

勞 動 經 濟 論 集  
第17卷, 1994. 12. pp. ~  
韓 國 勞 動 經 濟 學 會

## 國際競爭力 強化를 위한 勞動市場政策

- 職業安定과 職業訓練 連繫를 위하여

金 秀 坤\*

### < 目 次 >

I. 序 論	III. 人力公團案: 職業安定과 訓練의 連繫를 위하여
II. 우리나라 職業安定制度의 現況과 問題點	IV. 結 論

### I. 序 論

國際競爭力의 提高方案은 여러 分野에서 생각할 수 있겠으나 그 중 가장 시급한 곳이 人力資源에 관해서이다. 人力의 形成·保存·配分 및 動機化 모두가 중요하지만, 특히 配分過程이 合理的으로 발달하지 못했기 때문에 結果하는 人的資源의 浪費는 이루 헤아릴 수가 없다. 配分過程에서 취합되어야 할 勞動市場情報가 不完全하기 때문에 人力의 形成이 需要와 無關하게 이루어지고 適材適所 配置가 안되기 때문에 離職率은 높고, 企業內 生涯 職業을 통한 技術蓄積이 이루어질 수 없으며 生産을 위한 動機誘發도 잘 될 수가 없었다.

人力이 無制限 供給되었던 時節에는 다소 浪費가 있어도 人件費가 낮았기 때문에 경쟁 이가능하였지만 人的資源이 최소가치화해 감에 따라 勞動市場이 얼마나 效率的으로 운영 되고 있는가 하는 것은 바로 人力政策 成敗의 關鍵이 될 수밖에 없는 것이다.

또한 人力의 目的的 側面을 보더라도 失業者 또는 遊休人力이 適所를 찾지 못해 배회하

\* 慶熙大學校 經營學科 教授

고 있다는 사실은 일할 意思와 能力을 가진 善意의 勤勞者에게 다시 없는 不幸인 것이다. 그러므로 現代産業社會에서 國家가 市民의 福祉를 위해서 할 수 있는 最大善은 求職者에게 職場을 斡旋해 주는 것 이상의 것은 없다고 본다.

더욱이 우리의 産業構造가 改編되고 調整過程을 거치면서 상당한 遊休勞動力이 발생하고 있는데 이들을 解雇시킬 경우 構造的 失業이 발생하고 그렇다 해서 不必要해진 人力을 企業內에 무작정 保有해서는 省力化의 意義가 없어 國際競爭力을 상실할 것이므로 合理의 人力配分過程, 즉 再訓練, 再配置를 통해서 人力을 活用토록 해야 할 것이다.

오랜 숙원이던 雇傭保險制度가 1993年 立法을 통해서 확정되었으나 그것을 管理運營할 機構에 관해서는 勞動部와 企劃院長官이 합의해서 결정하도록 유보되어 있다. 雇傭保險企劃團에서는 최소 5가지 운영기구 방안이 논의되었으나 토의과정에서 크게 두 가지 방안으로 집약된 것이, 그 하나는 勞動部案이고 다른 하나는 ‘人力公團案’인데 이 後者は 筆者가 1981년 KDI에서 제출한 바 있는 것이다.<sup>1)</sup> 本 論文은 먼저 우리나라 職業安定制度가 얼마나 시대에 뒤떨어져 있고 왜 그렇게 되었는지에 관해서 알아보고 그 다음 節에서는 왜 人力公團案이 필요한지를 밝힌 후 結論을 맺는다.

## II. 우리나라 職業安定制度의 現況과 問題點

職業安定所란 말은 영어의 Employment Security를 직역한 것일 뿐 일반인에게는 잘 이해가 가지 않는 명칭이다. 유럽에서는 Labor Exchange, 즉 勞動交換을 뜻한다. 이는 適材 適所에 人力을 交換配置한다는 뜻이 포함되어 있고 현실적으로는 직업의 斡旋을 통해서 이루어진다.

유럽에서는 산업화 과정에서 失業者를 구제하기 위한 최선의 방법으로서 각종 사회단체들이 나서서 직업알선을 하기 시작했고 그것이 公益을 위한 國家施策에 부합하기 때문에 점차 政府에서 직접 職業安定事業을 맡게 되었다.

