

일자리창출과 사회통합을 위한 국가 고용전략

전 병 유*

I. 머리말

참여정부의 노동시장 정책은 일자리 정책이었다고 할 만큼 참여정부는 일자리창출에 정책적 노력을 기울였다. 성장과 분배를 동시에 달성할 수 있는 가장 확실한 방법은 일자리이고, 일자리아말로 최고의 복지라는 정책적 판단하에 일자리 정책을 추진하였다. 이전 시기의 노동시장 정책이 주로 경제성장에 필요한 인력을 양성하거나, 실업대책의 수준에 그쳤다면, 참여정부에 들어와 저성장·저고용과 노동시장의 구조적 문제들이 드러나면서 본격적인 의미의 노동시장 정책들이 추진되었다. 2004년 2월 노·사정이 함께 「일자리만들기」를 위한 공동의 노력을 담은 사회협약을 체결하고, 범정부적인 「일자리만들기대책」을 마련·추진하기도 하였다. 그러나 이러한 정부의 적극적 대처에도 불구하고 일자리 증가가 당초 기대에 미치지 못하고, 일자리 양극화가 심화되는 등 일자리 문제가 지속되고 있는 실정이다. 고용률이 외환위기 이전 수준을 회복하지 못하고 있으며, 청년실업률과 비경제활동인구 비율 등 또한 여전히 높은 상황에 있다. 최근 들어 경제가 성장해도 일자리가 늘지 않는 고용과 성장의 괴리 현상도 부분적으로 나타나고 있다.

이러한 상황은 일자리 문제의 근본 원인에 대한 전략적 접근이 부족했음을 시사하는 것이다. 이 글에서는 일자리 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 일자리 정책과 관련된 경제·산업, 노동시장, 교육 정책의 연계체계를 구축하고 전략적인 종합처방 마련이 긴요하다는 전제하에, 그간의 대책을 점검하고 미흡한 부분을 도출하며, 문제의 근본원인을 해결할 수 있는 일자리 정책 추진의 준거틀과 추진체계를 검토하고자 한다.

* 한국노동연구원 선임연구위원(bycheon@kli.re.kr).

II. 일자리 문제의 현황과 원인 진단

1. 일자리 문제의 현황

우리나라의 일자리 문제의 현황은 일자리 증가의 둔화와 일자리 양극화로 요약할 수 있을 것이다. 먼저 일자리 증가세가 최근 들어 둔화되고 있다. 2006년 현재 우리나라의 실업률은 3%대를 유지하고 있으나, 일자리(취업자수) 증가는 30만 개 내외 수준에 머물고 있다. 이에 따라, 고용률(15세 이상)은 외환위기 이전 수준인 60.9%를 회복하지 못하고 2006년 상반기 현재 59.4%에 머물러 있고, 청년실업률은 8%를 상회하고 있다.

특히, 최근 들어 일자리 증가율이 경제활동인구 및 생산가능인구 증가율보다 낮아지고 있어 고용불안 확대가 우려되고 있으며, 비경제활동인구 비중은 감소 추세이나, 최근 고학력 여성, 취업준비 청년, 중고령자(55~64세)를 중심으로 비경제활동이 증가하면서 감소세가 주춤하고 있다. 뿐만 아니라, 자영업자의 규모는 지속적으로 감소하고 있으나 아직도 전체 취업자 중 자영업자 비율이 높은 수준으로 지속적인 고용구조의 개선이 요구되고 있다.

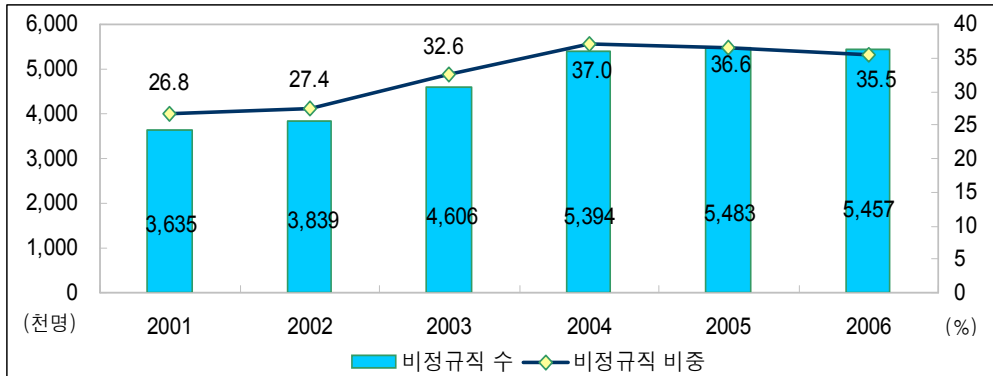
<표 1> 노동시장 관련 지표 추이

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 상
경제성장률(%)	8.5	3.8	7.0	3.1	4.7	4.0	5.7
생산가능인구 증감수(천명)	-	393	384	377	377	583	-
취업자 증가율(%)	4.3	2.0	2.8	-0.1	1.9	1.3	1.4
취업자 증감수(천명)	865	417	597	-30	418	299	307
고용률(%)	58.5	59.0	60.0	59.3	59.8	59.7	59.4
여성 경활참가율(%)	48.8	49.3	49.8	49.0	49.9	50.1	50.1
실업률(%)	4.4	4.0	3.3	3.6	3.7	3.7	3.7
청년 실업률(%)	8.1	7.9	7.0	8.0	8.3	8.0	8.1

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

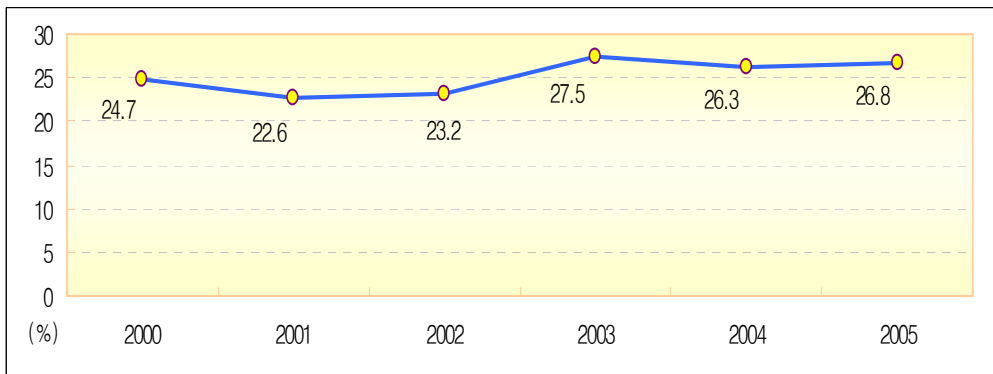
한편 노동시장의 질적 측면을 보자. 최근 비정규직 감소 등 개선의 기미가 있으나, 아직도 비정규직·저임금근로자 비중이 높아 일자리의 양극화가 지속되고 있다. [그림 1]에서 보듯이 지속적으로 증가추세였던 비정규직 규모가 2006년 들어 처음으로 감소하였다. 그러나 임금근로자에서 차지하는 비중은 35%대로 여전히 높은 수준에 있다. 임금수준 또한 중위임금의 2/3 이하인 저임금근로자의 비중도 26%대로 여전히 높은 수준에 있으며, 대기업과 중소기업 간, 정규직과 비정규직 간 임금격차도 확대되고 있다.

[그림 1] 비정규직 및 저임금근로자 추이



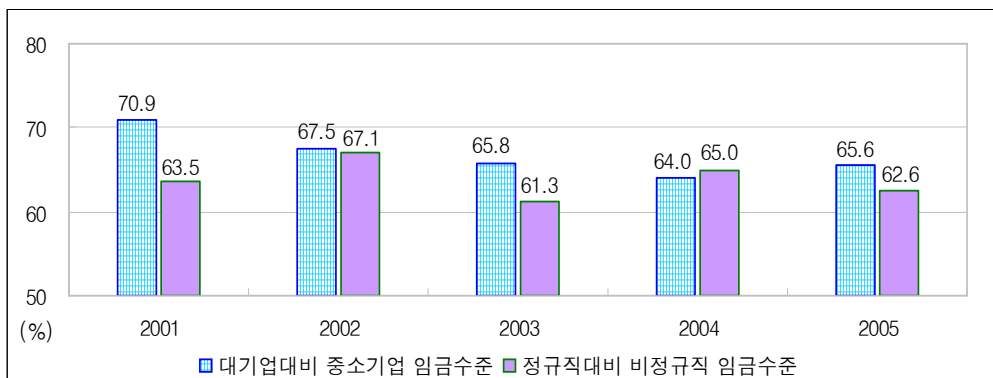
주: 통계청, 「경제활동인구 부가조사», 각년도.

