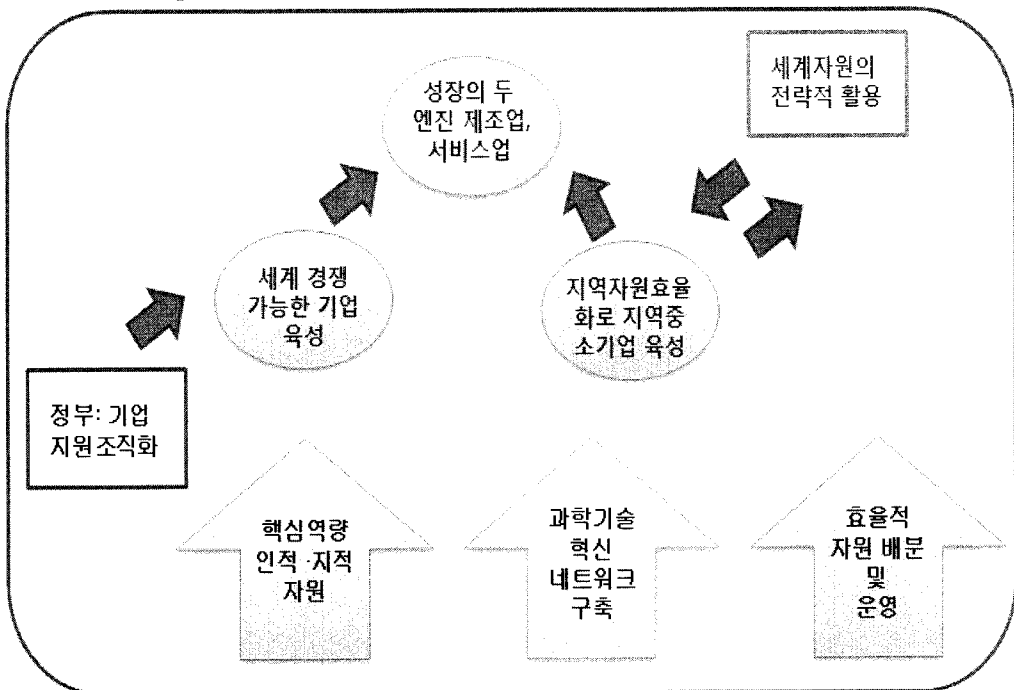
‘Industry 21’⁸⁾은 싱가포르 경제개발청(EDB: Economic Development Board)이 1998년 7월에 선보인 21세기 지식기반산업구축을 위한 청사진으로서 향후 10년 내에 지식기반산업의 일자리를 창출하며, 제조업 부문과 수출서비스업 일자리가 지식근로자로 이루어지는 지식기반경제가 될 것으로 전망한다. ‘Industry 21’은 궁극적으로 싱가포르를 지식기반 경제활동의 세계적 거점으로 발전시키겠다는 비전을 제시하고 있다. 이 계획이 인적자원개발과 관련하여 시사하는 것은 자원으로서의 인력개발과 적극적인 두뇌유치 전략에 있다.

싱가포르를 지식기반 산업의 글로벌 중심축으로 발전시키기 위해 역동적인 기업 활동으로 산업의 창조와 개선을 통해 끊임없이 성장하는

8) 이희수(2000), “싱가포르의 인적자원개발을 통한 싱가포르의 포효”, 『교육개발』 제124호, 한국교육개발원, 40-42면 참조.

활성화, 환경변화에 신속하게 적응하고 누구도 쉽게 따라올 수 없는 핵심역량으로 경쟁력을 유지할 수 있는 역동성, 핵심네트워크의 중심축으로서의 시장과 그 시장 안에서 기술·자원 등을 국제적인 파트너와 교류하는 글로벌 중심축, 기술·혁신과 역량에 집중하는 산업육성을 통한 지식기반산업을 모토로하고 있다.

[그림 2] 싱가포르의 지식경제 구축 8대 전략



* 출처: 이희수(2000), 위의 책, 42면.

이러한 목적의 실현을 위해 집적체 개발(cluster development), 국제기업 활동 및 아이디어, 자본, 기술, 자원, 시장의 세계적·지역적 거점으로 개발, 국내기업의 세계적 수준 육성 및 세계적 수준의 외국 기업 국내 유치, 세계적 기업의 본사 유치, 기업체의 지식기반 역량과 활동고취 및 혁신성 증진, 자원개발프로그램 등을 세우고 있다.

또한 세계적 수준의 노동력을 공급하기 위해 세계최고수준의 10개 대학을 선정하여 싱가포르에 유치함으로써, 싱가포르의 교육의 명성을 유지하며, 세계적 교육인재의 거점으로 발전시키고자 한다. 이를 위해 2010년 까지 교육과 연구 분야에 하버드 비즈니스스쿨, 시카고대학, 코넬대하그 존스홉킨즈대학, 조지아공과대학, 모토롤라 대학 등의 유치를 추진하고 있다. 또한 인적자원개발 관리 방향을 평생학습을 통한 평생 고용 가능성 증진 체제를 확립하고자하는 것이다.

2) 인력부의 설립

싱가포르는 지식기반경제의 도래로 인하여 세계적인 경쟁력을 갖춘 지식근로자가 요구됨에 따라, 새로운 인력개발체제의 구축을 위하여 1998년 4월 노동부를 인력부(Ministry of Manpower)로 개편 인적자원 관련 계획·개발·관리체제를 일원화하고, 인력개발을 하기 위한 기틀을 마련하였다. 인력부는 지속적인 경제성장을 유지하기 위해 노동자·고용주들과 동반가 관계로의 노동환경을 조성하고, 국제적으로 경쟁력 있는 노동인재를 개발하고자 한다.

인력부는 인력기획, 인력개발, 인력확충, 노동환경 및 복지, 기업체 지원과 같이 5대그룹으로 편성되어 있는데, 이는 인력부의 5대 기능을 나타내고 있다.⁹⁾

인력부의 5대 기능 중 가장 중요한 것은 인력기획기능으로, 국가수준에서 인력의 공급과 수요가 잘 운영되도록 기획하는 것을 말한다. 즉 지식기반경제가 필요로 하는 역동적이고 효과적인 노동 시장을 보장하기 위하여 국가 수준의 통합된 인력기획 및 정책과 인력개발 시스템을

9) 이희수(2000), 위의 책, 42면 참조.

