

주요국의 노동행정조직

1999

目 次

| | |
|---|----|
| I. 序 論 | 1 |
| II. 主要國의 勞動省 組織體系 | 3 |
| 1. 韓國의 노동부(Ministry of Labor) 조직체계 | 3 |
| 2. 英國의 敎育고용부(Department for Education and Employment) 組織체계 | 6 |
| 3. 德國의 連방노동사회부(Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung) 組織체계 | 9 |
| 4. 美國의 노동부(Department of Labor) 組織체계 | 13 |
| 5. 프랑스의 고용사회연대부(Ministère de l'Emploi et de la Solidarité) 組織체계 | 17 |
| III. 職業安定組織 | 25 |
| 1. 우리나라의 직업안정 조직현황 | 26 |
| 2. 英國의 직업안정조직 | 29 |
| 3. 德國의 직업안정조직 | 34 |
| 4. 美國의 직업안정조직 | 39 |
| 5. EU 주요국의 직업안정조직 | 42 |
| 6. 시사점 | 46 |
| IV. 勤勞監督·産業安全 行政組織 | 48 |
| 1. 우리나라의 근로감독·산업안전 행정조직 현황 | 48 |
| 2. 英國의 근로감독·산업안전 행정조직 | 51 |
| 3. 美國의 근로감독·산업안전 행정조직 | 54 |
| 4. EU 주요국의 근로감독·산업안전 행정조직 | 55 |
| 5. 시사점 | 57 |
| V. 社會保險 行政組織 | 59 |

| | |
|--|----|
| 1. 우리나라의 사회보험 행정조직 현황 | 59 |
| 2. 영국의 사회보험 행정조직 | 61 |
| 3. 독일의 사회보험 행정조직 | 63 |
| 4. 미국의 사회보험 행정조직 | 64 |
| 5. 시사점 | 66 |
| VI. 勞働行政組織의 改編方案 | 68 |
| 1. 고용 중심의 복지(Welfare to Work)로 전환과 증장기적 조직개편 방안 | 68 |
| 2. 직업안정조직의 확대개편 방안 | 69 |
| 3. 직업안정프로그램 강화방안 | 71 |
| 4. 근로감독 및 안전보건기능 강화 | 72 |
| 5. 직업훈련교육을 통한 인적자원개발 | 73 |
| 參攷文獻 | 75 |
| 附 錄 | 79 |

表 目 次

| | |
|-------------------------------------|----|
| <표 1> 공공직업안정기관의 취업률(1999년 6월) | 28 |
| <표 2> 직업안정기관의 국제비교 | 28 |

그림目次

| | |
|---|----|
| [그림 1] 한국의 노동부 조직도 | 5 |
| [그림 2] 영국의 교육고용부 조직도 | 7 |
| [그림 3] 독일의 연방노동사회부 조직도 | 10 |
| [그림 4] 미국의 노동부 조직도 | 14 |
| [그림 5] 프랑스의 고용사회연대부 구성조직 | 18 |
| [그림 6] 프랑스의 고용부 조직도 | 19 |
| [그림 7] 영국 JobCentre의 조직 및 인력배치 현황(영국 Cardiff지역의 JobCentre) | 30 |
| [그림 8] 독일 연방고용청 조직도 | 36 |
| [그림 9] 스웨덴의 직업안정 조직도 | 44 |
| [그림 10] 한국의 근로감독 행정조직도 | 50 |
| [그림 11] 영국 보건안전이사회(HSE) 조직도 | 52 |
| [그림 12] 우리나라의 4대보험 행정체계 조직도 | 60 |
| [그림 13] 영국의 사회보험 행정조직도 | 62 |
| [그림 14] 독일의 사회보험 행정조직도 | 64 |
| [그림 15] 미국의 사회보험 행정조직도 | 65 |

I. 序 論

국민의 실질적인 삶의 질을 향상시키고, 보다 풍요로운 선진복지국가를 실현하기 위해서는 한시성의 시혜적 복지정책이 아닌 장기적으로 안정된 기반 위에서 생활을 영위해 갈 수 있는 토대를 마련해야 한다. 이를 위해 복지행정 주체는 복지정책의 수혜자로 하여금 적극적인 노동시장 참여를 유도하고 질 높은 복지를 공유할 수 있도록 노동 중심의 생산적 복지를 추구해 나아가야 할 것이다.

1997년 12월 금융위기 이후 현재에 이르기까지 높은 실업률이 지속되며 점차 실업이 장기화되고 있어, 이에 적절히 대응할 수 있는 효율적인 실업대책 전달네트워크 및 고용안정인프라의 필요성이 부각되고 있다. 실업대책이 효과적으로 제기능을 발휘하고, 증가된 직업안정서비스 수요에 대응하기 위해서는 공공직업안정기관의 양적인 확충과 아울러 서비스의 질을 높여야 할 것이며, 또한 고용보험·직업훈련·취업알선을 유기적으로 연결하여 적극적 노동시장 정책의 유효성을 확보하여야 할 것이다.

또한 고용보험과 근로기준법이 각각 1998년 10월, 1999년 1월부터 전사업장에 확대 적용됨에 따라 노동행정에 대한 수요가 양과 질적인 측면에서 지속적으로 증대될 것으로 예상되며, 다양한 변화를 겪어온 노사관계에 있어서도 협력과 참여증진을 토대로 하는 선진형의 새로운 노사문화 정립을 요구하고 있다.

본 연구는 우리나라 노동행정의 조직체계 및 운영방식에 관해 살펴봄으로써 문제점을 도출한 후, 영국 등 EU국가들의 노동행정 발전추세와 개혁노력 등을 비교·검토하여 바람직한 행정조직 및 운영체계에 대한 강화방안을 시사하는 것을 목적으로 하고 있다. 노동행정부처의 발전적 강화를 위해서는 국내외의 다양한 환경변화에 적절히 대처하고, 작은 정부, 슬림화, 수요자 중심의 행정 등 21세기 정부개혁 기조가 반영되어야 할 것으로 본다. 노동행정의 효율성과 효과성을 제고해야 한다는 규범적 시각하에서 먼저, 노동성의 전반적인 조직체계 및 업무를 개략적으로 살펴보고, 직업안정망, 근로감독·산업안전제도,

사회보험 운영체계 등 3분야에 초점을 맞추어 세부적인 각론을 진행할 것이다.

본 연구의 구체적인 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ장에서 노동행정기구의 총체적인 윤곽과 집행업무 및 업무분권 정도를 살펴보기 위해 우리나라, 영국, 독일, 미국, 프랑스 등 5개국 노동성의 조직체계 및 부서별 주요 업무를 소개한다. 제Ⅲ장에서는 우리나라의 직업안정망에 대한 현황과 문제점을 파악하고, 영국, 독일, 미국 및 EU 3개국의 직업안정망 조직체계와 역할을 살펴본다. 제Ⅳ장에서는 근로감독·산업안전행정제도에 초점을 맞추어 우리나라와 영국, 미국 그리고 EU주요국의 행정조직을 비교하고자 한다. 그리고 제Ⅴ장에서 사회보험 통합과 관련하여 우리나라의 사회보험조직의 현황 및 문제점과 영국, 미국, 독일의 사회보험 행정조직에 대해 비교·평가하고, 제Ⅵ장에서 이상의 연구결과를 토대로 우리나라에 적용가능하고 바람직한 노동행정 구축방안 및 정책적 제안을 제시할 것이다. 아울러 부록 편에서 노동 중심의 복지체계(Welfare to Work) 구축을 위한 영국의 직업안정정책의 기초인 New Deal 프로그램과 복지행정 개혁안을 소개하고자 한다.

본 연구는 우리나라의 노동행정체계와 문제점을 파악하기 위해 관계자와의 다양한 면접방법과 각종 문헌 및 자료를 정리·요약하는 방식으로 진행되었다. 또한 외국의 사례를 분석하기 위해 ILO, OECD 등 국제기구의 노동관련 문헌과 자료를 이용하였으며, 선진국 노동행정기관의 인터넷 홈페이지를 통해 현 시점의 조직체계 및 구체적인 수행업무 등을 조사하였다.

II. 主要國의 勞動省 組織體系¹⁾

1. 한국의 노동부(Ministry of Labor) 조직체계

가. 조직체계

우리나라의 노동부는 근로기준의 확보, 노사관계의 조정, 산업재해의 예방, 근로자의 복지증진, 인력의 수급조절, 직업훈련, 고용보험 및 산업재해보상보험 등의 업무를 담당하며, 이를 통해 근로자의 삶의 질을 높이고 균형있는 국민경제의 발전 도모를 목적으로 하고 있다.

최근 금융위기 이후 기업의 구조조정과 고실업시대를 맞이하여 실업대책의 효율적인 집행 및 전달네트워크 구축, 신노사문화의 정착이 중점적으로 추진되고 있으며, 선진복지사회 실현을 위해 노동 중심의 생산적 복지증진을 정책의 기조로 하고 있다.

노동부는 [그림 1]에서 보는 바와 같이 4관 2실 6담당관 20개과로 조직되어 있다. 본부 외부에 직할기관으로서 직업안정에 관한 업무 중 직업연구, 직업지도기법의 개발·보급, 고용정보 및 고용동향의 조사·분석·제공, 고용정보 네트워크의 관리·운영 등 업무를 맡는 중앙고용정보관리소가 있다. 또한 지방노동관서는 6대 도시에 설치되어 있는 지방노동청과 40개의 지방노동사무소로 구성되고, 청은 사무소의 하급직에 대한 인사권을 행사하며, 사무소 업무의 감독과 통계를 취합하는 역할을 수행한다. 1998년 현재 본부에 381명, 소속기관에 2,466명 총 2,847명이 종사하고 있다.

1개의 중앙노동위원회와 12개의 지방노동위원회, 최저임금심의위원회, 산재심사위원회, 고용보험심사위원회 등 16개의 위원회가 구성되어 있다. 노동위원회는 노·사·공익 3자구성의 합의제 행정기관으로 노동관계에 있어서 발생하

1) '노동성'은 노동행정을 담당하는 중앙기구를 가리키는 일반용어로서 사용하였으며, 각국의 노동행정부처에 대해서는 '부'로 표기하였다.

는 노·사간의 권리 및 이익분쟁에 대한 조정과 판정업무를 담당하고 있다.

그 밖의 산하단체로 근로복지공단, 한국산업인력공단, 한국산업안전공단, 한국노동교육원 및 한국장애인고용촉진공단과 자회사로 산재의료관리원, 학교법인기능대학 및 한국기술교육대학을 두고 있다.

각론의 주제별로 살펴보면 다음과 같다(부서별 세부업무는 부록 2의 「노동부의 부서별 주요업무」 참조). 먼저 제Ⅱ장에서 다룬 직업안정업무는 고용총괄심의관실에서 직업안정에 대한 기획, 고용정책, 조정의 역할을 담당하고 있는데, 고용정책과, 고용관리과, 장애인고용과 등 3개과로 이루어져 있다. 한편 지방노동관서의 고용안정1과, 고용안정2과에서 고용안정센터(지방노동사무소)를 운영, 취업알선과 직업상담서비스 및 실업대책 집행창구로서의 역할을 수행하고 있다.

1997년 금융위기 이후 직업안정기관에 대한 민원수요 및 질 높은 공공서비스에 대한 요구가 증가하고 있어 앞으로도 적절한 수준까지 기관수 및 규모를 확충하고 고용안정프로그램 개발 및 정착, 상담직원의 전문성 강화 등이 필요할 것으로 본다. 한편 근로감독·산업안전업무는 본부의 근로기준국(3개과) 및 산업안전국(3개과), 지방노동관서의 근로감독과와 산업안전과가 계통적으로 조직되어 업무를 수행하고 있다.

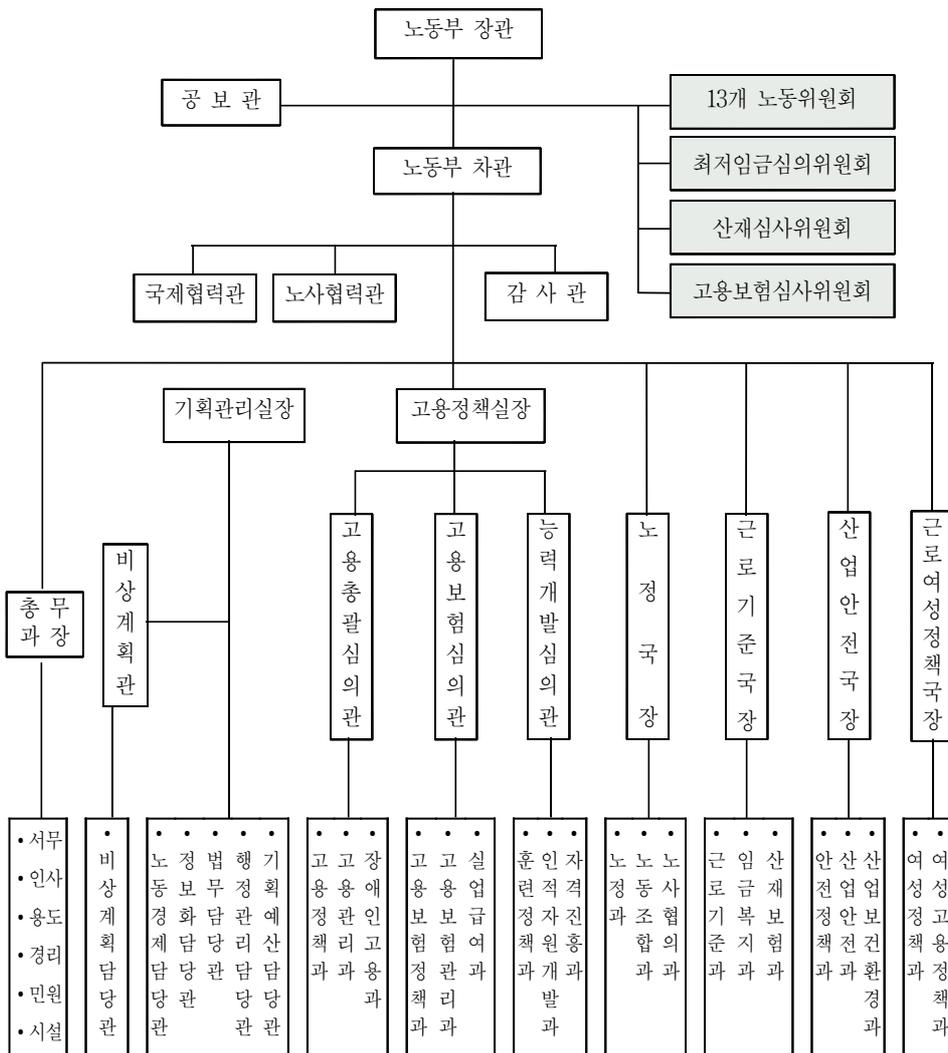
우리나라의 근로감독·산업안전업무는 조직체계 및 업무관장 측면에서 중앙집권적인 일원화 운영을 원칙으로 하고 있다. 이는 통일된 근로기준 관계법령의 적용 및 사법적 성격의 업무특성상 바람직하며, 행정의 전문성 및 일관성을 유지할 수 있는 토대를 마련하고 있는 것으로 판단된다.

우리나라의 사회보험 행정은 보건복지부와 노동부로 나뉘어져 있다. 노동부에서는 산재보험과 고용보험을 관장하고 있는데, 고용보험은 고용보험심의관실(고용보험정책과, 고용보험관리과, 실업급여과 등 3개과)에서, 산재보험은 근로기준국에서 총괄기획 및 조정, 정책적 업무를 담당하고 있으며 근로복지공단에 보험료 징수 및 관리행정을 위탁하고 있다.

사회보험이 통일된 사회보장체계하에서 연계·통합을 고려하여 도입된 것이 아니라, 당시의 사회경제적 필요성에 따라 개별체제로 도입됨에 따라 제도간 연계가 부족하고 관리조직상 비효율이 초래되고 있다. 앞으로 시혜적 보호복지제도에서 ‘노동 중심의 생산적 복지’로 복지의 의식을 전환하고, 선진복지

국가 실현을 위해서는 조직정비 및 관리프로그램 강화 등 다각적인 개선방안이 모색되어야 할 것으로 본다.

(그림 1) 한국의 노동부 조직도



자료 : 노동부 인터넷 홈페이지, www.molab.go.kr, 1999.

2. 영국의 교육고용부(Department for Education and Employment) 조직체계²⁾

가. 조직체계

영국의 교육고용부(Department for Education and Employment: DfEE)는 1995년 7월 5일 메이저 수상이 단행한 정부부처 조직개편에 따라 발족된 부처이다. 고용부의 업무 중 고급노동력에 관한 정책과 사업, 노동시장의 유연성 확보 및 효율화에 관한 정책, 청·장년층 직업훈련, 여성정책 등의 업무는 교육고용부에서 주관하며, 산업정책, 임금 및 노동허가 등의 업무는 통상산업부로 이관되었다.

영국의 교육고용부의 운영상 특징을 보면, 통합 이전이나 현재에도 중등학교 이상에 대한 총괄책임은 교육부가 하지 않고 지방자치단체가 수행하고 있어 통합의 의미는 교육부의 업무를 고용부에 흡수·통합시킨 형태라 볼 수 있다.

교육고용부 장관은 교육, 직업훈련, 고용정책 분야에 책임을 지며, 6명의 부장관의 보좌를 받아 내각의 국무의원직을 수행하고 있다. 웨일즈와 북아일랜드 장관은 그 지역의 노동관련 업무도 총괄하고 있으며, 스코틀랜드에서는 스코틀랜드 교육산업부 사무소(The Scottish Office Education and Industry Department: SOEID)에서 노동정책 및 훈련교육을 담당하고 있다.

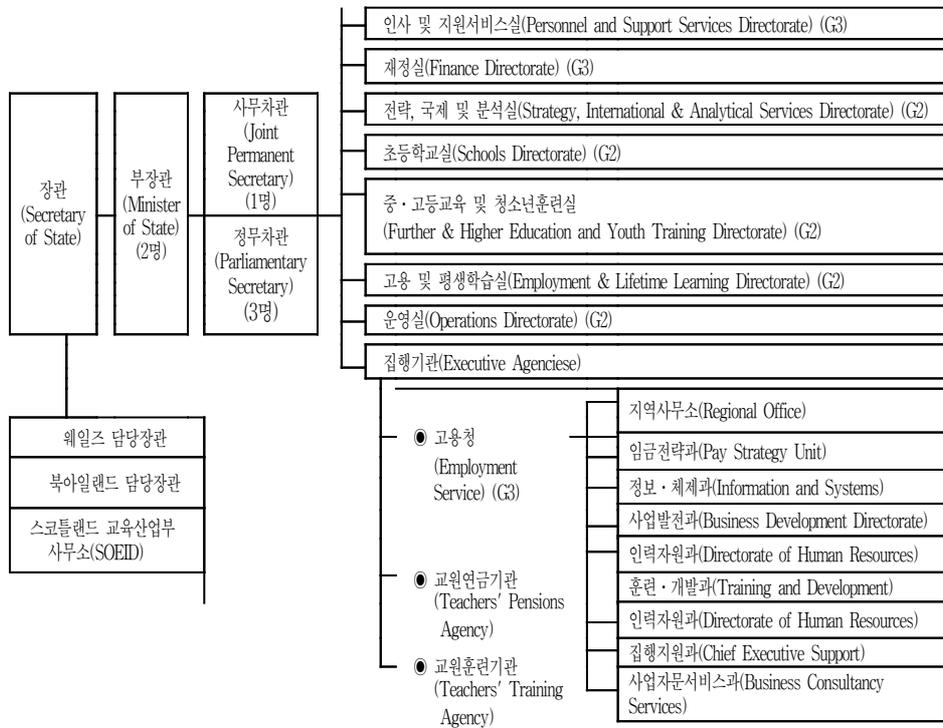
교육고용부는 본부에는 7실의 행정부서가 있으며, 고용청(Employment Service), 교원연금기관(Teachers' Pensions Agency), 교원훈련기관(Teachers' Training Agency) 등 3개의 집행기관을 두고 있다. 고용청(Employment Service) 산하에 1,000여개의 JobCentre를 통해 직업안정서비스가 제공되고 있다.

영국의 노동성 조직체계는 사회보장부에서 담당하는 사회보장정책과 노동정책과의 연계가 미흡하다는 문제가 제기되어 왔다. 즉 평생학습의 기본취지 아래 단행된 교육부와 고용부의 통합이 기능적인 측면만이 강조되어 실질적인

2) 각국에 따라 표기 및 기능이 상이(相異)하기 때문에 정부조직 및 기능을 우리나라와 수평적으로 비교·표기한다는 것은 매우 부적절하다고 판단하여 유사명칭보다는 기능과 역할을 나타낼 수 있는 부서명으로 표기하였다.

복지증진을 위한 사회보장제도와 노동정책간의 괴리를 가져왔다는 점이다. 따라서 이러한 단점을 보완하고, 효율적인 복지제도 운영을 위해 뉴딜(New Deal)프로그램과 적극적인 고용서비스(Active Modern Service)를 의욕적으로 추진하고 있으며, 사회보장정책과 노동정책의 전달네트워크가 고용청의 JobCentre를 중심으로 일원화하고 있다.

[그림 2] 영국의 교육고용부 조직도



자료 : 한국행정연구원, 『영국의 중앙정부조직』, 1997, 102쪽

나. 부서별 주요 업무

1) 중앙집행기구

가) 인사 및 지원서비스실

- 부처의 인사관리, 교육·훈련 및 행정지원서비스 제공

나) 재정실

- 부처예산 편성 및 집행
- 질 향상을 위한 경쟁프로그램 및 효율성 진단의 기획 및 시행에 대한 총괄 업무
- 부처내 전부서에 재정정보 및 자문제공

다) 전략, 국제 및 분석실

- 경쟁적이고 효율적인 노동시장 육성을 위한 정책개발업무
- 노동·고용분야에서 국제정책과 영국정부 정책간의 조율업무
- 유럽사회기금관리, 국제경제 및 전략에 관한 연구, 노동시장 분석기능 수행

라) 초등학교실

- 학교조직, 교과과정, 학교에 대한 부처 정책수행
- 4~14세 어린이의 교과과정에 대한 자문 및 감독기능
- 기금 및 교원의 효과성 평가업무
- 학부모와 청소년을 위한 서비스 제공

마) 중등교육, 고등교육 및 청소년 훈련실

- 16세 이상을 위한 교육에 대한 정부정책 자문 및 수행
- 14세 학생을 위한 교과과정에 대한 자문 및 감독기능
- 전문직업교육 지침마련
- 산학연계프로그램 개발업무
- 16~19세 학생을 위한 교육 및 훈련제공 책임

바) 고용 및 평생학습실

- 직업훈련 및 노동시장에 대한 정부정책 자문 및 수행
- 소규모 기업주의 관리기법 향상을 위한 훈련프로그램의 제공 및 정책개발
- 구직자 수당과 고용서비스 업무
- 실직자 직업훈련 제공업무
- 평생교육·개별위탁업무
- 장애인 차별금지법의 집행업무
- 고용에 있어서 남녀평등을 고양하기 위한 정책 법안 및 프로그램 개발업무

2) 산하 소속기관

가) 고용청

- 고용정보서비스의 제공 및 교육고용부 장관이 승인한 프로그램 집행
- 실업수당의 지급업무
- 정부고용 및 훈련프로그램과 실업자 서비스의 단일창구 제공을 위해 통합 직업센터망을 설치·운영

나) 교원연금기관

- 교원 퇴직연금계획 수립 및 집행

다) 교원훈련기관

- 학생들의 성취수준과 배움의 질을 향상시키기 위한 목적하에 교사들에게 교육훈련을 제공하는 기능을 수행

3. 독일의 연방노동사회부(Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung) 조직체계

가. 조직체계

독일의 연방노동사회부는 노동시장, 노사관계, 근로조건, 외국인 노동자 문제, 직업안정 및 고용보험, 연금보험, 산업재해보상보험, 전쟁피해자 보상, 근로자 복지후생, 노동법, 노동조합법 및 국제사회정책에 관한 업무를 관장하고 있다.

연방장관을 정무차관(Parlamintarischer Staatssekretär) 2명, 행정차관(Staatssekretär) 2명이 보좌하고 있는데, 각 차관은 노동분야와 사회복지분야로 국별 업무가 분장되어 있다.³⁾ 이하 8국으로 조직되어 있으며, 7개의 산하집행기관을 두고 있다.

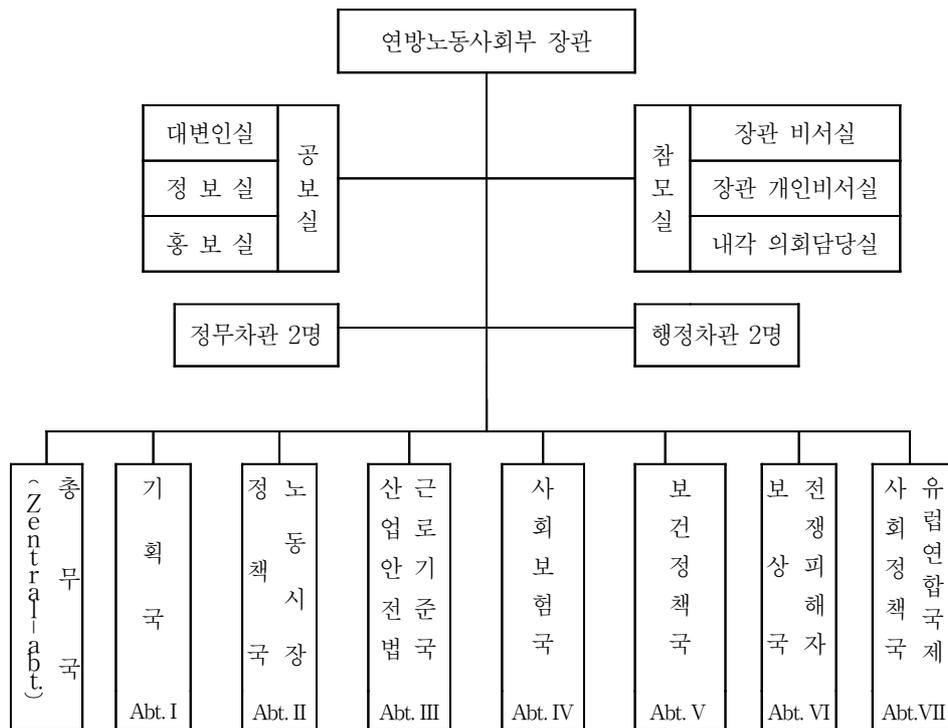
독일의 연방노동사회부의 특징은 부서명에서 알 수 있듯이 노동과 사회복지 업무가 통합되어 단일부처에서 시행되고 있다는 점이다. 보건부에서 관장하는

3) 노동정책을 담당하는 주요 부서는 Abt I, II, III, VII이며, 복지정책은 Abt IV, V, VI에서 관장하고 있다.