1930년대에는 私企業에 대한 不信이 높았고, 사람을 소개하고 돈을 받는다는 것이 부도덕한 것처럼 생각하는 사람이 많아져서 심지어 有料職業紹介業을 不法化한 곳도 있었다.<sup>2)</sup>

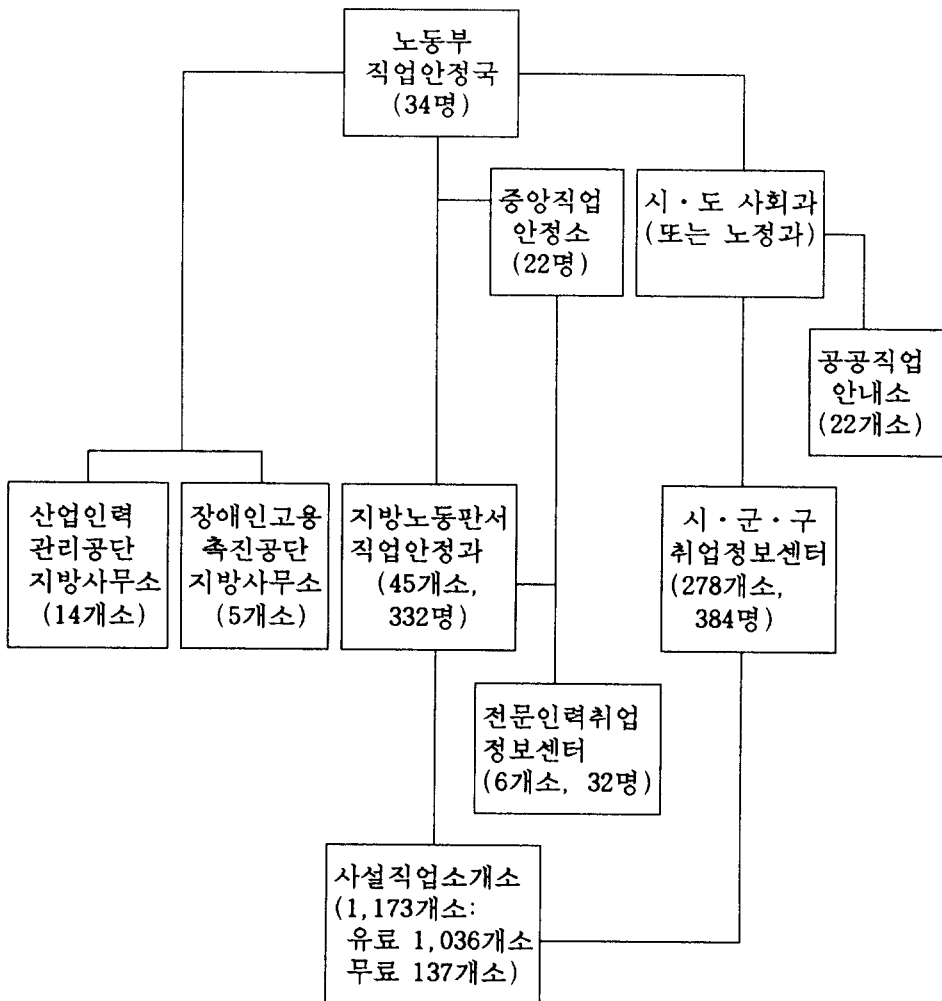
그러나 政府가 제공하는 無料斡旋이 그 능률면에서 私設職業紹介所에 뒤떨어지기 때문

1) 김수곤·박원규·하태현, 『福祉社會 人力政策과 職業安定』, KDI 研究報告書, 1981, 참조.

2) 캐나다의 사스카치완 주가 그 하나의 예이다.

에 일정한 규율하에서 사설직업 소개업무도 장려하는 것이 최근의 추세이다. 또한 2차대전 기간중 독일과 일본 등 統制經濟下에서는(구 蘇聯도 마찬가지지만) 직업안정소가 기업과 구직자간의 자유로운 고용계약을 촉진한다는 목표보다 국가계획경제의 수행을 위한 인력 동원기구로 전략해 버렸던 것이 사실이다. 따라서 終戰과 더불어 직업안정제도는 자유노동 시장의 기능을 극대화하는 방향으로 대개혁을 했던 것이고 서독의 연방고용청(Bundesanstalt Fur Arbeit)은 그 대표적인 성공사례가 된 것이다.