갖춤으로써 인력수급을 원활히 하고자 하는 것이다.

두 번째 인력개발 기능은 국가수준·노동력수준·개인수준에서 평생 학습을 통한 평생 고용가능성 증진에 도움이 되는 평생학습체제 확립을 말한다. 인력부의 사명이 국제적으로 경쟁력 있고 최적으로 고용되는 싱가포르 인력자원을 개발·관리하는데 있기 때문이다. 이를 위한 세부 사업으로 국가기술 인정 체제 정비, 전략적인 노동력 개발 프로그램 전개, 학습기반 구축, 직업진로 및 학습기회에 대한 국가정보제공체제 구축, 평생학습 문화조성을 위한 싱가포르 평생학습 운동 전개 등을 하고 있다.

세 번째, 인력확충 기능은 해외 우수 인력 유치를 말한다. 싱가포르 경제 경쟁력을 강화하기 위한 인력확충은 싱가포르 경제에서 자국 인력으로 채울 수 없는 자리를 채우게 하거나 역할을 수행할 수 있도록 세계적인 수준의 지적자본과 인력을 끌어들이는 것을 주된 사업으로 한다.

넷째, 환경개선 및 복지기능은 모든 싱가포르 국민들과 싱가포르에 취업한 외국인들에게 화목하고, 안전하고, 좋은 작업환경을 보장하는 것을 말한다. 기업체 지원기능은 기업체의 기획, 인적자원개발, 관리, 정보통신기술지원, 법률서비스, 행·재정적 지원 및 기업체와의 연락업무 등을 말한다.

싱가포르의 노동부가 인력부로 개편된 것은 흔히 보는 정부개편이라기 보다는 지식을 기반으로 한 경제시대의 도래, 지식근로자의 시대를 헤쳐 나가는 싱가포르의 통찰력과 지식국가경영능력을 읽게 해준다. 21세기의 노동정책의 방향은 노사갈등관리를 넘어서 인력을 개발·관리하느냐에 있기 때문이다.

2. 인력개발 종합계획(Manpower21)

싱가포르의 인력개발 종합계획을 살펴보면 다음과 같다.¹⁰⁾

1) 통합된 인력개발 계획

인력개발 기획 접근의 새로운 점은 인력수요와 공급이 서로 잘 맞도록 통합된 인력개발을 입안·추진한다는데 있다. 통합된 인력개발 계획은 인력개발의 가장 중요한 첫 단계로 이 단계에서는 장·단기인력 수요와 공급을 확인하여 인력수급이 원활히 이루어지도록 한다.

인력의 수요와 공급이 서로 일치할 때 노동시장의 유연성과 노동의 이동성 및 노동의 대응능력이 제고되고, 근로자들의 직업선택의 기회와 이를 통한 자아실현의 가능성도 높아지기 때문이다. 물론 전략적으로 중요한 영역에 있어서는 시장기능에 맡기기 보다는 충분한 인적자원이 이러한 영역에 투입되도록 한다. 이를 위해 노·사·정 뿐 아니라 지역 사회 대표가 참여하는 가운데 인력개발·관리의 관련 부처가 공동으로 수립하여 추진할 필요가 있다는 것을 보여주고 있다.

2) 평생고용 가능성 증진을 위한 평생학습

싱가포르가 신경제로 전환하는 중에 비교우위를 갖는 경쟁력은 지식과 기술에서 생산될 것이다. 과학기술의 급격한 발전과 치열한 세계 경쟁은 평생학습을 통한 지속적인 발전이 없으면 불가능 할 것이다. 싱가포르

10) 박현규(2007), “해외지방자치단체 국제화 인적자원 육성실태”, 「월간지방의 국제화」 제8호,; 이희수(2000), 앞의 책, 43-47면 각각 참조.

포르의 ‘Manpower21’의 핵심 아이디어는 바로 평생학습체제를 구축함으로써 평생학습을 통해 평생고용 가능성을 증진하는데 있다. 이를 위해 핵심적인 방안은 고등교육기관을 1기관 2체제로 개편한다는 것이다.

대학에서 제공하는 교육훈련이 현장의 요구에 부합되어 더 나은 직장을 찾고 더 나은 보수를 받는데 실질적으로 도움이 될 수 있도록 기업체와 합의하여 근로자들을 위한 맞춤형 프로그램을 개발, 운영하도록 한다는 내용이다. 이를 통해 성인학습자들에게는 더 많은 평생학습 기회와 더 좋은 평생학습을 제공하게 되고, 산업체에는 더 효과적인 훈련을 제공하게 되는 것이다.

평생학습에 대한 개인의 책임을 고취하기 위해 개별학습에 대한 정부의 지원을 강화하고, 싱가포르 정부는 ‘Manpower21’의 성공과 개별학습에 대한 지원강화를 위해 2억 달러의 기금으로 시작하는 ‘인력개발지원 계획’을 추진하는 것이다. 이것은 평생학습 체제 구축, 운영전략 아래 전략적 노동력 개발, 기술 재개발 프로그램 지원, 국가기술 인정체제 구축, 산업체 훈련센터 설립 등을 지원하게 될 것이며, IT산업과 같은 기술인력이 부족한 성장산업에 대한 지원을 확대하는데 쓰이게 된다.

3) 두뇌 인적자원의 풀 확대

싱가포르는 두뇌인적자원의 확대를 위하여 해외에서 두뇌자본을 유치, 자국의 두뇌인력풀을 확충하는데 주안점을 두고 있다. 싱가포르의 이러한 인재 활용은 해외의 인력을 통한 경제성장을 촉진하였다. 싱가포르는 앞으로 두뇌인력 풀 확충방안으로 지식시대에 싱가포르를 글로벌 지식도시로 조명하기 위한 전략적 홍보프로그램을 개발하고, 국제두뇌자본을 유치할 수 있는 기반 및 운영여건정비, 해외 싱가포르 회사에서의

외국 우수인력 고용 장려, 기업가 정신고취를 위한 종합적인 기업가능력 프로그램 개발, 국제 두뇌자본 유치를 위한 인력모집 웹사이트 구축, 운영 등을 통해 싱가포르의 인적자원의 풀 확대를 꾀하고자 한다.

