

경제위기하에서 영국의 실업과 직업훈련

Johnny Sung (영국 레스터대학교 노동시장연구센터 연구위원)

■ 머리말

이 글에서는 최근 경제위기 이후 영국 정부가 채택한 새로운 정책에 대해서 설명하고자 한다. 본고는 5개 장으로 구성되어 있으며 첫째 장은 도입부이다. 두번째 장에서는 최근 18개월 동안 영국의 실업상황에 대해 전반적으로 설명한다. 간략한 분석을 통해 전반적인 실업상황이 크게 악화되었으며, 특히 청년노동자와 특정 산업분야 종사자의 실업이 평균보다 높다는 것을 확인할 수 있다. 세번째 장에서는 실업대책을 위해 영국에서 운영하고 있는 훈련제도에 대해 다룬다. 여기에서는 영국이 실업을 증가라는 문제를 해결하기 위해 '새로운' 훈련 정책을 도입하기보다는 (잡센터플러스 사무실 등) 기존에 있던 일자리와 훈련 관련 기반시설을 강화하기 위한 공적자금 확충을 통해 대책이 마련되고 있다는 점을 보여줄 것이다. 네번째 장에서는 최근 이니셔티브를 살펴본다. 이러한 이니셔티브는 대체로 기존의 훈련제도와 새로운 일자리 창출을 위한 자금 확충의 형태를 하고 있다.

대부분의 OECD 국가에서는 정부의 개입이 정리하고 노동자를 위한 취업 및 재훈련과 지원자격을 갖춘 고용주를 위한 제도로 매우 구체적이며 직접적으로 이루어지고 있다. 영국은 고용주가 훈련 제공의 주도권을 쥐도록 하는 기존의 방식을 바꾸지 않았다. 따라서 경기침체로 인한 실업 증가의 해법은 1997년 현 노동당이 집권하면서 처음 시도한 고용정책의 틀에서 크게 벗어나지 않는다. 차이점이라고 할 수 있는 것은 기존 제도를 개선·발전시키고 강도에 변화를 주었을 뿐이다.

따라서 직접적인 개입의 경우 영국 정부의 정책은 '기본 기술', 기초적인 직업연관 자격증 등

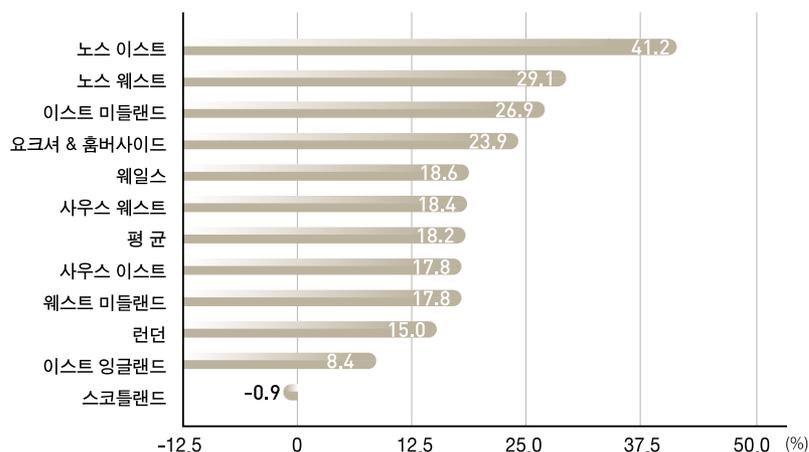
일반적인 훈련에 주력하고 있으며, 이미 탄탄한 기반을 확보한 잡센터플러스(Jobcenter Plus : 공공 고용서비스기관) 사무실을 모든 실업 관련 활동을 조율하는 구심점으로 활용하고 있다. 물론 실업 급증에 따라 공공구직시스템 지원을 위한 자원 확충이 불가피하다는 인식이 확산되어 있다. 영국 정부는 신규 일자리 창출이야말로 진정으로 뜻 있는 훈련을 가능케 한다고 판단하고 있다. 현재까지 확인한 바에 따르면 경기침체로 인한 실업 증가 해결을 위한 접근법 중 훈련 제공에 초점을 맞춘 직접 개입은 포함되어 있지 않으며, 그보다는 새로운 일자리 창출을 보다 중요하게 다루고 있다.

■ 영국의 경기침체와 실업

경기침체, 기업 부실, 개인 파산

올 초 영국의 주요 신용평가업체인 Equifax에서 영국의 기업 부실에 관한 보고서(UK Business Failure Report)를 발표하였다. 통계 수치를 살펴보면 2008년 도산기업의 수가 2007년 대비 대폭 증가하였고, 이는 소비심리의 위축, 기업 대출과 소비자 대출의 어려움(‘신용경색’) 등으로 이어지고 있다¹⁾. 2008년 기업 부실은 2007년 대비 18.2% 증가했다. [그림 1]은 2008년 스코틀랜드를 제외한 영국 대부분의 지역에서 기업 부실이 대폭 증가하였음을 보여주고 있다.

