

요 약

• 고용보험 적용 현황

〈고용보험 사업장 및 피보험자 현황〉

- 피용자수 대비 고용보험 적용률이 46.3%로 절반 수준에 근접

1999년 6월 30일 현재 고용보험에 가입된 사업장수는 약 571천개이며, 피보험자수는 5,844천명이다. 또한 총취업자수가 20,604천명이고 피용자수가 12,624천명이므로 총취업자의 28.4%, 피용자의 46.3%가 고용보험의 적용을 받고 있다. 1998년 10월의 전사업장 고용보험 적용에 힘입어 피용자 대비 고용보험 적용률의 증가속도가 빨라 조만간 50% 수준을 넘어설 것으로 예측된다.

- 1998년 12월 말에 비해 사업장수는 43%, 피보험자수는 11% 증가

1999년 상반기의 고용보험 적용사업장 및 피보험자수는 전년동기인 1998년 상반기 현재의 140천개와 4,797천명에 비해 사업장수는 307%, 피보험자수는 22% 증가하였다. 또한 전반기인 1998년 하반기와 비교해도 사업장수는 42.7%, 피보험자수는 11%가 증가하였다. 1999년 상반기의 사업장 변동

내역을 살펴보면, 고용보험 적용확대에 따른 소규모 사업장에 대한 적극적인 가입독려로 187천개가 신규로 성립된 데 비해 이들은 도산 및 폐업도 잦아 13천개나 소멸되어 동기간내 174천개 사업장이 순증가하였다. 한편 1999년 상반기의 피보험자 변동내역을 살펴보면, 1,773천명이 피보험자격을 취득하고 1,177천명이 피보험자격을 상실하여 동기간내 597천명의 피보험자가 순증가하였다. 이 중 남자가 346천명, 여자는 230천명이다.

- 사업장수 증가율은 전남, 피보험자수 증가율은 광주가 최고

고용보험 적용사업장의 지역별 분포는 서울에 28%(162천개), 경기도에 16%(93천개)로 두 지역이 타지역에 비해 월등히 높은 비중을 나타내고 있다. 전반기 대비 증가율은 전남(64%), 광주(56%), 서울(52%) 등이 상대적으로 높다. 피보험자수 역시 서울에 35%(2,069천명), 경기도에 17%(965천명)가 편중 분포되어 있으며, 전반기 대비 증감률에 있어서는 광주(20%), 전남(19%), 경기(15%)가 비교적 큰 증가세를 보였다.

- 교육서비스업과 숙박 및 음식점업 피보험자수 증가율은 지속적으로 높으나, 전기·가스 및 수도사업에서는

전반기에 이어 또 다시 감소

고용보험 적용사업장의 산업별 분포는 소규모 사업장이 많은 도소매 및 소비자용품수리업이 25%(143천개), 제조업이 23%(131천개)로 나타나 두 산업이 48%를 차지하고 있다. 전반기에 비해 사업장수의 증가율이 비교적 큰 산업은 숙박 및 음식점업(85%), 기타공공·사회 및 개인서비스업(59%), 교육서비스업(59%) 등이다. 한편 피보험자의 산업별 분포는 제조업이 41%(2,375천명), 부동산·임대 및 사업서비스업이 12%(698천명), 도소매 및 소비자용품수리업이 11%(624천명)로 나타났다. 전반기에 비해 교육서비스업(49%), 숙박 및 음식점업(40%), 건설업(23%), 도소매 및 소비자용품수리업(23%)의 증가율이 비교적 큰 데 비해, 전기·가스 및 수도사업(-0.1%)은 전반기에 이어 또 다시 감소율을 보였다.

- 사업장수는 50인 이상 규모에서 감소, 피보험자수는 300인 이상 규모에서 감소

고용보험 적용사업장의 규모별 분포는 5인 미만 규모에 66%(380천개), 5~9인 규모에 13%(75천개)로 79%의 사업장은 10인 미만 규모이다. 전반기에 비해 5인 미만(69%), 5~9인(19%) 규모와 건설공사(19%)에서는 비교적 큰 증가가 있었던 반

면, 50인 이상의 모든 규모에서는 감소율을 보였다. 피보험자의 사업장규모별 분포는 1,000인 이상의 대규모 사업장에 19%(1,129천명), 100~299인 규모에 15%(876천명), 10~29인 규모에 15%(865천명), 5인 미만 규모에 13%(744천명)로 나타났다. 300인 이상 규모의 사업장에서는 전반기에 비해 피보험자가 감소했으나, 건설공사(99%)와 5인 미만 규모(87%)에서는 증가율이 크게 나타났다.

- 18세 미만 연령계층이 증가세로 돌아서고, 여성의 성비(性比)가 지속적으로 상승

남녀 피보험자 전체의 분포는 25~29세 연령계층에 22%(1,283천명), 30~34세 연령계층에 18%(1,074천명), 35~39세 연령계층에 16%(918천명), 20~24세 연령계층에 13%(743천명) 순으로 분포하고 있다. 전반기의 피보험자수와 비교한 증감률을 살펴보면, 증가율이 상대적으로 컸던 연령계층은 18세 미만(16%)과 30~34세(12%) 계층이었다. 남녀의 성비는 70.4 대 29.6으로 전반기의 71.5 대 28.5 그리고 전년동기의 73.5 대 26.5에 비해 계속해서 여자의 비율이 높아지고 있다.

- 서비스·판매근로자와 단순노무직근로자 현저히 증가

전체 피보험자는 사무직원에 29%(1,709천명), 기능원 및 관련기능근로자에 22%(1,297천명), 단순노무직근로자에 13%(750천명) 순으로 분포하고 있다. 전반기 대비 증감률을 살펴보면, 서비스·판매근로자(21%)와 단순노무직근로자(18%)의 증가율이 높았다.

- 여자의 학력분포가 고졸-전문대졸-대졸-중졸 순으로 향상

피보험자는 고졸 계층에 54%(3,148천명), 대졸 계층에 20%(1,159천명), 전문대졸 계층에 11%(649천명) 순으로 분포하고 있으며, 전체 피보험자의 74%인 4,307천명이 고졸 및 대졸 계층에 분포하고 있다. 전반기 대비 증감률을 살펴보면, 고졸(14%), 전문대졸(12%) 계층에서 피보험자수 증가율이 높았다. 주목할 것은 전년동기까지만 하더라도 여성의 경우 중졸의 비율이 고졸 다음 순위였는데 전반기에서는 전문대졸과 순위가 바뀌더니 이번 상반기에는 대졸보다 아래 순위로 내려와 여성 피보험자의 학력 수준이 빠른 속도로 향상되고 있음을 볼 수 있다.

〈피보험자 자격취득자 현황〉

- 고용보험자격 최초 취득자 99만명, 취득경험자 77만명

고용보험 피보험자격 취득경험 유무별로

살펴보면, 1999년 상반기의 전체 취득자 중 56.5%인 99만명이 최초로 고용보험을 취득하였으며, 43.5%인 77만여명이 이전에 고용보험 사업장에서 이직한 것으로 나타났다.

최초 취득자의 연령별 분포를 분석하여 본 결과, 30세 미만 연령계층이 54.5%인 54만명으로 나타났는데, 이들의 학력과 연계하여 졸업후 노동시장에 들어오는 시기를 고려하여 본 결과, 30세 미만 연령층의 약 75%인 40만여명이 신규로 노동시장에 진입하는 최대치로 추정할 수 있다.

- 취득자 중 여자의 비중이 37%로 상대적으로 증가

1999년 상반기에 고용보험 피보험자격을 취득한 1,758천명의 특성별 분포를 살펴보면, 남자 대 여자의 비율은 63 대 37로 전년동기와 비슷한 분포를 가졌으며 이는 전체 피보험자의 남녀 성비(71 대 29)를 고려할 때 여자의 진입이 상대적으로 많았다.

연령계층별로 보면, 25세 미만의 경우 전체의 28.2%인 496천명으로 각 연령층에서 가장 높은 비율을 가지고 있었으며, 30세 미만의 경우가 전체의 51%로 젊은층에 분포가 집중되어 있었다.

- 취득자의 월급여액은 남자 1,035천원, 여자 700천원

월급여액 평균을 성별로 살펴보면, 남자의 경우가 1,035천원이었으며, 여자의 경우 700

천원으로 나타나 자격취득자의 성별 월급여액 평균격차는 335천원이었다. 전체 자격취득자의 연령계층별 월급여액 평균은 30대의 경우가 467천명인 1,066천원으로 가장 높고, 25세 미만의 경우가 700천원으로 가장 낮았다.

학력별 월급여액 평균은 대학원 이상이 1,729천원으로 가장 높았고, 초졸의 경우가 799천원으로 가장 낮아서 학력과 월급여액의 평균은 비례하는 것으로 나타났으며, 특히 전문대졸과 대졸 이상의 경우 299천원의 격차가 눈에 띈다.

- **피보험자격 경력취득자의 재취업 소요기간 84.8일**

경력취득자 56만명의 재취업 소요기간은 평균 84.8일로 나타났다. 성별로는 여자의 재취업 소요기간이 86.7일로 남자보다 다소 높았으며, 연령대별로는 30세 미만의 저연령층에서 재취업 소요기간이 높은 것으로 분석되었다.

학력별로는 고졸을 기점으로 고졸 미만의 저학력층으로 내려갈수록, 학력이 높아질수록 재취업 소요기간이 짧아지는 경향이 있는데, 특히 대학원 이상 학력의 경력취득자가 57.5일로 매우 짧은 것으로 나타났다.

〈피보험자격 상실자 현황〉

- **경영사정으로 인한 비자발적 이직자 감소세**

1999년 6월 말 현재 고용보험적용 피보험자 5,844,018명을 기준으로 볼 때 1999년 1~6월 사이에 고용보험자격을 상실한 근로자는 960,803명으로 전체 피보험자 대비 16.4%가 6개월 동안 이직한 것으로 나타나 1998년 하반기(15.7%)보다 피보험자격 상실률이 증가하였다.

상실자 중 65.3%(609천여명)가 개인적 사정, 전직 등을 위한 자발적 이직으로 나타났고, 28.4%(265천여명)가 권고사직, 정리해고, 폐업·도산, 정년퇴직 등으로 인한 비자발적인 이직자로 나타나 1998년 하반기(자발적 이직 57.5%, 비자발적 이직 33.2%)에 비하여 자발적 이직이 증가한 반면, 비자발적 이직은 감소한 것으로 나타났다.

- **고연령층일수록 비자발적 이직자 증가**

연령계층별 비자발적 이직자는 60세 이상의 연령층에서 가장 많이 발생(57.6%)하였다. 다음으로 50~59세 연령층 46.5%, 40~49세 36.7%, 30~39세 30.8%의 순으로 나타났으며, 30세 미만의 경우 21.8%로 연령이 낮을수록 비자발적 이직이 낮아지는 것으로 나타났다.

특히 30세 미만의 경우 비자발적 이직자의 비율이 21.8%로 1998년 하반기에 43.1%보다 크게 감소하였다. 반면 자발적 이직자의 비율이 타연령층에 비해 상대적으로 높게 나타나 직장이동이 가장 활발한 연령층임을 보여주었다.

- 비자발적 이직 임직원 · 관리자, 사무직이 최대

임직원 · 관리자 직종의 상실자 중 비자발적인 이유로 직장을 이직한 비율이 43.6%로 나타나 다른 직종에 비하여 매우 높게 나타났다. 다음으로 사무직에서의 비자발적인 이직자가 34.3%의 순으로 나타났다. 반면 서비스근로자와 기계장치조립원 직종에서는 비자발적 이직자 비율(20.9%와 16.6%)이 상대적으로 낮게 나타나 자발적인 직장이동이 다른 직종에 비해 높은 것을 알 수 있다.

- 근속기간 2년 미만 이직자가 전체 이직자의 68.1%

1999년 상반기 고용보험 피보험자격 상실자 중 채용일로부터 6개월 내에 직장을 그만두는 경우가 24.6%, 6개월~1년 미만이 15.8%, 1~2년 미만이 27.7%로 전체 이직자의 68.1%가 2년 내에 직장을 그만두는 것으로 나타나 신규입직자 및 경력이 짧은 피보험자들의 직장이동이 빈번한 것으로 나타났다.

- 소규모 사업장일수록 폐업 · 도산율 증가

1998년 10월 1일에 고용보험이 적용된 5인 미만 사업장의 경우 다른 사업장 규모에 비해 폐업 · 도산으로 인한 상실비율이 높았

으며, 대규모 사업장으로 갈수록 그로 인한 상실비율이 낮아져 소규모 기업의 경영사정이 심각한 것으로 나타났다.

• 고용보험사업 추진실적

〈개 요〉

- 상반기 보험료 대비 지급액 비율이 47%로 안정적 증가세 유지

1999년 상반기의 보험료 대비 지급액 비율의 전체 평균은 47%로서 1997년에 비해 급증한 것은 물론이고 IMF 구제금융시기 직후인 1998년 상반기에 비해서도 약 8% 포인트 증가한 것이다. 전년동기에 비해 실업급여의 활용도 늘었지만 고용안정사업 및 직업능력개발사업에 대한 활용이 크게 증가하였다. 특히 올해에는 보험요율의 상승이 있었고 4인 이하 사업장으로부터도 1년치의 개산보험료가 본격적으로 건히는 등 분모가 되는 보험료액의 증가요인이 있었다는 점에서 보험료 대비 지급액 비율의 이와 같은 상승은 주목할 만하다.

〈고용안정사업〉

- 작년과 달리 고용안정사업의 활용이 모든 규모의 사업장에 고르게 분포

지역별로 보면, 부산 · 경남(40%) 지역에 서의 고용안정사업에 대한 활용이 가장 활

발했고 광주·전라(28%), 대전·충청(28%), 대구·경북(28%)의 활용이 상대적으로 많았다. 산업별로는 부동산·임대 및 사업서비스업(43%), 제조업(37%)의 활용이 활발했던 반면, 건설현장이 집계된 건설공사(0.1%), 어업(0.3%) 등의 활용은 저조하였다. 규모별로는 70~99인(39%)과 1,000인 이상(30%) 규모에서의 사업활용이 특히 활발했는데, 흥미로운 것은 1998년도에는 대규모 사업장일수록 고용안정사업에 대한 활용정도가 높아지는 경향을 보이던 것이 올 상반기에는 모든 규모에서 거의 고른 활용정도를 보인다는 점이다.

• 채용장려금 및 고용촉진지원금의 활용이 상대적으로 크게 증가

1999년 상반기의 고용안정사업 추진실적은 전년동기인 1998년 상반기에 비해서는 지원건수, 인원, 지원금액 모든 면에서 증가하였으나, 전반기인 1998년 하반기에 비해 지원건수, 지원금액 면에서 증가하였으나 인원면에서는 감소하였다. 전년동기에 비해 지원인원은 95%, 지원금액은 313%가 각각 증가하였으며, 전반기에 비해 지원인원은 44% 줄고, 지원금액은 8% 증가하였다. 전반기에 비해 휴직에 의한 고용유지지원금과 채용장려금의 활용은 크게 증가하였으나 휴직을 제외한 고용유지지원금의 활용이 대부분 감소했다. 지원금 분포를 중심으로 볼 때 경기회복세에 힘입어 채용 및 고용촉진과

관련된 지원금의 활용이 상대적으로 더 많이 증가했다.

〈직업능력개발사업〉

• 23,061개 사업장의 354,518명에게 훈련 실시

1999년 상반기에 23,061개의 사업장에 354,518명에게 2,043억원의 훈련지원금이 지급되었다. 실업자재취직훈련 지원이 1,595억원으로 전체 지원액의 78.1%를 차지하였고, 직업능력개발훈련과 근로자학자금대부가 각각 278억, 13.6%와 144억, 7.0%의 순으로 나타났다.

• 1,000인 이상 사업장의 훈련참여율이 최대

사업장규모별로 1,000인 이상 사업장이 전체 지원인원의 54.6%로 과반수를 넘는 140,396명이 지원을 받았으며, 150인 이상 1,000인 미만 사업장이 31.8%인 81,683명, 150인 미만 사업장이 13.6%인 34,990명을 차지하였다. 지원금액은 1,000인 이상 사업장이 48%였으며, 150인 이상 1,000인 미만 사업장이 36.1%, 150인 미만이 15.9%의 순으로 나타났다.

피보험자의 훈련참여율을 규모별로 살펴보면, 150인 미만 사업장에 비하여 1,000인 이상 사업장이 12배 이상 높았으며, 150인 이상 1,000인 미만 사업장이 6배가 높은 것

으로 나타나 사업장 규모가 작을수록 훈련 참여가 저조한 것으로 나타났다.

• 금융·보험·부동산업종의 적극적인 훈련참여

업종별 직업능력개발훈련 지원실적 중 사업장 지원건수는 제조업이 48.1%로 가장 높았으며, 금융·보험·부동산업 25.0%, 도소매·수리·음식점업 9.0%의 순으로 나타났다. 전체 사업장의 구성비와 비교하여 볼 때 제조업과 금융·보험·부동산업의 훈련 참여가 상대적으로 대단히 높았으며, 소규모 사업장이 많은 도소매·수리·음식점업 등에서 저조한 것으로 집계되었다.

업종별 피보험자의 지원인원은 금융·보험·부동산업의 비율이 36.0%로 전체 피보험자 구성비와 비교하여 볼 때 훈련참여가 상대적으로 활발한 것으로 나타났으며, 이외의 다른 업종에서는 상대적으로 저조한 것으로 나타났다.

• 중소기업 사업장의 유급휴가훈련 참여 저조

1999년 상반기의 유급휴가훈련지원금은 총 26억으로 148개 사업장에 1,423명에게 실시되었다. 유급휴가훈련을 실시하여 지원 받은 사업장 중에서 1,000인 이상 사업장이 75.2%를 차지하고 있고, 15인 이상 1,000인 미만 사업장은 23.2%였으나 150인 미만

사업장의 경우에는 1.6%로 대단히 낮은 비중을 차지하고 있는 것으로 집계되었다.

• 실업자재취직훈련의 평균훈련기간 4.9개월, 평균수당 169천원

1999년 상반기에 실업자재취직훈련에 참여한 고용보험 이직자는 12만여명에 이른다. 성별로는 남자가 55.9%, 여자가 44.1%로 상대적으로 여자가 실업자재취직훈련에 적극적으로 참여하고 있는 것으로 보여진다.

연령별로 실업자재취직훈련에의 참여는 30세 미만의 연령층에서 훈련참여가 보다 적극적인 것으로 나타났다.

평균훈련기간은 4.9개월이었으며, 매월 지급하는 훈련수당은 평균 169천원으로 수료자의 경우 총 828천원의 훈련수당을 지급받고 있다.

〈실업급여〉

• 실업급여 수급자 1999년도 상반기 19만명으로 감소

1998년 고용보험이 1인 이상 전사업장으로 확대되었음에도 불구하고 1998년 상반기 24만명보다 감소한 것으로 나타났는데, 이는 경기회복에 따라 실업률이 1999년 2월을 정점으로 하여 계속적으로 하락하고 있기 때문이다.

월별로도 계속 감소추세를 보이고 있으며,

성별로는 1998년 하반기와 비교하여 여자의 비율이 높아졌고, 고연령층의 신청자가 많았다. 지역별로는 서울·강원지역에서 신청자가 가장 많았다.

- 실업급여 지급액이 5,510억원으로 1998년 하반기에 비해 300억 증가

실업급여 신청자의 감소에도 불구하고 실업급여 지급액은 1998년 하반기에 비해 300억 정도가 늘어났다. 이는 1998년 말에 큰 폭으로 실업급여 수급자가 늘어 실업급여 지급액이 1999년 상반기까지 증가하였기 때문이다. 또한 피보험자격 상실자들의 피보험기간이 늘어나 소정급여일수가 증가하였기 때문이다.

- 광업, 금융·보험업이 가장 고용이 불안정한 업종

1999년 상반기 실업급여 지급액은 실업급여보험료(개산보험료)의 약 55.2%로 1998년 하반기 138.7%에 비해 절반 이상 감소하여 전반적으로 지급비율이 낮아지고 있다.

업종별로는 광업이 109.2%로 가장 높고, 금융·보험업이 100.8%로 1999년 상반기에 고용이 가장 불안했던 것으로 나타났다. 반면에 1998년 하반기 보험료 대비 지급액의 비율이 242.6%였던 건설업은 63.8%로 감소하였으나, 전산업의 평균치보다는 여전히 높다. 사업장규모별로는 소규모 사업장일

수록 보험료 대비 지급비율이 낮았다.

- 남녀간 구직급여일액의 차이 심화

1999년 상반기에 실업급여 수급자가 지급받고 있는 구직급여일액은 평균 23,091원으로 나타났는데, 남자는 25,274원, 여자는 18,853원으로 큰 차이를 보이고 있다. 평균임금 역시 남자는 58,874원, 여자는 37,695원으로 실업급여 수급자의 평균연령을 감안하더라도 구직급여일액과 마찬가지로 성별 차이가 심한 것으로 나타났다.

구직급여일액이 급여기초임금일액, 즉 평균임금의 50%인 점을 감안할 때, 남자의 구직급여일액은 평균임금의 42.9%로 나타났으며, 여자의 구직급여일액은 평균임금의 48.6%로 나타나 이직전 직장에서의 평균임금이 7만원 이상인 수급자가 많이 포함되어 있음을 알 수 있다. 이는 실업급여 수급자가 이전 직장에서 받던 급여에 대한 실업급여의 소득대체율로도 해석할 수 있는데, 따라서 여자가 남자보다 실업급여의 소득대체율이 높은 것으로 볼 수 있다.

- 재취업 소요기간의 감소

분석대상 수급자 412,759명 중 24.8%인 총 102,345명이 고용보험 사업장으로 재취업한 것으로 나타나 낮은 비율을 보이고 있다. 그러나 수급자 중 자영업업을 시작하였거나 고용보험 비적용사업장에 재취업한 경우

에는 고용보험전산망에 입력이 되지 않기 때문에 실제로는 이보다 많은 인원이 재취업하였을 것으로 추측된다. 또한 수급동기별 재취업 소요기간 및 재취업률을 고려하여 볼 때 아직도 상당수의 수급자가 재취업을 못하고 있는 것으로 생각된다.

수급자 중 20%가 재취업하는데 소요된 기간은 1999년 2월 수급동기(cohort)의 경우가 약 118일 정도로 나타나 148일 정도였던 1998년 5월 수급동기보다 약 30일 정도가 줄어든 것으로 나타났다. 이는 경기호전으로 취업기회가 확대되었음을 시사해 주고 있다.

〈취업알선〉

고용안정센터, 인력은행, 시·군·구청 및 산업인력관리공단 등의 취업알선전산망에 입력된 구인인원수는 1998년도 상반기에는 166,584명, 하반기에는 243,421명이었던 것이 1999년 상반기에는 534,145명으로 크게 증가하였다. 구직인원은 1998년 상반기에는

672,219명, 하반기에는 1,458,468명이 구직신청을 하였으며, 1999년 상반기에는 2,043,732명으로 1998년 전체와 유사한 것으로 나타났다.

구인배율 및 취업률은 1998년 하반기에 비해 증가하였으며, 기업의 채용확대 등으로 인하여 이러한 추세가 계속 이어질 것으로 보인다.

알선건수는 1998년 상반기에는 833,875건, 하반기에는 1,523,006건이었으며, 1999년 상반기에는 1998년 전체 실적과 유사한 2,115,810건으로 1998년에 비해 크게 증가하였다. 또한 취업인원수 역시 전문적인 직업안정기관의 확충으로 인하여 1998년 전체 157,442명에 비해 1999년 상반기에만 217,543명으로 크게 증가하였다.

알선율은 1996년에는 203.4%, 1997년 264.6%로 증가추세를 보이다가 구직자의 증가로 인하여 1998년 상반기 124.0%, 하반기 104.4%를 나타내고 있으며, 1999년 상반기에는 103.5%로 하락하고 있다.

고용보험동향

I. 고용보험 적용 현황

1. 고용보험 적용사업장 및 피보험자 현황

가. 개 요

1999년 상반기는 1998년 10월 1일 고용보험의 전사업장 확대적용이 실시된 이래 처음 맞는 회계연도로서 4인 이하 사업장도 1년치의 개산보험료를 납부하기 시작하였다. 또한 4월 1일부터는 4인 이하 사업장에서 근무한 피보험자도 6개월의 피보험기간을 채울 수 있어 이들도 비자발적으로 이직한 경우 실업급여를 수급하기 시작한 시기이기도 하다. 따라서 사업장의 도산 및 폐업이 잦아 고용이 불안한 영세사업장의 근로자도 고용보험이라는 1차적 사회안전망의 혜택을 누릴 수 있게 되었다는 점에서 고용보험의 내실화가 또 한번 진전된 시기였다.

1999년 6월 30일 현재 고용보험에 가입

된 사업장수는 약 571천개이며, 피보험자수는 5,844천명이다. 또한 총취업자수가 20,604천명이고 피용자수가 12,624천명이므로¹⁾ 총취업자의 28.4%, 피용자의 46.3%가 고용보험의 적용을 받고 있다고 할 수 있다. [그림 1]은 취업자수 및 피용자수 대비 고용보험 피보험자수 추이를 보여주고 있다. 1995년 말 20.6%와 32.6%를 보이던 것이 1998년 3월 실업급여의 5인 이상 사업장 확대적용을 계기로 크게 상승했으며 1998년 10월의 전사업장 고용보험 적용에 힘입어 1999년 6월 말 현재 각각 28.4%와 46.3%에 이르렀다.²⁾ 특히 피용자 대비 고용보험 적용률의 증가속도가 빨라 조만간 50% 수준을 넘어설 것으로 예측된다.

[그림 2]는 고용보험이 도입된 이래 1999년 상반기까지의 적용사업장수 및 피보험자수 추이를 보여주고 있다. 1998년 말에 각각 400천개와 5,268천명에 적용되던 것이 1998년에 이어 꾸준히 전개된 영세사업장에 대한 가입독려로 1999년 상반기에는

1) 통계청, 『1999년 7월 고용동향』, 1999. 7.

2) 고용보험 적용사업장 범위의 변화는 아래 표와 같다.

시 기	실업급여	고용안정사업, 직업능력개발사업
1995. 7. 1.	30인 이상	70인 이상(건설공사는 40억원 이상)
1998. 1. 1.	10인 이상	50인 이상(건설공사는 34억원 이상)
1998. 3. 1.	5인 이상	50인 이상(건설공사는 34억원 이상)
1998. 7. 1.	5인 이상	5인 이상(건설공사는 3억 4천만원 이상)
1998.10. 1.	1인 이상	1인 이상(건설공사는 3억 4천만원 이상)

〔그림 1〕 취업자수 및 피용자수 대비 피보험자수 추이

(단위 : %)

〔그림 2〕 고용보험 적용상황 추이

(단위 : 천개, 천명)

571천개와 5,884천명에 적용되는 것으로 나타났다.

〈표 1〉에서 1999년 상반기의 고용보험 적용사업장 및 피보험자의 변동내역을 보다 자세히 살펴보면, 전년동기인 1998년 상반

기 현재의 140천개와 4,797천명에 비해 사업장수는 307%, 피보험자수는 22% 증가하였다. 또한 전반기인 1999년 하반기와 비교해도 사업장수는 42.7%, 피보험자수는 11% 각각 증가하였다.

〈표 1〉 고용보험 적용사업장 및 피보험자 변동내역

(단위 : 개, 명, %)

구 분		1998년 상반기 ¹⁾	1998년 하반기 ¹⁾	1999년 상반기	증 감 륜	
					전년동기 대비	전반기 대비
사업장	기간말 현재	140,200	400,000	570,748	307.1	42.7
	성 립(A)	96,577	257,820	187,041	-	-
	소 멸(B)	3,247	5,492	12,619	-	-
	기간내 순증감(A-B)	93,330	252,328	174,422	-	-
피보험자	기간말 현재	4,796,775	5,267,658	5,844,018	21.8	10.9
	취 득(C)	1,541,241	1,445,412	1,773,275	-	-
	상 실(D)	1,016,431	967,257	1,176,637	-	-
	기간내 순증감(C-D)	524,810	478,155	596,638	-	-

주 : 1) 실업급여 당연적용대상 사업장이 1997년 말까지는 상시근로자 30인 이상 사업장이었으나 1998년 1월 1일부터 10인 이상 사업장, 1998년 3월 1일부터는 5인 이상 사업장, 동년 10월 1일부터는 전사업장으로 확대됨에 따라 사업장수 및 피보험자수에 급격한 변화가 나타나고 있음.

자료 : 노동부 중앙고용정보관리소, 『고용보험통계월보』, 1999. 6.

1999년 상반기의 사업장 변동내역을 살펴보면, 고용보험 적용확대에 따른 소규모 사업장에 대한 적극적인 가입독려로 187천개가 신규로 성립된 데 비해 이들은 도산 및 폐업도 잦아 13천개나 소멸되어 동기간내 174천개 사업장이 순증가하였다. 1999년 상반기의 사업장수 순증가는 대개 지역별로는 서울(55천개) 및 경기(29천개)에서, 산업별로는 도소매 및 소비자용품수리업(51천개) 및 제조업(34천개)과 숙박 및 음식점업(26천개)에서, 사업장규모별로는 5인 미만(155천개)과 5~9인(12천개) 규모 그리고 건설공사(4천개)에서 나타났다. 사업장수의 순감소가 지역별 및 산업별로는 나타나지 않았으나, 사업장규모별로는 30인

이상 모든 규모에서 나타났다(사업장 변동내역의 세부사항은 부표 1~3 참조).

한편 1999년 상반기의 피보험자 변동내역을 살펴보면, 1,773천명이 피보험자격을 취득하고 1,177천명이 피보험자격을 상실하여 동기간내 597천명의 피보험자가 순증가하였다. 이 중 남자가 346천명, 여자는 230천명이다.

1999년 상반기의 피보험자수 순증가는 대개 지역별로는 서울 및 경기에서, 산업별로는 제조업과 도소매 및 소비자용품수리업에서, 사업장규모별로는 영세규모 사업장인 5인 미만과 10~29인 규모에서 나타났다. 이를 피보험자의 특성별로 보면, 연령계층별로는 25~34세 연령계층에서, 직종별로는

사무직과 기능원 및 관련기능근로자에서, 학력별로는 고졸 및 대졸에서 나타났다.

반면 지역별로 피보험자수의 순감소가 나타난 곳은 없었으나, 산업별로는 전기·가스 및 수도사업에서, 규모별로는 300인 이상 규모에서 나타났는데, 특히 1,000인 이상 대규모 사업장에서 많이 나타났다. 연령계층별 또는 직종별로는 피보험자수가 감소하지 않았으나 학력별로 볼 때 초졸 남자에 서만 감소했다.

나. 지역별 고용보험 적용 현황

[그림 3]에서 고용보험 적용사업장의 지역별 분포를 보면, 서울에 28%(162천개), 경기도에 16%(93천개)가 분포해 있어 두 지역이 타지역에 비해 월등히 높은 비중을 나타내고 있다(부표 1 참조). 전반기 대비 증감률에 있어서는 전남(64%), 광주(56%), 서울(52%) 등이 상대적으로 높은 증가율

을 보였다.

피보험자수 역시 서울에 35%(2,069천명), 경기도에 17%(965천명)가 편중 분포되어 있다. 전반기 대비 증감률에 있어서는 광주(20%), 전남(19%), 경기(15%)가 비교적 큰 증가세를 보였다.

사업장당 평균 피보험자수를 보면, 울산(17명) 및 서울(13명)에 소재한 사업장의 평균 피보험자 규모가 전체 평균인 10명 이상으로 나타나 이 곳에 비교적 큰 규모의 적용사업장이 많은 것으로 보인다. 반면 제주(6명) 및 강원(6명)에 소규모 적용사업장이 다수 분포하고 있는 것으로 나타났다.

다. 산업별 고용보험 적용 현황

[그림 4]에 나타난 고용보험 적용사업장의 산업별 분포를 보면, 소규모 사업장이 많은 도소매 및 소비자용품수리업에 25%(143천개), 제조업에 23%(131천개)로 나

[그림 3] 지역별 고용보험 적용사업장 및 피보험자 분포(1999. 6. 30. 현재)

〔그림 4〕 산업별 고용보험 적용사업장 및 피보험자 분포(1999. 6. 30. 현재)

타나 두 산업에 48%가 분포되어 있다(부표 2 참조). 전반기에 비해 사업장수의 증가율이 비교적 큰 산업은 숙박 및 음식점업(85%), 기타공공·사회 및 개인서비스업(59%), 교육서비스업(59%) 등이다.

한편 피보험자의 산업별 분포를 보면, 제조업에 41%(2,375천명), 부동산·임대 및 사업서비스업에 12%(698천명), 도소매 및 소비자용품수리업에 11%(624천명)가 분포하고 있다. 전반기에 비해 교육서비스업(49%), 숙박 및 음식점업(40%), 건설업

(23%), 도소매 및 소비자용품수리업(23%)의 증가율이 비교적 큰 데 비해, 전기·가스 및 수도사업(-0.1%)은 전반기에 이어 또 다시 감소율을 보였다.

사업장당 평균 피보험자수를 살펴보면, 전기·가스 및 수도사업과 금융 및 보험업이 각각 72명과 51명으로서 사업장당 평균 피보험자의 규모가 큰 것으로 나타났다. 숙박 및 음식점업(3명), 교육서비스업(3명), 도소매 및 소비자용품수리업(4명) 등은 사업장당 피보험자수가 상대적으로 적은 소규

[그림 5] 사업장규모별 고용보험 적용사업장 및 피보험자 분포(1999. 6. 30. 현재)

모 사업장이 많은 것으로 나타났다.

라. 사업장규모별 고용보험 적용 현황

[그림 5]에서 고용보험 적용사업장의 규모별 분포를 살펴보면, 5인 미만 규모에 66%(380천개), 5~9인 규모에 13%(75천개)가 분포해 79%의 사업장이 10인 미만 규모임을 알 수 있으며, 건설공사에는 4%(23천개)가 분포하고 있다(부표 3 참조). 전반기에 비해 5인 미만(69%), 5~9인(19%) 규모와 건설공사(19%)에서는 비교적 큰 증가가 있었다.

피보험자의 사업장규모별 분포를 보면, 1,000인 이상의 대규모 사업장에 19%(1,129천명)가 분포하고 있고, 100~299인 규모에는 15%(876천명), 10~29인 규모에는 15%(865천명), 5인 미만 규모에는 13%(744천명)가 분포하고 있다. 전반기에 비해 건설공사(99%)와 5인 미만 규모

(87%)에서의 증가율이 크게 나타났다.

사업장당 피보험자수를 보면, 1,000인 이상 대규모 사업장의 평균 피보험자수는 1,974명인데 비해, 5인 미만 규모의 사업장의 경우 2명 그리고 총공사금액을 기준(3억 4천만원 이상)으로 적용 여부가 결정되는 건설공사의 경우 사업장당 평균 4명만이 존재한다. 건설공사의 경우 대부분의 생산직 근로자가 임시 및 일용근로자인데 현행 방식으로는 이들에 대한 피보험자관리가 어려워 동일현장에서 1개월 이상 근무하더라도 피보험자격을 취득하는 경우가 매우 드문 것이 현실이다.

마. 연령계층별 피보험자 현황

[그림 6]에서 보듯이 남녀 피보험자 전체의 분포는 25~29세 연령계층에 22%(1,283천명), 30~34세 연령계층에 18%(1,074천명), 35~39세 연령계층에 16%

〔그림 6〕 연령계층별 피보험자 분포(1999. 6. 30. 현재)

(918천명), 20~24세 연령계층에 13% (743천명) 순으로 분포하고 있다(부표 5 참조). 전반기의 피보험자수와 비교한 증가율을 살펴보면, 증가율이 상대적으로 컸던 연령계층은 18세 미만(16%)과 30~34세(12%) 계층이었다.

남자의 경우 25~39세 계층에 62%가 집중되어 있는데 비해, 여자의 경우 20~29세 계층에 53%가 집중되어 있다. 남자의 경우 전반기에는 감소세를 보였던 18세 미만(31%)과 18~19세(13%) 저연령계층에서 증가율이 비교적 높았던 것에 비해, 여자의 경우 30~34세(25%)와 35~39세(20%) 등 중간 연령계층의 증가율이 높았다. 남녀의 성비는 70.4 대 29.6으로 전반기의 71.5

대 28.5 그리고 전년동기의 73.5 대 26.5에 비해 계속해서 여자의 비율이 높아지고 있다. 이러한 사실들은 기혼여성이 도소매 또는 음식·숙박업 등 소규모 사업장에 상대적으로 많이 종사하고 있었음을 말해준다. 24세 이하 연령계층에서는 여자의 비율이 높고 25세 이상 연령계층에서는 남자의 비율이 높게 나타나고 있다.

바. 직종별 피보험자 현황

[그림 7]에서 보듯이 전체 피보험자는 사무직원에 29%(1,709천명), 기능원 및 관련 기능근로자에 22%(1,297천명), 단순노무 직근로자에 13%(750천명) 순으로 분포하

[그림 7] 직종별 피보험자 분포(1999. 6. 30. 현재)

고 있다. 전반기 대비 증감률을 살펴보면, 서비스·판매근로자(21%)와 단순노무직근로자(18%)의 증가율이 높았다(부표 6 참조).

남자의 경우 사무직원에 26%, 기능원 및 관련기능근로자에 25%, 기술공 및 준전문가에 12% 순으로 분포하고 있고, 여자의 경우는 사무직원에 38%, 단순노무직근로자에 18%, 기능원 및 관련기능근로자에 16%가 분포하고 있다. 전반기 대비 증감률을 살펴보면, 남녀 모두 단순노무직근로자와 서비스·판매근로자에서 높은 증가율을 보였다.

직종별 남자 대 여자 비율은 전직종에서 남자의 비율이 높으며, 단순노무직근로자(59 대 41), 서비스·판매근로자(60 대 40),

사무직원(62 대 38), 전문가(68 대 32)에서만 평균 남자 대 여자 비율(70 대 30)에 비해 여자의 비율이 높은 것으로 나타났다. 이외의 직종에서는 남자의 비율이 압도적으로 높았다. 특히 장기근속과 고학력이 요구되는 고위임직원 및 관리자(94 대 6)와 작업에 많은 힘이 요구되는 농업이나 여성의 종사가 금기시되는 어업숙련근로자(91 대 9)에서는 남성의 편중분포가 가장 두드러졌다.

사. 학력별 피보험자 현황

[그림 8]에서 보듯이 피보험자는 고졸 계층에 54%(3,148천명), 대졸 계층에 20%(1,159천명), 전문대졸 계층에 11%(649천명) 순으로 분포하고 있으며, 전체 피보험

[그림 8] 학력별 피보험자 분포(1999. 6. 30. 현재)

자의 74%인 4,307천명이 고졸 및 대졸 계층에 분포하고 있다(부표 7 참조). 전반기 대비 증감률을 살펴보면, 고졸(14%), 전문대졸(12%) 계층에서 피보험자수 증가율이 높았다.

남자 피보험자는 고졸(53%) 및 대졸(23%) 계층에 76%가 분포하고 있는데 비해, 여자 피보험자는 고졸(57%), 전문대졸(14%), 대졸(12%), 중졸(11%) 순으로 분포해 있다. 주목할 것은 전년동기까지만 하더라도 여자의 경우 중졸의 비율이 고졸 다음 순위였는데 전반기에서는 전문대졸과 순위가 바뀌더니 이번 상반기에는 대졸 보다 아래 순위로 내려와 여자 피보험자의 학력수준이 빠른 속도로 향상되고 있음을 볼 수 있다. 전반기 대비 증감률을 계산해 보면, 남자의 경우 고졸(13%)과 전문대졸(9%)에서는 비교적 증가했으나 초졸 계층에서는 -0.1% 감소했고, 여자의 경우 대졸

(23%), 전문대졸(20%), 고졸(16%)에서 크게 증가했다.

학력별 남자 대 여자 비율은 초졸 계층(47 대 53)에서만 유일하게 여자의 비율이 남자보다 높고, 전문대졸 계층 이하의 학력에서는 여성의 비율이 평균 성비에 비해 높고 대졸 이상의 학력 계층에서는 남자의 비율이 높게 나타났다.

2. 고용보험 피보험자격 취득자 분석

가. 개 요

1998년 10월에 전규모 사업장으로 적용이 확대된 후 1999년 6월 말에는 사업장 57만여개소에 피보험자 584여만명으로 증가하였다. 고용보험의 적용범위는 1998년 들어 급격히 확대되었는데, 1998년 1월에 상시근로자 10인 이상 사업장, 1998년 7월에는 5

〈표 2〉 적용확대에 따른 사업장 및 근로자 등록 및 피보험자 현황(1999년 6월 현재)

(단위 : 천개, 천명)

구 분	1995. 7. 1. (1995. 12. 31.)	1998. 1. 1.	1998. 3. 1. (1998. 6. 30.)	1998. 10. 1. (1999. 6. 30.)
적용범위	30인 이상	10인 이상	5인 이상	1인 이상
대상사업장 ¹⁾	43	118	199	664
적용사업장 ²⁾	39 (90%)	-	140 (74%)	570 (86%)
대상근로자 ¹⁾	4,280	5,190	5,710	8,342
피보험근로자 ²⁾	4,204 (98%)	-	4,797 (84%)	5,844 (70%)

주 : 1) 대상사업장수와 대상근로자수는 통계청의 각종 통계자료와 국세청의 사업장 자료를 기초로 하여 추계한 것임.

2) 등록사업장 및 피보험근로자수는 ()시점 기준 실제 고용보험 사업장 혹은 피보험자로 등록된 숫자를 의미함.

인 이상 사업장으로 확대되었으며, 1998년 10월에 1인 이상 근로자를 고용하는 전사업장으로 적용범위가 확대되었다.

현재 우리나라의 피용근로자 1,200여만명³⁾의 약 69.8%인 834만명이 고용보험 가입 대상으로 이 중 86%인 584만명이 가입되어 있는 것으로 추산되며, 근로자를 1인 이상 고용하고 있는 사업장은 664천개소로 추정할 때 현재 가입률은 70%인 것으로 나타나고 있다.

고용보험 피보험자격 취득자는 성격에 따라 크게 두 가지로 구분할 수 있다. 우선 적용확대로 인하여 사업장이 새로이 고용보험

에 가입함으로써 고용보험 피보험자격이 생기는 경우이며, 다음으로는 기존에 고용보험에 가입되어 있는 사업장에 입직함으로써 고용보험 피보험자격이 생기는 것이다. 이와는 달리 고용보험자격 취득 이전의 상태에 따라 고용보험 피보험자격 취득경험자(전직자)와 최초 취득자⁴⁾로 구분할 수 있다.

1999년 상반기 취득자 176만명 중 45만여명이 사업장의 신규 성립으로 인하여 고용보험 피보험자격을 취득한 것으로 나타나 약 26%에 이르는 것으로 나타났다. 사업장의 신규 성립으로 인한 최초 취득자가 32만 4천명, 취득경험자가 12만 4천명이었는데,

3) 1999년 8월 경제활동인구조사 결과 자영업주와 무급가족종사자를 제외한 상용근로자, 임시·일용근로자의 피용자가 1,196천명으로 집계되었다.

4) 신규입직자에는 고용보험 적용이 제외되고 있는 30일 미만의 일용근로자, 월 80시간 미만의 시간제 근로자, 신규로 노동시장에 진입한 학교졸업자나 비경제활동인구에 포함되어 있던 자가 새로이 고용보험 사업장에 입직한 경우를 말한다.

이들 중 취득경험자는 이전직장이 상시근로자수 5인 이상의 사업장에서 근무했던 것으로 집계되었다.

반면에 기존에 고용보험에 가입되어 있던 사업장에 입직한 사람이 131만명으로 동기간의 상실자 118만명에 비하여 13만명이 더 고용이 확대되었음을 보여주고 있다.

고용보험 피보험자격 취득경험 유무별로 살펴보면, 1999년 상반기의 전체 취득자 중 56.5%인 99만명이 최초로 고용보험을 취득하였으며, 43.5%인 77만여명이 이전에 고용보험 사업장에서 이직한 것으로 나타났다.

최초 취득자 99만명은 ① 적용확대로 근무하고 있던 사업장이 고용보험에 가입하면서 취득하게 경우, ② 이미 고용보험에 가입되어 있는 사업장에 취업하게 된 경우, ③ 마지막으로 일용근로자, 시간제근로자로 법개정 이전에는 적용이 제외되어 있다가 법령의 개정으로 인하여 취득하게 된 세 가지 경우의 유형으로 나눌 수 있다.

최초 취득자의 연령별 분포를 분석하여 본 결과, 30세 미만 연령계층이 54.5%인 54만명으로 나타났는데, 이들의 학력과 연계하여 졸업후 노동시장에 들어오는 시기를 고려하여 본 결과, <표 4>에서 보는 바와 같이 30세 미만 연령층의 약 75%인 40만여명이 신규로 노동시장에 진입하는 최대치로 추정할 수 있다.

나. 고용보험 피보험자격 취득자 특성별 분포

<표 5>에서 1999년 상반기에 고용보험 피보험자격을 취득한 1,758천명의 특성별 분포를 살펴보면, 남자 대 여자의 비율은 63 대 37로 전년동기와 비슷한 분포를 보였다. 그러나 이러한 비율을 전체 피보험자의 남녀성비(71 대 29)와 비교하여 볼 때 여전히 여자의 진입이 높게 나타나고 있다.

연령계층별로 보면, 25세 미만의 경우 전

<표 3> 취득자 구분에 따른 분포

(단위 : 천명, %)

구 분	피보험자격 최초취득자	피보험자격 취득경험자	전 체
성립일=취득일	324 (32.6) (72.3)	124 (16.2) (27.7)	448 (25.5) (100.0)
성립일>취득일	669 (67.4) (51.1)	642 (83.8) (48.9)	1,311 (74.5) (100.0)
전 체	993 (100.0) (56.5)	766 (100.0) (43.5)	1,759 (100.0) (100.0)

〈표 4〉 고용보험 피보험자격 최초 취득자의 연령·학력별 분포

(단위 : 십명, %)

구 분	초 졸	중 졸	고 졸	전문대졸	대 졸	대학원 이상	전 체
25세 미만	80 (3.3) (0.2)	1047 (13.6) (3.3)	20754 (33.2) (64.4)	5952 (53.4) (18.5)	4254 (29.0) (13.2)	121 (14.5) (0.4)	32208 (32.4) (100.0)
25~29세	60 (2.5) (0.3)	417 (5.4) (1.9)	12280 (19.6) (56.1)	3044 (27.3) (13.9)	5714 (38.9) (26.1)	372 (44.5) (1.7)	21887 (22.0) (100.0)
30~39세	394 (16.3) (1.6)	2012 (26.1) (8.0)	17582 (28.1) (70.2)	1634 (14.7) (6.5)	3176 (21.6) (12.7)	244 (29.2) (1.0)	25042 (25.2) (100.0)
40~49세	863 (35.8) (6.4)	2667 (34.6) (19.8)	8391 (13.4) (62.3)	419 (3.8) (3.1)	1065 (7.3) (7.9)	61 (7.3) (0.5)	13466 (13.6) (100.0)
50세 이상	1,015 (42.0) (15.1)	1566 (20.3) (23.2)	3540 (5.6) (52.6)	93 (0.8) (1.4)	476 (3.2) (7.1)	38 (4.5) (0.6)	6728 (6.7) (100.0)
전 체	2,412 (100.0) (2.4)	7709 (100.0) (7.8)	62547 (100.0) (63.0)	11142 (100.0) (11.2)	14685 (100.0) (14.8)	836 (100.0) (0.8)	99331 (100.0) (100.0)

〈표 5〉 고용보험 피보험자격 취득자의 특성별 분포(1999년 상반기)

(단위 : 천명, %)

구분	성 별		연 령 별					지 역 별							
	남자	여자	25세 미만	25~29세	30~39세	40~49세	50세 이상	서울 강원	부산 경남	대구 경북	인천 경기	광주 전라	대전 충청		
전체	1,758 (100)	1,112 (63.2)	647 (36.8)	496 (28.2)	412 (23.4)	467 (26.5)	246 (14.0)	137 (7.8)	657 (37.3)	252 (14.3)	162 (9.2)	397 (22.6)	155 (8.8)	136 (7.7)	
학 령 별							사 업 장 규 모 별								
초졸	중졸	고졸	전문 대졸	대졸	대학원 이상	5인 미만	5~ 9인	10~ 29인	30~ 49인	50~ 69인	70~ 99인	100~ 299인	300~ 499인	500~ 999인	1,000 인 이상
44 (2.5)	139 (7.9)	1,075 (61.1)	202 (11.5)	281 (16.0)	17 (1.0)	519 (29.5)	224 (12.7)	315 (17.9)	126 (7.2)	71 (4.0)	79 (4.5)	198 (11.3)	53 (3.0)	53 (3.0)	121 (6.9)
취 득 사 유 별				직 종 별											
피보험자격 최초취득자		피보험자격 취득경험자		고위 임직원및 관리자	전문가	기술공 및 준전문가	사무 직원	서비스· 판매 근로자	농업 및 어업숙련 근로자	기능원및 관련기능 근로자	기계장치 조작원및 조립원	단순노무 직근로자			
993 (56.5)		766 (43.5)		41 (2.3)	73 (4.2)	184 (10.5)	435 (24.7)	229 (13.0)	6 (0.4)	376 (21.4)	76 (4.3)	338 (19.2)			

주 : ()안은 구성비임.

[그림 9] 연령계층별·성별 피보험자격 취득자 분포(1999년 상반기)

체의 28.2%인 496천명으로 각 연령층에서 가장 높은 비율을 가지고 있었으며, 30세 미만의 경우가 전체의 51%로 젊은층에 분포가 집중되어 있었다.

