

덴마크의 고용정책 : 국가단위 목표 설정과 지역단위 성과관리 및 전달

Jan Hendeliowitz (덴마크 노동시장기구 코펜하겐지역 부서장)

■ 도입

지난 10년간 덴마크의 노동시장정책은 순조로운 세계경제 추세, 수요 중심의 거시경제적 관리, 고용정책에 대한 정치적 접근법 부문에서 발전을 이루어 그 결과 상당한 성과를 달성하였다.

유럽의 많은 지역에서 끊임없이 높은 실업률을 경험하던 때에 덴마크는 자국의 실업률을 유럽 내 최저 수준으로 감소시켰고 동시에 고용률은 꾸준히 증가하였다. 이른바 ‘유연안정성 모델 (flexicurity model)’이라고 일컫는 덴마크의 노동시장 모델이 그간 달성한 주목할 만한 결과의 주요인으로 작용했다는 것이 대다수의 의견이다.

이 글은 덴마크의 노동시장정책과 관련된 제도적 장치에 대해 초점을 맞추는데 이는 2007년에 구조개혁을 거쳤다. 이 개혁을 통해 제도적 장치에서만만이 아니라 국가, 지자체, 사회적 파트너 간 책임의 구조 및 구분에 대대적인 변화가 발생하였고 고용 부문에 있어서의 계획 수립은 보다 분권화되었다. 또한 이 개혁은 실행 활동보다는 실업자가 다시 일자리를 찾도록 도와주기 위한 노력의 효과 및 그 결과에 초점을 맞추는 보다 높은 수준의 중심 성과 및 대상 관리를 도입하였다.

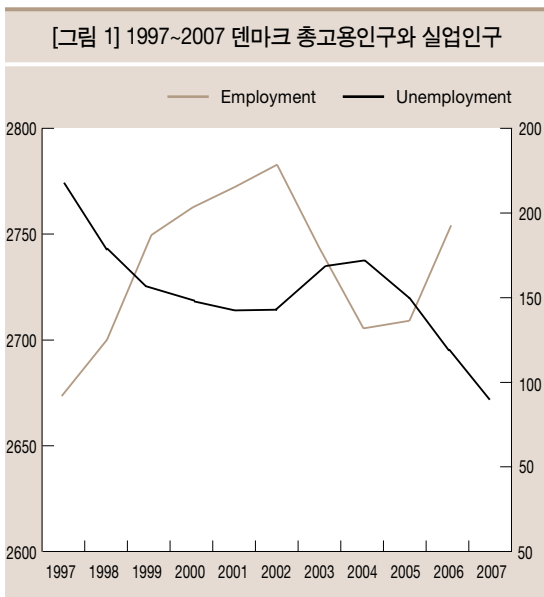
■ 덴마크의 노동시장

최근 몇 년 동안의 덴마크 경제는 고성장, 고용 증가, 실업률 급감으로 특징지어진다. 1993년 12.4%로 최고치에 달한 실업률은 이후 2007년 노동력의 2.4%, 즉 66,000명까지 서서히 감소하였다.¹⁾ 이는 30여 년간 최저치이며 동시에 유럽 내 최저 수준에 해당된다.

〈표 1〉 2007년 덴마크 상황

총 인구	노동력	고용인구	고용률	실업률	청년 실업률
550만 명	280만 명	270만 명	73.6%	2.4%	2.0%

출처 : www.jobindsats.dk(Statistics Denmark)



출처 : Statistics Denmark.

〈표 1〉에서 볼 수 있듯, 1997년 이후의 추세는 실업률 감소뿐만이 아니라 고용률 증가로 특징지어진다. 1996~2006년까지 고용률은 71.5%에서 73.6%로 증가하였다.²⁾ 덴마크의 고용률이 높은 주요 원인 중 하나는 여성의 70.2%가 일을 한다는 점에 있다. 반면 일하는 남성의 비율은 76.9%이다. 이는 지난 1960년대 보다 많은 여성들이 노동시장에 진입하고 광범위한 육아 체계가 정립되는 등의 변화가 가져온 결과이다.³⁾

1) 출처 : Statistics Denmark, 덴마크 사회에 대한 통계 데이터 공식 웹사이트.

2) 출처 : Statistics Denmark. 15~64세 고용인구 전체 비율로 규정된 고용률.

3) Sørensen(2006).

국제사회에서는 덴마크 노동시장의 성공이 노동시장의 높은 역동성과 상대적으로 높은 수준의 사회 보장 제도가 합쳐져 이루어진 결과라고 보는 시각이 다수인 듯하다. 이러한 제도의 동력은 최근 들어 ‘유연안정성(flexicurity) 모델’이라고 일컫는데 이는 제한된 고용보호법으로 인한 높은 직업 이동성 형태로 나타나는 유연성(flexibility)과 관대한 실업수당을 제공하는 사회보장(social security) 제도를 말한다. 또한 이 모델은 적극적 노동시장정책을 포함하고 있다.

