

# 고용보험제도 시행1년의 평가와 제도 개선방안

1996

한국노동연구원

## 目次

### I. 序論

### II. 雇傭保險 適用 및 事業推進 現況

1. 고용보험 적용현황
2. 고용안정사업의 추진현황
3. 직업능력개발사업의 추진현황
4. 실업급여의 추진현황

### III. 雇傭保險에 대한 企業의 評價

1. 조사개요
2. 응답사업장의 일반적 특성
3. 고용보험에 대한 기업의 인지도 및 필요성
4. 고용안정사업에 대한 의견
5. 직업능력개발사업에 대한 의견
6. 기타

### IV. 雇傭保險 施行過程에 나타난 問題點과 改善方案

1. 고용보험 적용
2. 고용안정사업
3. 직업능력개발사업
4. 실업급여
5. 고용보험료 및 고용보험기금
6. 건설공사에 대한 특례

### < 부록 > 고용보험제도에 대한 기업체 의견 조사

#### 表 目 次

- <표 II-1> 고용보험 적용현황(1996. 6. 30. 현재)
- <표 II-2> 고용안정사업 지원금 지급현황
- <표 II-3> 직업능력개발사업 지원현황
- <표 II-4> 실업급여 신청현황(1996. 9. 30. 현재)
- <표 II-5> 실업급여 신청자의 이직사유 별 현황(1996. 9. 30. 현재)
- <표 II-6> 처리 현황(1996. 9. 30. 현재)
- <표 III-1> 응답사업장의 소재지별 분포
- <표 III-2> 응답사업장의 업종별 분포
- <표 III-3> 응답사업장의 피보험자수별 분포
- <표 III-4> 응답사업장의 노조유무별 분포
- <표 III-5> 고용보험사업에 대한 기업의 인지도
- <표 III-6> 고용보험사업에 대한 피보험자규모별 기업의 인지도
- <표 III-7> 고용보험사업에 대한 업종별 · 노조유무별 기업의 인지도
- <표 III-8> 고용보험사업에 대하여 어느 하나라도 모르고 있던 이유
- <표 III-9> 고용보험제도에 대한 정부간행 홍보물의 수령여부
- <표 III-10> 고용보험제도의 가장 적당한 홍보방법
- <표 III-11> 고용보험제도의 활용을 위한 노사간 협의여부
- <표 III-12> 고용보험사업에 대하여 기업이 느끼는 필요성
- <표 III-13> 고용보험사업에 대하여 기업이 느끼는 필요성의 피보험자 규모별 차이
- <표 III-14> 고용보험사업에 대하여 기업이 느끼는 필요성의 업종별 · 노조유무별 차이

- <표 Ⅲ-15> 고용안정지원제도를 활용하지 않는 이유
- <표 Ⅲ-16> 고용안정지원제도의 활용을 위한 개선점
- <표 Ⅲ-17> 향후 1~2년 사이의 고용전망
- <표 Ⅲ-18> 근로자수가 감소할 것이라고 전망하는 이유
- <표 Ⅲ-19> 근로자수가 감소할 것이라고 응답한 경우 근로자수 감소방법
- <표 Ⅲ-20> 고용조정 실시가능성
- <표 Ⅲ-21> 고용안정지원제도의 활용가능성
- <표 Ⅲ-22> 우리나라 기업의 정년연령
- <표 Ⅲ-23> 여성 피보험자 중 기혼여성 비율
- <표 Ⅲ-24> 의무제외업체 중 직업능력개발지원제도를 활용하지 않는 이유
- <표 Ⅲ-25> 훈련의무제외업체 중 직업능력개발지원제도 활용가능성
- <표 Ⅲ-26> 직업능력개발사업 적용사업장에 있어서 직업능력개발사업 활성화를 위한 개선 사항(복수응답)
- <표 Ⅲ-27> 가장 필요한 근로자 교육훈련과정
- <표 Ⅲ-28> 직업훈련분담금과 직업능력개발사업 보험료의 선호도
- <표 Ⅲ-29> 1995년도 교육훈련내용
- <표 Ⅲ-30> 업종별·규모별·노조유무별 교육훈련방법 실시비율
- <표 Ⅲ-31> 교육훈련 실시에 따른 애로사항(복수응답)
- <표 Ⅲ-32> 직업·교육훈련 실시의 유용성
- <표 Ⅲ-33> 고용보험료 징수체계
- <표 Ⅲ-34> 고용보험료 징수체계의 일원화
- <표 Ⅲ-35> 현행 고용보험료 보고·납부방식에 대한 의견
- <표 Ⅲ-36> 직업소개기관을 통한 직원채용 경험
- <표 Ⅲ-37> 소개받은 직업소개기관
- <표 Ⅲ-38> 직원채용시 공공직업안정기관을 이용하는 중요 이유
- <표 Ⅲ-39> 직원채용시 공공직업안정기관을 이용하지 않는 중요 이유
- <표 Ⅳ-1> 실업자의 구직방법
- <표 Ⅳ-2> 고용안정사업의 지원금 및 장려금 지급수준
- <표 Ⅳ-3> 산업별 고용보험 적용 사업장수(1996. 6. 30. 현재)
- <표 Ⅳ-4> 탁아시설과 이용현황
- <표 Ⅳ-5> 직업훈련의무를 이행하는 방법
- <표 Ⅳ-6> 가장 필요한 근로자 교육훈련과정
- <표 Ⅳ-7> 1995. 7. 1일부터 사업내직업훈련 실시의무제외업체가 된 이후 교육훈련인원 변화
- <표 Ⅳ-8> 현행 사업내직업훈련 실시의무제외업체의 훈련의무제 폐지시 예상되는 교육훈련인원 변화전망
- <표 Ⅳ-9> 연도별 사업내직업훈련 추이
- <표 Ⅳ-10> 1996년도 직업훈련촉진기금 자금조달 및 운용 계획
- <표 Ⅳ-11> 1996년도 직업훈련촉진기금 운용내역 중 고용보험기금에서 지원가능한 항목
- <표 Ⅳ-12> 사업내직업훈련의무제도를 폐지하고 훈련의무제외업체를 직업능력개발사업의 적용대상에 포함시 직업능력개발사업 보험료 수입 예상액(1997년 기준)
- <표 Ⅳ-13> 기업의 고용보험료 부담현황
- <표 Ⅳ-14> 주요국의 실업급여산정 기초임금
- <표 Ⅳ-15> 건설업의 직종별 종사자수(1994)
- <표 Ⅳ-16> 건설업의 고용보험 적용현황(199. 6. 30. 현재)
- <표 Ⅳ-17> 1996년 2/4분기 사업내직업훈련 추진현황
- <표 Ⅳ-18> 총 공사액 규모별 현황

## I. 序論

1995년 7월 1일부터 우리나라에서도 고용보험제도가 시행되어 산재보험, 의료보험, 국민연금과 더불어 4대 사회보험제도의 기본 틀이 구축되었다. 그러나 1996년 6월 30일까지는 고용보험사업 중 실업급여를 제외한 고용안정사업과 직업능력개발사업만 시행되었고 실업급여는 1996년 7월 1일부터 효력이 발생하였기 때문에 고용보험제도가 본격적으로 시행된 것은 1996년 7월 1일부터라고 볼 수 있다.

그동안 정부는 고용보험에 대한 홍보활동은 물론 고용보험전산망 개발·운영, 고용보험 시행과 관련한 각종 규정의 제정 및 정비 등에 많은 노력을 한 결과 당초 예상했던 것보다 훨씬 순조롭게 고용보험의 적용·장수가 이루어졌다. 그러나 고용보험에 대한 인식부족 등 재도시행 초기의 특수성 등으로 인하여 고용보험사업의 추진실적은 아직 저조한 실정이며, 이에 따라 1996년 3월 9일에는 고용보험사업 활성화를 위해 고용보험법 시행령 및 시행규칙을 개정하여 고용안정사업 및 직업능력개발사업의 시행과정에서 제기된 일부 미비점을 보완한 바 있다.

고용보험제도는 경제·사회여건의 변화에 탄력적으로 대응해 가면서 발전해 가야 하기 때문에 선진국에서도 제도의 정착에 이르기까지는 많은 기간이 소요되었으며 심지어 고용보험제도가 시행된지 수십년이 지나서도 제도정착에 성공하지 못하고 있는 국가도 많다. 따라서 우리나라에서도 고용보험제도가 정착되기까지는 앞으로도 상당기간이 소요되겠지만 가능한 한 빠른 시일내에 제도를 정착·발전시켜 고용정책의 효율화, 기업의 경쟁력 강화 및 근로자의 고용안정과 능력개발을 기하기 위해서는 고용보험 시행과정에서 나타난 문제점들을 끊임없이 개선해 나가야 한다.

이와 같은 문제인식에 입각하여 본 연구에서는 우리나라 고용보험제도 시행의 1년을 평가하고 제도의 조기정착과 발전을 위해 필요한 제도개선 방향을 모색하고자 한다.

이를 위해 제Ⅱ장에서는 고용보험사업의 추진현황을 살펴보고, 제Ⅲ장에서는 실태조사 결과를 중심으로 고용보험에 대한 기업의 의견을 분석하여 고용보험에 대한 제도개선 방향의 기초자료를 제공한 다음, 제Ⅳ장에서는 고용보험제도의 개선방향을 제시하였다.

## II. 雇傭保險 適用 및 事業推進 現況

### 1. 고용보험 적용현황

고용보험은 현재 고용안정사업과 직업능력개발사업은 상시근로자 70인 이상 사업에, 실업급여는 상시근로자 30인 이상 사업에 당연적용되고 있다.

1996년 6월 30일 현재 41천개 사업장의 430만명이 고용보험의 적용을 받고 있어 전체 근로자 1,309만명<sup>1)</sup>의 32.8%가 피보험자 자격을 가지고 있다.(표Ⅱ-1 참조). 이것은 1995년 12월말과 비교하여 사업장수에서 7.2% 그리고 피보험자수에서는 2.3% 증가한 수치이다. 실업급여만 적용되는 70인 미만 사업장의 경우 1995년 12월말보다 5.2% 증가한 42.3%이고 여기에 속한 피보험자는 0.7% 증가한 15.5%로 나타났다. 또한 고용안정사업, 직업능력개발사업, 실업급여의 3개 사업 모두의 적용을 받는 사업은 전체 적용사업장의 57.7%인 24천개소이며 여기에 속한 피보험자수는 전체 피보험자의 84.5%인 363만명으로서 1995년 12월말에 비해 각각 8.8%와 2.6%가 증가하였다.

한편 상시근로자 1,000인 이상인 광업, 제조업, 전기·가스·수도업, 건설업, 운수·창고·통신업 그리고 서비스업 중 세탁염색업 및 수선업 등 6개업종 사업주의 경우에는 고용보험법 제63조 제2항에 따라 실업자취직훈련(고용보험법 제24조)을 제외한 직업능력개발사업의 적용을 받지 않는 대신에 직업훈련기본법에 의거하여 직업훈련을 의무적으로 행해야 하는데, 이처럼 직업훈련의무업체를 제외하고 순수하게 직업능력개발사업만 적용받는 사업장은 1996년 6월말 현재 1995년 12월말에 비해 51.1%가 증가한 17천개소였으며 이에 속한 피보험자는 2.9%가 늘어난 234만명으로 나타났다.

<표 II-1> 고용보험 적용현황(1996. 6. 30. 현재)

(단위 : 개소, 명, %)

	전 체			실업급여만 적용			3개 사업 모두적용 (직업훈련의무업체 포함)			직업훈련의무업체를 제외한 직업능력개발사업의 완전 적용 <sup>1)</sup>		
	95.12.31	96.6.30	증감률	95.12.31	96.6.30	증감률	95.12.31	96. 6. 30	증감률	95.12.31	96.6.30	증감률
적용 사업장수	38,953 (100.0)	41,764 (100.0)	7.2	16,830 (43.2)	17,704 (42.3)	5.2	22,123 (56.8)	24,060 (57.7)	8.8	16,235 (41.7)	17,066 (40.8)	5.1
피보험자수	4,204,158 (100.0)	4,300,725 (100.0)	2.3	661,135 (15.7)	665,787 (15.5)	0.7	3,543,023 (84.3)	3,634,938 (84.5)	2.6	2,268,187 (54.0)	2,335,067 (54.3)	2.9

주 : 1) 직업훈련의무업체를 제외한 직업능력개발사업을 완전히 적용받는 사업장 및 피보험자수와 3개 사업 모두 적용되는 사업장 및 피보험자수의 차이는 훈련의무업체수와 그에 속한 피보험자수의 차이임. 그런데 위와 같은 방식으로 계산된 직업훈련의무업체수 및 그에 속한 피보험자수는 1996년 6월말 현재 노동부에서 발표되는 훈련의무업체관련 통계와 상당한 차이를 보이고 있음. 그것은 고용보험 적용이 개별 사업장 단위로 이루어지는 반면에 직업훈련기본법상 직업훈련의무업체 적용기준은 기업의 본사단위로 이루어지기 때문임. 그리고 피보험자수에서도 큰 차이를 보이는데 그것은 주로 건설업의 상시근로자 추정방식에서 발생함.

2) ( )안은 구성비(%)임.

3) 증감률은 1995년 12월말 대비임.

자료 : 노동부

1996년 6월말 현재 고용보험적용사업장 중 당면적용사업장은 40,662개소로서 전체 적용사업장의 97.4%에 이른다.

주석 1) 통계청, 『한국통계월보』, 1996. 7에 나타난 1996년 5월 현재의 근로자수 기준이다.

## 2. 고용안정사업의 추진현황

고용안정사업은 국내외 경기의 변동, 산업구조의 변화, 기타 경제상의 이유 등으로 노동력이 부족하게 되거나 고용상태가 불안하게 되는 경우에 피보험자 등의 실업의 예방, 재취직의 촉진, 고용

기회의 확대, 기타 고용안정을 위해 실시하는 사업이다(고용보험법 제15조). 고용안정사업에는 ① 경제상 이유로 소정근로일 수 중 15분의 1 이상 휴업하고 휴업수당을 지급한 경우 지급된 휴업수당의 2분의 1(대기업은 3분의 1)을 최대 150일간 지원하는 휴업수당지원금, ② 전직예정자에게 1개월 이상의 직업훈련을 실시하고 훈련기간중 임금을 지급한 사업주에게 훈련기간중 임금의 2분의 1(대기업은 1/3)과 훈련비용 전액을 지원하는 전직훈련지원금, ③ 업종을 전환하여 인력을 재배치한 경우 재배치된 근로자에게 지급된 임금의 2분의 1(대기업은 3분의 1)을 1년간 지급하는 인력재배치지원금, ④ 지정지역에 사업을 이전, 신·증설한 경우 새로이 고용한 근로자에게 지급된 임금의 2분의 1(대기업은 3분의 1)을 1년간 지급하는 지역고용촉진지원금, ⑤ 55세 이상자의 비율이 5% 초과시 초과고령자 1인당 매분기 9만원을 지급하는 고령자고용촉진장려금, ⑥ 30일 이상 육아휴직을 부여한 경우 1개월에 근로자 1인당 월 12만원(대기업은 8만원)을 지원하는 육아휴직장려금, ⑦ 직장보육시설을 설치·운영하고 보육교사를 고용한 경우, 보육교사 1인당 월 40만원씩 지원하고 시설설치비용을 연 3% 내외의 장기저리로 융자하는 직장보육시설지원금 등이 있다.

그런데 이와 같은 고용안정사업과 관련된 지원금 및 장려금의 지급실적은 매우 저조한 편이다(표 II-2 참조). 전직훈련지원금, 인력재배치지원금 등은 신청건수가 없으며, 지역고용촉진지원금도 아직까지 특정지역의 지정이 없이 이용실적이 없다. 그러나 고령자고용촉진장려금 등 잠재인력의 고용촉진을 위한 사업들은 점차 활기를 띠기 시작하고 있는데, 특히 고령자고용촉진장려금의 신청이 늘어나고 있고 육아휴직지원금과 직장보육시설장려금의 지급도 크게 늘고 있다.

그러나 아직까지 고용안정사업은 그동안의 경기호황과 고용안정사업에 대한 사업주와 인식부족 등으로 활용하는 기업이 저조한 편이다. 정부는 고용안정사업의 활성화를 위해 1996년 3월 9일에는 고용보험법 시행령 및 시행규칙을 개정하여 각종 장려금과 지원금의 지급요건을 크게 완화한 바 있다.<sup>1)</sup>

<표 II-2> 고용안정사업 지원금 지급현황

(단위 : 개소, 명, 천원)

사 업 명	사 업 장 수			인 원			총 액			
	1995년 하반기	1996년 상반기	증감률	1995년 하반기	1996년 상반기	증감률	1995년 하반기	1996년 상반기	증감률	
총 계	1,191 (100.0)	2,054 (100.0)	72.5	20,112 (100.0)	31,260 (100.0)	55.4	1,481,175 (100.0)	3,273,634 (100.0)	121.0	
고 용 조 정 지 원	휴업수당지원금	2 (0.2)	3 (0.1)	50	395 (2.0)	251 (0.8)	△36.5	6,779 (0.5)	15,720 (0.5)	131.9
	전직훈련지원금	0	0	-	0	0	-	0	0	-
	인력재배치지원금	0	0	-	0	0	-	0	0	-
	지역고용촉진지원금	0	0	-	0	0	-	0	0	-
잠 재 인 력 고 용 촉 진	고령자고용촉진장려금	1,099 (92.3)	1,827 (62.7)	66.2	19,156 (95.2)	28,054 (89.8)	46.5	1,350,836 (91.2)	2,391,584 (73.1)	77.0
	육아휴직장려금	68 (5.7)	180 (8.8)	164.7	473 (2.4)	2,434 (7.8)	414.6	56,360 (3.8)	609,530 (18.6)	981.5
	직장보육시설장려금	22 (1.9)	44 (2.1)	200.0	89 (0.4)	511 (1.6)	474.2	67,200 (4.5)	256,800 (7.8)	282.1

주 : ( )안은 구성비임.

자료 : 노동부

주석 1) 자세한 내용은 한국노동연구원 부설 고용보험연구센터, 『고용보험동향』, 제1권 제1호, 1996. 봄, 37 ~ 43쪽 참조.

### 3. 직업능력개발사업의 추진현황

피보험자 등에게 직업생활의 전기간을 통하여 자신의 직업능력을 개발·향상 시킬 수 있는 기회를 제공하고 직업능력의 개발·향상을 지원하기 위하여 고용보험사업으로서 직업능력개발사업을 실시하고 있다(고용보험법 제21조). 직업능력개발사업에는 ① 직업훈련기본법에 의해 노동부장관이 정한 직업훈련기준에 따라 직업훈련을 실시할 경우 자체훈련은 훈련비용 전액(대기업은 80%)을, 위탁훈련은 훈련비용의 90%(대기업은 70%)를, 그리고 전직훈련은 기업규모에 관계없이 훈련비용 전액을 지원하는 사업내직업훈련 지원, ② 교육기관 및 지정교육훈련기관에 위탁교육을 실시한 경우 교육훈련 소요비용의 90%(대기업은 70%)를 지원하는 교육훈련 지원, ③ 30일 이상의 유급휴가를 부여하고 위탁훈련을 실시한 경우 동 기간중 지불된 임금 및 교육비용 합계액의 90%(대기업은 70%)를 지원하는 유급휴가훈련 지원, ④ 직업훈련의 설치 및 장비구입에 필요한 비용을 융자해 주는 직업훈련시설 지원, ⑤ 전문대학 이상의 학교에 입학 또는 재학중인 근로자에게 교육수강비용(입학금, 수업료, 기성회비 등) 전액을 융자(연리 1%)해 주는 교육수강비용 대부, ⑥ 고용보험 적용사업장에서 이직한 근로자가 재취직훈련을 받을시 훈련비용 전액을 지원하는 실업급여를 받지 못하는 근로자에게는 최저임금액의 50% 및 가족수당(4인 한도, 1인당 3만원)을 지급하는 실업자재취직훈련 지원, ⑦ 50세 이상인 근로자인 직업·교육훈련을 받을시 수강비용의 90%를 지원(100만원 한도)하는 고령자수강장려금 지원 등이 있다.

직업능력개발사업의 1996년도 상반기 세부사업별 활용현황을 살펴보면 직업능력개발사업을 실시하여 지원을 받은 사업장은 직업능력개발사업 적용사업장수(17,066개소)의 13.2%이고, 직업능력개발사업의 혜택을 본 피보험자수는 50,132명으로서 직업능력개발사업이 완전하게 적용되는 사업장의 피보험자 2,335천명의 2.1%에 불과하여 직업능력개발사업의 혜택을 본 사업장 및 피보험자수는 아직 저조한 것으로 나타났다.

그러나 <표 Ⅱ-3>에서 보는 바와 같이 1995년 12월말 현재의 직업능력개발사업의 지원실적과 대비해 보면 금년 상반기 실적이 크게 증가하였음을 알 수 있다. 즉 지원을 받은 사업장은 495.5% 증가하였으며 이에 따라 수혜대상이 된 피보험자의 증가율(399.6%)과 지원금의 증가율(812.9%) 역시 높게 나타났다. 1995년 12월말과 대비한 1996년도 상반기중 세부사업별 지원증가율 역시 사업내직업훈련 지원이 330.2%, 교육훈련 지원이 490.9% 그리고 실업자재취직훈련 지원이 151.9% 기록하는 등 큰 폭의 증가 추세를 보이고 있다.

1996년도 상반기중 직업능력개발사업의 적용사업장 가운데에 지원을 받은 사업장은 총 2,263개소이다. 이 중 교육훈련 지원 64.4%, 교육수강비용대부 지원

<표 II-3> 직업능력개발사업 지원현황

(단위 : 개소, 명, 천원)

세부사업	지원 사업장수			대상 피보험자수			지원금액			1인당 평균지원금액		
	'95년 하반기	'96년 상반기	증감률 (%)	'95년 하반기	'96년 상반기	증감률 (%)	'95년 하반기	'96년 상반기	증감률 (%)	'95년 하반기	'96년 상반기	증감률 (%)
총 계	380 (100.0)	2,263 (100)	495.5	10,034 (100.0)	50,132 (100)	399.6	1,787,272 (100.0)	16,315,170 (100)	812.9	178	325	57.9
사업내직업훈련	85 (22.4)	212 (9.4)	427.5	3,501 (34.9)	18,469 (36.8)	427.5	650,291 (36.4)	2,797,641 (17.1)	330.2	186	151	-18.8
교육훈련	295 (77.6)	1,458 (64.4)	394.2	6,376 (63.5)	28,115 (56.1)	341.0	1,022,509 (57.2)	6,042,491 (37.0)	490.9	160	214	33.8
유급휴가훈련지원	0	88 (3.9)	-	0	2,324 (4.6)	-	0	5,841,328 (35.8)	-	0	2,513	-
직업훈련시설 및 장비구입 대부	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
실업자재취직훈련	0	0	-	115 (1.1)	453 (0.9)	233.9	101,566 (5.7)	255,822 (1.6)	151.9	883	564	-36.1
고령자수강비용 장려금	-	-	-	42 (0.4)	0	-	12,906 (0.7)	0	-	307	0	-
교육수강비용대부	0	505 (22.3)	-	0	771 (5.0)	-	0	1,377,888 (8.4)	-	0	1,787	-

주 : 1) 1995년 12월 31일 대비 1996년 6월 30일 현재의 증감률임.

2) ( )안은 직업능력개발사업의 세부사업별 구성비(%)임.

자료 : 노동부

22.3%, 사업내직업훈련 지원 9.4% 그리고 유급휴가훈련 지원 3.9% 등으로 나타나 개별 사업장은 직업능력개발사업 중 교육훈련에 대한 참여를 가장 많이 하는 것으로 드러났다.

세부사업별로 지원을 받은 피보험자의 구성비를 보면 교육훈련 지원, 사업내직업훈련 지원 및 유급휴가훈련 지원이 각각 36.1%, 36.8%, 4.6%를 차지하였고, 교육수강비용대부 지원과 실업자재취직훈련 지원은 각각 0.9%와 5.0%를 차지하였다.

지원금 구성비에 있어서는 1996년도 상반기 총지원금 16,315,170천원 중 교육훈련 지원이 37.0%(6,042,491천원), 유급휴가훈련 지원이 35.8%(5,841,328천원), 사업내직업훈련 지원이 17.1%(2,797,641천원) 그리고 교육수강비용대부 지원과 실업자재취직훈련 지원이 각각 8.4%(1,377,888천원)와 1.6%(255,822천원) 등으로 나타나 지원금 중 교육훈련 지원 및 유급휴가훈련 지원에 대한 지원 비중이 가장 높았다. 특히 유급휴가훈련 지원에 대해 높은 지원이 이루어진 것은 이 항목에 대한 1995년 하반기의 실적이 전혀 없었던 사실을 고려하면 매우 괄목할 만한 점

이다.

1인당 평균지원금의 경우, 유급휴가훈련 지원이 2,513천원으로 가장 많았고, 그 다음은 교육수강 비용대부 지원(1,787천원), 실업자재취직훈련 지원(564천원), 교육 훈련 지원(214천원) 그리고 사업내직업훈련 지원(151천원) 등의 순으로 나타났다. 직업훈련 시설 및 장비구입 대부와 고령자수강비용장려금 등에 대해서는 지원금 지급이 전혀 없었다.

#### 4. 실업급여의 추진현황

##### 가. 실업급여의 개요

실업급여는 크게 기본급여와 취직촉진수당의 2개 부문으로 되어 있는데 기본급여는 소정의 수급요건을 만족시키는 수급자격자의 생활안정을 도모하기 위하여 실직전 임금의 50%를 피보험고용기간 및 연령 등에 따라 30~210일간 지급되는 기본적 성격의 급여이고, 취직촉진수당은 재취직을 촉진시키기 위하여 지급되는 부가적 성격의 급여이다. 또한 기본급여의 연장지급은 기본급여의 수급자격자가 지방노동관서의 소개에 의하여 2년 이내의 직업훈련을 받는 경우 훈련기간 동안 최장 2년까지 기본급여가 지급되고, 기본급여의 수급자격자로서 취직이 특히 곤란한 경우에는 60일 범위 내에서 기본급여를 연장하여 지급하도록 하고 있다. 그리고 취직촉진수당은 기본급여의 수급자격자 중 ① 기본급여를 받을 수 있는 기간의 2분의 1 이상을 남기고 이직전의 사업주가 아닌 다른 안정된 직장에 재취업한 경우 잔여기간에 해당하는 기본급여액의 3분의 1을 지급하는 조기재취직수당, ② 지방노동관서의 소개에 의한 직업훈련 등을 받는 경우 직업훈련 등을 받는 날에 대하여 교통비, 식대 등 직업훈련 수강에 필요한 금액을 감안하여 기본급여에 부가하여 노동부장관이 고시한 금액(5,000원/1일)을 지급하는 직업능력개발수당, ③ 지방노동관서의 소개에 의하여 거주지로부터 50Km 이상 떨어진 광역에 걸쳐 구직활동을 하는 경우 노동부장관이 고시한 숙박료(14,500원/1박) 및 교통비로 철도운임(무궁화호 보통실 요금), 선박운임(2등 정액요금), 자동차운임(교통부장관이 정한 정액요금) 등을 지급하는 광역구직활동비, ④ 지방노동관서가 소개한 일자리에 취업 또는 직업훈련을 받기 위해 주거를 이전할 필요가 있는 경우 이주거리와 동반가족수에 따라 노동부장관이 고시한 금액(최저 43,150원 ~ 최대 348,700원)을 지급하는 이주비 등 4개 부문으로 구성되어 있다.

##### 나. 실업급여 수급현황

<표 II-4>에서 보는 바와 같이 1996년 7월 1일에 실업급여가 시행된 이래 1996년 9월 30일 현재 실업급여 신청자는 총 3,183명이다. 이 중 남자가 82.2%를 차지하고 있어 17.8%인 여자보다 실업급여 신청을 많이 한 것으로 나타났다. 그런데 1996년도 6월말 현재의 고용보험 피보험자 중 남녀 구성비(남자 72.7%, 여자 27.3%)를 고려할 때에 남자의 실업급여 신청률은 여자보다 상대적으로 더욱 높은 것이다. 또한 연령별로 보면 50세 이상의 중고령자 실업급여 신청률이 그밖의 연령대보다 매우 높다.

일본의 경우를 보면 1987년 실업급여 신청자 1,666,926명<sup>1)</sup> 중 남자가 45.3%, 여자는 54.7%로서 우리나라와는 반대로 오히려 여자의 실업급여 신청이 많았다. 한편 同年에 중고령자인 55세 이상인 피보험자가 실업급여를 받은 비율은 일본이 40.9%로 우리나라보다 중고령자의 고용안정도가 높았다.

실업급여 이직사유별 현황에서는 정년퇴직자들의 비율이 23.4%를 차지하고 있다(표 II-5 참조). 이는 대부분의 정년퇴직이 상반기 말과 하반기 말에 이루어지고 있음을 감안할 때 당연한 것으로 받아들일 수 있을 것이다. 그렇지만 도산·폐업 및 정리해고가 각각 19.9%, 14.4%로 상당히 높은 비율을 차지하고 있어 현재 우리나라의 경기가 상당히 악화되고 있음을 반증하고 있다.

1996년 7월에서 9월 사이에 고용보험 피보험자격 상실자 317,171명 중 1.0%인 3,183명이 실업급여를 신청하여, 1996년 7월 1일부터 1996년 9월 30일 현재까지 13주 동안 1주 평균 245명이 실업급여를 신청하고 있다(표 II-6 참조). 현재 수급자격 신청자 3,183명 중 3,134명이 기본급여 수급자격을

인정받아 신청자 중 실업급여 수급자격자의 비율은 98.5%로 실업급여 신청자의 대부분이 실업급여 수급자격을 인정받고 있다.

실업급여 지급현황을 보면 1996년 9월 30일 현재 총 1,998명이 1,584,837천원을 수급하여 1인당 기본급여로 평균 793천원이 지급되었다.

<표 II-4> 실업급여 신청현황(1996. 9. 30. 현재)

(단위 : 명, %)

구분	성 별		연 령			
	남 자	여 자	25세 미만	25세 이상 30세 미만	30세 이상 50세 미만	50세 이상
합 계	3,183	1,174	87	167	1,403	1,526
	(100.0)	(17.8)	(2.7)	(5.3)	(44.1)	(47.9)
고용보험 피보험자	(72.7)	(27.3)	(19.5)	(20.7)	(49.8)	(9.9)

자료 : 노동부

<표 II-5> 실업급여 신청자의 이직사유 별 현황(1996. 9. 30. 현재)

(단위 : 명, %)

합 계	도산· 폐업	정리 해고	징계 해고	정년 퇴직	권고 사직	계약기간 만료	임의 퇴직	기타
3,183	632	457	18	744	839	125	35	276
(100.0)	(19.9)	(14.4)	(0.6)	(23.4)	(26.3)	(3.9)	(1.1)	(8.67)

자료 : 노동부

<표 II-6> 처리 현황(1996. 9. 30. 현재)

(단위 : 명, %)

피보험자격 상실자수	처리현황			취업 또는 취업 확정자수
	처리건수	인정건수	불인정건수	
317,171	3,183 (100.0)	3,134 (98.5)	49 (1.54)	260

자료 : 노동부

주석 1) 일본 노동성 직업안정국 고용보험과, 『고용보험사업연보』, 소화 62년도(1987년).