사업장규모별 분포를 보면, 30인 미만의 사업장의 경우가 전체의 약 60%로 상당히 높은 비율을 보였으며, 이 중에서 5인 미만의 사업장이 전체의 29.5%인 519천명으로 사업

장규모별 취득자의 분석에서 가장 높은 비율을 보여 적용확대로 인한 영향이 상반기까지 지속되고 있음을 알 수 있다.

취득자의 직종별 분포를 보면, 사무직원과 기능원 및 관련기능근로자가 전체의 46%인 800천명으로 직종별 취득자의 분석에서 가장 많았으며 이 중 사무직원이 전체의 24.7%인 435천명으로 가장 많았다.

[그림 10] 직종별·성별 피보험자격 취득자 분포(1999년 상반기)

〔그림 11〕 학력별·성별 피보험자격 취득자 분포(1999년 상반기)

〔그림 12〕 사업장규모별·성별 피보험자격 취득자 분포(1999년 상반기)

다. 고용보험 피보험자격 취득자의 월 평균 급여

〈표 6〉에서 보듯이 1999년 하반기에 자격을 취득한 전체 피보험자의 취득시 월급여액 평균은 912천원으로 집계되었다.

월급여액 평균을 성별로 살펴보면, 남자의 경우가 1,035천원이었으며 여자의 경우 700천원으로 나타나 자격취득자의 성별 월급여액 평균격차는 335천원이었다.

학력별 월급여액 평균은 대학원 이상이

1,729천원으로 가장 높았으며 초졸의 경우가 799천원으로 가장 낮아서 학력과 월급여액의 평균은 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다.

고용보험 피보험자격 취득자 중 최초 취득자를 제외한 경력취득자의 평균 월급여액을 살펴보면, 전반적으로 성별에 따른 격차가 큰 것으로 나타났는데, 연령별로는 40~49세 연령층에서 성별 월급여 격차가 가장 컸으며, 학력별로는 대졸 이상과 대학원 졸업 이상의 계층에서 성별에 따른 월평균 급여의 차이가 큰 것으로 집계되었다.

〈표 6〉 고용보험 피보험자격 취득자의 특성별 취득시 월급여액(1999년 상반기)

(단위 : 천원, 천명)

구분	성 별		연 령 별							지 역 별					
	남자	여자	25세 미만	25~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	서울 강원	부산 경남	대구 경북	인천 경기	광주 전라	대전 충청	
전체	912 (1,759)	1,035 (1,112)	700 (647)	888 (412)	1,066 (467)	1,059 (246)	960 (137)	876 (1)	956 (657)	872 (252)	853 (162)	923 (397)	843 (155)	889 (136)	
학 령 별						사 업 장 규 모 별									
초졸	중졸	고졸	전문 대졸	대졸	대학원 이상	5인 미만	5~9인	10~29인	30~49인	50~69인	70~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상
799 (44)	829 (139)	853 (1,075)	872 (202)	1,171 (281)	1,729 (17)	909 (519)	941 (224)	948 (315)	926 (126)	904 (71)	890 (79)	869 (198)	883 (53)	876 (53)	873 (121)
직 종 별															
고위 임직원및 관리자	전문가	기술공 및 준전문가		사무직원		서비스·판매 근로자		농업 및 어업숙련근로자		기능원및관련 기능근로자		기계장치조작 원및조립원		단순노무직 근로자	
1,776 (41)	1,251 (73)	1,010 (184)		950 (435)		771 (229)		1,147 (6)		899 (376)		736 (76)		775 (338)	

주 : ()안은 피보험자수임. 여기서의 월평균 임금이란 피보험자격 취득시의 월정액급여 초임을 의미함.

〔그림 13〕 경력취득 피보험자의 연령별·성별 월급여액(1999년 상반기)

[그림 14] 경력취득 피보험자의 직종별·성별 월급여액(1999년 상반기)

[그림 15] 경력취득 피보험자의 학력별·성별 월급여액(1999년 상반기)

[그림 16] 경력취득 피보험자의 사업장규모별·성별 월급여액(1999년 상반기)

라. 피보험자격 경력취득자의 재취업 소요기간 분석⁵⁾

고용보험 피보험자격 경력취득자의 이전 직장 고용보험 피보험자격 상실일(이직일)과 취득일(입직일)을 비교하여 본 결과, 경력취득자 77만명 중 20만명의 재취업 소요기간이 1년이 넘는 것으로 분석되었다. 그러나 고용보험의 적용범위의 한계⁶⁾와 제도상의 적용제외근로자가 상존하는 등의 이유로 인하여 본 분석에서는 재취업 소요기간이 1년을 초과하는 경우는 분석대상에서 제외⁷⁾하고, 재취업 소요기간이 1년 이하인 57만명을 대상으로 분석하고자 한다.

〈표 7〉에서와 같이 경력취득자의 56만명의 재취업 소요기간은 평균 84.8일로 나타났다. 성별로는 여자의 재취업 소요기간이 86.7일로 남자보다 다소 높았으며, 연령대별로는

30세 미만의 저연령층에서 재취업 소요기간이 높은 것으로 분석되었다.

학력별로는 고졸을 기점으로 고졸 미만의 저학력층으로 내려갈수록, 학력이 높아질수록 재취업 소요기간이 짧아지는 경향이 있는데, 특히 대학원 이상 학력의 경력취득자가 57.5일로 매우 짧은 것으로 나타났다.

3. 고용보험 피보험자격 상실자 분석⁸⁾

1999년 6월 말 현재 고용보험적용 피보험자 5,844,018명을 기준으로 볼 때 1999년 1~6월 사이에 고용보험 자격을 상실한 근로자는 960,803명으로 전체 피보험자 대비 16.4%가 6개월 동안 이직한 것으로 나타나 1998년 하반기(15.7%)보다 고용보험 피보험자격 상실률이 증가하였다. 이와 같이 상실률이 증가하게 된 것은 1999년 1~2

5) 경력취득자의 재취업 소요기간=(이전에 근무하던 고용보험 사업장에서의 상실일) - (신규 취득일) 위의 계산식에 따른 결과는 다음의 두 가지 점에서 제한점을 가지고 있으므로 해석상의 주의가 필요하다. ① 고용보험 사업장의 가입률과 피용근로자의 가입률이 각각 86%와 70%이며, 적용이 제외되는 피용자가 존재하기 때문에 실제로 재취업 소요기간의 정확한 산정이 힘들다. ② 피용자 이외에 이직후 자영업에 종사하거나 비경제활동인구로 편입되었다가 다시 고용보험 사업장에 재취업하였을 경우에 자영업 종사기간과 비경제활동인구 편입기간이 포함될 수 있다.

6) 1999년 10월 이후로 상시근로자 1인 이상의 사업장에까지 고용보험이 확대되었기 때문에 실제로 본 자료에서의 재취업 소요기간은 고용보험 사업장으로의 재진입기간으로 보는 것이 의미상 더 적절하다. 향후 고용보험의 가입률이 높아지면 두 용어간의 의미상 불일치가 줄어들 것이다.

7) 재취업 소요기간이 최대 4년까지 분포되어 있으며, 소요기간이 1년 이상인 취득자를 포함시킬 경우 평균값 해석상의 오해가 있을 수 있어 제외하였다.

8) 1999년 1~6월 사이에 고용보험 피보험자격 상실신고된 총 1,172,479명 중 실제로 1~6월 사이의 이직자 960,803명 중 약 10%인 96,005명을 임의로 표본추출(random sampling)하여 분석하였다.

「고용보험통계월보」상의 상실자수와의 차이는 분석에 사용한 데이터가 실제로 이직한 날을 기준

〈표 7〉 고용보험 피보험자격 경력취득자의 재취업 소요기간(1999년 상반기)

(단위: 일, 십명)

구분	성 별		연 령 별					학 력 별						
	남자	여자	25세 미만	25~29세	30~39세	40~49세	50~59세	초졸	중졸	고졸	전문대졸	대졸	대학원 이상	
전체	84.8 (56,363)	83.9 (39,680)	86.7 (16,683)	89.4 (12,125)	87.7 (13,872)	81.1 (16,394)	82.6 (8,562)	81.4 (5,386)	82.6 (1,518)	84.5 (4,648)	90.0 (31,748)	82.4 (6,801)	73 (10,896)	57.5 (752)
지 역 별						직 종 별								
서울 강원	부산 경남	대구 경북	인천 경기	광주 전라	대전 충청	임직원 관리자	전문가	기술공 준전문가	사무직	서비스 근로자	농업 어업	기능원	조립원	단순 노무직
79.1 (21,734)	88.5 (8,384)	86.8 (5,293)	89.4 (12,632)	88.2 (4,116)	86.2 (4,203)	74.6 (1,876)	72.1 (2,586)	80.6 (6,455)	78.0 (15,196)	95.2 (5,078)	104.5 (254)	87.7 (11,444)	93.7 (2,946)	90.8 (10,528)

월의 고용상황이 극심했고, 1998년 하반기 보다 정년퇴직 및 계약만료의 비율이 2배 이상 크게 증가하였기 때문이다.

상실자 중 609천여명(65.3%)이 개인적 사정, 전직 등을 위한 자발적 이직⁹⁾으로 나타났다고, 265천여명(28.4%)이 권고사직, 정리해고, 폐업·도산, 정년퇴직 등으로 인한 비자발적인 이직자로 나타나 1998년 하반기(자발적 이직 57.5%, 비자발적 이직 33.2%)에 비하여 자발적 이직이 증가했으며, 비자발적 이직은 감소한 것으로 나타났다.

비자발적 이직자 중에서는 권고사직이 34.6%로 가장 많은 비율을 차지하고 있다. 이러한 비자발적 이직자는 1997년 하반기(자발적 이직 73.0%, 비자발적 이직 13.9%) 이후 계속적으로 증가하였으나, 1998년 하반기부터는 감소추세를 보이고 있다.

성별로는 남자가 64.7%(604천명), 여자가 35.3%(329천명)로 각각 64.7%와 35.3%의 비율을 나타내어 전체 피보험자의 남녀 성비(남자 70.4%, 여자 29.6%)와 비교하여 볼 때 여자가 상대적으로 상실률이 높

으로 한 것이며, 「고용보험통계월보」상의 상실자수는 사업장의 신고를 받아(상실후 14일 이전에 신고하여야 함) 처리한 날을 기준으로 한 것이기 때문이다. 그러나 상실신고의 지연 등과 사업장의 소멸 등으로 인하여 상당기간 늦어질 수 있으므로 본 분석에 사용된 상실자수는 실제로 발생한 상실자수보다 작게 나타나는 것으로 감안하여야 한다. 또한 본고에서 자발적 상실자와 비자발적 상실자는 상실사유 중 고용보험비적용 등의 기타사유에 포함되는 경우를 제외한 것이다.

9) ① 전직, 자영업 등을 위한 임의퇴직, ② 결혼, 출산, 육아, 가사 등을 위한 임의퇴직, ③ 질병, 부상 등으로 인한 임의퇴직, ④ 정계해고, ⑤ 회사이전 등 근로조건 변동에 따른 임의퇴직.

았다. 연령별로는 30세 미만이 40.7%, 30~39세 연령층이 29.6% 등의 순으로 높게 나타났다.

사업장규모별로는 10~29인 19.4%, 100~299인 16.4%, 5인 미만 12.3% 등의 순으로 상실자가 많이 발생하였으며, 이를 1998년 하반기와 비교하여 보면, 30인 미만 사업장(1998년 하반기 28.2%)에서 상실자가 크게 증가한 것으로 나타났는데, 이는 1998년 10월 전사업장으로 고용보험이 확대 시행되었기 때문이다. 반면 100~299인 사업장(1998년 하반기 19.1%)과 1,000인 이상의 사업장(1998년 하반기 17.9%)에서는 감소하는 경향을 보였다.

피보험자격 상실 당시 직장에서의 근속기간은 3년 미만이 전체 상실자의 76.8%를 차지하고 있다. 이는 1998년 하반기의 65.6

% 비하여 크게 증가한 것이다. 이 역시 고용보험이 확대된 것으로 보인다.

가. 상실시기별 피보험자격 상실자 현황

다음은 피보험자격 상실자 중 비자발적 이직자를 중심으로 주요 사항을 분석한 것이다. 비자발적 이직자를 중심으로 분석한 이유는 현행 고용보험법상 실업급여 수급요건을 충족하는 사유이므로 이들의 특성이 실업급여의 지급에 큰 영향을 미치기 때문이다.

[그림 17]에서와 같이 비자발적 상실자의 비율은 1999년 1월과 6월의 경우 1998년 12월의 37.0%와 비슷한 추세를 보이고 있으나, 2~5월의 경우에는 30% 이내로 고른 추세를 나타내고 있다. 이렇듯 1월과 6

〈표 8〉 고용보험 피보험자격 상실자 특성(1999. 1. 1.~6. 30.)

(단위: 천명, %)

구분	성 별		연 령 별				지 역 별						
	남자	여자	30세 미만	30~39세	40~49세	50세 이상	서울 강원	부산 경남	대구 경북	인천 경기	광주 전라	대전 충청	
전체													
933 (100)	604 (64.7)	329 (35.3)	379 (40.7)	276 (29.6)	158 (17.0)	119 (12.7)	350 (37.5)	145 (15.6)	92 (9.9)	198 (21.2)	72 (7.7)	75 (8.1)	
학 령 별						사 업 장 규 모 별							
초졸	중졸	고졸	전문 대졸	대졸	대학원 이상	5인 미만	5~9인	10~29인	30~49인	50~69인	70~99인	100~299인	300~499인
32 (3.5)	87 (9.3)	546 (58.5)	102 (10.9)	155 (16.6)	11 (1.1)	119 (12.4)	87 (9.1)	185 (19.2)	87 (9.1)	54 (5.6)	60 (6.2)	157 (16.3)	48 (5.0)
		상 실 사 유						상실당시 직장에서의 근속기간					
500~999인	1,000인 이상	자발적 이직	정년퇴직, 계약만료	권고 사직	폐업, 도산	정리 해고	기타	6개월 미만	6개월~1년미만	1~2년	3~4년	5~9년	10년 이상
48 (5.0)	116 (12.1)	609 (65.3)	73 (7.8)	112 (12.0)	33 (3.6)	47 (5.0)	59 (6.3)	336 (36.0)	142 (15.2)	239 (25.6)	89 (9.6)	72 (7.7)	55 (5.9)

〔그림 17〕 상실시기별 비자발적 상실자 추이(1999년 상반기)

월의 경우 비자발적 상실자의 비율이 높은 것은 정년퇴직 및 계약만료, 권고사직이 2~4월에 비해 높은 것에 기인한 것이다.

1999년 상반기의 비자발적 상실자 비율은 평균 30.4%로 1998년 하반기 33.2%보다 감소하는 경향을 보이고 있으며, 향후 경기안정으로 감소추세를 보일 것으로 예상된다.

나. 성별·연령계층별 피보험자격 상실자 현황

피보험자격 상실자 중 비자발적 이직자의 경우 이전과 마찬가지로 남자가 29.1%로 여자의 26.2%보다 높은 것으로 나타났다. 이는 권고사직 및 정리해고가 다른 상실사유에 비해 상대적으로 남자가 여자에 비해 높기 때문이다(부표 25 참조).

연령계층별로 보면 비자발적 이직자는 60세 이상의 연령층에서 가장 많이 발생(57.6

%)하고 있다. 다음으로 50~59세 46.5%, 40~49세 36.7%, 30~39세 30.8%의 순으로 나타났으며, 30세 미만의 경우 21.8%로 연령이 낮을수록 비자발적 이직이 낮아지는 것으로 나타났다.

각 연령층에서 차지하는 비자발적 이직사유의 분포를 살펴보면, 권고사직의 경우 50~59세 18.7%, 40~49세 16.1%, 60세 이상 13.8%, 30~39세 13.0%의 순으로 나타나고 있으며, 30세 미만 연령층에서는 7.8%로 다른 연령층에 비하여 매우 낮은 비율을 보이고 있다. 정리해고 역시 60세 이상 8.6%, 50~59세 7.4%, 40~49세 6.1%, 30~39세 5.6%로 나타났으나 30세 미만 연령층에서는 3.4%로 나타났다. 또한 정년퇴직 및 계약만료 비율 역시 연령이 높을수록 증가하여 고연령층일수록 비자발적 상실자 비율이 높아지는 것을 알 수 있다(부표 25 참조).

특히 30세 미만의 경우 비자발적 이직자

(그림 18) 연령계층별 비자발적 상실자 추이(1999년 상반기)

의 비율이 21.8%로 1998년 하반기의 43.1%보다 크게 감소하여 1998년 상반기 수준(22.4%)으로 나타났다. 이는 1998년 하반기에 비해 폐업·도산, 정리해고의 비율이 낮게 나타났기 때문이다. 반면 자발적 이직자의 비율이 타연령층에 비해 상대적으로 높게 나타나 직장이동이 가장 활발한 연령

층임을 보여주고 있다(부표 25 참조).

다. 직종별 피보험자격 상실자 현황

농·어업과 임직원·관리자 직종의 상실자 중 비자발적인 사유로 직장을 이직한 비율이 45.0%와 43.6%로 다른 직종에 비하

(그림 19) 직종별 비자발적 상실자 추이 (1999년 상반기)

(그림 20) 근속기간별 비자발적 상실자 추이(1999년 상반기)

여 매우 높게 나타났다. 다음은 사무직으로 비자발적인 이직자가 34.3%를 차지하였으며, 상대적으로 서비스근로자와 기계장치조립원 직종은 비자발적 이직자 비율이 20.9%와 16.6%로 낮게 나타난다. 자발적 이직자 비율이 서비스근로자 직종 73.5%, 기계장치조립원 직종 79.1%로 타직종에 비해 상대적으로 낮은 비자발적 이직자 비율과 높은 자발적 이직자 비율을 보여 직장이동이 활발한 것으로 나타나고 있다(부표 27 참조)

또한 임직원·관리자 직종의 비자발적 이직사유를 보면, 타직종에 비해 권고사직(24.0%)과 정리해고(8.5%) 비율이 높음을 알 수 있다(부표 27 참조).

라. 근속기간별 피보험자격 상실자 현황

1999년 상반기 피보험자격 상실자 중 채용일로부터 6개월 내에 직장을 그만두는 경우가 24.6%, 6개월~1년 미만인 15.8%, 1~2년 미만인 27.7%로 전체 이직자의 68.1%가 2년 내에 직장을 그만두는 것으로 나타나 직장이동이 빈번한 것으로 나타났다.

한편 1999년 6월 현재 피보험기간이 6개월 이상인 비자발적 상실자¹⁰⁾는 36.3%로 약 35만명이며, 이 중에서 상시근로자 5인 미만 사업장에서의 이직자는 8.4%인 약 1만8천명으로 나타났다.

10) 1998년 1월 1일부터 상시근로자수가 10인 이상인 사업장에까지 적용이 확대되었고, 3월 1일에는 5인 이상 사업장까지, 10월 1일에는 1인 이상 전사업장으로 적용이 확대되었다. 이에 따라 피보험기간이 6개월 이상인 경우에 1998년 7월 1일부터는 10인 이상 사업장에서의 비자발적 이직자가, 1998년 9월 1일부터는 5인 이상 사업장에서의 비자발적 이직자가 실업급여를 받을 수 있게 되었으며, 1999년 4월 1일부터는 1인 이상 사업장에서의 비자발적 이직자가 실업급여를 받을 수 있다.

〔그림 21〕 사업장규모별 비자발적 상실자 추이(1999년 상반기)

마. 사업장규모별 피보험자격 상실자 현황

사업장규모별로 비자발적 이직자의 비율을 살펴보면, 1,000인 이상이 38.5%로 가장 높았으며, 300~449인 33.8%, 5인 미만 32.4% 등의 순으로 나타났다.

특히 1998년 10월 1일에 고용보험이 적용된 5인 미만 사업장의 경우 다른 사업장 규모에 비해 폐업·도산으로 인한 상실비율이 높았으며, 대규모 사업장으로 갈수록 그로 인한 상실비율이 낮아져 소규모 기업일수록 경영사정이 나쁜 것으로 나타났다(부표 30 참조).

II. 고용보험사업 추진실적

1. 개 요

〈표 9〉는 각 개별사업장에서 납입한 보험

료 합계액 대비 고용보험사업의 활용에 의한 지급액 합계 비율을 1997년 전체와 1998년 상반기 그리고 1999년 상반기로 나누어 비교하고 있다. 여기에 제시된 보험료 대비 지급액 비율은 각 특성별로 사업장이 납부한 보험료를 고려하여 사업활용시 지급되는 각종 지원금 수준을 비교하게 되므로 이 비율이 높다는 것은 고용보험사업에 대한 활용이 활발했음을 알려주는 지표로 해석할 수 있다.

1999년 상반기의 보험료 대비 지급액 비율의 전체 평균은 47%로서 1997년에 비해 급증한 것은 물론이고 IMF 구제금융시기 직후인 1998년 상반기에 비해서도 약 8%가 증가한 것이다. 전년동기에 비해 실업급여의 활용도 늘었지만 고용안정사업 및 직업능력개발사업에 대한 활용이 크게 증가하였다. 특히 올해에는 보험요율의 상승이 있

〈표 9〉 연도별 고용보험사업 보험료 대비 지급액

(단위 : 백만원, %)

구 분	1997			1998 상반기			1999 상반기		
	지급액(A)	보험료(B)	A / B	지급액(A)	보험료(B)	A / B	지급액(A)	보험료(B)	A / B
전 체	142,179 (100.0)	873,487 (100.0)	16.3	351,419 (100.0)	901,595 (100.0)	39.0	826,097 (100.0)	1,761,701 (100.0)	46.9
고용안정사업	12,274 (8.6)	171,832 (19.7)	7.1	20,246 (5.8)	155,013 (17.2)	13.1	82,607 (10.0)	327,662 (18.6)	25.2
직업능력개발사업	58,873 (41.4)	195,935 (22.4)	30.0	54,440 (15.5)	187,584 (20.8)	29.0	192,087 (23.3)	434,374 (24.7)	44.2
실업급여	71,032 (50.0)	505,720 (57.9)	14.0	276,733 (88.2)	558,998 (62.0)	49.5	551,403 (66.7)	999,804 (56.8)	55.2

주 : 각 사업별 지급액은 사업장 및 피보험자 지원사업 중심으로 작성되어 있으므로 고용안정사업 중 인력은행지원·고급 인력정보센터지원·보육시설설치지원·직장보육시설설치비용자 등의 사업과 직업능력개발사업 중 직업훈련시설 및 장비대부사업은 제외되어 있음. 또한 1999년 보험료의 대부분은 1년치 개산보험료로서 추가·증가·반환 등의 정보가 반영되어 있지 않아 다른 자료와 약간의 오차가 있을 수 있음.

자료 : 노동부.

있고 4인 이하 사업장으로부터도 1년치의 개산보험료가 본격적으로 걷히는 등 분모가 되는 보험료액의 증가요인이 있었다는 점에서 보험료 대비 지급액 비율의 이와 같은 상승은 주목할 만하다.

2. 고용안정사업의 추진실적

가. 특성별 고용안정사업 보험료 대비 지급액 비율

지역별·규모별·산업별로 각 사업장에서 납부한 고용안정사업 보험료 합계액 대비 고용안정사업에 의한 지원금 합계액의 비율을 의미하는 보험료 대비 지급액 비율이 〈표 10〉에 나타나 있다. 1999년 상반기 이 비율

의 전체 평균은 25%로서 3,277억원의 보험료 중 약 826억원이 지원금으로 지급되었다. 특히 이번 상반기는 1998년 10월에 확대 적용된 4인 이하의 소규모 사업장에서 보험료의 납입과 지원금의 활용을 본격화한 시기로서 이들 사업장의 활용정도에 주목할 필요가 있다.

먼저 지역별로 보면, 부산·경남(40%) 지역에서의 고용안정사업에 대한 활용이 가장 활발했고 광주·전라(28%), 대전·충청(28%), 대구·경북(28%)의 활용이 상대적으로 많았다. 산업별로는 부동산·임대 및 사업서비스업(43%), 제조업(37%)의 활용이 활발했던 반면, 건설현장이 집계된 건설공사(0.1%), 어업(0.3%) 등의 활용은 저조하였다. 규모별로는 70~99인(39%)

과 1,000인 이상(30%) 규모에서의 사업활동이 특히 활발했는데, 흥미로운 것은 1998년도에는 대규모 사업장일수록 고용안정사업에 대한 활용도가 높아지는 경향을 보이던 것이 올 상반기에는 [그림 22]에서 보듯이 모든 규모에서 거의 고른 활용도를 보인다는 점이다. 다만 100~999인 규모에서의 활용은 지난해에 비해 크게 줄었다. 이러한 변화는 활용된 고용안정사업 종류의 변화와 소규모 사업장의 인지도 상승과 활용여건 개선을 반영하고 있다. 1998년에 활용된 고용안정사업 지원금 중 휴업을 통한 고용유지지원금이 54%이고 채용장려금

은 8%이었는데 비해, 1999년 상반기에는 전자가 36%로 줄고 후자는 27%로 급증했다. 휴업을 실시하기 위해서는 임금의 70%에 해당하는 근로기준법상의 휴업수당을 지급하여야 하는데 일반적으로 중소기업은 이러한 지불여력을 갖추기 어려워 전자의 활용은 대부분 대기업에 치중되었던 것이 사실이다. 이에 비해 채용장려금은 일정 요건만 갖추면 신청의 노력만으로도 이를 활용할 수 있어 중소기업에서의 상대적 활용도가 높아진 것이 그러한 변화를 주도한 것으로 풀이된다(후술하는 그림 23과 표 13 참조).

〈표 10〉 특성별 고용안정사업 보험료 대비 지급액 비율(1999.1.1~1999.6.30)

(단위 : 백만원, %)

구 분	전 체	지 역 별						사 업 장 규 모 별			
		서울 강원	부산 경남	대구 경북	인천 경기	광주 전라	대전 충청	5인 미만	5~ 9인	10~ 29인	30~ 49인
지급액(A)	82,607	27,011	19,923	7,541	15,008	6,687	6,436	6,128	4,613	10,312	5,664
보험료(B)	327,662	143,965	49,262	27,267	60,522	23,612	23,034	29,807	17,885	37,109	19,172
A/B	25.2	18.8	40.4	27.7	24.8	28.3	27.9	20.6	25.8	27.8	29.5
사 업 장 규 모 별							산 업 별				
50~ 69인	70~ 99인	100~ 299인	300~ 499인	500~ 999인	1,000인 이상	건설 공사	농업· 수렵업및 임업	어업	광업	제조업	전기·가스 및 수도사업
3,407	5,514	9,379	4,007	3,741	29,837	5	51	1	236	44,714	96
11,750	14,316	46,502	20,830	26,484	98,672	5,219	587	348	1,055	122,354	4,367
29.0	38.5	20.2	19.2	14.1	30.2	0.1	8.7	0.3	22.4	36.5	2.2
산 업 별											
건설업		도소매및 소비자용 품수리업	숙박 및 음식점업	운수· 창고및통 신업	금융 및 보험업	부동산임 대및사업 서비스업	공공행정· 국방및사회 보장행정	교육 서비스업	보건 및 사회복지 사업	기타공공· 사회및개인 서비스업	
본사	공사현장										
6,046	5	2,985	393	2,049	10,029	13,907	32	259	770	1,023	
46,605	5,219	28,956	5,121	26,429	30,503	32,225	1,551	2,777	10,731	8,591	
13.0	0.1	10.3	7.7	7.8	32.9	43.2	2.1	9.3	7.2	11.9	

주 : 보험료 대비 지급액 비율 = 고용안정사업에 의한 지급액 ÷ 사업장에서 납부한 고용안정사업에 대한 보험료.

〔그림 22〕 사업장규모별 고용안정사업 보험료 대비 지급액 비율(1999년 상반기)

(단위 : %)

나. 사업별 지원금 지급현황

1999년 상반기의 고용안정사업 추진실적은 전년동기인 1998년 상반기에 비해서는 지원건수, 인원, 지원금액 모든 면에서 증가하였고, 전반기인 1998년 하반기에 비해 지원건수, 지원금액 면에서 증가하였으나 인원면에서는 감소하였다. <표 11>에서 보듯이 전년동기에 비해 지원인원은 95%, 지원금액은 313%가 각각 증가하였으며, 전반기에 비해 지원인원은 44% 줄고, 지원금액은 8% 증가하였다. 전반기에 비해 휴직에 의한 고용유지지원금과 채용장려금의 활용은 크게 증가하였으나 휴직을 제외한 고용유지지원금의 활용이 대부분 감소했다. 지원금 분포를 중심으로 볼 때 경기회복세에 힘입어 채용 및 고용촉진과 관련된 지원금의 활용이 상대적으로 더 많이 증가했음을 알 수 있다.

1999년 상반기의 고용안정사업별 지원비율을 살펴보면, 인원면에서는 전체 지원인원 341천명 중에서 고용유지지원금(휴업)에 56%(190천명), 고령자고용촉진장려금에 25%(86천명)가 분포해 압도적인 비중을 보이고 있다. [그림 23]에서 보듯이 지원금액면에서는 전체 826억원 중에서 고용유지지원금(휴업)에 36%(294억원)가 지원되었고 인원은 적으나 건당 지원금액이 큰 채용장려금에 27%(225억원), 고령자고용촉진장려금에 13%(103억원) 등의 순으로 분포하고 있다.

다. 산업별 고용안정사업 활용현황

1999년 상반기의 각 산업별 고용안정사업에 대한 활용현황을 단순한 지원금 분포를 통해 살펴보면, 고용보험 적용사업장수의 23% 및 피보험자수의 41%를 차지하고

〔그림 23〕 고용안정사업별 지원금 분포(1999년 상반기)

〈표 11〉 고용안정사업 지원현황

(단위 : 명, 백만원, %)

사 업 명	인 원					금 액				
	1998 상반기	1998 하반기	1999 상반기	증 감 률		1998 상반기	1998 하반기	1999 상반기	증 감 률	
				전년동기 대비	전반기 대비				전년동기 대비	전반기 대비
전 체	174,361 (100.0)	606,218 (100.0)	340,607 (100.0)	95.1	-43.9	19,942 (100.0)	76,539 (100.0)	82,261 (100.0)	312.5	7.5
소 계	120,329 (69.0)	539,529 (89.0)	251,844 (74.0)	109.3	-53.3	12,636 (63.4)	67,659 (88.4)	70,170 (85.3)	455.3	3.7
고용유지지원금	120,075 (68.9)	534,300 (88.1)	229,514 (67.6)	91.1	-57.0	12,554 (63.0)	61,669 (80.6)	47,653 (57.9)	279.6	-22.7
휴 업	118,865 (68.2)	483,943 (79.8)	190,485 (56.0)	60.3	-60.6	11,879 (59.6)	41,452 (54.2)	29,369 (35.7)	147.2	-29.1
근로시간 단축	-	3,774 (0.6)	2,753 (0.8)	-	-27.1	178 (0.9)	388 (0.5)	313 (0.4)	75.8	-19.3
훈 련	942 (0.5)	35,171 (5.8)	14,529 (4.3)	1,442.4	-58.7	243 (1.2)	15,425 (20.2)	9,924 (12.1)	3,984.0	-35.7
사외파견	120 (0.1)	702 (0.1)	852 (0.3)	610.0	21.4	159 (0.8)	643 (0.8)	656 (0.8)	312.6	2.0
인력재배치	148 (0.1)	345 (0.1)	209 (0.1)	41.2	-39.4	95 (0.5)	389 (0.5)	114 (0.1)	20.0	-70.7
휴 직	-	10,365 (1.7)	20,686 (6.1)	-	99.6	-	3,372 (4.4)	7,277 (8.8)	-	115.8
채용장려금	169 (0.1)	5,024 (0.8)	22,330 (6.6)	13,113.0	344.5	63 (0.3)	5,815 (7.6)	22,517 (27.4)	35,641.3	287.2
소 계	54,032 (31.0)	66,689 (11.2)	88,284 (26.0)	63.4	32.4	7,306 (36.6)	8,880 (11.6)	12,091 (14.7)	65.5	36.2
고령자고용촉진 장려금	49,929 (28.6)	63,466 (10.7)	85,602 (25.1)	71.4	34.9	5,082 (25.5)	7,034 (9.2)	10,284 (12.5)	102.4	46.2
여성고용촉진 장려금	2,774 (1.6)	1,767 (0.3)	1,191 (0.3)	-57.1	-32.6	1,444 (7.2)	981 (1.3)	732 (0.9)	-49.3	-25.4
직장보육시설 지원금	1,329 (0.8)	1,456 (0.2)	1,368 (0.4)	2.9	-6.0	780 (3.9)	865 (1.1)	979 (1.2)	25.5	13.2
종업원기업인수 지원금	-	-	123 (0.0)	-	-	-	-	96 (0.1)	-	-

자료 : 노동부.

있는 제조업에 지원인원의 67% 그리고 지원금액의 54%가 편중되어 있다(부표 8 참조). 그러나 단순분포는 각 집단의 크기를 고려하지 아니하였으므로 산업별 고용안정 세부사업의 활용정도를 보다 정확히 알기 위해서는 지원금 분포를 보험료 분포와 비교한 상대적 활용정도를 살펴보아야 한다.

〈표 12〉는 산업별 고용안정사업의 지원금 구성비를 보험료 구성비로 나눈 '상대적 활용도'를 보여주고 있다. 고용안정사업 전체에 대한 상대적 활용도의 크기는 부동산·임대 및 사업서비스업, 제조업, 금융 및 보험업 등의 순으로 나타난다.

고용안정 세부사업의 상대적 활용도를 산업별로 보면, 고령자의 분포가 상대적으로 많은 부동산·임대 및 사업서비스업의 경우 신규 및 다수고령자고용촉진지원금의 활용이 압도적으로 많고 그 외 유급휴직 및 인력재배치를 통한 고용유지지원금 등의 활용도가 높다. 제조업의 경우 휴업·근로시간 단축 등을 통한 고용유지지원금, 창업교육 훈련지원금, 재고용장려금 등의 활용이 활발한 반면, 고령자고용촉진장려금 및 여성고용촉진장려금(육아휴직)의 활용은 상대적으로 적다. 한편 전기·가스 및 수도사업, 건설업(공사현장) 등의 경우에는 어느 사업도 변변히 활용하지 못해 상대적 활용도가 가장 낮게 나타나고 있다.

라. 사업장규모별 고용안정사업 활용 현황

1999년 상반기의 각 사업장규모별 고용안정사업에 대한 활용현황을 단순한 지원금 분포로 살펴보면, 고용보험 적용사업장수의 0.1% 및 피보험자수의 19%를 차지하고 있는 1,000인 이상 규모에 지원인원의 33%와 지원금액의 36%가 집중되어 있다(부표 9 참조). 그러나 단순분포는 각 집단의 크기를 고려하지 아니하였으므로 사업장규모별 고용안정 세부사업의 활용정도를 보다 정확히 알기 위해서는 지원금 분포를 보험료 분포와 비교한 상대적 활용정도를 살펴보아야 한다.

〈표 13〉은 사업장규모별 고용안정사업의 지원금 구성비를 보험료 구성비로 나눈 '상대적 활용도'를 보여주고 있다. 고용안정사업 전체에 대한 상대적 활용도의 크기는 70~99인, 1,000인 이상, 30~49인, 50~69인 규모의 순으로 나타난다.

고용안정 세부사업의 상대적 활용도를 사업장규모별로 보면, 100인 미만 규모의 사업장에서 채용장려금, 고령자고용촉진장려금, 여성재고용 및 여성가장고용을 통한 여성고용촉진장려금의 활용이 활발했는데 이것이 앞에서 지적한 활용도의 규모별 평균화에 기여한 것으로 보인다.

〈표 12〉 산업별 고용안정 세부사업의 상대적 활용도(1999년 상반기)

(단위 : %)

구 분	전 체	고용유지 지원금 (휴업)	고용유지 지원금 (근로시간단축)	고용유지 지원금 (훈련)	고용유지 지원금 (사외파견)	고용유지 지원금 (인력재배치)	고용유지 지원금 (유급휴직)	고용유지 지원금 (무급휴직)
농업·수렵업 및 임업	30.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	161.0	0.0
어업	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.1	0.0
광업	95.2	112.4	1,597.4	0.0	152.4	0.0	375.6	125.3
제조업	145.1	246.4	247.5	185.0	172.5	176.4	95.2	188.5
전기·가스 및 수도사업	8.9	0.0	0.0	52.7	0.0	0.0	0.0	50.6
건설업(본사)	51.6	18.1	4.5	99.7	41.9	0.0	202.7	10.6
건설업(공사현장)	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
도소매 및 소비자용품수리업	41.1	9.4	0.0	31.0	72.8	0.0	48.7	1.1
숙박 및 음식점업	29.7	10.4	39.9	65.5	0.0	0.0	17.1	182.1
운수·창고 및 통신업	30.6	9.9	0.0	10.3	148.7	0.0	20.7	211.2
금융 및 보험업	130.5	0.0	0.0	8.8	0.0	0.0	0.0	0.0
부동산·임대 및 사업서비스업	171.8	28.5	13.0	74.4	98.0	313.3	248.5	34.5
공공행정·국방 및 사회보장행정	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
교육서비스업	39.2	1.3	0.0	0.0	114.3	0.0	64.4	11.7
보건 및 사회복지사업	28.2	0.0	0.0	104.1	0.0	0.0	1.0	0.0
기타공공·사회 및 개인서비스업	47.6	22.3	0.0	0.0	11.7	135.0	116.4	141.0
구 분	채용 장려금	고령자고용촉진 장려금 (다수고령자)	고령자고용촉진 장려금 (신규고령자)	여성고용 촉진장려금 (육아휴직)	여성고용 촉진장려금 (여성재고용)	여성고용 촉진장려금 (여성가장)	직장보육 시설지원금	종업원 기업 인수장려금
농업·수렵업 및 임업	28.9	134.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
어업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
광업	41.5	69.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
제조업	60.4	44.3	18.6	14.6	149.6	120.2	136.9	248.5
전기·가스 및 수도사업	6.5	2.3	8.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
건설업(본사)	61.1	4.3	0.0	2.1	49.1	24.3	3.6	0.0
건설업(공사현장)	1.4	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
도소매 및 소비자용품수리업	101.8	13.7	6.7	10.3	132.1	78.4	19.7	0.0
숙박 및 음식점업	37.7	36.3	9.8	0.0	0.0	431.0	0.0	0.0
운수·창고 및 통신업	20.5	145.8	14.5	175.8	0.0	85.1	71.9	0.0
금융 및 보험업	443.2	0.2	0.9	808.1	25.0	0.0	22.0	0.0
부동산·임대 및 사업서비스업	136.0	664.6	933.4	13.9	142.4	70.4	46.9	340.1
공공행정·국방 및 사회보장행정	9.8	17.9	0.0	30.3	0.0	0.0	286.0	0.0
교육서비스업	93.8	41.0	38.4	0.0	581.4	1,293.1	0.0	911.5
보건 및 사회복지사업	13.5	21.7	1.7	64.3	140.9	0.0	807.9	0.0
기타공공·사회 및 개인서비스업	57.1	94.0	55.9	5.8	178.9	397.9	235.7	0.0

주 : 고용보험 세부사업의 산업별 상대적 활용도 = {각 산업의 사업장에 지급된 지원금의 구성비 ÷ 각 산업의 사업장에서 납입한 보험료의 구성비} × 100.

어느 산업의 상대적 활용도가 클수록 상대적으로 이 비율이 작은 산업에 비해 당해 고용안정 세부사업의 활용이 활발했음을 의미함.

자료 : 노동부.

〈표 13〉 사업장규모별 고용안정 세부사업의 상대적 활용도(1999년 상반기)

(단위 : %)

구 분	전 체	고용유지 지원금 (휴업)	고용유지 지원금 (근로시간단축)	고용유지 지원금 (훈련)	고용유지 지원금 (사외 파견)	고용유지 지원금 (인력재배치)	고용유지 지원금 (유급휴직)	고용유지 지원금 (무급휴직)
5인 미만	81.5	7.8	3.5	1.3	3.4	57.8	57.3	1.0
5~9인	101.5	54.8	52.3	2.2	27.7	462.5	202.8	10.3
10~29인	1.1	102.4	28.3	21.6	155.1	116.4	211.5	24.1
30~49인	116.2	141.8	205.8	35.9	253.2	0.0	168.9	27.1
50~69인	114.6	154.6	221.9	52.6	182.1	0.0	113.6	36.5
70~99인	151.7	180.8	101.7	150.9	55.4	0.0	224.2	27.8
100~299인	79.9	93.1	486.0	83.0	84.8	389.2	53.0	17.9
300~499인	75.8	83.2	0.0	174.3	264.4	0.0	77.5	41.1
500~999인	55.9	44.9	0.0	202.7	114.8	0.0	27.2	133.4
1,000인 이상	120.0	135.0	0.0	157.1	60.8	0.0	70.3	254.5
건설공사	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
구 분	채용장려금	고령자고용 촉진장려금 (다수고령자)	고령자고용 촉진장려금 (신규고령자)	여성고용 촉진장려금 (육아휴직)	여성고용 촉진장려금 (여성재고용)	여성고용 촉진장려금 (여성가장)	직장보육 시설지원금	종업원기업 인수장려금
5인 미만	260.3	14.4	41.8	3.3	76.7	341.0	0.0	11.4
5~9인	178.9	94.1	186.0	5.5	296.0	62.7	26.0	94.7
10~29인	104.8	169.9	237.5	5.4	226.4	305.2	24.4	138.3
30~49인	70.9	201.9	194.7	2.6	78.8	233.8	0.0	0.0
50~69인	55.8	216.2	147.5	12.6	0.0	287.4	127.7	0.0
70~99인	67.8	223.3	305.6	27.5	264.3	0.0	69.6	0.0
100~299인	30.0	166.6	117.7	18.1	180.2	72.9	142.4	557.5
300~499인	2.2	134.4	78.2	42.6	0.0	53.9	124.5	0.0
500~999인	2.8	90.4	7.2	46.8	0.0	0.0	167.7	0.0
1,000인 이상	135.5	17.4	22.0	292.0	30.9	0.0	154.1	0.0
건설공사	1.4	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

주 : 고용보험 세부사업의 사업장 규모별 상대적 활용도 = {각 규모의 사업장에 지급된 지원금의 구성비 ÷ 각 규모의 사업장에서 납입한 보험료의 구성비} × 100.

어느 사업장 규모의 상대적 활용도가 클수록 상대적으로 이 비율이 작은 규모에 비해 당해 고용안정 세부사업의 활용이 활발했음을 의미함.

자료 : 노동부.

2. 직업능력개발사업 추진실적

가. 개 요

1998년까지 우리나라의 직업훈련은 직업훈련기본법에 의한 직업훈련 의무제와 고용보험법의 직업능력개발사업으로 양분되어 있었다. 직업훈련의무제도는 1976년 도입된 이래 고도경제성장기, 특히 중화학공업 발전기에 필요한 기능인력을 양성·공급하는데 막중한 역할을 해왔으나 경제사회 환경 및 산업구조의 급격한 변화에 따라 산업수요에 유연하게 부응하는 인력개발체계로서는 한계에 처하게 되었다. 이에 따라 1995년 7월부터 시행되고 있는 고용보험법의 직업능력개발사업은 민간자율의 수요자 중심의 직업훈련을 지향하게 되었고, 이러한 두 가지 직업훈련체제의 상충에 따른 문제를 해결하기 위하여 1998년 11월에 「근로자 직업훈련촉진법」이 제정되어 고용보험법의 직업능력개발사업으로 일원화되었다.

이러한 이유로 1999년 상반기의 직업능력개발사업의 추진실적은 특히 사업주 지원

부문에서 1998년까지의 고용보험제도하에서의 지원과 1999년의 개정된 제도하에서의 추진실적이 중첩되어 나타나고 있는데, 1998년에 승인받은 훈련에 대한 지원금을 1999년 상반기에 수급하는 경우가 발생하기 때문이다.

따라서 본 호에서의 직업능력개발사업 실적은 개정된 제도하에서 지원받은 내용을 중심으로 분석할 것이다.

1999년 상반기의 직업능력개발사업의 규모별 적용대상 사업장과 근로자는 각각 57만개소에 584만명이었는데, 1998년 10월의 전면적인 적용확대 이후 150인 미만 사업장의 가입이 큰 폭으로 증가한 것으로 나타났다. 업종별 현황을 살펴보면, 사업장수는 도소매·음식·수리·숙박업종이 20만개소로 가장 많았으며, 피보험자는 제조업이 238만명으로 가장 많은 것으로 집계되었는데, 특히 <표 15>의 사업장당 평균 피보험자수에서 보듯이 도소매·음식·수리·숙박업종에 소규모 사업장이 가장 많은 것으로 나타났다.

고용보험제도 내의 직업능력개발사업의

<표 14> 직업능력개발사업 규모별 적용현황(1999년 6월 현재)

(단위 : 개소, 명, %)

구 분	전 체	150인 미만	150인 이상 1,000인 미만	1,000인 이상	건설공사
사업장	570,748 (100.0)	542,072 (95.0)	4,867 (0.9)	572 (0.1)	23,237 (4.0)
피보험자	5,844,018 (100.0)	3,387,036 (58.0)	1,243,234 (21.2)	1,128,836 (19.3)	84,912 (1.5)

〈표 15〉 직업능력개발사업 업종별 적용현황(1999년 6월 현재)

(단위 : 개소, 명, %)

구 분	전 체	농·수·임·어업	광 업	제조업	전기·가스·수도공사	건설업	도소매·수리·숙박·음식점업	운수·창고·통신업	금융·보험·부동산	교육서비스·기타
사업장 (A)	570,748 (100.0)	1,387 (0.2)	884 (0.1)	131,196 (23.0)	748 (0.1)	62,354 (10.9)	199,605 (35.1)	15,902 (2.8)	62,085 (10.9)	96,587 (16.9)
피보험자 (B)	5,844,018 (100.0)	17,677 (0.3)	17,975 (0.3)	2,375,465 (40.6)	53,583 (0.9)	448,622 (7.7)	772,539 (13.2)	546,103 (9.3)	1,081,754 (18.5)	530,300 (9.2)
B / A	10.2	12.7	14.7	18.0	71.6	7.2	3.9	34.3	17.4	5.5

내용도 1999년에는 대폭 개정되어 1998년의 사업장 지원내용이 사업내직업훈련, 교육훈련, 유급휴가훈련 등에서 1999년에는 직업능력개발훈련, 유급휴가훈련으로 바뀌었다.

1999년부터 직업능력개발사업 내용은 크게 사업주에 대한 지원과 근로자에 대한 지원으로 나누어진다. 사업주에 대한 지원제도는 직업능력개발훈련지원과 유급휴가훈련지원, 재직근로자에 대한 지원은 수강장려금지원, 근로자학자금대부로 나누어지며, 그 외에 실업자재취직훈련, 정부위탁훈련으로 구분된다.

〈표 16〉의 실적에는 1998년에 훈련을 실시하여 1999년 상반기에 지급된 실적이 같

이 집계되어 있는데, 사업내직업훈련, 교육훈련이 직업능력개발훈련으로 포함되어 있다.

1999년 상반기에 23,061개의 사업장에 354,518명에게 지원되었으며, 지원금은 2,043억원이었다. 실업자재취직훈련지원이 1,595억원으로 전체 지원액의 78.1%를 차지하였고, 직업능력개발훈련과 근로자학자금대부가 각각 278억, 13.6%와 144억, 7.0%의 순으로 나타났다.

그러나 이 중 직업능력개발훈련은 1998년에 사업내직업훈련과 교육훈련실시분에 대한 지원금액이 278억 중 142억이었으며, 1999년의 제도하에서 훈련실시후 지원받은 금액은 132억원이었다.

〈표 16〉 사업별 지원현황(1999년 상반기)

(단위 : 개소, 명, 천원, %)

구 분	전 체	직업능력개발훈련	유급휴가훈련	수강장려금	실업자재취직훈련	근로자학자금대부
사업장	23,061 (100.0)	16,388 (71.1)	148 (0.6)	-	-	6,525 (28.3)
인 원	354,518 (100.0)	257,069 (72.5)	1,425 (0.4)	15 (0.0)	88,040 (24.9)	7,969 (2.2)
지원금	204,295,879 (100.0)	27,776,943 (13.6)	2,604,783 (1.3)	13,525 (0.0)	159,453,547 (78.1)	14,447,081 (7.0)

나. 직업능력개발사업 세부사업별 추진 실적

직업능력개발사업의 세부사업별 추진실적은 고용보험DB의 원자료를 이용하여 직업능력개발훈련과 유급휴가훈련, 그리고 실업자재취직훈련을 중심으로 심층분석을 할 것이다.

그러나 직업능력개발사업의 지원제도의 변화로 인하여 1998년과 연계가 곤란한 직업능력개발훈련은 1999년 상반기 실적분을 중심으로 분석이 이루어짐에 따라 실제 지원실적과는 상이할 것이다. 이러한 문제는

다음 호에서는 해결될 것으로 여겨지며, 본 호에서는 개정된 직업능력개발사업 내에서의 훈련유형과 내용에 대한 함의를 얻는데 중점을 두고자 한다.

1) 직업능력개발훈련 추진실적

〈표 17〉과 〈표 18〉은 1999년도 상반기의 총지원실적으로 개정 이전의 제도하에서 1998년에 훈련을 실시한 후 1999년 상반기에 지원받은 실적분을 포함한 것이다.

