

# 지역고용정책 활성화 방안\*

전 명 숙\*\*

## I. 서론

최근 OECD 회원국을 포함한 선진국에서는 국가경쟁력 확보와 지속가능한 성장을 달성하기 위하여 중앙집권적 고용정책에서 탈피하여 지역을 중심으로 한 지방분권적 고용정책으로 전환하는 추세이다. 이러한 세계적 흐름 속에서 우리나라 역시 수도권 경제력 집중현상을 완화시키고 국가균형발전을 추구하기 위한 정책의 일환으로 지역을 중심으로 한 다양한 일자리 창출 및 인적자원개발 등 지역고용정책을 추진하고 있다. 특히 우리나라는 1990년대 후반 경제위기를 겪으면서 기존의 중앙집권적 고용정책에 대한 비판과 함께 지역 중심의 고용정책이 더욱 가속화되고 있는 상황이다.

이처럼 고용정책의 강조점이 중앙에서 지역으로 바뀐에 따라 최근에는 지역고용정책의 효율성을 높이기 위한 분권화 방식 및 지역고용거버넌스 논의가 활발하게 진행되고 있다. 이러한 논의들은 그동안 중앙정부에서 주도하는 지역고용정책(예컨대, 일자리창출 및 인적자원개발정책 그리고 지원 및 인프라구축사업 등)이 개별 지역의 특수성을 반영하는 데 한계가 있을 뿐 아니라 기업의 현장 접근성 및 관련 지역 주체들의 정책 수용성을 제고하는 데 어려움이 있다는 문제의식으로부터 나온 것이다. 즉 지역에서의 일자리 창출관련 사업들이 효율적으로 진행되기 위해서는 지역 주체들의 참여를 높이는 방식으로 제도적 설계가 이루어져야 한다는 것이다.

현재까지 연구자나 정책담당자들 사이에서 고용정책의 분권화 및 지역고용거버넌스 구축이라는 큰 방향성에 대해서는 이견이 없는 것으로 보인다. 따라서 앞으로의 과제는

\* 이 글은 2010년 한국개발연구원에서 총괄 수행한 국가고용전략 전문가 자문연구의 일환으로 작성된 것이다.

\*\* 한국노동연구원 연구위원(msjun@kle.re.kr).

이러한 큰 흐름의 정책기조를 효율적으로 이행하기 위해서 구체적인 실행과제를 개발하는 것이 관건이라고 판단된다. 이하에서는 이러한 문제의식하에 우선 지역고용정책의 현황을 살펴보는 것으로 논의를 시작하고자 한다.

이 글의 순서는 다음과 같다. 우선 지역고용정책의 현황을 보기 위해 지역고용정책의 개념과 정책영역을 제시하고자 한다. 본 연구에서는 지역고용정책에 대한 구체적 접근을 위해서는 정책수립의 주체와 정책영역에 대한 구분이 있어야 한다고 본다. 다음으로는 이러한 개념적 구분하에 현재 우리나라에서 진행되고 있는 지역고용정책에 대한 현황을 살펴볼 것이다. 정책 주체로는 중앙정부와 지방자치단체, 정책영역으로는 고용창출사업, 교육 및 훈련사업을 중심으로 살펴볼 것이다. 마지막으로 이러한 현황 분석에 기반하여 현재 나타나고 있는 문제점과 이러한 문제점들을 최소화하여 지역고용정책의 효율성을 제고하기 위한 몇 가지 정책적 과제를 제시하고자 한다.

## II. 지역고용정책의 개념: 주체 및 정책 범주

광의와 협의의 고용정책개념<sup>1)</sup>에 기반하여 몇몇 연구자들은 지역고용정책의 주체를 구체적으로 명시함으로써 지역고용정책의 개념정립을 시도하고 있다(전현중·류장수·김종한·박성익, 2008). 이들 연구자에 따르면 ‘광의의 지역고용정책’ 개념에서 주체는 ‘지방자치단체 및 지역의 고용관련단체와 기구’가 되며, 이들이 지역고용문제 해결을 위해 펼치는 다양한 정책을 지역고용정책으로 간주한다. 이러한 정책의 범주에는 “각 지역차원에서 고용문제 해결과 밀접한 연관을 가지는 지역의 산업정책, 인적자원개발정책, 노사관계정책, 복지정책 등 광의의 지역고용정책”이 포함된다. 반면 협의의 지역고용정책은 “각 지방자치단체가 중앙차원의 고용정책과는 별도로 지역의 고용사정의 특수성을 반영하고 특정대상 혹은 지역의 고용문제에 특화하여 독자적인 정책을 수립하여 추진하는 것”으로 본다. 이러한 협의의 지역고용정책의 범주에는 “지역의 지방자치단체가 독자적으로 추진하는 일

1) 포괄적인 의미에서 고용정책은 “완전고용을 달성하고자 하는 거시경제정책으로부터 시작해서 노동시장정책, 인력개발정책, 미시적 인력경영정책, 임금정책은 물론 노사관계 내지 노동복지에 이르는 광범위한 문제들까지 포함”(김수곤·이주호, 1989)하는 것으로 정의된다. 보다 협의의 개념으로는 “고용의 유지, 안정 및 확대는 물론 실업자에 대한 생계의 보조, 실업자의 재취업에 관련되는 일련의 정책”(배무기, 1981)을 들 수 있는데, 이는 우리나라 노동행정상 오랫동안 고용정책업무로 간주해 온 접근과 유사하다. 즉 우리나라 노동행정에서는 주로 인력의 형성과 배분에 관련된 업무, 예컨대 “고용가능인력의 양성, 취업알선, 고용차별 금지, 고용인원감소 방지”(김성중·성제환, 2005) 등을 일컫는다.

자리창출정책, 고용안정 및 지원정책, 직업능력개발정책' 등이 핵심적으로 포함된다.

그러나 본 연구자가 판단키로는 '지방자치단체 및 지역의 고용관련단체 및 기구'를 지역고용정책의 주체로 한정하는 접근으로는 현재 지역에서 다양하게 실시되고 있는 지역고용정책의 현황을 파악하고 문제점을 진단하는 데 있어 어려움이 있다. 즉 '현재 누가 주체가 되어 어떤 전달체계를 가지고 어떤 범주의 고용정책이 실제로 지역에서 이루어지는가'와 '누가 주체가 되어 (또는 어떤 방식으로) 지역고용정책을 기획하고 수립·집행하는 것이 정책의 목표달성에 보다 효율적인지는' 서로 다른 문제의식이기 때문이다.

