

## 고용서비스 선진화를 위한 진단

김 승 택\*

### ◆ 고용서비스의 기능과 노동시장 현황

좁은 의미에서의 고용서비스는 직업소개, 직업정보제공, 전직지원, 파견근로 등 현실에 있어 채용과 관련된 기능을 가진 업체와 기관을 중심으로 정의되지만, 넓은 의미에서의 고용서비스는 국가 경제의 주요한 성장 동력인 인적자원의 양성(교육·훈련)과 채용, 전직, 퇴직 등의 일련의 고용과정을 개인의 능력과 적성에 맞도록 제공하고, 근로자를 필요로 하는 구인기업의 취향에 적합한 인재를 최소의 기회비용으로 연결시켜(match) 줌으로써 노동시장에서 발생하는 인력수급의 효율화를 달성하는 기능 모두를 포괄한다(김승택 외, 2007). 고용서비스 선진화법 추진단(2010)에서도 고용서비스에 대해 개인의 평생직업 활동, 기업의 경영활동 및 국가 인적자원의 효율적인 활용을 지원하는 종합적인 일자리 서비스로 포괄적인 정의를 사용했다.

고용서비스를 선진화하는 과제는 우리 경제와 노동시장이 처한 상황에 의해 그 중요성을 찾을 수 있다. 최근 우리 경제의 성장잠재력이 안정화되어 가면서 일자리 창출 능력이 감소하고, 청년층 실업이 증가하는 등의 문제가 심화되고 있다. 또한 비정규직과 불완전 취업자의 규모가 확대되면서 반복실업이 증가하고 연령대에 상관없이 새로운 직업을 찾는 것이 중요한 노동시장으로 변화하고 있다.<sup>1)</sup> 이런 상황 속에서 구직자들이 적성에 맞는 직장을 빠른 시간 내에 찾을 수 있는 방법을 찾을 수 있다면 인력수급의 원활화와 동시에 사회적 비용을 감소시킬 수 있는 적절한 수단이 될 수 있는데, 이런 관점에서 고용서비스의 기능은 더욱 중요해지고 있다.<sup>2)</sup> 한편 최근 노동시장에서 필요로 하는 인재는

\* 한국노동연구원 인적자본연구본부장(stkim@kli.re.kr).

1) 2010년 11월 현재 73만 7천 명의 실업자와 1,590만 9천 명의 비경제활동인구 중 뚜렷한 이유 없이 구직활동을 하지 않는 '쉬었음'의 규모가 145만 8천 명에 달하는 한편, 약 100만 명의 외국인근로자가 취업하고 있으면서도 중소기업의 인력부족률이 약 4%대로 나타나는 등 공급과잉과 초과수요가 동시에 존재하는 문제를 보유하고 있다.

2) 2010년 경찰 부가조사에 따르면 전문대 이상 대졸 청년층의 최종학교 졸업소요기간은 평균 4년이

일반적인 지식보다 전문적인 지식이나 기술을 가진 인재를 선호하며, 창작력이나 추진력과 같은 인성을 구분해 내는 것 또한 중요시하는 추세가 형성되면서 구직자의 특성을 선별해 내는 방향으로 고용서비스가 이용되기도 한다.

경제나 노동시장의 상황을 고려할 때 고용서비스의 기능이 더욱 중요해지고 있는데 정작 우리나라 고용서비스 활용의 현황은 매우 미흡한 수준이다. 2010년 경찰 부가조사에 따르면 공공 및 민간 직업알선기관, 학교내 취업소개기관, 취업박람회 등 고용서비스를 이용하여 취업한 청년층 취업자는 7.3%에 불과하다. 이 수치는 2009년의 6.6%보다 상승한 추세를 보이고 있지만, 아직까지 고용서비스를 이용하여 구직활동을 하는 것이 일반적이 아님을 의미한다. 단, 주된 취업경로인 「신문, 잡지, 인터넷 등 응모」의 경우(28.2%), 정보통신제공업체의 정보제공이 인터넷에 포함되어 있을 확률이 매우 크지만, 이는 확인을 할 수 없는 상황이다. 따라서 고용서비스 제공기관의 기능을 활용하여 취업하는 청년층의 비중은 아직 작다고 생각된다. 청년층이 아닌 일반 구직자를 대상으로 조사한 결과에서도 이러한 추세는 유사하게 나타나는데, 2009년 경제활동인구조사의 자료로 추정한 결과 취업을 한 근로자 중 구직활동에 있어 직업알선기관을 활용한 경우는 공공부문이 9.4%, 민간부문이 7.1%로 나타났고, 대부분의 구직정보는 대중매체를 통해 습득하는 것(42.9%)으로 파악되었다.<sup>3)</sup>

