



발행인 배규식
편집인 홍민기
편집교정 정철

자료문의 KLI 홍보전략팀
주소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 한국노동연구원
TEL 044-287-6022
FAX 044-287-6029

발행일 2020년 5월 13일

코로나19와 고용행정전달체계

길현종 | 한국노동연구원 연구위원(hyeonjongkil@kli.re.kr)

본고는 코로나19 감염병 위기에 따른 고용행정전달체계 변화의 실제, 그리고 이에 대응한 전달체계 개편방향 및 원칙을 제시하는 것을 목적으로 한다. 먼저 코로나19에 기인한 위기의 특성을 고려해 볼 때, 고용행정은 대면서비스의 비대면서비스로의 개편요구 증대, 현금급여의 확대에 의한 현금급여행정 특히 고용행정에 익숙하지 않은 신청자의 대폭적인 확대, 기회급여인 직접일자리사업 선정행정의 확대 및 근무과정에서의 감염병 관리요구의 증대, 고용행정의 신속한 처리에 대한 요구 증대, 고용행정의 접근성 증진에 대한 요구 증대 등의 변화가 발생할 것으로 보인다. 그리고 이를 고려했을 때, 고용행정은 일선에서의 엄정한 고용행정 방역체계 구축·준수, 대면고용서비스·행정의 비대면 체계로의 전환, 일선 고용기관 내 인력재배치 및 가능한 범위에서 기관 간 업무 재배치, 고용행정 신청에서 결정·집행까지의 절차 간소화, 마지막 수단으로서 인력충원을 통한 행정인프라 확충, 신속한 행정처리를 위한 고용행정 유관정보의 확장적 연계, 접근성 제고를 위한 일선 임시출장소의 활용 등을 고려해 볼 필요가 있을 것으로 보인다. 이에 더해, 본고는 비상사국임에도 불구하고 기존 고용행정 인력운영원칙의 근간이 훼손되지 않는 범위에서 인력운용이 이루어져야 한다는 점, 경제위기 대응을 위해 도입된 새로운 고용정책 집행을 위한 전달체계 구축에 있어서는 기존에 유사대상 혹은 유사사업집행의 경험을 중요한 기준 중 하나로 고려할 필요가 있다는 점, 중장기적 관점에서는 국가 위기 시 전체 공공행정 업무 재편성 혹은 재배치가 가능할 수 있도록 비상위기상황 행정전달체계 운용방안 구축이 필요하다는 점 또한 강조했다.

I. 서론

국가적 혹은 범국가적 위기에 대응하기 위한 국가 정책변화는 공공행정·전달체계의 변화를 요구하는

것이기도 하다. 이미 우리 국민 모두는 코로나19 대응과정에서 보건행정 체계가 얼마나 광범위하고 신속하게 변화되어 왔는지 목격해왔다. 물론 이러한 변화는, 회자(膾炙)되는 것처럼 현재의 코로나19 위기

코로나19 위기에 따른 고용행정전달체계 변화와 실제, 이에 대응한 전달체계 개편방향 및 원칙 제시 필요

가 사회경제 전 분야에 광범위한 파급력을 가질 것이라 가정해 본다면, 보건영역을 넘어 다른 사회경제분야 공공행정 전달체계까지 이어질 필요가 있다. 이는 코로나19로 인해 현재 일하는 사람을 유지하고, 새로운 일자리를 찾고, 또 일을 지속하는 데 어려움을 겪는 많은 기업과 개인을 지원하는 고용영역에서도 마찬가지이다. 이미 정부는 코로나19로 인한 위기에 대응하기 위해 여러 고용노동정책을 추진 중에 있는 상황이며(고용노동부, 2020; 기획재정부, 2020), 향후 고용상황에 따라 추가적인 대책이 발표될 가능성도 높다 판단된다. 이러한 고용정책의 변화는 중앙부처(예: 고용노동부), 지방자치단체(예: 시군구청), 지방관서(예: 고용센터), 준정부기관(예: 근로복지공단), 민간위탁기관(예: 직접일자리사업 운영기관) 등 다양한 주체로 구성되어 있는 고용행정영역에 직접적인 영향을 미칠 가능성이 높다. 이에 본고에서는 코로나19 위기에 따른 고용행정전달체계 변화의 실제, 그리고 이에 대응한 전달체계 개편방향 및 원칙을 제시해 보고자 한다. 이를 통해 긴급한 위기상황에서 정부가 고용노동정책을 효과적으로 집행하기 위한 적절한 정책집행방향을 설정하는 데 기여할 수 있을 것이다.

