

일자리 지원사업 성과지표 개발 및 성과평가 등 성과분석 체계 구축

2005. 9.

연구기관 : 한국노동연구원

기획예산처

제 출 문

기획예산처 장관 귀하

본 보고서를 기획예산처의 수탁연구과제 「일자리 지원사업 성과지표 개발 및 성과평가 등 성과분석 체계 구축」의 최종보고서로 제출합니다.

2005. 9.

한국노동연구원

원장 최 영 기

— 연 구 진 —

연구책임자 : 이규용(한국노동연구원 전문위원)

연 구 원 : 이해춘(성균관대학교 연구교수)

이인재(한국노동연구원 부연구위원)

박성재(한국노동연구원 책임연구원)

이지은(한국노동연구원 책임연구원)

목 차

제 I 장 서론	1
제1절 연구의 목적	1
제2절 연구방법 및 보고서의 구성	2
제II장 일자리 창출지원사업의 개념 및 현황	5
제1절 일자리 창출지원사업의 개념 및 범위	5
1. 일자리창출 지원사업의 개념	5
2. 일자리창출 지원사업의 분류체계	9
제2절 평가대상 일자리 창출지원 사업의 현황 및 특징	11
1. 보조금 사업	12
2. 사회적 일자리 사업	19
3. 창업지원 사업	29
4. 연수·체험 지원사업	38
5. 훈련 지원 사업	46
6. 인프라 구축사업	51
제III장 선진국의 고용전략과 일자리 창출관련 재정지출	54
제1절 선진국의 고용창출 전략	54
1. OECD 고용전략	55
2. EU의 고용전략	61
3. OECD와 EU의 고용전략의 비교	69
4. 정책적 함의	71
제2절 선진국의 일자리창출관련 재정지출	73
1. 국가별 일자리 창출관련 지출 규모와 구성	75

2. 일자리 창출을 위한 예산지출 내역의 국제비교	109
3. 정책적 함의	112
제3절 선진국의 일자리 창출 사업의 성과	113
1. 훈련정책	115
2. 민간부문 고용에 대한 보조금 지급의 실효성	119
3. 직접적 일자리 창출 프로그램의 실효성	121
4. 실업자 창업지원 프로그램의 실효성	124
5. 직장탐색(job search) 지원의 실효성	124
제IV장 일자리 창출 지원사업의 성과 평가지표 개발	128
제1절 일자리 창출정책의 평가방법론	128
1. 정량적 평가방법	128
2. 정성적 평가방법	130
제2절 일자리 창출지원사업 성과평가지표의 개발	133
1. 성과평가 지표의 선정	133
2. 조사방법	136
3. 평가지표의 집계	136
4. 성과지표의 구체적인 활용방안	138
제3절 사업군별 평가지표	139
1. 보조금 사업의 평가지표	139
2. 사회적 일자리 사업의 평가지표	145
3. 창업지원 사업의 평가지표	148
4. 교육훈련 지원사업의 평가지표	152
5. 직장체험·연수프로사업의 평가지표	154
제V장 일자리 창출지원사업의 성과 평가	159
제1절 예산의 효율성 평가	159
1. 일자리 창출사업의 실적	159
2. 일자리 창출사업의 실적 평가	165
제2절 일자리 창출사업의 성과평가	175

1. 평가사업의 구분 및 자료의 구축	175
2. 사회적일자리 사업의 성과평가	178
3. 보조금 사업의 성과평가	193
4. 훈련사업의 성과평가	194
5. 체험·연수사업의 성과평가	199
6. 창업지원사업의 성과평가	202
 제VI장 결론	 204
제1절 현행 일자리 창출사업의 문제점	204
제2절 일자리 창출사업의 개선방안	205
 참고문헌	 208
 [설문지]	 212

표 목 차

<표 II-1> 노동시장 프로그램의 항목별 분류: OECD 분류법	8
<표 II-2> 평가대상 보조금 사업의 현황	17
<표 II-3> 보조금 사업의 현황	18
<표 II-4> 평가대상 사회적 일자리 사업의 현황	22
<표 II-5> 사회적 일자리 사업의 구분	24
<표 II-6> 사회적 일자리 사업 중 공공부문유형 사업(A유형) 내용	25
<표 II-7> 사회적 일자리 사업 중 국가 직접수행사업(B유형) 내용	26
<표 II-8> 사회적 일자리 사업 중 정부의존형 사업(C유형) 내용	27
<표 II-9> 사회적 일자리 사업 중 민간위탁을 통한 자립형 사업(D유형) 내용 ..	28
<표 II-10> 평가대상 창업지원 사업의 현황	31
<표 II-11> 창업지원사업의 창업자금 융자 사업 내용	33
<표 II-12> 창업지원사업의 창업보육유형 사업 내용	35
<표 II-13> 창업지원사업의 기타유형 사업 내용	38
<표 II-14> 평가대상 직장체험·연수사업의 현황	41
<표 II-15> 청년직장체험·연수 프로그램 분류	45
<표 II-16> 평가대상 교육훈련 사업의 현황	48
<표 II-17> 훈련 프로그램의 유형별 분류	51
<표 II-18> 평가대상 인프라구축 사업의 현황	52
<표 III-1> OECD와 EU의 고용전략비교	72
<표 III-2> OECD의 노동시장관련 공공지출 분류와 정의	74
<표 III-3> 호주의 노동시장관련 재정지출	77
<표 III-4> 오스트리아의 노동시장관련 재정지출	78
<표 III-5> 벨기에의 노동시장관련 재정지출	79
<표 III-6> 캐나다의 노동시장관련 재정지출	80

<표 III-7> 체코의 노동시장관련 재정지출	81
<표 III-8> 덴마크의 노동시장관련 재정지출	82
<표 III-9> 핀란드의 노동시장관련 재정지출	83
<표 III-10> 프랑스의 노동시장관련 재정지출	84
<표 III-11> 독일의 노동시장관련 재정지출	85
<표 III-12> 그리스의 노동시장관련 재정지출	86
<표 III-13> 아일랜드의 노동시장관련 재정지출	87
<표 III-14> 이탈리아의 노동시장관련 재정지출	88
<표 III-15> 일본의 노동시장관련 재정지출	89
<표 III-16> 한국의 노동시장관련 재정지출	90
<표 III-17> 룩셈부르크의 노동시장관련 재정지출	91
<표 III-18> 네덜란드의 노동시장관련 재정지출	92
<표 III-19> 뉴질랜드의 노동시장관련 재정지출	93
<표 III-20> 노르웨이의 노동시장관련 재정지출	94
<표 III-21> 폴란드의 노동시장관련 재정지출	95
<표 III-22> 포르투갈의 노동시장관련 재정지출	96
<표 III-23> 슬로바키아의 노동시장관련 재정지출	97
<표 III-24> 스페인의 노동시장관련 재정지출	98
<표 III-25> 스웨덴의 노동시장관련 재정지출	99
<표 III-26> 스위스의 노동시장관련 재정지출	100
<표 III-27> 영국의 노동시장관련 재정지출	101
<표 III-28> 미국의 노동시장관련 재정지출	102
<표 III-29> GDP 대비 노동시장정책관련 재정지출과 구성비율(%)	103
<표 III-30> 적극적 노동시장 정책에 대한 지출의 변화	108
<표 III-31> GDP 대비 적극적 노동시장 정책 재정지출의 항목별 비중 국제비교 (2002-2004)	110
<표 III-32> 적극적 노동시장 정책에 대한 공공지출의 항목별 비중 국제비교 (2002-2004)	111
<표 III-33> 적극적 노동시장 정책지출과 고용률간의 상관관계	114
<표 III-34> 적극적 노동시장 정책의 실효성 평가	127

<표 IV-1> 평가주체, 평가단계 및 평가관점	133
<표 IV-2> 일자리 창출지원사업의 평가지표	136
<표 IV-3> 척도의 배점 원칙(예)	137
<표 IV-4> 보조금 프로그램의 효과	141
<표 IV-5> 보조금 사업의 평가지표	143
<표 IV-6> 사회적 일자리 사업의 평가지표	146
<표 IV-7> 창업지원사업의 평가지표	150
<표 IV-8> 교육훈련프로그램 유형별 자료수집방법 및 평가지표	154
<표 IV-9> 청년직장체험·연수 프로그램 분류	156
<표 IV-10> 청년직장체험·연수 프로그램 유형별 자료수집방법 및 평가지표 ..	158
<표 V-1> 일자리지원사업 현황	160
<표 V-2> 2004년도 세부사업별 예산집행내역	160
<표 V-3> 2004년도 사회적일자리지원사업 예산집행내역	161
<표 V-4> 2004년도 취약계층일자리지원 및 직업훈련 예산집행내역	162
<표 V-5> 정책목표대상별 일자리 창출지원사업	163
<표 V-6> 정책목표대상별 정책수단별 일자리 창출지원사업 실적	164
<표 V-7> 정책목표대상별 정책수단별 일자리 창출지원사업 실적	165
<표 V-8> 기획예산처 분류체계의 평가점수	169
<표 V-9> 지원수단별 평가점수	170
<표 V-10> 목표집단별 평가점수	170
<표 V-11> 목표집단별 정책수단별 평가점수(2003년)	171
<표 V-12> 목표집단별 정책수단별 평가점수(2004년)	172
<표 V-13> 개별 사업별 점수표	173
<표 V-14> 개별사업(비사회적일자리사업)의 대표사업과 표본 수	176
<표 V-15> 사회적일자리 사업의 대표사업과 표본 수표본 현황	177
<표 V-16> 사업별 점수 계산에 고려된 응답자 수	178
<표 V-17> 평가에 고려된 설문 문항	180
<표 V-18> 가중치 평가	181
<표 V-19> 평가점수 집계 과정의 예	181
<표 V-20> 사회적 일자리 사업의 총량 평가	182

<표 V-21> 사업 구분별 평가점수	184
<표 V-22> 사업 구분 별 가중치	185
<표 V-23> 숲가꾸기 사업(환경분야)의 평가점수	186
<표 V-24> 방과후 교실 보조인력 사업(교육분야)의 평가점수	187
<표 V-25> 방문도우미 사업(보건분야)의 평가점수	188
<표 V-26> 보육시설 사회적일자리 사업(보육분야)의 평가점수	189
<표 V-27> 재활용 사업(기타분야)의 평가점수	190
<표 V-28> 공공사회정비 숲가꾸기 사업(산림청, 환경분야)의 평가점수	191
<표 V-29> 방과후 교실 보조인력 사업(교육부, 교육분야)의 평가점수	191
<표 V-30> 방문도우미 사업(복지부, 보건분야)의 평가점수	192
<표 V-31> 보육시설 사회적일자리 사업(여성부, 보육분야)의 평가점수	192
<표 V-32> 보조금 사업의 평가 점수	193
<표 V-33> 보조금 사업의 평가점수 계산 항목	194
<표 V-34> 정부위탁훈련사업의 평가점수	195
<표 V-35> 정부위탁훈련사업의 평가점수 배점기준	196
<표 V-36> 실업자재취업훈련사업의 평가점수	197
<표 V-37> 훈련사업의 평가점수(종합)	198
<표 V-38> 청소년직장체험 프로그램 사업의 평가점수	199
<표 V-39> 청소년직장체험 프로그램 사업의 평가점수 배점기준	200
<표 V-40> 문화관광분야 청년인턴채용 지원사업의 평가점수	201
<표 V-41> 체험·연수사업의 평가점수(종합)	202
<표 V-42> 여성창업 지원사업의 평가점수	202
<표 V-43> 여성창업 지원사업의 평가점수 배점기준	203

그 립 목 차

[그림 II-1] 일자리 지원사업의 지원방식	11
[그림 II-2] 장애인 자립자금 대여사업 추진절차	34
[그림 II-3] 자활공동체 창업지원사업 절차	37
[그림 III-1] OECD 고용전략의 구성	56
[그림 III-2] 신 유럽고용전략의 구성	63
[그림 III-3] 실업률로 조정한 GDP대비 노동시장정책 재정지출 비율	104
[그림 III-4] 실업률로 조정한 GDP대비 적극적 노동시장정책 재정지출 비율	105
[그림 III-5] 실업률로 조정한 GDP대비 소적극적 노동시장정책 재정지출 비율	105
[그림 III-6] 적극적 노동시장정책 지출과 고용(OECD)	113
[그림 IV-1] 일자리 창출 사업의 평가단계와 평가 항목	131
[그림 V-1] 평가점수의 계산과정	167
[그림 V-2] 지원인원수/예산액 지표와 평가점수의 관계	168

제 I 장 서론

제1절 연구의 목적

일자리 창출이 우리 경제의 최우선 과제로 떠오르고 있다. 우리 경제가 저성장 국면으로 접어들 조짐이 점점 뚜렷해지면서 선진국형 장기 고실업이 고착화될 가능성을 걱정하지 않을 수 없는 상황이다. 청년층의 심각한 구직난이나 중장년층의 고용불안, 빈부격차의 확대, 인구구조 고령화에 따른 노후대책, 그리고 비정규직 근로자 문제에 이르기까지 우리나라 노동시장에서 나타나고 있는 많은 문제들은 결국 일자리 부족으로 귀결되고 있다.

과거에는 경제가 성장함에 따라 소비 및 투자가 활성화되어 자연스럽게 일자리가 늘어나는 것이 일반적인 현상이었다. 그러나 최근에는 성장을 자체가 크게 하락하고 있는데, 성장을 하더라도 과거만큼 일자리가 늘어나지 않고 있다. 이에 따라 ‘고용 없는 성장(jobless growth)’ 또는 ‘고용정체 형 성장(growth without additional employment)’이 현실로 다가오는 것이 아니냐 하는 우려를 낳고 있는 것이다.

기술 전쟁, 지식기반경제의 확산으로 생산성이 높아지면서 고용흡수력이 하락하고, 여기에다가 노동시장은 경직적이고 서비스 산업은 크게 발전하지 못한 때문이란 지적이 많다. 그나마 일자리를 만들어 줄 수 있었던 국내기업들은 사업여건이 악화되면서 해외투자에 발길을 돌리게 되고 일자리 창출을 더욱 어렵게 하고 있는 것이 현실이다.

노동시장은 경제와 정치·사회적 환경에 민감하게 반응한다. 특히 경제적 환경 변화는 어떤 형태로든 노동시장에 직·간접적으로 영향을 미치게 된다. 외환위기 이후 가속화된 우리 경제의 구조조정 노력은 기업의 소유권 변동이나 고용조정과 더불어 기업의 인사관리 시스템도 많은 변화를 보이고 있다. 디지털 경제로 대표되는 지식기반산업의 대두와 정보화는 우리나라 노동시장에 지대한 영향을 미치고 있다. 또한 WTO의 출범, 시장개방과 국제시장의 통합 등 세계화로 인한 기업간·국가간 경쟁이 심화되고 기업 환경은 수시로 변화하고 있는 것이 현실이다. 제조업 공동화와 중국의 급부상은 국내의 취업기회를 위축시켰을 뿐만 아니라 중간 수준의 일자리 숫자를 축소시켜 일자리의 양극화, 소득 양극화를 초

래한 하나의 원인이 되고 있다. 인구구조의 고령화의 급속한 진행은 사회안전망 확충과 노령자의 노동시장 참여기회를 열어 주어야 하는 노력을 요구하고 있다. 세계 어느 나라에서 찾아보기 어려운 고학력화 현상은 심각한 고학력자의 취업난 및 하향취업의 문제를 낳고 있다. 또한 고학력화에 따라 취업의 기대수준이 높아지고, 이는 중소기업 취업을 기피하고 중소기업의 인력난을 심화시키는 하나의 원인이 되고 있다.

이러한 경제·사회의 급격한 구조적인 환경변화는 일자리 창출능력의 위축으로 요약할 수 있을 것이다. 과거 경제개발이 급속히 이루어지던 시대에 비하여 일자리 창출능력(job creation capacity)이 전반적으로 크게 약화되고 있어 향후 우리경제가 잠재수준의 성장을 달성하더라도 큰 폭의 일자리 수 증가는 기대하기 어려울 것으로 전망되어 ‘일자리 창출’ 문제가 경제·사회적 주요 현안으로 대두되고 있는 실정이다.

이에 정부는 ‘일자리 창출’을 위해 다양한 정책수단을 동원하고 있다. 이러한 정책 수단들은 장단기적인 다양한 정책수단이 혼재되어 실시되고 있는 실정이다. 따라서 ‘일자리 창출’ 정책 수단이 어느 정도 효율적으로 진행되고 있으며, 어떤 정책수단의 효과가 어느 정도인가를 가늠함으로써 전반적인 ‘일자리 창출’ 정책 수단의 효율화를 꾀해야 할 시점에 와 있다. 이러한 상황에서 일자리 창출정책의 효과성을 평가하고 이를 토대로 일자리 창출정책의 개선방향을 모색하는 것은 매우 중요한 과제라 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 일자리 창출정책의 성과를 평가할 수 있는 지표를 개발하기 위한 합리적인 기본 틀을 마련해 보고자 한다.

제2절 연구방법 및 보고서의 구성

정책에 대한 평가는 기준에 따라서 여러 단계로 나누어 볼 수 있다. 우선 투입기준(input)의 평가와 산출기준(output)의 평가로 나누어 볼 수 있다. 통상 투입기준의 평가는 어떠한 정책 프로그램이 얼마만큼의 예산을 사용하였는가, 그 프로그램의 수혜자는 얼마나 되는가, 프로그램에 지속기간은 얼마나 되는가 등을 기준으로 정책 프로그램을 평가하는 것이다. 반면에 산출기준의 평가는 그 프로그램의 중간과정은 생략하고, 사후적인 결과로 정책의 효과를 평가하는 것이다. 구체적으로 직업훈련 프로그램을 실시하였을 경우 프로그램 참가자들의 취업률이 얼마나 높아졌는지, 임금(생산성)이 얼마나 향상되었는지 등의 평가이다. 중간 과정에 상관없이 사후적인 결과가 좋게 나타난다면 프로그램의 효과가 크다고 볼 수 있다. 그러나 경우에 따라서는 프로그램 집행자들의 통제권 밖에 있는 요인(예를

들면 당시 경제상황, 노동시장 상황, 프로그램 참가자들의 특성)들로 인하여 중요하고 효과적인 프로그램이어도 사후적 결과가 나쁘게 나타날 수도 있고, 또 그 반대일수도 있다. 더구나 프로그램의 결과를 평가하는 것이 매우 어려운 경우도 있다. 이러한 경우 부득이 투입기준의 평가를 하는 경우가 많다.

한편, 정책이 결정되고 집행되는 순서별로 평가 단계를 네 단계로 구분해 볼 수도 있다. 첫 번째 단계는 어떠한 정책을 실시할 것인지에 대한 정책 결정과정(policy formation evaluation)에서의 평가이다. 두 번째는 이러한 정책이 실제로 실시되었을 때 얼마나 효율적인 행정집행이 이루어졌는가를 평가(process evaluation)하는 것이다. 세번째는 그 정책이 실행되어 어떤 성과를 거두었는가를 평가(outcome evaluation)하는 것이다. 마지막으로 평가된 결과가 새로운 정책 결정에 어떤 형태로 feedback이 되는 가이다.

그런데 현재 우리나라에서 시행하고 있는 일자리 창출정책은 직접적인 고용보조금 정책이나 직업능력개발 정책 외에도 인프라 구축사업, 일자리 만들기 사업 등 다양한 정책이 시행되고 있기 때문에 이러한 정책들을 평가할 수 있는 통일된 지표를 만드는 것은 현실적으로 쉽지 않다. 또한 각 개별 정책별로도 다양한 평가기준을 적용하여 효과분석을 다각도로 실시 할 필요가 있기 때문에 특정의 방법론을 적용하여 일자리 창출정책들을 상호 비교평가를 수행할 때 일관된 결과를 얻기가 쉽지 않으며, 더 나아가 정책효과가 시차를 두고 나타날 경우에는 어려움이 더욱 가중된다.

이러한 현실적인 어려움이 있지만 막대한 예산이 들어가는 일자리 창출지원사업에 대한 종합적인 평가는 일자리 창출이라는 정책의 효과성을 높이고 선택과 집중을 통해 예산의 효율성을 제고하기 위해서는 중요한 과제라고 볼 수 있다. 이런 차원에서 본 연구는 다양한 일자리 창출지원정책을 평가할 수 있는 합리적인 지표를 마련해보고자 한다. 그런데 앞서도 언급하였듯이 본 연구에서 대상으로 하는 일자리 창출사업은 정책대상 집단과 지원방안이 매우 다양한 만큼 정책평가를 할 수 있는 다양한 방법 중에서도 ‘창출된 일자리’라는 효과성에 초점을 맞추고 지표를 개발하고자 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 먼저 제Ⅰ장 서론에서는 연구의 목적을 제시하고 제Ⅱ장에서는 우리나라 일자리 창출정책의 현황을 및 특징을 통해 일자리 창출지원사업의 개념을 정립하고 평가대상 일자리 창출지원사업을 선정하여 사업특성별로 분류하고 분류된 사업들의 특징을 분석한다. 제Ⅲ장에서는 선진국의 고용전략과 일자리 창출관련 재정지출 실태를 분석하고 정책시사점을 도출한다. 제Ⅳ장에서는 일자리창출정책의 성과를 평가하기 위한 방법론을 살펴보고 일자리 창출지원사업의 성과지표를 제시한다. 구체적으로 일자리

창출지원사업의 평가관점을 정립하고 분류된 일자리 창출지원 사업군별로 평가지표 제시한다. 제V장에서는 일자리 창출지원사업군별로 대표 사업을 선정하여 제IV장에서 개발된 평가지표에 근거하여 성과평가를 실시하며 제VI장에서는 본 연구의 결론을 제시한다. 한편 부록편에서는 기획예산처에서 집계한 일자리 창출지원사업 중 평가대상 사업으로 선정된 개별사업들에 대한 평가지표를 제시한다.

제Ⅱ장 일자리 창출지원사업의 개념 및 현황

제1절 일자리 창출지원사업의 개념 및 범위

1. 일자리창출 지원사업의 개념

세계적으로 일자리창출을 위한 다양한 정책들이 마련 제시되고 있는 것과 견주어 우리나라도 예외는 아니다. 국제경쟁의 심화와 지식기반경제로의 이행 등을 배경으로 내수 부진, 투자 감소, 경제 양극화 등으로 최근 우리 경제의 어려움이 더해지고 있다. 특히 산업화 시대에 비해 현재 우리 경제의 일자리 창출 능력은 약화된 것으로 판단된다. 거시경제적 측면에서 이전의 고도 성장기에 비하여 경제성장률이 점진적으로 하락하였을 뿐만 아니라 향후에도 하락할 것으로 예상된다. 미시적인 측면에서도 기술혁신과 산업구조 변화 등으로 기업의 고용흡수력이 둔화되어 왔다.

이에 따라 정부는 2004년 2월에 노동부·재정경제부 등을 비롯한 관계부처가 참여하여 ‘일자리 창출을 위한 중장기 비전 및 대책’을 발표하였다. 이 대책의 궁극적인 목적은 경제 성장과 고용증대를 동시에 추구하여, 성장이 고용을 창출하고, 고용이 다시 성장을 견인하는 경제성장 및 고용창출의 선순환 구조를 구축하고자 하는 것이다. 정부의 일자리 창출지원정책을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

경제·산업 측면에서는 경제성장을 통해 일자리를 창출하고, 고용 측면에서는 추가적인 일자리 창출을 통해 성장잠재력을 확충한다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 일자리 창출 동력을 공고화하고자 하는데, 먼저 주력 기간산업의 기술혁신과 경쟁력을 제고 하여 일자리 창출력을 유지하고, 고용흡수력이 큰 지식기반서비스업, 문화·관광·사회서비스업 등을 중심적인 일자리 창출 동력으로 육성한다. 외국인 투자 여건을 개선하고, 동북아 경제중심 건설, 건설 투자의 확대, 중소기업 육성 등을 통해 성장 동력의 기반을 강화한다.

한편 성장을 통한 일자리 창출 효과가 나타날 때까지 가능한 한 추가적 일자리를 발굴

한다. 먼저 근로시간단축 효과가 신규 고용으로 이어질 수 있도록 근로시간단축에 따른 일자리 나누기 정책을 적극적으로 추진하고, 중소기업의 빈 일자리 공백을 최소화하고 보육, 간병 등 사회서비스 분야에서 일자리 창출력을 강화하고 공익적 일자리의 확대를 추구한다. 그리고 이와 더불어 규제 완화, 노동시장 유연안정성 제고, 평생직업능력개발 등을 통하여 고용친화적인 일자리 창출 환경을 조성한다.

따라서 넓은 의미에서 일자리 창출정책은 경제정책 및 노동시장정책을 포괄하고 있다고 볼 수 있다. 이런 점에서 정부의 일자리 창출정책은 크게 두 개념으로 집약할 수 있다. 즉, 일자리를 노동의 파생수요로 인식하여 성장잠재력이 높으면서도 고용창출효과도 큰 산업을 육성하는 제반 방안을 담고 있는 간접적인 일자리 창출정책과 노동시장에서 노동수요를 진작시키기 위한 지원대책을 담은 직접적인 일자리 창출정책으로 구분할 수 있다.

본 연구에서는 일자리 창출지원정책의 개념을 후자에 초점을 맞추고자 한다. 일자리 창출정책을 광의의 개념인 경제정책까지 포괄할 경우 정책의 범위를 한정시키기가 어렵고 일자리 창출이라는 관점에서 정책의 성과에 대한 평가를 수행하기 어려운 점이 있다. 경제정책의 경우 일자리 창출을 목표로 하지 않더라도 결과적으로 일자리창출로 이어지기도 하는 등 파급효과가 간접적으로 이루어질 경우 그 성과를 측정하기가 곤란한 측면이 있기 때문이다.

일자리 창출정책의 범위를 일자리 창출과 관련이 있는 직접적인 일자리 창출지원정책이라는 범위로 한정하면 정부가 할 수 있는 일자리 창출지원정책은 크게 「적극적인 일자리 창출정책」과 「소극적인 일자리 창출정책」로 구분할 수 있다¹⁾. ‘적극적 노동시장 정책’(active labor market policy)이란 실업자들의 취업활동을 돕고 일자리 창출을 유발하기 위해 정부가 실시하는 각종 프로그램을 포괄적으로 가리키는 용어이다. 이에 반해 ‘소극적 노동시장 정책’(passive labor market policy)은 실업보험이나 구조조정 등으로 인한 조기 퇴직자 대책 등과 같이 실업자의 생계보호를 위한 노동시장 정책을 가리킨다. 적극적 노동시장정책은 1960년대까지는 대부분의 국가에서 직업소개서비스와 상담만을 의미하였으나, 1970년대 초부터 산업구조조정을 원활히 하고 기술변화에 적응하기 어려운 한계계층의 노

1) OECD가 적극적 노동시장정책(Active Labor Market Policies)이라는 개념을 사용한 이래, 실업자의 생활 안정을 위해 실업급여, 실업부조, 기타 공적부조를 실업자에게 지급하는 것을 핵심내용으로 하는 소극적 노동시장정책에 대비되는 개념으로 적극적 노동시장정책이라는 개념이 널리 사용되고 있다. 적극적 노동시장정책에는 취업알선, 직업지도, 상담 등의 고용안정서비스(employment service), 직업훈련(vocational training), 근로자와 사업주에게 직·간접적인 인센티브를 제공하여 일자리를 창출하는 정책 등이 포함된다.

동시장 참여를 지원하기 위한 직업훈련과 직업재활프로그램이 유럽의 선진국을 중심으로 확대되었다. 1970년대 중반 이후에는 실업률이 증가하고 고실업이 지속되는 상황에서 청소년실업, 장기실업의 문제에 대한 적극적인 대응방안으로 보조금제도와 직접적인 일자리 창출을 포함하는 다양한 유형의 노동시장정책이 실시되고 있다. OECD는 적극적 노동시장정책(ALMPs)은 실업자의 기능향상 및 취업지원을 통해 실업자의 취업가능성(employability)을 증대시키고 노동시장의 인력수급기능(job matching process)의 효율성을 증대시켜 실업을 감소시킬 수 있다고 지적하면서, 종래의 소득지원을 목적으로 하는 소극적 노동시장 정책 중심에서 적극적 노동시장 정책 중심으로 정책의 중점을 변경해 나갈 것을 권고 하고 있다(전병유 외, 2005, pp18~19).

<표 II-1>은 OECD가 분류하고 있는 노동시장 프로그램의 항목별 분류를 나타내고 있다. OECD의 분류에 따르면 적극적 노동시장 정책은 크게 취업 알선, 교육·훈련, 고용보조금, 창업 지원, 공공부문 일자리 창출 등으로 나뉘 볼 수 있으며, 소극적인 노동시장 정책으로는 실업보조금 지급이나 조기퇴직자들을 위한 대책 등으로 구분하고 있다.

기획예산처에서 각 정부부처가 일자리 창출지원사업으로 집계한 '2005년도 일자리 지원 사업'의 내용들을 보면 대부분 적극적 노동시장정책의 범주에 포함되어 있다고 볼 수 있다. 이에 대해서는 구체적으로 다음 절에서 논의를 하게 될 것이다.

〈표 II-1〉 노동시장 프로그램의 항목별 분류: OECD 분류법

적극적 일자리 창출 정책 (Active measures)	취업알선 (Public employment services and administration)	- 구직·구인 정보제공
		- 직업지도 및 상담
		- 취업통계DB구축
	직업훈련 (Labor market training)	- 성인 실업자 대상 훈련
		- 취업중인 성인대상 훈련
	청년대책 (Youth measures)	- 청년 실업자 또는 청년 중 취약집단에 대한 대책
		- 청년 직업훈련
	고용보조금 (Subsidised employment)	- 민간부문의 고용에 대한 보조금
		- 창업지원
		- 공공부문 및 비영리부문 일자리 창출
소극적 일자리 창출 정책 (Passive measures)	장애인대책 (Measures for the disabled)	- 장애인 직업훈련
		- 장애인 대상 사업
	실업보조금 (Unemployment compensation)	- 실업자에게 지급되는 보조금
	조기퇴직 대책 (Early retirement for labour market reasons)	- 노동시장 악화, 구조조정 등에 따른 조기퇴직 보조금

2. 일자리창출 지원사업의 분류체계

일자리 창출지원정책은 크게 정책수단에 따른 구분과 정책대상인 목표 집단(target group)에 따른 구분으로 분류할 수 있다. 정책수단에 따른 구분은 일자리를 창출하기 위해 어떤 정책방법을 활용하는가에 의존하는데 이는 다시 직접적인 일자리 만들기 사업과 간접적인 일자리지원사업으로 구분할 수 있다. 직접적인 일자리 창출사업은 공공(public)영역이나 비영리(Non-profit)분야에서 (임시적인) 일자리를 만들어 직접 제공하는 것이다. 간접적인 일자리지원사업은 보조금지급이나 훈련 등과 같이 민간부문에서 사업주가 특정 대상 집단을 위한 일자리를 만들어 내도록 인센티브를 제공하거나 직업능력개발을 통한 취업능력을 제고함으로써 일자리창출을 지원하는 것이다.

다음으로 목표 집단에 따라 일자리 창출정책을 분류하는 것은 말 그대로 정책 대상 집단을 기준으로 분류하는 것이다. 대부분의 일자리 창출정책은 특정 대상 집단을 염두에 두고 이들 집단의 취업 또는 취업가능성을 제고하는데 초점을 맞추고 있는데 이러한 정책집단에는 청소년, 여성, 장애인, 고령자, 저학력자, 장기실업자, 여성가장과 가사나 육아로 인해 경력이 단절되었던 여성들이 포함된다.

두 분류방안 모두 현실적으로 타당한 것으로 볼 수 있다. 정책방법에 따른 일자리 창출지원정책의 구분은 정책수단이 유사한 만큼 공통적인 기준의 평가지표를 만들 수 있다는 장점이 있으며, 또한 유사한 사업군별 정책효과에 대한 상호비교가 가능하다는 장점이 있다. 이에 비해 정책대상 집단별로 일자리 창출사업을 분류하는 방법은 정책대상집단을 명확히 알 수 있으며, 정책대상자들의 일자리 창출을 제고하는데 있어 어떠한 정책수단이 효과적으로 작동하고 있는지를 보여주는 장점이 있다.

어떤 분류체계를 사용할 것인가는 활용목적에 따라 달려 있다고 볼 수 있다. 그러나 두 분류체계는 상호 배타적인 것은 아니며 두 분류체계를 조합하는 것이 현실적으로 바람직하다. 가령 대부분의 일자리창출정책의 내용들이 노동시장에서 취약계층인 특정 집단을 목표로 하고 있음을 볼 때 일차적으로는 정책대상 집단별로 분류를 한 후 각 대상 집단별로 정책지원 사업이 어떻게 이루어지고 있는가를 재분류하여 정책집단별 유효한 정책지원수단을 파악할 수가 있다. 반대로 정책지원수단별로 일차적으로 분류한 후 이를 다시 정책대상 집단별로 재분류하면, 특정의 정책수단이 어떤 정책집단에 유효한 성과를 만들어내는지 평가할 수 있다는 장점이 있다.

본 연구의 일차적인 목적은 일자리 창출지원정책의 성과분석을 위한 지표의 개발에 있

는 만큼 정책수단이 유사한 사업들의 경우 평가지표 또한 공통성을 갖고 있기 때문에 정책수단별로 사업을 분류하는 방식을 택하고자 한다.

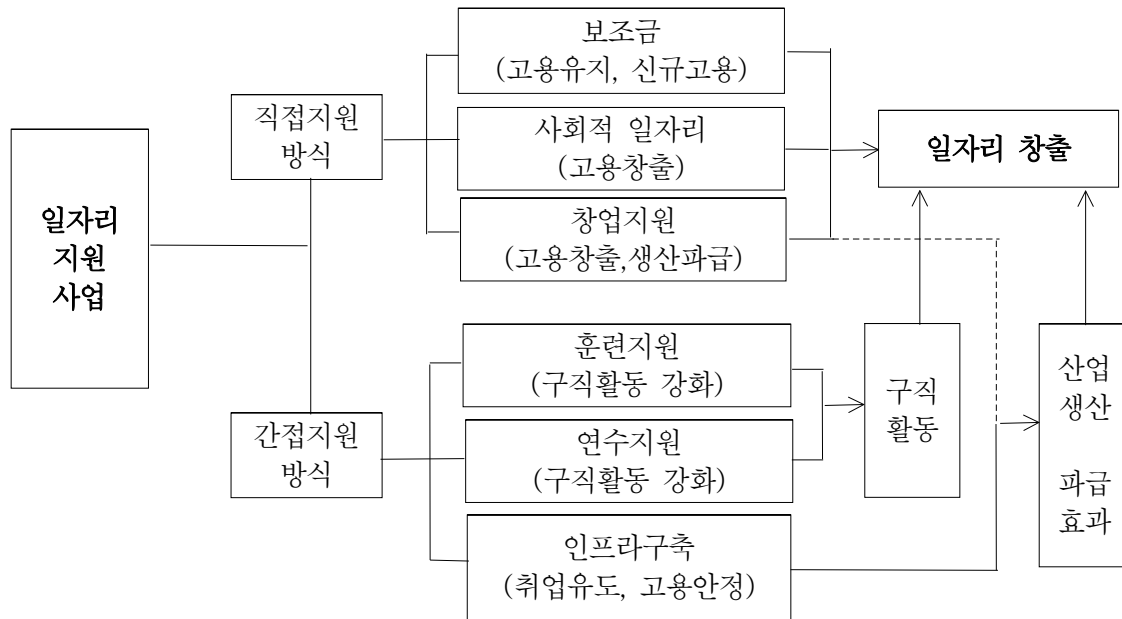
기획예산처의 분류²⁾에 따르면 2004년도 일자리 창출 지원사업은 청년실업대책(54개 사업), 사회적 일자리(16개 사업), 취약계층 일자리 및 직업훈련(20개 사업), 일자리 관련 보조금사업(9개 사업)의 4개 대분류 총 99개 사업으로 구성되어 있다. 기획예산처의 분류체계는 정책대상 집단별 분류와 정책수단별 분류가 혼재되어 있다. 따라서 기획예산처에서 집계한 자료를 토대로 이들 일자리 창출 지원사업을 정책수단별로 분류하면 크게 보조금사업, 일자리 만들기 사업, 창업지원사업, 교육훈련 지원사업, 직장체험·연수사업, 인프라 구축사업 등 6가지 정책수단별로 분류가 가능하다.

보조금 지원사업은 고용유지 혹은 신규고용을 유도하기 위해 기업이나 수혜자에게 보조금을 지급하는 제도이다. 인프라구축사업은 직접적인 고용유지나 신규고용을 위한 지원이라기보다는 중소기업의 근무환경을 개선하여 고용을 유도하거나, 구직자가 취업정보에 보다 쉽게 접근할 수 있도록 환경을 개선하는데 지원하는 사업이다. 훈련 및 연수사업은 노동시장에 신규진입하려고 하는 구직자, 혹은 해고자의 재훈련 및 인턴제도 등을 통해 구직활동을 지원하는 제도이다. 창업지원은 구직자들의 창업활동을 지원하는 제도이다. 사회적 일자리 만들기 사업은 주로 취약계층이나 실직자를 대상으로 일자리를 직접 창출하여 지원하는 제도이다.

이러한 일자리 지원사업은 목적에 따라 직접적인 지원과 간접적인 지원의 성격을 갖는다. 직접지원의 성격이 강한 것은 보조금지원, 창업지원, 사회적일자리 사업 등이며, 간접지원의 성격이 강한 제도는 인프라구축, 훈련, 연수 사업 등이라 할 수 있다. 각 사업별 현황 및 특징에 대한 설명은 다음 절에서 구체적으로 논의된다.

2) 기획예산처, 2005년도 일자리 지원사업, 2005.1

[그림 II-1] 일자리 지원사업의 지원방식



제2절 평가대상 일자리 창출지원 사업의 현황 및 특징

앞에서 일자리 창출지원사업의 개념을 정의하였지만 현실적으로 특정의 사업이 일자리 창출지원사업에 해당되는지 여부를 판단하는 것은 쉽지가 않다. 기획예산처에서 집계한 ‘2005년도 일자리 지원사업’자료는 각 부처에서 수행하고 있는 일자리 창출지원과 관련한 사업들(99개)을 총괄 정리한 것으로 이들 사업의 대부분은 일자리 창출과 직간접적으로 관련되어 있다고 볼 수 있다. 그런데 이들 사업 중에는 일자리 창출사업의 범주에 포함하기에는 다소 모호한 사업이 일부 있는 것으로 판단되나 이는 일자리창출지원사업의 범위를 어떻게 설정 하는가 혹은 어떤 관점에서 일자리창출지원사업의 범주를 설정하는가에 따라 달라질 것이다.

따라서 특정 사업이 일자리 창출지원사업의 범위에 해당되는가를 판단하기 보다는 해당 사업이 일자리창출과 관련하여 성과평가라는 평가가능성에 기초하여 평가대상사업의 범주에 포함되는지의 여부를 판단하는 것이 오히려 현실적이라는 판단이다. 왜냐하면 일자리창출지원사업의 개념 및 범위를 정하는 중요한 목적은 이러한 사업들이 일자리창출과 관련하여 어떤 성과를 만들어내는가를 살펴보고 그 결과에 따라 예산을 효율적으로 배분하는데 있기 때문이다. 이런 관점에서 볼 때 일자리창출이라는 목적에 견주어 제반 성과평가가 가능하지 않은 사업들은 평가대상에서 제외하는 것이 바람직하다. 물론 평가대상에서 제외

된 사업들이 일자리창출지원사업이 아니라고 이야기할 수는 없다. 가령, 노동시장의 수급 불일치(mis-match)문제를 완화하기 위한 통계 인프라 구축방안으로서 노동통계를 보완하는 사업의 경우 간접적으로 일자리 창출에 기여할 수는 있겠지만 이 사업의 성과를 일자리 창출과 연계하여 평가하는 것은 현실적으로 매우 어려운 문제이다. 따라서 이 사업의 경우 정책적으로는 필요한 사업이지만 일자리창출지원사업으로서 평가대상에 포함하는 것은 적합하지가 않다.

