

고용서비스 선진화와 전문인력 양성의 과제

김승택 (한국노동연구원 선임연구위원)

1997년 외환위기로 인해 대량실업이 발생한 이후 고용인프라를 구축하는 것은 우리나라의 중요한 국정이슈 중 하나가 되었고, 그 가운데 고용서비스 시스템의 정비는 고용인프라 구축의 핵심과제로 지적되어 왔다. 고용인프라의 구축은 시간이 많이 드는 장기 과제이긴 하지만 현재 공공부문이나 민간부문 고용서비스의 수준 향상은 모두 더디게 이루어지고 있다.

선진 각국은 산업화 과정이 진행되고 또한 복지국가의 체계를 갖추는 과정에서 노동시장에서 많은 진통을 겪었다. OECD 국가의 2013년 평균 실업률은 7.9%이고 청년층의 실업률은 그 두 배의 수준이다.¹⁾ 또한 한계적인 취업 상황에서 일하는 많은 비정규직 근로자가 존재하며 이로 인한 소득격차의 확대는 심각한 사회 문제로 지적되고 있다. 이에 대응하기 위하여 선진국에서는 고용서비스의 기능 강화와 이와 접목한 적극적 노동시장정책의 확대 등 실업 감소와 일자리 창출을 위해 온갖 정책수단을 동원하고 있다.

우리나라의 경우를 살펴보면 현재 노동시장의 추세가 이러한 산업화된 국가의 경로를 쫓아 가고 있음을 알 수 있다. 글로벌 경제에 대한 의존도가 높은 상황에서 경기변화의 속도는 빨라지고 예상치 못한 상황이 발생하는 등 단기적인 대응이 필요한 경우가 많아지면서 산업 측면에서의 대응 속도도 빨라져야 하는 한편, 기업의 인력운영은 핵심인력 외의 고용을 최소화하

1) OECD(2014), 「Employment Outlook 2014」, Statistical Annex.

고 채용 또한 적시(just-in-time) 고용을 늘려야 하는 상황이 지배적으로 작용한다. 이에 따라 비정규직과 아웃소싱의 비중이 늘어나고 있으며 필요한 인재를 모두 양성하기보다는 준비된 인재를 찾아서 스카우트하려는 경향이 증가하고 있다. 이에 대응하는 구직자 입장에서는 직업 능력개발의 중요성이 커져서 소위 스펙을 쌓는 등 능력개발에 많은 노력을 기울이는 한편, 구직 정보의 수집과 대응에 과거보다 많은 시간을 투입하고 있다. 그러나 어떤 교육·훈련을 받아야 하는지 또 어떻게 구직정보와 취업에 필요한 준비를 해야 되는지에 대한 사전지식이 없는 상황에서는 시간투입이 과다한 비효율적인 구직활동과 전직이 반복되는 상황이 발생한다.²⁾

선진국의 경우 이러한 일련의 상황으로 인해 생애전반에 걸친 직업 및 교육훈련에 대한 상담을 하는 커리어컨설턴트의 중요성이 커져가고 있고, 향후 미래 유망직업으로 지목되고 있다. 그러나 우리나라의 직업상담 전문인력의 현황을 살펴보면 개선해야 할 문제점이 너무나 많음을 발견할 수 있다. 공공과 민간 고용서비스기관을 모두 고려한다 해도 전문인력이 체계적으로 양성되는 체계가 현재 존재하지 않고, 그 상위 지식을 습득하여 이들 전문인력을 가르치고 길러낼 수 있는 전문가 그룹이 형성되는 속도 또한 당연히 느리다. 대표적인 공공 고용서비스 기관인 고용센터는 직업상담원 그룹이 공무원화된 이후 고용서비스 업무의 수요가 증가하더라도 인력규모가 기본적으로 묶여 있고 고용정책의 전달체계 역할을 동시에 수행하기 때문에, 새로운 정책이 추진될 때마다 증가하는 행정업무에 인력을 투입하고 있고 따라서 본인이 특별한 노력을 기울이지 않는 한 커리어컨설턴트로 성장할 수 있는 전문성 향상이 현실적으로 불가능하다. 민간 고용서비스기관의 경우 최근 일부 직업정보제공업체와 과견업체의 대형화와 전문성 향상이 진행되고 있으나 전문인력 양성에 기여하는 특별한 노력은 거의 없다고 볼 수 있다. 다만 최근 직업상담과 관련된 교육·훈련 프로그램의 수는 증가하여 다양한 내용의 강좌가 진행되고 있고 이를 통해 더 많은 관련지식을 습득할 수 있는 기회는 증가하고 있다. 그러나 이렇게 교육·훈련을 받은 인력이 전문성을 발휘할 수 있는 직장이 많지 않을 뿐만 아니라