<저임금근로자 비중>



주: 통계청, 「경제활동인구 부가조사», 각년도.

<임금수준 격차>

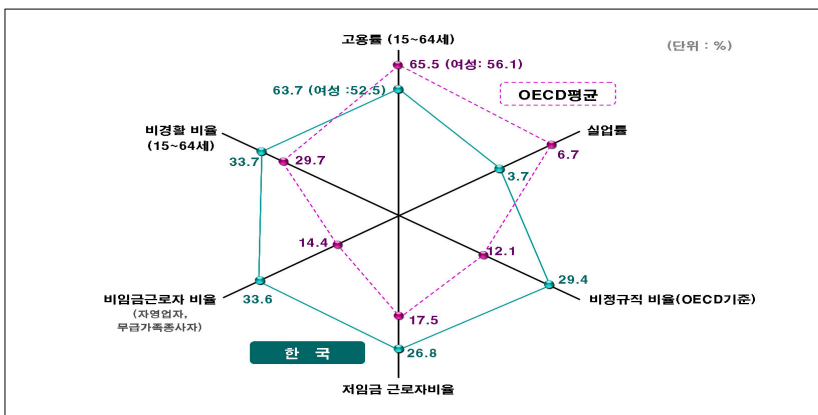


주: 통계청, 「경제활동인구 부가조사», 각년도.

이러한 우리나라 일자리 현황을 OECD 평균과 비교하면 실업률은 낮은 반면 고용률이 낮고 비정규직·비경활 비율은 높다. 이것은 단순 실업률 지표만으로는 파악되지 않는 일자리의 구조적 문제가 있음을 시사하는 것이다. 또한 낮은 고용률·높은 비경활률은 노동시장 내에서 노동력의 활용이 충분하지 못함을 의미하는 것이다. 특히 여성의 고용률이 낮은 수준으로 나타나 저출산·고령화로 예상되는 장래의 노동력 부족 문제를 해결하고 우리 경제의 잠재성장률 제고를 위해서는 여성 인력의 활용이 중요하다.

한편 고용의 질 측면에서 비정규직·저임금·자영업자의 비중이 OECD 평균에 비해 매우 높은 것으로 나타나고 있다. 이는 우리나라 고용구조의 양극화 및 후진성을 반영하는 것으로서 이를 개선하기 위한 고용정책이 절실히 요구된다고 하겠다.

[그림 2] 주요 고용지표 국제비교



2. 일자리 문제의 원인

일자리 증가의 둔화 및 일자리 양극화는 경제·산업, 노동시장, 교육의 구조적 문제가 상호작용하여 발생하는 것으로서 소득분배 구조의 악화에도 영향을 주고 있다.

일자리 증가 둔화의 원인으로는 성장과 고용의 괴리, 노동시장의 유연안정성 부족, 인력수급의 불일치 등을 들 수 있다. 최근 한국은 경제가 성장해도 일자리가 증가하지 않는 모습을 보이고 있다. 2005년 하반기 이후의 경기 상승 기조에도 불구하고, 일자리 증가율은 이를 따라가지 못하고 1%대에서 정체되고 있다. 이처럼 한국의 경제가 성장과 고용의 괴리를 보이는 것은 산업의 구조적 변화에 따른 성장과 일자리 창출과의 연관관계 약화, 우리 경제의 구조적 일자리 창출 동력 감소 등에 기인한 것으로 보인다. 제조업의 경우, 기술자본집약적 산업으로의 고도화, 투자 저조, 노동절약적 경영 확산 등으로 GDP 증가가 일자리 증가로 이어지지 못하고 있으며, 서비스업의 경우 생산자서비스

스사회서비스에서 일자리가 창출되고 있으나 최근 내수침체에 따른 도소매 및 음식·숙박업의 일자리 부진으로 상쇄되는 모습을 보이고 있다. 더구나 사업서비스·사회서비스업의 일자리 증가는 GDP 증가를 수반하고 있지 않아 창출되고 있는 일자리가 저임금일 가능성이 높다는 문제점을 가지고 있다.

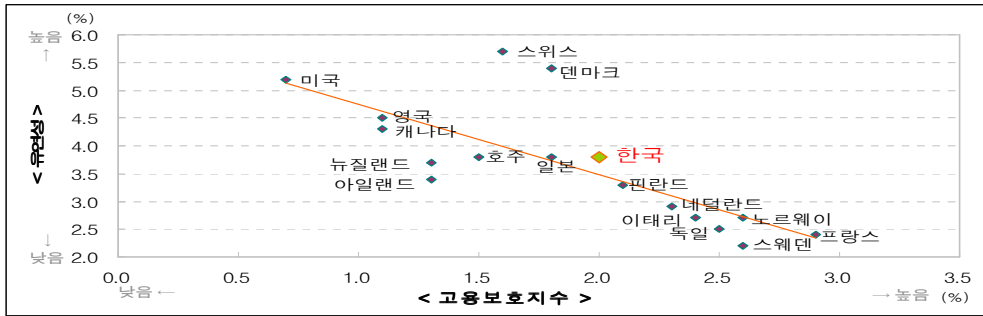
한편, 2002년 이후 경제성장률이 연평균 5% 미만에서 등락을 거듭하여 기대보다 성장률이 둔화된 것도 일자리 창출력 약화의 원인이 되고 있다. 카드채 및 신용불량자 문제, 중소기업 체질 개선 등 구조개선 과제가 지속되는 가운데, 자연재해·유가 급등과 같은 통제하기 어려운 부담요인 또한 수시로 발생하고 있다. 성장의 구성 항목별로 보면 소비와 투자 부진이 경제성장 둔화의 주된 원인으로 파악되는데 이것은 그간 한국의 경제구조가 수출주도 성장 양태를 보였기 때문이라 생각된다.

다음으로 노동시장에서의 유연안정성의 부족도 일자리 증가의 발목을 잡는 요인이다. 우리나라 노동시장의 전반적인 유연성은 기업이 평가한 채용해고의 유연성 정도, OECD의 고용보호법 유연성에 대한 측면에서 중간 수준 정도로 평가된다. 그러나 이를 기업규모별로 보면 대기업과 중소기업 간 유연안정성에 있어 큰 차이를 보이고 있다. 대기업·유노조정규직의 경우 상대적으로 많은 보호를 받고 있는 반면, 중소기업·무노조비정규직의 경우 높은 고용불안과 각종 제도의 사각지대에 존재하고 있기 때문이다. 이에 따라 대기업을 중심으로 노동시장의 경직성이 경영환경 변화에 대한 기업의 탄력적 대응을 저해하고 있다는 지적이 제기되고 있다.

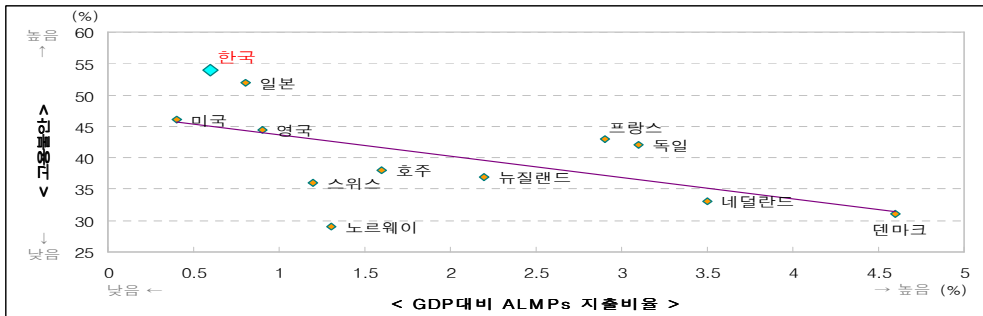
그러나, 동시에 근로자가 느끼는 고용불안 정도도 매우 높은 것으로 나타나고 있다. 국제적으로 비교해 보아도, 고용불안을 느끼는 근로자의 비중이 55%에 달해 여타 국가들에 비해 가장 높은 것으로 나타나고 있다. 이는 [그림 3]에서 보듯이 우리나라의 적극적 노동시장 정책, 실업에 대한 사회안전망 수준이 낮은 데에도 하나의 원인이 존재한다고 판단된다.