[그림 1] 2007년 대비 2008년의 기업 부실 증가 및 감소율

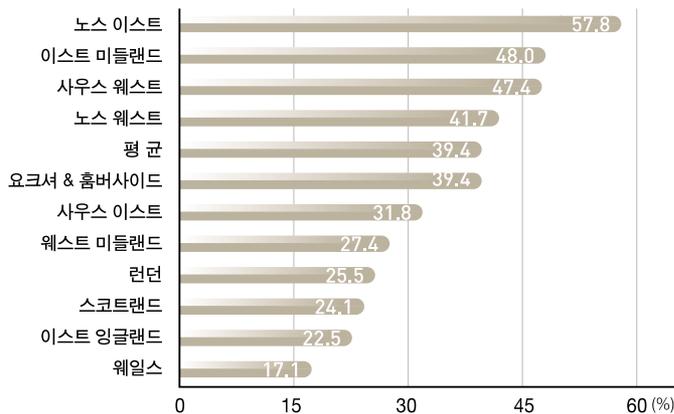


출처 : Equifax Business Failure Report, (2008).

경기침체의 타격이 가장 컸던 곳은 노스 이스트 지역(41.2%)으로 노스 이스트 지역은 전통적으로 중공업이 활성화되어 있었지만, 쇠락해 가는 중공업의 산업 기반을 대체할 만한 신규 산업을 아직 유치하지 못하고 있다. 잉글랜드 동부지역, 런던, 잉글랜드 남동지역, 웨스트 미들랜드 지역은 모두 실업률이 평균을 밑돌아 비교적 경기침체의 영향을 덜 받은 것으로 나타났다.

이 밖에도 우려할 만한 점을 발견할 수 있다. 일례로 [그림 2]를 살펴보면 2007년 동기 대비 금융위기 직후인 2008년 4분기에 영국의 전 지역에서 기업 부실이 대규모로 증가하여 평균 39.4%가 되었다.

[그림 2] 2007년 4/4분기 대비 2008년 4/4분기 기업 부실 증가율



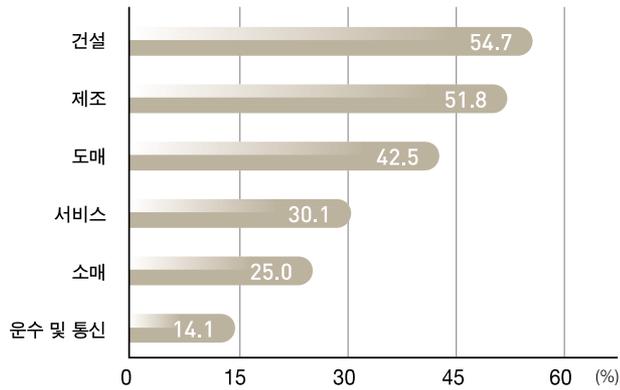
출처 : Equifax Business Failure Report, (2008).

마찬가지로 2007년 4분기와 2008년 4분기를 비교한 [그림 3]에서는 기업 부실의 증가가 건설(54.7%), 운수 및 통신(51.8%)에 집중되어 있으며, 소매(42.5%)와 서비스(30.1%)도 기업 부실이 크게 증가했던 것으로 나타났다. 최근 보고서에 따르면, 2009년 기업 부실은 더욱 확대될 것으로 보인다. 보고서에서는 현 추세대로라면 2009년에는 56개 기업 중 한 곳이 문을 닫을 것으로 예측했다²⁾.

1) Equifax (2008), "Business Failures Reach Staggering Heights as Downturn Takes Hold" < http://www.equifax.co.uk/About-us/Press_releases/2009/BUSINESS_FAILURES_REACH_STAGGERING_HEIGHTS.html 참조>

2) "Business failure to jump to 36,000," Daily Telegraph, 16 March 2009.

[그림 3] 2007년 4/4분기 대비 2008년 4/4분기 기업 부실 증가율



출처 : Equifax Business Failure Report, (2008).

기업 부실은 개인 파산의 증가로 이어졌다. 2009년 2월 현재, 공식 통계에 따르면 2008년에 29,222명이 파산 신고를 하였다. 이는 전년대비 18.5% 증가한 것이다. 2009년 들어서 개인 파산은 1990년대 초 있었던 경기침체 시기보다도 빠른 속도로 증가하고 있다³⁾.