이 모델은 고용주와 고용인 모두의 변화에 대한 적응성을 얻기 위해서는 공적 개입이 필수적이며 이는 노동시장의 효과적 기능 수행에 매우 중요하다는 가정을 바탕으로 하며 기업의 유연성과 근로자의 안전성이 서로 상충하기보다는 호혜적인 것으로 본다. 이 모델의 목표는 각 개인이 변화에 적응하고 새로운 기회를 활용하도록 도와줌으로써 노동시장에서의 적극적이고 보편적인 참여를 도모하는 동시에 보다 많은 일자리 창출에 기여하는 환경을 조성하는 것이다.

■ 새로운 덴마크 고용체계

지난 2007년 대대적인 구조조정이 실현되었다. 그 목적은 비즈니스, 교역, 기술 등 여건이 변화하는 데 있어서 덴마크의 복지 수준을 강화하고 보다 개선하는 수단으로서 분권화된 공공부문을 강화하는 것이다. 각종 분석 결과에 따르면 다수의 행정 단위가 너무 규모가 작았고 주어진 업무를 처리할 능력이 부족하였으며 대부분의 군(지자체)은 최적의 부문 기획을 꾀할 적절한 능력이 부족했다.⁴⁾

구조조정으로 인해 기존의 지자체 271개는 98개로 줄어들고, 14개의 군이 폐지되어 주민 선출을 통한 이사회를 관리하는 5개의 새로운 행정 지역으로 대체되었다. 책임과 노동 구분이 구조조정되어 지자체는 더 많은 업무와 의무를 담당하게 되었으며 지자체는 이제 거의 모든 공공 서비스를 담당하고 있다. 지자체는 직접 선출된 정치인들이 통치한다(box 3 참조).

구조 개혁의 중요 요소 중 하나는 고용체계를 재조직하여 양질의 노동력 부족으로 인해 야기될 수 있는 향후 어려움을 해결하기 위함이었다. 이 부족 현상은 국민 중 노령층 인구 비율 증가와 젊

4) 구조위원회(Structural Commission) 보고서(2004).

[그림 2] 4개의 새로운 고용 지역과 거주자 수 지도



은총 비율 감소의 결과이다. 그 결과, 새로운 제도적 장치가 마련되었고 새로운 기획 및 관리 도구가 도입되었다. 또한 4개의 고용 지역이 마련되어 노동시장 상황에 특별 관심을 두게 되었다. 노동시장은 상호 연관되어 있다고 간주되기 때문에 코펜하겐과 질란드의 행정 지역이 단일 고용 지역을 구성한다. 고용 지역은 5개의 행정 지역과 구분되어 노동시장정책의 초점이 계속 유지될 수 있도록 한다.

고용센터 설립

새로운 개혁이 이루어지면서, PES와 지자체 고용 당국은 91개의 새로운 일자리 센터를 물리적으로 통합하여 고용촉진에 초점을 맞추는 구속력 있는 협력체계를 체결하였다. 지자체는 여전히 보험에 들지 않은 실업자를 담당하고 있고 국가는 보험에 들은 실업자를 담당하면서 각 책임이 명확히 구분되어 있다. 그러나 법률은 고용센터를 기반으로 한 국가와 지자체는 시민과 기업 모두에 대한 공동 고용협력을 해야 한다고 명시하고 있다. 14개의 지자체에서 보험에 든 실업자에 대한 책임은 지자체에 위임되었다. 해당 지자체의 고용센터는 '시범고용센터'라고 불린다.

고용센터 설립의 전반적 목표는 국가 서비스와 지자체 서비스의 정보를 통합 및 사용하고, 모든 시민들이 이용할 수 있는 원스톱형 단일 고용체계를 제공하는 것이다. 이는 보험에 든 이와 그렇지 않은 이를 구분하던 기존의 이중체계를 대체하였다(Labour Market Authority [Arbejdsmarkedsstyrelsen], 2005).

이 개혁으로 인해 고용센터는 덴마크의 고용 노력의 열쇠가 되었다. 센터의 주요 업무는 구직자와 기업 간에 신속하고 효율적인 조화를 이루는 것이다. 각 기업은 가능한 한 빨리 필요한 인력을 제공받아야 한다. 구직자는 마찬가지로 빠르게 일자리를 제공받아야 한다. 일자리가 없는 구직자와 병가 중인 사람들은 다시 일을 할 수 있는 가장 빠른 방법을 제공받아야 한다.

고용센터가 고용에 대한 초점을 계속 유지하도록 하기 위해서, 고용 서비스와 수당 지급은 구분되어야 한다. 이러한 책임 구분은 고용센터 설립에 있어서의 주요 개념이다. 따라서 수당 지급은 고용센터의 책임도 아니고, 수당 청구, 수당 비용 또는 개별 사례에 대한 기타 재정 문제와 관련한 의사결정 역시 고용센터의 책임이 아니다. 각 개인이 사회복지수당을 받을 자격이 되는지 여부는 지역 지급 사무국이나 기타 지자체가 결정한다.