물론 노동시장의 경직성과 고용불안이 공존하는 나쁜 균형이 형성된 것은 외환위기 이후 형성된 시장중심주의적 경제시스템의 변화에 기인한다. 세계화·개방화 등에 따른 불확실성의 증대는 주주자본주의 및 금융시장 환경 변화와 맞물리면서 노사 모두의 단기주의 전략을 확산시켰다. 기업의 경우, 장기적인 투자 대신 현금보유 경향이 커졌으며, 하청·비정규직 확대 등 고용을 외부화하고 신규채용을 축소하며 조기퇴직을 유도하는 등 노동절약적 경영을 확대하고 재직근로자에 대한 훈련투자도 축소하는 경향을 보이고 있다. 근로자들 또한 현 일자리에서 임금을 과도하게 요구하는 한편, 장기적인 전망이 불확실함에 따라 자기계발 투자를 적극적으로 확대하지 않고 있다. 이러한 노사의 단기주의적 전략은 결과적으로 대기업을 중심으로 노동시장의 경직성을 강화해 우리 경제의 일자리 창출력 약화로 이어지고 있다.

[그림 3] 채용해고 유연성(기업평가)과 고용불안(근로자평가)



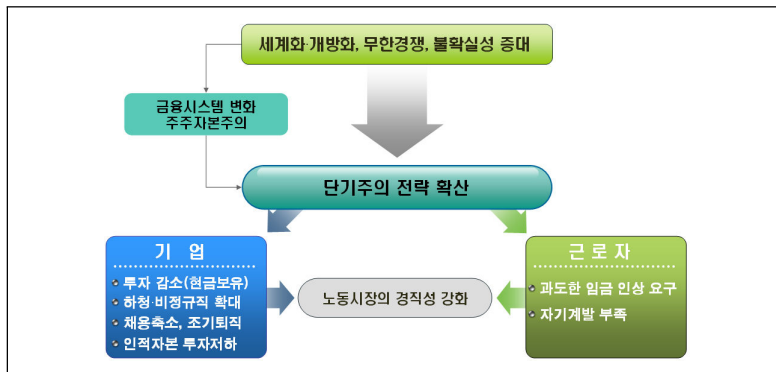
자료 : WEF국가경쟁력 평가('05), OECD, *Employment Outlook*('05)



자료 : Peter Auer(2005), *Protected Mobility for Employment and Decent Work*, Employment Strategy Papers, ILO.

한편 산업수요와 양적·질적으로 불일치된 인력양성 체계로 잠재적 일자리 창출력 또한 극대화되지 못하고 있다. 뿐만 아니라 산업수요를 고려하지 않은 대학 정원 관리로 청년실업과 중소기업 인력부족이 동시에 발생하고 있는 것이다. 교과과정(학과)과 교육내용이 산업현장의 직무내용과 괴리되어 운영됨에 따라 기업은 재훈련에 추가적인 비용을 지불하고, 근로자 입장에서 학령기 교육 투자의 효율성이 저하되고 있는 것이다.

[그림 4] 유연안정성 부족과 일자리 창출력 약화 메커니즘



다음으로 일자리 양극화의 원인으로는 경제의 양극화, 노동시장의 분절화, 교육격차 등을 들 수 있다. 세계화, 기술진보 가속화 등 급격한 경제환경 변화에 대한 대응력 격차로 경제부문별 성과의 차이가 나타나고 있다. 수출은 호조세이나, 내수는 침체가 지속되고 있어 수출기업과 내수기업 간의 성과 격차가 존재하고 있으며, 산업별로는 제조업은 부가가치 생산면에서 높은 신장세를 보이는 반면, 서비스업은 2003년 이후 계속 부진하다. 기업규모별로는 대기업과 중소기업 간에 수익성·성장성 등 여러 측면에서 격차가 발생하고 있다. 이러한 경제산업에서의 부문별 격차는 고용형태의 격차, 나아가 임금소득의 격차로 이어져 일자리 양극화 및 분배구조 악화를 초래하고 있다.

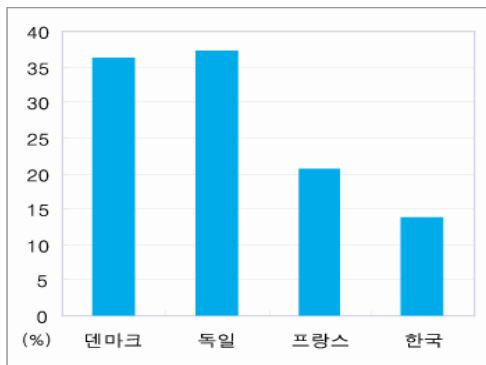
이러한 경제 양극화는 노동시장의 분절화로 이어진다. 대기업·정규직을 중심으로 하는 핵심 부분과 중소기업·비정규직을 중심으로 하는 주변 부분으로 노동시장이 분절화하고 있다. 특히 비정규직에서 정규직으로의 이행률이 주요 국가에 비해 낮은 수준이고, 저임금에서 보다 높은 임금 계층으로의 상향 이행도 어려운 상황이다. 이른바 비정규 함정, 저임금 함정이다. 각 부문간의 원활한 노동이동이 차단됨으로 인하여 노동력 자원의 효율적 배분이 어려워지고 일자리의 상향이동이 활발하지 못한 정체된 노동시장으로 고착화하고 있다. 이러한 노동시장의 분절화는 주변 영역의 노동생산성 저하, 유희인력의 경제활동참가 저해로 이어져 일자리 양극화, 일자리 창출 잠재력 훼손(비경활 함정)의 가능성을 높인다.

한편, 교육격차 또한 고용 가능성·적응력 격차를 가져오고 일자리 양극화를 초래하고 있다. 예를 들어 저학력일수록 비정규직의 비율이 높게 나타나고 있고, 학력별 평생

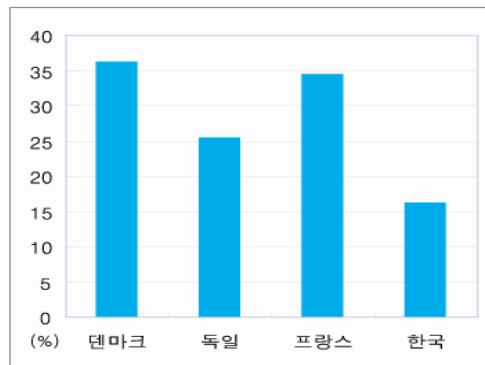
[그림 5] 비정규직에서 정규직으로 저임금에서 더 높은 임금계층으로의 1년간 이동을

(단위 : %)

<비정규직에서 정규직 이행률>



<저임금계층에서 더 높은 임금계층으로>



주 : 저임금은 중위임금의 2/3수준 미만.

자료 : Employment in Europe(2004) 및 경제활동인구 부가조사 원자료.

학습 참여율은 학력 수준과 비례하고 있어, 교육격차가 고용형태의 차이와 노동시장내 적응력·생산성 격차로 이어지는 모습을 보이고 있는 것이다.

III. 기존의 정책대응 평가

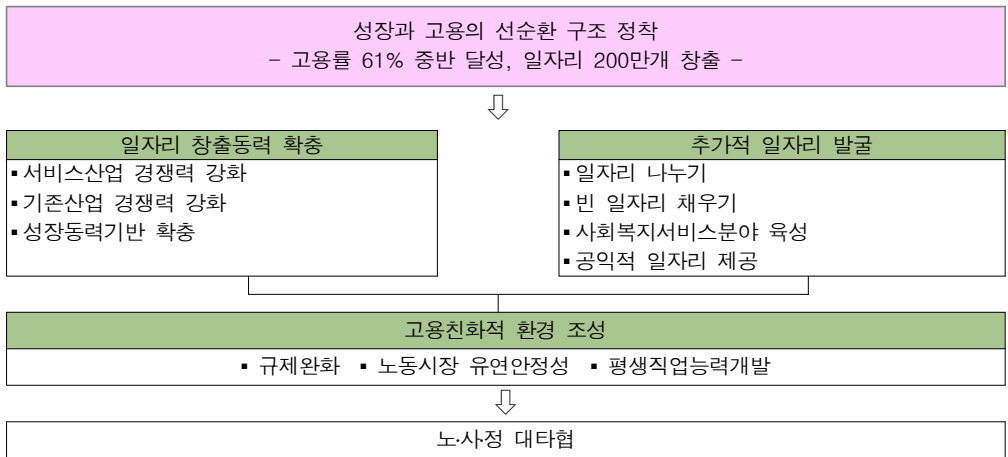
1. 기존 정책의 구성

이러한 우리 경제의 일자리 창출력 약화에 적극 대처하기 위해 성장과 고용을 함께 고려하는 전략을 채택할 필요가 있고, 일자리 창출을 위한 종합대책을 마련·추진하는 한편, 일자리 양과 질 제고를 위한 분야별 세부 대책도 마련되어야 할 것이다. 이런 맥락에서 기존 정책의 틀을 살펴보자.

일자리와 관련한 종합대책으로는 2004년 2월 일자리 창출을 위한 범정부적인 대책이 수립되었다. 그 개요는 성장잠재력 확충과 추가적인 일자리 발굴을 두 축으로 2004~2008년 5년간 200만 개 일자리 창출을 추진하는 것이었다. 5%대 경제성장을 통해서 170만 개의 일자리를 만들고, 일자리 나누기나 빈 일자리 채우기 등 추가적인 일자리 발굴을 통해 30만 개의 일자리를 만든다는 목표하에 정책이 수립·추진되었다.

