

2003년 제1차

# 『문화산업 정책포럼』 자료집

2003. 5. 16 (금)

본 자료집은 한국문화콘텐츠진흥원(원장 서병문)과 부천시  
의 주관(문화관광부 주최, 전자신문사 후원)으로 2003년 5  
월 16일에 개최된 제1차 『문화산업 정책포럼: 지방 분권화  
시대의 문화산업 발전전략』에서 발표·토론된 내용을 취  
합하여 정리한 것입니다. 최성모 한국문화콘텐츠진흥원 콘  
텐츠개발본부장의 사회로 진행된 이번 포럼은 급변하고  
있는 문화산업 정책환경에서의 국가문화산업 경쟁력 제고  
를 위해 지역문화산업의 육성이 절실하다는 인식 하에, 지  
방화시대에 부응하는 지역문화산업을 육성하기 위한 방안  
을 모색하는 자리로 마련되었습니다.

이 자료집이 여러분의 업무에 조금이나마 도움이 되기를  
기대하면서, 향후 지방을 순회하며 진행되는 『2003년 문  
화산업 정책포럼』에 많은 관심과 조언을 부탁드립니다.  
아울러, 이 자료집에 수록된 내용은 집필자의 개인적인 견  
해로 한국문화콘텐츠진흥원의 공식입장과는 다를 수 있음  
을 밝힙니다.

담당자: 변미영 (02)2166-2077, alliya@kocca.or.kr

## 2003년 제1차 「문화산업 정책포럼」 자료집

- 주 제 : 지방 분권화 시대의 문화산업 발전전략
- 일 시 : 2003년 5월 16일(금) 14:00~18:00
- 장 소 : 경기디지털아트하이브 10층홍보세미나실(부천시)

- 주최 : 문화관광부 ●주관 : 한국문화콘텐츠진흥원, 부천시
- 후원 : 전자신문사

# CONTENTS

---

## I. 포럼 개최 개요

## II. 제 1 부

주제1 : 지방분권시대의 지역 클러스터 발전전략 : 해외성공사례 중심으로  
복득규(삼성경제연구소 기술산업실 수석연구원)

주제2 : 지역 문화산업 인적자원개발 정책에 대한 소고  
최영섭(산업연구원 부연구위원)

토론1 : 부천시 만화산업 단계별 집중화 모델  
권용훈(PCN 부천카툰스네트워크 상무이사)

토론2 : 지방 문화산업 인적자원 개발전략  
조순복(유한대학교 애니메이션학과 교수)

## III. 제 2 부

주제1 : 부천 문화산업의 현황과 문제점  
조재형(부천시 지식산업과장)

주제2 : 부천 산학연계 네트워크 구축과 성공전략  
김일권(드림픽처스21 대표이사)

토론1 : 부천 문화산업의 현황과 문제점  
유강희(PISAF 조직위원회 기획실장)

토론2 : 문화산업 인적자원의 확보를 위한 부천시 산학연계시스템 구축전략  
손경년(부천문화재단 문화정책실장)

## 2003년도 제1차 「CT산업 정책포럼」

### □ 포럼 개요

- 일 시 : 2003년 5월 16일(금요일), 오후 2시~6시
- 주 제 : 지방 분권화 시대의 문화산업 발전전략
- 장 소 : 경기디지털아트하이브 10층 홍보세미나실 (부천시)
- 주 최 : 문화관광부
- 주 관 : 한국문화콘텐츠진흥원, 부천시
- 후 원 : 전자신문사

### □ 포럼 목적

- 지역문화산업 발전방안 논의 및 지역문화자원의 산업화 가능성 모색, 재원확보 및 수익창출과제 등 실질적 대안 개발
- 대학, 연구기관, 지역 문화산업체, 문화예술계 등 관련 기관의 네트워크 구축 및 중앙과 지방의 협력 강화 모델 제시 필요
  - 클러스터 육성전략 등 다양한 문화자원의 산업화 가능성과 개발 방안과 관련 궁극적 문화산업 국가경쟁력 제고를 위한 정책 토론의 장 마련
- 지역 업계와 실무자 의견 청취 및 정책 반영, 지역 산업육성계획과 중앙 지원정책의 조화와 균형 유도
- 지방화시대를 맞아 지역문화예술, 전통문화와 지역적 특성에 맞는 문화산업의 육성과 서울중심의 문화산업 구조 혁신

## □ 주요 내용

- 참여정부 출범에 따른 지방분권화와 문화산업발전방향
- 지역 특화산업 육성과 문화산업 육성
- 부천 클러스터 발전전략과 국가 균형발전 등

## □ 발표자 및 토론자

- 사회 : 최성모 (한국문화콘텐츠진흥원 콘텐츠개발본부장)
  - 주요 참석자 소개 및 환영사

### [기조발표]

- 조창희 (문화관광부 문화산업정책과장)
  - 참여정부 출범에 따른 지방분권화와 문화산업 육성방향

### [1부]

- 발표 1 : 복득규 (삼성경제연구소 기술산업실 수석연구원)
  - 지방분권시대의 지역 클러스터 발전전략 : 해외성공사례 중심으로
- 발표 2 : 최영섭(산업연구원 부연구위원)
  - 지역 문화산업 인적자원개발 정책에 대한 소고
- 토론 1 : 권용훈 (PCN 부천카툰스네트웍 상무이사)
  - 부천시 만화산업 단계별 집중화 모델
- 토론 2 : 조순복 (유한대학교 애니메이션학과 교수)
  - 지방 문화산업 인적자원 개발전략
- 자유토론 및 floor 토론

### [휴식] (16:00~16:10)

## [2부]

- 발표 3 : 조재형 (부천시청 지식산업과장)
  - 부천 문화산업의 현황과 문제점
- 발표 4 : 김일권 (드림픽처스21 대표이사)
  - 부천 산학연계 네트워크 구축과 성공전략
- 토론 3 : 유강희 (PISAF 조직위원회 기획실장)
  - 부천 문화산업의 발전방안-네트워크 구축 강화를 중심으로
- 토론 4 : 손경년 (부천문화재단 문화정책실장)
  - 문화산업 인적자원의 확보를 위한 부천시 산학연계 시스템 구축전략
- 자유토론 및 floor 토론
- 정리 및 마무리

### ○ 참가 규모

- 약 40~50명 내외(발제 4명, 토론 4명 포함)
- 문화산업계의 실질적인 전문 정책개발, 상황에 따라 언론과 협조하여지상토론·간담회 형식도 추진

### ○ 홍보 및 초청대상

- 지역 관련업체 (경기 디지털아트하이브 입주업체 포함)
- 경기도 관련 공무원
- 부천지역 중심 관련 학과 학생 및 시민
- 문화산업단지 7개지역 공무원 및 관련 업체 등

## □ 시간진행 계획

- 전체 사회 : 최성모 (한국문화콘텐츠진흥원 콘텐츠개발본부장)

시 간		소요시간 (분)	진 행 내 용	비 고
부터	까지			
합 계		300		
14:00	14:10	10	○ 주요참석자 소개 및 환영사	최 성 모 (KOCCA 본부장)
14:10	14:20	10	○ 기조발표 · 참여정부 출범에 따른 지방분권화와 문화산업 육성방향	조창희 (문화관광부 문화산업정책과장)
<b>【1부】</b> 14:20	14:40	20	○ 발표 1 · 지방분권시대의 지역 클러스터 발전전략 : 해외성공사례 중심으로	복 득 규 (삼성경제연구소수석연구원)
14:40	15:00	20	○ 발표 2 · 지역 문화산업 인적자원개발 정책에 대한 소고	최 영 섭 (산업연구원부연구위원)
15:00	15:15	15	○ 토론 1	권 용 훈 (PCN 상무이사)
15:15	15:30	15	○ 토론 2	조 순 복 (유한대 교수)
15:30	16:00	30	○ 자유토론 및 floor 토론	참 가 자
16:00	16:10	10	○ Break (tea-time)	
<b>【2부】</b> 16:10	16:30	20	○ 발표 3 · 부천문화산업의 현황과 문제점	조 재 형 (부천시 지식산업과장)
16:30	16:50	20	○ 발표 4 · 부천산학연계 네트워크 구축과 성공전략	김 일 권 (드림픽처스21 대표이사)
16:50	17:05	15	○ 토론 3	유 강 희 (PISAF 기획실장)
17:05	17:20	15	○ 토론4	손 경 년 (부천문화재단 정책실장)
17:20	17:50	30	○ 자유토론 및 floor 토론	참가자
17:50	18:00	10	○ 정리 및 마무리	최 성 모 (KOCCA 본부장)
<b>【3부】</b> 18:00	19:00	60	○ 만찬	참 가 자

# 제1차 『문화산업 정책포럼』 결과보고

## □ 포럼 진행 결과

- 부천의 문화산업계대표, 기관, 기자, 학계 등 80여분 참석
  - 업계대표의 참석비중이 높았음
  - 다양한 의견수렴을 위해 학계, 기관의 균형적인 참석 유도
- 중앙정부와 지자체가 함께 하는 지역문화산업에 대한 첫 포럼으로 참석자들의 열띤 토론 및 관심 집중

## □ 향후 진행 사항

- 전자신문 게재: 5월 20일(수)
- 진흥원 홈페이지 게시: 5월 21(수)

## I. 발표·토론 주요내용

### [기조발표]

- 조창희(문화관광부 문화산업정책과장)
  - “콘텐츠가 메시지이고, 메시지가 힘이다”
  - 각 지역의 특성을 고려한 ‘문화산업지형도’로 지역문화 육성안 제시 노력 중



## [제1부: 발표·토론 주요내용]

### □ 발표1: 복득규(삼성경제연구소 기술산업실 수석연구원)

- 해외성공사례를 중심으로 지역 클러스터 발전전략 제시
  - 미국: 헐리우드(영화), 샌디에고(바이오) / 일본: 아이치현 도요타(자동차) / 핀란드: 울루, 스웨덴: 시스타(유럽 IT 표준주도) / 중국: 중관촌(실리콘밸리)
- 성공사례를 통해 도출한 클러스터 발전전략
  - 전략적인 포지셔닝을 통한 차별화된 경쟁우위 분야를 발굴하여 자발적인 참여유인 제공
  - 국내외 타지역 및 산업과의 연계를 강화하고 기술융합과 사업기회를 확대시킴
  - 인재, 자금 및 기업이 집적됨으로서 생활, 교육, 문화여건에 대한 개선도 병행시켜야 함
  - 입주기업의 매출과 수익제고가 최종목표가 되어야 하며 촉발자의 비전제시와 10년 이상의 장기적 추진체계 필요함

