

제2차 여성인재정책포럼

고용서비스 선진화 : 방향과 전략

2009. 6. 9

한국노동연구원

김승택 선임연구위원

제 1 절 고용서비스 산업 활성화의 필요성

□ 고용서비스의 기능

- 고용서비스는 국가 경제의 주요한 성장 동력인 인적자원의 양성(교육·훈련)과 채용, 전직, 퇴직 등의 일련의 고용과정을 개인의 능력과 적성에 맞도록 제공하고, 근로자를 필요로 하는 구인기업의 취향에 적합한 인재를 최소의 기회비용으로 연결시켜(match) 줌으로써 노동 시장에서 발생하는 인력수급의 효율화를 달성하는 기능을 수행¹⁾
- 단시간 내 적성에 맞는 직장을 구할 수 있도록 지원하는 고용서비스 기능의 중요성 증가
 - 박강우·홍승제(2009)에 따르면 2008년 25세인 청년이 1년 동안 실업상태에 있는 경우 단기 소득손실은 약 3천7백만원이나 장기손실은 2억8천만원에 달하는 것으로 추정
 - 2008년 경찰 부가조사에 따르면 전문대 이상 대졸 청년층의 최종 학교 졸업소요기간은 평균 4년이며, 4년제 졸업생의 경우 졸업소요기간은 5년 2개월
 - 청년층 최종학교 졸업/중퇴 후 첫 일자리 취업 시까지 평균 소요기간은 11개월, 첫 직장의 평균근속기간은 20개월

□ 고용서비스 산업과 일자리 창출

- 고용서비스 분야의 경우 해당 분야 자체의 고용을 증가시키는 일자리 창출의 방향보다는 고용서비스 산업의 활성화를 통해 국가 전체의 고용을 촉진할 수 있는 측면에서 산업 및 일자리 창출의 기능을 고려해야 함

1) 한국노동연구원은 고용서비스 산업의 개념을 확대하여 금융산업이 자금의 수요자와 공급자를 중개하여 실물자본의 효율적인 배분과 산업 발전 및 경제성장에 기여하는 것처럼 노동이라는 생산요소를 중개하여 인적자본을 효율적으로 배분하는 모든 산업을 노동산업(勞融産業)이라 지칭하여 분석 중

- 고용지원서비스의 경우도 다른 서비스 산업과 마찬가지로 해당 산업의 발전과 함께 포함되어 있는 일자리의 증가가 발생하지만, 현재 산업경쟁력이 낮고, 숙련 인력이 부족하여 해당 산업의 발전이 미흡하고 해당 분야의 고용 증가가 더딘 것은 여타 경쟁력이 낮은 서비스 산업과 마찬가지로 입장
- 또한 낮은 임금과 불안정한 고용으로 인해 숙련된 인력을 유인하기 어려운 인력부족 문제도 동일하게 존재
- 따라서 고용서비스 산업의 활성화는 여타 서비스 산업의 선진화와 그 맥을 같이 하면서, 국가 전체의 고용촉진이라는 성과를 가져올 수 있다는 점이 특징

□ 고용서비스 수요의 증가

- 노동시장의 변화로 인해 다양하고 전문화된 고용서비스 수요가 증가
 - 전문적인 지식이나 기술을 필요로 하는 직종, 또는 현재의 학력이나 전공이 구분할 수 없는 창작성이나 협업성, 추진력 등을 필요로 하는 직종이 증가
 - 고학력의 노동공급이 노동수요에 비해 과잉으로 나타나는 구매자 위주의 시장(buyer's market)이 형성되면서 채용 후 훈련보다 기업이 원하는 인력을 뽑아 채용하는 방식으로 전환
 - 청년층 실업의 확대, 장기 및 반복실업의 증가, 불완전취업자 규모의 확대, 비정규직의 증가 등 노동시장 구조 변화
 - 과거 근속년수가 축적되면서 증가하던 기술의 숙련도보다 시장에서 나타나는 새로운 기술에 대한 습득이 더욱 중요해져서 고용의 행태와 직업훈련의 수요 또한 변화

□ 고용서비스 산업의 활성화를 통한 일자리 창출이 필요한 노동시장 현황

- 인력수급의 불일치 심화를 완화하는 기재로 고용서비스 활성화 필요
 - 2009년 1월 현재 84만8천명의 실업자와 1,615만6천명의 비경제활동인구 중 뚜렷한 이유 없이 구직활동을 하지 않는 '쉬었음'의 규모

가 176만6천명

- 최근 우리나라 노동시장은 약 60만명의 외국인근로자가 취업하고 있는 상황에서 중소기업의 인력부족률은 약 4%대로 공급과잉과 초과수요가 동시에 존재하는 문제 보유
- 2008년 경찰 부가조사에 따르면 공공 및 민간 직업알선기관, 학교내 취업소개기관, 취업박람회 등 고용서비스를 이용하여 취업한 청년층 취업자는 6.1%에 불과
- 주된 취업경로인 「신문, 잡지, 인터넷 등 응모」는 27.1%이지만, 이 중 정보통신제공업체를 활용한 비중은 미지수
- 현재 임시, 일용직 위주의 취업알선을 주로 하는 민간직업소개소들의 실적은 청년층에 적용되는 경우가 작을 것으로 보이지만, 그럼에도 불구하고 고용서비스를 활용하여 취업하는 청년층의 비중은 지나치게 과소

<표 1> 청년층 취업경로

(단위 : 천명, %)

| | 졸업/중퇴 취업자 | 가족, 친지 소개(추천) | 그 직장 근무자 소개(추천) | 학교(학 원) 선생님 추천 | 신문, 잡지, 인터넷 등 응모 | 공개 시험 | 특별 채용 | 그 외1) |
|----------|------------------|---------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------------|---------------|--------------|--------------|
| 2008. 5. | 3,471 (100.0) | 747 (21.5) | 433 (12.5) | 306 (8.8) | 942 (27.1) | 707 (20.4) | 124 (3.6) | 213 (6.1) |
| 고졸 이하 | 1,203 (100.0) | 379 (31.5) | 203 (16.8) | 86 (7.1) | 378 (31.4) | 60 (5.0) | 21 (1.7) | 78 (6.5) |
| 대졸 이상 | 2,268 (100.0) | 368 (16.2) | 230 (10.1) | 220 (9.7) | 565 (24.9) | 647 (28.5) | 104 (4.6) | 135 (5.9) |
| 2007. 5. | 3,537 (100.0) | 761 (21.5) | 449 (12.7) | 328 (9.3) | 976 (27.6) | 669 (18.9) | 141 (4.0) | 213 (6.0) |

자료: 통계청(2008), 경찰 부가조사

제2 절 고용서비스 산업의 현황 및 문제점

□ 고용서비스 업체의 유형

- 현재 우리나라에서 고용서비스를 제공하는 기관은 크게 민간과 공공고용서비스기관으로 구분

- 공공고용서비스기관은 서비스제공의 주체에 따라 「중앙정부의 고용서비스기관」(예; 고용지원센터)과 「지방자치단체의 고용서비스기관」(예; 취업정보센터)으로 분류
- 민간고용서비스기관은 크게 「파견근로업」 「직업정보제공업」 「직업소개업」 등으로 분류. 최근에는 취업알선, 채용대행, 헤드헌팅, 직업정보 제공 등의 고용서비스를 종합적으로 제공하는 종합고용서비스회사가 등장²⁾

