

정책자료	2003-07
------	---------

# 호주의 실업자 지원정책

류기철 · 황준욱 · 박 혁

## 목 차

요 약 .....	i
제1장 서 론 .....	1
제2장 호주 노동시장 개관 .....	4
제1절 인구, 경제 및 고용 현황 .....	4
1. 인구 및 경제 .....	4
2. 고 용 .....	6
제2절 임금 및 노사관계 .....	10
제3장 실업자 소득지원 .....	14
제1절 사회보장제도 개관 .....	14
1. 사회보장제도 도입 및 변천 .....	14
2. 사회보장급여 수급자 및 급여수준의 변화 추이 .....	18
제2절 실업자 소득지원(Income Support)제도 .....	21
1. 개 관 .....	21
2. 최근 변화 .....	23
3. 지원 내용 .....	25
4. 활동조사(Activity Test) .....	30
5. 재력조사(Means Test) .....	38
6. 요약: 호주 실업자 소득지원제도 .....	43
제3절 실업자 소득지원제도 평가 .....	45

제4장 실업자 취업지원 .....	47
제1절 노동시장정책 추이 .....	47
1. 취업망(Job Network) 도입 이전 프로그램의 내용 .....	47
2. 취업망 도입 이전 프로그램의 성과에 대한 평가 .....	49
3. 1996년 고용서비스 개혁 .....	50
제2절 노동시장정책 현황 .....	51
1. 최근의 노동시장정책 .....	51
2. 노동시장정책 관련 기구 .....	52
제3절 취업망을 통한 취업지원 서비스 .....	55
1. 취업망의 도입 .....	55
2. 취업망의 체계 .....	58
3. 구직자 분류법(JSCI) .....	62
4. 취업망을 통한 주요 서비스 내용과 보상 체계 .....	65
5. 취업망 기관의 선정과 관리 .....	73
6. 취업망의 운영원리 : 경쟁 .....	77
7. 요약: 호주의 실업자 취업지원 .....	80
제4절 취업지원 서비스 시행 성과와 평가 .....	82
1. 호주 고용부의 평가 .....	83
2. 호주 생산성위원회의 평가 .....	90
3. OECD의 평가 .....	92
4. 종합 평가 .....	92
제5장 호주 실업자 지원제도의 정책적 시사점 .....	95
제1절 우리나라 실업자 지원정책 .....	96
1. 최근 실업자 지원정책의 기본 방향 .....	96
2. 실업자 지원 정책의 구조 .....	98

제2절 정책적 시사점 .....	104
참고문헌 .....	110
부 록 .....	113

## 표 목 차

<표 2-1> 성별, 연령별 인구 분포 추이(각 연도 6월 기준) .....	5
<표 2-2> 노동력 구성 추이(각 연도 6월 기준) .....	6
<표 2-3> 경제활동상태별 노동력 추이 분포(각 연도 6월 기준) .....	7
<표 2-4> 연령별 취업률 및 실업률 분포 추이(각 연도 6월 기준) .....	8
<표 2-5> 1990년대 노동시장 내 시간제 근로자 비율 추이 .....	9
<표 2-6> 산업별 취업자 수 분포 추이 .....	9
<표 3-1> 소득지원 수급자수 추이(1965~1999년) .....	19
<표 3-2> 사회보장 지출 항목의 GDP 대비 비율(1965~1997년) .....	20
<표 3-3> 실업수당의 수급기간(1981~1997년) .....	29
<표 3-4> 실업수당 수급기간의 분포(1981~1997년) .....	30
<표 3-5> 소득조사관련 금액(2003년) .....	41
<표 3-6> 자산조사관련 금액(2003년) .....	42
<표 4-1> 호주 구직자분류법 평가항목 및 가중치 점수 .....	64
<표 4-2> 취업망 서비스의 공급기관수와 지점 수 .....	75
<표 4-3> 집중지원 공급자 선택(1999년) .....	79
<표 4-4> 1, 2차 민간 계약기관의 지리적 분포 .....	84
<표 4-5> 취업망 서비스 별 수급자들의 지원 후 성과 (1998년 5월~2000년 11월) .....	85
<표 4-6> 구직자 특성에 따른 지원 후 정(+)의 성과 비율 .....	86
<표 4-7> 취업망 서비스 관련 프로그램 지출 추이 .....	88
<표 4-8> 1995-1996년과 1999-2000년의 노동시장 지원비용 .....	89
<표 4-9> 구직자의 공공 고용서비스 지원기관 등록 .....	92

## 그림목차

[그림 4-1] 호주의 노동시장정책과 고용서비스관련 주요 기관 .....	54
[그림 4-2] 취업망 체계와 서비스 흐름도 .....	62
[그림 5-1] 우리나라 실업대책의 기본 틀 .....	99
[그림 5-2] 우리나라 실업자 대상별 소득지원 및 취업지원 서비스 현황 .....	101

## 요약

조세수입기반의 소득지원과 취업망(Job Network, JN)을 통해 민간기관들이 제공하는 취업지원 서비스로 구성되어 있는 호주의 실업자 지원제도는 수혜자 부담원칙의 고용보험에 의한 소득지원과 공공기관에 의한 취업지원 서비스를 제공하고 있는 우리나라와는 상당히 다른 모습을 보여주고 있다.

우리나라의 고용서비스는 주로 공공부문에 의해 제공되고 있으며 IMF 경제위기 이후 실업대란을 거치면서 일부 민간기업의 구직알선서비스 등이 생겨나고 있는 실정이다. 이러한 공공부문 주도에 의한 고용서비스 제공은 나름대로의 장점도 있지만 비용효율성, 서비스의 질 등에 있어서 문제점이 있는 것도 사실이다. 고용서비스가 가지는 공공성을 유지하면서 질 높은 서비스를 효율적으로 제공하는 방법을 찾는 것은 단순히 노동정책의 차원뿐만 아니라 공공부문 혁신이라는 관점에서도 중요한 일이라 하겠다.

바로 이러한 측면에서 고용서비스 혁신 등을 포함하는 호주의 실업자지원정책은 하나의 비교 선례로서 깊은 연구와 이해가 필요한 부분이라 하겠다. 본 연구는 이러한 필요성에 따라 호주의 실업자를 위한 소득지원 제도와 취업지원 제도의 구체적인 내용을 살펴보고, 특히 호주의 고용서비스 혁신방안인 취업망(Job Network) 제도에 대한 심층적인 소개 및 분석을 통해 우리나라 고용서비스 제공방식에의 시사점을 도출하는 것을 연구의 목적으로 한다.

본 연구에서는 하나의 제도가 과거 사회발전의 역사적 결과물이라는 기본 시각 하에, 호주의 노동시장 및 고용 등 기본적인 환경에 대해 살펴보는 것을 시작으로(제2장), 먼저 실업자 소득지원정책의 큰 틀인 호주의 사회보장제도에 대한 설명과 더불어 실업수

당의 운영 현황 등 호주 소득지원정책의 구체적인 모습을 살펴본  
왔다(제3장). 또한 1990년대 이후 급변 양상을 띠게 된 호주 노동  
시장정책의 변화추이와 특징 등에 대해 살펴본 후 이러한 변화의  
결과물로서 고용서비스 혁신수단인 취업망 도입과 관련 정책들의  
내용 및 사회적 논의를 중점적으로 다루었다(제4장).

본 연구를 통하여 얻게 된 호주의 실업자 지원제도의 특징은 다  
음의 4가지로 요약해볼 수 있다.

첫째, 호주의 실업자지원정책은 정부와 계약을 맺은 취업연계센  
터(Centrelink)를 통하여 매우 체계적으로 이루어지고 있어서 실업  
자가 소득지원과 함께 자신의 여건에 맞는 취업지원 서비스를 손  
쉽게 받을 수 있도록 되어 있다. 둘째, 취업망이라는 경쟁적인 체  
계하에 전문성을 가진 민간기관들에 의해서 취업지원 서비스가 제  
공되고 있다. 셋째, 실업수당을 받는 구직자에 대해서는 통상의 구  
직활동과 함께 이들의 취업가능성을 높일 수 있는 다양한 형태의  
의무를 부과하는 상호책무의 제도를 시행하고 있다. 넷째, 실업수  
당이 일반조세에 의해 조달되며 또한 재력조사를 거쳐 지급되고  
있고 수급요건을 충족하는 한 기간의 제한 없이 지급된다.

이러한 호주의 실업자 지원제도는 우리나라 현황에 비추어 볼  
때 다음과 같은 네 가지 정책적 함의를 가지고 있다(제5장).

첫째, 실업자에 대한 소득지원과 취업지원의 연계와 체계적인  
운영이 필요하다는 것이다. 호주는 취업연계센터에 등록을 하게  
되면 소득지원과 함께 자신에 맞는 취업지원서비스를 손쉽게 받을  
수 있도록 되어 있다. 실업수당의 신청 시 취업준비약정서 작성을  
통해 효과적인 재취업 전략을 수립하도록 하고 있으며 구직자 분  
류법을 통해 구직자에 대한 과학적이고 체계적인 분류를 기초로  
각자에 맞는 취업지원서비스가 제공된다. 우리나라에서도 현재 형  
식적으로 진행 중인 활동조사를 내실화하고 현재 형식화되어 있는  
프로파일링 시스템을 개선하여 현실화할 필요가 있다.



둘째, 호주의 취업망 제도를 우리나라 고용서비스 공급방식의 하나의 대안으로 고려할 수 있다는 것이다. 현재 주로 공공부문이 담당하고 있는 고용관련서비스 제공방식은 공공부문 혁신 차원과 정부가 부담하는 동 서비스에 소요되는 비용이라는 면에서 재고할 필요가 있다. 그러나 이러한 대안 고려 시, 우리나라의 관련 서비스에 대한 민간 시장이 충분하게 발달되어 있지 못하다는 점, 서비스 민영화에 따른 취업취약계층 소외 현상에 대한 대안 마련 등 제반 사항에 대한 심층적인 검토가 선행되어야 한다.

셋째, 실업수당을 수령하는 구직자들에게 다양한 형태의 구직관련 의무를 부과하는 호주의 상호책임제도를 실업급여의 수급기간이 장기화되는 구직자들을 대상으로 적용하는 방안도 고려할 필요가 있다.

넷째, 현재 고용보험법에 의한 실업자 지원과 기초생활보장법에 의한 저소득계층 지원이 분리·운영되고 있는 우리나라의 경우를 고려할 때 호주의 단일화된 실업자 소득지원제도는 소득지원 및 취업지원 대상을 통합함으로써 더욱 효과적인 지원방안을 강구하는 데 도움이 될 것으로 기대한다.

## 제1장 서론

각 국은 실업자의 직업세계로의 복귀를 위하여 실업보험, 실업부조, 공공고용서비스, 직업훈련 등 다양한 정책과 프로그램을 운영해 오고 있다. 이러한 실업자에 대한 국가지원은 크게 소득지원과 취업지원으로 나누어 볼 수 있다. 소득지원이란 실업기간동안 실업자에게 소득을 지원하여 최저생활을 보장하고 소득 걱정 없이 구직활동을 수행할 수 있게 하는 목적을 가지고 있으며 취업지원은 실업자에 대한 지원의 최종 목적인 새로운 일자리를 찾는 것을 도와주는 목적을 가지고 있다.

최근 실업자 지원과 관련하여 여러 나라에서 공통적으로 관찰되는 변화방향으로는 첫째, 미국의 복지시스템 개혁에 의한 복지와 노동의 연계, 프랑스 등 주요 유럽국가에서의 실업보험 수급자에 대한 구직활동 의무 강화 등에서 나타나듯이 적극적 노동시장정책의 발전과 더불어 실업자에 대한 소득지원과 취업지원이 서로 연계되어 수행되고 있다는 것이다. 둘째, 1990년대에 들어와 급속하게 진행된 세계화와 경쟁의 심화 속에 많은 나라들은 국가경쟁력 제고를 위한 정부혁신의 관점에서 실업자 지원을 위한 정부조직의 효율성을 제고하고 복지에 대한 정부의 재정적·행정적 부담을 줄이려는 노력을 쏟고 있다. 하지만, 이러한 변화 방향의 공통점에도 불구하고 정책의 운영모습과 개별 프로그램 등 실업자에 대한 지원정책의 구체적인 모습은 각 국의 역사적 전통과 사회적 배경에 따라 다양하게 나타나고 있다.

## 2 호주의 실업자 지원정책

호주는 실업자에 대한 소득지원을 위해 수급자 부담원칙의 실업보험 제도를 채택·운영하고 있는 여러 선진국과는 달리 전통적으로 조세를 기반으로 하는 사회보장체계 내에서 사회부조를 통해 실업자에 대한 지원을 시행해오고 있는 국가이다. 정권의 교체기마다 실업자지원 방식에 대하여 보험과 부조라는 형태를 놓고 많은 논의가 진행되었지만 실제로 보험형태의 제도는 한번도 도입되지 않았다. 실업자에 대한 지원이 수급자가 납부한 기여금이 아닌 국민의 세금에 의하여 이루어진다는 것은, 호주가 동 분야에 있어서 정책기반을 시장원리보다는 주로 국가개입에 의한 복지제공에 두고 있었다는 것을 반증해준다.

실업자에 대한 취업지원에 있어서도 호주는 다른 나라들과는 구별되는 독특한 모습을 보여 준다. 호주는 1996년 정부의 고용서비스 시스템의 혁신을 시도하였다. 동 혁신의 중심내용은 소위 취업망(Job Network, JN)의 도입을 통해서 이전에 공공기관이 제공하던 고용서비스를 입찰에 의해 선정된 민간기관들이 제공하도록 한 것이다. 이 과정에서 정부는 민간사업자의 고용서비스를 구매하여 국민들에게 제공하는 중개자의 역할을 수행하게 되며 민간 고용서비스시장의 활성화를 위해 1998년 연방고용청을 해체하였다. 이러한 일련의 조치는 호주의 전통적인 정책기조를 혁신적으로 바꾼 것이며 다른 나라와 비교할 때도 그 정도가 매우 파격적이라 할 수 있다.

현재 우리나라는 실업자의 소득유지와 재취업을 위해 수혜자 부담원칙의 고용보험에 의한 소득지원과 공공기관에 의한 취업지원 서비스를 제공하고 있다. 특히 현재 우리나라의 실업자에 대한 취업지원 서비스는 공공기관과 민간기관으로 분리되어 제공되고 있으며 공공서비스는 독점적으로 공공기관에 의해 제공되고 있다. 이러한 공공부문에 의한 공공고용서비스 제공은 공공성을 확보하기에 유리하다는 장점도 있지만 낮은 비용효율성과 서비스의 질 저하 등의 문제점이 있는 것도 사실이다. 고용서비스가 가지는 공공적인 성격을 유지하며 질 높은 서비스를 효율적으로 제공하는 방법을 찾는 것은 단순히 노동정책의 차원뿐만 아니라 공공부문 전체의 혁신이라는 관점에서든 중요한 일이라 하겠다. 바로 이러한 측면에서 고용서비스관련 혁신 등을 포함하는 호주의 실업

자지원정책은 하나의 비교 사례로서 깊은 연구와 이해가 필요한 부분이라 하겠다.

본 연구는 이러한 필요성에 따라 호주의 실업자 지원제도의 배경 및 현황을 파악하려는 기본적인 목적을 가진다. 이를 위하여 호주의 실업자를 위한 소득지원 제도와 취업지원 제도의 구체적인 내용을 살펴보고 특히 호주의 고용서비스 혁신방안인 취업망(Job Network) 제도에 대한 심층적인 소개 및 분석을 통해 우리나라 고용서비스 제공방식에의 시사점을 도출하고자 한다.

한 나라의 현재제도는 과거 역사 속에서 진행된 사회발전의 결과물이다. 조세를 기반으로 하는 사회부조에 의한 소득지원과 취업망에 의한 취업지원이라는 체계는 이를 둘러싼 수많은 사회적 논의와 이에 따른 역사적 발전을 바탕으로 한다. 이러한 점을 고려하여 본 연구에서는 호주의 실업자지원정책을 살펴보기 전에 먼저 제2장에서 호주의 노동시장 및 고용 등 기본적인 환경에 대해 알아본다. 제3장에서는 소득지원 정책의 큰 틀인 호주의 사회보장제도의 설명과 더불어 실업수당의 운영 현황 등 호주 소득지원정책의 구체적인 모습을 살펴본다. 제4장에서는 호주 노동시장정책의 변화추이와 특징 등에 대해 살펴본 후 이 틀 내에서 고용서비스 혁신수단으로써의 취업망 도입과 관련 정책의 변화 및 사회적 논의를 중점적으로 다룬다. 제5장에서는 결론을 대신하여 호주의 실업자지원정책으로부터 시사점을 도출하기로 한다. 이를 위해 우리나라의 실업자 지원제도의 모습도 간략히 살펴본다.

## 제2장

### 호주 노동시장 개관

#### 제1절 인구, 경제 및 고용 현황

##### 1. 인구 및 경제

호주의 인구는 2000년 6월 현재 1,916만 명이다(표 2-1). 이는 1999년의 1,894만 명에 비해 22만 명 정도가 증가한 것인데(증가율 1.2%) 이중 거의 절반에 가까운 10만 4천 명은 외국으로부터의 이민에 의한 것이다.

인구의 연령별 구성을 보면 15세 이하 연령층이 전체의 20.5%, 15~64세 연령층은 67.2%, 65세 이상의 연령층이 12.3%이다. 이러한 연령 구성을 볼 때 다른 나라의 경우와 마찬가지로 호주에서도 인구의 노령화 현상이 진전되어 이미 고령화 사회에 진입해 있음을 알 수 있는데, 65세 이상의 고령층이 1980년의 9.6%에서 2000년 현재 12.3%로 증가하였고 2051년에는 24~27%의 높은 수준에 달하여 초고령 사회로 분류될 전망이다<sup>1)</sup>.

호주 경제는 저점에 도달하였던 1990년대 초반 불황 이후 지속적으로 성장하였다. 이는 1953년 이후 두 번째로 장기간 동안 지속된 호황으로

---

1) 호주 통계청(Australian Bureau of Statistics), <http://www.abs.gov.au/ausstat/>

〈표 2-1〉 성별, 연령별 인구 분포 추이(각 연도 6월 기준)

(단위: 천명, %)

		1980	1985	1990	1995	1998	1999	2000
총인구	전 체	14,695 (100.0)	15,788 (100.0)	17,065 (100.0)	18,072 (100.0)	18,730 (100.0)	18,937 (100.0)	19,157 (100.0)
	15세 미만	3,711 (25.3)	3,726 (23.6)	3,755 (22.0)	3,888 (21.5)	3,920 (20.9)	3,920 (20.7)	3,921 (20.5)
	15~64세	9,571 (65.1)	10,442 (66.1)	11,417 (66.9)	12,032 (66.6)	12,529 (66.9)	12,696 (67.0)	12,876 (67.2)
	65세 이상	1,413 (9.6)	1,621 (10.3)	1,893 (11.1)	2,151 (11.9)	2,282 (12.2)	2,321 (12.3)	2,360 (12.3)
남자	전 체	7,338	7,883	8,511	8,994	9,320	9,425	9,538
	15세 미만	1,898	1,908	1,927	1,993	2,010	2,010	2,011
	15~64세	4,846	5,294	5,776	6,066	6,311	6,396	6,488
	65세 이상	595	681	809	934	999	1,019	1,038
여자	전 체	7,357	7,906	8,554	9,078	9,410	9,512	9,619
	15세 미만	1,813	1,818	1,828	1,895	1,910	1,910	1,910
	15~64세	4,725	5,148	5,641	5,966	6,218	6,300	6,388
	65세 이상	819	940	1,085	1,217	1,283	1,302	1,322
이주민		101	89	125	107	103	88	104

자료: OECD(2001a).

서 연간 약 4%의 성장률을 기록하였다. 또한 이 기간 동안 물가 상승률도 연간 2% 정도의 낮은 수준에서 유지되었다. 이는 1980년대에 연간 8%, 그리고 1970년대에 연간 10%의 상승률을 기록한 것에 비해 매우 낮은 수치이다. 이는 물론 호주 경제의 생산성이 높아졌음을 의미하는 것인바 이러한 생산성의 증가는 보다 많은 경쟁적인 제도가 도입된 데에 따른 것이다. 호주의 연간 요소 생산성(multi-factor productivity) 증가율은 1980년대에 0.9%로서 다른 OECD 국가들의 평균치인 1.5%에 크게 미달하였으나 1990년대 들어 2.1%로 급증하여 핀란드, 아일랜드, 포르투갈 다음으로 높은 수준을 기록하였다<sup>2)</sup>.

2) DEWR(2000a).

## 2. 고용

2000년 6월 현재 호주의 총인구수 대비 노동력 비율은 50.6%이다(표 2-2). 이는 지난 20여 년의 추이를 고려할 때, 1980년 6월의 수치가 45.9%이었으므로 그 증가 수준이 4.7%p로서 미미한 것으로 보이지만, 성별 구분을 통해 살펴보면 현저한 차이를 발견할 수 있다. 즉 같은 기간 여성노동력 비율은 33.8%에서 44.1%로 크게 상승한 데 비하여 남성의 경우에는 58.1%에서 57.2%로 오히려 하락하여 노동시장 내 여성의 참여도가 크게 증가해왔음을 알 수 있다. 한편 호주의 경제활동참가율은 2000년 6월 현재 75.3%(남성 84.1%, 여성 66.4%)를 나타내었는데 이는 다른 OECD 국가들의 평균수준인 70.2%(남성 81.1%, 여성 59.4%)보다 조금 높은 수준이다<sup>3)</sup>.

1990년대 초반 불황의 결과로 전체 취업자수는 1993년에 1990년대 들어 최저수준인 762만 명을 기록하였는데 이는 1990년에 비해 187천 명

〈표 2-2〉 노동력 구성 추이(각 연도 6월 기준)

(단위: 천명, %)

		1980	1985	1990	1995	1998	1999	2000
총노동력	전체	6,748	7,317	8,461	8,996	9,318	9,438	9,701
	남성	4,260	4,525	4,958	5,153	5,293	5,375	5,457
	여성	2,488	2,793	3,503	3,843	4,025	4,064	4,244
총인구수 대비 비율	전체	45.9	46.3	49.6	49.8	49.7	49.8	50.6
	남성	58.1	57.4	58.3	57.3	56.8	57.0	57.2
	여성	33.8	35.3	41.0	42.3	42.8	42.7	44.1
경제활동참가율	전체	70.5	70.1	74.1	74.8	74.4	74.3	75.3
	남성	87.9	85.5	85.8	84.9	83.9	84.0	84.1
	여성	52.7	54.3	62.1	64.4	64.7	64.5	66.4

자료: OECD(2001a).

3) OECD(2001b).

〈표 2-3〉 경제활동상태별 노동력 추이 분포(각 연도 6월 기준)

(단위: 천명, %)

	1980	1985	1990	1993	1995	1998	1999	2000
취업자 전체	6,281	6,676	7,808	7,621	8,219	8,537	8,732	9,048
남자	3,983	4,111	4,562	4,383	4,670	4,809	4,945	5,060
여자	2,298	2,565	3,246	3,238	3,548	3,728	3,787	3,988
실업자	395	573	585	916	720	724	653	601
실업률 <sup>1)</sup>	5.9	7.9	7.0	10.7	8.1	7.8	7.0	6.2
장기실업자 비율 <sup>2)</sup>	19.8	30.9	21.6	36.5	30.8	33.6	29.4	27.9

주: 1) 1991년에는 9.5%, 1993년에는 10.7%까지 올라갔던 실업률이 1994년 이후 감소세.

2) 전체 실업자수 대비 비율이며, 1년 이상 장기실업상태에 놓인 사람임.

자료: OECD(2001a).

이 감소한 수준이었다(표 2-3).

그러나 그 이후 경기회복과 함께 취업자수가 연간 2.4%의 비율로 증가하여 2000년에는 총취업자수가 9백만 명을 넘어서게 되었다. 1990년부터 1993년까지 실업자수는 331천명 증가하였으며(증가율 56.6%) 이때의 실업률은 10.7%를 기록하였다. 그 이후 2000년 6월 현재까지 실업자수는 315천명 감소하였으며(감소율 34.4%) 그 결과 실업률은 6.2%로 하락하였다.

1993년부터 2000년까지의 기간 동안 성별 취업자 증가추이를 보면 여성은 연간 3.3%(750천명 증가), 남자는 연간 2.2%(677천명 증가)로서 여성 취업자가 남성에 비해 상대적으로 높은 증가율을 나타냈다.

한편 1년 이상 장기실업자 비율<sup>4)</sup>은 1993년에 전체 실업자의 36.5%로 높았으나 그 이후 경기회복과 함께 지속적으로 감소하여 2000년 6월 현재 27.9%로 하락하였다. 이 같은 취업자수 증가와 장기실업자의 감소는 전반적인 고용상황이 개선되었음을 의미하는 것이다.

4) 장기실업자의 비율은 연령이 높을수록 높았는데, 2000년 6월 현재 15~44세의 실업자 중 장기실업자의 비율은 23.3%인 데 비해 45세 이상 실업자 중 장기실업자의 비율은 44.1%이었다(OECD, 2001a).



8 호주의 실업자 지원정책

〈표 2-4〉 연령별 취업률 및 실업률 분포 추이(각 연도 6월 기준)

(단위: %)

		1980	1985	1990	1995	1998	1999	2000
취업률	15~24세	70.8	69.4	70.4	69.6	67.6	68.4	69.0
	25~54세	74.2	75.5	79.9	80.4	80.0	79.6	80.5
	55~64세	44.9	39.7	44.1	44.7	46.6	46.9	49.0
	65세 이상	6.4	4.9	4.9	5.4	5.6	5.7	6.0
	15~64세	69.2	68.9	73.0	73.5	73.0	72.9	73.8
실업률	15~24세	12.2	14.3	13.2	14.4	14.5	13.5	12.3
	25~54세	3.7	5.8	5.1	6.4	6.3	5.4	5.0
	55~64세	3.0	6.2	5.4	7.4	6.1	5.8	4.0
	65세 이상	0.8	2.3	1.6	1.0	1.8	0.9	1.0
	15~64세	6.0	8.0	7.0	8.1	7.9	7.0	6.3
	전 체	5.9	7.9	7.0	8.1	7.8	7.0	6.2

자료: OECD(2001a).

15~24세의 청년층 노동시장 참여도는 OECD 전체 평균인 50% 수준(2000년 기준으로 51.9%)과 비교해 볼 때 상대적으로 높은 편이지만(OECD, 2001b), 여타 연령계층에 비해 실업률이 높고 취업률은 중간 정도의 수준임을 알 수 있다. 청년층 취업률은 1980년대에 70%대의 높은 수준이었으나 1990년대 중후반에 들어와 67~68% 수준으로 다소 하락하였으며 그 이후 조금씩 회복되는 모습을 보이고 있다(표 2-4). 한편 55~64세의 중고령자층 역시 1990년대 들어 취업률이 하락하다가 후반 기부터 다소 개선되었지만 OECD 전체 평균인 50% 수준(2000년 기준으로 50.8%)과 비슷한 수준이다.

1990년대 호주 노동시장에서 특기할 사항 중의 하나는 시간제 근로자(part-time employment)<sup>5)</sup>의 비율이 크게 높아졌다는 것이다(표 2-5). 2000년 6월 현재, 시간제 근로자의 비율은 전체 취업자수 대비 26.2%인데 이는 1980년의 18.1%보다 8.1%p 높아진 수준이다.

5) 호주에서는 시간제 근로자를 주당 평균 30시간 미만 근로한 경우로 정의하고 있다(OECD, 2001a, 2001b).

〈표 2-5〉 1990년대 노동시장 내 시간제 근로자 비율 추이

(단위: %)

	1990	1998	1999	2000
남자	11.3	14.4	14.8	15.8
여자	38.5	40.7	41.4	40.7
전체 취업자수 대비	22.6	25.9	26.1	26.2
여성의 비율	70.8	68.6	68.9	68.3
OECD 평균	14.3	15.4	15.5	15.3

자료: OECD(2001a).

시간제 근로자의 비율은 특히 1985년과 1995년 시점을 넘어서면서 크게 높아졌는데 각각 이 시기에 20%(1985년 20.4%), 25%(1995년 25.0%) 수준에 이르렀다. 이는 2000년 현재 OECD 전체 평균치인 15.3%에 비해서도 매우 높은 수준이다. 한편 2000년 5월 현재 시간제 근로자 중 비자발적 시간제 근로자, 즉 가능하다면 더 많은 시간을 근로하기 원하는 시간제 근로자의 비율은 23%로 조사되었다(OECD, 2001a).

다른 나라들과 마찬가지로 호주에서도 최근 들어 제조업, 전기·가스 및 수도업, 광업 등 종전에 취업자수가 많았던 산업의 취업자수는 감소하거나 그 증가세가 완만한 추이를 보이고 있는 반면, 여타 산업들, 특히 금융·보험업 및 서비스업 등의 3·4차 산업에의 취업자수는 빠른

〈표 2-6〉 산업별 취업자 수 분포 추이

(단위: 천명)

	1980	1985	1990	1995	1998	1999	2000
농림어업	407	417	427	402	412	436	444
광업	84	102	95	85	87	76	79
제조업	1,240	1,101	1,177	1,117	1,104	1,068	1,144
전기, 가스 및 수도업	129	139	104	85	69	67	65
건설업	486	474	587	595	624	676	713
도매, 음식숙박업	1,489	1,535	1,913	2,074	2,164	2,250	2,220
운송, 통신업	459	523	542	525	531	564	594
금융 및 보험업	515	724	974	1,119	1,262	1,280	1,400
사업 및 개인서비스업	1,472	1,661	1,989	2,218	2,283	2,316	2,389
전산업	6,281	6,676	7,808	8,219	8,537	8,732	9,048

자료: OECD(2001a).

속도로 증가하였다(표 2-6). 그 결과 이들 여타산업에 취업한 근로자의 비율은 1985년 8월의 66.7%로부터 1999년말에는 73.1%로 상승하였다.

취업자수의 증가를 지역별로 보면 도시지역이나 비도시지역 모두 증가하는 양상을 보이고 있다. 1990년대 들어 계속적으로 도시지역에서의 취업자수의 증가율이 비도시지역에서의 취업자 증가율을 상회하였으나 1999년 이후 비도시지역이 도시지역에 비해 더 높은 취업자 증가율을 보이고 있다<sup>6)</sup>.

원주민들의 노동시장관련 지표는 최근 들어 상당히 개선되고 있기는 하나 여타 호주인들에 비해 여전히 매우 불리한 상황에 있다. 전체 원주민 인구에 대한 취업자수의 비율은 1991년의 37.1%로부터 1996년의 40.7%로 높아졌으며 같은 기간 동안 이들의 실업률은 30.8%로부터 22.7%로 하락하였다. 비 영어사용국 출신 근로자들의 경우에도 원주민들의 경우와 마찬가지로 노동시장여건이 매우 불리한 상태에 있다. 1993년 6월부터 2000년 7월까지의 기간 동안 이들 중 취업자수는 192천명 증가하여 실업률이 14.8%로부터 7.4%로 낮아졌으나 경제활동참가율은 56.9%로부터 54.2%로 오히려 낮아졌다.

## 제2절 임금 및 노사관계

호주 노동시장 특징 중 하나는 노사관계 관련 기구에서 찾을 수 있다. 호주에서는 연방과 주(州)간의 권력배분으로 인해 연방의회 외에 주의 회도 노사관계에 관한 법률을 제정하고 있지만 여기에서는 연방정부의 입법과 그 집행에 관해서만 살펴보기로 하겠다.

1890년대에 많은 노사분규를 경험한 호주에서는 분규의 해결과 임금 협약의 체결을 용이하게 하기 위한 목적으로 1904년에 연방조정중재법원(Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration)을 설립하였

---

6) 1999년과 2000년의 2년 동안 비도시지역의 취업자가 5.8% 증가한 데에 비해 주도(State capital)들의 취업자증가율은 4.8%에 그쳤다.

으며 이를 중심으로 한 연방조정중재체제는 1990년대에 이르기까지 거의 변하지 않고 유지되어 왔다. 이 체제에서는 노사 양측이 주장의 차이가 있는 경우 이의 해결을 법원에 신청할 의무를 가지며 법원의 결정은 노사 쌍방에 대해 구속력을 가진다. 아울러 본 조정중재체제에서 다루어지는 사항에는 임금수준, 근로시간, 연가, 병가, 해고의 사전통보, 해고수당 등 기본적인 근로조건들이 모두 포함되어 있다.

1980년대 중반에는 근로자의 83%가 그들의 근로조건에 관하여 연방 법원 및 주 법원이 책정한 임금수준이나 결정에 의해 규율을 받고 있었다. 이처럼 1990년대 초까지 연방의 노사관계제도는 주로 호주노사관계위원회(Australian Industrial Relations Commission, AIRC)를 통해 노사분규를 해결하는 데에 초점이 맞춰져 있었다. 즉, 동 위원회가 산업 또는 직종별로 임금 및 근로조건을 규정하는 하나의 심사기준(award; 裁定)을 설정하여 이를 일괄적으로 시행하는 방식이었다. 산업 전체 또는 직종 전체를 대상으로 하여 설정되는 재정은 당연히 개별 기업의 사정을 감안할 수 없었다. 이에 따라 산업별로 재정보다 근로자에게 유리한 내용의 노사간 협약을 체결하여 이를 보완적으로 시행하는 경우가 없지 않았지만 재정과 충돌하지 않는 범위 내에서만 노사간 협약의 체결이 가능하였다.

그러나 1980년대 후반 이후 작업장과 기업수준에서의 협약체결을 강조하는 방향으로의 변화가 생겨나면서 호주의 노사관계와 임금결정제도는 기존의 중앙 집중적인 체제로부터 분권화된 체제로 전환되었다. 즉, 1990년대 초부터 임금과 근로조건을 획일적으로 결정하는 방식으로부터 각 개별 사업장별로 개별적 노사교섭을 통해 결정하는 방식으로 전환되었는데, 특히 1991년에 호주노사관계위원회가 사업장별 임금·근로조건 교섭방식 등의 기준을 기업별 교섭방식으로 전환하기로 결정한 이후 기업단위의 협상은 더욱 보편화되었다. 이러한 변화는 기업의 생산성과 경쟁력을 높이기 위해 효율성과 신축성이 필요하다는 인식으로부터 비롯되었다. 이와 함께 노조 조직률도 1976년의 50%로부터 1996년의 31%로 하락하는 등 노조의 영향력은 감소하였다.

또한 1996년에 작업장노사관계법(Workplace Relations Act)이 제정된

## 12 호주의 실업자 지원정책

후에는 역사상 처음으로 근로자들이 원하는 경우에는 노동조합의 개입 없이도 노사간 협약을 체결하는 것이 허용되었으며 또한 이렇게 체결된 협약은 호주노사관계위원회에 의해 구속력을 인정받게 되었다. 즉, 작업장 노사관계법은 집단교섭을 통한 협약(collective certified agreements) 또는 개별교섭을 통한 협약(individual Australian Workplace Agreements)이 재정에 비해 근로자에게 불리하지 않는 것으로 판정(no disadvantage test)을 받는 한 재정을 대체할 수 있도록 하였다<sup>7)</sup>.

이처럼 재정의 역할이 과거 임금 및 근로조건 등을 상세히 규정하는 것으로부터 허용 가능한 최소한의 임금과 근로조건을 제시하는 것으로 바뀌었으며 임금과 근로시간 및 휴가 등을 더욱 신중적으로 규정하고 운영하는 것이 가능해졌다. 또한 재정의 내용도 과거에 비해 훨씬 단순해졌으며 그 수 또한 크게 감소하였다. 연방 재정의 수는 1996년의 3,200개 수준에서 2000년에는 2,400개로 감소하였다. 그러나 교섭을 통해 협약을 체결하지 못 하는 근로자의 경우에는 여전히 재정이 근로조건 유지 내지는 개선의 기능을 담당하고 있다.

작업장 노사관계법이 시행된 최초 3년간 17,235개의 집단협약이 비불리 판정을 받아 성립하였으며 개별협약도 2000년 4월 현재 그 수가 10만개를 상회하였다. 그 결과 1990년대 초에 80% 이상의 근로자가 그들의 임금 및 근로조건에 관하여 재정의 규율을 받고 있었으나 1999년에 와서는 5인 이상 사업장의 근로자 중 재정에 따른 임금을 받는 자의 비율은 22%에 불과하게 되었다.

이러한 노사관계의 변화는 생산성 증가에 적지 않은 기여를 하였다는 평가를 받고 있다. 이와 함께 노사관계법이 시행된 1996년말 이후 노사분규도 크게 감소한 것으로 나타났다. 즉, 1997년과 1998년에 근로자 천명당 근로일수 손실(number of working days lost per thousand employees : WDL/1000E)이 측정을 시작한 1913년 이후 최저치를 기록하였으며 또한 동 기간 노사분규 건수에 있어서도 1940년 이후 최소 수

---

7) 집단협약은 여전히 호주노사관계위원회에 의해서 인가를 받으나 개별협약은 노사관계법의 규정에 의해 새로이 설치된 고용중재위원회(Employment Advocate)가 그 인가를 맡고 있다.

준을 기록하였다.

한편 호주노사관계위원회는 1997년 4월에 주당 38시간 근무를 기준으로 주당 A\$359.40(시간당 A\$9.45에 해당)을 연방 최저 임금률로 설정하였고, 1999년 9월 청년근로자의 임금수준에 관한 사항을 작업장 노사관계법에 새로이 추가하였다. 즉, 동법에서는 연령에 따른 임금차별을 금지하고 있으나 청소년과 훈련생에 대해서는 다소 낮은 임금을 지급하는 것을 허용하였다. 이는 노동시장 진입 초기의 취업경력 내지는 경험이 그 이후의 취업에 적지 않은 도움을 준다는 인식에 따른 것이다. 또한 최근의 이러한 변화와 함께 이루어진 임금의 전국적인 공동책정 전통은 호주를 소득분포가 가장 균등한 나라 중의 하나가 되도록 하는 결과를 가져왔다.