의료보험을 제외하고 고용보험과 사회보험, 연금보험을 노동사회부에서 관장하고 있다. 각 사회보험은 조합주의적인 자율집행을 기본운영 철학으로 하고 있으며, 세부적인 집행은 노동사회부의 지방사무소에서 관리하고 있다.

이처럼 복지정책을 노동시장정책과 유기적으로 연계시킴으로써 사회보험 수혜자의 자립능력제고를 위한 노동시장 참여를 적극 유인하고 있다. 또한 1998년에 30년간 존속되어온 고용촉진법을 사회복지법 III으로 개정하여 적극적인 노동시장정책을 기조로 실업자에 대한 부조·보호제도가 아닌 실직에 대항하는 보호제도를 확립하였다.

[그림 3] 독일의 연방노동사회부 조직도



자료 : 독일 연방노동사회부 홈페이지 <http://www.bma.de>, 1999.

나. 부서별 주요 업무

1) 중앙집행기구

가) 총무국(Zentralabteilung)

- 연방노동사회부의 인사, 조직, 예산 등 일반행정업무와 정보보호 및 처리 등의 업무를 총괄하는 부서로 2부로 조직

① A부(U-Abt Z A, 5개과): 연방노동사회부 소속 공무원의 인사 및 복지, 법률문제 담당

② B부(U-Abt Z B, 5개과): 예산, 조직, 정보보호, 정보처리 업무담당

나) 기획국(Abt I, Grundsatzund Planungsabteilung)

- 사회복지정책의 수행에 요구되는 경제, 재정, 사회 현황 및 문제에 대한 분석, 기획을 담당하는 부서로 2부 13과로 조직

① A부(U-Abt I A, 7개과): 사회복지정책의 경제, 재정문제 담당

② B부(U-Abt I B, 6개과): 사회복지정책의 재정문제 담당

다) 노동시장정책국(Abt II, Arbeitsmarktpolitik, Arbeitslosenverschönerung)

- 고용의 완전 실현을 위한 고용정책에 관한 기본계획을 수립하고 실행하는 부서로 구체적인 고용추진사업은 물론 실업대책·고용에 관한 제도연구 및 개선, 국제간 노동력 이동실태의 조사 및 분석, 외국인 근로자의 관리 및 보호 등을 담당하며 3부 13과로 조직

- 1998년에 외국인 노동자담당국이 노동시장정책국의 부 단위로 병렬·통합 됨.

① A부(U-Abt II A, 5개과): 고용정책 담당

② B부(U-Abt II B, 5개과): 고용안정과 실업수당에 관한 업무담당

③ 외국인담당부(Gruppe II C, 3개과): 독일에 체류중인 외국인 노동자의 고용과 사회적응 촉진을 위한 업무를 총괄

라) 근로기준법·산업안전국(Abt III, Arbeitsrecht, Arbeitsschutz)

- 임금과 수당에 관한 근로기준제도, 근로자 직업안정, 근로자 복지시설에 관한 정책수립을 조정하고, 산업안전 보호정책, 산업재해 예방계획, 근로자의 인권에 관한 정책의 수립·추진·조정을 주관하는 부서로 3부 16과

로 조직됨.

① A부(U-Abt III A, 6개과): 근로기준법 및 근로자 직업안정에 관한 업무 담당

② B부(U-Abt III B, 5개과): 산업안전 및 산업재해 예방에 관한 업무담당

③ C부(U-Abt III C, 5개과): 기술적 노동보호분야 담당

마) 사회보험국(Abt IV, Sozialversicherung)

- 사회보험에 관한 기초정책 및 산업재해보험, 연금보험에 관한 업무를 총괄하는 부서로 2부 12과로 조직됨.

① A부(U-Abt IV A, 6개과): 사회보험에 관한 기초정책 및 산업재해보험에 관한 업무담당

② B부(U-Abt IV B, 6개과): 연금보험에 관한 업무담당

바) 보건국(Abt V, Pflegesicherung, Prävention und Rehabilitation)

- 근로자 질병의 예방·진단·치료 및 건강증진에 관한 정책을 총괄하는 부서로 2부 8과로 조직됨.

① A부(U-Abt V A, 4개과): 질병과 간호, 간호보험에 관한 업무 담당

② B부(U-Abt V B, 4개과): 질병예방, 치료 및 회복에 관한 업무 담당

사) 전쟁피해자보상국(Abt VI, Kriegsopferversorgung, Versorgungsmedizin)

- 세계 1, 2차대전으로 인해 신체적 장애자의 구제 및 치료에 관한 업무를 담당하는 부서로 2부 10과로 조직됨.

① A부(U-Abt VI A, 6개과): 전쟁피해자 보상 및 치료에 관한 업무

② B부(U-Abt VI B, 4개과): 전쟁피해자의 사회복지문제 및 보상에 관한 업무

아) 국제사회정책국(Abt VII, Europäische und Internationale Sozialpolitik)

- 사회복지정책에 대한 유럽 및 국제적 협조관계를 담당하는 부서로 EU 및 EU가입국의 사회복지정책을 연구조사하며, 유럽의 다른 국가들과 사회복지부문에서의 협력업무 담당, 2부 10과로 조직됨.

① A부(U-Abt VII A, Europäische Union, Europäische Sozialpolitik, 5개과): EU 및 EU가입국의 사회복지정책을 연구조사하며, 유럽의 다른 국가들과 사회복지부문에서의 협력업무

② B부(U-Abt VII B, 5개과): 국제사회의 사회복지정책에 대한 실태파악 및 정보수집

2) 산하소속기관

- 연방산업재해보험국(Bundesausführungsbehörde für Unfallversicherung)
- 연방직업안정국(Bundesanstalt für Arbeitsschutz)
- 연방산업안전보건국(Bundesanstalt für Arbeitsmedizin)
- 연방보험국(Bundesversicherungsamt)
- 연방노동재판소(Bundesarbeitsgericht)
- 연방사회재판소(Bundessozialgericht)
- 연방노동청(Bundesanstalt für Arbeit)

4. 미국의 노동부(Department of Labor) 조직체계

가. 조직체계

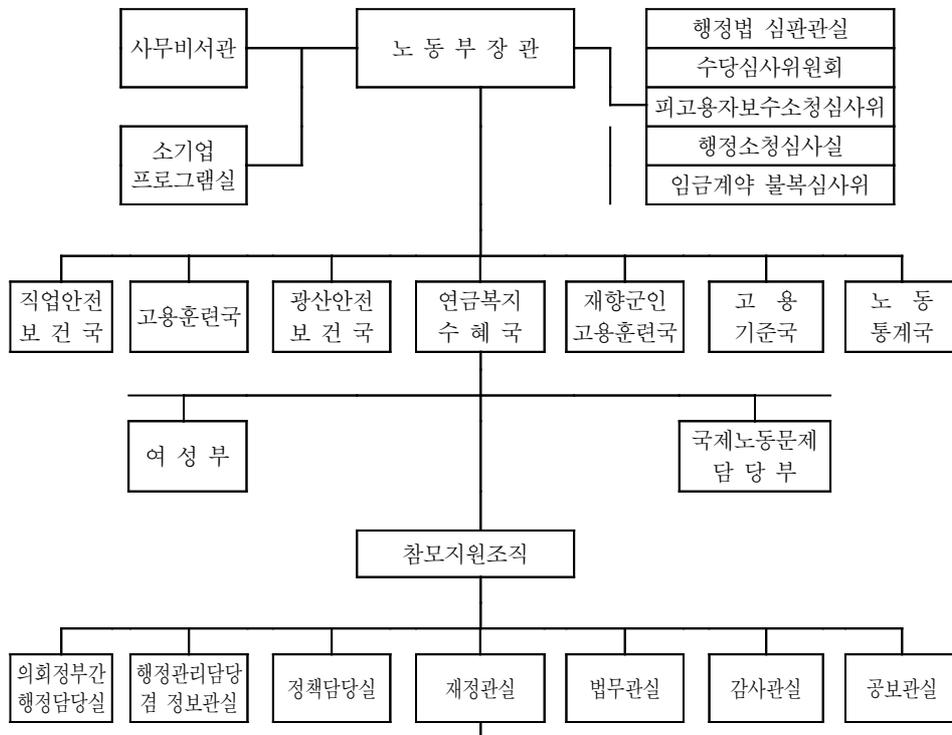
미국의 노동부(Department of Labor)는 1913년 근로·고용조건과 근로자의 복지를 촉진·발전시키기 위해 상무노동부(Department of Commerce and Labor)에서 독립되었다. 장관과 부장관 이하 8국의 관리조직(長은 차관보)과 2개의 프로그램 관련조직, 7개 실의 참모·지원조직, 청문회 및 사법적 해석과 자문을 담당하는 5개의 심판담당(Adjudicatory Agencies)부서로 조직되어 있다.

주요 업무로는 노동자의 복지증진 및 근로조건 개선과 균등한 고용기회를 제공하고, 고용안정 및 최저임금, 초과수당, 고용차별금지, 실업보험, 산재보험 등에 대한 노동자의 권리를 보장하는 노동관계법에 대한 제정과 관리를 수행하고 있다. 또한 노동자의 연금보험, 직업훈련 지원, 고용변화 요인에 대한 조사, 소수계·여성·장애인 등의 노동시장 참여에 대한 각종 지원을 제공한다.

1920년대부터 시작된 고용서비스(Employment Service)는 고용훈련국(Employment and Training Administration)의 주요 업무로서 미국의 불황기에 주요한 정부정책 전달의 집행창구 구실을 하였으며, 현재에 이르러서도 미연방 전체의 직업안정 및 직업훈련교육을 총괄 집행하고 있다.

직업안전보건업무는 1970년 직업안전법(Occupational Safety and Health Act)에 의해 확립되었으며, 1978년 광산안전보건업무가 노동부로 이관되어 미 연방의 직업안전보건업무에 대한 총괄기획 및 정책집행을 수행하고 있다. 또한 직업안전보건업무는 25개 주에서 지방정부 차원의 단독프로그램이 정부 승인 및 지원을 통해 실시되고 있다.

(그림 4) 미국의 노동부 조직도



자료: 미국 노동부 홈페이지, <http://www.dol.gov>, 1999.

나. 부서별 주요 업무

1) 소청심판부서(Adjudicatory Agencies)

가) 행정법심판관실(Office of Administration Law Judges)

- 최저임금, 시간외근무수당, 보상혜택, 피고용인 차별, 피고용인의 보건·안

전 의무 위반을 결정하기 위한 청문회 주재

나) 수당심사위원회(Benefits Review Board)

- 5인의 위원으로 구성된 준사법기관
- 수당 지급과 관련된 이의제기시 심사

다) 피고용자보수소청심사위원회(Employees' Compensation Appeals Board)

- 3인의 위원 및 노동부 장관에 의해 임명되는 3인의 대체위원(Alternate member) 모두 6인으로 구성
- 연방피고용자보상법으로부터 발생하는 사건처리

라) 소청심사실(Office of Administration Appeals)

- 행정법의 결정사항에 대한 소청심사를 담당하는 부장관의 업무지원
- 최저임금 기준, 초과시간수당, 보상금, 건강안전규칙 등의 위반에 대한 청문심사

마) 임금·계약불복심사위원회(Wage Appeals Board and Board of Service Contract Appeals)

- 노사간의 임금, 계약관련 분쟁시 조정

바) 영세기업·소수계담당실(Office of Small Business Program)

- 영세기업에 대한 지원
- 영세기업 지원정책, 절차, 주도권 확보 및 재검토
- 잉여노동력 프로그램 관리
- 흑인 단과대학 및 종합대학 프로그램 관리

2) 관리조직

가) 직업안전·보건국(Occupational Safety and Health Administration)

- 노동자의 보건과 안전에 대한 기준설정 및 규칙제정
- 이를 위반시 벌칙 부과

나) 고용·훈련국(Employment and Training Administration)

- 노동교육·훈련의 계획 작성, 실시 및 그에 대한 연구·조사
- 실업보험 관리 고용기회 제공

다) 광산안전·보건국(Mine Safety and Health Administration)

- 국가의 광산지역에서 근로자의 안전 및 보건문제 담당
- 1969년의 연방탄광보건·안전법(Federal Coal Mine Health and Safety Act)에 의해 광부들을 보호하는 집행권한 보유

라) 연금·복지수혜국(Pension and Welfare Benefits Administration: PWBA)

- 미국근로자의 연금, 복지혜택 등 노후대책 마련에 관련된 제반업무 담당

마) 재향군인고용·훈련국(Veterans' Employment and Training Service)

- 재향군인에게 영향을 미치는 노동부의 모든 정책, 절차, 규정 마련 및 시행시 노동부 장관에게 조언
- 재향군인의 고용 및 교육훈련프로그램 운영에 대한 책임

바) 고용기준국(Employment Standards Administration)

- 최저임금, 초과시간 등의 기준을 설정
- 농장노동계약자의 등록
- 정부와의 계약에 있어서의 임금결정

사) 노동통계국(Bureau of Labor Statics)

- 노동력, 노동조건, 고용, 실업, 노동시간, 임금, 재해보상, 생활조건, 노무관리 등 각 분야에 대한 통계

3) 프로그램 관련조직

가) 여성부(Women's Bureau)

- 여성의 임금수준 향상을 위한 기준 및 정책 형성
- 여성노동자의 근로조건 개선
- 여성노동자의 효율성 제고 및 고용기회 확대

나) 국제노동문제담당국(Bureau of International Labor Affairs)

- 미국노동자들에게 영향을 줄 수 있는 국제경제·무역정책의 형성에 참여
- 수입경쟁으로 노동자에게 악영향을 미칠 수 있는 거래를 조정

4) 참모·지원조직

가) 의회·정부간 업무담당차관보실(Office of Assistant Secretary for Congressional and Intergovernmental Affairs)

- 의회와의 관계를 유지하면서 노동부의 입법활동을 주관
- 주지방 공무원 및 기타 연방기관과의 관련업무 담당

나) 행정관리 담당차관보 겸 수석재무관실(Office of Assistant Secretary for Administration and Management and Chief Financial Officer)

- 노동부 전체의 행정·재정·조직·인사에 대한 관리

다) 정책담당차관보실(Office of Assistant Secretary for Policy)

- 노동부의 법률활동, 입법계획, 장관에 대한 법률자문담당

라) 감사관실(Office of Inspector General)

- 회계감사, 계획운영의 효율성 조사
- 노동부의 직원이 부당한 행위를 할 수 없도록 방지
- 노동부 자원의 낭비, 남용에 대한 감찰

마) 공보관실(Office of Public Affairs)

- 노동부의 주요 공보업무를 담당
- 정책결정에 있어서 공보관계를 조연
- 노동부와 관련된 정보를 수집·보급

5. 프랑스의 고용사회연대부(Ministère de l'Emploi et de la Solidarité) 조직체계

가. 조직체계

고용사회연대부는 보건부, 사회보장부, 고용부, 도시위임부가 병렬통합된 행정조직으로 사회변화에 따라 중앙행정기구가 많은 조직변화를 겪고 있다. 현재는 보건 및 사회복지, 도시문제, 고용 및 노동시장에 관련된 업무가 하나의 조직 속에서 연계되어 운영되는 방대한 복층조직을 구축하고 있다. 기능적 측면으로 본다면 우리나라의 보건복지부, 노동부, 환경부 업무 중 일부가 하나

의 조직으로 병렬통합된 형태로 볼 수 있다.

[그림 5] 프랑스의 고용사회연대부 구성조직



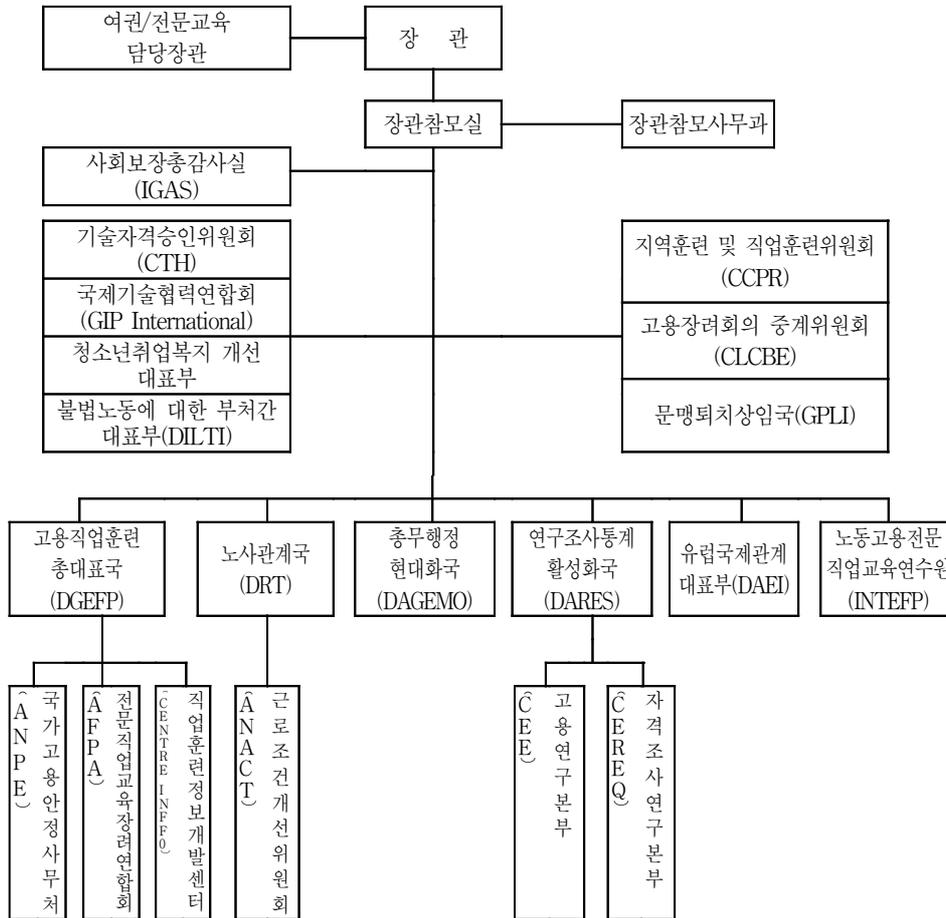
자료 : 프랑스 고용사회연대부 홈페이지 <http://www.travail.gouv.fr>, 1999.

과거에 복지, 고용문제 등에 관한 기능들을 지방자치단체 또는 민간부문에 이양하였음에도 불구하고 고용사회연대부 장관의 권한과 관련분야가 계속 확대되면서 정책적 간여수단도 크게 증가하는 추세이다. 고용사회연대부 장관은 노동, 고용, 전문직업교육, 사회복지활동, 보건, 사회보장, 국민통합 등의 분야에 관한 정부정책을 입안하고 집행하는 책임을 맡고 있으며, 1991년부터 도시정책에 관한 권한을 부여받게 되었다.⁴⁾

도시문제는 현재 도시위임장관(ministre délégué à la ville)에게 위임되어 있다. 고용사회연대부 장관의 권한 아래 사회보장 담당장관과 고용담당 장관, 보건담당 장관이 각 부의 업무를 관장하며, 여권직업전문교육 담당장관(Secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle)이 고용담당 장관을 보조하고 있다.

4) 1997년 6월 11일에 발효된 정부령 97-706호에 의거.

[그림 6] 프랑스의 고용부 조직도⁵⁾



자료 : 프랑스 고용사회연대부 홈페이지 <http://www.travail.gouv.fr/ministre>, 1999.

보건담당장관(Secrétaire d'Etat à la Santé et à l'action sociale)은 고용사회연대부 장관의 위임을 받아 보건의료에 관한 권한을 행사하면서 고용사회연대부 장관을 지원하고 특히 의료보험 등에 관한 문제를 책임지고 있다.

고용부는 [그림 5]에서 보는 바와 같이 6개의 행정국과 7개의 산하 전문자문기구를 두고 있다. 고용직업훈련국의 집행기구로 고용안정서비스를 제공하고 있는 국가고용안정사무처(ANPE)와 전문직업교육장려연합회(AFPA), 직업

5) 고용사회연대부의 고용부 조직만을 보였으며, 본문에서도 고용부에 해당하는 업무만을 논의하였다.

훈련정보를 제공하는 직업훈련정보센터(Centre Inffo)를 두고 있다. 또 노사관계국 산하에 근로조건개선위원회(ANACT), 연구조사통계활성화국 산하에 고용연구본부(CEE), 자격조사연구본부(CEREP) 등의 전문집행기구가 소속되어 있다.

나. 부서별 기능

1) 중앙행정국

가) 노사관계국(Direction des Relations du Travail: DRT)

① 봉급노동자권리부국(4과)

- 노동계약, 봉급자의 지위 등에 있어서 고용주와 봉급노동자간 관계 등의 업무
- 근로자의 보호, 노동권, 노동조합결성권, 봉급노동자의 해임, 이에 관련된 소송 등 여러 노동문제에 대한 규정과 법률안을 입안하고 이에 따른 집행을 감독

② 집단협상부국(3과)

- 단체협약에 관한 협상, 적용 등의 법률안과 규정을 입안하고 집행
- 노사갈등, 협의절차, 중재절차 등에 관한 규정입안
- 노사간의 이익배분문제, 노동시간의 배분, 휴가, 연가 등의 노동조건 문제에 대한 규정, 시행관찰업무

③ 노동조건산업재해보호부국(6과)

- 노동조건 개선, 산업재해의 예방을 위한 프랑스 유럽법안과 규정을 입안, 적용, 집행하고 이의 준수를 관찰
- 직업안전사고에 관한 정책을 준비: 직업병 예방에 관한 대안제시

- 총무과
- 문서센터

나) 고용직업훈련총대표국(Délégation Générale à l'emploi et à la Formation Professionnelle: DGEFP)

- 고용직업훈련, 평생교육 등에 관한 정책방향을 제시
 - 중앙부처와 사회관계단체와 법적 기준을 구성하고 이러한 규정을 집행하
록 유도, 이의 실천 및 평가작업을 추진
 - 다른 관련부처간의 고용직업훈련 정책들에 대한 조정 종합업무를 수행
- ① 직업활동고용발전부국(3과)
- 고용촉진과
 - 직업활동취업발전과
 - 장애인고용과
- ② 평생교육부국(3과)
- 평생교육발전과
 - 계획추진과
 - 지위개선과
- ③ 청소년실기교육취업부국(2과)
- 청소년실기교육과
 - 청소년취업과
- ④ 직업분야 기업부국(3과)
- 분야별 지원과
 - 교육정책과
 - 국가고용기금관리과
- ⑤ 고용시장직업훈련부국(3과)
- 실업급여과
 - 노동시장과
 - 교육시장과
- ⑥ 재정총무부국(4과)
- 인력자원과
 - 재무과
 - 물류지원과
 - 정보과

⑦ 유럽사회기금유럽사업계획부국

- 유럽위원회와 프랑스의 유럽사회기금의 혜택을 받은 수혜자 전체 상호간의 중간역할 담당 및 고용직업훈련에 관한 협력추진

⑧ 지역활동활성화부국(2과)

- 지역활동과
- 경영통제과
 - 홍보문서부 • 직업훈련통제부 • 종합부

다) 연구조사통계활성화국(Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques: DARES)

① 노동시장고용정책직업훈련부국(3과)

- 노동시장과
- 고용과
- 고용정책직업훈련과

② 노동자격증봉급보수노사관계부국(4과)

- 보수협약과
- 노동조건 전문직관계과
- 직업훈련자격증과
- 노동시간 연장개선과
 - 총무현대화부 • 통계진산부 • 연구활성화팀
 - 경제분석팀 • 지역활성화팀

라) 총무·행정현대화국(Direction de l'administration Générale et de la Modernisation des Services: DAGEMO)

① 홍보부국(3과)

- 고용부 행정기관의 주소안내, 고용정책지원 조치 등에 관한 정보제공과 홍보활동 추진
- 외부홍보과

- 출판내부홍보과
- 지원홍보권과

② 인력자원부국(4과)

- 인사정책과
- 인사관리과
- 인력자원경영과
- 일반소송과

③ 재정물류 지원정보부국(4과)

- 예산과
- 회계경영통제과
- 지방행정사회복지과
- 물류지원과

④ 사무기기 전산반(3과)

- 정보체계구성운영과
- 연구발전과
- 설비생산과

- 지방행정지원조정중앙팀
- 행정현대화팀
- 총무과

2) 산하조직

가) 사회복지부·보건부 공동 산하감독기관

- 국립공공연조물기관
- 혈액연구관리원
- 의약연구관리원
- 국립보건의료학교
- 중앙가족급여공단
- 국립사회보장연구교육원
- 중앙임금근로자의료보험공단
- 중앙임금근로자노령보험공단

-
- 중앙사회보장기금관리국
 - 이민노동자가족사회복지기금
 - 사회분야 통계조사정보국
 - 사회연대부 홍보실
 - 도시사회복지발전부처간 대표부
 - 프랑스인 송환대표부
 - 노동고용 전문직업교육연수원
 - 최저생계비중앙부처 대표부
 - 사회혁신 사회경제중앙대표부
 - 장애인보호 부처간 대표위원
 - 고용사회연대부 문서관리단
 - 여성인권보호실
 - 국민보건최고위원회
 - 연구실험단
- 나) 고용부 산하기관
- 국가고용안정사무처(ANPE)
 - 장애인취업알선기금(AGEFIPH)
 - 전문직업교육장려연합회(AFPE)
 - 조건조건개선위원회(ANACT)
 - 자격조사연구본부(CERREQ)
 - 고용연구본부(CEE)

Ⅲ. 職業安定組織

직업안정망의 기본적인 업무로는 취업알선 및 직업상담, 직업정보 제공과 실업급여의 지급 및 고용보험 관련업무, 그리고 직업훈련 및 고용안정 관련사업 등이다.⁶⁾

주요국의 직업안정조직 운영형태는 크게 3가지로 구분된다. 일본, 미국, 영국, 스페인 등에서는 정부의 일반행정조직으로서 직업안정망을 운영하고 있으며, 독일, 오스트리아, 벨기에, 이탈리아, 네덜란드 등에서는 노·사·정 대표가 자치운영하는 특수행정기관을 설치하여 운영하고 있다. 한편 직업소개 및 적극적 노동시장정책의 집행업무는 직업안정기관에서 담당하나 실업급여의 지급은 노동조합이 운영하는 실업보험기금에서 담당하는 국가가 있는데, 스웨덴, 덴마크, 핀란드 등이 이에 속한다.