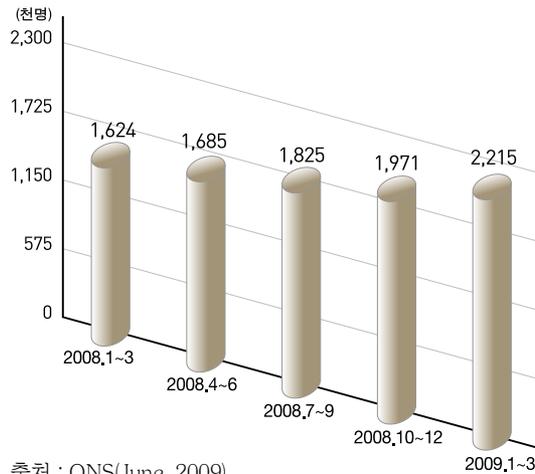
경기침체와 실업

세계 경기하락, 금융위기, 신용경색으로 인해 영국의 실업률은 1997년 7월 이후 최고 수준으로 치솟았다. 실업자 수는 2008년 말 약 200만 명에 육박하였다. 2009년 3월 16세 이상 실업자 수는 220만 명을 기록하였으며(그림 4 참조), 전체 실업률은 7.1%였다. 6월 현재 전체 실업률은 7.2%이다. 해당 통계 수치를 보면 청년층 노동자와 특정 직업군 노동자는 경기침체의 타격을 더욱 크게 받았다. 일례로 2009년 4월 현재 16~17세 노동자의 실업률은 29.3%로 18~24세 노동자의 실업률 16.1%와 큰 격차를 보였다⁴⁾. 마찬가지로 판매 및 고객서비스 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 기계조작, 단순노무 종사자의 실업률은 평균을 웃돌았다.

3) "Personal bankruptcies hit new record", *The Guardian*, 6 February 2009.

4) Office of National Statistics, June 2009.

[그림 4] 영국의 실업자 수 (16세 이상)



출처 : ONS(June, 2009).

최근 조사에 따르면 고용주의 50%가 증퇴자나 졸업생의 채용을 미루고 있어 졸업과 더불어 실업위기를 겪게 되는 젊은층이 확대될 것이라는 우려가 힘을 얻고 있다. 단기적으로 볼 때 실업은 당분간 악화될 것으로 보인다. IHS 글로벌 인사이트의 수석 영국 및 유럽지역 이코노미스트인 하워드 아처는 실업률이 2010년까지 지속적으로 상승하여 실업자가 300만 명에 달할 것으로 전망했다⁵⁾.

■ 경기침체기 영국의 훈련제도

본장에서는 실업과 훈련에 관해 영국이 취하고 있는 정책접근법을 살펴볼 것이다. 이후 훈련관련 기반시설을 살펴볼 것이다. 이와 관련하여 유의할 사항은 영국의 훈련관련 기반시설은 ‘취업서비스’와 훈련 코디네이터로 구분해 볼 수 있으며, 훈련을 직접 실시하는 기관은 정부 부처가 아니라 접이다.

고실업률, 기업 부실 증가, 대규모 기업위기를 감안한다면, 특히 영국 제도에 익숙하지 않은 사람

5) “Unemployment rises by another 230,000,” *The Guardian*, 17 June 2009.

들은 영국 정부가 실업문제를 해결하기 위해 특별한 훈련 제도 등 특별 조치를 도입했으리라 미루어 짐작하기 쉬울 것이다. 그러나 이는 사실과 거리가 멀다. 실업이 미치는 영향을 줄이기 위해 훈련 제도에 투입할 추가 재원에 관한 정부의 발표가 이어지고 있기는 하나 이러한 신규 재원은 '새로운' 훈련 제도를 지원하지는 않는다. 그보다는 기존의 취업/훈련관련 기반시설을 강화하는 쪽에 치중되어 있다. 이러한 영국 정부의 정책 결단을 이해하기 위해서는 영국에 도입된 조치를 확인해 보기 전에 영국의 취업/훈련 전략을 뒷받침하는 정책 철학을 간략히 살펴볼 필요가 있다.