### □ 발표2: 최영섭 (산업연구원 부연구위원)

- 지역 문화산업 인적자원개발 정책에 대한 소고
  - 문화산업 종사자의 교육훈련 참가비용 지원필요
  - 문화산업 저변인력 확대가 전제되어야 함: 청소년기 중등교육 이전부터 문화산업에 대한 일상적 소양교육 차원의 교육 및 향수, 나아가 창작활동을 확대시킬 필요성 있음
  - 기업의 주도적 참여 하에 '(가칭)인적자원개발 위원회' 추진(영화진흥위원회의 영화인력소위원회와 같은 기구를 지역별 문화산업 특성에 맞춰 구성)

□ 토론1: 권용훈(PCN 부천카툰네트워크 상무이사)

- 부천시의 만화산업 단계별 집중화 모델 제시
  - 캐릭터 공동 브랜드화 사업(애니메이션 펀딩 모델)
  - 기획단계부터 캐릭터창출자와 문구, 팬사업자의 상호연계 강화
  - 부천시는 각 사업주체간 연결통로 및 유통지원 역할

□ 토론2: 조순복(유한대학교 애니메이션학과 교수)

- 창작 프로젝트를 지속적으로 작업할 수 있는 우수한 제작사들이 부천문화산업단지에 입주해야 함
  - 제작사가 문화콘텐츠를 제작하면서, 지역학생들에게 문화콘텐츠프로젝트와 관련된 기술 및 기업 현장 진출에 필요한 모든 기술을 체계화하여 교육시킬 수 있는 프로듀서와 원화감독, 동화감독, 배경감독, 게임프로그래머 등이 제작사 내에 상존
- 부천 첨단문화산업 클러스터로서 부천시 내의 관련 대학들이 하나의 축을 이루어 제작사가 필요한 우수 인력의 공급을 실현하는 Art & Technology 기반의 Up-grade 교육을 실시하는 전문가양성 요람 역할을 하여야 함

□ 자유토론

- 월트디즈니 등 미국의 거대 애니메이션 제작사들이 L.A. 근처 소도시에 밀집되어 있음을 주목하면서 서울에 근접한 부천의 문화산업 발전방안 모델 벤치마킹
- 클러스터 내에서 기획단계부터 업종간 연계 필요
- 각 지역의 업계, 학계, 기관이 공동참여하는 '(가칭)부천문화산업 클러스터협의회' 구축 방안 고려
- 인력양성이 지방 문화산업의 육성, 발전을 위해 가장 중요함

## [제2부: 발표·토론 주요내용]

### □ 발표3: 조재형(부천시 지식산업과장)

- 부천시의 문화산업 중점추진방향
  - 문화산업 기반구축단계(2000~2002)
  - 문화산업 집적화단계(2003~2006)
  - 문화산업 국제화 단계(2007~)
- 부천시 문화산업 중장기 10대 과제
  - (1) VP(Vision Provider) 확보 (2) SO(System Organizer) 확대
  - (3) 전문인력 공급 (4) 안정적인 펀드구성
  - (5) 아웃소싱 강화 (6) 문화산업 집적화
  - (7) 산·학·연 연계 강화 (8) 포럼 개최
  - (9) 복합클러스터 추진 (10) 클러스터 브랜드화

### □ 발표4: 김일권(드림픽처스21 대표이사)

- 부천 클러스터의 성공전략
  - 클러스터를 선도할 수 있는 스타 프로젝트 발굴, 육성
  - 프로젝트 펀드 조성: 우수 인력의 프로젝트 참여에 대한 강한 동기 부여 제공
  - 펀드는 기업, 지자체, 경기도, 정부가 권리와 책임, 혜택을 동시에 누릴 수 있게 운영
  - 클러스터 내의 전문 교육 학원 및 운영주체 필요
  - 기업이 교육학원의 멘토제 도입으로 공동 프로젝트 등을 수행해야 함
  - 우선적으로 부천시민의 클러스터 육성의지를 고취시키기 위해 많은 홍보 필요

### □ 토론3: 유강희(PISAF 기획실장)

- 부천문화산업의 발전을 위해 철저한 네트워크 구축과 국제화전략 수립 필요
- 생산클러스터 뿐 아니라 소비클러스터, 유통클러스터로의 역할 확대 및 연계 필요

### □ 토론4: 손경년(문화재단 문화정책실장)

- 부천시 산학연계 시스템 구축을 위한 세부방안
  - 순수예술 창작 기반 우선확립
  - 부천 소재 문화콘텐츠 관련학과의 네트워크를 통한 교과과정 개편
  - 제작실무교육을 위한 인턴쉽 활용
  - 대학의 R&D 능력의 현실화를 위한 스피노프기업에 대한 법적지원 및 경영적 지원
  - 문화벤처 인큐베이팅에 대한 문화산업금융 투자 확대
  - 대학 및 연구소의 문화벤처창업지원자금확대 및 경영, 마케팅 지원 등 성장단계에서의 필수적인 요소 지원확대
  - 산·학·연 공동 연구팀에 대한 인센티브 제도의 도입

### □ 자유토론

- 문화콘텐츠는 그 특성상, '최고, 처음, 유일성(The best, The first, The Unique)'이 되어야 지속적인 발전이 가능하므로 지방자치단체는 특화된 문화산업을 집중적으로 육성하여야 함
- 중앙의 지방산업 육성 단계를 '정부지원 - 지원 및 투자유도 - 자립'으로 본다면, 현재는 지원단계라고 봄. 이러한 상황에서 투자조합을 통한 지역 투자는 자금조달을 어렵게 함
- 지자체는 인프라 제공(장비 제공 등)과 업계의 부족한 마케팅력 및 유통력 강화에 힘써야 함

- 소비자가 모이고 소비가 창출되는 시연장소 등을 마련  
(예: 동경의 조이랜드 등)

## II. 향후 추진방향

### □ 주제관련

- 『문화산업 정책포럼』의 주제를 기능적으로 좁혀서 실질적인 비전제시

- 1부: 각 지역의 문화산업에 대한 현황 및 문제점 해결  
(지역 인력양성 포함)
- 2부: 각 지역의 특화된 산업을 찾아 성공된 비즈니스  
모델 제시(해외모델, 국내모델 등)

- 지역의 잠재력 발굴
  - 지역 문화산업 현장의 문제점 해결 방안 제시
  - 특화된 산업을 클러스터에서 어떻게 발전시킬 것인가?
  - 특화된 클러스터에서의 연계, 학계, 정부기관의 역할
  - 지방의 추진역량 점검
  - 포럼 예상지역에 주제에 대한 의견 수렴 충분히
- 위의 추진안을 중심으로 향후 포럼에서는 사전에 지역의 관심사를  
충분히 고려하여 주제 설정

### □ 운영방안

- 문화부 및 지방공무원의 발표: 비전제시 및 사업계획 소개
- 참석자 범위 확대
  - 지방대학 및 언론기관의 적극적 참여 유도

[1부]

발표1

## 지방분권시대의 지역 클러스터 발전전략

- 해외성공사례 중심으로 -

복득규(삼성경제연구소 기술산업실 수석연구원)

[1부]

발표2

## 지역 문화산업 인적자원개발 정책에 대한 소고

최영섭(산업연구원 부연구위원)

# 지역 문화산업 인적자원개발 정책에 대한 소고

최영섭(산업연구원 부연구위원)

## 1. 지역산업육성 정책의 배경과 현황

- 2001년 현재 총생산과 총고용의 절반 가까이가 수도권에 집중되어 있으며, 서울은 총생산 및 총고용의 20% 정도를 담당(정진화, 2003) 하면서, 이러한 높은 지역적 편중성이 지역산업 정책의 배경으로 제안

<표 1> 지역별 총생산 및 취업자 비교

		지역총생산 (서울=100)	취업자 (서울=100)
수도권	서울	100	100
	인천/경기	120	114
	소계	220	214
비수도권	충청	50	46
	경상	132	126
	전라	49	51
	강원	12	14
	제주	4	6
	소계	248	243
총계		468	456

자료: 정진화, 산업인력양성 관점에서 본 지방대학의 육성방안, 2003, 일부 수정.

- 또한 이러한 지역적 편중성이 시기적으로 해소되지 않은 채 계속 심화되어 오고 있음
  - 수도권의 지역총생산을 100으로 할 때, 1990년~2001년 동안 부산 17.0→12.7, 대구 9.5→6.6, 광주 5.3→4.5, 전북 8.2→6.4, 전남 11.2→10.1 등 대부분 지역에서 상대적 비중이 감소



<표 2> 지역별총생산의 수도권대비 비중 추이

	1990	1995	2000	2001
수도권	100	100	100	100
부산광역시	17.0	14.8	12.1	12.7
대구광역시	9.5	8.5	6.6	6.6
광주광역시	5.3	5.2	4.5	4.5
대전광역시	5.1	4.9	4.5	4.6
강원도	6.8	6.0	5.1	4.9
충청북도	6.5	7.2	8.0	7.4
충청남도	8.3	9.0	9.5	9.4
전라북도	8.2	7.9	6.6	6.4
전라남도	11.2	11.6	10.1	10.1
경상북도	14.4	14.7	15.3	15.8
경상남도	24.4	26.8	24.4	24.8
제주도	2.5	2.3	2.0	2.0

자료: 통계청, 지역내총생산, 1995년 불변가격기준.

