

지역고용·능력개발 정책의 방향과 과제

김 주 섭*

I. 문제 제기

우리나라의 고용·능력개발 정책은 중앙정부 주도형으로 분류될 수 있다. 정책결정의 형식적인 틀은 노·사·정 파트너십에 기반하고 있으나, 정책 의사결정의 실질적인 권한과 책임은 중앙정부에 집중되어 있다. 최근 들어 이러한 정책결정 과정에 대한 문제점이 지속적으로 제기되어 오고 있는데, 다음과 같은 몇 가지 이유에 기인한다.

첫째, 고용·능력개발 정책은 주로 공공기관을 통해 전달되고 있는데, 공공기관 운영이 경직적이고, 이에 따라 공급자 위주의 서비스를 탈피하고 있지 못하다는 점이다. 직업훈련의 경우 훈련대상의 선정, 훈련방법의 선택 등에 있어서 중앙집권적인 의사결정 구조를 가지고 있으며, 이 결과 공공직업훈련이 수요자의 필요(needs)에 부응하지 못하고, 현장성을 담보하는데 미흡하며, 경제사회적 변화에 적응하는데 실패하고 있다는 비판이 대두되고 있다.

둘째, 중앙정부 주도의 고용·능력개발 정책은 관련 주체들의 역량을 성숙시키는데 장애요인으로 작용하고 있다는 점이다. 중앙정부 주도의 정책결정 시스템은 기업과 근로자, 지방정부, 지역내 NGO와 지식집단 등 고용·능력개발과 관련한 주체들이 직업·능력개발과 관련한 각자의 요구와 기여를 보다 체계적으로 조직화할 수 있는 기회를 심각하게 제한하고 있다고 할 수 있다. 이 결과 세계화·지식기반화 등의 환경적 요인에 의해 각 주체들이 직면하고 있는 능력개발의 객관적 필요성은 점증하고 있으나, 이러한 필요에 대응하기 위한 각 주체들의 역량은 미미한 수준에 머물러 있는 것으로 보인다.

셋째, 현재 진행되고 있는 환경변화는 중앙정부 주도의 직업훈련 정책의 성공가능성

* 한국노동연구원 연구위원(jskim@kli.re.kr).

을 떨어뜨릴 수 있는 방향으로 진행되고 있다. 세계화가 개별 국가경제 사이의 경계를 허물고 있으나, 이러한 세계화 추세의 진전에 대한 개별 국가의 대응방안으로서 역설적으로 지역경제의 활성화가 추진되고 있는 것이 선진국에서의 보편적 추세이다. 지역경제의 활성화는 비단 경제적 의미에서의 성장만을 뜻하는 것이 아니라 경제성장의 분배에 있어서의 사회적 측면까지 포함하는 것이며, 또한 복지정책 및 노동시장 정책의 지역분권화를 아우르는 것이다.

중앙정부 주도의 고용능력개발 정책의 문제점을 극복하기 위하여 지역 주도의 정책이 대안으로 부각되고 있다. 지역단위에서 고용능력개발 정책을 추진할 경우 산업과 교육 프로그램의 연계가 가능하고 지역의 산업구조에 맞는 정책을 개발함으로써 지역간 불균형을 완화하는데 크게 기여할 수 있을 것이다

여기에서는 한국의 지역고용·능력개발 정책의 문제점을 진단하고 향후 지역고용·능력개발 정책이 성공적으로 추진되기 위해서는 어떠한 정책과제들이 해결되어야 할 것인가를 살펴보고자 한다.

II. 지역고용·능력개발 정책의 문제점

1. 중앙정부간 정책 연계·조정기능 미흡

<표 1>은 우리나라 중앙정부가 추진하고 있는 각종 인적자원개발사업의 예산 현황이다. 2005년의 경우, 중앙정부의 각 부처에서 시행하고 있는 인적자원개발 관련 사업은 모두 155개로, 전체 예산은 3조 5천억 원에 달하고 있는 것으로 추산된다. 인적자원개발 업무를 추진하고 있는 정부 부처도 교육부와 노동부는 물론이고 경제부처인 산자부와 정통부를 비롯하여 사회부처인 문화부와 여성부 등이 포함된다.