이와 관련된 분야별 세부 대책으로 신성장동력 발굴, 서비스산업 경쟁력 강화, 사회서비스 일자리 창출 등 일자리의 양을 늘리기 위한 대책과 함께, 고용지원서비스 선진화,

[그림 6] 일자리 창출 종합대책(2004년 2월)의 기본틀



직업능력개발 혁신, 비정규직 종합대책 등 고용구조 개선을 위한 대책이 추진되고 있다. 총리를 위원장으로, 노사정 대표가 위원으로 참여하는 「일자리만들기위원회」를 구성하고 주기적으로 실적을 점검하였고, 보다 완결된 대책 검토를 위해 국정과제위원회인 사람입국일자리위원회가 발족(2005년 10월)되었으며, 추가적인 대책 발굴을 위해 당정 공동특위를 구성·운영(2006년 2~4월)하기도 하였다.

한편 일자리 창출을 위한 재정투입도 연차적으로 확대되었다. 앞에서 검토한 정책들을 추진하기 위해서 2006년 현재 527천 명을 대상으로 1조 5,463억 원을 투입하여 사회적 일자리 8개 부처 22개 사업, 청년실업대책 11개 부처 47개 사업, 취약계층 지원 4개 부처 19개 사업으로 구성하고 있다. 청년실업대책, 사회적일자리사업, 취약계층 일자리 지원 및 직업훈련 등 재정 투입은 2003년에 8,182억 원에서 2006년에는 1조 5,463억 원으로 증가하였다.

실업자, 비경활인구를 취업자로 끌어올려 일자리를 늘리기 위한 정책으로는 재정을 통한 일자리 제공 정책(사회적 일자리 등), 신성장동력산업 발굴, 서비스업 육성, 규제완화 등 고용친화적 환경조성 정책이 있었고, 비정규직에서 정규직으로 이동을 촉진하거나 비정규직을 보호하기 위한 정책으로 비정규보호입법, 비정규직 고용구조 개선, 공공부문 비정규대책, 특수고용형태 근로종사자 대책 등이 추진되고 있다. 한편 비임금근로자의 임금근로자화 또는 구조조정·경쟁력 강화를 위해서 자영업 종합대책이 수립되었고, 비경활인구를 경활인구로의 이동 지원을 위한 정책으로 노동시장 참여율 제고 정책(고령자·여성 고용촉진대책), 원활한 School-to-Work 지원정책(청년실업대책) 등이 추진되었으며, 노동시장 내 정보유통 및 이동성의 원활화를 위해서 고용지원서비스 혁신과 직업능력개발 혁신을 국가전략과제로 추진하였다.

2. 분야별 평가

가. 일자리 창출동력을 극대화하지 못하는 경제·산업 정책

그동안 ‘투자를 통한 일자리 창출’을 핵심과제로 추진하여 최근 투자가 증가하고는 있으나, 투자의 일자리 창출 효과는 저조한 상태이다. 제조업의 고용창출력이 약화되는 가운데 자본이 노동을 대체하는 경향이 가속화되면서 이러한 문제는 더욱 심화되고 있다. 뿐만 아니라 최근 투자가 활발히 이루어진 산업에서의 투자의 고용창출 효과 역시 낮은 수준에 머물고 있는 상황이다.

10대 차세대 성장동력 산업의 경우에도 대부분의 취업유발계수가 낮은 산업군으로 차세대 경제성장을 주도해 갈 수 있는 장기적·간접적인 일자리 창출이 시급하다. 2000년 산업연관표에 따르면 전산업 취업유발계수가 10억 원당 20.1명을 기록한 반면, 자동

차는 14.1, 반도체는 5.3에 불과하다. 또한 일자리의 새로운 원천인 서비스업 육성대책의 구체화 역시 미흡한 실정이다. 참여정부 출범 이후 아래의 항목들과 같이 다양한 분야별 대책을 마련하여 서비스업 경쟁력 강화를 통한 일자리와 부가가치 창출을 동시에 도모하였다.

2004년의 ‘서비스산업, 세계금융인프라 개선방안’을 포함한 총 18개 서비스분야 경쟁력 강화대책이 수립·추진되었고, 2005년에 27대 중점육성 서비스 분야에 대해 육성정책이 수립·추진되었으며, 2006년에도 「2006년도 서비스산업 경쟁력 강화 추진계획」을 마련하여 추진하고 있다. 또한 사회서비스 육성 등 고용·복지를 함께 고려한 새로운 접근방식의 전략도 마련하고 있다. 그러나 시장성과 공공성의 논란 등으로 가시적 성과는 아직 미흡한 상태이고 사업성과에 대한 평가도 이루어지지 않고 있어 서비스업의 일자리 창출 잠재력이 실현되지 못하는 상황이 지속되고 있다.

나. 노동시장 구조개선 등 노동시장 정책적 대응 소홀

아직까지 우리나라의 노동시장 정책은 노동시장에 대한 구조적 접근보다는 재정을 통한 일자리 제공사업에 치중하고 있는 실정이다. 재정을 통한 일자리 창출 지원사업의 44.6%(1조 5,463억 원 중 6,891억 원)가 일자리 제공사업에 할당되어 있다. 과거 공공근로 방식에서 벗어나 새로운 분야에서 지속가능한 일자리 형태인 사회적 일자리사업 도입 등 효과성 제고에 노력을 기울이고 있지만 제공된 일자리가 지속가능한 일자리로 전환 또는 이행의 디딤돌이 되었는지에 대한 평가는 최근에야 일자리 지원 재정사업에 대한 평가가 개시될 정도로 미흡한 실정이다. 단기·저임금 일자리의 형태일 경우, 단기 일자리와 비경활을 오가는 저소득 함정 및 비경활 함정으로 작용할 가능성도 존재할 우려가 있다. 복지부의 노인 일자리사업은 월 20만 원, 교육부의 대학 장애학생 도우미 지원사업은 월 25만 원, 복지부의 지역아동센터는 월 50만 원, 복지부의 방문도우미사업은 월 52만 원 수준 등의 예처럼 자활사업, 사회적 일자리사업 중 일부 역시 저임금 일자리 창출 방식으로 진행되고 있어 이에 대한 개선이 필요한 상황이다.

또한 노동시장 법·제도, 관행의 경직성으로 인해 필요한 개혁에도 어려움이 있다. 새로운 노동시장 여건에 맞는 법·제도를 정비하기 위해 노사관계 법·제도 선진화를 추진하였으나, 법제화에는 많은 시일이 소요될 것으로 보이며, 일자리 창출을 위한 노동시장 구조개혁 등을 담은 노사정의 일자리 만들기 사회협약을 체결하였으나, 노사행태의 가시적 변화로 이어지기에는 부족한 실정이다.

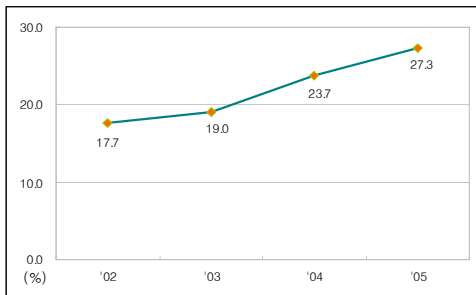
물론 노동시장 정책 프로그램을 혁신하여 일정한 성과를 거두고 있으나 아직까지 사각지대 또한 존재하고 있다. 고용지원서비스·직업능력개발 혁신을 집중적으로 추진하면서 양과 질적 측면 모두 일정한 성과를 거두고 있다. [그림 7]에서 볼 때, 실업자의 실

업급여 수혜율은 2002년 17.7%에서 2005년 27.3%로 높아졌고, 수급자 중 재취업자의 실업기간 또한 단축되었다. 뿐만 아니라 고용지원센터의 취업지원 프로그램 참여자 및 취약계층 취업자수도 지속적으로 증가하였고, 새로운 직업능력개발지원 프로그램이 도입되고 수혜자수도 증가하고 있다.