이런 측면에서 볼 때 일자리 창출지원사업의 범위를 파악하기 위해서는 일자리창출지원사업의 성과평가의 가능성여부를 기준으로 하여 산정하는 것이 타당하다. 기본 연구를 위해 구성된 연구진이 토의를 거쳐 평가대상여부를 판단하여 정리한 후 분류된 사업군별 특징을 살펴보면 다음과 같다.

1. 보조금 사업

가. 보조금 사업의 개념 및 의의

고용보조금제도의 일반적인 목적은 첫째, 고용보조금을 통해서 추가적인 일자리를 창출하겠다는 것이다. 둘째, 취약계층에게 일자리의 기회를 제공함으로써 관련기술을 습득할 수 있게 하고 일에 대한 동기를 부여하겠다는 것이다. 이것은 장기적으로 이들을 노동시장에 안정적으로 통합하는 것을 의미한다. 셋째, 추가적인 일자리를 창출하지 못하더라도 고용기회의 구조를 변화시켜 사회적 약자를 보호함으로써 궁극적으로 사회통합에 기여하겠다는 것이다. 3) 고용보조금제도를 운영하는 구체적인 방식은 매우 여러 가지가 있으며 이러한 차이에 따라 나타나는 효과도 매우 다양하다. 여러 가지 고용보조금제도들은 다음과 같은 기준들을 가지고 유형화해 볼 수 있다.

첫째, 목표집단으로 프로그램의 대상집단이 누구인가 또는 자격요건이 어떻게 설정되어 있는가이다. 둘째, 지원대상으로 사업주를 지원하는가 근로자에게 직접 지원되는가이다. 셋째, 구체적인 제도운영방식으로 1) 고용의 어떤 측면에 대하여 지원하는가? 즉 대상자 고

3) 그러나 민간부문에 보조금을 지급하는 데에는 추가적인 일자리를 만들어 내는 것 이상의 목적이 있다. 이 정책은 개인들이 지속적으로 직업세계와 연결을 맺고, 일에 대한 동기부여와 기술습득을 도와줌으로써 효과적인 노동공급을 추구하는 것이다. 임금보조금이 갖는 이러한 다른 목적들은 이 제도에 의한 순고용효과가 매우 작거나 심지어 전혀 없다고 하더라도 그 자체로 의미를 지니는 것이라고 할 수 있다(Martin, 2000).

용 전체인가 아니면 고용의 순증가분 또는 총유입인가 2)세제(tax system)를 통한 보조금인가 사업주에게 직접 지급하는가 3) 훈련 등 다른 프로그램과의 결합시켜서 운영하는지 여부 4) 지급액과 기간은 어떠한가? 이다⁴⁾(장지연·김정우, 2001년 참조).

□ 목표집단의 설정에 따른 유형화

프로그램의 대상집단, 즉 자격요건을 어떻게 정할 것인가? 이것은 노동시장에서 수요공급 조건의 변화에 잘 적응하지 못하는 사람들이 어떤 사람들인가를 묻는 것과 같다. 실제로 대부분의 OECD 국가에서 고용보조금을 지원하여 고용기회를 넓히려고 하는 대표적인 사회경제적 집단은 취약계층으로 장기실업자, 저학력 청년층과 고령자, 그리고 여성가장을 비롯한 복지수혜자들(welfare recipients)이다. 이들을 특별히 지원하는 것은 이들이 노동시장에서 취약한 계층이고 특별한 정책적인 개입이 없으면 장기실업자가 될 가능성이 크다고 보기 때문이다. 또 고령자나 여성가장은 복지국가라면 사회가 책임져야 하는 집단으로서 일자리를 통한 지원을 하지 않으면 순수하게 복지 의존적으로 될 가능성이 높은 사람들이다.

□ 사업주 보조금 대 근로자 보조금

누구에게 보조금을 지급할 것인가? 취약계층의 고용확대를 위한 보조금은 사업주에게 고용보조금의 형태로 제공될 수도 있고 근로자에게 소득보조금의 형태로 제공될 수도 있다. 사업주 보조금이 특정 집단의 고용의 양을 늘리겠다는 목적이 주가 되는 것이라면, 근로자 보조금은 노동공급에 영향을 주는 방식이며 소득분배효과를 더욱 중요시하는 것이라고 볼 수 있다.

사업주 보조금을 선택하는 이유는 실업이 기존의 임금률로는 적절한 노동수요를 일으키지 못한다는 전제를 인정하는 것이다. 또 다른 견해는 최근 노동수요 특히 미숙련노동에 대한 수요는 너무 낮아서 특히 인플레이션 기간 동안에는 정책적인 개입 없이는 이들에 대한 노동수요를 일으킬 수 없다는 것이다. 근로자에게 주는 보조금은 노동력의 공급 측면에서 변화를 유도하는 것이다. 보조금 지급 이전 임금수준에서 공급되는 노동력의 양을 증가시킴으로써 사업주가 지불하는 시장임금을 낮추고 고용을 증가시키는 방식이다. 미국의

4) 이하의 내용은 장지연·김정우(2001년) 및 금재호외(2003년) 참조

Earned Income Tax Credit (EITC)가 하나의 전형적인 예이다.

누구에게 보조금을 지급할 것인가의 문제는 일차적으로는 ‘사업주의 수요부족인지 아니면 임금수준이 너무 낮아서 근로자를 끌어들이지 못하는 것인지’ 하는 문제, 즉 실업의 원인을 어떻게 진단하는가에 달려있다. 사업주 보조금은 기업이 근로자를 채용하는 패턴에 영향을 미쳐서 우선은 생산성이 좀 떨어질 것으로 예상되더라도 특정 집단의 근로자를 먼저 채용하게 만드는 방식이며, 근로자 보조금은 구직자의 행위양식에 영향을 미쳐서 상대적으로 부족한 임금을 제안 받더라도 일자리를 받아들이게 하는 방식이다.

이 밖에도 누구에게 보조금을 지급할 것인가의 문제는 추구하는 목적이 취약계층의 고용 증대 자체를 목적으로 하는지 아니면 실질적인 소득향상을 목적으로 하는지에 따라서도 영향받는다. 사업주에게 주는 보조금은 그 고용효과가 보다 직접적이고 신속할 수 있지만 보조금이 지급되는 취약계층의 특성을 명시적으로 밝히게 됨으로 그 집단에 속한 사람들에게 낙인효과를 낳을 수도 있다는 부작용을 고려하여야 한다. 만약 취약계층의 실질적인 소득향상이 목적이라면 근로자에게 지급되는 보조금으로도 충분하다.

□ 구체적인 제도 운영방식

1) 고용의 어떤 부분에 대하여 보조금을 지급하는가

일단 사업주에게 지급하는 보조금제도를 운영한다고 하면, 그 다음 단계로 구체적인 제도운영의 방식들을 선택해야 한다. 우선 고용의 어떤 부분에 대하여 보조금을 지급하는가의 문제가 있다. 이 문제에 대한 답은 다음의 세 가지 선택 중에 하나가 될 것이다: 모든 고용에 대하여 지급하는 방식이 있고, 고용의 증가분에 대하여 보조금을 줄 수도 있으며, 총유입, 즉 모든 신규채용에 대하여 보조금을 지급하는 방식도 고려할 수 있다.

첫째, 모든 고용에 대한 보조금은 제도가 설정한 대상집단에 속한 근로자 전체에 대해서, 그들이 고용되어 있는 전기간에 대해서 보조금을 지급하는 방식이다. 이 방식은 보조금이 없어도 존재할 고용에 대해서도 보조금을 활용하게 되는 문제(사중손실)가 생긴다.

둘째, 총유입(gross flows into employment)에 대하여 보조금을 지급하는 방식이다. 이는 대부분의 OECD 국가가 사용하는 방법으로서 신규채용에 대한 보조금으로 일정기간 동안만 보조금을 지급한다. 이 방법은 사중손실의 문제를 해결하지 못할 뿐 아니라, 사용자가 보조금을 받고 채용한 근로자를 근속시킬 유인이 없으므로 이직률을 높이는 방향으로 작용한다는 추가적인 우려도 있다.

세번째로 고용의 증가분에 대하여 보조금을 지급하는 방법(incremental employment subsidy)이 있다. 이론적으로는 보조금에 의한 고용의 순증가분에 대해서만 보조금을 지급하는 방법이 가능하고, 이 경우 사중손실문제를 해결하지만, 실제로 보조금이 없을 때 어느 정도의 고용이 이루어질지에 대한 정보가 필요하기 때문에 현실적으로는 순증가분에 대한 보조금 지급은 어려울 것으로 보인다. 현실적인 대안으로는 보조금 지급이 이루어지는 대상집단에 속한 근로자의 신규채용인원에서 이직자의 수를 뺀 차이에 대하여 보조금을 지급할 수 있을 것이다.

2) 세제혜택을 통해 지원하는가 직접 지원하는가

제도를 운영하는 구체적인 방법으로서 세제혜택을 통해서 인센티브를 제공하는 방식과 사업주에게 직접 보조금이 지급되는 방식이 대비된다. 대부분의 나라에서 사업주에게 직접 보조금이 지급되는 방식을 이용하고 있지만, 미국은 대부분의 고용보조금을 세제혜택을 통해서 제공하는데, 1994년까지 시행되던 Targeted Jobs Tax Credit(TJTC)와 이후의 WOTC, WWTC가 대표적이다. 세제를 통한 보조금은 세금의존성(tax liabilities)이 있는 기업에만 혜택이 돌아간다는 점에 유의해야 한다. 사업주에게 보조금을 직접 제공하기 위해서는 이 일을 위해 행정적인 업무를 맡을 기관이 필요하다.

3) 훈련 등 다른 프로그램과 결합시켜서 운영하는지 여부

보조금제도를 유형화할 때 한 가지 중요하게 고려할 수 있는 것은 보조금제도가 단독으로 운영되는지 아니면 직업훈련 같은 다른 적극적 노동시장정책과 유기적으로 연결되어 운영되는지의 구분이다. 예컨대, 미국의 인력투자법(Workforce Invest Act)의 On-the-Job-Training 파트는 특정 집단의 근로자를 채용하여 훈련시키는 것을 전제로 임금보조금을 지급하는 방식이다. 이러한 방식의 보조금 지급에 대한 평가연구 결과는 임금보조금을 훈련의 조건 없이 지급하는 다른 제도들에 비하여 좋은 효과를 얻을 수 있다고 보고하고 있다.

4) 지급액과 기간

제도의 운영과 관련된 유형화로 보조금을 주는 방식과 기간을 들 수 있다. 일시불(lump sum)로 지급할 수도 있고, 매달 일정금액을 일정기간동안 지급할 수도 있다.

인센티브의 수준은 사업주가 참여하고 싶은 수준이어야 하되 정해진 고용비용을 상쇄할

만큼 높은 수준이어서는 안 된다. 어떤 집단의 경우, 아주 높은 수준의 보조금을 지급하여도 사용자가 채용을 꺼리게 되는데 이때는 보조금제도만으로는 해결되지 않는다.

나. 보조금 사업의 현황

2004년도 일자리창출지원정책으로서 보조금 사업은 모두 14개 사업으로 구성되어 있으며 사업주지원제도의 특징을 갖고 있다. <표 II-2>는 기획예산처에서 정리한 ‘2005년도 일자리 지원사업’현황에 나타난 보조금 사업의 현황이다. 표에서 보듯이 기획예산처에서 청년실업대책으로 분류한 사업인 ‘중소기업 연구인력 고용지원’, ‘중소기업전문인력 채용지원’, ‘중소기업신규업종 진출지원’, ‘장기구직자고용촉진장려금’, ‘교대제 전환지원금’, ‘중소기업고용환경개선지원금’, 사업들은 정책수단으로 볼 경우 모두 보조금사업군에 속한다고 볼 수 있다. 이러한 보조금 사업들은 모두 일자리 창출지원사업으로 분류될 수 있으며 따라서 평가대상 사업에 속한다고 볼 수 있다.

보조금사업은 제도 운영방식에 따라 직접적인 일자리창출을 위한 보조금제도와 간접적인 일자리창출 지원 보조금제도로 구분할 수 있다. 직접보조금제도는 사업주에게 목표대상 집단에 속하는 근로자를 채용하면 비용의 일부분을 보조함으로써 취업유인을 도모하는 것이며, 간접보조금제도는 일자리창출의 성격보다는 일자리유지라는 고용안정의 의미를 갖고 있다. 직접보조금사업의 경우 주로 중고령자, 여성, 장애인 등 취약계층을 대상으로 하고 있으나 전문인력도 대상에 포함되고 있는 것에서 볼 수 있듯이 수요측면의 인력확보를 고려한 사업들도 있다. 간접보조금제도에는 중소기업신규업종진출지원금, 고용유지지원금, 전직지원장려금, 중소기업근로시간단축지원금, 교대제 전환지원금, 중소기업고용환경개선 지원금이 여기에 해당되며 이들 사업을 제외한 나머지 사업들은 모두 직접 보조금제도라고 볼 수 있다.

〈표 II-2〉 평가대상 보조금 사업의 현황

번호	사업명	기획예산처 분류코드		평가대상여부 및 제외사유	
		분류	번호	평가대상여부	제외사유
1	채고용장려금	보조금	3	○	
2	중장년훈련수료자채용장려금	보조금	4	○	
3	고령자고용촉진장려금	보조금	6	○	
3-1	- 다수고용장려금		6-1	○	
3-2	- 신규고용촉진장려금		6-2	○	
3-3	- 정년퇴직자계속고용장려금		6-3	○	
3-4	- 시니어워크 프로그램		6-4	○	
4	여성고용촉진장려금	보조금	7	○	
4-1	- 육아휴직장려금		7-1	○	
4-2	- 여성채고용장려금		7-2	○	
4-3	- 여성가장신규고용촉진장려금		7-3	○	
5	장애인취업지원보조금	보조금	8	○	
5-1	- 장애인고용보조금지원		8-1	○	
5-2	- 장애인고용장려금		8-2	○	
6	중소기업 연구인력 고용지원	청년실업대책	5	○	
7	중소기업전문인력채용지원	청년실업대책	47	○	
8	중소기업 신규업종진출지원	청년실업대책	48	○	
9	장기구직자고용촉진장려금	청년실업대책	50	○	
9-1	- 장기구직자		50-1	○	
9-2	- 청년		50-2	○	
10	고용유지지원금	보조금	1	○	
10-1	- 휴업		1-1	○	
10-2	- 휴직		1-2	○	
10-3	- 근로시간단축		1-3	○	
10-4	- 훈련		1-4	○	
10-5	- 인력재배치		1-5	○	
11	전직지원장려금	보조금	2	○	
12	중소기업근로시간단축지원금	보조금	5	○	
13	교대제 전환지원금	청년실업대책	49	○	
14	중소기업고용환경개선 지원금	청년실업대책	124	○	

〈표 II-3〉 보조금 사업의 현황

번호	사업명	보조금 사업의 성격			
		운영방식	대상집단	지원금액	지원기간
1	재고용장려금	신규채용보조금	고용조정이직자	40만원	6개월
2	중장년훈련수료자채용장려금	신규채용보조금 훈련프로그램과 연계	40세이상 훈련수 료자	50/20만원	6/6개월
3	고령자고용촉진장려금				
3-1	- 다수고용장려금	대상집단의 고용률 초과 인원의 15% 한도	55세이상고령자	분기별 1인당 15만원	5년
3-2	- 신규고용촉진장려금	신규채용보조금	50-64세고령자	30/15만원	6/6개월
3-3	- 정년퇴직자계속고용장려금	대상집단 전체	57세이상 계속 (재)고용자	30만원	6개월
4	여성고용촉진장려금				
4-1	- 육아휴직장려금	고용유지인원 신규채용보조금	육아휴직자 대체인력	20만원 10만원	휴직기간
4-2	- 여성재고용장려금	신규채용보조금	임신,출산,육아로 퇴직한 여성	30만원	6개월
4-3	-여성가장신규고용촉진장려금	신규채용보조금	여성가장	60/30만원	6/6개월
5	장애인취업지원보조금				
5-1	- 장애인고용보조금지원	신규채용보조금	장애인	고용보조지 급금액의 50-90%	계속
5-2	- 중증장애인고용유지비용지원	의무고용 초과인원수에 따른 운영자금	중증장애인	120만원(연간)	계속
5-3	- 장애인고용장려금	의무고용 초과인원	장애인	노동부장관 고시금액	
6	중소기업 연구인력 고용지원	신규채용보조금	이공계 석사 이공계 박사 (기관당 2명)	1,540만원 1,960만원	1년(연봉) 1년(연봉)
7	중소기업전문인력채용장려금	신규채용보조금	전문인력 (기업당 3인한도)	분기당 360만원	1년
8	장기구직자고용촉진장려금				
8-1	- 장기구직자	신규채용보조금	장기구직자	60/30만원	6/6개월
8-2	- 청년	신규채용보조금	실업3개월 청년	60/30만원	6/6개월
9	중소기업 신규업종진출지원금	신규업종진출(추가)에 따 른 순고용증가인원	일반근로자 (30명 한도)	분기당 180만원	1년
10	고용유지지원금	고용유지 인원	고용조정대상자		180일한도
11	전직지원장려금	전직(예정)자	고용조정이직자	100만원	12월
12	중소기업근로시간단축지원금	순고용증가인원 (근로시간단축)	일반근로자	150만원	1분기
13	교대제 전환지원금	순고용증가인원(교대제전환)	일반근로자	분기당 180만원	1년
14	중소기업고용환경개선 지원금	순고용증가인원(환경개선)	일반근로자 (30명 한도)	120만원	1회

주 : 사업분류는 기획예산처 자료를 토대로 재구성하였음
 자료 : 기획예산처(2005), '2005년도 일자리 지원사업'

2. 사회적 일자리 사업

가. 사회적일자리 사업의 개념 및 의의

1997년 말의 외환위기에 뒤따른 경제위기 이후 실업문제가 구조적으로 고착화하고 소득 불평등이 심화되면서 체감실업률이 급증하고, 기존 노동시장정책으로는 자립하기 어려운 장기 실업자층의 문제가 심각해지고 있다. 외환금융위기가 초래한 급격한 경제위기는 다수 기업의 몰락, 대규모 구조조정 등을 가져왔고, 이는 대량실업의 문제로 귀결되었다. 이후 경기회복에 따라 공식적인 실업자의 규모는 급속히 감소하였으나, 실업과 빈곤의 문제는 이제 구조화되는 양상을 띠고 있다. 지표상으로는 실업률과 장기실업률은 낮게 나타나지만 실업과 비경제활동·불안정 취업상태를 오가는 반복실업자나 불안정취업층의 비중을 고려할 경우 실업문제는 여전히 극복되었다고 말하기 어렵다.

2004년 2월에 발표된 정부의 일자리 창출 정책은 일반적인 경제·산업정책만으로는 우리 사회가 필요로 하는 일자리를 충분히 창출할 수 없고, 정부의 적극적인 노력에 의한 대안적인 일자리 창출정책이 필요하다는 점을 제시하고 있다. 사회적 일자리 창출은 대안적인 일자리 창출정책의 핵심적인 구성요소이다(황덕순외, 2004).

사회적 일자리는 주로 유럽국가에서 채택된 개념으로서, ‘사회적으로 유용하지만 수익성 때문에 시장에서 공급되지 못하는 일자리’로 넓게 정의될 수 있으며, 다른 한편으로는 수익성과 공공성을 동시에 고려하는 협동조합 등 다양한 형태의 제3섹터형 사회적 기업에 의해서 창출되는 일자리도 포함되는 것으로 볼 수 있다. 또한, 사회적 기업에는 협동조합과 같은 전통적인 형태 뿐만 아니라 사회적 서비스를 공급하는 제3섹터형 기업과 취약계층의 노동시장 통합(integration, 프랑스의 경우 insertion)을 위해 단기적인 일자리를 제공하는 기업이 포함될 수도 있다.

우리나라에서 현재 통용되고 있는 ‘사회적일자리’라는 표현은 다른 나라에서 표현되고 있는 사회적 기업 등의 개념에 기초하고는 있지만 우리나라의 상황을 고려하고 있다는 점에서 내용상으로 다소 차이를 보이고 있다. 우리나라의 사회적 일자리의 개념은 1997년 말의 외환금융위기에 따른 경제위기 상황에서 추진된 실업대책 및 국민기초생활보장제도하에서 실행된 자활사업과 관련해서 처음 등장하였다. 따라서, 사회적 일자리의 개념은 위에서 제시한 개념정의를 대체로 받아들이면서도, 실질적으로는 「취약계층을 대상으로 해서 공공부문이 재원을 부담하는 일자리」를 지칭하는 것으로 사용되어 왔다.

일반적인 개념 정의에 비추어 본다면, 한국에서 현재 주로 논의되고 있는 사회적 일자리의 개념이나, 이와 관련된 정책들은 매우 협소한 것이다. 물론 이는 사회적 일자리에 관한 논의 자체가 협소한 시야에 머물러 있다기 보다는, 현실적인 제약 하에서 사회적 일자리 창출정책에 접근해 온 데서 비롯된 불가피한 현상인 것으로 판단된다(전병유외, 2003).

정부 차원에서도 여러 가지 다양한 정의들이 제시된 바 있다. 노동부의 경우 사회적 일자리 시범사업을 진행하면서, “사회적으로 유용하지만 정부의 서비스가 충분히 제공되지 못하고, 민간기업도 수익성 문제로 참여하기 어려운 사회적 서비스 분야를 중심으로 비영리단체에 의해 창출되는 일자리”로 정의하고, 보완적으로 “유럽에서는 사회적 기업, 사회적 경제(social economy)라는 개념”을 사용한다고 제시하고 있다.⁵⁾

한편, 기획예산처에서는 2005년도에 실시되는 사회적 일자리 사업에 대한 보도 자료에서 “사회적 일자리는 사회적으로 유용하지만 수익성이 낮아 충분히 공급되기 어려운 일자리로 정부의 재정지원과 민간의 인적자원을 활용하여 사회적 서비스를 제공하는 형태의 일자리”라고 정의하고 있다.⁶⁾

두 정의 모두 사회적 서비스 영역에 초점을 맞추고 있다는 점에서 공통점이 있다. 한편, 노동부는 ‘비영리단체에 의해 창출되는 일자리’라고 제시하고 있다는 점에서 창출 주체 측면도 고려하고 있고, 기획예산처는 ‘정부의 재정지원과 민간의 인적자원을 활용’한다고 제시한다는 점에서 자원 동원의 측면을 고려하고 있다.

참여정부가 「사회적 일자리 창출」을 중요한 국정과제의 하나로 설정하여, 다각적으로 추진하고 있는 현재 시점에서 정책방향을 평가하고, 중장기적 발전방향을 모색하기 위해서는 좀 더 명료한 정의와 범위의 설정이 필요하다. 따라서 일반적인 정의에 따른 사회적 일자리 사업은 「민간 기업이 현재 제공하고 있지 못하는 사회적 서비스가 사회적 기업에 의해 제공되거나, 사회적 서비스가 아니더라도 생산자나 소비자의 참여에 기초해서 운영되는 사회적 기업의 일자리」라고 개념정의 하고자 한다.

나. 사회적 일자리 사업의 현황

<표 II-4>는 기획예산처자료를 토대로 사회적일자리 사업의 범주에 포함될 수 있는 사업을 모두 정리한 것이다. 이 중 ‘지식정보 자원관리사업’, ‘국가기록물 정리사업’, ‘구인업

5) 노동부, 「사회적 일자리 창출사업 확충방안」, 일자리 만들기 위원회(04.3.26) 회의자료

6) 기획예산처 보도자료, 「내년도 “사회적 일자리” 27천명 지원요구」(04.6.17)

체 개척사업’, ‘국민연금 상담요원 운영’, ‘군부사관 인력확충’, ‘공공부문 일자리 창출’사업들은 기획예산처의 분류체계인 청년실업대책에 포함되어 있지만, 엄밀한 의미에서는 이들 사업들도 국가가 직접일 자리를 만들어 제공한다는 의미에서 사회적일 자리의 범주에 포함된다고 볼 수 있다.

사회적 일자리 사업은 일자리 성격에 따라 공공부문형 사회적 일자리, 협의의 사회적 일자리로 크게 나눌 수 있다. 공공부문형 사회적 일자리란 민간화 시킬수 없는 사업으로 국가가 당연히 수행해야 할 공공 서비스적 사업으로 소관부처의 고유업무에 대한 행정보조적 개념이 포함된다. 이에 해당하는 사업에는 공공산림정비 숲가꾸기 사업, 생태우수지역 일자리 창출사업, 지식정보 자원관리사업, 국가기록물 정리사업, 구인업체 개척사업, 국민연금 상담요원 운영, 군부사관 인력확충, 공공부문 일자리 창출사업이 포함된다.

협의의 사회적 일자리란 민간화가 가능한 사업으로 차후 독립시켜 지속가능한 일자리로 발전시킬 수 있는 사업을 말한다. 협의의 사회적 일자리는 수행주체에 따라 국가직접수행 수행방식, 민간위탁방식(out-sourcing)으로 구분된다. 국가가 직접수행하고 있는 사업에는 방과후 교실사업, 장애아 교육보조원, 장애아 순회교육지원사업이 해당되며 이러한 사업들은 민간화의 가능성을 갖고 있지만 국가가 직접수행하는 방식을 채택하고 있다고 볼 수 있다.

민간위탁방식의 사업도 수익구조에 따라 정부지원에만 의존하는 사업과 수익구조를 확보하여 자립성을 추구하는 사업으로 분류된다. 정부지원에만 의존하는 사업은 정부지원 중단과 동시에 사업이 중단되는 공공근로성 사업으로 방문도우미 사업, 대학장애학생 도우미 지원, 지역아동센터 공부방, 연극·국악·영화 시간제 강사풀, 아동복지시설 문화예술교육 지원, 생활체육지도자 사업이다.

마지막으로 민간위탁하여 수익구조를 확보하고, 민간자원결합 등 다양한 자원 동원으로 자립성을 추구하는 사업으로는 사회적 일자리 창출, 보육시설 사회적 일자리, 사회복지시설 신축에 따른 사회적 일자리, 보육시설 신축에 따른 사회적 일자리 사업이다.

〈표 II-4〉 평가대상 사회적 일자리 사업의 현황

사 업 명	특성		기획예산처 분류코드		평가대상여부	
	사회	공공	대분류	번호	평가대상여부	제외사유
사회적일자리 창출사업	○		사	10	○	
자활근로	○		취	10	○	
- 차상위계층 사회적일자리				(10.1)	○	
- 기초생활수급자 자활근로				(10.2)	○	
장애아 교육보조원	○		사	1	○	
- 특수교육보조원 채용 지원(일반교)				(1.1)	○	
장애아 순회교육지원	○		사	2	○	
대학 장애학생 도우미지원	○		사	3	○	
방문도우미사업	○		사	7	○	
도우미사업(복권기금)				(7.1)	○	
교육프로그램(일반회계)				(7.2)	○	
대도시방문보건사업	○		사		○	
보육시설 사회적 일자리	○		사	6	○	
-방과후 보육시설 지원(인건비)				(6.1)	○	
-시간연장형 보육시설지원 (인건비)				(6.2)	○	
-교사대 아동비율 완화(인건비)				(6.3)	○	
보육시설 신축에 따른 사회적 일자리	○		사	16	○	
-국립보육시설 신축(인건비)				(16.1)	○	
-영아전담보육시설 신축(인건비)				(16.2)	○	
-장애아전담 보육시설 신축(인건비)				(16.3)	○	
방과후 교실보조인력	○		사	4	○	
지역아동센터 (공부방) 운영	○		사	5	○	
공공산림 숲가꾸기 사업	○		사	8	○	
-숲가꾸기 기능인				(8.1)	○	
-현장지도요원				(8.2)	○	
생태우수지역 일자리창출	○		사	9	○	
-국립공원자연환경안내원				(9.1)	○	
-생태보전지역 자연환경안내원				(9.2)	○	
-자연생태지역 해설요원				(9-3)	○	
시간제 강사풀	○		사	11	○	
아동복지(보육)시설문화예술교육	○		사	12	○	
생활체육지도자	○		사	13	○	
-전일제 생활체육지도자				(13.1)	○	
-시간제 생활체육지도자				(13.2)	○	
각종사회복지시설 신축에 따른 일자리	○		사	15	○	
-노인복지시설				(15.1)	○	
-장애인복지시설				(15.2)	○	
-아동시설				(15.3)	○	
-여성복지시설				(15.4)	○	
지식정보 자원관리 사업		○	청	9	○	
국가기록물 정리사업		○	청	10	○	
구인업체 개척사업		○	청	11	○	
문화원형 창작 디지털 콘텐츠화		○	청	12	×	
국민연금 상담요원 운영		○	청	13	○	
군부사관 인력확충		○	청	14	○	
공공부문 일자리 창출		○	청		○	

주 : 1. 기획예산처 자료를 토대로 재구성하였으며, ‘사’는 사회적일자리 사업, ‘취’는 취약계층 일자리 및 직업훈련, ‘청’은 청년실업대책을 의미

2. 기획예산처분류코드인 청년실업대책의 일환으로 실시되고 있는 ‘문화원형 창작 디지털 콘텐츠화’ 사업의 경우 사회적일자리 사업의 범주에는 포함되고 있지만 일자리창출사업으로 보기 어려운 점이 있어 평가대상사업에서 제외하는 것이 바람직한 것으로 판단됨.

자료 : 기획예산처(2005), ‘2005년도 일자리 지원사업’

정확한 평가를 하기 위해서는 사회적 일자리 사업의 구체적인 내용을 살펴볼 필요가 있다. 첫째 A형 공공부문 사회적 일자리 사업은 공공산림정비 숲가꾸기 사업과 생태우수지역 일자리 창출사업으로 취약계층에 대한 단순한 생계지원을 넘어서 사회적 일자리로서 가치가 있는 공공근로 성격과 공공서비스 성격이 강한 사업이다. 공공산림정비 숲가꾸기 사업에서 실업자를 대상으로 하는 기능인 1,700명, 관련 전문가를 대상으로 하는 현장지도 요원은 300명을 2005년도 목표인원으로 잡았다. 생태우수지역 일자리 창출사업은 전공관련자와 환경관련 단체를 대상으로 2005년도 480명을 목표로 하고 있다. 이러한 인원 구성에서 알 수 있듯이 공공부문형 사업은 장기실업자를 대상으로 하는 공공근로성격과 일반 구직자에게 사회에 필요한 서비스를 제공하도록 하는 공공서비스제공을 포괄하고 있다.

공공근로사업은 “실직자들이 새로운 직장을 구할 때까지 한시적으로 공익성이 높은 공공부문에 고용하여 최저생계를 보장함으로써 실직자의 생활안정 도모와 함께 공익성 높은 사업추진 및 행정서비스 지원을 목적(행정자치부)”으로 하고 있다. 즉 ‘취업할 때까지’라는 단서를 달고 생계유지 수단으로서 공공근로사업을 실시한 것이다(김수현, 2003).

A유형 사업은 민간에게 위탁할 수 없는 공공근로의 성격이 강하기 때문에 이 사업들의 평가지표는 수혜자 만족도가 가장 중요할 것으로 생각된다. 그러나 본 연구에서는 산이나 국립공원, 생태우수지역에 방문한 불특정 다수 국민을 설문을 통해 만족도 조사를 하는 것은 불가능하기 때문에 사업 계획에 제시한 기관에서 시행한 만족도 조사를 사업평가에 이용해야 할 것이다.

〈표 II-5〉 사회적 일자리 사업의 구분

구 분		사업명
A. 공공부문형 사회적일자리		▪ 공공산림정비 숲가꾸기 사업 ▪ 생태우수지역 일자리 창출
협회의 사회적 일자리	B. 민간화 가능함에도 국가 직접수행 방식을 택하고 있는 사업	▪ 방과후 교실 사업 ▪ 장애아 교육보조원 ▪ 장애아 순회교육 지원
	C. 민간위탁 방식으로 수행 중이나, 정부지원에만 의존함으로써 지원중단과 동시에 중단되는 공공근로성 사업	▪ 방문도우미 사업 ▪ 대학 장애학생 도우미 지원 ▪ 지역아동센터 공부방 ▪ 연구·국악·영화 시간제 강사풀 ▪ 아동복지시설 문화예술교육 지원 ▪ 생활체육지도자
	D. 민간위탁하여 수익구조 확보, 민간자원 결합 등 다양한 재원 동원으로 자립성을 추구하는 사업 ⇒ 가장 이상적인 유형	▪ 사회적일자리 창출 ▪ 보육시설 사회적 일자리 ▪ 사회복지시설 신축에 따른 사회적 일자리 ▪ 보육시설 신축에 따른 사회적 일자리

둘째, B유형은 민간화가 가능함에도 국가가 직접수행하고 있는 사업으로 이 유형에는 방과후 교실사업, 장애아 교육보조원, 장애아 순회교육지원사업이 포함된다. 이들 사업은 모두 시도교육청교육감이 사업수행주체로 질 높은 교육을 위해서 필요한 인원을 채용하는데 소요되는 인건비를 지원하는 형식으로 자세한 내용을 살펴보면 다음 표와 같다. 장애아 교육보조원의 경우는 일반 구직자를 대상으로 하고, 장애아 순회교육지원사업은 관련 자격증을 소지한 자로 전문가를 대상으로 한다. 이는 취약계층에게 일자리를 제공하는 대신 취약계층에게 서비스를 제공하기 위해 일반구직자를 고용하는 면이 취약계층에게 일자리를 제공하는 성격을 가진 A유형과 상이하다.

〈표 II-6〉 사회적 일자리 사업 중 공공부문유형 사업(A유형) 내용

구 분	공공산림 정비 숲가꾸기		생태우수지역 일자리 창출	
	숲가꾸기 기능인	현장지도요원	국립공원 자연환경안내원	생태보전지역 자연환경안내원
지원대상	▪도시·농산촌 지역 실업자	▪산림·임업관련 대학졸업자 및 자격증 소지자 등	▪신청자격: 환경관련 전공관련자 등 ▪선발방법: 공개채용(서류전형,면접) ▪배치방법: 전국18개 공원내 배치	▪신청자격: 환경관련 단체 등 ▪선발방법: 공개채용(서류전형,면접) ▪배치방법: 전국9개 생태보전지역
지원기간	▪10개월 이내	▪12개월 이내	▪300일	▪300일
주요 내용	인원	▪1,700명	▪300명	▪300명
	임무	▪숲가꾸기사업	▪숲가꾸기사업 현지 지도, 작업장 임지관리, 공무원 보조사업 등	▪국립공원탐방객들에게 자연해설 수행
		▪1일 51,730원	▪1일 51,730원	▪1일 46,020원등 ▪법정부담금8.62%
지원 금액	인건비	▪1일 51,730원	▪1일 51,730원	▪1일 46,020원등 ▪법정부담금8.62%
	부대비	▪안전장구, 장비유지비 등 전체 27억원	▪숲가꾸기사업 현지 지도, 작업장 임지관리, 공무원 보조사업 등	▪월정액여비 지급(월 115천원) ▪피복비등(연 100천원)
교육 훈련	훈련기관	▪산림조합중앙회 3개 훈련소	▪산림조합중앙회 3개 훈련소	—
	기술교육내용	▪산림에 대한 기본지식, 안전교육, 장비사용법 등(2주 교육, 3회실시)	▪임업에 관한 전문 지식(2주 교육, 3회실시)	—

〈표 II-7〉 사회적 일자리 사업 중 국가 직접수행사업(B유형) 내용

구분	장애아 교육보조원	장애아 순회교육지원사업
신분	■일용직(향후 학교회계직 적용 검토)	■강사
자격	■고등학교 졸업이상의 학력을 소지하고 특수교육에 관심 있는 자(시·도교육청 주관 특수교육 직무연수 이수를 전제로 채용)	■특수교육 교사 및 치료교육 교사 자격 소지자
근무일수	■220일 (학생 수업일수 적용(향후 학교회계직 기준 적용 검토))	■365일(교원복무 기준 적용)
배치	■일반학교 일반학급 및 특수학급, 특수학교에 취학한 특수교육 대상학생 중 중도·중복장애 학생이 있는 학교에 우선 배치	■농산어촌(군지역)의 지역교육청 설치한 특수교육지원센터 18개소에 개소당 2명 배치
지원내용	■시·도교육청 주관 특수교육 직무연수 실시	■시·도교육청 주관 특수교육 담당교원 연수 참여
역할	■교사의 고유업무인 수업·학생지도·평가·상담·행정업무를 대리할 수 없고, 학급 담임교사의 요청에 의해 학생 지도를 보조 ■특수교육 대상학생의 개인육구, 교수 ■학습활동, 문제행동 관리 지원	■순회교육 대상자 및 특수학급 학생에 대한 추가 교육지원(방과후 별도 시간 편성 지원) ■특수교육 대상학생 진단·평가지원 ■지역사회 장애인 및 특수교육 대상학생 가족 상담 ■미취학 특수교육 대상학생 진단 및 평가 지원

주 : 방과후 교실은 추후 보완 예정

셋째, C유형은 정부지원에만 의존하고 있어 지원 중단과 동시에 사업이 중단되는 공공 근로성 사업으로 방문도우미 사업, 대학장애학생 도우미 지원, 지역아동센터 공부방, 연극·국악·영화 시간제 강사풀, 아동복지시설 문화예술교육 지원, 생활체육지도자 사업이다.

C유형의 사업은 민간화가 가능하여 민간위탁을 했음에도 불구하고 정부지원에만 의지하여 정부입장에서 보면 가능한한 빨리 민간에서 수익구조를 확보하는 것이 관건이다. 따라서 수익구조를 확보하기 위해 어떤 계획을 갖고 있는가를 평가할 필요가 있다. 그러나 수익구조 확보계획이 없다고 해서 그 사업의 효과성이 떨어진다고 단정할 수 없는 딜레마가 있다.

〈표 II-8〉 사회적 일자리 사업 중 정부의존형 사업(C유형) 내용

사업	구분	내용	
방문 도우미사업	지원대상	■도우미 선정 대상: 소득수준이 최저생계비의 100%~150% 범위내에 있는 저소득층 중 시군구에서 선정 ■서비스 수혜대상 : 노인·장애인·중증질환자·소년소녀가장 중에서 시군구에서 도우미 서비스 필요자를 선정	
	지원형태	■가사·간병도우미 사업에 참여하는 대상자 인건비를 지원 - 가사·간병 도우미사업에 참여하는 대상자에게 전문교육 실시	
대학 장애학생 도우미지원	지원대상	■대학에 재학 중인 장애학생	
	선발·배치	■선발 : 장애학생의 학습도우미 수요 조사 및 봉사활동 동아리 등을 중심으로 한 도우미 선발 ■배치 : 오리엔테이션 등을 통한 장애인 이해교육 실시 후 배치	
	지원내용	■장애학생 학습도우미에 대한 장학금 지원	
	지원기간	■학년도 중 8개월(12학기)	
	지원금액	■1인당 월 200천원(대응투자분 포함)	
지역 아동센터 공부방	지원대상	■지역사회 아동을 대상으로 보호·교육·급식 등의 프로그램을 운영한 법인, 단체, 개인	
	지원기간	■2,000천원/개소·월('04년 672천원/개소·월)	
	지원내용	■지역아동센터(공부방) 운영비 보조(자치단체경상보조)	
연극·국악 ·영화 시간제강사풀	지원대상	■관련분야(국악, 연극, 영화, 무용, 애니메이션) 전공자 및 장기(10년)경력자	
	지원기간	■10개월	
	지원금액	■시간당 40,000원	
	지원내용	■강의료 지원	
아동복지시설 문화예술교육 지원	지원대상	■아동복지(보육)시설대상 예술강사	
	지원기간	■지원신청 : '05. 6월 ~ 12월	
	지원금액	■1인당 연600만원 정도 지원	
	지원내용	■시설에 문화예술장르별 전공자 강사 파견 및 현장체험학습 제공	
생활체육 지도자사업	구 분	전일제 생활체육지도자	시간제 생활체육지도자
	지원대상	■917명	■200명
	지원기간	■2005. 1월 ~ 12월	■2005. 1월 ~ 12월
	지원내용	■수당 및 법정부담금 50% ■교육비 등 운영비	■수당, 출장여비, 법정부담금, ■운영비 지원

넷째, D유형은 민간위탁하여 수익구조를 확보하고, 민간자원결합 등 다양한 재원 동원으로 자립성을 추구하는 사업으로는 사회적 일자리 창출, 보육시설 사회적 일자리, 사회복지시설 신축에 따른 사회적 일자리, 보육시설 신축에 따른 사회적 일자리 사업이다. D유형은 가장 이상적인 사회적 일자리로 사회의 필요와 함께 민간에서 수익구조까지 확보한 사업이다.