이 표에서 보는 바와 같이 교육인적자원부, 노동부, 산업자원부, 과학기술부, 정보통신부, 중소기업청 등 다양한 부처들이 고용 및 인적자원개발 정책을 시행하고 있으나, 각 부처간의 유사한 성격의 사업도 사전에 충분한 협의와 조정이 이루어지지 못하여 중복 가능성이 상존하고 있고 상호 연계도 미흡한 실정에 있다. 교육인적자원부는 인적자원개발 관련 총괄 부처이고 교육부총리는 우리나라 인적자원 정책을 협의·조정하는 장관급협의체인 ‘인적자원개발회의’의 의장이지만 실제로는 유사 사업이 연계 없이 중복되는 경우가 많다. 예컨대 교육인적자원부의 ‘지역인적자원개발사업’과 노동부의 ‘지역고용인적자원개발사업’은 다같이 지역단위에서의 인적자원개발을 도모하는 사업이지

〈표 1〉 중앙정부 각 부처 HRD 예산 현황

	주관부처(관련부처)	사업수	예산(억원)
고급 첨단인력	교육부 (과기부, 산자부, 문화부, 정통부 등)	BK21 등 36개	9,252
고급전문 서비스 인력	교육부	의치외과 전문대학원 1개	65
여성인적 자원개발	여성부 (교육부, 노동부, 과기부, 산자부, 중기청 등)	여성기술인력 창업지원 등 21개	8,100
직업교육	교육부 (산자부, 노동부, 환경부 등)	전문대 work study 등 24개	8,795
직업훈련	노동부 (교육부, 문화부, 산자부, 정통부, 농림부, 해 수부, 중기청, 산림청, 농촌진흥청 등)	실업자재취업훈련 지원 등 50개	7,596
산학협력	교육부 (산자부, 중기청 등)	산학협력중심대학 등 10개	1,286
인력수급	노동부 (교육부, 과기부, 산자부, 정통부, 문화부 등)	산업직업별 고용구조조사 등 13개	71
전 체		155	3조 5,166억

자료: 국회, 각 부처의 예산 설명자료(2005, 2006).

만 두 부처가 상호 연계 없이 경쟁적으로 시행되고 있을 뿐만 아니라 지역단위에서의 지역혁신 클러스터사업, 지역혁신도시 건설사업과도 연계가 충분히 이루어지지 못하고 있다.

교육인적자원부는 2002년과 2003년에 걸쳐 지역인적자원개발사업을 시작하였다. 교육인적자원부는 부산광역시, 광주광역시, 충청북도의 3개 광역지방자치단체를 시범지역으로 선정하고, ‘지역인적자원개발 기본계획’ 수립을 위해 예산지원을 하였다. 교육인적자원부는 2004년에는 부산시, 광주시, 충청북도를 제외한 나머지 시·도에 대해 자체의 인적자원개발 기본계획을 수립하도록 예산을 지원하였다. 또한 지역차원에서 인적자원개발 파트너십 조직이 구성되고 활동할 수 있도록 ‘지역인적자원개발지원센터’를 설치하도록 하였으며, 이 기구에 교육인적자원부의 예산을 지원하고 있다. 현재 수도권을 제외한 지방의 13개 시·도에 ‘지역인적자원개발지원센터’가 설치·운영되고 있으며, 대부분의 지역들은 기존에 설립되어 있던 ‘지역발전연구원’에 인적자원개발지원센터 기구를 만들어 운영하고 있다.

노동부의 ‘지역노동시장 및 인적자원개발사업’ 역시 지역의 인적자원개발을 위해 노동부가 지방의 노동청 및 노동사무소를 통하여 추진하고 있는 사업이다. 2005년 초에 노동부는 각 지방노동청 및 노동사무소와의 공동 주관하에 지역의 노동시장 및 인적자원개발사업에 필요한 기초연구사업을 시작하였으며, 2005년의 지역연구사업을 기초로

2006년부터는 지역의 고용을 활성화하고 지역에 적합한 인적자원을 개발하는 본격적 사업을 시행하고 있다.

그런데 이 두 사업은 일선에서 볼 때 거의 동일한 성격의 사업이고 사업에 참여하는 전문가도 중복되지만 이중으로 시행되어 동일한 전문가가 서로 다른 기관에 동일하거나 유사한 연구보고서를 제출하여도 이중으로 연구비를 지급하는 사례도 발생하고 있다.

2. 지역단위에서의 고용·훈련서비스의 연계 미흡

어떤 지역이 발전하기 위해서는 그 지역에 우수한 인적자원이 풍부하게 존재하여야 한다. 그런 점에서 지역발전 전략의 구상과 실행에 있어서 지역인적자원개발 계획과의 연계는 대단히 중요하다. 따라서 국가균형발전을 실현시키는 기제로서 지역혁신시스템 구축이 중요하며, 지역혁신시스템 구축은 해당 지역에 우수한 인적자원이 개발·배분 활용되어야 가능하다.