□ 고용서비스 산업의 문제점

- 우리나라 고용서비스 산업은 현재 공공부문이나 민간부문 모두 전문성과 차별화된 프로그램이 부족하고, 전국적인 지역 단위별 고용네트워크의 구축이 미흡
- 민간고용서비스기관(Private Employment Service; 이후 PREA로 약칭)들은 일반적으로 영세하여 전문성과 경쟁력이 부족
- 특히 취약계층에 대한 고용서비스는 아직도 일부 직종에 국한된 서비스를 제공하는 영세한 민간직업소개소들 위주로 구성
- 공공고용서비스기관(Public Employment Service; 이후 PES로 약칭)

2) 고용서비스를 규율하는 주요 법제는 직업안정법 및 동법의 특별법으로써 제정된 ‘파견근로자보호 등에 관한 법률’로, 이 두 법률에서는 민간고용서비스 가운데 법규제의 대상이 되는 서비스 유형을 5가지로 규정하고(①직업소개사업, ②직업정보제공사업, ③근로자모집, ④근로자공급사업, ⑤근로자파견), 이에 따르는 규제와 행위준칙을 규정하고 있음. 그 중 근로자공급사업은 항만과 철도에서 Closed Shop형태로 진행되고 있고, 근로자모집은 법에 의해 엄격한 규제를 받고 있어 고용지원서비스 산업의 일자리 창출과는 연관이 거의 없다고 볼 수 있기 때문에 여기서는 제외

은 국민 모두에 대한 고용서비스를 제공하지 못하고 일부 구직자(주로 고용보험 피보험자 중 실직으로 인한 구직자)에 대해 서비스를 제공

□ 고용서비스 산업의 추이

- 1999년 유료 직업소개사업은 허가제에서 등록제로 전환되었고, 무료 직업소개사업은 허가제에서 신고제로 바뀌는 규제완화 이후 관련 사업체 규모가 급증³⁾
 - 우리나라의 PREA는 매년 증가하는 추세이며, 무료나 국외유료, 직업정보제공업에 비해 국내 유료직업소개소의 증가 속도는 상대적으로 빠름
 - 그러나 일부 대형화된 업체를 제외하고는 영세한 규모의 사업체가 대부분으로 열악한 경쟁력과 낮은 생산성을 극복하지 못하고 있는 상황
- 파견업체의 경우 1998년 파견업체를 양성화하는 ‘파견근로자보호등에 관한법률’이 제정된 이후 사업체 수는 급증하여 2005년에는 1998년의 두 배를 넘었으나, 파견근로자 수는 2003년을 정점으로 감소하여 정체되는 추세
- 직업정보제공업체의 경우 2001년 12월 146개 업체에서 2007년 말 356개로, 단시간에 급증
 - 이러한 숫자는 직업정보제공업으로 등록한 업체만 추정된 것이고 포털 사이트를 포함하여 채용 정보를 제공하는 사이트가 범람하는 것을 고려하면, 광범위한 의미에서의 고용서비스를 제공하는 직업정보제공업체는 1천개가 넘어서는 것으로 관련업체는 추정⁴⁾

3) 무료직업소개소가 전체 직업소개소에서 차지하는 비중은 6.6%로, 우리나라 직업소개소의 대부분은 유료고용서비스업체

4) 직업정보제공업체가 급속하게 확산된 배경

- 첫째, 인터넷을 통하여 취업정보를 제공하는 직업정보제공사업자가 설립되기 시작한 것은 지난 1998년 외환위기 직후였는데, 당시 구조조정에 따른 대량 해고와 취업난이 심화되면서 인터넷 보급에 따른 일자리 정보 제공이 새로운 사업 아이템으로 부각
- 둘째, 구직자들은 인터넷을 통하여 어디서나 취업 정보를 쉽고 빠르게 접할 수 있을 뿐만 아니라 다른 매체보다도 많은 정보를 접할 수 있는 본연적인 장점을 가지고 있음.

- FGI에 의하면 민간부문에서 최근 5년간 100인 이상의 대형 기관이 소수 형성되기 시작했고, 이들은 직업정보제공업, 헤드헌팅업, 파견업 등 여러 종류의 고용지원서비스를 제공하는 종합고용지원서비스 기능을 갖추는 방향(서비스의 다양성 증가 추세)으로 진출 중
- 우리나라 PREA의 특성
 - 잡-포털, 즉 온라인 서비스를 이용하는 비중이 지배적
 - 오우너 중심의 기업, 인적 네트워크 중심의 취업상황 등 한국의 고유한 특수성 때문에 다국적 기업의 경우도 우리나라 고용서비스산업에 진출할 때 한국기업을 인수 또는 제휴하면서 한국기업의 서비스 모형을 활용하여 활동하는 것이 대부분
 - 그러나 다국적 고용서비스기업들이 국내시장에 적극적으로 뛰어들기에는 인당 매출액이나 순이익 등이 낮음
 - 이직률과 창업률이 높은 한편, 폐업률도 매우 높은 구조

□ PREA 발전의 장애 요인

- PREA들은 현재 고용서비스를 이용하여 취업하는 취업자의 80% 이상을 점유하고 있으며, 등록 구직자의 취업률 수준이나 구인자 충족률 또한 상당히 높은 것으로 나타남⁵⁾
- 그러나 우리나라 민간고용서비스업에서 이루어지는 취업알선은 대부분 건설 일용직, 간병인, 파출부 등 임시, 일용직에 집중되어 있기 때문에,⁶⁾ 이들 취약계층에 대한 고용서비스가 과연 전적으로 민간에서 이루어질 뭇인지, 또는 공공부문에서 개입을 해야 할 부분인지에 대한 논쟁의 여지가 있음

-
- 셋째, 온라인 취업정보제공사업체들이 대부분 직업소개사업을 겸하면서 기업을 대신하여 채용 서비스를 제공하기 때문에 구직자가 기업체를 방문하지 않고도 입사 지원을 할 수 있다는 점
 - 넷째, 기업들의 입장에서는 오프라인 매체에 비하여 온라인 매체의 구인 광고료가 훨씬 저렴하다는 장점 활용
 - 다섯째, 기업들의 채용 패턴이 과거처럼 일정 시기에 그룹 차원에서 대규모의 공채를 실시하는 것 대신 계열사나 사업 부문별로 인력수급 상황에 따른 수시 채용으로 바뀌어 나가고 있음.
- 5) 노동부 자료에 따르면 직업소개소를 이용한 구직자의 수와 취업자의 수는 10년간 약 4배로 증가하여 노동시장에서 고용서비스 수요가 증가하고 있다는 사실을 지지
- 6) 유료 직업소개소에서 이루어진 전체 취업알선의 90% 이상이 일용직인 것으로 나타남.

