

일자리사업 전달체계의 개선방안

- 지자체 설문조사 및 사례조사를 중심으로 -

윤 윤 규*

I. 들어가는 말

1998년 글로벌 경제위기의 영향으로 경기침체 상황이 지속되고 실업난 및 노동시장 상황이 악화됨에 따라 정부는 다양한 재정지원 일자리사업들을 보다 큰 규모로 시행하여 왔다. 정부의 일자리사업들이 소위 ‘일자리 위기’ 상황에 대한 효과적인 정책수단으로서 경제의 일자리창출력 제고에 실질적으로 기여하기 위해서는 무엇보다 이들 일자리사업들이 수립·전달·실행되는 전달체계와 거버넌스의 효율화를 통해 사업성과를 높이려는 정책노력이 필요하다.

우리의 경우, 재정지원 일자리사업의 전달체계와 거버넌스는 정부 주도로 추진되는 경향이 강하여 중앙집권화 정도가 비교적 높은 것으로 판단된다. 일자리사업에 대한 의사결정권한이 중앙정부에 집중될 경우, 일자리사업이 최종 실행되는 단위인 지역의 특성이나 노동시장 상황을 반영하는 맞춤형 일자리사업의 추진이 어려워져 사업운영의 효율성 및 사업성과를 떨어뜨리는 요인으로 작용할 수 있다. 중앙정부가 지역의 여건이나 다양성을 반영하지 못하고 지역 주체들에게 사업들을 단순히 집행하는 수준으로 위임하는 전달체계로는 지역의 정책능력과 사업집행능력 제고가 어렵고 충분한 사업성과를 기대하기 어려울 것이다. 유럽, 미국 등 선진국의 경험은 분권화된 전달체계와 파트너십에 기반하는 거버넌스 구축을 통해 정부의 일자리사업이 ‘보다 많은, 질 높은’ 일자리 창출에 긍정적 기여를 하였음을 보여준다.

이 글은 이러한 문제인식하에서 광역 및 기초 지방자치단체에 대한 설문조사와 심층 사례조사의 결과를 바탕으로 현재 중앙정부가 추진하는 일자리사업들이 최종 실행단위인 지역으로 배분·전달·실행되는 과정 및 체계의 현황과 문제점을 파악하고, 이를 바

* 한국노동연구원 연구위원(yy27@kli.re.kr).

탕으로 일자리사업의 효율성과 효과성을 높일 수 있는 전달체계 개선방안을 모색하고자 한다.

II. 일자리사업 전달체계에 대한 지자체 설문조사 분석

1. 설문조사의 개요 및 일자리사업 참여 현황

이 설문조사는 광역/기초 지방자치단체를 대상으로 일자리사업 참여 현황, 사업운영 실태 및 전달조직, 사업목표 및 추진체계 적절성, 사업과정관리, 성과관리 및 모니터링 등을 조사하여 중앙정부의 일자리사업들이 최종 실행단위인 지역으로 배분·전달·실행되는 과정 및 체계의 현황과 문제점을 파악할 목적으로 실시되었다. 이 설문조사는 전국 244개 광역 및 기초지자체(광역지자체 16개, 기초지자체 228개)를 대상으로 2010년 8~9월 동안 우편조사방법으로 이루어졌으며, 현재 244개 지자체 중 97개가 응답(회수율 39.8%)하였다.

중앙정부-지자체 연계 주요 일자리사업에 대한 지자체의 참여 현황을 살펴보면(표 2), 사업별로 지자체의 참여 정도에서 편차가 큰 것으로 나타났다. 전체 응답 지자체 가운데 희망근로사업에는 모두가 참여하였고 공공인턴, 노인일자리 지자체 경상보조 등 사업도 90% 이상의 높은 참여율을 보인 반면, 여성장애인 참여지원, 중기청년인턴, 지역실업자 훈련, 디딤돌일자리 등의 사업은 지자체의 참여율이 50% 미만으로 매우 낮다. 노인돌봄 서비스, 자활사업, 가사간병도우미, 사회적기업 육성사업 등은 지자체의 참여율이 80~90%로 비교적 높고, 지역자활센터, 결혼이민가족 지원, 지방기업 고용보조사업 등은 참여율이 50~80%로 비교적 낮은 사업으로 나타났다. 한편, 다양한 일자리사업들 가운데 지자체가 가장 대표적인 사업으로 인식하는 2개 사업을 선택하도록 한 조사에 따르면, 대표사업으로 희망근로사업을 꼽은 비율(89.7%)이 가장 높았고, 이어 노인일자리 지자체 경상보조, 공공인턴, 자활사업, 숲가꾸기사업 등의 순으로 나타났다.