〈표 II-9〉 사회적 일자리 사업 중 민간위탁을 통한 자립형 사업(D유형) 내용

사업	구분	내용			
사회적 일자리 창출	지원대상	■장기실직자, 여성, 고령자, 자활대상자 등 취업취약계층			
	지원내용	■월 65~70만원 지원(12개월) ■취업취약계층으로서 고용안정센터에 구직등록한 자에게 외국인상담소, 사회복지 시설 등 비영리단체에서 공공성이 높은 일자리를 만들어 제공			
보육시설 사회적 일자리	구 분	방과후 보육시설 지원	시간연장형 보육시설 지원	교사대아동비율 완화	
	지원대상	■보육교사교육원에서 실 시하는 방과후 보수교 육과정(40시간 이상)을 이수한 별도 보육교사 채용	■22시 30분이후 까지 보육 하는 별도 보육교사 채용	■영아·장애아 아동의 보육 을 담당하는 보육교사	
	지원기간	보육교사로 재직시 계속 지원			
	지원금액	■인건비의 50% 지원('05년)	■인건비의 80% 지원('05년)	■인건비의 80% 지원('05년)	
	지원내용	■보육교사 인건비			
사회복지시설 신축에 따른 사회적 일자리	구 분	노인복지시설	장애인복지시설	아동시설	여성복지시설
	지원대상	■'05시설운영비는 지방이양사업으로서 시도가 결정함			
	지원기간	■2005년 1월- 12월			
	지원금액	■인건비의 80~30% 지원('05년)			
	지원내용	■종사자 인건비 지원			
보육시설 신축에 따른 사회적 일자리	구 분	국공립보육시설 신축	영아전담보육시설 신축	장애아전담 보육시설 신축	
	지원대상	■국공립 보육시설 종사자 (원장, 교사, 취사부)	■사회복지법인 영아전담 보육시설 종사자 (원장, 교사, 취사부)	■사회복지법인 장애아전담 보육시설 종사자(원장, 교 사, 취사부)	
	지원기간	■2005년 1월- 12월			
	지원금액	■인건비의 80~30% 지원('05년)			
	지원내용	■종사자 인건비 지원			

3. 창업지원 사업

가. 창업지원사업의 개념 및 의의

우리나라의 자영업자 비중은 외국에 비해 매우 높은 편이다. 2004년도 경제활동인구조사에 따르면 비임금근로자로 농림수산업을 제외한 자영업자의 비율은 전체 취업자의 24.1%에 달하고 있고, 가족종사자는 6.9%이다. 이는 미국을 비롯한 서구 국가들의 자영업자 비율이 전체 취업자의 10% 미만이라는 것을 감안할 때 매우 높은 수준이라고 말 할 수 있다(금재호·윤미례, 2005).

한국사회에서 자영업은 두가지 형태로 양극화 되고 있다. 하나는 자신이 가지고 있는 경영능력을 바탕으로 고소득을 벌어들이는 자영업이고, 다른 하나는 특별한 기술이나 학력을 갖고 있지 못하고 취업마저 힘든 사람들이 할 수 없이 선택하는 영세자영업이다(노대명 외, 2003). 영세자영업의 경우는 특히 고용불안이 장기화되면서 비자발적으로 자영업을 선택한 사람들이기 때문에 업종(아이템) 선택을 위한 정보부족, 기술부족, 경영능력의 부재 등의 이유로 해서 창업성공률이 매우 낮다. 물론 일반 창업자의 창업 성공률도 매우 낮은 점을 감안하면, 비자발적 자영업자들의 성공률이 낮은 것은 당연한 것일지도 모른다.

저소득층 자활사업 실태조사 자료에 따르면 저소득층 근로능력자 중 31.3%(약 76만 7,954명)가 창업을 희망하는 것으로 나타났다. 창업희망 업종도 숙박 및 음식점업이 가장 많고, 그 다음이 도소매업이었고, 창업희망자 대부분이 공동창업(동업)보다는 개인창업을 선호하는 것으로 나타났다. 창업시 월평균 사업소득 수준은 200만원 이상의 소득을 희망하는 경우가 75.1%로 가장 많은 분포를 보였다(노대명 외, 2003).

현재 정부에서 진행하고 있는 창업지원대책에는 생업자금 융자사업, 장기실업자 및 실직 여성가장 점포임대지원사업, 소상공인지원센터를 통한 사업자금 융자서비스와 전문적인 창업지원 서비스제공, 자활공동체 지원사업 등이 있다.

이들 사업의 주요 대상자는 사회적 취약계층으로 실제로 일반은행에서 대출을 받는 과정에서 상환능력이나 담보가 부족하여 대출을 거부당하는 경우가 많은 사람으로 주로 장기실업자, 편부모 가구주, 장애인, 노인, 빈곤 여성가구주 등으로 구성된다. 또한 상당수 국민기초생활보장수급자와 차상위 계층이 포함된다. 창업지원사업은 일반은행에서 수익성을 이유로 대출을 거부당하는 창업을 희망하는 취약계층을 대상으로 무담보 신용대출을 한다는 점에서 의의가 깊다.

그러나 앞에서 언급했듯이 영세자영업자의 창업 성공률이 매우 낮은 현실에서, 창업지원 사업이 성공하기 위해서는 저소득층 창업 희망자에게 단순히 창업자금을 제공하는 것은 한계가 있다고 생각된다. 물론 일반 창업희망자라면 창업에 필요한 정보와 기술 그리고 자금을 스스로의 힘으로 마련할 수 있겠지만, 창업을 희망하는 취약계층의 대부분은 창업에 필요한 능력과 여건을 갖추지 못하고 있다.

외국의 경우를 보면 취약계층에게 창업자금을 융자해주는 소액창업지원기관(Micro-Finance Institutions: MFI)에서는 자금지원과 함께 시장정보와 경영기법 등의 서비스도 함께 제공하여 창업 성공률을 높이는데 효과를 보고 있다. 따라서 우리나라에서도 창업 준비단계에서부터 초기상담과 창업 아이템에 관한 정보를 제공하고, 창업이후에는 사후관리 등 종합적인 창업지원 사업을 해야 할 것이다. 또한 민간의 컨설팅 업체의 전문적인 지원 기법을 도입하여 창업 자문의 질을 높여야 할 것이다.

나. 창업지원사업의 현황

창업지원 사업은 저학력에 숙련된 기술이 없어서 일정 소득이 보장되는 취업이 힘들 뿐만 아니라, 좋은 일자리에 접근하기조차 힘든 사람들에게 빈곤을 벗어나기 위한 희망이 되는 것이다. 기획예산처의 자료에 따르면 일자리 창출을 위한 창업지원사업은 <표 II-10>에서 보여 지듯이 여성 및 장애인 등 취약계층을 대상으로 한 사업들이 많다.

〈표 II-10〉 평가대상 창업지원 사업의 현황

사업명	기획예산처 분류코드		평가대상여부 및 사유	
	분류	번호	평가대상여부	평가대상 제외 이유
여성창업자금지원	취	6.0	○	
여성기술인력 창업자금 지원사업		(6.1)	○	
여성가장 창업자금 지원사업		(6.2)	○	
장애인영업장소지원	보	9.0	○	
장애인자립자금대여사업	취	7.0	○	
장애인자립자금 이차보전 및 신용보증 보험료 지원		(7.1)	○	
장애인자립자금 대여		(7.2)	○	
장애인취업지원	취	8.0	○	
장애인취업알선관리		(8.1)	○	
중증장애인 고용지원		(8.2)	○	
장애인자영업창업자금융자		(8.3)	○	
장애인자영업전세금융자		(8.4)	○	
장기실업자 자영업창업지원	취	9.0	○	
실직여성가장 점포지원사업		(9.1)	○	
장기실업자 자영업창업지원		(9.2)	○	
비입소 탈성매매여성창업자금지원	취	14.0	○	
창업교육강화(창업강좌 등)	청	41.0	○	
상담회사용역 지원		(41.1)	○	
창업강좌 지원		(41.2)	○	
창업동아리 지원		(41.3)	○	
창업경연대회		(41.4)	○	
엔젤투자시장 구축		(41.5)	○	
벤처협회지원(일자리아선)		(41.6)	○	
여성창업활성화	취	5.0	○	
여성창업보육센터 운영		(5.1)	○	
여성창업강좌		(5.2)	○	
여성창업경연대회		(5.3)	○	
자활공동체창업자금지원	취	12.0	○	

주 : 기획예산처 자료를 토대로 재구성하였으며, ‘사’는 사회적일자리 사업, ‘취’는 취약계층 일자리 및 직업훈련, ‘청’은 청년실업대책, ‘보’는 보조금사업을 의미
 자료 : 기획예산처(2005), ‘2005년도 일자리 지원사업’

이러한 창업지원 사업은 그 내용에 따라 크게 창업자금 융자사업, 창업보육사업, 창업강좌 등 기타사업의 세 가지 유형으로 분류할 수 있다.

첫째, 창업자금 융자사업은 실질적으로 자금 지원만 해주는 사업이다. 여기에는 자금을 융자해 주는 사업과 점포임대사업이 있는데, 현금과 현물의 차이만 있을 뿐 지원내용이나 절차면에서는 차이점이 없어 함께 분류하였다. 융자 사업은 여성기술인력 창업자금지원사

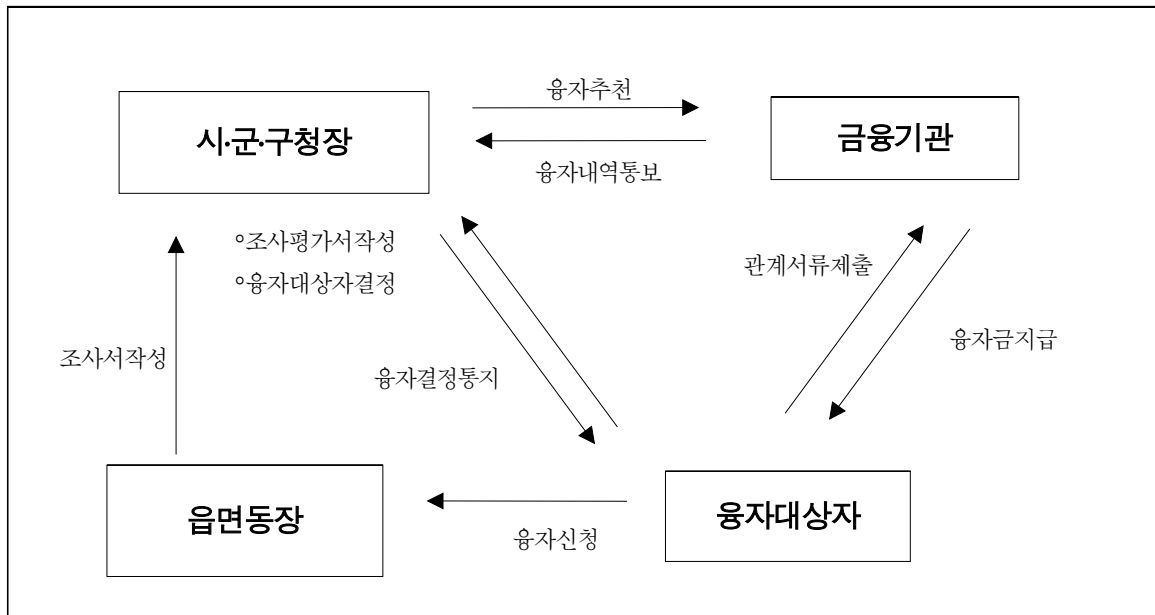
업, 장애인 자립자금 대여사업, 장애인 자영업창업자금융자, 비입소 탈성매매 여성창업 자금 지원사업 등이 있다. 창업자금 융자사업은 여성이나 장애인, 비입소 탈성매매여성에게 4-5년 동안 저금리로 일정액을 융자해주는 사업이다. 점포임대지원 사업은 여성가장 창업 자금 지원사업, 장애인 자영업전세금융자사업, 장기실업자 자영업창업지원 사업 등이 있다. 장기실업자 자영업 창업지원 사업은 근로복지공단에서 창업희망자가 원하는 희망점포를 건물주로부터 임차하여 이를 창업 희망자에게 전대하고, 창업희망자는 전세금에 대하여 약정이자를 납부하는 시스템이다. 여성가장 창업자금과 장애인 자영업전세금융자사업은 단지 대상자에게 임차금을 융자해주는 사업이다.

〈표 II-11〉 창업지원사업의 창업자금 융자 사업 내용

사업명	구 분	설명
여성기술 인력 창업자금 지원사업	대상	▪ 다음해당자 중 사업자등록증상 영업개시일이 3년이 내인자(신청일 기준) - 여성인력개발센터 등에서 직업·창업교육을 72시간 이상 수료한 자 - 국가가 인정하는 기능이나 기술을 가진 자 - 문화정보통신산업에서 2년 이상 경력을 가진 자 - 기타 여성부장관이 인정하는 자(특허권자 등)
	금액	▪ 1인당 1억원 이내
	금리/기간	▪ 연 4.5% (고정), 5년(1년거치 4년균등상환)
	방법	▪ 부동산담보, 신용담보, 신용보증서부 대출
장애인 자립자금 대여사업	대상	▪ 국민기초생활보장수급자가 아닌 장애인 가구주 또는 가구주의 배우자인 장애인으로서 가구원 수별 월 소득인정액이 기초생활보장수급자의 200%이하인자
	금액	▪ 1가구당 1,500만원 이내
	금리/기간	▪ 연4%(고정금리), 5년거치 5년 분할상환
장애인 자영업 창업자금 융자	대상	▪ 창업을 희망하는 장애인
	금액	▪ 1 인당 5천만원 이내
	금리/기간	▪ 연 3%, 2년거치 5년 분할 상환
	방법	▪ 시설 장비 구입비, 영업장소 매입비 및 임차보증금 상품구입비 등
비입소 탈성매매 여성 창업자금 지원	대상	▪ 탈성매매 여성으로 지원시설 및 자활지원센터에서 일정한 기간동안 상담 및 직업훈련을 거쳐 자활의지가 검증된 자 및 민간교육기관에서 직업훈련과정을 이수하였거나 자격증을 취득한 자로써 해당시설의 장의 추천을 받은 자, 기타 선정위원회가 필요하다고 인정하는 경우
	금액	▪ 1 인당 3천만원 이내
	금리/기간	▪ 무이자, 4년 (1년거치 3년 균등상환)
	방법	▪ 임차보증금 및 초도상품 구입비 등 지원
여성가장 창업자금 지원사업	대상	▪ 저소득층(차상위층 포함) 여성가장 - 저소득층 : 최저생계비의 1.5배 이내 (월소득 158만원, 재산 7천만원 이내) - 여성가장 : 사별, 이혼 등으로 사실상 경제적으로 가족을 부양하는 여성 * 20세 미만의 자녀, 60세 이상의 부모 등
	금액	▪ 1인당 5천만원 이내
	금리/기간	▪ 연 3.0% (고정), 2년 (1회 연장 가능)
	방법	▪ 점포임차자금 지원
장애인 전세금 융자사업	대상	▪ 자영업 창업을 희망하는 장애인
	금액	▪ 1인당 5천만원 이내
	금리/기간	▪ 연 3%, 1년(1년 단위로 5년까지 연장가능)
	방법	▪ 시설 장비 구입비, 영업장소 매입비 및 임차보증금 상품구입비 등
장기 실업자 자영업 창업지원	대상	▪ 실직 후 6월 이상 실직상태에 있는 장기실업자로 부양가족이 있는 세대주
	금액	▪ 1인당 1억원 이내, ▪ 월세 점포지원의 경우는 월세 및 관리비 포함 80만원 한도
	금리/기간	▪ 연 5.5%, 6년 (1-2년 단위로 계약하고 최장 6년까지 지원)
	방법	▪ 근로복지공단에서 실업자 희망점포를 건물주로부터 임차하여 실업자에게 전대 하고, 실업자는 전세금에 대하여 약정이자 납부

창업자금 융자사업의 지원 절차를 살펴보면 대부분의 사업이 융자신청을 받아서 지원 대상자를 선정하고 계약 체결 후 융자금을 지급하는 것으로 사업이 마무리 된다. 예를 들어 장애인 자립자금 대여사업의 추진절차는 아래 그림과 같이 융자대상자가 융자를 신청하면 시군구청장이 융자를 결정하여 금융기관에서 융자금을 지급하는 형식이다.

[그림 II-2] 장애인 자립자금 대여사업 추진절차



출처: 기획예산처, 「2005년도 일자리 지원사업」, 2005.1

이러한 지원 절차는 일반 대출이 어려운 사람에게 융자를 지급하는 것을 최종 목적으로 한다면 바람직할 수 있으나, 창업을 통해 탈빈곤을 이루려면 창업성공률을 높여야 한다는 차원에서는 미흡한 점이 많다. 우선 창업 성공을 위한 초기상담이나 정보제공, 더 나아가서는 창업이후 사후관리가 전혀 이루어지지 않고 있는 실정이다. 장애인 창업자금 융자사업의 경우 사후관리가 이루어지고 있지만 연 1회 이상으로 형식적으로 이루어지고 있는 것으로 보인다. 따라서 실질적으로 취업취약계층의 창업성공률을 높이기 위해서는 창업초기상담, 사후관리 등을 평가지표로 활용해야 할 것이다.

둘째, 창업보육유형은 자금 지원만을 하는 것이 아니라 창업전 준비단계부터 창업 후 성공단계까지 사후관리하여 성공적인 창업을 이루기위한 서비스를 제공하는 유형이다. 이에 는 자활공동체사업과 여성창업보육센터 사업이 포함된다. 자활공동체 창업자금지원사업은 기초생활수급자 및 차상위계층의 자활공동체사업의 참여를 지원하여, 창업을 통한 자활을

촉진하고 궁극적으로 탈빈곤을 유도하기 목적이다. 자활공동체란 차상위계층을 중심으로 근로·생산·판매 및 소비공동체 등을 결성·운영하여 자립기반을 다지는 공동출자방식의 사업으로, 조합 또는 부가가치세법상 2인 이상 사업자로 설립된다. 또한, 자활공동체는 자활을 위한 사업자금 융자, 국공유지 우선 임대, 국가 또는 지방자치단체가 실시하는 사업의 우선위탁, 국가 또는 지자체의 조달구매시 공동체 생산품의 우선 구매 등 기타 수급권자의 자활촉진을 위한 각종 지원을 받을 수 있다(보건복지부, 2005).

여성창업보육센터사업은 창업시 직면하게 되는 많은 진입장벽들로 인해 시장에서 제대로 활성화되지 못하는 것에 정부가 직접 관여하여 창업을 촉진시키는 사업이다. 창업보육(Business Incubating)의 주 목적은 가장 취약한 시기인 창업 전후단계에서 다양한 자원을 제공하여 보육 이후 기업 스스로 사업을 영위할 수 있는 능력을 배양함으로써 생존율과 성장률을 높이는 것이다(양현봉, 2003). 따라서 창업보육센터에서는 시설 및 설비의 제공, 사무·행정지원, 일반경영, 마케팅, 회계, 재무, 법률 등 경영자원과 다양한 기술자원을 제공한다. 창업보육센터의 보육효과는 우리나라에서는 아직 충분한 분석이 이루어지지 않아 파악하기 힘들지만, 외국에는 사례들이 있다. 미국의 경우 일반기업 생존율이 창업 43년 후 47%, 6년후 38%로 추정되는 데 비해, 보육기업의 경우 5년 후 생존율은 80%에 이르렀다. 호주의 경우는 1986년 보육센터를 졸업한 기업의 50%가 1994년에도 생존하고 있으나, 비보육기업의 경우 그 비율은 5%에 불과하였다. 프랑스의 경우는 창업보육 2년 후 실패율이 8-20%였으나 비보육기업은 31%에 이르는 것으로 조사되었다(양현봉, 2003). 이러한 보육효과는 창업의 성공률과 함께 시간이 지날 수록 더 많은 고용창출 효과가 있었음을 짐작할 수 있다.

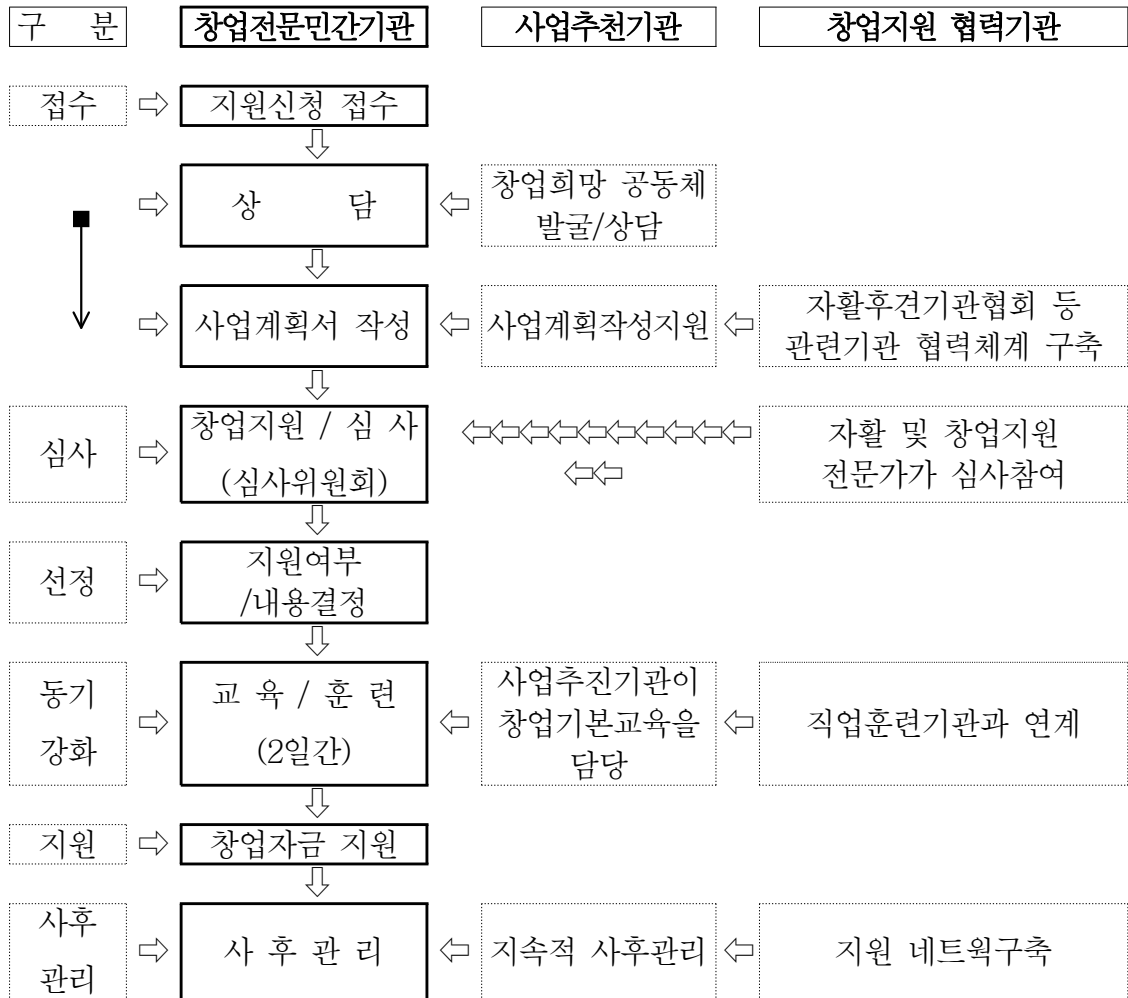
〈표 II-12〉 창업지원사업의 창업보육유형 사업 내용

사업명	구 분	설 명
자활 공동체 창업지원	대상	▪ 자활공동체(기초생활수급자 및 차상위계층)
	금액	▪ 1개소당 2,000만원
	방법	▪ 자활공동체 창업자금 지원 ▪ 자활공동체에 대한 판로개척·경영기술자문 등 사후관리 지원
여성창업 보육센터		▪ 14개 센터에 14억원 투자

창업보육유형 사업 중 자활공동체 창업지원사업의 절차를 살펴보면 다음과 같다. 보건복지부에서는 창업전문민간기관(예: 사회연대은행⁷⁾)을 선정하여 기관에서 사업을 추진하도록 하였다. 창업전문민간기관에서는 창업희망공동체를 발굴하고 상담하는 일에서부터 사업계획서를 함께 작성하고, 창업지원 전문가의 창업지원 심사를 통과한 공동체에 대하여 동기강화를 위해 교육과 훈련 서비스를 제공한다. 창업자금을 지원하여 창업을 한 후에도 네트워크 구축 등 지속적인 사후관리를 하고 있다. 절차에서 보여지다시피 자활공동체 창업지원 사업과 여성창업 보육센터는 앞서 창업자금 융자사업과는 달리 자금 지원뿐만 아니라 창업지속을 위하여 일정부분 개입을 하고 있다. 따라서 창업성공률을 얼마나 높일 수 있는냐는 창업 전 상담과 사후관리와 함께 창업에 관한 교육과 훈련여부도 평가지표로 활용될 수 있을 것이다.

7) 사회연대은행(Social Solidarity Bank)이란 한국에서는 저소득층을 위한 소액창업지원기관으로 「(사)함께 만드는 세상」으로 2003년 3월에 발족하였다. 이 은행은 기존의 저소득층뿐 아니라, 최근 화제가 되고 있는 신용불량자 등에 대한 창업자금대출 및 창업지원서비스를 종합적으로 제공하는 ‘시민사회 주도의’ 비영리형 금융기관이라고 말 할 수 있다.

[그림 Ⅱ-3] 자활공동체 창업지원사업 절차



그 외 기타유형에는 창업강좌사업, 창업경연대회, 상담회사 용역지원, 창업동아리 지원 사업 등이 포함된다. 이 사업들은 앞서 두가지 유형과 상이한데 직접적으로 창업자금을 지원해서 창업을 하는 것을 사업 내용으로 하지 않고, 창업을 할 수 있도록 하는 제반 여건, 즉 인프라를 구축하는 것을 목적으로 하고 있다. 따라서 평가의 초점은 직접적인 창업 여부 보다는 창업 강좌나 창업경연대회에 참여한 사람들의 수혜자 만족도 조사에 맞춰져야 한다.

〈표 II-13〉 창업지원사업의 기타유형 사업 내용

사업명	구분	설명
여성창업 강좌	지원대상	▪ 여고생, 여대생, 주부 등 예비·신규여성창업자, 전업희망자 등 창업에 관심이 있는 모든 여성
	지원내용	▪ 강좌별 수강자 부담(숙식비, 교통비, 교재비 등)을 제외한 적자분
여성창업경연 대회	지원대상	▪ 여성 예비창업자 및 창업 6개월 이내의 신규 창업자 개인 또는 팀
	지원내용	▪ 경연대회 포상금 등 기타 행사개최 필요 경비지원(3백만원~1천만원)
상담회사 용역지원	지원대상	▪ 창업예비자 및 창업초기기업
	지원내용	▪ 중기청 등록 상담회사로부터 컨설팅 용역을 제공받았을 경우, 용역대금의 50%이내 지원(건당 최대 350만원 이하)
창업강좌 지원	지원대상	▪ 창업강좌 실시기관(대학 등)
	지원내용	▪ 창업강좌 개설기관을 지원하여 창업예비자 및 창업기업자에게 필요한 지식 정보를 제공(일반강좌 및 전문강좌)
창업동아리 지원	지원대상	▪ 대학총(학)장이 승인하고 독자적인 공간 및 기본시설을 갖추고 회원 10인 이상으로 3개월 이상 활동 실적이 있는 대학내 창업 동아리
	지원내용	▪ 창업 동아리 신규발굴 지원, 대학내 창업경진대회 등 행사비, 창업 아이템 개발비 등 지원(1개 동아리당 5백만원 내외)
창업경연 대회	지원대상	▪ 학생, 교수, 연구원 및 일반 창업기업
	지원내용	▪ 창업 경연대회 포상금 및 행사개최 비용 지원(3~20백만원)

4. 연수·체험 지원사업

가. 연수·체험사업의 개념 및 의의

정부가 실시하는 다양한 일자리 창출정책을 OECD 기준에 의거해 분류하면 적극적 일자리창출정책(active labor market policy)과 소극적 일자리 창출정책(passive labor market policy)으로 구분할 수 있다. 적극적인 노동시장 정책이란 실업자들의 취업활동을 돕고 일자리 창출을 유발하기 위해 정부가 실시하는 각종 프로그램을 포괄적으로 지칭하는 용어로 직장체험·연수 프로그램은 청년 특히 신규 대학졸업(예정)자에게 연수 혹은 인턴프로그램의 형식으로 직장체험기회를 제공함으로써 기업에 대한 이해를 제고하고 직장적응력을 높임으로써 청년들의 노동시장 이행을 원활하게 하는데 궁극적인 목적이 있다. 따라서 직장체험·연수 프로그램은 교육훈련 지원제도와 함께 가장 대표적인 적극적인 일자리창

출정책의 하나이다.

우리보다 먼저 청년실업문제를 겪은 선진국들 역시 다양한 정책적 노력을 실시하고 있다. 조기 개입정책, 직업훈련 활성화, 이원화제도 도입, 고용보호 노력 등이 대표적인 정책들인데, 선진국이 실시하는 청년층을 위한 노동정책을 크게 2가지로 분류해보면 다음과 같다. 첫째는 학교교육에 직접 개입하여 노동시장에 진입하기 이전에 직업교육 및 훈련을 제공하는 프로그램이고, 둘째는 학교를 졸업하였거나 청년 중 미취업자를 위한 고용촉진 프로그램이다. 후자는 미취업자와 중퇴자들을 위한 고용촉진프로그램의 성격이 강하지만, 전자는 재학 중인 청년들에게 산업현장을 경험할 수 있는 기회를 제공함으로써 학교로부터 노동시장으로의 원활한 이행을 촉진한다는 점에서 현재 우리나라가 실시하는 직장체험·연수 프로그램과 유사한 제도이다. 이러한 프로그램으로는 독일의 이원화제도(dual system)와 호주의 신견습생제도(New Apprenticeships)가 대표적이다. 물론 많은 국가들에서 실시하고 있는 청소년 대상 노동정책이 사중손실(deadweight loss)이나 대체효과(substitution effect) 측면에서 문제가 있는 것으로 나타나지만 직업이나 직장을 위한 훈련이나 경험이 참가자들에게 취업능력을 제고시킨다는 점에서 여전히 주요한 정책으로 다뤄지고 있다.

우리나라의 경우 직장체험·연수 프로그램은 1997년 이후 청년실업대책의 일환으로 활발하게 실시되고 있다. 대표적인 직장체험·연수프로그램인 노동부의 청소년직장체험프로그램을 살펴보면 1999년 ‘정부지원 인턴제’로 출발하였다. 2002년 기존의 ‘인턴취업제’에 새로이 ‘연수지원제’를 도입한 ‘청소년직장체험 프로그램’으로 변경되어 현재에 이르고 있다. 노동부의 정부지원 인턴제를 필두로 현재 다양한 프로그램이 실시되고 있는데 이들 사업의 목적은 청년들의 취업능력을 향상시키고 취업을 확대하는데 목적이 있었다⁸⁾. 즉, 노동시장 수요를 넘어서는 고등교육 이수자의 과잉공급에 따른 청년실업문제가 1980년대 후반부터 사회문제로 대두되었는데 외환위기를 거치면서 우리 경제의 일자리 창출능력이 현저히 약화되었다. 기업들이 과잉고용 인력을 구조조정하는 과정에서 신규고용을 최대한 억제함에 따라 청년들의 노동시장진입에 어려움이 가중되었다. 이 결과 1997년 7.6%이던 청소년(15~24세)실업률이 1998년 16.0%로 치솟았다. 여기에 기업 간 경쟁격화와 지식기반경제로의 급속한 이행에 따른 기업들의 채용관행변모 역시 청년들의 노동시장 진입의 어려움을 더욱 가중시키는 요인이 되었다. 2000년 청년실업률이 지속적으로 감소하고 있지만 여전히

8) 1998년부터 2002년까지 청소년 미취업자를 대상으로 실시되었던 실업대책 프로그램에 대한 개략적인 소개는 노동부(2003), 『실업대책백서』를 참고하기 바람.

전체 실업률에 비해 훨씬 높아 정부는 다양한 청년실업대책을 실시하고 있다.

현재 정부 각 부처에서는 1998년부터 다양한 청년실업대책을 실시하고 있는데 기획예산처의 자료⁹⁾에 따르면 2005년 1월 현재 모두 12개 부처에서 54개 프로그램을 운영하고 있는 것으로 나타났다. 청년실업대책의 일환으로 실시되고 있는 여러 프로그램을 사업내용 및 대상을 기준으로 재분류한 결과 청년직장체험·연수 프로그램으로 분류할 수 있는 사업은 <표 II-14>와 같다.

9) 기획예산처(2005. 1), 「2005년도 일자리 지원사업」.

〈표 II-14〉 평가대상 직장체험·연수사업의 현황

사업명	기획예산처 분류코드		평가대상여부 및 사유	
	대분류	번호	평가대상여부	평가대상제외여부
청소년 직장체험 프로그램	청	1.0	○	
취업지원제		1.1	○	
연수지원제		1.2	○	
이공계 미취업자 연수	청	2.0	○	
IT 인턴십 지원사업	청	3.0	○	
신진연구자 연수지원	청	4.0	○	
문화관광분야 청년인턴채용	청	6.0	○	
대학생 중소기업 단기체험	청	7.0	○	
장기		7.1	○	
단기		7.2	×	연수기간이 2-3일에 불과하기 때문에 평가불가
농업인턴십 지원	청	8.0	○	
전문직 해외취업지원	청	16.0	○	
해외취업연수제		16.1	○	
해외인턴제		16.2	○	
해외취업알선 및 구인처개척		16.3	○	
해외시장 개척요원 양성	청	17.0	○	
청년무역인력 양성	청	18.0	○	
IT 인력 해외연수 지원	청	19.0	○	
해외봉사단파견(KOICA 개발협력단)	청	20.0	○	
해외인터넷 청년봉사단 파견	청	21.0	○	
해외인터넷 청년봉사단 파견		21.1	○	
해외한민족정보화 교육지원		21.2	○	
IT 중소벤처 기업인력지원	청	29.0	○	
실업계고교 IT인력 양성		29.1	○	
정보통신벤처창업경진대회		29.2	○	
대학생 영농창업연수	청	30.0	○	
전문대학생 해외인턴십	청		○	

주 : 기획예산처 자료를 토대로 재구성하였으며, ‘청’은 청년실업대책사업을 의미
 자료 : 기획예산처(2005), ‘2005년도 일자리 지원사업’

나. 연수·체험사업의 내용

여기서는 현재 정부 각 부처가 실시하고 있는 청년직장체험·연수 프로그램을 몇 가지 유형으로 구분하고, 이어서 청년직장체험·연수 프로그램 중 일자리창출사업 평가에 적합한 분류유형을 선정하고자 한다.

(1) 주관부처에 따른 유형화

일자리창출을 목적으로 정부가 실시하는 실업정책은 일반적으로 장기실업자, 여성, 장애인, 고령자, 저학력청소년과 같은 취약계층을 주 대상으로 한다. 따라서 사회적일자리처럼 취약계층을 대상으로 하는 프로그램은 대상 집단에 따라 프로그램 내용이 매우 이질적이다. 반면 청년직장체험·연수 프로그램은 미취업 혹은 신규로 노동시장에 진입한 청년층을 대상으로 하고 있다는 점에서 대상 집단이 매우 동질적이라고 할 수 있다. 다만 청년실업 대책 프로그램이 다양한 부처에서 실시되는 관계로 프로그램별로 대상 집단이 다소 상이하다. 예를 들어 농림부가 실시하는 농업인턴쉽이나 대학생영농창업연수는 프로그램 특성상 농업계열 전공자가 주 대상이고, 산업자원부가 실시하는 이공계미취업자 현장연수와 교육인적자원부의 신진연구자 연수지원은 이공계를 졸업한 미취업자가 대상이다. 반면 노동부와 중소기업청이 실시하는 청소년직장체험 프로그램과 대학생 중소기업 단기체험은 특정 집단을 설정하지 않고 일반 대학생을 대상으로 하고 있다는 특징이 있다.

(2) 훈련내용에 따른 유형화

일자리창출을 위해 어떤 유형의 훈련방법을 사용하는 것이 효율적인가? 기왕의 연구에 따르면 청년층이나 여성에 대한 직업훈련은 유의한 성과를 가져오지만 고령자나 장애인은 훈련보다는 보조금을 지급하는 것이 취업에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 이처럼 훈련대상과 지원방식(교육훈련, 보조금지원)에 따라 훈련성과가 상이하기 때문에 훈련대상에 적합한 훈련방법을 적용하는 것이 필요하다. 청년직장체험·연수 프로그램은 훈련대상이 미취업 혹은 대학재학 청년층으로 비교적 동질적이지만, 훈련대상(재학생과 미취업자)과 훈련기간을 기준으로 구분할 수 있다.

청년직장체험·연수 프로그램을 훈련내용별로 구분해보면 크게 인력양성프로그램과 인

턴·연수프로그램으로 분류할 수 있다. 인력양성 프로그램은 특정분야 인력을 양성하기 위해 교육훈련을 실시하거나 필요한 경우 관련 사업체에서 연수를 받는 프로그램으로 구성되어 있다. 중소기업청의 해외시장 개척요원 양성프로그램, 산업자원부의 청년무역인력 양성프로그램이 대표적이다. 이들 프로그램은 비교적 장기에 걸쳐 훈련이 이루어지기 때문에 훈련대상자는 미취업자를 주 대상으로 한다.

반면 인턴·연수제는 특정 기업에서 인턴 혹은 연수교육을 받음으로써 직장경험을 쌓아 정규직으로의 취업을 촉진하거나 직장체험을 통해 향후 직업선택 및 진로설계에 도움을 주는데 목적이 있다. 청소년 직장체험 프로그램(노동부), IT인턴쉽 지원사업(정보통신부), 이공계 미취업자 현장연수(산업자원부), 농업인턴쉽 지원(농림부) 등이 이들 유형에 속하는데, 훈련목적이 전자(직장경험을 통한 취업 촉진)에 놓여있는 경우는 주 대상이 미취업자이기 때문에 비교적 훈련기간이 장기이다. 그러나 직장체험을 통해 향후 직업선택 및 진로설계에 훈련목적이 있는 경우는 재학생이 주요 대상이고 그만큼 훈련기간도 다소 짧다. 대체적으로 연수훈련은 1개월 미만의 단기훈련이지만 인턴훈련은 6개월~1년의 장기훈련이 많다. 연수훈련의 경우 산업현장에 대한 직·간접적인 체험기회를 제공함으로써 산업현장에 대한 이해도를 높이는데 있으므로 훈련기간이 비교적 단기이지만, 신진연구자 연수지원 프로그램처럼 현장연수를 통해 개인의 직무능력 향상을 도모하는 사업은 보다 장기에 걸쳐 실시된다. 인턴연수의 경우 대부분 국내기업에서 연수훈련을 받지만 전문직 해외취업지원(노동부)이나 해외우수 IT교육기관 파견지원(정보통신부)처럼 해외에 있는 기업이나 교육기관에서 연수기회를 제공하는 프로그램도 존재한다.