- * 우리나라의 민간 유료 직업소개기관이 일용직에 특화되어 있는 것은 유료 직업소개소가 가진 수익구조와 기존 요금제도에 그 원인이 있음(김동섭 외, 2002)
- 이렇게 일용직에만 특화되어 영세성을 극복하지 못하는 것은 PREA의 발전을 저해하는 요인으로 작용
- * 우리나라와는 달리 선진국들은 민간직업소개소가 전문적 자격을 요구하는 일자리와 이러한 일자리에 적절한 구직자의 알선에 집중하고, PES에서 자격요건이 낮은 일자리를 알선하는 것에 특화(정연택, 1997)
- 노동부가 집계하고 있는 PREA 통계는 파견업체를 제외하고는 모두 사업체 규모만 파악되고 있을 뿐 각 부문에서 일하는 근로자의 규모는 집계 부존
- 이는 사업체 규모의 분포에 대한 파악이나 해당 업체들에서 일하는 근로자들의 규모를 파악할 수 없는 문제를 가지고 있으며, 영세업체가 많은 경우 사업체 규모의 증가가 해당 부문의 성장을 의미하는 것이 아닐 가능성도 구분하기 곤란
- 예를 들어 국내유료직업소개소의 경우 2000년에서 2007년까지 업체수는 3,680개가 증가하여 116%의 증가율을 기록하였지만, 법인은 같은 기간 동안 102개 증가에 22% 증가율에 불과하고, 개인사업자가 3,578개가 증가하여 132%의 증가율을 기록하여 영세한 개인사업자 위주의 성장이 이루어진 것을 추정할 수 있으나, 실제 해당 부문의 사업체 근로자 규모는 확인 불가능

〈표 2〉 PREA의 구성과 연도별 추세

(단위: 개소, %)

| 연도 | 직업소개소 | | | | | | 직업정보 제공 |
|------|-------|-------|-----|-------|----------|----------|------------|
| | 전 체 | 국내유료 | | | 국내 무료 | 국외 유료 | |
| | | 소계 | 법인 | 개인 | | | |
| 2000 | 3,378 | 3,168 | 463 | 2,705 | 210 | * | * |
| 2001 | 4,339 | 3,969 | 473 | 3,496 | 346 | 24 | 146 |
| 2002 | 5,594 | 5,169 | 515 | 4,654 | 403 | 22 | 264 |
| 2003 | 5,745 | 5,322 | 473 | 4,849 | 403 | 20 | 288 |
| 2004 | 6,536 | 6,096 | 636 | 5,460 | 413 | 27 | 251 |
| 2005 | 6,847 | 6,379 | 516 | 5,863 | 419 | 49 | 276 |
| 2006 | 6,954 | 6,503 | 547 | 5,956 | 368 | 83 | 300 |
| 2007 | 7,789 | 6,848 | 565 | 6,283 | 514 | 71 | 356 |

자료: 노동부 내부자료.

〈표 3〉 유무료직업소개업체의 구인자수, 구직자수 및 취업자수 추이

(단위: 명, %)

| | 구인자수 | | 구직자수 | | 알선자수 | | 취업자수 | |
|------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| | 무료 | 유료 | 무료 | 유료 | 무료 | 유료 | 무료 | 유료 |
| 1992 | 232,763 (34.7) | 438,807 (65.3) | 201,595 (32.5) | 418,814 (67.5) | 202,701 (33.8) | 397,608 (66.2) | 166,833 (30.5) | 380,943 (69.5) |
| 1993 | 246,364 (27.9) | 635,935 (72.1) | 219,769 (26.4) | 611,430 (73.6) | 226,164 (27.3) | 601,980 (72.7) | 170,732 (22.9) | 573,654 (77.1) |
| 1994 | 270,070 (24.3) | 839,268 (75.7) | 235,640 (22.0) | 837,646 (78.0) | 254,010 (22.5) | 874,126 (77.5) | 177,290 (17.4) | 839,140 (82.6) |
| 1995 | 290,212 (20.3) | 1,142,029 (79.7) | 241,577 (17.0) | 1,181,868 (83.0) | 276,890 (19.2) | 1,164,905 (80.8) | 178,150 (13.6) | 1,128,594 (86.4) |
| 1996 | 297,534 (16.6) | 1,500,185 (83.4) | 283,107 (14.5) | 1,668,198 (85.5) | 336,414 (17.0) | 1,645,634 (83.0) | 200,353 (11.2) | 1,593,467 (88.8) |
| 1997 | 260,961 (11.7) | 1,968,130 (88.3) | 249,052 (10.6) | 2,093,033 (89.4) | 375,983 (15.7) | 2,017,670 (84.3) | 154,744 (7.3) | 1,961,393 (92.7) |
| 1998 | 179,158 (11.0) | 1,444,597 (89.0) | 277,782 (14.1) | 1,686,903 (85.9) | 328,866 (18.1) | 1,487,270 (81.9) | 123,639 (8.0) | 1,414,218 (92.0) |
| 1999 | 127,277 (6.5) | 1,824,040 (93.5) | 178,397 (8.2) | 1,991,611 (91.8) | 370,472 (16.9) | 1,826,270 (83.1) | 70,727 (3.9) | 1,750,990 (96.1) |
| 2000 | - | 2,759,319 | - | 3,079,383 | - | 2,790,451 | - | 2,649,957 |
| 2001 | - | 2,714,193 | - | 2,859,917 | - | 2,738,822 | - | 2,559,502 |
| 2002 | - | 4,578,253 | - | 4,654,874 | - | 4,533,109 | - | 4,258,691 |
| 2003 | - | 4,248,240 | - | 4,693,741 | - | 4,240,135 | - | 3,927,643 |
| 2004 | - | 5,516,017 | - | 6,865,844 | - | 5,507,901 | - | 5,094,223 |
| 2005 | | 6,340,186 | | 6,877,953 | | 6,092,743 | | 5,491,455 |
| 2006 | | 4,674,309 | | 5,044,651 | | 4,548,073 | | 4,080,768 |
| 2007 | | 9,402,610 | | 8,849,618 | | 8,356,322 | | 7,110,204 |

주: 2000년 이후부터는 무료직업소개기관 실적을 집계하지 않음. 2000년 이후 기초자치단체로 직업소개기관의 업무가 이양되면서 통계자료의 구축이 취약해 지는 경향이 나타나기 시작했다.

자료: 노동부 내부자료.

〈표 4〉 유무료직업소개업체의 실적

(단위 : %)

| | 구인배율1) | | 알선율2) | | 취업률3) | | 충족률4) | |
|------|--------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 무료 | 유료 | 무료 | 유료 | 무료 | 유료 | 무료 | 유료 |
| 1992 | 1.15 | 1.05 | 100.5 | 94.9 | 82.8 | 91.0 | 71.7 | 86.8 |
| 1993 | 1.12 | 1.04 | 102.9 | 98.5 | 77.7 | 93.8 | 69.3 | 90.2 |
| 1994 | 1.15 | 1.00 | 107.8 | 104.4 | 75.2 | 100.2 | 65.6 | 100.0 |
| 1995 | 1.20 | 0.97 | 114.6 | 98.6 | 73.7 | 95.5 | 61.4 | 98.8 |
| 1996 | 1.05 | 0.90 | 118.8 | 98.6 | 70.8 | 95.5 | 67.3 | 106.2 |
| 1997 | 1.05 | 0.94 | 151.0 | 96.4 | 62.1 | 93.7 | 59.3 | 99.7 |
| 1998 | 0.64 | 0.86 | 118.4 | 88.2 | 44.5 | 83.8 | 69.0 | 97.9 |
| 1999 | 0.71 | 0.92 | 207.7 | 91.7 | 39.6 | 87.9 | 55.6 | 96.0 |
| 2000 | - | 0.90 | - | 90.6 | - | 86.1 | - | 96.0 |
| 2001 | - | 0.95 | - | 95.8 | - | 89.5 | - | 94.3 |
| 2002 | - | 0.98 | - | 97.4 | - | 91.5 | - | 93.0 |
| 2003 | - | 0.91 | - | 90.3 | - | 83.7 | - | 92.5 |
| 2004 | - | 0.80 | - | 80.2 | - | 74.2 | - | 92.4 |
| 2005 | | 0.92 | | 0.89 | | 0.86 | | 0.87 |
| 2006 | | 0.93 | | 0.90 | | 0.81 | | 0.87 |
| 2007 | | 1.06 | | 0.96 | | 0.80 | | 0.76 |

주: 1) 구인배율=구인자수÷구직자수.
 2) 알선율=(알선건수÷구직자수)×100.
 3) 취업률=(취업자수÷구직자수)×100.
 4) 충족률=(취업자수÷구인자수)×100.
 자료: 노동부 내부자료.

