

연구보고서 | 2005-04

조기재취업수당의 효율성 평가

유길상 · 김동헌 · 성재민 · 박 혁



책 머리에 부쳐

한국의 고용보험제도는 1995년 7월 1일에 도입되어 외환위기 직후의 고실업을 극복하는 과정에서 실업자 사회안전망으로서의 위치를 확고히 다지게 되었다. 한국의 고용보험제도는 실업급여 수급자격자에 대하여 실업급여를 지급하여 생활안정을 기하는 것뿐만 아니라 적극적인 노동시장정책을 통하여 실업을 예방하고 재취업을 촉진하기 위한 고용안정사업과 직업능력개발사업을 포함하고 있어, 제도의 명칭도 다른 나라에서와 같은 ‘실업보험’이 아니라 ‘고용보험’으로 명명되었다. 특히 실업급여제도 내에도 취업촉진수당제도를 두어 실업급여 수급자의 조기재취업을 촉진하기 위한 제도적 장치를 마련하고 있는데, 그 중에서도 조기재취업수당제도가 취업촉진수당의 핵심을 이루고 있다.

조기재취업수당제도는 실업급여 수급자격자가 안정된 직업에 재취업한 경우 지급하는 일종의 재취업보너스제도로서 다른 나라에서는 그 예가 흔하지 않는, 우리나라 고용보험법상의 재취업촉진제도이다. 그동안 한국노동연구원은 고용보험제도의 도입 과정에 있어서 ‘고용보험연구기획단’을 설치·운영하여 우리나라의 고용보험제도를 설계하였으며, 1995년 11월부터는 부설 고용보험연구센터를 설치하여 우리나라 고용보험제도의 발전에 필요한 기초연구와 고용보험사업에 대한 평가 연구를 수행하여 왔다. 그러나 조기재취업수당제도가 당초 의도한 대로 실업급여 수급자격자의 재취업을 촉진하는 효과가 있는지에 대해서는 체계적인 연구를 시행하지 못하였다. 본 연구는 우리나라 최초로 한국의 조기재취업수당 수급자와 비수급자에 대한 추적조사를 실시하여 그 결과 및 실업급여 수급자의 DB 자료를 이용하여 조기재취업수당제도의 효율성을 분석하고 있다.

실업급여 수급자의 조기재취업을 촉진하기 위하여 고용보험 또는 실업보험제도를 시행하고 있는 각국은 다양한 취업알선서비스를 강화하

는 한편 한국의 조기재취업수당제도와 유사한 형태의 제도적 유인체계를 시험적으로 시행하기도 하였다. 미국과 캐나다는 한국의 조기재취업수당제도와 유사한 제도를 시험적으로 시행한 바 있는데, 그 효과가 크지 않았다. 일본은 우리나라의 조기재취업수당제도와 유사한 재취직수당제도를 시행하고 있는데, 그 효과에 대한 연구 결과는 발견되지 않고 있다. 본 연구는 한국의 조기재취업수당 수급자의 특성과 조기재취업수당제도의 효과를 분석하고 있는데, 다른 나라에 비하여 한국에서는 조기재취업수당제도가 실업급여 수급자의 조기 재취업을 촉진하는 데 상당한 효과를 보이고 있다는 것을 한국 최초로 발견하였다. 본 연구는 조기재취업수당제도의 효율성에 대한 첫 번째 연구로서 앞으로 조기재취업수당제도의 변화에 따른 추가적인 연구가 이어져 우리나라 고용보험제도의 발전에 기여하기를 기대한다.

본 연구는 우리나라 고용보험제도를 설계하고 그동안 고용보험 분야에 대하여 우리나라에서 가장 많은 연구를 수행한 우리 원의 유길상 부원장을 연구책임자로 하여 동국대학교 경주캠퍼스의 김동헌 교수, 본 원의 성재민 책임연구원과 박혁 연구원에 의해 수행되었다. 본 연구 진행 과정에서 충북대학교 류기철 교수는 많은 자문을 해주었으며, 노동부 이상석 노동보험심의관, 심경우 보험정책과장, 조경원 고용보험과장과 편도인 사무관, 그리고 한국산업인력공단 중앙고용정보원의 관계자들은 연구 진행 과정에서 많은 자료 협조와 자문을 해주었다. 그 외에도 익명의 검토자와 고용안정센터의 상담원들이 많은 조언을 해주었다. 이 모든 분들께 연구자를 대신하여 깊은 감사를 드린다. 아울러 출판을 담당할 박찬영 전문위원과 정철 책임연구원, 원고 편집을 담당할 김선해 연구조원의 노고에 대해서도 감사드린다.

끝으로 본 연구보고서에 수록된 내용은 모두 필자들의 의견이며 본 원의 공식 견해가 아님을 밝혀 둔다.

2005년 4월

한국노동연구원

원장 최 영 기

목 차

책머리에 부처	
요 약	i
제1장 머리말	(유길상) i
제1절 연구 목적	1
제2절 연구 방법	4
제3절 보고서의 구성	9
제2장 기본분석 모형	(김동현) 10
제1절 노동공급모형	11
제2절 직장탐색모형	17
제3장 주요국의 조기재취업촉진제도와 시사점	(김동현 · 유길상) 20
제1절 개 요	20
제2절 일본의 재취직수당제도	22
제3절 미국의 재취업보너스 실험과 개인재취업계좌제도	26
1. 재취업보너스 실험	26

2. 개인재취업계좌제도	51
제4절 캐나다의 소득보전지원 실험	54
1. 반복수급자 대상 프로그램	57
2. 실직자 대상 프로그램	60
3. 소득보전지원사업과 재취업보너스 실험과의 비교	63
제5절 한국에 대한 시사점	66

제4장 한국의 조기재취업수당제도의 현황과

지급 실적

(유길상) 70

제1절 한국의 조기재취직수당제도의 변천	70
1. 제도 시행 당시의 조기재취직수당제도	70
2. 조기재취직수당제도의 변천	71
제2절 한국의 조기재취업수당제도 현황	75
1. 지급 기준	75
2. 조기재취업수당의 금액	76
제3절 한국의 조기재취업수당 지급 실적	76

제5장 한국의 조기재취업수당 수급자의 특성

..... (유길상·박혁) 82

제1절 조기재취업수당 수급자의 특성 I : 빈도 분석	82
1. 성	83
2. 연령	87
3. 학력	93
4. 이직 전 사업장 규모	97
5. 이직 전 근속기간	101
6. 이직 전 직종	105

7. 이직 전 산업	108
8. 이직 전 임금수준	111
9. 구직급여 소정급여일수 진단	114
제2절 조기재취업수당 수급자의 특성 II : 로짓 분석	116
제3절 소결	122
제6장 한국의 조기재취업수당제도의 효과	
..... (유길상 · 성재민) ..	124
제1절 조기재취업수당의 구직활동에 대한 효과	124
1. 분석의 개요	124
2. 조기재취업수당의 구직활동 촉진 효과에 대한 설문 응답 분석	128
3. 재취업 위험률 분석 모형	134
4. 재취업 위험률 분석 결과	139
5. 조기재취업수당제도에 대한 사전지식이 평균 구직급여 수급일수에 미친 영향	150
제2절 조기재취업수당의 재취업의 질에 대한 효과	155
1. 재취업 후 소득에 대한 조기재취업수당의 효과	155
2. 임금근로자로 재취업 후 직장만족도에 미친 조기재취업수당의 효과	159
제3절 소결	162
부록(제6장)	166
제7장 현행 조기재취업수당제도의 문제점과 개선방안	(유길상) · 168

제1절 조기재취업수당제도의 문제점	168
1. 제도운영 과정에서 나타난 문제점	169
2. 제도적인 문제점	177
제2절 조기재취업수당제도의 개선방안	181
1. 운용의 효율화	181
2. 제도적인 개선방안	187
 제8장 요약 및 결론	(유길상) · 189
 참고문헌	194
 부 록	207

표 목 차

<표 1- 1> 조기재취업수당 수급 여부별 조사표본수	6
<표 1- 2> 조기재취업수당 수급 여부별 조사표본의 특성 분포	7
<표 1- 3> 고용안정센터 실업급여 관련업무 담당자 조사의 직급별 조사표본수	8
<표 1- 4> 고용안정센터 실업급여 관련업무 담당자 조사표본의 특성별 분포	8
<표 3- 1> 조기재취업촉진제도의 유형	21
<표 3- 2> 2001년 4월 1일 이전의 일본의 재취직수당액 (실업급여 일액 기준)	24
<표 3- 3> 일본의 재취직수당의 수급요건	25
<표 3- 4> 일본의 취직촉진금부의 지급현황 (2000)	25
<표 3- 5> 성별·연령계층별 일본의 재취직수당의 수급자 현황(2000)	26
<표 3- 6> 일리노이 실험의 효과	32
<표 3- 7> 뉴저지 실험의 효과	37
<표 3- 8> 펜실베이니아 실험의 보너스 제의 설계	40
<표 3- 9> 펜실베이니아 실험의 효과	40
<표 3-10> 워싱턴 실험의 재취업보너스 제의 설계	42
<표 3-11> 워싱턴 실험의 효과	43
<표 3-12> 미국의 재취업보너스 실험의 주요 특징과 효과	45
<표 3-13> 가상적인 상황하에서의 비용편익 효과	50
<표 3-14> 소득보전지원금액의 예시	57
<표 3-15> 반복수급자 대상 프로그램의 효과	59

<표 3-16> 실직자 대상 프로그램의 효과	62
<표 3-17> 재취업보너스 실험과 ESP 실험의 주요 특징	64
<표 3-18> 재취업보너스 실험과 ESP 실험의 효과	65
<표 4- 1> 실업급여 내역별 수급자수 및 지급액(1996~2003)	77
<표 5- 1> 조기재취업수당 수급자의 성별·연도별 추이	84
<표 5- 2> 조기재취업수당 수급자의 제도 변화 시기별 추이	86
<표 5- 3> 조기재취업수당 수급자의 연령계층별 비중 추이	88
<표 5- 4> 조기재취업수당 수급자의 구직급여 소정급여일수표상의 연령계층별 비중 추이	89
<표 5- 5> 구직급여 소정급여일수표상의 집단별 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율 추이	90
<표 5- 6> 제도 변화 시기별·연령계층별 조기재취업수당 수급자 비중 추이	91
<표 5- 7> 제도 변화 시기별·소정급여일수표상의 연령계층별 조기재취업수당 수급자 비중 추이	93
<표 5- 8> 조기재취업수당 수급자의 학력별 비중 추이	94
<표 5- 9> 제도 변화 시기별 조기재취업수당 수급자의 학력별 비중 추이	96
<표 5-10> 조기재취업수당 수급자의 이직 전 사업장의 규모별 비중 추이	98
<표 5-11> 사업장 규모별·제도 변화 시기별 조기재취업 수당 수급자 비중 추이	100
<표 5-12> 조기재취업수당 수급자의 이직 전 사업장에서의 근속기간별 비중 추이	102
<표 5-13> 제도 변화 시기별 조기재취업수당 수급자의 이직 전 근속기간별 비중	104
<표 5-14> 조기재취업수당 수급자의 이직 전 직종별 비중 추이	106

<표 5-15> 제도 변화 시기별·이직 전 직종별 조기재취업수당 수급자의 비중	107
<표 5-16> 조기재취업수당 수급자의 이직 전 산업별 비중 추이 ..	108
<표 5-17> 제도 변화 시기별 조기재취업수당 수급자의 이직 전 사업장의 산업 특성별 비중	110
<표 5-18> 조기재취업수당 수급자·비수급자의 이직 전 월평균임금 추이	111
<표 5-19> 조기재취업수당 수급자의 이직 전 월평균임금의 제도 변화 시기별 추이	113
<표 5-20> 구직급여 소정급여일수 집단별 조기재취업수당 수급자 비중(2003)	115
<표 5-21> 구직급여 소정급여일수 집단별 조기재취업수당 수급자의 최초 실업인정일 이후재취업 시까지의 평균 소요일	115
<표 5-22> 조기재취업수당 수급자의 특성에 대한 로짓 분석 I(2003)	118
<표 5-23> 조기재취업수당 수급자의 특성에 대한 로짓 분석 II: 성·연령·학력 통제(2003)	120
<표 6- 1> ‘분석대상 표본’ 중 소정급여일수 절반 이하의 기간 동안 구직급여를 수급한 사람들의 분포	126
<표 6- 2> 조기재취업수당을 알게 된 시점에 대한 설문조사 결과	129
<표 6- 3> 조기재취업수당제도를 알고 있었던 사람들의 경우 “조기재취업수당제도가 적극적 구직활동을 촉진하는 데 도움을 주었는지”에 대한 의견	130
<표 6- 4> 조기재취업수당제도를 알고 있었던 사람들의 경우 “귀하는 조기재취업수당을 받기 위해 좀더 열심히 구직활동을 했다고 생각하십니까?”에 대한 의견	131
<표 6- 5> 조기재취업수당제도를 알고 있었던 사람들의 경우 “조기재취업수당제도가 필요하다고 생각하십니까?”에	

대한 의견	131
<표 6- 6> 조기재취업수당제도가 필요하다고 생각하는 사람들의 제도 관련 의견	133
<표 6- 7> ‘분석대상 표본’의 특성 분포	140
<표 6- 8> ‘분석대상 표본’의 특성 분포(계속)	141
<표 6- 9> ‘분석대상 표본’을 이용한 헤저드 분석 결과	144
<표 6-10> 조기재취업수당 수급자와 매칭 후 헤저드 분석 결과	147
<표 6-11> “조기재취업수당을 알았다”와 매칭 후 헤저드 분석 결과	149
<표 6-12> “조기재취업수당제도를 알았다”는 것이 구직급여 평균 수급기간에 미친 효과	153
<표 6-13> 쿼틀 리그레션 결과	154
<표 6-14> 재취업 후 소득에 대한 조기재취업수당 수급의 효과	157
<표 6-15> 조기재취업수당 수급 여부별·재취업 경험 여부별 구직활동	158
<표 6-16> 임금근로자로 재취업한 실업급여 수급자의 현 직장만족도	159
<표 6-17> 전 직장과 비교한 만족도 변화	160
<표 6-18> 종합 만족도	160
<표 6-19> 임금근로자로 재취직 후 직장 만족도에 조기재취업수당 수급이 미친 영향	161
<부표 1> 성향점수(propensity score)를 이용한 매칭 전후 평균값 비교 - “조기재취직수당 수급 여부”	167
<부표 2> 성향점수(propensity score)를 이용한 매칭 전후 평균값 비교 - “조기재취직수당을 알고 있었다”	167
<표 7- 1> 조기재취업수당 비수급자의 조기재취업수당제도 인지 여부	170

<표 7- 2> 조기재취업수당제도의 구체적 내용을 아는 사람의 비율	170
<표 7- 3> 조기재취업수당 인지자의 인지 시점 및 인지 경로	171
<표 7- 4> 실업 인정 과정이 구직활동에 도움이 되는지의 여부 ..	173
<표 7- 5> 실업 인정 과정에서 고용안정센터로부터 일자리를 소개받은 경험 유무	174
<표 7- 6> 실업 인정 과정에서 취업알선을 받은 이유	175
<표 7- 7> 취업알선이 재취업에 도움이 되는지의 여부	175
<표 7- 8> 조기재취업수당 수급자수 및 지급액 추이 (2003년~2004년 9월)	180

그림 목차

[그림 2-1] 실업자의 예산제약	11
[그림 2-2] 실업자 예산제약의 변화	12
[그림 2-3] 조기재취업수당제도의 설계	15
[그림 2-4] 직장탐색모형	18
[그림 3-1] 일리노이 실험의 예산제약	30
[그림 3-2] 일리노이 실험과 뉴저지 실험의 예산제약	35
[그림 4-1] 월별 실업자수와 구직급여 급자수의 변화 추이 (1996년 7월~2003년 12월)	79
[그림 4-2] 월별 실업자수와 신규 구직급여 수급자수의 추이 (1996년 7월~2003년 12월)	79
[그림 4-3] 월별 구직급여 수급률 및 피고용 실업률의 추이 (1996년 7월~2003년 12월)	80
[그림 4-4] 월별 구직급여 수급자수와 조기재취업(직)수당 수급자수의 추이(1996년 7월~2003년 12월)	81
[그림 4-5] 월별 구직급여 수급자 대비 조기재취업수당 수급자 비중 추이(1996년 7월~2003년 12월)	81
[그림 5-1] 연령계층별 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율	89
[그림 5-2] 제도 변화 시기별 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율	92

[그림 5- 3] 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율의 학력별 추이	95
[그림 5- 4] 제도 변화 시기별·학력별 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율	96
[그림 5- 5] 사업장 규모별·연도별 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율	97
[그림 5- 6] 사업장 규모별·제도 변화 시기별 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율	101
[그림 5- 7] 근속기간별·연도별 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율	103
[그림 5- 8] 근속기간별·제도 변화 시기별 조기재취업수당 수급자 비율	104
[그림 5- 9] 조기재취업수당 수급자·비수급자의 이직 전 월평균임금 추이	112
[그림 5-10] 조기재취업수당 수급자·비수급자의 이직 전 임금수준의 제도 변화 시기별 추이	113
[그림 6- 1] 조기재취업수당 비수급자로 소정급여일수 절반을 넘겨 수급한 사람들의 “실업급여 수급 당시 조기재취업수당 수급가능 시점이 초과된 이후부터 귀하의 구직활동 노력이 줄어들었다고 생각하십니까”에 대한 의견	133
[그림 6- 2] 조기재취업수당제도를 알았는지 여부에 따른 분석대상 표본의 누적위험함수	142
[그림 7- 1] 조기재취업수당제도의 예산제약과 무차별곡선	178
[그림 7- 2] 조기재취업수당 수급자 수 및 지급액 추이 (2003년~2004년 9월)	181

요 약

한국의 고용보험제도는 명칭이 ‘고용보험’이라고 하는 데서 풍기는 뉘앙스처럼 실업급여뿐만 아니라 적극적 노동시장정책을 구현하기 위하여 고용안정사업과 실업급여사업을 포함하고 있으며, 실업급여에 있어서도 실업급여의 수급요건은 엄격히 하는 대신 재취업을 지원·촉진하기 위하여 다른 나라에서는 그 예가 흔치 않은 다양한 재취업촉진제도를 두고 있다. 즉 한국의 실업급여제도에는 실업급여 수급자격자의 조기재취업을 촉진하기 위하여 조기재취업수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비 등 네 가지 취업촉진수당제도를 두고 있다. 본 연구에서 다루고 있는 조기재취업수당은 실업급여 수급자격자가 안정된 직업에 조기에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 안정된 사업을 영위하도록 지원하기 위한 일종의 조기재취업에 대한 보너스 제도로서 한국의 고용보험제도가 적극적 재취업을 촉진하는 주요 정책수단으로 기능하도록 하는 대표적인 프로그램 중의 하나이다.

본 연구는 미국과 캐나다에서의 재취업보너스제도에 대한 실험적 평가가 예상보다 저조하였다는 점에 주목하여 과연 한국에서 조기재취업수당제도가 실업급여 수급자의 조기재취업을 촉진하는데 어느 정도의 효과를 보이는지를 실증적으로 분석하여 향후 고용보험제도의 발전을 위한 기초 자료를 제공하는 데 그 목적이 있다. 본 연구는 조기재취업수당의 효과 분석 이외에도 조기재취업수당 수급자의 특성을 분석하고 선진국에서의 재취업보너스제도를 비교·분석하여 한국에 주는 시사점을 도출하는 데에도 노력하였다. 아울러 선진국의 경험과 한국의 조기재취업수당 수급자의 특성 분석과 조기재취업수당의 효과 분석을 바탕으로 하여 현행

조기재취업수당제도의 문제점을 분석하고 개선방안을 제시하였다.

실업급여는 실업급여 수급자의 실업에 따른 비용을 감소시키는 효과가 있기 때문에 다른 사정이 일정하다면 실업기간을 길게 하고 실업률을 높이는 효과가 있다. 따라서 고용보험 또는 실업보험 제도를 시행하고 있는 나라는 모두 실업급여 수급자가 실업급여에 의존하여 재취업을 위한 구직활동을 게을리 하지 않도록 하기 위해 노력하고 있다. 특히 한국과 일본은 실업급여 수급자의 조기재취업을 촉진하기 위한 제도적 장치로서 각각 ‘조기재취업수당’과 ‘재취직수당’이라는 조기재취업촉진제도를 실업급여제도 내에 두고 있다.

일본은 당초에는 실업급여 수급자가 1년 이상 고용될 것이 확실하다고 인정되는 안정된 직업에 재취직하고 재취직된 전날의 실업급여 지급잔여일수가 소정급여일수의 2분의 1 이상인 경우에 실업급여 소정급여일수와 지급잔여일수에 따라 30~120일분의 실업급여액을 지급하였다. 1994년에는 재취직수당의 수급요건을 ‘재취직 전날의 기본수당 지급잔여일수가 소정급부일수의 2분의 1 이상일 것’에서 ‘재취직 전날의 기본수당 지급잔여일수가 소정급부일수의 3분의 1 이상인 동시에 45일 이상일 것’으로 완화시키고 재취직수당의 금액을 실업급여 지급잔여일수에 30~120일분의 실업급여액으로 재취직수당의 지급액을 세분화하였다. 그러나 실업급여의 소정급여일수 및 지급잔여일수의 구분에 따라 재취직수당의 지급액을 고정하는 방식은 동일한 소정급여일수의 지급잔여일수 범위 내에서는 지급잔여일수가 적어질수록 수급자의 총 실질취득액이 증가하기 때문에 조기재취직을 촉진하는 효과가 낮아질 수 있다는 문제점이 제기되었다. 이에 따라 2001년 4월 1일부터는 실업급여 지급잔여일수 크기에 비례하여 실업급여 지급잔여일수의 3분의 1에 상당하는 일수의 실업급여액을 재취직수당으로 지급하도록 개정하였다.

미국은 1980년대에 워싱턴 주, 일리노이 주, 펜실베이니아 주, 뉴저지 주에서 재취직보너스제도를 실험적으로 시행한 바 있으나 미국의 실험에서는 조기재취업을 촉진하기 위한 다양한 형태의 재취업보너스제도가 예상만큼 큰 효과를 보이지는 않았다. 일리노이 주에서는 근로자와 고용주를 대상으로 두 가지 형태의 재취업보너스 실험을 실시하였는데, 고용주 실험에서는 효과가 거의 없었으나 근로자 실험에서는 실업급여 수급기간과 실업급여 지급액을 절감하는 효과가 큰 것으로 나타났다. 미국 연방노동부는 이러한 일리노이 주의 근로자 실험 효과에 고무되어 근로자를 대상으로 하는 일련의 재취업보너스 실험을 뉴저지 주, 워싱턴 주, 펜실베이니아 주에서 실시하였다. 1986년 7월부터 1987년 가을까지 실시된 뉴저지 주 실험에서는 실업급여 신청 후 일정 기간이 경과한 다음부터는 의무적인 구직활동 지원서비스를 연계하여 세 가지 형태의 다른 재취업보너스제도를 시행하였는데 실업급여 수급기간을 단축시키고 실업급여 지급액을 감소시키는 효과가 통계적으로 유의하게 나타났으나 그 효과는 크지 않았다. 1988년의 펜실베이니아 주와 워싱턴 주의 실험에서는 각각 네 가지와 여섯 가지의 재취업보너스 프로그램을 실험하였는데, 실업급여 수급자의 실업기간을 단축시키고 실업급여 지급액을 감소시키는 효과가 매우 적은 것으로 나타났다.

미국에서의 4개 주에 걸친 재취업보너스제도 실험이 큰 효과를 거두지 못하자 미국 연방정부는 재취업보너스제도의 전면적인 도입을 한동안 포기하였다. 그러나 실업급여 수급자의 조기재취업을 촉진하기 위해 2003년부터는 장기실업의 가능성이 높은 실업급여 수급자를 대상으로 재취업보너스, 구직활동 지원, 직업훈련 등을 패키지로 지원하는 개인재취업계좌제도를 도입하였다.

캐나다는 1990년대에 실업급여 수급자가 조기재취업하였으나 실직 전의 임금수준에 비하여 재취직한 직장의 임금수준이 더 낮

은 경우 임금 감소분의 일부를 일정 기간 보전해 주는 소득보전지원사업을 실험적으로 시행한 바 있다. 그러나 그 효과는 매우 낮은 것으로 나타났다.

실업급여 수급자의 조기재취업을 촉진하기 위한 미국과 캐나다에서의 실험 결과는 단순히 재취업보너스제도만으로는 실업급여 수급자의 재취업을 촉진하는 데 매우 제한적인 효과밖에 거둘 수 없으며, 적극적인 구직활동 지원과 고용서비스 제공이 재취업보너스제도와 병행하여 이루어질 때 그 효과가 극대화된다는 것을 보여주고 있다. 이러한 사실은 OECD 연구에서도 확인되고 있는 것으로 향후 한국의 실업급여제도 및 고용서비스 발전을 위한 정책 방향에 시사하는 바가 크다.

한국의 고용보험제도에서는 제도 도입 당시에는 실업급여 수급자가 소정실업급여 수급액의 2분의 1 이상을 남기고 1년을 초과하여 계속 고용될 것이 확실한 안정된 직장에 취직한 경우 잔여실업급여액의 3분의 1을 지급하는 조기재취직수당제도로 출발하였다. 그 후 1998년 1월부터는 조기재취직수당 지급액을 잔여실업급여액의 3분의 1에서 2분의 1로 인상하였으며, 2000년 4월 1일부터는 조기재취직수당 수급요건 중 '1년을 초과하여 계속 고용될 것이 확실한 안정된 직장에 취직한 경우'의 요건을 '6월을 초과하여 계속 고용될 것이 확실한 안정된 직장에 취직한 경우'로 완화하였다. 또한 2001년 7월 7일부터는 중소기업에 해당하는 제조업, 건설업 또는 어업으로서 노동부 장관이 정하여 고시하는 이른바 3D 업종(기능원 및 관련기능종사자, 장치·기계조작 및 조립종사자, 단순노무종사자)에 조기재취업한 경우에는 조기재취직수당의 금액을 잔여실업급여액의 '2분의 1'에서 '전액'으로 인상하였다. 2004년 1월 1일부터는 '조기재취직수당'을 '조기재취업수당'으로 명칭을 변경하여 안정된 자영업을 영위하는 경우에도 조기재취업수당을 지급할 수 있도록 하고, 잔여실업급여일수에 관계없이 실업급여액의

2분의 1을 지급하도록 하였다.

취업촉진수당 중 조기재취업수당 수급자수와 지급액의 비율은 99%선을 유지하고 있으며, 전체 실업급여 수급자수 중 조기재취업수당 수급자의 비율은 2003년 현재 10.3%이며, 실업급여 지급액 중 조기재취업수당 지급액의 비율은 7.8%이다.

고용보험 DB자료를 이용하여 조기재취업수당 수급자의 특성을 실증적으로 분석한 바에 의하면 여성보다는 남성이, 50세 이상의 중고령 연령계층에 비하여 20~49세의 핵심 연령계층이, 그리고 학력과 이직 전의 임금수준이 높을수록 조기재취업수당을 받을 가능성이 높은 것으로 나타났다.

본 연구에서는 실업급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자와 비수급자에 대한 추적조사를 별도로 실시하여 고용보험 DB자료와 추적조사 자료를 상호 보완적으로 활용하여 조기재취업수당제도의 효과를 분석하였다. 또한 일선고용안정센터의 실업급여 및 취업알선 담당직원에 대한 설문조사를 실시하여 조기재취업수당제도와 실업급여제도의 운영 과정에 대한 일선담당직원의 견해를 반영하였다.

조기재취업수당 수급자와 비수급자에 대한 추적조사에서 실업급여 수급 당시 조기재취업수당제도가 있다는 것을 알고 있었던 사람들을 대상으로 한 실태조사 결과에 의하면 응답자의 58.6%가 조기재취업수당이 구직활동을 촉진하는 데 효과가 있다고 답변하였다. 이러한 조사 결과는 비록 실업급여 수급자들의 주관적 응답이기는 하지만 조기재취업수당제도가 실업급여 수급자의 구직활동을 촉진하는 효과가 있음을 시사하고 있다.

통계분석 모형을 이용하여 분석한 바에 의하면 조기재취업수당은 한국에서 실업급여 수급기간을 평균적으로 31일 정도 단축하는 효과가 있으며, 비용 측면에서도 효과적인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 미국과 캐나다의 실험 결과보다는 그 효과가 매우 큰

것으로서 한국에서는 조기재취업수당제도가 당초 제도 취지대로 그 기능을 발휘하고 있다는 것을 의미한다. 그러나 본 연구 결과만으로 한국의 조기재취업수당제도의 효과를 단정하기에는 다소 무리가 있다. 왜냐하면 2004년 1월 1일부터 조기재취업수당의 수급요건과 지원금액이 크게 변동하였기 때문이다. 따라서 앞으로도 추가적인 연구가 지속되어야 할 것이다.

조기재취업수당제도가 재취업의 질에 미치는 영향을 분석한 결과 재취업한 직장에서의 임금과 직장만족도를 통계적으로 유의하게 높이는 효과가 있는 것으로 나타났다.

조기재취업수당제도가 한국에서는 실업기간의 단축 효과가 상당히 큰 것으로 나타났으나, 전혀 문제점이 없는 것은 아니다. 우선 조기재취업수당제도에 대한 홍보가 미흡하여 조기재취업수당 비수급자의 5.7%는 실제로는 조기재취업수당의 수급요건을 충족한 상태에서 재취업하였으나 이들의 절반은 조기재취업수당 자체를 몰라서 조기재취업수당을 신청하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 조기재취업수당제도는 홍보와 교육을 대폭 강화한다면 구직급여 수급자들의 재취업을 촉진하여 실업기간을 단축시키는 효과를 거둘 수 있을 것으로 기대된다.

둘째, 조기재취업수당과 다른 고용서비스와의 연계가 크게 미흡하여 조기재취업수당의 실업기간 단축 효과를 반감시키고 있는 것으로 나타났다. 최근 선진국에서는 재정적 유인, 구직활동 지원, 직업훈련 등을 포괄적인 패키지로 제공하는 종합고용서비스 방식의 프로그램들이 등장하고 있는데, OECD는 이러한 종합적인 접근방식이 실업자 혹은 복지 수혜자의 재취업과 재취업 직장에서의 안정적인 고용에 보다 효과적이라는 연구 결과를 제시하고 있다. 최근 미국의 부시 행정부가 제안한 개인재취업계좌제도도 이러한 정책 패키지의 일종이다. 선진국의 경험은 구직활동 지원이나 구직활동 요건의 강화와 같은 활성화 정책(activation policy)이 조기

재취업수당에 비해 비용 효과적이며, 당근정책(조기재취업수당)과 채찍정책(구직활동 요건의 강화)을 병행하여 실시하는 방식이 가장 효과적임을 보여주고 있다. 한국의 경우 아직까지 일선고용안정센터에서의 종합적인 고용서비스는 미흡한 실정이지만 고용안정센터로부터 재취업에 필요한 취업알선과 직업상담을 받은 실업급여 수급자의 경우 실업기간이 현저하게 단축되는 효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 일선고용안정센터가 구직자에게 종합적인 고용서비스를 제공하여 조기에 재취업할 수 있도록 지원하고 촉진하는 기능을 강화하여야 할 것이다.

셋째, 여성, 중·고령자, 저학력자, 저임금근로자와 같은 취약계층이 조기재취업수당 수급률이 상대적으로 낮아 사회적 형평성 측면에서 문제가 있는 것으로 나타났다. 따라서 이들 사회 취약계층의 조기재취업수당 수급률 제고를 위해 일선고용안정센터에서 초기 단계부터 미국의 실업자 프로파일링제도, 영국의 뉴딜제도와 같이 장기실업 가능성이 높은 집단을 선별하여 선택과 집중의 원리에 의해 취약계층을 대상으로 한 다양한 고용서비스를 제공하는 것이 시급하다. 또한 장기적으로는 조기재취업수당제도를 미국의 개인재취업계좌제도와 같이 장기 실업 가능성이 높은 취약계층만을 대상으로 하는 종합고용지원 패키지 프로그램으로 개편하는 방안도 검토할 필요가 있다.

넷째, 조기재취업수당의 제도적인 측면에서 볼 때, 2004년 1월 1일부터 구직급여 미지급일수와 무관하게 잔여구직급여액의 2분의 1을 지급하도록 변경한 것은 오히려 조기재취업수당의 수급자수와 지출액을 크게 증가시키지만 조기재취업수당의 재취업 촉진효과를 크게 약화시킬 우려가 큰 것으로 분석되었다. 실제로 2004년 들어서 조기재취업수당의 수급자수와 지급액이 2003년에 비하여 급증하고 있어 이러한 이론적 측면의 우려를 더하고 있다. 따라서 2004년 1월 1일부터 시행하고 있는 현행 조기재취업수당제도에

대한 정확한 평가를 2004년도 실업급여 DB와 별도의 추적조사를 통하여 분석할 필요성이 시급한 것으로 판단된다.

제 1 장

머리말

제1절 연구 목적

한국의 고용보험제도는 실업의 발생에 대하여 사후적으로 실업급여를 지급하는 전통적 실업보험사업뿐만 아니라 적극적 노동시장정책을 구현하기 위한 다양한 사업까지 포괄하여 인력의 형성·배분·활용·보존의 제 기능이 유기적으로 연계되도록 설계되어 있다는 점이 특징이다¹⁾. 고용조정, 원활화와 경제의 효율성 제고, 직업안정기능의 활성화와 인력수급의 원활화, 직업훈련의 활성화와 경쟁력 강화 등을 위해 적극적 노동시장정책사업인 고용안정사업과 직업능력개발사업을 포함하고 있을 뿐만 아니라 실업급여제도의 내용에 있어서도 다른 나라에 비하여 실업급여의 수급요건은 엄격히 하는 대신 재취업을 지원·촉진하는 데 있어서는 적극적인 지원체도를 두고 있다. 즉 재취업을 하기 위하여 실업급여 수급자격자가 공공직업안정기관의 장의 지시에 의해 직업훈련을 수강하는 경우 실업급여 소정급여일수 이외에 1년간 실업급여를 연장하여 지급하는 훈련연장급여를 시행하고(고용보험법 제42조) 실업급여제도 내에 취업촉진수당제도를 두는 등 재취업을 지원·촉

1) 한국 고용보험제도의 특징에 대해서는 유길상·어수봉(1993), 유길상·이철수(1996), Yoo(2000) 등을 참조.

진하기 위한 다양한 유인 제도를 두고 있다. 그 중에서 취업촉진수당은 실업급여 수급자격자의 재취업을 촉진하기 위한 것으로서 조기재취업수당, 직업능력개발수당²⁾, 광역구직활동비³⁾ 및 이주비⁴⁾ 등 네 가지가 있다.

취업촉진수당의 핵심적인 제도인 조기재취업수당은 실업급여 수급자격자가 안정된 직업에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 안정된 사업을 영위하는 경우 잔여구직급여액의 2분의 1 또는 전액을 지급하는 것으로서 실업급여 수급자격자의 적극적인 구직활동을 유도하여 조기재취업을 촉진하고자 하는 것이다(고용보험법 제50조 및 동 시행령 제61조). 제4장에서 보는 바와 같이 조기재취업수당의 수급자수는 전체 실업급여 수급자수의 10% 내외이고 지급액은 전체 실업급여 지급액의 7~8%에 불과하지만 우리나라 고용보험제도의 주요 특징 중의 하나로서 매우 중요한 위치를 차지하고 있다.

고용보험제도를 시행하고 있는 나라는 모두 실업급여 수급자의 조기재취업을 위하여 공공직업안정기관에서의 직업상담과 취업알선 서비스를 강화하는 등 다양한 노력을 기울이고 있다. 그 중에서도 우리나라와 일본은 조기재취업을 촉진하기 위한 제도적 장치로서 각각 ‘조기재취업수당’과 ‘재취직수당’이라는 조기재취업촉진제도를 두고 있다. 미국도 워싱턴 주, 일리노이 주, 펜실베니아 주, 뉴저지 주에서 1980년대에 재취직보너스제도를 실험적으로 시행한 바 있고, 2003년부터는 장기실업의 가능성이 높은 실업급여 수급자 등을 대상으로 재취업보너스, 구직활동 지원, 직업훈련 등을 패키지 형식으로 제공하는 개인재취업계좌(Personal Reemployment Account)제도를 시행하고 있다. 캐나다에서도

-
- 2) 직업능력개발수당은 수급자격자가 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발훈련 등을 받는 경우에 그 훈련 등의 수강을 용이하게 하기 위하여 구직급여 이외에 지급하는 일정액의 수당이다(고용보험법 제51조 및 동 시행령 제64조).
 - 3) 광역구직활동비는 수급자격자가 직업안정기관의 장의 소개에 의하여 광범위한 지역에 걸쳐 구직활동을 하는 경우에 교통비 및 숙박료를 지급하여 재취업을 지원하는 것이다(고용보험법 제52조, 동 시행령 제65조).
 - 4) 이주비는 수급자격자가 직업안정기관의 장이 소개한 직업에 취직하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발훈련 등을 받기 위해 그 주거를 이전하는 경우에 지급된다(고용보험법 제53조).

1990년대에 실업급여 수급자가 조기에 재취업하였으나 실직 전의 임금 수준에 비하여 재취업한 직장에서의 임금수준이 더 낮은 경우 임금 감소분의 일부를 일정 기간 보전해 주는 소득보전지원사업(Earnings Supplement Project)을 실험적으로 시행한 바 있다.

그런데 Woodbury and Spiegelman(1987), Corson, et al.(1989), Corson, et al.(1991), O'Leary, et al.(1995), Decker and O'Leary(1995), Meyer(1995a, 1996), O'Leary, et al.(2003) 등의 연구에 의하면 미국에서 조기재취업수당제도를 실험적으로 실시한 워싱턴 주, 일리노이 주, 펜실베이니아 주, 뉴저지 주에서의 조기재취업보너스제도가 실업급여 수급자의 조기재취업을 촉진하는 데에는 미미한 효과밖에 없어 비용 효과적(cost-effective)이지 않은 것으로 나타났다. 한국에서는 유길상·김복순·성재민(2003)의 연구에서 조기재취업수당 수급자의 특성을 분석한 결과 조기재취업이 상대적으로 용이한 고학력자와 남성이 주로 혜택을 받고 있는 것으로 나타났으나 조기재취업수당제도의 효과에 대한 분석에까지는 이르지 못하였다.

따라서 본 연구는 조기재취업수당 수급자의 특성을 비수급자와 비교 분석하고 조기재취업수당의 효과를 분석함으로써 실업급여 수급자에 대한 조기재취업촉진제도로서의 조기재취업수당제도가 당초 의도한 효과를 발휘하고 있는지를 살펴보고자 한다. 다만 조기재취업수당제도는 실업급여의 일부이긴 하지만 실업으로 인한 근로소득의 손실에 대한 보장적 성격을 갖고 있지는 않고 순수한 의미에서 조기재취업 유도효과만을 갖고 있다. 따라서 실업자 사회안전망으로서의 기능보다는 실업급여 수급자의 재취업을 촉진하는 유인 제도로서의 조기재취업수당제도의 효과가 나타나고 있는가를 분석하는 것이 본 연구의 주된 문제 인식이라 하겠다.

본 연구는 우리나라 조기재취업수당제도의 효과를 분석한 최초의 연구이다. 본 연구가 조기재취업수당의 효율성을 체계적으로 평가함으로써 실업급여 수급자의 조기재취업에 조기재취업수당제도가 어느 정도 기여하고 있는지를 검정하고 제도 개선의 방향을 제시함으로써 실업급여제도의 건전한 발전에 기여하기를 기대한다.

제2절 연구 방법

본 연구는 우선 한국의 조기재취업수당제도와 유사한 제도를 시행하고 있거나 실험적으로 시행한 바 있는 일본, 미국, 캐나다의 실업급여 수급자의 조기재취업을 촉진하기 위한 제도적 장치를 살펴보고, 이에 대한 효과 분석을 시도한 선행연구에 대하여 문헌연구를 함으로써 우리나라 조기재취업수당제도의 분석을 위한 연구방법론을 모색하였다. 또한 고용보험 DB 자료를 이용하여 실업급여와 조기재취업수당의 지급 실적, 수급자의 특성을 실증적으로 분석하였다.

고용보험 DB 자료는 실업급여 수급자에 대한 다양한 정보를 포함하고 있으나 고용보험 행정처리 과정에서 발생하는 자료관리 행위의 일부로서 저장되는 행정 데이터베이스이기 때문에 본 연구에서 필요로 하는 많은 변수들을 누락하고 있다. 이를테면, 이직 후 조기재취업수당 수급자와 비수급자 간의 재취업 기간, 구직방법, 의중임금(reservation wage) 수준, 재취업한 직장에 대한 만족도, 재취업수당의 재취업촉진에 대한 주관적인 기여 정도, 고용보험 적용사업장이 아닌 곳에 취업한 경우 등에 대한 정보는 포함하고 있지 않다. 따라서 본 연구에서는 고용보험 DB 자료와 더불어 실업급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자와 비수급자에 대한 추적조사를 별도로 실시하여 상호 보완적으로 활용하여 실증분석을 시도하였다.

조기재취업수당 수급자와 비수급자에 대한 추적조사를 위한 표본추출은 몇 가지 방법으로 이루어졌다. 먼저, 별도의 가중치를 부여함이 없이 조기재취업수당 관련 분석을 진행하기 위해 2003년 3~5월 중 이직자로서 실업급여를 신청하여 수급한 사람들 전체를 대상으로 무작위 추출을 하였다. 1,500명 조사를 목표로 하여 목표 표본수의 5배를 추출하였다. 조사대상 표본수의 5배를 추출한 이유는 실업급여 수급자의 특성상 조사시점 현재까지도 미취업 상태에 있을 가능성이 높고, 실직자는 대체로 응답 거부율이 매우 높아 이보다 적은 배수에서는 거의 목

표한 조사가 불가능하기 때문이었다. 5배수를 추출하다 보니 응답자의 표본선택편의(sample selection bias)가 발생할 가능성이 존재한다. 주로 현재 실업자 여부에서 발생할 가능성이 높는데, 이의 한 지표라 할 수 있는 설문에 응답한 실업급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비중을 보면 고용보험 DB 자료에서의 비중과 거의 차이가 없어 우려할 만한 수준은 아닌 것으로 판단된다.

두 번째로 조기재취업수당 수급자만 500명을 목표로 약 5배 표본을 무작위 추출하였다. 조기재취업수당 수급자 집단을 살펴보면, 이들 중 일부는 실업(구직)급여를 신청해서 실업급여 수급자격을 인정받은 후 전혀 구직급여를 수급하지 않고 있다가 재취업이 된 후 조기재취업수당만 받아간다. 이들은 극히 소수에 불과하지만, 프로그램 진입효과의 가능성이 높은 집단이므로 별도로 특성을 조사하기 위해 150명을 목표로 표본을 할당하였다. 나머지는 정상적인 방법으로 수급한 집단에 350명을 할당하였다.

조기재취업수당 수급자와 비수급자에 대한 추적조사는 개별 면접조사 방식으로 이루어졌다. 본 연구보고서의 [부록 1]의 구조화된 설문지를 이용하였으며, 조사기간은 2004년 6월 21일부터 8월 2일까지였다. 2003년 3~5월의 기간 중에 이직한 사람을 조사대상으로 한 것은 이직 후 대부분의 사람들이 실업으로부터 탈출하려면 적어도 1년 이상이 경과하여야 한다는 점을 고려하여 조사시점을 기준으로 역산하여 조사대상자들의 이직기간을 선정하였다.

<표 1-1>은 최종적인 조사 표본수를 집단별로 기록하고 있다. 전체 조사된 사람은 목표했던 2,000명에서 53명 부족한 1,947명이다. 이 중 위에서 설명한 전체 실업급여 수급자의 무작위 추출 표본은 목표했던 1,500명에서 37명 부족한 1,463명이다. 이들 중에는 조기재취업수당 수급자가 226명 포함되어 있다. 비율로 보면 1,463명 중 15.4%로 이 당시 고용보험 DB에서 나타나는 2003년 신규 구직급여 수급자수 대비 조기재취업수당 수급자 비중의 평균 15.3%와 차이 없이 잘 조사된 것을 알 수 있다.

전체 500명을 목표로 조사했던 순수 조기재취업수당 수급자 집단은

〈표 1-1〉 조기재취업수당 수급 여부별 조사표본수

	표본수(명)	비중(%)
전체 실업급여 수급자 집단	1,463	75.1
조기재취업수당 수급자 집단	340	17.5
구직급여 신청 후 구직급여를 수급하지 않고 조기재취업수당 수급자 집단	144	7.4
전 체	1,947	100.0

주: '전체 실업급여 수급자 집단'의 자세한 특성은 제6장의 <표 6-7>을 참조.

484명이 조사되었다. 이 중 실업급여 수급자격 인정 후 구직급여를 전혀 받지 않고 있다가 조기재취업수당만 받아간 사람은 144명으로 목표했던 150명보다 6명 부족하게 조사되었다.

<표 1-2>는 조기재취업수당 수급 여부별로 조사표본 전체의 특성을 요약하고 있다. 이 표는 조사된 전체 인원의 특성을 요약한 것이므로 실업급여 수급자 전체의 무작위 추출표본 1,463명 표본처럼 대표성을 갖는 특성 분포표가 아니다. 이 집단에 대해서는 제6장에서 그 특성을 요약하고 있으며, <표 1-2>는 조사표본 전체의 특성별 분포임을 밝혀둔다.

본 연구에서는 실업급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자와 비수급자에 대한 추적조사뿐만 아니라 일선고용안정센터의 실업급여 및 취업알선 업무담당자에 대하여 실업급여제도 및 조기재취업수당제도에 대한 일선업무담당자의 인식과 의견에 대한 실태조사도 실시하였다. 고용안정센터 업무담당자들에 대한 조사대상 기간은 2004년 6월 21일부터 8월 2일까지였으며, 조사방법은 노동부 고용보험과의 주관하에 본 연구보고서의 [부록 2]의 구조화된 설문지를 이용한 우편조사 방식으로 이루어졌다.

조사된 표본수는 223명으로 이들 중 공무원이 13명, 책임상담원이 11명, 전임상담원이 187명, 무응답이 12명이었다(표 1-3 참조). 자세한 특성별 분포는 <표 1-4>에 제시되어 있다.

〈표 1-2〉 조기재취업수당 수급 여부별 조사표본의 특성 분포

		전체(% (n=1,947)	조기재취업수당 수급자(% (n=712)	조기재취업수당 비수급자(% (n=1,235)
성 별	남 성	59.9	68.7	54.9
	여 성	40.1	31.3	45.1
연 령	30세 미만	21.2	22.3	20.6
	30~39세	37.2	42.7	34.1
	40~49세	22.5	21.3	23.2
	50세 이상	19.0	13.6	22.0
	모름·무응답	0.1	—	0.1
학 력	초 졸 이 하	6.9	4.9	8.0
	중 졸	8.0	8.8	7.5
	고 졸	34.2	31.6	35.7
	대재·대졸	50.6	54.5	48.3
	대학원 이상	0.3	0.1	0.4
전 직장 수 입	100만원 미만	19.7	16.0	21.8
	100만~200만원 미만	51.2	51.5	50.9
	200만~300만원 미만	20.5	23.6	18.8
	300만원 이상	8.3	8.6	8.2
	모름·무응답	0.3	0.3	0.3
전 직장의 고용형태	상용직	91.4	94.1	89.8
	임시직	6.9	5.1	7.9
	일용직	1.7	0.8	2.3
현 취업 형태	임금근로자	53.7	86.0	35.1
	자영업자	5.0	3.4	6.0
	무급가족종사자	1.0	0.7	1.2
	미취업자	40.3	10.0	57.7

주: 고용보험 DB 자료에서 확인되는 조기재취업수당 수급자수는 710명이며, 위의 712명은 설문조사상에서 수급했다고 응답한 사람 숫자임. 설문 응답자의 기억이 잘못되었을 수도 있고, 고용보험 DB 자료를 받아온 시점상 자료 업데이트가 안 되어 적게 잡힌 것일 수도 있음. 두 가능성이 모두 있지만, 이 표에서는 설문조사 응답기준으로 하였음.

〈표 1-3〉 고용안정센터 실업급여 관련업무 담당자 조사의 직급별 조사표본수

	인 원(명)	비 중(%)
공 무 원	13	5.8
책임상담원	11	4.9
전임상담원	187	83.9
무 응 답	12	5.4

〈표 1-4〉 고용안정센터 실업급여 관련업무 담당자 조사표본의 특성별 분포

		사 례 수	비 중(%)
전 체		223	100.0
성	남 성	51	22.9
	여 성	171	76.7
	무응답	1	0.4
연 령	20 대	66	29.6
	30 대	436	61.0
	40대 이상	20	9.0
	무응답	1	0.4
학 력	고졸 이하	1	0.4
	대 졸	192	86.1
	대학원 이상	19	8.5
	무응답	11	4.9
지 역	서 울	34	15.2
	인천·경기	41	18.4
	부산·울산·경남	54	24.2
	대구·경북	30	13.5
	광주·전남·전북	30	13.5
	대전·충남·충북	25	11.2
	강 원	8	3.6
	무응답	1	0.4
현 센터 근무경력	1년 미만	98	43.9
	2년 미만	46	20.6
	5년 미만	46	20.6
	5년 이상	6	2.7
	무응답	27	12.1

본 연구는 고용보험 DB 자료와 조기재취업수당 수급자 및 비수급자에 대한 추적조사 자료에 대한 분석뿐만 아니라 일선고용안정센터의 실업급여 및 취업알선 담당직원에 대한 조사 결과를 최대한 활용하여 분석하였다. 또한 분석 결과에 대해서는 관련 전문가 및 정책담당자와의 간담회를 수시로 개최하여 관계자의 견해를 연구 과정에 반영하였다.

제3절 보고서의 구성

본 연구는 우선 제2장에서 본 연구를 진행하는 데 사용될 기본분석 모형에 대해 검토하였다. 이러한 기본분석 모형에 대한 논의는 제3장에서 주요국의 조기재취업수당제도의 효과에 대한 선행연구를 분석하는 이론적 토대를 제공하는 것은 물론 실증분석에서 집중적으로 분석하여야 할 사항들에 대한 문제 의식을 도출하는 데 기여하고 있다. 제3장에서는 우리나라의 조기재취업수당제도와 유사한 제도를 가지고 있는 일본, 미국, 캐나다의 조기재취업촉진을 위한 제도적 장치와 효과에 대해 선행연구와 제도연구를 중심으로 살펴보고 우리나라에 주는 시사점을 도출하였다.

제4장에서는 한국의 조기재취업수당제도의 변천 과정과 현재의 조기재취업수당제도의 내용을 살펴보고 조기재취업수당제도의 지급 실적을 분석하였다. 제5장에서는 고용보험 DB 자료를 이용하여 조기재취업수당 수급자의 특성을 살펴보았다. 제6장에서는 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자와 비수급자에 대한 추적조사 자료를 이용하여 조기재취업수당제도의 효과를 분석하였다. 마지막으로 제7장에서는 지금까지의 분석 결과에서 나온 문제점을 도출하고 향후 개선방안을 모색하였으며, 제8장에서는 본 보고서 전체를 요약하고 본 연구의 결론을 도출하였다.

제 2 장

기본분석 모형

기존의 이론적·실증적 연구 결과에 의하면 실업급여는 실업급여 수급자에게 실업의 비용을 낮추어 주기 때문에 실업기간을 늘리는 경향을 보인다고 한다(예를 들어, 유길상, 2004a; 유길상·김복순·성재민, 2003; Davidson, 1990; Decker, 1997; Devine and Kiefer, 1991; Meyer, 1995a). 특히 실업급여의 핵심적인 파라미터인 임금대체율(replacement rate)과 소정급여일수의 증가는 이러한 실업급여의 실업기간을 늘리는 효과를 심화시키는 효과가 있다.

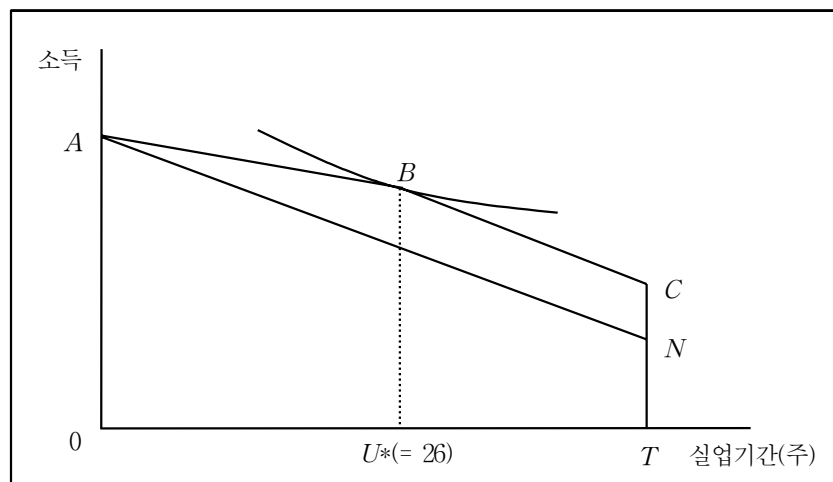
기존의 연구는 실업급여제도 자체에 재취업을 저해하는 유인이 존재한다는 주장을 뒷받침하기 위해 노동공급모형과 직장탐색모형의 두 가지 이론적인 모형을 발전시켜 왔다. 본장의 제1절에서는 우선 Moffitt and Nicholson(1982)이 제시한 노동공급모형을 이용하여 임금대체율과 소정급여일수의 증가가 실업기간에 미치는 효과를 살펴본 다음, 노동공급모형을 이용하여 조기재취업수당제도의 설계와 효과에 대하여 살펴보기로 한다. 본절에서 전개되는 노동공급모형은 제3장과 제7장에서 여러 가지 조기재취업촉진제도의 효과를 분석하고 문제점을 도출해 내는데 있어서 분석의 틀을 제공하게 될 것이다. 다음으로 제2절에서는 직장탐색모형을 이용하여 실업급여와 재취업보너스 프로그램의 효과를 분석하는 기본분석 틀을 보여주고자 한다.

제1절 노동공급모형

[그림 2-1]은 Moffitt and Nicholson(1982)의 노동공급모형이 제시하는 실업자의 예산제약(budget constraints)을 보여준다. 이 모형에 의하면 신규 실업자는 일정 기간(T) 동안에 자신의 시간을 노동과 여가(실업의 형식으로) 간에 어떻게 분배할 것인가를 합리적으로 결정한다고 가정한다. 신규 실업자는 이 T 기간 동안에 계속 실업상태에 있으면서 최대한의 여가를 누릴 수도 있고, 어느 기간 동안 실업상태에 있다가 특정 시점에 일자리 제의를 수락하게 된다.

실업급여제도를 이 모형에 적용할 경우 실업급여 수급자격이 있는 구직자가 직면하는 예산제약은 [그림 2-1]에서 ABC 의 굴절된 모양으로 그릴 수 있다. 실업급여가 소진되는 시점 U^* (미국의 경우 통상 26주) 이후에는 실업기간을 1주 연장하는 경우 1주의 임금 상실이라는 기회비용이 발생한다. 주급(weekly wage)이 w 라고 하면, 26주 이후 T 기간까지의 예산제약선의 기울기는 $-w$ 이다. 한편 초기부터 26주까지의

[그림 2-1] 실업자의 예산제약



실업기간에는 주당 실업급여액이 b 일 경우 $(w-b)$ 의 기회비용이 발생한다. 이 금액은 또한 $w(1-r)$ 로도 나타낼 수 있는데, 여기서 $r(=b/w)$ 은 실업급여의 임금대체율이다. 이렇게 실업급여 수급기간 동안 실업의 기회비용이 하락하는 것은 실업급여제도가 실업에 대해 보조금을 제공하는 것과 같은 효과를 보이기 때문이다.

공식적으로 예산제약 ABC 는 다음과 같은 수식으로 표현할 수 있다.

$$Y = w(T - U) + N + bU, \quad U < U^* \text{인 경우,}$$

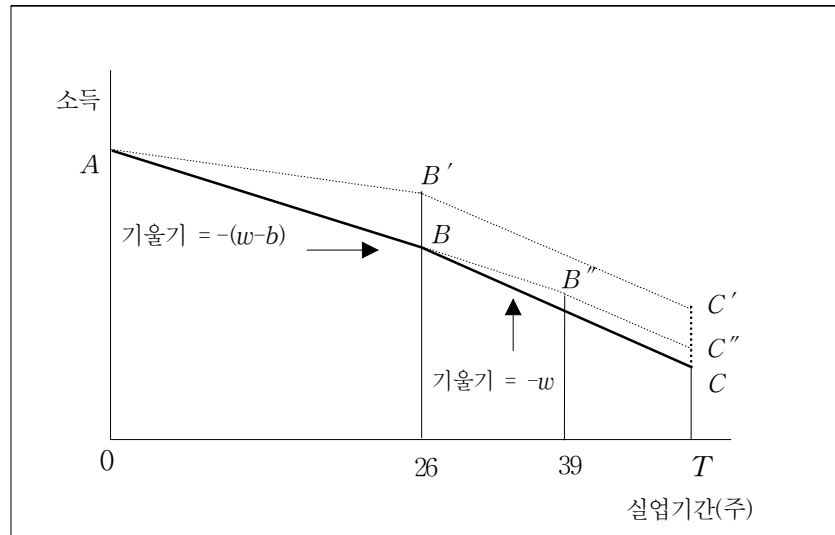
$$Y = w(T - U) + N + bU^*, \quad U \geq U^* \text{인 경우,}$$

여기서 Y 는 소득, T 는 전체 계획기간, U 는 실업기간, N 은 비근로소득, b 는 주당 실업급여액, 그리고 U^* 는 소정급여일수이다. 위의 식에 $b = rw$ 를 대입하면 예산제약 ABC 는 임금대체율을 포함하는 식으로 나타낼 수 있다.

$$Y = w(1 - r)(T - U) + (N + wrT), \quad U < U^* \text{인 경우,}$$

$$Y = w(T - U) + (N + wrU^*), \quad U \geq U^* \text{인 경우.}$$

[그림 2-2] 실업자 예산제약의 변화



이제 노동공급모형을 이용하여 임금대체율의 증가와 소정급여일수의 증가가 수급자의 실업기간에 미치는 효과를 살펴보자(Moffitt and Nicholson, 1982; Decker, 1997; 황건하, 1998a). 우선 임금대체율의 증가는 [그림 2-2]에서 $AB'C$ 의 예산제약선으로 표시할 수 있다. 이 경우 원래 예산제약선의 BC 구간에 있었던 수급자는 여가가 정상재(normal good)라고 가정한다면 순수한 소득효과만을 경험하기 때문에 여가(실업)의 소비를 증가시킬 것이다. 원래 굴절점 B 에 있었던 수급자는 그대로 B' 에 있거나 또는 선분 $B'C$ 로 이동하게 되는데 이 역시 실업기간을 연장시킬 것이다. 반면에 원래 예산제약선의 AB 구간에 있었던 수급자는 대체효과와 소득효과를 모두 경험하지만, 두 효과가 같은 방향이기 때문에 실업기간을 증가시키게 된다. 즉 임금대체율의 증가는 수급자의 실업기간을 증가시키는 경향을 보인다.

소정급여일수의 증가도 임금대체율의 증가와 유사한 효과를 보인다. 소정급여일수가 26주에서 39주로 50% 늘어난다고 하면 새로운 예산제약선은 [그림 2-2]에 $AB''C''$ 로 이동하게 된다. 이 경우 영향을 받게 되는 수급자들은 소정급여일수가 26주였을 때 실업급여를 소진한 자들이다. 이들은 역시 대체효과와 소득효과가 같은 방향으로 작용하기 때문에 실업기간을 늘리게 된다. 즉 소정급여일수의 증가도 항상 수급자의 실업기간을 증가시키는 효과가 있음을 알 수 있다.

한 가지 주목할 만한 점은 노동공급모형을 많은 수급자들이 실업급여를 소진하는 시점 가까이에서 일자리 제의를 받아들일 것이라고 예측한다는 점이다(Decker, 1997). 재취업은 이 시점에서 발생하는 경향을 보이는데, 그 이유는 급여가 소진되면 실업의 기회비용은 급격히 증가하기 때문이다. 이 시점은 [그림 2-2]의 ABC 선상의 굴절점 B 로 표시된다.

이제 노동공급모형을 이용하여 조기재취업수당(재취업보너스)제도의 설계와 효과에 대해 살펴보자. 조기재취업수당제도의 기본적인 구성 요소는 재취업보너스 금액(reemployment bonus amount), 재취업보너스 수급자격 기간(qualification period), 그리고 재취업 기간(reemployment period)이다. 재취업보너스 금액은 조기재취업을 촉진하기 위해 재정적 유인으로 제공하는 재취업보너스 제의 액수(offered amount)이다. 수급

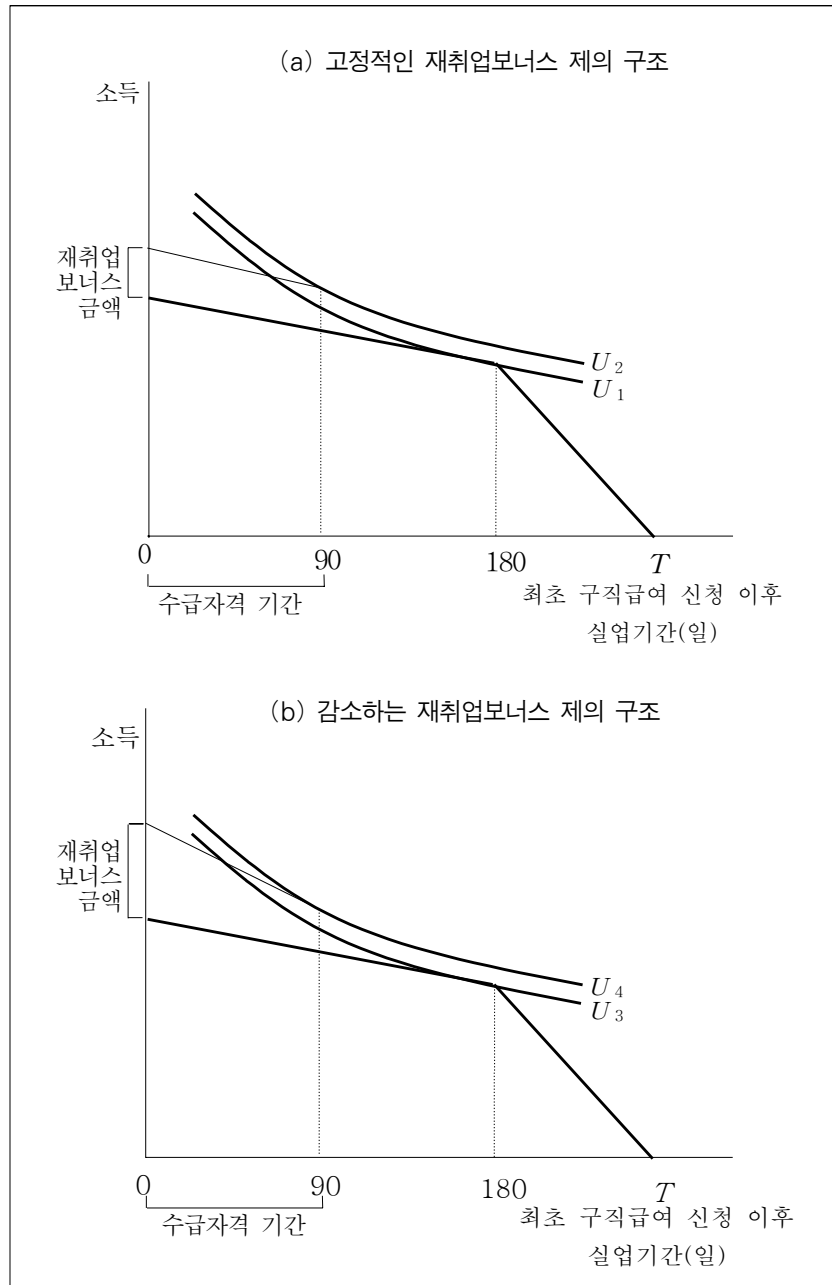
자격 기간은 구직급여 수급자가 재취업보너스를 받을 자격이 있는 기간을 의미한다. 그리고 안정된 직장에 재취업한 후 재취업보너스를 수급하기 위해서는 일정 기간 동안 고용을 유지해야 하는데, 이 기간을 재취업 기간이라고 부른다. 조기재취업수당제도는 이 세 가지 구성 요소의 결합에 따라 다양한 형태의 프로그램 설계가 가능하다.

[그림 2-3]은 노동공급모형에서 조기재취업수당제도의 도입에 따른 예산제약선의 변화를 보여준다. 그림에서 굵은 선은 앞에서 언급하였던 노동공급모형에서 신규 실업자가 직면하는 예산제약선과 효용무차별곡선이다. 이 그림은 소정급여일수가 180일인 구직급여 수급자를 가정하고 있으며, 조기재취업수당 수급자격 기간은 소정급여일수의 2분의 1인 90일로 설정하였다. [그림 2-3]은 재취업보너스의 제의 구조에 따라 다시 두 가지 유형으로 구분된다. 구체적으로 [그림 2-3(a)]는 수급자격 기간 동안 고정적인 재취업보너스(constant reemployment bonus)를 제공하는 방식이고, [그림 2-3(b)]는 수급자격 기간 동안 감소하는 재취업보너스(declining reemployment bonus)를 제공하는 방식이다.

고정적인 재취업보너스를 제의하는 구조에서는 구직급여 수급자가 수급자격 기간 동안에 재취업을 하게 되면 동일한 액수의 재취업보너스를 받게 된다. 따라서 재취업보너스 수급자격 기간 이내에 재취업이 된다면 조기에 재취업이 되든지 않든지 재취업보너스 액수의 차이는 없다. 반면에 감소하는 재취업보너스의 제의 구조는 재취업보너스 수급자격 기간 동안에 재취업보너스 액수가 시간이 지남에 따라 비례적으로 감소하도록 설계되어 있다. 따라서 이 방식은 재취업보너스 수급자격 기간 이내에 재취업을 하려는 직접적인 유인을 제공한다.

재취업보너스 수급자격 기간 동안에 고정적인 재취업보너스를 제의하는 방식은 그 기간 동안에 예산제약선을 재취업보너스 금액만큼 위로 평행 이동시키게 된다(그림 2-3(a) 참조). 이 경우 새로운 예산제약선은 수급자격 기간이 끝나는 90일에서 굴절(kink)이 있게 된다. 무차별곡선을 이용해 분석해 보면, 90일 이후 180일 사이에 위치한 수급자들의 일부는 재취업보너스를 받기 위해 실업기간을 90일까지 줄일 유인을 가지게 됨을 알 수 있다. 그러나 원래의 무차별곡선이 수급자격

[그림 2-3] 조기재취업수당제도의 설계



기간 이내에 위치했던 상대적으로 단기 수급자들은 오히려 순수한 소득효과로 인해 실업기간을 약간 늘리려는 경향을 보일 것이다. 즉 고정적인 재취업보너스의 제의가 수급자에게 미치는 효과는 수급자의 선호와 원래 예산제약선에서의 위치에 따라 다르게 나타난다.

이와 같이 재취업보너스 수급자격 기간 동안에 고정적인 재취업보너스를 제의하는 방식은 90일과 180일 사이의 예산제약선을 비볼록하게 만들고, 90일에 날카로운 굴절을 만들게 된다. 이런 효과로 인해 조기 재취업수당제도 도입 이전에는 90일보다 약간 더 실업상태에 있기를 선택했던 수급자들에게 실업기간을 줄일 강한 유인을 제공하게 된다. 왜냐하면 그 시점을 지나면 실업의 기회비용이 급격히 증가하기 때문이다. 이와 동시에 수급자격 기간이 끝나는 시점에서 실업상태에서 탈출하는 수급자수가 급증할 것으로 예측된다.

감소하는 재취업보너스를 제의하는 방식은 고정적인 재취업보너스의 제의 구조와는 달리 수급자격 기간 동안에 재취업보너스 금액이 시간이 지남에 따라 감소하도록 설계되어 있다(그림 2-3(b) 참조). 이렇게 재취업보너스가 감소하는 방식에서는 재취업보너스 수급자격 기간의 만료일에 가까울수록 재취업보너스 액수는 상당히 작아짐을 알 수 있다. 따라서 상대적으로 구직급여 장기 수급자의 재취업에 미치는 효과는 고정적인 재취업보너스를 제공하는 방식보다 작을 것이라는 예측이 가능하다. 특히 재취업보너스 수급자격 기간이 끝나는 90일 직전에 위치한 수급자에게 미치는 효과는 고정적인 재취업보너스 제의 방식에 비해 작을 것이다. 한편 이 방식은 고정적인 재취업보너스 제의 방식과 비교하면 재취업보너스 수급자격 기간 이내에 있는 상대적으로 단기 수급자들로 하여금 보다 빨리 재취업을 하도록 유인하는 효과가 있다.

이상의 논의로부터 재취업보너스의 크기와 수급자격 기간이 유사하다면, 고정적인 재취업보너스를 제공하는 방식이 감소하는 재취업보너스를 제공하는 방식에 비해 잠재적인 구직급여 소진자(장기 실업자가 될 가능성이 높은 구직급여 수급자)의 재취업을 촉진하는 데에 보다 효과적일 것이라는 예측이 가능하다. 이에 관해서는 미국의 재취업보너스 시험 결과를 분석하는 제3장에서 보다 구체적으로 논의하기로 한다.

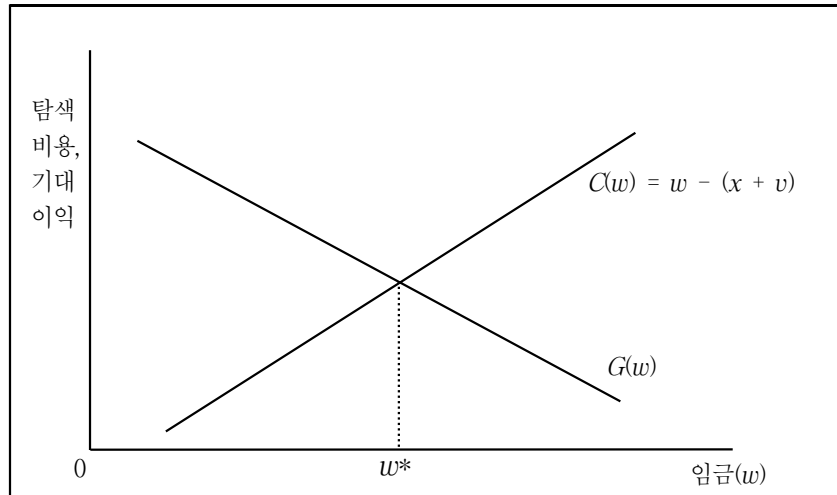
제2절 직장탐색모형

직장탐색이론에 의하면 실업자는 구인자가 제시하는 임금수준에 관한 정보가 불확실한 상황에서 새로운 직장을 탐색한다고 가정한다(유길상·김복순·성재민, 2003). 임금제외의 분포가 외생적으로 결정된다면, 실업자의 최적 탐색전략은 다음과 같이 순차적인 탐색 과정으로 이루어진다(McCall, 1965). 가령 현재 구인자가 제시하는 임금수준이 w 라고 하자. 실업자가 이 제의를 거절하고 계속 탐색을 하면 더 높은 임금을 제시하는 구인자를 찾을 가능성이 있기 때문에 이익이 기대된다. 따라서 탐색을 그만둘 것인가의 여부는 이 기대이익과 추가적인 탐색비용의 크기에 의존한다.

최적 탐색규칙이 결정되는 과정을 [그림 2-4]를 통해 살펴보자. [그림 2-4]에서 $G(w)$ 는 기대이익, $C(w)$ 는 탐색비용을 나타낸다(Davidson, 1990: 13~17). 기대이익곡선 $G(w)$ 는 우하향하는데, 이미 구인자가 제시하는 임금수준이 높을 경우 추가적인 탐색으로 더 나은 임금제의를 받을 확률은 작기 때문이다. 한편 실업급여를 x , 여가의 가치를 v 로 표시하면, 탐색비용은 $[w - (x + v)]$ 와 같다. 임금 w 를 제시하는 제의를 거절할 경우 그 기간 동안 w 만큼 버는 대신에 일을 하지 않으면서(여가를 누리면서) 실업급여를 받기 때문이다. 탐색비용은 w 의 증가함수이기 때문에 추가적인 탐색으로 인한 이익과 비용이 일치시키는 임금수준 w^* 가 존재한다. 이 임금수준을 실업자의 의중임금(reservation wage)이라고 부른다. 직장탐색이론에 의해 도출되는 최적 탐색규칙은 매우 단순하다. 의중임금과 같거나 높은 임금을 제의하는 직장을 찾을 때까지 계속 직장탐색 활동을 하라는 것이다. 의중임금과 같거나 높은 임금을 제의하는 직장을 만나면 직장탐색 활동을 중단하고 그 직장에 취업하게 된다.

이 모형에서 어떤 주어진 기간에 일자리 제의를 받아들일 확률은 의중임금보다 높은 임금제의를 받을 확률과 같다. 매 기간 임금제의를 받을 확률을 λ , 임금제외의 누적분포함수를 $F(w)$ 라고 하자. 그렇다면 일

[그림 2-4] 직장탐색모형



자리를 찾을 확률 e 는 $\lambda[1 - F(w^*)]$ 이다. 의중임금은 임금제의 분포의 형태, 실업급여 수준, 여가의 가치 등의 함수이기 때문에 이들 요인들은 일자리를 찾을 확률 e 를 결정한다. 예를 들어 의중임금 수준이 높아지면 '적절한' 일자리를 찾을 확률이 낮아지고, 따라서 기대실업기간이 증가하게 된다.

이제 [그림 2-4]를 이용하여 실업급여(x) 증가의 효과를 살펴보자. 실업급여의 증가는 탐색비용을 낮추는 효과가 있다. 이는 의중임금의 수준을 높이고 결국 기대실업기간을 증가시키게 된다. 한편 정해진 기간 내에 조기에 재취업을 하는 실업자에게 재취업보너스를 제공하는 프로그램이 실시된다고 하자. 이 경우 임금제의를 받아들이면 보너스를 받게 되기 때문에 어떤 제의든지 더 매력적이게 된다. 따라서 보너스의 제공은 임금제의를 거절하는 경우에 상실하게 되는 소득의 크기를 증가시키기 때문에 추가적인 탐색의 비용을 증가시키게 된다. 결국 의중임금은 낮아지고 기대실업기간은 감소하게 된다.

보다 일반적으로 취업자에게 추가적인 보상을 제공하는 재취업보너스 프로그램은 직장탐색을 촉진하고 실업률을 낮추는 효과가 있다. 고용과 관련된 보상을 증가시킬 경우 실업을 덜 매력적으로 하며 탐색의

이익을 증가시킨다. 그 결과 의중임금이 감소하거나, 구직활동 노력의 강도가 증가하거나, 낮은 임금을 제공하는 일자리를 받아들일 의향이 증가하거나 하게 된다. 이 모든 효과들은 평균실업기간과 실업률을 낮추는 효과가 있다.