## 제3장 실업자 소득지원

### 제1절 사회보장제도 개관

#### 1. 사회보장제도 도입 및 변천<sup>8)</sup>

호주 사회보장제도 변화 및 이와 관련된 논의는 급여와 기여(contribution)간 연계에 집중되어 왔는데, 대체로 정권을 획득하는 정당의 정치적 성향에 따라 좌우되는 경향이 컸다. 즉 보수적인 성향을 가진 정당이 집권을 하면 기여와 연계된 사회보험 형태를 주장했던 것과는 대조적으로, 노동당 등 진보적인 성향을 띠는 정치세력은 소득재분배 원칙에 따라 기여와 무관한 일반조세에 의한 사회보장제도운명을 주장하였던 것이다. 하지만 실행된 정책을 놓고 보면 1900년대 초 호주 사회보장제도가 시행된 이래, 급여와 기여가 연계되지 않은 채 조세수입을 그 재원으로 하여 운영되고 있다.

호주는 1901년 6개의 식민지역이 결합, 연방정부(Commonwealth Government)를 수립함으로써 독립국가로 탄생하였다. 호주 사회보장제도의 효시는 이보다 1년 앞선 1900년에 이들 식민지역 중 가장 많은 인구를 가지고 있던 지역인 뉴 사우스 웨일즈(New South Wales)와 빅토

---

8) 호주의 사회보장제도의 역사적 개관은 Stanton and Dapre(1995)를 참조.

리아(Victoria)에서 실시한 노령연금(Age Pension)이었다. 일반 조세를 통한 재원조달과 재력조사(means test)를 거쳐 지급되었던 노령연금제도의 도입은 19세기 말 이래 경제성장 둔화 및 인구구조 변화에 따른 실업의 증가, 노령인구 증가 및 자선단체와 정부의 빈곤층에 대한 구호 부족에 대한 대응으로 나타난 것이었다.

당시 정부의 일반 재정에서 지원되는 연금이 아닌 사회보험 형태의 연금제도가 검토되기는 하였으나 사회보험제도를 운영하는 데에 필요한 행정상 비용 문제와 함께 보험료를 납부하지 못하는 자가 적용대상에서 제외되어야 한다는 것이 문제점으로 지적되어 채택되지 못 하였다. 호주가 이처럼 사회보험이 아닌 다른 형태의 제도를 채택했다는 것은 여타 선진국들과 달리 사회보장제도의 일차적인 기능을 개인의 생애 소득 유지가 아닌 빈곤 방지에 두었음을 의미한다<sup>9)</sup>.

호주가 독립국가가 된 후 연방정부는 1909년에 노령연금을, 그리고 1910년에는 장애연금을 전국적으로 도입하였다. 이들 연금도 일반조세를 재원으로 하였으며 재력조사를 필요로 하는 것이었다. 한편 퀸즈랜드(Queensland) 주에서는 1922년에 호주 최초로 실업보험을 도입하였다.

1928년에는 보수적 성향을 지닌 민족주의자 정당(Nationalist Party) 정부가 종합적인 사회보험제도(National Insurance Bill)를 제안하였으나 이듬해 선거에서 패배함으로써 실현되지 못 하였다. 또한 1938년에는 소득지원체계를 사회보험으로 전환하는 법규가 연방의회를 통과했지만 마침 세계대전의 발발에 따른 전비문제로 시행되지 못 하였다.

노동당이 정권을 잡은 1940년대에 이르러 가족, 미망인, 실업자, 병자들을 위한 부조를 강화하기 위해 제도를 개선하였다. 1941년에 사회적 생활여건을 개선하고 사회보장제도의 문제점을 개선하기 위한 목적으로

9) 호주 사회보장제도의 특성을 이해하기 위해서는 호주가 가진 독특한 정치·경제·사회적 조건 및 역사적 배경에 대한 이해가 선행되어야 한다. 영국의 식민지로서의 특성, 이중연방제(Dual Federalism)로서의 국가 특성, 지형적·인구구조적 특성, 평등사상에 기반한 복지사상의 여파로서 일찍이 발현되었던 노동조합 운동의 성과 등 다양한 배경을 통해서 호주 사회보장체계가 형성되어왔던 것이다. 이에 대한 보다 자세한 논의는 김형식(1996), pp. 324~346 참고.



의회 내에 사회보장에 관한 합동위원회(Joint Parliamentary Committee on Social Security)가 구성되었으며 동 위원회는 미망인 연금과 실업연금의 도입을 비롯한 다양한 제안을 제출하였다. 당시 호주는 2차 대전에 참가하고 있었는데 연방정부는 전쟁수행을 더욱 용이하게 하기 위한 목적으로 1942년에 그 때까지 부분적으로 주 정부의 관할 하에 있던 소득세를 연방정부의 전면적인 관할로 변경하였으며 이와 함께 부과대상을 확대하고 세율을 인상하는 조치를 취하였다. 이들 조치들은 연방정부의 권한과 재원조달능력을 강화시킴으로써 사회보장과 관련된 연방정부의 역할을 강화시켰으며 또한 연방정부가 종합적인 사회보장체계를 수립하는 것을 가능하도록 하였다. 이에 따라 전쟁 기간 중 전술한 사회보장에 관한 합동위원회가 제안했던 것을 포함하여 다양한 사회보장급여가 새로이 도입되었다. 1941년의 아동급여(일명 가족수당), 1942년의 미망인 연금, 1943년의 연금 수급자에 대한 장래급여, 그리고 1945년의 실업 및 질병급여가 그것인데 이들 급여 또한 일반조세를 재원으로 하였으며 재력조사를 거쳐 지급되었다<sup>10)</sup>.

1960년대와 1970년대에 들어서도 소득지원급여를 기여금액과 연계시키는 사회보험으로의 전환에 관한 논의 및 제안이 수차례 있었으나 실현되지 못 하였다.

사회보험으로의 전환에 관한 가장 최근의 논의는 1985년에 있었다. 당시 노동당 정부는 사회보장검토단(Social Security Review)을 설치하여 이 기구에 호주 사회보장제도 전반에 걸쳐 주요사항을 점검하고 이에 따른 혁신방안을 제시하는 의무를 부과하였다. 검토단은 노령연금을 사회보험체제로 전환하고 여타의 소득지원을 사회부조(social assistance) 형태로 운영하는 것을 검토하였으나 이렇게 하는 경우 노령연금을 제외한 여타 소득지원의 정당성 및 적절성에 문제가 있을 수 있다는 것이 문제점으로 지적되었다. 따라서 검토단은 노령연금의 체계를 종전과 동일하게 유지하되 저소득 수급자의 생활안정을 위해 지급액을 다소 상향조정할 것을 제안하였다. 이와 아울러 상대적으로 높은 수준의 근로소

10) 1940년대의 사회보장제도개선은 1938년 노동당이 제시한 통합된 사회보장기금 등의 제안을 토대로 이루어진 것이다.

득을 가지는 근로자들이 퇴직 후에도 적절한 수준의 소득을 확보하기 위한 수단으로 저축연금(superannuation) 적용대상을 확대하는 안을 제시하였다. 사회보장검토단 이후 현재까지 사회보험체계의 도입을 검토하거나 주장한 정당은 없었다.

1990년대 이후 호주 사회보장제도는 주변의 경제사회적 여건들의 변화에 따라 정책방향이 수정되고 있다. 여타 선진국들에 비해 그 정도는 낮을 것으로 예상되지만 2031년에 20%에 이를 것으로 예상되는 65세 이상의 고령인구 비율 확대와 1990년대 초반 11%에 달했던 높은 실업률(2000년 현재 6.5%), 파트타임 고용 및 자영업 확산 등의 고용형태 변화, 늘어나는 이혼에 따른 한부모(single parent) 가정 증가 등의 변화에 대응하여 호주의 사회보장정책은 적지 않은 변화를 보이고 있다. 수급대상자의 확대, 급여수준의 적절성 강화, 특정항목에 대한 지출감소를 통한 비용 감소, 목표지향성 및 불법행위 통제 강화, 고용기회증대에 목표를 둔 ‘역동적 사회(Active Society)’ 정책수단 제공, 직종별 저축연금 제도의 개선 등이 그것이다. 호주의 제도는 사회보험제도가 아니라 일반조세를 재원으로 하는 사회부조체제이기 때문에 수급자격이나 급여수준의 변경이 상대적으로 쉽다는 특징을 가지며 이는 이러한 제도변화가 원활하게 진행될 수 있는 중요한 요인으로 작용하고 있다.

‘역동적 사회’ 구현을 위한 정책수단 제공의 경우, 모든 국민은 자신의 능력을 최대한도로 발휘할 수 있는 분야에 적절하게 참여할 권리가 있다는 기반 하에 사회보장 수급자들의 직업 참여를 위해 필요한 교육, 훈련, 재활(rehabilitation) 등의 기회를 보장해 주고 있다. 장애인동자지원 연금과 교육·훈련·재활 프로그램의 연계 등을 담은 ‘장애인 혁신 프로그램(The Disability Reform Package, 1991)’, 한부모 가정에 대한 소득증대와 직업참여기회 확대를 위한 ‘취업, 교육 및 훈련 프로그램(The Jobs, Education and Training Program, JETP, 1989)’, 실업자 고용확대를 위한 ‘새출발 전략(The Newstart Strategy, 1989)’ 등을 그 예로 들 수 있다. 이들 프로그램은 사회보장부(DSS), 복지부(HSH), 고용·훈련·교육부(DEET) 등 관련 부처간의 협조 하에 진행되었다.

한편 호주의 사회보장제도는 원래 재무부(Department of Treasury)

의 관할 하에 있었으나 1941년에는 사회보장제도를 관장하기 위해 사회서비스부(Department of Social Services)가 신설되었다. 사회서비스부는 1972년에 사회보장부(Department of Social Security, DSS)로 이름이 바뀌었고, 1998년 6월에는 다시 가족·지역 서비스부(Department of Family and Community Services, FaCS)로 이름이 변경되어 사회보장제도의 시행을 책임지고, 사회보장 관련 정책 개발, 연구, 평가 및 새로운 제도 개발 등의 업무를 수행하고 있다.

현재 사회보장서비스의 대민창구역활을 담당하는 취업연계센터(Centrelink)가 설립된 1997년 6월까지 사회보장제도는 사회보장부의 관할 하에 있었다. 그 이후에는 사회보장부와 전략업무협약(strategic partnership agreement)을 체결한 취업연계센터가 모든 사회보장관련 급여와 서비스를 담당하고 있다. 취업연계센터는 이외에도 자녀보육지원, 취업지원 서비스<sup>11)</sup> 및 학생지원 서비스<sup>12)</sup> 관련 업무도 담당하고 있으며 앞으로 사회보장 서비스와 관련하여 그 기능이 더욱 확대될 전망이다.

## 2. 사회보장급여 수급자 및 급여수준의 변화 추이

15세 이상 인구 중 사회보장급여를 받는 자의 비율은 1965년의 10.6%로부터 1997년에는 27.3%로 상승하였다. <표 3-1>은 1965년 이후 1999년까지의 소득지원 수급자 수의 변화를 보여주고 있다. 이 기간 중 소득지원 수급자 총수는 약 93만명으로부터 약 461만명으로 5배 가까이 증가하였다.

이 중 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것은 노령연금(Age Pension) 수급자이다. 노령연금수급자는 1965년에는 약 63만명이었으나 그간의 인구의 노령화 추세를 반영하여 1997년에는 약 168만명으로 늘어났고 계속해서 증가하는 추세를 나타냈다. 1999년 6월말 현재 노령연금수급자 또는 그 부인 자격으로 연금을 받고 있는 자의 총수는 약 175만명으로

---

11) 과거 연방고용청(CES, Commonwealth Employment Services)이 담당.

12) 과거 고용교육훈련청년부(Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs, DEETYA)가 담당.

〈표 3-1〉 소득지원 수급자수 추이(1965~1999년)

(단위: 천명)

지출항목	1965	1975	1985	1995	1997	1998	1999
노령연금	628.1	1,092.7	1,331.8	1,578.7	1,680.2	1,682.6	1,715.8
부인연금	3.5	21.9	22.9	39.6	36.6	36.2	32.2
장애지원연금	107.5	171.5	271.5	464.4	527.5	553.3	577.7
부인연금	12.8	28.9	74.8	121.8	91.3	79.9	68.5
자녀보육수당-단신	29.7	102.5	246.3	324.9	358.9	372.3	384.8
자녀보육수당-부부	-	-	-	-	239.3	236.6	227.7
실업수당 <sup>1)</sup>	12.7	160.7	561.4	795.5	801.8	790.3	713.4
배우자 수당	3.5	33.0	147.2	-	-	-	-
중고령자 수당(MAA)	-	-	-	39.0	53.4	50.7	45.3
중고령자 배우자 수당	-	-	-	15.1	7.3	4.4	1.7
기타	53.3	102.8	190.4	382.3	175.8	181	183.3
사회보장급여 수급자 총수	851.1	1,714.0	2,846.3	3,746.2	3,964.8	3,982.9	3,948.7
기타 소득지원 <sup>2)</sup>	83.7	188.8	486.2	781.5	794.2	794.2	794.2
소득지원 수급자 총수	934.8	1,902.8	3,332.5	4,527.7	4,759.0	4,755.1	4,608.3

주: 1) 구직수당(Job Search Allowance), 새출발수당(Newstart Allowance) 및 청년훈련수당(Youth Training Allowance)을 포함.

2) Austudy와 Abstudy 등 학생보조금(Student Assistance)과 참전용사연금을 포함.

자료: Whiteford & Angenent(2002), p. 54에서 재인용.

노령연금 수급자 다음으로 큰 비중을 차지하는 것은 실업수당 수급자이다. 특히 실업수당 수급자는 1980년대 이후의 경기침체의 영향으로 1990년대 들어 다른 형태의 소득지원 수급자에 비해 그 수가 매우 빠른 속도로 증가하였다. 1997년 6월말 현재 새출발수당(Newstart Allowance, NSA) 등의 수급자가 약 80만명, 그리고 60세 이상 실업자에게 지급되는 중고령자 수당(Mature Age Allowance, MAA) 수급자와 그 배우자로서 수당을 받는 자가 약 6만명으로서 그 합계가 약 86만명 수준을 기록하였다. 그 이후 경기회복에 따른 취업기회의 증대로 수급자가 크게 감소하여 2000년 5월에는 68만명으로 줄어들었는데 이는 1991년 이후 가장 적은 숫자이었다. 이와 함께 12개월 이상 실업수당을 수급하고 있는 장

20 호주의 실업자 지원정책

기 수급자의 수도 감소하고 있다. 그러나 이들 장기 수급자가 전체 수급자 중에서 차지하는 비중이 여전히 높아 정부 당국의 우려의 대상이 되고 있다(Whiteford, 2000).

한 가지 특기할만한 사실은 사회보장급여 수급자의 약 60%가 여성이라는 것이다. 이처럼 높은 여성수급자의 비중에는 여러 가지 이유가 있다. 먼저 여성은 남성에 비해 노령연금 수급연령이 낮으며 또한 전체 고령자 중 여성의 비율이 남성에 비해 크게 높다. 이와 함께 모든 연령계층에서 여성 중 수급자의 비율이 남성 중 수급자의 비율에 비해 높은데 이는 아마도 여성이 남성에 비해 전반적으로 소득이나 자산보유액이 적기 때문인 것으로 생각된다. 마지막으로 남성이 여성에 비해 사회보장급여 외의 기타 소득지원으로 분류되는 참전용사연금 수급자가 많다는 것도 또 다른 이유로 작용하고 있다.

다음으로 <표 3-2>는 사회보장 지출 각 항목의 GDP 대비 비율을 나타낸 것이다.

<표 3-2> 사회보장 지출 항목의 GDP 대비 비율(1965~1997년)

(단위: %)

지출항목	1965	1975	1985	1995	1997
노령연금	1.65 (53.2)	2.60 (53.8)	2.70 (40.1)	2.50 (34.5)	2.45 (34.0)
장애지원연금	0.32	0.50	0.70	0.95	0.99
미망인/한부모수당	0.22	0.51	0.94	0.64	0.64
실업수당	0.03 ( 1.0)	0.71 (14.7)	1.43 (21.2)	1.48 (20.4)	1.13 (15.7)
질병수당	0.03	0.10	0.17	0.09	0.03
가족수당/가족수당보조금	0.80	0.36	0.74	1.16	1.17
기타	0.05	0.05	0.06	0.42	0.79
전 체	3.10	4.83	6.74	7.24	7.20

주: 괄호 안의 숫자는 총 사회보장 지출 중 비중을 나타냄.  
 자료: Whiteford(2000), p. 38에서 재인용.

이 가운데 노령연금은 사회보장 지출 중 가장 규모가 큰 항목으로서 GDP 대비 비율 또한 당연히 가장 높은데, 그 비율은 1965년의 1.65%로부터 1985년에 2.70%로 높아졌다가 1997년에는 다시 2.45%로 낮아졌다. 한편 노령연금이 총 사회보장 지출에서 차지하는 비중을 보면 1965년의 53.2%로부터 1997년에는 34.0%로 낮아졌는데 이는 그간 실업수당의 지급이 상대적으로 크게 증대된 데에 기인한다.

그간 가장 빠른 속도로 증가한 것은 실업수당이다. 실업수당의 GDP 대비 비율은 1965년에는 0.03%로 극히 미미하였으나 1995년에는 그 비율이 1.48%로 높아졌다가 1997년에는 다소 낮아져 1.13%를 기록하였다. 실업수당이 총 사회보장 지출에서 차지하는 비중 또한 1965년의 1.0%로부터 1997년의 15.7%로 크게 높아졌다. 한편 전체적으로 1960년대 이후 사회보장 지출이 증가한 중요한 이유는 그간의 경제적, 사회적 환경의 변화이다. 즉, 아직까지는 OECD 국가의 평균수준에 비해 상대적으로 젊은 수준이지만, 인구의 고령화 현상이 심화되면서 노령연금 지출이 꾸준히 증가했던 것이 사실이고 또한 1990년대 중후반까지 실업률의 지속적인 상승은 실업수당의 증가를 가져왔던 것이다.

## 제2절 실업자 소득지원(Income Support)제도

### 1. 개 관

호주의 실업자 소득지원제도는 일반조세에 의해 그 재원이 조달되며, 취업할 하지 않을 것으로 예상되는 사람(퇴직근로자, 아동 또는 장애인을 돌보는 사람), 장애인 및 환자 등 일할 능력이 없는 사람, 그리고 일 자리를 찾지 못 하고 있는 실업자들에게 재력조사를 거쳐 정액(fixed amount)을 지불한다. 실제 지불되는 금액의 크기는 여타 소득과 연령, 혼인상태, 피부양 아동 수, 주택소유 여부 등의 조건에 따라 결정된다. 이는 소득지원의 목적이 기존의 소득수준의 유지가 아니라 최소한의 생

활수준의 보장에 있음을 의미한다.

실업수당 등 소득지원은 수급자의 이전 취업경험과 무관하게 결정된다. 따라서 취업경력이 없는 신규 노동시장 진입자도 실업수당을 지급 받을 수 있다.

소득지원은 기본적으로 연방정부가 관할하는데, 따라서 소득지원의 조건, 수준 및 수급자의 의무는 모든 주에 동일하게 적용된다. 1991년의 사회보장법(Social Security Act)에 의하면 소득지원은 크게 수당(allowance; 급여(benefits)라고도 부름)과 연금(pensions)으로 구분 된다<sup>13)</sup>.

소득지원에 의한 급여 수급자는 두 개 이상의 급여를 동시에 받지 못하는 것이 원칙이다. 즉, 각 수급자는 여러 가지 유형 중 하나에만 속하게 되며 자신이 속하는 유형에 대한 급여만을 받도록 되어 있다.

급여는 원칙적으로 소득조사(income test)와 자산조사(asset test)로 구성되는 재력조사(means test)를 거친 후 지급되는데, 취업상태에 있지 않지만 정부의 지원을 받지 않고서도 생활이 가능한 자는 소득지원 대상에서 제외시키고 있다. 그러나 이들 조사는 여타 OECD 국가들의 사회부조(social assistance)에 적용되는 재력조사에 비해 훨씬 관대하게 이루어진다.

급여는 원칙적으로 기간의 제한 없이 지급되는데, 실업수당의 경우에는 구직활동 의무 등을 포함하는 활동조사(activity test)가 추가 된다<sup>14)</sup>. 재력조사가 상대적으로 관대한 까닭에 시간제 임금소득이 있는

13) 수당과 연금간의 중요한 차이는 일반적으로 연금이 수당에 비해 최고지급금액이 크며 재력조사가 관대하다는 것이다. 그러나 본고에서는 별다른 연금이 없는 한 이들 두 유형의 소득지원을 통칭하여 ‘급여’라고 부르기로 한다.

1999년 6월말 현재 수당으로는 Abstudy, Austudy payments, Mature Age Allowance, Newstart Allowance, Parenting Payment(partnered), Partner Allowance, Sickness Allowance, Widow Allowance, Youth Allowance와 Special Benefits가 있다. 한편 연금에는 Age Pension, Bereavement Allowance, Carer Payment, Disability Support Pension, Mature Age Allowance, Mature Age Partner Allowance, Parenting Payment(single), Special Needs Pensions, Wife Pension, Widow B Pension과 참전자권리법(Veterans' Entitlements Act: 1986)에 의한 Service Pensions가 포함된다.

14) 단 편부모 세대주 실업자는 활동조사가 면제됨.

수급자의 경우에도 소득지원을 받을 수 있으며 편부모 수급자의 경우에는 전일제 임금소득이 있는 경우에도 소득지원을 받을 수 있다. 이는 최근 시간제 일자리의 증가추세를 반영하여 수급자들의 취업을 유도하기 위한 것이다<sup>15)</sup>.

대부분의 급여는 매 2주마다 수급자의 은행 등 금융기관의 계좌에 직접 입금된다. 또한 급여는 소비자물가지수(Consumer Price Index, CPI)와 연동되는데, 단신수급자의 법정 급여수준은 남자근로자의 주당 평균 임금(Male Total Average Weekly Earnings, MTAW)의 25% 이상으로 정해져 있다. 또한 배우자가 있는 수급자의 급여수준은 이에 배우자 몫을 더한 수준으로 결정된다.

연금과 급여는 원칙적으로 과세의 대상이 된다. 하지만 장애지원연금 혹은 약 구입수당이나 집세보조금 등의 부가적 급여는 과세의 대상이 되지 않는다. 일반적으로 연금이나 급여지급액은 통상의 면세점보다 높은 수준으로 설정되어 있다. 따라서 연금 외에 다른 소득이 없는 수급자에 대해서는 세금환급을 통해 실제로 조세를 부담하지 않도록 하는 장치를 두고 있다.

## 2. 최근 변화

1995년 7월에 실업자에 대한 소득지원과 관련하여 중요한 변화가 있었는데 그것은 실업상태에 있는 유배우자 가구에 대한 것이었다. 즉,

- 시간제 취업과 비정규 취업을 장려하기 위해 2주당 A\$140을 초과하는 소득에 대해 적용하던 소득지원 삭감률을 종래의 100%로부터 70%로 낮추었으며
- 결혼한 여성의 높아진 취업 잠재력을 감안하여 수급자격의 기준을 종전의 가구(즉, 부부) 기준으로부터 개인 기준으로 전환하였다(즉,

15) 한편 1997년 12월을 기준으로 해서 보면 사회보장급여를 받는 자 중 약 60%가 사회보장급여 외의 다른 소득을 가진 것으로 조사되었다. 이를 다시 급여의 종류별로 보면 특별급여수급자의 10%, 실업수당 수급자의 30%, 장애지원연금 수급자의 60%, 그리고 노령연금 수급자의 80%가 여타의 소득을 가진 것으로 나타났다(Whiteford, 2000; pp. 27~28).



## 24 호주의 실업자 지원정책

남편과 부인 각각에 대하여 수급자격을 규정함).

이와 함께 다음과 같은 변화가 도입되었다.

- 자녀보육수당의 신설,
- 배우자수당의 수급자를 1955년 7월 1일 이전 출생한 자로서 최근 취업경험이 없는 자로 한정,
- 1955년 7월 1일 이전 출생한 자로서 피부양 자녀가 없는 배우자에 대해서는 활동조사를 충족시키는 경우에만 실업수당을 지급,
- 소득조사 또한 부부가 각각 자신의 소득만을 기준으로 심사를 받도록 함. 다만 부부 중 일방의 소득이 본인의 수당액에 영향을 미칠 정도로 큰 경우에 한해서 배우자의 수당액에 영향을 미칠 수 있도록 함.

1996년 이후 정부는 실업수당지급과 관련하여 구직활동의무의 강화 등 절차요건을 강화하고 이들의 자립을 유도함으로써 실업자에 대한 수당지급액을 현저히 감소시켰다. 또한 1997년에는 지역사회가 필요로 하는 사업에 청년실업자들을 참여시킴으로써 이들로 하여금 취업경험을 갖도록 하는 동시에 기술수준을 높이고 생활습관을 개선시키기 위한 목적으로 '청년실업자 직장체험 프로그램(Work for the Dole, WfD)'을 도입하였다.

또한 소득지원대상자의 발생을 사전에 방지하고 소득지원을 받고 있는 사람들로 하여금 자립을 할 수 있도록 하기 위한 방안을 수립하기 위해 1999년 9월에 복지개혁심의회(Welfare Reform Reference Group)을 구성하였다.

한편, 최근 호주정부는 실업자를 포함한 근로자들의 근로의욕을 높이기 위해 세제개혁을 단행하였는데, 2000년 1월 시행된 개혁안에는 다음과 같은 주요 사항들이 포함되어 있다.

- 소득지원을 받는 가구의 근로소득이 증가하는 경우 소득지원이 감소하는 정도 완화
- 소득세율의 인하를 통해 근로시간의 증대 유도

- 가구 및 보육에 대한 지원 강화

### 3. 지원 내용

#### 가. 종류

실업자에 대한 소득지원 중 가장 중요한 수당인 실업수당은 수급대상자의 유형에 따라 새출발수당, 청년수당, 중고령자수당, 배우자수당과 미망인수당으로 나누어진다<sup>16)</sup>. 이 중 가장 중요한 역할을 하고 있는 것이 새출발수당(Newstart Allowance, NSA)과 청년 수당(Youth Allowance, YA)이다.

새출발수당은 노령연금 수급연령 이하, 21세 이상의 등록된 실업자에게, 그리고 청년수당은 20세까지의 청년실업자, 혹은 전일제(full-time) 학생일 경우에는 24세까지의 청년에게 지급된다.

청년수당은 종전까지 실업, 질병, 재학 등 여러 관련 유형의 청년들에게 지급되던 다양한 수당을 하나로 통합한 것으로서 과거 실업상태에 있는 젊은이에 비해 재학 중인 젊은이가 수당금액 등에 있어서 다소 불리한 위치에 있던 것을 시정하여 두 유형의 청년간에 수당지급에 관한 차이를 해소하였다. 또한 특별히 인정할 만한 사유가 있는 경우를 제외하고는 18세 미만의 청년은 전일제 교육 내지는 훈련을 받는 것으로 취급하여 수당을 지급하지 않도록 하였다. 이는 최근에 와서 상급학교에의 진학률이 높아지고 있으며 또한 학업과 취업을 병행하는 이의 비율이 높아지는 등 학교로부터 노동시장으로 이행하는 양상에 많은 변화가 나타나고 있음을 반영한 것이다.

새출발수당과 청년수당은 활동조사(activity test)를 조건으로 하여 지급된다. 즉, 새출발수당과 청년수당의 수급자는 ① 구직활동을 수행하고 적절한 취업제외(시간제 또는 임시적 일자리 포함)가 있는 경우 이를 수락하거나 또는, ② 그들의 취업가능성을 높일 수 있는 어떤 다른 활동

16) 실업수당의 자세한 내용에 관해서는 <부록 1>을 참조.

을 수행하도록 요구된다. 이 외에 ③ 실업자가 정부기관과 체결한 취업 준비약정서에서 규정한 특정한 활동을 수행하거나, ④ 직업훈련, 자원봉사활동, 자영업 개시 준비 등과 같은 정부기관이 허락한 활동을 수행하는 것도 활동조사의 요건을 충족시키는 방법이 될 수 있다. 단, 전일제 학생의 경우에는 위의 수급조건에 대한 의무사항이 적용되지 않는다.

이밖에 노령이나 최근의 취업경력의 부족으로 해서 취업에 현저한 장애를 가지고 있는 실업자에 대해서는 활동조사 없이 실업수당이 지급된다. 60세 이상이지만 아직 노령연금(Age Pension) 수급연령에 이르지 않은 실업자<sup>17)</sup>에게 지급되는 중고령자 수당(Mature Age Allowance, MAA), 소득지원을 받는 자의 배우자로서 과거 노동시장에 참여한 경력이 부족하여 구직에 중대한 장애를 가진 자에게 지급되는 배우자 수당(Partner Allowance, PA), 그리고 배우자와 사별한 여성 및 이혼이나 별거에 따른 관계 단절에 놓인 여성으로서 최근 노동시장에 참여한 경력이 없는 자에게 지급되는 미망인 수당(Widow Allowance, WA) 등이 여기에 해당한다<sup>18)</sup>. 이들 수당들은 실업률이 매우 높은 수준에 있었던 1994~1995년에 도입되었는데 2000년 5월 현재 중고령자 수당 수급자는 41천명, 배우자 수당 수급자는 90천명, 미망인 수당 수급자는 33천명 수준이었다.

이 외에 취업연령의 사람들에게 지급되는 수당으로서 자녀보육수당(Parenting Payment), 보호자 수당(Carer Payment), 장애인 지원연금(Disability Support Pension, DSP)이 있다.

자녀양육수당은 15세 이하의 자녀를 가진 부모에게 지급된다(배우자 유무 불문). 최근 나타나고 있는 현상 중 호주정부가 특별히 관심을 갖

17) 남자의 노령연금 수급연령은 65세이다. 여자의 노령연금 수급연령은 과거 60세로 규정되어 있었으나 2013년 이후부터 남자와 마찬가지로 65세가 될 수 있도록 현재 점진적인 상향조정 과정(2년마다 0.5세씩)에 있다. 2002년 1월 현재 여자의 노령연금 수급연령은 62세이다.

18) 미망인 수당은 50세 이상의 여성에게만 지급된다. 미망인 수당의 급여수준과 재력조사의 내용은 새출발수당과 동일하게 규정되어 있지만, 활동조사는 요구되지 않는다. 미망인 수당이 신청된 날을 기준으로 직전 12개월 동안 주당 20시간 이상 총 13주 이상 근무한 경우 “최근의 노동시장 경험”이 있는 것으로 간주된다.

는 것은 편부모(single parent)의 증가현상이다. 다행히 1989년과 1999년 사이의 10년 동안 배우자가 없는 부모의 경제활동참가율은 50.2%로부터 53.3%로 상승하였고 이에 따라 이들 중 정부의 소득지원을 받는 자의 비율은 75%로 하락하였으며, 소득지원 외에 여타 근로소득이 있는 자의 비율도 20%에서 27%로 상승하였다.

보호자 수당은 자신의 집에서 다른 사람을 전일제로 돌보는 자에게 지급된다. 한편 장애지원연금은 육체적, 정신적 장애로 인해 주당 30시간 이상의 시간 동안 취업하는 것이 불가능하거나 앞을 보지 못 하는 사람을 위한 수당이다. 장애지원연금 수급자는 1983년에 220천명 수준이었으나 1999년에는 584천명으로 증가하는 등 최근 빠른 속도로 증가하고 있다. 이는 특히 50세 이상으로서 경제활동을 하지 않는 자의 수가 증가하는 데에 따른 것이다. 1991년부터는 이러한 장애를 가진 사람들로 하여금 재활과 훈련 및 노동시장관련 프로그램에 적극적으로 참여하도록 유도하는 것을 목적으로 하는 장애개혁방안(Disability Reform Package)을 시행해 오고 있다. 이 프로그램은 이에 참가한 장애인의 반 이상이 취업을 하는 것으로 나타나는 등 긍정적인 평가를 받고 있다.

수급자들은 이들 기본급여 외에 요건을 갖추는 경우 집세 보조금(Rent Assistance)이나 원거리 수당(Remote Area Allowance) 등의 추가급여를 받을 수 있으며, 공공요금 등의 할인을 받을 수 있는 할인카드(concession card)를 발급 받게 된다.

#### 나. 수급요건

이들 지원을 받기 위해서는 두 가지 기본적인 요건이 요구된다. 즉, ① 호주국민이거나 영주권자이어야 하며 ② 호주 내에 거주하고 있는 자라야 한다. 새로이 영주권을 받은 자는 피난민이거나 다른 인도적 필요가 인정되는 경우를 제외하고는 2년이 경과한 후에야 수급자격을 부여받는다.

한편, 근로자들은 소득지원과 취업지원을 받는 대가로 일정한 방법으로 사회를 위해 무엇인가를 할 의무를 가진다. 이에는 적극적 구직활동,

적절한 일자리에의 취업, 그리고 취업을 용이하게 하기 위한 훈련의 이수 등이 포함된다. 수급대상자가 이러한 활동조사 의무를 이행하지 않는 경우 수당의 지급이 거부되거나 감액될 수 있다(활동조사에 대한 보다 상세한 내용은 아래 제4항 참조).

#### 다. 신청 및 지급

이들 수당들은 수급대상자가 직접 또는 제 3자를 통하여 가까운 취업 연계센터의 고객센터센터(Customer Service Center)를 방문하여 신청할 수 있다. 취업연계센터는 수급대상자들에게 신청서(claim forms)를 교부하게 되는데 수급대상자들은 이를 작성하여 취업연계센터에 제출하여야 한다. 신청서의 제출이 늦어지는 경우 수당지급이 그 만큼 지연될 수 있다.

수당신청자는 본인과 배우자의 신분, 연령, 주소지와 소득 및 자산을 증명하는 서류를 제출하여야 한다. 이들 서류가 제출되지 않는 경우 수당의 지급이 거부되거나 지연될 수 있다. 그러나 이들 증빙서류를 발급받는 데에 어려움이 있거나 시간이 걸리는 경우에는 일단 신청서를 먼저 제출하는 것이 수당의 지급이 지연되는 것을 피하는 방법이 될 수 있다.

수당신청자가 신청시점 이전 12개월의 기간 중 일정 기간 동안 취업을 했던 경우에는 가장 최근의 고용주가 발급한 고용종료증명서(Employment Separation Certificates : SU1)를 제출하여야 한다. 고용종료증명서는 고용관계 종료일, 종료 이유, 퇴직 당시의 임금과 퇴직 시 지급된 별도의 수당 등을 보여주는 서류이다. 고용주는 퇴직근로자의 요청이 있는 경우 고용종료증명서를 발급할 의무를 가진다. 그러나 별도의 요청이 없더라도 고용주는 고용종료증명서를 발급해 주는 것이 관례이다. 고용주가 고용종료증명서의 발급을 거부하거나 혹은 다른 이유로 증명서의 취득이 불가능한 경우 이를 취업연계센터에 통보하여야 한다.

새출발수당이나 청년수당을 신청할 때 해당 근로자는 구직활동을 지원하는 취업망 서비스 이용을 위한 등록도 함께 하게 되는데, 특별히 먼

제된 경우를 제외하고는 적극적인 구직활동을 수행하여야 하며 적절한 일자리에의 취업제의를 거부할 수 없다.

수당의 지급은 신청 후 대기기간(통상 1주일)이 경과한 후 개시된다. 수당은 수급자가 지정하는 은행이나 신용조합(credit union)에 입금하는 방식으로 지급한다.

#### 라. 실업수당 수급기간의 장기화 추세

실업수당의 평균수급기간을 보면 1981년의 약 40주로부터 1997년에는 약 86주로 크게 장기화되었다(표 3-3). 또한 수급기간의 중간 값을 보더라도 1981년의 약 20주로부터 1997년에는 51주로 늘어났다. 이러한 수급기간의 장기화는 그간의 경기침체에 따른 것이다.

수급기간의 장기화 추세는 수급기간의 분포를 나타낸 <표 3-4>에서도 나타난다. 수급기간이 1년에 미달하는 단기수급자의 비중은 1990년대 초에 약간 상승한 것을 제외하고는 계속적으로 하락하고 있는 반면 수급기간이 2년 이상인 장기 수급자의 비율은 계속적으로 상승하고 있다. 특히 수급기간이 5년 이상인 초장기 수급자의 비율도 계속적으로 높아져 왔다. 그 결과 1997년에는 수급기간이 2년 이상인 장기수급자가 전체 수급자의 약 25%를 차지하였다.

<표 3-3> 실업수당의 수급기간(1981~1997년)

(단위: 주)

	평 균	중간 값(median)
1981	40.1/37.2	20.1/21.4
1985	64.6/50.0	35.6/26.6
1990	56.6	22.4
1995	71.5	34.0
1997	85.7	51.0

주: 1981년과 1985년의 수치는 각각 남자와 여자의 수급기간을 나타냄.  
자료: Whiteford(2000), p. 55에서 재인용.