II. 고용행정전달체계 변화의 실제: 무엇이 변하게 되는가?

고용행정 변화방향에 대한 예측은 코로나19 감염병 및 이에 기인한 위기의 특성에서부터 시작될 필요가 있다. 여러 특성 중 고용행정과 관련해서는 특히 두 가지의 특성을 염두에 둘 필요가 있다 판단되는데, 이는 감염의 위협으로 인한 대면접촉의 어려움 혹은 두려움, 내수경제 더 나아가 경제전반의 급격하

면서도 직접적인 침체 가능성이다. 구체적으로 이 두 가지 특성은 고용행정에 있어 다음과 같이 영향을 미칠 것으로 판단된다. 먼저 코로나19는 고용행정의 양적·질적 개편에 대한 필요를 증대시킬 것이다. 사회정책은 급여형태를 기준으로 현

금급여, 현물급여, 서비스급여, 바우처(중서)급여, 기회급여, 권한급여정책으로 구분해 볼 수 있다(송근원·김태성, 1995). 이 중 대면서비스를 제공하는 정책들은 감염확산의 우려로 인해 개편되거나 축소되어 운영될 가능성이 높다. 우리나라 일자리정책은 예산체계 기준으로 직업훈련, 고용서비스, 고용장려금, 직접일자리, 실업소득, 창업지원으로 구분해 볼 수 있는데(고용노동부, 2019), 직업훈련, 고용서비스, 실업소득 영역에서는 대면서비스가 매우 중요한 부분을 차지하고 있으며, 창업지원에 있어서도 대면서비스가 일부 활용되고 있다. 이들 영역에서 대면서비스의 상당 부분은 비대면서비스로의 전환이나 축소가 불가피해 보인다.

이와 더불어 현금급여와 바우처급여를 제공하는 정책의 대폭적인 확대 또한 예상된다. 코로나19로 인해 일정기간 경기침체가 불가피하다 가정하면, 고용유지지원금이나 실업급여 대상자가 대폭 증가할 가능성이 높다. 뿐만 아니라 지급기준 변경이나 사업의 양적 확대 등 기존 제도나 프로그램의 변경을 통해 현금급여 대상이 확대될 가능성도 존재하며, 신규제도 도입으로 인해 현금급여 대상이 확대할 가능성도 높다(고용노동부, 2020). 최근 특고·프리랜서, 무급휴직자, 영세자영업자 약 93만 명에게 지급하기로 한 긴급고용안정 지원제도 등이 이러한 현금급여 정책확대의 대표적인 예가 될 수 있을 것이다(기획재정부, 2020). 이에 일선 고용행정의 경우 현금급여신청·접수·지급 수요의 대폭적인 증가가 이루어질 것으로 보인다. 즉 고용행정 내 대면서비스 제공은 감소하되, 현금급여지급을 위한 대면·비대면 현금급여행정 수요는 양적으로 확대될 수밖에 없으리라 판단된다. 특히 고용행정에 익숙하지 않은 신규 잠재 대상자들의 급여 관련 문의 및 신청이 대폭적으로 확대될 것으로 추정된다.