제 3 장

주요국의 조기재취업촉진제도와 시사점

제1절 개 요

실업급여 수급자의 조기재취업을 촉진하여 근로자의 생활안정과 실업기간의 단축, 그리고 이를 통한 고용보험기금의 안정은 고용보험제도를 운용함에 있어 모든 국가가 한결같이 추구하는 주요 정책 목표 중의 하나이다. 이러한 차원에서 1940년대 후반부터 스웨덴은 적극적 노동시장정책을 추진하기 시작하였고, 독일은 1967년에 ‘실업보험법’을 ‘고용촉진법’으로 대체하면서 적극적 노동시장정책 수단들을 고용보험제도의 틀 속에 포함하였으며, 일본은 1974년에 ‘실업보험법’을 ‘고용보험법’으로 대체하면서 독일과 같이 적극적 노동시장정책 수단들을 고용보험제도의 틀 속에 포함하였다(유길상·이철수, 1996). 캐나다는 1993년에 한국의 고용보험제도 도입 방향에 관한 정보를 입수한 후 이에 공감하여 1996년에 ‘실업보험법’을 ‘고용보험법’으로 대체하면서 적극적 노동시장정책 수단들을 고용보험제도의 틀 속에 포함하였다. 일본은 1974년의 고용보험법에서 실업급여 수급자가 조기에 재취업한 경우 잔여실업급여의 일부를 보너스로 지급하는 재취직수당제도를 도입하였다(유길상, 1993).

1980년대 이후 미국과 캐나다에서도 실업급여 수급자의 조기재취업을 촉진하기 위한 다양한 실험을 실시하였다. 이들 실험은 <표 3-1>에

〈표 3-1〉 조기재취업촉진제도의 유형

재정적 유인	직접적 서비스
<ul style="list-style-type: none"> ○ 재취업보너스 ○ 소득보전지원금 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직업능력개발 및 구직활동지원 ○ 자영업지원

서 보는 바와 같이 크게 두 가지 유형으로 구분된다. 하나는 재정적 유인(financial incentives)을 통해 재취업을 촉진하는 것이고, 다른 하나는 실업급여 수급자에게 추가적인 구직활동 지원(job-search assistance)이나 고용서비스와 같은 직접적인 서비스를 제공하는 것이다(Bloom et al., 1999; Decker, 1997; Meyer, 1995a).

재정적 유인에는 조기에 재취업을 하는 수급자에게 정액의 수당을 제공하는 재취업보너스(reemployment bonus), 재취업하는 수급자에게 소득 상실의 일부를 보전해 주는 소득보전지원금(earnings supplement) 등이 있다.⁵⁾ 직접적인 서비스에는 수급자의 고용가능성(employability)을 높이기 위해 직업능력을 개발하거나 직업탐색을 보다 효과적으로 할 수 있도록 구직활동을 지원하고, 자영업에 관심이 있는 수급자에게 창업을 지원하는 제도가 있다.

미국에서는 1980년대에 일리노이, 뉴저지, 워싱턴, 펜실베이니아 주에서 4번에 걸친 재취업보너스 실험이 실시되었다.⁶⁾ 캐나다는 1990년대에 실업급여 수급자를 대상으로 하는 대규모의 소득보전지원사업(Earnings Supplement Project: ESP)과 공적부조 수급자를 대상으로

5) 재취업보너스 프로그램을 구직활동 지원의 한 형태로 간주하는 학자들(Martin and Grubb, 2001: 27)도 있다. 그러나 재취업보너스 프로그램은 재정적 유인을 제공한다는 점에서 통상적인 구직활동 지원과는 뚜렷하게 구분된다. 오히려 재취업보너스 프로그램은 임금·고용보조금제도의 한 형태이다(Dar and Tzannatos, 1999).

6) 일리노이 실험에 관해서는 Spiegelman and Woodbury(1987)와 Woodbury and Spiegelman(1987)의 연구를 참조하기 바란다. 뉴저지 실험은 Corson et al.(1989)과 Anderson et al.(1990), 펜실베이니아 실험은 Corson et al.(1991), 그리고 워싱턴 실험은 Spiegelman et al.(1992)의 보고서를 참조하기 바란다. 자주 인용되는 Meyer(1995a)의 논문과 Robins and Spiegelman(2001)의 연구서에 수록된 논문들은 이들 실험의 설계와 효과를 상세하게 비교하고 있다.

하는 자활사업(Self-Sufficiency Project: SSP)을 시험적으로 실시하였다.

최근 미국의 부시 행정부는 2년간 한시적으로 36억 달러의 연방 예산을 투입하여 실업급여 수급자에게 개인재취업계좌(Personal Re-employment Account: PRA)제도라는 재취업촉진제도를 도입하였다(De Raaf, Motte, and Vincent, 2004; O'Leary and Eberts, 2004). 개인재취업계좌제도는 1980년대와 1990년대에 걸쳐 미국과 캐나다가 시험적으로 실시했던 다양한 재취업촉진제도 실험의 경험과 효과를 종합적으로 검토하여 보다 발전적인 방식으로 새롭게 제시한 정책으로 평가된다.

이하 본장에서는 일본의 재취직수당제도를 살펴본 다음 미국과 캐나다의 재취업촉진을 위한 실험에 대해 살펴보고 한국에 주는 시사점을 도출하고자 한다. 일본, 미국, 캐나다의 경우만을 비교 분석한 것은 필자가 아는 한 이들 3개 국을 제외하면 한국의 조기재취업수당제도와 유사한 형태의 제도가 없기 때문이다. 다만, 미국과 캐나다의 경우에는 재취업보너스제도의 실험의 효과에 대한 다양한 연구 결과가 있어 이를 상세히 소개하고 우리나라에 주는 시사점을 도출할 수 있었으나 일본의 경우 정부, 관련 연구기관, 관련 학자 등 여러 경로를 통해 일본의 재취직수당제도의 효과에 대한 연구 결과를 구하려고 노력하였으나 일본에서는 재취직수당제도의 효과에 대한 연구를 한 적이 없어 필요한 자료를 구할 수 없었다. 그 결과 일본의 재취직수당제도에 대해서는 제도의 내용만 소개하는 데 그칠 수밖에 없었다.

제2절 일본의 재취직수당제도

일본의 고용보험사업은 실업등급부(失業等給付)와 3사업(고용안정사업, 능력개발사업, 고용복지사업)으로 구성되어 있는데, 실업등급부는 구직자급부, 취직촉진급부, 교육훈련급부, 고용계속급부로 구성되어 있다⁷⁾. 이 중에서 취직촉진급부에는 수급자가 조기재취직한 경우 인센티

7) 일본의 고용보험제도의 세부 내용에 대해서는 유길상(1993)과 유길상·김정우·

브를 제공하는 재취직수당, 취직곤란자의 취업을 지원하기 위한 상용취직준비금, 취업자의 취직 및 구직활동을 지원하기 위한 이전비와 광역구직활동비 등 4종류가 있는데, 본절에서는 한국의 조기재취업수당과 매우 유사한 재취직수당제도에 대해 살펴보고자 한다.

일본 고용보험법상의 재취직수당은 실업급여 수급자의 조기재취직을 촉진하기 위하여 1974년의 고용보험법의 제정에 의해 1975년부터 시행되고 있다. 초기에는 재취직수당을 받기 위해서는 실업급여 수급자격자가 1년 이상 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 안정된 직업에 재취직하고 재취직된 전날의 실업급여 지급잔여일수가 소정급여일수의 2분의 1 이상인 경우 실업급여 소정급여일수와 지급잔여일수에 따라 정해진 표에 의해 최저 30일분에서 최고 120일분의 실업급여일액을 지급하였다.⁸⁾

일본은 1994년 고용보험법의 개정을 통해 재취직수당의 수급요건을 ‘재취직 전날의 기본수당 지급잔여일수가 소정급여일수의 2분의 1 이상일 것’에서 ‘재취직 전날의 기본수당 지급잔여일수가 소정급여일수의 3분의 1 이상인 동시에 45일 이상일 것’으로 완화시키고 재취직수당의 금액을 <표 3-2>에서와 같이 종전보다 세분화하였다.

그러나 <표 3-2>에서와 같이 실업급여의 소정급여일수 및 지급잔여일수의 구분에 따라 재취직수당의 지급액을 고정하는 방식은 동일한 소정급여일수의 지급잔여일수 범위 내에서는 지급잔여일수가 적어질수록 수급자의 총 실질취득액이 증가하기 때문에 조기재취직을 촉진하는 효과가 낮아질 수 있다는 문제점이 제기되었다. 예를 들어 <표 3-2>에서 소정급여일수가 240일인 실업급여 수급자 집단의 경우 실업급여 지급잔여일수가 120일인 자와 159일인 자 모두 50일분의 재취직수당을 지급받게 되어 실직자가 취업 노력을 태만히 할 가능성이 발생할 수 있다. 이에 따라 2001년 4월 1일부터는 지급잔여일수 크기에 비례하여 실업급여 지급잔여일수의 3분의 1에 상당하는 일수의 실업급여일액을 재취직수당으로 지급하도록 개정하였다.

안기정(2003)을 참조.

8) 세부 내용에 대해서는 유길상(1993) 164쪽을 참조.

〈표 3-2〉 2001년 4월 1일 이전의 일본의 재취직수당액(실업급여 일액 기준)

소정급여일수	지급잔여일수	재취직수당액
300일	200일 이상 300일 이하	120일분
	150일 이상 200일 미만	70일분
	100일 이상 150일 미만	30일분
240일	160일 이상 240일 이하	90일분
	120일 이상 160일 미만	50일분
	80일 이상 120일 미만	30일분
210일	140일 이상 210일 이하	85일분
	105일 이상 140일 미만	50일분
	70일 이상 105일 미만	30일분
180일	120일 이상 180일 이하	80일분
	90일 이상 120일 미만	50일분
	60일 이상 90일 미만	30일분
90일	60일 이상 90일 이하	45일분
	45일 이상 60일 미만	30일분

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課 編, □□改正雇用保険法の早わかり□□, 労務行政研究所, 2001.

이에 따라 2004년 현재 일본에서 재취직수당을 받기 위해서는 ① 실업급여 수급자격자가 1년 이상 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 안정된 직업에 재취직하고, ② 재취직된 전날의 실업급여 지급잔여일수가 소정급여일수의 3분의 1 이상인 동시에 45일 이상이어야 한다. 재취직수당의 금액은 실업급여 소정급여일수 중 지급잔여일수의 3분의 1에 상당하는 일수만큼의 금액이 지급된다. 재취직수당의 세부 수급자격은 <표 3-3>과 같다.

취직촉진금부의 지급현황을 보면 <표 3-4>에서 보는 바와 같이 2000년의 전체 취직촉진금부의 지급인원과 지급액 중 재취직수당으로 지급된 부분은 각각 97.5%와 99.3%로서 취직촉진금부의 대부분을 재취직수당이 차지하고 있다.

2000년도의 재취직수당 수급인원을 성별과 연령계층별로 살펴보면 <표 3-5>에서 보는 바와 같이 남성의 비중이 전체 수급인원의 64.3%를 차지하고 있으며, 연령이 높을수록 남성 수급자의 비중이 커지고 있다. 30세 미만의 경우에 있어서만 여성의 비중이 50.2%로 남성보다 높게 나타났다.

〈표 3-3〉 일본의 재취직수당의 지급요건

(가)	재취직 전날의 기본수당(실업급여) 지급잔여일수가 소정급부일수의 3분의 1 이상인 동시에 45일 이상일 것
(나)	1년을 넘어 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 직업에 취업한 자일 것
(다)	이직 전의 사업주(자본, 자금, 인사, 거래 등의 상황으로 보아 이직 전의 사업주와 밀접한 관계에 있는 관련 사업주를 포함)에 재차 고용된 자가 아닐 것
(라)	대기기간 경과 후에 취직한 자일 것
(마)	수급자격과 관련된 이직의 경우, 이직사유에 근거하여 급부제한을 받는 자로 대기기간 만료 후 1개월간에 대해 공공직업안정소장의 소개에 의해 취직한 자일 것
(바)	취직일 전 3년 이내의 취직에 대해 재취직수당 또는 상용취직준비금의 지급을 받는 적이 없을 것
(사)	고용할 것을 약속한 사업주가 수급자격 결정과 관련된 구직신청을 하기 전에 해당 사업주에 고용된 자가 아닐 것
(아)	그 외 기타 재취직수당을 지급하는 것이 수급자격자의 직업안정에 이바지한다고 인정될 것. 이 기준을 충족시키기 위해서는 다음의 하나에 해당할 것이 필요하다
(a)	원칙적으로 적용사업의 사업주에게 고용되어 피보험자자격을 취득하고 있을 것
(b)	재취직수당의 지급 요건에 관련한 조사를 실시할 때, 해당 사업소를 이직하지 않고 있을 것

〈표 3-4〉 일본의 취직촉진금부의 지급현황(2000)

(단위: 명, 천엔)

	전 체	일반 구직자			특례 고용 구직자	일일 고용 구직자	
		소 계	남 자	여 자			
취직촉진금부 지급 총액	163,885,944	163,880,291	125,665,460	38,214,831	4,567	1,086	
재취직 수 당	지급인원	402,859	402,859	259,098	143,761	-	-
	지 급 액	159,827,956	159,827,956	122,349,218	37,478,738	-	-
상용취직 준비금	지급인원	20,419	20,404	15,057	5,347	10	5
	지 급 액	3,986,757	3,983,891	3,264,549	719,342	1,780	1,086
이전비	지급인원	558	541	401	140	17	0
	지 급 액	68,439	65,652	49,856	15,796	2,787	0
광역구직 활동비	지급인원	56	56	37	19	0	0
	지 급 액	2,792	2,792	1,837	955	0	0

자료: 勞働省職業安定局雇用保險課, □□雇用保險事業年報□□, 2000年度.

〈표 3-5〉 성별 · 연령계층별 일본의 재취직수당의 수급자 현황(2000)

(단위: 명, %)

	전 체	남 자	여 자
30세 미만	135,312 (100.0)	67,413 (49.8)	67,899 (50.2)
30~45세 미만	128,169 (100.0)	89,038 (69.5)	39,131 (30.5)
45~60세 미만	120,364 (100.0)	86,142 (71.6)	34,222 (28.4)
60세 이상	19,014 (100.0)	16,505 (86.8)	2,509 (13.2)
전 체	402,859 (100.0)	259,098 (64.3)	143,761 (35.7)

주: 단시간 수급자격자를 포함한 수치임.

자료: 厚生労働省職業安定局雇用保険課, □□雇用保険事業年報□□, 2000年度.

제3절 미국의 재취업보너스 실험과 개인재취업계좌제도

1. 재취업보너스 실험

미국은 여러 가지 형태의 재취업보너스 실험을 1980년대에 실시했는데 조기재취업촉진제도의 효과를 측정하기 위한 실험방식으로는 노동시장 프로그램의 효과를 평가하는 데 가장 효과적인 무작위 할당실험이 사용되었다. 이 방식에 의하면 실험에 참여할 자격이 있는 신청자들은 실험집단과 통제집단이라고 불리는 두 집단 중의 하나에 무작위로 할당된다. 실험집단은 지원금 제의를 받은 집단이고, 통제집단은 그렇지 않은 집단이다.

신청자들이 무작위로 할당되었기 때문에 두 집단 간의 유일한 체계적인 차이점은 지원금 제의의 유무일 뿐이다. 이는 통제집단의 경험은

실험집단이 지원금 제의를 받지 않았을 경우의 경험을 대표한다는 것을 의미한다. 따라서 단순히 두 집단 간의 실험 결과의 차이를 계산함으로써 프로그램의 효과를 추정할 수 있게 된다.

미국은 1960년대에 평균 5% 이하의 실업률을 경험하였고, 1970년대의 실업률은 6%를 약간 상회할 정도였다(Robins, 2001: 249). 그런데 1980년대 초반에 실업률은 급격히 상승하기 시작하여 제2차 세계대전 이후 최고치를 기록하게 된다. 예를 들어, 1982년과 1983년의 실업률은 거의 10%에 달하였다. 높은 실업률과 함께 실업보험이 재취업에 미치는 부정적인 효과에 대한 우려가 커지면서 실업률을 낮추는 데 도움이 되는 정책 대안을 마련하려는 정책적 노력이 활발해졌다. 미국의 재취업보너스 실험에 대한 구상은 이러한 배경하에서 싹트기 시작했다.

당시 실업급여 수급자의 재취업을 촉진하기 위해 보너스를 제공하는 것은 새로운 아이디어였다. 앞 장에서 살펴본 기본적인 직장탐색이론에 의하면 보너스의 제공은 실업자의 재취업을 촉진시키는 효과가 있다. 그러나 보너스 프로그램의 효과와 비용 효과성의 크기를 파악하기 위해서는 엄밀하게 설계된 현장실험이 필요하였다.

1984년 일리노이 주는 최초로 재취업보너스 실험을 실시하였다. 일리노이 실험은 매우 성공적이었고, 일리노이 실험의 효과에 고무된 연방 노동부는 뉴저지, 펜실베이니아, 그리고 워싱턴 주를 선택하여 재취업보너스 실험을 추가적으로 실시하였다. 이들 4가지 실험은 모두 무작위 할당 방식의 현장실험이었다. 무작위 할당실험은 몇 가지 실행상의 단점에도 불구하고 노동시장 프로그램 평가에 있어 가장 과학적인 방법으로 평가된다.⁹⁾

이 절에서는 미국에서 1980년대에 실시되었던 4가지 재취업보너스 실험의 프로그램 설계와 효과를 차례로 살펴본다. 프로그램 설계에 있어서는 보너스 제의 금액, 보너스 수급자격 기간, 재취업 기간 등 보너스 프로그램의 핵심적인 구성요소를 중심으로 설명하기로 한다. 보너스

9) 많은 경우에 무작위 할당방식이 정치적으로 혹은 도덕적으로 실행 가능하지 않다는 점이 무작위 할당실험의 근본적인 한계로 지적된다. 무작위 할당실험의 문제점에 관해서는 Meyer(1995a: 93)의 논의를 참조하기 바란다.

프로그램의 효과는 주로 실업급여 지급액과 피보험 실업기간에 미치는 효과에 주목하였다.¹⁰⁾ 이 절의 후반부에는 뉴저지 실험을 제외한 일리노이, 펜실베이니아, 그리고 워싱턴 실험의 주요 특징과 결과를 요약하고 비교한다.

가. 일리노이 실험

1984년 일리노이 주의 고용안정부는 근로자 실험(Claimant Experiment)과 고용주 실험(Employer Experiment)이라고 불리는 2가지 종류의 재취업보너스 실험을 처음 실시하였다(황건하, 1998a; Leigh, 1989; Woodbury and Spiegelman, 1987).¹¹⁾ 근로자 실험의 경우 이 실험집단에 속한 실업급여 신청자가 조기에 재취업할 경우 500달러의 정액 보너스가 지급되었다. 근로자 실험의 의도는 실업자의 직장탐색의 강도를 증가시키고 재취업을 촉진하기 위한 것이다. 고용주 실험에서는 이 실험집단에 속한 실업자가 조기에 재취업할 경우 이 실업자를 채용한 고용주에게 500달러의 보너스가 지급되었다. 고용주 실험의 의도는 고용주에게 임금 혹은 훈련비용의 일부를 보조함으로써 실업기간을 단축시키기 위한 것이다. 그런데 매우 낮은 참가율로 인해 고용주 실험은 별다른 효과가 없었지만, 근로자 실험은 실업급여 지급 주간과 실업급여 지급액을 절약하는 효과가 크게 나타났다.¹²⁾ 미국 노동부는 이러한 일

10) 재취업보너스 프로그램의 고용 및 임금효과에 관해서는 Decker, O'Leary, and Woodbury(2001c), Meyer(1995a) 등의 논문을 참조하기 바란다.

11) 일리노이 실험의 설계와 분석은 업존연구소(W.E. Upjohn Institute for Employment Research)가 담당하였다. 당초 일리노이 주 고용안정부의 관심은 고용주 실험에 있었지만, 노동수요와 노동공급 측면의 인센티브가 실업에 미치는 효과를 비교하기 위해 근로자 실험이 추가되었다(Corson and Spiegelman, 2001a: 15). 고용주 실험보다 나중에 추가된 근로자 실험의 효과가 더 크게 나타난 사실이 흥미롭다.

12) 실험에 참여할 자격은 몇 가지 제약조건을 충족시키는 신청자에게 주어졌다. 첫째, 1984년 7월 29일부터 11월 17일 기간 동안에 실업급여를 신청하였고, 둘째, 26주 이상의 실업급여 수혜 자격이 있으며, 셋째, 일리노이 주 북부와 중부에 있는 22개 고용서비스센터 중의 하나에서 신청을 하였고, 넷째 연령이 20~54세에 속해야 한다(황건하, 1998a; Meyer, 1996). 두 가지 실험에 있어 등록률은 매우

리노이 근로자 실험의 효과에 고무되어 근로자를 대상으로 하는 일련의 재취업보너스 실험을 뉴저지, 워싱턴, 펜실베이니아 주에서 실시하게 된다.

근로자 실험집단에 속한 실업급여 신청자가 500달러의 보너스를 받기 위해서는 최초 신청 11주 내에 정규직(주당 30시간 이상)에 취직을 해야 하고, 그 직장에 적어도 4개월 이상 근무하여야 한다. 500달러라는 보너스 금액은 실험의 예산제약과 최소한의 재정적 유인이 될 만한 금액이 얼마인가를 함께 고려하여 자의적으로 설정된 금액이다(Leigh, 1989). 당시 일리노이 주의 평균적인 실업급여 신청자에게 500달러라는 금액은 연봉의 5%에 해당하며, 약 4주간의 실업급여에 해당하는 액수이다. 보너스를 받을 자격이 있는 기간으로 11주를 설정한 이유는 11주가 당시 일리노이 주의 피보험자의 중위(median) 실업기간보다 1~2주 적기 때문이다.¹³⁾ 4개월이라는 재취업 기간을 정한 이유는 단순히 보너스를 받기 위해 임시적이거나 계절적인 일자리에 취업하는 것을 방지하기 위한 것이다.

이론적 논의에서 다룬 노동공급모형을 일리노이 실험에 적용하면 예산제약은 다음 [그림 3-1]의 $A'E'EBC$ 와 같이 조기재취업 보너스의 제공으로 인해 11주에서 단절이 되는 형태가 될 것이다(황진하, 1998a). 그림에서 선분 AA' 의 거리는 500달러의 보너스를 나타내는데, 이 금액은 약 4주간의 실업급여에 달하며 선분 $BD(=CN)$ 의 거리의 $4/26$ 에 해당한다. 공식적으로 예산제약 $A'E'EBC$ 는 다음과 같은 수식으로 표현할 수 있다.

$$Y = w(T - U) + N + bU + 500, \quad U \leq 11 \text{인 경우,}$$

다르게 나타났다. 근로자 실험에서는 실험 대상으로 선발된 자들 중에서 약 84%가 등록하였고, 고용주 실험의 경우에는 65% 정도에 그쳤다. 그리고 보너스 수급자격자가 실제로 보너스를 신청하는 비율에 있어서도 근로자 실험에서는 14% 수준이었지만 고용주 실험에서는 겨우 3%에 머물렀다(Leigh, 1989: 69).

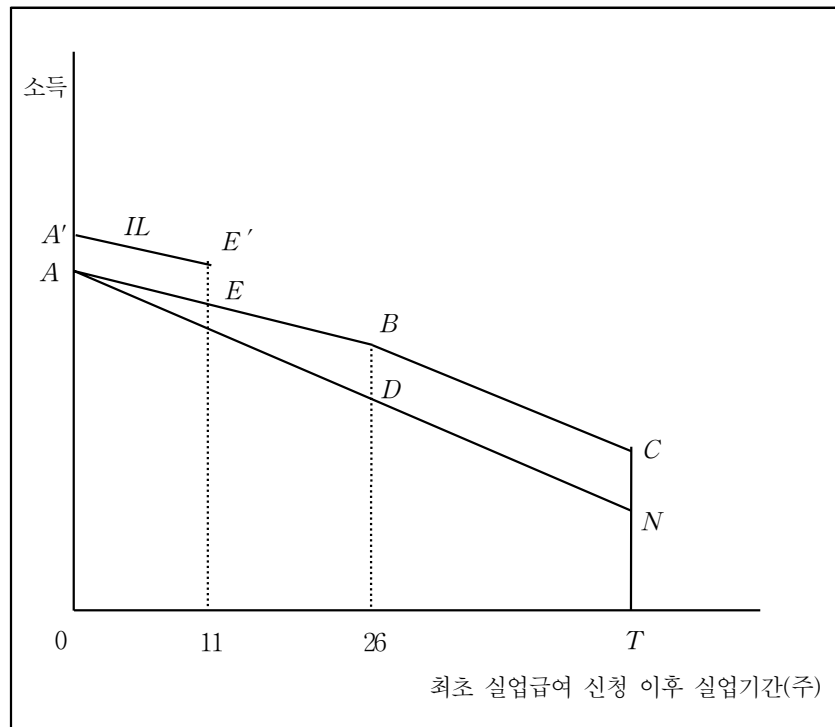
13) 11주는 평균 실업급여 수혜기간인 26주의 약 40%에 해당하는 기간이다. 일리노이 주에는 1주일의 대기기간을 두기 때문에 11주라는 기간은 10주의 실업급여 수혜를 의미한다.

$$\begin{aligned}
 Y &= w(T - U) + N + bU, & 11 < U \leq 26 \text{인 경우,} \\
 Y &= w(T - U) + N + 26b, & 26 < U \text{인 경우,}
 \end{aligned}$$

여기서 Y 는 소득, T 는 전체 계획기간, U 는 실업기간, N 은 비근로소득, b 는 주당 실업급여액이다. 위의 식에 $b = rw$ 를 대입하면 예산제약 $A'E'BC$ 는 임금대체율을 포함하는 식으로 나타낼 수 있다.

$$\begin{aligned}
 Y &= w(1 - r)(T - U) + (N + wrT + 500), & U \leq 11 \text{인 경우,} \\
 Y &= w(1 - r)(T - U) + (N + wrT), & 11 < U \leq 26 \text{인 경우,} \\
 Y &= w(T - U) + (N + 26wr), & 26 < U \text{인 경우.}
 \end{aligned}$$

[그림 3-1] 일리노이 실험의 예산제약



일리노이 실험의 효과는 <표 3-6>에 정리되어 있다. 근로자 대상의 재취업보너스 실험에서 수급기간 동안 주정부 정규 급여액의 경우에는 실험집단이 통제집단에 비해 1인당 평균 158달러 정도 적게 받은 것으로 나타났다.¹⁴⁾ 그리고 수급기간 동안의 평균 실업기간은 실험집단이 통제집단에 비해 평균 1.15주 짧은 것으로 나타났다. 이 차이는 1% 수준에서 통계적으로 유의하며, 이후 실시되었던 다른 실험들의 효과보다 훨씬 높은 수치이다.¹⁵⁾

실험집단의 재취업보너스 수급자격자 비율은 25.0% 수준이었다. 그러나 실제로 보너스를 받은 자의 비율은 13.6%로 나타나, 수급자격자 중에서 단지 54% 정도만이 보너스 지급 신청을 한 셈이다. 실험집단 1인당 평균 보너스 지급액은 68달러(= 500×0.136)이다. 따라서 주정부 실업급여의 1인당 감소액 158달러를 1인당 평균 보너스 지급액 68달러로 나누면 2.32라는 값을 얻을 수 있다. 재취업보너스 실험 문헌에서 이 값은 편익/비용 비율(benefit-cost ratio)이라고 불린다. 이 수치는 재취업보너스 1달러 지급으로 2.32달러의 실업급여 지급액이 절약되었다는 것을 의미한다.

물론 이렇게 높은 수치는 이 실험에서 보너스를 실제로 신청한 비율(take-up rate)이 54%에 머물렀기 때문이다. 보너스 신청률이 높아지면 프로그램의 편익/비용 비율은 낮아질 것이다. 만약 신청률이 100%라면, 즉 보너스를 수급할 자격이 있는 자들이 모두 신청한다고 가정하면 편익/비용 비율은 1.26으로 하락한다.¹⁶⁾ Woodbury and Spiegelman(1987: 527)은 보너스의 신청률이 100%에 도달하더라도 이 비율이 1보다 크다는 점을 지적하며, 일리노이 근로자 실험이 전면적으로 실시되더라도 비

14) 수급기간(benefit year)이란 실업보험 급여가 지급될 수 있는 기간을 말한다. 일반적으로 미국의 실업보험제도에서 수급기간은 실업급여를 신청한 그 주의 일요일부터 계산하여 12개월이다. 우리나라 고용보험제도에서 수급기간이란 원칙적으로 이직한 날부터 12개월이다.

15) 이 추정치는 실험에의 등록 여부와 상관없이 그리고 실제로 보너스를 수급하였는지의 여부와 상관없이 근로자 실험에 할당된 모든 근로자들을 대상으로 하여 도출된 것이다.

16) 1인당 평균 보너스 지급액은 125달러(= 500×0.25)이므로, 편익/비용 비율은 1.26(= 158 ÷ 125)으로 계산된다.

용절감의 효과가 있다고 주장하였다. 그러나 이는 보너스 수급자격자 비율의 증가 가능성을 감안하지 않은 결과이다. 예를 들어, 보너스 수급자격자 비율이 32% 수준으로 증가하고 보너스 신청률이 100%라고 가정한다면 편익/비용 비율은 1 이하로 떨어진다(황건하, 1998a: 248). 결국 이 프로그램이 실업보험제도 내에 항구적으로 제도화될 경우 오히려 비용을 증가시키고 실업률을 증가시킬 가능성도 배제할 수 없다. 이에 대한 자세한 논의는 Meyer(1988, 1996)의 연구를 참조하기 바란다.

근로자 실험에서 실험집단의 평균 실업기간이 통제집단의 평균 실업기간보다 짧은 이유로 실험집단에 속한 근로자가 500달러라는 보너스를 받기 위해 낮은 임금을 제의하는 직장을 성급하게 선택하였을 가능성이 있다. 그러나 실제로 실험집단과 통제집단의 재취업 임금을 조사한 결과 두 집단 간의 재취업 임금수준에는 별다른 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 보너스가 직장탐색자의 의증임금 수준을 낮추었기보다는 직장탐색의 강도를 증가시켜 실업기간이 단축되었다고 해석할 수 있다.

〈표 3-6〉 일리노이 실험의 효과

	실험집단	통제집단	효 과
급여 지급액(\$)			
(1) 주정부 정규급여(첫 번 실업기간)	2,074	2,267	-193
(2) 총급여(첫 번 실업기간)	2,329	2,558	-229
(3) 주정부 정규급여(수급기간)	2,328	2,487	-158
(4) 총급여(수급기간)	2,592	2,786	-194
피보험 실업기간(주)			
(1) 첫 번 실업기간	17.0	18.3	-1.37
(2) 수급기간	18.9	20.1	-1.15
보너스 수급 자격자 비율(%)	25.0	20.7	4.3
보너스 실제 수급자 비율(%)	13.6	-	-

주: 첫 번 실업기간(first spell)은 처음으로 실업급여를 신청한 직후의 실업기간을 나타냄. 수급기간(benefit year)은 각 수급자의 수급기간 동안의 급여 지급액 혹은 실업기간을 의미함. 총급여는 주정부의 정규급여에 연방정부의 연장급여(Federal Supplemental Compensation)를 합한 금액임. 평균값의 차이(효과)는 모두 1% 수준에서 유의함.

자료: Woodbury and Spiegelman(1987)과 황건하(1998a)에서 재구성.

나. 뉴저지 실험

1986년 7월부터 1987년 가을까지 미국 노동부는 뉴저지 주 노동부와 공동으로 3가지 방식의 재취업서비스 패키지가 신속한 재취업에 미치는 효과를 측정하기 위해 현장실험을 실시하였다(Corson and Spiegelman, 2001a; Leigh, 1990). 뉴저지 실험은 25세 이상의 실직자(displaced workers)를 대상으로 하였다. 여기서 실직자란 해고되기 전 최소 3년 이상 같은 직장에서 근무하였던 자를 의미한다. 이전 직장로의 재고용이 확실시되거나 노조의 취업 창구를 통해 구직활동을 하는 자는 실험 대상에서 제외되었다. 이런 선발 과정을 거쳐 뉴저지 주의 10개 UI 사무소에서 실업급여를 신청했던 자격자 중 11,060명이 무작위로 실험 대상에 선정되었다. 그리고 최종적으로 11,060명 중에서 8,675명은 3가지 실험집단 중의 하나에, 나머지 2,385명은 통제집단에 무작위로 할당되었다.

첫 번째 실험집단(실험집단 1)에게는 실업급여 신청 5주차부터 ‘의무적인’ 구직활동지원(Job Search Assistance: JSA) 서비스가 제공되었다. 구직활동지원 서비스에는 오리엔테이션, 검사, 5일간의 구직활동 워크숍 등이 포함되었고, 7주차에는 개인별 상담과 평가 인터뷰가 실시되었다. 그 이후의 구직활동 기간 동안에는 주기적으로 담당 기관과 접촉하여야 한다.

두 번째 실험집단(실험집단 2)은 실업급여 신청 7주차까지는 첫 번째 실험집단과 동일한 구직활동지원 서비스를 받았다. 그러나 개인별 상담 및 평가 인터뷰 이후 이 집단에게는 훈련 혹은 이주지원 서비스에 대한 기회가 제공되었다.¹⁷⁾

17) 실험집단 2의 실업급여 신청자에게는 교실훈련(Classroom Training: CT) 혹은 현장훈련(OJT)의 기회가 제공되었다(Corson et al., 1989). 교실훈련의 경우에는 훈련기간이 최대 6개월이며, 1인당 평균비용이 2,723달러로 나타났다. 현장훈련의 경우에는 1인당 평균비용이 1,960달러 정도였고, 현장훈련을 제공하는 고용주에게 50%의 임금보조금이 지급되었다. 실험집단 2에 할당된 실직자 중 약 15%만이 훈련(주로 교실훈련)에 참여하였다. 훈련에 참여하지 않을 경우에는 이주에 소요되는 비용이나 거주 지역에서 50마일을 초과하는 직장에서 인

세 번째 실험집단(실험집단 3)에게는 첫 번째 실험집단과 동일한 구직활동지원 서비스가 제공되었고, 실업기간 7주차에 이르러 재취업보너스에 대한 정보와 함께 재취업보너스 프로그램에 등록할 수 있는 기회가 제공되었다.

보너스 프로그램이 제의한 최대 보너스 금액은 평가 인터뷰가 실시된 당시의 잔여실업급여액의 2분의 1이었다. 이 보너스 프로그램에 자발적으로 등록한 자는 등록 후 2주 내에 재취업할 경우 이 금액을 모두 받을 수 있었다. 그러나 등록 후 2주 후부터는 최초로 제의된 금액이 매주 10%씩 감소하도록 하여, 실업기간 7주차에 등록한 경우 결국 18주차에는 보너스 금액이 모두 소진되도록 설계되었다. 보너스를 받기 위해서는 전일제 직장에 재취업해야 한다. 그리고 보너스 지급은 재취업 4주 후 보너스 총액의 60%를 지급하였고, 재취업 12주 후에 나머지 40%를 지급하였다.

뉴저지 실험은 보너스 프로그램에 대한 정보와 등록 기회가 실업기간 7주차에 제공되었고, 3가지 실험집단 모두에게 의무적인 구직활동지원 서비스가 먼저 제공되었다는 점에서 일리노이 실험과 차이가 있다. 이런 프로그램 설계의 차이로 인해 뉴저지 실험의 효과와 일리노이 실험의 효과를 직접적으로 비교하는 데에는 방법론상의 어려움이 있다(Corson and Spiegelman, 2001a; Decker, 1994). 이제 앞에서 설명한 노동공급모형을 활용하여 일리노이 실험과 뉴저지 실험의 프로그램 설계와 효과를 서로 비교해 보자(Decker, 1994, 1997; Meyer, 1995a).

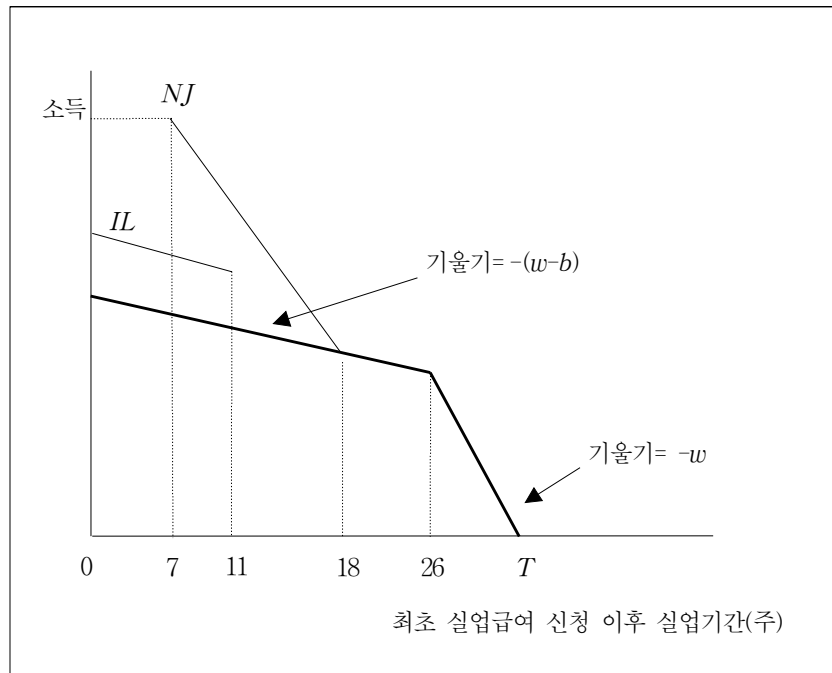
일리노이 실험과 뉴저지 실험의 제도 설계상의 가장 큰 차이는 일리노이 실험은 순수한 재취업보너스 실험인 반면, 뉴저지 실험은 실업급여 수급자의 실업기간 초기에 의무적인 구직활동지원 서비스를 제공하였다는 점이다. 아울러 두 실험은 재취업보너스 제의의 구조에 있어서도 뚜렷한 차이점을 보인다. 구체적으로, 일리노이 실험에서는 고정적인 보너스(constant bonus)를 제공하고, 반면에 뉴저지 실험은 감소하는 보너스(declining bonus)를 제공한다.

인터뷰를 할 경우에 소요되는 비용이 지원되었다. 그러나 기존의 다른 현장실험과 마찬가지로 이주지원 서비스를 선택한 자들은 거의 없었다.

일리노이 실험에서는 수급자가 재취업보너스를 받을 자격이 있는 기간(수급자격 기간, qualification period) 동안에 재취업을 하게 되면 동일한 액수의 보너스를 받게 된다. 따라서 재취업보너스 수급자격 기간 이내에 재취업이 된다면 조기에 재취업이 되든지 그렇지 않든지 재취업보너스 액수의 차이는 없다. 반면에 뉴저지 실험에서는 재취업보너스 수급자격 기간 동안에 재취업보너스 액수가 시간이 지남에 따라 비례적으로 감소하도록 설계되어 있다. 따라서 이 방식은 재취업보너스 수급자격 기간 이내에 재취업을 하려는 직접적인 유인을 제공한다.

일리노이 실험과 뉴저지 실험의 보너스 제의 구조의 차이점은 [그림 3-2]에 나타나 있다. 이 그림에서 굵은 선은 앞에서 언급하였던 노동공급모형에서 신규 실업자가 직면하는 예산제약선이다. 일리노이 실험으로 인한 예산제약의 변화는 *IL*, 뉴저지 실험으로 인한 예산제약의 변화는 *NJ*로 표시되어 있다.

[그림 3-2] 일리노이 실험과 뉴저지 실험의 예산제약



일리노이 실험과 같이 재취업보너스 수급자격 기간(11주) 동안에 500달러의 고정적인 재취업보너스를 제외하는 방식은 그 기간 동안에 예산제약선을 500달러만큼 위로 평행 이동시키게 된다. 이 경우 새로운 예산제약선은 11주에서 굴절(kink)이 있게 된다. 무차별곡선을 이용해 분석해 보면, 11주 이후 26주 사이에 위치한 수급자들의 일부는 500달러라는 재취업보너스를 받기 위해 실업기간을 11주까지 줄일 유인을 가지게 됨을 알 수 있다. 그러나 원래의 무차별곡선이 11주 이내에 위치했던 상대적으로 단기 수급자들은 오히려 순수한 소득효과로 인해 실업기간을 약간 늘리려는 경향을 보일 것이다. 즉 고정적인 보너스의 제외가 수급자에게 미치는 효과는 수급자의 선호와 원래 예산제약선에서의 위치에 따라 다르게 나타난다(Meyer, 1995a: 121~122; Decker, 1994).

11주라는 보너스 수급자격 기간 동안에 고정적인 보너스를 제외하는 방식은 11주와 26주 사이의 예산제약선을 비볼록하게 만들고, 11주에 날카로운 굴절을 만들게 된다. 이런 효과로 인해 보너스제도 도입 이전에는 11주보다 약간 더 실업상태에 있기를 선택했던 수급자들에게 실업기간을 줄일 강한 유인을 제공하게 된다(Decker, 1994). 이와 동시에 11주의 실업기간을 선택할 수급자의 수가 증가하게 될 것이다.

뉴저지 실험은 일리노이 실험과는 달리 보너스 수급자격 기간 동안에 보너스 액수가 시간이 지남에 따라 감소하도록 설계되어 있다(그림 3-2의 *NJ* 참조). 구체적으로, 최초 보너스 제외(실업기간 7주차)는 잔여실업급여액의 2분의 1이지만(평균 1,644달러), 이 액수는 실업기간 9주차부터 매주 10%씩 감소하여 결국 18주에는 모두 소진된다. 이렇게 재취업보너스가 감소하는 방식에서는 보너스 수급자격 기간의 만료일에 가까울수록 보너스 액수는 상당히 작아짐을 알 수 있다. 따라서 상대적으로 장기 수급자의 재취업에 미치는 효과는 고정적인 재취업보너스를 제공하는 경우보다 작을 것이라는 시사점을 얻게 된다. 특히 보너스 수급자격 기간이 끝나는 18주 직전에 위치한 수급자에게 미치는 효과는 일리노이 방식에 비해 작을 것이다. 한편 이 방식은 고정적인 보너스 방식과 비교하면 보너스 수급자격 기간 이내에 있는 상대적으로

단기 수급자들로 하여금 보다 빨리 재취업을 하도록 유인하는 효과가 있다.

이상의 논의로부터 보너스의 크기와 보너스 수급자격 기간이 유사하다고 가정한다면 고정적인 보너스를 제공하는 일리노이 방식이 감소하는 보너스를 제공하는 뉴저지 방식에 비해 잠재적인 급여소진자(장기 실업자가 될 가능성이 높은 급여수급자)의 재취업을 촉진하는 데 보다 효과적일 것이라는 예측이 가능하다. 실제로 두 실험 자료를 분석한 Decker(1994)의 실증연구는 이와 같은 예측을 뒷받침해 준다. Decker (1994)는 이러한 보너스 구조의 차이가 일리노이 실험이 뉴저지 실험에 비해 실업급여액의 감소에 보다 성공적이었다는 결과에 어느 정도 영향을 미쳤을 것이라고 추측한다.

이제 뉴저지 실험의 효과를 구체적으로 살펴보자(Corson et al., 1989).¹⁸⁾ 뉴저지 실험의 효과를 다루는 문헌에서는 주로 실험집단 1과 실험집단 3의 효과를 비교한다(황건하, 1998b; Decker, 1994; Leigh, 1990). 실험집단 2에게는 훈련의 기회가 제공되었는데, 훈련의 효과는 다른 정책적 개입에 비해 보다 장기적으로 나타나는 경향이 있다. 그리고 실험집단 2의 실직자가 훈련에 참여하는 기간 동안에는 계속 실업급여를 수급하였기 때문에 실업급여 지급액이나 피보험 실업기간에 미치는 효과는 부정적일 수밖에 없다는 점이 지적된다.

〈표 3-7〉 뉴저지 실험의 효과

실업보험에 미치는 효과	실험집단 1 (JSA)	실험집단 2 (JSA+훈련)	실험집단 3 (JSA+보너스)
수급기간 동안의 급여지급액(\$)	-87*	-81*	-170***
수급기간 동안의 실업기간(주)	-0.47*	-0.48**	-0.97***
첫 번 실업기간 동안의 실업기간(주)	-0.59**	-0.53**	-0.93**
실업급여 소진율	-0.028**	-0.017	-0.037***

주: * = 10%, ** = 5%, *** = 1% 유의수준.

자료: Corson et al.(1989: Table 2); Leigh(1990: 42).

18) 뉴저지 실험의 평가는 메스메티카 정책연구소(Mathematica Policy Research)에서 담당하였다.

실험집단 1은 신속한 재취업을 위한 구직활동지원 서비스를 받았고 실험집단 3은 추가적으로 보너스 제의까지 받았기 때문에, 이들 실험집단이 수급기간 동안 받은 실업급여액은 통제집단이 받은 실업급여액에 비해 적을 것으로 기대된다. <표 3-7>을 보면 실험집단 1이 수급기간 동안 받은 실업급여액은 통제집단에 비해 87달러가 적은 것으로 나타났다.¹⁹⁾ 구직활동지원 서비스의 제공은 수급기간 동안의 실업기간을 거의 0.5주 줄인 것으로 나타났다. 실험집단 3이 수급기간 동안 받은 실업급여액은 실험집단 1에 비해 83달러가 적었다. 이는 보너스 제공이라는 정책 개입이 추가적으로 83달러의 급여지급액을 절약하였음을 의미한다. 그리고 보너스의 제공은 수급기간 동안의 실업기간을 0.5주 더 줄이는 효과를 가져왔다. 실험집단 3의 추정치와 실험집단 1의 추정치 간의 차이는 통계적으로 유의한데 이는 보너스의 제공이 재취업을 촉진하는 데 있어 추가적인 효과(incremental effect)가 있음을 보여준다.

다음으로 실험집단 2와 실험집단 1의 효과를 비교해 보면, 실업급여 소진율을 제외하고는 별다른 차이가 없음을 알 수 있다. 이는 훈련의 제공이 수급기간 동안의 실업급여액이나 실업기간을 줄이는 데 있어 별다른 영향을 미치지 못하였음을 보여준다. 실제로 실험집단 2의 효과는 3가지 실험집단 중에서 가장 낮은 것으로 나타났다. 이 결과는 물론 훈련프로그램에 대한 신청률이 낮았기 때문이기도 하지만, 실험집단 2의 실직자가 훈련에 참여하는 기간 동안에는 계속 실업급여를 수급하였다는 점도 고려할 필요가 있다.

한편 3가지 실험집단과 통제집단의 재취업 임금을 조사한 결과 3가지 실험집단의 경우 모두 통제집단에 비해 재취업 임금수준이 다소 높은 것으로 나타났다(Leigh, 1990: 43~47). 이는 일리노이 실험의 결과와 마찬가지로 신속한 재취업이 성급하게 일자리 제의를 받아들였기 때문이라기보다는 직장탐색의 강도를 증가시켰기 때문이라는 해석이

19) 무작위 할당실험의 경우 실험집단과 통제집단 간의 평균의 차이 혹은 퍼센트의 차이를 '조정되지 않은 효과 추정치'라고 부른다. 반면에 실험 처리(treatment)를 대표하는 더미변수를 포함하고 개인적 특성의 차이 등을 회귀분석을 통해 통계적으로 통제하여 얻은 추정치를 '조정된 효과 추정치'라고 부른다. 이 표에 보고된 것은 회귀분석을 통해 조정된 효과 추정치이다.

가능하다.

다. 펜실베이니아 실험

미국 노동부는 1987년에 워싱턴 주와 펜실베이니아 주를 선택하여 재취업보너스 실험을 실시하기로 결정하였다. 미국 노동부의 주관하에 워싱턴 주와 펜실베이니아 주는 1988년에 각각 재취업보너스 실험을 실시하였는데, 일리노이 실험에 비해 보다 다양한 보너스 제의를 설계하여 정책적인 효과를 살펴보고자 하였다. 워싱턴 실험의 설계와 평가는 업존연구소(Spiegelman et al., 1992)가, 그리고 펜실베이니아 실험의 설계와 평가는 메스메티카 정책연구소(Corson et al., 1991)에서 맡았다. 여기서는 펜실베이니아 실험의 설계와 효과를 우선 살펴보고, 이어서 워싱턴 실험의 설계와 평가에 대해 간단히 논의하기로 한다.

일리노이 실험의 보너스 제의는 매우 단순하였다. 즉 단일 실험집단에 속하는 실업급여 신청자가 11주 이내에 재취업을 하고 최소 4개월의 지속적인 고용을 유지할 경우 500달러의 정액 보너스가 지급되었다. 1988년 7월에 시작된 펜실베이니아 실험은 보너스 금액과 수급자격 기간에 있어 4가지 조합을 설계하여 4가지 실험집단에 적용하였다.

다음 <표 3-8>에 정리되어 있듯이 펜실베이니아 실험에서는 낮은 혹은 높은 보너스 금액, 그리고 짧은 혹은 긴 보너스 수급자격 기간이라는 4가지 종류의 보너스 제의 구조를 가지고 있다. 낮은 보너스 금액은 주당 실업급여액(WBA)의 3배, 높은 보너스 금액은 주당 실업급여액의 6배로 설정되었다. 주당 실업급여액의 범위가 35~260달러였기 때문에 펜실베이니아 실험의 보너스 금액은 최소 105달러에서 최대 1,560달러에 달하였다. 낮은 보너스 금액의 평균은 502달러, 높은 보너스 금액의 평균은 1,000달러 수준이었다. 그리고 짧은 수급자격 기간은 6주, 긴 수급자격 기간은 12주로 정해졌다. 펜실베이니아 주의 경우 소정급여 주간(compensable duration)이 26주이기 때문에 6주의 수급자격 기간은 소정급여 주간의 22%, 그리고 12주의 수급자격 기간은 소정급여 주간의 44%에 해당한다.²⁰⁾ 재취업 기간은 모든 실험집단에게 16주로

동일하게 주어졌다(Decker, O'Leary and Woodbury, 2001b).

펜실베이니아 실험의 효과는 <표 3-9>에 정리되어 있다. 이 표의 추정치는 회귀분석으로 조정된 효과 추정치이다.²¹⁾ 펜실베이니아 실험에

<표 3-8> 펜실베이니아 실험의 보너스 제의 설계

재취업 보너스 금액	보너스 수급자격 기간	
	6주	12주
3×WBA	(낮은 보너스, 짧은 수급자격 기간)	(낮은 보너스, 긴 수급자격 기간)
6×WBA	(높은 보너스, 짧은 수급자격 기간)	(높은 보너스, 긴 수급자격 기간)

<표 3-9> 펜실베이니아 실험의 효과

	실업기간 (주)	실업급여 지급액(\$)	실업급여 소진율	표본 크기 (명)
통제집단	14.9	2,400	0.274	3,358
낮은 보너스·짧은 기간	-0.62*	-99*	0.001	1,388
낮은 보너스·긴 기간	-0.35	-67	0.000	2,432
높은 보너스·짧은 기간	-0.44	-99*	0.001	1,890
높은 보너스·긴 기간	-0.82**	-133**	-0.014	3,038
평균 보너스·평균 기간	-0.58**	-102**	-0.004	8,748

주: * = 10%, ** = 5% 유의수준.

자료: Decker, O'Leary, and Woodbury(2001b), 114쪽에서 재구성.

20) 소정급여 주간(compensable duration)이란 수급기간(benefit year) 동안 급여가 지급될 수 있는 주의 수를 의미하며 우리나라의 소정급여일수에 해당한다. 미국의 일리노이 주 등에서는 소정급여 주간이 26주로 고정되어 있고, 다른 주에서는 소정급여 주간이 고정되어 있지 않고 가변적이다. 보너스 수급자격 기간이 소정급여 주간에서 차지하는 비율을 계산하는 과정에서 1주의 대기기간이 고려되었다.

21) Decker, O'Leary and Woodbury(2001b)의 연구는 펜실베이니아 실험의 조정되지 않은 효과 추정치와 조정된 효과 추정치를 모두 보고하고 서로 비교하고 있다. 회귀분석으로 조정된 효과 추정치는 조정되지 않은 효과 추정치와 크게 다르지 않게 나타났다.

서 재취업보너스의 제공은 평균적으로 실업기간을 0.58주 줄였고, 실업급여 지급액을 102달러 절약하였다. 이들 추정치는 95% 신뢰수준에서 유의하다.

특히 높은 보너스와 긴 수급자격 기간이 부여된 실험집단에서의 효과가 가장 크게 나타났고 통계적으로 유의하다는 사실에 주목할 필요가 있다. 한편 실업급여 소진율은 평균적으로 0.4% 낮추는 것으로 나타났지만 통계적으로 유의하지 않았다.

라. 워싱턴 실험

워싱턴 재취업보너스 실험은 1988년 2월에 실시되었는데, 업존연구소와 워싱턴 주 고용안정부가 공동으로 프로그램을 설계하였다. 워싱턴 실험은 보너스 금액과 수급자격 기간에 있어 6가지 조합을 설계하여 6가지 실험집단에 적용하였다. <표 3-10>에 정리되어 있듯이 워싱턴 실험에서는 보너스 금액이 낮은, 중간, 그리고 높은 수준, 그리고 보너스 수급자격 기간은 짧은 혹은 긴 기간이 설정되어 모두 6가지 종류의 보너스 제의 구조를 가지고 있다.

낮은 보너스 금액은 주당 실업급여액(WBA)의 2배, 중간과 높은 보너스 금액은 각각 주당 실업급여액의 4배와 6배로 설정되었다. 워싱턴 실험의 보너스 금액은 최소 110달러에서 최대 1,254달러에 달하였다. 낮은 보너스 금액의 평균은 307달러, 중간 보너스 금액의 평균은 615달러, 그리고 높은 보너스 금액의 평균은 925달러였다.

워싱턴 주는 일리노이 주와 펜실베이니아 주와는 달리 소정급여 주간이 고정되어 있지 않고 10~30주까지의 범위를 가진다(Corson and Spiegelman, 2001b: 38). 이런 경우 예를 들어 보너스 수급자격 기간을 12주로 고정하게 되면 소정급여 주간이 30주라면 소정급여 주간의 40%이지만, 소정급여 주간이 10주라면 소정급여 주간의 100%를 초과하게 된다. 이렇게 소정급여 주간이 가변적인 경우에는 수급자격 기간을 몇 주라고 고정하기보다는 소정급여 주간의 고정 비율로 정하는 것이 적절하다. 따라서 워싱턴 실험에서 짧은 수급자격 기간은 소정급여 주간

〈표 3-10〉 워싱턴 실험의 재취업보너스 제의 설계

보너스 금액	보너스 수급자격 기간	
	(0.2 × 소정급여 주간) + 1주	(0.4 × 소정급여 주간) + 1주
2 × WBA	(낮은 보너스 · 짧은 수급자격 기간)	(낮은 보너스, 긴 수급자격 기간)
4 × WBA	(중간 보너스 · 짧은 수급자격 기간)	(중간 보너스, 긴 수급자격 기간)
6 × WBA	(높은 보너스 · 짧은 수급자격 기간)	(높은 보너스, 긴 수급자격 기간)

의 20%에 1주를 더한 기간, 그리고 긴 수급자격 기간은 소정급여 주간의 40%에 1주를 더한 기간으로 정해졌다. 물론 1주를 더한 것은 대기 기간을 고려하였기 때문이다. 소정급여 주간이 10~30주의 범위이기에 짧은 수급자격 기간은 최소 3주에서 최대 7주까지의 범위를 가진다. 긴 수급자격 기간은 5주에서 13주까지의 범위를 가진다. 짧은 수급자격 기간의 평균은 7주, 긴 수급자격 기간의 평균은 12주로 나타났다. 재취업 기간은 모든 실험집단에게 4개월로 동일하게 주어졌다(Decker, O'Leary and Woodbury, 2001b).

워싱턴 실험의 효과는 <표 3-11>에 정리되어 있다. 워싱턴 실험의 경우 다른 실험에 비해 실험집단과 통제집단 간의 동질성이 가장 부족하였기 때문에 불편 효과 추정치를 구하기 위해서는 회귀조정(regression adjustment)이 불가피하였다. 따라서 이 표의 추정치 역시 회귀 분석으로 조정된 효과 추정치이다. 워싱턴 실험에서 재취업보너스의 제공은 평균적으로 실업기간을 0.40주 줄인 것으로 나타났다. 일리노이 실험의 효과가 1.04주, 펜실베이니아 실험의 효과가 0.58주인 것과 비교하면 가장 낮은 수치이다. 실업급여 지급액은 평균적으로 63달러 절약하였다. 역시 일리노이 실험의 효과가 150달러이고 펜실베이니아 실험의 효과가 102달러인 것과 비교하면 가장 효과가 낮은 것으로 나타났다. 이들 추정치는 90% 신뢰수준에서 유의하다.

〈표 3-11〉 워싱턴 실험의 효과

	실업기간 (주)	실업급여 지급액(\$)	실업급여 소진율	표본 크기 (명)
통제집단	14.35	2,099	0.241	3,082
낮은 보너스·짧은 기간	-0.05	22	0.008	2,246
중간 보너스·짧은 기간	-0.23	-28	-0.005	2,348
높은 보너스·짧은 기간	-0.72**	-117**	-0.017	1,583
낮은 보너스·긴 기간	-0.58**	-112**	-0.032**	2,387
중간 보너스·긴 기간	-0.28	-44	-0.019*	2,353
높은 보너스·긴 기간	-0.75**	-135**	-0.020	1,535
평균 보너스/평균 기간	-0.40*	-63*	-0.014*	12,452

주: * = 10%, ** = 5% 유의수준.

자료: Decker, O'Leary, and Woodbury(2001b), 115쪽에서 재구성.

워싱턴 실험에서도 펜실베이니아 실험과 마찬가지로 높은 보너스와 긴 수급자격 기간이 부여된 실험집단에서의 효과가 가장 크게 나타났고 통계적으로 유의하다. 이 실험집단의 경우 실업기간은 0.75주, 실업급여 지급액은 135달러 줄인 것으로 나타났다. 한편 실업급여 소진율은 평균적으로 1.4% 낮추는 것으로 나타났다.

마. 일리노이, 펜실베이니아, 워싱턴 실험의 비교

지금까지 미국에서 1980년대에 실시되었던 4가지 재취업보너스 실험의 설계와 효과를 차례로 살펴보았다. 여기서는 일리노이, 펜실베이니아, 그리고 워싱턴 실험의 주요 특징과 결과를 요약하고 비교해 본다. 뉴저지 실험은 다른 실험들과 비교할 때 프로그램 설계상의 차이가 크기 때문에 비교 대상에서 제외하기로 한다.²²⁾

22) 뉴저지 실험은 다른 재취업보너스 실험들과는 대조적으로 재취업보너스 실험의 요소와 구직활동 실험의 요소를 함께 가지고 있다(Meyer, 1995a: 97). 따라서 일부 문헌에서는 뉴저지 실험을 재취업보너스 실험의 하나로 포함시키지 않고 있다(Corson and Spiegelman, 2001a; Decker, 1997). 뉴저지 실험에서는 3가지 실험집단 모두에게 의무적인 구직활동지원이 제공되었고, 보너스 프로그램

<표 3-12>에는 일리노이, 펜실베이니아, 워싱턴 실험의 주요 특징과 효과가 정리되어 있다. 일리노이 실험에서는 단일 실험집단에 속하는 실업급여 수급자가 11주 이내에 재취업을 하고 최소 4개월의 지속적인 고용을 유지할 경우 500달러의 정액 보너스를 지급하였다. 펜실베이니아 실험은 4가지 실험집단으로 구성되었고, 실업급여 수급자가 6주 혹은 12주 내에 재취업을 하고 최소 16주 동안 고용을 유지할 경우 105~1,596달러에 해당하는 보너스를 지급하였다. 워싱턴 실험은 6가지 실험집단으로 구성되었고, 실업급여 수급자가 3~13주 내에 재취업에 성공하고 최소 4개월 동안 고용을 유지하게 되면 110~1,254달러 범위의 보너스를 제공하였다.

실험집단에 속한 수급자 중 보너스 수급자격 기간 내에 실업급여 수급을 그만둔 자의 비율은 43~57% 수준이었다. 그리고 이들 중 55~70%가 보너스를 수급할 자격이 있는 것으로 나타났다. 그러나 3가지 실험 모두에서 실제로 보너스를 신청하여 수급한 자의 비율은 11~15%로 매우 낮게 나타났다. 보너스 신청에 드는 거래비용이 그다지 크지 않음에도 불구하고 이렇게 신청률이 낮게 나타나는 이유에 대해서는 잘 알려져 있지 않다.²³⁾ 보너스 실제 수급자 비율이 낮을 경우 프로그램의 비용효과는 증가하게 된다. 하지만 재취업 보너스 프로그램이 실험보통제도 내에 항구적으로 도입된다면 보너스 신청률은 지금보다 높아질 가능성이 크다.

피보험 실업기간에 미치는 효과는 일리노이 실험에서 가장 크게 나타났다. 일리노이 실험에서 피보험 실업기간은 1주일이 단축되었고, 통계적으로 유의하다.²⁴⁾ 펜실베이니아 실험과 워싱턴 실험에서는 피보험

램에 대한 정보도 실업급여 신청 7주차에야 제공되었다. 따라서 실험집단 3에 속한 수급자들은 실업급여 신청 7주차에 이르러 보너스 프로그램에 대해 알게 된 셈이다. 보너스 프로그램에 대한 정보가 실업급여 신청과 동시에 제공되었다면 이들의 구직활동 행태에 영향을 미쳤을 것이다. 이렇게 뉴저지 실험은 프로그램 설계상의 차이로 인해 다른 3가지 실험과의 단순 비교나 자료의 결합을 어렵게 한다(Corson and Spiegelman, 2001a).

23) 보너스 실험에의 참여와 보너스 신청에 관해서는 Decker, O'Leary and Woodbury(2001a)의 구체적인 논의를 참조하기 바란다.

24) 이는 회귀조정된 효과 추정치이다. 앞에서도 언급하였듯이 조정되지 않은 추정

〈표 3-12〉 미국의 재취업보너스 실험의 주요 특징과 효과

	일리노이 (1984~85)	펜실베이니아 (1988~90)	워싱턴 (1988~89)
프로그램 등록기간	1984.7~1984.11	1988.7~1989.10	1988.2~1988.11
실험 조사 장소(개소)	22	12	21
분석대상 표본 크기(명)	8,138	12,226	15,534
· 실험집단	4,186	8,834	12,452
· 통제집단	3,952	3,392	3,082
평균 주당 실업급여액(\$)	135	185	153
주당 실업급여액 범위(\$)	51~161	35~266	55~209
평균 임금대체율(%)	36	43	39
실험집단의 수	1	4	6
평균 보너스 제의 금액(\$)	500	778	574
재취업보너스 제의 금액 범위(\$)	-	105~1,596	110~1,254
평균 수급자격 기간(주)	11	9.8	8.4
수급자격 기간 범위(주)	-	6~12	3~13
재취업기간	4개월	16주	4개월
수급자격 기간 내 UI 탈출률(%)	43	57	56
재취업보너스 수급자격자 비율(%)	30	34	31
재취업보너스 실제수급자 비율(%)	14	11	15
평균 보너스 지급액(\$)	68	98	95
평균 실업기간 효과(주)	-1.04**	-0.58**	-0.40*
평균 연간 급여액 효과(\$)	-150**	-102**	-63*
평균 취업확률 효과(3분기)	0.021	-0.014	0.00
평균 연간 근로소득 효과(\$)	250*	93	-88
실험집단 1인당 연간 순편익(\$)			
· 실업급여 신청자	105	66	-33
· 실업보험제도	79	1	-36
· 정부	142	24	-57
· 사회	247	90	-91

주: * = 10%, ** = 5% 유의수준. 실업급여 신청자의 순편익 = 근로소득 효과 - 감소된 실업급여액 + 보너스 금액 - 세금 추정치; 실업급여제도의 순편익 = 감소된 실업급여액 - 보너스 지출금액 - 보너스 프로그램 행정비용; 정부의 순편익 = 실업급여제도 순편익 + 세금 증가분; 사회의 순편익 = 근로소득 효과 - 보너스 프로그램의 행정비용. 보너스 프로그램의 행정비용은 실험집단 1인당 3달러, 그리고 세금은 근로소득 효과의 25%로 가정하였음.

자료: Meyer(1995a), Robins(2001), Spiegelman(2001) 등에서 재구성.

치는 1.15주이다.

실업기간이 0.5주 정도가 단축되었다. 여기서 한 가지 의문점은 일리노이 실험효과가 다른 지역의 실험효과에 비해 훨씬 큰 이유이다. 일리노이 실험에서 보너스 제의에 대한 ‘반응’이 가장 크게 나타난 이유는 무엇일까? 이 현상에 대해서는 아직까지 명확하게 밝혀진 것이 없지만 학자들은 몇 가지 해석을 시도하였다(Davidson and Woodbury, 1991, 2001; Meyer, 1995a: 110~112).

당시 일리노이 주에서는 펜실베이니아와 워싱턴 주에는 없었던 일시적인 연장급여제도가 존재하였다. 연방정부의 연장급여(FSC) 프로그램은 1982년부터 1985년까지 존속하였는데, 이 프로그램에 의하면 해당 주의 실업률에 따라 대부분의 실업급여 수급자에게 10~16주의 연장급여가 제공되었다.²⁵⁾ 일리노이 주의 경우에는 12주의 연장급여가 제공되었다. 앞에서 언급하였듯이 일리노이 실험의 등록기간은 1984년 7월부터 11월까지였다. 그런데 연장급여 프로그램은 일리노이 실험의 등록기간 중간에 중단되었다. 구체적으로, 1984년 7월과 8월에 일리노이 실험에 등록된 정규 실업급여 수급자의 대부분은 26주의 정규 실업급여 외에 12주의 연장급여의 혜택을 받았다. 그 이후에 등록된 자는 단지 26주의 정규 실업급여만을 받을 수 있었다.

Davidson and Woodbury(1991, 2001)는 일리노이 실험에 등록된 자들을 2개의 집단으로 나누어 보너스 제의의 효과를 비교해 보았다. 즉 연장급여를 수급할 자격이 있었던 집단(FSC-eligibles), 수급자격은 갖추었지만 등록을 늦게 하였기 때문에 연장급여의 혜택을 받지 못했던 집단(FSC-ineligibles)으로 나누어 프로그램 효과에 차이가 존재하는지를 분석하였다. 이들의 분석에 의하면 첫 번째 집단(FSC-eligibles)은 두 번째 집단(FSC-ineligibles)에 비해 프로그램 참여율이 더 높게 나타났고 프로그램의 효과도 더 크게 나타났다. 구체적으로, 첫 번째 집단에서 실업기간의 단축효과는 1.46주로 나타났고, 두 번째 집단에서 실업기간의 단축효과는 0.65주로 나타났다. 연장급여를 수급한 등록자를

25) 연장급여를 수급할 수 있는 자격이 주정부의 정규 실업급여를 수급할 수 있는 자격보다 다소 더 까다로웠기 때문에 정규 실업급여 수급자의 약 6% 정도가 연장급여를 받지 못하였다.

제외한 두 번째 집단의 효과(0.65주)는 펜실베이니아 실험의 효과(0.58주)와 워싱턴 실험의 효과(0.4주)와 비슷한 수치이다. 이는 첫 번째 집단의 효과가 3가지 실험들이 보인 효과의 차이를 상당 부분 설명하고 있음을 의미한다.

보너스 제의의 효과를 결정하는 외생적 경제요인들은 공급측면의 요인과 수요측면의 요인으로 구분할 수 있다(Davidson and Woodbury, 2001: 198~201). 공급측면에서 실업자의 구직활동 행태에 영향을 미치는 요인들은 여러 가지가 있는데, 그 중의 하나가 최대 소정급여 주간이다. 최대 소정급여 주간은 연장급여 12주를 포함하여 총 38주의 급여를 수급할 자격을 가진 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 보너스 제의에 보다 크게 반응한 이유를 일부 설명해 준다. 직장탐색이론에 의하면 소정급여 주간이 26주에서 38주로 연장되면, 실업급여 수급자의 최적 탐색 강도는 하락하게 된다. 소정급여 주간의 증가는 실업의 기회비용을 감소시키기 때문이다. 탐색 강도의 한계비용이 탐색 강도의 증가하는 함수라고 가정하자. 보너스 프로그램이 존재하지 않을 경우 38주의 소정급여 주장을 가진 수급자는 26주의 소정급여 주장을 가진 수급자보다 구직활동을 덜할 것이고 따라서 탐색의 한계비용이 낮을 것이다. 그렇다면 연장급여를 수급할 자격이 있었던 집단은 탐색의 한계비용이 낮기 때문에 보너스 제의에 반응하여 탐색의 강도를 보다 증가시키게 된다. 보너스의 제의로 인해 탐색의 강도가 보다 크게 증가한다면 결국 보너스의 효과가 더 커질 것이다.

소정급여 주간의 차이보다는 일리노이 주의 거시경제적 여건의 차이에 주목하고 일리노이 실험의 효과가 다른 지역의 실험효과보다 큰 이유를 설명하기도 한다. 실험기간 동안 일리노이 주의 실업률은 펜실베이니아와 워싱턴 주가 실험을 실시했던 기간 동안의 실업률보다 훨씬 높았다.²⁶⁾ 상식적으로는 실업률이 낮은 지역에서 보너스 프로그램의 효

26) 일리노이 주의 1984년 실업률은 8.4%, 1985년 실업률은 8.9% 수준이었다. 펜실베이니아 주의 1989년 실업률은 4.8%, 1990년 실업률은 5.8% 수준이었다. 워싱턴 주의 1988년과 1989년의 실업률은 각각 5.8%와 5.5% 수준이었다(Corson and Spiegelman, 2001b: 52).

과가 보다 클 것으로 생각된다. 실제로 각 주의 조사 지역(experimental sites)에서는 실업률이 낮은 지역에서 보너스 프로그램의 효과가 보다 크게 나타났다. 이런 상충되는 현상을 설명하기 위해 Davidson and Woodbury(2001)는 노동시장의 수요측면에서 논의를 시도한다.

노동시장의 수요측면에서 일자리 이직률(job separation rate)과 가용한 일자리의 수(total number of available jobs)는 균형실업률에 영향을 미친다. 즉 일자리 이직률이 낮고 가용한 일자리의 수가 증가하면 균형 실업률은 감소하게 된다. 그런데 일자리 이직률의 감소와 가용한 일자리 수의 증가는 보너스 프로그램의 효과에 정반대되는 영향을 미친다. 우선 일자리 이직률이 감소하면 일자리의 이동이 빠르지 않기 때문에 빈 일자리가 줄어들게 된다. 빈 일자리가 줄어들게 되면 그만큼 일자리를 찾기 어렵게 된다. 따라서 일자리 이직률이 감소하게 되면 보너스 제의는 상대적으로 효과가 적을 것이다. 반면에 가용한 일자리의 수가 증가하게 되면 실업률이 감소하게 되는데, 이는 빈 일자리가 증가하기 때문이다. 빈 일자리가 증가하게 되면 그만큼 일자리를 찾기가 쉬워지고, 보너스 프로그램으로 인한 탐색 노력의 증가는 실업기간을 보다 단축시키는 효과를 가져올 것이다.

실험기간 동안 일리노이 주의 실업률은 다른 주의 실업률보다 훨씬 높았다. 그러나 일리노이 실험이 실시되었던 기간은 1980년대의 경기회복이 시작되는 단계였고, 펜실베이니아 실험과 워싱턴 실험이 실시되었던 4년 후는 경기회복이 성숙한 단계에 이르렀던 시기였다. 일리노이 주에서는 경기회복이 진행되면서 일자리 이직률이 높은 수준에서 감소하기 시작했고 가용한 일자리의 수가 빠르게 증가하였다. 이러한 수요측면의 변화는 보너스 프로그램의 효과에 긍정적으로 작용했을 것이다. 한편 펜실베이니아와 워싱턴 주에서는 당시 일자리 이직률이 낮은 수준이었고 가용한 일자리의 수는 더 이상 빠르게 증가하지 않았다. 이러한 수요측면의 변화는 펜실베이니아와 워싱턴 실험의 효과에 부정적으로 작용했을 가능성이 있다.

한편 각 주의 조사 지역간에는 실업률이 낮은 지역일수록 보너스 프로그램의 효과가 보다 크게 나타났다. 이 현상은 지역실업률의 차이가

일자리 이동률의 차이라기보다는 지역노동시장에서의 빈 일자리 수의 차이에서 비롯되었기 때문이라고 해석할 수 있다. 즉 실업률의 차이가 주로 빈 일자리의 수의 차이에서 비롯되었다면, 지역실업률이 낮은 조사 지역에서 보너스 프로그램의 효과가 보다 크게 나타났던 이유를 어느 정도 설명해 준다. 이상의 논의는 직장탐색이론에 바탕을 둔 것이기는 하지만 지역 일자리 이직률과 빈 일자리에 관한 자료가 없기 때문에 사실상 검증하기가 어렵고 추론적인 수준에서 제기되었다는 한계가 있다.²⁷⁾

이제 3가지 보너스 프로그램의 비용편익 효과를 구체적으로 살펴보자. 앞의 <표 3-12>를 살펴보면 보너스 신청률이 낮았기 때문에 실험 집단 1인당 평균 보너스 지급액은 일리노이 실험의 경우 68달러 수준이었다. 그런데 실업급여 지급액의 절감 효과가 150달러였기에 행정비용을 감안하더라도 보너스 프로그램은 실업보험제도 수지에 78달러나 기여하였다. 펜실베이니아 실험에서는 실업급여 지급액의 절감 효과가 102달러이며 1인당 평균 보너스 지급액이 98달러였기 때문에 행정비용을 감안하면 보너스 프로그램은 실업보험제도에 대해 비용 중립적이다. 한편 워싱턴 실험에서는 1인당 평균 보너스 지급액이 95달러인 반면 실업급여 지급액의 절감 효과가 63달러에 그쳤기 때문에 비용 효과적이지 않았다.

취업 직장에서의 소득수준을 살펴보면, 일리노이 실험과 펜실베이니아 실험의 경우에는 근로소득이 증가하였지만 워싱턴 실험에서는 근로소득이 감소하였다. 따라서 일리노이와 펜실베이니아에서는 실험집단에 속한 실업급여 신청자가 순편익을 경험하였지만 워싱턴에서는 순편익을 경험하지 못하였다. 정부와 사회의 측면에서도 일리노이 실험과 펜실베이니아 실험은 순편익을 발생시켰지만 워싱턴 실험은 그렇지 못하였다.

일리노이 실험의 효과는 모든 측면에서 긍정적이었고, 일리노이 실험

27) 마지막으로 일리노이 실험의 보너스 효과가 컸던 이유로 펜실베이니아 실험과 워싱턴 실험과는 달리 이전 직장에서의 재고용이 기대되는 근로자를 제외하지 않았기 때문이라는 가능성도 제기되었다(Meyer, 1995a: 112).

의 비용 효과성에 고무되어 일련의 재취업보너스 실험들이 실시되었다. 그러나 재취업보너스 프로그램이 전국적인 프로그램으로 항구적으로 제도화될 경우 몇 가지 고려하여 할 사항들이 있다(Meyer, 1995a; Robins, 2001). 첫째, 보너스 프로그램의 존재는 더 많은 실업급여 수급 자격자가 실업급여를 신청하도록 유인할 가능성이 있다. 재취업보너스 실험들이 실시되었던 당시 실업급여 신청률은 65% 정도였다. 보너스 프로그램의 제도화로 인해 실업보험 신청률은 높아질 가능성이 큰데, 이 효과를 프로그램 진입효과라고 부른다. 둘째, 재취업보너스 실험에서 보너스 신청률은 50%보다 낮았다. 보너스 프로그램이 항구적으로 도입될 경우 보너스 신청률도 실험 당시의 신청률보다 높아질 가능성이 있다. 셋째, 보너스 수급자의 재취업은 다른 근로자의 고용 기회를 구축하였을 가능성이 있다. 이 효과를 문헌에서는 구축효과(displacement effect)라고 부른다(Davidson and Woodbury, 1993). 이 3가지 효과들은 모두 보너스 프로그램의 비용 효과성에 부정적인 영향을 미치게 될 것이다.