- 한편 지역별로 산업구조를 살펴보면, 수도권의 경우 사회간접자본 및 서비스업이 생산의 2/3와 고용의 3/4를 차지하는 반면, 비수도권의 경우 총생산에서 농림어업이 7%, 광공업이 36.6%, 총고용에서 농림어업이 16.7%, 광공업 18.2%로 1차, 2차산업의 비중이 상대적으로 높음

- 지역별 제조업 세부업종별 특화도에서도 상당한 차이를 보이고 있는데, 예를 들어 서울의 경우 봉제의복, 출판인쇄, 경기의 경우 전자부품, 기계장비, 인천의 경우 기계장비, 조립금속 등이 특화산업으로 나타남(정진화, 2003)

- 한편 경제력 집중의 심화와 함께, 지역 인적자원개발에서도 지역별 불균형이 지속되고 있음

- 2002년 4월 현재 전국의 일반 4년제 대학 163개교 중 비수도권 지역 소재 지방대학은 97개교로, 학교수로는 전체의 60%, 재적학생수는 133만으로 전체 재적학생의 75%를 차지, 대학원의 경우에는 지방대학의 재적학생수가 대학원 재적학생수 전체의 44%를 차지 (정진화, 2003)

- 지방대학이 차지하는 비중은 1981~2002년 동안 일반 4년제 대학 재적학생수가 3.3배 증가하였으며, 이중 수도권 대학은 1.8배 증가한 반면, 지방대학의 경우 4.6배나 증가하여 대학교육의 양적인 측면에서 지방대학이 빠르게 증가하고 있으나, 교원1인당 학생수에서는 수도권 대학의 경우 38명, 지방대학의 경우 41명으로 지방대학의 교육여건은 수도권 대학에 비하여 열악

- 한편 최근 학령인구의 감소와 함께 지방대학의 미충원과 그에 따른 재정위기가 갈수록 심화되고 있는데, 2002년 현재 전국 대학의 미충원율은 5.5%이며, 이중 수도권 대학의 경우 1.5%에 불과하나 비수도권 대학의 경우 7.5%에 이르고 있음

- 대학교육의 성과 측면에서도, 대학졸업자의 대학소재지별로 비교하면 1995~1996년 평균취업률 전체 62.1%, 수도권 70.9%, 지방대학 57.0%에서 2000~2002년 평균취업률 전체 57.8%이며, 수도권 60.8%이나, 지방대학 56.0%로 최근 그 격차가 다소 완화되었으나, 이는 전반적인 신규대졸자 취업난이 심화되는 상황에서 취업의 질이 고려되지 않은 것이므로 지방대출신자의 취업여건이 호전되는 것으로 보기는 곤란함

- 지방대학 졸업생의 첫 일자리 임금수준은 수도권 대학 졸업생보다 약 16만원 정도 낮으며, 특히 이러한 현상은 4년제 수도권과 지방 소재 대학을 비교할 경우 두드러짐(류장수, 2003)

○ 이에 따라 현재 지역산업 육성 정책은 1) 수도권의 경제력 집중 완화, 2) 지역별 특화산업 위주의 육성전략을 축으로 진행됨

- 특히 참여정부의 지방산업 발전 전략에 따라 산업자원부의 지역 혁신시스템 구축, 국가균형발전위원회 구성 등 지방산업 활성화 정책이 적극적으로 추진 중

- 나아가 지역의 산업발전 기반 구축은 지역의 혁신역량 확충을 통한 지역혁신체제(Regional Innovation System) 구축을 필요로 하며, 이 같은 지역혁신체제 구축의 핵심으로서 지역 인적자원개발 정책의 중요성이 대두됨
- 특히 지역혁신역량 확충의 중요 거점으로서 지방대학의 중요성이 부각되면서 교육인적자원부 등을 중심으로 지방대학에 대한 적극 육성 정책이 마련 중에 있음

## 2. 지역인적자원개발 정책의 현황과 문제점

- 최근까지 우리나라의 인적자원개발 정책은 중앙정부가 주도하여 추진
  - 이 과정에서 지방정부 및 민간의 참여는 제한적이거나, 중앙정부 주도 정책에 수동적으로 적응하는 것으로 국한되어 왔음
  - 특히 인적자원개발의 핵심이 되는 정규교육과 직업훈련이 서로 분리된 정책대상으로 남아 있으며, 지방정부 등 지역의 인적자원개발기능은 대단히 취약한 상황에 머무름
- 현재 지역 인적자원개발 관련 정책 및 사업에서의 문제점은 다음과 같이 정리할 수 있음(이정표, 2003; 백성준, 2002; 한국교육개발원, 2001; 강일규, 2000)
  - 1) 지역 인적자원개발 관련 각종 사업이 교육인적자원부, 노동부, 중소기업청 등 중앙정부 각 부처별로 분리되어 있음
    - 시·도 교육청은 중등교육까지의 정규교육을 담당하며, 정부 교육정책에 따라 지역교육의 기본 지표를 설정하고 학교교육 및

학예에 관한 사무를 관장하고 있음

- 노동부 지방조직은 실업자 대상의 고용촉진훈련 등 직업훈련을 위시하여 고용안정서비스 기능을 담당
- 중소기업청은 산학연컨소시엄을 통한 지역내 대학의 산학연계 활동, 청소년의 중소기업 체험활동 기회 제공 등을 담당
- 그 외 산업자원부, 문화관광부, 정보통신부 등에서 소관부처 산업 관련 지방 대학 등에 대한 지원사업, 테크노파크의 인력양성 사업 등을 독자적으로 추진

2) 지방자치단체가 지역 인적자원개발 사업의 상호 연계 및 종합 조정 기능을 갖지 못하고 있음

- 지역 단위에서 인적자원개발을 논의할 수 있는 협의체로 직업교육훈련촉진법에 따른 지역별 직업교육훈련협의회, 고용정책기본법에 의한 지방고용심의회 등이 있으나, 실제 구성 및 운용에 필요한 조례가 제정되지 못한 경우도 다수이며, 지방고용심의회 등의 경우 운영되는 경우에도 형식적인 운영에 그치는 경우가 많음
- 지방자치단체의 경우에도 지역 인적자원개발을 주도할 수 있는 전문적 기능을 갖추지 못하거나, 지역의 인적자원개발정책의 준비도에 대한 조사에서 약 70% 가량의 지역 담당자들이 갖추지 못하고 있다고 응답하는 등(한국교육개발원, 2001), 전담 부서 및 인력이 크게 부족한 실정임

3) 지역 산업과 지역 인적자원개발과의 연계성이 부족

- 현재 정규교육의 경우 교육청이 담당하고 있으며, 대학 이상 교육은 교육부의 감독을 받고 있는데, 이 과정에서 지역 산업의 수요에 부응하는 인적자원개발이 원활히 이뤄지지 못하고 있음
- 예를 들어 수도권 대학 졸업생과 지방대 졸업생의 졸업후 첫 일자리 이행 기간을 비교하면 전반적으로 지방대 졸업생의 첫 일

자리 이행기간이 길게 나타남(지방 전문대 졸업생의 첫 일자리 이행 평균기간 12.0개월, 수도권 전문대 졸업은 8.5개월 등, 류장수, 2003)

- 한편 최근 지역산업 육성 정책의 추진 과정에서 지역 산업 인력정책, 나아가 지역인적자원개발(RHRD; Regional Human Resource Development) 정책의 중요성이 부각되고 있음

- 지역인적자원개발정책은 “지역주민의 잠재능력을 최대한 개발·활용할 수 있도록 지원하는 정책적 노력”으로서, “(지역에) 필요한 인적자원을 양성·배출하는 단계, 그들을 적소에 배치하고 그들의 능력을 최대한 활용하는 단계, 그리고 그들의 능력을 지속적으로 유지·관리하는 단계를 포괄”하는 것으로 정의됨(백성준, 2002)

- 즉 최근의 지역별 인력정책은 단순히 해당 지역의 실업해소 차원의 정책이나, 지역내 주요 산업에 대한 취업률 제고 차원의 정책적 접근을 넘어서고 있음

- 즉 지역인적자원개발 정책은 특정 연령계층, 특정 산업취업자만을 대상으로 하지 않으며, 학령인구와 성인 전체를 대상으로, 지방자치단체·교육청·노동사무소·중소기업청·지역상의 등이 참여하는, 인적자원의 개발·보급·활용·유지관리에 관한 정책을 내용으로 함

- 이에 따라 교육인적자원부에서도 2002년 중 ‘지역인적자원개발 시범사업’을 시행, 부산, 광주, 충북을 시범지역으로 선정하였으며, 1차년도 사업을 2003. 7월까지 시도 교육청을 간사기구로 하여 시범사업 실시, 이후 평가 거쳐 확대 예정

### 3. 지역인적자원개발 정책의 발전방향

- 지역인적자원개발 정책은 앞서 지적한 대로 특정 계층만을 대상으로 하지 않으며, 지역 내의 사회경제적 발전과 병행하여 추진하는 것이 필요
  - 특히 산업인력 양성 측면에서는 지역산업계의 수요와 밀착하여 추진하는 것이 필요하며, 이 경우 지역 경제주체의 자율성을 바탕으로 지역 경제주체의 파트너십에 기반하여 추진하는 것이 바람직
    - 즉 지역 인적자원개발이 효과를 거두기 위해서는 단순히 중앙정부 기능을 지방정부에 이관하는 것에 그치는 것이 아니라, 지역에 근거를 갖고 있는 다양한 경제주체간의 자발적 협력과 파트너십에 기반하여 추진되는 것이 효과적
  - 이에 대해 OECD(1997), 임상훈(2002) 등에 따르면 지역 단위의, 지역 파트너십에 기반한 정책 추진은 지역 노동시장의 운영과 관련한 여러 정책간 조정 및 일관성 확보, 중앙정부 정책의 높은 수용성 확보, 지역 주체의 협력 확보가 용이하다는 점에서 중앙정부 주도, 혹은 단순한 중앙정부 기능의 지방정부 이관에 비해 효과적이라고 지적
- 이러한 지역 단위의 파트너십에 기반한 지역 인적자원개발 정책 사례는 미국, 영국, 유럽 각국 등에서 광범위하게 관찰되고 있음
  - 대표적인 예로 영국의 학습숙련위원회(LSC; Learning and Skills Council), 미국의 노동력투자위원회(WIB; Workforce Investment Board) 등을 들 수 있음

**사례 1: 미국 WIB(Workforce Investment Board)의 사례**

- 미국 WIB는 PIC(Private Industry Council)의 후신으로, PIC와 WIB 모두 지역 기업 대표가 주도
  - 미국 PIC는 미국의 직업훈련을 관장하는 Job Training Partnership Act(JTPA)에서 지역 기업의 참여를 유도하기 위해 구성원 중 해당 지역 중소기업 경영자들이 그 50% 이상을 차지하는 기구로 구성
  - 동 기구는 1998년 'Workforce Investment Act'(WIA) 제정에 따라 WIB로 대체, WIA에 따르면 주별 WIB에 참여하는 노, 사, 정 대표 가운데 다수를 기업 대표가 점하도록 하고, 또한 그 대표도 기업 대표가 담당하도록 규정

**사례 2: 영국 LSC(Learning and Skills Council)와 지역고용숙련체계(FRESA)의 사례**

- LSC는 미국 PIC를 사례로 하여 1988년 설립된 TEC(Training and Enterprise Council)를 계승한 기구로, 2001년 TEC와 FEFC(Further Education Funding Council)와 통합되어 16세 이후 성인 대상의 고등교육을 제외한 모든 교육훈련을 관장
  - 2002년 현재 LSC 대표자 구성을 보면, 전국 LSC 대표 및 전국 LSC의 청년학습위원회 대표를 기업 대표가, 성인학습위원회 대표를 근로자측 대표가 맡고 있으며, 그외 지역 LSC 47개 중 39개의 대표를 기업 대표가 담당하는 등, 기업측 인사가 주도적으로 활동
  - 한편 영국정부는 2002년부터 지역LSC, 지역개발기구(RDA) 등이 연계되는 지역고용숙련체계(FRESA; The Frameworks for Regional Employment and Skills Action)을 통해 지역산업개발·고용창출·교육훈련 정책을 정합적으로 추진하고 있음