또한 신규 일자리가 부족한 상황에서 실업자가 단기간 대폭 급증할 가능성이 높음을 고려해 본다면, 그리고 이전 위기상황에서 우리나라 고용정책의 경로의존을 고려해본다면(이규용, 2009a), 기회급여로 분류해 볼 수 있는 직접일자리사업의 대폭적인 확대

대면서비스의 비대면서비스로의 개편요구 증대, 현금급여행정의 대폭적인 확대, 직접일자리사업 선정행정의 확대 및 근무과정에서의 감염병 관리요구 증대, 고용행정의 신속성 및 접근성 증진 요구 증대

또한 예상 가능한 정책변화 중 하나일 것이다. 이 경우 현금급여행정과 유사하게 직접일자리사업 대상자의 선정과 관련한 대면·비대면 행정수요 또한 증가하게 될 것이며, 잠재 대상자들의 문의 또한 대폭 증가할 것으로 예상된다. 이에 추가해 직접일자리사업 수행과정에 있어 대면접촉우려 등 감염병 관리에 대한 행정적 수요 또한 증가하게 될 것으로 보인다.

다음으로 고용행정의 신속성 제고에 대한 요구 또한 증가하게 될 것이다. 언급한 바와 같이 코로나19는 내수경기에 급격하고 직접적인 부정적 영향을 미칠 것으로 추정된다. 이에 국내 기업과 근로자들은 경기침체로 인한 부정적 영향을 매우 빨리 체감하게 될 가능성이 높고, 이는 결국 고용행정의 신속한 집행에 대한 수요를 증대시키게 될 가능성이 높다. 특히 이들의 기업운영이나 생활안정에 직접적인 영향을 미치는 현금이나 바우처급여 제공 관련 고용행정의 신속성에 대한 요구가 증대될 가능성이 높다. 직접일자리사업의 경우에도 노인일자리사업 참여자 활동비 선지급 등의 사례와 같이(고용노동부, 2020), 보다 신속한 급여의 지급과 관련한 요구가 증대될 수 있다.

마지막으로 고용행정의 접근성 제고에 대한 요구 또한 증가하게 될 것이다. 현재 거의 모든 고용행정은 주민센터에 비해 접근성이 떨어지는 일선전달체계를 활용하고 있기에, 대면신청·접수가 필요한 대다수의 신청자들은 자가차량 혹은 대중교통 등의 교통수단을 활용해 상당한 거리를 이동해야 한다. 예를 들어 일선 공공고용행정의 핵심이라 할 수 있는 고용센터의 경우 전국에 100개소만 운영되고 있기에(www.workplus.go.kr), 센터까지 대중교통으로 1시간 이상 소요되는 시군구가 전체 시군구의 30%가 넘는 실정에 있다(71개소, 관계부처합동, 2019a). 이러한 일선 전달체계의 현실은 감염병 위험이 상존하는 상황에서 고용행정의 접근성을 증진해야 할 필요성을 증대시킬 수밖에 없다 판단된다.

III. 고용행정 체계화 방향과 원칙: 어떠한 개편이 필요한가?

앞서 언급한 변화들이 실제 발생하게 된다면, 고용행정 및 전달체계는 다음과 같은 개편방향 혹은 개편의 원칙들을 염두에 둘 필요가 있다. 먼저 고용행정 전달과정에서 코로나19 감염방지를 위해 철저한 일선 방역체계를 구축하고 또 준수해 나가야 한다. 중앙정부는 일선 고용행정 이용자 및 제공자 모두를 위한 감염방지 대원칙을 마련하고 감염예방을 위해 손소독제, 마스크, 소독물품 등 방역자원을 지역의 수요에 부합하게 적정한 수준으로 일선에 제공하며, 고용복지+센터장 및 팀장 등 일선 중간관리자들은 중앙정부의 방역원칙을 엄격하게 지켜가는 것에 더해 관할기관 자체 특성에 기인한 동선 및 대면접촉 등에 있어서의 감염우려상황에 대한 자체적인 추가 기준 또한 마련해 감염예방에 최선을 다해야 할 것이다. 뿐만 아니라 일선 행정집행과정에서 전국적으로 파급할 만한 가치가 있는 감염예방 아이디어를 적극 발굴해 이를 전국적으로 신속하게 파급시킬 수 있는 환류체계를 구축하는 것도 중요한 것이다. 물론 이상의 원칙은 감염병으로부터 안전한 직접일자리사업수행 근로환경 구축에도 동일하게 적용되는 원칙일 것이다.