마지막으로 해외인터넷 청년봉사단파견(정통부), 해외봉사단파견(국제협력단), IT중소벤처 기업 인력지원 프로그램(정통부)은 기타사업으로 분류하였다. 이들 사업은 일자리 창출에 직접적 목적이 있다기보다는 청년들에게 글로벌 마인드를 심어주거나 창의성 계발하여 장기적으로 우수한 인적자원을 양성하거나 IT산업 창업을 통한 일자리 창출에 주안점을 두고 있다는 점에서 특징이 있다.

(3)지원방법에 따른 유형화

훈련에 소요되는 비용을 누구에게 지급하느냐도 훈련성과에 영향을 미칠 수 있다. 훈련기관에 비용을 지급할 경우 특정 집단의 고용의 양을 높일 수 있다. 청소년직장체험 프로그램의 취업지원제를 예로 들어 살펴보자. 이 프로그램은 미취업 청년들에게 산업현장 연

수기회를 제공함으로써 직업능력을 강화하는데 목적이 있다. 그러나 기업의 입장에서는 인턴기간을 신규인력 채용을 위한 스크린(screen) 과정으로 활용할 수 있다. 만약 정규직으로 채용된 경우에는 그만큼 기업문화와 기업특수적 숙련(firm-specific skill)을 익힐 수 있는 시간을 줄여주기 때문에 신규인력 채용비용과 인력 양성비용을 절감할 수 있다는 이점이 있다. 청소년직장체험 프로그램이 청년층 고용의 양을 늘리는데 기여한 셈이다.

반면 훈련생에게 직접 비용을 지급하는 것은 노동수요가 아닌 노동공급에 영향을 미치는데 주안점을 두고 있다. 교육훈련을 통해 개인의 인적자본 정도가 높아질 경우 그만큼 고용가능성이 높아진다. 따라서 훈련기관에 보조금을 지급하는 것보다 훈련생에게 비용을 직접 지급하는 것이 장기적으로 더 유용한 수단이 될 수 있다. 물론 대부분의 교육훈련 프로그램은 훈련에 소요되는 비용은 훈련기관에 훈련생에게는 훈련수당을 지급하는 체계를 가지고 있어 훈련생에게 훈련비용을 전액 지급하는 방식은 존재하지 않지만 개인의 학력 수준이나 적성에 맞는 프로그램을 선택할 수 있기 때문에 이러한 효과를 기대할 수 있을 것이다.

청년직장체험·연수 프로그램의 경우 훈련내용이 집체교육을 통해 이루어지는 경우에는 훈련기관에 훈련에 소요되는 비용을 직접 지원함으로써 필요한 인력을 양성한다거나 기술 기능숙련 정도를 높이고 있다. 연수프로그램인 경우에도 훈련기관에게 훈련비용을 지급하는 방식을 따르고 있다. 이는 앞에서 언급한 것처럼 사업주에게 훈련비용을 지급하는 것은 훈련 혹은 연수에 소요되는 비용을 일부 지원함으로써 장기적으로 고용의 양을 늘리는데 주안점을 두고 있기 때문이다.

〈표 II-15〉 청년직장체험·연수 프로그램 분류

사 업 명		주관부처	훈련대상	훈련기간	지원금액	지원대상	비고
인 턴 제	청소년 직장체험 프로그램-취업지원제	노동부	미취업자	3+3개월	60만	기업체	
	이공계 미취업자현장연수	산자부	미취업자	6개월	30~50만	연수기관	
	신진연구자 연수지원	교육부	미취업자	1년	석사: 120만 박사: 150만	대학, 출연(연)	
	문화관광분야 청년인턴채용	문광부	미취업자	6~10개 월	60만	기업체	
	농업인턴쉽 지원	농림부	미취업자	10개월	500만	선도농가	
	전문직 해외취업지원 ·해외취업연수제 ·해외인턴제 ·해외취업알선/구인처개척	노동부 노동부	미취업자 미취업자	3~10개 월 6개월	400만 600만	알선기관 알선기관	평가유보
연 수 제	청소년 직장체험 프로그램-연수지원제	노동부	미취업자,재(휴)학생	2~6개월	30만	기업체	
	IT 인력 해외연수 지원	정통부	재학생	6~12개 월	700~1200만	외국대학/교육기관	
	IT 인턴쉽 지원사업	정통부	대학(원)생	6개월	학부: 30만 석사: 80만 박사: 120만	기업체	
	대학생 중소기업단기체험 ·장기 ·단기	중기청 중기청	대학생 대학생	1개월 2~3일	20만 실비	기업체 대학	평가유보
	대학생 영농창업연수	농림부	재학생	10개월	300만	교육기관	
인력 양성	해외시장 개척요원 양성	중기청	미취업자, 근로자	4개월	850만	중진공. KOTRA	
	청년무역인력 양성	산자부	재학생, 미취업자	8개월		연수기관	
기타	해외인터넷 청년봉사단파견 ·해외인터넷 청년봉사단파견 ·해외한민족정보화교육지원	정통부 정통부	일반인 일반인	20~30일 3개월			
	해외봉사단파견(KOICA 개발협력단)	국제협력단	일반인	2년		국제협력단	
	IT 중소벤처 기업인력지원 ·실업계고교 IT인력 양성 ·정보통신벤처창업경진대회	정통부	일반인			정보통신협회	평가유보

5. 훈련 지원 사업

가. 훈련지원사업의 개념 및 의의

지식기반경제의 급속한 진전과 경기침체의 장기화에 따른 구조조정의 상시화는 인적자원개발의 중요성을 더해주고 있다. 급속한 기술변화에 맞추어 요구되는 숙련수준에 부응할 수 있도록 상시적으로 직업능력을 개발하지 않으면 노동시장에서 고용안정과 고임금의 기회가 줄어들은 물론 사회로부터 배제될 가능성이 높아지기 때문이다. 따라서 개인 차원에서뿐 아니라 국가 및 기업차원에서도 평생교육과 직업능력개발훈련을 통한 지식과 숙련향상은 생존의 필수요건으로 간주되고 있다. 대부분의 OECD 국가들이 소극적인 소득지원정책보다는 직업훈련을 포함한 적극적인 일자리 창출정책에 대한 지출을 늘리는 것은 바로 이러한 이유 때문이다. 2002년 현재 노동시장 정책에 대한 GDP 비중을 보면 OECD국가 평균 1.70%인데, 항목별 공공지출의 비중을 보면 전체 지출액의 54.7%가 실업보조금에 쓰였고 다음으로 직업훈련과 고용보조를 위한 지출이 각각 11.76%로 나타났다. 이는 많은 국가에서 직업훈련을 중시하고 있음을 반증하는 것이다.

특히 청년층과 취약계층을 대상으로 하는 교육훈련이 가지는 중요성은 매우 높다. 먼저 청년층은 정규교육을 마치고 노동시장에 진입하여 처음으로 갖는 일자리가 이후의 노동시장 성과에 큰 영향을 미치기 때문에 많은 나라들이 청년들의 학교-노동시장간 이행을 촉진하기 위한 다양한 대책들을 강구하고 있다(OECD, 1998, 1999). 그런데 우리나라는 교육과 산업현장 간 괴리확대에 더하여 외환위기 이후 청년층 노동시장의 급격한 구조변화로 고용사정이 더욱 악화되어 청년들의 노동시장 진입은 한층 어려워지고 있다. 통계청(2002)에 따르면 청년들의 노동시장 이행기간이 1년여에 이르고 취업자 중 임시일용직 비율이 40%를 훨씬 상회하는 것으로 나타나 고용의 질도 악화된 것으로 나타났다. 이렇게 학교로부터 노동시장으로의 이행이 장기화될수록 개인의 근로생애(worklife)에 부정적 효과를 미칠 수 있다(Ellwood, 1982; Corcoran, 1982). 또한 첫 일자리를 비정규직으로 출발할 경우 '비정규직 함정(trap)'에서 벗어나기 힘들다(남재량·김태기, 2000). 따라서 산업구조의 변화에 발맞추어 교육과 훈련체계를 유연하게 연계시켜 청년들의 고용가능성(employability)을 제고하는 동시에 노동력의 유희화를 최소화하는 고용정책으로서 교육훈련이 가지는 중요성이 더욱 커졌다. 우리나라도 외환위기로 청년층 실업률이 급증하자 1998년 노동부가 취업유망 훈련프로그램을 개설한 것을 필두로 메카트로닉스 등 첨단 제조업과정 운영, 인력

부족 직종 훈련과정 운영, 다기능기술자 야간과정 운영 등 다양한 직업능력개발사업을 실시하였다.

실업자, 여성을 포함한 근로취약계층은 노동시장의 진입 자체에 어려움을 겪고 있고 노동시장에 진입하였더라도 고용의 질이 낮다. 우리나라의 경우 대부분의 교육훈련이 기업내에서 이뤄진다는 점을 감안할 때, 노동시장으로부터의 배제는 장기적으로 학습기회의 제한으로 이어지고 이는 결국 사회적 배제로 이어지는 악순환에서 벗어날 수 없다. 따라서 이를 계층의 사회적 통합을 추진하기 위해서는 정부가 교육훈련에 적극 개입하지 않을 수 없다. 실제로 많은 나라들이 취약계층의 특성에 맞는 다양한 직업교육훈련을 실시하고 있는데 우리나라도 노동부가 중심이 되어 실업자재취직훈련, 자활훈련, 고용촉진훈련, 정부위탁훈련, 여성가장실업자재취직훈련 등을 실시하고 있다.

2005년 현재 청년층 및 실업자, 여성(가장), 장애인, 취약계층을 대상으로 하는 다양한 교육훈련 프로그램이 존재한다. 훈련 프로그램의 개선 및 효율성제고를 위해서는 평가가 필요한데, 직업훈련평가는 훈련 프로그램의 목적에 따라 달라질 수밖에 없다. 훈련 프로그램이 실업자 혹은 미취업자 개인의 고용가능성을 높이기 위한 훈련이거나 개인의 생산성향상을 위해 실시되는 훈련(대표적으로 고용보험 피보험자를 대상으로 실시되는 직업능력개발훈련 지원사업)이라면 직업훈련의 효율성 차원에서 평가가 이뤄져야 할 것이다. 그러나 소득분배 등의 사회정책 일환으로 실시되는 훈련은 훈련대상이 사회의 취약계층이므로 평가지표는 훈련의 효율성보다는 훈련을 통해 이들이 자신감을 회복하고 사회통합 및 근로의욕 고취 여부 등이 되어야 할 것이다(김안국 외, 2004). 취약계층을 대상으로 하는 훈련은 사업목적이 일반 훈련 프로그램과 다소 상이하고 현실적으로 훈련성과가 낮기 때문이다(남재량, 2004). 이는 동일한 (직업)훈련프로그램일지라도 훈련프로그램의 목적 및 대상에 따라 평가지표가 달라져야함을 의미한다.

현재 정부 각 부처가 실시하고 있는 일자리창출 프로그램 중 교육훈련분야로 분류할 수 있는 프로그램은 <표 II-16>에서 보듯이 1997년 외환위기를 계기로 청년들의 학교-노동시장간 원활한 이행을 촉진하기 위해 청년층을 대상으로 하는 교육훈련프로그램이 대거 도입되었다는 점이 특징으로 나타났다.

〈표 II-16〉 평가대상 교육훈련 사업의 현황

사업명	기획예산처 분류코드		평가대상여부 및 사유	
	대분류	번호	평가대상여부	평가대상제외사유
여성 사회적일자리창출 지원	사	14.0		
맞춤형 중소기업 취업지원		(14.1)	×	05년 사업폐지
사회적일자리창출지원		(14.2)	○	05년 신규사업(평가지표 필요)
지역맞춤형 취업지원		(14.3)	○	05년 신규사업(평가지표 필요)
프로그램 위탁관리 등		(14.4)	×	훈련기관과의 위탁관리체결에 다른 비용이므로 평가불가
실업자재취업훈련지원금	취	15.0	○	
고용촉진훈련	취	16.0		
고용촉진훈련(일반)		(16.1)	○	
농어민 고용촉진훈련(농특)		(16.2)	○	
자활훈련	취	17.0		
자활직업훈련		(17.1)	○	
직업적응훈련(자활대상자)		(17.2)	×	훈련성격상 일자리창출과 무관
산재장애인지업훈련비용 지원	취	18.0	○	
전업주부재취업훈련지원	취	19.0	○	
여성가장실업자취업훈련	취	20.0	○	
기능사양성 특별훈련	청	22.0		
한국산업인력공단 기능사양성		(22.1)	○	훈련기관은 평가불가(공단 1곳)
기능대학 기능기술자양성		(22.2)	○	
기능사양성훈련		(22.3)	○	훈련기관은 평가불가(공단 1곳)
정부위탁훈련	청	23.0	○	
취업 유망분야 훈련	청	24.0	○	
취업유망분야훈련		(24.1)	○	
북한이탈주민훈련		(24.2)	×	일자리창출사업 아님
저소득청소년 S/W 기술교육	청	25.0	○	
S/W기술교육(오프라인)		(25.1)	○	
취업실무 및 현장적응교육		(25.2)	○	05년 신규사업
온라인 원격교육		(25.3)	○	
자격검정지원		(25.4)	×	자격검정경비 지원사업이므로 일자리창출사업으로 보기어려움
중소기업청년채용패키지	청	27.0	○	
지방대 Trade Incubator 설치	청	28.0	○	
중소기업직업훈련컨소시엄	청	45.0	○	양성훈련만 일자리창출사업임

주 : 기획예산처 자료를 토대로 재구성하였으며, ‘취’는 취약계층 일자리 및 직업훈련, ‘청’은 청년실업대책사업을 의미

자료 : 기획예산처(2005), ‘2005년도 일자리 지원사업’

이러한 일자리창출을 위한 교육훈련 사업은 훈련목적과 훈련대상이라는 기준을 사용하여 분류할 수 있다. 먼저 훈련목적을 기준으로 분류하면 크게 인력개발훈련과 재취업훈련으로 나눌 수 있다¹⁰⁾. 인력개발훈련은 주로 미취업 청소년을 대상으로 국가의 기간산업 및 기술발전에 필요한 산업현장 수요중심의 기술기능 교육훈련을 통해 기간 산업인력을 양성하는데 주안점을 두고 있다. 기능사양성 특별훈련(노동부)과 지방대 Trade Incubator 설치사업(산업자원부), 저소득청소년 S/W기술교육 지원사업(정보통신부)이 이러한 분류에 속한다. 이들 사업은 산업현장에서 필요로 하는 기술기능을 익힐 수 있는 교육프로그램을 개설하여 신규인력을 배출하는데 목적이 있다. 물론 저소득청소년 S/W 기술교육 지원사업은 저소득계층 청소년에게 S/W 기술교육을 실시하여 계층간 정보격차를 해소하는데 목적이 있지만, 웹이나 프로그래밍 분야 교육훈련을 통해 신규인력을 배출할 수 있다는 점에서 인력개발훈련으로 분류하였다.

재취업훈련은 훈련참여자에게 직업훈련을 실시해 취업능력을 제고하고 (재)취업을 촉진하는데 사업목적이 있다. 재취업훈련은 다양한 계층을 대상으로 이루어지고 있으므로 훈련대상을 기준으로 다시 분류할 수 있다. 먼저 미취업 청년층을 대상으로 하는 프로그램으로는 고용촉진훈련, 취업유망분야훈련, 중소기업직업훈련컨소시엄, 중소기업청년채용패키지 프로그램이 대표적이다. 이들 훈련 프로그램은 산업현장에서 필요로 하는 기간인력을 양성하기 위해 정부가 적극 개입한다는 점에서 인력개발훈련과 유사하지만, 교육보다는 산업현장 수요에 맞춘 훈련에 보다 강조점을 두고 있다. 한편 중소기업직업훈련컨소시엄은 산업현장에서 필요로 하는 (중소기업)인력을 양성키 위하여 기업들이 컨소시엄을 구성하여 맞춤형 훈련을 실시할 수 있도록 지원하는 제도로 정부가 아닌 기업 혹은 사업주단체가 훈련의 주체가 된다는 점에서 특징이 있다.

실업자를 대상으로 하는 훈련에는 실업자재취직훈련과 정부위탁훈련이 대표적이다. 실업자재취직훈련은 고용보험피보험자였던 실업자에게 재취업에 필요한 기능·기술의 습득을 위한 훈련기회를 제공하여 실업자의 재취업을 촉진하고 취업능력을 제고한다는 점에서 고용보험 피보험자를 대상으로 이뤄지는 직업능력개발사업과 함께 우리나라의 가장 대표적인 인력개발프로그램의 하나이다. 실업자재취직훈련은 IMF에 따른 구조조정으로 실업률이 급증한 1999년 226,356명이 훈련을 받은 것으로 집계되어 전체 실업대책직업훈련(350,562명)의 64.6%에 이르기도 하였다(노동부, 2002. 7). 정부위탁훈련 역시 실업자를 대상으로

10) 노동부가 실업대책직업훈련을 재취업훈련과 인력개발훈련으로 구분하고 있기 때문에 이 기준을 따름(노동부, 직업능력개발사업현황, 2002).

하지만 훈련분야가 기계설계제작, 실내건축, 정보통신설비 처럼 개별사업주가 실시하기 곤란하거나 인력이 부족한 직종 또는 국가경제발전의 기간이 되는 직종의 인력양성에 주안점을 두고있다.

다음으로 취약계층을 대상으로 하는 훈련프로그램으로는 자활훈련이 대표적이다¹¹⁾. 자활훈련은 국민기초생활수급자가 대상으로 훈련자의 특성에 맞는 직업훈련을 실시하여 자립 및 취업능력을 배양하는데 목적이 있다. 이 사업은 훈련을 통해 근로의욕을 고취하고 취업능력을 배양한다는 점에서 다른 훈련프로그램과 차이가 있다. 여성가장실업자재취직훈련(노동부)과 전업주부재취업훈련(여성부)은 모두 여성을 대상으로 하고 있다. 여성가장실업자재취직훈련은 노동시장에서 상대적으로 취업이 어려운 여성가장 실업자에게 직업훈련을 실시하여 취업능력을 제고하고 자립기반을 조성하는데 목적이 있지만, 전업주부재취업훈련은 결혼, 임신, 육아 등의 이유로 노동시장 참여가 단절되고 있는 전업주부를 대상으로 취업 및 창업 유망분야 교육훈련을 실시하고 있다.

마지막으로 산재장애인직업훈련비용 지원사업(노동부)은 산재장애인을 대상으로 직장복귀 및 창업을 지원하기 위해 필요한 훈련비용을 지원하는 사업이다. 앞에서 살펴본 기준에 의거해 훈련 프로그램을 분류하면 아래의 <표 II-17>과 같다.

11) 여기서 취약계층이란 국민기초생활수급대상자처럼 소득수준이 낮은 저소득 취약계층이란 의미로 사용한 것이다.

〈표 II-17〉 훈련 프로그램의 유형별 분류

사 업 명		주관부처	훈련대상	훈련기간	훈련생지원 금액	지원대상	비고
인력 개발 훈련	기능사양성특별훈련 -기능사양성 -다기능기술자양성 -기능사양성훈련	노동부	미취업자, 실업자	1년 1년 1년	25만 없음 25만	공단 기능대 기능대	
	지방대 Trade Incubator 설치	산자부	재학생	1년		대학	
	저소득청소년 S/W기술교육 지원사업	정통부	저소득 청소년	1년		교육기관	
재취업 훈련	고용촉진훈련 ¹⁾	노동부	미취업자	1~12개월	30만	훈련기관	
	중소기업청년채용패키지	중기청		5개월	30~50만	훈련기관	
	취업유망분야훈련	노동부		1~12개월	5~30만	훈련기관	
	중소기업직업훈련컨소시엄	노동부		1년		기업	
	실업자재취직훈련	노동부	실업자	1~12개월	5~30만	훈련기관	
	정부위탁훈련	노동부		6~12개월	25만	훈련기관	
	자활훈련	노동부	취약계층	1~12개월	44만	훈련기관	
	전업주부재취업훈련지원	여성부	전업주부	4개월		훈련기관	
	여성가장실업자재취업훈련	노동부	여성가장	훈련기간	5~40만	훈련기관	
	산재장애인지업훈련비용지원	노동부	산재장애인			훈련기관	

1) 고용촉진훈련 대상자는 미취업자 외에도 실업자, 군전역자, 모자보호대상자가 포함되어 있음.

6. 인프라 구축사업

인프라구축 사업을 평가대상 일자리 창출지원사업의 범주에 포함할지의 여부는 쉽지 않다. 왜냐하면 인프라구축사업의 경우 가시적인 평가지표를 만들어 내는 것이 현실적으로 여의치 않기 때문이다. <표 II-18>은 현행 인프라 구축사업을 평가대상 여부별로 연구진이 구분한 것으로 대부분 취약계층 및 청년층을 대상으로 한 사업으로 이루어져 있다.

〈표 II-18〉 평가대상 인프라구축 사업의 현황

사업명	기획예산처 분류코드		평가대상여부 및 사유	
	대분류	번호	평가대상여부	평가대상제외여부
대한노인회 노인취업지원센터 운영지원	취	1.0	○	
산학연 협력체제 활성화 지원	청	52.0	×	일자리 창출사업 아님
산학협력 중심대학육성		(52.1)	×	
학교기업육성지원		(52.2)	×	
전문대 해외인턴쉽 지원		(52.3)	×	
고령자 인재은행지원	취	2.0	○	
노인인력운영센터 운영지원	취	3.0	×	일자리 창출사업 아님
노인인력운영센터 지원 (일반회계)		(3.1)	×	
노인인력운영센터 운영지원 (농특회계)		(3.2)	×	
노인인력운영센터 운영지원 (국민연금)		(3.3)	×	
뉴패러다임 컨설팅 시범사업	청	51.0	○	
여대생 커리어개발 지원	청	54.0	○	
청소년 비즈쿨	청	53.0	○	
행정정보 DB 구축	청	15.0	○	
제대예정사영 취업지원	청	26.0	○	
고용정보운영(취업지원프로그램 구축)	청	32.0	×	일반적인 노동시장 인프라 구축사업
직업지도 (학생직업지도프로그램보급, 중고생 직업투어 프로그램 운영 등)		(32.1)	×	
직업정보 (한국직업정보시스템 KNOW 시스템, 직업정보개발보급 등)		(32.2)	×	
고용안정정보망(정보화예산)	청	34.0	×	일반적인 노동시장 인프라 구축사업
수요자특성별 노동시장정보 통합시스템 구축		(34.1)	×	
직업훈련정보망 개발 및 시스템 구축		(34.2)	×	
고용정보시스템 기능강화		(34.3)	×	
위크넷 동영상서비스 시스템 구축		(34.4)	×	

〈표 II-18 계속〉 평가대상 인프라구축 사업의 현황

사업명	기획예산처	분류코드	평가대상여부 및 사유	
	대분류	번호	평가대상여부	평가대상제외여부
고용정보사업	청	35.0	×	일반적인 노동시장 인프라 구축사업
산업직업별 고용구조조사		(35.1)	×	
청년패널구축		(35.2)	×	
고령자고용패널구축		(35.3)	×	
구인구직채용박람회 지원	청	36.0	○	
종합직업체임관(Job World)	청	37.0	×	구체적인 사업수행 없음(시설건축예산임)
신축부지 기본조사		(37.1)	×	
전시 체험시설 기본설계		(37.2)	×	
행정경비		(37.3)	×	
인적자원 종합정보망 구축	청	38.0	×	일반적인 노동시장 인프라 구축사업
여성IT인력채용박람회	청	42.0	○	
문화콘텐츠 온라인 채용관 운영	청	43.0	○	
고용안정센터를 지역고용중추기관으로 육성	청	31.0	○	
종합센터로의 기능개편 및 청소년 취업지원실 확대		(31.1)	○	
취업알선 및 직업지도		(31.2)	○	
청년층 집단상담 프로그램 운영		(31.3)	○	
노사협력능력개발	청	33.0	×	인적자원개발을 위한 노사협의체구성 사업
학교에서 직업세계로의 원활한 이행촉진	청	39.0	×	일반적인 직업능력개발사업
직업진로정보센터 운영		(39.1)	×	
미래의 직업세계 인프라구축		(39.2)	×	
청년 창업보육 센터 지원	청	40.0	×	2004년 종료사업
지역인적자원개발기반조성	청	44.0	○	일자리 창출사업 아님
노사공동 재취업지원센터지원	취	13.0	○	

주 : 기획예산처 자료를 토대로 재구성하였으며, ‘취’는 취약계층 일자리 및 직업훈련, ‘청’은 청년실업대책사업을 의미

자료 : 기획예산처(2005), ‘2005년도 일자리 지원사업’

제Ⅲ장 선진국의 고용전략과 일자리 창출관련 재정지출

제1절 선진국의 고용창출 전략

선진국에서는 오래 전부터 고용과 실업문제에 대처하기 위한 많은 정책적 노력을 기울여 왔다. 고용과 실업 등 노동시장의 성과는 경기변동에 의해 크게 좌우되기 마련이다. 즉, 불황기에는 고용이 감소하고 호황기에는 고용이 증가한다. 그러나 거시경제적 환경(macroeconomic environment) 못지않게 상품시장(product market)의 구조, 노동시장(labor market)의 체제 등도 고용에 큰 영향을 미친다. 직접적인 일자리 창출 정책만으로 고용을 증대시키는 데에는 한계가 있다. 한 경제의 고용수준은 기본적으로 노동수요와 노동공급에 의해서 결정되기 때문에 일자리 창출 정책은 노동수요와 공급에 직접·간접적인 영향을 미치는 다른 정책들과 일관성(consistency) 있게 결합될 경우에만 소기의 성과를 극대화할 수 있다. 고용창출 및 실업 감소를 위한 선진국의 일자리 창출 정책이 거시경제정책, 경쟁 정책, 규제정책 및 노동시장 정책을 포괄하고 있는 것도 이러한 이유 때문이다. 따라서 선진국의 일자리 창출 관련 정책을 올바르게 이해하기 위해서는 우선 경제전체의 고용전략이라는 큰 틀에서부터 접근해야 한다.

선진국은 자국의 특성에 맞는 고용전략을 수립하여 실행하고 있다. 각국의 고용전략을 자세히 살펴보는 것은 의미 있는 일이지만 특수성을 지나치게 강조하다 보면 우리의 일자리 창출 정책과 관련한 정책적 함의를 이끌어 내기가 어렵다. 결국 일정 수준의 유형화를 통해 유형별 고용전략의 특성을 살펴보는 것이 필요하다. 일자리 창출과 관련된 고용전략은 크게 영미형 전략과 유럽형 전략으로 구분된다. 영미형의 고용전략은 시장기능의 활성화를 통한 일자리 창출에 역점을 두고 있는 반면 유럽형의 고용전략은 유럽형 사회모델을 기반으로 정부에 의한 일자리 창출을 상대적으로 강조한다. 이러한 기본입장의 차이를 잘 반영하고 있는 것이 OECD와 EU의 고용전략이다. 고용전략에 관한 OECD와 EU의 권고는 크게 보면 노동시장을 포함한 경제체제 전체에 대한 기본적 철학의 차이를 반영하고 있을 뿐만 아니라 일자리 창출 정책에 관하여 상이한 정책 프로그램을 제시하고 있다.

여기에서는 OECD와 EU의 고용전략을 비교·분석함으로써 우리나라 고용전략과 일자리 창출 정책의 방향에 대한 시사점을 도출해보기로 한다.

1. OECD 고용전략

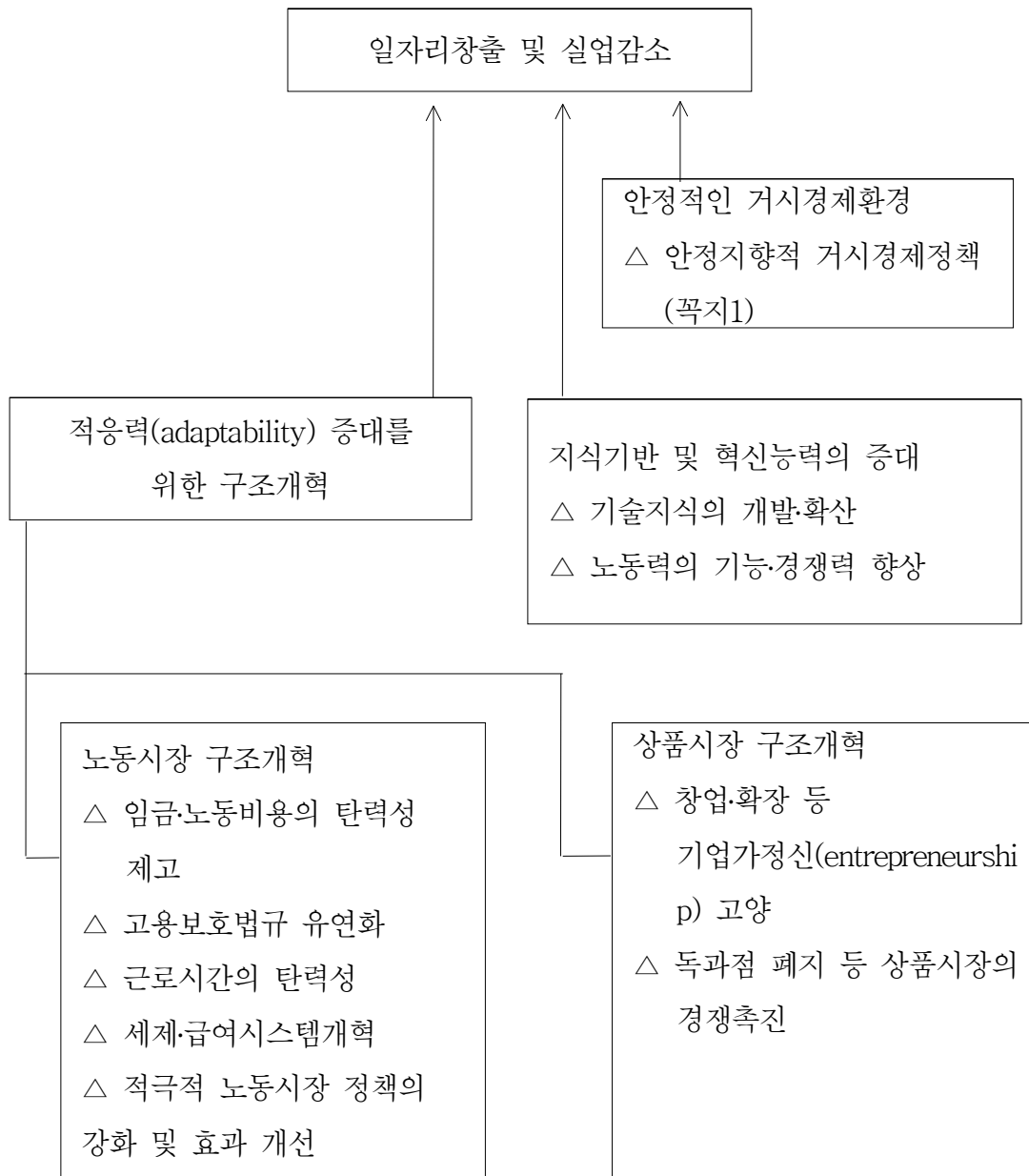
1990년초 세계경제 침체를 배경으로 발생한 OECD 회원국들의 구조적 실업문제에 대처하기 위해 OECD는 1994년 Jobs Study란 보고서를 발간하였다. 이 보고서는 국제적 관점에서의 수립된 최초의 고용전략이다. 이는 급변하는 노동시장 구조의 변화에 따른 경제의 적응력(adaptability)을 제고시키기 위해 일련의 구조개혁 조치가 단행되어야 함을 강조하는 것이었다. OECD 고용전략은 사회적 형평성(social equity)과 경제적 효율성(economic efficiency)은 상호배타(trade-offs)적 관계에 있다는 기본적인 전제를 깔고 있다. 즉, 선진국의 구조적 실업문제는 2차 세계대전 이후 경기호황기에 사회적 형평성에 초점을 맞춘 각종 제도와 정책이 변화된 경제환경과 일치하지 않음으로써 발생하였다고 보았다. 특히 고용창출의 중요한 저해요인의 하나로 노동시장의 경직성을 주목하고, 과도하게 경직된 노동시장을 유연화시켜 경직성을 완화하는 방향으로 각종 제도와 정책을 재정비함으로써 고용문제를 해결할 수 있다고 보았다.

OECD 고용전략은 [그림 III-1]에 요약되어 있다. OECD의 주요 정책권고는 ① 안정적인 거시경제환경 조성(경제성장을 촉진하고 경제구조개혁에 지장이 되지 않는 안정적인 거시경제 환경 조성. 특히 인플레이션이 발생하지 않도록 총수요를 적절히 조정하고, 재정적자를 축소하여 건전한 재정지출이 이루어지도록 해야 함) ② 기술지식의 개발과 확산을 위한 제도개혁 ③ 근로시간의 탄력성 제고 ④ 일자리 창출에 장애가 되는 기업의 창업과 확장에 대한 규제 제거 ⑤ 임금·노동비용의 탄력성 제고 ⑥ 고용보호법규의 유연화 ⑦ 적극적 노동시장 정책의 강화 및 효과개선 ⑧ 노동력의 기능 및 경쟁력 향상 ⑨ 세제·급여시스템 개혁 ⑩ 독과점 규제 등 상품시장의 경쟁촉진 등이다. 그리고 이러한 10개의 큰 과제 아래에 60개 이상의 세부 정책권고를 제시하고 있다.

OECD 고용전략의 기본입장은 민간부문의 고용을 활성화하기 위해서는 고용의 주체인 기업의 채용 인센티브가 저해되지 않아야 한다는 것이다. 과거 유럽의 경우 높은 조세와 기여금, 중앙집중적 임금교섭과 높은 수준의 법정최저임금, 엄격한 고용보호법규 등 사회적 형평성을 중시하는 정책과 제도로 인해 기업의 채용 인센티브가 심각히 저해되고 있음을 지적하였다. 따라서 이러한 관점에서 기업의 채용 인센티브를 촉진하기 위한 다양한 방

안을 제시하였다.

[그림 III-1] OECD 고용전략의 구성



가. 고용보호법규의 유연화

OECD는 엄격한 고용안정성(employment security)은 장기적 고용관계를 유지시킴으로써 노동시장 내부자(insider)의 생산성과 소득을 증대시키는 한편, 기업의 신규채용 유인을 저해하여 노동시장 외부자(outsider)의 고용을 감소시키고 비전형적 고용형태에 의존도를 높여 노동시장의 양극화를 촉진하는 문제점을 야기한다고 지적한다. 이러한 부정적 효과를 극복하기 위해서는 법규와 단체협약에서 경제적 사유에 의한 고용조정을 허용하고, 기간제 고용 및 파견제 근로 등 비정규고용에 대한 규제를 완화해야 한다고 권고한다. 특히 정규고용에 대한 엄격한 고용보호법규(employment protection legislation : ELP)는 그대로 둔 채 비정규고용에 대한 규제만을 완화하는 경우에 비정규 고용의 남발로 노동시장이 양극화되므로, 비정규직 고용에 대한 규제완화는 정규직 고용에 대한 보호의 완화를 수반해야 한다. 한편 고용보호 완화는 실직에 따른 사회적 비용을 수반한다. OECD는 해고증가와 이로 인해 초래되는 사회적 비용의 일정 부분을 기업이 내부화해야 사회적으로 적정수준의 해고가 이루어진다고 본다. OECD는 기간제 고용계약 종료시 해고수당(severance pay)을 지급하거나 고용주가 해고한 근로자의 수에 따라 실업보험 기여금을 추가 납부하는 경험요율제(experience-rating) 등의 방법을 제시하고 있다.

나. 임금 및 근로시간의 탄력성 증대

노동시장의 가격기능 회복을 강조하는 OECD는 임금이 노동력의 기능수준과 생산성을 반영하여 차등적으로 결정되어야 노동수요 측면에서 기업의 채용유인이 저해되지 않을 수 있다고 지적한다. 같은 맥락에서 중앙집중화된 임금교섭(centralized wage bargaining)이 기업의 고용창출에 부정적인 영향을 미친다고 비판하면서, 기업이 시장변화에 탄력적으로 반응할 수 있도록 임금협약의 구속력을 폐지하고 산별 단체협약에 Framework Agreements를 체결하거나 기업별로 재교섭을 허용하는 조항을 도입할 것을 주장했다. 이와 함께 법정 최저임금(minimum wage)이 생산성이 낮은 집단의 생산성을 고려하지 않고 설정된다면 오히려 이들의 고용기회를 감소시키는 역효과를 초래하게 되므로 연령별, 지역별로 차등화한 유연한 최저임금제를 적용할 것을 권고하고 있다.

법정 표준근로시간제는 과거 제조업 중심의 대량생산체제에서는 적절하였으나 여성고용과 서비스업 중심의 변화된 생산체제에서는 고용에 오히려 부정적 영향을 미친다. 따라서

자발적 파트타임 근로의 증가와 단기적 근로시간의 탄력성이 확산되어야 한다. 더욱이 고령화 사회의 진전에 따른 일자리 문제를 해결하기 위해서는 생애주기의 근로시간 탄력성이 증대되어야 한다고 지적한다. 즉 일부 국가에서 시행해오고 있는 고령자 ‘조기퇴직 유인제도’와 같은 조기퇴직을 유인하는 장치는 청소년의 고용기회를 효과적으로 창조하지 못하며 고령자들의 경제활동참가율을 저해하여 결과적으로 경제성장 잠재력을 훼손하고 복지지출을 확대시키는 문제를 야기한다. 따라서 ‘조기퇴직 유인제도’를 폐지하고 고령자들의 근로를 장기화할 수 있는 정책과 제도를 도입할 것을 권고하고 있다.

다. 세제 및 사회보장급여시스템의 개혁

OECD는 유럽의 회원국에게 사회정책비용의 지출억제를 통해 세율을 낮추거나 또는 사회보장급여시스템의 재원조달 방식을 변경할 것을 권고하고 있다. 세제 및 급여시스템은 노동수요와 공급측면에서 채용과 취업의사의 결정에 중요한 영향을 미친다. 먼저 노동수요 측면에서는 노동에 부과되는 높은 조세 및 공과금은 기업의 채용유인을 저해한다. 한편 사회보장급여의 높은 소득대체율(replacement rate)은 복지의존성향을 강화시켜 비경제활동 인구를 증가시키고 실업탈출을 저해하며, 장기실업자를 빈곤의 함정에 빠지게 하는 등 노동공급 측면에서의 문제점을 발생시킨다. OECD는 관대한 사회보장보다는 근로유인을 제고시키는 것(making work pay)이 빈곤탈출의 유효한 수단이라는 점을 강조하고 있다. 이를 위해 저임금근로자 고용시 부과되는 조세 및 공과금 납부의무를 완화시키고, 사회보장급여의 지급요건을 강화하고 소득대체율을 적절한 수준으로 낮추며, 사회보장급여 지급요건을 적극적 노동시장 프로그램의 참여 여부와 연계하여 설정할 것을 권고하고 있다.

라. 적극적 노동시장정책의 효과성 제고

OECD는 각 회원국들에게 소득지원 정책과 같은 소극적 정책(passive policy)보다는 실업자에게 고용기회를 제공함으로써 노동시장에서 경쟁력을 확보하도록 원조하는 적극적 노동시장정책(active labor market policy)을 강화할 것을 권고하고 있다. 그러나 한편으로 높은 비용에 비해 낮은 성과를 보이는 일부 회원국에서의 적극적 노동시장정책의 비효율성을 지적하며, 프로그램의 포괄적인 확대보다는 효과성을 제고시키는 방안을 더욱 강조하고 있다.

이와 관련하여 적극적 노동시장정책 중에서도 ‘일자리 탐색에 대한 지원 및 실업자의 창업에 대한 지원정책’을 비용측면에서 가장 효율적인 전략으로 평가한다. 적절한 일자리를 탐색할 수 있는 기회를 적극적으로 제공하였을 때 참가자들의 취업가능성(employability)이 크게 증가하며, 창업에 대한 동기가 매우 높은 실업자 집단에 대한 창업 준비 지원 역시 성공적인 반면, 특정 대상(target)을 선정하지 않고 전체 실업자를 대상으로 제공되는 훈련 프로그램과 공공부문에서의 고용창출은 기대에 미치지 못하는 결과를 보인다고 평가했다.