[그림 1] 우리나라의 직업인정기관 현황 (1993년 12월말 현재)



[그림 1]에서 보는 바와 같이 1993년 현재 우리나라 직업안정기관은 노동부 직업안정국 산하에 국립기관으로서 중앙직업안정소와 서울, 부산 등 6개 지방노동청 및 39개 지방노동사무소의 직업안정과가 있으며 6개의 전문인력취업정보센터가 있다. 지역자치단체인 시·군·구에 산재해 있는 278개의 취업정보센터가 있고, 시도 부녀복지관 등 22개 공공직업안내소가 있다. 한국산업인력공단의 14개 지방사무소에서 직업훈련 이수자에 대한 취업알선을 하고 장애인고용촉진공단의 5개 사무소에서 장애자에 대한 취업알선을 하며 1,173개의 사설직업안정소가 정부의 허가를 받아 취업알선하고 있으나 그 중 1,036개소는 유료이고 137개소는 무료로 서비스를 제공하고 있다.

지방노동관서의 직업안정과에서 취업알선을 담당은 하고 있지만 직원총수가 1992년 현재 327명밖에 되지 않으므로 1개소당 1~2명만이 직업안정업무에 종사하고 있는 셈이다. 그러므로 시·군·구 취업정보센터는 일용근로자나 단순노무자에 대한 취업알선이 고작이고 전문직에 관한 알선이나 직업상담은 담당할 수 없는 실정이다.<sup>3)</sup>

이 실태는 수적으로 보았을 때 70년대보다는 다소 늘어나기는 했으나 산업화에 따른 전반적 고용의 증대에 비하면 그리고 노동행정요원의 전반적 확대에 비교한다면 오히려 후퇴한 감마저 없지 않다. 따라서 1977년 박래영 교수가 지적한 바 “법의 화려함과 중앙행정기구의 위용에도 불구하고 초라하기 짝이 없는 직업안정제도를 운영하고 있다. …… 아직도 인력부족의 원인이 인력양성의 면에서만 있다고 잘못 느끼고 인력양성위주의 정책에 매달려 있는 것이 오늘날의 인력정책이고 보면 정책결정자의 인식부족이야말로 가장 큰 문제점이 아닐 수 없다”<sup>4)</sup> 라고 한 평은 필자가 1981년 한국개발연구원 보고서에서 인용한 바<sup>5)</sup> 있지만 1994년 지금에도 적중한다고 본다.

직업안정체제의 미비 또는 열악상은 한두 군데만 있는 것이 아니다. 첫째, 직업안정요원의 부족인데 그나마 있는 요원들이 근로감독부서로 차출되거나 통계수집역할이나 담당하는 경우가 많으므로 직업안정 본연의 업무에 충실할 수가 없다. 직업안정 본연의 업무란 구직자와 구인자에 대한 서비스 제공이지만 요원들에게 부하되는 일의 긴박성이나 상사로 부터의 자신에 대한 평가를 생각한다면 서비스보다는 비본연적 업무에 더 충실할 수밖에 없는 것이 사실이다.

둘째, [그림 1]에서도 알 수 있듯이 현조직은 직업안정기관들간의 연계가 체계적이지 못한 난맥상을 노정하고 있을 뿐 아니라 관련단체와의 필요한 연계가 잘 이루어지지 못하고

3) 한국노동연구원 고용보험연구기획단, 『고용보험제도 실시방안연구(종합편)』, 한국노동연구원, 1993, p.165.

4) 박래영, 『직업안정제도의 운영개선방안에 관한 연구』, 한국경제개발협회, 1977, pp.369~79.

5) 김수곤·박원구·하태현, 『복지사회의 인력정책과 직업안정』, 한국개발연구원, 1981, p.99.

있다. 즉 직업훈련과 밀접한 관계에 있어야 함에도 불구하고 노동부의 직업훈련국과 직업안정국이 동격으로 나란히 위치하고 있을 뿐 서로의 領域不可侵主義 때문에 노동시장의 수요를 훈련계획에 반영하는 기본채널이 결여되고 있다. 바로 이 점이 후술할 인력공단안을 제시하게 된 큰 동기가 된 것이다.

셋째로는 직업안정요원들의 전문성 결여이다. 요원들이 공무원이란 신분으로서 지방자치단체에 속한 자를 제외하면 그 모두가 노동부 직원이 되어 있으며 공무원의 잦은 순환보직제도로 말미암아 노동시장의 전문가로서의 직업안정요원 육성에 큰 장애물이 되고 있다. 필자가 1980년에 조사한 바에 따르면 직업안정요원들의 사기는 사설직업소개소 요원들보다도 훨씬 낮았으며 근무경력 또한 그들보다 짧았다.<sup>6)</sup>

지방관서의 일선직업안정요원은 구인자와 구직자에 대한 서비스를 제공할 뿐 그들을 상대로 인허가 또는 감독사무를 볼 힘도 구실도 없는 ‘힘’ 없는 공무원이라 이곳으로 전직만 되면 그 다음날부터 전근운동을 한다는 말까지 오래 전부터 있어 왔다. 그래서 직업안정요원으로서 근속연수는 평균 1~2년밖에 되지 않는다고 한다.

