

한국의 고용과 능력개발을 위한 지역거버넌스 증진

전명숙 (한국노동연구원 연구위원)

지난 3월 18일과 19일 이틀 동안 서울교육문화관에서 “한국의 고용과 능력개발을 위한 지역 거버넌스 증진”에 관한 국제세미나가 개최되었다. 우리나라는 2008년 OECD LEED(Local Economic and Employment Programme)에 가입하였으며, 이를 계기로 OECD 전문가와 우리나라 관련 학자 및 정책담당자 등이 참석하여 각국의 지역고용 능력개발정책에 대한 소개 및 주요 선진국의 사례가 한국에 주는 정책적 시사점 등을 심도 있게 논의하였다. 각국의 사례는 뒷 장에서 보다 자세하게 소개되겠지만 특히 미국, 프랑스, 덴마크는 우리나라 지역 단위의 직업훈련정책 수립과 함께 관련 주체들의 파트너십에 기반한 거버넌스 구축을 위해 주요한 시사점을 제공한다.

우선 미국의 사례는 최근 우리나라가 지역고용개발촉진을 위한 정책모델로서 1998년에 제정된 미국의 인력투자법(Workforce Investment Act)을 적극적으로 참조함에 따라 더욱 관심이 커지고 있다. 그동안 미국에서의 인력 시스템은 의사결정 및 서비스 제공에 있어 노동자 및 사업체에 보다 더 가까이 가고자 노력해 왔다. 인력투자법의 주요 특징 중 하나는 해당 지역 내 주요 이해당사자인 노사 단체 및 교육기관, NGO 등이 참여하여 지역노동시장 상황에 맞는 직업훈련서비스와 훈련기관을 선정하는 인력투자위원회(WIB)를 설립하였다. 오늘날 600곳 이상의 인력투자위원회가 약 3,400개소의 원스톱센터 및 관계기관을 통해 구직자 및 사업체에게 인력개발 프로그램을 제공하고 있다.

미국의 경우 지역 단위 능력개발정책의 역사가 상당히 오래되었음에도 불구하고 발표에 따르면 세 가지 영역에서 개선사항이 지적된다. 첫째, 주요 고객인 근로자 (또는 단체) 및 기업의 니즈에 맞는 다양한 서비스 제공과 보다 용이한 서비스 접근성, 둘째, 서비스를 제공하는 다수 훈련기관들 간 원활한 의사소통과 효과적인 파트너십 구축, 셋째, 노동시장정책과 경제개발의 통합 등이다. 이러한 문제점은 현재 지역고용정책의 초기 단계인 우리나라에서도 공유되고 있는 만큼 과연 미국에서는 어떠한 정책적 프로그램을 통해 해결방안을 모색하고 있는지 보다 심도 깊은 연구가 이루어져야 하리라고 본다.

한편 250만 명 이상의 국민이 실업 문제에 직면해 있는 프랑스에서는 고용 및 직업훈련정책의 강력한 지방 분권화정책을 통해 문제 해결을 시도하고 있다. 그러나 발표에 따르면 최근까지도 목표와 거버넌스 간의 상충이 계속되고 있으며 따라서 지속적인 혁신이 필요하다고 강조한다.

현재 프랑스 고용 및 직업훈련정책의 주요 특징은 분권화 경향과 민간 주체들의 적극적 역할로 요약할 수 있다. 이러한 특징은 그동안 프랑스에서 경험해 왔던 다음과 같은 문제들을 해결해 가는 과정에서 형성되어 왔다. 즉 ① 직업훈련을 위한 예산의 적절한 배분에 있어서 효율성 부족, ② 직업훈련의 수급 불균형, ③ 해고 예방 차원이 아닌 주로 해고 후 제공되는 직업훈련, ④ 직업훈련을 수료한 근로자가 향상된 기술능력에 대해 인정을 받지 못하거나 그에 합당한 임금을 받지 못하는 문제 등이다. 프랑스에서는 이런 문제들을 해결하기 위해 2004년에 제정된 법을 통해 그동안 공급 주도의 방식에서 수요 주도의 접근법 모색, 고용을 위한 훈련에서 직업능력을 위한 학습, 일시적 훈련에서 지속적 평생학습, 각 주가 주도하는 관리에서 다양한 주체의 인정과 함께 사회적 대화를 통한 관리가 강조되고 있다.

마지막으로 덴마크 사례는 고용정책에 대한 중앙정부와 지방정부의 유기적인 역할 구분 및 거버넌스 구축이라는 측면에서 향후 우리나라 지역고용정책 개발에 주요한 시사점을 준다. 현재 덴마크는 3가지 단계에서 정책 및 행정에 대한 성과별 관리가 이루어지고 있다. 우선 국가적 차원에서 고용부는 몇 개의 측정 가능한 목표와 핵심 의제를 설정한다. 이는 각 지역의 목표 및 범위에 대해 전국 노동시장 당국, 고용 지역 및 지역고용위원회 등이 참여하는 협상의 출발점이 된다. 다음으로 지역(region) 차원에서의 역할이다. 4개의 고용 지역과 4개의 지역고용위원회는 고용센터의

감독에 대해 책임을 진다. 이와 함께 국가 차원에서 설정한 고용정책과 지역 차원의 정책 간에 일관성을 유지할 수 있도록 한다. 이를 위한 주요 업무로는 지역노동시장에 대한 지속적인 모니터링과 분석, 정보 제공 등을 포함한다. 마지막은 로컬(local) 단위에서의 역할이다. 로컬 차원에서 구성된 고용위원회는 다음과 같은 역할을 하도록 기대된다. ① 고용센터가 실시하는 프로그램에 대한 효과와 결과를 모니터링한 후 개선안을 조언, ② 로컬 기업에 대한 지원서비스, ③ 노동시장의 외곽에 있는 이들을 대상으로 한 예방적 조치 수립 등이다. 요컨대, 덴마크의 지역고용정책은 이처럼 세 단계에 걸친 각 거버넌스 간의 유기적인 결합으로 특징지워지며 이 과정에서 '책임을 동반한 자율성'은 주요 정책 및 행정 원칙이 되고 있다. **KLI**