1997년 이후 신노동당 정부가 도입한 영국의 국가 차원의 훈련 제도는 '고용주 주도'의 훈련을 강조하고 있다. 다시 말해, 영국 정부는 고용주가 직원을 위한 훈련 투자를 확대할 것을 기대하고 있고, 고용주도 직업교육이나 자격증 제도의 내용에 적극적으로 관여해야 한다. 여기에는 훈련이란 고용주가 일터에서 실시해야 하고 실제 일자리를 위해 사용되지 않는다면 실효를 거두기 어렵다는 믿음이 저변에 깔려 있다. 이에 따라 영국에서는 산업 분야별로 고용주 주도의 훈련을 장려하기 위해 25개 산업 분야별 기술이사회 제도를 적극 활용하고 있다. 25개 산업 분야별 기술이사회는 본고에서 논의하고 있는 공공훈련 제도와는 완전히 독립되어 있다⁶⁾. 따라서 공공훈련 제도하에서 정부기금은 다음과 같은 3개의 구체적인 훈련 분야에서 주로 집행되고 있다.

- 시장 실패가 발생할 것으로 보이는 분야의 훈련을 실시할 수 있도록 고용주에게 인센티브 제공, 고용주는 이동 가능(이전가능)한 기술에 대해 투자를 꺼리는 경향이 있으므로 영국의 공공기금은 저급 및 중급 직업기술훈련(예> 국가자격증 2급(NVQ level 2), 도제제도)에 대한 개입을 주 대상으로 한다.
- 평생학습 또는 고용 가능성을 위한 기초기술(예> 문해능력, 수리능력, IT 기술 등)을 위한 훈련지원
- 장기 실업자의 훈련 및 재훈련

따라서 고용주 주도의 훈련을 강조하는 것은 다음과 같은 두 가지 중요한 특징을 갖는다. 첫 번째

6) 영국의 직업훈련정책에 대한 전반적인 이해를 위해서는 다음 문헌을 참고: (a) Leitch, S. (2006), *Prosperity for All in the Global Economy - World Class Skills*, Final Report, HM Treasury, London; (b) The UK Commission for Employment and Skills (2009), *Ambition 2020: World Class Skills and Jobs for the UK*.

특징은 공공훈련 제도가 실업자를 위한 지원을 두 부분으로 나누는 단계별 과정으로 되어 있다는 것이다.

첫 번째 부분은 구직 지원, 구직자와 구인 기업을 연결해 주는 일자리 매칭에 주력하는 취업서비스 단계이다. 첫 단계에서는 훈련이 거의 없다. 실업이 지속될 경우 공적 지원은 2단계로 들어가게 되며 이때는 훈련이 구직 노력에 유용하다고 간주될 경우 훈련이 개입될 수도 있다.

2단계에서는 자원봉사 활동이나 기업에 업무배치 등을 통해 장기실업자를 노동시장으로 복귀 하도록 하는 다양한 방법이 검토된다. 고용주 주도 제도의 두 번째 특징은 실업자를 위한 훈련이 실제 고용주를 통해 이루어진다는 점이다. 이것이 여의치 않을 경우 장기실업자는 직업교육 컬리지(16~19세)나 국가자격증 수업을 하는 국가 인증 훈련 제공업체로부터 교육을 받아야 한다.

고용주 주도의 훈련 철학은 경제위기시 실업자를 위한 특별 조치에 관한 한 제도 설계 자체가 고용주가 개입된 상태에서 시작되어야 한다는 것이다. 이후 본고에서는 최근 도입한 추가 재원이 장기실업자의 급증 때문에 기존의 고용주 주도의 제도를 강화(예> 잡센터플러스 사무실, 개인 상담원 수 증가)하기 위한 것임을 예를 들어 보여준다. 나머지 재원은 고용주가 단기적 훈련을 목적으로 하는 것이든, 정규직 근로자로 채용하기 위해서든 실업자를 받아들일도록 고용주에게 보다 많은 인센티브를 제공하기 위한 것이다.

따라서 영국의 공공 훈련 제도는 750개의 잡센터플러스 사무실과 수많은 훈련 제공업체로 구성되어 있다. 훈련 제공업체로는 공적 지원을 받는 공립직업교육 컬리지, 민간 훈련기관, 비영리 또는 자선단체, 업무 중심의 훈련(예> 도제 제도)을 제공하고자 하는 고용주 등이 있다⁷⁾.

잡센터플러스는 훈련생이나 종업원을 찾고 있는 고용주뿐 아니라 개별 구직자에게도 도움을 주는 구직/직업 매치 중개인 역할을 한다. 따라서 잡센터플러스가 관리하거나 실업자를 위해 조율하고 있는 제도는 수없이 많다.

7) 영국의 직업훈련 제도는 기금지원 기관과 자격 관리국의 역할 등 여기서 소개하는 것보다 훨씬 복잡하다. 자세한 내용은 다음 문헌 참고: Keep, E. (2002), "The English Vocational Education and Training Policy Debate - Fragile 'Technologies' or Opening the 'Black Box'": two competing visions of where we go next', *Journal of Education and Work* 15 (4), pp.457~479.