사업장규모별로 1,000인 이상 사업장이 전체 지원인원의 54.6%로 과반수를 넘는 140,396명이 지원을 받았으며, 150인 이상

〈표 17〉 1999년 상반기 규모별 직업능력개발훈련 추진실적^{11) 12)}

(단위: 개소, 명, 천원, %)

구 분	전 체	150인 미만	150인 이상 1,000인 미만	1,000인 이상	건설공사
지원사업장	16,388 (100.0)	11,259 (68.7)	4,093 (25)	1,036 (6.3)	-
전체사업장	570,748 (100.0)	542,072 (95.0)	4,867 (0.9)	572 (0.1)	23,237 (4.0)
사업장훈련참여율	2.9	20.7	84.0	181.1	-
지원인원	257,069 (100.0)	34,990 (13.6)	81,683 (31.8)	140,396 (54.6)	-
전체피보험자	5,844,018 (100.0)	3,387,036 (58.0)	1,243,234 (21.2)	1,128,836 (19.3)	84,912 (1.5)
피보험자 훈련참여율	4.4	1.0	6.6	12.4	-
지원금액	27,776,943 (100.0)	4,406,652 (15.9)	10,044,314 (36.1)	13,325,977 (48)	-

11) 전체 적용사업장 570,748개소의 피보험자 5,844,018명 중 건설공사 23,237개소의 피보험자 84,912명을 제외하였다.

12) 지원사업장의 집계는 지원건수를 기준으로 집계한 것으로 1개 사업장에서 2번 이상의 지원을 받은 경우가 있기 때문에 전체 사업장수를 초과하여 나타날 수 있다.

〈표 18〉 1999년 상반기 업종별 직업능력개발훈련 추진실적

(단위 : 개소, 명, 천원, %)

구 분	전 체	농·수·임·어업	광 업	제조업	전기·가스·수도공사	건설업	도소매·수리·숙박·음식점업	운수·창고·통신업	금융·보험·부동산	교육서비스·기타
지원사업장	16,388 (100.0)	27 (0.15)	49 (0.25)	7,697 (48.1)	120 (0.7)	1,188 (7.2)	1,550 (9.0)	864 (5.3)	4,169 (25.0)	724 (4.3)
전체 사업장	570,748 (100.0)	1,387 (0.2)	884 (0.1)	131,196 (23.0)	748 (0.1)	62,354 (10.9)	199,605 (35.1)	15,902 (2.8)	62,085 (10.9)	96,587 (16.9)
사업장 훈련참여율	2.9	1.9	5.5	5.9	16.0	1.9	0.8	5.4	6.7	0.7
지원인원	257,069 (100.0)	42 (0.01)	90 (0.02)	102,819 (39.9)	2,785 (1.1)	11,971 (4.5)	23,298 (9.1)	10,908 (4.1)	91,629 (36)	13,527 (5.3)
전체 피보험자	5,844,018 (100.0)	17,677 (0.3)	17,975 (0.3)	2,375,465 (40.6)	53,583 (0.9)	448,622 (7.7)	772,539 (13.2)	546,103 (9.3)	1,081,754 (18.5)	530,300 (9.2)
피보험자 훈련참여율	4.4	0.2	0.5	4.3	5.2	2.7	3.0	2.0	8.5	2.6
지원금액	27,776,943 (100.0)	5,775 (0.02)	16,021 (0.06)	11,567,597 (41.62)	310,029 (1.1)	1,311,918 (4.7)	2,561,570 (9.3)	1,594,460 (5.7)	9,175,957 (33.1)	1,233,616 (4.4)

1,000인 미만 사업장이 31.8%인 81,683명, 150인 미만 사업장이 13.6%인 34,990명을 차지하였고, 지원금액은 1,000인 이상 사업장이 48%였으며, 150인 이상 1,000인 미만 사업장이 36.1%, 150인 미만이 15.9%의 순으로 나타났다.

피보험자의 훈련참여율을 규모별로 살펴보면, 150인 미만 사업장에 비하여 1,000인 이상 사업장이 12배 이상 높았으며, 150인 이상 1,000인 미만 사업장이 6배가 높은 것으로 나타나 사업장 규모가 작을수록 훈련참여가 저조한 것으로 나타났다.

업종별 직업능력개발훈련 지원실적 중 사업장 지원건수는 제조업이 48.1%로 가장

높았으며, 금융·보험·부동산업 25.0%, 도소매·수리·숙박·음식점업 9.0%의 순으로 나타났다. 전체 사업장의 구성비와 비교하여 볼 때, 제조업과 금융·보험·부동산업의 훈련참여가 상대적으로 대단히 높았으며, 소규모 사업장이 많은 도소매·수리·음식점업 등에서 저조한 것으로 집계되었다.

업종별 피보험자의 지원인원은 금융·보험·부동산업의 비율이 36.0%로 전체 피보험자 구성비와 비교하여 볼 때 훈련참여가 상대적으로 활발한 것으로 나타났으며, 이외의 다른 업종에서는 상대적으로 저조한 것으로 나타났다.

종래의 법에서는 직업훈련의 실시기관이 공공직업훈련, 사업내직업훈련, 인정직업훈련으로 구분되어 있었으나, 개정된 법에서는 이 구분을 폐지하고 직업능력개발훈련의 범위만을 정함으로써 일정한 기준을 갖추면 누구나 훈련사업에 진입할 수 있게 하였다. 따라서 이전 제도하에서 민간으로서의 직업능력개발훈련을 주로 담당했던 곳이 인정직업훈련기관이었지만, 개정된 제도하에서는 훈련시장이 학원이나 대학에까지 확대되어 훈련시장의 다변화 및 경쟁체제의 기반이 마련되었다.

직업능력개발훈련의 과정은 훈련내용, 기간 및 대상에 따라 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련으로 구분된다. 양성훈련은 기초적 직무수행능력을 기르기 위한 것으로 주로 신규로 입직하는 자 및 재취업을 원하는 구직자들이 대상이 되며 훈련기간은 1개월 이상이다. 향상훈련은 이미 양성훈련을 받은 사람이나 그 밖의 기본적인 직무수행능력이 있는 근로자들 가운데서 추가로 지식과 기

능을 습득하고자 하는 자들이 대상이 되며 훈련기간은 20시간 이상이다. 전직훈련은 새로운 직업을 얻고자 하는 근로자나 실업자에게 새로운 능력을 길러주기 위한 훈련을 말하며 훈련기간은 2주 이상이다.

직업능력개발훈련은 노동부장관이 정한 훈련기준의 충족여부에 따라 기준훈련과 기준외훈련으로 구분되며, 훈련방법에 따라 집체훈련, 현장훈련, 통신훈련으로 나눌 수 있다.

직업능력개발훈련은 1999년 상반기에 지원된 금액 278억 중 1999년의 제도하에서 훈련실시후 지원받은 금액은 132억원¹³⁾¹⁴⁾이었고, 8,100여 사업장에 2만 3천건이 지원되었으며, 지원인원은 131,970명¹⁵⁾이었다.

직업능력개발훈련은 <표 19>에서 보는 바와 같이 6가지 형태로 나누어진다. 1999년 상반기에 지원받은 건수는 2만 3천건이었으며, 자체향상훈련이 19.6%이고 위탁향상훈련이 78.8%로 향상훈련이 전체의 98.4%를 차지하여 비중이 가장 크게 나타나고

13) 전산처리상 지원금의 지급절차는 지급결재일과 기금결재일로 입력되며, 현재 통계는 기금결재일을 기준으로 집계하고 있다. 고용보험DB는 훈련비용 신청에 대한 지급결재일이 저장되어 있는 DB와 지급신청에 대한 실제로 지원금이 지급된 기금결재일이 저장되어 있는 '지급처리DB'로 구성되어 있다. 이 경우 한 사업장에서 비슷한 시기에 상이한 훈련을 실시하여 비용을 신청한 경우 '비용신청DB'에는 각각의 훈련에 대하여 훈련직종, 지원인원, 지원금액, 기금결재일 등이 포함되어 있지만, '지급처리DB'에는 사업장이 같고 지급시기가 비슷할 경우 한번에 처리함으로써 지원건수가 축소될 수 있다. 따라서 본 분석에서는 지원금액이 다소 차이가 발생하는 문제는 있지만 보다 많은 정보를 포함하고 있는 '비용신청DB'의 원자료를 분석할 것이다.

14) 1999년 상반기의 지급결정일 기준 지원실적은 132억원이며, 기금결재일 기준 지원실적은 127억으로 5억원의 차이가 있다.

15) 기금결재일 기준으로는 127,626명이다.

〈표 19〉 1999년 상반기 훈련구분에 따른 직업능력개발훈련 실적

(단위 : 개소, 명, 천원, %)

구 분		지원사업장수	지원건수	지원인원수	지원금액(천원)
전 체		8,485 (100.0)	23,238 (100.0)	131,970 (100.0)	13,228,194 (100.0)
양성 훈련	자체	24 (0.3)	77 (0.3)	855 (0.6)	232,175 (1.7)
	위탁	166 (2.0)	279 (1.2)	811 (0.6)	91,442 (0.7)
향상 훈련	자체	601 (7.1)	4,556 (19.6)	65,664 (49.8)	5,542,191 (41.9)
	위탁	7,686 (90.6)	18,309 (78.8)	64,407 (48.8)	7,131,393 (53.9)
전직 훈련	자체	2 (0.0)	10 (0.0)	218 (0.2)	228,914 (1.7)
	위탁	6 (0.0)	7 (0.0)	15 (0.0)	2,079 (0.1)

있다. 지원인원수는 총 13만여명으로 전체의 98.6%를 차지하였고, 지원금액 역시 전체의 95.8%를 차지하여 대부분을 차지하고 있는 것으로 집계되었다. 그러나 양성훈련과 전직훈련은 향상훈련에 비하여 대단히 저조한 것으로 나타나 기업체에서 이루어지는 훈련의 대부분이 향상훈련에 치중되어 있음을 볼 수 있다.

훈련방법은 집체훈련과 현장훈련 및 통신훈련으로 구분된다. 〈표 20〉에서 보는 바와

같이 1999년 상반기 직업능력개발훈련은 집체훈련으로 대부분이 진행되었음을 보여주고 있다. 집체훈련은 지원건수, 지원인원수, 지원금액 등에서 전체의 99%내외의 비중을 나타내고 있으나, 상대적으로 현장훈련과 통신훈련은 약 1%로 나타나 미미한 수준임을 알 수 있다.

기준훈련과 기준외훈련은 노동부장관이 정한 훈련기준의 충족여부에 따라 나누어지는데, 1999년 상반기에는 기준외훈련이 전

〈표 20〉 1999년 상반기 훈련구분에 따른 직업능력개발훈련 실적

(단위 : 개소, 명, 천원, %)

구 분	지원사업장수	지원건수	지원인원수	지원금액(천원)
전 체	8,140 (100.0)	23,238 (100.0)	131,970 (100.0)	13,228,194 (100.0)
집 체 훈 련	8,078 (99.2)	22,952 (98.8)	130,361 (98.8)	13,112,924 (99.1)
현 장 훈 련	23 (0.3)	34 (0.1)	183 (0.1)	47,050 (0.4)
통 신 훈 련	39 (0.5)	252 (1.1)	1,426 (1.1)	68,220 (0.5)

〈표 21〉 1999년 상반기 훈련구분에 따른 직업능력개발훈련 실적

(단위 : 개소, 명, 천원, %)

구 분	지원사업장수	지원건수	지원인원수	지원금액(천원)
전 체	8,134 (100.0)	23,238 (100.0)	131,970 (100.0)	13,228,194 (100.0)
기준훈련	90 (1.1)	191 (0.8)	1,087 (0.8)	127,890 (1.0)
기준외훈련	8,044 (98.9)	23,047 (99.2)	130,883 (99.2)	13,100,304 (99.0)

체훈련의 98.9%로 나타나고 있어 훈련기준의 재검토가 필요한 것으로 나타나고 있다. 훈련기준이 효율적인 직업능력개발훈련을 위한 직종별 훈련목표, 교과내용 및 시설·장비, 교사 등에 대한 일반적 기준임을 고려할 때, 기준훈련의 비중이 1%에 불과하다는 것으로 기업체에서 실제로 실시하는 훈

련과는 상당부분 괴리가 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 기존의 훈련기준을 재조정하여 현실화하는 것이 시급한 것으로 판단된다.

1999년 상반기 직업능력개발훈련의 훈련직종 분포는 인사·총무·회계 등이 중심이 된 사무관리분야가 전체 지원인원수의 66.5

〈표 22〉 1999년 상반기 훈련직종에 따른 직업능력개발훈련 실적

(단위 : 개소, 명, 천원, %)

구 분	지원건수	지원인원수	지원금액
전 체	23,238 (100.0)	131,970 (100.0)	13,228,194 (100.0)
농림어업 및 광업분야	179 (0.8)	804 (0.6)	159,727 (1.2)
섬유분야	127 (0.5)	1,323 (1.0)	107,402 (0.8)
화학제품 및 요업분야	539 (2.3)	3,797 (2.9)	281,009 (2.1)
금속분야	216 (0.9)	801 (0.6)	85,214 (0.6)
기계장비분야	1,045 (4.5)	5,718 (4.3)	933,991 (7.1)
건설분야	553 (2.4)	5,539 (4.2)	550,599 (4.2)
전기분야	601 (2.6)	1,593 (1.2)	253,062 (1.9)
전자분야	230 (1.0)	2,853 (2.2)	257,131 (1.9)
정보통신분야	2,114 (9.1)	7,693 (5.8)	837,402 (6.3)
운송장비제조분야	250 (1.1)	1,182 (0.9)	136,432 (1.0)
산업응용분야	103 (0.4)	538 (0.4)	62,829 (0.5)
공예분야	42 (0.2)	99 (0.1)	11,304 (0.1)
서비스분야	280 (1.2)	4,083 (3.1)	311,632 (2.4)
사무관리분야	15,202 (65.4)	87,813 (66.5)	8,474,837 (64.1)
금융보험분야	1,638 (7.0)	7,536 (5.7)	726,118 (5.5)
의료분야	33 (0.1)	397 (0.3)	26,168 (0.2)
환경분야	86 (0.3)	201 (0.2)	13,339 (0.1)

〈표 23〉 1999년 상반기 규모별 유급휴가훈련사업 추진실적

(단위: 개소, 명, 천원, %)

구 분	전 체	150인 미만	150인 이상 1,000인 미만	1,000인 이상	건설공사
지원사업장	148 (100.0)	21 (14.2)	55 (37.2)	72 (48.6)	-
전체사업장	570,748 (100.0)	542,072 (95.0)	4,867 (0.9)	572 (0.1)	23,237 (4.0)
지원인원	1,423 (100.0)	23 (1.6)	330 (23.2)	1,070 (75.2)	-
전체피보험자	5,844,018 (100.0)	3,387,036 (58.0)	1,243,234 (21.2)	1,128,836 (19.3)	84,912 (1.5)
지원금액	2,604,783 (100.0)	43,105 (1.7)	366,262 (14.1)	2,195,416 (84.2)	-

%를 차지하여 가장 높은 것으로 나타났으며, 이외에 금융보험분야, 정보통신분야, 기계장비분야, 건설분야가 각각 5%내외로 나타났다.

2) 유급휴가훈련

1999년 상반기의 유급휴가훈련지원금은 총 26억으로 148개 사업장에 1,423명에게 실시되었다.

유급휴가훈련을 실시하여 지원받은 사업장을 〈표 23〉과 같이 규모별로 구분했을 때, 전체 1,423명의 훈련인원 중에서 1,000인 이상 사업장이 75.2%를 차지하고 있고, 150인 이상 1,000인 미만 사업장은 23.2%였으나 150인 미만 사업장의 경우에는 1.6%로 대단히 낮은 비중을 차지하고 있는 것으로 집계되었다.

사업장규모별 유급휴가훈련 참여율이 상당히 저조함은 물론 산업별 유급휴가훈련 지원사업장의 훈련인원의 구성비 경우에도

〈표 24〉와 같이 특정부문에 편중되어 있는 것으로 나타난다. 산업 중에서도 금융·보험·부동산은 73.4%를 차지하고 있어 유급휴가훈련에서 차지하고 있는 비중이 가장 크게 나타나는 반면에 다른 산업부문들은 전반적으로 저조한 것으로 나타났다.

3) 실업자재취직훈련

1999년 상반기에 실업자재취직훈련에 참여한 고용보험 이직자는 12만여명에 이른다. 성별로는 남자가 55.9%, 여자가 44.1%로 1998년 하반기와 1999년 상반기의 고용보험 이직자의 남녀 성비가 70 대 30인 점을 고려하여 볼 때 여자가 상대적으로 실업자재취직훈련에 적극적으로 참여하고 있는 것으로 보여진다.

연령별로 실업자재취직훈련에의 참여는 25~29세 연령층이 38.1%, 30~39세 연령층이 26.8%의 순으로 고용보험 이직자의 연령 구성비와 비교하여 볼 때 30세 미만의

〈표 24〉 1999년 상반기 업종별 유급휴가훈련사업 추진실적

(단위 : 개소, 명, 천원)

구 분	전 체	농·수·임·어업	광업	제조업	전기·가스·수도공사	건설업	도·소매·수리·숙박·음식점업	운수·창고·통신업	금융·보험·부동산	교육·서비스·기타
지원사업장	148 (100.0)	- (0.0)	- (0.0)	30 (20.3)	1 (0.7)	3 (2)	3 (2)	2 (1.4)	102 (68.9)	7 (4.7)
전체사업장	570,748 (100.0)	1,387 (0.2)	884 (0.1)	131,196 (23.0)	748 (0.1)	62,354 (10.9)	199,605 (35.1)	15,902 (2.8)	62,085 (10.9)	96,587 (16.9)
지원인원	1,423 (100.0)	- (0.0)	- (0.0)	167 (11.7)	3 (0.2)	44 (3.1)	30 (2.1)	6 (0.4)	1,044 (73.4)	129 (9.1)
전체피보험자	5,844,018 (100.0)	17,677 (0.3)	17,975 (0.3)	2,375,465 (40.6)	53,583 (0.9)	448,622 (7.7)	772,539 (13.2)	546,103 (9.3)	1,081,754 (18.5)	530,300 (9.2)
지원금액	2,604,783 (100.0)	- (0.0)	- (0.0)	284,358 (10.9)	2,100 (0.1)	166,851 (6.4)	111,886 (4.3)	21,032 (0.8)	1,872,857 (71.9)	145,699 (5.6)

연령층에서 훈련참여가 보다 적극적인 것으로 나타났다.

평균훈련기간은 4.9개월이었으며, 매월 지급하는 훈련수당은 평균 169천원으로 수료자의 경우 총 828천원의 훈련수당을 지급받고 있다.

1999년 상반기의 실업자재취직훈련수당

과 훈련비용은 총 1,595억원으로 집계되었는데, 훈련수당으로 594억, 훈련비용으로 1,001억이 지급되었다.

훈련수당 및 훈련비용의 훈련시설간 지급비율을 살펴보면, 지정훈련시설에서 훈련수당의 약 66.5%를 차지하였으며, 미지정훈련시설과 학원에 각각 8.0%와 38.4%로 실

〈표 25〉 실업자재취직훈련 참여자의 주요 특성(1999년 상반기)

(단위 : 명, 개월, 원)

구 분		인 원	평균훈련기간	1인당 월평균수당
전 체 / 평 균		119,626 (100.0)	4.9	168,986
연령별	25세 미만	21,913 (18.3)	5.5	148,969
	25세 ~ 29세	45,573 (38.1)	4.9	158,512
	30세 ~ 39세	32,028 (26.8)	4.6	180,290
	40세 ~ 49세	13,017 (10.9)	4.5	196,618
	50세 이상	7,095 (6.0)	4.4	193,297
성 별	남 자	66,927 (55.9)	4.7	177,677
	여 자	52,699 (44.1)	5.1	157,981

〈표 26〉 실업자재취직훈련 지원금 총괄(1999년 상반기)

(단위 : 천원, %)

구 분		전 체	직업능력개발훈련시설 (지 정)	직업능력개발훈련시설 (미지정)	학 원
지 원 금	전 체	159,453,547 (100.0)	117,799,758 (73.9)	16,903,042 (10.6)	24,750,747 (15.5)
	훈련수당	59,370,967 (100.0)	39,466,174 (66.5)	4,749,134 (8.0)	15,155,659 (38.4)
	훈련비용	100,082,580 (100.0)	78,333,584 (78.3)	12,153,908 (12.1)	9,595,088 (9.6)

업자재취직훈련이 지정훈련시설과 학원을
중심으로 이루어지고 있음을 알 수 있다.

4. 실업급여

4) 근로자학자금대부

〈표 27〉에 나타난 근로자학자금대부 지
원을 살펴보면, '대규모 사업장'의 근로자가
'우선지원대상기업'에 근무하는 근로자에 비
하여 59.4%로 더 많은 것으로 나타났다.

대부를 받은 피보험자 중 이공계 전공이
54.9%로 기타 전공의 비율보다 더 높았으
며, 1인당 평균 대부금액은 1,813천원으로

1999년 상반기의 실업급여 수급자격인정
신청자(이하 실업급여 신청자)는 약 19만
명으로 1998년 하반기에 비해 약 5만명 정
도가 감소하였으며, 1999년 1월 이후 계속
적인 감소추세를 보이고 있다. 1998년 10월
1일부터 고용보험이 1인 이상 전사업장으로
확대되었음에도 불구하고 감소하는 이유는

〈표 27〉 근로자학자금대부 실적(1999년 상반기)

(단위 : 개소, 명, 백만원, %)

구 분	전 체	계열별		기업별		성 별		학교별		직종별	
		이·공 자연계	기 타	우선 지원 대상 기업	대기업	남 자	여 자	2년제	4년제	생산직	사무직
사업장	6,525 (100.0)	3,556 (54.5)	2,969 (45.5)	2,651 (40.6)	3,874 (59.4)	4,286 (65.7)	2,239 (34.3)	3,150 (48.3)	3,375 (51.7)		
인 원	7,969 (100.0)	4,371 (54.9)	3,598 (45.1)	3,588 (45.0)	4,381 (55.0)	5,333 (66.9)	2,636 (33.1)	3,822 (48.0)	4,147 (52.0)	1,157 (14.5)	6,812 (85.5)
금 액	14,447 (100.0)	8,184 (56.6)	6,263 (43.4)	6,515 (45.1)	7,932 (54.9)	9,732 (67.4)	4,715 (32.6)	6,561 (45.1)	7,886 (54.9)		

경기회복에 따라 실업률이 1999년 2월을 정점으로 하여 계속적으로 하락하고 있기 때문이다.

반면 실업급여 지급액의 경우 실업급여 신청자수의 감소에도 불구하고 1998년 하반기의 5,220억여원에서 5,510억여원으로 증가하였다. 이는 1998년 말에 큰 폭으로 실업급여 수급자가 늘어 실업급여 지급액이 1999년 상반기까지 증가하였기 때문이다. 또한 비자발적 이직자로서 피보험기간이 3년 이상인 경우가 증가하였기 때문으로 분석된다.

1999년 6월 말 현재 실업률은 6.2%이며, 실업자는 136만여명으로 이를 1999년 6월 말 실업급여 수급자와 비교하여 보면, 실업급여 수급자 비율은 약 12.6%이다. 실업급여 수급자의 비율은 1998년 10월 이후 고른 추세를 보여주고 있다. 이는 고용보험의

적용확대와 1998년 7월 15일부터 실시한 특별연장급여의 영향이 반영된 것이다. 이러한 추세는 특별연장급여의 연장시행¹⁶⁾으로 1999년 하반기에도 이어질 것으로 예상된다. 그러나 선진국에 비하면 현저히 낮은 수준이다¹⁷⁾.

또한 1999년 상반기에 고용보험 사업장에서 이직한 고용보험 피보험자격 상실자 중 수급요건을 충족하는 상실자¹⁸⁾는 약 25만명으로 같은 기간의 전체 상실자 117만여명의 약 21%를 차지하고 있다. 이 중에서 1999년 상반기에 실업급여 신청자는 189,582명으로 수급요건을 충족하는 상실자의 76%에 불과하다. 이는 1998년 상반기(신청률 91.1%)와 비교하여 크게 감소한 것이며, 1998년 하반기보다 구인배율 및 재취업률이 증가하는 등 취업기회가 확대되었기 때문으로 보인다.

16) 고용보험법 제42조의 3에 의거하여 제1차 1998. 7. 15~1999. 1. 14, 제2차 1999. 1. 15~6. 30, 제3차 1999. 7. 1~12. 31까지이다.

17) 일본 27.8%(1992년), 독일 43.5%(1990년), 미국 36.0%(1990년), 영국 30.0%(1993년), 고용보험 4주년 기념 정책토론회 중 「고용보험 시행 4년의 실적과 평가」에서 재인용.

18) 실업급여를 받기 위해서는 원칙적으로 비자발적인 이직자로서 피보험기간이 6개월 이상 되어야 한다. 그러므로 이직사유와 피보험기간으로 피보험자격 상실자를 구분하여 보면 실업급여 수급요건을 충족하는지 여부를 판단할 수 있다.

(단위 : 명)

구 분		피 보 험 기 간	
		6개월 미만	6개월 이상
이직사유	자발적 이직	비해당 (346,278)	비해당 (399,818)
	비자발적 이직	비해당 (104,427)	해당 (248,337)

주 : 1999년 1~6월 동안 고용보험DB상의 상실자 1,172,482명 중 고용보험 비적용 등의 이직사유에 해당하는 73,610명을 분석에서 제외하였으며, 분석과정에서 12건이 missing되었음.

이렇게 볼 때 앞으로 실업급여 수급률은 크게 증가하지 않을 것으로 예상된다. 그러므로 수급률을 현재보다 높이기 위해서는 1999년 6월 말 현재 임금근로자의 46.3%에 불과한 피보험자수를 늘리고 수급요건을 완화하는 방안 등을 검토할 필요가 있다.

1999년 상반기의 실업급여 수급자격 인정자를 대상으로 우선 주요 사항을 분석해 보면(표 30 참조), 1998년 하반기와 비교하여 몇 가지가 주목된다. 사업장규모별로는 30인 미만 사업체에서 이직한 실업급여 인정자의 비율이 1998년 하반기 16.3%에 비해 32.2%로 크게 증가하였다는 것이다.

특히 5인 미만의 경우 크게 증가하였다⁹⁾. 이는 고용보험 적용확대로 인하여 1998년 1월과 3월에 고용보험에 가입한 5~29인 사업장과 10월에 가입한 5인 미만 사업장의 이직자가 각각 1998년 7월, 9월, 1999년 4월에 수급자격이 발생하였기 때문인 것으로 판단된다. 또한 1,000인 이상 대규모 사업장에서 이직한 수급자의 비율이 1998년 하반기의 27.2%에서 18.3%로 크게 감소하였다.

이직사유별로 보면 폐업·도산의 경우는 7.5%로 1998년 하반기에 비해 약 1/2 정도 감소하였는데 이는 경기호전의 영향으로 파악된다. 반면에 정년퇴직·계약만료가 9.9%로 약 2배 정도 증가하였으며, 정리해고(19.5%)와 권고사직(50.6%)의 경우는 1998년 하반기와 유사한 것으로 나타났다.

성별로는 1998년 하반기에 비해 여자의 비율이 약간 증가하였다. 연령별로는 50세 미만의 경우는 크게 차이가 없으나, 50세 이상에서 크게 증가하였다. 학력별로는 1998년 하반기와 마찬가지로 고졸의 비율이 50.4%로 가장 높게 나타났다.

가. 실업급여 신청자 현황

전술한 바와 같이 1999년 상반기의 실업급여 신청자수는 1998년 하반기에 비하여 감소하였다. 실업급여 신청자는 경기호전 및 실업률 하락 등에 의해 1998년 하반기 239,373명에서 189,582명으로 감소하였으며, 고용보험 피보험자격 상실자 대비 실업

19) 1998년 하반기와 1999년 상반기 이직전 사업장별 수급자격 인정자 비교

(단위: 명, %)

구 분		이직당시 사업장 규모									
		5인 미만	5~9인	10~29인	30~49인	50~69인	70~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상
1999 상반기	186,903 (100.0)	10,533 (5.6)	15,170 (8.1)	34,567 (18.5)	17,702 (9.5)	10,763 (5.8)	11,137 (6.0)	29,194 (15.6)	11,532 (6.2)	12,077 (6.5)	34,245 (18.3)
1998 하반기	235,753 (100.0)	1,423 (0.6)	6,676 (2.8)	31,766 (13.5)	25,989 (11.0)	14,696 (6.2)	15,546 (6.6)	41,435 (17.6)	13,882 (5.9)	20,177 (8.6)	64,163 (27.2)

〈표 30〉 실업급여수급자격인정자 특성별 현황(1999. 1. 1~6. 30)²⁰⁾

(단위 : 명, %)

구분 \	성 별		연 령 별				지 역 별							
	남자	여자	30세 미만	30~39세	40~49세	50세 이상	서울 강원	부산 경남	대구 경북	인천 경기	광주 전라	대전 충청		
전체	186,903 (100.0)	126,329 (67.6)	60,574 (32.4)	56,213 (30.1)	52,313 (28.0)	37,567 (20.1)	40,810 (21.8)	52,804 (28.2)	32,642 (17.5)	18,890 (10.1)	49,275 (26.4)	17,588 (9.4)	15,721 (8.4)	
급 여 기 초 임 금 일 액							사 업 장 규 모 별							
2만원 미만	2~3만원	3~4만원	4~5만원	5~6만원	6~7만원	7만원	5인 미만	5~9인	10~29인	30~49인	50~69인	70~99인	100~299인	300~499인
9,157 (4.9)	35,545 (19.0)	35,715 (19.1)	28,973 (15.5)	21,902 (11.7)	15,354 (8.2)	40,274 (21.5)	10,533 (5.6)	15,170 (8.1)	34,567 (18.5)	17,702 (9.5)	10,763 (5.8)	11,137 (6.0)	29,194 (15.6)	11,532 (6.2)
			상 실 사 유					학 력 별						
500~999인	1,000인 이상	정리 해고	폐업·도산	권고 사직	정년퇴직, 계약만료	기타	초졸	중졸	고졸	전문 대졸	대졸	대학원 이상		
12,077 (6.5)	34,245 (18.3)	34,540 (19.5)	13,354 (7.5)	94,615 (50.6)	18,517 (9.9)	16,328 (9.3)	11,537 (6.2)	21,172 (11.3)	94,278 (50.4)	20,158 (10.8)	37,492 (20.1)	2259 (1.2)		

〈표 31〉 실업급여 신청자 및 인정자 현황

(단위 : 명, %)

구 분	상 실 자 수		처리현황			상실자수 대비 신청률
		비자발적 상실자 비율	신청자수	인정자수	불인정자수	
1997 상반기	730,915	-	20,390(100.0)	20,039(98.3)	351(1.7)	2.8
1997 하반기	661,627	14.1	30,627(100.0)	30,273(98.8)	354(1.2)	4.6
1998 상반기	1,016,431	32.7	199,092(100.0)	197,299(99.1)	1,793(0.9)	19.6
1998 하반기	967,257	30.5	239,373(100.0)	236,900(99.0)	2,773(1.0)	24.8
1999 상반기	1,176,637	30.5	189,582(100.0)	187,994(99.2)	1,588(0.8)	16.1
1999. 1.	167,702	36.6	41,290(100.0)	41,054(99.4)	236(0.6)	24.6
2.	132,457	28.1	33,848(100.0)	33,601(99.3)	247(0.7)	25.6
3.	244,850	27.4	30,924(100.0)	30,579(98.9)	327(1.1)	12.6
4.	211,742	29.9	29,355(100.0)	29,058(99.0)	297(1.0)	13.9
5.	192,221	25.6	28,377(100.0)	28,102(99.0)	275(1.0)	14.8
6.	227,665	35.1	25,788(100.0)	25,582(99.2)	206(0.8)	11.3

주 : ()안은 실업급여 신청자수 대비 비율.
자료 : 노동부.

20) 1999. 1. 1~6. 30의 실업급여 수급자격 인정자는 186,920명이지만, 분석과정에서의 missing case 17건을 제외한 186,903명을 대상으로 하였다.

〔그림 24〕 월별실업급여 신청자 추이(1998. 7. ~1999. 6.)

급여 신청자의 비율도 1998년 하반기의 24.8%에서 16.1%로 감소하였다. 이는 비자발적 이직자의 비율이 1998년 하반기에 비해 줄었기 때문이다.

실업급여 신청자수의 감소는 경기호전에 따라 당분간 계속될 것으로 보인다. 그러나 고용보험의 적용이 증가하고 있고, 소규모 사업장의 경우 입직 및 이직이 대규모 사업장보다 상대적으로 활발한 점을 고려할 때 5인 미만 사업장의 고용보험 가입자들로 인하여 실업급여 신청자수가 크게 감소하지는 않을 것으로 예상된다.

1) 성별 및 연령계층별 실업급여 신청자
실업급여 신청자의 성별 분포는 남자가 67.6%(128,192명), 여자가 32.4%(61,390명)로 1998년 하반기의 남녀 비율 69.2%,

30.8%에 비해 여자의 비율이 상대적으로 높아졌다. 그러나 비자발적 이직자에 대하여만 수급자격이 인정되고 있음을 감안하고, 1999년 6월 말 현재 상실자의 비율(남자 64.7%, 여자 35.3%)와 비교해 보면, 남자가 여자보다 실업급여 신청률이 높게 나타났다.

연령계층별 분포는 30세 미만이 29.9%로 가장 크게 나타났으며, 30~39세 연령층이 27.9%, 40~49세 미만이 20.2% 등의 순으로 나타났다(표 32 참조). 이러한 분포는 1998년 하반기와 비교하여 연령층이 높을수록 실업급여 신청비율이 높아지고 있음을 보여주고 있고, 40세 이상의 연령층에 대한 취업기회가 계속 축소되고 있음을 의미하고 있다.

또한 1998년 12월 말 현재 연령계층별 피보험자수의 비율은 30세 미만이 36.9%,

30~39세가 34.1%, 40~49세가 19.1%, 50~59세가 9.0%, 60세 이상이 0.9%인데 반하여 1999년 상반기 신청자의 연령별 분포는 30세 미만이 29.9%, 30~39세 27.9%, 40~49세 20.2%, 50~59세 19.1%, 60

세 이상이 2.9%로 피보험자 대비 실업급여 신청자의 연령계층별 비율이 40세 이상의 중고령자가 상대적으로 높게 나타나 중고령자의 고용상황은 타연령층에 비해 여전히 나쁜 수준임을 보여주고 있다.

〈표 32〉 성별·연령계층별 실업급여 신청자 현황

(단위 : 명, %)

구 분	전 체	성 별		연 령 별				
		남자	여자	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
1997 상반기	20,390 (100.0)	15,426 (75.6)	4,964 (24.4)	1,959 (9.6)	4,537 (22.3)	5,558 (27.3)	6,927 (34.0)	1,409 (6.9)
1997 하반기	30,627 (100.0)	22,534 (73.6)	8,093 (26.4)	3,604 (11.8)	7,926 (25.9)	8,384 (27.4)	9,236 (30.2)	1,477 (4.8)
1998 상반기	199,092 (100.0)	139,687 (70.2)	59,405 (29.8)	44,366 (22.3)	59,213 (29.7)	48,122 (24.2)	42,585 (21.4)	4,806 (2.4)
1998 하반기	239,373 (100.0)	165,593 (69.2)	73,780 (30.8)	75,184 (31.4)	74,595 (31.2)	47,542 (19.9)	31,365 (13.1)	4,817 (2.0)
1999 상반기	189,582 (100.0)	128,192 (67.6)	61,390 (32.4)	56,739 (29.9)	52,920 (27.9)	38,354 (20.2)	35,988 (19.0)	5,581 (3.0)
1999. 1.	41,290 (100.0)	28,751 (69.6)	12,539 (30.4)	10,849 (26.3)	10,487 (25.4)	8,619 (20.9)	9,854 (23.9)	1,481 (3.6)
2.	33,848 (100.0)	23,116 (68.3)	10,732 (31.7)	8,820 (26.0)	8,540 (25.2)	8,144 (24.1)	7,303 (21.6)	1,041 (3.1)
3.	30,924 (100.0)	21,150 (68.4)	9,774 (31.6)	9,490 (30.7)	9,165 (29.6)	6,049 (19.6)	5,338 (17.3)	882 (2.9)
4.	29,355 (100.0)	19,738 (67.2)	9,617 (32.8)	9,485 (32.3)	8,499 (29.0)	5,527 (18.8)	5,024 (17.1)	820 (2.8)
5.	28,377 (100.0)	18,474 (65.1)	9,903 (34.9)	9,494 (33.4)	8,257 (29.1)	5,253 (18.5)	4,636 (16.3)	737 (2.6)
6.	25,788 (100.0)	16,963 (65.8)	8,825 (34.2)	8,601 (33.3)	7,972 (30.9)	4,762 (18.5)	3,833 (14.9)	620 (2.4)
1998년 12월 현재 피보험자수	5,267,658 (100.0)	3,765,621 (71.5)	1,502,037 (28.5)	1,942,922 (36.9)	1,794,887 (27.5)	1,007,107 (19.1)	476,515 (9.0)	46,227 (0.9)
피보험자 대비 신청자 비율	3.6	3.4	4.1	0.9	2.2	5.3	8.1	12.1

자료 : 노동부.

〔그림 25〕연령계층별 실업급여 신청자 추이

〈표 33〉이직사유별 실업급여 신청자 현황

(단위 : 명, %)

구 분		1997 하반기	1998 상반기	1998 하반기	1999 상반기	1999. 1.	2.	3.	4.	5.	6.
전 체		30,627 (100.0)	199,092 (100.0)	239,373 (100.0)	189,582 (100.0)	41,290 (100.0)	33,848 (100.0)	30,924 (100.0)	29,355 (100.0)	28,377 (100.0)	25,788 (100.0)
정년퇴직		2,553 (8.3)	6,629 (3.3)	4,567 (1.9)	7,210 (3.8)	2,357 (5.7)	1,254 (3.7)	1,682 (5.4)	809 (2.8)	626 (2.2)	482 (1.9)
경영 사정	소계	22,294 (72.7)	169,719 (85.2)	193,388 (80.8)	141,204 (74.5)	30,030 (72.7)	23,871 (70.5)	23,285 (75.3)	22,297 (76.0)	21,652 (76.3)	20,069 (77.8)
	고용 조정	3,664 (12.0)	35,044 (17.6)	45,766 (23.7)	35,211 (18.6)	8,234 (19.9)	5,718 (16.9)	6,216 (20.1)	5,968 (20.3)	5,432 (19.1)	3,643 (14.1)
	폐업 도산	7,763 (25.3)	31,379 (15.8)	30,959 (16.0)	13,554 (7.1)	3,127 (7.6)	2,083 (6.2)	2,382 (7.7)	2,158 (7.4)	1,942 (6.8)	1,862 (7.2)
	권고 사직	10,867 (35.5)	103,296 (51.9)	116,663 (60.3)	92,439 (48.8)	18,669 (45.2)	16,070 (47.5)	14,687 (47.5)	14,171 (48.3)	14,278 (50.3)	14,564 (56.5)
기 타		5,780 (18.9)	22,744 (11.4)	41,418 (17.3)	41,168 (21.7)	8,903 (21.6)	8,723 (25.8)	5,957 (19.3)	6,249 (21.3)	6,099 (21.5)	5,237 (20.3)

자료 : 노동부.

[그림 26] 이직사유별 실업급여 신청자 추이

2) 이직사유별 실업급여 신청자

1999년 상반기의 실업급여 신청자를 이직사유별로 살펴보면, 권고사직이 48.8%로 가장 높고, 다음으로 고용조정 18.6%, 폐업·도산 7.1%의 순으로 나타났다.

경영사정으로 인한 이직자의 비율은 74.5%로 1998년 상반기 이후 계속적인 감소추세를 보이고 있다(1997년 하반기 72.7%, 1998년 상반기 85.2%, 1998년 하반기 80.8%). 특히 폐업·도산의 경우 1998년 하반기에 비해 1/2 이상 감소하였다.

3) 지역별 실업급여 신청자

〈표 34〉에 의하면, 1999년 상반기의 지역

별 실업급여 신청자수는 서울·강원, 인천·경기, 부산·경남 등의 순으로 나타나고 있다.

1998년 12월 말 현재 전국 고용보험 피보험자에 대한 서울·강원 지역의 고용보험 피보험자 비율이 37.5%인 반면, 1999년 상반기의 전체 실업급여 신청자에 대한 서울·강원 지역의 비율은 28.2%로 상대적으로 낮은 비율을 나타냈다. 반면에 인천·경기지역의 경우 고용보험 피보험자 비율이 21.0%인데 반해, 전체 실업급여 신청자에 대한 비율은 26.1%로 상대적으로 높은 비율을 나타내고 있어 인천·경기지역에서 고용불안이 심각함을 보여주고 있다. 이러한 현상은 1998년 상반기와 유사하다.

〈표 34〉 지역별 실업급여 신청자 현황

(단위 : 명, %)

구 분	전 체	서울 강원	부산 경남	대구 경북	인천 경기	광주 전라	대전 충청
1996	10,133 (100.0)	1,490 (14.7)	1,889 (18.6)	2,287 (22.6)	2,592 (25.6)	863 (8.5)	1,012 (10.0)
1997	51,017 (100.0)	10,538 (20.7)	11,078 (21.7)	7,812 (15.3)	11,368 (22.3)	5,441 (10.7)	4,780 (9.4)
1998 상반기	199,092 (100.0)	52,736 (26.5)	36,603 (18.4)	20,835 (10.5)	56,809 (28.5)	14,614 (7.3)	17,495 (8.8)
1998 하반기	239,373 (100.0)	65,913 (27.5)	41,426 (17.3)	23,329 (9.7)	68,147 (28.5)	19,273 (8.1)	21,285 (8.9)
1999 상반기	189,582 (100.0)	53,545 (28.2)	32,987 (17.4)	19,251 (10.2)	49,454 (26.1)	18,068 (9.5)	16,281 (8.6)
1999. 1.	41,290 (100.0)	12,261 (29.7)	7,275 (17.6)	4,667 (11.3)	10,047 (24.3)	3,536 (8.6)	3,508 (8.5)
2.	33,848 (100.0)	10,143 (30.0)	5,007 (14.8)	3,348 (9.9)	8,955 (26.5)	3,353 (9.9)	3,042 (9.0)
3.	30,924 (100.0)	8,677 (28.1)	5,486 (17.7)	2,897 (9.4)	8,246 (26.7)	2,769 (9.0)	2,849 (9.2)
4.	29,355 (100.0)	8,167 (27.8)	5,278 (18.0)	2,862 (9.7)	7,979 (27.2)	2,848 (9.7)	2,221 (7.6)
5.	28,377 (100.0)	7,289 (25.7)	5,364 (18.9)	2,907 (10.2)	7,292 (25.7)	3,006 (10.6)	2,519 (8.9)
6.	25,788 (100.0)	7,008 (27.2)	4,577 (17.7)	2,570 (10.0)	6,935 (26.9)	2,556 (9.9)	2,142 (8.3)
1998년 12월 말 현재 지역별 피보험자 비율	5,267,658 (100.0)	1,974,711 (37.5)	873,241 (16.5)	498,604 (9.5)	1,103,656 (21.0)	398,732 (7.6)	418,714 (7.9)
피보험자대비 신청자 비율	3.6	2.7	3.8	3.9	4.5	4.5	3.9

자료 : 노동부.

나. 실업급여 지급현황²¹⁾

1999년 상반기에 지급된 실업급여는 총 5,510억원으로 1998년 하반기의 5,220억원에 비하여 증가하였다(표 35 참조). 이는 1999년의 실업급여보험료(개산보험료)의

약 55.2%로서 1998년 하반기 138.7%에 비해 절반 이상이 감소한 것으로 나타났다. 시기별로 살펴보면, 1998년 2월의 지급액이 1,980억원으로 가장 높고, 그 이후에는 감소하고 있다. 이러한 지급액의 변화는 고용보험 피보험자격 상실자와 실업급여 신청

21) 실업급여 지급의 세부 분석은 중앙고용정보관리소의 고용보험DB의 원자료를 분석한 것으로 1999년 1~6월간의 수급자 중 missing case를 제외한 186,903명을 대상으로 하였다.

〔그림 27〕 지역별 실업급여 신청자 추이

자의 감소 때문이다.

실업급여의 월평균 지급인원은 1998년 하반기 153천명에서 168천명으로 증가하였지만 월별로는 1999년 2월 이후 계속 감소하는 추세를 보이고 있다.

실업급여의 사업내용에 따른 지급현황을 살펴보면, 구직급여의 경우 5,378억원으로 전체 실업급여 지급액의 97.5%를 차지하였다. 실업급여의 대부분이 구직급여로 지급되고 있고, 상병급여는 13억여원, 취직촉진

〈표 35〉 실업급여 지급현황

(단위 : 백만원, 명)

구 분	1997 하반기	1998 상반기	1998 하반기	1999 상반기	1999. 1.	2.	3.	4.	5.	6.
전 체	48,696	270,867	522,080	551,403	91,966	92,937	101,867	91,293	86,537	86,803
지 급 인 원	12,553	73,818	152,976	1,008,419	182,280	198,278	173,454	158,631	151,003	144,773
구 직 급 여	47,267	264,478	512,361	537,797	89,586	90,731	99,575	89,080	84,422	84,403
취 직 촉진 수 당	1,317	6,071	9,043	12,301	2,218	2,008	2,026	1,987	1,907	2,155
조 기 재 취 직 수 당	1,311	6,065	9,033	12,292	2,217	2,006	2,025	1,986	1,905	2,153
상 병 급 여	113	318	676	1,306	162	198	266	226	208	246

주 : 상병급여의 경우, 2주간의 대기기간이 경과한 후 시작되는 실업인정기간 중 질병·부상 등 부득이하게 취업을 할 수 없는 경우 그 기간이 7일 미만인 때에는 진단서의 제출로 그 기간을 실업으로 인정받아 기본급여를 수급할 수 있으며, 7일 이상 장기기간인 경우 본인 또는 대리인을 통하여 「상병급여청구서」에 수급자격자증과 질병·부상에 관한 증명서를 첨부하여 제출함으로써 구직급여에 갈음하여 상병급여를 지급 받을 수 있음.

자료 : 노동부.

수당은 123억여원이 지급되었다. 취직촉진 수당 지급액은 1998년 하반기의 90억여원에 비하여 증가하였으며, 이는 경기호전에 따른 취업기회의 확대에 기인한 것으로 보여진다.

1) 업종별 실업급여 지급실적

업종별로 보험료 대비 지급액을 보면, <표 36>에서 보는 바와 같이 광업이 보험료 대비 109.2%로 가장 높고, 금융 및 보험업이 100.8%로 광업과 금융 및 보험업이

1999년 상반기에 고용이 가장 불안정했던 것으로 나타났다. 반면에 1998년 하반기에 보험료 대비 지급액의 비율이 242.6%였던 건설업은 63.8%로 감소하였으나 전산업의 평균치보다는 여전히 높다. 1998년 하반기와 비교하여 전반적으로 낮아지고 있다.

2) 사업장규모별 실업급여 지급실적

사업장규모별로는 30~99인 규모의 소규모 사업장이 보험료 대비 실업급여 지급비율 70.7%로 가장 높았으며, 300~499인

<표 36> 업종별 보험료 대비 실업급여 지급현황

(단위 : 명, 백만원, %)

구 분	1998년 12월 피보험자수 (A)	보 험 료(B) (백 만 원)	1999 상반기 수급자수 (C)	지 급 액(D) (백 만 원)	C / A (%)	D / B (%)
전 산 업	5,267,658 (100.0)	999,804 (100.0)	186,903 (100.0)	551,403 (100.0)	3.5	55.2
농업·수렵업 및 임업·어업	16,579 (0.3)	3,007 (0.3)	893 (0.5)	1,681 (0.3)	5.4	55.9
광 업	17,670 (0.3)	3,471 (0.3)	1,072 (0.6)	3,791 (38.6)	6.1	109.2
제 조업	2,224,705 (42.2)	400,600 (40.1)	66,367 (35.5)	210,008 (38.1)	3.0	52.4
건설업	364,757 (6.9)	94,263 (9.4)	20,390 (10.9)	60,136 (10.9)	5.6	63.8
도소매 및 소비자용품수리·숙박·음식업	614,582 (11.7)	109,400 (10.9)	19,858 (10.6)	42,342 (7.7)	3.2	38.7
전기·가스 및 수도사업·운수·창고 및 통신업	582,796 (11.1)	102,060 (10.2)	16,324 (8.7)	45,276 (8.2)	2.8	44.4
금융 및 보험업	378,494 (7.2)	101,692 (10.2)	19,273 (10.3)	102,545 (18.6)	5.1	100.8
사업·개인 및 기타 공공서비스업	1,068,075 (20.3)	185,311 (18.5)	42,726 (22.9)	86,614 (15.7)	4.0	46.7

〈표 37〉 사업장규모별 보험료 대비 실업급여 지급현황

(단위 : 명, 백만원, %)

구 분	1998년 12월말 피보험자수 (A)	보 험 료(B)	1999 상반기 수급자수 (C)	지급액(D)	C / A (%)	D / B (%)
전 체	5,267,658 (100.0)	999,917 (100.0)	186,920 (100.0)	551,403 (100.0)	3.5	55.1
30인 미만	1,555,479 (29.5)	272,446 (27.2)	60,270 (32.2)	85,378 (15.5)	3.9	31.3
30~99인	940,722 (17.9)	145,958 (14.6)	39,602 (21.2)	103,230 (18.7)	4.2	70.7
100~299인	889,132 (16.9)	145,580 (14.6)	29,194 (15.6)	90,288 (16.4)	3.3	62.0
300~499인	332,058 (6.3)	65,610 (6.6)	11,532 (6.2)	42,244 (7.7)	3.5	64.4
500~999인	391,088 (7.4)	81,469 (8.1)	12,077 (6.5)	51,721 (9.4)	3.1	63.5
1,000인 이상	1,159,179 (22.0)	288,854 (28.9)	34,245 (18.3)	178,542 (32.4)	3.0	61.8

사업장 64.4%, 500~999인 사업장 63.5% 등의 순으로 나타났다. 30인 미만의 소규모 사업장의 경우 31.3%로 나타났는데 1999년 4월부터 피보험단위기간을 충족한 이직자들이 나타났기 때문이다.