OECD 회원국들이 실시하고 있는 ‘일자리탐색 및 상담프로그램’의 최근의 추세는 노동시장에서 취약계층에 속하는 집단에 대해 이 프로그램을 강화하는 방향으로 개편되고 있다. 덴마크는 1994년 3개월 초과 실업자를 대상으로 개인행동계획을 작성하도록 하였고, 오스트리아와 벨기에는 맞춤형 직업탐색지원을 강조하였으며, 스위스에서는 1997년부터 집중적인 일자리 상담과 지원정책을 실시하였다. 또한 공공고용서비스의 효율성을 제고하기 위해 민간부문간의 경쟁체제도 도입되고 있다. 최근 독일, 오스트리아, 덴마크, 핀란드, 네덜란드, 스페인 등은 알선서비스를 공공고용서비스에서 독점적으로 운영하는 것을 폐지하고 민간부문에서 성공적으로 평가받는 방식과 관행을 도입하였다. 호주의 경우 1994년부터 구직자들이 공공기관과 민간기관 중 하나를 선택할 수 있도록 하였는데 민간기관의 경우 이용자의 특성에 따라 직업알선에서의 성공을 다양하게 평가하여 수수료를 받도록 하였고, 1997년 이후에는 더욱 경쟁적 형태를 갖추게 되었다.

실업자의 구직을 돕기 위해 실시된 고용보조금 프로그램에 대해서는 유보된 평가를 내리고 있다. 광범위한 대상에 대한 대규모의 보조금지급 프로그램은 노동시장에 상당한 영향을 미쳤으나 비용의 효율성 측면에서 매우 회의적이라고 평가한다. 오히려 장기실직자와 같은 특정된 집단을 대상으로 하는 프로그램이 더 효과가 있는 것으로 판단한다. 따라서 OECD는 고용보조금(employment subsidies)의 경우 장기실업자가 노동시장에 진입하도록 하는데 도움을 주지만 경제적 순손실과 대체효과가 크기 때문에 특정대상을 중심으로 특성화하여 설계해야 한다고 권고한다. 또한 프로그램의 집행기관으로서 공공직업안정기관(PES)의 효율성을 제고시키는 것과 동시에 취업알선 및 상담, 실업급여 지급, 노동시장 프로그램 관리 등의 3대 기능을 통합하여 실업급여 수급자에 대한 종합적인 지원조치를 강화해야 한다고 강조하고 있다.

마. 지식개발 및 혁신능력의 증대

OECD는 교육훈련정책에 대한 광범위한 개혁이 추진되어야 한다고 권고한다. 특히 교육의 질 제고, 학교로부터 직업으로의 이전 강화, 교육훈련에 대한 투자 증대를 강조하고 있다. 교육훈련을 통한 근로자의 인적자본의 향상은 보다 나은 일자리에 취업할 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 매우 중요하다. 또한 급격한 경제환경의 변화에 대응하기 위해 근로자의 평생학습이 강화되어야 한다고 본다. 이를 위해 기업과 근로자의 지속적인 학습 동기를 부여할 수 있도록 기업에 대한 직업훈련부담금 또는 훈련지원금 제도를 운영하고, 근로자들이 업무수행과 교육훈련을 교대로 선택할 수 있는 지원체제를 정비할 것을 권고하였다.

심각한 청년실업 문제를 해결하기 위해 학교 교육과정에서부터 견습제도(apprenticeship)와 같은 산학협력 프로그램을 채택할 권고하고 있다. 또 국가적 차원에서도 직업훈련 평가 및 인증체제를 설정하고 기업이 견습제도에 대한 직업훈련기회를 충분히 제공할 수 있도록 훈련임금이나 수당은 통상임금보다 낮은 수준에서 책정할 것을 권고하고 있다. 기술발전은 고용측면에서 저임금·저생산성 일자리의 파괴와 고임금·고생산성 일자리의 창조라는 양면성을 가지고 있지만 전반적으로 경제성장, 고용증가, 그리고 소득향상의 원천으로 강조되고 있다. 따라서 기술개발과 보호를 위한 지원정책을 통해 기술혁신을 촉진하되 혁신과정에 수반되는 불확실성과 외부성(externalities)을 최소화해야 한다는 것이 OECD의 기본입장이다.

바. 취약계층에 대한 고용촉진시책

OECD는 초기에 고령자 문제와 관련하여 일부 국가에서 실업대책의 일환으로 추진한 고령자 조기퇴직유인정책에 대한 내용만을 다루고 있었다. 그러나 최근에는 인구고령화에 따른 문제의 심각성을 인지하고 정책적 관심을 강화하여 적극적 고령화(active ageing)를 위한 포괄적 정책수단을 재검토하고 있다. 구체적인 정책수단으로 제시하고 있는 것은 조세 및 급여체계의 개혁을 통한 조기퇴직 인센티브 폐지, 조기퇴직의 대체경로로 활용되는 장애급여, 장기상병급여, 실업급여 등에서의 조기퇴직유인 제거, 점진적 퇴직경로 마련, 효과적인 직업훈련체계, 탄력적인 고용형태, 산업안전보건의 개선 등이다.

여성의 노동시장참여 증대를 위한 방안으로는 가정과 직장생활의 조화(conciliation of

family and work)의 중요성을 지적하고 있다. 이를 위해 육아휴직, 보육서비스, 탄력적 근로시간제 등을 확대할 필요성을 주장한다. 이외에도 편부모, 장애인, 이주자 등에 대한 노동시장참여를 확대해 나갈 필요성을 제기하고 있는데, 이들이 실업과 비경황로부터 벗어나기 위해서는 노동시장의 수요와 공급측면에서 장애요인을 제거하여 노동시장에 진입을 용이하게 하고, 직업경력이 발전될 수 있도록 해야 한다. 구체적 수단으로는 사회보장급여 수급자들에게 대한 근로유인 제고(making work pay)정책과 탄력적 임금구조, 목표가 명확한 능동화 조치(activation measures)와 직업훈련을 제시하고 있다.

2. EU의 고용전략

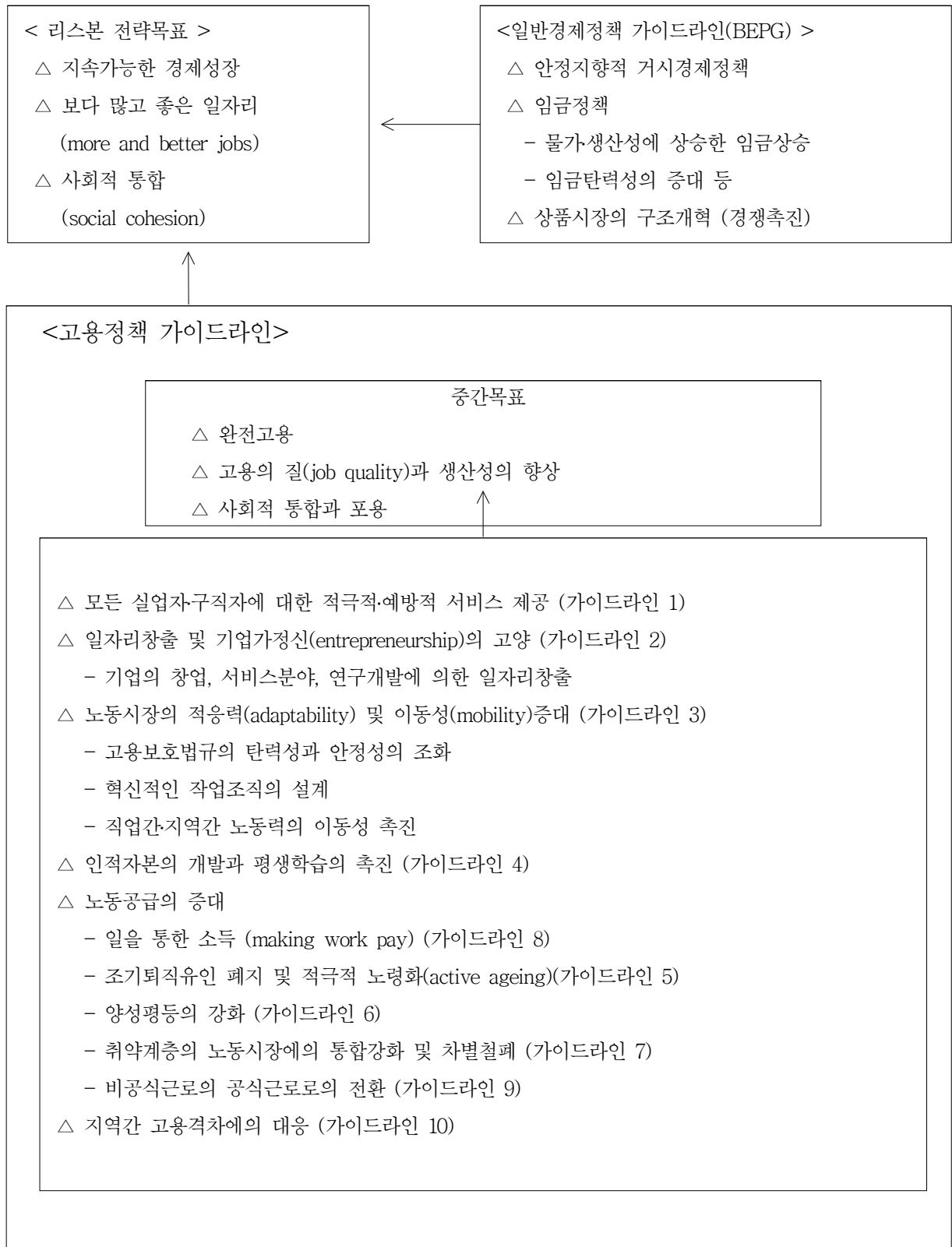
EU는 경제통합 과정에서 구조적 실업의 문제에 공동대처하기 위해 1997년에 OECD와는 별도로 유럽고용전략(European employment strategy)을 수립하였다. EU의 경우 유럽의 전통적 사회모델(European Social Model)을 토대로 ‘작업조직의 현대화’를 통해 근로자와 기업의 적응력을 증대시키고 적극적 노동시장정책을 강화해 실업자의 취업가능성(employability)을 제고시키고자 한다는 점에서 OECD와 차별성을 가진다. EU의 고용전략은 OECD와 달리 사회적 형평성과 경제적 효율성은 동시에 적절히 증대될 수 있으며 사회정책이 생산적으로 기능하면 경제적 효율성을 증대시켜 경제성장을 촉진할 수 있다고 본다. 다만 과거 유럽의 복지국가가 사회적 형평성 달성에 과도하게 치우침으로써 엄청난 재정지출과 부담으로 인해 지속가능성과 경제적 효율성을 침해하게 되어 이를 적절히 조정하여 균형을 맞추려는 방향으로 정책을 모색한다. 이러한 정책적 방향은 ‘리스본전략(Lisbon Strategy)’과 ‘유럽사회정책 아젠다(European Social Agenda)’를 거치면서 더욱 명확히 설정되고 있다. 전통적 유럽사회모델을 현대화하여 완전고용을 달성하면서 높은 수준의 사회적 보호를 제공할 수 있는 적극적 복지국가를 건설하는 것이 EU 고용전략의 기본 방향이다.

1997년 출범 당시 EU 고용전략의 목표는 주로 경제통합 과정의 걸림돌로 작용하는 높은 실업율의 해소와 취약계층의 사회적 통합에 있었다고 할 수 있다. 그러나 2000년 3월 리스본 유럽이사회에서 향후 10년간 추진할 전략이 ‘지속가능한 경제성장, 보다 많고 좋은 일자리, 보다 높은 사회적 통합을 실현하는 세계에서 가장 경쟁력 있고 역동적인 지식기반의 구축’으로 설정되면서 획기적 전기를 맞게 되었다. 이어 2000년 12월 니스(Nice) 유럽이사회에서 ‘유럽사회정책 아젠다’를 채택하면서 기존의 고용전략을 전면적으로 재검토하게

되었고, 2003년 3월 브뤼셀 유럽이사회에서 (신)유럽고용전략이 탄생하게 된다. EU의 고용 전략은 EU가 고용정책 가이드라인을 설정하고 회원국들이 이를 반영한 국가실천계획을 수립해 실행하며 이를 다시 EU가 모니터링하는 절차로 진행된다.

신 유럽고용전략은 기존 고용정책 가이드라인의 구조와 내용을 단순화시켜 3개의 중간 목표(over-arching objectives)와 10개의 우선순위를 가진 가이드라인으로 구성하고, 고용 정책 가이드라인에 가능한 한 많은 계량목표를 설정하여 회원국의 고용정책에 대한 모니터링을 강화한 것이다([그림 III-2] 참조). 중간목표로는 ① 완전고용, ② 고용의 질과 생산성 향상, ③ 사회적 통합과 포용의 강화를 설정하고 있는데 이들 세 가지 목표는 상호보완적인 관계에 있다고 본다. ‘완전고용’은 ‘고용의 질’과 함께 양적·질적 측면의 고용을 보장하기 위한 것이다. 특히 ‘고용의 질’이 ‘완전고용’의 목표달성에 기여한다고 보고, ‘고용의 질’을 구성하는 10개의 차원을 설정하고 이를 측정하기 위한 계량적 지표를 개발하였다. 한편 ‘생산성 향상’의 목표에서는 생산성이 증대되면 고용이 증대될 수 있다고 보고 인적 자본과 기술에 대한 투자와 새로운 작업조직 등을 통해 지식기반사회에 준비해야 함을 강조한다. 마지막으로 ‘사회적 통합 및 포용의 강화’라는 목표는 고용증진, 노동시장에서의 남녀차별 폐지, 지역별 고용과 실업의 편차 감소 등을 포함하는 것으로 고용을 증대시키기 위해서는 취업취약계층을 노동시장에 효과적으로 통합시키는 것이 필수적이며 ‘고용의 질’이 이에 기여한다고 보고 있다.

[그림 Ⅲ-2] 신 유럽고용전략의 구성



신 고용정책 가이드라인은 구가이드라인에 비해 단순화되고 계량화된 목표를 사용해 EU의 정책권고의 구체성을 강화하고 있다. 내용에 있어서는 전통적 과제인 고용증가 및 실업 감소뿐만 아니라 인구고령화, 세계화, 지식기반사회로의 이행, 다양한 고용형태의 증가에 따른 복잡한 근로생활 등의 문제에 대처하기 위한 새로운 정책과 제도를 포함하고 있다. 인구고령화 문제에 대처하기 위해 취업취약계층의 노동시장 참여를 증대시켜 고용률을 제고하는 것과 세계화와 지식기반사회로의 이행에 대처하기 위한 인적자본투자와 평생 학습을 강조한다. 또 다양한 고용형태의 증가에 따른 복잡한 근로생활의 문제에 대처하기 위해 ‘유연성과 안정성의 조화’를 지향하고 있다. 10개의 (신)고용정책의 세부 가이드라인은 ① 실업자에 대한 적극적·예방적 조치 ② 일자리창출과 기업가정신의 고양 ③ 노동시장에서의 변화에 대응한 적응력과 이동성의 증대 ④ 인적자본의 개발과 평생학습의 촉진 ⑤ 노동공급의 증대 및 적극적 노령화의 촉진 ⑥ 양성평등 ⑦ 취업취약계층의 노동시장 통합강화 및 차별철폐 ⑧ 일을 통한 소득 ⑨ 비공식근로의 공식근로로의 전환 ⑩ 지역간 고용격차에의 대응 등이다. 이 중에서 일자리 창출과 직접적으로 관련된 내용을 간략히 정리하면 다음과 같다.

가. 고용보호법규의 완화

EU의 고용전략은 OECD가 중시하는 고용과 임금의 유연성의 증대를 통한 시장기능의 회복보다는 ‘혁신적이고 지속가능한 형태의 작업조직’을 구축하는 작업조직의 현대화 과정을 통해 근로자와 기업의 적응력과 생산성을 향상시킴으로써 고용을 증대시키는 방안에 주목한다. 따라서 유연성과 안정성간의 적절한 균형을 바탕으로 내부노동시장을 생산적으로 조직해 ‘고용의 질’을 확보해야 한다고 강조하고 있다. 이와 같은 ‘작업조직의 현대화’의 핵심에는 작업장에서의 파트너십과 대화, 직무의 재설계, 팀제 조직의 구축, 관리자 역할의 재정의, 조직문화의 변경, 인력의 창의성 증대, 근로생활의 질 증대 등이 포함되어 있다.

그러나 이러한 EU의 고용전략에서도 시간이 지남에 따라 고용보호법규를 완화할 필요성을 제기하는 내용이 강화되어 왔다. 다만 EU는 고용보호완화 조치들이 유연성과 안정성의 적절한 균형을 유지할 수 있도록 추진되어야 하며, 안정성을 확보할 수 있도록 직업훈련과 산업안전보건 등을 강화해야 한다고 지적하고 있다.

나. 임금결정구조의 개편

단체교섭 구조 및 최저임금 등 임금결정구조는 고용에 영향을 미치는 핵심적인 노동시장 제도에 속한다. EU의 가이드 라인은 고용보호법규에 과도하게 규제적 요소가 있는 경우 이를 개혁해야 한다는 원칙적 수준만을 언급하고 있을 뿐 정규직 고용에 대한 고용보호법규의 완화 필요성을 직접 명시하고 있지 않으며, 성별 임금격차의 축소 문제를 제외하고는 임금에 관한 가이드라인을 포함하고 있지 않다. 다만 경제환경 변화에 대한 적응력을 높이기 위해 추진하는 ‘작업조직의 현대화’의 개념 속에서 임금체계의 개편을 다루고 있다. 따라서 임금은 기능수준에 따른 생산성 격차와 지역노동시장의 상황을 고려하여 결정되어야 한다고 규정하고 있으며, 임금유연성의 향상과 기능수준·기업·산업·지역에 따른 임금격차, 보다 분권화된 임금결정 메커니즘으로의 전환을 권고하고 있다. 또 물가와 생산성이 부합되는 수준에서 임금상승이 이루어져야 한다는 임금양보(wage moderation)에 관한 가이드라인을 규정하고 있다.

한편 최저임금 측면도 OECD가 최저임금의 양면성을 지적하면서 부정적 영향을 최소화할 수 있도록 비교적 명확한 정책권고를 하고 있는 반면, EU는 명시적 입장을 표명하지 않고 있다.

다. 세제 및 사회보장급여시스템의 개혁

EU는 실업급여의 높은 소득대체율, 관대한 지급조건과 기간 등을 고용에 부정적 영향을 미치는 요인으로 지적하고, 고용친화적 사회정책과 근로유인 제고의 원리에 따라 취업유인을 강화하는 방향으로 사회보장체계를 개혁할 것을 요구하고 있다. 노동수요를 창출하기 위해서 노동에 대한 조세 및 공과금 납부의무를 완화해야 한다. 특히 파트타임 근로와 추가적 고용을 저해하는 요소를 제거하고 감소시켜야 할 것과 사회정책의 재원확보를 노동에 대한 조세 및 공과금으로부터 에너지 소비세 등 다른 재원으로 전환할 것을 권고하고 있다.

동시에 취업가능성(employability)의 제고를 위한 능동화 조치(activation)를 강조하고 있는 있는데, 이는 OECD와 달리 유럽사회모델을 토대로 한 복지국가 지향이라는 목표에 따라 적절한 수준의 사회적 보호와의 균형상태(equilibrium)를 맞추는 것이 중요한 과제라고 보기 때문이다. 노동공급 측면에서 비교적 높은 수준의 최저임금이 있는 경우에 사회보장

급여의 수준을 크게 낮추지 않아도 취업의욕을 자극할 수 있으며, 노동수요 측면에서는 적극적 노동시장정책을 통해 미숙련 근로자들의 기능수준이 향상될 수 있다면 일정 수준의 조세 및 공과금이 부과되어도 채용의욕을 저해하지 않을 수도 있다는 점에서, 높은 수준의 최저임금은 그대로 유지하면서 저임금근로자의 고용에 따른 조세 및 공과금을 낮춤으로써 이들 근로자에 대한 노동비용을 감소시키는 접근을 시도하고 있다.

라. 적극적 노동시장정책의 강화

OECD와 EU는 모두 고용전략에서 적극적 노동시장 정책이 노동력 기능을 향상시킴으로써 급변하는 경제구조의 변화에 능동적으로 대응할 수 있는 능력과 실업자의 취업가능성, 노동시장의 인력수급 메커니즘의 효율성을 증진시키며, 이것은 기업의 노동력에 대한 수요의 증가로 연결되어 전체적으로 고용의 증가를 가져오기 때문에 강화되어야 할 필요성이 있다고 지적하고 있다. 또한 적극적 노동시장정책이 모든 경우에 성공적인 것은 아니며 제도의 설계구조에 따라 성과가 크게 달라진다는 점을 인정한다.

EU는 최근 회원국들을 대상으로 다양한 노동시장제도 등을 포함한 각종 변수들이 고용 증가에 미치는 영향을 계량분석한 뒤 적극적 노동시장정책에 대한 비용의 강도(the intensity of spending on ALMPs)¹²⁾가 파트타임 고용의 증가율과 함께 고용증가에 가장 큰 영향을 미치는 요소로 파악하고 적극적 노동시장정책의 중요성을 부각시키고 있다.

EU 고용정책 가이드라인은 적극적 노동시장정책의 실행 프로그램을 2단계에 걸쳐 제시하고 있다. 먼저 실업발생 초기에 구직자들의 수요를 파악하여 조언, 지도, 구직지원 및 개인별 행동계획 등의 서비스를 지원하고, 다음 단계에서 청소년의 경우 실업상태 6개월 이전에, 성인은 실업 상태 12개월 이전에 직업훈련, 직무경험, 고용보조금 지원 등으로 모든 개별 실업자들에게 일자리가 제공되어야 한다고 요구하고 있다. 적극적 노동시장정책의 일환으로 회원국들에게 실업의 초기단계에서 개별적 수요를 파악하여 개별행동계획을 수립하고 이를 토대로 모든 실업자와 구직자에게 적극적이고 예방적 수단을 제공할 것을 강조한 것이다. 이를 위해 2010년까지 전체 장기실업자의 25%가 직업훈련, 직무경험 및 구직활동 지원과 결합된 적극적 조치에 참여한다는 계량적 목표를 설정하고 있으며, 고용서비스 등 노동시장기구를 현대화하고 노동시장 프로그램의 효과성과 효율성을 정기적으로 평가해야 한다고 요구하고 있다.

12) 실업자 수 대비 적극적 노동시장정책 비용이 GDP에서 차지하는 비율

마. 교육·훈련 시스템의 보완

지식기반사회로의 이행, 근로자들의 경력발전, 기능불일치 해소 등을 목적으로 평생학습 전략을 강조하고 있다. 리스본 전략에서는 ‘포괄적이고 일관된’ 전략을 추진할 것을 선언하였다. 이는 기초기능·학술교육으로부터 전문훈련·직업훈련에 이르기까지 모든 공식적 성인교육과 비공식적 학습을 포함하여 취약계층에 대해 우선적으로 고려하면서 재원에 관한 문제까지 포괄해야 하며, 당해 전략이 수요분석(need analysis)을 토대로 한 시스템 개발에 특별한 관점을 두어야 한다는 의미이다.

바. 취약계층에 대한 고용촉진시책

EU의 고용전략은 고용의 질이 확보되는 매력적인 일자리가 노동시장 (재)진입을 유인하는 주요한 요인으로 작동하며, 이는 보수와 근로조건에 대한 만족, 작업장의 산업안전보건, 고용계약의 유연성과 안정성의 조화, 생산성 증가, 유연한 작업조직과 근로시간제, 작업장에의 적절한 대응과 같은 요인들에 의해 결정된다고 지적하고 있다. 따라서 OECD가 노동 수요 측면에 상대적으로 더 많은 관심을 두고 있는 반면 EU는 노동공급의 측면에 초점을 두고 있다고 할 수 있다. 또한 EU는 노동시장 통합의 관점에서 노동시장에서 취약계층들에 대한 차별금지정책을 추진하고 있는데, 여기에는 채용에 있어서의 차별, 직업지도 및 훈련에 대한 차별, 해고와 보수를 포함한 고용과 근로조건에 대한 차별을 포함하고 있다.

고령자에 대해서는 조세 및 급여시스템에서 조기퇴직을 위한 인센티브를 없애고, 고용의 질과 관련된 직업훈련, 산업안전보건, 유연한 작업조직과 같은 고령친화적인 근로조건을 조성하며, 고용주의 고령자에 대한 인식전환을 통해 고령자 고용촉진을 도모한다. EU는 2010년까지 55~64세 고용률 50% 달성이라는 계량적 목표를 설정하고 있다. 여성의 고용에 있어서는 노동력의 증대라는 경제정책적 관점에 양성평등적 사회정책을 결합하는 포괄적 정책접근을 시도하고 있으나, 설정된 계량적 목표는 2010년 여성 고용률 60% 달성이다. 이를 위해서 모든 회원국들에게 양성평등기구와의 협의체제를 발전시키고 성별에 따른 경제적 영향 평가절차를 마련하여 양성평등의 성과측정 지표를 개발하도록 하며, 성별임금 격차를 축소시켜 나가도록 성별간 산업별·직업별 분절화 문제, 여성에 대한 훈련 및 교육, 직업분류 및 보수시스템과 관련된 문제 해결에 정책노력을 집중함과 동시에 아동과 부양가족에 대한 케어서비스를 강화할 것을 권고하였다. 기타 취업취약계층으로서 학교중퇴

자, 미숙련 근로자, 장애인, 이주자, 소수인종 등을 지적하고 2010년까지 이들의 실업률을 현저히 줄이고 학교중퇴율을 평균 10% 이상 감소시킨다는 계량목표를 설정하고 있다. 한편 비공식근로(undeclared work)가 세수 및 사회보장기여금의 감소를 초래하고 공식부문 일자리의 감소를 초래한다고 지적하면서 기업환경의 단순화, 세제 및 급여시스템의 정비, 법집행 및 제재의 강화 등을 통해 비공식부문을 공식부문으로 전환시킬 것을 요구하고 있다.

사. 사회적 일자리

EU의 고용전략에는 명시적으로 포함되지 않았지만 우리의 일자리 창출사업과 관련하여 논의해야 하는 주제가 사회적 일자리이다. ‘사회적 일자리’는 유럽국가에서 채택한 개념으로 넓게는 “사회적으로 유용하지만 수익성으로 인해 시장에서 기피되고 충분히 공급되지 못하는 사회적 서비스 부문에서의 일자리”라고 정의할 수 있다. 좁은 의미의 사회적 일자리는 제3섹터(third sector)에서 대표적인 기업유형인 협동조합(cooperative)과 같이 수익성과 공공성을 동시에 추구하는 사회적 영역에서 창출된 일자리를 말한다. 다시 말해 일자리의 창출과 운영이 이루어지는 영역과 주체가 국가가 아닌 자발적 결사체, 비정부단체, 비영리단체 등 민간의 비영리부문이라는 것을 강조하는 개념이다. 여기에서 ‘비영리부문’이란 독립적 민간부문으로 이윤을 구성원이나 대표가 분배하여 소유하지 않으면서 자율적인 규율과 의사결정체제를 유지하고 구성원들이 자발적으로 참여하는 부문을 지칭하며, 제3섹터(third sector)는 국가부문(제1섹터)과 시장부문(제2섹터)이 아닌 비정부-비시장 부문을 의미한다. ‘사회적 경제(social economy)’, ‘제3체계(third system)’ 등이 제3섹터와 동일한 의미로 사용되고 있으며, 장기실업자나 빈곤계층의 노동시장 통합을 위해 이들을 고용하는 기업이나 각 지역공동체 차원에서 사회적 서비스를 공급하는 기업을 ‘사회적 기업’이라고 한다.

유럽위원회(European Commission)는 1997년 제3체계의 잠재고용을 탐색하고 증진시키기 위한 방안으로 “제3체계와 고용(Third System and Employment : TSEP)”이라는 Pilot Action을 시작하였다. 자금이 지원된 프로젝트의 경우 대부분 평균 22개월 동안 수행되었다. 프로젝트의 주요 목적은 EU 국가들이 제3섹터를 좀 더 깊게 이해하고자 하는 것이었고, 노동시장에서 배제되어 있는 사람들의 고용을 양적·질적으로 증대하고 지역사회를 기반으로 새로운 고용을 창출할 수 있는 분야를 탐색하자는 것이었다. 이 사업은 1997년에

시작하여 2000년 12월 31일에 종료되었다. 이 기간 동안 500개의 조직이 참여했고 81개의 프로젝트를 수행하였는데 이중 38개가 직접적으로 고용증가에 초점을 둔 프로젝트였다.

Pilot Action이 고용에 미친 효과를 살펴보면, 양적 측면에서 1,300개의 일자리가 창출되었고 기존의 700개의 일자리가 유지되었으며, 851명의 사람들이 교육과 훈련을 통해 노동 시장에 진입할 수 있는 기회를 향상시켰고 124개의 기업이 만들어졌다. 질적 측면에서는 창출된 1,300개의 일자리 중 400개가 전업일자리였고, 250개는 계약기간에 종료가 없는 고용(open-ended employment)이었다. 특히 홈 케어(home care)가 가장 높게 평가를 받은 분야였는데 민간부문을 포함하여 기존의 일자리에서는 일반적으로 임금이 낮고 상황이 좋지 않은 분야였다. 이 프로젝트를 통해 제3체계가 새로운 상품과 서비스를 시장에 제시하고, 노동시장 진입이 힘든 사람들을 원조하며, 지역사회개발을 지원하는 역할을 수행한다는 것이 입증되었다고 한다. 정부는 복지관련 비용과 사회적 비용을 절감할 수 있었고, 창출된 일자리는 사적 부문에서 제공되지 않는 일자리나 틈새를 공략하는 일자리였다고 EU는 평가하고 있다. 그러나 이러한 긍정적인 평가는 사회적 기업이 비용 측면에서 효율적인지 또는 사회적 일자리가 서비스 부문의 사적 시장(private market)의 발전을 위축시키고 그 일자리를 감소시키는 효과가 없는지 등에 대한 심층적인 분석에 따라 달라질 수 있다.

3. OECD와 EU의 고용전략의 비교

OECD와 EU의 고용전략의 근본적인 차이점은 고용문제를 바라보는 시각에 있다. 즉 시장기능을 강화하여 시장에 기초한 해결책(market-based solutions) 모색하는가 아니면 사회적 시장이론의 토대에서 유럽적 사회모델에 기초한 해결책 모색하는가의 차이에 있다. 이에 따라 전략적 목표도 OECD는 노동시장의 경직성으로 인한 구조적 실업의 근본적 해소를 통한 경제의 활성화에 두고 있는 반면 EU는 높은 생산성, 완전고용의 달성과 적절한 수준의 사회적 보호를 제공하는 적극적 복지국가의 건설을 목표로 하고 있다. 정책집행 수단으로서의 사회적 합의에 대한 접근방식에 있어서도 OECD는 사회적 합의를 정책결정과정의 딜레마를 해결하기 위한 수단의 하나로 인식할 뿐 크게 중시하지 않는 반면, EU에서는 정책결정과정에서 국가 또는 지역단위에서 사회적 대화를 통한 문제해결을 중시하고 있다.

한편 OECD와 EU는 일자리 창출과 관련하여 ‘고용의 양과 고용의 질’간의 관계에 대한 기본적 입장을 달리하고 있다. OECD 고용전략의 경우 ‘보다 많은 일자리(more jobs)’를

통한 실업해소를 주요 목표로 설정하고 있다. ‘고용의 질’과 ‘고용의 양’ 사이에는 대체적 관계가 존재하기 때문에 양자를 동시에 달성하기가 매우 어렵다는 입장이다. 반면 EU는 두 가지가 상호배타적이지 않으며 고용의 질적 향상이 고용의 양적 증대를 위한 필수조건이라는 입장을 취하고 있다. ‘고용의 질’을 강조하며 한 국가의 고용률을 높이기 위해서는 고용의 질이 높아져야 하는 반면 실업과 비경활로 이동하는 비율은 감소되어야 한다고 지적한다.

적극적 노동시장정책에 대해서는 양자 모두 중요성을 인식하고 있으나 강조점에 있어서는 큰 차이가 있다. OECD는 적극적 노동시장 프로그램의 포괄적 확대적용(양적 목표의 달성)보다 프로그램의 효과성과 효율성 제고를 더욱 강조하는 반면 EU는 적극적 노동시장정책에 대한 투입 정도가 파트타임 고용의 증가율과 함께 고용증가에 가장 큰 영향을 미치는 요소로 간주하고 적극적 노동시장정책의 재정투입 증가를 강조하고 있다.

이렇게 OECD와 EU의 고용전략은 분명한 차이를 드러내고 있다. 그럼에도 불구하고 최근의 변화는 양자가 점차 비슷한 방향으로 수렴하는 경향을 보인다. EU의 고용전략은 점차 시장의 기능을 더욱 중시하는 방향으로 변화되고 있고, OECD 역시 기존의 고용전략을 사회적 형평성이라는 목표와 적절히 융합하려는 방향으로 재검토되고 있다는 점에서 두 전략의 간극은 점차 좁혀지고 있다고 볼 수 있다. 또한 정책실무적 관점에서 접근하면 OECD 역시 정책목표로 ‘고용의 질’을 명시하고 있지 않지만 여성·고령자·장애인 등 취약계층의 노동시장 진입 장애요인을 제거하기 위한 조치들을 제시하고 있으며, 노동시장 진입이후에 직업전망을 증진시켜 보다 나은 일자리로 이동할 수 있도록 교육·훈련정책이 중요하다는 점을 강조하고 있다는 점에서 EU 고용전략과 크게 다르지 않다. 특히 인구 고령화에 대한 해결책으로서 양자 모두 취업취약계층의 노동력 활용도를 향상시키려는 방향으로 정책을 권고하고 있다. 이와 같이 양 고용전략 사이에는 사회적 목표와 경제적 관점에 현격한 차이가 존재하고는 있지만 정책실무적 부문에서는 유사성이 증대되고 있다.

결국 OECD와 EU의 고용전략의 결정적 차이는 최저임금과 임금결정구조를 중심으로 한 임금차등화(wage differentials) 또는 임금유연화의 문제, 고용보호법제의 유연화의 문제, 그리고 사회적 보호의 수준을 어느 수준(최소한 또는 적절한)으로 설정할 것인가에 있다고 하겠다.

4. 정책적 함의

선진국에서와 같이 고용과 일자리 문제는 우리 경제의 중요한 화두 중의 하나이다. 최근 들어 고용이 국민적 관심사로 대두되면서 일자리 창출문제를 국정의 중심 어젠더로 삼아 종합대책을 마련할 필요성이 제기되었다. 2004년 2월 노사정간의 ‘일자리 창출을 위한 사회협약’이 마련되었고, 정부는 국무총리 산하에 ‘일자리만들기 위원회’를 구성하여 정책을 마련하고 추진하여 왔다. 정부의 정책목표는 경제성장과 고용증대 두 목표를 동시에 추구한다는 것이다. 즉, 지식기반 경제에서 노동은 경제성장을 뒷받침하는 자원일 뿐 아니라 경제성장을 견인하는 동력이기 때문에 일자리 창출을 통해 고용과 성장의 선순환 구조를 마련한다는 것이 기본적인 관점이라고 할 수 있다.

정부의 일자리 창출 프로그램은 큰 방향성에 있어서는 OECD나 EU의 전략과 일치한다고 할 수 있다. 그러나 우리의 일자리 창출정책은 우리 경제의 고용전략이라는 큰 틀에서 접근하였다기 보다는 단기적인 정책수요에 의해 마련된 측면이 강하다. 고용과 관련된 다른 경제·사회정책과의 정합성과 정책간의 체계적 일관성의 문제는 심각하게 고려되지 않았다고 볼 수 있다. OECD나 EU의 경험은 단순히 일자리 창출 정책만으로 고용이 효과적으로 창출될 수는 없으며 다른 경제·사회정책과의 유기적 연계를 통해서만 일자리 창출 정책의 효과가 극대화될 수 있다는 점을 시사한다. 따라서 우리의 여건과 상황에 맞는 한국경제의 고용전략을 하루 빨리 수립하고, 한국형 고용전략에 정합적인 일자리 창출 정책을 재구성하는 작업이 이루어져야 할 것이다.

〈표 III-1〉 OECD와 EU의 고용전략비교

구 분	OECD 고용전략	EU 고용전략
경제적 관점	시장기능을 중시하여 시장에 기초한 해결책(market-based solutions) 모색	사회적 시장이론의 토대에서 유럽사회모델에 기초한 해결책 모색
전략적 추진목표	노동시장의 경직성으로 인한 구조적 실업의 근본적 해소를 통한 경제의 활성화	높은 생산성, 완전고용의 달성과 적절한 수준의 사회적 보호를 제공하는 적극적 복지 국가의 건설
경제적 효율성 vs 사회적 형평성	상호배타(trade-offs)적 관계로 인식하며, 경제적 효율성의 증대를 더욱 강조	상호배타적이지 않으며 양자는 동시에 적절히 증대될 수 있음
고용의 양 vs 고용의 질	대체적 관계로 인식하여 고용의 양적증대를 더욱 강조	상호배타적이지 않으며 양자를 동시에 달성하기 위해서, 고용의 질적 측면의 확대를 강조
사회적 대화에 대한 접근	정책결정과정의 딜레마를 해결하기 위한 수단의 하나일 뿐 중시하지 않음	정책결정과정에서 국가 또는 지역단위에서 사회적 대화를 중시함
고용보호법제 / 작업조직	노동시장 유연성(flexibility)의 증대를 통한 시장기능의 회복을 강조 ; 고용보호법규(EPL)의 완화 강조	유연성과 안정성(stability)의 균형을 바탕으로 한 ‘작업조직의 현대화’를 통해 적응력(adaptability)과 생산성의 증대를 강조
임금결정구조	임금차등화(wage differentials)와 분권화된 임금교섭의 도입, 최저임금의 부정적 영향을 최소화할 것을 강조	성별 임금격차의 축소문제를 제외하고 임금에 관한 가이드라인을 별도로 제시하지 않음
세제 및 사회보장급여 시스템	최소한의 사회적 보호의 제공 ;기업의 조세 및 공과금 납부의무를 완화시키고, 사회보장 급여의 지급요건을 강화하고 소득대체율을 적절한 수준으로 낮추며 급여 지급시에 적극적 노동시장 프로그램의 참여를 조건부 조항으로 설정할 것을 권고	적절한 사회적 보호의 제공 ;취업가능성(employability)의 제고를 위한 능동화 조치(activation)를 강조하고, 높은 수준의 최저임금은 그대로 유지하면서 저임금근로자의 고용에 따른 조세 및 공과금을 낮춤으로써 노동비용을 감소시키는 접근을 권고
적극적 노동시장정책	적극적 노동시장 프로그램의 포괄적 확대 적용(양적 목표의 달성)보다 프로그램의 효과성과 효율성 제고를 더욱 강조	적극적 노동시장정책에 대한 재정투입 정도가 파트타임 고용의 증가율과 함께 고용 증가에 가장 큰 영향을 미치는 요소로 간주하고 적극적 노동시장정책의 재정투입 증가를 강조

〈표 III-1〉 계속

교육 및 훈련 시스템	교육의 질 증대, 학교로부터 직업으로의 이전 강화, 기능교육훈련에 대한 투자 증대를 강조, 기술개발과 보호를 위한 지원 정책을 통해 혁신과정에 수반되는 불확실성과 외부성(externalities)의 최소화를 권고	지식기반사회로의 이행, 근로자들의 경력 발전, 기능불일치 해소 등을 목적으로 평생학습 측면을 강조
취약계층에 대한 고용촉진정책	인구고령화에 따른 노동력의 감소를 극복하기 위해 노동력의 제고 차원에서 노동 수요 측면을 강조	노동공급 측면과 함께 노동시장 통합의 관점에서 노동시장에서 취약계층들에 대한 채용, 직업지도 및 훈련, 근로조건에서의 차별금지 정책을 추진
인력이동 (labour mobility)	인력이동에 대해 거의 언급되지 않았으나, 최근 노동력 활용도 제고방안의 일환으로 검토	기능불일치, 기능인력 부족, 지식기반경제로의 전환, 인구고령화에 대처하기 위해 일국 내에서 또는 유럽 전체에서 직업간·지역간 이동을 증가시킬 것을 요구
일반경제정책	노동시장에 대한 고용정책과 함께 안정적인 거시경제환경의 조성, 기술개발 및 확산, 기업가 정신의 고양, 보다 경쟁적인 상품시장의 구축 등의 일반경제정책이 중요성을 지적함	EU 역시 내용면에서 OECD와 마찬가지로 일반경제정책의 중요성을 강조 하지만 ‘기업가 정신의 고양’ 부분만 EU 고용전략안에 포함되어 있고 나머지는 ‘일반경제정책 가이드라인(BEPG)’에 반영되어 있음

제2절 선진국의 일자리창출관련 재정지출

선진국의 일자리 창출정책은 그 종류가 매우 다양할 뿐 아니라 국가에 따라 각각의 정책에 투입되는 재정규모가 상이하다. 따라서 각국의 재정지출 규모의 비교를 위해서는 통일적인 기준에 따라 수집된 자료가 필요하다. 국가간 비교가 가능한 자료는 현재 OECD의 데이터베이스(database)에 수록된 노동시장정책 관련 재정지출 자료가 유일하다.