### Ⅲ. 雇傭保險에 대한 企業의 評價

#### 1. 조사개요

##### 가. 조사목적

본 조사는 고용보험제도는 시행 1주년을 맞아 고용보험제도에 대한 기업의 의견을 파악하여 고용보험제도의 발전방향을 모색하기 위해 실시되었다. 지난 1년 동안에는 사업주를 대상으로 한 고용안정사업과 직업능력개발사업만이 시행되었기 때문에 기업의 의견만을 조사하였다.

##### 나. 조사대상 및 조사방법

이번 조사는 고용보험적용사업장 중 고용안정사업과 직업능력개발사업이 적용되는 전국의 70인 이상 사업장을 대상으로 지역별·업종별로 계통추출과 단순임의 추출법을 통하여 450여개의 조사대상 사업장을 선정하여 고용보험 및 교육훈련담당 책임자를 대상으로 자계식 및 면접조사방식을 병행하여 조사하였으며 이중 성실히 응답해 준 400개 사업장의 설문지를 분석에 이용하였다. 또한 그 분석에 있어서는 95% 신뢰구간에 오차한계를  $\pm 4.9\%$ 의 영역으로 한정하였다.

##### 다. 조사기간

본 조사는 1996년 5월 30일부터 6월 17일까지 이루어졌다.

#### 2. 응답사업장의 일반적 특성

##### 가. 사업장 소재지의 특성

우선 설문에 응한 기업들의 사업장 소재지의 특성을 보면 공단지역 이외 도시지역에 위치한 기업이 52.2%를 차지하여 가장 많은 비율을 차지하고 있으며 공단지역은 30.8%로 나타났다(표 Ⅲ-1 참조).

##### 나. 응답사업장의 업종별 분포

응답에 응한 사업장의 업종별 분포를 보면 제조업이 45.3%, 건설업이 19.8%, 금융·보험·부동산 및 사업서비스업이 14.3%를 차지하였으며, 나머지 도소매 및 음식·숙박업과 운수·창고 및 통신업 그리고 기타 업종이 20.6%를 차지하였다(표 Ⅲ-2 참조).

<표 Ⅲ-1> 응답사업장의 소재지별 분포

(단위 : 개소, %)		
구 분	빈 도	비 율
공단지역	123	30.8
공단지역 외의 도시지역	209	52.2
기타 지역	68	17.0
계	400	100.0

<표 Ⅲ-2> 응답사업장의 업종별 분포

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
제조업	181	45.3
건설업	79	19.8
금융·보험·부동산 및 사업서비스업	57	14.3
기 타	83	20.6
계	400	100.0

다. 응답사업장의 규모별 분포

응답사업장의 고용보험 피보험자수에 따른 규모별 분포는 100명 미만의 사업장이 29.5%, 150명 이상~299명 이하의 사업장의 24.3%, 100명 이상~149명 이하 사업장이 22.5%, 300명 이상 사업장이 23.8%로 나타났다(표 Ⅲ-3 참조).

라. 응답사업장의 노조유무별 분포

조사대상 사업장 중 노조가 있는 업체가 40.0%, 노조가 없는 업체가 60.0%인 것으로 나타났다(표 Ⅲ-4 참조).

<표 Ⅲ-3> 응답사업장의 피보험자수별 분포

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
100명 미만	118	29.5
100~149명	90	22.5
150~299명	97	24.3
300~499명	33	8.3
500~999명	34	8.5
1000명 이상	28	7.0
계	400	100.0

<표 Ⅲ-4> 응답사업장의 노조유무별 분포

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
노 조 있 음	160	40.0
노 조 없 음	240	60.0
계	400	100.0

3. 고용보험에 대한 기업의 인지도 및 필요성

가. 고용보험사업에 대한 기업의 인지도

고용보험이 성공적으로 정착·발전해 가기 위해서는 우선 고용보험사업을 활용할 기업과 근로자가 고용보험사업의 내용을 제도로 인지하고 있어야 한다.

고용보험사업에 대한 인지도 조사에 있어서는 대부분의 기업이 고용보험사업의 내용을 어느 정도 알고 있는 것으로 나타났다. <표 Ⅲ-5>에서 보는 바와 같이 전체 평균으로 '전혀 모른다' 2.8%, '모른다' 15.6%, '그저 그렇다' 21.4%, '안다' 54.2%, '매우 잘 안다' 6.2%로서 '알고 있다'는 응답이 '모르고 있다'는 응답보다 높게 조사되었으며, 5점 평균 3.45점으로 나타났다.

세부사업별로는 실업급여 중 기본급여의 인지도가 5점 평균 3.81점으로 가장 높게 나타났으며, 사업내직업훈련 지원 3.75점, 교육훈련 지원 3.71점, 육아휴직장려금 3.70점, 고용정보제공 및 직업지도 3.63점, 고령자고용촉진장려금 3.61점 등도 비교적 높게 나타났다. 그러나 지역고용촉진지원금 3.12점, 직업훈련시설·장비자금대부 3.18점, 실업급여 중 이주비 3.19점과 광역구직활동비 3.21점 등은 상대적으로 인지도가 낮게 나타났다.

고용보험사업에 대한 기업의 인지도를 피보험자 규모별로 살펴보면 <표 Ⅲ-6>에서 보듯이 기업규모가 클수록 인지도가 높게 나타났다. 이는 영세사업장에 대한 고용보험 홍보가 미흡했을 수도 있으나 영세사업장에서는 고용보험업무를 전담하는 직원을 두기 어려운 여건 때문일 가능성도 높다. 따라서 영세사업장에 대한 고용보험의 홍보가 특히 강화되어야 할 것으로 보인다.

한편 고용보험에 대한 기업의 인지도를 업종별·노조유무별로 살펴보면 <표 Ⅲ-7>에서 보는 바와 같이 업종별로는 큰 차이가 없으나 노조유무별로는 노동조합이 있는 사업장이 노동조합이 없는 사업장보다 고용보험에 대한 인지를 잘 하고 있는 것으로 나타났으나 이는 기업규모와도 밀접한 관련이 있는 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-5> 고용보험사업에 대한 기업의 인지도

(단위 : %, 5점 평균)

구	분	전혀 모른다	모른다	그저 그렇다	안다	매우 잘안다	5점평균
고 용 안 정 사 업	휴업수당지원금	4.0	13.5	24.0	55.3	3.3	3.40
	전직훈련지원금	2.5	13.5	18.0	61.8	4.3	3.52
	인력채배지원금	2.5	24.8	22.3	48.5	2.0	3.23
	지역고용촉진지원금	4.3	26.0	25.8	41.3	2.8	3.12
	고령자고용촉진장려금	2.0	12.8	17.5	58.0	9.8	3.61
	육아휴직장려금	1.5	9.5	14.8	65.8	8.5	3.70
	직장보육시설지원금	2.8	14.0	20.3	59.5	3.5	3.47
	고용정보제공 및 직업지도	1.8	10.8	18.8	60.3	8.5	3.63
	평 균	2.7	15.6	20.2	56.3	5.3	3.46
직 업 능 력 개 발 사 업	사업내직업훈련 지원	2.3	6.5	14.0	68.8	8.5	3.75
	교육훈련 지원	1.8	7.0	18.5	64.3	8.5	3.71
	유급휴가훈련 지원	2.0	15.0	26.8	51.8	4.5	3.42
	직업훈련시설·장비자금 대부	3.0	24.0	26.8	44.3	2.0	3.18
	교육수강비용 대부	3.0	14.5	19.3	54.5	8.8	3.52
	실업자재취직훈련 지원	2.0	11.0	23.3	57.0	6.8	3.56
	고령자 등 수강장려금 지원	2.5	15.5	28.0	50.3	3.8	3.37
	평 균	2.4	13.3	22.4	55.8	6.12	3.50
실 업 금 역	기본급여	1.5	7.3	14.5	62.3	14.5	3.81
	조기재취직수당	3.0	20.8	22.8	48.0	5.5	3.32
	직업능력개발수당	3.0	12.0	24.8	53.0	7.3	3.50
	광역구직활동비	4.8	23.8	21.8	45.8	4.0	3.21
	이주비	4.0	24.8	24.3	42.5	4.5	3.19
	평 균	3.3	17.7	21.6	50.3	7.2	3.40
	전 체 평 균	2.8	15.6	21.4	54.2	6.2	3.45

주 : 1) N=400

2) 5점 평균은 '전혀 모른다' 1점, '모른다' 2점, '그저 그렇다' 3점, '안다' 4점, '매우 잘 안다' 5점으로 환산한 평균점수임.

<표 Ⅲ-6> 고용보험사업에 대한 피보험자규모별 기업의 인지도

(단위 : 5점 평균)

구 분		100명 미만	100~ 149명	150~ 299명	300~ 499명	500~ 999명	1000명 이상
고 용 안 정 사 업	휴업수당지원금	3.20	3.36	3.44	3.70	3.62	3.64
	전직훈련지원금	3.31	3.48	3.60	3.67	3.74	3.79
	인력재배치지원금	3.08	3.17	3.25	3.30	3.47	3.61
	지역고용촉진지원금	2.97	3.03	3.18	3.21	3.35	3.50
	고령자고용촉진장려금	3.35	3.58	3.70	3.79	3.88	3.98
	육아휴직장려금	3.57	3.61	3.77	3.73	3.74	4.25
	직장보육시설지원금	3.35	3.39	3.53	3.58	3.53	3.86
	고용정보제공 및 직업지도	3.54	3.58	3.70	3.79	3.59	3.79
평 균		3.29	3.40	3.52	3.60	3.61	3.80
직 업 능 력 개 발 사 업	사업내직업훈련지원	3.56	3.74	3.82	3.94	3.88	3.89
	교육훈련지원	3.52	3.73	3.76	3.85	3.91	3.82
	유급휴가훈련지원	3.17	3.41	3.54	3.76	3.44	3.64
	직업훈련시설·장비자금대부	3.03	2.97	3.31	3.36	3.38	3.64
	교육수강비용대부	3.49	3.40	3.56	3.39	3.65	3.82
	실업자재취직훈련지원	3.45	3.52	3.57	3.52	3.79	3.82
	고령자 등 수강장려금지원	3.19	3.31	3.43	3.45	3.56	3.82
	평 균		3.34	3.44	3.57	3.61	3.66
실 업 금 여	기본급여	3.67	3.86	3.79	3.82	4.00	4.07
	조기재취직수당	3.12	3.30	3.31	3.27	3.56	4.07
	직업능력개발수당	3.33	3.37	3.54	3.64	3.76	3.96
	광역구직활동비	3.06	2.94	3.28	3.36	3.53	3.82
	이주비	3.02	2.98	3.33	3.24	3.44	3.71
	평 균		3.24	3.29	3.45	3.47	3.66
전 체 평 균		3.29	3.37	3.51	3.56	3.64	3.83

주 : 1) N=400

2) 5점 평균은 '전혀 모른다' 1점, '모른다' 2점, '그저 그렇다' 3점, '안다' 4점, '매우 잘 안다' 5점으로 환산한 평균점수임.

<표 Ⅲ-7> 고용보험사업에 대한 업종별·노조유무별 기업의 인지도

(단위 : 5점 평균)

구 분		업 종			노 조 유 무	
		제조업	건설업	기타	있음	없음
고 용 안 정 사 업	휴업수당지원금	3.36	3.52	3.42	3.49	3.34
	전직훈련지원금	3.61	3.48	3.42	3.58	3.48
	인력재배치지원금	3.30	3.18	3.18	3.33	3.16
	지역고용촉진지원금	3.19	3.18	3.03	3.27	3.03
	고령자고용촉진장려금	3.67	3.56	3.58	3.71	3.54
	육아휴직장려금	3.79	3.58	3.65	3.74	3.68
	직장보육시설지원금	3.56	3.35	3.42	3.52	3.44
	고용정보제공 및 직업지도	3.72	3.57	3.55	3.65	3.62
평 균		3.53	3.40	3.41	3.54	3.41
직 업 능 력 개 발 사 업	사업내직업훈련지원	3.78	3.78	3.73	3.80	3.71
	교육훈련지원	3.73	3.73	3.65	3.75	3.68
	유급휴가훈련지원	3.48	3.32	3.41	3.50	3.36
	직업훈련시설·장비자금대부	3.25	3.23	3.01	3.22	3.16
	교육수강비용대부	3.51	3.62	3.47	3.55	3.49
	실업자재취직훈련지원	3.59	3.68	3.48	3.63	3.50
	고령자 등 수강장려금지원	3.46	3.35	3.27	3.46	3.31
	평 균	3.54	3.53	3.43	3.56	3.46
실 업 급 여	기본급여	3.80	3.97	3.73	3.81	3.81
	조기재취직수당	3.36	3.48	3.19	3.39	3.28
	직업능력개발수당	3.49	3.58	3.49	3.59	3.43
	광역구직활동비	3.27	3.41	3.03	3.28	3.15
	이주비	3.24	3.32	3.10	3.33	3.10
	평 균	3.43	3.55	3.31	3.48	3.35
전 체 평 균		3.50	3.49	3.38	3.52	3.40

주 : 1) N=400

2) 5점 평균은 '전혀 모른다' 1점, '모른다' 2점, '그저 그렇다' 3점, '안다' 4점, '매우 잘 안다' 5점으로 환산한 평균점수임.

#### 나. 고용보험에 대한 홍보

고용보험에 대한 기업의 인지도가 아직 낮은 이유에 대한 질문에서는 '정부의 홍보부족'을 지적한 응답이 40.9%로서 가장 높게 나타났다(표 Ⅲ-8 참조).

고용보험제도에 관한 정부간행 홍보물을 받아 본 적이 있는지에 대한 질문에 있어서는 '받아 본 적이 없다고 응답한 업체도 12.0%인 것으로 나타나 보다 적극적이고도 지속적인 홍보가 이루어져야 할 것임을 보여주고 있다(표 Ⅲ-9 참조).

홍보방법과 관련하여 회사입장에서 또는 근로자들이 고용보험제도를 활용하는 데 도움이 되려면 어떤 홍보방법이 가장 적당하다고 생각하는지에 대하여 질문한 결과 TV 광고(40.5%), 팸플릿을 배포(35.5%), 신문광고(12.3%), 안내용 비디오 배포(9.5%) 등의 순으로 나타났다(표 Ⅲ-10 참조).

<표 Ⅲ-8> 고용보험사업에 대하여 어느 하나라도 모르고 있던 이유

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
정부의 홍보부족	94	40.9
관심이 없기 때문에	21	9.1
다른 업무에 바빠서	41	17.8
제도내용이 어려워서	36	15.7
업무를 맡은지 얼마 안되어서	30	13.0
기 타	8	3.4
계	230	100.0

<표 Ⅲ-9> 고용보험제도에 대한 정부간행 홍보물의 수령여부

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
있 다	352	88.0
없 다	48	12.0
계	400	100.0

<표 Ⅲ-10> 고용보험제도의 가장 적당한 홍보방법

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
TV광고	162	40.5
팜플렛 배포	142	35.5
신문광고	49	12.3
안내용 비디오 배포	38	9.5
지하철 광고	4	1.0
기 타	5	1.3
계	400	100.0

#### 다. 고용보험에 대한 근로자 교육 및 노사협의

고용보험제도의 활용을 위한 기업의 노력이 어느 정도인가를 알아보하고자 기업내부에서 근로자를 대상으로 고용보험제도의 내용에 대한 교육을 실시한 적이 있는지, 그리고 고용보험제도의 활용을 위하여 노동조합 또는 근로자 대표와 협의하고 있는지에 대해 조사한 결과 '소속 근로자에게 고용보험에 대한 교육을 실시하지 않았다'는 응답이 61.3%, '제도 활용을 위해 노조 또는 근로자 대표와 적극적으로 협의'하고 있는 기업은 11.3%에 불과하다. 65.3%의 기업은 전혀 하지 않고 있는 것으로 나타나 고용보험 활용을 위한 기업의 노력이 부족함을 알 수 있다(표 Ⅲ-11 참조).

<표 Ⅲ-11> 고용보험제도의 활용을 위한 노사간 협의여부

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
전혀 안하고 있으며, 그 필요성도 느끼지 못함	156	39.0
생각은 있으나 실천하지 못함	105	26.3
노조 또는 근로자 대표가 요청해 올 때만 협의	87	21.8
지원금 등을 신청할 때만 노조 등과 협의	3	0.8
회사측에서 수시로 고용보험 내용을 설명하고 활용방안을 함께 논의	45	11.3
기 타	4	1.1
계	400	100.0

라. 고용보험사업에 대한 필요성

고용보험사업에 대하여 기업이 어느 정도나 필요로 하고 있는가를 조사한 결과가 <표 Ⅲ-12>에 나타나 있다. 이 표에 의하면 전체 평균으로 볼 때 '전혀 필요없다' 2.65%, '필요없다' 11.29%, '그저 그렇다' 26.91%, '필요하다' 44.48%, '매우 필요하다' 14.76%로 필요하다는 견해가 훨씬 높게 나타났으며, 그 결과 5점 평균 3.57점으로 나타났다.

세부사업별로는 실업급여 중 기본급여의 필요성이 5점 평균 3.99로 나타나 가장 높았으며, 실업자 재취직훈련 지원 3.75점, 고용정보제공 및 직업지도 3.72점, 교육수강비용 대부 3.71점, 교육훈련 지원 3.69점, 직업능력개발수당 3.66점, 육아휴직장려금 3.65점, 사업내직업훈련 지원 3.61점, 고령자고용촉진장려금 3.56점, 휴업수당지원금 3.53점 등의 순으로 필요성을 많이 느끼고 있는 것으로 나타났다. 그러나 인력재배치지원금과 지역고용촉진지원금에 대한 필요성은 각각 3.23점, 3.27점 등으로 상대적으로 낮게 나타났다.

한편 고용보험사업에 대하여 기업이 느끼는 필요성의 정도를 피보험자의 규모별로 살펴보면 <표 Ⅲ-13>에서 보는 바와 같이 피보험자 300~999명의 중규모기업이 고용보험사업의 필요성을 가장 많이 느끼고 있는 것으로 나타났으며 100명 미만의 소규모기업에서도 필요성을 높게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 피보험자 150~299명의 기업에서는 고용보험사업에 대한 필요성을 가장 적게 느끼고 있는 것으로 나타났다.

고용보험사업에 대하여 기업이 느끼는 필요성의 정도를 업종별로 살펴보면 <표 Ⅲ-14>에서 보듯이 제조업, 건설업, 기타 업종 순으로 나타났다. 고용보험사업의 필요성에 대한 인식에 있어서 노동조합의 유무는 거의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-12> 고용보험사업에 대하여 기업이 느끼는 필요성

(단위 : %, 5점 평균)

구 분		전혀 필요없다	필요 없다	그저 그렇다	필요 하다	매우 필요하다	5점평균
고 용 안 정 사 업	휴업수당지원금	35	13.8	18.3	55.0	9.5	3.53
	전직훈련지원금	40	15.3	23.0	49.5	8.3	3.43
	인력재배치지원금	35	20.3	32.8	37.0	6.5	3.23
	지역고용촉진지원금	40	17.5	32.8	39.3	6.5	3.27
	고령자고용촉진장려금	25	13.8	24.0	45.3	14.5	3.56
	육아휴직장려금	25	12.3	17.0	54.8	13.5	3.65
	직장보육시설지원금	38	15.3	23.0	45.0	13.0	3.48
	고용정보제공 및 직업지도	18	9.8	21.5	48.8	18.3	3.72
평 균		3.2	14.8	24.1	46.8	11.3	3.48
직 업 능 력 개 발 사 업	사업내직업훈련 지원	38	11.8	21.5	45.5	17.5	3.61
	교육훈련 지원	23	10.0	23.3	45.5	19.0	3.69
	유급휴가훈련 지원	15	10.8	31.8	42.0	14.0	3.56
	직업훈련시설·장비자금 대부	25	14.0	33.5	39.3	10.8	3.42
	교육수강비용 대부	23	10.8	22.3	43.3	21.5	3.71
	실업자재취직훈련 지원	18	6.3	26.0	47.0	19.0	3.75
	고령자 등 수강장려금 지원	25	10.8	32.5	41.3	13.0	3.52
	평 균		2.4	10.6	27.3	43.4	16.4
실 업 금 여	기본급여	1.8	4.5	17.0	46.5	30.3	3.99
	조기재취직수당	2.8	7.8	36.5	41.0	12.0	3.52
	직업능력개발수당	2.0	8.3	27.8	45.8	16.3	3.66
	광역구직활동비	2.8	10.5	34.8	40.3	11.8	3.48
	이주비	2.5	11.3	31.0	42.5	12.8	3.52
평 균		2.38	8.48	29.42	43.22	16.64	3.63
전 체 평 균		2.6	11.3	26.9	44.5	14.8	3.57

주 : 1) N=400

2) 5점 평균은 '전혀 필요없다' 1점, '필요없다' 2점, '그저 그렇다' 3점, '필요하다' 4점, '매우 필요하다' 5점으로 환산한 평균점수임.

<표 Ⅲ-13> 고용보험사업에 대하여 기업이 느끼는 필요성의 피보험자 규모별 차이

(단위 : 5점 평균)

구 분		100명 미만	100~ 149명	150~ 299명	300~ 499명	500~ 999명	1000명 이상
고 용 안 정 사 업	휴업수당지원금	3.46	3.48	3.53	3.70	3.71	3.64
	전직훈련지원금	3.36	3.48	3.39	3.48	3.74	3.21
	인력재배치지원금	3.27	3.29	3.14	3.12	3.44	3.00
	지역고용촉진지원금	3.31	3.30	3.18	3.21	3.32	3.32
	고령자고용촉진장려금	3.66	3.57	3.40	3.76	3.62	3.29
	육아휴직장려금	3.69	3.62	3.48	3.73	3.76	3.82
	직장보육시설지원금	3.58	3.43	3.30	3.82	3.50	3.43
	고용정보제공 및 직업지도	3.85	3.72	3.55	3.73	3.71	3.79
평 균		3.52	3.49	3.37	3.57	3.60	3.44
직 업 능 력 개 발 사 업	사업내직업훈련 지원	3.50	3.57	3.56	3.82	3.91	3.82
	교육훈련 지원	3.59	3.64	3.59	4.03	4.00	3.82
	유급휴가훈련 지원	3.58	3.50	3.44	3.64	3.82	3.68
	직업훈련시설·장비자금 대부	3.52	3.34	3.28	3.39	3.62	3.50
	교육수강비용 대부	3.78	3.63	3.60	3.67	3.94	3.82
	실업자재취직훈련 지원	3.87	3.82	3.46	3.79	4.12	3.54
	고령자 등 수강장려금 지원	3.61	3.50	3.35	3.58	3.79	3.32
	평 균	3.64	3.58	3.47	3.70	3.89	3.64
실 업 규 외	기본급여	4.04	3.92	3.79	4.30	4.09	4.18
	조기재취직수당	3.59	3.52	3.20	3.85	3.65	3.75
	직업능력개발수당	3.68	3.59	3.55	3.97	3.76	3.71
	광역구직활동비	3.63	3.39	3.28	3.64	3.56	3.54
	이주비	3.67	3.47	3.34	3.64	3.56	3.46
	평 균	3.72	3.58	3.43	3.88	3.72	3.72
전 체 평 균		3.62	3.55	3.42	3.71	3.73	3.60

주 : 1) N=400

2) 5점 평균은 '전혀 필요없다' 1점, '필요없다' 2점, '그저 그렇다' 3점, '필요하다' 4점, '매우 필요하다' 5점으로 환산한 평균점수임.

<표 Ⅲ-14> 고용보험사업에 대하여 기업이 느끼는 필요성의 업종별·노조유무별 차이

(단위 : 5점 평균)

구 분		업 종			노조유무	
		제조업	건설업	기타	있음	없음
고 용 안 정 사 업	휴업수당지원금	3.72	3.59	3.31	3.50	3.55
	전직훈련지원금	3.60	3.44	3.23	3.44	3.42
	인력재배치지원금	3.41	3.28	3.00	3.23	3.23
	지역고용촉진지원금	3.37	3.30	3.19	3.26	3.27
	고령자고용촉진장려금	3.70	3.54	3.40	3.44	3.63
	육아휴직장려금	3.77	3.61	3.49	3.64	3.65
	직장보육시설지원금	3.58	3.43	3.40	3.43	3.52
	고용정보제공 및 직업지도	3.85	3.73	3.60	3.74	3.71
	평 균	3.63	3.49	3.33	3.46	3.50
직 업 능 력 개 발 사 업	사업내직업훈련 지원	3.67	3.67	3.53	3.74	3.53
	교육훈련 지원	3.77	3.71	3.53	3.74	3.65
	유급휴가훈련 지원	3.67	3.56	3.38	3.69	3.48
	직업훈련시설·장비자금 대부	3.52	3.49	3.27	3.41	3.43
	교육수강비용 대부	3.73	3.70	3.67	3.74	3.69
	실업자재취직훈련 지원	3.90	3.70	3.62	3.78	3.73
	고령자 등 수강장려금 지원	3.68	3.42	3.33	3.53	3.50
	평 균	3.71	3.61	3.48	3.66	3.57
실 업 급 여	기본급여	4.15	4.01	3.79	3.99	3.99
	조기재취직수당	3.66	3.48	3.34	3.53	3.51
	직업능력개발수당	3.76	3.57	3.57	3.68	3.65
	광역구직활동비	3.61	3.41	3.28	3.46	3.49
	이주비	3.64	3.46	3.36	3.53	3.51
	평 균	3.76	3.59	3.47	3.64	3.63
전 체 평 균		3.70	3.56	3.42	3.58	3.56

주 : 1) N=400

2) 5점 평균은 '전혀 필요없다' 1점, '필요없다' 2점, '그저 그렇다' 3점, '필요하다' 4점, '매우 필요하다' 5점으로 환산한 평균점수임.

#### 4. 고용안정사업에 대한 의견

앞의 제Ⅱ장에서 고용안정사업을 활용한 기업의 실적이 매우 저조했다는 것을 살펴보았는데, 여기서는 고용안정사업을 활용하지 않은 이유와 앞으로의 활용가능성은 어느 정도인지를 조사하였다.

고용안정을 위한 각종 지원제도를 활용하지 않은 이유에 대해서는 <표 Ⅲ-15>에서 보듯이 응답사업장의 61.4%가 지원금을 신청할 사유가 발생하지 않았기 때문이라고 응답하여 앞으로도 고용안정사업의 신청은 많지 않을 것임을 시사하고 있다. 또한 '지원요건이 까다로워 지원대상에 해당되지 않아서'의 응답도 20.6%나 되었고 '지원제도가 있는지 몰랐기 때문'이라는 응답도 7.5%나 되어 홍보강화와 지원요건의 완화가 필요함을 시사하고 있다.

그러나 고용안정지원제도의 활용을 위하여 개선되어야 할 사항으로는 '홍보가 강화되어야 한다'는 의견이 30.3%, '지원금 신청절차가 간소화되어야 한다'는 의견이 23.0%, '지원금 수급요건을 완화하여야 한다'는 의견이 22.5%인 것으로 조사되어 고용보험사업에 대한 제도보완과 홍보에 집중

적인 노력이 필요함을 알 수 있다(표 Ⅲ-16 참조).

그러면 앞으로 고용안정사업의 활용가능성은 어느 정도나 될 것인가?

우선 각 사업체의 향후 1~2년 사이 고용전망을 보면 근로자수에 별다른 변화가 없으리라는 전망이 53.5%로 주류를 이루고 있으며 근로자수가 감소하기보다는 증가할 것이라는 전망이 많은 것으로 조사되었다(표 Ⅲ-17 참조).

근로자수가 감소할 것이라고 전망하는 이유에 대해서는 경영합리화 또는 공장 자동화로 인한 감소가 48.5%, 영업부진으로 인한 사업규모의 축소 또는 폐업이 34.8%로 그 원인이 집중되고 있는 것으로 나타났다(표 Ⅲ-18 참조).

<표 Ⅲ-15> 고용안정지원제도를 활용하지 않는 이유

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
지원제도가 있는지 몰랐기 때문에	30	7.5
지원요건이 까다로워 지원대상에 해당되지 않아서	82	20.6
지원금 신청절차가 복잡하고 귀찮아서	19	4.8
지원금 수준이 낮아 혜택이 미미하기 때문에	19	4.8
지원금을 신청할 사유가 발생하지 않아서	245	61.4
기 타	4	1.1
계	399	100.0

<표 Ⅲ-16> 고용안정지원제도의 활용을 위한 개선점

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
지원금 수준 및 기간이 상향조정되어야	33	8.3
지원금 신청절차가 간소화되어야	92	23.0
지원금 수급요건을 완화하여야	90	22.5
지원금 신청과 지원시점간 기간이 단축되어야	12	3.0
업종별로 차등지급되어야	46	11.5
홍보가 강화되어야	121	30.3
기 타	6	1.6
계	400	100.0

<표 Ⅲ-17> 향후 1~2년 사이의 고용전망

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
근로자수의 별다른 변화가 없을 것이다.	214	53.5
근로자수가 증가할 것이다.	120	30.0
근로자수가 감소할 것이다.	66	16.5
계	400	100.0

<표 Ⅲ-18> 근로자수가 감소할 것이라고 전망하는 이유

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
영업부진으로 인한 사업규모의 축소 또는 폐업	23	34.8
생산기지의 해외이전	2	3.0
경영합리화 또는 공장자동화	32	48.5
업종전환	2	3.0
기 타	7	10.6
계	66	100.0

근로자수가 감소할 것이라고 응답한 경우 근로자수를 감소하는 방법으로는 86.4%가 신규채용의 축소나 중단 등을 통해 자연감소를 유도할 것이라고 응답한 반면, 60%는 정리해고, 명예퇴직 등의 방법을 사용할 계획인 것으로 나타났다(표 Ⅲ-19 참조).

<표 Ⅲ-19> 근로자수가 감소할 것이라고 응답한 경우 근로자수 감소방법

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
신규채용의 축소나 중단 등을 통한 자연감소	57	86.4
정리해고 등 강제적 방법	2	3.0
조기퇴직·명예퇴직의 유도	2	3.0
기 타	5	7.6
계	66	100.0

앞으로 고용조정을 실시할 가능성에 대하여 고용조정방법과 시기별로 조사한 바에 따르면 <표 Ⅲ-20>에서와 같이 기간이 늘어남에 따라 고용조정 가능성이 커지고 고용조정 방법별로는 집단해고 방식보다는 인력재배치, 업종전환, 휴업 또는 조업단축, 조기(명예)퇴직 등의 가능성이 높은 것으로 나타났다.

1~2년 내에 고용안정사업을 활용할 가능성을 진단하여 본 결과 잠재인력고용촉진수단인 '육아휴직장려금'에 대한 활용가능성이 있다는 응답이 19.1%, '고령자촉진장려금'의 활용가능성이 있다는 응답이 17.8% 등으로 높게 나타났으며, 휴업수당지원금, 전직훈련지원금, 인력재배치지원금, 지역고용촉진지원금 등의 고용조정지원제도의 활용가능성은 비교적 낮게 나타나 앞으로 고용안정사업은 유휴인력 활용촉진제도의 활용가능성이 높을 것으로 전망된다(표 Ⅲ-21 참조).