- 그 외에도 임상훈(2002), Parker and Rogers(1999) 등은 미국 위스콘신의 지역파트너십 기반 산업인력 양성 사례도 제시하고 있음
  - 위스콘신 지역파트너십의 주요 사업은 지역훈련 파트너십 프로그램, 지역 일자리 지원사업, 지역 저소득층 대상 직업훈련 및 취업 알선제도이며, 이중 지역훈련 파트너십 프로그램(WRTP; Wisconsin Regional Training Partnership)이 시사하는 바가 큰 것으로 보임
    - 동 프로그램은 밀워키 지역의 50여 개 기업 고용주와 해당 기업의 5만여 노동자(지역내 25%)를 주축으로, 기술력향상·생산과정 혁신·학교산업체 연계망 형성·신규노동력발굴 등의 사업을 진행
      - 특히 동 프로그램이 특징적인 점은 해당 지역의 주요 업종을 중심으로, 주요 업종 노사대표자들이 적극적으로 참여하여 추진되었다는 점
      - 동 프로그램의 주요 참여 참여기업은 주로 금속산업과 플라스틱 제조업으로, 업종별 협력프로그램을 통해 발굴된 업종별 교육훈련수요가 지역 차원의 각종 프로그램 운용과정에 반영 (Parker & Rogers, 1999; 임상훈, 2002)
    - Parker & Rogers(1999)에 따르면 WRTP에서 적용된 업종별 접근은 다음과 같은 세 가지 측면의 정책효율성을 달성할 수 있었던 것으로 설명
      - 첫째, 지역 노동시장에서의 사용자 참여를 확대시킴에 따라 규모의 경제(economy of scale)를 달성, 둘째, 산업계 수요에 부응하는 다양한 프로그램을 개발·운용할 수 있는 범위의 경제(economy of scope)가 달성, 셋째, 사용자뿐 아니라 노조와 교육기관 등의 참여가 확대되면서 긍정적인 외부 네트워크 효과를 달성



○ 이러한 점들은 우리나라에서도 지역인적자원개발 정책을 추진하는데 있어, 중앙정부의 인적자원개발 관련 기능을 지방정부로 단순히 이관하는데 그치지 않고, 지역의 다양한 경제주체들이 광범위하에 참여할 수 있는 제도적 틀을 형성하고 이를 통해 지역의 산업 수요 및 사회경제적 환경에 부응하는 인적자원개발 정책을 입안, 추진하는 것이 필요하다는 점 시사

- 교육인적자원부의 지역인적자원개발(RHRD) 시범사업(2002~2003)의 경우, 지방교육청을 간사로 하는 지역별 유관기관 협의체 구성 및 운영을 명시하고 있으나, 중앙/지방정부간 역할 재조정 및 민간의 역할 확대가 명시되지 않은 문제점

- 즉 현재 추진되는 지역인적자원개발 시범사업이 과거의 중앙정부 일변도에서 벗어난다는 점에서는 긍정적이나, 지역 인적자원개발을 실효성 있게 뒷받침할 수 있는 행재정적 기반(지역 내의 각 특별행정기관간의 역할분담, 교육훈련관련 각종 지방 지원금의 지원방식 변경 등)에 대한 중앙정부 전체의 전반적인 재조정이 이뤄지지 않는 한 실효성을 거두기 어려움

· 또한 현재 교육청이 간사기구로, 각 행정기관과 상의 등이 참여토록 되어 있으나, 여전히 행정기관의 장이 대표를 맡는 것에서 볼 수 있듯이 관 주도 사업으로 운영되는 측면이 강하며, 민간의 참여 폭이 해외 사례 등에 비춰 제한된 것으로 보임

- 이러한 점을 극복하기 위해서는 장기적으로 영국의 LSC, 미국의 WIB 등과 같이 중앙 및 지방정부는 조율 및 지원 기능에 치중하고, 지역내의 인적자원개발 관련 이해당사자들이 광범위한 참여 및 주도권을 보장하는 것이 필요함

· 이러한 방식의 지역인적자원개발이 단기적으로는 가시화되기

어려운 점이 존재하나, 중앙정부 주도의 인적자원개발이 시장 및 기술의 빠른 변화 앞에 한계에 봉착하고 있고, 민간의 자율적 인적자원개발이 확대되어야 한다는 점에서 장기적으로 검토, 추진해야 할 점으로 보임

#### 4. 문화산업 노동시장의 특수성 분석

- 지역 문화산업 인적자원개발 사업도 큰 틀에서 앞서 지적인 지역 산업인력 양성정책 및 지역인적자원개발 정책과 궤를 같이함
  - 그러나 지역 문화산업 인적자원개발 정책의 실효성 제고를 위해서는 문화산업 자체의 특수성이 고려되어야 하므로, 문화산업 노동시장의 특수성을 먼저 검토
- 문화산업 노동시장의 특수성은 1) 비교적 높은 전문성, 2) 높은 비정규직 및 자영자 비율, 3) 불안정한 소득, 4) 높은 교육훈련 수요 등으로 정리할 수 있음
  - 이러한 점을 상세히 살펴보기 위해 노동부 산하 중앙고용정보원이 2001년에 전국 60,000여명 취업자를 대상으로 조사한 고용직업 구조조사 결과를 활용
  - 동 자료에서 가수/사진작가/만화·애니메이터/멀티미디어디자이너와 영화·연극 및 방송관련직을 문화산업 관련직으로 정의, 그 외 문화예술직과 기타 직업군의 소득, 고용조건 등을 분석하여 비교
- 우선 소득함수를 분석한 결과에 따르면, 문화산업 관련직 종사자는 사업금융및사무, 과학공학및정보, 교육및법률, 보건의료및종교, 기타 문화예술 등 화이트칼라 계층에서 교육및법률 관련직다음으로 월소

특이 낮은 것으로 나타남(교육및법률관련직의 추정계수 -0.3911, 문화산업직 -0.3474, 비교기준은 관리직 월소득)

- 교육및법률직의 경우 유치원교사 등이 포함된 때문으로 보이며, 이러한 경우를 제외하면 문화산업 관련직 종사자의 월소득수준이 화이트칼라 계층에서 하위에 속하는 것을 의미

<표 3> 소득함수 분석결과

	추정계수	표준오차
상수항	3.4625	0.0324
남자	0.3540	0.0055
연령	0.0639	0.0013
연령의 자승	-0.0008	0.0001
고졸	0.1864	0.0066
전문대졸	0.2336	0.0100
4년제대졸	0.4203	0.0088
석사이상	0.6010	0.0153
근무기간	0.0013	0.0001
사업금융 및 사무	-0.3064	0.0176
과학공학및정보	-0.2518	0.0195
교육및법률	-0.3911	0.0194
보건의료및종교	-0.2778	0.0216
문화산업	-0.3474	0.0326
기타문화예술	-0.3018	0.0264
판매 및 서비스	-0.4143	0.0174
건설 및 제조 기능직	-0.3770	0.0180
제조전기설비조작원	-0.5092	0.0185
농림어업직	-0.7149	0.0573
비정규직	-0.1080	0.0084
자영업	-0.0078	0.0063
고용주	0.3114	0.0107
AdjR-Sq	0.3617	

주: 자영업의 경우를 제외한 모든 추정계수가 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 중앙고용정보원, 2001년 고용직업구조 조사 결과.

○ 다음으로 문화산업 관련직의 고용상 불안정성을 비교해 보면, 문화산업 관련직의 경우 화이트칼라 계층 내에서는 상대적으로 비정규 임금근로자, 자영 및 고용주의 비중이 높게 나타남(<표 4> 참조)

- 즉 사업금융및사무직의 경우 90% 이상, 과학공학및정보의 경우 88% 가량이 정규임금근로자인데 반하여, 문화산업관련직은 61% 수준에 그치고 있으며, 자영의 경우 24% 가량으로 타 화이트칼라

계층에 비해 훨씬 높게 나타남

- 이는 문화산업 관련직 종사자가 문화산업생산물 시장의 특수성, 즉 문화산업 생산물수요의 높은 변동성에 따라 정규임금근로자 형태의 안정적인 고용을 확보하지 못하고 노동수요의 가변성에 크게 노출되어 있음을 의미
- 물론 이는 문화산업 자체의 특수성, 즉 높은 창조성에 의존하는 생산과정의 특수성에 따라 임금근로보다는 자영 등의 형태를 취하는 것이 많기 때문이기도 하지만, 앞서 살펴 본 바와 같이 소득이 전반적으로 타 직업종사자에 비해 낮은 가운데 자영자의 경우에도 경제적 여건이 그다지 좋지 않으리라는 점을 고려하면, 문화산업 관련직 종사자의 안정적인 생활 및 교육훈련이 어려울 가능성이 크다는 점을 시사

<표 4> 직업별 종사상지위별 분포

(단위: %)

	정규임금	비정규임금	자영	고용주	총계
관리직	66.7	2.2	7.2	23.9	100.0
사업금융 및 사무	90.3	4.9	1.6	3.2	100.0
과학공학및정보	87.6	4.6	4.2	3.6	100.0
교육및법률	76.0	9.9	10.8	3.4	100.0
보건의료및종교	72.6	9.7	11.5	6.2	100.0
문화산업	61.4	12.9	24.1	1.6	100.0
기타문화예술	67.1	9.5	16.9	6.5	100.0
판매 및 서비스	41.1	6.2	45.2	7.5	100.0
건설 및 제조	46.6	24.2	26.1	3.1	100.0
기능직					
제조전기설비조작	82.6	6.2	9.1	2.1	100.0
원					
농림어업직	37.9	56.6	4.1	1.3	100.0
전체	61.5	9.4	23.9	5.2	100.0

주: 종사상 지위의 경우 무급가족종사자는 제외, 정규임금은 1년이상 계약직과 고용기간의 제한이 없는 경우, 비정규임금은 1년미만의 계약직과 단기수시근로에 해당.

자료: 중앙고용정보원, 2001년 고용직업구조 조사 결과.