<표 1> 청년층 취업경로

(단위: 천 명, %)

	졸업·중퇴 취업자	가족, 친지 소개(추천)	그 직장 근무자 소개(추천)	학교(학원) 선생님 추천	신문, 잡지, 인터넷 등 응모	공개 시험	특별 채용	그 외*
2010. 5.	3,327 (100.0)	690 (20.7)	409 (12.3)	279 ( 8.4)	937 (28.2)	648 (19.5)	122 (3.7)	242 (7.3)
고졸 이하	1,117 (100.0)	349 (31.2)	176 (15.8)	66 ( 5.9)	357 (32.0)	48 ( 4.3)	29 (2.6)	92 (8.2)
대졸 이상	2,210 (100.0)	341 (15.4)	232 (10.5)	213 ( 9.6)	580 (26.3)	600 (27.2)	93 (4.2)	151 (6.8)
2009. 5.	3,349 (100.0)	695 (20.7)	410 (12.3)	270 ( 8.1)	931 (27.8)	702 (21.0)	121 (3.6)	220 (6.6)

주 : \* 공공/민간 직업알선기관, 학교내 취업소개기관, 직업(취업)박람회 등.  
자료 : 통계청(2010), 「경제활동인구 부가조사」.

며, 4년제 졸업생의 경우 졸업소요기간은 5년 3개월에 달한다. 또한 청년층 최종학교 졸업/중퇴 후 첫 일자리 취업시까지 평균 소요기간은 10월이며, 52.6%만이 졸업 후 3개월 내에 취업을 하는 것으로 나타났다.

- 3) 민간고용알선기관의 경우 비정규직과 일용직 중심의 직업소개가 대부분으로 연인원으로 따졌을 때 그 규모가 상당하지만 이렇게 일정시점에 직업을 가진 사람에게 조사를 하는 경우 그 비중이 과소하게 측정될 가능성도 있다.

<표 2> 취업자의 취업경로

(단위: 천 명, %)

공공직업 알선기관	민간직업 알선기관	대중매체 (신문, 잡지 광고)	학교/학원	친척·친구·동료	기타
114(9.4%)	86(7.1)	520(42.9)	33(2.8)	430(35.4)	30(2.5)

자료: 통계청(2009), 「경제활동인구조사」 원자료.

이렇게 고용서비스의 활용이 낮은 이유는 우리나라의 공공 및 민간고용서비스의 경쟁력이 다른 선진국에 비해 취약하고, 전통적으로 민간에서의 직업알선은 일용직을 중심으로 발달하였고, 공공부문은 실업급여와 동반하여 제공되어 왔기 때문에 고용서비스에 대한 일반적인 인식도 낮은 상황이다.<sup>4)</sup> 다음 장에서는 우리나라의 고용서비스 현황을 살펴본다.

### ◆ 우리나라 고용서비스 산업의 현황 및 문제점

현재 우리나라에서 고용서비스를 제공하는 기관은 크게 민간과 공공고용서비스기관으로 구분된다. 공공고용서비스기관은 서비스제공의 주체에 따라 「중앙정부의 고용서비스기관」(예: 고용지원센터)과 「지방자치단체의 고용서비스기관」(예: 취업정보센터)으로 분류되고, 민간고용서비스기관은 크게 「파견근로업」, 「직업정보제공업」, 「직업소개업」 등으로 분류되는데, 최근에는 취업알선, 채용대행, 헤드헌팅, 직업정보 제공 등의 고용서비스를 종합적으로 제공하는 종합고용서비스회사가 등장하고 있다.<sup>5)</sup>

우리나라 고용서비스 산업은 현재 공공부문이나 민간부문 모두 전문성과 차별화된 프로그램이 부족하고, 전국적인 지역 단위별 고용네트워크의 구축이 미흡한 문제점을 가지고 있다. 민간고용서비스기관(Private Employment Service; 이후 PREA로 약칭)들은 일반적으로 영세하여 전문성과 경쟁력이 부족하다. 특히 취약계층에 대한 고용서비스는 아직도 일부 직종에 국한된 서비스를 제공하는 영세한 민간직업소개소들 위주로 구성되고 있다. 공공고용서비스기관(Public Employment Service; 이후 PES로 약칭)은 국민 모두에 대한 고용서비스를 제공하지 못하고 일부 구직자(주로 고용보험 피보험자 중 실직으로 인한 구직자)에 대해 서비스를 제공한다.