의무 제도

의무 제도는 구직자수당(Job Seekers Allowance)을 신청하는 사람들에게 적용된다. 구직자수당은 실직 중에 실업보험수당 신청자에게 구직활동을 의무적으로 수행하도록 하는 제도이다. 구직자 계약 작성을 지원하는 개인 상담원이 구직자를 면담한다. 동시에 잡센터플러스는 이력서 작성, 인터뷰 기술, 자신감 회복, 1회의 구직활동 비용 지원 등과 같은 구직활동 지원서비스를 제공한다. 구직자 계약서에서는 구직에 필요한 단계를 설명하고 2주마다 상담원이 신청자와 진척 상황에 대해 검토한다는 것을 명기한다. 구직 노력을 강화하기 위해 추가적인 상담이 지원될 수도 있다.

26주차 이후에는 구직자가 의무적으로 개인 상담원과 재취업 면접(Restart Interview)을 해야 한다. 이 단계에서 추가 지원이 제공될 수도 있다. 예를 들어, 고용주에게 1,000파운드의 채용보조금이 지급되는 작업장 훈련을 구직자가 받도록 구직자에게 요구할 수도 있다. 혹은 구직자에게 창업을 위한 전문가의 도움을 주거나, 대학 강좌에 등록하게 하거나, 자원봉사 활동에 참여하도록 할 수도 있다. 이러한 선택안 중 하나를 반드시 선택해야 하며 그렇지 않을 경우 구직자수당은 철회된다. 재취업 제도의하의 업무 관련 활동에 대한 근거는 이러한 활동이 업무 경험, 직업관련 기술을 강화시켜 향후 일자리 전망도 제고될 수 있다는 것이다. 구직자수당 수령에 ‘단계적 조건’을 둔 것은 청년실업자를 위한 뉴딜프로그램과 매우 유사하다(그림 1 참조). 또한 잡센터플러스가 조율하는 업무 중심 또는 경력 중심의 직업 제도가 다수 있다. 실직 이후 어느 정도 기간이 지난 후에는 실직자가 노동시장으로 복귀하도록 하기 위해서는 추가적인 지원이 필요하다. 이양된 정부가 어느 곳이나에 따라 특정 기준(예> 연령 제한, 기간, 대상자에 관한 강조점 등)이 다를 수 있긴 하지만 잉글랜드 지역의 ‘시험취업(Work Trials)’ 제도를 예로 들어 제도의 운영방식을 설명하고자 한다⁸⁾.

시험취업 제도는 잡센터플러스가 운영하는 업무 중심의 단기훈련 프로그램이다. 이들 프로그램에서는 고용주가 업무를 할 수 있고 이를 통해 업무 경험을 쌓고자 하는 사람을 채용하도록 장려한다. 장기실업자뿐 아니라 한부모가정, 장애인, 전과자 등도 시험취업 제도를 적극 활용하도록

8) 영국 정부는, 잉글랜드, 웨일스, 스코틀랜드, 북아일랜드 정부가 교육, 직업훈련, 고용 등의 문제에 대해서 독자적인 정책과 제도를 운용하도록 하는 권한을 이행하는 지배구조를 갖고 있다.

권고되고 있다. 시험취업 제도가 구직활동을 지원하고, 특정 직업이 맞는지를 시험해 볼 수 있도록 하는 한편, 고용주가 실업자에 대해 가지고 있는 오해나 우려 등을 불식시킬 수 있는 기회가 되기도 한다. 어떤 경우에는 고용주가 채용에 필요한 인력을 조달받는 경로가 되기도 한다. 시험취업 제도의 시험취업 기간은 최대 30일까지이다. 자격을 갖춘 고용주는 보조금을 받지만 근무시간이 주당 최소 16시간이 되어야 하고 해당 일자리가 최소 3개월 이상 유지될 경우에 대해서만 인정을 한다. ‘업무 훈련(Training for Work)’, ‘업무 중심 학습(Work Based Learning)’ 등 스코틀랜드와 웨일스에도 유사한 제도가 있다.

이러한 제도를 통해 업무 배치를 받았다 하더라도 봉급을 받는 것은 아니다. 다만 참가자에게는 구직자수당 외에 주당 15파운드가 추가로 지급된다⁹⁾. 최근까지만 해도 이러한 업무 중심의 훈련 제도를 활용하는 것이 수천 건에 머무는 등 상대적으로 많지 않았다. 그러나 최근 경기침체와 실업 급증으로 인해 향후 구직 전망을 높이기 위해 업무 중심 훈련 제도를 선택하는 실업자 수가 늘고 있다. 그리고 바로 이 때문에 고용주 중심, 업무관련 훈련 장소를 확보하기 위해 보다 많은 재원이 배정되고 있다. 이에 대해서는 향후에 좀더 논의하도록 한다.