- 이러한 점은 임금근로자만을 대상으로, 정규직과 비정규직의 선택가능성이 직업별로 어떻게 달라지는지 분석한 경우에도 동일하게 나타나고 있음

- 임금비정규직을 선택할 가능성을 로짓(Logit) 모형으로 분석한 결과에 따르면, 문화산업 관련직의 경우 임금비정규직을 선택할 가능성이 전체 10개 직업 중에서 건설제조기능직과 농림어업직 다음으로 높게 나타남(건설제조기능직 2.70, 농림어업직2.69, 문화산업 관련직 1.89)

- 이는 앞서 지적한 점과 동일하게, 문화산업 종사자가 상대적으로 노동시장의 불안정성에 상대적으로 많이 노출되어 있는 점을 잘 보여주고 있음
- 즉 문화산업 종사자는 임금근로자로 될 가능성도 낮은 가운데, 임금근로자로 되더라도 비정규근로자로 될 가능성이 높다는 점을 시사

<표 5> 임금비정규직 선택함수 분석

	추정계수	표준오차
상수항	-1.6964	0.0165
남자	-0.8974	0.0025
연령	-0.0380	0.0005
연령의 자승	0.0007	0.0001
고졸	-0.7515	0.0025
전문대졸	-1.0360	0.0043
4년제대졸	-0.7127	0.0038
석사이상	-0.2140	0.0061
사업금융 및 사무	0.4153	0.0126
과학공학및정보	0.6593	0.0133
교육및법률	1.0012	0.0128
보건의료및종교	1.0002	0.0134
문화산업	1.8895	0.0155
기타문화예술	1.3071	0.0145
판매 및 서비스	0.9803	0.0125
건설 및 제조 기능직	2.7030	0.0125
제조전기설비조작원	0.2410	0.0129
농림어업직	2.6937	0.0183
-2*log-likelihood	7883922.9	

주: 자영업의 경우를 제외한 모든 추정계수가 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 중앙고용정보원, 2001년 고용직업구조 조사 결과.

- 한편 직업별로 교육정도별 분포를 보면, 문화산업 관련직의 경우 화이트칼라 계층에서 중간정도의 교육수준 분포를 보이고 있음

- 4년제 대학의 졸업 및 재학, 석사이상을 합쳐서 4년제 대학 이상을 다닌 경우 기준으로는 보건의료및종교, 교육및법률, 관리직 다음으로 높게 나타남

· 한편 전문대 및 4년제 대학의 재학 비중이 다른 직업군에 비해 다소 높은데, 이는 문화산업이 비교적 신생산업이고, 최근 문화산업 관련 학과가 크게 늘어난 점등이 작용

- 문화산업 종사자가 타 직업종사자보다 코드화된 교육의 필요성이 상대적으로 적으리라는 점을 감안할 때, 이러한 점은 현재 문화산업 종사자에게 상당한 전문성이 요구된다는 점을 보여주는 것으로 해석

<표 5> 직업별 학력수준별 분포

(단위: %)

	중졸이하	고졸	고재	전문대졸	전문대재	4년제졸	4년제재	석사이상	합계
관리직	5.3	25.4	0.0	6.5	0.0	50.6	0.3	12.0	100.0
사업금융 및 사무	3.5	38.3	0.4	16.5	1.0	35.7	1.6	3.2	100.0
과학공학및정보	2.1	13.7	0.0	18.0	0.5	53.8	0.8	11.2	100.0
교육및법률	1.6	5.0	0.0	12.9	0.3	56.7	3.6	19.9	100.0
보건의료및종교	4.0	23.2	0.1	26.9	0.6	35.6	0.9	8.8	100.0
문화산업	4.8	25.2	0.0	22.3	1.0	40.8	2.4	3.6	100.0
기타문화예술	3.5	20.8	0.0	15.2	1.1	50.2	1.3	8.0	100.0
판매 및 서비스	30.9	47.9	0.2	6.7	0.5	12.4	0.8	0.6	100.0
건설 및 제조	33.7	55.4	0.1	5.5	0.3	4.7	0.3	0.1	100.0
기능직	35.3	54.2	0.4	6.20	0.6	2.9	0.3	0.1	100.0
제조전기설비조	35.3	54.2	0.4	6.20	0.6	2.9	0.3	0.1	100.0
직원	35.3	54.2	0.4	6.20	0.6	2.9	0.3	0.1	100.0
농림어업직	85.5	12.4	0.0	0.6	0.0	1.4	0.1	0.0	100.0

주: '졸업'의 기준은 졸업, 수료, 중퇴로 '교육종료'(school-leaver)의 의미, '재학'은 재학 및 휴학을 포함.

자료: 중앙고용정보원, 2001년 고용직업구조 조사 결과.

## 5. 지역 문화산업에서의 인적자원개발 정책 방향

### □ 문화산업에서의 인적자원개발의 특수성

- 이러한 점들을 종합할 때, 문화산업에서 일반적으로 확인되는 인적자원개발에서의 특수성은 다음과 같이 정리할 수 있음

1) 높은 창조성(실험/도전)과 높은 교육훈련 실패 위험: 이는 문화산업 자체의 특수성에 기인하는 것으로, 문화산업에서의 교육훈련 성과가 소기의 성과를 거두지 못할 가능성이 상대적으로 높음

- 즉 문화산업 관련 교육이수 여부가 창조적 성취를 자동적으로 보장하지 않으며, 그에 따라 교육훈련투자의 실패가능성이 타 부문에 비해 높음

- 그러나 문화산업 자체가 고수익-고위험의 속성을 가짐을 고려할 때, 문화산업 교육훈련의 기대수익은 반드시 낮지 않을 것으로 판단됨

- 또한 문화산업에서 요구하는 높은 수준의 창조성은 전통적인 교습 중심의 교육을 통해서도 효과적인 교육전달에 한계가 있음을 시사

2) 비교적 높은 수준의 전문성을 요구: 문화산업 내에서도 분야에 따라 차이가 있으나, 앞서 살펴 본 대로 타 직업 군에 비해 비교적 높은 수준의 전문성을 전반적으로 요구

- 이 경우 우리나라 정규교육의 현실에 비취, 문화산업에서 요구하는 전문성을 갖추기 위해 반드시 높은 수준의 정규교육을 이수할 필요가 없을 가능성이 있어 전문성의 수준과 정규교육의 수준이 불일치할 수 있음

3) 노동시장의 높은 비정규성: 생산물시장의 특수성(생산물수요의 높은 가변성, 예측곤란)과 문화산업 노동력의 특수성(높은 창조성과 그에 따른 장기고용계약에서의 높은 위험성)이 결합

- 즉 문화산업 종사자의 자질은 시행착오를 통해서만 드러나는 경우가 많으므로, 이들과 문화산업 기업이 타 산업의 경우와 유사한 장기고용계약을 맺기 어려운 경우가 많으며, 이에 따라 문화산업 종사자의 경우 타 산업에 비해 자영이나 임금비정규직의 비중이 높음
- 이러한 노동시장의 비정규성은 불가피한 측면이 존재하나, 소득의 상대적 불안정성은 문화산업 종사자의 계획적, 안정적 교육훈련 계획 및 실행을 저해(즉 상대적으로 높은 금융계약에 직면)

4) 교육훈련의 높은 비공식성: 문화산업의 고수익은 창조적 재능 및 그 구현으로부터 나오는 것으로, 이러한 점은 공식적인 교육훈련 과정을 통해 전달, 육성되는데 한계를 가질 것임

- 즉 무수한 반복적인 실제 체험을 통해 창조적 재능을 확인하고 고양하는 과정이 필수적이며, 이는 표준화되어 있는 교과과정, 교재, 교수방법을 통해서는 충족되기 어려움
- 따라서 문화산업에서의 교육훈련은 타 분야와 비교하여 상대적으로 높은 비공식성, 체험학습(Learning-by-Doing)의 성격이 강하며, 이러한 점이 문화산업 분야에서 도제제도와 유사한 현장훈련 시스템이 남아 있는 이유임
- 이는 동시에 문화산업 교육훈련의 경우, 정규교육훈련의 종료 이후에도 일상적인 비공식적 교육훈련의 중요성을 시사함

5) 높은 기술변화 속도: 문화산업의 분야에 따라 디지털 기술의 확산 등에 따른 작업방식의 변화가 빠르게 나타나고 있음

- 이는 위에서 지적한 교육훈련의 높은 비공식성, 그에 따른 일



상적 교육훈련의 중요성과 함께 현재 문화산업 분야에서 지속적인 재교육훈련이 필요함을 시사

## □ 지역 문화산업 인적자원개발의 정책방향

- 지역산업 정책에서의 인적자원개발 정책과 문화산업의 특수성을 동시에 고려할 때, 양자의 결합으로서 지역 문화산업 인적자원개발 정책방향에서 강조되어야 할 점을 다음과 같이 제시할 수 있음

1) 교육훈련의 일상화: 문화산업의 특수성 및 빠른 기술변화속도 등을 고려할 때, 문화산업 종사자들이 정규·공식 교육훈련 과정 이외에 일상적으로 참여할 수 있는 다양한 형태의 비공식·일상적 교육훈련 프로그램을 개발, 운영하는 것이 필요

- 이를 위해 지역내 정규, 비정규 교육훈련기관의 초단기 교육프로그램, 문화산업 근로자단체·사용자 단체 등의 각종 세미나, 워크샵 등에 대한 지원(개최지원, 참가지원 등)을 활성화할 필요가 있음

- 또한 인터넷을 이용한 문화산업 종사자 부문별 커뮤니티 등을 통해 수시로 나타나는 문제들을 해결하고 상호 배움의 기회를 가질 수 있도록 지원하고, 지역내 오프라인 모임 등을 통해 자연스럽게 학습공동체로 발전하도록 유도

- 기업 내에서는 비공식적 현장훈련을 활성화하기 위한 멘터(Mentor) 제도 등을 도입하고, 기업에 소속되지 않은 근로자의 경우에는 앞서 지적된 학습공동체로 유도하고 이들에 대해서도 멘터 지정이 이뤄지도록 지원하며, 이러한 멘터 제도 등이 확산될 수 있도록 적극적인 홍보 및 필요한 경우 직접 비용지원을 수행하는 것도 필요

