

‘ 일자리 정책 : 평가와 과제 ’ 토론회 개최

한국노동연구원은 일자리 정책을 평가하고 바람직한 정책방향을 모색하기 위한 토론회를 개최함. 이 보도자료는 토론회 발표문의 요지임.

◆ 행사 개요

- 일시: 2010년 10월 12일 (화) 9:30 ~ 17:50
- 장소: 대한상공회의소 중회의실B, 소회의실1
- 주최: 한국노동연구원

◆ 발표 논문

·발제1: 「청년 일자리대책」

이승렬(한국노동연구원 연구위원)

·발제2: 「고령자 재정지원 일자리 사업」

정진호(한국노동연구원 선임연구위원)

·발제3: 「여성 일자리 사업 평가」

윤자영(한국노동연구원 연구위원)

·발제4: 「글로벌 청년리더 양성사업 평가」

김세움(한국노동연구원 연구위원)

·발제5: 「중소기업 빈 일자리 고용알선사업」

박찬임(한국노동연구원 연구위원)

·발제6: 「문화산업 일자리 지원사업」

안주엽(한국노동연구원 선임연구위원)

·발제7: 「일자리사업 전달체계」

윤윤규(한국노동연구원 연구위원)

·발제8: 「유학생 유치의 일자리 효과와

교육서비스 수출을 위한 과제」

허재준(한국노동연구원 노동시장·사회정책연구본부장)

·발제9: 「조선산업의 offshore 분야 진출을 위한 정책과제」

박성재(한국노동연구원 책임연구위원)

·발제10: 「한국의 시간제 고용경험과 외국사례의 함의」

배규식(한국노동연구원 연구위원)

·발제11: 「OECD 국가의 고용지표 비교분석」

이규용(한국노동연구원 동향분석실장)

·발제12: 「주요국의 경제성장과 고용성과 비교분석」

황덕순(한국노동연구원 선임연구위원)

◆ 보도자료 본문

<청년 일자리대책>

- 최근 청년층 노동시장에서는 고용률이 저하하고 실업률도 함께 증가하고 있음
 - 청년층 고용효과를 제고하기 위해서는 실업대책과 더불어 청년취업애로층의 실태를 파악하여 이들이 적극적 노동시장정책의 수혜자가 되도록 해야 함
- 기존의 적극적 노동시장정책에 대한 평가를 통하여 정책을 재정비할 필요가 있음
 - 선진국의 경험에 의하면 정책적 개입이 수반하는 효과가 결코 단일적이지 못하며 민간부문이 청년 고용대책의 주체가 되는 것이 바람직함
 - 2004년의 일자리 만들기 사회협약에서 명시한 청년채용의 확대 노력에 대한 약속의 구체적 실행프로그램을 노사가 마련할 필요가 있음

<고령자 재정지원 일자리 사업>

- 준 고령층(특히 베이비붐세대)의 고용안정과 기존 퇴직자의 고용가능성 제고를 위해 향후 고령자 일자리 재정지원사업에서 개선되어야 할 점은 다음과 같음
 - 고령자고용촉진장려금 사업은 고령자다수고용장려금을 폐지를 검토하고, 정년연장/계속고용장려금의 지원수준을 인상하고 정년연장 기간별 차등지원도 필요
 - 임금피크제보전수당은 정년보장형 임금피크제 보전수당 폐지를 검토하고, 근로시간단축형 임금피크제 보전수당 신설하며, 정년연장/고용연장형 임금피크제 지급요건을 개정할 필요가 있음
 - 노사공동재취업(전직지원)센터/중견전문인력고용지원센터/고령자인재은행은 민간 취업지원기관에 대한 범정부차원의 서비스 접근성 제고를 위해 홍보를 강화하고, 기관별로 특화된 서비스(상담교육, 취업알선)를 활용하기 위한 고용센터와 민간취업지원 기관 간 협조를 강화하며, 민간 취업지원기관의 성과관리 개선(취업취약계층 평가우대, 예산 차등지원 등)

- 고령자뉴스타트프로그램은 고령자 적합 직무/직종 수요 파악 및 훈련기관-연수기업 간 연계를 강화하고, 훈련기관에게 예산을 차등 지원(훈련·연수 이후 연수기업으로의 취업성과 평가)
- 고령자고용안정컨설팅은 임금피크제 이외의 컨설팅 프로그램을 다양화하고(유연근무제, 근로시간단축 등), 컨설팅 비용을 차등 조정하며, 사후관리시스템 구축 및 다른 사업과의 연계를 강화하고, 기업 및 노사단체에 대한 홍보를 강화

<여성 일자리 사업 평가>

- 재정지원이 중단되면 사라지는 사회서비스 사회적일자리 중심의 임시방편적 일자리대책에서 벗어나 고학력 여성의 일자리 수요를 반영한 고기능과 지식을 요하는 일자리사업의 발굴·확대 필요
- 여성들의 직업훈련 참여율과 참여자의 취업률을 높이기 위하여 직업훈련 대상과 자격 확대, 일·가정 양립지원을 훈련참여자에게도 전폭적으로 지원확대, 민간 기업부문에서의 직업훈련이 활성화
- 민간부문 청년인턴제 사업 참여 기업의 업종과 직종을 더욱 다양화하거나 할당제를 실시하여 여성참여율을 높일 필요
- 여성이 접근 가능한 고용지원서비스 인프라 구축·확대와 취업알선 등 실질적 취업연계 기능 강화
- 마지막으로 여성고용대책의 정책효율성을 제고하기 위해서는 상담, 직업훈련, 취업알선, 장려금 등 고용서비스의 유기적·통합적 연계 강화

<글로벌 청년리더 양성사업 평가>

- 글로벌 청년리더 사업은 총 14개 세부 사업에 대하여 2009년에는 1023.25억 원의 예산을 투입하여 6,265명을 지원하였고, 2010년에는 1265.59억 원의 예산 지출을 통해 13,101명의 참가자가 지원을 받았음
- 일모아 DB상에 있는 글로벌 인력양성 사업의 중도탈락현황을 보면 2009년 18.4%, 2010년의 경우 7월까지 6.8%로 나타남

- 성별로 보면 지원 대상 인원이 남녀에 걸쳐 고르게 분포하고 있으나 지역별로는 서울, 경기, 인천 등 수도권 출신자에 편중
- 사업의 필요성이나 집행과정 등에서 비교적 긍정적인 평가를 보이고 있음
 - 특히 어학 실력, 국제적 감각 등 글로벌 역량을 강화에 대해 전체 평균 3.85/5.0으로 상당히 긍정적인 답변을 얻었으며 이러한 양상은 대부분의 세부 사업에 걸쳐 고르게 나타남
- 사업의 취업 성과를 위한 정책제언
 - 고용노동부에서 주관하는 글로벌취업지원사업은 국내인력을 글로벌인재로 양성하는 긍정적인 측면은 있으나, 실질적인 해외취업률을 높이기 위해서 연수의 질적향상을 도모할 필요가 있으며, 이를 위해 연수과정 설계 개선 및 해외취업연계 인프라 강화가 필요
 - 교육과학기술부에서 주관하는 대학생 해외인턴사업 (한미대학생 연수취업, 대학생 글로벌 현장학습, 전문대학생 해외인턴십)의 경우 현지 취업 지원 미비로 인해 실효성이 약화되는 점을 개선해야 함
 - 지식경제부에서 주관하는 글로벌무역전문가양성, 플랜트 해외인턴, 해외전시회 해외인턴의 경우 실제 고용 효과가 나타나고 있으나 연수 분야와 취업 직종과의 연계가 이루어질 수 있도록 개선
 - 국토해양부에서 주관하는 해외건설인력양성사업의 경우 사업 참여 후 취업률은 높으나 교육 관련 분야 취업 비율은 상당히 낮으므로 교육과정 세분화 등 개선이 요구됨
 - 여성부에서 주관하는 국제 전문여성인력 양성사업의 경우 취업을 위한 사후관리가 미약한 점이 개선되어야 함

<중소기업 빈 일자리 고용알선사업>

- 빈 일자리 고용알선사업을 통해서 인력난을 겪고 있는 중소기업의 빈 일 자리를 발굴하고 집중적으로 관리하여 중소기업에 대한 고용알선이 증가됨
- 중소기업 인력난은 중소기업의 낮은 임금, 작업환경과 근로시간 등 근로여건이 열악한 것에서 우선 기인하는 것이기 때문에, 알선 증가나 취업장려금 등으로 문제를 완전히 해결하기에는 근본적인 한계가 있음

- 임금수준이 낮고, 작업환경과 근로시간 등 근로여건이 열악한 빈 일자리에 취업한 경우, 취업장려금과 관계없이 퇴직이 이루어지는 사례가 빈번함
- 일정 정도 이상의 근로여건을 가진 중소기업의 경우, 집중적인 고용알선을 통해서 인력난이 완화될 가능성이 있음
- 빈 일자리 고용알선사업을 통해서 취업한 후, 1, 2개월 이내 퇴직하지 않은 근로자는 취업장려금 지급이 종료된 이후에도 근로를 지속할 예정인 경우가 많음

<문화분야 일자리사업 참여 후 좋은 일자리로 이동>

- 문화 분야 16개 재정지원 일자리사업의 성과를 제고하기 위하여 이를 평가하고 효과적인 개선방안을 도출할 필요가 있음
- 다양한 원인으로 발생한 일자리위기에 따라 2010년 현재 117개 재정지원 일자리사업이 전개되고 있으며 문화관광체육부와 문화재청 역시 11,772명을 대상으로 16개 일자리 사업에 1,076억원을 투입
 - 일자리지원사업 추진상황을 점검함과 동시에 사업 효과성을 제고하기 위한 종합적 점검과 평가가 필요
- 본 연구는 문화분야 16개 일자리지원사업 참가자 519명을 대상으로 실시한 실태조사를 분석하여 사업추진과정을 평가하고 사후 일자리 취득에 미치는 긍정적 효과를 분석하고 정책방향을 제시하는 것을 목적으로 함
- 일자리지원사업 프로그램 참가 후 더 나은 일자리를 얻는 것으로 나타남
 - 프로그램 참가자 519명 중 2/3에 해당하는 345명이 참여 이전에 일자리경험을 보유하고 있으며 이 중 132명은 문화예술 관련 일자리에 종사한 적이 있음
 - 프로그램 종료자 222명 중 2/3에 해당하는 148명이 일자리를 취득하였으며 이중 70명은 문화예술 관련 일자리
 - 평균 주당 근로시간은 40시간 정도이며 월평균 임금은 143만 원(남성은 154만 원, 여성은 133만 원)
 - 상대적으로 문화분야 종사자들의 일자리 만족도는 높은 편이며, 참여 이전 일자리보다는 프로그램 일자리, 종료 이후 취업한 일자리에서의 만족도가 더 높은 것으로 나타남
 - 세부 일자리 만족도를 보면, 하는 일(직무)에 대한 만족도가 가장 높게 나타나는 반면 임금 또는 보수 수준이나 근로시간에 대한 만족도는 상대적으로 낮은 편으로 나타남

- 일자리지원사업의 목적을 상당 부분 달성하고 있는 것으로 나타남
 - 이 프로그램이 일자리창출과 국민문화향유권 확대라는 목적을 달성하고 있다는 데 각각 57%와 72%가 긍정적으로 응답하였으며, 78%가 이 프로그램이 임시적 단기 일자리 제공에서 벗어나 지속적 프로그램으로 확대되어야
 - 프로그램 참여에 중요한 역할을 하는 사전 홍보와 업무수행에 도움을 주는 것으로 나타난 사전교육훈련 측면에서는 다소 미흡한 점은 있으나 선발기준의 적절성과 선발과정의 공정성 및 배치과정의 적절성이 확보되고 있으며 전반적 추진 체계에 대해서는 56%가 목적에 부합하는 것으로 보고 있음

<일자리사업 전달체계>

- 전국 244개 광역·기초 지자체를 대상으로 2010년 8월-9월까지 실시한 일자리사업 전달체계에 관한 설문조사(응답률 39.8%)의 분석 결과에 따르면,
 - 다양한 정부 부처별 일자리사업이 체계적인 조정 없이 지자체 관련 부서로 따로 전달되며, 또한 지자체의 총괄조정기능이 약하고 절반정도의 지자체에 총괄조정 조직이 없음. 그 결과 일자리사업간 유사중복성, 이에 따른 비효율적 예산집행 등 문제 발생
 - 일자리사업들의 사업목표나 대상집단 설정, 사업일정관리 등은 비교적 적절히 이루어지나, 사업간 유사중복성, 사업지침의 적절성, 목표의 지역현실 적합성, 지역 재량권, 전달단계 중복 등 측면에서는 개선의 필요성이 있는 것으로 나타남
 - 일자리정책의 중요성에도 불구하고, 지자체 수준에서 업무 우선순위가 낮고 다수의 지자체에서 일자리대책 업무수행에 필요한 인력 부족으로 업무 부담이 과중함. 또한 업무 담당자들은 잦은 인사이동 등으로 업무에 대한 전문성을 쌓을 기회가 부족한 실정
- 일자리사업의 성과 제고를 위한 전달체계 개선 정책제언
 - 중앙 및 지역 차원의 일자리대책 조정기구 및 조정기능의 활성화
 - 중앙정부의 각종 일자리사업을 고용노동부가 실질적으로 총괄 조정
 - 지자체 차원에서 각 부처의 일자리사업을 총괄 조정하는 조직적인 틀 구축
 - 지역의 사업 수요를 반영한 사업 설계 및 적정수준의 지역재량권 보장
 - 중앙정부 일자리사업 계획수립 및 지침작성 단계에서 지자체 의견수렴 메커니즘 강화로 지역 수요에 부응하는 일자리사업 수립