직업안정조직의 운영은 일반적으로 책임있는 공공행정기관의 역할로 인식되고 있다. 그 이유로는 ① 노동시장의 정보비대칭성에 인한 마찰적 실업을 해소, ② 산업구조조정에 따른 총체적인 인력수급 변화를 예측·조정하여 구조적 실업을 예방, ③ 근로자의 적성에 맞는 직장알선과 문제집단에 대한 취업기회의 제공으로 평등원칙에 대응, ④ 복지사회의 초석인 공공직업안정 정보의 기간사업화 등을 들 수 있다.

직업안정조직의 목적이 실업의 최소화뿐만 아니라, 점차 생산체계와 연계되는 인력수급조절 기능으로 강조되고 있다. 이에 따라 단순 구인·구직 연계기능으로부터 고용창출프로그램을 운영하고, 노동시장의 수요와 경제여건 변화에 대한 대응기능을 강화하는 등 적극적 노동시장정책의 집행창구로서의 역할을 담당하게 되어 그 중요성이 크게 부각되고 있다.

6) Walwei(1996), 'Performance Evaluation of Public Employment Service' 참조.

1. 우리나라의 직업안정 조직현황

가. 직업안정기관 운영현황⁷⁾

최근 급증한 실업과 고용보험의 전사업장 확대시행에 따라 증가한 민원수요에 대처하기 위해 고용안정센터 및 인력은행을 대폭적으로 확충시켜 왔다. 금융위기 이전인 1997년 지방노동관서 46개소와 인력은행 7개소 등 총 53개소이었던 것이 1999년 3월 현재 119개소(고용안정센터 99개, 인력은행 20개소)로 확충되었다. 인력 면에서도 1997년도 1,051명에서 1999년 3월 현재 2,690명(공무원 967명, 직업상담원 1,723명)으로 2배 이상 증원되었으며, 민간직업상담원을 중심으로 계속적으로 충원이 이루어지고 있다.

한편 1998년 8월 지방노동관서 직업안정과와 고용보험과를 통합하여 고용안정과(센터)로 개편하고, 취업알선, 고용보험, 능력개발 및 각종 실업대책업무가 연계되어 한 장소에서 수요자를 중심으로 하는 종합고용서비스가 제공될 수 있도록 One-Stop Service체제를 구축하였다.

또 직업상담의 전문성을 제고하기 위해 '직업상담원 전문성 제고방안'을 마련(1999년 1월)하여 시행중에 있으며, 지방노동청별로 취업알선 활성화를 위한 세미나 개최(서울청, 경인청)는 물론 순회 세미나도 개최되고 있다. 또한 실업대책에 관한 제안을 연 4회씩 공모하여 실업대책의 수립·집행에 반영할 수 있도록 다각적인 방안들이 제시되고 있다.

나. 주요 업무추진 실적

구인·구직, 해외취업, 직업훈련, 유망직업 등 고용정보를 총망라하여 제공하는 고용안정 정보망 WorkNet 개통을 1998년 11월에 개통하여 인터넷이나 PC통신을 이용하여 가정이나 직장에서 구인·구직 신청을 직접하게 되는 등 고용정보에 대한 접근성을 향상시켰다. 이에 따라 구직자·구인업체가 직업안정기관을 찾지 않고도 각종 고용정보를 네트워크를 통해 손쉽게 이용할 수 있

7) 우리나라의 직업안정기관은 공공·유·무료직업안정기관으로 구분된다. 본고에서는 국·공립의 공공직업안정기관에 한정해 논의하고자 한다.

는 길을 열게 되었다.

다양한 실업대책이 추진되고 있으나 개별 실업자의 특성이 고려되지 않아 실업대책의 실효성이 떨어지고 있는 문제점을 해결하고, 향후 장기실업에 적절히 대응하기 위해 실업자 특성을 유형화하여 적합한 실업대책의 수혜를 받을 수 있도록 하는 실업자 Profiling 시스템을 1998년 11월부터 추진하고 있다.

한편 실업대책관련 6대 DB(구직등록, 실업급여, 직업훈련, 공공근로, 실업자대부, 생활보호대상자 DB)를 구축하고 관리프로그램을 개발하여 실업대책의 중복수혜를 방지하고 업무의 효율성을 증진시킬 수 있도록 하고 있다.

직업지도 및 진로 선택을 위한 기초 직업정보를 적시에 제공하기 위해 「취업가이드북」, 「직업지도핸드북」, 「직업연구」 등을 발간보급하고 있으며, 직업별 현황 및 전망을 포괄적·체계적으로 분석·가공한 「한국직업전망서」의 발간을 계획하고 있다. 이에 따라 취업알선·직업지도 및 직업훈련 등 직업관련 업무수행을 위한 기초적인 정보를 제공한다.

다. 직업안정조직의 문제점

이상과 같이 고실업구조에 대응해 우리나라의 공공직업안정망은 금융위기 발생 이전보다 기관수나 인력 면에서 2배 이상 확충되어 취업알선 및 직업상담, 고용보험에 의한 실업급여 지급, 능력개발훈련 등 다양한 실업대책의 일선행정을 수행함으로써 실업문제 완화에 기여하였다. 그러나 향후 전개될 실업양상과 수요자 중심의 선진형 노동행정 기조에 부응하기에는 고용안정인프라의 체계나 서비스 면에서 매우 부족한 것이 현실이다.

먼저 지금까지 고용안정인프라는 급증된 대량실업에 대처하기 위한 양적 대응시스템으로 구축되어 왔음을 지적할 수 있다. 따라서 체계적인 실업자 관리와 질 높은 직업상담을 통해 취업과 연계시키기보다는 실업급여 지급 및 직업훈련기관의 지도단속에 보다 행정력이 집중되었으며, 취업알선도 양적인 업적에 급급하였다. 이에 따라 공공직업안정기관이 종합고용서비스 제공보다는 실업급여 수혜나 구직등록증 발급 등 기능적인 업무처리기관으로 전략되어 인식되기도 하고 있다.

<표 1>에서 보는 바와 같이 1999년 6월 현재 우리나라 공공직업안정기관의

구직등록자 중 취업자는 9.8%에 그치고 있다. 취업률이 낮은 이유로 실업자들이 취업보다는 공공근로사업 등 각종 실업대책에 참여하기 위해 구직등록을 한 점에 기인하지만 보다 근본적으로는 공공직업안정기관의 취업알선서비스가 충분하지 못하다는 점을 반영한다고 볼 수 있다. 향후의 정책방향은 공공직업안정기관을 이용하는 구직자 비율 및 취업률의 향상과 정부실업대책의 효율적인 집행창구로서의 역할에 그 목표를 두어야 할 것이다.

〈표 1〉 공공직업안정기관의 취업률(1999년 6월)

| | 계 | 노동관서 (고용안정센터) | 시·군·구 | 산업인력공단 | 기타 |
|--------|-----|------------------|-------|--------|-----|
| 취업률(%) | 9.8 | 18.5 | 3.5 | 17.5 | 2.1 |

주 : 노동관서의 통계에는 인력은행 취업률 통계치(30.5%)가 포함되어 있음.
자료 : 노동부.

한편 금융위기 이후 직업안정기관을 대폭적으로 확충하고, 직업상담원도 증원해 왔으나 장기화되고 있는 고실업에 대비하기에는 아직도 역부족인 상태이다. <표 2>에서 보는 바와 같이 우리나라의 직업안정기관은 절대수뿐만 아니라, 직원 1인당 담당해야 하는 근로자수가 주요 선진국에 비해 매우 높은 편으로 직업안정을 위한 질 높은 서비스 구현에 아직도 많은 한계가 따르고 있음을 알 수 있다.

〈표 2〉 직업안정기관의 국제비교

| | 영 국 | 독 일 | 스웨덴 | 일 본 | 한 국 |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 기관수(개소) | 1,159 | 842 | 570 | 619 | 119 |
| 직 원 수(명) | 34,000 | 93,000 | 11,000 | 15,320 | 2,690 |
| 직원 1인당 근로자수(명) | 745 | 364 | 325 | 3,401 | 4,235 |

주 : 각국 1997년 기준(한국은 1998. 3월말 기준).
자료 : 유길상 외, 『직업안정인프라의 재구축방안』, 1999, 6쪽.

직업안정조직의 인력구성 현황을 보면, 1999년 3월 현재 정규직 공무원 967명, 민간상담원 1,723명, 일용직 1,476명으로 정규직 공무원에 비해 비정규직의

비율이 압도적으로 높은 실정이다. 이처럼 직업안정기관의 인력확충이 주로 비정규직 채용을 통해 이루어짐에 따라 조직관리 및 직원의 직업의식 결여가 나타날 소지를 안고 있다.

더욱이 민간직업상담원제도 도입은 관료적인 조직에서 민간경쟁마인드를 도입하여 전문적인 직업안정사업의 구축을 의도하였으나 IMF 이후 민원급증에 따른 인력부족에 기인해 전문성이 퇴색된 듯하며 공무원의 순환보직 원칙도 직업안정업무를 지속적으로 담당할 수 없어 직업안정 전문가를 양성하는데 커다란 문제점으로 지적되고 있다. 직업안정기관의 인사 및 조직을 정비하고 교육제도를 정립함으로써 연속성·전문성을 견지할 수 있는 조치가 필요할 것이다.

2. 영국의 직업안정조직

가. 직업안정 조직체계

영국의 직업안정 및 고용보험업무는 사회보장을 총괄하는 사회보장부와 교육고용부에서 수행한다. 구체적으로 사회보장부의 수혜청이 중간기구로서 실업급여 등 고용보험업무를 관장하고, 교육고용부의 고용청이 중간기구로서 고용상담 및 서비스, 구직급여 지급 등을 담당하고 있다. 지방자치단체는 직업안정 및 고용관련 업무를 수행하지 않으며, 고용청이 전국적이고 통일적인 조직을 가동하고 있다(제Ⅱ장의 「영국의 교육고용부 조직체계」 참조).

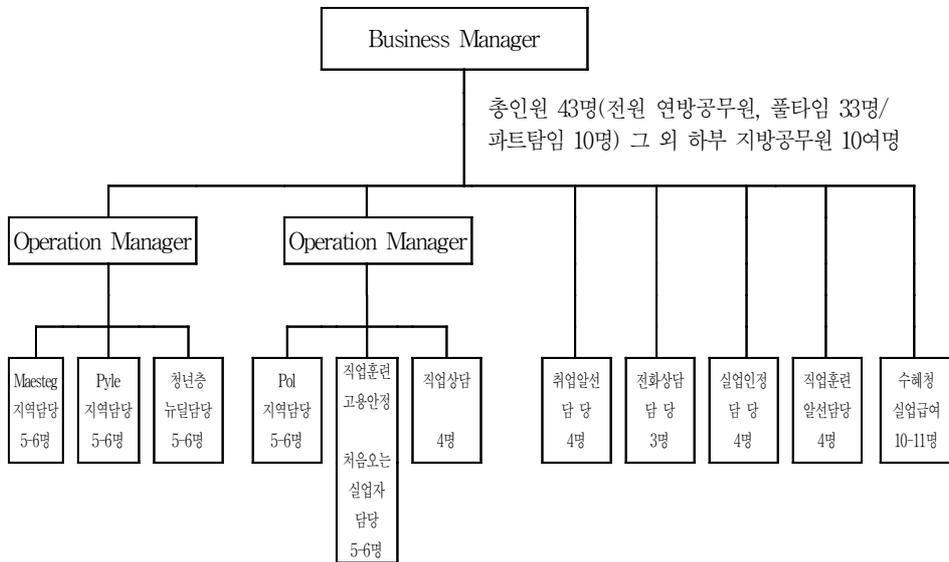
사회보험과 관련한 급여지급업무는 종전에는 사회보장부 외청인 급여청(Benefit Agency)의 일선조직인 급여사무소(Benefit Office)에서 담당하였으나 1990년대 중반 이후 사회보험급여 수혜자가 노동시장 참여를 촉진하고 실업급여 지급과 취업알선을 One-Stop으로 제공하기 위하여 급여사무소를 직업안정기관인 직업센터(JobCentre)로 통합하였다.

고용청 산하에는 9개소의 주사무소(Regional Offices), 120개소의 지역사무소(District Offices), 1,030개소의 JobCentre⁸⁾ 등 1,159개소의 직업안정기관에

8) Regional Office는 잉글랜드에 7개소, 웨일즈에 1개소, 스코틀랜드에 1개소가 있는데, 이는 우리나라의 지방노동청 수준이다. District Offices는 시·군·구 수준이며, 1개 시에 4~5개, 많으면 10개의 JobCentre가 있다.

34천명(1개소당 평균 약 29명)의 직원이 배치되어 있다. JobCentre에서는 실업 급여 및 실업부조의 지급, 취업알선, 직업상담, 직업교육상담 및 알선 등의 업무를 One-Stop으로 처리하고 있으며, 업무를 지역별, 업무별 담당자를 따로 두어 업무의 편의성과 전문성을 병행할 수 있도록 조치하고 있다(그림 7 참조).

(그림 7) 영국 JobCentre의 조직 및 인력배치 현황(영국 Cardiff지역의 JobCentre)



자료 : 영국 Cardiff Job Centre, 1999.

고용청장 및 JobCentre의 직원은 공무원 신분을 갖지만, 철저하게 업무실적에 바탕을 둔 성과급 임금체계(Performance-Based Pay System)를 운영하고 있으며, 주별·월별·분기별로 업무실적을 평가하여 실적이 계속해서 나쁜 직원은 해고하고 실적이 좋은 직원에게는 성과급을 지급하고 있다. JobCentre의 장은 고용청장과의 계약 범위 내에서는 직원수를 자율적으로 조정할 수 있고 인사에 대한 전권을 행사하며 조직의 실적을 높여야만 연임될 수 있다.

나. 주요 직업안정프로그램⁹⁾

JobCentre에서는 실업자의 조기재취업을 촉진하기 위하여 실업단계별로 집중적인 상담과 취업알선서비스를 수행하고 있다. JobCentre에서 제공하고 있는 프로그램은 다음과 같다.

- Job Placing Services: 모든 구직자를 대상으로 직업상담 및 취업알선서비스를 제공
- Job Search Seminars: 13주 이상의 실업자에게 구직활동에 관련된 기법과 자기소개 및 면접기술 등을 집중 지도
- Job Review Workshops: 전문직 및 관리직에 종사했던 13주 이상의 실업자를 대상으로 과거 직장경력을 재점검하고, 이를 바탕으로 재취업에 적합한 직종을 심층적으로 토론하고 지도
- Job Clubs: 6개월 이상의 장기실업자를 대상으로 구직활동에 필요한 실무 기법 등을 교육
- Work Trials: 6개월 이상의 장기실업자를 3주 이상 시험적으로 일하게 함으로써 고용주에게는 정식채용 이전에 실업자에 대한 직무수행능력을 확인할 수 있게 하고, 실업자에게는 실업급여를 받으면서 자기의 능력과 적성에 맞는 직업인지를 확인할 수 있게 하는 프로그램
- Restart Interviews: 실업후 6개월마다 의무적으로 받아야 하는 프로그램으로서 장기실업자에게 실업자 개개인의 잠재능력을 찾아주고 새로운 업무수행에 필요한 교육훈련을 수강하도록 하여 재취업에 자신감을 고취시키기 위한 프로그램
- Jobplan Workshops: 실업기간 12개월이 경과하면 의무적으로 받아야 하는 프로그램으로서 1주일간 전문직업상담원과 1대 1로 집중적인 상담·심리검사·면접 등을 통하여 조기재취업할 수 있는 방안을 함께 강구하는 프로그램
- Restart Courses: 실업기간의 24개월에 이른 장기실업자를 대상으로 2주간의 집중적인 상담·심리검사·면접 등을 통하여 구직자의 장점과 기능 등을 발견하고 자신감을 고취시켜 재취업을 촉진하기 위한 프로그램

9) JobCentre, *Just the Job*, 1998. pp.16~30.

다. 직업훈련제도

1) 관련조직

1995년 교육부와 고용부가 교육고용부로 통합되어 중앙 차원의 교육 및 직업훈련정책을 관장하고 있으며, 일반교육은 지방정부 또는 대학에 일임하고 있다. 산업훈련조직(Industrial Training Organization)에서 각 산업분야의 훈련수요를 파악하고 기업들의 훈련투자를 권장하며 현대도제제도의 훈련프로그램을 개발하고 있다.

훈련 및 기업협의회(Training & Enterprise Council: TEC, 스코틀랜드에서는 LEC)에서 정부의 재정보조를 받아 학교를 졸업한 청소년을 대상으로 하는 직업훈련을 실시하는데, 각각의 TEC는 각 지역사회의 훈련의 수요와 공급에 중요한 역할을 담당하고 있다. TEC는 정부, 기업, 훈련생, 그리고 훈련을 실시하는 기관의 중앙에 위치하여 각 지역의 훈련에 관련된 대부분의 업무를 관장한다.

TEC의 운영은 그 지역의 최고경영자들로 구성된 이사회에서 이루어지며, 이사회에 참석하는 최고경영자들은 무보수로 봉사하고 있다. 이 외에 국가직업훈련자문위원회(National Advisory Council for Educational and Training Target: NACETT)가 있는데, 이는 최고경영자들로 구성된 국가직업훈련목표수립을 위한 대정부 자문기구이다.

2) 직업훈련프로그램

영국의 직업훈련제도는 일정한 제도가 장기적으로 존속하는 것이 아니고 상황이나 지역에 따라 주체나 내용에 많은 차이를 보이고 있다.

- 청소년훈련계획(Youth Training Scheme: YTS): 의무교육이 끝나는 16세로부터 실업급여 대상이 되기 시작하는 19세 이전까지의 청소년을 위한 여러 가지 개별적인 훈련프로그램을 수행한다. 훈련은 ‘훈련 및 기업협의회’(TEC나 LEC)를 통해 이루어지며, 훈련계획의 기본적인 정책목표는 폭넓은 직업교육과 함께 최소한 국가기술자격 Level II의 획득이다.
- 청소년 신용제도(Youth Credit): 1990년에 직업훈련에 대한 청소년들의 관심과 참여를 높이고 훈련과정에 대한 선택을 높이는 동시에 훈련제공기관

들간의 경쟁을 유도함으로써 훈련의 질을 높이기 위해 도입되었는데, 일종의 바우처제도로써 실제 형태는 지역마다 다양하다. 신용카드와 유사하게 사용자가 훈련 및 기업협의회(TEC)로부터 카드를 발급받아 원하는 훈련기관이나 기업에게 카드를 제출하고 훈련을 받는 제도이며 현대도제제도 등과 같은 다른 훈련프로그램에 연결시켜 활용하는 것이 가능하다.

- 현대도제제도(Modern Apprenticeship Program): 1995년 정부에 의해 기업에 필요한 훈련은 기업이 담당하여야 한다는 취지에서 전통적인 도제제도의 장점을 살린 현대도제제도가 도입되었다. 주로 16~19세까지의 청소년을 대상으로 다양한 산업분야에서 시행되며, 프로그램의 개발은 각 산업의 산업훈련조직과 TEC가 담당하고, 실제 훈련을 기업, 훈련생 그리고 TEC 등의 삼자간 계약을 통해서 이루어진다. 이 제도의 주된 목표는 청소년에게는 전문인이 되기 위한 경력개발을 도와주고 최소한 국가기술자격 Level III 이상의 자격을 획득할 수 있도록 하며, 기업에게는 필요한 기술, 특히 중간기술자(technician) 또는 감독자 수준의 기술을 효율적으로 공급할 수 있도록 하는 것이다. 현재 정부는 훈련과정에 대한 재정적인 지원과 자격제도를 감독하는 역할을 담당하고 있다
- ‘일자리를 위한 훈련’(Training for Work: Tfw)프로그램: 1994년 6개월 이상의 장기실업자나 특별한 보호가 필요한 부류에 대한 직업훈련을 위해 도입되었다. 영국에서는 6개월 미만의 단기실업자에 대한 정부 차원의 훈련지원은 없고, 다만 단기실업자들에 대해서는 구직센터에서 취업의 알선과 자문을 해주고 있다. TEC와 상공회의소의 공동작업에 의해 실시되고 있으며, 기본적인 목표는 훈련, 자격의 획득, 경력지도 등의 여러 가지 복합적인 지원을 통해 가능하면 단시간 내에 실업자에게 직업을 갖도록 도와주는 것이다. Tfw는 자발적인 프로그램으로 개인의 훈련비용은 무료이고, 훈련기관에서의 훈련비용 정산은 훈련생 개개인의 훈련성과에 따라 차등을 두고 있어 지급받는 총액이 달라진다.

3. 독일의 직업안정조직

가. 직업안정 조직체계

독일의 고용 및 직업안정정책은 연방노동사회부에서 총괄적인 책임을 지고 있으며 연방고용청이 그 집행을 담당하고 있다. 또한 연방노동사회부는 연금 보험·고용보험·산재보험 등 3대 사회보험 행정을 주관한다¹⁰⁾(제Ⅱ장의 「독일의 연방노동사회부 조직체계」 참조).

연방고용청은 전국적으로 직업안정업무 및 고용보험사업이 통일적이고 일관성있게 추진될 수 있도록 행정업무의 기본적인 지침 시달 및 감독을 수행하고 있다. 주요 업무는 사회복지법 Ⅲ에 따라 직업 및 노동시장에 관한 상담, 직업소개 및 직업훈련 상담·소개, 직업훈련 지원, 직업훈련 재활, 일자리 유지 및 창출에 관한 조치, 실업급여 지급 등 고용보험사업 전반과 직업 및 노동시장에 관한 전문적인 연구, 노동시장 통계 및 실업보조금·자녀양육비 지급업무 등이다.¹¹⁾

연방고용청은 공법에 의한 자치운명을 특징으로 하며 본부에 행정평의회와 노·사·정 대표가 동수로 구성된 이사회를 두어 총재에 대한 견제와 감독을 행사한다. 행정평의회는 법률에 의거해 연방고용청의 정책기조를 결정하며 업무추진 현황을 감독한다. 또한 주고용청의 설립 및 해체에 대한 책임도 지고 있다. 이사회는 행정적 차원의 과제수행기조와 조직 및 인사상 권한을 가진다.

연방고용청은 독자적으로 예산을 편성하고 시행규칙을 제정한다.¹²⁾ 연방고용청 본부는 물론 주고용청 및 지역고용사무소까지 고용보험사업의 직접적인 이해관계자인 노·사·정 대표로 구성된 자치운영조직을 두어 합리적인 의견을 수렴하고 있다. 주정부의 고용대책은 지역의 세부적인 노동시장 현황 및 고용관계를 반영하여 연방정부의 정책수행을 보완하는 기능을 수행한다.

10) 독일의 4대 사회보험 행정은 노동과 복지부문을 담당하는 노동사회부와 보건 및 의료보험 행정을 담당하는 보건부로 이분화되어 있다.

11) 연방고용청의 업무는 사회복지법 Ⅲ을 근거로 규정된다. 사회복지법 Ⅲ은 1998년 1월 1일에 발효된 과거의 고용촉진법을 대체하는 고용촉진에 관한 연방법이다.

12) 1998년 초부터 연방고용청에 예산편성의 재량권을 새로이 부여하여 적극적 고용지원사업에 대한 재원을 하나의 공동예산 항목으로 종합하였다. 이 재원은 상세 규정을 제시하지 않은 채 각 노동청에 배분되어 자율적으로 예산이 집행된다.

1998년 1월부터 고용알선은 사회복지법 Ⅲ에 통합되어 30여년간 존속되어온 고용촉진법이 소멸되었다. 사회복지법 Ⅲ은 실업자와 고용주의 자기책임 강조로부터 노동시장정책의 기초를 변화시켰다. 이에 따라 노동시장정책에 대해 보다 적극적인 시각에서 접근하여 실업이 발생했을 때에 도움을 주는 것보다는 실업발생 예방에 중점을 두게 되었다. 즉 기존의 '실직자 보험금'이 연방고용청에 대한 분담금으로 전환하여 실직시 사후부조 및 보호제도가 아닌 실직에 대항하는 보호제도로 변화한 것이다.