<표 Ⅲ-20> 고용조정 실시가능성

(단위 : %)

고용조정방법	기간		
	1년 이내	2~3년 이내	3년 이후
휴업 또는 조업단축	0.6	6.5	3.5
업종전환	1.3	1.8	3.8
인력재배치	3.3	4.1	5.8
집단해고	0.0	0.8	1.3
조기(명예)퇴직	0.8	1.8	3.0

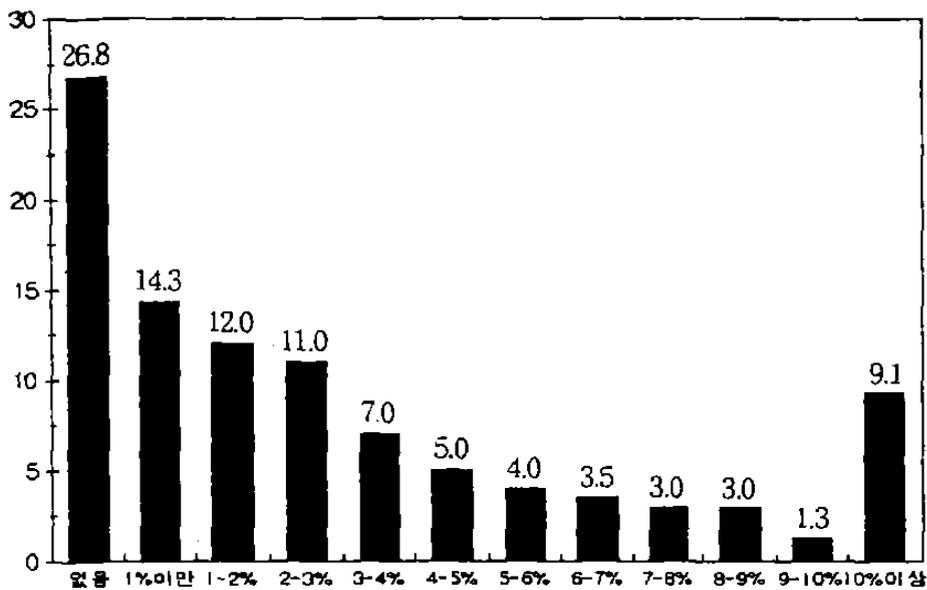
<표 Ⅲ-21> 고용안정지원제도의 활용가능성

(단위 : 개소, %)

구분	빈도	비율	5점평균
휴업수당지원금	34	8.5	2.21
전직훈련지원금	28	7.1	2.19
인력재배치지원금	31	7.8	2.21
지역고용촉진지원금	31	7.8	2.23
고령자고용촉진장려금	71	17.8	2.56
육아휴직장려금	76	19.1	2.58
직장보육시설지원금	45	11.3	2.36

현재 가장 활발히 이용되고 있고 또 앞으로 이용가능성도 높은 유휴인력 고용촉진제도와 관련하여 피보험자 중 55세 이상의 고령자 비율을 보면 [그림 Ⅲ-1]에서 보는 바와 같이 고령자가 전혀 없는 사업장이 26.8%이고 현재 고령자고용촉진장려금을 지원하는 고용비율 5% 이상인 사업장은 24.1%로 나타났다. 따라서 앞으로 고령자고용촉진장려금의 활용은 상당히 늘어날 전망이다.

[그림 Ⅲ-1] 피보험자 중 55세 이상 고령자를 고용하고 있는 사업장 분포



한편 우리나라 기업의 정년연령을 보면 46.0%의 기업이 55세 정년을 채택하고 있고 27.3%의 기업은 56~60세 미만의 정년을, 그리고 25.8%의 기업은 60세 이상의 정년제도를 가지고 있거나 제한이 없는 것으로 나타났다. 이는 1992년 노동부가 조사한 것에 비하면 정년연령이 다소 증가하고 있는 것으로 보인다(표 Ⅲ-22 참조).

한편 피보험자 중 실제 여성근로자는 27.3%인데 이번 조사에서 응답한 기업에서는 27.8%로 조사되었다. 여성 피보험자 중 기혼여성의 비율은 27.5%로 조사되었고(표 Ⅲ-23 참조), 1995년중 육아휴직이 있었던 기업은 12%였으며 육아휴직이 있었던 기업에서의 평균 육아휴직기간은 2.9개월로 조사되었다.

<표 Ⅲ-22> 우리나라 기업의 정년연령

(단위 : %)

구 분	55세 미만	55세	56세~60세 미만	60세 이상
KLI (1996.6)	1.0	46.0	27.3	25.8
노동부* (1992.9)	1.8	64.0	24.1	10.1

주 : \*는 노동부 직업안정국, 「고령자 채용실태 조사결과」, 1992. 9.

<표 Ⅲ-23> 여성 피보험자 중 기혼여성 비율

(단위 : %)

전 체	제조업	건설업	도소매·음식숙박업	운수·창고·통신업	금융·부동산서비스	기타
27.5	35.8	7.19	23.1	34.2	27.4	26.3

## 5. 직업능력개발사업에 대한 의견

앞의 제 Ⅱ장에서 살펴본 바와 같이 직업능력개발사업도 아직까지 활성화되지는 않고 있는데 그렇다면 이렇듯 저조한 활용을 보여주는 이유는 무엇인가? 이를 조사한 결과, '앞선 고용안정사업을 활용하지 않은 이유와 유사하게 '지원금을 신청할 사유가 발생하지 않았기 때문에' 직업능력개발 지원제도를 활용하지 않았다는 응답이 56.6%였으며, 그 다음으로 '지원요건이 까다로워 지원대상에 해당되지 않아서'라는 응답이 20.7%로 나타났다(표 Ⅲ-24 참조). 따라서 직업능력개발사업 활성화를 위해서는 지원요건의 완화와 절차의 간소화 등이 필요할 것으로 보인다.

직업능력개발지원제도 가운데 앞으로 1~2년 내에 활용할 가능성에 대하여서는 '교육훈련 지원'과 '교육수강비용 대부'에 비교적 많은 응답을 하였는데(표 Ⅲ-25 참조), 이는 각 기업체의 교육에 대한 관심이 앞으로 더욱 성장할 가능성을 보여주고 있는 것으로 생각된다. 가능성에 대한 점수를 보면 '교육훈련 지원'이 5점 평균 3.02, '교육수강비용 대부'는 5점 평균 2.72의 수치를 보여주고 있는 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-24> 의무제외업체 중 직업능력개발지원제도를 활용하지 않은 이유

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
지원금을 신청할 사유가 발생하지 않아서	205	56.6
지원요건이 까다로워 지원대상에 해당되지 않아서	80	22.1
지원금 신청절차가 복잡하고 귀찮아서	31	8.6
지원제도가 있는지 몰랐기 때문에	28	7.7
지원금 수준이 낮아 혜택이 미미하기 때문에	16	4.4
기 타	2	0.6
계	362	100.0

<표 Ⅲ-25> 훈련의무제외업체 중 직업능력개발지원제도 활용가능성

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율	5점 평균
사업내직업훈련 지원	68	18.5	2.56
교육훈련 지원	127	34.6	3.02
유급휴가훈련 지원	63	17.1	2.66
직업훈련시설·장비자금 대부	39	10.6	2.47
교육수강비용 대부	80	21.8	2.72
고령자 등 수강장려금 지원	44	12.0	2.51

다음으로 직업능력개발사업을 적극 활용하기 위하여 개선되어야 할 사항들로서는 지원금 신청절차의 간소화 18.5%, 홍보강화 14.9%, 다양한 위탁교육훈련과정의 개발 14.2%, 지원금 수급요건의 완화 11.8% 등의 순으로 나타났다(표 Ⅲ-26 참조).

응답업체들이 가장 필요로 하는 근로자 교육훈련 과정으로는 '전문인력·기술인력에 대한 교육훈련'이 28.3%로 가장 많았고, 그 다음으로는 '사무직원의 업무수행능력 향상을 위한 교육훈련'이 25.0%, '신입사원에 대한 교육훈련'이 19.8% 등이었으며(표 Ⅲ-27 참조), 지금까지 정부가 주안점을 두어왔던 직업훈련생 모집에 의한 신규 양성훈련을 가장 필요로 하는 기업은 2.8%에 불과하였다.

또한 보험료 징수체계에 있어서 직업훈련기본법에 의한 직업훈련분담금과 고용보험법에 의한 직업능력개발사업 보험료 중 어느 것을 선호하는지 살펴본 결과 직업능력개발사업 보험료가 합당하다는 의견이 전체의 68.5%로 비교적 높게 나타났다(표 Ⅲ-28 참조).

<표 Ⅲ-26> 직업능력개발사업 적용사업장에 있어서 직업능력개발사업 활성화를 위한 개선사항 (복수응답)

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
지원금 수준의 상향 조정	72	7.8
지원금 신청절차의 간소화	170	18.5
지원금 수급요건의 완화	109	11.8
업종별로 차등적용하여 지원	56	6.1
사업내직업훈련 지원과 교육훈련 지원의 통합	50	5.4
직업능력개발사업지원금을 교육훈련 종료후 바로 지급	50	5.4
교육훈련과정에 대한 정보제공 및 상담사업의 활성화	82	8.9
기업이 필요로 하는 다양한 위탁훈련과정을 교육훈련기관에 개발하도록 함	131	14.2
기업의 주문에 따라 필요한 훈련을 현장에 와서 실시하는 주문식 훈련의 실시	58	6.3
홍보 강화	137	14.9
기 타	5	0.5
계	920	100.0

<표 Ⅲ-27> 가장 필요한 근로자 교육훈련과정

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
직업훈련생 모집에 의한 신규 양성훈련	11	2.8
신입사원에 대한 교육훈련	79	19.8
사무직원의 업무수행능력 향상을 위한 교육훈련	100	25.0
고용조정대상자에 대한 직무전환교육훈련	9	2.3
생산직 사원에 대한 기능향상훈련	58	14.5
관리·감독자훈련	24	6.0
전문인력·기술인력에 대한 교육훈련	113	28.3
기 타	6	1.6
계	400	100.0

<표 Ⅲ-28> 직업훈련분담금과 직업능력개발사업 보험료의 선호도

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
직업훈련분담금	120	30.0
직업능력개발사업	274	68.5
계	400	100.0

1995년도 실시한 교육훈련에 관한 내용을 조사하면서 교육훈련 인원 및 교육 훈련 방법을 조사한 결과는 다음과 같다. 교육훈련 평균인원의 경우 '일반정신교육, 소양교육, 노사관계교육, 산업안전교육 기타 직무수행과 직접 관련없는 교육훈련'은 전체 평균 39.1%의 인원에게, '사내강사 또는 직업훈련교사에 대한 24시간 이상의 직무관련 교육훈련'은 전체 평균 34.0%의 인원에게 실시된 것으로 나타났으며, 일반적으로 자에게 실질적인 도움이 되는 교육훈련에 해당되는 '과정당 16시간 미만의 직무관련 교육훈련'은 전체 평균 33.1%의 인원에게 실시되었던 것으로 조사되었다(표 Ⅲ-29 참조).

이 중 교육훈련 방법에 있어서 업종별, 규모별, 노조유무별로 실시한 교육훈련방법을 종합한 결과는 다음과 같다. 교육훈련 방법 중 위탁훈련이 다른 교육방법보다 많이 이용되고 있었는데 전체의 43.1%가 위탁훈련을 이용한 것으로 조사되었다(표 Ⅲ-30 참조).

<표 Ⅲ-29> 1995년도 교육훈련내용

(단위 : 개소, %)

구 분	실시 하였다	교육훈련 인원비율	교육훈련방법		
			자체	위탁	자체+위탁
• 정식직원이 아닌 직업훈련생에 대한 1개월 이상의 교육훈련	34( 8.5)	14.9	23(67.6)	9(26.5)	2(5.9)
• 신입사원에 대한 24시간 이상의 업무교육	227(56.8)	19.1	161(70.9)	31(13.7)	35(15.4)
• 생산, 기술, 기능, 노무직 근로자의 업무수행능력 향상을 위한 24시간 이상의 직무관련 교육훈련	143(35.8)	29.6	83(58.0)	44(30.8)	16(11.2)
• 사무, 관리, 판매, 영업직 근로자의 업무수행능력 향상을 위한 24시간 이상의 직무관련 교육훈련	172(43.0)	23.5	81(47.1)	57(33.1)	34(19.8)
• 관리, 감독자에 대한 24시간 이상의 직무관련 교육훈련	173(43.3)	10.9	65(37.6)	75(43.4)	33(19.1)
• 전직예정자에 대하여 새로운 업무수행에 필요한 24시간 이상의 교육훈련	13( 3.3)	19.4	9(69.2)	3(23.1)	0( 0.0)
• 사내강사 또는 직업훈련교사에 대한 24시간 이상의 직무관련 교육훈련	62(15.5)	34.0	28(45.2)	18(29.0)	16(25.8)
• 협력업체 근로자에 대한 24시간 이상의 직무관련 교육훈련	33( 8.3)	23.0	23(69.7)	8(24.2)	2( 6.1)
• 특별학급 및 산업체 부설학교 재학생에 대한 수업료 지원	28( 7.0)	-	13(46.4)	11(39.3)	4(14.3)
• 근로자 개인이 신청한 교육훈련휴가 부여	74(18.5)	9.3	21(28.4)	49(66.2)	4( 5.4)
• 과정당 24시간 미만 16시간 이상의 직무관련 교육훈련	116(29.0)	24.2	39(33.6)	53(45.7)	24(20.7)
• 과정당 16시간 미만의 직무관련 교육훈련	106(26.5)	33.1	43(40.6)	48(45.3)	15(14.2)
• 외국어연수(수강료지원 포함)	94(23.5)	14.6	26(27.7)	49(52.1)	19(20.2)
• 해외연수	139(34.8)	5.27	56(40.3)	59(42.4)	24(17.3)
• 일반정신교육, 소양교육, 노사관계교육, 산업안전교육 기타 직무수행과 직접 관련없는 교육훈련	144(36.0)	39.1	58(40.3)	54(37.5)	32(22.2)

<표 Ⅲ-30> 업종별·규모별·노조유무별 교육훈련방법 실시비율

(단위 : 개소, %)

구 분		자체훈련	위탁훈련	자체 및 위탁훈련
업 종 별	제 조 업	32(22.2)	68(47.2)	44(30.6)
	건 설 업	11(19.0)	31(53.4)	15(25.9)
	기 타	30(25.8)	38(32.7)	48(42.2)
규 모 별	100명 미만	18(22.2)	40(49.4)	23(28.4)
	100~149명	17(24.6)	35(50.7)	16(23.2)
	150~299명	18(22.0)	35(42.7)	29(35.4)
	300~499명	12(38.7)	12(38.7)	7(22.6)
	500~999명	1( 3.6)	12(42.9)	15(53.6)
	1,000명 이상	7(25.9)	3(11.1)	17(63.0)
노조유무별	노조있음	29(21.0)	57(41.3)	52(37.7)
	노조없음	44(24.4)	80(44.4)	55(30.6)
전 세 평 균		73(23.0)	137(43.1)	107(33.6)

참고적으로 이번 조사에서 응답한 사업체 중 자체 교육훈련시설이나 연수시설을 구비하고 있는 사업장은 26.5%였는데, 이러한 시설구비율을 바탕으로 볼 때 '교육훈련 위탁업체가 없다는 애로 사항을 토로한 34.5%의 응답은 중소기업들이 교육훈련을 실시할 적당한 시설이 없어 교육훈련을 효과적으로 하지 못하고 있음을 설명해 주는 것으로 기업 혼자만의 부담이 되지 않도록 공동의 시설을 확보하여 교육 여건을 조성하는 데에 우선적인 노력을 기울여야 할 것으로 생각된다.

교육훈련을 실시하는 데 있어서 애로사항으로 지적된 사항은 다음과 같다. 여기서 기타 의견에 속하는 것으로 '교육시설 멀어 이동시간 소모가 많다', '생산시설교육이 아니라 지원혜택 없다', '교육 담당 업무 미숙', '복합적인 어려움'이 소수 지적되었다(표 Ⅲ-31 참조).

직업·교육훈련 실시가 생산성 향상 또는 기업경쟁력 확보에 어느 정도 도움이 되는지에 대해서는 61.8%가 '도움이 된다'고 생각하고 있었으며, 12.3%는 '도움이 되지 않는다'고 응답하여 전반적으로 긍정적인 반응을 나타냈다(표 Ⅲ-32 참조).

<표 Ⅲ-31> 교육훈련 실시에 따른 애로사항(복수응답)

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
교육훈련시설의 설치 및 장비구입에 많은 비용 소모된다	98	11.4
교육훈련교사를 구하기 어렵다	32	3.7
교육훈련 프로그램의 개발이 어렵다	128	14.9
교육훈련 교재가 부적합하다	40	4.7
교육훈련위탁기관이 없다	138	16.1
훈련생 모집이 어렵다	13	1.5
교육훈련을 수료한 근로자가 곧 이직한다	58	6.8
교육훈련 수료자 중 채용할 수 없는 사람이 생긴다	6	0.7
근로자가 교육훈련을 받기 싫어한다	34	3.9
교육훈련을 받은 후 동기생들이 노동운동의 구심점이 된다	2	0.2
직업훈련기준 등 정부의 규제가 심하다	25	2.9
기업주가 교육훈련에 소극적이다	35	4.1
인력의 여유가 없다	159	18.5
교육훈련을 받아야 할 만큼 높은 수준의 업무수행능력 필요없다	75	8.7
기 타	16	1.9
계	859	100.0

<표 Ⅲ-32> 직업·교육훈련 실시의 유용성

(단위 : 개소 %)

구 분	빈 도	비 율
도움이 된다	247	61.8
보통이다	104	26.0
도움이 되지 않는다	49	12.3
계	400	100.0

## 6. 기타

### 가. 고용보험료 징수체계

현행 고용보험료 징수체계는 노동부와 근로복지공단으로 이원화되어 있는데 이를 일원화하여야 한다는 의견이 78.8%로 나타나 현행 보험료징수체계에 대한 불만이 높은 것으로 나타났다(표 Ⅲ-33 참조). 또한 일원화된다면 일의 성격상 근로복지공단으로 일원화되어야 한다는 의견이 61.0%로 나타나 노동부로 합치되어야 한다는 의견보다 우세한 것으로 조사되었다(표 Ⅲ-34 참조). 현행 고용보험료는 1년 단위로 먼저 개산보험료를 보고·납부한 뒤 다음년도 초에 확정보험료를 확정·정산하도록 되어 있는데 이러한 현행 보험료 납부방식에 대한 의견에 있어서는 현행대호가 좋다는 의견과 월별납부제도로 전환하여야 한다는 의견이 거의 비슷한 비율로 나타났다(표 Ⅲ-35 참조).

<표 Ⅲ-33> 고용보험료 징수체계

(단위 : 개소 %)

구 분	빈 도	비 율
현행대로 좋다	85	21.2
일원화되어야 한다	315	78.8
계	400	100.0

<표 Ⅲ-34> 고용보험료 징수체계의 일원화

(단위 : 개소 %)

구 분	빈 도	비 율
근로복지공단으로 일원화	192	61.0
노동부로 일원화	123	39.0
계	400	100.0

<표 Ⅲ-35> 현행 고용보험료 보고·납부방식에 대한 의견

(단위 : 개소, %)		
구 분	빈 도	비 율
현행대로가 좋다	192	48.0
월급여에서 매월 공제·납부하는 월별납부제도로 전환	198	49.5
기 타	10	2.6
계	400	100.0

나. 직원채용 경로

직업소개기관을 통해 직원을 채용한 경험이 있는 사업장은 응답업체의 25.8%에 불과한 것으로 나타났다(표 Ⅲ-36 참조), 이 가운데 '공공직업소개기관(노동부 지방사무소, 한국산업인력관리공단, 시·군·구 취업알선창구 등)을 통하여 직원을 채용'한 경험이 있다는 응답은 70.9%로 70인 이상 기업은 민간직업소개기관보다는 공공직업소개기관을 더 많이 이용하는 것으로 나타났다(표 Ⅲ-37 참조).

또한 공공직업소개기관을 이용하는 가장 중요한 이유로는 '적합한 구직자를 신속하게 확보하기 용이해서'가 38.4%, '공공기관이기 때문에 믿을 수 있고 친절하기 때문에'가 24.7%의 비율을 차지하고 있다(표 Ⅲ-38 참조).

한편 공공직업안정기관을 이용하지 않는 기업은 그 이유로 '구직자에 대한 알선이 너무 늦기 때문에'(43.3%), '공공직업안정기관 종사자의 전문성이 낮고 불친절하여 실질적인 도움을 받기 곤란하기 때문에'(20.0%) 등의 순으로 나타났다(표 Ⅲ-39 참조).

<표 Ⅲ-36> 직업소개기관을 통한 직원채용 경험

(단위 : 개소, %)		
구 분	빈 도	비 율
경험 있다	103	25.8
경험 없다	297	74.3
계	400	100.0

<표 Ⅲ-37> 소개받은 직업소개기관

(단위 : 개소, %)		
구 분	빈 도	비 율
공공직업소개기관	73	70.9
무료민간직업소개기관	8	7.8
유료민간직업소개기관	22	21.4
계	103	100.0

<표 Ⅲ-38> 직업채용시 공공직업안정기관을 이용하는 중요 이유

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
구직자를 구할 수 있는 모든 경로를 동원해 보기 위해	13	17.8
채용에 드는 비용을 절감하기 위해	2	2.7
적합한 구직자를 신속하게 확보하기 용이해서	28	38.4
노동시장 정보를 얻을 수 있고 필요한 상담까지 받을 수 있기에	8	11.0
공공기관이기 때문에 믿을 수 있고 친절하기 때문에	18	24.7
기 타	4	5.4
계	73	100.0

<표 Ⅲ-39> 직원채용시 공공직업안정기관을 이용하지 않는 중요 이유

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
관공서적 성격이 강하기 때문에	1	3.3
구직자에 대한 알선이 너무 늦기 때문에	13	43.3
공공직업안정기관에 등록된 구직자는 질이 낮아	5	16.7
공공직업안정기관에 종사자의 전문성이 낮고 불친절	6	20.0
공공직업안정기관에 등록된 구직자수가 너무 적어서	1	3.3
기 타	4	13.3
계	30	100.0

#### Ⅳ. 雇用保險 施行過程에서 나타난 問題點과 改善方案

##### 1. 고용보험 적용

###### 가. 적용제외 고령근로자 범위의 명확화

###### 1) 현황 및 문제점

고용보험법 제8조 제1호는 '60세 이후에 새로이 고용된 자'에 대하여는 고용보험의 적용이 되지 않는다고 명시하고 있다. 따라서 60세 이상의 고령근로자일지라도 60세 이전부터 고용보험 적용사업장에 고용되어 보험료를 납입해 온 근로자는 60세 이후에도 고용보험 적용사업장에 계속 고용되어 있는 한, 고용보험의 피보험자가 되어 보험료를 납입하여야 하고 필요한 보험급여를 받을 수 있는 반면에 60세 이후에 고용보험 적용사업에 새로이 고용된 자는 고용보험 적용사업에 고용된 경우에도 고용보험의 피보험자가 될 수 없다.

60세 이후에 새로이 고용된 자는 고용보험법을 적용하지 아니한다는 법 제8조의 규정에 의하면 60세 이후에 새로이 고용된 자는 실업급여는 물론 고용안정사업과 직업능력개발사업의 적용도 배제되는 것이 명백하다. 그런데 고용보험법 시행령 제22조 제1항 및 동 시행규칙 제31조에 의하면 매분기 당해 사업의 전체 상시근로자에 대한 55세 이상의 고령근로자의 비율이 5% 이상인 경우에 고령자 고용촉진장려금을 지급하도록 하여 60세 이후에 새로이 고용된 자도 고용안정사업의 적용에 있어서는 고용보험법의 적용을 받도록 하고 있는 바, 이는 법 제8조와 모순되는 문제점이 발생하고 있다. 즉 60세 이후에 새로이 고용된 자를 고용보험 적용대상에서 제외하고 있으면서 고령자

고용촉진장려금의 수급요건에서는 60세 이후에 새로이 고용되었는지의 유무를 가리지 않고 있다.

## 2) 개선방안

공적연금을 받을 수 있는 일정연령 이상의 고령자는 노동시장에서 은퇴한 경우가 대부분이고 취업을 희망하는 경우에도 단시간 취로형태를 선호하며 통상적인 정규근로는 희박한 경우가 많기 때문에 노동시장 참여자들을 주 보호대상으로 하는 고용보험에 의한 보호보다는 노동시장은퇴자들을 주 보호대상으로 하는 공적연금에 의해 보호하는 것이 세계적인 추세이며 이것은 고용보험과 공적연금의 역할에 비추어 볼 때도 타당하다. 노령연금을 받을 수 있는 연령은 국가에 따라 다소 차이가 나는데 미국, 독일, 일본, 영국, 캐나다, 덴마크, 키프로스, 이스라엘, 핀란드, 스웨덴, 호주 등에서는 65세 이상인 자는 고용보험 적용대상에서는 제외하고 연금에 의해 보호하고 있다. 일본의 경우에는 노령연금 개시연령인 '65세 이후에 새로이 고용된 자'만을 고용보험 적용대상에서 제외하고 65세 이전부터 피보험자로서 고용되어 있던 자가 65세 이후에도 계속 동일한 사업주에게 고용되어 있는 경우에는 '고연령계속피보험자'라 하여 실업급여 수급요건에 해당하는 경우 일반 실업급여 수급자격자가 받는 기본급여의 약 2분의 1에 해당하는 50~150일본(피보험고용기간에 따라 차등)의 기본급여 일액을 일시금으로 지급하여 노령연금과 중복적으로 혜택을 받도록 하고 있다. 이상과 같은 외국의 사례를 비교할 때 4가지의 대안이 있을 수 있다.

### 가) 제1안

노령연금 수급개시연령 이상인 자는 고용안정사업·직업능력개발사업은 적용하되(보험료 부담), 실업급여는 적용하지 않는다.

이 안의 장점은 고용안정사업·직업능력개발사업의 적용으로 적극적 노동시장 정책을 수행하여 고령자의 노동시장 참여를 유도할 수 있다는 점과 실업급여를 적용하지 않음으로써 여타 사회보험과의 수급중복을 피할 수 있다는 점이다. 반면 사업에 따라 달리 적용·징수하게 되므로 일관성이 결여되고 적용·징수의 업무가 복잡해질 우려가 있다.

### 나) 제2안

노령연금 수급개시연령 이상인 자는 고용보험에서 전면 배제한다.

이 안의 장점은 적용·징수에 있어서 일관성을 유지할 수 있어 업무가 간단·명료해질 수 있다는 점이다. 반면 연금수급개시 연령 이상인 고령자를 고용보험 사업으로부터 배제하게 되므로 근로의사를 가진 고령자에 대한 적극적인 노동시장정책의 수행이 차질을 빚을 수 있다는 문제점이 있다.

### 다) 제3안

노령연금 수급개시연령 이상인 자는 고용보험 적용을 전면 배제하되(보험료를 징수하지 않음) 고용안정사업과 직업능력개발사업의 혜택은 가능하게 한다.

제3안의 장점은 적용·징수업무의 일관성을 유지하면서도 적극적 노동시장정책을 유지할 수 있다는 점과 사업주의 보험료 부담을 경감시킬 수 있다는 점인 반면, 단점으로는 보험료 수입이 감소한다는 점과 보험료 부담과 지원금 수혜의 불일치 문제가 발생한다는 점이다.

### 라) 제4안

현행과 같이 60세 이후에 새로이 고용된 자는 적용제외하되 60세 이전부터 고용되어 있는 자는 65세에 도달한 때부터 적용제외한다.

제4안은 국민연금 수급개시연령이 현재 60세로 규정되어 있는 우리나라에서 국민연금의 수급개시연령이 미국, 영국, 독일, 일본 등 대부분의 외국에서처럼 65세로 높아질 시점까지 잠정적으로 이 연령대에 속한 자들의 입장을 고려하여 규정할 수 있는 안으로 볼 수 있다.

적용제외 고령근로자 범위를 결정함에 있어서 현 시점에서 기준이 되어야 할 사항은 우선 잠재인력의 노동시장 참여를 유도하려는 적극적인 노동시장정책의 취지가 얼마나 반영될 수 있는가 하는 점으로서 이는 중소기업의 인력난 해소와도 관련되며, 둘째는 적용·징수의 일관성 유지 측면이고, 셋째는 국민연금 수급 개시연령이 현재 60세로 규정되어 있다는 점이다.

이러한 기준으로 판단하면 제3안이 그 내용에 가장 부합하는 것으로 보인다. 다만 사업주가 고령자에 대한 보험료를 부담하지 않으므로 발생하게 되는 '보험료 부담-지원금 수혜'라는 불균형이 문제가 남게 되나 고령자의 노동시장 참여 유도를 통한 중소기업 인력난 완화라는 취지가 그에 우선한다고 볼 수 있다.

한편 우리나라의 국민연금 수급개시연령이 현재 60세이나 사회정책적으로 보아 장차 65세로 늦춰질 것이므로 이와 시기를 맞추어 장기적으로 제2안으로는 가야 할 것이다. 그리고 그 시점에 도달하기 전까지 과도기적으로 제4안의 도입을 고려할 수도 있을 것이다. 참고로 독일, 일본, 스웨덴 등에서는 현재 제2안의 형태로 시행되고 있다.

#### 나. 적용제외 시간제근로자 범위의 명확화

##### 1) 현황 및 문제점

우리나라 고용보험법 제8조에서는 1주간의 소정근로일 또는 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 '3할' 이상 짧은 자를 시간제근로자로 규정하여 고용보험의 적용에서 제외하고 있다. 그런데 고용보험법 시행령 제22조 제1항 제1호는 고용안정사업의 고령자고용촉진장려금의 지급 요건인 고령자 고용비율의 계산에 있어 1주간의 소정근로일 또는 소정근로시간이 당해 사업의 동종업무에 종사하는 다른 근로자의 소정근로일 또는 소정근로시간의 '5할' 미만인 자를 근로자 수 및 고령자인 근로자 수에서 각각 제외하도록 하고 있어 고용보험법 제8조와 법 해석상 논란의 여지가 발생하고 있다.

외국의 입법례를 보면 시간제근로자는 행정관리 능력 및 보험재정의 안정을 고려하여 고용보험의 적용에서 제외하는 것이 일반적이다. 예컨대 독일은 1주간의 근로시간이 18시간 미만인 자를, 캐나다 1주간의 근로시간이 15시간 미만인 자를, 스웨덴은 1주간의 근로시간이 17시간 미만인 자를 각각 고용보험의 적용대상에서 제외하고 있다. 일본은 1주간의 소정근로시간이 22시간 미만인 자를 고용보험의 적용대상에서 제외하되 1주간의 소정근로시간이 22시간 이상 33시간 미만인 자는 '단시간 노동피보험자'라 하여 일반 피보험자와 구별하고 있는데 일반 피보험자에 대한 기본급여의 소정급여일수가 90~300일인데 비하여 단시간노동피보험자에 대한 기본급여의 소정급여일수는 90~210일로 차등화하고 있다.

