

정책자료

2005-06

일자리창출 지원을 위한 고용안정사업 개편방안

금재호 · 박성재 · 박 혁

목 차

I. 머리말	1
II. 고용안정사업의 개관	4
1. 노동시장정책으로서의 고용보조금제도 특성	4
2. 고용안정사업의 주요 내용	5
III. 고용촉진사업의 제도변화 과정	30
1. 재고용장려금	30
2. 고령자(55세 이상)고용촉진장려금	31
3. 여성고용촉진장려금	34
4. 장기구직자고용촉진장려금	36
5. 중장년훈련수료자채용장려금	37
IV. 고용보조금 관련 제도 실적:1995~2003	38
1. 고용안정사업의 사업별 지원 추이	38
2. 사업장 특성별 고용안정사업 추이	42
3. 사업장 특성별 고용안정사업 활용 정도	47
V. 고용안정사업의 평가에 대한 기존의 연구	53
1. 고용유지지원사례연구와 제도개선방안	53
2. 고용보험에 의한 기업의 고용유지 활성화 방안	53
3. 소규모 사업체 고용안정사업 활용 제고 방안	54

4. 고용유지지원금의 효율성 평가	54
5. 노동시장구조변화에 따른 고용안정사업 정책방향	55
6. 고용유지지원제도의 효과 및 개선방안	56
7. 취약계층에 대한 고용보조금제도의 효과 및 개선방안	56
8. 고용안정사업의 효율성 평가	57
9. 소결: 기존 연구 결과의 시사점 및 함의	57
VI. 해외 주요국의 고용보조금 제도	60
1. 영 국	60
2. 독 일	68
3. 미 국	75
4. 프랑스	81
5. 캐나다	83
VII. 일자리창출정책의 평가와 방향	95
1. 외환위기 이후의 일자리창출정책	95
2. 일자리창출정책의 평가	101
3. 일자리창출정책의 방향	103
VIII. 일자리창출지원을 위한 고용안정사업의 방향	115
1. 새로운 지원제도의 도입	115
2. 고용안정사업의 개편	124
참고문헌	130

표목차

<표 II-1> 고용안정사업 세부사업 내역:2004년 10월 현재	6
<표 II-2> 고용창출사업의 주요 지원 내용	8
<표 II-3> 고용조정지원의 주요 내용	14
<표 II-4> 휴직과 휴업의 개념 차이	17
<표 II-5> 고용촉진지원의 주요 내용	21
<표 II-6> 육아휴직장려금 관련 법령 내용	26
<표 II-7> 건설근로자 고용안정지원의 주요 내용	28
<표 III-1> 고령자채용장려금 종류별 지급요건 및 지급액추이	33
<표 III-2> 여성고용촉진사업별 지급요건 및 지급액	35
<표 III-3> 장기구직자고용촉진장려금 제도변화 추이	36
<표 IV-1> 고용안정사업의 사업별 지원인원 추이:1995~2003년 ...	39
<표 IV-2> 고용안정사업의 사업별 지원금 지급 현황:1995~2003 ...	41
<표 IV-3> 고용안정사업의 사업장 규모에 따른 연도별 지원 인원 추이:1998~2003	42
<표 IV-4> 고용안정사업의 사업장 규모에 따른 연도별 지원금 지급 추이:1998~2003	43
<표 IV-5> 고용안정사업의 산업 특성에 따른 연도별 지원인원 추이:1998~2003	44
<표 IV-6> 고용안정사업의 산업 특성에 따른 연도별 지원금 지급 추이:1998~2003	45
<표 IV-7> 산업별 고용안정사업 활용 정도	45
<표 IV-8> 재고용장려금 지원 실적	47
<표 IV-9> 고용촉진지원금의 지원대상자별 지원 추이:1995~2003 ...	48
<표 IV-10> 2003년 고령자고용촉진장려금 지원규모	49
<표 IV-11> 연도별 장기구직자고용촉진장려금 지원규모	50

<표 IV-12> 연도별 여성고용촉진장려금 지원 실적	51
<표 IV-13> 중장년훈련수료자채용장려금 지급실적	52
<표 IV-14> 규모별 중장년훈련수료자채용장려금 지급실적	52
<표 VI-1> 노동당 집권 이후 영국 근로복지 프로그램의 연혁	61
<표 VI-2> 뉴딜 프로그램의 세부 내용 개관	63
<표 VI-3> 근로소득세액공제 및 아동세액공제의 지급액: 2004~2005 회계연도	67
<표 VI-4> 노동촉진사업 중에 만 50세 이상 고령실업자와 장기실업자의 참여도(2000)	73
<표 VI-5> 장기실업자 고용보조 지급건수	74
<표 VI-6> 미국 연방 임금보조금제도의 운영추이 및 실적	77
<표 VI-7> 고용창출 관련 세액공제지원 프로그램 실적:1997~2001 ..	80
<표 VI-8> 고용보험 수급요건에 필요한 지역실업률별 필요노동시간	87
<표 VI-9> 노동시간별 고용보험 수급기간	87
<표 VI-10> 고용급여 및 고용지원조치에 대한 지출	89
<표 VII-1> 일자리창출대책의 내용:1998~2000	97
<표 VII-2> 「일자리창출을 위한 중장기 비전 및 대책」의 주요 내용	100
<표 VII-3> 주요국 임금근로자의 기업규모별 분포	112
<표 VIII-1> 임 금보조금의 고용효과에 대한 외국의 연구 사례	125

그림 목차

[그림 VI-1] 영국 청년 신고용협정의 구조	62
[그림 VII-1] 실업대책의 기본 틀	96
[그림 VII-2] 임금근로자의 기업규모별 분포	112

요약

■ 연구 목적

정부는 일자리창출을 정부의 핵심과제로 하여 다양한 대책을 마련하고 있다. 일자리창출을 위한 정부 정책의 중심에는 고용안정사업이 있다. 그동안 고용보험제도내 고용안정사업의 효율성에 대한 의문은 계속되어 왔다. 고용안정사업의 효율성에 대한 의문은 대체로 두 가지 이유로 인해 제기된 것으로 여겨진다.

첫째, 외국의 경우와 마찬가지로 고용안정사업의 순효과가 얼마나 되는지에 대한 의문이다. 대부분의 외국 연구 결과들은 고용안정사업, 특히 임금보조금의 경우 높은 사중손실과 대체효과 등으로 인해 실질적인 고용촉진효과는 크지 않은 것으로 결론을 내리고 있다. 고용안정사업의 높은 사중효과(dead-weight effect)는 우리나라의 기존 연구에서도 제시되고 있다.

둘째, 제도의 활용 및 실적이 기대보다 낮다는 점이다. 고용안정사업의 지출규모는 외환위기로 인한 심각한 실업대란의 시기에도 해당 연도 수입액의 60%를 초과한 적이 없었으며, 최근에는 지출규모가 30%대 수준에 그치고 있다. 이에 따라 고용안정제도를 개선하려는 시도에서부터 고용안정사업 보험료율의 인하, 극단적으로는 고용안정사업을 폐기하여야 한다는 주장까지 일각에서 제기되고 있다.

고용안정사업의 법령 및 세부시행지침 등은 그 동안 수십 차례에 걸쳐 수정·보완되어 왔다. 최근에도 각종 채용장려금이 대폭 정비되어 신규고용촉진장려금, 고령자고용촉진장려금, 그리고 중장년훈련수료자채용장려금으로 조정되었고, 일자리창출의 문제가 중요시됨

에 따라 고용창출지원사업이 신설되었다. 고용창출지원사업은 중소기업의 일자리 채우기와 일자리창출을 주목적으로 하고 있으며, 세부적으로 중소기업근로시간단축지원금, 교대제전환지원금, 중소기업고용환경개선지원금, 중소기업전문인력채용장려금, 중소기업신규업종진출지원금 등 다섯 가지 지원금·장려금 제도를 포함하고 있다.

‘일자리창출을 위해 고용안정사업이 무엇을 해야 하는가?’를 주요 주제로 하는 이 보고서에서는 일자리창출을 위한 고용안정사업의 제도들을 제시하고 있다. 또한 전반적 측면에서 고용안정사업의 개선방향을 논의한다.

■ 주요 연구 내용 및 결론

새로운 지원제도의 도입

고용안정사업에 대한 비판의 하나는 제도의 활용 및 실적이 기대보다 낮다는 점이다. 이러한 문제는 향후 직업능력개발사업과 고용안정사업이 통합됨에 따라 완화될 것이지만, 고용안정사업의 보험료를 일정기간 동안 면제하여 방대한 적립금 규모를 축소하는 방안도 고려될 수 있다. 그러나 보험료를 모든 기업에 대해 동일하게 면제하는 것보다는 일자리창출의 노력에 참여하는 기업에 대해 선별적으로 보험료를 면제하는 방안이 보다 합리적일 것이다. 여기에서는 기업의 일자리창출 노력을 지원하기 위한 방안으로 새로운 지원금·장려금 제도를 제시함과 동시에 고용보험료(또는 고용안정사업 보험료)를 면제하는 방안을 제시한다.

임금유연성의 강화

〈임금피크제도입 보험료 면제〉

이러한 측면에서 노동조합 또는 근로자 대표의 동의를 얻어 임금 피크제를 도입하는 기업에 대해 일정기간(2~3년) 동안 고용보험료를 면제하도록 하여 임금피크제의 확산을 도모하는 방안이 있다.

〈정년연장기업 보험료 면제〉

대부분의 기업에서 정년은 55~58세로 국민연금 수급연령인 60세에 미치지 못한다. 이에 따라 국민연금 수급기간까지 근로자들은 소득의 공백기를 가지게 되는데, 기업이 정년을 연장할 경우 정년을 연장한 기간 동안 고용보험 보험료를 면제하여 이들 기업의 임금부담을 완화한다.

〈임금체계혁신 컨설팅 지원금〉

일자리창출을 위한 임금체계의 혁신은 기업내 각종 직무들을 평가하고 그 가치를 판단하는 작업에서부터 시작된다. 임금체계의 개편을 위해 컨설팅이 필요한 경우가 다수 있을 것으로 예상되며, 임금체계의 개편을 촉진하기 위해 정부가 컨설팅 비용의 일부를 지원하는 방안이 있다.

컨설팅 비용의 지원은 실제 소요된 컨설팅 비용의 일정비율(1/3~1/2)을 지원하되, 상한액을 설정하여 어느 특정 기업에 지나치게 많은 금액이 지원되는 것을 방지하도록 한다.

민간고용서비스의 강화

〈비영리 민간고용서비스 지원금〉

비영리 민간고용서비스기관이나 교육기관에서 직업상담을 담당하는 직원에 대한 직업훈련비의 지원, 정보시스템 구축비용의 지원, 자료구입비의 지원 등을 통해 서비스의 질과 내용을 개선하도록 한다.

〈민간고용서비스기관 대부금〉

영리를 목적으로 하는 민간고용서비스기관의 시설 개선, 정보시스템의 구축, 취업지원서비스 프로그램의 개발 등에 필요한 자금을 고용안정사업에서 대부하도록 하여 민간고용서비스기관의 경쟁력을 강화한다.

자영업 창업지원

〈자영업 창업지원금〉

자영업자들의 상당수가 경영난을 겪고 있다고 하여 창업을 막을 수는 없다. 정부 정책은 무조건적인 창업이 아니라 준비된 창업이 이루어지도록 지원하는 것이다. 이러한 관점에서 캐나다의 자영업 급부(self employment benefit : SEB)와 같은 창업지원금제도를 도입한다. 이는 전직지원서비스의 하나로 간주될 수 있다.

정부는 창업을 위한 컨설팅서비스를 제공하거나 민간컨설팅서비스업체로부터 받은 컨설팅서비스비용의 일부 또는 전부를 지원한다. 또한 보육대상 아동이 있는 여성가장인 경우에는 일정기간 동안 보육비를 지원하고, 개업할 때까지의 교통비와 일정금액의 준비금을 지급한다.

지역의 일자리창출 능력 제고

〈산학협력 지원〉

지역의 혁신클러스터의 형성을 위한 산학협력업체에 대해 고용보험료를 일정기간(2~3년) 동안 면제하여 산학협력의 활성화를 도모한다. 또한 현장실습비용이나 교육훈련비의 일부를 고용보험에서 지원하는 방안도 고려할 수 있다.

〈지역특성화산업 지원금〉

지역특성화산업을 지정하고 이들 산업 부분의 일자리창출에 대한 지원을 제공한다. 지원방식은 고용보험료의 면제에서부터 ‘중소기업전문인력채용장려금’처럼 신규로 채용하는 인력에 대해 장려금을 지급하는 방식까지 고려할 수 있다.

또한 캐나다의 고용창출 파트너십(JCP)과 같이 지역특성화산업을 육성하기 위한 각종 프로젝트(예: 대구의 밀라노프로젝트)에 대한 인건비 및 훈련교육비를 고용안정사업에서 지원함으로써 지역의 고용창출기회를 확대하는 방안도 있다.

노사협력 지원

〈일자리창출 기업의 고용보험료 면제〉

2004년의 ‘일자리 만들기 사회협약’의 정신에 입각하여 기업단위에서 노사가 협력할 경우 이에 대해 고용보험료를 일정기간 동안 면제하는 방안을 생각할 수 있다.

〈일자리창출 우수기업 포상〉

노사협력을 통해 일자리를 창출한 우수기업에 대해 포상을 수여한다.

사회적 일자리창출

〈자원봉사 지원금〉

사회적 일자리창출의 일환으로 장기구직 청소년(15~29세) 및 중고령자(55세 이상)의 자원봉사활동에 대해 소득의 일부(예, 월 30~60만 원)를 고용안정사업에서 지원한다.

이때 지원금의 액수는 가구소득에 따라 차등지급한다.

고용안정사업의 개편

〈높은 사하중 효과와 근로자에 대한 직접적 지원〉

우리나라의 고용안정사업은 임금보조금을 중심으로 하고 있으나 임금보조금은 사하중효과(dead-weight effect)가 높아 보조금의 순 고용효과가 낮은 것이 일반적 현상이다. 임금보조금의 고용효과에 대한 외국 연구의 대부분은 사하중효과가 60~80%에 이르는 것으로 보고하고 있으며, 고용유지지원금의 고용효과를 평가한 김동현·박의경(2000)의 연구에서도 사하중 손실이 80%에 달하는 것으로 추정하고 있다. 따라서 사하중 손실이 큰 보조금 중심의 현 고용안정사업 기본틀을 유지할 것인지의 문제가 제기된다.

고용안정사업의 보험료는 사업주가 전적으로 부담하고 있다. 이에 따라 고용안정사업의 내용은 사업주에 대한 (직접적) 지원으로 제한되어야 한다는 주장이 상당한 지지를 얻어 왔다. 그러나 이와 같은 주장은 고용안정사업이 노동시장에 기여할 수 있는 범위를 제한하고 있으며, 고용안정사업이 사하중 효과가 높은 사업주 지원의 임금보조금에 집중되는 주요한 원인을 제공하고 있다.

‘일자리창출’, ‘기업구조조정의 원활화’, ‘경기 불황시 기업의 대처 능력 향상’, ‘취업애로계층의 고용촉진을 통한 노동시장 안정화’ 등과 같은 고용안정사업은 기업 경쟁력의 유지·강화라는 궁극적 목적을 지닌다. 따라서 ‘보험료 부담의 주체’가 아니라 ‘고용안정사업의 목적’이라는 측면이 강조되어야 한다.

고용안정사업의 세부 지원내용이 기업의 경쟁력 유지·강화에 기여한다면 지원금의 지급대상, 지원방식 등에 구애받을 필요가 없다. 특히 ‘일자리창출’이라는 목적이 성공적으로 달성되려면 지원금의 지급대상과 지원방식의 유연한 적용이 필요하다. 다시 말하면 고용안정사업의 보험료가 근로자에 직접 지원되거나, 노동시장 인프라 구축 등에 사용되더라도 이것이 일자리창출과 기업 경쟁력의 유

지·강화에 기여한다면 고용안정사업의 목적에 부합하는 것으로 넓게 생각하여야 할 것이다.

사하중 손실이 큰 기존의 임금보조금 중심 제도에서 벗어나 기업의 경쟁력을 유지·강화하는 새로운 지원제도를 개발할 필요가 있으며, 이러한 측면에서 고용보험료의 면제와 같은 방식이 검토될 수 있다. 또한 비용 대비 효율성이 높은 노동시장 인프라구축에 대한 투자를 증대하여 일자리창출을 위한 기반을 구축할 필요가 있다. 구체적으로, 고용보험사업에 노동시장 인프라사업을 추가한다.

실업자 프로파일링(profiling) 시스템의 활용

고용안정사업은 일반적으로 사업주가 지원신청을 할 경우에만 지원이 되고 있다. 이에 따라 고용안정사업의 지원대상이 됨에도 불구하고, 사업주가 신청을 하지 않았기 때문에 지원금을 받지 못하는 근로자들이 많이 있다.

장기실직자, 중·고령자, 청년 등의 근로자들이 고용안정사업의 각종 지원금 또는 장려금을 받지 않고도 취업할 수 있다면, 이는 바람직한 현상이다. 따라서 사업주가 지원금·장려금을 신청하지 않는 이상 고용안정센터에서 근로자가 지원금·장려금을 받도록 유도할 필요가 없다는 주장도 일견 설득력이 있다.

그러나 지원금·장려금의 지원대상 근로자가 대부분 취업애로계층이고 이들은 자신이 지원금·장려금의 지원대상이 된다는 정보를 사전적으로 알고 있어야 형평성의 문제를 불러일으키지 않는다. 만약 특정 근로자가 고용안정사업의 지원금·장려금의 대상이 됨에도 불구하고 사업주가 이를 몰라서 채용을 하지 않았다면, 이 근로자는 상대적인 불이익을 당한 것으로 볼 수 있다.

또한 영국의 뉴딜(New Deal)처럼 취업알선, 진로지도, 직업훈련 지원금 및 장려금 지원 등의 각종 서비스가 체계적으로 제공되는

것이 세계적인 추세이다. 구직자에 대한 종합적 서비스의 제공을 위해서도 구직자가 자신이 고용안정사업의 지원금·장려금의 지원대상이 되는지 여부를 알고 있어야 할 것이다.

이러한 측면에서 지금은 유명무실한 실업자 프로파일링(profiling) 시스템을 새롭게 개편하여 활용할 필요가 있다. 구직자가 고용안정센터를 방문하여 초기 상담을 하였을 때, 이 구직자가 어떤 지원금·장려금의 지원대상이 되는지 여부를 파악하고 이 정보를 취업알선에 활용하는 것이다. 이러한 방식을 통하여 사업주가 지원금·장려금을 신청하지 않더라도 구직자의 특성에 따라 지원금·장려금을 받을 수 있도록 그 기회를 확대하며, 구직자의 신속한(재)취업을 유도할 수 있다.

중·고령 근로자의 고용안정을 위한 지원 강화

중·고령자 고용불안의 주요 원인은 연공서열형 임금구조로 인해 근속기간이 증가할수록 생산성보다 임금수준이 높아지기 때문이다. 따라서 임금과 생산성이 일치하도록 임금체계를 성과급·직무급 중심으로 전환할 필요가 있으며, 고용안정사업은 기업(특히, 중소기업)의 임금체계 개편에 대한 지원을 하도록 한다.

구체적인 지원방식은 △ 중소기업의 성과급·직무급 도입을 위해 필요한 직무분석 프로그램의 개발 및 제공, △ 임금·인사체계의 개편방안에 대한 기본틀의 수립과 제공, △ 중·고령자 고용안정을 위한 각종 진단시스템의 개발 및 보급, △ 임금·인사체계 개편을 희망하는 중소기업에 대한 컨설팅서비스 제공(구체적으로 컨설팅서비스에 소요되는 비용의 일부를 지원) 등이 고려될 수 있다. 특히 연봉제, 직무급제의 도입과 같은 기업의 임금유연화 노력은 장기 근속자에 대한 임금거품을 제거함으로써 신규채용을 증대시키고, 중·고령 근로자의 고용불안을 완화시키는 효과가 기대된다. 나아가, 고

령자의 정년연장 및 고용촉진을 위한 지원 강화를 위하여 정년연장을 포함하여 고령자의 고용유지 및 촉진을 위한 컨설팅서비스의 제공 및 프로그램 개발을 도모한다. 또한 퇴직고령자의 재고용시 채용장려금을 지급하는 방안도 고려할 수 있다. 이 때, 지급 대상은 정년 후 정규근로 및 파트타임근로의 재고용을 모두 포함한다.

I. 머리말

1997년 11월 외환위기가 발생한 지 7년이 경과하였지만 외환위기를 전후하여 우리나라 경제에 나타난 여러 가지의 문제들은 아직도 진행형이다. 대표적인 것으로 경제 양극화와 신용불량자의 문제, 성장잠재력의 약화 등을 들 수 있는데 노동시장에서 이러한 문제들은 일자리 부족이라는 현상으로 나타나고 있다. 즉 청년층의 심각한 구직난이나 중장년층의 고용불안, 빈부격차의 확대, 인구고령화에 따른 노후대책, 그리고 비정규직 근로자의 문제에 이르기까지 우리나라 노동시장에서 대두되고 있는 문제들은 궁극적으로 일자리 부족, 특히 좋은(decent) 일자리의 부족으로 귀착된다. 사람들이 취업을 희망하는 좋은 일자리가 충분히 제공되며, 이들 일자리에서 은퇴할 때까지 계속 일할 수 있다면 청년실업의 문제도, 비정규직 근로자의 문제도 모두 사라질 것이다.

그러나 실상은 시간의 경과에도 불구하고 좋은 일자리의 부족 문제가 해결되지 않고 도리어 고착화·영구화되고 있다는 우려를 불식할 수 없다. 이러한 우려는 우리 경제가 국내외의 다양한 도전을 제대로 극복하지도, 위기를 기회로 전환시키지도 못하고 있다는 현실적 인식을 반영하고 있다.

이러한 문제의식 아래에서 정부는 일자리창출을 정부의 핵심과제로 하여 다양한 대책을 마련하고 있다. 일자리창출을 위한 정부 정책의 중심에는 고용안정사업이 있다. 그동안 고용보험제도 내 고용안정사업의 효율성에 대한 의문은 계속되어 왔다. 고용안정사업의 효율성에 대한 의문은 대체로 두 가지 이유로 인해 제기된 것으로 보인다.

첫째는, 외국의 경우와 마찬가지로 고용안정사업의 순효과가 얼마나 되는지의 의문이다. 대부분의 외국 연구 결과들은 고용안정사업, 특히 임금보조금의 경우 높은 사중손실과 대체효과 등으로 인해 실질적인 고

2 일자리창출 지원을 위한 고용안정사업 개편방안

용촉진효과는 크지 않은 것으로 결론을 내리고 있다. 고용안정사업의 높은 사중효과(dead-weight effect)는 우리나라의 기존 연구에서도 확인되고 있다.

둘째는, 제도의 활용 및 실적이 기대보다 낮다는 점이다. 고용안정사업의 지출규모는 외환위기로 인한 심각한 실업대란의 시기에도 해당 연도 수입액의 60%를 초과한 적이 없었으며, 최근에는 지출규모가 30%대 수준에 그치고 있다. 이에 따라 고용안정제도를 개선하려는 시도에서부터 고용안정사업 보험료율의 인하, 극단적으로는 고용안정사업을 폐기해야 한다는 주장까지 일각에서 제기되고 있다.

그러나 이러한 문제제기에도 불구하고, 고용안정사업의 법·시행령·규칙 및 각종 지침 등은 그동안 수십 차례에 걸쳐 수정·보완되어 왔다. 최근에도 각종 채용장려금이 대폭 정비되어 신규고용촉진장려금, 고령자고용촉진장려금, 그리고 중장년훈련수료자채용장려금으로 조정되었고, 일자리창출의 문제가 중요시됨에 따라 고용창출지원사업이 신설되었다. 고용창출지원사업은 중소기업의 일자리 채우기와 일자리창출을 주목적으로 하고 있으며, 세부적으로 중소기업근로시간단축지원금, 고대체전환지원금, 중소기업고용환경개선지원금, 중소기업전문인력채용장려금, 중소기업신규업종진출지원금 등 다섯 가지 지원금·장려금 제도를 포함하고 있다.

‘일자리창출을 위해 고용안정사업이 무엇을 해야 하는가’를 주요 주제로 하는 이 보고서에서는 일자리창출을 위한 고용안정사업의 제도들을 제시하는 한편, 전반적 측면에서 고용안정사업의 개선방향을 논의한다.

제 I 장의 머리말에 이어 제 II 장에서는 고용안정사업의 주요 내용을 설명하고, 제 III 장에서는 고용촉진사업의 제도변화 과정을 논의한다. 수많은 개정과 사업의 통·폐합 과정을 거치면서 현재 고용안정사업은 크게 4개 부문(고용창출지원, 고용조정지원, 고용촉진지원, 건설근로자고용안정), 14개 지원금 및 장려금으로 조정되어 왔다. 개정 과정을 거치면서 일본의 제도를 모델로 한 초기의 고용안정사업 형태는 거의 사라지고 말았다. 제 IV 장에서는 1995년 고용보험이 시작하였을 당시부터 2003년까지 고용보조금에 관련된 실적을 분석하고, 제 V 장에서는 고용

안정사업의 평가에 대한 기존 연구를 간략하게 정리하고 본 연구에의 시사점 및 함의를 살펴보았다. 나아가 제VI장에서는 고용안정사업과 관련된 외국의 제도를 설명하고 있는데, 영국의 뉴딜(New Deal)정책을 시작으로 하여 독일, 미국, 프랑스, 캐나다의 고용보조금 관련 제도들을 논의한다. 제VII장에서는 현재 우리나라 일자리창출정책을 평가하고, 개선 방향을 다루고 있으며, 제VIII장에서 일자리창출 지원을 위한 고용안정사업의 방향에 대해 설명을 하고 있다.

직접적 일자리창출 효과에 초점을 맞추어 고용안정사업의 제도 방향을 제시하는 것은 매우 어렵다. 따라서 여기에서는 간접적 일자리창출 효과가 있는 부문까지 다루고 있으며, 특히 임금유연성의 강화를 통한 일자리창출과 고용안정을 중요시한다. 외국에서는 직접적인 임금보조금은 사후중효과가 크기 때문에 일자리창출을 위한 환경의 조성에 많은 관심을 쏟고 있다. 이 글에서도 기업 경쟁력의 강화와 일자리창출의 환경 마련에 고용안정사업이 어떤 기여를 할 수 있을 것인지에 관심을 두었다.

II. 고용안정사업의 개관

1. 노동시장정책으로서의 고용보조금제도 특성

가. 민간부문 고용유지 및 창출에 대한 보조금 지급

소득보전 및 직업소개, 상담서비스에 치중되어 있던 노동시장정책 체계는, 1970년대 초 유럽 선진국을 중심으로 산업구조조정을 원활히 하고 기술변화에 적응하기 어려운 한계계층의 노동시장 참여를 지원하기 위한 직업훈련과 직업재활 프로그램이 확대되면서 적극적인 정책방향으로 구별되기 시작하였다.¹⁾

고용보조금제도는 적극적 노동시장정책의 대표적인 수단으로서, 상대적으로 경쟁력이 약한 실업자나 실직 위험에 처한 취약 근로자들 (disadvantaged workers)을 추가적으로 채용한 민간 기업에 대하여 국가가 사회적 이익(social benefits)과 기업의 사적 이익(private benefits)의 차이를 기업에 보조함으로써 고용을 유지·촉진하고자 하는 제도이다.²⁾

나. 한국의 고용보조금제도: 고용보험제도 내 고용안정사업

1990년대에 접어들면서 세계 노동시장은 국제경쟁이 가속화되고 경제성장 속도가 둔화됨에 따라 경쟁력 강화를 위해 유연성을 확대하는

1) 유길상·성재민(2000), 『노동시장정책에 대한 재원조달방식의 국제비교 연구』, 한국노동연구원.

2) Phelps, Edmund S.(1997), "Wage Subsidy Programs: Alternative Designs", in Dennis J. Snower and Guillermo de la Dhesa, eds., *Unemployment Policy: Government Opinions for the Labour Market*, Cambridge: Cambridge University Press, 1997.

방향으로 나아가고 있다. 이러한 급변하는 정세 속에서 경제위기를 겪게 된 한국은 고용보험 내 고용유지지원제도와 채용장려금제도를 중심으로 한 고용안정사업을 실업예방과 고용조정으로 이직한 자의 재취업을 촉진시키는 효과적인 실업대책 수단으로 활용하고 있다.

고용안정사업은 고용보조금제도로서 산업구조의 변화 및 기술진보의 과정에서 근로자의 고용안정을 보장하면서 기업의 고용조정을 합리적으로 지원함과 동시에 노동시장의 취약계층에 대한 고용촉진을 지원하여 고용안정화에 기여하는 것을 목적으로 하고 있다.³⁾ 외환위기 이후 급변하는 노동시장 환경에 맞추어 고용안정 기능의 강화를 위하여 여러 차례 제도 개선이 이루어졌는데, 이하에서는 그 세부지원 내용을 살펴 보도록 한다.

2. 고용안정사업의 주요 내용

고용안정사업은 크게 고용창출, 고용조정 및 촉진, 건설근로자지원 등의 네 가지 사업으로 구분하여 시행되고 있다. 고용창출사업은 2004년 10월부터 시행되기 시작한 신설 사업으로서 중소기업의 인력난 해소와 일자리창출을 목적으로 한다. 한편 고용보험제도 초기부터 시행되어 온 ‘고용조정지원 및 촉진사업’은 고용조정을 지원함으로써 근로자의 실업을 예방하고 기업의 경영 부담을 완화하고, 노동시장 내 취업취약계층인 고령자, 여성, 청년실업자, 장기실업자의 취업 및 재취업 촉진을 위한 제도이다. 그리고 ‘건설근로자지원사업’은 건설근로자의 고용안정 및 이직 후 생계안정을 지원하고 있다(표 II-1 참조).

가. 고용창출사업

2004년 10월 1일부터 시행되기 시작한 고용창출사업은, 내수 부진과 투자 감소 등으로 어려움이 지속되고 있는 경제상황과 경제성장에도 불

3) 이규용·신현구(2003), 「고용안정사업」, 『한국의 노동 1987~2002』 제2부 제16장, 한국노동연구원.

6 일자리창출 지원을 위한 고용안정사업 개편방안

구하고 일자리가 감소하는 등 경제의 전반적인 고용창출 능력이 둔화되고 있는 가운데 심각한 구인난을 겪고 있는 중소기업을 대상으로 한 제도이다.⁴⁾ 주요 제도는 교대제근로의 전환을 통해 근로자수를 늘린 경우 일부 인건비를 지원하는 ‘교대제전환지원금제도’와 중소기업의 신규 일자리창출을 위해 고용환경 개선, 전문인력 확보, 신규업종전환 등이 포함된다(표 II-2 참조).

〈표 II-1〉 고용안정사업 세부사업 내역:2004년 10월 현재

지원 항목	세부 지원금 내역		도입	변경 및 폐지	비고
고용창출 지원	중소기업근로시간단축지원금		2004.10.1		신설
	중소기업고용환경개선지원금		2004.10.1		"
	중소기업전문인력채용장려금		2004.10.1		"
	중소기업신규업종진출지원금		2004.10.1		"
	교대제 전환 지원금		2004.10.1		"
고용조정 지원	고용유지지원금	휴업	1995.7.1		현행
		인력재배치	1995.7.1		"
		고용유지훈련	1997.12.31		"
		근로시간단축	1997.12.31	2004.2.25	폐지
		근로자 사외과건	1997.12.31	2000.12.30	"
		유급휴직	1998.7.1		현행
		무급휴직	1998.7.1		"
		교대제 전환	2004.10.1		신설
	직업전환훈련지원금		1995.7.1	1998.7.1	폐지
	창업교육훈련지원금		1997.5.8	1998.7.1	"
	채용장려금		1997.5.8	2001.7.1	"
	종업원 기업인수지원금		1999.1.22	1999.12.31	"
	재고용장려금		1999.7.1	2004.10.1	변경
전직지원장려금		2001.7.7		현행	

4) 이러한 제도 변화에는 2004년 2월 10일에 노사정간 합의된 ‘일자리 만들기 사회협약’의 내용이 반영된 것이며 고용보험의 적극적 노동시장정책 기능을 강화하기 위한 개선으로 해석될 수 있다. - “... ‘일자리 만들기 사회협약’은 양질의 일자리를 늘려 청년실업 등 당면한 고용불안을 해소하고 여성·고령자 등 잠재인력이 최대한 노동시장에 진입할 수 있도록 하며, 부문간 소득격차를 완화하여 성

<표 II-1>의 계속

고용촉진 지원	채용장려 금	중소기업근로시간단축지원금	2004.2.25	2004.10.1	변경	
		고령자고용촉진 장려금	고령자다수 고용 촉진장려금	1995.7.1		현행
			신규고령자 고용 촉진장려금	1995.7.1	2004.10.1	변경
			정년퇴직자 계속 고용장려금	1997.5.8	2004.2.25	현행
			신규고용촉진장려금	2004.10.1		신설
		여성고용촉진 장려금	육아휴직 장려금	1995.7.1		현행
			여성재고용 장려금	1997.5.8	2004.10.1	변경
			여성가장실업자 고용촉진장려금	1998.7.1	2004.10.1	"
		지역고용촉진지원금	적용후련지원금	1995.7.1		현행
			장기실직자 채용장려금	1997.5.8	1998.7.1	폐지
장기실직자 채용장려금	1997.12.31		1998.7.1	"		
장기구직자 고용촉진장려금	1999.7.1		2004.10.1	변경		
중장년후련수료자 채용장려금	2002.12.30		2004.2.25	현행		
고용촉진 시설지원	직장보육시설설치·운영비지원금	1995.7.1	1999.7.1	"		
건설근로 자 지원	건설근로자퇴직공제부금 지원금	1997.12.31		"		
	건설근로자고용안정지원금	2004.2.25		"		

- 주: 1) 고용조정지원 내 '근로시간단축'지원금은 2004년 2월 고용촉진내 중소기업근로시간단축지원금 제도가 신설되면서 통합 폐지되었고, 2004년 10월 1일에 신설된 '고용창출지원금' 제도 항목으로 변경 시행됨.
- 2) 고용조정지원 내 재고용장려금에는 기존 항목에 임신·출산·육아를 이유로 이직한 여성근로자가 포함되었음.
- 3) 고령자재고용장려금은 2004년 2월 25일에 '정년퇴직자계속고용장려금'으로 개정 시행되었고, 신규고령자고용촉진장려금은 동년 10월 1일에 '신규고용촉진장려금' 제도가 신설되면서 통합되어 변경 시행됨.
- 4) 여성재고용장려금은 재고용장려금으로 흡수되고, 여성가장실업자고용촉진장려금은 2004년 10월 1일에 신설된 '신규고용촉진장려금' 제도에 통합되어 시행됨.
- 5) 장기실직자채용장려금을 채용장려금으로 흡수 통합하여, 채용장려금의 지원 대상자 중 1년 이상 실직상태에 있거나, 55세 이상으로서 6월을 초과하여 실직한 자를 채용 시 지급임금의 2/3(대규모 기업은 1/2)까지 6월간 지원함.
- 6) 장기실업자고용촉진장려금의 명칭이 2002년 12월 30일에 '장기구직자고용촉진장려금'으로 변경 시행되었고, 2004년 10월 1일에 신설된 '신규고용촉진장려금' 제도에 통합되어 변경 시행됨.
- 7) 중장년후련수료자채용장려금은 500인 이하 제조업에만 지급하던 것을 전산업으로 확대 시행함.
- 8) 직장보육시설을 설치·운영하는 경우 비용의 일부만을 지원하던 것을 설치비용에 대하여 일부를 용자(1996.3.9)하거나 지원(1999.7)할 수 있도록 명시함.
- 9) 종업원기업인수지원금은 시행령 부칙에 의거 1999년 신설 이후 12월 31일까지의 기간 중 사업을 인수한 경우에 한하여 한시적으로 지원되었음.
- 10) 현재 시행되고 있는 제도들은 음영 표기하였음.

8 일자리창출 지원을 위한 고용안정사업 개편방안

1) 중소기업근로시간단축지원금(시행령 제15조의2, 시행규칙 제18조)

중소기업근로시간단축지원금은 기존의 고용촉진사업에 속하여 지원 되던 것이 2004년 10월 법 개정과 함께 고용창출사업의 일환으로 변경 시행된 것으로, 법정 시행일 6개월 이전에 개정 근로기준법을 적용받는

<표 II-2> 고용창출사업의 주요 지원 내용

구분	지원요건	지원수준 및 기간	지원금 신청절차
중소기업 근로시간 단축 지원금	<ul style="list-style-type: none"> 우선지원 대상기업의 사업주가 법정 시행일 6월 이전에 주 40시간 이하로 근로시간을 단축하고 개정된 근로기준법의 적용을 받은 후의 근로자수가 단축 전 근로자수를 초과하는 경우 ※ 지급제외근로자: 2004년 1월 1일 이후 사업을 개시한 사업장 근로자, 월임금 50만원 미만을 지급받기로 한 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> 초과 고용 1인당 150만원씩 법정시행일까지 지원(단축 전 근로자수의 10% 범위 내에서 지원) 	<ul style="list-style-type: none"> 매분기 다음 달 말일까지 사업장 소재지 관할 고용안정센터에 신청
교대제 전환 지원금	<ul style="list-style-type: none"> 교대제를 실시하고 있는 사업주가 조를 늘려 교대제를 전환(4조 이하인 경우에 한함)하고 교대제 전환 전 근로자수를 초과하는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> 초과 고용 1인당 분기별 180만원씩 1년간 지원(전환 전 근로자수의 1/3까지 지원) 	<ul style="list-style-type: none"> 매분기 다음 달 말일까지 사업장 소재지 관할 고용안정센터에 신청
중소기업 고용환경 개선 지원금	<ul style="list-style-type: none"> 중소제조업 또는 지식기반서비스업을 영위하는 사업주가 고용환경개선계획을 제출하여 승인을 받고 시설·설비의 설치에 1,000만원 이상을 투자한 후 고용환경개선 전보다 근로자수가 증가한 경우 ※ 지식기반서비스업: 부가통신업, 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업, 자연과학연구개발업, 엔지니어링서비스업, 전문디자인업 	<ul style="list-style-type: none"> 투자금액의 50%(최대 3,000만원)와 증가된 근로자 1인당 120만원(1기업 당 최대 30명) 1회 지급 - 다만, 클린사업장의 경우 투자금액에 대한 지원 없이 증가된 근로자 1인당 120만원(1기업당 최대 30명) 1회 지급 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 고용환경개선 완료일 이후 6개월 이내에 소재지 관할 고용안정센터에 신청

장과 고용과 분배가 선순환되는 지속가능한 경제·사회발전을 뒷받침하는 데 목적으로 두고 노사정의 협력정신과 각 경제 주체의 역할을 담고 있다.”-<일자리 만들기 사회협약 전문>에서 발췌.

〈표 II-2〉의 계속

구분	지원요건	지원수준 및 기간	지원금 신청절차
중소기업 전문인력 채용 장려금	<ul style="list-style-type: none"> 중소 제조업 또는 지식기반서비스업을 영위하는 사업주가 기술사, 제품·기술 개발자 등 전문 인력을 채용하고 채용 전 3개월·채용 후 6개월간 고용 조정으로 근로자를 이직시키지 않는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> 전문인력 1인당 분기당 300만원을 채용 후 1년간 지원(1기업당 3명 한도) 	<ul style="list-style-type: none"> 매분기 다음 달 말일까지 사업장 소재지 관할 고용안정센터에 신청
중소기업 신규업종 진출 지원금	<ul style="list-style-type: none"> 중소제조업 또는 지식기반서비스업을 영위하는 사업주가 신규업종 진출에 대한 계획을 수립·신고하고 신규업종으로 진출하여 진출 전보다 월평균근로자수가 초과한 경우 ※ 신규업종진출: 한국표준산업분류상의 소분류의 범주에서 다른 소분류의 범주에 속하는 새로운 업종으로 사업을 전환하거나 추가하는 것(진출 전·진출 후 모두 제조업 또는 일부 지식기반서비스업) 	<ul style="list-style-type: none"> 증가된 근로자 1인당 분기 180만원을 1년간 지원(1기업당 30명 한도) 	<ul style="list-style-type: none"> 매분기 다음 달 말일까지 사업장 소재지 관할 고용안정센터에 신청

우선지원대상기업⁵⁾ 사업주가 근로시간을 단축한 이후 정규직 근로자를 추가로 고용하여 근로자수가 단축 전보다 증가한 경우에 지원된다. 다만, 근로시간 단축의 법정 시행시기가 2004년 7월 1일인 금융보험업 및 공공부문, 근로시간에 규정이 적용되지 않는 상시 근로자수가 5인 미만 사업, 그리고 농림·축산·양잠·수산업 및 2004년 1월 1일 이후 신설된 사업의 경우는 지원 대상에서 제외된다.