4) 노동환경 개선

싱가포르의 21세기 인력개발 전략 중의 하나는 일터를 미래의 일터로 전환하여 생산성을 높이고 자원 활용을 최적화 하는데 있다. 싱가포르 경제는 이제 단순한 제조업 경제 부분이 아닌 점차 지식기반경제로 발전함에 따라 일의 성격과 일터의 관행이 지식기반경제의 새로운 요구에 부응하도록 재정비하는 차원에서 노동환경을 개선하고자 한다. 노동환경이 변화되고 개선되어야 생산성과 사업경쟁력이 올라가고, 궁극적으로 노동자들의 삶의 질도 높아지기 때문이다. 이러한 노동환경의 재정비는 국내·외 우수인력들이 밖으로 유출되는 것을 막고, 안정적으로 경제·산업에 정착을 유도할 수 있을 것이다.

5) 역동적인 인력산업 육성

노동력 개발·관리·배치·확충에 있어서 중요한 역할을 수행하고 있는 것이 바로 역동적인 인력산업의 육성이다. 기업주와 개별 근로자의 요구를 충족시킬 수 있고, 세계적 수준의 노동력 개발을 지원할 수 있는 역동적이고 반응력 높은 인력산업을 갖추도록 한다는 것이다. 이를 위해 싱가포르는 기업체 연수원 및 기업체 훈련 센터를 육성하고, 싱가포르를 아·태지역 리더십 훈련 및 연수 교육과정의 기지화, 정보통신

기술을 이용한 유연한 코스웨어 설계, 세계적 수준의 연구개발 기관과 글로벌 인력개발 회사 유치, 자율적인 인력산업협회 결성 촉진, 우수사례 발굴 및 확산을 위한 최고인력회사상 제정 운영 등을 통해 교육훈련 기관들로 하여금 공인된 교육과정 개발, 교수설계, 연수 전달 및 진로상담 추진을 지원하고자 한다.

6) 인력개발 관리 관련 집단 간 유기적인 파트너십 형성

싱가포르의 인력개발 종합계획인 ‘Manpower21’은 기업주, 정부, 노조, 근로자, 개인들 간에 총체적인 참여와 강력한 파트너십¹¹⁾을 필요로 한다. 사실상 이 계획 자체가 노조를 포함한 민·관 협력의 산물이라 볼 수 있기 때문에, 각 부문의 핵심 역량이 개발되고, 각 부문 간에 연대가 이루어질 때 성공할 수 있다.

싱가포르의 인적자원개발정책은 정부·공공·민간·기업·고등교육기관·인적자원개발전문기관·평생교육기관 등 다양한 주체들 간의 협력적 네트워크를 통한 성과의 효과성 및 효율성의 극대화를 지향하고 있으며, 이를 위해 실질적 연구 중심의 인적자원개발 프로그램·정책과 자격증 제도 등을 개발하고, 이의 효율적인 운영을 위해 노동시장을 구성하는 모든 이해집단의 의견까지도 적극 수렴하고자 한다.¹²⁾

이를 위한 추진 방안으로 노·사 파트너십 프로그램을 도입 및 평생학습 진흥과 인력산업 육성을 위한 국립평생교육청의 설치를 들 수 있으며, 인력개발관리 관련 집단 간 유기적인 파트너십 형성을 위한 계획으로는 ‘Manpower21’하의 기업체 주도사업과 인력개발사업을 지원하

11) 박현규(2007), 앞의 책.; 김태준(2007), “정부 차원의 인적개발 시스템”, 「교육정책포럼」, 한국교육개발원. 각각 참조.

12) 김태준(2007), 위의 책 참조.

기 위한 인력개발지원계획(Manpower Development Scheme)이 있다.

특히 싱가포르는 인적자원개발을 통해 형성되는 인간자본을 재능자본(Talent Capital)의 개념으로 인식하고 있으며, 가능한 한 모든 이해집단들이 참여하는 인적자원개발을 통하여 재능을 가진 인력을 개발하고, 나아가 싱가포르 경제를 유지·향상시키고자 노력하고 있다.

비록 싱가포르의 인적자원개발은 정부의 강력한 주도 아래 철저하게 계획되어 실행되고 있지만, 그 결과가 매우 성공적인 원인도 이러한 참여의 강조에서 비롯된다. 예컨대 정부는 중심으로 고용주집단과 노동조합이 참여하는 3자 파트너십을 통하여 노동인력의 기술개발과 국제화에 초점을 맞춘 싱가포르의 인적자원개발정책은 싱가포르의 정책적 성공과 경제적 성장을 가능하게 해주고 있다.¹³⁾

이렇기 때문에 인력개발관리 관련 집단 간 참여로 인한 유기적인 파트너십 형성이 중요시 되는 것이며, 앞으로의 인력개발을 위해서 파트너십은 필수 불가결한 것이라 볼 수 있다.

3. ‘Manpower21’ 을 바탕으로 한 인적자원 개발 및 육성정책

1) 인적자원개발 인증제(PD, People Developer)실시

싱가포르는 능력이나 기술표준에 관한 미국이나 영국의 제도들을 벤치마킹하여 개인 및 조직차원에서의 체계적인 인적자원개발 질 관리 정책을 펴 나가고 있다.

그 정책 중 하나가 인적자원개발 인증제이다. 이 제도는 우수한 인적자원개발제를 가지고 있음을 인정해 주는 제도로 기업이나 기관이 구성

13) 김태준(2007), 위의 책 참조.

원의 역량개발에 투자하도록 하고, 또 그 투자가 사업성으로 이어지도록 기준을 제시하는 역할을 한다.

이 제도는 2002년 4월 통상산업부 산하에 설립된 싱가포르 생산성·기준·혁신 기구인 ‘SPRING(Singapore Productivity Standard and Innovation Board)’에서 관장한다. SPRING에서는 훈련 인프라 강화, 수형성과 표준 및 기술표준 개발, 혁신적 노동력 촉진, 근로자의 우수사례 인증 등이 주요활동 내용이다. SPRING의 연간보고서에 따르면 1998년 이래 약 2,000개의 조직이 프로그램에 참여했으며, 그 중 481개 조직이 PD로 인정됐다.

이러한 PD로 인증된 기업이나 기관이 지속적으로 인적자원개발에 기여할 수 있도록, 인증기간을 3년으로 제한하고 엄격한 평가와 모니터링을 통해 주기마다 인증자격을 갱신하게 하여 국가경쟁력 기여의 유지를 위해 노력하고 있다.

