

# 지역노동시장권과 고용서비스 : 구인-구직 서비스를 중심으로\*

박상철 · 주수인\*\*

고용서비스권을 직주일치형, 노동시장 연계형, 노동시장 분절형으로 분류하여 조작적으로 정의하고, 각 유형에 해당하는 고용복지플러스센터를 선정한 후 고용서비스권에 대한 현장 사례를 조사하였다. 조사 결과, 직주일치형 고용서비스권은 고용복지플러스센터 관할 지역 내에서 주거와 일자리 권역이 일치하기 때문에 관할 지역 내 유관기관의 협력을 통해 고용서비스의 효과성을 극대화할 필요가 있다. 노동시장 연계형 고용서비스권은 고용복지플러스센터 관할 내외 행정구역 간 협력 체계가 중요하며 행정절차 등의 개선을 통해 행정구역 간 협력을 확대해야 한다. 노동시장 분절형 고용서비스권은 주거와 일자리가 서로 다른 고용복지플러스센터 관할 지역에서 형성되기 때문에 고용복지플러스센터 간 연계 협력이 중요하다. 결국, 현재 행정구역 중심으로 형성된 고용서비스 체계를 지역노동시장권을 고려하여 조정하고, 고용복지플러스센터 간, 고용복지플러스센터와 지역 일자리센터 간 협력을 활성화하여 지역 고용서비스의 효율성과 효과성을 제고할 필요가 있다.

## 1. 서론

고용서비스의 공간적 범위는 지역노동시장권 형성에 영향을 줄 수 있기 때문에 중요한 의미를 갖는다. 만일 대부분의 구직자와 구인자가 제공받은 고용서비스에 따라 일자리를 선택하거나 인력을 선택한다면, 지역노동시장권과 고용서비스권의 공간적 범위는 일치할 가능성이 높다. 그러나 현실적으로 고용서비스 기관은 행정적 지역단위를 기반으로 구축되어 있고 지역노동시장권은 구인자와 구직자의 의사결정을 반영하기 때문에, 이 둘 간의 공간적 범위는 일치하

\* 이 글은 한국노동연구원에서 발간한 『한국의 지역노동시장권 2020 : 지역노동시장의 동태적 변화 연구』(고영우 외, 2023) 보고서 중 제5장(지역 단위의 구인구직 현황 및 지역노동시장권별 특성 분석) 관련 내용을 요약·정리한 것이다.

\*\* 박상철=지역고용네트워크 대표(len@len.or.kr),

주수인=지역고용네트워크 책임연구원(singingracon@naver.com).

기 어려운 특징을 가지고 있다. 따라서 고용서비스권이 구인자의 인력 선택, 구직자의 일자리 선택의 공간적 범위 요구를 포괄하기 위해서 고용서비스 기관은 행정적 범위에서 벗어나 유연한 고용서비스 접근이 필요하다. 고용서비스 기관 간 서비스 공간의 중복은 고용서비스의 비효율성을 초래할 수 있다. 따라서 최선은 공간적 범위가 상이한 두 고용서비스 기관이 협력하여 구인자와 구직자의 요구에 맞게 공간적 범위를 포괄하는 것이다.

이러한 맥락에서 본 연구는 행정구역 경계를 넘어서 노동시장권을 기반으로 고용서비스 제공이 이루어지는지, 또한 고용서비스의 공간적 한계를 극복하기 위한 고용서비스 기관 간 협력은 어떠한 방식으로 이루어지는 등에 관해 현장 사례조사를 수행하였다. 이를 통해 지역노동시장권과 고용서비스권의 연계성 강화를 위한 정책적 시사점을 모색하고자 한다.

현장 사례조사는 권역별 특성을 고려하여 5개 고용복지플러스센터를 대상으로 하였다. 구체적으로 수도권 영역(E) 광역시 영역(B), 지역거점 도시 영역(A, C, D)이다. 고용복지플러스센터의 관할 영역 구인-구직 특성과 고용서비스 범위를 토대로 고용서비스권 유형을 구분하였다. 고용서비스권 유형은 크게 세 가지로 나뉜다.