지원금은 단축 전 근로자수의 10% 한도 내에서 단축 전 근로자수를 초과하는 1인당 분기 150만원인데, 개정 근로기준법 적용시점부터 주 5일 근무제 법정 시행일까지의 기간 동안까지만 지급한다.

5) ‘우선지원대상기업’은 고용보험법 제21조제2항의 규정에 의하여 고용안정사업 및 직업능력개발사업의 실시에 있어서 우선적으로 고려하여야 하는 기업으로서, 광업은 300인 이하, 제조업은 500인 이하, 건설업은 300인 이하, 운수·창고 및 통신업은 100인 이하의 상시근로자를 채용하는 경우로 규정하고 있다(고용보험 시행규칙 제15조).

10 일자리창출 지원을 위한 고용안정사업 개편방안

2004년 7월 1일부터 단계적으로 법정 근로시간이 단축되었는데 중소기업의 경우 근로시간 단축을 할 만한 여건이 되지 못하는 실정이다. 따라서 중소기업들이 근로시간 단축을 조기에 실시할 수 있는 동기를 제공하고 나아가 인력수요가 증가할 경우 채용 시 증가하는 노동비용의 부담을 경감시켜 주는 제도에 대한 필요성이 제기되었다.

근로시간단축지원금은 이와 같은 노동시장 내 욕구에 따라 근로시간 단축에 따른 인건비 증가, 인력난 가중 등으로 인한 기업의 부담을 완화하고 신규 인력을 확보하며 근로자의 고용안정을 도모하기 위해서 도입된 제도로써, 조기에 근로시간을 단축하고 근로자를 추가로 고용하는 경우 추가고용 1인당 분기 150만원씩을 주5일 근무제 법정 시행일까지 지원한다.

2) 교대제전환지원금(시행령 제15조의3, 시행규칙 제18조의3, 4)

교대제전환지원금은 사업주가 교대제를 3조 이상으로 전환(4조 이하의 경우에 한함)하여, 전환 전보다 월평균 근로자수가 초과된 경우 초과고용 1인당 분기 180만원(고시금액)을 1년간 지급(전환 전 월평균 근로자수의 1/3 한도)한다.⁶⁾

3) 중소기업고용환경개선지원금(시행령 제15조의4)

중소기업 고용환경개선지원금 제도는, 중소제조업 및 부가통신업 등 지식기반서비스업⁷⁾의 사업주가 고용환경 개선을 위한 시설·설비를 1,000만원 이상 투자하고 고용을 늘린 경우(고시금액) 투자금액의 50% (최대 3,000만원)와 증가된 근로자수 1인당 120만원(최대 30명)을 1회 지급(고시금액)하는데, 클린사업장의 경우에는 증가된 근로자수에 대해서만 1인당 120만원(최대 30명)이 지급된다.

6) 교대제전환지원금은, 노사정간 ‘일자리 만들기 사회협약’에 따라서 교대제 전환이 일자리 나누기를 통한 고용증대 또는 고용유지의 모델로 적극 활용될 수 있도록 교대제 전환에 따른 기업의 초기 인건비 등 재정 부담을 완화할 목적으로 신설되었다.

7) 부가통신업, 정보처리 및 기타 컴퓨터운영관련업, 자연과학연구개발업, 엔지니어링서비스업, 전문디자인업 등의 산업.

한편, 근로자수 산정시 1월 미만의 기간 동안 고용되는 일용근로자나 근로계약 기간이 1년 이하인 자, 비상근축탁근로자, 1월간 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 15시간 미만인 자 포함), 그리고 월 임금을 60만원 미만으로 지급받기로 한 자와 65세 이상인 자는 제외된다.

본 제도는 중소기업 사업주가 고용환경의 개선을 위한 시설·설비를 설치하고 고용을 증가시킨 경우 그 소요비용 및 임금의 일부를 지원함으로써 중소기업으로 인력 유입을 촉진하는 데 목적이 있다.

<작업환경설비·복지시설의 범위(고시)>

○ 작업환경설비

- 안전관련 설비 : 프레스·전단기, 가스용접기(산소·아세틸렌, CO²), 방폭구조 전기기계기구, 교류아크 용접기, 크레인, 승강기, 콘도라, 리프트, 공기압축기, 로울러기, 연삭기, 산업용로봇, 절연방호구 및 활선작업용 기구, 단조기, 버프연마기, 용해로, 주형조형기, 다이캐스팅기, 소성로, 포장기, 폐지압축기, 사출성형기, 벽돌·블럭성형기, 혼합기, 스크류콘베이어 등
- 작업환경 개선관련 설비 : 흡음시설 및 방음시설, 격리 및 밀폐설비, 국소배기장치, 전체환기장치, 밀폐설비, 습윤상태 유지설비, 고열, 한냉, 다습장해 예방설비, 온·습도 조절장치 등
- 작업공정개선 설비 : 이동식 대차 및 컨베이어, 중량물 운반설비(탑승식 차량 제외), 중량물 운반용 보조기구(에어발란스, 진공빨판 등), 섬유원단적재설비, 원사빔 적재설비, 자동조형 및 탈사설비, 용탕주입 자동화설비, 도금자동화설비, 요통 및 근골격계질환자 발생공정의 자동화 설비 등

○ 복지설비

- 생활필수시설 : 구내식당, 샤워실(목욕시설), 의무실, 구내휴게실(매점 등을 포함), 기숙사(독신자숙소 포함), 탁아시설, 세탁시설
 - 문화, 체육, 금융, 편의시설 : 도서실, 단체활동실, 체력단련실(탁구장 등 소체육시설을 포함), 이·미용실, 종합구관장, 휴양소(콘도 포함), 노래방, 테니스장, 마을금고, 통근차량(자동차관리법 시행규칙 별표1의 규정에 의한 16인승 이상의 중형승합자동차), 사내 교육시설
- ※ 통근차량의 경우 노동조합, 노사협의회 또는 근로자과반수의 확인 필요

4) 중소기업전문인력채용지원금(시행령 제15조의5, 시행규칙 제18조의5)
중소기업전문인력채용지원금 제도는, 중소기업제조업 및 부가통신업 등

12 일자리창출 지원을 위한 고용안정사업 개편방안

지식기반서비스업의 사업주가 변호사, 회계사, 공인노무사 등의 전문인력(고시)을 채용하고, 채용 전 3개월·채용 후 6개월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 않는 경우 전문인력 1인당 분기 360만원(고시)을 채용 후 1년간 지원(3명 한도)한다. 단, 전문인력을 채용하고 채용 전 3개월·채용 후 6개월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 않아야 하며 전문인력이 관련 업무에 종사하도록 해야 한다.

<전문인력의 범위(고시)>

- 경영기획 담당자
 - 증권거래소 상장기업, 코스닥 등록기업 또는 상시근로자 300인 이상의 기업에서 인사관리, 능력개발, 경리·재무·마케팅 등 경영관련 기획업무에 과장직 또는 과장직 상당 이상의 직급에서 3년 이상 종사한 자
 - ※ 과장직 또는 과장직 상당 이상의 직급 : 과장, 과장대리, 팀장, 소장 등 명칭을 불문하고 그 직급의 부하 2계급 이상의 종업원이 있는 직급
- 제품·기술 개발자
 - 제품·기술 개발, 생산관리, 기술지도 업무에 5년 이상 종사한 자
 - 이공계 석·박사 학위 소지자
 - 국공립연구기관, 공공연구기관 또는 기업부설연구소의 연구원으로서 3년 이상 재직한 자와 책임연구원급 이상 연구자
- 경영전략기획에 필요한 전문가
 - 변호사, 변리사, 공인회계사, 세무사, 공인노무사
 - 경영지도사 및 기술지도사
 - 경영, 무역, 재무·회계, 마케팅 분야의 석·박사 학위 소지자
 - 대학 및 전문대학의 전임강사 이상으로 3년 이상 재직한 자
- 우수 기술·기능인력
 - 국가기술자격법상의 기술사 및 기능장
 - 국제기능올림픽대회 입상자
 - 노동부 장관이 선정하는 명장 및 기능전승자

이 제도의 목적은 중소기업인력지원특별법(2004. 1. 1 시행)에 근거하여 신제품·신상품 개발, 고부가가치화, 판로 확대 등 중소기업이 경쟁

력 제고를 위해 경영기획 담당자, 제품·기술개발자 등 전문인력을 채용하는 경우 이에 소요된 인건비의 일부를 지원함으로써 중소기업의 전문인력 확보를 지원하는 것이다.

5) 중소기업신규업종진출지원금(시행령 제15조의6, 시행규칙 제18조의6, 7, 8)

중소기업신규업종진출지원금 제도는, 중소기업제조업 및 부가통신업 등 지식기반서비스업의 사업주가 신규업종으로 진출하고 진출 전보다 월 평균 근로자수가 초과한 경우(미리 신규업종 진출에 대한 계획을 수립하여 노동부 장관의 승인을 얻어야 함) 1인당 분기 180만원(고시금액)을 1년간 지원(30명 한도)한다. 여기서 지원되는 '신규업종 진출'이란 한국표준산업분류표상 소분류의 범주에 속하는 새로운 업종으로 전환하거나 이를 추가하는 경우를 의미한다. 한편 신규업종 진출계획 수립시 사업주는 근로자대표와 협의를 거쳐야 한다.

나. 고용조정지원사업

고용보험에서는 고용조정 과정에서 발생하게 되는 기업의 인건비 부담 중 일부를 지원하여 실업을 사전에 예방하고, 실직근로자의 신속한 재취업 기회를 제공할 수 있도록 하기 위하여 고용조정지원 제도를 운영하고 있다. 고용조정지원사업은 크게 고용유지지원금, 전직지원장려금, 재고용장려금으로 구분된다(표 II-3 참조).

1) 고용유지지원금

고용조정이 불가피하게 된 사업주가 당해 사업에서 고용하는 피보험자(일용근로자및근로기준법 제32조의 규정에 의하여 해고가 예고된 자 및 경영상 이유에 의한 사업주의 권고에 따라 퇴직이 예정된 자 제외)에 대하여 휴업, 고용유지훈련, 유·무급휴직 및 인력재배치 및 교대전환제 등의 고용유지 조치를 취하여 그 기간 동안 고용조정으로 피보험자를 이직시키지 않은 경우에 지원금을 지급한다.

14 일자리창출 지원을 위한 고용안정사업 개편방안

가) 휴업(법 제16조, 시행령 제17조제1항제1호, 시행규칙 제20조)

휴업은 경기변동, 기타 경영상의 장애 등에 신축적으로 대응하기 위하여 근로자와의 고용계약 관계를 유지하면서 일정기간 근로의무를 면

〈표 II-3〉 고용조정지원의 주요 내용

구분	지원요건	지원수준 및 기간	지원금 신청절차
고용유지지원금	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 생산량 감소 등 경영상 이유로 고용조정이 불가피한 사업주가 다음의 고용유지 조치를 취하여 근로자의 고용을 유지하는 경우 <ul style="list-style-type: none"> - 휴업: 1월간 소정근로일수의 1/15(월간 2일)을 초과하여 휴업을 실시하고 휴업수당을 지불한 사업주 - 휴직: 근로자에게 1월 이상 유·무급휴직을 부여한 사업주 - 훈련: 고용유지에 적합한 훈련을 실시하는 사업주 - 인력재배치: 업종전환 후 종전 업종 종사 근로자의 60% 이상을 새로운 업종으로 재배치한 사업주 - 교대전환제: 교대제를 전환하여 조가 증가(4조이하인 경우에 한함)한 사업주 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고용유지조치 기간 동안 사업주가 근로자에게 지급한 임금액 및 휴업·휴직수당의 2/3(대규모 기업은 1/2)를 사업주에게 지급 ▪ 훈련을 실시한 경우에는 지급임금의 3/4(대규모 기업은 2/3) 및 훈련비 지급 ▪ 무급휴직의 경우, 1인당 20만원 <ul style="list-style-type: none"> ※ 무급휴직기간 동안 훈련을 실시하는 사업주에게는 훈련비와 훈련수당(최저임금액의 70%+월교통비 3만원) 지급 ▪ 교대제 전환의 경우에는 교대제를 적용받고 있는 근로자에게 지급한 임금의 20/100(대규모기업 15/100) 지급 <ul style="list-style-type: none"> ※ 3조에서 4조로 전환한 경우에는 15/100(대규모기업 10/100) 지급 ▪ 지원기간은 휴업, 훈련, 휴직 등을 합하여 180일 범위 내에서 지원(인력재배치 및 교대제전환의 경우 1년) - 180일의 고용유지조치 한도 초과 후 훈련을 실시할 경우 90일까지 연장 지원 <ul style="list-style-type: none"> ※ 훈련비를 제외한 고용유지지원금의 근로자 1인당 일일 상한액 3만 5천 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고용유지조치 실시 전일(천재지변 등 불가피한 경우에는 실시일로부터 30일 이내)까지 고용유지조치의 방법·기간 등을 기재한 고용유지조치 계획을 사업장 소재지관할 고용안정센터에 신고할 것 - 고용유지조치계획의 내용 중 조치대상자, 기간 등을 변경할 경우 반드시 변경 전일까지 신고해야 함. ▪ 지원금 신청은 고용유지 조치가 시작된 다음 달부터 매월 사업장 소재지관할 고용안정센터에 신청 가능함. - 훈련비의 경우 훈련 종료 후 신청 가능

<표 II-3>의 계속

구분	지원요건	지원수준 및 기간	지원금 신청절차
전직지원장려금	<ul style="list-style-type: none"> 생산량 감소 등 경영상 이유로 고용조정이 불가피한 사업주가 고용조정, 근로계약기간 만료, 정년으로 이직(이직예정 포함)하는 근로자를 대상으로 신속한 재취업을 지원하기 위하여 전직지원서비스를 제공하는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> 사업주에게 소요비용의 2/3(대규모기업은 1/2)을 12개월 한도 내 지급 - 1인당 100만원(대규모기업은 75만원) 한도 	<ul style="list-style-type: none"> 실시일 10일 전까지 사업장 소재지 관할 고용안정센터에 전직지원계획서 제출 지원금 신청은 전월분에 대해 매월 말일까지 신청
재고용장려금	<ul style="list-style-type: none"> 고용조정으로 이직된 자를 6개월 이후 2년 이내에 재고용 임신·출산·육아휴직으로 이직한 여성근로자를 6개월 이후 5년 이내에 재고용 	<ul style="list-style-type: none"> 재고용 1인당 6개월간 월 40만원 지급(대규모기업 월 30만원) 	<ul style="list-style-type: none"> 재고용 날이 속하는 달의 다음 달 말일까지 사업장 소재지 관할 고용안정센터에 신청

— <고용보험시행규칙 제19조의2, 고용조정이 불가피하게 된 사업주> —

- 고용유지조치 실시 첫날 또는 전직지원계획서 제출일이 속하는 월의 직전 월(기준월) 말일 재고량을 기준으로 하여 당해 사업의 재고량이 직전 연도의 평균 재고량 대비 50% 이상 증가한 사업주
- 기준월 생산량[매출액]이 그 직전 월의 생산량[매출액], 기준월의 직전 3월의 월평균 생산량[매출액] 또는 기준월의 직전 연도의 월평균 생산량[매출액]에 비하여 10% 이상 감소한 사업의 사업주
- 기준월의 재고량과 기준월 직전 2분기의 분기별 월평균 재고량이 계속 증가 추세에 있거나, 기준월 매출액과 기준월 직전 2분기의 분기별 월평균 매출액이 계속 감소추세에 있는 사업의 사업주
- 사업의 일부 부서의 폐지·감축 또는 일부 생산라인의 폐지 등 사업규모의 축소조정을 행한 사업의 사업주
- 자동화 등 인원감축을 가져오는 시설을 설치하거나 작업형태 또는 생산방식의 변경이 있는 사업주
- 경영이 악화된 사업을 인수한 사업주로서 종전 사업의 근로자의 60% 이상이 당해 사업에 재배치되고 종전 사업의 근로자가 당해 사업의 지분의 50%를 초과하여 취득하고 있는 사업의 사업주
- 당해 업종·지역경제상황의 악화 등을 고려하여 인원감축이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정하는 사업주

제하는 고용유지조치이다. 이는 고용계약 관계의 소멸을 전제로 하는 해고(lay-off)와는 차이가 있는데, 휴업은 주로 인건비 부담의 경감, 재고증가 방지 등을 목적으로 행해지며, 휴업기간 중 고용계약 관계를 유지하기 때문이다. 일반적인 의미에서의 휴업이라 하면 기업 전체가 휴무에 들어가는 것을 의미할 수 있지만, 고용유지지원금에서의 휴업은 기업 전체가 휴무하는 경우뿐만 아니라 일부 근로자만 휴무하는 부분휴업의 경우에도 휴업규모⁸⁾를 충족할 경우 지원 대상에 포함한다.

나) 훈련(시행령 제17조제1항제3호)

고용유지조치 중 훈련은 업무전환 또는 직무수행능력 향상을 위한 조치로서 훈련을 통하여 근로자 개인의 경쟁력을 향상시킬 뿐만 아니라 보다 향상된 노동력 제공으로 기업의 경쟁력 제고에도 기여한다. 따라서 훈련은 고용유지조치 중 가장 적극적이고 생산적인 수단이라고 할 수 있다.

지원금은 훈련을 실시한 일수의 합계가 당해 보험연도 기간 중에 180일에 달할 때까지 지원금을 지급한다. 다만, 실업의 급증 등으로 고용사정이 악화된 경우로서 고용안정을 위하여 필요하다고 인정하는 경우, 고용유지조치를 실시하여 이미 180일을 한도로 고용유지지원금을 지급 받은 자가 노동부 장관이 고시하는 기간 중에 고용유지를 위한 훈련을 추가로 실시하는 때에는 당해 고용유지조치가 90일에 달할 때까지 고용유지지원금을 지급할 수 있다.

다) 휴직(시행령 제17조제1항제5호)

휴직은 근로자에게 상당 기간에 걸쳐서 취업을 기대할 수 없는 사정이 발생한 경우에 해당 사업장의 근로자로서의 지위는 그대로 유지하면서 일정 기간 그 근로자의 직무상 보직이 정지되어 근로자의 근로제공 의무가 면제되도록 하는 조치를 의미한다.

8) 단위 기간 동안 당해 사업 전체 피보험자의 소정근로연일수에 대한 휴업연일수의 비율을 의미한다; (휴업대상 피보험자의 월간휴업연일수)/(전체 피보험자의 월간 소정근로연일수)

지원금은 1개월 이상 유·무급 휴직을 부여하는 경우에 대하여 지원하게 되는데, 고용유지조치로서의 휴직은 ‘일반적인 경우에 있어서의 휴직’과 ‘휴업’ 조치와는 구별되는 측면이 있다(표 II-4 참조).

즉 고용유지조치로서의 휴직 조치의 사유가 근로자의 개인적 사유에 의한 것이 아닌 기업의 경영상 이유에 대한 것인 동시에, 이 경우 노·사간의 합의서가 반드시 전제되어야 한다는 점, 그리고 이에 따라서 휴직기간 중의 수당 지급 여부 사항이 결정된다는 점 등에서 차이가 있다.

〈표 II-4〉 휴직과 휴업의 개념 차이

일반적인 ‘휴직’과의 차이점	‘휴업’과의 차이점
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대개의 휴직은 근로자의 일신상의 이유(질병, 교육, 육아 등)에 의한 것임. ▪ 고용유지조치로서의 휴직은 시행규칙 제19조의2 규정에 의한 감원이 불가피한 경우에 근로자의 계속고용을 보장하기 위한 조치이므로 경영상 이유에 의한 휴직인 경우에만 지원 대상에 해당함. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 휴업과는 달리 개별 근로자의 동의에 의한 휴직원을 제출해야 하고 사업주는 휴직기간 동안에 수당지급의 의무도 없음. - 휴직기간 중 수당지급의 의무가 없기 때문에 사업주는 무급휴직을 실시할 수 있는 것이며, 이 경우 지원하는 것이 무급휴직지원임. ▪ 다만, 휴직수당 지급 여부에 대해서 반드시 근로자와의 동의서가 필요함. - 즉 휴업은 근로기준법 제45조에 의거 사업주에게 휴업수당 지급의 의무가 발생되는 것이나, 휴직은 노·사가 휴직동의서에 의거, 합의할 경우 휴직수당 지급의무가 없음.

라) 인력재배치(시행령 제17조제1항제6호)

인력재배치 조치는, 경영·경제 사정으로 인하여 기존의 사업이 존폐의 위기에 놓였을 때 새로운 업종의 선택이 사업주에게 큰 부담을 줄 수 있기 때문에, 새로운 시설·장비를 투자하여 업종전환을 실시하고 기존의 근로자를 계속고용하는 경우 지원금을 지원해 줌으로써 실업을 예방하고 기업의 합리적인 구조조정을 유도하기 위한 제도이다.

인력재배치를 지원하는 목적은, 사업주가 이미 투자한 고정비용의 부담으로 인하여 기존 사업에서의 퇴출이 어려움에도 불구하고 새로운 시

설투자를 행함으로써 근로자의 계속고용을 보장한 사업주에게 경영부담을 완화시켜 주기 위한 것이다.

마) 무급휴직 중 훈련수당 지원(시행령 제17조의3 제1항제4호)

무급휴직자는 휴직기간 동안 임금을 지급받지 못하므로 생계곤란의 위기에 처할 가능성이 있다. 따라서 이 기간 동안 훈련을 실시하는 경우 훈련비 및 훈련수당을 지원함으로써 무급휴직자에 대한 최소한의 생계를 보장해 주고, 훈련기간 동안 습득한 기술을 생산공정에 투입함으로써 생산성을 제고하도록 지원하는 것이다. 지급액은 당해 훈련기간 중 사업주가 피보험자인 훈련대상자에게 지급한 임금액의 3/4(대규모기업의 경우에는 2/3)과 노동부 장관이 고시하는 기준에 해당하는 훈련비용과 비율을 곱하여 산정한 금액을 합한 수준이 지급된다.

바) 교대제전환 이후 임금 보조(시행령 제17조의3 제1항제4호)

이는 2004년 10월 1일부터 신설, 시행되기 시작한 보조금 제도로서, 교대제 전환 이후 교대제를 적용받는 피보험자에게 지급한 임금액의 20/100(대규모 기업의 경우 15/100)을 지급하는데, 교대제를 3조에서 4조로 전환한 경우에는 15/100(대규모 기업의 경우 10/100)를 지급하도록 되어 있다.

2) 전직지원장려금(시행령 제18조, 시행규칙 제23조)

전직지원장려금은 경영상의 이유, 즉 근로자의 의사와는 관계없이 비자발적으로 퇴직하거나, 또는 퇴직할 근로자를 대상으로 퇴직자들이 원하는 목표(재취업 또는 창업)를 가장 효과적이고 신속하게 달성할 수 있도록 사업주의 지원하에 제공되는 제도이다. 고용유지지원금 제도가 고용조정이 불가피한 사업주가 근로자를 이직시키지 않도록 지원하는 것이라면, 전직지원장려금은 고용조정이 불가피하여 퇴직시킬 수밖에 없는 기업이 근로자의 재취업을 지원하도록 장려금을 지급하는 것이다.

고용조정이 불가피하게 된 사업주가 단독 또는 공동으로, 당해 사업에서 고용조정·정년 또는 근로계약기간 만료로 인하여 이직 예정인 근로

로자, 피보험자로서 이직된 자에 대하여 신속한 재취업을 지원하기 위해서 직접 직업상담 등을 위한 시설을 갖추거나, 동 시설을 갖춘 외부기관에 위탁하여 직업상담 등의 서비스를 제공하는 경우 장려금을 지급한다.

지원 금액은 사업주가 단독 또는 공동으로 전직지원서비스를 제공하는 데 소요된 비용의 2/3(대규모 기업 또는 사업주가 공동으로(그 전직지원서비스를 받은 자 중 대규모 기업의 피보험자 또는 피보험자였던 자의 비중이 1/2 이상인 경우에 한함) 제공한 경우에는 1/2)에 해당하는 수준이며, 월 단위 지급으로 12개월을 한도로 한다.

3) 재고용장려금(시행령 제19조의2, 시행규칙 제27조의5)

재고용장려금의 목적은, 당해 사업장의 근로자를 구조조정으로 퇴직시켰으나 경기가 회복되어 신규인력이 필요할 때 종전 재직근로자를 재고용(recall)하는 경우 장려금을 지원해 줌으로써 인력수급 및 인력활용의 효율화를 도모하도록 하는 것이다.

고용조정으로 이직된 자가 고용안정센터 등에 구직신청 후 6월이 초과되어 당해 사업장에서 퇴직 후 2년 이내 재고용하였을 경우 지급하는데 단, 근로계약기간이 단기간인 근로자, 즉 비상근축탁근로자나 계약기간이 1년 미만인 근로자에 대해서는 적용을 제외하며, 최근 2년 기간 내에 당해 사업에서 재고용장려금의 지급대상에 해당되었던 자를 재고용한 사업주에 대해서는 지급하지 않는다.

2004년 10월 법 개정 이전에는 재고용 1인당 220만원(대규모 기업은 180만원)을 1회 지급했으나, 신설된 기준에 의하여 기존 여성재고용장려금의 항목이 통합, 시행되면서 임신·출산·육아휴직 등으로 이직한 여성근로자를 6개월 이후 5년 이내에 재고용하는 경우가 추가되었고, 지급액 수준 또한 기존 여성재고용장려금과 일치시켜서 재고용 1인당 6개월간 월 40만원(대규모 기업은 월 30만원)을 지원하는 것으로 변경되었다.

다. 고용촉진지원

고용촉진지원은 노동시장 내 취업취약계층인 고령자, 여성, 장기실업자의 채용 및 재취업 촉진을 위하여 사업주에게 인센티브를 제공하는 제도이다. 이를 통하여 추가적인 일자리를 창출하며 취약계층에게 취업 기회를 제공함으로써 관련기술 습득 기회 제공과 일에 대한 동기부여를 하는 한편, 고용기회 구조를 변화시켜 사회적 약자를 보호함으로써 궁극적으로는 사회통합을 이루기 위한 목적으로 운영되고 있다.

또한 고용촉진시설을 설치·운영하는 경우에도 이를 장려하고 그 비용의 일부를 지원하는데, 현재 고용안정사업 내 고용촉진제도는 고령자 고용촉진장려금, 신규고용촉진장려금, 중장년훈련수료자채용장려금, 육아휴직장려금, 그리고 직장보육시설지원 및 설치비용 용자 제도가 있다 (표 II-5 참조).

1) 지역고용촉진지원(법 제17조, 시행령 제20조, 시행규칙 제28, 30조)

지역경제가 낙후되어 지역주민의 타지역 유출이 지속적으로 이루어 지거나, 구직자의 총수에 비하여 고용기회가 현저하게 부족한 지역 또는 경기변동·산업구조의 변화 등에 의해 사업활동의 축소나 사업의 전환 또는 폐지가 불가피하게 되어 고용사정이 급격히 악화되거나 악화될 우려가 있는 지역에 대해서, 취업기회를 증대시키거나 또는 실업의 예방과 재취직을 촉진할 수 있는 조치를 강구함으로써 해당 지역의 고용상태를 개선하기 위한 지원제도이다.

이러한 지역으로의 사업 이전이나 지정 지역에서의 사업 이전·신설·증설을 행하는 사업주에 대하여 ‘지역고용촉진지원금’을 지급하게 되는데, 고용정책기본법시행령 제18조제2항의 규정에 따라 고시된 고용조정 지원 기간(지정기간) 내에 사업이 이전·신설·증설되어야 하며, 지역고용계획이 제출된 날로부터 1년 6개월 이내에 사업의 조업이 개시되어야 지원받을 수 있다.

〈표 II-5〉 고용촉진지원의 주요 내용

		지원요건	지원수준 및 기간	지원금 신청절차
채 용 장 려 금	고령자	<ul style="list-style-type: none"> 【다수】 55세 이상의 고령자(1년 이상 고용자)를 업종별 지원기준을 (4~42%) 이상 고용 【정년퇴직자계속고용】 정년을 57세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 근무한 고령자를 정년도래 후 계속고용 또는 3월 이내 재고용 	<ul style="list-style-type: none"> 지원기준을 초과 고령자 1인당 분기 15만원 지원 - 매분기당 근로자수의 15%(대규모기업은 10%) 한도 계속고용 1인당 월 30만원을 6월(500인 이하 제조업은 12개월)간 지급 	<ul style="list-style-type: none"> 업종별 지원기준을 초과 또는 신규고용·계속고용 이후 매분기 다음 달 말일까지 사업장 소재지 관할 고용안정센터에 신청
	신규 고용 촉진 장려금	<ul style="list-style-type: none"> 직업안정기관 등에 구직신청 후 노동부 장관이 고시하는 기간을 초과하여 실업상태에 있는 고령자, 여성가장, 장애인, 청년, 장기실업자, 취업대상자를 채용 	<ul style="list-style-type: none"> 채용 후 1년간 지원하되 지원 금액은 지원 대상 유형에 따라 1인당 월 15~60만원 지급 	<ul style="list-style-type: none"> 채용 후 다음 달부터 매월 단위로 사업장 소재지 관할 고용안정센터에 장려금 신청
	중장년 훈련 수료자	<ul style="list-style-type: none"> 실업자재취직훈련 등을 수료한 40세 이상 실업자를 훈련수료일로부터 6개월 이내에 신규 채용 	<ul style="list-style-type: none"> 채용 후 6개월은 매월 50만원, 나머지 6개월은 매월 20만원씩 지급(12개월 지원) 	<ul style="list-style-type: none"> 채용 후 다음 달부터 매월 단위로 사업장 소재지 관할 고용안정센터에 장려금 신청
	여성	<ul style="list-style-type: none"> 【육아휴직】 근로자에게 30일 이상(산전후휴가기간 제외) 육아휴직을 부여하고 휴직 종료 후 30일 이상 계속 고용 	<ul style="list-style-type: none"> 육아휴직기간(산후유급휴가기간 포함) 동안 1인당 월 20만원 지급 - 60일 이상 대체인력 채용시 월 10만원(우선지원 대상기업은 15만원) 추가지급 	<ul style="list-style-type: none"> 매분기 다음 달 말일까지 신청 ※ 육아휴직의 경우 육아휴직이 종료한 날이 속하는 분기 다음 달 말일까지 신청
	지역 고용 촉진	<ul style="list-style-type: none"> 지역경제 낙후, 고용사정의 현저한 악화 등으로 특별한 지원이 필요한 지역으로 사업이진, 신·중설하여, 당해 지정 지역에 3개월 이상 거주한 피보험자 채용 	<ul style="list-style-type: none"> 고용된 피보험자의 임금액의 1/2(대규모기업은 1/3)을 1년간 지원 - 당해 지정기간동안 고용된 피보험자가 200인을 초과 시, 초과인원에 대하여 30%만 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 조업개시일 14일 이전까지 고용계획서를, 개시일 이후 1개월 이내 조업개시신고서 제출, 매분기 다음달 말일까지 소재지 관할 고용안정센터에 신청
	직장 보육시설 설치·운영비 지원	<ul style="list-style-type: none"> 보육시설을 단독 또는 공동으로 설치 운영하는 사업주 보육시설을 단독 또는 공동으로 설치하거나 시설 전환을 할 경우 	<ul style="list-style-type: none"> 보육교사 1인당 월 70만원을 시설 운영기간 동안 지급 5억원 한도 용자(연리 1~2%, 5년거치 5년 균등분할상환) 시설전환비(최고 1억원)와 유구비품비(최고 35백만원) 무상지원 	<ul style="list-style-type: none"> 보육교사인건비: 매분기 다음 달 말일까지 사업장 소재지 관할 고용안정센터에 신청 보육시설설치비용 용자·지원: 근로복지공단 지역본부 또는 지사에 용자·지원신청서 제출

아울러, 조업 개시일 현재 당해 지정 지역 또는 다른 지정 지역에 3월 이상 거주한 구직자를 당해 이전·신설 또는 증설된 사업에 피보험자로 고용하여야 지원대상이 될 수 있다.

지역고용촉진지원금은 조업 개시일로부터 1년간 지급하되, 지정 기간이 종료되는 날까지만 지급하게 되는데, 하나의 지정 기간 동안에 고용된 피보험자 수가 200인을 초과하는 경우에 그 초과인원에 대해서 초과인원의 30/100에 대해서만 지급한다. 그러나 지역고용촉진장려금은 지원제도가 신설된 이래 현재까지 지정 지역이 고시된 예는 없었다.

2) 근로시간단축지원금(시행령 제15조의2)

2004년 7월 1일부터 단계적으로 법정근로시간이 단축되었는데 중소기업의 경우 근로시간 단축을 할 만한 여건이 되지 못하는 실정이다. 따라서 중소기업들이 근로시간 단축을 조기에 실시할 수 있는 동기를 제공하고 나아가 인력수요가 증가할 경우 채용시 증가하는 노동비용의 부담을 경감시켜 주는 제도에 대한 필요성이 제기되었다.

근로시간단축지원금은 이와 같은 노동시장 내 욕구에 따라 근로시간 단축에 따른 인건비 증가, 인력난 가중 등으로 인한 기업의 부담을 완화하고 신규인력을 확보하며 근로자의 고용안정을 도모하기 위해서 도입된 제도로서, 조기에 근로시간을 단축하고 근로자를 추가로 고용하는 경우 추가고용 1인당 분기 150만원씩을 주5일 근무제 법정 시행일까지 지원한다.

2) 고령자·장애인·여성·청년실업자·장기구직자의 고용촉진지원

가) 고령자고용촉진장려금(법 제18조, 시행령 제22조, 시행규칙 제32조)

고령자고용촉진장려금제도는 고용정책기본법 제16조 ‘고령자등의 고용촉진의지원’의 규정과 고용보험법 제18조 ‘고령자등의고용촉진’ 규정에 의하여 노동시장의 통상적인 조건하에서는 취직이 곤란한 고령자를 일정 수준 이상 고용하거나, 고용을 유지하는 사업주에 대하여 지원금을 지급한다.

다음과 같이 고령자다수고용촉진장려금, 정년퇴직자계속고용장려금

의 두 가지로 구분하여 지원하고 있다.

- ① 고령자다수고용촉진장려금(시행령 제22조제1항제1호): 역월(曆月)⁹⁾ 상의 매분기 당해 사업의 월평균 근로자수에 대한 1년 이상 고용된 월평균 고령자(고령자고용촉진법에 의한 고령자, 즉 55세 이상인자)수의 비율, 즉 지원기준율이 업종별로 노동부 고시의 비율(2004년 현재 기준은 노동부 고시 제2004-3호에 따른 비율은 아래와 같음) 이상일 경우에, 2004년 고시된 금액기준으로 1인당 분기 15만원을 지급한다.¹⁰⁾
- ② 정년퇴직자계속고용장려금(시행령 제 22조제1항제3호): 정년을 57세 이상으로 정한 사업장의 당해 사업주에게 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 후 ‘정년이 도래한 자를 퇴직시키지 않거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 재고용(계속고용)’한 사업주에게 지급한다. 지급액은 2004년 고시된 금액기준으로, 1인당 월 30만원이며, 지급받은 임금이 월 30만원 미만인 경우에는 그 지급받은 금액으로 한다. 단, 계속고용 전 3개월, 계속고용 후 6개월간 근로자를 고용조정으로 이직시키지 않아야 하며, 1년 이하의 기간을 정하여 계속고용하거나, 계속고용 전 3년 이내에 당해 사업장의 정년을 단축할 경우에는 지원대상에서 제외한다.

나) 신규고용촉진장려금(시행령 제22조의2)

신규고용촉진장려금 제도는, 기존의 취업취약계층(고령자·여성·장기구직자 등)의 신규고용촉진 지원의 성격을 가진 장기구직자 고용촉진장려금 제도, ‘고령자신규고용촉진장려금 제도’, ‘여성가장실업자고용촉진장려금 제도’ 등 각종 장려금 제도를 ‘신규고용촉진장려금’ 으로 통합한 것이다.

9) 달력의 한 달을 의미하는 것으로, 가령 6월 10일부터 7월 9일까지의 한 달을 의미하는 것이 아니라, 달력상의 매월 1일부터 말일까지를 ‘1역월’이라고 함.

10)

구 분	제조업(15~37)	부동산업(70)	사업지원서비스업(75)	기타업종
지원기준율	4%	42%	17%	7%

24 일자리창출 지원을 위한 고용안정사업 개편방안

제도가 통합되면서 청년실업자(29세 이하)와 장애인(실업상태 3월 이상, 중증장애인은 1월)까지 포괄함으로써 대부분의 취업취약집단을 지원할 수 있게 되었다.

지급대상 및 조건, 그리고 지급액은 각 계층에 대한 노동부 고시에 따라 결정되며 2004년 현재 기준으로는 다음과 같이 구분하여 지원하고 있다.

① 고령자 또는 준고령자

- 지급대상: 고용안정센터에 구직 신청 후 1개월을 초과하여 실업상태에 있는 고령자 또는 준고령자로서, i) 제조업에 채용되는 경우, ii) 고용안정센터 직원과 1회 이상 동행면접에 의하여 채용된 경우, iii) 체력 부족, 심신장애, 질병 및 부상, 신체적 감각 감퇴 등으로 통상 취직이 어렵다고 판단되는 자로서 채용된 경우로 한정한다.
- 지급액: 근로자 1인당 1년 동안 고용 후 최초 6개월 동안은 매월 30만원, 이후 6개월 동안은 매월 15만원을 지급하며, 우선 지원대상기업에 해당하는 경우(제조업 500인 이하) 고용 후 12개월간 매월 30만원을 지급한다.

② 장애인

- 지급대상: 고용안정센터에 구직등록 후 3개월을 초과하여 실업상태에 있는 장애인고용촉진및직업재활법에 의한 장애인을 채용하는 경우에 지급한다.
- 지급액: 중증장애인의 경우 고용 후 12개월간 매월 60만원을 지급하며, 그 이외의 장애인은 고용 후 12개월간 매월 45만원을 지급한다.

③ 청년실업자

- 지급대상: 고용안정센터에 구직등록 후 3개월을 초과하여 실업상태에 있는 29세 이하의 청년실업자를 채용할 경우에 지급한다.
- 지급액: 고용 후 1년 동안 최초 6개월간은 매월 60만원, 이후 6개월간은 매월 30만원을 지급하며, 우선지원대상기업에

해당하는 경우 고용 후 12개월간 60만원을 지급한다.

- 제도시행기한: 청년실업자 고용촉진장려금은 청년실업으로 인한 실업의 구조적 악화 현상을 해소하기 위하여 3년간으로 제도 운영에 기한을 설정하고 있다.

④ 여성가장

- 지급대상: 여성실업자 중 가족부양의 책임이 있는 자와 국민기초생활보장법에 의한 취업대상자를 채용할 경우에 지급한다.
- 지급액: 고용 후 1년 동안 최초 6개월간은 매월 60만원, 이후 6개월간은 매월 30만원을 지급한다.