앞에서 언급하였던 3가지 효과들이 보너스 프로그램의 순편익에 미치는 효과를 살펴보기 위해 몇 가지 가상적인 상황하에서 모의실험을 실시해 본 결과가 <표 3-13>에 정리되어 있다(Robins, 2001; Spiegelman, 2001). 이 표의 첫 번째 행(行)은 기준 프로그램이 전국적으로 실시될 경우 수급자, 실업보험제도, 정부, 사회 등의 측면에서 순편익의

<표 3-13> 가상적인 상황하에서의 비용편익 효과

파라미터	수급자	실업보험 제도	정부	사회
기준 프로그램(base program)	32	21	40	72
실업보험 신청률이 75%로 증가할 경우	78	-26	7	71
보너스 신청률이 75%로 증가할 경우	96	-40	-25	71
구축 비율이 0.4로 증가할 경우	68	-44	-35	34

주: 기준 프로그램이란 보너스 액수 500달러, 수급자격 기간 6주, 실업보험 신청률 65%, 보너스 신청률 50%, 그리고 구축 비율이 0인 경우를 의미함. 각 행(行)은 이전 행(行)으로부터의 변화를 나타냄.

자료: Robins(2001: 256); Spiegelman(2001).

크기를 나타낸다. 여기서 기준 프로그램이란 보너스 액수 500달러, 수급자격 기간 6주, 실업보험 신청률 65%, 보너스 신청률 50%, 그리고 구축 비율이 0인 경우를 의미하며, 이들 조건은 3가지 재취업보너스 실험의 평균적인 조건과 유사하다. 이들 조건하에서는 보너스 프로그램의 순편익이 모든 측면에서 긍정적이다.

기준 프로그램에서 실험보험 신청률이 65%에서 75%로 10%포인트 증가한다고 가정하면, 수급자의 순편익은 증가하지만 실업보험제도와 정부 측면에서의 순편익은 감소하게 된다. 추가적으로 보너스 신청률이 50%에서 75%로 25%포인트 증가한다고 가정하면, 수급자의 순편익은 보다 증가하지만 실업보험제도와 정부 측면에서의 순편익은 더욱 감소하게 된다. 한편 구축효과의 크기가 0%에서 40%로 추가적으로 증가한다고 가정하면 4가지 측면의 순편익에 모두 부정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.²⁸⁾ 결론적으로, 이들 3가지 효과의 가능성을 감안한다면 보너스 프로그램의 전국적인 제도화는 실험보험기금과 정부 측면에서 보면 비용 효과적이지 않음을 파악할 수 있다.

2. 개인재취업계좌(Personal Reemployment Account: PRA) 제도

미국의 부시(George W. Bush) 행정부는 2003년도에 경기를 촉진하기 위한 정책 패키지의 일환으로 실업급여 수급자에게 최대 3,000달러의 개인재취업계좌를 제공하는 전국적인 재취업지원 프로그램을 제안하였다(Decker, 2003; Decker and Perez-Johnson, 2004; O'Leary and Eberts, 2004). 개인재취업계좌제도를 위해 부시 행정부는 향후 2년간 36억 달러의 연방 예산을 투입할 계획이며, 이 예산은 각 주에 그 주의 실업이 전국적인 실업에서 차지하는 비율에 따라 배분된다.

각 주정부는 연방정부로부터 할당된 예산의 범위 내에서 개인재취업계좌 수급자격이 있는 실업자들의 재취업을 촉진하기 위해 최대 3,000

28) 비용편익 분석과 모의실험에 대한 보다 구체적인 논의는 Spiegelman(2001)의 연구를 참조하기 바란다.

달리의 개인재취업계좌를 제공할 수 있다. 여기서 개인재취업계좌 수급 자격자들이란 주정부의 실업자 프로파일링(Worker Profiling and Reemployment Services: WPRS) 모형에 의해 실업급여를 소진할 가능성이 높다고 예측된 급여수급자를 의미한다. 다시 말하면, 개인재취업계좌제도는 장기 실업자가 될 가능성이 높은 실업급여 수급자를 목표 집단으로 하는 재취업촉진제도이다.

개인재취업계좌의 수급자는 52주 내에 개인재취업계좌의 자금을 세 가지 용도, 즉 재취업서비스의 구입, 재취업보너스, 그리고 실업급여를 소진할 경우 연장급여로 사용할 수 있다(O'Leary and Eberts, 2004).²⁹⁾

우선 수급자는 이 자금을 사용하여 공공직업안정기관인 『원스톱경력센터(one-stop career centers)』에서 제공하는 각종 재취업서비스를 구입할 수 있다. 여기에는 직업훈련은 물론 다양한 형태의 집중적·보조적인 구직활동지원 서비스가 포함된다.

만일 개인재취업계좌의 수급자가 실업급여 신청 13주차 내에 정규직에 재취업하게 되면, 자신의 계좌에서 사용하지 않고 남은 잔액만큼 현금으로 재취업보너스를 수급할 자격이 있다. 재취업보너스는 재취업 즉시 60%가 지급되고 나머지 40%는 6개월의 재취업 기간 이후에 지급된다.

마지막으로 재취업에 실패하고 실업급여를 소진한 수급자는 자신의 계좌에서 남은 잔액을 매주 주당 급여액에 해당하는 금액만큼 연장급여로 사용하는 것이 가능하다.

개인재취업계좌제도는 기존의 재취업보너스 실험들에 비해 몇 가지 제도 설계에 있어 보다 발전적이고 혁신적인 내용을 담고 있다. 기존의 재취업보너스 실험들이 주로 현금보너스라는 재정적 유인만을 제공하는 데에 비하여 개인재취업계좌제도는 재정적 유인에 더해 훈련과 구직활동지원 서비스를 결합하여 제공한다. 개인재취업계좌제도는 목표집단을 대상으로 한 재취업보너스제도이며, 구체적인 목표집단은 실업자 프로파일링 모형을 통해 실업급여를 소진할 가능성이 높다고 예측된

29) 재취업서비스는 바우처(voucher)를 사용하여 구입하게 된다. 따라서 개인재취업계좌제도는 바우처제도와 재취업보너스를 결합한 프로그램이다.

급여 수급자들이다. 그리고 수급자가 자율적으로 자신의 계좌 자금의 용도를 결정할 수 있도록 허용함으로써 프로그램 수요자 중심의 새로운 정책모형을 제시하고 있다.

개인재취업계좌제도의 효과를 논의하기에는 아직 이른 시점이지만, 개인재취업계좌제도와 기존의 재취업보너스 실험들을 비교해 보면 그 효과가 재취업보너스 실험들의 효과보다 훨씬 높을 것이라는 예측이 가능하다(Decker and Perez-Johnson, 2004). 우선 개인재취업계좌의 자금이 3,000달러로 정해진다면 재취업보너스의 신청률이 증가할 것으로 보인다. 일리노이, 펜실베이니아, 그리고 워싱턴 재취업보너스 실험에서는 실험집단에 속한 실업급여 수급자 중 실제로 재취업보너스를 신청하여 수급한 자의 비율은 11~15%로 매우 낮게 나타났다. 그리고 이들 세 가지 재취업보너스 실험에서는 최소 4개월(펜실베이니아 실험의 경우 16주)의 지속적인 고용을 유지할 경우에 정액보너스가 지급되었다. 개인재취업계좌제도의 경우에는 3,000달러라는 보다 높은 수준의 재정적 유인과 함께 재취업 즉시 재취업보너스의 60%가 지급된다는 제도 설계상의 특성으로 인해 신청률이 30%에 이를 것으로 예측된다. 개인재취업계좌 수급자의 수급기간 동안의 평균 실업기간도 1.5주 이상 단축될 것으로 예상된다. 이 역시 3,000달러에 달하는 보다 관대한 재정적 유인으로 인해 재취업이 촉진될 것이며, 목표집단이 실업급여를 소진할 가능성이 높은 실업급여 수급자들이라는 점에서 수급기간을 줄이는 효과가 보다 클 것이다.³⁰⁾

최근 몇몇 선진국에서는 취업취약집단에게 단순히 재정적 지원만을 제공하는 것이 아니라 재정적 유인, 구직활동지원, 훈련 등을 하나의

30) 주정부는 주어진 예산의 범위 내에서 급여액의 수준을 결정하게 된다. 예산이 한정되어 있으므로 급여액과 수급자의 인원수 간에는 상충관계가 존재한다. 예를 들어, 급여액을 관대하게 할수록 프로그램에 참여할 수 있는 실업급여 수급자의 수는 줄어들게 된다. 목표집단을 대상으로 한 재취업보너스 실험의 연구 결과에 의하면 3,000달러에 달하는 현금보너스의 제공은 비용 효과적이지 않은 것으로 나타났다. 즉 급여액의 수준을 3,000달러 이하로 낮추고 보다 많은 실업급여 수급자들에게 개인재취업계좌를 제공하는 것이 보다 비용 효과적일 것이다(Decker and Perez-Johnson, 2004; O'Leary and Eberts, 2004).

패키지로 제공하는 포괄적인 프로그램들이 등장하였다. 이들 프로그램에 대한 실험적인 연구들은 이러한 ‘통합적이고 다차원적인 접근방식’이 재취업과 재취업 직장에서의 안정적인 고용에 보다 효과적이라는 연구 결과를 제시한다(OECD, 2003: 129~131). 미국의 개인재취업계좌제도도 이러한 정책 패키지의 일종이다. 개인재취업계좌제도는 프로그램 수요자 중심으로 제도가 설계되어 있다는 점에서 보다 혁신적인 정책모형으로 평가된다. 미국의 개인재취업계좌는 우리나라 고용보험제도의 운영에 있어 적지 않은 시사점을 주기에, 이 제도의 운영방식과 향후 성과에 대해 주목할 필요가 있다고 본다.

제4절 캐나다의 소득보전지원 실험

본절에서는 캐나다의 인적자원개발부가 1990년대에 걸쳐 시험적으로 실시했던 소득보전지원사업(ESP)의 내용과 효과를 구체적으로 살펴보고자 한다.³¹⁾ 캐나다의 소득보전지원사업은 7개 주의 9개 조사 지역에 걸쳐 11,500명 이상의 실업급여 신청자들을 대상으로 실시했던 소득보전 지원금 실험이다(Bloom et al., 1997). 이 사업의 표본은 1995년 3월부터 1996년 6월 동안 해당 조사 지역에서 실업급여를 신청했던 실직자(displaced workers) 8,144명과 실업급여 반복수급자(repeat users) 3,414명이었다. 이 두 집단에 대한 연구는 별개로 이루어졌고, 캐나다 인적자원관리부의 지원을 받아 비영리 사회정책연구기관인 SRDC(Social Research and Demonstration Corporation)에서 실시하였다.

소득보전지원사업의 효과를 측정하기 위한 실험방식으로는 미국의 재취업보너스 실험에서와 같이 무작위 할당실험이 사용되었다. 즉 실험

31) 캐나다가 시험적으로 실시했던 자활사업(SSP)은 사회부조 수급자를 대상으로 한 것이기 때문에 본 연구의 대상과는 다르다. 따라서 본 연구에는 포함시키지 않았다. 그러나 캐나다의 자활사업은 취업유인정책 혹은 재정유인정책의 가장 성공적인 사례로서 미국을 비롯한 선진국의 많은 주목을 받고 있다(OECD, 2003).

에 참여할 자격이 있는 신청자들은 실험집단과 통제집단으로 무작위로 할당되었다. 실험집단은 지원금 제의를 받은 집단이고, 통제집단은 그렇지 않은 집단이다. 실험집단과 통제집단 간의 실험 결과의 차이를 계산함으로써 프로그램의 효과를 추정할 수 있게 된다. 예를 들어, 실험집단의 50%가 무작위 할당 6개월 이내에 재취업하였다고 가정하자. 그런데 통제집단의 경우에는 동일한 기간 동안 40%가 재취업하였다고 하자. 이 경우 소득보전지원사업의 효과는 (50%가 아니라) 10%라는 재취업률의 증가로 나타난다.

소득보전지원사업은 실험에 참가한 실업급여 수급자가 새로운 직장에 조기에 재취업하였지만 실직 전의 임금수준보다 낮은 임금을 받을 경우 소득 감소의 일부를 보전해 주는 재정적 유인제도이다. 구체적으로 이 실험의 주요 특징들은 다음과 같다(Bloom et al. 1997; Tattarie, 1999: 6).

- 지원금 제공에는 기한이 정해져 있다. 이 사업에 참여한 반복수급자 실험집단은 최대 12주, 그리고 실직자 실험집단은 최대 26주 이내에 새로운 직장에 재취업을 해야 지원금을 받을 자격이 있다. 반복수급자 대상 실험과 실직자 대상 실험의 설계는 동일한데, 구직활동의 최대 허용기간이 다른 것만이 유일한 차이점이다.
- 실험집단은 재취업 직장의 임금이 이직 전의 임금수준보다 낮을 경우 그 차액의 75%에 해당하는 지원금을 받을 수 있다.
- 고용보험제도와 일관성을 유지하기 위하여 지원금을 계산할 때 사용되는 이직 전 임금수준은 최대 보험가능소득에서 상한을 두었다.³²⁾
- 최대 지원금액은 주당 250달러이다.
- 지원금은 지원금 지급을 제의하고 구직활동 허용기간이 시작된 날로부터 최대 2년까지 지급된다.
- 지원금을 받기 위해서는 전일제 직장(주당 30시간 이상)에 재취업

32) 이 실험이 시작됐던 1995년의 최대 보험가능소득은 42,380달러(주당 815달러) 수준이었다.

해야 한다.

- 이전 직장에 재취업하는 경우에는 지원금을 받을 자격이 없다.
- 지원금은 고용보험 피보험 소득에 해당하지 않는다.

소득보전지원사업에서 실직자를 대상으로 한 사업의 목표는 실직자의 재취업을 촉진하고, 그 방식으로 일정 기간 동안 소득을 지원하는 것이다.³³⁾ 캐나다 정부는 이 사업의 실시로 인해 실직자가 경제구조조정 과정에서 겪은 손실을 보상하고, 그와 함께 재취업을 촉진함으로써 실업급여의 지급액을 절약하는 효과도 기대하였다(Bloom et al., 1999).

한편 실업급여 반복수급자를 대상으로 한 사업의 목표는 반복수급자의 비수기(off-season)의 고용을 촉진하고 연중 지속되는 일자리의 이동을 촉진하기 위한 것이다. 따라서 이 사업의 주된 목표는 기본적으로 반복수급자가 실업급여를 장기적으로 활용하는 경향을 줄여 보자는 것이다(Tattie, 1999).

<표 3-14>는 실직자를 대상으로 한 사업에서 평균적인 실직자가 받을 수 있는 지원금액의 크기를 보여준다. 이 표본의 평균적인 실직자는 이전 직장에서 주당 560달러를 받았기 때문에, 약 38주 동안 주당 308달러의 실업급여를 수급할 자격이 있다. 그런데 이 실직자가 주당 400달러를 지급하는 전일제 직장에 신속하게 재취업하는 경우 주당 120달러의 소득보전지원금을 수급할 자격이 주어진다. 따라서 주당 소득 400달러와 소득보전지원금 120달러를 합한 금액은 520달러로 이전 직장에서 받았던 주당 임금 560달러의 93%에 이르게 된다. 이는 물론 308달러의 실업급여액보다 훨씬 많은 금액이다. 게다가 소득보전지원금 수급자 1인당 평균 지원금 총액은 8,705달러로 미국의 재취업보너스 실험들이 제공했던 액수에 비해 훨씬 높은 수준이다.

33) 실직자는 자신의 시장가치를 과대평가하는 경향이 있기 때문에 종종 적당한 일자리 제의를 거절한다. 즉 이들은 자신의 의중임금(reservation wage) 수준을 비현실적으로 높게 잡은 것이다. 이 경우 고용 초기의 일정 기간 동안 취업자에게 보조금을 지급하는 소득보전지원금제도는 직장탐색자의 의중임금 수준을 낮추거나 혹은 직장탐색의 강도(search intensity)를 증가시켜 실업기간을 단축시킬 수 있다(김동현·박의경, 2000).

〈표 3-14〉 소득보전지원금액의 예시

재취업임금	지원금	재취업임금 + 지원금	실업급여액
560	0	560	308
500	45	545	308
400	120	520	308
300	195	495	308
200	250	450	308

주: 재취업임금이 주당 225달러 이하로 떨어지는 경우에 최대 지원금액 250달러라는 규정의 적용을 받게 됨. 재취업임금, 지원금, 실업급여액은 모두 소득세 과세 대상임.

자료: Bloom et al.(1999), 5쪽.

1. 반복수급자 대상 프로그램

캐나다 고용보험의 반복수급은 전통적으로 실업률이 높고 실업급여 수급자 중 반복수급자의 비율이 높은 대서양 지역의 주(Atlantic Provinces)와 퀘벡 주와 관련이 있다. 이런 연유로 반복수급자를 대상으로 한 프로그램은 동부 캐나다에 위치한 네 곳의 캐나다 인적자원센터(St. John's, Halifax, Moncton, Levis)에서 실시되었다.

프로그램 참여 신청기간은 1995년 3월부터 1996년 6월까지였다(Tattrie, 1999). 이 기간 동안에 자격요건을 갖춘 반복수급자에게 신청서를 교부하였는데, 신청서를 받은 자 중 단지 41%만이 프로그램에 참여할 의사를 밝혔다.³⁴⁾ 프로그램 등록에 따르는 의무사항이나 비용이 전무함에도 불구하고 이렇게 등록률이 낮은 것은 반복수급자들이 이 프로그램에 관심이 없었거나 효과가 없을 것으로 생각했기 때문인 것으로 보인다. 최종적으로 네 곳의 조사 지역에서 3,414명의 반복수급자들이 프로그램에 참여하였고, 이후 1,707명은 실험집단에, 그리고 남은 1,707명은 통제집단에 무작위로 할당되었다.

프로그램 참여자의 특성을 살펴보면, 평균 연령은 41세이고 남성이

34) 실직자를 대상으로 한 프로그램에서는 참여율이 97%로 나타났다.

약 64%를 차지하였다. 이전 직장에서의 평균 임금은 주당 553달러 정도이며, 주당 41시간을 근무하였다. 조사 대상의 특성상 프로그램 참여자들은 상당한 액수의 실업급여를 받은 경험을 가지고 있었다. 구체적으로, 무작위 할당 이전의 최근 3년 동안에 이들은 평균적으로 65주 동안 17,000달러 이상의 실업급여를 받은 것으로 나타났다.

프로그램 참여자의 몇 가지 특성은 다른 일자리를 찾는 능력이나 의사를 제약하는 것으로 보인다. 우선 고졸 미만의 학력을 가진 자가 38%이며, 거의 3분의 2의 경우 가계에 다른 추가적인 소득원이 존재하였다. 또한 참여자들은 이전의 직장이나 산업에서 오랜 기간 동안 종사하였다. 거의 45%의 참여자가 10년 이상 동일 산업에서 근무하였고, 동일 직장에서 평균적으로 6년을 근무한 것으로 나타났다. 따라서 이들은 다른 직장을 구하기 위해 산업이나 직장을 바꿀 의사가 적음을 알 수 있다. 게다가 거의 90%의 참여자가 이전 직장으로 복귀할 수 있을 것으로 기대하였다. 이는 이들이 낮은 임금을 지불하는 다른 직장을 구하기보다는 이제까지의 지속적인 고용관계를 유지하는 것을 선호하는 것으로 해석된다.

실제로 지원금의 수급률을 살펴보면, 무작위 할당 이후 실험집단에 속한 참여자의 단지 4.7%(80명)만이 지원금을 수급하였다.³⁵⁾ 이렇게 지원금 수급률이 낮았던 주된 이유로는 실험집단의 88%가 이전의 직장으로 복귀할 수 있을 것으로 기대했기 때문이다. 이전 직장으로의 복귀를 기대했던 자들 중에서는 단지 3.7%만이 지원금을 수급하였고, 반면에 재고용을 기대하지 않았던 자들의 경우에는 13.3%가 지원금을 수급하였다. 구직활동의 최대 허용기간이 비교적 짧았다는 점과 당시 조사 지역의 실업률이 높았다는 사실도 지원금 수급률에 영향을 미친 것으로 보인다.

다음으로 프로그램의 효과를 살펴보자. 무작위 할당실험의 경우 실험집단의 평균적인 결과에 통제집단의 평균적인 결과를 빼면 프로그램의 효과를 구할 수 있다. 이렇게 실험집단과 통제집단 간의 평균의 차이 혹은 퍼센트의 차이를 조정되지 않은 효과 추정치(unadjusted impact

35) 지원금 지급의 중위(median) 개월수는 8.5개월, 중위 수금액은 2,696달러였다.

estimates)라고 부른다. 물론 개인적 특성의 차이를 회귀분석을 통해 통계적으로 통제함으로써 보다 정확한 효과 추정치를 구할 수도 있다. 그러나 보통 두 방식의 추정치는 크게 차이가 나지 않는다. 따라서 여기서는 단순히 조정되지 않은 효과 추정치만을 살펴보기로 한다.

당초 SRDC는 반복수급자 대상 실험에서 고용, 임금, 실업급여 수급 등 다양한 변수들에 대한 프로그램 효과를 평가하려고 계획하였다 (Tattie, 1999). 그러나 실험 초기에 지원금 수급자의 수가 너무 적게 나타났기 때문에, 고용과 임금을 관한 정보를 수집하기 위해 계획했던 추적조사 실시를 취소하였다.³⁶⁾ 그 대신 반복수급자 대상 실험에서는 고용보험 행정자료만을 이용하여 실업급여 수급 등에 관한 효과를 추정하였다. <표 3-15>는 무작위 할당 이후 15개월 동안의 프로그램 효과를 보여준다.

무작위 할당 이후 15개월 동안 실험집단은 평균적으로 7,641달러의 실업급여를 수급하였고, 통제집단은 7,483달러의 실업급여를 받았다. 따라서 실험집단이 통제집단보다 158달러 더 받은 것으로 나타났다. 이 결과는 통계적으로 유의하지는 않지만 반복수급자 대상의 사업이 실업급여 수급액을 줄이려는 프로그램의 목표를 달성하지 못하였음을 보여준다. 반복수급자 대상의 사업은 실업급여가 지급된 주간도 낮추지 못하였다. 실험집단은 같은 기간 동안에 평균적으로 27.8주 동안 실업급여를 받았고, 통제집단은 27.4주 동안 실업급여를 받았다. 실험집단이 통제집단보다 실업급여를 0.4주 더 받았지만, 이 결과도 통계적으로 유

<표 3-15> 반복수급자 대상 프로그램의 효과(N = 3,414)

결과 변수	실험집단	통제집단	효과	p-값
총 실업급여 급여액(\$)	7,641	7,483	158	0.34
총 실업급여 주간	27.8	27.4	0.4	0.41
총 급여액 + 지원금	7,832	7,483	349**	0.04

주: * = 10%, ** = 5%, *** = 1% 유의수준.

자료: Tattie(1999), 13쪽.

36) 다음에 살펴볼 실직자 대상 실험에서는 15개월 후 추적조사를 실시하였다.

의하지는 않았다. 마지막으로 실업급여액과 지원금을 합친 총액을 비교해 보면 소득보전지원사업이 정부의 비용을 어느 정도 증가시킨 것으로 보인다. 실험집단은 같은 기간 동안 실업급여만을 받은 통제집단에 비해 평균적으로 349달러를 더 받은 것으로 나타났다. 이는 월평균 23달러에 해당한다. 이 차이는 작지만 통계적으로 유의하다. 결론적으로, 이상의 결과를 종합해 보면 반복수급자를 대상으로 한 ESP는 반복수급자의 실업급여 사용을 줄이는 데 효과적이지 않음을 보여준다.

2. 실직자 대상 프로그램

실직자를 대상으로 한 소득보전지원사업은 Granby, Oshawa, Toronto, Winnipeg, Saskatoon 등의 다섯 곳의 캐나다 인적자원센터에서 실시되었다(Bloom et al., 1999). 이 사업에서 실직자란 지난 36개월 동안 1인 이상의 고용주에게 연속적으로 고용되었고, 같은 기간 동안 실업급여를 받은 경험이 없으며, 가장 최근의 직장에 재고용되지 않을 것으로 기대되는 실업급여 신청자를 의미한다. 프로그램 신청 초기 단계에서는 이전 직장에 복귀할 것으로 기대하는 자들의 신청도 받아들였다. 이들의 기대가 정확하리라는 보장이 없었기 때문이다. 약 1년에 걸친 신청 기간 동안 총 8,144명이 프로그램에 등록을 신청하였다. 모든 등록자들은 실험집단 혹은 통제집단에 무작위로 할당되었다. 그러나 실제로 분석 과정에서 사용된 표본은 재고용을 기대하는 자들을 제외한 5,912명이며, 실험집단에는 2,960명, 통제집단에는 2,952명이 포함되었다.

앞에서도 언급하였듯이 실직자 실험집단은 최대 26주 이내에 새로운 전일제 직장에 재취업을 해야 지원금을 받을 자격이 있다. 재취업 직장의 임금이 이직 전의 임금수준보다 낮을 경우 즉각 매월 지원금을 받게 된다. 한편 재취업 직장의 임금이 이직 전의 임금수준보다 높을 경우에는 ESP 소득보험(earnings insurance)에 등록할 수 있다. ESP 소득보험에 등록한 자는 남은 2년의 지원금 지급기간 동안에 만일 임금이 이직 전의 임금수준보다 낮아질 경우 지원금을 받을 자격을 갖게 된다. 물론 이렇게 소득보험이란 옵션을 제공한 이유는 재취업을 촉진

하기 위한 것이다.

재정적 유인을 제공하는 실험에서 지원금 수급 행태와 관련하여 한 가지 흥미로운 사실은 수급자격자(supplement qualifiers) 중의 일부는 실제로 지원금을 신청하지 않는 현상이다. 실직자 대상 소득보전지원 사업의 연구 결과는 지원금을 받을 자격이 있으면서도 신청을 하지 않는 이유, 그리고 지원금의 실제 수급에 미치는 요인을 규명하는 데에 유용한 시사점을 제공한다.

15개월 후 추적조사에 의하면 실험집단에 속한 2,264명 중에서 705명(31.1%)이 수급자격자로 밝혀졌다. 그런데 실제로 지원금을 받은 수급자는 508명(22.4%)이었다. 따라서 수급자격자의 72.1%만이 실제로 지원금을 신청한 셈이다. 지원금의 실제 수급에 미치는 요인을 규명하기 위해 로짓 회귀분석을 실시한 결과 가장 중요한 결정요인은 잠재적인 지원금액의 크기인 것으로 나타났다. 즉 지원금액이 많을수록 지원금을 실제로 수급할 확률이 높아졌다. 구체적으로 추정모형(Bloom et al., 1999)에 의하면 주당 지원금액이 100달러 증가하면 수급자격자가 지원금 수급자가 될 확률이 19%포인트 상승하였다. 연령이나 성별과 같은 다른 요인들은 지원금 수급률에 영향을 미치지 않았다.

실험집단에 속한 재취업자 중에서 재취업 직장의 임금이 이직 전의 임금수준보다 높을 경우에는 ESP 소득보험에 등록할 수 있는 자격을 갖는다. 실제로 실험집단에 속한 재취업자 가운데 12%가 여기에 속했다. 소득보험에 등록하는 절차는 프로그램 담당자를 만나 단순한 형식의 서류를 작성하는 정도로 간단하였다. 그런데 자격자의 8분의 1만이 등록을 하여, 실제로 전체 실험집단의 1.5%(44명)만이 소득보험에 등록한 것으로 나타났다. 그리고 이 44명 중에서 단지 7명만이 실제로 이 옵션을 활용하였다. 소득보험이라는 옵션에 대한 관심 부족은 기대 지원금액이 적을수록 지원금을 실제로 신청할 확률이 낮아진다는 앞에서의 추정 결과와 연관이 있다. 소득보험의 경우 즉각적으로 실현되는 지원금액은 0이기 때문에 신청자가 거의 없었던 것으로 보인다.

<표 3-16>은 무작위 할당 15개월 후 추적조사를 통해 파악한 프로그램의 효과를 보여준다. 우선 가장 중요한 결과변수는 지원금 수급자

격 기간인 6개월 내에 전일제 직장으로서의 재취업률일 것이다. 실험집단의 재취업률은 42.3%이고 통제집단의 재취업률은 37.9%로 프로그램의 효과는 4.4%포인트로 나타났다. 이 결과는 통계적으로 유의하며, 실직자를 대상으로 한 소득보전지원사업이 어느 정도 효과가 있음을 보여 준다.

실험집단은 무작위 할당 이후 15개월 동안 평균 소득이 14,209달러, 통제집단의 경우에는 14,891달러로 나타났다. 따라서 소득의 감소는 15개월 동안 총 682달러, 월평균 45달러에 해당한다. 그러나 이 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

<표 3-16>을 살펴보면 소득보전지원사업은 실업급여 지급기간이나 급여액을 줄이지 못한 것으로 나타났다. 무작위 할당 이후 15개월 동안 실험집단은 평균적으로 22.1주 동안 실업급여를 받았고, 통제집단의 경우에는 21.9주였다. 총 실업급여액은 각각 6,460달러와 6,370달러였다. 그러나 이 두 가지 결과는 통계적으로 유의하지 않다. 결론적으로, 실직자를 대상으로 한 소득보전지원사업은 전일제 재취업을 촉진하는 데 약간 효과적이었지만 재취업 임금수준이나 실업급여액에는 별다른 영향을 미치지 못하였음을 알 수 있다.

다음으로 소득보전지원사업의 재정적 효과를 살펴보자. 무작위 할당 이후 15개월 동안 실험집단 1인당 지원금액은 1,161달러이며, 실업급여 수급액은 통제집단에 비해 90달러 많았다. 그러나 재취업 임금이 통제집단에 비해 682달러 감소하였기 때문에 실험집단 1인당 순이익을 계

<표 3-16> 실직자 대상 프로그램의 효과

결과변수	실험집단	통제집단	효과	p-값
전일제 재취업률(%)	42.3	37.9	4.4***	0.00
평균 총 근로소득(\$)	14,209	14,891	-682	0.12
평균 실업급여 주간	22.1	21.9	0.2	0.77
평균 총 실업급여액(\$)	6,460	6,370	90	0.50

주: * = 10%, ** = 5%, *** = 1% 유의수준.

자료: Bloom et al.(1999), 83쪽.

산하면 569달러이다. 이는 월평균 38달러 정도이다. 이 액수가 미미한 이유는 실험집단 1인당으로 계산하였기 때문이다. 지원금 수급자 1인당 평균 지원금액은 5,663달러로, 전체 소득에서 차지하는 비중은 18.6%로 나타났다. 실제로 프로그램의 실시가 재취업에 미치는 효과는 적었기 때문에 대부분의 지원금 수급자는 횡재효과(windfall gains)를 경험하였다. 그러나 실직자들은 구조조정 과정에서 발생한 실직으로 인해 상당한 수준의 소득 감소를 경험하였기에 소득보전지원금은 이러한 손실을 보상하는 데에 어느 정도 기여하였다고 평가된다.

3. 소득보전지원사업과 재취업보너스 실험과의 비교

캐나다의 소득보전지원사업은 미국이 1980년대에 4번에 걸쳐 실시하였던 재취업보너스 실험의 연구 결과를 염두에 두고 개발되었다(Greenwood, 2000; Greenwood and Voyer, 2000). 첫 번째 실험은 앞서서도 언급하였듯이 1984년 일리노이 주에서 실시되었는데, 실험집단에 속하는 실직자가 11주 이내에 재취업을 할 경우 500달러의 정액 보너스가 지급되었다. 다음 3번의 실험은 1986년부터 1989년 동안 뉴저지, 펜실베이니아, 그리고 워싱턴 주에서 실시되었다. 이들 실험이 제공한 보너스 금액은 수백에서 수천 달러에 달했고, 보너스 수급자격 기간은 3주에서 13주까지 허용하였다.

이들 4가지 실험은 주로 재취업보너스의 제공이 과연 실업급여 비용을 절약할 수 있는가에 연구의 초점을 두었다. 일련의 연구에 의하면 단지 일리노이 주에서 실시했던 실험만이 비용 효과적이고, 이후에 실시되었던 3가지 실험에서는 재취업보너스의 제공이 비용 효과적이지 않다는 연구 결과를 보여준다. 물론 일리노이 실험의 긍정적인 연구 결과에 대해 의문을 제기하는 학자들도 있다(Meyer, 1995a).

<표 3-17>은 4가지 재취업보너스 실험과 ESP 실험의 주요 특징을 보여준다. 당초 캐나다의 실직자 대상 ESP는 미국이 실시했던 재취업보너스 실험에 비해 보다 관대하고 제약이 덜하기 때문에 보다 큰 효과를 보일 것으로 기대되었다.

〈표 3-17〉 재취업보너스 실험과 ESP 실험의 주요 특징

	재취업보너스 실험				ESP 실직자 실험
	일리노이	뉴저지	펜실베이니아	워싱턴	
등록기간	1984. 7 ~ 1984. 11	1986. 7 ~ 1987. 6	1988. 7 ~ 1989. 10	1988. 2 ~ 1988. 11	1995. 5 ~ 1996. 6
1인당 지급액 (\$)	500	평균 1,644	평균 500	평균 562	평균 8,705
수급자격 기간	11주	10주	6주 혹은 12주	3~13주	26주
재취업기간	4개월	4주 후 60%, 12주 후 40%	16주	4개월	해당 없음
표본 크기 (명)	실험 8,149 통제 3,952	실험 8,675 통제 2,385	실험 10,694 통제 3,392	실험 12,452 통제 3,082	실험 2,960 통제 2,952

주: 일리노이 실험의 경우 근로자 대상 실험의 특징임.

자료: Meyer(1995a)와 Bloom et al.(1999)에서 재구성.

우선 대부분의 재취업보너스 실험의 경우 보너스는 최소 4개월의 지속적인 고용 이후에 지급되었다. 뉴저지 실험의 경우에는 재취업 4주 후 보너스 총액의 60%를 지급하였고, 재취업 12주 후 나머지 40%를 지급하였다. 소득보전지원사업은 재취업 이후 즉시, 그리고 최대 2년 동안 매월 지원금을 지급하도록 설계되었다. 또한 재취업보너스 실험이 3주에서 13주까지의 보너스 수급자격 기간을 허용하는 데 반해 ESP는 훨씬 긴 26주의 수급자격 기간을 두고 있다. 더욱 중요한 사실은 재취업보너스 실험의 경우 수급자 1인당 평균 지급액은 500~1,664달러였지만, ESP의 경우에는 무려 8,705달러가 지급되었다. 반면에 ESP는 재취업 직장의 임금이 실직 전의 임금수준보다 낮은 경우에만 지원금을 지급하는데, 이 제약조건은 재취업보너스 실험에 비해 더 제약적인 조건이다.

이런 배경하에서 미국의 재취업보너스 실험과 실직자를 대상으로 한 ESP의 효과를 비교해 본다.³⁷⁾ 두 가지 유형의 실험 결과를 비교하는

37) 미국에서 실시되었던 재취업보너스 실험과 ESP는 모두 실업급여 신청자를 대상으로 한다. 특히 뉴저지 실험과 ESP 실직자 실험은 실직자에 초점을 두고

<표 3-18> 재취업보너스 실험과 ESP 실험의 효과

	재취업보너스 실험				ESP 실직자 실험
	일리노이	뉴저지	펜실베이니아	워싱턴	
평균 실업급여 주간	-1.15***	-0.40	-0.19~-0.92***	-0.06~-0.73**	0.2
평균 연간 소득 (\$)	366*	-77	-289~171	-226~300	-546

주: * = 10%, ** = 5%, *** = 1% 유의수준.

자료: Meyer(1995a)와 Bloom et al.(1999)에서 재구성.

과정에서 한 가지 강조할 점은 재취업보너스 실험의 주된 목적은 보너스의 제공이 과연 실업급여 비용을 절약할 수 있는가 하는 것인 반면 ESP 실험의 주된 목적은 소득보전지원금의 지급이 실직자의 재취업도 촉진하면서 그와 동시에 실직자의 복지를 향상시키는가에 있다.

<표 3-18>에는 이들 실험의 주요 연구 결과가 정리되어 있다. 다섯 가지 실험 모두가 실업급여 지급 주간(benefit weeks)에 미치는 효과를 보고하고 있다. 재취업보너스 실험들의 경우에는 무작위 할당 이후 1년 동안의 효과를 보여준다. 실직자를 대상으로 한 소득보전지원사업의 경우에는 무작위 할당 이후 15개월 동안의 효과를 연간 효과로 환산한 것이다.

<표 3-18>을 살펴보면 일리노이 실험에서 실업급여 지급 주간에 미치는 효과가 가장 크게 나타났다. 일리노이 실험에 의하면 실업급여 지급 주간이 평균 1.15주 단축되었다. 이는 실험집단 1인당 약 200달러의 실업급여 지급액이 절약되었음을 의미한다. 이 액수 자체는 크지 않지만, 실제로 보너스를 받은 수급자는 실험집단 전체의 14% 미만이었기 때문에 실업급여 지급액의 절약은 보너스 비용을 초과하였다.

뉴저지 실험에서의 효과는 보너스와 구직활동지원을 결합한 실험과 구직활동지원만을 제공한 실험 결과의 차이인데, 실업급여 지급 주간이

있다. 뉴저지 실험은 3년 이상 동일 고용주에게 고용되었던 실직자를 대상으로 하고, ESP 실직자 실험은 동일한 고용주는 아니더라도 3년 이상 계속해서 고용되었던 실직자를 대상으로 한다.

평균 0.4주 단축되었다. 펜실베이니아 실험과 워싱턴 실험은 보너스 액수와 보너스 수급자격 기간을 다양한 방식으로 배합하였기 때문에 그 배합에 따라 효과가 달리 나타났다. 보너스 액수가 작고 수급자격 기간 또한 짧은 경우에는 가장 효과가 적었고(0.06주의 절약), 보너스 액수가 크고 수급자격 기간 또한 긴 경우에는 가장 효과가 컸다(0.92주의 절약). 전반적으로 보너스 액수와 수급자격 기간이 증가할수록 그 효과가 다소 증가하였지만, 일리노이 실험의 결과에 비해서는 훨씬 낮았다. 한편 소득보전지원사업의 경우에는 실업급여 지급 주간이 오히려 0.2주 증가하였지만, 이 결과는 통계적으로 유의하지 않았다.

다음으로 연간 평균 근로소득에 미치는 프로그램 효과를 비교해 보자. 일리노이, 펜실베이니아, 워싱턴 실험의 경우에는 무작위 할당 이후 1년 동안의 효과를 보여준다. 뉴저지 실험 결과는 무작위 할당 이후 2년 6개월 동안의 효과를 연간 효과로 환산한 것이다. 소득보전지원사업의 경우에는 무작위 할당 이후 15개월 동안의 효과를 연간 효과로 환산한 것이다. <표 3-18>에 의하면 일리노이 실험만이 통계적으로 유의한 효과를 보여준다. 평균 근로소득은 감소한 것이 아니라 오히려 366달러(월 약 31달러) 증가하였다. 나머지 3개의 재취업보너스 실험은 평균 근로소득의 감소 혹은 증가라는 다양한 효과를 보여주는데 모두 통계적으로 유의하지 않았다. 소득보전지원사업은 연간 근로소득을 546달러(월 46달러) 낮추는 효과를 보여주는데 역시 통계적으로 유의하지 않았다.

결론적으로, 소득보전지원사업은 미국에서 실시되었던 재취업보너스 실험에 비해 상대적으로 관대한 재정 유인을 제공하였지만, 그럼에도 불구하고 프로그램의 효과는 크지 않았다는 것을 알 수 있다.

제5절 한국에 대한 시사점

실업급여는 실업자가 새로운 직장을 탐색하는 동안 일시적으로 소득

을 지원한다. 그러나 실업급여의 지급은 실업기간을 늘리거나 실업자 수를 증가시키는 유인으로 작용할 수 있다. 기존의 방대한 이론적·실증적 연구 결과에 의하면 실업급여의 지급은 실업의 비용을 낮추기 때문에 어느 정도 실업을 증가시키는 경향을 보인다고 한다(유길상, 2004a; 유길상·김복순·성재민, 2003; Atkinson and Micklewright, 1991a; Bloom et al., 1999; Devine and Kiefer, 1991; Meyer, 1995a; Tattrie, 1999). 따라서 북미와 유럽에서는 관대한 실업급여의 제공이 구직활동 동기를 감퇴시킨다는 점을 고려하여 실업급여 수급자의 재취업을 촉진하기 위해 적극적인 노동시장정책을 강화하였다(OECD, 1990, 2003).

재취업을 촉진하기 위한 적극적인 노동시장정책에는 구직활동지원이나 고용서비스와 같이 직접적인 서비스를 제공하는 방식과 재정적 유인을 통해 재취업을 촉진하는 방식이 있다. 북미에서는 이 두 가지 방식에 대한 무작위 할당실험이 활발하게 이루어졌다. 이들 실험 결과에 의하면 직접적인 서비스의 제공은 재취업 촉진에 효과적이며 실업급여 비용을 상당히 줄일 수 있는 것으로 나타났다(Decker, 2003; Leigh, 1995; Meyer, 1995a). 예를 들어, 1990년대에 미국의 워싱턴 주에서 실시되었던 한 실험(Johnson and Klepinger, 1994)에서는 실업 인정을 받기 위해 매주 일정한 수의 고용주와의 면담 요건을 제시해야 하는 집단과 이런 구직활동 요건을 면제받은 집단의 평균적인 실업기간을 무작위 할당방식을 이용하여 분석하였다. 그런데 놀랍게도 구직활동 요건을 면제 받은 집단에 비해 그 주의 표준적인 면담 요건을 충족시켜야 하는 집단의 실업급여 수급기간이 평균적으로 3주 이상 단축된 것으로 나타났다. 매릴랜드 주에서 실시되었던 한 실험에서도 표준적인 구직활동 요건을 보다 강화시키자 실업급여 수급기간이 더욱 줄어들었다(Klepinger et al., 1998). 그리고 실업급여를 소진할 가능성이 높은 수급자들을 확인하여 이들을 목표 대상으로 의무적인 구직활동지원 서비스를 제공하는 방식이 실업급여 수급기간을 줄이는 데에 보다 효과적인 것으로 나타났다(Dickinson et al., 1999). 이상의 실험 결과들은 별다른 비용이 들지 않더라도 단순히 기존의 구직활동 요건을 엄격하게

적용하거나 구직활동 요건을 보다 강화함으로써 실업급여 수급기간을 효과적으로 줄일 수 있음을 보여준다.

한편 본장에서 살펴본 무작위 할당실험들은 재정적 유인제도에 속하는 재취업보너스와 소득보전지원금이 실업급여 비용을 절약하는 데에 상대적으로 비용 효과적이지 않다는 연구 결과를 보여준다. 물론 일리노이 실험의 연구 결과가 유일하게 긍정적이지만, 일부 학자들(예를 들어, Meyer, 1995a)은 수급자격자 중 상당수가 실제로 보너스를 수급하지 않았다는 사실을 지적하면서 이 연구 결과에 의문을 제기한다. 그리고 재취업보너스 프로그램을 실업보험제도 내에 항구적으로 도입할 경우 실업급여 신청자를 증가시킬 가능성이 있다(Bloom et al., 1999). 미국이 아직까지 재취업보너스 프로그램을 전국적으로 도입하지 않은 이유 중의 하나가 바로 프로그램 진입효과(entry effects)를 우려했기 때문이다. 캐나다가 실시했던 소득보전지원사업은 소득이 감소하는 경우에만 지원금을 제공하는 제도 설계의 특성상 프로그램 진입효과가 크지 않을 것으로 보인다. 그러나 소득보전지원사업이 고용, 재취업 임금 수준, 실업급여 비용에 미치는 효과는 실망스러운 결과를 보여준다. 따라서 실직자는 구조조정 과정에서 상당한 수준의 소득 감소를 경험하기 때문에 정책의 목표가 이러한 손실을 보상하는 데에 중점을 둔다면 이 제도의 도입을 검토해 볼 필요가 있다.

최근 선진국에서는 재정적 유인, 구직활동지원, 직업훈련 등을 함께 패키지로 제공하는 포괄적인 방식의 프로그램들이 등장하였다. 실험적인 연구들은 이러한 정책적 접근방식이 실업자 혹은 복지수혜자의 재취업과 재취업 직장에서의 안정적인 고용에 보다 효과적이라는 연구 결과를 제시한다(OECD, 2003). 최근 미국의 부시 행정부가 제안한 개인재취업계좌제도도 이러한 정책 패키지의 일종이다.

결론적으로, 재취업보너스 프로그램과 소득보전지원사업은 실업급여 수급기간을 줄이는 데에 어느 정도 효과가 있지만, 일반적으로 비용 효과적이지 않은 것으로 보인다. 오히려 구직활동 지원이나 구직활동 요건의 강화와 같은 활성화 정책(activation policy)이 조기재취업수당에 비해 비용 효과적이며, 당근정책(조기재취업수당)과 채찍정책(구직활동

요건의 강화)을 병행하여 실시하는 방식이 보다 효과적임을 알 수 있다. 그리고 미국의 개인재취업계좌제도와 같이 재정적 유인, 구직활동 지원, 훈련서비스를 함께 패키지로 제공하는 방식의 프로그램은 우리에게 주는 정책적 시사점이 크다고 본다.

제 4 장

한국의 조기재취업수당제도의 현황과 지급 실적

제1절 한국의 조기재취직수당제도의 변천

1. 제도 시행 당시의 조기재취직수당제도

한국의 고용보험제도는 실업급여의 수급요건을 비교적 엄격히 규정하여 실업급여의 노동시장에 대한 부정적인 영향을 최소화하는 동시에 실업급여 수급자격자가 스스로 적극적인 구직활동을 하여 조기에 재취직한 경우 조기재취직수당을 지급하는 등 조기재취업에 대한 유인책을 제도 시행 당시부터 포함하고 있었다. 제도 시행 당시의 조기재취직수당제도는 구직급여 수급자격자가 구직급여 소정급여일수의 2분의 1 이상을 남기고 안정된 직장에 취직한 경우 지급하는 것으로서(고용보험법 제50조) 수급자격자가 다음 요건을 모두 충족하는 경우에 잔여구직급여액의 3분의 1을 지급하였다(고용보험법 제50조 및 동 시행령 제61조, 제62조, 동 시행규칙 제59조).

- ① 취직일의 전날을 기준으로 구직급여의 미지급일수가 소정급여일수의 2분의 1 이상일 것
- ② 구직급여 수급을 위한 대기기간(고용보험법 제40조)이 경과한 후에 1년을 초과하여 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는

직업에 취직할 것

- ③ 이직 전의 사업주에게 재고용되거나 고용보험법 제33조의 규정에 의한 실업의 신고일 이전에 채용을 약속한 사업주에게 고용되는 것이 아닐 것
- ④ 수급자격자가 안정된 직업에 재취직할 날 이전 2년 이내에 조기재취직수당을 지급받은 사실이 없을 것.

2. 조기재취직수당제도의 변천

가. 재취직 사업장의 사업주 기준의 명확화(1997. 6. 18)

중전의 수급요건 중 고용보험법시행령 제61조 제1항 단서에서 “수급자격자가 이직 전의 사업주에게 재고용되거나 고용보험법 제33조의 규정에 의한 실업의 신고일 이전에 채용을 약속한 사업주에게 고용되는 경우”에는 조기재취직수당의 지급을 제한함으로써 제도의 남용을 방지하고자 하였다. 그러나 그 기준이 명확하지 않아 제한범위 설정에 대한 임의성 문제가 제기됨에 따라 재취업 시의 당해 사업장의 사업주 기준을 보다 분명히 하기 위해 1997년 5월 8일 고용보험법시행령 제61조 제1항 단서를 개정하여 “수급자격자가 이직 전의 사업주 또는 이직 전의 사업주와 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주에게 재고용되거나 실업의 신고일 이전에 채용을 약속한 사업주에게 고용된 경우를 제외한다”고 규정하였다. 이어서 1997년 6월 18일에 고용보험법시행규칙 제59조의 2(관련사업주의 범위)를 신설하여 고용보험법시행령 제51조 제1항 단서에서 “노동부령이 정하는 사업주”의 범위를 다음과 같이 구체적으로 명시하여 재취직 사업장의 사업주의 기준을 명확히 하였다. 개정된 시행령과 시행규칙은 각각 공포 당일부터 시행되었다.

- ① 이직 전 사업이 합병·분할되었을 경우 합병·분할된 사업의 사업주
- ② 이직 전 사업의 사업주와 다른 사업의 사업주가 어느 일방의 발행주식 또는 출자지분의 30% 이상을 소유하고 있는 관계에 있는

경우에 그 다른 사업의 사업주

- ③ 이직 전 사업의 시설·설비 또는 그 임차권을 유상 또는 무상으로 양도받은 사업주
- ④ 이직 전 사업과 자본·자금·인사·사업의 내용 등이 밀접한 관계에 있는 등 양 사업간에 실질적인 동질성이 인정되는 사업의 사업주
- ⑤ 기타 위에 준하는 경우로서 이직 전 사업주와 밀접한 관련성이 있다고 인정되는 사업주

나. 조기재취직수당액의 인상(1998. 1. 1)

종전에는 구직급여 수급자격자가 자신이 받을 수 있는 구직급여액의 2분의 1 이상을 남기고 재취직한 경우에 잔여구직급여액의 3분의 1을 조기재취직수당으로 지급하도록 하였으나, 구직급여 수급자격자의 조기재취직을 보다 적극적으로 지원하기 위한 유인을 강화하는 차원에서 1997년 12월 31일 고용보험법시행령 제62조를 개정하여 조기재취직수당 금액을 잔여구직급여액의 2분의 1로 인상하여 1998년 1월 1일부터 시행하였다.

다. 조기재취직수당의 지급요건 완화(2000. 4. 1)

종전에는 조기재취직수당을 지급받기 위해서는 소정급여일수의 2분의 1 이상을 남기고, '1년을 초과하여' 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 직업에 취직하여야만 했다. 그러나 1년을 초과하여 계속 고용될 것이 확실한 직업에 취직하는 것이 현실적으로 너무 엄격하다는 지적에 따라 2000년 2월 9일 고용보험법시행령 제61조 제1항을 개정하여 "소정급여일수의 2분의 1 이상을 남기고 '6월 이상' 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 직업에 취직한 경우" 조기재취직수당을 지급할 수 있도록 요건을 완화하여 2000년 4월 1일부터 시행하였다.

라. 조기재취직수당의 지급액 인상(2001. 7. 7)

종전에는 구직급여 수급자격자가 소정급여일수를 2분의 1 이상 남기고 6월 이상 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 직업에 취직한 경우 잔여구직급여액의 2분의 1을 지급하도록 하였다. 그런데 조기재취직수당제도를 활용하여 인력난을 겪고 있는 중소기업체로서 취직을 촉진하여 인력난 해소와 조기재취직을 동시에 도모하기 위하여 2001년 7월 7일 고용보험법시행령 제62조 제2항을 신설하고 이를 공포 당일부터 시행함으로써 중소기업에 해당하는 제조업, 건설업 또는 어업으로서 노동부장관이 정하여 고시하는 업종(기능원 및 관련기능종사자, 장치·기계조작 및 조립종사자, 단순노무종사자)의 경우, 구인 신청이 수리된 날부터 1월이 경과하여도 구인하고자 하는 인원을 채용하지 못한 구인자(이하 '상시구인업체'라 칭함)에게 재취직되었을 경우에는 잔여구직급여액의 전부를 조기재취직수당으로 지급하도록 하였다. 즉 1월 이상 구직자를 찾지 못한 중소기업 등의 생산직에 재취직한 경우에는 조기재취업수당의 지급액이 종전의 잔여구직급여액의 2분의 1에서 2001년 7월 7일부터 전액으로 인상되었다.

마. 중소기업 등에 대한 상시구인업체 취업요건 폐지(2002. 12. 30)

중소제조업 등에 대한 재취업을 촉진하기 위해 2001년 7월 7일부터 구인 신청을 한 지 1개월이 경과하여도 구인하고자 하는 인원을 채용하지 못한 '상시구인업체'에 재취직된 경우 잔여구직급여액 전액을 지급하도록 하였으나 지원 요건이 지나치게 엄격하여 제도 활용실적이 극히 저조하였다. 이에 따라 2002년 12월 30일 고용보험법시행령 제62조 제2항의 상시구인업체 취업 요건을 삭제하여 공포 당일부터 시행하였다. 즉 2002년 12월 30일부터는 중소기업 등의 생산직에 재취직하는 경우 상시구인업체에 재취직된 경우가 아니더라도 잔여구직급여액의 전액을 조기재취직수당으로 지급받을 수 있게 되었다.

바. 조기재취업수당으로의 명칭 변경 및 지급요건 완화(2004. 1. 1)

종전에는 수급자격자가 피용자로서 안정된 직장에 재취직하는 경우에만 조기재취직수당을 지급하였으나, 구직급여 수급자 중 중고령자를 중심으로 자영업 창업 사례가 늘어남에 따라 자영업 등을 개시하는 경우에도 조기재취직수당을 지급하는 것이 필요하다는 주장이 제기되었다. 이러한 노동시장의 변화를 반영하여 2002년 12월 30일 고용보험법 개정을 통하여 2004년 1월 1일부터 고용보험법 제4장 제3절을 ‘취직촉진수당’에서 ‘취업촉진수당’으로 명칭을 변경하고 제50조의 ‘조기재취직수당’을 ‘조기재취업수당’으로 명칭을 변경하는 한편, “수급자격자가 안정된 직업에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 영위하는 경우로서 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 경우에 조기재취업수당을 지급”하도록 하였다.

또한 고용보험법 제50조에서 종전에는 재취직 한 날의 구직급여의 전 날을 기준으로 구직급여의 미지급일수가 당해 구직급여의 소정급여일수의 2분의 1 이상일 경우에만 조기재취직수당을 지급하도록 하였으나 2002년 12월 30일에 개정된 고용보험법에서는 2004년 1월 1일부터 조기재취업수당의 미지급일수 제한 요건(미지급일수가 소정급여일수의 2분의 1 이상)을 삭제함으로써 미지급일수에 무관하게 잔여구직급여액의 2분의 1을 조기재취업수당으로 지급하도록 하였다.

한편 조기재취업수당제도가 중장년·고령자 등 재취직 곤란자에 대한 지원책이 미흡하다는 지적이 있어 사실상 재취업이 곤란한 중장년 또는 고령자의 창업 등에 대한 유인책을 마련할 필요가 대두되었다. 이에 따라 2003년 12월 18일 고용보험법시행령 제61조를 개정하여 2004년 1월 1일부터 자영업 창업시 조기재취업수당을 지급하도록 한 기준을 보다 구체적으로 명시하여 “6월 이상 계속하여 스스로 영리를 목적으로 사업을 영위할 것이 확실”하다고 인정되고 “수급기간 내 실업 인정시 자영업 준비활동을 신고하여 재취업 노력으로 인정받은 경우”에는 자영업 창업시 조기재취업수당을 지급하도록 하였다.

제2절 한국의 조기재취업수당제도 현황

고용보험제도가 시행된 이래 조기재취업수당제도는 앞서 살펴본 바와 같이 수 차례의 변화를 거쳐 현재에 이르고 있다. 본절에서는 현행 조기재취업수당제도의 내용을 살펴보고자 한다.

1. 지급 기준

조기재취업수당은 구직급여 수급자격자가 안정된 직업에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 영위하는 경우로서 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 경우에 지급한다(고용보험법 제50조 제1항). 여기서 “대통령령이 정하는 기준에 해당하는 경우”라 함은 수급자격자가 다음 각호의 1에 해당하는 경우를 말한다(고용보험법시행령 제61조 제1항).

- ① 6월 이상 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 직업에 취직한 경우. 다만, 수급자격자가 이직한 사업의 사업주 또는 그와 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주³⁸⁾에게 재고용되거나 실

38) 여기서 ‘노동부령이 정하는 사업주’라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 사업주를 말한다(고용보험법시행규칙 제59조의 2).

- ① 이직 전 사업이 합병·분할되었을 경우 합병·분할된 사업의 사업주
- ② 이직 전 사업의 사업주와 다른 사업의 사업주가 어느 일방의 발행주식 또는 출자지분의 100분의 30 이상을 소유하고 있는 관계에 있는 경우에 그 다른 사업의 사업주
- ③ 이직 전 사업의 시설·설비 또는 그 임차권을 유상 또는 무상으로 양도받은 사업주
- ④ 이직 전 사업과 자본·자금·인사·사업의 내용 등이 밀접한 관계에 있는 등 양 사업간에 실질적인 동질성이 인정되는 사업의 사업주
- ⑤ 기타 위에 준하는 경우로서 이직 전 사업주와 밀접한 관련성이 있다고 인정되는 사업주

업의 신고일 이전에 채용을 약속한 사업주에게 고용되는 경우는 제외

- ② 6월 이상 계속하여 스스로 영리를 목적으로 사업을 영위할 것이 확실하다고 인정되는 경우로서 수급자격자가 고용보험법 제34조 제3항의 규정에 따라 수급기간 내에 당해 사업의 영위를 위한 준비 활동을 재취업 활동으로 신고하여 실업의 인정을 받은 경우
- ③ 수급자격자가 안정된 직업에 재취업한 날 또는 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 시작한 날 이전의 2년 내에 조기재취업수당을 지급받은 사실이 없을 것.

2. 조기재취업수당의 금액

조기재취업수당의 금액은 당해 수급자격자의 잔여구직급여액의 2분의 1이다. 그러나 수급자격자가 중소기업기본법시행령 제3조의 규정에 의한 중소기업에 해당하는 제조업, 건설업, 어업으로서 노동부 장관이 정하여 고시하는 업종(기능원 및 관련기능종사자, 장치·기계조작 및 조립종사자, 단순노무종사자)에 해당하는 직종에 재취직된 경우의 조기재취업수당의 금액은 잔여구직급여액의 전액이다(고용보험법 제50조 제3항 및 동 시행령 제62조).

제3절 한국의 조기재취업수당 지급 실적

1996년 7월 1일부터 지급되기 시작한 실업급여는 1997년까지는 2%대의 낮은 실업률, 이직 전 18월 중 12월 이상의 고용보험 피보험자의 요건 충족, 고용보험 시행 초기 실업급여에 대한 홍보 미흡, 30인 이상 사업장 근로자로 제한되어 있었던 실업급여의 한정된 적용범위 등으로 인하여 실업급여 수급자수와 지급금액이 매우 적었다. 그러나 1997년 말의 외환위기 이후 실업률이 급증하고 실업급여 적용범위가 대폭 확

〈표 4-1〉 실업급여 내역별 수급자수 및 지급액(1996~2003)

(단위: 명, 백만원, %)

		전 체	구직급여 +상병급여	구직 급여 ¹⁾	상병 급여	취업촉진수당				
						소계 ²⁾	조기재취업수당 ³⁾	능력개발 수당	이주비	광역구직 활동비
1996	수급자수	8,063 (100.0)	7,231 (89.7)	7,192 (89.2)	39 (0.5)	832 (10.3)	815 (98.0) (10.1)	14 (1.7)	0 (0.0)	3 (0.4)
	지 급 액	10,464 (100.0)	9,900 (95.5)	9,962 (95.2)	28 (0.3)	474 (4.5)	470 (99.1) (4.5)	4 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
1997	수급자수	49,117 (100.0)	44,591 (90.8)	44,334 (90.3)	257 (0.5)	4,526 (9.2)	4,481 (99.0) (9.1)	41 (0.9)	1 (0.0)	3 (0.1)
	지 급 액	78,737 (100.0)	76,159 (96.7)	75,947 (96.5)	212 (0.3)	2,578 (3.3)	2,558 (99.2) (3.2)	19 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
1998	수급자수	411,686 (100.0)	393,935 (95.7)	392,569 (95.4)	1,366 (0.3)	17,751 (4.3)	17,712 (99.8) (4.3)	22 (0.1)	11 (0.1)	5 (0.0)
	지 급 액	799,416 (100.0)	784,137 (98.1)	783,118 (98.0)	1,019 (0.1)	15,279 (1.9)	15,260 (99.9) (1.9)	15 (0.1)	2 (0.0)	0 (0.0)
1999	수급자수	484,772 (100.0)	459,518 (94.8)	455,355 (93.9)	4,163 (0.9)	25,254 (5.2)	25,153 (99.6) (5.2)	16 (0.1)	53 (0.2)	11 (0.0)
	지 급 액	966,163 (100.0)	913,924 (94.6)	911,287 (94.3)	2,637 (0.3)	22,239 (2.4)	22,222 (99.9) (2.4)	5 (0.0)	9 (0.0)	0 (0.0)
2000	수급자수	332,692 (100.0)	307,918 (92.6)	303,859 (91.3)	4,059 (1.2)	24,774 (7.4)	24,710 (99.7) (7.4)	2 (0.0)	38 (0.2)	11 (0.0)
	지 급 액	470,793 (100.0)	445,905 (94.7)	443,544 (94.2)	2,361 (0.5)	24,888 (5.3)	24,879 (100.0) (5.3)	0 (0.0)	7 (0.0)	0 (0.0)
2001	수급자수	428,156 (100.0)	383,830 (89.6)	377,752 (88.2)	6,078 (1.4)	44,326 (10.4)	44,129 (99.6) (10.3)	37 (0.1)	163 (0.4)	8 (0.0)
	지 급 액	845,116 (100.0)	787,951 (93.2)	783,852 (92.8)	4,099 (0.5)	57,165 (6.8)	57,122 (99.9) (6.8)	2 (0.0)	27 (0.0)	0 (0.0)
2002	수급자수	416,041 (100.0)	372,142 (89.4)	366,270 (88.0)	5,872 (1.4)	43,899 (10.6)	43,690 (99.5) (10.5)	65 (0.1)	181 (0.4)	3 (0.0)
	지 급 액	839,315 (100.0)	778,227 (92.7)	773,856 (92.2)	4,371 (0.5)	61,088 (7.3)	61,049 (99.9) (7.3)	4 (0.0)	28 (0.0)	0 (0.0)
2003	수급자수	502,211 (100.0)	450,483 (89.7)	444,061 (88.4)	6,422 (1.3)	51,728 (10.3)	51,537 (99.6) (10.3)	1 (0.0)	186 (0.4)	0 (0.0)
	지 급 액	1,030,304 (100.0)	950,423 (92.2)	945,599 (91.8)	4,824 (0.5)	79,881 (7.8)	79,852 (100.0) (7.8)	0 (0.0)	27 (0.0)	0 (0.0)

- 주: 1) 구직급여 및 상병수당의 비중은 전체 실업급여 실적에서의 비중임.
 2) 취업촉진수당의 소계는 해당 수당의 실적치 계에 '진찰비' 항목의 실적을 포함하는 것임.
 3) 조기재취업수당의 비중에서 앞의 수치는 취업촉진수당 내에서의 비중을, 뒤의 수치는 전체 실업급여 실적에서의 비중을 의미하며, 기타 수당들의 비중은 취직촉진수당 내에서의 비중임.
 4) 수급자수는 당해 연도에 실업급여를 받은 실인원임.
 5) 지급금액은 해당 연도말 기금결재일 기준으로 집계된 것이며, 전산망의 수정 및 보정 작업 등으로 인하여 타기관 및 이전 자료들과의 실적치와 차이가 날 수 있음.

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, □□고용보험통계연보□□, 각년도.

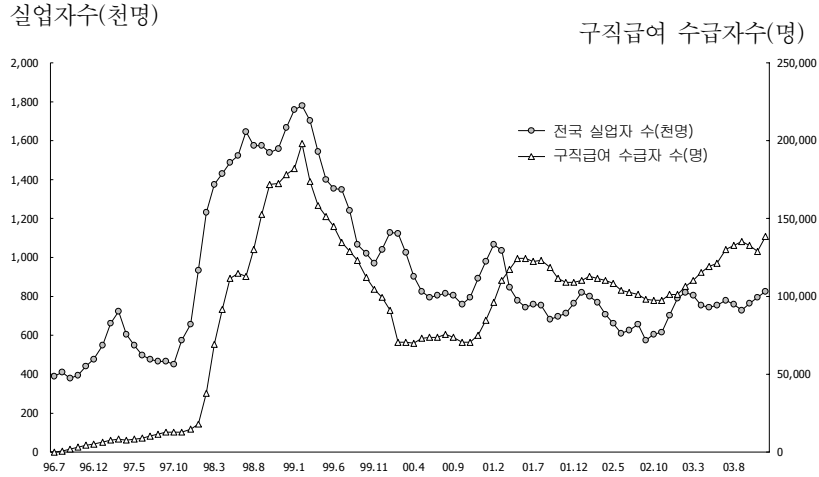
대되었을 뿐만 아니라 실업급여 신청 요건의 완화, 구직급여 소정급여 일수의 확대, 특별연장급여제도의 실시 등으로 인해 1998년부터 실업급여 수급자수와 지급금액이 대폭 증가하였다.

<표 4-1>에서 보는 바와 같이 실업급여 수급자수는 1997년의 49천 명에서 1998년에는 412천 명으로, 1999년에는 485천 명으로 크게 증가하였다. 2000년에는 외환위기의 충격에서 벗어나기 시작하면서 실업률의 하락에 힘입어 실업급여 수급자수가 333천 명으로 크게 감소하였으나 2001년부터 다시 실업급여 수급자수는 40만 명 이상을 유지하고 있다. 실업급여 지급액에 있어서도 1997년의 787억 원에서 1998년에는 7,994억 원으로, 1999년에는 9,362억 원으로 크게 증가한 후 2000년에는 4,708억 원으로 크게 감소하였으나 2001년과 2002년에는 8,000억 원 이상으로 크게 증가하였고 2003년에는 1조 원을 돌파하였다.

<표 4-1>을 보면 전체 실업급여 수급자수에서 취업촉진수당 수급자수가 차지하는 비율은 연도별로 다소 차이가 있으나 최근 들어 10% 내외 수준을 보이고 있으며, 전체 실업급여 지급액 중에서 취업촉진수당이 차지하는 비율은 최근 들어 7~10%선을 유지하고 있다. 취업촉진수당 중 본 연구 대상인 조기재취업수당 수급자의 비율은 99% 이상이며, 취업촉진수당 지급액 중 조기재취업수당 지급액의 비율도 99% 이상을 계속 유지하고 있다. 즉 취업촉진수당에 조기재취업수당, 능력개발수당, 이주비, 광역구직활동비 등 네 가지가 있으나 조기재취업수당의 비중이 인원 면에서나 금액 면에서 모두 거의 100%에 가까울 정도로 중요한 위치를 차지하고 있다.

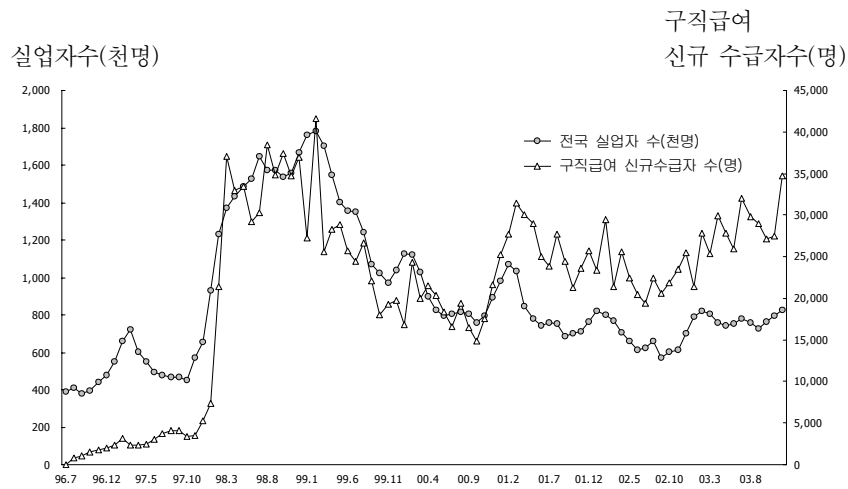
유길상 외(2003)의 연구에 의하면 월별 전국 실업자수와 구직급여 수급자수, 그리고 그 비율인 월별 실업률과 구직급여 수급률 간에는 약 2개월의 시차를 두고 밀접한 상관관계를 보이는 것으로 밝혀진 바 있다(유길상 외, 2003: 30~34). 이러한 사실은 [그림 4-1], [그림 4-2] 및 [그림 4-3]에서도 확인되고 있는데 구직급여 수급자수는 전국 실업자수의 변화에 약 2개월 정도 후행하면서 같은 방향으로 변화하는 것을 알 수 있다. [그림 4-3]에서도 구직급여 수급률은 실업률보다 약 2개월 정도 후행하면서 같은 방향으로 변화하고 있다.

(그림 4-1) 월별 실업자수와 구직급여 수급자수의 변화 추이
(1996년 7월~2003년 12월)



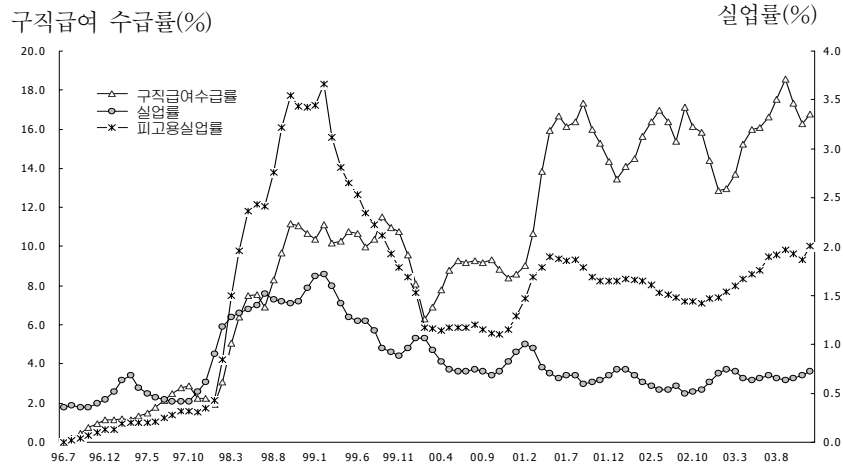
자료: 통계청, □□경제활동인구조사□□, 원자료.
한국산업인력공단 중앙고용정보원, □□고용보험통계월보□□, 각호.

(그림 4-2) 월별 실업자수와 신규 구직급여 수급자수의 추이
(1996년 7월~2003년 12월)



자료: 통계청, □□경제활동인구조사□□ 원자료.
한국산업인력공단 중앙고용정보원, □□고용보험통계월보□□, 각호.

[그림 4-3] 월별 구직급여 수급률 및 피고용 실업률의 추이
(1996년 7월~2003년 12월)



주: 1) 구직급여 수급률: 전체 실업자수 대비 구직급여 수급자수의 비율

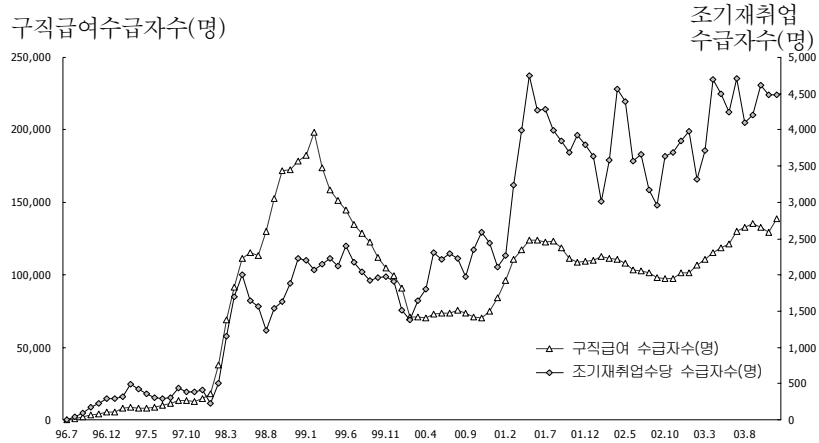
2) 피고용실업률: 전체 고용보험 피보험자수 대비 실업급여 수급자수의 비율

자료: 통계청, □□경제활동인구조사□□, 원자료.

한국산업인력공단 중앙고용정보원, □□고용보험통계월보□□, 각호.

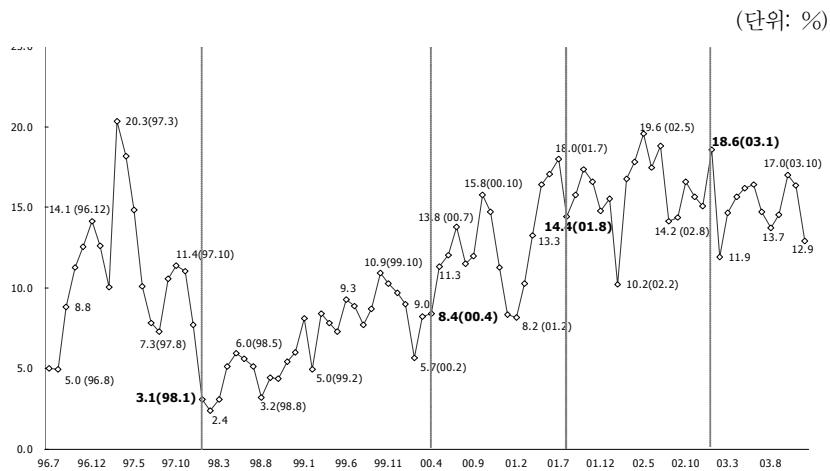
[그림 4-4]와 [그림 4-5]를 보면 월별 구직급여 수급자수와 조기재취업수당 수급자수가 비교적 밀접한 상관관계를 가지고 변화하고 있으나, 1998년 1월 1일부터 조기재취업수당의 지급액을 잔여구직급여액의 3분의 1에서 2분의 1로 상향조정하였음에도 불구하고 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비중은 1999년 말까지 오히려 감소하였다. 2000년 4월 1일부터 조기재취업수당 지급기준을 '1년'을 초과하여 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 직업에 재취직한 경우에 지급하던 것을 '6월' 이상 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 직업에 재취직한 경우로 요건을 완화한 이후 조기재취업수당 수급자수는 구직급여 수급자수에 비하여 크게 증가하는 모습을 보이고 있다. 특히, 2001년 7월 7일부터 중소기업 등의 생산직에 재취직한 경우 잔여구직급여액 전액을 조기재취직수당으로 지급하도록 조기재취직수당의 금액을 인상한 이후엔 구직급여 수급자의 비중이 다소의 기복은 있으나 약간 증가한 모습을 보이고 있다.

(그림 4-4) 월별 구직급여 수급자수와 조기재취업(직)수당 수급자수의 추이
(1996년 7월~2003년 12월)



자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, □□고용보험통계월보□□, 각호.

(그림 4-5) 월별 구직급여 수급자 대비 조기재취업수당 수급자 비중 추이
(1996년 7월~2003년 12월)



- 주: 1) 1998년 1월 1일: 조기재취업수당 지급액 상향조정(1/3→1/2)
- 2) 2000년 4월 1일: 조기재취업수당 수급기준 완화(1년→6월)
- 3) 2001년 7월 7일: 조기재취업수당 수급범위 및 지급액 조정(중소제조업 등에 취업시 전액 지급)
- 4) 2002년 12월 30일: 조기재취업수당 지급요건 완화(상시구인업체 취업요건 폐지)

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, □□고용보험통계월보□□, 각호.