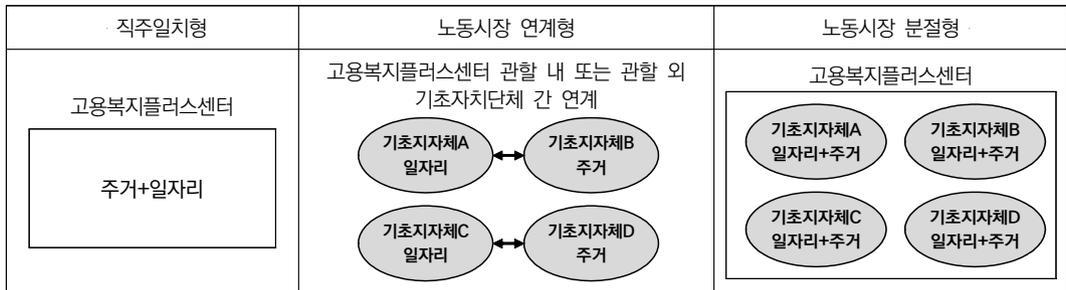
첫째, 직주(직장과 주거지로 이하 ‘직주’)일치형이다. 해당 유형은 구인구직이 이루어지는 행정구역과 고용서비스 관할 권역이 일치하는 유형이다. 주로 지역 거점도시 내에 주거지와 일자리가 형성되어 있다.

둘째, 노동시장 연계형이다. 기초자치단체 행정구역을 단위로 직장과 주거지가 분리되어 있지만 고용복지플러스센터 관할 내외에서 구인-구직 및 출퇴근이 이루어지고 있는 연계된 노동시장 권역이다. 거점 관할 지역이 주로 주거지로서 기능을 하고, 주변의 행정구역들은 일자리를 제공하는 유형으로 노동시장 권역 내 교통망이 잘 발달되어 있는 특징을 갖고 있다.

셋째, 노동시장 분절형이다. 이 유형은 단일 고용복지플러스센터 관할 내에 있지만 노동시장권이 상이한 유형이다. 이 유형들은 고용복지플러스센터의 관할 권역에 있는 기초자치단체 간 출퇴근 인구가 거의 발생하지 않는 특성을 갖는다.

고용서비스권 유형을 도식화하면 [그림 1]과 같다.

[그림 1] 고용서비스권 유형의 도식화



현장 사례조사를 위해 선정한 고용복지플러스센터 관할지역의 고용서비스권 유형을 정리하면, <표 1>과 같다.

<표 1> 현장 사례조사 대상 고용서비스 기관의 유형

기 관	지 역	고용서비스권 유형
A고용복지플러스센터	A	직주일치형
	(권역 내) I-1, I-2 (권역 외) O-9	노동시장 연계형
	S-1, S-2	노동시장 분절형
B고용복지플러스센터	B	직주일치형
	(권역 외) O-1, O-2, O-3, O-4	노동시장 연계형
C고용복지플러스센터	C	직주일치형
	(권역 내) I-3, I-4 (권역 외) O-5, O-6	노동시장 연계형
	S-3, S-4, S-5	노동시장 분절형
D고용복지플러스센터	D	직주일치형
	I-5	노동시장 연계형
	S-6, S-7, S-8	노동시장 분절형
E고용복지플러스센터	E	직주일치형
	(권역 내) I-6 (권역 외) O-7, O-8	노동시장 연계형

주 : 지역은 관할지역 외(Out), 관할지역 내(In), 분절 지역(Separate)으로 표기.  
자료 : 연구진 분류.

## II. 고용서비스권역 유형별 구인-구직 서비스 실태

### 1. 직주 일치 지역

고용복지플러스센터의 관할구역은 여러 행정구역(기초자치단체)을 관할하고 있다. 전국의 102개 고용복지플러스센터 운영을 고려할 때, 평균 3개 이상의 시군구를 포함하고 있다(고용노동부, 2023). 고용복지플러스센터의 위치는 이용자의 접근성이 중요하다.

“센터를 방문하는 구직자의 편의성을 고려하면 관할 권역의 경계 지역들은 모두 사람이 안 사는 곳으로 그런 곳에 고용복지플러스센터를 만들게 되면 찾아오는 구직자가 정말 불편해집니다.”  
(A고용복지플러스센터)

“다른 센터 관할인데, 저희 기관을 찾아오는 구직자분들이 많습니다. 그 센터로 가는 교통편이 저희 기관에 방문하는 것보다 불편하기 때문에 저희 센터를 방문하시는 분들이 많습니다.” (B고용복지플러스센터)

고용복지플러스센터를 이용하기 위해 시군구의 경계를 넘어야만 하는 이용자들이 있을 수밖에 없는 상황에서, 이들의 이동에 따르는 시간·비용의 최소화를 고려할 필요가 있다(길현종 외, 2015: 36).