<표 1> 설문조사 회수 현황

	전체	광역	기초	기초권역별					
				서울	경기·인천	충청·강원	호남·제주	대구·경북	부·울·경
모집단	244	16	228	25	41	51	41	31	39
회수	97	8	89	4	17	24	14	17	13
회수율(%)	39.8	50.0	39.0	16.0	41.5	47.1	34.1	54.8	33.3

<표 2> 대표사업 : 광역/기초지자체별 분석

	광역시도(8개)		기초지자체(89개)		전체(97개)	
	N	%	N	%	N	%
공공인턴	3	37.5	18	20.2	21	21.6
희망근로	7	87.5	80	89.9	87	89.7
결혼이민가족 지원	-	-	1	1.1	1	1.0
노인돌봄	-	-	2	2.2	2	2.1
노인일자리 경상보조	2	25.0	48	53.9	50	51.5
자활사업	2	25.0	7	7.9	9	9.3
사회적기업 육성	2	25.0	2	2.2	4	4.1
숲가꾸기	-	-	9	10.1	9	9.3
지방기업 고용보조	-	-	1	1.1	1	1.0
중기청년인턴	-	-	2	2.2	2	2.1
지역실업자훈련	-	-	1	1.1	1	1.0

주: 각 셀의 %는 해당 칼럼의 지자체 개수를 분모로 하여 계산.

2. 사업목표 및 사업체계 적합성에 대한 지자체 인식

사업목표 및 사업체계 적합성과 관련된 문항들에 대한 평가점수(5점 척도)를 보면(표 3), 전체적으로 최소 2.68점(사업간 유사중복성 없음)에서 최대 3.46점(목표집단 구체성)으로 보통 수준 안팎으로 나타났다. 구체적으로는 목표집단의 구체적 설정(3.46), 사업시기 적절성(3.33) 등에서는 상대적으로 양호하게 평가된 반면, 사업간 유사중복성 없음

<표 3> 사업목표 및 사업체계의 적합성 인식에 대한 평가점수(5점 척도)

	광역시도 (8개)	기초시군구(89개)				전체 (97개)
		소계(89개)	유형별			
			광역군구(24개)	시부(36개)	군부(29개)	
목표의 지역현실 적합성	3.00 (0.93)	3.04 (0.99)	2.92 (1.02)	3.06 (0.92)	3.14 (1.06)	3.04 (0.98)
달성가능 목표설정	3.29 (1.11)	3.20 (0.87)	3.13 (0.99)	3.08 (0.84)	3.41 (0.78)	3.21 (0.88)
목표집단 구체성	3.75 (0.71)	3.44 (0.81)	3.50 (0.88)	3.44 (0.77)	3.38 (0.82)	3.46 (0.80)
수혜요건 적절성	3.00 (0.93)	3.13 (0.91)	3.42 (0.93)	3.06 (0.83)	3.00 (0.96)	3.12 (0.90)
사업시기 적절성	3.63 (0.52)	3.30 (0.87)	3.38 (0.92)	3.33 (0.79)	3.21 (0.94)	3.33 (0.85)
사업간 유사중복 없음	2.38 (1.06)	2.70 (1.01)	2.91 (1.24)	2.61 (0.90)	2.66 (0.94)	2.68 (1.01)
사업지침 적절성	2.88 (0.64)	2.82 (0.89)	2.83 (0.96)	2.81 (0.92)	2.83 (0.80)	2.82 (0.87)

주: 점수는 '매우 그렇다'=5점, '매우 그렇지 않다'=1점으로 환산한 값이며, ()안은 표준편차임.

(2.68)이나 사업지침 적절성(2.82), 목표의 지역현실 적합성(3.04) 등은 상대적으로 저평가 되어 향후 이와 관련된 정책 및 지침의 개선이 필요한 것으로 나타났다. 한편, 기초지자체 유형별로는 목표의 지역현실 적합성에서는 군부의 평가점수(3.14)가 광역구군에 비해 약간 높고, 달성가능 목표설정의 경우에도 군부의 평가점수(3.41)가 시부와 광역구군에 비해 높은 것으로 조사되었다. 이와는 달리 사업간 유사중복 없음의 경우, 광역구군의 평가점수(2.91)가 시부와 군부에 비해 상대적으로 높게 평가되었다.

3. 사업수행과정에 대한 지자체 인식

<표 4>에 제시된 바와 같이 전체적으로 사업수행과정 평가와 관련된 문항들에 대한 평가점수는 최소 2.80점(지역 재량권)에서 최대 3.60점(프로그램 접근성)으로 나타났다. 세부 항목별로는 일자리사업의 예정된 집행(3.60), 사업추진에 대한 정기적 모니터링(3.44), 사업수탁기관 전문성(3.41) 등은 상대적으로 양호하게 평가받았다. 이에 반해 지역 재량권 부여(2.80), 전달체계 중복·불필요성(2.89)은 상대적으로 낮게 평가되었는데, 이

<표 4> 사업추진체계 및 집행과정 인식에 대한 평가점수(5점 척도)

