

## 능력중심사회와 열린 노동시장<sup>1)</sup>

박영범 한국직업능력개발원 원장

우리나라 노동시장은 학벌 중심의 닫힌 노동시장이다. 대학을 가느냐, 어느 대학을 가느냐가 한 개인의 일생을 상당 부분 좌우한다. 현대그룹의 정주영 회장과 같이 초등학교 졸업자가 세계적인 기업가가 될 수도 있지만 좋은 대학에 가는 것이 인생 성공의 가능성을 높일 수 있는 가장 안전한 방편이다.

최근 몇 년간 그 추세가 완화되었지만 우리나라 대학(전문대학교 포함) 진학률은 경제협력개발기구(OECD) 국가 중 최고 수준이다. 고등학교 졸업자 10명 중 7명이 대학에 간다. 한국직업능력개발원의 분석에 의하면 10대 대학(다소 자의적인 분류일 수 있음)을 나와야만 특성화 고등학교 졸업자보다 생애임금이 더 높고, 대학을 졸업해도 취업이 어려운 현실이지만 누구나 대학에, 그것도 좋은 대학에 진학하고자 한다. 일단 대학에 가야만이 사회에서 무시당하지 않고, 좋은 자리를 위한 경쟁 대열에 합류할 수 있기 때문이다.

청년층 취업난의 근본적인 원인은 너무 많은 젊은이들이 대학을 가려고 하는 것이다. 1995년에 도입된 대학 설립 준칙주의에 의거하여 교육당국이 너무 많은 대학의 설립을 허가하여 공급이 늘어난 것이 청년 실업의 원인으로 지목되기도 하지만, 대학 설립 준칙주의의 도입도 고등교육 기관을 가려고 하는 국민들의 욕구를 수용한 것이라고 볼 때 대학을 나와야만 사회에서 대접받고 노동시장에서도 높게 평가받은 현실이 더 근본적인 문제이다.

닫히고 분절된 노동시장에서는 대학을 나와 어느 직장에서 출발하느냐가 개인의 경력에 매우 중요하다. 대기업, 공무원, 공공기관 등은 대규모 공채에 의해 필요한 인력을 선발하고, 일단 채

1) 박영범(2014.6.), 『능력중심사회와 KRIVET』(한국직업능력개발원)의 제1장에서 발췌한 것임.

용된 인력은 내부노동시장 관리를 통해 육성·활용한다. 근속이나 연령이 중요한 연공급 임금체계하에서 역량이나 성과보다는 근속이나 조직에 대한 충성도에 의해 개개인이 평가되기 때문에 내부 결속력은 강하지만 상명하복의 조직문화가 형성되고 창의성이나 개개인의 역량보다는 집단적 노력이 조직의 성과를 결정한다.

일단 내부 경쟁에서 탈락해 조직에서 퇴출되면 비슷한 처우를 받을 수 있는 다른 조직으로 이동하는 것이 상당히 어렵고, 외부에서 성장·발전한 인력이 증도에 대기업이나 공공기관의 내부 노동시장으로 편입되는 것 또한 거의 불가능하다. 이 때문에 개인이 20대 후반 또는 30대 초반에 결정한 노동시장의 진입이 생애의 경력을 좌우한다. 이는 좋은 직장에 가기 위해 대학을 4년에 졸업하지 않고 그 이상을 다니고, 졸업을 해도 취업 재수, 삼수를 할 수 밖에 없는 이유이다.

취업전쟁에서 승리하기 위해 대부분의 대학생들은 스펙(SPEC) 쌓기에 열심이다. 아르바이트로 돈을 모아 해외연수를 다녀오고, 영어 시험 점수를 높이기 위해 밤을 새워 공부를 하고, 봉사활동도 한다. 그러나 어느 스펙보다 학벌이 채용을 결정하는 데 중요한 기준이 되며, 학벌 이외의 다른 스펙은 보조수단일 뿐이다. 최근 심층 면접, 연수를 통한 채용 등 채용 방법이 다양해지고 있지만 아직 대부분의 기업들이 학벌이 가장 안전하고 효율적인 채용의 기준이라고 생각한다. 이는 청소년들이 소위 일류대학을 가기 위해 밤을 새워서 공부할 수 밖에 없는 이유이다.

정규직, 비정규직으로 구분되는 노동시장의 단절이 고착화된 것은 단히 노동시장에서 연유한다. 정규직이 비정규직이 되는 것은 어렵지 않으나 비정규직이 정규직으로 상승하는 것은 어렵기 때문에 비정규직의 숫자가 많아지기도 한다. 이처럼 정규직, 비정규직으로 단절된 노동시장을 어떻게 해결하느냐가 심각한 사회 현안이다.