이에 더해 대면서비스 혹은 대면행정을 최대한 비대면체계로 전환하는 노력 또한 필요하다. 기존에 대면서비스로 제공되던 취업성공패키지나 실업급여수급자 대상 취업지원서비스, 직업훈련교육 등의 경우 가능한 범위에서 최대한 비대면 방식으로 제공하는 대안적 접근방안을 마련할 필요가 있을 것이다. 유선상담 혹은 화상상담의 보다 적극적인 활용 등이 이에 포함될 수 있다. 이에 더해, 대폭적인 증가가 예상되는 현금급여신청 및 직접일자리사업 선정행정의 경우에도 가능한 범위에서 비대면 방식의 행정접수체계를 구축할 필요가 있을 것이다. 온라인, 우편, 팩스 접수 등을 통한 비대면 접수체계를 적극적으로 활용하거나, 신청자가 일선기관 방문 시에도 컴퓨터를 활용한 접수를 유도하거나, 비대면 서류접수 창구를 운영하는 등의 노력이 이에 포함될 것이다. 이들 중 일

부는 중장기적 관점에서 추가적인 인프라 구축이 필요할 수도 있을 것이다. 물론 이러한 노력은 앞서 언급한 고용행정 접근성 제고에 있어서도 긍정적인 것이다. 중앙정부는 일선 중간관리자들이 혁신적인 비대면 처리절차를 적극적으로 발굴하고 도입할 수 있도록 적극행정을 권장하거나 적극행정을 면책제도를 운영하는 등의 노력을 통해 과감한 행정집행이 이루어질 수 있도록 제도적으로 뒷받침해야 할 것이다.

이에 더해 현금급여 및 직접일자리사업 관련 행정 수요의 대폭적인 증가에 대응하기 위해 고용행정 기관 내 인력의 업무재배치 또한 신속하게 이루어질 필요가 있을 것이다. 중앙정부에서는 전체 일자리사업 행정전달체계를 분석해 변화된 위기상황하에서 인력운영상 여유가 있는 영역의 인력을 수요가 급증하는 영역에 집중적으로 재배치하기 위한 인력운영 기준을 신속하게 마련할 필요가 있을 것이다. 감염병이 심각한 상황에서는 취업지원을 위한 직접적인 대면 고용서비스 상담업무가 상대적으로 감소할 가능성이 있기에 이들 인력을 업무량의 대폭적인 확대가 예상되는 급여행정 신청·접수나 우선 질의응답 업무에 재배치하는 등이 그 예가 될 수 있을 것이다. 물론 이러한 노력은 고용행정의 신속성을 제고하는 데 있어서도 일정정도 기여할 수 있을 것이라 판단된다.

이에 더해 현실적으로는 여러 제약사항이 많긴하겠지만, 가능한 범위에서 고용행정을 수행하는 일선 기관 간 위기상황에서의 임시적 업무 재분담도 추진해볼 만한 대안이라 판단된다. 현재 전국에는 고용복지+센터, 근로복지공단 등 공공부문에서 직접운영하는 전달체계와 여성새로일하기센터, 중장년일자리 희망센터 등 민간위탁을 통한 전달체계가 각기 다른 일자리사업 일선집행을 담당하고 있다. 이미 계약이나 기관업무범위 관련 규정을 통해 담당업무내용이 확정되어 있을 뿐 아니라 기관에 따라 노사 간 협의 과정이 반드시 필요한 것은 분명하지만, 즉 일상적인 상황에서는 실현가능성이 크지 않을 수 있지만, 현재와 같은 국가적 위기상황에서는 공동체성의 증진이나 상생협력 차원에서 현재 일정정도 여유가 있는 기관의 고용행정 집행 인프라를 긴급하게 수요가 급증