〈표 3-4〉 실업수당 수급기간의 분포(1981~1997년)

(단위: %, 천명)

	1년미만	1~2년미만	2~3년미만	3~5년미만	5년이상	수급자총수
1981	77.3	13.2	----- 9.5 -----			301.9
1985	64.6	16.6	10.1	----- 8.7 -----		560.5
1990	72.0	12.4	5.8	5.3	4.5	406.1
1995	61.7	16.6	8.0	----- 13.6 -----		794.8
1997	51.4	23.8	9.6	----- 15.1 -----		801.8

자료: Ibid., p. 56에서 재인용.

#### 4. 활동조사(Activity Test)

##### 가. 개요

호주에서는 실업수당이 처음 도입된 1945년 이래로 활동조사를 수급 요건으로 규정해 왔다. 특히 1996년 이후 정부는 활동조사를 강화함으로써 실업수당 수급자의 취업을 유도하고 있다.

새출발수당이나 청년수당을 받는 근로자는 활동조사를 충족시켜야 한다. 즉, 이들은 다음과 같은 여러 가지 의무를 지게 된다.

- 일자리를 찾기 위해 적극적으로 노력하고 있음을 증명할 것.
- 적절한 일자리에의 취업제의가 있는 경우 이를 수락할 것.
- 기업의 취업면접에 응할 것.
- 관계기관으로부터 인정을 받은 훈련프로그램에 참여할 것.
- 정당한 이유가 있는 경우를 제외하고는 일자리나 훈련프로그램을 이탈하지 않을 것.
- 수급기간 중 획득한 다른 소득이 있는 경우 이를 취업연계센터에 통보할 것.
- 요청이 있는 경우, 취업준비약정서(Preparing for Work Agreement, PWA)를 작성하고 이를 준수할 것.

이들 의무를 이행하지 않는 경우 제재를 받을 수 있다. 다만, 특별한

사정이 있는 경우, 예컨대 병이 나거나 거동이 불편하게 되거나 혹은 배심원으로 지명된 경우, 가까운 가족의 사망 등의 경우에는 이들 의무가 완화 또는 면제될 수 있다.

1996년에 도입된 중요한 변화 중의 하나는 구직자 일기(Job Seeker Diary, JSD)의 도입이다. 구직자 일기는 실업 이후 최초 3개월간 수급자의 구직활동 강도를 높이는 동시에 수급자의 활동조사에 대한 정부기관의 심사를 용이하게 하기 위해 도입되었다. 또한 구직자 일기를 작성하도록 요구받은 수급자는 2주의 기간 동안 3~10개의 구직신청(job application)을 할 의무를 갖는다(구직신청 의무량은 해당 지역의 노동시장의 상황을 고려하여 결정).

또한 1996년 이후 실업수당 수급자는 그들이 수당 수령을 위해 2주마다 제출하는 지급신청서(application for payment)에 2주 동안 수행한 4개 이상의 구직활동 내용을 신고하여야 하며 또한 이 중 적어도 하나는 취업망에 속하는 기관을 통한 구직활동일 것을 요구받고 있다. 또한 시간제 취업을 장려하기 위한 조치로서 주당 15시간 이상 시간제로 취업하는 경우 구직활동 의무량이 반으로 줄어들며 시간제 취업시간이 25시간 이상인 경우 의무가 완전 면제된다. 그러나 시간제로 취업해 있던 수급자가 타당한 이유 없이 그 일을 그만 두는 경우에는 급여의 지급이 중단되거나 지급액이 감소된다.

호주에서는 실업수당의 수급조건이 충족되는 실업자에 대해서는 실업수당이 기간의 제한 없이 지급된다. 그러나 실업기간이 장기화될수록 활동조사가 강화된다. 뒤에서 언급할 상호책임(Mutual Obligation, MO)가 한 예이다.

이러한 실업자의 의무는 최근 새로이 도입된 취업준비약정서에 의해 더욱 강화되고 있다. 즉, 2000년 7월 이후 새로이 새출발수당이나 청년수당 실업수당을 신청하는 구직자는 취업연계센터와의 최초면담 시 취업준비약정서를 작성하도록 되었다. 이 약정서는 실업수당 수급자로 하여금 구직활동 등 책무를 명확히 인지하도록 함으로써 이들이 더 빨리 일자리를 갖도록 유도하기 위한 것이다. 약정서는 구직활동의무, 취업망 기관에의 의뢰, 그리고 개별 구직자가 취업가능성을 높이기 위해 수행



해야 할 여타활동 등을 그 내용으로 한다. 이 약정서는 구직자로 하여금 그들의 책무와 권리를 명확히 인식하게 하는 동시에 그들이 취업연계센터로부터 어떤 지원을 받을 수 있는지를 알게 하는 효과를 가진다. 호주 정부는 2000년 7월 이전에 수급을 개시한 수급자들이 작성했던 활동 동의서(activity agreement)를 점진적으로 취업준비약정서로 대체해 나갈 계획으로 있다.

#### 나. 상호책무(Mutual Obligation, MO)

상호책무는 1988년 이전까지 구직활동에 한정되어 있던 ‘활동’을 다양한 내용으로 확대한 것으로서 실업수당 수급자가 소득지원에 대한 보상으로 어떤 형태로든 사회에 기여하여야 한다는 정신에 기초하고 있다. 이의 실현을 위해 1997년 11월에 시험적으로 ‘청년실업자 직장체험 프로그램(WfD)’제도가 도입되었으며 1998년과 1999년 이후에는 이를 확대시킨 상호책무제도(Mutual Obligation initiative)를 시행해 오고 있다.

1998년 7월부터 새출발수당이나 청년수당을 6개월 이상 수급한 자로서 연령이 18세 이상 24세 이하인 사람은 취업연계센터에 출두하여 상호책무제도를 위한 인터뷰에 참석하는 의무가 부과되었다. 그리고 1년 후인 1999년 7월부터는 새출발수당을 12개월 이상 수급한 자로서 연령이 25세 이상 34세 이하인 사람에게까지 그 대상이 확대되었다. 취업연계센터는 이들 상호책무제도의 대상이 되는 구직자들에게 그들의 의무를 서면으로 통보한다.

본 제도에 깔린 기본적인 사고는 실업자, 특히 장기실업자는 실업수당을 받는 보상으로 자신들의 취업가능성을 높일 수 있도록 하는 다양한 형태의 활동을 수행할 책무가 있다는 것이다. 취업을 용이하게 해 주는 효과를 갖는 것으로 예상되는 이들 활동의 예로서는 교육, 훈련, 자원봉사, 자영업 개시를 위한 검토, 지역사업체의 설립 및 이에의 참여 등을 들 수 있다.

상호책무 이행 의무는 1차적으로는 실업수당 수급자들에 대하여 소득지원에 대한 일종의 대가를 요구하는 것이지만 이 외에 중요한 부수

적인 효과를 가진다. 즉, 수급자들의 자립심을 높이고 사회로부터 격리되는 것을 방지할 뿐만 아니라, 장차 이들의 2세들이 부모와 마찬가지로 정부의 소득지원에 의존하는 것을 예방하는 효과를 기대하는 것이다. 또한 이를 통해 직업윤리의 제고나 사회의 다른 구성원들과 협력할 수 있는 능력의 증대 등을 도모함으로써 취업 시 이들을 고용한 기업의 부담을 줄이는 효과를 갖는다. 이를 통해 궁극적으로 호주 사회 전체의 부담을 줄임과 동시에, 상호책임 제도의 대상이 되는 젊은 실업자들로 하여금 실직 초기에 더욱 강도 높은 구직활동을 하도록 유도하는 효과를 얻을 수 있다.

취업연계센터는 정기적으로 수급자가 상호책임 의무를 이행하고 있는지의 여부를 심사한다. 책무를 제대로 이행하지 않는 수급자에 대해서는 제재가 가해질 수 있는데 이는 급여의 중단 내지는 감액을 포함한다.

이처럼 상호책임제도는 실질적인 활동조사의 강화를 의미하는 것으로서 호주 정부는 이를 통해 실업수당 수급자의 숫자를 줄이는 한편 소수에 대한 집중적인 소득지원이 가져올 수 있는 수급자들의 취업기피경향(work disincentives)의 감소를 추구한다.

상호책임의 대상이 되는 수급자는 여러 가지 활동 중 어느 하나를 선택하여 수행할 의무를 가지게 되는데 스스로 선택을 하지 못 하는 대상자의 경우에는 관련기관의 도움을 받을 수 있다. 즉, 취업연계센터는 구직자들에 대한 취업준비상담(Preparing for Work Interview) 시 해당 지역에서 참여 가능한 활동들의 내용과 관련기관에 관한 정보를 제공한다. 일단 선택을 한 후에는 이를 성실히 이행할 책무가 부과되며 상호책임의 의무를 이행하지 않는 경우 제재가 가해지게 된다. 제재가 이루어지는 기간 동안에도 원칙상 이행 의무는 면제되지 않지만, 다음에 해당하는 구직자의 경우 그 이행 의무가 면제된다.

- 집중지원(Intensive Assistance)이나 지역지원프로그램(Community Support Program)의 대상이 되는 자
- 정규학교 학생
- 장기 질환자

34 호주의 실업자 지원정책

- 노약자 또는 연소자의 보호자
- 90분 이내의 거리에 참여대상 프로그램을 가지지 못한 자
- 여타 타당한 사유를 가진 자

상호책무의 대상자가 수행할 수 있는 활동들은 다음과 같다.

◎ 취업 및 지역사회 참여

- 시간제 취업 : 13단위기간<sup>19)</sup> 동안 최소한 128시간 또는 13단위기간 중 최소한 8단위기간 동안 매 단위기간 당 16시간의 취업
- 예비군 활동(Defence Force Reserves) : 18~20세의 대상자의 경우 13단위기간 동안 최소한 200시간 그리고 21세 이상 대상자의 경우 13단위기간 동안 최소한 240시간의 예비군 활동
- 녹색봉사단(Green Corps) : 환경의 보호 및 유지를 위한 업무를 수행하는 것으로서 주로 비도시지역에서 실시됨. 녹색봉사단은 17~20세의 자를 대상으로 하며 이에 참여하는 경우 청년수당 대신 훈련수당이 지급됨.
- 이주(Relocation) : 취업가능성이 높은 지역으로의 이주. 이주 후 최소한 7단위기간 동안 집중적인 구직활동의 의무가 부과된다.

◎ 훈련(Training)

- 승인된 언어 및 수리훈련 : 단위기간 당 12~30시간의 훈련. 최장 400시간까지 훈련을 받을 수 있음.
- 최소 12시간의 공인된 교육 및 훈련에의 시간제 참가.
- 최소 13단위기간 동안의 새 견습공 프로그램에의 참가. 이는 현장의 훈련과 집중적인 구직활동을 그 내용으로 함.
- 구직훈련 : 15일간의 구직훈련 및 그 이후 7단위기간 동안의 집중적인 구직활동.
- 이민자를 위한 영어강습에의 참가. 이는 최소 8단위기간 동안의 전

---

19) 여기서 단위기간이라 함은 책무를 부과함에 있어서 기준 단위가 되는 '2주간의 기간(fortnight)'을 의미한다.

일교육이며 또한 강습을 이수한 후 소정의 시험을 통과하여야 함.

◎ 지원프로그램(Assistance Programs)

- 최장 24개월 동안의 개인 필요를 감안한 맞춤형 취업준비
- 최소 13단위기간 동안의 취업경로프로그램(Jobs Pathway Program, JPP)에의 참가. 참가자는 프로그램 운영자와 정기적으로 접촉해야 하는 의무가 부과됨. 본 프로그램의 목적은 최근 학교를 졸업하였거나 조만간 졸업예정인 15~19세의 젊은이들의 실업가능성을 줄이기 위해 이들의 노동시장진입에 필요한 기술이나 지식을 제공하는 데 있음.
- 취업알선, 고용 및 훈련프로그램(Job Placement, Employment and Training, JPET)에의 참가. 단, 해당 프로그램의 지속기간이 13단위기간에 미달할 때는 추가적인 활동에의 참가까지 포함. 본 프로그램의 목적은 노숙자, 범죄경력자, 난민 등 특수한 취업 장애요인을 가지는 15~21세의 젊은이들의 취업을 지원하기 위한 것임.
- 경력 상담(Career Counselling) : 소집단을 대상으로 하는 2회에 걸친 상담

◎ 청년실업자 직장체험 프로그램(Work for the Dole, WfD)

상호책무 이행 제도는 청년실업자 직장체험 프로그램을 포함하고 있어서, 상호책무 활동 중 하나를 선택하지 않거나 혹은 선택한 활동을 수행하지 않는 대상자에 대해서는 직장체험프로그램에 참여할 의무가 부과된다. 그러나 프로그램에 참가하더라도 구직활동의 의무가 면제되는 것은 아니다.

청년실업자 직장체험 프로그램은 다음 중 하나에 해당하는 구직자를 주 대상으로 한다.

- 최근 고등학교 학업 과정을 마친 자로서 3개월 이상 청년수당을 전액(full rate) 수급중인 18~19세의 구직자
- 6개월 이상 청년수당 또는 새출발수당을 전액 수급중인 18~24세의 구직자

- 12개월 이상 새출발수당을 전액 수급중인 25~34세의 구직자

취업연계센터는 이들 대상자에게 지역의 청년실업자 직장체험 프로그램에 참여할 것을 문서로 요청하며 이에 응하지 않는 대상자에 대해서는 급여의 중단 또는 감액의 제재가 가해진다. 그러나 그 이상 연령의 실업자도 자신이 원하는 경우 이에 참가할 수 있다.

1997년 후반에 시범사업으로 처음 도입된 청년실업자 직장체험 프로그램은 구직자들로 하여금 지역사회가 필요로 하는 서비스나 산출물을 생산하는 사업에 참여하게 함으로써 이들에게 근로경험의 기회를 제공하고 이를 통해 그들의 취업가능성을 높이기 위한 것이다. 다시 말해서 청년실업자 직장체험 프로그램의 목적은, ㉠ 젊은이들의 근로습관을 개발하고 ㉡ 지역에 도움이 되는 사업을 시행하는 것이다. 여기에는 문화·역사, 환경, 관광, 스포츠 등에 관련된 다양한 사업이 포함된다.

18~20세 대상자의 경우 단위기간 당 24시간씩, 그리고 21세 이상 대상자의 경우 단위기간 당 30시간씩 6개월의 기간 동안 사업에 참여할 의무를 갖는다. 청년실업자 직장체험 프로그램은 무보수로 이루어지지만 참가자들에게는 단위기간 당 A\$20.80의 보조금이 지급되며, 필요한 경우 보호복이 지급되고 건강 또는 안전 관련 훈련도 이루어진다.

청년실업자 직장체험 프로그램은 정부의 재정지원에 의해 시행되나 그 집행은 지역의 사업추진기관(Work Coordinators)이 맡으며 지방정부나 지역단체와 같은 지역 또는 정부기관에 의해 제공된다. 본 프로그램은 그 자체가 훈련프로그램은 아니나 실질적으로 참가자들에게 훈련의 기회를 제공한다. 처음 시행된 1997년 11월 이후 2000년 6월말까지 2,300개 이상의 사업에 72,000명 이상의 수급자가 참가하였다.

◎ 지역개발고용사업(Community Development Employment Projects)

상호책무제도의 활동 중의 하나인 지역개발고용사업은 호주의 원주민과 토레스 스트레이트 아일랜드(Torres Straits Island) 주민들의 구직 및 취업을 돕기 위한 사업이다. 이에 참여하는 구직자의 의무는 사업책임자가 결정하며 따라서 사업별로 그 내용이 달라질 수 있다. 2000년

현재 약 32,000명의 원주민 구직자가 이 사업에 참가하고 있으며 향후 그 규모가 더욱 확대될 예정으로 있다.

◎ 자원봉사(Voluntary Work)

취업연계센터는 구직자들에게 자원봉사의 기회를 제공하는 비영리 지역조직과 연결되어 있다. 이러한 조직에서의 자원봉사활동 또한 상호 책무를 이행하는 것으로 인정된다.

18~20세의 대상자의 경우 총 200시간 또는 13단위기간 중 8단위기간 동안 매 단위기간 당 24시간, 그리고 21세 이상 대상자의 경우 총 240시간 또는 13단위기간 중 8단위기간 동안 매 단위기간 당 30시간의 자원봉사활동이 요구된다.

◎ 여타 인정되는 활동(Approved activities)

상기한 활동 이외에 상호책무의 이행으로 인정되는 활동은 새출발수당이나 청년수당을 수급하는 동안 구직자가 구직활동 대신 수행할 수 있는 취업과 관련된 활동들이다. 즉 이들의 취업가능성을 높일 수 있는 훈련·언어과정이라든지 자영업 준비 활동들이 이에 해당되며 자원봉사 또한 취업관련 활동으로 인정하고 있다.

이들 활동들은 구직자들의 기술수준을 높이고 자신감을 심어 주며 취업경험을 쌓게 하는 기회를 제공하는 것들이다. 이들 활동들은 최장 12개월의 기간 동안 인정된다. 단, 이들 활동들은 구직자가 취업연계센터의 사전 승인을 받은 후 수행하는 경우에만 새출발수당이나 청년수당의 수급자격이 유지될 수 있다.

다. 활동조사 미통과 시의 벌칙

활동조사를 통과하지 못한 구직자에 대해서는 아래와 같이 그 횟수에 따라 실업수당 삭감 등의 벌칙이 가해진다.

- 최초 적발 시 : 26주 동안 18%의 삭감
- 2차 적발 시 : 26주 동안 24%의 삭감

- 3차 및 그 이상의 적발 시 : 8주 동안 지급정지

활동조사 외에도 취업연계센터와의 면담 거부, 취업연계센터와의 약정체결 거부, 근로소득 등 개인적 상황변화의 미통보 등 행정절차 상의 의무를 이행하지 않은 경우에도 벌칙이 부과된다.

행정절차 상의 의무 불이행에 대한 벌칙은 13주 동안의 16% 삭감이 나 2주간간의 지급정지로 되어 있다. 제재를 받은 구직자는 재심을 청구할 권리를 가진다.

## 5. 재력조사(Means Test)

### 가. 개관

1961년 이전까지 연금과 관련한 재력조사는 소득에 대한 조사와 자산에 대한 조사로 나누어져 있었으나, 1961년에 일정금액을 초과하는 자산액에 대해서 매 A\$20의 자산을 A\$2의 소득으로 간주하는 방식으로 자산조사와 소득조사를 통합시킨 통합재력조사(merged means test) 제도가 도입되었다. 이렇게 산정된 통합소득이 일정금액(이를 ‘자유영역(free area)’ 혹은 ‘무삭감최대가득소득금액’이라고 부른다)을 초과하는 경우 그 초과액만큼 연금지급액이 작아지도록 하였다.

1970년대에 와서 각 정당들은 노령연금에 대해서는 최소한 부분적이라도 재력조사가 폐지되어야 한다는 의견을 가지게 되었다. 1972년에 당시의 연립정부는 자유영역을 2배로 증가시키고 또한 65세 이상의 수급자에 대해서는 재력조사를 폐지하겠다는 공약을 제시하였다. 1973년에 새로 정권을 인수한 노동당은 75세 이상의 연금수급자에 대한 재력조사를 폐지하였으며 1975년에는 재력조사면제연령을 70세로 낮추었다.

1970년 중반 이후 경제 환경의 변화로 인해 재력조사의 폐지를 확대하는 노력이 증진되었으며 1976년에 매 A\$20의 자산을 A\$2의 소득으로 간주하는 종전 방식을 폐지하고 대신 자산소득을 포함한 총소득에 대해 소득조사를 시행하는 방식으로 전환하였다. 이는 재력조사가 소득

조사로 전환되었음을 의미하는 것이었다. 이 조치는 1975년에 빈곤연구위원회(Commission of Inquiry into Poverty)가 연금수급자가 연금수급 자격을 유지하기 위해서 자산을 소진하도록 강요당하는 것은 옳지 않다고 주장한 데에 영향을 받은 것이었다. 그러나 1985년에 와서 자산에 대한 별도의 조사가 다시 부활됨으로써 연금수급자격을 심사하는 데에 있어서 소득과 자산을 모두 고려하는 원래 형태의 재력조사로 복귀하였다. 재력조사는 연금, 수당, 가족급여의 경우에 각각 다르게 규정되어 있는데, 일반적으로 연금에 대한 재력조사는 수당에 대한 재력조사에 비해 관대하게 규정되어 있다.

수급액은 소득조사와 자산조사를 각각 시행한 후 이 중 수급액이 적게 나오는 조사를 적용하여 결정된다. 대체로 전체 수급자 중 95% 정도가 소득조사의 적용을, 그리고 나머지 5%가 자산조사의 적용을 받고 있다.

#### 나. 소득조사(income tests)

사회보장급여를 산정함에 있어서 기준이 되는 소득은 사회보장법(Social Security Act)의 규정에 따라 근로소득, 재산소득, 예상소득의 합계로 산정 된다<sup>20</sup>. 즉, 임금, 자영업으로부터 얻어진 소득, 재산소득(임대료 등)과 투자 및 저축에 따른 (예상)소득은 물론, 근로에 대한 보상으로 화폐 이외의 형태로 주어지는 현물보상까지를 포함하는 것이다(단, 종업원에게 제공되는 무료숙식은 소득에 포함시키지 않는다). 한편 사회보장법의 규정에 의하여 소득에 포함되지 않는 항목으로는 사회보장급여, 참

20) 예상소득은, ① 수급자가 보유한 현금, 저축, 대출, 유가증권 등 거의 모든 형태의 유동자산(이를 financial assets라 함) 및 ② 수급자가 재력조사로 인한 수급액의 감소를 회피하기 위한 목적으로 정상적인 가격보다 낮은 가격에 처분(무상증여를 포함)한 것으로 추정할 수 있는 재산(이를 deprived assets라 함)에 대하여 통상적으로 기대되는 수익률(deeming rates)을 적용하여 산출되는 소득(income deemed to be earned)을 말한다. 즉, 소득조사에서는 이들 두 유형의 자산에 대해서 실제소득이 아닌 예상소득을 사용한다는 것이다. 한편 저가처분 추정재산(deprived assets)은 처분일로부터 5년 동안 수급자가 그것을 소유한 것으로 취급한다.



전용사연금(Service pensions), 화재보험과 같이 재산상의 손실에 대해 지급되는 보험금 등이 있다. 여기서 소득은 소득세 납부 이전, 그리고 사회보장급여를 받기 이전의 세전 총소득(pre-tax gross income)을 의미한다.

새출발수당 등 수당에 대한 소득조사에서는 지급대상자의 직전 2주간의 소득이 급여액 결정의 기준이 된다. 반면 연금에 대한 소득조사에서는 지급대상자의 연간 가계소득(annual family income)을 기준으로 하여 단위기간 당 지급액을 결정한다. 한편 청년수당(Youth Allowance)의 경우에는 본인의 소득과 함께 부모의 연간 소득에 따라 지급액이 결정된다. 단, 수급대상자의 독립적 지위(status of independence)가 인정되는 경우에는 부모의 소득은 고려하지 않는다<sup>21)</sup>.

소득조사에서는 무삭감최대가득소득금액(free area)과 삭감률(rate of reduction) 그리고 무급여소득금액(cut-out points)이 규정된다. 무삭감최대가득소득금액은 수급자가 급여의 삭감 없이 획득할 수 있는 최대한의 소득금액을 말한다. 무삭감최대가득소득금액의 크기는 배우자의 존재여부와 피부양 자녀의 존재여부에 의해 결정 된다<sup>22)</sup>. 그리고 소득이 무삭감최대가득소득금액을 초과하는 경우 그 초과금액에 삭감률을 적용하여 산출된 금액만큼 지급액이 삭감된다. 마지막으로 무급여소득금액은 사회보장급여를 0이 되게 만드는 최소한의 소득금액을 말한다.

<표 3-5>는 새출발수당, 중고령자 수당, 배우자수당 등에 적용되는 소득조사의 내용의 일부이다. 소득조사의 내용은 배우자와 자녀의 유무에 따라 달리 규정되어 있다.

21) 독립적 지위가 인정되는 경우의 예로는, ① 부모가 행방불명되었거나 또는 정신적 질환을 앓고 있거나 수감된 경우, ② 가정불화나 아동 학대 등의 이유로 부모와 같이 거주하는 것이 타당하지 않은 경우, ③ 자신의 취업을 통해 자립한 것으로 인정되는 경우(예컨대 2년간의 기간 중 적어도 18개월 동안 주당 30시간 이상 정규직(full-time)으로 근무한 경우), ④ 부양아동이 있는 경우, ⑤ 고아 또는 난민(refugee)인 경우 등이 있다.

22) 호주의 소득지원체계에서는 배우자의 존재여부가 특정 수당 또는 연금의 수급 자격이나 수급액의 크기에 영향을 미칠 수 있다. 그러나 여기서의 배우자가 반드시 법적으로 혼인한 상대를 의미하는 것은 아니다.

〈표 3-5〉 소득조사관련 금액(2003년)

(단위 : A\$)

	무삭감최대가득소득금액	무급여소득금액
I. 독신		
자녀 없음	62	620.43
자녀 있음	62	664.00
60세 이상, 수급개시 9개월 이후	62	672.29
II. 유배우자(1인당 금액)	62	567.86

자료 : Centrelink 홈페이지(<http://www.centrelink.gov.au/internet/internet.nsf/payments/chartd.htm>).

먼저 수급대상자의 무삭감최대가득소득금액은 단위 기간당 A\$62로 규정되어 있다. 삭감률을 보면 소득이 무삭감최대가득소득금액인 A\$62를 초과하는 경우 소득이 A\$142에 이를 때까지 초과액 A\$1당 50센트가 삭감되며 A\$142를 초과하는 소득에 대해서는 초과액 A\$1당 70센트가 삭감된다. 또한 자녀가 없는 독신 수급자의 무급여소득금액은 A\$620.43로, 그리고 자녀가 있는 독신 수급자의 무급여소득금액은 A\$664.00로 정해져 있다.

배우자가 있는 수급대상자의 경우에는 수급액의 크기가 자신의 소득 뿐 아니라 배우자의 소득에 의해서 달라질 수 있다. 즉, 먼저 1단계로 각자의 소득에 대해서 배우자가 없는 수급자에 대한 소득조사와 동일한 내용의 소득조사를 적용한다. 만약 두 사람 각각의 소득이 무급여소득금액에 함께 미달하거나 해당금액을 함께 초과하는 경우 배우자가 없는 수급대상자와 차이가 없게 되나 배우자의 소득만 무급여소득금액을 초과한 경우에는 차이가 생긴다. 즉, 이 경우 배우자의 초과액 A\$1당 본인에 대한 지급액이 70센트씩 삭감 된다<sup>23)</sup>.

23) 두 사람 중 한 사람은 수당 수급대상자, 그리고 나머지 한 사람은 연금 수급대상자인 경우에는 두 사람의 소득의 합계의 1/2을 각자의 소득으로 간주하여 이 금액에 대하여 각각 소득조사를 적용한다. 이 때 연금수급자에 대해 이루어지는 소득조사의 내용은 무삭감최대가득소득금액, 삭감률, 그리고 무급여소득금액 등에 있어서 수당 수급자에 대한 소득조사에 비해 관대하게 규정되어 있다.

#### 다. 자산조사(assets tests)

자산조사도 소득조사와 마찬가지로 연금, 수당, 가족급여의 경우에 각각 다르게 규정되어 있다. 자산은 수급자 소유의 자산을 말한다. 단, 주된 거주지로 사용되고 있는 주택은 자산조사에서 제외되며 청년수당의 경우 부모소유자산이 자산조사의 대상이 된다. 자산조사에서는 자산의 순시장가치(net market value)가 기준이 된다. 자산의 순시장가치는 해당 자산이 현재 판매된다고 가정했을 때 적절하다고 판단되는 가격에서 해당 자산과 관련된 부채금액(예컨대 부동산 구입 시 설정한 저당금액)을 뺀 금액을 말한다.

자산조사에서도 소득조사에서도 유사하게 무삭감최대보유자산금액(asset threshold), 삭감률, 그리고 수급자격상실자산금액(assets limit)이 규정된다. 이들 금액들은 수급대상자의 주택소유여부와 배우자 존재여부에 따라 달라진다(표 3-6). 또한 이들 금액들은 생활비의 변화를 반영하여 매년 변경된다.

연금과 수당의 무삭감최대보유자산금액(asset threshold)은 동일하다. 보유자산이 동 금액을 초과하는 경우 노령연금 등의 연금은 초과금액 A\$1,000당 매 2주당의 급여액이 A\$3씩 삭감된다. 한편 실업수당을 비롯한 제수당의 경우에는 1987년 12월 이후 보유자산이 무삭감최대보유자산금액을 초과하는 경우 수당이 전혀 지급되지 않도록 관련규정이

〈표 3-6〉 자산조사관련 금액(2003년)

(단위: A\$)

	무삭감최대보유자산금액	연금수급자격상실자산금액
주택소유 단신가구주	145,250	290,500
무주택 단신가구주	249,750	395,000
주택소유 부부 (배우자 소유분 포함)	206,500	447,500
무주택 부부 (배우자 소유분 포함)	311,000	552,000

자료: Centrelink 홈페이지(<http://www.centrelink.gov.au/internet/internet.nsf/payments/chartab.htm#a>).

개정되었다<sup>24)</sup>. 한편 부모로부터 독립적이지 않은 경우 부모의 자산을 고려하는데, 청년수당에 대한 자산조사의 경우 부모의 무삭감최대보유 자산금액은 2002년 3월 현재 A\$477,500으로 규정되어 있다<sup>25)</sup>.

수급자가 상당한 규모의 자산을 소유하고 있으나 소유자산으로부터 별다른 소득을 얻지 못 함으로써 심각한 경제적 어려움을 겪고 있으며 이를 해결할 수 있는 다른 수단을 가지고 있지 않는 경우에는 수급자의 신청에 의하여 예외적인 조치를 할 수 있다. 이를 곤궁규칙(hardship rules)이라 부르는데 이에선 특정한 자산을 보유자산금액에 포함시키지 않음으로써 수급자격을 부여하거나 수급액을 조정하는 방법들이 포함된다.

## 6. 요약 : 호주 실업자 소득지원제도

호주의 소득지원제도는 일반조세에 의해 그 재원이 조달되며 취업을 하지 않을 것으로 예상되는 자(퇴직근로자, 아동 또는 장애인을 돌보는 사람), 일할 능력이 없는 자(장애인 및 환자), 그리고 일자리를 찾지 못하고 있는 자(실업자)를 그 대상으로 한다. 호주 정부가 지급하는 소득 지원에는 총 20여 종류의 급여가 있으나 원칙적으로 한 사람이 두 개 이상의 급여를 동시에 받지 못 하도록 되어 있다.

실업수당 등 소득지원은 수급자의 이전 취업경험과 무관하게 결정된다. 따라서 취업경력이 없는 신규 노동시장 진입자도 실업수당을 지급 받을 수 있다. 또한 소득지원은 원칙적으로 소득조사와 자산조사로 구성되는 재력조사를 거쳐서 지급된다<sup>26)</sup>. 즉, 소득지원을 받기 이전의 소득 또는 보유재산의 정도에 따라 수급자격이 제한되거나 소득지원금액이 삭감될 수 있으며, 연령, 배우자의 존재여부, 부양아동의 수, 주택소

24) 이런 이유 때문에 수당의 경우, 무삭감최대보유자산금액은 'sudden-death cut-off point'라고 불린다.

25) Centrelink 홈페이지([http://www.centrelink.gov.au/internet/internet.nsf/payments/youth\\_allow\\_iat.htm](http://www.centrelink.gov.au/internet/internet.nsf/payments/youth_allow_iat.htm))

26) 단, 일정 연령 이상의 실업자와 편부모의 경우 재력조사를 거치지 않고서 실업수당이 지급된다.

#### 44 호주의 실업자 지원정책

유 여부 등에 따라 지급액이 결정된다. 이는 소득지원의 목적이 기존의 소득수준의 유지가 아니라 최소한의 생활수준의 보장에 있음을 의미한다.

실업자에 대한 소득지원은 수급대상자의 유형에 따라 새출발수당, 청년수당, 중고령자수당, 배우자수당과 미망인수당으로 나누어진다. 새출발수당은 21세 이상이면서 노령연금(Age Pension) 수급연령에 달하지 않은 실업자에게, 그리고 청년수당은 20세 이하의 실업자에게 지급된다<sup>27)</sup>. 중고령자수당은 60세 이상이고 노령연금 수급연령에 달하지 않은 실업자로서 최근 노동시장에 참여한 경력이 없는 자를 대상으로 하며 배우자 수당은 소득지원을 받는 자의 배우자로서 과거 노동시장에 참여한 경력이 부족하여 구직에 중대한 장애를 가진 자를 대상으로 한다. 마지막으로 미망인 소득은 배우자를 잃은(이혼이나 별거에 따른 관계 단절 포함) 여성으로서 최근 노동시장에 참여한 경력이 없는 자에게 지급된다.

실업수당은 물가상승에 따른 생활비의 인상을 고려하여 소비자물가지수에 연동되어 있다. 단신 수급자에 대한 법정 급여수준의 최고액은 남자근로자의 주당 평균임금의 25% 이상으로 정해져 있다. 또한 배우자가 있는 수급자의 급여수준은 이에 배우자 몫을 더한 수준으로 결정된다. 2000년 2월을 기준으로 해서 보는 경우 부양아동이 없는 미혼자에게 지급된 실업수당 액수는 남자의 주당 평균임금의 21.7% 수준이었다.

실업수당은 구직 활동의 수행 등 수급요건이 충족되는 한 기간의 제한 없이 지불되지만, 호주정부는 실업수당의 수급대상자에게 적절한 수준의 소득을 보장하는 한편 수급자의 재취업을 촉진하고 소득지원체계의 재정적 안정을 추구하는 유지하는 정책을 시행해 오고 있다.

즉, 호주정부는 과거부터 실업수당을 받는 자들에게 구직활동 등의 의무를 부과해 왔는데 이를 활동조사라 부른다. 실업상태에 있는 자가 실업수당을 지급 받기 위해서는 취업연계센터에 실업사실을 통보하고 실

---

27) 청년수당은 20세 이하로서 실업상태에 있는 자 외에 24세 이하의 정규(full-time) 학생에게도 지급된다.

업수당을 신청하여야 하며 또한 면담을 통해 취업준비약정서(Preparing for Work Agreement)를 작성하여야 한다. 구직자가 취업준비약정서의 작성이나 서명을 거부하거나 약정된 사항을 이행하지 않는 경우 활동조사의 요건을 충족시키지 못한 것이 되며 따라서 실업수당이 지급되지 않거나 감축된 금액이 지급된다.

최근에 와서는 구직자 일기의 작성의무를 새로이 도입하고 상호책임정책(MO)을 시행하는 등 실업수당의 수급요건을 강화하고 있다.

### 제3절 실업자 소득지원제도 평가

조세기반의 소득지원정책은 기본적으로 전 국민을 대상(universal coverage)으로 하는 제도라는 점에서 지원정책으로서의 보편성을 가진다. 이는 지원이 필요한 사람에게는 누구에게나 실업수당을 지급함으로써 최소 수준의 소득을 보장하는 것으로 특정 계층이나 집단에 대한 수혜를 베푸는 것과 비교하여 사회정의적 측면에서 타당성을 가진다고 볼 수 있다.

이러한 보편적인 소득지원제도의 문제점으로 지적될 수 있는 것이 대상의 일반화에 따른 많은 비용지출 문제이다. 호주가 소득지원 시 채택하고 있는 재력조사는 비용 문제를 해결하기 위한 방안이라고 볼 수 있는데, 실제로 노령연금 수급연령에 달한 자 중 약 80%만이 정부로부터 소득지원을 받고 있다. 또한 재력조사는 수급자 1인당 소득지원금액을 줄이는 효과도 아울러 가진다. 하지만, 호주의 일반적 소득지원에 따르는 비용문제를 해결하는 가장 큰 수단은 소득지원이 가족, 소득, 연령 조건에 따라 사전에 정해진 액수가 지급되는 정액제라는 사실이다. 실제로 호주의 수급자 1인당 소득지원금액이 다른 나라에 비해 적은 가장 중요한 이유는 소득지원이 정액급여(fixed amount benefit)로 지급되는 데에 기인한다(Khan, 1998).

하지만 비용측면에 대한 고려와 이에 따른 낮은 지원수준은 각 수혜

자에 대한 지급수준의 적절성의 문제를 제기한다. 호주정부는 이를 위해 거의 모든 소득보장급여의 수준을 소비자물가지수에 연계시킴으로써 적절한 급부 수준을 보장하고 있다.

소득지원정책에 대한 평가는 지원체계의 누진성 여부로도 가능하다. 사회통합적 관점에서 누진적인 소득지원정책은 소득수준의 불평등성을 해소하는 데에 기여하기 때문이다. 수급자의 소득수준별로 소득지원금액의 분포를 보면 호주의 경우는 다른 나라에 비해 매우 누진적이다. 즉, 1980년대 중반에 있어서 가장 빈곤한 계층의 수급액은 가장 부유한 계층의 수급액의 무려 8배에 달하는 것으로 나타났다. 이에 비해 프랑스를 제외한 여타 국가의 경우에는 이 비율의 수치가 3을 넘지 않았다. 또한 스웨덴, 일본, 그리고 이탈리아의 경우 최상위 20%에게 지급된 소득지원금액이 최하위 20%에 지급된 금액에 비해 오히려 더 컸었다.