##### 2) 개선방안

규칙 제2조의 시간제근로자의 정의에서 '3할'을 '5할'로 수정하거나 법 제8조 제2호 단서에 "고용안정사업과 직업능력개발사업에 있어서 사업주에 대한 지원의 경우 대통령령으로 따로 정할 수 있음"을 명시하여 법과 시행령간의 상충된 규정을 바로 잡아야 한다. 또 다른 대안으로는 "할"에 의한 시간제 근로자 정의를 "시간"에 의한 정의로 바꾸는 것도 신중히 검토할 필요가 있다.

#### 다. 적용제외 사립학교 교직원에 대한 규정의 입법론적 정비

고용보험법 제8조 제6호에서는 '사립학교법에 의한 교원'의 고용보험법 적용제외를 규정하고 사립학교법에 의한 사립학교에 종사하는 근로자에 대해서는 동 시행령 제3조 제2항 제3호에서 별도로 규정하고 있는 바, 이는 입법론적으로 볼 때 시행령 규정을 법 제8조 제6호로 통합하여야 할 것이다(유길상·이철수, 1996).

## 2. 고용안정사업

### 가. 효율적인 고용정보의 제공 및 직업지도 등을 위한 하부구조 구축

#### 1) 현황 및 문제점

고용보험사업의 성공여부를 결정짓는 중요한 과제 중 하나는 직업안정기관의 합리적 구축과 그 기능의 활성화이다. 실업급여를 받는 실직자들에게 충분한 고용정보를 제공하고, 적절한 직장을 알선하여 주는 것은 실업급여 지출의 감소와 함께 고용안정 및 고용촉진에 크게 기여할 수 있다.

그렇지만 <표 IV-1>에서 보는 바와 같이 직업안정기관을 통하여 직장을 찾는 실업자들의 비중이 매우 낮아서 직업안정기관의 활성화와 효율화가 매우 시급한 실정이다.

또한 고용보험료의 수입과 지출에 대한 정확한 예측, 노동시장의 수급 및 고용상황의 변화에 대한 분석, 근로자들의 직장생활 및 직장이동 행태, 근로자에게 필요한 직업교육의 종류와 미래의 직업 예측 등과 같은 노동시장 전반에 걸친 조사·연구활동은 고용보험 운영상의 오류를 최소화하고, 고용보험기금이라는 제한된 자원의 효율적 분배에 크게 기여할 수 있다. 특히 고용보험에 관련된 조사·연구의 결과는 고용안정뿐만 아니라 직업능력개발사업 및 실업급여부문의 합리적 운영에도 매우 밀접하게 연계되어 있다.

이와 관련하여 고용보험법 제20조 제1항에서는 "노동부장관은 사업주 및 피보험자 기타 구직자 등에 대한 구인·구직정보 기타 고용정보의 제공, 직업지도와 직업소개 및 그에 필요한 전문인력의 배치, 노동시장 및 직업에 관한 연구와 고용보험관련업무를 지원하기 위한 조사·연구사업 등을 할 수 있다"고 규정하여 고용정보의 제공, 직업지도에 대한 법률적 근거를 마련하고 있으며, 고용보험에 관련된 각종 조사·연구를 위한 근거도 함께 기술하고 있다.

<표 IV-1> 실업자의 구직방법

(단위 : 명, %)

구직방법	남 자	여 자	계
취직시험	416(15.7)	150(14.5)	566(15.4)
학교·학원추천	59( 2.2)	59( 5.7)	118( 3.2)
친구·친지소개	919(34.7)	390(37.6)	1,309(35.5)
직업소개소	52( 2.0)	28( 2.7)	80( 2.2)
신문·잡지·벽보등	724(27.3)	296(28.6)	1,020(27.7)
자기·가족사업준비	459(17.3)	101( 9.8)	560(15.2)
기 타	21( 0.8)	12( 1.2)	33( 0.9)
합 계	2,650(100.0)	1,036(100.0)	3,686(100.0)

자료 : 통계청, 『고용구조특별조사』, 1992.

그러나 현행 고용보험법 체제하에서 고용보험관련 조사·연구사업 및 직업지도를 '제3장 고용안정사업'내에서 언급하면서도 조사·연구활동을 고용보험법 제20조에서처럼 임의규정으로 규정해 놓고 있어 고용정보의 제공 및 직업지도의 중요성을 간과하고 있다.

## 2) 개선방안

우리나라도 선진국에서와 같이 제20조의 내용을 보완하여 독립된 호으로 격상시킴으로써 직업지도 및 고용정보의 제공, 그리고 고용보험관련 조사·연구활동의 중요성을 부각시킬 필요성이 있다.

이에 따라 현재 고용안정사업, 직업능력개발사업, 실업급여 등 크게 3가지 사업으로 구분되어 있는 고용보험체계는 '직업소개 및 상담사업'의 1개 부분이 더 추가되어 4가지로 구분될 수 있을 것이다. 그리고 이 새로운 사업부에는 노동시장 정보, 직업지도 및 직업소개 그리고 고용보험관련 조사·연구 등이 포함될 수 있다.

독일에서는 이미 고용보험사업을 크게 ① 직장알선·취업 및 직업상담, ② 실업전 보장(적극적 노동시장정책: 직업교육촉진, 취업·자영업촉진, 고용안정 등), ③ 실업후 보장(소극적 노동시장정책: 실업수당, 실업부조, 정착수당 등), ④ 학문적인 노동시장 연구 및 직업연구의 네 부분으로 나누어 직업지도 및 조사·연구활동의 중요성을 강조하고 있다.

스웨덴도 고용보험사업을 ① 직업소개 및 상담사업, ② 노동공급과 관련된 사업(직업훈련촉진 등), ③ 노동수요와 관련된 사업(직장창출제도, 실업자 채용보조금 등 각종 고용촉진책), ④ 실업자에 대한 현금급여 등으로 나누어 직업소개 및 상담사업의 중요성을 강조하고 있다.

더불어 고용정보의 충실한 제공과 직업지도의 효율화 및 활성화를 위한 입장에서 적성검사기법의 개발, 직업알선에 관련된 시설 및 설비의 개선, 상담원의 교육 등과 같이 직업안정기관의 활성화에 필요한 비용을 고용보험에서 부담할 수 있도록 근거를 규정하는 것이 장기적으로는 고용보험의 재정안정 및 정착에 기여할 수 있다. 또한 직업지도 및 직업소개의 활성화를 위해 취업실적에 따라 취업알선 담당자에게 성과급을 지급할 수 있는 법적 근거도 고려할 필요가 있다.

한편 민간 직업소개소<sup>1)</sup>들도 실직자들의 직장탐색에 어느 정도의 기여를 하고 있으므로 직업안정기능의 확충을 위하여 부분적으로 민간 직업소개소들과의 업무연계 및 이들에 대한 지원이 필요하다. 선진국에서는 고용정보의 제공, 직업알선과 같은 기능을 점차 민간에게 이양하거나 정부와 민간이 공동 네트워크를 형성하여 공동으로 근로자의 고용안정을 위하여 노력하는 추세가 발견되고 있다.<sup>2)</sup> 직업안정분야에서 정부의 기능이 민간에게로 이양되는 현상은 정부조직의 경직성이나 능력있는 상담원의 부족 등으로 인하여 구직자에게 필요한 정보 및 취업기회 제공을 제대로 수행하고 있지 못하다는 반성에서 기인하고 있다. 그러나 민간사업자는 기본적으로 이윤을 추구하고 있기에 민간사업자가 할 수 있는 영역은 한계를 지니고 있다. 장애자의 취업알선과 같이 공익적인 성격을 띠는 사업과 고용정보관련 전산망의 구축 및 운영, 직업사전의 편찬 등과 같이 정부만이 할 수 있는 분야도 매우 넓기에 정부와 민간의 역할분담 및 상호공조가 장기적으로는 요구된다. 따라서 고용안정사업이 이런 방향으로 확장될 수 있도록 근거규정을 마련하는 것도 고용정보 부족 등으로 인한 실업을 감소시킬 수 있는 하나의 방안으로 판단된다.

#### 나. 지원금 등의 우대대상 기업범위의 합리적 조정

##### 1) 현황 및 문제점

고용보험법 제15조 및 제21조 제2항에 의해 중소기업에 대하여는 <표 IV-2>와 같이 고용안정사업상의 여러 지원사업에 대하여 지원금 및 장려금의 지급수준을 대기업에 비하여 우대하고 있다.<sup>3)</sup>

<표 IV-2> 고용안정사업의 지원금 및 장려금 지급수준

사업내용	지원금액	
	중소기업	대기업
휴업수당지원금	휴업수당의 1/2	휴업수당의 1/3
전직훈련지원금	훈련중 지급된 임금의 1/2	훈련중 지급된 임금의 1/3
인력재배치지원금	지급된 임금의 1/2(1년간)	지급된 임금의 1/3(1년간)
지역고용촉진지원금	새로 고용된 근로자에 지급한 임금의 1/2(1년간)	새로 고용된 근로자에 지급한 임금의 1/3(1년간)
고령자고용촉진지원금	5% 초과 고령자 1인당 매분기 9만원 근로자의 15%까지 지급	5% 초과 고령자 1인당 매분기 9만원 근로자의 10%까지 지급
육아휴직장려금	휴직근로자 1인당 월 12만원 지급	휴직근로자 1인당 월 8만원 지급

자료 : 노동부, 『고용보험업무편람』, 1996. 3.

따라서 중소기업 여부의 판단이 지원의 형평성 유지를 위하여 중요한데 고용보험법 시행령 제15조 1항에 따르면 "… 우선적인 지원대상이 되는 중소기업의 범위는 중소기업기본법 시행령 별표 1의 업종을 주된 사업으로 하는 기업으로서 상시 사용하는 근로자수가 동표에 규정된 수 이하인 기업으로 한다. 다만 동표에 규정되지 아니한 업종 중소기업기본법의 적용을 받지 아니하는 법인, 단체등에 있어서의 중소기업의 범위는 노동부장관이 정하여 고시하는 기준에 의한다"라고 하여 중소기업의 판단은 중소기업기본법령에 의거한 각 업종별 상시근로자만을 기준으로 하도록 하고 있다.

상시근로자수에 의한 업종별 중소기업의 범위를 보면 공업 기타 제조업, 광업 또는 운송업을 주된

사업으로 경영하는 경우는 300인 이하, 건설업은 200인 이하의 사업체가 중소기업으로 분류되지 만 전기·가스·수도업, 도소매·기타 서비스업을 주된 사업으로 경영하는 경우는 상시근로자 20인이 중소기업과 대기업을 구분하는 기준이 되고 있다.

그런데 고용보험의 적용은 기본적으로 사업장을 단위로 하는 것에 반하여 중소기업 여부의 판정은 기업단위로 판단하게 되어 고용보험 적용 및 관리업무를 복잡하게 만들고 있는 단점이 있다. 또한 현재의 기준에 따르면 전기·가스·수도업, 도소매·기타 서비스업을 주된 사업으로 하고 고용안정사업 및 직업능력개발사업의 당연가입 대상이 되는 모든 사업체는 대기업으로 분류된다.<sup>4)</sup> 이들 사업체들은 고용안정 및 직업능력 개발사업의 각종 지원금·장려금 지급수준에 있어서 상대적으로 불이익을 받고 있다. 중소기업 및 대기업을 구분하는 기준이 산업내 기업의 상대적 규모에 많이 의존하고 있어 산업간의 균형을 맞추지 못하고 있고, 따라서 전기·가스·수도업 및 도소매·기타 서비스업의 경우 중소기업의 기준을 완화시킬 필요성이 있다.

다음의 <표 IV-3>에서처럼 고용안정사업의 당연적용대상 사업장은 모두 20,612개소이며 이들 중 28.6%인 5,905개 사업장이 전기·가스·수도업 및 도소매·기타 서비스업에 속하고 있다. 이들의 대부분이 사업규모와 상관없이 대기업으로 간주되어 지원금 및 장려금의 지급에 있어서 차별을 받고 있다.

<표 IV-3> 산업별 고용보험 적용 사업장수(1996. 6. 30. 현재)

(단위 : 개소)

산 업		구 분		계
		70인 미만	70인 이상	
농업·수렵업, 임업, 어업		151	83	234
광업		156	44	200
제조업		10,861	6,800	17,661
건설업		1,295	7,780	9,075
전기·가스·수도업		65	104	169
도소매 기타 서비스업	도소매 및 수리업	1,573	666	2,239
	숙박 및 음식점업	319	249	568
	운수·창고·통신업	1,339	2,085	3,424
	금융 및 보험업	1,162	523	1,685
	부동산·임대업	2,465	1,357	3,822
	교육서비스업	242	76	318
기 타		1,524	845	2,369
합 계		21,152	20,612	41,764

## 2) 개선방안

전술한 바와 같은 문제점을 해결하기 위해서는 중소기업기본법 시행령상의 상시근로자에 의한 업종별 중소기업 범위를 기준으로 장려금 및 지원금의 지원수준을 차등화하는 것보다는 업종별 상시근로자를 기준으로 통일된 기준을 설정할 필요가 있다.<sup>5)</sup>

구체적인 방안의 하나로 건설업, 제조업, 광업의 경우에는 현재의 기준을 사용하고 전기·가스·수도업 및 도소매·기타 서비스업의 경우에만 중소기업의 범위를 확대하여, 상시근로자수가 150인 미만인 사업체는 모두 중소기업으로 간주하는 방법을 생각할 수 있다.<sup>6)</sup> 이 때 상시근로자수가 150인 이상이라도 '중소기업기본법 시행령 별표 1'에서 중소기업으로 규정한 경우에는 여전히 중소기업으로 취급하도록 한다. 여기에서 중소기업의 기준을 150인으로 설정한 것은 직업능력개발효율을 단순화하기 위한 것이다.

일본의 경우는 우리나라와 유사하게 중소기업법에 의한 중소기업의 기준을 고용보험사업의 우선 지원 기준으로 사용하고 있지만 독일, 스웨덴 등은 기업규모에 따른 고용보험사업의 차등지원이 없다.

## 다. 고용조정지원제도의 대상업종 및 지역의 지정방식의 개선

### 1) 현황 및 문제점

고용보험법 제16조는 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업규모의 축소, 사업의 폐지 또는 전환으로 인하여 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자의 고용안정을 위한 조치를 취하는 경우 대통령이 정하는 바에 따라 지원이 가능하도록 규정하고 있다.

고용조정이 필요한 것으로 지정된 업종과 지역의 사업주에게는 지정기간 동안 휴업수당지원금(고용보험법 시행령 제17조), 전직훈련지원금(고용보험법 시행령 제18조), 인력재배치지원금(고용보험법 제19조) 등을 지원하여 근로자들의 고용안정을 도모하고 있으며 지역고용촉진은 지역고용촉진지원금이라는 정책수단을 통하여 지역적 고용불안의 해소와 고용확대를 추진하고 있다. 이러한 지원금들은 사전적으로 지원대상이 되는 업종 및 지역을 지정하여 대상업종이나 지역에 속한 사업체들만이 지원금을 신청할 수 있도록 하고 있다.

노동부장관이 업종 또는 지역을 지정할 때에는 생산량, 판매량, 구인·구직자수 등의 지표를 1차적인 참고자료로 하여 당해 업종 또는 지역에 관계된 노사단체, 지역주민, 관계행정기관 등의 의견을 청취한 후 고용정책심의회 심의를 거쳐 최종 결정하게 되며 고용조정지원이 필요하다고 판단되는 '지정기간'을 함께 고시한다. 지정기간은 업종 및 지역의 특성에 따라 보통 1~3년이 지정되며 필요에 따라 연장 또는 재지정을 받을 수 있다.

구체적으로 1995년도의 업종지정의 기준과 지정된 업종은 다음과 같다.

### 가) 업종지정의 기준

i) 다음 항목 중 ①을 포함하여 2개 이상 해당하는 업종으로 그와 같은 상황이 상당기간 지속될 우려가 있는 업종

- ① 당해 업종의 1994년도 고용인원이 과거 3년간의 연평균 고용인원대비 30% 이상 감소한 경우
- ② 당해 업종의 1994년도 연간 생산액이 3년간의 연평균 생산액대비 30% 이상 감소한 경우
- ③ 당해 업종의 1994년도 사업체수가 과거 3년간의 연평균 사업체수대비 20% 이상 감소한 경우
- ④ 당해 업종의 '94년도 가동률이 과거 3년간의 연평균 가동률대비 10% 포인트 이상 감소한 경우

ii) 지난 3년간의 고용량이 매년 10% 이상 감소한 업종

### 나) 1995년도 지정업종

상기의 지정기준에 따라 고용정책심의회에서는 다음의 5개 업종을 지정하고 지정기간은 3년으로 정하였다.

- ① 석탄광업 : 산업중분류 10
- ② 신발제조업 : 산업세분류 1920
- ③ 라이터, 연소물 및 흡연용품제조업 : 산업세분류 36996
- ④ 가정용 유리제품제조업 : 산업세분류 21106
- ⑤ 이화학 및 기타 산업용 유리제품제조업 : 산업세분류 26105

고용안정사업에서 지원이 필요한 지역의 선정은 노동부장관이 관계부처의 협의와 고용정책심의회 심의를 거쳐 지정한다. 고용보험제도의 시행 1차년도인 1995년에는 지역고용촉진지원금을 지원받을 수 있는 지역으로 지정된 곳이 없으며 1996년에 최초로 지역을 지정할 예정에 있다.

그러나 문제는 지정업종 및 지정지역에 대해 지정기간 내에서만 지원하므로 대부분의 사업에 대해 고용조정 지원이 현실적으로 불가능하다는 데 있다. 또한 사전적으로 정해진 기준에 따라 업종 및 지역을 지정할 경우 매우 한정된 업종 및 지역만이 지정되고 고용정책상 지원이 필요한 업종 및 지역이 누락될 가능성이 높아 고용조정지원제도를 통한 합리적인 고용조정 유도 및 실업예방 기능이 미흡할 것이라는 우려도 있다.

이러한 문제점은 현실적으로 나타나 휴업수당 지원, 전직훈련 지원, 인력재배치 지원 등 고용조정 지원 등의 지원대상 업종이 5개에 불과하고 지정지역이 없는 상황에서 지원실적이 매우 저조하다.

### 2) 개선방안

이와 같은 문제점을 해결하기 위해서는 업종 및 지역의 지정을 대폭 증가하여 사업의 활성화를 도모할 필요성이 있다. 그리고 고용조정 지원의 내용이 현실과 동떨어져 있어 고용조정지원사업의 전면적 개편을 주장하는 의견도 있으나 현재에는 휴업수당 지원 등 여러 지원책이 제대로 실시되지 않아 지원책들의 정확한 효과를 평가하기 힘든 상황이다. 먼저 고용조정 지원의 활성화를 도모하는 것이 우선적으로 필요하다고 판단된다.

지정업종 및 지역의 대폭적 확대의 전제조건으로 업종 및 지역이 합리적으로 지정될 필요성이 있다. 고용자수, 사업체수, 생산액 등의 변화추이를 토대로 업종을 선정하는 기존의 방법은 적절치 못한 것으로 여겨진다(금재호, 1996). 임의로 추출한 40개 업종의 과거 데이터를 사용하여 여러 가지의 업종선정기준들을 비교 분석한 결과는 기존의 방법하에서 최선인 것으로 나타난 업종선정의 기준이 비교대상이 된 다른 선정기준에 비하여 통계적인 유의성을 지닐 정도로 압도적인 우위를 차지하지 못하고 있다. 또한 전반적으로 향후의 고용사정을 잘못 예측할 위험성이 매우 높아 과거의 데이터를 이용한 미래의 고용전망이 부정확하게 나타나고 있다.

이러한 분석결과는 업종지정의 새로운 방식을 요망하고 있는데, 『고용안정사업의 지원대상이 되는 업종 및 지역의 합리적 지정방안 연구』(금재호, 1996)에서는 사전적으로 결정된 일정한 기준에 따라 지원대상이 되는 업종을 선정하는 것보다는 지원대상 업종으로 신청할 수 있는 범위를 확대하고, 신청한 업종들을 대상으로 평가표에 의거 객관적인 심사를 통하여 결정하는 방식을 제시하고 있다.

평가표를 기준으로 선정하는 방식이 복잡하고 불필요한 오해를 불러일으킬 소지가 있다면 지정업종에 한하여 지원할 수 있도록 한 조항을 철폐하는 것도 하나의 방안이다. 모든 업종에 대하여 신청할 수 있는 자격요건이 갖추어지면 휴업 수당지원금, 전직훈련지원금, 인력재배치지원금 등을 신청할 수 있도록 한다. 이것은 경기상황이나 산업구조의 변화, 그리고 업종과는 상관없이 모든 기업에 대하여 지원한다는 의미가 아니며 신청한 기업들을 대상으로 내부적인 기준하에서 지원여부 및 지원규모를 결정하는 것이다.<sup>7)</sup> 이러한 지원금에 대한 전체의 지출규모는 1차적으로 행정지침을 통하여, 그리고 2차적으로는 지원요건 및 지원금액의 조정을 통하여 조절할 수 있을 것이다.<sup>8)</sup>

지역의 경우는 지역을 지정하는 것이 고용사정이 악화된 지역의 고용을 촉진한다는 당초의 추지와 부합한다. 지역을 지정하지 않은 경우에는 사업을 증설·신설하는 모든 기업들이 지역고용촉진지원금을 신청할 수 있게 되어 기금의 재정에 커다란 부담을 주게 될 우려가 발생한다.

업종지정의 경우와 마찬가지로 지역지정에서도 몇 가지의 제한된 선정기준을 바탕으로 지역을 지정하는 방법은 커다란 한계점을 지닌 것으로 여겨진다. 따라서 '지역의 고용상황 및 향후 전망', '지원의 시급성 및 필요성', '지역지정에 따른 지원효과', '고용불안을 개선하기 위한 지역의 자구 노력', '산업구조·입지요건 등 지역의 고용환경' 등을 종합적으로 감안한 평가표를 작성하고, 평가표의 점수를 기준으로 지역을 지정하는 방안이 바람직하다(금재호, 1996).

일본의 경우, 사업주로부터 신청을 받아 개별심사하여 지정업종 및 지역을 지정하고 있다.

## 라. 주된 업종의 판단기준

### 1) 현황 및 문제점

주된 업종의 판단은 고용조정사업의 대상여부의 결정하는데 중요한 역할을 한다. 현재에는 사업장단위로 업종을 판단하며, 2종 이상의 업종을 동일사업장에서 행하는 경우 매출액이 많은 업종을 주된 업종으로 정한다. 따라서 휴업수당, 전직훈련 등의 고용조정 지원은 주된 업종이 지정업종에 속하는가의 여부를 기준으로 지원하게 된다. 이 경우 지정업종의 매출액이 상대적으로 적을 경우 지원대상이 되지 않는다.<sup>9)</sup>

주된 업종을 결정하는 이러한 방법은 정책적 일관성을 상실하고 있으며 불합리한 결과가 발생할 수 있다. 즉 동일한 보험료를 내면서도 다음의 예 1)과 같이 다른 혜택을 받을 가능성이 상존한다.

예 1) 사업장 A : 비지정업종 매출 300억, 근로자 200명  
지정업종 매출 290억, 근로자 200명  
사업장 B : 비지정업종 매출 90억, 근로자 100명  
지정업종 매출 100억, 근로자 100명

위의 예 1)에서 사업장 A는 지원대상에서 제외되는 반면, 사업장 B는 지원대상에 포함되게 된다. 이러한 판단기준은 사양산업, 경기변동에 민감한 업종에 종사하는 근로자들의 고용안정을 도모한다는 고용보험사업의 근본 취지에 충실치 못한 결과를 초래한다.

더불어 아래의 예 2)에서와 같이 비지정업종에 종사하는 근로자들도 지원할 가능성이 있다.

예 2) 사업장 C : 비지정업종 매출 100억, 근로자 200명  
지정업종 매출 150억, 근로자 200명

위의 예 2)와 같은 경우에는 사업장 C의 비지정업종에 종사하고 있는 근로자의 2분의 1을 1개월간 휴업시켰을 경우에도 휴업수당지원금이 지급되는 결과가 나타나게 된다.

## 2) 개선방안

전술한 바와 같은 문제를 해결하기 위한 하나의 방안은 지정업종이 지정업종이 사업장 내에게 차지하는 비중과는 상관없이 지정업종에 종사하는 피보험근로자들을 대상으로 휴직, 인력재배치 또는 전직훈련을 시켰을 경우에는 모두 지원대상이 되도록 하는 방법을 생각할 수 있다. 또한 고용조정 지원의 대상이 되기 위하여 지정업종으로 먼저 지정되어야 하는 지정제도를 폐지한다면 이러한 문제는 자연스럽게 사라질 것이다.

## 마. 고령자고용촉진장려금제도의 개선

### 1) 현황 및 문제점

고용보험법 제18조 및 동법 시행령 제22조에 규정된 고령자고용촉진장려금은 고령자인 근로자수의 월평균 비율이 노동부령이 정하는 비율 이상(현재에는 5%)일 경우 근로자수의 15%(대기업은 15%) 이내의 범위에서 5% 초과 고령자 1인당 매분기 9만원의 장려금을 지급하고 있다. 이러한 고령자고용촉진장려금은 고용안정사업에서 가장 커다란 비중을 차지하여 전체 사업지출액의 73.1%(1996년 상반기 기준, 1,827개 사업체 2,391,584천원)가 고령자고용촉진장려금으로 지급되었다.

현재 고령자촉진지원금을 지원받을 수 있는, 즉 고령자의 고용비율이 5%를 초과하는 기업은 아파트 관리회사, 경비, 운수 등 서비스산업이 대부분을 차지하고 있다. 지원금의 수혜가능성은 산업의 특성에 크게 의존하고 있으며 수혜 가능성이 높은 업종에 속하는 업체들은 고령자고용촉진지원금의 수혜여부와 상관없이 업종의 특성상 고령자를 많이 고용하고 있는 것으로 보인다. 따라서 지원금이 고령자의 고용을 증대시키는 효과보다는 고령자를 많이 고용하고 있는 기존의 업체들에게 보조금을 주는 것에 불과하여 산업간 수혜의 형평성과 고령자에 대한 신규 고용촉진효과가 의문시되고 있다.

### 2) 개선방안

이러한 문제점을 보완하기 위하여 몇 가지의 방안을 생각할 수 있다. 첫번째는 고령자고용촉진장려금의 지원요건을 보완하여 일정기간 동안 상시근로자에서 고령자가 차지하는 비율이 일정치 이상<sup>10)</sup> 증가하였을 경우 그 기간 동안 새로 고용된 고령자 1인당 일정액의 장려금을 지급하는 것이다.

이상과 같은 지원요건의 보완시 기준기간, 비율, 장려금의 지원수준 등의 결정이 중요한데 다음과 같은 예를 생각할 수 있다.

예) 현재 고령자 고용비율 및 지원고령자수의 계산은 역월상의 매분기마다 산정하되 각월의 근로자수 및 고령자수를 합산한 근로자수 및 고령자수를 3으로 나누어 평균한 값을 근거로 산정하고 있으며 지원금은 매분기 다음달 말일까지 신청하도록 하고 있다. 따라서 고령자 고용비율의 증가를 판단하는 기간은 기존의 기간 산정기준과 일치하도록 분기단위로 하는 것이 바람직하다.

고령자의 비율이 얼마만큼 증가하였을 때 장려금의 지급대상이 되는가는 일본의 경우와 비슷하게 상시근로자 중 고령자의 비중이 3~5%인 기업을 대상으로 고령자의 수가 5인 또는 15% 이상<sup>11)</sup> 증

가한 경우 적용대상이 되도록 한다.<sup>12)</sup>

장려금의 지원금액은 현행처럼 매분기 1인당 9만원을 지급하는 방법이 있지만 고령자의 고용 증대 효과를 확실하게 하기 위하여 새로 고용된 고령자에게 지급한 임금의 일정비율(예, 중소기업 3분의 1, 대기업 4분의 1)을 1년간 지원하는 방안을 고려할 수 있다.<sup>13)</sup>

두번째는 정년연장장려금이나 고령자채용장려금 등과 같은 새로운 고령자고용지원 사업을 개발할 수 있다.<sup>14)</sup> 특히 실업급여를 받고 있거나 또는 받은 경력이 일본에서도 고령자의 고용촉진 및 고령자의 직장적응을 원활하게 하기 위하여 다음의 사업들을 도입하여 실시하고 있다.

① 계속고용제도도입장려금 : 노사협약 등에 의하여 61세까지 계속 고용하는 계속고용 제도를 도입한 사업체에게 장려금을 지급하는 제도이다.

② 고령기취업준비장려금 : 45~64세의 고령기의 직장생활을 준비하기 위하여 고령자에게 유급 휴가를 주는 경우에 장려금을 지급한다.

③ 계속고용이행준비장려금 : 61세 이상의 계속고용제도를 실시하고, 정년전후 1년 동안에 계속 고용을 준비하기 위하여 1개월 이상의 준비기간을 주는 경우 장려금을 지급한다.

있으며 현재 직업안정기관에 등록하고 있는 고령자를 상용근로자로 고용하는 사업주에게 지급된 임금의 일정비율(예, 3분의 1)을 일정기간(예, 1년) 동안 지원하는 가칭 '고령자채용장려금'의 도입은 실질적으로 고령자의 고용증대 및 직업안정기관의 역할증대에 기여할 것으로 여겨진다.<sup>15)</sup>

## 바. 직장보육시설지원금제도의 개선

### 1) 현황 및 문제점

직장보육시설은 사업주가 단독 또는 공동으로 사업장의 근로자를 위하여 설치·운영하는 보육시설을 의미하며 보육시설 운영을 위하여 현재 보육교사 1인당 월 40만원칙의 지원금을 지급하고 있다(고용보험법 제19조, 동법 시행령 제24조 제3항, 시행규칙 제36조).

1996년도 상반기에 직장보육시설지원금으로 44개 사업장에 모두 256,800천원이 지원되었는데 이는 고용안정사업의 전체 지원금 3,273,634천원의 7.8%, 그리고 상반기 고용안정사업 보험료 수입의 0.24%에 불과한 금액이다. 이처럼 미미한 지원실적은 앞으로도 크게 개선될 여지가 적은 것으로 보인다.<표 IV-4>와 같이 직장보육시설은 1995년 6월을 기준으로 63개소에 보육아동수도 2천명에 불과하기 때문이다. 이는 전체 보육시설 8,129개소의 0.78% 그리고 전체 보육아동의 0.74%에 해당하는 수치이다. 직장보육시설이 육아에서 담당하는 비중이 전체 보육추정대상 아동수 65만명을 기준으로 할때 더욱 낮아지며 이는 직장보육시설의 대폭

④ 고연령자다수고용장려금 : 고용기간이 1년 이상인 60~64세의 노동자를 일정비율(6% 또는 3인)을 초과하여 상용노동자(단시간 근로자 포함)로 고용하고 있다는 사업주 또는 4~6%의 고연령자를 고용하고 있으며 고연령자의 고용을 증가하고 있는 사업주에게 장려금을 지급한다.

⑤ 고연령자고용환경정비장려금 : 60세 이상의 정년제를 채택하거나 또는 정년을 정하여 고연령자의 고용을 위한 시설 및 설비의 개선을 실시하고, 고연령자의 고용을 증가하는 경우 장려금을 지급한다.

⑥ 고연령자다수고용특별장려금 : 60~65세 미만의 고연령자의 고용비율이 일정률을 초과하는 사업주로 시설 및 설비의 개선을 하는 경우 장려금을 지급한다.