하는 다른 고용행정기관이 담당하던 영역에 임시적으로 활용하는 것이 고용행정 효율화 제고 관점에서 고려해볼 만한 대안 중 하나일 수 있다. 따라서 정부에서는 기관 간 업무 재배치와 관련한 행정체계 활용 논의를 유관주체에 보다 선도적으로 제안하고 실현 가능성을 타진해 볼 필요가 있다 판단된다. 이러한 기관 간 업무재배치가 현실화될 수 있다면, 참여기관 상황에 따라 고용행정 전반의 접근성 제고에 있어서도 일정정도 기여할 수 있을 것이다.

한층 더 나아가 이러한 방식이 실제로 현실적인 대안이 될 수 있다면, 본 코로나19 위기상황이 종료된 이후 또 다른 위기상황의 대비를 위해 중장기적 차원에서 긴급한 국가적 위기상황이 발생할 경우 공공부문의 행정 인프라를 보다 광범위하게 재구조화·배치할 수 있는 체계를 구축하는 노력 또한 고려해볼 만한 가치가 있다 판단된다. 예를 들면, 위기 특성에 따라 교육, 여가·문화, 돌봄, 고용, 지역사회, 보건 등을 담당하는 공공사회서비스 전달체계 중에서 이용자들이 대폭적으로 감소한 분야의 서비스 인프라를 긴급하게 추가적 지원이 필요로 하는 다른 사회·경제 분야 행정영역으로 직무재배치를 실현할 수 있다면, 위기상황에서 공공행정 전달체계 전체가 보다 효율적으로 작동될 수 있을 것이다.

이와 같은 직무재배치의 노력과 동시에 현금·바우처급여 혹은 직접일자리사업 행정절차 간소화를 위한 노력도 동시에 이루어질 필요가 있다. 중앙정부, 일선 중간관리자, 일선 창구담당자 모두는 긴급한 상황에서 불필요한 신청·접수과정 및 이와 결부된 서류요청수준 등을 감소시키고 지급이나 선정을 위한 내용확인 과정을 간소화하며, 또 이를 신속하게 집행하고 이러한 결정과정의 기록이나 확인절차를 간소화하는 등 행정처리 과정을 최소화할 필요가 있을 것이다. 이를 위해 기연급한 일선과 중앙의 적극적인 환류체계 및 적극행정 권장·면책을 다면적으로 활용해야 할 것으로 판단된다. 물론 이와 같은 노력은 신속한 고용행정 집행에도 직접적으로 기여할 수 있을 것이다.

이상의 직무재배치 및 행정절차 간소화 노력에도

**일선에서의 엄정한 고용행정
방역체계 구축·준수,
대면고용서비스·행정의 비대면
체계로의 전환, 일선 고용기관 내
인력재배치 및 가능한 범위에서
기관 간 업무 재배치, 고용행정
신청에서 결정·집행까지의 절차
간소화 필요**

불구하고 고용행정집행 일부영역에서 충분한 인프라를 확보하는 것이 어렵다면, 인력을 새로이 충원하여 부족한 행정 인프라를 확보하는 것을 일종의 마지막 수단으로 고려해 볼 수 있을 것이다. 만약 코로나 19 이후 고용행정이 이전과 유사한 형태 또는 수준으로 돌아갈 수 있을 것으로 가정한다면, 공공부문 인턴제 혹은 기간제 인력채용 등을 우선적으로 활용하여 긴급한 수요에 신속하게 대응하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다. 특히 경제위기가 발생했을 때마다 빈번하게 활용되었던 청년 인턴제를 활용해 공공부문 취업에 관심이 많은 청년들에게 일선 고용행정 경험을 쌓도록 하는 것 또한 현 상황에서 고려해 볼 수 있는 대안 중 하나라 판단된다(이규용, 2009b).