이 글에서는 지역고용정책에 대한 개념으로 지역고용정책을 수립하고 추진하는 주체와 지역고용정책 범주를 분리할 필요가 있다고 본다. 현실적으로 지역고용정책은 정책의 내용을 의미하는 것이지, 반드시 그 정책을 수립하고 추진하는 주체가 지방자치단체로 한정되는 것은 아니기 때문이다. 현재 지역고용정책을 수립하고 기획하는 주요 주체는 중앙정부, 지방자치단체, 그리고 지역내 다양한 고용관련기구라고 할 수 있다. 특히 지역내 다양한 고용관련기구가 주요 당사자로 설정된 것은, 최근 고용정책의 분권화와 관련하여 세계적인 추세 중 하나는 지역고용정책을 수립하고 기획하는 과정에 민간기구 등 다양한 고용관련주체의 참여가 높다는 점을 반영한 것이다(OECD LEED, 2008). 현재 우리나라에서도 정책적으로 노사민정 등 지역주체의 파트너십에 기반한 지역고용정책의 수립 및 집행이 강조되고 있기 때문에 향후 민간의 참여는 더욱 활발해지리라고 본다.

이러한 입장에서 이 글에서는 지역고용정책을 "중앙정부와 지방자치단체 그리고 지역내 고용관련기구가 주체가 되어 수립한 다양한 지역고용관련정책"으로 정의한다. 지역고용정책의 범주로는 일반적인 고용정책의 개념과 같이 광의와 협의로 나눌 수 있는데, 광의의 개념은 "지역의 고용문제 해결과 관련이 있는 다양한 노동시장정책, 인력개발정책, 임금정책은 물론 노사관계 내지 노동복지정책 등을 포괄적으로 포함"한다. 협의의 개념은 "지역의 고용문제 해결과 관련이 있는 고용의 유지, 안정 및 확대와 실업자에 대한 생계의 보조, 실업자의 재취업에 관련되는 일련의 정책"으로, 보다 구체적으로는 고용창출지원사업과 교육훈련사업, 그리고 다양한 지원 및 인프라구축 사업 등이 있다. 다음 장에서는 기존의 노동행정상<sup>2)</sup>의 구분이나 기획재정부의 "일자리 대책관련 예산"의 4개 범주<sup>3)</sup>와도 크게 다르지 않은 협의의 개념에 기반하여 현재 진행되고 있는 지역고용정책 현황<sup>4)</sup>을 살펴볼 것이다.

2) 노동부에서 제시하고 있는 지역고용정책의 범주는 크게 일자리창출지원사업(사회적 일자리, 지역고용인적자원개발사업), 노동시장정책(실업급여, 고용지원서비스, 고용지원장려금, 실업자훈련 등), 기반구축사업(DB 구축, 네트워크, 조직, 인력, 제도, 연구 등 인프라)으로 본 연구의 정책범주 구분과 유사하다.

3) 기획재정부의 고용관련 4개 범주는 고용창출(직접일자리), 교육 및 훈련, 고용유지, 고용촉진으로 나누어진다.

### III. 지역고용정책 현황

앞에서 언급한 대로 지역고용정책은 중앙정부와 지방정부<sup>5)</sup> 등이 지역의 고용문제해결을 위해 실시하는 다양한 고용정책으로, 정책 범주에는 고용창출지원사업과 교육훈련사업 그리고 지원 및 인프라구축 사업 등이 포함된다. 이하에서는 이러한 정책 범주 가운데 2009년 현재 중앙부처의 일자리관련사업(216개) 중 예산 및 사업건수에서 가장 높은 비중을 차지하고 있는 고용창출사업(138개)과 교육 및 훈련사업 (56개)에 초점을 두어 지역고용정책 현황을 살펴볼 것이다<sup>6)</sup>.

<표 1>은 우리나라 중앙정부가 실시하고 있는 고용창출사업을 보여준다. 2009년 현재 13개 부를 포함한 거의 대부분의 중앙부처가 4,707,282백만 원(추경포함)의 예산규모를 통해 801,453명을 지원하고 있다. 각 부처별 사업건수를 보면 총 138개의 고용창출(직접 일자리)사업 가운데 사회서비스 일자리창출 등 취약계층을 대상으로 하고 있는 보건복지부가 25개로 가장 많고, 그 다음으로 농림수산식품부(15개), 문화체육관광부(14개), 환경부(12개) 순으로 나타나고 있다. 중앙정부의 고용창출사업은 개별적인 중앙부처의 전달체계를 통해서나 또는 지방정부에 대한 위임을 통해서 각 지역에서 사업이 집행되고 있다.

각 부처별 주요사업으로는 보건복지부의 지역자활센터 활성화, 지역사회서비스청년벤처지원, 보건소방문사업지자체보조 등이 있으며, 농림수산식품부의 취약농가인력지원, 도농교류활성화, 연안어장 및 내수면환경개선, 문화체육관광부의 생활체육지도자 활동지원, 사회문화예술교육활성화, 국립중앙박물관운영 사업 등이 있다. 그 외에도 식품의약품안전청에는 식품등안전관리(식의약안전관리인턴), 생물의약품안전관리(식의약안전관리인턴), 의약품관리운영 등의 사업이 추진되고 있다.

한편 교육 및 훈련 분야의 경우에는 10개 부, 1개 위원회, 3개 청이 56개의 사업에 참여하고 있는 가운데 노동부가 가장 많은 23건의 사업을 추진하고 있다. 노동부는 특히 우선

- 4) 현재 지역고용정책과 관련해서는 각 부처에서 통일된 범주체계로 현황을 파악하지 못하고 있다. 구체적인 정책범주를 통해 지역고용정책현황을 분석한 자료로는 노동부와 한국노동연구원에서 2007년에 실시한 지역고용정책실태조사가 있다.
- 5) 지역내 고용관련기구는 현재 독자적으로 정책을 수립한다기보다는 주로 각 단위의 정부와 상호 협력하에 정책수립에 참여하고 있으므로 독자적인 분석은 하지 않을 것이다.
- 6) 일반적으로 지원 및 인프라구축 사업은 취업지원, 장려금지원, 채용박람회 지원 등 고용지원센터를 중심으로 하는 사업들로 노동부 사업의 비중이 높다. 기획재정부의 일자리대책관련예산에서는 관련 사업의 경우 주로 고용촉진 사업으로 분류체계가 이루어지고 있다.