4) 유럽의 경우 20~30%의 고용이 공공부문의 고용서비스기관에 의해 제공된다(고용서비스 선진화법 추진단, 2010).

5) 고용서비스를 규율하는 주요 법제는 직업안정법 및 동법의 특별법으로 제정된 ‘파견근로자보호 등에 관한 법률’로, 이 두 법률에서는 민간고용서비스 가운데 법규제의 대상이 되는 서비스유형을 5가지로 규정하고(① 직업소개사업, ② 직업정보제공사업, ③ 근로자모집, ④ 근로자공급사업, ⑤ 근로자 파견), 이에 따르는 규제와 행위준칙을 규정하고 있다.

이제 우리나라 고용서비스 산업의 추이를 살펴보면 1999년 유료 직업소개사업은 허가제에서 등록제로, 무료 직업소개사업은 허가제에서 신고제로 바뀌는 규제완화 이후 관련 사업체 규모가 급증하고 있다.<sup>6)</sup> 우리나라의 PREA는 매년 증가하는 추세이며, 무료나 국외유료 직업정보제공업에 비해 국내 유료직업소개소의 증가 속도는 상대적으로 빠르다. 그러나 일부 대형화된 업체를 제외하고는 영세한 규모의 사업체가 대부분으로 열악한 경쟁력과 낮은 생산성을 극복하지 못하고 있는 상황이다. 파견업체의 경우 1998년 파견업체를 양성화하는 ‘파견근로자보호등에관한법률’이 제정된 이후 사업체수는 급증하여 2005년에는 1998년의 2배를 넘었으나, 파견근로자수는 2003년을 정점으로 감소하여 정체되는 추세다. 직업정보제공업체의 경우 2001년 12월 146개 업체에서 2009년 말 428개로 단기간에 급증했는데, 이러한 숫자는 직업정보제공업으로 등록된 업체만 추정된 것이고 포털 사이트를 포함하여 채용 정보를 제공하는 사이트가 범람하는 것을 고려하면, 광범위한 의미에서의 고용서비스를 제공하는 직업정보제공업체는 1천 개가 넘어서는 것으로 관련업계는 추정한다. 최근 민간부문에서 100인 이상의 대형 기관이 소수 형성되기 시작했고, 이들은 직업정보제공업, 헤드헌팅업, 파견업 등 여러 종류의 고용지원서비스를 제공하는 종합고용지원서비스 기능을 갖추는 방향(서비스의 다양성 증가 추세)으로 진출 중이다.

우리나라 PREA의 특성은 다음과 같다. 첫째, 잡-포털, 즉 온라인 서비스를 이용하는 비중이 지배적이다. 둘째, 오퍼 중심의 기업, 인적 네트워크 중심의 취업상황 등 한국의 고유한 특수성 때문에 다국적기업의 경우도 우리나라 고용서비스산업에 진출할 때 한국 기업을 인수 또는 제휴하면서 한국기업의 서비스 모형을 활용하여 활동하는 것이 대부분이다. 그러나 다국적 고용서비스기업들이 국내시장에 적극적으로 뛰어들기에는 아직 인당 매출액이나 순이익 등이 낮아 본격적인 진출이 지연되고 있다. 셋째, 이직률과 창업률이 높은 한편, 폐업률 또한 매우 높은 구조를 가지고 있다.

PREA들은 현재 고용서비스를 이용하여 취업하는 취업자의 80% 이상을 점유하고 있으

<표 3> PREA의 구성과 추이

(단위: 개소)

전 체	국내무료	국내유료	국외유료	직업정보제공
8,296(2009년)	665	7,115	88	428
4,485(2001년)	346	3,969	24	146

자료: 노동부 내부자료.

6) 무료 직업소개소가 전체 직업소개소에서 차지하는 비중은 6.6%로, 우리나라 직업소개소의 대부분은 유료 고용서비스업체이다.