이러한 소득지원의 누진성은 최근으로 올수록 더욱 강화되고 있다. 예를 들어 1995년에는 최상위 30%에게 지급되는 사회보장급여의 비중 (share)이 1975년에 비해 무려 45.6%나 낮아졌다. 또한 최하위 30%에게 귀속되는 소득지원의 절대 규모가 소득지원 총액이 호주보다 더 큰 국가의 경우보다 크다. 다시 말해서 호주의 소득지원 체계는 지급총액의 규모는 상대적으로 작으나 소득재분배 효과에 있어서는 소득지원 지출이 큰 다른 국가에 비해 오히려 크다는 것이다. 그 결과 대부분의 유럽 국가에 있어서 사회보장급여가 소득분배를 개선하는 효과를 갖지 못하나 호주의 경우 뉴질랜드와 마찬가지로 사회보장급여가 소득분배를 개선하는 효과를 갖는다.

호주에서는 최근 경기침체를 경험하는 등 경제적 여건이 악화되었음에도 불구하고 소득분포의 악화현상은 나타나고 있지 않다. 이는 그간 소득보장급여 수준이 향상되었을 뿐만 아니라 소득지원을 필요로 하는 집단에 대하여 집중적인 지원이 이루어진 데에 따른 결과이다.

## 제4장 실업자 취업지원

### 제1절 노동시장정책 추이<sup>28)</sup>

현재 호주 노동시장정책의 근본기조는 1996년 고용서비스 혁신이후 도입된 취업망(Job Network, JN)을 근간으로 하는 적극적 노동시장정책<sup>29)</sup>이다. 한편 취업망의 도입 이전 호주정부는 1980년대에 여러 가지 다양한 형태의 노동시장프로그램을 도입하였는데, 이들 프로그램들은 취업경험을 제공하거나 임금의 일정 부분을 지원하고 훈련기회를 제공하는 것에 집중되어 있었다.

#### 1. 취업망(Job Network) 도입 이전 프로그램의 내용

1980년대 중반까지 호주의 노동시장프로그램은 주로 실업자에게 훈련기회를 제공하는 다양한 프로그램을 운영하는 형태로 이루어졌었으

---

28) 호주의 노동시장정책 추이는 DEWR(2000)을 참조.

29) 적극적 노동시장 정책은 소득지원을 받는 실업자에게 소득지원의 대가로 적극적 구직활동 내지는 취업가능성을 높이는 다른 활동을 수행하는 의무를 부과함으로써 실업자들의 재취업을 지원하는 정책으로 직업알선 서비스, 실업보험, 사회보장 혜택과 구직활동 훈련, 직업훈련, 고용보조금, 일자리창출 등을 포함한다.



나 1980년대 말에 와서는 개별 실업자가 필요로 하는 바가 무엇인가를 파악하고 그에 따라 필요한 지원을 하는 형태로 바뀌어졌다. 예컨대, 장기실업자 등 상대적으로 불리한 지위에 있는 일부집단을 대상으로 이들에게 집중적인 지원을 하는 형태로 전환되었다.

이와 함께 소득지원을 받는 자들로 하여금 그들의 취업가능성을 높이기 위한 여러 가지 활동에 참여하는 의무를 강화하였다. 앞서 지적하였듯이 이러한 정책에는 실업자를 위한 새출발 전략(Newstart Strategy, 1989), 편부모 가정을 위한 취업, 교육 및 훈련(Jobs, Education and Training, JET) 전략(1989), 장애인 노동자를 위한 장애개혁(Disability Reform Package, 1991) 등이 있다. 일부 실업자에 대한 개별 관리 프로그램(case management)도 새출발 전략의 일환으로 도입되었다. 현재 노동시장 지원정책의 중요한 요소가 되고 있는 특정 목표 집단에 대한 집중적인 지원 및 수급자에 대한 활동조사의 강화 등은 바로 이 시기에 확립된 것이다.

1990년대 초에 이루어진 또 다른 중요한 변화는 노동시장 관련 서비스의 공급과 관련하여 정부의 역할이 달라졌다는 것이다. 즉 종전까지는 정부기관인 연방고용청(Commonwealth Employment Service, CES)이 노동시장관련 서비스를 직접 제공하는 위치에 있었으나 동 시기에 들어서 이러한 역할을 민간 및 지역의 다른 기구에 위임함으로써 연방고용청은 실업자들에게 제공할 노동시장 서비스를 구매하는 입장으로 바뀌게 되었다.

1980년대 후반부터 1990년대 초까지 증가하는 실업자에 대한 문제를 해결하기 위해 실업대책에 과거에 비해 더 많은 재정 지출이 있었음에도 불구하고 다수의 장기실업자가 별다른 취업지원을 받지 못 하고 있다는 사실이 밝혀졌다. 이에 따라 정부는 1994년에 장기실업자 집중지원 프로그램(Working Nation, WN)을 도입하였으며 실업대책프로그램을 확대하고 개별적 관리를 강화하였다.

동 프로그램은 장기실업자의 지속적인 감소를 목표로 도입되었으며 수급자의 책무가 강화되어 적절한 취업제의를 거부하는 경우 일정 기간 동안 수급자격이 제한되도록 하였다. 개별 수급자의 장기실업의 위험성

을 판단하기 위해 개개인에 대하여 체계적인 자료관리(profiling)를 개시한 것도 이 때이다. 가장 특기할 변화는 실업자에 대한 개별적 관리 또한 민간기관간의 경쟁을 통해 이루어지게 하도록 함으로써 정부의 노동시장관련 서비스의 구매자로서의 역할을 강화하였다는 것이다. 이와 함께 1996년에는 다수의 프로그램이 새로이 도입되었다.

그러나 장기실업자 집중지원 프로그램은 그다지 성공적이지 못 하였다는 평가를 받았다. 1995년과 1996년의 기간 동안 장기실업상태를 벗어난 실업자 중 취업의 형태로 실업상태를 벗어난 자의 비율은 50%에 미치지 못 하였으며 취업에 성공한 이들 중 상당수가 얼마 후 다시 실업상태로 돌아간 것으로 조사되었다. 개별적 관리의 경우에도 그 대상이 되는 실업자들이 애당초 현저한 취업 장애를 가진 자들이었던 까닭에 해당 프로그램으로부터 취업과 관련하여 실질적인 도움을 받는 것이 실제로 어려웠다. 또한 개별적 관리의 서비스를 제공하는 기관 또한 빠른 취업 등 단기적인 성과에 치중하는 바람에 그 실질적인 성과에 있어서는 만족스럽지 못한 경우가 많았다.

## 2. 취업망 도입 이전 프로그램의 성과에 대한 평가

이상의 노동시장개입프로그램은 프로그램 참가자의 기술을 향상시키고 취업가능성을 높이는 효과를 가질 것으로 기대됐지만, 전치효과(displacement effect)<sup>30)</sup> 등으로 인해 경제전체의 고용수준을 높이는 효과는 미미한 것으로 평가되었다. 또한 각종 개입수단들의 효율성이나 효과성에 대한 실증적 자료도 충분하지 못한 것으로 알려져 있다. 고용·교육·훈련·청년부(DEETYA)의 평가에 따르면 특히 장기실업자 집중지원 프로그램의 핵심사업인 취업 콤팩트(Job Compact) 프로그램은 장기실업자 감소라는 본래의 목적을 달성하지 못한 것으로 평가되고 있다.

호주정부는 취업망 이전의 노동시장개입 프로그램들을 통해 ‘고용서

30) 프로그램 참여자가 프로그램에 참가하지 않은 사람들을 대체하는 경우를 가리킨다.

비스는 수요자들의 특성에 맞도록 설계·운영'되어야 한다는 교훈을 얻었는데, 그 구체적인 내용으로는 ① 장기실업상태에 빠질 가능성이 있는 대상자를 조기에 찾아내어 이들에 대해 개별적 관리를 시행할 것, ② 실업자들의 취업을 용이하게 하기 위해서는 기업이 필요로 하는 바가 무엇인가를 인식할 것, ③ 취업지원 프로그램에 소요되는 비용이 참가 대상자의 특성에 따라 적지 않은 차이를 보임에 따라 비용효과적인 측면을 심각히 고려할 것, ④ 취업 지원 프로그램의 내용은 대상자의 욕구(needs)와 지원 결과로 인한 취업가능성 개선 여지에 따라 결정할 것, ⑤ 취업 지원 담당기관[담당자]은 대상자의 욕구에 따른 지원이 가능하도록 전문적 능력을 갖출 것, ⑥ 프로그램 참가자에 대한 유인체계(incentive framework)는 임금보조 등이 없이 이루어진 취업이나 취업 가능성이 높지 않았던 대상자의 취업 등을 더 높게 평가하는 방식으로 운영할 것, ⑦ 소득지원은 취업지원과 연계하여 시행할 것, ⑧ 취업대상 실업자에 대한 지원과 함께 이들을 고용할 기업에 대한 지원도 함께 이루어지도록 할 것 등이다<sup>31)</sup>. 이러한 교훈들이 바로 1996년부터 시작되는 호주 공공 고용서비스 개혁의 출발점이 되었다.

### 3. 1996년 고용서비스 개혁

1995년 연방고용청 자문위원회(Commonwealth Employment Service Advisory Committee)는 호주 고용·교육·훈련부(DEET)의 18개 노동시장개입 프로그램에 대한 검토결과를 토대로 행정절차와 서비스전달체계를 간소화하고 프로그램들을 보강하는 자격취득기준간의 조화를 요구하였다. 하지만 본격적인 혁신은 이듬해 3월 자유당(Liberal Party of Australia)의 집권이 이루어지고 난 후였다. 1996년 8월 당시 고용·교육·훈련·청년부(DEETYA) 장관이었던 밴스톤(A.Vanstone)은 보고서를 통해 노동시장관련 서비스혁신은 다음과 같은 4가지의 핵심목표가 있다고 주장하였다. 그것은 ① 지속이 가능하고 더 나은 결과를 위해

---

31) DEWR(2000a), p. 39.

실업자에게 보다 질 높은 지원을 제공하고, ② 수요자 요구에 부응하고 제공능력에 맞게 대상을 정하여 지원을 하고(target assistance), ③ 과거 제도에 내재되어 있는 구조적인 약점과 비효율성을 보완하고 국내 혹은 국제적인 경험으로부터의 교훈을 실행에 옮기며, ④ 투자한 돈에 대해 보다 높은 가치(better value for money)를 추구하는 것이었다(Productivity Commission, 2002). 같은 해 10월 취업망 시스템 도입 등 전반적인 노동시장지원 프로그램의 간소화를 중심으로 하는 혁신조치가 추진되었다(아래 3절 참조).

## 제2절 노동시장정책 현황

### 1. 최근의 노동시장정책

1996년의 고용서비스 혁신 이후 수요자와 성과 중심의 정책과 각종 프로그램이 만들어져 시행되고 있다. 그 주요 내용을 요약하면 다음과 같다(DEWR, 2000).

- ① 연방정부가 제공하는 소득지원 및 취업지원 서비스를 받고자 하는 사람들의 접촉창구로서의 역할을 담당하고 구직자에 대한 원스톱(One-stop) 서비스를 제공하는 취업연계센터(Centrelink)의 설립
- ② 장기실업의 가능성을 가진 대상자의 선별을 위해 행해지는 개별구직자에 관한 정보적립과 이를 이용한 대상자의 유형 구분인 구직자 분류법(Job Seekers Classification Instrument, JSCI) 도입·시행
- ③ 취업망 도입으로 경쟁체제에 의한 취업지원(취업알선, 구직훈련, 창업지원 등) 실시
- ④ 취업망을 통한 지원 외에 고용부(DEWR)는 호주 고용정보 전산망(Australian Job Search, AJS)을 통한 취업알선 제공
- ⑤ 소득지원 수혜자들의 자립과 개인적 책임성을 제고하는 상호책임(Mutual Obligation) 도입

- ⑥ 노동시장에서의 지위가 안정적이지 못 한 이들(실업자, 시간제 근로자, 교육 또는 훈련 이수자)에 대한 소득지원과 동시에 이들이 노동시장으로부터 격리되는 것을 방지하기 위해 이들에게 구직활동 등의 활동을 요구
- ⑦ 지역사회 발전 고용 프로젝트 및 원주민 고용정책(Community Development Employment Projects and Indigenous Employment Policy) 등 원주민 구직자에 대한 집중지원
- ⑧ 2년 이상 노동시장을 떠나 있었던 자들을 위한 재취업 프로그램(Return to Work Program), 실업에 처해 있는 편부모 세대주를 위한 직업·교육·훈련 프로그램(Jobs, Education and Training Program) 등 취업가능성에 있어서 불리한 지위에 있는 자들에 대한 집중지원
- ⑨ 지역지원프로그램(Regional Assistance Program), 지역협의위원회(Area Consultative Committee)에 대한 지원 등 지역에 대한 지원 강화
- ⑩ 중소기업이 새로운 취업기회를 창출할 수 있다는 인식 하에 중소기업에 대한 규제를 완화하고 중소기업의 운영기술을 제공하는 등 중소기업의 운영에 유리한 환경을 조성하기 위해 노력

이러한 변화 중 가장 핵심적인 부분은 취업연계센터를 매개로 하여 민간 사업자에 의해 공급되는 취업망 서비스이며 취업망을 통해 각 구직자 특성에 맞는 서비스를 제공하기 위해 구직자분류법이라는 방법을 이용한다는 점이며, 이에 대해 3절에서 상술한다.

## 2. 노동시장정책 관련 기구<sup>32)</sup>

호주는 중앙정부의 책임 하에 관리되는 전국 및 지방 고용사무소, 그리고 국가의 사정에 따라 필요한 경우 그 이하의 지역 단위의 고용사무소를 설치하고 이를 통해 취업지원 서비스를 무상으로 제공하는 것을

---

32) OECD(2001c), pp. 90~94 참조.

내용으로 하는 국제노동기구(ILO) 협약 88(1949년 기준)의 서명국이다.

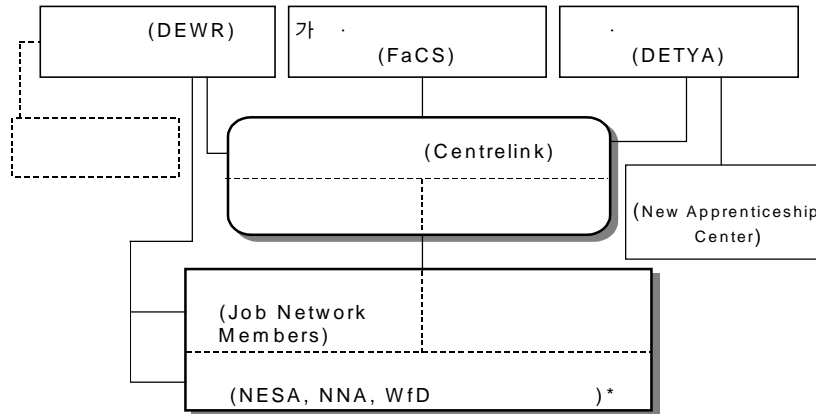
호주 연방정부의 노동시장 프로그램은 고용부(Department of Employment and Workplace Relation, DEWR; 이전 DEWRSB)에 의해 관리되며, 고용부는 가정·지역사회 서비스부(Department of Family and Community Services, FaCS) 및 취업연계센터(Centrelink)와의 협력체계를 통하여 이를 집행한다. 교육과학훈련부(Department of Education, Science and Training, DEST; 이전 DETYA) 역시 직업교육과 훈련, 고등교육, 교육기관에서 일터로 전환하는데 필요한 여러 프로그램을 권장한다는 점에서 노동시장에 관여하고 있다고 볼 수 있다(그림 4-1 참조). 정부는 사실상 모든 고용프로그램을 수백 개의 민간, 지역 기관에 아웃소싱하고 그 서비스가 제대로 운영되고 있는지를 감독하며, 계약관계에 기초해 공급되는 서비스에 비용을 지불한다. 이의 운영을 위해서는 계약 관리와 성과 모니터링에 대한 전문적 기술이 필요함은 물론이다.

고용 및 노사관계에 대한 정책개발 및 서비스감독을 주 업무로 하는 고용부는 계약을 체결한 민간기관을 통해 취업망 서비스와 청년실업자 직장 체험 프로그램(WID) 서비스를 제공한다. 한편 사회보장부를 개편하여 1998년에 설립된 가정·지역사회 서비스부(FaCS)는 사회보장 정책과 관리 책임, 소득지원, 지역사회지원, 노인 및 아동보육서비스, 장애인관련서비스, 복지·주거에 대한 서비스 제공을 주 임무로 하며 취업연계센터 관련 업무를 담당한다. 고용부와 가정·지역사회 서비스부는 공동으로 상호책무에 관한 책임을 진다.

1997년 6월에 설립된 취업연계센터는 호주의 연방정부 및 주 정부의 관련부처를 대신해서 대상자에 대한 서비스를 제공한다.

고용부와 취업연계센터 간에는 3년을 기간으로 하는 사업협력협약(Business Partnership Agreement, BPA)이 체결된다. 이것은 어떠한 기준에서 취업연계센터가 제공하는 서비스를 정부가 구매할 것인지에 대해 명시하고 있으며, 필요한 관리 방식이나 컨설팅 협약을 제공하고, 취업연계센터의 서비스가 합의된 기준을 충족하는지에 대한 성과지표를 정의하고, 매년의 협의 및 사업협력계약에 대한 검토에 기초하여 고용부가 취업연계센터에 지원하는 자금 등에 대해 설명하고 있다.

(그림 4-1) 호주의 노동시장정책과 고용서비스관련 주요 기관



주: \* NESAs (National Employment Services Association, 국가고용서비스협회).  
 NNA (National New Enterprise Incentive Scheme Association, 국가 창업지원 협회).  
 WfD (Work for the Dole, 청년실업자 직장체험 프로그램).  
 자료: OECD(2001c), p. 91, chart 2.1.

현재의 협약은 1999년 10월 1일부터 2002년 6월 30일까지의 기간을 대상으로 하며 그 내용에 대한 검토가 매 회계연도(당해연도 7월부터 이듬해 6월까지) 종료 전에 이루어진다. 사업협력 심사단(review group)은 매달 취업연계센터의 주요 성과지표(KPIs)에 대한 성과를 검토하고 서비스전달관련 주요사안에 대해 토의한다.

한편, 취업연계센터의 재원은 고용부, 가정·지역사회 서비스부, 교육과학훈련부 등 여러 다른 정부부처 중에서 구매자-공급자 협약을 맺은 여러 기관들에 의해 충당된다. 취업연계센터는 구직자의 첫 의뢰기관으로서 구직자분류법(JSCI)을 이용하여 구직자를 분류하고 구직자에 대한 서비스를 취업망에 의뢰하거나 적절한 지원을 연결시켜준다. 따라서 취업연계센터는 구직자들의 초기 구직통로로서의 기능을 담당하기는 하지만 취업망기관의 일자리배치 역할은 직접 하지 않으므로, 이런 의미에서 일괄처리기능(one-stop shop)으로서의 전달체계라기보다는 고용

서비스 공급자의 연결통로서의 역할만을 맡는 매개기관이라고 할 수 있다<sup>33)</sup>.

### 제3절 취업망을 통한 취업지원 서비스

#### 1. 취업망의 도입<sup>34)</sup>

호주에서는 취업망 도입이전, 1946년 설립된 연방고용청(Commonwealth Employment Service, CES)이 전국에 약 300여 개의 지방사무소를 두고 고용부의 감독 하에 고용관련 서비스를 제공하고 있었다. 하지만 구인정보와 취업알선의 질적 측면에서 전체시장에서 차지하는 비중이 높지 않았으며 실업수당이 가족·지역사회 서비스부(FaCS)에서 지급되어 대 국민 일괄처리 서비스(One-stop service)를 제공해주고 있지 못했다.

한편 호주는 고용관련서비스를 제공하는 민간부문과 지역공동체가 공공서비스에서 차지하는 역할이 다른 나라들에 비해 상대적으로 강한 측면도 있었다. 호주는 영리를 추구하는 민간기업에 의한 알선서비스를 금지하는 국제노동기구의 권고에 가입한 국가가 아니기 때문에 민간부문에서 직업훈련을 제공하기도 했으며 연방고용청에 등록된 구직자를 대상으로 직업클럽을 조직하는 것이 일반화되어 있었다.

하지만 무엇보다도 취업알선서비스부문에서 민간부문의 역할을 증대시킨 것은 목표그룹의 개별대상자에 대한 개별관리(case management)의 발전이었다. 개별관리를 위해 민간과 지역공동체의 계약관리자가 공공기관의 계약관리자들과 경쟁을 하기 시작했기 때문이다. 1995~1996년에는 이미 300여 개의 개별관리 서비스 제공자가 연방고용청의 지방

33) 취업연계센터에서 제공되는 서비스에 대한 상세한 설명은 제3절 2. 취업망 체계 참조.

34) OECD(2001c), pp. 87~90.



사무소와 공존하고 있었다.

요약하면, 1996년 취업지원서비스의 전반적 개혁이 이루어지기 이전 호주의 고용서비스 전달체계는 연방 고용청 중심의 공식적인 전달체계와 민간·지역사회 중심의 자생적·독립적 전달체계가 공존하는 양상을 띠고 있었다.

1996년에 등장한 하워드(Howard) 정부는 이러한 계약에 의한 정부서비스 민간화를 더욱 확대시키고 발전시켰다. 이를 위해 정부는 1996년 8월에 경쟁적 취업지원서비스 시장의 도입을 공포하였으며, 1997년에는 장기실업자 집중지원 프로그램(Working Nation, WN) 시행을 통해 얻은 '구직자의 사정(구직 장애 정도)에 따라 다른 고용지원서비스가 필요'하다는 교훈을 바탕으로 구직자의 취업 장애 정도를 평가하는 구직자분류법(JSCI)을 만들고 대부분의 노동시장정책을 중단하였으며 1998년에는 기존 연방고용청의 모든 사무소를 폐쇄하였다.

1998년부터 서비스가 개시된 취업망 프로그램은 이렇듯 기존 장기실업자 집중지원 프로그램(WN)의 연장선 하에서 진행되었다고 볼 수 있다. 하지만 기존 프로그램에 비해 취업망이 다른 점은 고용관련서비스의 공급을 위한 보다 복잡하고 진일보한 시장이 만들어졌다는 점이다<sup>35)</sup>. 이 시장을 통해 경쟁의 원리가 적용되었고, 다양한 가격과 서비스 공급방식의 유연성이 존재하게 되었다. 한마디로 1990년대 이후 진행된 고용서비스에의 변화가 취업망을 통해 정점을 이루었다고 볼 수 있다<sup>36)</sup>. 이러한 고용서비스체계의 혁신에 대해 OECD는 “국제적 관점에서 볼 때, 새로운 제도의 급진적인 성향은 다른 회원 국가들에서 유래를 찾아볼 수 없는 것”으로 평가하고 있다<sup>37)</sup>.

취업망을 근간으로 하는 새로운 취업지원체계는 종전의 제도와는 크게 달라진 것이었고 구직자와 기업 모두 이 새로운 제도를 받아들이는 데에는 근본적인 인식의 변화가 요구되었다. 실제로 이 새로운 제도가 정착되기까지는 상당한 시간이 소요되었으며 정부가 언론매체를 통해

35) Productivity Commission(2002).

36) Ibid.

37) OECD(2001c), p. 90.

대규모로 시행한 홍보활동은 제도정착 과정에서 중요한 기여를 하였다<sup>38)</sup>. 즉, 정부는 취업망을 시행하기 전인 1998년 2월에 9백만 불의 비용을 들여 구직자, 기업 및 일반 국민에 대한 다양한 홍보활동을 전개하였다. TV와 활자매체를 통한 안내와 함께 전용안내전화서비스를 제공하고 또한 제도홍보를 위한 인터넷 사이트를 통해 최신의 정보를 제공하였다. 이와 함께 제도가 시행된 1998년 5월 1일에는 정부기관에 등록된 실업자들에게 취업망 체계 하에서 이들이 받을 수 있는 서비스의 내용을 알리는 서신을 발송하였다.

제도가 시행된 후 이루어진 한 조사에 의하면 이러한 홍보활동의 결과로 구직자와 기업 모두 제도에 대해서 잘 알게 된 것으로 나타났으나 기업의 경우 구체적인 제도운영에 관해 추가적인 정보가 필요한 것으로 조사되었다. 이러한 조사결과에 따라 정부는 기업에 대한 홍보를 강화하였다. 즉, 언론매체를 이용하여 기업에 대한 홍보를 강화하는 동시에 서비스공급자 및 취업연계센터로 하여금 안내 자료를 기업들에게 제공하도록 조치하였다. 이와 함께 구직자 전용전화(hotline)와 기업 전용전화를 운영하고 있으며 인터넷 사이트<sup>39)</sup>도 운영 중에 있다.

또한, 취업망의 성공적인 운영을 위해서는 효과적인 정보관리체계가 필수적이다. 고용부(DEWR)의 1차적인 정보체계인 통합고용체계(Integrated Employment System, IES)는 구직자의 변동, 일자리 및 구인자에 대한 정보, 취업망 기관들의 성과를 관리하는 동시에 기관들이 수수료를 청구하는 통로로서의 기능도 수행한다. 취업망 기관들은 인터넷을 통해 통합고용체계와 접속할 수 있다.

한편 구직자를 포함한 일반인들은 호주일자리탐색 시스템(AJS)을 통해 통합고용체계에 접속할 수 있으며 이를 통해 일자리에 관한 정보를

38) 대국민 홍보활동이 매우 효과적으로 수행된 점 이외에도, 제도개혁에 따른 사회적 반감을 낮출 수 있었던 요인은 다음과 같다. 도입배경에서도 설명되었듯이, 기존 취업 관련 서비스 전달체계에서 이미 민간 및 지역사회의 역할 비중이 매우 높았다는 점, 그리고 공공 취업알선 서비스의 효과성에 대해서 지속적으로 문제제기가 이루어지고 있었다는 것이다. 아울러 1990년대 들어서 지속적인 장기 불황 양상을 나타내었던 경제상황 역시 국민들이 제도 개선의 필요성을 절감하도록 했던 요인이 되었다.

39) <http://www.esn.gov.au>; 이전에는 <http://www.jobnetwork.gov.au>

얻을 수 있다. 호주일자리탐색 시스템은 통합고용체계의 한 구성요소로서 구직자들로 하여금 지역별 또는 직종별로 취업가능한 일자리를 확인할 수 있도록 해주며, 일자리에 대한 정보와 함께 취업망 기관 및 이들이 제공하는 서비스에 관한 정보도 제공한다. 한편, 이 시스템은 2,500개 이상의 터치스크린 터미널(touch-screen terminal)을 통해서 접속할 수 있는데 취업연계센터의 고객서비스센터, 취업망 기관의 사무실, 각 지역사회와 여러 지점 등을 포함하여 전국적으로 약 750개의 지역에 설치되어 있으며 인터넷<sup>40)</sup>을 통해서도 접속할 수 있다. 계절에 따라 다소 변동이 있기는 하지만 시스템에는 월 평균 40,000~50,000개의 일자리에 관한 정보가 올려져 있으며, 최근 들어 이력서를 작성하는 프로그램과 직업별 전망에 관한 정보가 새로이 추가되었다.

## 2. 취업망의 체계

호주의 취업망 체계 하에서는 국가가 민간이 공급하는 고용관련 서비스를 구매하여 이를 수급자인 일반 국민에게 제공한다. 즉, 고용서비스의 재정을 전적으로 부담하는 고용부(DEWR)가 구매자의 역할을 하며 민간의 고용관련 서비스 제공기관이 공급자가 되는 공공서비스의 구매자-공급자(purchaser-provider) 관계가 형성되게 된다. 이렇게 구매된 서비스를 구직자에게 연결하는 것은 취업연계센터가 담당하게 된다.

구직자가 취업연계센터에 구직등록을 하게 되면 그들의 자세한 인적 사항은 통합고용체계(IES)에 등재되며, 취업연계센터는 고용부(DEWR)가 정한 기준에 따라 구직자들이 취업망 서비스 및 다른 취업관련 서비스의 대상이 되는가를 결정하고 또한 장기 실업자가 될 개연성을 가진 구직자들을 파악하여 이들을 취업망 기관 등에 보낸다.

취업연계센터는 구직자들에게 그들이 필요로 하는 서비스를 제공할 수 있도록 새로운 서비스체계를 운영하고 있는데 개별담당관(One to One Service Officer) 제도가 그것이다. 동 제도는 구직자가 도움을 필

---

40) <http://www.jobsearch.gov.au>

요로 하는 경우 동일인으로부터 필요한 서비스를 효율적으로 제공받을 수 있다는 것을 의미하며 이는 동시에 구직자가 각자 자신의 필요에 따른 도움을 받을 수 있다는 것을 의미한다.

〈글상자 4-1〉 취업연계센터와 제공되는 서비스 종류

1997년 연방서비스 제공 기구법(Commonwealth Services Delivery Agency Act)에 의해 설치된 취업연계센터는, 2001년 말 현재 전국에 총 310개의 고객서비스 센터(Customer Service Centre)와 27개의 연락사무소(Call Centre)를 두고 운영되고 있다. 취업연계센터가 제공하는 서비스는,

- 실업자 등록, 실업자 분류, 취업지원기관에의 이송, 실업자에 대한 수당 지급
- 구직자의 독자적 구직활동을 지원하기 위한 시설제공(touch screen, 전화, Fax 등을 취업연계센터 내의 고객서비스센터에 비치)
- 수급자격을 소지한 구직자에게 사회보장 관련급여와 서비스 담당, 자녀 보육지원
- 구직등록을 한 구직자 중 취업망에 의뢰할 대상자를 선별 후 의뢰 또는 취업망 관련 정보 및 관련 설비 제공, 원주민에 대한 취업서비스
- 자영업 창업 지원, 구직자들을 창업지원 프로그램이나 창업 개발 프로그램에 의뢰
- 구직자에 대한 지원과정보다 그 결과인, 즉 취업에 중점을 두는 취업준비(Preparing for Work) 프로그램의 핵심요소인 개별 담당관(one to one service officer) 제도를 운영하여 구직자들에게 필요한 서비스 제공을 위한 새로운 체계 운영
- 언어 또는 수리 훈련, 진로 상담, 구직 훈련, 집중 지원, Work for the Dole, 지역 지원 프로그램 등이 필요한 사람들 파악 후 관련 기관에 의뢰
- 상호책무(청년실업자 직장체험 프로그램, WfD 포함)의 집행
- 원주민에 대한 취업서비스
- 특별한 지원을 요하는 자 및 공백기간을 가진 후 노동시장에 복귀하는 자에 대한 취업서비스 등이다.

자료 : Centrelink(2001, 2002).

개별담당관은 구직자의 취업 결과에 중점을 두기 위해 새로이 도입된 취업준비 프로그램(Preparing for Work)의 핵심요소로서, ① 구직자들의 개별적인 여건과 필요를 파악하고, ② 구직자들의 취업가능성을 높일 수 있는 적절한 활동을 결정하며, ③ 일자리를 찾는 데에 도움이 될 수 있는 프로그램에 이들을 의뢰하며, ④ 이들이 구직활동이나 훈련이 수 등의 의무를 제대로 수행하고 있는지의 여부를 정기적으로 확인하는 업무를 수행한다.

구직자들은 취업연계센터에 소득지원을 신청하도록 규정되어 있는데 활동조사가 요구되지 않는 예외적인 자들을 제외하고는 신청 시 개별담당관과의 협의를 거쳐 취업준비약정서(Preparing for Work Agreement)를 작성하고 이에 서명하도록 요구받는다<sup>41)</sup>. 취업준비약정서는 구직자들로 하여금 그들의 취업 장애요인이 무엇인가를 파악하고 이러한 장애를 해결할 수 있는 전략을 수립하게 함으로써 가능한 한 빨리 취업이 이루어질 수 있도록 유도하기 위한 것이다.

취업연계센터는 구직자분류법(JSCI)을 이용하여 처음부터 집중지원을 받을 필요가 있는 구직자를 판정한다. 또한 집중지원의 대상자가 아닌 자들 중 구직활동과 관련된 기술이나 정보 또는 동기(motivation)가 부족한 자에 대해서는 구직훈련을 받도록 주선하기도 한다. 집중지원이나 구직훈련이 필요한 것으로 판정을 받은 구직자는 이러한 서비스를 제공하는 기관 중 자신이 원하는 기관을 선택할 권리를 가진다. 이들 기관에의 송부는 대개 10일 이내에 이루어지며 길어도 30일을 초과하지 않는 것이 보통이다. 한편 실업수당을 받고 있는 구직자는 한 개 이상의 일자리 알선 기관에 반드시 등록하여야 하며 본인이 원하는 경우에는 더 많은(대도시의 경우 최고 30개까지) 일자리 알선 기관에 등록할 수 있다. 특히 취업 장애를 지닌 구직자들에게는 언어 및 수리훈련, 진로상담, 임금지원 등 장애 극복을 위한 추가적인 지원이 이루어진다(글상자 4-2).

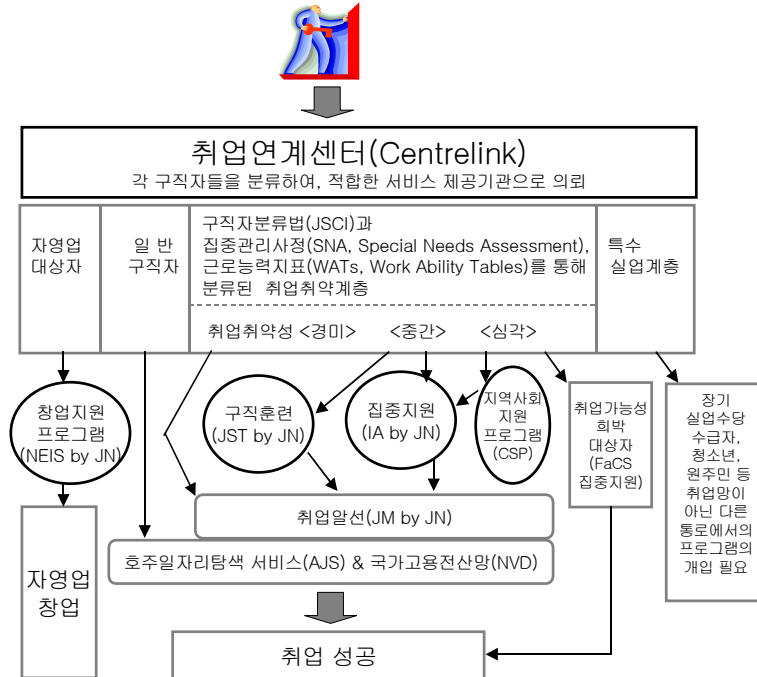
41) 취업준비약정서가 도입된 2000년 7월 이전에는 구직자들이 활동 동의서(Activity Agreement)를 작성하였다.

<글상자 4-2> 취업 장애 구직자를 위한 추가 지원 내용

<p>① 언어 및 수리 훈련</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 언어 또는 수리능력 향상을 원하는 구직자에게 언어 및 수리훈련 프로그램 제공</li> <li>- 특별한 훈련 자격증을 가진 전문 강사가 담당</li> <li>- 취업연계센터가 해당 프로그램에 대한 계약을 체결한 기관에게, 특정 구직자가 언어 또는 훈련 프로그램을 받을 필요가 있는지의 여부를 검토해 줄 것을 의뢰함으로써 시작</li> <li>- 취업연계센터는 이 프로그램의 운영을 위해 지역기관, 민간기관 및 특수기술교육(Technical and Further Education, TAFE) 기관 등 다양한 기관과 계약을 체결</li> <li>- 자녀보육 등의 이유로 훈련에 참가하기가 곤란한 구직자의 경우에는 자신의 집에서 교육을 받을 수도 있음</li> </ul> <p>② 진로상담</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 어떤 일자리를 찾을 것인가 외에 어떤 분야를 공부할 것인가 혹은 자기가 가진 기술을 어떻게 더 높은 수준으로 끌어올릴 것인가 등을 포함하는 상담 서비스 제공</li> <li>- 진로 상담의 내용은, 구직자의 흥미와 능력을 감안한 목표 설정, 구직자가 원하는 분야에서 가질 수 있는 일자리 종류 파악, 구직자가 선택한 진로에 도움이 될 수 있는 교육 또는 훈련의 소개, 구직자가 원하는 분야에서 일자리를 구할 수 있는 전략의 수립 등으로 구성</li> <li>- 취업연계센터는 구직자를 전문 상담인에게 연결시켜서 무료로 진로 상담을 받을 수 있도록 주선하기도 함</li> </ul> <p>③ 임금지원</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1999년 7월 1일부터 시행, 원주민 구직자를 고용하는 기업에게 임금 보조금을 지급</li> <li>- 주당 35시간 이상의 전일제 일자리에 취업하는 경우 26주의 기간 동안 최고 A\$4,400의 지원금이 지급되며,</li> <li>- 주당 20시간 이상 35시간 미만의 시간제 일자리에 취업하는 경우 최고 A\$2,200의 지원금이 지급</li> <li>- 프로그램의 대상이 되는 구직자는 원주민으로서,             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 소득지원을 받고 있거나,</li> <li>· 지역개발고용사업(CDEP)에 참가하고 있거나,</li> <li>· 21세 미만으로서 아무런 수당을 받지 않고 있거나,</li> <li>· 가정·지역사회 서비스부의 장애인지원서비스의 대상이 되는 자 등</li> </ul> </li> <li>- 취업연계센터는 대상자들에게 임금지원카드를 발급하여 취업을 위해 기업에 구직의뢰를 할 때 이를 제시함으로써 자신들이 임금지원 대상임을 알릴 수 있도록 하고 있음</li> </ul>
---

자료: Centerlink(2001, 2002).

[그림 4-2] 취업망 체계와 서비스 흐름도



자료: OECD(2001c), p. 122.