다만, 구직자수당을 받는 청년실업자에게는 시험취업 제도는 선택 사항이 아니다. 뉴딜 대상 청년들은 26주 이상 뉴딜 제도하에 있었다는 이유로 시험취업 업무 배치를 받도록 하고 있다. 이들 뉴딜 하의 청년 구직자에게는 규정이 다소 다르다(이후 설명 참조). 업무 배치는 최대 26주이며, 참가는 의무적이다. 시험취업 제도에 참여하지 않을 경우 뉴딜 제도하에서 구직자수당이 철회될 수 있다.

기타 지원제도

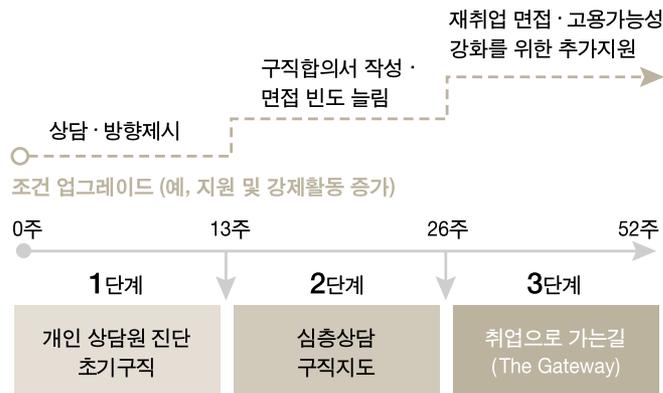
공공(예: 공공직업교육 컬리지), 민간, 자발부문의 훈련제공기관은 25세 이상의 6개월 이상 실직자를 위해 잡센터플러스를 대신하여 ‘프로그램 센터’를 운영할 수 있다. 각 프로그램 센터는 잡센터플러스와 계약을 맺고 특정 구직 및 지도과정(잡클럽)을 제공한다. 프로그램 센터가 운영하는 훈련에는 인터뷰 기술, 구직 및 이력서 준비를 위한 기술 등도 포함된다.

9) 현재 구직자수당은 주당 50.95파운드(16~24세)와 64.30파운드(25세 이상)이다.

구직자수당을 신청한 18~24세 청년은 실업 6개월 후부터 뉴딜에 참여해야 한다. 1997년 이후 현 노동당 정부의 적극적 노동시장정책의 기반이 되고 있는 뉴딜은 참가자에게 여러 단계의 '취업으로 가는 길(Gateway to Work)'에 참여하도록 한다. 즉 실업 이후 26주 동안은 개인 상담원의 적극적인 도움과 함께 취업을 위한 지원을 받을 수 있다. 그 이후에는 다음과 같은 4가지 대안 중 하나를 선택해야 한다(그림 1 참조):

- 훈련생에 대해 보조금을 지원받는 뉴딜 업체에 취업(예: 시험취업)
- 최장 12개월간 전일제 교육과 훈련
- '환경사업단' 또는 자원봉사 부문의 일자리
- 자영업

[그림 1] 잡센터플러스 제도와 뉴딜



현재 25세 이상 실업자와 기타 실업자 집단을 위한 변형된 뉴딜정책이 시행되고 있다. 25세 이상의 18개월 이상 장기실업자는 구직자수당 수급 자격을 얻기 위해서는 뉴딜에 참여해야 한다. 이후에는 앞서 설명한 바와 같이 '취업으로 가는 길' 단계를 거쳐야 한다¹⁰⁾. 한부모가정, 장애인, 50세 이상 고령자의 경우 뉴딜은 의무 사항이 아니다.

10) 2009년 11월부터 뒤에서 설명할 유연 뉴딜(Flexible New Deal)이 기존의 뉴딜 프로그램을 대체하게 된다.

■ 경기침체 대응을 위한 정부의 새로운 조치

본장에서는 경기침체로 인한 실업률 급증이라는 문제를 해결하기 위해 지난 6개월 사이 도입된 새로운 조치를 확인해 보고자 한다.

조기 대응

2008년 금융위기 이후 1억 파운드 규모의 특별기금이 마련되어 기업 도산으로 인해 실업에 직면한 노동자를 지원하고자 했다. 이러한 추가 재원은 새로운 훈련 이니셔티브를 지원하고자 한 것이 아니라 최근 일자리를 잃은 노동자가 잡센터플러스와 기존의 훈련기관(예: 공립직업교육 컬리지와 민간부문의 인증된 단기과정)의 현 시설을 통해 매우 신속하게 새로운 기술을 훈련하고 개발하도록 지원하기 위한 것이었다. 1억 파운드 규모의 특별기금은 금융위기 이후 심각한 일자리 감소를 겪은 부문에서 실직을 한 노동자를 대상으로 하였다¹¹⁾. 해당 기금은 구직에 필요한 기술 습득, 자격증 취득부터 새로운 분야의 실무교육에 이르기까지 제한 없이 사용될 수 있었다.