며, 등록 구직자의 취업률 수준이나 구인자 충족률 또한 상당히 높은 것으로 나타난다.<sup>7)</sup> 그러나 우리나라 민간고용서비스업에서 이루어지는 취업알선은 대부분 건설 일용직, 간병인, 파출부 등 임시, 일용직에 집중되어 있기 때문에,<sup>8)</sup> 이들 취약계층에 대한 고용서비스가 과연 전적으로 민간에서 이루어질 것인지, 또는 공공부문에서 개입을 해야 할 부분인지에 대한 논쟁의 여지가 있다.<sup>9)</sup> 이렇게 일용직에만 특화되어 있고 업체당 평균 종사자 규모가 2.5명으로 영세성을 극복하지 못하는 것은 PREA의 발전을 저해하는 요인으로 작용한다. 특히 영세업체가 많은 경우 사업체 숫자의 증가가 해당 부문의 성장을 의미하는 것이 아닐 가능성도 존재한다. 예를 들어 국내 유료 직업소개소의 경우 2000년에서 2007년까지 업체수는 3,680개가 증가하여 116%의 증가율을 기록하였지만, 법인은 같은 기간 동안 102개 증가에 22% 증가율에 불과하고, 개인사업자가 3,578개가 증가하여 132%의 증가율을 기록하여 영세한 개인사업자 위주의 확대가 이루어진 것으로 판단할 수 있다.

PES의 대표적 기관인 고용지원센터가 최근까지 지니고 있는 문제점들은 다음과 같이 지적되고 있다. 첫째, 제공하는 고용서비스가 질적으로 미흡하고 그 결과 시장점유율이 낮다. 둘째, 고용지원센터에서 수행되는 업무의 대부분이 고용보험 관련 업무 및 행정업무로 구성(과거 90%에서 최근 70% 수준으로 감소하는 추세)되어 있어서 취업지원 등 고용서비스 본연의 기능이 취약한 상황이다. 셋째, 지역단위에서의 고용활성화와 함께 PREA, 지자체 등 관련 기관단체들 사이의 업무 협력이 강화되어야 하나 현재의 고용지원센터는 지역 고용서비스의 허브(hub)로서의 역할이 취약하다. 넷째, 고용지원센터의 인력현황을 살펴보면 고용지원서비스를 담당하는 인력규모와 전문성의 부족 문제가 있다.

한편 지방자치단체가 운영하는 취업정보센터의 경우 해당 업무를 해당 단체의 공무원이 이중 업무를 맡고 있거나 공익근무요원 등 임시직이 담당함으로써 숙련의 축적은 기대하기 어렵고, 담당 직원 규모 역시 1~2명으로 유명무실한 상황이다. 최근 일부 지방자치단체는 민간고용지원서비스 기관과 ‘청년일자리 창출 정책’, 취업알선서비스 제공 등을 공동으로 추진하는 경우가 나타나서 성공적인 성과를 달성하기도 하지만, 중앙정부의 PES와 중복되는 서비스의 제공을 피하기 위한 협력적 연계서비스가 필요하다.

7) 노동부 자료에 따르면 직업소개소를 이용한 구직자의 수와 취업자의 수는 10년간 약 4배로 증가하여, 노동시장에서 고용서비스 수요가 증가하고 있다는 사실을 지지한다.

8) 유료 직업소개소에서 이루어진 전체 취업알선의 90% 이상이 일용직인 것으로 나타난다.

9) 우리나라의 민간 유료 직업소개기관이 일용직에 특화되어 있는 것은 유료 직업소개소가 가진 수익 구조와 기존 요금제도에 가장 큰 원인이 있다(김동섭 외, 2002).

### ◆ 고용서비스 선진화를 위한 제안

최근 고용서비스는 고객지향(client-oriented)적인 서비스, 그리고 선진적인 관리기법의 적극적인 발굴 등의 차별화된 요소가 PREA를 중심으로 확산되면서 대부분의 선진국에서 공공과 PREA의 연계를 강화하는 추세가 나타나고 있다. 또한 빠르게 변화하는 노동시장은 다양한 유형의 고용서비스 수요를 발생시키게 되어, 이에 부응하는 고용서비스기관이 등장하게 되는데 이에 대한 법제도는 과거 중간착취의 금지와 행정당국의 관리감독을 중심으로 하는 규제 형태가 그대로 유지되는 문제를 가지고 있었다. 따라서 선진국의 최근 고용서비스 혁신은 보다 다양한 고용서비스기관의 출현과 다채로운 프로그램의 도입이 가능한 방향으로의 제도 및 환경을 조성하는 동시에 공공고용서비스 기관과 민간고용서비스기관의 연계를 통해 국가의 고용서비스 역량을 극대화하는 방향으로 진행되고 있다. 이 과정에서 공공부문이 취약계층에 대한 고용서비스의 제공을 민간을 통해 전문화하고 강화하는 노력을 기울이는 부분은 각국마다 차이가 있으나 이 취약계층을 대상으로 한 노동시장에 다국적 종합고용서비스기관이 진입하는 사례가 발생하고 있다.