2) 선진 해외대학 유치 및 교환 프로그램 운영

싱가포르는 선진 해외대학 유치 및 교환 프로그램을 운영하고 있는데, 지난 2000년부터 프랑스의 인사이드, 미국의 와튼스쿨, 시카고경영대학 분교 등 세계적인 경영대학원을 적극 유치해 아시아지역의 경영 지망생들을 흡수하는 전략을 취하고 있다.

2002년 1월부터는 싱가포르 대학교 재학생 중 뛰어난 학생 25명 정도 뽑아 장학금을 미국 실리콘벨리에 있는 기업체에 1년간 근무하면서 현장 감각을 익히고, 동시에 파트타임으로 스탠포드대학에서 교환강의를 듣고 들와오는 NCSV(National University of Singapore College in Silicon Valley)프로그램과 생명공학단지로 유명한 미국 필라델피아의

델라웨어에 위치한 생명공학센터에서 1년간 연구하며 펜실베이니아 대학에서 파트타임으로 공부를 하고 돌아오는 NCBV(National University of Singapore College in Bio-Valley)프로그램을 운영하고 있다.

[그림 3] 싱가포르 생산성 · 기준 · 혁신기구(SPRING)



2005년 12월에는 난양기술학교(NTU)학생들을 대상으로 글로벌 여름 학기 교환학생을 추진하는 계획을 세우고, 중국 청화대, 미국 캘리포니아 대 등 전 세계 9개 대학교에서 여름강좌를 들을 수 있게 계획되었다.

또한 외국인 학생들을 싱가포르의 지역사회와 연계하는 통합프로그램을 운영하여, 성공적으로 싱가포르에 안착하고 유대관계를 강화시키기 위해 노력하고 있다. 이러한 정책은 외국인 학생을 포용하려고 하는 정

부의 정책적 노력과 더불어 싱가포르 학생들의 새로운 국제적 시각의 확장을 위해서라고 볼 수 있다.

3) 연구개발의 인력양성 및 확보의 국제화

한편 싱가포르는 연구개발 인력 양성과 확보에서 국제화¹⁴⁾를 추진하고 있는데, 싱가포르의 국가발전 경쟁력이 기술력에 향상에 있다는 경제협회의 권고에 따라 기존의 연구시설 외에 인력과 시설을 더욱 확장하기 위하여 가장먼저 싱가포르 대학교(NUS)에서 석·박사 과정을 늘리고 연구 프로젝트를 정부기관 등 외부와 연계하여 진행하고, MIT대학 등 미국 유명 대학과 협동 연구 프로그램 등을 병행하고 있다.

이러한 흐름으로 미국의 뉴욕대 로스쿨과 싱가포르 국립대 법대는 2005년 5월 두 대학 법학학위에 관한 공동학위인정 프로그램을 정식으로 시작하여 양국가간의 교육부분의 협력관계를 강화시키고, 연구개발의 인력양성과 확보의 국제화를 실현시키고자 하였다.

4) 외국인력 유치에 위한 이민 규제에 대한 대폭 완화

기업이 원하는 우수인력은 2주일 이내에 고용비자가 나오며, 고용비자를 얻은 뒤 일정기간이 지나면 영주권도 쉽게 얻을 수 있으며, 싱가포르 정부는 첨단기업들의 인력수요를 맞추기 위해 미국·인도네시아·호주·홍콩, 상하이 등에 10개 인력관리사무소를 두고, 기업들의 해외 인재유치 활동을 적극 지원하고 있다.

14) 박현규(2007), 앞의 책; 고형일(2007), “우리 교육의 세계적 경쟁력 제고를 위한 교원정책”, 「교육개발」, 한국교육개발원, 5-7면, 각각 참조.

5) 공공서비스의 확충과 공무원의 능력개발

싱가포르의 총리 및 대다수의 공무원들은 대부분 정부에서 장학금을 지원받은 고등교육생들로 이루어져 있으며, 이러한 이유로 싱가포르의 공무원들은 정부에 의해 만들어졌다고 표현되기도 한다. 싱가포르 정부는 장래성 있는 고등학생들을 뽑아 대학·대학원 교육에 필요한 장학금을 지급한다. 선별된 장학생들은 미국·일본·유럽·호주 등으로 유학을 하여 대체로 석사과정을 마치고 귀국한다. 이러한 프로그램은 해당국의 언어소통은 물론이고 세계의 조류에도 눈을 뜬 인재를 양성하게 된다.

정부산하 공공서비스위원회(PSC)는 귀국한 장학생들을 대상으로 취업을 알선해 주고, 그중 실력이 있는 사람은 잠재력을 최대한 발휘 할 수 있도록 경력관리까지 지원한다.

또한 공무원들에게는 업무현장에서 생산성 향상을 위한 아이디어 발굴을 위해 1인당 1년에 1건 이상의 아이디어를 제출하도록 권고 받고 있는데, 이렇게 제출된 업무개선 아이디어는 심사를 하여 평가에 반영되고 있다. 이는 일부 관심 있는 공무원들의 행사로 끝나는 우리나라의 공무원제안제도와 달리 모든 공무원들이 참여하여 경쟁하게 함으로써 현장에서의 생산성 향상을 생활화하고 있다.

마지막으로 모든 공무원들은 자기계발을 위해 연간 총 100시간 이상의 교육훈련을 받도록 권고 받고 있다. 이는 세계 경제 환경이 크게 변화하고 있을 뿐 아니라 업무환경의 급격한 정보화, 그리고 새로운 소비자 문화의 대두 등으로 인하여 새로운 교육훈련을 받지 않고는 경쟁력 있는 공무원이 될 수 없다는 현실적인 반성에서 모든 공무원들의 재교육을 의무화하고 있는 것이다.

IV. 싱가포르의 인적자원개발 인증제 사례

싱가포르는 인적자원개발과 관련하여 인증제를 실시하고 있다. 이 사례를 살펴보면 다음과 같다.¹⁵⁾

1. 인적자원개발 모형의 특징

싱가포르의 인적자원개발은 인간자본 및 사회적 자본 구축 전략과 국가차원의 경제개발 전략이 서로 조화롭게 통합된 구조에서 이루어지고 있으며, 이는 강한 정부와 사회적 자본구축을 바탕으로 한 인적자원개발시스템을 말한다. 싱가포르의 인적자원개발 모형은 미국과 영국의 사례를 벤치마킹하여 개발되었으나, 자국의 문화·사회·경제적 환경에 알맞게 반영되어 실제로 우수하게 운영되고 있다.