〈표 5〉 유료직업소개업체를 이용한 취업자의 상용직 및 일용직 비율

(단위 : 명, %)

| | 전 체 | 상용직 | 일용직 |
|------|------------------|--------------|-----------------|
| 1998 | 1,414,218(100.0) | 117,100(8.3) | 1,297,118(91.7) |
| 1999 | 1,750,990(100.0) | 116,662(6.7) | 1,634,328(93.3) |
| 2000 | 2,649,957(100.0) | 96,059(3.6) | 2,553,898(96.4) |
| 2001 | 2,559,502(100.0) | 113,763(4.4) | 2,445,739(95.6) |
| 2002 | 4,258,691(100.0) | 273,250(6.4) | 3,985,441(93.6) |
| 2003 | 3,927,643(100.0) | 172,104(4.4) | 3,755,539(95.6) |
| 2004 | 5,094,223(100.0) | 141,887(2.8) | 4,952,336(97.2) |
| 2005 | 5,491,455(100.0) | 150,819(2.7) | 5,340,636(97.3) |
| 2006 | 4,080,768(100.0) | 117,343(2.9) | 3,963,684(97.1) |
| 2007 | 7,110,204(100.0) | 161,826(2.3) | 6,948,378(97.7) |

자료: 노동부 내부자료.

〈표 6〉 PREA에 대한 법적 규제

| | |
|----------|--|
| 신고 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 무료직업소개사업; 신고제 - 국내직업소개사업을 하고자 하는 자는 시장·군수·자치구의 구청장에게 신고하고, 국외 무료 직업소개사업을 하고자 하는 자는 지방노동관서를 거쳐 노동부장관에게 신고(<직업안정법> 제28조). ○ 유료직업소개사업; 등록제 - 이 사업을 하고자 하는 자는 관할 행정관청에 등록을 해야 하는데, 국내 유료 직업소개사업은 시장·군수·자치구 구청장에게, 국외 유료 직업소개사업은 노동부장관에게 등록 |
| 자격 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 무료직업소개사업 - 그 설립 목적 및 사업 내용이 무료 직업소개사업에 적합해야할 뿐만 아니라, 당해 사업의 유지·운영에 필요한 조직 및 자산을 갖춘 비영리법인 또는 공익단체로 제한1) ○ 유료직업소개사업 - 유료 직업소개사업을 하려면 직업안정법이 정한 등록자격을 갖추고 있어야 하며,2) 노동부령이 정한 시설에 대한 기준과 자격을 갖춘 직업상담원의 고용(<직업안정법> 제22조, <직업안정법 시행령> 제21조, <직업안정법 시행규칙 제18조, 제19조).3) |
| 직업 소개 절차 | <ul style="list-style-type: none"> ① 구인·구직 접수와 함께 구인표·구직표를 작성하고 유료 직업소개사업자는 그 내용을 구인·구직 대장에 기록 ② 자격을 갖춘 직업상담원이 구직자와 직업상담을 실시 ③ 직업상담원은 구인표와 구직표를 탐색하여 구인자에게 적합한 구직자를 알선하여 주고, 구직자에게는 적성과 능력 및 요구조건에 적합한 일자리를 알선(업무의 내용, 임금·근로시간 등 기타 근로조건을 상세하게 설명해야 함.) ④ 직업알선 결과 고용계약이 성립하면 근로계약서를 3부 작성하여 구인자·구직자·직업소개소가 각 1부씩 보관 ⑤ 고용계약 내용을 직업소개대장에 기재하고 직업소개 절차를 완료 |
| 준수 사항 | <ul style="list-style-type: none"> - 구인자와 구직자가 고용계약을 체결하게 되면, 직업소개업자는 구직자의 임금이 최저임금법에 의한 최저임금 이상이 보장되도록 해야 하며, 소정임금 전액을 월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 근로자에게 지급하도록 해야 함. - 전차금·숙박비 등의 어떠한 명목이든지 근로자의 임금에서 공제하고 지급할 수 없다(<직업안정법 시행규칙> 별표 1의 2). - 특히 유료 직업소개사업자는 구인자로부터 임금을 선불로 받아 구직자에게 제공하는 것은 법으로 금지(<직업안정법> 제21조 2).4) |
| 요금 | <ul style="list-style-type: none"> - 유료 직업소개업자가 직업소개 대가로 받는 직업소개요금은 노동부장관이 결정하여 고시한 범위 내에서만 받을 수 있음. - 직업소개요금은 국내 유료 직업소개요금과 국외 유료 직업소개요금으로 나누어 구분5) |
| 보고 의무 | <ul style="list-style-type: none"> - 유료 직업소개사업자는 반기별 실적, 즉 구인·구직, 취업현황을 시장·군수·구청장에게 보고하여야 함. - 유료직업소개사업소에 대한 지도단속은, 직업안정기관의 장 및 시장·군수·구청장이 매 분기 1회 이상 정기적으로 현지 지도단속을 실시하고, 필요한 경우 수시로 지도단속을 할 수 있음. - 만약 위법한 부당 행위를 단속하였을 때는 그 처리 결과를 반기별로 노동부장관에게 보고 |