“참여자 모집이 어려워 저희는 각 주민센터, 대학교 다 홍보 포스터 붙이고 광역까지 홍보합니다. 제일 어려운 것이 참여자 모집이죠.” (C고용복지플러스센터)

“저출산 고령화로 국민취업제나 내일배움카드나 참여자를 모집하는 것이 쉽지 않습니다. 저희 지역이 관할 지역 중 사람이 제일 많은데도 참여자 모집이 어려운데 관할이 작은 시군구 쪽은 홍보해 봐도 참여하는 사람이 없습니다.” (D고용복지플러스센터)

직주일치형 고용서비스권의 구인구직 서비스는 대부분 고용복지플러스센터 관할구역에서 이루어지고 있다. 고용복지플러스센터는 관할 지역 내에서 주거와 일자리가 형성되어 있기 때문에 관할구역 외의 센터와 협력하여 구인-구직서비스를 제공하려는 동기가 낮다. 이로 인해 관할구역 외의 산업이나 일자리로 취업하려는 구직자의 요구를 반영하지 못하는 한계가 있다.

“저희 지역의 산업 특성은 대부분이 도소매 서비스업이고 제조업이 없어요. 그래서 증견기업이라고 할 만한 곳이 거의 없는 거죠.” (B고용복지플러스센터)

“베드타운적인 요소가 강해서 자체에서 해결하는 구인도 있지만 관내에서 일자리를 잡기보다 다른 곳으로 이동하세요. 관내에 있는 곳은 IT 관련 업종이 많아 청년들을 찾기 어려워 구인이 발생해도 알선하기 어렵고 50대 이상 구직자분들은 갈 곳이 거의 없어요.” (E고용복지플러스센터)

지역에 따라 단일 고용복지플러스센터 관할구역 내에서 원활히 인력수급이 이루어지기도 하지만, 그렇지 않은 고용복지플러스센터도 있다. 일자리 부족, 인력 부족 등이 발생할 경우 인근 고용복지플러스센터와의 협력을 통해 해결할 수 있다.

“이 지역에서 일자리박람회, 채용박람회가 한 달 동안 열리고 있습니다. 각자 운영 주체가 다르지만 얼마나 피곤하고 예산 낭비적인 문제입니까?” (B고용복지플러스센터)

“기업은 구인 수요가 없더라도 인허가 문제로 시에서 일자리 관련 행사하면 무조건 참여하는 경우가 많습니다.” (C고용복지플러스센터)

단일 고용복지플러스센터 관할구역 내에 일자리센터, 여성새로일하기센터 등은 비슷한 업무를 수행하지만 통합된 공공서비스를 제공하는 것은 쉽지 않다. 각 기관별로 「직업안정법」, 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」, 「고용정책기본법」 등 법적 근거를 다르게 적용받고 있기 때문이다. 또한 센터를 관할하는 주무 부처가 각기 다르기 때문에 각 센터별로 다른 시스템을 가지고 있어 업무 방법, 조직 등도 달라 협업하는 것이 쉽지 않다.

“상도덕이라는 것이 있는데, 다른 센터에서 저희 구인기업을 채용박람회 때 접촉하여 자기들 구인 실적으로 돌리고 있어요.” (B고용복지플러스센터)

“얼마나 못 구하면 그럴까 그냥 서로 나눠먹기 해야 하는데, 어쩔 수 없다고 생각합니다.” (D고용복지플러스센터)

“구인업체가 지역에 한정적인데, 각 기관별로 나눠먹기 전쟁이에요. 새로운 발굴을 하는 것이 아니라 서로 흠쳐가는 지경에 이르렀어요.” (C고용복지플러스센터)

고용복지플러스센터에서 이용하는 워크넷 권한이 일자리센터와 여성새로일하기센터로 확장되었으며 공공고용서비스 사업을 수행하는 공공기관과 민간기관은 대부분 워크넷을 활용한다. 워크넷의 구직자 취업알선과 구인처 발굴이 성과지표로 각 기관과 담당자 평가에 중요한 역할을 한다. 고용복지플러스센터 기관평가에서 민간위탁기관 성과는 관할 고용복지플러스센터 취업성가로 인정되기 때문에 고용복지플러스센터 간 별다른 경쟁관계가 성립되지 않는다. 그러나 새일센터의 경우 알선취업과 본인취업이 평가 점수와 연동되어 민감하다(오은진 외, 2017: 61).