<고용보험시행규칙 제34조제4항, 가족부양의 책임이 있는 자>

- 배우자가 없는 여성으로서 본인 및 배우자이었던 자의 60세 이상의 직계존속(직계존속이 여자인 경우 55세 이상), 18세 미만의 직계비속(당해 직계존속 또는 직계비속이 주민등록표상 세대를 같이하는 경우에 한한다)을 부양하고 있는 자
- 근로능력이 없는 배우자(주민등록표상 세대를 같이하는 경우에 한함)를 부양하고 있는 자
- 배우자가 없는 여성으로서 본인 및 배우자이었던 자의 직계손·비속 또는 형제·자매 중 근로능력이 없는 자(주민등록표상 세대를 같이하는 경우에 한함)를 부양하고 있는 자

다) 중장년훈련수료자채용장려금(시행령 제22조의3, 시행규칙 제32조의7)

중장년훈련수료자채용장려금 제도는 실업자 재취업훈련(3개월 이상의 훈련과정) 등을 수료한 40세 이상의 실업자를 훈련수료일로부터 6개월 이내에 피보험자(근로계약기간이 단기인 경우 제외)로 새로이 채용한 사업주에게 1년 동안 지원금을 지원하는데, 고용 후 6개월은 매월 50만원, 이후 6개월은 매월 20만원이 지급된다. 단, 채용 전 3개월, 채용 후 6개월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 않은 사업주에 한하며, 채용된 근로자가 최종 이직 전 사업주(최종 이직 전 사업주와 합병하거나 그 사업을 양수한 사업주 등)에게 채용된 경우에는 지원하지 않는다.

라) 육아휴직장려금 및 대체인력지원금(시행령 제23조)

여성고용촉진을 위한 육아휴직장려금제도는 여성이 생애의 각 단계에서 자유롭게 경제활동에 참여할 수 있도록 하는 사회적 지원책의 하나로서, 육아휴직을 부여한 사업주의 간접노무비용을 지원하고, 육아휴직을 실시하고자 하는 사업장의 근로자 고용유지를 도모한다(관련법령의 내용은 표 II-6 참조).

아울러 2004년 10월 법 개정을 통하여 본 장려금의 지급대상에 당해 육아휴직 근로자에 대한 대체인력 채용시 이에 대한 지원 사항이 명시됨으로써, 사업주와 육아휴직 사용 근로자 모두의 부담을 완화하기 위한 제도적 개선이 이루어졌다.

<표 II-6> 육아휴직장려금 관련 법령 내용

남녀고용평등법 제19조제1항 내지 5항	근로기준법 제72조(임산부의 보호)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 함(제19조제1항). ▪ 제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 1년 이내로 하되, 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없음(제19조제2항). ▪ 사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되며, 육아휴직 기간 동안 근로자를 해고하지 못함(제19조제3항) ▪ 사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직 종료 후에는 취직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함. 또한 제2항의 육아휴직기간은 근속기간에 포함됨(제19조제4항). ▪ 육아휴직의 신청방법·신청절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정함(제19조제5항). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사용자는 임신 중의 여성에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 함. 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 함(제1항). ▪ 제1항의 규정에 의한 휴가 중 최초 60일은 유급으로 함(제2항).

육아휴직장려금은, 피보험자인 근로자에 대하여 남녀고용평등법 제19조의 규정에 의한 육아휴직을 30일(근로기준법 제72조의 규정에 의한 산전후휴가기간 90일과 중복되는 기간 제외) 이상 부여하고 육아휴직이 종료된 후 30일 이상 당해 근로자를 피보험자로 계속 고용한 사업주에게 지급되는데, 육아휴직기간(산후유급휴가기간 포함) 동안 1인당 매월 20만원을 지급한다. 아울러, 사업주가 육아휴직기간 중 신규로 대체인력을 60일 이상 채용하고, 육아휴직 종료 후 육아휴직자를 90일 이상 계속 고용한 경우로서, 신규 대체인력을 채용하기 전 3월, 채용 후 6월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 않은 경우에는 지원 수준을 높게 정할 수 있으며, 이때 대체인력 채용에 대하여 월 15만원(대기업은 10만원)을 추가지급토록 하고 있다.

마) 직장보육시설에 대한 지원

직장보육시설에 대한 지원은 시설 설치비용 용자 및 일부지원(시행령 제24조제3,4항)과 보육교사에 대한 임금지원으로 구분되어 시행된다.

시설 설치와 관련된 지원은, 고용보험법 제19조의 규정에 의하여 보육시설을 단독 또는 공동으로 설치하고자 하는 사업주 또는 사업주단체에 대하여 그 설치비용을 용자하거나 일부 지원할 수 있도록 규정하고 있는데, 연리 1~2% 5년 거치 5년 균등분할 상한 조건으로 5억원 한도 내에서 용자를 지원한다. 또한 시설 전환에 들어가는 비용은 최고 1억원 한도 내에서, 유구비품비는 최고 3,500만원 한도 내에서 무상으로 지원하고 있다.

보육교사에 대한 임금지원은, 사업주 또는 사업주단체가 자기사업장 근로자 자녀의 보육을 위하여 단독 또는 공동으로 보육시설을 설치·운영하는 경우에 지원하는 제도인데 단, 직장보육시설을 설치·운영하는 사업장 소속의 피보험자의 자녀의 수가 전체 보육아동수의 1/3(매분기 말일 기준)을 초과하여야 한다. 지급수준은 2004년 노동부 고시기준으로 교사 1인당 월 70만원을 시설운영 기간 동안 지급하도록 되어 있다.

한편, 직장보육시설 설치 및 운영과 관련하여, 우선지원대상기업의 사업주(우선지원대상기업의 수가 50/100을 초과하는 사업주단체를 포

함) 및 장애아 또는 영아를 위한 보육시설을 설치하고자 하는 사업주 또는 사업주단체에 대해서는 융자 또는 지원의 수준을 높게 책정할 수 있다.

라. 건설근로자 고용안정 지원

1) 건설근로자퇴직공제부금 지원(법 제18조의2, 시행령 제23조의2, 시행규칙 제34조의2)

건설근로자퇴직공제제도는 건설일용근로자에게 퇴직금의 성격인 퇴직공제금을 지급하기 위하여 1998년 1월부터 시행되었다. 본 제도는 건설업을 영위하는 사업주가 건설근로자퇴직공제회와 건설근로자를 피공제자로 하는 공제계약을 체결한 후 건설근로자퇴직공제회에 공제부금을 납부하면, 건설근로자퇴직공제회는 당해 건설근로자가 건설업을 그만둘 때 납부된 공제부금에 소정의 이자를 합하여 퇴직공제금으로 지급하도록 하는 것이다.

건설근로자퇴직공제부금지원 제도는 당해 건설근로자가 피공제자가 된 날부터 그 사업주가 납부한 공제부금의 1/3에 해당하는 금액을 지원한다.

<표 II-7> 건설근로자 고용안정지원의 주요 내용

구분	지원요건	지원수준 및 기간	지원금 신청절차
건설근로자 퇴직공제 부금지원	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 건설근로자퇴직공제 임의 가입공사로서 건설근로자 퇴직공제회에 가입하여 공제부금을 납부한 사업주 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사업주가 납부한 공제부금의 1/3 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사업주는 다음해 3월 31일까지 당해 연도 퇴직공제부금 납부실적을 기재한 신청서를 사업장 소재지 관할 고용안정센터에 제출
건설근로자 고용안정 지원금	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 건설업사업주가 고용관리 책임자를 통하여 일용근로자 피보험자격의 취득·상실 등 사무 처리를 할 것(월연인원 200인 이상) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 피보험자 관리 실적에 따라 월 20만원(200~499인), 30만원(500인 이상) 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 매분기 다음 달 말일까지 사업장 소재지 관할 고용안정센터에 신청

2) 건설근로자고용안정지원금(법제18조의2, 시행령 제23조의3, 시행규칙 제34조의3)

건설근로자고용안정지원금은, ‘건설근로자의고용개선등에관한법률’ 제2조제1호의 규정에 의한 사업주가, 동 법률 제5조의 규정에 따라 고용관리책임자를 지정하여, 노동부 장관이 고시하는 규모 이상의 일용근로자에 대하여 (단, 연인원 200인 이상) 피보험자격의 취득·상실신고 등 고용보험 사무처리를 수행하게 할 경우에 지원금을 지급하는 제도이다. 지급수준은 피보험자의 관리 실적에 따라서 월 20만원(200~499인)과 30만원(500인 이상)으로 차등하여 지급하고 있다. 단, 총공사금액이 300억원(하수급인의 경우 하도급공사의 공사금액이 50억원)을 초과하는 경우 당해 사업장의 사무 처리는 그 규모의 산정에서 제외시킨다.

Ⅲ. 고용촉진사업의 제도변화 과정

현행 우리나라의 고용안정사업은 고용창출지원사업, 고용조정지원사업, 고용촉진지원사업, 건설근로자지원사업 등 4가지 사업으로 분류된다. 이 중 고용창출지원사업은 2004년에 신설되었다. 이 절은 고용촉진과 관련된 사업의 제도변경 과정을 살펴보는 데 있으므로 고용조정지원사업 중 재고용장려금과 고용촉진사업의 일부 사업(채용장려금, 고용촉진시설 지원사업)에 한정하여 제도가 크게 변경된 사업만을 대상으로 제도변경과정을 지원요건 및 지원수준을 중심으로 살펴본다.

1. 재고용장려금

재고용장려금은 1999년 7월 1일 신설된 제도로서, 고용조정으로 이직한 근로자를 재고용하는 경우 장려금을 지급하는 제도이다. 단, 다음과 같은 요건을 갖추어야 한다. 고용조정으로 이직 후 직업안정기관 기타 기관에 구직신청 후 실업기간이 6개월을 초과한 자를 2년 이내에 재고용해야 한다. 또한 재고용 전 3월, 재고용 후 6개월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 않아야(2001. 1. 1 이후. 이전에는 재고용 전·후 각 3개월이었음)하며, 재고용시에도 비상근축탁근로자, 근로계약기간이 1년 미만인 자로 재고용하지 않아야 한다.

재고용장려금 지급수준은 재고용 1인당 200만원을 1회 지급한다. 다만 대규모 기업은 160만원이다. 2003년 1월부터 재고용 1인당 220만원으로 인상되었으며 대규모 기업은 180만원이다.

2. 고령자(55세 이상)고용촉진장려금(고령자다수고용촉진장려금/정년 퇴직자계속고용장려금)

고령화사회로의 급속한 진전이 사회적 쟁점으로 크게 부각된 현실에서, 고령자에게 취업기회를 제공하는 고령자고용촉진장려금제도는 매우 중요한 의미를 가지고 있다. 우리나라가 실시하고 있거나 실시하였던 고령자고용촉진장려금제도에는 고령자다수고용촉진장려금, 고령자신규고용촉진장려금, 고령자재고용장려금, 정년퇴직자계속고용장려금의 4가지가 있다. 2004년 3월 고령자재고용장려금이 폐지되고 고령자신규고용촉진장려금은 신규고용촉진장려금으로 흡수됨에 따라 현재는 2개 사업이 운용되고 있다. 이 중 고령자다수고용촉진장려금은 고용보험제도 도입 당시부터 존재한 제도이고 고령자신규고용촉진장려금과 고령자재고용장려금은 1997년 5월 8일 도입되었다. 반면 정년퇴직자계속고용장려금은 가장 최근인 2004년 3월 신설된 제도이다.

각 세부제도별로 지급요건 및 지급액 추이를 살펴보면, 먼저 고령자다수고용촉진장려금은 제도 도입 당시에는 평균 1년 이상인 고령자(55세 이상) 비율이 6% 이상일 것을 지급요건으로 하였으나 1996년 5%로 지급요건을 완화하였다가 다시 1997년 7월 6%로 상향 조정하였다. 이후 이 기준이 계속 적용되다가 2004년 3월 1년 이상 고용된 고령자를 업종별 기준고용률(4~42%) 이상 고용하는 것으로 변화하였다. 대표적인 업종의 기준고용률을 살펴보면 제조업 4%, 부동산업 42%, 사업지원 서비스업 17%, 기타업종 7%이다.

이에 따라 지급액 수준도 변화하였는데 초기에는 초과고용고령자 1인당 매분기 9만원을 지급하다가 2001년 15만원으로 지급수준을 상향 조정하였다. 2004년 3월에는 수급기간은 5년을 초과할 수 없도록 제도를 변경하였는데 현재는 매분기당 근로자수의 15%(대규모 기업 10%) 한도 내에서 지원받을 수 있다.

고령자신규고용촉진장려금은 제도 도입 당시에는 분기 5인 이상 또는 근로자수 대비 5% 이상 채용한 경우 1/4~1/5을 6개월간 지급하였으나 1999년 7월 지원요건을 대폭 완화하여 월 1인 이상 채용한 경우 임

금의 1/3~1/4을 6개월간 지급하는 것으로 개정하였다. 하지만 일부 업종에서 장려금 수급을 목적으로 근로자와의 계약기간 종료 후 재계약하지 않고 다른 근로자를 채용하여 오히려 고령자의 고용안정을 저해하는 현상이 나타나 2000년 12월 시행령을 개정했다. 고용안정센터에 구직신청 후 실업기간이 3개월을 초과한 고령자 채용시 장려금을 지원받을 수 있도록 강화하였다. 그러나 2004년 3월 고령자(55세 이상) 및 준고령자(50~54세)를 채용시로 지급요건을 제한하였고, 2004년 10월에는 신규고용촉진장려금으로 통합되었다. 고용안정센터에 구직 신청 후 1개월을 초과하여 실업상태에 있는 고령자 또는 준고령자를 채용한 경우 신규고용촉진장려금을 지원받을 수 있다. 다만, 제조업에 채용되는 경우와 고용안정센터 직원과 1회 이상 동행면접에 의하여 채용된 경우, 그리고 체력이나 부상, 질병으로 취직이 어렵다고 판단되는 자로 채용된 경우로 한정된다.

지급액의 변천 과정을 보면 제도 도입 당시에는 임금액의 1/4(대규모 기업은 1/5)을 6개월간 지급하였으나 1999년 7월 1/3(대규모 기업은 1/4)로 상향 조정하였다가 2002년 1인당 월 25만원 지급으로 변경하였다. 2003년 1인당 28만원을 6개월 지급하는 것으로 지급기간을 축소하고 이후 1인당 25만원을 6개월(제조업은 12개월) 지급하는 것으로 재수정하였다. 2004년 3월부터는 신규고용 1인당 월 30만원을 6개월간 지급(중소제조업은 12개월간 지급)하고 있다. 신규고용촉진장려금으로 통합되면서 지급액은 근로자 1인당 1년 동안 고용 후 최초 6개월은 매월 30만원, 이후 6개월은 15만원을 지급하는 것으로 변경되었다. 그러나 우선지원대상기업에 해당하는 경우(제조업은 500인 이하)에는 고용 후 12개월간 매월 30만원을 지급하는 것으로 변경되었다.

고령자재고용장려금은 당초에는 지원대상으로 45~55세로 제한하였으나 1999년 7월 45~60세로 지원대상으로 확대하고, 퇴직 3월 이후 2년 이내에 재고용한 경우 지급되었으나 2004년 3월 제도가 폐지되었다. 지급액은 재고용 1인당 1회 지급하는데, 제조업의 경우 우선지원사업장은 160만원(대기업은 120만원)이고 비제조업은 우선지원사업장은 120만원(대기업은 80만원)이었다. 2003년 1인당 월 33만원을 6개월 지급하는

것으로 변경되었고 이후 채용 후 6개월은 60만원, 나머지 6개월은 월 30만원을 지급해 총 12개월을 지급하였다.

〈표 III-1〉 고령자채용장려금 종류별 지급요건 및 지급액추이

	도입	조 건	지 급 액
고령자 다수고 용촉진 장려금	1995. 7	월평균 1년 이상인 고령자(55세 이상) 비율이 6% 이상일 것→5%(1996년)→6%(1997. 7)→업종별 기준고용률. 1년 이상 고용된 고령자를 업종별 기준고용률(4~42%) 이상 고용(2004.3) ※ 제조업 4%, 부동산업 42%, 사업지원서비스업 17%, 기타 업종 7%	초과고용고령자 1인당 매분기 9만원 지급→15만원(2001)→수급기간은 5년을 초과할 수 없음(2004.3) *매분기당 근로자수의 15%(대규모 기업 10%) 한도
고령자 신규고 용촉진 장려금	1997. 5.8	고용안정센터에 구직 신청후 실업기간이 3개월을 초과한 고령자 채용시→고령자(55세 이상) 및 준고령자(50~54세)를 채용시(2004.3)→신규고용촉진장려금으로 통합(2004. 10)	임금액의 1/4(대규모 기업은 1/5)을 6개월간 지급→1/3(1/4)(1999. 7)→1인당 월 25만원(2002)→1인당 28만원을 6개월(2003)→1인당 25만원, 6개월(제조업은 12개월)지급→신규고용 1인당 월 30만원을 6개월간 지급 (중소제조업은 12개월간 지급)(2004. 3)
고령자 재고용 장려금	1997. 5.8	준고령자(45~60세)를 퇴직 3월 이후 2년 이내에 재고용→제도 폐지(2004.3)	재고용 1인당 1회 지급 제조업은 우선지원은 160원만(대기업은 120만원) 비제조업은 우선은 120만원(대기업은 80만원)→1인당 월 33만원을 6개월 지급(2003)→채용후 6개월은 60만원, 나머지 6개월은 월 30만원(12개월 지급)
정년퇴 직자계 속고용 지원금 (신설)	2004. 3	정년을 57세 이상인 사업장에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 후 퇴직하지 않았거나 정년 퇴직후 3월 이내에 재고용시(다만, 계속고용기간이 1년 이하인 경우나 정년을 단축하는 등의 경우 제외)(2004. 3)	계속고용 1인당 월 30만원을 6개월간 지급 (중소제조업은 12개월간 지급)

마지막으로 2004년 3월 신설된 정년퇴직자계속고용지원금은 정년을 57세 이상인 사업장에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 후 퇴직하지 않았거나 정년 퇴직 후 3월 이내에 재고용시(다만, 계속고용기간이 1년 이하인 경우나 정년을 단축하는 등의 경우 제외) 지급하는 제도이다. 지급액은 계속고용 1인당 월 30만원을 6개월간 지급한다. 다만, 중소기업은 12개월간 지급한다.

3. 여성고용촉진장려금(육아휴직장려금/여성가장실업자고용촉진장려금)

육아휴직장려금은 장려금 지원조건에 부합하는 근로자에게 30일 이상 육아휴직을 부여하고 휴직 종료 후 30일 이상 고용한 사업주에게 육아휴직자에게 소요되는 간접노무비용 보전을 위해 1인당 월 20만원을 지급한다. 2004년에는 육아휴직대체인력지원금이 신설되었다. 육아휴직기간 동안의 업무 공백은 육아휴직 활용 저해요인으로 작용하므로 육아휴직기간 중 대체인력을 신규 채용한 사업주에게는 현행 간접노무비용 지원 외에 대체인력 채용비용 및 인센티브를 부여함으로써 육아휴직 활성화를 도모하기 위한 것이다. 육아휴직대체인력지원금은 휴직기간 중 육아휴직자의 업무 공백을 대신할 신규 대체인력을 채용하여 60일 이상 고용하고 육아휴직자가 휴직 종료 후 90일 이상 근무한 경우 신규 채용 근로자 1인당 육아휴직장려금 이외에 월 10만~15만원을 추가 지원하고 있다.

육아휴직장려금의 지원금액 추이를 보면 당초에는 산전후 휴가 60일을 제외하고 남은 육아휴직일수가 30일 이상인 경우 지원하였다. 다만 산후 30일은 제외하였다. 지급액은 중소기업은 월 12만원, 대기업은 8만원이었다. 그러나 1996년 3월 9일부터 산후휴가 30일도 지원하였는데 지원금은 동일하였다. 이후 1998년 7월 1일 지급액을 1인당 월 13만 5천원(대기업 9만원)에서 1인당 14만원(대기업 11만원)으로 상향 조정하였고, 1999년 중소기업은 15만원, 대기업은 12만원으로 재조정하였다. 2002년 법을 개정해 육아휴직기간동안 20만원을 지급하는 것으로 변경되었다. 2004년에는 60일 이상 대체인력을 채용할 경우 월 15만원(대기

업은 10만원)을 추가 지급하였다.

여성재고용장려금은 임신·출산·육아를 이유로 퇴직한 여성을 퇴직 3월 이후 5년 이내에 재고용한 사업주에게 재고용근로자 1인당 일정 금액을 지원하기 위해 1998년 7월 도입되었다. 지급수준은 제조업은 1인당 월 100만원(대기업은 80만원), 비제조업은 1인당 1회 80만원(대기업은 60만원)이었으나 1999년 제조업은 200만원(대기업: 160만원), 비제조업은 160만원(대기업: 120만원)으로 상향 조정하였다. 2002년에는 재고용 1인당 월 30만원을 6개월간 지급하는 것으로 변경되었다.

여성가장고용촉진장려금은 공공고용안정기관에 구직을 신청한 여성실업자 중 부양가족이 있는 세대주 또는 사실상 가족부양이 있는 자를 채용시, 임금의 1/2(대기업은 1/3)을 6개월간 지급하였으나 2002년 법을 개정해 사업주에게 1인당 월 60만원을 6개월간 지원하고 있다. 여성재고용장려금과 여성가장채용장려금 모두 고용 전 3개월, 고용 후 6개월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니하여야 한다.

<표 III-2> 여성고용촉진사업별 지급요건 및 지급액

	도 입	조건 및 지급액
육아 휴직 장려금	1995.7	산전후 휴가 60일을 제외하고 남은 육아휴직일수가 30일 이상인 경우 지원. 단 산후 30일은 제외. 지급액은 중소기업은 월 12만원(대기업은 8만원)→산후휴가 30일도 지원. 지원금은 동일(1996.3.9)→지급액 1인당 월 13만5천원(대기업 9만원)→1인당 14만원(대기업 11만원)(1998.7.1)→15만(대기업: 12만)(1999)→육아휴직기간동안 20만(2002)→20만원. 단 60일 이상 대체인력 채용시 월 15만원(대기업은 10만원) 추가 지급(2004)
여성 가장 장려금	1998.7	고용안정기관에 구직을 신청한 여성실업자 중 부양가족이 있는 세대주 또는 사실상 가족부양이 있는자를 채용시. 임금의 1/2(대기업은 1/3)을 6개월 지급→월 60만원(2002)
여성 재고용 장려금	1997.5	임신출산육아로 퇴직여성을 퇴직 3월 이후 5년 이내에 재고용시→지급수준은 제조업 1인당 월 100만원(대기업은 80만원), 비제조업은 1인당 1회 80만원(대기업은 60만원)(1998.7)→제조업 200만원(대기업: 160만원), 비제조업 160만원(대기업: 120만원)(1999)→재고용 1인당 월 30만원을 6개월간 지급(2002)

4. 장기구직자고용촉진장려금

장기구직자고용촉진장려금은 1999년 7월 신설되었는데, 당초에는 구직 등록한 1년 이상된 실업자를 채용한 경우 임금의 1/3(대기업 1/4)을 6개월간 지급하였다. 1999년 12월 지급기간을 최대 1년으로 연장하였으며 2000년 12월에는 현재 구직 등록 후 6개월 이상 실업상태에 있는 실업자나 고용보험 가입 경험이 없는 신규 실업자가 졸업 즉시 노동시장에 진입하지 못하고 6개월 이상(국민기초생활보장법상 '취업대상자'는 3개월) 장기실업에 있는 실업자를 직업안정기관 등의 알선을 거쳐 채용하면 월 50만원을 6개월간 지급하는 것으로 지급요건을 강화하였다. 2002년부터는 지원금액을 매월 60만원으로 상향 조정하였고 2004년 3월에는 지급기간을 12개월로 연장하였다. 다만, 처음 6개월은 60만원, 이후 6개월은 30만원으로 하였다.

이 제도 역시 신규고용촉진장려금으로 통합되었다. 참고로 신규고용촉진장려금의 대상별 실업기간은 다음과 같다. ① 고령자고용촉진법에 의한 고령자 또는 중고령자 중 소득 및 실업기간 등을 고려하여 노동부장관이 정하여 고시하는 기준에 해당 하는 자(실업기간 1개월), ② 여성실업자 중 가족부양의 책임이 있는 자로서 노동부령이 정하는 자(실

〈표 III-3〉 장기구직자고용촉진장려금 제도변화 추이

1999	2000	2001	2002	2004
<1999. 7.1 신설> -구직등록한 1년 이상 실업자 채용시 임금의 1/3(대기업 1/4) 6개월간 지급	<1999. 12.30> -지급기간 최대 1년으로 연장	<2000. 12.30> -현재 구직등록 후 6개월 이상 실업 상태에 있는 실업자를 직업안정기관 등의 알선을 거쳐 채용하면 월 50만원 6개월간 지급	<2002. 1.1> -지원 금액이 매월 60만원으로 상향조정	<2004. 3.10> -지급기간을 12개월로 연장 -처음 6월은 60만원, 이후 6월은 30만원

자료 : 노동부.

업기간 1개월), ③ 장애인고용촉진및직업재활법에 의한 중증장애인(실업기간 1개월), ④ 고령자고용촉진법에 의한 고령자 또는 준고령자(실업기간 3개월), ⑤ 30세 미만자(실업기간 3개월), ⑥ 장애인고용촉진 및 직업재활법에 의한 장애인(실업기간 3개월), ⑦ 국민기초생활보장법시행령 규정에 의한 취업대상자(실업기간 3개월), ⑧ 위의 경우에 해당되지 아니한 자(실업기간 6개월)

5. 중장년훈련수료자채용장려금

중장년훈련수료자채용장려금은 비교적 최근인 2003년 신설된 제도이다. 실업자 재취업훈련(3개월 이상의 훈련과정) 및 노동부 장관이 고시한 훈련과정을 이수한 40세 이상의 실업자를 훈련 수료일로부터 6개월 이내에 채용할 경우 지원받을 수 있다. 지원대상 사업주는 2003년의 경우 500인 이하 제조업 사업주로 제한되었으나, 2004년에 기업규모 및 산업과 상관없이 모든 사업주로 지원대상을 확대하였다. 지급수준은 채용 후 매월 3개월은 월 60만원을 지급하나, 이후 3개월은 월 40만원이다. 나머지 6개월은 월 20만원을 지급하였다. 그러나 2004년 법을 개정해 지급 수준을 변경하였는데 채용 후 6개월은 50만원, 다음 6개월은 20만원을 12개월간 지급하는 것으로 변경되었다.

IV. 고용보조금 관련 제도 실적: 1995~2003

고용안정사업은 크게 고용창출지원사업, 고용조정지원사업과 고용촉진지원사업 등으로 구성되어 있다. 고용창출지원사업은 2004년 10월부터 시행된 사업으로 주로 중소기업을 대상으로 한 제도이다. 주요 제도는 중소기업근로시간단축지원금, 중소기업고용환경개선지원금, 중소기업전문인력채용장려금, 중소기업신규업종진출지원금 등이 있다. 고용조정지원사업은 산업구조조정이나 경기변동 등에 따른 경영악화 시 휴업이나 근로시간 단축과 같은 방법을 통해 해고를 방지하고 고용을 유지하도록 지원금을 보조하는 사업이다. 반면 고용촉진지원사업은 여성, 고령자, 장기구직자 등과 같이 통상적인 조건하에서는 취업이 곤란한 노동시장 소외계층에 대한 고용촉진을 통한 고용창출을 목적으로 한다.

고용보험법 시행 당시(1997년 7월)에는 고용안정사업으로는 휴업수당지원금, 인력재배치지원금, 전직훈련지원금, 지역고용촉진지원금, 고령자고용촉진장려금, 육아휴직장려금 등이 있었지만, 지난 7년 동안 제도 개선 과정을 거치면서 현재는 고용유지지원금, 전직지원장려금, 재고용장려금, 고령자고용촉진장려금, 장기구직자고용촉진장려금(2004년 10월 1일 신규고용촉진장려금으로 통합됨), 여성고용촉진장려금, 직장보육시설지원금, 직장보육시설설치비용 용자지원사업으로 구성되어 시행 중에 있다. 최근에는 중소기업고용창출지원사업과 청년고용촉진장려금, 교대제전환지원금이 신설되기도 하였다.

1. 고용안정사업의 사업별 지원 추이

고용안정사업의 사업별 지원인원 및 지원금 추이는 <표 IV-1>, <표 IV-2>와 같다. <표 IV-1>은 사업별 지원인원 추이인데 고용보험제도 제도 도입 초기인 1995년에는 고용안정사업 지원을 받은 자가 24천명에

불과하였다. 사업종류별로 살펴보면 고용조정지원을 받은 자는 한 명도 없었고 모두가 고용촉진지원사업 지원을 받았다. 고용촉진지원사업에서

〈표 IV-1〉 고용안정사업의 사업별 지원인원 추이 : 1995~2003년 (단위: 명, %)

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
	전 체	24,445 (100.0)	93,077 (100.0)	123,107 (100.0)	784,283 (100.0)	668,951 (100.0)	450,479 (100.0)	570,056 (100.0)	476,067 (100.0)	507,495 (100.0)
	소 계	0 (0.0)	0 (0.0)	102 (0.1)	661,172 (84.3)	473,002 (70.7)	211,906 (47.0)	288,773 (50.7)	163,550 (34.4)	122,467 (24.1)
	고용유지지원금				655,701	371,375	148,499	257,428	152,384	119,127
고 용 조 정 지 원	휴업	-	-	-	603,359	291,609	130,097	178,441	122,189	107,919
	근로시간단축				3,774	6,881	655	1,262	87	640
	훈련				36,451	31,854	9,473	52,375	19,273	5,728
	사외파견*				840	1,490	184	25		
	휴직				10,784	38,491	7,210	24,081	10,100	4,572
	인력재배치				493	644	627	830	578	268
	종업원기업인수					406	253	414	157	
	직업전환지원금*			1	10					
	창업교육훈련*			101	280					
	채용장려금*				5,181	101,359	62,661	30,272	3,488	15
재고용장려금					268	746	394	270	408	
전직지원장려금							679	7,408	2,917	
고 용 촉 진 지 원	소 계	24,445 (100.0)	93,077 (100.0)	123,005 (99.9)	123,111 (15.7)	195,615 (29.2)	234,303 (52.0)	265,562 (46.6)	290,896 (61.1)	325,986 (64.2)
	고령자고용촉진	23,830	87,737	116,608	115,351	190,207	226,841	253,600	272,394	310,085
	여성고용촉진	494	4,099	4,189	4,600	2,418	3,167	4,177	3,433	4,630
	장기구직자고용촉진					128	799	6,257	13,558	9,258
	적응훈련지원금*				274					
	장기실직자채용장려금				4					
	중장년훈련수료자채용장려금									313
	보육교사임금지원	121	1,241	2,208	2,882	2,862	3,496	1,528	1,511	1,700
	건설근로자퇴직공제부금					334 (0.0)	4,270 (0.9)	15,720 (2.8)	21,621 (4.5)	59,042 (11.6)

주: * 표시의 지원금은 폐지되었음.

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계연보』, 각연도.

도 거의 대다수인 97.5%(23,830명)가 고령자고용촉진사업지원을 받았으며, 여성고용촉진(2.0%)과 보육교사임금지원(0.5%)은 미미한 수준이었다. 이러한 추세는 1997년 경제위기 이전까지 지속되었다.

경제위기를 거치면서 고용조정지원사업 비중이 급격하게 증가해 1998년의 경우 전체 고용안정사업 지원인원 78만명 중 84%인 66만명이 고용조정지원사업 지원을 받았다. 이는 1997년 경제위기 이후 급속한 구조조정 과정에서 고용조정으로 인한 고용불안이 심각하게 대두되자 정부가 고용보험법 개정을 통해 고용유지지원금을 단순화하고 지원수준을 상향 조정하는 등의 조치를 취하였기 때문이다. 즉 경기침체로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 해고보다는 근로시간 단축, 휴업, 훈련, 휴직, 인력재배치 등과 같은 고용유지 조치를 취할 경우 지원금을 지원하였기 때문이다. 이는 고용유지지원금이 사회안전망으로 기능하였음을 의미한다.

그러나 외환위기를 벗어난 시점부터는 반대로 고용유지 지원인원의 비중은 감소하고 고용촉진사업 지원인원 비중은 다시 상승하였다. 고용조정지원사업 지원인원의 절대인원이 1998년 65만명(83.6%)을 기점으로 계속 감소하여 2003년의 경우 11만 9천명(23.5%)에 불과하다. 반면 고용촉진지원사업 지원인원은 1995년 24,445명에서 지속적으로 증가하여 2003년에는 325,986명에 이르고 있다.

2003년에는 고용안정사업 활용 정도가 2002년에 비해 소폭 증가하여 51만명이 활용한 것으로 나타났다. 세부사업별로 살펴보면 고용조정지원사업의 경우 2002년 163,550명에서 2003년 122,467명으로 감소하였는데 이는 고용유지지원금 활용자가 큰 폭(-27.2%)으로 감소하였기 때문이다.

다음으로 지원금액을 보면 전체적인 추세는 지원인원 추세와 비슷하다(표 IV-2 참조). 1997년에는 고용안정사업 지원액이 122억원에 불과하였으나 1998년 966억원으로 급격하게 증가하고 1999년 1,842억원을 기점으로 다소 감소하는 추세로 2003년의 경우 916억원으로 2002년에 비해 소폭 증가하였다. 사업종류별로 살펴보면 경제위기 이전에는 고용촉진지원사업 지원금액이 거의 대부분이었으나 경제위기 이후에는 고용조정지원액이 급증해 1999년의 경우 전체 고용안정사업 지원액 중 고

용조정지원액이 84.2%에 이르렀다. 이 중에서도 고용유지지원금의 비중이 가장 높았다. 하지만 2000년을 거치면서 고용촉진사업 지원액이 다시 증가하기 시작해 2002년 59.7%, 2003년 66.2%에 이르고 있다. 2003년의 경우 전체 916억원이 지원되었는데 이 중 고용촉진지원이 66.2%이고 고용조정지원액은 31.4%이다. 이 중 고령자고용촉진사업 지원액이 가장 많은 462억원으로 전체 지원액의 50.4%에 이르고 있고 다음으로 휴업지원금(23.1%)으로 나타났다.

〈표 IV-2〉 고용안정사업의 사업별 지원금 지급 현황 : 1995~2003

(단위 : 백만원, %)

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
	전 체	1,492 (100.0)	8,540 (100.0)	12,275 (100.0)	97,449 (100.0)	184,304 (100.0)	113,809 (100.0)	128,751 (100.0)	90,052 (100.0)	91,573 (100.0)
	소 계	7 (0.5)	16 (0.2)	48 (0.4)	80,723 (82.8)	155,191 (84.2)	71,603 (62.9)	77,012 (59.8)	35,039 (38.9)	28,779 (31.4)
	고용유지지원금	7	16	44	74,653	79,542	29,400	55,976	32,729	27,388
고 용 조 정 지 원	휴업	7	16	44	53,442	47,483	21,837	32,234	19,904	21,138
	근로시간단축				566	717	74	185	14	81
	훈련				15,849	16,506	3,492	12,836	7,122	2,945
	사외과건*				824	1,118	92	15		
	휴직				3,489	13,002	3,251	9,973	5,191	3,015
	인력재배치				484	394	453	547	404	209
	중업원기업인수					322	200	187	94	
	직업전환지원금*			2	32					
	창업교육훈련*			2	162					
	채용장려금*				5,877	75,132	40,780	20,226	1,373	16
재고용장려금					517	1,423	766	506	734	
전직지원장려금						-	43	432	641	
	소 계	1,485 (99.5)	8,524 (99.8)	12,227 (99.6)	16,726 (17.2)	29,093 (15.8)	41,950 (36.9)	50,798 (39.5)	53,717 (59.7)	60,632 (66.2)
고 용 촉 진 지 원	고령자고용촉진	1,356	6,436	8,998	12,470	25,474	36,758	41,620	39,980	46,236
	여성고용촉진	57	1,487	2,034	2,457	1,541	2,349	3,821	4,099	6,076
	장기구직자고용촉진					49	359	2,954	7,154	5,248
	적용훈련지원금*				106					
	장기실직자채용장려금				3	49				
	중장년훈련수료자채용장려금									153
	보육교사임금지원	73	601	1,195	1,689	2,029	2,483	2,403	2,483	2,918
건설근로자퇴직공제부금					20 (0.0)	256 (0.2)	942 (0.7)	1,295 (1.4)	2,162 (2.4)	

주 : * 표시의 지원금은 폐지되었음.

자료 : 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계연보』, 각연도.

2. 사업장 특성별 고용안정사업 추이

이어서 고용안정사업 활용사업장의 특성을 파악하기 위하여 사업장 규모별로 살펴보면 <표 IV-3>, <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-3>은 사업장규모별 지원인원으로 1998년의 경우 300인 이상 대규모 사업장이 차지하는 비중이 66.8%에 이르렀지만 점차 그 비중이 감소하여 2003년의 경우 13.2%에 불과하다. 반면 30인 미만 영세 중소기업은 1998년에는 2.2%에 불과하였지만 점차 그 비중이 증가하여 2002년 32.2%, 2003년 38.4%로 나타났다. 특히 10~29인과 30~49인의 경우 1998년 전체 지원인원의 1.9%, 2.0%에 불과하였지만 이후 큰 폭으로 증가하여 2003년에는 전체 지원인원의 28.1%, 10.2%에 이르고 있다.

<표 IV-4>는 사업장규모별 지원금 지급추이로 지원인원 추이와 비슷하다. 1998년 전체 지원액은 974억원인데 이 중 300인 이상 대규모 사업장에 지원한 금액은 65.7%(630억원)에 이른 반면 30인 미만 사업장 지원금액은 3.3%(31억원)에 그쳤다. 하지만 1999년을 거치면서 소규모

<표 IV-3> 고용안정사업의 사업장 규모에 따른 연도별 지원인원 추이 :
1998~2003

(단위: 명, %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
5인 미만	145 (0.0)	56,259 (8.4)	48,592 (10.8)	39,103 (6.9)	24,068 (5.1)	21,310 (4.2)
5~9인	2,182 (0.3)	36,879 (5.5)	36,282 (8.1)	37,763 (6.6)	29,853 (6.3)	30,870 (6.1)
10~29인	14,569 (1.9)	87,985 (13.2)	83,021 (18.4)	111,834 (19.6)	99,212 (20.8)	142,675 (28.1)
30~49인	15,812 (2.0)	49,011 (7.3)	44,437 (9.9)	58,572 (10.3)	45,020 (9.5)	51,854 (10.2)
50~99인	22,424 (2.9)	29,835 (4.5)	23,555 (5.2)	36,732 (6.4)	28,448 (6.0)	30,516 (6.0)
70~99인	40,388 (5.1)	41,406 (6.2)	28,683 (6.4)	35,875 (6.3)	29,137 (6.1)	33,135 (6.5)
100~149인	51,995 (6.6)	41,154 (6.2)	28,889 (6.4)	35,326 (6.2)	30,629 (6.4)	38,473 (7.6)
150~299인	112,699 (14.4)	62,880 (9.4)	43,101 (9.6)	60,095 (10.5)	59,598 (12.5)	63,570 (12.5)
300~999인	156,434 (19.9)	71,947 (10.8)	41,829 (9.3)	68,762 (12.1)	56,991 (12.0)	28,920 (5.7)
1,000인 이상	367,635 (46.9)	191,595 (28.6)	72,090 (16.0)	85,994 (15.1)	73,111 (15.4)	42,898 (8.5)
전 체	784,283 (100.0)	668,951 (100.0)	450,479 (100.0)	570,056 (100.0)	476,067 (100.0)	507,621 (100.0)

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각호; 『고용보험통계연보』, 각 연도.

〈표 IV-4〉 고용안정사업의 사업장 규모에 따른 연도별 지원금 지급 추이 :
1998~2003

(단위: 백만원, %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
5인 미만	25 (0.0)	34,118 (18.5)	28,043 (24.6)	16,070 (12.5)	8,140 (9.0)	6,919 (7.5)
5~9인	537 (0.6)	16,326 (8.9)	14,097 (12.4)	12,997 (10.1)	6,981 (7.8)	6,882 (7.4)
10~29인	2,620 (2.7)	26,320 (14.3)	22,617 (19.9)	25,945 (20.2)	16,722 (18.6)	18,857 (20.4)
30~49인	2,547 (2.6)	11,652 (6.3)	8,882 (7.8)	11,920 (9.3)	7,844 (8.7)	9,610 (10.4)
50~69인	3,622 (3.7)	7,253 (3.9)	4,683 (4.1)	7,394 (5.7)	4,333 (4.8)	5,022 (5.4)
70~99인	5,075 (5.2)	8,968 (4.9)	4,881 (4.3)	6,996 (5.4)	4,681 (5.2)	5,523 (6.0)
100~149인	6,207 (6.4)	8,718 (4.7)	5,165 (4.5)	6,447 (5.0)	5,484 (6.1)	6,221 (6.7)
150~299인	12,811 (13.1)	10,888 (5.9)	6,720 (5.9)	10,043 (7.8)	10,594 (11.8)	9,872 (10.7)
300~999인	18,954 (19.5)	13,194 (7.2)	7,683 (6.8)	11,382 (8.8)	10,266 (11.4)	4,791 (5.2)
1,000인 이상	45,053 (46.2)	46,866 (25.4)	11,033 (9.7)	19,558 (15.2)	15,007 (16.7)	13,534 (14.6)
전 체	97,449 (100.0)	184,304 (100.0)	113,804 (100.0)	128,752 (100.0)	90,052 (100.0)	92,573 (100.0)

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각호; 『고용보험통계연보』, 각연도.