- 지역 현실에 맞는 사업추진을 위해 지자체의 재량권을 확대하는 방향으로 중앙 정부 지침을 개선
- 지자체 일자리사업의 정책우선순위 제고, 담당인력 확충 및 전문성 제고
 - 지자체 종합평가에서 일자리사업 성과의 비중 확대, 일자리공시제 조기 정착
 - 지자체 일자리사업 담당조직에 적정인력 확보
 - 일자리사업 담당자의 전문성 제고, 민간 전문 인력의 적극적인 활용

<유학생 유치의 일자리 효과와 교육서비스 수출을 위한 과제>

- 2009년 현재 우리나라 유학수지 지급액은 40.0억불로 收入額(5,500만 불)의 72.8배
 - 전 세계 등록 유학생 약 330만 명 중 우리나라의 고등교육기관에 등록된 유학생 수는 4.5만 명으로서 약1.5%
 - 고등교육 유학생에 대한 세계 수요는 200만 명 미만에서 2025년 720만 명으로 증가할 전망이며 2025년까지 아시아는 국제 수요의 70%를 차지할 전망
- 유학생 유치의 일자리 효과는 고등교육과정 유학생 1만 명 유치 시 연간 약500~1,200개(잠정 계산값)에 이르는 것으로 추산되므로 교육서비스 수출을 위한 적극적 전략은 일자리 정책에도 중요함
 - 장학금 지급, 한국어 학습 지원, 졸업 후의 일정기간 취업기회 제공을 통해 유학생을 적극 유치하고 활용할 필요가 있음
 - 세계 정상급 대학의 합작투자 허용을 위한 규제를 마련하는 등 단독투자뿐만 아니라 합작투자 기반도 조성할 필요가 있음

<조선산업의 offshore 분야 진출을 위한 정책과제>

- 조선업은 대표적 수출주력산업으로 외화획득과 고용창출에 있어 대표적 효자산업이자 국가경제의 주력 기간산업이었음
 - 조선경기의 장기간 침체에 대비해 특수선분야로의 사업다각화를 적극 추진하는 것이 필요한데, 특히 해양플랜트는 향후에도 높은 성장이 예상되는바 이 분야에 적극 진출하는 것이 필요
 - Offshore 산업을 발전하기 위해서는 기술, 인력 및 기자재에 대한 Oil Major사로부터의 인증(reference)을 획득하고 관련 전문 인력을 양성하는 것이 가장 중요

- 우리나라가 직접 Offshore Platform을 발주·운용하거나 support 분야에 먼저 진입한 후 단계적으로 main stream에 접근함으로써 관련 기술과 노하우를 습득하고 전문 인력을 양성해야 함
- 특히, 해양플랜트산업의 성장을 위해서는 후방산업인 기자재분야 발전을 위한 체계적인 지원에 역점을 두어야 함
- Offshore 산업 성장과 제조업의 서비스화를 통한 일자리창출 차원에서 국내에 Offshore 지원 단지(supply base) 구축도 추진.
- 이러한 점을 고려하여 정부의 미래산업인력양성 사업에 오프쇼어산업 전문인력 양성프로그램을 포함시킬 필요.

<한국의 시간제 고용경험과 외국사례의 함의>

□ 외국의 시간제 근로 정책 동향

- 정규직 전일제 근로와 동등한 대우의 실현, 근로자에게 전일제의 시간제 사이의 전환 요청 권한, 그 반대의 역 전환 기회 제공으로 정규직으로서 시간제 근로의 위상 확립
- 시간제 근로가 비정규직인 일본에서는 정사원 단시간근로(정규직 시간제 근로)를 정부가 센터까지 만들어 적극 지원하고 있고, 시간제 근로의 주 변화가 심각한 영국과 호주 등에서는 질 좋은 시간제 근로(quality part-time)를 촉진하고 있음

□ 새로운 시간제 근로정책

- 행정기관에서 새로운 시간제 근로의 모델 창출을 통해 민간 확산 필요
 - 시범사업은 중요한 발전의 잠재수요를 내포
- 행정기관에서 보다 적극적인 정규직 시간제 근로의 정착 및 확대를 통한 새로운 시간제 근로의 모델 개발, 근로자에게 전일제의 시간제로의 전환권 부여
- 중장기적으로 기존 노동시간체제를 개혁하면서 정규직 시간제 근로를 정착시킬 때 일과 가정의 양립, 고학력 여성인력의 활용, 여성고용률 제고 등 노동시장의 성과를 낼 수 있을 것임

<OECD 국가의 고용지표 비교분석>

- 한국의 고용률은 1990년대 초반과 중반 모두 60.2%로 OECD 30개국 중 18위를 기록했으나 2000년대로 접어들어 순위가 3계단 하락한 21위(2008년 현재, 62.7%)를 기록
- 고용률이 상위권에 있는 국가들의 여성고용률은 1990-1995년에 평균 62.6%에서 2006-2008년에는 평균 69.4%로 6.8%p 상승(남성의 경우 같은 기간에 78.8%에서 80.8%로 상승)
 - 한국의 남성 고용률은 1990-1995년에 평균 64.8%로 상위권그룹에 비해 14.0%p 낮았으나 2006-08년에는 74.3%로 상위권그룹과의 격차가 6.5%p로 줄어든 반면, 여성 고용률은 1990-1995년과 2006-2008년 각각 46.6%, 55.8%로 상위권국가와의 격차는 각각 16.0%p, 13.6%p임 → 여성고용률 제고가 필요
- 상위권 고용률을 유지하고 있는 국가들의 파트타임 비중은 1990-1995년 기간 동안 22.0% 수준이었으며, 2006-2008년에는 소폭 증가해 22.7%를 기록
 - 한국의 파트타임 근로자 비중은 1990-1995년에 4.5%에서 2006-2008년 기간에 7.8%로 상승하여 빠른 증가를 보이고 있으나 다른 국가들에 비해 여전히 낮은 수준임
- 한국의 고용탄력성은 OECD 국가 중 중하위권에 속하며 특히 최근 들어 순위가 더욱 낮아지고 있음
 - 1990-1995년 고용탄력성은 0.31로 OECD국가(29개 비교대상국) 중 13위에서 2000-2005년에는 15위(0.35), 2000-2007년 21위(0.32), 2000-2008년에는 23위(0.31)로 하락
 - OECD 국가 중 고용탄력성이 높은 상위 10개국의 평균 고용탄력성은 2000-2005년과 2000-2008년 기간에 각각 0.78, 0.86으로 우리나라보다 2배 이상 높음
 - 반면에 같은 기간 동안 한국의 경제성장률은 1990-1995년 1위(7.9%), 2000-2005년 4위(4.5%), 2000-2008년 3위(4.4%)를 차지

<주요국의 경제성장과 고용성과 비교분석>

- 2009년 한국의 고용률(15~64세 기준)은 OECD 주요국 가운데 이탈리아와 스페인을 제외하고는 가장 낮음
 - 특히 남성에 비해 여성의 고용률이 매우 낮음

- “미국은 고용성고가 좋고, 유럽은 나쁘다”는 통념은 더 이상 유효하지 않음
 - 1990년대 초 이전까지는 경제성장과 고용성고의 관계가 미국에서 가장 긴밀하고, 성장의 고용창출력도 높았지만,
 - 1990년대 초 이후에는 프랑스와 네덜란드, 스페인, 이탈리아 등에서 경제성장과 고용증가 사이의 관계가 긴밀해지면서 미국보다 더 고용탄력성이 높아지고 고용성고가 개선됨.

- 고용률이 높아질 때 서비스업과 여성의 고용이 늘어나지만 파트타임의 효과는 나라마다 다름.
 - 전통적으로 고용률이 높은 미국, 스웨덴, 덴마크 등에서는 풀타임의 고용비중이 높고,
 - 1980년대까지 고용률이 낮았던 네덜란드, 이탈리아, 스페인, 독일 등 유럽국가들에서는 파트타임이 중요한 역할을 수행

- 고용률 차이에 가장 중요한 영향을 미치는 서비스업은 보건및사회복지서비스업임
 - 한국의 보건및사회복지서비스업 고용규모는 덴마크의 16.1%에 불과함
 - 덴마크와의 격차를 반으로만 줄더라도 고용률 70%를 달성할 수 있을 정도로 이 산업에서의 고용확대는 시급한 과제임

◆ 참고자료 : 주제발표 요약 1부. 끝.

〈참고 자료〉

주제발표 요약

청년 일자리대책

담 당 자	이승렬
소속·직위	한국노동연구원 연구위원
연 락 처	02-782-0141

- 최근 청년층 노동시장은 고용률의 저하와 함께 실업률의 증가가 동반되는 움직임을 보이고 있음
 - 최근 3년간(2007-2009년)의 변화를 교육 수준별로 살펴보면, 고용률은 교육 수준에 상관없이 모두 감소하였으며, 실업률은 중졸 이하의 학력자를 제외하고, 증가하고 있음
 - 특히 고졸과 전문대졸 학력자는 취업자 수가 감소하면서 실업자 수와 비경제활동인구수가 증가하는 현상을 보임
 - 취업취약계층이 적극적 노동시장정책의 수혜자가 될 수 있도록 하는 정책의 조율이 필요함
 - 아울러 구체적 취업지원과 사회보장을 위한 정책적 차원에서 취업취약계층에 대한 정의를 명확히 함으로써 고용 효과를 제고하는 노력이 수반되어야 함
- 선진국의 경험은 정책적 개입이 수반하는 효과가 결코 단일적이지 못하다는 사실을 알려주는 만큼 기존의 적극적 노동시장정책에 대한 평가를 통하여 정책의 재정비가 필요하다고 할 수 있음
 - 스웨덴의 사례이긴 하나 1990년대에 실업대책 프로그램이 남발됨으로써 오히려 비효율성을 초래하였다는 연구 결과도 있음
 - 국가별로도 인센티브형태의 대책이나 훈련 등에 대한 효과성에서도 상이한 결과가 나오는 만큼 어떠한 대책이 실제로 효과가 있는지를 일관성 있게 도출하기가 어려움
 - 특히 프로그램 참여자의 이질성을 효과적으로 통제하지 못하면, 이 이질성에 따른 효과성 측정에 왜곡이 있을 수 있음

- 청년층을 대상으로 하는 적극적 노동시장정책을 중장기적 관찰을 통하여 평가하는 것이 정책 개선을 위하여 근본적으로 필요함
- 아울러 민간부문이 청년 고용대책의 주체가 되어야 한다는 선진국의 경험을 볼 때, 2004년의 일자리 만들기 사회협약에서 명시한 청년채용의 확대 노력에 대한 약속을 노사가 되새겨 볼 때임
- 민간 부문을 통한 훈련프로그램, 보조금프로그램 등의 효과가 선진국에서 확인된다는 사실로 볼 때, 민간 부문의 노력 여하에 따라 청년층 고용대책 효과는 제고될 수 있을 것인 만큼 청년고용대책에 대한 민간부문의 책임의식을 가지도록 하는 것이 필요함

고령자 재정지원 일자리 사업

담 당 자	정진호
소속·직위	한국노동연구원 선임연구위원
연 락 처	(02) 785-6629

- 우리나라에서는 고령화의 급속한 진전, 베이비붐세대의 주된 일자리에서의 퇴직연령대 진입 등으로 향후 성장 동력의 유지, 복지비용의 경감 등을 위하여 준 고령자 고용안정/창출을 통한 근로복지의 중요성이 보다 부각되고 있음

<표 1> 준 고령층의 참가율 및 노령인구비율 국제비교

준 고령층(50~64세) 참가율(2004년)	노령인구부양비(65세 이상/20~64세) 증가율(2000~2050년)		
	보통	큼	매우 큼
높음	DNK, ISL, NOR, SWE, CHE, USA	CAN, NZL	JPN
평균	NLD, GBR	AUS, FIN, FRA, DEU, MEX, IRL	CZE, KOR, PRT
낮음	BEI, LUX, TUR	AUT	GRC, ITA, POL, SVK, ESP

자료: OECD, Live Longer, Work Longer, 2006, p.20.