<표 1> 중앙정부 일자리사업관련 예산 및 사업건수

(단위 : 백만 원, 명)

	2009년(추경포함)				
	사업건수	고용창출(직접일자리)		교육 및 훈련	
		예산	지원인원	예산	지원인원
		4,707,282	801,453	1,505,917	4,621,881
계	216*	138		56	
기획재정부	1	-		1	
교육과학기술부	13	8		5	
외교통상부	4	4		-	
행정안전부	9	9		-	
국방부	1	1		-	
문화체육관광부	19	14		5	
농림수산식품부	16	15		1	
지식경제부	6	3		2	
보건복지부	26	25		1	
환경부	18	12		6	
노동부	50	6		23	
여성가족부	10	9		1	
국토해양부	6	-		6	
방송통신위원회	1	1		-	
금융위원회	1	-		1	
국가보훈처	1	1		-	
관세청	1	1		-	
소방방재청	1	1		-	
문화재청	4	4		-	
농촌진흥청	3	3		-	
산림청	3	3		-	
중소기업청	2	-		2	
특허청	5	5		-	
식품의약품안전청	12	11		1	
기상청	1	-		1	
통계청	2	2		-	

주 : \* 216개의 사업에는 고용유지사업 7건, 고용촉진사업 15건이 포함됨. 고용유지사업과 고용촉진사업에는 주로 노동부의 사업이 포함됨. 고용유지사업의 경우에는 노동부의 고용유지지원금, 임금피크제보전수당, 중소기업안정자금 대부사업, 무급휴업근로자지원사업 등 7건이 있음. 고용촉진사업에는 지식경제부의 기술인력활용지원사업 1건과 함께 고령자고용촉진장려금, 신규고용촉진장려금, 장애인고용장려금, 지역고용촉진지원금 등 노동부 사업 14건이 있음.

자료 : 기획재정부 자료.

선정직중훈련사업이나 사업주 능력개발지원금, 전직실업자취업훈련지원 등 예산 규모가 큰 사업을 실시하고 있다. 국토해양부는 글로벌청년리더양성(해외건설인력), 첨단우주항공인력양성, U-City 인력양성 등의 사업을 추진하고 있으며, 환경부는 기후변화협약대응 종합대책, 토양지하수오염방지기술개발(R&D), 지방상수도경영개선지원(전문인력) 등의 사업을 추진하고 있다. 한편 교육과학기술부는 산학협력체제활성화지원(R&D), 학문후속세대 양성지원(R&D), 미취업대졸생 대학내 교육훈련지원 등의 사업에 주력하고 있다. 한편 지식경제부 소속 외청인 중소기업청의 경우에도 산학연계맞춤형인력양성사업, 인력채용패키지 등을 통해 지역의 인적자원개발 활성화사업에 참여하고 있다.

이상 중앙정부가 추진하는 다양한 일자리 관련 사업에 대해서는 그동안 부처간 사업의 중복성 및 전달체계 효율화, 효과성 및 정체성 등에 있어 논란이 있어 왔다(한국노동연구원, 2009). 특히 부처간 유사·중복사업의 문제는 감사원 자료나 국회예산정책처 등에서도 빈번하게 지적되었다. 즉 10여 개 이상의 중앙부처가 고용창출 및 교육훈련사업을 실시하다 보니 비슷한 과정이 중복적으로 개설되는 경우가 많다. 예컨대, <표 2>가 보여주듯 사회서비스 일자리창출사업의 경우, 2006년에는 8개 부처에서 21개 사업을, 2009년에는 8개 부처에서 46개 사업을 추진하고 있으며, 그 과정에서 부처간 사업 중복의 문제는 지속적으로 제기되어 왔다.

물론 그동안 지난 정부에서부터 최근까지 계속되고 있는 일자리사업의 유사·중복사례를 개선하기 위해 정비 및 효율화 작업이 추진되어 왔다. 예컨대, 최근 총리실에서는 취약계층의 우선 참여를 지원하는 가이드라인을 마련하여 각 부처에 시달하였으며, 일자리 통합정보망(일모아)을 구축하여 중복수혜자를 정비하는 작업을 시도하고 있다. 그러나 여전히 각 부처의 조정은 제한적으로만 이루어지고 있는 가운데, 노동부, 여성가족부, 중소기업청 등은 정보공유에만 원론적 합의를 보이고 있는 정도이다.

한편 지방자치단체가 독립적으로 수행하는 지역고용 및 인적자원개발사업을 보면, 중앙정부에 비해 예산의 규모나 비중이 크게 낮고 지방자치단체 정책담당자의 전문성이 높

<표 2> 사회서비스 일자리사업의 참여부처수 및 예산<sup>1)</sup>

	2003	2006	2009
사업분류명	사회적 일자리	사회적 일자리	사회서비스 일자리
참여부처(사업수)	노동부	8개부처(21개)	8개부처(46개)
예산(억 원)	73	3,039	15,757
인원(명)	2,000	133,509	164,589

주: 1) 2009년 7월 국무총리실 정책분석평가실에서는 개념과 용어상 혼란을 이유로 사회적 일자리사업이라는 용어 대신 사회서비스 일자리사업으로 용어를 일원화할 것을 제안함.  
 자료: 한국노동연구원(2009), 내부자료.

지 않아 우리나라의 고용과 인적자원개발 정책사업에서 차지하는 비중은 매우 미미한 수준이다. 이에 따라 중앙정부의 경우처럼 고용창출사업이나 교육 및 훈련사업으로 영역구분을 하여 파악하기가 매우 어렵다. <표 3>에서 보여주듯, 고용 및 인적자원개발사업에 지자체가 자체적으로 투입한 예산은 지자체별로 상당한 차이가 있으나 전체적으로는 매우 낮다. 우선 충북이 가장 높은 비율을 보이고 있는 가운데, 대부분의 지역은 지자체 총 예산에서 10% 미만이며 대전, 강원, 제주 등은 1% 미만의 낮은 비율을 보이고 있다.

한편 경기도의 경우 비록 전체 예산에서 자체 지역고용 및 인적자원개발사업 예산이 차지하는 비율은 5% 정도지만 예산규모로는 가장 크며 그만큼 최근 고용 및 훈련 관련 사업이 활성화되어 있다. 2009년의 경우 취업정보센터 상담사 배치 등 47개 사업에 5,793억 원이라는 큰 금액을 투입한 것으로 나타났다. 지자체 차원의 취업지원포털(인투인)을 운영하는 등 지자체 고유의 취업지원서비스를 매우 활발하게 전개하고, 노인, 여성, 장애인 등 취업 취약집단 대상의 일자리 지원 사업도 전개하는 등 일자리 창출 및 고용 지원 사업을 적극 추진하는 것으로 평가되고 있다.