사업장에 대한 지원금액이 크게 증가하였다.

5인 미만 사업장의 경우, 지원인원 추이와 달리, 1999년 전체 지원액의 18.5%, 2000년 24.6%까지 이르렀다. 이후 지원금액 비중이 감소하고 있지만 2003년의 경우 전체 지원금액의 7.5%인 69억원에 이르고 있다. 반면 100인 이상 사업장의 지원금액은 1998년 450억원(46.2%)에서 2003년 14.6%(135억원)으로 큰 폭으로 감소한 것으로 나타났다.

이처럼 활용인원 및 지원금액 추세에서 대규모 기업보다는 중소기업 활용비중이 증가하는 것은 최근 들어 고용조정지원보다는 고용촉진사업 활용 정도가 높아지면서 상대적으로 중소기업에서 고령자나 여성, 장기구직자를 활용하는 정도가 높아졌기 때문으로 판단된다.

아래의 <표 IV-5>와 <표 IV-6>은 고용안정사업 활용인원과 지원금액을 산업별로 살펴본 것이다. 먼저 산업별 지원인원 추이를 보면 1998년 전체 지원인원 중 83.2%가 제조업에 속하였고, 부동산임대업(9.4%), 운수통신업(3.9%)을 제외하고는 활용인원이 1.0% 미만에 그쳤다. 하지만 1999년을 거치면서 제조업이 비중이 빠르게 감소하여 1999년의 경우 전체 지원인원의 59.1%에 그쳤다. 이후로도 제조업 비중은 지속적으로 감소하여 2003년의 경우 36.5%에 그쳤다.

〈표 IV-5〉 고용안정사업의 산업 특성에 따른 연도별 지원인원 추이 :
1998~2003

(단위: 명, %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
농림어업	484 (0.1)	630 (0.1)	758 (0.2)	481 (0.1)	825 (0.2)	713 (0.2)
광업	603 (0.1)	1,679 (0.3)	1,668 (0.4)	1,716 (0.3)	1,459 (0.3)	1,565 (0.3)
제조업	652,831 (83.2)	395,274 (59.1)	190,874 (42.4)	286,083 (50.2)	194,945 (40.9)	163,763 (36.5)
전기·가스·수도업	162 (0.0)	376 (0.1)	817 (0.2)	736 (0.1)	592 (0.1)	643 (0.1)
건설업	3,188 (0.4)	26,872 (4.0)	14,619 (3.2)	10,949 (1.9)	5,807 (1.2)	4,834 (1.1)
도소매업	8,220 (1.0)	20,871 (3.1)	15,877 (3.5)	13,567 (2.4)	8,905 (1.9)	8,634 (1.9)
숙박음식업	1,092 (0.1)	3,527 (0.5)	1,963 (0.4)	2,010 (0.4)	2,720 (0.6)	2,392 (0.5)
운수통신업	30,970 (3.9)	26,779 (4.0)	24,527 (5.4)	31,704 (5.6)	41,013 (8.6)	50,404 (11.2)
금융보험업	4,856 (0.6)	9,117 (1.4)	2,333 (0.5)	3,122 (0.5)	3,477 (0.7)	3,369 (0.8)
부동산임대업	74,038 (9.4)	167,353 (25.0)	168,642 (37.4)	176,214 (30.9)	167,230 (35.1)	182,181 (40.6)
교육서비스업	603 (0.1)	2,755 (0.4)	3,014 (0.7)	4,353 (0.8)	3,746 (0.8)	3,842 (0.9)
보건및사회복지	2,079 (0.3)	3,685 (0.6)	4,659 (1.0)	3,888 (0.7)	3,822 (0.8)	3,878 (0.9)
기타공공서비스	4,985 (0.6)	9,446 (1.4)	15,659 (3.5)	18,321 (3.2)	18,550 (3.9)	20,850 (4.6)
기타산업	172 (0.0)	253 (0.0)	799 (0.2)	1,192 (0.2)	22,976 (4.8)	1,511 (0.3)
전체	784,283 (100.0)	668,617 (100.0)	450,479 (100.0)	570,056 (100.0)	476,067 (100.0)	448,579 (100.0)

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각호; 『고용보험통계연보』, 각연도.

반면 부동산임대업 비중은 1999년 25.0% 이후 다소의 부침은 있었지만 지속적으로 증가하여 2003년에 전체 지원인원의 40.6%인 18만여 명으로 절대 숫자에 있어 제조업보다 더 많은 인원이 고용안정사업 지원을 받은 것으로 나타났다. 이외에도 운수통신업(1999년 4.0%→2003년 11.2%)과 기타공공서비스업(1999년 1.4%→2003년 4.6%)의 활용 정도가 다소 증가하였지만 여타 산업은 큰 변화가 없는 것으로 나타나, 고용안정사업이 특정 몇 개 산업 위주로 활용되고 있다는 문제점을 드러내고 있다.

〈표 IV-6〉은 산업별 지원금액으로 제조업의 비중 감소와 부동산임대업의 비중 확대가 두드러지게 나타나고 있다. 1998년에는 제조업이 전체 지원금액의 72.7%에 이르렀지만 이후 계속 감소하여 2003년에는 32.5%에 그쳤다. 하지만 부동산임대업은 1998년 10.0%에서 2000년 33.0%까지 큰 폭으로 증가하였다가 이후 다소 감소하여 2003년에는 27.5%에 이르고 있다. 여타 산업은 지원금이 점차 증가하고 있지만 제조업이나 부동산임대업과 비교해 보면 여전히 미미한 수준에 그치고 있다.

〈표 IV-6〉 고용안정사업의 산업 특성에 따른 연도별 지원금 지급 추이 : 1998~2003

(단위: 백만원, %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
농림어업	43 (0.0)	163 (0.1)	117 (0.1)	129 (0.1)	148 (0.2)	118 (0.1)
광업	78 (0.1)	584 (0.3)	476 (0.4)	546 (0.4)	460 (0.5)	317 (0.4)
제조업	70,880 (72.7)	88,202 (47.9)	44,530 (39.1)	62,095 (48.2)	38,775 (43.7)	28,758 (32.5)
전기가스수도업	20 (0.0)	121 (0.1)	322 (0.3)	131 (0.1)	109 (0.1)	3651 (4.1)
건설업	1,229 (1.3)	16,913 (9.2)	8,603 (7.6)	6,084 (4.7)	2,402 (2.7)	4,061 (4.6)
도소매	5,710 (5.9)	13,405 (7.3)	8,527 (7.5)	6,009 (4.7)	2,770 (3.1)	2,420 (2.7)
숙박음식업	495 (0.5)	1,072 (0.6)	652 (0.6)	607 (0.5)	604 (0.7)	899 (1.0)
운수통신	4,980 (5.1)	5,199 (2.8)	4,118 (3.6)	5,507 (4.3)	7,083 (8.0)	7,171 (8.1)
금융보험업	2,890 (3.0)	12,469 (6.8)	1,427 (1.3)	2,455 (1.9)	1,843 (2.1)	4,142 (4.7)
부동산임대업	9,718 (10.0)	39,404 (21.4)	37,519 (33.0)	36,450 (28.3)	27,795 (31.3)	24,301 (27.5)
교육서비스업	61 (0.1)	1,399 (0.8)	1,467 (1.3)	1,731 (1.3)	1,324 (1.5)	4,300 (4.9)
보건및사회복지	620 (0.6)	2,116 (1.1)	2,086 (1.8)	1,774 (1.4)	1,691 (1.9)	4,619 (5.2)
기타공공서비스	690 (0.7)	3,168 (1.7)	3,556 (3.1)	4,048 (3.1)	3,473 (3.9)	3,544 (4.0)
기타산업	35 (0.0)	85 (0.0)	154 (0.1)	245 (0.2)	280 (0.3)	250 (0.3)
전체	97,449 (100.0)	184,302 (100.0)	113,809 (100.0)	128,752 (100.0)	88,757 (100.0)	88,523 (100.0)

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각호; 『고용보험통계연보』, 각연도.

〈표 IV-7〉 산업별 고용안정사업 활용 정도

(단위: %)

	2000	2001	2002	2003
전체	14.7 (32.2)	12.4 (27.7)	10.4 (17.8)	10.1 (28.8)
농림어업	8.4 (9.5)	10.7 (2.3)	12.7 (10.5)	9.8 (13.6)
광업	38.1 (55.3)	42.8 (46.5)	31.6 (41.4)	30.9 (60.0)
제조업	16.3 (33.2)	15.1 (36.1)	11.6 (21.8)	11.2 (32.7)
전기가스수도사업	14.0 (7.0)	10.3 (2.2)	5.9 (1.7)	12.2 (3.5)
건설업	9.2 (32.1)	5.4 (8.2)	2.3 (2.9)	1.4 (2.1)
도소매	6.3 (29.8)	3.9 (14.9)	2.5 (5.9)	1.8 (7.7)
숙박음식점	1.5 (14.0)	0.9 (9.2)	1.2 (7.7)	1.2 (10.8)
운수통신	20.0 (14.4)	19.0 (14.8)	21.6 (19.1)	21.6 (39.3)
금융보험	8.1 (4.7)	6.7 (8.3)	6.0 (4.8)	4.7 (16.1)
부동산및임대	59.1 (99.9)	53.3 (69.8)	45.6 (46.1)	35.0 (39.1)
교육서비스	4.7 (41.5)	4.7 (34.9)	4.3 (21.1)	3.8 (29.2)
보건 및 사회복지	4.4 (18.0)	3.9 (11.3)	3.7 (9.2)	1.9 (13.0)
기타공공개인서비스	9.2 (35.3)	8.7 (30.9)	8.7 (22.8)	11.2 (59.9)
기타산업	3.5 (0.5)	4.1 (4.5)	4.5 (26.0)	172.7 (395.7)

주: 1) 고용안정사업 활용도=(해당 기간 활용사업장 건수÷특성별 사업장수) × 100

2) 괄호 안의 값은 해당 특성별 보험료 수납액 대비 지급액 비율.

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계연보』, 각연도.

다음으로 산업별 고용안정사업 활용 정도를 파악하기 위하여 산업별 사업장수 대비 사업활용건수 비율과 산업별 보험료 대비 지급액 비중 지표를 살펴보았다(표 IV-7 참조).

지난 2003년 한 해 동안 고용보험 활용건수는 총 85,815건으로 2003년 말 적용사업장수 대비 사업활용건수 비율은 평균 10.1%로 나타났다. 이는 전년대비 0.3%포인트 하락한 것으로 동 비율이 매년 소폭 감소하는 추세이다. 기타산업, 부동산임대 및 사업서비스업, 광업, 운수통신업 등은 고용안정사업 활용비율이 높았지만 건설업, 숙박·음식업, 보건 및 사회복지사업 등은 활용비율이 상대적으로 낮았다. 2000년부터 2003년까지 산업별 고용안정사업 활용비율을 보면 건설업, 부동산, 임대 및 사업서비스업, 도·소매업 등은 지속적으로 감소하는 추세이다. 반면 기타 공공 개인서비스업은 증가추세인 것으로 나타났다.

한편, 산업별로 납부한 보험료를 통해 고용안정사업 활용 정도를 살펴보면 2003년 한 해 동안 317,591백만원이 납부되었고 91,573백만원이 고용안정사업 지원금으로 지출되어 전체 고용안정사업 활용도는 28.8%이다. 이는 전년(17.8%)에 비해 활용도는 11.0%포인트 상승한 것이다. 산업별로 활용 정도를 비교해 보면 광업, 기타공공개인서비스업, 운수통신업, 부동산임대 및 사업서비스업은 비교적 활용 정도가 높지만, 건설업, 전기가스 및 수도사업, 도·소매업 등에서는 활용도가 낮아 산업별 활용도 격차가 컸다.

사업장수 대비 활용건수 비율을 사업장 규모별로 살펴보면, 규모가 큰 기업일수록 고용안정사업 활용 빈도가 높는데 이는 해당 규모의 적용사업장수가 작기 때문에 발생한 현상이다. 보험료 대비 지원금액 비율로 사업장 규모별 활용 정도를 살펴보면, 9인 이하의 비교적 소규모와 300인 이상의 대규모 사업장의 경우 활용 정도가 전체 평균(28.8%)보다 낮았다. 그러나 그 외의 모든 규모에서 활용도가 평균보다 높았다. 전체적으로 보면 9인 이하 사업장을 제외하면 사업장 규모가 커질수록 활용도가 낮아지는 경향을 띤다.

3. 사업장 특성별 고용안정사업 활용 정도

이하에서는 주요 사업별로 활용 정도를 살펴본다. 먼저 재고용장려금 지원실적을 보면 활용 정도가 매우 미미한 수준임을 확인할 수 있다(표 IV-8 참조).

재고용장려금을 활용한 사업장은 1999년 95개에 그쳤고 2000년에 461개 사업장으로 크게 증가하였지만 이후 다시 감소하기 시작해 2003년에는 141개 사업장만이 활용한 것으로 나타났다. 활용인원은 2003년 408명으로 전체 고용안정사업 활용인원(507,495명)의 0.1%에도 훨씬 미치지 못하고 있다.

다음으로 고용촉진지원금 중 고령자고용촉진장려금을 보면 경제위기 이전까지는 전체 고용안정사업에서 가장 비중이 높아 1995년 90.9%, 1997년 73.3%에 이르렀다(표 IV-9 참조). 그러나 1997년 외환위기를 거치면서 고용유지지원금 비중이 큰 폭으로 증가하면서 고령자고용촉진장려금의 상대적 비중은 큰 폭으로 감소하였다. 1998년 12.8%까지 감소하였으나 이후 그 비율이 점차 증가하고 있다.

특정적인 점은 고령자고용촉진지원금 활용사업장 및 활용인원이 1999년에 큰 폭으로 증가한 것인데 이는 1999년 7월 1일에 신규·재고용 장려금의 지원요건을 대폭 완화하여 보다 많은 고령자가 취업할 수 있도록 하였기 때문이다. 신규의 경우 분기 5인 이상 또는 근로자수 대

〈표 IV-8〉 재고용장려금 지원 실적

(단위: 개소, 명, 백만원)

	사업장수	인원	금액
1999	95	268	517
2000	461	746	1423
2001	277	394	766
2002	191	270	506
2003	141	408	734

자료: 노동부, 『2003 고용보험백서』, 2003.

한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계연보』, 각연도.

〈표 IV-9〉 고용촉진지원금의 지원대상자별 지원 추이 : 1995~2003

(단위: 개소, 명, 백만원, %)

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
고용안정사업 전체 지급액		1,492	8,540	12,275	97,449	184,304	113,809	128,751	90,052	91,573
고령자 ²⁾	사업장수	1,098	5,154	2,134	9,583	35,783	50,466	61,790	66,565	70,793
	인원	23,830	87,737	116,608	115,351	190,207	226,841	253,600	272,394	310,085
	금액	1,356 (90.9)	6,436 (75.4)	8,998 (73.3)	12,470 (12.8)	25,474 (13.8)	36,758 (32.3)	41,620 (32.3)	39,980 (44.4)	46,236 (50.5)
장기구직자	사업장수					125	731	5,356	11,749	8,040
	인원					128	799	6,257	13,558	9,258
	금액					49 (0.0)	359 (0.3)	2,954 (2.3)	7,154 (7.9)	5,248 (5.7)
여성	사업장수	69	442	476	471	698	1,248	1,514	1,587	1,517
	인원	494	4,099	4,189	4,251	2,417	3,167	4,177	3,433	4,630
	금액	57 (3.8)	1,487 (17.4)	2,034 (16.6)	2,259 (2.3)	1,542 (0.8)	2,350 (2.1)	3,821 (3.0)	4,099 (4.6)	6,076 (6.6)
중장년 훈련수료자	사업장수									283
	인원									313
	금액									153 (0.2)
보육시설 설치 운영 및 보육교사 임금지원	사업장수	22	136	216	261	317	373	340	322	345
	인원	121	1,241	2,208	2,882	2,862	3,496	1,528	1,511	1,700
	금액	73 (4.9)	601 (7.0)	1,195 (9.7)	1,689 (1.7)	2,029 (1.1)	2,483 (2.2)	2,403 (1.9)	2,483 (2.8)	2,918 (3.2)

주: 금액 항목에서 () 안 수치는 전체 고용안정사업 지원금액 가운데 차지하는 비중.

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각호; 『고용보험통계연보』, 각연도.

비 5% 이상을 채용토록 한 것을 월 1인 이상으로 지원요건을 완화하였고, 임금의 1/4~1/5을 6개월간 지원하던 것을 임금의 1/3~1/4을 6개월간 지원하는 것으로 지원율을 상향 조정하였다. 재고용의 경우에는 기존 45~55세에서 45~60세로 지원대상을 확대한 결과이다. 2003년에는 모두 70,793개 사업장에서 31만명이 활용하여 지원금액이 전체 고용안정사업의 50.5%에 이르고 있다.

업종별 고령자고용촉진장려금 지원실적을 보면 특정 업종에 편중되어 지원되는 경향을 보이고 있다. 2003년 현재 고령자신규고용촉진장려금 총 지원금액의 86% 이상인 9,691백만원이 부동산 업종에 지원되었으며, 고령자다수고용촉진장려금 또한 지원금액의 64% 이상에 해당하

는 8,659백만원(97,481명)이 부동산업종에 편중 지원된 것으로 나타났다. 반면, 고령자재고용장려금은 2003년 현재 712백만원이 지원되었는데, 이중 제조업이 59.8%에 해당하는 426백만원, 금융·보험업이 22.6%에 해당하는 161백만원이 지원되어 이 두 업종에 지원금액의 82.5%가 지원된 것으로 나타나, 고령자고용촉진장려금이 그 제도가 갖는 성격에 따라 많은 차이를 보이는 것으로 나타났다.

2003년 고령자고용촉진장려금 세부 사업별로 지원실적을 보면 전체 고용안정사업에서 고령자고용촉진장려금의 비중이 높는데 그 중에서도 고령자다수고용촉진장려금 활용비율이 압도적이다(표 IV-10 참조). 활용건수의 99.1%, 활용인원의 99.7%, 지원금액의 99.0%에 이르고 있다. 그러나 고령자신규고용촉진장려금이나 고령자재고용촉진장려금은 활용인원이 1천명에도 미치지 못하고 있다. 활용사업장의 특성을 살펴보기 위하여 300인을 기준으로 분류한 결과 중소기업에서의 활용 정도가 높았다. 고령자다수고용촉진장려금을 활용한 사업장의 98.3%가 300인 미만 중소기업이었고 활용인원의 79.1%에 이르고 있다. 이는 고령자(재)

〈표 IV-10〉 2003년 고령자고용촉진장려금 지원규모

(단위: 건, 명, 백만원, %)

	전 체			중소기업(300인 미만)		
	건수	명	금액	건수	명	금액
고령자(다수)	70,190 (99.1)	309,257 (99.7)	45,782 (99.0)	68,970 [98.3]	244,760 [79.1]	36,111 [78.9]
고령자(신규)	492 (0.7)	688 (0.2)	361 (0.8)	482 [98.0]	677 [98.4]	353 [97.9]
고령자(재고용)	111 (0.2)	140 (0.1)	94 (0.2)	99 [89.2]	117 [83.6]	80 [85.8]
고령자 전체	70,793 (82.5)	310,085 (61.1)	46,236 (50.5)	69,551 [98.2]	245,554 [79.2]	36,545 [79.0]
고용안정사업 전체	85,815 (100.0)	507,495 (100.0)	91,573 (100.0)	83,721 [97.6]	411,899 [81.2]	68,769 [75.1]

자료: 노동부 내부 자료에 근거한 수치이므로, 공식적으로 발표되는 고용보험통계 수치와는 차이가 발생할 수 있음.

고용은 상당부분 중소기업에서 이루어지고 있음을 보여주고 있다.

장기구직자고용촉진장려금은 장기실직자(직업안정기관 등에 구직신청 후 6개월을 초과하여 실업상태에 있는 실직자)를 채용하는 사업주에게 장려금을 지원하여 장기실업자의 조기취직을 도모하기 위하여 1999년 7월에 도입된 제도이다. 장기구직자고용촉진장려금은 1999년 125개 사업장에서 128명이 활용하는 데 그쳤다. 하지만 점차 활용하는 사업장이 증가해 2003년의 경우 8,040개 사업장에서 9,258명이 활용하였다. 그러나 지원금액은 전체 고용안정사업의 5.7%에 그쳐 여전히 활용 정도는 매우 낮은 편이다(표 IV-9 참조).

연도별 장기구직자고용촉진장려금 지급추이는 <표 IV-11>과 같다. 지원금액이 2000년 3억 5천만원에 불과하였으나 2002년 71억원으로 급증하였다가 2003년 다소 감소한 52억원에 그쳤다. 지원금액을 대기업과 중소기업으로 구분해 살펴본 결과 거의 대부분 중소기업에서 이들 장려금을 활용하는 것으로 나타났다.

여성고용촉진장려금은 1997년 5월 8일에 여성재고용장려금이 신설되면서 기존의 육아휴직장려금과 함께 지급되기 시작했고, 1998년 10월에 기존 육아휴직·여성재고용에 대한 지원 외에 ‘부양가족이 있는 여성가장 채용장려금제도’가 추가되었다. 하지만 여성고용촉진장려금의 활용 정도는 매우 낮은 수준이다. 물론 1998년 여성가장채용장려금 제도가 추가되면서 1999년에 활용인원이 2배 가량 증가하였지만 고령자고용촉진장려금과 비교해 보면 여전히 활용사업장 및 활용인원이 미미한 수준이다. 2003년의 경우 1,517개 사업장에서 4,630명이 활용한 것으로 나타났다(표 IV-9 참조).

<표 IV-11> 연도별 장기구직자고용촉진장려금 지원규모

(단위: 백만원, %)

	2000	2001	2002	2003
전체 지원규모 (중소기업 지원규모)	359 (359)	2,955 (2,915)	7,154 (7,131)	5,248 (5,220)

자료: 노동부.

〈표 IV-12〉 연도별 여성고용촉진장려금 지원 실적

(단위: 개소, 명, 백만원)

		2000		2001		2002		2003	
		전체	300인 미만	전체	300인 미만	전체	300인 미만	전체	300인 미만
육아휴직	건수	401	135	542	190	461	152	802	327
	인원	2,226	159	3,136	223	2,227	175	3,877	353
	금액	1,422	107	2,804	172	2,836	189	5,255	503
여성재고용	건수	153	151	21	219	329	329	222	220
	인원	154	152	223	221	333	333	224	222
	금액	256	253	214	212	232	232	159	158
여성가장	건수	694	684	751	748	797	790	493	482
	인원	787	769	818	815	873	866	529	509
	금액	672	664	803	800	386	247	662	640
전체	건수	1,248	970	1,514	1,157	1,587	1,271	1,517	1,029
	인원	3,167	1,080	4,177	1,259	3,433	1,374	4,630	1,084
	금액	2,349	1,024	3,821	1,184	3,454	668	6,076	1,301

주: 2003년 자료는 노동부 내부자료임.

자료: 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계연보』, 각연도.

위의 <표 IV-12>는 여성고용촉진장려금을 세부 사업별로 살펴본 것이다.

전체적으로 보면 여성고용촉진장려금 활용 정도가 계속 증가하고 있는데 이는 육아휴직 활용이 크게 증가하였기 때문이다. 즉 육아휴직의 경우 2000년 401개 사업장에서 2,226명이 활용하는 데 그쳤지만 계속 증가하여 2003년에는 802개 사업장의 3,877명이 활용한 것으로 나타났다. 그러나 여성가장채용장려금 활용도는 2000년 694개 사업장의 787명 활용에서 2003년 493개 사업장의 529명 활용으로 소폭 감소하였다.

기업규모별로 여성고용촉진장려금 활용 정도를 비교해 보면 300인 미만 중소기업에서 활용한 비율이 67.8%로 나타나 중소기업의 활용도가 높은 것으로 나타났다. 2003년에 여성재고용과 여성가장채용장려금을 활용한 사람의 경우 중소기업에 속한 자가 각각 99.1%, 96.2%에 달하였지만 육아휴직은 9%에 불과해 사업종류별로 활용사업장 특성이 상이하였다.

〈표 IV-13〉 중장년훈련수료자채용장려금 지급실적

	대규모 기업	우선지원대상기업	전 체
건 수	0	283	283
인 원	0	313	313
지급액(백만원)	0	153	153

〈표 IV-13〉에 제시된 중장년훈련수료자채용장려금은 2003년도에 신설된 제도로서, 중소기업체체의 인력난을 해소하고 취업에 애로를 겪는 40세 이상의 중장년층의 신속한 재취업을 지원하되, 실업자 훈련의 효과도 제고하기 위하여 실업자재취직훈련 등을 수료한 40세 이상자를 채용한 사업주에게 대해서 장려금을 지원하는 제도이다.

신설 제도인 관계로 활용사업장은 283개에 그치고 있다. 지급실적을 살펴보면 모두가 우선지원대상기업에서 활용한 것으로 나타났다. 이를 사업장규모별로 살펴보면 〈표 IV-14〉와 같다.

마지막으로 보육시설 설치운영 및 보육교사임금지원사업은 여성의 취업 및 고용안정에 큰 제약요인으로 작용하는 육아부담 경감을 위해 도입된 제도이다. 하지만 활용사업장이 매우 미미해 1995년의 경우 22개 사업장에서 121명이 혜택을 보는 데 그쳤다. 이후에도 활용 정도는 크게 증가하지 않아 2003년의 경우 345개 사업장에서 1,700명만이 제도를 활용한 것으로 나타났다(표 IV-9 참조).

〈표 IV-14〉 규모별 중장년훈련수료자채용장려금 지급실적

	5인 미만	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인
건 수	69	29	77	58	30
인 원	75	33	96	58	30
지급액(백만원)	38	18	46	39	13

V. 고용안정사업의 평가에 대한 기존의 연구

이 장에서는 고용안정사업의 평가를 실시한 대표적인 논문의 주요 결과들을 간단히 소개하고, 본 연구에의 시사점 및 함의를 도출하였다.

1. 고용유지지원사례연구와 제도개선방안(김동현·김미란·이주환, 1999)

이 연구는 고용유지지원제도를 활용한 13개 사업장을 대상으로 한 면담조사를 통해 고용유지지원제도의 효과를 평가한 것이다. 평가는 고용유지지원제도가 단기적 고용유지에 도움이 되는지, 지원금 활용에 따른 고용효과의 크기가 어느 정도인지에 초점을 맞추었다. 이 연구에서는 주로 고용유지지원제도의 지원 과정 등 기업의 실태 파악에 초점을 맞추고 있어 고용유지지원제도의 효과를 평가하기 위한 연구로 보는 데는 한계가 있다.

2. 고용보험에 의한 기업의 고용유지 활성화 방안(김동현 외, 1999)

설문조사와 사례조사를 통해 고용유지지원제도의 활용실태와 지원금의 수급효과를 분석하였다. 설문조사는 고용유지지원제도를 활용한 531개 업체를 대상으로 제도 활용 전후의 근로자수, 매출액, 가동률, 재고량의 변화를 ‘감소’, ‘변화 없음’, ‘증가’로 구분하여 비교하였다. 분석 결과에 따르면 근로자수는 고용유지지원제도 활용 이전에 비해 감소한 비율이 높았으며, 매출액과 가동률의 경우 증가한 업체의 비율이 높았다. 또한 고용유지지원제도의 실시가 해당 사업체의 경영위기를 극복하는 데 어느 정도 도움이 되었는지를 묻는 질문에 대해 응답업체의 85.1%가 고용유지지원금이 경영위기 극복에 도움을 주었다고 응답하였다.

사례조사는 휴업, 휴직, 훈련, 근로시간 단축 등을 실시하여 고용유지

지원금을 수령한 7개 기업을 대상으로 하였다. 조사 결과에 따르면 고용유지지원제도가 근로자의 고용안정에 긍정적인 기여를 하고 있는 것으로 보고되었으나 일부 기업들은 고용유지지원제도가 없었더라도 고용유지 조치를 실시하였을 것으로 나타나 사중손실(deadweight loss)이 발생하고 있음을 보여주었다.

3. 소규모 사업체 고용안정사업 활용 제고 방안(황덕순, 1999)

이 연구는 고용안정사업 중 ‘고용유지지원제도’와 ‘채용장려금’의 효과를 분석한 것이다. 고용유지지원제도의 경우 동 제도를 활용한 사업체 325개를 대상으로 하여 지원제도가 없었을 경우의 예상 조치와 고용유지지원 조치의 실시 의사를 질문하였다. 분석 결과 고용유지지원제도가 없었을 경우 ‘감원을 하였을 것이다’라고 응답한 업체의 비율이 38.3%를 차지하고 있으며, ‘인여인력을 유지했을 것이다’라고 응답한 기업은 5.3%에 불과한 것으로 나타나, 사중손실이 그다지 크지 않으며 제도를 활용한 기업들의 고용유지에 기여한 것으로 판단되었다.

채용장려금은 고용보험 DB에서 채용장려금의 수혜를 받은 기업과 수혜를 받지 않은 기업 각각 1,000개씩을 표본 추출하여 채용장려금의 활용 여부 및 수혜규모가 고용증가율에 미치는 영향을 분석하였는데, 분석 결과 채용장려금의 고용효과에 대해 평가를 내릴 수 없다고 결론지었다.

4. 고용유지지원금의 효율성 평가(김동현·박익경, 2000)

고용유지지원금의 효과를 사중손실의 규모, 고용효과, 비용효과로 구분하여 분석하였다. 고용유지지원금의 순고용유지효과를 파악하기 위해 설문조사를 통해 활용기업이 주관적으로 평가한 내용을 기초로 고용유지지원금의 사중손실의 정도를 파악하였는데 순고용효과는 OECD 국가들의 경험과 유사한 평균 22.5%로 나타난 것으로 나타났다. 고용유지지원제도의 실업예방 효과를 추정한 결과 실업예방 효과는 최소 28,953명

에서 최대 61,611명으로 추정되었다.

기업의 고용 수준과 고용 변화에 영향을 미칠 것으로 판단되는 변수를 이용하여 고용유지지원율이 고용유지지원제도 활용 전후의 고용 변화에 어떠한 영향을 미쳤는가를 분석하였다. 분석기간 동안 고용유지에 소요된 총 급여액은 729.4억원임을 감안하면 예산상의 이득은 -69.3억 원에서 675.3억원에 이르게 되는 것으로 나타났다. 실업예방은 경제적 효율성만으로는 따질 수 없는 가치를 가지며(윤진호 외, 1999) 실업으로 인한 세수 감소 및 사회적 비용 등을 감안한다면 고용유지지원금이 실업급여에 비해 더욱 비용효과적(cost-effective)인 정책수단으로 평가된다고 결론지었다.

5. 노동시장구조변화에 따른 고용안정사업 정책방향(김동현·박의경, 2001)

고용안정사업의 채용장려금제도의 사중손실과 대체효과가 상당한 수준인 것으로 나타나 순수한 고용(유지)효과가 매우 낮을 것으로 가정하여 이에 대한 실태조사와 고용효과에 대한 분석을 실시한 것이다. 먼저 채용장려금 활용업체를 대상으로 채용장려금이 기업의 고용계획에 미친 영향에 대한 답변을 살펴보면, 채용장려금으로 추가고용을 하였다는 응답이 7.3%에 그쳐 사중손실이 큰 것으로 나타났다. 채용 시기를 앞당겼는가에 대한 질문에는 약 15% 가량이 채용 시기를 앞당긴 것으로 응답하였다.

채용장려금을 활용함으로써 고용보험 서비스에 대한 인식이 긍정적으로 변화한 경우가 37.4%로 나타나 채용장려금이 어느 정도 긍정적인 역할을 수행한 것으로 판단되었다. 채용장려금 고용효과 분석을 위해 사업체의 특성과 채용장려금 활용 여부를 독립변수로 사용하고, 종속변수로는 1998년 12월 현재 총 근로자수와 2000년 5월 말 현재 총 근로자수를 고려한 고용변화율을 사용하여 회귀분석을 실시하였는데, 채용장려금을 활용한 경우가 활용하지 않은 경우에 비해 8% 정도 고용변화율이 높게 나타났고, 채용장려금을 활용한 업체 중 지원인원이 많을수록 고용이 증가한 것으로 추정되었다.

6. 고용유지지원제도의 효과 및 개선방안(김주섭·이규용·김정우, 2002)

고용유지지원제도 효과분석을 위해 2000년 1월 1일부터 2001년 6월 30일까지 고용유지지원금을 받은 총 2,700개 사업체를 대상으로 실태조사를 실시하였다. 고용유지효과를 기업의 인사담당자들의 주관적인 응답에 기초하여 사중손실을 추정하여 이를 기초로 순고용효과를 추정하는 방식을 사용하였다. 추정 결과 소규모 업체일수록 고용유지지원금의 순고용효과가 큰 것으로 나타났으며 노조가 있는 사업체의 추정감원 비율은 노조가 없는 사업체에 비하여 현저히 낮았다.

고용유지지원금제도에 대한 만족도 조사 결과 긍정적인 비율(매우 만족+대체로 만족)이 80% 정도로 상당히 높은 것으로 조사되었으며 지원금 성과에 대한 만족도 역시 '큰 도움'이 되었다는 응답과, '약간 도움'이 되었다는 긍정적인 답변이 88.3%로 나타났다.

7. 취약계층에 대한 고용보조금제도의 효과 및 개선방안

(장지연·김정우, 2002)

이 연구는 고령자고용촉진장려금의 순고용효과를 살펴보기 위해 설문조사를 통하여 사중손실을 측정하였는데 그 결과 '보조금 없이도 이 정도의 인원을 채용하였을 것'이라고 응답한 회사의 비율이 92.3%에 달하여 매우 높은 수준의 사중손실을 보이고 있다. 대체효과를 측정하기 위한 질문에서 '보조금이 없었더라면 고령자 대신 젊은 근로자를 채용했을 것'이라고 응답한 기업은 18.7% 수준이다.

여성고용촉진장려금의 경우 활용도가 매우 낮아서 이 장려금으로 인한 고용효과 역시 미미한 수준으로 평가되었다. 사중손실을 추정하기 위한 질문에서 여성채고용장려금을 활용한 업체의 95.6%가 '보조금이 없었더라도 이 정도의 인원을 채용하였을 것'이라고 응답하였고, 실직여성가장고용촉진장려금의 경우 약 20% 정도의 사업체가 보조금이 없었더라면 채용인원을 줄였을 것이라고 응답한 것으로 나타났다.

장기실업자고용촉진장려금에 대한 설문조사에서 ‘보조금이 없었더라면 채용인원을 줄였을 것’이라고 응답한 사업체는 16.7%로 높은 수준의 사중손실이 추정되었고 “보조금이 없었으면 장기실업자 대신 신규졸업자나 실업기간이 짧은 근로자를 대신 채용했었겠는가?”라는 질문에는 17%가 그렇다고 대답하여 비교적 낮은 수준의 대체효과를 보이는 것으로 나타났다.

8. 고용안정사업의 효율성 평가(김재호 외, 2003)

고용유지제도의 효과에 대하여 조사대상 업체의 32.1%가 ‘고용유지 지원금제도가 없었다면 감원을 실시하였을 것’이라고 응답하여 이 제도가 근로자의 고용안정에 기여하고 있는 것으로 나타났다. 응답자의 주관적 판단에 근거한 사중손실(dead-weight loss)의 규모는 66% 정도에 이르는 것으로 조사되었으며 고용유지지원금의 활용 이후 종업원의 생산성 및 직장만족도가 높아진 것으로 나타났다. 고용유지지원금의 효과를 단순히 사중손실 등의 추정을 통해 수량적으로 판단하는 것은 한계가 있음을 지적되었다.

고용유지 노력을 기울인 기업일수록 이후에도 고용유지의 노력을 기울일 가능성이 높게 나타나 고용유지지원금을 수급받은 기업은 향후에도 지속적으로 근로자의 고용안정을 위한 노력을 경주할 가능성이 높은 것으로 평가된다. 고령자신규고용촉진장려금, 고령자재고용장려금, 여성재고용장려금의 수급자는 비수급자에 비해 재취업 소요기간이 짧은 것으로 계량 분석되었다.

고령자신규고용촉진장려금의 수급자는 비수급자에 비해 재취업시 상대적으로 낮은 임금을 받는 것으로 추정된다. 여성가장고용촉진장려금을 받고 취업한 여성은 그렇지 않은 여성에 비해서 새 직장의 임금수준이 낮아지는 경향이 있었다. 장기실업자고용촉진장려금의 수급이 재취업 소요기간을 앞당길 가능성이 높다는 추정 결과를 보여주었다.

9. 소결: 기존 연구 결과의 시사점 및 함의

고용안정사업은 크게 고용유지조치에 대한 지원으로 대표되는 ‘고용조정지원’과 취업취약계층의 고용을 지원하는 채용장려금 중심의 ‘고용촉진지원’으로 구분된다. 본 연구의 핵심 주제인 ‘일자리창출’과 관련하여 고용안정사업의 세부 사업들에 대한 기존 연구 결과의 시사점은 바로 이 두 가지 사업의 성과 및 효과성에서 도출할 수 있다.

첫째, 기업에 대한 지원책인 고용조정지원의 고용효과는 응답자의 주관적 판단에 근거한 실태조사 결과, 상당히 높은 사중손실이 존재했다. 그럼에도 불구하고 김동현 외(1999), 황덕순(1999), 김동현·박의경(2000) 등은 근로자수는 고용유지지원제도 활용 이전에 비하여 감소한 것이 사실이지만 매출액과 가동률의 경우 증가한 사업체의 비율이 높게 나타났으며, 사중손실의 정도에 비하여 제도 활용 기업의 고용유지효과에 기여한 바가 긍정적으로 평가된다고 밝히고 있다. 또한 순고용효과 측면뿐만 아니라, 실업 예방적 차원에서 비용효과적인 정책수단으로서의 성과도 기대할 수 있다고 결론을 제시하였다. 이는 금재호 외(2003)의 결과에서도 다시금 입증되는 사실로서, 고용유지지원금의 활용이 종업원의 생산성 및 직장만족도 향상에도 기여하였다는 것이다.

다만, 김주섭·이규용·김정우(2002)가 지적한 것처럼 모든 기업에서 긍정적인 성과를 기대할 수 있는 것은 아니고 소규모 업체일수록 순고용효과가 높게 나타나는 한편, 노조라는 외생변수의 효과가 제도 성과에 일정 정도 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려해야 할 것으로 보인다.

따라서 향후 고용안정사업의 개선 및 혁신 과정에서 신규로 일자리를 만들어내는 차원에서의 지원도 중요하지만, 기존의 일자리를 좀더 안정적으로 유지하고 인적자원을 질적으로 향상시키도록 하는 간접적인 지원책을 보다 적극적으로 시행하는 방향에서 제도의 효과성을 기대할 수 있을 것이다.

둘째, 취업취약계층에 대한 간접적인 임금지원 방식의 채용장려금의 고용효과에 대해서는 대부분의 선행 연구들의 결과는 부정적이다. 즉

보조금 지원 없이도 해당 취약계층을 고용했을 것이라는 ‘사중손실’ 효과가 매우 크게 나타나고 있으며, 임금 보조금을 통한 특정 계층의 고용으로 인하여 다른 계층의 취업 통로가 좁아지는 일종의 전치효과(displacement effects) 또한 우려된다고 판단하였다. 물론, 김동헌·박의경(2001)에 따르면 채용장려금 활용이 ‘고용보험 서비스’에 대한 인식 변화가 긍정적으로 변화하였고, 활용사업체가 비활용사업체에 비하여 상대적으로 고용변화율이 높게 나타난 것이 사실이지만, 이는 지원인원이 대규모로 이루어질 때 나타난 것이어서 제한적이다. 다만, 장기실업자고용촉진장려금의 경우 비교적 낮은 수준의 대체효과를 보이는 한편, 고령자신규고용촉진 및 여성·고령자재고용장려금의 경우 수급자가 비수급자에 비하여 재취업 소요기간이 짧아지는 것으로 나타난 점 등은 직접적인 고용창출은 아니지만 실업의 완화 차원에서 긍정적 평가를 할 수도 있다(금재호 외, 2003).