그러나 아직까지 취약계층을 중심으로 하는 사각지대 역시 여전히 존재하고 있다. 고용지원 서비스의 사각지대로는 40대의 중장년층, 고졸·중졸의 저학력, 도소매·음식숙박 등 영세서비스 직종이 여기에 해당한다. 직업능력개발지원 역시 이와 유사한 사각지대를 가지고 있다. 재직자 지원과 실업자 지원으로 구분되는 직업능력개발 지원 역시 고용지원 서비스와 유사하게 재직자는 도소매, 음식숙박 등 서비스업에서 실업자는 40~50대, 고졸 이하를 중심으로 취약한 사각지대가 존재하고 있는 것이다. 이처럼, 고용지원서비스·직업능력개발의 사각지대는 해당 부분이 고용보험의 사각지대에 놓여 있는데 주로 기인하는 것이다. 취약계층들이 고용보험에 가입되지 않음으로써 실업급여 수혜를 받지 못하고, 공공직업안정기관을 활용하지 못하면서 고용지원 서비스와 직업능력개발 지원 등으로 소외되는 악순환의 구조가 반복되고 있는 것이다.

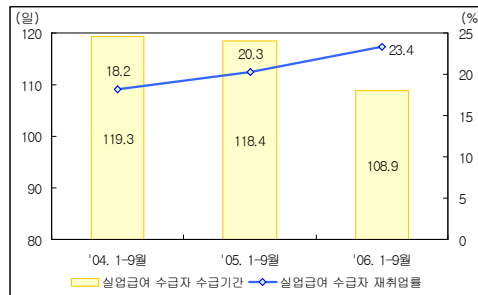
[그림 7] 노동시장 정책 프로그램의 성과 추이

<실업급여 수혜율 추이>



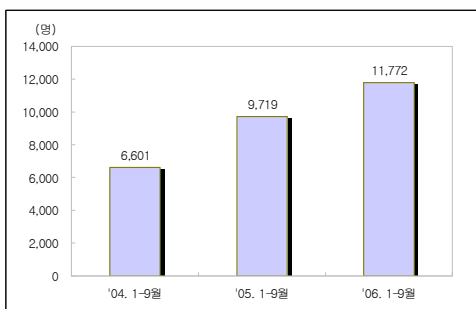
※ 노동부 고용보험 D/B, 각년도.

<실업급여 수급자 재취업 지원>



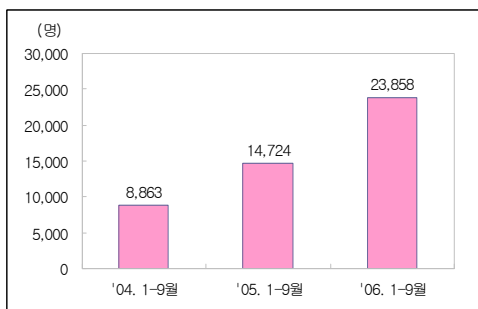
※ 노동부 고용보험 D/B, 각년도.

<취업지원 프로그램 참여자수>



※ 노동부 Work-net, 각년도.

<취약계층 취업자수>



※ 노동부 Work-net, 각년도.

한편, [그림 8]에서 보듯이, 저소득 근로자(working poor)에 대한 체계적·정책적 대응 역시 미흡한 실정이다. 잘 알려진 바와 같이 차상위 계층뿐만 아니라 영세사업장 취약 근로자의 근로빈곤 해소를 위한 정책프로그램이 사실상 부재한 실정이다.

[그림 8] 빈곤층 및 저소득근로자 정책



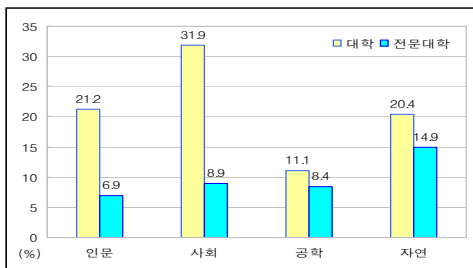
다. 산업수요에 맞추어 인력이 효과적으로 양성되지 못하는 교육정책

산업수요에 맞는 인력 양성을 위해 다양한 사업이 추진되어 왔다. 참여정부 이후 전문대를 중심으로 실무형 기능인력 양성을 위한 협약 학과, 실업계 특성화고 도입·운영 되었으며, 사회수요에 적합한 인력양성, 국제 경쟁력 있는 전문인력 양성을 위해 대학 특성화와 전문대학원 도입·육성 등 다양한 정책이 추진되어 왔다.

그러나 [그림 9]에서 보듯이, 여전히 교육 만족도는 저조한 상황이며, 과잉교육의 문제 또한 지속되고 있다. 현재 관련 법령 개정 등 기반 구축 중에 있어 성과 판단이 이른 측면도 있지만 청년실업 문제가 절대적인 노동수요 부족이나 공급 애로에 기인하기보다는 청년인력에 대한 수급불일치에 기인한다는 점을 상기할 때, 정책의 기본 방향 역시 장기적으로는 이러한 수급불일치를 완화할 수 있도록 산업수요에 맞추어 인력이 효과적으로 운용될 수 있는 교육정책이 수립되어야 할 것이다.

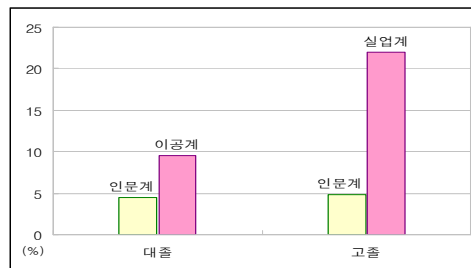
[그림 9] 교육·훈련과 직무의 불일치

<과잉교육률(직무기준과 취업자학력 비교)>



※ 직업능력개발원, 「과잉교육과 청년층 노동이동」(2005) 재인용

<신규인력의 직무 부합도>



※ 중소기업특별위원회 1만 개 중소기업 실태조사(2004)

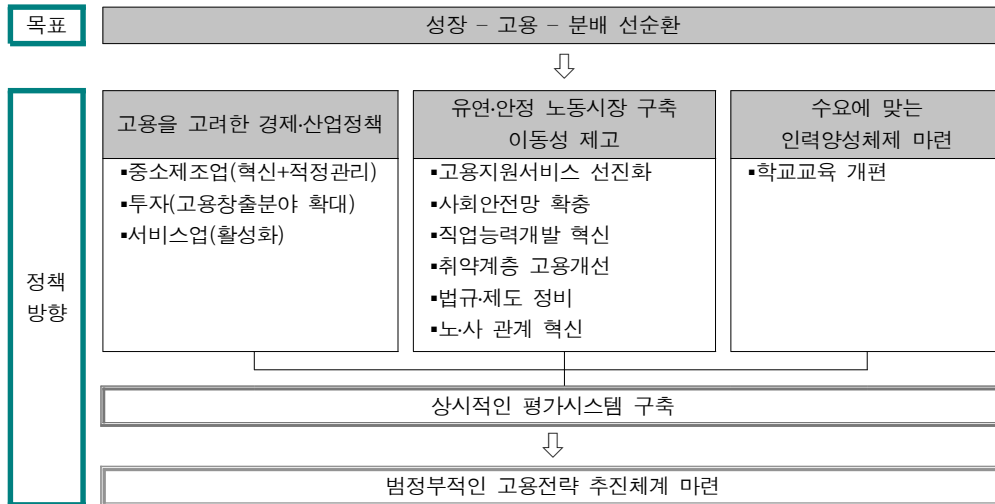
종합적으로 평가해 볼 때, 성장과 고용을 함께 고려하는 전략을 채택하였으나 실제 정책으로 구체화되지 못하였다. 첫째, 기존의 성장을 통한 일자리 창출 전략의 한계를 완전히 극복하지 못했고, 경제·산업, 노동시장, 교육정책이 효과적으로 연계되지 못하고 있다. 둘째, 재정투입에 상당 부분 의존하는 일자리 창출 정책으로 노동시장 구조개선 등 근본적인 일자리 창출 장애를 해소하기에는 부족하였다. 셋째, 취약계층에 대한 노동시장 프로그램에 사각지대가 존재하여 일자리 대책의 효과가 충분히 전달되지 못하고 있다. 넷째, 추진 중인 일자리 창출 사업에 대한 평가 및 피드백이 소홀하였고 사업의 효과성 제고 노력 또한 부족한 실정이다. 그 결과, 일자리 창출 실적은 기대(연간 40만 개)에 못 미치고 국민들이 체감하는 가시적인 성과와 대책 또한 미흡하였다. 그 결과 일자리 창출 정책 효과성에 대한 언론 비판 역시 지속적으로 제기되고 있고, IMF 아태지역 경제전망 보고서 역시 한국의 경제 성적이 다른 주요 선진국들에 비해 나쁜 것은 양질의 일자리 창출력 약화(unable to generate permanent salaried employment)에 기인한 것이라고 평가하고 있다.