	광역시도	기초시군구				전체
		소계	유형별			
			광역구군	시부	군부	
추진체계 적절성	3.63 (0.52)	3.26 (0.89)	3.17 (0.96)	3.39 (0.87)	3.17 (0.85)	3.29 (0.87)
사업방식 효율성	3.38 (0.52)	3.22 (0.92)	3.29 (0.95)	3.19 (0.92)	3.18 (0.90)	3.23 (0.89)
지역의 재량권	2.63 (0.52)	2.82 (0.97)	3.08 (0.97)	2.72 (0.88)	2.72 (1.07)	2.80 (0.94)
기관간 협력성	3.13 (0.64)	3.06 (0.83)	3.38 (0.88)	2.92 (0.81)	2.97 (0.78)	3.06 (0.81)
담당자 지식기술	3.13 (0.64)	3.25 (0.82)	3.38 (0.97)	3.33 (0.68)	3.03 (0.82)	3.24 (0.80)
프로그램 접근성	3.63 (0.52)	3.14 (0.85)	3.17 (0.76)	3.11 (0.89)	3.14 (0.89)	3.18 (0.83)
예정대로 집행	3.63 (0.52)	3.60 (0.79)	3.50 (0.98)	3.56 (0.81)	3.72 (0.59)	3.60 (0.77)
목표집단 전달	3.25 (0.71)	3.26 (0.81)	3.17 (0.82)	3.33 (0.86)	3.24 (0.74)	3.26 (0.79)
전달단계 중복·불필요성	2.88 (0.64)	2.89 (0.97)	2.92 (0.93)	2.83 (1.03)	2.93 (0.96)	2.89 (0.95)
수탁기관 전문성	3.50 (0.76)	3.41 (0.77)	3.43 (0.79)	3.44 (0.65)	3.33 (0.92)	3.41 (0.77)
수탁기관 업무능력	3.50 (0.76)	3.33 (0.71)	3.29 (0.75)	3.43 (0.61)	3.25 (0.80)	3.35 (0.71)
정기적 모니터링	3.50 (0.93)	3.43 (0.77)	3.33 (0.87)	3.44 (0.81)	3.50 (0.64)	3.44 (0.78)
모니터링 방법 적합	3.38 (0.74)	3.30 (0.71)	3.29 (0.69)	3.28 (0.74)	3.34 (0.72)	3.31 (0.71)
수혜집단 의견수렴	3.13 (0.64)	3.18 (0.90)	3.21 (0.88)	3.17 (0.91)	3.17 (0.93)	3.18 (0.88)
과정상 문제해결	3.50 (0.53)	3.22 (0.88)	3.30 (0.93)	3.08 (0.84)	3.31 (0.89)	3.24 (0.86)

주: 점수는 '매우 그렇다'=5점, '매우 그렇지 않다'=1점으로 환산한 값이며, ()안은 표준편차임.

는 앞서 사업목표 및 사업체계 적합성과 관련된 조사결과와 부합한다. 이러한 조사결과는 향후 다양한 정부부처의 일자리사업들을 통합조정하는 체계를 강화하면서 지역의 재량권을 높이는 방향으로 일자리사업 전달체계를 개선할 필요가 있음을 시사한다.

전반적으로 광역지자체의 경우 기초지자체에 비해 사업수행과정에 대한 평가점수가 높은 경향을 보여준다. 특히 추진체계 적절성, 프로그램 접근성, 과정상 문제해결 등의 항목에서 광역시도가 기초지자체에 비해 평가점수가 높은 것으로 나타났다. 기초지자체 유형별로 보면, 지역의 재량권, 기관간 협력성에서는 광역구군의 평가점수가 시부나 군부에 비해 높는데, 이러한 차이는 도시지역의 경제사회적 여건과 연관된 것으로 보인다. 한편, 일자리사업 담당자의 지식·기술수준 항목에서는 군부의 평가점수가 광역구군이나 시부에 비해 낮은 것으로 조사되었다.

4. 사업성과 및 사후관리에 대한 지자체 인식

사업성과 및 사후관리와 관련된 문항들에 대한 평가점수는 전체로 보아 최소 2.58점(성과 지속가능성)에서 최대 4.15점(보고업무 과중)으로 조사되었다. 세부항목별로 보면, 목표 달성도(3.44) 항목은 상대적으로 양호하게 평가되었으나, 성과 지속가능성(2.58), 성과관리의 효율성(3.09), 보고업무 과중(4.15) 등은 개선의 소지가 많은 것으로 나타났다. 특히 일자리사업 관련업무가 매우 과중하다는 지자체의 평가결과는 일자리사업 전담인력의 확충이 시급함을 보여준다.