<표 IV-4> 탁아시설과 이용현황

(단위 : 개, 천명)

구 분	시설수	보육아동수
국고보조시설	1,895	154
민간 및 기타 시설	6,234	116
직장보육시설	63	2
계	8,129	270

자료 : 보건복지부(1995).

적인 확장이 필요하다는 점을 시사하고 있다. 그러나 실제로 직장보육시설을 설치할 필요성을 느끼는 사업체는 그리 많지 않은 것으로 판단된다.

직장보육시설지원금은 아이가 있는 주부근로자를 일정수 이상 고용하고 있는 사업체만이 지원혜택을 신청할 수 있다는 한계점을 지닌다. 고용보험연구센터의 실태조사에 의하면 피보험자 중 기혼여성의 비율은 평균 7.5%에 불과하고 이러한 기혼여성 중 탁아의 필요성을 느끼는 비중은 더욱 적다.<sup>14)</sup> 따라서 직장내 보육시설을 설치하기에는 탁아의 수요가 너무 낮은 것이 일반적이다.

안전사고의 위험성, 보육시설의 설치 및 운영비에 대한 부담 등도 사업주가 직장보육시설의 설치에 소극적인 이유가 되고 있다. 공단 내에 위치하고 있는 사업장의 경우에는 공단 또는 여러 기업이 공동으로 보육시설을 설치·운영하여 규모의 경제를 달성할 수 있다. 그러나 공단 밖에 독립적으로 위치한 많은 기업체의 경우는 공동육아시설을 설치하여 이용하기가 어렵다.

여성, 특히 주부의 고용촉진이 고용안정사업의 주요한 목표임을 감안할 때 현재와 같은 직장보육시설지원금제도는 여성고용촉진 효과가 크지 않으며 따라서 지원금제도의 전면적인 조정이나 새로운 지원사업의 도입이 필요하다.<sup>17)</sup>

## 2) 개선방안

여성의 취업을 촉진하기 위해 다음과 같은 몇 가지의 방안을 생각할 수 있다. 첫번째는 사업주가 설치·운영하는 직장보육시설에 대하여만 지원이 가능하도록 한 것을 확대하여 노동조합 또는 근로자들이 사업장의 근로자들을 위하여 사업장내나 사업장 인근, 사택 등 사업장 근로자가 이용이 편리한 지역에 설치·운영하는 보육시설에도 동일한 지원이 가능하도록 하는 것이다. 더불어 사업주가 단독 또는 공동으로 설치하고 노동조합이나 근로자, 또는 제3자가 사업장의 근로자들을 대상으로 운영하는 보육시설에 대하여도 지원가능하도록 한다.

두번째는 첫번째의 방안을 더욱 확대하여 특정 사업장의 근로자들을 위하여 사업장 내나 사업장 인근, 사택 등 사업장 근로자가 이용이 편리한 지역에 설치·운영하는 비영리보육시설에 대하여 설치 및 운영의 주체와 상관없이 지원가능하도록 방안이다.<sup>18)</sup>

세번째는 더욱 나아가 사업주가 사업장의 근로자들을 위하여 인가된 지역보육시설과 계약을 맺어 사업장 근로자들이 이용할 수 있도록 하며 사업주가 육아비용의 일부를 보조 또는 부담한 경우, 사업주가 지역보육시설에 지불하는 육아비용의 일정비율(예, 비용의 3분의 1 또는 2분의 1)을 지원하도록 하는 것이다.<sup>19)</sup>

이상의 방안들과 함께 모성보호비용의 사회적 부담에 고용보험이 어느 정도까지 참여할 것인가의 문제가 논의될 필요성이 있다. 현재 모성보호비용의 대부분은 기업과 가계에 의하여 부담되어지고 있다. 이는 기업의 측면에서는 여성의 고용에 따르는 비임금비용의 증가로 인하여, 그리고 가정의 측면에서는 경제활동 참여에 따른 높은 기회비용 때문에 여성의 취업을 억제하는 요인으로 작용하고 있다. 따라서 모성보호비용의 사회적 부담은 여성 경제활동의 촉진이라는 관점에서 주로 논의되고 있는데 이 비용을 어디에서 얼마만큼 부담할 것인가가 중요한 과제로 대두되고 있다.<sup>20)</sup> 더불어 고통자고용촉진장려금과 같이 여성의 고용촉진을 위하여 여성근로자를 일정비율 이상 고용하는 사업장에게 장려금을 지원하는 정책도 고려할 수 있다.

주석 1) 사설직업소개소뿐만 아니라 중소기업중앙회나 경총의 직업알선기능, 그리고 여성채용 박람회, 중소기업채용 박람회와 같은 각종 사업들도 포함된다.

주석 2) 구체적으로 정부가 가지고 있는 구직자 정보 등 고용정보를 일정한 자격요건을 충족시키는 민간기관 또는 사업자에게 제공하거나 네델란드의 예와 같이 노·사·정이 공동으로 인력회사를 설립하여 구직정보의 제공, 취업알선 등의 기능을 수행하는 경우를 들 수 있다.

주석 3) 직업능력개발사업의 경우에는 지원금의 지원금액의 수준뿐만 아니라 보험료율에 있어서도 기업의 규모 및 중소기업 여부에 따라 차등을 두고 있어 이중으로 중소기업을 우대하고 있다.

주석 4) 중소기업기본법 시행령 별표 1에 의하면 광업, 제조업, 건설업을 제외한 모든 도소매·기타 서비스업이 상시근로자 20인을 기준으로 중소기업 여부가 판단되는 것은 아니다. 예를 들어 전기공사업법에 의한 전기공사업, 금융리스업, 경호 및 경비업, 병원, 의원, 폐수처리업 등은 100인 이하인 업체가 중소기업으로 분류되며, 상호금융업, 창업투자회사, 외국인 전용 관광기념품 판매업 등은 50인을, 그리고 자동차 도매업, 자동차부품 및 부속품 판매업 등은 40인을 기준으로 중소기업 여부가 결정된다.

주석 5) 장기적으로 노동분야 전반에 걸쳐 공통적으로 적용될 수 있도록 중소기업의 정의를 설정하는 것이 필요하다.

주석 6) 중소기업의 정의에 대한 새로운 기준의 도입은 직업능력개발사업의 보험료를 단순화에도 기여할 수 있다. 예를 들어 업종과 관계없이 모든 사업체에 대하여 상시근로자 150명 이상인 사업장을 대기업으로 분류할 경우 보험료율은 0.1%와 0.5%의 두 가지로 단순화된다.

주석 7) 독일에서도 지원대상 업종을 지정하기보다는 지원금으로 지출될 수 있는 한계를 설정하고, 그 범위 내에서 지원금을 신청한 업체들을 대상으로 지원여부 및 지원규모를 결정하는 방법을 사용하고 있다.

주석 8) 일본의 경우 전체 업종 중 약 15%가 평균적으로 지원대상으로 지정되는 것으로 보인다. 일본에서 고용보험의 재정이 상당히 안정적인 점과 우리나라의 경제가 상대적으로 활발한 성장가도에 있다는 점, 그리고 일본의 고용조정지원사업이 훨씬 다양하고 폭 넓다는 점 등을 감안하면 지원대상 업종을 대폭적으로 확대하거나, 또는 지정업종제도를 폐지하더라도 커다란 문제는 없을 것으로 여겨진다.

주석 9) 사업별 매출액을 기준으로 주된 사업을 판단하는 이런 방식은 중소기업의 판정기준에도 거의 동일하게 적용되고 있다. 중소기업기본법 시행령 제2조 제1항에 의하면 중소기업은 "별표 1의 업종을 주된 기업으로서 상시근로자수가 동표에 규정된 수 이내이고 자산규모가 별표 2에 규정된 자산총액 이내일 것"으로 규정하고 있으며, 제4조 제4항에서는 "동일인이 제조업에 속하는 2개 이상의 서로 다른 사업을 경영하거나 제조업과 무역업을 경영하는 경우에는 사업별 수입금액 또는 유형고정자산이 큰 사업을 주된 사업으로 보며, 그 외의 경우에는 사업별 수입금액이 큰 사업을 주된 사업으로 본다"고 하여 주된 업종의 판단기준이 중소기업의 여부를 결정하는데 중요한 기능을 하고 있음을 알 수 있다.

주석 10) 증가비율의 결정에 있어서 상시근로자수를 기준으로 할 것인지 아니면 기존에 고용된 고령자수를 기준으로 할 것인지의 문제가 있다.

주석 11) 이때의 증가율은 기존에 상시근로자로 고용된 고령자의 숫자를 기준으로 한 값이다.

주석 12) 또는 지원범위를 더욱 확대하여 고령자의 비율이 3%를 넘는 사업장의 경우 고령자의 수가 5인 또는 15% 이상 증가하는 경우 장려금의 지급대상이 되며 이때 기존의 고령자고용촉진장려금(분기당 9만원)은 해당근로자에게 지급되지 않도록 하는 것도 하나의 방안이다.

주석 13) 장려금이 지급되는 동안 고용된 고령자의 수가 적어도 동일수준을 유지하여야 한다는 지원요건이 추가되는 것이 바람직하다.

주석 14) 외국의 경우를 보면 독일에서는 지난 18개월 중 12개월 동안 실업신고가 된 55세 이상의 실업자를 채용하는 사업주에게 첫 1년 동안 임금의 50~60%(경제사정에 따라 70~75%)를 고령자채용장려금으로 지급하고, 1년 이후부터는 임금의 30%가 될 때까지 매년 10%씩 감소하여 지원하고 있다.

주석 15) 새로운 사업의 도입에 따른 소요예산의 정확한 추계가 요구된다. 이 점은 추후에 논의하기로 한다.

주석 16) 이는 500명을 고용하는 사업체에서 피보험 주부근로자의 수가 평균적으로 37.5명에 불과하다는 사실을 보여주며, 실제로 기업체에서 직장보육시설을 설치할 필요를 별로 느끼지 못한다

는 점을 간접적으로 나타낸다. 이러한 점은 직장보육시설지원금에 대한 기업의 인지도(표 Ⅲ-5 참조)나 필요성(표 Ⅲ-12 참조)에서도 나타나고 있다.

주석 17) 일본에서는 여성(주부)의 고용촉진을 위하여 다음과 같은 제도를 도입하고 있다.

① 여자재고용촉진급부금 : 재고용 특별조치에 기초하여 임신·출산·육아를 이유로 퇴직한 여성을 상용노동자로 재고용할 경우 지원한다.

② 육아고용조성금 : 육아비용의 일부를 보조 또는 부담하는 사업주에 대하여 그 비용의 일정비율을 지원한다.

주석 18) 이러한 정책이 중소기업 및 중소기업에 근무하는 근로자들에게 혜택을 주기보다는 대기업에게 편중되어 지원될 위험성이 없도록 조심하여야 한다.

주석 19) 이상의 방안들은 고용보험재정으로 충분히 감당할 수 있을 것으로 여겨진다. 자세한 분석은 추후의 과제로 남겨둔다.

주석 20) 특히, 육아의 경우 직장내 육아는 노동부에서, 직장밖 육아는 보건복지부에서 담당하고 있는데 이 둘 사이에 명확하게 구분할 수 없는 회색지대가 있으며 이러한 분야를 누가 담당할 것 이냐의 과제가 있다.

### 3. 직업능력개발사업

#### 가. 직업훈련기본법과 고용보험법의 연계·조정

##### 1) 현황 및 문제점

고용보험법 및 동 시행령·시행규칙은 직업능력개발사업에 관하여 기본적인 사항만을 규정하고 직업능력개발사업의 시행에 있어서는 직업훈련기본법상의 관련규정을 따르도록 하고 있어 직업훈련기본법상의 사업내직업훈련에 관한 규정은 고용보험법상의 직업능력개발사업에 관한 사업법적 성격을 가지고 있다.

직업능력개발사업에는 ① 사업내직업훈련 지원, ② 교육훈련 등의 지원 ③ 실업자의 재취직훈련 지원, ④ 직업훈련시설, 장비구입 등에 대한 지원, ⑤ 직업능력개발의 발굴·지원 등의 사업이 있는데, 첫째, 사업내직업훈련 지원은 직업훈련기본법에 의한 사업내직업훈련을 실시하는 사업주에 대한 훈련비용을 지원하는 제도로써 직업훈련기본법에 의한 사업내직업훈련 계획을 수립하여 노동부장관의 승인을 얻어 시행하고 훈련실시에 있어서도 직업훈련기본법에 따르도록 하고 있는 등 직업훈련기본법이 완전한 사업법적 성격을 갖고 있고, 둘째, 교육훈련 지원은 직업훈련기본법과는 직접적인 관련은 없으나 교육훈련비용 지원기준 및 교육훈련기관 지정 등에 있어서 직업훈련기본법의 관련조항을 따르고 있으며, 셋째, 실업자의 재취직훈련에 있어서도 훈련기관 선정, 훈련수강료 선정방법 등에 있어서 직업훈련기본법의 관련조항을 근거로 하고 있고, 넷째 직업훈련 시설에 대한 지원에 있어서도 직업훈련 시설에 대한 비용대부의 기준을 직업훈련기본법에 의한 사업내직업훈련 또는 인정직업훈련을 실시하고 있거나 실시하고자 하는 자로 하여 직업훈련기본법이 사업법이 되고 있으며, 다섯째, 직업능력개발 사업의 발굴·지원에 있어서도 교육수강비용 대부·고령자등 수강장려금 지원 등의 수강대상 교육훈련기관 및 교육훈련과정의 기준으로 직업훈련기본법의 관계규정이 이용되고 있다.

이와 같이 고용보험법상의 직업능력개발사업은 그 시행에 있어서 직업훈련기본법에 거의 전적으로 의존하고 있는데, 문제는 직업훈련기본법과 고용보험법간에 상당한 괴리가 있다는 데 있다.

직업훈련기본법은 1976년 12월 31일에 제정된 법률로써 정부가 중화학공업을 육성하면서 비진학 청소년을 기능인력으로 양성하는데 초점을 맞추고 있다. 따라서 직업훈련기본법은 기업 내에서 실시하는 사업내직업훈련에 있어서도 기업의 훈련참여를 강제하기 위하여 일정규모 이상의 사업장에 대해 사업내직업훈련 실시의무를 부과하고 훈련의무비용을 직업훈련에 사용하지 않았을 경우 훈련의무 비용과 직업훈련에 사용한 비용의 차액을 노동부장관에게 직업훈련분담금으로 납부하게 하고 있으며, 훈련내용에 있어서도 정부가 정책적으로 필요하다고 판단되는 양성훈련에 주안점을 두고 있기 때문에 정부가 정한 직업훈련기준에 따르도록 하여 기업특수적 훈련보다는 일반적 훈련을 기업에 강요하고 있으며 훈련분야도 제조업 생산직에 초점을 맞추고 있다.

직업훈련 실시의무사업주는 매년 사업내직업훈련 계획을 수립하여 노동부장관의 승인을 받아야

하고 이를 변경하고자 하는 경우에도 변경승인을 받아야 하며, 노동부장관은 사업내직업훈련 계획이 직업훈련기준에 적합하지 아니한 경우에는 승인을 하지 않을 수 있고 이미 승인을 얻은 사업내직업훈련 계획 등을 취소할 수도 있어 사업내직업훈련은 기업이 필요한 분야를 기업의 실정에 맞게 실시할 수가 없고 정부의 정책적 판단에 따라 필요한 훈련을 기업에 강요하면서 훈련내용, 기간, 대상, 교재, 시설, 방법 등을 철저히 규제해 왔다. 1990년대 들어 직업훈련기준은 크게 완화되어 왔으나 직업훈련기본법 자체가 민간의 직업훈련을 지원·촉진한다기보다 각종 규제를 통하여 정부가 필요한 훈련을 강요해 왔기 때문에 훈련의무대상사업체 중 약 5분의 4는 훈련실시를 기피하고 직업훈련분담금을 납부해 오면서 직업훈련의무제도에 대한 불만을 토로해 왔다.

본 연구를 위한 실태조사에서도 400개 응답업체 중 33개 업체가 직업훈련 실시 의무업체였는데 이 중에서 45.5%가 직업훈련분담금만 납부하고 있고, 30.3%는 직업훈련을 실시하면서 일부는 직업훈련분담금을 납부하고 있으며, 24.2%만 직업훈련의무비용 전액을 직업훈련 실시에 사용하고 있다고 응답하였다(표 IV-5 참조).

반면에 고용보험법은 기업이 실시하는 직업훈련에 대한 규제를 폐지하는 대신 기업이 필요로 하는 교육훈련을 자율적으로 실시하도록 하고 교육훈련을 실시하는 기업에 대해서는 각종 지원금과 장려금을 지급함으로써 민간주도의 자율적인 직업훈련을 촉진하기 위하여 직업능력개발사업을 고용보험사업에 포함하고 있다. 다시 말하면 직업능력개발사업은 사업내직업훈련의무제도를 폐지하고 직업훈련분담금을 직업능력개발사업을 위한 고용보험료로 흡수·통합하여 직업능력개발사업을 통한 기업 내에서의 근로자에 대한 평생교육훈련의 활성화하는 것을 지향하고 있으며, 교육훈련 분야도 제조업 생산직종 위주가 아니라 모든 직종 분야에서 근로자의 직업능력의 개발·향상을 통한 근로자 복지증진과 기업의 경쟁력 강화를 추구하고 있다.

이와 같이 고용보험법상의 직업능력개발사업과 직업훈련기본법은 기본적인 입법정신과 훈련방법·대상·내용 등에 있어서 근본적으로 차이가 나고 있는데 고용보험법상의 직업능력개발사업의 추진을 직업훈련기본법에 의존하고 있다는 것은 커다란 모순이다. 이러한 사실은 고용보험법령의 입법과정에서도 지적된 문제였으나 관계부처간의 견해차이로 제대로 조정되지 못한채 사업내직업훈련 실시

<표 IV-5> 직업훈련의무를 이행하는 방법

(단위 : 업체, %)

조 사 내 용	빈 도	비 율
직업훈련의무비용 전액을 직업훈련 실시에 사용	8	24.2
직업훈련을 실시하면서 일부 직업훈련분담금 납부	10	30.3
직업훈련분담금만 납부	15	45.5
계	33	100.0

의무사업체를 상시근로자 150인 이상 사업체에서 1,000인 이상 사업체로 조정하고 사업내직업훈련 실시의무사업장에 대해서는 고용보험법상의 직업능력개발사업(실업자재취직훈련 제외)을 적용하지 않기로 하였으며(고용보험법 제63조 제2항), 직업능력개발사업 보험료율도 사업내직업훈련 실시의무비용과의 형평성을 고려하여 기업규모에 따라 차등화하고(고용보험법 시행령 제69조 제1항) 직업능력개발사업과 고용안정사업의 적용을 70인 이상 사업장으로 하는 선에서(고용보험법 시행령 부칙제2조 제1항) 기형적인 봉합을 하였다.

그러나 이러한 비정상적인 조정은 고용보험사업의 추진과정에서 많은 문제점을 드러내고 있다. 첫째, 1,000인 이상 사업장에 대해 직업능력개발사업의 적용을 배제하고 있어 앞으로 우리나라 기업 내에서의 근로자에 대한 교육훈련을 훈련의무제도를 근간으로 하여 추진할 것인지, 직업능력개발사업을 근간으로 할 것인지가 불분명한데 이는 정부의 직업교육훈련정책이 일관성을 결여하고 있다고 할 수 있다. 정부의 직업교육훈련의 개혁방향은 수요자 중심의 열린 직업교육을 지향하

고 있으나 노동부의 직업훈련정책은 아직도 사업내직업훈련실시의무제도에 익숙해진 나머지 기업과 근로자의 입장보다는 정부입장에서 직업교육훈련에 많은 규제를 하고 있어 직업교육훈련의 활성화를 정부 스스로 가로막고 있는 모양이 되고 있다.

둘째, 직업능력개발사업은 민간의 자율과 창의를 바탕으로 한 자율적인 기업내 직업교육훈련의 활성화를 지향하고 있으나 구체적인 시행에 있어서는 규제적인 직업훈련기본법에 의존하고 있기 때문에 직업능력개발사업이 활성화되기 어려운 내재적 한계를 안고 있다.

셋째, 과거 기업규모에 따른 사업내직업훈련 실시의무비율의 차등화와 연계하여 직업능력개발사업의 보험료율을 사업장 규모에 따라 차등화하고 있는 바, 이는 고용보험의 적용·징수에 있어 많은 혼선을 초래하고 있고, 중소기업의 이중수혜의 문제뿐만 아니라 사업이 수차의 도급에 의하여 행하여지는 경우 직업능력개발사업 보험료율을 원가에 반영하기 어려운 문제가 발생하고 있다. 재정경제원 회계예규인 「원가계산에 의한 예정가격 작성준칙」에 의하면 법령 또는 계약조건에 의해 가입이 요구되는 보험료는 공사원가(경비)에 반영하도록 하고 있으나 고용보험료를 중 직업능력개발사업 보험료율이 사업장 규모에 따라 차등화되어 있는 상황에서 공사발주처에서는 어떤 규모의 업체가 낙찰받을지도 모르는 상황에서 해당공사에 대한 고용보험료를 반영해야 할 기준이 불명확하여 현실적으로 공사원가에 반영하지 못하여 불만이 고조되고 있다. 또한 장차 사회보험료의 통합징수를 위하여도 보험료율의 단일화는 필요한 작업이다.

## 2) 개선방안

### 가) 직업훈련기본법의 전면 개정

우리나라 직업훈련기본법은 사업내직업훈련에 대한 강제와 규제가 너무 많아 기업의 생산성 향상에 직결된 다양한 교육훈련의 활성화를 촉진하는 데에는 많은 문제점을 드러내고 있다. 따라서 이제 1970년대의 여건에 맞추어 제정된 직업훈련기본법을 전면 개정하여 지금까지의 정부주도적이고 훈련공급자 위주의 직업교육훈련을 민간주도적이고 훈련수요자 위주의 직업교육훈련을 지원·촉진하도록 하고 고용정책기본법 및 고용보험법<sup>1)</sup>과 유기적인 연계가 이루어지도록 하여야 한다. 즉 고용정책기본법과 고용보험법이 사업내직업훈련의무제도를 폐지하고 자율적인 직업교육훈련을 지원·촉진하는 것을 전제로 하고 있기 때문에 민간의 자율과 창의를 바탕으로 근로자에 대한 평생직업교육훈련을 보장하고 촉진하는 방향에서 직업훈련기본법을 개정하고 고용보험법의 직업능력개발사업도 재구성하여야 한다.

### 나) 사업내직업훈련 실시의무제도의 직업능력개발사업으로의 흡수

먼저, 현행 직업훈련기본법상의 사업내직업훈련의무제도를 전면 폐지하고 사업내직업훈련 의무비용 및 직업훈련분담금제도를 고용보험법상의 직업능력개발사업 및 직업능력개발보험료로 통합하여야 한다.

우리나라 직업훈련제도는 기업이 스스로 필요한 기능인력을 양성하는 오랜 전통에서 출발한 것이 아니라 급속한 경제성장과정에서 필요한 기능인력을 양성·공급해야 할 필요성 때문에 정부가 주도가 되어 공공직업훈련기관을 설치·운영하고 기업에게는 직업훈련의무제도를 통하여 직업훈련을 실시하도록 요구하는 정부주도적인 훈련체제로 현재에까지 이르고 있다.

정부주도적인 직업훈련체제는 당연히 훈련대상에 있어서 재직근로자의 향상훈련보다는 무기능 신규노동력에 대한 양성훈련에 중점을 두어 왔고 훈련내용에 있어서도 개별기업의 실정에 맞는 기업특수적 훈련보다는 어느 기업에서나 활용이 가능한 범용기능·기술중심의 일반적 훈련에 치우쳤으며 훈련의 수준에 있어서도 고도의 전문기술·기능보다는 단순기술·기능에 중점을 둘 수밖에 없었다. 이러한 훈련체계는 경공업 및 중화학공업이 중심을 이룬 1970년대의 우리나라 경제 여건하에서는 어느 정도 효과를 발휘하기도 하였다.

그러나 오늘날처럼 기술혁신의 속도가 빠르고 다품종 소량생산이 이루어짐으로써 종업원의 직종 구성이 매우 다양해지고 지속적으로 변화하는 여건하에서는 이제 더 이상 정부주도적이며 획일적인 직업훈련체제가 효율성을 발휘할 수 없게 되어 가고 있다. 따라서 이제는 기업이 주체가 되어 근로자의 직업능력을 지속적으로 개발·향상시킬 수 있는 민간주도의 자율적 직업훈련체제로 전환하여야 한다.

지금까지 정부의 직업훈련은 비진학청소년에 대한 양성훈련에 치중하여 사업내직업훈련에 있어

서도 양성훈련을 강조해 왔으나 <표 IV-6>에서 나타난 바와 같이 기업이 가장 필요로 하는 근로자에 대한 교육훈련은 재직근로자의 직무수행능력 향상을 위한 다양한 교육훈련이지 직업훈련생 모집에 의한 신규 양성훈련은 아니다. 따라서 앞으로의 근로자 교육훈련은 재직근로자의 직무수행능력의 지속적인 개발·향상에 초점을 맞추어 나가야 할 것이다.

그런데 사업내직업훈련의무제도를 폐지할 경우에는 반드시 양성훈련의 감소 가능성에 대한 대비책을 세워야 한다. 1995년 7월 이전까지는 사업내직업훈련 실시의 무업체였으나 1995년 7월 1일부터 사업내직업훈련 실시의무대상에서 제외된 6개 업종의 150인 이상 1,000인 미만 사업장에 대한 실태조사 결과에 따르면 훈련의무가 해체된 이후에 향상훈련인원은 변화가 없었다는 응답이 70.9%이고 감소했다는 기업의 비율과 확대되었다는 기업의 비율이 거의 비슷하다. 그러나 양성훈련과 전직훈련의 경우에는 대부분은 변화가 없었다고 응답하고 있으나 감소했다는 응답이 확대되었다고 응답한 기업보다 다소 높게 나타나고 있다(표 IV-7 참조)

현재 1,000인 이상의 훈련의무업체의 경우에는 사업내직업훈련실시의무제도를 폐지하더라도 교육훈련 인원이 증가할 것이라고 응답한 기업이 다소 높게 나타나고 있으나(표 IV-8 참조), 1990년대에 사업내직업훈련실시의무제도를 폐지한 영국과 호주에 있어서도 한때 양성훈련 인원이 감소한 적이 있었던 점을 감안하면 우리나라에서도 사업내직업훈련실시의무제도를 완전히 폐지할 경우 양성훈련이 다소 위축될 수 있는 우려가 있다고 보아야 할 것이며 이에 대한 대비책을 세워야 할 것이다.

<표 IV-6> 가장 필요한 근로자 교육훈련과정

(단위 : 개소, %)

구 분	빈 도	비 율
직업훈련생 모집에 의한 신규 양성훈련	11	2.8
신입사원에 대한 교육훈련	79	19.8
사무직원의 업무수행능력 향상을 위한 교육훈련	100	25.0
고용조정대상자에 대한 직무전환교육훈련	9	2.3
생산직 사원에 대한 기능향상훈련	58	14.5
관리·감독자훈련	24	6.0
전문인력·기술인력에 대한 교육훈련	113	28.3
기 타	6	1.6
계	400	100.0

<표 IV-7> 1995. 7. 1일부터 사업내직업훈련 실시의무제외업체가 된 이후 교육훈련인원 변화

(단위 : 업체, %)

		감소했다	변화없다	확대했다
교육훈련인원 전체		18(20.9)	58(67.4)	10(11.6)
과정별 인 원	양성훈련	15(17.5)	63(73.3)	8( 9.3)
	향상훈련	12(14.0)	61(70.9)	13(15.1)
	전직훈련	17(19.8)	63(73.3)	6( 7.0)

N = 86

<표 IV-8> 현행 사업내직업훈련 실시의무업체의 훈련의무제 폐지시 예상되는 교육훈련인원 변화 전망

(단위 : 업체, %)

		감소할 것이다	변화없을 것이다	확대할 것이다
교육훈련인원 전체		5(15.2)	19(57.6)	9(27.3)
과정별 인원	양성훈련	4(12.1)	19(57.6)	10(30.3)
	향상훈련	5(15.2)	16(48.5)	12(36.4)
	전직훈련	6(18.2)	21(63.6)	6(18.2)

N = 33

이론적으로 볼 때 직업훈련생의 모집에 의한 양성훈련의 비용을 훈련실시기업이 부담하게 하는 것은 모순이다. 향상훈련의 경우 기업특수적 훈련의 성격이 강하기 때문에 기업이 훈련비용의 대부분을 부담해야 하는 반면에 양성훈련은 일반적 훈련의 성격이 강하기 때문에 훈련비용의 대부분을 훈련생과 공공부문이 부담하는 것이 타당하다. 따라서 공공훈련기관이 실시하는 양성훈련은 일반회계에서 비용을 부담하고 기업이 양성훈련을 실시할 경우 그 비용은 고용보험에서 부담해 주어야 할 것이다.

양성훈련대상자의 감소와 급격한 기술변화로 <표 IV-9>에서 보는 바와 같이 우리나라 기업에 있어서 향상훈련은 꾸준히 증가추세를 보이고 있으나 양성훈련은 감소추세를 보이고 있다. 그러나 양성훈련은 국가의 인력정책에서 매우 중요한 부문이며 공공훈련부문만으로는 충족시킬 수 없기 때문에 양성훈련의 상당부분을 기업이 계속 담당하게 하기 위한 유인제도를 고용보험기금을 통하여 지원함으로써 마련하여야 한다는 것이다.

한편 사업훈련의무제도 폐지시 재원의 확보문제를 개략적으로 검토해 보자.

노동부의 1996년도 직업훈련촉진기금 운용계획에 따르면 1,000인 이상 사업장에서의 직업훈련의 무비용은 1,851억원이고 이 중 1,510억원은 훈련의무기업이 직업훈련 및 관련사업에 사용하고 341억원을 직업훈련분담금으로 납부할 것으로 추정하고 있다(표 IV-10 참조). 직업훈련분담금을 주재원으로 하여 조성되고 있는 직업훈련촉진기금의 1996년도 운용규모는 1,371억원인데 이 중 한국산업인력관리공단의 양성훈련 및 공공훈련기관 노후시설장비 보장 및 체제 개편, 공공훈

<표 IV-9> 연도별 사업내직업훈련 추이

(단위 : 명)

	1994	1995	1996 계획	1996. 1/4 실적
계	152,030	160,413	190,475	43,307
양성훈련	50,137	36,815	35,990	15,410
향상·재훈련	100,148	122,353	152,626	26,232
전직훈련	1,745	338	290	70
2+1훈련	-	907	1,569	1,595

자료 : 노동부 직업능력개발과

<표 IV-10> 1996년도 직업훈련촉진기금 자금조달 및 운용 계획

(단위 : 천원)

조달		운용	
항목	규모	항목	규모
계	137,104,346	계	137,104,346
직업훈련분담금	34,115,582	기능인력양성	23,464,826
가산금	269,513	직업훈련 시설확충	90,033,451
연체금	231,986	직업훈련 지원	10,666,558
융자금 원금회수	1,214,621	기금관리	64,203
융자금 이자수입	2,747,981	여유자금	12,875,308
전년도 이월금	55,496,365		
예탁금 이자수입	13,028,298		
공공자금관리기금 예탁금 회수	30,000,000		

자료 : 노동부, 「1996년도 직업훈련촉진기금 운용계획」.