OECD 데이터베이스는 노동시장정책(labor market program)을 9가지로 분류하고 분류된 각각의 정책에 대한 GDP대비 재정지출 비율을 산출하고 있다. 분류된 9가지 정책은 ① 공공고용서비스(PES)와 행정 ② 훈련(training) ③ 일자리 나누기(job sharing) ④ 고용 인센티브 (employment incentives) ⑤ 장애인 통합(integration of the disabled) ⑥ 직접적 일자리 창출(direct job creation) ⑦ 창업 인센티브(start-up incentives) ⑧ 실직자 소득보장 및 지원(out-of-work income maintenance and support) ⑨ 조기은퇴(early retirement)이다.¹³⁾

〈표 III-2〉 OECD의 노동시장관련 공공지출 분류와 정의

분류	정의
1. 공공고용서비스와 행정 (public employment service and administration)	고용안정서비스(PES)와 노동시장프로그램과 관련된 행정에 소요되는 지출
2. 노동시장훈련 (labor market training)	
2.1. 공공훈련 (institutional training)	훈련시간의 대부분(75%나 그 이상)을 훈련기관(학교/대학, 훈련센터나 유사기관)이 실시되는 프로그램.
2.2. 작업장훈련 (workplace training)	훈련시간의 대부분(75%나 그 이상)이 작업장에서 실시되는 프로그램
2.3. 통합훈련 (integrated training)	훈련시간의 대부분(75%나 그 이상)이 훈련기관이나 작업장에서 실시되는 프로그램
2.4. 견습특별지원 (special support for apprenticeship)	견습제도를 위한 특별 지원을 제공하는 프로그램. 새로 채용하는 견습생에 대한 고용 인센티브, 특히 취약계층 견습생에 대한 훈련 수당을 포함
3. 일자리 순환과 일자리나누기 (job rotation and job sharing)	일자리 순환은 일정기간 실업자 또는 다른 목표 집단(target group) 구성원으로 기존 근로자를 완전히 대체하는 것을 지원하는 제도. 일자리 나누기는 개인이나 실업자에 의해 기존 근로자를 부분적으로 대체시키는 제도이다. 많은 국가에서는 이러한 프로그램이 없다. 자료 미비로 OECD 2005년 자료에는 수록되지 않음.
4. 고용인센티브 (employment incentives)	
4.1. 채용 인센티브 (recruitment incentives)	실업자 또는 다른 목표 집단(target group) 구성원을 채용하는 프로그램에 대한 보조. 단 대부분의 채용비용은 사용자에게 의해 부담되어야 함. 목표 집단 구성원에게 직접 지불하는 프로그램도 포함되나 새로운 일 자리를 취업하는 것을 조건으로 지불되어야 함.
4.2. 고용유지 인센티브 (employment maintenance incentives)	구조조정 등에 있어 고용유지에 대한 보조
5. 장애인 통합 (integration of the disabled)	
5.1. 정규 고용 (regular employment)	장애인을 대상으로 한 위의 4.1과 유사한 정책. 장애인을 위해 작업장 구조를 변경하는 고용주에 대한 보상을 포함.
5.2. 보호 고용 (sheltered employment)	보호된 환경에서 일을 통해 장애인의 재활이나 훈련을 도모하는 프로그램. 평생 동안 보호된 일자리를 제공하는 경우는 제외됨.
5.3. 기타 재활 및 훈련 (other rehabilitation and training)	보호된 환경이나 작업장 외부에서 장애인의 재활이나 훈련을 도모하는 프로그램.

- 13) OECD는 2005년부터 노동시장정책의 분류방식을 변경하였다. 종래에는 ① 공공고용서비스(PES)와 행정 ② 노동시장훈련(labor market training) ③ 청년 대책(youth measures) ④ 고용보조 (subsidized employment) ⑤ 장애인 정책(measure for the disabled) ⑥ 실업급여(unemployment compensation) ⑦ 조기퇴직(early retirement for labor market reasons)의 일곱 가지로 분류하고 있었다. 분류항목이 바뀌었을 뿐 아니라 유사한 분류에 있어서도 구체적으로 포괄되는 하위범주의 재정지출 내역에 차이가 있다. 따라서 이전 OECD자료와의 직접적으로 비교할 수 없다.

<표 III-2> 계속

6. 직접적 일자리 창출 (direct job creation)	장기실업자나 일자리를 얻는 것이 힘든 사람들을 고용하기 위해 지역사회 또는 사회에 유용한 일자리를 창출하는 프로그램. 대부분 공공기관에 의해 행하여 짐.
7. 창업 인센티브 (start-up incentives)	실업자 또는 목표 집단이 자신의 사업을 시작하거나 자영업자가 되는 것을 지원하는 프로그램
8. 실직자 소득보장 및 지원 (out-of-work income maintenance and support)	
8.1 실업보험 (unemployment insurance)	수급자격을 갖춘 실업자에 대한 실업급여. 수급자격을 갖추지 못하였거나 실업급여 수급기간을 경과한 자에게 지급하는 급여도 포함됨.
8.2 부분적 실업급여 (partial unemployment benefits)	고용관계는 지속되나 근로시간의 감소나 간헐적인 작업 스케줄로 인해 임금이 상실된 경우 이를 보전하기 위한 급여
8.3 파트타임 실업급여 (part-time unemployment benefits)	전일제 일자리를 상실한 파트타임 근로자 또는 더 많은 시간동안 일할 수 있는 직업을 구하는 파트타임 근로자에게 지급하는 급여
8.4 정리해고 보상 (redundancy compensation)	기업의 폐업이나 다운사이징으로 인해 귀책사유 없이 해고된 근로자를 보상하기 위해 공공기금으로부터 지출하는 프로그램
8.5 파산보상 (bankruptcy compensation)	파산된 고용주가 미지불한 임금을 근로자에게 보상하기 위해 공공기금으로부터 지출하는 프로그램
9. 조기퇴직(early retirement)	구직가능성이 없는 고령 근로자의 완전한 혹은 부분적 조기퇴직을 용이하게 하는 프로그램.

OECD는 이러한 다양한 노동시장 정책을 크게 적극적 노동시장정책과 소극적 노동시장 정책으로 나누고 있다. 적극적 노동시장정책은 분류기준에 따라 약간의 차이는 있으나 대체로 ①-⑦까지로 분류되며 소극적 노동시장 정책은 ⑧과 ⑨의 정책을 포함한다. 적극적 노동시장정책으로 분류된 정책들은 실업자들과 노동시장에 진입하고자 하는 사람들 그리고 이미 노동시장에 진입한 사람들의 고용가능성(employability)을 제고하기 위한 정책으로 우리나라의 일자리 창출사업의 범위와 대체적으로 일치한다. 따라서 OECD 회원국들의 적극적 노동시장정책 재정지출규모를 살펴보는 것은 일자리 창출사업에의 자원배분과 관련하여 많은 시사점을 얻을 수 있을 것이다.

1. 국가별 일자리 창출관련 지출 규모와 구성

<표 III-3> - <표 III-28>은 국가별 노동시장정책 관련 재정지출이 GDP에서 차지하는 비중과 각각의 노동시장정책에의 참여자수가 전체 노동력에서 차지하는 비중을 자세하게

보여주고 있다. GDP 대비 노동시장정책관련 재정지출 규모는 나라마다 매우 상이하며 구체적인 정책예의 예산배정 비율 역시 매우 상이함을 알 수 있다.

국제비교를 위해 GDP 대비 노동시장정책 재정지출 비중과 이것이 적극적 노동시장정책과 소극적 노동시장정책에 어떻게 배분되는가를 나타낸 것이 <표 III-30>이다. 표에 따르면 우리나라의 GDP 대비 전체 노동시장정책 재정지출은 0.36%로 OECD 평균인 2.10%에 훨씬 미치지 못하는 것으로 나타난다. 뿐만 아니라 비교 가능한 OECD국가 중 재정지출비율이 가장 낮다. 전반적으로 사회주의경제에서 자본주의 경제로 전환하고 있는 체코나 슬로바키아와 같은 체제이행국가에서 지출이 낮은 경향을 보이며 또한 아일랜드를 제외한 미국, 영국, 호주, 뉴질랜드 등의 영미권(Anglo-Saxon) 국가의 재정지출 역시 평균수준을 밑돌고 있다. 일본 역시 0.79%로 재정지출이 매우 낮은 나라에 속한다.

GDP 대비 적극적 노동시장정책 재정지출과 소극적 노동시장정책 재정지출에 있어서도 동일한 현상이 관찰된다. 우리나라의 GDP 대비 적극적 노동시장정책 재정지출은 0.17%로 OECD 국가 평균 0.82%에 미치지 못한다. 미국의 0.16%를 제외하면 OECD 국가 중 가장 낮은 수준이다. 우리나라의 소극적 노동시장정책 재정지출 역시 0.19%로 OECD 평균인 1.16%는 미치지 못하며 가장 낮은 수준을 보이고 있다.

〈표 III-3〉 호주의 노동시장관련 재정지출

	호주 ^a					
	재정지출/GDP(%)			참여자수/총노동인구(%)		
	2001-02	2002-03	2003-04	2001-02	2002-03	2003-04
1. 공공고용서비스 및 행정	0.20	0.18	0.19			
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	0.11	0.10	0.12			
1.2. 급여관리 행정	0.03	0.03	0.03			
2. 노동시장훈련	0.04	0.04	0.03	0.88	0.96	0.94
2.1. 공공훈련	0.02	0.02	0.02	0.52	0.58	0.60
2.2. 작업장훈련	—	—	—	0.18	0.26	0.23
2.3. 통합훈련	—	—	—	0.18	0.12	0.12
2.4. 견습특별지원	0.02	0.01	0.01	—	—	—
4. 고용 인센티브	0.01	0.01	0.01	0.08	..	..
4.1. 채용 인센티브	0.01	0.01	0.01	0.08	..	..
4.2. 고용유지 인센티브	—	—	—	—	—	—
5. 장애인 통합	0.05	0.05	0.05	0.83	0.91	0.92
5.1. 정규 고용	0.02	0.02	0.02	0.42	0.45	0.45
5.2. 보호 고용	0.02	0.02	0.02	0.18	0.19	0.19
5.3. 기타 재활 및 훈련	0.01	0.02	0.02	0.17	0.23	0.24
6. 직접적 일자리 창출	0.08	0.09	0.09	1.19	1.25	1.42
7. 창업 인센티브	0.02	0.01	0.01	0.06	0.07	0.06
8. 실직자 소득보장 및 지원	0.93	0.82	0.74	8.27	7.27	6.57
8.1. 실업급여	0.88 ^b	0.8 ^b	0.74 ^b	8.05	7.17	6.48
실업급여 중 실업보험	—	—	—	—	—	—
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	—	—	—	—	—	—
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.05	0.01	0.01	0.23	0.10	0.09
9. 조기퇴직	—	—	—	—	—	—
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	1.33	1.19	1.13	11.32	..	..
적극적 노동시장 정책(1-7)	0.40	0.38	0.39			
정의1: 1.1 + 2-7	0.32	0.30	0.32			
정의2: 2-7	0.20	0.20	0.20	3.04	..	..
소극적 노동시장 정책(8-9)	0.93	0.82	0.74	8.27	7.27	6.57

.. 자료 없음. — 0 또는 0.005 미만

a) 회계연도 7월 1일 시작

b) 성년수당과 부부수당(mature age and partner allowances) 포함. 청년과 미망인수당(youth and widow allowances)은 제외.

〈표 III-4〉 오스트리아의 노동시장관련 재정지출

	오스트리아			
	재정지출/GDP(%)		참여자수/총노동인구(%)	
	2002	2003	2002	2003
1. 공공고용서비스 및 행정	0.15	0.17		
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	0.06	0.06		
1.2. 급여관리 행정	0.02 ^a	0.02 ^a		
2. 노동시장훈련	0.24	0.30	12.30	14.36
2.1. 공공훈련	0.19	0.24	10.24	12.45
2.2. 작업장훈련	0.01	0.01	1.62	1.37
2.3. 통합훈련	—	—	—	—
2.4. 견습특별지원	0.02	0.02	0.29	0.36
4. 고용 인센티브	0.06	0.06	1.58	1.59
4.1. 채용 인센티브	0.04	0.04	0.8	0.83
4.2. 고용유지 인센티브	0.02	0.02	0.78	0.75
5. 장애인 통합	0.07	0.06	0.9	0.75
5.1. 정규 고용	0.03	0.03	0.53	0.59
5.2. 보호 고용	0.01	0.01	0.12	0.07
5.3. 기타 재활 및 훈련	0.02	0.01	0.26	0.09
6. 직접적 일자리 창출	0.04	0.04	0.25	0.23
7. 창업 인센티브	—	—	0.07	0.1
8. 실직자 소득보장 및 지원	1.09	1.12	22.09	22.26
8.1. 실업급여	0.95	0.94	20.04	20.51
실업급여중 실업보험	0.62	0.6	14.98	14.96
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	0.02	0.01	1.20	0.78
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.13	0.16	0.85	0.97
9. 조기퇴직	0.15	0.25	1.42	1.90
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	1.81	2.00	38.62	41.19
적극적 노동시장 정책(1-7)	0.56	0.63		
정의1: 1.1 + 2-7	0.48	0.52		
정의2: 2-7	0.42	0.46	15.11	17.03
소극적 노동시장 정책(8-9)	1.25	1.37	23.51	24.16

.. : 자료 없음. — : 0 또는 0.005 미만

a) 실업보험서비스의 인건비 포함

〈표 III-5〉 벨기에의 노동시장관련 재정지출

	벨기에			
	재정지출/GDP(%)		참여자수/총노동인구(%)	
	2002	2003	2002	2003
1. 공공고용서비스 및 행정	0.21	0.23		
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	0.03	0.03		
1.2. 급여관리 행정	..	0.06		
2. 노동시장훈련	0.18	0.18	..	..
2.1. 공공훈련	0.18	0.17	..	..
2.2. 작업장훈련	—	—	..	—
2.3. 통합훈련	—	—	—	—
2.4. 견습생 특별지원	—	—	..	..
4. 고용 인센티브	0.16	0.22	..	..
4.1. 채용 인센티브	0.1	0.15	..	..
4.2. 고용유지 인센티브	—	—	—	—
5. 장애인 통합	0.12	0.12	..	..
5.1. 정규 고용	..	..	..	..
5.2. 보호 고용	..	..	..	..
5.3. 기타 재활 및 훈련	—	—	0.01	0.01
6. 직접적 일자리 창출	0.43	0.49	..	—
7. 창업 인센티브	—	—	..	..
8. 실직자 소득보장 및 지원	1.94	2.06	0.68	..
8.1. 실업급여	1.71	1.8	..	..
실업급여중 실업보험	1.71	1.8	..	..
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	0.15	0.16	—	—
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.08	0.11	..	..
9. 조기퇴직	0.45	0.45	..	..
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	3.50	3.75	..	..
적극적 노동시장 정책(1-7)	1.11	1.24		
정의1: 1.1 + 2-7	0.93	1.03		
정의2: 2-7	0.90	1.01	..	..
소극적 노동시장 정책(8-9)	2.39	2.51	..	..

.. : 자료 없음. — : 0 또는 0.005 미만

〈표 III-6〉 캐나다의 노동시장관련 재정지출

	캐나다 ^a			
	재정지출/GDP(%)		참여자수/총노동인구(%)	
	2002-2003	2003-2004	2002-2003	2003-2004
1. 공공고용서비스 및 행정	0.18	0.17		
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	0.03 ^b	0.03 ^b		
1.2. 급여관리 행정	0.05	0.05		
2. 노동시장훈련	0.13	0.12	1.15	1.11
2.1. 공공훈련	0.11	0.10	0.76	0.75
2.2. 작업장훈련	0.01	0.01	0.09	0.04
2.3. 통합훈련	-	-	-	-
2.4. 견습생 특별지원	0.01	0.01	0.31	0.31
4. 고용 인센티브	-	-	0.15	0.14
4.1. 채용 인센티브	-	-	0.15	0.14
4.2. 고용유지 인센티브	-	-	-	-
5. 장애인 통합	0.02	0.02	..	..
5.1. 정규 고용	-	-	-	-
5.2. 보호 고용	-	-	0.02	0.03
5.3. 기타 재활 및 훈련	0.02	0.02	..	..
6. 직접적 일자리 창출	0.02	0.02	0.06	0.06
7. 창업 인센티브	0.01	0.01	0.08	0.08
8. 실직자 소득보장 및 지원	0.76	0.77	..	..
8.1. 실업급여	0.76	0.77	..	..
실업급여중 실업보험	0.76	0.77	..	..
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	-	-	-	-
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	-	-	-	-
9. 조기퇴직	-	-	..	..
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	1.15	1.14	..	..
적극적 노동시장 정책(1-7)	0.39 ^c	0.37 ^c		
정의1: 1.1 + 2-7	0.24 ^c	0.22 ^c		
정의2: 2-7	0.21 ^c	0.19 ^c	1.85 ^{c,d}	1.8 ^{c,d}
소극적 노동시장 정책(8-9)	0.76	0.77	..	..

.. : 자료 없음. - : 0 또는 0.005 미만

a) 회계연도 4월 1일 시작 b) 고용보조서비스 c) 원주민 인적자본개발협정(Aboriginal Human Resources Development Agreement)을 포함한 전체 적극적 노동시장정책 d) 5.3의 “기타 재활 및 훈련” 참여는 포함되지 않음

〈표 III-7〉 체코의 노동시장관련 재정지출

	체코					
	재정지출/GDP(%)			참여자수/총노동인구(%)		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
1. 공공고용서비스 및 행정	0.07	0.07	0.12			
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	..	..	..			
1.2. 급여관리 행정	..	..	..			
2. 노동시장훈련	0.02	0.02	0.02	0.77	0.93	0.86
2.1. 공공훈련	0.02	0.02	0.02	0.77	0.93	0.86
2.2. 작업장훈련	-	-	-	-	-	-
2.3. 통합훈련	-	-	-	-	-	-
2.4. 견습특별지원	-	-	-	-	-	-
4. 고용 인센티브	-	-	-	-	-	-
4.1. 채용 인센티브	-	-	-	-	-	-
4.2. 고용유지 인센티브	-	-	-	-	-	-
5. 장애인 통합	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.03
5.1. 정규 고용	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.03
5.2. 보호 고용	-	-	-	-	-	-
5.3. 기타 재활 및 훈련	-	-	-	-	-	-
6. 직접적 일자리 창출	0.07	0.06	0.08	0.68	0.73	0.92
7. 창업 인센티브	-	0.01	0.01	0.06	0.08	0.06
8. 실직자 소득보장 및 지원	0.26	0.28	0.27	9.19	9.29	8.89
8.1. 실업급여	0.26	0.27	0.27	9.19	9.29	8.89
실업급여중 실업보험	0.26	0.27	0.27	9.19	9.29	8.89
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.01	0.01	0.01	-	-	-
9. 조기퇴직	..	..	..	0.14	0.4	0.22
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	0.43	0.45	0.51	10.87	11.46	10.98
적극적 노동시장 정책(1-7)	0.16	0.17	0.23			
정의1: 1.1 + 2-7	..	..	..			
정의2: 2-7	0.09	0.09	0.11	1.54	1.77	1.87
소극적 노동시장 정책(8-9)	0.26 ^a	0.28 ^a	0.27 ^a	9.33	9.69	9.11

.. : 자료 없음. - : 0 또는 0.005 미만

a) 조기퇴직관련 지출은 포함되지 않음.

〈표 III-8〉 덴마크의 노동시장관련 재정지출

	덴마크			
	재정지출/GDP(%)		참여자수/총노동인구(%)	
	2002	2003	2002	2003
1. 공공고용서비스 및 행정	..	0.21 ^a		
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	..	0.11		
1.2. 급여관리 행정	..	..		
2. 노동시장훈련	0.62	0.52	3.93	3.68
2.1. 공공훈련	0.60	0.50	3.68	3.35
2.2. 작업장훈련	—	—	0.12	0.23
2.3. 통합훈련	—	—	—	—
2.4. 견습특별지원	0.02	0.02	0.13	0.1
4. 고용 인센티브	0.54	0.49	2.88	2.61
4.1. 채용 인센티브	0.54	0.49	2.88	2.61
4.2. 고용유지 인센티브	—	—	—	—
5. 장애인 통합	0.52	0.52	..	..
5.1. 정규 고용	0.01	0.01	—	—
5.2. 보호 고용	0.17	0.20	..	0.33
5.3. 기타 재활 및 훈련	0.34	0.32	..	..
6. 직접적 일자리 창출	—	—	0.01	.001
7. 창업 인센티브	—	—	—	—
8. 실직자 소득보장 및 지원	1.58	1.91	..	..
8.1. 실업급여	1.54 ^b	1.88 ^b	..	..
실업급여중 실업보험	1.35 ^b	1.65 ^b	..	..
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	..	..	..	..
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.04	0.03	0.76	0.67
9. 조기퇴직	0.77	0.77	..	..
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	..	4.42	..	..
적극적 노동시장 정책(1-7)	..	1.74		
정의1: 1.1 + 2-7	..	1.64		
정의2: 2-7	1.68	1.53	..	..
소극적 노동시장 정책(8-9)	2.35	2.68	..	..

.. : 자료 없음. — : 0 또는 0.005 미만

a) 독립적인 실업보험기금의 관리비용은 포함되지 않음. b) 파트타임과 부분급여 포함

〈표 III-9〉 핀란드의 노동시장관련 재정지출

	핀란드			
	재정지출/GDP(%)		참여자수/총노동인구(%)	
	2002	2003	2002	2003
1. 공공고용서비스 및 행정	0.11 ^a	0.16 ^a		
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	0.06	0.08		
1.2. 급여관리 행정	0.05 ^a	0.05 ^a		
2. 노동시장훈련	0.34	0.36	4.71	4.96
2.1. 공공훈련	0.28	0.29	3.17	3.17
2.2. 작업장훈련	0.05	0.06	1.45	1.69
2.3. 통합훈련	—	—	—	—
2.4. 견습특별지원	0.01	0.01	0.14	0.14
4. 고용 인센티브	0.16	0.19	1.74	1.80
4.1. 채용 인센티브	0.11	0.13	1.22	1.26
4.2. 고용유지 인센티브	—	—	—	—
5. 장애인 통합	0.11	0.10	1.68	1.06
5.1. 정규 고용	—	—	—	—
5.2. 보호 고용	0.02	0.02	0.11	0.11
5.3. 기타 재활 및 훈련	0.08	0.08	1.56	0.94
6. 직접적 일자리 창출	0.10	0.09	0.98	0.98
7. 창업 인센티브	0.01	0.01	0.14	0.15
8. 실직자 소득보장 및 지원	1.62	1.58	25.59	12.45
8.1. 실업급여	1.48	1.45	20.09	10.12
실업급여중 실업보험	0.88	0.87	10.68	6.74
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	0.12	0.11	4.90	2.66
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.03	0.02	0.61	0.42
9. 조기퇴직	0.53	0.51	0.40	0.42
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	2.99	3.01	35.25	21.8
적극적 노동시장 정책(1-7)	0.83	0.91		
정의1: 1.1 + 2-7	0.78	0.83		
정의2: 2-7	0.72	0.75	9.26	8.94
소극적 노동시장 정책(8-9)	2.15	2.09	25.99	12.86

.. : 자료 없음. — : 0 또는 0.005 미만

a) 독립적인 실업보험기금의 관리 비용이 포함됨

〈표 III-10〉 프랑스의 노동시장관련 재정지출

	프랑스			
	재정지출/GDP(%)		참여자수/총노동인구(%)	
	2002	2003	2002	2003
1. 공공고용서비스 및 행정	..	0.25		
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	..	0.16		
1.2. 급여관리 행정	..	0.09 ^a		
2. 노동시장훈련	0.30	0.31	..	3.36
2.1. 공공훈련	0.09	0.09	..	1.76
2.2. 작업장훈련	—	—	0.01	0.01
2.3. 통합훈련	0.03	0.04	..	0.92
2.4. 견습특별지원	0.08	0.08	0.70	0.67
4. 고용 인센티브	0.11	0.08	1.79	1.93
4.1. 채용 인센티브	0.11	0.08	1.78	1.93
4.2. 고용유지 인센티브	—	—	0.01	0.01
5. 장애인 통합	0.09	0.09	..	..
5.1. 정규 고용	0.03	0.02	0.60	0.65
5.2. 보호 고용	0.06	0.07	..	..
5.3. 기타 재활 및 훈련	—	—	—	—
6. 직접적 일자리 창출	0.41	0.35	1.94	1.6
7. 창업 인센티브	—	—	0.16	0.31
8. 실직자 소득보장 및 지원	1.47	1.67	7.83	7.73
8.1. 실업급여	1.47	1.67	7.83	7.73
실업급여중 실업보험	1.31	1.51	7.30	7.05
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	—	—	—	—
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	—	—	—	—
9. 조기퇴직	0.13	0.10	0.11	0.12
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	..	2.85	..	15.69
적극적 노동시장 정책(1-7)	..	1.09		
정의1: 1.1 + 2-7	..	0.99		
정의2: 2-7	0.91	0.84	..	7.85 ^b
소극적 노동시장 정책(8-9)	1.60	1.77	7.94	7.85

.. : 자료 없음. — : 0 또는 0.005 미만

a) 실업보험제도(UNEDIC) b) 5.2의 “보호고용” 참여자는 포함되지 않음

〈표 III-11〉 독일의 노동시장관련 재정지출

	독일 ^a			
	재정지출/GDP(%)		참여자수/총노동인구(%)	
	2002	2003	2002	2003
1. 공공고용서비스 및 행정	0.27	0.28		
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	0.04	0.05		
1.2. 급여관리 행정	..	..		
2. 노동시장훈련	0.48	0.40	4.78	4.58
2.1. 공공훈련	0.40	0.32	4.20	4.01
2.2. 작업장훈련	—	—	—	—
2.3. 통합훈련	—	—	0.02	0.01
2.4. 견습특별지원	0.07	0.07	0.56	0.56
4. 고용 인센티브	0.11	0.11	1.20	1.46
4.1. 채용 인센티브	0.10	0.10	1.20	..
4.2. 고용유지 인센티브	0.01	0.01	..	..
5. 장애인 통합	0.15	0.15	0.43	0.40
5.1. 정규 고용	0.01	0.01	0.05	0.04
5.2. 보호 고용	—	—	—	—
5.3. 기타 재활 및 훈련	0.13	0.14	0.38	0.36
6. 직접적 일자리 창출	0.17	0.12	0.63	0.70
7. 창업 인센티브	0.05	0.08	0.31	0.40
8. 실직자 소득보장 및 지원	2.14	2.27	..	21.10
8.1. 실업급여	2.01	2.15	16.12	16.82
실업급여중 실업보험	2.00	2.15	15.98	16.70
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	0.03	0.04	..	0.56
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.09	0.08	0.76	0.72
9. 조기퇴직	0.03	0.04	0.11	0.12
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	3.39	3.46	..	28.76
적극적 노동시장 정책(1-7)	1.22	1.14		
정의1: 1.1 + 2-7	0.99	0.91		
정의2: 2-7	0.95	0.86	7.35	7.54
소극적 노동시장 정책(8-9)	2.17	2.31	..	21.22

.. : 자료 없음. — : 0 또는 0.005 미만

a) 이주자(Länder)의 활동은 포함하지 않음

〈표 III-12〉 그리스의 노동시장관련 재정지출

	그리스			
	재정지출/GDP(%)		참여자수/총노동인구(%)	
	2002	2003	2002	2003
1. 공공고용서비스 및 행정	..	..		
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	..	..		
1.2. 급여관리 행정	..	..		
2. 노동시장훈련	0.11	0.03	0.88	..
2.1. 공공훈련	0.10	0.02	0.88	0.29
2.2. 작업장훈련	—	—	—	—
2.3. 통합훈련	0.02	—	—	0.03
2.4. 견습특별지원	—	—	—	—
4. 고용 인센티브	0.05	0.02	0.24	..
4.1. 채용 인센티브	0.05	0.02	0.24	..
4.2. 고용유지 인센티브	—	—	—	—
5. 장애인 통합	0.03	0.02	0.05	0.04
5.1. 정규 고용	0.02	0.02	0.04	0.03
5.2. 보호 고용	—	—	—	—
5.3. 기타 재활 및 훈련	—	—	0.01	—
6. 직접적 일자리 창출	—	—	—	..
7. 창업 인센티브	0.03	0.04	0.11	..
8. 실직자 소득보장 및 지원	0.37	0.41	9.98	..
8.1. 실업급여	0.31	0.35	6.15	..
실업급여중 실업보험	0.31	0.35	5.83	..
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	0.05	0.06	3.83	..
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	—	—	—	—
9. 조기퇴직	—	—	—	..
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	..	..	11.26	..
적극적 노동시장 정책(1-7)	..	..		
정의1: 1.1 + 2-7	..	..		
정의2: 2-7	0.22	0.11	1.29	..
소극적 노동시장 정책(8-9)	0.37	0.41	9.98	..

.. : 자료 없음. — : 0 또는 0.005 미만

〈표 III-13〉 아일랜드의 노동시장관련 재정지출

	아일랜드 ^a			
	재정지출/GDP(%)		참여자수/총노동인구(%)	
	2002	2003	2002	2003
1. 공공고용서비스 및 행정	0.67 ^b	0.60 ^b		
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	0.04 ^b	0.04 ^b		
1.2. 급여관리 행정	..	..		
2. 노동시장훈련	0.21	0.20	1.63	1.53
2.1. 공공훈련	0.19	0.16	1.39	1.33
2.2. 작업장훈련	—	—	—	—
2.3. 통합훈련	0.02	0.03	0.23	0.20
2.4. 견습특별지원	—	—	—	—
4. 고용 인센티브	0.10	0.07	..	0.19
4.1. 채용 인센티브	0.10	0.07	..	0.19
4.2. 고용유지 인센티브	—	—	—	—
5. 장애인 통합	0.04	0.04	0.07	0.09
5.1. 정규 고용	0.03	0.03	0.07	0.09
5.2. 보호 고용	0.01	0.01	..	..
5.3. 기타 재활 및 훈련	—	—	—	—
6. 직접적 일자리 창출	0.30	0.26	2.35	1.74
7. 창업 인센티브	—	—	—	0.12
8. 실직자 소득보장 및 지원	0.77	0.85	16.58	17.56
8.1. 실업급여	0.73	0.77	14.85	15.79
실업급여중 실업보험	0.33	0.35	9.22	10.01
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	—	—	—	—
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.04	0.07	1.73	1.77
9. 조기퇴직	0.07	0.07	0.61	..
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	2.16	2.09	21.24	21.24
적극적 노동시장 정책(1-7)	1.32	1.17		
정의1: 1.1 + 2-7	0.69	0.61		
정의2: 2-7	0.65	0.57	4.05 ^c	3.6 ^s
소극적노동시장 정책(8-9)	0.84	0.91	17.19	17.56 ^d

.. : 자료 없음. — : 0 또는 0.005 미만

a) Eurostat에 포함되지 않은 DFSA 가족소득보조와 장애인 통합정책 등을 포함함 b) 1범주 전체를 전체 FAS 지출에 적용. 상담/안내기능, Job club과 지역고용서비스는 직업소개서비스로서 간주함 c) 4.1의 “채용인센티브”는 포함되지 않음 d) 9의 “조기퇴직”은 포함되지 않음

〈표 III-14〉 이탈리아의 노동시장관련 재정지출

	이탈리아			
	재정지출/GDP(%)		참여자수/총노동인구(%)	
	2002	2003	2002	2003
1. 공공고용서비스 및 행정	..	..		
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	..	..		
1.2. 급여관리 행정	..	..		
2. 노동시장훈련	0.22	0.23	..	..
2.1. 공공훈련	—	—	..	..
2.2. 작업장훈련	0.06	0.04	..	..
2.3. 통합훈련	—	—	—	—
2.4. 견습특별지원	0.13	0.15	..	..
4. 고용 인센티브	0.36	0.33	..	..
4.1. 채용 인센티브	0.32	0.30	..	..
4.2. 고용유지 인센티브	—	—	..	..
5. 장애인 통합	—	0.01	..	..
5.1. 정규 고용	—	0.01	..	..
5.2. 보호 고용	—	—	—	—
5.3. 기타 재활 및 훈련	—	—	—	—
6. 직접적 일자리 창출	0.04	0.03	0.02	0.01
7. 창업 인센티브	0.03	0.05	..	..
8. 실직자 소득보장 및 지원	0.56	0.51	..	..
8.1. 실업급여	0.49	0.42	..	..
실업급여중 실업보험	0.49	0.42	..	..
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	0.07	0.09	..	..
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	—	—	—	—
9. 조기퇴직	0.10	0.11	0.01	0.02
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	..	..	..	..
적극적 노동시장 정책(1-7)	..	..		
정의1: 1.1 + 2-7	..	..		
정의2: 2-7	0.64	0.65	..	..
소극적 노동시장 정책(8-9)	0.66	0.62	..	..

.. : 자료 없음. — : 0 또는 0.005 미만

〈표 III-15〉 일본의 노동시장관련 재정지출

	일본 ^a			
	재정지출/GDP(%)		참여자수/총노동인구(%)	
	2002-03	2003-04	2002	2003
1. 공공고용서비스 및 행정	0.25	0.26		
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	..	..		
1.2. 급여관리 행정	..	..		
2. 노동시장훈련	0.04	0.04		
2.1. 공공훈련	0.04	0.04		
2.2. 작업장훈련	—	—		
2.3. 통합훈련	—	—		
2.4. 견습특별지원	—	—		
4. 고용 인센티브	0.02	0.02		
4.1. 채용 인센티브	0.01	0.01		
4.2. 고용유지 인센티브	0.01	0.01		
5. 장애인 통합	0.01	0.01		
5.1. 정규 고용	..	..		
5.2. 보호 고용	..	..		
5.3. 기타 재활 및 훈련	—	..		
6. 직접적 일자리 창출	—	—		
7. 창업 인센티브	—	—		
8. 실직자 소득보장 및 지원	0.48	0.46		
8.1. 실업급여	..	..		
실업급여중 실업보험	..	..		
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	..	..		
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	—	0.01		
9. 조기퇴직	—	—		
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	0.79	0.79		
적극적 노동시장 정책(1-7)	0.31	0.32		
정의1: 1.1 + 2-7	..	..		
정의2: 2-7	0.07	0.06		
소극적 노동시장 정책(8-9)	0.48	0.46		

.. : 자료 없음. — : 0 또는 0.005 미만

a) 회계연도 4월 1일에 시작

〈표 III-16〉 한국의 노동시장관련 재정지출

	한국					
	재정지출/GDP(%)			참여자수/총노동인구(%)		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
1. 공공고용서비스 및 행정	0.04	0.05	0.05			
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	0.01	0.01	0.01			
1.2. 급여관리 행정	0.01	0.01	0.01			
2. 노동시장훈련	0.05	0.05	0.06	1.23	..	..
2.1. 공공훈련	0.04	0.04	0.04	1.01	..	..
2.2. 작업장훈련	-	-	-	-	-	-
2.3. 통합훈련	-	-	-	-	-	-
2.4. 견습특별지원	0.01	0.01	0.01	0.22	0.31	0.38
4. 고용 인센티브	0.01	0.01	0.01	1.93	1.94	1.66
4.1. 채용 인센티브	0.01	0.01	0.01	1.27	1.42	1.21
4.2. 고용유지 인센티브	-	-	-	0.67	0.52	0.45
5. 장애인 통합	0.02	0.03	0.03	0.16	0.20	0.17
5.1. 정규 고용	0.01	0.02	0.02	0.09	0.13	0.09
5.2. 보호 고용	-	-	-	0.01	0.01	0.01
5.3. 기타 재활 및 훈련	-	0.01	0.01	0.06	0.07	0.07
6. 직접적 일자리 창출	0.08	0.01	0.01	2.25	0.01	0.02
7. 창업 인센티브	0.01	0.01	0.01	-	-	-
8. 실직자 소득보장 및 지원	0.12	0.14	0.19	1.78	2.12	2.87
8.1. 실업급여	0.12	0.14	0.19	1.78	2.12	2.87
실업급여중 실업보험	0.12	0.14	0.19	1.78	2.12	2.87
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	-	-	-	-	-	-
9. 조기퇴직	-	-	-	-	-	-
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	0.34	0.30	0.36	7.35	..	
적극적 노동시장 정책(1-7)	0.22	0.16	0.17			..
정의1: 1.1 + 2-7	0.18	0.12	0.13			
정의2: 2-7	0.17	0.11	0.12	5.58	..	
소극적 노동시장 정책(8-9)	0.12	0.14	0.19	1.78	2.12	2.87

.. : 자료 없음. - : 0 또는 0.005 미만

〈표 III-17〉 룩셈부르크의 노동시장관련 재정지출

	룩셈부르크			
	재정지출/GDP(%)		참여자수/총노동인구(%)	
	2002	2003	2002	2003
1. 공공고용서비스 및 행정	..	..		
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	..	..		
1.2. 급여관리 행정	..	..		
2. 노동시장훈련	..	..	..	..
2.1. 공공훈련	—	—	—	—
2.2. 작업장훈련	..	..	..	..
2.3. 통합훈련	—	—	—	—
2.4. 견습특별지원	—	—	—	..
4. 고용 인센티브	0.05	0.06	..	0.78
4.1. 채용 인센티브	0.01	0.01	0.21	0.25
4.2. 고용유지 인센티브	—	—	—	—
5. 장애인 통합	0.03	0.03	0.39	0.41
5.1. 정규 고용	0.03	0.03	0.39	0.41
5.2. 보호 고용	—	—	—	—
5.3. 기타 재활 및 훈련	—	—	—	—
6. 직접적 일자리 창출	0.03	0.03	..	..
7. 창업 인센티브	—	—	—	0.01
8. 실직자 소득보장 및 지원	0.31	0.43	6.52	8.06
8.1. 실업급여	0.26	0.38	1.92	2.36
실업급여중 실업보험	..	..	..	..
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	0.02	0.03	4.07	5.28
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.03	0.02	0.53	0.41
9. 조기퇴직	0.22	0.21	0.14	0.17
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	..	..	..	..
적극적 노동시장 정책(1-7)	..	..		
정의1: 1.1 + 2-7	..	..		
정의2: 2-7	..	..	..	..
소극적 노동시장 정책(8-9)	0.53	0.64	6.66	8.23

.. : 자료 없음. — : 0 또는 0.005 미만

〈표 III-18〉 네덜란드의 노동시장관련 재정지출

	네덜란드 ^a					
	재정지출/GDP(%)			참여자수/총노동인구(%)		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
1. 공공고용서비스 및 행정	0.28	0.31	0.31			
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	..	..	..			
1.2. 급여관리 행정	0.18	0.21	0.22			
2. 노동시장훈련	0.63 ^c	0.62 ^c	0.60 ^c	3.79	3.30	2.18
2.1. 공공훈련	0.02	0.02	0.01	0.23	0.19	0.15
2.2. 작업장훈련	0.09	0.07	0.01	1.90	1.44	0.16
2.3. 통합훈련	0.25	0.26	0.27	1.16	1.17	1.35
2.4. 견습특별지원	0.04	0.05	0.05	0.50	0.50	0.52
4. 고용 인센티브	0.04	0.03	0.02	0.95	0.65	0.42
4.1. 채용 인센티브	0.04	0.03	0.02	0.95	0.65	0.42
4.2. 고용유지 인센티브	-	-	-	-	-	-
5. 장애인 통합	0.63	0.62	0.59	0.78	0.70	0.47
5.1. 정규 고용	-	-	-	-	-	-
5.2. 보호 고용	0.47	0.47	0.47	0.09	0.08	0.08
5.3. 기타 재활 및 훈련	0.16	0.15	0.12	0.69	0.62	0.40
6. 직접적 일자리 창출	0.29	0.25	0.21	0.34	0.19	0.27
7. 창업 인센티브	-	-	-	-	-	-
8. 실직자 소득보장 및 지원	2.00 ^b	2.09 ^b	2.43 ^b	4.77	5.93	5.91
8.1. 실업급여	1.93 ^c	2.02 ^c	2.36 ^c	4.77	5.93	5.91
실업급여중 실업보험	0.97	1.02	1.30	3.58	4.61	4.60
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	0.07	0.07	0.07	-	-	-
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	-	-	-	-	-	-
9. 조기퇴직	-	-	-	-	-	-
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	3.64	3.68	3.89	10.62	10.77	9.25
적극적 노동시장 정책(1-7)	1.87	1.83	1.72			
정의1: 1.1 + 2-7	..	..	..			
정의2: 2-7	1.59	1.52	1.41	5.85	4.84	3.34
소극적 노동시장 정책(8-9)	1.78 ^b	1.86 ^b	2.16 ^b	4.77	5.93	5.91

.. : 자료 없음. - : 0 또는 0.005 미만

a) Eurostat 자료에 포함되지 않은 범주 2의 훈련을 위한 ESF예산과 범주 5의 사회부의 재통합예산과 같은 많은 분권화된 예산배분을 포함 b) 노동시장훈련 참여자에게 제공하는 실업급여는 범주 2와 8에 포함됨. 그러나 소극적 노동시장 정책의 합계에서는 제외됨 c) Eurostat 자료에 포함되지 않은 공무원(범주 8)을 위한 실업급여를 포함함.