이러한 싱가포르의 인적자원개발은 싱가포르의 권력구조와 주변 국제정세를 전략적으로 고려하여 이루어지고 있으며, 사회적 자본형성을 철저한 국가적 과제로 인식하여 인적자원개발 전략의 기저에 반영하고 있다. 싱가포르는 인적자원개발을 통해 형성되는 인간자본을 재능자본의 개념으로 인식하고 있으며, 가능한 한 모든 이해 집단들이 참여하는 인적자원개발을 통해 재능을 가진 인력을 개발하고, 나아가 싱가포르의 경제를 유지·향상시키고자 한다.

또한 싱가포르는 체계적인 인적자원개발의 평가와 질 관리를 한다. 싱가포르는 능력이나 기술표준에 관하여 미국이나 영국의 제도들을 벤치마킹하여 개인 및 조직차원에서의 체계적인 인적자원개발 품질관리 정책을 펴나가고 있다. 예를 들면 기초문해력 및 수리력 향상을 위해

15) 김진수(2009), “싱가포르 HRD 벤치마킹 연수”, <http://cafe.naver.com/inhalifelong>.

BEST · WISE · GE 프로그램을 실시하고, 직업능력향상을 위해서 MOST · TIME 등 프로그램은 또한 National IT Literacy Programme · CREST 등을 통해 인적자원의 품질관리에 역점을 두고 있다. 물론 이들 능력의 검증은 국가능력인증체제(NSRS: National Skills Recognition System)를 통해 관리된다.

조직차원에서는 영국의 인력투자자정책(Investment in People)을 벤치마킹하여 개발 · 실행되고 있는 인력개발표준정책(People Developer Standard)이 교육과 훈련을 통한 인적자원향상에 기업을 적극 참여하게 함으로써, 싱가포르의 인력을 재능 자본화 하고 있으며, 공공 및 민간 기업들의 자발적이고 능동적 정책참여를 유도하고자 세계적으로 인정되는 기업인증제와 재정적 지원이 뒷받침되고 있다.

더불어 싱가포르는 파트너십을 통한 인적자원개발 정책을 이행한다. 싱가포르의 인적자원개발정책은 정부 · 공공 · 민간기업 · 고등교육기관 · 인적자원개발전문기관 · 평생교육기관 등 다양한 주체들 간의 협력적 네트워크를 통한 성과의 효과성 및 효율성의 극대화를 지향한다. 싱가포르의 인적자원개발 정책의 주요파트너인 이들 기관들은 경제주도산업에 대한 실질적인 연구중심의 인적자원개발 프로그램 · 정책 · 자격증 제도 등을 개발하고, 이의 효율적 운영을 위하여 민간 및 공공기업들의 의견뿐 아니라 노동시장을 구성하는 모든 이해집단들의 의견도 적극 수렴하고자 한다.

이를 위해 SPRING Singapore와 PSB corporation은 싱가포르 산업의 국제화를 위하여 각종 제도 · 기준 · 표준 등을 제시하고 있으며, 자국기업들이 이러한 국제적 기준에 도달하여 세계적인 위상과 경쟁력을 가질 수 있도록 지원한다.

[표 2] 싱가포르 인적자원개발 시스템

구분	내 용
HRD개념	<ul style="list-style-type: none"> - 고급인적자원의 메카로의 국제경쟁력 강조 - 사회적 책임과 의무감에 바탕을 둔 의식 - 미국과 영국의 인적자원개발 사례의 성공적 벤치마킹
HRD 시스템 및 관련 정책	<ul style="list-style-type: none"> - 정부의 강력한 통제 하에 치밀하고 계획적인 계획실행 (싱가포르21, Manpower21, Proact21, SME21, NTUC21등) - 평생교육을 위한 학교중심의 HRD프레임 워크 - 국제화와 경쟁력 증진을 위한 공공기관 협력 네트워크
주요조직 및 체계	<ul style="list-style-type: none"> - 국가경쟁력 위원회와 인력부가 주도 - 집행을 위한 공공 및 민간기구로서 WDA, STADA, PSB등이 중요한 역할을 담당 - 그밖에 대학역량 강화
평가 및 질 관리	<ul style="list-style-type: none"> - Productivity Action21정책을 통한 SpringS가 생산성의 표준 및 제공 및 평가관리 - NSRS를 통하여 직무능력 및 작업의 표준 설정 및 질관리 및 문해력 관리 등: BEST, WISE - PD
성공요소	<ul style="list-style-type: none"> - 생애단계별 능력개발을 위한 인적개발 체제 - 성인교육과 정규교육의 유기적 교류를 통한 훈련의 접근성 확보 - 대학의 국제경쟁력 확보 - 정부, 고용주, 노동조합의 파트너십, 기술개발기금의 효과적 사용 - 정부, 공공, 민간의 파트너십 구축

* 출처: 한국교육개발원(2007)

2. 싱가포르 표준생산혁신청(Spring Singapore)