공공부문의 예산 제약에 염두에 둘 때 고용서비스의 선진화는 민간부문에서 주도하여 진행되는 경우가 최근 추세인데, 우리나라의 경우 먼저 PES의 역할에 대한 정립을 한 후 그 외의 시장에 있어 민간 고용서비스 산업의 확대가 발생할 수 있도록 유도할 필요가 있다. 고용서비스를 포함한 PES의 지속적 역할은 중요하다. 최근 외국의 PES는 고용서비스 기능의 강화는 민간과의 연계를 통해 추진하는 한편, 실업급여와 같은 생계보장을 위한 기본적 사회안전망을 제공하고, 노동시장 구조 변화에 따른 적극적인 노동시장정책을 추진하는 역할 등의 적극적 노동시장 정책기능은 확대하는 추세다. 따라서 PES의 경우 고용서비스 기능은 PREA와의 연계를 통해 효율성을 강화하는 방향으로 가지만 적극적 노동시장정책의 추진을 위한 허브(hub)로서의 역할을 강화하는 노력은 지속되어야 한다. 또한 PREA를 활용하는 과정에서의 예산의 배분 및 집행, 관리·평가 및 감독 등 효과성 향상을 위한 기능도 PES가 담당할 일이다. 한편 PREA가 독자적으로 추진하기 어려운 상담기법, profiling 기법 등 주제에 대한 연구개발을 공공부문에서 정책용역으로 추진하고, 이를 확산시키기 위한 교육훈련 프로그램을 제공할 필요가 있다. 또한 현재 진행되고 있는 고용서비스 정보화와 공공고용서비스의 정보망을 민간이 손쉽게 활용할 수 있도록 연계가 필요하다. 공공이 보유하고 있는 고용정보네트워크에 대해 각각의 PREA 수준에 따라 이용할 수 있는 정보망을 사용자가 편리하게 사용할 수(user-friendly) 있는 소프트웨어를 개발하여 보급하는 것도 그 방법이 될 수 있다.

우리나라의 경우 공공과 민간의 역할 정립은 공공부문이 기본 고용서비스로 무엇을 제공할 것인가에 대한 준비와 장기실업자와 같은 (고용보험망에 포함되어 있지 않은) 취업

취약계층에 대한 특화 서비스를 누가(PES 또는 PREA) 제공할 것이며, 더 나은 고용서비스가 제공될 수 있는 시스템은 무엇인가에 대한 판단에 달려 있다. 현재 우리나라의 취업 취약계층에는 장기실업자뿐 아니라 여성, 청년층, 노령층 등 다양한 목표집단(target group)이 존재하지만, 이들에 대해 어떤 특화된 고용서비스가 제공될 것인가에 대한 정보는 미약하고, 오히려 민간과 비영리단체가 제공하는 프로그램에서 특화된 고용서비스가 제공되는 경우가 발생하고 있다. 따라서 공공과 민간고용서비스의 역할 정립의 과정에서 다양한 목표집단에 대한 특화된 고용서비스가 제공될 수 있는 체계로의 접근을 염두에 두어야 한다.

현재 우리나라 PREA의 일반적인 수준은 열악한 전문성과 경쟁력을 가지고 있어 다국적기업과의 경쟁에서 뒤처질 수밖에 없으나, 한편 국내의 특이한 노동시장 특성에 따른 고유한 지식(know-how)을 보유하고 있는 것으로 파악된다. 이 상황에서 국내에서 다국적기업과 경쟁을 할 때 생존할 수 있고, 국내인력을 해외로 송출하는 데 있어서도 경쟁력을 가질 수 있는 선도기업의 육성이 절실하다.