2009년 1월에는 6개월간 실직상태에 있던 사람을 대상으로 추가 대책이 발표되었다. 추가 대책에서 훈련은 중요한 부분을 차지한다. 혁신대학기술부(DIUS)는 2009년 4월부터 16개월간 8,300만 파운드 규모의 예산을 들여 6개월간 실직상태로 있던 노동자들을 위해 75,000곳에 추가로 기금을 지원한다고 발표하였다¹²⁾. 참가자는 지역노동시장에 직접적인 연관이 있는 국가자격증 2급 또는 3급(NVQ level 2나 level 3)에 등록할 수 있다. 구직 후에도 기술 및 훈련자문사업(Train to Gain), 도제제도, 시간제 학습 등을 통한 지속적인 훈련은 본 이니셔티브의 필수 사항이다. 다만, 두 조치 모두 2009년 4월에 발표된 조치와 비교한다면 소규모이다.

11) "Support for Britain's Unemployed" 15 October 2008, Dept. of Work and Pension, Media Centre. <<http://www.dwp.gov.uk/mediacentre/pressreleases/2008/oct/stat151008.asp>>

12) Learning and Skills Council (2009), "Training offer for those unemployed for six months". <<http://www.lsc.gov.uk/news/latestnews/news-1305.htm>>

미래직업기금(Future Jobs Fund)

실업이 지속적으로 증가하면서 얼마 전 발표한 정부 예산에서 거액이 책정되었다. 2009년 4월 예산 발표에서 향후 2년 동안 10억 파운드에 달하는 미래직업기금을 집행하겠다고 발표되었다. 이는 장기실업자를 위해 신규 일자리 창출을 지원한다는 목표를 가지고 있다. 영국 전체를 대상으로 하는 미래직업기금에서는 52주간 실업상태에 있는 청년층(18~24세)과 장애인을 위해 우선 15만 개의 신규 일자리를 창출하고자 한다. 미래직업기금에서는 실업 12개월 이후에는 모든 18~24세 실업자에게 일자리나 훈련 장소를 반드시 제공하자는 야심 찬 목표를 세우고 있다¹³⁾. ‘구’ 제도 하에서는 실업 이후 52주(현장직업훈련 기간 포함)부터는 실업자에게 제공되는 프로그램이 없다. 대부분의 경우 실업자는 위의 [그림 1]에서 묘사된 구직과 훈련의 전체 과정을 반복해야 한다.

미래직업기금은 신규 일자리 창출이 목표이다. 행정 부담을 줄이기 위해 미래직업기금은 파트너십의 참여를 적극적으로 희망하고 있다. 파트너십을 신청하려면 6개월의 기간 각각에 대해 최소 30개 일자리가 창출되도록 해야 한다. (사회적 기업을 포함하여) 소기업과 초소형 사업체는 지방 공공단체, 시나 지방의 파트너십, 공공부문(자선단체, 비영리단체, 자원봉사단체 등) 제3부문의 기구와 합작하도록 권고하고 있다. 이에 대한 반응으로 볼 때 높은 관심이 있을 것으로 짐작된다. 일례로 여러 스포츠단체가 모여 운동 코치, 수영 강사, 휘트니스 강사, 기타 활동적인 레저 관련 직업 등 젊은이를 위해 최소 5,000개의 일자리를 창출하겠다는 계획을 준비 중이다. 이러한 일자리는 모든 아동에게 주당 5시간의 체육시간과 운동을 제공하겠다는 등 올림픽의 유산을 계승하고자 하는 영국 정부의 의지를 실현하는 데 도움이 될 것으로 보인다.

예산 지원을 받기 위해서는 다음 사항에 대해 확신을 줄 수 있어야 한다.

- 장기 청년 실업자나 실업률이 높은 지역 출신인에게 최소 6개월 이상 지속되는 신규 일자리를 창출해야 한다.
- 일자리는 최소 주당 25시간의 근무시간과 최저임금 이상의 임금을 제시해야 한다.
- 신규 일자리가 지역사회에 도움을 준다.

13) “Young Unemployed Guaranteed Jobs or Work-Related Training,” *Daily Telegraph*, 22 April 2009.