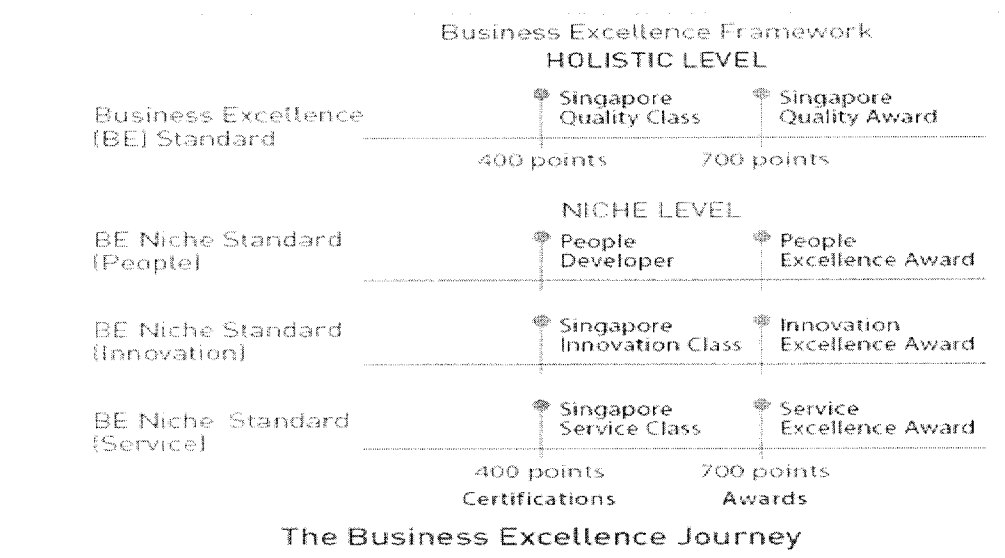
1) 싱가포르 Business Excellence(BE)제도

싱가포르의 Business Excellence(BE)제도는 빠르게 변화하는 환경 속에서 조직이 성공하기 위해서 비즈니스 시스템과 과정을 지속적으로 혁신

신하고, 경영시스템과 과정에 대한 발전을 위한 보다 나은 경영성과창출을 위해 고안되었다. 싱가포르 국립대 조사연구에 따르면 Singapore Quality Class(SOC)인증을 받은 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 5년 동안 평균 50%이상의 높은 성장률을 보이고 있으며, Singapore Quality Award(SQA)을 수상한 기업은 그 기업이 속한 산업의 평균보다 75%이상의 매출성장률을 나타낸다고 발표하였다.¹⁶⁾

Business Excellence(BE)의 프레임 워크는 조직들로 하여금 인적자원 관련 활동들을 검토하고, 직원들을 개발하여 보다 나은 사업성과를 달성하기 위한 체계적인 과정을 제시하고 있다. 리더십·계획·정보·사람·프로세스·고객·결과의 7가지로 구분되고 있으며, 이 프레임 워크에 기반하여 Business Excellence(BE) Standard의 네 가지 부분인 사람·혁신·질·서비스 등에 대하여 각종 인증 및 상을 수여함으로써 조직 및 산업의 발전을 도모하고 있다.

[그림 4] Business Excellence(BE)의 기본 틀



16) 김진수(2009), 앞의 자료; 장영철(2000), 앞의 책, 각각 참조.

Business Excellence(BE)제도는 기업의 수준에 따라서 SOC와 SQA로 나누어지는데 1000점을 만점으로 400점 이상이면 SOC가 수여되고, 700점 이상인 경우 SQA가 수여된다.

[표 3] BE제도 참여기관 현황

Certifications	기관수 (2008년 기준)	분야	
		민간분야	공공분야
Singapore Quality Class	430	257(59%)	173(41%)
People Developer	570	313(55%)	257(45%)
Singapore Innovation Class	102	52(51%)	50(49%)
Singapore Service Class	87	56(64%)	31(36%)

* 출처: 김진수(2009), 앞의 자료.





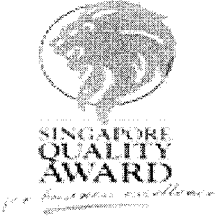



한편 인적개발인증 대상기업들은 다음과 같은 12개의 실행증거들을 구체적으로 제시해야 한다.

- ① 직원들의 개발활동들에 적극적으로 참여함으로써 최고 경영층과 관리자들이 직원의 개발에 높은 전념을 나타내고 있음을 입증해야 한다.
- ② 인력개발과 조직의 사업계획이 합치되고 있는가를 확인하기 위해 관리자들이 정기적으로 훈련의 필요성에 대한 분석을 실시해야 한다.
- ③ 사업목표들을 달성하기 위해 직원들에게 지식·스킬·태도를 체계적으로 구비시키고, 기업 내에서 발전기회들을 제공하도록 훈련 및 경력개발을 발전시킨다.
- ④ 직원개발 계획의 집행을 위해 충분한 자원들을 투여한다.
- ⑤ 가용한 인력개발 기회들을 조직의 모든 직원들에게 알려준다.
- ⑥ 신입 또는 전임직원들이 새로운 업무를 빨리 익히고, 조직의 미션·비전·사업계획들을 이해하도록 도입하여 신입교육 훈련을 실

시한다.

- ⑦ 직원들이 조직의 훈련 및 경력개발 계획에 높은 참여율을 보여야 한다.
- ⑧ 직속상관들이 훈련과정의 전과 후에 검토 회합을 실시하여, 제공된 직원개발기회들에 대한 사후관리와 학습이 근무에 전이되었는지를 확인한다.
- ⑨ 여러 가지 인력개발 활동들이 개인들의 성과뿐만 아니라 조직의 사업성과에 미친 영향들을 주기적으로 평가해야 한다.
- ⑩ 기존 프로그램을 검토하고, 새로운 프로그램 유지를 위한 피드백을 지속적으로 한다. 이러한 부분이 입증되어야만 인력개발 기준에 합치하는 인증을 받을 수 있다.

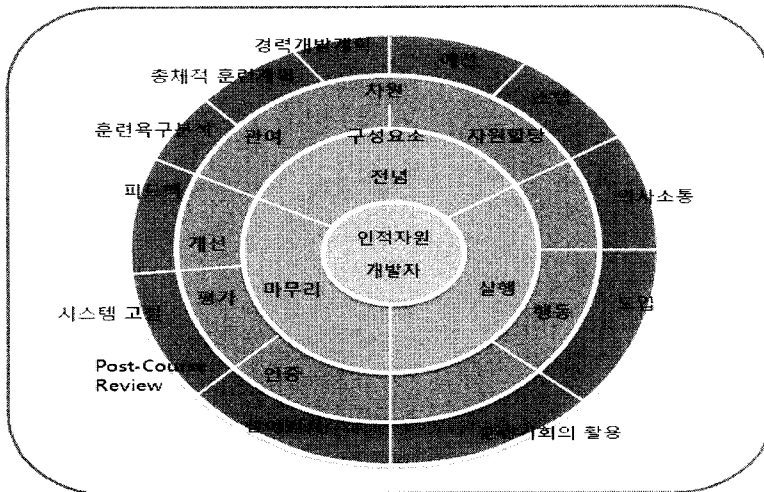
[그림 5] Business Excellence 인증과 로고

Quality	People	Innovation	Service
Singapore Quality Class	People Developer	Singapore Innovation Class	Singapore Service Class
			
Singapore Quality Award	People Excellence Award	Innovation Excellence Award	Service Excellence Award
			

2) People Developer(PD인증제)

싱가포르의 인적자원개발 인증제¹⁷⁾는 기업이 구성원의 역량개발에 투자하도록 하고, 또 그 투자가 사업성으로 이어지도록 기준을 제시한다. 운영방법은 평가를 위해 23개에 이르는 심사팀을 구축하고, 평가 전문가 확보를 위해 9개의 People Developer훈련기관을 통해 평가 전문가 양성 프로그램을 제공한다. 인적자원개발 인증기준으로는 ① 학습니즈 분석 ② 경력개발 ③ 자원배분 ④ 의사소통 ⑤ 전수학습 ⑥ 모니터링 ⑦ 평가 ⑧ 개선이 있으며, 2008년 기준 총570개 기관이 인증을 받았다.