따라서 기술개발과 더불어 시장의 확대를 이끌어 나갈 수 있는 선도기업을 육성하고, 이러한 선도기업들에 대해 영세한 직업소개소와 차별적으로 간단한 규제를 적용하는 한편, 선도기업으로서의 역할(기업윤리적 측면, 자료의 축적과 정보의 관리 측면, 보다 효율적인 서비스(solution)의 개발, 제공 및 확산 측면)를 담당할 수 있도록 권장할 필요가 있다. 현재 개정된 직업안정법에는 종합고용서비스를 제공하는 선도기업이 시장을 이끌어 갈 수 있도록 직업소개업, 직업정보제공업, 파견업 등에 대한 등록 및 허가에 대한 절차의 간소화가 추진되고 있는데, 그 외에도 사전적 관리 감독을 최소화하는 한편 불법행위가 발생할 경우 엄격한 사후처벌과 구직자에 대한 손해보상책임을 명확히 하는 방식으로 전환할 필요가 있다. 또한 현재 추진되고 있는 ‘우수고용서비스기관 인증제’는 전문성을 가진 기관의 요건을 표준화하여 다른 고용서비스기관에서 수준 향상(upgrade)을 위한 노력이 발생하는 것을 목적으로 하는데, 이 제도를 더욱 강화하고 공공부문이 추진하는 사업을 인센티브로 제공하여 기존의 선도기업을 더욱 발전시키고 다른 업체들이 이를 추적하려고 노력하도록 강화할 필요 또한 있다. 일례로 구인기업으로부터 요금을 받는 과정이나, 경영컨설팅과 같은 성격의 HRM(Human Resource Management) 컨설팅을 제공하는 데 따르는 컨설팅 비용을 받는 과정에서 현행 요금체계와 달리 차별화된 높은 요금(charge)의 적용이 가능하도록 하여야 한다.

한편 장기적으로 전문성이 떨어지는 업체에 대한 구조조정을 촉진할 필요가 있으므로 현재 ‘중소기업 구조조정 지원’이나 ‘중소기업 전직 지원’과 같은 제도를 영세 고용서비스업체들에게 적용하거나 또는 유사한 제도를 신설하여 전문성과 경쟁력을 갖춘 업체는 발전하여 더욱 커지고, 영세하여 경쟁력이 떨어지는 업체는 자발적으로 조정되는 환경을 조성해야 한다.

인력양성 측면에서도 중요한 문제가 존재한다. 소수의 사업체를 제외하고 PES와 PREA에 근무하는 대부분은 직업상담이나 또는 고용서비스가 관련된 전문적 지식과 능력이 취약한 상태로 단순 알선업무에만 종사한다. 특히 직업상담사는 고용서비스 제공에 있어(특히 정부지원 프로젝트를 추진하는 데 있어) 필요한 인력임에는 틀림없으나, 숙련도의 측면에서는 애매한 자격증이다. 직업상담자 자격증을 차별화하여 초급 수준의 상담원과 고급 수준의 상담사를 구분할 수 있는 제도로 자격증 제도를 개편할 필요가 있다. 고용지원서비스 분야에서는 현장훈련(on the job training)으로 습득하는 것이 전문성 취득 과정의 대부분이며 해당 분야를 위한 특별한 교육 및 훈련은 없는 상황이다. 또한 정부가 취업지원서비스 공급을 확대하는 고용서비스 선진화 방안을 추진하면서(또한 종합고용서비스에 대한 수요가 시장으로부터 나타나면서) 커리어 컨설턴트에 대한 수요 증가가 나타나는데, 이에 대해서는 적합한 교육훈련을 받은 인재들이 부족하다. 더군다나 대학 관련 학과(경기대학교 직업학과) 졸업자의 경우 임금이 낮은 프로젝트 분야에서는 이들을 유입할 기회가 없다. 따라서 전문대에 관련 학과를 설치함과 동시에 우수인증업체 등 적절한 근로조건을 유지하는 업체에 이들의 취업이 이루어지도록 알선하여 지속적인 전문인력이 양성될 수 있도록 추진할 필요가 있다. [11]

#### <참고문헌>

- 고용서비스선진화법추진단(2010), 「민간고용서비스 선진화를 위한 공개토론회 자료」.  
 김승택·신현구(2007), 「민간고용서비스산업의 실태와 정책과제」, 한국노동연구원.  
 \_\_\_\_\_(2004), 「공공·민간 직업안정기관 운영실태 및 개선과제」, 한국노동연구원.  
 김승택·노상현·신현구(2006), 「민간고용서비스 활성화방안 연구」, 한국노동연구원.  
 노동부(2009), 「고용서비스사업체 통계」, 내부자료.  
 박강우·홍승재(2009), 『최근 고용여건 변화와 청년실업 해소방안』, 한국은행 금융경제  
 연구원 워킹페이퍼 제364호.  
 통계청(2010), 「경제활동인구 부가조사」.  
 \_\_\_\_\_(2009), 「경제활동인구」 원자료.