제 5 장

한국의 조기재취업수당 수급자의 특성

실업급여 수급자 중 누가 조기재취업수당을 주로 받아가는가를 성, 연령계층, 학력수준, 이직 전의 임금수준, 사업장 규모, 직종, 산업 등의 다양한 측면에서 분석하는 것은 조기재취업수당제도가 소기의 목적을 달성하고 있는가를 평가하는 데 있어서나 조기재취업수당제도의 문제점과 발전방향을 논의하는 데 있어서 중요한 의미를 갖는다.

본장에서는 우선 제1절에서 고용보험 DB 자료를 활용하여 조기재취업수당을 받은 사람들의 특성을 빈도(frequency) 분석을 통해 살펴본 다음 제2절에서 고용보험 DB 자료를 활용하여 조기재취업수당 수급자의 특성을 로짓(Logit) 분석을 통해 통계적으로 검정해 보고자 한다.

제1절 조기재취업수당 수급자의 특성 I : 빈도 분석

구직급여 수급자 중 누가 조기재취업수당을 받고 있는가의 특성을 빈도 분석을 통해 분석하기 위해서는 성, 연령계층, 학력수준, 이직 전의 임금수준, 사업장 규모, 직종, 산업 등의 다양한 측면에서의 구직급여 수급자의 특성별 분포가 조기재취업수당 수급자의 특성별 분포와 어느 정도 차이를 보이는가를 비교해 보면 된다. 그런데 이러한 빈도상의 차이에 대해서도 연도별로 나누어 분석하는 방법과 조기재취업수당

제도의 제도 변화 시점을 기준으로 나누어 분석하는 방법이 있는데, 본 절에서는 두 가지 방법을 모두 사용하였다.

1. 성

가. 연도별

조기채취업수당을 남성이 더 많이 받았는지, 여성이 더 많이 받았는지, 그리고 그 추세는 연도별로 어떻게 변화해 왔는지를 살펴보자. <표 5-1>을 보면 전체 구직급여 수급자 중에서는 남성의 비율이 여성에 비하여 더 높지만 고용보험제도의 시행 시기가 경과함에 따라 남성의 비율은 지속적으로 감소하고 여성의 비율은 지속적으로 증가하는 특징을 보이고 있다. 즉 1996년에는 전체 구직급여 수급자 중에서는 남성의 비율이 80.4%였으나 2003년에는 54.1%까지 감소하고, 여성의 비율은 1996년의 19.6%에서 2003년에는 45.9%까지 증가하였다. 그런데 조기채취업수당 수급자 중 남성의 비율은 1996년을 제외하고는 구직급여 수급자 중 남성의 비율보다 높은 것으로 나타나고 있어, 구직급여 수급자 중 조기채취업수당을 받은 사람의 비율은 남성이 상대적으로 더 높게 나타나고 있다. 이러한 사실은 남자 구직급여 수급자 중 조기채취업수당 수급자 비율과 여자 구직급여 수급자 중 조기채취업수당 수급자 비율을 비교해 보면 확연히 드러나고 있다.

<표 5-1>에서 남자 구직급여 수급자 중 조기채취업수당 수급자 비율은 1996년의 16.8%에서 1998년에는 6.9%까지 감소하였으나 1999년부터 2002년까지는 증가추세를 보여 2002년에는 22.3%까지 증가하였으나 2003년에는 다시 약간 감소하여 20.0%를 보이고 있다. 반면에 여성의 경우에는 1996년에는 여자 구직급여 수급자 중 조기채취업수당 수급자 비율이 20.5%에 달하여 같은 해 남자에 비하여 구직급여 수급자 중 조기채취업수당 수급자 비율이 더 높았으나 1997년에는 7.3%, 1998년에는 2.9%로 급격히 감소한 후 1999년부터 조금씩 증가하기 시작하여 2002년에는 11.8%까지 증가하였으나 2003년에는 다시 10.3%로 하락하

었다³⁹⁾. 즉 2003년 현재 남자 구직급여 수급자 5명 중에서 1명이 조기 재취업수당을 받고 있는 데 반하여 여자 구직급여 수급자 10명에서 중 1명이 조기재취업수당을 받고 있어 구직급여 수급자 중에서는 여성에 비하여 남성이 조기재취업수당을 지급받을 확률이 2배에 달하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 추세는 1996년을 제외하고는 거의 일관되게 나타나고 있는 현상임을 <표 5-1>이 보여주고 있다.

<표 5-1> 조기재취업수당 수급자의 성별 · 연도별 추이

(단위: %)

성	구 분	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
남자	구직급여 수급자 중 남자 비중	80.4	74.5	68.9	65.2	60.5	59.4	56.9	54.1
	조기재취업수당 수급자 중 남자 비중	77.0	83.4	83.8	80.3	76.0	74.1	71.4	69.6
	남자 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율	16.8	12.5	6.9	9.6	16.6	20.5	22.3	20.0
여자	구직급여 수급자 중 여자 비중	19.6	25.5	31.1	34.8	39.5	40.6	43.1	45.9
	조기재취업수당 수급자 중 여자 비중	23.0	16.6	16.2	19.7	24.0	25.9	28.6	30.4
	여자 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율	20.5	7.3	2.9	4.4	8.0	10.5	11.8	10.3

자료: 고용보험 DB.

39) 여기서 주의할 점은 1996년과 1997년은 제도 시행 초기로서 <표 4-1>에서 본 바와 같이 구직급여 및 조기재취업수당 수급자수 자체가 다른 기간에 비하여 상대적으로 너무 작기 때문에 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율이 상대적으로 과대평가될 가능성이 있음에 유의해야 한다. 따라서 구직급여 및 조기재취업수당제도가 널리 알려지고 제도가 안정되기 시작한 1998년부터의 비교가 의미가 있을 것으로 판단된다. 이하 본장의 각 표와 그림을 이해하는 데 있어서 동일하다.

나. 조기재취업수당 제도 변화 시기별

조기재취업수당제도는 제4장에서 살펴본 바와 같이 고용보험제도가 시행된 이래 2004년 말 현재까지 모두 5차례에 걸친 제도 변화를 경험하였다. 첫 번째는 1998년 1월 1일부터 조기재취업수당 지급액을 잔여구직급여액의 3분의 1에서 2분의 1로 상향조정한 것이며, 두 번째는 2000년 4월 1일부터 조기재취업수당 지급기준 중 종전의 1년 이상 고용될 것이 확실한 안정된 직장에 재취업해야만 했던 것을 6월 이상 고용될 것이 확실한 안정된 직장에 재취업해야만 하는 것으로 지급기준을 완화한 것이며, 세 번째는 2001년 7월 7일부터 1월 이상 구인 노력을 했음에도 불구하고 구인에 성공하지 못한 중소기업 등에 취업한 경우에는 잔여구직급여액의 전액을 조기재취업수당으로 지급하도록 한 것이었으며, 네 번째는 2002년 12월 30일부터 중소기업 등에 재취업했을 경우 1월 이상 구인 노력을 하는 상시구인업체 취업요건을 폐지한 것이었으며, 다섯 번째는 2004년 1월 1일부터 자영업 등을 개시하는 경우에도 조기재취직수당을 지급할 수 있도록 하면서 ‘조기재취직수당’을 ‘조기재취업수당’으로 명칭을 변경하는 한편, 종전에는 재취직한 날의 구직급여의 전액을 기준으로 구직급여의 미지급일수가 당해 구직급여의 소정급여일수의 2분의 1 이상일 경우에만 조기재취업수당을 지급하던 것을 미지급일수에 무관하게 잔여구직급여액의 2분의 1을 조기재취업수당으로 지급하도록 지급요건을 완화한 것이다. 이러한 제도 변화 중 다섯 번째의 제도 변화를 분석하기 위한 2004년도 이후의 조기재취업수당 관련 자료를 이용하는 것이 현재로서는 불가능하여 이하에서는 2003년까지의 자료를 이용하여 조기재취업수당제도 변화에 따른 수급자의 특성을 살펴보기로 한다.

<표 5-2>를 보면 1996년과 1997년에는 구직급여 수급자와 조기재취업수당 수급자 중 남자의 비중이 매우 높았으나, 1998년 이후 4차례에 걸친 조기재취업수당제도의 변화와 실업급여제도의 정착에 따라 조기재취업수당 수급자 중 남자의 비중은 감소하고 대신 여자의 비중이 증가 추세를 보이고 있다.

특히 1998년 1월 1일부터 조기재취업수당 금액을 잔여구직급여액의 3분의 1에서 2분의 1로 상향 조정한 후 구직급여 수급자 중 남자의 비중은 크게 감소하고 여자의 비중은 크게 증가하였으나 조기재취업수당 수급자의 남녀 비중에는 거의 영향을 미치지 못하였다. 2000년 4월 1일의 조기재취업수당 수급기준의 완화는 조기재취업수당 수급자 중 남자의 비중을 대폭 낮추고 여자의 비중을 대폭 높이는 데 기여하였다.

구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율은 1차 제도 개선이 이루어진 1998년부터 남자와 여자 모두 크게 감소하였고, 2차 제도 개선이 이루어진 2000년 4월 1일부터 남자와 여자 모두 크게 증가한 이후 안정적인 수준을 보이고 있으나, 남자가 여자에 비하여 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율이 약 2배 정도 높은 수준을 보이고 있다.

〈표 5-2〉 조기재취업수당 수급자의 제도 변화 추이 시기별

(단위: %)

성	구 분	1996. 7. 1~ 1997. 12. 31	1998. 1. 1~ 2000. 3. 31 ¹⁾	2000. 4. 1~ 2001. 7. 6 ²⁾	2001. 7. 7~ 2002. 12. 29 ³⁾	2002. 12. 30~ 2003. 12. 31 ⁴⁾
남자	구직급여수급자 중 남자 비중	75.5	66.9	59.9	57.5	54.1
	조기수당수급자 중 남자 비중	81.9	81.5	75.3	71.9	69.6
	남자구직급여수 급자 중 조기수 당 수급자 비율	13.3	8.4	19.1	21.9	20.0
여자	구직급여수급자 중 여자 비중	24.5	33.1	40.1	42.5	45.9
	조기수당수급자 중 여자 비중	18.1	18.5	24.7	28.1	30.4
	여자구직급여수 급자 중 조기수 당 수급자 비율	9.0	3.8	9.4	11.5	10.3

주: 1) 1998년 1월 1일: 조기재취업수당 지급액 상향조정(1/3→1/2)

2) 2000년 4월 1일: 조기재취업수당 수급기준 완화(1년→6월)

3) 2001년 7월 7일: 조기재취업수당 수급범위 및 지급액 조정(중소제조업 등에
취업시 전액 지급)

4) 2002년 12월 30일: 조기재취업수당 지급요건 완화(상시구인업체 취업요건 폐지)

2. 연령

가. 연도별

구직급여 수급자 및 조기재취업수당 수급자 중 각 연령계층의 수급자가 차지하는 비중을 보면 <표 5-3>에서 보는 바와 같이 연도별로 다소의 차이는 있지만 30~39세 연령계층의 비중이 가장 높고, 그 다음으로는 40~49세, 20~25세, 50~59세 등의 순을 보이고 있다. 또한 구직급여 및 조기재취업수당 수급자 중 40세 이상 연령계층이 차지하는 비중은 시간이 지남에 따라 감소하는 추세를 보이는 데 반하여 20~39세 연령계층이 차지하는 비중은 시간이 지남에 따라 증가하는 추세를 보이고 있다. 각 연령계층의 구직급여 수급자 중 당해 연령계층의 조기재취업수당 수급자 비율을 보면 <표 5-3>과 [그림 5-1]에서 보는 바와 같이 30~39세 연령계층이 가장 높고, 그 다음으로는 20~24세, 40~49세, 25~29세, 50~59세 등의 순을 보이고 있다. 20세 미만과 60세 이상 연령계층은 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율이 가장 낮은 수준을 보이고 있다. 이러한 결과는 20~49세의 핵심 연령계층(prime age group)이 조기재취업수당을 받을 확률이 매우 높은 연령계층임을 보여주고 있다. 또한 [그림 5-1]을 보면 2000년부터 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율이 각 연령계층에서 모두 크게 증가한 것을 확인할 수 있다.

한편, 연령계층을 구직급여 소정급여일수표상의 연령계층 구분대로 나누어 살펴보면 <표 5-4>와 같다. 구직급여 수급자 중 각 연령계층의 비중에 있어서는 30~39세의 비중이 가장 높고, 그 다음으로는 50세 이상, 30세 미만의 순으로 나타나고 있다. 조기재취업수당 수급자 중 각 연령계층의 비중에 있어서는 30~39세의 비중이 가장 높고, 그 다음으로는 30세 미만, 50세 이상의 순으로 나타나고 있다. 각 연령계층의 구직급여 수급자 중 당해 연령계층의 조기재취업수당 수급자 비율에 있어서는 30~39세의 비중이 가장 높고, 그 다음으로는 50세 이상, 30세 미만의 순으로 나타나고 있다.

〈표 5-3〉 조기재취업수당 수급자의 연령계층별 비중 추이

(단위: %)

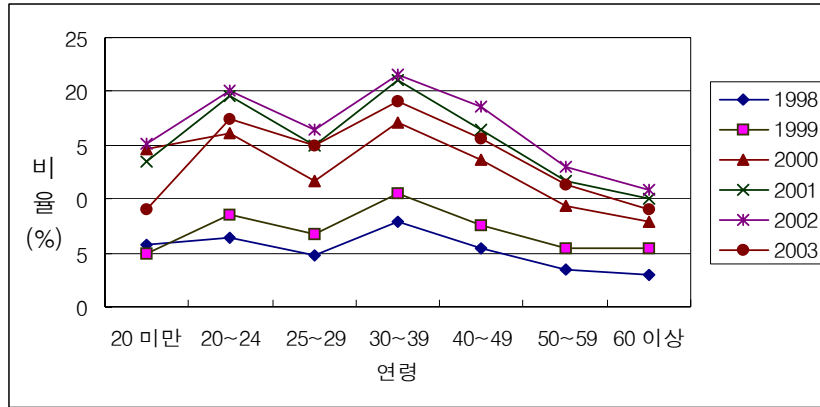
연령	구분	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
20세 미만	구직급여	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	조기수당	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	조기수당 비율	0.0	11.1	5.8	4.9	14.6	13.5	15.2	9.1
20~24세	구직급여	1.4	1.2	4.2	4.2	3.4	3.3	3.4	3.4
	조기수당	1.2	0.9	4.8	4.7	4.2	4.0	3.8	3.8
	조기수당 비율	15.0	8.2	6.4	8.6	16.2	19.6	20.0	17.4
25~29세	구직급여	4.9	6.1	16.7	19.6	19.2	18.6	19.0	18.2
	조기수당	5.2	6.0	14.2	16.8	16.9	17.0	17.6	17.4
	조기수당 비율	18.4	11.1	4.8	6.7	11.6	15.0	16.5	14.9
30~39세	구직급여	18.5	22.2	31.6	30.2	30.2	30.8	32.3	32.3
	조기수당	28.5	32.0	44.2	40.7	38.9	39.4	39.2	39.7
	조기수당 비율	27.0	16.1	7.9	10.5	17.1	21.1	21.6	19.1
40~49세	구직급여	31.9	27.1	23.0	21.6	22.8	23.6	22.2	22.9
	조기수당	29.5	27.7	22.1	20.8	23.3	23.5	23.2	23.0
	조기수당 비율	16.2	11.4	5.4	7.5	13.6	16.4	18.6	15.6
50~59세	구직급여	34.0	33.0	19.9	18.6	18.5	17.8	17.0	17.5
	조기수당	28.4	26.1	12.4	13.1	13.1	12.5	12.5	12.8
	조기수당 비율	14.6	8.8	3.5	5.5	9.4	11.6	13.0	11.4
60세 이상	구직급여	9.3	10.3	4.5	5.7	6.0	5.9	6.1	5.6
	조기수당	7.2	7.3	2.3	3.9	3.6	3.6	3.7	3.3
	조기수당 비율	13.5	7.9	2.9	5.4	7.9	10.0	10.9	9.1

주: “구직급여”는 ‘구직급여 수급자 중 당해 연령계층의 비중’을 의미하고, “조기수당”은 ‘조기재취업수당 수급자 중 당해 연령계층의 비중’을 의미하며, “조기수당 비율”은 ‘당해 연령계층의 구직급여 수급자 중 당해 연령계층의 조기재취업수당 수급자 비율’을 의미함.

자료: 고용보험 DB.

[그림 5-1] 연령계층별 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율

(단위: %)



<표 5-4> 조기재취업수당 수급자의 구직급여 소정급여일수표상의 연령계층별 비중 추이

(단위: %)

연령	구분	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
30세 미만	구직급여	6.4	7.3	21.0	23.8	22.6	22.0	22.4	21.6
	조기수당	6.4	7.0	19.0	21.5	21.1	21.0	21.4	21.2
	조기수당 비율	17.5	10.6	5.1	7.0	12.3	15.7	17.0	15.3
30~50세	구직급여	49.3	54.6	51.9	52.9	54.3	54.5	55.2	54.6
	조기수당	58.1	59.7	66.3	61.5	62.2	62.9	62.4	62.7
	조기수당 비율	20.2	13.5	6.9	9.2	15.6	19.1	20.4	17.6
50세 이상	구직급여	43.2	43.4	24.4	24.3	24.5	23.7	23.1	23.2
	조기수당	35.6	33.4	14.7	17.0	16.7	16.1	16.2	16.1
	조기수당 비율	14.4	8.6	3.4	5.4	9.0	11.2	12.5	10.8

주: “구직급여”는 ‘구직급여 수급자 중 당해 연령계층의 비중’을 의미하고, “조기수당”은 ‘조기재취업수당 수급자 중 당해 연령계층의 비중’을 의미하며, “조기수당 비율”은 각 연령계층의 구직급여 수급자 중 당해 연령계층의 조기재취업수당 수급자 비율’을 의미함.

자료: 고용보험 DB

〈표 5-5〉 구직급여 소정급여일수표상의 집단별 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율 추이

(단위: %)

	연 령	피보험 고용기간					전 체
		6월 미만	6월~1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	
2000	30세 미만	12.9	11.6	12.3	12.9	13.7	12.3
	30~50세 미만	7.4	9.4	13.9	19.3	22.0	15.6
	50세 이상	2.5	5.3	10.2	9.3	8.8	9.0
	전 체	8.3	9.4	12.8	15.1	16.3	13.2
2001	30세 미만	13.0	15.0	15.9	17.3	13.3	15.7
	30~50세 미만	7.5	9.7	16.6	24.5	23.1	19.1
	50세 이상	8.8	6.8	12.1	13.8	10.4	11.2
	전 체	9.4	10.8	15.6	20.4	17.8	16.5
2002	30세 미만	11.2	14.7	17.3	19.2	14.4	17.0
	30~50세 미만	5.7	9.4	16.4	23.4	26.4	20.4
	50세 이상	7.1	5.9	12.5	15.2	12.4	12.5
	전 체	7.6	10.3	16.0	20.8	20.3	17.8
2003	30세 미만	12.4	12.7	15.2	17.6	14.0	15.3
	30~50세 미만	8.4	8.3	13.5	20.9	22.3	17.6
	50세 이상	4.8	5.8	11.2	12.7	10.7	10.8
	전 체	9.3	9.2	13.6	18.5	17.6	15.5

자료: 고용보험 DB.

고용보험법에 의한 구직급여 소정급여일수표상의 집단별로 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율을 보면 <표 5-5>에서 보는 바와 같이 2001년을 제외하고는 30~50세 미만의 연령계층으로서 피보험 고용기간이 5년 이상 10년 미만인 계층이 가장 높고, 그 다음으로는 30~50세 미만의 연령계층으로서 피보험 고용기간이 3년 이상 5년 미만인 계층으로 나타났다. 반면, 50세 이상이고 피보험 고용기간이 1년 미만인 계층은 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율이 가장 낮은 것으로 나타났다.

나. 조기재취업수당제도 변화 시기별

조기재취업수당제도가 변화한 시기별로 연령계층에 따른 조기재취업수당 수급자의 각 연령계층별 비중을 보면 <표 5-6>에서 보는 바와 같이 제도 도입 초기의 1997년까지를 제외하면 30~39세 연령계층의 비중이 가장 높고, 이어서 40~49세, 25~29세, 50~59세의 순을 보이고

<표 5-6> 제도 변화 시기별 · 연령계층별 조기재취업수당 수급자 비중 추이

(단위: %)

연령	구분	1996. 7. 1~ 1997. 12. 31	1998. 1. 1~ 2000. 3. 31 ¹⁾	2000. 4. 1~ 2001. 7. 6 ²⁾	2001. 7. 7~ 2002. 12. 29 ³⁾	2002. 12. 30~ 2003. 12. 31 ⁴⁾
20세 미만	구직급여	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	조기수당	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	조기수당 비율	7.7	5.5	16.9	12.9	9.1
20~24세	구직급여	1.3	4.1	3.2	3.6	3.4
	조기수당	1.0	4.5	3.9	4.1	3.8
	조기수당 비율	9.5	7.7	18.2	19.9	17.5
25~29세	구직급여	5.9	18.0	18.5	19.2	18.2
	조기수당	5.8	15.5	16.8	17.7	17.4
	조기수당 비율	12.1	5.9	13.7	16.1	14.9
30~39세	구직급여	21.6	31.0	30.3	31.8	32.3
	조기수당	31.2	42.2	38.8	39.4	39.7
	조기수당 비율	17.6	9.4	19.4	21.7	19.1
40~49세	구직급여	27.9	22.4	23.4	22.6	22.9
	조기수당	28.1	21.7	23.5	23.2	23.0
	조기수당 비율	12.3	6.7	15.2	18.0	15.6
50~59세	구직급여	33.2	19.3	18.5	17.0	17.5
	조기수당	26.6	12.7	13.3	12.2	12.8
	조기수당 비율	9.8	4.5	10.9	12.5	11.4
60세 이상	구직급여	10.2	5.2	6.0	5.8	5.6
	조기수당	7.3	3.3	3.7	3.4	3.3
	조기수당 비율	8.7	4.4	9.5	10.4	9.0

주: <표 5-4>와 동일.

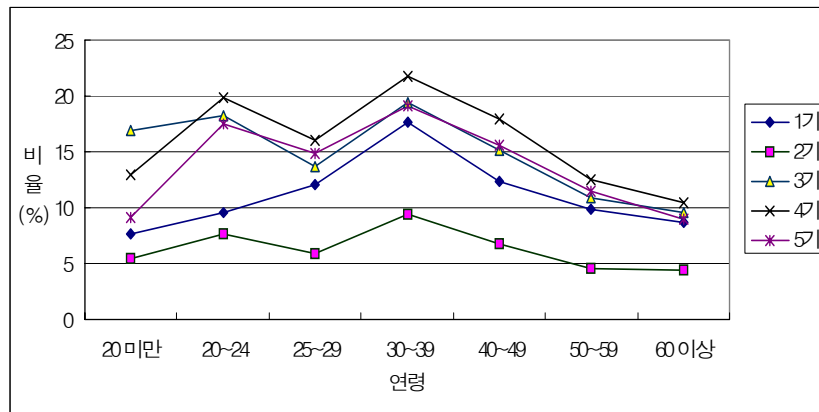
자료: 고용보험 DB.

있으며 20세 미만의 연령계층이 가장 낮다. 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율에 있어서도 <표 5-6>과 [그림 5-2]에서 보는 바와 같이 30~39세 연령계층이 제도 변화 시기와 관계없이 가장 높게 나타나고 있다. 그런데 1998년에서 2000년 3월까지의 기간을 제외하면 25~29세 연령계층의 경우 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율이 20~24세 연령계층보다 낮고, 다시 30~39세 연령계층에서 가장 높게 나타난 이후 연령이 증가함에 따라 감소하는 M자형 곡선을 보이고 있다.

[그림 5-2]를 보면 1997년까지의 제도 시행 초기를 제외하면 조기재취업수당제도가 지급기준의 완화, 지급액의 인상 등으로 인하여 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율이 각 연령계층에서 증가하였음을 확인할 수 있다. 다만, 2000년 12월 30일 상시구인업체 취업요건 폐지 이후 당초 기대했던 것과는 달리 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율은 감소한 것으로 나타났다.

제도 변화 시기별 조기재취업수당 수급자 비중을 구직급여 소정급여 일수표상의 연령계층별로 살펴보면 <표 5-7>과 같다. <표 5-7>에서 보는 바와 같이 2000년 4월 1일부터 조기재취업수당 수급기준으로서 1

(그림 5-2) 제도 변화 시기별 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율



주: 1기(1996. 7. 1~1997. 12. 31), 2기(1998. 1. 1~2000. 3. 31), 3기(2000. 4. 1~2001. 7. 6), 4기(2001. 7. 7~2002. 12. 29), 5기(2002. 12. 30~2003. 12. 31)

〈표 5-7〉 제도 변화 시기별 · 소정급여일수표상의 연령계층별 조기재취업수당 수급자 비중 추이

(단위: %)

연령	구분	1996. 7. 1~ 1997. 12. 31	1998. 1. 1~ 2000. 3. 31 ¹⁾	2000. 4. 1~ 2001. 7. 6 ²⁾	2001. 7. 7~ 2002. 12. 29 ³⁾	2002. 12. 30~ 2003. 12. 31 ⁴⁾
30세 미만	구직급여	7.2	22.1	21.8	22.8	21.6
	조기수당	6.8	20.1	20.7	21.8	21.2
	조기수당 비율	11.6	6.3	14.4	16.7	15.3
30~50세 미만	구직급여	49.5	53.4	53.7	54.4	55.2
	조기수당	59.3	63.9	62.3	62.6	62.7
	조기수당 비율	14.6	8.2	17.6	20.1	17.6
50세 이상	구직급여	43.3	24.5	24.5	22.8	23.2
	조기수당	33.9	16.0	17.0	15.6	16.1
	조기수당 비율	9.6	4.5	10.5	12.0	10.8

주: <표 5-2>와 동일.

자료: 고용보험 DB.

년 이상 안정된 직장에 재취업해야 했던 것을 6월 이상 안정된 직업에 재취업해야 하는 것으로 바꾼 제도 변화가 조기재취업수당 수급자의 비중과 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율을 높이는 데 가장 효과가 큰 것으로 나타났으며, 2002년 12월 30일 상시구인업체 취업요건을 폐지했던 제도 개선이 가장 효과가 없었던 것으로 나타났다.

3. 학력

가. 연도별

구직급여 수급자 및 조기재취업수당 수급자 비중을 학력별로 살펴보면 <표 5-8>에서 보는 바와 같이 고졸자의 비중이 연도에 상관없이 가장 높고, 그 다음으로 대졸자, 전문대졸자, 중졸자의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 전체 고용보험 피보험자의 각 학력별 분포와 밀접한 관련이 있다.

피보험자의 학력별 분포와 관계없이 학력수준별로 조기재취업수당을

받을 확률을 비교하기 위해서는 당해 학력계층의 구직급여 수급자 중 당해 학력계층의 조기재취업수당 수급자 비율을 비교하여야 한다. 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율은 <표 5-8>과 [그림 5-3]에 나타나 있는 바와 같이 학력이 높을수록 높으며, 1998년부터 2002년까지는 해가 거듭될수록 각 학력계층에서 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율이 증가하는 것으로 나타났다.

<표 5-8> 조기재취업수당 수급자의 학력별 비중 추이

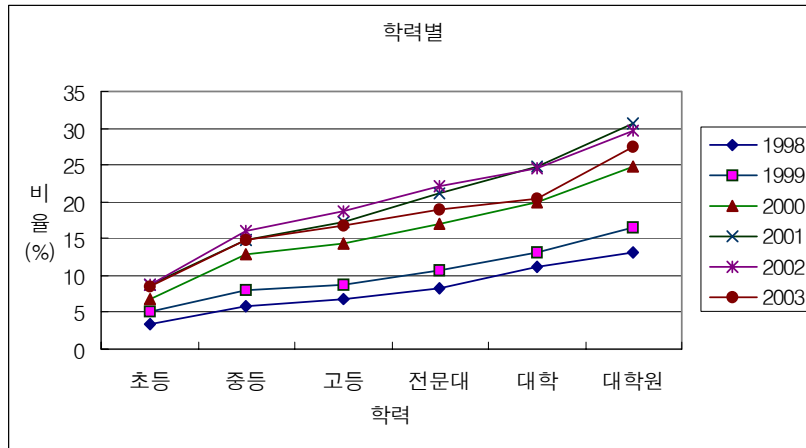
(단위: %)

학 력	구 분	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
초졸	구직급여	3.9	4.3	3.1	3.4	3.9	3.9	3.6	3.2
	조기수당	4.0	3.1	1.3	1.8	1.7	1.8	1.6	1.6
	조기수당 비율	23.5	11.4	3.4	5.1	6.7	8.8	8.8	8.6
중졸	구직급여	10.4	11.1	7.5	7.6	8.3	8.2	7.4	7.0
	조기수당	10.0	10.7	5.4	6.2	6.9	6.3	5.9	5.9
	조기수당 비율	21.8	15.3	5.9	7.9	12.9	14.8	16.1	14.9
고졸	구직급여	62.8	56.7	48.4	51.8	53.1	51.9	49.3	50.1
	조기수당	61.4	53.1	40.8	45.7	49.0	47.1	45.7	47.5
	조기수당 비율	22.2	14.8	6.9	8.7	14.3	17.3	18.7	16.8
전문대졸	구직급여	6.3	7.6	11.6	12.9	13.1	13.0	14.4	14.5
	조기수당	7.9	9.3	11.9	13.9	14.2	14.5	15.8	15.5
	조기수당 비율	28.2	19.3	8.3	10.6	16.9	21.2	22.1	18.9
대졸	구직급여	15.8	19.0	27.5	23.0	20.7	22.0	24.0	24.0
	조기수당	15.9	22.6	37.8	30.4	26.8	28.7	29.1	27.6
	조기수당 비율	22.8	18.8	11.2	13.1	20.0	24.8	24.5	20.4
대학원졸	구직급여	0.8	1.2	1.8	1.2	0.9	1.0	1.3	1.2
	조기수당	0.8	1.2	2.8	2.1	1.4	1.7	1.9	1.9
	조기수당 비율	22.6	15.4	13.1	16.6	24.8	30.6	29.6	27.5

주: “구직급여”는 ‘구직급여 수급자 중 당해 학력계층의 비중’을 의미하고, “조기수당”은 ‘조기재취업수당 수급자 중 당해 학력계층의 비중’을 의미하며, “조기수당 비율”은 ‘당해 학력계층의 구직급여 수급자 중 당해 학력계층의 조기재취업수당 수급자 비율’을 의미함.

자료: 고용보험 DB.

[그림 5-3] 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율의 학력별 추이



나. 조기재취업수당제도 변화 시기별

조기재취업수당의 제도 변화가 학력별 조기재취업수당 수급자 비중에 미친 영향을 <표 5-9>에서 살펴보면 1998년 1월 1일부터 조기재취업수당 지급액을 잔여구직급여액의 3분의 1에서 2분의 1로 인상한 것은 전문대학 이상의 학력자의 수급자 비중을 높이는 데 기여한 반면에 2000년 4월 1일부터 조기재취업수당 수급기준을 1년 이상의 안정된 직장에서 6월 이상의 안정된 직장에 재취업할 것으로 완화한 것은 고등학교 이하 학력자의 수급자 비중을 높이는 데 기여한 것으로 나타났다.

<표 5-9>와 [그림 5-4]에서 보면 제도 시행 초기인 1997년까지를 제외하면 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율이 대졸자를 제외하면 학력이 높을수록 높아지는 경향이 있으며, 2000년 4월 1일의 조기재취업수당 수급기준으로서의 1년 이상 안정된 직업에 취직해야만 하는 요건을 6월 이상으로 완화한 것이 가장 효과가 컸으며, 2002년 12월 30일의 상시구인업체 취업요건 폐지는 오히려 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율을 낮추는 효과를 가져온 것으로 나타났다.

<표 5-9> 제도 변화 시기별 조기재취업수당 수급자의 학력별 비중 추이

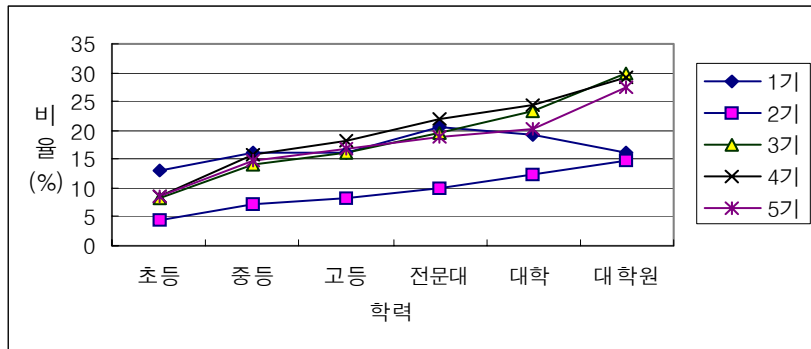
(단위: %)

학 력	구 분	1996. 7. 1~ 1997. 12. 31	1998. 1. 1~ 2000. 3. 31	2000. 4. 1~ 2001. 7. 6	2001. 7. 7~ 2002. 12. 29	2002. 12. 30~ 2003. 12. 31
초등졸	구직급여	4.3	3.3	4.0	3.6	3.2
	조기수당	3.3	1.5	1.9	1.6	1.6
	조기수당 비율	13.1	4.3	8.3	8.6	8.6
중등졸	구직급여	11.0	7.6	8.4	7.6	7.0
	조기수당	10.6	5.9	6.7	6.0	5.9
	조기수당 비율	16.2	7.2	14.1	15.9	14.9
고등졸	구직급여	57.7	50.2	52.7	50.1	50.1
	조기수당	54.8	43.7	48.3	46.2	47.5
	조기수당 비율	16.1	8.1	16.2	18.3	16.8
전문대졸	구직급여	7.4	12.3	13.0	13.9	14.5
	조기수당	9.0	13.2	14.3	15.3	15.5
	조기수당 비율	20.5	10.0	19.4	21.9	18.9
대졸	구직급여	18.5	25.1	21.0	23.5	24.0
	조기수당	21.2	33.4	27.4	29.1	27.6
	조기수당 비율	19.3	12.4	23.2	24.5	20.4
대학원졸	구직급여	1.1	1.5	0.9	1.2	1.2
	조기수당	1.1	2.3	1.5	1.8	1.9
	조기수당 비율	16.1	14.8	29.9	29.2	27.5

주: <표 5-8>과 동일.

자료: 고용보험 DB.

(그림 5-4) 제도 변화 시기별 · 학력별 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율



주: 1기(1996. 7. 1~1997. 12. 31), 2기(1998. 1. 1~2000. 3. 31), 3기(2000. 4. 1~2001. 7. 6), 4기(2001. 7. 7~2002. 12. 29), 5기(2002. 12. 30~2003. 12. 31)

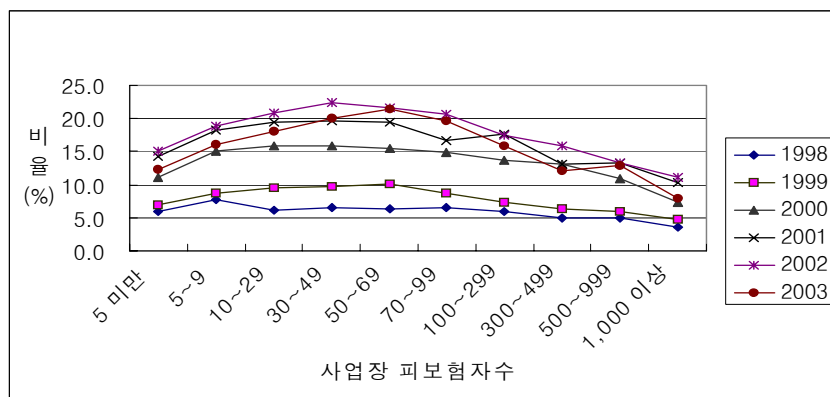
4. 이직 전 사업장 규모

가. 연도별

전체 구직급여 수급자 및 조기재취업수당 수급자 중 사업장 규모별·연도별 구직급여 및 조기재취업수당 수급자 비중을 보면 <표 5-10>과 같다. 이 표에서 보는 바와 같이 5인 미만 규모의 사업장에서 이직한 사람의 구직급여 수급자 비중이 가장 높고, 그 다음으로 10~29인, 5~9인, 100~299인 규모의 순을 보이고 있다. 조기재취업수당 수급자 비중은 10~29인 규모의 사업장 이직자가 가장 높고, 그 다음으로 5인 미만, 5~9인, 100~299인 규모의 순을 보이고 있다. 대체적으로 29인 미만 사업장 이직자의 구직급여 및 조기재취업수당 수급자 비중은 시간이 지남에 따라 증가 추세를 보이고 있는 데 반하여 30인 이상 사업장 이직자의 경우에는 감소 추세를 보이고 있다.

또한 <표 5-10>은 사업장 규모별 구직급여 수급자 중 당해 사업장의 조기재취업수당 수급자 비율을 보여주고 있는데 연도별로 다소의 차이를 보이고 있으나 [그림 5-5]에서 보는 바와 같이 30~69인 규모의 사업장이 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율이 가장 높고, 29인 이하 사업장의 경우에는 사업장 규모가 작을수록, 70인 이상

(그림 5-5) 사업장 규모별·연도별 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율



〈표 5-10〉 조기재취업수당 수급자의 이직 전 사업장의 규모별 비중 추이

(단위: %)

규모	구분	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
5인 미만	구직급여	4.9	5.5	7.4	17.7	24.4	22.6	23.1	22.0
	조기수당	5.0	5.0	7.9	15.6	20.7	19.6	19.6	17.5
	조기수당 비율	18.0	10.3	6.0	6.9	11.2	14.2	15.1	12.4
5~9인	구직급여	1.4	2.1	4.8	9.6	11.8	12.3	13.0	13.4
	조기수당	1.1	2.1	6.6	10.9	13.4	13.6	13.8	13.9
	조기수당 비율	14.3	11.3	7.8	8.8	15.0	18.3	18.8	16.1
10~29인	구직급여	7.3	7.6	13.6	17.9	18.8	19.1	20.6	20.8
	조기수당	10.2	7.4	15.0	22.2	22.6	22.5	24.2	24.2
	조기수당 비율	24.4	11.0	6.2	9.6	15.9	19.4	20.9	18.1
30~49인	구직급여	9.9	10.8	11.4	8.3	7.7	7.6	7.8	8.5
	조기수당	14.1	16.5	13.4	10.4	9.1	9.1	9.9	11.0
	조기수당 비율	24.8	17.0	6.6	9.7	15.8	19.7	22.5	20.1
50~69인	구직급여	8.0	7.8	6.5	4.6	4.1	4.4	4.3	4.5
	조기수당	11.9	10.1	7.3	6.0	4.8	5.2	5.3	6.2
	조기수당 비율	26.0	14.4	6.4	10.1	15.5	19.5	21.7	21.4
70~99인	구직급여	7.5	9.0	7.4	5.2	4.5	5.4	4.3	4.5
	조기수당	8.1	12.5	8.6	5.8	5.1	5.5	5.1	5.8
	조기수당 비율	18.9	15.5	6.6	8.7	14.9	16.6	20.7	19.7
100~299인	구직급여	22.8	25.7	17.1	14.1	11.9	11.4	11.2	11.3
	조기수당	24.3	26.2	17.9	13.5	12.2	12.3	10.9	11.6
	조기수당 비율	18.6	11.4	5.9	7.4	13.6	17.7	17.4	15.9
300~499인	구직급여	17.4	7.9	6.2	5.2	3.7	4.0	3.6	3.5
	조기수당	12.6	6.3	5.4	4.2	3.7	3.2	3.2	2.7
	조기수당 비율	12.6	8.9	4.9	6.3	13.1	13.1	15.9	12.2
500~999인	구직급여	11.3	7.6	7.5	5.9	4.5	4.5	4.5	3.7
	조기수당	5.8	5.6	6.4	4.5	3.8	3.6	3.4	3.1
	조기수당 비율	9.0	8.3	4.9	5.9	11.0	13.2	13.3	12.9
1,000인 이상	구직급여	9.4	16.1	18.2	11.4	8.5	8.7	7.5	7.8
	조기수당	6.9	8.2	11.6	7.0	4.7	5.4	4.7	4.0
	조기수당 비율	12.8	5.7	3.6	4.7	7.3	10.3	11.2	7.9

주: “구직급여”는 ‘구직급여 수급자 중 당해 사업장 규모에 해당하는 사람의 비중’을 의미하고, “조기수당”은 ‘조기재취업수당 수급자 중 당해 사업장 규모에 해당하는 사람의 비중’을 의미하며, “조기수당 비율”은 ‘당해 사업장 규모의 구직급여 수급자 중 당해 사업장 규모의 조기재취업수당 수급자 비율’을 의미함.

자료: 고용보험 DB.

사업장의 경우에는 사업장 규모가 클수록 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율이 점점 작아지는 것으로 나타났다. 또한 연도별로 보면 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율이 각 사업장 규모마다 2002년까지 추세적으로 증가하였으나, 2003년에는 2002년에 비하여 다소 감소하였음을 <표 5-5>에서 확인할 수 있다.

나. 조기재취업수당제도 변화 시기별

조기재취업수당제도의 변화 시기별 조기재취업수당 수급자 비중을 사업장 규모와 연계하여 살펴보면 <표 5-11>에서 보는 바와 같다. 즉 1998년 1월 1일부터 조기재취업수당 지급액을 잔여구직급여액의 3분의 1에서 2분의 1로 상향 조정된 것과 2000년 4월 1일부터 조기재취업수당 수급요건 중 종전의 1년 이상 고용될 것이 확실한 안정된 직장에 재취업해야만 했던 것을 6월 이상 고용될 것이 확실한 안정된 직장에 재취업해야만 하는 것으로 완화한 것이 29인 미만 사업장의 조기재취업수당 수급자 비중을 크게 높이고 30인 이상 규모의 사업장에서는 조기재취업수당 수급자 비중을 낮추는 데 기여하였다.

조기재취업수당제도가 변화한 시점을 기준으로 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율의 변화 추이를 살펴보면 <표 5-11>과 [그림 5-6]에서 살펴보는 바와 같이 30~69인 규모의 사업장이 가장 높고 이를 기준으로 하면 사업장 규모가 작아지거나 커질수록 낮아지지만 1998년 1월 1일부터 조기재취업수당 지급액을 상향 조정한 이후 오히려 조기재취업수당 수급자 비율은 감소한 것으로 나타났으며, 그 이후에는 2000년 4월 1일 조기재취업수당 지급기준 완화, 2001년 7월 7일 중소기업에 대한 취업시 잔여구직급여액의 전액 지급 등의 조치로 인하여 조기재취업수당 수급자 비율이 향상되었다. 그러나 2002년 12월 31일 상시구인업체 취업요건 폐지 이후에는 오히려 조기재취업수당 수급자 비율이 하락하였다.

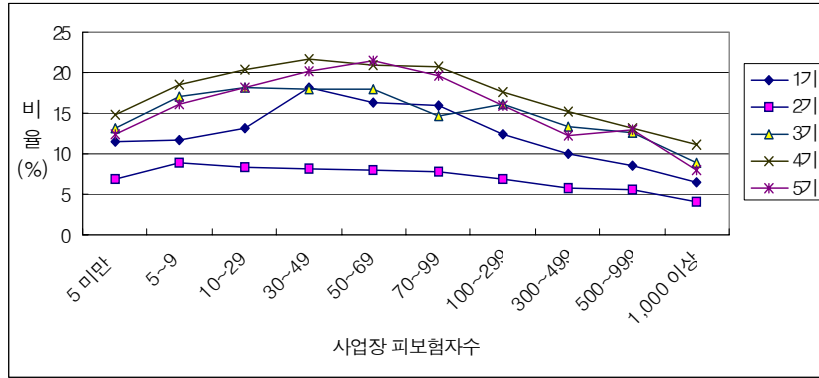
〈표 5-11〉 사업장 규모별 · 제도 변화 시기별 조기재취업수당 수급자 비중 추이
(단위: %)

규모	구분	1996. 7. 1~ 1997. 12. 31	1998. 1. 1~ 2000. 3. 31 ¹⁾	2000. 4. 1~ 2001. 7. 6 ²⁾	2001. 7. 7~ 2002. 12. 29 ³⁾	2002. 12. 30~ 2003. 12. 31 ⁴⁾
5인 미만	구직급여	5.4	12.7	23.2	23.2	22.0
	조기수당	5.0	12.8	20.0	19.7	17.5
	조기수당 비율	11.4	6.9	13.1	14.9	12.4
5~9인	구직급여	2.0	7.1	11.9	13.0	13.4
	조기수당	1.9	9.2	13.5	13.8	13.9
	조기수당 비율	11.7	8.9	17.1	18.6	16.1
10~29인	구직급여	7.5	15.6	18.8	20.3	20.8
	조기수당	8.1	18.9	22.6	23.7	24.2
	조기수당 비율	13.1	8.3	18.2	20.4	18.1
30~49인	구직급여	10.7	9.9	7.5	7.9	8.5
	조기수당	15.9	11.6	8.9	9.8	11.0
	조기수당 비율	18.2	8.1	17.9	21.6	20.1
50~69인	구직급여	7.9	5.5	4.3	4.4	4.5
	조기수당	10.5	6.4	5.1	5.3	6.2
	조기수당 비율	16.3	8.0	17.9	21.0	21.4
70~99인	구직급여	8.7	6.3	5.3	4.4	4.5
	조기수당	11.4	7.0	5.2	5.2	5.7
	조기수당 비율	16.0	7.7	14.7	20.7	19.7
100~299인	구직급여	25.2	15.6	11.7	11.2	11.3
	조기수당	25.8	15.3	12.4	11.2	11.6
	조기수당 비율	12.5	6.8	16.1	17.6	16.0
300~499인	구직급여	9.5	5.6	3.9	3.7	3.5
	조기수당	7.8	4.7	3.4	3.2	2.7
	조기수당 비율	10.0	5.7	13.4	15.1	12.2
500~999인	구직급여	8.2	6.7	4.3	4.4	3.7
	조기수당	5.7	5.4	3.6	3.3	3.1
	조기수당 비율	8.5	5.5	12.6	13.2	12.9
1,000인 이상	구직급여	15.0	14.9	8.9	7.5	7.8
	조기수당	7.9	8.8	5.2	4.8	3.9
	조기수당 비율	6.4	4.1	8.9	11.1	7.9

주: <표 5-10>과 동일.

자료: 고용보험 DB.

[그림 5-6] 사업장 규모별 · 제도 변화 시기별 구직급여 수급자 중 조기재취업 수당 수급자 비율



주: 1기(1996. 7. 1~1997. 12. 31), 2기(1998. 1. 1~2000. 3. 31), 3기(2000. 4. 1~2001. 7. 6), 4기(2001. 7. 7~2002. 12. 29), 5기(2002. 12. 30~2003. 12. 31)

5. 이직 전 근속기간

가. 연도별

<표 5-12>를 보면 이직 전 사업장에서의 근속기간별 구직급여 수급자 비중은 1~3년 근속자가 가장 높고, 시간이 지남에 따라 그 비중이 높아가는 추세를 보이고 있다. 근속기간이 3년 미만인 이직자의 구직급여 및 조기재취업수당 수급자 비중은 시간이 지남에 따라 증가하는 추세를 보이고 있으나 3년 이상 근속자의 구직급여 및 조기재취업수당 수급자 비중은 시간이 지남에 따라 감소하는 추세를 보였다.

이직 전 사업장에서의 근속기간별로 조기재취업수당 수급자 비율은 <표 5-12>와 [그림 5-7]에서 보는 바와 같이 대체적으로 근속기간이 길수록 감소하는 경향이 있는 것으로 나타났으며, 특히 10년 이상 장기 근속자의 조기재취업수당 수급자 비율이 현저히 낮은 것으로 나타나고 있다. 특이한 것은 근속기간 6월 이상 1년 미만의 구직급여 수급자는 6월 미만의 근속기간을 가진 구직급여 수급자뿐만 아니라 1년 이상 3년 이하의 근속기간을 가진 구직급여 수급자에 비하여 구직급여 수급자

중 조기재취업수당 수급자 비율이 더 낮은 특징이 일관되게 유지되고 있다는 점이다.

근속기간별·연도별 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율의 추세는 제도 시행 이후 시간이 경과함에 따라 큰 변화 없이 지속되지만 각 근속기간별 조기재취업수당 수급자 비율은 1996년부터 1998년까지는 감소하였으나 1998년 이후 2002년까지는 증가하다가 2003년에 다시 감소한 것으로 나타났다.

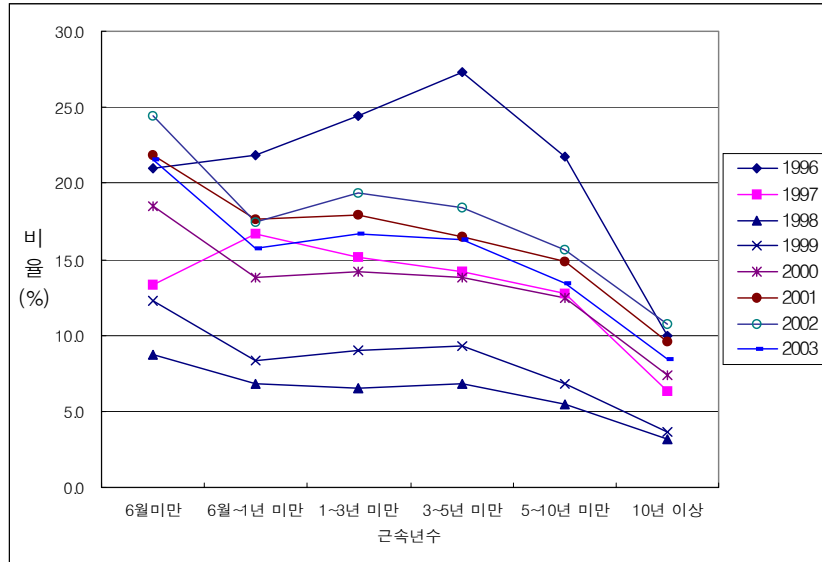
〈표 5-12〉 조기재취업수당 수급자의 이직 전 사업장에서의 근속기간별 비중 추이
(단위: %)

근속기간	구 분	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
6월 미만	구직급여	0.8	2.1	3.0	3.6	5.4	6.7	6.2	7.0
	조기수당	0.9	2.5	4.6	5.7	7.6	8.9	8.5	9.7
	조기수당 비율	21.0	13.3	8.7	12.3	18.5	21.9	24.4	21.6
6월~1년 미만	구직급여	1.4	2.7	8.4	17.0	21.8	21.5	19.9	21.1
	조기수당	1.8	4.0	10.1	18.0	22.6	23.0	19.5	21.3
	조기수당 비율	21.9	16.7	6.8	8.3	13.8	17.6	17.4	15.7
1~3년 미만	구직급여	21.5	25.2	30.0	33.1	33.7	34.3	38.4	37.3
	조기수당	29.9	34.1	34.2	38.4	36.0	37.2	41.9	40.2
	조기수당 비율	24.4	15.1	6.5	9.0	14.2	17.9	19.4	16.7
3~5년 미만	구직급여	11.4	12.6	15.2	14.3	13.8	11.6	11.9	13.0
	조기수당	17.8	16.0	18.2	17.0	14.4	11.7	12.3	13.6
	조기수당 비율	27.3	14.2	6.8	9.3	13.8	16.5	18.4	16.3
5~10년 미만	구직급여	18.8	19.1	19.8	14.5	13.3	13.0	12.9	11.0
	조기수당	23.4	21.7	19.4	12.8	12.6	11.7	11.3	9.5
	조기수당 비율	21.8	12.7	5.5	6.8	12.5	14.9	15.6	13.4
10년 이상	구직급여	46.1	38.4	23.6	17.5	12.0	12.8	10.7	10.7
	조기수당	26.2	21.6	13.5	8.1	6.7	7.5	6.5	5.7
	조기수당 비율	10.0	6.3	3.2	3.6	7.4	9.6	10.7	8.4

주: “구직급여”는 ‘구직급여 수급자 중 당해 근속기간을 가진 사람의 비중’을 의미하고, “조기수당”은 ‘조기재취업수당 수급자 중 당해 근속기간을 가진 사람의 비중’을 의미하며, “조기수당 비율”은 ‘당해 근속기간을 가진 구직급여 수급자 중 당해 근속기간을 가진 사람의 조기재취업수당 수급자 비율’을 의미함.

자료: 고용보험 DB.

(그림 5-7) 근속기간별·연도별 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율



나. 조기재취업수당제도 변화 시기별

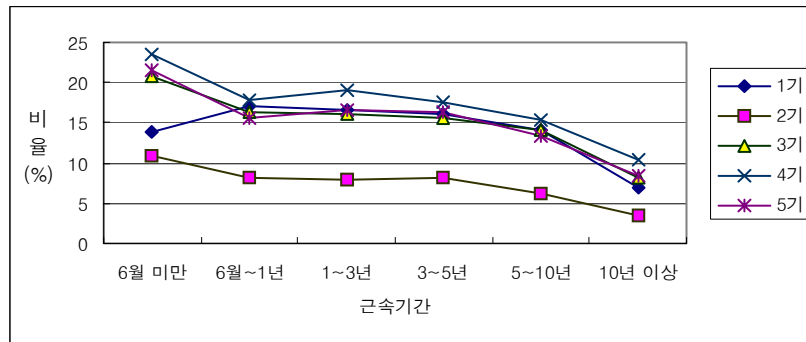
조기재취업수당의 제도 변화 시기별로 전체 조기재취업수당 수급자 중 근속기간별 조기재취업수당 수급자 비중을 보면 1998년 1월 1일과 2000년 4월 1일의 제도 변화가 1년 미만 근속자의 조기재취업수당 수급자의 비중을 높이고 1년 이상 근속자의 조기재취업수당 수급자의 비중을 낮추는 효과를 가져왔다. 또한 근속기간별로 조기재취업수당 수급 확률을 나타내는 조기재취업수당 수급자 비율을 보면 <표 5-13>과 [그림 5-8]에서 보는 바와 같이 1997년 12월 31일 이전 시기를 제외하고는 조기재취업수당제도가 변화함에 따라 2002년까지는 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율이 증가하는 추세를 보이고 있다. 특히 2000년 4월 1일의 조기재취업수당 지급기준을 완화한 효과가 가장 큰 것으로 나타났다. 그러나 2002년 12월 30일의 상시구인업체 취업요건 폐지는 당초 기대와는 달리 각 근속기간에서 구직급여 수급자 비율이 소폭 하락하는 것으로 나타났다.

〈표 5-13〉 제도 변화 시기별 조기재취업수당 수급자의 이직 전 근속기간별 비중
(단위: %)

근속기간	구 분	1996. 7. 1~ 1997. 12. 31	1998. 1. 1~ 2000. 3. 31 ¹⁾	2000. 4. 1~ 2001. 7. 6 ²⁾	2001. 7. 7~ 2002. 12. 29 ³⁾	2002. 12. 30~ 2003. 12. 31 ⁴⁾
6월 미만	구직급여	19	34	63	63	70
	조기수당	21	53	86	85	97
	조기수당 비율	138	109	209	236	216
6월~1년 미만	구직급여	25	129	218	200	211
	조기수당	35	151	235	202	213
	조기수당 비율	172	81	163	177	157
1~3년 미만	구직급여	246	314	329	382	373
	조기수당	331	362	349	417	402
	조기수당 비율	165	80	161	191	167
3~5년 미만	구직급여	124	147	128	118	129
	조기수당	165	173	132	118	136
	조기수당 비율	162	81	156	176	163
5~10년 미만	구직급여	190	172	135	127	110
	조기수당	221	157	125	112	95
	조기수당 비율	142	63	141	154	134
10년 이상	구직급여	306	204	127	110	106
	조기수당	227	104	73	66	57
	조기수당 비율	70	35	87	105	84

주: <표 5-12>와 동일.
자료: 고용보험 DB.

(그림 5-8) 근속기간별 · 제도 변화 시기별 조기재취업수당 수급자 비율



주: 1기(1996. 7. 1~1997. 12. 31), 2기(1998. 1. 1~2000. 3. 31), 3기(2000. 4. 1~2001. 7. 6), 4기(2001. 7. 7~2002. 12. 29), 5기(2002. 12. 30~2003. 12. 31)

6. 이직 전 직종

가. 연도별

이직 전 종사하던 직종과 조기재취업수당 수급자 비율과의 관계를 보면 <표 5-14>에서 보는 바와 같이 직종별 차이는 그다지 크지 않은 것으로 나타났다. 그러나 농업 및 어업숙련 근로자의 경우 2000년 이후 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 비율이 매우 높게 나타난 반면, 서비스근로자 및 상점, 시장판매 근로자와 단순노무직 근로자의 경우 1998년 이후 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율이 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 특히 연도별 추이를 보면 농업 및 어업숙련 근로자는 조기재취업수당 수급자 비중은 매우 낮은 직종이지만 조기재취업수당을 받을 확률은 가장 높을 뿐만 아니라 증가하는 추세에 있고, 그 외에도 전문가, 고위 임직원 및 관리자, 기능 및 관련기능 근로자의 경우에도 1997년 이후 조기재취업수당을 받을 가능성이 크게 증가된 업종인 것으로 나타났다.

나. 조기재취업수당제도 변화 시기별

조기재취업수당의 제도 변화 시기별로 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율을 살펴보면 <표 5-15>에서 보는 바와 같이 1998년 1월 1일의 조기재취업수당 지급액 상향 조정은 제도 시행 초기의 특수 여건으로 인하여 기대했던 것과는 반대로 오히려 수급자의 비율을 감소시켰으며, 2000년 4월 1일 조기재취업수당 지급기준의 완화는 조기재취업수당 수급자 비율을 크게 향상시켰다. 그러나 2002년 12월 31일의 상시구인업체 취업요건 폐지는 구직급여 수급자의 비율을 다소 감소시킨 것으로 나타났다.

〈표 5-14〉 조기재취업수당 수급자의 이직 전 직종별 비중 추이

(단위: %)

직종별	구 분	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
고위 임직원 및 관리자	구직급여	120	11.7	7.1	6.2	5.9	5.5	5.5	4.8
	조기수당	10.0	9.3	7.6	7.3	6.3	6.1	6.0	5.4
	조기수당 비율	14.6	8.8	6.0	9.2	14.1	18.4	19.4	17.3
전문가	구직급여	3.3	2.1	3.7	3.9	3.9	4.6	5.3	5.0
	조기수당	2.0	2.3	5.8	5.9	5.3	6.3	6.9	6.3
	조기수당 비율	10.5	12.3	8.8	11.8	18.1	22.5	23.2	19.8
기술공 및 준 전문가	구직급여	7.4	6.1	8.1	9.4	9.4	9.0	9.0	8.8
	조기수당	7.7	8.8	12.1	13.0	13.4	13.0	12.5	12.1
	조기수당 비율	18.3	16.2	8.4	10.8	18.9	23.8	24.6	21.4
사무직원	구직급여	20.3	24.4	34.8	36.0	34.3	34.4	36.7	38.8
	조기수당	15.9	20.6	34.4	32.5	32.5	34.1	36.3	37.5
	조기수당 비율	13.7	9.4	5.6	7.0	12.6	16.3	17.6	15.0
서비스 근로 자 및 상점, 시장판매 근 로자	구직급여	2.5	2.9	6.1	7.9	7.7	6.7	7.2	7.7
	조기수당	1.7	2.7	4.8	5.9	5.5	4.7	5.0	5.3
	조기수당 비율	11.7	10.2	4.4	5.8	9.4	11.5	12.4	10.7
농업 및 어업 숙련 근로자	구직급여	0.9	0.7	0.3	0.5	0.8	0.7	0.8	0.6
	조기수당	0.5	0.7	0.4	0.8	1.3	1.1	1.5	1.1
	조기수당 비율	9.7	11.7	9.0	12.9	21.8	25.8	30.8	29.1
기능 및 관련 기능 근로자	구직급여	36.8	29.4	21.2	17.3	17.2	18.1	15.8	14.6
	조기수당	39.0	31.5	20.5	17.4	17.5	17.3	16.0	15.9
	조기수당 비율	18.5	12.0	5.5	7.8	13.5	15.7	18.0	16.9
장치기계조작 원 및 조립원	구직급여	3.2	5.3	4.1	3.4	2.6	3.0	2.5	2.4
	조기수당	4.4	5.5	3.4	3.1	2.9	3.0	2.8	2.6
	조기수당 비율	24.3	11.8	4.7	7.3	14.4	16.4	19.5	17.0
단순노무직 근로자	구직급여	13.7	17.5	14.6	15.5	18.2	18.0	17.1	17.4
	조기수당	18.8	18.6	11.2	14.1	15.3	14.4	13.0	13.9
	조기수당 비율	24.1	11.9	4.3	7.1	11.1	13.2	13.5	12.4

주: “구직급여”는 ‘구직급여 수급자 중 당해 직종의 비중’을 의미하고, “조기수당”은 ‘조기재취업수당 수급자 중 당해 직종의 비중’을 의미하며, “조기수당 비율”은 ‘당해 직종의 구직급여 수급자 중 당해 직종의 조기재취업수당 수급자 비율’을 의미함.

자료: 고용보험 DB.

<표 5-15> 제도 변화 시기별 · 이직 전 직종별 조기재취업수당 수급자의 비중
(단위: %)

직종별	구 분	1996. 7. 1~ 1997. 12. 31	1998. 1. 1~ 2000. 3. 31)	2000. 4. 1~ 2001. 7. 62)	2001. 7. 7~ 2002. 12. 293)	2002. 12. 30~ 2003. 12. 314)
고위 임직원 및 관리자	구직급여	11.8	6.7	5.8	5.4	4.8
	조기수당	9.5	7.3	6.3	6.0	5.3
	조기수당 비율	9.8	7.5	16.6	19.2	17.3
전문가	구직급여	2.3	3.8	4.2	5.1	5.0
	조기수당	2.2	5.8	5.8	6.8	6.3
	조기수당 비율	11.8	10.5	20.9	23.1	19.8
기술공 및 준전문가	구직급여	6.3	8.7	9.1	9.1	8.8
	조기수당	8.5	12.8	13.2	12.5	12.1
	조기수당 비율	16.6	10.1	22.0	24.2	21.4
사무직원	구직급여	23.7	35.2	34.1	36.3	38.8
	조기수당	19.5	33.4	32.9	36.0	37.4
	조기수당 비율	10.0	6.5	14.6	17.3	15.0
서비스 근로자 및 상점, 시장 판매 근로자	구직급여	2.8	6.9	7.2	7.1	7.7
	조기수당	2.4	5.4	4.8	5.1	5.3
	조기수당 비율	10.4	5.4	10.2	12.5	10.7
농업 및 어업 숙련 근로자	구직급여	0.7	0.4	0.8	0.8	0.6
	조기수당	0.6	0.7	1.3	1.4	1.1
	조기수당 비율	11.2	11.9	25.3	28.9	29.2
기능 및 관련 기능 근로자	구직급여	30.7	19.5	18.0	16.1	14.6
	조기수당	33.3	18.7	17.8	16.2	15.9
	조기수당 비율	13.3	6.6	15.0	17.5	17.0
장치기계조작원 및 조립원	구직급여	4.9	3.7	2.8	2.7	2.4
	조기수당	5.3	3.2	2.9	2.9	2.6
	조기수당 비율	13.1	6.0	15.8	18.2	17.0
단순노무직 근로자	구직급여	16.9	15.3	18.2	17.3	17.4
	조기수당	18.7	12.9	15.1	13.3	13.9
	조기수당 비율	13.5	5.8	12.6	13.4	12.4

주: <표 5-14>와 동일.
자료: 고용보험 DB.

7. 이직 전 산업

가. 연도별

이직 전 산업에 따른 조기재취업수당 수급자 비율은 <표 5-16>에서 보는 바와 같다. 부동산 임대 및 사업서비스의 경우 1999년 이후 가장 높은 수급자 비율을 보여주고 있으며, 그 다음으로 건설업, 보건·사회 복지사업, 제조업, 기타 산업 등의 순을 보이고 있다. 반면에 금융·보험업, 숙박·음식점업, 전기·가스·수도사업, 교육서비스업의 경우에는 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자 비율이 비교적 낮은 것으로 나타났다.

<표 5-16> 조기재취업수당 수급자의 이직 전 산업별 비중 추이

(단위: %)

산 업	구 분	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
농수림어업	구직급여	0.5	0.5	0.2	0.5	0.7	0.7	0.8	0.6
	조기수당	0.1	0.4	0.3	0.4	0.8	0.7	0.8	0.5
	조기수당 비율	45	86	80	62	150	17.1	188	13.9
광업	구직급여	1.0	1.4	0.6	0.5	0.5	0.5	0.7	0.2
	조기수당	0.8	1.3	0.6	0.3	0.3	0.2	0.4	0.2
	조기수당 비율	152	10.1	6.1	4.5	8.2	7.5	9.9	14.7
제조업	구직급여	68.7	63.6	50.8	35.3	34.2	37.8	35.4	35.7
	조기수당	71.4	65.8	49.9	39.0	37.2	37.5	35.9	37.9
	조기수당 비율	183	11.6	5.6	8.6	14.5	16.6	18.3	16.7
전기가스·수도사업	구직급여	0.7	0.7	0.4	0.9	0.3	0.2	0.3	0.2
	조기수당	1.7	0.5	0.2	0.4	0.1	0.2	0.2	0.1
	조기수당 비율	43.6	8.0	2.9	3.3	6.9	11.5	10.5	9.2
건설업	구직급여	4.9	6.0	9.5	9.9	11.1	9.3	7.6	6.5
	조기수당	5.2	9.6	13.7	11.6	13.2	12.3	9.2	7.6
	조기수당 비율	18.8	18.0	8.2	9.2	15.8	22.0	21.6	18.2

<표 5-16>의 계속

산 업	구 분	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
도소매·소비자용품 수리업	구직급여	30	35	64	96	109	109	131	140
	조기수당	20	38	58	87	92	94	112	124
	조기수당 비율	11.5	120	5.1	7.1	11.2	14.5	15.5	13.9
숙박·음식점업	구직급여	15	14	14	21	24	21	24	27
	조기수당	0.8	1.1	1.0	1.1	1.3	1.3	1.3	1.5
	조기수당 비율	10.1	84	4.1	4.2	7.4	10.6	10.1	9.1
운수창고·통신업	구직급여	49	50	41	83	55	61	53	67
	조기수당	33	53	38	54	53	57	58	54
	조기수당 비율	120	11.9	5.3	5.1	12.9	15.6	19.7	12.8
금융·보험업	구직급여	45	89	134	91	74	58	44	38
	조기수당	1.2	1.9	9.0	3.7	3.5	2.7	2.3	1.9
	조기수당 비율	4.7	2.4	3.8	3.2	6.3	7.8	9.5	7.9
부동산임대·사업서 비스업	구직급여	46	35	6.7	11.6	130	135	148	131
	조기수당	6.4	5.0	9.6	17.8	16.9	18.4	19.8	17.7
	조기수당 비율	24.3	16.1	8.1	12.0	17.4	22.8	24.2	21.3
교육서비스업	구직급여	0.8	0.3	0.3	1.6	2.5	2.6	3.4	4.0
	조기수당	0.8	0.4	0.2	1.2	1.6	1.4	1.7	2.4
	조기수당 비율	180	15.6	4.4	5.7	8.8	8.9	9.0	9.5
보건·사회복지사업	구직급여	1.2	1.0	0.9	2.2	3.4	2.6	3.7	4.0
	조기수당	0.8	0.8	0.9	2.0	3.1	2.5	4.1	4.5
	조기수당 비율	12.5	8.3	5.7	7.2	12.0	16.2	20.0	17.8
기타공공사회·개인 서비스업	구직급여	1.0	1.5	1.4	3.1	3.1	2.7	3.0	2.8
	조기수당	1.2	1.2	1.1	2.6	2.2	2.1	2.3	2.2
	조기수당 비율	21.3	9.3	4.6	6.5	9.4	13.2	13.7	12.7
기타 산업	구직급여	2.7	2.7	4.1	5.2	5.1	5.0	5.2	5.7
	조기수당	4.1	3.0	3.8	5.8	5.3	5.5	5.1	5.5
	조기수당 비율	26.4	12.1	5.2	8.7	14.0	18.2	17.7	15.3

주: “구직급여”는 ‘구직급여 수급자 중 당해 산업의 비중’을 의미하고, “조기수당”은 ‘조기재취업수당 수급자 중 당해 산업의 비중’을 의미하며, “조기수당 비율”은 ‘당해 산업의 구직급여 수급자 중 당해 산업의 조기재취업수당 수급자 비율’을 의미함.

자료: 고용보험 DB.

〈표 5-17〉 제도 변화 시기별 조기재취업수당 수급자의 이직 전 사업장의 산업 특성별 비중

(단위: %)

산 업	구 분	1996. 7. 1~ 1997. 12. 31	1998. 1. 1~ 2000. 3. 31)	2000. 4. 1~ 2001. 7. 62)	2001. 7. 7~ 2002. 12. 293)	2002. 12. 30~ 2003. 12. 314)
농수림어업	구직급여	0.5	0.4	0.7	0.8	0.6
	조기수당	0.4	0.4	0.8	0.7	0.5
	조기수당 비율	8.0	7.3	18.3	17.7	13.7
광업	구직급여	1.4	0.5	0.5	0.6	0.2
	조기수당	1.2	0.4	0.3	0.3	0.2
	조기수당 비율	10.7	5.5	8.2	9.3	14.8
제조업	구직급여	64.4	43.5	36.1	36.4	35.7
	조기수당	67.2	43.4	37.6	36.4	37.9
	조기수당 비율	12.8	6.9	16.0	17.8	16.7
전기가스·수도 사업	구직급여	0.7	0.6	0.3	0.3	0.2
	조기수당	0.8	0.3	0.2	0.2	0.1
	조기수당 비율	13.7	3.3	9.0	10.9	9.2
건설업	구직급여	5.8	9.9	10.3	7.9	6.6
	조기수당	8.5	13.0	13.5	9.4	7.6
	조기수당 비율	18.1	9.1	20.1	21.2	18.2
도소매·소비자 용품 수리업	구직급여	3.4	7.9	10.7	12.6	14.0
	조기수당	3.3	7.4	9.1	10.8	12.4
	조기수당 비율	11.9	6.5	13.1	15.1	13.9
숙박·음식점업	구직급여	1.4	1.7	2.2	2.3	2.7
	조기수당	1.0	1.1	1.3	1.3	1.5
	조기수당 비율	8.7	4.4	9.5	10.0	9.1
운수창고·통신 업	구직급여	5.0	5.8	5.9	5.4	6.7
	조기수당	4.8	4.7	5.4	5.7	5.5
	조기수당 비율	11.9	5.6	14.0	18.7	12.8
금융·보험업	구직급여	8.1	11.2	7.1	4.6	3.8
	조기수당	1.7	6.0	3.1	2.4	1.9
	조기수당 비율	2.6	3.7	6.8	9.4	7.9
부동산임대· 사업서비스업	구직급여	3.7	9.1	12.7	14.6	13.1
	조기수당	5.3	14.2	17.0	19.8	17.7
	조기수당 비율	17.8	10.7	20.6	24.0	21.3
교육서비스업	구직급여	0.4	1.0	2.6	3.0	4.0
	조기수당	0.5	0.8	1.6	1.5	2.4
	조기수당 비율	16.5	5.8	9.5	8.7	9.5
보건·사회복지 사업	구직급여	1.0	1.6	3.0	3.4	4.0
	조기수당	0.8	1.6	2.7	3.6	4.5
	조기수당 비율	9.1	7.1	14.0	19.2	17.8
기타공공사회· 개인서비스업	구직급여	1.4	2.2	3.0	2.9	2.8
	조기수당	1.2	1.9	2.1	2.3	2.2
	조기수당 비율	10.8	6.0	11.0	14.0	12.6
기타 산업	구직급여	2.7	4.6	4.9	5.2	5.7
	조기수당	3.2	4.7	5.2	5.4	5.5
	조기수당 비율	14.5	7.1	16.3	18.3	15.4

주: <표 5-16>과 동일.

자료: 고용보험 DB.

나. 조기재취업수당제도 변화 시기별

조기재취업수당의 제도 변화 시기별로 산업에 따른 조기재취업수당 수급자 비율을 보면 <표 5-17>에서 보는 바와 같이 2000년 4월 1일의 조기재취업수당 지급기준의 완화 효과가 가장 큰 것으로 나타났다. 조기재취업수당 지급기준의 완화로 인하여 대부분의 산업에서 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율이 약 2배 정도 증가하였다. 그러나 2002년 12월 31일 상시구인업체 취업요건 폐지는 오히려 조기재취업수당 수급자의 비율을 각 산업에서 소폭 감소시킨 것으로 나타났다.

8. 이직 전 임금수준

가. 연도별

<표 5-18>은 조기재취업수당 수급자의 이직 전 평균임금 수준의 연도별 추이를 나타낸 것이다. 2000년부터 2003년 현재까지 조기재취업수

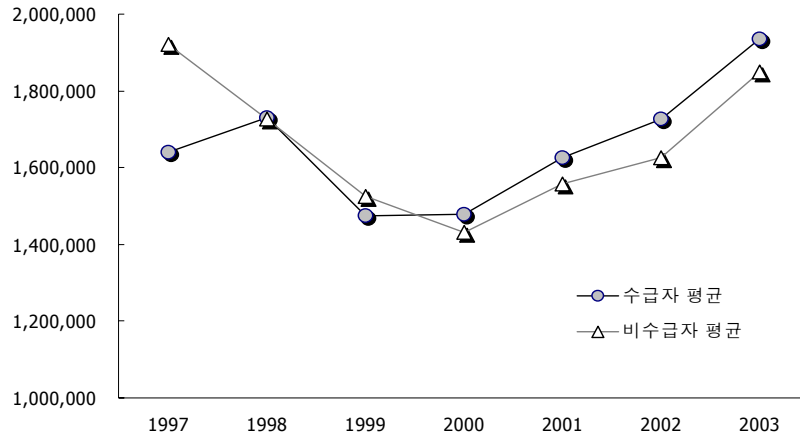
<표 5-18> 조기재취업수당 수급자·비수급자의 이직 전 월평균임금 추이

(단위: 원)

	전 체		조기재취업수당 수급자		조기재취업수당 비수급자	
	월평균임금	표준편차	월평균임금	표준편차	월평균임금	표준편차
1997	1,892,838	1,789,504	1,640,987	784,992	1,920,072	1,863,973
1998	1,725,522	1,327,244	1,730,287	947,754	1,725,253	1,345,517
1999	1,520,489	909,258	1,474,860	820,535	1,524,037	915,703
2000	1,438,026	1,493,743	1,477,879	770,454	1,432,745	1,564,624
2001	1,568,047	997,461	1,627,103	928,196	1,558,315	1,008,089
2002	1,641,966	1,177,095	1,726,212	1,035,495	1,626,984	1,199,913
2003	1,859,581	4,453,391	1,936,080	3,855,941	1,847,701	4,539,012

자료: 고용보험 DB.

[그림 5-9] 조기재취업수당 수급자 · 비수급자의 이직 전 월평균임금 추이
(단위: 원)



자료: 고용보험 DB.

당 수급자의 이직 전 평균 임금수준은 비수급자에 비하여 계속해서 높은 수준을 나타내고 있는데, 2003년의 경우 조기재취업수당 수급자가 평균 194만 원, 비수급자가 185만 원으로서 9만 원 정도 수급자의 이직 전 평균임금 수준이 높았다. [그림 5-9]는 조기재취업수당 수급자와 비수급자 간의 이직 전 사업장에서의 월평균임금 추이를 시각적으로 보여주고 있다.