련원 건립, 훈련교사 양성, 대한상공회의소, 공공직업훈련원 건립보조금 등 사실상 일반회계에서 지출해야 할 항목들과 기금관리 및 여유자금 등을 제외한 323억원은 그 성격상 고용보험법상의 직업능력개발사업으로 포함할 수 있는 항목들인데(표 IV-11 참조) 이에 소요되는 비용 323억원은 1996년도 직업훈련분담금 수입액은 341 억원과 유사한 액수이다. 따라서 현행 직업훈련촉진기금을 이용한 사업을 고용보험기금에서 지원하려면 최소한 1996년도 분담금 수입액만큼 직업능력 개발사업 보험료 수입이 증가해야 하는데 직업훈련의무제도를 폐지하고 70인 이상 모든 사업장으로부터 임금총액의 1,000분의 3을 직업능력개발사업 보험료로 징수할 경우 현행 직업능력개발사업 보험료 수입액보다 약 400억원이 증가할 것으로 예상된다(표 IV-12 참조). 또 만일 현행 직업능력 개발사업 보험료율과 같이 차등보험료율을 적용할 경우에는 현행 직업능력개발사업 보험료율과 약 485억원이 증가할 것으로 예상된다. 따라서 직업훈련의무제도를 폐지하고 훈련의무비용을 직업능력개발사업 보험료로 흡수하더라도 직업능력개발사업을 수행하는데 필요한 재원의 확보에는 큰 문제가 없을 것으로 보인다. 다만 사업내직업훈련의무제도가 폐지되면 직업훈련촉진기금도 장기적으로 소진되게 되므로 현재 직업훈련촉진기금을 사용하고 있는 기업 중 일반회계에서 지원해야 할 성격의 사업은 직업훈련촉진기금 원금의 소진과 함께 일반회계에서 부담해야 할 것이며, 기금원금이 소진되는 시점 이후에 직업훈련시설자금 융자 만기회수금 등 융자금 원금회수분은 고용보험의 직업능력개발사업기금에 흡수하는 것이 타당할 것이다.

<표 IV-11> 1996년도 직업훈련촉진기금 운용내역 중 고용보험기금에서 지원가능한 항목

(단위 : 백만원)

구분	금액
- 기능인력 양성	1,579
· 한국산업인력관리공단 향상훈련	1,078
· 사회복지법인 인정직업훈련원 위탁훈련	502
- 직업훈련시설 확충	20,010
· 직업훈련시설자금 융자	20,006
· 공동직업훈련원 건립지도	3
- 직업훈련 지원	10,667
· 훈련연구 및 교재개발	3,304
· 직업훈련 홍보 및 사업내훈련지도 관리	4,987
· 민간훈련 지원	2,376
계	32,256

<표 IV-12> 사업내직업훈련의무제도를 폐지하고 훈련의무업체를 직업능력개발사업의 적용대상에 포함시 직업능력개발사업 보험료 수입예상액(1997년 기준)

(단위 : 백만원)

구 분	금 액
- 현행능력개발사업 보험료율 적용시	214,575
- 능력개발사업 보험료율을 0.3%로 통일시	206,028
- 1997년도 능력개발사업 보험료 수입 예상액	166,075

다) 직업능력개발사업 고용보험료율의 단순화

현행 고용보험료율 체계는 고용안정사업·직업능력개발사업·실업급여로 구분되어 있고 직업능력개발사업 보험료율은 사업장 규모 등에 따라 차등화되어 있어 이미 살펴본 바와 같이 행정상의 혼란과 보험료를 공사업가에 반영하기 어려운 문제점 등을 야기하고 있다. 이와 같은 혼란은 기본적으로 사업내직업훈련의무제도와 직업능력개발사업의 연계 때문에 발생한 것으로서 앞에서 지적한 바와 같이 사업내직업훈련의무제도를 직업능력개발사업에 흡수한다면 궁극적으로 직업능력개발사업 보험료율은 단일요율로 단순화하여야 한다. 직업능력개발사업 보험료율을 단일요율로 할 경우 앞서 살펴본 바와 같이 현행 직업훈련분담금 수입 등을 고려할 때 1,000분의 3이 적정할 것으로 보인다.

직업능력개발사업 보험료율을 임금총액의 1,000분의 3으로 할 경우 대기업과 사업내직업훈련 의무사업장은 현행 직업능력개발사업 보험료율과 직업훈련 실시 의무비율(1996년도 평균 훈련의무비율은 1,000분의 8.92임)에 비하여 비용부담이 감소한 반면 150인 미만 사업장은 1,000분의 1에서 1,000분의 3으로 비용부담이 증가하게 되므로 150인 미만 사업장에서의 반발이 우려되나 앞서 살펴본 바와 같이 직업능력개발사업의 장려금·지원금 등의 지원수준, 지급한도액, 지급요건 등에 있어서 150인 미만 사업장을 특별우대해 줌으로써 보험료 부담보다 혜택이 많도록 정책적 배려를 할 필요가 있다.

<표 IV-13> 기업의 고용보험료 부담현황

(단위 : 천분율)

	사업내 직업훈련 非의무사업장				사업내직업훈련의무사업장
	30~70인 미만	70~150인 미만	150인~중소기업	대기업	
고용안정	-	2	2	2	2
능력개발	-	1	3	5	0.5
실업급여	3	3	3	3	3
계	3	6	8	10	5.5

주 : 사업내직업훈련 의무사업장은 직업훈련분담제도를 유지하고 실업자재취직훈련(0.05%)을 제외한 직업능력개발사업의 적용을 배제

물론 자원 운용 등을 고려하여 현재 사업내직업훈련 의무사업인 1000인 이상 동 사업장의 직업능력개발사업 보험료율은 당분간 규모간 차등을 두어 1000분의 5~1000분의 7 등으로 좀도 높게 책정할 수는 있으나 기본적으로 보험료 부과는 단일화하는 방향으로 나아가야 한다.

나. '사업내직업훈련 지원'과 '교육훈련 등의 지원'의 구분 폐지

### 1) 현황 및 문제점

고용보험법 제22조는 '사업내직업훈련 지원'에 대해 규정하고 있고 고용보험법 제23조는 '교육훈련 등의 지원'에 대해 규정하고 있다. '사업내직업훈련 지원'은 피보험자 등을 대상으로 노동부장관의 승인을 얻어 직업훈련기본법에 의한 사업내직업훈련을 실시하는 사업주에 대하여 훈련비용을 지원하는 것으로서 직업훈련기본법상의 사업내직업훈련에 관한 규정에 따라 실시되는데 반하여, '교육훈련 등의 지원'은 피보험자 등의 취직에 필요한 지식·기능의 습득 또는 직업환경에의 적응을 위한 교육훈련·강습을 실시하거나 유급교육훈련휴가의 부여, 기타 피보험자의 직업능력의 개발·향상을 위하여 대통령령이 정하는 교육훈련·강습을 실시 또는 지원하는 사업주에 대하여 소요비용의 90%(대기업은 70%)를 지원하는 것으로서 前者가 직업훈련기본법의 직접적인 적용을 받는데 비하여 後者は 직업훈련기본법과 직접적인 관계가 없다는 것 이외에는 근본적인 차이가 없다. 그럼에도 불구하고 현재는 2가지 사업이 구분되어 있고 지방노동관서의 업무분장에 있어서도 사업내직업훈련 지원사업은 관리과가 담당하고 교육훈련 등의 지원은 고용보험과가 담당하도록 하고 있어 직업능력개발사업을 활용하는 사업장의 불편함은 말할 것도 없고 지방노동관서 내에서도 업무소관이 불분명하여 혼선이 발생하고 있다.

### 2) 개선방안

#### 가) 사업내훈련과 교육훈련의 통합

사업내직업훈련의무제도를 폐지하고 이를 고용보험법상의 직업능력개발사업으로 흡수하게 되면 사업내직업훈련 지원과 교육훈련 지원을 구별할 실익이 없어지게 되므로 사업내직업훈련과 교육훈련은 통합할 필요가 있다.

#### 나) 직업능력개발사업 보험료 납부특례조항 폐지

또한 사업내훈련과 교육훈련이 통합되게 되면, 현행의 개산보험료 보고 납부시 교육훈련을 제외한 사업내훈련만 사전 공제할 수 있는 조항이 무의미해진다. 이에 따라 직업능력개발사업 보험료 납부시 사업내훈련비용 사전공제의 특례는 폐지되어야 한다.

### 다. 규제적인 지원요건 및 복잡한 신청절차의 간소화

#### 1) 현황 및 문제점

직업능력개발사업이 기본적으로 직업훈련기본법과 밀접한 훈련을 가지며 추진되도록 되어 있기 때문에 직업훈련기본법의 규제적인 조항의 적용을 그대로 받고 있을 뿐만 아니라 고용보험법령 자체도 상당한 규제적 조항들을 가지고 있다. 고용보험법 시행령 제27조 제1항은 사업주가 사업내직업훈련 지원을 받기 위해서는 당해년도 사업내직업훈련 계획을 수립하여 노동부장관의 '승인'을 얻어야 한다고 규정하고 있고 동 시행규칙 제37조 제3항은 사업내직업훈련을 위탁하여 실시하고자 하는 경우에는 직업훈련기본법에 의한 직업훈련 시설에만 위탁할 수 있도록 제한하고 있다. 교육훈련 등의 지원에 있어서는 교육훈련 계획 등을 노동부장관에게 신고만 하면 되도록 하여 규제가 없는 듯 하나 지원대상이 되는 교육훈련을 ① 교육법에 의한 학교에 개설된 과정 중 노동부장관이 지정한 과정과 ② 노동부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 근로자를 위하여 개설한 과정(직업훈련기본법 제24조 제1항 제3호의 규정에 의하여 노동부장관의 지정을 받은 교육훈련기관 포함)으로 제한하고 있어(영 제28조 ①) 지원대상을 매우 제한하고 있다. 따라서 대부분의 사업장에서 근로자를 위한 교육훈련을 실시하고 있으면서도 고용보험법령의 요건에 맞는 교육훈련을 실시하기는 용이하지 않은 실정이다.

또한 사업내직업훈련, 교육훈련, 유급교육훈련 휴가 등을 요건에 맞추어 실시한 경우에도 이와 관련된 비용의 지원을 받는 데는 많은 복잡한 절차를 거쳐야 한다. 즉 사업내직업훈련, 교육훈련·유급교육훈련 휴가 등을 실시한 사업주는 당해 사업내직업훈련 등이 종료된 날로부터 1월 이내에 사업내직업훈련 등 비용정산보고서(별지 제44호 서식)를 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 하고 이를 접수한 직업안정기관의 장은 사업내직업훈련 등에 대한 비용을 정산한 후 사업내직업훈련 등 비용정산통지서(별지 제45호 서식)를 사업주에게 교부하게 된다. 그러나 사업내직업훈련 등 비용정산통지서를 사업주에게 교부하면서 사업내직업훈련 등에 대한 비용을 지원하는 것이 아니라 사업내직업훈련 등의 비용을 지원받고자 하는 사업주는 사업내직업훈련 등이 종

료된 보험연도가 지난 후 다음 보험연도까지 기다렸다가 다음 보험연도 초일부터 70일 이내에 다시 사업내직업훈련 등 비용지원신청서(별지 제46호 서식)에 직업안정기관의 장으로부터 받은 사업내직업훈련 등 비용정산통지서를 첨부하여 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 다시 제출하여야 하는 복잡한 절차를 요구하고 있다. 따라서 사업내직업훈련 등을 실시한 사업주가 실제 비용지원을 받기까지는 해를 넘겨야 하기 때문에 비용지원을 받은 사업주는 비용지원의 고마움보다는 불필요한 행정절차에 대한 불만을 토로하고 있다.

## 2) 개선방안

### 가) 지원금 및 장려금 등의 지급절차의 간소화

현재와 같이 직업능력개발사업의 각종 지원금·장려금 등을 받기 위해 사전에 승인이나 신고를 하는 것은 신고만으로 가능하게 하고, 교육훈련 등의 종료후 비용정산 보고를 한 후 다시 다음해 70일 이내에 비용지원신청서를 제출하게 하는 이중의 일을 교육훈련 종료후 비용정산 및 지원신청서를 하나의 서식에 의해 제출하도록 하고 1개월(또는 가능한 한 빠른 기간) 이내에 비용지원이 가능하도록 개선해야 한다.

### 나) 지급절차의 개선

행정적인 절차상 확정정산지급이 이러한 기간내에 이루어지기 곤란할 경우는 개산급으로 지급하는 방안을 검토하든지 지원금 상한액 산출을 전년도 보험료기준으로 변경할 필요가 있다. 개산급 지급의 경우는 법에 그 근거를 마련해야 한다.

## 라. 수강장려금지원제도 등의 법률적 근거 명시

### 1) 현황 및 문제점

고용보험법 제26조는 "... 피보험자 등의 직업능력개발·향상을 위하여 ... 필요한 비용을 지원할 수 있다."고 규정하고 있어 임의규정의 성격을 가지고 있다. 이 규정에 의해 고용보험법 시행령 제35조는 고령자수강장려금제도와 교육수강비용대부제도를 규정하고 있다. 그러나 이러한 지원제도는 사업주로부터 걷은 직업능력개발사업 보험료 수입을 재원으로 하여 피보험자에게 직접 지원하는 것이므로 확실한 법률적 근거가 없으면 위법의 소지가 발생할 수 있다.

### 2) 개선방안

직업능력개발사업으로서 근로자에 대한 직접적인 지원이 이루어지는 수강장려금 등의 지원근거를 고용보험법에 명시하여야 할 것이다. 비슷한 취지에서 실업 급여 수급자격이 없거나 제한된 실직자에게 혜택을 줄 수 있는 실업자재취직훈련 지원에 대하여도 확실한 법률적 뒷받침을 할 필요가 있다.

## 마. 기타 법 또는 제도적으로 검토·보완되어야 할 사항

이외에도 직업능력개발사업의 활성화와 관련하여 검토 또는 보완하여야 할 사항들은 다음과 같다.

- ① 불필요한 이동비용(교통비, 숙식비, 훈련기간 등)이 많아 소요되어 낭비요소가 많은 지역간 또는 지역내 구직활동의 효율성을 제고하기 위하여 지역단위 직업훈련의 활성화 방안이 필요하다.
- ② 장기적으로는 인정직업훈련기관도 교육훈련 지정기관의 개편방향(노동부장관이 금지한 기관 또는 과정만 제외하도록 하는 negative system의 도입)에 맞춰 인정에 대한 규제를 완화할 필요가 있다.
- ③ 지방자치단체의 직업훈련활동에 대한 지원근거를 검토할 필요가 있다.
- ④ 사업주 및 피보험자에게 교육기관 및 교육내용에 대한 정보제공 활성화가 필요하다. 특히 지방 및 중소기업의 경우는 직업교육훈련에 대한 의욕이 있어도 이러한 정보의 부족으로 기회를 놓치는 경우가 많으므로 이들에 대한 지원책이 마련되어야 한다.
- ⑤ 직업능력개발사업 및 고용안정사업지원금의 통합한도제 도입 또는 한도제 폐지 문제를 적극 검토하여 궁극적으로 고용보험사업이 필요한 부분에서 충분히 활성화될 수 있도록 하는 기금운용

의 유연화가 필요하다.

주석 1) 교육개혁의 일환으로 검토중인 직업교육훈련촉진법(가칭)이 제정되면 이와 관련하여서도 검토되어야 할 것이다.

#### 4. 실업급여

##### 가. 실업급여 수급자격의 명확화

###### 1) 현황 및 문제점

기본급여의 수급요건에 대하여 고용보험법은 제3조, 제31조, 제33조, 제45조 등에서 개별적으로 규정하고 있다. 즉 법 제3조는 실업의 정의에 대해서, 제31조는 기본급여 수급요건이 될 수 있는 기준기간에 대하여, 그리고 제33조는 이직후 지체없는 실직신고 및 구직신고 요건을 그리고 제45조는 이직사유에 대한 제한에 대하여 규정하고 있다. 그러나 이처럼 4개의 조항에 분산하여 실업급여의 수급요건을 규정해 놓음으로써 실업급여 신청자에게 혼란을 야기할 가능성이 높다.

###### 2) 개선방안

위와 같이 모두 4개의 조에서 규정하고 있는 실업급여 수급자격과 관련한 조항을 고용보험법 제31조에 하나로 묶어 기본급여의 수급자격요건을 명확히 규정하도록 한다.

일본은 현행 우리나라 입법례와 동일하나 대부분의 서구선진국은 실업급여의 수급요건을 한 조항에서 규정해 놓고 있다.

##### 나. 실업급여 수급자격 판단시 피보험단위기간의 산정방식 효율화

###### 1) 현황 및 문제점

현행 피보험단위기간은 이직일로부터 소급하여 1월씩 구분하여 개월수를 산정하고 구분된 각 1월의 기간에 있어서 임금지급의 기초가 된 일수가 15일 이상일 경우 당해 1월을 피보험단위기간 1월로 하고 15일 미만일 경우 당해 1월은 단위 기간에 산입되지 않게 되어 있다(고용보험법 제32조 제1~4항). 이와 같은 현행제도로 인하여 담당자들이 업무를 처리하는데 있어서 매우 복잡하여 그들의 업무효율성을 떨어뜨리고 있다.

###### 2) 개선방안

현행과 같은 피보험단위기간 산정의 복잡함을 단순화하기 위하여 이직일로부터 소급하여 역월에 의해 한달씩 구분하여 계산하는 개선방안이 있을 수 있다. 다시 말하면 역월에 의해 이직일로부터 소급계산하되 기초일수가 15일 이상인 달만 피보험단위기간에 산입하는 방안이다.

이밖에 고용보험관련 단위기간이 일(日)(예: 피보험단위기간) 혹은 월(月)(예: 기준기간, 피보험기간)로 되어 있는 우리나라의 복잡한 산정방식을 외국의 경우처럼 주단위로 바꾸는 방안도 있을 수 있다. 그러나 우리나라의 임금정산 단위기간이 서구와는 달리 주단위가 아닌 월단위로 되어 있어 이 방안은 현실성이 없는 것으로 보인다.

##### 다. 급여기초임금일액 산정방식의 간소화

###### 1) 현황 및 문제점

현행 기본급여의 산정기초가 되는 '급여기초임금일액'은 이직일 이전 18개월중 피보험단위로서 계산된 최후 12개월간에 지급된 임금을 365로 나눈 금액으로 하고 있다(고용보험법 제35조).

당초 고용보험법 제35조의 취지는 근로기준법상의 평균임금을 기준으로 급여 기초임금일액을 산정할 경우 실업급여 수급자의 남용사례가 많았던 외국의 예에 따라 실업급여의 남용을 방지하기 위한 것이었으나 현행 고용보험법의 적용·관리가 산재보험법을 원용하여 피보험자가 아닌 사업장단위로 이루어지고 있어 실업급여 신청자의 이직전 12월간의 임금을 확인하는데 많은 행정적인

부담을 야기하고 있다.

2) 개선방안

현행 사업장단위의 고용보험 관리·운용체계를 감안하여 근로기준법상의 평균임금을 기초로 임금일액을 산정하는 방식으로 전환할 필요가 있다.

<표 IV-14> 주요국의 실업급여산정 기초임금

일 본	최후 6개월간의 평균임금
미 국	기준기간 중 가장 임금이 높았던 분기(13주)의 임금(high quarter wage)의 26분의 1에 해당하는 금액이 급부로 지급됨. 결과적으로 상시임금의 50% 수준의 급부가 지급됨. 동시에 최저급여액 및 최고급여액을 각 주의 근로자 전체 평균임금에 맞추어 규정하고 있음.
독 일	순소득(=총소득 - 부양가족수당 - 사회보장세)에 대하여 실업세를 적용하며 산정기준기간은 마지막 3개월로 함. 단 지난 3개월의 평균임금이 지난 1년 동안의 평균임금보다 3분의 1 이상 높을 경우 지난 1년간의 평균임금이 순소득 계산에 사용됨. 순임금에 초과근무수당, 상여금 등은 제외됨.

라. 훈련거부 등에 따른 기본급여 제한기간의 법정화

1) 현황 및 문제점

고용보험법 제46조는 기본급여 수급자격자가 직업안정기관의 장이 소개하는 직업에 취직하는 것을 거부하거나 재취직촉진을 위한 직업지도를 거부한 경우 또는 직업안정기관의 장이 지시한 직업훈련 등을 거부하는 경우에 거부한 날로부터 기본급여의 지급을 정지하도록 명시하고 있다. 그런데 실업인정 예규 제306호의 제11조에는 직업지도 및 직업소개 거부시에는 2주간, 직업훈련 거부시에는 4주간 기본급여의 지급을 정지할 수 있다고 규정하고 있어 위법의 소지가 있다. 왜냐하면 기본급여의 제한기간을 법률이 아닌 예규에서 규정하고 있기 때문이다.

2) 개선방안

전술한 문제를 피하기 위해서는 우리나라도 독일, 영국, 미국, 캐나다, 일본 등 대부분의 국가가 고용보험법에서 급여제한기간을 명시하고 있는 바와 같이 실업인정 예규 제306호의 제11조에서 규정하고 있는 기본급여의 제한기간을 고용보험법에 명시하여야 할 필요가 있다.

마. 실업급여와 타소득보장과의 연계강화

1) 현황 및 문제점

현행 고용보험법에 의하면 사회보장제도간의 연계와 중복수급을 방지하기 위하여 수급자가 다른 법률에 의해 이직후 생활안정을 위한 급여를 지급받은 경우 그 상당부분만큼 기본급여에서 공제 가능하게 되어 있다(공제대상 급여종류 및 방법은 시행령에서 정함). 현재 시행령에서는 급여공제 대상을 국민연금법에 의한 노령연금, 특례노령연금으로 규정하고 있다(고용보험법 시행령 제49조 제2항)(퇴직금은 제외되어 있다).

그러나 국민연금 이외의 공무원연금, 사립학교교직원연금, 군인연금 등 다른 공적연금제도에 의한 공적연금을 지급받은 경우에는 실업급여와 중복수급이 가능하여 연금제도간에 형평성 문제가 발생하고 있다.

2) 개선방안

여타의 사회보험급여를 지급받는 기간동안에는 그 금액만큼 실업급여에서 공제하거나 실업급여의 지급을 정지하여야 한다. 외국의 제도에서는 대부분 사회보험으로서의 실업급여와 타소득보장, 즉 산재보험, 국민연금, 퇴직금(기업연금)은 연계되어 지급되며 중복시 1차적인 사회보장의 급여를 먼저 지급하고 그 급여만큼 실업급여는 공제되어 지급되고 있다.

일본의 경우 실업급여와 후생연금이 중복지급되게 되는 피보험자에 대해서는 실업급여를 우선 지급하고 지급액이 연금지급액에 미달할 경우 그 미달한 액수만큼 연금이 지급된다. 그러나 일본의 퇴직금이나 기업연금시스템이 우리나라와는 달리 법정복지가 아니라(후생연금부분을 제외하고는) 기업의 자율적인 제도이기 때문에 퇴직금이나 기업연금과는 연계가 되고 있지 않다.

독일의 경우는 연금수급시 실업급여의 지급이 중지되며, 퇴직시 받은 해고예고 수당이나 퇴직금(전별금)이 있으면 그 액수에 해당하는 기간만큼 계속 고용되어 있는 것으로 간주하여 실업급여의 지급이 유예되고 있다. 구체적으로 이직시 해고예고수당, 전별금 등을 받은 경우 그 금액의 70%를 임금받은 기간으로 환산하고 그 기간만큼 실업급여의 지급을 유예하되 전체 수급기간에는 영향을 미치지 않게 규정하고 있다. 이 제도는 우리나라의 근로자들이 이직 혹은 퇴직시 받는 퇴직금과 연계하여 실업급여의 지급을 조정하는 방안에 대한 시사점을 가지고 있다.

## 바. 실업급여의 용어 변경

### 1) 현황 및 문제점

현행 실업급여는 기본급여와 취직촉진수당으로 구분되고 취직촉진수당에는 조기재취직수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비 등으로 구성된다. 그러나 이들 용어가 다소 소극적이고 부정적인 분위기를 내포하고 있고, 특히 실업급여와 기본급여 등의 용어는 실업에 따른 당연한 급여라는 의미를 가지고 있어 실직자에게 적극적으로 재취업을 촉진하는 쪽으로 이러한 용어를 개정할 필요가 있다.

### 2) 개선방안

실업급여는 실업에 대한 보상이 아니라 실직자가 안심하고 재취직을 위한 구직활동을 할 수 있도록 지원하기 위한 급여이므로 심리적 차원에서 실업급여 수급자의 구직노력을 촉진하기 위해 '실업급여'를 '취직촉진급여'로, '기본급여'를 '구직급여'로 변경하거나 또는 실업급여라는 용어가 일반화된 점을 감안하여 현재와 같이 사용하고 '기본급여'만을 '구직급여'로 변경하여 사용하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

참고로 일본은 '실업급여'를 '구직자급여'와 '취직촉진급여'로 나누고 있고, 영국은 실업급여를 'jobseeker's allowance', 호주는 'job search allowance'로 부르고 있다.

## 5. 고용보험료 및 고용보험기금

### 가. 고용보험료를 결정 및 고용보험기금 관리방식의 개선

#### 1) 현황 및 문제점

고용보험료율은 1,000분의 15의 범위 내에서 고용안정사업의 보험료율, 직업능력개발사업의 보험료율 및 실업급여의 보험료율로 구분하여 정하며(법 제57조 ③), 한국은행에 설치된 고용보험기금 계정은 고용안정사업, 직업능력개발사업 및 실업급여로 구분하여 관리하도록 되어 있다(법 제70조). 따라서 각 사업별 보험료 수입액은 당해 사업의 지출에만 사용하여야 한다. 그러나 고용안정사업과 직업능력개발사업의 보험료는 사업주만 부담하기 때문에 굳이 보험료율의 결정과 기금관리를 구분하여 해야 할 필요가 없다.

#### 2) 개선방안

보험료율의 결정은 사업별로 하지만 기금관리는 사업주가 부담하는 사업에 대해 통합하여 하나의 계정으로 관리하고 있는 일본의 사례처럼 업무의 효율성과 사업추진의 유연성을 고려할 때 사업주만이 부담하는 고용안정사업과 직업능력개발사업의 보험료율을 통합하여 1,000분의 5로 하고

기금계정도 통합하여 경제상황에 유연하게 대처하면서 탄력적으로 집행하는 것이 바람직하다고 본다. 다만 실업급여의 보험료는 노사가 2분의 1씩 부담하므로 실업급여의 보험료율과 기금은 현행처럼 별도로 결정하고 관리하는 것이 합리적일 것이다.

#### 나. 보험료 징수체계의 일원화

##### 1) 현황 및 문제점

고용보험료 징수체계가 지방노동 관서와 근로복지공단에 이원화되어 있어 고용보험적용사업장에서 큰 혼란이 발생하고 있고 지방노동관서와 근로복지공단 지사간에도 업무처리에 혼선이 발생하는 등 고용보험의 조기정착에 장애가 되고 있다. 즉 근로복지공단이 고용보험료 납부안내문 및 납부서를 발송하고 고용보험료 보고서를 접수받아 고용보험전산망에 전산입력하면 관할 지방노동 관서에서 고용보험료의 징수결정, 체납처분 등 그 이후의 고용보험료 징수업무를 처리하고 있으나 실제에 있어서는 근로복지공단과 노동부의 업무가 어디서 어디까지인지 불분명한 경우가 많아 징수업무의 효율성이 저하되고 있다.

##### 2) 개선방안

고용보험료 징수체계가 가능한 한 조기에 일원화하여야 한다. 그런데 징수업무의 효율성을 위해서는 고용보험업무를 집행하는 지방노동관서에 일원화하는 것이 바람직하겠으나 한편으로 이는 지방노동관서의 인원이 추가로 확보되어야 하므로 현실성은 적어 보인다.

그러므로 현실적인 대안은 근로복지공단에 고용보험료 징수업무를 일원화하는 것으로 보이는데 앞의 <표 Ⅲ-34>의 실태조사 결과에서는 우리나라 기업의 61%가 고용보험료 징수체계를 근로복지공단으로 일원화하는 것을 바라고 있는 것으로 나타났다.

고용보험료 징수업무를 근로복지공단으로 일원화하는 것은 장기적으로 고용보험료와 산재보험료의 징수체계의 통합을 전제로 하고 있는데 이를 위해서는 적용단위의 통일을 통한 사업장 관리번호의 통일, 보험료 산정기초가 되는 임금범위의 통일, 징수방식의 통일, 관련서식의 통일, 전산프로그램의 통일 등 선결과제부터 해결하여야 할 것이다.

그러나 산재보험은 피보험관리가 아닌 사업장 중심의 관리이고 고용보험은 사업장과 피보험자를 동시에 관리한다는 점에서 볼 때 장기적인 사회보험료의 통합징수차원에서 장기적으로는 국민연금 각출금의 징수방법에 통일시켜 나가는 것을 적극 검토하여야 할 것이다.

#### 다. 보험료의 월별납부 검토

##### 1) 현황 및 문제점

고용보험료와 산재보험료는 매보험년도 개시일부터 70일 이내에 개산보험료를 보고·납부하고(분기별 분할납부도 가능) 개산보험료의 변경 등이 있는 경우에는 다시 개산추가보험료와 개산증가보험료를 보고·납부하여야 하며 최종적으로 확정된 확정보험료를 다음 보험년도의 개시일로부터 70일 이내에 보고·납부해야 하므로 번거로운 절차를 거치고 있다.

##### 2) 개선방안

현행 보험료의 복잡한 납부방식은 업무의 간소화 및 장기적인 사회보험료의 통합징수차원에서 월별후납제도로 변경할 필요가 있다. 이때 고용보험의 적용·징수 및 급여의 기준은 국민연금에 맞추는 것이 합리적이다.

## 6. 건설공사에 대한 특례

### 가. 건설공사에 대한 특별 고려의 필요성

건설업의 경우 건설업체 本社와 공사현장인 建設工事로 나뉘어 고용보험이 적용된다. 본사의 경우 상용직근로자로 구성되어 여타 산업의 사업장과 별다른 점이 없으므로 특별히 다루어야 할 문

제점이 없으나, 건설공사의 경우 생산의 대부분을 일용직근로자에 의존하고 있는데, 이들은 日傭性·移動性 등의 특성을 띠고 있어 고용보험제도의 시행상 많은 문제를 야기하고 있다. 따라서 이러한 특성을 극복하기 위한 별도의 조치를 필요로 한다.

여기서는 건설공사 사업장과 그 사업장에 고용되는 건설 일용근로자의 문제에 초점을 두기로 하며, 이는 일용성을 지니는 타산업의 근로자에게도 유추적용될 수 있을 것으로 생각된다. 고용보험 제도는 분야별로 건설공사의 특수성과 그것으로부터 비롯되는 고용보험제도 시행상의 문제점을 기술하고, 그에 대한 개선방안을 제시하는 순으로 기술해 나가도록 한다.