그러나 금재호 외(2003)의 분석 결과에 따르면 이러한 간접적인 효과 이외에는 임금보조금을 수급한 사람의 재취업 시 임금수준을 낮추고, 고용안정성이 떨어지는 단순노무직 등에 취업이 집중되는 등 제도의 효과가 부정적인 것으로 나타났다.

2004년 하반기에 새로 시행된 중소기업전문인력채용장려금이나 청년고용촉진장려금 역시 인력수요 문제와 취업 문제가 심각한 특정 집단을 목표로 하고 있기 때문에, 사중효과와 대체효과 등의 부정적 역기능에 대한 보완책을 함께 강구해야 할 것으로 보인다.

VI. 해외 주요국의 고용보조금 제도

1. 영국

영국의 고용보조금 제도는 1970~80년대 중반까지 채용보조금의 형태가 주를 이루어 운영되었다. 1980년대 중반에 지역사회 프로그램(Community Program)의 일환으로 저숙련근로자들을 대상으로 하는 ‘임시근로 장소’가 공공 혹은 민간 자원봉사기관들에 의하여 환경·지역사회 서비스 영역에서 제공되었는데, 1980년대 후반 노동시장정책의 방향이 직업훈련을 통한 재직자 및 실업자의 직업능력의 향상에 집중되면서 일방적인 재정지원 방식의 보조금 제도와 지역사회를 기반으로 하는 프로그램들은 축소되기 시작했다.

1995년에는 모든 중앙정부 주도의 지역사회 프로그램은 북아일랜드를 제외하고는 폐지되었지만, 1996년 후반부터 신고용협정인 뉴딜(New Deal) 프로그램 내에 다시 프로젝트 근로(Project Work)라는 이름으로 부활되었다. 이는 13주 이상 구직급여를 받은 사람 중 여타의 프로그램 수급 대상자가 되지 못한 사람들의 의무근로와 자발적 구직을 혼합한 형태의 프로그램이다. 이 외에도 장애인을 위한 채용보조금과 보호작업장(Shelter work), 근로접근 프로그램(Access to Work), 근로경험 프로그램(Job Introduction Scheme), 고용보조 프로그램(Supported Employment Programme), 재고용 프로그램 등이 실시되고 있다.

현재 영국 정부가 추구하는 ‘탈복지(from welfare to work)’ 개혁들은 복지급여 및 서비스 수급자들이 적극적으로 노동시장에 재진입하도록 유도하는 방향으로 제도들을 구축하는 것에 집중되어 있다. 즉 적극적 노동시장정책의 강화를 통해 복지혜택의 수급자들의 직업능력개발을 촉진하여 고용을 촉진하여 사회에 참여하도록 유도하는 한편, 사회복지

에 대한 의존도가 높은 집단을 중심으로 적극적인 인력개발을 실시한다는 것이다.

이러한 정책적 목표를 달성하기 위한 구체적인 프로그램들로는 신고용협정인 뉴딜 프로그램(New Deal Programme), 근로복귀 보너스(Back to Work Bonus), 고용재활 프로그램(Employment Rehabilitation

〈표 VI-1〉 노동당 집권 이후 영국 근로복지 프로그램의 연혁

	내 용
1997	<ul style="list-style-type: none"> 한 부모 신고용협정(New Deal for Lone Parents, NDLP: voluntary)
1998	<ul style="list-style-type: none"> 신복지계약(A New Contract for Welfare) 발표 청년 신고용협정(New Deal for Young People, NDYP: compulsory) 장기실직자 신고용협정(New Deal for Long-term Unemployed, NDLU) 장애인 신고용협정(New Deal for Disabled, NDD: voluntary) 고용구역(Employment Zone) 프로그램 청년을 위한 직업훈련제도(Work-based Training for Young People) 국민아동보육전략(National Childcare Strategy)
1999	<ul style="list-style-type: none"> 법정 최저임금제 도입(Statutory National Minimum Wage) 아동부양 저소득 가족급여(Family Credit)와 장애근로수당(Disability Working Allowance)을 근로가정급여 장기실직자 배우자를 위한 신고용협정(New Deal for Partners of the Unemployed: voluntary) 50세 이상 중고령자 신고용협정(New Deal for over 50s, ND50+: voluntary) 성인 대상의 직업교육(Work-based Learning for Adults)
2000	<ul style="list-style-type: none"> 1999 복지개혁과 연금법(1999 Welfare Reform and Pensions Act) 급여신청의 창구일원화와 구직 인터뷰 의무화(ONE pilot)
2001	<ul style="list-style-type: none"> 16주 직업훈련을 이수한 구직자의 취업알선담당 부서를 훈련과 기업 사무소(Training and Enterprise Councils)로 대체
2002	<ul style="list-style-type: none"> 신 고용안정센터(Jobcentre Plus) 소득지원(Income Support, IS) 신청자의 구직 인터뷰 의무화(Compulsory Work-focused interviews) 장기실직자 신고용협정(NDLU)을 25세 이상 신고용협정(New Deal for 25+)으로 대체
2003	<ul style="list-style-type: none"> 아동소득공제 급여(Child Tax Credit)와 근로소득공제 급여(Working Tax Credit) 신설

자료: 문진영(2004)에서 재인용; Bryson(2003: 12-13), Table 1.

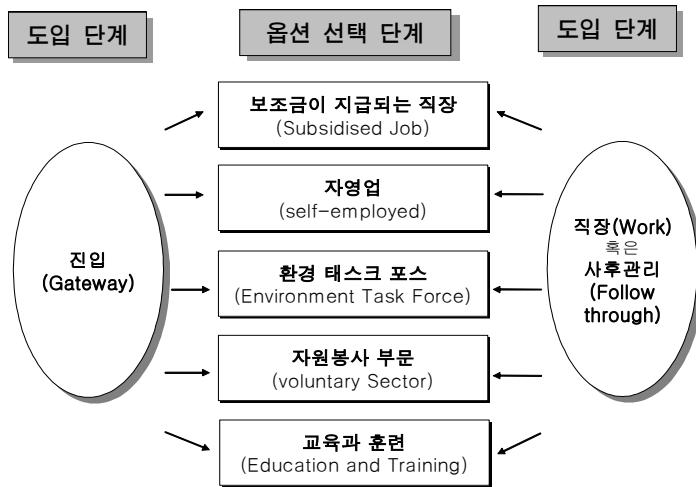
Programme), 피고용 일시불(Jobfinder's Grant) 등의 예가 있다.

가. 뉴딜 프로그램

뉴딜(New Deal) 프로그램은 현재 영국의 '근로연계복지'(Welfare to Work)라는 틀 안에서 노동시장의 효율성을 증진시키고, 구조적 실업을 줄이고 장기실업자의 경쟁능력을 길러 주며, 장애인이나 기타 노동시장에서 불리한 위치에 있는 사람들이 노동시장에서 배제되지 않도록 하는 것을 목적으로 하고 있는, 이른바 복지수급자들과의 일련의 고용협정 프로그램이다.

1997년 노동당 정부의 고용전략에 대대적인 수정이 가해지면서, '근로중심적 복지국가의 재건설'을 목표로 설정하여, 복지급여 대상자에 대한 재정적 원조 차원을 넘어서서 복지가 사람들을 의존상태에 고착시키기보다 이들의 자립을 지원하는 데 초점을 맞추는 것으로 정책의 수정이 이루어진 것이다.

[그림 VI-1] 영국 청년 신고용협정의 구조



자료: 문진영(2004).

〈표 VI-2〉 뉴딜 프로그램의 세부 내용 개관

프로그램	세부 내용	참가자(명)
청소년 뉴딜 (New Deal for Young People, NDYP)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 구직자수당(Jobseeker's Allowance, JSA) 청구자 가운데, 6개월 이상 실업상태인 18~24세 이하 청소년에게 강제 적용되는 프로그램. ▪ 초기 집중적인 구직지원이 있고, 이후 임금보조고용(subsidized employment), 환경 태스크 포스(environment task force), 자원봉사 부문(voluntary sector) 노동, 혹은 전일제 교육이나 훈련을 선택 	89,470
청년 뉴딜 (New Deal 25 Plus, ND25+)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 프로그램 참가는 강제적, 18개월 이상 구직자수당(JSA) 청구자 가운데 주로 25~49세 연령층을 대상으로 이들의 취업 및 취업기회 증진을 목표로 함. 50세 이상까지 계속해서 구직자수당을 수급하게 될 경우, '집중취업알선서비스(Intensive Activity Period, IAP)' 대상자로 전환 cf. 중고령자뉴딜(ND50+)과의 차이점은 ND25+의 경우 구직급여수급대상자라는 점임. 	45,440 (54,830) ²⁾
배우자(동거인) 뉴딜 (New Deal for Partners, NDP)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 프로그램 참가는 자발적, 특정 급여신청자의 배우자에게 취업알선 서비스 및 훈련 기회를 확대 지원 	
중고령자 뉴딜 (New Deal 50 Plus, ND50+)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 50세 혹은 그 이상의 실업자에게 적용되는 자발적인 제도로 정보와 상담, 그리고 훈련 보조금 지원 	
편부모 뉴딜 (New Deal for Lone Partners, NDLP)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 프로그램 참가는 자발적, 편부모에게 제공됨. ▪ 취업, 급여, 훈련 및 보육에 대한 상담 서비스 제공 	215,460 ³⁾
장애인 뉴딜 (New Deal for Disabled People, NDDP)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 근로무능력자(incapacity), 질병 혹은 장애를 지닌 사람들에게 제공되는 자발적인 프로그램으로 ('취업알선자' 제도를 통하여) 취업에 대한 정보 제공, 취업알선 지원 및 상담 서비스를 제공함. 	57,830

주: 1) 2004년 3월 현재까지의 자료임.

2) 50세 이상 연령층을 포함시켰을 때의 참가자 수치임.

3) 2004년 3월까지 12개월 내에 프로그램에 등록된 사람들의 총 수치, 즉 매월 상담서비스 신규수급자의 12개월 합계임.

자료: 황덕순(2003), 『영국의 실업급여 연구』의 p. 135 자료 수정 및 재구성; 영국 노동연금부 통계자료 사이트(<http://www.dwp.gov.uk/asd/statistics.asp>)의 최신자료를 이용.

뉴딜 프로그램은 [그림 VI-1]과 같이 도입단계(Gateway), 옵션선택 단계(New Deal Option), 취업단계(Work)의 3단계로 구성되어 생계지원, 직업상담, 직업훈련, 고용보조금을 하나의 틀 안에 포괄하고 있는데, 청소년, 편부모, 장애인, 장기실업자, 고령자들을 대상으로 상담에서 훈련, 취업알선을 제공하는데, 이때 경우에 따라서 이들을 취업시킨 사용자는 일정기간 보조금을 지급하도록 되어 있다.

뉴딜 프로그램의 주대상자는 ① 18~24세의 청년으로 구직급여를 6개월 이상 받고 있는 장기실업자, ② 25세 이상으로 2년 이상의 실업을 경험한 장기실업자, ③ 초등학교 1학년 이상의 자녀를 두고 소득보조를 요구하는 편부모, ④ 상해급여, 소득보조(income support), 중증장애인 수당을 받고 있는 장애인이나 만성질환자들로 구분하여 서비스를 제공한다. 각각의 대상자에 따른 서비스의 구체적인 내용과 제공 과정은 다음과 같다.

1) 18~24세의 청년으로 구직급여를 6개월 이상 받고 있는 장기실업자

- ① 도입단계: 구직자들이 직업을 준비하고 계획을 짜는 데 고용지원서비스(employment service)센터의 상담자가 도와줌.
- ② 옵션선택단계: 자원봉사부문(voluntary sector), 환경 태스크 포스(environment task force), 보조금이 지급되는 직장 근무(sub-sided job), 전일제 교육과 훈련(education and training) 중 선택
 - 자원봉사부문과 환경 태스크 포스에 참여하는 사람들은 모두 최장 6개월간 일할 수 있고 구직수당과 함께 임대료보조와 지방세 감면
 - 신고용협정에 참가한 사람을 고용하는 고용주는 한 사람당 주당 60파운드를 한도로 최장 6개월까지 보조금을 제공
 - 최장 1년의 기간 동안 제공되는 교육과 훈련은 기업체들이 원하는 기술이나 업무에 대한 교육과 훈련
- ③ 취업단계: 이전 단계를 거친 구직자를 기업체가 채용을 하도록 도와줌. 이러한 고용지원서비스를 받았음에도 불구하고 적절한 직업을 구하지 못했을 경우 사후적으로 다른 고용지원서비스 프로그램을 제공. 상담지도의 서비스(follow-through)

2) 25세 이상으로 2년 이상의 실업을 경험한 장기실업자

- ① 의무적으로 상담 과정에 참여
- ② 일자리를 통한 훈련, 정부보조에 의한 6개월 고용, 구직 클럽이나 실습의 참여, 자격증 취득을 위한 1년간의 정규자격과정 교육 중에서 하나를 선택하여 수행
- ③ 자산평가에서 IJSA를 받을 수 있는 사람들은 이러한 과정에 참여할 때 계속해서 급여를 받을 수 있음.

3) 초등학교 1학년 이상의 자녀를 두고 소득보조금을 받는 편부모

- ① 직업상담은 자발적으로 받을 수 있으며, 참여와 탈퇴도 의무조항이 아님.
- ② 직업상담과 직업훈련에 참여하는 편부모에게는 관련 서비스와 함께 참여수당과 함께 교통비, 탁아비 등의 보조금 지급

4) 상해급여, IS, 중증장애인수당을 받고 있는 장애인이나 만성질환자

- ① 자신이 원하는 경우 일자리를 가질 수 있도록 서비스 제공
- ② 일자리 개발사업, 직업상담, 장애인고용촉진을 위한 홍보사업, 연구사업으로 구성

나. 근로가정세액공제(Working Families' Tax Credit: WFTC)

WFTC는 근로자 가정의 생활안정을 도모하기 위한 소득세감면제도의 하나로서, 복지수급자들로 하여금 복지혜택을 받으면서도 계속해서 근로하는 것이 유리하도록 만들고, 근로소득이 증가하면 복지혜택을 포함한 전체 가족의 소득이 증가하도록 함으로써 복지수급자 및 실업자의 적극적인 재취업 욕구 고취를 목적으로 한다. 비용의 부담은 비기여방식(non-contributory)이고, 소득과 비례하며 비과세되는 복지혜택의 성격을 띠고 있다.

근로가정세액공제의 지급액은 2001년 기준 기본(성인)지급(가족당 한 명)이 54파운드, 30시간 세액공제(신청인이나 배우자가 주당 30시간 이상

근로, 가족당 한 명)는 11.45파운드 수준이다.

아동세액공제(각각의 피부양 아동에게 연령에 따라 지급)는 출생~16세 9월의 기간에는 26파운드, 16세 9월~18세 기간에는 26.75파운드에 대한 세액공제혜택을 제공하며, 장애아동감면(disabled child's tax credit)은 30파운드, 최고 아동감면급여는 한 명인 경우 70파운드, 두 명 이상일 경우에는 105파운드를 지급한다.

이와 같은 근로가족세액공제는 보다 관대한 아동빈곤해결 대책 수립 및 저소득 근로자가구에 대한 정부의 소득지원체계의 단순화를 목적으로 2003년 4월부터 근로세액공제(Working Tax Credit: WTC)와 아동세액공제(Child Tax Credit: CTC) 등 2개의 세액공제체제로 대체되었다.¹¹⁾

다. 근로세액공제(Working Tax Credit: WTC)

근로세액공제는 노동시장에서 근로를 하고 있는 사람들을 지원하는 비기여형 급여제도로서, 기존의 근로가족세액공제(WFTC) 및 근로장애인세액공제(Disabled Person's Tax Credit)를 대체하여 2003년 4월부터 운영되기 시작했다. 피부양아동 유무와 무관히 근로활동에 참가하고 있는 저소득 근로자가구에 대한 소득지원과 근로유인을 목표로 한다. 지원대상은 피부양아동 유무에 따라서 구분된다. 피부양 아동이 있는 경우에는 주당 최소 16시간 이상 근로하는 양육 책임을 진 근로자(16세 이상)이고, 피부양 아동이 없는 경우에는 다시 세 가지 유형으로 구분되는데, 첫째, 주당 근로시간이 최소 30시간 이상인 25세 이상의 근로자, 둘째, 주당 근로시간이 최소 16시간 이상인 16세 이상의 장애인 근로자, 셋째, 본인 혹은 배우자가 실업급여 수급 이후 노동시장으로 복귀하여 주당 근로시간이 최소 16시간 이상인 50세 이상의 근로자로 규정하고 있다. 지원금액은 소득이 증가함에 따라 감소하는 형태로 설계되어 있다.

11) 근로세액공제 및 아동세액공제의 내용은 Ken Jones(2004)의 『영국의 실업급여 연구(pp.36~42, 부록)』 및 영국 국세청 홈페이지(<http://www.hmrc.gov.uk>) 내 자료를 참고하였다.

〈표 VI-3〉 근로소득세액공제 및 아동세액공제의 지급액 : 2004~2005 회계연도

아동 양육시 : CTC와 WTC 합산 지원액 (£)			피부양 아동 없는 경우 : WTC 지원액 (£)		
연간 총수입 (부부합산액, £)	아동 1명	아동 1명	연간 총수입 (부부합산액, £)	독신 혹은 주당 30시간 이상 근로하는 25세 이상 근로자	주당 30시간 이상 근로하는 25세 이상 근로자 부부
5,000 ¹⁾	5,295	6,920	7,566 ³⁾	1,285	2,835
8,000 ²⁾	4,850	6,475	8,000	1,125	2,675
10,000	4,110	5,735	9,000	755	2,305
15,000	2,260	3,885	10,000	385	1,935
20,000	545	2,035	11,000	-	1,565
25,000	545	545	12,000	-	1,195
30,000	545	545	13,000	-	825
35,000	545	545	14,000	-	455
40,000	545	545	15,000	-	85
45,000	545	545	16,000	-	-
50,000	545	545	-	-	-
55,000	210	210	-	-	-
60,000	-	-	-	-	-

주 : 1) 주당 근로시간 16~30시간 미만의 임시직 근로자의 임금수준을 전제한 것임.

2) 적어도 한 사람은 주당 근로시간이 30시간 이상으로 산정하여 계산한 금액임.

3) 주당 근로시간이 30시간인 25세 이상의 근로자가 받을 수 있는 최저임금의 연 기준금액임.

자료 : 영국 국세청 홈페이지 제도 설명 자료(<http://www.hmrc.gov.uk/pdfs/wtcl.pdf>).

라. 아동세액공제(Child Tax Credit : CTC)

아동세액공제는 아동 또는 학업 중인 청소년의 부모 및 보호자에게 지급되는 자산조사형 급여로서 종전의 ‘아동을 고려한 소득세 수당(children’s tax credit)’을 대체하여 2003년 4월에 시행되었다. 아동세액공제(CTC)는 기존의 피부양아동 세대를 지원하던 다양한 제도들을 하나로 통합함으로써 효율적인 지원체계 확립을 목적으로 하고 있다. 지원대상은 16세 미만의 피부양아동이 1명 이상이며 부부의 연간 총수입이 50,000파운드 이하인 가구이며 근로활동 유무와 상관없이 지원한다. 단, 16~18세까지의 피부양아동의 경우에는 정규교육을 받고 있어야만 지원대상이 될 수 있다. 아동급여세액 공제의 급여는 가족요소(family element) 및 개별 아동 또는 해당 청소년에게 지급되는 아동요소(child element) 등 두 가지 부분으로 구성되는데,

1세 미만의 영아나 장애아가 있을 경우에는 보다 높은 금액을 산정하여 추가 지급한다.

마. 근로복귀장려금(Back to Work Bonus)

근로복귀장려금은 직장에 복귀하였을 때 신청인에게 1,000파운드까지 일시불 형태로 지급함으로써 복지수급자를 다시 직장으로 복귀시키려는 제도이다.

지급 자격조건은 당해 신청인이 3개월 이상 동안 근로를 하지 않았고, 구직수당 또는 소득보조(IS)를 수급 중(최소 91일 동안) 근로를 하게 되었을 때, 근로시간이나 소득액으로 인해 더 이상 구직수당이나 소득보조를 받을 수 없는 경우, 또는 구직수당이나 소득보조가 중단된 후 14일 이내에 시작한 새로운 근로나 소득의 증가가 있는 사람, 또는 구직수당이나 소득보조 중단한 후 12주 이내에 근로복귀장려금을 신청하는 사람이 해당된다.

2. 독일¹²⁾

가. 고용보험제도 개정의 배경

독일은 최근 고용보험제도를 개편하였다. 국내외 경제환경의 변화로 독일 노동시장의 구조변화(대량실업, 비정규근로의 증가, 동서 및 남북 지역간 격차 증가)를 겪으면서, 대량실업사태에 직면해 대량실업에 대한 적극적 대처와 국가경쟁력 강화를 목표로 노동시장정책을 수립할 필요성이 제기되었기 때문이다.

노동시장정책의 변화는 고용보험제도의 근본적 개혁을 초래하였는데, 주요 변화 내용은 ①대량실업에 대처하기 위하여 적극적 노동시장정책을 확대 강화, ②고용보험기금의 적자해소 안 마련, ③불법노동, 부정수급에 강력히 대처, ④노동시장정책의 지방 분산화이다.

12) 장은숙(2002), 『90년대 독일의 노동시장정책과 고용보험제도』, 참조.

그 구체적인 내용은 다음과 같다. 첫째, 대량실업과 고용보험 재정적자에 직면하여 1998년 노동축진법을 폐지하고 실업방지를 위한 사회법전 제3권을 신설하였다. 사회법전 제3권에서는 실업방지를 위한 사용자와 노동자의 책임을 강조하였다(실업급여의 지급요건 강화).

둘째, 실업자에 대한 적극적 지원을 강화(상담 및 알선업무, 예방적 노동시장정책 확대, 특정 집단에 대한 대책 강화)하고 소극적 노동시장정책은 축소하였다(실업급여와 실업부조의 지급요건을 강화하고 혜택을 축소하는 등 실업자에 대한 구직 압력을 강화시킴).

셋째, 장기실업자와 같은 특정 집단을 위한 새로운 임금보조금을 도입하여 적극적 노동시장정책을 강화하였다.

넷째, 노동시장정책의 효율성을 제고하기 위하여 지방자치단체의 고용보험 운영 자율권을 강화하였다(지역노동사무소에 배분한 예산 중 '편입예산' 항목의 10% 내의 규모에서 지역노동사무소가 자율적인 결정에 의한 사업에 지출할 수 있도록 함).

이 외에도 지역노동사무소는 취업과 관련된 일반적인 상담 이외에도 연방노동청에 소속된 심리학자에 의한 심리학적 상담, 의사의 건강진찰과 진단, 전문기술자에 의한 기술상담 등 특별 서비스를 제공토록 하였다. 또한 직업교육을 촉진키 위해 청소년(직업양성교육), 실업자, 실업위기에 놓인 노동자(직업향상교육)를 대상으로 하는 직업훈련을 강화하였다. 이는 직업교육 촉진을 예방적이고 적극적인 노동시장정책의 핵심으로 간주하였음을 의미한다.

마지막으로 조업단축수당을 신설하였다. 고용을 유지하고 실업을 예방하면서 구조조정을 지원하는 데 효과적인 노동시장정책으로 간주한 것이다. 조업단축수당은 경기 국면과 관련된 조업단축과 구조조정과 관련된 조업단축으로 구분하고, 노동자는 조업단축 기간 중 직업향상교육에 참여하는 등 자신의 직업적 전망을 개선하는 데 활용토록 권고받는다.

나. 주요 고용안정사업

1) 특정집단의 채용촉진을 위한 실업자채용보조(특정 실업집단 채용시 임금보조금지급)

이 제도는 장기간 직업생활을 중단하였기 때문에 취업을 위해서는 일정기간 실습이 필요한자(명목임금과 사회보험료를 합한 금액의 30%에 해당하는 금액을 6개월간 지급. 특별한 경우에는 60개월까지 지급), 장기실업자나 장애인으로서 취업알선이 어려운 자(50%에 해당하는 금액을 12개월간 지원. 경우에 따라서는 24개월까지 연장가능) 그리고 만 55세 이상의 실업자(50%에 해당하는 금액을 24개월간 지원하며 60개월까지 연장가능)를 대상으로 한다.

2) 사업장 설립시 실업자 채용보조

채용보조금은 설립한 지 2년이 지나지 않고 5명 미만의 종업원을 가진 사업장이 실업자를 정규직으로 채용한 경우 2명분까지 임금을 보조하는 제도로 최장 12개월이며 50%를 보조한다.

3) 취업준비를 위한 임시채용 보조

장기간 실업자이거나 최소한 6개월 이상 실업상태인데 취업알선이 어렵다는 것이 증명된 실업자를 대상으로 실시하는 제도로서 이들이 사업장에서 직업수행능력을 갖출 수 있도록 하는 데 목적이 있다. 지역노동사무소의 주선으로 사용자와 실업자가 임시채용 계약을 맺고, 사업주는 직업수행능력을 향상시킬 수 있는 기회를 제공할 의무가 있다. 채용기간은 2주일에서 최장 6개월까지이며, 보조금 수준은 임금과 사회보험료 중 사용자 부담분이다. 그러나 활용 정도는 낮은 편이다.

4) 고령노동자 부분시간노동에 대한 보조

1996년 실업대책의 일환으로 전일근무제 고령노동자를 부분시간제로 전환하고 그 대신 실업자나 직업양성교육생 채용을 장려하기 위하여 도

입한 제도이다. 부분시간노동을 하는 고령노동자의 임금 일부와 사회보장보험료를 지원하는데, 고령노동자 부분시간노동이 단협에 명시된 경우에는 6년간 지원하지만 명시되지 않은 경우에는 4년간 지원한다.

5) 경영합리화에 따른 실업예방조치에 대한 보조

경영합리화에 따른 해고대상 노동자에게 재취업에 필요한 조치, 진행 중인 직업양성교육을 마칠 수 있도록 하는 조치, 자영업을 준비하거나 시작하는 데 필요한 조치 등을 취한 경우 지원받는데, 연방노동청은 이 조치에 참가하는 노동자 각각에 대한 비용을 사용자에게 지급하고 있다. 1998년부터 2000년까지 200개 정도의 사업장이 이 제도를 활용하였고 11,000명의 노동자가 참여한 것으로 집계되었다.

6) 노동창출사업

지속적인 일자리창출을 위한 조건을 현저히 개선하거나 취업알선이 어려운 노동자를 위한 근로기회를 창출하는 사업 또는 사회간접자본과 환경개선에 기여하는 사업이 그 대상이다. 지역노동사무소는 이러한 사업을 수행하는 기관 또는 단체에 이 사업에 참가함으로써 직업수행능력을 향상시켜서 정상적인 일자리를 구할 수 있다고 판단되는 실업자를 파견한다(장기실업이나 지난 12개월간 6개월 이상 실업상태에 있으면서 실업급여나 직업향상교육을 받을 수 있는 조건을 충족하는 자).

지원금액은 등급별로 정해지며, 정상을 참작한 보수의 30~75%에 달한다. 특별한 경우에는 100%까지 지급하기도 한다. 지원기간은 통상 12개월이며 36개월까지 연장이 가능하다.

7) 구조적응사업

구조적응사업이란 구조변화에 상응하는 새로운 일자리를 창출하는 사업으로 환경유지와 개선에 기여하는 사업, 사회봉사 및 청소년보호를 개선하는 사업, 대중운동시설과 여가활동문화, 문화재 보호, 도시계획 정립 등을 위한 사전 작업과 이의 공급을 확대하는 사업, 주거환경 개선 사업 등이다.

구조적응사업 시행자가 지역노동사무소가 파견한 실업자를 채용한 경우 지원금을 지급받는데, 1인당 일정액으로 지급되며 지원기간은 36개월이며 최장 60개월까지 연장이 가능하다.

다. 실업집단 특성별 사업

1) 청소년

청소년 구직자를 대상으로 이들이 직업양성교육을 성공적으로 이수해서 정상적으로 취업할 수 있도록 지원하고 있다. 즉 직업양성교육을 성공리에 마쳐 해당 직업의 자격증을 취득할 수 있도록 하는 데 초점을 두고 있다.

사업장에서의 직업양성교육을 받는 데 필요하다면 직업양성교육을 실시하는 사업장이나 다른 시행자가 제공하는 '직업양성교육에 수반되는 보조(Ausbildungbegleitende Hilfe)'를 받도록 지원하고 있다. 위의 보조에도 불구하고 사업장에서 직업양성교육을 받지 못하는 경우에 초기업 단위의 직업학교에서 직업양성교육을 받는 첫 1년간, 또는 직업양성교육을 마칠 때까지 지원한다. 직업양성교육을 중단하였지만 교육을 계속 받는 것이 필요하거나, 직업양성교육이 끝난 후에도 취업에 필요하다고 인정될 경우에 직업양성교육에 수반되는 보조를 계속한다.

연방노동청이 이들을 대상으로 지원하는 내용은, 이를 위한 조치에 드는 비용, 직업양성교육수당에 대한 보조금이다. 연방정부와 연방노동청은 1998년도에는 100,000명의 청소년을 사업에 참가시켰으며, 1999년과 2000년에는 사업규모와 대상을 더욱 확대하여 268,000명의 청소년이 이 사업에 참가한 것으로 나타났다.

1999년에 연방노동청이 조사한 바에 따르면 이 사업에 참가했던 청소년 중 31% 가량이 곧바로 직업양성교육 사업장이나 일자리를 구한 것으로 나타났다. 전체 참가자 중 6%는 학교교육을 다시 받게 되었고, 21%는 사업장 실습이나 노동창출사업 등 연방노동청이 추진하는 사업에 참여하였다. 청소년 실업대책으로 펼쳐진 이 사업을 통해 청소년 실업률이 1998년도의 11.8%에서 2000년에는 9.5%로 줄어든 것을 근거로

연방정부나 연방노동청은 이 사업이 청소년 실업을 줄이는 데 큰 효과를 나타내고 있다고 보고 있다.

2) 장애인

장애인 실업문제에 적극적으로 대처하기 위하여 장애인 채용에 대한 보조, 직업양성교육이나 직업준비교육과정에 대한 보조를 강화하였다. 장애인이 직업양성교육을 받는 동안에 직업교육수당을 지급받을 수 있다. 취업중인 장애인이 장애인을 위한 특별과정의 직업양성교육이나 직업준비교육과정 또는 직업향상교육에 참여로 전일근로를 하지 못하는 경우 과도기수당을 지급한다.

3) 고령실업자, 장기실업자

고령실업자는 만 50세 이상의 실업자를 의미하며, 사회법전 제3권에 정해진 고령실업자, 장기실업자에 대한 노동촉진 이외에도 1989년부터 ‘장기실업자를 위한 고용보조(Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose)’ 프로그램을 통해서, 장기실업자를 채용하는 사용자에게는 1년간 임금을 보조하고 있다. 고령자에 대한 채용보조가 가장 활발하지만 직업향상교육 참여 실적은 저조한 편이다.

다음의 <표 VI-4>는 지난 2000년 한 해 동안 고령실업자와 장기실업자의 노동촉진사업 참여 정도이다. 먼저 세부 사업종류별로 참여인원을

<표 VI-4> 노동촉진사업 중에 만 50세 이상 고령실업자와 장기실업자의 참여도 (2000)

	전체 참여자수	고령실업자	장기실업자
직업향상교육	351,960	7.5%	21.2%
노동창출사업	203,601	33.5%	82.8%
구조적응사업	109,756	24.5%	46.8%
채용보조금	90,535	39.2%	63.5%
훈련과정	47,492	12.3%	-

자료: 연방노동청, Positionspapier zur Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung älterer Arbeitnehmer, 2000.

비교해 보면 직업향상교육이 35만명으로 가장 많고 노동창출사업 20만명, 구조적응사업 10만명 순이다. 세부 사업별로 고령실업자와 장기실업자의 참여 정보를 비교해 보면 장기실업자의 참여 정도가 상대적으로 높은 편이다. 노동창출사업은 장기실업자의 82.8%가 참여한 것으로 나타났다. 채용보조금은 63.5%이다. 반면 고령실업자는 참여 정도가 낮을 때 채용보조금(39.2%) 참여가 가장 높고 노동창출사업은 33.5%로 집계되었다.

<표 VI-5>는 1995년부터 2000년까지 장기실업자 고용보조 지급건수를 동서독 지역별로 비교한 표로서 지난 6년 동안 28만여 건이 지급된 것으로 집계되었다. 연도별 추이를 보면 1995년 5만 4천 건이 지급되었으나 1996년에 큰 폭으로 감소(2만 8천 건)하였다. 하지만 1997년에 다시 큰 폭으로 상승하여 1998년 6만 6천 건에 이르렀고 이후 다소 감소하는 추세이다. 장기실업자 고용보조 지급건수를 지역별로 비교해 보면 서독지역에 지급된 비율이 훨씬 높다.

<표 VI-5> 장기실업자 고용보조 지급건수

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	전 체
서독지역	31,499	18,751	38,092	49,496	25,837	30,201	193,876
동독지역	23,246	9,836	14,988	17,330	13,249	13,396	92,045
전 체	54,745	28,587	53,080	66,826	39,086	43,597	285,921

자료: 연방노동청, 「2000년도 사업보고서」.

4) 여성(주부)

자녀를 가진 여성의 취업에 있어 불리한 조건, 육아휴직 후의 실업문제를 극복할 수 있도록 사회법전에 장기휴직 후의 재취업자를 별도로 규정하고 있다. 육아휴직이 지난 후인 여성의 취업을 촉진하기 위해서 육아기간(3년)을 실업기간으로 인정하여 참가자격을 부여하고 이들이 다시 직업생활에 적응할 수 있도록 실습에 대한보조, 직업향상교육 참가, 훈련과정 참가 등을 촉진하고 있다.

3. 미국

가. 고용정책의 특성 및 현황

미국 고용정책의 체계는 정책적 자율성을 최대한 보장하는 분권화 전통에 기반하고 있지만, 연방 차원에서 결정한 공통 기준을 바탕으로 연방, 주정부, 지역 행정기관들 간의 협력에 의하여 구체적인 프로그램이 시행되는 방식으로 구성되어 있다.¹³⁾

한편 미국 고용정책은 노동시장 내 취업취약계층을 목표 집단으로 설정하는 계층별 접근방식을 취하고 있는데, 빈곤가구 내 16~24세의 청년실업자를 주대상으로 한 취업동아리(Job Corps: 1966~) 프로그램과 저소득 실업자를 채용하는 사업주에 대해서 세금감면혜택을 지원하는 취약계층고용세액공제(Targeted Jobs Tax Credit: TJTC) 프로그램 등이 대표적인 예이다(황준욱, 2003).

이러한 기본적인 두 가지 정책적 특징을 전제로 미국의 세부적인 고용창출 프로그램들의 성격 또한 규정되는데, 첫째, 임금의 일부를 직접 지원해주는 형식이 아닌 소득세(income tax)체계를 통한 재정유인(financial incentives)방식으로 운영된다는 점, 둘째, 노동수요 측면에서의 직접적인 일자리창출 정책보다는 취업우선/노동력 부착(labor force attachment) 모델에 기반을 둔 공급 측면의 정책, 즉 노동공급 측면에서의 '취업우선(work

13) 1929년 대공황 이후 필요성이 제기된 고용관련법인, 최저임금과 시간외근로에 대한 임금률을 정한 공정노동기준법(Fair Labor Standard Act, 1938)과 사회보장법(Social Security Act)은 각 주에 공통되는 사항을 규정하되 실제의 적용에 있어서는 각 주의 자율성을 반영하여 운용토록 하였고, 이후 제정된 인력개발훈련법(Manpower Development and Training Act: MDTA, 1962), 고용훈련종합법(Comprehensive Employment and Training Act: CETA, 1973) 등의 연방법에서도 역시 주정부의 정책운영 자율성을 보장하였다. 즉, 연방정부가 제시한 정책적 지향점과 목표를 수용하는 기본법을 의회를 통해 제정하며 주정부는 이러한 법체계 내에서 프로그램 관리 및 조정역할을 담당하는 한편, 각 주에 적합한 프로그램의 개발 및 운영의 실질적인 측면을 전담하는 체계라고 하겠다(황준욱, 2003, 황덕순, 2003a, p. 54~57).

first)' 방식을 취하고 있다는 것이다.¹⁴⁾ 이러한 미국 고용정책의 특징들을 좀 더 자세히 살펴보기로 한다.

나. 주요 고용창출지원 프로그램

1) 임금보조금 제도의 내용 및 변화과정

앞서 지적한 대로 미국 임금보조금 제도의 정책적 목표는 노동시장 내 기술 및 능력이 상대적으로 취약한 특정 집단 근로자들의 고용촉진에 맞추어져 있다. 1962년 인력개발훈련법(Manpower Development and Training Act: MDTA)의 도입 이후 저소득 근로자 대상의 직업훈련에 대한 고용주에의 지원으로부터 시작된 미국의 고용보조금 프로그램은 고용훈련종합법(Comprehensive Employment and Training Act: CETA), 1982년의 직업훈련협력법(Job Training and Partnership Act: JTPA)을 거쳐 현재 인력투자법(Workforce Investment Act: WIA)하에 계속 진행되고 있다.

1970년대 초반 이후 연방정부는 목표 집단의 실업자를 고용하는 고용주에 대한 세금감면혜택 프로그램을 시행했는데 복지수급자들의 고용에 대한 지원프로그램인 노동유인(Work Incentive: WIN) 프로그램을 시작으로, 신규고용세액공제(New Jobs Tax Credit: NJTC) 프로그램¹⁵⁾, 취업취약계층(사회보장수급자나 청소년, 장애인, 전과자 등)을 고용하고 있는 사업주에게 임금의 40%까지 지원해 주는 취약계층고용세액공제(TJTC) 프로그램 등이 계속해서 시행되었다.

그러나 이러한 프로그램들의 사중손실에 대한 비판이 제기되어, 신규 고용의 경우에만 보조금을 지원하도록 하는 근로기회세액공제(Work

14) 노동공급 측면에서 고용정책의 특성은 노동력부착 전략과 인적자본개발(human capital development) 전략, 그리고 재정유인 전략 등으로 크게 나누어 볼 수 있다. 노동력부착 모델이 복지수급자의 즉각적 취업을 강조한다면, 인적자본개발 전략은 교육·훈련을 중시한다. 한편 재정유인 전략은 조세지원과 같은 금전적 이익의 제공이 복지수급자 및 실업자를 복지의존 상태에서 탈출시키는데 가장 효과적이라는 입장을 취한다(김종일, 2001).

15) 1970년대 중반 카터 행정부 시절에 경기침체 극복을 위해서 근로자의 임금 중 \$10,500(1998년 미국 달러)의 50%에 해당하는 수준의 세액공제 혜택을 제공한 신규고용세제공제는 2년 동안 2만 개의 일자리창출 후 폐지되었다.

<표 VI-6> 미국 연방 임금보조금제도의 운영추이 및 실적

(단위 : 백만명, 백만달러)

임금보조금제도	1960	1970	1980	1990	2000	최대수급자수	지급액 (1998 US\$)
MDTA/OJT	▲-----▲ 1962 1971					0.115 (1967)	\$0.2
JOBS	▲-----▲ 1968 1971					0.093 (1971)	0.7 (1969)
WIN TAX CREDIT	▲-----▲ 1972 1981					0.028 (1976)	.033
CETA/OJT	▲-----▲ 1974 1982					0.230 (1978)	0.7
EITC	▲----- 1975					20.0 (1999)	31.0 (1999)
NJTC	▲▲ 1977 1978					2.15 (1978)	9.5
TJTC	▲-----▲ 1978 1994					0.622 (1985)	0.8
JTPA/OJT	▲-----▲ 1983 1999					0.253 (1985-1986)	\$0.2억
WIA/OJT	▲----- 1999					-	-
WOTC	▲----- 1997					0.335 (1999)	0.2
WtT	▲----- 1998					0.105 (1999)	0.035

자료 : T. J. Bartik(2001: 208~209); Eberts and O'Leary(2002: 91).