주 : * 현재 제출되어 있는 직업안정법 개정안의 내용은 여기에 반영되어 있지 않고, 기존 문헌에 정리된 내용을 그대로 인용

- 1) 비영리법인 및 공익단체에도 제약이 있는데, 비영리법인 가운데에서도 직업소개사업과 겸업이 금지되어 있는 영업을 하는 자(식품접객업, 숙박업, 결혼 상담 또는 중매 행위를 하는 업 등)를 구성원으로 하는 경우에는, 법인이 2개 이상의 광역 지역에 걸친 조직을 갖춘 경우나 해당업자의 법인 가입률 및 회비 납부률이 80% 이상인 경우에만 한한다(<직업안정법 시행규칙> 제11조). 또 공익단체의 경우에는 단체 설립에 대하여 행정기관의 인·허가를 받았거나 행정기관에 신고를 한 단체에 한하며, 그 활동의 공공성과 사회성이 인정된 단체로 그 자격이 제한된다.
- 2) 유료 직업소개사업을 등록할 수 있는 자는 다음과 같은 요건에 해당하는 자로 제한한다(<직업안정법 시행령> 제21조). ① 국가기술자격법에 의한 직업상담사 1급 또는 2급의 국가기술자격이 있는 자, ② 직업소개사업의 사업소, 근로자직업능력 개발법에 의한 직업능력개발훈련시설, 초·중등교육법 및 고등교육법에 의한 학교, 청소년기본법에 의한 청소년단체에서 직업상담·직업지도·직업훈련 기타 직업소개와 관련이 있는 상담업무에 2년 이상 종사한 경력이 있는 자, ③ 공인노무사법 제3조 제1항의 규정에 의한 공인노무사 자격을 가진 자, ④ 조합원이 100인 이상인 단위 노동조합, 산업별 연합단체인 노동조합 또는 총연합단체인 노동조합에서 노동조합 업무전담자로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자, ⑤ 상시 근로자 300인 이상인 사업 또는 사업장에서 노무관리 업무전담자로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자, ⑥ 국가공무원 또는 지방공무원으로서 2년 이상 근무한 경력이 있는 자, ⑦ 초·중등교육법에 의한 교원자격증을 가지고 있는 자로서 교사 근무경력이 2년 이상인 자, ⑧ 고등교육법에 의한 전문대학·대학·대학원을 졸업한 자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있다고 인정되는 자 등이다. 만약 법인인 경우에는 직업소개사업을 목적으로 설립된 상법상 회사로서 납입자본금이 5천만원 이상이고, 임원 가운데 2명 이상이 위의 요건에 해당해야 한다.
- 3) 개인사업자는 전용면적이 20㎡ 이상의, 법인사업자는 33㎡ 이상의 독립적인 사무실을 확보해야 한다. 사무실은 직업소개사업만을 영위할 수 있는 독립적인 전용공간만을 말하며 공용면적은 제외된다. 또한 유료 직업소개사업소에서는 자격을 갖춘 직업상담원을 1인 이상 고용해야 한다. 직업상담원의 자격은 ① 소개하고자 하는 직종별로 해당 직종에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 자, ② 직업소개사업의 사업소, 근로자직업능력훈련촉진법에 의한 직업능력개발훈련시설, 초·중등교육법 및 고등교육법에 의한 학교, 청소년기본법에 의한 청소년단체에서 직업상담·직업지도·직업훈련 기타 직업소개와 관련이 있는 상담 업무에 2년 이상 종사한 경력이 있는 자, ③ 공인노무사법에 의한 공인노무사, ④ 노동조합의 업무, 사업체의 노무관리 업무 또는 공무원으로서 행정 분야에 2년 이상 근무한 경력이 있는 자, ⑤ 사회복지사업법에 의한 사회복지사, ⑥ 고등교육법에 의한 전문대학·대학·대학원을 졸업한 자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있다고 인정된 자, ⑦ 초·중등교육법에 의한 교원자격증을 가지고 있는 자로서 교사 근무경력이 2년 이상인 자 또는 고등교육법에 의한 교원으로서 교원 근무경력이 2년 이상인 자, ⑧ 직업소개사업의 사업소에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 자, ⑨ 국가기술자격법에 의한 직업상담사 1급 또는 2급이 있는 자 등이다.
- 4) 직업소개사업자는 사업소에 근무하면서 종사자를 직접 관리·감독하여 직업소개 행위와 관련된 비위 사실이 발생하지 않도록 해야 한다. 직업소개사업과 관련하여 그 종사자가 저지른 위법 또는 불법 행위 역시 최종적으로는 직업소개사업자에게 책임이 있다. 그리고 구인자의 사업이 행정관청의 허가·신고·등록 등을 필요로 하는 사업인 경우에는 직업소개사업자가 구인업체의 허가·신고·등록 등을 확인해야 한다. 직업소개사업소를 광고할 때에는 반드시 직업소개소의 명칭·전화번호·위치 및 등록번호를 기재해야 한다. 또 직업소개소 사무실 외부 간판에는 사업소의 명칭을 표시해야 하고, 사무실 내부에는 등록증, 요금표(60cm×80cm), 정해진 양식의 직원 명단 등을 구인자 및 구직자가 쉽게 알아볼 수 있는 곳에 부착해야 한다.

- 5) 직업소개요금은 기본적으로 구인자(구인업체)가 부담하는 것이나, 고위관리자 또는 전문가 직종에 해당하는 직업(헤드헌팅), 모델, 그리고 출입국관리법에 의한 체류 자격 중 회화지도(E-2)를 하는 강사 등은 직업소개사업자, 구인업체, 구직자가 자율적으로 직업소개요금의 부담 방법을 정할 수 있다. 만약 근로계약이 체결되기 전에 등록비 등의 형식으로 직업소개요금을 미리 받거나 노동부장관이 고시한 요금을 초과하여 받은 사업자는 법에 의한 처벌을 받게 된다.

자료: 김승택·신현구, 2007. 「민간고용서비스산업의 실태와 정책과제」

- PES의 대표적 기관인 고용지원센터가 최근까지 지니고 있는 문제점들은 다음과 같이 지적
 - 제공하는 고용서비스가 질적으로 미흡하고 그 결과 시장점유율이 낮음.
 - 또한 고용지원센터에서 수행되는 업무의 대부분이 고용보험 관련 업무 및 행정업무로 구성(과거 90%에서 최근 70% 수준으로 감소하는 추세)되어 있어서 취업지원 등 고용서비스 본연의 기능이 취약한 상황
 - 특히 지역단위에서의 고용활성화와 함께 PREA, 지자체 등 관련 기관·단체들 사이의 업무 협력이 강화되어야 하나 현재의 고용지원센터는 지역 고용서비스의 허브(hub)로서의 역할이 취약
 - 고용지원센터의 인력현황을 살펴보면 인력규모와 전문성의 부족 문제가 크게 대두(특히 최근 고용위기에 직면하여 급증하는 고용보험업무 처리에 있어 인력부족이 서비스의 질과 연관되어 지적)
- 한편 지방자치단체가 운영하는 취업정보센터의 경우 해당업무를 해당 단체의 공무원이 이중 업무를 맡고 있거나, 공익근무요원 등 임시직이 담당함으로써 숙련의 축적은 기대하기 어렵고, 담당 직원 규모 역시 1~2명으로 유명무실한 상황
- 최근 일부 지방자치단체는 민간고용지원서비스 기관과 ‘청년일자리 창출 정책’, 취업알선서비스 제공 등을 공동으로 추진하는 경우도 있지만, 공공고용서비스기관의 일자리 규모와는 무관