## 나. 건설공사의 특수성과 분야별 고용보험제도 개선방안

### 1) 고용보험 적용 및 피보험관리

#### 가) 건설 일용근로자의 日傭性·移動性과 고용보험 적용 및 피보험자관리

##### (1) 현황 및 문제점

##### (가) 고용보험 적용의 어려움

건설업 생산물의 倏然생산성은 생산활동을 비상시적으로 만들며, 생산휴지기에 지출되는 비용을 최소화하기 위해 물적·인적요소에 대한 상용화를 기피하도록 한다. 이러한 특성은 건설업체로 하여금 핵심직원만 상용화하고 그외는 비정규형태로 고용하도록 하는 선택적 고용전략으로 귀결되며, 그 결과 대부분의 건설업 생산직근로자는 비정규 고용형태인 일용직으로 고용되게 된다.

<표 IV-15>에서 보듯이 일용직임이 확실시되는 임시기능공과 단순노무직의 비율은 106만명으로 72.5%에 이르며, 여기에 일용직일 개연성이 높은 기능공까지 합한다면 117.3만명으로 80.2%에 달하고 있다.

현재 고용보험법 제8조 및 시행령 제3조는 3개월 미만의 일용근로자, 임시 또는 계절근로자에 대해 법의 적용을 제외하고 있는데, 건설 일용근로자의 대다수는 3개월 미만으로 고용되어 고용보험사업으로부터 원천적으로 적용제외되거나, 3개월 이상 고용되더라도 고용계약이 명시적으로 이루어지지 않아 고용보험 피보험자 자격을 취득하는 경우는 매우 드물다고 한다.

고용보험 통계상 건설 일용근로자는 건설공사라는 항목에서 집계되는데, <표 IV-16>에서 보듯이 건설공사의 경우 사업장수는 7,220개소로서 전산업대비 17.3%를 차지하거나, 피보험자수는 28,919명으로서 전산업대비 0.7%에 그치고 있다. 즉 평균적으로 각 건설공사 사업장당 4명만이 고용보험 피보험자 자격을 취득하고 있는 것이며, <표 IV-15>의 기능공, 임시기능공, 단순노무직을 합한 117.3만명의 건설 일용근로자 중 2.5%만이 고용보험의 적용을 받고 있는 셈이다.

##### (나) 개별기업에 의한 건설 일용근로자 근로기록의 부재

건설 일용근로자의 일용성과 이동성은 개별기업으로 하여금 그들의 근로기록을 방기하게 함으로써 근로를 제공한 사업장이 고용보험 적용사업장일지라도 3개월 이하로 고용되는 경우에 이들의 경력은 전혀 기록으로 남지 못하여 개별근로자가 실업급여를 수급하려 해도 고용기록의 증빙자료 부재로 수급이 불가능하다.

##### (다) 피보험자관리의 어려움

또한 근로계약이 아예 없거나 구두로 맺어져 뚜렷한 고용기간이 정함이 없어 수시로 현장을 바꾸게 되므로 사업주의 피보험자자격 취득·상실 신고 및 관리업무가 매우 번거로워져 사업주는 사실상의 피보험자관리를 포기한다고 한다. 다만 확정보험료 정산시 노동사무소의 실사대상이나 감사대상이 될 위험을 감안해 비슷한 규모의 타현장 담당자와 협의해 적당한 수의 건설 일용근로자를 기재해 넣는다고 한다.

<표 IV-15> 건설업의 직종별 종사자수(1994)

(단위 : 천명, %)

종사자 합 계								사업주 및 무급가족 종사자
	피고용자	사무직 및 기타 종업원	생산직	기술자	기능공	임시 기능공	단순 노무직	
1,462 (100.0)	1,443 (98.6)	138 (9.4)	1,304 (89.1)	131 (8.9)	113 (7.7)	396 (27.1)	664 (45.4)	20 (1.3)

주 : 본 조사는 정부 또는 공공기관의 직영공사 및 무면허공사업자에 의한 공사(주로 주택 및 직영공사)를 제외하여 근로자수가 과소평가되었음.

자료 : 통계청, 『건설업통계조사보고서』, 1995.

<표 IV-16> 건설업의 고용보험 적용상황(1996. 6. 30. 현재)

(단위 : 개소, 명, %)

	사업장 수	피보험자 수
전 산업	41,764 (100.0)	4,300,725 (100.0)
건설업 (A)	9,075 ( 21.7)	230,281 ( 5.4)
본 사 (A-B)	1,855 ( 4.4)	201,362 ( 4.7)
건설공사 (B)	7,220 ( 17.3)	28,919 ( 0.7)

자료 : 노동부

(2) 개선방안

(가) 제1안 : 3개월 미만 근로자에 대해 고용보험 3개사업으로부터 전면 적용 배제  
 현재 법에 모호하게 규정된 피보험자의 개념을 명확하게 하기 위해서 3개월 미만의 일용근로자, 임시근로자, 계절근로자 등 실업급여사업에서 적용제외되는 근로자에 대해서는 고용안정사업과 직업능력개발사업에 대하여도 적용배제하여 보험료의 징수가 이루어지지 않도록 한다.

【장점】

첫째, 3개월 미만인 일용근로자, 임시근로자, 계절근로자 등에 대한 고용안정사업 및 직업능력개발사업의 보험료를 납부하지 않아도 되므로 사업주의 금전적 부담이 경감된다.

둘째, 3개월 미만인 일용근로자, 임시근로자, 계절근로자 등이 포함된 고용안정사업 및 직업능력개발사업의 시행시에도 지원금을 지급함으로써 소득재분배의 효과를 높일 수 있다.

셋째, 현재 피보험자관리부분에서 임금부분이 누락되어 있는 것을 변경하기 위해서는 국민연금과의 통상징수가 불가피한데, 피보험자의 개념을 명확히 하고 보험료 납부대상을 피보험자로 한정할 경우 국민연금과의 통합에 근접할 수 있다.

【단점】

이 경우 문제가 되는 것은 보험료 수입의 감소인데, 특히 건설업이 경우 공사현장의 절반에 가까

은 근로자가 3개월 미만으로 근로할 가능성이 많기 때문에 건설업에서의 보험료 수입이 감소되며, 전체 산업의 경우 약 10% 가까이 추산되는 일용근로자의 비율을 감안할 때 보험료 수입이 약 5% 정도 감소할 것으로 예상된다(현재 추계 작업중임).

(나) 제2안: 고용보험사업별 관리방안

① 고용안정사업 및 직업능력개발사업의 적용

고용안정사업 및 직업능력개발사업의 적용사업장 규모는 여타 부분과 동일하게 적용하되, 피보험자의 자격취득·상실신고 등 관리는 사업장에서 행하지 않도록 한다. 이 경우 사업의 시행은 후술할 사업주단체 및 관계자가 행하도록 하고, 직업능력개발사업 시행대상 근로자는 반드시 고용보험 피보험자일 것을 요건으로 하지 않으며, 보험료 납부는 노무비율에 의하고, 건설 일용근로자를 대상으로 하는 고용보험 피보험자관리는 사업장에서 행하지 않는다.

② 실업급여의 적용

적용사업장 규모는 여타 부분과 동일하게 하되, 기존의 적용방식을 크게 변형할 필요가 있다. 먼저 고용보험 적용사업장에 고용되는 근로자는 하루만 고용되더라도 적용받을 수 있도록 한다. 이를 위해서 '건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률(안)'에서 검토하고 있는 건설 일용근로자 수첩(이하 수첩)제도가 선행되어야 한다. 즉 후술하는 바와 같이 수첩에 자신이 일한 일수와 임금을 기재토록 하고, 실업증지를 여기에 부착토록 하여 이를 기초로 실업급여를 지급하도록 한다. 한편 이렇게 실업급여의 적용을 받는 피보험자의 관리는 사업주의 실업급여 증지발급대장과 근로자 스스로 신고하는 직업안정기관의 전산망을 통해 이루어지도록 한다.

【장점】

이 경우 3개월 이하로 고용되는 일용근로자도 고용보험의 적용을 받도록 함으로써 고용보험으로부터 배제되는 일용근로자의 범위를 훨씬 축소할 수 있다. 또한 근로현장을 자주 바꿀 수 밖에 없는 일용근로자에 대한 피보험자 자격취득·상실신고 등 관리의 짐을 사업주로부터 덜어줌으로써 건설현장의 특성에 맞는 고용보험의 적용이 이루어질 수 있다.

【단점】

고용안정사업에 필요한 사업장당 피보험자수의 파악이 어려워진다. 또한 실업급여의 적용을 위해 실업증지에 관한 업무, 실업의 확인 및 지급을 위한 행정력의 부담이 크게 증가된다.

나) 수주생산성과 공사기간 단기성에 의한 고용보험사업 수혜의 곤란성

(1) 현황 및 문제점

건설업의 생산은 수주에 의해 이루어지므로 그 생산활동이 지속적이지 않으며, 고용보험 적용사업장이 되기 위해서는 그 규모가 40억원 이상이어야 한다. 따라서 건설공사의 경우 40억원 이상 규모의 생산활동을 지속적으로 행하지 않는다면, 근로자뿐만 아니라 사업장도 고용보험 적용사업장과 비적용사업장을 오락가락하게 된다.

현행제도는 공사현장별로 적용되도록 하고 있고, 고용보험 적용규모인 총공사 금액 40억원 정도의 공사는 7~8개월이면 준공되며, 하도급공사 6억원 정도의 공사는 2~3개월이면 준공되므로 1년 이내에 고용보험 적용사업장 자격의 得喪을 수차례에 걸쳐 반복할 수 밖에 없다.

따라서 장기간을 요하는 직업능력개발사업의 경우 건설공사에 대한 지원은 사실상 막혀 있다는 사업주측의 지적이 있다.

(2) 개선방안

이는 건설업의 수주생산성에 의한 생산활동의 단절로부터 오는 문제점이므로 이를 극복하기 위해서는 생산활동의 단절과 무관하게 직업능력개발사업이 이루어지도록 하는 방안이 요구된다. 즉 후술하는 바와 같이 건설업 전체를 포괄할 수 있는 건설업주 단체와 관계자로 구성된 직업능력개발위원회로 하여금 지속적으로 사업을 추진하도록 하고 여기에 고용보험기금의 지원이 이루어지도록 한다.

## 2) 고용안정사업

### 가) 우천시 사업주의 임금지급시 휴업수당 지원

#### (1) 현황 및 문제점

건설업의 생산활동은 옥외에서 이루어지므로 기후에의 의존이 매우 강한데, 우천시 또는 사업주의 작업준비 미비로 휴업이 발생하는 경우(‘대마찌라 함’) 근로자는 임금의 지불을 받지 못하는 경우가 대부분이라고 한다. 이 경우 고용주는 근로기준법상 근로자에게 70% 이상의 임금을 지급해야 할 의무가 있다.

그러나 사업주의 입장에서 보면 이러한 임금비용을 사업주에게만 부담하게 함은 지나친 비용 압박이 될 수 있다. 또한 근로자의 입장에서 볼 때, 대마찌의 발생시 근로자는 근로를 제공할 의사와 능력을 가지고 공사현장에 있었으며, 여타 근로의 기회를 포기하고 당해 현장에 나온 것이므로 응분의 보상이 주어져야 한다.

일례로 광주직할시 일용노동조합(양동)의 근로계약서에는 이러한 상황에 대해 다음과 같이 규정하고 있다.

- 회사사정으로 일을 못할 경우(작업준비가 되지 않았을 때)에는 일일임금의 60%를 근로자에게 지급하고,
- 오전 우천시에는 일한 시간만큼 지불하며,
- 오후 3시가 넘어 우천시 노임의 100%를 지급한다.

#### (2) 개선방안

대마찌가 사업주가 근로자에게 임금의 일부 또는 전부를 지급하는 경우 고용보험에서 그 비용의 일부 또는 전부를 지원할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 물론 이러한 지원이 이루어지기 위해서는 고용안정사업의 지정업종에 관한 규정의 개정이 선행되어야 한다. 즉 지정업종 자체의 지정을 폐기하고 모든 사업주로 하여금 자발적으로 신청하게 한 후 심의회에서 그 요건을 종합적으로 판단하는 방안을 고려할 수 있다.

### 나) 옥외성에서 기인한 특수한 직업여건에 대한 특수설비 설치비용 지원

#### (1) 현황 및 문제점

건설업 생산활동은 일반적으로 옥내가 아닌 옥외에서 이루어지므로 기후에 강하게 의존하게 되어 특별한 장비의 도움없이 우천시 또는 동절기에 작업의 수행이 어려워진다.

#### (2) 개선방안

건설 일용근로자의 안정적 취업을 위해서는 대형천막의 설치 등으로 작업이 가능해지는 현장에는 그러한 설비를 마련할 필요가 있다. 따라서 우천시 및 동절기에 특수설비를 설치할 경우 그 비용을 지원할 수 있도록 지원규정의 마련이 필요하다.

또한 건설업 생산물의 특성상 장기간의 野外·他地작업이 이루어지는 경우가 많은데 그에 필요한 야외숙식시설이나 장비설치시 그 비용의 지원도 요구된다.

## 3) 직업능력개발사업

### 가) '건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률(안)'에 규정될 직업능력개발사업에 대한 고용보험기금의 활용근거 마련

#### (1) 현황 및 문제점

건설 일용근로자의 이동성은 건설업의 개별기업이 능력개발사업을 실시하더라도 그 효과가 당해 기업으로 귀속될 가능성을 원칙적으로 차단하고 있어, 개별사업주는 직업능력개발사업을 실시할 유인을 갖지 못한다.

현행 직업능력개발사업을 규정하고 있는 법 제4장(제21~제27조)은 사업주단체에 의한 직업능력개발사업의 실시와 지원에 대해서는 규정이 없다. 또한 직업능력개발사업의 실시 및 지원대상을 '적용사업주'와 '피보험자 등(보험가입자와 의제가입자)'라고 규정하고 있는데, 건설공사의 고용보험 적용사업주는 총공사금액이 40억원 이상인가 미만인가에 의해서, 그리고 고용보험 피보험자는 고용되는 공사현장이 적용사업장인가 아닌가에 의해서 고용보험법상의 자격이 규정되므로, 사업주와 피보험자 모두 고용보험법상의 자격이 수시로 변동하게 된다.

이러한 요인들은 '개별사업주'에 의한 그리고 '피보험자 등'에 대한 직업능력개발사업을 규정하고 있는 현행의 고용보험법의 적용을 어렵게 한다. 따라서 현행 제도하에서는 건설업, 특히 건설 일용근로자들에게 직업능력개발사업을 실시하기 어렵다.

건설 일용근로자에 대한 개별기업의 직업능력개발사업 시행의 어려움을 살펴보기 위해 <표 IV-17>을 보면, 사업내직업훈련 적용상황은 사업장의 경우 전산업대비 6.6%, 피보험자의 경우 1.4%로 나타나고 있으며, 실제의 지원상황은 사업장의 경우 전산업대비 0.9%, 피보험자의 경우 0.3%에 그치고 있다.

(2) 개선방안

(가) 제1안: 고용보험법에 추가 규정

고용보험법에 직업능력개발사업의 실시주체 및 적용대상을 확대 규정하여, 건설업의 사업주단체와 피보험자 자격의 취득과 상실을 반복하고 있는 피보험자에 대해서도 사업을 실시할 수 있도록 마련한다.

【장점】

고용보험법에 의한 직업능력개발사업임이 명확해지므로 고용보험기금의 지원이 용이해진다.

【단점】

고용보험에 관한 일반법인 건설업에 관한 특별규정이 장황하게 많이 수록된다면 타산업과의 형평성이 문제될 수 있으며, '건설근로자 고용개선에 관한 법률(안)'에서의 건설 일용근로자에 대한 고용개선 대책의 일관성을 해칠 우려가 있다.

<표 IV-17> 1996년 2/4분기 사업내직업훈련 추진상황

(단위 : 개소, 명, %)

적용 사업장	사업장 수	피보험자 수
전 산업	41,764 (100.0)	4,300,725 (100.0)
건설업	2,757 ( 6.6)	60,681 ( 1.4)
지원사업장	사업장 수	훈련인원
전 산업	220 (100.0)	42,055 (100.0)
건설업	2 ( 0.9)	112 ( 0.3)

자료 : 노동부

(나) 제2안: 고용보험법에는 지원근거만 명시

고용보험법에 "타법에 의한 직업능력개발사업의 시행시 이를 지원할 수 있다"는 내용의 규정만을 두고, '건설근로자의 고용개선등에 관한 법률(안)'에 (고용보험에 가입된) 건설업 사업주 단체 및 관계자를 실시주체로 하며, 피보험자의 자격이 수시로 변동하는 근로자를 직업능력개발사업의 적용대상으로 한다는 것과 그 훈련내용에 관한 세부규정을 두어 사업을 실시한다.

【장점】

'건설근로자 고용개선에 관한 법률(안)'에서의 건설 일용근로자에 대한 고용개선 대책을 직업능력개발과 유기적으로 연결시켜 일관성을 유지할 수 있다.

【단점】

고용보험기금의 지원을 받을 수 있는 사업인지가 고용보험법 내에서 명백해지지 않을 수 있다.

4) 실업급여

가) 증지부착을 통한 실업급여제도의 적용

(1) 현황 및 문제점

현재의 실업급여 지급요건 중 하나는 "18개월 중 12개월 동안 피보험자로 있어야 한다"는 것인데, 대부분의 건설 일용근로자에게 이는 충족시키기 어려운 요건이다.

현행 일용근로자는 3개월 이상을 동일한 고용보험 적용사업장에 고용되어야 고용보험 피보험자 자격이 생기며(법 제8조), 그 시점으로부터 고용보험료를 납부하기 시작한다. 따라서 예컨대 4개의 공사현장에 5개월씩 쉬지않고 18개월을 계속해서 근로한다고 하더라도 이 중 6개월만 고용보험 피보험자로서의 자격을 갖추기 때문에 현행 체제하에서의 실업급여 지급은 불가능한 것이다.

A현장			B현장			C현장			D현장
3개월	2개월	현장이동	3개월	2개월	현장이동	3개월	2개월	현장이동	3개월
비적용	적용	즉시 취업가정	비적용	적용	즉시 취업가정	비적용	적용	즉시 취업가정	비적용

나아가 건설공사는 공정에 따라 공종별로 인력이 투입되므로 전체 건설공사의 일부를 차지하는 각각의 공정에 따라 시기에 맞게 지속적으로 일거리가 나타나기란 매우 어렵다고 할 수 있다.

(2) 개선 방안

(가) 제1안: 일일 고용피보험자제도 및 단기특례피보험자제도의 도입

위와 같이 피보험자로서의 기간이 매우 짧을 수밖에 없는 건설 일용근로자의 특징을 감안해 실업급여 지급요건 및 보험료 납부사항을 달리 규정하는 방안으로서 현행 일본의 제도와 유사하다.

먼저 일일고용피보험자제도란 3개월 미만으로 고용되는 일용근로자에게 일일 고용피보험자 수첩을 소지케 하여 현장에서 임금수령시 여기에 실업급여 증지를 부착하도록 한 후 이것으로 실업급여 지급의 기초로 삼는다. 일일피보험자였던 자가 3개월 이상 동일현장에서 근무하게 되면 그 피보험자는 그 시점부터 일일 고용피보험자 수첩을 노동관서에 제출하고 당연히 이하에서 설명할 단기특례피보험자가 되는데, 다만 본인이 원할 경우 노동관서의 승인을 얻어 이후 기간에도 일일 피보험자로 남을 수 있다.

단기특례피보험자제도란 보험료 납부기간과 실업급여 지급기간을 단축시키는 제도를 말하는데, 기준기간을 18개월로 보고 보험료 납부기간을 6개월로 하고 실업급여 지급기간을 이에 상당하는 기간만큼(납부기간에 따라 3분의 1부터 2분의 1까지 조정) 단축시킨다.

우리나라의 경우 이 두 가지 제도에 대해 일일고용보험자제도를 제외하고 단기피보험자제도를 먼저 시행하는 방안과 처음부터 두 제도를 연계하여 동시에 시행하는 방안을 고려할 수 있다.

이 경우 보험료의 납부는 사업주 및 근로자가 각각 고용보험 기본보험료와 실업증지 보험료를 이중으로 부담하게 된다.

【장점】

단기특례피보험자제도를 시행할 경우, 현행 제도의 변형없이 보험료 납부기간과 실업급여 지급기간만을 조정함으로써 일용근로자에게도 실업급여사업을 적용시킬 수 있으며, 적용제외근로자의 고용기간 규정을 단축시켜 적용근로자의 범위를 확대시킬 수 있다.

【단점】

단기간의 취업-실업과 잦은 현장이동을 반복하는 건설 일용근로자의 경우 '非보험자(일일고용피보험자)→단기특례피보험자 또는 일반피보험자→非보험자(일일고용피보험자) 또는 일반피보험자→非보험자(일일고용피보험자)→.....' 등의 자격변동이 계속됨으로써 사업주, 근로자, 노동사무소 모두 번거로워질 우려가 있다.

(나) 제2안: 건설 일용근로자 수첩(가칭)<sup>1)</sup>을 이용해 별도의 체제를 구축하는 방안

이 방안은 기본적으로 상용직근로자의 실업급여 적용체계와 일용근로자의 실업급여 적용체제를 이분하려는 사고에서 출발한다. 즉 취업-실업과 잦은 현장이동을 반복하는 건설 일용근로자의 경

우 근로자 자신의 근로일수와 임금 등의 정보를 직업안정기관에서 발부한 자신의 건설 일용근로자 수첩(가칭)에 기록하고 이에 기반하여 실업급여의 적용을 받는 것을 의미한다. 즉 위에서 기술한 일일고용피보험 자제도를 보다 일반화시켜 일용직근로자에게 독특한 제도로서 발전시키는 것을 의미한다. 일본의 경우 건설근로자의 상용화율이 90%에 가까우므로 이 제도가 소수일용근로자에 대한 과도기적 조치로서 이용되고 있으나 우리나라는 70% 이상의 건설근로자가 일용성의 형태를 띠고 있으므로 이 제도의 필요성이 높다고 하겠다.

이 경우 고용보험 적용사업장에 취업하게 되는 건설 일용근로자는 취업 첫날부터 자신의 수첩에 실업급여 증지를 부착해 나가도록 함으로써 적용제외기간을 두지 않게 되어, 적용사업장에 취업하게 되는 건설 일용근로자는 취업 첫날부터 자신의 수첩에 실업급여 증지를 부착해 나가도록 함으로써 적용제외기간을 두지 않게 되어, 적용사업장에서 제공한 자신의 총근로일수를 모두 실업급여 보험료 납부기간으로 인정받을 수 있으므로 일용성을 극복할 수 있게 된다. 또한 현장을 옮겨 다니더라도 각 사업장에서 부착시키는 증지를 자신의 수첩에 계속 모아나가면 되므로 이로써 이동성에서 발생하는 문제도 극복할 수 있게 된다.

이러한 방식은 3개월 이상 동일한 적용사업장에 근무하더라도 일반피보험자로 편입되지 않으며 따라서 사업주는 실업급여 중지대장에 누구에게 언제 얼마짜리의 증지를 부착시켰는 가만을 실업급여 중지 대장에 기록할 뿐 피보험자 자격 得喪에 관한 번거로운 피보험자관리를 행하지 않아도 된다. 그 대신에 피보험자가 된 근로자 스스로가 자신의 증지부착 상황을 직업안정기관에 주기적으로 보고하여 전국적인 전산망에 이를 입력시키도록 한다. 이러한 기록은 실업급여의 적용기초와 수첩분실시 재발급의 기초자료로 활용될 뿐만 아니라 건설노동시장에 존재하는 근로자의 존재양태 파악자료로 노동정책의 기초가 된다.

한편 이러한 건설 일용근로자의 실업급여 보험료 징수시 상술한 체제 하에서는 사업주가 장기적인 근로자관리를 행하지 않으므로 상시근로자임을 전제로 선납하는 일반보험료는 징수하지 않도록 하고, 임금지급시 납부되는 실업증지 보험료로 이들에 대한 보험료 징수를 대신하도록 한다.

실업급여 수급요건 또한 많은 변화를 요구하는데, 먼저 건설 일용근로자에 대한 실업의 확인은 이들의 일용성 때문에 매일매일 이루어질 수밖에 없으며, 구직의사의 확인은 아침에 근로제공을 목적으로 집결하는 공사현장 또는 새벽시장 근처에서 이루어져야 한다는 점이다. 또한 당연한 귀결로서 실업급여 보험료 납부기간과 수급기간 역시 조정되어야 한다.

일용근로자에 대한 실업급여 적용방법 대해 고용보험법 제30조(일용근로자에 대한 특례)에서는 "일용근로자에 대한 실업급여 및 실업급여의 보험료에 관한 사항에 대하여는 다른 법률로 정한다." 라고 규정하고 있는데, 여기에 건설 일용근로자에 관한 사항을 '건설근로자 고용구조 개선등에 관한 법률(안)'에서 규정할 수 있도록 근거규정을 마련할 수 있다.

#### 【장점】

고용보험적용사업장에 고용되는 근로자라면 3개월 이하더라도 근로 첫날부터 피보험자가 되므로 단기간에 취업되거나 자주 현장을 바꿀 수밖에 없는 건설 일용근로자에 대한 실업급여 적용범위를 확대할 수 있고, 피보험자관리의 번거로움을 덜 수 있는 등 일용성과 이동성에서 오는 문제점을 극복할 수 있다.

이러한 장점은 단지 건설업에만 고유한 것이 아니고, 타산업의 모든 일용근로자에게 유추적용될 수 있어 모든 일용근로자를 고용보험제도에 포괄해낼 수 있는 획기적 적용방식이 될 수 있다.

#### 【단점】

일반상용직의 피보험자와는 다른 적용방식으로 적용해야 하므로, 수첩발행기구와 수첩의 정보등록기구 및 실업확인기구 등 막대한 행정력이 요구된다. 그러나 현재 고려중인 직업안정기관의 정비와 일정요건 이상의 민간정보 매개기관을 활용한다면 가능할 수 있다.

#### 5) 고용보험료 및 고용보험기금

##### 가) 당연일괄가입제도 및 보험료의 공사원가 계상의 필요성

##### (1) 현황 및 문제점

현재 건설공사의 고용보험제도 적용여부는 기업단위가 아닌 공사단위로 판단하되 총공사금액 40억원 이상 규모(노동부장관 고시금액)이면 적용사업장이 되어 보험료를 납부하여야 한다(영 제2조). 한편 도급공사의 경우 원수급인이 보험료납부의무를 지되(법 제9조), 하도급공사금액이 6억원 이상이면 원수급인 신청과 노동부장관의 승인에 의해 하수급인이 적용사업주가 되어 보험료를

납부할 수 있다(예규 제263). <표 IV-18>에서 보는 바와 같이 고용보험에 당연적용되는 사업체 수는 전체대비 약8%, 종사자수는 약65%정도 되는 것으로 볼 수 있고, 승인에 의해 하수급인이 보험료 납부를 대신할 수 있는 사업체수는 29.9%이며, 종사자수는 30.7%에 달하고 있다.

이 때 적용사업주가 되는 하수급인은 규모는 작으나 원수급인에게 적용되는 높은 직업능력개발사업보험료율에 준해 보험료를 납부하게 된다. 그러나 하청사업장의 경우 공사규모가 작으므로 공사기간도 짧아(예컨대, 6억원 규모 정도의 공사는 2~3개월이면 공사가 끝난다고 한다)고용안정사업이나 직업능력개발사업의 시행에 필요한 기간에 못미치고 일단 건설공사가 끝나면 적용사업장의 자격이 없어지므로 하청사업장 단위로 고용보험사업의 지원을 받기란 불가능하며, 사업을 실시하려 해도 원청사업주를 거쳐야 한다. 결국 보험료를 납부하는 하청사업장은 고율의 보험료 납부만 할 뿐 고용보험사업의 지원은 받지 못하는 모순이 발생하고 있다.

<표 IV-18> 총 공사액 규모별 현황(1994)

(단위 : 개소, 명, %)

규 모	사 업 체 수	종 사 자 수
전 체	32,561 (100.0)	1,460,821 (100.0)
5억원 미만	20,407 ( 62.6)	92,199 ( 6.3)
5억원~50억원미만	9,721 ( 29.9)	449,017 ( 30.7)
50억원 이상	2,431 ( 7.5)	919,601 ( 63.0)

주 : 본 조사는 정부 또는 공공기관의 직영공사 및 무면허공사업자에 의한 공사(주로 주택 및 직영공사)를 제외하여 근로자수가 과소평가되었음. 한편 고용보험 적용규모인 40억원과 승인에 의한 하도급가능 규모인 6억으로 구분하고자 하였으나 분류기준이 달라 근사치로 표를 작성하였음.

자료 : 통계청, 「건설업통계조사보고서」, 1995.

한편 산재보험료 등은 공사원가에 계상되는 항목에 포함되어 사업체의 부담이 덜하나, 고용보험료는 아직 그 항목에 포함되지 않아 부담이 크다고 한다. 또한 사업장 단위로 적용·징수가 이루어지도록 되어 있으나 이는 실익이 없다고 한다. 예컨대 모건설회사의 경우 보통 건설현장이 50~250여개가 되고, 6원이상의 현장만도 200여개가 되며, 여기에 하도급업체 까지 합하면 300여개가 된다고 한다. 이 경우 현장별로 고용안정사업이나 직업능력개발사업이 이루어지기 힘들고 오히려 현장별 징수로 보다 번거로워진다고 한다.

(2) 개선방안

산재보험과 마찬가지로 원청에 대한 당연일괄가입제도를 두어, 일정요건하에 원청으로 하여금 고용보험료를 일괄납부하게 하고, 그 보험료를 후술하는 바와 같이 공사원가에 계상하도록 하여 비용부담을 덜어준다.

일부 사업주측에서는 고용보험 적용대상이 될 총공사금액의 수준을 상향조정해 줄 것을 요구하고 있으나 그것으로 공사기간이 비교적 장기인 공사현장에만 적용토록 하여 고용안정사업의 시행에는 약간의 도움이 있을지 모르나 직업능력개발사업 시행상 근본적인 문제인 근로자의 일용성을 극복할 수 있는 방안은 아니다.

나)회사를 징수단위로 한 합리적 노무비율에 의한 고용보험료의 확정정산의 필요성

(1)현황 및 문제점

현재 건설공사의 개산보험료는 '총공사금액×노무비율×보험료율'이라는 산식에 의해 이루어지고, 확정보험료는 '실제 지급된 임금총액×보험료율'이라는 산식에 의해 결정되고 있다.

그러나 건설공사의 경우 대다수가 일용근로자 형태로 고용되어 있고 소속되어 있는 개별현장의 수가 많으므로 상시근로자수의 파악도 어렵고 따라서 실제 지급된 임금총액의 파악도 어렵다고 한다. 그래서 현재는 유사현장의 담당자와 협의해 적당수준으로 근로자수와 임금총액을 맞추어 넣는다고 한다.

(2)개선방안

건설공사의 경우 고용보험료의 확정정산시에도 실제 임금총액시준보다는 합리적인 노무비율을 산정하여 이를 기준으로 함이 보다 타당할 것이다. 또한 장기적으로 보아 일용근로자에 대한 피보험자의 관리를 각 현장에서 하지 않도록 한다면 현장별이 아닌 회사단위로 고용안정 및 직업능력 개발사업 보험료를 납부하도록 하는 방안이 보다 효율적일 것으로 판단된다. 다만 공종에 따라 노무비율이 다를 것이므로 각각의 노무비를 합리화가 전제되어야 한다.