30~99인 규모의 사업장에서 피보험자 대비 수급자의 비율이 다른 사업장 규모에 비해 상대적으로 높게 나타난 것으로 보아 강제적인 고용조정이 많았던 것으로 보여진다.

3) 급여기초임금일액별 실업급여지급 실적

급여기초임금일액²²⁾은 구직급여의 산정기초가 되는 임금일액을 말하는데, 일액이 7만원을 초과하는 경우에는 7만원을 상한선으로 하고 있다²³⁾. 1999년 상반기의 분석인원 총 186,920명 중 임금일액이 5만원 이상인 경우가 41.4%를 나타내고 7만원인 경우가 21.5%의 비율을 나타내고 있다.

이를 1998년 하반기와 비교하여 보면, 급

22) 근로기준법 제19조의 규정에 의한 평균임금으로 하며, 기초일액이 이직시 적용되던 최저임금법에 의한 일단위에 해당하는 최저임금액보다 낮은 경우에는 그 최저임금액을 기초일액으로 한다(법 제 35조 제2항). 1998년 최저임금(1998. 9. 1~1999. 8. 31) : 일급 12,200원(시간급 1,525원)

23) 고용보험법 시행령 제48조.

〈표 38〉 성별 급여기초임금일액 분포

(단위: 명, %)

구 분		전 체		2만원 미만		2~3만원 미만		3~4만원 미만	
		1998. 7~ 1998.12	1999. 1~ 1999. 6	1998. 7~ 1998.12	1999. 1~ 1999. 6	1998. 7~ 1998.12	1999. 1~ 1999. 6	1998. 7~ 1998.12	1999. 1~ 1999. 6
전 체		235,753 (100.0)	186,903 (100.0)	9,773 (4.1)	9,157 (4.9)	36,382 (15.4)	35,543 (19.0)	42,866 (18.2)	35,710 (19.1)
성 별	남자	162,895 (69.1)	126,329 (100.0)	1,796 (1.1)	2,052 (1.6)	14,891 (9.1)	15,416 (12.2)	26,825 (16.5)	22,677 (18.0)
	여자	72,858 (30.9)	60,574 (100.0)	7,977 (10.9)	7,105 (11.7)	21,491 (29.5)	20,127 (33.2)	16,041 (22.0)	13,033 (21.5)
구 분		4~5만원 미만		5~6만원 미만		6~7만원 미만		7만원	
		1998. 7~ 1998.12	1999.1~ 1999. 6	1998. 7~ 1998.12	1999. 1~ 1999. 6	1998. 7~ 1998.12	1999. 1~ 1999. 6	1998. 7~ 1998.12	1999. 1~ 1999. 6
전 체		41,061 (17.4)	28,972 (15.5)	30,853 (13.1)	21,899 (11.7)	21,989 (9.3)	15,353 (8.2)	52,829 (22.4)	40,269 (21.5)
성 별	남자	29,911 (18.4)	21,589 (17.1)	24,741 (15.2)	17,394 (13.8)	17,908 (11.0)	12,146 (9.6)	46,823 (28.7)	35,055 (27.7)
	여자	11,150 (15.3)	7,383 (12.2)	6,112 (8.4)	4,505 (7.4)	4,081 (5.6)	3,207 (5.3)	6,006 (8.2)	5,214 (8.6)

여기초임금일액이 4만원 미만의 경우 증가하는 경향을 보였으나 4만원 이상의 경우에는 감소하는 경향을 보였다.

성별에 따른 임금일액의 경우 남자는 3만원 이상이 전체의 약 87%인데 반하여 여자는 3만원 이상이 전체의 약 55%를 차지하고 있어 여성 실업급여 수급자의 임금수준이 남성에 비하여 상대적으로 낮음을 보여주고 있다.

연령별 급여기초임금일액의 분포는 30세 미만이 2~3만원 33.6%, 3~4만원이 31.0%, 4~5만원이 17.4% 등의 순이며, 30~39세

는 4~5만원 미만이 21.6%로 가장 많으며, 40~49세는 7만원이 36.5%, 5~6만원이 12.3% 등의 순으로 나타났다. 50세 이상의 연령층에서도 마찬가지로 7만원이 32.5%로 가장 높게 나타났으며, 2~3만원의 경우 22.4%로 나타났는데 이들 대부분이 여성으로 나타났다.

한편 1999년 상반기에 실업급여 수급자가 지급받고 있는 구직급여일액²⁴⁾은 평균 23,091원으로 나타났는데 이러한 구직급여일액을 주요 사항별로 평균임금과 비교하여 보면 다음과 같다(부표 38 참조).

24) 구직급여일액은 급여기초임금일액의 50%이며, 급여기초임금일액은 이직전 직장에서의 평균임금과 같다. 그러나 평균임금이 7만원을 초과할 경우 급여기초임금일액은 7만원으로 한다.

〈표 39〉 연령별 급여기초임금일액 분포

(단위 : 명, %)

구 분	전 체		2만원 미만		2~3만원 미만		3~4만원 미만	
	1998. 7~ 1998.12	1999. 1~ 1999. 6	1998. 7~ 98.12	1999. 1~ 1999. 6	1998. 7~ 1998.12	1999. 1~ 1999. 6	1998. 7~ 1998.12	1999. 1~ 1999. 6
30세미만	74,373 (100.0)	42,327 (100.0)	1651 (2.2)	2,051 (4.8)	14,873 (20.0)	14,235 (33.6)	22,694 (30.5)	13,169 (31.1)
30~39세	73,571 (100.0)	56,956 (100.0)	1,628 (2.2)	1,250 (2.2)	4,848 (6.6)	5,834 (10.2)	8,685 (11.8)	11,012 (19.3)
40~49세	46,592 (100.0)	40,418 (100.0)	2,711 (5.8)	1,975 (4.9)	6,694 (14.4)	4,917 (12.2)	5,250 (11.3)	4,733 (11.7)
50세이상	41,217 (100.0)	47,202 (100.0)	3,783 (9.2)	3,881 (8.2)	9,967 (24.2)	10,557 (22.4)	6,237 (15.1)	6,796 (14.4)
구 분	4~5만원 미만		5~6만원 미만		6~7만원 미만		7만원	
	1998. 7~ 1998.12	1999. 1~ 1999. 6	1998. 7~ 98.12	1999. 1~ 1999. 6	1998. 7~ 1998.12	1999. 1~ 1999. 6	1998. 7~ 1998.12	1999. 1~ 1999. 6
30세미만	18,858 (25.4)	7,373 (17.4)	9,279 (12.5)	3,426 (8.1)	4,260 (5.7)	1,471 (3.5)	2,758 (3.7)	602 (1.4)
30~39세	13,293 (18.1)	12,318 (21.6)	13,735 (18.7)	10,025 (17.6)	10,830 (14.7)	6,907 (12.1)	20,552 (29.9)	9,610 (16.9)
40~49세	5,004 (10.7)	4,910 (12.1)	4,790 (10.3)	4,963 (12.3)	4,451 (9.6)	4,184 (10.4)	17,692 (38.0)	14,736 (36.5)
50세이상	3,906 (9.5)	4,371 (9.3)	3,049 (7.4)	3,485 (7.4)	2,448 (5.9)	2,791 (5.9)	11,827 (28.7)	15,321 (32.5)

성별 평균 구직급여일액은 남자가 25,274원, 여자가 18,853원으로 큰 차이를 보이고 있다. 평균임금 역시 남자는 58,874원, 여자는 37,695원으로 실업급여 수급자의 평균연령²⁵⁾을 감안하더라도 구직급여일액과 마찬가지로 성별 차이가 심한 것으로 나타났다. 남자의 구직급여일액은 평균임금의 42.9%이고, 여자의 구직급여일액은 평균임금의 48.6%로 나타나 이직당시 직장에서의 평균

임금이 7만원 이상인 수급자가 많이 포함되어 있음을 알 수 있다. 이는 실업급여 수급자가 이전 직장에서 받던 급여에 대한 실업급여의 소득대체율²⁶⁾로도 해석할 수 있는데, 여자가 남자보다 소득대체율이 높다고 볼 수 있다.

연령별 구직급여일액은 남자의 경우 40~59세가 28,395원으로 가장 높았으며, 여자는 30~39세가 26,886원으로 가장 높게 나

25) 남자 42.5세, 여자 35.2세

26) 실업급여소득대체율=구직급여일액/평균임금

타났다. 특히 남자의 경우는 40~49세와 50세 이상 연령층의 경우 실업급여 소득대체율이 각각 42.0%와 38.0%로 다른 연령층에 비해 낮은 것으로 나타났으며, 이러한 것으로 미루어 볼 때 상대적으로 평균임금이 7만원 이상인 수급자가 많이 분포하고 있음을 알 수 있다²⁷⁾.

사업장규모별로는 규모가 커질수록 평균 구직급여일액이 증가하였다. 특히 평균임금은 100인 미만 사업장이 평균 42,000원 내외인데 반하여 1,000인 이상 사업장에서는 약 70,000원으로 상당한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 구직급여일액과 평균임금의 차이는 여자보다 남자 수급자의 경우 보다 심하게 나타나고 있는데, 약 40,000원의 격차를 보이고 있다. 따라서 사업장 규모에 따른 실업급여 소득대체율은 소규모 사업장에서 이직한 수급자일수록 큰 것으로 나타났다.

업종별 구직급여일액 평균은 전기 및 수도사업 등의 업종에서 이직한 수급자가

32,561원이며, 금융·보험업종이 30,058원이다. 여타 다른 업종의 구직급여일액과 평균임금 수준을 수급자의 연령과 비교하여 볼 때, 부동산·임대, 숙박·음식점 등의 업종에서는 상대적으로 낮은 임금을 받았던 것으로 파악되었다.

4) 실업급여 수급종료자에 대한 평균지급액 및 평균지급일수²⁸⁾

1999년 상반기 실업급여의 평균지급액과 평균지급일수를 알아보기 위해서는 우선 실업급여 수급종료자들만을 대상으로 분석하여야 한다. 그러므로 본고에서는 실업급여 수급종료자를 다음과 같이 정의하였다. 우선 수급기간의 만료여부로 판단하고 실업급여의 소진여부로 파악하였다. 마지막으로 취업여부로 구분하여 총 8개의 분류가 이루어졌다²⁹⁾.

이러한 분류에 따른 1999년의 상반기 실업급여 수급자격 인정자 중에서 실업급여 수급종료자는 39.5%이고, 60.5%가 실업급여

27) 실업급여 소득대체율을 낮추는 이유는 이직직장에서의 평균임금이 7만원 이상일 경우 급여기초임금일액이 7만원으로 결정되기 때문이다.

28) 1998년에 실업급여를 받은 수급자들의 소정급여일수는 피보험기간과 연령에 따라 60일에서 210일이며, 1998년 7월 15일 특별연장급여제도의 시행으로 수급종료일로부터 60일간 구직급여일액의 70%를 더 지급받을 수 있었다.

29)

구 분	수급기간내		수급기간 만료	
	취 업	미취업	취 업	미취업
실업급여 소진	수급자격 비해당	비해당	비해당	비해당
실업급여 미소진	비해당	해당	비해당	비해당

주 : 현행 고용보험법상 실업급여 수급기간은 이직후 10개월 이내로 되어 있으며, 실업급여 소진이란 실업급여 인정일수와 급여일수(소정급여일수+훈련·개별·특별연장급여일수)가 동일한 경우를 말함.

〈표 40〉 실업급여 수급종료자에 대한 평균지급액 및 지급일수

(단위 : 원, 일, 명)

구 분	평균 구직급여액	평균 지급일수	인 원
전 체	2,644,324	118.15	235,721
30세 미만	1,672,909	96.15	50,541
30~39세	2,809,111	116.62	81,926
40~49세	2,995,572	121.34	52,432
50세 이상	2,982,354	139.21	50,822

여를 수급중인 것으로 나타났다.

실업급여 수급종료자의 평균 지급액과 평균 지급일수를 살펴보면, 평균 실업급여 지급액은 264만원이며, 평균 지급일수는 118.2일이었다(표 40 참조)³⁰⁾.

연령별로 실업급여 수급종료자를 살펴보면, 30세 미만의 경우 평균 지급일수는 96일, 평균 구직급여액은 약 167만원이었으며, 30~39세의 수급종료자의 평균 지급일수는 117일, 평균 지급액이 약 281만원이었다. 40~49세는 평균 지급일수가 121일, 평균 지급액이 약 300만원이었으며, 50세 이상은 평균 지급일수 139일에 평균 지급액이 약 298만원으로 나타났다.

5) 재취업자 현황

재취업자를 분석함에 있어 횡단적(cross-sectional)인 관측방법은 한 시점에서의 현상만을 파악할 수 있기 때문에 단편적인 정보만을 얻을 뿐이다. 그러나 일정시점에 수

급을 시작한 수급동기(cohort)를 일정기간 추적하면서 관측하는 종단적(longitudinal) 관측방법은 진행과정을 알 수 있어 보다 추이를 파악하는데 효과적이라 하겠다. 그러므로 본 호에서는 1998년 가을호와 마찬가지로 최초인정일을 기준으로 한 수급동기를 통해 1998년 7월~1999년 6월까지 재취업자의 현황을 분석하였다.

분석대상 수급자 412,759명 중 24.8%인 총 102,345명이 고용보험 사업장으로 재취업한 것으로 나타나 재취업률이 낮게 나타나고 있다. 그러나 수급자 중 자영업을 시작하였거나 비적용사업장에 재취업한 경우에는 고용보험전산망에 입력이 되지 않기 때문에 실제로는 이보다 많은 인원이 재취업하였을 것으로 추측된다. 수급동기별 재취업 소요기간 및 재취업률을 고려하여 볼 때 아직도 상당수의 수급자가 재취업을 못하고 있는 것으로 생각된다.

〈표 41〉에서와 같이 수급자 중 20%가

30) 1998년 하반기의 경우 평균지급액 228만원, 평균지급일수 98.1일이었다.

〈표 41〉 수급동기별 재취업률 및 재취업 소요기간

(단위 : 명, 일 %)

구 분	수급자수	재 취 업 자		재취업 소요기간	재취업률
			조기재취직자		
전 체	412,759	102,345	23,268	152	24.8
1998. 7.	31,178	10,652	1,478	207	34.2
8.	40,023	13,393	1,899	191	33.5
9.	41,362	13,348	2,297	180	32.3
10.	35,851	10,799	2,285	168	30.1
11.	39,928	11,684	2,574	151	29.3
12.	35,785	9,415	1,901	148	26.3
1999. 1.	33,245	7,919	2,002	131	23.8
2.	38,349	7,675	2,340	118	20.0
3.	29,004	5,577	1,909	104	19.2
4.	30,273	5,154	1,979	90	17.0
5.	31,623	4,122	1,679	74	13.0
6.	26,138	2,607	925	63	10.0

재취업하는데 소요된 기간은 1999년 2월의 수급동기의 경우 약 118일 정도로 나타나 148일 정도였던 1998년 5월 수급동기보다 약 30일 정도가 줄어든 것으로 나타났다. 이는 경기호전으로 취업기회가 확대되었다는 점을 시사해 준다.

5. 취업알선 실적 및 구인배율·취업률

경제위기 이후 기업의 구조조정과 도산·폐업 등 고용사정의 악화에 따른 직업안정 기능에 대한 양적·질적 수요의 증가에 따라 정부에서는 직업안정망을 대폭적으로 확충해 왔다. 1999년 6월 30일까지 전국적으로 고용안정센터는 114개를 개소하여 인력

은행 20개소를 합해 모두 134개소의 직업안정망을 구축하였다. 질적인 측면에서도 수요자의 편의를 도모하기 위하여 전문상담원의 채용, 고용정보전산망의 개선 등을 추진하여 왔다.

고용안정센터, 인력은행, 시·군·구청 및 산업인력관리공단 등의 취업알선전산망에 입력된 구인인원수는 1998년도 상반기에는 166,584명, 하반기에는 243,421명이었던 것이 1999년 상반기에는 534,145명으로 크게 증가하였다. 사업장규모별로 보면, 모든 사업장에서 지속적인 증가추세를 보이고 있으며, 특히 300~499인 규모의 경우 전년동기 대비 307.9%가 증가하여 가장 큰 폭의 상승을 보여주고 있다.

구직인원은 1998년 상반기에는 672,219명, 하반기에는 1,458,468명인데 반해, 1999년 상반기에는 2,043,732명으로 1998년 전체와 유사한 것으로 나타났다.

1999년 상반기 구인배율(구인자수/구직자수) 및 취업률을 살펴보면, 학력별로는 1998년 하반기와 비교하여 구인배율이 증가하고 있어 고용불안이 완화되고 있는 것으로 보여진다. 경기호전으로 인한 기업의 채용확대 등으로 인하여 이러한 추세가 계속 이어질 것으로 보인다. 학력별 취업률 역시 모든 학력에서 증가하고 있다.

연령별 구인배율과 취업률도 1998년 하반기에 비해 나아지고 있는 상황이나 20세 미만과 50세 이상의 연령층에서의 구인배율은 0.06, 0.01로 다른 연령층에 비해 매우 낮은 것으로 나타나 구직난이 특히 심각하다. 취업률의 경우 40~49세의 연령층은 9.4%로서 1998년 하반기 0.5%에 비해 10배 가까이 증가하였다.

알선건수 역시 1998년 상반기에 833,875건, 하반기 1,523,006건에 비해 크게 증가하여 1999년 상반기에 1998년 전체 실적과 유사한 2,115,810건에 이르렀다. 취업인원수 역시 1998년 전체 157,442명에 비해 1999년 상반기에만 217,543명으로 크게 증가하였다.

알선율은 1996년에는 203.4%, 1997년 264.6%로 증가추세를 보이다가 구직자의 증가로 인하여 1998년 상반기 124.0%, 하반기 104.4%이며, 1999년 상반기 103.5%로 하락하고 있다(부표 41~44 참조).

Ⅲ. 고용보험제도 주요 개선내용

1. 고용보험법 시행령의 개정(대통령령 제16464호 일부개정 1999. 7. 1.)

가. 개정 배경 및 개요

이번 고용보험법 시행령의 개정은 최근 경기가 호전되고 있음에도 불구하고 실업기간의 장기화 등 고용사정이 개선되지 않고 있어 실업 감소와 장기실업 방지 등을 위한 제도보완에 가장 큰 목적이 있었다. 따라서 고용안정사업 부문에서 가장 큰 변화가 있었으며 직업능력개발사업 및 실업급여 부문에서 부분적인 보완이 이루어졌다.

무엇보다 두드러진 변화는 고용안정사업의 일환으로 신설된 재고용장려금 및 장기실업자고용촉진장려금의 도입이다. 전자는 고용조정으로 이직하였던 근로자를 재고용한 사업주에 대하여 지급되는 것이고, 후자는 장기실업 상태에 있는 자를 고용한 사업주에 대하여 지급되는 것이다. 실업감소와 장기실업 방지에 큰 역할을 수행할 것으로 평가된다.

중전의 고용유지지원금과 채용장려금도 보완되었다. 고용유지지원금 지급사유의 하나인 사외파견에 대해서는 파견사업주뿐만 아니라 파견을 받은 사업주측도 해당 근로자에게 임금을 지급한 경우에는 그 기여에

비례하여 지원금을 지급받을 수 있도록 하여 구체적 타당성을 도모하였다. 한편 유급 휴직시의 고용유지지원금은 그것이 무급휴직시 지급되는 지원금액보다 적을 경우 무급휴직지원금액을 지급받도록 함으로써 형평성을 도모하였다. 채용장려금은 지급요건을 완화하는 가운데 실업률 등 경기추이에 따라 노동부장관이 지정한 업종이나 지역에 대해 특별지원을 행할 수 있는 근거규정을 마련하였다.

고령자고용촉진장려금 및 여성고용촉진장려금도 지급요건이 완화되었으며, 특히 전자의 경우는 지원수준이 상향조정되었다. 직장보육시설 설치비용 융자와 관련하여 우선지원대상 기업의 경우 그 비용의 일부를 무상지원받을 수 있는 근거규정이 마련되었다.

한편 직업능력개발사업 부문에 있어서는 고용보험법의 전면적용에도 불구하고 기여수준이 낮은 영세 소규모 사업장의 경우 상대적으로 그 지원수준이 낮을 수밖에 없음을 감안하여 훈련비용의 하한액을 설정, 동

제도의 실효성을 높이하고자 하였다. 실업급여 부문에 있어서는 개별연장급여의 수급요건을 완화함으로써 저소득 장기실업자의 생활안정에 도움을 주고자 하였다.

기타 위에서 살펴본 제도 변화나 근로복지공단내 고용보험 적용·징수업무가 위탁됨에 따른 몇 가지 개정사항이 존재하나 이하 내용에서는 생략하기로 한다.

나. 세부 개정내용

1) 재고용장려금 신설

경영상 이유에 의한 해고 등 고용조정으로 이직한 자의 생계안정 및 재취업 촉진을 위하여 종전 사업주는 물론 당해 사업과 합병하거나 그 사업을 양수한 사업주 등 당해 사업과 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주(이하 ‘관련사업주’로 통칭한다)가 이들을 재고용한 경우 장려금이 지급된다(영 제19조의 2 신설).

장려금의 지급대상이 되는 사업주는 ① 고용조정으로 이직한 후 구직신청을 하고

개 정 전	개 정 후	비 고
<신설>	□ 재고용장려금(영 제19조의 2) - 지원대상 사업주(동조 제1항, 제3항) ① 고용조정으로 이직한 후 구직신청을 하고 실업기간이 6월을 초과하는 자로 최근 2년간 재고용장려금을 받지 않았던 자를 ② 이직후 2년 이내에 피보험자로 재고용한 ③ 종전 사업주 또는 관련사업주로서 ④ 재고용 전후 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 사업주 - 지원금액(동조 제2항) 노동부장관이 매년 사업규모별로 고시하는 금액에 재고용된 근로자의 수를 곱한 금액	□ 고용조정으로 이직한 근로자의 재고용촉진을 위해 신설

실업기간이 6월을 초과하는 자로 최근 2년간 재고용장려금을 받지 않았던 자를 ② 이직후 2년 이내에 피보험자(계약기간이 단기간인 근로자 등 노동부령이 정하는 자 제외. 이하 동일)로 재고용한 ③ 종전 사업주 또는 관련사업주로서 ④ 재고용 전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 사업주이다(동조 제1항 및 제3항).

이들에게는 노동부장관이 매년 사업규모별로 고시하는 금액에 재고용된 근로자의 수를 곱한 금액을 재고용장려금으로 지원한다(동조 제2항). 기타 재고용장려금의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정하도록 하고 있다(동조 제4항).

2) 장기실업자고용촉진장려금 신설

장기실업자고용촉진장려금은 종전에 폐지되었다가 최근의 고용사정을 감안하여

새로이 도입된 것으로 장기실업자의 신속한 재취업을 원조하고자 한 것이다(영 제22조의 2 신설).

장려금을 지급받을 수 있는 사업주는 ① 직업안정기관 등에 구직을 신청하고 1년을 초과하여 실업상태에 있는 자 또는 고용보험 적용사업장에서 이직후 1년을 초과하여 실업상태에 있고 직업안정기관 등에 구직을 신청한 후 3월이 초과된 자를 ② 직업안정기관의 알선 기타 노동부령이 정하는 바에 의하여 피보험자로 고용한 사업주로서 ③ 고용전후 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니하였고 ④ 이직전 사업주 또는 관련사업주가 아닌 자이다(동조 제1항).

동 장려금은 사업주가 새로이 고용된 근로자에게 지급한 임금액의 1/3(대규모 기업의 경우는 1/4)을 6월간 지급한다(동조

개 정 전	개 정 후	비 고
<신설>	□ 장기실업자고용촉진장려금(영 제22조의 2) - 지급대상(동조 제1항) ① 직업안정기관 등에 구직을 신청하고 1년을 초과하여 실업상태에 있는 자 또는 고용보험 적용사업장에서 이직후 1년을 초과하여 실업상태에 있고 직업안정기관 등에 구직을 신청한 후 3월이 초과된 자를 ② 직업안정기관의 알선 기타 노동부령이 정하는 바에 의하여 피보험자로 고용한 사업주로서 ③ 고용 전후 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니하였고 ④ 이직전 사업주 또는 관련사업주가 아닌 자 - 지급액 및 지급기간(동조 제2항, 제3항, 제4항) 사업주가 지급한 임금액의 1/3(대규모 기업의 경우는 1/4)을 6월간 지급, 단 새로이 고용한 근로자가 1년간 100인을 초과하는 경우에는 그 초과인원에 대하여 초과인원의 30/100을 가산	□ 최근 장기실업자가 증가함에 따라 종전에 폐지되었던 장기실업자고용촉진장려금을 새로이 도입하여 장기실업자의 신속한 재취업 촉진 도모

제2항). 다만 새로이 고용한 근로자가 1년간 100인을 초과하는 경우에는 그 초과인원에 대하여 초과인원의 30/100을 가산하여 지급한다(동조 제4항). 기타 장기실업자고용촉진장려금의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다(동조 제5항).

3) 고용유지지원금의 구체적 타당성 및 형평성 도모

고용유지지원금의 지급사유 중 사외파견 및 유급휴직과 관련한 제도를 보완하였다.

사외파견의 경우 종전에는 파견사업주로부터 지급받은 임금만을 대상으로 지원금을 산정하였으나 임금의 일부 또는 전부를 파견을 받은 사업주가 지급하는 경우도 존재함을 감안할 때 파견을 받은 사업주도 지원대상으로 삼을 필요가 있다. 이에 본 개정에서는 사외파견시 파견을 받은 사업주가 지급한 임금이 있는 경우에는 그 임금액까지 포함하여 지원금을 산정하고(영 제17

조의 3 제1항 제1호 전단), 이 경우 파견받은 사업주는 자신이 지급한 임금에 해당하는 지원금을 수령할 수 있도록 하였다(영 제17조의 3 제5항).

한편 유급휴직과 관련하여서는 휴직시 당해 사업주가 지급하는 임금에 따른 지원금이 무급휴직 지원되는 지원금보다 적을 경우에는 무급휴직시 지원되는 지원금으로 지급토록 함으로써(영 제17조의 3 제1항 제1호 후단) 구체적 타당성을 도모하고자 하였다.

4) 채용장려금 지급요건의 완화 및 지정업종·지역에 대한 특별지원 근거 마련

1999년 상반기에 한하여 채용장려금의 지원요건을 월 1인 이상 피보험자로 고용하는 사업주로 완화하였던 것(1999. 1. 22. 고용보험법 시행령 부칙 제4조 제1항)을 채용장려금의 지원요건으로 채택함으로써 동 제도의 활성화를 도모하였다.

한편 노동부장관이 업종이나 지역의 실업률 등 경기추이를 고려하여 지정업종 또

개 정 전	개 정 후	비 고
<신설>	□ 사외파견시 파견을 받을 사업주도 지원대상에 포함(영 제17조의 3 제1항 제1호 전단 및 제5항) - 파견을 받은 사업주가 지급한 임금까지 포함하여 지원금을 산정 - 파견을 받은 사업주는 지급한 임금에 해당하는 지원금을 수령	□ 사외파견시 파견사업주는 물론 파견을 받은 사업주가 지급하는 임금이 있는 경우에는 그 임금액까지 지원금액의 산정대상으로 삼고 지원도 받을 수 있도록 함으로써 구체적 타당성을 도모
<신설>	□ 무급휴직지원금보다 적은 금액을 받게 되는 유급휴직시에는 무급휴직지원금으로 지원(동조 제1항 제1호 후단 신설)	□ 무급휴직지원금은 정액 지급인데 반해 유급휴직지원금은 정률 지급임을 감안, 대체수령을 통해 구체적 형평을 도모

개 정 전	개 정 후	비 고
□ 채용장려금의 지원요건(영 제19조, 부칙 제4조 제1항) - 하나의 분기 동안 5인 이상 또는 당해 사업의 월평균 근로자수의 100분의 4 이상 피보험자로 채용하는 사업주 - 월 1인 이상 고용조정 이직자를 채용한 사업주(부칙 제4조 제1항) <신설>	□ 채용장려금의 지원요건(영 제19조) - 월 1인 이상을 피보험자로 채용하는 사업주 □ 노동부장관이 정하는 지정업종 및 지정지역에 소재하는 사업주에 대한 특별지원 가능	□ 채용장려금의 지원요건을 완화하여 채용장려금제도의 활성화 도모 □ 업종이나 지역의 실업률 등 경기추이에 따라 채용장려금을 지원할 수 있도록 근거조문 마련

는 지정지역을 설정하고 그 업종 및 지역을 대상으로 채용장려금을 지원할 수 있도록 하는 근거조문도 마련되었다.

5) 고령자고용촉진장려금의 지급요건 완화 및 지원수준 상향조정

고령자고용촉진장려금제도의 활성화를 위하여 지급요건을 완화하고 지원수준도 상향조정하였다.

먼저 고령자신규고용촉진장려금은 지급요건을 월 1인 이상 고령자를 새로이 고용한 사업주로 완화하였다. 다만 사업주의 도덕적 해이를 방지하기 위하여 고용전후 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니하여야 하고 이직전 사업주나 관련사업주는 지급대상에서 제외된다(영 제22조 제1항 단서 및 제2호). 지원수준은 당해 월 동안 새로이 고용된 고령자에 지급한 임금액의 1/3(대규모 기업 1/4)로 상향조정하였다.

한편 고령자재고용촉진장려금의 경우도 45

세 이상 60세 미만인 자를 당해 사업에서 퇴직후 3월 이후 2년 이내에 재고용한 경우로 함으로써 재고용 연령폭을 확대하였고, 다만 사업주의 도덕적 해이를 방지하기 위하여 재고용 전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 사업주 및 관련사업주로 그 지원대상을 한정하였다(영 제22조 제1항 단서 및 제3호).

6) 여성고용촉진장려금의 지급요건 완화

여성고용촉진장려금의 지급요건도 완화되었으며 사업주의 도덕적 해이를 방지하기 위한 요건도 함께 추가되었다.

먼저 임신·출산 또는 육아를 이유로 퇴직한 여성근로자를 재고용하는 경우의 장려금은 종전 재고용의무가 단체협약 또는 취업규칙에 명시되어 있을 것을 요구하였던 것을 삭제하고 이러한 조항이 존재하지 않더라도 퇴직후 3월 이후 5년 이내에 피보험자로 재고용하면 지원을 받을 수 있도록 하였다(영 제23조 제1항 제2호). 이에 따라

개 정 전	개 정 후	비 고
□ 고령자고용촉진장려금의 지원요건(영 제22조) - 고령자신규고용촉진장려금: 하나의 분기 동안 5인 이상 또는 당해 사업의 월평균 근로자수의 100분의 5 이상 고령자를 새로이 고용한 사업주(동조 제1항 제2호) - 고령자재고용촉진장려금: ① 45세 이상 54세 이하인 자를 ② 당해 사업에서 퇴직 후 2년 이내에 근로자로 재고용한 사업주(동조 제1항 제3호) □ 고령자고용촉진장려금 중 고령자신규고용촉진장려금의 지원수준(영 제22조 제4항) - 당해 분기동안 새로이 고용된 고령자에 지급한 임금액의 1/4(대규모 기업 1/5)	□ 고령자고용촉진장려금의 지원요건(영 제22조) - 고령자신규고용촉진장려금: ① 월 1인 이상 고령자를 새로이 고용하고 ② 고용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 사업주로서 ③ 이직전 사업주(관련사업주 포함)가 아닌 자(동조 제1항 단서 및 제2호) - 고령자재고용촉진장려금: ① 45세 이상 60세 미만인 자를 ② 당해 사업에서 퇴직 후 3월 이후 2년 이내에 재고용하고 ③ 재고용 전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 사업주(관련사업주 포함)(동조 제1항 단서 및 제3호) □ 고령자고용촉진장려금 중 고령자신규고용촉진장려금의 지원수준(영 제22조 제4항) - 당해 월 동안 새로이 고용된 고령자에 지급한 임금액의 1/3(대규모기업 1/4)	□ 고령자고용촉진장려금의 지원요건을 완화하여 동 제도의 활성화를 도모하되, 사업주의 도덕적 해이를 방지하는 조치도 함께 마련 □ 고령자신규고용촉진장려금의 지원수준을 상향조정함으로써 동 제도의 활성화 도모

영세 소규모 사업장에서의 활용도가 제고 될 것으로 판단된다. 다만 사업주의 도덕적 해이를 방지하기 위하여 재고용 전후 각 3월간 당해 사업장에서 고용조정으로 이직시키지 아니한 사업주 또는 관련사업주로

그 지원대상을 제한하였다(영 제23조 제1항 단서).

한편 직업안정기관에 구직을 신청한 여성실업자 중 부양가족이 있는 세대주 기타 가족부양의 책임이 있는 자를 새로이 고용

개 정 전	개 정 후	비 고
□ 여성고용촉진장려금의 지급요건(영 제23조) - 여성재고용시: ① 임신·출산 또는 육아를 이유로 퇴직한 여성근로자를 재고용할 수 있도록 단체협약 또는 취업규칙에 명시하고 ② 당해 사업에서 퇴직한 여성 근로자를 퇴직 후 5년 이내에 피보험자로 재고용한 사업주(동조 제1항 제2호) - 부양가족이 있는 여성실업자 고용시: 직업안정기관에 구직을 신청한 여성실업자 중 부양가족이 있는 세대주 기타 가족부양의 책임이 있는 자를 새로이 고용한 사업주(동조 제3호)	□ 여성고용촉진장려금의 지급요건(영 제23조) - 여성재고용시: ① 임신·출산 또는 육아를 이유로 퇴직한 여성근로자를 ② 퇴직 후 3월 이후 5년 이내에 피보험자로 재고용하고 ③ 재고용 전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 사업주(관련사업주 포함)(동조 제1항 단서 및 제2호) - 부양가족이 있는 여성실업자 고용시: 직업안정기관에 구직을 신청한 여성실업자 중 부양가족이 있는 세대주 기타 가족부양의 책임이 있는 자를 새로이 고용하고, 고용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 사업주(관련사업주 제외)(동조 제1항 단서 및 제3호)	□ 여성고용촉진장려금의 지급요건을 완화하되, 사업주의 도덕적 해이를 방지하기 위한 제한규정 명시

개 정 전	개 정 후	비 고
□ 직장보육시설 설치비용의 용자(영 제24조 제4항) <후단 신설> <신설>	□ 직장보육시설 설치비용의 용자(영 제24조 제4항 전단) □ 우선지원대상기업(영 제15조)의 사업주(우선지원대상기업의 수가 50/100을 초과하는 사업주단체 포함)가 단독 또는 공동으로 보육시설을 설치하는 경우에는 그 비용의 일부 무상지원(영 제24조 제4항 후단). □ 부정수급시의 제재대상으로 열거	□ 종전의 직장보육시설 설치비용 용자 뿐 아니라 우선지원대상기업의 경우 무상지원을 행할 수 있는 근거 규정 마련 □ 무상지원 근거규정이 마련됨에 따라 이와 관련한 부정행위시에는 제재의 대상이 됨

한 사업주에게 지급되는 장려금도 고용전 후 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니하여야 하며(영 제23조 제1항 제3호) 관련사업주가 고용한 경우는 제외된다(영 제23조 제1항 단서).

7) 우선지원대상기업 사업주에 대한 직장보육시설 설치비용의 일부 무상지원 종전 고용안정사업의 일환으로 제공되었던 직장보육시설 설치비용의 용자와 관련하여 우선지원대상기업(우선지원대상기업의 수가 50/100을 초과하는 사업주단체 포함)에 한하여 그 비용의 일부를 무상지원할 수 있는 근거규정을 신설함으로써 직장보육시설 설치의 활성화에 도움이 되도록 하였다.

지원대상은 우선지원대상기업(우선지원대상기업의 수가 50/100을 초과하는 사업주

단체 포함)이 단독 또는 공동으로 보육시설을 설치하는 경우이다(영 제24조 제4항 후단).

한편 동 규정이 신설됨에 따라 무상지원과 관련한 부정행위시에는 부정수급시의 제재규정이 적용됨을 명시하였다(영 제26조).

8) 직업능력개발훈련비용 지원액의 하한액 설정

고용보험법이 5인 미만 사업장에까지 확대 시행되어 이러한 사업장도 직업능력개발사업의 적용을 받게 되었다. 그러나 현행 규정은 직업능력개발사업 개산보험료의 100분의 120 내지 180의 범위 내에서 직업능력개발훈련비용의 지원을 받을 수 있고 150인 미만 사업장의 경우 임금총액의 1/1,000을 직업능력개발 보험료로 납부하고 있어 실제

개 정 전	개 정 후	비 고
□ 직업능력개발훈련비용 지원의 한도(영 제30조 제1항 및 제2항) <제3항 신설>	□ 직업능력개발훈련비용 지원의 한도(영 제30조 제1항 및 제2항) □ 기업의 규모·업종 등을 고려하여 노동부장관이 비용지원한도 하한액을 설정	□ 비용지원의 하한액을 정하여 영세사업장이 실질적인 지원을 받을 수 있도록 함.

개 정 전	개 정 후	비 고
□ 개별연장급여의 수급요건(영 제52조의 2 제1항) - ① 지정업종 및 지정지역에서 이직한 자이고 ② 소정급여일수가 종료될 때까지 직업안정기관의 장의 직업소개에 3회 이상 응하였으나 취업되지 아니한 자로 ③ 18세 미만이나 65세 이상의 부양가족이 있으며 ④ 직업상의 경험, 임금수준, 노동시장의 상황 등으로 보아 재취직을 위한 직업능력개발훈련이 필요하나 직업능력개발훈련을 받지 못하였거나 받고 있지 아니한 자	□ 개별연장급여의 수급요건(영 제52조의 2) - ① 실업신고일로부터 구직급여의 지급이 종료될 때까지 직업안정기관의 장의 직업소개에 3회 이상 응하였으나 취업되지 아니한 자로 ② 18세 미만이나 65세 이상인 자, 장애인고용촉진등에관한 법률에 의한 장애인, 또는 1월 이상의 요양을 요하는 환자 등의 부양가족이 있는 자이고 ③ 직업상의 경험, 임금수준, 노동시장의 상황 등으로 보아 재취직을 위한 직업능력개발훈련이 필요하나 직업능력개발훈련을 받지 못하였거나 받고 있지 아니한 자	□ 개별연장급여의 수급요건을 대폭 완화하여 저소득 장기실업자의 생활안정지원

이들이 지원받을 수 있는 훈련비용은 극히 소액에 불과하다. 이에 대한 보완책으로 동제도 개선에서 직업능력개발훈련비용 지원액의 하한액을 정하여 적용확대에 따른 문제점을 해소하고자 하였다.

산정된 직업능력개발훈련비용 지원액이 기업의 규모·업종 등을 고려하여 노동부장관이 정하는 비용지원한도 최소금액에 미달하는 경우에는 노동부장관이 정한 비용지원한도 최소금액을 지원금액으로 지급하도록 하였다(영 제30조 제3항).

9) 개별연장급여의 수급요건 완화

개별연장급여와 관련하여 지정업종이나 지정지역에서 이직한 자로 제한하던 규정을 삭제하고 실업신고일부터 구직급여의 지급이 종료될 때까지 직업안정기관의 장의 직업소개에 3회 이상 응하였으나 취업되지 아니한 자로서 18세 미만이나 65세 이상인 자

등의 부양가족이 있는 자 뿐만 아니라 장애인고용촉진등에관한법률에 의한 장애인, 또는 1월 이상의 요양을 요하는 환자 등 부양가족이 있는 자로 그 지급요건 및 지원대상을 완화·확대하였다.

2. 고용보험제도 관련고시 내용

- 채용장려금 실시기간 지정에 관한 고시
 - 실시기간 : 1999년 4월 1일~1999년 12월 31일
- 구직급여 수급자격제한에 대한 고시
 - 고용조정 계획이나 경영의 악화 등의 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고받아 퇴직하는 경우에는 정당한 사유가 있다고 인정하여 수급자격을 제한하지 않음
 - 시행일 : 1999년 4월 17일
- 제3차 특별연장급여 실시기간에 관한

고시

- 실시기간 : 1999년 7월 1일~1999년 12월 31일
- 재고용장려금액에 대한 고시
 - 1인당 1회 지원하며 우선지원대상기업 2,000,000원, 대규모 기업 1,600,000원
 - 적용기간 : 1999년 7월 1일~2000

년 6월 30일

- 장기실업자고용촉진장려금 실시기간에 관한 고시
 - 실시기간 : 1999년 7월 1일~2000년 6월 30일
- 재고용장려금 실시기간에 대한 고시
 - 실시기간 : 1999년 7월 1일~2000년 6월 30일

고용보험 시행 4년의 실적과 평가

방 하 남*

I. 고용보험제도의 연혁.

1. 고용보험의 제도정의

제도의 설계 및 도입 당시(1993~95)의 ‘고용보험’은 “실직근로자에게 실업급여를 지급하는 전통적 의미의 실업보험사업 외에 적극적인 취업알선을 통한 재취업의 촉진과 근로자의 직업안정 및 고용구조 개선을 위한 고용안정사업, 근로자의 능력개발사업 등을 상호 연계하여 실시하는 사회보험제도”로 정의되고 있다(고용보험연구기획단, 1993).

고용보험연구기획단은 고용보험제도 도입의 기본방향을 첫째, 고용보험제도를 단순히 실직자의 생활보장을 위한 실업급여 지급이라는 사후구제적 차원에 그치지 않고 산업구조조정과정에서 발생하는 잉여노동력의 조정과 이들에 대한 전직훈련 및 합리적인 재

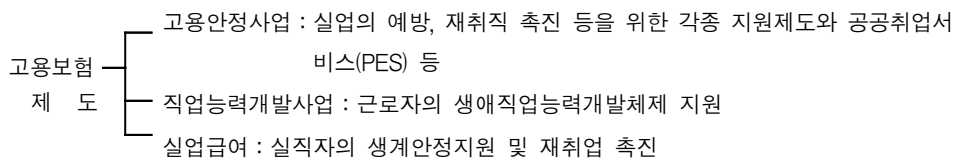
배치를 통하여 산업구조조정을 원활히 할수 있도록 지원함으로써 실업의 예방과 경제의 효율성을 제고하고 둘째, 고용보험제도의 도입이 노동공급에 미치는 부정적인 영향을 최소화하기 위해 실업급여의 요건을 엄격히 제한하고 급여수준과 급여기간을 합리적으로 설정함으로써 실업급여제도의 남용을 방지함은 물론 적극적인 고용정책사업과 실업급여사업의 조화를 통해 순기능적인 면을 극대화해야 할 것이라고 제시하고 있다.

2. 기 능

고용보험연구기획단은 고용보험의 기능을 다음과 같이 다섯 가지로 규정하고 있다.

첫째, 고용조정의 원활화 및 경제의 효율성을 제고하는 것으로 단순한 실업급여의 지급뿐 아니라 고용안정사업, 직업능력개발사업 등을 통하여 사양산업부문의 근로자를

[그림 1] 고용보험제도의 기본구조



* 한국노동연구원 연구조정실장

전직훈련을 시켜 성장산업부문으로 재배치할 수 있도록 지원한다.

둘째, 실직근로자의 생활안정과 재취업 촉진이다. 근로자가 실직을 당했을 경우에 실업급여(unemployment benefit)를 지급함으로써 실직자 및 그 가족의 생활안정을 도모하며, 또한 실직자에 대한 고용정보 제공, 직업상담, 취업알선, 직업훈련 안내 등 종합고용서비스를 제공하여 재취업을 촉진한다.

셋째, 직업훈련의 활성화와 경쟁력 강화로서 고용보험제도를 통해 민간주도의 자율적인 직업능력개발사업의 교육훈련을 활성화함으로써 근로자의 노동생산성 향상과 기업의 경쟁력 강화에 기여한다.

넷째, 직업안정기능의 활성화와 인력수급의 원활화 기능이다. 구인·구직자에게 정확한 노동시장 정보 및 전문적인 구인·구직상담을 제공하고 인력의 적재적소 배치를 유도하여 구인·구직 비용과 마찰적 실업을 최소화하며, 노동시장의 유연성 향상과 시장기능에 의한 인력수급의 원활화를 도모한다.

마지막으로 남북통일에 대비한 적극적 노동시장정책을 추진하고자 하는 것으로 남북통일이 이루어지게 되면 고용보험제도가 북한 근로자에 대한 교육훈련, 취업알선 및 실업급여의 지급으로 실업문제 해결과 사회혼란 방지에 기여할 수 있다.

3. 고용보험제도 연혁

정부는 「제7차 경제사회발전 5개년 계획」

및 「신경제 5개년 계획」에 고용보험 제도 도입을 반영하고 1993년 고용보험법을 제정하여 1995년 7월 1일부터 시행하였다.

고용보험은 ‘고용안정사업’ 및 ‘직업능력개발사업’을 통한 적극적 노동시장정책(Active Labor Market Policy)과 ‘실업급여’를 통한 실직자 생계보호를 동시에 추진하는 종합적인 고용·실업정책 프로그램으로 도입·시행되고 있다.

가. 고용보험법의 제정

- 고용보험법 제정(1993. 12. 27. 법률 제4644호)
- 고용보험법 시행령(1995. 4. 6. 대통령령 제14570호)
- 고용보험법 시행규칙(1995. 6. 12. 노동부령 제100호)

나. 고용보험법의 개정

- 1) 고용보험법 제1차 개정(1994. 12. 22.)
 - 산업재해보상보험법의 개정(내용변경 없음)에 따른 관련조항의 개정
- 2) 고용보험법 제2차 개정(1996. 12. 30. 법률 제5226호)
 - 고용보험의 적용대상 연령을 65세로 한정
 - 건설업 등의 경우 각 공사현장의 일괄 적용을 허락함.
 - 고용을 유지하는 사업주뿐만 아니라 정

- 리해고된 근로자를 고용하는 사용주에게도 고용보험(고용안정사업)의 지원을 받을 수 있도록 함.
- 실업급여 → 구직급여 명칭변경
 - 급여지급 기준임금은 이직전 12개월 → 이직전 3개월 평균임금으로 개정
- 3) 고용보험법 제3차 개정(1997. 8. 28. 법률 제5399호)
- 근로기준법상의 ‘임금’ 이외에 기타 금품에 대해서도 고용보험법상 임금의 개념에 포함(노조전임자, 휴직자 등에 대한 실업급여 적용가능케 함)
 - 사업주가 아닌 노동조합으로부터 금품을 지급받는 경우에는 보험료를 근로자가 전액 부담
- 4) 고용보험법 제4차 개정(1998. 2. 20. 법률 제5514호) : 실업급여의 내실화
- 최저구직급여일액의 변경: 최저임금의 50% → 70%(제36조 제2항)
 - 고실업시대에 대비하여 특별연장급여(60일)의 도입(제42조의 제3항)
 - 총고용보험요율의 상한 상향조정: 15/1,000 → 30/1,000(제57조 제1항)
 - 실업급여 최저수급기간 상향조정: 30일 → 60일
 - 고용보험 피보험기간 12개월 → 6개월로 단축(한시적, 1999. 6. 30.까지)
- 5) 고용보험법 제5차 개정(1998. 9. 17. 법률 제5566호) : 고용보험 적용확대
- 단기고용근로자의 적용범위 확대: 3개월 → 1개월
 - 시간제근로자의 적용범위 : 통상근로자의 7할 이상 → 월간 80시간(주 18시간) 이상으로 확대
 - 실업급여와 퇴직금(수당)과의 연계 : 고액의 퇴직금 수령시 3개월간 급여유예
 - 고용보험 피보험기간 12개월 → 6개월로 단축(연장, 2,000. 6. 30.까지)

II. 고용보험제도의 실적 및 평가

1. 제도확대과정

가. 기업규모 및 공사규모(건설업)에 따른 적용범위 확대과정

IMF 이후 경기침체 및 기업의 대대적인 구조조정으로 실업률이 급등하고 실직자들이 급격히 늘어나자 애초의 적용확대 계획을 앞당겨 1998년 3월 1일부터 5인 이상 사업장까지 실업급여사업의 적용을 확대, 그후 영세사업장의 실직근로자들에 대한 사회적 보호를 위하여 1998년 10월부터는 5인 미만 사업장까지 고용보험이 적용확대됨과 동시에 적용사업자의 임시·단시간 근로자들에 대해서도 고용보험을 의무적용하게 되었다.

〈표 1〉 당연적용 대상사업장 규모 변화

보 험 사 업 별	시기별 적용대상 사업장 규모				
	1995. 7.	1998. 1.	1998. 3.	1998. 7.	1998. 10.
실업급여 고용안정 · 직업능력개발 (건설업의 총공사금액)	30인 이상 70인 이상 (40억원)	10인 이상 50인 이상 (34억원)	5인 이상 50인 이상 (34억원)	5인 이상 5인 이상 (3억4천만원)	1인 이상 1인 이상 (3억4천만원)

주 : 건설업은 3사업(실업급여, 고용안정 · 직업능력개발사업)의 적용기준임.

2. 적용사업장 및 피보험자 현황

고용보험의 단계적인 적용확대에 따라 고용보험 적용사업장수는 1995년 말에는 약 3만 9천개소, 1996년 말에는 4만 4천개소, 1997년 말에는 4만 7천개소, 1998년 초에는 약 14만 개소였으나, 1999년 6월 현재는 약 57만 7천 개소로 증가하였다. 피보험자수는 1995년 말에는 약 420만명, 1996년 말에는 약 431만명, 1997년 말에는 약 428만명, 1998년 상반기에는 약 480만명이었으나, 1999년 6월에는 약 584만명으로 증가하였다.