광역지자체와 기초지자체를 비교해 보면, 목표 달성도는 광역시도(3.88)가 상대적으로 긍정적인 평가를 한 반면, 성과 지속가능성에 대해서는 광역시도(2.13)가 기초지자체(2.62)에 비해 부정적으로 평가하였다. 다음으로 기초지자체 유형별로 보면, 목표 달성도, 성과 지속가능성, 성과관리 효율성 항목에서는 기초지자체 사이에 커다란 차이를 보이지 않으나, 보고업무 과중의 경우에는 시부나 군부의 점수가 광역구군에 비해 높게 나타나

<표 5> 사업성과 및 사후관리에 대한 평가점수(5점 척도)

	광역시도	기초시군구				전체
		소계	규모별			
			광역구군	시부	군부	
목표 달성도	3.88 (0.35)	3.40 (0.82)	3.50 (0.88)	3.42 (0.81)	3.31 (0.81)	3.44 (0.80)
성과 지속가능성	2.13 (0.83)	2.62 (0.90)	2.75 (0.94)	2.50 (0.94)	2.66 (0.81)	2.58 (0.90)
성과관리 효율성	3.13 (0.64)	3.09 (0.79)	3.04 (0.95)	3.03 (0.74)	3.21 (0.73)	3.09 (0.78)
보고업무 과중	4.25 (0.71)	4.15 (0.89)	3.88 (1.12)	4.28 (0.74)	4.21 (0.82)	4.15 (0.87)

주: 점수는 '매우 그렇다'=5점, '매우 그렇지 않다'=1점으로 환산한 값이며, ()안은 표준편차임.

상대적으로 보고업무 부담을 크게 느끼는 것으로 나타났다.

5. 일자리사업 수행조직과 운영실태

일자리사업 전담 정도에 대한 조사결과를 보면(표 6), 전체적으로 지자체 응답자의 일자리사업 전담 비중은 44.2%로 타업무 병행(55.8%)보다 11.6%포인트 낮은 것으로 나타났다. 광역시도의 경우 일자리사업 전담 비중이 75%로 타업무 병행보다 3배 정도 높지만, 기초지자체에서는 타업무 병행 비중(58.6%)이 전담 비중보다 17%포인트 높다. 기초지자체의 경우, 대부분의 일자리사업이 최종 실행되는 단위임에도 불구하고 일자리사업에 전념하기보다는 타업무를 함께 수행하는 실정인어서 담당자가 일자리사업의 집행·운영에 집중하기 어려운 상황에 시달리고 있음을 보여준다. 기초지자체의 일자리사업 전담 여부를 지자체 유형별로 살펴보면, 광역구군은 전담 비중(56.5%)이 시부(37.1%)와 군부(34.5%)에 비해 상당히 높은 것으로 나타나 상대적으로 용이하게 일자리사업을 수행하고 있음을 보여준다. 한편, 일자리업무와 타업무를 병행하는 경우 일자리사업 업무 비중은 전체적으로 64.8%로 조사되었으며, 광역지자체와 기초지자체 사이에 거의 차이가 없고 기초지자체 내에서는 군부의 일자리업무 비중이 광역구군과 시부에 비해 낮은 것으로 조사되었다.

일자리관련 업무에 필요한 지식·경험 보유정도에 대한 평가점수(5점 척도)는 전체로는 평균 2.97점으로 보통 수준인 것으로 나타났다. 광역지자체의 경우 지식·경험 보유정도가 4.00점으로 상당히 높은 편이지만 기초지자체의 경우 2.91점으로 매우 낮았는데, 이는 광역지자체와 기초지자체의 일자리업무 담당자들의 전문성에서 상당한 차이가 존재함을 시사한다. 기초지자체 내에서는 광역구군의 지식·경험 보유정도(3.50)가 시부와 군부에 비해 상당히 높은 것으로 조사되었다.

〈표 6〉 일자리사업 업무 비중 및 관련 지식·경험 보유정도

	광역시도	기초시군구					전체
		소계	유형별				
			광역구군	시부	군부		
일자리사업 전담 여부	전담(%)	75.0	41.4	56.5	37.1	34.5	44.2
	타업무 병행(%)	25.0	58.6	43.5	62.9	65.5	55.8
타업무 병행시 일자리업무의 비중(%)		65.0	64.8	66.7	66.4	61.1	64.8
관련 지식·경험 보유정도(5점 척도)		4.00 (0.00)	2.91 (0.89)	3.50 (1.22)	2.80 (0.94)	2.79 (0.58)	2.97 (0.90)

주: 지식·경험 보유정도의 경우, 점수는 '매우 부족'=1점, '매우 충분'=5점으로 환산한 값이며, ()안은 표준편차임.