민간위탁을 통해 전달체계가 운영되고 있다면, 예산편성에 있어 행정수요 증대에 따른 행정인프라 확대도 함께 고려해야 할 필요가 있을 것이다. 덧붙여, 만약 현재의 위기상황 이후에 새로운 인력충원이 예정되어 있다면, 예를 들어 문재인 정부가 지속적으로 추진해 온 소위 한국형 실업부조의 도입이 확정되고 예정된다면(관계부처합동, 2019b), 이의 운영을 위한 인력을 미리 충원해 긴급한 위기과정의 행정수요에 대응하고, 위기상황 이후 원래 목적을 위해 이들 인력을 활용하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것이다. 물론 후자의 경우에는 현재의 시급성을 기준으로 인력을 충원하기보다는 향후 신규 사업에 필요한 인력소요계획에 따라 인력채용이 이루어져야 할 것이다.

다만 인력운영 과정에서 한 가지 유념해야 할 점은, 아주 긴급하고 비상적인 상황이 아니라면 기존 인력 운용 원칙의 근간을 흔들 정도의 대폭적인 변화는 최대한 지양해야 할 필요가 있다는 점이다. 이는 보다 과감한 운영이 가능한 다른 행정영역과는 달리 인력 운용은 위기 이후에도 계속해 행정을 담당하게 될 수 밖에 없는, 따라서 행정의 성과에 결정적인 영향을 미치게 될 행정제공자인 사람과 직접적으로 관계되어 있는 영역이기 때문이다. 예를 들어, 현재 고용복지+센터에는 공무원과 비공무원이 함께 근무하고 있으며 이들은 신분, 승진, 보수, 보직 등 다양한 측면에서 차별화된 인사운영원칙이 적용되는 실정에 있다

(길현종 외, 2018). 만약 긴급한 상황이라는 이유로 이들에 적용되던 명목적이거나 암묵적 인사원칙 혹은 기준이 급진적으로 개편되게 된다면, 본 위기가 지난 이후 일선에서 다양한 혼란이나 갈등이 발생할 가능성이 높으며, 이는 향후 장기적으로 고용행정 성과에 부정적인 영향을 미칠 우려가 크다. 위기상황에서는 이러한 근본 원칙의 개편과 관련해 숙의를 통한 결정이 어렵다 가정한다면, 중앙정부는 언급한 인력 재배치·확충 시도과정에서 반드시 지켜져야 할 기존 인사원칙을 미리 확정하고 이는 최대한 유지하는 범위 내에서 인력이 운영될 수 있도록 지원할 필요가 있다. 현금급여 신청이나 접수 과정에서 개인정보를 상세하게 조회하거나 급여지급을 결정하는 행정직무와 서류처리 등 이를 지원하는 직무가 있을 수 있기에, 직무의 중요도에 따라 역할을 분담하여 인력을 활용하는 등의 예가 이를 위한 노력의 일부가 될 수 있을 것이다.

한편 코로나19로 인한 경제위기에 대응하기 위해 새롭게 도입된 제도의 행정전달과 관련해서는 어떤 전달체계를 활용할지에 대한 결정 또한 필요하다. 만약 고용복지+센터, 지방자치단체 혹은 민간위탁기관 등 전달체계 활용과 관련한 여러 대안들이 존재한다면, 기존에 유사대상 혹은 유사사업을 집행했던 노하우나 경험을 보유하고 있는지의 여부가 가장 중요한 전달체계 선정 기준 중 하나로 고려되어야 할 것으로 판단된다. 이는 현재의 위기상황에서는 신속한 정책 집행이 무엇보다도 중요하기에 기존에 유사경험을 축적한 기관에서 이와 관련한 고용행정을 집행하는 것이 가장 적절할 것이라는 판단에 기인한다.