또한 고용정책은 상품시장의 영향을 받을 수밖에 없고, 지역의 고용정책은 지역의 발전전략과 밀접한 연계하에서 이루어지지 않으면 안된다. 그러나 우리나라의 경우 아직 지역단위의 고용정책이 확고한 틀을 가지고 수립·집행되고 있지 않기 때문에 반드시 지역의 고용정책과 지역발전정책간의 연계가 잘 이루어지지 않고 있다.

선진국의 경우 지역단위에서 고용 및 훈련서비스를 제공하고 있는 직업안정기관, 지방자치단체, 교육훈련기관, 노사단체, NGO, 민간 고용서비스기관, 탁아서비스기관 등이 지역단위에서 파트너십(local partnership)을 구축하여 직업안정기관에서 함께 일을 하거나 필요한 서비스를 공동으로 연계하여 제공하는 것이 세계적인 추세이다. 그러나 우리나라는 2005년 하반기부터 6개 시범 고용지원센터가 이러한 지역단위의 파트너십을 구축하기 위해 부분적인 시도를 하고 있으나 그 수준은 매우 낮은 단계에 머물러 있으며, 이를 뒷받침할 법적 장치도 없어 활성화를 기대하기도 어려운 실정에 있다.

현재 고용서비스에 대하여 규정하고 있는 주요 법률로는 고용정책기본법, 직업안정법, 고용보험법 등이 있으며, 직업훈련서비스에 대해서는 근로자직업능력개발법이 있다. 그런데 고용정책기본법 제13조는 “직업안정기관의 장은 구직자의 취직을 촉진하기 위하여 직업능력개발훈련을 받는 것이 필요하다고 인정되는 경우에는 구직자가 직업능력개발법에 의한 직업능력개발촉진 시설 등에서 직업능력개발훈련을 받도록 알선할 수 있다”고 규정하고 있다. 고용보험법 제20조는 제1항에서 “노동부장관은 사업주 및 피보험자 기타 구직자 등에 대한 구인·구직정보 기타 고용정보의 제공, 직업지도와 직업소개, 고용안정에 관한 기반의 구축 및 그에 필요한 전문인력의 배치 등의 사업을 할 수 있다”고 규정하여 고용정보의 제공 및 직업지도 등을 중요한 고용서비스로 언급하고 제15조

내지 제20조의 2에서 고용안정사업에 관하여, 제21조 내지 제27조에서 직업능력개발사업에 관하여 규정하고, 제28조 내지 제55조에서 실업급여의 관하여, 제55조의 2 내지 제55조의 9에서 육아휴직급여 등 모성보호급여에 대하여 규정하고 있다. 근로자직업능력개발법 제4조 제4항은 “직업능력개발훈련을 실시하는 자는 직업능력개발훈련에 관한 상담·취업지도, 선발기준의 마련 등을 통하여 근로자가 자신의 적성과 능력에 맞는 직업능력개발훈련을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.”고 규정한 데 이어, 제6조 제1항은 “노동부장관은 직업능력개발훈련에 관한 정보의 수집·관리·제공, 근로자의 직업능력개발훈련 경력의 관리 및 직업능력개발훈련과 자격의 효율적 연계를 위하여 직업능력개발훈련 정보망을 구축하여야 한다”라고 규정하고 있다. 이와 같이 고용서비스 및 직업훈련서비스에 관한 관련 법률은 고용서비스와 직업훈련서비스에 대하여 규정하면서 양자간의 관계에 대해서 매우 추상적이고 제한적인 연계만 언급하고 있을 뿐 고용 및 직업훈련서비스의 구체적인 전달방법에 대해서는 언급하고 있지 않다. 이와 같이 고용 및 직업훈련서비스에 관한 기본 법률에서 고용서비스 및 직업훈련서비스에 관하여 상호 긴밀한 연계하에서 원스톱(one-stop) 서비스를 제공하도록 규정하고 있지는 않다. 다만, 정부가 정책적으로 고용서비스와 훈련서비스간의 연계를 추구하고 있으나 이러한 정책이 최근부터 추진되고 있고, 아직 일선 고용지원센터와 훈련서비스의 제공 기관에서는 구체적으로 추진되고 있지 못한 상태에 있다(유길상 외, 2005).