그러나 5인 미만 사업장까지 확대되면서

이동이 잦고 고용, 임금기록이 부실한 영세 사업장 및 종사근로자들에 대한 효율적인 적용 관리가 운영개선의 중요한 과제로 남아 있다.

3. 고용보험사업 추진실적

1998년의 경우 고용보험료 수입 대비 지급액 비율은 1996년에는 3.4%, 1997년에는 16.3%였으나 1998년에는 119%로 급신장 하였는데, 수입을 초과하는 지출의 증가는 1997년 후반 이후 120~130% 증가한 직업 능력개발사업과 실업급여의 지급이 주도하고 있다.

〈표 2〉 적용범위 확대에 따른 사업장 및 근로자 등록 및 피보험 현황

(단위 : 천개소, 천명)

구 분	1995. 7. 1. (1995. 12. 31.)	1998. 1. 1.	1998. 3. 1. (1998. 6. 30.)	1998. 10. 1. (1999. 6. 30. 현재)
적용범위	30인 이상	10인 이상	5인 이상	1인 이상
대상사업장 ¹⁾	43	118	199	664
등록사업장 ²⁾	39 (90%)	-	140 (74%)	570 (86%)
대상근로자 ¹⁾	4,280	5,190	5,710	8,342
피보험근로자 ²⁾	4,204 (98%)	-	4,797 (84%)	5,844 (70%)

주 : 1) 대상사업장수와 대상근로자수는 통계청의 각종 통계자료와 국세청의 사업장 자료를 기초로 하여 추계한 것임.

2) 등록사업장 및 피보험근로자수는 ()시점 기준 실제 고용보험 사업장 혹은 피보험자로 등록된 숫자를 의미함.

〈표 3〉 연도별 고용보험사업 보험료 대비 지급액

(단위 : 백만원, %)

구 분	1996			1997			1998		
	지급액(A)	보험료(B)	A / B	지급액(A)	보험료(B)	A / B	지급액(A)	보험료(B)	A / B
전 체	28,476 (100.0)	837,355 (100.0)	3.4	142,179 (100.0)	873,487 (100.0)	16.3	1,139,437 (100.0)	957,312 (100.0)	119.0
고용안정사업	8,518 (29.9)	162,705 (19.4)	5.2	12,274 (8.6)	171,832 (19.7)	7.1	96,590 (8.5)	177,400 (18.5)	54.4
직업능력개발사업	700 (2.5)	185,475 (22.2)	0.4	58,873 (41.4)	195,935 (22.4)	30.0	257,696 (22.6)	200,405 (20.9)	128.6
실업급여	19,258 (67.6)	489,175 (58.4)	3.9	71,032 (50.0)	505,720 (57.9)	14.0	785,151 (68.9)	579,507 (60.5)	135.5

주 : 각 사업별 지급액은 사업장 및 피보험자 지원사업 중심으로 작성되어 있으므로 고용안정사업 중 인력은행지원 · 고급 인력정보센터지원 · 교육시설설치지원 · 직장교육시설설치비용자 등의 사업과 직업능력개발사업 중 직업훈련시설 및 장비대부사업은 제외되어 있음. 또한 1998년 보험료의 대부분은 1년치 개산보험료로서 추가 · 증가 · 반환 등의 정보가 반영되어 있지 않아 다른 자료와 약간의 오차가 있을 수 있음.

고용안정사업 또한 크게 성장하였는데, 특히 휴업수당지원금의 급증으로 인하여 보험료 대비 지급액 비율이 54%에 달한다.

4. 평 가

실업률이 2~3%대를 유지하던 1995년에

도입 시행된 고용보험은 1998년 IMF와 고실업시대를 거치면서 제도의 급격한 적용 확대를 거치게 되었고 극심한 고용불안의 노동시장 상황에서 실업자에 대한 1차 사회안전망으로서 중요한 역할을 하고 있다.

특히 고실업시대에 대처하는 적극적 고용

〔그림 2〕 연도별 보험료 수입 대비 급여 및 지원금 지출비율

안정사업의 일환으로 이루어진 공공취업서비스조직(인력은행, 고용안정센터) 및 취업정보망(Work-Net)의 구축은 선진국형 PES(Public Employment Service)의 기반을 놓게 되었다는 데 큰 의의가 있다.

1998년 10월부터 전사업장으로 적용확대가 이루어진지 8개월여가 지난 현재까지 적용대상 5인 미만 영세사업장 및 근로자의 20~30%가 아직 등록관리되고 있지 않아 확대적용이 아직 미완성으로 남아 있다.

1999년 초 고용보험료를 인상한 후에도 지출이 수입을 훨씬 초과하는 고용보험사업의 운영은 고실업에 대처하는 사회안전망으로서의 고용보험 역할의 중요성을 반영해주는 한편, 기업과 근로자가 전액 부담하는 고용보험 재정에 대한 장기적이고 과학적인 회계(Accounting)가 이루어져야 할 것임을 경고해 주고 있으며, 특히 1997~98년 짧은 기간 동안 복잡하게 다양화되고 지원요건이나 수준이 임시응변적으로 조정되어 온 고용안정사업, 직업능력개발사업의 목적

효과성 및 운영효율성에 대한 재평가가 이루어져야 할 것이다.

Ⅲ. 고용안정사업의 실적 및 평가

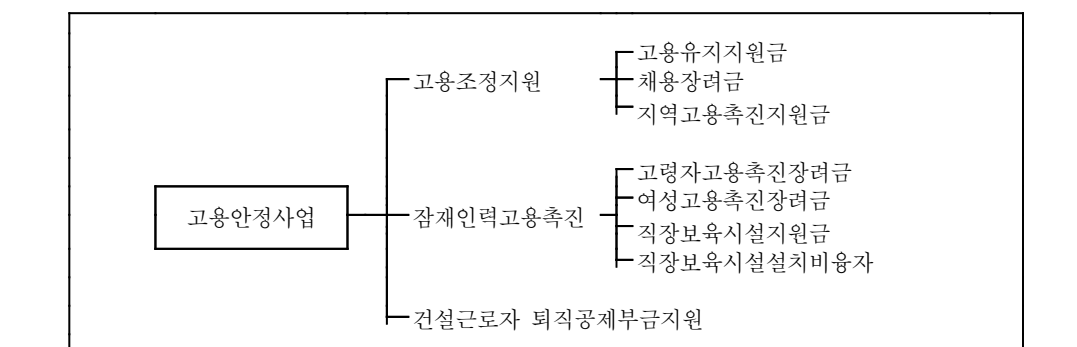
1. 고용안정사업의 의의 및 기능

고용안정사업은 산업구조의 변화와 기술진보과정에서 근로자의 고용안정을 보장하면서 기업의 고용조정을 합리적으로 지원하기 위한 것으로서 ① 고용정보 제공·직업지도 및 직업소개사업(PES), ② 고용조정지원사업, ③ 지역고용촉진의 촉진사업, ④ 고령자 등의 고용촉진사업, ⑤ 고용촉진시설에 대한 지원사업 등이 있다.

2. 고용안정사업 운영현황

제도도입 초기에는 이용 및 지원실적이 거의 전무하였으나 제도의 개선(간편화) 및 적극적인 홍보에 힘입어 꾸준한 증가추세를

[그림 3] 고용안정사업의 체계



〈표 4〉 사업별 고용안정사업 지급액 현황

(단위 : 억원)

구 분	지 원 금 액		
	1996	1997	1998
전 체	85.2	122.4	965.7
고용유지지원금	0.2	0.4	742.2
채용장려금	0	0	58.7
훈련관련지원(창업·적응·직업전환)	0	0.04	3.0
고령자고용촉진	65.0	90.0	121.7
여성고용촉진	14.0	20.0	23.7
직장보육시설 운영지원	6.0	12.0	16.4

보이고 있다.

특히 1997년 11월의 외환·금융위기 이후 고용유지지원금, 채용장려금 등 고용조정에 대한 지원실적은 여타 사업에 비해 현저하게 증가하였는데 지난 4년간 고용안정사업의 지원실적을 보면 1996년 85억원, 1997년 122억원, 1998년 966억원을 기록하여 급격한 증가추세를 보이고 있다.

3. 고용안정사업의 평가

기업의 해고회피노력을 지원하는 고용유지지원제도가 기업의 구조조정을 저해하고 실업문제의 근본적인 해결을 지연시키는 정책이라는 비판적이 시각이 있어 왔다.

그러나 한국노동연구원 실업대책모니터링 센터의 보고서에 의하면 고용유지지원금은

해당 기업의 일시적인 경영위기를 극복하는데 큰 도움이 되고 있는 것으로 나타나고 있다.¹⁾ 또한 한국노동연구원(김동현 외, 1999)의 최근 연구결과에 의하면 고용유지지원금 제도의 순고용효과(net employment effect)는 평균 22% 정도로 추정되고 있으며, 이 결과는 OECD국가들의 경험과 근접한 수준인 것으로 나타났다.

고용안정사업의 운영결과 평가를 살펴보면, IMF 이후 이용실적의 급격한 증가와 함께 제도초기에 비해 많은 기업과 근로자들이 제도의 혜택을 보게 된 실적의 이면에 다음과 같은 점들이 비판적으로 지적될 수 있는데, 첫째 대기업에 이용·지원실적이 편중되고 있으며, 둘째 특정 사업이 과다한 비중을 차지하고 있고, 셋째 고용촉진사업이 특정업종에 집중되는 현상을 들 수 있다.

2) 조사대상 수혜기업의 34%가 ‘큰 도움이 되었다’, 50%는 ‘약간 도움이 되었다’고 응답하였다(중소기업이 대기업보다, 비제조업이 제조업보다 만족도가 높게 나타났다).

IV. 직업능력개발사업의 실적 및 평가

1. 직업능력개발사업의 의의 및 기능

고용보험이 제공하는 3대사업 중 하나인 직업능력개발사업은 기업 및 근로자의 직업능력개발사업 지원을 통해 인적자원의 질을 향상시키고 근로자 자신의 직무능력 향상 노력을 유인하여 기업과 근로자 모두에게 급변하는 경제상황에 능동적으로 대처할 수 있게 함을 목적으로 하고 있다.

이와 같은 근로자의 직업능력개발은 기업 측에게는 생산성 향상과 근로자에게는 직업능력 향상을 통한 실업예방의 효과를 가져올 수 있다. 또한 실업자의 재취직훈련을 통하여 재취업을 보다 용이하게 함으로써 국가 전체의 인적자본의 질적 향상을 기할 수 있다.

2. 직업능력개발사업 연혁

고용보험의 도입과 함께 직업훈련의 중점이 과거 「직업훈련기본법」하에서의 기능인력의 양성, 향상훈련에서 근로자의 평생직업능력개발로 옮겨가고 있다.

1995년 이후 이원화된 체계로 운영중이던 고용보험의 '직업능력개발사업'과 '직업훈련의무제'를 일원화할 필요성이 대두됨에 따라 근로자의 평생직업능력개발을 지원하는 새로운 직업훈련체계를 구축코자 종전의 「직업훈련기본법」을 폐지하고 「근로자직업훈련

촉진법」을 제정(1998. 12. 24.)하게 되었다.

근로자직업훈련촉진법의 시행에 따라 고용보험 직업능력개발사업의 역할이 확대되었는데, 1999년 근로자직업훈련촉진법의 시행에 따라 직업훈련의무제가 폐지되고 고용보험 직업능력개발사업으로 일원화됨으로써 직업능력개발사업은 인력개발의 핵심적인 지원정책으로 대두되고 있다.

근로자직업훈련촉진법은 직업훈련기본법에 의한 직업훈련의무제를 폐지하고 각기 다른 법률에서 규정하여 실시하던 고용촉진훈련과 실업자재취직훈련을 신법에 의한 훈련체계로 통합함으로써 직업능력개발훈련의 효율성을 제고하였다.

3. 직업능력개발사업의 운영현황

고용안정사업과 함께 직업능력개발사업도 시행 초기에는 실적이 거의 전무하였으나 시행 3년째인 1998년 이후에는 실적이 급격히 증가하여 1998년 한 해 동안 약 26,000개 사업장, 약 68만명의 근로자가 지원혜택을 보았다(1997년 대비 수혜사업장은 약 100%, 수혜근로자수는 약 200% 증가).

직업능력개발사업 지원금의 지출처별로는 대량실업이 발생한 1998년 한 해 동안 기업의 직업훈련이나 교육훈련 프로그램에 대한 지원보다는 실업대책의 일환으로 이루어진 실업자재취직훈련사업에 대부분(74%)의 기금(약 1,912억원)이 쓰여졌다.

〈표 5〉 직업능력개발사업 추진실적(1998. 12. 31. 현재)

(단위 : 개소, 명, 백만원, %)

구 분	지원사업장		증감률	지원피보험자		증감률	예산지원금		증감률
	1997	1998	전년대비 (%)	1997	1998	전년대비 (%)	1997	1998	전년대비 (%)
소 계 (%)	8,863 (100.0)	25,922 (100.0)	192.5	199,880 (100.0)	588,006 (100.0)	194.2	63,025 (100.0)	257,670 (100.0)	309.4
사업내직업훈련지원	431 (4.9)	1,034 (5.7)	140.0	81,324 (40.7)	154,212 (26.2)	89.6	8,634 (13.7)	9,904 (3.8)	14.7
교육훈련지원	4,538 (51.2)	16,707 (92.4)	268.2	102,683 (51.4)	254,391 (43.3)	147.7	19,728 (31.3)	30,505 (11.8)	56.5
유급휴가지원	144 (1.6)	339 (1.8)	135.4	5,559 (2.8)	3,940 (0.7)	-29.1	13,027 (20.7)	9,117 (3.5)	-30.0
직업 훈련시설장비구입대부 및 지원	2 (0.02)	-	-	-	-	-	4,152 (6.6)	-	-100.0
고령자수강장려금	-	-	-	0	2	-	0	1 (0.0)	-
교육수강비용대부	3,748 (42.3)	7,842 (30.3)	109.2	8,365 (4.2)	12,350 (2.1)	47.6	15,222 (24.2)	16,949 (6.6)	11.3
실업자재취직훈련지원	-	-	-	1,949 (1.0)	163,111 (27.7)	8269.0	2,262 (3.6)	191,194 (74.2)	8352.4

주 : ()안은 세부사업별 구성비임.

자료 : 한국노동연구원, 『고용보험동향』, 제4권 봄호, 1999.

4. 직업능력개발사업의 평가

현재까지의 직업능력개발사업의 운영에 있어 여러 가지 문제점이 드러나고 있다. 첫째, 직업능력개발사업의 활성화가 여전히 미흡한 점으로 1997년 실적에 비하면 크게 증가한 것이지만 1998년 12월 말 현재 직업능력개발사업 적용사업장(약 40만개소) 중에서 직업능력개발사업을 실시하여 지원을 받은 사업장은 4.5%에 그치고 있으며, 직업능력개발사업의 혜택을 본 피보험자수는 전체 피보험자(약 527만명) 중 11% 정도에 불과하다.

둘째, 중소기업의 낮은 훈련신청률 및 지원율을 들 수 있다. 이러한 현상은 중소기업의 교육훈련 투자가 크게 뒤떨어져 대기업과의 인력의 질적인 격차의 확대를 가져올 수 있다. 중소기업은 재정적·인적 제한요인(훈련시설, 여유인력의 부재) 등으로 인하여 독자적인 직업훈련을 실시하기 어려워 제도적 지원이 특히 강조되어야 할 부문이나 고용보험 직업능력개발사업의 지원도 여전히 매우 낮은 수준이다.

셋째, 특정 지원사업에의 지원건수 및 지원금액이 편중되고 있다는 점이다. 직업능력개발사업의 경우 조직적이고 장기적인 계획

에 의해 근로자의 직업능력 향상을 도모할 수 있는 ‘사내직업훈련 프로그램’보다는 일회적이고 단기적인 ‘교육훈련 프로그램’에 대한 지원금의 신청이 절대다수를 차지하고 있어 보다 생산적인 방향으로 정책지원의 다양화가 요구되고 있다.

넷째, 실업자 재취직훈련과 취업의 연계 부족을 들 수 있는데, 대량실업을 맞이하여 실업자 직업훈련은 외연적으로 크게 신장되었으며, 직업안정망이 극히 취약한 가운데서 실업자 지원과 사회적 안정에 기여하였으나 취업으로의 연계가 아직까지는 미미한 형편이다.

이외에 저학력-장기실업자의 실업자 직업훈련 참여부족과 유급휴가훈련 등의 일부 사업이 대기업 및 일부 업종에 과다편중 지원되는 등 향후 지속적으로 개선해 나가야 할 것으로 평가된다.

고용안정사업, 직업능력개발사업의 주수

혜자들이 앞에서 본 바와 같이 대규모기업 종사자들이어서 실질적인 혜택에 있어서 중소기업 및 영세기업 종사근로자들과의 형평성의 문제가 있어 왔다.

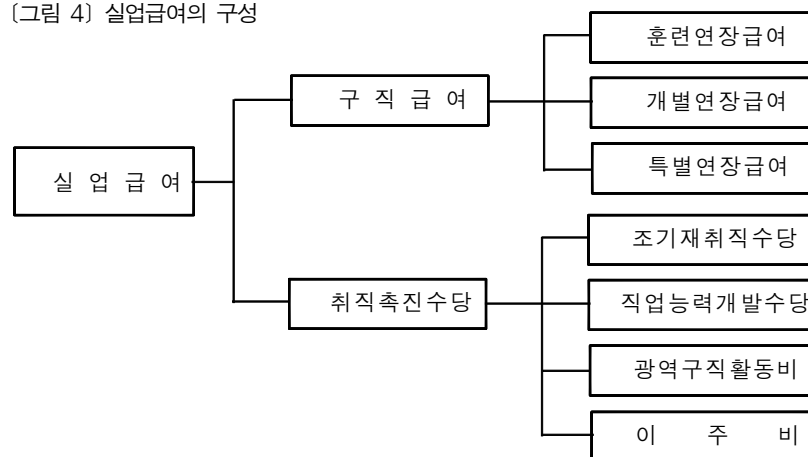
따라서 영세사업장의 근로자 및 임시·시간제근로자, 일용근로자들에 대해 고용안정 및 직업능력개발사업의 실질적인 혜택이 주어질 수 있는 방향으로 적용관리체계를 개선하고 제도를 정비해야 할 것으로 생각된다.

V. 실업급여사업의 실적 및 평가

1. 실업급여사업의 의의 및 기능

실업급여는 실직기간 동안 실업자의 소득보전을 통한 생활안정과 구직활동을 도움으로써 재취업을 촉진하는 데 의의와 목적이 있는데 실업급여는 기본급여인 구직급여와

(그림 4) 실업급여의 구성



취직촉진수당으로 구성된다.

2. 실업급여 운영현황

1997년 한 해 동안 실업급여 인정자의 수는 약 5만명에 지나지 않았으나 1998년 한 해 동안 인정자수는 43만 8천명으로 급증하였고, 실업급여 지급액도 1997년의 787억원에서 대폭 증가한 약 7,991억원이 지급되어 10배 이상의 증가세를 보여 왔다.

적용사업장으로부터의 이직으로 인한 고용보험 자격상실자 대비 실업급여 신청자의 비율도 1997년 상반기 2.8%에서 1998년 하반기에는 24.8%에 이르고 있다. 이처럼 1998년 들어 수급자의 수가 급격히 늘어난 것은 ① 적용대상의 급격한 확대, ② IMF 이후 기업의 도산·폐업, 정리해고, 조기퇴직 등으로 인한 이직자 중 수급자격자의

비율 급증, ③ 최소 피보험기간의 단축, ④ 특별연장급여의 실시 등의 영향으로 보여진다.

실업급여 지급인원은 실업률의 증가와 적용범위의 확대(1998. 1. 10인 이상; 1998. 3. 5인 이상), 피보험기간의 단축, 그리고 특별연장급여의 시행으로 급격하게 증가하였다. 이에 따라 1998년의 실업급여 보험료 수입이 5,760억원인데 반해 실업급여로 총 7,992억원이 지급되어 고용보험제도 시행 이래 처음으로 지급액이 보험료를 초과하여 보험료 대비 실업급여 지급액이 139%에 달하고 있다.

1999년 상반기 기준 실업급여의 급여별 지급현황을 살펴보면, 우선 구직급여의 경우 5,378억원으로 전체 실업급여 지급액(약 5,514억원)의 98%를 차지하여 실업급여의 대부분이 구직급여로 지급되고, 상병급여는

〈표 6〉 실업급여 신청 및 인정자수 현황(1996~98)

(단위: 명, %)

구 분	상실자수		처 리 현 황			상실자 대비 신청률
		비자발적 상실자수 비율	신청자수	인정자수	불인정자수	
1997. 상반기	730,915	-	20,390(100.0)	20,039(98.3)	351(1.7)	2.8
1997. 하반기	661,627	14.1	30,627(100.0)	30,273(98.8)	354(1.2)	4.6
1998. 상반기	1,016,431	32.7	199,092(100.0)	197,299(99.1)	1,793(0.9)	19.6
1998. 하반기	967,257	30.5	239,373(100.0)	236,900(99.0)	2,473(1.0)	24.8
1999. 상반기	1,176,637	30.5	189,582(100.0)	187,994(99.2)	1,588(0.8)	16.1

〈표 7〉 실업급여 지급현황

(단위 : 백만원, 명)

구 분	1998. 상반기	1998. 하반기	1999. 상반기
전 체	270,867	522,080	551,403
구 직 급 여	264,478	512,361	537,797
취직촉진수당	6,071	9,043	12,301
조기재취직 수 당	6,065	9,033	12,292
상 병 급 여	318	676	1,306
지 급 인 원(월평균)	73,818	152,976	1,008,419

13억여원, 취직촉진수당은 123억여원이 지급되었는데, 취업기회가 대폭 축소되는 등 노동시장 상황의 악화로 인하여 취업촉진수당의 유인효과가 거의 나타나고 있지 않은 것으로 평가된다.

3. 평 가

그간 실업급여제도는 수급대상의 확대, 수급요건의 완화, 수급기간의 연장 등을 통하여 시행 초기에 비하여 수급자의 비율이 크

게 증가하고 평균수급기간이 상당히 길어져 실업자에 대한 사회안전망으로서의 중요한 역할을 담당해 오고 있다.

수급요건의 완화에도 불구하고 현 급여체계에서는 전체 실업자(약 170만명) 중 실제로 실업급여의 혜택을 받는 비율(약 10.5%)이 선진제국에 비하여 현저히 낮은 바 수급요건을 현실화하여 보다 많은 실직자들이 실업시 급여의 혜택을 받을 수 있도록 하는 방안의 모색이 필요하다.

실수급자의 비율을 높이기 위한 대안으로

〈표 8〉 주요국의 실업자 대비 실업급여 수급자의 비율

각 국	실업자수(A)	실업급여 수급자수(B)	B / A×100
일 본(1992)	1,420	395	27.8
독 일(1990)	1,971	858	43.5
미 국(1990)	6,874	2,475	36.0
영 국(1993)	2,900	870	30.0
한 국(1998')	1,700	180	10.5

주 : 한국은 5인 이상 적용확대 및 실업률 6.0% 가정하의 추정치임.

서 ① 자발적 이직자 중 6개월 이상 구직상태에 있는 실업자에게 해당 실업급여의 70% 정도의 수급자격을 부여하고 ② 저소득자가 대부분인 임시·일용근로자 등 불안정 취업계층에 대한 실질적인 수급권의 보호를 위하여 수급자격 최소피보험기간을 현재의 임시조치대로 6개월로 하며, 기준기간을 현재의 12개월에서 18~24개월로 하는 방안이 있을 수 있다.

수급자들의 재취업률(약 18~20%)이 낮아 급여와 취업의 연계가 미약하고 대부분의 수급자들의 경우 실업급여가 일회적인 소득보조로 끝나버리는 문제점이 있다.

적극적인 노동시장정책을 표방하는 고용보험의 도입취지에 맞는 보다 적극적인 대책은 실업급여 수급자들에 대한 취업서비스를 강화하고 현재 제도상 규정되어 있는 훈련연장급여를 적극 활성화하여 급여-훈련-취업이 공공취업서비스(PES) 체계 속에서 체계적으로 연계될 수 있도록 인력과 조직 인프라의 구축이 시급한 형편이다.

이와 관련하여 구인·구직자들에 대한 전문적인 노동시장 정보 및 취업서비스 제공을 목적으로 확충한 인력인 '직업상담원'의 대부분이 본래의 업무보다는 고용보험 적용수 및 실업급여 관리인력으로 근무하고 있는 것도 현실적인 문제이다. 아울러 조기재취업수당의 효과성에 대한 재평가가 이루어져야 하며 조기재취직을 위한 인센티브 기능 대 사후보상적인 기능간의 평가후 제도개선도 필요하다. 만약 실질적인 조기재취업 유인의 기능이 미약하다면 동일한 재원을 수급기간의 연장으로 할당하는 것이 보다 효율적인 제도운영 방법이다.

Ⅵ. 사회안전망으로서의 고용보험 제도의 한계

고용보험이 전사업장에 전면 확대적용된 이후에도 취업구조상 전취업자의 35% 이상을 차지하고 있는 자영업자+무급가족종사를

〈표 9〉 실업률 7.0%하의 종사상지위별 실업자 구분*

구 분	신규 실업자	자영업주	상용 근로자	임시·단시간 근로자	일용 근로자	무급가족 종사자	전 체
종사지위별 근로자수	-	595만	956만	198만	180만	187만	2105만
종사지위별 실업자	22만 (14.5%)	20.4만 (13.6%)	42.1만 (28.0%)	46.2만 (30.8%)	18.6만 (12.4%)	1만 (0.7%)	150만 (100%)
종사지위별 실업률	-	3.4%	4.4%	23.3%	10.3%	0.5%	7.0%

주: *는 한국노동연구원 추계(동향분석실, 1998. 4).

자, 그리고 신규진입 실업자들의 경우는 여전히 고용보험의 보호밖에 있게 되어 있다.

〈표 9〉는 실업률 7.0%하에서의 각 근로계층의 분포비율을 보여주는데, 이 표에 따르면 전실업자 중 사업장의 상용 및 임시·단시간 근로자가 약 60%를 차지하고 나머지 약 40%는 고용보험의 적용대상이 아닌 부문에서 배출되고 있는 것으로 추정된다.

이는 고용보험이 전사업장으로 확대 적용된 이후에도 실업자의 40% 정도는 실업급여제도와의 관계가 없는 근로자들로 구성되게 된다는 것을 보여준다.

고용보험의 실업급여가 실업자에 대한 사회안전망으로서 갖는 한계는 ① 보호범위에 있어서 임금근로자만을 포괄하는 제한적 급부라는 점, ② 급여혜택에 있어서 보편적인 급여가 아닌 work-test에 기초하여 수급자격자에게만 주어지는 선택적 급여라는 점(현재 전체 실업자스톡 대비 약 11%), ③ 수급자격자에게도 제한된 기간 동안만 급여가 지급되는 한시적 소득보전제도라는 점 등이다.

①과 관련하여 우리나라 노동시장의 취업구조상 전취업자의 40% 이상을 차지하고 있는 비임금근로자, 무급가족종사자, 대부분이 청년층인 신규실업자 등은 고용보험의 보호밖에 있을 수밖에 없다.

②와 관련하여 ㉠ 급여의 혜택여부가 소득수준과는 무관하여 실업의 궁극적인 위험인 빈곤에 대한 보호효과와는 거리가 있다는 점, ㉡ 임금근로자 중에서도 상대적으로 안정된 고용상태에 있는 근로자들에게 임금비례적 혜택이 주어질 수밖에 없어 저소득 실업자들에 대한 제도로서는 한계가 있다는 점, ㉢ 대부분의 일용직 근로자들은 제도형식적으로는 수급권의 범위 안에 포괄되어 있지만 실제로는 수급요건을 충족하기가 상대적으로 어려워 실질적인 보호가 제한적일 수밖에 없다는 점 등이 지적되어야 한다.

③과 관련하여 장기실업자들을 위하여 현재 연장급여제도가 시행되고 있지만 연장급여는 기존의 실업급여 수급자들에 대한 급여기간의 연장이므로 수급권 밖의 장기실업자들에 대한 사회적 안전망의 외연을 넓히는 효과는 없다.

이상의 ①, ②, ③의 제한점들을 고려할 때 고용보험의 적용확대 및 실업급여 수급요건의 완화를 통한 사회안전망의 확충효과에는 한계가 있으며 따라서 고용보험은 사회보험(social insurance)으로서의 제기능을 다하도록 하고 제도적인 사각지대(계층 및 보호영역)에 대해서는 보충적인 제도(실업부조, 생활보호제도 등)을 통하여 안전망을 확충해야 할 것이다.

고용보험의 향후 발전방향

금재호*

I. 머리말

1997년 말의 외환위기로 초래된 초유의 대량실업사태 아래에서 고용보험제도는 실업대책 및 국가안정의 핵심적 기능을 수행하여 왔으나 충분한 사전준비 기간이 없이 제도를 급속도로 확장하는 과정에서 여러 가지의 문제점들을 보이고 있다. 이에 따라 기존 고용보험제도의 각종 지원금, 장려금 및 급여의 현황과 문제점들을 분석하고 이들 지원제도의 실업감소 및 고용촉진 효과를 심층분석함과 동시에 중·장기적인 관점에서 향후 고용보험제도의 발전방향을 토의할 필요가 있다. 이러한 논의는 고용보험제도의 급작스러운 확충에 따른 부작용을 최소화하고 고용보험의 효율적 운용에 기여하게 될 것이다. 또한 적극적 노동시장정책의 핵심적 수단 및 제1차 사회안전망으로서 그 위치를 찾아가고 있는 고용보험제도의 내실화와 원활한 정착에 공헌할 수 있다.

고용보험의 향후 개선방향에 대해서는 우선 현재 각종 지원금과 급여의 실업감소 및 고용촉진 효과와 함께 지원요건 및 수준에 대한 종합적 평가가 요구된다. 이러한 평가

는 수시로 이루어져야 하며 노동시장에서 고용보험제도의 역할과 기능에 대한 설정은 이러한 평가를 바탕으로 수립되어야 할 필요성이 있다.

또한 중·장기적 관점에서 볼 때 실업자에 대한 제1차 사회안전망(social safety net)으로서 고용보험 역할 증대가 강조되고 있다. 이를 위해서는 모든 임금근로자들이 고용보험에 가입되도록 적용범위를 확대하여야 한다. 특히 건설근로자를 중심으로 한 일용근로자들의 고용보험 적용이 향후 해결해야 할 과제로 대두되고 있는데, 적용범위의 확대와 가입근로자 및 사업장의 증대에 따라 발생하는 부작용들을 최소화할 수 있도록 피보험자 고용관리시스템의 개선, 관련 전산망의 연계강화 등 고용보험의 기초인프라를 구축할 필요성이 있다.

다음으로는 1999년 6월 30일 현재 총 적용대상 근로자의 70% 정도에 그치고 있는 적용대상자 중 고용보험 가입비율을 향상시키기 위하여 지속적 홍보뿐만 아니라 보험관계의 성립, 보험료의 징수 등 모든 분야에서 가입자의 편의를 최대한 도모하도록 제

* 한국노동연구원 부설 고용보험연구센터 연구위원

도를 보완하여야 할 것이다. 특히 사회보험 통합의 여부와 상관없이 다른 사회보험들과의 업무 연계 및 상호협력을 추진하여 사업주, 근로자 등 고용보험 수요자의 편의를 도모하고 관리·운영체계의 효율성을 향상시키려는 노력이 지속되어야 한다.

실업급여, 고용유지지원금 등 각종 급여와 지원금의 요건 및 수준에 있어 형평성과 소득재분배 효과의 두 과제를 적절하게 배분하는 노력과 함께 고용보험에 가입하지 않은 근로자 및 사업장에 대해 고용보험 가입자에 준하는 수준의 지원을 제공하도록 방안을 강구하고 이러한 분야에 고용보험이 기여할 수 있는 적정한 범위가 무엇인지를 설정하여야 할 것이다.

이상의 과제에 대해 제Ⅰ장의 머리말에 이어 제Ⅱ장, 제Ⅲ장, 제Ⅳ장에서 고용안정사업, 직업능력개발사업 및 실업급여의 각각에 대해 사업의 실적을 평가하고 현재의 과제와 함께 향후 개선방향을 조망하도록 한다. 마지막으로 제Ⅴ장에서는 고용보험기금의 적정규모와 일각에서 대두되고 있는 고

용보험 경험료율의 도입문제, 그리고 고용보험의 장기적 발전을 위해 핵심적 요소가 되고 있는 고용보험의 관리시스템 개선에 대해 논의한다.

Ⅱ. 고용안정사업

1. 고용안정사업 지원의 형평성

고용안정사업의 지원실적을 산업별로 살펴보면 <표 1>과 같이 제조업과 부동산·임대 및 사업서비스업에서 상대적으로 활용도가 높은 것으로 나타나고 있다. 다른 산업들의 활용도는 100 미만으로 이는 해당 산업이 납부한 보험료에 비해 혜택받은 지원금의 규모가 상대적으로 적다는 것을 의미한다.

또한 1998년의 사업장규모별 고용안정사업의 지원실적을 보면 [그림 1]과 같이 사업장의 규모가 클수록 지원을 상대적으로 많이 받았음을 알 수 있다. 작년의 경우 지원금의 대부분(76.9%)이 고용유지지원금의 형태로 지원되었는데 고용유지지원금의 해

<표 1> 고용안정사업의 산업별 활용도 - 1998년

산 업	농림수산업	제조업	전기·수도 및 가스업	건설업	도소매 및 수리업	숙박·음식업
활용도	21.2	171.5	1.2	20.9	89.4	39.5
산 업	운수·창고 및 통신업	금융·보험업	부동산·임대 및 사업서비스업	교육서비스	보건 및 사회복지	기 타
활용도	53.7	23.7	106.1	15.8	22.0	28.3

주 : 활용도 = (전체 지원금 중 해당 산업에의 지원금 비중 ÷ 전체 보험금 중 해당 산업의 보험금 비중) × 100

택을 받기 위해서는 사업장도 고용유지에 따른 비용의 일정부분을 부담(우대기업 1/3, 대기업 1/2)하여야 한다.

- 1999년 5월에 실시한 「고용유지지원금제도 활용실태조사」에 의하면 응답자의 절반 이상이 지원금의 수급절차가 복잡하다는 지적을 하고 있다(김동현, 1999). 특히 고용유지지원금 중 근로시간 단축과 무급 휴직의 개선이 필요하다는 응답이 80% 수준에 달하고 있었다.

그러나 영세사업장의 경우 재무구조가 취약하여 휴업, 근로시간 단축 등의 고용유지에 따른 비용을 부담할 능력이 낮기 때문에 휴업이나 휴직 등의 방법을 사용하여 유휴 인력을 가지고 있기보다는 정리해고를 선호하게 된다. 또한 대규모 기업의 경우 노조의 활동이 상대적으로 활발하여 정리해고를 하기 어렵다. 이러한 점들이 사업장의 규모가 큰 기업이 고용안정사업의 지원을 상대적으

로 많이 받게 된 주요 원인이 되고 있다. 더불어 영세사업장의 경우에는 인력과 시간의 부족으로 제도를 알면서도 지원절차가 복잡하여 지원신청에 따른 업무부담이 크거나 또는 신청하더라도 지원금액이 적어 신청 자체를 포기하는 경우도 흔히 발견된다

산업별 활용도의 불균형을 개선하기 위해서는 고용안정사업의 보험료율을 지원실적에 따라 산업별로 차등화시키는 경험료율제도의 도입을 검토하거나 산업별로 지원수준의 규모를 차등화시키는 방안도 함께 고려될 수 있을 것이다. 더불어 영세사업장의 고용안정사업 활용도를 제고하기 위해 영세기업에 대한 홍보의 강화와 함께 고용보험사 무조합을 활성화시켜야 할 것이다. 지원절차의 간소화와 함께 지원금의 지급시기를 유연하게 조정하여 영세사업장들이 고용안정사업의 각종 프로그램에 참가하는 데에 따르는 비용을 최소화하도록 할 필요성이 있다.

[그림 1] 사업장규모별 고용안정사업의 활용도 - 1998년

2. 고용유지지원제도의 정비 및 채용장려금제도의 보완

「고용유지지원금제도의 활용실태조사」(김동현, 1999)에 따르면 고용유지지원금제도의 순고용효과(net employment effect

= 총효과 - 사하중효과 - 대체효과 - 전치효과)는 OECD국가들의 경우와 비슷한 22.3%로 추정되고 있다. 지원금 종류별로 순고용효과는 유급휴직이 가장 높은 28.8%를 보인 반면, 근로시간 단축이 가장 낮은 18.9%였으며(휴업 21.0%, 훈련 20.8%,

〈표 2〉 고용안정사업의 지원현황

(단위 : 개소, 명, 백만원, %)

사 업 명	인 원					금 액				
	1998년 상반기	1998년 하반기	1999년 상반기	증 감 률		1998년 상반기	1998년 하반기	1999년 상반기	증 감 률	
				전년동기 대 비	전반기 대 비				전년동기 대 비	전반기 대 비
전 체	174,361 (100.0)	606,218 (100.0)	340,607 (100.0)	95.1	-43.9	19,942 (100.0)	76,539 (100.0)	82,607 (100.0)	312.5	7.5
소 계	120,329 (69.0)	539,529 (89.0)	251,844 (74.0)	109.3	-53.3	12,636 (63.4)	67,659 (88.4)	70,170 (85.3)	455.3	3.7
고용유지지원금	120,075 (68.9)	534,300 (88.1)	229,514 (67.6)	91.1	-57.0	12,554 (63.0)	61,669 (80.6)	47,653 (57.7)	279.6	-22.7
휴업	118,865 (68.2)	483,943 (79.8)	190,485 (56.0)	60.3	-60.6	11,879 (59.6)	41,452 (54.2)	29,369 (35.7)	147.2	-29.1
근로시간단축	-	3,774 (0.6)	2,753 (0.8)	-	-27.1	178 (0.9)	388 (0.5)	313 (0.4)	75.8	-19.3
훈련	942 (0.5)	35,171 (5.8)	14,529 (4.3)	1,442.4	-58.7	243 (1.2)	15,425 (20.2)	9,924 (12.1)	3,984.0	-35.7
사외파견	120 (0.1)	702 (0.1)	852 (0.3)	610.0	21.4	159 (0.8)	643 (0.8)	656 (0.8)	312.6	2.0
인력재배치	148 (0.1)	345 (0.1)	209 (0.1)	41.2	-39.4	95 (0.5)	389 (0.5)	114 (0.1)	20.0	-70.7
휴직	-	10,365 (1.7)	20,686 (6.1)	-	99.6	-	3,372 (4.4)	7,277 (8.8)	-	115.8
채용장려금	169 (0.1)	5,024 (0.8)	22,330 (6.6)	13,113.0	344.5	63 (0.3)	5,815 (7.6)	22,517 (27.4)	35,641.3	287.2
고용촉진지원	54,032 (31.0)	66,689 (11.2)	88,284 (26.0)	63.4	32.4	7,306 (36.6)	8,880 (11.6)	12,091 (14.7)	65.5	36.2
고령자고용 촉진장려금	49,929 (28.6)	63,466 (10.7)	85,602 (25.1)	71.4	34.9	5,082 (25.5)	7,034 (9.2)	10,284 (12.5)	102.4	46.2
여성고용촉진 장려금	2,774 (1.6)	1,767 (0.3)	1,191 (0.3)	-57.1	-32.6	1,444 (7.2)	981 (1.3)	732 (0.9)	-49.3	-25.4
직장보육시설 지원금	1,329 (0.8)	1,456 (0.2)	1,368 (0.4)	2.9	-6.0	780 (3.9)	865 (1.1)	979 (1.2)	25.5	13.2
중업원기업 인수지원금	-	-	123 (0.0)	-	-	-	-	96 (0.1)	-	-

주 : 1998년의 실적 총계에는 창업교육훈련지원금, 직업전환지원금, 적응훈련지원금 등이 포함되어 있음.

무급휴직 25.6% 등) 기업규모별로는 10인 미만 사업장이 32.5%로 가장 높고 기업규모가 클수록 순고용효과가 감소하는 경향을 나타내어 300인 이상 사업장의 경우 18.5%로 나타나고 있다. 1999년을 정점으로 고용유지지원금에 대한 수요는 점차 하락할 것으로 전망되고 따라서 고용유지지원금의 효율성 평가에 따라 정책적 실효성이 낮고 사하중(deadweight loss)효과가 높은 사업은 향후 정비하여 제도의 효율성을 제고할 필요가 있다. 특히 그 동안의 실적이 미미한 고용유지지원금 중 인력재배치 지원과 근로자사외파견 지원을 폐지하여 사업내용의 단순화를 검토하여야 할 것이다.

근로시간 단축의 경우 지원실적은 1998년 28건에 지원금액 565백만원에 불과하였다. 이는 근로시간 단축시 당해 사업의 모든 근로자를 대상으로 하거나 직종별 또는 업종

별로 당해 직종 또는 업종의 모든 근로자를 대상으로 실시하여야 하며, 근로시간 단축의 기간도 일단위로 단축하는 경우는 근로시간의 10분의 1 이상을, 주단위로 단축하는 경우는 1주당 8시간 이상씩을 1개월 이상 계속하여 단축하여야 하는 등 실시규정 및 절차는 까다로운 편이나 지원수준은 평균임금의 1/10(대규모 기업은 1/15)로 상대적으로 낮은 점에 기인하고 있다.

또한 지원기간을 감안하지 않은 지원근로자 1인당의 지원금액도 근로시간 단축의 경우 15만원 정도로 고용조정 지원내 각종 지원제도 중 가장 낮은 수준인 것으로 판단된다(그림 2 참조). 따라서 근로시간 단축의 지원요건을 완화하거나 또는 지원규모를 증대시키는 방향을 모색하든지 아니면 휴업수당과 통합하는 방안을 강구하여야 할 것이다. 구체적으로 지원금의 지급수준을 평균임

[그림 2] 지원근로자 1인당 평균 지원금액 - 1998년(지원기간은 감안하지 않음)

금의 1/10(대규모 기업 1/15) 지원에서 해당 근로자에게 실제 지급된 임금보전액에 대해 정률로 지원해 주는 방식으로의 변화가 검토될 수 있다.

부품을 주로 생산·납품하는 중소하청업체들의 경우 원청업체의 생산계획에 생산이 연동되어 있기 때문에 월단위의 근로시간 단축계획신고를 하고 최소 1개월 이상 지속적으로 근로시간을 단축하기가 현실적으로 매우 어렵다. 이러한 문제를 해결하기 위해 근로시간 단축의 연속실시기간을 유연하게 조정하여 중소하청업체들도 지원을 받기 쉽도록 제도를 개선할 수 있을 것이다(김동헌, 1999).

더불어 현재 근로시간 단축은 업종별 또는 직종별로 당해 업종 또는 직종의 모든 근로자를 대상으로 실시하여야 하나 현실적으

로 업종 및 직종의 구분이 명확하지 않은 한계가 있다. 업종 및 직종을 명확하게 분류하는 작업과 함께 생산라인이 분리된 경우에도 다른 업종으로 분류될 수 있도록 할 필요가 있다.

한편 1999년에 들어서는 경기회복과 더불어 채용장려금의 지원규모가 크게 증가하는 경향을 보이고 있는데, 특히 30인 미만 소규모 사업장에 대한 지원이 크게 늘어나고 있는 것을 알 수 있다. 30인 미만 사업장의 지원비중은 전체 지원금액의 41.1%로 1998년의 1.9%에 비해 크게 증가하였고 채용장려금 중 1,000인 이상 사업장이 지원을 받은 비중은 43%로 1998년도의 94.6%보다 크게 감소하고 있다. 1999년 5월까지 사업장 규모별 지원액은 <표 3>과 같이 소규모 기업과 1,000인 이상의 대기업에 집중된 양극

〈표 3〉 사업장규모별 채용장려금의 지원실적

(단위 : 명, 백만원)

	1998		1999. 1~5.	
	인 원	금 액	인 원	금 액
5인 미만	1	1	3,445	2,604
5 ~ 9인	61	53	1,610	1,279
10 ~ 29인	69	58	1,826	1,671
30 ~ 49인	3	5	729	549
50 ~ 69인	70	41	369	366
70 ~ 99인	0	0	607	268
100 ~ 299인	257	142	1151	820
300 ~ 499인	3	5	19	9
500 ~ 999인	11	14	34	36
1,000인 이상	4,717	5,554	2,796	5,908
전사업장	5,192	5,873	12,586	13,510

자료 : 노동부.

화 현상을 보이고 있다.

채용장려금의 확대에도 불구하고 일자리 창출 및 장기실업자 예방정책으로 고용조정으로 이직된 자를 채용하거나 고용조정 대상자를 다른 업체에 취업을 주선할 경우 사업주에게 임금의 일부를 지원하는 기존 채용장려금제도의 고용창출효과를 재평가하고 고용창출을 극대화할 수 있는 방향으로 제도를 개선할 필요가 있다. 즉 불특정 다수를 대상으로 지원금을 지급하기 때문에 구직자의 개인적 특성 또는 취업애로계층의 여부와 상관없이 고용조정으로 이직한 자를 우대하는 현재의 채용장려금제도를 보완하는 의미에서 채용전후의 각 3개월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 않은 사업주에게 지급하는 현행 제도를 강화하여 장려금을 받을 수 있는 근로자가 장려금을 받지 못하는 근로자보다 선호되는 효과를 최소화하도록 한다.

또한 채용장려금제도보다는 장기실업의 예방 및 특정 실업자집단(예 : 장기실업자, 여성, 청소년)의 고용기회를 확대하기 위한 정책수단을 개발하여야 할 것이다. OECD 국가들의 경험에 의하면 고용보조금은 순 고용증대의 효과보다는 장기실업자 등 특정 실업자집단에 대한 고용기회의 확대효과가 큰 것으로 나타나고 있다. 덴마크가 실시했던 장기실업자를 위한 임금보조금 프로그램의 경우 수혜자가 1980년 1,100명에서 1983년에는 16,700명으로 급격히 증가하였다. 이는 경기회복의 국면에서 임금보조금

프로그램이 장기실업자의 고용을 촉진시키는 효과가 있다는 점을 보이고 있다. 따라서 특정 실업자집단에 대한 정책적인 지원순위를 정하여 그 대상집단의 고용기회 확대(실업의 장기화 방지)에 정책목표를 두는 방향이 바람직하다. 더불어 활용도의 제고라는 목표뿐만 아니라 수혜자들 중에서 그 대상집단이 차지하는 비율을 평가지수로 포함하여 취업이 용이한 실업자들을 직업안정기관이 우선적으로 알선하려는 효과를 축소할 필요성이 있다.

채용장려금을 보완하는 의미에서 실직전의 임금수준보다 낮은 임금의 직장재취업할 경우 소득감소분의 일정부분을 일정기간 동안 직접 근로자에게 지원하는 소득보전지원금(earnings supplement)제도의 도입이 검토될 수 있다. 이 지원금제도는 구직자의 의중임금(reservation wage) 수준을 낮추거나 직장탐색(job search)의 강도를 증가시켜 실업기간을 단축시키는 효과가 있으며, 3D업종의 인력난 해소와 대기업 이직자의 중소기업 재취업 촉진에 긍정적인 결과를 가져오는 것으로 기대된다.

3. 여성, 고령자 등 특정 계층에 대한 고용촉진의 지원

고령자고용촉진장려금, 여성고용촉진장려금 등 기존 장려금제도의 효율성에 대한 심층분석과 아울러 여성과 고령자의 고용활성화를 위한 제도적 장치의 보완 필요성이 요

구된다. 여성의 고용촉진 및 고용안정을 위해 출산휴가, 육아휴직 등의 분야에서 고용보험의 역할과 기능을 확대하고 소요재원의 규모를 추계하여 사업의 타당성이 검토되어야 할 것이다.

특히 직장보육시설에 대한 지원요건을 완화하여 여성근로자들의 보육부담을 실질적으로 경감시키고 취업을 촉진하도록 추진한다. 사업주가 단독 또는 다른 사업주와 공동으로 설치·운영하는 직장보육시설에 대해서만 보육교사의 임금을 지원하는 것에서 노동조합 또는 근로자들이 사업장의 근로자들을 위해 사업장내 또는 사업장 근로자가 이용이 편리한 지역에 설치·운영하는 보육시설에도 동일한 지원이 가능하도록 하며, 사업주가 단독 또는 공동으로 설치하고 노동조합이나 근로자, 또는 제3자가 사업주의 위탁을 받아 운영하는 보육시설도 지원할 수 있도록 요건을 완화시킨다. 더 나아가 사업주가 사업장의 근로자들을 위하여 인가된 지역보육시설과 계약을 맺어 사업장 근로자들이 이용할 수 있도록 하며, 사업주가 보육비용의 일부 또는 전부를 부담하는 경우, 사업주 부담분의 일정비율을 고용보험에서 지원하는 방안도 장기적으로 고려할 수 있다.

4. 직업안정서비스의 강화와 노동시장 정보시스템의 구축

직업안정서비스는 직접적으로 고용을 창출하지는 못하지만 구직기간을 단축시켜 실

업기간의 장기화에 따른 개인적·사회적 비용을 최소화하고 합리적 일궁합(job matching)을 통해 이직(job separation)의 가능성을 줄여 실업자 감소와 인적자원의 효율적 활용에 기여한다. 직업안정서비스의 강화는 실업급여 등 각종 급여 및 지원금 지출을 줄여 고용보험 재정의 안정화에 도움을 주며 기업 또는 구직자에게 최선의 지원제도를 소개·제공하여 예산 낭비를 줄이고 비용대비 최대의 지원효과를 달성할 수 있다.