나. 조기재취업수당제도 변화 시기별

조기재취업수당 수급자의 이직 전 월평균 임금수준을 제도 변화 시기별로 구분하여 살펴보면 <표 5-19>에 나타난 것처럼 조기재취업수당의 수급액 수준을 상향조정한 1998년 이후 2기에 비해서 수급기준 및 지급 범위를 확대 및 완화함으로써 제도 개선을 이룬 2000년 이후 3~5기에서 뚜렷한 변화 양상을 띠고 있다. 이는 앞서 연도별로 살펴본 조기재취업수당 수급자의 이직 전 평균 임금수준이 2000년을 기점으로 크게 상승하고 있는 결과와도 그 맥을 같이하고 있다.

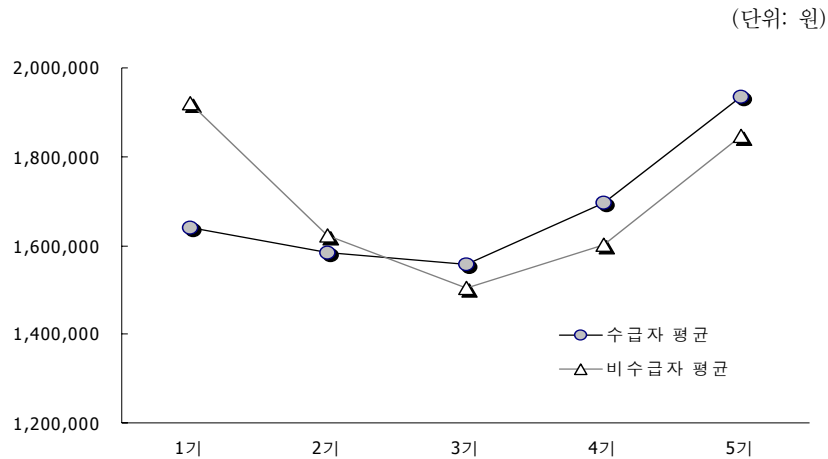
〈표 5-19〉 조기재취업수당 수급자의 이직 전 월평균임금의 제도 변화 시기별 추이
(단위: 원)

	전 체		수급자 평균		비수급자 평균	
	월평균임금	표준편차	월평균임금	표준편차	월평균임금	표준편차
1기	1,892,838	1,789,504	1,640,987	784,992	1,920,072	1,863,973
2기	1,620,106	1,325,882	1,584,639	877,378	1,622,551	1,351,302
3기	1,511,013	969,110	1,556,168	874,798	1,504,159	982,454
4기	1,615,384	1,116,131	1,696,709	981,602	1,601,157	1,137,436
5기	1,859,097	4,445,818	1,936,236	3,852,035	1,847,105	4,531,029

- 주: 1) 1기(1996~1997년) - 제도 변화 이전 시기
 2) 2기(1998. 1. 1~2000. 3. 31) - 조기재취업수당 지급액 상향조정(1/3→1/2)
 3) 3기(2000. 4. 1~2001. 7. 6) - 조기재취업수당 수급기준 완화(1년→6월)
 4) 4기(2001. 7. 7~2002. 12. 29) - 조기재취업수당 수급 범위 및 지급액 조정
 (중소제조업 등에 취업시 전액 지급)
 5) 5기(2002. 12. 30~2003. 12. 31) - 조기재취업수당 지급요건 완화(상시구인업체 취업요건 폐지)

자료: 고용보험 DB.

(그림 5-10) 조기재취업수당 수급자 · 비수급자의 이직 전 임금수준의 제도 변화 시기별 추이



주: <표 5-20>과 같음.
 자료: 고용보험 DB.

특히 중소기업 등에 취업시 잔여구직급여의 전액을 지급하도록 하여 수급 범위 및 지급액을 조정한 2001년 7월 이후의 4기에 조기재취업수당 수급자와 비수급자 간의 임금 편차가 가장 크게 벌어진 것은 향후 제도 개선에 있어서 지급액 수준만을 확대하는 것보다는 지급 범위를 조정하는 방식이 보다 효과적임을 시사해 주는 것이라 판단된다. [그림 5-9]는 이러한 결과를 시각적으로 보다 명확히 제시한 것이다.

9. 구직급여 소정급여일수 집단

<표 5-20>은 구직급여 소정급여일수가 동일한 집단별로 구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자의 비율이다. 동일 연령계층 집단별로 볼 때 피보험 기간이 긴 수급자들이 조기재취업수당을 수급할 가능성이 높아지다가 5년 이상으로 늘어날 경우 그 비율이 다소 낮아졌는데, 핵심 연령계층에 속하는 30~50세 미만의 경우 피보험 기간과 조기재취업수당 수급 가능성의 상관관계가 상대적으로 높음을 알 수 있다. 소정급여일수가 피보험 기간에 연동하여 늘어나는 실업급여제도의 특성상 조기재취업수당이 당해 수급자에게 주는 이점이 클 것이므로 피보험 기간과 조기재취업수당 수급 가능성 사이의 비례관계를 짐작할 수 있지만, 5년차 이상의 피보험 기간 집단에 속하는 수급자들의 수급 가능성이 낮아지는 것은 다음과 같이 해석할 수 있다. 즉 이직 전 직장에서 유지했던 지위나 급여 수준에 대한 기대치가 상대적으로 높은 집단이기 때문에 재취업에 어려움을 겪기 때문인 것으로 판단할 수도 있는 한편, 재취업 시까지의 평균 소요일이 다른 집단에 비해 상대적으로 짧다는 점을 감안한다면 제도 자체에 대한 수급자의 인지도나 적극적인 태도 측면에서 제도 활용도가 떨어질 가능성을 배제할 수 없다. 한편 6월 이상 1년 미만의 수급자 집단에서는 30세 미만을 제외하고는 수급률이 10%에도 못미치고 있는데 이는 이 집단의 소정급여일수가 90일로 동일하며, 따라서 수급할 수 있는 금액 수준이 제도 활용의 유인을 오히려 상대적으로 감소시키는 것으로 판단된다.

동일한 피보험 기간 집단별로는 모든 집단에서 50세 이상의 고연령

〈표 5-20〉 구직급여 소정급여일수 집단별 조기재취업수당 수급자 비율(2003)
(단위: %)

	6월 이상 1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	전 체
30세 미만	12.1	14.2	15.8	12.8	14.1
30~50세 미만	8.2	12.7	18.1	19.0	15.7
50세 이상	5.9	10.5	11.7	10.0	10.1
전 체	9.0	12.8	16.4	15.5	14.1

자료: 고용보험 DB.

층에서 조기재취업수당의 수급률이 다른 연령 계층에 비해서 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 <표 5-21>에서 구직급여 소정급여일수 집단간 평균 재취업 소요일을 비교해 볼 때에도 간접적으로 확인되듯이 고연령층의 재취업 가능성이 상대적으로 타연령 집단에 비하여 낮기 때문인 것으로 판단된다.

〈표 5-21〉 구직급여 소정급여일수 집단별 조기재취업수당 수급자의 최초 실업 인정일 이후 재취업 시까지의 평균 소요일
(단위: 일)

	6월 이상~ 1년 미만	1년 이상~ 3년 미만	3년 이상~ 5년 미만	5년 이상~ 10년 미만	전 체
30세 미만	55.2	58.0	48.6	48.5	54.7
30~50세 미만	55.1	75.2	53.4	49.2	60.4
50세 이상	54.3	94.1	72.0	65.3	77.6
전 체	55.1	73.4	55.2	52.6	61.9

자료: 고용보험 DB.

제2절 조기재취업수당 수급자의 특성 II : 로짓(Logit) 분석

앞에서 분석된 조기재취업수당 수급자와 비수급자에 대한 빈도 분석 결과를 정리하면 다음과 같다. 성별로는 남성이, 연령계층별로는 30대가, 학력별로는 전문대졸 이상의 고학력자가, 직종별로는 기술공 및 준전문가 및 전문가 등의 전문기술직과 기능 및 관련기능 근로자, 장치기계조작원 및 조립원, 그리고 사무직에서 조기재취업수당을 수급하는 비율이 높게 나타났고, 근속기간별로는 3년 미만의 근속자가 조기재취업수당 수급 비율이 높았다. 한편 이직 전 사업장의 특성별로 볼 때, 산업별로는 부동산임대·사업서비스업, 건설업, 보건·사회복지사업 등에서, 사업장 규모별로는 30~99인 사업장에서 이직한 근로자들의 조기재취업수당 수급 비율이 높았다. 구직급여 소정급여일수 집단별에서는 차이가 크게 두드러지지 않는 90일, 120일 집단이 상대적으로 조기재취업수당 수급 비율이 높게 나타났다.

그러나 제1절의 빈도 분석 결과는 대략적인 특징을 살펴보는 데는 유용하나 통계적으로 검증된 것은 아니다. 이제 이러한 빈도 분석 결과를 로짓(Logit) 분석에 의해 통계적으로 검증해 보기로 하자.

<표 5-22>는 조기재취업수당 수급자의 특성에 대한 로짓(Logit) 분석 결과이다. 모형Ⅱ에서는 모형Ⅰ에 ‘소정급여일수’ 변수를 추가하여 분석하였다. 한편 <표 5-23>은 모형Ⅱ를 성과 학력에 대하여 통제된 로짓 분석 결과로서, 첫 번째 모형은 실업급여 수급자 중 남성으로서 30대 연령계층만을 추출하여 이들의 조기재취업수당 수급 여부를 분석한 것이고, 두 번째 모형은 앞의 모형에서 다시 고졸 학력자만을 재추출하여 조기재취업수당 수급 여부를 분석한 것이다.

먼저 <표 5-22>의 로짓 분석 결과를 보면⁴⁰⁾, 남자가 여자에 비하여

40) <표 5-22>에서 연령은 30세 미만, 학력은 고졸 등을 기준으로 한 것은 앞서 빈도 분석에서 살펴본 바와 같이 이들 기준을 중심으로 조기재취업수당의 수급자의 특성에 상당한 차이가 나고 있기 때문에 이러한 분석 결과를 바탕으로

조기채취업수당의 수급 가능성이 통계적으로 유의하게 높게 나타났으며, 연령계층별로 볼 때 30세 미만의 계층에 비하여 다른 연령계층들에서, 그리고 높은 연령대일수록 수급 가능성이 낮아진다는 사실이 통계적으로 유의미하였다. 이는 앞서 소정급여일수 집단별 조기채취업수당 수급 비중표에서도 간접적으로 확인된 사실이다. 다만, 소정급여일수를 추가하여 통제된 모형 II에서는 연령 변수의 영향력이 상대적으로 조금 낮아지는 것을 알 수 있다. 이는 연령과 함께 소정급여일수를 결정하는 또 다른 기준인 해당 수급자의 피보험 기간이 연령보다 조기채취업수당 수급 여부에 미치는 영향이 클 수 있음을 시사하는 것이다.

학력별로는 고졸자에 비해 초·중졸 이하의 저학력자가 조기채취업수당의 수급 가능성이 상대적으로 낮았으며, 전문대 이상의 고학력자가 조기채취업수당 수급 가능성이 높았다. 소정급여일수가 투입된 모형 II에서는 초·중졸 이하의 수급 확률은 다소 낮아졌고, 전문대·대졸 학력자는 수급 확률이 다소 높아진 반면, 대학원 이상 학력자의 경우 조기채취업수당 수급 확률이 다소 낮아진 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 실업급여제도의 소정급여일수 구간, 즉 당해 구직급여 및 조기채취업수당 수급과 관련하여 연령과 피보험 기간이 다른 변수들의 영향력에 미치는 효과가 상당 부분 존재함을 시사하는 것이다.

이직 전에 종사하던 직종에서는 서비스직 근로자에 비하여 상대적으로 다른 모든 직종의 구직급여 수급자들의 조기채취업수당 수급 가능성이 높다는 사실이 통계적으로 유의미했는데, 이 가운데 기술공 및 준전문가 직종이 비교적 그 확률이 높게 나타났다.

이직 전 산업에서도 운수창고 및 통신업을 기준으로 전기가스·수도사업, 도소매·소비자용품 수리 및 숙박음식점업, 그리고 금융·보험업과, 교육·공공사회·개인서비스업 등에서 조기채취업수당 수급 가능성이 높게 나타났으며, 부동산 임대 및 사업서비스업에서만 통계적으로 유의하게 수급 가능성이 낮은 것으로 나타났다.

이직 전 사업장의 규모에서는 10~99인 미만 사업장에 비해서 300~999인 사업장을 제외하고는 모든 규모의 사업장에서 조기채취업수당

기준변수를 설정하였다.

〈표 5-22〉 조기재취업수당 수급자의 특성에 대한 로짓(Logit)분석 I(2003)

	모형 I		모형 II	
	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
상수	-2.803 ***	0.194	-0.873 ***	0.200
여자	-0.636	0.013	-0.628 ***	0.013
연령(30세 미만)			-0.035 ***	0.001
30대	-0.030 **	0.015		
40대	-0.223 ***	0.018		
50세 이상	-0.541 ***	0.021		
학력(고졸)				
초·중졸 이하	-0.063 **	0.022	-0.061 **	0.022
전문대, 대졸	0.073 ***	0.013	0.087 ***	0.013
대학원 이상	0.257 ***	0.041	0.284 ***	0.042
직종(서비스근로자 등)				
고위 임직원 및 관리자, 전문가	0.255 ***	0.029	0.273 ***	0.029
기술공 및 준전문가	0.391 ***	0.028	0.391 ***	0.028
사무직원	0.215 ***	0.025	0.201 ***	0.025
기능직, 장치기계조작 및 조립원	0.359 ***	0.026	0.379 ***	0.026
단순노무직	0.272 ***	0.028	0.315 ***	0.028
산업(운수창고·통신업 등)				
농수림어업	-0.043	0.084	0.081	0.085
제조업(광업 포함)	0.181	0.122	0.174	0.123
전기가스·수도사업	0.323 ***	0.043	0.266 ***	0.043
건설업	-0.185	0.153	-0.120	0.152
도소매·숙박음식점	0.178 ***	0.043	0.172 ***	0.043
금융·보험업	0.375 ***	0.048	0.351 ***	0.048
부동산 임대·사업서비스	-0.190 **	0.056	-0.236 ***	0.057
교육·서비스·공공 등 기타	0.320 ***	0.043	0.306 ***	0.043
사업장규모(10~99인)				
10인 미만	-0.300 ***	0.012	-0.268 ***	0.012
100~299인	0.051 **	0.018	0.049 **	0.018
300~999인	-0.092 ***	0.023	-0.079 **	0.023
1,000인 이상	-0.062 **	0.029	-0.031	0.029
근속기간(월)	0.003 ***	0.000	0.001 ***	0.000
이직 전 임금(로그)	0.139 ***	0.013	0.057 ***	0.013
실업급여 신청기간(1주 이내)				
1~2주 이내	-0.157 ***	0.017	-0.163 ***	0.017
2주~1달 이내	-0.348 ***	0.016	-0.358 ***	0.016
1~2달 이내	-0.598 ***	0.018	-0.597 ***	0.018
2달 이상	-0.989 ***	0.021	-0.972 ***	0.021
소정급여일수(90일)				
120일			0.308 ***	0.016
150일			0.584 ***	0.017
180일			0.930 ***	0.019
210일			0.964 ***	0.030
N	297,450		297,449	
-2Log Likelihood	241728.94		238922.23	
R ²	0.040		0.049	

주: ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함.

자료: 고용보험 DB.

수급 확률이 유의미하게 낮았는데, 특히 10인 미만 사업장의 수급 확률이 상대적으로 더 낮은 것으로 나타났다.

이직 전 근속기간과 임금수준의 경우 그 수준이 높을수록 조기재취업수당 수급 확률이 높아지는 것이 통계적으로 유의미하게 확인되었다. 다만, 모형 II에서 소정급여일수 변수가 투입되면서 연령과 피보험기간에 대한 상대적인 통제효과가 작용하면서 통계적 유의미성은 지속되었으나 회귀계수 값이 다소 낮아지는 것으로 분석되었다.

구직급여 소정급여일수 변수를 추가한 모형 II에서 소정급여일수가 90일인 집단을 기준으로 볼 때 구직급여 소정급여일수가 늘어남에 따라 조기재취업수당을 수급할 확률이 높아지는 것이 통계적으로 유의하였다. 또한 소정급여일수에 따른 집단 구분 변수가 추가되면서 그 통제효과로서 학력과 이직 전 사업장 규모의 경우 모형 II에서 모형 I에 비하여 전반적으로 수급 확률이 높아진 것으로 확인되었다.

다음은 <표 5-23>을 통해 제시된 성·연령·학력 변수를 통제된 모델의 로짓분석 결과이다. 먼저 성과 연령만을 30대의 남자만을 대상으로 통제하여 분석한 첫 번째 모형에 따르면, 학력의 경우 <표 5-22>의 모형 II에 대한 결과와 비교하여 고졸 학력자를 기준으로 초·중졸 이하 학력자들의 조기재취업수당 수급 확률은 좀더 확연히 떨어지며, 전문대 이상의 고학력자들의 수급 확률은 커지는 것을 알 수 있다.

이직 전에 종사했던 직종별로는 기술공 및 준전문가 직종이 서비스 근로자에 비해서 상대적으로 조기재취업수당 수급 가능성이 컸는데, 다른 직종들의 수급 확률 또한 <표 5-22>의 모형 II와 비교했을 때는 조금씩 상승한 것으로 나타났다.

이직 전의 산업별로는 운수창고·통신업 등의 산업을 기준으로 했을 때 전기가스·수도사업과 교육·서비스·공공 등 기타 산업에서 조기재취업수당 수급 확률이 높았으며, 부동산 임대·사업서비스업은 상대적으로 그 가능성이 낮았다. <표 5-22>의 모형 II와 비교했을 때 뚜렷한 변화 양상을 나타내고 있는 것은 도소매·소비자용품 수리 및 숙박음식점업, 금융·보험업 등의 산업에서 영향력이 상쇄되어 사라졌다는 것과, 앞서 언급했던 변수들의 영향력들이 상대적으로 감소되었다는 점이다.

〈표 5-23〉 조기재취업수당 수급자의 특성에 대한 로짓 분석 II: 성·연령·학력 통제(2003)

	남성·30~39세		남성·30~39세·고졸	
	회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
상수	-4.327 ***	0.380	-3.999 ***	0.632
학력(고졸)				
초·중졸 이하	-0.236 **	0.096		
전문대, 대졸	0.239 ***	0.023		
대학원 이상	0.469 ***	0.061		
직종(서비스근로자 등)				
고위 임직원 및 관리자, 전문가	0.328 ***	0.052	0.308 ***	0.088
기술공 및 준전문가	0.470 ***	0.050	0.446 ***	0.074
사무직원	0.260 ***	0.046	0.260 ***	0.069
기능직, 장치기계조작 및 조립원	0.393 ***	0.050	0.402 ***	0.068
단순노무직	0.300 ***	0.058	0.322 ***	0.075
산업(운수창고, 통신업 등)				
농수림어업	0.011	0.150	0.217	0.183
제조업(광업 포함)	-0.273	0.304	-0.206	0.382
전기가스·수도사업	0.186 **	0.080	0.285 *	0.111
건설업	-0.305	0.377	-0.445	0.627
도소매·숙박음식점	0.086	0.080	0.039	0.112
금융·보험업	0.018	0.093	0.210 *	0.127
부동산 임대·사업서비스	-0.463 ***	0.110	-0.535 **	0.199
교육·서비스·공공 등 기타	0.163 **	0.080	0.298 **	0.113
사업장규모(10~99인)				
10인 미만	-0.249 ***	0.022	-0.273 ***	0.035
100~299인	0.061 *	0.035	0.012	0.055
300~999인	-0.062	0.049	-0.076	0.077
1,000인 이상	-0.069	0.066	0.021	0.105
실업급여 신청기간(1주 이내)				
1~2주 이내	-0.168 ***	0.032	-0.197 ***	0.053
2주~1달 이내	-0.345 ***	0.030	-0.327 ***	0.048
1~2달 이내	-0.515 ***	0.033	-0.563 ***	0.053
2달 이상	-0.863 ***	0.039	-0.840 ***	0.060
근속기간(월)	0.000	0.000	-0.001	0.001
이직 전 임금(로그)	0.163 ***	0.026	0.088 **	0.044
소정급여일수(90일)				
120일	0.349 ***	0.036	0.489 ***	0.063
150일	0.722 ***	0.036	0.839 ***	0.063
180일	1.003 ***	0.037	1.120 ***	0.065
210일	0.702 ***	0.133	0.710 ***	0.186
N	63,429		27,367	
-2Log Likelihood	64,322.76		26,067.12	
R ²	0.047		0.044	

주: ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함.

자료: 고용보험 DB.

이직 전의 사업장 규모별로 보면 10~99인 사업장을 기준으로 10인 미만 사업장에서 이직한 근로자의 조기재취업수당 수급 확률이 상대적으로 낮은 반면, 100~299인 사업장에서 이직한 근로자의 수급 확률은 상대적으로 조금 높게 나타났다. <표 5-22>의 모형 II와 비교할 때 300~999인 사업장에서의 수급 확률이 올라갔지만 그 통계적 유의미성은 상실되었으며, 다소 증가 양상을 보였던 100~299인 사업장에서의 수급 확률은 통계적 유의도가 낮아졌다.

한편 실업급여 신청기간별로 보면 실업급여를 이직 후 1주 이내에 신청한 사람에 비해 늦게 신청한 사람일수록 조기재취업수당의 수급 확률이 통계적으로 유의미하게 낮았는데 다만, 성·연령에 따른 통제효과가 실업급여 신청 시까지의 기간의 영향력을 조금 낮춘 것으로 분석되었다.

이직 전 임금수준이 높을수록 조기재취업수당 수급 확률이 높은 것이 통계적으로 유의미하게 확인되었으며, 근속기간은 조기재취업수당 수급 여부에 더 이상 유효한 영향을 미치지 않은 것으로 분석되었다. <표 5-22>의 모형 II에서 소정급여일수 변수 추가로 인하여 낮아졌던 영향력이 성과 연령을 통제한 <표 5-23>에서는 다시 조금 늘어났다.

구직급여 소정급여일수 집단별로 보면 90일 집단을 기준으로 볼 때, 소정급여일수가 늘어남에 따라 조기재취업수당을 수급할 확률은 증가하지만 210일 집단에서는 150일 집단 이하에 비해서 높기는 하지만 그 확률이 조금 낮아진 것을 알 수 있다. 이는 앞서 분석된 <표 5-21>의 소정급여일수 집단별 조기재취업수당 수급자의 재취업 시까지의 평균 소요일 분포에 대해서 통계적 유의미성을 확인해 준 것으로서, 동일 연령계층 내에서 '소정급여일수'의 영향력, 즉 연령이 통제된 상황에서 직장경력(피보험 기간)이 조기재취업수당 수급 확률에 미치는 영향력이 상대적으로 큼을 보여주는 결과라고 할 수 있다.

제3절 소 결

본장에서 살펴본 바에 의하면 분석 방법과는 관계없이 여성보다는 남성이, 40대 이상의 중고령자에 비하여 30대 이하의 젊은 연령계층이, 중졸 이하의 저학력 계층에 비하여 대졸 이상의 고학력층이, 이직 전의 임금이 낮은 임금계층보다는 고임금계층이 조기재취업수당을 받을 확률이 높은 것으로 나타났다. 이는 유길상(2003a), 유길상 외(2003)의 결과와 그 맥을 같이하는 것으로서 노동시장에서 재취업이 상대적으로 용이한 사람들이 조기에 재취업하여 조기재취업수당을 받을 확률이 높을 것이라는 일반상식과 거의 일치하고 있다. 이러한 조기재취업수당 수급자의 특성은 노동시장에서 상대적으로 재취업에 어려움을 겪고 있는 여성, 중고령자, 저학력자, 저임금자 등에 대한 노동시장정책적 배려가 필요함을 시사하고 있다.

또한 이직 후 실업급여를 신청하는 데까지 소요된 기간이 긴 사람보다는 이직하자마자 실업급여를 신속히 신청하여 공공직업안정기관의 취업알선서비스 등을 받으며 구직활동을 열심히 한 사람이 조기재취업수당을 받을 확률이 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 공공직업안정기관의 취업알선서비스를 효율화할 경우 실업급여 수급자의 재취업 촉진에 상당한 효과가 있을 것임을 시사하는 것으로 해석할 수 있다.

결국 조기재취업수당 수급자의 특성을 종합적으로 고려해 볼 때 노동시장에서 상대적으로 취약한 상태에 있는 여성, 중고령자, 저학력계층, 저임금계층에 대하여 실업급여 수급 초기 단계부터 이들의 재취업 촉진을 위한 심층적인 상담과 맞춤형 고용서비스의 제공이 이루어진다면 노동시장에서 상대적으로 재취업에 어려움을 겪고 있는 여성, 중고령자, 저학력자, 저임금자 등도 실업기간이 단축되어 결과적으로 조기재취업수당을 받을 확률도 현재보다 더 높아질 가능성이 커질 수 있을 것으로 기대된다. 최근 OECD(2003)가 취업 취약계층에게 포괄적인 중

합고용서비스를 제공할 것을 주장하고 있고, 미국이 개인재취업계좌제도를 도입하여 종합고용서비스를 장기 실업 가능성이 높은 계층에게 패키지 형태로 제공하고 있는 것도 이러한 맥락에서 흥미해 볼 만하다고 하겠다.

제 6 장

한국의 조기재취업수당제도의 효과

제1절 조기재취업수당의 구직활동에 대한 효과

1. 분석의 개요

본장에서의 분석은 본 연구를 위해 [부록 1]의 구조화된 설문지를 이용하여 조기재취업수당 수급자와 비수급자를 대상으로 실시한 추적조사 자료를 이용했다. 그런데 본장의 분석에 사용된 표본은 제1장 제2절에서 설명한 추적조사 자료 전체 1,947명의 표본 중 제1장의 <표 1-1>에서 설명한 조기재취업수당 수급자 집단만을 대상으로 추출한 340명의 표본과 구직급여를 수급하지 않고 조기재취업수당만 수급한 144명의 표본을 제외한 1,463명의 표본이다. 본장의 분석에 사용된 1,463명 표본은 2003년 3~5월에 이직하여 실업급여를 수급한 전체 실업급여 수급 경험자를 무작위로 추출(random sampling)하여 응답을 받아낸 표본으로서 이하 본장에서는 이를 ‘분석대상 표본’이라고 지칭하기로 한다. 실업급여 수급자의 상당수는 여전히 실직 중이고, 이런 특성상 응답 성공률이 상당히 낮으므로 목표 표본수인 1,500명의 약 5배를 임의 추출하여 이 중 1,463명을 면접하여 설문에 대한 응답을 받아내는 데에 성공하였다. 이 과정에서 응답자 집단과 비응답자 집단 간 표본선택편의(sample selection bias)가 발생할 가능성이 있지만, 이는 분석에서 고

려하지 않았다. 이하의 분석에서 조기재취업수당 수급자와 비수급자를 비교할 때에는 주로 이 ‘분석대상 표본’만을 이용하여 분석을 진행할 것이다.

우리나라에서 실업급여 수급자의 약 60% 정도는 소정급여일수를 모두 소진할 때까지 재취업하지 못하며, 소정급여일수를 절반 이상 남기고 재취업에 성공하는 사람들은 20% 안팎에 불과하다. 그리고 재취업에 성공한 사람들 중 약 40% 정도는 조기재취업수당을 신청하면 수급할 가능성이 매우 높음에도 불구하고 신청하지 않고 있다. <표 6-1>을 보면 ‘분석대상 표본’ 1,463명 중 15.9%인 232명⁴¹⁾이 조기재취업수당을 수급한 것으로 나타났는데, 이는 2003년 실업급여 수급자 대비 조기재취업수당 수급자 비율 15.3%와 거의 차이가 없는 것이다. 소정급여일수의 절반 이하의 기간 동안만 구직급여를 수급했으면서도 조기재취업수당을 수급하지 않은 사람은 전체 조기재취업자(337명)의 31.2%인 105명이었다⁴²⁾.

본장에서 활용하고 있는 자료는 2003년 3~5월에 이직하여 실업급여를 수급한 사람 중 조기재취업수당 수급자와 비수급자를 대상으로 2004년 6월 21일부터 8월 2일까지 실시한 추적조사 자료이다. 따라서 본장의 조기재취업수당의 효과 분석은 2003년에 시행되고 있던 조기재취업수당제도의 내용에 대한 효과 분석임에 유의하여야 한다. 제4장

41) 이 수치는 “귀하께서는 조기재취업수당을 받으셨습니까?”라는 설문 문항에 근거해 작성된 것이다. 동 대상자 1,463명을 고용보험 DB로부터 추적할 때 조기재취업수당을 실제 지급받은 것으로 나타난 수급자는 232명이 아닌 226명이었다. 설문 응답자의 기억 착오로 인해 이런 오차가 발생한 것일 수도 있지만, 대상자의 고용보험 DB를 확보한 시점이 2004년 3월경이었으므로 정보가 업데이트되지 않아 누락된 것일 수도 있어 해당 질문에 응답한 사람 기준으로 보고하였다.

42) 이들 중 41명이 “왜 조기재취업수당을 수급하지 않았는가?”라는 질문에 응답하였는데, 53.7%인 22명이 “제도를 잘 몰라서” 등 제도에 대한 인식 부족을 이유로 들었으며, 29.3%인 12명이 이전 회사로의 재취업 등 조기재취업수당을 받을 수 없는 사유에 해당되어서 수급하지 않았다고 대답했다. 나머지는 “급여액이 적어서” 등으로 대답하였다. 약 1년 전의 수급 경험에 대한 질문이었기 때문에 수급자들의 기간에 대한 기억이 정확하지 못했던 점이 105명 중 41명만이 대답한 이유이다.

〈표 6-1〉 '분석대상 표본'중 소정급여일수 절반 이하의 기간 동안 구직급여를 수급한 사람들의 분포

(단위: 명)

	조기재취업수당 수급했음	조기재취업수당 수급하지 않았음	전 체
소정급여일수의 절반 이상을 수급했다	-	1,126	1,126
소정급여일수의 절반 이하만을 수급했다	232	105	337
전 체	232	1,231	1,463

에서 살펴본 바와 같이 한국의 조기재취업수당제도는 2004년 1월 1일부터 크게 변화하였으므로 현행 조기재취업수당제도의 효과에 대해서는 별도의 연구가 필요하다.

우리나라는 조기재취업수당제도가 실업급여제도 도입 초기부터 있었으므로 미국과 캐나다에서와 같은 실험적인 방법을 통해 이 제도의 효과를 정확히 검증하는 것은 매우 어렵다. 미국에서는 이미 앞서 보았듯이 다양한 실험 평가를 통해 효과를 검증하였다. 이러한 실험은 대체로 무작위(randomly)로 선택된 사람들에게 실험 참가 여부를 묻고, 참가를 하겠다는 사람들을 실험집단과 비교집단으로 나누는 방식으로 진행된다. 실험집단에게는 조기에 재취업할 경우 일정액의 수당을 주겠다고 약속하며 비교집단에게는 그런 수당을 제공하지 않는다. 실험기간이 모두 끝난 뒤 양 집단의 실업급여 수급기간을 비교하면 간단하게 조기재취업수당의 효과를 평가할 수 있다. 그러나 본장에서의 조기재취업수당 효과에 대한 분석은 이미 존재하는 제도에 대한 효과를 분석하기 위한 것이지 실험(experiment)을 통해 데이터를 수집한 것이 아니므로 일반적으로 미국에서 분석된 조기재취업수당 관련 검증방법들을 그대로 적용할 수는 없다. 따라서 본장에서는 미국과 캐나다에서의 실험적 분석 방법과는 다른 분석방법을 사용하였다.

먼저 조기재취업수당을 받은 사람들의 재취업 가능성(=위험률⁴³)이

그렇지 않은 사람에 비해 짧았는지를 분석하였다. 그리고 나서 조기재취업수당제도가 있다는 것을 알았다는 사실이 재취업 위험률에 어떤 영향을 주었는지 분석하였다. 사실상 후자의 분석이 제도 평가의 관점에서 볼 때 좀더 적절한 것이다. 조기재취업수당을 받았다는 사실 그 자체는 결과적 사실일 뿐으로서 어떤 인과적 질문도 만들지 못하는 데 반해, 조기재취업수당제도가 있다는 것을 안다는 사실은 조기재취업수당을 받기 위해 좀더 열심히 구직활동을 하는 것으로 이어지고, 그 결과 구직급여 수급기간을 단축하는 효과를 낼 수 있기 때문이다. 즉 좀더 적절한 인과적 질문일 수 있다는 장점이 있다. 다만, 조기재취업수당을 “안다”는 사실은 정부나 실험가가 임의적으로 할당(random assignment)한 사실이 아니고 어떤 과정(process)을 통해 알게 되는 것이기 때문에 자기선택편의(self-selection bias)와 연관될 가능성이 매우 높다. 이를테면, 이전에 실업급여 수급 경험을 통해서 알 수도 있고, 원래부터 좀더 적극적인 성향이어서 여기저기 알아보는 과정에서 알게 될 수도 있고, 실업급여 수급자 교육 시에 남들보다 더 열심히 들어서 알게 된 것일 수도 있기 때문이다. 따라서 조기재취업수당을 “안다”는 사실에 개입될 수 있는 선택편의를 교정하는 것이 중요하다. 여기서는 이를 교정하는 한 방법으로 매칭(matching)방법을 통계적 검정 과정에서 활용하였다.

다음으로는 조기재취업수당제도가 구직급여 평균 수급기간에 미치는 영향을 분석하였다. 대체로 재취업 때문에 구직급여 수급을 중도에 그만두는 사람들은 전체 구직급여 수급자의 40% 안팎에 불과하며, 나머지 수급자는 소정급여일수를 모두 채워 수급하고 있다. 위의 재취업 위험률 분석이 취업으로의 탈출에 걸리는 시간을 구직급여 소정급여일수의 한계 내에서 추적하여 분석하는 것인 데 반해, 구직급여 평균 수급기간에 대한 조기재취업수당의 영향 분석은 소정급여일수를 모두 채웠으면 채운 대로, 중간에 재취업해서 구직급여 수급을 그만두었으면 그만둔 대로, 재취업은 안 했어도 구직급여 수급을 그만 중단한 것이면 중단한 대로 보고된 구직급여 수급기간에 대한 정보를 그대로 이용해

43) 이하에서는 통계적 용어인 hazard rate의 번역어인 ‘위험률’을 사용하겠다.

서 분석하는 것이라는 차이가 있다. 이와 같은 추정은 제도의 효과가 현실에서 며칠의 구직급여 평균 수급기간 단축을 낳았는지를 보고 싶다면 좀더 효과적일 수 있다. 이 분석에서도 매칭방법을 함께 활용하였다.

조기재취업수당제도가 재취업의 질에는 어떤 영향을 미치는지도 분석하였다. 조기재취업수당제도가 만약 구직급여 수급기간을 줄이고 재취업 가능성을 높이는 데에 기여한다고 할지라도 재취업된 직장의 질이 그렇지 않은 사람들에 비해 낮을 경우 조기재취업수당의 구직활동에 대한 영향은 재평가되어야 할 것이기 때문이다. 본장에서는 소득과 직장만족도를 중심으로 분석하였다.

마지막으로 조기재취업수당제도가 실제로 구직활동에 촉진 효과가 있다고 생각하는지를 주관적으로 평가하는 설문 결과를 분석할 것이다. 조기재취업수당제도가 이미 실업급여제도 도입 시기부터 존재한 한국의 특성상 실험제도 같은 획기적 평가방법을 동원하는 것은 불가능한 상황에서 수급자의 제도에 대한 주관적 평가는 중요한 지표로 역할 할 수 있을 것이다.

본장은 먼저 주관적 평가 설문을 분석하는 것으로 시작할 것이다. 그런 후 분석모형을 설명할 것이다. 재취업 위험률 모형을 먼저 분석하고 나서 구직급여 평균 수급기간에 대한 영향을 분석할 것이다. 마지막으로 재취업 질에 미친 효과를 분석한 후 소결을 통해 조기재취업수당제도의 효과를 정리할 것이다.

2. 조기재취업수당의 구직활동 촉진 효과에 대한 설문 응답 분석

<표 6-2>는 ‘분석대상 표본’ 1,463명 중 조기재취업수당제도를 수당의 수급 가능 시점인 소정급여일수의 절반을 수급하기 전에 알았다면 “알았다”로, 그때까지 몰랐다면 “몰랐다”로 구분하고, 각각에 대해 알게 된 시점을 분석한 표이다. 1,463명 중 위 기준에 따라 조기재취업수당

〈표 6-2〉 조기재취업수당제도를 알게 된 시점에 대한 설문조사 결과

(단위: 명, %)

조기재취업수당을 알고 있었는지 여부	조기재취업수당을 알게 된 시점	인원	비중(1)	비중(2)
알았다	실업급여를 신청하기 전부터	212	22.9	14.5
	실업급여 수급자 교육 시에	567	61.2	38.8
	실업급여 수급자 교육 이후 상담원과 상담하는 중에	96	10.4	6.6
	수급자격 인정 후 상담원이 알려 주어서	51	5.5	3.5
	소 계	926	100.0	63.3
몰랐다	빨리 재취업 되자 상담원이 수당 받을 수 있다고 알려줘서	13	2.4	0.9
	조기수당 자격요건이 지난 후	3	0.6	0.2
	실업급여를 모두 받은 후	9	1.7	0.6
	지금도 모름	512	95.3	35.0
	소 계	537	100.0	36.7
전 체		1,463		100.0

을 알고 있었던 사람은 전체의 63.3%인 926명이었다. 이들 926명이 조기재취업수당제도를 알게 된 시점을 보면, 61.2%인 567명은 “실업급여 수급자 교육 시에” 조기재취업수당제도에 대해 알게 되었고, 22.9%인 212명은 “실업급여를 신청하기 전부터” 이미 알고 있었던 것으로 나타났다으며, “수급 과정 중에 상담원이 알려주어서” 알게 된 사람은 15.9%인 147명이었다. 즉 조기재취업수당제도를 “알았다”고 대답한 사람 중 77.1%는 고용안정센터를 통해 실업급여 수급자 교육 또는 상담원과의 상담을 통해 알게 된 것이다. 반면 몰랐다고 대답한 사람들의 절대 다수인 95.3%는 설문조사 시점까지도 모르고 있었다.

<표 6-3>은 위에서 조기재취업수당제도를 ‘알았다’로 분류된 926명에 수당 수급대상 기간이 지난 뒤에라도 조기재취업수당에 대해 알게

〈표 6-3〉 조기재취업수당제도를 알고 있었던 사람들의 경우 “조기재취업수당제도가 적극적 구직활동을 촉진하는 데 도움을 주었는지”에 대한 의견
(단위: 명, %)

	조기재취업수당 수급자	조기재취업수당 비수급자	전 체
매우 그렇다	48(20.7)	85(11.8)	133(14.0)
조금 그렇다	107(46.1)	317(44.1)	424(44.6)
별로 그렇지 않다	41(17.7)	187(26.0)	228(24.0)
전혀 그렇지 않다	26(11.2)	60(8.3)	86(9.0)
모르겠다	10(4.3)	70(9.7)	80(8.4)
전 체	232(100.0)	719(100.0)	951(100.0)

된 25명을 포함한 951명을 대상으로 조기재취업수당제도에 대한 전반적인 의견을 물어본 결과이다. 조사 자체가 회고적으로 이루어졌기 때문에 조기재취업수당제도를 언제 알게 되었는지의 정보가 정확치 않을 가능성을 감안하여 25명을 포함한 951명 전체에 대한 설문 결과를 분석하였다. 전체로 볼 때 58.6%가 조기재취업수당제도가 적극적 구직활동을 촉진하는 효과가 있다는 데에 동의하였다. 그렇지 않다는 의견은 33%에 불과하였으며, 모르겠다는 사람도 8.4%였다. 구직활동 촉진 효과가 있다는 의견은 조기재취업수당 수급자에서 약간 더 높은 66.8%였으며, 비수급자의 경우 55.9%가 그렇다고 대답했다.

조기재취업수당제도를 알고 있었던 사람들의 경우 자신의 실업급여 수급 경험에 근거해 생각해 볼 때 조기재취업수당제도가 구직급여 수급자의 구직활동을 촉진하는 데 효과가 있었는지에 대해서는 <표 6-4>에서 보는 바와 같이 전체의 39.2%가 “그렇다”고 대답하였고 “그렇지 않은 편”이라는 응답은 54.7%였다. 수급자의 경우 47.5%가 “그렇다”고 응답했으며, 비수급자는 36.6%가 “그렇다”고 대답했다. 실업급여를 일단 수급하게 되면 60% 가량이 소정급여일수를 모두 채워 수급하는 한국의 현실에서 전체는 아니더라도 최소한 상당수의 사람들에게는 조기재취업수당제도가 실업급여 수급자의 구직활동을 증진시키는 유인

〈표 6-4〉 조기재취업수당제도를 알고 있었던 사람들의 경우 “귀하는 조기재취업수당을 받기 위해 좀더 열심히 구직활동을 했다고 생각하십니까?”에 대한 의견
(단위: 명, %)

	조기재취업수당 수급자	조기재취업수당 비수급자	전 체
매우 그렇다	31(13.4)	63(8.8)	94(9.9)
조금 그렇다	79(34.1)	200(27.8)	279(29.3)
별로 그렇지 않다	68(29.3)	281(39.1)	349(36.7)
전혀 그렇지 않다	47(20.3)	124(17.2)	171(18.0)
모르겠다	7(3.0)	51(7.1)	58(6.1)
전 체	232(100.0)	719(100.0)	951(100.0)

제도로서 기능하고 있음을 짐작케 하는 설문 결과라 할 수 있다.

조기재취업수당제도를 알고 있었던 사람들의 경우 조기재취업수당제도가 필요하다고 생각하는지에 대해서는 <표 6-5>에서 보는 바와 같이 전체의 76.8%, 조기재취업수당 수급자의 84.9%, 비수급자의 74.2%가 필요하다고 응답하였다.

조기재취업수당제도를 알고 있었던 사람들 중 조기재취업수당제도가 필요하다고 응답한 729명에게 “왜 이 제도가 필요하다고 생각하는지”를

〈표 6-5〉 조기재취업수당제도를 알고 있었던 사람들의 경우 “조기재취업수당제도가 필요하다고 생각하십니까?”에 대한 의견

(단위: 명, %)

	조기재취업수당 수급자	조기재취업수당 비수급자	전 체
매우 그렇다	104(44.8)	195(27.1)	299(31.4)
조금 그렇다	93(40.1)	339(47.1)	432(45.4)
별로 그렇지 않다	14(6.0)	111(15.4)	125(13.1)
전혀 그렇지 않다	5(2.2)	12(1.7)	17(1.8)
모르겠다	16(6.9)	62(8.6)	78(8.2)
전 체	232(100.0)	719(100.0)	951(100.0)

물어본 결과 <표 6-6>에서 보는 바와 같이 “구직활동을 열심히 해야겠다는 생각이 들게 하므로”에 응답한 사람은 433명으로 59.4%였고, “기왕 낸 고용보험료를 돌려받는다든 차원에서” 필요하다고 응답한 사람은 30.2%인 220명이었다. “이 제도가 없으면 좀더 있다가 취업했을 테니까”라고 응답한 사람도 10.4%(76명)에 이르렀다.

그동안 수차례 변화하여 온 조기재취업수당제도에 대한 선호도는 2004년 1월 1일부터 개정된 현행 제도 형태대로 남은 기간의 절반 금액을 받는 형태를 선호하는 사람들이 가장 많았다. 제도가 필요한 이유에 대한 응답과 상관없이 이 형태를 가장 선호했다.

구직활동을 열심히 해야겠다는 생각이 들게 하기 때문에 조기재취업수당이 필요하다고 응답한 사람들은 다른 이유로 필요하다고 응답한 사람들에 비해 상대적으로 2003년까지의 제도 형태에 대한 선호도가 높았다. 이는 일정 시점까지는 꼭 취업하겠다는 의욕을 소정급여일수의 절반 이상 남겨야만 수당을 지급하는 2003년 제도의 특징이 부추기기 때문인 것으로 보인다. “기왕 낸 고용보험료를 돌려받기 위해서”, 또는 “이 제도가 없으면 좀 더 있다가 취업했을 테니까”라고 응답한 사람들은 상대적으로 기간이야 어떻든 일부라도 받아야겠다는 선호가 높아 2003년까지의 제도 형태에 대한 지지도가 낮았고, 기간별 차등정액지급 방식, 재실업시 추가하는 방법에도 상당수가 응답하였다.

[그림 6-1]은 조기재취업수당을 수급하지 않은 사람들을 대상으로 소정급여일수의 절반을 넘겨 더 이상 조기재취업수당을 수급할 수 없게 되었을 때 구직활동 노력이 감소하였는지를 물어보았다. 응답자의 11.8%가 그렇다고 대답했으며, 59.8%는 그렇지 않다고 대답했다. 이 질문은 조기재취업수당을 수급했거나, 조기재취업수당을 수급하지는 않았어도 재취직 등의 이유로 소정급여일수의 절반을 채우기 전에 실업급여 수급을 그만둔 사람들에게는 묻지 않았다.

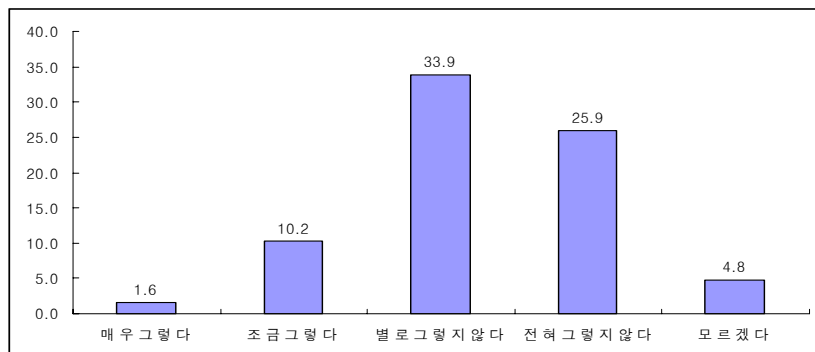
만약 조기재취업수당제도를 몰랐던 사람들에게 조기재취업수당제도를 알려주었을 때에도 동일한 효과가 있다는 전제하에 이상의 결과들을 그대로 적용하면, <표 6-4>의 결과에서 보이듯 전체 실업급여 수급자의 적어도 39.2%에게는 조기재취업수당이 유인제도로써 역할하고 있

〈표 6-6〉 조기재취업수당제도가 필요하다고 생각하는 사람들의 제도 관련 의견
(단위: 명, %)

		귀하께서는 조기재취업수당제도가 왜 필요하다고 생각하십니까?			
		구직활동을 열심히 해야겠다는 생각이 들게 하므로	기왕 낸 고용보험료를 돌려받는다는 차원	이 제도가 없으면 좀더 있다가 취업했을 테니까	전 체
필요하다면, 지급 방식은 어때야 한다 고 생각하십 니까?	2003년까지의 형태로	181 (41.8)	69 (31.4)	17 (22.4)	267 (36.6)
	2004년 제도 형태로	185 (42.7)	107 (48.6)	37 (48.7)	329 (45.1)
	기간별 차등 정액지급방식	41 (9.5)	24 (10.9)	13 (17.1)	78 (10.7)
	재실업시 추가 사용할 수 있 도록	26 (6.0)	20 (9.1)	9 (11.8)	55 (7.5)
	전 체	433 (100.0)	220 (100.0)	76 (100.0)	729 (100.0)

주: “2003년까지의 형태”는 소정급여일수의 절반 이상을 남겨 놓은 사람들에게만 남은 구직급여액의 절반을 주는 것을 지칭. “2004년 제도”는 위의 것에서 소정급여일수의 절반 이상 규정을 삭제한 것. 위 설문조사에 응답한 사람들은 2003년 제도 형태로만 조기재취업수당을 받을 수 있었음.

(그림 6-1) 조기재취업수당 비수급자로 소정급여일수 절반을 넘겨 수급한 사람들의 “실업급여 수급 당시 조기재취업수당 수급 가능 시점이 초과된 이후부터 귀하의 구직활동 노력이 줄어들었다고 생각하십니까”에 대한 의견
(단위: %)



다고 볼 수 있을 것이다. 물론 제도의 필요성에 동의한 사람들에게로 확대한다면 대부분의 수급자들이 그렇게 생각하고 있다고도 말할 수 있을 것이다. 특히 소정급여일수의 절반을 넘었을 때 11.8%의 사람들이 구직활동 노력이 떨어졌다고 응답했다는 점은 긍정적이든 아니든 조기 재취업수당의 금전적 효과가 일부 사람들에게 분명히 존재한다는 점을 보여준다.

이와 같이 실업급여 수급자들은 조기재취업수당제도의 구직활동 노력 촉진 효과에 대해 대체로 긍정적인 인식을 갖고 있음을 알 수 있다. 그렇지만 이상의 응답은 주관적 응답이라는 점에서 정황증거 이상의 의미를 갖기는 힘들다. 따라서 이하에서는 좀더 객관적인 모형들을 이용하여 분석해 보기로 하겠다.

3. 재취업 위험률 분석 모형

재취업 가능성에 대한 조기재취업수당의 효과를 분석하기 위해 본 장에서는 구간일정위험률모형(Piecewise Constant Hazard Rate)을 이용하여 생존 분석(survival analysis)을 실시하였다. 생존 분석을 할 때 비관측 설명변수(또는 비관측 이질성; unobserved heterogeneity or frailty)를 통제하는 것이 중요하다는 사실은 잘 알려져 있다. Heckman and Singer(1984)는 이러한 비관측 이질성을 비모수적으로 통제하는 것이 중요하다고 언급하면서 모수적 통제방법은 추정치의 편의를 제거하지 못한다는 것을 입증하였다. 경제학자들은 이렇게 주로 비관측 이질성에 주목해 온 반면, 통계학자들은 기준선 위험(baseline hazard)을 비모수적으로 추정하는 방법에 집중해 왔다(Meyer, 1995b). 그 결과 콕스(Cox)의 부분우도추정(partial likelihood estimation), Prentice and Gloeckler(1978)의 구간일정위험률모형(Piecewise Constant Hazard Rate) 등이 발전되었다. 이를 좀더 발전시켜 Han and Hausman(1990), Meyer(1995b) 등은 Prentice and Gloeckler(1978)의 방법을 이용해 기준선 위험을 비모수적⁴⁴⁾으로 추정한다면 비관측 이질성을 비모수적으

44) Han and Hausman(1990)은 이를 비모수적이라고 표현하지 않고 “flexible

로 추정하던 모수적으로 추정하던 추정의 성과에는 영향을 미치지 않는다는 점을 모의실험(simulation) 등을 통하여 실증하면서, Heckman and Singer(1984)의 주장은 그가 기준선 위험을 웨이블 분포(Weibull distribution) 등을 이용해 모수적으로 추정했기 때문이라고 지적하였다.

이와 같은 이론적 논의에 근거해 본 분석에서는 기준선 위험을 비모수적으로 추정하면서 추정치를 도출하되, 비관측 이질성을 통제하기 위해 이 이질성이 감마 분포(Gamma distribution)를 한다고 가정하였다. Meyer(1990)는 감마 비관측 이질성을 가정할 때 구간일정위험률모형(Piecewise Constant Hazard Rate)의 우도함수가 어떻게 도출되는지를 제시하였다. 본장에서의 분석은 이러한 Meyer(1990)의 방법에 근거해 이루어질 것이다. Meyer(1990)는 비관측 이질성을 Heckman식으로 비모수적으로 추정하기 위한 우도함수를 도출하였지만, 두 모형이 같은 성과를 내므로 분석의 편의상 감마 비관측 이질성을 감안한 모형을 추정하였다.⁴⁵⁾

이와 같은 방법으로 추정하기 위해서는 먼저 데이터를 일정한 기간 구간으로 분할해야 한다. 기준선 위험은 이렇게 분할된 구간을 더미변수들로 처리하여 회귀분석함으로써 추정하게 된다. 여기서는 데이터를 30일 단위로 분할하였다. 30일 단위로 구획한 것은 소정급여일수가 90일부터 210일까지 30일 단위로 끊어진다는 점을 감안한 것이다.⁴⁶⁾

parametric”이라고 표현하였다. 이는 구간일정위험률(Piecewise Constant Hazard Rate) 모형은 기준선 위험(Baseline Hazard)을 비모수적으로 추정하지 않음, 여러 개로 잘라진 시간 구간 안에서는 해저드가 일정함을 가정하며, 설명 변수는 $\exp(x \cdot \beta)$ 형태로 들어옴을 가정하며, 또한 이들은 탈출구가 여러 개일 때 로그우도함수 형태의 다항로짓함수와의 유사성을 이용해 추정하고 있기 때문이다. 추가로 구간일정위험률 모형은 GLM 모형을 이용하여 binomial family에 연결함수(link function)를 complementary log-log 함수 등으로 설정하여 추정할 수도 있다(Kalbfleisch and Prentice, 2002: 140). 두 경우에서 로그우도함수가 똑같기 때문인데, 본장에서도 감마 비관측 이질성이 없을 경우에는 추정의 편의상 complementary log-log를 이용해 추정하였다.

45) 모형의 수식적 도출 과정은 Meyer(1990)의 768~771쪽을 참조하기 바란다.

46) 90일이 넘어설 경우 설문조사 응답자 중 80% 가까운 사람들이 자신의 소정급여일수를 모두 채우고 빠져나가기 때문에 90일부터 30일 단위로 구획되어 있는 소정급여일수와 구획 분할된 구간 안에서는 해저드가 일정할 것을 가정하

그러나 이와 같은 방법은 특히 “조기재취업수당을 알고 있었던 사람들의 구직활동 행위가 조기재취업수당을 모르고 있었던 사람들의 구직활동 행위와 달랐다고 말할 수 있는가”와 같은 분석적 질문에 대답하는 데에서 약점을 가지고 있다. 이미 언급했듯이 조기재취업수당을 “안다”는 사실에 개입될 수 있는 선택편의(selection bias) 때문인데, 비관측 이질성을 통제하기는 했지만 이러한 비관측 이질성은 특히 조기재취업수당을 “안다”라는 변수와는 상관관계가 없다는 가정하에 추정되므로 선택편의 상황을 교정하지 못한다. 이를 교정하기 위해 본장에서는 성향 점수(propensity score)를 이용한 매칭(matching)방법을 이용하였다. 매칭방법은 본장의 맥락에서 보면, 조기재취업수당을 “안다”와 밀접한 관련이 있을 것으로 보이는 관찰 가능한(=통제 가능한) 속성을 최대한 일치시킴을 통해 조기재취업수당을 “안다”는 사실과 관련된 선택편의를 제거하는 방법이다.

일반적으로 실험평가는 실험집단(treatment group)과 비교집단(comparison group)⁴⁷⁾을 임의로 할당(random assignment)해 선택편의 문제가 발생하지 않지만, 일상적 상황에서의 제도 참가의 효과를 평가할 때는 이런 임의 할당이 불가능하기 때문에 선택편의가 반드시 발생한다. 이와 같은 선택편의는 실험집단과 비교집단에 있는 사람들의 특성이 상당히 다르게 나타나는 것으로 귀결된다. 그런데, 이들의 특성을 어떤 점수(score)로 만들 수 있고, 이들 점수가 유사한 사람들끼리 실험집단과 비교집단을 구성할 수 있다면, 이들 두 집단에 있는 사람들의 특성을 실험 평가를 할 때처럼 똑같이 맞출 수 있을 것이다. 이런 점수가 관찰 가능한 변수들 x 의 함수⁴⁸⁾라면, 이때 이 점수를 균형점수(balancing score)라고 부르며, 이 균형점수를 고려해 주면 실험집단과 비

는 모형의 가정이 어느 정도 충족된다. 또한 이보다 더 세분할 경우 표본은 늘어나는데 변수 값의 변인(variation)이 크지 않아 제대로 모형이 추정되지 않는 난점이 존재한다는 현실적 이유도 고려하여 30일 단위의 구간 분할을 선택하였다.

47) 본장의 상황이라면 조기재취업수당을 알고 있었던 사람들이 실험집단이라고 볼 수 있고, 몰랐던 사람들이 비교집단이라고 볼 수 있다.

48) 당연히 확률함수가 아니고 확정적(deterministic) 함수여야 한다.

교집단으로의 구분은 임의 할당이 된다. 이를 수학적 기호로 표현하면 다음과 같다.

$$x \perp z | b(x)$$

여기서 x 는 관찰가능 변수, z 는 실험집단 여부, $b(x)$ 는 균형점수이다. 이 수식은 균형점수 $b(x)$ 가 주어졌을 때 실험집단으로의 할당 여부와 사람들의 관찰 가능한 특성은 독립적이라는 것을 의미한다. 다시 말하면, 균형점수만 통제해 주면 관찰 가능한 특성들의 견지에서 볼 때 실험집단과 비교집단으로의 임의 할당과 같은 상황이 된다는 것이다. 사실 관찰 가능한 변수들만 통제해 주면 임의 할당과 같게 된다는 것은 상당히 강한 가정이다. 이를 Rosenbaum and Rubin(1983)은 “실험 할당의 무시 가능성(ignorability of treatment)” 가정이라고 불렀다. 이와 같이 관찰 가능한 변수에 의해 실험집단으로의 선택이 이루어지는 상황을 “관찰 가능한 것들에 기반한 선택(selection on observables)”이라고 부른다.

Rosenbaum and Rubin(1983)은 이러한 균형점수가 일반적인 이산선택 모형에 의해 추정될 수 있음을 보였다. 관찰 가능한 변수들을 통제했을 때 실험집단으로의 할당의 조건부 확률이 다음과 같다고 하자.

$$e(x) = pr(z = 1 | x)$$

$$\text{단, } pr(z_1, \dots, z_N | x_1, \dots, x_N) = \prod_{i=1}^N e(x_i)^{z_i} [1 - e(x_i)]^{1-z_i}$$

이때 $e(x)$ 가 성향점수이며, 이는 균형점수라고 할 수 있다(Rosenbaum and Rubin, 1983). 성향점수는 이와 같은 형태에서 추정될 수 있고 이는 곧 이산선택모형이다. 일반적인 로짓(logit) 분석, 프라빗(probit) 분석 등이 모두 활용될 수 있으며, 커널 추정(kernel estimation)과 같은 비모수적 방법도 가능하다. 그러나 현재의 표본 크기로는 매우 많은 표본을 요구하는 비모수적 방법은 불가능하다.⁴⁹⁾

본장에서는 성향점수를 프라빗 분석을 이용해 추정하였다.⁵⁰⁾ 그리고 성향점수 추정 과정에서 실업급여 수급자 교육 과정에서 좀더 체계적인 교육을 받거나 수급 과정에서 좀더 자세한 안내를 받을 가능성이 있을 수 있으므로 수급자가 실업급여를 받은 고용안정센터가 시범 또는 종합고용안정센터인지 아닌지를 성향점수 추정 과정에서 고려하였다. 또한 조기재취업수당을 이미 알고 있었던 사람들의 경우, 알게 된 경로야 어쨌든 재취업 전에 빨리 실업급여를 신청해서 조기재취업수당을 챙겨야겠다고 생각을 할 가능성이 있기 때문에⁵¹⁾ 평균적으로 40일 가량 걸리는 이직에서 실업급여 신청까지의 기간이 더 짧을 가능성이 높다. 따라서 이직 후 신청까지 소요기간도 성향점수 추정에서 고려하였다. 이 외에는 성별, 학력, 연령, 가구주 여부, 배우자 소득 유무, 근속기간, 소정급여일수 등을 함께 고려하였다. 다양한 모형을 테스트해 본 결과 조기재취업수당 수급 여부를 기준으로 성향점수를 추정할 때는 몇 가지 교호항까지 포함시켰지만, ‘조기재취업수당제도를 알았다’를 기준으로 추정할 때는 교호항이나 비선형 항목은 포함시키지 않았다. 조사 표본수가 1,463명밖에 되지 않는 한계가 있어 아주 엄밀하게 매칭(matching)시키지는 못했다.⁵²⁾ 그러나 Rosenbaum and Rubin(1983)에 따르면 매칭이 완벽할 수는 없고 완벽할 필요도 없다(Firth et al., 1999). 왜냐하면 매칭 이후 추가적인 통계적 절차를 통해 남은 문제를 좀더 줄일 수 있기 때문이고, 매칭을 하지 않고 그냥 추정하는 것보다는 위와 같이 선택편의와 관련된 것으로 보이는 변수들을 이용해 매칭을 한 후에 추정하는 것이 좀더 일관성 있는(robust) 추정치를 주기 때문이다(Rosenbaum and Rubin, 1983; Firth et al., 1999). Heckman et al. (1997)도 같은 노동시장에 있는 사람들에게서 단일의 조사를 통해

49) 전혀 불가능한 것은 아니지만, 1,463개의 표본을 가지고는 두 개 정도의 관측 가능 변수를 통제할 수 있을 뿐이다. Wooldridge(2002), Dehejia and Wahba (1999)에 따르면 커널 추정할 때와 로짓이나 프라빗 추정할 때 성과의 차이는 미미하다.

50) 매칭 후 두 집단간 평균 비교에 대해서는 본장의 부록을 참고하라.

51) 이런 효과를 프로그램 진입효과라 부른다.

52) 자세한 내용은 본장의 부록을 참고하라.

같은 정보를 수집하는 환경이라면 선택편의가 완전히 제거되지는 않더라도 매칭이 실험연구와 상당히 가까운 추정치를 만들어 줄 수 있다고 하였다. 이는 본장에서 시도하는 연구에 비교적 가까운 상황이고, 또한 매칭 이후 위에서 설명한 구간일정위험률모형(Piecewise Constant Hazard Rate)을 감마 비관측 이질성이 있을 때와 없을 때로 나누어 추정하는 추가적인 통계적 절차를 거침을 통해 조금이라도 더 현실에 가까운 추정치를 얻기 위해 노력하였다.

4. 재취업 위험률 분석 결과

<표 6-7>은 분석에 이용한 ‘분석대상 표본’의 특성을 제시하고 있다. 이하에서 “조기재취업수당을 알았다” 여부로 분석을 진행할 때에는 <표 6-2>의 “조기재취업수당을 알았다”로 범주화된 926명을 지칭하는 것이다. 이와 같이 정의하는 이유는 조기재취업수당을 수급할 수 있는 시점 이후에 이 제도에 대해 알게 된 경우에는 구직활동 노력을 높이기 위한 유인제도로 조기재취업수당제도가 활용되었을 리 없기 때문이다.

<표 6-8>도 분석에 이용한 ‘분석대상 표본’의 특성을 제시하고 있는데, 구직급여 평균 수급기간을 보면 조기재취업수당 비수급자는 평균 132.1일, 조기재취업수당 수급자는 평균 33.5일로 큰 차이를 보이고 있다. 구직급여 평균 수급기간은 소정급여일수가 연령과 피보험 기간에 따라 90~210일까지 차등적으로 정해지는 한국의 특성을 감안해 조정하지 않고 단순 합산해 계산한 것이다. 이하의 분석모형에서 각 소정급여일수에 따라 집단을 나누어 분석하는 것이 좀더 당연하겠지만, 그렇게 하면 표본수가 적어져 심층적인 분석이 불가능해지므로 전체를 묶어서 분석하되 더미변수로 소정급여일수를 통제하였다. 우리가 관심이 있는 것은 실업급여 수급자 전체로 볼 때 조기재취업수당이 갖는 재취업 가능성 및 평균 구직급여 수급기간에 대한 효과이므로 이와 같은 모형의 설정이 적절한 것으로 판단된다.

이번에는 조기재취업수당을 알았는지 여부가 재취업에 어떤 영향을 미치는지를 보았다. [그림 6-2]는 조기재취업수당을 알았는지 여부에

〈표 6-7〉 '분석대상 표본'의 특성

(단위: 명, %)

		표본수	비 중
전 체		1,463	100.0
성별	남성	832	56.9
	여성	631	43.1
학력	중졸 이하	227	15.5
	고졸 이하	501	34.2
	전문대졸 이하	235	16.1
	대졸 이하	464	31.7
	대학원 이상	36	2.5
연령	30세 미만	306	20.9
	30대	518	35.4
	40대	337	23.0
	50세 이상	302	20.6
전 직장 종사상지위	정규직	1,325	90.6
	임시직	109	7.5
	일용직	29	2.0
전 직장 업종	비제조업	951	65.0
	제조업	512	35.0
전 직장 직종	화이트칼라 직종	991	67.7
	블루칼라 직종	472	32.3
조기재취업수당 수급 여부	못 받았다	1,237	84.6
	받았다	226	15.4
재취업 후 종사상지위	임금근로자	773	89.0
	자영업자	75	8.6
	무급가족종사자	21	2.4
소정급여일수	90일	322	22.0
	120일	327	22.4
	150일	305	20.8
	180일	366	25.0
	210일	143	9.8
가구주 여부	비가구주	670	45.8
	가구주	793	54.2
배우자 수입 여부	없다	943	64.5
	있다	520	35.5

주: 조기재취업수당 수급자는 고용보험 DB상에서 파악되는 226명으로 보고하였음.

〈표 6-8〉 '분석대상 표본'의 특성(계속)

		최소값	최대값	평균	표준오차
이직 전 임금(만원)		40	2,200	169.9	150.0
이직 전 임금(로그)		3.7	9.2	5.0	0.5
이직 전 근속기간(일)		14	13,914	1,402.8	1,774.7
재취업 후 임금(만원)		15	1,440	149.2	92.9
취업알선 횟수(회)		0	25	0.8	2.1
평균 구직급여 수급기간	조기재취업수당 비수급자(일)	4	210	132.1(120)	47.8
	조기재취업수당 수급자(일)	0	104	33.5(28)	36.3

주: 괄호는 중위값.

따라 카플란 마이어 누적위험함수(Kaplan-Meyer cumulative hazard function)를 그린 것이다. 누적위험함수 그림은 개개의 탈출(=재취업) 시점에서 계산되는 실업급여 수급으로부터의 탈출률을 누적 합산해 그린 것이다. 두 집단을 비교할 때 탈출률이 높다는 것은 재취업 가능성이 그만큼 높다는 것을 의미한다. 탈출률 계산에 사용된 기간은 개개인의 구직활동 기간 전체가 아니고 구직급여 수급기간이다.

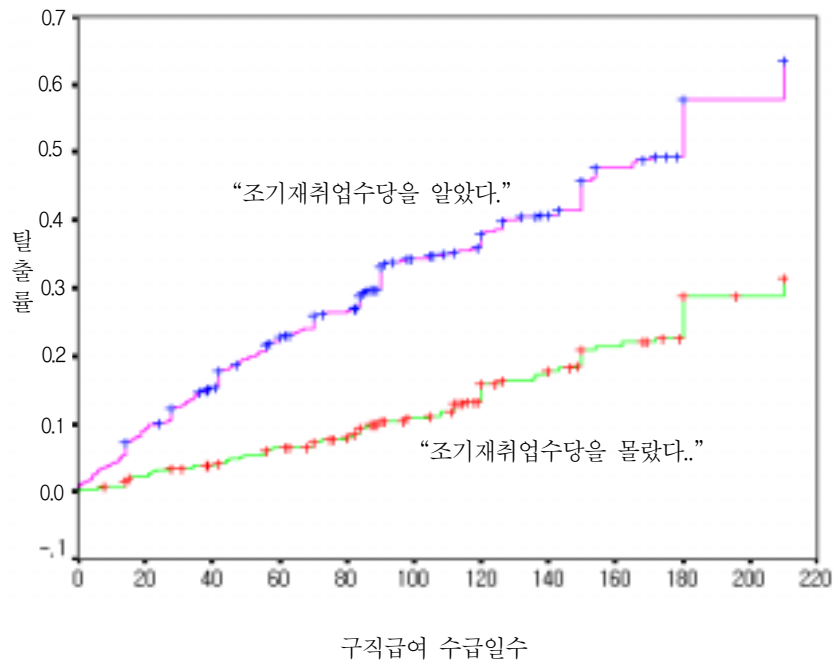
완전히 상승하던 누적위험함수는 90일이 경과하는 시점에서 조기재취업수당을 알고 있었던 집단에서 수직으로 약간 상승하며, 다시 완전히 상승하다가 대략 120일이 되는 시점에서 또 다시 미약하지만 수직으로 상승한다. 수직으로 올라가는 패턴은 좀더 뚜렷하게 150일, 180일, 210일에서도 반복되는데, 이와 같은 현상의 원인은 구직급여 수급자격자의 나이와 피보험 기간에 따라 구직급여를 받을 수 있는 소정급여일수가 90일부터 210일까지 30일 간격으로 구분되어 있기 때문이다. 다시 말하면, 실업급여 수급자의 60% 이상이 소정급여일수를 다 채우는 한국의 현실상 소정급여일수가 90일인 사람들의 상당수가 90일째에 실업급여 수급을 멈추게 되므로 90일째에 누적위험함수가 수직 방향으로 올라가며, 이런 패턴은 나머지 소정급여일수들에서도 똑같이 나타나게 되는 것이다. 조기재취업수당을 모르고 있었던 집단에서는 90일째에 상승하는 패턴은 나타나지 않지만, 나머지 날들에서는 이와 같은 현상이

좀더 약하긴 하지만 동일하게 나타나는 것을 알 수 있다.

분석 목적상 보다 중요한 특징도 [그림 6-2]를 통해 분명히 드러나고 있다. 두 개의 선 중 위에 그려진 그림이 조기재취업수당을 알고 있었던 사람들의 누적위험함수이며, 아래가 조기재취업수당을 모르고 있었던 사람들의 누적위험함수인데, 조기재취업수당이 있다는 사실을 알고 있었던 사람들의 누적위험함수가 몰랐던 사람들의 누적위험함수보다 위에서 일관되게 그려지고 기간이 길어짐에 따라 약간씩 차이가 벌어지는 사실을 확인할 수 있다. 이는 조기재취업수당을 알았다는 사실이 더 높은 재취업 위험률로 귀결된다는 사실을 보여주는 것이며, 이는 곧 이들의 구직급여 평균 지급기간을 더 짧게 만든다는 것을 의미한다.

그러나 [그림 6-2]는 각 집단이 동질적인 사람으로 구성되었다는 전제하에만 타당한 분석으로서 성별이나 학력, 구직급여액을 결정하는 전

[그림 6-2] 조기재취업수당제도를 알았는지 여부에 따른 분석대상 표본의 누적 위험함수



직장 임금 등 관찰되는 변수 및 관찰되지 않는 변수들을 통제할 때에도 이 결과가 유지되는지를 분석해 보아야만 한다.

이를 위해 ‘분석대상 표본(1,463명)’을 대상으로 구간일정위험률모형(Piecewise Constant Hazard Rate) 분석을 시도하였는데, <표 6-9>에 그 결과가 요약되어 있다. 탈출률 계산을 위해 추적된 기간은 이직 후 조사가 이루어진 1년 뒤까지의 기간이 아니고 구직급여 수급기간이다.⁵³⁾ 모형 I은 조기재취업수당 수급의 효과를 감마 비관측 이질성(Gamma frailty)을 고려하지 않은 상태에서 보여주며, 모형 II는 감마 비관측 이질성을 통제할 때의 결과이다. 모형 III, IV는 조기재취업수당 제도가 있다는 것을 안다는 사실이 재취업 위험률에 어떤 영향을 미쳤는지를 보여준다. 감마 비관측 이질성을 통제하지 않은 경우가 모형 III이며, 모형 IV는 통제된 경우이다.

모형 자체를 볼 경우 I과 II, 그리고 III과 IV는 설명변수의 방향 측면에서는 그리 큰 차이를 보이지 않았다. 감마 비관측 이질성을 통제한 II는 I과 거의 차이가 없었으나, III과 IV는 상당한 차이를 보이고 있고, 모형 유의도도 5% 수준에서 유의한 것으로 나타나고 있다. 따라서 모형 I과 IV의 결과를 가지고 설명변수들의 재취업 위험률에 대한 효과를 설명하기로 하겠다.

모형 IV에서 연령이 높을수록 재취업 위험률이 떨어져 흔히 생각할 수 있는 상식에 부합하는 것으로 나타났다. 모형 I에서는 30대보다 40대의 절대값이 더 작았다. 학력은 유의하지 않았다. 소정급여일수는 모형 I에서는 짧을수록 재취업 위험률이 높게 나타났다. 소정급여일수는 연령과 피보험 기간에 따라 결정되는데, 연령과 피보험 기간과 밀접한 관련이 있는 근속기간을 통제했음에도 불구하고 짧을수록 재취업 위험률이 높게 나타났다. 반면, 조기재취업수당제도를 알았는지 여부를 통제된 모형 IV에서는 소정급여일수의 유의수준은 모두 사라졌고 부호나

53) 설문에 응답된 구직기간 정보가 부정확하다는 점을 감안한 것이기도 하고, 현실적으로 조기재취업수당의 효과가 소정급여일수의 절반을 넘어 지속된다고 보기도 적절치 않다는 점, 본고의 관심이 전체 구직활동이 아니고 소정급여일수 안에 어떤 식으로 수급자들이 구직활동을 하는지에 집중되기 때문에 그렇게 하였다.

〈표 6-9〉 '분석대상 표본'을 이용한 해저드 분석 결과

변 수	모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV	
기간터미 1	-4.204***	(0.811)	-4.204***	(0.967)	-1.630**	(0.730)	-1.445	(0.922)
기간터미 2	-3.378***	(0.807)	-3.378***	(0.957)	-1.777**	(0.732)	-1.385	(0.936)
기간터미 3	-2.077**	(0.791)	-2.077**	(0.921)	-1.753**	(0.732)	-1.201	(0.956)
기간터미 4	-1.702*	(0.798)	-1.702*	(0.929)	-2.034***	(0.741)	-1.389	(0.977)
기간터미 5	-1.130	(0.806)	-1.130	(0.936)	-1.716**	(0.744)	-0.992	(0.994)
기간터미 6	-0.381	(0.802)	-0.381	(0.932)	-1.108	(0.742)	-0.255	(1.019)
기간터미 7	-1.192	(0.969)	-1.192	(1.072)	-1.849**	(0.911)	-1.056	(1.145)
연령(기준 : 30세 미만)								
30대	-0.452**	(0.183)	-0.452**	(0.183)	-0.394**	(0.164)	-0.457**	(0.213)
40대	-0.438**	(0.215)	-0.438**	(0.214)	-0.512***	(0.196)	-0.504**	(0.256)
50대 이상	-0.991***	(0.280)	-0.991***	(0.281)	-1.186***	(0.259)	-1.466***	(0.364)
학력(기준 : 중졸 이하)								
고졸	0.036	(0.186)	0.036	(0.190)	-0.203	(0.183)	-0.138	(0.239)
전문대졸	-0.084	(0.239)	-0.084	(0.246)	-0.238	(0.228)	-0.165	(0.238)
대졸	0.070	(0.220)	0.070	(0.226)	-0.178	(0.210)	-0.077	(0.277)
대학원 이상	0.408	(0.364)	0.408	(0.366)	0.176	(0.334)	0.462	(0.482)
소정급여일수(기준 : 210일)								
90일	1.530***	(0.345)	1.530***	(0.344)	0.162	(0.328)	-0.016	(0.416)
120일	1.123***	(0.325)	1.123***	(0.322)	0.149	(0.311)	0.008	(0.393)
150일	0.555*	(0.296)	0.555*	(0.292)	0.003	(0.285)	-0.219	(0.369)
180일	0.298	(0.278)	0.298	(0.273)	0.061	(0.270)	-0.022	(0.341)
배우자 소득 있음	-0.120	(0.132)	-0.120	(0.133)	-0.472**	(0.122)	-0.707***	(0.194)
가구주	0.102	(0.174)	0.102	(0.174)	0.586***	(0.151)	0.820***	(0.238)
단위기간당 취업알선 횟수	7.268***	(2.645)	7.268***	(2.442)	12.881***	(1.915)	19.713***	(4.425)
여성	-0.495***	(0.171)	-0.495***	(0.174)	-0.139	(0.145)	-0.079	(0.194)
블루칼라 직종	0.283**	(0.142)	0.283**	(0.147)	0.221*	(0.130)	0.345*	(0.189)
이직 전 임금(로그)	-0.287*	(0.141)	-0.287*	(0.166)	-0.185	(0.127)	-0.248	(0.164)
근속기간	-0.000	(0.000)	-0.000	(0.000)	-0.000***	(0.000)	-0.000***	(0.000)
조기재취업수당 수급했음	4.874***	(0.200)	4.874***	(0.219)				
조기재취업수당제도 인지					0.681***	(0.123)	0.930***	(0.203)
ln_varg_cons			-13.937	(132.257)			0.402	(0.553)
log-likelihood	-921.498		-921.498		-1378.366		-1375.075	
Prob. test statistic > chi2	0.000		1.000		0.000		0.010	

주: 1) ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함을 나타내며, ()안의 숫자는 표준오차임.