2) 현장 실습 위주의 교육훈련: 문화산업의 특성상 교과서나 정형

화되어 있는 매뉴얼을 통한 학습에 한계가 있으므로 현장 실습 위주의 교육훈련이 활성화되도록 추진

- 이를 위해 지역내 특성화 고등학교, 전문대, 4년제 대학, 각종 비정규교육기관 등 정규·비정규교육훈련기관과 지역내 문화산업 기업간의 현장교육 활성화를 위한 네트워크를 구축, 운영하는 것이 필요
- 현재 산학연계교육이 강조되고 있지만 교육훈련기관과 기업이 공동으로 이에 대해 정기적으로 협의하고 실천할 수 있는 채널이 거의 없으며, 개별 기업과 교수 개인, 혹은 개별 기업과 개별 교육훈련기관의 연계망에 의존하는 경우가 많음
- 이는 기업과 교육훈련기관간의 교섭비용을 증가시키고 사후관리의 부실 등을 가져오는 경우가 많으므로, 우선 지역내 기업과 지역내 교육훈련기관이 현장중심 교육 활성화를 논의할 수 있는 제도적 채널을 확보하고 이를 통해 체계적인 실행 방안을 모색하는 것이 필요
- 또한 현장실습 교육훈련이 활성화되기 위해서는 현장실습훈련에 대한 제도적 보완(실습시 기업에 대한 비용지원, 실습생의 근로조건 등)이 필요하며, 이에 대해서는 지역 단위에서 해결가능한 부분부터 해결해 나가면서 추진하는 것이 필요

3) 문화산업 종사자의 교육훈련 참가 지원: 문화산업 근로자의 높은 비공식성 및 금융제약을 감안할 때 교육훈련 참가비용에 대한 지원이 절실

- 동시에 무상으로 교육훈련에 참가하도록 유도하는 것은 교육훈련 참가자의 불성실을 가져 올 수 있으므로 일정 비용을 부담하도록 하는 것이 바람직

4) 문화산업 저변인력의 확대가 전제: 문화산업에서 필요로 하는 창조적 능력은 청소년기 이전부터 형성, 발전된다는 점, 또한 정규

교육을 통한 창조성의 함양이 제한되어 있다는 점, 이러한 창조성이 보장되지 않을 때 문화산업 교육훈련은 개인적·사회적으로 높은 실패비용을 부담해야 한다는 점을 고려할 때, 청소년기 중등교육 이전부터 문화산업에 대한 일상적 소양교육차원의 교육 및 향수, 나아가 창작 활동을 확대시킬 필요성이 있음

- 이러한 활동을 통해 청소년층의 문화적 감수성을 고양시키고, 나아가 문화산업의 저변인력으로 유입될 수 있도록 하는 것
- 이를 위해 지역 차원의 청소년 대상 다양한 문화산업 관련 행사 및 활동을 활성화시키며, 정규교육의 틀 내에서도 제한적이거나 미디어교육 등을 활성화시키는 것이 필요
- 특히 지역별로 문화적 접촉 및 직접 창작 기회가 크게 차이나는 것이 현실이므로, 이를 타개하기 위한 적극적인 지원정책이 필요(예: 문화의 집에 디지털 영상·음향 초보 제작시설, 교재 등 구비, 지역내의 청소년 문화창작동아리 활성화 등)

5) 수요에 부응하는 문화산업 교육훈련 네트워크 구축: 기존의 교육훈련 정책이 정부 주도로 추진되면서 시장 및 기술의 빠른 변화에 부응하는데 한계를 노정해 온 것이 사실

- 이를 해결하기 위해서는 앞서 지역별 인적자원개발 시스템의 해외 사례에서 나타나는 바와 같이, 기업이 보다 적극적으로 교육훈련 시스템 운영에 참여하는 것이 필요
- 즉 현재의 교육훈련 수요에 대해 가장 잘 파악하고 있는 것이 기업이므로, 기업이 지역 교육훈련 시스템 구축 및 운영에 주도적 역할을 차지하도록 함
- 물론 현실적으로 문화산업의 경우 중소기업이 대다수를 차지하므로, 개별 기업에게 과도한 부담을 요구할 수 없으나, 적절한 수준에서 기업의 주도적 참여를 보장하는 것이 반드시 필요
- 또한 이 경우 정책의 개발, 예산의 배정 등에 실질적인 권한을

부여함으로써 기업의 책임에 걸맞는 권한을 보장

- 이를 위해 지역별로 문화산업 인적자원개발 위원회를 기업의 주도적 참여 하에 교육훈련기관, 근로자대표 등이 참여하여 구성하도록 하고, 중앙정부 및 지방자치단체가 이에 대해 일정한 권한과 책임을 부여하는 방안을 장기적으로 추진하는 것이 필요(즉 영화진흥위원회의 영화인력소위원회와 같은 기구를 지역별 문화산업 특성에 맞춰 구성하고 운영)

[1부]

토론1

## 부천시 만화산업 단계별 집중화 모델

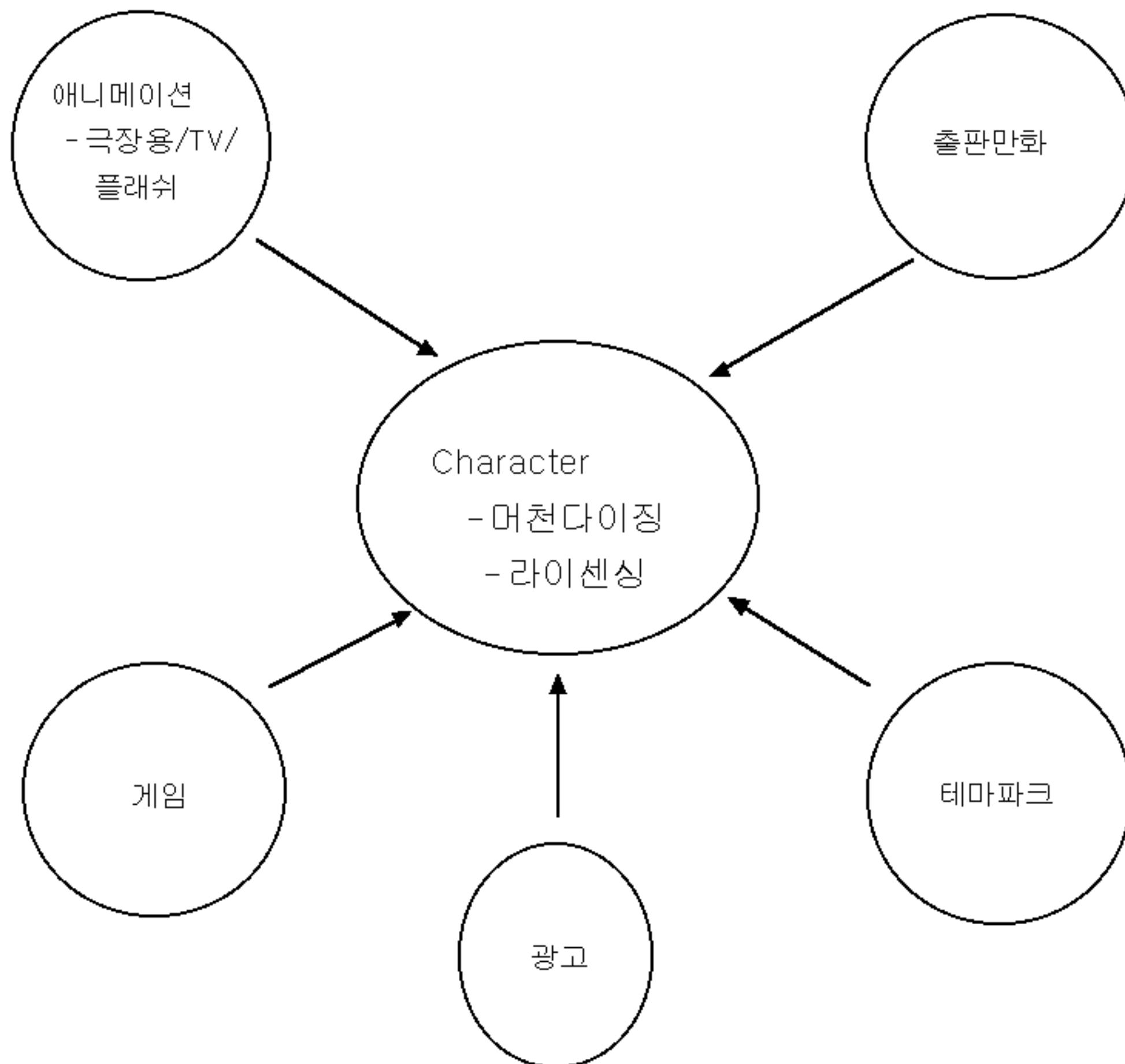
권용훈(PCN부천카툰네트웍 상무이사)

# 부천시 만화산업 단계별 집중화 Model

권용훈(PCN 부천카툰스네트웍 상무이사)

## 1. 수익가중치로 추정해본 만화산업 수익모델

### 1) 주요 수익채널



## 2) 캐릭터산업의 유형별 성공모델

유형	내용	장. 단점
성공모델A	-미디어를 통해 소비자들에게 인지도와 선호도를 높인 후 캐릭터 사업 전개 -애니메이션을 활용하여 캐릭터사업을 전개하는 디지니사가 대표적 ex)미키 마우스/곰돌이 푸우/피카츄/둘리	<장점> -압도적인 선호도와 인지도를 바탕으로 캐릭터 상품이 출시 되므로 성공가능성 大  <단점> -산업계의 연계고리가 시스템화 되어있지 않으면 상품생산이 쉽지 않음
성공모델B	-캐릭터를 적용한 상품으로 생산, 판매한 후 캐릭터 사업화(상품 자체가 매체) -일본의 산리오사의 키티가 대표적 ex)키티/콩콩이	<장점> -상품에 적용이 용이  <단점> -시간과 비용이 大

## 3) 캐릭터 시장종류와 규모

분야	내용	총 규모	캐릭터 적용시장
문구	전체 문구시장의 30%가 캐릭터 적용	10,000	3,000
팬시	팬시시장의 60% 캐릭터 적용	6,500	4,000
잡화	가방 등 일부 상품에만 캐릭터 적용	15,000	800
포장	대기업의 과자류 상품	15,000	3,000
의류	캐릭터 사용 품목 제한적	12,000	1,000
완구	60% 이상 캐릭터 적용	3,200	2,000

(단위: 억원)