IV. 정책과제

1. 정책의 기본 방향

우리나라 일자리 문제와 기존 정책에 대한 평가에 기초해서 볼 때, 우리나라 고용전

[그림 10] 고용전략의 기본 방향

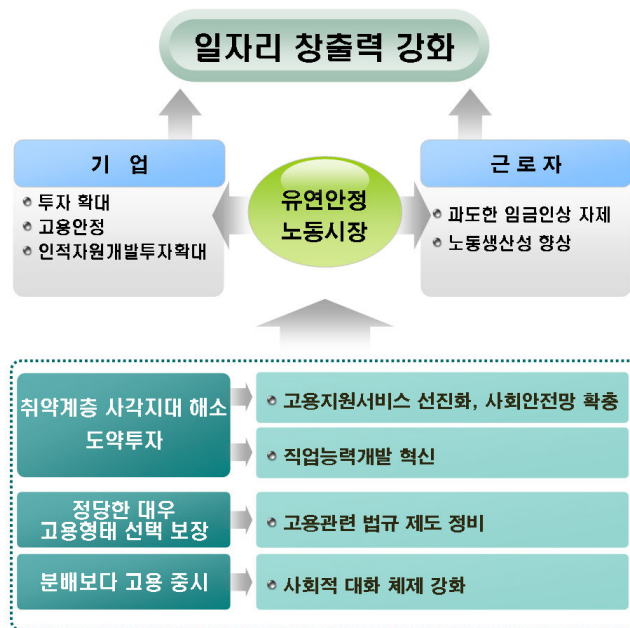


략의 기본 방향은 다음 세 가지 정도로 요약할 수 있을 것이다. 첫째, 노동시장 내 유연·안정성을 높이기 위한 노동시장 구조개선과 노동시장 프로그램의 사각지대 해소에 정책적 우선순위를 두어야 할 것이다. 둘째, 경제·산업, 노동시장, 교육정책 간의 종합적인 연계 강화에 노력하고, 향후에도 체계적인 일자리 정책의 추진이 가능하도록 고용 전략의 추진체계 역시 구축해야 할 것이다. 셋째, 개별적인 프로그램의 신규 개발보다는 현 추진대책들이 가시적인 성과를 낼 수 있도록 평가 및 점검 시스템을 정비해야 한다.

2. 유연하고 안정된 노동시장 구축

근로자의 고용불안 심리를 완화하고 장기주의적 관점에서의 기업경영을 유도할 수 있도록 노동시장 구조를 유연하고 안정된 형태로의 개혁을 통해 근로자의 과도한 임금 인상 요구 자제와 노동생산성 향상을 유도해 나가야 할 것이다. 이를 위해 기업의 고용 안정과 신기술 도입, 교육훈련 투자를 확대하는 선순환 구조 또한 구축되어야 할 것이다. 이를 위한 전략적인 접근이 필요하다. 먼저 사회안전망을 확실하게 구축하여 고용불안 심리를 완화하고, 이를 기반으로 하여 경직적인 고용 관련법과 제도를 수정하는 방식으로 추진되어야 할 것이다. 이러한 전략적 접근에서 사회적 대화는 매우 중요한 역할을 하게 될 것이다. 유연하고 안정된 노동시장 구축을 위한 세부 정책과제를 더 살펴보자.

[그림 11] 유연안정된 노동시장



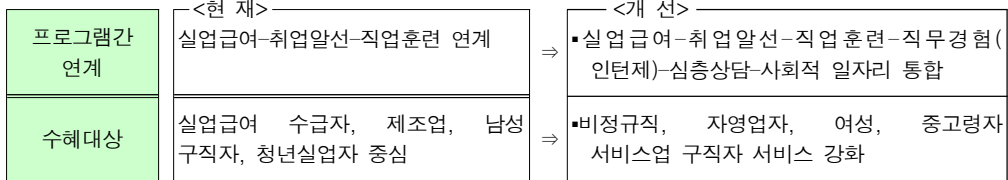
가. 고용지원서비스 혁신 및 사회안전망 확충

유연안정 및 노동시장 구축을 위해서는 적극적 노동시장 정책에서 추가적인 도약 투자(take-off investment)로 공공직업안정 기관의 인적·물적 인프라를 확충하고 영세 취약 계층에게까지 고용지원서비스를 제공하고 관련 프로그램간의 수직적·수평적 체계화도 지속적으로 추진되어야 한다.

고용지원서비스 혁신을 위해서는 영세 취약계층에게까지 고용지원서비스가 효과적으로 제공될 수 있도록 추가로 도약적인 투자가 실시되어야 할 것이며, 서비스의 효과성 제고를 위한 노력이 강화되어야 할 것이다. 또한 고용지원서비스 및 프로그램의 성과에 대한 평가 및 환류체계도 강화시켜야 할 것이다. 우선 IAP를 영세 취약계층에게 확대하기 위해서는 서비스인력의 대폭적인 증원이 필요하다. PES직원 1인당 구직등록자수는 ILO 권장기준이 1:100이고 EU 평균이 1:155인 데 반하여 한국은 1:550인 수준이다. GDP 대비 고용서비스 투자 비중도 영국 0.36, 독일 0.29, 프랑스 0.25, 일본 0.21인 데 반하여 한국 0.03에 불과하다. 그 결과 다수의 센터가 임대 청사로서 심층상담 및 프로그램 운영에 필요한 시설을 충분히 갖추지 못하고 있는 실정이다.

또한 사회보험 사각지대 해소 및 수혜율 또한 제고시켜야 할 것이다. 취약계층 실업자에게 고용지원서비스를 효과적으로 제공하기 위해서는 이들에 대한 실업급여 지급이 선행될 필요가 있으며, 이와 유사한 맥락에서 영세기업 근로자·자영업자 사회보험 가입 인센티브 부여방안 등이 강구되어야 할 것이다. 이를 위해서는 EITC 도입·사회보험료 통합징수와 연계해 사회보험 가입률 제고 등이 고려될 수 있을 것이며, 특히 실업급여 수급자격·지급기간을 종합적으로 검토하여 수혜율 제고방안이 강구되어야 할 것이다.

[그림 12] 고용지원서비스 혁신의 방향



나. 직업능력개발 지원체제 혁신

우리나라의 직업능력개발 참여율이 낮은 근본 원인은 교육훈련을 통해 획득한 능력이 노동시장 내 보상(고용안정, 임금상승 등)으로 바로 이어지지 못하기 때문이다. 따라서 성과중심적 노동시장으로의 이행 노력과 함께 현 지원체제에서 소외되어 있는 취약 계층에 대한 지원방식을 근본적으로 혁신시켜야 할 필요가 있다.

직업능력개발 지원방식 혁신을 위해서는 재직근로자에 대한 사업주 지원방식의 활성화

화와 병행하여 사업주를 통한 훈련 사각지대에 있는 취약근로자에게는 훈련비 직접지원 제도를 확대할 필요가 있다. 이와 관련하여 비정규직 근로자에 대해 시범실시중인 근로자 직업훈련카드제와 같은 방식을 실업자 직업훈련에도 확산하는 방안이 강구될 필요가 있다. 아울러 직업능력개발 기회 확보를 근로자의 권리로 인정하여 학습휴가권제 도입 등도 검토할 필요가 있다. 또한 취약계층에게 차별없는 능력개발 기회를 부여할 수 있어야 할 것이다. 특히 시간부족, 비용부담, 정보부재 등의 문제를 해소하고, 취약계층별 특성에 맞는 훈련프로그램이 개발될 필요가 있다.

한편 산업현장인력의 직업능력개발을 적극적으로 유도하여야 할 것이다. 이를 위해서는 훈련기관에서의 학습학점 인정, 현장근무와 학습을 병행하는 모듈형 교과과정 개설 등 학교훈련기관일터 간 학습과 노동의 연계 제도가 마련되어야 할 것이다. 아울러 현장성·통용성 높은 자격 제도를 구축하여 교육훈련을 통한 직무능력 향상을 객관적으로 표시, 노동시장 내 보상으로 연결될 수 있는 체계가 구축되어야 할 것이다.

다. 고용관련 법규제도 정비

적극적 노동시장 정책 프로그램(ALMPs) 및 사회안전망 확충으로 노동시장 내 안정성과 정책에 대한 신뢰성을 확보하고, 이를 바탕으로 고용관련 법규제도의 유연화가 추진되어야 할 것이고, 변화된 노동시장 여건에 맞게 기업의 환경변화에 대한 탄력적 대응력이 강화될 수 있도록 법규제도를 정비하여야 한다. 고용관련 법·제도와 관련하여서는 신속하고 합리적인 해고분쟁절차가 도입되어야 할 것이다. 금전보상을 통한 근로관계 종료제 도입, 부당해고 형사벌 제도 폐지, 경영상 해고예고기간 차등화 등이 노사관계법제도 선진화 합의에 반영될 수 있도록 차질없이 입법화될 수 있어야 할 것이다.