〈표 III-19〉 뉴질랜드의 노동시장관련 재정지출

	뉴질랜드 ^a			
	재정지출/GDP(%)		참여자수/총노동인구(%)	
	2002-03	2003-04	2002-03	2003-04
1. 공공고용서비스 및 행정	0.11	0.12		
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	0.03	0.02		
1.2. 급여관리 행정	0.05	0.07		
2. 노동시장훈련	0.28	0.29		9.15
2.1. 공공훈련	0.08	0.09		1.32
2.2. 작업장훈련	0.09	0.09		6.06
2.3. 통합훈련	0.11	0.11		1.78
2.4. 견습특별지원	—	—		—
4. 고용 인센티브	0.04	0.03		1.25
4.1. 채용 인센티브	0.04	0.03	1.08	1.10
4.2. 고용유지 인센티브	—	—	0.09	0.16
5. 장애인 통합	0.05	0.05	..	..
5.1. 정규 고용	0.02	0.02	..	..
5.2. 보호 고용	—	—	..	—
5.3. 기타 재활 및 훈련	0.02	0.03	—	0.04
6. 직접적 일자리 창출	0.01	0.01	0.28	0.22
7. 창업 인센티브	0.03	0.02	0.24	0.19
8. 실직자 소득보장 및 지원	1.00 ^b	0.80 ^b	7.11	5.31
8.1. 실업급여	1.00	0.80	7.11	5.31
실업급여중 실업보험	—	—	—	—
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	—	—	—	—
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	—	—	—	—
9. 조기퇴직	—	—	—	—
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	1.51	1.32	18.14	16.13
적극적 노동시장 정책(1-7)	0.51	0.52		
정의1: 1.1 + 2-7	0.43	0.42		
정의2: 2-7	0.40	0.40	11.03 ^c	10.82 ^c
소극적 노동시장 정책(8-9)	1.00	0.80	7.11	5.31

.. : 자료 없음. — : 0 또는 0.005 미만

a) 회계연도 7월 1일에 시작 b) 실업급여는 적극적 노동시장프로그램의 참여자들에게 지급하는 실업급여를 포함함 c) 범주 5 “장애인 통합” 정책의 참여자들은 포함되지 않음

〈표 III-20〉 노르웨이의 노동시장관련 재정지출

	노르웨이					
	재정지출/GDP(%)			참여자수/총노동인구(%)		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
1. 공공고용서비스 및 행정	0.13	0.13	0.13			
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	0.04	0.05	0.06			
1.2. 급여관리 행정	0.03 ^a	0.02 ^a	0.02 ^a			
2. 노동시장훈련	0.08	0.09	0.09		1.67	2.23
2.1. 공공훈련	0.06	0.07	0.07		1.08	1.50
2.2. 작업장훈련	0.01	0.02	0.02		0.60	0.72
2.3. 통합훈련	-	-	-		-	-
2.4. 견습특별지원	-	-	-		-	-
4. 고용 인센티브	0.01	0.03	0.03	0.27	0.58	..
4.1. 채용 인센티브	0.01	0.03	0.03	0.27	0.57	..
4.2. 고용유지 인센티브	-	-	-	-	-	-
5. 장애인 통합	0.50	0.56	0.59	2.63	2.70	3.43
5.1. 정규 고용	0.12	0.13	0.18	1.01	0.97	1.35
5.2. 보호 고용	0.05	0.08	0.08	0.32	0.36	0.37
5.3. 기타 재활 및 훈련	0.33	0.34	0.32	1.31	1.37	1.71
6. 직접적 일자리 창출	-	-	-	-	0.01	0.01
7. 창업 인센티브	-	-	-	0.02	0.01	0.04
8. 실직자 소득보장 및 지원	0.68 ^b	0.87 ^b	0.87 ^b	7.21	6.40	6.52
8.1. 실업급여	0.49	0.62	0.67	7.21	6.40	6.52
실업급여중 실업보험	0.35	0.48	0.46	5.37	4.71	5.03
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	0.10	0.12	0.12	..	..	..
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.09	0.13	0.08	..	..	..
9. 조기퇴직	-	-	-	-	-	-
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	1.40	1.67	1.72	11.47	11.37	..
적극적 노동시장 정책(1-7)	0.72	0.81	0.85			
정의1: 1.1 + 2-7	0.63	0.73	0.77			
정의2: 2-7	0.59	0.68	0.71	4.27	4.97	..
소극적 노동시장 정책(8-9)	0.68	0.87	0.87	7.21	6.40	6.52

.. : 자료 없음. - : 0 또는 0.005 미만

a) 재활(rehabilitation)급여 관리행정 포함 b) 적극적 노동시장 프로그램 참여자에게 지급하는 실업급여는 관련 프로그램에 포함시킴.

〈표 III-21〉 폴란드의 노동시장관련 재정지출

	폴란드					
	재정지출/GDP(%)			참여자수/총노동인구(%)		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
1. 공공고용서비스 및 행정	..	..	..			
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	..	..	..			
1.2. 급여관리 행정	..	..	..			
2. 노동시장훈련	0.05	0.04	0.03	0.82	1.54	1.63
2.1. 공공훈련	0.01	0.01	0.01	0.40	0.78	0.75
2.2. 작업장훈련	-	-	-	-	-	-
2.3. 통합훈련	-	-	-	-	-	-
2.4. 견습특별지원	0.04	0.03	0.02	0.42	0.76	0.88
4. 고용 인센티브	0.04	0.10	0.09	0.45	0.85	0.63
4.1. 채용 인센티브	0.04	0.10	0.09	0.45	0.85	0.63
4.2. 고용유지 인센티브	-	-	-	-	-	-
5. 장애인 통합	-	-	-	-	-	-
5.1. 정규 고용	-	-	-	-	-	-
5.2. 보호 고용	-	-	-	-	-	-
5.3. 기타 재활 및 훈련	-	-	-	-	-	-
6. 직접적 일자리 창출	0.01	0.04	0.03	0.20	0.59	0.45
7. 창업 인센티브	0.01	0.01	0.01	0.02	0.03	0.03
8. 실직자 소득보장 및 지원	1.14	1.08	0.82	6.10	5.78	6.00
8.1. 실업급여	0.32	0.27	0.22	1.46	1.25	1.15
실업급여중 실업보험	0.14	0.12	0.09	-	-	-
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	0.22	0.19	0.16	1.81	1.53	1.40
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.59	0.61	0.44	2.83	3.00	3.45
9. 조기퇴직	-	-	-	-	-	-
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	..	..	..	7.57	8.79	8.74
적극적 노동시장 정책(1-7)	..	..	..			
정의1: 1.1 + 2-7	..	..	..			
정의2: 2-7	0.11	0.19	0.16	1.48	3.01	2.74
소극적 노동시장 정책(8-9)	1.14	1.08	0.82	6.10	5.78	6.00

.. : 자료 없음. - : 0 또는 0.005 미만

〈표 III-22〉 포르투갈의 노동시장관련 재정지출

	포르투갈			
	재정지출/GDP(%)		참여자수/총노동인구(%)	
	2002	2003	2002	2003
1. 공공고용서비스 및 행정	..	0.13		
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	..	0.04		
1.2. 급여관리 행정	..	—		
2. 노동시장훈련	0.18	0.29	0.93	1.24
2.1. 공공훈련	0.09	0.16	0.60	0.80
2.2. 작업장훈련	0.03	0.03	0.16	0.18
2.3. 통합훈련	0.01	0.01	0.03	0.02
2.4. 견습특별지원	0.04	0.08	0.09	0.19
4. 고용 인센티브	0.18	0.16	..	..
4.1. 채용 인센티브	0.17	0.15	..	..
4.2. 고용유지 인센티브	—	—	—	—
5. 장애인 통합	0.05	0.06	0.21	0.25
5.1. 정규 고용	—	0.01	0.07	0.07
5.2. 보호 고용	—	—	—	—
5.3. 기타 재활 및 훈련	0.04	0.04	0.14	0.18
6. 직접적 일자리 창출	0.04	0.04	0.69	0.65
7. 창업 인센티브	—	—	0.04	0.03
8. 실직자 소득보장 및 지원	0.85	1.11	..	..
8.1. 실업급여	0.84	1.09	2.92	4.33
실업급여중 실업보험	0.63	0.84	0.85	3.22
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	—	—	..	..
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.01	0.01	..	..
9. 조기퇴직	0.36	0.17	..	0.53
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	..	1.95	..	..
적극적 노동시장 정책(1-7)	..	0.67		
정의1: 1.1 + 2-7	..	0.58		
정의2: 2-7	0.45	0.54	..	..
소극적 노동시장 정책(8-9)	1.21	1.28	..	..

.. : 자료 없음. — : 0 또는 0.005 미만

〈표 III-23〉 슬로바키아의 노동시장관련 재정지출

	슬로바키아					
	재정지출/GDP(%)			참여자수/총노동인구(%)		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
1. 공공고용서비스 및 행정	0.17	0.17	0.34			
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	..	..	..			
1.2. 급여관리 행정	..	..	..			
2. 노동시장훈련	0.04	0.02	0.01	2.00	0.94	1.03
2.1. 공공훈련	0.03	0.01	0.01	1.32	0.65	0.87
2.2. 작업장훈련	0.01	-	-	0.51	0.29	0.16
2.3. 통합훈련	-	-	-	-	-	-
2.4. 견습특별지원	-	-	-	0.17	0.10	0.54
4. 고용 인센티브	0.04	0.01	-	1.46	0.31	0.07
4.1. 채용 인센티브	0.04	0.01	-	1.46	0.31	0.07
4.2. 고용유지 인센티브	-	-	-	-	-	-
5. 장애인 통합	0.03	0.03	0.01	0.18	0.20	0.16
5.1. 정규 고용	0.03	0.03	0.01	0.18	0.20	0.16
5.2. 보호 고용	-	-	-	-	-	-
5.3. 기타 재활 및 훈련	-	-	-	-	-	-
6. 직접적 일자리 창출	0.08	0.04	0.03	1.54	0.53	8.28
7. 창업 인센티브	0.06	0.03	0.02	0.35	0.31	0.21
8. 실직자 소득보장 및 지원	0.36	0.32	0.31	7.36	7.15	..
8.1. 실업급여	0.34 ^a	0.31 ^a	0.30 ^a	7.36	7.15	..
실업급여중 실업보험	0.34	0.31	0.30	7.36	7.15	..
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.02	0.01	0.01	..	..	..
9. 조기퇴직	-	-	0.04	-	-	0.67
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	0.78	0.61	0.76	12.88	9.42	..
적극적 노동시장 정책(1-7)	0.42	0.29	0.41			
정의1: 1.1 + 2-7	..	..	..			
정의2: 2-7	0.25	0.12	0.07	5.53	2.28	9.75
소극적 노동시장 정책(8-9)	0.36	0.32	0.35	7.36	7.15	..

.. : 자료 없음. - : 0 또는 0.005 미만

a) 대다수의 등록되어진 실업자들은 범주 8의“실직자 소득보장 및 지원”에 대한 자료에는 포함되지 않은 사회부조로부터의 소득지원을 받고 있음.

〈표 III-24〉 스페인의 노동시장관련 재정지출

	스페인 ^a					
	재정지출/GDP(%)			참여자수/총노동인구(%)		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
1. 공공고용서비스 및 행정	0.10	0.09	0.08			
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	..	0.03	0.03			
1.2. 급여관리 행정	..	0.02	0.02			
2. 노동시장훈련	0.17	0.15	0.17			
2.1. 공공훈련	0.12	0.10	0.09			
2.2. 작업장훈련	-	-	0.01			
2.3. 통합훈련	-	0.01	0.02			
2.4. 견습특별지원	0.04	0.03	0.04			
4. 고용 인센티브	0.29	0.30	0.33			
4.1. 채용 인센티브	0.29	0.29	0.32			
4.2. 고용유지 인센티브	-	-	-			
5. 장애인 통합	0.04	0.04	0.03			
5.1. 정규 고용	0.01	0.01	0.01			
5.2. 보호 고용	0.03	0.03	0.02			
5.3. 기타 재활 및 훈련	-	-	-			
6. 직접적 일자리 창출	0.09	0.09	0.10			
7. 창업 인센티브	0.06	0.05	0.07			
8. 실직자 소득보장 및 지원	1.55	1.48	1.50			
8.1. 실업급여	1.47	1.39	1.41			
실업급여중 실업보험	1.04	1.01	1.03			
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	0.07	0.09	0.09			
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	-	-	-			
9. 조기퇴직	-	-	-			
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	2.32	2.19	2.27			
적극적 노동시장 정책(1-7)	0.78	0.72	0.77			
정의1: 1.1 + 2-7	..	0.65	0.72			
정의2: 2-7	0.66	0.62	0.69			
소극적 노동시장 정책(8-9)	1.55	1.48	1.50			

.. : 자료 없음. - : 0 또는 0.005 미만

a) 자료는 자치정부와 지방자치체에 의한 재정된 노동시장프로그램 공공지출을 포함함.

〈표 III-25〉 스웨덴의 노동시장관련 재정지출

	스웨덴			
	재정지출/GDP(%)		참여자수/총노동인구(%)	
	2002	2003	2002	2003
1. 공공고용서비스 및 행정	0.25	0.24		
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	..	-		
1.2. 급여관리 행정	0.05	0.05		
2. 노동시장훈련	0.61	0.37		2.99
2.1. 공공훈련	0.48	0.24		1.53
2.2. 작업장훈련	-	-		0.01
2.3. 통합훈련	-	-		-
2.4. 견습특별지원	-	-		-
4. 고용 인센티브	0.22	0.15		2.11
4.1. 채용 인센티브	0.20	0.15		2.11
4.2. 고용유지 인센티브	-	-	-	-
5. 장애인 통합	0.50	0.48	0.57	0.45
5.1. 정규 고용	0.25	0.25	0.47	0.38
5.2. 보호 고용	0.21	0.20	0.10	0.07
5.3. 기타 재활 및 훈련	0.03	0.03	-	-
6. 직접적 일자리 창출	-	-	-	-
7. 창업 인센티브	0.04	0.04	0.25	0.18
8. 실직자 소득보장 및 지원	1.03	1.22	12.15	13.27
8.1. 실업급여	0.93	1.12	9.48	10.41
실업급여중 실업보험	0.93 ^a	1.12 ^a	-	-
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	0.03	0.03	2.03	2.22
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.07	0.06	0.64	0.63
9. 조기퇴직	0.01	-	..	..
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	2.67	2.51	20.03	19.00
적극적 노동시장 정책(1-7)	1.63	1.29		
정의1: 1.1 + 2-7	..	1.04		
정의2: 2-7	1.38	1.04	7.88	5.73
소극적 노동시장 정책(8-9)	1.04	1.22	12.15	13.27

.. : 자료 없음. - : 0 또는 0.005 미만

a) 자료는 기여(contribution)에 기초하지 않는 “기초보험(basic insurance)”을 포함

〈표 III-26〉 스위스의 노동시장관련 재정지출

	스위스					
	재정지출/GDP(%)			참여자수/총노동인구(%)		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
1. 공공고용서비스 및 행정	0.11	0.13	0.14			
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	..	..	..			
1.2. 급여관리 행정	0.04	0.04	0.04			
2. 노동시장훈련	0.20 ^b	0.28 ^b	0.31 ^b	3.07	4.31	..
2.1. 공공훈련	0.20	0.27	0.30	3.03	4.26	..
2.2. 작업장훈련	—	0.01	0.01	0.03	0.05	..
2.3. 통합훈련	—	—	—	—	—	..
2.4. 견습특별지원	—	—	—	—	—	..
4. 고용 인센티브	0.09	0.12	0.11	2.99	3.18	..
4.1. 채용 인센티브	0.04	0.07	0.08	1.52	1.54	..
4.2. 고용유지 인센티브	0.05	0.06	0.03	1.47	1.64	..
5. 장애인 통합	0.14	0.23	0.16	..	..	..
5.1. 정규 고용	0.14	0.15	0.16	..	..	..
5.2. 보호 고용	—	0.08	—	—	..	..
5.3. 기타 재활 및 훈련	—	—	—	—	—	..
6. 직접적 일자리 창출	—	—	—	—	—	..
7. 창업 인센티브	—	0.01	0.01	0.05	0.06	..
8. 실직자 소득보장 및 지원	0.72 ^a	1.02 ^a	1.03 ^a	5.84	6.78	..
8.1. 실업급여	0.70	1.01	1.02	5.61	6.64	..
실업급여중 실업보험	0.64	0.95	0.97	5.61	6.64	..
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	—	—	—	—	—	..
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.01	0.01	0.01	0.23	0.14	..
9. 조기퇴직	—	—	—	—	—	..
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	1.28	1.80	1.76	11.94	14.34	..
적극적 노동시장 정책(1-7)	0.56	0.77	0.74			
정의1: 1.1 + 2-7	..	..	..			
정의2: 2-7	0.44	0.64	0.60	6.10 ^b	7.56 ^b	..
소극적 노동시장 정책(8-9)	0.72	1.02	1.03	5.84	6.78	..

.. : 자료 없음. — : 0 또는 0.005 미만

a) 적극적 노동시장 프로그램 참여자에게 지급하는 실업급여는 범주 2 “훈련”에 포함됨 b) 범주 5 “장애인 통합” 정책의 참여자는 포함되지 않음

〈표 III-27〉 영국의 노동시장관련 재정지출

	영국 ^a					
	재정지출/GDP(%)			참여자수/총노동인구(%)		
	2001-02	2002-03	2003-04	2001-02	2002-03	2003-04
1. 공공고용서비스 및 행정	0.37	0.34	0.34			
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	0.14 ^b	0.15 ^b	0.14 ^b			
1.2. 급여관리 행정	0.19 ^c	0.15 ^c	0.15 ^c			
2. 노동시장훈련	0.12	0.14	0.14		..	..
2.1. 공공훈련	0.01	0.01	0.01		..	..
2.2. 작업장훈련	0.03	0.03	0.03		..	..
2.3. 통합훈련	-	-	-		0.26	0.31
2.4. 견습특별지원	0.09	0.10	0.10		1.00	..
4. 고용 인센티브	0.02	0.01	-		..	..
4.1. 채용 인센티브	0.02	0.01	-		..	..
4.2. 고용유지 인센티브	-	-	-		..	..
5. 장애인 통합	0.02	0.03	0.03		-	-
5.1. 정규 고용	-	-	0.01		0.14	0.13
5.2. 보호 고용	0.02	0.02	0.02		0.02	0.02
5.3. 기타 재활 및 훈련	-	-	-		0.02	0.03
6. 직접적 일자리 창출	0.02	0.02	0.01	-	..	..
7. 창업 인센티브	-	-	-	..	0.01	0.01
8. 실직자 소득보장 및 지원	0.42	0.39	0.37	..	9.79	8.97
8.1. 실업급여	0.40	0.37	0.35	..	9.79	8.97
실업급여중 실업보험	..	..	..	..	..	..
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	0.02	0.02	0.02	..	..	..
9. 조기퇴직	-	-	-	-	-	-
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	0.97	0.93	0.89	..	..	..
적극적 노동시장 정책(1-7)	0.55	0.54	0.53			
정의1: 1.1 + 2-7	0.32	0.34	0.33			
정의2: 2-7	0.18	0.20	0.18	..	..	..
소극적 노동시장 정책(8-9)	0.42	0.39	0.37	..	9.79	8.97

.. : 자료 없음. - : 0 또는 0.005 미만

a) 북아일랜드 포함. 회계연도 4월 1일 시작 b) Jobcenter Plus, New Deal gateway, New Deal for Loan Parents and New Deal for Partners의 지출을 포함 c) Employment Service(2001-02)와 Jobcenter Plus(2002-03)의 기능 중 급여관리에 해당되는 기능에 소용된 비용의 추계

〈표 III-28〉 미국의 노동시장관련 재정지출

	미국 ^a					
	재정지출/GDP(%)			참여자수/총노동인구(%)		
	2001-02	2002-03	2003-04	2001-02	2002-03	2003-04
1. 공공고용서비스 및 행정	0.04	0.04	0.04			
1.1. 직업소개 및 관련 서비스	0.01	0.01	0.01			
1.2. 급여관리 행정	0.03 ^b	0.03 ^b	0.03 ^b			
2. 노동시장훈련	0.06	0.06	0.05			
2.1. 공공훈련	0.03	0.02	0.02			
2.2. 작업장훈련	-	-	-			
2.3. 통합훈련	0.03	0.03	0.03			
2.4. 견습 특별지원	-	-	-			
4. 고용 인센티브	-	-	-			
4.1. 채용 인센티브	-	-	-			
4.2. 고용유지 인센티브	-	-	-			
5. 장애인 통합	0.03	0.03	0.03			
5.1. 정규 고용	-	-	-			
5.2. 보호 고용	-	-	-			
5.3. 기타 재활 및 훈련	0.03	0.03	0.03			
6. 직접적 일자리 창출	0.01	0.01	0.01			
7. 창업 인센티브	-	-	-			
8. 실직자 소득보장 및 지원	0.49	0.51	0.37			
8.1. 실업급여	0.49	0.51	0.37			
실업급여중 실업보험	0.49	0.50	0.37			
8.2, 8.3. 부분 및 파트타임 실업급여	-	-	-			
8.4, 8.5. 정리해고 및 파산 보상	-	-	-			
9. 조기퇴직	-	-	-			
전체: 공공지출(1-9), 참여자수(2-9)	0.67	0.68	0.53			
적극적 노동시장 정책(1-7)	0.18 ^c	0.17 ^c	0.16 ^c			
정의1: 1.1 + 2-7	0.15 ^c	0.14 ^c	0.13 ^c			
정의2: 2-7	0.13 ^c	0.13 ^c	0.12 ^c			
소극적 노동시장 정책(8-9)	0.49	0.51	0.37			

.. : 자료 없음. - : 0 또는 0.005 미만

a) 회계연도 10월 1일에 시작 b) 주로 실업보험사무실을 운영하는 비용임. 정보, 연구, 평가와 같은 다양한 활동에 소용되는 비용도 포함 c) TANF Work Activity 관련 지출을 포함

〈표 III-29〉 GDP 대비 노동시장정책관련 재정지출과 구성비율(%)

	노동시장정책 재정지출	적극적 노동시장정책 재정지출	소극적 노동시장정책 재정지출	적극적 노동시장정책 구성비율	소극적 노동시장정책 구성비율
호주	1.13	0.39	0.74	35%	0.65%
오스트리아	2.00	0.63	1.37	32%	0.69%
벨기에	3.75	1.24	2.51	33%	0.67%
캐나다	1.14	0.37	0.77	32%	0.68%
체코	0.51	0.23	0.27	45%	0.53%
덴마크	4.42	1.74	2.68	39%	0.61%
핀란드	3.01	0.91	2.09	30%	0.69%
프랑스	2.85	1.09	1.77	38%	0.62%
독일	3.46	1.14	2.31	33%	0.67%
그리스	..	..	0.41	..	..
아일랜드	2.09	1.17	0.91	56%	0.44%
이탈리아	..	..	0.62	..	..
일본	0.79	0.32	0.46	41%	0.58%
한국	0.36	0.17	0.19	47%	0.53%
룩셈부르크	..	..	0.64	..	..
네덜란드	3.89	1.72	2.16	44%	56%
뉴질랜드	1.32	0.52	0.80	39%	61%
노르웨이	1.72	0.85	0.87	49%	51%
폴란드	..	..	0.82	..	..
포르투갈	1.95	0.67	1.28	34%	66%
슬로바키아	0.76	0.41	0.35	54%	46%
스페인	2.27	0.77	1.50	34%	66%
스웨덴	2.51	1.29	1.22	51%	49%
스위스	1.76	0.74	1.03	42%	59%
영국	0.89	0.53	0.37	60%	42%
미국	0.53	0.16	0.37	30%	70%
OECD 평균	2.10	0.82	1.16	39%	61%

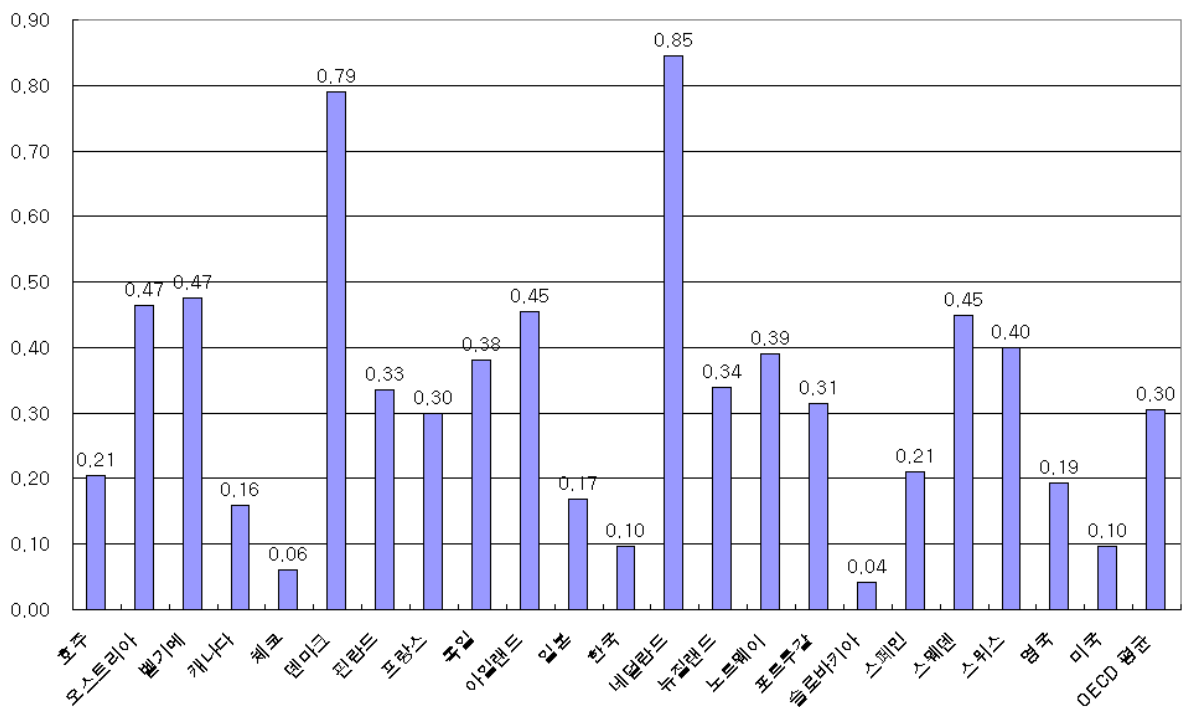
주 : 구성비율은 노동시장정책 관련 재정지출에 관한 모든 자료가 있는 국가에 한정하여 계산한 것임.
자료 : OECD database(2005).

노동시장 정책에 대한 지출은 국가별로 상이한 실업률로 인하여 생기는 현상일 수도 있다. 실업자가 많을수록 노동시장정책에 대한 재정수요가 증가하기 때문이다. 이러한 점을 감안하여 GDP 대비 노동시장정책 지출을 실업률로 나누어 표준화한 수치를 [그림 III-3]은 보여주고 있다. 그림에서 알 수 있는 바와 같이 실업률로 조정한 GDP 대비 노동시장정책 재정지출은 국가별로 많은 편차를 보이고 있다. 이는 노동시장정책 재정지출이 반드시 높은 실업률에 대응하기 위한 것이 아님을 간접적으로 말해 주는 것이다. [그림 III-8]에 따르면 OECD 국가에서는 평균적으로 실업률 1%당 노동시장정책에 GDP의 0.30%를

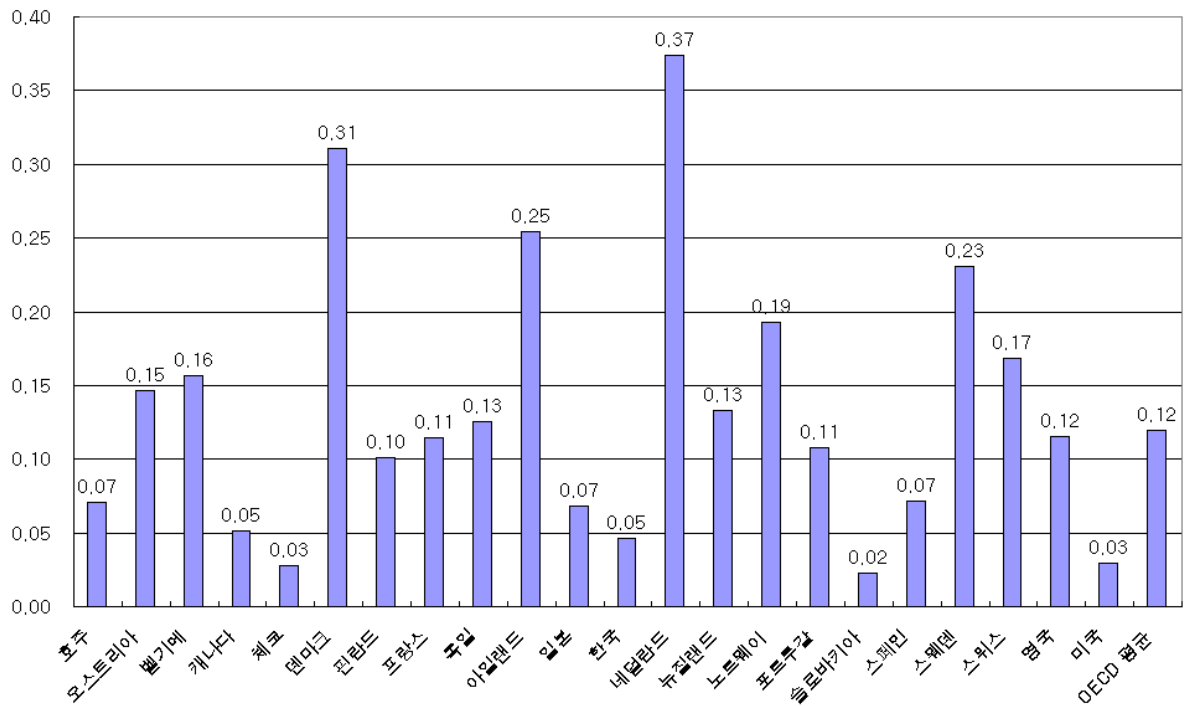
지출하고 있다. 우리나라의 경우 실업률 1%당 노동시장정책에 GDP의 0.10%에 해당하는 재정을 투입하고 있는 것으로 나타난다. 이는 체제이행국가인 체코와 슬로바키아를 제외하고는 미국과 함께 가장 낮은 수준이다.

적극적 노동시장정책 재정지출을 실업률로 표준화한 결과는 [그림 III-4]에 나타나 있다. 역시 우리나라의 실업률 1%당 적극적 노동시장정책 재정지출수준은 0.05%로 매우 낮음을 알 수 있다. 이는 OECD 회원국 평균인 0.12%에 미치지 못하는 수준이며, 체코와 슬로바키아 및 미국을 제외하면 가장 낮은 수준이다. 소극적 노동시장정책관련 지출을 실업률로 표준화한 결과 역시 동일하다. [그림 III-5]에 따르면 우리나라의 실업률 1%당 재정지출수준은 0.05%로 OECD 평균인 0.18%에 미치지 못하며, 체코와 슬로바키아를 제외하고 가장 낮은 수준이다.

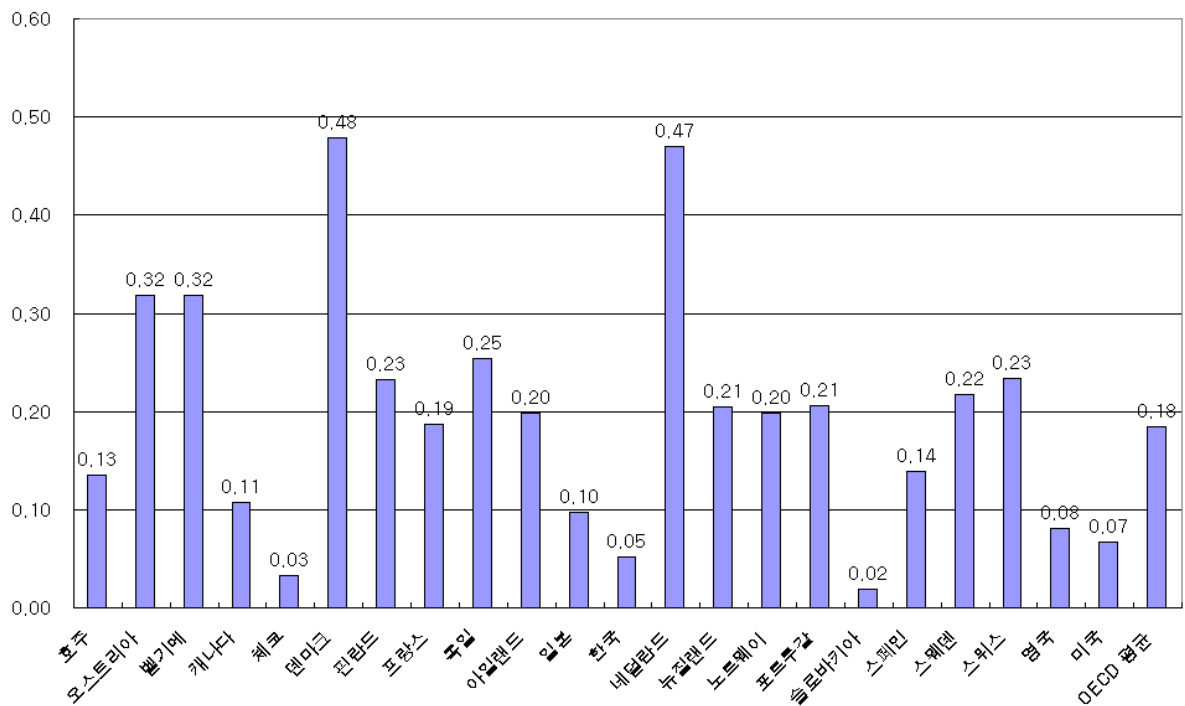
[그림 III-3] 실업률로 조정한 GDP대비 노동시장정책 재정지출 비율



[그림 Ⅲ-4] 실업률로 조정한 GDP대비 적극적 노동시장정책 재정지출 비율



[그림 Ⅲ-5] 실업률로 조정한 GDP대비 소적극적 노동시장정책 재정지출 비율



이번에는 전체 노동시장정책 재정지출이 적극적 노동시장정책과 소극적 노동시장정책에 어떻게 배분되는지를 살펴보자. 위의 <표 III-29>에 따르면 OECD국가에서는 평균적으로 전체 노동시장정책에 투입된 재정을 적극적 노동시장 정책에 39% 소극적 노동시장 정책에 61%로 배분하고 있다. 우리나라는 전체 노동시장정책 재정투입 중 적극적 노동시장정책에 47%를 소극적 노동시장에 53%를 배분하고 있다. OECD국가에 비해 적극적 노동시장정책에의 재정투입 비율이 높은 편이다. 이러한 현상은 우리나라가 아직까지는 실업급여 혜택(또는 복지혜택)이 다른 선진국들에 비해 낮다는 사실에 부분적으로 기인한다고 볼 수 있다.

대부분의 OECD 국가에서는 그 동안 소극적인 소득지원 정책에서의 재정투입 비중을 줄이고 대신 적극적인 일자리 창출정책에 재정투입을 증가시켜야 하는지의 여부를 놓고 논쟁이 지속되어 왔다. 일자리를 찾지 않는 실업자들에게 관대한 실업급여를 계속 지원하는 것은 사회적인 낭비일 뿐만 아니라 일할 동기를 감퇴시켜 실업문제를 오히려 악화시킨다는 주장이 꾸준히 제기되었다. 실업자들에게 일할 기회를 제공하고 일을 통하여 소득을 향상시킬 수 있는 기회를 제공하는 방향으로 정책을 전환해야 한다는 것이다. 앞에서 소개한 OECD나 EU의 고용전략 역시 강조점의 차이가 있기는 하지만 적극적 노동시장정책의 중요성을 강조하고 있다. 그러나 적극적 노동시장정책 지출을 확대할 것인가의 문제와 한정된 노동시장정책 지출 중에서 소극적 노동시장정책 지출을 줄여 적극적 노동시장정책에 더 많은 투입을 하여야 하는가 하는 것은 다른 차원의 문제라고 할 수 있다.

<표 III-30>는 적극적 노동시장정책에 대한 OECD 국가의 재정지출이 GDP에서 차지하는 비중의 변화를 나타내고 있다. 이 표에서 알 수 있는 바와 같이 1995년 OECD 국가들의 적극적 노동시장정책에 대한 GDP 대비 재정지출 비율은 0.85%를 차지하고 있다. 이 비중은 2000년에 크게 감소하여 0.73%로 감소하였다가 최근 들어 조금 상승하여 0.78%를 기록하고 있다. 한편 전체 노동시장정책 총지출에서 적극적 노동시장정책이 차지하는 비중은 1995년 34.1%에서 2000년 40.8%로 크게 증가하였고 2004년에는 이보다 1.1% 낮은 39.7%로 감소하였다. 1995년과 비교하여 2004년 GDP대비 적극적 노동시장정책 지출이 감소한 반면 노동시장정책 관련 총지출에서 적극적 노동시장정책이 차지하는 비중이 증가한 것은 OECD국가에서 소극적 노동시장정책 지출이 지난 10년간 감소하였으며 그 감소폭이 적극적 노동시장정책의 감소폭보다 더 컸다는 것을 의미한다. 따라서 OECD국가 전체를 보았을 때에는 소극적 노동시장정책 재정지출이 감소하였다고 할 수 있다. 이러한 사실은 많은 OECD 국가들이 구조적 실업의 함정에서 벗어나는 길은 관대한 지나친 실업급여혜

택을 줄이는데 있다고 판단했기 때문으로 해석된다. 실업급여의 혜택 자체를 줄이는 것은 정치적인 부담 때문에 매우 힘들다. 때문에 대부분의 국가에서는 실업급여 혜택을 받을 수 있는 자격요건을 강화하고 있다. 실업급여 자격요건의 강화를 통해 실업자들이 보다 적극적으로 일자리를 찾도록 유도하는 정책을 펴고 있다.