최근에도 대구노동청 취업상담원 한 사람이 인터뷰에 응했던 바 취업알선에서 보람을 느꼈다고 말해 놓고는 장차의 희망을 다음과 같이 표현한 것이 신문에 게재된 바 있다.

“앞으로 근로감독 산업안전보상업무등 보다 많은 경험을 해 산업발전에 기여하고 싶다.”<sup>7)</sup>

이것은 비단 한 사람만의 희망이 아니라 많은 직업안정요원의 바람이니 이래서야 어떻게 직업안정요원의 전문화를 기대할 수 있겠는가? 이 때문에 다음 절에서 필자는 인력공단요원을 노동부 일반직 공무원과 별도로 독립시키는 기구로 해야 한다고 믿는 것이다.

끝으로 이상 논한 이유의 결과이긴 하지만 노동시장의 각종 정보가 직업알선과정에서 자연스럽게 취합되고 각종 인력정책수립에 투입자료가 되어야 할 것임에도 불구하고 그 필요성과 강조점이 최근의 연구에서나 행정과정에서 잊혀지고 있는 것이 사실이다.

지역별·직종별·성별 구인배율을 활용해서 직업훈련계획을 수립케 하는 것과 같은 것이 그 예이고 등록된 실업자의 수를 집계발표하는 것도 앞으로 고용보험실시와 함께 기대할 수 있는 통계자료인 것이며, 이렇게 집계된 실업자 통계가 경제활동인구 표본조사에 나타나는 실업자수(및 그 率)와는 같지 않을 것이지만 각각이 지닌 특성에 따라 경기변동과 노동시장 상황을 알려주는 좋은 자료가 될 것이다.

6) 전게서, pp.105~110.

7) 한국일보, 1994. 3. 18.자

### Ⅲ. 人力公團案: 職業安定과 訓練의 連繫를 위하여

職業安定 本然의 業務는 말할 필요도 없이 求人者와 求職者를 만나게 해주는 것이다. 마치 雇傭保險을 실시하기 위하여 職業안정이 있는 것처럼 생각하는 사람도 있지만 그것은 잘못이다. 고용보험이 없을 때라도 職業안정 업무는 있어야 하고 職業안정 업무가 정상적으로 잘 되어야 고용보험도 소기의 목적을 달성할 수 있는 것이다. 고용보험기능은 職業안정기능의 部分集合이라는 점을 망각하면 가뜩이나 제자리를 찾지 못해 헤매기만 해오던 우리나라 職業안정제도가 또다시 雇傭保險管理機構 노릇밖에 못하는 결과가 될 것이기 때문에 이 점을 강조해 두는 바이다.

그러므로 職業安定業務는 단순히 求職者와 求人者를 연결해 주고 雇傭保險을 管理한다는 次元을 넘어서 廣域勞動市場에 걸친 人力의 自由롭고 效率的인 配分을 통해 産業人力을 확보케 하는 經濟的 目的을 동시에 達成해야 하는 것이다.

지난날 우리나라 人力政策은 形成面만을 지나치게 강조한 나머지 人力의 配置와 活用面은 輕視되었고 이 때문에 職業訓練所와 工業高等學校가 많이 育成되었지만 變해 가는 職業別 勞動需要를 教育프로그램에 잘 反映시키지 못했고 결과적으로는 많은 訓練과 教育이 浪費로 끝난 것이다. 이 모두가 職業安定機構로부터 斡旋過程에서 부수적으로 얻어낼 수 있는 職業情報를 훈련기관들이 時宜適切하게 活用하지 못했기 때문이다.

그러므로 本節에서는 人力의 形成과 配分을 統合하는 綜合的 人力管理機構로서의 人力公團 創設을 提言하고자 하는 것이다. 이 機構가 公團이란 명칭이든 센터(Center) 또는 캐나다처럼 人力移民部가 되든 상관없다. 다만 勞動部 職制內에 머물지 않고 獨立된 정부기구로서 雇傭保險管理뿐만 아니라 더욱더 重要的 綜合的 人力政策 基礎資料의 産室로서의 役割을 담당할 수 있도록 職業安定 業務가 그 中樞를 이루고 職業訓練과 技能檢定이 양팔이 되어야 한다는 데 근본취지가 있는 것이다. 勞動部로부터의 獨立이 要望되는 이유는 勤勞基準 및 勞使關係에 관한 業務가 勞動部長官의 一次的 관심사가 안될 수 없고 勞政業務 自體가 언제나 政治的 폭풍의 핵이 되어 있기 때문에 歷代 勞動部長官들은 任期가 만료될 무렵(실제 임기는 없지만 평균 임기가 1年밖에 안되었음을 생각할 때 더욱 그렇다)에야 비로소 人力政策의 중요성을 깨닫고 진작 손을 쓰지 못했던 점을 아쉬워하면서 퇴임하는 것을 필자는 여러번 보았기 때문이다. 즉 勞動市場에 관한 持續的이고 綜合的인 人力政策遂