또한 탄력적 근로·재량근로 제도 확대(근로기준법 개정), 성과급 임금체계 확산 지원(임금피크제 보전수당 확대 등 기업 소요비용 지원) 등을 통해 근로시간임금 제도의 탄력성을 증대할 필요가 있다. 이와 관련해서 자발적 시간제근로 활성화를 위한 인센티브 등의 부여, 기업의 사회보장비용 경감, 시간제근로 전환청구권 제도 도입 등이 검토될 수 있을 것이다.

이 외에도 업종고용형태 등에 따른 근로계약 체결방식의 다양화, 퇴직연금제를 확대하여 퇴직에 따른 기업의 일시부담 최소화, 퇴직금을 둘러싼 분쟁소지를 제거하여야 할 것이다. 이러한 맥락에서 4인 이하 사업장과 1년 미만 근속자 확대, 신규사업장 퇴직연금 의무화 등의 제도들도 검토해 볼 수 있을 것이다.

이를 위해서는 고용관련 법규제도 전반을 재검토할 필요가 있다. 노동시장 법제도 선진화기획단 구성 및 운영을 통해, 제조업·전일근로·직접고용형태를 기초로 이루어진 법규제도는 서비스업 및 다양한 근로형태 등 새로운 여건에 맞게 전면 재정비해야 한다.

라. 노사관계 혁신 및 사회적 대화체제 강화

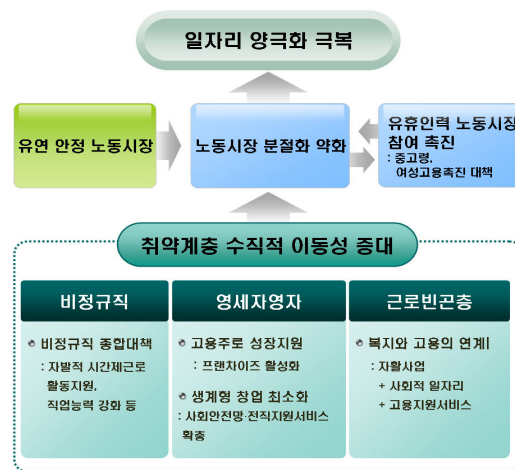
노동시장 내 유연성과 안정성이 조화를 이룰 수 있도록 사회적 대화체제를 강화시켜야 한다. 동시에, 제로섬의 분배 중심 노사관계 그리고 고용불안에 따른 대립적인 노사관계에서 Win-Win이 가능한 고용 중심의 노사관계로 전환될 수 있도록 노사관계 혁신 노력이 지속되어야 할 것이다.

노사관계 혁신과 사회적 대화체제를 강화시키기 위한 방안으로서 업종 내부격차 완화를 위한 대기업, 정규직의 양보 유도가 선행되어야 한다. 이를 위해 산별노조의 순기능적 측면을 적극 활용할 필요가 있으며, 지역별·업종별 대화를 활성화시키면서 산업 및 지역발전, 사회안전망, 평생학습, 산업안전, 취약근로자 보호 등 사회적 공동관심사협의 등을 강화하여야 할 것이다. 특히 사회적 대화체제 강화와 관련하여 중앙, 지역·업종, 기업 단위의 조율된 대화와 협의(協議)의 중층구조 구축이 바탕이 되어야 할 것이다.

3. 노동시장 내 이동성 제고

고용 정책에서 유연안정된 노동시장의 구축 이외에 노동시장 내 이동성을 높이는 것도 매우 중요한 정책 목표로 일자리 양극화의 완화를 위한 핵심적인 정책 목표이다. 물론 유연안정 노동시장 구축을 통해 노동시장 분절화가 완화될 수 있다. 양자는 상호 연관되어 있는 정책 목표라고 할 수 있다. 특히, 노동시장 내 이동성과 관련해서는 취약계층의 특성에 맞는 지원대책을 추진함으로써 취약계층의 수직적 이동성을 높이는 정책들이 필요하다. 이를 위한 세부 정책과제로는 유휴인력의 노동시장 참여 및 비정규직의 정규직으로 이동 촉진, 영세자영자 및 근로빈곤 대책 등이 포함될 것이다.

[그림 13] 노동시장 내 이동성의 제고



가. 유휴인력의 노동시장 참여 촉진

유휴인력의 노동시장 참여를 촉진하기 위하여 중고령자 조기퇴직 방지와 관련한 연령차별금지를 조속히 법제화 및 시행할 필요가 있으며, 2010년 이후 논의 예정인 정년 연장 의무화 논의 또한 조기에 시작할 필요가 있다. 중고령자 노동시장에서의 핵심적인 문제는 노동시장에서의 조기퇴직을 방지하는 것이기 때문이다. 이와 관련하여 임금피크제, 점진적 퇴직제 등을 통해 국민연금 수급연령까지 노동시장 참여를 지원하고 임금피크제 보전수당 확대, 고령자의 계속근로를 유도하는 사회보험체계 구축 등이 이루어져야 할 것이다.

또한 여성의 경제활동참가 촉진 및 양성평등을 위한 적극적 조치(AA) 강화, 일과 가정의 양립지원 제도 또한 확충되어야 할 것이다. 아울러 근로시간 유연화, 자발적 시간제 근로의 활성화 등을 통해 여성의 노동시장 참여 제약요인을 최소화하여야 할 것이다. 특히 고용관련 법규제도의 정비를 통해 내부자 및 1차 노동시장에 대한 과보호를 해소하고 서비스산업에서의 양질의 일자리를 창출하는 것이 여성 고용률 증가를 위해 핵심적인 정책과제이다.

나. 비정규직의 불합리한 차별 해소 및 남용 방지, 정규직으로의 이동기회 확대

비정규직에 대한 차별 해소와 남용 방지, 공정한 대우를 통해 근로자가 자기 선택에 의하여 일자리를 선택할 수 있도록 여건을 조성하여야 할 것이다. 비정규직 근로자에 대한 직업능력 강화를 통해 보다 좋은 일자리로의 이동을 지원하고 기존의 대책들이 성과를 조기에 가시화할 수 있도록 공공부문 대책을 확고히 시행하여 시장에 분명한 신호를 전달하여야 할 것이다. 2006년에 통과된 비정규직 입법이 실제 효과를 나타낼 수 있도록 정책 능력을 제고하는 것이 중요하다.

다. 영세자영업자의 임금근로자고용주화

한편 자영업 자체는 대부분 국가에서 실업을 줄이기 위한 수단으로 활용되고 있다는 점을 고려하여 생산성이 낮은 영세자영업으로의 유입을 최소화하고, 자영업 내부경쟁력을 배양하며, 40~50대 조기퇴직자의 고용촉진대책 또한 강화해야 할 것이다. 이와 관련하여 전직지원서비스 활성화를 통한 임금근로자로의 전직을 지원하고 고용보험의 전직 지원장려금 제도 지원요건 완화, 기업 공동운영의 전직지원프로그램 활성화 등이 검토되어야 할 것이다. 또한 실업급여 수혜율 제고 등 사회안전망 확대를 생계형 자영업 창업을 최소화시켜야 할 것이다. 뿐만 아니라 장래성 있는 영세자영업주를 고용주(고용창출)로 성장토록 지원해야 할 것이다. 자영업자 정책에서는 경영, 영업활동 관련 능력 개발 기회를 제공하고 컨설팅을 통해 경영활동 애로요인을 제거하며 프랜차이즈를 활성화

화하는 방안 등이 핵심적인 정책과제로 설정되어야 한다.

라. 취약계층 근로자의 고용을 통한 노동시장 통합 및 빈곤 탈출

근로빈곤 정책에서는 자활사업의 대상 확대 및 내실화, 사회적 일자리 확충, PES와 고용보험제도 강화로 정규노동시장으로의 취업 지원·유도 등이 이루어져야 할 것이다. 세부적으로는 자활사업 수혜자의 고용·지원센터와의 실질적 연계 강화를 통해 취업 대상자 선정·분류방식을 개선하고, 개인별 취업지원계획 수립 또한 내실화시켜야 할 것이다. 또한 EITC 도입과 최저임금제를 연계하여 근로유인 인센티브를 강화시켜야 할 것이다.

동시에 취약근로자 근로조건 보호를 위한 획기적인 개선도 요구된다. 근로감독행정체계 혁신을 통해 취약계층 영세사업장 집중, 사전예방 강화 등을 피하고 근로기준법 4인 이하 사업장 적용확대 또한 검토되어야 할 것이다.

4. 고용을 고려하는 경제·산업정책 추진

성장동력산업만으로써는 일자리 문제 해결이 어려움에 따라 성장과 고용을 함께 고려하는 경제·산업정책이 추진되어야 할 것이다. 이를 위해서는 고용유발 효과가 큰 산업에서의 혁신형 중소기업을 창출하고 투자 증대를 유도하며, 서비스업 부문에서 규제 완화와 고부가가치화를 추진하고 사회서비스 부문을 전략적으로 육성할 필요가 있다.