더구나 지방노동관서의 관리과가 직업훈련에 관한 업무를 수행하고 있고 고용지원센터가 고용서비스를 집행하는 역할을 하고 있어 고용 및 훈련의 연계 서비스가 이루어지지 못해 왔다. 이러한 문제점을 해소하기 위해 2005년 4월 6일의 고용서비스 선진화 보고에서 직업훈련에 관한 업무도 고용지원센터로 일원화하기로 하였으나 6개 시범 고용지원센터를 제외하고는 아직 일원화 작업이 이루어지지 못하고 있다.

뿐만 아니라 노동부가 관장하고 있는 지역단위의 고용 및 훈련과 관련된 위원회가 <표 2>에서 보는 바와 같이 8가지나 되지만 이러한 지역단위의 위원회가 각기 난립되어 있고 상호 연계가 이루어지지 못하고 있다.

노동부의 고용 및 훈련 관련 산하기관으로는 한국산업인력공단, 장애인 고용촉진공단, 근로복지공단이 있다. 그런데 한국산업인력공단이 운영하고 있는 각종 공공훈련기관의 훈련과정의 운영이 고용지원센터에서의 구인·구직자 상담을 통한 훈련서비스와 연계되지 못한 채 공급자 위주의 훈련이 지속되고 있고, 장애인 고용촉진공단의 지방사무소를 통한 장애인에 대한 취업알선 서비스와 고용지원센터의 고용서비스간의 연계도 이루어지지 못하고 있다. 근로복지공단은 산재보험 업무 이외에 중소기업근로복지사업을 담당하고 있고 그 일환으로 창업자금 지원, 산재환자에 대한 훈련 및 직업재활과 취업알선 업무 등을 담당하고 있으나 고용지원센터와 업무적으로 연계가 이루어지지 못하

고 있다.

이처럼 노동부 소관 업무에서조차 고용 및 훈련 서비스가 각기 다른 기관을 통해 상호 연계 없이 이루어지고 있다(유길상 외, 2005).

<표 2> 노동부 소관 지역단위 고용 및 훈련 관련 위원회 현황

	근거 법령	구 성	기 능
취업알선 추진협의회	직업소개 등 업무처리 규정 (훈령 제10조)	- 위원장: 직업안정기관의 장 - 구성원수: 20인 이내 - 위원: 지자체, 무료직업소개소산업인력공단, 직업능력개발훈련시설, 각급 학교기관 - 개최시기: 매분기 1회	- 지역의 인력수급 문제에 공동대처를 위해 구인, 구직정보 교환 및 대책 협의
지방고용 심의회	고용정책기본법 (제6조)	- 위원장: 광역자치단체장 - 구성원수: 20인 이내 - 위원: 근로자 및 사업주 대표자, 고용문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자, 관계 공무원	- 시도의 고용촉진, 직업능력개발 및 실업대책에 관한 사항 - 유·무료 직업소개사업 허가 제한에 관한 사항
직업교육 훈련협의회	직업교육훈련촉진법(제18, 19조)	- 위원장: 광역자치단체장 - 구성원수: 15인 이내 - 위원: 지방노동관서장, 교육행정기관장, 지역상공회의소장, 지방중소기업청장, 직업교육훈련, 노동계, 산업계	- 직업교육훈련기관 시설, 설비투자계획 - 직업교육훈련기관과 산업체와의 산학협동 - 직업교육훈련기관에 대한 평가
훈련기관 및 훈련과정 심사위원회	- 근로자직업 훈련촉진법 시행규칙 (제11조의 2) - 실업자직업 훈련실시규정 (예규10조)	- 위원장: 지방노동관서장 - 구성원수: 15인 이내 - 위원: 학계, 노동계, 전문연구기관, 직업훈련기관, 기업 - 개최시기: 매분기 1회	- 훈련실시기본계획 - 훈련기관 및 과정선정기준 및 승인에 관한 사항
고용촉진 훈련조정 협의회	고용촉진훈련시행규칙(예규4조)	- 위원장: 각급 단체장 - 구성원수: 7인 이내 - 위원: 지방노동관서, 각급 교육청, 직업훈련기관 대표	- 시도협의회: 시도 훈련 실시계획 수립 및 시도 훈련기관 지정 - 시·군·구 협의회: 훈련기관 및 훈련생 관리
고용평 위원회	남녀고용평등법 (제26조 내지 29조), 6개 지방노동청에 구성	- 위원장: 공익위원 중 호선 - 구성원수: 15인 이내 - 위원: 근로자대표, 사업주대표, 공익대표 각각 5인	- 남녀고용평등법에 의한 분쟁조정 - 남녀고용평등의 실현에 관한 사항
직업적응 훈련기관 선정위원회	직업적응훈련 시행지침	- 위원장: 청 선임 고용지원센터장 - 위원: 사무소 선임 고용지원센터장 및 외부전문가 15인 이내 - 개최시기: 수시	- 직업적응훈련기관 및 근로의욕증진프로그램 적합성 심의 - 직업적응훈련과정 평가 및 신규과정 심의
지방사회적 일자리추진 위원회 (중앙위원회)	지 침	- 위원장: 지방노동관서장 - 구성원수: 15인 이내 - 위원: 지자체, 사회복지, 경제, 사회 등 관련 전문가, 중소기업청, 교육청 등 관련기관	- 참여기관 선정을 위한 타당성 등 심사 - 사업 활성화 방안 - 지역내 관련기관, 단체간의 협조에 관한 사항