행이 必要하기 때문에 독립된 기구가 만들어져야 한다는 것이다.

獨立된 機構가 창설되어야 한다는 둘째 이유는 오늘날과 같은 高度産業社會에서는 人的 資源의 形成·配分·活用 및 保存이라는 巨視的 次元의 管理가 專門化되지 않을 수 없는데 그것을 가능케 해주기 위함이다. 전절에서 살펴보았듯이 직업안정요원의 평균근속연수가 1~2년밖에 안된다거나 勞動部內에서 다른 부서에 갈 곳이 없어서 직업안정업무로 오게 된다거나 또는 公團이라고 해서 勞動部로부터 낙하산이나 타고 내려오는 식의 公團이면 절대로 그 組織은 專門化로 活性化도 될 수가 없다. 엄격한 獨立的 人事規定에 의해서 專門家的 優秀性을 갖춘 자만이 이 機構內에서 自己의 職業生涯를 마칠 수 있도록 해야 하기 때문에 독립된 기구라야 한다는 것이다. 따라서 순환보직도 이 人力公團內에서만이라야지 他部處로 내왕하는 것은 제한해야 한다는 것이다.

셋째로 가장 중요한 이유는, 이같은 獨立된 機構가 求人者(企業)와 求職者의 必要를 充足시키도록 운영되어야 하지 報告用 實績爲主의 직업알선이나 훈련만 해서는 안되기 때문이다.

많은 企業들이 人力을 선발할 때 國家技術資格證의 所持與否에 큰 比重을 두지 않는다고 한다. 忠南大 洪元杓氏<sup>8)</sup>의 調査에 따르면 技術士資格證 所持者가 未取得者보다 優秀하다고 評價한 使用者는 전체의 49%에 불과한 것으로 나타났고, 또 서울大 崔鍾泰 教授<sup>9)</sup>의 연구에 의해도 사용자 중 72%가 國家技術資格制度의 필요성을 느끼지 않은 것으로 나타났다.

이와 같이 企業은 技能檢定 자체를 중요시하지 않은데도 職業訓練은 국가기술자격증의 취득만을 목표로 추진되고 있기 때문에 圓熟한 技能士의 양성에 차질을 빚고 있는 것이다. 金振淳氏의 研究<sup>10)</sup>도 같은 문제점을 지적하고 있다. 즉 11개 公공훈련원 교사 104명 중 60.6%가 檢정위주의 훈련에 문제가 있다고 지적하고 오히려 훈련생들에게 檢정시험 受檢義務를 免除하는 것이 좋다고 建議하였다. 工高도 훈련원도 모두 자격검정시험 합격률이 학교운영평가의 기준이 되어 있지 이들을 최종적으로 需要하는 企業들의 評價에는 신경을 쓰지 않기 때문에 이같은 기관에서 배출된 기능공의 상당수가 전공했던 분야에 취업도 하지않은 것으로 나타나 있다.<sup>11)</sup>

8) 忠南大 工業教育研究所, 『國家技術資格證制度和 關聯된 工業教育의 正常的인 發展方案』, 1979. 8. 참조.

9) 韓國經營學會, 「80年代 産業化에 要請되는 效率的인 技能工養成化시스템에 관한 研究」, 『經營學研究』, 1974.

10) 金振淳, 「産學協同을 통한 職業訓練 效率化 方案」, 서울大學校, 工業教育學科 碩士學位論文, 1980. 4. 참조.

11) 黃義錄, 「技能人力 教育投資의 效率化를 위한 기초연구」, 行動科學研究所 研究노트, Vol. 15, No. 1, 1976.