<표 3> 광역지자체 자체 고용훈련 사업실적

(단위 : 백만 원, %)

	사업투입예산(A)	지자체 총예산(B)	비율(A/B)
부산	387,121	4,781,366	8.10
대구	166,524	2,540,025	6.56
인천	128,089	4,552,269	2.81
광주	101,683	2,300,000	4.42
대전	2,029	1,920,005	0.11
경기	579,325	10,998,172	5.27
강원	17,581	2,857,485	0.62
충북	291,905	2,222,410	13.13
충남	309,279	3,864,100	8.00
전북	188,016	3,068,850	6.13
전남	103,316	4,365,554	2.37
경북	103,611	4,289,065	2.42
경남	401,182	5,672,214	7.07
제주	620.5	2,794,396	0.02

자료 : 한국노동연구원(2009a).

7) 한국노동연구원(2009a), 『2009년도 지역 노사민정 협력 활성화 추진실적 평가 및 발전방안 연구』 참조.

<표 4> 기초지자체 자체 고용·훈련 사업실적

(단위: 백만 원, %)

	사업투입예산(A)	총예산(B)	비율(A/B)
광주 광산구	16,137	305,988	5.27
울산 북구	6,404	149,876	4.27
수원시	90	1,158,530	0.01
부천시	2,541	683,807	0.37
평택시	18,296	637,554	2.87
용인시	36,990	1,214,353	3.05
원주시	1,173	672,830	0.17
속초시	10,288	226,747	4.54
충주시	8,160	452,362	1.80
천안시	15,952	1,100,000	1.45
순천시	20,422	743,601	2.75
경주시	12,642	587,000	2.15

자료: 한국노동연구원(2009a).

한편 기초지자체의 경우에도 <표 4>가 보여주듯 지자체별로 상당한 편차를 보이고 있는 가운데, 전반적으로 광역단위보다는 투자비율이 낮은 것으로 나타났다. 광주 광산구와 속초시, 울산 북구 등에서 고용 및 훈련사업 예산 투입비율이 매우 높은 것으로 나타났으며, 수원, 원주 등의 비율은 매우 낮은 것으로 나타났다. 또한 3% 미만을 투입한 기초 지자체가 12개 중 8개로 다수를 차지하고 있는 것을 볼 때 전반적으로 기초지자체들의 자체 지역고용사업의 비중이 매우 낮음을 알 수 있다.

한편 자체사업 외에도 지방자치단체의 고용정책은 중앙정부로부터의 위임사업이 있다. 대부분의 경우 중앙정부와 지방자치단체가 매칭펀드 형태로 고용·인적자원개발사업을 시행하는데, 주로 자체에서 사업을 기획하기보다는 중앙정부가 위임한 사업을 중심으로 하여 전달하는 역할을 수행하고 있다. 이러한 사업의 경우 중앙정부의 지방사무소를 통해 수행되는 대신 지방자치단체나 지역의 공공/민간기관을 통해 위탁 집행되고 있다. 결국 이러한 정책사업의 전달체계는 중앙정부의 정책사업간 중복성의 문제가 해소되지 않은 채 우리나라의 고용 및 인적자원개발 사업이 지역에서 그대로 집행되는 결과를 초래하고 있다.

이상 지역고용정책의 현황을 통해 제기되는 문제점은 다음과 같다.

첫째, 사업간 중복을 조정할 수 있는 장치가 미흡하기 때문에 사업간 연계가 부족하여 시너지효과를 내기가 어렵다는 점이다. 연계시스템의 부재로 인해 각 중앙부처 사이의 중복된 사업이 개별적으로 지방정부로 위임되면서 비효율성 및 예산손실이 초래된다. 즉 중앙정부의 중복지원 현상이 지방정부로 내려오면서 더욱 확대된 양상을 보이고 있다.



결국 중앙부처 사이의 정책을 조율할 수 있는 거버넌스의 필요성을 보여준다.

둘째, 중앙정부 조정시스템의 부재와 마찬가지로 지방자치단체 수준에서 각 부처별로 위임된 유사중복사업을 조정하고 통합하는 시스템이 부재하다. 중앙정부 각 부처가 지방자치단체에 대하여 위임 사업을 심의하는 기구를 지정하고 지방자치단체가 이에 따라 다양한 심의기구를 설치하여 운영하고 있다. 결국 중앙정부의 지역고용정책사업에서 나타났던 중복 현상이 지방정부에서도 답습되는 경향이 있다. 지역차원에서 통합적인 지역고용거버넌스의 구축을 통해 이를 조정할 필요성이 있음을 보여준다.

셋째, 중앙정부가 산하기관이나 지방사무소를 통해 지역고용정책을 수행할 때 지역노동시장의 특성이 반영된 정책이라기보다는 여전히 획일적인 사업수행이 이루어지고 있다. 이는 지역고용정책을 수행할 때 중앙정부 산하기구나 지방사무소에 지역의 특성을 반영할 수 있는 권한을 부여할 필요성을 제기한다.

넷째, OECD 선진국 사례를 보면 지역고용정책의 분권화가 효율적으로 전개되고 있는 나라는 대부분 지방자치체도의 역사가 깊은 나라이다. 우리나라의 경우에는 아직까지 지방자치체도의 역사가 깊지 않으며, 지역주체들의 정책역량도 높지 않은 상태이다. 앞의 현황에서도 나타났듯이 지역의 자체예산에서 지역의 고용관련예산은 비중이 높지 않은데 그만큼 중앙정부와 비교해 볼 때 지자체가 자체적으로 지역고용정책을 수립하고 집행한 경험과 정책역량이 부족하다고 볼 수 있다. 따라서 최근 활발하게 전개되고 있는 지역고용정책 분권화가 실효성을 갖기 위해서는 지역의 고용거버넌스 구축과 함께 이 틀을 운영할 지역주체들의 정책역량 및 책무성 제고를 위한 방안이 필요하다.

#### IV. 정책 과제<sup>8)</sup>

이상의 현황 및 문제점 분석으로부터 지역고용창출의 활성화를 위하여 필요한 정책적 과제는 크게 (1)통합적인 지역고용거버넌스의 구축 (2)지역주체들의 정책역량 강화 및 책무성 확보 (3)지역 특성에 맞는 지역맞춤형 일자리창출 프로그램의 내실화로 요약된다.

##### 1. 중앙정부-지방자치단체-민간기구간 연계강화

지역고용정책을 기획하고 수립하는 주체들 간의 연계강화는 크게 두 차원에서 생각해

8) 이 연구에서 제시한 정책과제 외에도 지역고용정책의 효율성을 위해서는 다양한 과제가 있으나, 본 연구에서는 주요하게 세 가지 영역에 대해서만 초점을 두고자 한다.

볼 수 있다. 즉 ① 중앙부처간의 연계, ② 중앙정부, 지방정부 그리고 지역의 민간기구를 포함한 연계이다.