- 준 고령자 신규채용/계속고용 저해요인인 임금의 연공성 및 과도한 고용 보호 조항의 완화 그리고 교육·훈련, 고용서비스 지원, 근로조건 개선 등을 통한 고용가능성 제고가 주요한 고령자 고용정책임
- 지난 3년 동안 고령자 일자리 지원사업에 대한 예산투입이 증가하고, 취업성과도 효율적인 사업수행 등으로 높아지고 있음

<표 2> 준 고령자 일자리 재정지원사업 실적 추이

고령자 고용촉진 장려금		지원 건수 (건)		지원인원 (명)	투입 예산 (백만 원)	예산/인당 (원)	
	2007	53,761		259,357	40,880	157,621	
	2008	54,023		273,945	48,062	175,444	
	2009	63,338		274,849	50,135	182,409	
임금 피크제 보전수당		사업장 수 (개소)		지원 인원 (명)	투입 예산 (백만 원)	예산/인당 (원)	
	2007	160		584	1,538	2,633,562	
	2008	214		997	3,032	3,041,123	
	2009	224		1,497	6,489	4,334,669	
노사공동 재취업 지원센터		서비스 인원(명)	취업자 수 (명)	취업률 (%)	투입예산 (백만 원)	예산/인당 (원)	예산/취업 (원)
	2007	5,635	2,706	48.0	3,080	546,584	1,138,212
	2008	5,900	2,496	42.3	3,014	510,773	1,207,357
	2009	15,439	5,209	33.7	11,251	728,739	2,159,916
중견 전문 인력		구직자 수 (명)	취업자 수 (명)	취업률 (%)	투입 예산 (백만 원)	예산/기관 (백만 원)	예산/취업 (원)
	2007	514	90	17.5	48	48	533,333
	2008	628	177	28.2	53	53	299,435
	2009	879	179	20.4	114	57	636,872
고령자 인재은행		구직자 수 (명)	취업자 수 (명)	취업률 (%)	투입 예산 (백만 원)	예산/기관 (백만 원)	예산/취업 (원)
	2007	77,169	64,124	83.1	817	16	12,741
	2008	80,991	67,381	83.2	916	19	13,594
	2009	91,193	72,438	79.4	1,457	29	20,114
고령자 뉴스타트 프로그램		참여자 수 (명)	취업자 수 (명)	취업률 (%)	투입 예산 (백만 원)	예산/인당 (원)	예산/취업 (원)
	2007	328	45	17.1	355	1,082,317	7,888,889
	2008	802	222	31.9	887	1,105,985	3,995,495
	2009	649	308	53.4	973	1,499,230	3,159,091
고령자 고용안정 컨설팅		지원 선정		전체 (개소)	투입 예산 (백만 원)	예산/기관 (백만 원)	
		기업	노사단체				
	2007	28	7	35	1,595	46	
	2008	28	7	35	1,487	42	
	2009	25	8	33	1,466	44	

- 향후 준 고령층 특히 베이비붐세대의 주된 일자리에서의 고용안정, 기존 퇴직자의 고용가능성 제고를 위한 고령자 일자리 재정지원사업의 개선방안은 다음과 같음
 - 고령자고용촉진장려금
 - 고령자다수고용장려금 폐지(사중손실, 청년층 고용 대체효과 등)
 - 정년연장/계속고용장려금의 지원수준 인상(정년연장 기간별 차등)
 - 임금피크제 보전수당
 - 정년보장형 임금피크제 보전수당 폐지(연령기준 임금삭감 차별, 정년의 의미)
 - 근로시간단축형 임금피크제 보전수당 신설
 - 정년연장/고용연장형 임금피크제 지급요건 개정
 - 노사공동재취업(전직지원)센터/중견전문인력고용지원센터/고령자인재은행
 - 민간 취업지원기관에 대한 범정부차원의 서비스 접근성 제고를 위한 홍보 강화
 - 기관별로 특화된 서비스(상담교육, 취업알선)를 활용하기 위한 고용센터, 민간취업지원 기관 간 협조 강화
 - 민간 취업지원기관의 성과관리 개선(취업취약계층 평가우대, 예산 차등 지원 등)
 - 고령자뉴스타트프로그램
 - 고령자 적합 직무/직종 수요 파악 및 훈련기관-연수기업 연계 강화
 - 훈련기관 예산 차등 지원(훈련·연수 이후 연수기업으로의 취업성과 평가)
 - 고령자고용안정컨설팅
 - 임금피크제 이외의 컨설팅 프로그램 다양화(유연근무제, 근로시간단축 등)
 - 컨설팅의 성격, 기업규모, 산업 등을 고려한 컨설팅 비용 차등 조정
 - 사후 관리시스템 구축 및 다른 사업과의 연계 강화
 - 기업 및 노사단체에 대한 홍보 강화

여성 일자리 사업 평가

담 당 자	윤자영
소속·직위	한국노동연구원 연구위원
연 락 처	02-784-9338

- 직접 일자리 창출, 직업훈련사업, 고용지원서비스 등 적극적 노동시장 정책 중심으로 여성 일자리 대책을 평가하고 노동시장에서의 여성 취업 성과를 높이기 위한 제도 개선 방향을 제안
- 이를 위해 사회적일자리사업, 지역아동복지교사사업, 아이돌보미사업, 청소년동반자프로그램사업, 고용촉진장려금, 중소기업청년인턴제, 청년층뉴스타트프로그램, 여성새로일하기센터사업, 취업성공패키지사업에 참여한 여성참여자들을 대상으로 설문 조사 실시함
- 재정지원이 중단되면 사라지는 사회서비스 사회적일자리 중심의 임시방편적 일자리대책에서 벗어나 여성 고용을 근본적으로 개선할 수 있는 대책을 수립할 필요가 있음
 - 산업구조 및 여성노동시장 구조 변화에 맞게 여성 일자리사업을 개선하는 것이 필요
 - 고학력 여성의 일자리 수요를 반영한 고기능과 지식을 요하는 일자리 사업의 발굴·확대 필요
 - 재정지원 직접 일자리 창출 사업의 효율성은 사업 참여 이후 지속·안정적인 일자리 공급이 관건임. 이를 위해서는 사회적 기업의 형태로 발전할 수 있는 업종을 꾸준히 발굴·지원하는 것이 필요
 - 유연근무제와 파트타임 일자리 확산정책은 여성고용을 활성화하는데 기여할 수 있음
 - 직종과 직무 특성을 감안해 파트타임 일자리에 적합한 직종을 개발하여 파트타임 일자리 보급 노력
 - 그러나 여성(장년층 이상 여성)들은 충분한 소득 확보 필요성으로 전일제 일자리에 대한 수요가 있기 때문에 파트타임 위주의 일자리대책은 사업 참여자의 만족도를 떨어뜨릴 가능성이 존재함
- 여성들의 직업훈련 참여율과 참여자의 취업률을 높이기 위한 방안
 - 여성의 직업능력개발 참여를 촉진키 위한 인센티브를 강화하고, 특히 비정규직 근로자의 직업능력개발 촉진을 위한 지원을 강화하는 것이 필요

- 보육과 양육 등의 일·가정 양립지원을 근로자뿐만 아니라 훈련참여자에게도 전폭적으로 확대 실시할 필요
 - 여성직종중심의 직업훈련은 성별직종분리를 강화하고 성별임금격차를 심화시킬 가능성이 존재하므로 성중립적인 직종으로 진입할 수 있는 훈련프로그램 개발할 필요 있음. 예를 들어 성중립적인 직종이더라도 가족책임으로 인한 남녀의 훈련 참여 여건이 다름을 감안해 여성을 배려한 교육시간대와 기간 배정
 - 기업의 훈련 수요를 직접적으로 취업으로 연결시킬 가능성이 높은 민간 기업부문에서의 직업훈련이 활성화될 수 있도록 지원을 강화하는 것이 필요할 것임
- 여성고용유지와 고용촉진을 위한 고용지원서비스의 활용을 강화하는 방안
- 청년실업을 해소하기 위해서 인턴제가 청년여성의 연수체험과 고용가능성을 높일 수 있도록 개선되어야 함. 현재 공공부문에 비해 민간부문 인턴제에 청년 여성의 참여가 상대적으로 저조한데 여성 수혜자의 확대를 위해 사업 참여 기업의 업종과 직종을 더욱 다양화하거나 민간부문의 여성인턴할당제를 실시할 필요 있음
 - 고용촉진장려금 제도의 고용유지 효과를 높이기 위해 수혜 기업 심사 강화와 사후 관리가 필요함. 고용지원센터가 참여기업에 대한 주기적인 모니터링을 실시할 필요
 - 여성이 접근 가능한 고용지원서비스 인프라 구축·확대와 취업성과 제고 필요
 - 고용지원센터는 전직실직자 중심의 취업지원서비스를 하고 있기 때문에 여성에게 접근성이 낮으므로 취업지원서비스를 제공할 수 있도록 고용서비스인프라를 확대하는 것이 필요
 - 여성새로일하기센터는 여성 접근가능성과 여성특화 심층상담과 직업훈련 프로그램 개발 가능성이 높다는 장점을 가지나, 상대적으로 취약한 취업정보, 구인개척, 취업알선 등 실질적 취업연계기능을 강화하여 취업 성과를 제고할 필요
 - 심층상담부터 취업알선까지 통합지원서비스를 제공하는 방식은 취업성공패키지에서 본격화, 체계화되기 시작하고 있음. 취업성공패키지의 프로그램 운영 방식과 사업 성과를 엄밀히 평가해 취업지원서비스의 모델로 제시할 수 있도록 해야 함

- 마지막으로 여성고용대책의 정책효율성을 제고하기 위해서는 사업간 연계를 강화하는 것이 중요
 - 그간의 고용대책은 상담, 직업훈련, 취업알선 등 고용서비스 각각 별개로 이뤄졌는데 해당 서비스들 간의 유기적 연계를 제고해야 효과가 높아질 것임

글로벌 청년리더 양성사업 평가

담 당 자	김세움
소속·직위	한국노동연구원 연구위원
연 락 처	(02)3775-0676

□ 사업 현황 및 실적

○ 사업 현황 및 실적

- 총 14개 세부 사업에 대하여 2009년에는 1023.25억 원의 예산을 투입하여 6,265명을 지원하였고, 2010년에는 1265.59억 원의 예산 지출을 통해 13,101명의 참가자가 지원을 받았음

○ 일모아 DB상에 있는 글로벌 인력양성 사업의 중도탈락현황을 보면 2009년 18.4%, 2010년의 경우 7월까지 6.8%로 나타남

○ 성별로 보면 지원 대상 인원이 남녀에 걸쳐 고르게 분포하고 있고, 연령 대별로는 20대가 압도적으로 많으며 지역별로는 서울, 경기, 인천 등 수도권 출신자가 인구 비례에 비해 상대적으로 높으며, 학력별로는 사업 지원 요건의 제한으로 인해 대학 재학생이 압도적으로 높음

□ 평가개요

○ 14개 세부 사업 중 11개에 대해 과거 프로그램 참여자를 대상으로 평가 실태조사 (일반 및 심층)를 실시 (총 612명 대상)하였으며 주로 5점 척도로 평가(점수가 높을수록 긍정적)

○ 실태조사를 실시하지 않은 세부 사업의 경우 소관 정부부처 혹은 운영 주체 사업 담당자 대상 인터뷰를 중심으로 일자리 대책 사업으로서의 효과에 대한 평가 시도

○ 기초 통계분석 (일모아 DB 기준)

□ 계획단계 평가

○ 사업 필요성

- 대부분의 사업에 대해 사업필요성에 대한 의견이 긍정적으로 조사됨 (전체 사업 평균 3.77/5.0)

· 그러나 “국제협력단 해외봉사파견사업”은 2.78/5.0로 다소 부정적

○ 사업 목표 실현 가능성

- “글로벌 인재 양성”이라는 사업 목표의 실현 가능성에 대한 생각을 묻는 질문에 대해 모든 세부 사업에서 보통 수준 이상으로 평가(전체 사업 평균 3.55/5.0)

○ 사업 지원 요건, 지원금 수준, 지원 기간의 적절성

- 세 항목 모두에 대해 사업 전체 평균으로는 보통 수준 이상의 응답을 얻었으나 (지원 요건 3.55/5.0, 지원 금액 3.29/5.0, 지원 기간 3.35/5.0), 지원금 수준에 있어서는 “한미대학생연수취업사업 (2.1/5.0)”이, 지원 기간에 있어서는 “해외전시회 해외인턴사업 (2.34/5.0)”과 “대학생 글로벌 현장학습 사업 (2.96/5.0)”이 다소 부정적으로 나타남