- 조속한 시일 내에 신규 일자리를 창출한다.

미래직업기금을 통해 창출되는 일자리에 장기 실직자를 소개하는 데 잡센터플러스가 핵심적인 역할을 수행할 것이다. 집필 당시 미래직업기금 제도가 아직 시행 전이었기 때문에 해당 제도가 경기침체로 인한 실업 증가에 어떠한 영향을 줄지는 가늠할 수 없다. 2009년 7월 제출된 신청서에 대한 첫 평가가 실시된다. 이후 2009년 10월 미래직업기금에 따른 최초의 일자리 제공이 시작된다.

기존의 직업 및 훈련 제도에 투입되는 추가 재원

미래직업기금을 위해 10억 파운드를 책정한 것 외에도 잡센터플러스와 유연 뉴딜(Flexible New Deal)을 통해 구직자 모두를 지원할 수 있도록 17억 파운드 규모의 추가 재원이 투입될 것이다¹⁴⁾. 유연 뉴딜은 기존의 뉴딜에 두 가지의 새로운 특징을 추가하여 2009년 10월 도입될 제도이다. 첫 번째 특징은 게이트웨이(Gateway) 단계 도달 전 실업기간 등 다양한 뉴딜 제도 간의 차이점을 제거한 것이다. 실업자가 실업 52주차를 맞게 되면 유연 뉴딜이라는 새로운 단계가 시작된다(그림 2 참조).

두 번째 특징은 뉴딜의 4단계에서 잡센터플러스에서 훈련 제공업체로 성과의 부담이 이전된다는 점이다. 유연 뉴딜에서는 구직지원의 1~3단계와 게이트웨이에 대해 잡센터플러스가 여전히 책임을 진다. 그러나 52주 이후에는 실적이 우수한 훈련·직업 제공업체가 4단계를 제공한다. 이들 기관은 장기실업자를 위해 고용 지속을 얼마나 유지했는지의 정도에 따라 보상을 받게 된다. 유연 뉴딜하에서 정부는 13~26주차의 고용 지속 결과에 대해 계약 예산의 80%를 제공업체에게 지급한다.

민간부문, 공공부문, 제3부문의 업체는 장기실업자가 직업 경험이나 자원봉사 활동과 같은 전일제 활동에 지속적으로 참여하도록 4단계를 설계하게 된다. 대규모 정책보조금을 수령한 업체는 그들이 제공하는 전일제 업무에 (52주 이상) 장기 신청자가 의무적으로 참여하도록 해야 한다.

14) Rosser, A. (2009), "Will the Future Jobs Fund be more work than it's worth?," *Directory of Social Change*. <<http://www.dsc.org.uk/NewsandInformation/News/WilltheFutureJobsFundbemoreworkthanitsworth>>

[그림 2] 잡센터플러스 제도와 유연 뉴딜



이러한 보조금 계약은 단계적으로 실행될 것이다. 1단계는 14개의 계약으로 그 중 10개에 대해서는 각각 2곳의 업체를 선정하고 나머지 4개는 1곳의 업체를 선정한다. 현재까지의 과정을 보면 1단계에 대해 연간 약 1억 9,000만 파운드에서 2억 3,000만 파운드의 예산이 투입될 것이다. 다른 지역도 경쟁입찰을 하게 되는 2단계는 2009년 말 시작될 예정이다.

■ 결론

앞서 논의한 바를 통해 최근 경기침체로 인한 실업률 증가 문제를 해결하기 위해 영국이 채택한 정책 대응은 기업 주도론에 많은 영향을 받은 것으로 확인되었다. 신노동당 정부에게 있어 적극적 노동시장정책이라 함은 업무가 수행되는 곳에서 진정 의미 있는 훈련이 존재할 수 있다는 것이다. 따라서 고용주(기업)가 국가 제도에 참여할 수 있도록 인센티브화하는 것이 중요하다. 상황이 이러한 바, 경기침체기의 추가 정부 재원의 대부분은 잡센터플러스의 역할을 강화하고, 기업(또는 기업체가 참여한 컨소시엄)이 장기실업자에게 훈련을 제공하도록 하는 데 지출되고 있다. 이렇기 때문에 심각한 경기침체 상황 속에서조차 영국 정부가 훈련을 위해 하는 일이 없다는 평가가 나올 수도 있지만, 사실 영국 정부는 새로운 일자리 창출을 간절히 원하고 있고, 이러한 새로운 일자리를 통해서 업무 현장에서 '진정한' 훈련이 이루어질 수 있을 것이라고 영국 정부는 믿고 있다. 이런 점에서 실업과 '진정한' 훈련은 한 번에 해결될 수 있을 것이다. **KLI**