분권화와 책임

이러한 개혁으로 인해 업무와 행정(PES)이 지역 차원까지 추가적으로 분권화되었다. 일부 전문가들은 최근의 현상에 대해 분권화라기보다는 분산 과정의 일부라고 설명하고 있다. 분산이라는 용어는 업무 관리가 상당 부분 중앙정부의 우선 순위와 규제 대상이 되지만, 각 지역 차원에서 이 행된다는 점을 내포하고 있다. 이는 부분적으로는 맞는 말이다. 그러나 아래에 설명된 바와 같이, 고용센터는 만족스러운 결과를 달성할 능력이 있다는 전제하에 여러 고용 조치를 기획하고 실행할 상당한 자유를 허용 받게 된다.

공공부문의 분권화는 공공부문의 역할과 제공되는 수당의 기준, 수준 및 할당에 대한 정치적 의사결정은 영향을 받는 시민들과 매우 밀접하게 이루어져야 한다는 인식에 주로 기반을 두고 있다. 정치적 의사결정을 문제와 각 개인에 보다 가깝게 연결시킴으로써 분권화는 각 정책을 지역 여건에 적응시키는 것을 용이하게 하며, 이에 따라 시민들의 요구에 맞춰 보다 효율적으로 조정될 수 있도록 한다.

정치적 분권화의 두 번째 원칙은 정치적 분권화가 책임 처리에 대해 보다 유연하고 효율적인 접근법을 대변한다는 가정이다. 국가가 보다 많은 공공기관에 대한 정치적 통제력을 발휘하려면, 실질적인 규제, 그리고 이에 따른 공공부문의 관료화의 필요성 역시 더 커진다.

〈표 2〉 덴마크의 분권화된 공공부문

덴마크는 분권화된 공공부문을 운영하는 오랜 전통을 가지고 있는데 대부분의 복지 책임은 지자체가 담당한다. 지자체의 공공 지출 부담은 약 50%이며 이는 다른 OECD 국가보다 더 높은 수치이다. 또한 덴마크의 지자체들은 세금 부과권 등 상당한 자유를 가지고 있다. 이러한 덴마크의 광범위한 분권화는 역사적·정치적 환경의 결과이지만, 복지 경제와 민주적 거버넌스 운영과 관련된 다른 이유도 있다.

각 지자체는 4년 임기로 선출되는 지방의회의 통치를 받는다. 각 의회에는 9~31명에 이르기까지 홀수의 정치인이 포함되는데 이는 지자체의 규모에 따라 다르다(예외적으로 코펜하겐 시의회에는 55명의 의원이 있다.).

지자체가 앞으로 추가적 책임도 처리하도록 하기 위해, 2007년 1월 1일 발효한 구조개혁하에서 지자체의 규모가 커졌다.

참조 : 2007년 공공 지출 할당 내역은: 지자체 48%, 지역 22%, 국가 30%였음(재무부 2007년 재무제표)

그러나 업무 분권화와 분산은 실제로 가능한 정책 관리의 유연성 정도와 공적 책임의 실제 정도 모두에서 많은 어려움을 야기한다. 이에 따라 국가와 분권화 차원 사이에 존재하는 관계 등 새로운 형태의 거버넌스와 관리 관계가 이 과정의 일부로 정립되었다.