기초자치단체 새일센터 등과 협업을 하기도 하지만 구직자와 구인처가 한정되어 있어서 실적관리를 위해 서로 경쟁적으로 서비스를 제공하고 있는 실정이다. 이런 점에서 고용복지플러스센터와 지역 내 고용서비스 기관 간 유기적 협력을 위한 모델을 만들어 나갈 필요가 있는데, 무엇보다 고용복지플러스센터가 정보의 공유 및 관할 유관기관의 특성을 고려한 지원을 통해 관할지역 고용서비스 질과 성과 개선을 위한 리더십 발휘가 필요하다.

## 2. 노동시장 연계 관할지역

노동시장 연계형은 두 가지 유형으로 재분류할 수 있다. 첫째, 거점 관할 센터가 주거지로서 노동공급원으로 기능을 하고 있으며 인근 관할 행정구역은 일자리 소재지로서 기능하고 있는 유형이다. 둘째, 관할 행정구역은 아니지만 인근 관할 행정구역이 노동시장권으로 연계되어 있어서 고용복지플러스센터 간 연계협력이 필요한 유형이다. 전자의 경우는 주로 산업단지가 관할 거점 행정구역 밖에 위치하는 경우가 해당한다.

### 가. 노동시장 연계 관할 내 지역

공단이 발달되어 있는 I-3지역에는 좋은 기업이 많아 이 지역으로 취업을 선호하고 있어 C고용복지플러스센터 구직자가 I-3으로 출퇴근하는 사례가 많다. I-3 지역의 구인업체가 구직자를 선발할 때, 구직자 인력 풀이 많은 C고용복지플러스센터에서 주로 알선을 요청하며 관할 행정 지역이기 때문에 구직자와 구인처 간 매칭이 잘 이루어지고 있다.

“(A고용복지플러스센터의 관할지역 중) I-1 지역이 혁신도시로 인구유입이 늘어나면서 구인수요가 많아졌지만 인력부족을 해소하기가 쉽지 않아요.” (A고용복지플러스센터)

“I-6 지역에 대기업이 있고 셔틀이 다니기 때문에 사람들이 그곳에서 일을 많이 하고 있어요. 셔틀 때문에 출퇴근이 가능합니다.” (D고용복지플러스센터)

도시 인근 지역의 산업단지의 경우 구직자 접근성이 좋아 거주지역에서 통근이 가능하다. 구직자는 주로 일자리센터, 여성새로일하기센터에 등록된 기업체에 매칭해 주고 있으며 고용복지플러스센터가 서비스를 직접적으로 제공할 수 없어 기초자치단체 일자리센터와 협업과 연계, 출장소 및 찾아가는 기업상담이 활성화되어 있다. 동일 고용복지플러스센터 관할구역 내에 행정구역만 다르기 때문에 기초자치단체 간 협력 상의 문제가 별로 없는 유형이다.

### 나. 노동시장 연계 관할 외 지역

이 유형은 앞에서 설명한 바와 같이 고용복지플러스센터 간 연계협력이 필요한 유형이다. O-9 지역은 접근성이 어려워 기숙사 및 임차비 지원이 중요하다. 구직자가 적어 자체 인력수급이 원활하지 않기 때문에 O-9지역 관할 고용복지플러스센터는 타 센터에 구직자 요청을 하거나 인근 지역까지 확대하여 구인공고를 게재한다.

“보통 구인을 할 때, 관할 지역 2개 외 타 센터 3개의 지역을 포함하여 구인공고를 게시합니다. 대중교통 한 시간, 자차 30분 거리의 모든 지역을 연계성으로 보고 공고를 냅니다.” (E고용복지플러스센터)

“소재한 기업의 규모가 작고 신생기업이 많아 임금수준도 안 좋고 열악합니다. 업체에서 다양한 전문성을 가진 구직자를 위해 소재한 기업에서 구인난이 많습니다.” (C고용복지플러스센터)

구인수요가 많은 지역의 기업이 얼마나 양질의 일자리를 보유하고 있는지, 센터가 구직자를 얼마나 알선할 수 있는지 여부에 따라 협업과 연계 방식이 상이해진다.