다음으로 일자리사업 총괄조정팀 운영 여부에 대한 조사결과를 보면(표 7), 전체적으로 총괄조정팀을 운영하는 비율이 54.7%로 운영하지 않는다는 비율(45.3%)보다 높은 것으로 나타났다. 광역지자체의 경우 총괄조정팀 운영 비율은 87.5%로 거의 대부분의 광역시도에서 총괄조정팀을 운영하는 것으로 나타났다. 반면, 기초지자체의 경우는 절반 정도(51.3%)만이 총괄운영팀을 운영하여 일자리사업에 대한 총괄조정기능이 취약한 것으로 나타났는데, 향후 일자리사업의 성과 제고를 위해서는 무엇보다 기초지자체 수준에서 일자리사업에 대한 총괄조정기능을 강화하는 것이 시급한 과제임을 보여준다. 기초지자체 유형별로 총괄조정팀 운영 비율을 보면, 광역구군(60.0%)이 가장 높고, 시부(54.8%)가 뒤를 이으며, 군부(40.7%)가 가장 낮은 것으로 조사되었다.

지자체내 일자리대책추진팀 책임자의 위상에 대한 조사결과를 보면(표 7), 일자리대책추진팀을 운영하는 47개 지자체 가운데 추진팀의 책임자 직급은 5급이 44.7%로 가장 많고, 이어서 6급(29.8%), 4급(23.4%), 3급(2.1%)의 순으로 나타났다. 광역지자체는 4급이 책임자인 경우가 71.4%로 가장 많고, 기초지자체는 책임자 직급이 5급인 경우가 50.0%로 가장 많은 것으로 나타나 기초지자체일수록 일자리대책추진팀 책임자 직급이 낮은 경향을 보여준다.

일자리대책추진팀의 인력규모를 보면(표 7), 전체적으로 평균 인원은 7.28명(정규직

<표 7> 일자리사업 총괄조정팀 운영 여부

		광역시도	기초시군구				전체
			소계	유형별			
				광역구군	시부	군부	
일자리사업 총괄조정팀 운영 여부	있음(%)	87.5	51.3	60.0	54.8	40.7	54.7
	없음(%)	12.5	48.7	40.0	45.2	59.3	45.3
일자리대책추진팀 책임자 직급	3급(%)	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1
	4급(%)	71.4	15.0	8.3	17.6	18.2	23.4
	5급(%)	14.3	50.0	50.0	47.1	54.5	44.7
	6급(%)	0.0	35.0	41.7	35.3	27.3	29.8
일자리대책추진팀 인원 현황	정규직(명)	10.71	4.60	6.67	4.18	3.00	5.51
	비정규직(명)	3.14	1.53	2.42	1.35	0.82	1.77
	전체(명)	13.86	6.13	9.08	5.53	3.82	7.28
일자리대책추진팀 인력규모의 적절성	매우부족(%)	0.0	22.5	25.0	17.6	27.3	19.1
	부족한편(%)	57.1	37.5	25.0	52.9	27.3	40.4
	적절한편(%)	14.3	22.5	33.3	17.6	18.2	21.3
	과다한편(%)	28.6	12.5	8.3	5.9	27.3	14.9
	매우과다(%)	0.0	5.0	8.3	5.9	0.0	4.3

5.51명, 비정규직 1.77명)이며, 광역지자체의 경우 평균 인원이 13.86명으로 기초지자체(6.13명)의 2배 이상인 것으로 조사되었다. 기초지자체 유형별로는 광역구군의 일자리대책추진팀 인력규모는 9.08명으로 시부(5.53명)와 군부(3.82명)에 비해 매우 많은 것으로 나타났다. 끝으로, 일자리대책추진팀 인력규모의 적절성에 대한 조사결과를 보면(표 7), 전체적으로 담당인력이 부족한 편(40.4%)과 매우 부족(19.1%)을 합하면 60% 정도로 나타나 일자리사업 담당인력 규모가 부족하다는 지자체의 인식을 보여준다. 인력규모의 적절성에 대한 이러한 인식은 광역지자체와 기초지자체 사이에 큰 차이가 없다. 기초지자체 유형별로는 인력규모가 부족하다(매우 부족 포함)는 응답이 시부(60.5%), 군부(54.6%), 광역구군(50%) 순으로 나타나 광역구군일수록 상대적으로 인력부족 현상에 대한 인식이 작음을 보여준다.

III. 기초지자체 사례조사: 부산광역시 해운대구

지방자치단체가 중앙정부의 위임을 받아 직접 수행하는 일자리사업들(희망근로, 공공근로 등)의 경우, 중앙정부는 사업집행의 가이드라인을 제시하고 사업성과에 대해 평가를 수행하며, 지방자치단체는 중앙정부로부터 예산배정을 받아 사업을 직접, 혹은 사업기관을 선정하여 수혜자에게 일자리사업 관련 서비스를 전달한다. 따라서 여기서는 중앙정부→지방자치단체로의 전달과정보다는 중앙정부의 가이드라인과 주어진 예산배분이라는 조건하에서 지방자치단체 내에서 이루어지는 사업기획·선정, 참여자 선정, 사업집행, 사업성과 창출 등 일련의 서비스 전달과정을 중심으로 부산광역시 해운대구 사례를 정리한다.