OECD보고서에 따르면 공공직업안정서비스는 가장 낮은 비용으로 최대의 효과를 거둘 수 있는 적극적 노동시장정책(ALMP)으로 나타나고 있다. 미국의 경우에도 혼자서 취업이 어려운 계층과 성인 여성의 취업에 공공직업안정서비스가 특히 공헌한 것으로 조사되었다. 따라서 미국, 영국, 캐나다, 호주 등 상당수의 OECD국가들은 공공직업안정서비스에 대한 투자를 확대하고 원스톱 서비스 개념의 도입 및 민간직업안정기관과의 경쟁촉진을 통한 서비스 질의 향상에 노력하고 있다. 독일은 고용보험사업을 크게 ① 직장알선·취업 및 직업상담, ② 실업전 보장(적극적 노동시장정책 : 직업교육촉진, 취업·자영업 촉진, 고용안정 등), ③ 실업후 보장(소극적 노동시장정책 : 실업수당, 실업부조, 정착수당 등), ④ 학문적인 노동시장 연구 및 직업연구의 네 부문으로 나누고 있고, 스웨덴도 고용보험사업을 ① 직업소개 및 상담사업, ② 노동공급과 관련된 사

업(직업훈련촉진 등), ③ 노동수요와 관련된 사업(일자리 창출, 실업자채용보조금 등 각종 고용촉진정책), ④ 실업자에 대한 현금급여로 구분하여 직업소개 및 상담의 중요성이 강조되고 있다.

우리나라도 고용보험법 제20조 및 고용보험법 시행령 제24조 2의 내용을 확대개편하여 직업안정서비스의 중요성과 직업안정서비스 개선을 위한 고용보험의 역할을 부각시킬 필요성이 있는 것으로 판단된다.

※ 고용보험법 제20조 ① 노동부장관은 사업주 및 피보험자 기타 구직자 등에 대한 구인·구직정보 기타 고용정보의 제공, 직업지도와 직업소개 및 그에 필요한 전문인력 배치 등의 사업을 할 수 있다.

기업의 고용유지 또는 조정에 대한 사후적 지원뿐만 아니라 직업안정기관의 상담기능을 활성화하여 경영상의 어려움에 처하거나 구조조정의 필요성이 있는 기업에게 가장 적합한 고용유지 또는 조정방법을 제시하고 지원제도를 제공하는 적극적 접근방법을 사용하고, 고용정보전산망 등 여타 정보망과의 연계를 통하여 졸업, 취업, 실업, 은퇴 등의 생애 전반에 걸친 합리적인 취업 및 진로지도가 이루어지도록 하여야 한다. 또한 고용보험의 각종 서식들을 통해 얻어진 통계들이 취업알선, 진로지도, 직업훈련소개, 정부고용정책의 결정 등에 신속히 활용될 수 있도록 정보인프라를 구축하고, 정보들의

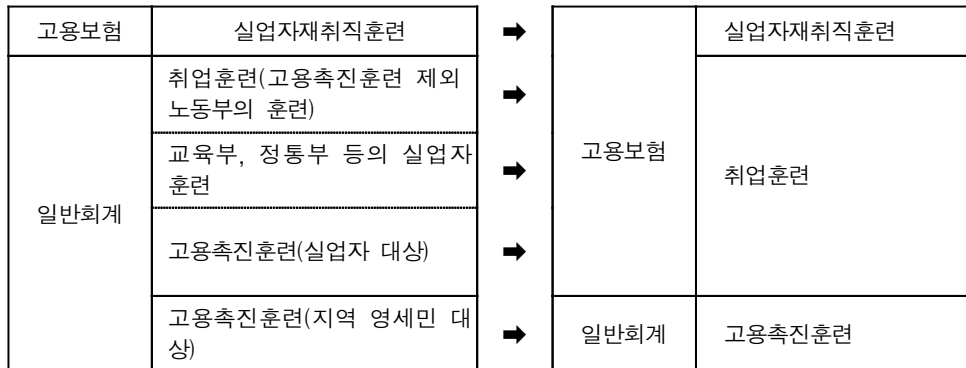
원활한 상호교류가 이루어지도록 각종 서식들의 표준화가 진행되어야 할 것으로 여겨진다.

Ⅲ. 직업능력개발사업

1. 직업능력개발사업의 범위조정

향후의 고용촉진훈련은 저소득층 중심의 훈련으로 국한하고, 고용보험 또는 대학 등에서의 교육훈련의 혜택을 받지 못하는 실업자를 대상으로 한 고용촉진훈련, 기타 일반회계에서 지원하는 실업자 직업훈련 등은 고용보험훈련으로 통합하여 노동부에서 관리하도록 한다. 고용보험훈련으로 통합할 경우 훈련과정에서의 전문성 확보와 함께 훈련비용 및 훈련수당 등에 대한 지원기준의 통일, 행정관리의 효율화 등의 효과로 인해 직업훈련의 질적 향상이 이루어질 수 있는 장점이 있다. 이 때 실업자 직업훈련에 소요되는 일반회계의 재원은 고용보험기금에 보조금 형식으로 통합하도록 하고, 이에 따라 실업자 직업훈련은 고용보험제도 속의 ① 실업자 재취직훈련과 ② 취업훈련, 그리고 일반회계에 의한 ③ 고용촉진훈련의 셋으로 크게 구분하도록 한다.

더욱이 올해부터 근로자직업훈련촉진법에 근거하여 일반 직업능력개발사업도 고용보험의 직업능력개발사업으로 통합·운영되기 때문에 실업자 직업훈련과 일반 직업훈련간



의 연계, 재원조달의 방법 및 배분원칙을 정리할 필요가 있으므로 고용보험제도에서는 중소기업의 직업훈련, 실업자 재취직훈련 등 시장실패가 발생한 부문만 관리하고 나머지는 일반회계 또는 사업장 자체 직업훈련에 맡기도록 한다.

특히 대기업의 경우 직업훈련을 고용보험이 아니라 기업의 자율에 맡기도록 하는 방향이 바람직하다. 이 경우 직업능력개발사업 보험료의 재조정이 요구되며, 대기업은 최소한의 사회보험적 성격의 보험료만 납부하는 방안이 강구될 수 있다.

2. 열린 직업훈련체계의 구축

직업훈련체계를 ‘언제, 어디에서, 누구나, 어떤 훈련기관에서나, 어떤 종류나’ 필요한 직업훈련을 받을 수 있도록 유연하고 효율적인 훈련체계를 구축하고, 이를 위해 직업훈련 수요의 정확한 예측과 직업훈련체계 운영의 자율화 및 분권화를 추진한다. 이를

위해서는 수요자 중심의 직업훈련을 위해 훈련생과 산업현장의 정확한 수요를 파악하고 교육훈련기관의 자율성을 증대시킬 필요가 있다. 또한 연구기관과 직업훈련기관 등이 함께 지역별, 직종별 훈련수요를 분석·예측하고 훈련프로그램을 개발하여야 할 것이다. 더 나아가 직업능력개발 planner제도의 활성화로 훈련수요를 파악하고 훈련프로그램의 개설을 지원하도록 한다.

이와 함께 민간직업훈련기관의 자율과 창의를 존중하며 민간직업훈련의 질적, 양적 향상과 더불어 민간참여를 활성화할 수 있는 정책적 지원방안을 모색하고 공공직업훈련과 민간직업훈련과의 역할분담을 명확히 하여 직업훈련시스템의 체계화를 도모하도록 한다. 구체적으로 공공직업훈련의 역할을 시장실패의 부문, 직업훈련 인프라 구축에 국한하되 현행 시설·장비, 프로그램 등 인프라의 활용을 제고하는 범주 내에서 민간부문의 직업훈련에까지 확대하는 방안과 민간부문훈련까지 무차별적으로 확대하여 민

간부문과의 경쟁을 지향하는 두 가지의 방안이 검토될 수 있다.

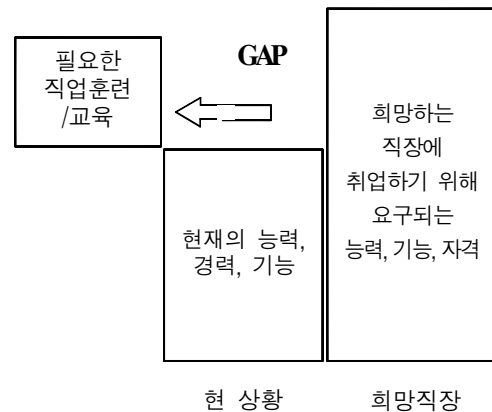
3. 성과 중심의 훈련체계 구축

성과 중심의 훈련체계를 구축하여 직업훈련이 생산성 향상과 직접적으로 연결되도록 하며, 합리적 평가시스템의 구축을 통해 지원이 훈련성과에 따라 차등화되도록 하는 등 직업훈련기관간의 경쟁을 활성화하고, 이를 통해 직업훈련의 재취업효과를 증대시켜야 할 것이다. 이를 위해 먼저 직업훈련 이수자의 정보전산화 및 구조분석, 추적조사 등을 통하여 직업훈련의 성과를 체계적으로 분석하는 것이 요구된다. 또한 훈련후의 취업률, 자격증 취득률과 함께 훈련생의 직업훈련 만족도, 수료생의 사후관리 상황 등을 종합적으로 평가하여 그 결과에 따라 차등적으로 지원하도록 한다.

4. 직업훈련정보시스템의 구축

직업훈련의 효율화를 위한 또 하나의 과제는 미국의 O NET(Occupational Information Net-work)에서 볼 수 있는 것처럼 근로자가 희망하는 직업분야의 직업훈련 정보를 체계적으로 제공하는 정보시스템을 구축하는 것이다. 즉 직업훈련이 필요한 근로자 또는 실업자에게 가장 적합한 직업훈련프로그램을 제시하여 주는 시스템을 개발하는 것으로 이러한 직업훈련 정보시스템을

통해 직업훈련 수료자의 취업상황 등을 파악할 수 있고 직업훈련의 효과를 측정할 수 있으며 필요한 경우 직업훈련에 대한 애프터서비스가 가능하다. 이는 직업훈련의 내실화에 기여할 수 있다. 또한 이러한 정보시스템은 구인·구직정보, 직업정보, 직업전망 등 다른 정보와 상호 연계되어 인적자원의 효율적 배분과 양성에 기여하게 된다.



5. 실업자 직업훈련의 내실화 방안

직업훈련의 내실화를 위해 고용촉진훈련, 대학훈련까지 모든 실업자 직업훈련을 노동부에서 총괄·관리하는 방안이나 아니면 이들을 상호 효율적으로 연계하여 운영하는 방안이 검토되어야 한다.

훈련계획서에 과정별 취업률, 취업전망, 필요지식 및 수준 등에 관한 정보를 보완하도록 하여 상담자료 및 수요분석 기초자료로 활용하고 구직신청서에 재취업훈련 희망

여부, 희망직종, 기간 등을 기재하도록 하여 구직자에 대한 상담 및 지도, 훈련수요 분석 자료로 활용한다. 직업훈련 담당공무원, 특히 지자체의 고용촉진훈련 전담자 확보 및 전문성을 제고하고 직업훈련의 비용·편익에 관한 분석, 사업별 효율성·형평성 및 효과 분석, 재원조달의 안정성과 적정성 등에 관련된 분석들이 지속적이고 심층적으로 수행되어야 할 것이다.

IV. 실업급여

1. 가입 피보험자의 확대

고용보험 피보험자수는 1999년 6월 30일 현재 580만명에 이르고 있지만 이는 총 적용대상 근로자의 70% 정도에 그치고 있다.

따라서 현재의 제도가 유지된다는 전제 아래 2002년까지 총 적용대상 근로자의 80% 수준 이상으로 고용보험 가입률을 확충할 필요가 있다. 영세사업체 근로자나 임시·시간제 근로자의 경우 노동이동이 활발하고 영세사업체의 성립과 소멸이 심하다는 점을 고려하면 적용대상자의 80% 정도가 피보험자로 관리할 수 있는 최대수치로 여겨진다.

적용대상자의 보험가입률을 향상시키기 위해 우선 1~4인 소규모 사업체 근로자, 임시·시간제 근로자의 실제 가입을 촉진시킬 수 있도록 지속적인 홍보와 더불어 고용보험의 성립, 보험료 부과 및 납부 등의 절차를 간소화하도록 한다. 또한 의료보험 피보험자 DB 및 국민연금 피보험자 DB 등의 타사회보험 자료 및 사업체와 관련정보를 공유하는 운영체계를 구축하며 산재보험과

〈표 4〉 적용확대와 피보험자수 추이

(단위 : 천명, %)

구 분	1995. 7. (1995. 12. 31.)	1998. 1.	1998. 3. (1998. 6. 30.)	1998. 10. (1999. 6. 30.)
실업급여사업 고용안정 및 직업능력개발사업	30인 이상 70인 이상	10인 이상 50인 이상	5인 이상 50인 이상	전사업장의 상용·임 시·시간제 근로자
대상사업장(A)	43	118	199	664
가입사업장(B)	39	-	140	571
가입률(100×A/B)	90	-	74	86
대상근로자(C)	4,280	5,190	5,710	8,342
피보험근로자(D)	4,204	-	4,797	5,844
가입률(100×C/D)	98	-	84	70

주 : 가입사업장 및 피보험근로자수는 ()시점 기준 실제 고용보험 사업장 및 피보험자수로 등록되어 있는 숫자로 가입률도 이를 기준으로 계산.

의 통합징수에 따른 피보험자의 효율적 관리가 이루어지도록 피보험자 관리체계를 현행 사업체 관리시스템에서 개인별 관리시스템으로 전환하여야 할 것이다.

2. 부양 가족수 또는 가구주의 여부에 따른 급여수준의 차등화

현재 구직급여의 일액은 실직전 직장에서 받던 평균임금의 50%를 지급하고 있으며 상한액은 최고 3만원, 하한액은 최저임금법상의 시간급 최저임금액의 70%로 부양가족수나 가구주의 여부와 상관없이 구직급여를 지급하고 있다. 그러나 외국의 사례를 보면 영국, 스웨덴, 호주, 홍콩, 뉴질랜드 등의 국가들에서는 근로능력이 없는 부양가족에 대해 기본급여 이외에 부양가족수당을 지급하고 있으며, 또한 독일, 핀란드, 벨기에 등은 부양가족수당 대신 배우자의 유무에 따라 실업급여 수준을 차등화하고 있다. 이에 우리나라에서도 생계보장수단으로서 실업급여

의 기능을 강화하도록 부양가족의 여부 및 그 수에 따라 보험급여율을 달리하거나 또는 가족수당 등의 형태로 급여수준을 차등화하는 방안을 고려할 수 있다. 부양가족수당제도의 도입을 위해서는 가구의 자산 및 소득에 관한 정확한 정보가 우선적으로 요구되는데 부양가족수당제도를 실시하더라도 실업급여의 총액에 상한을 두어 지나치게 많은 실업급여가 노동공급에 미치는 부정적 영향을 차단하도록 한다.

3. 자발적 이직자와 자기귀책사유로 인한 해고자의 수급자격 조정

현재 우리나라의 고용보험제도는 자발적 이직자와 자기귀책사유로 인한 해고자의 경우 구직급여 수급자격을 완전히 박탈하고 있다. 따라서 자발적으로 이직하였으나 노동시장 환경의 악화 또는 여타 개인적 사정으로 장기간 동안 재취업을 하지 못한 실직자들은 고용보험의 보호를 받을 수 있는 권리

〈표 5〉 외국의 자발적 이직자에 대한 실업급여 제한기간

국 가	급여제한기간	국 가	급여제한기간
일 본	1~3개월	아일랜드	6주
호 주	2~12주	네덜란드	없음
오스트리아	4주	뉴질랜드	26주
벨 기 에	1~26주	노르웨이	4주
캐 나 다	7~12주	스 웨 덴	4~10주
덴 마 크	5주	영 국	1~26주
핀 란 드	6주	미 국	완전 급여금지
프 랑 스	완전 급여금지	그 리 스	완전 급여금지
포 르 투 갈	완전 급여금지	스 페 인	완전 급여금지
독 일	12주		

가 사전적으로 박탈당하고 있다. 따라서 자발적 이직자라도 일할 능력과 구직의사가 있음에도 불구하고 실업기간이 '비자발적으로' 장기화될 경우 일정기간이 경과한 후에는 구직급여를 지급하는 안을 검토해 볼 필요가 있다. <표 5>에서 보는 것처럼 외국의 경우 완전히 박탈하는 경우보다 일정기간만 정지시키는 경우가 더 많다.

4. 실업자 사회안전망으로서 고용보험의 역할관계 설정

현재 시행중인 임시적인 사회안전망은 공공근로, 실직자 직업훈련, 한시적 생활보호사업, 신규졸업자 인턴제도 등을 들 수 있는데 현재의 제도화된 사회안전망과 임시적인 사회안전망으로는 포괄되지 않는 사각지대가 상당히 넓다. 기존의 전략은 고용보험의 확대적용과 생활보호제도의 확충을 통해 사각지대를 위와 아래에서 메워 가는 것이다. 그러나 이러한 전략으로는 메울 수 없는 간극이 상당히 존재하는 점은 주지의 사실로

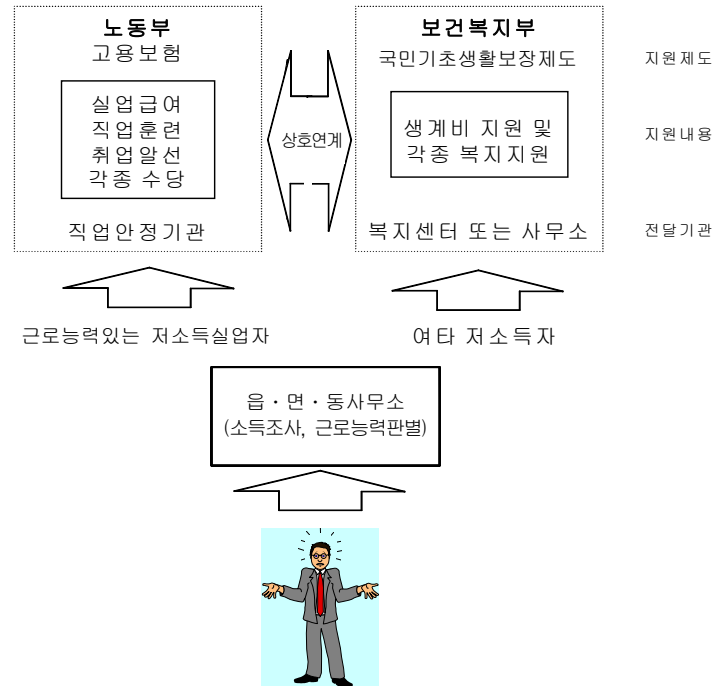
우리나라와 유사한 실업자 사회안전망의 골격을 갖고 있는 미국의 경우에도 이러한 사각지대가 존재하고 있다.

특히 실업대책의 대상자를 정확하게 판별하지 못하여 실업대책이 정확하고 효율적으로 전달되지 못해 재원의 낭비가 발생하고 있으며, 특히 저소득실업자를 주된 보호대상으로 하는 한시적 생활보호사업은 기존의 생활보호사업의 외연적 확대에 멈춘 한계를 보이고 있다. 따라서 향후의 정책방향으로 생활보호사업을 실업자보호사업과 빈곤구제사업으로 구분하고 실업자보호사업에 대해서는 노동시장정책과 연계하여 추진하는 안이 제시될 수 있다. 실업자보호제도에서는 고용보험의 수혜 여부 및 취업가능성, 그리고 가구 내의 지위와 같은 실업자의 특성에 따라 급여 및 공공근로, 직업훈련, 취업알선, 임금보조 등의 프로그램을 선별적으로 제공하도록 한다(표 6 참조).

또한 앞으로 2000년 10월부터 시행되는 국민기초생활보장제도의 도입에 따라 이들 제도의 전달체계 구축과 더불어 고용보험제

<표 6> 보호대상 집단의 특성별 프로그램

대 상		생계지원	적극적 노동시장정책
가 구 주	실업급여 수급자	실업급여 + 생계비	- 취업알선 - 직업훈련
	급여수급 종료자	개별 또는 훈련연장급여 + 생계비	- 공공근로: 실업급여를 수급받지 않는 가구주
	비자격자, 비적용자	공공근로 + 생계비 또는 훈련수당 + 생계비	- 임금보조 취업알선: 취업애로자
비가가구주		실업급여를 제외한 다른 생계비 지원은 없음	



도와의 적절한 연계방안을 준비하여야 할 것이다.

V. 고용보험기금 및 여타 과제

1. 고용보험 적립금의 적정규모와 기금

외국의 경험을 기준으로 판단한 고용보험 적립금의 적정규모는 연간 고용보험 수입액의 1.6~2배 정도인 것으로 나타나고 있다. 고용보험 적립금의 규모가 상당하더라도 지출증대로 적립금이 짧은 기간 내에 소진

되는 경우가 외국의 경우 자주 발견되며, 한번 줄어든 적립금을 종전의 수준으로 다시 끌어올리는데 상당한 기간이 소요된다. 이는 고용보험료율의 상대적 경직성과 지출규모의 변동폭이 매우 큰 것에 기인한다. 또한 직종별, 업종별, 사업장규모별 고용보험 지원실적도 경제환경의 변화에 따라 커다란 변동을 보이고 있다. 따라서 단기적인 고용보험 재정수지를 반영하여 고용보험료율을 변동시키는 것보다는 장기적인 재정운용 계획 아래에서 고용보험료율을 결정할 필요가 있다.

2. 경험료율제도의 도입

경험료율은 고용주들이 근로자를 계속 고용하도록 유도함으로써 생산의 안정을 기하고, 동시에 잉여근로자들을 해고하기보다는 전환훈련, 인력재배치 등의 방법을 통해 고용을 유지하는 효과가 있다. Topel(1990)에 의하면 경험료율은 실업을 30% 정도 감소시키는 효과가 있는 것으로 나타났다. 또한 경험료율제도는 수혜자에게 사회적 비용을 부담시켜 실업급여의 비용을 효율적으로 배분할 수 있으며 고용주로 하여금 고용보험에 관심을 지니고 참여하도록 유도하는 기능이 있다.(Harber & Murray, 1968)

우리나라의 경우 고용보험법 제58조(보험료율 결정의 특례)에서는 1999년 7월 1일부터 실업급여사업에서 경험료율제도를 실시할 수 있도록 하고 있어 경험료율의 도입 여부와 도입할 경우 도입시기 및 도입방법 등에 대한 심층논의가 요구된다.

※ 고용보험법 제58조: 대통령령이 정하는 사업으로서 매년 6월 30일 현재 보험관계가 성립하여 3년을 경과한 사업에 있어서는 당해 연도 6월 30일부터 소급하여 이전 3년간 그 실업급여의 보험료의 금액에 대한 실업급여의 금액의 비율이 대통령령이 정하는 비율을 초과하거나 미달하는 경우에는 그 사업에 적용되는 실업급여의 보험료율을 100분의 40의 범위 안에서 대통령령이 정하는 기준에 의하여 인상 또는 인하한 율을 당해 사업에 대한 다음 보험

연도의 실업급여의 보험료율로 할 수 있다.

어수봉(1999)의 분석에 의하면 현재 데이터만으로는 경험료율제도 도입의 긍정적 증거를 발견할 수 없어 현 시점에서는 경험료율제도의 도입 필요성이 없는 것으로 잠정 결론을 내리고 있고 실업급여사업의 경험보험료율의 도입에 앞서 고용안정사업의 경험료율적 성격을 강화하는 방안을 하나의 대안으로 제시하고 있다. 이에 대해 김원식(1998)은 산재보험과 비슷하게 산업별 경험률제도를 우선 도입하는 방안에 대해 긍정적인 평가를 내리고 있어 향후 경험료율제도의 도입여부 및 그 실행방안이 심층적으로 논의되어야 할 것이다.

3. 고용보험의 개인별 관리시스템의 도입

현재 고용보험제도의 관리시스템은 사업장별 관리로 임금, 직위, 직무 등 근로자의 신상에 관한 정보는 고용보험 적용시와 이직시의 경우를 제외하고 관리가 되고 있지 않다. 사업장 관리시스템은 고용보험제도의 각종 절차가 복잡하고 수요자 중심의 고용보험 서비스를 제공하지 못하는 중요한 이유의 하나가 되고 있다. 또한 국민연금, 의료보험 등 여타 사회보험제도와의 통합적 운용이 어려울 뿐만 아니라 각 실업자의 이전 직장경험 및 경력에 대한 사전적 정보가 결여되어 취업알선 및 진로상담이 한계를 지닌다.

따라서 학교졸업에서 취업, 실업, 취업 등

으로 이어지는 근로자 개인의 생애경력에 대한 관리 및 진로지도가 이루어지기 위해서도 개인별 관리시스템이 요구되고 있다. 특히 고용보험 가입자의 현재 상황에 대한 정보가 부족하여 방대한 고용보험 데이터를

이용한 노동시장 분석 및 정책개발이 한계를 지니고 있다. 고용보험제도의 효율적 운영을 위해 빠른 시일 내에 개인별 관리시스템으로 전환할 필요성이 있으며, 이를 위한 사전 준비가 이루어져야 한다.

〈參考文獻〉

- 금재호, 『고용보험제도 시행 1년의 평가와 제도개선 방안 - 고용안정사업』, 한국노동연구원, 1996. 10.
- 김동헌, 「고용조정 지원제도의 활성화 방안」, 국민회의, 1999. 2.
- 김동헌 외, 『고용보험에 의한 기업의 고용유지 활성화 방안 연구』, 한국노동연구원, 1999. 5.
- 김동헌·김미란, 『고용유지 지원제도 평가 및 개선방안』, 한국노동연구원, 1998. 6.
- 김원식, 『고용보험의 경험보험료제도 도입연구』, 한국노동연구원, 1998. 12.
- 노동부, 『고용보험법령』, 1999.
- 노동부 중앙고용정보관리소, 『고용보험통계월보』, 1999. 4.
- 어수봉, 「고용보험 실업급여사업의 경험료를 도입 검토」, 한국노동연구원, 1999. 6.
- 유길상·강순희·홍성호, 『직업능력개발사업 활성화 연구』, 한국노동연구원, 1997. 7.
- 유길상·홍성호, 『주요국의 고용보험제도 연구』, 한국노동연구원, 1999. 3.
- 한국노동연구원, 「중기실업대책의 방향과 과제」, 1999. 4.
- 한국노동연구원, 『고용보험동향』, 1999. 봄호.
- 한국노동연구원·한국보건사회연구원, 『실업실태 및 복지욕구조사 결과보고서』, 1999. 4.
- Robert H. Topel, "Financing Unemployment Insurance: History, Incentives, and Reform", in *Unemployment Insurance: The Second Half-Century*, W. Lee Hansen and J. F. Byers(eds), Univ. of Wisconsin Press, 1990.
- Harber, William and Merrill G. Murray, *Unemployment Insurance in the American Economy: An Historical Review and Analysis*, Richard D. Irwin, 1968.

고용보험 실업급여사업의 경험료를 도입 검토

어 수 봉*

I. 문제의 제기

일반적으로 보험가입자에게 부과된 보험료율(insurance premium)이 그 가입자의 사고위험도(risk)를 완전하게 반영하지 못할 때 보험가입자간 소득이전이 발생한다는 것은 이론적 및 경험적으로 잘 알려져 있다. 이 경우 보험료율에 위험도가 상대적으로 작게 반영된 집단은 그 반대의 집단으로부터 보험사고의 보상에 있어 보조금을 받게 된다. 이러한 보조금의 경제·사회적 효과에 대해 두 가지의 시각이 존재한다.

첫번째 시각은 이러한 성격의 소득이전은 경제적 비효율성을 초래한다는 것이다. 보험사고에 대한 보조금 지급은 경제주체의 사고예방노력을 훼손하여 자원의 최적 배분에 실패하게 된다. 즉 보조금 지급으로 위험에 대한 시장가격(보험료율)의 왜곡이 초래되면 최적 균형상태의 경우보다 사고의 초과생산(over-production)이 발생하여 사회적 순손실(deadweight loss)을 발생시키게 된다는 것이다. 특히 보험사고의 피해가 보험료

부담자에게 직접 영향을 주지 않는 경우(가령 산재보험이나 실업보험), 보험보상에 무임승차하는 이익이 더욱 커지기 때문에 보험사고를 초과생산할 가능성은 더 크다.

본 연구의 대상인 고용보험의 실업급여 혹은 실업보험제도를 예로 들어보자. 어느 한 기업이 발생시킬 수 있는 실업의 정도가 실업급여 보험료율에 정확하게 반영되지 않는 경우, 이 기업은 자신의 위험수준에 해당되는 실업발생에 대해 사후적으로 보조금을 받게 된다. 특히 실업이라는 보험사고는 해당 사업주에게는 직접적인 피해를 주지 않으므로 이 기업은 위험이 보험료율에 정확하게 반영되는 경우보다 많은 실업을 발생시키게 된다. 이는 부정적 외부효과(negative externality)가 있는 공해에 대한 세금이 공해발생에 따른 사회적 손실 정도를 제대로 반영하지 못하는 경우 공해가 과잉생산되는 것과 동일한 선상에서 이해할 수 있다.

따라서 이러한 시각은 보험가입자의 보험료율에 해당 가입자의 위험도가 완전하게

* 한국기술교육대학교 교수

반영되는 완전 경험보험료율제도(perfect experience rating)를 정책대안으로 제시하게 된다. 현재 미국의 실업보험제도는 이러한 시각하에서 운영되고 있지만, 실업보험료율의 위험 반영도의 불완전성(imperfect experience rating) 문제는 지속적으로 지적되고 있다.

두번째 시각은 사회보험의 보조금은 계층간 소득재분배 기능을 수행하여 사회적 형평성 혹은 사회적 연대성을 제고한다는 것이다. 즉 사고위험도가 높은 집단은 대체로 그 사회의 취약계층이기 때문에 사고위험도가 낮은 집단이 사고보상에 대한 보조금을 지급함으로써 사회적 정의(social justice)를 달성하게 된다는 것이다.

실업보험의 경우 실업발생의 위험이 큰 기업은 사양산업이거나 혹은 외부 충격에 취약한 영세기업이기 때문에 그 사회의 발전산업 혹은 대규모 기업이 실업보험을 통해 일정수준의 보조금을 취약계층에게 지급하는 것이 사회안정 혹은 사회통합을 위해 좋다는 것이다. 현재 미국을 제외한 대부분의 국가에서 실업보험 혹은 고용보험의 실업급여사업은 이러한 시각에서 운용되고 있다. 따라서 대부분 국가의 실업보험에 있어서는 보험가입자의 위험도와 상관없이 모든 보험가입자에게 단일보험료율(uniform rate)이 부과되고 있다.

현재 우리나라에서 고용보험의 실업급여 사업은 단일보험료율을 채택하고 있다. 그러

나 우리나라는 고용보험법 제58조에 경험료율을 도입할 수 있는 제도적 기반을 마련해 두고 있다. 즉 고용보험 관계가 성립하여 3년을 경과한 사업에 있어서는 당해 연도 6월 30일부터 소급하여 이전 3년간 그 실업급여의 보험료 금액에 대한 실업급여 금액의 비율이 대통령이 정하는 비율을 초과하거나 미달하는 경우에는 그 사업에 적용되는 실업급여 보험료율을 100분의 40의 범위 안에서 인상 또는 인하할 수 있도록 규정하고 있다. 따라서 우리나라 고용보험제도의 법정신은 위의 첫번째 시각에 입각해 있음을 알 수 있다.

우리나라에서 고용보험의 실업급여 지급이 개시된 시점은 1996년 7월 1일이므로 1999년 6월 30일이 되면 3년이 경과하게 된다. 이 시점 이후에는 실업급여사업에 경험료율을 적용할 수 있으므로 경험료율의 도입 여부를 검토하는 것은 시의적절한 연구과제이다.

그러나 우리나라의 경우에는 일본의 경우와 마찬가지로 실업급여사업의 경험료율을 검토할 때 고용안정사업을 함께 고려해야 한다. 고용안정사업은 한 사업주가 해고회피 노력을 하여 실업발생을 감소시킨 경우 이러한 노력에 대해 보조금을 지급하는 제도이다. 따라서 실업급여 보험료율이 사업주간 동일하다 하더라도 실업발생 감소노력의 보상은 고용안정사업을 통해 이루어진다.

따라서 우리나라의 경우 실업급여사업과

〈표 1〉 해고회피노력에 따른 사업주 부담 보험료율(예시)

사전 보험료율		해고회피에 따른 보조금 지급	사후 보험료율
실업급여	고용안정		
0.3%	0.2%	0.0~0.3%	0.2~0.5%

고용안정사업을 동시에 고려하면, 즉 두 사업을 통합하여 운영하고 있다고 생각하면 우리나라 고용보험에는 실업발생 위험에 따른 경험료율제도가 이미 도입되어 있다고 볼 수 있다. 가령 실업급여의 사업주 부담 보험료율이 임금총액의 0.3%, 그리고 고용안정사업의 보험료율이 0.2%이고, 고용안정사업에서 지급하는 보조금이 최대 고용안정사업 보험료율의 150%인 경우(즉, 임금총액의 0.3%)라면 다음의 〈표 1〉에서와 같이 사업주의 해고회피노력(실업발생) 여부에 따라 사후 보험료율은 0.2~0.5%로 차별화되어 미국 실업보험의 경험료율제도와 동일한 효과를 갖게 된다. 따라서 우리나라의 경우 실업급여에 대한 경험료율제도의 도입 문제는 반드시 고용안정사업과 함께 검토되어야 한다.

본 연구의 일차 목적은 우리나라 실업급여사업의 경험료율제도의 도입 여부를 판단하는데 필요한 기본 자료를 제공하는데 있다. 경험료율제도의 도입 여부는 무엇보다도 한 사회의 사회보험의 운영철학에 달려 있다. 사회보험 운영에 있어 경제적 효율성 원칙(principle of economic efficiency)을 우선할 것인가, 아니면 사회적 연대원칙

(principle of solidarity)을 우선할 것인가는 사회적 규범의 문제이다.

본 연구는 이러한 사회적 규범의 문제에 대해서는 판단하지 않는다. 그러나 어떠한 원칙에 근거하든 현재 고용보험사업에 있어 경제주체가 부담하고 있는 보험료(실업급여 및 고용안정)와 그 경제주체가 지급받은 실업급여액 및 고용안정지원금과의 경험적 관계를 살펴보는 것은 중요하다. 가령 실제 보험료 부담액과 보험수급액 사이의 비율(보험수지율)에 있어 경제주체간 큰 편차가 나타나지 않는 반면, 경험료율 도입에 따른 국가적 행정비용(administrative cost)이 상당히 높은 경우, 경험료율제도의 도입은 오히려 사회적 순손실을 초래하게 될 것이다. 이 경우에는 경제적 효율성 원칙에서 있다 하더라도 경험료율의 도입을 반대할 수 있다.

이와 반대로 보험수지율의 경제주체간 편차가 심하게 나타나고, 이에 따른 무임승차 문제(free rider problem) 및 도덕적 해이 문제(moral hazard problem)가 심각하여 소득재분배라는 긍정적 효과보다는 오히려 사회적 연대를 훼손시키는 부정적 효과가 더 크다면 사회적 연대강화라는 입장에서

경험료율제도의 도입을 주장할 수 있을 것이다.

따라서 경험료율제도 도입결정에 있어 사회규범의 정립에 앞서 중요한 것은 실제로 고용보험제도가 어떻게 운용되고 있는지를 객관적으로 살펴보는 것이다. 본 연구는 이러한 입장에서 고용보험이 도입된 이래 연간자료를 제공할 수 있는 기간인 1997년과 1998년의 경우에 대해 사업주가 부담한 보험료와 보험수급액간의 관계를 면밀히 살펴 보게 된다. 특히 1998년은 1997년 말에 발생한 경제외환위기로 실업이 급증하여 고용보험사업이 활발하게 추진된 해로서 고용보험사업 자료의 분석으로 우리나라 노동시장에 대한 이해의 수준을 높일 수 있는 부산물이 발생할 것으로 기대한다.

II. 용어의 정의와 분석자료

1. 용어의 정의

본 연구에서 사용되는 용어는 가능한 한 고용보험법상의 용어를 사용하되, 연구의 목적상 필요한 경우에는 용어를 새로이 정의한다.

- 실업급여 보험료 = 임금총액 × 실업급여 보험료율
- 고용안정사업 보험료 = 임금총액 × 고용안정사업 보험료율
- 실업급여 수급액 = 구직급여 + 연장급여 +

취직촉진수당

- 고용안정사업지원금 = 각종 고용조정지원금 + 각종 고용촉진장려금
- 실업급여 수지율 = 실업급여 수급액 / 실업급여 보험료
- 광의의 수지율 = (실업급여 수급액 + 고용안정사업지원금) / (실업급여 보험료 + 고용안정사업 보험료)
- 해고율 = 해고근로자수 / 총근로자수
- 완전 경험료율 : 모든 보험사업주의 수지율 = 1인 경우
- 불완전 경험료율 : 모든 보험사업주의 수지율이 1이 아닌 경우

이상의 정의로부터 실업급여 수지율과 해고율 및 보험료율과의 관계는 다음과 같이 도출된다. 논의의 단순화를 위해 실업급여는 모두 구직급여(혹은 실업급여는 구직급여의 일정비율)로 간주하고, 또한 실업급여 수급대상자인 비자발적 실업자는 모두 해고된 근로자(혹은 해고된 근로자는 비자발적 실업자의 일정비율)로 가정한다.

- 실업급여 수지율 : 실업급여 수급액 / 실업급여 보험료

$$\frac{\text{실업급여 수급액}}{\text{실업급여 보험료}} = \frac{\text{수급자수} \times \text{평균임금} \times 0.5 \times \text{평균지급기간}}{\text{임금총액} \times \text{실업급여 보험료율}}$$

$$= \frac{\text{해고근로자수} \times \text{평균임금} \times 0.5 \times \text{평균지급기간}}{\text{총근로자수} \times \text{평균임금} \times \text{보험료율}}$$

$$\frac{\text{해고근로자수}}{\text{총근로자수}} \times \frac{1}{\text{보험료율}} \times (0.5 \times \text{평균지급기간})$$

$$\text{해고율} \times \frac{1}{\text{보험료율}} \times (0.5 \times \text{평균지급기간})$$

현재 우리나라의 경우에는 보험료율이 단일보험료율(1997~98년의 경우 0.3%)이기 때문에 현 제도하에서 한 사업장의 실업급여 수지율은 해고율과 실업급여의 평균지급기간에 의해 결정된다. 만약 평균지급기간이 사업장마다 동일하다면 수지율과 해고율의 상관관계는 1이 되어야 할 것이다. 반대로 수지율과 해고율의 상관관계가 낮은 경우에는 실업급여의 평균지급기간이 수지율에 상당한 영향을 주는 경우이다.

본 연구는 완전 경험보험료율제도를 모든 사업장의 실업급여 수지율=1로 정의한다. 따라서 완전 경험보험료율의 경우 보험료율을 해고율과 실업급여의 평균지급기간의 함수로 나타낸다.

- 완전 경험보험료율 = 해고율 $\times$ 0.5 $\times$ 평균 지급기간

이 경우 평균지급기간이 사업주간 모두 동일하다면 완전 경험보험료율하에서 보험료율은 해고율을 완전하게 반영하게 된다. 그러나 평균지급기간이 서로 다른 경우 경험보험료율은 해고율을 완전하게 반영하지 않기 때문에 실업발생 사업주의 책임의 영

역이 논란이 될 수 있다.

가령 한 사업장에서의 해고율이 평균보다 높다 하더라도 이 사업장에서 해고된 근로자가 평균보다 짧은 기간 내에 대부분 재취업하는 경우, 이 사업장의 경험보험료율은 해고율은 낮으나 평균급여 지급기간이 긴 경우에 비해 높지 않을 수 있다. 따라서 경험보험료율 수지율=1이 되도록 산정하면, 해고에 대한 사업주의 책임한계에 관한 논란이 발생한다. 즉 사업주의 책임이 해고 그 자체인지, 아니면 해고된 후 재취업에 걸린 실업기간까지를 포함하는지의 문제이다. 만약 해고 자체만을 사업주 책임으로 본다면 완전 경험보험료율은 해고율과의 상관관계만을 고려해서 결정되어야 하는 반면, 해고 및 그 후 실업기간까지를 사업주 책임으로 본다면 완전 경험보험료율은 수지율=1이 되도록 결정되어야 할 것이다.

본 연구는 실업발생에 대한 사업주의 책임한계에 대한 판단을 하지 않는다. 다만 논의의 편의를 위해 사업주의 실업발생에 대한 사회적 책임은 실업급여 지급액과 높은 상관관계에 있다고 보고, 모든 사업장의 수지율=1인 경우에 완전 경험보험료율이 성립된 것으로 간주한다. 즉 본 연구는 경험보험료율을 해고율과 평균지급기간이 함께 반영되는 경우로 정의하는 바, 이는 본 연구가 실업에 대한 사업주 책임을 해고 및 실업기간의 급여부분까지임을 암묵적으로 가정하고 있는 것이다.

2. 자 료

고용보험은 1995년 7월 도입된 이래 단계적으로 대상사업장과 근로자를 확대하여 왔다. 특히 1998년에는 실업자의 급증으로 1월(10인 이상), 3월(5인 이상), 그리고 10월(전사업장 및 임시·시간제 근로자) 등 세 차례에 걸쳐 고용보험 적용대상 사업장과 근로자를 확충한 바 있다. 따라서 상용 근로자 30인 이하 사업장의 경우에는 1997년과 1998년과의 시계열 자료의 구축이 불가능하다. 또한 적용이 시작된 1998년의 경우에도 보험성립과 실업급여 지급 사이에 6개월이라는 시간격차로 인해 30인 이하 사업장의 경우 완전한 연간자료가 생산되는

시점은 2000년 4월 이후이다. 따라서 30인 이상 사업장이 본 연구의 대상이 된다.

본 연구를 위해 우선 4개의 서로 다른 DB를 사업장 식별번호(ID)로 통합하였다. 4개의 DB는 피보험자 DB, 보험료 징수 DB, 실업급여 지급 DB, 그리고 고용안정 및 능력개발지원금 지급 DB이다.

30인 이상 전체 사업장 중 1997년과 1998년의 시계열상 통합과정에서, 그리고 사업장 식별번호에 따른 횡단면상의 통합과정에서 폐업·도산 혹은 자료 미비(missing) 등으로 인한 불완전 자료는 제외되었다. 이 결과 최종 분석에 사용된 사업장 수는 35,050개이고, 이 사업장에 대한 기초 통계값은 <표 2>에 정리되어 있다.

<표 2> 분석대상 사업장의 기초통계값

(단위: 명)

연도	항 목	최소값	최대값	평 균	표준편차
1997	피보험자수	1	29,483	117	488
	실업보험료	0	4.83E+09	14,011,499	77,361,238
	실업급여액	0	1.66E+09	1,673,064	20,022,478
	고용안정보험료	0	1.61E+09	4,419,000	25,942,765
	고용안정지원금	0	2.10E+08	339,098	3,337,155
1998	피보험자수	1	26,118	102	433
	실업보험료	0	4.33E+09	12,298,950	69,202,130
	실업급여액	0	1.54E+10	19,407,939	135,682,303
	고용안정보험료	0	1.44E+09	4,008,592	23,158,377
	고용안정지원금	0	4.99E+09	2,585,767	53,112,053

주: 모든 통계값은 비가중치임.
N=35,050.

Ⅲ. 보험수지율 분석

1. 실업급여 수지율

경험료율의 도입 여부를 판단할 때 우선적으로 보험수지율의 분포를 살펴보아야 한다. 만약 보험수지율이 평균값 주변(보험재정이 균형을 이루는 수지율의 평균값=1)에 몰려 있는 경우에는 경험료율의 도입으로 인한 경제적 효율성의 제고효과는 그다지 크지 않는 반면, 반대로 보험수지율이 넓은 범위에 분포되어 있다면 경험료율 도입에 따른 경제적 효율성 제고의 타당성은 더욱 커지게 될 것이다.

그러나 수지율의 횡단면 분포 그 자체가 경험료율의 도입근거가 되지는 않는다. 왜냐하면 어느 한 해의 수지율은 사전적 위험을 반영하는 것이 아니라 실제 보험사고가 발생한 이후의 보상을 반영하는 것이기 때문이다. 따라서 어느 한해의 수지율의 분포

는 항상 분산구조를 갖게 되며 이는 바로 보험의 위험분담(pooling risk) 기능이 작동하고 있음을 의미하는 것이다. 따라서 경험료율의 도입근거가 되는 수지율 분포는 사업장간 수지율 분포의 시계열상의 상관관계이다. 가령 한 사업장의 수지율이 평균보다 높고 또한 그것이 상당기간 지속된다면 이 사업장의 경우 보험료율이 위험도를 충분히 반영하고 있지 않다고 판단할 수 있다.

따라서 수지율 분석의 초점은 ① 수지율에 시계열상의 상관관계가 존재하는가, 그리고 ② 상관관계가 상당히 있는 경우 수지율의 횡단면상의 분포는 어떠한가이다.

〈표 3〉에는 1997년 및 1998년의 경우 실업급여 수지율과 고용안정사업을 포함한 광의의 수지율에 대한 기초통계값이 정리되어 있다. 그런데 사업장마다 보험적용 근로자수는 각각 다르기 때문에 수지율 분포는 근로자수로 가중치를 주는 경우와 그렇지 않은

〈표 3〉 고용보험 수지율의 기초통계값

연도	가중여부	항 목	최소값	최대값	평 균	표준편차	중간값
1997	가중치	실업급여 수지율	0	493	0.104	0.679	0.000
		광의 수지율	0	331	0.107	0.526	0.003
	비가중치	실업급여 수지율	0	439	0.146	2.971	0.000
		광의 수지율	0	331	0.139	2.206	0.000
1998	가중치	실업급여 수지율	0	2,835	1.453	7.562	0.683
		광의 수지율	0	2,126	1.289	5.747	0.598
	비가중치	실업급여 수지율	0	2,835	2.837	21.566	0.653
		광의 수지율	0	2,126	2.388	16.984	0.584

주 : N=35,050.

경우가 다르게 나타난다. 특히 경험료율 도입의 경제·사회적 효과(예를 들면, 보험부담의 귀착문제)를 감안하면 두 경우 모두를 관찰해야 할 필요성이 있다. 그러나 본고에서는 두 경우를 모두 보고하되 이후 논의는 비가중치를 중심으로 전개한다.

우선 실업급여 수지율의 횡단면 분포를 1998년을 중심으로 살펴보기로 한다. 1998년의 경우 실업급여 수지율의 비가중치 중간값(median)이 평균값(mean)보다 훨씬 작기 때문에 수지율 분포가 왼쪽으로 상당히 치우쳐 있음을 알 수 있다. 특히 실업급여 수지율이 0인 사업장이 전체의 30% 이상을 차지하고 있다.

그리고 수지율이 평균(2.837) 이상인 사업장은 전체의 25% 미만을 차지하고 있는 바, 이는 1998년의 경우 실업급여사업에 있어 75% 이상의 사업장으로부터 나머지 25% 미만의 사업장에게로 보험사고에 따른 소득이전이 발생하였음을 보여준다.

만약 이러한 소득이전이 사업장별로 매년 반복된다면 보험부담 형평성의 훼손은 심각한 문제가 될 것이다. 이를 살펴보기 위해 사업장별 1997년 수지율과 1998년 수지율과의 상관관계를 구해 보면, 피어슨 계수(Pearson correlation coefficient)가 0.008로 유의미(1% 수준)하지 않다. 따라서 1997년 각 사업장의 수지율과 1998년 해당 사업장의 수지율은 무작위 행보(random walk)를 보이고 있다고 판단할 수 있다.

그러나 이 사실로부터 우리나라 실업급여 사업에서 경험료율을 도입할 필요가 없다고 판단하는 것은 지나치게 성급한 결과이다. 우리나라의 1997년의 실업률은 완전 고용에 가까운 수준인 반면, 1998년의 실업률은 금융외환위기로 인해 급상승하여 매우 불안정한 노동시장을 경험한 바 있다. 따라서 노동시장이 안정된 기간에도 수지율의 시계열상의 상관관계가 나타나지 않을 것으로 판단할 수는 없을 것이다.

다음으로 경험료율 도입에 있어 살펴보아야 할 질문은 수지율 분포가 사업장간 어느 정도의 분산을 가질 경우 경험료율 도입이 경제·사회적 타당성을 갖느냐는 것이다. 이에 답하기 위해서는 경험료율 도입으로 인해 발생하는 추가적 비용(가령 행정비용이나 사회적 통합의 이완에서 오는 사회비용 등)에 비해 경험료율 도입으로 나타나는 경제적 효율성 제고효과가 더 큰 경우의 수지율 분산구조를 발견해야 한다. 이를 위해서는 사회적 효용함수(social utility function)가 정의되어야 하고 고용보험 도입에 따른 사회적 비용이 추정되어야 한다.

본 연구에서는 이러한 방향에서의 검토는 추후 과제로 남겨두기로 한다. 다만 직관적으로 판단해 볼 때 적어도 1998년의 실업급여 수지율의 횡단면 분포만을 보면 경험료율의 도입 필요성을 배제할 수 없다고 생각된다. 1998년의 경우 전체 사업장의 5%는 실업급여 수지율이 10을 초과하고 있어 경

험료율제도의 도입 필요성의 횡단면적 근거가 된다고 판단된다. 그러나 앞에서 논의한 바와 같이 수지율(혹은 해고율)의 횡단면적 분포의 분산이 아무리 크다 하더라도 사업장별 수지율(혹은 해고율)이 시계열적으로 무작위 행보를 한다면 경험료율 도입의 필요성은 사라진다. 이는 단지 보험의 전형적인 위험분산(risk pooling)을 반영하는 것이기 때문이다.