이같은 현상의 根本原因은 訓練을 잘못 시켰다고 판단하기 이전에 職業安定所가 勞動市場의 需要와 供給을 잘 반영한 情報을 수집하지 못했기 때문이고 求人者의 必要를 반영하지 않은 訓練과 教育만을 해왔기 때문이다. 그리고 수요자인 기업대표들이 직업훈련실적에 대해서 평가를 한다거나 요청을 할 수 있는 체제가 이루어져 있지 않기 때문이다. 단지 中央次元에서 研究所로 하여금 長期人力需給計劃을 세우게 하고<sup>12)</sup> 그것을 기초로 해서 基礎訓練을 시켜 技能工을 大量으로 養成했으며 그같은 靜態的 人力計劃은 언제나 動態的 勞動市場의 需要를 만족시킬 수 없었던 것이다.

결국 本 論文에서 人力公團이 獨立的일 뿐만 아니라 이 自體의 組織도 中央集權的이 아니라 地域別 分散을 통해 다운사이징(down sizing)하자는 것도 그 根本目的이 최종 受惠者인 企業과 求職者의 必要에 充實케 하기 위함이다. 다음에 그 組織과 要員化 方案에 대해 간단히 설명하기로 하자.<sup>13)</sup>

#### < 組 織 >

##### 1. 서울, 中部, 湖南, 嶺南의 4개 地域別 人力公團을 기초단위로 한다.

기초단위인 지역인력공단은 자치적 기구로서 勞·使·公 三者代表로 구성된다. 기업을 대표해서 商工會議所와 經營者協會가 지명한 3명과 지역노동조합대표 3명, 그리고 그 지역을 관할하는 노동청장이 지명한 공익대표 3명 도합 9명으로서 이사회가 구성된다. 이사의 임기는 5년으로 하고 공단 이사장은 이사회에서 選出한다. 공단 이사장은 企劃管理室長, 職業安定局長, 職業訓練局長, 技能檢定局長 및 雇傭保險局長을 임명하고 理事會에 대해 責任을 진다. 職業安定局은 주무국이 되며 域內에 산재해 있는 공단 지방사무소를 통괄한다. 지방사무소의 主務課는 직업안정과가 되며 이 안에 職業指導係와 就業斡旋係 및 雇傭保險係를 둔다. 작업의 능률을 올리기 위해 부서의 설치를 최소한으로 하며 될 수 있는 한 통합기능이 가능토록 설계하였다. 지방사무소에 職業訓練課 또는 係를 설치하지 않은 것도 그 한 예이다. 공단직업훈련국은 역내에 있는 公共職業訓練院을 통괄하며 事業內 직업훈련에 관한 지원도 할 것이며 안정국으로부터 입수된 기능종류별 수요를 감안하여 역내훈련원의 프로그램을 개발 또는 再編成한다. 技能檢定局은 全國聯合會에 있는 기능검정센터와 긴밀한 연락하에서 지역내에서 실시되는 검정업무를 수행한다. 雇傭保險局은 地方事務所

12) 예를 들면, 筆者가 4次, 5次計劃을 위해 마련했던 報告書가 그랬다. 金秀坤, 『長期雇傭 및 技術人力計劃』, KDI, 1976. 및 『福祉社會의 人力政策과 職業安定』, 1981, 前掲書.

13) 보다 상세한 자료는 『福祉社會의 人力政策과 職業安定』, 上掲書, 第5章 참조.



安定課內에 있는 보험계로부터 올라오는 고용보험관리업무를 담당하며 연합회의 고용보험 기금관리처와 협조하고 지역내 등록된 실업자에 대한 통계를 집계 발표한다.

## 2. 人力公團聯合會

기초단위인 4개지역 인력공단을 횡적으로 묶어주는 기구로서 인력공단연합회를 설치한다. 이는 형식상 기초단위인 지역공단의 상위급이지만 실제에 있어서는 그다지 큰 권한을 누리지 않은 연합회라야 한다. 지역별로 受惠者인 기업과 구직자에게 보다 더 충실하기 위해서 중앙의 기구는 가급적 권한을 덜 갖게 하는 것이 다운사이징의 원리이기 때문이다. 다만 기초공단이 할 수 없는 일만을 골라서 중앙에서 봉사하는 역할을 할 것이다.

연합회의 總裁는 인력공단연합회 이사회의 제청에 의해 大統領이 임명한다. 인력공단연합회는 전국적 인력정책의 과제와 지역별 인력정책의 조화를 꾀해야 하므로 동 이사회의 구성은 다음과 같이 한다.

- 지역공단 이사장 4명
- 당연직 이사 6명: 기획원, 노동부 교육부, 과기처, 상공부, 보사부 등의 차관
- 전국사용자단체가 선정한 대표 3명
- 노동조합대표 3명
- 노동부장관이 임명한 공익대표 3명

이상 19명으로서 구성됨.