중장기적으로는 두 차원을 포괄하는 통합적인 거버넌스의 구축이 가장 바람직하다. 현재 중앙부처의 사업간 중복을 조정할 수 있는 장치가 미흡하기 때문에 사업간 연계가 부족하여 시너지효과를 내기 어렵다는 문제가 있다. 연계시스템의 부재로 인해 중앙부처간 중복된 사업이 개별적으로 지방정부로 위임되면서 비효율성 및 예산손실이 초래되는 것이다. 많은 연구자들이 중앙부처 사이의 정책을 조율할 수 있는 거버넌스의 필요성을 강조하고 있는데 이 부분이 잘 되고 있지 않다. 단기적으로는 어렵다 하더라도 중장기적으로는 정책적으로 이루어야 할 과제라고 보며, 미국의 인력투자위원회는 하나의 좋은 모델이라고 판단된다<sup>9)</sup>.

물론 최근에 일자리창출사업이 국정의 최우선과제가 됨에 따라 중앙부처간 조정이 되지 않은 사업을 지역차원에서 일정정도 조율함으로써 종합적인 지역고용사업을 전개하려는 움직임이 있다. 예컨대, 경기도의 경우 「경기일자리센터」 설치를 통해 각 부처 및 지자체의 복잡한 지원시스템을 지역에서 통합하여 수요자의 이용편의성을 높이는 방식으로 센터를 운영할 계획을 수립하고 있다. 현재로서는 본격적으로 경기도의 「일자리센터」가 운영되고 있지 않기 때문에 그 성과를 진단하기는 어려우나, 일단 중앙에서의 중복성을 지역에서 보완하여 통합연계하는 시스템을 구축하려는 시도는 매우 의미 있다고 본다.

한편 중앙부처간의 연계 및 조정을 단기적으로 기대하기 어렵다면 현실적으로는 노동부의 사업(또는 타 부처의 사업도 포함)과 지자체의 사업을 노동부의 통합고용거버넌스인 지역고용노사민정협의체(가칭)를 통해 조율함으로써 일자리창출을 위한 민관연계 강화를 제고할 수 있다. 이러한 맥락에서 지역특성에 맞는 일자리창출사업을 위해 기존 노동부의 두 거버넌스인 지역노사민정파트너십협의체와 지역고용심의회를 하반기부터 통합운영하여 지역고용의 핵심거버넌스로 정착시키려고 하는 것은 바람직한 방향이라고 판단된다.

9) 현재 미국은 1998년에 제정된 인력투자법에 따라 고용 및 훈련과 관련한 다양한 연방프로그램이 윈스톱센터에서 이루어지고 있다. 즉 노동부, 교육부, 보건서비스부 등 다양한 연방 부처에서 관장하는 17개의 프로그램이 윈스톱센터를 통해 전달됨으로써 일정정도 중앙부처의 사업이 지역에서 통합운영된다. 윈스톱센터의 구체적인 운영 및 사업시행은 주정부와 지방정부 수준에서 이루어지며 인력투자위원회가 핵심역할을 한다. 인력투자위원회는 주정부 인력투자위원회와 지역인력투자위원회로 나누어지는데 각기 역할분담을 통해 지역차원에서의 인력투자 방향과 운영을 결정한다. 인력투자위원회 구성의 주요 특징 중 하나는 지역주체들의 파트너십을 공공정책의 영역에서 적극 활용하고 있다는 점인데, 노사단체를 비롯한 교육기관, 그리고 다양한 공공, 민간조직이 구성원으로 참여하고 있다.

그러나 이를 보다 내실화하기 위해서는 많은 과제가 산적해 있다고 보며, 그 중에서 다음과 같은 대안을 고려해 볼 수 있다. 현재 고용의제를 핵심적으로 다루고 있는 지역고용심의회(명칭은 바뀔 것임)의 경우 광역단위에서 시도지사를 의장으로 하여 분기별로 운영되고 있으나, 지역의 산업과 인력개발, 즉 수요와 공급을 유기적으로 연계한 종합적인 인력개발 방안을 수립하여 추진하지는 못하고 있는 실정이다. 설혹 종합인력개발계획을 수립하고 있다 하더라도 실질적으로 현장에서 적용하는 데는 많은 어려움이 존재한다.

지역 노사민정의 협력을 통해 실질적인 통합고용거버넌스로 지역고용심의회(명칭은 바뀔 것임)가 정착하기 위해서는 지자체를 포함하여 산업계, 노동계, 교육기관 등 다양한 민간조직의 참여를 적극적으로 유도할 필요가 있으며, 이를 위해서는 다음과 같은 대안을 고려해 볼 수 있다. <표 5>가 보여주듯 우선 지역을 행정적인 틀을 넘어서 광역단위나 지역경제 실정에 맞도록 재편할 필요가 있다. 둘째, 지역 고용인력 문제를 해결하기 위해 경영계 대표를 보다 적극적으로 참여시킬 필요가 있다. 특히 대부분의 지역에서 중소기업의 비중이 높고 중소기업의 일자리 미스매칭 현상이 지역노동시장에서 핵심 문제 중 하나인 만큼 중소기업 노사의 역할을 보다 더 강조할 필요가 있다. 셋째, 지역 실정에 맞는 인력개발 거버넌스 구축을 지원하기 위해 행정구역이 아닌 경제구역을 중심으로 시범사업(예컨대, 미국의 WIRED 사업과 같은 것으로 이하에서 설명)을 추진하는 것도 고려해 볼만하다. 넷째, 그 기능에 있어서도 각 기관별 추진사업 정보 공유 및 심의 기능을 넘어서 지역의 종합인력개발을 수립할 수 있는 기능으로 확대될 필요가 있다. 이와 함께 재정지원 일자리사업과 관련해서는 지역고용심의회를 보다 적극적으로 활용하여 사업별, 지역별 상황에 맞추어 사업규모를 결정할 필요가 있다. 다섯째, 지역고용심의회가 보다 안정적이고 효율적으로 운영되기 위해서는 사무국 기능을 강화할 필요가 있다. 기존의 고용지원센터 중심에서 상설 사무국을 설치 운영하는 것이 필요하다.