[그림 6] People Developers의 차원 및 증거들



* 출처: 장영철(2000), 앞의 책.

인적자원개발 인증도입의 효과는 PD인증이라는 국가적인 공증을 통해 기업들에게 역동적인 조직이라는 국가적인 평판뿐 아니라 보다 높은

17) 김진수(2009), 앞의 자료.; 서울신문(2005.01.27).; 장영철(2000), 앞의 책. 각각 참조.

역량과 동기를 갖춘 종업원으로 유인할 수 있으며, 이는 효과적인 인센티브제도로서 기업들의 경쟁력을 제고 할 수 있다.

또한 훈련강좌 평가체제에 대한 기준이 있는 만큼 근로자로 하여금 자신에게 맞는 강좌를 선택할 수 있게 하며, 습득된 기술을 활용하는 만큼 기업의 비용이 절감되고, 평생학습을 지원하는 체계로서 노동자에게 안정을 제공한다.

[표 4] 인력개발체계 구축을 위한 지원프로그램

	보조프로그램	대상	목적
1	People Developer	최고경영층 및 관리자	인적자원개발 기준의 필수조건과 이를 성취하기위해 필요한 단계들을 이해하는 모임
2	People Developer 평가자코스	내부 평가자의 역할을 하는 관리자	조직의 인적자원기준에 대한 내부감사를 하는 회의
3	People Developer 관리자코스	인력개발기준의 실행을 조정하는 전반적 책임을 맡는 관리자	조직의 인적자원개발기준의 실행을 관리하는 회의
4	People Developer 컨설턴트코스	내부 컨설턴트의 역할을 하는 관리자	기분에 미달되는 부분을 평가하고 인적자원개발기준에 도달하기 위한 시스템을 정립하기 위한 회의
5	People Developer Consultancy Grant Scheme	모든 회사	기준에 미달되는 부분을 평가하고 인적자원개발 기준에 도달하기 위한 시스템의 정립은 외부 컨설턴트에게 80%SDF
6	ToTal Company Traing Plan Grant Schem	인력자원개발 회사	개발된 총체적 훈련계획의 실행을 보조하는 80%SDF제공

* 출처: 장영철(2000), 앞의 책.

한편 인력개발인증을 획득하기 위한 과정은 전념 및 실행과 마무리 단계로 나누어지며, 인력개발인증은 기업들이 싱가포르 생산성/표준성(PSB)에 인력개발인증에 관한 조회로부터 시작된다. 일단 기업들이 PSB의 인력개발인증 담당부서에 조회하면, 담당자들이 해당기업체에게 인력개발인증에 관한 워크숍 등을 통해 인지도와 이해를 높이는 데 도움을 준다.

본격적인 심사는 조회기업이 정식으로 인력개발 인증신청을 해오면서 시작되며, 기본적으로 심사는 팀으로 실시되며, 심사를 위한 평가자 풀에서 한사람이 선정되어 신청기업에 감사관으로 배정되고, 인력개발 사무국에서 두 명이 그와 함께 심사 작업을 진행하게 된다.

이러한 심사과정은 심사팀에 의한 서류 검토와 관련 스태프 인터뷰에 입각하여 해당기업이 인력개발 기준들을 충족시키고 있는지 평가하고, 심사팀에 참가하고 있는 평가자들은 각 기업들이 현재 인력개발 기준치를 어느 정도 충족하고 미흡한 점은 무엇인지를 지적하고 개선점을 제시하는 기능을 하기도 한다.

이러한 인력개발인증의 효과와 혜택은 동기를 유발해 다양한 스킬을 구비한 종업원 양성시키며, 결근 및 이직률의 격감을 가능하게 한다. 또한 인력개발인증을 통한 기업 내 훈련낭비요소의 절감은 생산성의 증대 및 보다 나은 사업성으로 이어지며 향상된 품질 및 고객에 대한 관심까지 증대시키는 효과를 누린다. 더 나아가 인력개발인증 시스템의 활용하는 기업은 노동시장에서 유망한 기업으로의 명성을 얻을 수 있으며, 구체적인 성과지표로서 판매액의 증가, 품질의 개선, 재고유지 감소, 사업비용의 감소, 제품개발기간의 단축, 높은 생산성, 보다 나은 배달의 정확도 등의 효과를 더 가져오게 된다.

2. 싱가포르 생산성협회(Singapore Productivity Association)

싱가포르 생산성협회(Singapore Productivity Association)는 1973년 세계 수준의 싱가포르생산성협회 달성을 위한 비전으로 설립된 SPRING(싱가포르 표준생산혁신청)의 산하기관으로 생산성운동에 조직과 개입의 활발한 참여를 도모하고, 생산성 및 그 기법의 전파를 촉진, SPRING을 대표하여 아시아생산성기구(APO) 활동에 참여한다.

조직은 이사회·이사장·부이사장·경영위원회 사무국으로 이루어지며, 업무분야는 생산성·서비스 품질 및 제조효율성·HACCP 등에 대한 공개교육/사내교육/컨설팅을 제공하며, 서비스 품질과 생산성 부문 우수기업 방문 해외 벤치마킹 연수를 시행한다. 또한 생산성 전문가 인증(Certified Productivity Practitioner, CPP)를 담당하며, Singapore Service Star인정제, PFB(Pro-Family Business)를 실시하고 있다.