다음으로 실업급여사업에서 발생한 보조금이 과연 취약계층으로의 소득이전효과를 갖고 있는가를 살펴보기로 하자. 이를 위해 1998년의 경우 보험사업장을 수지율이 평균 이상인 사업장(고수지율 그룹)과 평균 이하인 사업장(저수지율 그룹)으로 나눈 뒤 각 그룹의 특성을 비교해 보기로 한다.

고용보험 DB에서 사업장 정보로 사용가능한 것은 규모(사업장의 피보험자수)와 산업이다. 여기에서는 규모를 중심으로 소득이전효과를 살펴보기로 한다. 다음의 <표 4>에서 보듯이 저수지율 그룹에는 고수지율 그룹에 비해 상대적으로 규모가 큰 사업장이 많이 분포되어 있다. 이는 우리나라 고용보험제도가 실업급여사업의 단일보험료율제

도를 통해 규모가 큰 사업장으로부터 규모가 작은 사업장으로 소득이전이 발생하고 있음을 시사해 준다.

그러나 고수지율 그룹에서도 최대 규모 사업장의 피보험자수가 24,072명에 달하고 있어 소득이전의 방향이 반드시 규모간에 이루어지고 있다고 볼 수 없다. 따라서 사업장간 소득이전 문제를 분석하기 위해서는 보다 많은 사업장 정보(가령 자산, 부가가치, 이윤 등)가 필요하지만, 현재 고용보험 DB에는 이러한 정보가 포함되어 있지 않다. 따라서 현 시점에서 우리나라 고용보험사업이 사회적 형평성 차원의 소득이전을 가져오고 있다고 판단하기 어렵다.

본 연구에서는 추후 연구를 위하여 <부표 4>에 산업별 및 수지율 그룹별 사업장의 피보험자수 분포를 제시하여 둔다.

이상의 실업급여 수지율 분석의 결과를 요약하면 다음과 같다.

① 1997년과 1998년의 경우 사업장별 수지율의 시계열적 상관관계는 나타나지 않는다. 따라서 실업급여사업을 통한 사업장간 소득이전이 지난 2년간 동일한 형태로 반복되었다는 증거를 발견할 수 없다.

<표 4> 수지율 그룹별 사업장 규모(피보험 근로자수)의 분포

(단위: 명)

수지율 그룹	최소값	최대값	평균	표준편차	중간값
저수지율 그룹	1	26,188	122	472	47
고수지율 그룹	1	24,072	71	361	29

② 실업률이 급상승한 1998년의 경우 사업장간 수지율 분포의 분산이 매우 크게 나타난다. 따라서 1998년에는 사업장간 소득이전이 상당수준 발생하였다고 판단되며, 만약 이러한 소득이전 유형이 사업장간에 지속된다면 경험료율의 도입 필요성은 커지게 된다

③ 1998년에 발생한 소득이전은 상대적으로 규모가 큰 사업장으로부터 규모가 작은 사업장으로 진행되었을 가능성이 있다. 그러나 사업장 정보의 부족으로 이러한 결론은 지극히 잠정적일 수밖에 없다.

2. 광의의 수지율 분석

고용안정사업이 해고회피노력에 대한 보상으로 작용하기 때문에 우리나라에서 경험료율의 도입을 검토할 경우에는 실업급여사업과 고용안정사업을 아울러 살펴보아야 한다. 그러나 <표 5>가 보여주듯이 실업급여 수지율과 광의의 수지율과의 상관계수가 1에 가깝기 때문에 앞에서 살펴본 수지율 분포에 대한 논의가 광의의 수지율에도 그대로 적용될 수 있다.

이는 현재 고용안정사업이 실업급여의 단일보험료율제도를 보완하여 고용보험 전체

로 보아 경험료율제도가 도입된 형태로 운영되는 효과가 나타나지 않고 있음을 시사해 준다.

3. 수지율과 해고율과의 관계

경험료율 도입문제와 직접적으로 관련되어 있지는 않지만, 향후 경험료율의 산정기초로 수지율과 해고율 중 어느 것을 사용해야 하는가를 살펴보기 위해 수지율과 해고율과의 상관관계를 살펴보기로 하자. 앞에서 논의한 바와 같이 단일보험료율하에서는

$$\bullet \text{ 수지율} = \text{해고율} \times \text{평균지급기간} \times \text{상수}$$

로 정의된다. 따라서 수지율의 변화는 해고율 및 평균지급기간의 변화로 완전하게 설명할 수 있다.

다음의 <표 6>은 단순 회귀분석을 통해 수지율에 대한 두 변수의 설명력을 요약하여 보여준다.

1997년의 경우에는 해고율이 수지율의 사업장간 분산의 약 32%를 설명하는 반면, 실업이 급증한 1998년에는 약 12%의 설명력 밖에는 갖지 못한 것으로 나타난다.

따라서 만약 1998년의 경험을 바탕으로

<표 5> 실업급여 수지율과 광의의 수지율과의 상관관계

	Pearson 상관계수	유의수준	N
1997	.970	.000	34.755
1998	.977	.000	32.209

〈표 6〉 수지율에 대한 설명력 분해(standardized coefficient)

	해 고 율	평균지급기간
1997	.321	.679
1998	.119	.881

그 이후의 경험보험료율을 산정한다면 해고율은 사업장간 경험료율 산정의 좋은 지표가 되지 못한다는 사실을 알 수 있다. 즉 해고율과 수지율과의 상관관계가 작을 경우에는 경험료율 산정의 기초로 수지율을 사용해야 보험재정의 안정성을 가져올 수 있을 것이다.

4. 산업별 수지율 분석

현재 우리나라의 산재보험은 산업별 경험료율 제도를 채택하고 있다. 그 이유는 산재라는 위험이 산업별로 다르게 분포되어 있음을 전제하고 있기 때문이다. 이와 마찬가지로 실업이라는 위험이 사업장의 어떤 특

성별로 다르게 분포되어 있고 또한 이 분포가 잘 알려져 있다면 그 특성에 따라 보험료율을 산정하는 것이 경제적 효율성 원칙과 부합된다. 여기에서는 산업이라는 특성과 수지율과의 관계를 살펴보면서 향후 고용보험의 경험료율 도입방안을 설계할 때, 산업적 특성을 고려해서 하는가를 살펴보기로 한다.

다음의 〈표 7〉에서는 수지율 분산을 산업간 분산(inter-industry mean square)과 산업내 분산(within-industry mean square)으로 분해하여 F-test를 한 결과가 나타나 있다. 1997년 및 1998년 공히 사업장의 수지율 분산에는 산업간 분산이 유의미한 영향을 주고 있는 것으로 나타난다. 따라서 고

〈표 7〉 산업과 수지율과의 분산분석(ANOVA) 결과

			Sum of Squares	자유도	Mean Squares	F	유의수준
1997	수지율	산업간 분산	2158	56	39	84.391	.000
		산업내 분산	304517	34698	9		
	광의의 수지율	산업간 분산	1319	56	24	4.872	.000
		산업내 분산	168445	34833	5		
1998	수지율	산업간 분산	98786	56	1764	3.811	.000
		산업내 분산	14880897	32152	463		
	광의의 수지율	산업간 분산	64387	56	1150	4.007	.000
		산업내 분산	9233975	32152	287		

용보험 실업급여의 경험료율 도입방안을 검토할 때에는 산재보험의 경우와 마찬가지로 산업별로 경험료율을 도입하는 방안도 하나의 대안으로 검토되어야 할 것이다.

〈표 7〉에서 보았듯이 수지율(혹은 해고율)이 산업별로 왜 유의미한 차이를 보이는지는 흥미있는 연구과제이다. 본 연구는 이를 본격적으로 다루지 않지만 추후 연구를 위해 두 가지 측면을 지적해 둔다. 첫째는 실업을 발생시키는 경제·사회적 충격(socio-economic shock)이 산업특수적 충격(industry-specific shock)일 가능성이 있다. 특히 1998년의 경우에도 금융외환 위기는 산업특수적 충격(가령 수출중심 산업과 내수중심 산업)으로 작용했을 가능성을 배제할 수 없을 것이다.

둘째는 경제·사회적 충격이 산업별로 모두 동일한 충격(general shock)임에도 불구하고 산업별로 이 충격을 받아들이는 노동시장 구조, 특히 고용조정 구조가 다르기 때문에(industry-specific employment adjustment) 산업별로 수지율이 다르게 나타날 가능성이 있다.

경험료율 도입과 관련하여 수지율의 산업간 차이의 원인을 밝히는 것은 매우 중요하다. 만약 산업간 수지율 격차가 산업특수적 충격 때문(random risk)에 발생한 것이라면 이 차이는 시계열적으로 보아 무작위 행보할 가능성이 크고, 또한 일시적 충격에 대한 소득이전이라는 사회보험적 성격이 순기

능을 할 가능성이 높기 때문에 경험료율 도입의 논거는 그 만큼 약해질 것이다. 그러나 만약 수지율 격차가 산업간 고용조정의 구조적 차이 때문(systematic risk)에 발생한 것이라면 이 차이는 시계열상으로 지속될 것이다. 또한 이 경우 해고회피노력을 주로 하는 산업으로부터 고용의 양적 조정을 주로 하는 산업으로 소득이전이 이루어질 가능성이 높기 때문에 경험료율 도입에 대한 경제적 효율성 측면의 압력은 물론 고용안정 측면에서의 사회적 압력 역시 커질 것으로 판단된다.

IV. 결 론

고용보험 실업급여사업의 수지율과 고용안정사업을 같이 고려한 광의의 수지율 분석으로부터 경험료율 도입에 대한 본 연구의 결론은 다음과 같다.

① 현재 적용사업장의 수지율에는 시계열적 지속성이 나타나고 있지 않기 때문에 경험료율 도입에 긍정적인 일차적 증거를 발견할 수 없다. 따라서 현 시점에서는 어떠한 형태이든 경험료율제도를 도입할 필요성을 찾을 수 없다.

② 그러나 1998년에 발견되는 수지율의 분산구조가 그 이후에도 지속된다면, 경험료율제도 도입의 필요성은 다시 제기될 수 있다.

③ 현재 운영되고 있는 고용안정사업이 실

업급여사업의 단일요율제도에 경험료율적 성격을 보완하고 있다는 증거를 발견할 수 없다. 따라서 실업급여사업의 경험료율 도입에 앞서 고용안정사업의 경험료율적 성격을 강화하는 것도 고용보험 전체로 보아 경험료율제도를 도입하는 하나의 대안이 될 수 있다.

④ 현재 수지율 분포에는 사업장의 산업 특성이 큰 영향을 주고 있다. 따라서 향후 경험료율제도를 도입하게 되는 경우 산재보험의 경우와 마찬가지로 산업특성을 고려하는 것도 하나의 대안이 될 수 있다.

⑤ 경험료율제도를 보는 시각에 대한 사회적 논의가 시작되어야 한다. 경험료율제도를 도입하기 위해서는 경제적 효율성과 사회적 형평성 차원의 입장이 우선 정립되어야 하기 때문이다.

⑥ 어느 시점이든 경험료율제도를 도입할 경우에는 3년의 유예기간을 두고 시행되어야 한다. 경험료율제도의 도입은 시장의 행동규칙을 바꾸는 것이기 때문에 규칙을 바꾼 이후의 경험을 바탕으로 보험료율을 산정하는 것이 공정(fair)하기 때문이다.

고용보험 이의신청에 관한 주요 결정례

“고용보험 이의신청에 관한 주요 결정례”는 피보험자격의 취득·상실에 대한 확인, 실업급여 지급, 지급제한 및 반환·징수명령 처분 등에 대한 피보험자의 심사 또는 재심사 청구에 관한 6개 지방노동청과 고용보험심사위원회의 결정례(재결례 포함) 중 새롭게 주목될 만한 것을 소개하는 것으로서 사건개요와 결정요지로 분류하여 실었다. 되도록 원문 그대로 소개하였으나 내용을 좀더 명확히 하기 위하여 사례별로 독자적인 제목을 달고 원문을 축약하였으며 단어에 수정을 가하기도 하였고 필요시 각주를 달았다.

■ 주민자치회에서 선출되고 인사권을 가진 아파트 관리소장은 고용보험 피보험자격이 인정되지 않는다

임금형태의 금품을 지급받기는 하나 주민자치회에서 선출되어 관리비 수납·집행, 관리원에 대한 지휘·감독, 임면권 등을 행사하고 대외적으로 아파트 관리사무소를 대표하는 지위에 있는 관리소장은 사업주로서의 성격이 강하여 고용보험 피보험자격이 인정되지 않는다고 본 사례

【사건개요】 청구인 백○○은 1996. 11. 1. 부터 중동 ○○아파트관리사무소에서 관리소장으로 재직하다 고용보험 가입을 위해 부천시지방노동사무소(이하 ‘원처분청’)에 피

보험자격 확인청구서를 제출하였다. 원처분청은 청구인이 아파트 관리규정상 자치회 총회에서 선출된 자로 관리원을 지휘·감독하는 사업주로서의 지위를 갖고 있다며 고용보험 피보험자격을 불인정하는 처분을 하였다.¹⁾

이에 대해 청구인이 자신은 자치회장이 주는 관리비로 직원들에게 임금을 주고 있고 1년에 한번 개최되는 주민총회에서 예산 및 결산을 보고하는 등 고용보험법상의 근로자라며 원처분의 취소를 구하는 심사를 청구한 사례이다.

【결정요지】 고용보험법 제2조에 의하면 고용보험법상의 ‘피보험자’는 ‘보험에 가입된

1) 기타 동 사업장에는 관리원 2인이 근무하고 있었으나 이들은 60세 이상의 자이기 때문에 원처분청은 동 사업장을 고용보험 적용제외 사업장으로 처리하였다.

근로자'를 말하며 여기서 '근로자'는 적용제외 근로자 이외에 사업주의 지휘·감독하에서 상시근로를 제공하고 그 대가로 임금형태의 금품을 지급받는 자를 말한다.

아파트 관리소장은 용역업체에서 파견된 경우와 주민자치회에서 선출된 경우가 있다. 용역업체에서 파견된 아파트 관리소장의 경우는 인사, 노무, 회계 등에 관한 모든 업무의 권한이 용역업체에 존재하므로 명백히 고용보험법에 의한 근로자로서 피보험자에 해당한다. 그러나 주민자치회에서 선출된 아파트 관리소장의 경우는 직원들의 임면권 행사, 아파트 관리비 등의 자금관리 등에 대해 어느 정도 자체적인 집행권을 갖고 있으면서 대외적으로 아파트 관리사무소를 대표하는 지위에 있으므로 사업주로서의 성격이 강하다.

본 건의 경우 임금형태의 금품을 지급받기는 하나 주민자치회에서 선출되었고 관리규정상 관리비 수납·집행을 할 수 있는 권한, 관리원에 대한 지휘·감독, 선임 및 해임인사권을 가지고 있는 바 근로자라기보다는 사업주로서의 성격이 강하므로, 원처분은 타당하다(1999 심사결정 제262호).

■ **임금 체불, 일방적 임금삭감에 대한 불만으로 이직함이 상당한 경우에는 구체적 체불액 등을 묻지 않고 고용보험 수급자격을 인정하여야 한다**

계속되는 임금지급 지연과 체불, 일방적 임금삭감에 대한 불만으로 이직함이 상당한 경우에는 이직의 정당사유 여부 판단에 관한 노동부고시 제98-56호 제2조 및 이를 개정한 노동부고시 제98-63호 제2조의 기준을 확대해석하여 구체적 체불액이나 임금삭감 비율이 동 기준에 미달하더라도 고용보험 수급자격을 인정하여야 한다고 본 사례

【사건개요】 재심사청구인 유○○(이하 '청구인')는 (주)동일계전(이하 '회사')에 1986. 11. 4. 입사하여 근무하다 1998. 6. 30. 퇴직한 자이다. 청구인은 회사가 1997. 12. 이후 계속하여 임금을 지연 지급·체불하고 1998. 6. 30.에는 상여금 200% 삭감, 연월차 휴가수당 부지급, 하기휴가 및 지정휴일 반납(7일) 등 임금삭감 내용을 일방적으로 선언하자 불만을 품고 동료 30인과 함께 사직한 자이다.

청구인은 같은 해 10. 10. 대전지방노동청장(이하 '원처분청')에 고용보험수급자격인정신청서를 제출하였으나, 원처분청은 "정당한 사유 없는 자기사정에 의한 이직"에 해당한다며 고용보험 수급자격을 불인정 처분하였다.

그리고 1998. 12. 8. 동 처분의 취소를 구하는 심사청구 역시 기각되자 1999. 1. 6. 고용보험심사위원회에 재심사를 청구한 사례이다.

【결정요지】 고용보험법 제45조에 의한 수급자격 판단을 위해 마련된 노동부고시 제98-56호 제2조는 자기사정에 의한 이직이라도 이직할 만한 정당한 사유가 있는 경우에는 수급자격을 제한하지 아니한다고 하고 있다.

동조 제1항에서는 “채용시 사업주가 제시한 임금·근로시간이 2할 이상 차이가 있거나 기타 근로조건이 현저하게 낮아지게 되어 이직하는 경우(단, 사업주가 채용시에 단체협약 또는 취업규칙 등에 정해져 있던 근로조건을 정당한 절차를 거쳐 변경함으로써 채용조건보다 실제의 근로조건이 낮아지게 된 경우 제외)”를 정하고 있고, 제4항(노동부고시 제98-56호를 개정한 노동부고시 제98-63호)에서는 “임금을 지급받지 못하거나 지급이 지연되어 이직한 경우로서” “월 임금액의 3할 이상을 지급받지 못한 달이 2월 이상 계속되어 이직하는 경우”(제㉔항), “이직전 1년 이내에 월 임금액의 3할 이상을 지급받지 못한 달이 3월 이상 되어 이직하는 경우(제㉕항)”를 규정하고 있다.

한편 근로조건 변경과 관련하여 근로기준법 제97조 제1항은 “사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 의견을 들어야 한다. 다만 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 얻어야 한다”고 규정하고 있다.

본 건의 경우 임금지급이 계속하여 지연되기는 하였으나 이직일 당시 체불된 임금은 1개월 분이고 임금삭감분도 전체 임금의 10.54%(1,050,246원(상여금 200%)÷9,960,390원(전체임금)×100%)에 불과하여 노동부고시 제2조 제1항 및 제4항에서 정한 기준에 미달한다. 그러나 실업급여의 목적이 ‘피보험자의 실업기간 중 생활안정을 도모하는 동시에 안정적인 구직활동을 보장하기 위한 것’이라는 점에 비추어 볼 때 위 규정을 제한적으로 해석하기보다는 좀더 확대해석하여야 할 필요가 있고 이 점에서 임금체불의 주장은 이유있다. 또한 1998. 6. 30. 근로조건 변경발표와 관련하여 근로기준법의 규정에도 불구하고 근로자의 동의를 얻지 않은 상태에서 일방적으로 선언한 것인 만큼 위법·부당한 행위였다고 판단된다.

따라서 본 건에서 임금체불 및 근로조건 변경을 이유로 사직한 것은 “정당한 사유 있는 이직”으로 보아야 하므로 원처분을 취소한다(1999년 재결 제37호).

■ **계약직 근로자가 출산휴가를 사용할 수 없으리라 판단하고 이직함이 상당한 경우에는 고용보험 수급자격이 인정된다**

1년을 계약기간으로 하는 계약직 근로자가 회사 인사부의 부정적 답변과 회사 관행 등에 의해 출산휴가를 받을 수 없을 것으로

판단하여 이직할 만한 객관적 정황이 인정되는 경우에는 구체적으로 출산휴가신청서를 제출하였거나 주장을 뒷받침할 만한 물증을 가지고 있지 않더라도 고용보험 수급자격을 인정함이 타당하다고 본 사례

【사건개요】 재심사청구인 정○○(이하 ‘청구인’)은 신영증권(주)(이하 ‘회사’)에서 1998. 2. 14. 명예퇴직한 뒤 같은 해 2. 16. 1년을 계약기간으로 하는 계약직 사원으로 재입사하여 근무하던 중 같은 해 12. 15. 출산을 이유로 퇴직한 자이다. 퇴직후 청구인은 1999. 1. 8. 서울관악지방노동사무소장(이하 ‘원처분청’)에게 고용보험수급자격인정신청서를 제출하였으나 원처분청은 1999. 1. 13. “정당한 사유없는 자기사정에 의한 이직”으로 보아 고용보험 수급자격을 불인정하는 처분을 하였다.

이에 대해 청구인은 1999. 2. 4. 서울지방 고용보험심사관에게 동 처분의 취소를 구하는 심사를 청구하였으나 3. 17. 기각되자, 같은 해 6. 12. 재심사를 청구한 사례이다.

【결정요지】 정황을 보건대 근로계약서상 “각종 휴가는 사규에 준하여 실시한다”고 명시되어 있지만, 출산예정일(1999. 1. 12.)을 앞두고 문의한 인사부에서 출산휴가를 사용할 수 없다는 대답을 들었고 실제 계약직 사원이 출산휴가를 사용한 전례가 없어 출산휴가를 사용할 수 없을 것으로 생각

하던 중, 1998. 12.초 회사 지점장으로부터 같은 해 12. 15.까지 근무한 것으로 하여 한 달 급여를 줄테니 퇴사하라는 권유를 받고 퇴직하게 되었다.

그렇다면 구체적으로 회사에 출산휴가를 신청한 사실이 없고 계약직 여직원도 출산휴가를 사용할 수 있었다는 심사관의 판단에도 불구하고 출산으로 인하여 회사로부터 휴가를 신청·허락받을 수 있는 정황이 아니었음이 객관적으로 인정되므로, 원처분청의 수급자격 불인정처분은 취소한다(1999년 재결 제157호).

■ 회사 차량 및 기물파손 행위가 있었다라도 그로 인하여 해고된 것이 아니라면 고용보험 수급자격이 인정된다

회사 차량 및 기물파손 행위가 있었다라도 그로 인하여 징계해고된 것이 아니라 사직한 경우라면 “자기의 중대한 귀책사유로 인한 해고”로서 고용보험 수급자격이 제한되는 것은 아니라고 본 사례

【사건개요】 재심사청구인 황○○(이하 ‘청구인’)은 은호산업(주)(이하 ‘회사’)에 1994. 2. 25. 택시기사직으로 입사하여 근무하던 중 1998. 4. 23. 사직하고 서울북부지방노동사무소장(이하 ‘원처분청’)에게 고용보험수급자격인정신청서를 제출하였다. 원처분청은

청구인의 이직을 “중대한 귀책사유에 의한 해고”로 판단하여 고용보험 수급자격을 불 인정처분하였다.

사직과정을 보면, 청구인은 1998. 4. 23. 당시 노동조합 파업철회를 하면서 다수의 조합원들과 술자리를 함께 하던 중 음주 상태에서 평소의 불만을 표출하였는데 그 과정에서 폭언, 회사차량의 유리파손 등을 하였다. 그 후 회사는 약 70일간 승무를 정지 하기는 하였지만 동 행위에 대한 징계처분은 행하지 않았다.

청구인은 위 행위에 대해 사죄도 하고 수리비용 일체도 변상하겠다는 약속을 하였음에도 불구하고 회사가 계속 이를 들추었고 위 승무정지 이외에도 계속적인 사직 종용으로 사직하게 되었다고 주장한다. 이에 대해 원처분청은 청구인의 사직은 위 행위로 인한 징계해고처분을 받기 직전에 이루어진 것이어서 “중대한 귀책사유에 의한 해고”로 볼 수밖에 없다고 주장한다.

청구인이 원처분의 취소를 위해 제기한 심사청구에서도 심사관은 청구인의 동 행위에 대한 회사의 징계의사는 분명하고 다만 동 운수업종에 종사하는 근로자가 본인의 중대한 귀책사유로 해고될 경우에는 재취업이 어렵기 때문에 징계절차를 생략한 것에 불과한 것이라며 기각결정을 내렸다.

그러자 이에 불복한 청구인이 1999. 2. 5. 고용보험심사위원회에 재심사를 청구한 사례이다.

【결정요지】 고용보험법 제45조에 의한 노동부고시 제98-56호(구직급여수급자격제한기준)에서 말하는 “피보험자가 자기의 중대한 귀책사유로 해고”된 경우는 고용보험 수급자격이 제한되는 사유에 해당하는 것인바 동 고시에서 정한 경우에 명백히 해당하는 경우에 한정되는 것으로 엄격히 해석하여야 한다.

본 건의 경우 ‘자필’ 사직서를 소급하여 제출하였고 징계품의서 사본에 최종결재권자의 결재가 없으며 징계위원회에 회부된 사실이 없는 점 등으로 보아 차량사고, 기물 파괴, 차량 및 집기 파손행위가 회사의 취업규칙, 단체협약 등에 위반하느냐의 여부는 이론이 있을 수 있으나 이로 인하여 징계되거나 해고된 사실은 없다.

따라서 본 건에서 원처분청이 수급자격을 제한한 것은 부적법하고 부당한 것으로서 이를 취소한다(1999년 재결 제50호).

■ 근로기간의 단절이 있었던 경우 피보험단위기간의 산정방법

근로기간의 단절이 있었던 경우 피보험단위기간의 산정은 최후의 이직일을 기준으로 단절된 각 기간을 통산하여 산정하되, 그 기간은 각 이직일로부터 소급하여 1월씩 구분하고 당해 월의 임금지급기초일수가 15일 미만인 경우에는 당해 월을 피보험단위기간에 포함하지 않는다고 본 사례

【사건개요】 재심사청구인 전○○(이하 ‘청구인’)은 명승개발(이하 ‘회사’)에서 일급직 근로자로 1998. 1. 1.부터 근무하다 작업물량 감소로 같은 해 6. 30. 이직하고, 같은 해 10. 31. 재입사하였다가 같은 해 12. 24. 재이직한 자이다. 청구인은 1999. 1. 21. 청주 지방노동사무소장(이하 ‘원처분청’)에게 고용보험수급자격인정신청서를 제출하였으나, 원처분청은 고용보험법 제31조에 의한 구직급여 수급자격요건 중 피보험단위기간의 미충족을 이유로 불인정처분하였다.

이에 대해 청구인은 자신의 근로기간은 1998. 1. 1.~같은 해 5. 16.까지(1차 근로기간) 4개월 16일, 같은 해 10. 31.~같은 해 12. 14.까지(2차 근로기간) 1개월 15일로, 1차와 2차를 합하여 6개월 1일이라 주장하며 1999. 2. 4. 대전지방고용보험심사관에게 동 처분의 취소를 구하는 심사를 청구하였다.

그러나 1999. 3. 11. 기각결정이 내려지자 1999. 3. 16. 고용보험심사위원회에 재심사청구를 한 사례이다.

【결정요지】 고용보험법 제32조에 의한 피보험단위기간은 “이직일로부터 소급하여 피보험기간을 1월씩 구분하고 구분된 각 1월의 기간 중 임금지급기초일수가 15일 이상인 경우에는 당해 1월을 피보험단위기간 1월로 계산하고, 10일 이상 14일 이하인 경우에는 당해 1월을 피보험단위기간 3분의 2

월로 계산하며, 10일 미만인 경우에는 당해 1월을 피보험단위기간에 산입하지 아니한다”(동조 제1항). 다만 “피보험자격 취득일로부터 최초의 피보험자격상실 해당일의 전 날까지의 기간이 16일 이상 1월 미만이고 그 기간 내의 임금지급의 기초가 된 일수가 10일 이상인 경우에는 당해 기간을 피보험단위기간 2분의 1로 계산한다”(동조 제4항).

본 건의 경우 위 회사에서 일급직 근로자로 실제 근무한 기간은 1998. 1. 1.~6. 30.까지와 1998. 10. 31.~12. 14.까지인데, 이직일로부터 소급하여 피보험기간을 1월씩 구분하고 구분된 각 1월의 임금지급기초일수를 살펴보면, 각 1998. 11. 15.~12. 14.(24일), 1998. 10. 31.~11. 14.(13일), 1998. 6. 1.~6. 30.(0일), 1998. 5. 1.~5. 31.(12일), 1998. 4. 1.~4. 30.(23일), 1998. 3. 1.~3. 31.(27일), 1998. 2. 1~2. 28.(23일), 1998. 1. 1.~1. 31.(19일)이다.

여기서 1998. 12. 14. 이직일자를 기준으로 한 피보험기간 1998. 10. 31.~12. 14. 중 같은 해 1998. 11. 15.~12. 14.까지는 임금지급기초일수가 24일로 피보험단위기간 1월로 계산되나, 1998. 10. 31.~11. 14.까지의 기간은 임금지급기초일수가 16일 이상이 되지 않으므로 피보험단위기간에 산입되지 아니한다. 한편 1998. 6. 30. 이직일자를 기준으로 한 피보험기간 1998. 1. 1.~6. 30. 중 1998. 5. 1.~6. 30.까지는 임금지급기초

일수가 15일 미만으로 피보험단위기간에 산입되지 않고 나머지 1998. 1. 1.~1998. 4. 30.까지만 피보험단위기간이 4월로 산정된다.

따라서 1998. 12. 14. 이직일을 기준으로 피보험단위기간을 통산하더라도 5개월에 불과하여 고용보험법 제31조 및 부칙 제3조에 의한 구직급여의 지급자격을 갖춘 경우로 볼 수 없으므로, 고용보험수급자격불인정처분 취소청구는 이유 없다(1999년 재결 제69호).

■ 공공근로사업 참여사실을 교육비가 지급된 뒤 자진신고하였다면 참여기간 중 지급받은 구직급여만 반환하면 족하다

공공근로사업 요원으로 채용되어 3일간 실무교육에 참여한 사실을 최초 실업인정일에 신고하지 않았으나 등록무효시 교육비가 지급되지 않으면 취업신고를 하지 않아도 되는 것으로 착오를 할 만하고 또한 교육비를 지급받은 후 자진신고하는 등 적극적 부정의 고의를 인정하기 어렵다면, 실무교육에 참여한 기간 동안의 구직급여만 반환하면 족하다고 본 사례(그 후 지급받은 구직급여에 대한 반환처분은 취소)

【사건개요】 재심사청구인 김○○(이하 ‘청구인’)은 1991. 8. 31. 신한생명보험(주)에 취업하여 근무하던 중 1998. 8. 31. 권고사

직으로 이직한 자이다. 청구인은 같은 해 9. 24. 포항지방노동사무소장(이하 ‘원처분청’)에게 고용보험수급자격인정신청서를 제출하여 같은 해 10. 2. 원처분청으로부터 소정급여일수 120일, 구직급여일액 35,000원을 결정받고 1998. 9. 24.~1999. 2. 24.(대기기간 14일 포함)까지 실업인정신청을 하여 1998. 10. 8.~1999. 2. 24.까지 구직급여 3,885,000원을 지급받았다.

그런데 청구인은 1998년 대법원이 공공근로사업으로 실시하는 ‘부동산 등기부 표제부 정보 D/B 전산화자료’의 정보화 기록요원으로 채용되어 동 업무의 시행회사인(주)코리아사이버넷(이하 ‘회사’)의 실무교육에 11. 16.~11. 18.(3일) 동안 참여하였다. 청구인은 동 사실을 같은 해 11. 19. 실업인정신청시에는 신고하지 아니하였다가 같은 해 12. 24. 회사로부터 실무교육을 받은 대가로 143,100원을 수령한 후인 1999. 1. 14. 직접 원처분청을 방문하여 구두로 자진신고하였다.

원처분청은 청구인의 위와 같은 행위는 부정수급에 해당한다며 부정수급을 행한 1998. 11. 19.자로 실업급여 지급을 중지하고 1998. 11. 16.~11. 18.(3일간)의 구직급여액 105,000원과 지급중지일 이후 기지급된 구직급여 2,415,000원(1998. 11. 19.~1999. 2. 24.까지 69일간), 합계 2,520,000원의 반환을 명하였다.

이에 대하여 청구인은 자신이 공공근로사

업의 정보화 기록요원으로 채용되어 위 공공근로사업 시행회사에서 1998. 11. 16. ~ 11. 18.까지 실무교육을 받은 것은 자진신고한 바와 같지만, 위 회사의 교육진행자로부터 총 교육기간 5일 중 2일 이상 불참석하면 공공근로사업 대상자 등록이 무효가 된다고 듣고 등록무효가 되면 교육비가 지급되지 않을 수 있어 실업인정신청서를 이를 신고하지 않아도 되는 것으로 알았을 뿐 부정을 하려는 고의성은 없었다며 대구지방법고용보험심사판에게 동 처분의 취소를 구하는 심사를 청구하였다.

그러나 같은 해 4. 9. 기각결정되자, 1999. 4. 15. 고용보험심사위원회에 재심사를 청구한 사례이다.

【결정요지】 고용보험은 피보험자가 실직한 경우 구직급여를 지급하여 피보험자의 생활안정을 도모하고, 궁극적으로 적합한 직업에 조속히 재취직하도록 하는 것이 그 목적인바 피보험자가 실업급여 수급자체에만 목적을 두고 재취직이나 근로에 의한 소득을 신고하지 않거나, 고의적인 허위·부정한 방법으로 실업급여를 받고자 하는 경우에는 고용보험의 목적과 취지에 비추어 실업급여의 지급을 제한하고 있다. 따라서 실업급여에 관한 처분시에는 위와 같은 고용보험법의 목적을 충분히 살리고 특히 당사자로부터 이의가 있는 경우에는 실업급여의 지급·중지 및 반환여부 등에 대하여 구체적인 동

기·목적 및 객관적인 사정에 따라 이것을 합리적으로 판단하여야 한다.

본 건의 경우 3일간 실무교육에 참여한 사실에 대하여 교육참여후 최초의 실업인정일인 1998. 11. 19.에 신고하지 않은 점, 같은 해 12. 24.에 실무교육을 받은 대가로 143,100원을 지급 받은 후 이러한 소득이 발생한 날 이후 최초의 실업인정일인 같은 해 12. 30.에 이를 지체없이 신고를 하여야 함에도 불구하고 이를 신고하지 않은 점 등 신고의무를 해태한 사실은 인정할 수 있다.

그러나 실업신고후 적극적인 구직활동으로 공공근로사업에 재취업하였던 점, 회사의 교육담당자가 실무교육 참가자에게 2일 이상 무단결근을 하면 등록을 무효처리한다고 안내를 한 점, 회사에 공공근로계약해지의사를 밝힌 점, 회사로부터 교육비를 지급받은 후 원처분청에 대하여 실무교육 참여사실을 구두로 자진하여 신고한 점 등을 종합적으로 고려하여 보면, 적극적으로 부정·허위의 방법으로 실업급여를 지급받기 위하여 취업사실을 신고하지 아니하였다고 판단할 수 있는 확정적이고 객관적인 타당한 근거를 찾을 수 없다.

오히려 공공근로사업 참여를 중도에 포기하면 등록무효가 되고 이 경우 교육비도 지급되지 않을 것이며, 소득발생이 없으면 취업신고를 하지 않아도 되는 줄 알았다는 주장에서 보듯이 충분히 발생할 수 있는 착오인 것으로 봄이 더 타당하다.

따라서 원처분청이 공공근로사업 실무교육참여기간인 '3일'에 대한 신고를 하지 아니하였음을 이유로 청구인의 행위가 구직급여를 지급받기 위한 고의적 부정행위였다고 인정하여, 1998.11.19. 이후 실업급여 중지 및 기지급된 구직급여 2,415,000원에 대하여 반환결정한 것은 무리한 결정이었다고 판단된다.

다만 공공근로사업의 실무교육에 참여한 3일에 대하여는 143,100원의 소득을 수령한 사실이 인정되므로, 3일간의 구직급여액 105,000원에 대한 원처분의 반환명령처분은 타당한 것으로 보아야 할 것이다.

따라서 1998. 11. 19.로 실업급여 지급중지 및 지급중지일 이후 기지급된 구직급여액 2,415,000원(1998. 11. 19.~1999. 2. 24.)에 대한 반환명령처분은 이를 취소하고, 공공근로사업 실무교육에 참여한 1998. 11. 16.~11. 18.까지 수령한 구직급여액 105,000원의 반환명령에 대한 취소청구는 이를 기각한다(1999년 재결 제99호).

■ 경매낙찰을 받은 사업주에 대해 집단농성 등을 통한 협상결과로 재취업에 이른 경우 조기재취직수당을 지급받을 수 있다

회사의 분할·합병·영업양도와 달리 경매로 낙찰을 받은 사업주는 고용승계의무가

없으므로 이직전 사업주와의 관련사업주로 볼 수 없고 또한 집단농성 등을 통한 협상의 결과로 재취업에 이르게 되었다면 그 수단의 합법성 여부와는 별론으로 적극적 구직활동을 한 것으로 인정되므로 조기재취직수당을 지급하여야 한다고 본 사례

【사건개요】 청구인 정○○ 외 46명(이하 '청구인들')은 (주)해상교역(이하 '회사')에 근무하다 1998. 11. 경매에 의해 공장 및 시설 등이 (주)영서금속에 넘어가자 1999. 1. 23. 정리해고로 이직한 자들이다. 청구인들은 그 후 1999. 2. 12. 및 1999. 2. 13. 춘천 지방노동사무소장(이하 '원처분청')에게 수급자격인정신청서를 제출하여 수급기간이 1999. 1. 24.~1999. 11. 23.인 내용의 수급자격을 인정받고 구직급여를 지급받았다.

그 후 청구인들은 집단농성 등을 통한 협상의 결과로 1999. 3. 23.부터 (주)영서금속에 재취업한 뒤 각 1999. 3. 29.과 1999. 4. 6. 조기재취직수당청구서를 제출하였다. 그러나 원처분청은 (주)영서금속은 (주)해상교역의 시설, 부동산, 장비 등을 이전하여 사용하는 등 조치재취직수당의 지급제한 사유인 '관련사업주'에 해당한다며 조기재취직수당 부지급 처분을 하였다.

이에 불복한 청구인들이 1999. 5. 7. 동처분의 취소를 구하는 심사를 청구한 사례이다.

【결정요지】 고용보험법 제50조(조기재취직수당) 제1항에서는 “조기재취직수당은 수

급자격자가 안정된 직업에 재취직한 경우로서 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 경우에 지급한다”고 규정하고 있다. 동법 시행령 제61조(조기재취직수당의 지급기준) 제1항에서는 법 제50조 제1항에서 ‘대통령령이 정하는 기준’이라 함은 “수급자격자가 법 제40조의 규정에 의한 대기기간이 경과한 후 1년을 초과하여 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 직업에 취직한 경우를 말한다. 다만, 수급자격자가 이직전의 사업주 또는 이직전의 사업주와 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주에게 재고용되거나 법 제33조의 규정에 의한 실업의 신고일 이전에 채용을 약속한 사업주에게 고용된 경우를 제외한다”고 규정하고 있다.

동법 시행규칙 제59조의 2 (관련사업주의 범위) 제1항은 ‘노동부령이 정하는 사업주’에 대해 다음과 같이 규정하고 있다. 즉 “1. 이직전의 사업이 합병·분할되었을 경우 합병·분할된 사업의 사업주, 2. 이직전 사업의 사업주와 다른 사업의 사업주가 어느 일방의 발행주식 또는 출자지분의 100분의 30 이상을 소유하고 있는 관계에 있는 경우에 그 다른 사업의 사업주, 3. 이직전 사업의 시설·설비 또는 그 임차권을 유상 또는 무상으로 양도받은 사업주, 4. 이직전 사업과 자본·자금·인사·사업의 내용의 등이 밀접한 관계가 있는 등 양 사업간에 실질적인 동일성이 인정되는 사업의 사업주, 5. 기타

제1호 내지 제4호에 준하는 경우로서 이직전 사업주와 밀접한 관련성이 있다고 인정되는 사업주”를 말한다.

한편 제2항은 “제1항의 규정에 불구하고 수급자격자의 적극적인 구직활동에 의하여 재취직한 것이 객관적으로 인정되는 경우에 있어서 당해 수급자격자를 재고용한 사업주는 제1항의 규정에 의한 사업주로 보지 아니한다”고 규정하고 있다.

본 건의 경우 처분청은 경매에 의하여 낙찰받은 사업장에 재취업되었다 하여 적극적 구직활동 결과 취업한 것인지 여부는 확인하지 아니하고 조기재취직수당을 부지급하였으나, 회사의 분할·합병·영업양도와는 달리 법원이라는 공적인 기관을 매개로 하여 시설 등을 낙찰받은 사업주에게는 고용 승계의무가 없는 바, 재취업한 사업장이 이직전 사업장과 관련사업주라고 보기에 무리가 있다. 또한 재취업의 경위를 살펴보면 경매낙찰 이전에 이들을 채용하기로 약속한 바가 없었으나 공장을 점거하고 농성을 행하고 도난사고까지 일어나 협상의 결과로 전원 채용하게 된 점 등을 볼 때 집단농성 등의 구직활동에 대한 합법성 여부는 별론으로 하고 이를 적극적 구직활동의 차원으로 보지 않을 수 없다.

따라서 조기재취직수당 부지급처분을 취소한다(1999 심사결정 제225호).

시행령 신 · 구조문 대비표

종 전	개 정
제2조(적용범위) ① 법 제7조 단서에서 “대통령령이 정하는 사업”이라 함은 다음 각 호의 1에 해당하는 사업을 말한다.	제2조(적용범위) ①
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
2. 다음 각목의 1에 해당하는 건설공사 가. 총공사금액(발주자가 재료를 제공하는 경우에는 그 재료의 시가환산액을 포함한다)이 매년 노동부장관이 고시하는 금액 미만인 공사 나. 주택건설촉진법에 의한 주택건설사업자 또는 건설산업기본법에 의한 건설업자가 아닌 자가 시공하는 공사로서 건설산업기본법 제41조 제1항 제2호 본문 의 규정에 해당하지 아니하는 공사	2. 총공사금액(발주자가 재료를 제공하는 경우에는 그 재료의 시가환산액을 포함한다)이 매년 노동부장관이 고시하는 금액 미만인 건설공사
3. (생 략)	3. (현행과 같음)
③ (생 략)	③ (현행과 같음)
④ 제1항 제2호 가목의 규정에 의한 총공사금액은 위탁 기타 명칭여하를 불문하고 최종 공작물의 완성을 위하여 행하는 동일한 건설공사를 2 이상으로 분할하여 도급(발주자가 공사의 일부를 직접 행하는 경우를 포함한다)하는 경우에는 각 도급금액을 합산하여 산정한 금액으로 한다. 다만, 도급단위별 공사가 시간적 또는 장소	④ 제1항 제2호.....

종 전	개 정
적으로 분리되어 독립적으로 행하여지는 경우에는 그러하지 아니하다. ⑤ 총공사금액이 제1항 제2호 가목의 규정에 의하여 노동부장관이 고시하는 금액 미만인 건설공사가 설계변경(사실상의 설계변경이 있는 경우를 포함한다)으로 인하여 고시된 금액 이상의 건설공사에 해당하게 되거나 법 제10조의 2 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 일괄적용을 받게 되는 경우에는 그때부터 법의 규정의 전부 를 적용한다. 제10조(피보험자격의 취득 또는 상실신고) ① 사업주는 법 제13조 제1항의 규정에 의 하여 근로자의 피보험자격의 취득 또는 상실을 신고하고자 하는 때에는 취득 또 는 상실일부터 14일 이내에 각각 당해 사 업의 소재지를 관할하는 직업안전기관의 장(이하 “소재지 관할직업안전기관의 장” 이라 한다)에게 신고하여야 한다. 다만, 법 제30조의 규정에 의한 일용근로자는 이를 피보험자로 보지 아니한다. ② ~ ⑥ (생 략) 제17조의 3(고용유지지원금의 금액 및 그 범 위) ① 고용유지지원금은 다음 각호에 해 당하는 금액으로 한다. 1. 제17조 제1호 및 제4호 내지 제6호의 규정에 해당하는 경우에는 당해 고용 유지조치기간에 대하여 사업주가 피보	 ⑤ 제1항 제2호..... 제10조(피보험자격의 취득 또는 상실신고) ① <u>법 제13조의 규정에 의하여 사업주 또는 하 수급인은 당해 사업에 고용된 근로자가 피 보험자격을 취득 또는 상실하게 된 때에는 각각의 해당일부터</u>..... ② ~ ⑥ (현행과 같음) 제17조의 3(고용유지지원금의 금액 및 그 범 위) ①..... 1. <u>제17조 제1호</u>.....

종 전	개 정
험자에게 지급한 휴업·휴직수당 및 임금액의 3분의 2[제15조의 규정에 의한 우선지원 대상기업에 해당하지 아니하는 기업(이하 “대규모기업”이라 한다)의 경우에는 2분의 1]에 해당하는 금액. 이 경우 제17조 제5호의 규정에 의한 휴직중 무급휴직의 경우에는 당해 휴직기간 동안 사업주가 부담하는 노무비용을 고려하여 노동부령이 정하는 금액으로 한다.	임금액(사외파견의 경우에는 파견받은 사업주가 피보험자에게 지급한 임금액을 포함한다)..... 제17조 제1항 제5호..... 하고, 제17조 제1항 제5호의 규정에 의한 휴직중 유급휴직의 경우로서 유급휴직으로 지원되는 고용유지지원금의 금액이 당해 근로자가 무급휴직을 하였을 때에 지원되는 고용유지지원금의 금액보다 적을 경우에는 당해 근로자가 무급휴직을 하였을 때에 지원되는 고용유지지원금을 지급한다.
2. 제17조 제2호의 규정에 해당하는 경우에는 근로시간 단축전에 사업주가 근로시간 단축대상 피보험자에게 지급한 평균임금의 10분의 1(대규모기업의 경우에는 15분의 1)에 해당하는 금액	2. 제17조 제1항 제2호.....
3. 제17조 제3호의 규정에 해당하는 경우에는 당해 훈련기간중 사업주가 피보험자인 훈련대상자에게 지급한 임금액의 3분의 2(대규모기업의 경우에는 2분의 1)에 해당하는 금액과 노동부장관이 고시하는 기준에 해당하는 훈련비용에	3. 제17조 제1항 제3호.....

종	전	개	정
	노동부장관이 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액의 합계액		
4. 제17조 제5호의	규정에 의한 무급휴직을 실시하는 기간중에 사업주가 추가로 제17조 제3호의 규정에 의한 훈련을 실시하는 경우에는 노동부장관이 고시하는 기준에 해당하는 훈련비용에 노동부장관이 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액과 노동부령이 정하는 훈련수당을 합산한 금액	4. 제17조 제1항 제5호	
② 제1항의	규정에 의한 고용유지지원금은 제17조 제1호 내지 제5호의 규정에 의한 고용유지조치를 실시한 경우에는 그 조치를 실시한 일수(2 이상의 고용유지조치를 동시에 실시한 날에 대하여는 1일로 본다)의 합계가 180일에 달할 때까지 각각의 고용유지조치에 대하여 고용유지지원금을 지급하고, 제17조 제6호의 규정에 의한 고용유지조치를 실시한 경우에는 인력재배치가 완료된 날(1년 6월 이내에 인력재배치를 완료하지 못한 때에는 1년 6월이 되는 날을 말한다)부터 1년간 고용유지지원금을 지급한다.	② 제17조 제1항 제1호	
④ 제17조 제1호	내지 제5호의 규정에 의한 고용유지조치를 실시한 자가 제2항의 규정에 의하여 고용유지지원금을 지급받은 고용유지조치기간이 1년의 기간에 걸쳐 180일이 되는 경우에는 180일이 되는	④ 제17조 제1항 제1호	

종 전	개 정
날 이후 6월이 경과하지 아니하면 고용유지지원금을 지급하지 아니한다. <u><신 설></u> 제17조의 4(고용유지지원금의 지원대상기간) ① (생 략) ② 제1항의 규정에 불구하고 제17조 제6호의 규정에 의한 고용유지조치를 취한 사업주의 경우에는 제1항 각호의 규정에 의한 기간중에 업종을 전환하고 인력재배치를 시작한 경우 인력재배치가 완료된 날부터 1년간 고용유지지원금을 지급한다. 제19조(채용장려금) ① 노동부장관은 법 제16조 제1항의 규정에 의한 고용조정으로 인하여 이직된 자(이직당시 피보험자의 자격을 갖춘 자에 한한다.)를 직업안정기관의 알선 기타 노동부령이 정하는 바에 의하여 <u>하나의 분기 동안 5인 이상 또는 당해 사업의 월평균 근로자수의 100분의 5 이상 피보험자로 채용하는 사업주로서 채용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니하는 사업주에 대하여 장려금(이하 “채용장려금”이라 한다)을 지</u>	 <u>⑤ 제1항 제1호 전단의 규정에 의하여 고용유지지원금을 지급받는 사업주 중 근로자의 사외파견으로 고용유지지원금을 지급받는 사업주는 파견받은 사업주가 임금을 지급한 경우에는 그 지급한 임금에 해당하는 고용유지지원금을 정산하여 파견받은 사업주에게 지급하여야 한다.</u> 제17조의 4(고용유지지원금의 지원대상기간) ① (현행과 같음) ②<u>제17조 제1항 제6호</u>..... 제19조(채용장려금) ①<u>월 1인 이상을 피보험자(근로계약 기간이 단기간인 근로자 등 노동부령이 정하는 근로자를 제외한다)로 채용하는 사업주</u>.....