“제조업은 주로 O-1에 편중되어 있어요. 그것도 O-1 관할센터가 있는데 O-1 관할센터가 맡아서 하고 그러니까 저희 쪽에는 산업단지라는 것이 이제 O-1에 집중되어 있는데 거기는 구직자가 별로 없어서 O-1의 제조업은 저희 쪽에서 당겨서 지금 쓰고 있는 상황이에요.” (B고용복지플러스센터)

O-1과 O-2, O-3, O-4 지역은 각각 다른 고용복지플러스센터에서 관할하고 있지만 단일 노동시장권을 이루고 있다. 따라서 고용복지플러스센터 간 구인자와 구직자의 매칭 성과에 따라 연계 협력이 잘되는 경우도 있다.

“O-1에서는 인력이 상당히 부족해요, 이제 두 명이 거의 다 하고 있어서 우리 관할 내에서 많이 지원하고 협력하고 있습니다.” (B고용복지플러스센터)

O-1을 관할하는 지역 역시 개소한 지 얼마 되지 않았으며, 이전에는 B고용복지플러스센터에서 관할 업무를 진행하였다. 또한 E고용복지플러스센터 역시 그 이전에는 O-7 관할센터에서 고용서비스 업무를 진행하여 O-7 지역과 업무연계의 어려움이 없으며 모든 지침 등을 O-7 관할 고용복지플러스센터와 공유하고 있다. E고용복지플러스센터는 O-1 관할 고용복지플러스센터와 마찬가지로 인력부족이 심각하고 관할 범위도 넓기 때문에 이전에 관할하였던 고용복지플러스센터와 연계협력을 하고 있다.

“쿠팡이나 북부회사들은 다른 센터관할이니까, 타 센터에서 업체를 추천해달라고 하면 구직자가 저희 센터에 많이 있으니까 알선하거나 저희 센터에서 만남의 날을 주선하고 있어요.” (B고용복지플러스센터)

O-5, O-6 지역은 타 고용복지플러스센터 관할이지만 출퇴근이 C고용복지플러스센터가 유리하여 구인업체나 구직자 입장에서 관할은 다르지만 맞춤형 서비스 차원에서 C고용복지플러스센터가 고용서비스를 지원하는 경우가 있다. 기업 측에서도 C고용복지플러스센터에 등록된 인력 채용을 희망하고 O-5, O-6 소재 기업이 C고용복지플러스센터를 방문하여 구인을 희망할 경우 취업알선서비스를 제공하고 있다. 다만 O-5 및 O-6 관할 고용복지플러스센터에 양해를 구해야 한다.

“우리 쪽에 없고 저쪽에 있으니까 저쪽에 있는 업체들 중 그쪽에 소개하겠다고 해서 알선한 후, 그 관할 지역 기업을 고용 관리를 하면 이게 좀 곤란하다. 구인 건을 우리가 직접 관리하는 게 아니다 보니 어렵습니다.” (D고용복지플러스센터)

이 유형은 고용복지플러스센터 간 연계협력이 가장 필요한 영역이지만 현재는 서로 양해하는 방식의 소극적인 협력에 그칠 수밖에 없다. 동일 노동시장권에 포함되어 있지만 관할 지역

이 아닌 만큼 고용서비스 지원의 한계도 있다. 그러나 앞에서 살펴본 바와 같이 구인구직 매칭의 부족한 영역을 보완해 주는 측면이 크고 인접한 지역에 한해서는 협력의 지속성을 갖기 때문에 노동시장권에 기반하여 관련 고용복지플러스센터 간 정보를 공유하고 센터 간 연계협력이 보다 활발히 이루어질 필요가 있다.