V. 맺음말

이상과 같이 싱가포르의 인적자원개발이 세계적으로 인정받게 된 것은 정부차원에서의 인력개발에 대한 정책적 노력과 관심이 많았기 때문이라 볼 수 있다. Manpower21을 주축으로 한 싱가포르의 인적자원개발 계획은 장단기 수요와 공급을 확인하여 인력수급을 원활하게 할 뿐 아니라, 평생학습을 통한 직장예의 안정성과 기술성 증진 및 인재양성을 육성할 도모하였다. 이러한 정부적 계획은 싱가포르 표준생산혁신청(SPRING)과 싱가포르 생산성협회에 의해 구체적으로 실현되고 있다.

그 중 싱가포르 표준생산혁신청의 People Developer프로그램은 싱가포르 인적자원개발인증제의 대표적 프로그램으로, 이 프로그램의 핵심

은 Total Training Plan(TTP)로서 기업들로 하여금 사업계획에 입각한 훈련 Needs분석, 경력계획, 훈련프로그램 설계·실시, 인력개발에 대한 Monitoring과 평가 등의 체계적인 접근 방법을 통해 사업성과의 향상과 경쟁력 증진을 도모하고자 하였다. 이런 의미에서 People Developer 인증제는 기본적으로 Employer-focus 프로그램으로서 사업계획과 전략에 부합되는 인력개발을 통해 경쟁력과 사업성과를 증진시켜 나가도록 정부가 노력하고 있다. 이러한 노력으로 싱가포르는 인적자원개발 부분에서 체계적 단계적인 프로그램을 진행하고 있으며, 특히 싱가포르는 현재 600여개의 기관에 인증을 받았다는 사실로 싱가포르에서 인증의 위상이나 제도에 대한 관심 정책적인 지원이 매우 활성화 되어 있음을 알 수 있다.

또한 사후 관리 측면에서 재검사를 받도록 하고, 이에 대한 구체적인 내용과 기준을 적용하여 인증을 받는 기업들이 자체적으로 변화하는 환경에 맞추어 보다 효과적이고 사업성과에 직결된 훈련프로그램을 개발, 혁신적인 훈련개발 방법들을 도입해 나가고 있다.

종합적으로 싱가포르의 인력개발체제가 성공한 이유는 정부의 주도적이고 올바른 계획과 공공부문·노조·고용자들의 공조 하에 인적자원개발을 위한 각 기관의 임무와 프로그램의 설정, 그리고 일관성 있는 교육, 훈련체제를 구축해왔기 때문이다. 또한 정부체제에서 신축적인 교육체제를 유지함으로써, 교육정책이 경제적·정치적 요구들을 부응해나갔기 때문이다.

우리나라의 경우 정부의 제도적인 지원의 미비와 동기부여부분에서 정책적인 성과가 미약한 것으로 이 부분에 대한 노력이 더욱 필요할 것이다. 실질적으로 정부 정책적인 측면에서 인적자원개발에 대한 연구나 관심이 미비한 편이며, 실제적인 교육과 인적자원개발 프로그램이 제대로 연계되어 정착되어 있지 않고 있다.

앞으로 우리나라의 경우도 인적자원개발에 대한 정부의 정책적 관심과 더불어 교육부분에의 체계적인 연계를 통해 인적자원개발이라는 것이 국가차원에서의 큰 프로젝트가 되도록 연계시켜야 하겠다. 또한 이러한 프로그램 개발 시 싱가포르의 성공적인 인적자원개발 모형을 벤치마킹하여 실시하고 있는 BEST HRD 인증제를 국가의 인력개발 비전과 종합계획체제와 연계하여 인증제의 구체적인 기능과 모형을 개선하여, 다른 부분과의 상호보완관계를 명시하고, 국가의 인력개발종합계획달성에 효과적인 기여를 할 수 있는 인증제 사업의 지속적 추진과 종합적·체계적 모형을 개선하는 필요하다.

【 참 고 문 헌 】

- 고형일(2005), 저출산고령화시대의 교육, 시각의 변화가 필요하다, 교육 개발, 제 154호, 한국교육개발원.
- 고형일(2007), 우리 교육의 세계적 경쟁력 제고를 위한 교원정책, 교육 개발, 제160호, 한국교육개발원.
- 김진수(2009). 싱가포르 HRD 벤치마킹 연수, 인하대학교 교육대학원 평생교육전공, <http://cafe.naver.com/inhalifelong>.
- 김철수(2007). 실용주의 강소국가, 싱가포르 상. 한민족 글로벌 벤처네트워크. Vol. 04.
- 김태준(2007). 정부 차원의 인적자원개발 시스템. 한국교육개발원 교육 정책포럼, 한국교육개발원.
- 박현규(2007). 해외지방자치단체 국제화 인적자원 육성실태. 월간지방의 국제화, 제8호.
- 안정혁(2001). 싱가포르의 인적자원개발 현황. 한국직업능력개발원.
- 이무근(2000). 인적자원개발: 다학문적 접근. 한국직업능력개발원.
- 이희수(2000), 싱가포르의 인적자원개발을 통한 싱가포르의 포효, 교육 개발, 제124호, 한국교육개발원.
- 장영철(2007). 인적자원개발 관리를 위한 싱가포르의 교육체계 사례. 제주특별자치도 지역혁신협의회 인적자원개발분과협의회.
- 장영철(2000). 인적자원개발사례연구: 영국과 싱가포르 인적자원개발 인 증제를 중심으로. 인적자원개발연구 제2권 제1호.
- 한국교육개발원(2000). 싱가포르의 인적자원개발-인적자원개발을 통한 싱가포르의 포효. 교육개발, 통권 124호.
- 한국교육개발원(2007). 세계의 교육동향(2006~2007). 한국교육개발원 교육연구국제협력센터.

해외산업정보(2007). 싱가포르 사업동향.

서울신문. 2005. 1. 27.

Youngha Cho, Taejun Kim(2004), HRD-Based Learning Network for Higher Education. International Journal of Adult&Couning Education.Vol.7.No.4.

국가인적자원개발종합정보망 <http://nhrd.net>.

싱가포르 관광청 <http://www.visitsingapore.or.kr>.

싱가포르 통계청, Population Trends 2009, <http://www.singstat.gov.sg>.

해외산업정보 www.kiet.go.kr.

Your Official Gateway to singapore <http://app.www.sg>.