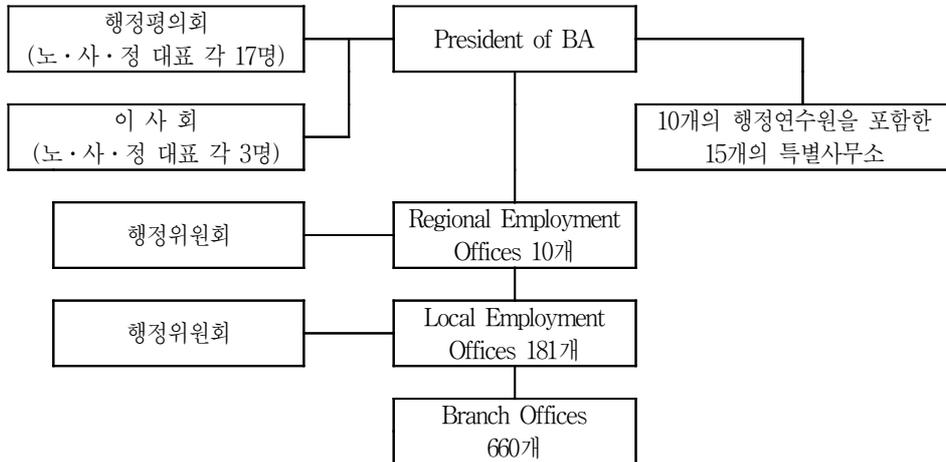
연방고용청은 연방고용청 본부(Hauptstelle; Bundesanstalt für Arbeit)와 10개의 주고용청(Landesarbeitsämter und), 181개의 지방고용사무소(Arbeitsämter mit rund) 및 660개 출장소(Geschäftsstellen)로 조직되어 있다. 연방고용청과 주고용청은 정책입안, 규정제정, 감독 및 자문업무를 맡고 있으며, 실제적인 대민업무는 지방고용사무소(출장소)에서 관할한다.

지방고용사무소(출장소)는 직업소개와 노동시장정책을 담당하는 직업소개과, 직업지도과, 실업급여과와 기타 이전소득을 담당하는 과 등 4개과로 이루어져 있다. 주요 업무는 직업소개서비스, 의료, 심리검사, 기술지원서비스 및 직업상담 및 지도, 직업훈련 알선과 실업급여, 고용대책사업 등이다.

연방고용청의 직원은 1998년 7월 현재 9만2천명으로, 직원 중 20%는 국가공무원이며, 나머지 80%는 민간계약직 직원이다. 직업안정 및 고용보험업무가 특성상 일반행정공무원에게는 부적절한 전문성을 요구하므로 민간 전문가를 채용하여 전문성을 견지하고 있으며, 청의 업무가 국가의 고용정책과 긴밀한 관련을 갖고 있어 완전 민간인 위탁은 조직체계의 안정성이 결여되므로 양자를 혼합하여 단점을 극복하고 있다. 한편 민간인으로 채용된 직원도 채용후 5년이 경과하면 연방인사위원회의 면접심사를 거쳐 공무원으로 임명할 수 있다.

중앙차원의 업무수행을 위해 연방고용청은 고용알선사무소, 사전조사사무소, 연방고등기술전문기관, 연방고용청 지도자연수소(FBA) 및 행정학교 등을 배속하고 있다.

〔그림 8〕 독일 연방고용청 조직도



자료 : Bundesanstalt für Arbeit, *Der kompetente Partner für Arbeit und Beruf*, 1998.

나. 주요 직업안정프로그램

연방고용청은 고용촉진을 책임지는 기관으로서 적극적인 업무수행을 통해 노동시장의 균형을 뒷받침하는 과제를 부여받는다. 교육이나 일자리를 찾는 사람들에게 노동시장의 상황과 전개에 대해 상담해 주고 공적인 일자리가 신속하게 채워지도록 하여야 한다. 교육이나 일자리를 찾는 사람들 중 불리한 여건에 있는 사람들이 경제활동을 할 수 있는 가능성을 높여주고, 이를 통해 실업기간과 구직노력을 단축시켜 준다. 또한 연방고용청은 연방정부의 사회, 경제, 재정정책의 고용정책적 목표에 부합되는 전략목표를 세워야 하고 고용주와 노동자의 특별한 책임을 고려하여 경쟁력 있는 일자리의 유지와 창출업무를 수행해야 한다.

- 상담: 근로자를 대상으로 하는 노동생활 문제에 관하여 종합적인 상담서비스를 제공하고 있으며, 상담업무에는 고용주를 상대로 한 노동시장 상담도 포함된다. 상담은 주로 타깃그룹별로 특성화된 상담서비스가 제공되고 있다. 특히 학교 재학생이나 졸업자 등 예비사회진출자에 대한 상담이 심층적으로 이루어지고 있는 점이 특징이다.

특정 문제군(예컨대 의사결정훈련, 학업중단, 직업복귀 등) 또는 특정 고객집단에 대해서는 고용청은 개별 대화 외에도 집단상담교육을 받은 전문상담원에 의한 전문적인 상담을 받을 수 있도록 배려하고 있다. 고용청의 상담활동 원칙은 다음과 같다.

- 고객의 요구에 의한 시간
 - 고객 중심의 대화진행
 - 긴밀한 유대관계 형성을 통한 신뢰성
 - 필요한 경우 폭넓은 층의 전문가(심리학자, 의사, 기술상담자)가 참여
- 직업오리엔테이션: 다양한 주제들에 관한 직업정보행사나 오리엔테이션, 강의나 세미나 등을 제공하며, 해당 직업의 지도자 및 경제계 대표자들로 이루어진 전문가들을 참여시킨다. 직업오리엔테이션의 경우 경제계, 교육기관, 사회적 파트너들과 밀접하게 협력하고 있다. 연방고용청의 인쇄매체나 디지털매체 형태로 발간하는 다수의 매체들도 직업오리엔테이션에 기여하고 있다. 이 매체들은 각기 상이한 고객들과 상이한 문제들, 또 상이한 직업상 의사결정 상황에 부응한다.
- 고용청 대학전담팀 : 1977년 이래 연방고용청은 2만명 이상의 대학생(전문학생 포함)이 있는 모든 대규모 대학도시에 대학전담팀을 설립해 왔으며, 경우에 따라 중소 대학도시에도 대학전담팀을 설립하였다. 그 목적은 다각적인 오리엔테이션 활동과 직업상담, 알선지원을 통해 대학 재학생 및 졸업자, 또 대학과 고용주를 위한 연방고용청의 업무수행을 대학 가까이서 하나의 조직단위로 연계시키고 대학과 경제계의 협력관계를 일구어내는데 있다.
- 직업정보센터(BIZ): 모든 고용청은 가까이 직업정보센터를 두고 있다. 여기에서는 누구나 예고나 대기시간 없이도, 또 직원에게 이야기하거나 요구할 필요도 없이 교육과 재교육, 학업코스나 직업, 노동시장에 관한 다양한 정보를 스스로 얻을 수 있다. 직업정보센터에 있는 매체들은 거의 모든 방문자들이 손쉽게 이용할 수 있도록 배려하였다. 또한 직업소식에 관해 전문적인 정보를 갖고 있는 직원의 도움을 받을 수도 있다.

고용청 공간 내에 있는 직업정보센터 외에도 이동직업정보센터(BIZ-mobil)가 있다. 이동직업정보센터는 직업정보센터로부터 멀리 떨어진 곳

에 한시적으로 설치되는 이동가능한 시설이다. 특히 학교나 시청 등에 설치된다.

- 고용알선지원시스템 : 고용청은 일자리정보서비스(SIS)와 고용주정보서비스(AIS), 직업훈련기관정보서비스(ASIS)를 통해 자기정보 검색 및 자기구직 활동을 강화하고 있다.¹³⁾ SIS는 구인정보를 제공하고 있는데, 구인기업명, 주소, 전화번호, 담당자, 업무영역, 요구되는 사전지식, 급여에 관한 정보 등이 제공된다.

AIS는 고용청에 등록된 구직응모자 프로필 전체를 이용할 수 있게 해주는데, 이 구직응모자 프로필은 구직자들이 공개를 허용한 것이다. 이를 통해 기업들은 채용가능한 구직응모자들에 대한 정보를 일람할 수 있으며, 구인정보나 채용통보도 이를 통해 이루어진다. 직업훈련정보는 ASIS를 통해 이루어진다. 이 시스템에서는 교육기관의 이름과 주소, 교육기간, 응모절차, 담당자명 등이 공개되어 있으며, 훈련을 받고자 하는 사람은 자신의 의사를 전달하고 교육기관과 직접 접촉할 수 있다.

다. 직업훈련제도

독일의 직업훈련 행정 및 교육제도 제정 및 변경 등은 헌법상 특별한 규정이 없는 한 주정부에서 대부분 담당하고 있다. 연방정부는 연방차원의 직업훈련 정책을 수립, 주정부의 학교감독 등 몇몇 기본적인 전국적 차원의 규제를 행하고 있다.

후기 중등교육부터 이원화시스템에 의한 초기 직업훈련이 시작되며, 직업별로 상이한 도제훈련에 대한 조건과 지속기간을 두고 있다. 지속기간은 보통 2년에서 3년 6개월 사이이다. 도제훈련에 참여하는 사람은 근로자 신분과 학생의 신분을 동시에 보유하게 되는데, 이론 및 실기교육을 포함하여 총 3년의 교육기간 동안 통상적으로 주당 1~2일을 직업학교에 출석하여 8~12시간의 수업을 받는다. 국가는 훈련생의 지위 및 권리를 보장하기 위해 사업체에 대한 감독을 수행하고 있다.

사업체 현장에서 3년 동안 실기교육을 받으면서 2년째부터 3년째까지 직업

13) <http://www.arbeitsamt.de>에서 접속할 수 있다.

학교에 출석하여 이론교육을 병행하는 방식으로 있는데, 이 제도는 주로 사업체에서 직업훈련센터를 운영하고 있는 대기업에 적용된다.

한편 사업내 직업훈련센터가 없는 중소기업들은 처음 1년 동안은 위탁교육장에서 기본실기교육을 받은 후 2년째부터 3년째까지는 사업체와 직업학교에서 전문실기교육과 이론교육을 병행하는 방식을 주로 활용하고 있다. 또 규모가 적고 종업원이 많지 않은 소규모 기업은 처음부터 3년 동안 직업학교에서 기본이론과 기본실기를 학습하면서 2년째부터 사업체의 현장에 나가 전문적인 실기교육을 병행하여 받는 방식을 이용한다.

향상훈련이나 재훈련은 기업이나 근로자 자신의 의지에 의해 실시되며 국가로부터 재정적 지원을 받고자 할 때에는 직업훈련법 또는 고용촉진법에서 정한 규정에 따른다.

4. 미국의 직업안정조직

가. 직업안정 조직체계

미국의 직업안정조직은 연방정부, 주정부, 지방정부 차원으로 3원화되어 있다. 연방정부는(부록의 「미국의 노동부 조직체계」 참조) 노동부의 고용훈련청(ETA: Employment and Training Administration)에서 직업안정조직을 총괄, 사업을 기획하고 있다. 연방정부는 단위조직으로 고용안정국(United States Employment Service)을 두고 있으며, 미전역에 10개소의 지역사무소(Regional Office)가 설치되어 주정부의 고용안정업무를 지도·감독하고 있다.

주정부 및 지방정부의 직업안정기관 및 관련기관은 전국적으로 2,260개소(실업보험사무소 268개소)가 있으며, 명칭은 Employment Service, Employment Security Commission, Job Service, One-stop Center, 또는 Workforce Development Center로 지역마다 다르다. 1997년 현재 직업안정서비스 및 관련기관 종사자는 31,150명(실업보험 종사자 38,900명)이다.¹⁴⁾

14) 노동부의 직원은 국가사무소(National Office)에 110명, 주 및 10개 ETA(State-Level or ETA Regional)사무소에 314명이 배속되어 있다(OECD, *The Public Employment Service in the US*, 1999, p.42 참조).

주요 업무로는 인터넷에 의한 구인정보(job bank), 임금, 노동통계, 실업률, 직업전망 등 노동시장 정보 및 교육훈련 정보 등의 제공과 구인·구직 알선, 직업상담, 구직활동 지원 및 실업급여 대상자 선정 등이다.

직업안정업무는 원스톱시스템으로 강화되고 있다. 원스톱서비스센터는 지방정부, 주정부, 연방정부로 구성되는 관리체제로 구성된다. 지방정부는 지방위원회, 주정부는 주위원회(주지사가 위원장)를 설치하여 각 위원회는 기업대표가 다수를 이루며 교육훈련기관 대표, 노조 대표, 지역사회 대표 등이 참여하고 있다.

1994년에 6개주가 원스톱센터를 시행(코네티컷, 아이오와, 메릴랜드, 메사추세츠, 텍사스, 위스콘신)하였으며, 1995년에는 16개주에서 200여개 원스톱센터로 확대되었다. 1997년 1월 33개주에서 시행을 위한 정부예산을 지원받았고, 1999년 7월부터 주에 대해서 원스톱센터의 설치를 장려하였으며, 2000년 7월부터는 모든 주에서 원스톱센터의 설치를 의무화하고 있다.

나. 주요 직업안정프로그램

남녀노소, 실업급여 혜택 여부를 불문하고 모든 사람이 센터를 이용하도록 설비되어 있으며, 실제 고용당사자인 구인업체와 구직자가 필요한 직업훈련을 선택하는 수요자 중심의 서비스를 제공하고 있다. 계획과 실행의 통합적인 운용으로 매끄럽고 중복되지 않는 업무와 사용자 및 근로자 양측을 위해 향상된 결과가 나오도록 운영되는 책임감 있는 체제를 구축하고 있다. 직업안정기관에서 제공하고 있는 주요 서비스는 다음과 같다.

- 구인·구직, 정보제공, 노동시장 정보제공
- 취업알선, 청소년 및 성인 직업교육
- 직업재활훈련, Welfare to Work(사회복지 수혜자의 취업지원)
- 실업보험, 고령자 고용촉진, 무역조정 지원, 재향군인 고용지원
- 주택도시부가 행하는 고용훈련서비스 등을 총망라하고 필요시 다른 프로그램도 제공

미국의 직업안정프로그램은 실업자의 단계별 특성교육을 실시하고 있어 실업기간이 길어질수록 특별강화프로그램으로 진입된다.

- Core Services: 근로자가 단순히 실직했을 때 취업을 위한 장소로 윈스톱 센터를 이용하는 것이 아니라, 일생을 통해 자신의 직업능력 향상을 꾀하는 곳으로 이용하도록 하고 있다. 코어서비스 내용은 다음과 같다.
 - 서비스 제공 적합성 판단
 - 방문자 안내 및 윈스톱시스템에 대한 안내
 - 초기단계에서의 상담 및 구직활동 지원, 직업상담
 - 노동시장 정보제공
 - 현재 훈련가능한 기관·지역별 활동성과 정보제공
 - 윈스톱서비스 활동·실업보험에 대한 청구 및 각종 지원활동
- Intensive Services: 코어서비스에도 불구하고 취업하지 못하는 성인, 실직자, 고용유지가 필요한 사람을 위해 특별 인텐시브서비스를 제공하고 있다. 인텐시브서비스의 업무내용은 다음과 같다.
 - 포괄적이고 심도깊은 기술능력 평가와 캐리어 개발
 - 개인별 취업계획의 개발 및 집단 상담훈련
 - Case Management
 - 단기간 직업교육서비스
- Training: 인텐시브서비스에도 불구하고 구직이 힘든 사람을 대상으로 특별한 직업훈련프로그램을 제공하고 있다. 이 직업훈련에는 기능습득훈련, OJT, 창업훈련, 기능향상훈련 등이 포함된다.

다. 직업훈련제도

1998년 8월 클린턴 행정부는 ‘인력투자법’(Workforce Investment Act of 1998)을 제정하였다. 이 법은 분산되어 있는 직업훈련프로그램을 하나로 통합하고 정보기술인력 양성 등 21세기를 대비한 종합적인 교육훈련제도를 확립하기 위한 것이다. 이법은 4년간의 작업 끝에 마련된 것으로써 기존 미국의 직업훈련법(Job Training Partnership Act: JTPA)을 대체하고 있다.

기존 JTPA의 주요 대상은 저소득 성인, 정리해고자, 청소년으로 한정되어 있던 것에 반해, 이 법은 모든 성인, 정리해고자, 청소년으로 직업훈련 및 고용서비스 대상을 확대하고 재원을 각각 구분하였다. 이 법에 의해 윈스톱서비스

센터를 전국 모든 지역단위별로 한 개소 이상 설치하여 취업알선, 실업급여 지급, 직업훈련, 고용정보 제공 등을 한 곳에서 종합적으로 제공하고 있다.

5. EU 주요국의 직업안정조직

가. 프랑스의 직업안정기관

프랑스의 고용안정업무는 고용사회연대부의 감독하의 국가고용안정사무처(ANPE)에서 관장하고 있다. ANPE는 1967년 개설되어 공익사업의 3대 요소인 사용자와 노동자 그리고 행정기구 대표자로 구성된 행정이사회에 의해 운영되며 재정적인 독립을 유지하고 있다. 주요 업무는 고용안정활동 정책수립 및 세부계획·시행, 정부의 기타 실업수당 지급을 관장하며 고용문제에 관한 도단위 집행위원회의 의견을 수렴한다.

업무수행을 위해 22개의 도단위 지방본부와 99개의 군단위 분소를 운영하고 있으며 전국적으로 대민서비스를 수행하는 850여개소의 직업안정 창구 중에는 742개의 직업안정기관과 52개의 재분류 작업반과 21개의 특수상황전담반이 있다. 1999년 현재 15,000여명이 종사하고 있다.

이들의 제반 업무를 살펴보면 개인적인 면담 이외에도 고용, 직업훈련, 취업 등에 관한 정보가 제공되며 수요자의 자발적인 참여로 진행되는 ARS전산시스템으로 전환되고 있다. 구직활동 자체에 대한 훈련은 구직희망자에게 활동력을 갖게 함으로써 고용시장에 대한 이해를 돕고 자신의 장점과 결점을 숙지한 상태에서 직장탐사에 능동적인 자세를 견지할 수 있도록 하고 있다.

ANPE에서 제공하는 직업안정프로그램은 평균 4~8시간 동안 계속되는 직장탐사훈련(ARE), 개인별 특수지원(ASP)(이는 통상적으로 3개월이나 필요에 따라 1개월에서 12개월에 걸쳐 시행되기도 함), 2개월간 실시되는 직장탐사를 위한 워크숍(STRE), 3~6개월에 걸쳐 80시간 동안 계속되는 직장탐사를 위한 서클모임(CRDE) 등이 있다.

고용수급에 관한 내부운영체계 개선 및 고용정책의 효율적인 시행에 필요한 대민업무 자료의 합리적 운영을 위해 '구직신청 관리전산화 시스템(GIDE)'이 이루어지고 있다. 이는 고용경력상의 주요 업종, 경력, 기술수준, 직업안정기관

의 취업알선 전력 등 취업희망자에 대한 자세한 정보를 종합적으로 처리하여 기업이 구인을 의뢰한 직책보다 적절한 근로자를 추천할 수 있도록 하기 위한 시스템이다. 이 시스템은 각 지소에서 담당하는 등록, 변경, 월별 동향분석 및 취소 등의 구직신청에 관한 사항은 물론 상공인고용협의회(ASSEDIC)의 취업수당 지급까지도 신속히 처리할 수 있게 되었다.

‘구직신청 관리전산화 시스템’과 함께 ‘고용관리 보조시스템(SAGE)’은 하나 또는 다수의 지방에서 접수되는 구인의뢰에 대한 현황 파악, 홍보 및 신속한 업무처리를 위한 전산프로그램으로 데이터 통신에 연결되어 취업상담실에서 사용하거나 협약에 따라 직업안정업무에 동참하는 일부 기관에서도 이를 사용할 수 있다.

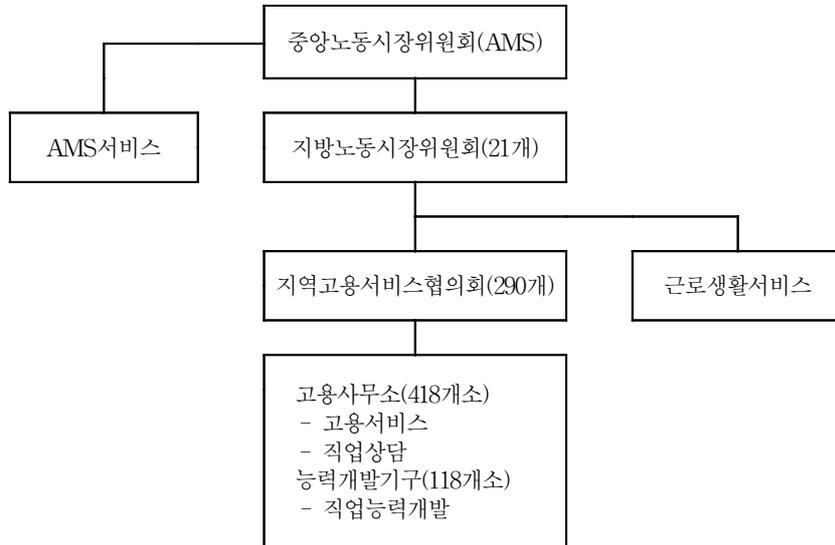
나. 스웨덴의 직업안정조직

스웨덴의 노동시장정책은 노동시장국(Arbetsmarknadsverket: AMV) 산하의 중앙노동시장위원회(Arbetsmarknadsstyrelsen: AMS)에서 관장한다. AMS는 중앙행정기관으로서 노동시장정책을 지시·조정·개발하며 노동시장정책수행에 필요한 정부의 예산을 배분, 지방조직인 21개 주노동시장위원회(Lansarbetsnamnderna: LAN)에 대한 업무지침을 시달·감독한다.

일선기관으로는 290개의 지역고용서비스협의회(Arbetsformedlingsnamnd)를 두고 있으며, 418개 지방고용사무소(Arbetsformedlingar)와 118개 능력개발기구(Arbetsmarknadsinstitut: Ami) 등 536개소의 집행사무소를 운영하고 있다. 지방고용사무소에서는 취업알선 및 직업상담을 수행하고 있으며, 고용기관에서는 직업능력개발업무를 담당하고 있다. 전국적으로 약 11천명의 직원이 배치되어 있다.

고용보험사업을 담당하고 있는 조직의 직원 중 실업보험기금에 종사하는 직원만 민간인이고 나머지 직원은 전원 국가공무원이며 이들 공무원은 AMS, 주노동시장위원회 및 고용사무소·전문직종 고용사무소·장애인 고용사무소 등에서 노동시장정책을 담당하는 직원 상호간에만 인사이동이 가능하다.

〔그림 9〕 스웨덴의 직업안정 조직도



자료: 스웨덴 노동시장국 인터넷 홈페이지, <http://www.ams.se>, 1999.

각 주의 주노동시장위원회는 중앙노동시장위원회에서 결정된 사항을 각 주의 실정에 맞게 보완하여 주의 노동시장정책을 총괄하는 기관으로서 관할구역 내에 있는 고용사무소, 전문직종 고용사무소 및 장애인 고용사무소를 지휘·감독하며 이들 기관을 이용하여 노동시장정책을 집행한다.

주노동시장위원회에는 노·사·정 대표로 구성된 집행위원회가 있어 주노동시장위원회의 정책결정에 대하여 심의하며 집행위원회 의장은 주지사가 맡도록 되어 있다. 주노동시장위원회의 위원장은 수석주 고용담당관이 맡으며 각 주노동위원회는 재정과 취업알선 및 고용보험과, 교육훈련과, 노동시장연구과, 노동시장정책과 및 총무과의 6개과로 구성되어 있다. 각 주노동위원회 산하에는 고용사무소, 전문직종 고용사무소 및 장애인 고용사무소가 있다.

각 고용사무소는 소장, 부소장 아래 전문기술직 취업알선과와 생산·서비스 직 취업알선과의 2개과로 구성되어 있는데, 418개 고용사무소와 30개 출장소에 5,616명의 직원이 배치되어 있으며 고용사무소 1개소의 직원수는 작은 곳은 10여명, 큰 곳은 35명 정도이다.

고용사무소는 일반구직자 및 실업자의 구직등록, 사용자의 일자리 등록, 구인·구직자에 대한 노동시장 정보제공, 직업상담·교육훈련 상담 및 취업알선,

고용정보망 구축 및 관리, 실업보험기금에 대한 감독 및 구직등록을 한 실업자가 실업급여 또는 현금보조를 받을 수 있도록 실업보험기금에 안내하는 역할 등을 담당한다.

스웨덴에서는 10인 이상의 일자리에 대해서는 반드시 고용사무소에 신고하도록 규정되어 있으며 위반시에는 벌금을 부과하고 있다. 전문직종 고용사무소는 음악·미술 등 예술분야, 대학·금융기관, 건축, 전자 등 특수 전문분야에 관한 구인·구직자의 취업알선업무를 담당하며 60개소가 있다.

장애인 고용사무소는 장애인에 대하여 심층적인 상담과 치료를 통하여 노동시장에 참여할 수 있도록 도와주고 취업알선과 장애인 고용기업에 대하여 장애정도 등에 따라 임금을 차등보조해 주는 기능을 담당한다. 장애인 고용사무소는 정신과 의사, 정신분석학자, 간호사, 사회복지전문요원 등의 특수요원들을 확보하고 있으며, 의사와 간호사는 시간제로 근무하고 있다. 100개의 장애인 고용사무소와 20개의 출장소에는 모두 2,360명이 고용되어 있는데(1992), 1개소에 보통 20명 내외의 전문요원들이 20명 내외의 장애인을 담당하고 있다.