자료: 유길상 외(2005)에서 인용.

3. 지자체의 고용·인적자원개발에 관한 역량 미흡

지자체 경우, 취업알선 담당부서는 지자체별로 다양, 취업알선 전담부서는 부재하다. 취업알선업무 전담 공무원이 1~2명에 불과, 공공근로 담당자나 공익요원, 연수생들이 서비스를 제공하는 경우도 다수 존재한다. 취업알선 담당인력의 질, 업무부담 및 전문화 정도, 상담원의 교육 등 인적자원의 측면에서 매우 열악한 수준이다. 현재의 인력으로는 구직자와의 심층상담을 통해 구직자의 경력 및 자질에 적합한 취업알선서비스를 제공하는 것에는 많은 한계가 존재하며, 취업관련 정보를 전문적으로 제공하는 데에도 무리가 있다.

Ⅲ. 지역고용·능력개발 정책의 방향과 과제

지역능력개발 정책은 단순히 지역별 능력개발수요에 맞게 능력개발공급을 할당하는 것을 목표로 하는 것은 아니다. 지역의 경제·사회적 환경변화에 대응하여 지역이 독자적이고 완결적으로 고용·능력개발 정책을 추진해 나갈 수 있는 역량을 키워나가는 것이 진정한 의미에서의 지역능력개발 정책목표일 것이다. 이러한 의미에서 볼 때 지역능력개발 정책은 다음과 같은 방향으로 추진되어야 한다고 본다.

1. 지역내 고용·능력개발 정책역량의 강화

지역고용·능력개발 정책의 성공적인 추진을 위해서는 정책담당자의 전문성과 추진 역량뿐 아니라, 지역내 지식집단, 사업주단체, 근로자단체, 시민단체, 훈련공급기관 등 다양한 주체들의 역량의 강화가 전제되어야 한다. 현 단계에서 이들 주체들의 역량이 어느 정도이며, 이들의 정책역량을 강화하기 위해서는 여하한 방법이 유효한가는 지역별로 다를 수 있을 것이다. 또한 지역의 정책역량 강화가 지역내에서 자발적으로 이루어질 수 있는가에 대해서도 의문의 여지가 있다. 따라서 초기 단계에서는 지역의 정책역량 강화를 위한 중앙정부의 전략적 정책개입이 불가피하다고 여겨진다.

지역의 정책역량 강화를 위한 중앙정부의 정책개입은 과거의 중앙정부 주도의 고용·능력개발 정책과는 근본적으로 다른 목적과 방식으로 진행되어야 할 것이다. 과거의 정책목표가 지역별 능력개발공급의 적절한 할당에 있었다면, 새로이 추진될 정책목표는 지역의 고용·능력개발 정책역량의 강화에 두어져야 할 것이다. 또한 과거의 정책

추진 방식이 중앙정부의 정책수립 → 지역별 정책집행의 top-down 방식이었다면, 새로이 추진될 정책추진 방식은 지역의 정책수요 파악 → 중앙정부의 전략 및 정책수립 → 지역별 정책집행의 down-top-down이 되어야 할 것이다.

이와 함께 고용·능력개발 정책의 지역분권화는 장기적인 추진전략하에서 단계적으로 수립·추진되어야 할 과제이므로, 매 단계 정책방향과 전략이 어떠한 성과를 거두고 있는가에 대한 평가가 엄밀하게 이루어져야 할 것이다.