제3 절 고용서비스 산업 활성화 방안

1. 총론

- 최근 고용서비스는 고객지향(client-oriented)적인 서비스, 그리고 선진적인 관리기법의 적극적인 발굴 등의 차별화된 요소가 PREA를 중심으로 확산되면서 대부분 선진국에서 공공과 PREA의 연계 강화 추세
- 빠르게 변화하는 노동시장은 다양한 유형의 고용서비스 수요를 발생시키고, 이에 부응하는 고용서비스 기관이 등장하였는데 이에 대한 법제도는 과거 중간착취의 금지와 행정당국의 관리 감독을 중심으로 하는 규제 형태를 그대로 유지
- 선진국의 최근 고용서비스 혁신은 보다 다양한 고용서비스 기관의 출현과 다채로운 프로그램의 도입이 가능한 방향으로의 환경을 조성하는 동시에 공공고용서비스 기관과 민간고용서비스 기관의 연계를 통해 국가의 고용서비스 역량을 극대화하는 방향으로 진행
- 이 과정에서 공공부문이 취약계층에 대한 고용서비스의 제공을 민간을 통해 전문화하고 강화하는 노력을 기울이는 부분에 있어 각 국가마다의 차이가 있으나 이 시장을 대상으로 한 다국적 종합고용서비스기관이 등장
- * 외국사례 정리
- 우리나라의 경우 최근까지 정부는 민간부문의 고용서비스 산업을 장려하는 역할보다 각종 규제를 통해 고용서비스 산업을 관리 감독하는 기능에 치우쳐서 관련 산업의 발전이 저해되는 부작용 발생
- 취업알선, 헤드헌팅, 인력파견·용역, 전직지원(outplacement), 취업정보, 취업상담, 외국인력 중개, 취업준비, 기업의 인사관리 대행(교육·훈련·고충처리 등)을 포함하는 업무를 고유영역으로 하는 민간 고용서비스업체의 활발한 활동이 가능하도록 규제 정비 필요

- 우리나라 고용서비스 산업의 활성화는 다음 세 가지 방향으로 추진
 - 민간과 PES의 역할 정립 및 공조체제 구축
 - 고용서비스 산업 시장 확대
 - 전문성과 경쟁력 향상

2. 공공과 민간고용서비스 기관의 역할 정립

- 민간과 PES의 역할과 공조체제에 대한 장기 계획 필요
 - 산업측면에서 고용서비스의 발전은 민간부문에서 주도하여 진행될 수밖에 없는데 장기 계획 없이 단기의 성과를 위한 공공고용서비스의 확대가 민간부문과의 경쟁으로 진행될 경우 관련 산업 발전에 장애로 작용 가능
 - 먼저 PES의 역할에 대한 정립을 한 후 그 외의 시장에 있어 고용서비스 산업의 확대가 발생할 수 있도록 유도 필요
- PREA와 PES 간 공조체제의 정립은 해외 사례를 참조하여 분석할 때 다음과 같은 세 가지 방식이 가능
 - 1안 : 호주의 경우 모든 고용서비스를 민간으로 이양하는 과정에서 고용서비스 산업의 확장이 급격히 진행, 공공은 예산의 배분과 집행 및 관리 감독 기능을 가지고 민간과의 계약을 통해 국민에게 필요한 고용서비스 제공(예산의 효율성 측면에서는 성과를 거두고 있으나, 취업취약계층에 대한 서비스 제공 미흡, 전 국민에 대한 서비스 제공 실패 등 비판 존재)
 - 2안 : 민간과 공공의 역할을 정립하는 과정에서 공공부문은 민간이 담당하지 않는 취업취약계층에 대해서 직접 고용서비스를 제공하는 한편, 국민을 상대로 하는 기본적인 고용서비스 제공에 있어 실제 서비스를 제공하는 기관들로 PREA들을 이용함으로써 공공부문

을 확대시키지 않고 민간과의 연계를 통해 예산 집행과 관리 감독 기능에 집중

- 3안 : 현재 초기단계에 머물고 있는 고용서비스 산업의 수준을 고려하여 공공과 민간이 모두 확대되는 기간을 거쳐, 공조체제를 마련하고, 이후 장기적으로 2안이나 1안의 형태로 진행

〈표 7〉 고용서비스 산업의 단계별 발전 방안

| 발전 단계(안) | 단계별 과제 | 공통 과제 |
|----------------------------|---|----------------------------------|
| 성장기(2009 ~ 2013) 동반 성장 | 1. 고용지원센터를 중심축으로 한 균형발전 2. 민간 고용서비스의 대형화, 전문성 제고를 위한 지원강화 3. 시·군·구 취업정보센터의 역량 제고 4. 고용지원센터, 민간, 지자체, 대학의 연계와 공동 협력 5. 공공부문 고용서비스의 민간위탁 사업 확대 6. 각 부문별로 성과평가체계 구축 | 1. 지속적 투자 확대 2. 독립기관에 의한 성과평가 |
| 성숙기(2014 ~ 2018) 경쟁시스템 | 1. 고용지원센터와 민간 사이의 경쟁체계 구축 2. 성과평가 결과에 따른 기능조정과 예산의 재분배 3. 공공고용서비스의 기능 이양과 민영화 등 계획 | 3. 고용서비스 종사자의 전문성, 직업의식 제고 |
| 안정기(2019 ~) 역할분담과 공조체계 | 1. 공공과 민간 간 상호보완적 공조체계 구축 2. 공공이 추진하던 고용서비스의 기능 중 민간과 경쟁적인 부분은 민간 이양하는 방식으로 시장 중심의 고용서비스 체계를 추진하고 취약계층이나 예산 지원 및 민간에 대한 관리 및 감독업무에 대한 부분을 공공이 담당 3. 시장 변화에 따라 자발적으로 대응하는 고용서비스 체계 | 4. 현장 수요에 부응하는 직업능력교육과 훈련체계의 구축 |

□ 그러나 관련 기능에 있어 공공부문의 지속적 역할 필요

- PES은 실업급여와 같은 생계보장을 위한 사회안전망을 제공하고, 노동시장 구조 변화에 따른 적극적인 노동시장 정책을 추진하는 역할

을 맡는 등 기능과 중요성은 지속적으로 확대되는 추세

- 따라서 PES의 경우 고용서비스 기능은 PREA에게 이양하여 효율성을 강화하는 방향으로 가지만 적극적 노동시장 정책의 추진을 위한 허브(hub)로서의 역할은 지속
 - 또한 PREA를 활용하는 과정에서의 예산의 배분 및 집행, 관리·평가 및 감독 등 효과성 향상을 위한 기능도 PES가 담당
 - PREA가 독자적으로 추진하기 어려운 상담기법, profiling 기법 등 주제에 대한 연구개발을 공공부문에서 정책용역으로 추진하고, 이를 확산시키기 위한 교육훈련 프로그램 제공
 - 또한 현재 진행되고 있는 고용서비스 정보화와 공공고용서비스의 정보망을 민간이 어떻게 활용할 수 있도록 연계 필요
 - 공공이 소유하고 있는 고용정보네트워크에 대해 각각의 PREA 수준에 따라 이용할 수 있는 정보망을 사용자가 편리하게 사용할 수 (user-friendly) 있는 소프트웨어를 개발 보급
- * 그러나 이 과정에서 우려되는 개인 정보의 누출을 방지하기 위해서는 개인 신상의 정보보호를 위한 관리 방식 또한 필요

3. 고용서비스 산업 시장 확대

- 우리나라에 다국적 고용서비스회사들이 적극적으로 뛰어들지 않는 이유는 고용서비스 산업 시장이 아직 협소하여 필요한 이윤을 낼 수 없기 때문, 이러한 요인은 또한 우리나라 업체들의 발전을 가로막는 요소로 작용
- 따라서 고용서비스 산업 시장의 확대는 고용서비스 산업의 활성화를 위해 가장 중요한 과제 중 하나이며, 위에서 논의한 공공과 민간의 역할 정립 또한 시장 확대의 전제조건으로 작용

□ 법규제의 개선(요금제도의 개선)