[그림 4-2]는 취업망 시스템과 취업연계센터에 등록된 실업상태의 구직자가 구직할 수 있는 통로와 취업망 시스템의 주 요소를 보여주고 있다. 구직자의 특성에 따라 취업알선(Job Matching, JM), 구직훈련(Job Search Training, JST), 집중지원(Intensive Assistance, IA), 창업지원 프로그램(New Enterprise Incentive Scheme, NEIS), 프로젝트 계약(Project Contracting) 등을 선택할 수 있으며(이하 참조) 또한 구직자는 취업연계센터와 호주일자리탐색 시스템 인터넷사이트를 통해 서비스에 대한 정보를 얻을 수 있다.

### 3. 구직자 분류법(JSCI)

구직자분류법은 개별적 관리를 요하는 구직자를 선별하기 위해 도입

되었던 구직자 선별법(Job seeker Screening Instrument, JSD)과 고객 분류 수준(Client Classification Level, CCL)을 대신하여 도입된 것이다. 구직자분류법은 장기실업자가 되거나 장기실업자로 남아 있을 개연성이 높은 구직자를 선별하여 이들에게 집중적인 지원을 함으로써 취업지원의 효율성을 높이기 위해서 도입된 것으로 구직자의 취약점을 평가하기 위한 객관적인 분류도구이다.

구직자 분류법은 1997년에 취업서비스 전문가와 관련 공무원으로 구성된 분류작업팀(Classification Working Group)의 주관 하에 60,000명의 구직자를 대상으로 실시한 설문조사를 통해 만들어졌다. 우선, 정부가 구직자에 대해 실시한 포괄적 조사에서 나온 데이터를 바탕으로 장기실업과 관련된 위험요소를 밝혀내고 이러한 요소들을 바탕으로 측정 가능한 항목들을 추론하였다. 또한 동 조사는 표본선정 후 12~15개월 동안 이루어졌는데 이러한 비교적 장기간에 걸친 관찰은 장기실업자를 판별하는 방법을 고안해 내는 것을 가능하게 해 주었다. 구직자분류법 설문조사를 통해 연령, 교육수준, 출생국가, 원주민 여부, 실업기간, 장애 등을 포함하여 장기실업을 초래하는 요인으로 일반적으로 인식되고 있는 총 11개의 요인을 찾아낼 수 있었다. 이들 요인들은 과거의 유사한 설문조사 결과나 실제로 장기실업자에 대한 개별적 관리를 수행한 전문가들의 경험과 일치하는 것이었다.

분류작업팀은 이들 11개 요인 외에 7개의 요인을 추가할 것을 제안하였는데 이들은 교통수단 및 전화에의 접근성, 노동시장에의 근접성, 주거의 안정성, 공개된 범죄경력 등이었다. 이런 과정을 거쳐 도출된 18개의 항목에 대해 구직자분류법에 대한 이해관계자와 복지부와 사회복지 관련 기관, 개별관리 상담가, 구직서비스 공급기관들의 좀 더 폭넓은 자문을 거친 후 상용화되었다.

1997년에 최초로 만들어진 구직자분류법은 장기구직자를 보다 정확히 변별하기 위해 2001년에 구성 요소들에 대한 보완작업을 하였다. 종전 18개이던 평가항목은 그대로 유지되었으나 실업기간과 최근 고용관련활동이 하나의 분류로, 지리적 위치의 2개 분류가 하나의 분류로 합쳐져 분류의 수가 총 18개에서 총 16개로 줄었다.



<표 4-1>은 1997년 당시의 구직자분류법 모습과 2001년 변화모습을 보여 준다<sup>42)</sup>. 이들 총 18개의 항목들에 대해서는 구직자의 취업을 어렵게 하는 정도에 따라 일종의 가중치에 해당하는 점수를 부여한다. 예컨대 교육수준의 경우 초등졸 이하의 학력에 대해서 8점을, 그리고 대학원 이상의 학력에 대해서는 0점을 부여하는 식으로 취업 장애의 정도가 높아질수록 높은 점수를 부여한다.

<표 4-1> 호주 구직자분류법 평가항목 및 가중치 점수

요인	조사 방식	요인별 최고점수	2001년 변화
1. 연령	설문	12	성(gender)을 추가하고 고령자와 여성에 가중치 상향 조정
2. 교육수준	"	8	10년 미만 교육자에 가중치 상향 조정
3. 취업관련 자격요건	"	2	유용한 자격을 더 이상 갖지 못하는 경우 가중치 하향 조정
4. 실업기간	"	15	하나의 분류로 통합; 장기실업자와 최근 무경력 구직자에 가중치 상향 조정
5. 구직등록 이전 5년간의 주요 고용관련 활동 <sup>1)</sup>	"	10	
6. 가족관련 사항	"	4	최고점수 3점으로 하향조정
7. 지리적 위치 : 원주민 및 Torres Strait Island 주민의 경우	"	13	
8. 지리적 위치 : 호주에서 출생한 South Sea Island 주민의 경우	비설문	11	하나의 분류로 합쳐지고 소 공동체 보다는 지리적인 특성을 반영
9. 지리적 위치: 여타의 호주국민	설 문	6	구분 상세화; 최고점수 7점으로 상향 조정
10. 교통수단	비설문	2	구분 상세화; 최고점수 3점으로 상향 조정
11. 접촉 가능성	"	1	최고점수 3점으로 상향조정
12. 노동시장까지의 근접성	"	3	최고점수 1점으로 하향조정
13. 출생국가	설 문	8	구분 상세화; 최고점수 3점으로 하향 조정
14. 영어능력	"	5	변화 없음
15. 장애 및 건강상태	"	8	중증복합장애인의 가중치 상향조정
16. 주거의 안정성	비설문	6	변화 없음
17. 공개된 범죄경력	"	8	변화 없음
18. 기타 전문가의 판단을 요하는 개인적 특성에 기인하는 취약점	"	6	최고점수 9점으로 상향조정

주: 1) 실업기간 항목의 점수와와의 합계가 15점을 초과할 수 없음.  
 자료: DEWR(1998, 2002).

42) 구직자분류법의 현재 항목과 가중치는 <부록 2>에 상세히 정리되어 있다.

구직자분류법은 구직자들이 다른 구직자에 비하여 상대적으로 얼마나 불리한 지위를 가지는가를 나타내는 지표에 불과하다. 즉, 구직자분류법이 개별 근로자의 취업을 촉진하기 위해서 어떤 조치가 필요한가를 말해 주는 것은 물론 아니며 이를 파악하는 것은 당연히 취업망 기관의 몫이다. 구직자분류법에 의해 극도로 불리한 지위에 있는 것으로 판정된 구직자에 대해서는 전문가나 취업연계센터의 전담직원에 의한 2차 분류가 행해지기도 한다. 또한 집중지원을 통해서도 취업을 기대하기 어려운 정도로 중대한 어려움, 예컨대 심각한 신체상의 장애를 가지고 있는 구직자에 대해서는 지역지원프로그램(Community Support Program, CSP)을 통한 지원이나 가정·지역사회 서비스부가 제공하는 재활서비스를 제공하기도 한다.

#### 4. 취업망을 통한 주요 서비스 내용과 보상 체계<sup>43)</sup>

취업망의 목표는 구직자들에게 그들이 필요로 하는 취업지원 서비스를 효과적으로 지원하는 것이다. 취업지원 서비스는 취업연계센터와 계약을 체결한 취업망 기관에 의해 제공되며, 구직자의 어려움 정도와 구직경로에 따라 구분되어 있다<sup>44)</sup>.

취업망 기관에 대한 보상체계는 구직자의 재취업 및 그 후의 취업상태 유지를 최대한 확보하면서 동시에 이들 기관들이 구직자들의 재취업이라는 성과가 있기 전까지 이들을 대상으로 구직훈련이나 집중지원 등을 시행하는 데에 필요한 자금수요를 충족시킬 수 있도록 고안되었다. 아울러 보상체계는 구직자들의 재취업관련 장애요인의 정도와 이의 극복을 위해 제공되어야 하는 지원의 정도를 반영하도록 설계되어 각 서비스에 따라 다른 모습을 보인다.

43) DEWR(2000), pp. 52~57, Productivity Commission(2002)과 OECD(2001c) 참조.

44) 주요 서비스에 대한 보다 자세한 내용은 <부록 3> 참조.

가. 취업알선(Job Matching, JM)

이는 구인업체에 관한 정보를 입수하여 업체가 원하는 기술과 경험을 가진 구직자를 소개하는 것이다. 취업알선 서비스의 대상이 되기 위해서는 취업연계센터에 등록된 구직자로서 ① 소정의 정부 소득지원급여를 받고 있는 자, ② 15~20세인 자로 전일제 교육이나 훈련을 이수하고 있지 않은 자, ③ 지역개발고용사업에 참여 중인 원주민 중 어느 하나에 해당되어야 한다.

구직자는 직접 혹은 취업연계센터를 통해 취업망 기관이 제공하는 취업알선 서비스를 제공받을 수 있다. 취업망 기관은 취업연계센터 내 고객서비스 센터에 설치되어 있는 터치스크린에 그들이 보유하고 있는 구인업체에 관한 정보를 게시한다. 구인정보를 게시하는 취업망 기관은 이 중 일부 또는 전부에 대하여 해당 일자리에 취업을 원하는 구직자가 반드시 자신들을 통해 구인업체를 접촉할 것을 요구할 수 있다.

한편 취업연계센터는 취업알선 서비스를 제공하는 취업망 기관에 관하여 상세한 정보를 구직자에게 제공한다. 즉, 취업망 기관의 명칭·주소·전화번호라든지, 고유 전문분야(특정 산업 등), 그리고 특수 집단(예컨대, 원주민, 청년, 편부모, 다른 언어 또는 문화를 가진 자, 장애인, 여성, 고령자 등)에 대한 별도의 서비스 제공 여부 등의 정보를 구직자에게 제공하는 것이다.

취업알선은 취업망 기관들이 제공하는 서비스 중 가장 중요한 서비스이다. 취업알선 서비스는 전일제 교육이나 훈련을 이수 중인 자가 아닌 자로서 주당 근무시간이 15시간에 미달하는 구직자들에 대해서 무상으로 제공된다. 구직자들은 자신의 형편에 따라 자유로이 원하는 수만큼의 취업망 기관을 접촉할 수 있다.

취업알선은 전국적으로 1,750개 이상의 지점에서 제공되고 있으며 2000년 6월 말 현재 유입자 수는 약 30만명 정도이다.

공급자는 자격이 있는 구직자를 대상으로 취업알선 서비스를 제공하여 취업 직후 최소한 연속 5일 동안 15시간 이상 유상 근무하는 일자리에 취업 시, 구직자의 수에 따라 입찰을 통해 결정된 금액을 수수료로

지급받는다. 2차 입찰결과 공급자들 간 취업알선서비스에 대한 평균 수수료는 A\$362이다.<sup>45)</sup> 하지만, 정규 급여 없이 커미션만 받는 일자리에 취업한 자, 자영업 창업자, 취업망의 도움 없이 스스로 취업한 자에 대해서는 수수료가 지급되지 않는다. 또한, 취업 전 12개월 이상 실업상태에 있으면서 소정의 소득지원을 받은 자가 새로이 취업 후 13주 이상 주당 평균 15시간 이상 근무함으로써 동기간 동안 실업수당의 70% 이상을 절약하였을 경우에는 서비스 제공 취업망 기관에게 수수료 이외에 A\$266의 보너스가 추가로 지급된다.

#### 나. 구직훈련(Job Search Training, JST)

구직훈련의 목적은 구직자의 구직기술과 구직의지를 제고시키는 동시에 이들의 구직관련 정보망을 확대시켜 주는 데에 있다.

구직훈련은 취업의 의사를 가지고 있으나 구직활동의 수행과 관련하여 별도의 기술습득을 필요로 하는 자를 대상으로 실시된다. 즉, 구직훈련은 일반적으로 취업연계센터에 등록하였으며 3개월 이상 실업상태에 있는 자로서 구직활동과 관련하여 도움을 필요로 하는 자를 그 대상으로 한다. 구직훈련은 15일의 기간 동안 이루어지나 필요한 경우 5일간 연장될 수 있다.

구직훈련의 내용은, ① 이력서 및 취업지원서의 작성, ② 추천서의 획득, ③ 기업과의 접촉방법, ④ 면접 및 발표 요령의 습득, ⑤ 근로자의 기존의 기술을 사용할 수 있는 새로운 일자리의 개발, ⑥ 구직 및 취업 신청을 위해 필요한 컴퓨터 등 사무기기의 사용법 등으로 구성된다.

구직자는 구직훈련을 받을 취업망 기관을 스스로 선택할 수 있다. 따라서 취업망 기관들은 그들이 제공하는 서비스를 홍보할 필요가 있으며 구직자들의 선택에 따라 서비스 제공 대상 구직자의 수가 결정된다.

구직훈련은 전국적으로 710개 이상의 지점에서 제공되고 있으며, 2000년 6월 말 현재 유입자수는 약 56,000명이다.

45) 취업망 서비스 제공기관은 입찰을 통해 선정되며, 지금까지 1,2차의 입찰이 있었고 현재는 2차 입찰을 통해 선정된 기관들에 의해 서비스가 제공되고 있다.

구직훈련을 제공하는 기관에 대해서는 구직훈련의 대상이 되는 자로서 해당 기관에서 훈련을 받는 구직자의 수에 따라 입찰을 통해 결정된 금액이 수수료로 지급된다. 또한 구직훈련 수료자가 훈련이수 후 13주 이내 취업 시 기관에게 수수료 이외에 A\$266의 성과급이 추가 지급되는데, 실업수당을 수급하는 프로그램 수료자인 경우에는 13주를 연속하여 근무하여 실업수당의 70% 이상이 절약되어야 하며, 실업수당을 받지 않은 훈련 프로그램 종료자에게는 취업 후 연속하여 13주 동안 주당 평균 15시간을 근무하여야 한다. 구직훈련과 취업알선이 동일한 취업망 기관에 의해 이루어진 경우에는 각각에 대한 수수료가 지급된다.

#### 다. 집중지원(Intensive Assistance, IA)

집중지원은 심각한 취업 장애요인을 가진 구직자들을 대상으로 이들의 취업을 위해 각 개인의 사정을 충분히 감안하여 이루어지는 개별적인 지원을 말한다. 즉, 각 구직자에게는 특정 취업지원자가 할당됨으로써 취업망 서비스 중 가장 개인적이고 집중적인 지원이 이루어지게 된다.

집중지원은 취업연계센터에 등록하였으며 12개월 이상 실업상태에 있거나 또는 취업에 특별한 어려움을 겪고 있거나 겪을 것으로 예상되는 자로서 ① 새출발수당(Newstart Allowance, NSA)이나 청년수당(Youth Allowance, YA) 또는 이 외의 특정 정부 소득지원을 받고 있는 자, ② 정규 학교나 훈련기관의 학생이나 훈련이수자가 아닌 15~20세의 연소자, ③ 지역개발고용사업에 참가하고 있는 원주민 중 하나에 해당하는 자들을 대상으로 한다. 또한 연소자, 원주민, 신체장애자 등 특별한 지원을 필요로 하는 구직자에 대해서는 전문적인 취업지원자가 배정되어 특별한 지원이 제공된다.

취업연계센터는 구직자분류법을 이용하여 각 구직자의 구직상의 어려움의 정도를 산출함으로써 A수준과 B수준(B수준이 더 어려움)으로 구분되는 집중지원 대상자를 선정하고, 전산망을 통하여 회원 취업망 기관에 대상 근로자를 통보한다(또한 이러한 구직상의 어려움의 정도는 정기적으로 갱신됨). 통보를 받은 취업망 기관은 선정된 근로자 중 특정

근로자가 집중지원을 받더라도 취업에 별다른 도움을 얻지 못 할 것으로 판단되는 경우 이를 취업연계센터에 통보하고 해당 근로자를 대상에서 제외시켜 줄 것을 요청할 수 있다. 그러나 취업연계센터가 재심을 통해 대상자로 결정하는 경우 취업망 기관은 해당 근로자에 대한 지원을 거부할 수 없다.

집중지원의 구체적 서비스는 상담 실시, 직업훈련·취업경험의 제공, 구직기술의 향상, 취업목표의 설정, 언어 교육 등의 내용을 담고 있다.

집중지원은 전국적으로 1,100개 이상의 지점에서 제공되고 있으며, 2000년 6월 말 현재 약 330,000명의 수급자가 서비스를 이용하고 있는 것으로 나타났다. 이 가운데 A 수준 대상자가 75%, B 수준 대상자가 25%를 차지하고 있다.

입찰에 의해 정해지는 집중지원 서비스에 대한 수수료는 고용부가 정하는 최저금액을 기준으로 하는데 최저금액은 두 가지 수준(A그룹의 경우 A\$4,663, B그룹의 경우 A\$9,219)으로 나뉘어져 있다. 수수료 지급은 3단계로 나뉜다. 1단계로 구직자와 취업망 기관 간에 집중지원서비스 약정 체결 시 입찰금액에서 최종성과급을 뺀 금액의 30%(성과가 있을 때 받게 되는 총 금액의 23%, 최저금액 시, A그룹 A\$1,077, B그룹 A\$2,122)가 착수금(up-front service fee)으로 지급된다. 2단계로 나머지 70%(총 금액의 54%, A그룹 A\$2,514, B그룹 A\$4,953)는 구직자가 취업 후 13주 기간동안 근무하여 정부의 소득지원을 받지 않게 된 경우에 중간 성과급(interim outcome payment)으로 지급되고(집중지원 대상자가 고등학교를 졸업하지 않은 15~20세의 자인 경우에는 정규학교에 진학하여 6개월을 경과한 경우 포함), 마지막으로 취업 후 26주 기간동안 근무하여 정부의 소득지원을 받지 않게 된 경우에는(진학의 경우에는 1년 경과 시) 착수금과 비슷한 크기(전체 금액의 23%, 최저금액시, A그룹 A\$1,072, B그룹 A\$2,144)의 최종 성과급(final outcome payment)이 지급된다.

라. 창업지원 프로그램(New Enterprise Incentive Scheme, NEIS)  
과 창업개발 프로그램(Self Employment Development Scheme,  
SEDS)

창업지원 프로그램은 실업자가 자영업을 창업하고 이를 성공적으로 경영하는 것을 돕는 것을 목적으로 한다. 고용부와 계약을 체결한 창업 지원 기관들은 취업연계센터의 의뢰를 받아 창업을 원하는 근로자들의 사업타당성을 판단하고 이들에 대해 훈련 및 상담 등 제반 지원을 제공한다.

창업지원서비스를 제공받기 위해서는 대상자가 18세 이상으로 취업 연계센터에 실업자로 등록되어 있어야 하며 창업지원 프로그램 훈련에 참가가 가능하고 풀타임으로 근무할 수 있어야 하는 등 일정한 조건을 갖추어야 한다. 주로 독립적이고 평판이 양호하며 합법적인 사업, 그리고 현존하는 사업의 매수나 양도 등과 관계가 없는 사업이 대상 사업으로 추천되며, 창업지원 프로그램 자문기관의 상업적 발전가능성 평가 후 고용부에 의해 승인 받는다.

창업개발 프로그램은 창업지원 프로그램에 비해 초기 단계에 있는 실업자들에 대한 지원이다. 즉, 이는 구체적인 창업 계획을 갖지 못 하고 있는 실업자에 대하여 창업을 위한 시장조사 또는 창업 아이템의 개발 등을 지원하는 프로그램이다. 이 프로그램 또한 앞의 창업지원 프로그램과 마찬가지로 취업연계센터의 의뢰를 받은 실업자를 대상으로 하며 실제 지원은 창업지원 담당 기관들이 담당한다.

창업개발 프로그램 대상자로 인정되려면 12개월 안에 상업적으로 발전할 가능성이 있어야 하며 대상자격은 실업상태에 있는 자로 새출발수당과 청년수당을 6개월 이상 지속적으로 수령한 자이다. 2000년 6월 말 현재 약 6,700명의 대상자가 프로그램을 이용하고 있다.

동 서비스 공급에 대한 보상액은 경쟁적 입찰로 결정되며 90%는 고용부와 창업지원프로그램 참가 약정체결 시 착수금조로 지급된다. 나머지 10%는 ‘프로그램 후 성과(post-program outcome, 창업지원프로그램 약정 종료 후 세 달 동안 소정의 소득지원을 더 이상 받지 않을 경우)’

를 올렸을 경우 지급된다. 또한 창업지원프로그램 공급자에게는 각각의 창업개발 사업 평가를 위해 A\$159.50이 추가적으로 지급된다.

#### 마. 프로젝트 계약 프로그램(Project Contracting; Harvest Labor Services)

이 프로그램의 목적은 농장에서 수확 시 구직자를 활용하자는 것이다. 1999-2000년도까지 수확 시 별도의 노동력을 필요로 하는 10개 수확지역에서 동 계약을 통한 상당수의 외부인력이 활용되었다. 프로그램 수수료는 인력을 알선하는데서 나오는 것이 아니라 수확 지역 재배자들에게 서비스를 제공함으로써 생긴다. 정부는 1999년 5월 국립 수확트레일작업 그룹(National Harvest Trail Working Group)을 설립하여 프로그램의 홍보를 위한 전략을 제공케 하였다. 1999년 6월 말 현재 약 20,000명이 프로그램을 이용하고 있다.

취업망 기관에게는 프로젝트 계약 서비스 이행에 대해, 개개인의 구직자 배치금이라기 보다는 입찰에 의해 결정된 고정급이 지급되며 사업 초기에 고정급의 50%가 착수금(up-front fee)으로, 프로젝트가 종료되는 시기에 만족 성과 보고서(satisfactory performance report)가 작성된 후 나머지 50%가 지급된다.

#### 바. 기타 서비스<sup>46)</sup>

##### 1) 취업 복귀 프로그램(Return to Work)

이것은 어린이나 장애인을 돌보기 위해 2년 이상 노동시장을 떠나 있던 사람들의 재취업을 돕기 위한 프로그램이다. 취업연계센터는 대상자들을 선정하여 이들을 서비스 제공기관에 의뢰한다. 이들 기관들이 제공하는 서비스로는 기술수준 평가, 진로설정 및 훈련이수와 관련한 조언, 훈련기관에의 의뢰 등이 있다.

---

46) DEWR(2000), pp. 52~57 참조.



2) 지역사회 지원 프로그램(Community Support Program, CSP)

지역사회 지원 프로그램은 심각한 취업장애 요인을 지닌 구직자 또는 복합적인 취업장애 요인을 동시에 지닌 구직자를 대상으로 최장 2년 동안 통상적인 취업망에서 제공되는 지원 이상의 지원을 제공한다. 집중 지원의 대상이 되는 자이면서 개인적·가정적인 이유로 인해 곧바로 집중지원서비스를 받더라도 별다른 효과를 기대하기 어려운 자를 대상으로 한다. 다시 말해서 본 프로그램의 대상자로는 새출발수당이나 청년수당을 지급 받는 구직자 외에 소득지원을 받지 않으면서 동시에 정규 학교 및 훈련기관에 소속되지 않은 15~20세인 자로서 추가적인 개인적·가정적 취업장애를 지닌 자가 해당된다. 계약에 의해 지역사회 지원 프로그램의 서비스의 제공을 담당하는 기관은 대상자들이 취업장애를 극복한 후 집중지원 서비스를 받을 수 있도록 맞춤형 지원을 제공한다.

제공되는 서비스는 마약·알코올 중독자 재활 프로그램에의 의뢰, 개인적 장애를 극복할 수 있는 방안 제시, 상담, 안정적인 주거의 확보와 유지를 위한 지원 등이 있는데, 이들 서비스는 담당기관이 직접 제공하거나 혹은 이들 기관이 선정한 별도의 기관에 의해 제공된다.

3) 이민자를 위한 영어 프로그램(Advanced English for Migrants Program, AEMP)

이는 이민자의 영어를 향상시킴으로써 이들의 취업이나 훈련이수를 돕기 위한 프로그램이다. 영주권을 가지고 있거나 임시 비자로 호주에 체류하고 있는 피난민이나 이민자가 이 프로그램의 대상이 된다. 취업 연계센터는 대상 구직자를 등록시킨 후 서비스 담당기관에 의뢰한다.

4) 해외 기술 인정 사무소(National Office of Overseas Skill Recognition, NOOSR)

해외 기술 인정 사무소는 영주권을 가진 자로서 외국에서 훈련을 이수한 전문기술 소유자들을 대상으로 이들의 기술 또는 자격이 호주 내에서 인정받을 수 있도록 도와주는 기관이다. 이를 위해 인정 사무소에

서는 이들이 호주에서의 취업을 위해 요구되는 자격요건을 갖추 수 있도록 필요한 훈련을 받을 수 있도록 주선하며 또한 경제적으로 어려움을 겪고 있는 대상자에 대해서는 자격인정을 위한 시험의 응시료 등을 지원하기도 한다.

## 5. 취업망 기관의 선정과 관리

### 가. 취업망 기관의 선정

취업망 서비스 기관의 선정은 경쟁적 입찰을 원칙으로 하나 이를 통해 적절한 기관이 선정되지 못 하는 경우에 대비하여 필요한 특정 서비스를 패키지로 구입하는 길도 열려져 있다<sup>47)</sup>. 그리고 이 추가적인 방법을 통해서도 목표로 했던 결과를 얻는 데에 실패하는 경우에는 정부가 직접 운영하는 고용서비스 제공기관인 국가고용기구(Employment National)로 하여금 필요한 서비스를 제공하도록 요구할 수 있도록 되어 있다. 그러나 현재까지 그 기구의 이용실적은 거의 없었다.

취업망 체계 하에서 취업서비스를 제공할 기관선정을 위한 입찰은 29개 노동시장지역에 걸쳐 17억 달러의 계약가액에 대해 1997년 중반에 최초로 이루어져 1,000개가 넘는 기관이 총 5,300개의 입찰서를 제출하였다. 1998년 2월 선정결과가 발표되었고, 입찰참가자들은 사전에 정해진 서비스 품질과 성과에 의해 우선 평가되었으며 각 입찰지역 안에서 입찰금액에 의해 순서가 정해졌다.

입찰 결과, 300개가 넘는 기관들이 선정되었는데 이 중 50%는 민간, 44%는 공동체, 6%가 공공기관이었다. 각 지역은 취업알선, 구직훈련, 집중지원 서비스에 대해 적어도 5개, 창업지원 프로그램에 대해서는 적어도 2~3개의 공급자가 존재하게 되어 한 지역 전체사업의 50% 이상이 어느 한 공급자에게 할당되는 일이 없을 것으로 기대할 수 있었다. 선정된 기관은 1998년 5월 1일부터 2000년 2월 27일까지 서비스를 제공

47) 실제로 1차 취업망 기관 선정 시 4개 지역에서, 2차 선정 시 6개 지역에서 이 방법이 사용되었다.

하였다.

제 2차 취업망 기관은 1999년 중반에 선정되었으며 선정된 기관들은 2000년 2월 28일부터 3년 간 총 예상액이 30억 달러에 달하는 취업지원 서비스를 제공하게 되었다. 입찰과정은 독립적 기구인 청렴고문(Probity Advisor)과 감사원(Australian National Audit Office)에 의해 관찰되었다<sup>48)</sup>.

1, 2차 입찰 시 정부는 서비스의 내용과 입찰을 통한 기관 선정절차에 관해서 상세한 설명을 하였으며 이와 아울러 고용부(DEWR)의 직원에 의한 설명회와 전화 및 인터넷을 통한 응답도 이루어졌다. 그러나 입찰의 규모가 방대했던 관계로 입찰이 진행되는 동안 응찰자와의 개별적인 협의는 허용하지 않았다. 또한 입찰관련 서류에는 응찰자가 특정 중요 사항을 누락하거나 지시를 따르지 않는 경우 선정대상에서 제외될 수 있음을 명시하였다. 비록 이러한 이유로 심사에서 제외된 응찰자가 없지 않았으나 그럼에도 불구하고 이들 입찰에는 많은 수의 기관들이 참여함으로써 질적이나 양적으로 경쟁성이 충분히 확보될 수 있었다.

두 차례 입찰을 치르면서 변화된 주요 사항은 우선 선정기준의 변화이다. 1차 입찰에서는 실적에 관한 정보가 부족하였던 관계로 일정한 요건을 갖춘 응찰자 중에서 응찰가격이 낮은 응찰자가 선정되었으나 2차 입찰에서는 과거 취업망 서비스 기관으로서의 실적과 그 밖의 실적이 필요한 서비스를 제공할 수 있을 것인가를 판정하는 핵심적인 지표로 사용되었다. 따라서 응찰자가 제시한 서비스 제공 전략에 75%의 비중이 주어졌으며 응찰 가격에는 겨우 25%의 비중이 주어졌다.

집중지원의 경우, 과거 실적은 계약 취급건수와 지역노동시장 요인을 감안하여 취업을 통하여 서비스체계로부터 빠져나간 구직자의 비율에 대한 구직자 행정 데이터를 통해 평가하였다<sup>49)</sup>. 또한 입찰자에게 그들이 제공할 서비스의 내용을 미리 약속하는 서비스 내용 서약서(Declaration of Intent, DOI)를 제출토록 하기도 하였다. 이 결과 2차 선정에서는 1차 시행과정에서 상대적으로 불리한 지위에 있는 구직자들에 대한 지원에

48) OECD(2001c), p. 90.

49) Ibid., p. 101.

서 좋은 성과를 보인 기관들과의 계약이 확대되었다.

또한 제 2차 선정에서는 1차 취업망 기관들의 경험을 통해 밝혀진 몇 가지 문제점에 대한 보완을 시도하였는데, 그 내용은 ① 취업망 체계 하에서 가격경쟁을 통한 공급자의 선정을 모든 서비스로 확대, ② 취업망 서비스가 비도시지역에서도 잘 제공될 수 있도록 조치, ③ 특정 집단에 대한 취업서비스 공급을 담당할 특별공급자 제도를 도입, ④ 서비스 공급자가 구직자에 제공한 서비스를 계량화 하는 방법 개선 등이다.

이러한 시도의 일환으로 집중지원(Intensive Assistance, IA) 서비스의 제공에 대해서도 가격경쟁을 통해 기관선정이 이루어졌다. 1차 입찰에서는 집중지원 서비스를 제공하기 위해 요구되는 서비스의 신축성과 다양성의 확보를 우선적인 목표로 설정했던 까닭에 계약금액을 미리 결정된 상태에서 서비스 제공기관을 선정했었다. 이에 비해 2차 입찰에서는 서비스의 질을 확보할 수 있는 최소한의 금액을 초과하는 것을 조건으로 하여 가격경쟁이 가능하도록 하였다.

또한 2차 입찰에서는 제공되는 서비스 수준을 제고하기 위해 입찰단위를 세분화하고 인구가 희박한 비도시지역에서의 서비스공급자의 경제성을 개선하기 위해 공급자 최소인원을 줄였다. 즉, 1차 입찰에서는 29개의 노동시장지역을 정하고 각 지역 당 최소 입찰인원을 5명으로 규정한 반면, 2차 입찰에서는 노동시장지역은 19개로 감소하였으나 입찰

〈표 4-2〉 취업망 서비스의 공급기관수와 지점 수

(단위: 개, %)

취업망 서비스	1차계약 (2000년 2월 현재)		2차계약 (2000년 7월 현재)		변화율	
	기관수	지점수	기관수	지점수	기관수	지점수
취업알선	123	1,113	168	1,679	△25	51
구직훈련	112	424	93	647	△17	53
집중지원	125	745	121	1,119	△ 3	50
창업지원	62	201	51	346	△18	72
합 계 <sup>1)</sup>	262	1,309	196	2,010	△25	54

주: 1) 기존 2개의 공급자 조직 및 2개의 추가 공급자 조직이 2차 입찰시 정해진 요금에 의해 취업망 서비스를 공급하기로 계약함. 이들 계약은 6개의 고용 서비스권역(Employment Service Area, ESA) 내에서 각각 이루어짐.

자료: Productivity Commission(2002).

층을 137개의 소 취업서비스지역으로 확대하고 공급자 입찰 최소인원을 5명에서 2명으로 감소하여 인구가 희박한 지역에서 서비스 공급자의 경제적 생존성을 개선하였다. 결국 2차 입찰 후 취업망 기관 숫자(site 수)가 1,400개에서 2,000개로 증가하였다. 주요서비스에 대해 1, 2차 입찰을 통해 선정된 공급기관수와 지점수가 <표 4-2>에 정리되어 있다.

#### 나. 취업망 기관의 관리

고용부는 정부 사무소가 감독하는 5개 구역과 7개 주 사무소에 주재하는 계약관리인(contract manager)을 통해 취업망 서비스 기관 운영을 지원, 감독하고 있다.

1차 계약 시, 계약 관리는 주로 의무수행 여부 체크, 계약 취직알선의 진행상황 감독, 수수료 지급, 취업망과 고용부간 관계 정립 등에 중심이 맞추어졌으나 2차 계약 시에는 관리 전략 변화로 서비스 제공의 결과만을 보는 것이 아니라 서비스 제공과정을 관리대상으로 삼는 등 계약관리의 범위를 확대하였다.

취업망 기관의 성과에 대해서는 기본 수수료와 인센티브에 의한 평가 이외에도, 성과 지표가 되는 결과, 계약 준용도, 서비스의 질과 공정성 등을 기준으로 통상 매 6개월마다 정기적으로 취업망을 평가한다. 예를 들어 집중 지원의 경우 계약관리인은 공급자가 계약 시 작성한 서비스 내용 서약서(DOI) 상의 서비스 리스트를 모두 제공하고 있는지를 감독하기도 한다.

일시적으로 혹은 장기적으로 성과가 만족스럽지 못한 경우에는 서비스를 제공할 수 있는 구직자의 최대수 감축 등의 제재가 가해질 수 있다. 성과는 또한 장래의 입찰에서도 업무의 범위를 정하는 것 등과 관련하여 중요한 자료가 된다.

그러나 고용부는 취업망 기관들이 구직자들에게 집중지원 등 서비스를 제공함에 있어서 최대한 신속적으로 업무를 수행하는 것을 원하고 있으며 이들 기관들이 실제로 채택하는 전략과 방식은 미리 정해져 있지 않다.

## 6. 취업망의 운영원리 : 경쟁

구매자-공급자(purchaser-provider) 관계로서 취업망 체계는 ① 성과에 바탕을 두고 있고, ② 공급자들 간에 경쟁이 있으며, ③ 이용자(국민)가 서비스 간에 선택을 할 수 있다는 특징이 있다<sup>50)</sup>.

첫째, 취업망은 실적자의 취업실적에 따라 서비스 공급자에게 성과급이 지급되고 과거 성과에 대한 평가를 기반으로 입찰방식에 의해 공급자가 선정된다는 점에서 성과에 바탕을 두고 있다 할 수 있다. 이러한 성과에 바탕을 둔 고용서비스 체계는 기본적으로 고객의 취향에 맞는 맞춤형서비스를 제공해야 하며 서비스를 제공하는 방법에 있어 공급자에게 더 많은 유연성을 제공하게 된다.

정부는 경쟁력 있는 가격으로 좋은 성과를 낸 실적이 있는 기관과 계약을 체결한다. 이처럼 과거의 실적이 중요한 평가기준이 되면서 2차 취업망 기관선정 과정에서는 그간 불리한 여건을 가진 구직자에게 성공적인 지원을 제공한 실적을 가진 민간조직 및 지역사회조직이 그들의 업무영역을 크게 확대하였다. 그 결과 지역사회 조직 및 비영리조직의 업무점유율이 1차 기간 동안에는 30%에 불과하였으나 2차에 와서는 45%로 상승하였다. 민간조직의 점유율 또한 1차의 33%로부터 2차의 47%로 상승하였다. 이에 비해 정부조직의 점유율은 1차에서는 37%이었으나 2차에 와서는 이 비율이 8%로 크게 하락하였다. 이는 이들 공공조직들이 불리한 여건을 가진 구직자를 지원하는 데에 있어서 효율성을 보여주지 못한 것에 기인한다.

둘째, 서비스 제공기관 사이에 고객유치를 위한 경쟁과 가격체계의 존재 등에 기인하는 취업망에서의 경쟁원리에 따라 낮은 성과를 보이는 공급자에 대한 시장에서의 배제가 가능해졌다.

취업망 체계에서는 취업망의 서비스를 제공하기로 선정된 기관에게 입찰을 통해서 서비스의 제공을 받을 구직자의 수와 이들에게 제공될 서비스의 내용이 미리 정해지는 것이 아니라 이들이 일정기간 동안 또

---

50) Productivity Commission(2002).

는 일정 시점에서 서비스를 제공할 수 있는 구직자의 한도, 즉 최대수만 지정을 하게 된다. 따라서 서비스 제공 기관들은 서비스의 제공 대상이 되는 구직자의 확보를 위해 서로 경쟁하게 된다. 또한 이러한 실적들은 고용부에 의해 구직자들에게 공개되기 때문에 우수한 실적을 가지는 기관들이 경쟁에서 다시 유리한 지위를 가지게 되며 따라서 한 번 좋은 평가를 받은 기관이 또 다시 좋은 평가를 받을 가능성이 높아지게 된다. 한편, 기관에 대한 평가가 해당 기관이 소재하고 있는 지역의 노동시장 여건이나 해당 기관이 제공한 서비스의 유형(예컨대, 집중지원 서비스) 등을 감안하여 이루어지는 것은 물론이다.

하지만 실제 운영에서는 가격의 신축성에 제한이 가해지는 등 경쟁의 원리가 완전히 보장되는 것은 아니다.