부산광역시 해운대구는 중앙정부로부터 위임되는 다양한 일자리사업들을 체계적으로 집행·전달하여 우수한 사업성과를 달성하고 있는 것으로 평가되고 있다. 실제로 2010년 상반기 지자체 일자리사업 추진실적 평가(행정안전부)에서 최우수지자체로 선정되기도 하였다. 이러한 성과는 물론 체계적인 일자리사업의 추진체계와 노력에 기인한 바가 크다고 할 수 있지만, 다른 한편으로는 해운대구 소재 센텀시티 산업단지내 대형 유통업체, 의료기관, 아파트형 공장 등이 대거 입주하여 신규일자리 창출의 잠재력이 높다는 유리한 조건을 효과적으로 활용한 데에도 기인한다는 점 또한 인식될 필요가 있다.

지역 단위에서 일자리사업의 집행·전달이라는 측면에서 해운대구 사례가 보여주는 주요 특징은 다음 2가지로 정리될 수 있다. 먼저, 구청 일자리센터가 기업, 노동부 고용지원센터, 대학 등과 연계·협력하여 지역내 취약계층을 중심으로 취업상담·알선, 교육훈

<표 8> 해운대구 주요 일자리사업의 현황 및 실적

	사업내용	2010년 목표인원	추진실적 (5. 31. 현재)	달성률 (5. 31. 현재)
전 체		5,764명	4,603명	79.9%
희망근로사업	소기업 지원, 지역커뮤니티사업 취약계층 지원, 그린웨이 조성 등	904명	1,154명	127.6%
공공근로사업	공공부문 정보화, 동네마당 조성 등	804명	447명 (1,2단계)	55.6%
복지분야사업	노인일자리, 자활근로사업 등	1,826명	1,826명	100.0%
취업정보센터 운영 (구인개척단 운영)	구인구직 등록, 취업상담, 취업알선 채용박람회, 구인개척단 등	980명	926명	94.5%
기타 (공공부문 일자리)	지자체 일자리사업 (통계조사, 산림방제단, 도로관리원 등)	1,250명	250명	20.0%

련, 취업, 사후관리 등 서비스를 함께 제공하는 원스톱서비스 지원체계를 모색·실천하고 있다는 점을 들 수 있다. 둘째, 지역 중소기업들과의 협약, 교육훈련 병행으로 일자리사업 참여자에게 기술습득 기회 제공 등을 통해 정부지원 일자리사업이 일회성 단기일자리에 그치지 않고 안정적으로 지속되는 일자리로 이어지도록 체계적 노력을 전개하고 있다는 점이다.

1. 원스톱 지원서비스 제공체계 구축

해운대구는 2006년 7월 전국 지자체 최초로 ‘찾아가는 일자리발굴단(구인개척단)’을 설립하였는데, 이는 센텀시티 산업단지내 아파트형 공장과 대형 유통업체가 대거 입주하기 시작했으나 취약계층 밀집지역(반여·반송지역 등) 주민들은 일자리정보 부족 등으로 취업난이 심각해짐에 따라 일자리 미스매치를 해소할 필요성에 따른 것이었다. 해운대구는 지역실정에 밝고 상담경험이 있는 자(기업체 간부, 사회복지사, 은행상담사 출신 등)로 구인개척단을 구성하여 찾아오는 구직자에게 취업을 알선하는 소극적 취업정보센터 역할에서 벗어나 지역 업체를 직접 방문해 구인정보를 파악해 주민에게 1:1 맞춤형 일자리를 알선하는 등 현재까지 6,132업체 방문, 3,185개 일자리 발굴, 1,048명 취업 등의 실적을 달성한 것으로 보고하고 있다.

구인개척단은 2006년 설립 이래 맞춤형 취업알선을 위한 구직자 동행면접, 구직자에게 구직업체 현황 등 취업정보 실시간 SMS 문자 발송, 찾아가는 「일일 취업상담실」 운영, 지역 기업에 기업지원서비스(취등록세 감면, 지원서비스 등)를 제공하면서 구민 우선채용을 유도하는 MOU 체결 및 신규업체 채용행사 지원, 노동부 동부고용지원센터와 고용서비스 지원, 공동채용행사 등에 관한 MOU 체결, 지역내 기업체 전수조사로 구인자료

파악 DB 구축을 통해 워크넷 활용 구직자와 1:1 일자리 매칭 추진 등 다양한 고용지원서비스를 제공하였다.