### 3. 노동시장 분절 관할 지역

노동시장 분절 유형은 관할 고용복지플러스센터는 동일하지만 노동시장권이 상이한 유형이다. 이는 지역이 갖는 지리적 특성 및 산업 구조적 특성에 기인한다. 가령 소규모 농어촌 지역이면서 거점 관할지역과 교통망이 발달되어 있지 않다면 두 지역 간 구인구직 매칭이 이루어지기 어렵다. 이러한 지역에 대해서는 관할 센터에서 출장소를 운영하거나 찾아가는 고용서비스를 제공하고 있지만 지역적 접근성이 열악하고 행정비용이 많이 발생하여 안정적으로 고용서비스를 제공하는데 제약이 있다.

“시외버스를 타면 배차간격까지 고려하여 한 시간 반에서 두 시간 잡아야 하지만 차차로 이동하면 S-6 지역은 30분이면 갑니다. 그분들은 직접 오셔서 실업급여 신청하셔야 합니다.” (D고용복지플러스센터)

“실업급여는 S-1, S-2 지역에서는 개인이 A고용복지플러스센터까지 와야 합니다. 이에 비해 I-1 지역은 수요일마다 상담을 하고 있습니다. 실업급여 받으러 오신 분들이 열심히 취업하려는 의사가 크지 않은 점이 어렵습니다.” (A고용복지플러스센터)

S-1, S-2 지역은 출장소가 없어서 A고용복지플러스센터까지 와서 실업급여를 신청해야 한다. 출장소가 없는 이유는 거리가 비교적 가깝거나 수요가 적기 때문이다. 또한 지역거점 도시의 고용복지플러스센터는 관할 지역범위가 넓고 구직자가 적은 지역이 많아 촘촘한 고용서비스 제공이 쉽지 않다.

“S-1과 S-2는 저희보다 지역의 일자리센터에 가는 게 좋을 것 같아요. 저희가 모든 서비스를 다 할 수가 없습니다.” (A고용복지플러스센터)

분절 관할 지역에 출장소를 2주에 한 번, 1주에 한 번 등 운영하며 실업급여 인정업무로 주로 진행하고 있다. 분절 관할 지역은 고용서비스 이용자가 많지 않아 출장소 지원 등이 필요하지만 출장소 등 기관을 만들 시 예산, 인력 수반이 어렵고 고용서비스 질을 담보할 수 없다.

“외지로 시골이거든요. 거기까지 서비스를 못 하고 거주하는 시민에 비해 거리상 물리적으로 하

지 못하는 것은 안타깝습니다.” (C고용복지플러스센터)

“훈련수요도 많지 않고 훈련을 희망하다고 하더라도 훈련기관이 없어 본인이 훈련을 하겠다고 하면 서비스를 받기 위해 나와야 합니다.” (D고용복지플러스센터)

분절 관할 지역은 국민취업제도 및 내일배움카드 등의 참여자 및 구직자 모집이 쉽지 않고 적은 참여자를 교육하고 상담을 제공하기 위해 관련 전문가를 고용하고 훈련기관을 운영하기 어렵기 때문에 주로 기초자치단체 일자리센터를 통해 취업알선서비스가 이루어지고 있다. 다만 실업급여 등 노동행정은 일자리센터가 수행할 수 없기 때문에 이 부분에 대한 지원을 원하고 있다.

“S-6, S-7 등 자체 구직사이트를 가지고 있으며, 지역 내에서 매칭이 주로 이루어지기 때문에 S-6, S-7 구직자들이 구직활동을 저희 센터에서 구직을 기대하기보다 지역 내에서 자체적으로 해결하고 있습니다.” (D고용복지플러스센터)

기초자치단체와 고용복지플러스센터는 출장소 및 찾아가는 서비스 등을 통해 고용복지플러스센터의 전문성을 공유하고 있다.

“S-8 지역은 구인을 요청하는 구인처가 있지만 S-8 지역으로 가려는 사람이 거의 없습니다. 자체적으로 수급이 아예 안 되고 그쪽으로 구직자 보내는 것은 포기했습니다. 그쪽은 외국인 아니면 안 됩니다.” (D고용복지플러스센터)

분절 지역은 임금이 낮고 고용조건이 열악한 경우가 많으며, 인프라 등이 부족하여 고용복지플러스센터에서 고용서비스가 거의 이루어지지 못하고 있고 기초자치단체 자체적으로 인력수급도 어려운 경우가 많다.