<표 5> 지역고용 거버넌스 개선방향

	현 행	통합지역고용거버넌스
지역	시도(또는 시군)	(광역)시도, 여러 개의 시군구 등 지역경제 실정에 맞게 다양하게 운영
의장	시도지사(또는 시장/군수)	공동의장(행정기관장 및 지역의 경영계대표)
심의사업	- 유관기관 사업 보고 및 심의 - 지역 고용인적자원개발 관련 사업	시도단위 미만의 작은 지역의 경우에는 별도 사업을 통해 거버넌스 구축방안 모색
기능	주로 각 기관별 추진사업관련 정보 공유 및 심의	지역 노사민정 파트너십을 통해 종합 인력개발방안 수립 및 심의, 추진, 기관간 협력방안 모색 등
사무국	고용지원센터 중심	통합지역고용거버넌스의 상설 사무국 설치

## 2. 지역주체들의 정책역량 강화 및 책무성 확보

현재 우리나라에서 지역고용정책이 활성화되기 위해서는 위에서 제시한 지역고용거버넌스라는 형식적 구조의 구축뿐 아니라, 보다 더 중요한 것은 이를 운영하는 정책주체들의 역량이라고 볼 수 있다. 일단 지역노사민정파트너십협의체나 지역고용심의회는 참여주체에 있어서 지역의 노사민정 모두에게 열려 있다는 점에서 거버넌스의 성격은 “협의체 모델”에 근접해 있다<sup>10)</sup>. 그러나 Crouch et al.(2004)이 강조했다듯이 “협의체 모델”의 성공적인 정착을 위해서는 무엇보다 대표성을 갖고 참여하는 관련 주체들의 역할이 중요함을 고려해 볼 때, 우리나라의 지역고용거버넌스가 협의체 모델의 성격을 얼마나 실현할 수 있는지는 논쟁의 여지가 있다. 즉 “협의체 모델”은 위계적 통제나 시장메커니즘에 의해 행위자들의 이해 관계가 조정되는 것이 아니라 관련 주체들의 협의에 의해 조정이 이루어지는 만큼 참여 주체들의 정책역량이 다른 어떤 모델에서보다 더 중요하게 강조된다. 따라서 각 주체들의 정책적 역량 정도에 따라 지역고용정책이 활성화되는 데 큰 영향을 받게 된다. 현재까지 진행된 연구에 따르면 우리나라 지역주체들의 정책역량은 그렇게 높지 않은 것으로 나타난다(전명숙·임상훈, 2008; 이호창 외, 2008). 따라서 효율적인 지역고용정책의 분권화를 위해 지역 노사민정주체들의 정책역량 강화를 정책적 우선순위로 두어야 한다.

앞에서도 언급했듯이 지역고용정책의 분권화가 효율적으로 전개되고 있는 나라는 대부분 지방자치제도의 역사가 깊은 나라이다. 우리나라의 경우에는 오래되지 않은 지방자치제도의 역사와 지자체의 낮은 재정자립도, 높지 않은 지역주체들의 정책역량에 반해

10) 많은 연구들에 따르면 특정 국가 경제나 지역경제가 성장하는 과정은 다양하지만 대체로 성공적인 경제시스템의 경우 경제발전에 필수적인 자원 및 기능을 생산하는 데 있어서 관련 주체들의 상호 관계를 정의하고 규제하는 거버넌스를 구축하고 있다(Zeitlin, 1992; Hollingsworth and Boyer, 1997; Crouch et al., 2001). Hollingsworth and Boyer(1997)에 따르면 이러한 거버넌스의 유형에는 “시장 모델”, “조직 모델”, “국가 모델”, “공동체 모델”, 그리고 “협의체 모델”이 있다. “시장 모델”에서는 합리적인 주체들을 조정하는(co-ordination) 주요 원리는 경쟁에 기반한 시장메커니즘이라고 간주한다. “조직 모델”의 경우에 집합체는 수직적으로 통합된 기업에서 생산되는데 이 경우 행위자들을 조정하는 주요 메커니즘은 위계질서(hierarchy)라고 본다. “국가 모델”에서는 행위자들을 조정하는 주요 메커니즘은 권력에 기반한 위계적 통제라고 본다. “공동체 모델”의 경우 행위자들을 조정하는 주요 원칙은 같은 사회단위(예컨대, 가족, 친인척 단체 또는 마을 공동체 등)에 소속된 구성원간의 비공식적이고 자율적이며, 즉흥적인 연대가 주요 특징으로 설명된다. 마지막으로 “협의체 모델”에서 주요 이해당사자는 기업, 노동자, 전문가 등이 공동의 기능적 이익을 추구하기 위해 결성된 협의체가 된다. “협의체 모델”의 주요 조정 원칙은 협상(negotiation) 또는 협의(concertation)이며 각각의 이해 당사자는 조직원들의 이해를 대표하여 집단적 협상에 참여하는 것이다. 이처럼 노사정이 참여하는 방식(corporatist arrangement)은 관련 당사자들의 이해를 대표하는 한편, 노사정 공동의 이익을 찾아내어 실현하는 데 유용할 수 있다.

지역고용분권화 논의는 활발하게 전개되고 있는 상황이다. 따라서 무엇보다 지역의 고용정책수행 역량제고를 위해서는 중앙정부의 지원이 필요하며, 이와 함께 일정정도 경험 축적의 시간도 요구된다. 따라서 점진적인 방식으로 지역고용정책의 분권화를 이행하는 것이 바람직하다고 판단된다.

현재 지역주체들의 정책역량 제고를 위해 노동부에서 실시하고 있는 주요 프로그램은 지역고용아카데미나 지역고용정책협의회 등을 통해 지역의 고용정책담당자들이나 민간 기구의 담당자들에게 정책설명의 기회를 갖는 것이다. 그러나 앞으로 고용정책의 분권화가 본격적으로 진행되면 노동부의 역할은 이보다는 더욱 체계적이고 종합적인 틀에서 조정과 지원역할을 수행해야 하리라고 본다. 따라서 지역고용정책의 분권화라는 큰 정책적 방향에 맞추어 노동부 본부도 지역관련사업을 내부적으로 조정하여(즉, 노사정책실과 고용정책실에서 각기 담당하고 있는 지역사업) 하나의 본부단위(또는 지역정책만 담당하는 조직 신설)에서 전담할 것을 제안한다. 요컨대, 본부의 인력보강 및 조직체계의 준비를 통해 지역고용정책의 주무부처로서 지역고용정책에 대한 전반적인 조정 및 지원 그리고 평가 역할을 할 필요가 있다고 본다.

또 다른 주요 정책과제로는 향후 고용정책의 분권화가 지속적으로 이루어진다고 볼 때 과연 어떤 방식으로 지역의 책무성(accountability)을 확보할 수 있는가의 문제이다. 이와 관련하여 검토해 볼 문제는 분권화방식과 관련한 논의이다. OECD(2008) 연구에 따르면 고용정책 분권화에는 두 가지 방식이 있다. 즉 정치적 분권(Devolution, 또는 권한 이양)과 공공취업서비스(PES)의 행정적 분권(Administrative decentralization)으로 구분할 수 있다.