해운대구청은 이러한 구인개척단의 성과를 바탕으로 2010년 6월 구인·구직 원스톱 서비스 제공을 통해 취업성공률 제고를 위하여 구청 민원실내 전문 취업상담원을 배치한 ‘해운대구 일자리센터’를 확대·운영하고 있다. 설립 당시 8명의 근무인원(전문상담사 2명, 찾아가는 일자리발굴단 6명)으로 출발하였으나, 최근 동 주민센터까지 일자리센터를 확대·운영하여 관내 20개소에 총 20명의 상담사 배치(구청 2명, 동 주민센터 18명)해 활동하고 있다.

일자리센터 운영과 더불어 해운대구청은 노동부 고용지원센터, 대학 등과의 협력을 통해 Good Job 취업교실, 무지개 취업교실 등 자체적 교육훈련·취업교실을 운영하고 있다. 먼저 희망근로사업 참여·탈락자를 대상으로 직업학교와 연계하여 취업가능성이 높은 자격증창업과정교육을 통해 희망근로사업 종료 후 자립능력 배양과 안정적 일자리 창출을 도모하기 위해 Good Job 취업교실(2010. 3~6)을 무료로 운영하였다. 구체적으로는 양재소자본 창업과정(20명), 커피바리스타 양성과정(50명), 조경관리사 양성과정(30명)을 평일 야간과 주말에 제공하였다. Good Job 취업교실 운영과 더불어 노동부 고용지원센터와 협력하여 무료 직업훈련을 위한 ‘근로자 직업능력개발카드’ 발급을 지원하고 있다.

Good Job 취업교실에 이어 지역내 저학력, 저기술, 여성가장 등 취약계층 대상으로 자립능력 배양과 실업해소에 기여할 목적으로 산·학·관(해운대구, 영산대, 효성직업학교, 세이브존)이 함께 만드는 무지개 취업교실(2010. 6. 7~9. 16)을 운영하고 있다. 무지개 취업교실은 취약계층을 대상으로 병원 코디네이트, 면접이미지 메이킹, 스피치 리더십, 외식창업 등 4개 과정을 무료로 제공하고, 교육이수자에 대해 구청 일자리센터를 통한 취업연계 지원서비스를 제공한다. 1차 무지개 취업교실 종료 후에도 10월부터 2차 취업교육 프로그램을 운영하고 있다.

2. 중소기업과 연계를 통한 안정적 일자리 창출

해운대구는 지역내 중소기업과의 연계를 통해 희망근로 등 단기일자리사업을 안정적 일자리창출로 연결하는 노력을 통해 타지역에 비해 우수한 성과를 실현하고 있는 것으로 평가되고 있다. 희망근로 등 단기일자리사업의 경우, 대부분 단순노동으로 참여자들이 특별한 기술을 습득하기 어려워 사업종료 후 새로운 직업을 구하는데 어려움을 겪을 위험성이 크다. 이에 따라 해운대구는 지역내 중소기업들과 협약을 맺어 희망근로 참여자들이 사업종료 후에도 계속 근무하는 안정적인 일자리로 연계하는 노력을 체계적으로 추진하고 있다.

지역 중소기업에 희망근로 인력을 파견하여 영세한 3D 업체의 인력난 해소에 기여할 뿐 아니라 근로자에게는 기술습득 기회를 제공하고 중도포기를 방지하기 위해 중소기업 근무자와 희망근로자 간에 1:1 멘토 지정제도를 운영하고 있다. 2010년 관내 8개 업체와 MOU를 체결하여 희망근로자 120명 파견(월 60만원 지급), 이들 가운데 85%(103명)가 사업종료 후 계속고용을 보장받는 등 우수한 성과를 보여주고 있다. 이와 함께 희망근로 참여자들에게 취업설명회나 창업교실 등을 제공하여 일과시간 이후에 자격증 취득대비 교육, 근로자직업능력개발 카드발급 등을 실시해 자립능력 배양을 지원하고 있다. 이러한 해운대구청의 사례는 취약계층에 대한 안정적 일자리창출을 위해서는 지역 특성에 맞는 프로그램 개발과 함께 전문기술교육 등 자립기반 마련을 위한 지원이 필수적임을 보여준다.

IV. 결론 및 정책 제언

우리의 일자리사업 전달체계는 대체로 중앙정부 주도로 추진되어 중앙집권화의 경향이 강한 것으로 평가되나, 대내외적 환경 변화나 사업의 실효성을 고려할 때 일자리사업의 전달체계의 개선이 요구되는 상황이다. 일자리사업의 효율성과 효과성을 높이기 위해서는 중앙·지방정부, 중앙정부 지방사무소, 공공민간전문기관, 기업, 노조, 서비스 수혜자 등 다양한 주체의 참여연계를 통해 파트너십에 기반하는 전달체계의 분권화가 필요하다.

이 글은 지자체 설문조사, 우수 지역사례 조사 등을 통해 중앙정부의 일자리사업들이 최종 실행단위인 지역으로 전달·실행되는 과정과 체계를 파악·분석함으로써 일자리사업의 효율성과 효과성을 높일 수 있는 일자리사업 전달체계 개선방안에 대한 시사점을 도출하고자 하였다. 지자체 설문조사와 기초지자체 사례조사를 바탕으로 일자리사업 전달체계 개선과 관련된 몇 가지 정책제언을 하면 다음과 같다.