덧붙여 다양한 공공행정정보의 적극적이고 확장적인 연계를 통한 신속한 정보확인체계를 구축하는 방안 또한 고려되어야 할 필요가 있다. 언급한 바와 같이 현재의 위기상황에서는 고용행정 신청기업이나 대상자의 적격성을 검증하기 위한 정보 확인 등의 수요가 대폭 증가할 것이며, 이러한 상황에서 만약 기존 절차를 고수한다면 일부 사업의 경우 정보 확인에 상당시간을 소모해 적시행정이 구현되지 못할 수 있다. 이를 고려하면 정부는 근로복지공단 내 행정자

료 등 고용행정 내부자료뿐 아니라 보건복지부, 국세청 등에서 보유하고 있는 다른 유관 행정 관련 정보에 대해서도 신속한 확인이 이루어질 수 있도록 확장적인 온라인-오프라인 체계를 구축해 보다 신속한 정책집행이 이루어질 수 있도록 지원할 필요가 있다. 이에 더해 비록 고용행정에 국한된 논의가 아니기에 본고의 논의에서 일정정도 벗어난 것이기는 하지만, 이와 같은 위기상황이 언급한 바와 같이 상당기간 지속될 가능성이 있다 가정한다면, 일선 공공행정집행기관 전체가 코로나19 위기상황에서 정부가 지원할 모든 지원에 대한 수급현황을 기업, 가구, 개인별로 신속하고 일목요연하게 확인할 수 있도록 코로나19 수급정보 확인정보체계를 구축하기 위한 논의 또한 필요할 수 있을 것이다.

마지막으로 접근성을 제고하기 위해 새로운 일선 고용행정기관을 추가적으로 운영하는 것을 고려해 볼 필요가 있을 것이다. 다만, 위기상황에서 정규 행정기관을 충분한 수요조사 없이 성급하게 추가적으로 확대하는 것은 그 자체로 많은 시간이 소요될 수 있을뿐더러, 위기상황이 지난 후 활용성이 담보되지 않을 수도 있기에 현 상황에서 적절한 대안이라 보기 어렵다 판단된다. 이보다는 임시적 수요에 즉응해 기존 유휴 공공부문 공간 등을 최대한 활용해 위기상황에서 출장소 등의 형식으로 임시적인 일선 기관을 새로이 확대 운영하는 것이 보다 현실적인 대안이라 판단된다. 앞서 인력 충원의 경우와 유사하게 위기상황 이후에 새로운 일선 고용행정기관 확대가 예정되어 있다면, 예를 들어 언급한 소위 한국형 실업부조 도입이 확정되어 이 계획의 일부인 고용센터 확대가 향후 예정되게 된다면(관계부처합동, 2019a), 본 계획을 앞당겨 시행하는 방식으로 행정 접근성을 증진하는 방안 또한 고려해 볼 수 있을 것이다. 이 경우 역시 해당사업 추진 기준에 따라 추가설치 지역을 선정해야 할 것이며, 추가 일선기관 설치 행정처리 절차를 최대한 간소화하여 신속하게 기관을 설치해 위기상황에 유용하게 활용할 필요가 있을 것이다.

*마지막 수단으로서
인력충원을 통한 행정인프라
확충, 신속한 행정처리를 위한
고용행정 유관정보의 확장적
연계, 접근성 제고를 위한
일선 임시출장소의 활용 고려*