정치적 분권(또는 권한 이양)의 경우 가장 일반적인 형태로는 정책의 입안과 집행 권한을 지방정부로 위임하는 방식이다. 중앙정부는 전체적인 정책 틀을 마련하여 정책방향을 설정하고, 재정지원을 담당한다. 벨기에, 캐나다, 멕시코 등 몇몇 연방국가가 그 예이다. 행정적 분권은 지방분권의 두 번째 형태로 전국 규모의 통합된 공공취업서비스(PES)의 틀 내에서 정책을 집행하고 시행할 때, 또는 프로그램을 개발할 때 지방사무소 직원에게 자율성을 허용하는 방식이다. 지방분권의 수준이 높은 많은 OECD 국가에서 채택하고 있으나 지방사무소에 어느 수준의 자율성을 허용하는지는 각 국가마다 다양하다.

현재 두 차원의 분권화에 대한 평가결과는 다양하다. 정치적 분권은 노동시장정책 운영에 있어 상당히 높은 유연성을 제공한다. 그러나 실제로는 이러한 유연성이 충분하게 실현되는 경우는 드문데 여전히 중앙정부가 (정책방향이나 재정지원과 같은) 중요 권한을 유지하고 있을 뿐 아니라 권한을 위임받는 지역(region)도 사실상 보다 낮은 단위의 지방(local)과 정책적 문제의식이 많이 다르다는 점이다. 이와 함께 지방의 정치 지도자와 행정관료의 역량과 경험 부족이 중요 문제점으로 지적된다. 또한 공공의 감시가 국가관료에 비해 지방관료에 대해 약하게 이루어진다는 점도 지적되고 있다(Mosley, 2008).

한편 ‘공공취업서비스’를 통한 행정적 분권화의 경우에는 전체적인 정책방향과 재정지원은 국가차원에서 제공하며, 지방사무소 직원은 활용 가능한 다양한 방법의 사용 유무를 자유롭게 결정할 수 있다. 다만 일련의 결과물(예컨대, 취업알선, 다양한 프로그램 소개, 훈련생수 등)에 대해 설정된 목표를 달성한다. 따라서 정책운영의 성공 여부는 일정정도 성과관리제도(MBO), 보다 구체적으로 목표설정 메커니즘 개발에 달려 있다.

고용정책의 분권화과정에서 우리나라에서는 이러한 두 가지 방식의 분권화 내용을 구체화하고 장단점에 대한 평가를 할 필요가 있는데 두 경우 모두 지역 담당자들의 책무성을 어떻게 모니터링하고 평가하는지가 중요하다. 일반적으로 책무성은 법적 책무성(legal accountability), 재정적 책무성(fiscal accountability), 성과 책무성(performance accountability), 공공 책무성(public accountability)으로 분류할 수 있다(Mosley, 2008)<sup>11)</sup>. 책무성에 대한 평가체계는 각각의 유형화에 따라 보다 구체적인 지표를 구성할 수 있으며, 분권화 성격에 따라 그 강조점 역시 달라질 필요가 있다. 예컨대, 성과제고를 강조하면서 추진하는 분권화에서 지나치게 법적 책임과 재정책임을 강조하게 되면 재량권 확대에 장애요인으로 작용할 수 있다. 반면 공적자금 활용의 정확성과 효율성이 보다 더 중요한 목표가 된다면 법적 책무성과 재정적 책무성을 강조하는 평가지표를 구성할 수 있다.

결국 정치적 분권화나 행정적 분권화 어느 경우에도 평가체계를 구축하기 위해서는 보다 구체적으로 누가 책임을 지고 어떤 방식으로 그 성과에 대한 책임을 물을 수 있는지가 분명해야 한다. 이와 함께 정치적 분권화에서는 지방정부의 재량권 확대에 따라 중앙정부와 지방정부간의 역할 조정, 각 지방정부 수준(예컨대, 기초지자체나 광역지자체)에 따른 지원 수준 결정 등 수반되는 문제들을 함께 고려할 필요가 있다. 한편 행정적 분권화의 경우에도 국가정책 목표와 지역 특성, 여건에 대한 고려가 있어야 하는데 이 경우 성과목표 및 정책목표집단 설정에 있어서 어느 정도의 자율성을 허용할 수 있는지가 결정되어야 한다. 그에 따라 지방사무소에 대해 성과관리를 할 수 있는 평가시스템이 마련되어야 한다. 중앙부처의 산하조직이나 지방사무소가 성과목표 및 정책목표집단 설정에 있어서 보다 자율성이 확대될 때 이를 평가할 수 성과관리제도(MBO)의 개선방안이 요구된다.

### 3. 지역맞춤형 일자리창출사업의 내실화

그동안 각 부처에서 개별적으로 추진해 온 지역맞춤형 일자리창출 관련사업의 규모를

11) 법적 책무성은 법에 근거한 규정을 준수하며 활동해야 함을 의미하며, 재정 책무성은 공적 자금 활용의 정확성 및 경제성 확보의 의무를 뜻한다. 성과 책무성은 제시한 목표의 달성 여부와 투입된 자원 대비 결과의 적정성 여부와 관련된 책무성이며, 공공 책무성은 국민들의 요구에 얼마나 부응하는지와 관련된 책무성을 의미한다.

대폭 확대하거나 내용을 보강하여 추진하는 방안을 고려할 필요가 있다. 각 부처의 지역 사업 및 예산을 조정하는 것이 단기적으로 어려우면 대표적으로 현재 노동부에서 실시하고 있는 지역맞춤형 일자리창출사업 프로그램을 보다 내실화할 필요가 있다. 이 과정에서 우리나라와 유사한 문제의식으로 시작한 미국의 WIRED(Workforce Innovation in Regional Economic Development) 사업 사례를 벤치마킹할 수 있다<sup>12)</sup>.