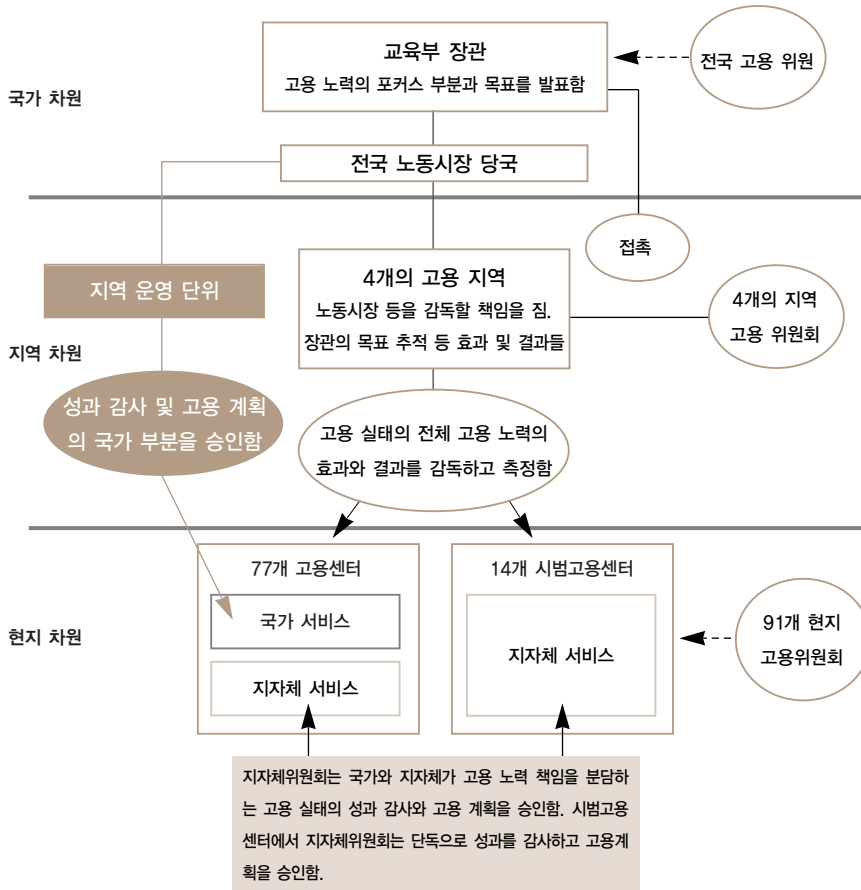
고용 조치의 관리, 기획, 모니터링의 새로운 틀은 이전 PES와 지자체 시스템의 그것과는 차이가 있다(또한 각 개별 지자체마다 다르다). PES 체계하에서 고용부의 전국 노동시장 당국(National Labor Market Authority)은 지역 운영 단위에 대한 특정 요건 및 목표를 설정하곤 했으며 이는 연례 성과 계약의 기반이 되었다. 각 지자체마다 관행이 상당히 차이를 보였다. 일부 지자체는 특정 고용 목표를 설정하지 않은 채 예산에 따라 단독으로 기획 및 관리를 하는 반면, 어떤 지자체는 특정 지자체 고용 목표 달성이 포함된 사업 계획을 수립하였다.

2007년부터 고용 조치의 관리와 기획, 모니터링은 새로운 일반 도구의 도입과 함께 체계화되고 통일되었다. 전반적 관리 전략의 기반은 고용센터가 훌륭한 성과를 보이는 한 이들에게 그들의 고용 조치를 기획하고 이행하는 큰 자유를 주는 것이다. 날이 갈수록 각 고용센터가 도출하는 성과에 관심이 집중되고 있다. 이는 또한 훌륭한 성과가 조금 더 부족한 고용센터에 대해서는 이들의 고용 조치에 면밀한 추적이 따를 것이라는 점을 암시한다.

성과별 관리

관리체계에는 3가지 정책 및 행정 단계가 있다. 국가적 차원에서 고용부는 몇 개의 측정 가능한 목표와 포커스 영역을 설정한다. 이는 지역 목표의 내용 및 범위에 대해 전국 노동시장 당국, 고용 지역 및 지역고용위원회 등이 참여하는 협상의 출발점이다. 이러한 목표는 고용부 장관, 고용 지역 및 지역고용위원회 사이의 계약에 명시되어 있다. 이 계약에는 차년도 각 고용 지역의 도달 목표 및 특정 목표가 기재된다. 현지 차원에서는 고용 계획이 수립되어 현지 고용위원회에 제출된다. 이러한 목표는 고용부 장관과 지역 목표 모두에 의해 설정된 도달 목표를 고려한다.

[그림 3] 고용 서비스의 정치적·제도적 구성 차트



국가적 차원

매해 고용부 장관은 고용과 관련한 정치적 목표를 발표한다. 이 목표는 전국적 혹은 지역적 조치에 의한 결과가 개선되기 위해서 향후 몇 년간 특별히 관심이 필요한 이니셔티브와 관련되어 있다. 도달 목표는 각 지역고용센터의 고용 조치와 전반적 노력의 효과 및 결과에 관한 연간 분석 보고서를 토대로 하는데 이는 고용 지역과 지역고용위원회가 취합한다. 이 분석 보고서에서 지역고용위원회는 어떤 이니셔티브 분야에 특별한 관심을 기울여야 하는지에 관해 권고하며 이러한 방식으로 고용 조치의 향후 목표를 결정하는 데 있어서 장관을 이끄는 것이다. 과거 고용체계에서도 그랬듯, 전국고용위원회 역시 고용정책에 대해 장관에게 조언하며, 노동시장 이니셔티브 기획 및 정책과 법률 제정을 돕는다.

<표 3> 고용부 장관이 설정한 2008년 전국 성과 목표

고용부 장관은 다음과 같이 2008년 목표를 3가지 설정하였다.

성과 목표 1 : 고용센터는 3개월 동안 실업자 수를 감소시킨다.

성과 목표 2 : 고용센터는 특히 **일년 이상 실업상태인** 사람들과 '모두를 위한 새로운 기회' 라고 알려진 국가적 이니셔티브로 설정한 목표에 초점을 맞춘다.

성과 목표 3 : 고용센터는 **청년 실업자(30세 미만)** 수를 감소시킨다.