2) 단위기간당 취업알선 횟수 = 고용안정센터 취업알선 횟수 ÷ 구직기간

절대값도 일관성이 없이 변화했다.⁵⁴⁾ 조기재취업수당을 받았는지 여부를 통제했을 때는 소정급여일수와 관련하여 남아 있던 재취업 관련 설명력이 조기재취업수당제도를 알았는지 여부를 통제했을 때는 사라졌다는 사실은 빠르게 취업할 수 있을 만한 사람들에게 고용안정센터의 조기재취업수당제도가 있다는 홍보가 더 제공된 결과라고 생각해 볼 여지가 있다.

모형 IV에서는 배우자가 소득이 있을 경우에는 없는 경우에 비해 재취업 위험률이 낮은 것으로 나타났지만, 모형 I에서는 통계적으로 유의하지 않았다. 또한, 모형 IV에서는 가구주일 경우 아닌 경우에 비해 재취업 위험률이 높은 것으로 나타났지만, 역시 모형 I에서는 유의하지 않았다. 여성의 재취업 위험률은 남성에 비해 낮았지만, 모형 I에서만 통계적으로 유의했다. 전 직장에서 블루칼라 직종이었을 경우 재취업 위험률이 화이트칼라에 비해 높은 것으로 나타났다. 근속기간은 모형 IV에서 미약하지만 유의하게 재취업 위험률과 부(-)의 관계를 보였는데, 모형 I에서는 통계적으로 유의하지 않았다.

본 분석의 초점인 조기재취업수당 수급 여부와 조기재취업수당제도를 알고 있었는지 여부는 둘 다 매우 유의하게 재취업 위험률을 높이는 것으로 나타났다. 모형 I의 결과에 따르면 조기재취업수당을 받은 사람의 경우 무려 약 131배⁵⁵⁾ 재취업 위험률이 높은 것으로 나타났는데, 이는 조기재취업수당을 수급하려면 소정급여일수를 절반 이상 남긴 채 재취업해야 하며, 이런 조건을 충족하는 사람들은 전체 실업급여 수급자 중 20%가 채 안 되고, 나머지 대다수는 소정급여일수를 모두 채워 수급하는 현실을 그대로 투영한 결과일 뿐이다. 보다 정책 적절한

54) 여기서는 보고하지 않았지만, 재취업 = 1, 그렇지 않으면 = 0으로 놓고 기간을 감안하지 않는 로짓분석을 할 경우 연령을 통제할 때 소정급여일수는 유의하지 않거나 유의하더라도 본 모형에서처럼 순차적으로 소정급여일수가 짧을수록 재취업 가능성이 높게 나타나지 않았다. 그렇지만, 여전히 210일인 사람들보다 소정급여일수가 짧은 사람들의 재취업 가능성이 높게 나타나는 가운데, 90일과 180일인 사람들의 재취업 가능성이 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

55) $=\exp(4.874)$ 으로 계산하였다.

분석 모형으로 볼 수 있는 모형 IV에 따르면 조기재취업수당제도를 알고 있었는지 여부는 2.5배 더 재취업 위험률을 높이는 것으로 나타났다.

<표 6-10>의 모형은 조기재취업수당 수급자를 기준으로 매칭을 시도한 후 위와 같이 구간일정위험률 모형을 적용한 결과이다. 이 모형은 조기재취업수당을 수급한 사람들과 설명변수로 관찰(=통제) 가능한 속성들이 유사한 사람들을 비교했을 때에도 조기재취업수당을 받은 사람들의 수급기간이 다르다고 말할 수 있는지를 보여준다. 단순한 결과적 사실의 투영에 불과한 모형 I, II에 비해서는 좀더 진전된 결과를 담고 있다고 말할 수 있지만, 이 역시 조기재취업수당제도가 실업급여를 수급하는 사람들에게 구직활동 배가의 유인이 된다고 할 수 있느냐 없느냐라는 정책적 질문에 대한 적절한 대답을 제공하는 것은 아니다. 이는 이미 받은 사람과 안 받은 사람 중 받은 사람과 관찰 가능한 특성이 비슷한 사람들의 평균 구직급여 수급기간을 비교하는 것에 불과하기 때문이다. 그렇지만 어쨌든 정황을 보여준다는 점에서 분석을 시도하였다.

분석 결과를 요약하면, 연령의 경우 부호는 모형 I, II와 비슷하지만 통계적 유의도는 모두 사라졌으며, 계수의 크기도 작아졌다. 학력은 여전히 모형 I, II처럼 유의하지 않았다. 소정급여일수의 효과는 좀더 강해졌다. 배우자 소득 유무, 가구주 여부는 부호는 동일하게 유지하고 있지만 통계적 유의도는 여전히 없다. 고용안정센터의 취업알선은 구직기간을 통제할 때 통계적으로 유의하지 않은 양(+)의 효과를 보였다. 성별은 음(-)으로 유의했으며, 직종 계수의 유의성은 없어졌다. 전 직장 임금은 여전히 유의한 음(-)이다.

이제 모형 V에서 조기재취업수당 수급 여부의 효과를 보면, 계수의 크기는 모형 I에 비해 더 절대값이 작아진 것을 볼 수 있다. 표준오차는 모형 V에서 더 크지만, 이는 매칭방법의 특성상 당연한 것이다(Dehejia and Wahba, 1999). 계수의 절대값이 작아진 것은 조기재취업수당 수급자와 특성이 유사한 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 더 재취업 가능성이 높다는 것을 의미하는 것이다. 이는 조기재취업수당이 어차피 빨리 재취업되었을 사람들에게 재취업을 보상하는 부정적인 효

<표 6-10> 조기재취업수당 수급자와 매칭(matching) 후 해저드 분석 결과

변 수	모형 V		모형 VI	
기간더미 1	-3.715***	(0.954)	-3.715***	(0.941)
기간더미 2	-2.953***	(0.951)	-2.953***	(0.926)
기간더미 3	-1.241	(0.926)	-1.241	(0.893)
기간더미 4	-1.008	(0.939)	-1.008	(0.910)
기간더미 5	-0.421	(0.950)	-0.421	(0.915)
기간더미 6	0.325	(0.942)	0.325	(0.909)
기간더미 7				
연령(기준: 30세 미만)	0.204	(1.045)	0.204	(1.032)
30대	-0.047	(0.216)	-0.047	(0.216)
40대	-0.029	(0.254)	-0.029	(0.252)
50대 이상	-0.321	(0.346)	-0.321	(0.346)
학력(기준: 중졸 이하)	-0.043	(0.212)	-0.043	(0.219)
고졸				
전문대졸	-0.028	(0.274)	-0.028	(0.285)
대졸	0.154	(0.247)	0.154	(0.257)
대학원 이상	-0.233	(0.439)	-0.233	(0.463)
소정급여일수(기준: 210일)				
90일	2.300***	(0.403)	2.300***	(0.397)
120일	1.725***	(0.376)	1.725***	(0.378)
150일	1.041***	(0.344)	1.041***	(0.344)
180일	0.591*	(0.326)	0.591*	(0.330)
배우자 소득 있음	-0.209	(0.153)	-0.209	(0.156)
가구주	0.011	(0.210)	0.011	(0.214)
단위기간당 취업알선 횟수	3.601	(2.868)	3.601	(2.903)
여성	-0.393*	(0.206)	-0.393*	(0.213)
블루칼라 직종	0.117	(0.171)	0.117	(0.177)
이직전 임금(로그)	-0.319**	(0.159)	-0.319**	(0.162)
근속기간	-0.000	(0.000)	-0.000	(0.000)
조기재취업수당 수급했음	3.792***	(0.244)	3.792***	(0.251)
ln_varg _cons			-14.563	189.738
log-likelihood	-509.246		-509.246	
Prob. test statistic > chi2	0.000		1.000	

주: 1) ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함을 나타내며, ()안의 숫자는 표준오차임.

2) 단위기간당 취업알선 횟수=고용안정센터 취업알선 횟수 ÷ 구직기간

과를 어느 정도는 가지고 있다는 것을 암시하는 것이기도 하다. 어쨌든 모형 V의 계수값을 기준으로 볼 때 조기재취업수당 수급자가 이들과 관찰 가능한 특징이 비슷한 비수급자에 비해 44.3배나 재취업 위험률이 높은 것으로 나타났다.

<표 6-11>은 조기재취업수당제도의 효과를 판별할 수 있는 모형의 분석 결과를 제시하고 있다. 이미 앞에서 설명한 것처럼 조기재취업수당제도가 있다는 것을 알고 있었다는 사실은 구직활동 노력 배가로 이어질 수 있고, 이는 구직급여 평균 수급기간을 줄일 수 있다. 따라서 사전 지식 여부를 통제하는 것은 본 연구에서 가장 중요한 과제일 수 있는데, 관건은 “조기재취업수당제도를 안다”라는 사실에 개입될 수 있는 선택편의이다. 이를 조금이라도 줄이기 위해 매칭을 시도하였으며, 이와 같은 매칭은 하지 않은 경우에 비해 좀더 믿을 만한(robust) 추정치를 제공한다(Rosenbaum and Rubin, 1983).

결과는 조기재취업수당을 알았던 사람들과 관찰 가능한 특징이 유사한 사람들을 비교할 때 조기재취업수당제도를 알았다는 사실이 재취업 위험률에 어떤 영향을 주는가의 관점에서 해석할 수 있다. 관찰 가능한 특징이 유사하다는 것은 조기재취업수당을 몰랐던 사람들에게도 조기재취업수당이 있다는 사실을 알려줄 경우 이미 알고 있었던 사람들과 동일하게 행위하게 된다는 것을 의미한다. 즉 몇 가지 관찰 가능한 변수를 통제해 주면 조기재취업수당제도를 알았던 사람과 몰랐던 사람 두 집단은 그야말로 똑같은 집단의 랜덤 샘플이라고 볼 수 있다는 뜻으로 실험 평가와 유사한 추정치를 공급하게 된다는 것을 의미한다.

먼저, 감마 비관측 이질성을 감안하는 것은 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 이를 감안한 모형 VIII을 중심으로 설명하겠다. 연령은 역시 재취업 위험률과 역의 관계에 있어 나이가 많을수록 재취업 위험률이 유의하게 낮아졌다. 학력, 소정급여일수는 여전히 유의하지 않았다. 배우자 소득 유무는 추정치의 절대값이 커졌다. 고용안정센터의 취업알선은 구직기간을 통제할 때 여전히 유의한 양(+)의 효과로 나타났다. 근속기간은 여전히 미약한 음(-)의 효과를 보였다.

이제 관심의 대상인 조기재취업수당제도를 알고 있었다는 사실이 재

<표 6-11> “조기재취업수당을 알았다”와 매칭(matching) 후 해저드 분석 결과

	모형 VII		모형 VIII	
기간더미 1	-2.060**	(0.807)	-1.863*	(1.011)
기간더미 2	-2.249***	(0.810)	-1.866*	(1.032)
기간더미 3	-2.132***	(0.809)	-1.596	(1.061)
기간더미 4	-2.518***	(0.820)	-1.895*	(1.092)
기간더미 5	-2.106**	(0.823)	-1.411	(1.115)
기간더미 6	-1.473*	(0.819)	-0.658	(1.154)
기간더미 7	-1.705*	(0.961)	-0.913	(1.268)
연령(기준: 30세 미만)				
30대	-0.401**	(0.170)	-0.453**	(0.218)
40대	-0.593***	(0.210)	-0.589**	(0.270)
50대 이상	-1.135***	(0.292)	-1.356***	(0.407)
학력(기준: 중졸 이하)				
고졸	-0.328	(0.213)	-0.338	(0.278)
전문대졸	-0.381	(0.252)	-0.371	(0.328)
대졸	-0.352	(0.235)	-0.337	(0.308)
대학원 이상	-0.016	(0.357)	0.112	(0.497)
소정급여일수(기준: 210일)				
90일	0.400	(0.392)	0.264	(0.499)
120일	0.335	(0.375)	0.235	(0.476)
150일	0.164	(0.352)	-0.022	(0.459)
180일	0.115	(0.336)	0.021	(0.434)
배우자 소득 있음	-0.510***	(0.130)	-0.739***	(0.232)
가구주	0.597***	(0.159)	0.0857***	(0.261)
단위기간당 취업알선 횟수	12.157***	(1.975)	17.485***	(4.540)
여성	-0.185	(0.154)	-0.153	(0.202)
블루칼라 직종	0.062	(0.142)	0.113	(0.189)
이직 전 임금(로그)	-0.116	(0.134)	-0.174	(0.172)
근속기간	-0.000**	(0.000)	-0.000**	(0.000)
조기재취업수당제도를 알고 있었다	0.827***	(0.169)	1.079***	(0.276)
ln_varg _cons			0.246	0.762
log-likelihood	-1167.057		-1165.423	
Prob. test statistic > chi2	0.000		0.071	

주: 1) ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함을 나타내며, ()안의 숫자는 표준오차임.

2) 단위기간당 취업알선 횟수=고용안정센터 취업알선 횟수 ÷ 구직기간

3) 매칭한 이후 조기재취업수당제도를 몰랐다고 응답한 537명 중 227명만 매칭되고 나머지는 탈락했다. 따라서 분석에 이용된 총수는 1,153명이었음.

취업 위험률에 미친 효과를 보면, 조기재취업수당제도를 모르고 있었던 사람들보다 2.94배 재취업 위험률을 더 높이는 것을 알 수 있다. 즉 조기재취업수당제도가 있다는 사실을 제대로 알고 있다면, 이를 받기 위해 좀더 열심히 구직활동을 하게 되고, 그 결과 몰랐던 사람들보다 2.94배 정도 더 재취업 가능성이 높아진다는 것이다. 이는 앞서의 2.5배에 비해 더 커진 것이다. 이와 같이 재취업 위험률이 커진 것은 조기재취업수당제도가 있다는 것을 “알았던 사람들”과 관찰 가능한 특성이 유사한 “제도를 몰랐던 사람들”에게 조기재취업수당제도가 있다는 사실을 알려준다면 이들의 재취업 위험률이 좀더 분명하게 상승한다는 것을 시사하는 것이기도 하다.

5. 조기재취업수당제도에 대한 사전 지식이 평균 구직급여 수급일수에 미친 영향

이제 이와 같은 차이가 실제 평균 구직급여 수급일수로 환산하면 얼마의 차이로 나타나는지를 추정하기 위하여 앞에서와 동일한 설명변수를 이용하여 선형회귀분석을 시도하였다. 기간(t)의 분포가 로그정규 분포(Log-Normal distribution)이고 우측절단(right-censoring)이 없을 때 다음과 같은 선형회귀방정식이 성립한다는 사실을 이용할 것이다. 우리는 이미 완전히 관측된 구직급여 수급기간을 대상으로 하므로 우측절단이 없는 상태이다.

$$\ln(t) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k + e$$

위의 가정하에 오차항의 분포는 정규 분포를 가지므로, 통상의 OLS 통계 패키지를 이용한 가설검증이 가능하다. 위의 선형(로그선형) 회귀형태의 식은 기간(t)의 분포가 지수 분포, 웨이블 분포, 로지스틱 분포 등을 해도 똑같이 성립하지만 오차항의 분포는 정규 분포가 아니게 되어 일반화 선형모형(GLM)으로 된다. 따라서 계수값은 일치(consistent)하지만 가설검증의 결과는 분포 형태에 따라 다를 수 있다. 또한, 일반

적으로 기간 분석에선 기간 분포를 어떻게 가정하느냐에 따라 추정 결과가 민감하게 변한다는 점을 감안한다면, 몇 가지 분포에서 위와 같은 선형모형식이 도출된다 하더라도 특정 분포 가정에 입각한 OLS 추정은 믿을(robust)만 한 결과를 도출할 수 없다. 따라서 기간(t)에 대한 가정에 의존하지 않는 비모수적 방법을 통해 특정 분포에 입각한 위의 추론(inference) 결과의 타당성을 확인해 볼 필요가 있다. 이를 위해 본 분석에서는 킨틀 리그레션(quantile regression)을 부수적으로 활용하였다. 다만, 킨틀 리그레션의 경우, 구직급여 수급자의 60% 이상이 소정 급여일수를 모두 채워 수급하는 현실에서 다양한 킨틀에 대해 효과를 추정하는 것이 가능하지 않으며, 조기재취업수당의 효과라는 것이 소정 급여일수의 절반을 넘기면 효과가 없어질 것이므로 최대 105일을 넘기는 사람들에 대해서는 별 의미 없는 수치만 도출될 것이다. 분석대상 표본 1,463명의 수급기간 중위값(median)이 120일로서 이미 조기재취업수당을 받을 수 있는 최대 가능기간인 105일을 초과한 수치이다. 따라서 킨틀 리그레션은 5% 구간으로 나눠 5%부터 35% 분위수까지 값을 추정하였다.

<표 6-12>와 <표 6-13>은 이러한 분석의 결과를 요약하고 있다. 앞의 해저드 분석은 기간에 대해 어떤 가정도 하지 않은 채 이루어진 것이고 <표 6-12>는 기간에 대해 로그정규 분포 가정에 도출된 결과이므로 앞의 해저드 분석 결과와 계수의 크기를 직접 비교할 수는 없다. 또한 앞서의 분석과는 달리 재취업과 상관없이 구직급여 수급기간을 그대로 이용하는 것도 계수에서 다소간의 차이에 영향을 미쳤다. 다만, 그 효과의 방향은 거의 동일하게 나타나고 있음을 확인할 수 있다.⁵⁶⁾ <표 6-12>를 보면 두 가지 모형이 있는데, 모형 (1)은 ‘분석대상 표본’을 대상으로 할 때의 회귀분석이며, 모형 (2)는 조기재취업수당을 알고 있었던 사람과 매칭되는 사람들만을 대상으로 하는 회귀분석이다.

56) 앞 절의 분석은 재취업 위험률에 대한 설명변수의 영향을 보기 때문에, 회귀계수의 방향이 양(+)이면 재취업 가능성이 높은 것이지만, 본절에서는 구직급여 수급기간에 대한 회귀계수의 평균적 영향을 보기 때문에 회귀계수의 방향이 음(-)이어야 빨리 재취업한다는 뜻이 된다.

모형 I에서 볼 때, 조기재취업수당제도를 알고 있었던 것은 수급기간에 대해 -0.262 의 유의한 탄력성을 보이고 있다. 즉 조기재취업수당제도를 알고 있었던 사람들이 모르고 있었던 사람들에 비해 26.2% 정도 수급기간이 짧다는 것이다. 다시 말하면 실업급여를 수급하는 평균적인 사람들을 기준으로 볼 때 조기재취업수당제도가 있다는 것을 안 사람들이 모르는 사람들에 비해 구직급여 평균 수급기간이 25.2일 짧다는 것을 의미한다. 이를 다시 모형 (2)를 기준으로 보면, 절대값이 (1)보다 큰 계수가 추정되는데, 이는 앞의 재취업 위험률에서도 매칭 후 “조기재취업수당제도를 알고 있었다” 변수의 계수 절대값이 커진 것과 일치하는 것이다. 모형 (2)의 가정에 맞추어 해석하면, 조기재취업수당제도가 평균적으로 31.1일 구직급여 평균 수급기간을 단축하는 효과가 있다는 것을 알 수 있다.⁵⁷⁾

이러한 조기재취업수당제도의 실업기간 단축효과를 이용하여 대략적으로 추정해 본 결과 조기재취업수당제도가 실업급여의 재정을 절감하는 것으로 나타나, 한국의 조기재취업수당제도가 다른 나라에서와는 달리 비용 효과적인 것으로 나타났다. 그러나 조기재취업수당의 실업급여 재정에 미치는 효과를 정밀하게 추정하는 데 필요한 정보의 부족으로 인하여 본 연구에서는 이를 생략하기로 하였다.

<표 6-13>에서 키펀트 리그레션 결과를 보면, 일관되게 분위수가 5%에서 35%로 갈수록 “조기재취업수당제도를 알고 있었다” 변수의 계수

57) 이와 같은 효과는 제3장에서 분석된 국제적 연구의 사례와 비추어 볼 때 매우 크고 강한 효과라고 볼 수 있는데, 이와 같은 큰 효과의 원인으로서는 프로그램 진입효과를 통제하지 않았기 때문이라고 생각해 볼 수 있다. 이미 조기재취업수당제도에 대해 알고 있었던 사람들이 실업상태에 빠졌으나 곧 재취업할 것이 예상될 때 “조기재취업수당이나 받고 취업하지” 하는 생각으로 실업급여를 신청한다면, 이것이 바로 프로그램 진입효과라 볼 수 있다. 이를 감안하기 위해서 “조기재취업수당제도를 알고 있었”던 사람들 중 실업급여를 신청하기 전부터 알고 있었던 사람을 제외하고 <표 6-12>의 모형을 재추정한 결과 ‘분석대상 표본’을 기준으로 -0.224 의 탄력성을 확인할 수 있었다. 이는 -0.262 보다 작은 것이다. 이를 날짜로 환원하면 분포의 평균에서 조기재취업수당제도를 알고 있었던 사람들이 모르고 있었던 사람들에 비해 21.2일 더 구직급여를 짧게 수급했다는 것이다. 그러면, 25.2일과 21.2일의 차이인 4일 중 일부는 프로그램 진입효과로부터 기인한 것으로 생각해 볼 여지가 있을 것이다.

〈표 6-12〉 “조기재취업수당제도를 알았다”는 것이 구직급여 평균 지급기간에 미친 효과

	모형 (1)		모형 (2)	
상수항	4.337***	(0.291)	4.325***	(0.370)
연령(기준 : 30세 미만)				
30대	0.079	(0.070)	0.038	(0.079)
40대	0.158*	(0.086)	0.136	(0.100)
50대	0.391***	(0.105)	0.371***	(0.136)
학력(기준 : 중졸 이하)				
고졸	0.067	(0.079)	0.172	(0.108)
전문대졸	0.103	(0.099)	0.196	(0.126)
대졸	0.040	(0.092)	0.119	(0.119)
대학원 이상	0.008	(0.163)	0.082	(0.194)
소정급여일수(기준 : 210일)				
90일	-0.576***	(0.127)	-0.559***	(0.177)
120일	-0.362***	(0.122)	-0.377**	(0.171)
150일	-0.141	(0.110)	-0.113	(0.159)
180일	-0.076	(0.105)	-0.056	(0.153)
배우자 소득 있음	0.161***	(0.051)	0.224***	(0.060)
가구주	-0.270***	(0.070)	-0.295***	(0.082)
단위기간당 취업알선 횟수	-1.900***	(0.402)	-1.884***	(0.422)
여성	0.012	(0.067)	-0.007	(0.078)
블루칼라 직종	-0.080	(0.058)	-0.028	(0.069)
전 직장 임금(로그)	0.098*	(0.051)	0.096	(0.062)
근속기간(일)	0.000***	(0.000)	0.000*	(0.000)
조기재취업수당제도를 알고 있었다	-0.262***	(0.049)	-0.324***	(0.065)

주: 1) ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함을 나타내며, ()안의 숫자는 표준오차임.

2) 둘 다 모형 검정 결과는 Prob > F = 0.000.

3) 단위 기간당 취업알선 횟수=고용안정센터 취업알선 횟수 ÷ 구직기간

〈표 6-13〉 퀀틀 리그레션(Quantile regression) 결과

분위수	회귀계수 (1)	표준오차	유의수준	회귀계수 (2)	표준오차	유의수준
5%	-0.982***	0.253	0.000	-1.137***	0.390	0.004
10%	-0.582***	0.137	0.000	-0.665***	0.193	0.001
15%	-0.544***	0.085	0.000	-0.473***	0.116	0.000
20%	-0.410***	0.064	0.000	-0.361***	0.099	0.000
25%	-0.245***	0.055	0.000	-0.224***	0.061	0.000
30%	-0.153***	0.043	0.000	-0.154***	0.043	0.000
35%	-0.056***	0.017	0.001	-0.091***	0.029	0.002

- 주: 1) 설명변수는 <표 6-12>와 동일하게 적용하였지만 결과는 보고하지 않았음. 보고된 회귀계수는 “조기재취업수당제도를 알고 있었다”의 값임.
 2) 모형 (1)은 ‘분석대상 표본’을 대상으로 할 때 계산되는 값이며, 모형 (2)는 매치된 표본만 대상으로 할 때 계산되는 값임.
 3) ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함을 나타냄.
 4) ‘분석대상 표본’에서 수급기간의 5% 분위수는 14일, 10%는 28일, 20%는 70일, 30%는 90일, 40%도 90일이었다. 매치된 표본에서도 나머지는 모두 동일한데 20%는 60일이었음.

절대값이 감소하는 것을 알 수 있다. 조기재취업수당제도를 아는 사람들은 조기에 구직급여 수급을 그만두고 재취업으로 이동하는 경향이 강함을 보여주는 것이다. 물론 이들 중의 상당수는 조기재취업수당을 수급한 사람들이다. 이와 같은 효과는 35%로만 보아도 매우 약해지는 것을 알 수 있다. 매치된 표본과 ‘분석대상 표본’을 비교해 보면 5%, 10%까지만 해도 매치된 표본 계수의 절대값이 더 크다가 15~25%까지는 ‘분석대상 표본’ 계수의 절대값이 더 크고, 다시 30%, 35%에서는 매치된 표본의 절대값이 더 크게 나타났다. 매치된 표본의 의미는 “조기재취업수당제도를 아는 사람”과 특성이 비슷한 사람만 선택된 표본이라는 뜻이므로, 수급 진입 직후 수급 중단 가능성이 높다는 것은 프로그램 진입효과가 존재한다는 가능성을 보여주는 것으로 해석할 여지가 있다. 30%, 35%에서 다시 매치된 표본의 계수 절대값이 더 큰 것은 이들의 경우 특성이 더 꾸준히 구직활동을 하는 사람들이라는 방증이 될 수 있다. 그러나 이는 어디까지나 이런 해석의 가능성이 있다는 것일

뿐이지 확증할 수 있는 것은 아니다. 구직급여를 수급하자마자 바로 재취업해서 조기재취업수당을 받아간다고 해서 무조건 프로그램 진입효과라고 볼 수도 없고, 분위수에 대한 회귀분석 특성상 평균에 대한 회귀분석과 동일한 방식으로 해석할 수 없는 한계가 존재하기 때문이다.

제2절 조기재취업수당의 재취업의 질에 대한 효과

1. 재취업 후 소득에 대한 조기재취업수당의 효과

조기재취업수당제도가 비록 일부 집단에게라도 구직활동 촉진을 위한 유인제도로써 분명한 효과를 갖고 있다는 점을 제1절에서 보았다. 여기서는 이 제도가 구직활동 촉진 이외에 취업 이후의 직장의 질에는 어떤 효과를 갖는지 분석해 보았다.

먼저 취업의 질을 생각할 때 가장 대표적으로 생각해 볼 수 있는 것으로 임금(소득)을 생각할 수 있다. 조기재취업수당 수급자와 비수급자의 재취업한 직장에서의 임금의 변화를 조사한 결과 조기재취업수당 수급자는 전 직장에서의 임금보다 재취업한 직장에서의 임금이 평균 97천 원 증가한 것으로 나타난 반면에, 조기재취업수당 비수급자는 전 직장에서의 임금보다 재취업한 직장에서의 임금이 평균 631천 원 감소한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조기재취업수당 수급자가 비수급자에 비해 재취업시 훨씬 높은 임금을 받는 것으로 생각할 수 있다. 그러나 이는 이들의 인적 특성 등을 감안하지 않은 상태에서의 결과이므로 좀더 심층적인 분석이 필요하다.

<표 6-14>는 좀더 깊이 있게 이 문제를 분석하고 있다. 재취업에 성공한 사람들을 대상으로 재취업 후 임금을 종속변수로 해서 조기재취업수당 수급 여부가 재취업시 임금이 미친 효과를 회귀분석(OLS)하였다. 이를 보면 조기재취업수당 수급 여부는 재취업시 임금을 11.4% 올리는 효과를 갖고 있음을 알 수 있다. 그러나 이와 같은 회귀분석 결과

는 실업급여 수급자들이 재취업할 때 유보임금보다 낮은 임금제의만 들어오기 때문에 취직하지 않겠다고 하는 현상을 반영하고 있지 못한 분석이다. 우리가 현실에서 많이 관찰하고 있듯, 상당수의 사람들은 임금이 낮더라도 무조건 취업하는 대신 좀더 기다리다가 더 나은 일자리에 들어가겠다고 생각한다. 이와 같은 현실을 반영하는 통계학 용어가 바로 재취업 선택에서 자기선택편의(self-selection bias)인데, 이를 반영하기 위해 Heckman의 2단계 추정법을 추가로 시도하였다.

먼저, “inverse mills ratio”가 유의하게 나와 재취업 여부에서 선택편의가 존재하고 있음을 확인할 수 있다. 두 모형을 비교해 보면, 연령의 경우 Heckman 2단계 추정 결과에서 절대값이 더 크고, 학력에서는 반대의 현상이 나타나고 있음을 알 수 있다. 소정급여일수는 180일말고는 전반적으로 유의하지 않았고, 배우자 소득은 소득에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났지만, OLS 결과에서만 통계적으로 유의했다. 가구주 여부는 두 모형 모두에서 소득에 긍정적인 영향을 미쳤지만, 역시 OLS 결과에서만 통계적으로 유의했다. 여성은 소득에 부정적인 영향을 미치며, 전 직장에서 블루칼라 직종에서 일했을 경우 화이트칼라 직종에 비해 재취업시 임금이 유의하게 낮았다. 전 직장 임금은 두 모형에서 거의 유사한 크기로 양(+)의 효과를 가졌다. 전 직장 근속은 아주 미약하지만 유의한 양(+)의 효과를 가졌다.

조기재취업수당 수급 여부가 재취업 후 소득에 미친 영향을 보면, 선형회귀(OLS)모형에서는 유의한 양(+)의 효과를 가졌지만, 선택편의를 고려한 Heckman 2단계 추정에선 더 이상 유의하지 않음을 알 수 있다. 더구나 계수의 추정치는 음(-)으로 나타났다. 이와 같이 조기재취업수당의 수급은 선택편의를 고려한 보다 현실적인 모형을 기준으로 볼 때 재취업 후 소득에 어떤 영향도 미치지 않은 것으로 결론내릴 수 있다.

그러나 취업자만을 놓고 본 선형회귀모형의 결과와 전체를 대상으로 본 Heckman 2단계 추정 중 어느 결과가 정말 적절한 결과이냐를 놓고 논란의 여지가 없지 않다. 만약, 좀더 나은 수준의 소득을 주는 직장에 취업한 사람들이 워낙 열심히 구직활동을 해서 그렇게 된 것이고, 지금까지도 재취업을 하고 있지 못한 사람들은 구직활동을 별로 열심히 안

<표 6-14> 재취업 후 소득에 대한 조기재취업수당 수급의 효과

변 수	회귀계수 (Heckman 2단계)		회귀계수 (OLS)	
연령(기준 : 30세 미만)				
30대	0.129***	(0.045)	0.099**	(0.042)
40대	0.114**	(0.057)	0.070	(0.053)
50대 이상	0.038	(0.077)	-0.042	(0.067)
학력(기준 : 중졸 이하)				
고졸	0.096*	(0.050)	0.101**	(0.050)
전문대졸	0.144**	(0.062)	0.148**	(0.061)
대졸	0.232***	(0.058)	0.242***	(0.056)
대학원 이상	0.236**	(0.098)	0.253***	(0.096)
상용직	0.009	(0.048)	0.008	(0.047)
소정급여일수(기준 : 210일)				
90일	0.050	(0.085)	0.067	(0.084)
120일	0.058	(0.082)	0.059	(0.081)
150일	0.082	(0.075)	0.090	(0.074)
180일	0.139*	(0.073)	0.157**	(0.072)
배우자 소득 있음	-0.040	(0.036)	-0.070**	(0.033)
가구주	0.054	(0.045)	0.086**	(0.041)
단위기간당 취업알선 횟수	0.015	(0.201)	0.139	(0.184)
여성	-0.092**	(0.041)	-0.110***	(0.040)
제조업	-0.036	(0.030)	-0.039	(0.030)
블루칼라 직종	-0.090**	(0.038)	-0.073**	(0.036)
전 직장 임금(로그)	0.436***	(0.034)	0.432***	(0.033)
근속기간(일)	0.000*	(0.000)	0.000***	(0.000)
조기재취업수당 수급 더미	-0.025	(0.070)	0.114***	(0.031)
상수항	2.587***	(0.202)	2.480***	(0.193)
inverse mills ratio	-0.210***	(0.094)	-	-
rho	-0.526	-	-	-
sigma	0.400	-	-	-
lambda	-0.210	(0.094)	-	-
	Wald = 770.58		Prob > F 0.000 R-squared = 0.466	

주: 1) ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함을 나타내며, ()안의 숫자는 표준오차임.

2) 단위기간당 취업알선 횟수=고용안정센터 취업알선 횟수÷구직기간

3) Heckman 2단계 추정 1단계 프라빗 추정에서는 종업원 규모를 추가로 설명변수로써 이용하였음.

4) 전체 1,463 관측치 중 임금근로자 또는 자영업자로 재취업하여 소득을 보고한 사람은 821명이었음.

해서 좀더 나은 수준의 직장을 발견하지 못한 것이라고 본다면, 굳이 Heckman 단계 추정 결과의 결과를 수용해야 한다고 할 이유는 없다. 구직활동의 강도가 훨씬 높았던 결과로 좋은 직장을 빨리 잡게 된 것이라면, 선형회귀모형의 결과가 상당 부분 현실을 반영하는 것이라 볼 여지가 더 커지기 때문이다.

<표 6-15>는 응답자 본인이 스스로 판단한 구직활동의 강도에 대한 내용을 보여주고 있는데, 재취업 경험이 있는 사람들이 훨씬 더 높은 비율로 지속적 구직활동을 한 것으로 나타나고 있다. 그러나 재취업 경험이 있는 사람들 사이에서는 조기재취업수당을 받은 사람들과 아닌 사람들 사이에서의 구직활동 강도의 편차는 그리 크지 않았다. 이는 주관적 응답이어서 “지속적 구직활동”과 “간헐적 구직활동”을 어떻게 구별할지가 전적으로 응답자 본인에게 맡겨져 있기 때문에 이를 근거로 어떤 모형이 더 설득력이 있다고 말하기는 다소 어렵다. 다만, 두 모형의 계수 추정치를 비교해 때 그 효과는 없거나 효과가 있더라도 11%보다는 훨씬 적은 어떤 수치일 것이라고 생각하는 것이 현실적일 것 같다.

<표 6-15> 조기재취업수당 수급 여부별 · 재취업 경험 여부별 구직활동

(단위: 명, %)

		재취업 경험 없음	재취업 경험 있음
조기재취업 수당 비수급자	지금까지 지속적 구직활동	206(35.0)	474(73.0)
	간헐적 구직활동	263(44.7)	175(27.0)
	구직활동을 하지 않음	119(20.2)	-
	전 체	588(100.0)	649(100.0)
조기재취업 수당 수급자	지금까지 지속적 구직활동	-	203(89.8)
	간헐적 구직활동	-	23(10.2)
	전 체	-	226(100.0)

주: 재취업 경험자는 첫 재취업 당시까지, 재취업 미경험자는 조사 시점까지의 구직활동에 대한 주관적 평가임.

2. 임금근로자로 재취업 후 직장만족도에 미친 조기재취업수당의 효과

이번에는 재취업 후 직장만족도에는 조기재취업수당의 수급이 어떤 효과를 가졌는지 분석하였다. 직장만족도는 임금근로자에게만 물어보았기 때문에 이하의 분석도 임금근로자로 재취업한 사람들에게로 한정하였다. 먼저, 현 직장 세부 만족도를 <표 6-16>에서 살펴보면 수급자와 비수급자 모두 의사소통 및 인간관계, 하고 있는 일의 내용, 근로시간 등에서 다른 항목에 비해 만족도가 상대적으로 높았다. 그러나 소득수준, 개인의 발전 가능성, 복지후생 등에서는 다른 항목에 비해 불만족도가 높았다. 수급자와 비수급자를 비교해 보면, 전반적으로 수급자의 만족 비중이 비수급자에 비해 고루 높게 나타났다. 그러나 양 집단에서 모두 “보통”이라고 응답한 사람들이 40%를 넘는 점을 감안하면, 만족의 정도 차이를 과대하게 해석할 필요는 없을 것으로 보인다.

<표 6-16> 임금근로자로 재취업한 실업급여 수급자의 현 직장만족도

(단위: %)

	만족 (매우 만족 + 만족)		불만족 (매우 불만족 + 불만족)		보통	
	수급자	비수급자	수급자	비수급자	수급자	비수급자
임금 또는 소득	24.5	17.6	27.1	37.4	48.4	45.0
취업의 안정성	39.1	26.1	19.6	29.1	41.3	44.8
하고 있는 일의 내용	44.0	32.1	10.8	17.3	45.3	50.6
근로환경	35.8	28.6	19.9	26.6	44.3	44.8
근로시간	36.3	32.6	19.9	23.3	43.8	44.1
개인의 발전 가능성	30.6	22.9	24.2	33.5	45.3	43.6
의사소통 및 인간관계	42.8	38.8	12.7	14.5	38.9	46.7
인사고과의 공정성	30.1	18.7	18.0	21.0	51.8	60.3
복지후생	24.2	16.9	30.7	34.9	45.1	48.3

〈표 6-17〉 전 직장과의 비교한 만족도 변화

(단위: %)

	높아짐 (많이 + 조금 높아짐)		낮아짐 (많이 + 조금 낮아짐)		비슷함	
	수급자	비수급자	수급자	비수급자	수급자	비수급자
임금 또는 소득	35.8	22.9	27.0	39.3	37.3	37.9
취업의 안정성	32.5	23.1	19.6	32.6	47.9	44.3
하고 있는 일의 내용	31.0	19.4	17.2	23.3	51.8	57.3
근로환경	29.7	19.2	22.4	29.1	47.9	51.7
근로시간	25.3	21.2	20.6	27.7	54.1	51.0
개인의 발전 가능성	32.8	22.2	20.4	31.4	46.7	46.4
의사소통 및 인간관계	35.1	25.6	14.2	16.6	50.7	57.7
인사고과의 공정성	24.8	17.1	16.0	23.6	59.0	59.4
복지후생	26.1	14.3	24.7	31.4	49.2	54.3

〈표 6-18〉 종합 만족도

(단위: %)

	높아짐 (많이 + 조금 높아짐)		낮아짐 (많이 + 조금 낮아짐)		비슷함	
	수급자	비수급자	수급자	비수급자	수급자	비수급자
종합 만족도	35.1	23.8	13.7	22.9	51.1	53.3

〈표 6-17〉은 전 직장과의 비교한 만족도 변화를 보고하고 있다. 역시 조기재취업수당 비수급자에 비해 수급자가 높아짐에 더 많이 응답했다. 당연한 결과겠지만, 〈표 6-18〉에서 보고된 종합만족도 역시 조기재취업수당 수급자가 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 6-19〉는 〈표 6-16〉의 직장만족도 변수들을 모두 더해 만족도 변수를 새로 만든 후 이를 종속변수로 하여 회귀분석을 한 결과이다. 연령이 많을수록 직장만족도에 부정적(-)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학력은 대졸보다는 고졸의 직장만족도가 높고, 대학원 이상인

〈표 6-19〉 임금근로자로 재취직 후 직장만족도에 조기재취업수당 수급이 미친 영향

	회귀계수		유의수준
상수항	28.567***	(2.822)	0.000
연령(기준: 30세 미만)			
30대	-0.928	(0.637)	0.145
40대	-1.957**	(0.810)	0.016
50대 이상	-2.215**	(1.035)	0.033
학력(기준 : 중졸 이하)			
고졸	1.861**	(0.750)	0.013
전문대졸	1.223	(0.937)	0.192
대졸	1.601*	(0.866)	0.065
대학원 이상	4.322***	(1.434)	0.003
소정급여일수(기준 : 210일)			
상용직	0.358	(0.731)	0.624
90일	-2.031	(1.280)	0.113
120일	-2.114*	(1.234)	0.087
150일	-1.050	(1.139)	0.357
180일	-0.670	(1.095)	0.541
배우자 소득 유무	0.273	(0.504)	0.588
가구주	0.639	(0.630)	0.311
단위기간당 취업알선 횟수	-1.689	(2.747)	0.539
여성	0.329	(0.605)	0.587
제조업	-1.076**	(0.458)	0.019
블루칼라 직종	-1.123**	(0.562)	0.046
전직장 임금(로그)	-0.189	(0.472)	0.688
근속기간(일)	-0.001***	(0.000)	0.000
조기재취업수당 수급 더미	1.804***	(0.473)	0.000

R-squared = 0.105

Prob > F 0.000

주: 1) ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 유의함을 나타내며, ()안의 숫자는 표준오차임.

2) 단위기간 중 취업알선 횟수 = 고용안정센터 취업알선 횟수 ÷ 구직기간

3) 임금근로자로 재취직 후 직장만족도를 보고한 776명을 대상으로 분석.

사람들의 직장만족도가 가장 높은 것으로 나타났다. 배우자 소득 유무나 가구주 유무, 고용안정센터의 취업알선처럼 실직기간에 중요한 영향력을 갖는 변수들은 직장만족도와는 별 상관이 없는 것으로 나타났다. 이직 전 직장이 제조업인 사람들, 블루칼라 직종에 있었던 사람들의 재취업 후 만족도는 그렇지 않은 사람들에 비해 떨어졌다. 전 직장의 근무기간이 길수록 직장만족도는 낮은 것으로 나타났다. 관심의 대상인 조기재취업수당을 수급했는지 여부는 직장만족도와 양(+)의 관계를 보이는 것으로 나타났다. 즉 조기재취업수당 수급자의 직장만족도가 비수급자에 비하여 높게 나타났다⁵⁸⁾.

제3절 소 결

실업급여 수급 당시 조기재취업수당제도가 있다는 것을 알고 있었던 사람들을 대상으로 조기재취업수당이 구직활동 촉진효과가 있다고 생각하느냐고 물었을 때 58.6%가 그렇다고 대답했다. 자신의 실업급여 수급 경험에 근거해 생각할 때에도 구직활동 촉진효과가 있었느냐고 물었을 때에는 39.2%가 그렇다고 대답했다. 조기재취업수당 수급자 집단은 같은 질문에 대해 47.5%가 그렇다고 대답했다. 제도의 필요성에 대해서는

58) 그러나 이러한 결과는 임금근로자로 재취업한 사람들만을 대상으로 조사되었으므로 자영업 등에 취업한 사람들의 경우 이직 전의 직장에 비하여 재취업 후의 직장만족도가 어떻게 변화했는지에 대해서는 설명하지 못한다는 한계를 지니고 있다. 또한 재취업하는 시점에서 조기재취업수당을 받기 위해 재취업한 직장의 질적 저하를 감수하면서까지 조기재취업을 하였는지 아니면 조기재취업을 하기에 용이한 사람들이 조기재취업수당과 관계없이 조기에 더 좋은 직장에 취업하여 만족도가 높아졌는지에 대해서는 정확한 정보를 제공하지 못하는 한계를 지니고 있다. 왜냐하면 조기재취업수당의 효과가 아니라 어떤 비관 측된 개인 특성 때문에 — 좋은 인간관계라든지 일처리가 원래 깔끔한 사람이라든지 등 — 조기에 좋은 직장 제안이 들어온 사람들이 그냥 그 제안을 받아들였기 때문에 빨리 취업한 것이고, 그 결과로 직장만족도가 높은 것일 수 있기 때문이다.

전체의 76.8%가 동의했고, 이들 중 59.4%가 구직활동을 열심히 해야겠다는 생각이 들게 하기 때문이라고 응답했고, 10.4%는 이 제도가 없으면 좀더 있다가 취업했을 것이라고 말했다. 이와 같은 결과는 비록 실업급여 수급자들의 주관적 응답이기는 하지만 이 제도에 대한 수급자들의 긍정적 인식을 반영하는 것이며, 적어도 일부에게는 구직활동 촉진효과가 있음을 시사하는 것이다.

분석 모형을 통한 결과도 조기재취업수당제도가 구직급여 평균 수급기간을 단축시키는 효과가 있음을 보여주고 있다. 조기재취업수당제도가 있다는 것을 알고 있었던 사람들의 재취업 위험률은 모르고 있었던 사람들에 비해 매칭(matching)을 안 했을 때 약 2.5배, 매칭을 했을 때 약 2.94배 정도 높은 것으로 분석되었다. 구직급여 평균 수급기간을 종속변수로 놓고 직접적인 분석을 해보았을 때는 매칭을 안 했을 때 25.2일, 매칭을 했을 때 31.1일 정도 구직급여 평균 수급기간을 단축하는 효과가 있는 것으로 나타났다. 여기서 매칭을 하지 않았을 때의 결과는 선택편의(selection bias)의 가능성이 매우 높으며, 이를 줄이기 위해 시도한 매칭은 선택편의를 줄이는 대신 비교대상 집단을 조기재취업수당을 알고 있었던 집단과 특성이 유사한 집단으로 축소하기 때문에 전체 인구집단에 대해 평균적으로 위의 결과를 그대로 적용하는 것은 다소 성급할 수 있으므로 해석에 주의해야 한다.⁵⁹⁾ 또한, 쿼틀 리그레션을 통해 볼 때 수급 개시 직후 조기재취업수당제도를 알고 있던 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 더 많이 수급을 중단하고 빠져나가며, 그 이후 시점에서는 점차 조기재취업수당을 알고 있는 사람들과 모르고 있는 사람들 간의 차이가 줄어들어 가는 것으로 보아 프로그램 진입효과가 어느 정도 존재하는 것이 아닌가 하는 추측을 해 볼 수 있다. 이 효과의 크기를 직접 추정하기는 다소 어렵지만, 대략 실업급여 수급자 분포의 평균에서 4일 이내 정도로 예상해 볼 수 있을 것이다.

이상과 같은 본장의 분석 결과에 의하면 한국의 조기재취업수당제도

59) 그러나 어떤 방식으로 하든 내생성을 줄이기 위한 시도는 그렇지 않은 추정치보다 절대값이 컸던 미국의 연구 사례로부터 볼 때 평균적으로 2.5배, 또는 25.2일보다 다소 클 가능성이 높다.

가 조기재취업을 유인하는 데 상당한 효과가 있다는 것은 명백하다. 이는 국제적인 비교 관점에서 보더라도 매우 뚜렷한 것으로서 미국과 캐나다의 실험에서보다 상대적으로 많은 금액을 수당으로 주는 제도의 특징과 밀접한 관련이 있을 것으로 보인다. 일례로 미국에서 있었던 재취업보너스 실험 중 비교적 그 금액이 컸던 것으로 알려진 일리노이주 실험이 약 4주간의 구직급여액을 제공했던 데에 반해, 한국의 조기재취업수당은 평균적으로 보아 약 8주에 해당하는 구직급여액을 제공해, 미국에 비하여 무려 두 배나 되는 금액의 조기재취업 보너스를 제공하고 있다.⁶⁰⁾ 재취업보너스 금액이 높을 때 성과가 높아지는 이와 같은 결과는 미국의 워싱턴 주와 펜실베이니아 주 실험에서도 유사하게 관찰된 것이기도 하다.

본장의 분석 결과를 통해 주목할 점 중의 하나는 구직기간당 고용안정센터를 통해 취업알선을 받은 횟수가 많은 실업급여 수급자의 실업기간이 통계적으로 유의하게 짧게 나타났다는 점이다. 이는 조기재취업수당제도와 관계없이 고용안정센터에서의 취업알선서비스를 강화하는 것만으로도 실업급여 수급자의 실업기간을 단축시키고 재취업을 촉진하는 데 상당한 효과가 있을 것임을 시사하는 것이라 할 수 있다. 최근 미국의 개인재취업계좌제도에서 패키지 형태의 종합고용서비스를 장기 실업 가능성이 높은 사회취약계층에게 제공하고 있고 OECD(2003)가 종합고용서비스의 중요성을 강조하고 있는 것도 이러한 맥락에서 보면 한국에서도 음미해 볼 필요가 있다고 하겠다.

본장의 분석은 실업급여 수급자들이 고용안정센터를 통해 2주에 한 번씩 구직활동 인정을 받고, 또 구인업체를 소개받으며 각종 고용서비스를 받는 것과 입체적으로 결합시켜 분석된 것은 아니다. 개인의 구직활동에만 초점을 맞추어 분석이 이루어졌기 때문에 구체적인 정책 대

60) 설문조사에 응답한 ‘분석대상 표본’ 응답자 중 조기재취업수당을 수급한 사람들의 소정급여일수는 평균 146.0일이다. 반면, 이들이 실제 수급한 일수는 평균 33.5일이었다. 이 두 수치를 빼면 잔여 소정급여일수는 평균 112.5일이고, 조기재취업수당액은 잔여 소정급여일수에 받았어야 할 구직급여일액의 절반이므로, 조기재취업수당액은 56.3일분의 구직급여일액이다. 따라서 평균적으로 보아 이는 8주간 받을 수 있는 구직급여액이 될 것이다.

안으로 이어질 수 있는 보다 세부적인 분석적 질문을 설계하고, 그에 답하는 데에는 한계가 존재하였다. 그러한 한계에도 불구하고 조기재취업수당제도를 보다 많은 실업급여 수급자들이 알 수 있게 홍보하고 교육하며 상담하는 것만으로도 구직급여 수급기간 단축에 상당한 효과를 가져올 수 있다는 점을 알 수 있다. 따라서 실업급여 수급자들이 이용한 고용안정센터의 특징 및 서비스와 연결시켜 좀더 종합적이고 입체적인 분석을 하는 것은 추후에 꼭 이루어져야 할 과제일 것이다.

조기재취업수당제도가 재취업한 직장의 만족도에 미치는 영향을 보면 조기재취업수당 수급자의 직장만족도가 비수급자에 비하여 높은 것으로 나타났다. 재취업한 직장의 만족도에서는 연령이 높을수록, 그리고 학력이 높을수록 높게 나타났다. 이러한 결과는 조기재취업수당 때문에 만족도가 높은 직장에 조기에 재취업한 것인지, 아니면 조기재취업수당과 관계없이 조기에 재취업하기 좋은 여건에 있는 사람들이 만족도가 높은 직장에 조기에 재취업한 것인지에 대한 추가적인 분석이 필요함을 시사하고 있다.

제6장의 부록

<부표 1>과 <부표 2>는 매칭 전후 주요 변수의 평균값을 비교하고 있다. 전반적으로 매칭 이후 평균값이 각각 조기재취업수당을 수급한 사람과 조기재취업수당제도를 알고 있었던 사람에 가깝게 변화한 것을 알 수 있다. 다만, <부표 2>에서 보면 매칭 이후 배우자 수입 여부에서 매칭 전보다 더 평균이 떨어진 것을 확인할 수 있다.

매칭 과정에서는 실업자의 재취업과 관련하여 영향력 있는 변수인 신청 전 실직기간과 이직 전 임금(로그)을 설명변수로 넣고 성향점수를 추정하였다. 또한 조기재취업수당제도를 알고 있다는 것과 연관성이 있을 것으로 보이는 고용안정센터의 특성도 통제하였다.

분석대상 표본의 수가 1,463명밖에 되지 않아 매칭이 아주 엄격하게 이루어지는 힘들었다. 이와 같은 제약으로 인해 <부표 2>의 배우자 수입 여부 변수의 경우 오히려 매칭 이전보다 평균이 다소 멀어지는 결과를 초래하게 되었다.⁶¹⁾ 이런 과정을 거쳐 최종적으로 수급자와 매치된 비수급자 표본 224명, 제도를 알고 있었던 사람들과 매치된 모르고 있었던 사람들 표본 227명을 매치된 비교집단으로 선정하였다.

61) Dehejia and Wahba(1999)는 이보다 더 엄격한 기준을 제시했다. 위와 같은 구간 안에서 매칭을 하되, 두 집단간 주요 변수 평균과 분산이 통계적으로 유의하게 다르면 안 된다는 기준이다. 그렇지만, 이들은 Lalonde(1986) 실험과 똑같은 추정치를 이 매칭방법이 도출할 수 있는지 없는지를 검증하는 것이 분석 목표였다는 점을 감안하여, 엄밀하지는 않지만 이 정도 수준에서 매칭을 시도하였다. 완전하지는 않더라도 매칭을 시도하는 것이 안 하는 것보다는 믿을 만한 추정치를 주기 때문이다(Rosenbaum and Rubin, 1983).

〈부표 1〉 성향점수(propensity score)를 이용한 매칭 전후 평균값 비교 -“조기재취업수당 수급 여부”

	조기재취업수당을 받았다	조기재취업수당을 받지 않았다 (매칭 전)	조기재취업수당을 받지 않았다 (매칭 후)
연령	38.65	39.67	39.13
학력	2.80	2.70	2.73
상용직 여부	0.95	0.90	0.92
소정급여일수	2.87	2.77	2.87
배우자 수입 여부	0.19	0.38	0.34
가구주 여부	0.69	0.51	0.59
기간당 취업알선 횟수	0.01	0.01	0.01
성별	0.32	0.45	0.40
직종	0.33	0.32	0.31
이직 전 임금(로그)	5.05	4.96	4.99

주: 학력은 중졸 이하 = 1, 고졸 = 2, 전문대졸 = 3, 대졸 = 4, 대학원 이상 = 5로 놓고 계산. 소정급여일수도 90일 = 1, 120일 = 2, 150일 = 3, 180일 = 4, 210일 = 5로 놓고 계산.

〈부표 2〉 성향점수(propensity score)를 이용한 매칭 전후 평균값 비교 -“조기재취업수당을 알고 있었다”

	조기재취업수당 제도를 알고 있었다	조기재취업수당 제도를 모르고 있었다(매칭 전)	조기재취업수당 제도를 모르고 있었다(매칭 후)
연령	37.30	43.33	37.29
직종	0.26	0.43	0.30
상용직 여부	0.91	0.89	0.92
성별	0.42	0.45	0.42
학력	2.92	2.36	2.85
소정급여일수	2.65	3.01	2.71
배우자 수입 여부	0.36	0.36	0.38
가구주 여부	0.53	0.56	0.52
기간당 취업알선 횟수	0.88	0.71	0.76
이직 전 임금(로그)	5.03	4.88	4.98
근속기간(일)	1291.45	1594.71	1400.97
실업급여 신청 전 실직기간	28.47	32.29	29.36

주: 학력은 중졸 이하 = 1, 고졸 = 2, 전문대졸 = 3, 대졸 = 4, 대학원 이상 = 5로 놓고 계산. 소정급여일수도 90일 = 1, 120일 = 2, 150일 = 3, 180일 = 4, 210일 = 5로 놓고 계산.

제 7 장

현행 조기재취업수당제도의 문제점과 개선방안

제1절 조기재취업수당제도의 문제점

제6장에서 살펴본 바와 같이 2003년 현재의 한국의 조기재취업수당제도는 구직급여 수급자의 조기재취업을 촉진하는 데 상당한 효과를 거두고 있는 것으로 나타났다. 2003년 실업급여 수급자에 대한 추적조사에서도 조기재취업수당 수급자의 86.4%, 비수급자의 74.3%가 조기재취업수당제도가 필요하다는 데 동의하였다. 조기재취업수당제도가 필요한 이유로서는 조기재취업수당 수급자의 56.6%, 비수급자의 59.8%가 조기재취업수당제도가 구직급여 수급자에게 구직활동을 열심히 해야겠다는 생각을 들게 하는 유익한 제도라고 응답하였다. 이러한 분석 결과를 고려해 볼 때 2003년 현재 한국의 조기재취업수당제도 자체에는 큰 문제점이 없는 것처럼 보인다.

그러나 실업급여 수급자에 대한 추적조사에 의하면 홍보 미흡과 다른 고용서비스와의 연계 미흡 등 제도의 운영 과정에서 일부 문제점이 나타나고 있고, 제5장의 조기재취업수당 수급자 특성분석 결과에 의하면 취약계층의 조기재취업수당 수혜 가능성이 상대적으로 낮은 문제점이 나타나고 있다. 또한 2004년 1월 1일부터 조기재취업수당제도의 수급요건을 일부 변경하였는데 변경된 제도 자체에 이론적 측면에서 볼 때 문제점이 있는 것으로 보인다. 전자의 문제점이 제도운영 과정에서 나

타난 문제점이라면 후자의 문제점은 제도 자체의 문제점이라고 할 수 있다. 이하에서는 조기재취업수당제도의 문제점을 운영상의 문제점과 제도적인 문제점으로 나누어서 살펴보고자 한다.

1. 제도운용 과정에서 나타난 문제점

가. 홍보 미흡

구직급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자와 비수급자에 대한 추적 조사 결과에 의하면 <표 7-1>에서 보는 바와 같이 조기재취업수당 비수급자의 41.7%가 조기재취업수당제도가 있다는 것을 알지 못한 것으로 나타났다. 특히 50세 이상의 연령계층과 중졸 이하의 학력계층의 인지도는 각각 31.1%, 32.5%로 매우 낮은 것으로 나타났다. 가장 인지도가 높은 대졸 계층도 70%대에 머물렀다.

<표 7-2>는 조기재취업수당 수급자와 비수급자 중 조기재취업수당 제도를 알고 있다고 응답한 사람들이 얼마나 조기재취업수당의 구체적인 내용에 대하여 제대로 인지하고 있는지를 분석하고 있다. 대체로 수급자가 비수급자에 비해 2배 가까이 잘 알고 있었다. 비수급자의 경우 재취업일 이전 2년 이내에 조기재취업수당을 지급받은 사실이 없어야 한다는 항목은 단지 16.2%만이 제대로 알고 있을 뿐이었으며, 조기재취업수당의 지급금액에 대해서는 3분의 1에 채 못 미치는 사람들만이 제대로 알고 있었다. 또한 구직급여 미지급일수 관련 규정도 37.5%만이 알고 있을 뿐이었다. 노동부 지정 우대업종에 취업할 경우 남은 구직급여액의 전부를 받을 수 있다는 항목은 41.4%가 알고 있어 그 중 높은 인지도를 보였다. 조기재취업수당 수급자의 경우는 2년 이내 지급 금지 규정과 안정적 일자리 규정을 제외하고는 모두 절반 이상이 제대로 제도에 대해 인지하고 있었다. 이러한 조사 결과는 단순히 조기재취업수당제도가 있다는 사실에 대한 홍보를 넘어서 조기재취업수당제도의 구체적인 내용과 수급요건 등 핵심 내용에 대한 홍보가 더욱 강화되어야 함을 시사하고 있다.

〈표 7-1〉 조기재취업수당 비수급자의 조기재취업수당제도 인지 여부

(단위: 명, %)

	몰랐다	알았다	전 체
전 체	506 (40.9)	731 (59.1)	1,237 (100.0)
연령계층별			
30세 미만	89 (34.4)	170 (65.6)	259 (100.0)
30대	134 (31.1)	297 (68.9)	431 (100.0)
40대	97 (35.0)	180 (65.0)	277 (100.0)
50세 이상	186 (68.9)	84 (31.1)	270 (100.0)
학력별			
중졸 이하	131 (67.5)	63 (32.5)	194 (100.0)
고졸 이하	188 (43.6)	243 (56.4)	431 (100.0)
전문대졸 이하	62 (31.8)	133 (68.2)	195 (100.0)
대졸 이하	115 (29.6)	273 (70.4)	388 (100.0)
대학원 이상	10 (34.5)	19 (65.5)	29 (100.0)

〈표 7-2〉 조기재취업수당제도의 구체적 내용을 아는 사람의 비율

(단위: %)

조기재취업수당제도의 구체적 내용	조기재취업수당 수급 여부	
	수급자	비수급자
취직일 전날을 기준으로 구직급여의 미지급일수가 소정급여일 수의 1/2 이상이어야 한다.	58.4	37.5
6개월 이상 계속 고용이 가능한 안정적인 일자리에 재취업해야 받을 수 있다	40.3	24.2
조기재취업수당의 지급금액은 남은 구직급여액의 1/2이다	52.2	31.1
노동부가 지정한 우대업종에 취업할 경우에는 남은 구직급여액의 전부를 받을 수 있다.	65.9	41.4
재취업일 이전 2년 이내에 조기재취업수당을 지급 받은 사실이 없어야 한다.	21.2	16.2

주: 조기재취업수당의 구체적 내용은 조사대상자가 이직할 시점 당시의 제도 내용임.

고용보험제도가 도입된 지 10년이 다 되어 가지만 본 연구를 위한 추적조사 결과 4명 중 1명은 아직도 이직 전에 실업급여제도를 모르고 있었던 것으로 나타났다. 이는 단순히 조기재취업수당제도뿐만 아니라 고용보험제도 전반에 대한 홍보가 아직 미흡한 수준이라는 것을 시사하고 있다.

조기재취업수당제도를 인지한 구직급여 수급자 중 조기재취업수당제도를 인지한 시점을 보면 <표 7-3>에서 보는 바와 같이 조기재취업수당 수급자나 비수급자 모두 실업급여를 신청한 이후 고용안정센터에서의 교육을 통해 인지한 사람의 비율이 절반 이상을 차지하고 있으며, 실업급여를 신청하기 이전부터 조기재취업수당을 인지하고 있었다는 사람은 20%선에 그치고 있다. 또한 조기재취업수당 수급자와 비수급자 모두 고용안정센터의 상담원을 통해 조기재취업수당에 대해 알게 되었다고 응답하였다. 이러한 사실은 고용안정센터에서의 구직급여 수급자에 대한 교육과 상담의 중요성을 시사하고 있다.

<표 7-3> 조기재취업수당 인지자의 인지 시점 및 인지 경로

(단위: %)

		조기재취업수당 수급여부	
		수급자	비수급자
조기재취업수당 인지 시점	실업급여를 신청하기 이전부터	24.6	21.7
	실업급여 수급자 교육을 통해	55.7	60.7
	실업급여 수급자 교육 이후 상담원과의 상담 중에	19.7	16.3
	조기재취업수당을 받을 수 있는 자격요건이 지난 후에	-	1.3
조기재취업수당 인지 경로	고용안정센터 상담원	67.8	75.1
	이전 직장	14.4	12.6
	친구나 지인	13.9	7.0
	인터넷 및 언론매체	4.0	3.6
	기타	0.0	1.7

조기재취업수당제도에 대하여 수급자와 비수급자 모두 고용안정센터의 상담원을 통해 알게 되었다는 응답자의 비율이 이와 같이 높음에도 불구하고, 고용안정센터에서의 조기재취업수당에 대한 정보 제공은 아직 충분하게 이루어지지 못하고 있는 것으로 나타났다. 직업상담원에 대한 실태조사 결과에 의하면 실업 인정을 할 때마다 조기재취업수당에 대해 설명한다는 상담원은 9.3%에 불과하고, 최초의 실업 인정 이후 수급자격자가 조기재취업수당을 받을 수 있는 자격조건이 충족되었을 경우에 조기재취업수당제도에 대해 설명한다는 상담원의 비율이 44.6%나 되었다. 또한 실업급여 신청자에 대하여 실업급여제도에 대한 최초의 교육 시에만 조기재취업수당에 대해 설명한다는 상담원의 비율이 30.6%, 수급자 본인이 질문했을 경우에만 설명한다는 상담원의 비율이 11.4%로 조사되었다. 실제로 고용보험 DB자료에 의하면 구직급여 수급자 중 조기재취업수당의 수급요건을 충족한 구직급여 수급자 중 18.7%가 조기재취업수당을 신청하지 않은 것으로 나타났다. 구직급여 수급자에 대한 추적조사 결과에 의하면 조기재취업수당 비수급자의 5.7%는 소정급여일수를 절반 이상 남기고 안정된 직업에 재취업되었으나 이들의 49.2%는 제도의 내용을 몰라서 조기재취업수당을 신청하지 않은 것으로 나타났다. 직업상담원에 대한 실태조사 결과에서도 구직급여 수급자들이 조기재취업수당 수급자격이 갖추어졌음에도 불구하고 조기재취업수당을 신청하지 않은 이유에 대하여 수급요건을 잘 이해하지 못하기 때문에 신청하지 않았을 것이라고 생각하는 상담원의 비율이 22.4%나 되며, 상담원의 18.4%는 조기재취업수당 수급요건을 충족한 구직급여 수급자가 조기재취업수당을 신청하지 않더라도 조기재취업수당을 신청하도록 안내하지 않고 있는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 아직도 고용안정센터에서 조기재취업수당에 대한 자세한 안내와 수급요건에 대한 자세한 설명을 소홀히 하고 있음을 보여주는 것으로서 향후 고용안정센터에서의 조기재취업수당에 대한 홍보와 교육을 강화하여야 함을 시사하고 있다.

나. 다른 고용서비스와의 연계 미흡

구직급여 수급자가 구직급여에 의존하지 않고 열심히 구직활동을 하여 안정된 직업에 조기에 재취업을 하도록 유도하기 위해서는 조기재취업수당제도와 같은 제도적인 유인정책도 필요하지만 실업 인정 과정에서 구직급여 수급자에게 재취업에 필요한 직업상담, 구인정보 제공, 구직방법에 대한 지도, 재취업 필요한 직업교육훈련의 상담 및 안내 등 종합적인 고용서비스의 제공이 함께 유기적으로 이루어지는 것이 중요하다(OECD, 2003; 정인수 외, 2004; 유길상, 2004b; 유길상 외, 2003; Decker, 2003; Leigh, 1995; Meyer, 1995a; Dickinson et al., 1999).

그런데 우리나라의 실업 인정 과정은 아직 인력의 부족 및 전문성 미흡, 관련 프로그램의 미발달, 노동시장 정보의 부족 등으로 인하여 상당히 형식적으로 이루어지고 있다는 지적을 받고 있다(유길상 외, 2003; 유길상, 2004b). 본 연구에서 실시한 직업상담원에 대한 설문조사에 의하면 실업 인정 과정이 구직활동에 도움을 주고 있다는 응답 비율이 48.9%인 데 반하여, 도움을 주고 있지 못하고 있다는 응답 비율이 무려 45.7%나 되는 것으로 나타났다.⁶²⁾ 구직급여 수급자에 대한 설문조사 결과에서도 <표 8-4>에서 보는 바와 같이 실업 인정 과정이 구직활동

<표 7-4> 실업 인정 과정이 구직활동에 도움이 되는지의 여부

(단위: %)

	조기재취업수당 수급 여부	
	수급자	비수급자
도움이 된다	33.6	30.8
그저 그렇다	24.0	23.3
도움이 되지 않는다	42.4	45.8

주: 5점 척도 설문 중 “도움이 된다”는 “매우 도움이 된다” + “도움이 되는 편이다”, “도움이 되지 않는다”는 “별로 도움이 되지 않는다” + “전혀 도움이 되지 않는다”를 각각 합산한 것임. “그저 그렇다”는 5점 척도의 가운데 척도에 해당하는 선택지임.

62) 응답자의 5.4%는 실업 인정 과정이 구직급여 수급자의 구직활동에 도움을 주고 있는가에 대한 질문에 대하여 응답하지 않았다.

〈표 7-5〉 실업 인정 과정에서 고용안정센터로부터 일자리를 소개받은 경험 유무
(단위: %)

	조기재취업수당 수급 여부	
	수급자	비수급자
전혀 소개 받은 적이 없다	71.2	73.6
가끔 소개 받았다	26.1	24.4
자주 소개 받았다	2.7	2.0

에 도움이 된다는 평가보다는 도움이 되지 않는다는 평가가 더 높은 것으로 나타났다.

이와 같이 실업 인정 과정이 고용보험제도의 도입 취지를 충분히 살리지 못한 채 형식적인 과정으로 전락하여 구직급여 수급자격자의 구직활동에 큰 도움을 주고 있지 못하고 있다는 사실은 우리나라 고용안정센터에서의 구직자에 대한 종합적인 고용서비스 제공이 구직자에 대한 다양한 요구를 충족시켜 주지 못하고 있음을 반영하고 있다. 실제로 실업 인정 과정에서 고용안정센터로부터 재취업을 위한 일자리를 소개받은 경험이 있는지에 대해서 조사한 결과 〈표 7-5〉에서 보는 바와 같이 조기재취업수당 수급자와 비수급자 모두 “전혀 소개받은 적이 없다”는 응답이 70%를 넘었다. 한편 실업 인정 과정에서 일자리를 소개받은 경험이 있는 경우에도 조기재취업수당 수급자는 평균 2.6개 소, 비수급자는 평균 3.1개 소를 소개받은 것을 나타나, 소개받은 일자리 수가 매우 낮았다.

실업급여를 받는 과정에서 고용안정센터로부터 취업알선 서비스를 받은 사람들에 대하여 취업알선을 받은 이유를 질문한 결과 “취업알선을 받아 본 것이 좋겠다고 스스로 판단하여 취업알선을 받았다”는 응답자가 〈표 7-6〉에서 보는 바와 같이 절반이나 되었으며, “반드시 취업알선을 받아야 하는 것은 아니었지만 직업상담원의 권유가 있어서 취업알선을 받았다”는 응답자는 조기재취업수당 수급자의 경우 27.3%, 비수급자의 경우 32.2%에 불과하였다. 이는 실업 인정 과정에서 고용안

정센터의 직업상담원들이 구직급여 수급자에 대한 적극적인 취업알선을 소홀히 하고 있거나 취업알선 서비스를 제공하기 위한 여건이 갖추어지지 못한 상태에 있다는 것을 시사하는 것으로서 향후 고용보험제도의 성공적인 시행을 위해서는 일선고용안정센터에서의 취업알선 서비스의 강화가 시급한 것으로 판단된다.

직업상담원에 대한 설문조사 결과에 의하면 일선고용안정센터에서의 실업 인정 과정이 평균 6분 정도 소요되고 있고, 실업급여 수급자 1명당 실업급여 수급이 끝날 때까지 이루어지는 취업알선 횟수도 평균 3회에 불과하여 일선고용안정센터에서의 취업알선 서비스에 많은 문제가 있음을 보여주고 있다.

〈표 7-6〉 실업 인정 과정에서 취업알선을 받은 이유

(단위: %)

	조기재취업수당 수급 여부	
	수급자	비수급자
스스로 판단하여	60.0	48.8
직업상담원의 권유로	27.3	32.2
실업 인정을 받기 위해	12.3	18.4
모름·무응답	0.0	0.6

〈표 7-7〉 취업알선이 재취업에 도움이 되는지의 여부

(단위: %)

	조기재취업수당 수급 여부	
	수급자	비수급자
도움이 된다	43.1	36.2
도움이 되지 않는다	56.9	63.5
모름·무응답	0.0	0.3

제6장에서 살펴본 바와 같이 취업알선 서비스는 구직급여 수급자의 실업기간을 단축하는 데 통계적으로 유의한 효과가 있음을 확인하였다. 이러한 사실은 <표 7-7>에서도 확인되고 있는데 현재와 같이 취업알선 서비스가 많은 문제가 있음에도 불구하고 취업알선 서비스를 받아 본 사람들의 약 40%가 “취업알선 서비스가 재취업에 도움이 된다”고 응답하였다. 이러한 조사 결과에 비추어 볼 때 앞으로 일선고용안정센터에서의 취업알선 서비스를 내실화한다면 실업급여 수급자의 조기재취업을 촉진하는 데 상당한 효과를 거둘 수 있을 것으로 기대된다.

다. 취약계층의 조기재취업수당 수급률 미흡

제5장의 분석 결과에서 살펴본 바와 같이 구직급여 수급자 중 조기재취업수당의 수급자 비율이 특히 낮은 계층은 여성, 중졸 이하의 저학력자, 10인 미만의 영세사업장 이직자, 50세 이상의 연령계층, 저임금근로자 계층과 같은 사회 취약계층인 것으로 나타났다. 이러한 사실은 조기재취업수당제도가 구직급여 수급자의 구직활동을 촉진하는 데 어느 정도 기여하고는 있으나, 결과적으로는 조기재취업수당제도가 없었다라도 상대적으로 조기에 재취업했을 가능성이 높은 남성, 고학력자, 20~40대 연령계층, 고임금근로자 등 사회 상위계층에게 조기에 재취업하였다는 이유로 추가적인 보너스를 제공한 결과를 부분적으로 낳고 있다.

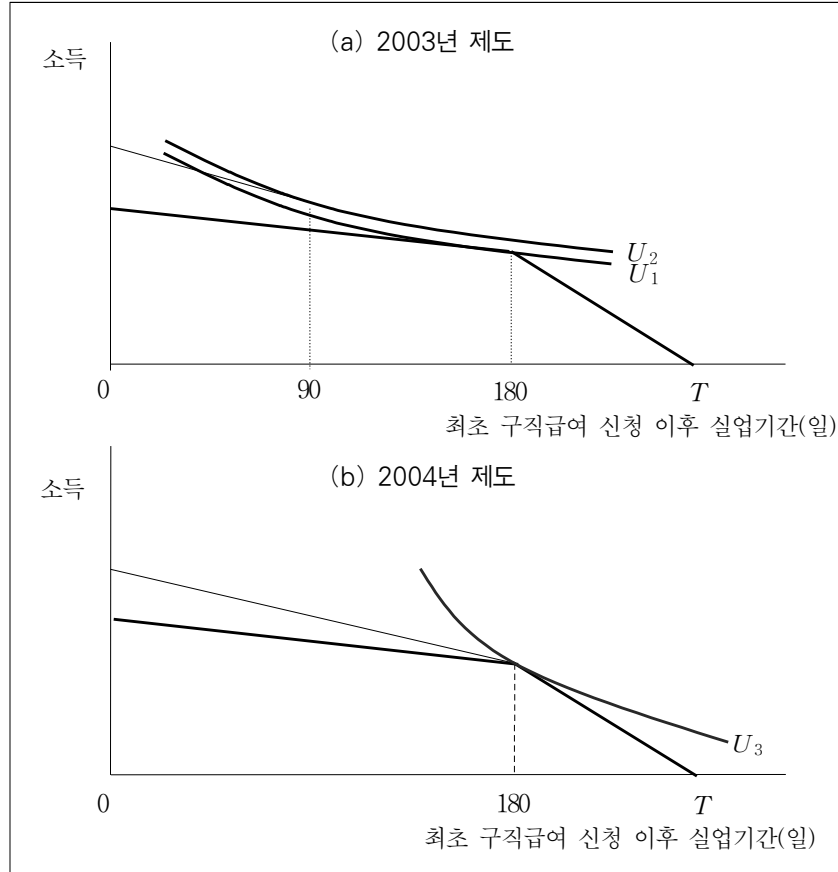
조기재취업수당제도가 없었다면 조기에 재취업하기 어려웠을지도 모를 취약계층의 조기재취업을 촉진하는 데 기여하는 것도 조기재취업수당제도의 주요 목적 중의 하나라고 할 수 있다. 따라서 시장 기능에만 맡겨 놓을 경우 상대적으로 불이익을 받을 가능성이 높은 취약계층에 대한 재취업촉진 서비스를 강화할 필요가 있음을 알 수 있다. 사회 취약계층이 고용보험제도의 정책 수혜에서 오히려 상대적으로 적은 혜택을 받고 있다는 것은 이미 유길상(2003a, 2003b)에 의해 지적된 것으로서 향후 우리나라 고용보험제도가 발전하기 위하여 해결하여야 할 주요 과제 중의 하나이다.