1993년 7월 1일부터 민간부문과 공공부문간의 경쟁을 통한 취업알선서비스의 질을 향상시키기 위해 민간에 의한 직업소개업무를 허용하고 있다.

다. 스페인의 직업안정기관

스페인의 직업안정 및 고용보험업무는 노동사회부에서 기획 및 정책결정을 담당하고 고용청(INEM: Insituto Nacional de Empleo)이 일선 행정업무를 집행하고 있다. 고용청은 행정적·법률적으로는 독립기관이지만 노동사회부 장관이 고용청장에 대한 임명권을 행사하여 노동사회부의 산하기관으로 운영하고 있다.

고용청은 52개 지방청과 600개 지방사무소를 가지고 있으며, 본부에 1,300명, 지방에 14,000명 정도의 인력이 직업안정업무에 종사하고 있다. 17개 자치주도 중앙정부와 마찬가지로 실업문제 해결 및 직업안정업무를 수행하고 있는데, 중앙정부와의 유기적인 연계하에 통일된 실업정책을 추진하고 있다. 고용청의 직원은 국가공무원으로 이루어져 있으며, 인력운영은 이사회와 집행위원회의 결의를 거쳐 고용청장이 인사권한을 가지고 있다.

스페인에서는 직업소개업무에 대해 국가 독점성을 인정하여 민간직업소개기관을 엄격히 통제해 왔으나 최근 법률을 수정하여 기업체나 자치주에게도 직업소개사업을 허가하고 있다. 그러나 아직도 직업안정 및 직업소개업무에 대해서는 고용청이 핵심적으로 업무를 수행하고 있다. 고용청에서 수행하고 있는 주요 업무로는 취업촉진프로그램 수립 및 집행, 취업관련데이터 분석, 취업촉진 자원운영, 취업을 위한 지방사무소 연계 및 정보망 수립 등이다.

고용청은 전문직종에 대한 1년 미만 단기 기술교육을 담당하고 있으며 모든 기획 및 집행은 고용청 지방사무소에 일임되어 있다.¹⁵⁾ 직업상담 결과 직업훈련이 필요하다고 인정되는 사람을 선별해 자체 훈련원에서 노동시장 전망, 취업가능성, 본인의 희망 등을 고려하여 훈련을 실시하고 있다. 고용청의 직업훈련은 전액 무료로 운영되고 있으며, 스페인 정부에서 50%, EU 보조금에서 50%가 출연되고 있다. 훈련기간은 훈련생의 기술수준에 따라 다양하며 훈련교사는 매 훈련프로그램에 따라 계약직으로 구성된다.

6. 시사점

선진국의 고용안정서비스는 일률적으로 중앙정부가 주관이 되어 일원화된 행정기구를 통해 고용보험·직업훈련·취업알선 등을 One-Stop 서비스로 제공하고 있다. 이는 선진형 수요자 중심의 서비스 구현이라는 행정업무의 기본 취지에 부합될 뿐 아니라 행정중복 및 비대화를 방지하고 대상집단에 대한 효율적인 관리를 도모하여 고용안정서비스의 높은 효율성을 확보하는 방안이 되고 있다. 현재는 직업안정서비스뿐만 아니라 제V장에서 논의될 사회보험 행정에 있어서도 JobCentre나 One-Stop Service Center 등 일원화된 고용안정서비스 조직을 통해 업무를 통합해 가고 있다.

고용안정서비스의 질적 수준을 높이고 효율적인 관리·운영을 확보하기 위해 대부분의 선진국에서는 민간 전문상담원을 채용하고 연봉계약제 및 성과에 따른 인센티브 등 민간 경영기법을 도입하고 있다. 예컨대 영국은 교육고용부장관과 고용청장, 고용청장과 일선 직업안정기관장, 직업안정기관장과 직원간의 업무목표 달성에 대한 계약을 체결하고 목표달성 여부에 의한 임금조정 및

15) 장기적인 훈련교육(대학 5년과정 포함)은 교육과학부에서 담당하고 있다.

고용계약 해지 등의 조치를 취하고 있으며, 독일의 연방고용청 직원의 80%는 민간 전문인력이다.

현재의 경제활동인구에 대한 서비스뿐만 아니라 각급학교 학생의 진로지도, 적성검사, 직업의 세계에 대한 올바른 이해 등 청소년의 직업선택·진로지도 등 예비 구직자에 대한 적극적인 직업안정서비스까지 제공하는 추세를 보이고 있다. 독일 연방고용청은 대학전담팀제를 운영하고 있으며, 산하 직업안정기관 이용자의 약 25%는 각급학교 학생들로서 미래의 직업에 대한 탐색과 상담서비스를 받고 있다.

정보화의 진전에 따라 인터넷 등의 정보통신매체를 활용한 직업안정서비스가 확대되고 있으며, 이에 따라 자기검색서비스가 확산되고 있다. 대부분의 선진국에서 노동시장 정보시스템(LMI System)을 완비하여 구인·구직 정보제공은 물론 직업훈련 및 노동시장에 대한 정보를 다각적으로 제공하고 있다. 이에 따라 민원인이 인터넷을 통해 필요한 모든 정보를 제공받을 수 있으며, 고용안정기관의 업무흐름도 민원인이 자기검색기능을 충분히 활용할 수 있도록 배치하고 있다.

또한 실업자의 체계적인 관리를 통해 효율적인 서비스를 제공하고 있다. 한정된 인력과 예산을 이용하여 최대의 효과를 달성하기 위해 스스로 취업하기 힘든 정도에 따라, 또는 실업기간에 따라 실업자를 분류한 후 적절한 프로그램을 운영하고 집중적인 서비스를 제공하여 조기재취업을 촉진하는 경향이 강하게 나타나고 있다. 이러한 효율적인 실업자 관리는 실업대책의 실효성을 높이는데 매우 효과적인 방법으로 인식되고 있다.

IV. 勤勞監督·産業安全 行政組織

근로감독·산업안전 분야는 크게 두 가지 측면에서 변화의 시점에 직면해 있다. 첫번째는 사회경제적 측면의 변화에서 초래되는 질 높은 노동행정에 대한 기대가 분출되고 있다는 점이다. 현대사회의 급격하고 복잡한 기술적 변화, 노동법제나 기준범위 확대 및 세분화, 노동시장의 유연성 증대 및 노동자 보호 강화, 노사관계의 변화 등은 노동행정에 대한 질적 제고를 필요로 한다. 두번째는 책임성, 투명성, 책임과 업무의 분권화 등 공공행정기관 전반에 걸친 압력 속에서 근로감독·산업안전 부문도 제외될 수 없다는 점이다.

EU국가에서는 전체 근로자 중 한해 직업사고와 질병에 의한 피해가 1천만 명 이상에 이른다고 보고되고 있다. 한해 산업재해만의 사망자가 8,000명 이상, 치명적인 직업질병은 10개 요소 이상으로 매년 증가되고 있어 경제적 손실만을 고려하더라도 산업안전과 관련된 재해로 인해 260억ECU 이상이 소요되고 있다.¹⁶⁾ 우리나라에서도 1998년도 산업재해로 인한 피해가 5만여명으로 경제적 손실액은 7조2천억원에 이르고 있다.

이와 같은 막대한 경제적 손실을 가져오는 산업안전사고를 사전에 예방하고 산업환경 및 정부 시책, 행정수요자의 욕구 변동 등 다방면에 걸친 변화에 대응하기 위해서는 근로감독·산업안전 행정조직체계의 강화가 필요할 것으로 보인다. 특히 우리나라의 경우 1990년대 이후 ILO 이사국 진출과 OECD 가입 등에 따라 국제노동기준에 대한 준수 의무가 강화되어 그 필요성은 더욱 증가하고 있다.

1. 우리나라의 근로감독·산업안전 행정조직 현황

가. 조직체계

근로감독행정이란 노동보호입법으로서의 근로기준법을 위시한 노동관계법

16) ILO(1998), *New Prevention Strategies for Labour Inspection*, section 1 참조.

을 보장하기 위하여 근로기준의 최저기준을 사전적으로 점검하고 근로자의 법적 권리구제를 신속히 처리하는 것을 목적으로 하는 행정을 말한다. 많은 나라에서 근로감독은 산업안전과 보건분야를 중심으로 행해지고 있으며 감독기관은 제도의 특수성과 전문성을 확보하기 위하여 중앙일원성 원칙을 제도화하고 있다.¹⁷⁾

우리나라는 근로기준법 제11장에 근로감독관에 대한 규정을 두고 근로조건을 확보하기 위하여 노동부 및 그 소속기관에 근로감독관을 두어 근로기준법 및 기타 노동관계법령에 관하여 행정상·사법상의 업무를 처리하게 하고 있다.

근로감독행정과 관련된 본부 및 지방관서의 조직을 살펴보면, 노동부 본부의 근로기준국(근로기준과, 임금복지과, 산재보험과 등 3개과) 및 산업안전국(안전정책과, 산업안전과, 산업보건환경과 등 3개과), 지방노동청(6개청) 및 지방노동사무소(40개소)에 근로감독과와 산업안전과가 조직되어 있다(각 과별 세부업무는 제Ⅱ장 「한국의 노동부 조직체계」 참조). 외곽 실행조직으로 근로복지공단과 산업안전공단, 산재의료관리원을 두고 있다.

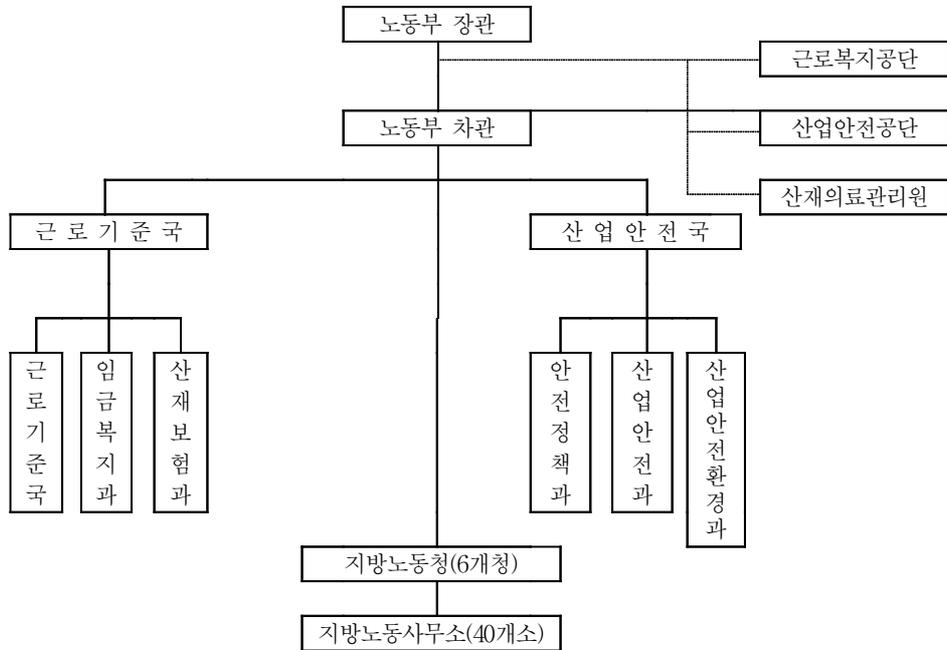
나. 수행업무

근로감독관의 주된 행정업무는 크게 개별적 근로관계 관련업무, 집단적 노사관계 위반사항을 처벌하는 업무, 노사관계 지도 및 조정에 관한 업무, 그리고 노동행정 지원업무 등으로 구성된다.

근로자의 기본적인 근로조건을 확보하기 위한 권리구제업무로 사업장 감독(정기·수시·특별·확인감독), 진정·고소·고발 등의 신고사건 처리, 근로조건 개선, 체불임금의 예방 및 청산, 최저임금제 시행감독, 산업재해 예방과 근로자 건강보호에 관련된 업무, 노동관계법령 위반에 관련된 사법처리 등을 행하고 있다.

17) ILO에서는 감독기관의 조직에 관하여 1923년 권고 제20호에서 “감독기관은 국가의 중앙기관의 직접적이고도 전속적인 관할 아래 두어야 하며, 또한 그 직무집행에 관하여 지방기관의 관할 아래 두어서는 아니되며, 이에 대하여 일체의 책임을 지지않아야 한다”라고 감독기관의 중앙일원성 원칙을 선언하고 있으며, 1947년 제81호 협약에서도 이와 같은 취지를 확인하고 있다.

〔그림 10〕 한국의 근로감독 행정조직도



자료: 노동부 인터넷 홈페이지 www.molab.go.kr, 1999.

노사분규의 조정 및 해결에 관련된 업무로 노사관계의 안정유지를 위한 분쟁조정 담당, 노사분규 예방 및 조정, 임금교섭타결 지도업무, 노동동향 파악 및 지도 등이 있다.

행정지도업무로는 노사간의 협조증진을 도모하는 지도·교육과 관련된 업무, 노사협의회 운영지도 및 고충처리, 노사교육, 임금구조 및 임금격차 개선 및 해소, 부녀·소년지도, 기타 복지증진 등이다.

부수되는 노동행정 지원업무로서 노동통계와 관련된 업무, 임금관련 자료조사업무, 기타 근로자와 관련된 타기관과의 협조업무 등이 있다.

그리고 산업안전과 관련하여 사업장의 재해예방에 관한 지도·감독 및 산업보건에 관한 법령위반에 대한 조치, 사업장의 작업환경 측정 및 직업병 예방에 관한 지도, 안전보건 관리체계 수립 및 개선계획 승인 등을 행하고 있다.

한편 ILO는 협약 제3조에 의거해 근로감독관의 임무를 근로시간, 임금, 안전

보건과 근로자 복지 등과 같은 근로환경과 관련된 작업환경과 근로자 보호와 관련된 법적 규정의 이행확보와 사업주와 근로자에게 법령의 효과적 이행에 필요한 기술적 정보의 제공, 관계기관에 현행법령의 문제점 통보 등으로 규정하고 있다. 또한 근로감독관은 정부의 변화나 외부영향으로부터 독립된 공무원으로 구성되어야 함과¹⁸⁾ 적정한 수준의 근로감독관수를 보장하여야 한다고 규정하여¹⁹⁾ 업무수행에 독립성을 보장하고 있다. 아울러 미통지 사업장 출입권, 심문, 수사보고서, 통지와 부착권 등의 자유수사권 및 시정명령권, 작업중지권을 부여함으로써 근로감독관의 업무수행 권한을 부여하고 있다.²⁰⁾

2. 영국의 근로감독·산업안전 행정조직

가. 조직체계

1995년 정부부처 조직개편에 따라 고용부의 업무 중 고급노동력에 관한 정책과 사업, 노동시장의 유연성 확보 및 효율화에 관한 정책, 청소년 및 장년층 교육·훈련, 여성정책 등의 업무가 교육고용부(Department for Education and Employment)로 이관되었다. 또 산업정책, 임금 및 노동허가 등 업무는 통상산업부(Department of Trade and Industry)로 이관되면서 노동행정업무가 각 부처로 상당부분 위임되어 노동행정업무가 단일부서에서 집행되는 방식과는 다른 행정체계를 구축하고 있다.

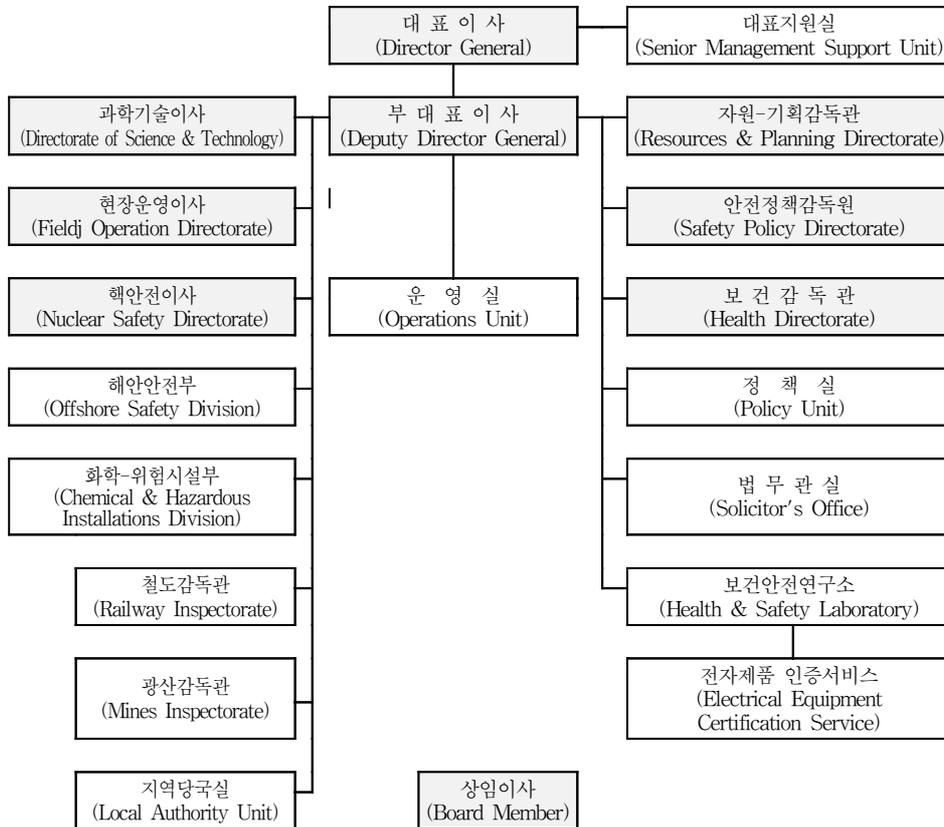
영국에서는 1974년 전산업을 포괄하는 보건안전법(The Health and Safety at Work: HSW)을 제정하고, 동 법에 의해 근로감독·산업안전 보건업무는 정부와 노동조합, 그리고 사용자 대표로 구성된 보건안전이사회(Health and Safety Executive: HSE)에서 집행하고 있다. 보건안전이사회는 산업부문 위원회(industry sector Committees), 주제별 위원회(Topic Committees, 예로 유해물질), 그리고 근로보건안전위원회(Works Health and Safety Committees) 등을 조직하고 있다.

18) ILO협약 제6조에 의거.

19) ILO협약 제10조에 의거.

20) ILO협약 제12조에 의거.

〔그림 11〕 영국 보건안전이사회(HSE) 조직도



자료: HSE 홈페이지 <http://www.open.gov.uk/hse>, 1999.

보건안전이사회는 독자적인 정책과 규제수행 형태를 지닌 각각의 부서를 두어 심도있는 감독을 수행함으로써 위험요소에 대한 예방과 사고처리, 규제 등에 전문적으로 대응할 수 있도록 하고 있다. 각 부서의 활동은 이사회의 본부로 집약되며 이사회의 정부측 참여형태인 보건안전위원회(Health and Safety Commission: HSC)의 정책형성 및 변경에 중요한 조언이 된다. 이를 근거로 위원회는 각 정부부처와 이사회와의 피드백을 형성하며 EU국가와의 정책적 조율과 협상을 추진해 간다.

근로감독·산업안전감독관은 보건안전이사회 감독관과 지방당국 감독관으로 구분된다. 이 분야에 1997년 현재 9,580명의 집행사무관이 종사하고 있으며,

이들 중 6,350명이 지방당국 감독관으로 임명되어 있다.²¹⁾ 전국적으로 감독과 의료진, 분야별 전문가가 종합적인 서비스를 제공하고 있는 19개의 지역사무소와 광산, 철도, 핵안전, 석유·가스, 폭발물 분야에 관한 보건안전문제 및 법 해석, 특별작업장 관리 등을 수행하는 5개 사무소가 운영되고 있다.

나. 수행업무

감독관은 보건안전법과 보건안전위원회의 Enforcement Policy Statement에 기초해 보건안전 및 복지수혜에 대한 권한과 기능을 수행하고 있다. 보건안전 이사회의 주요 업무로는 새로운 보건안전법과 규제 조언 및 작업장 근로감독, 열악한 작업환경 및 사고에 대한 조사, 노동법제 및 근로기준 적용, 규제와 권고물 발행, 직업안전보건 정보제공 및 연구 등을 수행하고 있다. 또한 각각의 위원회를 통해 법률과 정책, 정보제공과 집행에 있어서의 장·중·단기간에 걸친 계획을 수립하여 정부의 정책입안에 조언하고 있다.

감독관이 분리되어 있는 것과 같이 감독분야에 있어서도 이사회와 지방당국의 감독분야가 구분되어 있는데, 이사회에서는 작업장, 건축물, 광산, 농장, 공공장소, 화학플랜트, 핵시설물, 학교, 병원 등을 담당하고 있으며, 지방당국이 소매업, 창고, 사무실, 호텔, 소비자 서비스 부문에 대한 감독을 수행하고 있다. 지방당국 감독관은 해당 분야에 대한 감독 연례보고서를 이사회에 제출하도록 법제화하여 중앙과 지방당국간에 유기적인 연계체계가 구축되어 있다.²²⁾ 또한 감독 수행방식에 있어서도 임금과 근로조건분야, 여성·어린이·청소년 보호분야, 안전보건분야 등 서비스분야별로 나누어 감독을 수행하여 영국식 모델로 정형화되어 있다.

21) HSE(1998), *Health and Safety in Local Authority enforced industries*, setion 1 참조.

22) HSE(1998), *Health and Safety in Local Authority enforced industries*, <http://www.open.gov.uk/hse> 참조.

3. 미국의 근로감독 · 산업안전 행정조직

가. 조직체계

미국의 근로감독행정제도는 산업안전보건분야를 중심으로 이루어지고 있으며 노사관계나 고용에 관련된 조정과 중재는 노사간의 합의를 최대한 보장하고 있는 경향을 보이고 있다. 근로자의 직업안전보건은 직업안전보건법(Occupational Safety and Health Act, 1970)에 의거해 노동부의 직업안전보건국(Occupational Safety and Health Administration: OSHA)에서 종합적으로 집행하고 있다. 광산지역에 대한 근로자의 안전 및 보건문제는 광산안전보건국(Mine Safety and Health Administration: MSHA)에서 집행권한을 가지고 있다. 주정부에서 직업안전보건프로그램을 수행하는 경우가 있는데, 직업안전보건국은 주정부의 사업에 대한 승인 · 감독을 하며 운용자금의 50% 이상을 제공하도록 되어 있다.

국가직업안전보건연구소(National Institute of Occupational Safety and Health: NIOSH)와 독립적인 심의기관인 직업안전보건심의위원회(Occupational Safety and Health Review Commission: OSHRC)를 구성하여 직업안전보건행정을 지원한다. 아울러 직업안전보건국은 다른 부서와 긴밀한 연계를 가지고 사업을 수행해 가고 있는데, 관련부서 및 기구는 광산안전보건국, 고용기준국(Employment Standards Administration: ESA), 노동법무처(Solicitor of Labor: SOL), 정책비서실(office of the Assistant Secretary for Policy: ASP) 등이다.

직업안전보건처에 소속된 감독관은 사업장 감독을 실시하여 적용대상 사업체에 대해서 기준의 준수이행을 강제하는데, 1999년 현재 1,238명의 감독관을 포함 2,221명이 근무하고 있으며 353백만달러의 예산이 집행되고 있다.²³⁾ 직업안전보건처뿐만 아니라 25개 주정부에서도 독자적인 직업안전보건프로그램을 실시하고 있는데, 근무인원은 1,246명의 근로감독관을 포함, 2,786명에 이르고 있다.

23) OSHA 인터넷 홈페이지 <http://www.osha.gov> 참조.

나. 수행업무

미국의 직업안전보건감독은 연방에서 실시하는 경우와 주정부 자체의 프로그램에 의하여 실시하는 경우로 나누어진다. 1999년 현재 23개주에서 주정부가 별도의 프로그램을 가지고 독자적으로 감독을 실시하고 있으며, 커넥티컷과 뉴욕주에서는 공공부문에 대해서 주정부 프로그램에 의해 감독하고 있다.²⁴⁾

주요 업무로는 작업장에서의 보건·안전·복지 보장, 보건안전 위해요소 감독 및 조치, 근로조건 개선 및 위험요소 제거 등이다. 미국에서는 점차 감독의 범위를 확대하여 가능한 모든 국민을 대상으로 세심한 관리를 추구하고 있으며 사후적인 조치 및 고충처리보다 사전예방 활동과 근로조건 개선에 집중되고 있다.

직업안전보건처는 2개의 관리정보시스템을 활용하여 업무수행과 프로그램 개발, 향후 목표설정 등에 적극적으로 활용하고 있다. 시스템의 하나는 The Integrated Management Information System(IMIS)이며, 다른 하나는 노동통계국(BLS)의 정보시스템이다. IMIS는 1971년부터 오늘날까지 직업안전보건처가 감독한 250만 작업장에 대한 방대한 자료가 수록되어 있으며 1990년에 주정부의 감독 데이터가 통합되어 활동 및 결과에 대한 정확한 측정과 계획수립의 기초자료가 되고 있다.

4. EU 주요국의 근로감독·산업안전 행정조직

대부분의 EU국가에서는 법률에 의거 근로감독·산업안전제도를 운영하고 있다.²⁵⁾ 스웨덴, 노르웨이, 덴마크, 영국 등에서는 하나의 개별법으로 근로감독·산업안전제도를 규정하고 있으며, 뉴질랜드나 호주 등 대부분의 영연방국가들에서는 각 산업별 법률로 근로감독·산업안전제도를 규정하고 있다. 일례로 뉴질랜드에서는 공장법, 건설법, 동등임금법, 여성보호법, 농업근로자법, 임

24) 1999년 현재 독자적인 프로그램을 가지고 주정부는 알래스카, 애리조나, 캘리포니아, 하와이, 인디애나, 아이오와, 캔터키, 매릴랜드, 미시간, 미네소타, 네바다, 뉴멕시코, 노스캐롤라이나, 오레곤, 푸에르토리코, 사우스캐롤라이나, 테네시, 유타, 버몬트, 버진아일랜드, 워싱턴, 와이오밍주 등 23개이다. OSHA 인터넷 홈페이지 <http://www.osha.gov> 참조.