먼저, 중앙 및 지역 차원의 일자리대책 조정기구 및 조정기능의 활성화가 필요하다. 설문조사 결과, 막대한 정부재정이 투입되는 일자리사업들이 체계적인 조정 없이 정부부처별로 지자체 관련 부서로 따로 전달되고, 또한 지자체의 일자리사업 총괄조정기능도 취약한 것으로 나타났다. 일자리사업 및 전달체계의 중복성, 그에 따른 예산의 비효율적 집행 등의 문제를 해결하기 위해서는 무엇보다 중앙정부 차원의 부처별 일자리사업을 고용노동부가 실질적으로 총괄조정할 수 있도록 고용정책의 위상을 강화하고 관련 조직과 기능을 정비할 필요가 있다. 이와 더불어 지역 차원에서도 상이한 전달체계를 통해 지자체로 위임되는 다양한 일자리사업을 총괄조정할 수 있는 조직적인 틀을 구축하는 것이 시

급하다. 단기적으로는 지자체에서 일자리사업 총괄조정팀의 구성·운영을 독려하고, 중장기적으로는 민간의 이해당사자 및 전문가 집단을 포괄하는 협의체(지역노사민정협의회 등)에서 이러한 기능을 담당하는 방안을 검토할 수 있다.

둘째, 지역의 일자리사업 수요를 잘 반영하는 현장기반사업 설계 및 적정수준의 지역 재량권이 보장될 필요가 있다. 실제로 지자체 설문조사 결과, 사업간 유사·중복성, 사업 지침의 적절성, 목표의 지역현실 적합성, 지역 재량권, 전달단계 중복 등의 측면에서는 개선의 필요성이 큰 것으로 나타났다. 따라서 중앙부처별 일자리사업 계획 수립 및 지침 작성 단계에서 지자체의 의견수렴 메커니즘을 강화하고 고용노동부 차원에서 부처간 유사·중복 일자리사업을 사전 조정함으로써 지역 수요와 여건에 부합하는 일자리사업 수립을 촉진할 필요가 있다. 지자체에 대해 불필요하게 세세한 지침은 지양하고 지자체가 지역 현실에 맞게 적절히 응용할 수 있도록 사업 재량권을 확대해 나가야 할 것이다.

셋째, 지자체 수준에서 일자리사업의 정책우선순위를 높이고, 일자리사업 담당인력 확충 및 전문성 제고가 필요하다. 설문조사 결과에서 보았듯이 일자리정책의 중요성에도 불구하고 지자체 수준에서 업무의 우선순위가 낮고, 대다수 지자체에서 일자리업무 수행에 필요한 적정규모의 인력을 확보하지 못하여 과중한 업무에 시달리고 있다. 또한 업무 담당자들 역시 잦은 인사이동 등으로 일자리관련 업무에 대한 전문적인 식견이나 경험을 쌓을 기회를 갖지 못하고 있다. 이와 관련하여 지자체 종합평가 및 지방교부세 수준 결정에서 일자리사업 성과의 비중을 높이고 일자리공시제 등을 통해 지자체 일자리사업에 대한 평가결과를 공표하는 방안을 추진할 필요가 있다. 또한 지자체 일자리사업 관련 조직에 대한 직무분석을 통해 지자체별로 적정인력 확보를 유도(단기적으로는 기간제 민간인 활용, 장기적으로 직제·정원 조정)하는 방안을 추진할 필요가 있다. 담당자의 전문성 제고를 위한 방안으로 단기적으로는 교육훈련 기회를 확대하고 민간 전문인력을 활용하는 한편, 장기적으로는 지방공무원 직제에 고용·노동분야에 특화하여 경력을 쌓는 ‘고용노동직렬’을 운용하는 방안을 검토할 필요가 있다.

넷째, 해운대구 사례에서 보았듯이 지역 단위의 일자리사업 집행·전달체계가 우수한 성과를 실현하기 위해서는 무엇보다 지자체 일자리사업 담당조직이 기업, 대학 등과 연계하고 고용지원센터 등 관련기관의 전문성을 활용하면서 지역내 취약계층을 중심으로 취업상담·알선, 교육훈련, 취업, 사후관리 등 서비스를 원스톱으로 제공하는 지원체계를 모색하는 것이 요구된다. 또한 정부 재정지원 일자리사업이 일회성 단기일자리에 그치지 않고 안정적인 일자리로 이어지도록 사업수행과정에서 지역내 중소기업에 대한 행정적 지원 및 고용촉진협약 체결, 교육훈련 제공을 통한 사업 참여자의 자립능력 배양 등을 병행하는 것이 필수적이다. **KL**