- 고용서비스 산업 시장 확대의 방식의 대표적인 내용은 직업안정법, 파견법, 비정규직보호법 등 간접적인 효과로 관련 산업의 발전을 저해하는 법규제를 개정하는 것⁷⁾
 - 이러한 법규제들은 구직자의 권익 보호라는 다른 차원의 목적을 가지고 있으므로 업계의 자유로운 활동과 발전과 서로 상충되는 관계를 가지고 있음
 - 직업안정법과 관련된 요금상한 규제가 대부분 고용지원서비스업체들에게는 제약으로 작용; 그러나 음성적이고 중간착취가 횡행하는 고용서비스업체들이 실제 존재하기 때문에 이러한 규제가 존재
 - 직업정보제공업의 경우 개인정보보호법과의 관계설정이 진화 중
- 가장 핵심적 규제 완화로 요금규제의 개선을 지적하게 되는데, 현재 국회에 제출된 직업안정법 개정안은 구직기업이 지불하는 요금에 대해서는 상한제를 철폐하여 업체가 새로운 고용서비스 상품을 구인기업에 제공할 때 보다 많은 수익이 발생할 수 있도록 설계
 - 그러나 구직자에게 대한 요금제도는 기존 상한제의 골격을 유지하여 교섭력이 취약한 구직자에게 요금을 받지 않는 방식의 제도를 가져가는데, 이에 대해 고소득 계층의 구직행위에 대해서는 요금제도를 완화하는 한편, 저소득 계층의 구직에 있어 고용서비스 기능을 공공부문이 담당하거나 또는 실질적으로 발생하는 소개요금을 정부에서 지원하는 제도를 고려할 수 있음
 - 특히 직업알선과 교육훈련기능이 결합한 서비스 프로그램의 개발은 취업가능성을 급격히 향상시킬 수 있으므로 고용서비스와 훈련 결합 상품을 개발하고 이에 대한 요금을 책정할 수 있도록 허용할 필요
 - 한편 국내인력을 해외에 송출하는 고용서비스를 제공할 경우 교육 훈련 기능이 연계되어야 하고, 언어적 서비스나 프로세스 상에서

7) PREA의 발전을 위해서는 현재 고용서비스의 종류에 따라 일반적 규제와 감독을 규정하고 있는 직업안정법, 파견근로자보호등에관한법을 뿐만 아니라 분야별로 간접고용을 규제하고 있는 공중위생관리업법, 경비업법, 엔지니어링기술진흥법 등도 정비할 필요

추가적인 서비스가 제공되어야 할 필요가 큼. 여기에 추가적인 요금을 구직자에게 편법적으로 받는 것이 현실에 만연되어 있기에 이에 대해 요금제도를 개선하고 사후적으로 불법행위를 한 경우 엄격한 법적용과 손해배상을 명문화

□ 공공부문과의 연계사업 확대

- 위에서 어떤 안에 따라 민간과 공공부문의 역할이 정립되더라도 공공부문이 담당하던 기능을 민간에 이양하게 되고 이 때 예산이 투입된다면 이는 민간고용서비스 산업의 시장 확대로 연결
- 따라서 보다 효과적으로 고용서비스를 이용하는 고용정책을 기획하고 개발하여, 민간부문으로 하여금 그 기능을 추진하도록 하는 것 또한 고용서비스 산업의 시장 확대와 직결
- * 현재 PREA는 정부가 추진 중인 고용서비스의 민간위탁사업 확대를 바라고 있으며 현실적으로 이런 프로젝트의 경우 지원금의 규모가 인건비에 대해 낮은 임금수준을 제시하고 있기 때문에 기존 인력이 두 배의 일을 하는 경우도 있고, 관련 인력을 이 프로젝트로 유입하는데 문제를 겪고 있음.
- 한편 정부가 민간부문과의 계약을 통해 고용서비스를 제공할 경우 해당 시장의 점유를 위해 능력있는 다국적 기업들이 진입할 것으로 보이며, 이는 국내 고용서비스 산업의 수준을 향상시키는데 기여할 것으로 전망

□ 기타

- 정규교육기관과 고용서비스 산업과의 협력 및 연계 또한 중요(적성검사, 진로지도, 취업지도, 일자리 알성 등)
- 최근 청년층 취업이 어려워지면서 대학의 취업센터 기능들이 강화되고 있으며 고용서비스업체와의 제휴사업도 활발히 진행(노동부의 대학 취업센터 지원사업 확대 필요)

4. 전문성과 경쟁력 향상

- 현재 우리나라 고용서비스 산업 기업들의 일반적인 수준은 열악한 전문성과 경쟁력을 가지고 있어 다국적 기업과의 경쟁에서 뒤쳐질 수밖에 없으나, 한편 국내의 특이한 노동시장 특성에 따른 고유한 지식(know-how)을 보유하고 있는 것으로 파악
- 이 상황에서 국내에서 다국적 기업과 경쟁을 할 때 생존할 수 있고, 국내인력을 해외로 송출하는 데 있어서도 경쟁력을 가질 수 있는 선도기업의 육성이 절실

□ 전문성과 경쟁력을 갖춘 선도기업의 육성

- 기술개발과 더불어 시장의 확대를 이끌어 나갈 수 있는 선도기업을 육성하고, 이러한 선도기업들에 대해 영세한 직업소개소와 차별적으로 간단한 규제를 적용하는 한편, 선도기업으로서의 역할(기업 윤리적 측면, 자료의 축적과 정보의 관리 측면, 보다 효율적인 서비스(solution)의 개발, 제공 및 확산 측면)을 담당할 수 있도록 권장
- 현재 직업안정법 개정안에는 종합고용서비스를 제공하는 선도기업이 시장을 이끌어 갈 수 있도록 직업소개업, 직업정보제공업, 파견업 등에 대한 등록 및 허가에 대한 절차의 간소화가 추진되고 있는데, 그 외에도 사전적 관리 감독을 최소화하는 한편 불법행위가 발생할 경우 엄격한 사후처벌과 구직자에 대한 손해보상책임을 명확히 하는 방식으로 전환할 필요
- 또한 현재 추진되고 있는 ‘우수고용서비스기관 인증제’는 전문성을 가진 기관의 요건을 표준화하여 다른 고용서비스 기관에 수준 향상(upgrade)을 위한 노력이 발생하는 것을 목적으로 하는데, 이 제도를 더욱 강화하고 공공부문이 추진하는 사업을 인센티브로 제공하여 기존의 선도기업을 더욱 발전시키고 다른 업체들이 이를 추적하려고 노력하도록 강화할 필요
- 일례로 구인기업으로부터 요금을 받는 과정이나, 경영컨설팅과 같은 성격의 HRM (Human Resource Management) 컨설팅을 제공하는데 따르는 컨설팅 비용을 받는 과정에서 현행 요금체계와 달

리 차별화된 높은 요금(charge)을 적용 가능하도록 함.