□ 집행 단계 평가

○ 사업추진체계의 합리성

- 전체 평균 3.24/5.0으로 보통 수준 이상의 답변이 나왔으나, “글로벌 취업지원 사업 (2.71/5.0)”과 “국제협력단 해외봉사과건사업 (2.81/5.0)”의 경우 다소 부정적으로 나타남

○ 사업운영주체 업무 진행 만족도

- 전체 평균 3.40/5.0으로 나쁘지 않은 수준이나, 개별 평가 항목 중 “해외취업지원” 부문에서 2.54/5.0으로 다소 부정적

○ 사업 참여 기관 업무 진행 만족도

- “글로벌 취업지원사업”의 경우 전반적으로 다소 부정적인 응답 양상이 나타남

□ 성과 단계 평가

○ 글로벌 역량 강화 도움 정도

- 어학 실력, 국제적 감각 등 글로벌 역량 강화에 대해 전체 평균 3.85/5.0으로 상당히 긍정적인 답변을 얻었으며 이러한 양상은 대부분의 세부 사업에 걸쳐 고르게 나타남

○ 취업 도움 정도

- 전체 평균 3.51/5.0으로 양호한 결과가 나왔으나 “글로벌 취업지원 사업 (2.94/5.0)”과 “국제협력단 해외봉사과건사업 (2.78/5.0)”의 경우 다소 부정적인 반응이 나와 취업 연계 시스템의 개선 혹은 검토 필요성이 있음

○ 정부 사업 목표 부합성

- “글로벌 인재 양성”이라는 정부 사업 목표에 각 사업이 어느 정도 기여한다고 보느냐는 질문에 대해, 전체 사업 평균 3.57/5.0으로 양호한 답변이 나왔으며 모든 세부 사업에서 보통 수준 이상의 반응이 나옴

□ 종합평가 및 취업성과제고를 정책제언

○ 사업 참여 경험에 비추어 사업의 계획, 집행, 성과 등 모든 과정을 전반적으로 고려한 종합적인 평가를 의뢰한 결과, 전체 사업 평균 3.75/5.0으로 상당히 긍정적인 반응이 나옴

- 그러나 가장 많은 인원이 참가하는 “글로벌 취업지원 사업”의 경우 3.14/5.0으로 상대적으로 낮은 평가를 받고 있어, 이를 개선하기 위한 대책 마련 및 시행이 시급한 것으로 판단됨

○ 사업의 취업 성과를 위한 정책제언

- 고용노동부에서 주관하는 글로벌취업지원사업은 국내인력을 글로벌인재로 양성하는 긍정적인 측면은 있으나, 실질적인 해외취업률을 높이기 위해서 연수의 질적향상을 도모할 필요가 있으며, 이를 위해 연수과정 설계 개선 및 해외취업연계 인프라 강화가 필요
- 교육과학기술부에서 주관하는 대학생 해외인턴사업 (한미대학생 연수취업, 대학생 글로벌 현장학습, 전문대학생 해외인턴십)의 경우 일자리 대책 사업으로서의 의미는 충분하나 현지 취업 지원 미비로 인해 실효성이 약화되는 점을 개선해야 함
- 지식경제부에서 주관하는 글로벌무역전문가양성, 플랜트 해외인턴, 해외전시회 해외인턴의 경우 실제 고용 효과가 나타나고 있으나 연수 분야와 취업 직종과의 연계가 이루어질 수 있도록 개선
- 국토해양부에서 주관하는 해외건설인력양성사업의 경우 사업 참여 후 취업률은 높으나 교육 관련 분야 취업 비율은 상당히 낮으므로 교육과정 세분화 등 개선이 요구됨
- 여성부에서 주관하는 국제 전문여성인력 양성사업의 경우 일자리 대책 사업으로서의 가치는 큰 것으로 보이나 취업을 위한 사후관리가 미약한 점이 개선되어야 함

○ 기타

- 자원봉사활동형태의 사업(대학생 국내외 봉사활동(교육과학기술부 주관), 해외인터넷청년봉사단 파견(행정안전부 주관), 개도국 과학기술 지원사업(교육과학기술부 주관), KOICA 해외봉사단 파견(외교통상부 주관))은 사업의 직접적 목적이 청년층 일자리 대책에 있지 않음
- 다만 참여자들로부터 글로벌 역량 제고에 도움이 되었다는 의견이 많았던 점을 고려할 때 간접적으로 청년층의 취업에 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것으로 보임

중소기업 빈 일자리 고용알선사업

담 당 자	박찬임
소속·직위	한국노동연구원 연구위원
연 락 처	(02) 782-8827

□ 빈 일자리 고용알선사업의 사업내용 및 구조

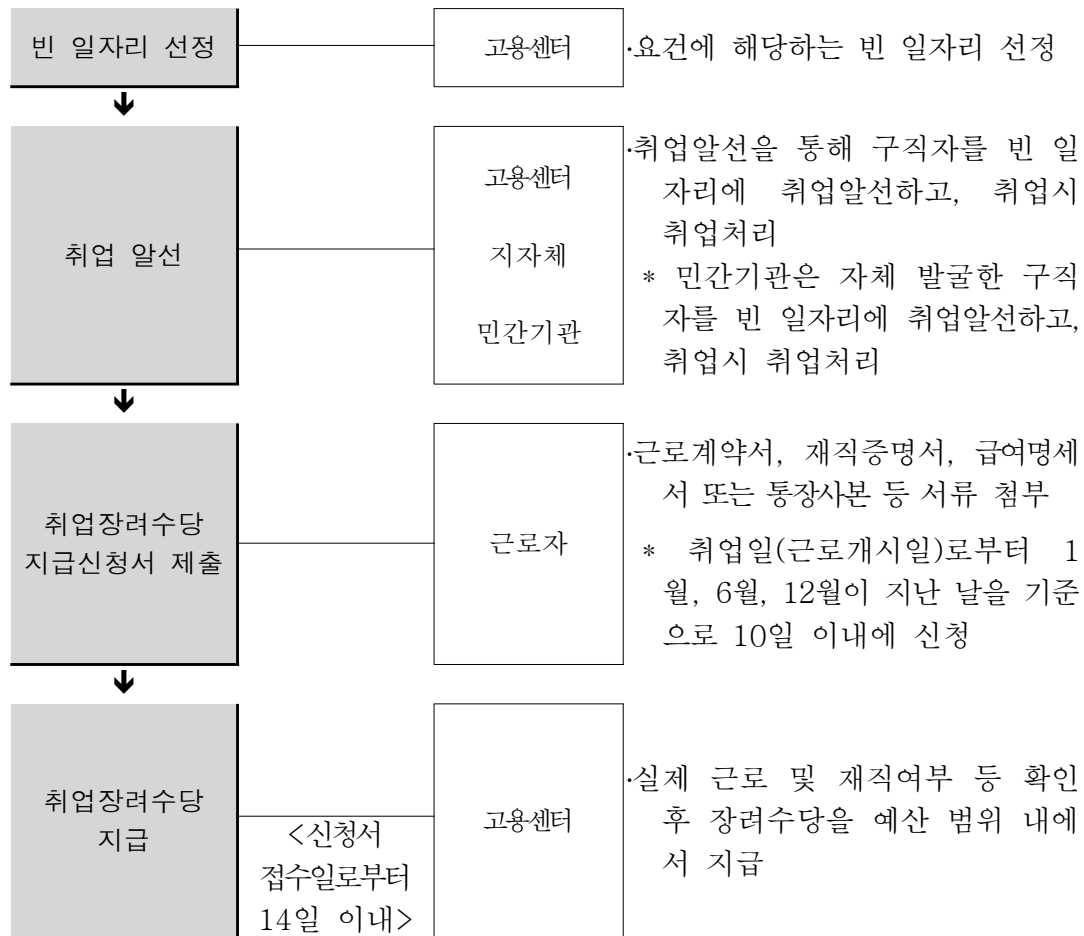
○ 빈 일자리 알선사업은

- 인력충원에 어려움을 겪고 있는 중소기업을 대상으로 빈 일자리 DB를 구축
- 빈 일자리에 대해서 집중적으로 고용알선을 실시하여 중소기업의 인력난 완화
- 빈 일자리 취업자에게 취업장려수당을 제공하여 근로를 장려하고, 장기근속을 유도하는 사업임

○ 빈 일자리 사업은 다음을 주요 내용으로 함

- 빈 일자리 DB 구축
- 조건에 적합한 구직자를 대상으로 집중 취업알선 서비스 제공
 - 중소기업에 대한 취업알선 기능 확대를 통한 미스매치 완화 (구인·구직 만남의 날, 채용대행 서비스, 동행면접 등)
 - 취업취약계층을 빈 일자리에 취업시킴으로써, 이들이 직장체험을 통한 맞춤형훈련을 할 수 있도록 함 (취업성공패키지 지원사업, 청년층 뉴스타트 프로젝트 및 심층상담 전담제 참여자 등)
- 취업장려수당 지원을 통해서 빈 일자리 취업 촉진 및 장기근속을 유도
 - 취업장려수당의 수준은 낮추고 일정 기간 고용에 대한 보너스 형태로 지급함으로써, 직접적인 임금보조금의 역할을 하지 않도록 함
 - 수혜대상은 임금이나 근로조건이 매우 열악한 중소기업이 아니라 임금·근로조건이 일정 수준 이상이지만 그간 근로자가 오지 않았던 기업이 될 것임
 - 중소기업 고용환경 개선을 간접적으로 유도할 수 있음

<그림 1> 빈 일자리 고용알선사업 개요



□ 빈 일자리 DB 발굴 및 고용알선 실적

- 2010년 8월말 현재 중소기업의 빈 일자리 390,146개를 발굴하여 DB를 구축하였고, 평균 8만여개의 유효 빈 일자리를 관리하고 있음
- 2010년 8월말 현재 워크넷 구직자 중 66,192명이 빈 일자리에 취업하였는데, 이 중 고용센터·지자체·민간 고용중개기관을 통한 빈 일자리 알선 취업자는 26,233명(39.6%)로서 목표 4만명 중 66%를 달성함
 - 알선 취업자 중 중도탈락자는 4,298명(16.4%), 취업장려수당 미지급 대상자는 2,964명(11.3%)이고, 18,971명(72.3%)이 취업장려수당 수급 중임

<표 1> 빈 일자리 취업자의 구분

구분		인원수(명)	비율(%)	
빈 일자리	취업자	66,192		
	알선 취업자	26,233	100.0	
	일반 취업자	23,269	88.7	
		취업장려수당 수급자	18,971	72.3
		중도탈락자	4,298	16.4
	기존 (취업) 급여 수급자 (장려수당 미지급대상자)	2,964	11.3	
		실업급여수급자	1,704	6.5
		취업성공패키지	688	2.6
		결혼이민자	472	1.8
		새터민	100	0.4

자료: 고용노동부 내부자료

- 제시임금이 150만원 미만인 구인기업이 센터 등에서 알선받은 비율이 2009년 65.7%에서 2010년 8월말 현재 82.6%로 증가함

<표 2> 구인기업 제시임금별 알선서비스 제공 현황

(단위 : 건, %)

구 분	2009년			2010.1~8월		
	구인 신청 (C)	알선서비스 제공 (D)	D/C	구인 신청 (E)	알선서비스 제공 (F)	F/E
합 계	674,266	459,504	68.1	629,384	544,496	86.5
100만원 미만	136,302	82,361	60.4	108,706	78,958	72.6
100~120만원 미만	159,813	106,572	66.7	127,215	106,545	83.8
120~150만원 미만	162,434	112,289	69.1	156,446	138,742	88.7
150~200만원 미만	154,755	113,076	73.1	168,045	155,711	92.7
200만원 이상	60,908	45,177	74.2	68,972	64,540	93.6
분류불능	54	29	53.7	-	-	

자료: 고용노동부 내부자료

□ 중도탈락자의 퇴사이유와 일자리 선택 기준

- (퇴사이유) 중도탈락자를 대상으로 퇴사이유에 대해서 질문한 결과, 근무시간이나 일의 강도가 예상했던 것과 많이 다르기 때문이라는 응답이 51.3%로 가장 높았고, 다음은 개인사정(47.4%), 월급문제(32.7%)의 순으로 나타났음

<표 3> 퇴사이유(복수응답)

(N=484, 단위: %)