Opportunity Tax Credit: WOTC)와 근로연계복지세액공제(Welfare to Work Tax Credit: WtW) 제도가 시행되었다.¹⁶⁾ <표 VI-6>은 이러한 미국의 임금보조금 제도의 운영추이 및 실적을 나타낸 것이다.

16) WOTC는 1996년 소규모사업고용보호법(Small Business Job Protection Act)이 두 제도는 임금의 40%까지 세금감면혜택을 제공하여, 연 50만명 정도의 근로자가 혜택받은 것으로 분석되었다.

2) 사업주 지원프로그램¹⁷⁾

사업주에 대한 대표적인 임금보조 프로그램은 고용창출에 따른 정부의 세금감면조치인 WOTC와 WtW를 들 수 있다.

가) 근로기회세액공제제도(WOTC)¹⁸⁾

WOTC 제도는 취업취약계층을 고용한 사업주에게 보조금을 지급하는 임금보조금 제도로서, 지원대상이 되는 당해 고용 건에 대하여 400시간이 넘게 고용한 경우에는 6,000달러 한도 내에서 첫째 해 임금의 40%(2,400달러)까지, 120시간 이상 400시간 미만에는 대해서는 3,000달러 한도로 25%(750달러)를 세금에서 환급하여주는 것이다.

지원대상자는 1996년 9월 30일 이후부터 2003년 12월 31일까지 다음의 조건들을 충족한 사람들로 규정한다.

- ① 요보호가정일시부조(Temporary Assistance for Needy Families: TANF) 혹은 피부양아동편모부조(Aid to Families with Dependent Children: AFDC)를 최근 수급했거나 현재 수급 중인 자,
- ② 식료품보조(Food Stamps)을 최근 수령했거나 현재 수령 대상자인 18~24세의 청년,
- ③ 경제활성화지역(Employment Zones: EZs) 혹은 기업공동체(Enterprise Communities: ECs)에 살고 있는 18~24세의 청년,
- ④ EZs 혹은 ECs에 거주하는 16~17세 청소년으로, 5월~9월 15일 사이에 청소년 여름취업프로그램에 의하여 90일 이상 고용된 자,
- ⑤ 식료품 보조를 최근 받았거나 현재 수령 중인 가구의 일원인 재향군인,
- ⑥ 재향군인 혹은 주정부로부터 제공되는 재활서비스를 마쳤거나 진행

17) 좀더 세부적인 내용은 황준욱(2003: 14~21)과 T. J. Bartik(2001: 204~248)를 참고하십시오.

18) 고용 대상자들은 채용이 결정되기 전에 자신이 대상자임을 사업주에게 미리 알리고 사업주는 이를 고려하여 채용 여부를 결정하기 때문에 신규 고용창출의 효과가 있다고 할 수 있다. 또한 대상자가 되는 취약계층을 더 이상 복지수급에만 의존하지 않고 적극적으로 노동시장에 참여하도록 유도하는 취업우선 전략으로서도 중요한 의미를 갖게 된다.

중인 장애인

- ⑦ 과거 중범죄 전과가 있는 저소득 가구의 일원,
- ⑧ 보충소득보장급여(Supplementary Security Income, SSI) 수급자

나) 근로연계복지세액공제(WtW)

WtW 제도는 WOTC에 비하여 지원대상 기간이나 감면액 수준이 상대적으로 높은 반면, 지원대상은 보다 제한적이라는 점에서 차별적이다. 지원대상자를 신규 고용한 경우 10,000달러 한도 내에서 첫째 임금의 35%(3,500달러)까지 세금을 감면하며, 둘째 해에는 50%(5,000달러)까지 감면해 준다. WOTC가 1년 동안 최대 2,400달러까지 세금 감면을 제공하는 것과 비교했을 때 WtW는 2년간 최대 8,500달러의 세금 감면을 제공하는 것이므로 그 지원 수준의 차이가 확연함을 알 수 있다.

WtW는 아래와 같이 3가지 유형의 대상자를 2003년 12월 31일 이전에 채용한 경우 세금 감면을 받을 수 있는데, 이를 위해서는 최소한 400시간 혹은 180일 이상 고용이 유지되어야 한다.

- ① 취업 전까지 계속적으로 적어도 18개월 이상 TANF 혹은 AFDC를 수급한 가구원
- ② 1997년 8월 5일 이후 연방 혹은 주정부 법에 의해 TANF/AFDC 수급권한이 종료된 가구원으로서 권한 종료 후 2년 이내에 채용되는 사람
- ③ 총 18개월 이상 TANF/AFDC의 수급자로서(연속, 비연속 모두 해당) 초기 18개월의 TANF 수급기간이 종료 후 2년 이내에 취업한 경우

다) 운영 성과

<표 VI-7>은 고용창출 관련 세액공제지원 프로그램의 연도별 실적을 나타낸 것이다.

1997년 126,113건의 고용대상자에 대한 자격증명이 시작된 이후 WOTC에 의한 세금 감면은 꾸준히 늘어나 2001년 438,604건으로 4년간 무려 2.5배의 증가율을 보였고, WtW는 WOTC에 비하여 신청건수가

〈표 VI-7〉 고용창출 관련 세액공제지원 프로그램 실적 : 1997~2001

(단위: 건, %)

회계연도	WOTC	WtW	전 체
2001	438,604 (18.3)	97,072 (-37.2)	535,676 (1.9)
2000	370,835 (10.5)	154,608 (47.2)	525,443 (19.2)
1999	335,707 (17.7)	104,998 (125.4)	440,705 (32.8)
1998	285,322 (126.2)	46,580 -	331,902 (163.2)
1997	126,113 -	n.a. -	126,113 -

자료: 미국 노동부 홈페이지 자료(<http://www.uses.doleta.gov/updates.asp>).

절대적으로 적으나 1998년 첫 시행 이후 2000년까지의 증가율은 WOTC 보다 높았다. 하지만 2001년 들어 신청건수가 급격히 감소하였다.

3) 근로자지원 프로그램 - 저소득층근로소득세액공제(EITC)

저소득층근로소득세액공제(Earned Income Tax Credit: EITC)는 미국 내 고용(노동복지)과 관련하여 가장 큰 규모의 재정보조금으로서, 저소득계층에게 근로소득세 공제를 제공하여 소득계층간 소득재분배와 저임금에 대한 임금보조를 통한 근로욕구 고취라는 목적으로 제공되고 있다.

EITC는 근로소득세 납세자에게 직접적으로 세금을 환급해 주는 프로그램이며, 환급액이 납부할 소득세를 초과하는 경우에도 차액을 받을 수 있다. 이는 직접 근로를 통한 소득을 획득한 자만이 혜택을 받을 자격이 있다는 점에서, 임금 보조를 통한 고용지원 프로그램이라 할 수 있지만, 새로운 고용창출에 초점을 맞춘 WOTC와 WtW와는 달리, 신규 고용 여부와 관계없이 신고대상 소득이 있는 모든 사람에게 혜택이 주어진다는 점에서 차별적이다.

1975년 도입 이래 가족수에 따라 일정 소득 수준 이하의 근로자 가족에게 최고 40%의 소득세를 감면해 주고 있고, 현재 연간 소득 31,000달러 이하의 가족에 제공되고 있는데, 1999년에는 1,900만명이 EITC를 받아 310억 달러의 세금 감면이 이루어졌으며, 사업주에게 지원되는 WOTC, WWTC, WIA 모두를 합한 것보다 더 수급인원이 많은 것으로 나타났다. 그러나 근로자 가족에게 제공되는 임금보조금이므로 엄밀한

의미에 있어서 고용창출로서의 직접적인 효과가 있다고 보기는 어렵다.

EITC를 통해 세금환급 혜택을 받으려면 다음의 6가지 일반조건과 피부양아동 유무에 따른 조건들이 충족되어야 한다.¹⁹⁾

- ① 유효한 사회보장번호(social security number) 소지
- ② 부부가 단일계정으로 EITC 신청
- ③ 미국 시민 혹은 연중 미국에 거주
- ④ 국외소득에 대한 소득세감면신청 금지
- ⑤ 투자소득이 \$2,450 이하
- ⑥ 근로를 통해 획득된 소득 증명.

4. 프랑스

프랑스는 1970년대 석유파동 이후 청년층 실업, 장기실업, 고령층 실업 등 구조적인 문제를 지속적으로 겪고 있는데, 모든 계층에게 이익이 되는 고용정책을 실현하기 위하여 청년층, 장기실업자, 고령층 등 취업취약계층에 대한 지원을 강화하고 있다.

그 구체적인 정책을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 시장부문 고용창출지원사업으로 고용촉진계약(Contrat Initiative Emploi: CIE)이 대표적이다. 이 제도는 장기실업자, 사회연대성 수당 수급자 등 취업취약계층의 고용시 민간 기업주에게 임금보조, 사회보장 기여금 감면, 직업훈련비용 지원 등을 제공하는 제도이다. 고령자, 장애인의 수혜비중이 증가하고 있다.

(2) 민간 사용자 세금 감면제도로 사회보장기여금 감면 제도가 있다. 이 제도는 신규 고용, 파트타임 고용, 저임금 고용, 취약지역에서의 고용 등에 대해 사용자의 사회보장기여금을 감면하는 제도이다. 각 경우에 따라서 감면율과 감면방법에 차등을 두고 있는데 상당한 정도의 고용효과를 가지는 것으로 평가받고 있다.

(3) 공공부문 고용촉진사업으로는 고용연대계약(Contrat Emploi

19) 피부양아동 유무에 따른 세부적인 조건들은 황준욱(2003)의 22~24쪽을 참조하십시오.

Solidarité: CES)과 고용강화계약(Contrat Emploi Consolidé: CEC)을 들 수 있다. 이는 공공부문에서 유급으로 대상자를 고용하여 직업경험을 쌓게 함으로써 취업을 지원하는 정책이다. 노동시장에 편입되지 못하는 사람들을 대상으로 다시 공공부문으로의 취업기회를 부여하는 데 목적이 있다. 동계약을 통하여 대상자를 고용하는 공공기관은 임금보조, 기여금 감면, 직업훈련비용 지원(고용강화계약) 등의 지원받는데, 공공부문 고용창출에 많은 기여를 하는 것으로 평가되고 있다.

(4) 창업지원제도로는 실직자 회사설립·재개지원제도(Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprise: ACCRE)와 신규창업지원제도(Encouragement au Développement d'Entreprises Nouvelles: EDEN)가 있다. 전통적으로 실직자 회사설립 및 재개 지원제도를 통하여 실업자의 창업을 지원해 왔는데 최근 청년층 창업을 장려하고 창업에 필요한 자문, 훈련 등을 제공하기 위하여 신규창업지원제도를 운영하고 있다.

(5) 청년층을 대상으로 하는 고용정책으로 고용에의 접근경로(TRAjets d'Accès à l'Emploi: TRACE)와 공공부문에 의한 청년층 고용계약(Contrat Emploi Jeune: CEJ)을 들 수 있다. 여기서 CEJ는 공공부문에 의한 직접적인 일자리창출 제도로서 공공기관이 청년을 무한기간 혹은 5년의 유한기간의 형태로 고용하여 임금을 지급하고 근무경험을 쌓게 하여 노동시장으로의 편입을 지원하여 주는 제도이다. 계약 종료 이전 사용자와 함께 근무기간 동안 획득한 경력 인정을 위한 조치를 하고 직업훈련 필요 정도를 평가하는 등 대상자의 계약 이후 직업경로 설정에도 도움을 주고 있다.

반면 TRACE는 청년층 고용문제는 단순히 구직의 문제가 아니라 건강, 주거, 가족 등 복합적인 요소에 의해서 영향을 받는 문제라는 인식하에 청년층에 대한 종합적인 동반지원서비스를 제공하는 사업이다.

(6) 세금 감면을 통한 노동자 임금보조로 고용수당(Prime Pour l'Emploi: PPE)을 들 수 있다. 노동자에 대한 임금보조 성격을 갖는 PPE는 저소득 노동자에게 수당을 지급함으로써 소득을 보전케 하고 저임금하에서 노동을 유인하기 위하여 2000년부터 시행되기 시작한 제도이다. 미국의 유사한 제도인 EITC에 비해 제도의 구조상 노동공급 유인이 적은 것으로 평가되고 있다.

(7) 사회부조 프로그램으로는 최빈층지원제도(Revenu Minimum d'Insertion: RMI)와 실업보험의 재취업지원계획(Plan d'Aide au Retour à l'Emploi: PARE)이 있다. 노동의무 부과 규정을 내포함으로써 수급자의 구직활동과 노동공급을 유인하는 데 있다. RMI의 노동유인 측면이 효과적이라는 평가가 있기는 하지만, 이에 대하여 프랑스 내에서는 노동의무 부과 규정의 법적 강제성에 대한 논란이 이는 실정이다.

프랑스의 고용창출 지원프로그램의 특성을 살펴보기 위해 미국과 비교해 보면 다음과 같은 특징을 가지고 있다. 정책기조는 미국은 노동시장의 균형 회복에 대한 신념하에 최소한의 시장개입을 원칙으로 하지만 프랑스는 공화국 전통과 연대의식에 기초한 적극적인 정책을 운영한다는 특징을 띤다. 노동정책 철학 역시 미국은 복지수급자의 취업에 개인의 책임을 강조하는 '노동연계복지(workfare)'를 중시하지만 프랑스의 정책기조는 사회적 책임과 형평성을 강조하는 '편입(insertion)'에 기초하고 있다. 이에 따라 운영방식 또한 달라지는데 미국은 연방정부와 주정부 간의 역할을 분담하고 구체적인 프로그램들은 주정부가 주도적으로 결정하지만, 프랑스는 중앙정부에서 프로그램의 설계 및 운영방식을 결정하고 주도하는 방식이다. 지원방식 및 지원방법 또한 상이한데, 미국은 지원대상이 한정적이며 세금 감면 등에 치우친 단순한 방식이지만 프랑스는 지원대상이 광범위하고 세분화되어 있으며, 각 집단의 특성에 맞는 다양한 지원방법을 통한 프로그램을 제공한다는 차이점을 보이고 있다.

5. 캐나다²⁰⁾

1940년 실업보험법(Unemployment Legislation Act)의 도입으로 시작된 캐나다의 고용보험제도는 경제구조와 노동시장의 변화에 조응하기 위하여 지속적으로 제도개혁을 실시하였다. 1996년에 종전의 실업보험

20) 유길상·홍성호(1999), 『주요국의 고용보험제도 연구』, 한국노동연구원; HRDC, (2002), Employment Insurance in Canada; HRDC(2002), Employment Insurance; 이규용·홍성호(2003), 『캐나다 고용보험제도 연구』, 한국노동연구원 자료를 참조.

법과 국가훈련법(National Training Act)을 통합하여 고용보험법(Employment Insurance Act)을 제정하였는데 이는 캐나다 고용보험제도에 있어 가장 큰 변화이다. 이 결과 고용보험에 사회부조제도가 포함되게 되었는데 이는 캐나다 고용보험제도의 주요한 특징 중의 하나이다.

1996년 고용보험법을 제정한 것은 캐나다 노동시장의 급격한 구조변화 때문이다. 즉 어느 나라나 마찬가지이지만 캐나다 역시 1990년대 들어 세계화와 경쟁격화로 경제적 불안감과 실직 공포가 커졌다. 실업률이 상승(1960년대 4.7%에서 1990년대 9.4%)하였을 뿐 아니라 장기실업자 비중이 증가(실직기간이 12개월 초과하는 사람의 비중이 1976년의 3.9%에서 2000년에는 10.7%로 나타남)하였으며, 지역간 노동시장에 큰 격차가 나타났다. 이 결과 소득불평등이 더욱 확대되었고 고용불안이 심화되었기 때문이다(Ging Wong, 2002). 또한 관련 제도를 정비하고 프로그램(운영)비용을 절감하려는 것도 고용보험법으로의 주요한 통합 목적 중의 하나였다²¹⁾.

새로운 고용보험제도는 실업기간 동안의 소득지원이라는 종전의 소극적 접근방법에서 벗어나 실직자들의 능동적인 직장탐색과 취업을 촉진시키는 적극적 수단으로서 고용보험제도를 활용하는 데 주안점을 두었다. 실업자들의 재취업을 촉진하기 위하여 새로운 인센티브제도가 도입되었고 자녀를 가진 저소득 가정에 소득보조금이 지급되었다. 이후로도 캐나다정부는 보다 적극적인 재고용촉진사업을 펼치는 등 고용보험이 사회부조로서의 기능과 사회보험으로서의 기능이 균형을 이룰 수 있도록 많은 노력을 기울이고 있다.

아울러 고용보험 적용대상을 지속적으로 확대해 제도 초기에는 고용보험 가입자가 전체 노동자의 42%에 불과하였으나 2001년에는 80%로 나타나 지난 60년 동안 고용보험 적용대상자가 크게 증가한 것으로 나타났다. 하지만 수급자수를 보면 보험제도 개혁 이후 감소추세이다. 이는 고용보험제도 개혁과 캐나다의 높은 경제성장 덕분이다. 예를 들어 2002~2003년을 보면 수급자수는 3.2% 감소하고 지급액은 6.9% 증가하

21) 고용보험제도개혁 결과 2001년도에 20억 달러의 적자를 줄일 수 있었고 10만 달러의 행정비용도 절감한 것으로 평가된다(Ging Wong, 2002).

여 1인당 수급액은 308달러로 나타났다.

가. 고용보험제도

캐나다 고용보험제도는 크게 소득급여와 고용지원조치(employment benefits and support measures: EBSMs)로 분류할 수 있다. 소득급여로는 자신의 귀책사유 없이 직장을 잃고 재취업을 희망하는 사람에게 지급되는 일반급여(regular benefits)가 대표적이다. 일반급여 수급신청은 이직 후 14일 이내에 고용기록(record of employment)을 제출해야 하며, 수급신청은 고용보험(employment insurance: EI)을 온라인으로 신청서를 제출하거나 직접 관할사무소에 제출해야 한다. 이직한 지 4주 이내에 수급신청을 하지 않으면 수급권이 상실된다. 일반급여 외에 새로 태어나거나 입양한 자녀의 양육문제로 직장을 가질 수 없는 부모에게 35주의 수당을 지급하는 부모급여(parental benefits)와 자녀 양육이나 질병문제로²²⁾ 이직한 사람들에게 지급되는 모성급여와 같은 특별급여가 있다.

부모급여는 새로 태어난 자녀나 입양아 양육시 지급되는 급여로 최대 35주까지 지급된다. 부모급여를 수급하기 위해서는 지난 52주 동안 최소 600시간 이상 근로했어야 하며, 자녀가 출생한 경우는 출생 일자를, 그리고 자녀를 입양한 경우는 입양 일자와 입양 기관, 주소 등을 명시한 자료를 제출해야 한다. 부모수당은 어느 한쪽의 신청만으로도 가능하지만 모두 35주를 초과할 수 없다. 부모수당을 신청할 경우에는 부모들의 이름과 사회보장번호(social insurance number)를 반드시 제출해야 한다. 부모급여는 자녀를 출산하거나 입양한 시점부터 지급되는데, 자녀출산 혹은 입양 후 52주 이내에 신청해야 한다. 2명 이상을 출산하거나 입양한 경우에도 주당 지급액과 지급기간은 동일하다. 그러나 자녀가 출

22) 질병에 걸린 경우 질병급여(sickness benefits)가 지급된다. 질병급여는 질병, 부상 혹은 감염에 따른 격리로 일을 할 수 없게 되었을 때 지급되는 급여로 최대 15주이다. 질병급여 수급권 역시 지난 52주 동안 600시간 이상 근로하여야 발생하며 치료기간이 명시된 medical certificate를 제출해야 한다.

산 후 병원에서 치료를 받는 경우에는 부모급여 수급기간이 늘어나는데 최대 104주까지 가능하다.

반면 모성급여를 수급하기 위해서는 지난 52주 동안 600시간 이상 근로했어야 하며 자녀를 출산하였거나 혹은 대리모에게 최대 15주까지 지급한다. 모성급여는 출산 예정일 8주 전부터 수령할 수 있으며, 출산 후 17주 이내에 신청하면 된다. 모성급여를 신청하기 위해서는 임신 혹은 출산했음을 증명하는 서류를 제출해야 한다. 쌍둥이 혹은 그 이상을 출산한 경우에도 주당 지급액과 지급기간은 동일하고, 임신 중 19주 이내에 유산된 경우에는 고용보험의 질병급여(sickness benefits)를 받을 수 있다. 그러나 20주가 넘는 후에 유산된 경우는 모성급여를 수급한다. 최근의 제도변화로 2004년 1월에 심각한 질병을 가진 가족의 간호 때문에 일시적으로 휴직해야 하는 사람에게 위로수당(compassionate care benefits)을 지급할 수 있게 되었다.

다음으로 고용지원조치급여에는 고용급여(employment benefits)와 고용지원조치(support measures)가 대표적이다.

고용프로그램(employment program)에는 목표집단의 임금보조(targeted wage subsidies), 자영업지원(self-employment), 고용창출(job creation partnerships), 숙련개발(skills development)이 있다. 반면 고용지원조치는 NES(national employment service)를 지원하기 위해 도입된 제도로서 여기에는 고용지원서비스, 노동시장 파트너십, 고용보험 관련 연구 및 혁신사업 활동지원사업이 있다.

캐나다 고용보험제도에서 특징적인 점은 제도운영에 있어 지역 특성을 감안한 제도를 운영한다는 점이다. 이것은 캐나다의 국토가 넓어 지역별로 경제상황이 상이하기 때문이다. 이에 따라 캐나다정부는 고용보험의 목적에 맞게 캐나다를 58개 지역으로 구분해 각 지역의 경제상황에 맞게 유연하게 제도를 적용하고 있다. 예를 들어, 실업급여는 거주지역의 실업률에 영향을 받는다. 실업률이 높아 새로운 일자리를 찾는 것이 어려운 지역은 그렇지 않은 지역에 비해 실업급여 수급자격이 유연하고 수급기간이 보다 길다. 물론 지역별로 보험료율이나 보험급여 수급액이 다른 것은 아니다.

다음의 <표 VI-8>은 지역별 실업률에 따라 고용보험 수급요건에 필요한 최소 노동시간이고, <표 VI-9>는 노동시간별 고용보험 수급기간이다.

예를 들어 지역 실업률이 13.1% 이상인 지역에 거주하는 경우 지난 52주 동안 420시간 이상 근로한 경우 고용보험급여를 수급할 수 있지만, 지역실업률이 6% 미만인 지역은 필요노동시간이 700시간 이상이어야 한다. 다만, 필요노동시간에 따라 고용보험 수급기간에 차이가 존재한다.

<표 VI-8> 고용보험 수급요건에 필요한 지역실업률별 필요노동시간

지역 실업률	고용보험수급에 필요한 필요노동시간
0% ~ 6%	700시간
6.1% ~ 7%	665시간
7.1% ~ 8%	630시간
8.1% ~ 9%	595시간
9.1% ~ 10%	560시간
10.1% ~ 11%	525시간
11.1% ~ 12%	490시간
12.1% ~ 13%	455시간
13.1% 이상	420시간

자료: <http://www.hrsdc.gc.ca>.

<표 VI-9> 노동시간별 고용보험 수급기간

필요노동시간	고용보험수급기간	필요노동시간	고용보험수급기간
420~ 489	10	1,400~1,434	24
490~ 559	11	1,435~1,469	25
560~ 629	12	1,470~1,504	26
630~ 699	13	1,505~1,539	27
700~ 769	14	1,540~1,574	28
770~ 839	15	1,575~1,609	29
840~ 909	16	1,610~1,644	30
910~ 979	17	1,645~1,679	31
980~ 1049	18	1,680~1,714	32
1,050~1,119	19	1,715~1,749	33
1,120~1,189	20	1,750~1,784	34
1,190~1,259	21	1,785~1,819	35
1,260~1,329	22	1,820 시간 이상	36
1,330~1,399	23		

자료 : <http://www.hrsdc.gc.ca>.

다. 지난 52주 동안 420시간만 근로하였다면 10주 동안 보험급여를 수급할 수 있지만, 필요노동시간이 1,820시간 이상인 경우는 고용보험 수급기간이 36주에 이른다.

고용지원조치 또한 지역 특성에 맞는 노동시장정책을 사용하고 있다. 연방정부가 개인을 직접 지원하지 않고 주 혹은 준주(territories)가 책임을 갖게 하거나 연방정부와 공동으로 참여하도록 하고 있다. 즉 연방정부가 주 혹은 준주와 노동시장개발협정(labor market development agreement)을 맺고 이들을 지원한다는 점이다. 현재 모두 11개의 노동시장개발협정(LMDA)이 체결되어 있는 상황이다. 캐나다정부는 노동시장정책의 효율성을 강화하기 위하여 ① 결과에 기반을 둔 책임부과, ② 고용유지에 대한 개인의 책임 강조, ③ 지방정부, 사업주, 관련기구와의 파트너십을 강조하고 있다.

노동시장개발협정(LMDA)에 의거해 캐나다 연방정부와 지방정부는 공동으로 해당 지역에서 필요로 하는 특정 목표를 달성하기 위한 노동시장 고용프로그램을 운영한다. 이 협정은 연방과 지방 간의 고용발전 프로그램을 효율적으로 통합하기 위해 공동 관리되는데, 연방-지방 관리위원회는 연간 사업계획을 통해 전략적 우선순위를 설정하고 8가지 프로그램 사이에 예산을 할당한다.

이 위원회에는 4명의 지방정부 대표자와 3명의 중앙정부 대표자가 참여한다. 이 위원회가 실시하는 프로그램은 5개의 주요(active) 고용프로그램과 3개의 지원조치(support measures)가 있다. 각각의 사업은 다음과 같다.

1) 적극적 고용정책 프로그램(active employment programs)

- (1) 목표집단에 대한 임금보조(targeted wage subsidies)
- (2) 자영업 창업지원(self-employment assistance)
- (3) 고용창출 파트너십(job creation partnerships)
- (4) 목표집단에 대한 소득보조(targeted earnings supplements)
- (5) 기술개발(skills development and employment)

2) 지원 조치(support measures)

- (1) 고용지원서비스(employment assistance services)
- (2) 지방 노동시장 파트너십(local labor market partnerships)
- (3) 고용보험 관련 연구 및 혁신(research and innovation support)

다음의 <표 VI-10>은 2000~2003년간의 고용지원조치에 대한 지출액이다.

<표 VI-10> 고용급여 및 고용지원조치에 대한 지출

(단위: 백만달러)

	2000~2001	2001~2002	2002~2003
고용창출파트너십(job creation partnerships)	73	54	58
기술개발(skill development)	381	357	394
자영업 창업지원(self-employment)	84	76	80
목표집단 임금보조(targeted wage subsidies)	60	39	45
고용지원(employment assistance)	251	260	294
노동시장 파트너십(labor market partnerships)	285	250	267
조사 및 혁신(research and innovation)	10	13	18
총 HRDC 프로그램	1,049	1,156	1,292
주 및 준주에 대한 위입액	891	893	895
전 체	1,940	2,049	2,187

자료: 이규용·홍성호(2003).

2002/2003회계년도 기간에 총 21억 8,700만 캐나다달러가 지출되었는데, 그 중 8억 9,500만 달러를 노동시장개발협정에 따라 주 및 준주 정부에 지원하였다. 사업별 지원금을 보면 기술개발(skill development)과 고용지원(employment assistance), 노동시장 파트너십(labor market partnerships)의 비중이 상대적으로 많은 편이다.

이하에서는 이들 각각의 사업을 보다 구체적으로 살펴본다.

나. 적극적 고용창출 프로그램

1) 목표집단에 대한 임금보조(targeted wage subsidies: TWS)

TWS는 HRSDC(human resources and skills development canada)

를 통해 활용되는 제도로서, 채용에 어려움을 겪는 사람의 고용을 독려하기 위해 사업주에게 일시적으로 임금보조금을 지급하는 제도이다. 이 제도는 ① 취업준비 및 고용유지 지원, ② 채용에 어려움을 가진 사람의 고용지원, ③ 현장 일 경험을 통해 일자리를 찾는 데 어려움을 가진 사람을 지원하는 데 목적이 있다.

이 제도는 지역의 HRCC나 파트너 에이전시가 채용에 어려움을 겪는 사람(보조금제도가 없으면 채용되기 어려운)을 채용한 사업주에게 일시적으로 임금보조금을 지급한다. 따라서 보조금은 노동자의 생산성이 높지 않을 때까지 직업지도와 기술개발을 하는 초기 단계 동안 지급되는(채용)비용을 줄여줌으로써 채용에 어려움을 가진 사람의 고용을 독려하기 위한 것이다. 여기에는 보조금 지급이 종료되는 시점에는 안정적인 일자리가 제공될 것이라는 기대가 놓여 있다. 실직자의 경우 일 경험을 통해 새로운 기술을 익힐 수 있기 때문에 개인에게 귀중한 경험이 되고 안정적인 장기고용에도 도움이 된다.

TWS에 참여할 수 있는 사람은 실직자로 고용보험 수급자격이 있거나 고용보험 수급자격이 종료된 지 3년이 경과하지 않은 자 혹은 지난 5년 이내에 부성 혹은 모성급여를 신청하고 자녀양육 때문에 휴직하였다가 다시 직장으로 복귀한 자이다. 소득보조 정도는 일반적인 임금베이스(wage rate)에 따르면, 수급자는 자격을 갖춘 경우 다른 지원(예를 들어 child-care, transportation, disability costs)도 받을 수 있다. TWS는 18개월까지 활용할 수 있으나 평균 지원기간은 26~30주이다. 일반적으로 임금보조액은 협정기간 동안 개인이 수급한 전체 소득의 60%를 초과할 수 없다. 보조금 수준은 첫 26주까지는 개인소득의 75%이지만, 다음 26주에는 0%, 마지막 26주에는 40%이다.

HRCC는 어떤 대상자들이 임금보조금 지급대상이 되어야 하는지를 결정한다. 우선순위는 취업에 어려움을 가진 실직자를 돕는 데 있다. TWS를 위한 계획은 일 경험(work experience)의 평가와 그 일자리가 장기적으로 유지될 가능성을 기준으로 평가된다. 따라서 TWS는 지방 HRCC나 협력자(coordinator)에 의해 조정될 수 있다. 사용주가 실시하는 TWS 사업계획은 참여자들에게 제공된 일 경험의 질에 의거해 평가

받는다. 지역별로 TWS에 참여하는 정도가 달라 각 지역마다 활용할 수 있는 재원의 양이 상이하다. 재원지원을 받는 활동은 지역별로 목표로 설정된 대상과 지역별로 우선순위를 둔 노동시장 부문에 따라 다르다.

2) 자영업 창업지원(self-employment)

자영업급부(self employment benefit: SEB)는 실직자들이 자영업을 창업할 수 있도록 도와주기 위해 도입된 제도이다. SEB 수급자들은 창업시 다양한 유형의 도움을 제공받는데, 아이디어 도출에서부터 사업계획 작성, 마케팅, 회계 및 사업지도에 이르기까지 초기 단계에서 나타날 수 있는 제반 문제를 지도해 준다. SEB 지원을 받을 수 있는 자는 캐나다에서 근로하는 고용보험 수급자격이 있는 자로 실현가능한 사업계획을 가지고 자영업을 시작하려는 자로 자본이나 기계장비를 제공할 수 있어야 한다. 자영업창업지원은 지역 파트너 에이전시가 권장하는데 이들은 개인의 사업 구상을 평가하고 그 사람이 적절한 지원대상자인지를 평가해 필요한 지원을 한다. 한 개인에게 지원되는 기금 정도는 지역에 따라 상이하다. 즉 기금지원은 지역적으로 목표로 삼은 집단과 해당 지역에서 어떤 노동시장 부문에 우선순위를 두는가에 달려 있다.

SEB 참여를 희망하는 자는 캐나다 내에서 일하는 고용보험 수급자격을 갖춘 자로 실현가능한 사업 구상을 가지고 자영업을 시작할 수 있어야 한다. 사업을 시작할 수 있는 자본과 장비를 갖추어야 하고 그 사업은 반드시 해당 지역에서 우선순위로 선정된 분야여야 한다. SEB 참여자는 지역에 따라 책정된 비율로 소득보조를 받을 수 있다. 이외에도 보육수당(child-care), 교통비, 장애수당(disability cost)을 받을 수 있다. 지원기간은 협상에 따라 최대 52주까지이다.

3) 고용창출 파트너십(job creation partnerships: JCP)

JCP는 일자리가 부족한 지역에서 안정적인 일자리를 창출하고, 지역 경제 개발에 도움을 주고 실직자에게 근로경험을 제공하는 데 목적이 있다. 예를 들어, 어떤 지역에서 관광산업을 발전시키고자 할 경우 관광객을 유치할 수 있는 역사적, 지리적, 오락과 스포츠 측면에서의 유인

요소를 연구하는 프로젝트를 계획할 수 있다. JCP프로젝트를 통해, 지역경제에서 필요로 하는 지원을 얻음으로써 지역 고용주들은 더 많은 사업기회를 얻어 결과적으로 더 많은 사람을 고용할 수 있는 셈이다.

프로젝트는 해당 지역의 조직과의 파트너십을 통해 수행된다. JCP는 지역조직에 의해 조직되고 HRSD(human resources and skills development canada)와 후원기관의 재정적 지원을 받는데, 실직자들에게 근로경험을 제공해 고용 가능성을 높이는 데 목적이 있다. JCP는 현 장훈련을 필요로 하는 사람이나 혹은 직업경력 목표(career goal)에 부합하는 경험을 쌓고자 하는 사람에게 유용하다. 즉 이 프로그램의 목적은 자격을 갖춘 프로그램 참가자에게 직무기술을 유지하거나 향상시키는 기회를 제공하고 실직자에게 근로경험을 제공해 고용 가능성을 높이는 데 있다.

이처럼 JCP는 일자리를 만드는 프로젝트가 아니라 실직자의 수요와 지역경제 발전을 연계함으로써 지역의 파트너들이 장기간의 고용창출을 도모하기 위한 것이다. JCP에 참여할 수 있는 자는 실직자로 고용보험 수급자격이 있거나 고용보험 수급자격이 종료된 지 3년이 경과하지 않은 자 혹은 지난 5년 이내에 부성 혹은 모성급여를 신청하고 자녀양육 때문에 휴직하였다가 다시 직장으로 복귀한 자이다.

JCP 참여기회는 job shop이나 opportunities career services를 통해 소개받을 수 있다. JCP에 참여하기 위해서는 JCP가 당신의 직업탐색에 도움이 된다는 직업경력 조언자(career adviser)의 서명이 들어가 있는 실행계획(action plan)을 제출하여 한다. JCP계획서는 적격기준에 부합해야 하는데 이 계획서는 공동위원회(joint committee)의 평가를 받아야 한다. 지역 파트너들은 HRCC(human resource centre of canada)와 JCP 프로젝트의 기간을 협의해야 하는데 프로젝트의 최대 기간은 52주이다,

4) 목표집단에 대한 소득보조(targeted earnings supplements)

실직자에게 금융 인센티브를 부여함으로써 고용을 받아들이도록 유인하는 제도이다. 그러나 이 제도는 시범사업이 진행되었으나 아직 시

행되고 있지는 않다.

5) 기술개발(skills development and employment program)

기술개발과 고용프로그램은 실직자들에게 취업에 필요한 기술을 습득할 수 있도록 도와주는 지원제도로 주 또는 준주 혹은 훈련기관에 지원금을 지급한다. 기술은 기초 수준에서부터 고급기술까지 다양하다. 지원금은 수업료에 포함되어 있는 많은 비용을 부담한다.

다. 고용지원조치

1) 고용지원서비스(employment assistance services: EAS)

피고용자에게 고용지원서비스를 제공하는 기관을 지원하는 제도로 EAS는 실직자가 취업할 수 있도록 관련단체와 협력해 고용지원서비스를 제공하는 사업이다. 제공하는 서비스는 노동시장과 일자리 공개(job opening)에 관한 정보로부터 HRCC(human resource center of canada)가 권장하는 고용보험급여(employment benefits)나 지원조치들(support measures)에 대한 접근을 포함한 제반 서비스까지이다. EAS 참여 가능자는 일자리를 찾는 실업자이다. 계획서는 공동위원회가 평가한 타당성 기준에 부합되어야 하며, 참여자의 지원기간은 협정(coordinator agreement)에 따라 상이한데 최대 52주까지 가능하고 프로젝트가 성공적으로 수행되는 경우 기간이 갱신될 수 있다.

2) 노동시장 파트너십(labor market partnerships)

사용자, 근로자, 사용자단체, 그리고 지역사회의 인적자원 요건을 다루고 인력조정을 시행하는 능력을 향상시키기 위하여 지원한다.

3) 고용보험 관련 연구 및 혁신(research and innovation support program)

취업준비, 직장복귀 혹은 고용유지와 노동시장에서 생산적인 참여자로 남아 있도록 도움을 주는 방법을 연구하는 활동을 지원한다.

이 외에 기타 사용자 지원사업으로 다운사이징-인력감축 지원과 근로시간단축지원을 들 수 있다. 다운사이징-인력감축지원사업은 구조조정으로 감축되는 인력에게 고용보험급여를 지원함으로써 다운사이징을 지원하기 위한 사업이고, 근로시간단축지원사업은 근로단축으로 인해 사용자로부터 받는 임금 감소를 고용보험에서 보조하는 제도이다.

VII. 일자리창출정책의 평가와 방향

1. 외환위기 이후의 일자리창출정책

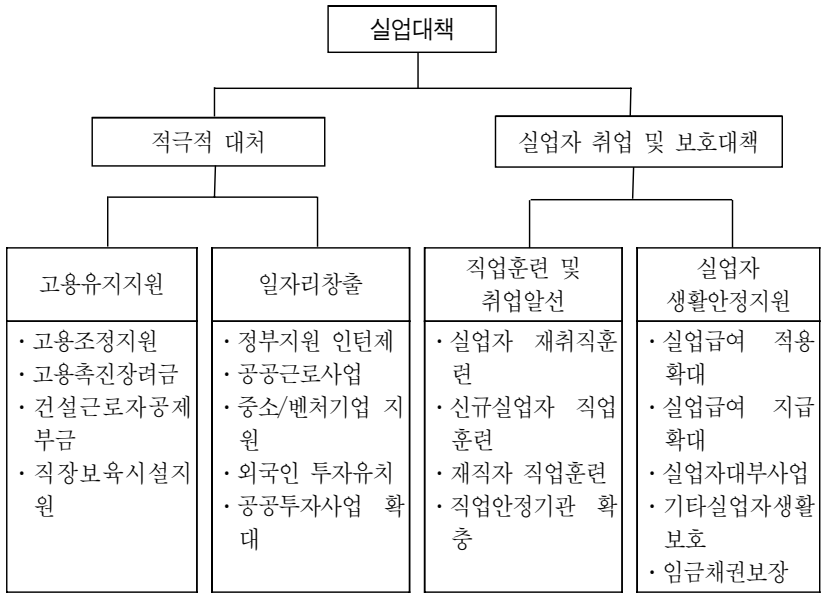
가. 1998~2000년 시기

외환위기로 인해 실업률이 급증하자 정부는 1998년 3월 「실업문제 해결을 위한 종합대책」을 발표하였다. 종합대책은 크게 ‘적극적 대처’와 ‘실직자 취업 및 보호대책’의 둘로 구성된다. 이 중 ‘적극적 대처’는 다시 ‘고용유지지원’과 ‘새로운 일자리창출’로 나누어지며, ‘실직자 취업 및 보호대책’은 ‘직업훈련 및 직업알선’과 ‘실업자 생활안정지원’으로 나누어진다. 이러한 실업대책의 틀은 지금까지 세부 내용의 변화는 있었지만 본질적 변화는 없이 계속되고 있다.