IV. 요약

이상에서 본고는 코로나19 위기에 따른 고용행정 전달체계 변화 실체, 그리고 이에 대응한 전달체계 개편방향 및 원칙을 제시해 보았다. 먼저 코로나19에 기인한 위기의 특성을 고려해 볼 때, 고용행정은 대면서비스의 비대면서비스로의 개편요구 증대, 현금급여의 확대에 의한 현금급여행정, 특히 고용행정에 익숙하지 않은 신청자의 대폭적인 확대, 기회급여인 직접일자리사업 선정행정의 확대 및 근무과정에서의 감염병 관리요구의 증대, 고용행정의 신속한 처리에 대한 요구 증대, 고용행정의 접근성 증진에 대한 요구 증대 등의 변화가 발생할 것으로 보인다. 그리고 이를 고려했을 때, 고용행정은 일선에서의 엄정한 고용행정 방역체계 구축·준수, 대면고용서비스행정의 비대면 체계로의 전환, 일선 고용기관 내 인력 재배치 및 가능한 범위에서 기관 간 업무 재배치, 고용행정 신청에서 결정·집행까지의 절차 간소화, 마지막 수단으로서 인력충원을 통한 행정인프라 확충, 신속한 행정처리를 위한 고용행정 유관정보의 확장적 연계, 접근성 제고를 위한 일선 임시출장소의 활용 등을 고려해 볼 필요가 있어 보인다. 이에 더해, 본고는 비상시국임에도 불구하고 기존 고용행정 인력운영 원칙의 근간이 훼손되지 않는 범위에서 인력운용이 구현되어야 한다는 점, 신규고용정책 집행을 위한 전달체계 선정에 있어서는 유사대상 혹은 유사사업 집행의 경험을 중요한 기준 중 하나로 고려할 필요가 있다는 점, 중장기적 관점에서 국가 위기 시 전체 공공행정 업무 재편성 혹은 재배치가 가능할 수 있도록 하는 위기상황 공공행정전달체계 운용방안 구축이 필요하다는 점도 강조했다.

본고에서 제시한 고용행정 운용방향의 기저에는 광범위한 위기상황에서는 핵심적 근간을 흔들지는 정도가 아니라면 보다 적극적이고 과감한 행정운영이 용인될 필요가 있다는 행정운영의 가치가 내재되어 있다. 즉 인력운용의 핵심 원칙과 같이 위기상황 이후에 영향이 지속될 영역을 제외하고는 대면의 비대면화, 행정 절차의 간소화, 정보연계·처리권한의 확대 등 다양한

[그림 1] 코로나19 위기특성, 고용행정 변화실체, 고용행정 개편방향



측면에서 적극행정이 권장되고 면책될 필요가 있음을 강조하고 있다. 이러한 가치는 이미 비상경제회의에서 문재인 대통령이 소상공인과 자영업자의 생계대출에 있어 실수가 있어도 책임을 묻지 않겠다고 언급한 공공행정집행의 방향성과 궤를 같이하는 것이라 할 수

있다(강민경, 2020). 이와 같은 적극적인 행정의 가치가 실제 고용행정 일선에서 구현될 수 있다면 현재의 위기상황에서도 보다 효과적인 고용행정집행전달체계를 구축할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강민경(2020), 「문대통령 소상공인 신속대출 절실…실수해도 책임 안 묻겠다」, 4월 6일자, YTN.
- 고용노동부(2019), 「2020년 재정지원 일자리사업 운영계획」.
- _____(2020), 「2020년 고용노동부 소관 추가경정예산 주요내용」, 보도자료.
- 관계부처합동(2019a), 「공공고용서비스 발전방안」.
- _____(2019b), 「고용안전망을 완성하는 국민취업지원제도 추진 방안」.
- 기획재정부(2020), 「제2차 비상경제 중앙대책본부 회의개최」, 보도자료.
- 송근원·김태성(1995), 『사회복지정책론』, 서울:남출판.
- 이규용(2009a), 「외환위기와 현재의 일자리정책비교」, 『노동리뷰』 4월호, pp.3~16.
- _____(2009b), 「청년인턴 사업 평가」, 『노동리뷰』 10·11·12월호, pp.52~63.

KLI EMPLOYMENT
& LABOR
BRIEF