종 전	개 정
급한다. 다만, 채용된 근로자가 이직전의 사업주에게 채용되거나 이직전의 사업주와 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주에게 채용된 경우를 제외한다. ②·③ (생략) ④ 채용장려금은 제16조 제3항의 규정에 의하여 노동부장관이 지정한 기간동안 지급한다. <후단 신설> ⑤·⑥ (생략) <신설>	 ②·③ (현행과 같음) ④이 경우 노동부장관은 지정업종에 속하는 사업을 행하는 사업주 또는 지정지역 안에 소재하는 사업의 사업주에 한하여 채용장려금의 지급대상으로 할 수 있다. ⑤·⑥ (현행과 같음) 제19조의 2(재고용장려금) ① 노동부장관은 법 제16조 제2항의 규정에 의하여 다음 각호의 요건에 해당하는 자를 재고용하는 사업주 (당해 사업주와 합병하거나 그 사업을 양수한 사업주 등 당해 사업과 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)로서 재고용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니하는 사업주에 대하여 재고용장려금을 지급한다. 1. 당해 사업장에서 고용조정으로 이직한 후 2년 이내에 피보험자(근로계약기간이 단기간인 근로자 등 노동부령이 정하는 근로자를 제외한다)로 재고용될 것 2. 직업안정기관에 구직을 신청하고 실업기간이 6월을 초과할 것

종 전	개 정
제22조(고령자고용촉진장려금) ① 노동부장관은 법 제18조의 규정에 의하여 다음 각 호의 1에 해당하는 요건을 갖춘 사업의 사업주에 대하여 고령자고용촉진장려금을 지급한다. <단서 신설> 1. (생 략) 2. <u>하나의 분기 동안 고령자를 5인 이상 또는 당해 사업의 월평균 근로자수의 100</u>	② 제1항의 규정에 의한 재고용장려금의 금액은 노동부장관이 매년 사업규모별로 고시하는 금액에 재고용된 근로자의 수를 곱한 금액으로 한다. ③ 재고용장려금을 지급함에 있어 최근 2년의 기간중에 당해 사업에서 재고용장려금의 지급대상에 해당되었던 자를 재고용한 사업주에 대하여는 재고용장려금을 지급하지 아니한다. ④ 재고용장려금의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다. 제22조(고령자고용촉진장려금) ① 다만, 제2호의 경우에는 근로자의 이직전 사업주(이직전 사업주와 합병하거나 그 사업을 양수한 사업주 등 당해 사업과 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주를 포함한다.)가 채용한 때에는 이를 지급하지 아니하고, 제3호의 경우에는 이직전 사업주와 합병하거나 그 사업을 양수한 사업주 등 당해 사업과 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주가 재고용한 때에도 이를 지급한다. 1. (현행과 같음) 2. <u>월 1인 이상 고령자를 새로이 고용하고 채용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로</u>

종 전	개 정
<u>분의 5 이상 새로이 고용할 것</u> 3. 당해 사업에서 노동부령이 정하는 사유로 퇴직한 자로서 <u>45세 이상 54세 이하인 자</u>를 당해 사업에서 <u>퇴직후 2년 이내</u>에 근로자(법 제8조 제2호에 해당하는 자 및 1월 미만의 기간동안 고용되는 일용근로자 기타 노동부령이 정하는 근로자를 제외한다)로 <u>재고용할 것</u> ② 제1항 제1호 및 제2호의 규정에 의한 근로자수 및 고령자수를 산정함에 있어서 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만이고 1월간의 <u>근로일수가 13일 미만인 자</u>에 대하여는 근로자수 및 고령자수에서 각각 제외한다. ③(생 략) ④ 제1항 제2호의 요건을 갖춘 사업주에게 지급하는 고령자고용촉진장려금의 금액은 <u>당해 분기 동안 새로이 고용된 고령자</u>에 대하여 사업주가 지급한 임금액의 <u>4분의 1(대규모기업의 경우에는 5분의 1)</u>에 해당하는 금액으로 하며, 6월간 지급한다. 다만, 새로이 고용된 고령자의 수가 1년간 100인을 초과하는 경우에 그 초과하는 인원에 대하여는 초과인원의 100분의 30에 한하여 지급한다.	<u>자를 이직시키지 아니할 것</u> 3.<u>45세 이상 60세 미만인 자</u>.....<u>퇴직후 3월 이후 2년 이내</u>.....<u>재고용하고 재고용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니할 것</u>..... ②.....<u>소정근로일수</u>..... ③(현행과 같음) ④.....<u>당해 월동안</u>.....<u>3분의 1(대규모기업의 경우에는 4분의 1)</u>.....

종 전	개 정
제23조(여성고용촉진장려금) ① 노동부장관은 법 제18조의 규정에 의하여 다음 각호의 사업주에 대하여 여성고용촉진장려금을 지급한다. <단서 신설>	<u>실업상태에 있는 자</u> <u>2. 고용보험 적용사업장에서 이직후 1년을 초과하여 실업상태에 있고 직업안정기관 기타 노동부령이 정하는 기관에 구직을 신청한 후 3월이 초과된 자</u> <u>② 제1항의 규정에 의한 장기실업자고용촉진장려금은 새로이 고용된 근로자에 대하여 사업주가 지급한 임금액의 3분의 1(대규모 기업의 경우에는 4분의 1)에 해당하는 금액을 지급하되, 6월간 지급한다.</u> <u>③ 장기실업자고용촉진장려금은 고용정책심의위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 지정한 기간동안 지급한다.</u> <u>④ 장기실업자고용촉진장려금은 제1항의 규정에 의하여 새로이 고용된 근로자의 수가 1년간 100인을 초과하는 경우 그 초과인원에 대하여는 초과인원의 100분의 30에 한하여 지급한다.</u> <u>⑤ 장기실업자고용촉진장려금의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.</u> 제23조(여성고용촉진장려금) ① 다만, 제2호의 경우에는 근로자의 이직전 사업주와 합병하거나 그 사업을 양수한 사업주 등 당해 사업과 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주를

종 전	개 정
1. (생 략) 2. 임신·출산 또는 육아를 이유로 퇴직한 여성근로자를 재고용할 수 있도록 단체협약 또는 취업규칙에 명시하고 당해 사업에서 퇴직한 여성근로자를 퇴직후 5년 이내에 피보험자로 재고용한 사업주 3. 직업안정기관에 구직을 신청한 여성 실업자 중 부양가족이 있는 세대주 기타 가족부양의 책임이 있는 자를 새로이 <u>고용한 사업주</u> ②~④ (생 략) 제24조(고용촉진시설의 지원) ①~③(생 략) ④ 노동부장관은 법 제19조의 규정에 의하여 보육시설을 단독 또는 공동으로 설치하고자 하는 사업주 또는 사업주단체에 대하여 노동부장관이 정하는 바에 따라 그 설치비용을 <u>융자할 수 있다. <후단 신설></u>	<u>포함하고 제3호의 경우에는 근로자의 이직 전 사업주(이직전 사업주와 합병하거나 그 사업을 양수한 사업주 등 당해 사업과 관련된 사업주로서 노동부령이 정하는 사업주를 포함한다)를 제외한다.</u> 1. (현행과 같음) 2. 임신·출산 또는 육아를 이유로 퇴직한 여성근로자를 퇴직후 3월 이후 5년 이내에 <u>피보험자로 재고용하고 재고용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 사업주</u> 3. <u>고용하고 고용전후의 각 3월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 사업주</u> ②~④ (현행과 같음) 제24조(고용촉진시설의 지원) ①~③(현행과 같음) ④ <u>융자하거나 일부 지원할 수 있다. 이 경우 설치비용의 일부 지원은 우선지원 대상기업의 사업주(우선지원</u>

[illegible]

종 전	개 정
<u>항 제2호·제3호 및 제23조 제1항 제2호의 규정에 의한 채용장려금, 고령자고용촉진장려금 또는 여성고용촉진장려금의 지급요건에 해당하는 조치를 한 경우에는 고용유지지원금을 지급한다.</u> <u>② 제19조, 제22조 제1항 제3호 및 제23조 제1항의 규정에 의한 채용장려금, 고령자고용촉진장려금 또는 여성고용촉진지원금의 지급요건에 동시에 해당하는 근로자가 있는 경우에는 당해 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금 또는 장려금을 지급한다.</u> 제30조(비용지원의 한도) ①·② (생략) <u><신설></u> 제50조(수급기간의 연장사유) 법 제39조 제2항에서 “대통령령이 정하는 사유”라 함은 다음 각호의 사유를 말한다. 1. (생략)	<u>제1항 제2호·제3호, 제22조의 2 및 제23조 제1항 제2호의 규정에 의한 채용장려금, 재고용장려금, 고령자고용촉진장려금, 장기실업자고용촉진장려금 및 여성고용촉진장려금의 지급요건에 해당하는 조치를 한 경우에는 고용유지지원금을 지급하고, 기타 장려금은 이를 지급하지 아니한다.</u> <u>② 제19조, 제19조의 2, 제20조, 제22조 제1항, 제22조의 2 및 제23조 제1항 제2호·제3호의 규정에 의한 채용장려금, 재고용장려금, 지역고용촉진지원금, 고령자고용촉진장려금, 장기실업자고용촉진장려금 또는 여성고용촉진장려금의 지급요건에 동시에 해당하는 근로자가 있는 경우에는 당해 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금 또는 장려금을 지급한다.</u> 제30조(비용지원의 한도) ①·②(현행과 같음) <u>③ 제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 지원금액이 기업의 규모·업종 등을 고려하여 노동부장관이 정하는 비용지원한도 최소금액에 미달하는 경우에는 노동부장관이 정하는 비용지원한도 최소금액을 지원금액으로 한다.</u> 제50조(수급기간의 연장사유)..... 1. (현행과 같음)

종 전	개 정
2 배우자의 질병 또는 <u>부상(상시 본인의 간호를 필요로 하는 경우에 한한다)</u> 3 본인 및 배우자의 직계존비속의 질병 또는 <u>부상(상시 본인의 간호를 필요로 하는 경우에 한한다)</u> 4. (생 략) <신 설> 제52조의 2(개별연장급여의 지급 등) ① 법 제42조의 2 제1항에서 “대통령령이 정하는 취직이 특히 곤란한 수급자격자”라 함은 다음 각호의 요건을 모두 갖춘 수급자격자를 말한다. 1. 제16조 제2항 제1호 또는 제3호의 <u>규정에 의한 지정업종 또는 지정지역에서 이직한 자</u> 2. 법 제41조 제1항의 규정에 의한 소정급여일수가 종료될 때까지 직업안정기관의 장의 직업소개에 3회 이상 응하였으나 취업되지 아니한 자로서 18세 미만이나 65세 이상의 부양가족이 있는 자	2. <u>부상</u> 3. <u>부상</u> 4. (현행과 같음) 5. <u>범죄혐의로 인한 구속 또는 형의 집행(법 제45조 제1항의 규정에 의한 수급자격이 없는 자를 제외한다)</u> 6. <u>제1호 내지 제5호에 준하는 경우로서 노동부령이 정하는 사유</u> 제52조의 2(개별연장급여의 지급 등) ① <삭 제> 2. 법 제33조 제1항의 규정에 의한 실업신고일부터 구직급여의 지급이 종료될 때까지 직업안정기관의 장의 직업소개에 3회 이상 응하였으나 취업되지 아니한 자로서 다음 각목의 1에 해당하는 부양가족이 있는 자 가. 18세 미만이나 65세 이상인 자 나. <u>장애인고용촉진등에관한법률에 의한 장애인</u>

종 전	개 정
3. (생 략) ②~④ (생 략) 제52조의 3(특별연장급여 지급) 법 제42조의 3 제1항에서 “대통령령이 정하는 사유”라 함은 <u>수급자격신청률 등을 고려하여 고용 사정이 호전될 것으로 예상되지 아니하는 경우로서 다음 각호의 1에 해당하는 경우를 말한다.</u> 1.~3. (생 략) 제69조(보험료율) ① 법 제57조 제1항의 규정에 의한 보험료율은 다음 각호와 같다. 1. (생 략) 2. 직업능력개발사업의 보험료율은 다음 각목의 구분에 따른 보험료율 가.~다. (생 략) 라. 상시 1,000인 이상의 근로자를 사용하는 사업주의 <u>사업 : 1,000분의 7</u> ②~⑦ (생 략) 제123조(권한의 위임 등) ① 법 제84조의 규정에 의하여 노동부장관은 다음 사항에 관한 권한을 직업안정기관의 장에게 위임한다. 1. 법 제9조 제2항 및 제3항의 규정에 의한 보험가입 및 해지의 승인, 동조 제4항의 규정에 의한 보험관계의 소멸, 동조 제5항의 규정에 의한 하수급인 보험가입 및 해지의 승인	다. 1월 이상의 요양을 요하는 환자 3. (현행과 같음) ②~④ (현행과 같음) 제52조의 3(특별연장급여 지급)<u>다음 각호의 1에 해당하는 경우로서 이와 같은 상황이 계속될 것으로 예상되는 경우를 말한다.</u> 1.~3. (현행과 같음) 제69조(보험료율) ① 1. (현행과 같음) 2 가.~다. (현행과 같음) 라.<u>사업 및 국가·지방자치단체가 직접 행하는 사업.....</u> ②~⑦ (현행과 같음) 제123조(권한의 위임 등) ① 법 제84조의 규정에 의하여 노동부장관은 다음 사항에 관한 권한을 직업안정기관의 장에게 위임한다. 1. 법 제16조의 규정에 의한 고용조정의 지원 2. 법 제17조의 규정에 의한 지역고용의 촉진 3. 법 제18조의 규정에 의한 고령자 등의 고용촉진 4. 법 제20조의 2 및 법 제26조의 3의 규정에

종 전	개 정
<u>1의 2 법 제10조의 2 제2항 및 제3항의 규정에 의한 사업의 일괄적용 및 해지의 승인</u> <u>2. 법 제16조의 규정에 의한 고용조정지원</u> <u>3. 법 제17조의 규정에 의한 지역고용의 촉진</u> <u>4. 법 제18조의 규정에 의한 고령자 등의 고용촉진 지원</u> <u>5. 법 제22조의 규정에 의한 사업주에 대한 직업능력개발훈련의 지원</u> <u>7. 법 제24조의 규정에 의한 실업자 재취직훈련 등 그 실시와 지원</u> <u>8. 법 제56조의 규정에 의한 보험료의 징수</u> <u>9. 법 제60조 제3항의 규정에 의한 개산보험료의 조사징수·추가징수 및 감액조정</u> <u>10. 법 제61조 제2항의 규정에 의한 확정보험료의 조사징수 및 정산에 따른 반환·징수에 관한 업무</u> <u>12. 법 제64조의 규정에 의한 고용보험사무조합의 인가, 인가내용 변경신고·폐지 신고의 수리, 고용보험사무조합에 대한 사무처리</u> <u>13. 법 제65조의 규정에 의한 과납보험료의 총당·반환, 가산금·연체금의 징수, 징수금의 독촉·체납처분·결손처분</u> <u>14. 법 제80조의 규정에 의한 보고·관계서류의 제출·출석의 요구. 다만, 제2항 제3호의 규정에 의한 사항을 제외한다.</u>	<u>의한 부정행위에 따른 지원의 제한 등</u> <u>5. 법 제22조의 규정에 의한 사업주에 대한 직업능력개발훈련의 지원</u> <u>6. 법 제24조의 규정에 의한 피보험자 등에 대한 직업능력개발의 지원</u> <u>7. 법 제65조의 규정에 의한 징수금의 체납처분, 결손처분의 승인</u> <u>8. 법 제80조의 규정에 의한 보고, 관계서류의 제출 및 출석의 요구(위임된 사무처리를 위하여 필요한 경우에 한한다)</u> <u>9. 법 제81조의 규정에 의한 사무소 출입, 관계인에 대한 질문 및 서류의 조사(위임된 사무처리를 위하여 필요한 경우에 한한다)</u> <u>10. 법 제86조의 규정에 의한 과태료의 부과·징수</u> <u>11. 제24조 제3항의 규정에 의한 직장보육시설의 운영비용의 지원</u> <u>12. 제33조의 규정에 의한 우선지원 대상기업사업주의 직업능력개발훈련 시설에 대한 지원</u>

종 전	개 정
15. 법 제81조의 규정에 의한 사무소에의 출입 · 관계인에의 질문 · 서류의 조사. 다만, 제2항 제3호의 규정에 의한 사항을 제외한다.	
16. 법 제86조의 규정에 의한 과태료의 부과 · 징수	
17. 제4조의 규정에 의한 대리인 선임 또는 해임신고의 수리	
18. 제5조의 규정에 의한 보험관계의 성립 또는 소멸신고의 수리	
19. 제6조 제2항 및 제3항의 규정에 의한 고용안정사업 등의 임의가입 또는 해지의 승인	
19의 2. 제8조의 규정에 의한 고용안정사업 등에의 의제가입 해지의 승인	
20. 제9조의 규정에 의한 보험관계의 변경 신고의 수리	
20의 2. 제9조의 3의 규정에 의한 사업개시 신고 또는 종료신고의 수리	
20의 3. 제9조의 4의 규정에 의한 보험관계의 계속적용 신고의 수리	
21. 제24조 제3항의 규정에 의한 직장보육 시설의 운영비용의 지원	
22. 제26조 및 제37조의 규정에 의한 지원금 · 장려금 및 훈련비용 · 수당의 지급 중지 또는 반환명령	
22의 2. 제30조의 2의 규정에 의한 수강장려금의 지원 및 교육수강비용의 대부	

종 전	개 정
<u>에 관한 사항</u> 23. 제33조의 규정에 의한 우선지원 대상기업사업주의 직업훈련시설에 대한 지원 25. 제72조의 규정에 의한 개산보험료의 감액조정 및 반환 ② 법 제84조의 규정에 의하여 노동부장관은 다음 사항에 관한 권한을 산업재해보상보험법에 의한 근로복지공단(이하 “근로복지공단”이라 한다)에 위탁한다. <신 설> <신 설> 1. (생 략) 2. 법 제60조의 규정에 의한 개산보험료·증가개산보험료의 보고의 접수, 법 제61조의 규정에 의한 확정보험료의 보고의 접수, 이 영 제72조 및 제73조의 규정에 의한 개산보험료의 보고의 접수 및 개산보험료의 분할납부 신청의 수리 3. 법 제80조 및 법 제81조의 규정에 의한 보고·관계서류의 제출 또는 출석의 요구 및 사무소예의 출입·관계인에의 질문·서류의 조사 중 제2호의 규정에 의한 보고 및 신청과 관련된 사항	② 1. 법 제9조 제2항 및 동조 제3항의 규정에 의한 보험가입 및 해지의 승인, 동조 제4항의 규정에 의한 보험관계의 소멸, 동조 제5항의 규정에 의한 하수급인 보험가입 및 해지의 승인 1의 2. 법 제10조의 2 제2항 및 동조 제3항의 규정에 의한 사업의 일괄적용 및 해지의 승인 1의 3. (현행 제1호와 같음) 2. 법 제56조의 규정에 의한 보험료의 징수 3. 법 제60조 제3항의 규정에 의한 개산보험료의 조사징수·추가징수 및 감액조정

종 전	개 정
4. 제24조 제4항의 규정에 의한 직장보육 시설 설치비용의 융자업무 및 융자금 의 관리·운용에 관한 사항 <신 설> <신 설> <신 설> <신 설> <신 설> <신 설> <신 설> <신 설>	4. 법 제61조 제2항의 규정에 의한 확정보험 료의 조사징수 및 정산에 따른 반환·징 수에 관한 업무 5. 법 제64조의 규정에 의한 고용보험사무 조합의 인가, 인가내용 변경신고·폐지 신고의 수리, 고용보험사무조합에 대한 사무처리 6. 법 제65조의 규정에 의한 과납보험료의 충당·반환, 가산금·연체금의 징수, 징 수금의 독촉·체납처분·결손처분 7. 법 제80조의 규정에 의한 보고, 관계서류 의 제출 및 출석의 요구(위임된 사무처리 를 위하여 필요한 경우에 한한다) 8. 법 제81조의 규정에 의한 사무소 출입, 관계 인에 대한 질문 및 서류의 조사(위임된 사 무처리를 위하여 필요한 경우에 한한다) 9. 제4조의 규정에 의한 대리인 선임 또는 해임신고의 수리 10. 제5조의 규정에 의한 보험관계의 성립 또 는 소멸신고의 수리 11. 제6조 제2항 및 동조 제3항의 규정에 의 한 고용안정사업 등의 임의가입 또는 해 지의 승인 12. 제8조의 규정에 의한 고용안정사업 등에 의 의제가입 해지의 승인 13. 제9조의 규정에 의한 보험관계의 변경 및 우선지원 대상기업 해당(비해당) 신고의 수리

종 전	개 정
<신 설>	14. 제9조의 3의 규정에 의한 사업개시 신고 또는 종료신고의 수리
<신 설>	15. 제9조의 4의 규정에 의한 보험관계의 계 속적용 신고의 수리
<신 설>	16. 제24조 제4항의 규정에 의한 직장보육시 설 설치비용의 융자업무 및 융자금의 관 리·운용에 관한 사항
<신 설>	17. 제72조의 규정에 의한 개산보험료의 감 액조정 및 반환 ③~⑦ (현행과 같음)
	부 칙
	①(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제123조의 개정규정은 1999년 10월 1 일부터 시행하고, 제69조 제1항 제2호 라목 의 개정규정은 2000년 1월 1일부터 시행한다.
	②(고령자고용촉진장려금에 관한 경과조치) 이 영 시행당시 종전의 제22조의 규정에 의 하여 고령자를 고용하거나 재고용하고 있는 사업주에 대한 장려금의 지급은 종전의 규 정에 의한다.
	③(채용장려금에 관한 잠정조치) 이 영 시행 일부 1999년 12월 31일까지의 기간중에 상시근로자수가 5인 미만인 사업의 사업주 가 직업안정기관의 알선에 의하지 아니하고 고용조정으로 이직된 자를 채용하는 경우에 는 제19조 제1항의 개정규정에 불구하고 채 용장려금을 지급한다.

시행규칙 신 · 구조문 대비표

현 행	개 정 (안)
<u>제6조(보험관계의 성립 · 소멸신고) ① 영 제5조의 규정에 의한 보험관계의 성립신고는 별지 제3호 서식의 보험관계성립신고서에 의한다. 이 경우 당해 사업주가 2 이상의 사업을 행하는 경우에는 주된 사업의 소재지를 관할하는 직업안전기관의 장에게 신고하여야 한다.</u> <u>② 영 제5조의 규정에 의한 보험관계의 소멸신고는 별지 제4호 서식의 보험관계소멸신고서에 의한다.</u> <u>③ 영 제5조의 규정에 의한 일괄적용 보험관계의 성립신고는 별지 제4호의 2 서식의 사업일괄적용보험관계성립신고서에 의하며, 일괄적용 보험관계의 소멸신고는 별지 제4호의 3 서식의 사업일괄적용보험관계소멸신고서에 의하되, 각각 주된 사업의 소재지를 관할하는 직업안전기관의 장에게 제출하여야 한다.</u>	<u>제6조(보험관계의 성립 · 소멸신고) ① 영 제5조의 규정에 의하여 보험관계의 성립을 신고하고자 하는 사업주는 별지 제3호 서식의 보험관계성립신고서를 산업재해보상보험법에 의한 근로복지공단(이하 “공단”이라 한다)에 제출하여야 한다. 이 경우 건설공사의 경우에는 도급계약서 사본을 첨부하여야 한다.</u> <u>② 영 제5조의 규정에 의하여 보험관계의 소멸을 신고하고자 하는 사업주는 별지 제4호 서식의 보험관계소멸신고서를 공단에 제출하여야 한다.</u> <u>③ 제1항의 규정에 불구하고 일괄적용보험관계의 성립을 신고하고자 하는 사업주는 별지 제4호의 2 서식의 사업일괄적용보험관계성립신고서에 전전년도 재무제표상의 건설공사 기성고계산서 및 건설공사 실적보고서를 첨부하여 공단에 제출하여야 한다.</u> <u>④ 제2항의 규정에 불구하고 일괄적용보험관계의 소멸을 신고하고자 하는 사업주는 별지 제4호의 3 서식의 사업일괄적용보험관계소멸신고서에 전전년도 재무제표상 건설</u>

현행	개정(안)
제7조(보험의 가입·해지신청) ① 사업주가 영 제6조 제1항의 규정에 의하여 보험에 가입하고자 하는 때에는 별지 제3호 서식의 <u>보험가입신청서를 소재지관할 직업안전기관의 장(하나의 사업주가 2 이상의 사업을 행하는 경우에는 주된 사업의 소재지를 관할하는 직업안전기관의 장)에게 제출하여야 한다.</u> ② 사업주가 법 제9조 제3항의 규정에 의하여 보험계약을 해지하고자 하는 때에는 별지 제4호 서식의 <u>보험계약해지신청서를 소재지관할 직업안전기관의 장에게 제출하여야 한다.</u> ③ 영 제9조의 2 제2항의 규정에 의하여 일괄적용 승인을 얻고자 하는 자는 별지 제4호의 2 서식의 <u>사업일괄적용승인신청서</u>를 주된 사업의 소재지를 관할하는 <u>직업안전기관의 장에게</u> 제출하여야 한다. ④ 영 제9조의 2 제3항의 규정에 의하여 일괄적용관계의 해지승인을 얻고자 하는 자는 별지 제4호의 3 서식의 <u>사업일괄적용보험관계해지승인신청서</u>를 주된 사업의 소재지를 관할하는 <u>직업안전기관의 장에게</u> 제출하여야 한다.	<u>공사 기성고계산서 및 건설공사 실적보고서를 첨부하여 공단에 제출하여야 한다.</u> 제7조(보험의 가입·해지신청) ① <u>보험가입신청서에 근로자의 과반수의 동의를 얻은 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 공단에</u> ②<u>보험계약해지신청서에 근로자의 3분의 2 이상의 동의를 얻은 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 공단에</u>..... ③<u>사업일괄적용승인신청서에 근로자의 과반수의 동의를 얻은 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 공단에</u>..... ④<u>사업일괄적용보험관계해지승인신청서에 근로자의 3분의 2 이상의 동의를 얻은 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 공단에</u>.....

현행	개정(안)
제8조(고용안정사업 및 직업능력개발사업의 가입·해지신청) 사업주가 영 제6조 제2항 및 제3항의 규정에 의하여 고용안정사업 및 직업능력개발사업에 가입하거나, 동 보험사업의 보험계약을 해지하고자 하는 때에는 별지 제6호 서식의 고용안정사업 및 직업능력개발사업가입(해지)신청서를 소재지관할 직업안정기관의 <u>장에게</u> 제출하여야 한다.	제8조(고용안정사업 및 직업능력개발사업의 가입·해지신청) <u>공단</u> 에
제8조의 3(하수급인에 대한 사업주인정 승인) ① 원수급인은 법 제9조 제5항 단서의 규정에 의하여 하수급인에 대한 사업주인정 승인을 신청하고자 하는 경우에는 별지 제6호의 2 서식의 하수급인사업주인정승인 신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 <u>원수급인의 주된 사업의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장에게</u> 제출하여야 한다. 1.~3. (생략) ② <u>직업안정기관의 장</u> 은 제1항의 규정에 의한 신청서를 접수한 때에는 접수일부터 5일 이내에 그 승인여부를 결정하여 별지 제6호의 3 서식의 하수급인사업주인정승인·불승인통지서에 의하여 원수급인 및 하수급인에게 각각 통지하여야 한다.	제8조의 3(하수급인에 대한 사업주인정 승인) ① <u>공</u> <u>단에</u> 1.~3. (현행과 같음) ② <u>공단</u>
제8조의 4(하수급인에 대한 사업주인정 승인의 취소) ① <u>직업안정기관의 장</u> 은 하수급인인 보험가입자가 법에 의한 의무를 이행하지 아니하거나 보험관계를 유지할 수 없	제8조의 4(하수급인에 대한 사업주인정 승인의 취소) ① <u>공단</u>

현행	개정(안)
다고 인정될 때에는 하수급인에 대한 사업주인정 승인을 취소할 수 있다. ② <u>직업안전기관의 장</u>은 제1항의 규정에 의하여 하수급인에 대한 사업주인정 승인을 취소한 때에는 별지 제6호의 3 서식의 하수급인사업주인정승인취소통지서에 의하여 지체없이 원수급인 및 하수급인에게 각각 통지하여야 한다. 제9조(보험관계 변경신고) ① <삭 제> ② 영 제9조 제2항 제1호 내지 제3호 또는 제5호의 규정에 의한 변경신고는 별지 제8호 서식의 보험관계변경사항신고서에 의한다. ③ 영 제9조 제2항 제3호 또는 제4호의 규정에 의한 사업의 종류 또는 상시 사용하는 근로자수의 변경으로 영 제15조의 규정에 의한 우선지원 대상기업의 해당여부에 변경이 있는 경우의 변경신고는 별지 제8호의 2 서식의 우선지원대상기업해당(비해당)신고서에 의한다. 이 경우 당해 사업주가 2 이상의 사업을 행하는 경우에는 주된 사업의 소재지를 관할하는 직업안전기관의 장에게 신고하여야 한다. 제9조의 2(일괄적용사업의 개시·종료신고) ① 보험의 일괄적용을 받는 사업주는 그가 시행하는 각각의 사업에 대하여 영 제9조의 3의 규정에 의한 사업의 개시신고를 하고자 하는 경우에는 별지 제9호의 2 서식	 ② <u>공단</u>..... 제9조(보험관계 변경신고) ① 영 제9조 제2항 제1호 내지 제3호 또는 제5호의 규정에 의한 사항의 변경을 신고하고자 하는 사업주는 별지 제8호 서식의 보험관계변경사항신고서를 공단에 제출하여야 한다. ② 영 제9조 제2항 제3호 또는 제4호의 규정에 의한 사업의 종류 또는 상시 사용하는 근로자수의 변경으로 영 제15조의 규정에 의한 우선지원 대상기업의 해당여부에 변경이 발생하여 이를 신고하고자 하는 사업주는 별지 제8호의 2 서식의 우선지원대상기업해당(비해당)신고서를 공단에 제출하여야 한다. 제9조의 2(일괄적용사업의 개시·종료신고) ①

현행	개정(안)
의 고용보험사업일괄적용사업개시신고서에 공사도급계약서 사본을 첨부하여 주된 사업의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. ② 제1항의 규정에 의하여 사업의 개시신고를 한 사업주가 각각의 사업에 대하여 사업의 종료신고를 하고자 하는 경우에는 별지 제9호의 2 서식의 고용보험사업일괄적용사업종료신고서를 <u>각각의 사업의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장에게</u> 제출하여야 한다. 제9조의 3(개별사업의 계속적용신청) 보험의 일괄적용관계가 소멸된 사업주는 영 제9조의 4의 규정에 의하여 개별사업에 대한 보험관계의 계속적용을 신청하고자 하는 경우에는 별지 제9호의 3 서식의 계속적용 신고서를 <u>주된 사업의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장에게</u> 제출하여야 한다. 제10조(보험관계 성립·소멸통지 등) ① <u>직업안정기관의 장은 보험관계가 성립되거나 보험가입신청을 승인 또는 불승인한 경우에는 당해 사업주에 대하여 별지 제10호 서식에 의하여 보험관계성립 또는 보험가입승인·불승인 통지를, 보험관계가 소멸되거나 보험계약해지신청을 승인 또는 불승인한 경우에는 당해 사업주에 대하여 별지 제11호서식에 의하여 보험관계소멸 또는 보험계약해지승인·불승인 통지를 하여야 한다.</u>	<u>공단</u>에..... ②..... <u>공단</u>에..... 제9조의 3(개별사업의 계속적용신청)..... <u>공단</u>에..... 제10조(보험관계 성립·소멸통지 등) ① <u>공단</u>..... <u>성립되거나 일괄적용사업의 각 개별사업에 대하여 보험이 적용되는 경우와</u>..... <u>보험관계성립, 일괄적용사업의 각 개별사업에 대한 보험의 적용</u>..

현행	개정(안)
② <u>직업안정기관의 장은 새로이 고용안정사업 및 직업능력개발사업이 적용되게 된 경우 또는 고용안정사업 및 직업능력개발사업의 가입·해지 신청을 승인·불승인한 경우에는 지체없이 별지 제12호 서식에 의하여 이를 당해 사업주에게 통지하여야 한다.</u> ③ <u>2 이상의 사업을 행하는 사업주로부터 제6조 제1항의 규정에 의한 보험관계성립 신고, 제7조 제1항의 규정에 의한 보험가입의 신청, 제8조의 3의 규정에 의한 하수급인에 대한 사업주인정 승인신청 또는 제9조의 2의 규정에 의한 사업의 개시신고를 받은 주된 사업의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장은 보험관계가 성립하는 각 사업의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장에게 보험관계의 성립, 하수급인에 대한 사업주인정승인, 사업의 개시 기타 필요한 사항을 통지하여야 한다.</u> 제21조(고용유지지원금의 지급신청방법) 영 제17조 제1항 제1호 내지 제6호의 규정에 의한 고용유지조치를 실시한 사업주가 고용유지지원금을 지급받고자 하는 경우에는 별지 제24호 서식 내지 별지 제24호의 6서식의 각 고용유지지원금신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.	② <u>공단</u>..... <삭 제> 제21조(고용유지지원금의 지급신청방법)

현 행	개 정 (안)
1. 근로자에게 지급한 월별 임금대장 <u>사본 1부(영 제17조 제1항 제1호 및 제5호의 경우를 제외한다)</u> 2. 휴업수당지급대장 사본 1부(영 제17조 제1항 제1호의 경우에 한한다) 3.~5. (생 략) <u><신 설></u>	1.<u>사본 1부</u> 2. <u>출퇴근 현황을 증명하는 서류 사본 1부 (영 제17조 제1항 제1호 및 제2호의 경우에 한한다)</u> 3.~5. (현행과 같음) <u>제22조의 2(연장근로일수 및 휴일근로일수의 범위) 영 제17조 제2항에서 “연장근로일수와 휴일근로일수의 합계가 노동부령이 정하는 일수를 초과하는 경우”라 함은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 말한다.</u> <u>1. 영 제17조 제1항 제1호의 규정에 의하여 휴업을 행하는 단위기간중 당해 사업장 전체근로자의 연장근로일수 및 휴일근로일수의 합계가 동기간 중 당해 사업장의 휴업연일수를 초과할 것. 이 경우 연장근로일수 및 휴일근로일수의 합계의 산정은 단위기간중 당해 사업장 전체근로자의 연장근로시간 및 휴일근로시간의 합계를 8시간으로 나눈 것으로 한다.</u> <u>2. 영 제17조 제1항 제2호의 규정에 의한 근로시간 단축기간중 당해 사업장 전체근로자의 연장근로일수 및 휴일근로일수의 합계가 동기간 중 근로시간 단축일수의 합계를 초과할 것. 이 경우 연장근로일수 및 휴일근로일수의 합계의 산정은 제1호 후단의 규정에 의하고 근로시간 단축일수의 합계의 산정은 당해 사업장 전체근로</u>

현행	개정 (안)
제22조의 2(고용유지조치 계획의 신고 등) ① 영 제17조의 2 제2항의 규정에 의하여 고용유지조치 계획을 신고하고자 하는 사업주는 별지 제25호 서식 내지 제25호의 6 서식의 각 <u>고용유지조치계획신고서</u>에 고용유지조치계획서 사본을 첨부하여 고용유지조치 실시일의 전일까지 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 신고한 고용유지조치계획을 변경하고자 하는 경우에도 또한 같다. <신 설> <신 설> ②·③ (생략) 제22조의 3 (생략) 제22조의 4 (생략) <신 설> <신 설>	자의 단축근로시간의 합계를 8시간으로 나눈 것으로 한다. 제22조의2(고용유지조치 계획의 신고등) ①·<u>다음 각호의 서류를</u>..... 1. <u>고용유지조치계획서 사본 1부</u> 2. <u>노사가 협의하였음을 증명하는 서류 사본 1부</u> ②·③ (현행과 같음) 제22조의 4 (현행 제22조의 3과 같음) 제22조의 5 (현행 제22조의 4와 같음) 제25조(국가 등에 의한 직업소개) 영 제19조 제1항 본문에서 “기타 노동부령이 정하는 바”라 함은 직업안정기관 외의 국가기관 또는 지방자치단체가 직업안정법 제4조 제2호의 규정에 의한 직업소개를 직접 행하는 경우를 말한다. 제26조(계약기간이 단기간인 근로자) 영 제19조 제1항 본문에서 “근로계약기간이 단기간인 근로자 등 노동부령이 정하는 근로자”라 함은 다음 각호의 근로자를 말한다.

현행	개정 (안)
제27조의 3(채용장려금의 신청) 영 제19조 제6항의 규정에 의하여 채용장려금을 지급하고자 하는 사업주는 별지 제30호의 3 서식의 채용장려금신청서에 <u>신규채용한 피보험자에게 지급한 월별 임금대장 사본을</u> 첨부하여 이직자를 채용한 날이 속하는 달의 다음 달부터 매월 단위로 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.	1. <u>비상근촉탁근로자</u> 2. <u>근로계약기간이 1년 미만인 자</u> 제27조의3(채용장려금의 신청)<u>다음 각호의 서류를</u>..... 1. <u>신규채용한 피보험자에게 지급한 월별 임금대장 사본 1부</u> 2. <u>근로계약서 사본 1부</u> 3. <u>제25조의 규정에 의한 직업소개를 받아 근로자를 채용한 경우에는 이를 증명하는 서류 1부</u>
<신설>	제27조의 4(관련사업주의 범위 등) ① 영 제19조의 2 제1항 본문에서 “노동부령이 정하는 사업주”라 함은 제27조 각호의 규정에 의한 사업주를 말한다.
<신설>	② 영 제19조의 2 제1항 제1호에서 “근로계약기간이 단기간인 근로자 등 노동부령이 정하는 근로자”라 함은 제26조 각호의 규정에 의한 근로자를 말한다.
<신설>	제27조의 5(재고용장려금의 신청) 영 제19조의 2의 규정에 의하여 재고용장려금을 지급받하고자 하는 사업주는 별지 제30호의 4 서식의 재고용장려금신청서에 재고용근로자에 관

현행	개정 (안)
<u><신 설></u> 제32조(고령자고용촉진장려금의 지급신청) ①(생략) ② 영 제22조 제1항 제2호의 규정에 의한 고령자고용촉진장려금을 지급받고자 하는 사업주는 별지 제34호의 2 서식의 고령자고용촉진장려금신청서에 <u>다음 각호의 서류를 첨부하여 고령자를 고용한 날 이후 매분기 다음 달 말일까지 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.</u> 1. 주민등록번호가 기재된 <u>신규고용 고령자명부 사본 1부</u> 2. <u>신규고용 고령자의 월별 임금대장 사본 1부</u> ③ 영 제22조 제1항 제3호의 규정에 의한 고령자고용촉진장려금을 지급받고자 하는 사업주는 별지 제34호의 2 서식의 고령	<u>한 다음 각호의 서류를 첨부하여 재고용한 날이 속하는 분기의 다음 달 말일까지 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.</u> 1. 근로계약서 사본 1부 2. 월별 임금대장 사본 1부 3. 당해 사업장에서 퇴직하였음을 증명하는 서류 1부 제30조의 2(관련사업주의 범위) 영 제22조 제1항 단서에서 “<u>노동부령이 정하는 사업주</u>”라 함은 제27조 각호의 규정에 의한 사업주를 말한다. 제32조(고령자고용촉진장려금의 지급신청) ① (현행과 같음) ②<u>신규로 고용한 고령자의 월별 임금대장 사본을</u>..... <u><삭 제></u> <u><삭 제></u> ③

현 행	개 정 (안)
자고용촉진장려금신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 매분기 다음 달 말일까지 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 1. 2. (생 략) <u><신 설></u> 제32조의 4(고령자재고용지원대상 제외근로자) 영 제22조 제1항 제3호에서 “기타 노동부령이 정하는 근로자”라 함은 다음 각 호의 근로자를 말한다. 1. (생 략) <u>2. 임시직 근로자</u> 3. (생 략) <u><신 설></u>	 1. 2. (현행과 같음) 3. 근로계약서 사본 1부 제32조의4(고령자재고용지원대상 제외근로자) 1. (현행과 같음) <u>2. 근로계약기간이 1년 미만인 자</u> 3. (현행과 같음) 제32조의 5(장기실업자고용촉진장려금의 지급요건) ① 영 제22조의 2 제1항 본문에서 “노동부령이 정하는 요건을 충족하는 자”라 함은 직업안정기관 기타 국가기관 및 지방자치단체의 직업소개에 3회 이상 응하였으나 취업되지 아니한 자를 말한다. ② 영 제22조의 2 제1항 본문에서 “기타 노동부령이 정하는 바”라 함은 직업안정기관 외의 국가기관 또는 지방자치단체가 직업안정법 제4조 제2호의 규정에 의한 직업소개를 직접 행하는 경우를 말한다. ③ 영 제22조의 2 제1항 본문에서 “근로계약기간이 단기간인 근로자 등 노동부령이 정하는 근로자”라 함은 제26조 각호의 규정에 의한 근로자를 말한다.

현행	개정 (안)
<신 설>	④ 영 제22조의 2 제1항 단서에서 “노동부령이 정하는 사업주”라 함은 제27조 각호의 규정에 의한 사업주를 말한다. ⑤ 영 제22조의 2 제1항 각호에서 “기타 노동부령이 정하는 기관”이라 함은 직업안정기관 외의 국가기관 또는 지방자치단체가 직업안정법 제4조 제2호의 규정에 의한 직업소개를 행하기 위하여 국가 또는 지방자치단체가 직접 설치한 기관을 말한다. 제32조의 6(장기실업자고용촉진장려금의 신청) 영 제22조의 2 제5항의 규정에 의하여 장기실업자고용촉진장려금을 지급받고자 하는 사업주는 별지 제34호의 3 서식의 장기실업자 고용촉진장려금신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 채용한 날이 속하는 달의 다음달부터 월 단위로 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 1. 신규채용한 피보험자에게 지급한 월별 임금대장 사본 1부 2. 근로계약서 사본 1부 3. 영 제22조의 2 제1항의 규정에 의한 직업소개를 받아 근로자를 채용한 경우에는 이를 증명하는 서류 1부 제32조의 7(관련사업주의 범위) 영 제23조 제1항 단서에서 “노동부령이 정하는 사업주”라 함은 제27조 각호의 규정에 의한 사업주를 말한다.
<신 설>	

현 행	개 정 (안)
제34조(여성고용촉진장려금의 지급신청) ① 영 제23조 제1항 제1호의 규정에 의하여 여성고용촉진장려금을 지급받고자 하는 사업주는 별지 제35호 서식의 여성고용촉진장려금신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 육아휴직이 종료한 날이 속하는 분기 다음 달 말일까지 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 1. 피보험자가 육아휴직하였음을 증명할 수 있는 서류 1부 2. 30일 이상 육아휴직을 행한 피보험자 명부 1부 ② 영 제23조 제1항 제2호의 규정에 의하여 여성고용촉진장려금을 지급받고자 하는 사업주는 별지 제35호 서식의 여성고용촉진장려금신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 재고용한 날이 속하는 분기 다음달 말일까지 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 1. 재고용 관련사항을 규정한 단체협약 또는 취업규칙 사본 1부 2. 3. (생 략) ③ (생 략) 제35조(지원금 또는 장려금의 지급결정·통지) 직업안정기관의 장은 영 제17조 내지 제17조의 4, 영 제19조, 영 제20조, 영 제22조 또는 영 제23조의 규정에 의한 고용유지지원금·채용장려금·지역고용촉진지	제34조(여성고용촉진장려금의 지급신청) ① <u>피보험자가 육아휴직하였음을 증명하는 서류</u>..... <삭 제> <삭 제> ②..... <삭 제> 2. 3. (현행과 같음) ③ (현행과 같음) 제35조(지원금 또는 장려금의 지급결정·통지) <u>직업안정기관의 장은 영 제17조, 영 제19조, 영 제19조의 2, 영 제20조, 영 제22조, 영 제22조의 2 또는 영 제23조의 규정에 의한 고용유지지원금·채용장려금·재고용장려금</u>

현행	개정(안)
<u>원금 결정통지서에 의하여 당해 사업주에게 통지하여야 한다. 원금·고령자고용촉진장려금 또는 여성고용촉진장려금을 지급하기로 결정한 경우에는 별지 제37호 서식의 지원금 등 지급</u>	<u>·지역고용촉진지원금·고령자고용촉진장려금·장기실업자고용촉진장려금 또는 여성고용촉진장려금을 지급하기로 결정한 경우에는 별지 제37호 서식의 지원금 등 지급 결정통지서에 의하여 당해 사업주에게 통지하여야 한다.</u>
제70조(개산보험료 등의 보고와 납부) ① 법 제60조 제1항·제2항 또는 영 제72조 제1항의 규정에 의한 개산보험료 또는 증가개산보험료의 <u>보고·납부</u>는 별지 제64호 서식의 (증가)개산보험료보고서 및 별지 제65호 서식의 <u>납부서</u>에 의한다.	제70조(개산보험료등의 보고와 납부) ①<u>보고·납부를 하고자 하는 사업주</u>는.....<u>납부서에 의하여 공단에 보고·납부</u>하여야 한다.
② (생략) 제71조(개산보험료의 감액조정통지) 영 제72조 제2항의 규정에 의하여 <u>직업안정기관의 장</u>이 개산보험료를 감액조정하는 경우에는 별지 제67호 서식의 감액조정통지서에 의하여 이를 통지하여야 한다.	② (현행과 같음) 제71조(개산보험료의 감액조정통지)<u>공단</u>.....
제73조(확정보험료의 보고·납부) ① 법 제61조 제1항의 규정에 의한 <u>보고·납부</u>는 별지 제64호 서식의 확정보험료보고서 및 별지 제65호 서식의 <u>납부서</u>에 의한다.	제73조(확정보험료의 보고·납부) ①<u>보고·납부를 하고자 하는 사업주</u>는.....<u>납부서에 의하여 공단에 보고·납부</u>하여야 한다.
② (생략) 제77조(고용보험사무조합인가신청서 등) ① 영 제78조 제1항의 규정에 의하여 고용보험사무조합의 인가를 받고자 하는 자는	② (현행과 같음) 제77조(고용보험사무조합인가신청서 등) ①

현행	개정 (안)
별지 제72호 서식에 의한 고용보험사무조합인가신청서를 당해 단체의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 직업안전기관의 장에게 제출하여야 한다.	 <u>공단</u> 에.....
② (생략)	② (현행과 같음)
③ 직업안전기관의 장은 고용보험사무조합의 인가를 하는 경우에는 별지 제73호 서식의 고용보험사무조합인가서를, 인가를 하지 아니하는 경우에는 별지 제73호의 2 서식의 고용보험사무조합불인가통지서를 인가신청을 받은 날부터 20일 이내에 교부하여야 한다.	③ <u>공단</u>
④ 법 제64조 제3항 및 영 제78조 제3항의 규정에 의하여 고용보험사무조합의 폐지를 신고하고자 하는 고용보험사무조합은 별지 제74호 서식의 고용보험사무조합폐지신고서에 제3항의 규정에 의하여 교부받은 고용보험사무조합인가서와 제81조의 규정에 의한 체납사업장보고서를 첨부하여 <u>관할 직업안전기관의 장에게</u> 제출하여야 한다.	④ <u>공단</u> 에.....
⑤ 영 제78조 제3항의 규정에 의하여 고용보험사무조합의 인가받은 내용의 변경을 신고하고자 하는 고용보험사무조합은 별지 제75호 서식의 고용보험사무조합인가내용변경신고서를 <u>관할 직업안전기관의 장에게</u> 제출하여야 한다.	⑤ <u>공단</u> 에.....
제82조의 2(고용보험사무조합의 교부금신청서) ①(생략)	제82조의 2(고용보험사무조합의 교부금신청서) ①(현행과 같음)

현행	개정 (안)
② <u>직업안정기관의 장</u>이 제1항의 규정에 의한 징수비용교부금 등의 지급을 결정한 때에는 지체없이 당해 보험사무조합에 별지 제86호의 4 서식의 징수비용교부금등 지급통지서를 교부하여야 한다. 제85조(증표) ① <u>노동부장관</u>은 법 제65조의 규정에 의하여 준용되는 체납처분의 예에 의한 징수업무를 행하는 <u>소속공무원</u>에게는 별지 제89호서식의 신분증명서를 교부한다. ② (생략) 제90조(보험금의 지급 등) ① <u>노동부장관</u>은 영 제85조의 규정에 의하여 위탁한 금융기관 또는 체신관서를 통하여 보험금 등을 지급하고자 하는 때에는 당해 금융기관 또는 체신관서의 점포에 각 보험금 등의 지급대상자의 이름·주민등록번호·보험금 등의 종류·지급금액 및 지정계좌를 기재한 <u>지급대상자 명단과 이에 대한 지급증서를 발급·송부하여야 한다.</u> ② 금융기관 또는 체신관서는 제1항의 규정에 의한 <u>지급대상자 명단과 지급증서를 접수한 때에는 일상경비출납공무원의 인감을 확인한 후</u> 즉시 각 지정계좌에 해당 금액을 입금하여야 한다. ③ (생략)	② <u>공단</u>..... 제85조(증표) ① <u>공단</u>..... <u>소속직원</u>..... ② (현행과 같음) 제90조(보험금의 지급 등) ①..... <u>지급대상자 명단을 송부한다.</u> ②..... <u>지급대상자명단을 접수한 때에는</u> ③ (현행과 같음)

현행	개정 (안)
	부 칙 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제6조 내지 제8조·제8조의 3 내지 제10조·제70조·제71조·제73조·제77조·제82조의 2·제85조·별지 제1호 서식·별지 제2호 서식 내지 별지 제4호의 3 서식·별지 제6호 서식 내지 별지 제6호의 3 서식·별지 제8호 서식·별지 제8호의 2 서식·별지 제9호의 2 서식 내지 별지 제12호 서식·별지 제64호 서식 내지 별지 제76호 서식·별지 제77호 서식·별지 제83호 서식·별지 제84호 서식·별지 제86호의 2 서식 내지 별지 제89호 서식 및 별지 제91호 서식의 개정규정은 1999년 10월 1일부터 시행한다.