“만약 S-3, S-4, S-5 지역에 좋은 일자리가 있다고 하더라도 청년층들이 즐길 수 있는 문화나 시설 등이 거의 없기 때문에 구인요청을 하더라도 소개시켜주기가 어렵습니다.” (C고용복지플러스센터)

“대우전자부품회사 다니는데, 아무것도 할 것이 없다 보니 시골에서 돈만 벌면 뭐 합니까 어울릴 데가 없어서 그만두었습니다. 종합적 요건이 구축되어야지 그렇지 않으면 어렵습니다.” (A고용복지플러스센터)

분절 지역은 대부분 지방소멸에 직면하고 있는데 청년층뿐만 아니라 구직자들이 해당 지역에 정착하기 위한 유인이 부족하다. 또한 다양한 요인에 의해 지방소멸이 발생하고 있기 때문에 단순히 고용서비스 개선만으로 해결하기에는 한계가 있다. 인구감소 국면이 확산되면 분절

지역은 더욱 확대될 가능성이 있다. 따라서 지역공동체 활성화, 사회적 경제 확대, 지역 간 선택과 집중을 통한 자원의 공유 등 보다 복합적인 접근이 필요할 것이다.

### Ⅲ. 정책적 시사점

#### 1. 정책적 시사점

고용서비스권 유형에서 나타난 특징을 기반으로, 유형별 연계협력을 통한 고용서비스 효율화에 대한 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직주 일치 유형의 경우 무엇보다 수행기관 간 실적 경쟁에 따른 비효율성 극복 방안을 모색할 필요가 있다. 고용복지플러스센터는 여타 수행기관의 실적도 기관 실적으로 평가하고 있지만 수행기관들은 각자 별도의 실적관리가 필요하며 이러한 이유로 고용복지플러스센터와의 협업을 통한 통합된 서비스를 제공하는 것이 쉽지 않다. 특히 유관기관들이 대체로 일자리 대상에 특화된 서비스를 수행하고 있다는 점에서 통합서비스의 필요성이 더 크다. 이를 위해 고용복지플러스센터와 지역 내 고용서비스 기관 간 유기적 협력을 위한 모델을 만들어 나갈 필요가 있다. 고용복지플러스센터가 관할 유관기관들과 경쟁하기보다는 지역에서 리더십을 갖고 지역의 전반적 고용서비스 질과 성과를 개선하는 정책적 접근이 필요하다.

둘째, 노동시장 연계권역 내 협력이다. 이 유형은 고용복지플러스센터 내외에 행정구역이 상이한 노동시장 기능을 하고 있는 경우로, 고용복지플러스센터를 중심으로 연계협력이 이루어지고 있다. 현재는 몇몇 권역에서만 이러한 연계협력이 이루어지고 있으나, 행정절차 등의 개선을 통하여 연계협력을 확대할 필요가 있다.

셋째, 관할 센터 간 연계협력 유형으로 고용복지플러스센터 간 연계협력이 가장 필요한 유형이지만, 현재는 서로 양해하는 방식의 소극적인 협력으로 제한된다. 단일 노동시장권에 포함되어 있지만 서로 다른 고용복지플러스센터가 관할하고 있는 만큼, 고용서비스 제공에 한계가 있다. 그러나 일자리 매칭의 부족한 영역을 상호 보완하고 인접한 지역에 한해서는 연계협력의 지속성을 갖기 때문에 노동시장권에 기반하여 센터 간 연계협력을 활성화할 필요가 있다.

끝으로 노동시장 분절 유형이다. 이 유형은 고용서비스의 연계와 같은 본 연구의 논의를 벗어나는 정책대안을 요구한다. 교통, 주거 등으로 접근성이 낮은 소규모 지역은 지방소멸에 직면하고 있고 고용서비스에 대한 수요도 적어 고용복지플러스센터가 설치되기 어렵다. 결국 이러한 독립화된 소규모 지역의 고용서비스 기능은 기초자치단체 일자리센터가 담당하는 것이 보

다 효과적일 것이다. 따라서 고용복지플러스센터는 관한 지역 내에 거점 도시에 대한 고용서비스에 집중하고 소규모 지역은 지역 일자리센터가 양질의 고용서비스를 제공하도록 지원하는 것이 효율적이다.

다음으로, 지역노동시장권을 고려한 고용서비스 개선의 정책적 제언을 제시하고자 한다.