□ 영세한 저부가가치 업체들의 구조조정 유도

- 장기적으로 전문성이 떨어지는 업체에 대한 구조조정을 촉진할 필요가 있으므로 현재 '중소기업 구조조정 지원'이나 '중소기업 전직 지원'과 같은 제도를 영세 고용서비스업체들에게 적용하거나 또는 유사한 제도를 신설하여 추진

□ 전문인력 양성

- 소수의 업체를 제외하고 대부분 PES와 PREA에 근무하는 상담원이나 관련인력은 직업상담 또는 고용서비스 관련 전공자가 아니며, 전문적 지식과 능력이 취약한 상태로 단순 알선업무에만 종사
- 직업상담사 문제는 심각한 수준
 - 고용서비스 제공에 있어(특히 정부지원 프로젝트를 추진하는데 있어) 있어 필요한 인력임에는 틀림없으나, 숙련도의 측면에서는 애매한 자격증
 - 그럼에도 불구하고 현재 고용지원서비스업을 하려면 이 자격증을 가진 직업상담사가 필요하고, 이에 대한 공급은 체계적으로 이루어지지 않고 있음
 - 상담자 자격증을 차별화하여 초급 수준의 상담원과 고급 수준의 상담사를 구분할 수 있는 제도로 자격증 제도를 개편할 필요
- 고용지원서비스 분야에서는 현장훈련(on the job training)으로 습득하는 것이 대부분 전문성 취득의 과정이며 해당 분야를 위한 특별한 교육 및 훈련은 없는 상황⁸⁾
 - 온라인 업체의 경우 IT기술자들에 대한 채용은 과거보다 숙련도가 높은 인력들이 있는 것으로 보임(주로 경력자 채용)

8) 다양한 고용지원서비스 기업들에 있어서는 회사의 규모, 제공하는 고용서비스의 종류에 따라 필요한 숙련의 정도나 분야가 모두 다르고, 숙련을 습득할 때까지 지속적으로 관련 분야에서 일할 수 있는 지도 문제

- 헤드헌팅의 경우 프리랜서들을 활용하여 숙련도가 있는 인력을 활용하는 사례 존재
- 한편 특정 분야의 경우 특정 산업분야 또는 인사분야의 지식을 습득하고 있는 업종전문가나 직종전문가가 필요
- 정부가 취업지원서비스 공급을 확대하는 고용서비스 선진화 방안을 추진하면서 (또한 종합고용서비스에 대한 수요가 시장으로부터 나타나면서) 커리어 컨설턴트에 대한 수요 증가가 나타나는데, 이에 대해서는 적합한 교육 훈련을 받은 인재들이 부족
- 더군다나 대학을 졸업한 관련 학과(경기대학교 직업학과)의 경우 임금이 낮은 프로젝트 분야에서는 이들을 유입할 기회가 없음.
- 전문대에 관련 학과를 설치함과 동시에 우수인증업체 등 적절한 근로조건을 유지하는 업체에 이들의 취업이 이루어지도록 알선하여 지속적인 전문인력이 양성될 수 있도록 추진
- 한편 기존 고용지원서비스 종사자들의 전문성을 향상시키기 위해서 고용서비스업체를 담당하는 공무원, 고용안정센터의 상담원 및 관련 공무원, PREA 업주 및 근로자 등에 대한 다양하고 차별화된 교육훈련 과정 개발이 반드시 필요

5. 기타

- 중소기업 특화형 고용서비스 프로그램의 개발
 - 중소기업의 특성으로 나타나는 경기적 인력수요 변동, 상시적 부족 인원의 발생을 해결하기 위해 300인 이하 제조업과 50인 이하 서비스업에 대해 파견근로의 업종별 제한과 기간 제한을 완화하여 부족한 인원을 공급받고, 정규직으로 채용할 수 있는 통로로 이용
 - 수도권에 집중되어 있는 소수의 종합인력개발회사들의 전문성을 이용하기 위해 경쟁 공모방식으로 우수한 프로그램을 선정하여 각 지역별 중소기업 특화형 고용서비스 시범사업을 실시

- 선정되는 사업은 각 지역별 특성에 맞는 중소기업 구인·구직 직업알선 및 고용정보 제공 solution이어야 하고, 시범사업의 성과가 좋을 경우 재계약을 통해 사업을 지속적으로 추진(필요한 자금은 지역과 중앙정부가 matching fund 방식으로 제공)
- 파견업의 경우 현재 업종 제한과 사용기간에 대한 제한이 ‘파견근로자보호 등에 대한 법률’에 규정되어 있는데, 현재 지속적으로 인력부족을 호소하는 중소제조업, 그리고 국내근로자가 외국인 근로자로 대체되는 부문 등에 대해서는 파견근로의 업종을 확대하고 비정규직 차별금지법에서 논의되고 있는 사용기간의 확대에 대해서도 일관성 있는 조정이 필요

고용지원 (노동부)

① 공공-민간 파트너십 강화

- 그간 인력매개업의 부정적 측면이 부각되어 규제 중심의 정책지향 등으로 관련 산업의 발달이 지체
- 인력을 매개하는 산업의 발전으로 경제성장의 성과가 고용창출로 연결되도록 할 필요
- 이를 위해 공공직업안정기관의 확충은 물론, 민간부문의 HR 산업을 육성함으로써 공공-민간 파트너십 강화
 - ※ HR(인적자원) 산업은 인적자원의 양성과 채용, 전직, 퇴직 등의 일련의 고용과정에서 구인·구직자 사이의 매개역할을 통해 인력을 효율적으로 배분하는 사업(Business)을 총칭
- 취업지원 민간위탁사업의 대폭적인 투자 확대를 통해 민간고용서비스 시장을 육성
- 건설일용·경력단절여성 등 취약계층에 대한 취업지원전담센터 운영과 집단상담프로그램의 민간위탁 확대
 - ▲ 취업취약계층 전담센터 : ('08년) 37개소 → ('09년) 61개소
 - ▲ 집단상담프로그램 운영 위탁 : ('08년) 49개소 → ('09년) 56개소

② HR 산업의 규제완화 지속 추진

- 지난해 종합인력서비스 기업 육성, 고용서비스 규제완화 등을 주요 내용으로 하는 고용서비스 규제개혁 추진
- 관련 산업계 CEO, 전문가 의견수렴, 입법예고, 부처 협의 등을 거쳐 직업안정법개정안을 국무회의에서 확정(12.23)
- 직업소개의 정의를 확대하여 헤드헌터, 근로자모집대행 등 새로운 형태의 직업소개를 직업안정법의 영역으로 포함

- 구인기업과 직업소개기관간 **소개수수료 자율화**하고 1인 사업체도 설립 가능하도록 직업상담원 고용의무 **규제를 합리적으로 완화**
- 이러한 내용의 직업안정법개정안은 올해초 임시국회에 상정될 예정이며 법률개정 이후 **동법시행령 개정** 추진

② 신규서비스 개발 및 해외시장 개척 지원

- 민간 **HR 서비스 시장**이 발전한 선진 국가에서는 인적자원기업이 국내 시장은 물론 **해외시장에 진출**하고 있는 상황
 - * Ingeus(호주; 4개국), Manpower(미국; 80개국), Adeco(스위스; 60개국) 등
- 다양한 **고용서비스 산업을 발굴·육성**함으로써 인력미스매치를 완화하고 타 산업의 경쟁력강화에 기여하고
 - 직업훈련의 경우에도 기업의 생산성 향상 등 작업장 혁신과 연계하여 지원함으로써 **훈련시장의 고품질화** 유도
- 개발도상국 등 고용서비스 시장 진출이 가능한 외국과의 **FTA 체결 과정에서 시장개방도** 적극 추진
 - 우리나라 HR 서비스 기업이 **해외에 진출**할 수 있도록 초기단계의 지원체계 정비