국가는 노동조합 설립과 활동을 법적으로 보장하여 상대적으로 약자인 근로자들이 사용자와 대등하게 집단으로 그들의 근로조건을 결정할 수 있도록 지원해 준다. 그러나 우리나라의 현실을 보면 근로자 중에서 상대적으로 처우가 좋은 대기업이나 공공기관 종사자, 정규직이 노조의 보호를 받고 비정규직의 노조 조직률은 미미하다. 상급노조들은 비정규직의 권리 신장과 보호를 위해 노력하고 있지만, 많은 현장에서는 상당수 정규직 노조원들이 비정규직의 처우 개선을 외면하는 것 또한 현실이다.

한편, 2년 후 60세 정년 연장이 법적으로 강제되겠지만 현재 50대는 고사하고 40대에 직장에

서 퇴출되고 있는 현실이 어느 정도 개선될 지는 회의적이다. 연공급 임금체계하에서는 생산성과는 무관하게 급여가 올라가기 때문에 조직은 치열한 시장경쟁에서 살아남기 위해 보상체계의 근본적인 변화가 전제되지 않으면 고령 근로자를 퇴출시키기 위해 가능한 모든 방법을 동원하려고 할 것이다. 글로벌화된 경쟁에서 온정주의적 기조로 기여 수준보다 높은 보상을 받는 중고령 근로자를 끌어안고 갈 수만은 없다. 이는 학벌 위주의 닫힌 노동시장의 폐해 중의 하나이다.

여성의 사회 진출이 활발해지면서 고학력 여성도 많아지고, 젊은 세대들은 가정생활과 사회생활을 병행하고자 하지만 아직도 많은 여성들이 출산과 함께 일을 그만둔다. 육아 부담에서 어느 정도 벗어난 후 노동시장에 다시 진입할 때, 근속에 의해 평가받는 노동시장에서 경력 단절 여성이 할 수 있는 일은 주로 비정규직 일자리이다.

박근혜정부의 능력중심사회 구축 정책은 ‘선취업-후진학’ 정책에서 진일보한 더욱 근원적인 정책으로 우리나라 노동시장을 개혁하고자 하는 시도이다. 학벌이나 스펙보다는 일을 할 수 있는 역량에 의해 평가받는 노동시장을 만들고자 하는 것이기 때문이다. 대학의 졸업 여부와 출신 대학보다는 무슨 직무를 할 수 있느냐가 노동시장에서 인적자원을 평가하는 요소이다. 박근혜 정부에 들어서면서 본격적으로 추진되고 있는 국가직무능력표준(NCS: National Competence Standards), NCS에 기반한 학습모듈의 개발, 그리고 국가역량체계(NQF: National Qualification Framework) 구축이 능력중심사회를 구현하는 구체적인 수단이다. 

## 〈7월 주제: 고용·직업교육훈련 정책 진단 I: 교육·청년층 고용〉

이번 호와 다음 호 〈이슈 분석〉에서는 박근혜 정부에서 추진하고 있는 고용 및 직업교육훈련 정책을 중점적으로 다루고자 한다. 박근혜 정부는 능력중심사회 구축을 통한 “고용률 70% 달성”을 목표로 고용 및 교육훈련 정책을 추진하고 있다. 이를 위해서 교육훈련과 현장 실무의 정합성을 높이고자 새로운 형태의 교육 과정인 “국가직무능력표준”(National Competency Standards)을 도입하고, 취업 이후에 직업훈련을 받을 수 있는 “일·학습 병행제” 등을 추진하고 있다.

한국직업능력개발원에서는 박근혜 정부가 추진하고 있는 고용 및 직업교육훈련 관련 정책을 재조명하고 이를 바탕으로 “고용률 70% 달성”을 위해 중점적으로 고려해야 할 이슈를 선정하여 이번 호와 다음 호 두 차례에 걸쳐서 게재한다. 이번 호에서는, 특히 직업교육과 청년층 고용과 관련하여 ‘대학의 취업 지원 역량 및 창업교육’, ‘산학협력을 통한 대학의 인력 양성’, ‘전문대학 육성 정책’, ‘고졸 취업 활성화’, ‘자유학기제 도입 및 진로교육 인프라 확충’ 등의 중등 및 고등교육 단계의 직업교육 관련 정책을 진단하고 개선 과제를 도출한다.

이번 호 〈이슈 분석〉에서 다루는 내용은 다음과 같다.

- ◆ 대학의 취업 지원 역량 강화 및 창업교육 활성화
- ◆ 산학협력을 통한 대학의 인력 양성 현황과 과제
- ◆ ‘전문대학 육성 정책’의 진단과 과제
- ◆ 고졸 취업 활성화 정책 진단
- ◆ 진로 탐색 중심의 자유학기제 도입 및 진로교육 인프라 확충