셋째, 구직자는 집중지원프로그램과 구직훈련프로그램에 있어 초기 공급자를 선정할 수 있고 취업알선 프로그램에서는 다수의 공급자를 활용할 수 있다. 반면, 취업망 기관 측면에서는 계약용량 최고한도를 고려하여 성과급 획득이 어려운 고객을 내보내고(즉, 취업연계센터에 돌려보냄) 더 나은 성공가능성을 가진 새 구직자를 획득하는 등 고객을 재구성함으로써 정부의 성과급 획득 가능성을 높일 수 있다<sup>51)</sup>.

그런데 실제 프로그램 운영에 있어서 모든 구직자가 취업망 기관을 스스로 선택하는 것은 아니다. 예를 들어 1999년 집중지원서비스 수급 구직자들의 취업망 선택비율을 보면 28%는 직접 공급자 선택을 하지 않은 것으로 드러났다(표 4-3).

또한 공급자를 직접 선택한 67%(5%는 무응답)도 공급자의 특성을

51) 그러나 호주 현지의 고용 관련 실무 담당자의 설명에 의하면, 취업망 기관에서 실적에 대한 성과급 획득을 위하여 악의적으로 재심사 의뢰 등을 요청하는 경우는 거의 없다고 한다. 이것이 추후 재계약 시 불리한 조건으로 상정될 수 있기 때문이다. 다만, 구직자에 대한 취업연계센터의 심사가 잘못 되어 자 기관의 특성에 부합되지 않을 경우나 취업가능성이 극히 낮은 취약계층의 경우(특히 약물중독자, 중증 복합 장애인, 장기 노숙자 등)에는 취업연계센터 쪽으로 재심사를 의뢰하게 되는데, 센터 쪽에서는 후자의 경우 이들을 대상으로 사회복지사가 주관하는 공공 취업관련 서비스인 '개별지원프로그램(Personal Support Program, PSP)'을 제공하여 해당 구직자의 취업 가능성 향상과 소득지원을 통한 생계유지에 집중 지원을 하도록 되어 있다.

〈표 4-3〉 집중지원 공급자 선택(1999년)

(단위: %)

응답항목	비중
▪ 공급자 특성을 감안하여 공급자를 직접 선택한 구직자	55.7
a. 입지편리성	30.2
b. 평판이나 추천	11.5
c. 광고나 개별접촉	3.7
d. 특별 서비스	3.3
e. 개인적 경험	2.6
f. 공급자의 다른 특성	4.4
▪ 직접 선택했지만 특성 고려치 않을 때	11.1
▪ 직접 선택하지 않음	28.4
▪ 모르겠음/비응답	4.8
전 체	100.0

주: 자기기업식 설문에 의한 자료이므로 오류가능성 있음. 특히 비응답 부문에 왜곡 존재. 선택한 구직자의 비율에 대한 전반적인 예측의 신뢰성에는 의심여지가 있으나 선택한 사람들의 선택기준에 대한 타당한 예측은 제공할 수 있음.  
자료: Productivity Commission(2002)에서 재인용.

고려하여 선택한 비율은 55%이고 12%는 공급자의 특성을 고려하지 않고 공급자를 선택하였다. 이렇게 공급자 선택이 어려운 이유는 첫째로, 구직자는 한정된 공급자 정보를 가지고 있어 공급자간 비교 선택이 어려운 한편, 공급자는 자신의 마케팅에 대해서 부여되는 동기가 충분하지 못하며, 둘째, 선호되는 공급자가 이미 서비스 제공 대상자 한도를 초과한 경우 선택에 제한이 따르기 때문인 것으로 보인다.

공급자에 대한 정보부족 문제를 해결하기 위해서 고용부는 1998년 5월 시행 이후부터 1999년 10월 31일까지 나타난 1차 서비스 시행결과를 바탕으로 지역 노동시장과 서비스 형태에 따라 각 공급자의 능력을 1~5까지의 별의 숫자로 평가하는 별 평가모형(star-rating system)을 이용하여 인터넷을 통해 공급자간 비교정보를 공개하였다(글상자 참조).

이러한 평가시스템에도 불구하고 구직자의 공급자 선택은 효율적으로 이루어지지 못한다는 평가를 받고 있으며, 취업연계센터의 자동조회



<글상자 4-3> 별 평가모형(star-rating system)의 내용

- 각 지역의 취업망 기관이 수행하는 성과 평가 위해 고안
- 취업망 계약에 나타나는 성과지표에 기초한 관련 가중치와 일련의 성과지표를 이용하며, 집중지원의 경우 현 가중치는 다음과 같음
  - 중간성과급 비율(13주) - 40%,
  - 최종성과급 비율(26주) - 30%,
  - 일자리에 배치된 참여자 비율 - 10%,
  - 어려움을 겪는 구직자에 대한 중간 성과급 비율 - 20%로 구성
- 공급자 실제 성과 평가는 기대성과에 대비하여 이루어지는데 기대성과는 고객 구성(연령, 교육 정도, 실업기간 등)의 변수와 지역 노동시장 조건 등을 고려하여 작성
- 점수는 1~5의 별로 배분되며 한 지역의 취업망 기관이 70%가 별 3개 이상의 평가 받음

자료: Productivity Commission(2002).

시스템을 이용하여 무작위로 공급자에게 구직자들이 할당되는 경향이 강하고 한번 선택된 서비스 공급자의 변경이 어려운 실정이다<sup>52)</sup>.

성과 중심, 시장에서의 서비스제공자 선정, 구직자의 취업망 기관 선정 등에서 공통적으로 나타나는 점은 바로 경쟁의 원리이며 이는 종전 호주의 노동시장관련 정책들과 뚜렷이 구분되는 취업망 서비스 제도의 가장 큰 특징이라고 할 수 있다. 경쟁원리의 도입은 지금까지의 취업망 서비스의 성공적인 운영을 가져온 중요한 요인으로 평가받고 있으며 앞으로 경쟁을 통해서만 취업망 서비스의 성공적인 효과성이 확보될 수 있을 것으로 판단되고 있다.

## 7. 요약: 호주의 실업자 취업지원

실업자의 재취업을 위한 호주정부의 지원은 적극적 노동정책의 형태

---

52) OECD(2001c), pp. 128~129.

로 이루어진다. 즉, 소득지원을 받는 실업자로 하여금 소득지원의 대가로 적극적 구직활동 내지는 그들의 취업가능성을 높이는 다른 활동을 수행하는 의무를 부과하고 있다.

실업자에 대한 재취업지원을 더욱 효과적으로 수행하기 위해 1997년에는 취업연계센터가 설립되었으며 1998년에는 취업망(JN)제도가 도입되었다. 취업연계센터는 소득지원 서비스와 함께 일괄처리 취업지원 서비스를 제공함으로써 취업서비스를 필요로 하는 사람들의 접촉창구로서의 역할을 담당한다. 구직자는 취업연계센터의 개별담당관을 통해 취업과 관련하여 자신이 필요로 하는 도움을 받을 수 있다.

구직자에 대한 상담과 각 개인의 수준과 능력에 적합한 구직관련서비스를 제공하기 위해 각 구직자의 구직 어려움을 수치화 하여 관리하는 구직자분류법(JSCI)을 제정하여 운영하고 있다. 1997년에 관련전문가의 참여와 60,000여 명에 대한 광범위한 설문조사를 통해 만들어진 동 제도는 2001년 그 동안의 운영성과를 토대로 수정되어 발전해오고 있으며 취업연계센터에서 구직서비스 제공 시 주요한 실질적 수단으로 활용되고 있다.

구직자의 재취업을 위한 지원서비스를 실제로 담당하는 기관은 호주 정부가 공개경쟁을 통해 선정한 취업망 기관이다. 취업연계센터와의 면담을 통해 취업준비약정서를 작성한 구직자는 약정한 바에 따라 취업연계센터가 추천하는 취업망 기관을 통해 각자가 필요로 하는 재취업 서비스를 받을 권리를 가진다. 구직자는 본인이 원하는 경우 취업연계센터가 제공하는 취업망 기관에 관한 정보를 이용하여 자신에게 적합한 기관을 스스로 선택할 수도 있다. 한편 취업망 기관은 원칙적으로 민간 조직이며, 정부로부터 받게 되는 계약에 의한 보상은 자 기관을 통하여 취업알선이나 교육·훈련 서비스를 받은 수급자의 수와 그 취업성과에 따라서 결정된다. 따라서 취업망의 도입은 정부의 역할이 취업서비스를 직접 제공하던 것으로부터 이를 구매하는 것으로 바뀌어졌음을 의미하는 것이다. 이와 함께 호주정부는 취업망을 통한 지원 외에도 호주 일자리탐색시스템(AJS)이라는 컴퓨터 온라인 정보망을 통한 취업알선서비스를 제공하고 있다.

한편 취업연계센터와의 면담에서 고령이나 빈약한 취업경력 등 개인의 중대한 취업장애로 인해 장기실업의 위험성이 높은 것으로 판정된 수급자에 대해서는 최장 1년간의 집중취업지원(Intensive Employment Assistance)이 이루어진다. 집중취업지원은 대상이 되는 수급자가 선택한 취업망 기관을 통해 이루어지며 훈련대상자의 사정을 충분히 반영한 맞춤형 훈련으로 이루어진다.

이 외에 자영업 창업 및 운영을 지원하는 제도와 노동시장에서 불리한 지위를 가지는 원주민 구직자의 취업을 돕기 위하여 이들을 고용하는 기업에게 임금보조금을 지급하는 제도도 시행하고 있다.

#### 제4절 취업지원 서비스 시행 성과와 평가

취업망은 구축 당시 향후 3차례의 공식 자체 평가계획을 포함하고 있었다. 그 계획에 따라 고용부는 2000년 5월 과거경험과 비교하여 취업망 서비스 시행결과를 평가하였으며(1차 평가), 2001년 2월 취업망 서비스 제도의 변화모습, 각 구직자군 별 취업망 서비스지원에의 접근성, 취업망 서비스 성과, 취업망의 지역적 성과 등을 평가하였다(2차 평가). 또한 호주정부의 미시정책과 규제에 관해 자문을 담당하는 기구인 생산성 평가 위원회(Productivity Commission)는 2002년 지금까지의 취업망 서비스 운영성과에 대한 평가 작업을 완료하였다. 이러한 호주 내부의 평가와 더불어 OECD는 2001년 호주의 노동시장정책에서의 혁신이란 주제로 평가보고서를 작성하였다.

아래에서는 이들 평가를 바탕으로 호주 취업망(JN) 서비스 시행 성과를 살펴보겠다.

## 1. 호주 고용부의 평가<sup>53)</sup>

고용부는 취업망 서비스를 통해 아래와 같은 점에서 고무할만한 성과를 거두었다고 자체 평가하고 있다.

- ① 적용범위의 지리적 확대와 서비스의 경쟁적 요소 증가로 과거보다 더 경쟁적인 시장이 됨.
- ② 상당한 수의 구직자가 취업망에 유입되고 있으나, 실제 교육훈련 착수 실적은 많지 않음.
- ③ 지원 후에 고용, 교육, 직업훈련 등으로 진출하는 비율이 높아 전반적으로 제도 성과가 좋은 것으로 나타났으나, 취약계층에서의 성과는 크지 않음.
- ④ 서비스 지원 후 추가적인 소득으로 서비스 수급자의 소득상태가 개선되는 효과가 나타났지만, 전반적으로 과거 수준과 비슷함.
- ⑤ 과거에 비해 실질적으로 낮은 비용으로 서비스를 제공하여 효율성이 제고됨.

우선, 앞서 살펴보았듯이 1차 계약기간에 비해 2차 계약에서 계약한 공급자수는 262개에서 196개로 25%가 줄어든 반면, 지점수는 1,309개에서 2,010개로 54%나 늘어났다. 특히 중심도시 이외의 지점수는 600개에서 1,100개로 거의 두 배로 증가하였다. 아래 <표 4-4>는 1, 2차 계약 지점들의 지리적 분포를 보여준다. 표에서 알 수 있듯이 시드니, 멜버른 등 각 지역의 대도시 지점수 확대는 20~50%에 머문 반면, 그 이외 지역은 100% 내외의 증가율을 보이고 있다.

이런 지리적 확대와 더불어 2차 입찰시 성과 위주의 기관선정으로 그동안 성과가 좋았던 민간기관 혹은 지역공동체의 참여가 크게 확대되었다.

다음으로 1998년 5월 시행 이후 2000년 9월까지 취업망에 유입된 사람은 취업알선에 676,600명, 구직훈련에 425,800명, 집중지원에 1,000,000명

---

53) 호주 고용부의 2차 자체평가결과(DEWR, 2001b)를 참고.

〈표 4-4〉 1, 2차 민간 계약기관의 지리적 분포

(단위: 개, %)

노동시장 지역	지접수		변화율
	1차 계약	2차 계약	
New South Wales			
Sydney	200	239	20
Hunter and North Coast	90	140	56
Illawarra and South East NSW	49	92	88
Western NSW	76	172	126
Riverina	33	74	124
Victoria			
Melbourne	191	279	46
Western Victoria	69	107	55
Eastern Victoria	62	85	37
Queensland			
Brisbane	133	188	41
Southern Queensland	42	69	64
Central and Northern Queensland	54	96	78
Western Australia			
Perth	61	80	31
Southern Western Australia	33	49	48
Greater Western Australia	28	70	150
South Australia			
Adelaide	59	84	42
South Australian Country	45	71	58
Northern Territory	14	33	136
ACT	22	20	-9
Tasmania	48	62	29
합 계	1,309	2,010	54

자료: Integrated Employment System, DEWR(2001b), p. 15에서 재인용.

이상, 창업지원에 14,600명이었<sup>54)</sup>. 취업알선서비스 수급자중 다른 서비스를 받지 않고 알선서비스만 받은 사람이 20%이며 이 비율은 제도

54) 2000~2001년 사이 취업망 프로그램의 수급자는 약 700천 명 정도로 집계되며 이중 구직훈련 프로그램 참가자는 74,800명으로 1999~2000년의 56,108명에 비해서 33% 증가하였고, 집중지원 프로그램의 경우에는 278,560명으로 1999~2000년의 324,490명에 비해 14%가 감소하였다(Productivity Commission, 2002).

시행이후 점차 늘어났다. 취업알선과는 달리 구직훈련과 집중지원에는 의뢰를 받은 후 실제 훈련이나 지원을 개시한 비율이 문제가 되는데 구직훈련의 경우, 이 비율은 32%에 불과하며 시간이 지남에 따라 점차 낮아졌다. 집중지원의 경우에는 60%가 실제로 지원을 받기 시작했으나 이 비율 또한 점차 낮아졌다.

<표 4-5>는 1998년 5월부터 2000년 9월까지 서비스 수급 이후 3개월이 경과한 구직자들의 고용상태를 나타낸 것으로서, 취업망 서비스 수급자들의 지원 후 성과를 살펴볼 수 있다.

<표 4-5> 취업망 서비스 별 수급자들의 지원 후 성과(1998년 5월~2000년 11월)

(단위: %)

성과	취업알선 <sup>1)</sup>	구직훈련 <sup>2)</sup>	집중지원 <sup>2)</sup>			창업지원 <sup>2)</sup>
			A 레벨	B 레벨	합계	
취업	69.7	38.4	40.1	24.7	35.4	81.2
- 풀타임	42.6	19.8	18.9	10.6	16.3	65.2
- 파트타임	27.1	18.6	21.3	14.1	19.1	16.0
미취업	26.8	52.0	43.3	55.0	46.9	11.8
비경황	3.5	4.7	13.7	17.5	14.9	7.0
추가 지원 <sup>3)</sup>	-	4.9	2.9	2.8	2.9	-
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
교육/훈련	10.0	13.6	8.5	7.3	8.1	8.9
효과 <sup>4)</sup>	72.9	47.1	46.8	31.1	41.9	83.8

주: 1) 서비스 수급자는 2000년 3~6월 사이의 구직자임.

2) 서비스의 지원수준은 구직자분류법에 의한 구직자의 취업 장애정도에 따라 차별적인데, 집중지원 프로그램의 B 레벨의 경우는 취업가능성이 현저하게 떨어지는 대상층을 의미함.

3) 청년실업자 직장체험 프로그램(WFD), 원주민취업지원프로그램, 교육·훈련·청소년부(DETYA) 프로그램; 신 도제양성 프로그램, 외국인 언어능력 향상 프로그램 등의 수급 종료자를 포함한 것임.

4) 1998년 5월 1일부터 2000년 6월 30일까지 수급을 끝낸 후 3개월 후의 성과로서 취업 혹은 교육/직업훈련을 포함. 그러나 양쪽의 성과를 모두 거둔 구직자가 있어 양자의 단순 합은 아님.

자료: DEWR(2001b), p. 44.

표에서 볼 수 있듯이 취업알선부분은 73%가 서비스 수급 이후 취업, 교육, 직업훈련 등에 참가한 반면, 구직훈련, 집중지원 부문에서는 각각

〈표 4-6〉 구직자 특성에 따른 지원 후 정(+)<sup>1)</sup>의 성과<sup>1)</sup> 비율

구직자 특성		구직훈련		집중지원	
		수급자비율	성과비율	수급자비율	성과비율
레벨(집중지원)	A	-	-	69.9	77.8
	B	-	-	30.1	22.2
성	남성	65.3	60.2	69.7	65.8
	여성	34.7	39.8	30.3	34.2
연령	18세 미만	3.0	3.3	3.2	3.7
	18~20	14.5	16.3	8.6	9.5
	21~24	17.4	19.6	11.2	12.1
	25~34	31.4	31.5	25.5	27.1
	35~44	21.2	19.1	21.5	21.9
	45~54	9.9	8.6	20.9	19.7
	55세 이상	2.7	1.6	9.2	5.9
소득지원기간	6개월 이하	35.9	40.3	24.6	29.0
	6~12 개월	34.1	33.3	12.3	13.5
	12~24 개월	21.8	19.9	23.0	23.6
	24~36개월	4.7	3.7	16.2	14.9
	3~5년	2.9	2.3	14.4	12.4
	5년 이상	0.7	0.5	9.4	6.5
교육수준(기간)	10년 미만	5.5	3.9	32.4	26.3
	10년	24.3	21.4	30.9	31.2
	11년	7.8	7.4	8.5	9.5
	2기 교육이수	28.0	30.3	14.5	17.3
	Trade/TAFE 자격	16.4	16.7	7.1	8.1
	3기 자격	18.0	20.4	6.6	7.5
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0

주: 1) 1998년 5월 1일부터 2000년 6월 30일까지 수급을 끝낸 후 3개월 후의 성과로서 취업 혹은 교육/직업훈련을 포함. 그러나 양쪽의 성과를 모두 거둔 구직자가 있어 양자의 단순 합은 아님.

자료: DEWR(2001b), p. 47, 49에서 재구성.

47%, 42%가 정(+)의 효과가 있었으며 창업지원서비스는 서비스를 받은 사람의 84%가 3개월 이내에 취업 혹은 교육/직업훈련에 참가하였다<sup>55)</sup>.

그런데 이러한 지원 후 성과는 수급자의 특성에 따라서 차별적인 모습을 나타내고 있는데 구직훈련, 집중지원의 성과 분배에 있어 고령층, 소득지원기간이 장기인 자, 교육기간이 짧은 자 등이 수급자 비율보다 낮은 성과비율을 보이고 있음을 알 수 있다(표 4-6). 즉, 구직훈련에서 총 수급자 중 55세 이상의 비율은 2.7%인 데 반해 서비스 수급 이후 3개월이 지난 시점에서 정(+)의 효과를 보인 사람들 중 55세 이상 비율은 1.6%에 불과하다. 또한 구직훈련에서 소득지원기간이 길수록 수급자 비율보다 낮은 비율의 성과자 비율을 보이고 있다. 이러한 현상은 집중지원의 경우가 더 심해지는데, 55세 이상의 경우 수급자 비율이 9.2%나 되는데 비해 성과자중 비율은 5.9%에 불과했다. 소득지원기간을 보더라도 6개월 이하, 6~12개월, 12~24개월의 수급자 비율이 각각 24.6%, 12.3%, 23.0%이고 성과자 비율은 이 보다 높은 29.0%, 13.5%, 23.6%임에 반해 24~36개월, 3~5년, 5년 이상의 수급자 비율은 각각 16.2%, 14.4%, 9.4%이고 성과자 비율은 14.9%, 12.4%, 6.5%로 소득지원기간이 길어짐에 따라 점점 더 수급자 비율에 못 미치는 성과자 비율을 보인다.

프로그램 참여에 따른 추가적인 소득으로 인한 소득개선효과에 대해서 고용부는 비슷한 구직자 중 취업망 서비스를 받지 않은 비교집단을 설정하여 지원의 순 효과(net effect)를 측정하였다. 보고서에 따르면 집중지원의 경우 지원을 받은 집단의 소득증가효과가 그렇지 않은 집단보다 10%가 높은 것으로 나타났다. 하지만, 구직훈련의 경우는 이 효과가 3%에 지나지 않는다. 또한 이 차이는 호주의 과거 유사제도와 비교하여 비슷한 것으로 나타났다.

고용부는 우수한 성과를 보인 서비스공급자와 성과가 나쁜 공급자간 비교를 통해서 이러한 순 효과의 요인으로서 인터뷰를 위한 지원강화

55) 여타 프로그램의 경우와 마찬가지로 창업지원 프로그램 실적의 수치가 프로그램의 효과성을 반영하는 것은 아니다. 왜냐하면 프로그램의 순 효과는 이 프로그램에 참가한 사람들이 선정 시 취업가능성이 높은 사람들을 뽑을 수 있는 선정편차(selection bias)를 제거하고 난 후 알 수 있기 때문이다(Productivity Commission, 2002).



및 인터뷰 횟수 증대 등 직종에 특정된 기술 훈련보다 직업을 찾는 기술 훈련 강화, 구직자의 자기 확신 증대, 구직자 수요에 맞는 훈련 등을 들고 있다. 또한 집중지원 수급자에 대한 행태 분석을 통하여 낙관주의, 동기부여, 직업 선택가능성, 일에 대한 태도, 적극적인 구직 등이 취업망 서비스의 효과를 증대시키는데 영향을 미치는 것으로 설명하고 있다.

마지막으로 고용부는 취업망 서비스의 비용을 고려한 효율성은 과거에 비해 월등히 좋아진 것으로 평가하고 있다.

우선 지난 3년간 취업망 서비스 제공에 소요된 비용을 살펴보면 <표 4-7>에서 볼 수 있듯이 시작 연도에 비해 다음 두 해 모두 관련비용이 증가하였다.(물론 1999-2000년도에 비해 2000-2001년도 비용은 감소) 특히 취업알선과 구직훈련은 1998-1999년도에 비해 2000-2001년도 기간은 두 배 가까이 비용이 증가하였다. 2000-2001년도 기간동안 지출된 A\$7억5천만은 동기간 호주 고용부의 고용관련 프로그램에 대한 비용 A\$9억9천만의 75%가 넘는 규모이다.

하지만 이러한 비용은 과거 유사제도와 비교하면 그리 큰 것이 아니다. <표 4-8>은 1995~96년 동안의 취업망 서비스와 유사한 고용관련 서비스 제공에 소요된 비용과 1999~2000년 기간 동안 취업망 서비스 제공에 소요된 비용을 비교하고 있다.

<표 4-7> 취업망 서비스 관련 프로그램 지출 추이

(단위: A\$백만)

취업망 서비스	1998-1999년도	1999-2000년도	2000-2001년도
취업알선	51.7	57.6	98.8
구직훈련	22.5	23.3	37.7
집중훈련	550.5	563.9	535.9
창업지원프로그램	29.0	71.7	60.5
프로젝트 계약	2.0	2.9	2.0
기타	53.0	75.2	15.3
전 체	708.7	794.7	750.2

자료: Productivity Commission(2002), 표 4.1.

〈표 4-8〉 1995-1996년과 1999-2000년의 노동시장 지원비용

(단위 : A\$)

종 류	일인당 비용 (1999-2000년 가격) <sup>1)</sup>	고용성과당 비용 (1999-2000년 가격)
취업망 <sup>2)</sup>		
- 취업알선	200	290
- 구직훈련	425	1,130
장기실업자 집중지원 프로그램(1995-1996년도)		
- Job Clubs	625	2,500
취업망		
- 집중지원	2,260	6,200
장기실업자 집중지원 프로그램(1995-1996년도)		
- Job Skills	10,500	37,380
- Job Train	2,205	9,345
- Job Start	2,686	5,560
- LEAP <sup>4)</sup>	6,720	33,030
- New Work Opportunities	10,500	58,695
- Skill Share	1,575	5,953
- Special Intervention	2,048	15,645
평 균 <sup>3)</sup>	3,318	12,075

주 : 1) 1995-1996년 기간에 관련된 장기실업자 집중지원 프로그램에 대한 비용 추정. 수치는 Job Start를 제외하고 1999-2000년 물가 기준. Job Start는 평균 주간 소득성장에 따라 지수화.

2) 취업알선의 경우를 제외하고 1999년 9월 지원수급을 끝낸 구직자에 대한 성과를 기준. 취업알선의 경우는 1999년 4월 1일부터 5월 30일까지 알선된 자의 성과임.

3) 집중지원에 의해 대체되어진 열거된 7개 프로그램에 대한 평균임.

4) Landcare and Environment Action Program.

자료 : DEWR(2001b), p. 65.

비교되는 프로그램의 수급자의 특성이 다르다는 점과 각 프로그램 단위비용 측정이 다르다는 점을 감안한다면 신중한 해석이 필요하지만, 적어도 표에서 볼 수 있듯이 취업망의 고용성과당 비용은 과거 제도에 비해 상당히 낮은 것으로 나타나고 있다. 현재 취업망의 구직훈련과 비

슷한 기능을 수행했던 과거 취업 클럽(Job Clubs) 프로그램에 비해 취업망 제도는 거의 절반의 비용으로 성과를 거두고 있는 사실을 알 수 있고 집중지원의 경우도 이와 비슷한 기능을 수행했던 대부분의 프로그램들보다 더 낮은 비용으로(Job Start, Skill Share 프로그램 제외) 성과를 거둔 것을 알 수 있다.

## 2. 호주 생산성위원회의 평가<sup>56)</sup>

고용부의 이러한 5가지 측면에서의 긍정적 평가에 대해 생산성위원회(Productivity Commission, 2002)는 다소 유보적인 입장을 취한다. 보고서에 따르면 총론적으로 취업망 프로그램이 프로그램 참여자의 직업 전망에 미친 영향은 작고 불확실하다는 것이다. 고용지원관련 프로그램의 순 효과를 분석하기 위한 4가지 요소<sup>57)</sup>를 언급하면서 이 보고서는 취업망 프로그램의 핵심 요소인 집중지원(IA), 구직훈련(JST), 그리고 취업알선서비스(JM)가 구직자의 직업전망에 미치는 순 효과는 매우 작거나 특기할만한 것이 아니었다라고 평가하고 있다.

다만, 구직훈련 서비스에 있어서 몇 가지 중요한 순응효과(compliance effect)가 나타났다는 것을 주요한 평가결과로 볼 수 있으나, 취업망 프로그램이 고용증대의 총량 측면에서는 그다지 크지 않은 효과를 미친 것으로 보인다고 말하면서 이는 일반 구직자들의 자리를 프로그램 수급자들이 메워주는 전치효과(displacement effect)에 기인하며 따라서 프

---

56) 호주 생산성 위원회의 보고서(Productivity Commission, 2002)를 참고.

57) 프로그램의 양적 측면에 대한 평가 시 고려되어야 할 효과들은 다음의 4가지이다.

- 사중손실(deadweight losses) : 프로그램의 기금이 프로그램과 상관없이 어쨌든 직장을 구했을 구직자들에게 지급된 경우 사회적 손실 발생
- 순응효과(compliance effects) : 프로그램에 등록된 일부 구직자들이 직장을 구하거나 아니면 프로그램이 시작되기 이전에 급여수급을 포기하는 경우
- 고착효과(attachment effects) : 프로그램 진행기간 동안 프로그램 참여자의 직업탐색활동이 감소하는 경우
- 전치효과(displacement effects) : 프로그램 참여자가 프로그램에 참가하지 않은 사람들을 대체하는 경우가 발생할 때

로그래ムの 고용효과에 대한 평가는 조심스럽게 이루어져야 한다는 점을 강조한다.

그리고 위에서 언급한 현행 고용부의 평가방법은 프로그램의 효과성을 과대평가하는 측면이 존재하는 것도 사실임을 밝히며 집중지원 서비스에 있어서는 상당히 중요하게 작용할 수 있는 고착효과(attachment effect)를 간과하고 있고 또한, 프로그램이 종료되지 않은 대상자들은 어떠한 형태로든지 계속해서 수급자로 남으려 하는 특성이 있음에도 불구하고 순응효과(compliance effect)를 과장하고 있는 점을 그 사례로 들고 있다. 생산성위원회는 이와 더불어 정부부처와 독립적인 연구자들에 의해서 프로그램의 효과를 보다 면밀히 검토하고 그 성과를 잘 이해하기 위해서는 개선된 데이터와 분석방법이 요구되고 있다고 주장하고 있다<sup>58)</sup>.

또한 위원회는 취업망이 전체 실업자 수를 감소시키지는 못하더라도 이의 주된 목적 가운데 하나는 적어도 단기간 내에 장기실업자의 수를 줄이는 것임을 적시하면서 취업망 시행기간동안 장기실업자수가 감소한 것은 사실이나 노동시장상황이 점차 회복되고 있는 것도 사실임을 주지시키면서 장기실업자 수 감소가 다른 요인에 의한 효과인지, 노동시장 프로그램에 의한 것인지는 다른 추가적인 평가 작업이 요구된다고 주장하고 있다<sup>59)</sup>.

58) 정부 부처의 보고서에서는 새로운 제도 하에서 대상 집단의 고용관련 노동시장 지표들에 상당한 개선 효과를 거두었다고 평가하는 반면, 연구기관이나 국제기구 등의 평가는 '비용 절감 효과' 이외의 긍정적 효과를 판단하기엔 아직 이르다고 유보적인 입장을 취하고 있다. 이는 새 제도 도입 당시 '중앙정부의 재정 부담 문제가 심각하였다'는 부분이 중심적인 동인이 되었음을 반증해주는 근거가 되기도 한다. 사실 취업망 시스템 하에서 그 서비스 전달체계가 민간으로 이양되었을 뿐, 기존 공공체계에서 제공되던 서비스들의 종류나 급여수준, 수급기준 등에 획기적인 전환을 시도한 것은 아니었기 때문이다.

59) 장기실업자(2년 이상)로서 취업망 서비스를 받은 사람 중 취업 혹은 소득지원을 중단하게 된 사람의 비율은 일반 참가자들의 비율에 비해 일반적으로 낮다. 특히 취업알선의 경우에는 다른 부문보다 그 차이가 심하다(Productivity Commission, 2002, 표 5.3 참고).

### 3. OECD의 평가<sup>60)</sup>

이러한 호주 국내의 평가에 대해 OECD는 보다 비판적으로 접근하고 있다. OECD는 우선 공공고용지원프로그램에 대한 구직자들의 수요가 취업망 서비스 시행 이후 줄어들었다는 점을 지적하고 있다. <표 4-9>는 주요 공공고용서비스 공급체계인 과거의 연방고용청(CES)과 현재의 취업연계센터에 등록된 구직자들의 변화를 보여준다. 표에서 나타나듯이 공공고용서비스제공기관에 대한 등록은 시간이 감에 따라 점점 감소하고 있음을 알 수 있다.

<표 4-9> 구직자의 공공 고용서비스 지원기관 등록

(단위: %)

	1992년 7월	1997년 7월	1999년 7월
CES/취업연계센터 등록	82.4	76.6	64.6
CES/취업연계센터 비등록	17.6	23.4	35.4

자료: OECD(2001c), p. 133 표 3.3에서 인용.

또한 OECD는 호주 고용부가 제시하는 고객만족도가 1999년 75.4%, 2000년 78.8%<sup>61)</sup>로 많은 참가자가 취업망 서비스에 만족하고 있다고는 하나 취업망 체계가 모든 가용한 정보를 제공하는 것이 아니라는 점을 들며 구직자를 위한 일괄처리서비스(one-stop shop)가 제공되지 못하는 등의 문제점이 있다는 점을 강조하고 있다. 취업망이 과거 프로그램보다 더 적은 비용으로 비슷한 성과를 보이고 있다는 고용부의 평가에 대해서도 참가에 대한 통제가 되지 않은 상태에서 비교한 것이라는 이유로 결과가 왜곡될 수 있음을 경고하고 있다.

### 4. 종합 평가

종합적으로 보면, 호주의 취업망 시스템에 대한 평가는 아직 일관되

60) OECD의 평가(OECD, 2001c)를 참고.

61) DEWR(2001b).

지 않다고 말할 수 있다. 이는 4년이라는 짧은 운영기간 등으로 평가를 위한 충분한 자료의 미축적 등에 기인한 것으로 운영성과가 축적됨에 따라 많은 논의가 진행될 전망이다<sup>62)</sup>.

하지만 분명한 것은 호주 생산성위원회가 밝히고 있듯이 취업망 체계는 구직자 분류법을 통한 체계적인 구직자 관리, 구직정보의 종합적 관리, 구직 훈련의 제공 등을 통해 구직자의 검색 효율성을 제고할 수 있고 성과를 기초로 하는 입찰에 의한 기관 선정, 구직자의 제공기관 선정 등 경쟁을 통해 시스템 운영의 비용효율성과 서비스 질을 제고할 수 있다는 점에서 기존의 공공부문에 의해서 제공되고 있는 고용서비스체계에 대한 하나의 대안이 될 수 있다는 점이다(Productivity Commission, 2002).

그렇지만 동 제도는 고용서비스를 혁신할 수 있는 하나의 대안으로서 장단점을 가지고 있다. 호주 생산성위원회에 따르면 첫째, 취업망의 성과에 기초한 지급이라는 특성은 성취에 초점을 두고 프로그램의 목적을 명확히 해준다는 장점을 가지는 반면, 구직자 형평성이 저하(낮은 성과가 예상될 경우, 해당 구직자에 대한 서비스를 취하하고 취업연계센터로 이송 등)될 수 있고 양적 결과에만 치중하여 프로그램 목적이 불분명해질 수 있으며, 둘째, 공급자간 경쟁은 성과급 지급을 통해 비용효율성을 제고할 수 있으나 가격에만 주로 경쟁이 심화되어 서비스의 질적 하락을 초래할 수 있으며, 셋째, 구직자의 공급자 선택은 개인 욕구에 맞는 공급자를 선택하게 하고 더 나은 결과와 개선된 성과를 기대할 수 있으나 이미 정보를 획득한 구직자의 선택이 비용을 초래할 수 있는 단점이 있다는 것이다<sup>63)</sup>.

이러한 특성 하에서 취업망 모델이 타 부문에 적용되어 효과를 발휘하기 위해서는 ① 연관 프로그램 성과가 명확히 정의되어 있고, ② 질적 성과급이 일정기간 동안 명시되어야 하며, ③ 성과물이 공급자의 노력과 직결되어야 하고, ④ 과정이 명시되지 않은 계약이 의도되지 않은 결

62) 호주 생산성 평가 위원회의 보고서는 2002년 6월에 완료되었으며 현재 고용부의 3차 평가작업이 진행되고 있다.

63) *ibid.*

과를 초래하는 것을 최소화할 수 있도록 체결되어야 한다<sup>64)</sup>.

요컨대, 취업망 제도를 중심으로 하는 호주의 실업자 취업 지원 정책은 시스템 구조상 공공 고용서비스제공체계를 혁신할 수 있는 하나의 대안이 될 수 있으나 실제적인 제도의 성패는 운영과정에서의 다양한 요소들에 의해 좌우된다고 볼 수 있다.

---

64) *ibid.*

## 제5장 호주 실업자 지원제도의 정책적 시사점

우리나라는 1960년대 이후로 지속적인 경제성장을 이루는 한편 연평균 2.3%의 낮은 실업률을 유지하며 1995년 국민 소득 1만 달러 시대로의 진입에 이르기까지 실업자를 위한 체계적인 실업자 지원정책을 요구받지 않았던 것이 사실이다.

그러나 고도성장의 이면에 금융, 재벌구조 및 경제체제 전반과 노동, 공공부문에서의 구조적 문제가 누적되어 결국, 1997년 말 국제통화기금(IMF)의 관리 체제 하에 놓이면서, 우리나라는 구제금융의 조건으로 경제안정화정책과 함께 대대적인 구조조정을 요구받게 되었다. 구조조정 결과 야기된 전례 없는 실업자 양산은 이들을 위한 정책적 기반이 부실한 현실 속에서 커다란 사회문제로 대두되어 정치·경제·사회적으로 커다란 부담을 가져왔다. 이에 정부는 실업자 구제라는 당면과제 뿐만 아니라 적극적으로 고용을 유지·창출하여 실업에 따른 고통을 최소화하기 위한 정책적 개입을 시작하였고, 이것이 우리나라 실업자 지원정책의 구체적인 틀을 잡기 위한 단초가 되었다.

호주가 1990년대 초반 경제위기 속에서 실업자 지원정책의 방향 재설정과 제도 혁신을 통해 실업자 지원의 효율·효과성 제고를 가져왔던 것처럼, 우리나라 역시 외환위기라는 악재를 전기로 하여 경제구조와 노동시장의 혁신 및 실업자 지원정책의 전반적인 틀을 구축, 운영하게 된 유사한 경험을 하였다고 볼 수 있다. 그러나 사회경제적인 토양과 정책방향 및 구체적인 정책요소들의 차이는 두 나라 정책의 구조와 성과



에 질적으로 상이한 결과를 가져왔다.