<표 6> 미국의 WIRED와 한국의 지역맞춤형 일자리창출사업 비교

	미국(WIRED)	한 국
정책기획	중앙(노동부, 고용훈련실)	중앙(노동부, 고용정책실)
지역	산업-경제구역 중심	행정구역 중심(시도단위)
위원회	실질적 거버넌스 역할	개별사업 심사 중심(지역간 경쟁사업은 노동부 본부에서 심사)
사업기간	3년	주로 1년(일부 계속가능)
총예산(2006, 전국)	연 650억(2006년 13개 지역)	연 100억 내외
사업방식	공모(지역별)	공모(지역별)
사업내용	거버넌스 구축, 지역노동시장분석, 각종 인력개발사업 등	연구, 인프라 구축, 특화사업
실무기관	주로 민간 (NGO, 대학 등)	고용지원센터

<표 6>은 미국의 WIRED 사업과 우리나라 지역맞춤형 일자리창출사업을 간략하게 비교한 것이다. WIRED 사업은 독자적으로 새로운 거버넌스를 구축한 후 여기서 지역의 노동시장을 분석하고, 지역의 노사민정 등이 협력하여 다양한 인재개발사업을 추진하고 있다. 사업기간은 3년으로 NGO나 대학 등 주로 민간기구에서 실무를 담당한다. 사업방식은 지역별 공모를 통해 이루어지며, 지역은 산업 또는 경제구역을 중심으로 이루어진다. 이에 비해, 한국의 경우는 ‘연구사업, 파트너십 구축사업, 인력개발 아이디어를 사업화한 특화사업’으로 구분하여 사업을 심사하고 선정한다. 사업성도가 좋으면 계속적으로 사업을 진행시킬 수 있으나 기본적으로 사업기간은 1년으로 제한된다. 총예산은 연 100억 내외이며, (행정구역에 기반한) 지역별 공모를 통해 사업이 선정된다.

비록 우리나라 지역맞춤형 일자리창출사업은 미국의 WIRED 사업과 문제의식이나 구성방식에 있어서 많은 유사성을 보이고 있지만, 구체적인 내용에 있어서는 차이점을 보

12) 미국의 WIRED 사업은 OECD에서도 성공적인 지역맞춤형 일자리창출사업으로 평가하고 있다. 이 사업은 3단계에 걸쳐 추진되었는데, 1 단계로 2005년 11월에 전국단위로 공모를 하여, 2006년 2월 13개 지역을 선정하였다. 2007년 1월과 6월까지 각각 13개 지역을 추가로 선정하여 지원했다. WIRED 사업을 통해 지원되는 보조금은 일종의 기초자금 성격으로 각 지역에서도 대응투자가 있다. 이재홍·전명숙(2010) 참조.

이다. 즉 우리나라의 경우 수요자인 경영계의 역할이 미흡한 상황에서 연구사업이나 파트너십 구축은 효과적인 지역의 종합적인 인력개발시스템으로 연결되기가 어렵다. 이에 따라 특화사업도 개별사업의 발굴에 그쳐 시너지 및 확산효과를 내기가 어려운 상황이다. 미국 WIRED 사업의 경우에는 대부분 지역에서 고부가가치 제조업(항공, 조선, 자동차 포함) 및 바이오, 생명과학, IT 등 전략업종을 선정 후 최고 의사결정기구인 WIRED 위원회를 통해 종합적인 활동을 전개한다. 예산집행의 경우에 있어서도 우리나라보다 많은 자율성을 갖는데, 비록 연방정부의 기준이 있지만 지역별 사정에 맞게 유연하게 사용할 수 있도록 지역에 재량권을 부여하고 있다. 우리나라의 지역맞춤형 일자리창출사업을 보다 더 내실화하는 과정에서 미국의 WIRED 사업은 주요 모범사례가 된다고 판단되는데, 특히 사업기간의 연장 및 예산의 확대, 산업·경제 구역에 기반한 사업공모 및 독립적인 고용거버넌스의 구축은 주목할 만한 제도적 설계라고 본다.

한편 지역맞춤형 일자리창출사업의 내실화의 일환으로 지역 노동시장 전문가의 배치를 고려할 수 있다. 미국의 경우 각 주에서는 지역 노동시장을 권역별로 나눈 후 각 지역별로 노동시장 분석가(Local Workforce Analyst)를 두고 있는데, 이들의 주요 임무는 지역내의 기업체들과 상시적인 접촉을 유지하면서 지역의 임금수준, 인력분포, 지역 노동시장 동향 등을 파악하여 기업들에 대해 정보제공 등의 지원을 해주는 것이다.

우리나라의 경우도 체계적인 지역고용정책수립 및 프로그램 내실화를 위해 지역통계인프라 구축과 함께 지역 노동시장 전문가의 배치가 필요하다. 지역통계인프라의 확충 및 이를 분석 활용할 수 있는 지역 노동시장 전문가를 지방관서별로 지원함으로써 지역의 인력수급 상황과 임금상황 등을 체계적으로 관리하는 한편, 이를 지역의 기업이나 학교는 물론, 정부기관 등에 정보를 제공할 수 있도록 종합적인 시스템을 구축하는 것이 중요하다고 본다. **KL**

#### <참고 문헌>

- 김성중·성제환(2005), 『한국의 고용정책』, 한국노동연구원.  
 김수곤·이주호(1989), 「인력개발과 고용정책」, 『노동경제 40년사』, 한국경영자총협회.  
 노동부(2009), 『2009년 일자리대책관련 예산』, 내부자료.  
 배무기(1981), 『한국의 노사관계와 고용』, 경문사.  
 이재홍·전명숙(2010), 「미국의 지역인적자원개발정책 연구: 지역인적자원개발혁신(WIRED: Workforce Innovation in Regional Economic Development) 사업을 중심으로」, 『지역 고용연구』 2(1).



- 이호창 외(2008), 『지역고용거버넌스와 노사참여』, 노사발전재단.
- 전현중 외(2008), 「부산 지역고용정책의 기본방향과 주요쟁점」, 부산지역고용파트너십 포럼 자료.
- 한국노동연구원(2007), 「지역고용정책 실태조사」, 내부자료.
- \_\_\_\_\_ (2009a), 「2009년도 지역 노사민정 협력 활성화 추진실적 평가 및 발전방안 연구」, 내부자료.
- \_\_\_\_\_ (2009b), 「일자리 사업 종합평가 및 개선방안」, 내부자료.
- 전명숙·임상훈(2008), 「새로운 지역고용거버넌스와 노사정의 역할」, 한국의 고용과 능력개발을 위한 지역거버넌스 증진에 관한 국제회의 자료.
- Crouch, Colin et al. (eds.)(2001), “Local Production Systems in Europe: Rise or Demise?”, New York: Oxford University Press.
- Hollingsworth, J. Rogers and Robert Boyer(1997), “Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions”, Cambridge and New York: Cambridge University Press.
- Mosley(2008), “Decentralisation and Accountability in Labor Market Policy”, *Decentralization and Coordination: The Twin Challenges of Labor Market Policy*, OECD LEED.
- OECD LEED(2008), *Decentralization and Coordination: The Twin Challenges of Labor Market Policy*.
- Zeitlin, Jonathan(1992), “Industrial Districts and Local Economic Regeneration: Overview and Comment”, *Industrial Districts and Local Economic Regeneration*, Geneva: International Institute for Labor Studies.