가. 고용유발 효과가 큰 산업에서의 중소기업 혁신

우리 경제의 일자리 창출 동력을 유지하기 위해서는 경공업 등 고용 비중은 크나 성장 전망이 낮은 분야의 일자리에 대해서는 적절한 수준에서 관리하는 방안과 잠재성장 가능성이 높은 중소기업의 고부가가치화 방안(혁신형 중소기업 육성)이 동시에 마련되어야 한다. 이를 위해 소규모 자영업자가 집중된 도소매·음식숙박업 구조가 건실화되고, 중소기업의 적절한 구조조정 방안 등이 마련되어야 할 것이다.

나. 고용창출력이 높은 산업에서의 투자 증대 유도

그간 성장전망 중심의 투자지원 시책 추진으로 투자의 일자리 창출 효과 저조하였다. 이는 향후 성장동력 강화와 더불어 일자리 창출동력 강화를 위한 투자확대 전략의 필요성을 시사하는 것이다. 특히 R&D 분야 등 성장과 일자리 창출동력 강화가 가능한 분야 발굴, 투자확대 지원시책 등이 마련되어야 할 것이다. 이와 관련하여 현재 R&D 등 3개 분야에서 주요 예산사업의 방향으로 개선 및 확대되는 산업정책의 지원·평가 기준에 일자리 창출 효과가 반영되어야 할 것이다. 또한 고용창출 효과가 큰 중소기업 경쟁력

강화 추가에 따른 제도개선 과제 발굴 등과 같이 투자확대·고용창출을 위한 기업 경영 환경 개선 역시 지속적으로 추진되어야 할 것이다.

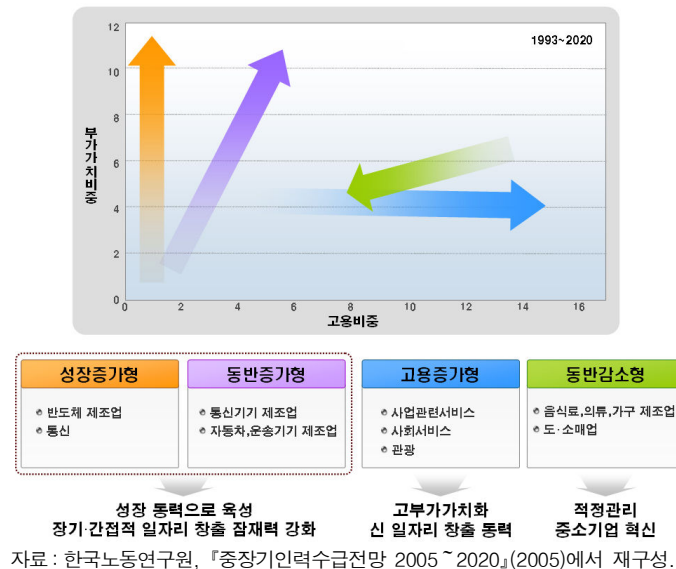
다. 서비스업 규제 완화, 고부가가치화

재정부를 중심으로 금년 중 구체 방안을 마련하고 있는 서비스업을 고부가가치화하고 새로운 일자리 창출 원천으로 집중 육성하면서 서비스산업에 대한 규제 및 제도적 틀을 정비하고, 경영환경 등이 혁신되어야 할 것이다. 이와 관련하여 모바일서비스, 보석·귀금속 패션산업 등 유망업종별로 경쟁력 강화방안 등이 마련되어야 할 것이며 관광·레저산업의 고비용 구조 해소 등 국내관광 활성화 등의 대책 또한 마련되어야 할 것이다. 아울러 전략적 서비스업종 육성을 통한 서비스산업의 중장기 발전전략 또한 수립되어야 할 것이다.

라. 사회서비스 분야를 새로운 일자리 원천으로 집중 육성

원활한 사회서비스 일자리 창출을 위해서는 ‘시장성’ 대 ‘공공성’, ‘작은 정부’ 대 ‘제한적인 정부 역할 확대’ 등 이념이나 지향성의 대립 극복이 관건이 될 것이다. 특히 분야별·수혜대상별로 시장과 공공의 영역에 대한 조속한 사회적 합의 도출 노력이 요구된다. 분야별 특성을 감안한 종합육성대책 추진과 관련하여 산업화가 가능한 분야(노인, 의료, 보육, 문화산업 등)는 시장 형성에 주력하고 규제완화, 구매력 보장제도 도입 등

[그림 14] 고용을 고려한 산업정책



산업화 및 시장 육성을 위한 지원방안이 마련되어야 할 것이다. 또한 공공부문에서 담당해야 하는 공공재적 성격의 사회서비스는 적극적 사업 발굴과 더불어 사업 효율성 제고에 주력하면서 취약계층 중심에서 보편적 서비스 개념으로 전환을 꾀하고, 제3섹터와 협력강화 등 서비스 공급 주체와 추진방식의 효율성 또한 제고되어야 할 것이다. 끝으로 사회서비스 공급기반(인프라) 확충에도 필요한 노력이 집중되어야 한다. 이러한 노력의 일환으로 ‘사회적 기업’ 육성을 위한 법·제도 정비, 민간모금, 기업기부금, 해외기금 등 재원조달 방법의 다양화, 종사자의 전문성 제고 및 우수인력 양성을 위한 관련 직종 자격제도 등이 신설되어야 할 것이다.

5. 산업수요에 맞는 인적자원개발체계 구축

일자리 창출 잠재력을 극대화하기 위해서는 인력수급의 양적·질적 미스매치를 해소할 필요가 있다. 먼저 인력수급의 질적 불일치를 해소하기 위해서는 성장 분야의 소요인력을 양성할 필요가 있으며, 이를 위해서는 고부가가치산업 인력, R&D 인력 등 성장분야별 인력양성 방안 등이 마련되어야 할 것이다. 또한 현재 추진 중인 산업별 협의회를 통한 인력양성 방안 강화, 지역단위 교육·훈련기관, 노사단체 등의 연계를 통한 소요인력 양성 활성화를 통해 산업계 및 지역의 인력양성 기능 또한 활성화되어야 할 것이다.

다음으로 인력수급의 양적 불일치를 해소하기 위해서는 직업교육 시스템 개편과 대학시스템의 조정 또한 요구된다. 우선 직업교육 시스템과 관련해서, 실업계고교 특성화·정상화 방안 등이 마련되어야 하며, 중간 기술기능 인력의 원활한 공급을 위해 교과과정의 현장성 제고 등 전문대 기능 강화 방안 또한 마련되어야 할 것이다. 또한 대학 시스템과 관련해서는 과도한 대졸인력 및 기술기능 불일치를 해소하기 위해 대학 정원 조정, 교과과정(학과) 개편이 긴요하며, 대학간 통합 및 정원 감축, 학과 조정 등 대학교육 혁신 또한 요구된다.

6. 일자리 창출사업 평가시스템 정비

기존에도 많은 일자리 창출 정책이 마련되었으나 상시적이고 심층적인 평가체계의 부재로 사업의 효과성에 대한 검증 및 성과에 기초한 사후관리가 미비함에 따라 일자리 창출 비전에 맞는 유효한 정책을 체계화하지 못하였다. 따라서 상시적인 평가체계를 구축, 지속적인 피드백을 통해 정책의 효과성 및 대국민 만족도를 제고시켜야 할 것이다.

이를 위해서는 첫째, 일자리 창출사업 및 사회적 일자리사업에 대한 평가를 정례화할

필요가 있다. 2006년 시범실시한 평가사업 결과를 토대로 평가지표 및 방식 등을 확정하여 평가 결과를 다음 연도 예산에 반영될 수 있도록 기획예산처 주관하에 시스템 구축을 추진할 수 있어야 할 것이다. 둘째, 일자리 창출사업 평가센터가 지정·운영되어야 할 것이다. 일자리 창출사업 집행 과정의 문제점 및 국민 여론에 대한 지속적인 모니터링이 실시되어야 할 것이다. 이를 위해 전문기관에 일자리 창출사업 평가센터 지정·운영을 통해 평가의 객관성과 전문성을 확보하고 모니터링 결과는 고용정책심의회를 통해 점검되어야 할 필요가 있다. 셋째, 고용영향평가제가 도입·검토되어야 할 것이다. 구체적으로는 투자지원사업 등의 선정평가 기준에 따른 고용창출 효과 적용의 확대를 통해 각종 정부 정책의 일자리 창출 효과를 분석하고 정책 결정에 참고 기준으로 활용하는 체계가 구축되어야 할 것이다. **KLI**