	성별		연령별				지역별			전체
	남성	여성	20대	30대	40대	50대이상	서울시	광역시	도	
월급이 너무 적거나 제때에 나오지 않아서	38.2	29.0	28.5	30.1	45.9	30.1	34.9	26.6	35.7	32.7
사장님이나 함께 일하는 동료들이 성격적으로 맞지 않아서	15.8	26.6	30.4	18.7	20.5	12.3	24.2	24.7	20.1	22.3
근무시간이나 일의 강도가 예상했던 것과 많이 달라서	55.5	48.6	52.1	51.6	46.8	54.2	54.5	47.7	52.9	51.3
본인의 건강상태, 자녀, 노인돌봄 등 개인적인 사정으로	41.1	51.9	46.1	54.6	40.1	48.2	34.7	44.0	41.8	47.4
작업장이 소음, 먼지와 같은 환경이 너무 좋지 않아서	23.4	14.7	16.0	15.8	17.3	28.8	22.6	23.1	14.1	18.2
통근이 어려워서	8.7	9.0	8.1	12.1	10.6	2.6	5.6	10.3	8.9	8.8
더 좋은 직장이 바로 생겨서	7.8	6.7	7.7	8.6	4.1	7.3	9.5	8.0	6.0	7.1
기타	9.5	13.5	11.1	8.5	14.7	16.5	14.0	15.5	10.5	12.2

자료: 한국노동연구원 조사

○ 실제로 중도탈락자가 이전에 근무하던 직장의 근로여건은 계속근로자의 근로여건에 비해서 열악한 편임

- 중도탈락자의 이전 직장은 계속 근로자가 근무하는 직장에 비해서 월급이 적고, 근로일수와 근로시간은 더 많음
- 중도탈락자 중 재취업한 사람들을 대상으로 현 직장의 근로조건을 조사한 결과, 이전 직장보다 근로조건이 더 나아졌으며 월급 수준도 높아졌음

<표 4> 계속근로자와 중도탈락자의 근로여건 비교

(단위: %)

	계속 근로자 (N=517)	중도탈락자	
		이전직장(N=475)	현직장(N=202)
주 평균 근로일수	5.4	5.6	5.4
1일 평균 근로시간	9.1	9.6	9.4
월급(단위: 만원)	114.4	109.3	125.2

- (직장선택 기준) 중도탈락자와 계속근무자의 직장선택 기준을 살펴보면 월급수준이 가장 큰 기준이라는 점에서는 두 집단이 일치하지만, 근로여건을 얼마나 중요하게 생각하는 가에서는 차이가 있음
 - 직장을 선택할 때 중도탈락자는 주5일 근무, 야근 여부 등 근로시간에 대한 고려와 사업장의 공해, 소음과 같은 근로환경에 대한 고려가 더 높게 나타남
 - 이는 빈 일자리를 가진 중소기업이 근로자를 장기적으로 유지하기 위해서는 임금뿐만 아니라 근로시간이나 근로환경의 개선도 동시에 이루어져야 한다는 것을 시사하고 있음

<표 5> 직장선택 기준 (복수응답)

(단위: %)

	계속 근무자 (N=517)	탈락자 (N=484)
월급 수준	59.2	54.6
주 5일 근무, 야근여부 등 근로시간	27.9	35.7
4대보험 적용여부 등 근로조건	22.9	23.2
통근에 편리한 교통조건	20.1	17.9
사업장의 공해, 소음 등과 같은 근로환경	10.6	15.0
업무내용이 나와 맞는지 여부	28.5	27.1
꾸준히 일할 수 있는 일자리. 고용안정성	30.1	26.0
기타	0.8	0.4

자료: 한국노동연구원 조사자료

- 결국 중도탈락자는 일자리의 임금이나 근로조건이 더 열악하고, 주휴나 야근여부 등 근로시간을 중요하게 생각하며, 작업장의 공해나 소음 등 근로환경을 중요하게 생각하는 동시에 취업장려수당에 대한 인식은 적은 사람이라고 할 수 있을 것임
- 따라서 중소기업에서 구인을 성공하고, 인력을 유지하기 위해서는 적절한 임금수준뿐만 아니라 합리적인 근로시간과 작업장 환경을 갖출 필요가 있음
- (중도탈락 시기) 중도탈락자의 86.5%가 취업 후 1개월 미만에 직장을 그만두며, 2개월 이후에 그만두는 사람은 6.5%에 불과한 것으로 나타남
 - 이는 취업장려수당을 받을 수 있는 빈일자리에 취업했다 하더라도 임금수준 및 근로환경이 기대에 비해서 많이 열악할 경우, 취업장려수당을 포기하고 조기에 이직하는 경향을 보이는 것으로 해석할 수 있음

<표 6> 중도탈락자의 중도탈락 시기 분포

(단위: 명, %)

중도탈락 시기	1개월 미만	1~2개월 미만	2~3개월 미만	3~4개월 미만	4~5개월 미만	계
중도탈락자 수	3,719	299	152	80	48	4,298
비율	86.5	7.0	3.5	1.9	1.1	100.0

자료: 고용노동부 내부자료

- 현재 취업장려수당을 지급받는 빈 일자리 취업자를 대상으로 취업장려수당의 지급이 중단되더라도 현재의 직장에 계속 근무할 것인가의 여부를 질문한 결과, 85.7%가 근무를 지속할 것이라고 응답함
- 이는 중소기업 빈 일자리라 하더라도 일단 알선이 이루어지고 일정 기간 이상 근무할 여건이 된다면, 이후 근로자의 장기근속을 유도하는 것이 가능하다는 점을 나타내는 것으로 볼 수 있음
 - 일정 수준 이상의 근무 여건을 가진 중소기업 빈일자리라면, 집중적인 고용알선을 통해서 구인난 완화가 가능하다고 볼 수 있을 것임

<표 7> 취업장려수당 지급이 중단된 이후에도 현 직장 근무지속 여부

(N=510, 단위: %)

	성별		연령				지역			전체
	남성	여성	20대	30대	40대	50대이상	서울시	광역시	도	
예	84.2	86.6	86.1	86.4	84.3	84.2	84.3	77.6	91.2	85.7
아니오	15.8	13.4	13.9	13.6	15.7	15.8	15.7	22.4	8.8	14.3

자료: 한국노동연구원 조사

문화산업 일자리 지원사업

담 당 자	안주엽
소속·직위	한국노동연구원 선임연구위원
연 락 처	010-8218-2241

□ 재정지원 일자리사업에 대한 평가가 필요

○ 다양한 원인으로 일자리 위기가 발생

- 일자리위기의 발생 원인으로서는 인구고령화에 따른 노동력 부족 가능성, 교육수준 상승과 낮은 청년층과 여성 고용율, 경제성장의 일자리창출 능력 저하, 글로벌 금융위기에 따른 일자리 감소, 베이비붐세대의 정년 시작 등을 들 수 있음

○ 다양한 일자리대책의 시행

- 글로벌 금융위기를 극복하기 위하여 정부가 직접 일자리를 창출하는 117개 재정지원 일자리사업이 시행되고 있음
- 문화관광체육부와 문화재청 역시 2010년 중 11,772명을 대상으로 16개 일자리지원사업에 1,076억 원을 투입하고 있음

○ 일자리지원사업에 대한 추진상황을 점검하고 사업의 효과성을 제고하고자 종합적 점검 및 평가가 필요

- 본 연구는 일자리지원사업 참여자 519명에 대한 실태조사를 통해 사업이 사업의 추진과정에 대한 평가와 사후 일자리 취득 및 일자리의 질에 미치는 긍정적 효과를 분석하고 사업의 효과를 제고하는 정책방안을 제시하는 것을 목적으로 함

□ 실태조사 결과

○ 일모아DB는 최근 재정지원 일자리사업 참가자 약 450만 명에 대한 기초정보를 제공

- 일모아DB에는 문화 분야 16개 사업 참가자 약 3만 명(2010년 8월 기준)에 대한 정보가 있으나, 이의 분석을 통한 일자리지원사업 평가는 원천적 한계를 지니며, 이를 고용보험DB 등 노동시장정보시스템과 연계시킬 때 비로소 사업을 평가하기 위한 다양한 분석을 시도할 수 있음
- 연계자료가 없는 상황에서 일모아DB의 전수를 모집단으로 분석을 위한 519개 표본을 구축

- 사업 참가자 519명 중 약 2/3인 345명이 이전에 일자리 경험을 보유, 이 중 132명은 문화예술 관련 일자리
 - 사업 종료자 222명 중 약 2/3인 148명이 일자리를 취득하였으며 이 중 약 절반인 70명은 문화예술 관련 일자리이며, 평균 주당 40시간 정도 일하며 월평균 임금은 143만원 (남성 154만 원, 여성 133만 원)
 - 상대적으로 일자리 만족도가 높은 편이며, 참여 이전 일자리보다 프로그램 일자리, 종료 후 일자리에서 전반적 만족도가 상승하는 경향을 보이고 있음
 - 프로그램 일자리에서는 하는 일에 대한 만족도가 가장 높은 편인 반면 임금 또는 보수 수준이나 근로시간에 대한 만족도가 가장 낮은 편
 - 프로그램 참여자 중 45%가 주로 인터넷과 아는 사람을 통해 사전 홍보에 접근했고, 약 80%가 이러한 정보가 참여 의사결정에 도움을 주었다고 응답
 - 선발기준의 사전인지도는 63% 정도이며 선발기준의 적절성과 선발과정의 공정성에 대해서는 긍정적인 편(70% 이상)
 - 배치과정의 적절성에 대해서는 약 2/3가 긍정적으로 응답하였으며, 대부분 배치된 기관에서 이뤄진 사전 교육훈련 이수자 중 83%가 사전 교육훈련이 업무수행에 도움을 주었다고 응답
 - 프로그램 시행기간은 1년 미만이 주종을 이루나 평균은 약 18개월이며 이에 대해 41%는 기간이 적절하다고 보는 반면 46%는 짧다고 보고 있음
 - 일하는 시간과 업무특성을 고려할 때 54%는 보수가 적다고 보는 반면 45%는 적절하다고 보고 있으며, 근로시간은 약 80%가 적절하다고 보나 13%는 짧다, 8%는 길다고 보고 있음
 - 전반적 추진체계에 대해서는 56%가 목적에 부합하는 것으로 보고 있으며 참여 경험이 직무수행과 구직에 도움이 되었다고 응답
 - 이 프로그램이 일자리창출과 국민문화향유권 확대라는 목적을 달성하는가에 대해서는 각각 57%와 72%가 긍정적으로 응답하였으며 78%는 이 프로그램이 지속적 프로그램으로 확대되어야 한다는 데 동의

□ 정책과제: 본격적 실태조사를 통한 일자리사업 평가

- 본 연구에 나타난 결과는 소규모 표본으로부터의 제한적 결과
 - 보다 본격적인 일자리 평가를 위해 사업별로 집단심층면접(FGI, Focused Group Interview)를 실시한 후 충분한 표본(적어도 300명 정

- 도)을 확보하여 실태조사를 실시하여 일자리사업에 대한 엄밀한 분석을 하여야 할 것임
- 일모아DB와 고용보험DB 등 노동시장정보시스템을 연결하여 재정지원 일자리사업 참가자 전수를 대상으로 한 사후 추적을 실시하여 좀더 엄밀한 분석을 시도하여야 할 것임
 - 이러한 과학적 분석을 바탕으로 재정지원 일자리사업을 평가함으로써 보다 효과적인 일자리사업 개선방안을 도출할 수 있을 것임

일자리사업 전달체계

담 당 자	윤윤규
소속·직위	한국노동연구원 연구위원
연 락 처	(02) 769-1957

- 본 연구는 중앙정부의 다양한 일자리사업들이 최종 실행단위인 지역으로 배분·전달·실행되는 과정 및 체계를 파악·분석하고, 일자리사업의 효율성과 효과성을 제고하는 일자리사업 전달체계 개선방안 등을 점검·평가
 - 이를 위해 본 연구는 지자체 설문조사, 우수 지역사례 심층조사, 전문가 회의, 일자리사업 관련 자료 분석, 해외사례 조사·분석 등을 수행
- 우리나라의 일자리사업 전달체계와 거버넌스는 대체로 중앙정부 주도로 추진되어 중앙집권화의 경향이 강한 것으로 평가되나, 대내외적 환경 변화나 사업의 실효성을 고려할 때 일자리사업의 전달체계와 거버넌스의 개선이 요구되는 상황임
 - 일자리사업의 효율성과 효과성을 높이기 위해서는 보다 분권화된 전달체계와 파트너십에 기반한 거버넌스 구축이 필요
- 우리나라 일자리사업 전달체계는 사업특성이나 소관부처 등에 따라 다양한 유형을 가지므로 일자리사업 유형별로 적합하고 효과적인 전달체계를 모색하는 것이 필요
 - 희망근로, 공공근로 등 행정안전부의 단기일자리사업은 중앙정부의 지침과 평가라는 틀 내에서 사업집행·전달이 지자체에 위임되는 ‘지방자치단체 위임형’ 전달체계를 가짐
 - 사회적 일자리, 지역맞춤형 일자리 등 고용노동부 사업은 지자체가 중앙정부로부터 위임된 사업을 수행함에 있어 지방사무소의 전문성을 활용함으로써 사업이 지역 특성에 맞게 집행될 여지를 제공하는 ‘지자체-지방사무소 네트워킹형’ 전달체계를 가짐
- 원스톱센터는 미국 고용서비스 전달체계의 가장 큰 특징으로 지역 차원의 다양한 고용서비스를 하나의 공간에서 제공함으로써 서비스 파편화·중복방지, 서비스 간 조정 강화, 고객의 서비스 접근성 강화 등을 도모하려는 전달체계의 방식
 - 2010. 2월 현재 포괄적 원스톱센터 1,850개, 부분적 원스톱센터가 1,130