이 중 일자리창출과 관련되어서는 ‘공공투자사업의 조기 집행’, ‘공공근로사업의 확대’, ‘벤처기업 창업촉진지원과 수출기업의 고용확대’, ‘외국인 투자촉진’ 등의 네 가지 추진과제가 제시되었다. 네 가지의 추진과제 중 특히 강조된 것은 ‘공공근로사업의 확대’로 외환위기 직후 급격히 증가한 실직자들의 생계지원을 주목적으로 하는 것이었다.

이러한 일자리창출의 기조는 1999년 3월의 「일자리창출과 실직자 보호를 위한 실업대책 강화방안」에서 항구적인 일자리창출을 강조하는 방향으로 다소 변동하였다. 항구적 일자리창출의 세부 추진과제로는 ‘중소·벤처기업 및 소상공인 창업지원’, ‘문화·관광산업의 일자리창출’, ‘주택건설 확대, SOC 및 정부 공공투자의 확대’, ‘외국인근로자 대체 지원’을 들 수 있으며, 2000년에 가서는 ‘산업별 일자리창출 대책의 추진’, ‘해외취업 활성화’ 등이 추가되었다. 이후 경제 및 고용상황에 따라 다소의 정책 변화는 있었으나 일자리창출대책의 기본 방향 및 기조는 그동안 일관성을 유지하여 왔다.

[그림 VII-1] 실업대책의 기본 틀



자료: 노동부(2001)를 수정

일자리창출의 가장 중요한 세부 대책은 단기적 일자리 제공을 통하여 실직자의 생계를 보호하려는 공공근로사업이다. 공공근로사업은 실업대책 중 단일 사업으로는 가장 규모로 1998년 9,252억원, 1999년 22,988억원, 그리고 2000년에는 15,288억원이 투입되었다. 공공근로사업의 유형은 사업의 성과와 참여자의 만족도 등을 반영하여 지속적으로 변화하였으며, 그 중에서도 숲가꾸기, 정보화 및 D/B 사업, 중소기업 기술인력 지원사업 등이 성공적이었던 것으로 평가받고 있다.

공공근로사업은 외환위기로 양산된 실업자에게 단기 일자리를 제공함으로써 이들의 생계안정에 기여하였다. 시행 초기에는 사전 준비의 미흡으로 인해 무자격자의 사업 참여, 시장임금 교란 등의 일부 부작용이 있었으나 전반적으로 가장 성공적인 실업대책의 하나로 효과가 있었다는 판단이다.

또한 기업의 신규채용 감소로 신규 대졸자 및 고졸자의 실업이 심각한 상황에 이르자, 이들 미취업자를 대상으로 일시적 취업경험과 생계

〈표 VII-1〉 일자리창출대책의 내용 : 1998~2000

단기적 일자리 제공	<ol style="list-style-type: none"> 1. 공공근로사업 2. 정부지원 인턴제
본원적 일자리창출	<ol style="list-style-type: none"> 3. 중소기업 및 신산업 육성 <ul style="list-style-type: none"> · 중소기업 육성 · 소상공인 지원 · 여성창업촉진 및 경영지원 · 정보통신산업 육성 · 문화·관광산업의 창업 및 육성 4. 공공건설투자 확충 및 주택경기 활성화 <ul style="list-style-type: none"> · SOC 투자확대 및 민자유치사업 활성화 · 주택자금 지원확대 및 부동산 규제 완화 · 건설업체 자금지원 확대 5. 외국인 투자유치 및 기업규제 개혁 <ul style="list-style-type: none"> · 투자업종 개방 및 토지취득제한 철폐 · 국공유 재산 무상(저리)임대 · 조세 감면 6. 중소기업의 자금 및 보증지원 <ul style="list-style-type: none"> · 어음보험제도 운영 · 운전자금 대출 7. 잠재인력 고용촉진 <ul style="list-style-type: none"> · 고령자고용촉진장려금 · 장기실업자고용촉진장려금 · 여성고용촉진장려금

자료 : 노동부, 『실업대책백서: 1998~2000』, 2001.

를 지원하고, 장기적으로는 정규직 취업기회의 확대를 도모하는 인턴제를 확대 실시하였다. 인턴제에 대한 사업주와 참여자의 만족도도 상당히 높은 것으로 평가되며, 인턴제 참가자의 상당수가 중소기업에서 연수한 뒤 정규직으로 채용됨으로써 청년층의 실업난 해소에 기여한 것으로 나타났다.

정부는 공공근로와 인턴제와 같은 일시적 일자리의 제공과 더불어 지식기반산업 및 신서비스 산업의 육성, SOC사업 확대와 창업지원 등 성장동력을 확충하고 이를 통한 항구적 일자리의 창출에도 역점을 두었다. 또한 일자리창출을 위한 환경 조성을 위해 중단 없는 구조개혁의 추진, 규제개혁, 외자유치, 통계인프라의 구축 등에도 정책적 역량을 기울

였다.

중소·벤처기업의 육성을 위하여 창업관련 규제를 완화하고, 창업보육센터의 설립을 지원하였다. 종업원 5인 이하의 소상공인의 창업 및 경영을 지원하기 위하여 정부는 2000년까지 전국적으로 50개의 소상공인 지원센터를 설치하였고, 여성의 창업촉진 및 경영지원을 위해서도 여성 창업보육센터를 설치·운영하였다.

건설도 투자의 일자리창출 효과가 크고, 경기과급 효과가 큰 분야이다. 정부는 건설부문의 실업자를 흡수하고 경기를 활성화하기 위해 공공건설투자를 확충하고, 주택경기 활성화를 유도하였다. 구체적으로 재정적자 등을 통해 SOC분야에 대한 공공건설투자를 확대하는 한편, 민간 건설업 분야의 규제완화 및 지원강화로 민자유치를 활성화하였다.

외국인투자 유치도 외화 유입을 통해 우리나라 경제를 활성화시키고 나아가 일자리창출 및 유지를 위한 주요 정책의 하나로 시행되었다. 구체적으로 외국인투자유치를 위해 외국인 투자업종의 개방 및 토지취득 제한 철폐, 투자유치를 위한 자금지원, 국·공유 재산의 무상 또는 저리 임대, 조세감면 등의 각종 인센티브 제도를 도입하였다.

나. 2001~2004년 시기

1999년 6.3%에 달하던 실업률은 정부의 적극적 일자리 대책과 경기 회복으로 인하여 2001년 이후 3%로 낮아졌다.²³⁾ 고용사정이 개선됨에 따라 공공근로사업이나 인턴제에 대한 수요도 줄어들고 사업의 규모도 감축되었다. 구체적으로 공공근로사업의 사업비는 2001년 9,207억원, 2002년 5,819억원 등으로 대폭 축소되었다.

그러나 2003년의 경기불황으로 경제성장률이 3.1%에 그치고, 성장률 3.1%에도 불구하고 일자리 숫자는 전년대비 3만 개가 감소하여 ‘고용 없는 성장’이 주요 관심사로 떠올랐다. 경기침체에 따라 실업률도 2002년의 3.1%에서 2003년에는 3.4%로 상승하였다. 특히 고학력화 및 인력

23) 2001년의 경제성장률은 3.8%, 2002년 7.0%, 그리고 2003년 3.1%를 기록하였다. 이에 따라 실업률도 2001년 3.8%, 2002년 3.1%, 2003년 3.4%의 수준을 보였다.

수급 불균형의 구조적 문제와 맞물려서 청년층의 구직난이 점점 더 심각해 감에 따라 일자리창출정책의 강화에 대한 필요성이 대두되기 시작하였다.

이처럼 외환위기 직후의 일자리창출정책과 최근의 일자리창출정책은 핵심 목적에 있어 커다란 차이가 있다. 즉 외환위기 직후의 일자리창출이 외환위기로 인해 일자리를 잃어버린 근로자들의 생계지원과 재취업에 초점을 두었던 반면, 최근의 일자리창출정책은 ‘일자리 증가 없는 성장’에 대처하고, 새로 노동시장에 진출한 청년층의 구직난을 해결하는데 초점을 맞추고 있다. 또한 외환위기 직후에는 인력의 일시적 수급불균형 해소에 일자리창출의 주된 관심이 있었으나 현재에는 실업의 증가에도 불구하고 중소기업의 인력부족 현상이 상시화되는 인력수급의 구조적 불균형 해소에 정책적 관심이 모아지고 있다.

최근 정부의 일자리창출정책은 2004년 2월 발표된 ‘일자리창출을 위한 중장기 비전 및 대책’이 핵심이다. 정부는 소득과 고용을 동시에 창출하는 발전전략을 추진하여 2008년까지 일자리 212만 개의 창출을 목표로 하고 있다. 이러한 일자리창출정책은 크게 성장잠재력의 강화를 통한 일자리창출과 일자리 나누기, 빈 일자리 채우기, 사회복지서비스분야 및 공공부문의 일자리 제공 등을 통한 추가적 일자리창출의 둘로 구분된다. 경제구조 개혁과 산업구조의 혁신으로 연 5%대의 경제성장을 실현하고 이를 통해 2004~2008년의 5년간 172만 개의 일자리창출을 계획하고 있다. 또한 적극적 노동시장정책으로 향후 5년간 약 40만 개의 추가 일자리를 발굴하여 고용률을 2003년의 59%에서 2008년 62%로 높일 계획이다.

일자리창출을 위한 성장잠재력 확충의 구체적 방향으로는 먼저 전자 및 반도체, 자동차 등 주력기간산업의 기술혁신과 경쟁력 제고를 추진하고 있다. 둘째, 고용흡수력이 큰 지식기반서비스업, 문화·관광·사회서비스업 등을 집중 육성한다. 셋째, 외국인 투자 활성화, 동북아 경제중심 건설, 건설투자 확대, 중소·벤처기업 육성 등으로 성장동력의 기반을 강화하겠다는 방안을 제시하였다.

이와 더불어 적극적 노동시장정책을 통한 일자리창출 방안으로 먼저

근로시간단축의 시행효과가 신규 고용으로 나타날 수 있도록 근로시간 단축지원금의 지원이나 교대제 개선 등의 방법으로 일자리 나누기를 추진한다. 둘째, 중소기업의 취업여건을 개선하고, 고용안정센터의 기능을 강화하여 중소기업 구인난을 완화시키고 빈 일자리의 공백을 최소화한다. 셋째, 보육서비스의 확충, 간병서비스 활성화와 같이 사회복지서비스 분야의 일자리를 창출함과 동시에 노인, 장애인, 저소득자 등 취약계층을 위한 공익적 일자리를 창출한다.

이 외에도 고용친화적 환경을 조성하기 위해 각종 규제를 일자리창출의 관점에서 합리화한다. 노동시장 제도를 선진화하며, 근로자가 평생직

〈표 VII-2〉 「일자리창출을 위한 중장기 비전 및 대책」의 주요 내용

		목표 인원 (천명)	주요 정책과제
일자리 창출 동력 강화	제조업	3	· 자동차, 조선, 전자, 반도체 등 주력 기간산업의 혁신
	- 기간산업 및 IT	167	
	- 경공업 및 기타	△164	
	신성장서비스산업	1,326	
	- 지식기반서비스	770	
- 문화환경서비스	556		
기타 부문	393	· 고용창출 여력이 있는 개인 서비스 분야 창업지원	
- 개인서비스 등	589		
- 농림어업·건설업	△196		
소 계		1,722	
추가적 일자리 창출	일자리 나누기	130	· 교대제 확산 지원 · 경영혁신 모델 보급
	빈 일자리 채우기	70	· 중소기업 고용환경 개선 · 중소기업 인력고도화 · 취업지원서비스 강화
	사회복지서비스분야	170	· 보육서비스 확충 · 공적노인요양보험제도 도입
	공익적 일자리	30	· 사회적 일자리 제공 · 공익적 일자리 확충
	소 계	400	
전 체		2,122	

업을 가지도록 평생직업능력개발체제를 구축하는 등의 정책방향을 ‘일자리창출을 위한 중장기 비전 및 대책’은 제시하고 있다.

2. 일자리창출정책의 평가

외환위기 이후 정부의 일자리정책을 평가하면 아무런 사전 준비도 없었던 상황에서 외환위기로 인해 실업대란이 발생하자 정부에서는 실업과 일자리 문제의 해결을 위해 최선의 노력을 다하였다고 높은 점수를 줄 수 있다.

그러나 정부의 일자리정책이 중장기적 관점에서 추진되기보다 미시적이고 단기적인 성과에 중점을 두었다는 점에서 아쉬움이 있다.

두 번째로는 경제 전체 상황의 종합적 평가에 근거하여 일자리정책의 수립과 집행이 이루어지지 못하였다. 국민경제의 전체적 틀 속에서 노동시장 문제를 접근하지 않았고, 특히 거시경제와 노동시장과의 상호연관 효과 등이 제대로 고려되지 못한 점이 지적된다. 경제성장의 동력을 확충하기 위해서는 재정, 조세, 외환, 금융 등의 거시경제정책이 중요하다. 그러나 정부의 일자리창출은 대부분 미시적인 산업정책으로 일자리창출의 관점에서 이들 거시정책의 방향을 어떻게 설정할 것인가의 고민은 없어 보인다. 예를 들어, 재정확대정책과 조세감면정책의 둘 중 일자리창출을 위해 어떤 정책이 보다 효과적인가에 대한 논의가 부족하다.

세 번째로 노동정책과 일자리 문제가 대기업과 공기업을 중심으로 이루어졌다. 근로자들의 대부분이 종사하고 있는 중소기업과 자영업자의 입장과 이들에게 미치는 영향이 정책에 제대로 반영되지 못하였다. 특히 근로자 보호 및 규제 중심의 노동정책은 영세한 중소기업의 탈법·편법을 조장하여 기업주를 범법자로 만들고 근로자를 소외시키며, 근로자간 소득 및 근로조건격차를 확대하고, 노동시장의 이중구조를 심화시키는 부작용을 초래하였다. 따라서 대기업·공기업 중심의 노사관계와 노동정책을 벗어나 노동시장 전체를 대상으로 하는 노사관계와 노동정책의 정립이 요망된다.

네 번째로는 향후 5년간 일자리 나누기와 빈 일자리 채우기를 통해 20만개의 일자리를 창출하겠다고 계획하지만 그 실현 가능성에 대해 의문이 있다. 근로시간 단축의 일자리창출 효과가 크지 않다는 것이 프랑스와 같은 외국의 사례에서 잘 알려져 있다. 또한 한국 사회에서 부족한 것은 저임금·고용불안의 수준 낮은 일자리가 아니라 고임금·고용안정의 좋은 일자리(decent job)이다. 근로시간 단축으로 인해 근로자들이 선호하는 좋은 일자리가 얼마나 새로 생길 것인지 명확하지 않다.

정부에서 제안하고 있는 교대제의 개선도 마찬가지이다. 기업이 교대제를 기존의 3조 이하 교대에서 4교대조 이상으로 전환하기 위해서는 기업의 경영상태가 양호하고 임금지불능력이 충분해야 한다. 대부분의 기업들이 치열한 세계적 경쟁시스템 아래에서 경영난을 겪고 있는 상황에서 얼마나 교대제 개선과 신규채용을 추진할 것인지 의문이다.

중소기업의 근무환경 개선을 통해 7만 개의 일자리를 창출하겠다는 계획도 성과가 불분명하다. 중소기업 고용환경 개선지원금과 같은 지원금의 경우 사하중효과(deadweight effect)가 높아 실질적인 고용창출효과가 낮고, 클린(clean) 3D 사업과 같은 작업환경 개선이 인력난 해소에 미치는 영향이 불명확하다.

다섯 번째, 정부는 연 5%대의 성장을 실현하여 일자리를 창출하겠다고 하지만 5%대의 경제성장이 노동시장 양극화나 노동력 수급불일치와 같은 구조적 문제를 해결할 수 있을 것인지 문제가 있다. 일자리 부족을 해결하기 위해서는 고임금·고용안정의 좋은 일자리가 필요하다. 가구에 취업자가 있음에도 불구하고 빈곤상태에 놓여있는 가구들이 전체 빈곤가구의 절반 이상을 차지하는 현실에서 단순한 일자리창출이 아니라 좋은 일자리를 만드는 것이 중요하다.

이러한 측면에서 노동시장의 구조개선을 위한 노력이 동시에 이루어져야 한다. 특히 영세 중소기업과 자영업 부문, 도소매판매업이나 음식숙박업과 같은 전통적인 서비스산업에서 심각한 구조조정이 진행되고 있다. 구조조정의 과정에서 탈락하거나 소외된 계층들이 빈민화하지 않고 새로운 일자리를 찾을 수 있도록 정부가 관심을 기울이는 것은 경제성장 동력의 확충만큼 중요한 과제이다.

여섯 번째, 정부의 창업지원정책은 조심스럽게 다루어져야 한다. 외환위기 이후 정부는 실직자들의 창업을 격려하고 지원하였다. 기업에서 퇴출된 많은 실직자들이 창업을 하였으나 대부분 도소매판매업이나 음식숙박업, 부동산서비스업과 같이 포화상태인 업종으로 진출하였고, 그 결과 수많은 이들이 사업에 실패하였다. 2003년도 3.1%의 경제성장률에도 불구하고 취업자수가 감소한 결정적 원인도 자영업자의 수가 전년대비 15만명이나 줄어든 것에 기인한다. 현재에도 창업 실패율이 매우 높은 것으로 알려져 있다. 창업에 대한 명확한 방향 제시나 지원이 없고 창업 실패에 대한 대책도 없이 정부가 창업을 유도하는 것은 무책임한 자세이다.

결론적으로 정부의 일자리창출정책은 기존의 경제성장정책과의 차별화가 부족하고 그 효과도 미심쩍다. 일자리 부족은 낮은 경제성장률에 기인하고 있을 뿐만이 아니라 노동시장의 양극화와 인력수급의 불일치와도 밀접한 관련성이 있다. 따라서 성장 동력의 확충만으로 일자리 문제를 해결하기에는 한계가 있다. 일자리 나누기, 빈 일자리 채우기 등의 ‘추가적 일자리창출’도 경제와 노동시장의 구조적 변화가 수반되지 않는 한 정책효과는 반감될 것으로 판단된다. 일자리 부족 문제의 근본적 해결을 위해 보다 종합적 분석과 대안 제시가 필요하다.

3. 일자리창출정책의 방향

앞에서도 지적한 것처럼 일자리창출정책은 사실상 경제성장정책과 매우 유사하다. 대부분의 경우 경제성장정책과 일자리창출정책은 분리될 수 없는 것이 현실이다. 또한 일자리 나누기, 빈 일자리 찾아주기 등의 정책은 그 효과가 불명확한 어려움이 있다. 정부가 직접 국민경제에 개입하여 일자리창출을 독려하는 방안은 실효성이 낮으며, 경제선진화와 성장 동력의 확충을 위한 환경 마련이 중요하다.

가. 성장잠재력의 확충

일자리 문제의 근본적 해결을 위해서는 우리 경제의 성장잠재력을 확충하는 것이 가장 중요할 것이다. 앞에서 언급한 것처럼 현재의 경제활동참가율과 고용률, 그리고 미래의 인력수급을 감안할 때 당분간 높은 수준의 경제성장이 필요하다. 어떻게 성장잠재력을 확충할 것인가의 구체적인 문제는 이 장의 범위를 벗어나기 때문에 생략하도록 한다. 그러나 임철재·김영준(2004)의 논의는 흥미할 만하다.

“경제성장이 진전되어 경제가 성숙기에 이르게 되면 출산 기피와 투자수익률 하락, 고임금, 사회복지지출 부담 증대 등으로 성장 환경이 어렵게 되는 것이 일반적 현상이다. 주요 선진국의 경우 대체로 1970년대에 국민소득 1인당 1만 달러를 달성하였으며 이 시기를 전후로 전형적인 경제 성숙기의 징후를 나타내기 시작하였고 성장률도 연 3%대로 낮아졌다.

선진국의 경험과 우리 경제의 현상에 비추어 우리 경제가 성숙기 징후를 극복하고 선진국으로 도약하기 위해서는 먼저, 연구개발투자, 교육개혁, 규제완화, 기업구조조정 촉진 등 기술혁신과 기업경쟁력 강화를 위한 다각적인 정책을 지속적으로 추진해 나가야 한다.” (임철재·김영준, 2004)

또한 일본, 아르헨티나, 독일의 사례를 정리한 홍승재·임철재(2004)의 연구에서도 풍부한 노동력과 후발국의 모방 이익을 바탕으로 한 초기의 고도성장 모형은 어느 단계에 이르면 한계에 봉착하게 됨을 지적하고 이 단계를 극복하기 위해서는 “효율과 혁신, 개방과 경쟁 중심의 선진국형 성장모형으로의 이행이 필수적이며, 이를 위해서는 경제구조개혁의 불가피성에 대한 사회적 합의의 도출과 노사관계의 안정 및 집단이기주의의 극복이 필요하다. 더불어 구조개혁은 구성원의 고통분담을 수반하며, 장기적인 꾸준한 노력이 필요하기 때문에 개혁정책의 일관성과 지속적 추진이 요구된다.”라고 성장잠재력의 확충을 위한 기본 방향을 제시하고 있다.

현재 일자리창출에 관련된 정부정책의 한계를 극복하고 모든 국민에게 일자리를 제공하기 위해서는 먼저 성장목표를 상향 조정하고, 이의 달성에 필요한 환경을 조성하여야 한다. ‘일자리창출을 위한 중장기 비전 및 대책’에서도 나타난 것처럼 4%대 이하의 성장으로써는 일자리 부

족의 근본적 해결이 어렵다. 성장잠재력을 확충하지 않으면 불안전고용과 잉여인력의 문제는 지속적으로 우리 경제의 발목을 잡게 된다.

성장 동력의 확충을 위한 출발점은 정치·경제 분야의 불확실성 제거이다. 미래에 대한 불확실성이 높고 현 정부의 정책에 대한 불신이 심각한 상황 아래에서 높은 수준의 경제성장을 달성하기는 요원하다. 수출과 내수, 제조업과 서비스업, 대기업과 중소기업 사이의 경제 양극화를 완화하려는 노력이 필요하다. 특히 국내 수요와 기업투자를 활성화하기 위한 신용불량자의 축소, 서비스업의 구조조정 촉진, 기술혁신과 인재양성의 노력들이 종합적이고 체계적으로 수행되어야 한다.

나아가, 경제성장만으로 일자리 문제를 해결할 수 없다는 점이 강조될 필요성이 있다. 원활한 노동력의 이동이나 노동시장의 유연성이 보장되지 않는 상황에서 경제성장만으로 노동시장의 일자리 문제를 모두 해결할 수 없다. 일자리 수요가 정확하게 파악되고 수요에 적합한 노동력이 적시에 공급될 때, 경제성장의 일자리창출효과가 극대화될 것이다. 현재처럼 노동시장의 양극화, 학력 불일치, 기능·기술 불일치 등이 심각한 상황에서 경제성장이 자칫 한쪽에서는 구인난을 낳고 다른 한쪽에서는 구직난을 심화시키는 결과를 초래할 가능성이 있다. 따라서 경제성장 동력의 확충과 함께 노동시장의 구조적 불균형을 해소하려는 노력이 함께 집행되어야 한다.

나. 규제완화

실질적 규제완화가 필요하다. 일자리창출의 주체는 기업이다. 기업이 투자를 하고 새로운 일자리를 창출하도록 정부가 지원하는 방안이 가장 합리적이거나 실제로는 기업 투자를 가로막는 각종 규제로 인해 기업활동과 일자리창출이 저해받고 있다. 그러나 정부가 각종 규제의 완화와 철폐에 얼마나 적극적인지 의문시된다. 정부의 규제개혁을 보면 기업활동의 강화에 핵심적인 규제는 그대로 두고 실효성이 낮은 변두리 규제들만 완화하는 행태를 보이고 있다.

다. 임금유연성의 강화

외환위기 이후 우리나라 노동시장의 핵심적 화두는 노동시장의 유연화이다. 기업은 치열한 경쟁 속에서 기업이 살아남기 위해서는 노동시장의 유연화가 필수적이라는 입장인 반면, 노동조합은 사회보장제도가 미비한 상황에서 노동시장 유연화는 근로자의 생존권을 박탈하고 빈곤과 같은 사회적 불안을 초래할 것이라고 주장한다. 이러한 논쟁 속에서 노동시장 유연화는 통상적으로 기업에 의한 해고의 자유를 의미하고 있다.

해고의 자유로 설명되는 노동시장 유연화는 몇 가지의 의문을 제기한다. 먼저 해고에 관련된 법체계와 현실 사이에 상당한 괴리가 있다. 1998년에 개정된 근로기준법에 의하면 기업은 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우 정리해고를 실시할 수 있다. 그렇지만 기업은 해고를 피하기 위한 노력을 다하고, 합리적이고 공정한 기준에 따라 해고 대상자를 선정하여야 하며, 노동조합 또는 근로자 대표와 성실한 협의를 하여야 한다고 하여 정리해고의 실행을 제약하고 있다. 이러한 법의 내용에 따르면 우리나라는 노동시장 유연성이 미흡한 국가로 분류된다. 그러나 노조가 활성화되어 있는 대기업이나 공기업의 경우에는 법이 제대로 지켜지지만 대다수의 중소기업에서는 법과는 상관없이 불법적 해고가 수시로 이루어지고 있는 것이 현실이다.

둘째, 해고의 자유가 항상 노동시장의 효율성을 높이는지의 의문이 있다. 임금이 생산성보다 높은 근로자들이 다수 포진해 있는 기업의 경우 정리해고는 기업의 경쟁력을 향상시키는 긍정적 효과가 있다. 그러나 정리해고가 남용된다면 이는 근로자의 충성심을 약화시키고 직무능력의 향상을 저해하여 기업경쟁력을 약화시킬 위험성이 지적된다.

셋째, 기업 이익과 사회 이익이 상충될 가능성이 있다. 기업은 정리해고를 통해 불필요한 인력을 털어내고 이윤 및 생산성의 증대를 도모할 수 있다. 그러나 기업의 이윤 및 생산성 증대가 새로운 고용창출로 연결되지 않거나 또는 고용창출이 되더라도 해고된 근로자들의 재취업으로 이

어지지 않는다면 해고 근로자들의 생계와 고용은 고스란히 사회적 부담으로 남게 된다.

이러한 문제들로 인해 정리해고는 최후의 수단으로 활용되어야 하며 노동시장 유연화의 다른 방법들이 먼저 사용되어야 한다. 노동시장 유연성은 해고의 자유와 거의 동의어로 사용되고 있지만 실상 노동시장 유연성은 보다 폭넓은 개념으로 정리해고로 대표되는 수량적 유연성 이외에도 질적 유연성과 임금 유연성이 있다. 질적 유연성은 근로자의 다기능화, 직무재배치 등을 통해 고용조정이 없이 생산성을 향상시키려는 노력이고, 임금 유연성은 임금조정을 통해 기업의 경쟁력을 유지하려는 방법이다.

임금이 생산성과 언제나 일치한다면 기업은 근로자를 해고할 이유가 없다. 따라서 생산성과 임금이 일치하도록 임금체계를 유연화하는 방안이 근로자의 고용보호와 기업의 경쟁력 확보라는 두 마리 토끼를 동시에 잡는 길이다. 그런데 현실적으로 임금과 생산성이 일치하지 않는 경우가 다반사이다.

그 이유로 첫째, 성과급 중심이 아니라 연공서열에 따라 임금이 결정되는 기업의 임금체계를 들 수 있다. 이에 따라 근속기간이 증가할수록 임금과 생산성의 괴리가 확대되는 것이 일반적 현상이다.

둘째, 임금체계의 변화에 대한 기업 내의 반발이 심하다. 연공서열 중심의 임금체계에서 성과급 중심으로의 전환은 손해를 보는 계층을 필연적으로 발생시키고 그 결과 기업 내부의 갈등이 심화되고 생산성이 하락할 위험성이 높다.

셋째, 임금과 생산성이 일치하는지를 판단하기 위해서는 직무의 내용과 자격요건 등에 관련된 직무분석이 필수적이거나 이러한 직무분석이 취약하다는 점도 임금 유연화를 가로막는 요인의 하나이다.

임금 유연화의 어려움에도 불구하고 임금 유연화가 우선적으로 추진되어야 한다. 노동조합이 강한 기업에서 노동조합이 파업을 위협하거나 기업의 약점을 빌미로 생산성 이상의 높은 임금을 요구하는 경우가 있다. 또한 연공서열형 임금체계로 인해 높은 수준의 임금을 근로자에게 지불하고 있는 기업들도 자주 발견된다. 기업은 정규직 근로자에게 지

불되는 높은 임금부담을 완화하기 위해 비정규직 근로자의 채용을 확대하고 사내하청과 하도급의 비중을 높이게 된다.

이러한 문제를 완화하기 위해서는 임금이 근로자의 생산성과 일치하도록 임금체계를 혁신하여야 하며, 이를 위한 노사간의 협력이 중요하다. 생산성과 임금의 일치를 위한 전제조건은 기업 내 각종 직무들을 평가하고 그 가치를 판단하는 작업이다. 이러한 작업을 통해 해당 직무의 생산성에 적합한 임금수준을 결정할 수 있다. 임금체계의 혁신은 정규직 근로자와 비정규직 근로자, 노동조합 가입자와 비가입자의 임금격차 완화에 기여할 뿐만 아니라 인사관리의 합리화를 통한 생산성의 향상으로 일자리창출의 잠재력을 강화시킨다. 임금 유연화는 기업이 경쟁력을 유지하면서도 고용안정을 확보할 수 있는 핵심적인 수단이다. 우리가 원하던 원하지 않던 우리는 임금과 고용의 둘 중 하나를 선택하여야할 시점에 왔다.

라. 시장기능의 강화

시장기능이 제대로 작동하게 되면 근로자의 임금은 언제나 생산성과 일치하도록 결정되고 이에 따라 근로자는 언제 어디서 일하던 자신의 능력에 따라 대우를 받으면서 일을 하게 된다. 이러한 형태의 노동시장 유연화는 기업의 투자욕 고취를 통한 성장잠재력 확충에 기여하고 비정규직, 중·고령자, 여성과 같은 일자리 문제 및 노동시장 이중구조의 해소에 기여한다.

또한 21세기 지식정보화시대에서 우리나라가 선진국으로 도약하기 위해 인적자원의 육성과 기술혁신이 중요하다는 것은 명백한 사실이다. 이에 따라 교육 등 인적자원의 개발에 막대한 정부 예산이 투입되고 있으며 개인적으로도 자녀교육에 엄청난 지출을 하고 있다. 그러나 막대한 비용을 들여 키운 인재들이 일자리를 찾지 못하고 방황한다면 이는 개인뿐만이 아니라 국가적으로도 커다란 손실이다. 따라서 인력양성 못지않게 양성된 인력들을 어떻게 배치하고 활용할 것인가가 중요하다. 지금까지 인적자원 개발의 필요성은 중요하게 다루어져 왔지만 양성된

인력을 어떻게 활용할 것인지를 과제에 대해서는 관심이 부족한 상황이다.

인력배치와 활용을 위한 가장 효율적 방법은 시장기능을 통하는 것이며, 시장기능이 제대로 작동하기 위해서는 정보가 가장 중요하다. 교육·훈련, 취업에 관련된 정보들이 국민들에게 제대로 제공될 때 인적자원의 효율적 개발과 활용이 가능하다. 인적자원의 개발과 활용에 관련된 정보와 서비스를 국민들에게 제공하여 시장기능을 활성화하는 기능이 고용지원서비스이다.

고용지원서비스는 취업알선과 여타 상담서비스를 제공하는 역할도 포함하며, 노동시장 기능의 활성화를 위한 핵심적 토대(infrastructure)이다. 기업은 구직자에 대해 보다 많은 정보를 가지고 있을 때 가장 필요한 인재를 채용할 수 있다. 반대로 구직자는 기업에 대한 풍부한 정보가 있을 때 자신의 능력과 적성에 적합한 기업을 선택할 수 있다. 기업과 근로자에 정보를 제공하는 고용지원서비스는 일자리의 궁합(job-matching)을 좋게 하여 근로자들이 최적의 일자리에 배치되도록 공헌한다. 일자리 궁합이 좋으면 이직이나 해고의 위험성이 줄어들어 실업이 사전적으로 예방된다. 또한 일자리 궁합이 좋으면 근로자의 생산성이 높아져 기업 이윤이 증대된다. 그 결과 기업은 투자를 확대하고 새로운 일자리가 만들어진다.

고용지원서비스는 크게 민간고용지원서비스와 정부의 공공고용지원서비스의 둘로 나누어지는데, 민간과 공공부문 모두 고용지원서비스의 내용과 질이 매우 취약하다. 청년층 취업자를 대상으로 한 조사에서 이들의 2% 정도만이 민간 또는 공공 고용지원서비스 제공 기관을 통해서 취업한 것으로 조사되었다. 직업소개소와 같은 민간 고용지원서비스기관들은 대부분 영세할 뿐만이 아니라 전문성이 낮다. 민간 고용지원서비스의 한 축을 이루고 있는 대학 등 각급 학교의 취업상담실이나 진로상담실도 그 역할을 충분히 다하지 못하여 학생들이 취업이나 진로결정에 어려움을 겪고 있다.

실력과 배경을 갖춘 구직자들은 별다른 지원 없이도 쉽게 취업하지만 그렇지 못한 대부분의 구직자들, 특히 장기실업자, 여성, 고령자와 같은

취업에로계층은 취업에 관련된 체계적 정보나 상담서비스를 제공받지 못하고 있다. 따라서 이들의 취업을 위해 정부가 적극적인 역할을 담당하여야 할 필요가 있다. OECD에서도 정부의 고용지원서비스 강화가 인적자원의 개발과 실업난 해소를 위해 가장 효과적인 정책인 것으로 판단하고 있다. 그러나 우리나라의 공공서비스 기능은 상당히 취약하여 전체 구직자의 10% 정도만이 이용하고 있는 실정이다.

결론적으로 한국경제의 선진화를 위해 인적자원의 효율적 양성과 배분이 매우 중요하며, 이를 위해서는 고용지원서비스의 강화를 통한 시장기능의 활성화가 필요하다. 선진국 수준에 훨씬 못 미치는 현실에서 고용지원서비스의 강화를 위한 대대적인 투자가 요구되며, 이러한 투자는 민간과 공공 고용지원서비스의 균형적 발전을 도모하는 방향으로 추진되어야 한다. 나아가 고용안정센터를 중심축으로 하는 공공고용지원서비스의 인력과 조직을 강화하고, 노동시장정보시스템의 개선과 확충, 진로지도 기능의 강화, 상담인력의 전문화 등을 통해 서비스 내용과 질을 향상시켜야 할 것이다.

마. 서비스산업의 구조조정

서비스산업의 일자리창출과 생산성 향상을 조화시킬 필요가 있다. 일자리창출을 위하여 서비스산업의 육성이 흔히 거론되고 있으나 서비스산업의 생산성이 낮고 구조조정이 필요하다는 점이 지적되어야 한다. 서비스산업과 제조업의 생산성이 비슷한 외국과는 달리 한국은 서비스산업의 생산성이 제조업의 2/3 수준에 불과하다. 따라서 서비스산업의 생산성 제고가 시급한 형편이나 산업의 특성상 생산성 향상이 일자리 감소로 이어지는 분야가 많다. 도·소매업이나 음식숙박업 등을 중심으로 현재 심각한 구조조정이 서비스업에서 진행 중으로 많은 자영업자들과 어려움을 겪고 있다. 이러한 상황에서 서비스산업의 무차별적인 일자리창출은 근로자의 생산성을 낮추어 제조업과의 생산성 및 소득격차를 확대시킬 위험성이 있다. 따라서 생산성 향상과 일자리창출이 조화되도록 유도하여야 하며, 이를 위해서는 세부적인 각각의 직업 및 산업

별로 그 특성에 적합한 정책을 개발하여야 한다.

바. 지역의 일자리창출

지역 일자리창출의 노력을 강화하여야 한다. 인력수급 불균형의 상당한 부분은 지역적 불균형에서 비롯되고 있으며, 지역균형발전의 측면에서도 지역적 일자리창출이 요구된다. 이를 위해서는 지방자치단체의 역량과 자율성을 강화하고 지역 단위의 고용계획을 수립하도록 유도할 필요가 있다. 또한 지역에 위치한 대학을 중심으로 지역혁신 클러스터(cluster)를 형성하여 기업의 경쟁력을 강화하고 새로운 산업을 육성하는 노력이 요구된다.

사. 경제의 허리 강화 : 중견기업의 육성

노동시장 양극화를 해소하기 위한 이상적 방법은 모든 기업을 삼성전자와 같이 세계적 경쟁력을 지닌 대기업으로 발전시키는 것이다. 그러나 이는 실현 가능성이 극히 희박하고 중견기업의 육성이 현실적 대안이다. 영세중소기업과 자영업자들이 집중되어 있는 분야의 지속적 구조조정과 생산성 향상을 위한 투자로 근로자들이 자부심을 가지고 일할 수 있는 중견기업을 키워야 한다. 기존의 대기업과 공기업 부문은 경영투명성을 강화하되, 시장원리에 따라 자유롭게 활동할 수 있도록 규제를 완화시켜, 세계시장에서 외국의 다국적 기업과 경쟁하도록 유도한다.

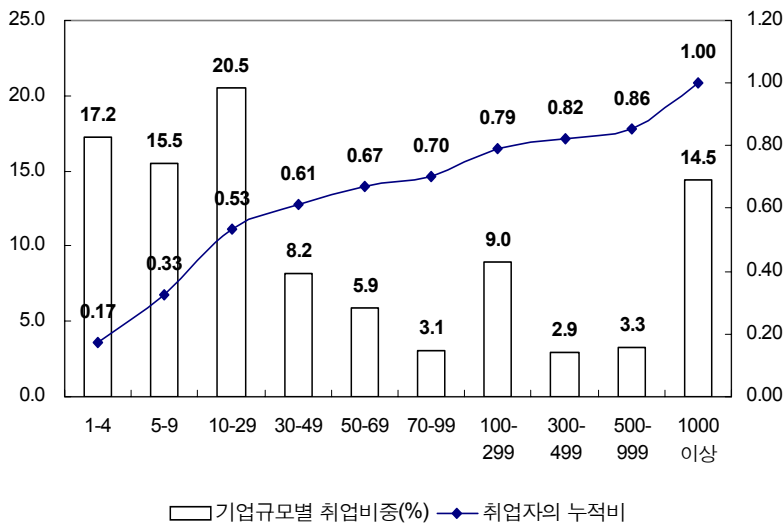
중견기업 육성정책은 선진국에 비해 소규모 사업체의 비중이 매우 높은 한국경제의 구조적 취약성을 개선시킬 수 있다. 우리나라는 선진국에 비해 중소기업 근로자의 비중이 높다. 전체 임금근로자의 절반 이상이 30인 미만의 소기업에 취업하고 있는 반면, 30~299인의 중견기업 취업자 비중은 26.2%에 그치고 있다.

지불능력이 취약하고 파산 위험성이 높은 영세사업체에 근로자의 대다수가 취업하고 있음에 따라 근로기준법과 같은 각종 노동관련법과 사회보험의 적용이 제대로 되고 있지 못하다. 또한 사업체의 규모가 영세

할수록 비정규직 근로자의 비중도 높아진다. 2003년 300인 이상 사업체의 비정규직 근로자 비중은 16.6%였으나 1~4인의 영세사업체는 그 비중이 49.5%에 달하고 있다.

따라서 중견기업의 육성을 통해 근로기준법과 같은 노동관련법의 실질적 적용확대를 도모할 수 있으며 고용보험, 국민연금, 의료보험과 같은 사회보험의 가입률도 크게 제고할 수 있다. 근로자의 고용안정, 비정

[그림 VII-2] 임금근로자의 기업규모별 분포: 2002년 한국노동패널조사



<표 VII-3> 주요국 임금근로자의 기업규모별 분포

(단위: %)

	캐나다	프랑스	미국	영국	독일	호주	일본	한국
1~19	27.2	29.1	24.6	33.0	25.9	36.6	36.4	53.2
20~99	22.3	21.0	18.8	16.1	18.7	22.6	17.7	17.2
100~499	15.9	16.2	13.5	17.2	18.2	40.8	18.3	11.9
500인 이상	34.6	33.7	43.1	33.8	37.2	-	27.6	17.8

주: 한국과 일본은 1~29인, 30~99인이고, 호주는 100인 이상만 보고됨.

자료: OECD, *OECD Employment Outlook*, 1994.

규직 근로자의 감소, 청년실업의 축소와 같은 노동시장의 현안에도 중견기업의 확대는 긍정적인 기여를 할 것이다.