이에 호주 실업자 지원정책이 우리나라에 던져주는 시사점을 보다 구체적으로 도출하기 위하여 아래에서는 우리나라 실업자 지원 정책의 주요 현황을 살펴보고, 이를 기반으로 호주 실업자지원 제도가 가지는 정책적 함의를 밝혀보고자 한다.

## 제1절 우리나라 실업자 지원정책

### 1. 최근 실업자 지원정책의 기본 방향

1995년 7월 고용보험제도가 도입되어 그 적용범위를 지속적으로 확대하고 있었지만, 외환위기 이전 우리나라는 전반적으로 볼 때 체계적인 실업정책을 마련하지 않고 있었다고 할 수 있다. 고용보험제도 역시 외환위기 당시인 1997년 하반기를 기준으로 볼 때 실업수당 적용대상자는 30인 이상 사업장의 상용직 근로자에 한정되었고, 자영업·신규·일용직 실업자들은 여전히 적용에서 배제되어 제도의 보호를 받지 못하였다. 실업급여를 수급하고 있는 실업자는 전체 실업자의 2.5%에 지나지 않았고, 적극적 노동시장정책의 기능을 담당할 것으로 기대됐던 고용안정사업과 직업능력개발사업은 50인 이상 사업장으로 적용이 제한되어 있었다<sup>65)</sup>. 한편 저소득층 및 고용보험 미적용·수급소진 실업자의 생계 안정을 지원하던 생활보호제도는 2000년 10월, 국민기초생활보장제도로 구조 자체가 크게 바뀌어 운영되고 있는데, 외환위기 당시 그 대상범위가 극히 협소하여 1997년에 전 국민의 3.1%, 1998, 1999년에는 2.5%만이 생활보호대상자에 편입되어 있었고, 그 보장 수준 또한 현실적으로 매우 낮았다.

이러한 상황 속에서 정부는 실업자가 급증함에 따라 1998년 3월 고용

---

65) 노동부, 『고용보험백서』 각 연도; 한국노동연구원 고용보험연구센터 『고용보험동향』 각호.

유지지원, 새로운 일자리 창출, 직업훈련 및 취업알선, 실업자에 대한 생활안정지원을 기본구조로 종합실업대책을 추진하게 되었다. 1999년 들어서도 실업자의 증가 추세가 계속되자 정부는 중장기 정책방향을 설정하여 보다 포괄적인 실업대책을 마련하였는데, 그 기본방향은 일자리 창출 및 유지, 취업능력의 제고, 사회안전망의 확충, 실업대책 전달체계의 확충에 맞추어져 있었다.

한편, 2000~2001년까지는 각종 경기지표 및 실업률이 뚜렷한 안정세를 보이는 등 경제전반적으로 회복세가 보다 명확해짐에 따라, 정부 실업자 지원정책의 기본방향이 사회안전망의 확충을 통한 실직자의 생계지원, 고용·실업구조의 개선 및 인력수급 불균형의 해소에 맞추어졌다. 이를 위해 정부는 먼저 장·단기 일자리 창출 대책의 지속적 전개, 지식기반사회에 대비한 정보통신 및 생명공학(IT·BT) 분야의 고급인력 양성체계의 구축, 고용보험제도의 확충과 국민기초생활보장제도의 조기 정착, 실업자 특성별 실업대책 등을 주요사업으로 추진하였다. 또한 SOC 투자확대, 중소기업·벤처기업 창업 활성화 등을 통해 일자리를 창출하는 한편, 직업상담원 전문성 향상을 통한 실업대책 전달체계, 즉 고용안정 인프라 확충 및 개선을 포함으로써 취업지원 서비스의 질적 수준 및 실업자의 취업능력을 제고하는 등 질 높은 서비스 제공을 위한 구조적 고용안정정책 추진에 역점을 두었다. 특히 이 시기에는 적극적 노동시장정책이 더욱 강조됨에 따라 직업능력개발을 통한 취업능력의 제고와 일용근로자, 청소년, 장기실업자에 대한 특성별 실업대책을 강화하였다.

2002년 정부의 실업자 지원정책은 외환위기 이후 추진하여 온 「실업대책사업」을 마무리하고, 「대상별로 특성화된 고용안정정책」에 초점을 맞추어 정책을 전환하였는데, 이는 그 동안의 ‘양적 성과 위주의 실업감소’라는 정책방향을 ‘질적 고용안정’으로 전환하였음을 의미하는 것이다. 이를 위해 이전까지 추진되어왔던 실업대책사업에 대한 효과성 평가 등을 기초로 하여 공공근로 등 단기일자리 창출 사업의 규모를 대폭 축소하였으며, 대량실업 극복과정에서 상대적으로 소외되어왔던 고령자, 청소년, 여성 및 장기실업자 등 취업취약계층을 선별하고 집중 지

원하는 방식으로 사업이 추진되었다.

## 2. 실업자 지원 정책의 구조

### 가. 재취업과 생활안정을 위한 실업자 지원정책

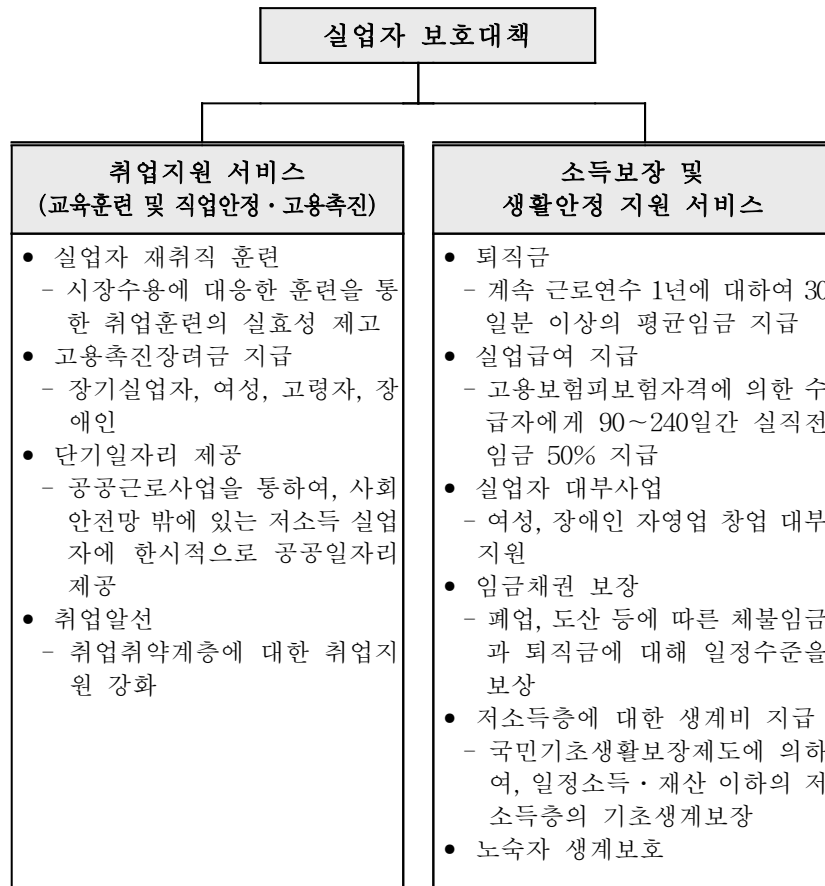
크게 보면 현재 운영되고 있는 실업자 지원정책은 취업지원과 생활안정지원 서비스로 구분할 수 있다(그림 5-1). 이러한 구조는 실업자들의 기본적인 생계 안정을 보장하고 재취업 가능성을 높인다는 실업자 지원정책의 기본적인 목적과 연관이 있으며, 경제위기를 거치면서 현격히 낮아진 사회통합력의 제고를 위하여 ‘국민의 정부’가 국정지표로 택한 ‘생산적 복지’의 원칙에 따라서 근로빈곤계층(working poor)의 빈곤 탈피 및 저소득 근로자들의 삶의 질 개선을 도모함으로써 예방적 차원의 적극적 실업자 지원정책을 시행한다는 취지를 반영한 정책적 구조이기도 하다.

이러한 구분에 따르면, 주요한 생활안정지원 서비스에는 근로기준법에 의한 퇴직금과 고용보험의 실업급여사업, 실업대책의 일환으로 실시된 공공근로가 있으며, 취업지원 서비스로 고용보험제도의 직업능력개발사업과 고용안정사업에 의한 실업자재취직훈련과 여성·고령자·장기실업자들을 대상으로 한 고용촉진장려금을 주요 내용으로 꼽을 수 있다.

이러한 실업자 지원은 노동 및 고용관련 정책의 주무 부처인 노동부와 고용안정 인프라 구축의 일환으로 1998년에 설립된 고용안정센터<sup>66)</sup>를 통하여 주로 제공된다. 한편, 보건의로 서비스체계와 사회보장정책의

66) 현재의 고용안정센터는 1995년 9월 ‘산업인력촉진대책’의 일환으로 설립된 ‘인력은행’의 기능이 2002년 통합되어 운영되고 있는 것이다. 기존 인력은행은 직종별 상담창구 운영, 직업선호도 조사, 적성·흥미검사를 통한 직업지도, 그리고 지역 고용동향자료 수집·제공 및 장기실업자, 신규노동시장 진입자, 잠재인력 등 집중관리가 필요한 인력을 중심으로 한 보다 전문화된 취업알선 서비스 등을 제공하였는데, 이러한 기능이 고용안정센터에 통합됨으로써 실업자에게 종합적인 취업지원 서비스를 보다 효율적으로 제공하는 계기가 되었다(노동부, 2003).

(그림 5-1) 우리나라 실업대책의 기본 틀



자료: 노동부(2001), 유완식·강병구 외(2001), 황덕순(2000a)에서 재구성.

전반을 관장하는 정부 부처인 보건복지부는 국민기초생활보장제도를 통해 공공 실업 정책의 보호범위로부터 소외되거나 당해 서비스 및 급여를 소진한 이후에도 재취업이 어려워 생계에 위협을 받는 저소득 취업취약계층에게 소득지원 및 자활지원 서비스를 제공하여 이들의 재취업 및 생계보장 기능을 담당하고 있다.

특히 고용안정센터는 우리나라 취업지원서비스 제공의 주요 창구로서, IMF 외환위기 극복 과정에서 고용보험적용대상자 확대와 실업증가에 따른 취업관련 민원 수요에 대응하여 고용안정 인프라로서의 기능을

담당하는 중요한 서비스 전달체계로서 자리 잡게 되었다. 고용안정센터는 취업알선, 고용보험관련 업무(실업급여지급 및 고용촉진 장려금 지급, 직업능력개발사업에서의 각종 재취직 훈련 프로그램 등), 능력개발 및 각종 실업대책업무를 연계하여 원스톱으로 직업안정 관련 서비스를 제공하고 있으며, 직업상담 등 취업지원업무, 피보험자관리, 기타 고용안정서비스 제공을 위한 필요한 업무뿐만 아니라 기초생활보장제도에 의한 자활지원사업 관련 업무 등을 실시하고 있다(유완식·강병구 외, 2001).

[그림 5-2]는 우리나라 실업자 지원 정책을 다시 그 대상자 유형에 따라 취업지원과 소득지원 서비스로 구분한 것이다. 실업자 특성별로 유형화된 서비스는 1999년 하반기 이후 전반적인 경제 안정화와 함께 좀 더 폭넓게 제공되기 시작했는데, 장기실업자·여성·장애인·고령자 등 취업취약계층에 집중한 서비스의 제공이라는 측면에서 주목된다.

장기실업자의 경우 2001년부터 고용촉진장려금의 지원조건을 구직등록 후 1년에서 6개월로 변경하여 대상을 확대하고, 공공근로사업과 실업자재취직훈련 대상 선발 시 우선 참여기회를 부여하여 취업능력을 제고하는 한편, 전담창구를 확대 개설하여 취업서비스 지원을 활성화하고 점포지원 형식의 장기실업자 자영업 창업을 지원하고 있다. 아울러 장기실업자 예측 프로그램을 이용, 예상자를 조기 발견함으로써 이들에게 취업능력개발 지원과 취업지원을 위한 심층상담 및 취업 시 필요한 기술을 제공하는 ‘성취 프로그램’ 등의 집중적인 고용서비스를 제공한다.

청소년의 조속한 취업을 지원하기 위해서 미취업자들에게는 ‘정부지원 인턴제’ 등을 통한 일자리를 제공하고, 청소년 실업자에게는 정보통신 분야 등 취업유망훈련, 사이버 훈련 등 IT 분야 훈련을 집중 실시하고 있다.

한편, 여성의 경우에는 이들의 고용안정 기반 마련을 위해 신규졸업 여성에게 공공부문 정보화요원 및 학교 보조교사 등의 일자리를 집중적으로 제공하고, 여성가장 실직자에게는 재취업이 용이한 분야의 직업훈련 제공, 창업희망 시 점포계약금 지원 및 채용장려금 등을 지원하고 있다.

(그림 5-2) 우리나라 실업자 대상별 소득지원 및 취업지원 서비스 현황

<b>실업자</b>	➔	<b>취업지원 [취업알선, 훈련안내 등] / 소득지원 [실업급여]</b> ※ 실업급여는 고용보험적용사업장에서 피보험단위기간을 충족하여 이직한 근로자만 수급가능		
<b>구조조정 이직자</b>	⇒	취업지원	· 실업자재취직훈련 · 채용장려금 <sup>1)</sup> · 재고용장려금	【훈련비 및 훈련수당】 【임금의 1/3~1/2, 6개월】 【100~200만원, 1회】
		소득지원	· 실업급여 · 임금채권보장제 · 가계안정자금 · 공공근로사업 <sup>2)</sup>	【실직전 평균 임금의 50%】 【임금·퇴직금 등 1,020만원 한도】 【가계안정자금 5백만원, 연리 8.5%】 【일 22천원~월 54만원】
<b>장기실업자</b>	⇒	취업지원	· 실업자재취직훈련 · 성취프로그램 참여 · 공공근로사업 · 장기실업자 고용촉진장려금 · 장기실업자 예측 프로그램	【훈련비 및 훈련수당】 【구직기술 습득 지원】 【일 22천원~월 54만원】 【월 50만원, 6개월】
		소득지원	· 실업자대부	【창업점포 7천만~1억원, 연리 7.5%】
<b>청소년 (신규졸업자)</b>	⇒	취업지원	· 인턴취업지원 · 연수지원제도 · 청소년 직업훈련 · 성취프로그램 참여	【월 50만원, 3~6개월】 【월 30만원, 6개월】 【훈련비 및 훈련수당 28만원】 【구직기술 습득 지원】
<b>여성</b>	⇒	취업지원	· 여성가장 실업자 취업훈련 · 여성고용촉진장려금	【월 5~40만원, 3~6개월】 【월 50만원, 6개월】
		소득지원	· 자영업창업지원	【창업점포 7천만~1억원, 연리 7.5%】
<b>장애인</b>	⇒	취업지원	· 장애인고용장려금 · 직업능력개발훈련 지원	【월 47만4천원~82만9천원】 【훈련비전액 및 훈련수당】
		소득지원	· 창업자금 등 대부	【창업점포 7천만~1억원, 연리 2%】
<b>고령자</b>	⇒	취업지원	· 고령자고용촉진장려금 · 고령자적합직종 단기적응훈련 및 재훈련 프로그램	【15~30만원, 6개월】 【훈련비 전액】
<b>건설일용 근로자</b>	⇒	취업지원	· 공공근로사업 · 건설근로자 일일훈련	【일 22천원~월 54만원】 【훈련수당 일일 1만원】

주 : 1) 장려금의 경우, 해당 실업자를 적극적으로 고용한 사업주에게 지급되는 것임.

2) 공공근로사업의 경우, 취업지원과 소득지원의 양 요소를 모두 포함.

자료 : 노동부(2001), 「2001년 종합실업대책」에서 재구성.

근로복지공단([http://www.welco.or.kr/korean/files/guide\\_main/leftmenu/menu.asp](http://www.welco.or.kr/korean/files/guide_main/leftmenu/menu.asp))

장애인의 경우는 '1사 1장애인 더 채용하기 운동'을 전개하여 구인개척을 강화하도록 하는 한편, 고용장려금 및 장애인전용시설설치자금 지원 등 사업주가 장애인을 적극적으로 고용하도록 관련환경 개선에 집중하였다. 또한 장애인고용촉진공단을 중심으로 직업재활실시기관간 연계체제를 구축하여 장애인을 위한 종합적인 고용서비스를 제공하여, 직업지도·직업능력개발·취업알선·취업 후 적응지도 등 일련의 직업재활과정을 연계하고 있다.

고령자의 경우에는 적합 직종 및 시간제근무 형태를 지속적으로 발굴하여 고용여건을 조성하고 고령자 인재은행 및 고용안정센터 등의 취업알선기관을 확대 운영하고 있다. 또한 조기퇴직자 등 고령자의 직업전환 및 재취업 지원을 위하여 고령자 재훈련프로그램을 마련, 운영하고 있으며 고령자 고용촉진장려금제도의 운영을 활성화하는 한편, 공공기관 고령자 적합 직종의 준·고령자 채용부진기관들로 하여금 채용의무를 이행하도록 지도하고 있다.

#### 나. 취업지원과 소득지원의 연계현황

우리나라의 실업자 지원정책은 외환위기 이후 경제위기 극복과 소득분배구조 악화에 따른 서민생활의 불안정을 해소하는 데 집중되었다. 이에 따라서 저소득층을 대상으로 일방적 부조 형식을 취하였던 기존의 생활보호제도는, '근로를 통한 복지(근로연계복지, workfare)'라는 패러다임 전환을 통하여 근로 능력이 있는 사람에게는 일자리를 제공하고 노동에 대한 분배 차원에서의 공정성을 제고함으로써 형평적 재분배에 초점을 맞추는 제도로 전환되어 복지정책의 비효율성을 극복하고 저소득 실업자의 실질적인 빈곤탈피와 효과적인 재취업을 돕는 방향으로 개선, 운영되기 시작하였다(황덕순, 2000a).

이러한 정책 방향에 맞추어 우리나라 실업자 지원정책의 두 가지 서비스 지원체계, 즉 취업지원과 소득지원 서비스는 각각의 독립된 지원체계라기보다는 양자가 유기적으로 조합된 통합적 운영 방식으로 구성되어 있다.

실업자 대상의 각종 재취업 및 직업능력개발훈련 프로그램들은 생계 안정까지의 지원금 수준은 아니지만 구직자에게 훈련비 및 교통·식비 전액을 지원하고 있으며, 동시에 실업급여를 수급하여 재취업을 위한 직업탐색기간 동안의 생계유지가 가능하도록 돕고 있다.

한편, 실업급여의 경우 실업자는 실업인정을 받은 날로부터 매 2주마다 해당 고용안정센터에 출석하여 자신의 적극적 구직활동을 인정받아야만 급여 수급이 가능하도록 제도가 설계되어 있으나 현행 제도가 실업자 특성에 따른 구직방법의 다양성 및 지역노동시장 상황의 상이함을 반영하지 못하고 자영업 창업 계획은 인정하지 않는 등의 문제로 인하여 실업인정과정이 형식화되는 측면이 문제로 지적되고 있다.

아울러, 기초생활보장제도 하에서는 근로능력이 있는 대상자에게 자활사업에 참여할 것을 조건으로 생계급여를 실시함으로써 안정된 일자리 개척을 통한 스스로의 자활기회를 제공하고 자활능력을 배양하도록 돕는 자활지원 서비스를 추진하고 있다. 이는 소득보장의 기능을 적극적인 노동시장정책과 연관시킨 것으로서 근로연계복지로서의 ‘생산적 복지’ 이념을 구현한 것이다. 첫째 근로관련 활동 참여 의무화 조건은 근로능력자(조건부 수급자)로 하여금 생계급여에 안주하지 못하도록 하여 ‘복지함정(welfare trap)’에 빠지는 위험성을 최소화한다는 측면, 둘째 수급대상자에게 다양한 노동시장정책 프로그램(취업알선 및 구직활동지원, 창업지원·대부, 직업훈련 등)을 제공함으로써 생계보호와 함께 직업능력을 개발하고 취업 및 창업을 촉진하고 궁극적으로 수급자 및 수급자 가구가 자립하도록 지원한다는 측면에서 그러하다.

그러나 이러한 취업지원·소득지원 연계 서비스 제공은 주로 고용보험적용사업장의 실업자들을 중심으로 이루어지고 있어서 현재 다수의 미가입사업장 근로자의 경우<sup>67)</sup> 실업 시 지원받을 수 있는 서비스 보장

67) 2002년 6월 현재, 고용보험에 가입한 사업장 수는 832천개이며, 피보험자수는 7,068천명, 그리고 같은 시점의 전체 취업자수는 22,274천명, 임금근로자수는 13,542천명으로 이들 가운데 고용보험 적용 대상 근로자수를 대략적으로 추정하면 9,829천명이다. 이를 통하여 볼 때, 전체 취업자수의 34.1%, 임금근로자의 52.2%, 적용 대상 근로자의 약 71.9%가 고용보험의 적용을 받고 있는 것으로 분석됐다(한국노동연구원 고용보험연구센터, 『2002년 고용보험동향 가을호』 제



체계가 부재한 실정이며, 구직활동 및 각종 프로그램 참여에 따른 ‘실업자 개인’에게 지원되는 개별적 소득지원서비스 체계로서는 그 지원 수준이 미흡하다는 한계점이 있다. 아울러 고용보험제도와 국민기초생활보장제도 모두 현금급여와 적극적 노동시장정책을 포함하고 있기 때문에 수급대상자가 중복되는 현상이 발생할 가능성이 큰데, 이 경우 어떤 방식으로 두 제도를 연계·운영할 것인가에 대해서 법·제도적으로 명확히 규정하고 있지 않다<sup>68)</sup>.

## 제2절 정책적 시사점

호주 실업자지원제도의 가장 대표적인 특징은 조세를 기반으로 하는 사회보장체계 내에서의 실업자에 대한 소득지원과 취업망을 통해 시장에서 입찰방식으로 선정된 민간기관에 의해 공급되고 있는 취업지원 서비스이다. 이러한 특징을 가진 호주의 실업자 지원대책은 수익자 부담 원칙으로 운영되는 고용보험 체계하의 실업급여와 아울러 기초생활보장제도내에서 생계급여를 지급하며, 취업지원서비스가 주로 공공부문에 의해 제공되는 우리나라의 현황과 비교할 때 아래와 같은 정책적 시사점을 갖고 있다.

첫째, 실업자에 대한 소득지원 및 취업지원이 연계되어 매우 체계적으로 이루어지고 있다는 점이다. 근로자가 실업 상태에 처하게 되면 정부와 계약을 체결한 취업연계센터를 통해 소득지원과 함께 자신의 여건에 맞는 취업지원 서비스를 손쉽게 받을 수 있도록 되어 있다. 구직자가 실업수당을 신청할 때 개별담당관과의 면담과 이를 통한 취업준비약정서의 작성을 의무화하고 있는 호주의 제도는 구직자로 하여금 효과적인 재취업 전략을 수립하는 데에 적지 않은 도움을 주고 있는 것으로 평가된다. 또한 구직자 일기의 작성을 요구하는 것도 수급자의 구직노력을

7권 제2호).

68) 이에 대한 자세한 논의는 황덕순(2000b)을 참조할 것.

강화하는 효과를 가진다.

특히, 취업연계센터는 개별 구직자에 대한 정보를 체계적으로 축적하고 구직자분류법을 통해 이들의 장기 실업 가능성의 정도를 객관적인 방법으로 파악하며 이를 기초로 각각의 구직자가 필요로 하는 취업지원 서비스를 효과적으로 제공할 수 있는 취업지원기관에 이들을 이송한다. 또한 이들 구직자들의 구직활동 등의 노력을 정기적으로 확인함으로써 이들의 취업노력을 자극하는 역할도 담당하고 있다.

우리나라에서도 수급자의 구직활동을 촉진하고 실질적인 도움을 줄 수 있도록 하기 위해서는 현재 형식적인 절차로 진행되는 활동조사, 즉 실업인정 과정을 내실화하는 노력이 필요하다. 한편, 현재 훈련이수 중이거나 여타의 개인적인 사정이 있는 수급자에 대해서는 실업인정의 특례를 인정하여 유동적인 적용을 하고 있는 바, 개별 구직자의 상황에 따른 실업인정의 적용 폭을 다양화시킴으로써 구직자의 구직활동을 보다 적극적으로 지원하는 시도 또한 함께 이루어져야 할 것으로 보인다.

또한 구직자에 대한 체계적인 정보관리 및 구직자별 개인화된 서비스로의 지향을 위해 구직자분류법(JSCI)과 같은 프로파일링(profiling) 시스템을 벤치마킹하여 보다 실질적인 구직자 지원 시스템을 구축, 운영하는 것 또한 고려할 만하다<sup>69)</sup>. 이와 더불어 구직자가 자신의 특성에 맞는 효과적인 서비스를 받을 수 있기 위해서 개별담당관제도의 적극적 도입도 바람직할 것으로 판단된다. 우리나라의 경우 현재 취업담임제<sup>70)</sup>

69) 현재 우리나라에서는 프로파일링(profiling) 관련 행정지침이 각 고용안정센터에 시달되어 있고 고용전산망(Work-net) 내에 시스템화되어 있으나, 운영인력 부족, 기타 업무과중 및 시스템 장치와 의도에 대한 이해 부족 등의 이유로 인해 실제 적용되는 경우가 적은 것으로 보고되고 있다. 구직자에 대한 보다 과학적인 정보처리에 의한 상담 및 구직서비스 제공의 질적 제고를 위해서 재고해야 할 사항이다.

70) 취업담임제는 2001년 5월, 실업급여수급자의 재취업을 촉진하는 방안의 핵심사업의 일환으로서 전국 53개 고용안정센터에서 시범 실시되었다. 본 제도는 다음의 3가지 주요한 목적을 갖는다. ① 최초 실업급여 수급자격 인정부터 취업에 이르기까지 동일한 담당자가 전담하여 One-stop 행정서비스를 구현, ② 노동행정서비스의 질적 향상을 도모하는 한편, 지속적 관리 시스템 구축으로 수급자와의 신뢰관계(rapport) 형성 및 취업을 통한 실업급여 사업의 목적을 달성, ③ 실업인정 담당자로 하여금 취업알선 업무까지 수행하게 함으로써 직업상담원

를 두어 구직자의 특성을 분류하고 이들에게 적합한 직종으로 적극적으로 재취업시키는 한편 장기실업의 위험성을 예방하자는 취지 하에 운영하고 있는데, 호주의 시행 예를 우리의 노동시장 상황과 사회문화적 배경에 맞게끔 재해석하여 적용시켜 보는 것도 생각해 볼 수 있겠다.

이러한 취업지원서비스와 소득지원 서비스의 효율적 연계를 위해서는 무엇보다 현재 우리나라 고용안정센터의 내실 있는 운영이 필요하며 이를 위해 관련 인력의 전문화 등이 요구되고 있다.

둘째, 취업망을 통해 취업서비스가 전문성을 가지는 민간기관에 의해 제공되고 있으며 또한 취업서비스의 제공과 관련하여 경쟁원리가 적용된다는 점이다. 실업자에 대한 취업지원 서비스를 제공하는 이들 기관들은 정부가 시행하는 입찰을 통해 선정되며 구직자는 자신에게 취업서비스를 제공할 기관을 스스로 선택할 수 있다. 또한 이들 기관들은 구직자의 취업이나 훈련이수 등 실적에 따라 정부로부터 보상을 받는다.

우리나라에서 현재 주로 공공부문이 담당하고 있는 고용관련서비스 제공방식은 '작고 효율적이며 국민에게 봉사하는 정부'라는 정부혁신의 차원과 중앙정부가 부담하는 동 서비스에 소요되는 비용부담이라는 면에서 재고할 필요가 있는 사항이다<sup>71)</sup>. 하지만 호주의 취업망 제도를 고용서비스 공급방식의 하나의 대안으로 고려하기 위해서는 동 제도의 운영현황에 대한 보다 면밀한 검토가 필요하다.

우선, 호주에서는 고용관련 서비스가 취업망의 민간업체에게 이전될 당시 이미 많은 관련서비스(특히 구직자 개별관리)가 민간부문에 의해 제공되고 있는 등 민간시장이 충분히 발전·성숙되어 있었다. 이는 우리나라에서 고용관련서비스의 민간화 등 혁신방안을 도입하는 경우에 있어 선행적으로 해결되어야 할 과제라고 사료된다.

다음으로 생각해야 할 것이 고용관련서비스의 민영화로 야기될 수 있는 서비스의 질 저하이다. 생산성위원회가 지적하고 있듯이(Productivity

의 자질 향상을 도모(경인지방노동청, 2001).

71) 호주 고용관련 담당 공무원과의 면담 결과, 호주의 취업망 도입의 주요한 배경 중 하나가 실업자 지원정책관련 서비스에 대한 중앙정부의 과도한 비용부담이었던 것이라는 사실이 확인되었다.

Commission, 2002) 성과·결과 위주의 운영은 가장 재취업이 어려운(즉, 가장 지원이 시급한) 계층에 대한 소외를 가져올 수 있다. 호주정부는 이를 해결하기 위해 노인·장애인·미혼모 등 취업취약계층에 대해 취업망 기관이 적극적으로 취업연계서비스를 제공할 경우 일반 구직자들에 비해 상대적으로 많은 재정지원이 가능하도록 하고 있으나 약물중독자·장기노숙자와 같이 취업가능성이 극히 낮아 민간 취업망 기관이 고객으로 선택받지 못하는 부분에 대해서는 취업연계센터의 사회복지사에 의해서 제공되는 ‘개별지원프로그램(Personal Support Program)’이라는 공공서비스를 통해 취업가능성 제고와 소득지원을 하고 있다. 이러한 최고취약계층에 대한 정책적 배려 또한 호주 취업망 도입 시 반드시 고려해야 할 사항이다.

한편 우리나라 및 외국의 공기업 민영화 사례에서 볼 수 있는 서비스 질 저하에 대한 국민들의 우려 등 민영화에 대한 사회적 인식 또한 매우 중요하게 고려해야 하는 사안이다. 특히, 민간고용관련서비스가 충분히 발달되지 못한 우리나라에서는 관련서비스의 민영화에 대한 우려가 높을 수 있다. 호주가 취업망 도입 시 막대한 비용을 들여 제도홍보에 역점을 둔 사실은 우리가 이러한 혁신제도의 도입 및 시행에 있어서 반드시 염두에 두어야 할 사안이다.

셋째, 실업수당을 받는 구직자에 대해서는 통상의 구직활동과 함께 이들의 취업가능성을 높일 수 있는 다양한 형태의 의무를 부과하는 상호책무의 제도를 시행하고 있다는 점이다. 가령, 우리나라의 경우에도 실업급여의 수급기간이 장기화되는 구직자(예컨대 규정된 수급기간의 절반이 경과한 구직자)에 대해서는 통상의 구직활동의무에 더하여 추가적인 활동을 의무화하는 방안도 생각해 봄직하다.

또한 다른 한편으로는, 외국과 비교할 때 상대적으로 엄격하다고 평가되는 우리나라 고용보험제도의 실업인정제도는 급여 수급자들의 원활한 구직활동을 지원하기 위해서 실업인정의 방식과 범위를 개선·확장하고 장기적으로 현재의 고용안정 인프라를 전면적으로 확충할 필요가 있다. 이를 위해서 자영업 실업 인정 등 구직활동 인정범위를 보다 확대하고, 전화 및 인터넷을 통한 실업인정 등 자동화 시스템을 통해 절

차를 간소화하며, 실업급여 신청 시 각 개인의 처지, 배경을 심층적으로 상담하여 각자에게 적합한 구직활동의 방식, 수준 및 내용을 직업상담원과 함께 결정하고 개인의 상황에 맞춰 이와 같이 결정된 방식을 이행하면 실업인정을 해 주는 방식으로 실업인정절차를 변경하는 등의 개선안도 고려할 만하다.

넷째, 실업수당을 포함한 호주의 소득지원이 가지는 가장 중요한 특징은 실업수당이 일반조세에 의해 조달되며 또한 재력조사를 거쳐 지급된다는 점이다. 즉, 실업수당의 크기는 실직 이전의 근로소득수준과는 무관하게 여타의 소득, 연령, 혼인상태, 부양자녀의 수, 주택소유 여부 등을 고려하여 결정된다. 아울러 수급요건을 충족하는 한 기간의 제한 없이 지급된다.

앞에서 살펴본 바와 같이 우리나라는 현재 고용보험법에 의한 실업자에 대한 지원 외에 기초생활보장법에서 규정하고 있는 저소득계층을 대상으로 자활사업을 시행하고 있다. 그러나 양 사업은 각각 피보험자들의 보험료를 통한 고용보험기금과 일반회계라는 구별된 재정으로 운영되며 운영주체 역시 노동부와 복지부로 나뉜다. 따라서 실제 제도 운용 과정에서 발생할 수 있는 서비스 중복 수급 문제에 대한 명확한 조정 및 연계방안들을 마련하기 쉽지 않으며, 급여 수급자의 경우에도 일관된 서비스 수급을 통한 효과적인 재취업 성과를 기대하기 어려운 실정이다.

아울러, 1차적인 사회안전망으로서의 고용보험제도 보장 범위에서 벗어나게 되는 장기실업자나 미적용사업장에서의 이직 근로자, 그리고 최종적인 사회안전망으로서의 기초생활보장제도 보장권역에서 제외되고 있는 차상위 저소득계층 및 생계급여 수급권자에 대한 부양의무자 관련 규정 등으로 인하여 수급대상자에서 제외된 계층 가운데 근로능력이 있는 계층 등은 여전히 노동시장 참여 가능성으로부터 소외되어 있다.

향후 이러한 문제들의 해결을 위해 기초생활보장제도의 자활급여 수급 범위의 확대와 실업자 및 경제적 빈곤 이외의 요인에 의한 일반 취업취약계층에 대해서도 고용보험제도의 사회안전망으로서의 기능을 강화하는 것이 필요하다.

이러한 의미에서 실업자에 대한 소득지원과 취업지원이 하나의 제도 내에서 제공되는 호주의 사례는, 현재 실업자와 저소득자로 이원화되어 있는 지원대상을 통합하여 더욱 효과적인 지원방안을 강구하도록 하는 대안으로서 고려해볼 수 있다.

## 참 고 문 헌

- 강순희·홍성호(1998), 『호주, 뉴질랜드의 직업교육 훈련체제 개혁과 시사점』, 한국노동연구원.
- 경인지방노동청(2001), 「수급자격 및 실업인정담당자 연찬회」 자료집.
- 고용보험연구센터, 『고용보험동향』 각호, 한국노동연구원.
- 김미숙·이동임(2000), 『직업훈련 평가제도 발전방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- 김형식(1996), 『세계의 사회보장』, 호주편, 신섭중 외 공저, 유평출판사.
- 노동부(2001), 『2001년 종합실업대책』.
- \_\_\_\_\_(2003), 『국민의 정부 5년(1998~2002) 실업대책백서』.
- 유완식·강병구 외(2001), 『'98~2000년 실업대책』, 한국노동연구원 노동시장 평가센터.
- 이호창(2000), 「호주 노조와 숙련, 직업교육훈련 - 21세기 노동운동 포럼 발표문, 제4회 노동운동과 제도 편」, 한국노동연구원.
- 한국직업능력개발원(1997), 『호주의 직업교육훈련 관련 계획 - 직업교육훈련 기본계획 연구 : 번역자료(3)』, 한국직업능력개발원.
- 황덕순(2000a), 「생산적 복지를 위한 노동정책의 기본방향과 과제」, 『생산적 복지를 위한 노동정책 연구』, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_(2000b), 「기초생활보장제도와 고용보험제도의 연계방안」, 『2002년 고용보험동향 가을호』 제5권 제2호, 한국노동연구원 고용보험연구센터.
- ABS(Australian Bureau of Statistics), /<http://www.abs.gov.au/ausstat>
- ANTA(2000), *Annual National Report of the Australian Vocational Education and Training System 2000*, CD-ROM title.
- Centrelink(2001), *Centrelink 2000~2001 Information*.
- \_\_\_\_\_(2002), *Annual Report 2001~2002*.
- DEWR(1998), "Job Seeker Classification Instrument(JSCI)";

- ([www.workplace.gov.au/WP/CDA/Files/ES/JN/jsci.doc](http://www.workplace.gov.au/WP/CDA/Files/ES/JN/jsci.doc))
- \_\_\_\_\_(2000), “Labour Market Review of Australia(Background paper for the OECD Review team)”.
- \_\_\_\_\_(2001a), *Annual Report 2000~2001*.  
(<http://www.annualreport.dewrsb.gov.au/AnnualReport/2001/>)
- \_\_\_\_\_(2001b), *Job Network evaluation, Stage two : progress report*, Evaluation and Program Performance Branch, Labor Market Policy Group.
- \_\_\_\_\_(2002), “Job Seeker Classification Instrument - Re-estimation of the JSCI”.  
([www.workplace.gov.au/DEWRSB/WP/Content/Files/ES/JN/JN1/JSCIweightings.pdf](http://www.workplace.gov.au/DEWRSB/WP/Content/Files/ES/JN/JN1/JSCIweightings.pdf))
- FaCS(2001), *Income support and related statistics : a 10-year compendium, 1989~1999*.
- Khan, Q.(1998), *Social Protection in a changing economic and social environment-the Australian experience and its lessons for world bank group client countries*, Human Development Sector, World Bank, mimeo, 1998.
- OECD(2001a), *Labor Force Statistics 1980~2000*.
- \_\_\_\_\_(2001b), *Employment Outlook 2001*.
- \_\_\_\_\_(2001c), *Innovations in Labour Market Policies - The Australian Way*.
- Productivity Commission(2002), *Independent Review of the Job Network (Inquiry Report)*. Report No. 21.
- Raper, Michael, ed.(2001), ‘The Independent Social Security Handbook’, 4th edition, Welfare Right Centre.
- Stanton, D. I. and Dapre, B.(1995), “Financing Social Security Pensions : The Australian Experience”, Research Paper No. 68, Department of Social Security.
- Whiteford, P.(2000), “The Australian System of Social Protection - an overview”, Policy Research Paper No. 1, Department of Family and



Community Services.