개 운영

- 원스톱센터 운영기관 선정은 영구적인 것이 아니며 경합의 원리에 따라 이루어지는데, 선정방식에는 하나의 기관을 선정하는 경합적인 방식, 복수기관을 선정하는 협업적 방식, 기존기관 추진 등이 있음

□ 중앙 및 지역 차원의 일자리대책 조정기구 및 조정기능의 활성화

- 설문조사 결과, 중앙정부 재정지원 일자리사업의 종류가 많고 예산규모가 막대하나 체계적인 조정 없이 부처별 사업이 지자체 관련 부서로 따로 전달되고 또한 지자체의 일자리사업 총괄조정기능이 약하고 절반 정도의 지자체에 총괄조정조직이 없는 실정
 - 그 결과 사업간 유사·중복성, 그에 따른 예산의 비효율적 집행 등의 문제가 발생
- 정책 제언
 - 중앙정부 차원의 각종 일자리사업을 고용노동부가 실질적으로 총괄 조정할 수 있도록 고용정책의 위상을 강화하고 관련 조직과 기능을 정비
 - 지역 차원에서도 상이한 전달체계를 통해 지자체로 위임되는 각 부처의 일자리사업을 총괄 조정하는 조직적인 틀을 구축
 - 단기적으로는 지자체에서 일자리사업 총괄조정팀의 구성·운동을 독려하고, 중장기적으로는 민간의 이해당사자 및 전문가 집단을 포괄하는 협의체(지역노사민정협의회 등)에서 이러한 기능을 담당하는 방안을 검토

□ 지역의 사업 수요를 반영한 현장기반 사업 설계 및 적정수준의 지역재량권 보장

- 설문조사 결과, 일자리사업들은 사업목표나 대상집단 설정, 사업일정 관리 등은 비교적 적절히 이루어지나, 사업간 유사·중복성, 사업지침의 적절성, 목표의 지역현실 적합성, 지역 재량권, 전달단계 중복 등 측면에서는 개선의 필요성이 있는 것으로 나타남
- 정책 제언
 - 중앙부처별 일자리사업 계획 수립 및 지침작성 단계에서 지자체의 의견 수렴 메커니즘을 강화하고 고용노동부 차원에서 부처 간 유사·중복 일자리사업을 사전에 조정함으로써 지역 수요에 부응하는 일자리사업 수립을 촉진
 - 지자체에 대해 불필요하게 세세한 지침은 지양하고, 지자체가 지역 현실에 맞게 적절히 응용할 수 있도록 사업 재량권을 확대 허용

□ 지자체 일자리사업의 정책우선순위 제고 및 담당인력 확충 및 전문성 제고

○ 조사결과에 따르면, 일자리정책의 중요성에도 불구하고 지자체 수준에서는 업무의 우선순위가 낮고, 다수의 지자체에서 일자리대책 업무수행에 필요한 적정규모의 인력을 확보하지 못하여 과중한 업무에 시달림

- 또한 업무 담당자들 역시 잦은 인사이동 등으로, 일자리관련 업무에 대한 전문적인 식견이나 경험을 쌓을 기회를 갖지 못한 것으로 판단

○ 정책 제언

- 지자체 종합평가 및 지방교부세 수준을 결정함에 있어 일자리사업 성과의 비중을 높이고 일자리공시제 등을 통해 지자체 일자리사업에 대한 평가 결과를 공표

- 지자체 일자리사업 관련 조직에 대한 직무 분석 등을 통해 지자체별로 적정인력을 확보하도록 유도(단기적으로는 기간제 민간인 활용, 장기적으로 직제 및 정원 조정)

- 담당자의 전문성 제고를 위한 방안으로 단기적으로는 교육훈련, 세미나, 워크숍 활성화를 추진하고, 민간 전문인력의 적극적인 활용 등을 고려

- 장기적으로는 지방공무원 직제에 고용노동 분야에 특화하여 경력을 쌓는 '고용노동직렬'을 설치·운영하는 방안을 검토

□ 사업의 집행·전달, 사업성과 등 측면에서 양호한 평가를 받고 있는 부산시 해운대구 사례는 지역 단위의 일자리사업 집행·전달체계 측면에서 두 가지 시사점을 던져줌

○ 지자체 일자리사업 담당조직이 기업, 대학 등과 연계하고 고용지원센터 등 관련기관의 전문성을 활용하면서 지역 내 취약계층을 중심으로 취업상담·알선, 교육훈련, 취업, 사후관리 등 서비스를 원스톱으로 제공하는 지원체계 모색이 필요

○ 정부지원 일자리사업이 일회성 단기일자리에 그치지 않고 안정적인 일자리로 이어지기 위해서는 사업수행과정에서 지역 내 중소기업에 대한 행정적 지원 및 협약 체결, 교육훈련 제공으로 사업참여자의 자립능력 배양 등을 병행하는 것이 필요

유학생 유치의 일자리 효과와 교육서비스 수출을 위한 과제

담 당 자	허재준
소속·직위	한국노동연구원 노동시장·사회정책연구본부장
연 락 처	(02) 782-9547

- 2,000대에 우리나라의 교육서비스 수입은 연평균 15.9% 증가한 반면 수출은 9.7% 증가에 그침
 - 유학비용 지급과 수입으로 계산한 교육서비스 수입액(40억 불)은 2009년 현재 수출액(5,500만 불)의 72.8배

- 전 세계 등록 유학생 약 330만 명 중 우리나라의 고등교육기관에 등록된 유학생 수는 4.5만 명으로서 약1.5%
 - OECD국가의 고등교육기관에 등록한 유학생 수는 약 310만 명으로 92.7%, MESDCs의 고등교육기관에 등록한 유학생 수는 약 140만 명으로 45.6%
 - MESDCs영어를 공용어로 사용하는 주요 유학생 유치국가인 호주, 뉴질랜드, 영국, 미국)

- 고등교육 유학생에 대한 세계 수요는 200만 명 미만에서 2025년 720만 명으로 증가할 전망
 - 2025년까지 아시아는 국제 수요의 70%를 차지할 전망
 - 2003년 호주 IDP는 144개국 출신의 유학생들 수에 대한 예측치를 소득, 인구변화, 고등교육 진학률을 고려하여 추정
 - 2000년대에 들어 해외유학이 급속히 지속적으로 증가하고 있고 최근 공 급자 및 프로그램 이동도 증가하고 있음
 - 교육서비스 수출국의 교육정책, 수출국 교육기관의 전략, 수입국의 규제가 영향을 미치는 주요인

- 싱가포르는 교육서비스 육성을 위한 전략적 플랜을 통해 외국인 소유 교육기관을 적극 유치하여 외국교육기관의 고용이 싱가포르 교육기관 고용의 3.5 퍼센트에 이름

- 싱가포르의 교육서비스를 전략적으로 육성시켜야 할 서비스 산업 중 하나로 인식하여 2000년에 싱가포르의 당시 교육부 장관이었던 Teo Chee Hean은 싱가포르를 ‘동양의 보스턴’으로 만들고자하는 계획을 수립
- 이를 통해 싱가포르는 INSEAD, MIT, Stanford University, Chicago Graduate School of business and Technische Universiteit Eindhoven 등 10개의 세계 정상급 대학들을 유치
- 2015년까지 15만 명 이상의 등록금 부담 유학생들을 유치하기 위하여 유학생들에 대한 보조금 지급
 - 지난 3년간 3개 대학에 1억 5,400만 달러 그리고 5개 폴리테크닉에 6,900만 달러를 해외유학생들에 대한 보조금으로 지급
 - 유학생들은 보조금을 받는 대가로 MOE의 Tuition Grant 의무, 즉 졸업 후 3년간 싱가포르 관련 회사에서 일을 해야 하고 이 의무를 이행하고 싶지 않은 유학생들은 학비 전액을 자비로 부담하여야 함
- 중국은 “학교운영관련 중국-해외협력 임시 규정(1995년) “학교운영관련 중국-해외협력 규정(2003년) 등을 도입하여 교육의 세계화를 촉진
 - 2003년에는 특히 고등교육의 해외파트너십을 장려하고 이윤추구에 대한 규제를 완화
 - 2004년 6월 현재 승인된 파트너십만도 668개에 달함
- 유학생 유치의 일자리 효과는 고등교육과정 유학생 1만 명 유치 시 연간 약 500~1,200개(잠정 계산값)에 이르는 것으로 추산되므로 교육서비스 수출을 위한 적극적 전략은 일자리 정책에도 중요함
 - 장학금 지급, 한국어 학습 지원, 졸업 후의 일정기간 취업기회 제공을 통해 유학생을 적극 유치할 필요가 있음
 - 세계 정상급 대학의 합작투자 허용을 위한 규제를 마련하는 등 단독투자뿐만 아니라 합작투자 기반도 조성할 필요가 있음
 - 교육서비스 산업은 내수 진작과 일자리 창출에 기여하고 타 산업에 비해 경기변동의 영향을 덜 받아 경기 안정화에도 기여

조선산업의 Offshore분야 진출을 위한 정책과제

담당자	박성재
소속·직위	한국노동연구원 책임연구원
연락처	(02) 783-0138

- 조선업은 우리나라의 대표적 수출주력산업으로 외화획득과 고용창출에 있어 대표적 효자산업이자 국가경제의 주력 기간산업임
 - 하지만 2008년 금융위기 이후 당분간 조선업 경기침체가 지속될 것으로 전망
 - 최근 조선산업을 둘러싼 외부환경이 급격히 변하고 있으므로 당면한 위기를 극복해야 주도권을 유지할 수 있을 것임
 - 향후에도 조선업에서 경쟁력을 유지하기 위해서는 차별화된 기술력을 통해 경쟁우위를 지속하고 특수선분야로의 사업다각화를 적극 추진하는 것이 필요

- Offshore는 일반적으로 해양에너지 자원개발에 목적을 두고 해저에 있는 석유나 가스를 탐사하고 굴착, 생산, 수송에 사용되는 각종 해양설비를 의미
 - Offshore 산업에서는 일련의 과정에 따라 특화된 용도에 맞는 선박·설비가 건조되어 활용되고 있음

- 우리나라는 해양플랜트 건조분야에서는 외형상 세계 1위이지만 나머지 분야는 전문기업과 전문인력이 거의 없는 매우 기형적인 구조임
 - 해양플랜트 설계, 검사, 감리, 기자재의 대부분을 외국에 의존하고 있으며, 플랜트구조물 건조과정을 제외한 나머지 분야에는 전혀 참여하지 못하고 있음
 - 조선산업 사업다각화와 산업구조 고도화차원에서 Offshore 산업에의 진출을 적극 모색하는 것이 필요

- Offshore 산업이 발전하기 위해서는 기술, 인력 및 기자재에 대한 Oil Major사로부터의 인증(reference)이 중요
 - 기술·기자재에 대한 인증을 얻을 수 있는 방안은 우리나라가 직접 Offshore Platform을 발주하고 이때 국내 기자재업체의 부품을 일정부분 사용토록 하여 Oil Major사로부터 인증을 확보하는 방안과, 상대적으로