6)직업안정조직 및 노동시장정보체계의 구축

가)실업급여 증지수첩의 기록을 위한 담당기구의 마련

(1)현황 및 문제점

일용성과 이동성에 의해 단기간 고용되는 건설 일용근로자에 대한 기록을 개별기업이 모두 관리하기란 불가능하다. 위에서는 이러한 특성에서 기인하는 문제점을 극복하기 위해 수첩제도의 도입이 필요함을 기술했다.

그런데 현재의 직업안정기관 체계만으로는 건설 일용근로자 수첩을 통한 실업급여 업무를 담당하기 힘들다. 건설 일용근로자는 실업증지의 부착상황을 전산망에 입력시키기 위해 자주 직업안정기관에 들러야 하고, 실업의 확인을 위해서는 매일 아침에 출두하여야 한다. 하지만 현재의 직업안정기관은 그러한 절차를 위해 근로자가 접근하기에는 수적으로 부족하며 거주지 또는 작업현장으로부터 많이 떨어져 있는 것이 보통이다.

(2)개선방안

건설 일용근로자로 하여금 수첩에 부착된 실업급여 증지상황을 전산망에 입력시키기 위해서는 근로자가 접근하기 쉬운 장소에 직업안정기관이 설치되어야 한다. 이를 위해서는 현재 존재하는 지방노동관서 및 전문인력취업정보센터 등 국립직업안정기관 52개소, 시·군·구 취업알선 창구 등 공공직업소개기관 287개소이외에도 대규모 건설현장 또는 새벽인력시장 근처에 출장소를 설치하여 전산망에의 기록입력 및 실업의 확인 등 실업급여 업무를 담당케 한다. 또한 일정정도 기준이상의 민간정보 매개기구에 대해서도 동일한 임무를 수행케 하여 부족한 행정력을 보완하는 방안도 강구해 볼 수 있다.

나)직업안정망 확충을 통한 노동시장 정보체계의 구축

(1)현황 및 문제점

건설 일용근로자는 오야지나 십장 등의 개인적인 비공식적 정보망에 의해 노동력 공급이 이루어지고 있는데, 이러한 정보전달경로가 일면 효율적인 측면도 있으나 그 정보의 도달경로가 정보매개자 개인의 인지범위에 한정되어 구인·구직에 대한 정보망이 협소해진다. 결국 이러한 정보전달체계는 건설업체의 구인난과 건설 일용근로자의 구직난이 병존하게 되는 기현상을 상존하게 한다.

(2)개선방안

건설일용근로자의 안정적인 취업을 위해서는 '일거리'에 관한 정보가 적절히 제공되어야 하는데, 이들에게 있어 '일거리'란 건설노동력을 필요로 하는 건설 공사에 의한 파생수요로서 창출되므로 지역별 건설공사물량과 공사기간에 관한 정보가 필수적이다.

따라서 위에서 논의되었던 지방노동관서, 취업정보센터, 취업알선 창구, 출장소등의 취업정보 매개기구에 당해 지역의 노동시장 정보를 매개하는 기능을 강화하도록 해야 한다. 노동시장 정보의 매개는 물론 근로자와 기업체간을 연결하는 것으로서 취업정보 매개기구는 한편으로는 기업체 또는 건설공사 허가 및 신고기관(예컨대, 구청)으로부터 건설공사의 규모와 기간에 관한 정보를 수집하고, 다른 한편으로는 실업급여 중지 기록 입력시 파악된 지역내 건설 일용근로자의 존재현황을 수집해 적어도 매월 한 차례씩 취업정보 매개기구 내에 나란히 게시하여 양자간에 일거리에 관한 정보와 가용한 인력에 관한 정보를 교류할 수도 있도록 한다.

## 參考文獻

김재호, 『고용안정사업의 지원대상이 되는 업종 및 지역의 합리적 지정방안 연구』, 한국노동연구원 부설 고용보험연구센터, 1996.

노동부, 『고용보험업무편람』, 1996.

노동부 직업안정국, 『고령자 채용실태 조사결과』, 1992. 9.

유길상·이철수, 『고용보험 해설』, 박영사, 1996.

일본 노동성, 『고용보험사업연보』, 소화 62년.

통계청, 『고용구조특별조사』, 1992.

한국노동연구원 부설 고용보험연구센터, 『고용보험동향』, 제1권 제1호, 1996.

주석 1) '건설근로자 고용구조개선 등에 관한 법률(안)'에서 고려할 수 있는 개별근로자의 수첩제도인데, 그 용도는 위에서 논의된 건설 일용근로자의 실업급여 증지부착 이외에도 퇴직금공제증지의 부착과 모든 근로자의 고용정보 수록에 이용될 종합적인 수첩이다.

## 〈부록〉고용보험제도에 대한 기업체 의견 조사

### I. 고용보험제도에 대한 인지 및 필요성

1. 다음은 고용보험법에 의한 기업 및 근로자 지원제도입니다.

- 1-1. 귀하께서는 각 지원제도의 내용에 대해 어느 정도 알고 계십니까?  
① 전혀 모른다, ② 모른다, ③ 그저 그렇다, ④ 안다, ⑤ 매우 잘안다  
중에서 하나를 선택해 해당란에 ○표해 주십시오.
- 1-2. 귀하께서는 각 지원제도의 필요성에 대해서는 어느 정도 느끼십니까?  
① 전혀 필요없다, ② 필요없다, ③ 그저 그렇다, ④ 필요하다,  
⑤매우 필요하다 중 하나를 선택해 해당란에 ○표해 주십시오.

구분	주요내용	1-1. 내용 인지 정도					1-2. 필요성					
		전혀 모른다	모른다	그저 그렇다	안다	매우 잘안다	전혀 필요 없다	필요 없다	그저 그렇다	필요 하다	매우 필요 하다	
고용안정사업	1. 휴업수당 지원금	경제상 이유로 소정근로일수 중 1/15 이상 휴업하고 휴업수 당을 지급한 경우 지급된 휴업 수당의 1/2(대기업은 1/3)을 최 대 150일간 지원	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	2. 전직훈련 지원금	전직예정자에게 1개월 이상의 직업훈련을 실시하고 훈련기간 중 임금을 지급한 사업주에게 훈련기간 중 임금의 1/2 (대기 업은 1/3)과 훈련비용 전액 지 원	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	3. 인력 재배치 지원금	업종을 전환하여 인력을 재배 치한 경우 재배치된 근로자에 게 지급된 임금의 1/2(대기업은 1/3)을 1년간 지급	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	4. 지역고 용촉진 지원금	지정지역에 사업을 이전, 신· 증설한 경우 새로이 고용한 근 로자에게 지급된 임금의 1/2(대 기업은 1/3)을 1년간 지급	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	5. 고령자 고용촉진 장려금	55세 이상자의 비율이 5% 초 과시 초과고령자 1인당 매분기 9만원 지급: 근로자수의 15% (대기업은 10%)에 해당하는 고 령자수가 한도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	6. 육아휴직 장려금	30일 이상 육아휴직을 부여한 경우 1개월에 근로자 1인당 월 12만원(대기업은 8만원) 지원	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	7. 직장보 육시설 지원금	직장보육시설을 설치·운영하 고 보육교사를 고용한 경우, 보 육교사 1인당 월 40만원씩 지 원하고 시설설치비용을 연 3% 내외의 장기저리로 융자	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	8. 고용정보 제공 및 직업지도	사업주 및 구직자에게 구인· 구직정보 제공, 직업지도·직업 소개 등의 서비스 제공	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

구 분	주 요 내 용	1-1. 내용 인지 정도					1-2. 필요성					
		전 혀 모른다	모른다	그 저 그렇다	안 다	매 우 잘 안 다	전 혀 필 요 없 다	필 요 없 다	그 저 그 렇 다	필 요 하 다	매 우 필 요 하 다	
직업능력개발사업	9. 사업내 직업훈 련지원	직업훈련기본법에 의해 노동부 장관이 정한 직업훈련기준에 따라 직업훈련을 실시한 경우 훈련비용 지원 ※ 지원율: - 자체훈련:전액(대기업은 80%) - 위탁훈련 90%(대기업은 70%) - 전직훈련:기업규모에 관계없이 전액	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	10. 교육훈 련지원	교육기관 및 지정교육훈련기관에 위탁교육을 실시한 경우, 교육훈련 소요비용의 90%(대기업은 70%), 근로자 1인당 150만원(대기업은 100만원) 한도로 지원	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	11. 유급휴가 훈련지원	30일 이상의 유급휴가를 부여하고 위탁훈련을 실시한 경우 동기간중 지불된 임금 및 교육비용 합계액의 90%(대기업은 70%) 지원 ※ 지원한도액: 1인당 연간 600만원(대기업은 400만원)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	12. 직업훈 련시설 ·장비장 금 대부	사업주단체 25억, 사업주 10억 이내로 소요자금의 90% 융자, - 대부금리 : 연리 1% (대기업은 25%) ※ 5년 거치 5년 상환	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	13. 교육수 강비용 대 부	전문대학 이상의 학교에 입학 또는 재학중인 근로자에게 교육수강비용(입학금, 수업료, 기성회비 등) 전액 융자(연리 1%)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	14. 실업자 재취직 훈련지원	고용보험적용사업장에서 이직한 근로자가 재취직훈련을 받을시, 훈련비용 전액지원. 실업급여를 받지 못하는 근로자에게는 최저임금액의 50% 및 가족수당(4인 한도, 1인당 3만원) 지급	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	15. 고령자 등 수강 장려금지원	50세 이상인 근로자가 직업·교육훈련을 받을시 수강비용의 90%를 지원(100만원 한도)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

구분	주요내용	1-1. 내용 인지 정도					1-2. 필요성					
		전혀 모른다	모른다	그저 그렇다	안다	매우 잘안다	전혀 필요 없다	그저 그렇다	필요 하다	매우 필요 하다		
실업 급여	16. 기본 급여	피보험자가 불가피하게 실업을 당한 경우 이직전 임금의 50%를 30~210일간 지급 - 기본급여 수급자격자가 직업 훈련 수강시 훈련기간 동안 최장 2년까지 기본급여 지급 - 취직이 특히 곤란한 경우 60 일까지 기본급여 연장	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	17. 조 기 재취직 수 당	기본급여 수급자격자가 기본급여 를 받을 수 있는 기간의 1/2 이 상을 남기고 재취직한 경우 기본 급여 미지급분의 1/3 지급	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	18. 직업능 력개발 수 당	기본급여 수급자격자가 직업훈련 을 받는 경우 훈련수당을 위한 교통비·식대 등을 지급	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	19. 광 역 구 직 활동비	거주지로부터 50km 이상 떨어진 곳에서 재취업을 위한 구직활동 을 하는 경우 교통비·숙박료 등 을 지급	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	20. 이주비	재취업이나 직업훈련을 받기 위 해 거주지를 이전하는 경우 일정 액의 이주비 지급	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

2. (문 1-1에서 하나라도 모른다(모른다, 전혀 모른다)라고 응답한 경우)

귀하께서 위의 고용보험에 의한 기업 및 근로자 지원제도에 대하여 모르고 계  
셨다면 그 이유는 무엇 때문입니까? 다음 항목 중에서 하나를 골라 주시고,  
그 밖의 이유가 있으면 기타란에 기재해 주십시오.

- ① 정부의 홍보부족
- ② 관심이 없기 때문에
- ③ 다른 업무에 바빠서
- ④ 제도내용이 어려워서
- ⑤ 업무를 맡은지 얼마 안되어서
- ⑥ 기타(\_\_\_\_\_)



7. 향후 1~2년 사이에 귀 사업체의 고용전망은 어떻습니까?

- ① 근로자수의 별다른 변화가 없을 것이다
  - ② 근로자수가 증가할 것이다
  - ③ 근로자수가 감소할 것이다
- 문 8로

7-1. 문 7에서 근로자수가 감소할 것이라고 응답한 경우 그 이유는 주로 무엇입니까?

- ① 영업부진으로 인한 사업규모의 축소 또는 폐업
- ② 생산기지의 해외이전
- ③ 경영합리화 또는 공장자동화
- ④ 업종전환
- ⑤ 기타(\_\_\_\_\_)

7-2. 문 7에서 근로자수가 감소할 것이라고 응답한 경우 주로 어떤 방법을 사용하여 근로자수를 감소할 계획입니까?

- ① 정리해고 등 강제적인 방법을 사용한다
- ② 조기퇴직, 명예퇴직 등의 방법을 이용한다
- ③ 신규채용의 축소나 중단 등을 통한 자연감소를 도모한다.
- ④ 기타(\_\_\_\_\_)

8. 1995년 1년 동안의 상용근로자 중 퇴직자수는 몇 명 이었습니까?

(        )명

8-1. 위의 퇴직자 중 회사사정에 의해 불가피하게 퇴직한 근로자수  
( )명

9. 귀 사업체는 근로자들의 이직으로 인하여 생산활동에 어려움을 겪고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
  - ② 그렇지 않다
  - ③ 그저 그렇다
  - ④ 그렇다
  - ⑤ 매우 그렇다
- 문 10으로

9-1. 생산활동에 어려움을 겪을 정도로 이직률이 높은 이유는 무엇입니까?

- ① 경쟁업체나 타업종에 비하여 급여나 후생복지 수준이 낮아서
- ② 지역적으로 대도시와 떨어져 있는 등 생활환경이 나쁘기 때문에
- ③ 업종이 사양산업에 속하여 미래에 대한 비전이 없기 때문에
- ④ 근무환경 및 여건이 상대적으로 열악하기 때문에(예, 3D업종)
- ⑤ 기타(\_\_\_\_\_)

10. 귀사는 다음의 고용안정지원제도를 활용한 적이 있습니까? 각 지원금 또는 장려금별로 해당번호에 ○표해 주십시오.

구 분	예	아니오
① 휴업수당지원금	①	②
② 전직훈련지원금	①	②
③ 인력재배치지원금	①	②
④ 지역고용촉진지원금	①	②
⑤ 고령자고용촉진장려금	①	②
⑥ 육아휴직장려금	①	②
⑦ 직장보육시설지원금	①	②

10-1. (문 10에서 어느 하나라도 '아니오' 라고 응답한 경우) 고용안정지원제도를 활용하지 않은 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

- ① 지원제도가 있는지 몰랐기 때문에
- ② 지원요건이 까다로워 지원대상에 해당되지 않아서
- ③ 지원금 신청절차가 복잡하고 귀찮아서
- ④ 지원금 수준이 낮아 혜택이 미미하기 때문에
- ⑤ 휴업·전직훈련·인력재배치·고령자고용·육아휴직 등 지원금을 신청할 사유가 발생하지 않았기 때문에
- ⑥ 기타(\_\_\_\_\_)

11. 앞으로 귀 사업체가 고용조정을 실시할 가능성은 얼마나 됩니까? 고용조정방법과 기간별로 보기에서 해당번호를 골라 기입하여 주십시오)

보기				
① 매우 낮다	② 낮다	③ 보통이다	④ 높다	⑤ 매우 높다

고용조정방법	기간		
	1년 이내	2~3년 이내	3년 이후
① 휴업 또는 조업단축			
② 업종전환			
③ 인력재배치			
④ 집단해고			
⑤ 조기(명예)퇴직			

12. 귀사에서 향후 1~2년 내에 다음의 고용안정지원제도를 활용할 가능성은 어느 정도라고 생각합니까?

구 분	활 용 가 능 성				
	①전혀없다	②없다	③그저그렇다	④높다	⑤매우높다
① 휴업수당지원금					
② 전직훈련지원금					
③ 인력재배치지원금					
④ 지역고용촉진지원금					
⑤ 고령자고용촉진장려금					
⑥ 육아휴직장려금					
⑦ 직장보육시설지원금					

13. 귀사가 고용안정사업을 적극 활용하기 위해서 개선되어야 할 사항은 무엇입니까? 가장 중요한 것 하나만 골라 ○표해 주십시오.

- ① 지원금 수준 및 기간이 상향조정되어야 한다
- ② 지원금 신청절차가 간소화되어야 한다
- ③ 지원금 수급요건을 완화하여야 한다
- ④ 지원금 신청과 지원시점간 기간이 단축되어야 한다
- ⑤ 업종별로 차등지급되어야 한다
- ⑥ 홍보가 강화되어야 한다
- ⑦ 기타(\_\_\_\_\_)

### Ⅲ. 직업능력개발사업

14. 귀사는 직업훈련기본법에 의한 사업내직업훈련 실시의무업체입니까?

- ① 그렇다
- ② 아니다 → 문 18로

문 15에서 문 17-2까지는 사업내직업훈련 의무업체(고용보험법에 의한 직업능력개발사업 적용제외 업체)의 경우만 응답해 주십시오.

15. 귀사는 직업훈련의무를 어떻게 이행하고 있습니까?

- ① 직업훈련의무비용 전액을 직업훈련 실시 등에 사용한다 → 문 16으로
- ② 직업훈련을 실시하면서 일부는 직업훈련분담금을 납부하고 있다
- ③ 직업훈련을 실시하지 않고 직업훈련분담금만 낸다 → 문 15-2로

15-1. 직업훈련을 실시하면서 일부는 직업훈련분담금을 납부하고 있다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 훈련의무비용을 다들여 훈련시킬 만한 필요성이 없어서
- ② 인력부족으로 인하여 훈련생을 차출할 여유가 없어서
- ③ 정부가 인정해 주는 훈련비용이 낮아서
- ④ 직업훈련시설·내용 등이 정부의 훈련기준에 미달하였기 때문에
- ⑤ 훈련수요를 충족시켜 줄 위탁훈련기관이 없어서
- ⑥ 훈련생을 모집하기 어려웠기 때문에
- ⑦ 기타(구체적으로 \_\_\_\_\_ ) → 문 16으로

15-2. 직업훈련을 실시하지 않고 직업훈련분담금만 납부하고 있다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 직업훈련 실시시의 비용보다 분담금이 적으므로
- ② 인력부족으로 인하여 훈련생을 차출할 여유가 없어서
- ③ 직업훈련기준이 까다롭고 정부의 간섭과 규제가 많아서
- ④ 훈련수요를 충족시켜 줄 위탁훈련기관이 없어서
- ⑤ 훈련생 모집이 어려워서
- ⑥ 직업훈련 수료생이 오래 근속하지 않고 곧 이직하므로
- ⑦ 직업훈련의 필요성이 없어서
- ⑧ 기타(구체적으로 \_\_\_\_\_ )

16. 훈련과정·훈련기간·훈련시설·교재·교사 등에 대한 정부의 직업훈련기준이 귀사의 직업훈련 실시에 어느 정도 도움을 주고 있습니까?

- ① 크게 도움이 되고 있다
  - ② 도움이 된다
  - ③ 그저 그렇다
  - ④ 도움이 되지 않는다
  - ⑤ 전혀 도움이 되지 않는다
- } → 문 17로

16-1. 도움이 되지 않는다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 훈련기준이 기술변화에 크게 뒤지기 때문에
- ② 훈련기준이 기업의 실정에 맞지 않기 때문에
- ③ 기타(\_\_\_\_\_)

17. 현행 사업내직업훈련 의무제도를 폐지하고 직업훈련분담금을 고용보험료에 흡수하여 자율적인 사업내직업훈련을 고용보험에서 지원한다면 향후 귀사의

교육훈련 인원은 현재에 비하여 어떻게 변화할 것이라고 생각하십니까? 교육훈련 인원 전체 및 과정별로 ① 감소한다, ② 변화없다, ③ 확대한다 중 해당란에 ○표해 주십시오.

		감소한다	변화없다	확대한다
교육훈련인원 전체		①	②	③
과정별 인원	① 양성훈련	①	②	③
	② 향상훈련	①	②	③
	③ 전직훈련	①	②	③

17-1. (감소한다고 응답한 경우) 근로자에 대한 교육훈련을 실시하지 않거나 줄여서 실시하겠다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 교육훈련을 실시할 필요성이 없어서
- ② 교육훈련에 대한 사업주의 관심이 감소하기 때문에
- ③ 고용보험에 의한 교육훈련비용지원 효과가 크지 않기 때문에
- ④ 기타(\_\_\_\_\_)

17-2. (확대한다고 응답한 경우) 근로자에 대한 교육훈련을 확대하겠다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 훈련과정, 훈련기간, 훈련방법 등을 기업의 실정에 맞게 선택할 수 있기 때문에
- ② 고용보험에 의한 교육훈련비용 지원을 받을 수 있기 때문에
- ③ 기업의 경쟁력 향상을 위해 근로자에 대한 교육훈련은 불가피하기 때문에
- ④ 기타(\_\_\_\_\_ ) → 문 23으로



- ① 기업의 실정에 맞는 자율적인 교육훈련실시가 가능해졌기 때문에
- ② 고용보험에 의한 교육훈련비 지원이 도움이 되었기 때문에
- ③ 기업의 경쟁력을 유지하기 위한 교육훈련의 필요성 때문에
- ④ 기타(\_\_\_\_\_)

20. 귀사는 다음의 직업능력개발지원제도를 활용한 적이 있습니까? 각 지원제도 별로 해당번호에 ○표해 주십시오.

구 분	예	아니오
① 사업내직업훈련 지원	①	②
② 교육훈련 지원	①	②
③ 유급휴가훈련 지원	①	②
④ 직업훈련시설·장비자금 대부	①	②
⑤ 교육수강비용 대부	①	②
⑥ 고령자 등 수강장려금 지원	①	②

20-1. (문 20에서 어느 하나라도 '아니오'라고 응답한 경우) 직업능력개발지원제도를 활용하지 않은 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

- ① 지원제도가 있는지 몰랐기 때문에
- ② 지원요건이 까다로워 지원대상에 해당되지 않아서
- ③ 지원금 신청절차가 복잡하고 귀찮아서
- ④ 지원금 수준이 낮아 혜택이 미미하기 때문에
- ⑤ 지원금을 신청할 사유가 발생하지 않았기 때문에
- ⑥ 기타(\_\_\_\_\_)

21. 귀사에서 향후 1~2년 내에 다음의 직업능력개발 지원제도를 활용할 가능성은 어느 정도라고 생각합니까?

구 분	활 용 가 능 성				
	①전혀없다	②없다	③그저그렇다	④높다	⑤매우높다
① 사업내직업훈련 지원					
② 교육훈련 지원					
③ 유급휴가훈련 지원					
④ 직업훈련시설·장비자금 대부					
⑤ 교육수강비용 대부					
⑥ 고정자 등 수강장려금 지원					

22. 귀사가 직업능력개발사업을 적극 활용하기 위해서 개선되어야 할 사항은 무엇입니까?(복수응답 가능)

- ① 지원금 수준이 상향 조정되어야 한다
- ② 지원금 신청절차가 간소화되어야 한다
- ③ 지원금 수급요건을 완화하여야 한다
- ④ 업종별로 차등적용하여 지원하여야 한다
- ⑤ 사업내직업훈련 지원과 교육훈련 지원을 구분하지 말고 통합하여 동일기준으로 지원하여야 한다
- ⑥ 직업능력개발사업지원금이 교육훈련 종료후 바로 지급되어야 한다
- ⑦ 교육훈련과정에 대한 정보제공 및 상담사업을 활성화한다.
- ⑧ 기업이 필요로 하는 다양한 위탁훈련과정을 교육훈련기관이 개발하도록 한다.
- ⑨ 기업의 주문에 따라 필요한 훈련을 현장에 와서 실시하는 주문식 훈련이 이루어져야 한다.
- ⑩ 홍보가 강화되어야 한다
- ⑪ 기타(\_\_\_\_\_)

### Ⅲ. 직업능력개발사업

모두 응답해 주십시오.

23. 귀사에서 가장 필요한 근로자 교육훈련과정은 무엇입니까?

- ① 직업훈련생 모집에 의한 신규양성훈련
- ② 신입사원에 대한 교육훈련
- ③ 사무직원의 업무수행능력 향상을 위한 교육훈련
- ④ 고용조정 대상자에 대한 직무전환교육훈련
- ⑤ 생산직 사원에 대한 기능향상훈련
- ⑥ 관리·감독자훈련
- ⑦ 전문인력·기술인력에 대한 교육훈련
- ⑧ 기타(\_\_\_\_\_)

24. 귀사는 직업훈련기본법에 의한 직업훈련분담금과 고용보험법에 의한 직업능력개발사업 보험료 중 어느 것이 더 좋다고 생각하십니까?

- ① 직업훈련분담금이 더 좋다
- ② 직업능력개발사업 보험료가 더 좋다

25. 다음은 귀사에서 1995년에 실시한 교육훈련내용에 관한 질문입니다.

각 항목에 대해 교육훈련을 ①실시한 경우, ②실시하지 않은 경우 란에 ○표 해 주시고, 실시한 경우에는 교육훈련인원 및 방법을 기재해 주십시오.

교육훈련방법은 '① 자체훈련, ② 위탁훈련, ③ 자체 및 위탁훈련' 중에서 골라 해당번호를 기재해 주십시오.

교육훈련대상 및 내용	실시여부		교육훈련 인원(명)	교육훈련 방 법
	실시	미실시		
1. 정식직원이 아닌 직업훈련생에 대한 1개월 이상의 교육훈련	①	②		
2. 신입사원에 대한 24시간 이상의 업무교육	①	②		
3. 생산·기술·기능·노무직 근로자의 업무수행능력 향상을 위한 24시간 이상의 직무관련 교육훈련	①	②		
4. 사무·관리·판매·영업직 근로자의 업무수행능력 향상을 위한 24시간 이상의 직무관련 교육훈련	①	②		
5. 관리·감독자에 대한 24시간 이상의 직무관련 교육훈련	①	②		
6. 전직예정자에 대하여 새로운 업무수행에 필요한 24시간 이상의 교육훈련	①	②		
7. 사내강사 또는 직업훈련교사에 대한 24시간 이상의 직무관련 교육훈련	①	②		
8. 협력업체 근로자에 대한 24시간 이상의 직무관련 교육훈련	①	②		
9. 특별학급 및 산업체 부설학교 재학생에 대한 수업료 지원	①	②		
10. 근로자 개인이 신청한 교육훈련휴가 부여 (① 유급 ② 무급)	①	②		
11. 과정당 24시간 미만 16시간 이상의 직무관련 교육훈련	①	②		
12. 과정당 16시간 미만의 직무관련 교육훈련	①	②		
13. 외국어연수(수강료지원 포함)	①	②		
14. 해외연수	①	②		
15. 일반정신교육·소양교육·노사관계교육, 산업안전교육 기타 직무수행과 직접 관련이 없는 교육훈련	①	②		

26. 귀사에는 자체 교육훈련시설이나 연수시설이 있습니까?

① 있다

② 없다

27. 귀사가 근로자를 위한 교육훈련을 실시하는 데 있어서 애로사항은 무엇입니까?(복수응답 가능)

- ① 교육훈련시설의 설치 및 장비구입에 많은 비용이 소요된다.
- ② 교육훈련교사를 구하기 어렵다.
- ③ 교육훈련 프로그램의 개발이 어렵다.
- ④ 교육훈련 교재가 부적합하다.
- ⑤ 기업의 생산성 향상에 직결되는 교육훈련과정을 운영하는 마땅한 교육훈련위탁기관이 없다.
- ⑥ 훈련생 모집이 어렵다.
- ⑦ 교육훈련을 수료한 근로자가 오래 근속하지 않고 곧 이직한다.
- ⑧ 교육훈련 수료자 중에 채용할 수 없는 사람이 생긴다.
- ⑨ 근로자가 교육훈련을 받기 싫어한다.
- ⑩ 교육훈련을 받은 후 동기생들이 노동운동의 구심점이 된다.
- ⑪ 직업훈련기준 등 정부의 규제가 심하여 기업이 필요한 교육훈련을 실시하기 어렵다.
- ⑫ 기업주가 교육훈련에 소극적이다.
- ⑬ 인력의 여유가 없어 교육훈련 인원을 빼내고 나면 생산에 차질이 온다.
- ⑭ 교육훈련을 받아야 할 만큼 높은 수준의 업무수행능력을 필요로 하지 않는다.
- ⑮ 기타(\_\_\_\_\_ )

28. 근로자의 직업·교육훈련실시가 귀사의 생산성 향상 또는 기업경쟁력 확보에 어느 정도 도움이 된다고 보십니까?

- ① 큰 도움 된다
- ② 약간 도움이 된다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 도움이 되지 않는다
- ⑤ 전혀 도움이 되지 않는다

#### IV. 고용보험료 징수 및 직원채용경로

29. 고용보험료 징수체계에 대해서 어떻게 평가하십니까?

- ① 현행대로가 좋다(노동부와 근로복지공단에 이원화) → 문 30으로
- ② 일원화되어야 한다.

29-1. 고용보험료 징수체계가 일원화되어야 한다면 어느 기관으로 일원화되는 것이 좋습니까?

- ① 근로복지공단으로 일원화
- ② 노동부로 일원화

30. 개산보험료를 보고·납부하고 다음년도 초에 확정보험료를 확정·정산하는 현행 고용보험료 보고·납부방식에 대해서 어떻게 평가하십니까?

- ① 현행대로 좋다
- ② 월급여에서 매월 공제·납부하는 월별납부제도로 전환하여야 한다.
- ③ 기타(\_\_\_\_\_)

31. 귀사는 직업소개기관의 소개를 통해 직원을 채용한 경험이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오 → 문 32로

31-1. (문 31에서 '예'라고 응답한 경우) 주로 다음의 어느 직업소개기관으로부터 소개를 받았습니까?

- ① 공공직업소개기관(노동부 지방사무소, 한국산업인력관리공단, 시·군·구 취업알선창구 등)의 소개

- ② 무료민간직업소개기관(중소기업중앙회, 경총, 공단사무소, YWCA, 재향 군인회 등)의 소개
- ③ 유료민간직업소개기관(유료직업안내소 등)의 소개

31-2. 31-1번 질문에 ①로 응답하셨다면, 공공직업안정기관을 이용하는 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

- ① 구직자를 구할 수 있는 모든 경로를 동원해 보기 위해서
- ② 채용에 드는 비용을 절감하기 위해서
- ③ 적합한 구직자를 신속하게 확보하기 용이해서
- ④ 노동시장 정보를 얻을 수 있고 필요한 상담까지 받을 수 있기 때문에
- ⑤ 공공기관이기 때문에 믿을 수 있고 친절하기 때문에
- ⑥ 기타(\_\_\_\_\_)

31-3. 31-1번 질문에 ② 또는 ③으로 응답하셨다면, 공공직업안정기관을 이용하지 않는 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

- ① 관공서적 성격이 강하기 때문에(감독기관에 대한 두려움 등)
- ② 구직자에 대한 알선이 너무 늦기 때문에
- ③ 공공직업안정기관에 등록된 구직자는 질이 낮다고 생각하고 있기 때문에
- ④ 공공직업안정기관 종사자의 전문성이 낮고 불친절하여 실질적인 도움을 받기가 곤란하기 때문에
- ⑤ 공공직업안정기관에 등록된 구직자수가 너무 적기 때문에
- ⑥ 기타(\_\_\_\_\_)

32. 현행 고용보험사업외에 귀사에 꼭 필요한 지원사업이나 개선해야 할 사항이 있으면 기재해 주십시오.

#### V. 일반현황