\_\_\_\_\_, and Angenent, G.(2002), “The Australian System of Social Protection - an overview”, 2nd. Ed., Occasional Paper No.6, Department of Family and Community Services.

## 부 록

- 〈부록 1〉 주요 실업수당 개괄
- 〈부록 2〉 구직자분류법(JSCI) 항목과 가중치(2002년 현재)
- 〈부록 3〉 취업망 내의 주요 취업지원 서비스 요약
- 〈부록 4〉 호주의 직업훈련제도 개요

## 〈부록 1〉 주요 실업수당 개괄<sup>72)</sup>

### ■ 새출발수당(Newstart Allowance : NSA)

#### ○ 목적

- 실업자에게 적절한 수준의 소득을 보장
- 실업자들 스스로 구직가능성을 높일 수 있는 활동에 참여할 수 있도록 지원

#### ○ 수급요건(Qualifications)

- 21세 이상으로서 노령연금 수급연령 이하
- 실업상태에 있어야 함.
- 취업연계센터에 등록
- 일자리를 찾고 있으며 적절한 일자리가 있는 경우 이에 취업할 수 있어야 함.  
(단, 일시적으로 몸이 불편한 경우는 증빙서의 제출을 조건으로 이 의무가 면제됨)
- 호주국민 또는 영주권자이면서 호주 내에 거주(이민자의 경우에는 호주내의 거주기간이 104주가 경과한 후 수급자격이 부여됨)
- 취업준비약정서(Preparing for Work Agreement)를 작성하고 그에 따름.
- 활동조사를 충족할 것

#### ○ 취업준비약정서(Preparing for Work Agreement)

- 구직자와 취업연계센터의 개별담당관, 취업망 기관, 또는 지역사업 담당자간의 협의를 통해 작성

---

72) 실업수당 중 새출발수당, 청년수당, 배우자 수당, 중고령자 수당을 설명한다. 미망인 수당은 '최근 취업 경험이 없는 50세 이상의 사별, 이혼 등으로 인한 독신 여성'이라는 수급조건 외 새출발수당과 내용이 유사하기 때문에 설명에서 제외한다.

- 구직자의 교육수준, 기술, 경험, 연령, 건강상태 및 지역 노동시장상황과 훈련시설의 이용가능성 여부 등이 고려됨.
- 집중적인 구직활동, 직업교육 및 훈련, 구직훈련, 유급근무 경험, 노동시장 프로그램에의 참가 유무, 질병치료 및 재활 및 기타 구직자가 희망하는 활동(가령 봉사활동) 등의 사항을 포함.

○ 대기기간(Waiting/preclusion periods)

- 급여신청이 접수된 후 통상 1주일의 대기기간이 경과한 후 급여 지급  
(예외적으로 별도의 대기기간이 적용되는 경우가 존재)
- 새로 영주권을 받은 사람의 경우(단, 난민이나 인도적 차원에서 영주권을 받은 자는 제외) 2년간의 대기기간 적용
- 구직자가 퇴직한 후 일정기간 동안 급여를 받는 경우(이를 소득유지기간(income maintenance period)이라 부름) 해당 기간이 경과한 후에 급여 개시
- 구직자가 실직 당시 일정 금액(배우자나 피부양자가 있는 구직자의 경우 A\$5,000, 독신자인 경우 A\$2,500)을 초과하는 유동성 자산을 가진 경우에는 최장 13주의 ‘유동성 자산 대기기간(liquid asset waiting period)’이 경과한 후에 급여 개시
  - ※ 유동성 자산 대기기간은 1년의 기간에 대해서 최대 1번만 적용되며 앞의 소득유지기간과 겹치는 경우 하나의 대기기간으로 취급됨.
- 구직자 또는 그 배우자가 직전 6개월 동안 계절적인 일자리에서 평균소득 이상의 소득을 얻으면서 근무한 경우. 별도의 대기기간이 설정될 수 있음
  - ※ 통상 해당소득을 일반 근로자의 평균소득으로 나누어서 가상적인 근무기간을 산정한 후 이것과 계절적 일자리에서의 실제 근무기간과의 차이를 대기기간으로 설정
- 구직자가 타당한 이유 없이 취업가능성이 현저히 낮은 지역으로 이주한 경우에는 26주의 대기기간 설정

## 〈부표 1-1〉 새출발수당 최고지급액(2003년)

(단위: A\$)

구 분	단위기간(2주) 당 지급액
I. 독신	
자녀 없음	374.90
자녀 있음	405.40
60세 이상, 수급개시 9개월 이후	405.40
II. 유배우자(1인당 지급액)	338.10

자료: Centrelink 홈페이지([http://www.centrelink.gov.au/internet/internet.nsf/payments/pay\\_how\\_nsa.htm](http://www.centrelink.gov.au/internet/internet.nsf/payments/pay_how_nsa.htm)).

- 통상의 대기기간을 포함하여 대기기간의 적용을 받는 근로자가 특별히 경제적 어려움을 겪고 있는 경우에는 곤궁 규정(hardship provisions)을 적용하여 대기기간 단축

## ○ 지급액(Rates of Payment)

- 수급자의 연령, 혼인상태, 소득 등의 요인에 의해 결정되며, 2003년 1월 1일부터 적용된 새출발수당의 최고지급액은 <부표 1-1> 참조.

## ○ 기타 급여방식 및 급여종류

## ① 선지급(Lump sum advances)

- 새출발수당 등 소득지원을 3개월 이상 받은 자는 최대 A\$500의 범위 내에서 미래의 수급액을 무이자로 미리 수급 가능
- 선지급된 금액은 그 직후 13단위기간(cf. 1단위기간: 2주, 즉 26주 동안의 급여로부터 공제; 선지급은 매 1년의 기간 동안 1회

## ② 특별고용대출(Special Employment Advance)

- 다음의 구직자에게 대한 최대 A\$500의 무이자 대출; 대출금액의 상환의무는 구직자에게 있음.
  - 향후 최소 6개월 이상 고용이 보장되는 일자리로의 취업을 제의

받은 구직자로서 해당 취업 준비 비용이 부족한 자

- 구직자 또는 배우자가 실업급여의 금액이 삭감될 정도의 보수를 받을 수 있는 일자리에 부분적인 취업상태에 있는 자로서 아직까지 고용주로부터 보수를 받지 못한 자

③ 취업지원금(Employment Entry Payment)

- 12개월 이상 새출발수당을 수급하고 있던 구직자(또는 그 배우자)가 전일제 일자리에 취업하는 경우, 취업지원금 A\$104 수급 가능
- ※ 단, 이전에 취업준비금을 수급한 경우 그로부터 12개월이 경과한 후에야 재수급 가능; 취업준비금과 특별고용대출을 함께 수급 불가

④ 교육지원금(Education Entry Payment)

- 12개월 이상 새출발수당을 수급하고 있던 구직자가 공인된 정규학업과정에 진학하는 경우, 수업료와 기타 수업관련 비용의 지불 용도로 교육지원금 A\$208 수급 가능

⑤ 임금지원(Wage Assistance)<sup>73)</sup>

- 취업연계센터에 등록된 원주민을 고용하는 고용주에 대한 지원

⑥ 할인혜택(Concessions)

- 새출발수당을 수급하는 구직자에게는 의료카드(health care card)가 우편으로 송부됨.
- 의료카드 지참 시, 조제약의 구입 할인혜택뿐만 아니라 정부, 지방 정부 또는 민간 조직이 운영하는 시설 등의 이용 시 할인요금 적용
- ※ 의료카드는 12주마다 갱신

⑦ 지역개발고용사업(CDEP) 참가자

- 지역개발고용사업 참가자는 A\$20.80의 참가자 보조금 수급 가능

---

73) 상세한 내용은 <글상자 4-2> 참조.

※ 참가자 보조금 수급은 여타의 소득지원 수급과는 무관

○ 새출발수당에 적용되는 여타 조건<sup>74)</sup>

① 지급신청서(Application for payment form)

- 급여 수급자격을 인정받은 자에게는 지급신청서 발급
- 지급신청서는 신청서에 기재된 날(지정된 날이 공휴일인 경우에는 그 이후 최초의 근무일)에 구직자가 취업연계센터 고객서비스센터에 출두하여 이를 직접 제출
  - ※ 단, 특별한 사정이 있는 구직자의 경우에는 사전 승인을 받아 우편 제출 가능
  - ☞ 특별한 사정의 예 : 고객서비스센터로부터 원거리에 거주하는 경우, 과도한 교통비가 소요되는 경우, 정규훈련과정에 참여하는 경우, 일시적으로 질병에 걸린 경우 등
- 수급자가 계속적으로 급여를 지급 받기 위해서는 매 2주마다 지급신청서를 고객서비스센터에 직접 제출하여야 함.
- 지급신청서가 제출되면 그 직전 2주의 기간에 대한 급여가 지급되며 또한 다음 급여를 위한 지급신청서 발급
  - ※ 취업연계센터는 구직자의 부분적인 취업 또는 훈련이수 등의 사유가 있는 경우 출두일을 조정 가능

② 변형출두(Variable reporting)

- 특별한 사정이 있는 수급자는 취업연계센터와 사전 면담을 통하여, 지급신청서를 2주에 한번 대신 4주, 6주, 8주, 10주, 또는 12주에 한번씩 제출하면서 매 2주마다 급여 수급 허용
  - 50세 이상의 수급자로서 연금이나 수당을 12개월 이상 받은 자
  - 자원봉사 또는 여타 인정되는 활동을 수행 중인 자
  - 집중지원을 받는 자

---

74) 이들 조건들은 청년수당에도 동일하게 적용된다.

- 장애가 있는 자 등

③ 구직자 일기(Job Seeker Diaries, JSD)

- 구직자가 12주의 기간 동안 자신의 구직노력을 기록하기 위한 것
- 수급자가 접촉한 고용주의 이름, 주소, 전화번호 및 실제 접촉한 사람에 관한 사항과 함께 일자리의 유형(전일제 또는 시간제, 정규직 여부), 업무의 내용, 일자리에 대한 정보 입수경로 등을 기재
- 구직자는 매 2주당 최소 10건(상호책무이행제도의 활동을 수행중인 자는 최소 16건)의 구직노력을 기록할 것을 요구 받음.
- 구직자 일기는 언제라도 발급될 수 있으나 통상 최초의 면담 시 발급
- 구직자 일기를 작성하는 구직자의 경우에도 다른 구직자와 마찬가지로 지급신청서 상의 구직관련 문항 작성 의무를 가짐.
- 구직자 일기의 제출 요구를 거부할 경우 급여가 정지되거나 삭감

④ 고용주 접촉 증명서(Employer Contact Certificates)

- 필요한 경우 구직자에게 고용주 접촉 증명서의 제출을 요구할 수 있음.
- 증명서에는 노동시장에 구인광고가 되었거나 여타 다른 방법으로 공개된 구인정보를 제공한 고용주가 서명하여야 함.
- 접촉 증명서의 제출을 요구받은 경우, 이를 그 후 최초로 제출하는 지급신청서와 함께 제출
- 증명서 제출을 거부한 경우에는 급여가 정지되거나 삭감

⑤ 재심(Reviews)

- 새출발수당을 9개월 이상 또는 연속 3개월 이상 지급 받은 자는 취업연계센터의 재심 대상
- 경우에 따라서 취업준비 약정서의 작성을 위한 면담 대상이 될 수도 있음



## ⑥ 질병(Sickness)

- 일시적으로 거동이 불편한 경우라면 계속해서 새출발수당 수급 가능
- 그러나 이 경우 활동조사의 요건 충족의무나 지급신청서를 직접 취업연계센터에 제출할 의무는 면제됨; 의사의 증명서 필요
  - 약구입수당(Pharmaceutical Allowance)을 수급자격 부여
  - 거동불편 정도에 따라 52주 또는 104주의 기간 동안 활동조사 면제
  - 12개월 이상 활동조사를 면제받은 수급자는 특별 관찰 대상
- 거동불편 상태가 영구적인 것으로서 향후 취업이 불가능할 경우, 장애지원연금(DSP)의 수급대상자가 됨.

## ⑦ 노사분규

- 파업 중인 자, 그리고 자신이 가입한 노동조합의 다른 조합원들에 의한 쟁의로 인해 현재 근무를 하지 않고 있는 자는 새출발수당의 지급대상이 될 수 없음.
  - ※ 다만, 쟁의 종료 후에도 여전히 실업상태에 있는 경우 수급자격이 부여되는데, 명령을 위반하여 쟁의가 발생한 경우에는 쟁의 종료 후 6개월이 경과한 후에야 수급자격 인정
- 쟁의 당사자의 배우자의 경우에는 새출발수당, 질병수당, 자녀보육수당(Parenting Payment), 또는 특별급여의 수급자격이 인정됨.

## ■ 청년수당(Youth Allowance : YA)

## ○ 목적

- 정규학교의 학생과 실업상태에 있는 청년에 대한 소득지원
- 1998년 7월에 기존의 청년훈련수당(Youth Training Allowance)과 20세 이하의 새출발수당 수급자 및 25세 이하의 학생에게 지급되던 Austudy를 통합하여 도입

<부표 1-2> 청년수당 최고지급액(2003년)

(단위: A\$)

구 분	단위기간(2주) 당 지급액
I. 독신, 자녀 없음	
17세 이하, 집에서 거주	169.70
17세 이하, 외지에 거주	310.10
18세 이상, 집에서 거주	204.20
18세 이상, 외지에 거주	310.10
II. 독신, 자녀 있음	406.40
III. 유배우자, 자녀 없음(1인당 지급액)	310.10
IV. 유배우자, 자녀 있음(1인당 지급액)	340.60

자료: Centrelink 홈페이지([http://www.centrelink.gov.au/internet/internet.nsf/payments/pay\\_how\\_yal.htm](http://www.centrelink.gov.au/internet/internet.nsf/payments/pay_how_yal.htm)).

○ 수급요건

- 16~24세의 정규학생(건강상의 이유로 일시적으로 학업을 중단한 경우 포함)이거나 20세 이하로 실업상태에 있는 자로서 활동조사를 충족시켜야 함.
- 호주 영주권을 가진 호주 내 거주자
- 활동조사, 지급액, 소득조사 및 자산조사는 수급대상자의 연령, 취학/실업 여부, 부모와 함께 거주하는가의 여부 등에 따라 다르게 규정

○ 지급액

- 부모에 대한 자산 및 소득조사결과에 따라 결정; 2003년 1월 1일부터 적용되는 청년수당의 최고지급액은 <부표 1-2> 참조
- ※ 수급자가 부모로부터 독립된 지위를 가지고 있는 것으로 판정 받는 예외적인 경우는 제외

○ 교통비 보조(Fares Allowance)

- 대학에 재학 중인 자로서 학업을 위해 부모와 떨어져 거주하는 수급자

- 가족 방문을 위해 교통비를 지출한 경우 대중교통이용을 위해 필요한 실비를 지급

○ 지급

- 17세 이하의 수급자의 청년수당은 원칙적으로 부모에게 지급  
※ 단, 수급자가 독립적 지위를 인정받은 경우에는 직접 지급

■ 중고령자 수당(Mature Age Allowance : MAA)

○ 목적

- 노동시장에서 불리한 지위에 있는 고령자에게 적절한 소득을 보장하기 위한 것임.

○ 수급요건

- 연령이 60세 이상이되 노령연금 수급연령 이하
- 최근 취업경력이 없어야 함.  
※ 최근의 취업경력 : 중고령자 수당 신청 전 12개월 동안 13주 이상 주당 20시간 이상 근무한 경우
- 호주 영주권을 가진 호주 내 거주자
- 최소 9개월 이상 소득지원을 받았으며 중고령자 수당을 신청할 당시 새출발수당을 수급하고 있는 자
- 중고령자 수당 신청 직전 13주 중 어떤 시점에서 취업연계센터로부터 사회보장연금을 수급했거나, 참전용사연금, 미망인 수당, 배우자 수당, 질병 수당, 자녀보육 수당을 수급한 자
- 이전 중고령자 수당 수급 경험이 있는 자

○ 할인혜택(Concessions)

- 수당 수급자에게는 연금수급자에게 발급되는 할인카드(concession card) 발급; 할인카드는 매년 갱신

<부표 1-3> 중고령자 수당 최고지급액(2003년)

(단위 : A\$)

구 분	단위기간(2주) 당 지급액
I. 독신	
자녀 없음	374.90
자녀 없음(수급개시 9개월 후)	405.40
자녀 있음	405.40
II. 유배우자(1인당 지급액)	338.10

자료 : Centrelink 홈페이지([http://www.centrelink.gov.au/internet/internet.nsf/payments/pay\\_how\\_maa.htm](http://www.centrelink.gov.au/internet/internet.nsf/payments/pay_how_maa.htm)).

○ 신청절차

- 취업연계센터에서 센터에 등록된 자들 중 중고령자 수당 수급자격자들에게 수당신청 권고 서신 발송
- 해당 서신을 받은 수급대상자는 취업연계센터에 나와 직접 신청서 작성; 양식은 취업연계센터의 고객센터 센터에 비치

○ 지급액(Rates of Payment)

- 매 2주마다 은행, 신용조합 또는 건설조합 계좌로 입금
- 지급액은 혼인상태, 피부양자녀의 존재여부, 소득 등의 요인에 의해 결정; 2003년 1월 1일부터 적용되는 중고령자 수당의 최고지급액은 <부표 1-3> 참조

○ 해외로의 지급

- 수급대상자가 일시적으로 외국에 체류하는 경우에도 지급
- 외국에 여행하고자 하는 수급대상자는 여행기간 동안의 중고령자 수당 지급과 관련하여 미리 취업연계센터와 협의를 하여야 함.

○ 선지급

- 중고령자 수당 및 배우자 수당의 수급자들은 최대 A\$500의 범위 내에서 수급액을 무이자로 미리 수급 가능

- 선지급된 금액은 그 직후 13단위기간(26주) 동안의 급여로부터 공제
- 선지급은 매 1년의 기간 동안 1회로 제한
  - ※ 해당 기간 동안 2회로 나누어 지급 받는 것은 허용; 선지급 신청양식은 취업연계센터의 고객센터 센터에 비치

○ 재심(Reviews)

- 수급자는 매 6개월마다 수급자격에 대한 심사를 받음
  - ※ 그러나, 근로소득이 있는 자의 경우에는 매 2주마다 수당지급신청서를 제출

○ 기타

- 중고령자 수당은 활동조사에 대한 의무, 즉, 구직활동이나 훈련이수의 의무 없음.
- 수급자가 취업을 하는 경우, 취업지원금(Employment Entry Payment) A\$104 수급
  - ※ 인정된 전일제 또는 시간제 교육과정을 시작하는 경우, 교육지원금(Education Entry Payment) A\$208 수급 가능
- 중고령자 수당 수급자가 노령연금수령 연령에 달하는 경우 자동적으로 노령연금으로 전환

■ 배우자 수당(Partner Allowance : PA)

○ 목적

- 소득지원 대상자의 배우자로서 노동시장 참가경력의 부족으로 인해 취업에 중대한 장애가 있는 자에게 적절한 소득을 제공하기 위한 것

○ 수급요건

- 새출발수당, 질병수당, 특별급여, 재활수당, 노령연금, 장애지원연

금, 중고령자 수당, 참전용사연금, 서비스 연금, Abstudy, Austudy 수급자, 또는 학생재정보조제도에 따른 대출을 받고 있는 21세 이상의 수급자의 배우자

- 1955년 7월 1일이나 그 이전에 출생한 자
- 자녀보육수당의 대상자가 아닐 것(즉, 피부양아동이 없는 자)
- 노사분규 참가 경험이 없을 것
- 새출발수당, 질병수당, 청년수당이나 Austudy 지급의 대기기간 중에 있지 않을 것
- 제재 조치에 의한 수급 중단 경력이 없을 것
- 최근 취업경력이 없는 자(즉, 수당 신청 전 12개월 동안 13주 이상 수당 20시간 이상 근무한 경력이 없을 것)
- 호주 영주권을 가진 호주 내 거주자

○ 할인혜택

- 수당 수급자에게 의료카드 발급; 의료카드는 12주마다 갱신

○ 신청절차

- 수당 신청양식은 취업연계센터에서 제공되며 이를 취업연계센터에 제출하여야 함.
- 수당은 통상 배우자 수당 수급자의 배우자(즉, 연금이나 수당을 지급 받는 주 수급자)가 그들의 연금이나 수당을 신청할 때 함께 신청함.

○ 지급액

- 최고지급액은 2003년 1월 현재 A\$338.10
- 배우자 수당은 매 2주마다 은행, 신용조합 또는 건설조합 계좌로 입금

○ 해외로의 지급

- 수당은 수급대상자가 일시적으로 외국에 체류하는 경우에도 지급

- 외국에 여행하고자 하는 수급대상자는 여행기간 동안의 배우자 수당 지급과 관련하여 미리 취업연계센터와 협의를 하여야 함.

○ 재심(Reviews)

- 수급자는 매 6개월마다 수급자격에 대한 심사를 받음.  
※ 그러나 근로소득이 있는 자의 경우에는 매 2주마다 수당지급 신청서를 제출

○ 기타

- 활동조사 의무, 즉 구직활동이나 훈련이수의 의무 없음.
- 수급자가 원하는 경우 취업망에 등록할 수 있으며 이 경우 취업을 위한 지원 제공
- 수급자 취업 시 배우자 수당 지급 정지
- 취업지원금(Employment Entry Payment) A\$104 수급 가능
- 인정된 전일제 또는 시간제 교육과정을 시작하는 경우 교육지원금(Education Entry Payment) A\$208 수급 가능

〈부록 2〉 구직자분류법(JSCI) 항목과 가중치(2002년 현재)

■ 실업기간과 최근 경력활동(장기실업자/최근 직업경력이 없는 구직자에게 높은 가중치 부여)

유급 전일제(주당 35시간 이상)		가중치
	3개월 미만	0
	3 ~ 6개월 미만	2
	6 ~ 9개월 미만	5
	9 ~ 12개월 미만	8
	12 ~ 15개월 미만	10
	15 ~ 18개월 미만	11
	18 ~ 21개월 미만	12
	21 ~ 24개월 미만	13
	2~3년	14
정규직 시간제/임시계약직, 비정규직		가중치
	3개월 미만	4
	3 ~ 6개월 미만	6
	6 ~ 9개월 미만	8
	9 ~ 12개월 미만	10
	12 ~ 15개월 미만	11
	15 ~ 18개월 미만	11
	18 ~ 21개월 미만	12
	21 ~ 24개월 미만	13
	2~3년	14
무급이거나 무직		가중치
	3개월 미만	6
	3 ~ 6개월 미만	8
	6 ~ 9개월 미만	9
	9 ~ 12개월 미만	11
	12 ~ 15개월 미만	13
	15 ~ 18개월 미만	13
	18 ~ 21개월 미만	13
	21 ~ 24개월 미만	13
	2~3년	14



구직 실업 상태		가중치
	3개월 미만	6
	3 ~ 6개월 미만	8
	6 ~ 9개월 미만	9
	9 ~ 12개월 미만	11
	12 ~ 15개월 미만	12
	15 ~ 18개월 미만	13
	18 ~ 21개월 미만	13
	21 ~ 24개월 미만	14
	2~3년	15
상기 모든 사항 해당(3년 이상)		가중치
	3 ~ 4년	16
	4 ~ 5년	18
	5 ~ 6년	19
	6 ~ 7년	20
	7 ~ 8년	21
	8 ~ 9년	23
	9 ~ 10년	24
	10년 이상	26

■ 연령 및 성(고령자, 여성에게 높은 가중치 부여)

여성		가중치
	15 ~ 19세	0
	20 ~ 24세	4
	25 ~ 29세	6
	30 ~ 34세	8
	35 ~ 39세	9
	40 ~ 44세	8
	45 ~ 49세	8
	50 ~ 54세	11
	55세 이상	16
남성		가중치
	15 ~ 19세	0
	20 ~ 24세	4
	25 ~ 29세	5
	30 ~ 34세	5
	35 ~ 39세	6
	40 ~ 44세	7
	45 ~ 49세	8
	50 ~ 54세	11
	55세 이상	15

■ 교육수준(교육년수 10년 미만자에게 높은 가중치 부여)

	가중치
Ed Quals-Degree	0
Ed Quals-Post Graduate	0
Diploma	0
12/13년 이수	2
Trade or TAFE	3
11년 이수	3
10년 이수	4
10년 미이수	5
특수학교/특수분과	7
초등교육 미만	8
미취학	9

■ 취업관련 자격요건(취업관련 유용한 자격증 미소지자에게 높은 가중치 부여)

	가중치
취업관련 자격 소지 시	0
취업관련 자격 미소지 시	2
인정 불가능한 취업관련 자격소지 시	1
인정 가능한 취업관련 자격소지 시	1
장애/건강문제로 취업관련 자격 사용치 못할 시	1
오래 되거나 유용성이 떨어지는 취업관련 자격소지 시	1
산업체로부터 인정받지 못하는 해외자격소지 시	1
고용주로부터 인정받지 못하는 해외자격소지 시	1
관련 직종 10년 이상 근무자들	1

■ 영어능력 관련

	가중치
영어 소통 원활(읽기/쓰기)	0
영어 가능, 읽기 쓰기 적절한 사용	3
영어 가능, 읽기 쓰기 부족	5

■ 장애 및 건강상태(복합, 중증장애인에게 높은 가중치 부여)

	가중치
장애 없음	0
장애/건강 최약	0
독신 장애인	3
다중 장애	5
WAT 점수 = 0 ~ 27	0
WAT = 28 ~ 31	3
WAT = 32 이상	3
서류상의 증거로만 장애 확인 가능	0

■ 지역적 특성(지역의 빈곤 정도를 1~7점까지 부여)

	가중치
빈곤 정도가 상당히 낮은 지역	0
조금 빈곤한 지역	1
빈곤 정도가 적당한 지역	2
빈곤 정도가 조금 높은 지역	3
빈곤 정도가 꽤 높은 지역	4
매우 빈곤한 지역	5
빈곤 정도가 상당히 높은 지역	6
빈곤 정도가 극도로 높은 지역	7

■ 노동시장까지의 접근성

	가중치
최소 10,000명 인구의 도시에서 90분 정도 떨어진 거주자	0
최소 10,000명 인구의 도시에서 90분 이상으로 멀리 떨어진 거주자	1

■ 가족관련 사항(가족구성 형태에 따라 2~3점까지 부여)

	가중치
배우자와 동거	0
타 가족이나 친척과 동거	2
비 가족과 동거	2
독신	3
피부양 가족이 있는 편부모	3

■ 지리적 위치(소 공동체보다는 지리적인 특성에 중점을 두고 가중치 부여)

가중치	
비 원주민	0
원주민	11
Torres Strait Island 주민	11
호주 출생 South Sea Island 주민	9
소 공동체나 실업률이 높은 지역민	5
중규모 이상의 공동체가거나 실업률이 그다지 높지 않은 지역민	2

■ 공개된 범죄경력

가중치	
비공개된 범법자	0
구류판정 1개월 미만자/구류 없이 연기 판정된 자	3
1개월 이상 구류 판정자	8

■ 개인적 요인 - 2차 요소

가중치	
개인적인 요인이 생활에 영향력을 주지 않을 경우	0
개인적인 요인이 생활에 조금 영향을 미칠 경우	3
개인적인 요인이 생활에 어느 정도 영향을 줄 경우	6
개인적인 요인이 생활에 중대한 영향을 미칠 경우	9

■ 개인 생활 여건 - 2차 요소

연락 용이성		가중치
	거주지 내 전화 소유(휴대폰)	0
	전화 미소지 시(메시지만 가능)	3
주거 안정성		가중치
	안정적인 주거 형태	0
	노숙자, 불안정/임시/비상 거주자	6
개인교통수단 소지여부		가중치
	개인 교통수단 소지 시(자전거, 자동차, 오토바이)	0
	다른 사적 교통수단 소지 시(친구, 친척 등)	1
	대중 교통수단(버스, 기차 등)이나 택시	3
	부적절한 교통수단	3

■ 이밖에 출생국가별로 차등화\*하여 가중치를 부여하게 되는데, 이는 1996년 현재 기준으로 출생국가의 실업률에 따라 구직자를 분류한 것임.

출생국 실업률(1996년)	가중치
A범주(저실업률국) : 5.0 ~ 9.77 %	0
B범주 : 9.8 ~ 17.1 %	4
C범주(고실업률국) : 17.7 ~ 54.1 %	8

주 : \* 본 분류자료는 자료 확보상의 문제로 1998년 현재 기준. 2001년 개정기준은 5개 범주로 보다 세분화되어 있음.

여성과 장애인에 대한 가중치 기준이 바뀌면서 개정된 기준은 0~3점까지로 점수가 조정되어 있음.

자료 : DEWR(2002), "Job Seeker Classification Instrument - Re-estimation of the JSCI".

(<http://www.workplace.gov.au/DEWR/SB/WP/Content/Files/ES/JN/JN1/JSCIweightings.pdf>)

**〈부록 3〉 취업망 내의 주요 취업지원 서비스 요약**







#### 〈부록 4〉 호주의 직업훈련제도 개요<sup>75)</sup>

##### 가. 운영 및 시행 주체

호주의 직업교육과 훈련에 관한 법적 책임은 주 정부에 있다. 그러나 교육·훈련제도가 전국에 걸쳐 통용되므로 연방정부가 국가적 통일성과 응집력 향상에 주도적 역할을 수행하는데, 교육·훈련·청소년부(Department of Education, Training and Youth Affairs, DETYA)와 호주국가훈련청(Australian National Training Authority, ANTA)이 대표적인 주무부서라 할 수 있다. 교육·훈련·청소년부는 도제제도 및 산업체 훈련을 지원, 관리하고 호주국가훈련청은 정부, 산업체 및 이해당사자들과 긴밀히 협조하여 전국적으로 통일된 직업교육제도를 발전시키고 자원배분을 조정하는 역할을 담당한다.

##### 나. 교육·훈련 부문의 내용

교육·훈련 부문은 크게 중등학교부문(School Sector), 직업교육훈련부문(Vocational Education and Training Sector), 고등교육부문(Higher Education Sector)으로 구분되는데, 다음의 4가지 정도의 직업교육훈련 과정으로 살펴볼 수 있다.

먼저 주립 기술전문대학(TAFE, Technical and Further Education)은 공공기관으로서 호주의 가장 주된 직업교육·훈련기관이며 헌법상의 책임과 규제는 주 정부에 있다. 다양한 능력위주의 학습과정을 통해 산업계와 학생들의 요구를 융통성 있게 반영하며, 광범위한 기준의 교육을 제공하는 일반 대학과는 달리 학생들의 구체적인 직업과 전문직 취업을 돕기 위한 교육을 실시한다.

사립 기술전문학교의 경우 주립 기술전문대학에 비해 규모는 작지만 호주 직업교육훈련 제도에서 두드러진 역할을 수행한다. 호주 정부는 더욱 광범위하고 효과적인 연수 교육의 필요성을 절감하여 사립 기술전문

75) 강순희·홍성호(1998), 이호창(2000), ANTA(2000).

학교들의 경쟁적인 참여를 적극적으로 권장하고 있다. 일단의 사립 훈련기관들이 공인된 훈련과정을 시행하고 있으며, 정부와 공급자가 평가 인정 및 전문성 표준수립을 위한 노력을 기울인 결과 질 높은 훈련과정이 확대·공급되는 것으로 평가된다.

성인·지역사회교육은 그 재원이 공공재원 뿐만 아니라 지역사회 자체(혹은 사립재원) 조달 등의 방식도 취하는데, 성인교육기관에서 행해지는 기초 직업기술 훈련은 직업교육·훈련에 참가하는 징검다리 기능을 감당한다.

한편 호주에서는 기술센터와 현장훈련을 통해 조직화된 직장훈련이 이루어지는데, 도제훈련, 견습생제도 및 집단 훈련 등이 주 내용이다. 기술센터는 산업의 훈련센터로서 산업전반의 관점에서, 혹은 산업이 소유하거나 운영하는 개별기업에 의해 운영되거나 독자적으로 법인화 된 3자간 회사에 의해 관리되며, 사립 기술전문대학 혹은 다른 훈련기관에서 이루어지는 비현장 훈련을 보충한다. 도제제도와 견습생제도는 청년들이 직업세계에 진입하는 출발점이며 직무현장에서의 현장훈련뿐만 아니라 기술전문대학 혹은 기타 공인 훈련기관에서 행해지는 비현장, 직업교육·훈련 등에 해당되는 교육·훈련 방식을 따르기도 한다.

#### 다. 국가적인 직업교육훈련의 개혁

호주의 직업교육훈련제도는 1980년대 말부터 국가적 차원에서 개혁이 이루어졌다. 과거 직업교육훈련은 청년층의 참여도가 매우 낮았고, 기존 도제제도는 훈련이 단일 숙련 습득에 치중하여 기술변화에 노동자들이 탄력적으로 대응하지 못하여 실제적인 직무능력보다 훈련기간에 좌우되면서 저숙련 균형상태(low equilibrium) 상태에 머물렀기 때문에, 산업 현장에서 실질적인 훈련성과물을 거둘 수 있는 방향으로 개선의 초점이 모아졌다.

직무능력중심훈련(Competency-based Training, CBT)이 직업교육훈련제도 개혁의 대표적인 예이다. 훈련시간의 양으로는 기능 수준의 적절성과 지식 및 응용의 개발을 보장하지 못한다는 문제의식 하에 훈련시

간이 아닌 개인의 기능기술능력에 초점을 맞추므로써, 즉, 한 사람이 훈련을 받은 결과 실제로 무엇을 할 수 있는가에 가장 중점을 두는 직업 훈련 방식으로서, 훈련에 관련된 여러 과정에 중점을 두던 종래 방식에 상당한 변화를 가져온 것이었다.

직무능력중심 훈련체제의 구성은 크게 교육과 검정 부분으로 나누어볼 수 있다. 교육 부분은 명확히 규정된 기능과 지식을 명시된 기준에 맞춰 능력을 달성하도록 하는 것이고, 검정 부분은 현장 및 집체훈련에서 달성한 능력에 대한 증명을 하도록 하는 것이다. 국가의 직업교육훈련 제도는 그 제도가 배출한 증명서 소지자의 직무능력을 보장할 의무가 있는데 이를 위해서 많은 요소가 효과적으로 운영되도록 하였다.

## 【용어정리】

Activity agreement	활동 동의서
Activity Test	활동조사
Age Pension	노령연금
Australian National Training Authority(ANTA)	호주국가훈련청
Application for payment form	지급신청서
Australian Industrial Relations Commission(AIRC)	호주노사관계위원회
Australian Job Search(AJS)	호주일자리탐색
Business Partnership Agreement(BPA)	사업협력협약
case management	개별적 사례 관리
Centrelink Customer Service Centre(CCSC)	취업연계센터 고객서비스 센터
Commonwealth Employment Service(CES)	연방고용청
Community Development Employment Projects(CDEP)	지역개발고용사업
Community Support Program(CSP)	지역지원프로그램
concession card	할인카드
cut-out points	무급여소득금액
Declaration of Intent(DOI)	서비스 내용 서약서
Department of Education, Science and Training(DEST)	교육과학훈련부
Department of Education, Training and Youth Affairs(DETYA)	교육·훈련·청소년부
Department of Employment, Workplace Relations and Small Business (DEWRSB)	고용직장관계소기업부
Department of Employment, Workplace Relations(DEWR)	고용부
Department of Family and Community Services(FaCS)	가정·지역사회 서비스부
Department of Social Security(DSS)	사회보장부
Disability Support Pension(DSP)	장애지원연금
Education Entry Payment	교육지원금
Employment Entry Payment	취업지원금

Employer Contact Certificates 고용주 접촉 증명서  
 Employment Separation Certificates(SU1) 고용종료증명서  
 flat-rate 정액급여  
 free area 자유영역, 무삭감최대가득소득금액 : 수급자가 급여의 삭감  
 이 없이 획득할 수 있는 최대한의 소득금액  
 Integrated Employment System(IES) 통합고용체계  
 Intensive Assistance(IA) 집중지원  
 Job Network(JN) 취업망  
 Job Seeker Classification Instrument(JSCI) 구직자분류법  
 Job Seeker Diaries(JSD) 구직자 일기  
 Lump sum advances 정액 선지급  
 Mature Age Allowance(MAA) 중고령자수당  
 New Enterprise Incentive Scheme(NEIS) 창업지원 프로그램  
 Newstart Allowance(NSA) 새출발수당  
 One to One Service Officer 개별담당관  
 Parenting Payment 자녀보육수당  
 Partner Allowance(PA) 배우자수당  
 Pharmaceutical Allowance 약구입수당  
 Preparing for Work Agreement(PWA) 취업준비약정서  
 Productivity Commission 생산성 평가 위원회  
 Remote Area Allowance 원거리 수당  
 Rent Assistance 집세 보조금  
 Reviews 재심  
 Self-Employment Development Scheme 창업개발 프로그램  
 superannuation 저축연금  
 superannuation funds 저축연금기금  
 Work Ability Test(WAT) 업무능력테스트  
 Work for the Dole(WfD) 청년실업자 직장체험 프로그램  
 Youth Allowance(YA) 청년수당