모두를 위한 새로운 기회

'모두를 위한 새로운 기회' 이니셔티브는 2006년 7월 도입되었고 2년간 지속될 것이다. 그 목표는 사회보장금과 초기 수당(난민과 이민자를 대상으로 한 낮은 수당임)을 받는 이들이 자립하고 지금보다 더 고용 혹은 훈련에 참여할 수 있도록 하는 것이다. 2년 동안 1년 이상(69주 중 65주) 사회보장금과 초기 수당을 수령하는 모든 이의 실업상황에 대한 검토가 이루어져 고용 또는 훈련으로 향하는 최고, 최단의 지름길을 평가한다. 비서양국가 출신 소수민족의 고용률은 지난 2004년 46%에 지나지 않았기 때문에 이들 집단은 현 계획하에서 특정 대상 그룹이다. 이는 특히 여성에게 적용되었는데 여성의 고용률은 2004년 40%에 그쳤다.

특히 2년 동안의 국가 목표는 다음과 같다 :

- 1) 대상 집단의 25%는 고용이나 훈련을 받는다.
- 2) 대상 집단은 전체 기간의 15% 동안 자립한다.
- 3) 대상 집단은 기간의 40% 동안 활성화 계획에 참여한다.

참조 : 2007년 공공 지출 할당 내역은: 지자체 48%, 지역 22%, 국가 30%였음(재무부 2007년 재무제표)

지역적 차원

4개의 고용 지역과 4개의 지역고용위원회는 고용센터 감독에 대한 책임을 지고, 이에 따라 전국 고용 정책 및 지역 이니셔티브 사이의 일관성을 꾀할 책임이 있다. 주요 업무 중 하나는 지역노동 시장의 변화를 모니터링하고 분석하는 것과 노동시장 상황에 대한 정보를 제공하는 것이다.

지역고용위원회는 과거의 지역노동시장위원회보다 보다 큰 역할을 한다. 그 초점은 보험에 든 실업자를 대상으로 한 PES 조치와 관련한 운영적 문제에서 보다 일반적 특성을 가진 문제로 이동하였는데 이를 통해 지역적 조치 및 중앙정부 조치 모두의 효과와 훌륭한 성과를 도모하는 데 일조한다.

고용부 장관은 지역고용위원회의 위원들을 임명한다. 위원들은 지자체와 장애인 단체뿐만 아니라 노조와 고용주 단체를 대표한다. 고용 지역은 지역고용위원회의 사무국 기능을 하며, 위원회와의 긴밀한 협조 속에 해당 단체의 업무를 수행한다.

고용 지역과 지역고용위원회는 지역 고용 조치에 대해 자문을 제공하고, 노동력에 대한 기업의 현재 및 향후 수요에 대한 정보 등 현재 지역노동시장에 대한 지식을 제공하여 고용센터에서의 고용 조치를 지원한다. 각 지역과 위원회는 또한 장애 부분, 통합 조치, 특수 재활 이니셔티브 등 특별 이니셔티브 부분에서 필요할 수 있는 전문 지식에 대한 접근을 제공할 책임을 가진다.

노동시장정책의 지역화에 있어서, 고용 지역은 숙련된 노동력의 부족과 같은 지역적 한계를 대상으로 한 이니셔티브를 파악 및 용이화하는 데 중요한 역할을 한다. 이러한 특정 문제를 해결하기 위한 별도의 국가 재정이 마련되어 있다.

고용 지역과 지역고용위원회는 고용센터에서 추구하는 고용 조치의 효과와 결과를 모니터링하고 추적한다. 개별 고용센터가 특정 효과와 결과 달성에 심각한 어려움을 겪는다면, 위원회는 지역 임원을 추천하여 센터와 연락하고 잠재적 문제에 대해 논의하도록 할 수 있다. 필요 시 고용 지역은 조치의 개선을 위해 고용센터와 서면 계약을 체결할 수 있다. 이러한 계약의 일부로서 해당 지역은 고용센터가 개선을 보일 수 있도록 도울 재정 상담 서비스를 제공할 수 있다. 합의가 도출될 수 없거나, 합의된 바와 같이 결과가 개선되지 않는 상황에는 지역 임원은 고용센터로 하여금 성과가 부족한 부분에서 고용 노력에 외부 행위자를 참여하게 명령하여 개입하라고 고용부 장관에게 권고할 수 있다. 이는 훌륭한 성과를 내는 고용센터는 적절하다고 여겨지는 모든 고용 조치를 이행할 자유가 있는 반면, 결과가 그리 좋지 않은 고용센터의 경우에는 고용 조치에 대한 면밀한 추적이 이루어지게 되는 전반적 관리 전략을 반영하고 있다.

현지 차원

현지 고용위원회는 고용센터가 취하는 고용 조치의 효과와 결과를 모니터링하고 가능한 개선안에 대해 조언한다. 이들은 또한 현지 기업을 겨냥한 이니셔티브를 지원하며 노동시장의 변동성에 있는 이들을 대상으로 한 현지 예방적 조치를 수립한다. 그 목표는 노동시장에서 소외될 위험이 있는 이, 혹은 정상적 일자리를 찾는 것이 어려운 이들에게 있어서 고용 기회를 증대해 주는 것이다. 현지 고용위원회는 아래에 설명된 바와 같이 고용 계획 마련 과정에 참여한다. 위원회는 자문을 해주며 해당 계획 수정에 대해 권고안을 제출할 수 있다.