- 접근이 용이한 support 분야에 먼저 진입한 후 단계적으로 main stream 기술을 확보하는 방안이 있음
- 우리가 해양플랜트를 발주하면 빠른 시일 내에 핵심기술을 확보하고 국내기자재에 대한 신뢰성을 확보하는 계기가 될 것임.
 - 건조된 해양플랜트는 국내에서 운용하여 국내기업의 경험을 쌓게 하거나 특정 지역에 맞춤형으로 제작·임대하더라도 충분한 수익을 창출할 수 있을 것임
 - 두 번째 방안인 지원선박 분야부터 접근하는 방안은 상대적으로 기술습득에 많은 시간이 소요된다는 단점이 있지만 투자비용이 저렴하고 리스크가 낮음
 - 국내 기업이 지원선박을 보유·운용하면 Oil Field에 접근 할 수 있는 기회가 제공되며 선진 노하우를 습득할 수 있음
 - 수주량 감소로 어려움을 겪고 있는 중소조선업체에게 Offshore 선박을 건조토록 유도하면 국내 발주자는 미래를 위한 Offshore선박을 확보하는 기회가 되며 기자재 업체는 Offshore 시장진입을 위한 기술 축적의 기회가 될 것임
- 해양플랜트산업의 성장을 위해서는 후방산업인 기자재분야 발전을 위한 체계적인 지원에 역점을 둘 필요가 있음
- 우리나라 기자재 업체의 영세성, 낮은 기술수준으로 인해 해양플랜트 기자재시장 진입이 쉽지 않은 것이 사실
 - 초기에는 국제해양플랜트 기자재의 시장진입이 어려우므로 우선 해양플랜트를 건조하는 국내조선소의 내수시장부터 진입하는 것이 필요
 - 상대적으로 시장접근이 가능한 분야부터 제품을 개발하여 점차 고품질을 요구하는 기자재영역으로 제품영역을 확대해야 할 것임
 - 동시에 기자재 납품 프로세스를 이해하는 것도 중요하므로 이에 대한 교육이 충분히 제공되고 관련 전문인력을 양성해야 할 것임
- Offshore산업 진출과 제조업의 서비스화를 통한 일자리창출 차원에서 국내에 Offshore 지원단지(supply base)를 구축하는 것도 역점적으로 추진 필요
- 해상 Oil & Gas 생산설비가 정상적으로 운영되기 위해서는 여러 지원이 필수적인데, 향후 한반도 주변에 Oil Field가 활성화 것이므로 선제적 투자 필요

- 우리나라는 조선강국으로 풍부한 인력과 선박분야의 전문성을 갖추고 있기 때문에 Offshore 지원 단지를 구축할 경우 성공 가능성이 높음
 - 우리나라의 남해안 중 적합한 곳을 Offshore 지원단지로 리모델링하고, 해외의 우수한 Offshore 회사에 저렴하게 분양하여 전문기업을 유치
 - Offshore 지원단지가 형성되면 국내 Offshore 산업의 후방기지로서 산업 경쟁력에 큰 도움을 줄 것이며, 관련 기술이 발달과 일자리 창출에도 큰 역할을 하게 될 것임
- 해양플랜트산업에 진입하기 위해서는 관련 전문 인력을 양성하는 것이 무엇보다도 중요
- 우리나라는 건조분야를 제외하면 해양플랜트분야 전문 인력이 거의 전무한 실정인데, 해양플랜트산업을 발전시키기 위해서는 해양플랜트 전 분야에 걸친 전문 인력을 양성·보유해야 함
 - 더구나 해양플랜트 운용인력 측면에서도 기회가 생기고 있으며, 최근 들어 해양플랜트에 대한 관심증가로 관련 교육이 늘어나고 있음
 - 하지만 현재 국내에서 이뤄지는 대부분의 Offshore 관련 교육이 이론교육에 치중하고, 설계에 기반을 둔 교육이 주를 이룸. 실무경험, 사고발생 원인과 대처방법, 장비수리를 위한 교육은 부족한 실정임
 - 외국의 주요 Offshore 교육기관들이 현장 실습교육 중심으로 운영되는 것처럼 실습교육을 할 수 있는 훈련시설을 구축하고 우리가 가진 자원을 최대한 활용해야 함
 - 정부가 청년고용대책 사업의 일환으로 추진 중인 ‘글로벌 청년리더 양성 사업’을 적극 활용하는 것이 한 가지 방안이 될 수 있음

한국의 시간제 고용경험과 외국사례 합의

담당자	배규식
소속·직위	한국노동연구원 연구위원
연락처	(02) 786-1793

□ 한국의 시간제 근로의 특징

- 한국의 시간제 근로 비중은 OECD평균의 약 1/2을 약간 넘고 선진국들의 1/2는 수준이며, 여성고용 가운데 시간제 고용의 비중도 마찬가지로 OECD 주요국들의 1/2 수준에 불과하며 이러한 시간제 고용은 낮은 비중은 다른 나라들과 비교하여 낮은 여성고용률로 나타나고 있음
- 국내의 시간제 근로는 2000년대 들어 완만하지만 늘어나고 있는 추세이며 주로 서비스업에 분포되어 있음

□ 시간제 근로의 열악한 지위

- 임금근로자 가운데 시간제 근로자의 임금수준은 정규직 대비 임금수준이나 저임금근로자의 비중(52.7%)으로 볼 때 정규직은 물론 비정규직 가운데에서도 낮은 수준이며 기업복지혜택이나 사회보험 적용률의 측면에서도 시간제 근로자는 비정규직 가운데에서도 낮은 수준임
- 결국 시간제 근로자들은 노동시장에서 정규직은 물론 비정규직 일반과 비교해도 불안하고, 낮은 지위에 놓여 있으며 서유럽 국가들에서의 시간제 노동자의 다수가 정규직으로서 제대로 된 일자리로서 대우를 받고 있는 것과 비교하여 대조적임
- 일자리를 구하고 있는 많은 여성들이 노동시장에서 시간제 노동의 이런 낮은 불안하며 막다른 지위를 알고 있는 ‘낙인효과’ 때문에 시간제로 일하기 보다는 비경제활동 상태에 머무는 것을 선호할 수 있어 여성고용률에 부정적인 영향을 미침

□ 낮은 시간제 근로의 비중의 원인

- 초과노동시간에 의존하는 노동시간 체제
 - OECD 국가들과 비교하여 매우 긴 초과노동시간에 의존하는 노동시간 체제 관행화되어 있고 노사의 견고한 담합에 의해 재생산되고 있음
- 남성 외벌이형 모델의 잔존
 - OECD국가 가운데 한국이 양성 간의 고용률 격차가 가장 높을 뿐 아니라 지난 15년간 양성 간의 고용률 격차를 조금 밖에 줄이지 못해 남성 외벌이 모델에 머물러 있음

- 시간제 근로의 활용전략의 미발달과 노동시간 관리 계획성 부족
 - 노동수요측이 초과근로에 손쉬운 의존으로 노동시간의 다양한 활용, 특히 시간제 근로의 활용전략을 개발하지 못했고, 시간제 근로의 활용에서 필수적인 노동시간 관리의 계획성을 발전시키지 못함
- 시간제 근로의 비중을 높이려는 이유
 - 초과근로 위주, 유연성 부족의 기존 노동시간 체제가 변화된 경쟁환경, 사회적 요구, 노사의 중장기적 요구를 수용하지 못하기 때문에 지속가능성이 없음
 - 고용률, 특히 여성고용률을 높여 여성인력의 활용을 극대화하기 위해서 시간제 근로를 더 활용할 수 있는 방안 강구 필요
- 공무원 중심의 새로운 시간제 근로정책
 - 행정기관에서 시간제 근로 시범사업의 의미
 - 행정기관에서 새로운 시간제 근로의 모델 창출을 통해 민간 확산 필요
 - 시범사업의 외형적 실적은 미미하나 중요한 발전의 잠재수요를 내포
- 외국의 시간제 근로 정책
 - 정규직전일제 근로와 동등한 대우의 실현, 근로자에게 전일제의 시간제 사이의 전환 요청 권한, 그 반대의 역 전환 기회 제공으로 정규직으로서 시간제 근로의 위상 확립
 - 시간제 근로가 비정규직인 일본에서는 정사원 단시간근로(정규직 시간제 근로)를 정부가 센터까지 만들어 적극 지원하고 있고 시간제 근로의 주 변화가 심각한 영국과 호주 등에서는 질 좋은 시간제 근로(quality part-time)를 촉진하고 있음
- 시사점과 향후 과제
 - 행정기관에서 보다 적극적인 정규직 시간제 근로의 정착, 확대를 통한 새로운 시간제 근로의 모델 개발, 전일제의 시간제로의 전환권 근로자 부여
 - 중장기적으로 기존 노동시간체제를 개혁하면서 정규직 시간제 근로를 정착시킬 때 일과 가정의 양립, 고학력 여성인력의 활용, 여성고용률 제고 등 노동시장의 성과를 낼 수 있을 것임

OECD 국가의 고용지표 비교분석

담당자	이규용
소속·직위	한국노동연구원 동향분석실장
연락처	02) 785-5081

□ 고용률(15-64세 기준) 지표 비교

- OECD 30개국 중 기간별(90-95년, 95-00년, 00-05년, 06-08년) 고용률이 상위권에 위치한 국가의 평균 고용률은 1990년 70.5%에서 2008년 74.3%로 70%수준을 상회
 - 여기에 해당하는 국가로는 유럽 8개국(아이슬란드, 스위스, 스웨덴, 덴마크, 노르웨이, 네덜란드, 뉴질랜드, 스웨덴), 북미 2개국(미국, 캐나다)과 오세아니아 2개국(호주, 뉴질랜드), 아시아 1개국(일본) 등임
 - 한국의 고용률은 1990년대 초반과 중반 모두 60.2%로 OECD 30개국 중 18위를 기록했으나 2000년대로 접어들어 순위가 3계단 하락한 21위(2008년 현재, 62.7%)를 기록
 - 지속적으로 높은 고용률을 유지하고 있거나 고용률 제고에 성공한 국가들의 공통적인 특징은 여성고용률 제고, 높은 파트타임 고용비중, 그리고 장기실업자 비중의 감소현상이 나타남
- 고용률이 상위권에 있는 국가들의 여성고용률은 1990-1995년에 평균 62.6%에서 2006-2008년에는 평균 69.4%로 6.8%p 상승(남성의 경우 같은 기간에 78.8%에서 80.8%로 상승)
 - 한국의 남성 고용률은 1990-1995년에 평균 64.8%로 상위권그룹에 비해 14.0%p 낮았으나 2006-08년에는 74.3%로 상위권그룹과의 격차가 6.5%p로 줄어든 반면, 여성 고용률은 1990-1995년과 2006-2008년 각각 46.6%, 55.8%로 상위권국가와의 격차는 각각 16.0%p, 13.6%p임 → 여성고용률 제고가 필요

□ 고용률과 파트타임 및 장기실업자 비중

- 상위권 고용률을 유지하고 있는 국가들의 파트타임 비중은 1990-1995년 기간 동안 22.0% 수준이었으며, 2006-2008년에는 소폭 증가해 22.7%를 기록
 - 반면, 고용률이 낮은 국가들의 경우 1990-1995년 기간에 파트타임 비중은 9.0%이며 2006-2008년에는 10.8% 수준임

- 한국의 파트타임 근로자 비중은 1990-1995년에 4.5%에서 2006-2008년 기간에 7.8%로 상승하여 빠른 증가를 보이고 있으나 다른 국가들에 비해 여전히 낮은 수준임
- 상위권 고용률을 유지하고 있는 국가들의 장기실업자 비중은 1990-1995년 24.3%에서 2006-2008년 기간에 18.6%로 하락
- 이에 비해 고용률이 높지 않은 국가의 장기실업자 비중은 1990-1995년 38.0%이고 2006-2008년에는 38.2%를 기록
- 한국의 장기실업자 비중은 2006-2008년 1.45%로 매우 낮은 수준으로 장기실업자 비중이 낮은 것은 실업급여제도, 노동시장 이행 특성, 자영업 비중이 높다는 점 등이 복합적으로 영향을 미치고 있는 것으로 판단됨

□ 고용탄력성 지표 비교

- 고용탄력성은 취업자증가율/GDP증가율 계산되며 경제성장의 고용창출 효과를 보여줌
- OECD국가 중 고용률이 높은 국가에서 고용탄력성이 높은 것으로 나타남
 - 고용탄력성이 높은 상위 10개국 중 뉴질랜드, 네덜란드, 스위스, 아이슬란드, 아일랜드, 캐나다, 호주 등은 고용률 상위 국가군에 포진
- 한국의 고용탄력성은 OECD 국가 중 중하위권에 속하며 특히 최근 들어 순위가 더욱 낮아지고 있음
 - 1990-1995년 고용탄력성은 0.31로 OECD국가(29개 비교대상국) 중 13위에서 2000-2005년에는 15위(0.35), 2000-2007년 21위(0.32), 2000-2008년에는 23위(0.31)로 하락
 - OECD 국가 중 고용탄력성이 높은 상위 10개국의 평균 고용탄력성은 2000-2005년과 2000-2008년 기간에 각각 0.78, 0.86으로 우리나라보다 2배 이상 높음
 - 반면에 같은 기간 동안 한국의 경제성장률은 1990-1995년 1위(7.9%), 2000-2005년 4위(4.5%), 2000-2008년 3위(4.4%)를 차지
- 2008년 현재 OECD국가 중 고용탄력성이 높은 상위 10개국의 산업별 고용구조를 살펴보면 이탈리아, 멕시코를 제외하고 이들 국가의 서비스업 비중이 70% 이상의 높은 비중을 보임
 - 한국은 67.3%로 이들 나라보다 낮은 수준임
- I-O분석을 통해 산업별 취업유발효과를 계산한 결과에 따르면 한국은