25) ILO(1985), *Labour Inspection*, 참조.

업근로자법, 임금보호법, 직업훈련법 등에 근로감독·산업안전에 관한 규정을 두고 있다.

독일의 경우는 우리나라와 같이 통일적인 근로기준법이 없으며 민법을 비롯한 여타 법률에 의하여 시행되고 있다. 노동법 분야에는 영업령, 사무직 근로자 해고예고기간에 관한 법, 해고제한법 등이 있으며, 근로보호분야에는 근로시간규정, 모성보호법, 청소년 근로보호법, 그리고 노동법 원법 등이 시행되고 있다. 따라서 근로감독관제도는 존재하지 않으며, 각 단행법에 따라 감독관청이 다르다. 예를 들어 근로시간에 관한 감독업무는 영업감독청(Gewerbeaufsichtsamt)이, 그리고 모성보호의 감독업무는 주정부가 담당한다. 그러나 산업안전분야는 산업안전감독관이 있어 산업안전에 관련된 감독업무를 수행하고 있다.

노사문제에 관한 근로감독관의 광범위한 활동과 중재(mandatory collective agreement)를 인정하거나 사회파트너와 공동으로 합의체제를 구축하고 있는데, 이러한 권한은 집단적 노사관계와 개별적 근로관계 양부분 모두에 해당된다. 프랑스나 스페인의 경우 근로감독관에게 노사관계에서 사회안전분야에 이르기까지 포괄적인 책임을 부여하여 업무집행의 연계성을 높이고 있다. 덴마크나 독일, 포르투갈, 스위스 등 일부 국가에서는 노사관계에 대한 근로감독관의 권한이 인정되지 않거나 별도의 기관에서 업무를 수행하기도 한다.

특히 프랑스에서 노동부장관은 단체협약 및 사회적 합의를 유도하고 발전시켜 나가도록 노동감독서비스의 가이드라인을 결정하며 법정노동시간의 결정 및 조정, 협조적 노사관계에 대한 사회적 감시(Veille Sociale)권한을 근로감독에 부여한다. 근로감독관은 이러한 권한을 위임받아 3개월마다 노사관계 보고서를 중앙기구에 제출하여야 하며 감독업무 수행에 기업정보시스템(System of Information on Enterprises(SIE)이 활용되고 있다.

벨기에, 스페인, 룩셈부르크, 뉴질랜드 등 거의 대부분의 국가에서는 전산업에 적용되는 국가적 근로감독조직을 가지고 근로감독 및 산업안전 행정을 수행하고 있으나 연방제 국가의 경우, 대부분 연방정부와 지방정부간의 역할이 분담되어 있으며 광산과 운송, 농업분야 등에 별도의 근로감독조직을 두는 국가도 있다.²⁶⁾

26) 오스트리아에서는 연방정부 단독으로 근로감독업무를 수행한다.

한편 서비스분야별로 감독이 수행되는 형태가 있는데, 기술적 근로감독(재해 예방 관련분야), 의료감독(보건위생분야), 사회적 법률감독(작업조건분야), 사회적 보장분야(임금관련분야) 등으로 구분된다. ILO는 근로감독업무를 여러 분야 감독시스템으로 여러 기관에서 수행되는 경우 근로감독의 사각지대가 발생할 것이라고 우려하고 있으나 유럽의 대부분 국가에서는 전문성을 위주로 하는 서비스분야별 감독시스템이 운영되고 있다. 예외적으로 프랑스, 룩셈부르크, 스위스에서는 분야별 구분없이 모든 근로감독분야에 대하여 근로감독서비스를 제공한다. 점차 대부분의 EU국가에서 사업장에 대한 중복감독을 피하고 One-Stop Service를 위하여 단일기구로 통합하려는 경향을 보이고 있다.

5. 시사점

앞서 살펴보았듯이 근로감독·산업안전 행정조직은 각국의 특성에 따라 서로 다른 조직체계를 구축하고 있으며 관장하고 있는 업무도 상이하다. 미국과 영국에서는 노동법령 및 근로기준법에 관련된 업무보다는 직업안전보건업무를 중심으로 감독기능이 수행되고 있으며 독일이나 덴마크, 스위스 등에서는 별도의 수행기관에서 실시하고 있다. 반면에 프랑스나 스웨덴에서는 근로감독관에게 노사관계에서 사회안전분야에 이르기까지 포괄적인 책임을 부여하고 있다.

감독업무를 수행하는 주요국의 집행기구를 살펴보면, 프랑스의 노사관계국 산하의 근로조건개선위원회(ANACT), 독일의 직업안전보건연방연합(Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: BASI), 그리스 노동사회안전부의 감독기관인 근로조건·보건감독청(General Directorate for Working Condition and Health), 영국의 HSE 등이다.

대부분의 국가에서 점차 근로감독·산업안전업무가 사후감독 및 사건처리가 아닌 사전적인 점검과 감시프로그램을 통한 예방위주의 행정을 추구하고 있다. 서두에서 언급했듯이 막대한 경제적 손실을 가져오고 있는 산업안전 사고에 대비해 다양한 계도프로그램이 실행되고 있으며 복잡다기한 근로조건 및 산업환경 변화에 적절히 대응할 수 있도록 감독관의 전문성을 높이고 원활한 업무수행을 위한 감독관의 자율권이 보장되고 있다.

선진국의 근로감독·산업안전 행정은 우리나라의 관료적이고 상명하달식의 행정과는 달리 철저한 수요자 중심의 대민서비스 행정으로 수행되고 있으며 사업장에 대한 중복감독을 피하고 행정수요자의 편의를 도모하기 위해 One-Stop 서비스를 제공하고 있다. 한편 기준에 관한 엄격한 규제를 실시하면서 다양한 민간파트너 체계를 확립하여 상호 협력적이며 유기적인 연계체계를 구축해 효율적인 서비스를 실현하고 있다.

V. 社會保險 行政組織

1. 우리나라의 사회보험 행정조직 현황

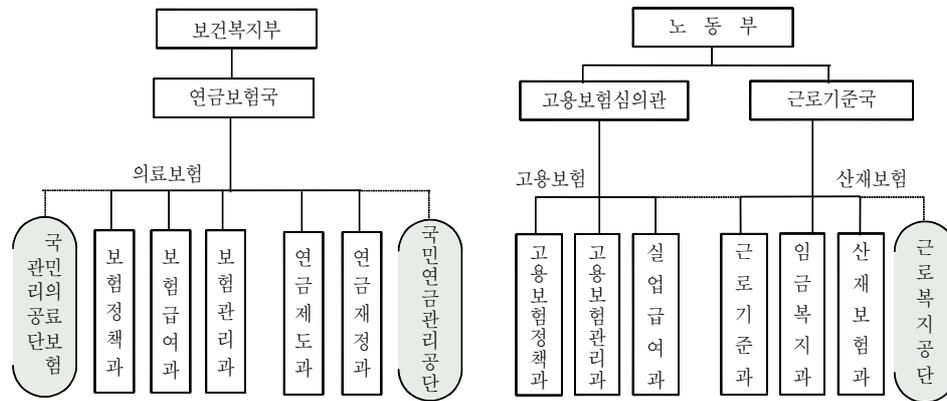
가. 조직체계

우리나라에는 국민연금(1988), 의료보험(1977), 산재보험(1964), 고용보험(1995) 등 4대 사회보험 체제가 도입·실시되고 있다. 사회보험의 관리운영체계는 사회보험 관장주무부처가 보건복지부와 노동부로 나누어져 있으며 관리공단도 3개(국민의료보험관리공단 및 직장의료보험조합, 국민연금관리공단, 근로복지공단)에 이르는 등 제도별로 집행기관이 개별화되어 있다. 또한 공적연금의 경우 국민연금관리공단 외에 공무원, 군인, 사립학교 교직원 등을 위한 집행기구가 각각 별도로 운영되고 있다.

각 사회보험의 집행기관인 공단에서는 각각의 사회보험을 위탁관리하는 기능을 담당하여 적용·징수, 피보험자관리, 급여심사, 서비스 등의 업무를 수행하고 있다. 의료보험은 각 조합별 관리로 제도의 운영이 매우 다원화되어 있으나 현재 공·교 의료보험과 지역 의료보험의 통합으로 국민의료보험관리공단이 출범하였고 현재 직장의료보험과의 통합이 추진되고 있다.

산재보험은 근로복지공단 외에 보험사무조합에서 보험료 징수 및 관리행정을 위탁받아 실시하고 있으며 1997년 말 현재 보험사무조합이 위탁관리하고 있는 사업장수는 산재적용사업장의 3.5% 정도이다. 고용보험은 노동부가 관장하면서 직접 업무를 집행하는 체계로 되어 있으나 보험료의 징수업무는 근로복지공단에 위탁되어 있다. 노동부 지방노동관서의 고용보험업무는 업무가 분리되어 있던 고용보험과와 직업안정과를 통합하여 고용안정1·2과로 운영, 업무의 연계성 및 효율성을 높이고 있다. 각각의 사회보험은 심의위원회를 두고 있는데, 국민연금은 「국민연금기금운용위원회」(15인)에서 기금운용에 대한 지침 및 계획안을 심의·의결하고 있다.

[그림 12] 우리나라의 4대보험 행정체계 조직도



자료: 보건복지부 인터넷 홈페이지 <http://www.mohw.go.kr>과 노동부 홈페이지 <http://www.molab.go.kr> 참조

산재보험은 「산업재해보상보험심사위원회」(15인)에서 보험료율의 결정에 관한 사항, 기금운용 계획의 수립에 관한 사항 및 기타 산재보험에 관한 주요 사항을 심의·의결하고 전문위원회를 따로 두어 심의위원회의 심의사항을 검토·조정한다. 고용보험은 「고용정책심의회」(30인 이내)를 두어 고용정책 기본계획 및 고용보험에 관한 주요 시책을 수립·조정하고 있으며 고용보험전문위원회를 비롯한 분야별 3개의 전문위원회를 두고 있다.

나. 문제점

4대 사회보험은 전체 사회보장체계에 대한 일관된 구성하에서 연계·통합을 고려하여 도입된 것이 아니라, 각 사회보험이 당시의 사회경제적 필요성에 따라 개별체제로 도입되고 행정편의주의에 경도된 발전과정을 거쳤다. 즉 우리나라 사회보험은 관리가 용이한 특수지역 및 일정규모 이상의 사업장을 대상으로 우선 도입되고 아래로 확대되는 과정을 거쳤다. 따라서 어느 제도의 보호도 받지 못하는 계층이 있는가 하면, 제도간의 연계가 미흡하여 급여가 중복 지급되는 문제도 발생하고 있어 사회보험이 목표로 하는 보편적 보호기능에 한계를 지니고 있다.

또한 적용범위가 동일하거나 중복되어도 각 보험이 각각 산하 관리조직을 가지고 별도로 관리하고 있거나 동일 관장부처하에 있더라도 별도로 관리하고 있어 운영상의 비효율이 발생하고 있다는 점도 문제점으로 지적되고 있다.

2. 영국의 사회보험 행정조직

가. 조직체계

영국의 사회보험은 국민보험제도(National Insurance)하에 통합적인 관리운영체계를 가지고 있고 사회보장부(Department of Social Security)에서 모든 사회보험 및 사회복지서비스 업무를 총괄하여 통합운영하고 있으며 제도간의 유기적인 연계체제를 갖추고 있다.

사회보장부 산하에 급여국(Benefit Agency), 보험료징수국(Contribution Agency), 정부기술서비스국(Information Technology Service Agency), 아동지원국(Child Support Agency), 보훈국(War Pension Agency) 등 총 5개의 기관을 두어 급여제공과 보험료 징수, 정보체계를 유기적으로 공유하고 있다.

사회보험의 보험료 징수는 사회보장부 산하의 보험료징수국에서 사회보장세(Social Security Tax)의 명목으로 통합 징수되고 있었으나, 1999년 4월부터 내국세청(Inland Revenue)과 징수체계를 통합하기 위해 양 기구간의 협력사업(Joint Working Program)이 진행되고 있다. 통합은 단일한 조직을 통해 보험료를 징수함으로써 국민들의 편의를 증진시키고 내국세청과 사회보장부의 정보와 기술을 공유하여 효율적인 자원의 활용과 세부담의 형평성을 증진시키며 납세와 보험료 납부실적을 더욱 높이는 것을 목적으로 하고 있다.

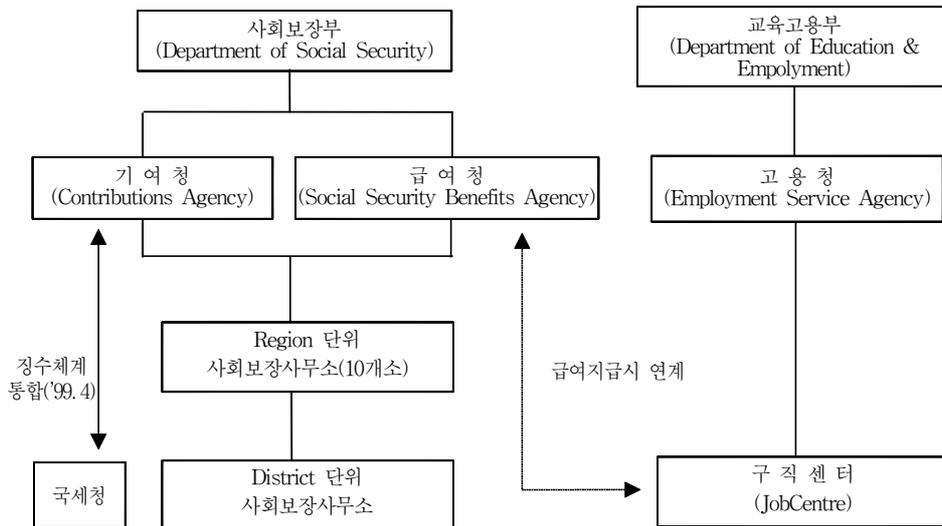
보험수급자 관리 및 급여업무 등 세부적인 대민집행업무는 사회보장부의 지방조직인 급여사무소(Benefit Office)가 담당하며 실업급여의 지급은 급여국과 연계된 교육고용부의 산하조직인 JobCentre에서 담당하고 있다. 이는 보험제도 적용자들을 노동시장에 적극적으로 참여시키고 실업급여 지급과 취업알선을 One-Stop으로 제공하기 위함이다. 단, 의료보장은 국민개보험으로서 별도 체제로 국민보건서비스(National Health Service)에서 담당하고 있다.

이와 같이 영국의 사회보험제도는 사회보장부를 중심으로 통합적 체계가 구

축되어 있는데, 이로써는 보험제도 적용자들을 노동시장에 적극 참여시키기 위한 노동정책과의 연계가 미흡하다는 문제가 제기되어 왔다. 이에 따라 최근 영국에서는 이러한 단점을 보완하고 보다 효율적인 사회보험의 관리운영을 위해 New Deal 프로그램을 신설하고 ‘Welfare to Work Program’과 ‘Active Modern Service’라는 모토하에 장기적인 복지개혁을 추진하고 있다.

이러한 노력은 구체적으로 첫째, 교육고용부(Department of Education and Employment) 및 지방정부와의 협력사업을 통해 실직자에게 고용 및 훈련서비스를 제공하는 New Deal 프로그램, 둘째, 보험료의 징수에 있어서 사회보장부의 징수국(CA)을 내국세청(Inland Revenue)으로 이전하여 조세와 국민보험 기여금의 연계를 강화하는 사업, 셋째, 각 행정기관에서 효율성과 수급자의 만족도를 향상시키기 위한 일련의 사업들(Active Modern Service)이 그것이다. 이러한 개혁들은 사회보험 급여와 노동시장정책과의 연계성을 강화하고 복지제도의 효율성을 높이며 적극적이고 수급자 위주의 서비스를 제공하는 것을 목표로 하고 있다(세부적인 사항은 부록의 「영국의 복지행정개혁」 참조).

[그림 13] 영국의 사회보험 행정조직도



자료: 방하남, 『외국의 사회보험 관리운영체계』, 1999.

3. 독일의 사회보험 행정조직

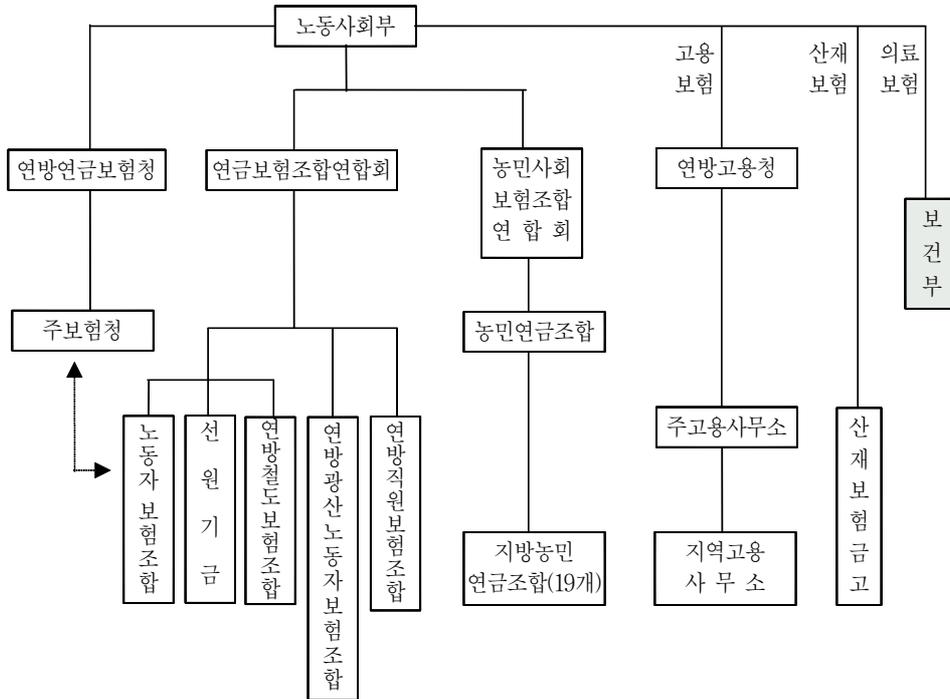
가. 조직체계

독일은 각 사회보험별로 독립적인 관리운영체계를 가지고 있다. 산재보험을 제외한 연금보험, 의료보험, 실업보험은 의료보험자인 질병금고에서 적용 및 징수업무를 통합관리하여 관리효율성을 높이고 있으며 사회보험의 급여는 보험간에 유기적으로 연계가 되어 있지만, 산재보험은 직업별조합의 자율성이 강하여 독립적으로 징수하고 있다. 세부적인 집행은 노동사회부의 지방사무소가 관리하나 주로 지방자치단체 및 각급 노사단체를 중심으로 하는 조합주의적인 자율집행이 기본 운영철학이다.

독일의 경우, 보수주의적 복지국가의 조직체계를 구축하고 있어 사회보장제도의 탈상품화의 정도가 낮고 계층유지의 역할이 큰 특징을 가지고 있다. 즉 생산직 근로자와 사무직 근로자, 자영자 등 신분제적 질서에 기반한 보험체계의 잔재가 행정조직에 아직도 반영되고 있다. 독립적인 자치행정기구인 보험에 관련되는 법제정 및 수정, 권한 부여 등을 담당하고 있는 대표자회의(운영위원회)와 집행을 담당하는 이사회로 구성된다.

사회보험(복지)체계의 총괄조정은 노동사회부(Department of Labor and Social Affairs)에서 담당하며 국가의 모든 복지정책에 대한 계획을 수립·감독한다. 연금은 연금보험조합연합회에서, 의료보험은 지역, 기업, 자영업, 농민 질병금고연합회에서, 고용보험은 연방고용청에서, 산재보험은 산업·지역별(노사자치)산재보험금고에서 관리운영하고 있으며, 보건부에서는 의료보험과 보건 및 의료행정을 담당하고 있다.

〔그림 14〕 독일의 사회보험 행정조직도



자료: 방하남, 『외국의 사회보험 관리운영체계』, 1999.

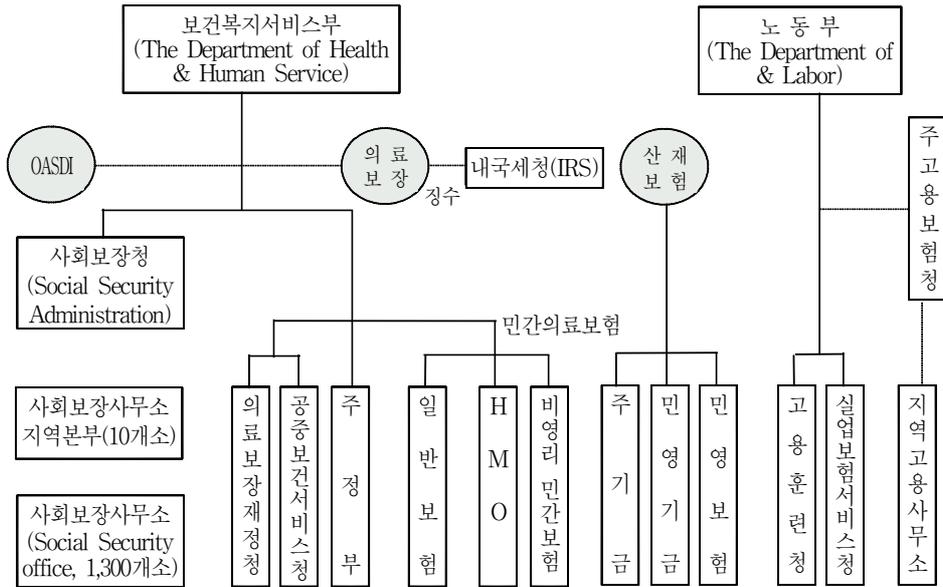
4. 미국의 사회보험 행정조직

가. 조직체계

1908년 산업재해보험법(Workers' Compensation Law)에 의해 산재보험이 실시된 이후 연금보험, 실업보험, 유족급여(Survivors), 장애보험, 의료보호(Medicare), 보충적 소득보장제도(Supplemental Security Income: SSI) 등이 운영되고 있다. 미국의 사회보험은 연방정부와 주정부가 독자적 혹은 상호 연계적 프로그램을 시행하고 있다. 연금과 의료보호는 연방정부가 관리운영하고, 산재보험과 실업보험은 연방정부와 주정부가 상호 협조하여 공동으로 운영하고 있다. 반면에 의료보험은 사회보험안에 편입되어 있지 않고 민간보험자에

의해 제공되고 있다.

[그림 15] 미국의 사회보험 행정조직도



자료: 방하남, 『외국의 사회보험 관리운영체계』, 1999에서 재구성.

사회보험 관장조직으로는 감독부처인 보건복지서비스부(Department of Health and Human Services) 산하의 사회보장청(Social Security Administration)이 있으며 프로그램 실행을 위한 지방조직으로는 사회보장사무소(Social Security Office, 1300개소)가 있다.

노동부는 고용훈련국(Employment Training Administration), 실업보험서비스국(Unemployment Insurance Service)을 통해 연방정부 차원의 실업보험제도를 개발·시행하며 주정부 산하의 고용보험청은 지역고용사무소(Employment Office)를 통하여 취업서비스 및 실업급여업무를 시행하고 있다. 실업보험은 연방정부와 주정부가 공동으로 관리 운영하는 제도이지만 주정부가 주도적 역할을 담당하고 있다. 연방정부는 제도가 합리적이고 효율적으로 운영될 수 있도록 하는 재정적·기술적 지원기능이 강하다.

산재보험은 주정부에서 자치적으로 운영하고 각 주마다 제도내용이나 운영

이 각기 다르며 부분적으로 민영화된 주도 있다. 일반적으로 주정부 내의 노동부나 근로자보상국(Workers' Compensation Board)에 소관하고 있으며, 연방정부에서는 노동부의 근로자보상사업실(Office of Workers' Compensation Program)에서 제도전반에 걸쳐 관리·운영한다.

한편 사회보험관리체계는 재무부(Treasury Dept.), 국세청(IRS), 사회보험청(SSA)간의 업무분담 및 연계가 구축되어 있다. 즉 재무부는 기금의 관리 및 현금급여의 집행을, 국세청은 보험료의 징수 및 적용대상 사업장의 관리, 사회보험청은 피보험근로자의 관리 및 급여의 심사 등의 업무를 분장하고 정보의 교환을 통해 업무간의 연계를 이루고 있다.

5. 시사점

앞서 살펴본 바와 같이 대부분의 국가에서 의료보험을 제외한 사회보험에 대해서는 일원화된 행정체계를 구축하고 있거나 서로 다른 부서에서 수행하고 있다 하더라도 하부 집행기구를 단일화하여 체계적인 업무분담 및 유기적인 연계체제를 형성하고 있다.

각각의 사회보험이 당시의 사회경제적 필요성에 따라 개별체제로 도입되어 관장주무부처가 노동부와 보건복지부로 나누어져 있으며 하부 집행기구(관리공단)도 개별화되어 별도로 운영되고 있는 우리나라의 조직체계보다는 성숙된 단계로 볼 수 있다.

영국의 사회보장제도는 사회보장부에서 통합관리하면서 이 체계를 통해 일관된 정책의 수립 및 집행이 가능하며 사회적 위험에 대한 보상으로 기여를 바탕으로 하는 보험 외에 자산조사에 의한 부조, 그리고 욕구에 따른 수당 등을 통해 다각적인 보호를 제공하고 있다는 장점을 가지고 있다.