새로운 관리 및 계획 수립 도구

고용체계 개혁의 매우 중요한 요소는 고용 조치의 기획, 관리, 모니터링에 대한 새로운 도구의 도입이다. 이러한 도구는 2가지 목적을 가진다. 첫 번째 목적은 고용 조치에 대한 계획 수립에 있어서 고용센터를 지원하는 것이며, 두 번째 목적은 책임감을 도모하는 것이다. 이러한 도구는 행동보다는 결과에 초점을 맞추는 새로운 관리 전략을 반영한 것이며 이를 지원한다.

도입된 주요 도구의 예는 다음과 같다 :

- 성과 감사
- 고용 계획
- 분석 및 결과 논의
- Jobindsats.dk

성과 감사

위에서 언급한 바와 같이, 고용센터의 성과에 초점이 맞춰진다. 그 결과 매년 지자체와 국가는 각 고용센터의 전반적 고용 노력과 지자체 및 국가 간 책임 구분에 관한 성과 감사를 실시한다.

성과 감사는 공통 양식에 따라 진행되며 jobindsats.dk의 노동시장 당국의 국가적 조치 체계에 나온 정보를 바탕으로 한다. 이는 모든 관련 분야가 다루어지고, 사용된 통계 결과가 다른 고용센터의 결과와 비교할 만 하도록 한다.

성과 감사에는 다음이 포함된다 :

- 다른 고용센터와 비교했을 때 해당 고용센터 활동의 효과와 결과
- 보다 효율적인 고용 이니셔티브에서 얻을 수 있는 절약 부분에 대한 정보 및 평가
- 보다 효율적인 노력이 필요한 분야에 대한 평가 및 권고사항

이러한 방식으로 성과 감사는 전체적으로 고용센터의 고용 노력에 대한 개관을 제시하며 여러 조치의 다양한 부차적 요소를 책임지는 당국(지자체와 국가 모두) 측에 형 정보를 제시한다.

성과 감사 보고서는 차년도 예산 채택 전에 지방의회에 제출된다. 이 과정에 있어서 지자체가 고용 분야에 초점을 기울이도록 해야 한다. 현지 고용위원회는 성과 감사를 받으며 주의회와 시의회가 취하는 고용 조치상 변화를 권고할 수 있다. 성과 감사는 지역고용위원회의 모니터링 기능의 일부이다.

고용 계획

모든 지자체와 국가는 각 고용센터의 차년도 활동에 대한 연간 전체 고용 계획을 취합한다. 고용 계획의 목적은 전반적 목표에 초점을 맞추고 국가 고용정책과 목표, 그리고 고용센터에서의 일상적 운영 및 활동 사이에 일관성이 있도록 하는 것이다.

이 계획은 전체적 조치 및 지자체와 국가 사이에 구분된 조치 모두에 있어서 고용 활동에 대한 목표와 우선 순위, 예산을 설정한다. 고용 계획은 최종 성과 계약이 아니라 고용센터가 그들의 고용정책 문제를 해결하는 방법에 대한 계획이다.

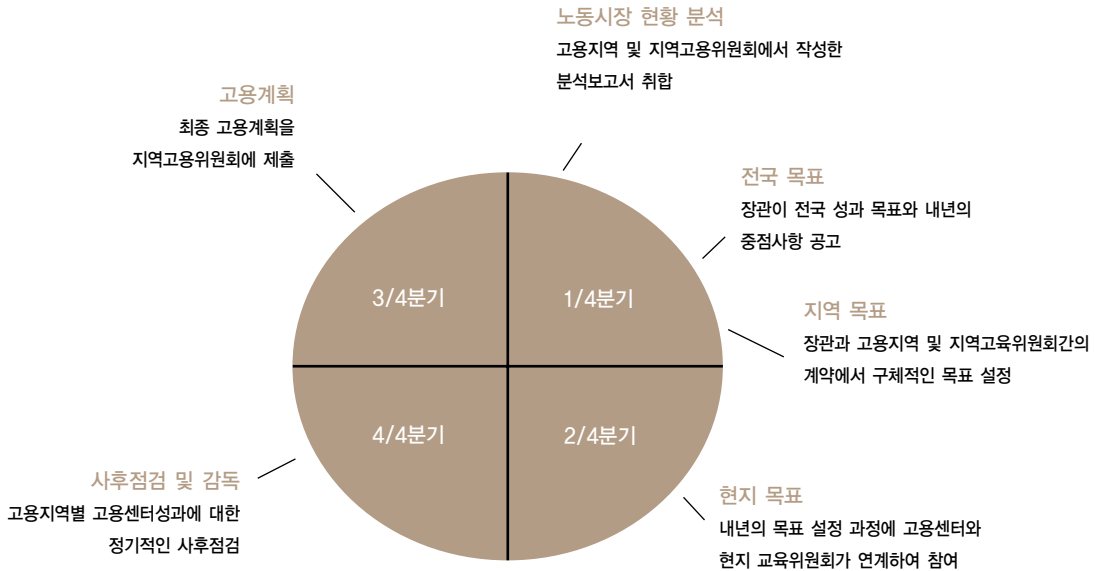
〈표 4〉 고용 계획의 최소 요건

고용 계획 내용의 최소 요건은 다음과 같다 :