첫째, 고용복지플러스센터의 협력체계가 유연해야 한다. 광역 내, 광역 간, 시군 간 등 다양한 형태로 고용복지플러스센터가 협력할 수 있는 유연한 체계가 필요한데, 지역노동시장권은 행정구역 또는 센터 관할지역을 중심으로 형성되지 않기 때문에, 필요에 따라 다양한 형태로 센터가 협력할 수 있는 체계가 마련되어야 한다.

둘째, 지역노동시장권을 고려한 고용서비스 전달체계가 필요하다. 하나의 지역노동시장권 내에서 직-주가 분리되어 있을 경우, 고용서비스 범위를 행정구역으로 제한하는 것은 비효율성을 발생시킬 수 있다. 따라서 센터에서 고용서비스를 전달할 경우, 해당 지역의 특성 및 포함되는 지역노동시장권 등을 고려하여 고용서비스의 물리적 범위를 보다 확대할 필요가 있다.

셋째, 일자리사업의 범위도 지역노동시장권에 맞춰 조정할 필요가 있다. 대부분의 일자리사업은 행정구역을 중심으로 이루어지고 있고, 지역노동시장권을 특별히 고려하지 않는다. 이로 인해 고용서비스와 마찬가지로 지역 일자리사업의 수행 범위는 노동시장권과 괴리되는 경향이 있어, 노동시장권과의 일치를 위해 일자리 사업의 지역적 유연성을 고려할 필요가 있다.

넷째, 기초자치단체에서 운영하는 일자리센터와 고용복지플러스센터의 협력을 강화해야 한다. 고용복지플러스센터는 이용자 수에 따라 시군구 단위에서 설치되지 않을 수도 있다. 이러한 경우 고용서비스 전달의 사각지대가 발생할 수 있는바, 기초자치단체에 설치되어 있는 일자리센터와 협력하여 기초자치단체 일자리센터의 고용서비스 질 향상을 지원하고 협력 일자리사업도 추진해야 한다.

다섯째, 취업알선서비스의 물리적 범위를 확대해야 한다. 일자리가 부족한 지역은 인접한 지역의 구인 현황을 파악하여, 지역 구직자를 인접 지역으로 취업시키는 전략적 시도가 필요하다. 현재는 행정구역 중심의 취업알선으로 인해 행정구역을 벗어난 취업은 개인의 노력에 의존하고 있는 경향이 있다.

여섯째, 지역노동시장권 거점 센터를 중심으로 고용서비스를 전달하도록 해야 한다. 지역노동시장권 내 일자리 핵심 지역을 중심으로 거점 센터를 두고, 거점 센터를 중심으로 인접 지역 고용복지플러스센터, 기초자치단체 일자리센터 등이 협력할 수 있는 여건을 조성하면 고용서비스의 효율성이 개선될 수 있을 것이다.

## 2. 연구의 한계

본 연구의 결과에도 불구하고 몇 가지 한계가 존재한다.

첫째, 고용서비스권 유형의 분류에 있어 지역별 관할 내 구인-구직 비중, 지역 간 통근 인원 등 계량적인 기준이 아닌 정성적 관점에 의해 분류하였다. 이로 인해 모든 지역에 고용복지플러스센터 유형 분류를 적용하는 것이 용이하지 않으며, 향후 계량적인 기준을 통해 고용서비스권 유형 분류를 보완할 필요가 있다.

둘째, 고용복지플러스센터의 현장조사 사례 수가 소수라는 점이다. 개별 담당자 인터뷰를 통하여 구체적이고 심층적인 정보를 파악하는 질적 연구 특성상 많은 사례를 다루는 것이 어렵다. 그러나 어려움을 고려하여도 전체 고용복지플러스센터가 102개임을 고려할 때, 5개의 사례는 전체 고용복지플러스센터로 연구 결과를 일반화하는 데 한계가 있다. 따라서 추후 연구를 통해 사례를 추가하여 본 연구 내용을 확인 및 보완할 필요가 있다. [11]

### [참고문헌]

길현종 · 김수영 · 신나래 · 이영수(2015), 『고용 · 복지 사회서비스 수요 · 공급 분석』, 한국노동연구원.

오은진 · 이승현 · 홍지현(2017), 『여성취업활성화를 위한 미래고용서비스 전략연구』, 한국여성정책연구원.