2. 제도적인 문제점

본 연구는 2003년까지의 실업급여 수급자 DB 자료를 분석하고 있기 때문에 2004년 1월 1일의 조기재취업수당제도 변화의 효과에 대해서는 분석할 수 없었다. 2003년까지는 구직급여를 지급받을 수 있는 소정급여일수의 2분의 1 이상을 남기고 재취직할 경우 남은 기간 동안 받을 수 있는 구직급여액의 2분의 1을 지급하였다. 2004년 1월 1일부터는 조기재취업수당의 미지급일수 제한요건(미지급일수가 소정급여일수의 2분의 1 이상)을 삭제하여, 미지급일수에 무관하게 구직급여 잔여 소정급여일수의 2분의 1에 해당하는 금액을 조기재취업수당으로 지급하도록 제도를 변경하였다. 그런데 이러한 제도 변화는 [그림 7-1]을 통해서 알 수 있는 바와 같이 이론적인 측면에서 볼 때 구직급여 수급자의 재취업 노력을 이전보다 약화시킬 우려가 있으며, 따라서 이러한 변화에 대한 평가가 반드시 필요한 것으로 보인다.

2004년 1월 1일부터 시행되고 있는 현행 우리나라의 조기재취업수당 제도를 [그림 8-1]을 이용하여 이론적으로 분석해 보자. [그림 7-1]에는 2003년도와 2004년도의 조기재취업수당제도의 예산제약선이 나타나 있다. 이 그림은 소정급여일수가 180일인 구직급여 수급자를 가정하고 있으며, 논의를 단순하게 하기 위해 대기기간은 무시하기로 한다. 2004년부터 조기재취업수당의 수급요건이었던 미지급일수 제한 요건을 삭제함으로써 조기재취업수당 수급자격 기간과 소정급여일수 기간은 같아졌고, 이는 조기재취업수당제도의 핵심적인 파라미터인 조기재취업수당 수급자격 기간이 사라진 것과 같다. 이러한 제도의 변화가 조기재취업수당 수급자의 실업기간에 미치는 효과는 의문시된다. 왜냐하면 제2장에서 논의했던 노동공급모형(Moffitt and Nicholson, 1982)에 의하면, 조기재취업수당제도가 도입되기 이전에 이미 실업급여의 소진을 선택한 수급자격자는 조기재취업수당제도가 도입되더라도 그의 구직활동 행태를 변화시키지 않을 것이기 때문이다(그림 7-1(b)의 예산선과 무차별곡선 U_3 의 점점 참조). 따라서 [그림 7-1(a)]와 같이 조기재취업수당 제도의 도입은 주로 조기재취업수당 수급자격 기간(90일)과 급여가 소

[그림 7-1] 조기재취업수당제도의 예산제약선과 무차별곡선



진되는 시점(180일) 사이의 예산선에 위치한 수급자의 구직활동 행태에 영향을 미치려는 정책이다. 조기재취업수당 수급자격 기간의 설정은 실업기간 90일과 180일 사이의 예산제약선을 비불록하게 만들고, 이런 효과로 인해 조기재취업수당제도 도입 이전에는 90일보다 약간 더 실업상태에 있기를 선택했던 수급자들에게 실업기간을 줄일 강한 유인을 제공하게 된다. 왜냐하면 그 시점을 지나면 실업의 기회비용이 급격히 증가하기 때문이다. 그런데 2004년 1월 1일부터 시행되고 있는 현행 조기재취업수당제도와 같이 재취업보너스 수급자격 기간이 구직급여가 소진되는 시점과 일치하게 되면 조기재취업수당제도의 재취업 촉진효

과는 [그림 7-1b]에서 보는 바와 같이 이론적으로는 크게 약화됨을 알 수 있다.

조기재취업수당제도의 조기재취업 촉진효과를 강화하기 위해 2004년 1월 1일부터 조기재취업수당의 미지급일수 제한 요건을 삭제하여 구직급여를 모두 소진하지 않고 재취업한 구직급여 수급자들에게 잔여구직급여액의 2분의 1을 조기재취업수당으로 지급하도록 하였을 것이다. 그런데 이러한 제도 변화는 소정급여일수 내에 재취업하는 모든 수급자들에게 ‘특별수당’을 제공하는 것과 같은 효과가 있기 때문에 조기재취업수당의 수급자수와 지급금액을 늘리는 데에는 크게 기여하겠지만, [그림 7-1b]에서 보는 바와 같이 이론적으로는 조기재취업 노력을 약화시킬 수 있고 조기재취업수당제도 자체를 비용 효과적이지 않게 만들 위험성을 내포하고 있음을 알 수 있다. 더구나 이러한 제도의 변화가 고용보험 피보험자에게 널리 인식될 경우 실업급여 신청자가 크게 증가하게 되는 프로그램 진입효과의 가능성도 우려된다.

물론 이러한 문제점은 이론적인 측면에서의 추론이지 실증자료를 이용한 분석 결과에 기반을 둔 것은 아니다. 2004년 11월 현재로서는 고용보험 DB 자료를 이용한 정교한 분석을 할 만한 정보를 가지고 있지 않다. 따라서 위에서 살펴본 이론적 측면의 문제점들이 실제로 나타나고 있는지에 대해서는 2004년 이후의 실업급여 DB 자료를 이용한 별도의 연구가 이루어져야 할 것이다. 다만, 2004년 11월 현재 활용이 가능한 통계를 이용하여 <표 7-8>과 [그림 7-2]에서 개략적으로 살펴보면 이러한 이론적 측면에서 살펴본 우려가 현실로 나타날 가능성이 매우 있음을 시사하고 있다.

<표 7-8>과 [그림 7-2]는 2004년 1월부터 9월 현재까지의 실업급여 및 조기재취업수당의 수급자 수와 지급금액이 2003년 같은 기간과 비교하여 큰 폭으로 증가하였음을 보여주고 있다. 특히 2004년의 실업률이 2003년에 비하여 약간 높은 편인데도 불구하고 조기재취업수당 수급자수는 66%나 증가하였음을 보여주고 있다. 그러나 이러한 효과가 조기재취업수당제도의 변화에 의한 효과인지 아니면 다른 요인에 의한 것인지를 밝히기 위해서는 추가적인 연구가 필요하다.

〈표 7-8〉조기재취업수당 수급자수 및 지급액 추이(2003년 1월~2004년 9월)
(단위: 명, 천원, %)

	전국 실업자수 (천명)	실업 률	피고용 실업률 ¹⁾	고용보험 피보험 자수	구직급여			조기재취업수당		구직 급여 수급률 ²⁾	조기재취업수 당 수급비중	
					신규수급자수	수급자수	지급액	수급자수	지급액		A ³⁾	B ⁴⁾
2003년 1월	789	3.5	1.5	7,158,507	21,415	101,274	67,488,066	3,983	5,884,928	128	18.6	3.9
2월	822	3.7	1.5	7,159,428	27,871	106,448	63,841,658	3,317	4,972,239	129	11.9	3.1
3월	807	3.6	1.6	7,181,535	25,312	110,550	67,518,272	3,713	5,694,096	137	14.7	3.4
4월	766	3.3	1.7	7,215,625	29,899	115,159	75,139,984	4,689	7,136,879	152	15.7	4.1
5월	744	3.2	1.7	7,222,142	27,826	118,913	76,656,509	4,502	7,020,749	160	16.2	3.8
6월	755	3.3	1.8	7,185,525	25,914	121,275	75,867,123	4,249	6,682,950	161	16.4	3.5
7월	781	3.4	1.9	7,160,796	32,027	130,028	87,177,763	4,709	7,282,069	166	14.7	3.6
8월	766	3.3	1.9	7,156,950	29,800	132,684	83,166,979	4,006	6,414,783	175	13.7	3.1
9월	730	3.2	2.0	7,151,033	28,986	135,373	88,355,290	4,208	6,618,235	185	14.5	3.1
10월	765	3.3	1.9	7,158,207	27,131	132,727	88,551,565	4,609	7,210,374	173	17.0	3.5
11월	792	3.4	1.9	7,180,015	27,411	129,097	77,165,238	4,479	7,044,991	163	16.3	3.5
12월	825	3.6	2.0	7,203,347	34,742	138,461	94,669,851	4,983	7,883,116	168	14.3	3.6
2004년 1월	854	3.7	2.2	7,217,414	44,026	151,525	87,024,669	3,430 (-13.9)	5,456,538	177	7.8	2.3
2월	900	3.9	2.4	7,233,529	41,266	167,281	100,754,284	4,473 (-34.9)	6,794,755	186	10.8	2.7
3월	879	3.8	2.5	7,357,988	40,735	178,185	115,357,733	6,769 (-82.3)	10,171,830	203	16.6	3.8
4월	809	3.4	2.5	7,418,084	39,531	180,260	115,661,248	7,677 (-63.7)	10,749,941	223	19.4	4.3
5월	788	3.4	2.5	7,460,088	34,929	179,540	112,388,773	7,457 (-65.6)	10,412,471	228	21.3	4.2
6월	763	3.2	2.6	7,466,494	36,462	183,223	120,349,163	8,268 (-94.6)	11,494,160	240	22.7	4.5
7월	814	3.5	2.5	7,489,061	38,927	182,300	117,718,574	7,559 (-60.5)	10,339,749	224	19.4	4.1
8월	801	3.5	2.5	7,492,239	37,940	179,246	117,304,486	7,087 (-73.0)	9,894,973	224	18.7	4.0
9월	747	3.2	2.4	7,508,316	35,488	171,879	104,084,377	6,486 (-54.1)	9,064,282	230	18.3	3.8

주: 1) 피고용실업률 = (실업급여 수급자수÷고용보험피 보험자수) × 100.

2) 구직급여 수급률 = (구직급여 수급자수÷전국 실업자수) × 100.

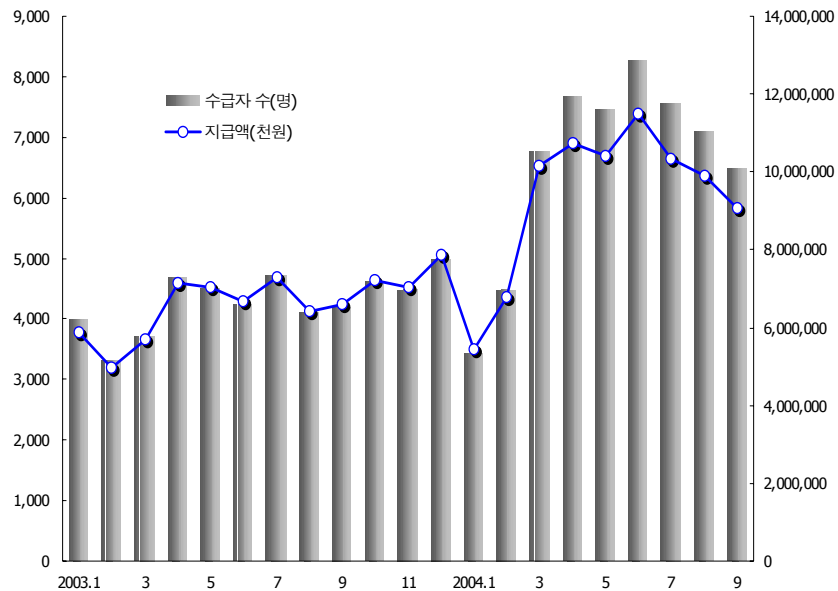
3) 조기수당 수급비중(A) = (조기재취업수당 수급자수÷신규 구직급여 수급자수) × 100.

4) 조기수당 수급비중(B) = (조기재취업수당 수급자수÷구직급여 수급자수) × 100.

5) 조기재취업수당 수급자수에서 괄호 안 수치는 전년동월 대비 증감률임.

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각호.

(그림 7-2) 조기재취업수당 수급자 수 및 지급액 추이(2003년 1월~2004년 9월)



주: 그림 내 왼쪽 수치는 조기재취업수당 수급자수를, 오른쪽 수치는 조기재취업수당 지급액을 의미함.

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각호.

제2절 조기재취업수당제도의 개선방안

1. 운용의 효율화

가. 홍보 강화

제6장에서 분석한 바와 같이 조기재취업수당제도를 알고 있었다는 사실 자체가 구직급여 수급자의 재취업을 촉진하여 실업으로부터 조기에 탈출하는 효과가 매우 크다. 따라서 조기재취업수당제도의 운용 과정에서 조기재취업수당제도의 취지를 살려 구직급여 수급자들의 재취

업을 촉진하기 위해서는 무엇보다도 구직급여 수급자격자들이 조기재취업수당제도의 내용을 정확히 인지하고 이를 잘 활용하도록 하는 것이 중요하다. 그런데 앞서 살펴본 바와 같이 구직급여 수급자 4명 중 1명은 이직 전에 실업급여제도 자체에 대해서도 모르고 있었던 것으로 나타났으며, 구직급여 수급자 5명 중 4명은 조기재취업수당제도가 있는지에 대해서도 구직급여를 신청하기 전에는 알지 못했던 것으로 나타났다. 더구나 조기재취업수당 수급요건을 충족한 구직급여 수급자 5명 중 1명은 조기재취업수당의 내용을 몰라 신청하지 않은 것으로 나타났다. 이는 구직급여 수급자에 대한 교육과 실업 인정 과정에서도 조기재취업수당에 대한 교육과 홍보가 미흡하였음을 의미한다. 따라서 실업급여제도 자체와 조기재취업수당제도에 대한 보다 적극적인 홍보와 교육이 필요하다.

조기재취업수당에 대한 홍보는 고용보험제도를 관장하는 노동부 본부가 추진해야 할 부분과, 일선고용안정센터가 추진해야 할 부분으로 나누어 볼 수 있다.

먼저, 노동부 본부가 추진해야 할 부분은 TV, 라디오, 신문 등 대중매체를 이용한 정기적인 홍보, 인터넷 배너광고나 지하철, 버스 등의 광고란을 이용한 홍보를 대폭 강화하고, 고용보험 피보험자가 이직할 경우 피보험자격 상실 통보를 하는 과정에서 반드시 이직자가 활용할 수 있는 고용보험제도상의 다양한 서비스 내용을 이해하기 쉽게 만들어 홍보하는 것이 필요하다. 지금까지 고용보험제도에 대한 홍보는 매우 상식적인 선에 그쳐 구체적인 내용에 대한 자세한 홍보가 미흡하였다. 따라서 일반적인 고용보험에 대한 홍보는 TV, 라디오, 신문 등 대중매체를 이용하고 구체적인 내용에 대해서는 노동부 홈페이지와 중앙고용정보원 홈페이지상에 인터넷으로 고용보험제도에 대한 자세한 내용을 홍보하여야 한다. 선진국 노동부의 홈페이지를 방문해 보면 정부 정책에 대한 자세한 정보가 있으나 한국의 노동부 홈페이지상에는 고용보험은 물론 다른 대국민 서비스에 대한 자세한 내용의 안내가 크게 미흡할 뿐만 아니라 이용하기도 쉽지 않다는 것을 금방 알 수 있을 것이다. 따라서 조기재취업수당제도 등 주요 정책과 제도에 대해 일반국민들이 노동부

홈페이지만 방문하면 활용하는 데 필요한 모든 정보를 알 수 있도록 노동부 홈페이지를 통한 홍보를 강화하여야 할 것이다. 또한 이러한 조기재취업수당제도 등 주요 정책과 제도에 대한 자세한 홍보자료를 소책자로 만들어 각 고용안정센터에 비치하여 누구나 손쉽게 이용할 수 있도록 하여야 할 것이다.

일선고용안정센터가 추진해야 할 부분은 실업급여 신청자에 대한 교육과 실업 인정 및 취업알선 과정에서 실업급여 수급자격자가 이용할 수 있는 다양한 서비스 내용을 정확하게 알릴 필요가 있다. 실업급여 수급자격자에 대한 실업 인정을 할 때마다, 그리고 취업알선을 할 때마다 실업급여의 구체적인 내용을 정확히 홍보함으로써 조기재취업수당을 적극적으로 활용하여 빠른 시일 내에 재취업하도록 지원하는 노력이 필요하다.

나. 다른 고용서비스와의 연계 강화

제5장에서 살펴본 바와 같이 이직 후 곧바로 실업급여를 신청하고 취업알선서비스를 받은 사람이 조기에 재취업하여 조기재취업수당을 받을 확률이 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다. 또한 제6장에서 살펴본 바와 같이 단위기간당 취업알선을 받은 횟수가 많을수록 조기에 재취업할 확률이 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이러한 사실은 아직 여러 가지로 미흡한 점이 많은 한국의 공공고용서비스 수준에도 불구하고 조기재취업수당제도 이외에 취업알선 등 다른 고용서비스가 병행될 경우 실업급여 수급자의 재취업을 촉진하는 데 매우 효과적이라는 것을 보여주고 있다. 즉 실업급여 수급자의 조기재취업을 촉진하기 위해서는 구직급여를 지급하는 과정에서 구직급여 수급자격자에 대한 심층상담과 취업알선, 직업훈련, 기타 실업대책사업 등 다른 고용서비스와의 긴밀한 연계가 중요하다.

특히 공공고용서비스가 전통적으로 취약한 우리나라에서는 저학력·저숙련·저소득계층이 민간 유료직업소개소의 취업알선을 통해 일용직 등으로 전전하는 빈도가 높아 취약계층에게 심층적이고 종합적인 고용

서비스를 제공하여 이들을 빈곤의 함정으로부터 벗어나게 하는 것이 시급하다. 다양한 실업대책이 시행되더라도 심층상담을 통해 실업자의 특성에 맞는 고용서비스를 제공하지 못하면 실업대책의 효과가 반감되어 실업대책에 대한 국민의 불신만 초래할 뿐이며, 실업급여에 의존하여 적극적 구직활동을 게을리 하는 사람들이 많아질 우려가 있다. 따라서 앞서 제3장의 외국의 경험에서도 알 수 있었던 바와 같이 실업급여 지급 시에는 반드시 관련된 고용서비스를 종합적으로 연계하는 것이 실업급여 수급자격자의 재취업을 촉진하고 실업기간을 단축시키는 데 매우 효과적이다(정인수 외, 2004; 유길상, 2004b; 유길상 외, 2003; 이규용·홍성호, 2003; 김상호, 1993; 박영범, 1992; Decker, 2003; Leigh, 1995; Meyer, 1995a; Dickinson et al., 1999a). 구직급여 수급자격자를 2주마다 공공직업안정기관에 출석하게 하여 실업의 인정을 받도록 하는 이유도 바로 다른 고용서비스와 연계하여 구직급여 수급자격자의 적극적인 구직활동을 유도하고 지원하는 데 그 목적이 있다.

그런데 구직급여와 다른 고용서비스와의 연계를 함에 있어서는 구직급여 수급자격자의 특성에 따른 선택과 집중의 지혜가 필요하다(Eberts and O'Leary, 2002). 고용서비스에 대한 선택과 집중을 통해 비취약계층에 대해서는 인터넷 노동시장을 활성화하여 양질의 고용정보를 제공하고, 취약계층에 대해서는 심층상담을 비롯한 수요자 특성에 맞는 맞춤형 종합고용서비스를 제공하는 것이 비용 효과적임은 영국의 뉴딜프로그램(New Deal program), 미국의 실업자 프로파일링(profiling)제도 등 선진국의 경험이 잘 보여주고 있다(Eberts and O'Leary, 1996; Jones, 2004; 장은숙, 2002).

수요자의 특성에 맞는 고용서비스를 구직급여와 연계하여 제공하기 위해서는 고용안정센터에서 상담원들이 활용 가능한 상담 기법 및 재취업 지원프로그램 등을 다양하게 개발·보급하여 심층상담과 취업지원 서비스의 여건을 조성하여야 한다. 이를 위해서는 우선 현재 효과가 입증된 성취프로그램, CAP(career assistance program), 취업희망 프로그램 등 취약계층에 대한 취업지원 강화 프로그램을 모든 종합 고용안정센터로 조기에 확대하고 개별 실업자 특성에 맞는 맞춤형 서비스를

제공할 수 있도록 청년, 장기 실업자, 자활대상자 등 대상자 집단별로 더욱 세분화된 취업지원 프로그램을 개발·보급하여야 한다. 아울러 지금까지와 같이 공공고용서비스를 중앙정부기관이 모두 제공하겠다는 경직된 사고방식에서 벗어나 지방자치단체, 경영자단체, 근로자단체, 민간시민단체(NGO), 교육훈련기관, 민간 고용서비스회사 등과 계약을 맺어 지역 단위의 긴밀한 파트너십(partnership)을 형성하여 각자 비교우위가 있는 서비스를 제공하고, 중앙정부는 각 파트너들의 성과를 평가하고 그 결과에 따라 정부 지원의 계속 여부를 결정하는 것도 고려하여야 한다. 이미 호주가 이러한 파트너들과의 협력관계를 바탕으로 고용서비스를 혁신한 이래 미국, 캐나다 등이 앞다투어 고용서비스를 선진화하는 행정 개혁을 진행하고 있음을 타산지석으로 삼아야 할 것이다.⁶³⁾

다. 취약계층에 대한 조기재취업수당 수급률 제고 노력 강화

제5장의 분석 결과에 의하면 그동안의 조기재취업수당제도의 변화가 취약계층의 수급률을 제고하는 데 어느 정도 기여하였으나 여전히 취약계층의 수급률이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 따라서 조기재취업수당을 여성, 저학력계층, 10인 미만의 영세사업장 이직자, 50세 이상의 연령계층, 저임금계층 등 취약계층이 적극적으로 활용하여 조기에 재취업할 수 있도록 고용보험제도 운용에 있어서 선택과 집중이 필요하다.

취약계층의 취업촉진을 위해서는 첫째, 취약계층에게 조기재취업수당 금액을 인상하여 주는 방법, 둘째, 취약계층에 대한 종합고용서비스를 집중적으로 제공하는 방법, 셋째, 취약계층을 대상으로 한 종합고용지원 패키지를 제공하는 방법 등이 있을 수 있다. 첫 번째 방법은 이미 2001년 7월 7일 중소기업 등에 대한 취업시 잔여구직금액의 전액을

63) 미국과 캐나다, 호주 등에서는 고용서비스를 정부기관이 직접 제공하는 방식에서 민간부문의 연계하에 민간전문기관의 경쟁과 협력에 바탕을 둔 파트너십을 통해 직접적인 서비스는 민간기관을 통해 주로 제공하고 있다. 자세한 내용에 대해서는 Jones(2004), 류기철 외(2003), Kairouz(2004), Human Resources and Skills Development Canada(2004) 등을 참조

조기재취업수당으로 지급하도록 제도 변경을 통해 일부 반영되었다. 그러나 제5장에서 살펴본 바와 같이 이러한 제도 변경이 실제 취약계층의 조기재취업을 촉진하는 데 기여한 효과는 미미한 것으로 나타났다. 취약계층의 경우 일부 금전적인 유인을 강화한다고 하더라도 재취업을 할 만한 일자리를 구하는 것이 쉽지 않기 때문에 단순한 금전적인 유인책만으로는 재취업 촉진효과를 기대하기는 쉽지 않다.

따라서 보다 중요한 것은 구직급여 수급자 중 재취업이 어려운 것으로 판단되는 취약계층을 미리 선별하여 이들에게 재취업에 필요한 교육 훈련은 물론 구직방법, 면접 요령, 심층적 직업상담 및 취업알선 등 종합적인 고용서비스를 제공하는 두 번째 방법이라 할 수 있다(Eberts and O'Leary, 2002). 미국의 실업자 프로파일링제도, 영국의 뉴딜제도 등은 이러한 접근방법의 대표적인 예에 속하며, 이는 선진국의 고용서비스 선진화의 기본 방향이다.

앞서 제6장에서 살펴본 바와 같이 비록 일선고용안정센터에서의 현행 취업알선 서비스에 많은 문제가 있음에도 불구하고 재취업을 촉진하는 데 통계적으로 유의한 효과가 있으며, 다양한 고용정책 중에서도 취업알선과 교육훈련이 상대적으로 효과가 높은 고용서비스에 속한다. 따라서 취약계층의 재취업 촉진과 이들에 대한 조기재취업수당 수혜율 제고를 위해서는 일선고용안정센터에서 선택과 집중의 원리에 의해 취약계층을 대상으로 한 다양한 종합고용서비스를 제공하는 것이 시급하다.

그러나 우리나라의 현행 고용안정센터의 상황을 보면 인력의 절대부족, 종사자의 전문성 부족, 심층상담 프로그램 및 시설의 미흡, 노동시장 정보의 미흡, 고용서비스 관장 행정기관의 비효율, 고용안정센터에서의 공무원과 민간직업상담원 간의 갈등 등으로 인하여 선택과 집중에 의한 수요자 중심의 고용서비스를 기대하기 어려운 실정에 있다(유길상, 2004b; 정인수 외, 2004). 이러한 문제점이 해소되지 않는 한 양질의 고용서비스 제공을 통한 취약계층의 고용보험 수혜율 제고는 기대하기 어렵다. 따라서 정부는 현재 우리나라 고용안정센터가 안고 있는 문제점을 시급히 해결하기 위한 대책을 마련하여야 할 것이다. 구체적인 대안에 대해서는 유길상(2004b), 정인수 외(2004) 등에서 제시하고

있는데, 기본 방향은 선택과 집중의 원리에 의해 취약계층을 우선적으로 선별하여 맞춤형 종합고용서비스를 제공하고 지역 단위의 파트너들이 고용안정센터를 중심으로 파트너십을 구축하여 각자 비교우위가 있는 서비스를 제공하는 것이다. 이러한 파트너십에 입각하여 서비스를 제공할 경우 노동시장 여건의 변화와 수요자의 수요 변화에 유연하게 대응할 수 있을 뿐만 아니라 고용안정센터의 공무원 인력수요를 대폭 감축하면서 다양한 민간 인력을 참여하게 함으로써 사회서비스 분야의 양질의 일자리를 늘리는 효과도 부수적으로 얻을 수 있는 장점이 있다.

그러나 이러한 취약계층에 대한 집중적인 고용서비스 제공을 위해서는 고용보험기금으로부터의 집중적인 투자가 필요하다. 이를 위해서는 사업 성과가 낮고 추진 실적이 부진한 고용안정사업의 종류를 대폭 통합하여 효율성이 높은 핵심사업 위주로 정비하고 그 재원을 활용하여 취약계층에 대한 집중적인 고용서비스를 제공할 수 있는 여건을 조성할 필요가 있다.

장기적으로는 조기재취업수당제도를 미국의 개인재취업계좌제도와 같이 장기 실업 가능성이 높은 취약계층만을 대상으로 한 종합고용지원 패키지 프로그램으로 개편하는 방안도 검토할 필요가 있다. 또한 고용보험법상의 다양한 지원 제도들이 부분적으로 중복되거나 연계가 부족한 상태로 운용되고 있다. 예컨대 고용안정사업의 전직지원장려금은 직업능력개발사업이나 실업급여와 밀접한 연계하여 운용되는 것이 바람직한데, 실제로는 이러한 연계가 제대로 이루어지지 못하고 있다. 따라서 관련된 고용보험사업들을 하나의 패키지로 묶어 취약계층에게 제공하는 방식을 도입하여야 할 것이다.

2. 제도적인 개선방안

앞 절에서 살펴본 바와 같이 조기재취업수당 수급자격 기간은 구직급여 수급자의 소정급여일수 대비 평균 실수급기간의 비율보다 짧을 때 조기재취업수당의 재취업 촉진효과가 커질 수 있다. 그런데 2004년 1월 1일부터 구직급여의 잔여일수와 관계없이 하루라도 남겨놓고 재취업할

경우 잔여구직급여액의 2분의 1에 해당하는 금액을 조기재취업수당으로 지급하도록 함으로써 재취업보너스제도의 핵심적인 파라미터인 수급자격 기간을 삭제하였다. 그런데 이러한 제도 변화는 [그림 7-1]에서 살펴본 바와 같이 실업기간을 단축하는 효과를 약화시키고 조기재취업수당 지급액을 크게 증가시킬 우려가 크다. 이미 앞 절에서 살펴본 바와 같이 조기재취업수당의 지급액이 2004년에 들어 66%나 급증한 것도 이러한 제도 변화와 밀접한 관련이 있는 것으로 짐작된다. 따라서 앞으로 2004년의 조기재취업수당제도 변경 이후에 자료가 축적되면 조기재취업수당제도 변경의 효과를 보다 면밀히 분석하여 과연 이론적 측면에서 살펴본 문제점이 나타나고 있는지에 대해 실증적으로 확인하여야 할 것이다. 만일 이론이 예측한 대로 부작용이 나타나고 있다면 즉시 2004년의 제도 변경 내용은 전면적으로 재검토되어야 할 것이다.

실업급여제도의 장기발전 방향에 입각해서 판단한다면 조기재취업수당제도의 수급요건을 완화하여 노동시장에서 상대적으로 유리한 계층에게 더 많은 실업급여를 지급하는 것보다는 사회 취약계층이 상대적으로 혜택을 더 받을 수 있도록 개선하는 것이 더 시급할 것이다. 따라서 실업급여를 소진한 장기 실업자 중 저소득계층 또는 자영업 등을 준비하기 위해 자발적으로 이직하였으나 자영업 등에서 실패하고 장기 실업 상태에 있는 저소득계층과 같이 사회적 보호를 절실히 필요로 하는 계층을 위한 실업자 사회안전망을 확충하는 데 조기재취업수당의 수급자격 기간 폐지보다도 우선순위를 두어야 할 것이다.

조기재취업수당제도에 대한 홍보를 강화하고 사회 취약계층에 대한 취업알선과 재취업에 필요한 직업훈련 서비스 등 종합고용서비스를 강화할 경우 조기재취업수당 수급자 중 여성, 저학력계층, 저임금계층, 중고령자 등이 조기재취업수당을 받을 확률이 높아질 가능성이 있다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 사회 취약계층의 조기재취업수당 수급 확률이 여전히 낮은 상태가 지속된다면 제도적으로 사회 취약계층을 우대하는 장치를 추가적으로 강구하여야 할 것이다. 예컨대, 미국의 개인재취업계좌제도에서와 같이 조기재취업수당 수급자격을 장기 실업의 가능성이 높은 취약계층에 한정하는 방법도 하나의 대안이 될 수 있을 것이다.

제 8 장

요약 및 결론

한국의 고용보험제도는 실업급여뿐만 아니라 적극적 노동시장정책을 구현하기 위한 다양한 사업을 포함하고 있으며, 실업급여에 있어서도 실업급여의 수급요건은 엄격히 하는 대신 재취업을 지원·촉진하기 위한 다양한 제도를 두고 있다. 본 연구에서 다루고 있는 조기재취업수당은 실업급여 수급자격자가 안정된 직업에 조기에 재취직하거나, 스스로 영리를 목적으로 하는 안정된 사업을 영위하도록 지원하기 위한 일종의 조기재취업에 대한 보너스 제도로서 한국의 고용보험제도가 적극적 재취업을 촉진하는 주요 정책수단으로 기능하도록 하는 대표적 프로그램 중의 하나이다.

본 연구는 조기재취업수당 수급자의 특성을 분석하고 조기재취업수당 제도가 실업급여 수급자의 조기재취업을 촉진하고자 하는 제도의 효과가 어느 정도 나타나고 있는지를 분석함으로써 한국의 실업급여제도의 발전방안을 모색하는 데 그 목적이 있다.

본 연구는 고용보험 DB 자료를 이용하여 조기재취업수당 수급자의 특성을 실증적으로 분석하고 실업급여 수급자 중 조기재취업수당 수급자와 비수급자에 대한 추적조사를 별도로 실시, 상호 보완적으로 활용하여 조기재취업수당제도의 효과를 분석하였다. 또한 일선고용안정센터의 실업급여 및 취업알선 담당직원에 대한 설문조사를 실시하여 조기재취업수당제도와 실업급여제도의 운영 과정에 대한 일선담당직원의 견해를 반영하였다.

각국의 경험에 의하면 단순히 실업급여 수급요건을 엄격하게 적용하거나 보다 강화함으로써 실업급여 수급기간을 효과적으로 줄일 수 있고 실업급여 수급자에 대한 취업알선 등 직접적인 고용서비스의 제공은 재취업 촉진에 효과적이며 실업급여 비용을 상당히 줄일 수 있는 것으로 나타났다(Decker, 2003; Leigh, 1995; Meyer, 1995a). 그러나 미국과 캐나다에서의 조기재취업에 대한 보너스 실험에 의하면 제3장에서 살펴본 바와 같이 조기재취업보너스제도가 실업급여 수급기간을 줄이는데에 미미한 효과밖에 없어 실업급여 수급자의 조기재취업을 촉진하는데에는 비용 효과적(cost-effective)이지 않은 것으로 나타났다. 그리고 재취업보너스 프로그램을 고용보험제도 내에 항구적으로 도입할 경우 실업급여 신청자를 증가시킬 수 있는 프로그램 진입효과(entry effects)가 나타날 가능성이 있는 것으로 지적되고 있다(Bloom et al., 1999).

한국은 고용보험제도를 1995년 7월 1일에 시행할 당시부터 구직급여 수급자격자가 구직급여 소정급여일수의 2분의 1 이상을 남기고 안정된 직장에 취직한 경우 잔여구직급여액의 3분의 1을 지급하는 조기재취직수당제도를 두었다. 1997년 12월 31일에는 구직급여 수급자에게 조기재취직에 대한 유인을 강화하는 차원에서 조기재취직수당 금액을 잔여구직급여액의 3분의 1에서 2분의 1로 인상하여 1998년 1월 1일부터 시행하였다. ‘1년을 초과하여’ 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 직업에 취직한 경우에 조기재취직수당을 지급하도록 하는 요건이 너무 엄격하다는 지적에 따라 “소정급여일수를 2분의 1 이상을 남기고 ‘6월 이상’ 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 직업에 취직할 경우” 조기재취직수당을 지급할 수 있도록 조기재취직수당의 지급요건을 완화하여 2000년 4월 1일부터 시행하였다. 또한 1월 이상 구직자를 찾지 못한 상시구인업체의 중소기업 등의 생산직에 재취직할 경우에는 조기재취직수당의 지급액이 종전의 잔여구직급여액의 2분의 1에서 2001년 7월 7일부터 전액으로 인상되었다. 2002년 12월 30일부터는 중소기업 등의 생산직에 재취직하는 경우 상시구인업체에 재취직할 경우가 아니더라도 잔여구직급여액의 전액을 조기재취직수당으로 지급받을 수 있게 하였다.

2004년 1월 1일부터는 구직급여 수급자격자가 안정된 자영업을 창업

하는 경우에도 조기재취직수당을 지급하도록 하기 위해 ‘조기재취직수당’을 ‘조기재취업수당’으로 명칭을 변경하는 한편 조기재취업수당의 미지급일수 제한요건(미지급일수가 소정급여일수의 2분의 1 이상)을 삭제하여, 구직급여의 잔여일수에 관계없이 소정급여일수를 하루라도 남겨놓은 상태에서 재취업하면 잔여구직급여액의 2분의 1을 조기재취업수당으로 지급하도록 조기재취업수당의 지급 대상을 대폭 확대하였다.

전체 실업급여 수급자수에서 조기재취업수당 수급자수가 차지하는 비율은 연도별로 다소 차이가 나나 10% 수준을 보이고 있으며, 전체 실업급여 지급액 중에서 조기재취업수당이 차지하는 비율은 연도별로 다소 차이가 나나 최근 들어서는 7~10%선을 유지하고 있다.

조기재취업수당 수급자의 특성을 보면 여성보다는 남성이, 50세 이상의 중고령 연령계층에 비하여 20~49세의 핵심 연령계층이, 그리고 학력과 이직 전의 임금수준이 높을수록 조기재취업수당을 받을 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 조기재취업수당의 제도 변화 중에서는 2000년 4월 1일부터 조기재취업수당의 수급자격으로서 ‘1년’ 이상의 안정된 직업에 취직해야만 하는 요건을 ‘6월’ 이상으로 완화한 것이 가장 효과가 큰 것으로 나타났다.

실업급여 수급 당시 조기재취업수당제도가 있다는 것을 알고 있었던 사람들을 대상으로 한 추적조사 결과에 의하면 응답자의 58.6%가 조기재취업수당이 구직활동을 촉진하는 데 효과가 있다고 답변하였다. 이러한 조사 결과는 비록 실업급여 수급자들의 주관적 응답이기는 하지만 조기재취업수당제도가 실업급여 수급자의 구직활동을 촉진하는 효과가 있음을 시사하고 있다.

분석 모형을 통한 결과도 조기재취업수당제도가 구직급여 평균 수급기간을 단축시키는 효과가 있음을 보여주었다. 조기재취업수당제도가 있다는 것을 알고 있었던 사람들의 재취업 위험률은 모르고 있었던 사람들에 비해 매칭(matching)을 안 했을 때 약 2.5배, 매칭을 했을 때 약 2.94배 정도 높은 것으로 분석되었다. 구직급여 평균 수급기간을 종속변수로 놓고 직접적인 분석을 해보았을 때는 매칭을 안 했을 때 25.2일, 매칭을 했을 때 31.1일 정도 구직급여 평균 수급기간을 단축하는

효과가 있는 것으로 나타났다.

또한 조기재취업수당 수급자는 비수급자에 비하여 재취업시 임금이 더 높고 직장만족도에 있어서도 양호한 것으로 분석되었다.

이와 같이 우리나라의 조기재취업수당제도는 본 연구의 분석 결과에 의하면 당초 의도한 제도의 취지가 나타나고 있지만 아직 조기재취업수당제도에 대한 홍보가 미흡하여 조기재취업수당 비수급자의 5.7%는 실제로는 조기재취업수당의 수급요건을 충족한 상태에서 재취업하였으나 이들의 절반은 조기재취업수당 자체를 몰라서 조기재취업수당을 신청하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 조기재취업수당제도에 대한 홍보와 교육을 대폭 강화한다면 구직급여 수급자들의 재취업을 촉진하여 실업기간을 단축시키는 효과를 더욱 높일 수 있을 것으로 기대된다.

실업급여는 수급자의 실업비용을 낮추어 주는 효과가 있기 때문에 실업급여의 부작용을 최소화하기 위해 실업보험 또는 고용보험제도를 시행하고 있는 나라들은 실업급여의 수급요건을 엄격히 하는 동시에 재취업을 촉진하기 위한 적극적인 노동시장정책에는 구직활동 지원이나 고용서비스와 같이 직접적인 고용서비스를 실업급여와 함께 제공하고 조기재취업에 대한 재정적 유인을 제공하기도 한다. 최근 선진국에서는 재정적 유인, 구직활동 지원, 직업훈련 등을 포괄적인 패키지로 제공하는 종합 고용서비스 방식의 프로그램들이 등장하고 있는데, OECD (2003)는 이러한 종합적인 접근방식이 실업자 혹은 복지 수혜자의 재취업과 재취업 직장에서의 안정적인 고용에 보다 효과적이라는 연구 결과를 제시하고 있다. 최근 미국의 부시 행정부가 제안한 개인재취업계좌제도도 이러한 정책 패키지의 일종이다. 선진국의 경험은 구직활동 지원이나 구직활동 요건의 강화와 같은 활성화 정책(activation policy)이 조기재취업수당에 비해 비용 효과적이며, 당근정책(조기재취업수당)과 채찍정책(구직활동요건의 강화)을 병행하여 실시하는 방식이 가장 효과적임을 보여주고 있다.

한국의 경우 아직까지 일선고용안정센터에서의 종합적인 고용서비스는 미흡한 실정이지만 고용안정센터로부터 재취업에 필요한 취업알선과 직업상담을 받은 실업급여 수급자의 경우 실업기간이 현저하게 단

측되는 효과가 있는 것으로 나타났다. 그러나 실업 인정 과정에서 고용 안정센터로부터 일자리를 알선받은 경험이 없는 구직급여 수급자의 비율이 70%가 넘게 나타나, 구직급여와 조기재취업수당을 지급하는 과정에서 다른 고용서비스와의 연계가 극히 미흡한 것으로 나타났다. 따라서 일선고용안정센터가 구직자에게 종합적인 고용서비스를 제공하여 조기에 재취업할 수 있도록 지원하고 촉진하는 기능을 강화하여야 할 것이다.

본 연구에서의 분석에 의하면 여성, 저학력자, 중고령자, 저임금자 등 사회 취약계층이 조기재취업수당의 수혜를 상대적으로 적게 받고 있는 것으로 나타났다. 따라서 이들 사회 취약계층의 조기재취업수당 수급률 제고를 위해서는 일선고용안정센터에서 초기 단계부터 미국의 실업자 프로파일링제도, 영국의 뉴딜제도와 같이 장기 실업 가능성이 높은 집단을 선별하여 선택과 집중의 원리에 의해 취약계층을 대상으로 한 다양한 고용서비스를 제공하는 것이 시급하다

종전까지는 구직급여를 2분의 1 이상 남겨 놓은 상태에서 재취업하여야만 지급하던 조기재취업수당의 지급요건을 완화하여 2004년 1월 1일부터는 구직급여의 미지급일수에 무관하게 잔여구직급여액의 2분의 1을 지급하도록 변경하였는데, 이러한 제도 변화는 조기재취업수당의 수급자수와 지출액을 크게 증가시키지만 이론적 측면에서 볼 때 조기재취업수당의 재취업 촉진효과를 크게 약화시키는 것으로 분석되었다. 실제로 2004년 들어서 조기재취업수당의 수급자수와 지급액이 2003년에 비하여 급증하고 있어 이러한 이론적 측면의 우려를 더하고 있다. 따라서 2004년 1월 1일부터 시행하고 있는 현행 조기재취업수당제도에 대한 정확한 평가를 2004년도 실업급여 DB와 별도의 추적조사를 통하여 분석할 필요성이 시급한 것으로 판단된다.

참고문헌

- 김동헌·박의경, □□고용유지지원금의 효율성 평가□□, 한국노동연구원, 2000.
- 김상호, 『독일의 고용보험제도□□, 한국노동연구원 고용보험연구기획단, 1993.
- 박영범, 『미국의 실업보험제도□□, 한국노동연구원 고용보험연구기획단, 1992.
- 유길상, □□일본의 고용보험제도 연구□□, 한국노동연구원, 1993.
- _____, 『한국 고용보험제도의 정책효과 분석: 정책수혜대상 분석을 중심으로』, □□한국정책학회보□□, 제12권 제4호, 2003a, 175~199쪽.
- _____, 『한국 실업급여 수급자의 특성』, □□노동정책연구□□, 제3권 제1호, 한국노동연구원, 2003b, 171~195쪽.
- _____, 『실업급여가 재취업에 미치는 효과』, □□한국경제연구□□, 제12권, 한국경제연구학회, 2004a, 89~111쪽.
- _____, 『고용서비스 선진화 방안』, 한국노동연구원, 2004b(내부자료).
- 유길상·김복순·성재민, □□실업급여 수급자의 특성과 재취업 형태□□, 한국노동연구원, 2003.
- 유길상·김정우·안기정, □□일본의 고용보험제도 연구Ⅱ□□, 한국노동연구원, 2003.
- 유길상·어수봉, □□한국의 고용보험제도 실시방안 연구: 종합편□□, 한국노동연구원, 1993.
- 유길상·이철수, □□고용보험법 해설□□, 박영사, 1996.
- 이규용·홍성호, □□캐나다의 고용보험제도 연구□□, 한국노동연구원, 2003.
- 장은숙, □□'90년대 독일의 노동시장정책과 고용보험제도□□, 한국노동연구

- 원, 2002.
- 정인수 외, □□노동시장의 유연안정성 제고방안□□, 한국노동연구원, 2004.
- 통계청, □□경제활동인구조사□□, 각년도.
- 한국산업인력공단 중앙고용정보원, □□고용보험통계연보□□, 각년도.
- _____, □□고용보험통계월보□□, 각호.
- 황건하, 『조기재취직 보너스지급의 경제적 효과 - 일리노이 실험을 중심으로』, □□경영경제□□, 제15집, 1998a, 237~250쪽.
- _____, 『조기재취직수당의 경제적 효과 - 일리노이 실험과 뉴저지 실험의 비교분석』, □□경영경제□□, 제16집, 1998b, 215~232쪽.
- Kairouz, Edel, 『호주의 고용안정서비스 : Job Network』, 한국노동연구원, □□국제노동브리프□□, 2004, 3·4, 57~63쪽
- Jones, Ken, □□영국의 실업급여 연구□□, (이소정 역, 황덕순 감수), 한국노동연구원, 2004.

- 日本 厚生労働省職業安定局雇用保険課編, □□改正雇用保険法の早わかり□□, 労務行政研究所, 2001.
- 日本 労働省職業安定局雇用保険課, □□雇用保険事業年報□□, 2000年度.

- Anderson, Patricia M., “Time-Varying Effects of Recall Expectation, A Reemployment Bonus, and Job Counseling on Unemployment Durations”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 10, No. 1, 1992, pp.99~115.
- _____, “Monitoring and Assisting Active Job Search”, in OECD, *Labour Market Policies and the Public Employment Service*, Paris: OECD, 2001, pp.217~239.
- Anderson, Patricia M., Walter A. Corson, and Paul T. Decker, *The New Jersey Unemployment Insurance Reemployment Demonstration Project: Follow-Up Report*, Unemployment Insurance Occasional Paper No. 91-1, Washington, DC: U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration,

Unemployment Insurance Service, 1990.

Atkinson, Anthony B., and John Micklewright, “Unemployment Compensation and Labor Market Transition: A Critical Review”, *Journal of Economic Literature*, XXIX, December 1991, pp.1679~1727.

Balducci, David E., Terry R. Johnson, and R. Mark Gritz, “The Role of the Employment Service”, in Christopher J. O’Leary and Stephen A. Wandner, eds., *Unemployment Insurance in the United States: Analysis of Policy Issues*, Kalamazoo: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1997, pp.457~503.

Bjorlund, Anders, “Comment on John P. Martin and David Grubb: What Works and for Whom: A Review of OECD Countries’ Experiences with Active Labour Market Policies”, *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 8, 2001. pp. 57~60.

Bloom, Howard et al., *Implementing the Earnings Supplement Project: A Test of a Re-employment Incentive*, Ottawa: SRDC, October 1997.

_____, *Testing a Re-employment Incentive for Displaced Workers: The Earnings Supplement Project*, Ottawa: SRDC, May 1999.

Burgess, Paul L., and Jerry L. Kingston, “Monitoring Claimant Compliance with Unemployment Compensation Eligibility Criteria”, in W. L. Hansen and J. F. Byers, eds., *Unemployment Insurance: The Second Half-Century*, Madison: University of Wisconsin Press, 1990.

Burtless, Gary, “Unemployment Insurance and Labor Supply: A Survey”, in W. L. Hansen and J. F. Byers, eds., *Unemployment Insurance: The Second Half-Century*, Madison: University of Wisconsin Press, 1990, pp. 69~107.

Corson, Walter, Paul T. Decker, Shari Miller Dunstan, and Anne R.

- Gordon, *New Jersey Unemployment Insurance Reemployment Demonstration Project: Final Evaluation Report*, Unemployment Insurance Occasional Paper No. 89-3, Washington, DC: U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Unemployment Insurance Service, 1989.
- Corson, Walter, Paul T. Decker, Shari Miller Dunstan, and Stuart Kerachsky, *Pennsylvania Reemployment Bonus Demonstration Final Report*, Unemployment Insurance Occasional Paper No. 92-1, Washington, DC: U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Unemployment Insurance Service, 1991.
- Corson, Walter, “Intersection of Unemployment Insurance with Other Programs and Policies”, in Christopher J. O’Leary and Stephen A. Wandner, eds., *Unemployment Insurance in the United States: Analysis of Policy Issues*, Kalamazoo: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1997, pp.505~543.
- Corson, Walter and Joshua Haimson, *Wage Supplements for Dislocated Workers: The TAA Wage Supplement Demonstration*, Mathematica Policy Research, 1994.
- Corson, Walter and Robert G. Spiegelman, “Introduction and Background of the Reemployment Bonus Experiments”, in Philip K. Robins and Robert G. Spiegelman, eds., *Reemployment Bonuses in the Unemployment Insurance System: Evidence from Three Field Experiments*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2001a, pp.1~23.
- _____, “Design of Three Field Experiments”, in Philip K. Robins and Robert G. Spiegelman, eds., *Reemployment Bonuses in the Unemployment Insurance System: Evidence from Three Field Experiments*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn

Institute for Employment Research, 2001b, pp.25~75.

Dar, Amit and Zafiris Tzannatos, *Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations*, Social Protection Department, Human Development Network, The World Bank, January 1999.

Davidson, Carl, *Recent Developments in the Theory of Involuntary Unemployment*, Kalamazoo, Michigan: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1990.

Davidson, Carl and Stephen A. Woodbury, *Effects of a Reemployment Bonus under Differing Benefit Entitlements, or Why the Illinois Experiment Worked*, Manuscript, Department of Economics, Michigan State University and W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan, 1991.

_____, “The Displacement Effect of Reemployment Bonus Programs”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 11, October 1993, pp.575~605.

_____, “From Social Experiment to Program”, in Philip K. Robins and Robert G. Spiegelman, eds., *Reemployment Bonuses in the Unemployment Insurance System: Evidence from Three Field Experiments*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2001, pp.175~222.

Decker, Paul T., *Testimony Before the House Ways and Means Subcommittee on Human Resources Hearing on Unemployment Benefits and “Returns to Work”*, April 10, 2003.

_____, “The Impact of Reemployment Bonuses on Insured Unemployment in the New Jersey and Illinois Reemployment bonus Experiments”, *Journal of Human Resources*, XXIX, No. 3, 1994, pp. 718~741.

_____, “Work Incentives and Disincentives”, in Christopher J. O’Leary and Stephen A. Wandner, eds., *Unemployment*

- Insurance in the United States: Analysis of Policy Issues*, Kalamazoo: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1997, pp.285~320.
- Decker, Paul T., and Irma Perez-Johnson, “Personal Reemployment Accounts: How Would They Work”, *Issue Brief*, Mathematica Policy Research, Inc., January 2004.
- Decker, Paul T., and Christopher J. O’Leary, “Evaluating Pooled Evidence from the Reemployment Bonus Experiments”, *Journal of Human Resources*, Vol. 30, No. 3, 1995, pp. 534~550.
- Decker, Paul T., Christopher J. O’Leary, and Stephen A. Woodbury, “Participation in the Reemployment Bonus Experiments”, in Philip K. Robins and Robert G. Spiegelman, eds., *Reemployment Bonuses in the Unemployment Insurance System: Evidence from Three Field Experiments*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2001a, pp.77~103.
- _____, “Bonus Impacts on Receipt of Unemployment Insurance”, in Philip K. Robins and Robert G. Spiegelman, eds., *Reemployment Bonuses in the Unemployment Insurance System: Evidence from Three Field Experiments*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2001b, pp.105~150.
- _____, “Impacts on Employment and Earnings”, in Philip K. Robins and Robert G. Spiegelman, eds., *Reemployment Bonuses in the Unemployment Insurance System: Evidence from Three Field Experiments*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2001c, pp.151~174.
- De Raaf, Shawn, Anne Motte, and Carole Vincent, *Understanding Employment Insurance Claim Patterns: Final Report of the Earnings Supplement Project*, Ottawa: SRDC, March 2004.

- Dehejia, Rajeev H., and Sadek Wahba, “Causal Effects in Nonexperimental Studies: Reevaluating the Evaluation of Training Programs”, *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 440, 1999, pp.1053~1062.
- Devine, Theresa J., and Nicholas M. Kiefer, *Empirical Labor Economics*, Oxford: Oxford University Press, 1991.
- Dickinson, Katherine P., Suzanne D. Kreutzer, Richard W. West, and Paul T. Decker, *Evaluation of Worker Profiling and Reemployment Services: Final Report*, Research and Evaluation Report Series 99-D, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, 1999.
- Eberts, Randall W., and Christopher J. O’Leary, “Public Employment Policy in the New Economic Environment: The United States Experience”, *Active Labor Market Policies and Unemployment Insurance in Selected Countries*, Korea Labor Institute and the Friedrich Ebert Stiftung, 2002, pp.27~157.
- _____, “Profiling Unemployment Insurance Beneficiaries”, *Employment Research*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Fall 1996.
- Firth, David, Clive Payne and Joan Payne, “Efficacy of Programmes for the Unemployed: Discrete Time Modeling of Duration Data from a Matched Comparison Study”, *Journal of Royal Statistical Society*, 162, Part 1, 1999, pp.111~120.
- Greenwood, John, “Earnings Supplementation as a Means to Reintegrate the Unemployed”, *Canadian Public Policy*, Vol. XXVI, Supplement, 2000, S235~S256.
- Greenwood, John and Jean-Pierre Voyer, “Experimental Evidence on the Use of Earnings Supplements as a Strategy to “Make Work Pay”, *OECD Economic Studies*, No. 31, 2000, pp.43~67.
- Grubb, David, “Eligibility Criteria for Unemployment Benefits”, in

- OECD, *Labour Market Policies and the Public Employment Service*, Paris: OECD, 2001, pp.187~216.
- Han, Aaron and Jerry A. Hausman, “Flexible Parametric Estimation of Duration and Competing Risk Models,” *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 5, 1990, pp.1~28.
- Heckman, James J., Hidehiko Ichimura and Petra E. Todd, “Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Programme”, *Review of Economic Studies*, Vol. 64, 1997, pp.605~654.
- Heckman, James J., and Burton Singer, “A Method for Minimizing the Distributional Assumptions in Econometric Models for Duration Data,” *Econometrica*, Vol. 52, 1984, pp.271~320.
- Human Resources and Skills Development Canada, *Employment Insurance 2003 Monitoring and Assessment Report*, March 2004.
- Jacobson, Louis, Robert LaLonde, and Daniel Sullivan, *The Costs of Worker Dislocation*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1993.
- Johnson, Terry R., and Daniel H. Klepinger, *Evaluation of the Impacts of the Washington Alternative Work Experiment*, Unemployment Insurance Occasional Paper 91-4, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Washington, D.C., 1991.
- _____, “Experimental Evidence on Unemployment Insurance Work-Search Policies”, *Journal of Human Resources*, Vol. 29, No. 3, 1994, pp.695~717.
- Kalbfleisch, John D., and Ross L. Prentice, *The Statistical Analysis of Failure Time Data*, Wiley-Interscience, 2002.
- Klepinger, Daniel H., Terry R. Johnson, Jutta M. Joesch, and Jacob

- Benus, *Evaluation of the Maryland Unemployment Insurance Work Search Demonstration*, Unemployment Insurance Occasional Paper 98-2, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, 1998.
- Lancaster, Tony, *The Econometric Analysis of Transition Data*, Cambridge University Press, 1990.
- Lalonde, Robert J., "Evaluating the Econometric Evaluations of Training Programs", *American Economic Review*, Vol. 76, 1986, pp.604~620.
- Leigh, Duane E., *Assisting Displaced Workers: Do the States Have a Better Ideas?*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1989.
- _____, *Does Training Work for Displaced Workers?: A Survey of Existing Evidence*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1990.
- _____, *Assisting Workers Displaced by Structural Change: An International Perspective*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1995.
- Martin, John P., and David Grubb, "What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies", *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 8, 2001, pp.9~56.
- McCall, J. J., "The Economics of Information and Optimal Stopping Rules", *Journal of Business*, Vol. 38, 1965, pp.300~317.
- Meyer, Bruce D., *Implications of the Illinois Reemployment Bonus Experiments for Theories of Unemployment and Policy Design*, National Bureau of Economic Research Working Paper No. 2783, December 1988.
- _____, "Unemployment Insurance and Unemployment Spells,"

- Econometrica*, Vol. 58, 1990, pp.757~782.
- _____, “Lessons from the U.S. Unemployment Insurance Experiments”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 33, No. 1, March 1995a, pp.91~131.
- _____, “Semiparametric Estimation of Hazard Models”, unpublished manuscript, 1995b.
- _____, “What Have We Learned from the Illinois Reemployment Bonus Experiment?” *Journal of Labor Economics*, Vol. 14, No. 1, January 1996, pp.26~51.
- Moffitt, Robert and Walter Nicholson, “The Effect of Unemployment Insurance on Unemployment: The Case of Federal Supplemental Benefits”, *Review of Economics and Statistics*, Vo. LXIV, No. 1, February 1982, pp.1~11.
- Mortensen, Dale T., “The Effects of a UI Bonus on Job Search”, Unpublished Paper, Northwestern University, 1987.
- OECD, *Labour Market Policies for the 1990s*, Paris: OECD, 1990.
- _____, *Employment Outlook*, Paris: OECD, 2003.
- O’Leary, Christopher J., Paul T. Decker, and Stephen A. Wandner, *Reemployment Bonuses and Profiling*, Working Paper No. 98-051, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1997.
- _____, “Cost-Effectiveness of Targeted Reemployment Bonuses,” Upjohn Institute Staff Working Paper No.03-01R, August 2003.
- O’Leary, Christopher J., and Randall W. Eberts, “Personal Reemployment Accounts”, *Employment Research*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, January 2004.
- O’Leary, Christopher J., Robert G. Spiegelman, and Kenneth Kline,

- “Do Bonus Offers Shorten Unemployment Spells? Results from the Washington Experiment”, *Journal of Policy Analysis and Management*, Vol. 14, No. 2, 1995, pp.245~269.
- O’Leary, Christopher J., and Stephen A. Wandner, eds., *Unemployment Insurance in the United States: Analysis of Policy Issues*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1997.
- Prentice, R., and L. Gloeckler, “Regression Analysis of Grouped Survival Data with Application to Breast Cancer Data,” *Biometrics*, Vol. 34, 1978, pp.57~67.
- Robins, Philip K., “Summary and Policy Implications”, in Philip K. Robins and Robert G. Spiegelman, eds., *Reemployment Bonuses in the Unemployment Insurance System: Evidence from Three Field Experiments*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2001, pp.249~274.
- Robins, Philip K., and Robert G. Spiegelman, eds., *Reemployment Bonuses in the Unemployment Insurance System: Evidence from Three Field Experiments*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2001.
- Rosenbaum, Paul R., and Donald B. Rubin, “The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects,” *Biometrika*, Vol. 70, 1978, pp.57~67.
- Schwartz, Saul and Abdurrahman Aydemir, eds., *Essays on the Repeat Use of Unemployment Insurance*, Ottawa: SRDC, March 2001.
- Schwartz, Saul et al., *The Frequent Use of Unemployment Insurance in Canada*, Ottawa: SRDC, March 2001.
- Spiegelman, Robert G., “A Benefit-Cost Analysis of a Bonus Offer Program”, in Philip K. Robins and Robert G. Spiegelman, eds., *Reemployment Bonuses in the Unemployment Insurance*

- System: Evidence from Three Field Experiments*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2001, pp.223~247.
- Spiegelman, Robert G., Chris J. O'Leary, and Kenneth J. Kline, *The Washington Reemployment Bonus Experiment: Final Report*, Unemployment Insurance Occasional Paper No. 92-6, Washington, DC: U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Unemployment Insurance Service, 1992.
- Spiegelman, Robert G., and Stephen A. Woodbury, *The Illinois Unemployment Insurance Incentive Experiments: Final Report*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1987.
- _____, "Controlled Experiments and the Unemployment Insurance System", in W. Lee Hansen and James F. Byers, eds., *Unemployment Insurance: The Second Half-Century*, Madison: University of Wisconsin Press, 1990, pp.355~392.
- Tattrie, Doug, *A Financial Incentive to Encourage Employment Among Repeat Users of Employment Insurance: The Earnings Supplement Project*, Ottawa: SRDC, May 1999.
- Woodbury, Stephen A., and Robert G. Spiegelman, "Bonuses to Workers and Employers to Reduce Unemployment: Randomized Trials in Illinois", *American Economic Review*, Vol. 77, No. 4, 1987, pp.513~530.
- Wooldridge, Jeffrey M., *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Massachusetts Institute of Technology, 2002.
- Yoo, Kil-sang, *Employment Insurance System in Korea*, Korea Labor Institute, 2000.

[부록 1]

조기재취업수당 평가를 위한 구직급여 수급자 설문조사

ID

--	--	--	--

정부출연 연구기관인 한국노동연구원에서는 1996년 7월부터 지급되기 시작한 실업급여사업의 조기재취업수당의 평가 및 올바른 정책을 수립하기 위해 실업급여 수급자 가운데 조기재취업수당 수급자와 비수급자의 이직 후 구직활동과 취업실태를 파악하기 위한 실태조사를 실시하고자 합니다.

본 조사의 취지는 보다 효과적이고 실질적으로 실업급여사업을 운영하기 위한 기초자료를 마련하는 데 있습니다.

본 설문지의 모든 문항에는 맞고 틀리는 답이 없으므로 선생님의 솔직한 의견을 있는 그대로 대답하여 주시면 감사하겠습니다.

설문 내용 및 응답자에 대한 모든 비밀은 철저히 보장되며, 모아진 설문지는 전국적으로 수집된 다른 설문지와 함께 통계 목적으로만 이용됩니다. 참고로 선생님의 연락처는 고용보험 데이터베이스에서 무작위로 추출하여 알게 되었습니다. 이 조사에 대하여 의문사항이 있으시면 한국노동연구원 노동보험연구센터 박혁 연구원(전화 02-782-0141, 교환번호 314, Fax 02-3775-2176)에게 연락하여 주십시오.

감사합니다.

2004. 6
한국노동연구원

	응답자 구분	(1) 조기재취업수당 수급자	(2) 조기재취업수당 비수급자
	성 별	(1) 남성	(2) 여성
	연 령	_____ 세	
	지 역	(1) 서울 (4) 인천 (7) 울산 (10) 충남 (13) 경북 (2) 부산 (5) 광주 (8) 경기 (11) 충북 (14) 전남 (3) 대구 (6) 대전 (9) 강원 (12) 경남 (15) 전북	
	지 역 구 분	(1) 대도시	(2) 중소도시

주 소	시/도	구/시/군	동/읍/면	통/리/동	번지	호
아파트	아파트	동	호	전 화 번 호	()	-
응답자 성명				방 문 횟 수	회	
면접일시	월	일	시	분	면 접 시 간	시간 분 동안
조사방법	<input type="checkbox"/> 면 접 <input type="checkbox"/> 전 화 <input type="checkbox"/> 유 치 (해당되는 칸 모두 표시)			생 년 월 일	(양력, 음력) _____년 ____월 ____일	
개인 ID						
면접원 성명				(인)	Supervisor 검증	(인)

A3. 2003년 3~5월 사이에 이직한 그 직장에서의 고용형태는 무엇이었습니까?

용어풀이

• 상용직

- ① 근로계약 기간이 1년 이상인 근로자이거나
- ② 정해진 계약 기간 없이 본인이 원하면 계속 일할 수 있는 경우

• 임시직

- ① 근로계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자이거나
- ② 근로계약 기간이 없더라도 1년 이내에 이 일이 끝날 것이라고 생각되는 경우
(단, 한 직장에서 오래 일하였거나 앞으로도 계속 일할 것으로 예상된다 하더라도 근로계약 기간이 1년 미만이면 임시직입니다)

• 일용직

- ① 근로계약 기간이 1개월 미만인 근로자이거나
- ② 매일매일 고용되어 일당제 급여를 받고 일하거나
- ③ 일정한 장소 없이 돌아다니면서 일한 대가를 받는 경우

① 상용직

② 임시직

③ 일용직

A4. 2003년 3~5월 사이에 이직한 그 직장을 그만둔 구체적인 사유는 다음 중 무엇이었습니까?

- ① 다른 직장으로 옮기기 위해
- ② 자기사업을 하려고
- ③ 결혼, 육아, 가사, 거주지 변경, 노약자 간호, 자녀교육 등의 집안사정으로
- ④ 건강, 고령 등의 이유로
- ⑤ 징계해고
- ⑥ 학업, 병역 또는 휴식 등 기타 개인사정으로
- ⑦ 임금, 근로조건, 근로 내용이 맞지 않아서
- ⑧ 직장 내 왕따와 같은 차별적인 대우 또는 성적인 괴롭힘으로 인한 이직
- ⑨ 폐업, 도산(예정포함), 공사 중단

- ⑩ 경영상 필요에 의한 인원감축
- ⑪ 인원감축을 위한 명예퇴직, 권고사직
- ⑫ 사업의 양도·양수·합병 과정에서 고용승계가 안 되어서
- ⑬ 휴업, 임금체불, 회사 이전
- ⑭ 임금 및 근로조건의 악화
- ⑮ 회사의 경영 악화 또는 감원이 예상되어 이직
- ⑯ 결혼·임신·출산·군입대 등의 경우 퇴직하는 관행이 있어서
- ⑰ 정년퇴직
- ⑱ 계약기간 만료, 공사 종료
- ⑲ 실업급여를 받기 위해서
- ⑳ 기타 _____

A5. 2003년 3~5월 사이에 이직하기 전에 새로운 직장 또는 자영업 등을 미리 충분히 알아보고 준비한 후 이직을 하였습니까?

- ① 예
- ② 아니오

A6. 2003년 3~5월 사이에 이직하기 전에 실업급여제도에 관하여 알고 있었습니까?

- ① 예 → A6-1로 가세요
- ② 아니오

A6-1. 실업급여에 대하여 어떻게 알고 있었습니까?

- ① 고용보험료를 낸 근로자가 실업이 되면 누구나 실업급여를 받을 수 있다
- ② 고용보험료를 낸 근로자라도 일정한 요건을 갖춘 실업자가 적극적인 구직활동을 하는 경우에 받을 수 있다

→ B1로 가세요

B. 이직 후 경제활동에 대한 설문(수급자비수급자 공통)

B1. 귀하께서는 위에서 답하신 직장(2003년 3~5월 사이에 이직한 직장)으로부터 이직한 이후 첫 직장 또는 창업을 하기 전까지 일자리 소개 또는 취업 제의를 받아 보신 적이 있습니까? (본인만 받아들이면 취업이 될 것이라는 전제하에 소득이나 근무조건 등 매우 구체적인 이야기가 오고간 경우만이 포함됩니다.)

- ① 그렇다 □□회 → B1-1로 가세요
- ② 아니다 → B2로 가세요

B1-1. 일자리 소개 또는 취업 제의를 받은 곳에 취업을 하셨습니까?

- ① 그렇다 → B2로 가세요
- ② 아니다 → B1-2로 가세요

B1-2. 취업을 하지 않았다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 급여 또는 수입이 적어서
- ② 작업조건이나 작업환경이 나빠서
- ③ 적성, 기능, 경험 등과 맞지 않아서
- ④ 기업규모가 적어서
- ⑤ 일이 임시적이어서 또는 장래성이 없어서
- ⑥ 더 좋은 직장이나 일자리(자영업 포함)를 찾을 수 있을 것 같아서
- ⑦ 집으로부터 거리가 멀어서
- ⑧ 육아 문제로 인해서
- ⑨ 기타 _____

B2. 귀하께서는 2003년 3~5월 사이에 이직한 이후 지금까지 한 직장을 일주일 이상 다닌 적이 있습니까? (직장생활, 자영업, 아르바이트, 가족의 일을 무보수로 돕는 경우를 모두 포함하여 응답해 주십시오)

- ① 그렇다 → B3로 가세요
- ② 아니다 → 미취업자 설문(F1)으로 가세요

※ 앞으로의 모든 질문에서 일자리(임금근로, 자영업 창업, 무급으로 가족이나 친지의 사업을 도운 것 등 모두 포함)는 일주일 이상 다닌 곳만을 지칭합니다.

B3. 이직 후 '일주일 이상' 다닌 직장(일자리)은 몇 곳이나 됩니까?()개소

※ 지금부터는 2003년 3~5월 사이에 이직 후 첫 번째 일자리(임금근로, 자영업 창업, 무급으로 가족이나 친지의 사업을 도운 것 등 모두 포함)에 대해 여쭙어 보겠습니다.

B4. 귀하께서 2003년 3~5월 사이에 이직하신 이후 처음으로 일을 시작하기 전까지의 구직활동을 가장 잘 설명하는 항목은 어느 것입니까?

- ① 이직 후 다음 일자리를 가질 때까지 지속적으로 구직활동을 하였다.
- ② 이직 후 구직활동을 하다말다(간헐적으로) 하였다

B4-1. 귀하께서 2003년 3~5월 사이에 이직 후 첫 직장(사업)을 구할 때까지 구직활동을 한 기간을 모두 합하면 어느 정도나 됩니까? 월 단위로 끊어서 답해 주십시오.

- 개월(한 달에 한 번이라도 했으면 1개월 구직활동한 것임)

B4-2. 귀하께서 2003년 3~5월 사이에 이직 후 첫 직장(사업)을 구할 때까지 몇 군데나 알아보았습니까?

(입사원서를 제출하였거나 또는 구체적으로 알아본 횟수를 답하여 주십시오)

- _____ 군데

B5. 귀하께서는 이 일자리를 어떻게 구하셨습니까?

- ① 직장을 나오기 전부터 이미 취업 약속 또는 준비하였던 일자리
에 취업(창업)하였다
- ② 직장을 나오기 전에 이미 취업 약속 또는 창업준비가 되어 있었

- 던 것은 아니지만 이직을 대비하여 충분히 관련 정보를 수집하고 있었기에 재취업(창업)할 수 있었다
- ③ 이직에 대비한 준비 없이 갑작스럽게 이직하게 되었지만 만족할 만한 수준의 일자리에 취업(창업)할 수 있었다
- ④ 이직에 대비한 준비 없이 갑작스럽게 이직하게 되어 만족스러운 곳은 아니지만 취업(창업)하게 되었다
- ⑤ 기타 _____

B5-1. 귀하께서는 이 일자리에 어떤 경로를 통해 취업하셨습니까?

- ① 학교, 학원, 스승의 추천이나 소개
- ② 친구, 친지의 소개
- ③ 공공직업안내소를 통해서
- ④ 사설직업안내소를 통해서
- ⑤ 신문, TV, 벽보 등의 구인광고
- ⑥ 일하고 싶은 곳을 직접 찾아다니면서
- ⑦ 가족을 통하여
- ⑧ 인터넷, PC통신 등 전산망을 통하여
- ⑨ 취업하고 싶은 일자리(직장)에 근로하고 있는 사람을 통해
- ⑩ 전 일자리(직장)에서 업무상 알게 된 사람을 통해
- ⑪ 기타 _____

B6. 귀하께서는 언제부터 이 일자리(이직 후 첫 직장 또는 사업)에서 일하기 시작하셨습니까?

■ _____년 _____월 _____일

B7. 2003년 3~5월 사이에 이직 후 처음으로 취업한 곳에서 지금까지 계속 일하고 계십니까?

- ① 그렇다 → B7-1로 가세요
- ② 아니다 → B8로 가세요

B7-1. 이 곳에서 귀하의 지위는 어떻게 됩니까?

- ① 임금근로자 → 임금근로자 설문(C1)으로 가세요
→ 타인 혹은 회사에 고용되어 돈을 받고 일하는 것.
직장, 아르바이트, 일용직 등을 모두 포함.
- ② 자기사업 → 자영업자 설문(D1)로 가세요
→ 개인사업, 프리랜서, 농림수산업 등을 포함.
- ③ 돈을 받지 않고 가족 또는 친지의 사업을 도움 →
무급가족종사자 설문(E1)로 가세요

B8. 2003년 3~5월 사이에 이직 후 첫 직장에서 귀하의 지위는 어떻게 됩니까?

- ① 임금근로자 → B9으로 가세요
→ 타인 혹은 회사에 고용되어 돈을 받고 일하는 것.
직장, 아르바이트, 일용직 등을 모두 포함.
- ② 자기사업 → B18로 가세요
→ 개인사업, 프리랜서, 농림수산업 등을 포함.
- ③ 돈을 받지 않고 가족 또는 친지의 사업을 도움
→ B19로 가세요

B9. 2003년 3~5월 사이에 이직 후 첫 직장에서의 고용형태는 무엇이었습니까?

용어풀이

- 상용직
 - ① 근로계약 기간이 1년 이상인 근로자이거나
 - ② 정해진 계약 기간 없이 본인이 원하면 계속 일할 수 있는 경우
- 임시직
 - ① 근로계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자이거나
 - ② 근로계약 기간이 없더라도 1년 이내에 이 일이 끝날 것이라고
생각되는 경우
(단, 한 직장에서 오래 일하였거나 앞으로도 계속 일할 것으로 예상된다
하더라도 근로계약 기간이 1년 미만이면 임시직입니다)
- 일용직
 - ① 근로계약 기간이 1개월 미만인 근로자이거나
 - ② 매일매일 고용되어 일당제 급여를 받고 일하거나
 - ③ 일정한 장소 없이 돌아다니면서 일한 대가를 받는 경우

① 상용직

② 임시직

③ 일용직

B10. 2003년 3~5월 사이에 이직 후 첫 직장에서의 근무시간 형태는 다음 중 어떤 것이었습니까?

용어풀이

- 전일제 근무 : 몇 시간이나 일할 것인지 정하지 않고 하루 종일 근무하는 일반적인 경우
- 시간제 근무 : 파트타임, 아르바이트 등과 같이 일을 시작할 때 몇 시간이 나 일(근무)할 것인지 미리 정한 경우. 수시로 시간날 때마다 일하는 경우도 포함됨

- ① 전일제 근무 → B11으로 가세요
 ② 시간제 근무 → B10-1로 가세요

B10-1. 시간제 근무를 한 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 전일제 일자리를 찾기 전에 임시적으로
- ② 일거리가 없어서
- ③ 업무(사업)의 특성상
- ④ 육아
- ⑤ 가사
- ⑥ 학업
- ⑦ 건강 등의 개인사정으로 불가피하게
- ⑧ 생활의 여유를 가지기 위해서
- ⑨ 기타 _____

B11. 2003년 3~5월 사이에 이직 후 첫 직장에서의 수입은 얼마나 되었습니까?

- 월 평균 _____만원 (떡값, 휴가비 등을 비롯한 상여금 포함, 세금 제외)

B12. 2003년 3~5월 사이에 이직 후 취업한 첫 일자리(직장)와 관련하여 아래의 항목들에 얼마나 만족하고 계십니까? (본인의 생각과 가장 가까운 곳에 표시하여 주십시오)

구 분	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
(1) 임금수준	①	②	③	④	⑤
(2) 취업의 안정성	①	②	③	④	⑤
(3) 하고 있는 일의 내용	①	②	③	④	⑤
(4) 근로환경	①	②	③	④	⑤
(5) 근로시간	①	②	③	④	⑤
(6) 개인의 발전가능성	①	②	③	④	⑤
(7) 의사소통 및 인간관계	①	②	③	④	⑤
(8) 인사고과의 공정성	①	②	③	④	⑤
(9) 복지후생	①	②	③	④	⑤

B12-1. 이전 직장과의 비교했을 때, 2003년 3~5월 사이에 이직 후 취업한 첫 직장에서 아래의 항목들에 대한 만족도는 어떻게 달라졌다고 생각하십니까?(본인의 생각과 가장 가까운 곳에 표시하여 주십시오)

구 분	많이 높아짐	조금 높아짐	비슷함	조금 낮아짐	많이 낮아짐
(1) 임금수준	①	②	③	④	⑤
(2) 취업의 안정성	①	②	③	④	⑤
(3) 하고 있는 일의 내용	①	②	③	④	⑤
(4) 근로환경	①	②	③	④	⑤
(5) 근로시간	①	②	③	④	⑤
(6) 개인의 발전가능성	①	②	③	④	⑤
(7) 의사소통 및 인간관계	①	②	③	④	⑤
(8) 인사고과의 공정성	①	②	③	④	⑤
(9) 복지후생	①	②	③	④	⑤

B12-2. 그럼, 모든 면을 종합적으로 고려할 때, 귀하께서는 2003년 3~5월 사이에 이직 후 취업한 첫 일자리(직장)에 대해 어느 정도 만족하셨습니다습니까?