- 대부분의 산업에서 직간접 유발효과가 높게 나타남
- 취업자를 기준으로 볼 때 한국은 비교대상 국가 중 대부분의 국가에 비해 각 산업 공히 높은 취업유발계수를 보임
 - 한국은 농림수산물 및 도소매음식숙박업의 취업유발인원이 비교대상 국가들에 비해 매우 높은데 특히 이들 산업의 경우 직접유발인원이 절대적으로 높음
 - 특징적인 점은 한국의 경우 제조업의 취업유발인원(2005년 13.6명)이 여타 국가에 비해 높으며, 비교대상 국가의 경우 제조업 취업유발인원 중 직접유발인원이 높으나 한국의 경우 간접유발인원이 높게 나타남
 - 피용자를 기준으로 할 경우 한국은 비교대상국가와 비교시 고용유발계수의 하락폭이 크게 나타남
 - 한국의 전산업 고용유발인원은 스페인, 이탈리아, 벨기에보다 낮으며, 제조업의 고용유발인원은 스페인 다음으로 높음
 - 이에 비해 금융보험 및 부동산의 고용유발인원은 12.7명으로 프랑스(23.4명), 네덜란드(22.9명), 스페인(18.2명), 스웨덴(15.4명) 등 비교대상 국가 대부분에 비해 낮은 것으로 나타남
 - 공공행정, 교육보건, 사회복지 및 기타 부문의 고용유발인원은 19.5명으로 이탈리아(39.5명), 벨기에(37.4명) 등에 비해 매우 낮으며 스웨덴(20.2명), 스페인(19.8명), 아일랜드(19.3명)과는 유사
 - 이러한 분석결과를 토대로 정책시사점을 제시하면 다음과 같음
 - 고용률 제고 및 성장의 고용탄력성 제고
 - 비경활인구(특히 여성)의 노동시장 유입방안 촉진
 - 파트타임일자리 활성화, 근로시간 단축의 일자리 창출 실효성제고
 - 서비스업 일자리 활성화
 - 피용자비율 제고 : 직업훈련, 고용의 질 개선을 통한 자영업종사자의 임금근로자로의 참여 촉진
 - 상대적으로 양질의 일자리 부문(금융보험 및 부동산 등)의 노동수요 확대방안 모색
 - 고용친화적 경제산업정책과 고용정책, 재정을 통한 일자리 지원대책의 조율
 - 양적 일자리 창출의 한계 극복
 - 파트타임 일자리나 사회서비스 분야 일자리의 질적인 측면에서의 한계를 극복
 - 고용취약계층의 고착화 방지 마련

- 고용취약계층의 고착화 방지 방안 마련

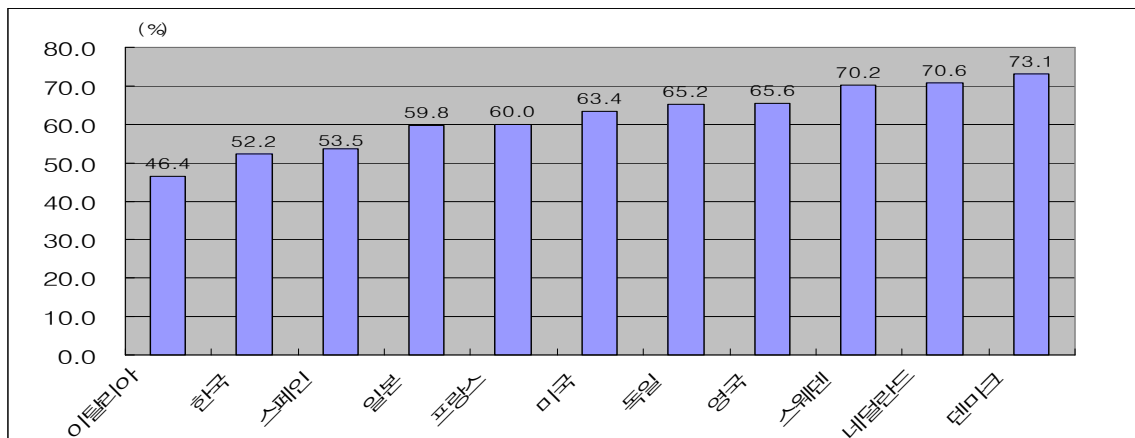
- ※ 20대 임시일용직 등 고용취약계층→30대 고용취약계층으로 이어지는 취약계층의 함정이 되지 않도록 고용대책의 연계성이 필요하며 이를 위해서는 20대의 노동시장 정착방안 뿐 만 아니라 30대 고용취약계층에 대한 노동시장 정착을 위한 고용대책을 보다 적극적으로 추진
- 일자리 진입이 일자리 정착(안정화)로 이어질 수 있도록 정책의 지속성 및 연계성 강화

주요국의 경제성장과 고용성과 비교분석

담당자	황덕순
소속·직위	한국노동연구원 선임연구위원
연락처	(02) 782-9298

- 한국과 OECD 주요국을 2009년 고용률(15~64세 기준)을 OECD 주요국과 비교해 보면 2009년 현재 이탈리아와 스페인을 제외한 비교대상국가및 OECD 평균에 비해 낮음
- 특히 남성에 비해 여성의 고용률이 매우 낮음. 남성의 고용률은 미국보다도 높고, 고용률이 높은 다른 나라와 절대 수준에서도 차이가 크지 않지만, 여성의 경우 이탈리아를 제외한 다른 나라들에 비해 고용률이 낮고 고용률의 격차도 남자에 비해 훨씬 큼

[그림 1] 한국과 OECD 주요국의 고용률 비교(2009년, 여자, 15~64세)



자료: www.sourceoecd.org

- 경제발전 수준을 고려하기 위해 비교대상 국가들이 현재의 한국의 1인당 국민소득 수준(불변가격 구매력 기준 1인당 GDP)일 때의 고용률과 현재의 한국의 고용률을 비교해 보았음
- 그 결과 한국의 현재 고용률은 유럽 대륙국가들 가운데 고용률 증가가 지체되었던 일부 나라들 - 이탈리아, 프랑스, 네덜란드 - 보다는 높고, 고용률이 상대적으로 높은 나라에 속하는 북유럽이나 영미, 일본보다는 낮은 수준임. 그러나 프랑스, 네덜란드는 1990년대를 거치면서 한국보다 고용률이 높아짐

- 본 연구의 목적은 우수한 고용성과를 보이고 있는 주요 OECD 국가들의 경험을 심층적으로 분석함으로써 한국의 고용률 제고 정책 개발을 위한 시사점을 도출하는 것임
- 사례국가들은 사회경제체제 유형화론에 기반하여 동아시아형의 한국과 일본, 자유주의형의 미국과 영국, 대륙유럽형의 독일, 프랑스, 네덜란드, 남유럽형의 이탈리아와 스페인, 북유럽의 스웨덴과 덴마크를 선택함
- 경제성장률과 취업자 증가율의 관계를 중심으로 경제성장과 고용성과의 관계가 어떻게 변화해 왔는가를 살펴봄. 이를 통해 경제성장과 고용성과 사이의 관계가 한 나라에서도 시기별로 달라지며, 국제적으로 보면 우수한 고용성과를 보이는 나라들도 달라진다는 점을 발견함
- 가장 두드러지는 결과는 1990년대 초반을 계기로 미국과 여러 유럽 나라 사이에 경제성장과 고용증가 사이의 관계가 역전된다는 점임
- 1990년대 초반까지 미국이 다른 어떤 나라보다 경제성장과 고용 사이의 관계가 긴밀하고, 경제성장이 고용증가로 이어지는 정도가 컸음
- 1990년대 초 이후에는 미국에서 경제성장의 고용창출력이 떨어진 반면, 프랑스와 네덜란드, 스페인, 이탈리아 등에서 경제성장과 고용증가 사이의 관계가 긴밀해지면서 미국보다 더 고용탄력성이 높아지고, 고용성과가 개선됨. 덴마크의 경우에도 미국과 유사한 수준으로 경제성장과 고용성과의 관계가 개선됨
- “미국은 고용성과가 우수한 반면 유럽은 고용성과가 나쁘다”는 통념은 1990년대 이후에는 타당하지 않으며, ‘고용 없는 성장’이 우리나라에서는 문제가 되고 있지만, 이를 일반화시킬 수는 없다는 점이 드러남
- OECD 주요국에서 고용률이 증가한 시기에 초점을 맞추어 이 시기에 일어난 고용구조 변화를 살펴본 결과 서비스업과 여성의 고용이 모든 나라에서 늘어난다는 점은 공통적으로 나타나지만, 파트타임 고용이나 청년, 고령자 고용 등 다른 측면에서는 나라마다 서로 다른 방향으로의 변화도 드러남
- 파트타임 고용이 고용률 증가에 기여한 나라도 있지만 풀타임 고용의 증가가 더 크게 기여한 나라들도 있다는 점에서 모든 나라에서 파트타임 고용의 증가가 고용률을 높이는 데 기여했다고 볼 수 없음
 - 고용률이 높은 국가들에 해당되는 스웨덴과 덴마크, 미국에서 파트타임 고용의 비율은 OECD 평균수준과 비슷하거나 더 낮음

- 파트타임 고용이 고용률 증가에 크게 기여한 나라는 최근에 우수한 고용성 성과를 보인 네덜란드와 1990년대 중반, 혹은 2000년대 이후 고용률이 높아지기 시작한 이탈리아, 스페인, 독일 등 전통적으로 고용률이 낮았던 나라들임. 이들은 보육이나 노인, 장애인을 돌보는 개인사회서비스에서 가족이 중요한 역할을 해 왔다는 점에서 한국과 유사함
- 고용률이 크게 늘어난 시기에 여성의 고용 증가가 중요한 기여를 했지만 세부적으로 보면 그 안에서도 청년층(15~24세)이 중요한 기여를 한 경우, 핵심연령층(25~54세)이 중요한 기여를 한 경우, 고령층(55~64세)이 중요한 기여를 한 경우로 나뉨
 - 여성 핵심연령층이 가장 중요한 기여를 한 나라는 한국과 일본, 미국, 네덜란드, 이탈리아, 스페인, 스웨덴 등으로 고용률이 꾸준히 높아지기 위해서는 핵심연령층 여성의 고용률이 높아져야 한다는 점을 시사해 줌
 - 여성 가운데 청년층이 가장 중요한 기여를 한 나라는 영국, 프랑스, 덴마크이고, 고령층이 가장 중요한 기여를 한 나라는 독일임. 그런데, 이들의 경우 여성뿐만 아니라 청년층 남성, 혹은 고령층 남성의 고용이 동시에 늘어남. 따라서 여성의 고용증가가 아니라 청년층과 고령자의 고용증가에 의해 고용률이 개선되었다고 볼 수 있음
- 모든 나라에서 서비스업 고용의 확대가 고용률 증가에 기여했지만 세부적으로 보면 차이가 나타남
 - 서비스업을 세분화한 후 변이계수를 이용하여 어떤 서비스업에서 나별로 고용규모의 차이가 큰지를 살펴본 결과 보건및사회복지서비스업이 변이계수가 가장 크고, 고용규모도 상대적으로 커서 서비스업의 고용규모 차이를 낳는 가장 중요한 산업이라는 점을 확인함
 - 한국의 경우 보건및사회복지서비스업에서의 고용규모가 비교대상국가 가운데 가장 작아서 가장 큰 덴마크 고용규모의 16.1%에 불과하고, 한국을 제외하고 가장 규모가 작은 스페인과 비교하더라도 56.1%에 불과함. 따라서 한국의 고용률 증대를 위한 정책과제의 우선순위 가운데 하나는 보건및사회복지서비스업의 고용을 늘려나가는 것이라고 볼 수 있음
 - 이는 또 다른 중요한 정책과제인 여성의 고용률을 늘리는 정책과 수요 확대 및 노동시장 참여여건 조성이라는 측면에서 긴밀히 관련되어 있음

- 변이계수가 큰 다른 산업들과 고용규모가 상대적으로 큰 또 다른 산업인 부동산및사업서비스업에서 한국의 경우 다른 나라들에 비해 고용분포가 매우 불균등한 구조를 보이고 있음
 - 보건및사회복지서비스업 다음으로 변이계수가 큰 음식숙박업에서 한국의 고용규모는 비교대상국가 가운데 가장 큰 반면, 공공국방행정의 고용규모는 가장 작은 것으로 나타남. 또한 고용규모가 상대적으로 큰 부동산및사업서비스업의 고용규모는 비교대상국가 가운데 가장 낮음
- 위의 결과가 제공하는 시사점을 요약하면 보건 및 사회복지서비스를 확대하는 것이 가장 우선순위가 높고, 음식숙박업의 고용비중은 줄여나가면서 행정서비스와 고부가가치 사업서비스업을 육성해 나가는 것임