2. 공공훈련기관 및 고용안정기관의 연계강화 및 분권화

공공훈련기관과 고용지원센터는 중앙정부가 가지고 있는 핵심적인 정책집행기관이다. 이들 정책전달기관을 지역으로 분권화하지 않은 채 고용·능력개발 정책의 분권화를 논의하는 것은 알맹이 없는 논의에 그칠 수밖에 없다. 그러나 이것이 반드시 이들 기관을 지방정부로 이양하여야 한다는 의미는 아니다. 공공훈련기관 및 고용안정기관을 지역밀착형 고용서비스 전달의 핵심 전달체계로 탈바꿈시키기 위해서는 이들 양 기관의 연계강화와 함께 기관 운영에 있어서 책임경영제를 도입하는 것이 보다 현실적이고, 적극적인 방안이 될 수 있다.

3. 정부 지원방식의 변화

고용·능력개발과 관련한 기존의 정부 지원방식은 ①기관운영에 있어서 인건비 및 경상·운영비의 직접지원 ②규정화된 표준훈련비 방식에 의한 지원 등으로 특징지을 수 있다. 이러한 정부 지원방식은 능력개발 종사자들의 창의성과 수요자 중심적인 발상과 행동을 제약하고 근본원인으로 작용하고 있다고 여겨진다. 시장수요에 맞지 않는 공급은 퇴출될 수도 있으며, 그 반대의 경우 보다 많은 보상이 주어지는 방향으로 정부 지원방식이 바뀌지 않는 한 공급자 위주의 직업훈련 관행은 변하지 않을 것이 자명하다.

이러한 문제점을 개선하기 위해 정부의 지원방식은 사업별 지원방식(Project Financing)으로 바뀌는 것이 바람직할 것으로 보인다. 즉 정부는 특정 사업에 대한 목표를 정확하고 세부적으로 설정하고, 이러한 정부정책 목표를 가장 잘 충족시킬 수 있는 기관을 경쟁을 통하여 선발하며, 선정된 기관에는 사업수행에 필요한 인건비 및 경상·운영비를 지원하는 방식이다. 또한 공공 및 민간 모두가 경쟁에 참여할 수 있도록 허용함으로써 직업능력개발 산업을 보다 경쟁적으로 만들 필요가 있다고 본다.

공공훈련기관이 지역 인적자원개발의 중심기관이 되기 위해 과거의 중앙결정, 수직적, 획일적 운영체제에서 자율책임, 수평적, 다원적 운영체제로 변모할 필요가 있다. **KL**

<참고문헌>

- 강혜규(2004), 「영국, 미국, 일본의 공공 복지전달체계」, 한국보건사회연구원 내부자료.
- 고령화및미래사회위원회(2004), 『독일의 개혁: Agenda 2010 - 현안과 해법』.
- 금동신·김순희(1999), 『실업방지와 고용안정정책』, 한국노총 중앙연구원.
- 김승택(2002), 『사회안전망 체계의 국제비교연구(I): 영국』, 한국노동연구원.
- 김태기(2002), 『직업능력개발훈련과 고용안정의 효율적인 연계방안: 지역밀착형 One-Step 서비스 제공기관을 중심으로』, 한국산업인력공단.
- 노동부(2005), 「더 많은 사람에게 더 나은 일자리를!」.
- 류기철·황준욱·박혁(2003), 『호주의 실업자 지원정책』, 한국노동연구원.
- 박명준(2004), 「독일의 개혁 프로그램, 아젠다 2010: 어떻게, 얼마나 진행중인가?」, 『국제노동브리프』 5, 6월, 한국노동연구원, pp.17~23.
- 박현구·강순희(1997), 『일본의 고용조정: 실태와 시사점』, 한국노동연구원.
- 배경화(2005), 「우리나라 청년실업 해소를 위한 신청년 뉴딜정책 추진방안에 관한 연구」, 『중노연논총』 8, 중앙노동경제연구원.
- 유길상 외(2005), 『지역실정에 맞는 고용훈련 통합서비스 제공을 위한 제도개선방안 기초연구』, 노동부.
- 이재갑(2004), 「공공직업안정기관(PES)의 고용서비스 모델」, 『World Labor』 2(1), 한국국제노동재단, pp.24~29.
- 이현주(2003), 『공공부조와 사회복지서비스의 체계분석 및 재편방안』, 한국보건사회연구원, pp.116~157.