### \* 문구, 팬시 시장 특성

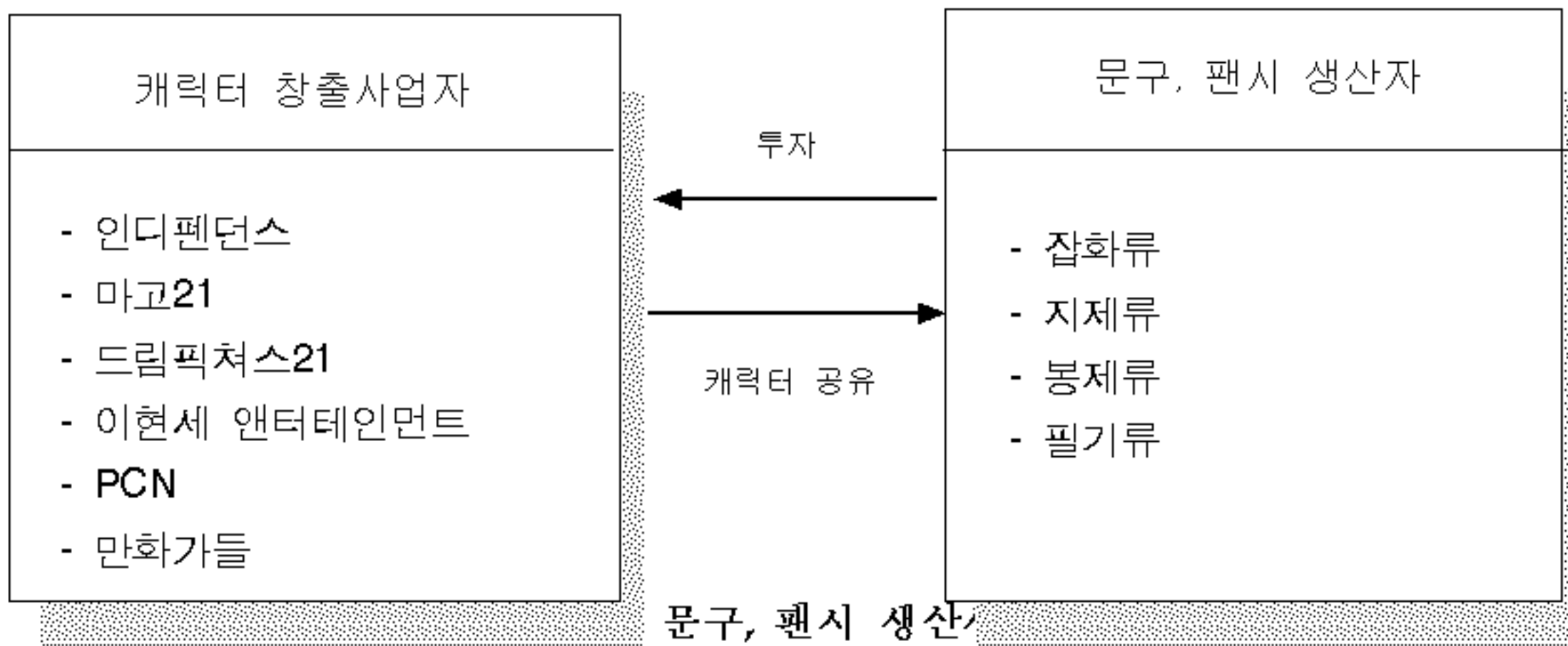
- 캐릭터 확산의 파급효과가 大
- 캐릭터 적용이 용이

## 2 부천시 만화산업 추진전략(2단계)

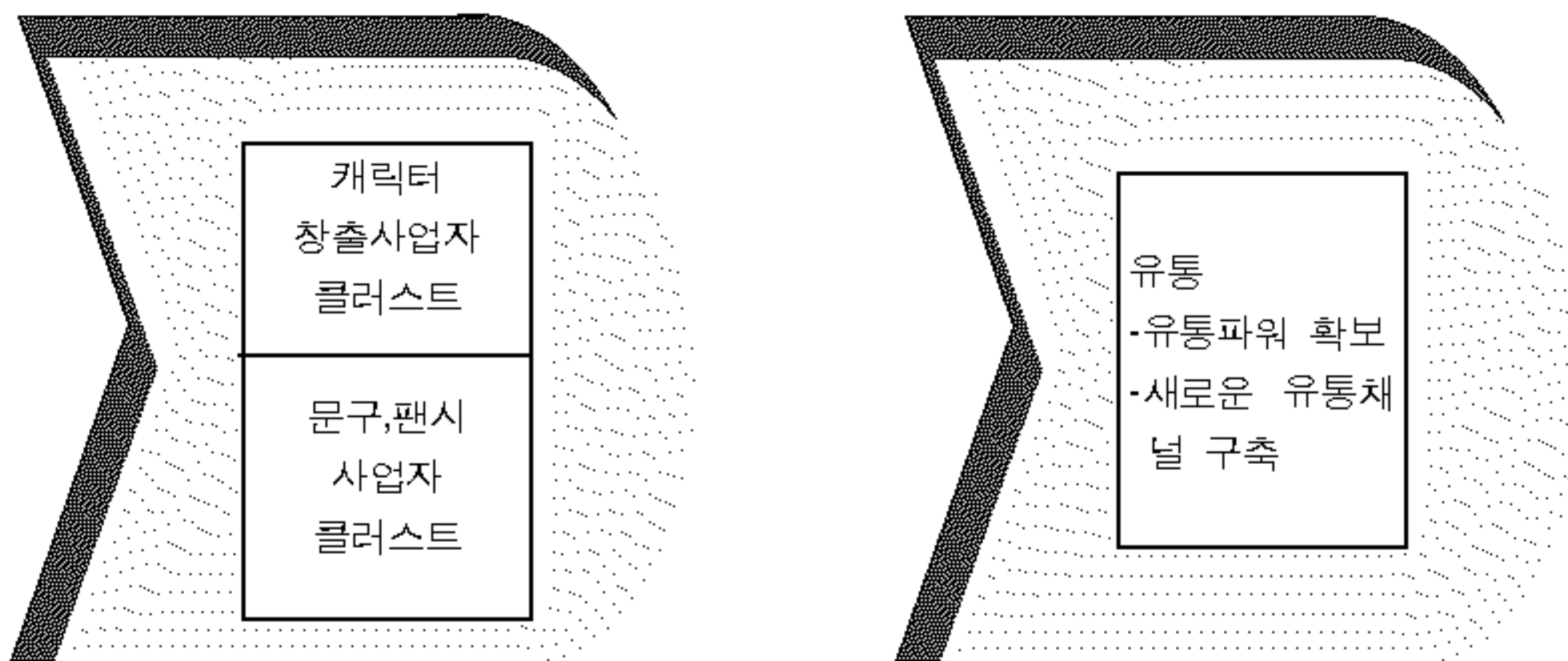
### 1) 부천시 문구, 팬시업체 현황

- 하청생산업체 다수 존재
- 자체 브랜드 가지고 싶지만 자본, 영업력 미흡

### 2)캐릭터 공동 브랜드화 사업(애니메이션 편딩 모델)



### 3) 향후 발전전략





[1부]

토론2

## 지방 문화산업 인적자원 개발 전략

조순복(유한대학교 애니메이션학과 교수)

---

# 지방 문화산업 인적자원 개발전략

---

조순복(유한대학 애니메이션과, 교수)

## 1. 디지털 문화산업의 특성

- ▶ 문화산업은 흥행적인 요소가 강한 High Risk High Return 산업으로 흥행에 성공하면 대규모의 이익이 보장되지만 흥행 성공률이 매우 낮아 위험도가 큰 사업이다.
- ▶ 문화산업의 대기업인 미국의 할리우드 메이저사와 일본의 극장용 애니메이션인 경우에도 10편을 제작하면 히트 작품은 3-4편 이내이다.
- ▶ 위험부담을 경감시키기 위해서는 하나의 콘텐츠를 다양한 분야에서 이익을 확보할 수 있도록 One Source-Multi Use 적극적인 개척이 중요하다.
  - 첨단 문화산업은 하나의 Source를 가지고 다양한 분야에 걸쳐 활용하는 전형적인 One Source-Multi Use 산업이 되어야 한다.
  - 애니메이션 한편이 성공할 경우에 캐릭터 산업으로, 게임 산업으로, 만화출판 산업으로, 소설출판 산업으로, 여러 유관산업으로 가치가 확대된다.

## 2. 고급 전문가를 교육하는 대학의 역할

- ▶ 문화산업은 독창적인 아이디어와 창의성이 중요한 산업으로 다른 산업보다도 창의성 있는 전문가적인 고급인력이 필요하다.
- ▶ 문화산업의 경쟁력 원천은 고급인력이며, 젊은 고급 인력들에게 독창적이고 창의성 있는 첨단 디지털 콘텐츠를 만들 수 있는 힘을

붙어넣기 위해 Art & Technology 교육을 시킬 수 있는 대학이나 교육기관이 필요하다.

- 대학이나 교육기관의 교과 과정은 미래의 문화산업의 부가가치를 창출하는 기반으로 인식되는 디지털 문화 콘텐츠 기반의 Art & Technology 교육이 되어야만 한다.

- 대학이나 교육기관의 교육 방법은 첨단 디지털 문화콘텐츠 업계 수요에 부응하는 다양한 교육 프로그램을 개발-운용할 수 있도록 산학 네트워크를 구축하여, Project-Based 교육으로 산학연계 교육 시스템을 구축해서 전문가를 양성하는 교육이 되어야 한다.

- 대학이나 교육기관이 국내 관련 문화산업의 지식-정보의 진원지 역할을 할 수 있어야 한다.

### 3. 부천 첨단문화산업 인적자원개발의 방향성

▶ 창작 프로젝트를 지속적으로 작업할 수 있는 우수한 제작사들이 부천 첨단 문화산업 단지에 입주해야 한다.

- 제작사가 문화 콘텐츠를 제작하면서, 학생들에게 문화 콘텐츠의 프로젝트와 관련된 기술 및 기업 현장 진출에 필요한 모든 기술을 체계화하여 교육시킬 수 있는 프로듀서와 원화 감독, 동화 감독, 배경 감독, 게임 프로그래머 등이 제작사 내에 있어야 한다.

- 대학이나 교육기관들은 지명도가 있고, 많은 기술과 현장경험이 있는 인력을 초빙교수로 초빙하여 교육하도록 한다.

▶ 부천 첨단문화산업 클러스터로서 부천시 내의 관련 대학들이 하나의 축을 이루어 제작사가 필요한 우수 인력의 공급을 실현하는 Art & Technology 기반의 Up-grade 교육과 New Window 재교육을 실시하는 전문가를 양성시키는 요람이 되어야 한다.