미국의 사회보험제도도 사회보험의 적용·징수에 있어서 국세청(Tax Collection Agency)과의 통합연계를 통하여 효율적인 관리를 하는데 특징이 있다. 즉 Tax System과 사회보험시스템간의 공통업무는 통합하고 서로 고유한 업무는 연계함으로써 효율적인 운영을 하고 있다.

독일의 시스템은 각 사회보험이 분립된 보험자에 의해 독립적으로 관리운영됨으로써 다원성 및 자율성의 강점은 있으나 보험조합별로 보험료의 부과기준

이나 급여 및 재정 등이 상이하다는 단점이 있다.

한편 영국에서는 New Deal 프로그램 및 Active Modern Service 등 일련의 복지행정 개혁조치를 통해 사회보장제도의 효율성을 증진시키고 있으며, 독일에서는 사회복지법 III을 통해 복지정책과 노동정책의 연계성을 강화하고 복지수혜자의 자립능력 제고를 위해 노동시장 참여를 적극 유인하고 있다. 사회보장제도가 시혜적인 경제적 부조의 형태에서 벗어나 적극적으로 노동시장에의 참여를 유인하는 노동을 통한 복지(Welfare to Work)를 사회복지 행정의 핵심적 사업으로 추진하고 있다.

VI. 勞動行政組織의 改編方案

1. 고용중심의 복지(Welfare to Work)로 전환과 중장기적 조직개편 방안

삶의 질 향상을 위해서는 한시적인 시혜복지 보호보다 고용 중심의 장기적인 근로복지서비스 제공이 보다 중요하다. 즉 복지정책이 국가보호 중심의 복지대상(Welfare)에서 적극적인 고용기회와 고용유지정책을 통해 노동 중심의 복지체제(Welfare to Work)를 복지국가 구축의 기초로 정립해야 할 것이다. 이와 같은 복지행정에 대한 새로운 패러다임은 현재 이분화된 우리나라의 복지와 노동행정조직에 대한 개편을 시사한다.

영국에서는 사회보장부와 교육고용부로 이원화되어 있는 행정체계로는 사회복지정책과 노동정책의 연계가 미흡하여 제도 적용자들을 노동시장에 적극 참여시키기 어렵다는 한계점을 인식하고 이를 개선하기 위해 교육고용부의 JobCentre를 중심으로 행정집행단위를 일원화하여 뉴딜(New Deal)프로그램을 적극적으로 운영하고 있다.

미국의 경우에도 요보호가정 일시부조 정액보조금(TANF)프로그램을 개정하여 노동부로부터 탈복지지원금(Welfare-to-Work Grants)²⁷⁾을 지원하여 실업자의 일자리 이탈을 적극적으로 방지하면서 취약계층에 대한 지원을 더욱 강화하여 노동과 결합되는 복지를 추구해 가고 있다.²⁸⁾

독일에서는 1998년 1월부터 사회복지법 III을 제정하여 복지부문에 대한 노동시장정책의 개입정도를 강화시켜 기존의 '실직자 보험금'을 연방고용청에 대한 분담금으로 전환함으로써 실직시의 보호제도가 아닌 실직에 대항하는 노동

27) 1997년 제정된 균형예산법(Balanced Budget Act)에 의거하고 있다. 유길상·문진영 외 (1998. 9.), 『실업자 사회안정망의 국제비교』, 186쪽 참조.

28) 선진국에서는 장애인에 대한 복지제도 역시 노동행정기관을 통해 '노동 중심의 복지'체제 하에서 운영되고 있다. 영국에서는 교육고용부의 고용서비스국, 미국은 노동부의 고용훈련국, 일본에서는 노동성 장애인고령자고용대책과에서 장애인의 고용 및 복지문제를 총괄하고 있다.

을 통한 능동적인 복지제도로 변화시켰다.

이와 같은 선진국의 발전추세를 고려하고 노동 중심의 복지사회로의 실질적 정립을 위해서는 노동과 복지업무의 통합이 필요할 것으로 보인다. 즉 보건복지부로부터 복지행정업무를 분리하여 노동부로 통합함으로써 노동과 복지행정의 일원화된 운영체계를 구축하고 적극적인 노동시장정책과 유기적인 연계를 가질 수 있도록 해야 할 것이다. 복지와 노동행정의 통합을 통한 업무효율성 증진은 행정조직의 경쟁력을 도모함과 아울러 복지수혜자에 대해 복지의존문화를 탈피하고 노동을 통한 인간의 궁극적인 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 하는 대안으로서 선진복지 행정의 기반이 될 것이다.

2. 직업안정조직의 확대개편 방안

직업안정조직의 확대·개편에 있어서는 다음과 같은 요인들이 고려되어야 한다. 첫째, 직업안정업무의 효율성·전문성을 확보할 수 있는 방향으로 이루어져야 한다. 직업소개, 직업지도, 고용 및 직업에 관한 정보의 수집·분석·제공 등 직업안정서비스에 대한 전문지식을 갖고 효율적으로 추진할 수 있어야 한다.

둘째, 실업의 증감과 제도 변화 등 다양한 환경변화에 유연하게 적응할 수 있어야 한다. 노동시장은 경제상황의 변화에 따라 지속적으로 변화하기 때문에 경제가 호전될 경우 실업률은 낮아질 수 있다. 실업률이 낮아지게 되면 직업안정기관의 인력을 상담원에서의 탈락이 아닌 기능조정과 배치면에서 탄력적으로 조정할 수 있도록 유동성을 확보하여야 할 것이다.

셋째, 직업안정서비스는 수요자 중심의 행정을 구현하고 업무수행의 효율성을 확보하여야 한다. 업무처리가 공급자 편의위주의 행정이 아니라, 민원인이 편안하게 업무를 처리할 수 있도록 시설 및 프로그램을 배려하고 One-Stop 행정을 구축하여야 할 것이다.

넷째, 행정의 중복 및 행정체계 비대화 방지와 해당 프로그램의 이질적인 수혜대상집단에 대한 효율적인 관리, 그리고 시행조직간 상이한 목표와 이해관계를 유기적으로 조정하여 업무의 효율성을 증가시킬 수 있도록 직업안정의 다양한 업무를 일원화하여 유기적인 연계방안을 모색하여야 할 것이다.

이와 같은 몇 가지의 고려요인에 기초해 우리나라 직업안정기관의 강화방안을 도출해 보면, 먼저 공공직업안정기관의 신설 및 확충은 무엇보다도 지역적 특성을 고려하고 각 기관에 대한 민원인 수요에 대한 예측이 선결되어야 한다. 상담원 대비 민원인수의 적정수준 유지를 위해 중소도시는 시단위로, 대도시는 구단위로 종합적인 직업안정서비스를 제공할 수 있는 고용안정센터의 신설이 필요할 것으로 보인다.

지자체(시·군·구) 취업알선센터의 경우, 취업알선 및 직업상담 등 직업안정기능에 요구되는 전문성 및 체계성을 도모하고 종합적인 고용서비스를 제공하기에는 조직체계 및 인력, 시설면에서 부적당하다고 지적되고 있다.²⁹⁾ 향후 고용안정센터와의 통합 및 유기적인 연계방안 모색이 필요하다.

민간경영기법의 도입으로 공공직업안정서비스의 전문성과 질을 제고하기 위해 도입된 민간직업상담원제도의 취지가 크게 제기능을 발휘하고 있지 못하고 있으며 중장기적인 교육도 부재한 현실이다. 직업안정조직의 장기적 인력 운영의 효율성과 내실을 기하기 위해서는 먼저, 직원 채용시 경로를 이원화하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 직업상담원의 경우 직업상담 관련학과 졸업자나 해당 분야의 사회경력을 채용요건으로 두어 취업알선 및 직업상담업무 담당인력과 고용보험·직업능력개발 담당인력을 채용과정에서 이원화시킴으로써 직업상담의 전문성과 연속성을 확보해 가는 것이다.

또한 직업안정조직이 장기적인 관점에서 취업알선 및 상담서비스 제공에 역점을 둔다면 다양한 민원인들의 행정수요를 충족시켜 주기 위해서는 상담인력을 성·연령·경력별로 다양성이 확보되어야 할 것이며, 업무종사기간에 따라 업무를 변경시켜 나가는 경력개발경로의 마련도 필요할 것이다.

민간상담원의 신분이 1년 계약직으로 신분의 불안정성이 중장기적인 전문성 확보에 걸림돌이 되고 있다. 기관 내 혼재되어 있는 공무원, 직업상담원, 일용직간에 적절한 업무분장을 통해 직업안정조직의 전문성 및 생산성을 제고하고 상담원의 지위안정화를 도모해야 할 것이다.

공공직업안정기관이 보다 강화된다 할지라도 공공기관에 의해 수행될 수 있는 취업알선 및 직업상담서비스는 질과 양에 있어서 한계가 따를 수밖에 없으므로 다양하게 산재해 있는 민간직업안정기관과의 효율적인 분업체계를 형성

29) 한국노동연구원 실업모니터링센터 내부자료(1999).

할 필요가 있다. 공공직업안정기관이 처리할 영역을 정하고 그 외의 영역에 대해서는 민간직업소개기관이 일정 역할을 담당하도록 하는 정책이 합리적일 것이다.

3. 직업안정프로그램 강화방안

우리나라의 직업안정기관은 급증된 대량실업에 대응하기 위한 양적 대응시스템으로 구축된 결과, 개별 실업자의 정보에 입각한 실업자군별 특성에 맞는 적절한 서비스가 제공되지 못하고 있다. 이에 따라 실업자의 체계적 관리를 통한 직업안정서비스의 효율성을 높일 수 있는 질 높은 서비스가 구현되어야 할 것이며, 이는 정부의 행정개혁 방향과 가용재원 등을 고려하여 한정된 인력 및 소요재원을 이용하여 최대의 효과를 거둘 수 있도록 해야 할 것이다.

직업안정기관에서 실업자에 대한 상담을 통해 정부의 도움을 가장 절실하게 필요로 하는 실업자의 순서대로 전체실업자를 분류, 집중적인 취업알선서비스를 제공하여 조기재취업을 촉진해 한계실업자의 장기실업화를 방지하는 것이 중요하다. 이미 여러 선진국에서는 실업자의 Profile을 구축하고 특성별 관리를 실시하고 있는데, 이러한 효율적인 실업자 관리는 실업대책의 실효성을 높이는데 매우 중요한 요인으로 작용한다고 보고되고 있다.

정부의 실업관련 대책은 노동시장의 총체적인 동향과 긴밀히 연계되어 경기순환에 적절히 조응하여야만 구조적 실업에 대한 효율적인 대안이 될 수 있다. 이를 위해서는 고용시장 및 노동경제 정보에 대한 분석기능을 강화할 필요가 있는데, 현재의 정보화 담당관실과 중앙고용정보관리소를 단일기구로 통·폐합하여 조직의 위상을 격상시키는 방안을 고려해 볼 수 있다.

미국에서는 노동부의 노동통계국(BLS)에서 총체적인 노동경제 정보를 분석·관리하고 정책개발자료의 생산 및 분석을 수행하여 정부정책의 효율성을 증가시키고 있다. 프랑스에서도 고용부 내의 연구조사통계활성화국(DARES)에서 동일한 기능을 수행하고 있다.

한편 직업상담이 실직자뿐만 아니라 예비 경제활동인구에 대해서도 적극적으로 제공되어야 한다. 각급 학교의 학생의 진로지도, 적성검사, 직업의 세계에 대한 올바른 이해 등 청소년의 직업선택·진로지도 등 예비 구직자에 대해서

미래의 직업에 대한 탐색과 상담서비스를 적극적으로 제공하여 실업예방에 만전을 기하여야 할 것이다.

4. 근로감독 및 안전보건기능 강화

근로감독 및 보건안전행정은 원칙론으로서 중앙기구에서 일원적·획일적으로 운영되어야 할 것으로 본다. 감독행정은 근로조건, 안전요소 등에 관하여 사용자를 강제하여 근로조건을 향상할 수 있도록 근로자의 기본적 생활을 보장하는 것을 목적으로 하고 있다. 따라서 근로감독행정은 통일적인 기준에 의하여 근로관계 법령의 적용을 받는 전국의 사업자에 일률적으로 시행되어야 하고, 특히 사법처리업무를 담당하므로 중앙행정기관의 직접적이고도 전속적인 관할 아래 두어야 할 것이다.

근로감독행정이 지방자치단체로 이관될 경우 중앙행정기관의 정책 및 행정방향이 상호 독립적으로 운영되어 일원적으로 적용되기 곤란하다. 또한 업무의 특성상 전문적 지식과 능력이 요구되는데, 지자체로 이관된다면 전문인력양성에 미흡할 것으로 판단된다.

우리나라의 안전관리체제는 현재 노동부, 행정자치부, 산업자원부에서 6개 기관을 통해 각 분야별로 개개의 법률을 집행·운용하고 있다.³⁰⁾ 이에 따라 사업장에 대한 중복규제, 안전관리 효율성 저하, 조직·예산낭비 등 행정집행의 비효율이 초래되고 있어 사업장 내 안전관리조직의 개편이 필요하다.

안전관리조직의 개편은 무엇보다도 감독업무의 전문성을 확보하고 중복감독을 제거하는 방향으로 진행되어야 할 것이다. 대부분의 선진국에서는 사업장 내 안전관리를 일원화하여 중복규제를 피하고 One-Stop Service체제를 구축함으로써 업무의 효율성을 향상시키고 있다.

미국에서는 1970년 OSHA법을 제정하여 노동부의 산업안전보건국에서 사업장 내 보건안전감독을 수행하고 있으며 영국에서도 1974년부터 HSE법을 제정, 산업안전청(HSE)에서 관장하고 있다. 독일에서도 마찬가지로 연방산업안

30) 산업안전분야는 산업안전공단(노동부 산하), 소방안전분야는 소방검정공사, 소방안전협회(이상 행정자치부 산하), 전기안전분야는 전기안전공사, 가스안전분야는 가스안전공사, 에너지분야는 에너지관리공단(이상 산업자원부)에서 감독업무를 수행하고 있다.

전보건청에서 사업장 내 가스·전기·기계 등의 안전관리를 담당하고 있으며 근로기준법·산업안전국(Abt.Ⅲ) 내에 기술노동보호부를 신설, 작업장 보건안전관리에 대한 전문성을 확보하고 있다.

올해 1월부터 근로기준법이 확대적용됨에 따라 적용대상이 20만2천개소에 서 1백만 이상 사업장으로 확대되어 실무인력 보강 및 전문성 강화가 필요할 것으로 보인다. 물론 작은 행정부와 슬림화를 구현하는 것이 정책기조이지만 복지사회를 맞이한 근로자의 다양한 요구와 이에 따른 노사관계의 변화 및 산업발달로 인한 업무의 전문성과 복잡성이 증대되고 있는 점을 감안하면 근로감독·산업안전업무 담당인력의 증원 및 조직확대는 불가결한 사안이다.

아울러 복잡다기한 산업사회가 성숙되어감에 따라 산업안전감독도 전문적인 지식없이 적절히 수행될 수 없다. 장기적으로 일반 근로감독관과는 별도로 산업안전감독관을 채용하여 해당 분야에 대한 감독업무 수행에 전문성을 확보할 필요가 있겠다.

5. 직업훈련교육을 통한 인적자원개발

취업능력제고를 위한 직업훈련은 실업대책의 4개 기둥(일자리 창출·유지, 사회안전망 확충, 취업능력제고, 실업대책 전달체계 개선)의 한 축으로 중추적인 역할을 담당하고 있다. 고실업 저성장의 경제기조하에서는 직업훈련을 통한 인적자원개발에 역점을 둘 필요가 있는데, 직업훈련이 노동시장의 움직임과 밀접히 연계되지 않는다면 정상적인 정책적 효과를 기대하기는 어려울 것이다. 즉 직업훈련은 노동력의 수급 및 경기순환의 사이클과 밀접히 연계되어야만 구조적 실업에 대한 효과적인 대안이 될 수 있는 것이다.

이러한 시각에서 본다면 이론에 치우친 직업교육보다는 실무 위주의 직업훈련이 산업현장의 수요에 적절히 부응하고 경쟁력이 있는 인적자원개발 정책이 될 수 있다. 이 점은 실무 위주의 기능대학 취업률이 전문대학 취업률에 비해 월등히 높게 나타나는 점으로도 확인된다.

따라서 직업훈련을 직업교육의 일환으로 교육부에서 관리하는 것은 바람직하지 못하며 고용안정기능의 한 구성요소로서 일원화된 노동행정기구에서 담당하여 취업과 긴밀히 연계될 수 있는 조직체계가 타당하다고 본다. 미국, 프

랑스, 영국 등 대부분의 선진국에서도 직업훈련은 노동성의 조직체계 내에서 운영되고 있으며 지자체나 외부 독립기관에서 관장하는 경우라도 훈련정책 기획 및 수급조정은 노동성에서 주관, 노동시장의 변화를 최대한 반영하고 취업과 긴밀한 연계체계를 구축하고 있다.

직업훈련과 고용이 분산·관리되어 적절한 연계를 갖추지 못한다면 직업훈련의 목표인 취업능력 제고기능이 희석될 수밖에 없으며 결과적으로 행정수요자들이 훈련따로, 구직활동따로라는 불편을 겪는 것은 자명하다.

參 考 文 獻

- 국민회의 전달체계팀, 「복지행정조직 개편방안」, 국민회의, 1999. 2.
- 금재호·정병석, 『고용안정제도에 관한 한·독 비교』, 한국노동연구원·프리드리히 에베르트재단, 1998. 12.
- 김태기, 「직업안정제도 개선방안 - 민간고용알선기능의 활성화를 중심으로」, 『직업안정제도 개선방안』, 한국경영자총협회, 1997.
- 노동부 고용정책실, 「직업안정인프라 구축계획」, 내부자료, 1999. 1.
- _____, 「고용안정인프라 구축 중기계획」, 내부자료, 1999. 3.
- 노동부, 「영국의 사회보장제도」, 『사회보험 통합논의 기초자료집』, 1998. 12.
- _____, 『노동부의 바람직한 조직개편 방향』, 중앙행정기관 경영진단을 위한 의견수렴회의, 1992. 2.
- 방하남·유길상·안학순, 「실업과 사회안정망」, 『분기별 노동동향분석』, 1998. 9.
- 송호근, 『한국의 실업과 실업대책』, 한국노동연구원, 1998. 12.
- 안학순, 「영국 사회보험제도의 현황과 변화」, 1999.
- 유길상·문진영 외, 『실업자 사회안정망의 국제비교』, 한국노동연구원, 1998. 9.
- 유길상·금재호·김동우, 『직업안정인프라의 재구축 방안』, 한국노동연구원, 1992. 2.
- 윤우현, 「고용문제의 현황과 과제」, 고용평등의 달 기념토론회 자료, 1997. 10.
- 윤조덕 외, 『안전관련체계의 합리화 방안에 관한 기초연구』, 한국노동연구원, 1996. 6.
- 임무송, 『영국의 노동정책 변천사』, 한국노동연구원, 1997.
- 전현중, 『프랑스의 직업교육훈련제도』, 한국노동연구원, 1997.
- 정보통신행정연구소, 『직업안정 및 고용보험 관리조직의 재구축방안』, 한국노동연구원, 1998. 5.
- 정연택, 「독일의 사회보험료 공동징수」, 『사회보험 통합논의 기초자료집』,

1998. 12.
- _____, 『직업안정기관의 국제비교』, 노동연구원, 1997. 7.
- 정인수 · 정병석, 『근로감독행정제도의 개선방안 연구』, 한국노동연구원, 1992. 4.
- 조준모, 『미국의 고용조정: 경험과 시사점』, 한국노동연구원, 1997.
- 채창균, 「실업대책 III : 직업안정망 확충」, 『기업경제』, 1998. 4.
- 한국노동연구원, 『고실업시대의 실업대책』, 1998.
- _____, 「미국의 공공직업안정조직」, 내부자료, 1998.
- 한국행정연구원, 『영국의 중앙정부조직』, 1997. 10.
- _____, 『독일의 정부조직』, 1997. 5.
- _____, 『미국의 연방정부조직』, 1997. 8.
- _____, 『프랑스의 정부조직』, 1998. 12.
- BMA, *Social Security at a Glance*, <http://www.bma.de>, 1999.
- _____, “Occupational Safety and Health Management Systems”, <http://www.bma.de>, 1999.
- DOL ETA, “The One-stop Career Center System”, <http://www.doleta.gov>, 1998.
- _____, “Workforce Investment Act Questions and Answers”, <http://www.usworkforce.gov>, 1998.
- _____, “Unemployment Insurance and Employment Service Programs”, <http://www.doleta.gov>, 1999.
- DSS, “A Guide to Working in DSS Headquarters”, <http://www.dss.gov.uk>, 1999.
- _____, “A Guide to Benefit; A Concise Guide to Benefits and Pensions”, <http://www.dss.gov.uk>, 1999.
- ES, *What is New Deal*, 1999.
- _____, New Deal for Young People aged 18~24, 1999.
- HSE, “Health and Safety in Local Authority enforced industries”, <http://www.open.gov.uk/hse>, 1998.
- _____, “Developing an Occupational Health Strategy for Great Britain”,

- <http://www.open.gov.uk/hse>, 1999.
- ILO, “Organization of Labour inspection Services and Inspection Staff”, *Labour Inspection*, ch 3, ILO Conference 71st Session, 1985.
- _____, “Employment Services and the Introduction of Youth Schemes: The Case of the UK”, <http://www.ilo.org>, 1998.
- _____, “New Prevention Strategies for Labour Inspection”, <http://www.ilo.org>, 1998.
- _____, “Strategies Developed by the Public Employment Service in Response to Structural Changes in the Labour Market”, <http://www.ilo.org>, 1997.
- JobCentre, *Just the Job*, 1998.
- OECD, *The Public Employment Service in Japan, Norway, Spain and UK*, 1993.
- _____, *The Public Employment Service in Austria, Germany and Sweden*, 1995.
- _____, *The Public Employment Service in Denmark, Italy and Norway*, 1996.
- _____, *The Public Employment Service in Belgium*, 1997.
- _____, *The Public Employment Service in Greece, Ireland, Portugal*, 1998.
- _____, *The Public Employment Service in the US*, 1999.
- _____, “Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies”, 1996.
- _____, “Decentralization of the Public Employment Service and Local Management”, International Conference, 1998. 4.
- _____, “National Employment Action Plan France”, <http://www.oecd.org>, 1998.
- OSHA, “State Occupational Safety and Health Plans”, <http://www.osha.gov>, 1999.
- _____, “OSHA Strategic Plan”, <http://www.osha.gov>, 1999.

Sansier, M and D. Boutonnat, "The Relationship between Public Employment Services and Private Employment Agencies: Developing a Cooperation Framework", ILO, 1997.

Walwei, U., "Performance Evaluation of Public Employment Service", ILO, 1996.

附 錄

〈附錄 1〉英國의 福祉行政 改革

〈附錄 2〉勞動部의 部署別 主要業務

〈附錄 1〉英國의 福祉行政 改革

영국 복지개혁프로그램의 목표는 모두에게 기회와 안정을 확대시킨 21세기에 적절한 복지국가란 수립하는 것이다. 베버리지 원칙의 연장선상에서 21세기에 적절한 복지국가란 근로할 수 없는 사람에게는 생계를 보장(security for those who cannot)하고 근로가 가능한 사람은 빈곤에 대한 최선의 대책으로 근로하도록 하는 것(work for those who can)이다.

기존체계는 이러한 원칙으로 수행하기에 적절하지 못하다고 평가되고 있다. 더 많은 공공지출이 사용되고 있지만 빈곤은 근절되지 않고 있으며 사회적 지출은 계속 증가하고 있다. 또한 기존 사회보장체계는 매우 복잡한 구조를 갖고 있으며 많은 실업자들이 근로보다 복지에 안주하고 근로하지 않도록 한다. 따라서 영국에서는 복지개혁에 대한 노력이 진행중이며 이미 그린페이퍼와 정기적인 예산계획을 통해 장기적인 개혁의 계획을 수립하고 있다.

1. New Deal 프로그램³¹⁾

JobCentre를 통한 사회보장부와 교육고용부의 협력은 급여수급자들의 재취직을 도움으로써 사회보장부의 구직자 급여를 노동정책과 연계하여 실업자를 노동시장에 적극적으로 참여시키려는 중요사업으로 New Deal 프로그램이 이러한 영국의 복지개혁의 핵심적 사업으로 추진되고 있다.

New Deal 프로그램은 처음 18~24세의 젊은이 실업자를 대상으로 도입되었는데, 1998년 1월 12개의 시범지역('Pathfinder' areas)에서 고용서비스 사무소를 통해 홍보되어 1998년 4월 18~24세 젊은이를 위한 New Deal 프로그램이 실시되기 시작하였다. 이후 New Deal은 실직자에 대한 적극적 노동시장정책으로 다른 대상에게도 확대되기 시작하는데 1998년 6월에는 25세 이상과 2년 이상의 장기실직자에게 확대되었고 장애인과 편부모에게도 서비스를 제공하

31) Employment Service, *What is New Deal*, 1999와 *New Deal for Young People aged 18~24*, 1999, 그리고 영국의 뉴딜정책 홈페이지 <http://www.newdeal.gov.uk> 참조.

게 되었다. 이렇듯 New Deal은 취업을 원하는 사람들을 도울 수 있는 다양한 접근을 시도하는 시범(innovate)사업을 통해 각 대상자별 차별화된 프로그램을 실시하고 있다.