연합회기구의 기능은 각각 그 명칭으로 보아 명백하지만 全國人力情報處理센터에서는 지역공단 직업안정과나 국으로부터 올라온 지역별·산업별·직종별·성별·학력별 등 구인·구직자료를 각각 행정통계로 작성하여 비치하고 노동시장 정보망을 전국적으로 유지한다.

雇傭保險基金管理處는 고용보험금의 지출과 기금각출 및 운영을 책임진다. 인력자원연구소는 직업훈련뿐만 아니라 각종 인력 및 노동시장에 관한 전반적 인력정책자문을 위해 연구조사활동을 할 것이다. 技能檢定센터는 전국적으로 일관성 있는 기능수준유지에 초점을 맞춰 기능검정을 실시한다.

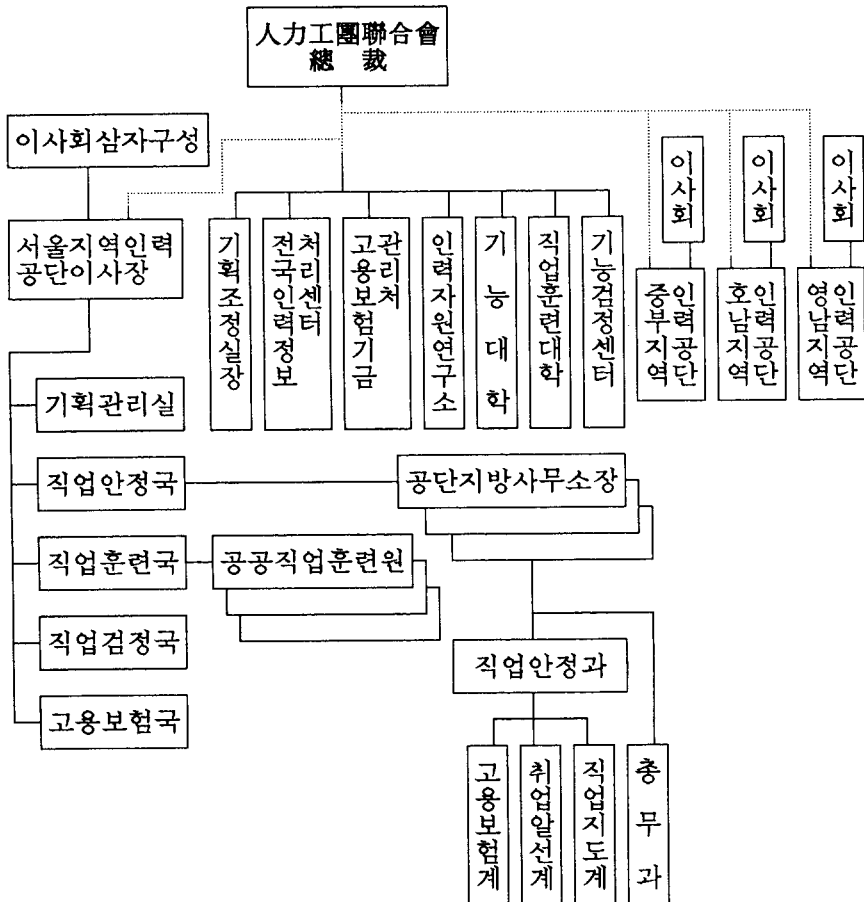
## 3. 公團要員의 募集과 訓練

이러한 종합적인 직업안정제도의 실시와 관련하여 제반업무에 소요되는 전문인력을 확

보하는 것은 일차적인 과제이다. 직업안정업무를 담당할 전문인력을 양성하여 직업안정요원화하여 인력공단에 배치하고 이들을 지속적으로 교육훈련시켜 정예화해 나갈 필요가 있다. 이러한 전문요원의 확보에는 대량의 인적자원이 요구되는데 대졸여성을 확보하여 활용한다면 여성실업문제 해소와 함께 일석이조의 효과를 얻을 수 있을 것이다. 그 방안을 구체적으로 제시해 보면 다음과 같다.

연차적으로 대졸여성을 200~300명씩을 채용하여 대학이나 경영대학원에 1년 과정으로 위탁교육을 시킨다. 위탁교육은 기존의 커리큘럼이 아니라 직업안정 전문위원 양성을 위한 특별과정으로서 勞動市場論, 勞使關係論, 賃金管理論, 人的資源管理論, 産業心理學, 組織行

[그림 2] 人力工團 機構表



動論, 職業訓練論, 人力計劃論, 勞動關係法, 社會保障論(雇傭保險), 雇傭情報시스템論 등의 과목을 이수하도록 하면 될 것이다.