2) 구직정보와 필요한 지식 및 기술에 대한 정보 또한 빠른 속도로 변하는 상황에서 각 개인이 이에 대한 정보수집과 취업준비를 하는 경우 시간과 비용이 너무 많이 발생하는 비효율성이 또한 확대된다.

고용이 매우 불안정한 상황은 장기적으로 달성해야 하는 고용인프라 구성에 핵심인 직업상담 전문인력의 양성에 도움을 주지 못하고 있다. 고용센터의 경우 시간제 인력과 계약직 직업상담사를 채용하여 관련 업무를 수행하고 있는데, 이들이 10년 후 커리어컨설턴트로 발전해 갈 수 있을까? 고등학교 졸업 후 노동시장에 진입하는 학생을 위한 상담제공을 위해 채용된 직업상담사들이 1년 미만의 고용계약을 반복하며 여기저기로 옮겨 다닐 수밖에 없는 현실을 고려할 때, 이들이 청소년의 평생 커리어를 상담해 주는 전문가로 자리 잡을 수 있을까?

장기적인 고용서비스 인프라의 구축을 위한 전문인력 양성 프로젝트는 지금부터 지속적으로 추진이 되어야 한다. 이러한 인프라 구축에 있어서는 공공부문이 중심을 잡아 추진할 수밖에 없고 ‘교육·훈련-노동시장-직장’을 연계하는 전달체계로서 공공부문의 역할을 수행하기 위한 장기적이고 꾸준한 접근이 필요하다. 당장 시작해야 할 일은 고용센터가 적극적인 노동시장정책 수행기관의 역할에 매몰되지 않고 직업상담과 취업알선의 전문성을 키울 수 있는 기관으로의 개편이 필요할 것으로 보이고, 노동시장으로 진입하기 전 단계의 교육기관(대학교, 일부 고등학교)의 취업상담 프로그램과 전문인력 채용을 의무화하고 지원해야 할 것으로 보인다. 또한 커리어컨설턴트를 양성할 수 있는 수준의 교육이 이루어질 수 있도록 교육과정과 훈련프로그램을 체계화하고 이와 연관된 자격제도를 발전시켜 직업상담 전문인력을 양성할 수 있는 인프라를 갖추는 것도 장기적으로 반드시 필요하다.

우리나라보다 고용문제가 더 심각한 선진국의 경우 고용서비스에 대한 예산 배정이 전체 일자리 예산 중 상당한 비중을 차지한다(OECD 평균 26%, 2010년 기준). 그러나 우리나라는 2.7%에 불과한 상황이다.³⁾ 단기적인 정책과제에 대응하기 위한 예산 배정이 불가피한 경우도 분명히 있지만 머지않아 다가올 미래에 대한 대비를 지금부터 해나가야 한다. 체계적인 고용서비스 인프라의 구축과 이 인프라를 제대로 운영할 능력을 갖춘 전문인력의 양성은 당장 시작해야 할 정책과제임에 틀림없기에 이에 대한 장기적인 계획이 필요한 시점이다. **KLI**

3) 김용성(2014), 「고용률 제고를 위한 일자리사업 방향의 모색」, KDI정책포럼.