- 1) 고용부 장관이 설정한 목표
- 2) 국가적 목표, 성과 감사, 고용 지역 및 고용위원회의 분석을 토대로 한 가장 중요한 향후 고용정책 도전 과제 설명
- 3) 고용 노력에 대한 현지 전략 및 목표
- 4) 고용센터가 기업에 제공하는 서비스 전략 및 목표
- 5) 고용 노력에 있어서 외부 행위자의 개입에 대한 전략 및 목표
- 6) 지자체와 국가 간 할당된 고용 노력에 대한 예산

참조 : www.ams.dk

[그림 4] 고용 센터에서의 기획 및 모니터링 과정



고용 계획은 성과 감사에 과거 고용 조치의 효과 및 결과를 보여주는 성과 감사와 조치에 대한 고용부의 도달 목표, 그리고 지역고용위원회가 취합한 분석 보고서에 각각 부분적으로 기초한다.

현지 고용위원회는 고용 계획 수립에 참여하는데 예를 들면 합동 세미나 회의에 계획을 제출하는 식이다. 고용 계획과 성과 감사는 차년도 중앙정부의 계획 수립 및 예산 편성의 일부를 형성한다. 고용 계획의 최종 버전은 지역고용위원회에 보낸다.

결과에 대한 분석 및 논의

고용 지역은 개별 고용센터가 달성하는 결과를 정기적으로 분석하여 고용센터의 노력 결과를 면밀히 추적한다. 매 사분기마다 고용 노력에 있어서 상대적으로 비슷한 틀 여건을 지닌 고용센터가 보이는 진전 사항에 대해 분석이 이루어진다. 이로 인해 이들의 성과를 비교하고 벤치마킹하는 것이 가능해진다. ‘모두를 위한 새로운 기회’라고 알려진 이니셔티브의 발전적 결과 등 다른 분야에서는 보다 구체적 분석이 이루어진다.

〈표 5〉 고용 노력 및 결과 벤치마킹

고용 지역은 전반적 국가, 지역별 목표를 토대로 분기별 분석 보고서를 발간한다. 이 보고서에는 각 고용 지역이 달성한 효과와 결과에 대한 평가 내용 및 각 고용 지역에 속하는 개별 고용센터의 비교가 포함된다.

2007년 3사분기 덴마크 동부 고용 지역 벤치마킹 사례 :

다음의 표는 개별 목표에 대한 개관이다. 각 목표에 대해 해당 지역이 달성한 목표가 측정되어 전국 결과와 비교되어 있다.

	덴마크 동부 (%)	전국 (%)
3개월 이상 실직된 실업자 수는 15% 감소해야 한다.	-27,7	-34,6
3개월 이상 실직상태인 사람 수는 노동력이 부족한 지역에서 23% 감소해야 한다.	-2,0	-19,0
2008년 7월 1일까지 '모두를 위한 새로운 기회' 대상 집단의 25%는 고용이 되거나 훈련을 받아야 한다.	15,8	16,0
2008년 7월 1일까지 '모두를 위한 새로운 기회' 대상 집단의 15%는 자립해야 한다.	9,7	9,9
2008년 7월 1일까지 '모두를 위한 새로운 기회' 대상 집단의 40%는 재교육을 받아야 한다.	18,6	20,3
30세 미만 실업자수는 15% 감소해야 한다.	16,6	-17,7
3년 동안 비서양국가 출신 인구의 고용률은 남성은 60%, 여성은 50% 증가해야 한다.	남성 : 57,8 여성 : 45,7	남성 : 56,3 여성 : 43,7
비서양국가 출신의 자립하는 실업자의 비율은 5% 증가해야 한다.	-2,0	3,1

분석 결과를 활용하여 고용 지역은 고용센터와 그 결과에 대해 논한다. 이러한 결과에 대한 회의는 최소 일 년에 두 번 진행되는데 규모가 큰 고용센터의 경우 회의는 매 사분기마다 열린다.