- ① 매우 만족스럽다 ② 만족스럽다
 ③ 보통이다 ④ 불만족스럽다 ⑤ 매우 불만족스럽다

B13. 2003년 3~5월 사이에 이직 후 첫 직장의 업종은 다음 중 무엇이었습니까?

(본인은 금융업무를 보더라도 회사가 제조회사이면 제조업에 해당됩니다)

- ① 농업, 수렵업 및 임업
- ② 어업
- ③ 광업
- ④ 제조업
- ⑤ 전기·가스 및 수도사업
- ⑥ 건설업
- ⑦ 도·소매 및 소비자용품 수리업
- ⑧ 숙박 및 음식점업
- ⑨ 운수·창고 및 통신업
- ⑩ 금융 및 보험업
- ⑪ 부동산, 임대 및 사업서비스업
- ⑫ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
- ⑬ 교육서비스업
- ⑭ 보건 및 사회복지업
- ⑮ 기타 공공, 사회 및 개인서비스업
- ⑯ 가사서비스업(예: 파출부)
- ⑰ 국제 및 기타 외국기관

B14. 2003년 3~5월 사이에 이직 후 취업한 첫 직장에서 귀하의 직종은 다음 중 무엇이었습니까?

- ① 입법자, 고위 임직원 및 관리자
- ② 전문가
- ③ 기술공 및 준전문가
- ④ 사무직원
- ⑤ 서비스 근로자 및 상점과 시장판매 근로자
- ⑥ 농업 및 어업 숙련 근로자
- ⑦ 기능원 및 관련기능 근로자
- ⑧ 장치·기계조작원 및 조립원
- ⑨ 단순노무직 근로자

B15. 2003년 3~5월 사이에 이직 후 취업한 첫 직장의 전체 종업원 수(고용주 및 무급가족종사자 제외)는 얼마나 됩니까?

- ① 1~4인
- ② 5~9인
- ③ 10~29인
- ④ 30 ~49인
- ⑤ 50~69인
- ⑥ 70~99인
- ⑦ 100~299인
- ⑧ 300~499인
- ⑨ 500~999인
- ⑩ 1,000인 이상
- ⑪ 없음

B16. 2003년 3~5월 사이에 이직 후 취업한 첫 직장을 그만둔 이유는 무엇입니까?

- ① 다른 직장으로 옮기기 위해
- ② 자기사업을 하려고
- ③ 결혼, 육아, 가사, 거주지 변경, 노약자 간호, 자녀교육 등의 집안사정으로
- ④ 건강, 고령 등의 이유로
- ⑤ 징계해고
- ⑥ 학업, 병역 또는 휴식 등 기타 개인사정으로
- ⑦ 임금, 근로조건, 근로 내용이 맞지 않아서
- ⑧ 직장 내 왕따와 같은 차별적인 대우 또는 성적인 괴롭힘으로 인한 이직
- ⑨ 폐업, 도산(예정포함), 공사중단
- ⑩ 경영상 필요에 의한 인원감축(정리해고)
- ⑪ 인원감축을 위한 명예퇴직, 권고사직
- ⑫ 사업의 양도·양수·합병 과정에서 고용승계가 안 되어서
- ⑬ 휴업, 임금체불, 회사 이전
- ⑭ 임금 및 근로조건이 악화
- ⑮ 회사의 경영악화 또는 감원이 예상되어 이직
- ⑯ 결혼·임신·출산·군입대 등의 경우 퇴직하는 관행이 있어서
- ⑰ 정년퇴직
- ⑱ 계약기간 만료, 공사 종료
- ⑲ 실업급여를 받기 위해서
- ⑳ 기타 _____

B17. 귀하께서 2003년 3~5월 사이에 이직 후 취업한 첫 직장을 그만둔 시기는 언제입니까?

■ _____년 _____월 _____일

→ B24로 가세요.

B21. 2003년 3~5월 사이에 이직 후 시작한 첫 사업(일)의 전체 종업원수(고용주 및 무급가족종사자 제외)는 얼마나 됩니까?

- ① 1~4인 ② 5~9인 ③ 10~29인
 ④ 30~49인 ⑤ 50~69인 ⑥ 70~99인
 ⑦ 100~299인 ⑧ 300~499인
 ⑨ 500~999인 ⑩ 1,000인 이상 ⑪ 없음

B22. 2003년 3~5월 사이에 이직 후 시작한 첫 사업(일)을 그만둔 이유는 무엇입니까?

- ① 파산, 도산 등으로 인해
 ② 일거리가 없거나 적어서
 ③ 장사·영업이 잘 되지 않아서
 ④ 소득이 적어서
 ⑤ 새로운 사업을 시작하려고
 ⑥ 일이 임시적이거나 장래성이 없어서
 ⑦ 적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서
 ⑧ 근로시간 또는 근로환경이 나빠서
 ⑨ 결혼, 육아, 가사 등 가사 문제로
 ⑩ 건강, 고령 등의 이유로
 ⑪ 학업 때문에
 ⑫ 군입대 때문에
 ⑬ 좀 더 좋은 일자리가 있어서
 ⑭ 기타 _____

B23. 귀하께서 2003년 3~5월 사이에 이직 후 시작한 첫 사업(일)을 그만둔 시기는 언제입니까?

■ _____년 _____월 _____일

B24. 귀하께서는 현재 일자리(임금근로, 자영업, 무급으로 가족이나 친지의 일을 돕는 것 포함)를 가지고 계십니까?

- ① 그렇다 → B25로 가세요
 ② 아니다 → 미취업자 설문(F1)으로 가세요

B25. 현재 일하시는 직장(사업)에서 일을 시작한 때는 언제입니까?

■ _____년 _____월 _____일

B25-1. 귀하께서는 현재 일하시는 직장(사업) 바로 이전의 일자리를 떠난 뒤 현재 일하시는 직장(사업)에 취업하기까지의 구직활동을 가장 잘 설명하는 항목은 어느 것입니까?

- ① 이직 후 현재 일하는 곳(직장)에 취업할 때까지 지속적으로 구직활동을 하였다.
- ② 이직 후 구직활동을 하다말다 (간헐적으로) 하였다.

B25-2. 귀하께서 직전 직장(사업)에서 이직한 후 현재 직장(사업)을 시작할 때까지 구직활동을 한 기간을 모두 합하면 어느 정도나 됩니까? 월 단위로 끊어서 답해 주십시오.

■ □□ 개월(한 달에 한 번이라도 했으면 1개월 구직활동한 것임)

B25-3. 귀하께서 직전 직장(사업)에서 이직한 후 현재 직장(사업)을 시작할 때까지 몇 군데나 알아보았습니까? (입사원서를 제출하였거나 또는 구체적으로 알아본 횟수를 답하여 주십시오)

■ _____군데

B26. 현재의 직장에서 귀하의 지위는 어떻게 됩니까?

- ① 임금근로자 → 임금근로자 설문(C1)으로 가세요
→ 타인 혹은 회사에 고용되어 돈을 받고 일하는 것. 직장, 아르바이트, 일용직 등을 모두 포함.
- ② 자기사업 → 자영업자 설문(D1)로 가세요
→ 개인사업, 프리랜서, 농림수산업 등을 포함.
- ③ 돈을 받지 않고 가족 또는 친지의 사업을 도움 → 무급가족종사자 설문(E1)으로 가세요

C. 임금근로자 설문

- 수입(소득)을 얻기 위해 현재 두 가지 이상의 일을 동시에 하시는 경우에는 가장 주된 일(직장)을 기준으로 응답하여 주십시오(2004년 5월 현재)

C1. 현재 일하시는 직장에서의 고용형태는 무엇입니까?

용어풀이

• 상용직

- ① 근로계약 기간이 1년 이상인 근로자이거나
- ② 정해진 계약 기간 없이 본인이 원하면 계속 일할 수 있는 경우

• 임시직

- ① 근로계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자이거나
- ② 근로계약 기간이 없더라도 1년 이내에 이 일이 끝날 것이라고 생각되는 경우(단, 한 직장에서 오래 일하였거나 앞으로도 계속 일할 것으로 예상 된다 하더라도 근로 약기간이 1년 미만이면 임시직입니다)

• 일용직

- ① 근로계약 기간이 1개월 미만인 근로자이거나
- ② 매일매일 고용되어 일당제 급여를 받고 일하거나
- ③ 일정한 장소 없이 돌아다니면서 일한 대가를 받는 경우

- ① 상용직 ② 임시직 ③ 일용직

C2. 현재 일하시는 직장에서의 근무시간 형태는 다음 중 어떤 것입니까?

용어풀이

- 전일제 근무 : 몇 시간이나 일할 것인지 정하지 않고 하루 종일 근무하는 일반적인 경우
- 시간제 근무 : 파트타임, 아르바이트 등과 같이 일을 시작할 때 몇 시간이 나 일(근무)할 것인지 미리 정한 경우. 수시로 시간날 때마다 일하는 경우도 포함됨

- ① 전일제 근무 → C3로 가세요
 ② 시간제 근무 → C2-1로 가세요.

- C5. 현 직장에서 귀하의 직종은 다음 중 무엇입니까?
- ① 입법자, 고위 임직원 및 관리자 ② 전문가
 - ③ 기술공 및 준전문가 ④ 사무직원
 - ⑤ 서비스 근로자 및 상점과 시장판매 근로자
 - ⑥ 농업 및 어업숙련 근로자
 - ⑦ 기능원 및 관련기능 근로자
 - ⑧ 장치·기계조작원 및 조립원
 - ⑨ 단순노무직 근로자
- C6. 현 직장의 전체 종업원 수(고용주 및 무급가족종사자 제외)는 얼마나 됩니까?
- ① 1~4인 ② 5~9인 ③ 10~29인
 - ④ 30 ~49인 ⑤ 50~69인 ⑥ 70~99인
 - ⑦ 100~299인 ⑧ 300~499인 ⑨ 500~999인
 - ⑩ 1,000인 이상 ⑪ 없음
- C7. 현재의 직장에 어떻게 취업하였습니까?
- ① 학교, 학원, 스승의 추천이나 소개
 - ② 친구, 친지의 소개
 - ③ 공공직업안내소를 통해서
 - ④ 사설직업안내소를 통해서
 - ⑤ 신문, TV, 벽보 등의 구인광고
 - ⑥ 일하고 싶은 곳을 직접 찾아다니면서
 - ⑦ 가족을 통하여
 - ⑧ 인터넷, 천리안 등 전산망을 통하여
 - ⑨ 취업하고 싶은 일자리(직장)에 근로하고 있는 사람을 통해
 - ⑩ 전 일자리(직장)에서 업무상 알게 된 사람을 통해
 - ⑪ 기타 _____
- C8. 현재의 직장은 고용보험이 적용되는 사업장입니까?
- ① 그렇다 ② 아니다 ③ 잘 모른다.

C10. 현재의 직장을 계속 다닐 생각이십니까?

- ① 계속 그대로 일하기를 원한다
- ② 현재의 일자리에 더 많이 일하기를 원한다
- ③ 일을 완전히 그만두고 싶다
- ④ 현재의 일자리에 추가하여 다른 일자리를 가지고 싶다
- ⑤ 다른 자리로 바꾸고 싶다

C11. 귀하는 주된 직장 이외에 부업을 하고 있습니까?

- ① 예 → C11-1로 가세요
- ② 아니오 → 『G. 실업급여제도 전반에 관한 질문』으로 가세요

C11-1. 부업을 몇 가지나 하고 있습니까? () 가지

C11-2. 부업을 통해 얻는 월평균 소득은 얼마입니까? () 만원

C11-3. 부업을 하는 이유는 무엇입니까?

- ① 주된 직장의 임금이 낮아서
- ② 장래의 사업을 준비하는 차원에서
- ③ 취미 등 비경제적인 이유로
- ④ 기타 _____

C11-4. 앞으로도 부업을 계속 하실 생각이십니까?

- ① 예
- ② 아니오

→ G. 실업급여제도 전반에 관한 질문으로 가세요.

D. 자영업자 설문

- 수입(소득)을 얻기 위해 두 가지 이상의 일을 동시에 하시는 경우에는 가장 주된 일(사업)을 기준으로 응답하여 주십시오(2004년 5월 현재)

D1. 귀하께서 현재 하시는 사업장에는 고용된 종업원이 있습니까? (임금·봉급을 받는 가족이나 친지도 고용된 종업원에 포함됩니다)

- ① 있다 → D1-1로 가세요
- ② 없다 → D2로 가세요.

D1-1. 그러면, 고용된 종업원의 수는 평소 모두 몇 명이나 됩니까?(농번기나 바쁠 때 일시적으로 고용하는 사람들은 제외됩니다)

- 모두 _____명

D2. 현재의 사업(일)에서 얻는 소득은 월평균 얼마나 됩니까? 비용을 제외한 순수입을 말씀하여 주십시오.

- ① 소득 월평균 _____만원
- ② 적자(손해)를 보고 있다 _____만원

D3. 현재의 사업은 어느 업종에 해당됩니까?

- ① 농업, 수렵업 및 임업
- ② 어업
- ③ 광업
- ④ 제조업
- ⑤ 전기·가스 및 수도사업
- ⑥ 건설업
- ⑦ 도·소매 및 소비자용품 수리업
- ⑧ 숙박 및 음식점업
- ⑨ 운수·창고 및 통신업
- ⑩ 금융 및 보험업
- ⑪ 부동산, 임대 및 사업서비스업
- ⑫ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
- ⑬ 교육서비스업
- ⑭ 보건 및 사회복지사업
- ⑮ 기타 공공, 사회 및 개인서비스업

⑩ 가사서비스업(예: 파출부)

⑪ 국제 및 기타 외국기관

D4. 현재 이 사업체에 대한 님의 전반적인 평가는 어떻습니까?

- ① 매우 성공적이다 ② 성공적인 편이다
 ③ 그럭저럭 괜찮다 ④ 그저 그렇다
 ⑤ 그다지 좋지 않다 ⑥ 고전하는 편이다
 ⑦ 매우 고전하고 있다

D5. 귀하께서는 특별한 일이 없는 한 이 사업을 계속하실 계획이십니까?

- ① 그렇다 → D6로 가세요
 ② 그렇지 않다 → D5-1로 가세요

D5-1. 그러면 귀하께서 가지고 계신 계획은 어떠한 것입니까?

- ① 가능하면 다른 사업을 할 생각이다
 ② 가능하면 부업을 가질 생각이다
 ③ 여건이 된다면 취직을 할 생각이다
 ④ 기타 _____

D6. 귀하는 주된 사업 이외에 부업을 하고 있습니까?

- ① 예 → D6-1로 가세요
 ② 아니오 → 『G. 실업급여제도 전반에 관한 질문』으로 가세요.

D5-1. 부업을 몇 가지나 하고 계십니까? () 가지

D5-2. 부업을 통해 얻는 월평균 소득은 얼마입니까? () 만원

D5-3. 부업을 하는 이유는 무엇입니까?

- ① 주된 직장의 임금이 낮아서
 ② 장래의 사업을 준비하는 차원에서
 ③ 취미 등 비경제적인 이유로
 ④ 기타 _____

- ⑫ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 ⑬ 교육서비스업
 ⑭ 보건 및 사회복지업
 ⑮ 기타 공공, 사회 및 개인서비스업
 ⑯ 가사서비스업(예: 파출부)
 ⑰ 국제 및 기타 외국기관

E4. 귀하께서는 무보수로 이 사업을 계속 도울 계획이십니까?

- ① 그렇다 → 『G. 실업급여제도 전반에 관한 질문』으로 가세요.
 ② 그렇지 않다 → E4-1로 가세요

E4-1. 그러면 귀하께서 가지고 계신 계획은 어떠한 것입니까?

- ① 가능하면 다른 사업을 할 생각이다.
 ② 여건이 된다면 취직을 할 생각이다.
 ③ 이곳에서 유급으로 전환될 것이다.
 ④ 기타 _____

E4-2. 그렇다면 현재 새로운 직장을 알아보고 계십니까?

- ① 그렇다
 ② 아니다

→ 『G. 실업급여제도 전반에 관한 질문』으로 가세요.

F. 미취업자 설문

(2004년 5월 현재)

F1. 가장 최근에 있던 직장에서 이직하신 이후 귀하의 구직활동을 가장 잘 설명한 것은 다음 중 어느 것입니까?

- ① 이직 후 지금까지 지속적으로 구직활동을 하였다
 → F1-2로 가세요
 ② 이직 후 구직활동을 하다말다(간헐적으로) 하였다
 → F1-1로 가세요
 ③ 이직 후 구직활동을 하지 않았다. → F1-1로 가세요

F1-1. 귀하께서 구직활동을 지속적으로 또는 전혀 하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 본인의 교육, 기술, 경험에 적합한 일자리(직장)가 없을 것이라고 여겨져
- ② 원하는 임금수준에 맞는 일자리(직장)가 없을 것이라고 여겨져
- ③ 원하는 시간만큼 일할 수 있는 일자리(직장)가 없을 것이라고 여겨져
- ④ 구직하여 보았지만 일자리(직장)를 찾을 수 없어 포기함
- ⑤ 구직 결과를 기다림
- ⑥ 실업급여를 모두 받고 취업하려고
- ⑦ 가사일 때문에
- ⑧ 건강상 이유로
- ⑨ 통학
- ⑩ 기타 _____

→ F1번 문항에서 ③번으로 답하신 분은 F2로 가세요.

F1-2. 귀하께서 가장 최근에 있던 직장에서 이직 후 현재까지 구직활동을 한 기간을 모두 합하면 어느 정도나 됩니까? 월 단위로 끊어서 답해 주십시오.

- 개월(한 달에 한 번이라도 했으면 1개월 구직활동 한 것임)

F1-3. 귀하께서 가장 최근에 있던 직장에서 이직 후 현재까지 몇 군데나 알아보았습니까? (입사원서를 제출하였거나 또는 구체적으로 알아본 횟수를 답하여 주십시오)

- 개소

F1-4. 귀하께서는 가장 최근에 있던 직장에서 이직하신 뒤에 재취업을 위해 구직활동을 하신 적이 있음에도 불구하고 아직까지 취업하지 못하고 있는 이유는 무엇입니까?

- ① 본인의 교육, 기술, 경험 등이 취업하기에는 미흡한 점이 많아서
- ② 본인이 희망하는 임금 및 근로조건 등이 사업주가 제시하는 수준과 너무 차이가 커서
- ③ 경기침체 등으로 일자리 자체가 너무 부족하여
- ④ 가사일 때문에
- ⑤ 건강상의 이유로
- ⑥ 학교나 학원을 다니고 있기 때문에
- ⑦ 연로, 퇴직, 심신장애로 쉬기 위해
- ⑧ 당분간 쉬고 싶어서
- ⑨ 기타 _____

F2. 직장 또는 자영업 등으로 취업 또는 경제활동을 할 의사가 있습니까?

- ① 예 → F3로 가세요
- ② 아니오 → F10으로 가세요

F3. 희망하는 일자리(직장)의 고용형태는 무엇입니까?

용어풀이

• 상용직

- ① 근로계약 기간이 1년 이상인 근로자이거나
- ② 정해진 계약 기간 없이 본인이 원하면 계속 일할 수 있는 경우

• 임시직

- ① 근로계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자이거나
- ② 근로계약 기간이 없더라도 1년 이내에 이 일이 끝날 것이라고 생각되는 경우(단, 한 직장에서 오래 일하였거나 앞으로도 계속 일할 것으로 예상된다 하더라도 근로 계약기간이 1년 미만이면 임시직입니다)

• 일용직

- ① 근로계약 기간이 1개월 미만인 근로자이거나
- ② 매일매일 고용되어 일당제 급여를 받고 일하거나
- ③ 일정한 장소 없이 돌아다니면서 일한 대가를 받는 경우

- ① 상용직 임금근로자 → F4로 가세요
- ② 임시직 임금근로자 → F4로 가세요
- ③ 일용직 임금근로자 → F4로 가세요
- ④ 자영업자 → F5으로 가세요
- ⑤ 무급가족종사자 → F5으로 가세요

F4. 희망하는 근무시간 형태는 다음 중 어떤 것입니까?

용어풀이

- 전일제 근무 : 몇 시간이나 일할 것인지 정하지 않고 하루 종일 근무하는 일반적인 경우
- 시간제 근무 : 파트타임, 아르바이트 등과 같이 일을 시작할 때 몇 시간이 나 일(근무)할 것인지 미리 정한 경우. 수시로 시간날 때마다 일하는 경우도 포함됨

- ① 전일제 근무 → F5으로 가세요
- ② 시간제 근무 → F4-1로 가세요

F4-1. 시간제 근무를 희망하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 아이를 돌보려고
- ② 가사일 때문에
- ③ 학업을 위하여
- ④ 전일제 직장을 구할 수 없을 것 같아서
- ⑤ 다른 일(직장)을 같이 하려고
- ⑥ 건강 등 개인사정으로
- ⑦ 기타(_____)

F5. 새로운 일자리(직장)에서의 수입은 어느 정도면 좋겠습니까?

- 월 평균 □□□ 만원(떡값, 휴가비 등을 비롯한 상여금 포함, 세금 제외)

F5-1. 새로운 일자리(직장)에서의 수입은 적어도 얼마는 되어야 일하겠습니까?

- 월 평균 □□□ 만원(떡값, 휴가비 등을 비롯한 상여금 포함, 세금 제외)

F6. 새로운 일자리(직장)를 어떻게 알아보고 계십니까?(순서대로 세 가지만 골라주세요) □□□

- ① 학교, 학원, 스승의 추천이나 소개
- ② 친구, 친지의 소개
- ③ 공공직업안내소(워크넷 포함)를 통해서
- ④ 사설직업안내소를 통해서
- ⑤ 신문·TV·벽보·생활정보지 등의 구인광고
- ⑥ 일하고 싶은 곳을 직접 찾아다니면서
- ⑦ 가족을 통하여
- ⑧ 인터넷·하이텔 등 전산망을 통하여
- ⑨ 자영업 준비
- ⑩ 기타 (_____)

F7. 구직기간 동안 일거리 또는 직장을 제의 받은 적이 있습니까? (본인이 원하면 일자리를 제공하겠다는 전제하에 소득이나 근무조건 등에 대해 구체적 이야기 오고간 경우만이 포함됩니다.)

- ① 있다 → F7-1로 가세요
- ② 없다 → F8로 가세요

F7-1. 몇 번이나 제의를 받았습니까?

- □□ 번

F7-2. (가장 최근에 받은 제의에 대해) 제의를 거절한 이유는 무엇입니까?

- ① 급여 또는 수입이 적어서
- ② 작업조건이나 작업환경이 나빠서
- ③ 적성, 기능, 경험 등과 맞지 않아서
- ④ 기업규모가 적어서
- ⑤ 일이 임시적이어서

- ⑥ 장래성이 없어
- ⑦ 더 좋은 직장이나 일거리를 찾을 수 있을 것 같아서
- ⑧ 집으로부터 거리가 멀어서
- ⑨ 육아 문제로 인해서
- ⑩ 기타 _____

F8. 취업 가능성은 어느 정도나 된다고 생각하십니까?

- ① 희망하는 조건대로 곧 취업될 것이다.
- ② 희망하는 조건대로 취업하려면 시간이 걸릴 것이다.
- ③ 희망하는 조건을 낮추면 곧 취업될 것이다.
- ④ 희망하는 조건을 낮추더라도 취업하려면 시간이 걸릴 것이다.
- ⑤ 희망하는 조건을 낮추더라도 취업이 어려울 것이다.

F9. 다음은 일자리(직장, 사업, 일거리)를 구하는 데 자주 겪는 어려움들입니다. 이에 얼마나 동의하십니까?

(본인의 생각과 가장 가까운 항목에 표시(○)하여 주십시오. 임금근로를 희망하시는 분은 (8)에 응답하지 않으셔도 됩니다. 남성의 경우에는 (9)에 응답하지 않으셔도 됩니다)

구직상의 어려움	매우 그렇다	대체로 그런 편이다	그저 그렇다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다
(1) 일자리가 없거나 부족하다	①	②	③	④	⑤
(2) 취업·창업 정보가 부족하거나 잘 모른다	①	②	③	④	⑤
(3) 학력, 기술, 기능이 모자란다	①	②	③	④	⑤
(4) 경험이 부족하다	①	②	③	④	⑤
(5) 제시된 사업 또는 일자리의 수입이 적다	①	②	③	④	⑤
(6) 근로환경이나 근로시간이 안 맞는다	①	②	③	④	⑤
(7) 나이가 너무 많다	①	②	③	④	⑤
(8) 사업 자금이 부족하다	①	②	③	④	⑤
(9) 여성이기 때문에 취업이 어렵다	①	②	③	④	⑤

F10. 가장 최근에 있던 직장에서 이직 후 얼마의 기간 동안 부채를 지지 않고 퇴직금 및 저축(예금, 주식, 보험 포함)만으로 생계를 유지할 수 있었습니까?

- ① 3개월 이하
- ② 4~6개월 이하
- ③ 7~9개월 이하
- ④ 1년
- ⑤ 1년 이상

→ 『G. 실업급여제도 전반에 관한 질문』으로 가세요.

G. 실업급여제도 전반에 관한 질문

G1. 실업급여를 받는 동안 실업급여가 귀하 가구의 전체 소득(전체 가구원의 근로소득, 금융소득, 부동산 소득, 기타 이전소득 모두 포함)에서 차지하는 비중은 어느 정도였습니까?

- ① 실업급여가 가족 소득의 전부였다 → G2로 가세요
- ② 다른 가족원의 수입, 이자소득 등의 다른 소득원도 있었다
→ G1-1로 가세요.

G1-1. 그렇다면 실업급여가 가구의 전체 소득에서 차지하는 비중은 어느 정도였습니까?(근로소득뿐만 아니라 이자소득, 부동산소득, 이전소득 등 모든 소득 포함)

- ① 80% 이상
- ② 60% 이상 80% 미만
- ③ 40% 이상 60% 미만
- ④ 20% 이상 40% 미만
- ⑤ 20% 이하

G2. 귀하께서는 2003년 3~5월 사이에 이직 후 바로(이직 후 2주 이내) 실업급여를 신청하십니까?

- ① 예 → G3으로 가세요
- ② 아니오 → G2-1로 가세요

G2-1. 2003년 3~5월 사이에 이직 후 얼마나 지난 후에 실업급여를 신청하셨습니다습니까?

■ □□□일

G2-2. 2003년 3~5월 사이에 이직 후 바로 실업급여를 신청하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 실업급여라는 제도가 있는지 몰라서
- ② 제도가 있는지는 알았지만 실업급여 수급자격이 있는지 몰라서
- ③ 직장을 그만두고 잠시 쉬기 위해서
- ④ 금방 직장을 구할 수 있을 것 같아서
- ⑤ 자영업 준비를 위해서
- ⑥ 실업급여의 수급요건이 까다롭고 귀찮아서
- ⑦ 우선 구직활동을 해본 후 나중에 천천히 신청하려고
- ⑧ 실업급여를 받는 것이 체면에 손상이 된다고 생각해서
- ⑨ 기타 _____

G2-3. 2003년 3~5월 사이에 이직 후 실업급여를 받기 전까지의 기간동안 생계유지는 어떻게 하셨습니다습니까?

- ① 퇴직금
- ② 그동안 해놓은 저축 등으로
- ③ 국민연금, 개인연금을 수급해서
- ④ 친지 및 친구 등의 도움
- ⑤ 금융기관 융자
- ⑥ 사채를 통해
- ⑦ 생활보호제도/국민기초생활보장제도에 따른 생계급여 수급
- ⑧ 정부가 지원하는 직업훈련에의 참가로
- ⑨ 공공근로, 자영업창업지원, 가계안정자금대부 등 정부의 실업대책사업을 통해
- ⑩ 배우자 등 가구원 중에 돈을 버는 사람이 있어서

G5. 귀하께서는 실업 인정시 이전 2주간 몇 회의 구직활동을 해올 것을 요구 받으셨습니까?

- □□회

G6. 고용안정센터에서 실업 인정을 받을 때, 취업알선창구에서 일자리를 소개 받은 적이 있습니까?

- ① 자주 소개받았다 → G6-1로 가세요.
- ② 가끔 소개받았다 → G6-1로 가세요.
- ③ 전혀 소개받은 적이 없다 → G7로 가세요.

G6-1. 소개받은 사업체는 모두 몇 곳이었습니까? _____개소

G6-2. 귀하께서 취업알선을 받으신 이유는 무엇이었습니까?

- ① 실업 인정을 받기 위해서는 취업알선을 받아야 했다
- ② 반드시 취업알선을 받아야 하는 것은 아니었지만 직업상 담원의 권유가 있었다
- ③ 취업알선도 받아 보는 것이 좋겠다고 스스로 판단하여 취업알선을 받게 되었다.

G6-3. 고용안정센터에서 받은 취업알선이 취업에 얼마나 도움이 된다고 보십니까?

- ① 매우 도움이 된다
- ② 도움이 되는 편이다
- ③ 별로 도움이 되지 않는다
- ④ 전혀 도움이 되지 않는다

G7. 귀하의 경험에 비추어볼 때 다음과 같은 주장에 대해 어떻게 생각하십니까?

G7-1. 실업급여 때문에 구직활동의 노력이 떨어졌다

- ① 매우 그렇다
- ② 그런 편이다
- ③ 그렇지 않은 편이다
- ④ 전혀 그렇지 않다

G9. 귀하께서는 지난 2003년 3~5월에 이직 이후 정부가 지원하는 직업훈련을 1주일 이상 받은 적이 있습니까?

- ① 있다 → G9-1로 가세요
- ② 없다 → G11로 가세요

G9-1. 훈련기간과 훈련시간은 어떻게 됩니까?(2개 이상 받은 경우는 가장 최근의 것으로 응답해 주십시오)

- 훈련기간 : ____년 ____월 ____일 ~ ____년 ____월 ____일
- 훈련시간 : 훈련기간 중 1주일에 평균 ____일, 훈련받은 날에 하루 평균 ____시간

G9-2. 귀하는 위의 훈련을 수료하셨습니까?

- ① 수료
- ② 중도 탈락
- ③ 현재 훈련을 받는 중

G10. 귀하가 정부지원 직업훈련을 받게 된 계기는 무엇입니까?

- ① 고용안정센터에서 직업상담원의 권유
- ② 원래부터 직업훈련을 받아야겠다고 생각하고 있었음
- ③ 주위 사람들의 권유
- ④ 기타 _____

G11. 귀하께서는 지난 2003년 3~5월에 이직 후 정부가 지원하는 다음과 같은 프로그램에 참가 또는 지원을 받으신 적이 있습니까?

G11-1. 공공근로

- ① 예
- ② 아니오

G11-2. 실직자 대부사업

- ① 예
- ② 아니오

G11-3. 한시적 생활보호/ 국민기초생활보장제도

- ① 예
- ② 아니오

G11-4. 창업지원제도

- ① 예
- ② 아니오

G12. 현행 실업급여제도에서 개선되어야 할 사항이 있다면 어떤 점이 지적될 수 있습니까?

- _____

- _____

G13. 귀하께서는 실업급여 수급기간 중에 취업하여 조기재취직수당을 받은 적이 있습니까?

- ① 예 → H. 조기재취업수당 수급자 설문으로 가세요.
- ② 아니오 → I. 조기재취업수당 비수급자 설문으로 가세요.

H. 조기재취업수당 수급자 설문

※ 조기재취업수당제도는 실직자의 실직기간을 최소화시키고 안정된 직장에 조기에 재취직을 장려하기 위한 제도입니다. 수급자격자의 구직급여의 미지급일수가 당해 소정급여일수의 1/2 이상을 남기고 안정된 직장에 조기취직한 경우에 지급하게 됩니다.

H1. 조기재취업수당에 대하여 언제 알게 되었습니까?

- ① 실업급여를 신청하기 전부터
- ② 실업급여 수급자 교육을 통해
- ③ 실업급여 수급자 교육 이후 상담원과 상담하는 중에
- ④ 실업 인정을 위해 고용안정센터를 방문하던 과정 중에 상담원이 알려주어서
- ⑤ 실업급여를 받던 중 빨리 재취업이 되자 상담원이 수당을 받을 수 있다고 알려 주어서

H2. 조기재취업수당에 대하여 알게 된 경로는 다음 중 무엇입니까?

- ① 이전에 다니던 회사
- ② 친구나 지인
- ③ 고용안정센터의 상담원을 통하여
- ④ 인터넷 및 언론 매체
- ⑤ 기타 (_____)

H3. 귀하께서는 실업급여를 수급하던 당시 조기재취업수당의 수급요건에 대해서 다음과 같은 구체적인 사항을 알고 계셨습니까?

H3-1. 취직일의 전날을 기준으로 구직급여의 미지급일수가 소정급여일수의 1/2 이상이어야 한다

- ① 알았다
- ② 몰랐다

H3-2. 재취직일 이전 2년 이내에 조기재취직수당을 지급받은 사실이 없어야 한다

- ① 알았다
- ② 몰랐다

H3-3. 6개월 이상 계속 고용이 가능한 안정적인 일자리에 재취업해야 받을 수 있다

- ① 알았다
- ② 몰랐다

H3-4. 조기재취업수당의 금액수준은 남은 구직급여의 1/2이다.

- ① 알았다
- ② 몰랐다

H3-5. 노동부가 지정한 우대지급업종에 취업할 경우 남은 구직급여금액의 전부를 받을 수 있다

- ① 알았다
- ② 몰랐다

H4. 귀하께서는 조기재취업수당이 적극적인 구직활동을 촉진하는 데 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 종전대로 남은 소정급여일수에 비례하여 지급하는 방식
- ② 재취업 시점과 상관없이 재취업되면 남은 소정급여일수에 해당하는 금액을 지급
- ③ 남은 소정급여일수에 따라 일정 구간을 설정하여 차등을 둔 정액수당 지급
- ④ 재취업 시 남은 소정급여일수를 일정 비율로 저축하여 이후 재실업 시 사용

H8. 귀하께서는 고용안정센터 또는 정부가 재취업 지원을 위해 어떤 서비스를 제공하는 것이 중요하다고 생각하십니까? 제공되어야 한다고 생각하시는 부가적인 서비스의 종류를 모두 고르세요.

(_____)

- ① 노동시장 정보 제공 및 알선과 개별 심층상담 서비스
- ② 직업심리검사를 통한 직업탐색 서비스
- ③ 집단상담프로그램(근로교육증진·자존감회복 프로그램, 가족치료 등) 서비스
- ④ 직업훈련 안내 서비스
- ⑤ 창업지원·교육 상담 서비스
- ⑥ 취업 이후 사후관리 서비스
- ⑦ 각종 실업대책 안내 및 참가지원 서비스
- ⑧ 생계비 대부 절차 안내 서비스
- ⑨ 단기 일자리 소개(과출부, 간병인, 베이비시터 등)
- ⑩ 아르바이트 일자리 제공
- ⑪ 심리치료 및 상담 서비스
- ⑫ 기타 (_____)

→ J1로 가세요

I. 조기재취업수당 비수급자 설문

11. 귀하께서는 법으로 정해진 실업급여 수급일수(소정급여일수)를 모두 채워서 수급하셨습니까?

- ① 예 → II-1로 가세요
- ② 아니오 → II-6으로 가세요

11-1. 실업급여 소정급여일수를 모두 채워서 수급하게 되었다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 일자리를 구할 수 없어서
- ② 일자리를 제의는 받았지만 마음에 드는 일자리가 없어서
- ③ 일자리를 구할 의사가 없어서
- ④ 실업급여를 끝까지 받고 취업하기 위해서

11-2. 소정급여일수를 모두 채워서 수급하신 뒤의 생계는 어떤 방법으로 유지하셨습니까?

- ① 퇴직금
- ② 그동안 해놓은 저축 등으로
- ③ 국민연금, 개인연금을 수급해서
- ④ 친지 및 친구 등의 도움
- ⑤ 금융기관 융자
- ⑥ 사채를 통해
- ⑦ 생활보호제도/국민기초생활보장제도에 따른 생계급여 수급
- ⑧ 정부가 지원하는 직업훈련에의 참가로
- ⑨ 공공근로, 자영업창업지원, 가계안정자금대부 등 정부의 실업대책사업을 통해
- ⑩ 배우자 등 가구원 중에 돈을 버는 사람이 있어서

11-3. 소정급여일수를 모두 채워서 수급하신 뒤의 월평균 가구소득은 얼마였습니까?

- □□□□ 만원

11-4. 소정급여일수를 모두 채워서 수급하신 뒤(또는 거의 수급이 끝나갈 때쯤부터)의 귀하의 재취업을 위한 구직활동 노력은 어떻게 변화하였습니까?

- ① 종전보다 매우 적극적으로 구직활동을 하였다
- ② 종전보다 적극적으로 구직활동을 하였다
- ③ 종전과 비슷한 수준으로 구직활동을 하였다
- ④ 종전보다 소극적으로 구직활동을 하였다
- ⑤ 종전보다 매우 소극적으로 구직활동을 하였다

11-5. (실업급여를 모두 받은 이후 재취업한 경우) 귀하는 실업급여를 모든 받은 이후 얼마 만에 새로운 직장(자영업 포함)에 취업하였습니까?

□□□ 주 → 12로 가세요.

11-6. 실업급여를 정해진 일수만큼 받지 않고 중간에 그만두었다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 임금근로자로 일할 수 있는 일자리에 취업하게 되어서
- ② 자영업을 시작해서(자영업 준비 포함)
- ③ 마땅한 일자리가 없어 구직활동의 의지가 떨어져서
- ④ 정해진 날짜마다 출석해야 하고 구직활동을 적어 가야 하는 등 절차상의 어려움 또는 귀찮음 때문에
- ⑤ 고용안정센터의 불친절, 인격 모독 등을 참을 수 없어서
- ⑥ 기타 _____

※ 조기재취업수당제도는 실직자의 실직기간을 최소화시키고 안정된 직장에 조기에 재취직을 장려하기 위한 제도입니다. 수급자격자의 구직급여의 미지급일수가 당해 소정급여일수의 1/2 이상을 남기고 안정된 직장에 조기취직할 경우에 지급하게 됩니다.

12. 귀하는 조기재취업수당이 있다는 것을 알고 계셨습니까?

- ① 예 → I2-1로 가세요 ② 아니오 → I3으로 가세요

12-1. 조기재취업수당에 대하여 언제 알게 되었습니까?

- ① 실업급여를 신청하기 전부터
- ② 실업급여 수급자 교육 시에
- ③ 실업급여 수급자 교육 이후 상담원과 상담하는 중에
- ④ 실업 인정을 위해 고용안정센터를 방문하던 과정 중에 상담원이 알려주어서
- ⑤ 실업급여를 받던 중 빨리 재취업이 되자 상담원이 수당을 받을 수 있다고 알려 주어서
- ⑥ 조기재취업수당을 받을 수 있는 자격요건(소정급여일수의 절반 이내 재취업)이 지난 후에
- ⑦ 실업급여를 모두 받은 이후에

12-2. 조기재취업수당에 대하여 알게 된 경로는 다음 중 무엇입니까?

- ① 이전에 다니던 회사
- ② 친구나 지인
- ③ 고용안정센터의 상담원을 통하여
- ④ 인터넷 및 언론 매체
- ⑤ 기타 (_____)

12-3. 귀하는 실업급여를 수급하던 당시 조기재취업수당의 수급요건에 대해서 다음과 같은 구체적인 사항을 알고 계셨습니까?

12-3-1. 취직일의 전날을 기준으로 구직급여의 미지급일수가 소정급여일수의 1/2 이상이어야 한다

- ① 알았다
- ② 몰랐다

12-3-2. 재취직일 이전 2년 이내에 조기재취업수당을 지급받은 사실이 없어야 한다

- ① 알았다
- ② 몰랐다

I2-7. 귀하께서는 조기재취업수당제도가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 → I2-7-1로 가세요.
- ② 조금 그렇다 → I2-7-1로 가세요.
- ③ 별로 그렇지 않다 → I3으로 가세요.
- ④ 전혀 그렇지 않다 → I3으로 가세요.
- ⑤ 모르겠다 → I3으로 가세요.

I2-7-1. 귀하께서는 조기재취업수당제도가 왜 필요하다고 생각하십니까?

- ① 구직활동을 열심히 해야겠다는 생각이 들게 하니까
- ② 기왕에 낸 고용보험료를 돌려받는다는 차원에서
- ③ 조기재취업수당제도가 없었다면 좀더 있다가 취업했을 것 같아서

I2-7-2. 조기재취업 수당제도가 필요하다고 생각하신다면, 그 지급방식은 어떠해야 한다고 생각하십니까?

- ① 종전대로 남은 소정급여일수에 비례하여 지급하는 방식
- ② 재취업 시점과 상관없이 재취업되면 남은 소정급여일수에 해당하는 금액을 지급
- ③ 남은 소정급여일수에 따라 일정 구간을 설정하여 차등을 둔 정액 수당 지급
- ④ 재취업 시 남은 소정급여일수를 일정 비율로 저축하여 이후 재실업 시 사용
- ⑤ 기타 ()

I3. 귀하께서는 소정급여일수를 절반 이상 남기고 재취업이 되셨습니까?

- ① 예 → I3-1로 가세요.
- ② 아니오 → I4로 가세요.

13-1. 귀하께서는 소정급여일수를 절반 이상 남기고 재취업이 되었음에도 불구하고, 조기재취업수당을 신청하지 않았다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 구차한 생각이 들어서
- ② 제도의 내용을 잘 몰랐기 때문에
- ③ 사전에 제도에 대한 구체적인 교육 및 홍보를 접하지 못해서
- ④ 받을 수 있는 금액 수준이 낮았기 때문에
- ⑤ 기타 (_____)

14. 귀하께서는 고용안정센터가 재취업 지원을 위해 어떤 서비스를 제공하는 것이 중요하다고 생각하십니까? 제공되어야 한다고 생각하시는 부가적인 서비스의 종류를 모두 고르세요.(_____)

- ① 노동시장 정보 제공 및 알선과 개별 심층상담 서비스
- ② 직업심리검사를 통한 직업탐색 서비스
- ③ 집단상담프로그램(근로교육증진·자존감회복 프로그램, 가족치료 등) 서비스
- ④ 직업훈련 안내 서비스
- ⑤ 창업지원·교육상담 서비스
- ⑥ 취업 이후 사후관리 서비스
- ⑦ 각종 실업대책 안내 및 참가지원 서비스
- ⑧ 생계비 대부 절차 안내 서비스
- ⑨ 단기 일자리 소개(파출부, 간병인, 베이비시터 등)
- ⑩ 아르바이트 일자리 제공
- ⑪ 심리치료 및 상담 서비스
- ⑫ 기타 (_____)

→ J1으로 가세요

J7. 귀택의 자산은 대략 얼마나 되었습니까? 부채를 제외하고 말씀해 주십시오.

- ① 없었다
 ② 있었다 _____만원

J8. 귀하께서 실업급여 수급 당시 귀택의 월평균 소득은 대략 얼마나 되었습니까? 실업급여나 응자, 사채 등은 제외하고 말씀해 주십시오.

- ① 없었다
 ② 있었다 _____만원

J9. 그러면 귀하께서 실업급여 수급 당시 귀택의 월평균 총 지출액은 대략 얼마나 되었습니까?

_____만원

J10. 귀하께서는 실업급여 수급 당시를 기준으로 학교를 어디까지 다니셨나요? 혹은 다니고 계셨나요?

- ① 미취학
 ② 무학
 ③ 초등학교
 ④ 중학교 (고등 공민학교)
 ⑤ 고등학교
 ⑥ 전문대학 (기능대학, 구사범학교)
 ⑦ 대학교
 ⑧ 대학원 석사
 ⑨ 대학원 박사

▶ 과거 2년제 교육대학교는 현재로 소급하여 '4년제 대학교'로 구분합니다.

J10-1. 그 학교를 마치셨나요? 이수 여부를 답해 주십시오.

- ① 졸업
 ② 수료
 ③ 중퇴 : _____학년
 ④ 재학중 : _____학년
 ⑤ 휴학중 : _____학년

[부록 2]

조기재취업수당 평가를 위한 직업상담원 설문조사

ID

--	--	--	--

정부출연 연구기관인 한국노동연구원에서는 1996년 7월부터 지급되기 시작한 실업급여사업의 조기재취업수당의 평가 및 올바른 정책을 수립하기 위해 실업급여 수급자 가운데 조기재취업수당 수급자와 비수급자의 이직 후 구직활동과 취업실태를 파악하기 위한 실태조사를 실시하고자 합니다.

본 조사의 취지는 보다 효과적이고 실질적으로 실업급여사업을 운영하기 위한 기초자료를 마련하는 데 있습니다.

본 설문지의 모든 문항에는 맞고 틀리는 답이 없으므로 선생님의 솔직한 의견을 있는 그대로 대답하여 주시면 감사하겠습니다.

설문 내용 및 응답자에 대한 모든 비밀은 철저히 보장되며, 모아진 설문지는 전국적으로 수집된 다른 설문지와 함께 통계 목적으로만 이용됩니다. 참고로 선생님의 연락처는 고용보험 데이터베이스에서 무작위로 추출하여 알게 되었습니다. 이 조사에 대하여 의문사항이 있으시면 한국노동연구원 노동보험연구센터 박혁 연구원(전화 02-782-0141, 교환번호 314, Fax 02-3775-2176)에게 연락하여 주십시오.

감사합니다.

2004. 6
한국노동연구원

응답자	구분	(1) 조기재취업수당 수급자	(2) 조기재취업수당 비수급자			
성	별	(1) 남성	(2) 여성			
연	령	_____세				
지	역	(1) 서울	(4) 인천	(7) 울산	(10) 충남	(13) 경북
		(2) 부산	(5) 광주	(8) 경기	(11) 충북	(14) 전남
		(3) 대구	(6) 대전	(9) 강원	(12) 경남	(15) 전북
지	역	구		분		
		(1) 대도시		(2) 중소도시		

주 소	시/도	구/시/군	동/읍/면	통/리/동	번지	호
아파트	아파트 동 호		전 화 번 호	()	-	
응답자	성명		방 문 횟 수	회		
면접일시	월	일	시	분	면 접 시 간	시간 분 동안
조사방법	<input type="checkbox"/> 면 접 <input type="checkbox"/> 전 화 <input type="checkbox"/> 유 치 (해당되는 칸 모두 표시)		생 년 월 일	(양력, 음력) ____년 ____월 ____일		
개인 ID						
면접원	성명		(인)	Supervisor	검증	(인)

직업 상담원 대상 설문문항

문항 1~5까지는 센터장님이 직접 응답해 주시기 바랍니다.

1. 귀 센터의 실업급여 및 취업알선 담당업무 인원구성은 어떻게 되어 있습니까?
(휴직자를 제외한 현재 근무인원을 기준으로 답해주세요.)
 - 센터 전체 인원
(공무원: _____ 명, 직업상담원: _____ 명, 기타 _____ 명)
 - 실업급여업무 담당자
(공무원: _____ 명, 직업상담원: _____ 명, 기타 _____ 명)
 - 취업알선업무 담당자
(공무원: _____ 명, 직업상담원: _____ 명, 기타 _____ 명)

2. 귀하의 센터에서는 수급자를 담당자에게 어떠한 방식으로 배정하고 계십니까?
 - ① 실업급여 수급자격을 신청하는 순서별로
 - ② 수급자의 거주 지역별로
 - ③ 수급자의 구직희망 직종별로
 - ④ 수급자의 특성(성, 연령, 장애유무, 이전직장의 경력, 실업기간 등)별로
 - ⑤ 특별한 규칙 없이 임의적으로
 - ⑥ 기타 (_____)

3. 귀하의 센터에서는 수급자를 대상으로 어떠한 방식으로 취업관련 서비스를 지원하고 계십니까?
 - ① 전체 대상자를 지원
 - ② 구직 의욕이 높고 취업지원을 통해 빠르게 재취업시킬 수 있는 수급자를 우선적으로 지원
 - ③ 취업 가능성이 낮아 재취업이 쉽지 않은 수급자들을 선별하여 중점적으로 지원
 - ④ 기타 (_____)

4. 지난 한 해 귀 센터에서 처리된 구직급여 수급자수는 모두 몇 명입니까?
(_____) 명
5. 귀하의 센터에서는 작년(2003년)에 실업 인정, 취업지원 업무와 관련하여
업무 담당자를 대상으로 하는 센터 자체의 교육훈련을 실시한 적이 있습니
까?
① 실시한 적 있다 / (_____) 회
② 실시한 적 없다

**다음 문항들은 실업급여 및 취업알선 업무를 담당하고 계시는 상담
원 분들이 답해주시기 바랍니다(A~C).**

A. 실업급여 및 취업알선 업무 행태에 대한 문항

A1 귀하께서 현재 담당하고 계시는 업무는 무엇입니까?

- ① 실업 인정 및 급여지급 업무
② 취업알선 업무
③ 실업 인정·급여지급 업무 및 취업알선 업무 같이 수행

A1-1. 귀하께서 소속되어 계신 업무 담당 팀은 어디입니까?

- ① 실업급여팀 ② 취업알선팀
③ 기타 (_____)

A2. 귀하께서 현재 담당하고 계시는 실업급여 수급자는 모두 몇 명입니까?

(_____) 명

A2-1. 그 가운데 심층상담 및 취업알선서비스를 제공해 주고 계신 분은
모두 몇 명입니까? (_____) 명

A3. 귀하께서는 다음의 업무에 따라서 1일 평균 담당하시는 대상자수가 얼마나 됩니까?

- ① 실업급여 수급자 실업 인정 및 실업급여 지급(_____) 명
- ② 실업급여 수급자 심층상담(_____) 명
- ③ 실업급여 수급자 취업알선(_____) 명
- ④ 일반구직자 심층상담 및 취업알선(_____) 명

A4. 귀하의 전체 업무 가운데 실업 인정, 취업알선 등 '민원인을 대면하는 업무 이외의 보고서 작성 등 기타 다른 행정업무를 수행하기 위해 투입되는' 시간 비중은 얼마나 됩니까? (_____) %

A5. A4.에서 응답한 기본 업무 이외의 기타 다른 행정업무가 귀하의 업무 수행에 반드시 필요한 일이라고 생각하십니까?

- ① 예
- ② 아니오 → A5-1로 가세요

A5-1. 그렇다면, 현재 귀하가 맡고 계신 기타 업무 가운데 어떤 업무가 제외 혹은 축소되어야 한다고 생각하십니까?

(_____) 업무

A6. 귀하께서는 실업급여 수급 신청을 위하여 고용안정센터를 처음 방문한 수급자를 대상으로 최초 상담시간에 얼마나 시간이 소요되십니까?

평균 (_____) 분

A7. 귀하께서는 실업급여 수급 신청자 실업인정 과정에 1인당 얼마나 시간이 소요되십니까?

평균 (_____) 분

A8. 귀하께서 실업급여 수급자를 대상으로 취업알선을 위하여 실시하는 심층상담 시간에 1회 평균 얼마나 시간이 소요되십니까?

평균 (_____) 분

A8-1. 그렇다면 심층상담을 위한 적정 소요 시간은 어느 정도라고 생각하십니까? 약 (_____) 분

A9. 귀하께서는 실업급여 수급자 1명당 실업급여 수급이 끝날 때까지 심층상담을 하는 횟수는 평균 몇 회 정도 되십니까? 평균 (_____) 회

A10. 귀하께서 실업급여 수급자 1명당 실업급여 수급이 끝날 때까지 취업알선을 하는 횟수는 평균 몇 회 정도 되십니까? 평균 (_____) 회

A11. 귀하께서는 실업 인정과 수급자격 처리 과정에서 수급자와 다툼이 있었던 경험이 어느 정도 있으십니까?

- ① 없다 → A12로 가세요
- ② 거의 없다 → A11-1로 가세요
- ③ 조금 있다 → A11-1로 가세요
- ④ 자주 있다 → A11-1로 가세요

A11-1. 그렇다면 그 다툼이 발생했던 이유는 무엇입니까? 가장 주된 이유 두 가지만 순서대로 고르세요.

- ① 재취업활동 관련 불인정 ② 취업 여부 판정관련
- ③ 불친절한 태도로 인한 수급자의 불만
- ④ 실업급여 수급 절차에 대한 불만
- ⑤ 실업급여 제도 자체에 대한 불만
- ⑥ 기타 (_____)

A11-2. 수급자와 다툼이 일어나는 한 원인으로서는 “실업급여”라는 명칭이 실업을 하면 당연히 실업급여를 받아야 한다는 느낌을 주는 것도 한 몫하고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 → A11-2-1로 가세요
- ② 조금 그렇다 → A11-2-1로 가세요
- ③ 보통이다 → A11-2-1로 가세요
- ④ 별로 그렇지 않다
- ⑤ 매우 그렇지 않다

A11-2-1. 실업급여의 명칭을 변경한다면 어떤 이름이 적당하다고 생각하십니까? (_____)

A12. 실업 인정시 수급자의 재취업활동에 대한 확인은 어떠한 방법을 통하여 하고 계십니까?

- ① 별도의 확인 절차를 생략한다
- ② 수급자 본인의 구직활동 내용에 준한다
- ③ 실업 인정 처리 과정 중 사업장에 우선으로 확인절차를 거친다
- ④ 일단 실업인정 처리를 한 이후 추후에 우선으로 사업장에 확인한다
- ⑤ 기타 (_____)

A13. 귀하께서는 실업급여 수급자와의 심층상담 내용을 어떤 방식으로 관리하고 계십니까?

- ① 모든 수급자의 모든 상담 내용을 정리, 관리한다
→ A13-1로 가세요
- ② 모든 수급자의 주요 상담 내용을 정리, 관리한다
→ A13-1로 가세요
- ③ 중점적으로 관리하는 수급자의 모든 상담 내용을 정리, 관리한다
→ A13-1로 가세요
- ④ 중점적으로 관리하는 수급자의 주요 상담 내용만 정리, 관리한다
→ A13-1로 가세요
- ⑤ 수급자와의 상담 내용을 별도로 정리, 보관하고 있지 않다
→ A14로 가세요

A13-1. 그렇다면, 구체적으로 어떠한 방법으로 상담 내용을 정리, 관리하십니까?(귀하께서 활용하는 가장 주된 방법을 택하여 주세요)

- ① 컴퓨터의 고용보험 전산망에 직접 입력 관리
- ② 파일철을 만들어서 보관, 관리
- ③ 엑셀파일을 만들어서 보관, 관리
- ④ 기타 (_____)

A13-2. 정리, 관리하시는 수급자와의 상담 자료는 어떻게 활용하십니까?

- ① 대상 수급자에게 심층적인 직업상담 등 취업관련 서비스를 제공하는 데 활용한다.
- ② 실적 집계 및 보고 시에만 활용될 뿐 실제 업무에는 거의 쓰이지 않는다.

A14. 귀하께서는 본인 스스로 판단하시기에 자신의 업무 전문성을 어느 정도라고 평가하십니까?

- ① 매우 미흡
- ② 조금 미흡
- ③ 보통
- ④ 조금 우수
- ⑤ 매우 우수

A14-1. 귀하의 업무능력을 향상시키기 위해서 현재 귀하께 가장 필요한 교육은 어떠한 것입니까? 중요한 순서대로 두 가지만 고르세요.

(1순위: _____, 2순위: _____)

- ① 개인 및 집단상담에 관련된 전문상담기술
- ② 노동법 및 노동경제학에 대한 지식
- ③ 인사노무관리 등에 관한 지식
- ④ 노동시장정보의 수집·분석 및 활용에 관한 지식
- ⑤ 경제나 산업계 동향에 관한 지식
- ⑥ 고용보험제도 및 각종 사회보장제도에 대한 지식
- ⑦ 행정사무 소프트웨어 프로그램에 대한 활용지식
- ⑧ 기타 (_____)

A15. 귀하께서는 고용안정센터가 실업급여 수급자에게 제공하는 서비스의 수준이 어느 정도가 되어야 적정하다고 생각하십니까?

- ① 실업급여만 지급하면 된다
- ② 실업급여 지급뿐만 아니라 재취업을 돕기 위한 심층상담 및 직업지도 서비스도 제공해야 한다

- ③ 실업급여, 심층상담 및 직업지도뿐만 아니라 각종 취업알선 서비스도 함께 제공해야 한다
- ④ 실업급여, 심층상담 및 직업지도, 취업알선뿐만 아니라 직업훈련 서비스를 함께 제공해야 한다

A16. 귀하께서 근무하시는 고용안정센터가 문14.에서 선택한 서비스를 어느 정도 제공하고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 제공해 주지 못하고 있다
- ② 거의 제공해 주지 못하고 있다
- ③ 어느 정도 제공하고 있다
- ④ 충분히 제공하고 있다

A17. 현행 취업담임제는 실업급여 수급자에게 실업급여 지급, 심층상담 및 직업지도 및 취업알선 관련 서비스를 통합적으로 제공하고자 시행한 제도(원스톱 서비스)입니다. 귀하께서는 취업담임제가 이러한 취지에서 서비스를 얼마나 잘 제공하고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 제공해 주지 못하고 있다 → A17-1로 가세요.
- ② 거의 제공해 주지 못하고 있다 → A17-1로 가세요.
- ③ 어느 정도 제공하고 있다 → B1로 가세요.
- ④ 충분히 제공하고 있다 → B1로 가세요.

A17-1. 현행 취업담임제가 제도 취지에 맞는 서비스를 제공하지 못하고 있는 원인을 중요한 순서대로 3가지만 고르세요.

(1순위: _____, 2순위: _____, 3순위: _____)

- ① 취업담임 업무 이외의 다른 업무 부담이 많아서
- ② 담당 인력의 수가 부족해서
- ③ 전문적인 상담지식과 기술이 부족해서
- ④ 수급자 특성에 적합한 구인처 정보가 부족해서
- ⑤ 수급자의 재취업 욕구가 낮아서
- ⑥ 특정 시간대에 수급자가 집중됨으로써 적절한 상담시간 안배가 어려워서

- ⑦ 취업담임제의 효율적 운영 및 관리를 위한 전산 소프트웨어가 갖추어지지 않아서
- ⑧ 기타 (_____)

→ B1로 가세요.

B. 조기재취업수당제도의 개선사항에 관한 질문

B1. 현행 조기재취업수당은 실업급여 수급자가 2년 이내에 조기재취업수당 수급 사실이 없어야 지급이 가능합니다. 귀하께서는 실업급여 수급자격 인정시, 수급대상자에게 ‘조기재취업수당’ 수급 가능 여부에 대해서 설명해 주십니까?

- ① 예 → B1-1로 가세요.
- ② 아니오 → B2로 가세요.

B1-1. 수급자에게 조기재취업수당제도에 대한 설명은 얼마나 제공하십니까?

- ① 실업급여 수급 교육 시에만
- ② 최초 실업 인정 시에만
- ③ 최초 실업 인정 이후 수급자가 자격조건에 충족되었을 경우
- ④ 매 실업 인정 시
- ⑤ 수급자 본인이 제도에 대해서 질문해 올 때

B1-2. 조기재취업수당을 수급할 가능성이 높은 수급자를 따로 분류하여 관리하고 계십니까?

- ① 예
- ② 아니오

B2. 조기재취업수당 수급대상자가 ‘6개월 이상 안정적으로 취업해 있을 것 같다’의 기준을 어떻게 판단하십니까?

- ① 근로계약서에 기재된 사항을 근거로 한다

- ② 수당 지급 이후 1개월 시점에 사업장에 유선으로 확인절차를 거친다
- ③ 수당 지급 이후 6개월 시점에 수급자 본인에게 유선으로 확인 절차를 거친다
- ④ 수당 지급 이후 6개월 시점에 사업장에 유선으로 확인 절차를 거친다
- ⑤ 기타 (_____)

B2-1. 조기재취업수당을 수급하기 위해서는 6개월 이상 안정적으로 취업이 보장되는 직장에 취업되어야 합니다. 그렇다면 6개월 미만의 단기성 일자리에 취업되었을 때 조기재취업수당을 지급하는 안에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

- ① 바람직하다
- ② 부작용이 클 것이다
- ③ 좋은 안이지만 시기상조이다
- ④ 기타 (_____)

B3. 귀 센터에서는 조기재취업 가능성이 높을 것으로 판단되는 실업급여 수급자에게 더 많은 취업알선 서비스를 제공하고 있습니까?

- ① 예 → B3-1로 가세요.
- ② 아니요 → B4로 가세요.

B3-1. 귀 센터에서는 조기재취업 가능성이 높을 것으로 판단되는 실업급여 수급자에게 제공하는 별도의 취업알선 서비스가 있습니까?

- ① 예 → B3-2로 가세요.
- ② 아니요 → B4로 가세요.

B3-2. 그렇다면 그 서비스의 효과성은 어떠하다고 판단하십니까?

- ① 매우 높다
- ② 높은 편이다
- ③ 보통이다

- ④ 낮은 편이다
- ⑤ 매우 낮다

B4. 귀하께서는 제도가 바뀌기 이전인 2003년 기준으로 볼 때, 일부 수급자들이 소정급여일수를 절반 이상 남기고 재취업이 되었음에도 불구하고 조기 재취업 수당을 신청하지 않는 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 받을 수 있는 조기재취업수당의 금액수준이 낮기 때문에
- ② 수급요건에 대해서 잘 이해하지 못해서
- ③ 수급 절차와 수급 과정이 복잡해서
- ④ 기타 (_____)

B4-1. 귀하께서는 조기재취업수당 수급요건을 충족하였으나 수급자가 신청하지 않았을 때 신청하도록 안내를 하십니까?

- ① 예
- ② 아니오

B5. 귀하의 업무 경험에 비추어볼 때, 수급자들이 조기재취업수당 수급 가능 기한이 경과된 이후부터 구직활동 노력이 줄어들었습니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 다소 그렇다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다
- ⑤ 전혀 그렇지 않다

B6. 귀하께서는 조기재취업수당이 수급자들의 적극적인 구직활동을 촉진하는데 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 → B7로 가세요.
- ② 다소 그렇다 → B7로 가세요.
- ③ 보통이다 → B6-1로 가세요.
- ④ 별로 그렇지 않다 → B6-1로 가세요.
- ⑤ 전혀 그렇지 않다 → B6-1로 가세요.

- B6-1. 귀하께서는 조기재취업수당의 지급수준이 어느 정도이면 수급자들이 적극적으로 구직활동을 하는 데 도움이 된다고 생각하십니까?
- ① 현행 수준보다 지급수준을 낮추어야 한다
 - ② 현행 수준 그대로가 적당하다
 - ③ 현행 수준에 추가적인 인센티브 수당을 제공한다
 - ④ 기타 (_____)

- B7. 귀하께서는 조기재취업수당제도가 필요하다고 생각하십니까?
- ① 매우 그렇다 → B7-1로 가세요.
 - ② 다소 그렇다 → B7-1로 가세요.
 - ③ 보통이다 → B7-1로 가세요.
 - ④ 별로 그렇지 않다 → B8로 가세요.
 - ⑤ 전혀 그렇지 않다 → B8로 가세요.

B7-1. 귀하께서는 조기재취업수당제도가 왜 필요하다고 생각하십니까?
(_____)

- B7-2. 귀하께서는 조기재취업수당이 어떠한 특성의 사람들에게 더 도움이 된다고 생각하십니까?
- 성 별: ① 남성 ② 여성 ③ 차이 없음
 - 연령대: ① 20대 ② 30대 ③ 40대
 ④ 50대 ⑤ 60대 ⑥ 차이 없음
 - 학 령: ① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 대졸 이상 ④ 차이 없음
 - 업 종: ① 제조업 ② 비제조업
 - 직 종: ① 사무직 ② 판매·서비스직 ③ 단순노무직
 - 이직 전임 금수준(월평균):
① 100만원 미만 ② 100만~200만원 미만
③ 200만~300만원 미만 ④ 300만원 이상 ⑤ 차이 없음

B8. 다음은 조기재취업수당제도의 개선되어 온 사항들입니다. 각각의 제도 내용들의 시행 성과에 대해서 평가하여 주십시오.

조기재취업수당의 제도 내용 변화에 따른 성과	매 우 부정적 ①	부정적 ②	보통 ③	긍정적 ④	매 우 긍정적 ⑤
1. 잔여구직급여액의 1/3 지급 → 잔여구직 급여액의 1/2 지급	①	②	③	④	⑤
2. 1년을 초과하여 계속고용이 보장되는 사 업체 재취업 시 지급 → 6개월 이상으로 기한 조건 완화	①	②	③	④	⑤
3. 모든 대상자에게 잔여급여액의 1/2 지급 → 인력난을 겪고 있는 기업체(우대지급 업종 및 상시구인업체)에 재취직할 경우 잔여급여의 전액 지급	①	②	③	④	⑤
4. 조기재취직수당 → ‘조기재취업수당’으로 명칭 변경	①	②	③	④	⑤
5. 자영업 준비활동에 대해서도 실업을 인정 하여 수당 지급	①	②	③	④	⑤
6. 미지급일수의 제한요건(미지급일수가 소 정급여일수의 1/2 이상이 되어야 수당 지 급)을 삭제, 미지급일수에 관계없이 잔여 소정급여일수의 1/2을 수당으로 지급	①	②	③	④	⑤
7. 상시구인업체 취업 시 잔여급여의 전액 지급 → 지급요건을 삭제하여 우대지급업 종에만 해당하면 전액 지급	①	②	③	④	⑤
8. 자영업 준비활동 시 ‘6개월 이상 계속하여 스스로 영리를 목적으로 사업을 영위할 것이 확실’하다고 인정되는 경우에만 수 당을 지급	①	②	③	④	⑤

→ C1로 가세요

C. 실업급여제도 전반의 개선사항에 대한 문항

C1. 귀하께서는 어떠한 방식으로 조기재취업수당이 제공되었을 때 수급자들의 재취업 노력에 도움이 된다고 생각하시는지 중요한 순서대로 2개만 선택 해주십시오. (1순위: _____, 2순위: _____)

- ① 현행처럼 조기재취업 수당을 제공
- ② 조기재취업 시 인센티브 수당을 정액으로 지급
- ③ 조기재취업 시 남아 있는 소정급여일수를 개인계정으로 저축해 두었다가 이후에 다시 사용

C2. 2주마다 시행하고 있는 실업 인정 과정이 실업급여 수급자의 도덕적 해이를 방지하고 적극적 구직활동 노력을 유도하는데 어느 정도나 도움을 주고 있다고 평가하십니까?

- ① 매우 도움을 주고 있다.
- ② 그런대로 도움을 주고 있다.
- ③ 별 도움을 주지 못하고 있다. → C2-1로 가세요.
- ④ 전혀 도움을 주지 못하고 있다. → C2-1로 가세요.

C2-1. 실업 인정이 수급자의 도덕적 해이 방지와 구직노력 유도에 도움을 주지 못하고 있다면 그 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

C3. 현행 실업 인정 대상기간은 2주입니다. 귀하께서는 실업 인정 대상기간이 어느 정도가 적정하다고 판단하십니까?

- ① 현행보다 축소하여 운영하는 것이 필요하다
- ② 현행대로 2주의 주기가 적정하다
- ③ 현행의 2주 주기를 유지하되 실업 인정 특례대상의 범위를 확대하는 것이 필요하다
- ④ 실업 인정 특례대상자에 국한된 4주 주기를 전 수급자에게 확대하는 것이 필요하다
- ⑤ 실업 인정 과정 중에 대상자의 특성을 파악하여 상담원의 판단

(혹은 센터장의 인정)하에 탄력적으로 실업 인정 대상기간을 부여하는 것이 필요하다

⑥ 기타 (_____)

C4. 현재는 실업 인정을 위해 고용안정센터를 방문하도록 되어 있는데, 이를 전화나 인터넷으로 가능하게 하는 방안에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 필요하다
- ② 조금 필요하다
- ③ 별로 필요없다
- ④ 매우 필요없다

C5. 실업 인정 시 구직활동 노력을 수급자가 입증하는 과정에서 허위로 자료를 제출하는 사람이 어느 정도나 있다고 느끼고 있습니까?

(_____) %

C6. 현행 실업 인정 방식을, 수급자 개인별로 재취업지원 계획을 수립하고 이에 따라 활동하는 것을 기준으로 실업 인정을 하도록 하는 방식의 개편안에 대한 귀하의 의견은 어떠하십니까?

- ① 매우 부정적
- ② 조금 부정적
- ③ 보통
- ④ 조금 긍정적
- ⑤ 매우 긍정적

C6-1. 이를 위해서 어떠한 제도적 보완이 이루어져야 한다고 생각하십니까? 중요하다고 생각하시는 것을 모두 고르세요.

(_____)

- ① 전문적인 상담기술
- ② 인력 보강
- ③ 다양한 구인구직 정보의 확보
- ④ 센터 내 팀간(실업급여팀, 취업알선팀 등) 원활한 협조체계

- ⑤ 센터 내 행정적 지원체계의 전면적인 개편
- ⑥ 외부 민간기관(자원)과의 적극적인 연계
- ⑦ 기타 (_____)

C7. 2004년 1월 1일부터 자영업 준비활동에 대해서도 실업 인정을 하도록 하고 있는데, 이러한 제도 변화에 대해서 어떻게 평가하십니까?

- ① 매우 부정적
- ② 조금 부정적
- ③ 보통
- ④ 조금 긍정적
- ⑤ 매우 긍정적

C7-1. 이러한 자영업 준비활동에 대한 실업 인정 시 가장 문제가 되는 사항들은 무엇입니까?

(_____)

C8. 현행 실업인정제도의 가장 큰 문제점 및 개선사항에 대한 귀한의 의견을 자유롭게 기술하여 주십시오.

(_____)

C9. 귀하께서 담당하시는 수급자들을 대상으로 판단하시기에 실업급여 수급자 중 부정수급의 비율은 전체의 어느 정도 됩니까?

전체의 약 (_____) %

C10. 현행 부정수급자에 대한 처분(환수, 지급 중지, 추가징수 등)의 수준이 어떨하다고 평가하십니까?

- ① 매우 적정하다
- ② 적정한 편이다
- ③ 적정하지 못한 편이다
- ④ 매우 적정하지 못하다
- ⑤ 잘 모르겠다

C11. 귀하께서는 어떠한 부정수급 업무처리 방식이 가장 적절하다고 생각하십니까?

- ① 부정수급 전담자 지정
- ② 실업 인정 담당자가 동시에 담당
- ③ 종합센터에 일임하여 업무 처리
- ④ 기타 ()

C12. 귀하께서는 부정수급 업무처리 방식의 개선을 위해서 어떠한 것들이 필요하다고 생각하십니까? 가장 중요한 순서대로 두 가지만 고르세요.

(1순위: _____, 2순위: _____)

- ① 수급자에 대한 철저한 사전교육
- ② 실업 인정 시 심층상담을 통해서
- ③ 상담원의 인력보강을 통한 업무체계 개편
- ④ 상담원의 전문성 강화
- ⑤ 부정수급에 대한 제재수준 강화
- ⑥ 기타 ()

C13. 귀하께서는 현재 부정수급 업무의 가장 큰 문제점이 무엇이며, 향후 개선방향은 어떠한가 한다고 생각하십니까 자유롭게 기술하여 주십시오.

()

C14. 고용안정센터가 가장 중요하게 다루어야 할 업무가 무엇이라고 생각하십니까? 자유롭게 기술하여 주십시오.

()

C15. 귀하께서 판단하시기에 귀 센터에서 가장 효과적으로 운영되는 업무 및 프로그램은 무엇입니까?

- ① () 업무
- ② () 프로그램

C16. 실업급여 수급자의 재취업 촉진을 위하여 센터에서 지원할 수 있는 가장 효과적인 서비스는 무엇이라고 생각하십니까? 자유롭게 기술하여 주십시오.

()

C17. 다음은 실업급여제도의 개선되어 온 사항들입니다. 각각의 제도 내용들의 시행 성과에 대해서 평가하여 주십시오.

실업급여의 제도 내용 변화에 따른 성과	매 우 부정적 ①	부정적 ②	보통 ③	긍정적 ④	매 우 긍정적 ⑤
1. 적용범위의 확대: 1998년 이전 30이상 사업장 근로자 → 1998년 10월 1일부터 1인 이상 모든 사업장 근로자 적용	①	②	③	④	⑤
2. 기준기간·피보험 기간의 변화: 18개월, 12개월 → 18개월, 180일	①	②	③	④	⑤
3. 25세 미만 실업자에 대한 30~120일의 소정급여일수 규정을 삭제하여, 30세 미만으로 통합하여 60~150일로 소정급여일수를 조정	①	②	③	④	⑤
4. 소정급여일수 구간 확대: 60~210일 → 90~240일로 조정	①	②	③	④	⑤
5. 외환위기 이후 고실업에 직면하여 1998년 7월부터 1999년 12월의 기간 동안 특별연장급여제도 실시	①	②	③	④	⑤
6. 구직급여의 하한선을 최저임금일액의 70% → 90%로 상향조정	①	②	③	④	⑤
7. 실업급여의 '기본급여'의 명칭을 구직급여로 변경하여 시행	①	②	③	④	⑤
8. 매2주마다의 실업 인정 대상기간에 대하여, 특례(천재지변, 대량실업, 고령자 및 장애인, 벽지도서 거주인 등)를 두어 4주마다의 실업 인정 대상기간을 설정함	①	②	③	④	⑤
9. 수급기간을 10개월에서 12개월로 연장 (1999년 12월 30일 고용보험법 개정 사항)	①	②	③	④	⑤
10. 취직이 특히 곤란하거나 생활이 어려운 실업자에게 개별연장급여 지급	①	②	③	④	⑤
11. 수급자격자가 지정된 실업 인정일에 출석하지 않는 경우에는 지급하지 않도록 함 (불변수급기간제도)	①	②	③	④	⑤
12. 고용보험 적용확대로 인한 일용근로자에게 실업급여 지급	①	②	③	④	⑤

상담원의 인적사항에 대한 설문

D1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남자 ② 여자

D2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? 만 (_____) 세

D3. 귀하의 학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고졸 이하 ② 전문대졸
③ 대졸 ④ 대학원 이상

D4. 귀하께서 고용안정센터에 근무하신 지는 얼마나 되셨습니까?

【고용안정센터 전체 경력】 : (_____ 년 _____ 개월)

【현재 센터에서의 근무 경력】 : (_____ 년 _____ 개월)

D5. 귀하께서 현재 업무를 맡으신 지는 얼마나 되셨습니까?

(_____ 년 _____ 개월)

D6. 귀하께서 근무하는 고용안정센터의 소속 지역은 어디입니까?

- ① 대도시(특별·광역시) ② 중소도시

D7. 귀하의 직급은 무엇입니까?

- ① 공무원 (_____) 급
② 선임상담원
③ 책임상담원
④ 전임상담원
⑤ 일용직
⑥ 기타 (_____)

D8. 귀하께서는 고용안정센터에서 근무하기 이전에 취업상담 등 취업지원 업무에 종사하신 적이 있습니까?

(인력은행, 지방자치단체 취업지원 업무, 기타 민간업체 및 기관 포함)

- ① 경력이 있다. (_____) 업무 / (_____ 년 _____ 개월)
 ② 경력이 없다.

D9. 현재 업무를 맡기 이전에는 어떤 업무를 맡고 계셨습니까?

(※ 해당되는 경우에 대해서 모두 기재해주시시오.)

- 1) 실업 인정 _____ 개월
 2) 취업지원 _____ 개월
 3) 취업담임 업무 _____ 개월
 4) 고용안정사업 _____ 개월
 5) 피보험자관리 업무 _____ 개월
 6) 기타 (_____) 업무 _____ 개월