특정한 산업이나 중소기업을 사전적으로 선정하고 직접적 지원을 제공하는 방식으로는 중견기업의 육성이라는 목표가 제대로 달성되기 어렵다. 영세기업과 자영업이 집중되어 있는 산업 및 직업에 대한 지속적인 구조조정을 추진하고 경쟁을 통해 생산성이 높은 기업이 자연스럽게 중견기업으로 성장할 수 있는 환경을 마련하는 것이 무엇보다 중요하다. 이러한 과정에는 오랜 시간이 소요되며 경쟁에서 탈락한 기업과 근로자들은 고통을 겪게 될 것이다. 따라서 일관된 정책추진과 더불어 탈락한 근로자들을 위한 사회안전망의 확보도 강조되어야 한다.

중견기업을 육성하기 위한 방안으로 먼저 부품소재산업의 발전이 추진되어야 한다. 부품소재산업은 산업연관관계를 강화하여 수출·내수의 괴리를 좁히고 산업생산의 일자리창출 효과를 증대시키는 긍정적 효과가 있다. 그동안 우리나라 산업의 발전전략은 산업의 초기 단계에는 핵심부품과 생산설비를 도입하여 국내에서 완제품을 조립한 다음 이를 수출한다. 이후 설비 및 부품소재의 국산화를 통해 외국기업에 대한 의존도를 낮추고 독립적 생산능력을 강화하는 방식이다. 그러나 우리나라 산업이 선진국 수준에 근접하고, 외국기업의 특허 소송이 이어지는 상황에서 기존의 발전전략은 더 이상 적합하지 않게 되었다. 따라서 부품소재산업의 육성을 위한 지원정책이 강화되어야 한다.

두 번째로는 세세산업별 정책이 수립되고 이에 대응하는 인력정책이 마련되어야 한다. 제조업 분야는 상당부분 선진국 단계에 도달하였으나 서비스업종의 대부분은 아직 영세성을 면하지 못하고 생산성도 제조업에 비해 크게 낮다. 이러한 상황에서 외국기업의 국내 진출은 국내 기업이 대응할 수 있는 경쟁력을 지니기도 전에 국내의 산업 기반을 무너트리거나 왜곡시킬 위험성을 제기한다. 더 이상 늦기 전에 세세산업별로 차별화된 산업 및 인력정책을 마련하여 생산성과 경쟁력을 제고시켜야 한다.

세 번째로 대기업과 중소기업 간의 불공정거래를 완화하여야 한다. 중소기업의 70% 정도가 하청기업인 상황에서 대기업과 중소기업 사이

의 불공정거래는 중소기업의 기술개발 및 투자확대를 저해한다.

아. 노동조합의 적극적 참여

한국은 과거 개발시대에 노동조합의 활동을 억제하였던 결과 노사관계가 상당히 취약하다는 약점을 지니고 있다. 노사간 신뢰형성이 부족하고 협력적 상생의 노력이 미비하여 노사관계에 있어 합리적 대화를 통한 해결보다는 힘의 논리가 우선시된 측면이 있다. 특히 일부 대기업과 공기업 노조의 과격한 활동은 대외신인도를 악화시키고 경기회복에 부정적 영향을 준 것이 사실이다.

그러나 상호신뢰 구축과 합리적 노사관행의 정착을 위한 노사정의 꾸준한 노력으로 기업 단위의 노사관계는 상당히 개선되었다. 특히 올해 노동계의 하투(夏鬪)가 사실상 실패로 돌아가면서 노사관계가 한국경제의 발목을 잡는 상황을 앞으로 크게 개선될 것으로 기대된다.

향후 노동조합의 활동은 기업의 학습 조직화를 통한 생산성 향상과 임금직무의 혁신, 그리고 기업내 차별의 해소에 중점을 두어야 할 것이다. 경제성장의 주체는 기업이고 기업이 국제경쟁력을 확보하였을 때 근로자의 생활수준도 높아지고 새로운 일자리도 창출되는 것이다. 기업의 생산성 제고를 위한 노력에 노동조합도 적극 동참하여 노조원의 인적자원개발에 주도적 역할을 하여야 한다. 두 번째로는 임금직무의 혁신이다. 과거 연공서열형의 인사 및 임금제도로서는 선진국형 경제로 이동할 수 없다. 이를 타파하고 근로자의 능력과 생산성에 부응하는 인사 및 임금체계의 수립이 필수적이며, 이를 위해 노동조합은 기업과 공동의 노력을 기울여야 한다. 세 번째는 연령, 성, 학벌, 지역 등에 관련된 기업 내 차별의 해소에 노동조합이 적극적 역할을 하여야 한다. 생산성과 상관없이 나이가 많거나 특정 지역, 학교 출신이라는 이유로 차별 받는 일이 없도록 노동조합과 기업이 함께 노력할 필요가 있다.

VIII. 일자리창출지원을 위한 고용안정사업의 방향

1. 새로운 지원제도의 도입

여기에서는 제VII장에서 논의된 ‘일자리창출정책의 방향’에 의거 고용안정사업에서 기여할 수 있는 구체적 정책이 무엇인지를 논의하도록 한다. 일자리창출을 위해 가장 중요한 과제는 성장잠재력의 확충이다. 그러나 성장잠재력의 확충을 위해 고용안정사업이 할 수 있는 영역은 매우 제한적이다. 규제완화에 대해서도 고용안정사업이 개입할 수 있는 여지는 거의 없다.

고용안정사업에 대한 비판의 하나는 제도의 활용 및 실적이 기대보다 낮다는 점이다. 고용안정사업의 지출규모는 외환위기로 인한 심각한 실업대란의 시기에도 수입 대비 60%를 초과한 적이 없었으며, 최근에는 지출규모가 30%대 수준에 그치고 있다. 2003년에도 3,802억원의 수입이 있었으나 지출은 1,194억원에 그쳐 수입의 31.4%만이 지출되었다. 이러한 수치차로 인해 적립금은 지속적으로 증가하였고, 2003년의 경우 적립금은 21,608억원에 달하며 지출 대비 적립금 규모는 18.1배에 달하였다. 막대한 규모의 적립금이 축적됨에 따라 기존의 고용안정제도를 개선하려는 시도에서부터, 고용안정사업 보험료율의 인하, 극단적으로는 고용안정사업을 폐기하여야 한다는 주장까지 일각에서 제기되고 있다.

이러한 문제는 향후 직업능력개발사업과 고용안정사업이 통합됨에 따라 완화될 것이지만 고용안정사업의 보험료를 일정기간 동안 면제하여 방대한 적립금 규모를 축소하는 방안도 고려될 수 있다. 그러나 보험료를 모든 기업에 대해 동일하게 면제하는 것보다는 일자리창출의 노력에 참여하는 기업에 대해 선별적으로 보험료를 면제하는 방안이 보다 합리적일 것이다. 여기에서는 기업의 일자리창출 노력을 지원하기 위한 방안으로 새로운 지원금·장려금제도를 제시함과 동시에 고용보험료

(또는 고용안정사업 보험료)를 면제하는 방안을 제시한다.

가. 임금유연성의 강화

거의 모든 정책보고서나 학자들은 일자리창출을 위한 임금 유연성을 강조하고 있다. 임금과 생산성이 일치하도록 임금체계를 혁신하는 일은 기업의 경쟁력과 이윤을 향상시켜 투자를 증대시키고 그 결과 새로운 일자리의 창출 능력을 제고한다.

또한 기존 근로자의 고용안정을 도모하는 효과도 있다. 특히 중·장년층 근로자의 경우 회사를 떠났을 때 선택할 수 있는 길이 매우 제한적이다. 이직한 근로자들의 다수는 충분한 준비도 없이 자영업 분야로 내몰리거나 아니면 열악한 근로환경과 저임금의 일자리에 재취업할 수밖에 없었다. 중·장년층 고용불안의 핵심원인은 연공서열형 임금구조로 인해 근속기간이 증가할수록 생산성보다 임금수준이 높아지기 때문이다. 따라서 임금과 생산성이 일치하도록 임금체계를 전환할 필요가 있다. 급속하게 진행되는 고령화에 대비하기 위해서도 중·장년층 근로자를 중심으로 고용안정이 중요한데 이는 고령화 사회의 충격을 최소화하고 빈곤을 예방하는 최선의 방책으로 여겨진다.

임금체계의 혁신은 근로자들의 일부 또는 전부에 대하여 양보를 요구한다. 즉 현재까지 단체협약에 의해 보장되어 있던 급여의 일부를 포기하는 것으로 이를 위해서는 노사간의 협력적 관계가 매우 중요하다.

※ 임금피크제도입 보험료 면제

이러한 측면에서 노동조합 또는 근로자 대표의 동의를 얻어 임금피크제를 도입하는 기업에 대해 일정기간(2~3년) 동안 고용보험료를 면제하도록 하여 임금피크제의 확산을 도모하는 방안이 있다.

이 경우 고용보험료 전부를 면제하거나 아니면 고용안정사업의 보험료 등 일부만 면제할 수 있다.

※ 임금피크제도입 임금보조금제

임금피크제의 확산을 유도하기 위해 임금피크제를 도입하여 감소한 임금의 일부를 일정기간 동안 고용안정사업에서 지원하는 제도도 있다. 그러나 다수고령자고용촉진장려금과 유사한 이 제도는 경우에 따라 재원소요가 매우 크고, 그 성과가 낮을 가능성이 있기 때문에 매우 한시적으로 특정한 기업에 대해서만이 적용되어야 한다.

※ 정년연장기업 보험료 면제

대부분의 기업에서 정년은 55~58세로 국민연금 수급연령인 60세에 미치지 못한다. 이에 따라 국민연금수급기간까지 근로자들은 소득의 공백기를 가지게 되는데 기업이 정년을 연장할 경우 정년을 연장한 기간 동안 고용보험 보험료를 면제하여 이들 기업의 임금부담을 완화한다.

이 경우에도 고용보험료 전부를 면제하거나 아니면 고용안정사업의 보험료 등 일부만 면제할 수 있다.

※ 임금체계혁신컨설팅지원금

일자리창출을 위한 임금체계의 혁신은 기업 내 각종 직무들을 평가하고 그 가치를 판단하는 작업에서부터 시작된다. 임금체계의 개편을 위해 컨설팅이 필요한 경우가 다수 있을 것으로 예상되며, 임금체계의 개편을 촉진하기 위해 정부가 컨설팅 비용의 일부를 지원하는 방안이 있다.

컨설팅 비용의 지원은 실제 소요된 컨설팅 비용의 일정비율(1/3~1/2)을 지원하되 상한액을 설정하여 어느 특정 기업에 지나치게 많은 금액이 지원되는 것을 방지하도록 한다.

나. 민간고용지원서비스의 강화

노동시장이 효율적으로 작동할 때, 인력의 양성과 배분이 올바르게 이루어지고 기업의 생산성이 높아져 일자리창출의 능력이 높아진다. 시장기능의 강화를 위한 핵심은 정보이다. 노동시장 정보가 모든 국민에게 신속히 제공될 때 인적자원의 효율적 양성과 배분이 달성된다. 인적자원의 양성과 배분에 관련된 정보와 관련 서비스를 국민에게 제공하여 시장기능을 활성화하는 기능이 고용지원서비스이다.

고용지원서비스는 서비스 제공의 주체에 따라 민간고용지원서비스와 공공고용지원서비스의 둘로 나누어지는데 민간과 공공 고용지원서비스 사이의 관계는 상호협력적 관계 아래에서 경쟁하는 시스템이 바람직하다. 그러나 우리나라의 민간고용지원서비스는 매우 취약한 상황으로 민간고용지원서비스의 향상이 시급하다. 외환위기 이후 공공고용지원서비스의 강화를 위한 투자와 노력은 지속되고 있으나 민간고용지원서비스의 개선과 경쟁력 강화를 위한 투자는 상당히 미흡한 실정이다. 이러한 환경 아래에서 민간고용지원서비스의 강화를 위한 고용안정사업의 투자가 필요하다.

※ 비영리 민간고용지원서비스지원금

비영리 민간고용지원서비스기관이나 교육기관에서 직업상담을 담당하는 직원에 대한 직업훈련비의 지원, 정보시스템 구축비용의 지원, 자료구입비의 지원 등을 통해 서비스의 질과 내용을 개선하도록 한다.

※ 민간고용지원서비스기관 대부금

영리를 목적으로 하는 민간고용지원서비스기관의 시설 개선, 정보시스템의 구축, 서비스 프로그램의 개발 등에 필요한 자금을 고용안정사업에서 대부하도록 하여 민간고용지원서비스기관의 경쟁력을 강화한다.

※ 민간고용지원서비스장려금

민간고용지원서비스기관이 여성, 고령자, 장기실업자 또는 저숙련 단순 근로자 등 취약계층에게 취업알선서비스를 제공하였을 경우 건수에 대하여 일정액의 장려금을 민간고용지원서비스기관에 제공한다. 이러한 제도는 민간이 공공고용지원서비스의 기능을 대신한다는 의미를 지니며, 공공고용지원서비스를 보완하는 민간의 기능을 촉진한다.

다. 자영업 창업지원

외환위기 이후 직장을 떠난 많은 근로자들이 자영업을 창업하였지만 상당수가 새로운 사업에 적응하지 못하고 실패하였다. 자영업의 창업은

세계적인 추세로 한국만의 독특한 현상은 아니다. 1990년 중반 이후 자영업자의 숫자와 비중은 증가하는 현상을 보이고 있는 그 원인으로는 먼저 기술혁신과 지식기반산업의 확대에 의한 벤처기업 등 창업 열기의 확산을 들 수 있다. 두 번째로 보험대리인, 프리랜서 등과 같이 근로자와 자영업자의 중간에 위치한 새로운 근로형태의 증가가 있다. 세 번째로 세계화와 심화된 경쟁에 대처하기 위한 기업의 분사화, 소사장제 및 아웃소싱 등이 확산되었다. 네 번째로는 산업구조의 변화로 인해 서비스업의 비중이 증대함에 따라 자영업 창업이 활성화되었다. 마지막으로 기업의 구조조정으로 인해 고용불안이 심화되고 이에 창업 열기가 확산된 점을 들 수 있다.

자영업이 노동시장에 차지하고 있는 비중과 사회경제적 중요성에 비해 아쉽게도 정부의 관심과 정책은 미흡한 실정이며, 최근에 들어서야 경제 양극화와 더불어 그 중요성이 인식된 실정이다. 외환위기 이후의 심각한 실업대란에서 정부의 주요 정책대상은 임금근로자와 실업자였으며, 자영업주의 고용 및 소득에 대한 관심은 상대적으로 취약하였다.

※ 자영업창업지원금

자영업자들의 상당수가 경영난을 겪고 있다고 하여 창업을 막을 수는 없다. 정부정책은 무조건적인 창업이 아니라 준비된 창업이 이루어지도록 지원하는 것이다. 이러한 관점에서 캐나다의 자영업급부(self employment benefit: SEB)와 같은 창업지원금제도를 도입한다. 이는 전직지원서비스의 하나로 간주될 수 있다.

정부는 창업을 위한 컨설팅서비스를 제공하거나 민간컨설팅서비스업체로부터 받은 컨설팅서비스비용의 일부 또는 전부를 지원한다. 또한 보육대상 아동이 있는 여성가장인 경우에는 일정기간 동안 보육비를 지원하고, 개업할 때까지의 교통비와 일정금액의 준비금을 지급한다.

자영업창업지원금의 대상은 고용보험가입사업장에서 이직한 자로 하며, 사전적으로 창업지원금의 대상이 되는 사업을 지정한다.

캐나다의 SEB

캐나다의 자영업급여부(self employment benefit: SEB)는 실직자들이 자영업을 창업할 수 있도록 도와주기 위해 도입된 제도임. SEB 수급자들은 창업시 다양한 유형의 도움을 제공받는데, 아이디어 도출에서부터 사업계획 작성, 마케팅, 회계 및 사업지도에 이르기까지 초기 단계에서 나타날 수 있는 제반 문제를 지도해 줌. SEB 지원을 받을 수 있는 자는 캐나다에서 근로하는 고용보험 수급자격이 있는 자로 실현가능한 사업계획을 가지고 자영업을 시작하려는 자로 자본이나 기계장비를 제공할 수 있어야 함. SEB 참여자는 지역에 따라 책정된 비율로 소득보조를 받을 수 있음. 이외에도 보육수당(child-care), 교통비, 장애수당(disability cost)을 받을 수 있음. 지원기간은 협상에 따라 최대 52주까지임.

※ 자영업전직지원장려금

자영업의 경영난에 대한 우려가 심각한 상황에서 자영업 부문의 구조조정과 자영업주의 임금근로자로의 전환이 요구된다. 이러한 상황에서 고용보험의 고용안정·직업능력개발사업에 가입한 자영업주가 사업전환이나 임금근로자로의 (재)취업을 희망할 경우, 이에 필요한 각종 컨설팅서비스, 직업훈련 등을 지원한다.

또한, 고령, 저학력 등의 각종 이유로 임금근로자로의 취업이 어렵다고 판단되고, 장기간 최저생계비에도 못 미치는 소득을 얻고 있을 경우 일정기간 동안 임금의 일부를 지원하여 취업을 촉진하는 고용촉진장려금을 지급한다.

라. 지역의 일자리창출 능력 제고

일자리 과부족에는 상당한 지역적 편차가 있다. 지역의 일자리창출을 위한 정책으로 산학협력을 강화하고 그 지역의 특성에 가장 적합한 산업 육성책을 생각할 수 있다. 특히 지역 혁신클러스터에 대해 고용안정사업을 통해 교육훈련비 등의 각종 지원을 제공한다. 지역특성화 산업의 육성을 위한 지원금 제도도 일자리창출에 기여할 수 있다.

※ 산학협력지원

지역의 혁신클러스터의 형성을 위한 산학협력업체에 대해 고용보험료를 일정기간(2~3년) 동안 면제하여 산학협력의 활성화를 도모한다. 또한 현장실습비용이나 교육훈련비의 일부를 고용보험에서 지원하는 방안도 고려할 수 있다.

캐나다의 JCP

캐나다의 고용창출 파트너십(job creation partnerships: JCP)은 일자리 부족한 지역에서 일자리를 창출하고, 지역경제 개발에 도움을 주는 데 목적이 있음. 예를 들어, 어떤 지역에서 관광산업을 발전시키고자 할 경우 관광객을 유치할 수 있는 역사적, 지리적, 오락과 스포츠 측면에서의 유인요소를 연구하는 프로젝트를 계획할 수 있음. JCP 프로젝트를 통해, 지역경제에서 필요로 하는 지원을 얻음으로써 지역 고용주들은 더 많은 사업기회를 얻어 결과적으로 더 많은 사람을 고용할 수 있게 됨.

프로젝트는 해당 지역내 각종 기관, 사업체들과의 파트너십을 통해 수행됨. JCP는 정부의 재정적 지원을 받는데, 실직자들에게 근로경험을 제공해 고용가능성을 높이는 데 목적이 있음.

※ 지역특성화산업지원금

지역특성화산업을 지정하고 이들 산업 부분의 일자리창출에 대한 지원을 제공한다. 지원방식은 고용보험료의 면제에서부터 '중소기업전문인력채용장려금'처럼 신규로 채용하는 인력에 대해 장려금을 지급하는 방식까지 고려할 수 있다.

또한 캐나다의 고용창출 파트너십(JCP)과 같이 지역특성화 산업을 육성하기 위한 각종 프로젝트(예, 대구의 밀라노프로젝트)에 대한 인건비 및 훈련교육비를 고용안정사업에서 지원함으로써 지역의 고용창출 기회를 확대하는 방안도 있다.

마. 노사협력 지원

저기능·저임금·저생산성의 일자리창출이 아니라 고기능·고임금·

고생산성의 일자리창출이 중요하다. 우리나라에서 부족한 것은 ‘좋은 일자리(decent job)’이다. 따라서 기업 내에서 노사협력을 통해 비정규직을 줄이고 좋은 일자리를 창출하려는 노력을 지원할 필요가 있다.

대표적인 예로 네덜란드의 유연안전법(flexsecurity law)과 같은 취지에서 기업은 비정규직을 정규직으로 전환하거나 정규직 채용을 늘리는 대신 노동조합은 임금인상을 자제함으로써 기업의 경쟁력과 근로자의 권익을 동시에 유지하려는 방법이다.

※ 일자리창출기업의 고용보험료 면제

2004년의 ‘일자리 만들기 사회협약’의 정신에 입각하여 기업 단위에서 노사가 협력할 경우 이에 대해 고용보험료를 일정기간 동안 면제하는 방안을 생각할 수 있다.

※ 일자리창출 우수기업 포상

노사협력을 통해 일자리를 창출한 우수기업에 대해 포상을 수여한다.

바. 사회적 일자리창출

2004년 2월의 「일자리창출을 위한 중장기 비전 및 대책」에서는 2008년까지 사회복지서비스분야 및 공공분야의 일자리 20만 개를 창출하려는 계획을 제시하고 있다. 이들 사회적 일자리창출 이외에도 영국의 뉴딜(New Deal) 정책과 같이 자원봉사활동에 대해서도 고용안정사업에서 지원하는 방안을 모색할 수 있다. 특히 장기간 구직활동을 하는 청소년이나 새로운 일자리를 찾기 어려운 중·장년층을 대상으로 자원봉사활동에 참여할 경우 일정 금액을 고용안정사업에서 지원함으로써 청소년과 중·장년층의 생계를 지원하려는 자원봉사지원금제도가 있을 것이다. 이 지원금제도는 영구적 일자리창출이라기보다는 한시적(예, 6개월)인 일자리 제공의 성격을 지닌다.

미국자유봉사단

- 2002년 부시 미대통령은 연두교서에서 USA Freedom Corp.(미국자유봉사단)의 창설을 제시
 - 55세 이상 장년층 200,000명 이상을 자원봉사자로 활용하며, 향후 5개년 동안 자원봉사자를 2배 이상으로 확대시키려는 계획
- 현재 55세 이상 미국인 중 47.5%가 자원봉사를 하고 있고, 그 수는 2,770만 명에 달함.
 - 미국인들은 매년 평균 3시간 25분 정도를 자원봉사를 하고 있으며, 그 가치를 돈으로 환산하면 712억 달러에 달함.

※ 자원봉사지원금

사회적 일자리창출의 일환으로 장기구직 청소년(15~29세) 및 중고령자(55세 이상)의 자원봉사활동에 대해 소득의 일부(예, 월 30~60만원)를 고용안정사업에서 지원한다.

이 때 지원금의 액수는 가구의 소득에 따라 차등지급한다.

영국의 뉴딜(New Deal)

대상자: 18~24세의 청년으로 구직급여를 6개월 이상 받고 있는 장기실업자

- ① 도입단계: 구직자들이 직업을 준비하고 계획을 짜는 데 고용지원서비스(Employment Service)센터의 상담자가 도와줌.
- ② 옵션선택단계: **자원봉사부문(Voluntary Sector)**, 환경특별감시단(Environment Task Force), 보조금이 지급되는 직장 근무(Subsidized Job), 전일제 교육과 훈련(Education and Training) 중 선택
 - **자원봉사부문**과 환경특별감시단에 참여하는 사람들은 모두 최장 6개월간 일할 수 있고 구직수당과 함께 임대료보조와 지방세 감면
 - 뉴딜에 참가한 사람을 고용하는 고용주는 한 사람당 주당 60파운드를 한도로 최장 6개월까지 보조금을 제공
 - 최장 1년의 기간 동안 제공되는 교육과 훈련은 기업체들이 원하는 기술이나 업무에 대한 교육과 훈련

- ③ 취업단계: 이전 단계를 거친 구직자를 기업체가 채용을 하도록 도와줌. 이러한 고용지원서비스를 받았음에도 불구하고 적절한 직업을 구하지 못했을 경우 사후적으로 다른 고용지원서비스 프로그램을 제공. 상담 지도의 서비스(follow-through)

2. 고용안정사업의 개편

가. 높은 사하중효과와 근로자에 대한 직접적 지원

우리나라의 고용안정사업은 임금보조금을 중심으로 하고 있으나 임금보조금은 사하중효과(dead-weight effect)가 높아 보조금의 순고용효과가 낮은 것이 일반적 현상이다. 임금보조금의 고용효과에 대한 외국 연구의 대부분은 사하중효과가 60~80%에 이르는 것으로 보고하고 있다(표 VIII-1 참조). 고용유지지원금의 고용효과를 평가한 김동현·박의경(2000)의 연구에서도 사하중 손실이 80%에 달하는 것으로 추정하고 있다. 따라서 사하중 손실이 커다란 보조금 중심의 현(現) 고용안정사업 기본 틀을 유지할 것인지의 문제가 제기된다.

고용안정사업의 보험료는 사업주가 전적으로 부담하고 있다. 이에 따라 고용안정사업의 내용은 사업주에 대한 (직접적) 지원으로 제한되어야 한다는 주장이 상당한 지지를 얻고 있다. 그러나 이와 같은 주장은 고용안정사업이 노동시장에 기여할 수 있는 범위를 제한하고 있으며, 고용안정사업이 사하중효과가 높은 사업주 지원의 임금보조금에 집중되는 주요한 원인을 제공하고 있다.

‘일자리창출’, ‘기업구조조정의 원활화’, ‘경기 불황시 기업의 대처능력 향상’, ‘취업애로계층의 고용촉진을 통한 노동시장 안정화’ 등과 같은 고용안정사업은 기업경쟁력의 유지·강화라는 궁극적 목적을 지닌다. 따라서 ‘보험료 부담의 주체’가 아니라 ‘고용안정사업의 목적’의 측면이 강조되어야 한다.

〈표 VIII-1〉 임금보조금의 고용효과에 대한 외국의 연구 사례

국가 및 대상자	지원 내용	사후중 효과	연구방법
아일랜드 장기실업자	장기실업자를 채용하는 기업에 대하여 주 30~60 파운드를 최장 24주까지 지급	70%	장기실업자를 고용한 400개 기업 대상 조사
호주 장기실업자	장기실업자를 채용하는 기업에 대하여 주당 200 호주달러를 16주까지 지급	65%	지원대상 근로자 1,000명 및 기업에 대한 조사
네덜란드 장기실업자	2년 이상 장기실업자를 채용하는 기업에 보조금 지급	80%	Quasi-experimental
영국 장기실업자	주당 35시간 이상씩 3개월 이상 근무하지만 주당 소득이 90파운드 이하인 취업자에게 직접 지급	69%	지원금이 중단된지 3개월 후 고용상태를 평가
영국 청소년실업자	청소년실업자를 1년 이상 채용하고 주당 15파운드 이상을 지급하는 사업주	63%	
영국 모든 실업자	실업자를 채용하는 소기업에 대해 근로자 1인당 26주까지 주당 20파운드를 지급	60~ 75%	
벨기에 장기실업자	장기실업자를 채용하는 기업에 최대 6개월까지 지급	53%	
미국 취업애로계층 (여성, 소수인종 등)	U.S. Targeted Job Tax Credit. 기업주는 최대 2년까지 임금의 50%를 지원받음.	-	지원금이 지급되는 기간 동안에는 취업애로계층의 고용 및 소득이 증가하나, 보조금이 중단된 이후는 효과 없음 (no long-term effect)
스웨덴 장기실업자	장기실업자 채용 기업의 payroll-tax 감면	고용 효과 없음	

고용안정사업의 세부적 지원 내용이 기업의 경쟁력 유지·강화에 기여한다면 지원금의 지급대상, 지원방식 등에 구애받을 필요가 없다. 특히 '일자리창출'이라는 목적이 성공적으로 달성되려면 지원금의 지급대상과 지원방식의 유연한 적용이 필요하다. 다시 말하면 고용안정사업의

보험료가 근로자에 직접 지원되거나, 노동시장 인프라 구축 등에 사용되더라도 이것이 일자리창출과 기업경쟁력의 유지·강화에 기여한다면 고용안정사업의 목적에 부합하는 것으로 넓게 생각해야 할 것이다.

사하중 손실이 큰 기존의 임금보조금 중심 제도에서 벗어나 기업의 경쟁력을 유지·강화하는 새로운 지원제도를 개발할 필요가 있으며, 이러한 측면에서 고용보험료의 면제와 같은 방식이 검토될 수 있다. 또한 비용 대비 효율성이 높은 노동시장 인프라 구축에 대한 투자를 증대하여 일자리창출을 위한 기반을 구축할 필요가 있다. 구체적으로 고용보험의 사업에 노동시장 인프라사업을 추가한다.

나. 실업자 프로파일링(profiling) 시스템의 재가동

고용안정사업은 일반적으로 사업주가 지원신청을 할 경우에만 지원이 되고 있다. 이에 따라 고용안정사업의 지원대상이 됨에도 불구하고 사업주가 신청을 하지 않았기 때문에 지원금을 받지 못하는 근로자들이 많다.

장기실직자, 중·고령자, 청년 등의 근로자들이 고용안정사업의 각종 지원금 또는 장려금을 받지 않고도 취업할 수 있다면 이는 바람직한 현상이다. 따라서 사업주가 지원금·장려금을 신청하지 않는 이상 고용안정센터에서 근로자가 지원금·장려금을 받도록 유도할 필요가 없다는 주장도 일견 설득력이 있다.

그러나 지원금·장려금의 지원대상 근로자가 대부분 취업애로계층이고 이들은 자신이 지원금·장려금의 지원대상이 된다는 정보를 사전적으로 알고 있어야 형평성의 문제를 불러일으키지 않는다. 만약 특정 근로자가 고용안정사업의 지원금·장려금의 대상이 됨에도 불구하고 사업주가 이를 몰라서 채용을 하지 않았다면, 이 근로자는 상대적인 불이익을 당한 것으로 볼 수 있다.

또한 영국의 뉴딜처럼 취업알선, 진로지도, 직업훈련 및 지원금·장려금 지원 등의 각종 서비스가 체계적으로 제공되는 것이 세계적인 추세이다. 구직자에 대한 종합적 서비스의 제공을 위해서도 구직자가 자신이 고용안정사업의 지원금·장려금의 지원대상이 되는지의 여부를 알고 있어야 할

것이다.

이러한 측면에서 지금은 유명무실한 실업자 프로파일링(profiling) 시스템을 재가동할 필요가 있다. 구직자가 고용안정센터를 방문하여 초기 상담을 하였을 때, 이 구직자가 어떤 지원금·장려금의 지원대상이 되는지 그 여부를 파악하고, 이 정보를 취업알선에 활용하는 것이다.

이러한 방식을 통하여 사업주가 지원금·장려금을 신청하지 않더라도 구직자의 특성에 따라 지원금·장려금을 받을 수 있도록 그 기회를 확대하며, 구직자의 신속한 (재)취업을 유도할 수 있다.

다. 중·고령 근로자의 고용안정을 위한 지원 강화²⁴⁾

중·고령자 고용불안의 주요 원인은 연공서열형 임금구조로 인해 근속기간이 증가할수록 생산성보다 임금수준이 높아지기 때문이다. 따라서 임금과 생산성이 일치하도록 임금체계를 성과급·직무급 중심으로 전환할 필요가 있으며, 이에 고용안정사업은 기업(특히, 중소기업)의 임금체계 개편에 대한 지원을 제공하도록 한다.

구체적인 지원방식은 △ 중소기업의 성과급·직무급 도입을 위해 필요한 직무분석 프로그램의 개발 및 제공, △ 임금·인사체계의 개편방안에 대한 기본 틀의 수립과 제공, △ 중·고령자 고용안정을 위한 각종 진단시스템의 개발 및 보급, △ 임금·인사체계 개편을 희망하는 중소기업에 대한 컨설팅서비스 제공(구체적으로 컨설팅서비스에 소요되는 비용의 일부를 지원) 등이 고려될 수 있다.

특히 연봉제, 직무급제의 도입과 같은 기업의 임금유연화 노력은 장기 근속자에 대한 임금 거품을 제거함으로써 신규채용을 증대시키고 중·고령자 근로자의 고용불안을 완화시키는 효과가 기대된다.

24) 이 부분은 제VIII장 1. '새로운 지원제도의 도입'에서 '가. 임금유연성의 강화'와 다소 중복된다.

일본의 고령자 고용정책

1. 정년연장 및 계속고용을 위한 환경정비
 - 고령자의 고용유지를 증진시키기 위해 요구되는 임금과 인사제도의 수정에 대한 기술적 상담 등을 사업주에 제공
 - 고령자 고용을 위해 임금인사제도를 개편하려는 사업주에 대해 고령자고용 adviser는 기획안을 작성하고, 이의 구체적 실행을 지원. 이에 필요한 경비의 절반을 정부가 부담
 - 기획진단시스템: 고령자 활용을 위해 필요한 기업 과제와 방향 제시
 - 직장개선진단시스템: 고령자 근무환경 정비 및 개선
 - 건강관리진단시스템
 - 교육훈련진단시스템
 - 인건비와 임금분석진단시스템: 임금비용과 생산성의 시뮬레이션
 - 정년연장, 계속고용제도 등을 도입한 사업주에 조성금 지원
 - 계속고용정착촉진조성금
 - 다수계속고용조성금
 - 정년연장직업적응조성금
 - 고령자고용환경정비용자
2. 지역경제단체와의 연계를 통한 고령자적합직종의 개발
 - 지역 실정에 적합한 고령자 적합직종을 개발하고, 고령자에 대한 Work-sharing제도의 실시, 고령자 회사의 설치 등을 지원
 - 재직고령자의 재취업 지원을 강화
3. 고령자의 취업과 사회활동 촉진
 - 실버인재센터: 정년퇴직 후 임시적·단기적 취업 희망자에게 지역사회에 밀착된 일자리 제공
 - 고령자생활원조서비스: 취업을 통한 고령자의 경제적 자립능력 배양, 고령자간 의사소통 기회의 확충, 노노복지(老老福祉)에 의한 고령자의 심리적 안정감 확보 등을 추구
 - Senior Work Program: 실버인재센터연합을 중심으로 공공직업안정기관과 사업주단체의 협력 아래에서 기능훈련, 합동면접 등을 일률적으로 실시
 - 또한 직장체험 기회를 제공

나아가 고령자의 정년연장 및 고용촉진을 위한 지원 강화를 위하여 정년연장을 포함하여 고령자의 고용유지 및 촉진을 위한 컨설팅서비스의 제공 및 프로그램 개발을 도모한다. 또한 퇴직고령자를 재고용시 채용장려금을 지급하는 방안도 고려할 수 있다. 이 때, 지급 대상은 정년 후 정규근로 및 파트타임 근로의 재고용을 모두 포함한다.

참고문헌

- 강원택, 「영국 사회정책의 변화: 신노동당(New Labour)과 일을 위한 복지」, 『세계화와 복지국가: 사회정책의 대변환』(제6장), 나남출판, 2001, pp. 177~200.
- 금재호 외, 『고용안정사업의 효율성 평가』, 한국노동연구원, 2003.
- 김동헌·김미란·이주환, 『고용유지지원사례 연구와 제도개선방안』, 한국노동연구원, 1999.
- 김동헌·박의경, 『고용유지지원금의 효율성 평가』, 한국노동연구원, 2000a.
- _____, 「고용안정사업에 대한 평가와 발전방향」, 『고용보험제도의 평가와 발전방향』, 한국노동연구원, 2000b, pp. 50~75.
- _____, 『노동시장 구조 변화에 따른 고용안정사업 정책방향』, 한국노동연구원, 2001.
- 김동헌 외, 「고용보험에 의한 기업의 고용유지 활성화 방안」, 노동부, 1999.
- 김영순, 「지구화시대의 정책모방: 미국, 영국, 한국의 근로연계복지 비교연구」, 『한국정치학회보』, 제36권 제4호, 한국정치학회, 2002, pp. 321~342.
- 김주섭·이규용·김정우, 『고용유지지원제도의 효과 및 개선방안』, 한국노동연구원, 2002.
- 김환준, 「미국 복지개혁의 성과와 한계」, 『한국사회복지학』, 제53권, 나남출판, 2003, pp. 129~153.
- 노동부, 『고용보험백서』, 각연도.
- _____, 『노동백서』, 각연도.
- _____, 『실업대책백서: 1998~2000』, 2001.
- 류기철·황준욱·박혁, 『호주의 실업자 지원정책』, 한국노동연구원, 2002,

- pp. 47~94.
- 문진영, 「영국의 근로복지(Workfare) 개혁에 관한 연구: 노동당의 이념적 변화를 중심으로」, 『한국사회복지학』, 제56권 제1호, pp. 45~70, 2004.
- 박능후, 『勤勞連繫福祉(Workfare) 프로그램 運用모델 研究』, 한국보건사회연구원, 2001.
- 신동균, 「미국의 일자리창출」, 『선진국의 일자리창출연구』, 한국노동연구원, 1999, pp. 23~49.
- 신동면, 「영국의 근로연계복지에 관한 평가: 신노동당 정부의 New Deal을 중심으로」, 『한국사회복지학』, 제56권 제1호, 2004, pp. 23~43.
- 유경준 편, 『고용창출에 관한 연구』, 비봉출판사, 2000.
- 유길상·김정우·안기정, 『일본의 고용보험제도 연구(II): 2001년 개편 내용을 중심으로』, 한국노동연구원, 2003.
- 이규용·홍성호, 『캐나다의 고용보험제도 연구』, 한국노동연구원, 2003.
- 이민진·임서정, 「일본의 일자리창출」, 『선진국의 일자리창출 연구』, 한국노동연구원, 1999, pp. 79~130.
- 이상은, 「미국의 복지개혁: 소극적 현금지원정책으로부터 적극적 자립지원정책으로」, 『사회보장연구』, 제19권 제1호, 한국사회보장학회, 2003, pp. 23~58.
- 임철재·김영준, 『경제성숙기의 성장환경 변화와 대응방안: 선진국 경험과 국내여건 비교』, 한국은행 금융경제연구원, 2004. 8.
- 장지연·김정우, 『취약계층에 대한 고용보조금제도의 효과 및 개선방안』, 한국노동연구원, 2002.
- 전병유, 「영국의 일자리창출」, 『선진국의 일자리창출 연구』, 한국노동연구원, 1999, pp. 131~156.
- 홍승제·임철재, 『주요국의 성장모형 전환 과정: 일본 아르헨티나 독일의 사례』, 한국은행 금융경제연구원, 2004. 6.
- 황덕순, 「소규모사업체 고용안정사업 활용 제고 방안」, 한국노동연구원, 1999.

_____, 『사회안전망체계의 국제비교연구(Ⅱ): 미국』, 한국노동연구원, 2003a.

_____, 『영국의 실업급여 연구』, 한국노동연구원, 2003b.

황준욱, 『미국·프랑스의 고용창출지원 프로그램 연구』, 한국노동연구원, 2003.

한국노동연구원 고용보험연구센터, 『고용보험동향』, 각호.

한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월(연)보』, 각호.

Bartik, Timothy J., “Jobs for the Poor: Can Labor Demand Policies Help?” New York: Russell Sage Foundation and Kalamazoo: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 2001, pp. 204~248.

Eberts, Randall W. and O’Leary, Christopher J., “Public Employment Policy in the New Economic Environment”, in *Active Labor Market Policies and Unemployment Insurance in Selected Countries*, KLI·FES, 2002, pp. 90~147.

OECD, *Innovations in Labour Market Policies: The Australian Way*, 2001.

_____, *Employment Outlook*, 1994.

Peck, Jamie and Theodore, Nikolas, “Work First: Workfare and the Regulation of Contingent Labour Markets”, *Cambridge Journal of Economics* Vol. 24, 2000, pp. 119~138.

◆ 執筆陣

- 김재호(한국노동연구원 노동보험연구센터 소장)
- 박성재(한국노동연구원 책임연구원)
- 박 혁(한국노동연구원 책임연구원)

일자리창출 지원을 위한 고용안정사업 개편방안

- 발행연월일 | 2005년 9월 1일 인쇄
2005년 9월 5일 발행
- 발 행 인 | 최 영 기
- 발 행 처 | **한국노동연구원**
11510-0110 서울특별시 영등포구
여의도동 16-2 중소기업회관 9층
☎ 대표 (02) 782-0141 Fax:(02) 786-1862
- 조판·인쇄 | 한국컴퓨터인쇄정보사 (02) 2275-8106
- 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일
- 등 록 번 호 | 제13-155호

© 한국노동연구원 정가 7,000원