- Project-Based 교육에서는 Project 중심의 Learning

- Working-Checking을 중심으로 교육해야 한다.
- Up-grade교육은 Digital Output 실습을 중심으로 New Window 재교육를 개발하여 Cross Track을 통해 교차활용 실기실습 교육을 실시해야 한다.
- 교육 교재는 산학연계에 의해 현장 파이프라인에 준한 실습교재로 채택되어 교육의 질을 확보해야 한다.
- ▶ 수요에 부응하는 문화산업 교육훈련 네트워크를 업계와 대학이 구축해야 한다.
- On-Off Line 연계 교육은 On Line에서는 이론교육과 보여주는 실기 교육을 실시하고, Off Line에서는 실기 교육에 중점을 두어 시간에 구애받지 않고 현장에 근무하는 사람들에게 재교육 할 수 있도록 한다.

[2부]

발표1

## 부천 문화산업의 현황과 문제점

조재형(부천시청 지식산업과장)

[2부]

발표2

## 부천 산학연계 네트워크 구축과 성공전략

김일권(드림픽쳐스21 대표이사)

[2부]

토론1

## 부천 문화산업의 현황과 문제점

유강희(PISAF 기획실장)

[2부]

토론2

**문화산업 인적자원의 확보를 위한 부천시  
산학연계시스템 구축전략**

손경년(부천문화재단 문화정책실장)



---

# 문화산업 인적자원의 확보를 위한 부천시 산학연계 시스템 구축전략

---

손경년(문화재단 문화정책실장, 단국대 대중문화예술대학원 겸임교수)

## 1. 문화산업 인적자원개발의 필요성

지식을 창출, 활용하여 혁신을 이룰 수 있는 능력이 부와 국가경쟁력을 좌우한다고 보는 사회가 지식기반사회일 것이다. 우리는 정보통신사업, 첨단기술산업, 그리고 문화산업 관련 전문직종 중심으로 지식집약화가 가속화되는 상황을 목도하고 있다.

지식기반사회에서 가장 중요한 요소는 무엇인가. 그 답은 전문적 인적자원의 확보일 것이다. 인적자원 확보를 위해서는 전문적인 지식을 창출하고 활용할 수 있는 인적자원개발이 있어야 하며, 이에 대한 각국의 관심은 상당하다고 볼 수 있다.

인적자원개발을 위한 외국의 예를 들어보면, 싱가포르는 1998년 '인적자원, 지적자본의 육성책'을, 1999년에는 'Manpower21'을 추진하고 있다. 프랑스의 경우, 1999년부터 기술개발과 산학협동을 통한 고급인력양성을 위한 'U3M 계획'을 추진하고 있다. 영국은 1998년 '경쟁력있는 미래 : 지식기반경제의 구축'이라는 백서에서 지식기반사회의 핵심경쟁력을 지식, 숙련, 창조력으로 보고 이에 대응한 범국가적인 전략을 강조하고 있다. 이들 국가들은 인적자원개발을 위한 총괄 부서를 운영하기 위한 제도적 개선을 지속적으로 추진하고 있다.

그러나 우리나라의 인적자원개발은 어떠한가? 유아기 교육의 중요성만 강조하고 있지 이에 대한 국가적 전략이 있지 않다. 초·중·고교의 교육은 창의성과 적성개발에 초점을 두고 있기 보다는 암기위주의 입시교육에서 벗어날 줄을 모른다. 대학에서의 교육은 마치 고교의 연장선상에 있는 것과 다름없다. 산·학·연 연계시스템이 형성되어 있지 않아 인적자원 및 물적, 정보의 공유가 별로 없다. 학교에서의 교육과 현장에서 요구하는 자격 및 기능이 서로 유리되어 있는 것을 심심찮게 볼 수 있다. OECD 국가와 비교해 볼 때 우리나라는 대학 졸업 후의 지속적인 자기개발이 이루어질 수 있는 평생학습시스템의 미비 및 참여 또한 낮은 편이다.

따라서 우리는 지식정보의 공유와 활용을 위한 인프라 구축 및 인적자원개발과 활용에 대한 정확한 전망과 예측을 할 수 있는 정책수립을 위한 종합적인 인적자원 통괄시스템의 구축이 요구된다고 할 수 있다.





주요 교 과목	애니메이션 기획연출 기초애니메이션 종합영상제작실습 스토리보드 구성만화 애니메이션 영상산업론 영화연출론 스토리연출 카메라연출 게임 애니메이션 실기 오브제애니메이션 실험애니메이션 카툰 컴퓨터그래픽 연기 캐릭터 디자인 배경제작 영상음향제작 디지털편집 일러스트레이션	컴퓨터그래픽 광고학 인쇄매체연구 타이포그래피 커머셜포토그래피 웹디자인 일러스트레이션 2D 디자인 3D 디자인 크리에이티브 기법 인쇄매체광고디자인 전파매체광고디자인 퍼블리케이션디자인 패키지 디자인
진로	만화영화제작사 광고대행사 도서출판사 홍보개발업체 팬시상품 제작사 게임소프트웨어 개발사 그래픽 및 애니메이션 디자이너 일러스트레이터	기업체 및 관공서 홍보실 디자인실 광고대행사 크리에이티브 제작본부 전문프로덕션(일러스트레이션, 편집, 광고, 패키지 등) 언론사(방송국, 신문사) 출판사 미술부 애니메이션 및 영상디자인 관련회사 인터넷 및 웹디자인 관련회사 그래픽디자인 관련분야
학생수	야간 40명	주간 80명, 야간 40명

### (3) 성공회대학교

#### 서울시 구로구 항동 1-1

학 과 명	디지털콘텐츠학부	신문방송학과
목표	방송, 게임, 디자인, e-book, 영화 3D 애니메이션, 사운드디자인, 휴먼 인터페이스 등 다양한 분야에서 콘텐츠 제작과 기획 및 마케팅을 아우를 수 있는 디지털 전문가를 양성하는 것을 목표로 함	현대사회에 절대적인 영향을 미치고 있는 매스미디어는 물론이고 대인커뮤니케이션, 지역미디어, 뉴미디어에 이르기까지 다양한 미디어에 관련한 이론과 실무적 소양
교 과 과정	기존 컴퓨터공학의 멀티미디어 기술 -멀티미디어 프로그래밍 -컴퓨터 네트워크 -컴퓨터그래픽 -가상현실 콘텐츠 제작 및 디자인 -디지털 디자인 -사운드 -애니메이션 -비디오 -사용자 인터페이스 디지털전문가로서의 기본 소양과 관련된 통합 학문분야 -문화, 예술, 콘텐츠 기획, 마케팅, 인간공학, 커뮤니케이션, 철학	커뮤니케이션 개론 사진커뮤니케이션 만화와 애니메이션(만화영상론) 광고론 출판론 신문편집과 제작 방송대본작성 영상커뮤니케이션 미디어비평 저널리즘 기사작성 홍보와 PR 미디어산업과 경영 방송제작실습 문화와 이벤트 인턴십 1, 2, 3, 4 멀티미디어와 인터넷전자출판론 출판기획과 마케팅
산 학 연대		

진로	컴퓨터 정보기술 인터넷 업체 신문, 방송, 출판 등 다양한 매체	방송사, 신문사 기업 및 공공기관 사회단체의 홍보분야 지역매체와 지역언론 광고 및 기획산업
정원	157명	36명

#### 4. 부천시 산학연계 시스템 구축을 위한 세부방안

##### (1) 순수예술 창작의 기반 우선 확립

문화산업은 창의력이 바탕이 되지 않으면 성장할 수가 없다고 본다. 창의력은 순수예술창작의 근본이며 따라서 이러한 분야의 인적자원개발이 필요하다. 기업들이 요구하는 첫 번째 능력은 '기획력'이라는 점도 이와 무관하지 않다고 본다. 이를 위해서는 초·중·고 예술교육에 대한 가이드라인이 될 수 있는 National Curriculum을 고려해 볼 수 있다.

##### (2) 부천 소재 문화콘텐츠 관련학과의 네트워크를 통한 교과과정의 개편

부천시 소재 부천대학, 유한대학 그리고 부천시와 가장 인접한 성공회대학교의 문화콘텐츠 관련학과의 커리큘럼을 보면 각 대학의 고유성을 찾아볼 수 없다. 각 대학은 서로 연계하여 공통이수과목과 특화된 과목을 교류하면서 정보와 지식의 공유를 도모할 필요가 있다. 이를 통해 대학은 VP(Vision Provider)의 역할을 수행해야 한다.

##### (3) 제작실무교육을 위한 인턴십 활용

부천소재 문화콘텐츠 관련 중소기업들은 대학의 예비자원들을 인턴으로 영입하여 제작실무교육을 시킬 수 있는 기회를 제공한다. 이를 위해 지자체 수준의 인턴십 지원 프로그램을 개발하고 활성화해야 할 것으로 본다. 이는 기업의 입장에서 보면 직원재교육의 비용절감을 통한 보이지 않는 지원의 효과를 얻는 것이고, 학생의 입장에서 보면 이론과 실무의 연장선을 가질 수 있는 기회를 얻는 것이다.

##### (4) 대학의 R&D 능력의 현실화를 위한 스펀오프기업의 법적 지원 및 경영적 지원

중소기업의 경우 연구비 지원이란 무척 어렵기 때문에 대학의 R&D 능력을 활용할 필요가 있다. 특히 과학적이고 기술적인 측면에서 스펀오프의 선도를 유도를 활성화시키고 이를 위해서는 법적지원 뿐만 아니라 경영적 지원이 있어야 한다.

##### (5) 문화산업금융의 대학의 문화벤처 인큐베이팅

문화벤처 인큐베이팅에 대한 투자를 확대할 수 있는 제도적 장치의 마련이 필요하다. 소규모 대학생 문화벤처는 그들 특유의 눈으로 틈새시장을 찾아내는 독특한 역할을 하고 있다는 것을 상기시킬 필요가 있다.

##### (6) 대학 및 연구소의 문화벤처창업지원자금확대 및 경영, 마케팅 지원 등 성장단계에서의 필수적인 요소의 지원확대

## (7) 연구팀에 대한 인센티브 제도의 도입

결론적으로 부천시 문화산업 산학연계시스템 구축을 위해서는 크게 1) 대학의 역할(인적자원의 풀), 2) 기업의 역할(문화산업선도 및 지역경제활성화), 3) 지자체의 역할(법적·제도적·행정적 시스템 확립과 지원)을 나누어서 살펴볼 필요가 있다. 이 역할에 맞춰 지역의 특성에 따라 조정과 네트워크를 가능하게 하는 센터의 역할을 하는 기구가 필요하다고 본다. 현재 부천시에는 재단법인 경기디지털아트하이브가 있으며, 이 기구가 거점의 역할을 충실히 할 수 있는 기반이 우선적으로 구축되어야 한다고 본다.