면밀하고 지속적인 추적의 목적은 단순히 개별 고용센터를 지원하고 관리하는 것 뿐만이 아니라 이들이 고용 노력을 증대하도록 고무하여 훨씬 좋은 성과를 달성하는 것이다. 분석 결과 회의는 개별 고용센터와 지역 모두에서 보다 나은 성과 달성에 매우 중요하기 때문에 고용 지역은 이 회의를 매우 중시한다.

jobindsats.dk

세 번째 관리 도구는 웹 포털 jobindsats.dk이다. 이 포털 사이트는 고용 조치의 모든 중요한 면을

다루며 사회보장금과 실업수당, 장애연금, 질병수당 수령인과 관련한 자료를 제공한다. 이 사이트는 또한 인구, 노동시장, 지자체 고용 조치, 노동시장의 변동리에 있는 소수 민족과 실업자에 대한 이니셔티브 및 노동수급에 관한 통계를 포함한다.

또한 이 포털 사이트는 노동시장에서 발생하고 있는 변화와 개별 고용센터에서 달성한 성과에 대해 개괄적 정보를 제공하며, 지자체와 지역 사이의 성과 벤치마킹이 가능하다. 이 사이트의 목표는 정치인, 관리자, 근로자에게 있어서 현지, 지역적, 국가적 차원의 의사결정 및 이니셔티브 수립의 보다 탄탄한 기초를 마련해 주는 것이다.

정책 분야 전반에 걸친 행위자와의 협력

고용센터는 고용 노력의 결과에 초점을 맞추고 고용부 장관이 설정한 국가 고용 목표 실현에 기여할 수 있도록 성과를 도출할 의무를 가진다. 이러한 틀 안에서 고용센터는 법을 준수하는 한 자유롭게 고유의 현지 고용 노력을 계획하며 그 실행 방법을 결정할 수 있다.

고용센터는 다양한 집단을 대상으로 한 고용 노력과 관련하여 여러 정책 분야에서 기관 및 외부 행위자와 계약을 체결할 수 있다. 이는 외부 행위자가 실시하는 업무에 입찰한다거나 지역적 혹은 국가적 차원에서 다른 고용센터와의 계약을 체결하는 식으로 이루어질 수 있다. 직업훈련기관과의 협력 및 대기업과의 파트너십은 훌륭한 성과를 달성하는 중요한 방법이 될 수 있다. 고용센터는 자신의 목표가 고용 지역 및 고용부 장관이 제시한 전반적 목표와 양립 가능한 한 이러한 계약을 자유롭게 체결할 수 있다. 고용 노력에 관한 정책 및 행정적 장치의 전반적 원칙은 ‘책임을 동반한 자유’라고 요약될 수 있다. **KLI**

참고문헌

- Arbejdsmarkedstyrelsen(2005), Jobcenterguide, www.ams.dk
[Labour Market Authority(2005), Job Centre Guide, www.ams.dk]
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, www.aeraadet.dk
[Economic Council of the Labour Movement, www.aeraadet.dk]

- Beskæftigelsesministeriet(2005), Flexicurity Udfordringer for den danske model. [Ministry of Employment, Flexicurity Challenges for the Danish model, 2005].
- Bredgaard, Thomas; Larsen, Flemming; and Madsen, Per Kongshøj, The flexible Danish labour market a review, Centre for Labour Market Research(CARMA), Department of Economics, Politics and Public Administration, University of Aalborg, 2005.
- Danish Ministry of Finance, Medium Term Economic Outlook (2004), Copenhagen, Denmark.
- Danish Ministry of Finance, Budgetredegørelse 2007 [Budget statement for 2007], May 2007, Copenhagen, Denmark.
- European Commission, Employment and Social Affairs, Labour market studies Denmark, 1997, compiled for the European Commission by Ramboll Management.
- European Commission and Social Committee, Opinion of the European Economic and Social Committee on Flexicurity: the Case of Denmark, 2006.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Fourth European Working Conditions Survey, 2005.
- Hendeliowitz, Jan and Carina B. Woollhead, Employment Policy in Denmark: High Levels of Employment, Flexibility and Welfare Security, Chapter 9 in Local Governance for Promoting Employment – Comparing the Performance of Japan and Seven Countries, The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2005.
- Jørgensen, Thomas Mølsted and Pedersen, Claus Damtoft, Arbejdsmarkedspolitik [The politics of the labour market], 2004.
- Madsen, Per Kongshøj, “How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state,” Centre for Labour Market Research(CARMA), Department of Economics, Politics and Public Administration University of Aalborg. 2005.
- Strukturkommissionens betænkning, nr. 1434, Indenrigs- og Sundhedsministeriet, januar 2004 [The Structural Commission's report, No. 1434, Ministry of the Interior and Health, Jan 2004]
- Sørensen, Christen, Arbejdsmarkedet og den danske flexicurity-model [The labour market and the Danish flexicurity model], 2006.

-
- OECD, Benefits and wages. OECD Indicators, OECD Publications, Paris, 2002.
 - OECD, Management Decentralisation A new role for labour market policy, OECD Publications, Paris, 2003.
 - OECD, Employment Outlook(2004), OECD Publications, Paris, 2004.
 - OECD, Employment Outlook(2007), OECD Publications, Paris, 2007.
 - OECD, Intergovernmental transfers and decentralized public spending, OECD Publications, Paris, 2006.