#### IV. 結 論

本 論文에서는 앞으로 실시될 고용보험관리기구를 노동부내 직업안정소가 직접 관장하기 보다는 독립된 기구를 창설해서(그것이 人力部나 廳이나 센터라도 좋지만 편의상 人力公團이라 했음) 적극적 노동시장정책을 펴나가도록 그 요원을 전문화하고 수혜자인 기업과 구직자에게 좋은 서비스를 제공할 수 있기 위해서 중앙집권보다 지역분권적 조직으로 다운사이징할 것을 권고하였다.

노동시장이 전환점을 통과하기 이전에는 저렴한 양질의 노동공급이 무제한으로 있었기 때문에 가격에 의한 경쟁으로 우리나라가 급성장할 수 있었다. 그러나 일단 전환점을 통과하고 난 지금에 와서 노동공급은 상대적으로 줄어들었고 인력이 오히려 산업발전에 병목 현상을 나타내고 있으므로 지금 우리 산업의 국제경쟁력 제고는 바로 노동시장에서 찾아야 할 것이다. 그 구체적인 방법을 생각할 때,

첫째, 인력의 낭비를 최소화하는 것인데, 摩擦的 失業을 줄이는 것이야말로 바로 그 목적을 달성하는 것이고 이것은 직업안정제도를 효율화함으로써 가능하다.

둘째, 산업의 구조개편을 통해 노동생산성을 제고할 것인데 이것이 바로 희소가치화되는 인력을 아끼는 길인 것이다. 이 과정에서 발생하는 구조적 실업자를 구제할 수 있는 길은 바로 직업안정과 재훈련을 연계시키는 작업인 것이다.

셋째로 그것은 동시에 인력의 고급화를 의미하며 그것을 위해 각종 능력개발사업을 펼쳐나가야 하건만 이것은 공공훈련과 직업안정이 따로따로 노력해서 되는 것이 아니고 이들이 밀접하게 협조함으로써만이 가능한 것이다.

이 모든 것이 가능하도록 하자면 그래서 우리 인력이 국제경쟁력을 갖도록 할려면 위에 설명한 바와 같은 독립된 기구를 창설할 수밖에 없는 것이다. 이에 반해 혹자는 고용보험을 명년부터 실시함에 따라 엄격한 고용보험금 수급자격검정과정 때문에 공단에 맡길 수 없고 雇傭保險管理를 위해 직업안정기구의 근대화를 주장하기도 한다. 그러나 한 가지 분명히 해두고자 하는 것은 雇傭保險의 유무에 상관없이 人力公團은 만들어져야 하고, 그것은 專門家 집단에 의해서 능률적으로 운영되지 않으면 안 된다고 하는 것이다. 雇傭保險

때문에 職業安定이 중요한 것이 아니라 人力計劃, 職業訓練의 效率性을 위해 職業安定機構의 근대화가 필요하고 그렇게 했을 때 비로소 결과적으로 雇傭保險管理도 원래 목적을 달성할 수 있음을 다시 한번 강조해 두는 바이다.

### 參 考 文 獻

- 김수곤·박원구·하태현, 『복지사회의 인력정책과 직업안정』, 한국개발연구원, 1981.
- 김수곤, 「고용보험제도도입을 위한 정책과제」, 한국노동연구원 자료.
- 김원식, 『외국의 고용보험제도』, 한국노동연구원, 1990.
- 김진순, 「산학협동을 통한 직업훈련 효율화 방안」, 서울대학교, 공업교육학과 석사학위논문, 1980. 4.
- 박래영, 『직업안정제도의 운영개선방안에 관한 연구』, 한국경제개발협회, 1977.
- 박성준, 『사업장내 직업훈련의 문제점과 개선방안』, 한국경제연구원, 1992.
- 유길상, 『고용보험제도실시에 대비한 관련제도와의 관계연구』, 한국노동연구원 고용보험연구계획단, 1993.
- 황의록, 「기능인력 교육투자의 효율화를 위한 기초연구」, 행동과학연구소 연구노트, Vol.15, No.1, 1976.
- 홍원표, 『국가기술자격증제도와 관련된 공업교육의 정상적인 발전방안』, 충남대 공업교육연구소, 1979.
- 최종태, 「80년대 산업화에 요청되는 효율적인 기능공양성시스템에 관한 연구」, 『경영학연구』, 한국경영학회, 1974.
- 한국일보, 1994. 3. 18.
- Federal Employment Institute of the Federal Republic of Germany.