New Deal은 사회보장급여를 받고 있는 수급자가 안정적인 직업을 찾도록 돕기 위해 고안된 영국정부의 ‘Welfare to Work’ 전략의 핵심요소이다. New Deal은 개인의 직업능력을 높이고 지역경제에서 요구하는 기술을 획득하여 취업이 용이하도록 개별적이고 실제적인 도움과 지원을 제공한다. 또한 New Deal은 지역사회에서 고용서비스(ES)와 협력하는 고용주, 자원활동기관, 교육과 훈련기관, 직업서비스(Career Services)와 연계하여 수행된다. 따라서 New Deal은 지역사회의 노동시장에 적절한 기술과 훈련을 제공하며 New Deal의 전달체계도 고용서비스의 주도하에 지역별로 다른 구조를 갖게 된다.

가. 18~24세를 위한 New Deal

청·장년 실업자를 위한 New Deal의 대상자는 18~24세로 New Deal 시작 이후 6개월 이상 실직한 사람들, New Deal 도입 전에 6개월 이상 실직한 상태에 있던 사람들로 구성되며 고용에 특별한 어려움이 있는 것으로 생각되는 사람들과 고용서비스 상담자가 곧 실직할 것으로 판단한 사람들, 외부 기관에서 의뢰된 사람들이 포함된다.

New Deal 프로그램은 Gateway라고 불리는 과정으로 시작되는데, Gateway는 New Deal의 주요 전략으로 개인의 욕구와 상황에 개별적인 도움을 제공하도록 되어 있다. New Deal이 수급자에게 상담과 정보를 제공하고 근로기회, 교육, 훈련을 제공하는데 있어서 Gateway는 이러한 서비스를 연계하는 첫단계이다.

Gateway 기간동안에는 개별적인 상담자가 배정되어 구직활동 및 직업에 대한 조언과 지도를 하고 gateway 후 참여할 단계에 대해 결정하도록 돕는다. 또한 자신의 기술과 고용전망을 향상시킬 기회를 결정하고 적절한 기회를 포착하도록 도움을 받는다.

〈뉴딜프로그램의 구조〉



Gateway 이후에는 4개의 프로그램 중 하나에 참여하게 되는데 다음의 프로그램이 그것이다.

- 정부지원에 의한 인턴사원(Subsidized Employment): 정부지원에 의한 인턴사원은 26주간 가능한데, 평균 주 30시간 이상의 근무를 하는 경우 주급 £60를 지급하고, 평균 주 24~29시간 근무하는 경우에는 주급 £40를 지급한다.
- 교육·훈련프로그램(Full-time Education and Training): 전일교육이나 훈련프로그램은 12개월까지 받을 수 있으며 Gateway 기간동안 상담자와 면담 후 필요한 교육과 훈련의 종류를 결정하고 이것이 지역사회 노동시장의 상황에서 실제적이라고 판단된 경우에 참여할 수 있다. 그리고 단기교육이 적절한 경우에는 3개월간의 교육을 받을 수도 있다.
- 환경특별조사단(Environmental Task Force)에서의 활동: 6개월까지 활동이 가능하며, 구직센터에서 소개한 환경단체에서 활동하게 된다.
- 자원활동기관에서의 활동(Voluntary Sector): 자원활동기관에서의 활동은 6개월까지 가능하며, 이는 근로능력을 높이는 훈련을 통합하여 젊은이의 고용가능성을 향상하고자 하는 것이다.

New Deal option 기간동안 지속적으로 개별 상담자와 연락하도록 하고 있으며 주 중 1일은 훈련을 받아야만 한다. New Deal에의 참여는 자발적인 것인데, 구직자 급여수급자의 경우에는 구직자 급여규정에 따라 구직활동을 증명해야 하기 때문에 New Deal에 필수적으로 참여해야 한다. 따라서 적절한 사유 없이 각 option을 거부하거나 조기에 그만 두는 경우 2주간 구직자 급여가 중단되고 지속적으로 거부하는 경우는 4주간 구직자 급여가 중단된다.

New Deal 프로그램이 끝난 뒤에도 직업을 구하지 못한 경우에는 집중적인 고용서비스가 제공되며 구직자 급여가 연장된다.

나. 25세 이상의 장기실직자를 위한 New Deal

영국에는 현재 약 200,000명에 이르는 25세 이상의 2년 이상 장기실직자가 있다. 이들을 위한 New Deal은 2년 이상 실업급여를 수급한 장기실직자가 일자리를 찾도록 돕고 구직활동과 직업훈련을 통해 더 나은 직장으로 취업할 수 있도록 돕는 것을 목표로 한다. 장기실직자들을 위한 New Deal 프로그램은 18~24세의 청·장년 New Deal이 도입된 이후 1998년 6월 12개 지역에서 시범 사업을 통해 실업대책으로서의 효과성을 면밀히 검토한 뒤 1998년 11월 전국적으로 확대되었다.

장기실직자를 위한 New Deal 프로그램은 참여자의 환경과 개별적인 욕구에 따라 개별화된 서비스를 몇 개월에서 1년 정도 제공하며 구직활동을 위한 각종 서비스는 지속적으로 제공된다. 장애가 있는 경우에는 장애인 고용에 관련된 상담원(Disability Employment Advisers: DEAs)이 전담 상담원으로 배정되며 특수한 원조를 제공하게 된다.

구직활동을 위한 일련의 서비스에는 적절한 정보제공, 구직신청에 대한 원조, 구직의욕을 고취시키기 위한 교육과정과 구직활동 방법에 대한 교육, 직업기술훈련이 있으며, 약물과 알콜 남용, 노숙자, 범죄기록과 같은 취업에 부정적인 영향을 주는 문제에 대한 서비스 등을 제공한다. 이 프로그램에 참여하고 있는 장기실업자를 채용하는 고용주에게는 6개월 동안 주당 £75씩 지원한다.

New Deal과정을 수료한 이후에도 참여자에 대한 지속적인 사후관리가 이루어지는데, 재취업이 되었거나 근로능력을 향상시킨 사람이 다시 실직되거나

구직자 급여를 갱신해야 하는 경우, New Deal 프로그램을 통해 받은 훈련과 직업경험을 잘 활용하여 일자리를 찾도록 원조하고 있다.

25세 이상의 장기실직자를 위한 New Deal은 18~24세 젊은이를 위한 New Deal과 동일하게 중요한 사업으로 시행되고 있으며 지역사회 내의 연계와 협력을 통해 수행된다.

다. 편부모를 위한 New Deal

편부모를 위한 New Deal은 빈곤가구로 소득보조(Income Support)를 받고 있는 편부모가 일하기를 원하는 경우 실질적인 도움과 정보를 제공하기 위한 사업이다. 이 프로그램은 1997년 7월 21일에 시작되었으며 현재 8개 지역에서 시행되고 있다. 편부모를 위한 New Deal은 1998년 4월부터 소득보조를 처음으로 신청하는 모든 편부모에게 적용되었으며, 이 프로그램에 참여하는 2명 이상의 아동이 있는 편부모 가구에 대한 아동보육 공제액이 £60에서 £100으로 상향되었다.

라. 장애인을 위한 New Deal

일하기 원하는 장애인에게 더 많은 고용기회와 근로유인을 제공하고 장애인에게 가능한 최선의 기회를 제공하는 통합적인 사회를 이루기 위해 영국은 장애인을 위한 New Deal에 1백95만파운드의 예산을 책정하여 실시하고 있다.

DSS는 DfEE와 장애인 관련단체 그리고 다른 관련기관과의 협력하에 사업을 개발하고 있다.

마. Single Gateway

사회복지체계를 현대화하는 일환으로 복지수요자들이 사회복지 관련정보 및 급여를 수급할 수 있는 창구를 일원화하고 근로가능한 모든 사람에게 직업을 찾을 수 있도록 돕는 능률적이고 효율적인 체계를 구축하기 위한 노력이 진행되고 있다.

이를 위하여 고용서비스국과 급여국, 그리고 다른 복지제공자들이 함께 운영하는 Single Gateway가 계획되었다. Single Gateway는 모든 사회복지 급여 수급자에게 개별적인 상담자를 배정하여 급여수급자의 고용잠재력을 평가하고 New Deal에서 제공하는 서비스에 대한 안내를 제공한다. 따라서 수급자의 개별적인 욕구에 기초한 상담과 정보를 제공하고 취업시 얻을 수 있는 소득수준을 제시하게 된다.

1999년 6월부터 직업이 있으나 전일제 고용이 아닌 사회보장 급여를 받고 있는 사람들에게 고용서비스를 제공하는 pilot 원칙을 도입하고 민간과 자원봉사기관을 활용하고 있다. 12개의 Pilot 지역이 선정되고 이 지역의 평가를 통해 전국적으로 Single Gateway의 도입에 필요한 정보, 즉 비용과 가능성, 최상의 관리운영방법, 재취직을 돕기 위해 관련된 서비스 제공의 필요한 방법에 대한 정보를 제공하고 있다.

또한 2000년에는 사회보장 급여를 받기 위해서는 근로가능한 사람들은 구직상담을 필수적으로 받도록 하는 법이 도입될 예정이다. 그러나 질병이 있거나 어린 부양아동이 있는 등 전일제 직장을 갖기 어려운 사람들에게 대해서는 적절한 생계보장이 우선시되며 구직상담은 임의로 적용된다.

2. New contract of welfare³²⁾

1997년 영국정부의 복지개혁 그린페이퍼(Welfare Reform Green Paper)는 사회보장의 현대화를 위한 계획안으로 장래 영국의 발전에 있어 복지개혁을 정부의 핵심적인 계획으로 규정하고 있다. 복지개혁의 목적은 불평등과 사회적 배제(특히 아동과 연금수급자에 있어서의 불평등과 사회적 배제), 부정수급, 근로의욕 저하 등의 문제를 해결하는 것이며, 이를 위해 복지개혁의 방향을 설정하는 8개의 원칙을 제시하고 있다.

① 새로운 복지국가는 근로활동 연령에 있는 사람들에게 근로할 수 있도록 돕고 격려해야 한다.

② 민간부문과 공공부문은 국민들을 예상가능한 사회적 위험으로부터 보호하고 퇴직시의 연금을 지급하는데 있어서 협력(partnership)해야 한다.

32) 안학순, 「영국 사회보험제도의 현황과 변화」, 1999 참조.

- ③ 새로운 복지국가는 전체 사회구성원에게 현금급여뿐만 아니라 수준 높은 공공서비스를 제공해야 한다.
- ④ 장애인은 인간으로서의 존엄성을 유지하며 살 수 있도록 필요한 지원을 받아야 한다.
- ⑤ 사회보장체계는 가정과 아동을 지원해야 한다.
- ⑥ 사회적 배제(social exclusion)를 해결하고 빈곤한 사람들을 돕기 위한 특별한 조치가 있어야 한다.
- ⑦ 사회보장체계는 개방적이고 정직해야 하며 급여를 받는 과정은 명백하고 집행가능해야 한다.
- ⑧ 현대적 복지를 제공하는 체계는 유연하고 효율적이며 국민들이 쉽게 이용할 수 있어야 한다.

이상의 원칙에 따른 복지개혁을 통해 실업자 가구의 비율이 감소하고 모든 국민에게 퇴직시의 소득을 보장하며 아동을 양육하는 가정에게 조세와 급여혜택이 증가하고 급여의 수급과정이 일원화되며 대상자의 만족도가 향상될 것으로 기대되고 있다. 이러한 복지개혁의 주요한 정책으로 New Deal 프로그램이 의욕적으로 추진되고 있다.

3. Active Modern Service

영국의 복지개혁은 매년 발표되는 정부예산안을 통해 구체화되고 있는데 1998년 3월 예산안 발표를 통해 ‘적극적이고 현대적인 서비스(Active Modern Service)’를 추구하는 개혁이 이루어지고 있다.

- 적극적 서비스(Active Service): ‘Welfare to Work’을 추구하는 것으로 근로와 자립을 강화하는 서비스 제공을 추진하는 것
- 대상자 중심(Customer Focused): 사람들의 다양한 욕구에 반응하여 급여에 대한 질과 만족도를 향상시키고 One stop service를 제공하며 필요한 정보를 제공하는 것
- 정직(Integrity): 욕구가 있는 사람에게 적절한 급여가 전달되도록 하며 급여의 남용이나 부정수급을 방지하는 것

사회보장부가 각 행정기관에 제시한 ‘적극적이고 현대적인 서비스(Active Modern Service)’는 사람들이 복지에서 근로로 이동하게 하고 수혜자 중심의 효율적인 급여제공을 수행하며 급여의 남용이나 부정수급을 방지하는 것을 목표로 설정하였다. 급여의 남용과 부정수급을 방지하기 위하여 급여국에서는 수급자에 대한 방문, 전화, 우편조사를 실시하며 전산화된 정보기술을 통해 제공되는 서비스 현황을 관리하고 부정수급 신고전화를 설치운영하고 있으며 1996년 4월부터 고용주의 책임성을 규정하여 부정수급의 발생을 저지하고자 하고 있다.

이러한 개혁안을 바탕으로 사회보장부와 산하 행정기관, 관련기관들의 프로그램이 평가되고 있으며 각 기관들은 그린페이퍼를 기준으로 사업계획과 개혁 프로그램을 설정, 수행하고 있다. 이는 욕구가 있는 사람에게 급여를 지급하고 급여의 남용이나 부정수급을 방지하여 재정적인 안정도를 확보하고 인구학적·사회적·문화적 변화와 노동시장의 변화에 적절히 대응함으로써 서비스의 만족도를 향상시키며 노동시장정책과 연계된 급여를 제공함으로써 복지보다는 근로를 통해 소득을 얻고 자립하도록 권장하는 일련의 구체적인 사업의 수행을 통해 이루어지고 있다.

〈附錄 2〉 勞働部の 部署別 主要業務

(1) 국제협력관실

- ILO·OECD 고용노동사회위원회(OECD/ELSAC) 및 OECD 관련 국제회의
- ILO 협약 및 권고 기준, 국제노동기준 관련 진정·권고에 대한 대응
- 무역과 노동기준의 연계논의(BR)
- 해외주재관 및 국제기구 파견관 관리
- 해외진출기업 및 외국인투자기업 지원 및 해외진출기업 아국 근로자보호

(2) 노사협력관실

- 노사분규 예방·조정 및 노동쟁의조정제도 연구 및 개선
- 노동조합 및 노동관계조정법 운영에 관한 사항
- 노사분규 예방·수습 지도
- 노사분규 특별지도반 운영관리
- 합리적인 노사관행 및 준법질서 확립 지도
- 노사분규 현황분석 및 사례별 대응방안
- 노동동향 분석·활용에 관한 기본계획의 수립

(3) 기획예산실

(가) 기획예산담당관

- 소속기관에 대한 행정지도, 확인점검, 방문의 조정 통제
- 각종 정책 및 중·장기 계획의 개발과 종합조정
- 국정감사 등 대국회업무의 종합 및 연락에 관한 사항
- 당정협의 등 대외정책자료의 종합조정
- 경제동향 보고 등 부처간 정책업무 협조에 관한 사항
- 세입·세출예산의 편성 및 재배정

(나) 행정관리담당관

- 노동부와 그 소속기관의 기구 및 정원 등의 조직관리
- 산하단체의 기구 및 정원 조정·심사, 행정권한의 위임 및 위탁에 관한 사항
- 제도개선 계획 수립 및 집행
- 행정규제 완화 및 행정쇄신과제 추진, 경제법령 투명성 제고
- 대통령, 국무총리, 장·차관 지시사항 실천계획 수립 및 시달, 주요업무 심사평가
- 세계화 추진계획 수립 및 관리
- 본부 및 소속기관에 관한 업무실적 평가

(다) 법무담당관

- 국무회의·경제장관회의에 관한 사항
- 타부처소관 법령안에 대한 검토 및 협의총괄
- 노동부 입법추진 계획의 수립 및 추진총괄
- 법령안·훈령안·예규안·고시안·공고안 심사 및 법규집 편찬·관리
- 각 실·국의 법령해석과 질의에 대한 협조
- 법제처 및 법무부에 법령유권해석 의뢰, 행정심판 및 소송총괄 및 소송수행
- 노동부소관 법인·단체의 인허가 변경·취소에 관한 협의 및 정관규약의 심사

(라) 정보화담당관

- 사무자동화 및 행정전산화 계획수립·시행 및 관리
- 지방노동관서 사업장관리(근로감독·산업안전)업무의 전산지원
- 소속기관 및 산하단체의 전산업무 협의 및 조정
- 노동통계조사 자료처리 및 데이터베이스 구축관리
- 기타 노동통계 및 정보화업무에 관한 사항

(마) 노동경제담당관

- 노동통계업무의 종합조정
- 노동통계조사 계획의 수립·시행

- 노동통계 자료의 공표 및 보고서 발간
- 노동통계연감의 발간과 통계자료의 정리 및 보관

(4) 고용정책실

- 고용총괄심의관

(가) 고용정책과

- 고용정책기본계획의 수립·시행 등 고용안정을 위한 정책수립 총괄 및 조정
- 고용에 관한 제도 연구 및 개선과 고용정책기본법 개정에 관한 사항
- 실업·인력부족 대책 등 고용안정업무의 수립·총괄 및 조정
- 국제간 노동력 이동 및 외국인근로자 대책에 관한 사항
- 중소기업 노동력 확보 지원시책 수립·총괄 및 조정
- 고용촉진시설에 대한 지원계획의 수립 및 시행
- 직업안정분야 국제협력에 관한 사항

(나) 고용관리과

- 직업안정법령의 제·개정에 관한 사항
- 노동시장 관리정책의 수립·조정
- 구인·구직·취업알선 등 직업소개에 관한 사항
- 직업안정기관의 기구·조직·업무수행에 관한 사항
- 고용정보의 수립·제공에 관한 기본계획 수립 및 지도
- 직업정보제공사업의 지도·감독에 관한 사항
- 국내·외 직업소개 및 모집·송출에 관한 사항
- 고용정보전산시스템 구성에 관한 기본계획 수립 및 운영지도

(다) 장애인고용과

- 장애인 고용촉진에 관한 정책수립·조정 및 법령의 제·개정
- 장애인고용촉진위원회의 구성·운영
- 장애인공공직업훈련기관·직업재활센터 건립 및 운영
- 장애인 고용지원·장려금, 보조금, 특별비용 지급 등 지원
- 국가 및 지방자치단체 장애인공무원 고용지도
- 사업주의 장애인 고용계획 및 실시상황 지도

- 장애인 직업지도, 적성검사, 고용정보 및 전산망 운영
- 고령자 고용촉진 관련법령 제·개정 및 제도개선

- 고용보험심의관

- (라) 고용보험정책과

- 고용보험에 관한 주요정책의 수립·조정 및 제도에 관한 조사·연구
- 고용보험법령의 제·개정
- 고용보험사업의 총괄조정
- 고용보험기금 운용계획의 수립·조정
- 고용보험사업 계획의 수립·조정
- 고용보험사업관련 연구 및 개발
- 고용안정사업 업무에 관한 대책수립 및 지도감독

- (마) 고용보험관리과

- 고용보험의 적용계획 수립 및 집행업무 수행
- 고용보험 적용 및 보험료 등의 징수에 관한 이의신청처리와 지도·감독
- 고용보험료 징수계획 및 징수제도 개선
- 고용보험요율에 관한 사항
- 고용보험료 징수에 관하여 근로복지공단에 위탁한 사항에 대한 지도·감독
- 피보험자격관리 계획수립 및 지도·감독
- 피보험자격관리에 관한 기준 제정 및 제도개선
- 고용보험전산망의 개발·운영에 관한 지도·감독

- (바) 실업급여과

- 실업급여에 관한 기본정책의 수립 및 업무 총괄
- 고용보험심사위원회 및 고용보험심사관의 구성·운영
- 지방노동관서의 실업급여 업무 확인·지도 및 감독
- 실업인정 및 기본급여 지급에 관한 사항
- 실업급여 부정수급 방지계획의 수립 및 집행
- 실업급여 수급자 관련 통계관리

- 능력개발심의관

- (사) 훈련정책과

- 직업능력개발훈련사업의 조정 및 총괄
- 직업능력개발훈련에 관한 기본계획의 수립 및 조정
- 직업능력개발훈련에 관한 법령의 제·개정 및 해석
- 공공직업능력개발훈련에 관한 사업계획의 수립 및 집행
- 직업능력개발훈련법인의 설립허가 및 관리
- 직업능력개발훈련시설 지정에 관한 사항

- (아) 인적자원개발과

- 사업주의 직업능력개발사업에 대한 지원
- 직업능력개발훈련과정의 인정·지정에 관한 사항
- 직업능력개발훈련 실시상황 파악 및 관리
- 실업자 직업훈련의 계획수립 및 실시·운영
- 실업대책 직업훈련에 관한 통계분석 및 관리
- 고학력 실업자를 위한 특별과정 운영 등에 관한 사항

- (자) 자격지원과

- 직업능력개발훈련 기준 등에 대한 기본계획 수립 및 집행
- 자격지원과 관련 비영리법인의 지도 및 감독
- 기능장려에 관한 기본시책의 수립 및 시행
- 기능장려기금의 조성 및 운영·관리
- 직업훈련기관·훈련과정에 관한 평가기준 및 훈련기법 시달
- 국가기술자격제도에 관한 기본시책의 수립 및 시행
- 국가기술자격 검정계획의 협의 및 운영

- (5) 노정국

- (가) 노정과

- 노사관계 발전에 관한 종합대책 수립과 노사정책의 총괄·조정 및 분석
- 노동관계법 개정 총괄조정

- 노동위원회 운영·지도
- 노동정책에 관한 장·단기 종합계획 수립
- 집단적 노사관계 정책시행 결과 평가·분석
- 노사관계 연구단체의 지도 및 육성

(나) 노동조합과

- 노동조합 지원에 관한 업무
- 노동조합 설립 및 변경신고서 처리
- 노동조합 이외의 노동단체의 합리적 노동운동 유도
- 노동조합 및 노동관계 조정법령(노동조합, 단체교섭 및 부당노동행위에 관한 부분)의 제·개정 및 해석·적용
- 노동조합에 관한 정책개발 및 계획의 수립 노동조합 제도연구 및 개선
- 부당노동행위 예방대책 수립 및 시행

(다) 노사협의회

- 노사협조 증진시책 개발 및 보급
- 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 운용 및 제도개선
- 중앙노사정협의회 운영
- 한국노동교육원 지도 및 감독
- 임금정책 개발·연구, 임금체계 개선
- 임금관련 노사교섭 지도지침 수립 및 이행 독려

(6) 근로기준국

(가) 근로기준과

- 근로기준 정책의 수립·조정
- 근로기준 사업계획의 총괄·조정
- 근로감독관제도의 운영 및 개선
- 근로기준 관련법령의 제·개정 및 해석·운용
- 근로기준법에 의한 인·허가 및 승인에 관한 지침의 제·개정
- 근로감독관의 특별사법경찰권 행사에 관한 사항

- 근로기준관련제도의 연구개선
- 근로시간 관련법령 및 제도의 연구·개선
- 단시간근로자 보호를 위한 제도개선

(나) 임금복지과

- 근로기준법령상의 임금·수당에 관한 제도개선 및 해석
- 근로자 퇴직금에 관한 사항
- 최저임금법령 및 규정에 관한 사항
- 최저임금심의위원회 및 사무국 운영지도
- 공공근로복지시설 건립 및 운영에 관한 사항
- 사내근로복지기금 법령 및 규정에 관한 사항

(다) 산재보험과

- 산재보험에 관한 주요정책 수립·조정
- 근로복지공단에 대한 지도 및 감독업무
- 산재보험관련 법인, 단체에 대한 인가 및 지도·감독
- 산재보험적용 제도개선 및 계획수립
- 산재보험요율 결정 및 고시
- 산재보험 징수관련 근로복지공단 지도·감독
- 산재보험 보상 및 요양제도 개선 및 계획수립
- 산재보험 보상관련 근로복지공단 지도·감독

(7) 산업안전국

(가) 안전정책과

- 사업장 안전보건관리 실시 지도감독
- 산업재해 통계분석 및 대책수립
- 국제협약 체결, 비준 및 기타 실무회의
- 안전보건 관련자료 발간
- 산업안전보건법 위반에 관한 사항

(나) 산업안전과

- 안전기준 제·개정 및 해석적용에 관한 사항
- 기계안전분야 관련규정·지침작성 및 준수지도
- 안전관리대행기관 지정 및 지도·감독
- 전기·화공분야 관련규정 및 지침작성·지도
- 공정안전보고서 심사지도·관리
- 건설안전기준 제·개정 및 건설안전분야 법령의 해석적용 및 집행
- 건설분야 유해·위험방지계획서 심사 및 지도

(다) 산업보건환경과

- 산업보건 및 진폐예방관련 법령, 기준설정 및 각종 기준, 세부지침의 해석·적용
- 진폐근로자 건강보호 및 유해부서 근로자 역학조사
- 작업환경개선 계획의 수립 및 지도·감독
- 제조·사용금지 및 허가물질 관리
- 유해물질의 유해성 연구·관리 및 노출기준 설정
- 근로자 건강진단 계획수립 및 실시지도·감독

(8) 여성정책국

(가) 여성정책과

- 근로여성복지 기본계획의 수립·조정
- 국내 여성의 사회참여 확대방안 세부계획 총괄
- 남녀고용평등법 관련예규, 지침 제·개정
- 여성고용에 대한 잠정적 우대조치 제도연구 및 대책수립
- 여성인력 활용을 위한 종합대책 수립
- 남녀차별 실태조사 및 대책수립

(나) 여성고용지원과

- 부녀소년지원관련 주요 정책개발
- 모성보호와 육아휴직제도 연구·개발

- 가족간호휴가제 등 여성취업지원제도 연구
- 근로여성교육·상담 및 취업지원관련 업무
- 여성경제활동 지원·촉진에 관한 제도연구 및 대책수립
- 근로청소년 실태조사·분석 및 대책수립