국가별 노동시장정책 재정지출 추이를 자세히 살펴보면 국가마다 큰 차이를 보이고 있음을 알게 된다. 영국과 일본은 지난 10년간 적극적 노동시장정책에 대한 지출을 크게 증가시킨 대표적인 나라이다. 또한 일본, 네덜란드, 영국, 아일랜드 등의 국가에서는 노동시장정책 지출중 적극적 노동시장정책 비중의 급격한 증가를 보이고 있다. 우리나라의 경우 외환위기의 영향으로 2000년 적극적 노동시장지출 비율이 GDP의 0.48%로 급격한 증가를 보였으나, 2004년에는 다시 GDP의 0.17%의 수준으로 감소하였다. 이는 물론 1995년의 0.07%에 비하면 약 0.1%가 증가한 것이다.

적극적 노동시장정책과 소극적 노동시장정책은 효율(efficiency)과 형평(equity)이 상충관계에 있다는 측면에서 볼 때 매우 긴밀한 조정이 필요하다. 만일 실업급여 수준이 높고 급여관리가 소홀히 이루어지는 경우라면 적극적 노동시장정책은 실효를 발휘할 수 없으며 따라서 노동시장의 효율성을 높이거나 실업률을 감소시키기가 어렵다. 반대로 적극적 노동시장 정책을 대규모로 시행하면서 이 프로그램에 참여해야만 실업급여 혜택을 받을 수 있다는 조건을 두게 되면, 적극적 노동시장정책은 사실상 소극적 노동시장정책과의 차별성을 상실할 위험성이 있다. 따라서 두 가지 정책이 상호연계하여 긴장관계를 유지하면서 건실하게 운영될 필요가 있다.

우리나라의 경우는 총 노동시장정책 지출에서 적극적 노동시장정책 지출이 차지하는 비중이 47%로 다른 OECD 국가들에 비해 상당히 높게 나타나고 있다. 선진국들의 추세가 소극적인 실업급여를 늘리기 보다는 적극적 노동시장 정책을 통해 일자리를 창출하는 추세에 있다는 점을 감안할 때 적극적 노동시장정책의 높은 비중을 인위적으로 하향 조정할 필요는 없다고 판단된다.

〈표 III-30〉 적극적 노동시장 정책에 대한 지출의 변화

	GDP 대비 비율			노동시장정책 관련 총지출에서 차지하는 비율		
	1995	2000 ^a	2004 ^b	1995	2000 ^a	2004 ^b
호주	0.80	0.46	0.39	39.2	30.5	34.5
오스트리아	0.39	0.51	0.63	21.9	32.5	31.5
벨기에	1.38	1.30	1.24	33.5	37.4	33.1
캐나다	0.56	0.41	0.37	30.3	36.3	32.5
체코	0.12	0.22	0.23	46.2	43.1	45.1
덴마크	1.78	1.56	1.74	30.0	34.2	39.4
핀란드	1.69	0.99	0.91	31.8	31.8	30.2
프랑스	1.29	1.31	1.09	42.2	44.3	38.2
독일	1.43	1.24	1.14	36.5	39.5	32.9
그리스	0.45	0.46	..	51.1	49.5	..
헝가리	0.37	0.39	..	33.0	45.3	..
아일랜드	1.68	1.14	1.17	38.3	62.3	56.0
이탈리아	1.07	0.60	..	55.2	49.2	..
일본	0.13	0.31	0.32	25.0	36.0	40.5
한국	0.07	0.48	0.17	..	84.2	47.2
룩셈부르크	0.20	..	..	25.0	..	..
네덜란드	1.51	1.55	1.72	27.5	43.1	44.2
뉴질랜드	0.74	0.55	0.52	38.9	28.1	39.4
노르웨이	1.17	0.76	0.85	56.5	63.3	49.4
폴란드	0.41	..	..	18.6	..	..
포르투갈	0.79	0.61	0.67	46.5	40.1	34.4
슬로바키아	..	0.32	0.41	..	27.6	53.9
스페인	0.66	0.81	0.77	24.5	37.9	33.9
스웨덴	2.36	1.37	1.29	51.1	50.7	51.4
스위스	0.48	0.49	0.74	29.4	47.1	42.0
영국	0.45	0.36	0.53	26.5	39.1	66.3
미국	0.19	0.15	0.16	36.5	33.3	30.2
OECD 평균	0.85	0.73	0.78	34.1	40.8	39.7

주 : a) 국가에 따라 1999년도 자료인 경우도 있음.

b) 국가에 따라 2003년도 자료인 경우도 있음.

자료 : OECD database.

2. 일자리 창출을 위한 예산지출 내역의 국제비교

앞에서도 언급하였듯이 OECD의 적극적 노동시장정책은 ① 공공고용서비스(PES)와 행정 ② 훈련(training) ③ 일자리 나누기(job sharing) ④ 고용 인센티브 (employment incentives) ⑤ 장애인 통합(integration of the disabled) ⑥ 직접적 일자리 창출(direct job creation) ⑦ 창업 인센티브(start-up incentives)을 포함한다. 이러한 OECD의 적극적 노동시장정책의 개념은 우리의 일자리 창출 정책의 범위와 대체적으로 일치한다. 따라서 OECD 국가들의 적극적 노동시장에의 재정배분을 고찰하여 우리의 일자리 창출정책에의 예산배분에 참고자료로 활용할 수 있다.

<표 III-31>은 2002-2004년 기간 동안 적극적 노동시장정책 세부정책별 GDP대비 예산 투입비율을 나타내고 있다. 우리나라의 경우 적극적 노동시장정책의 모든 하위항목에서 OECD평균에 미치지 못한다. 이는 적극적 노동시장 정책의 GDP대비 재정 투입규모가 작은데서 오는 당연한 결과이다.

한편 적극적 노동시장정책 내에서의 예산배분을 살펴본 것이 <III-32>이다. 우리나라의 경우 세부정책 항목별 재원배분의 측면에 있어서는 OECD의 평균에 근접하고 있다. 단 적극적 노동시장정책 중 고용 인센티브에 투입된 재원이 5.26%로 상대적으로 낮고 반면 직접적인 일자리 창출은 21.05%로 OECD평균을 상회하는 것으로 나타난다.

세부정책별 재정지출에 비중은 국가마다 매우 큰 차이를 보인다. 일본과 영국은 공공고용서비스에 대한 재정지출이 매우 높은 나라이다. 이들 국가의 적극적 노동시장정책 재정지출 중 78.13%와 64.81%를 각각 공공고용서비스에 투입하고 있다. 훈련프로그램에 재정지출을 집중하는 나라도 있다. 뉴질랜드는 53.85%, 오스트리아는 45.76%, 미국은 42.86%를 훈련에 투자하고 있다. 일자리 나누기 사업은 극소수의 OECD국가에서 시행하고 있으며 재정투입비율도 매우 작다. 고용 인센티브 프로그램의 비중이 높은 나라는 이탈리아(53.85%), 폴란드(50%), 룩셈부르크(45.45%) 등이다. 장애인 고용프로그램에 대한 지출은 노르웨이가 69.92%로 가장 높고 스페인 39.78%, 네델란드 33.70%, 스웨덴 33.64%, 덴마크 30.00%의 순이다. 직접적 일자리 창출 프로그램에 대한 재정 투입은 벨기에 39.32%, 프랑스 38.00%, 체코 35.00%, 룩셈부르크 27.27%의 순이다. 우리나라도 21.05%로 높은 편에 속한다. 마지막으로 창업인센티브 프로그램은 반 수 정도의 OECD국가에서 실행되고 있으며 재정투입비율도 10% 미만이다. 그리스가 재정의 약 25.00%를 투자하여 가장 높게 나타나고 있다. 따라서 적극적 노동시장 하위 정책에의 재정배분은 국가마다 중점적인 2-3

개의 사업에 집중적으로 투자하는 경향이 있다고 할 수 있다.

〈표 III-31〉 GDP 대비 적극적 노동시장 정책 재정지출의 항목별 비중 국제비교 (2002-2004)

	공공고용 서비스와 행정	노동시장 훈련	일자리 순환과 나누기	고용 인센티브	장애인 통합	직접적 일자리 창출	창업 인센티브	총계
호주	0.19	0.04	-	0.01	0.05	0.09	0.01	0.39
오스트리아	0.16	0.27	-	0.06	0.06	0.04	-	0.59
벨기에	0.22	0.18	-	0.19	0.12	0.46	-	1.17
캐나다	0.18	0.13	-	-	0.02	0.02	0.01	0.36
체코공화국	0.09	0.02	-	-	0.01	0.07	0.01	0.19
덴마크	0.11	0.57	-	0.51	0.52	0.00	-	1.74
핀란드	0.14	0.35	0.06	0.12	0.10	0.10	0.01	0.88
프랑스	0.13	0.30	-	0.10	0.09	0.38	-	1.00
독일	0.28	0.44	-	0.11	0.15	0.14	0.06	1.18
그리스	-	0.07	-	0.03	0.02	-	0.04	0.16
아일랜드	0.64	0.20	-	0.09	0.04	0.28	-	1.25
이탈리아	-	0.22	-	0.35	0.01	0.03	0.04	0.65
일본	0.25	0.04	-	0.02	0.01	-	-	0.32
룩셈부르크	-	-	-	0.05	0.03	0.03	-	0.11
네덜란드	0.30	0.62	-	0.03	0.61	0.25	0.00	1.81
뉴질랜드	0.12	0.28	-	0.04	0.05	0.01	0.02	0.52
노르웨이	0.13	0.09	-	0.02	0.55	0.00	0.00	0.79
폴란드	-	0.04	-	0.08	-	0.03	0.01	0.16
포르투갈	0.06	0.23	-	0.17	0.05	0.04	-	0.55
슬로바키아	0.22	0.02	-	0.02	0.02	0.05	0.04	0.37
스페인	0.07	0.11	0.04	0.22	0.37	0.06	0.06	0.93
스웨덴	0.25	0.49	0.01	0.17	0.49	0.00	0.04	1.46
스위스	0.13	0.26	-	0.11	0.18	0.00	0.01	0.69
영국	0.35	0.13	-	0.01	0.03	0.02	-	0.54
미국	0.04	0.06	-	-	0.03	0.01	-	0.14
한국	0.05	0.05	-	0.01	0.03	0.04	0.01	0.19
평균	0.19	0.21	0.04	0.11	0.15	0.11	0.03	0.70

자료 : OECD database.

〈표 III-32〉 적극적 노동시장 정책에 대한 공공지출의 항목별 비중 국제비교 (2002-2004)

(단위 : %)

	공공고용 서비스와 행정	훈련	일자리 나누기	고용 인센티브	장애인 통합	직접적 일자리 창출	창업 인센티브	총계
호주	48.72	10.26	-	2.56	12.82	23.08	2.56	100
오스트리아	27.12	45.76	-	10.17	10.17	6.78	-	100
벨기에	18.80	15.38	-	16.24	10.26	39.32	-	100
캐나다	50.00	36.11	-	-	5.56	5.56	2.78	100
체코공화국	46.00	9.00	-	-	5.00	35.00	5.00	100
덴마크	7.00	33.00	-	30.00	30.00	-	-	100
핀란드	15.91	39.77	6.82	13.64	11.36	11.36	1.14	100
프랑스	13.00	30.00	-	10.00	9.00	38.00	-	100
독일	23.73	37.29	-	9.32	12.71	11.86	5.08	100
그리스	-	43.75	-	18.75	12.50	-	25.00	100
아일랜드	51.20	16.00	-	7.20	3.20	22.40	-	100
이탈리아	-	33.85	-	53.85	1.54	4.62	6.15	100
일본	78.13	12.50	-	6.25	3.13	-	-	100
룩셈부르크	-	-	-	45.45	27.27	27.27	-	100
네덜란드	16.57	34.25	-	1.66	33.70	13.81	-	100
뉴질랜드	23.08	53.85	-	7.69	9.62	1.92	3.85	100
노르웨이	16.46	11.39	-	2.53	69.62	-	-	100
폴란드		25.00	-	50.00	-	18.75	6.25	100
포르투갈	10.91	41.82	-	30.91	9.09	7.27	-	100
슬로바키아	59.46	5.41	-	5.41	5.41	13.51	10.81	100
스페인	7.53	11.83	4.30	23.66	39.78	6.45	6.45	100
스웨덴	17.12	33.56	0.68	12.00	33.64	-	3.00	100
스위스	18.84	37.68	-	15.94	26.09	-	1.45	100
영국	64.81	24.07	-	1.85	5.56	3.70	-	100
미국	28.57	42.86	-	-	21.43	7.14	-	100
한국	26.32	26.32	-	5.26	15.79	21.05	5.26	100
평균	25.72	24.03	3.33	13.98	14.35	13.48	5.11	100

자료 : OECD database.

3. 정책적 함의

이상에서 OECD의 국가들의 노동시장정책 재정지출 규모, 적극적 노동시장정책에의 재정투입 규모와 상대적 비중 및 구체적 일자리 창출정책에의 재정부분 현황을 자세히 살펴보았다. 분석 결과는 우리나라의 일자리 창출 정책과 관련하여 몇 가지 정책적 함의를 제시한다.

첫째, 우리나라의 노동시장정책 재정지출의 규모가 매우 작다는 것이다. 우리나라의 노동시장정책 재정지출 규모는 GDP대비 0.36%로 OECD 평균인 2.10%에 훨씬 미치지 못하는 것으로 나타난다. 뿐만 아니라 비교 가능한 OECD국가 중 재정지출비율이 가장 낮다. 따라서 노동시장정책에 대한 재정지출 규모를 확대할 필요성이 있다. 물론 이러한 재정투입규모의 확대는 앞의 OECD와 EU의 고용전략을 설명하면서 지적한대로 경제전체의 고용전략과 정합적으로 이루어져야 하며 공공고용서비스의 효율화와 함께 진행되어야 한다.

둘째, 같은 맥락에서 적극적 노동시장정책 재정지출을 확대할 필요가 있다. 우리나라의 GDP 대비 적극적 노동시장정책 재정지출은 0.17%로 OECD 국가 평균 0.82%에 미치지 못한다. 미국의 0.16%를 제외하면 OECD 국가 중 가장 낮은 수준이다.

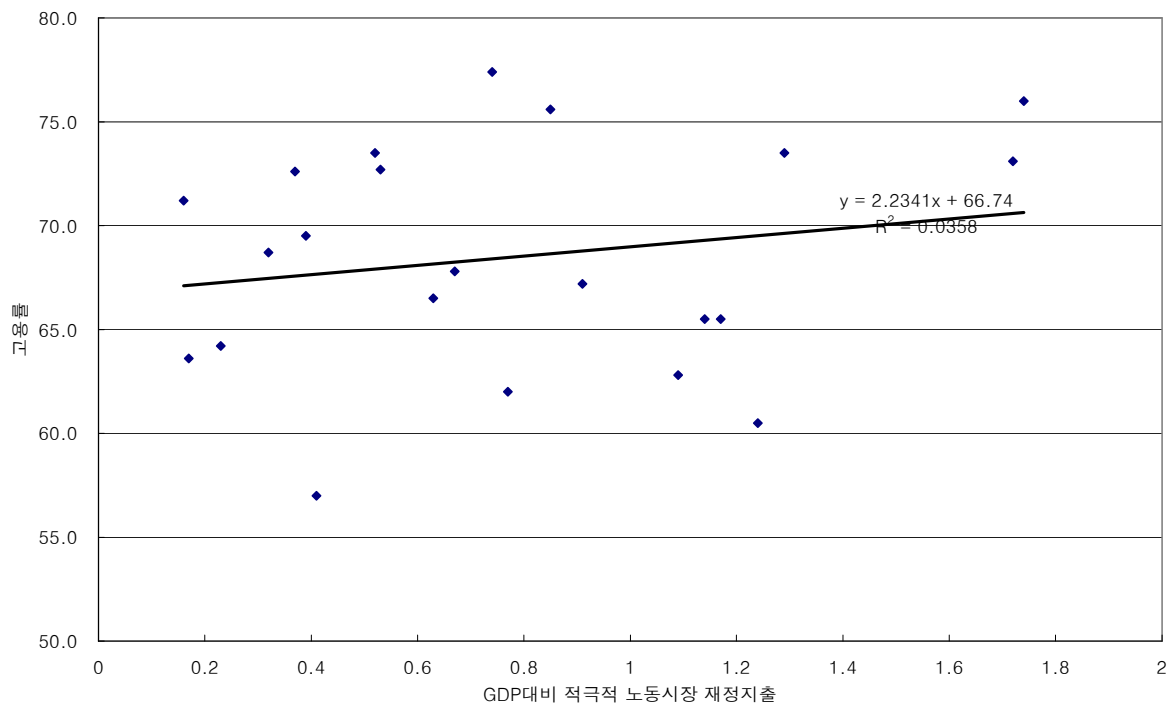
셋째, 전체 노동시장정책 재정지출에서 적극적 노동시장정책에 투입되는 재원의 비중은 현재의 47% 수준을 유지하는 것이 바람직하다고 생각된다. 우리나라의 노동시장정책 지출 중 적극적 노동시장정책이 차지하는 비중은 매우 높은 편이나 OECD나 EU의 권고에서도 나타나듯이 적극적 노동시장정책의 중요성이 강조되고 있고 소극적 노동시장정책보다는 적극적 노동시장정책을 통해 고용의 문제를 해결하는 것이 경제성장의 측면에서도 바람직하다고 판단된다. 소극적 노동시장정책에의 재정투입은 노동시장의 유연화 정도와 실업률을 고려하여 적절하게 조정하면 된다.

넷째, 적극적 노동시장정책의 세부정책별 재정부분은 세부정책에 대한 정확한 효과성 판단이 전제되어야 하는 문제이다. 각각의 적극적 노동시장정책의 효과에 대한 정확한 평가를 기초로 고용효과가 높은 정책에 재정을 집중적으로 투입하는 선택과 집중이 필요하다. 본 연구에서 밝혀질 구체적 사업에 대한 평가를 기초로 자원배분의 효율성을 높이는 방향으로 정책별 재정투입의 정도와 비율이 결정되어야 할 것이다.

제3절 선진국의 일자리 창출 사업의 성과

적극적 노동시장정책에 재정을 투입하는 궁극적인 목적은 고용률을 증가시키기 위한 것이다. [그림 III-6]은 OECD국가의 GDP대비 적극적 노동시장정책 지출과 고용률과의 관계를 나타내고 있다. 그림에 의하면 재정지출 비중과 고용률간에는 미약한 정(+)의 관계가 존재하는 것으로 나타난다. 즉 적극적 노동시장정책지출이 높은 국가일수록 고용율이 높은 경향이 있다. 그러나 이러한 관계는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타난다. 이러한 결과는 실업률 등 다른 변수를 통제하여도 달라지지 않는다. 따라서 기대와는 달리 OECD 국가에서는 높은 적극적 노동시장정책 지출수준이 높은 고용율과 연결되는 것은 아니라고 할 수 있다.

[그림 III-6] 적극적 노동시장정책 지출과 고용(OECD)



적극적 노동시장의 세부정책 역시 고용율의 관계에서도 유사한 결과가 나타난다. <표 III-33>은 각각의 적극적 노동시장 정책 재정지출과 고용율과의 상관관계를 보여주고 있다. 표에 따르면 고용률과 통계적으로 유의한 상관관계를 보이는 것은 장애인 통합과 직접

적 일자리 창출의 두 가지 정책이다. 장애인 통합정책과 고용률 간의 상관계수는 0.545로 1% 수준에서 통계적으로 유의하다. 직접적 일자리 창출과 고용률간에는 상관계수는 -0.491로 5% 수준에서 통계적으로 유의하다. 적극적 노동시장정책 재정지출과 기타 세부 정책들의 상관관계는 통계적으로 유의하지 않다. 유의할 점은 상관계수는 인과관계를 나타내는 것이 아니라는 점이다. 따라서 장애인 통합에 대한 지출을 증가시키면 고용이 증가하고 직접적 일자리 창출에 대한 재정투입을 늘리면 고용이 감소한다는 식으로 해석해서는 안된다. 일정 수준이상의 고용률을 달성한 국가일수록 장애인 통합정책에 대한 재정투입을 늘릴 여력이 있다고 해석할 수도 있으며, 고용률이 낮은 국가일수록 보다 직접적인 일자리 창출정책에 대한 투입을 늘릴 필요가 크다고 해석할 수도 있다.¹⁴⁾

일자리 창출관련 사업이 고용률에 미치는 영향을 계량적으로 보다 정확하게 파악하기 위해서는 단순한 재정규모 뿐만 아니라 구체적인 정책의 내용과 정책 타겟의 명확성, 전달 체계의 효율성 등을 분석하여 이를 객관적인 수치로 지수화하는 작업이 필요하다. 이러한 점을 감안하여 현재 OECD에서는 적극적 노동시장정책에 관한 국제비교 가능한 지수(index)를 작성하는 작업을 추진하고 있는데 아직 구상 단계에 머물고 있다.

〈표 III-33〉 적극적 노동시장 정책지출과 고용률간의 상관관계

적극적 노동시장정책 총지출	공공고용서비스와 행정	훈련	고용 인센티브	장애인 통합	직접적 일자리 창출	창업 인센티브
0.189	-0.152	0.355	0.035	0.545**	-0.491*	-0.225

주 : ** 1% 유의수준 * 5% 유의수준

지금까지 선진국의 적극적 노동시장 정책의 효과성에 관한 분석은 개별적인 정책을 중심으로 이루어져 왔다. 전체적인 예산배분의 관점에서 일관적이고 통일적인 기준에 의해 다양한 적극적 노동시장정책을 평가한 작업은 보이지 않는다. 따라서 여기에서는 개별 정책의 효과성에 대한 선진국의 평가결과를 정리하고 이에 기초하여 우리나라 일자리 창출 정책 평가에 대한 정책적 함의를 도출해보기로 한다.

14) 적극적 노동시장정책에 대한 정확한 평가를 위해서는 재정지출의 변화에 대한 국가별 패널자료를 활용한 분석이 이루어져야 한다. 그러나 앞서서도 지적한 바와 같이 OECD의 적극적 노동시장정책에 대한 분류기준이 변경되었기 때문에 당분간은 이러한 패널자료를 구축할 수 없다는 한계가 있다.

1. 훈련정책

가. 일반적 훈련 프로그램의 평가결과

훈련 프로그램에 대한 평가는 훈련 목적에 따라서 일반적인 훈련과 특수한 목표를 가진 target 훈련으로 구분되어진다. 우선 일반적인 훈련 프로그램에 대한 평가 결과들을 정리해보면 다음과 같다. 우선 벨기에에서 1990년 12월부터 1992년까지 2년에 걸쳐서 기업들이 제공한 직업훈련프로그램의 대체효과와 사중손실 규모를 분석한 연구(Fay 1996)를 들 수 있다. 이 연구의 목적은 직업훈련 이후 기업들이 피훈련자를 훈련으로 인한 생산성의 증가 때문에 재고용 하였는지(아니면 생산성 향상과는 관계없이 재고용할 것이었는지) 혹은 이들 대신 다른 사람들을 고용하였는지를 확인하기 위한 것이다. 연구결과에 따르면 사중손실은 35%, 대체효과는 불과 9% 정도였다. 이 결과를 보면 훈련이 고용에 미친 효과가 매우 큰 것으로 나타났지만 전치효과를 측정하지 않았기 때문에 순고용 효과의 크기는 여전히 알 수가 없다.

1992년에 실시된 노르웨이의 노동시장 훈련 (Labor Market Training: LMT)에서는 정규 자격증으로 이어지는 훈련에 제한적으로 참가한 사람들이 직장(특히 공공부문의 직장)을 구할 확률이 높은 것으로 나타났다. 대부분의 다른 훈련과정은 고용효과가 거의 없는 것으로 나타났다.¹⁵⁾ 이 같은 결과에 대해서 저자들은 몇 가지 이유를 들고 있는데 우선 첫째로 기업의 입장에서 볼 때 정규자격으로 이어지는 훈련이 보다 유용한 기술일 것이라는 점과 훈련참가자를 제한한 것이 훈련대상자들의 질적 수준에 대한 선별과정으로 이해했을 것이라는 점, 그리고 공공부문의 직업이 민간부문보다는 경쟁률이 낮을 것이라는 점 등을 들고 있다. 그러나 이 연구는 훈련참가자들이 훈련 수료 이후에 다른 적극적 노동시장 정책, 예를 들면 임금보조제 등의 혜택을 동시에 받았는지의 여부를 확인하지 않고 있다. 만약 그렇다면 이 결과는 상당히 과장된 것일 수 있다.¹⁶⁾ 한편, 동일한 훈련에 대해서 또 다른 연구는 훈련에 참가하는 사람들의 성취동기가 중요하다는 것을 보여주고 있다 (Raaum et al., 1995). 이 연구에서는 훈련이 종료된 후 일자리를 최소 한 번 이상 찾으려고 노력하겠다고 응답한 사람이 그렇지 않은 사람들보다 직장을 더 잘 구하는 것으로 나타났다. 이

15) 하지만 이것은 상대적으로 짧은 평가기간에 이루어진 것이어서 일반화하기에는 어려움이 있다.

16) 훈련의 성과를 높게 보이기 위해서 훈련생들을 경쟁적인 민간부문의 일자리가 아닌 임금보조를 받는 공공부문의 일자리를 권장하는 경향이 있기 때문이다.

러한 결과를 놓고 볼 때 개인의 성취동기 여부와 직업훈련의 종류 등이 훈련 후 취업성과의 중요한 결정요인인 것으로 보인다.

스웨덴의 노동시장 훈련의 효과를 조사한 연구(Fay, 1996)에 따르면 훈련이 참가자에게 오히려 역효과를 미칠 수 있음을 보여 주고 있다. 이 연구는 준실험적(quasi-experiment) 방법을 통하여 1989년에 훈련을 받은 사람들의 경우 훈련이 오히려 그 다음해의 소득에 부정적인 영향을 미쳤음을 보여주고 있다. 이러한 부정적인 영향은 시간이 지남에 따라 감소하였지만 1991년의 소득에까지 부정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 1990년에 훈련에 참가한 사람의 경우도 훈련이 1991년의 소득에 부정적 영향을 준 것으로 나타났다. 이러한 결과는 남자, 여자, 청년층 등을 구분하여 분석하여도 변하지 않는다. 저자는 훈련이 소득에 미치는 부정적 결과에 대해서 두 가지 가능한 이유를 제시하고 있다. 첫째는 참가자들이 훈련 자체보다는 훈련에 참가함으로써 얻게 되는 금전적인 보상을 바라고 훈련에 참가하였을 것이라는 것과 둘째는 실업급여 수급자격을 유지하기 위해 훈련에 참가하였기 때문이라고 보고 있다.

또 다른 스웨덴의 연구는 직업훈련이 고용에 미친 효과를 평가하고 있다 (Tamas et al., 1995). 훈련을 받은 두 집단에 대한 평가결과 1992년에 훈련을 받은 사람들은 훈련이 소득 증가에 기여한 바가 없으나 1994년에 훈련을 받은 집단은 훈련으로 인하여 상당한 소득 증가가 있었던 것으로 나타났다. 특히 훈련생들이 자신의 훈련을 활용한 경우 소득 증가가 컸으며, 교육수준이 낮은 집단에 있어 소득효과가 큰 것으로 나타났다. 이같은 집단별 효과의 차이에 대해서 저자들은 당시의 노동시장 상황, 프로그램의 규제나 내용의 변화 등을 그 이유로 들고 있다.

나. target 훈련 프로그램의 평가결과

캐나다의 직장개발 및 직장진입 프로그램은 보다 구체적인 훈련프로그램이었다 (Abt Associates et al., 1993). 직장개발 프로그램은 주로 장기실업자를 대상으로 한 것이었고, 직장진입 프로그램은 노동시장에 처음 진입하는 청년층과 재진입하는 여성을 위한 것이었다. 직장 재진입 프로그램의 경우 취업가능성과 소득에 모두 긍정적인 영향을 미쳤으며, 시간이 지남에 따라 그 효과가 줄어들기는 하였지만 단기와 장기에 모두 유의한 효과가 있는 것으로 나타났다. 흥미로운 결과는 “직접구매(Direct Purchase)” 옵션의 경우였는데 이 훈련의 경우 소득에 대한 긍정적인 효과가 단기에는 나타나지 않았지만 장기에는 유의

한 것으로 나타났다.¹⁷⁾ 직장개발 훈련에서 “종합훈련” 옵션(주로 훈련내용은 별로 없고 일자리 창출에 주안을 둠)에서는 단기뿐만 아니라 장기에서도 고용이나 임금에 별 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 그러나 “개별 보조 직업” 옵션(직업훈련과 동시에 임금보조를 받는 옵션)의 경우 장기와 단기 모두 고용에 유의적인 영향을 미친 반면 소득에는 단기에만 영향을 미친다. “중증취업장애” 옵션에서는 그러나 장기에 소득과 고용에 모두 아무런 효과가 없는 것으로 나타났다.

캐나다의 가장 최근 평가작업은 “취업력 제고 프로그램”(Employability Improvement Program)에 대한 것이다. 이 프로그램은 여러 가지 옵션을 포함하고 있지만 이 중 세 가지 프로그램에 대한 평가가 이루어졌다 (HRDC, 1995). Job Opportunities (JO) 프로그램은 현장훈련을 실시하는 사업주에게 보조금을 지원하는 프로그램이고, Project Based Training (PBT)은 강의실 교육과 현장훈련이 합쳐져 있는 프로그램이다. 그리고 Purchase of Training(POT)은 강의실에서 이루어지는 훈련 프로그램이다. 1991년 7월에서 1994년 1월 사이에 훈련에 참가한 사람들을 대상으로 이루어진 인터뷰를 바탕으로 한 평가에서 세 프로그램 모두 고용과 연간소득에 증적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 특히 이 프로그램은 프로그램 참여전에 실업자였던 사람들에게 효과가 컸으며, 취업자였던 사람들에게는 별 효과가 없었던 것으로 나타났다. 그리고 JO 프로그램과 PBT의 경우 남녀 모두에게 효과가 있었으나 POT의 경우는 여성에게 효과가 더 컸던 것으로 나타났다. 그리고 나이가 들수록 훈련으로 인한 혜택이 더 큰 것으로 나타났으며, 젊은 층의 혜택이 가장 적은 것으로 나타났다. 또한 PBT와 POT는 실업급여와 사회보장 대상을 감소시키는 효과 역시 있었다. 이처럼 긍정적인 효과가 나타난 이유에 대해서는 정확히 밝혀 낼 수 없으나, 아마도 지역 차원에서 보다 세심하게 목표그룹을 설정하여 프로그램을 시행한 것이 좋은 결과로 이어진 것으로 추측하고 있다.

또 다른 target 프로그램으로는 미국 펜실베이니아주에서 1980년대 중반에 해고된 근로자를 대상으로 강의실에서 훈련을 실시한 Displaced Workers Educational Training Program (DWETP)을 들 수 있다. 이 훈련에 대한 패널자료 분석은 몇 가지 중요한 결과를 보여준다. 첫째는 해고근로자들이 1년 교육을 더 받으면 연간 약 6~7%의 소득 증가효과가 있었다는 것이다. 둘째는 이러한 소득증가 효과는 훈련 수료 후 약 1.5년 내지 2.5년 후에야 비로소 나타났다는 것이다. 셋째로는 수학이나 과학 등 소위 어려운 과정을 이수한 사람들이 훨씬 많은 훈련 후 혜택을 받았으며 (남자의 경우) 훈련과 연계된 직업알선 서비스 역시

17) 직접구매 옵션이란 훈련생이 공공이나 민간훈련 기관의 훈련을 직접 선택하는 것을 말한다.

긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다.

반면 1980년대 말 미국에서 실시된 Trade Adjustment Assistance 프로그램은 해고 근로자들의 소득에 아무런 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다 (Decker and Corson, 1995). 특히 이 훈련에 참가한 사람들의 소득이 증가한 것은 프로그램의 효과라기보다는 오히려 훈련참가자들의 교육수준이 높았기 때문인 것으로 나타났다.

다. 훈련의 성과가 부정적으로 나타나는 이유

훈련 프로그램이 효과가 적거나 효과가 있다고 하여도 유의하지 않은 수많은 결과가 나타나기에 따라 훈련 프로그램 유용성에 회의를 보이는 비관적인 견해가 많이 제기되고 있다. 이처럼 훈련의 평가가 부정적으로 나타나는 이유는 크게 두 가지로 볼 수 있는데 하나는 프로그램의 평가방법에 문제가 있는 경우이며 또 다른 이유는 훈련프로그램의 목표가 불명확하고 제도설계가 불완전한 경우이다.

평가방법의 문제에서는 우선 평가기간이 너무 짧다는 것을 지적할 수 있다. 대체로 훈련에 대한 평가는 훈련이 종료된 직후에 이루어지는 경우가 많은데 이때는 아직 훈련의 효과가 충분히 나타나지 않으므로 훈련효과가 과소평가 될 수 있다. 또한 훈련량을 고려하여 평가가 이루어져야 하는데 이것이 충분히 고려되지 않을 경우 훈련효과가 과소평가될 수 있다. 특히 경우에 따라서 추가훈련이 필요한 경우도 발생하는데, 추가훈련을 받고 나면 충분한 효과가 나타날 수 있으나 추가훈련을 받기 전에 평가한 경우 훈련효과가 과소평가될 수 있다.

또한 대부분의 연구에서는 같은 종류의 훈련을 받는 사람들의 경우나 연속적인 훈련인 경우 훈련의 내용이 매번 같다고 가정한다. 그러나 훈련과목의 이름은 그대로 유지되지만 훈련의 내용이 노동시장의 상황에 따라서 바뀌는 경우가 많기 때문에 다른 시기에 훈련을 받은 사람들은 다른 내용의 훈련을 받았을 수 있다. 그런데 단기에 평가가 이러한 요인을 고려하지 않고 이루어지면 훈련효과가 과소평가될 수 있다.

훈련 프로그램의 또 다른 문제는 훈련의 질이 낮은 경우 이 훈련에 참가하였다는 것 자체가 낮은 생산성을 가진 사람이라는 인식을 잠재적인 사업주들이 가질 수 있다는 점이다. 또한 국가에 따라서는 실업급여를 받기 위한 자격요건에 훈련이 포함되어 있는 경우가 있다. 이 경우 훈련 참가자들의 성취동기는 매우 낮으며 사업주들이 보기에는 훈련이 업무와 아무런 관계가 없다고 판단할 수 있다. 따라서 훈련참가자들이 오히려 장기실업에 빠지는

경우가 많아진다.

이러한 것보다 더욱 중요한 문제는 훈련의 내용이 훈련자의 수요와 맞지 않는 경우가 많기 때문이다. 그러나 일부에서는 적극적 노동시장 정책 중에서 가장 비용이 많이 드는 것이 훈련이지만 그럼에도 불구하고 훈련에 쓰이는 재원이 매우 제한되어 있어 적정규모의 투입이 이루어질 수 없기 때문에 애초에 훈련의 투자수익률이 높으리라고 기대하는 것은 곤란하다는 지적도 있다.

라. 훈련 프로그램에 대한 정책함의

최근까지 이루어진 공공훈련의 경우 그 성과가 미미하게 드러나고 있는데 그 성과를 높이기 위해서는 훈련의 목적, 훈련제공 방법, 그리고 평가방법에 있어서 몇 가지 변화가 필요하다라는 것이 선행 연구들의 결론이다.

첫째는 훈련을 받는 것이 실업급여 혜택의 자격요건으로 이용되어서는 안 되며, 더구나 대량 실업의 해법으로 사용되어서도 안 된다는 점이다. 둘째는 소규모로 이루어지는, 대상 집단과 목표가 분명한 훈련의 성과가 더 높다는 점이다. 따라서 훈련이 구직자와 구인자의 수요를 잘 반영하도록 설계되어야 한다. 또한 구직자와 구인자의 수요를 잘 파악해낼 수 있는 공공고용서비스의 기능이 매우 중요하다. 세 번째는 청년층의 경우 훈련의 효과가 특히 미약하게 나타나는데 이를 해결하기 위해서는 훈련이 보다 일반적인 교육과 연계될 필요가 있다는 점이다. 마지막으로 훈련이 고용과 임금에 미치는 효과를 평가하는데 있어서는 단기적인 효과가 얼마나 장기에 지속되는가를 보기 위해 훈련 평가기간을 연장할 필요가 있다는 점을 들 수 있다(Fay 1996).

2. 민간부문 고용에 대한 보조금 지급의 실효성

민간부문의 고용을 창출하기 위해서 임금보조금을 지급하는 프로그램은 각국에서 이미 매우 다양하게 시행되어 왔다. 그러나 임금보조금 프로그램의 내용은 어느 그룹을 목표로 하는가와 보조 비율, 보조금 지급기간 및 다른 특징에 따라 국가마다 상당한 차이를 보인다.

일반적으로 볼 때 임금보조금 프로그램이 앞서 살펴본 훈련프로그램보다 사중 손실이나 대체효과가 더욱 큰 것으로 나타나고 있다. 더구나 특정 집단을 대상으로 하지 않고, 광범

위한 계층을 대상으로 하는 대규모 보조금 프로그램은 비경제활동인구를 노동시장으로 진입시키는 효과까지 낳게 한다. 따라서 일반적 프로그램의 경우 비용 효율성이 매우 낮다는 시각이 지배적이다. 사실 대부분의 평가결과를 보면 고용보조금의 효과는 사중 손실, 전치 효과, 대체효과 등이 대부분을 차지하고 있어 일자리 창출에 미치는 순효과는 매우 미미한 것으로 나타난다. 특히 단기에 총수요와 구인이 고정되어 있을 때는 그 효과가 더욱 미미하다.

임금보조금의 혜택이 크지 않음에도 불구하고 많은 나라에서 시행을 하고 있는 이유는 임금보조금이 단순히 일자리를 창출하는 목적만 가지고 있는 것이 아니라는 점에 있다. 보조금을 통하여 개인이 노동시장과의 관계를 지속적으로 유지하도록 함으로써 일할 의욕과 기존의 숙련을 유지하게 해주는 역할도 있다. 분배 차원에서는 비록 단기실업자들을 희생시키는 점은 있지만 장기실업자들에게 일자리를 제공해 줄 수도 있다. 따라서 프랑스와 같은 일부 국가에서는 취약한 그룹을 대상으로 한 보조금 프로그램을 증가시키고 있다.

그러나 임금보조금 제도가 훈련프로그램과 연계될 경우 고용보조금은 실업을 감소시키는 효과가 있는 것으로 나타난다. 예를 들면 미국에서 JPTA Title II-A 프로그램하에서의 JSA는 현장훈련 (on-the-job training)과 연계된 것인데 참여자들의 실질소득을 향상시킨 것으로 나타났다. 하지만 재고용장려금(re-employment bonuses) 같은 고용보조금은 세금과 통제와 감독이 필요한 것으로 나타났다. 핀란드의 PES의 경우 기업들이 보조금을 받기 위해서 따로 일자리를 비워두는 부작용을 가져온다는 사실이 밝혀졌다. 더구나 제한된 기간 동안만 보조금을 받을 수 있기 때문에 보조금 기간 이후에는 기존 근로자들을 해고시키고 새로이 보조금 혜택을 받을 수 있는 근로자를 재고용하는 것이 상례화 되기도 하였다. 따라서 이 제도는 평생고용을 하는 경우에 한해서 보조금을 지급하는 것으로 변경되었다.

민간기업에 대한 임금보조금 제도는 상당한 정도의 사중 손실과 대체효과 (그리고 추정하기는 힘들지만 전치효과)를 야기하는 것으로 알려져 있다. 그러나 순고용 효과가 미약하거나 존재한다는 점을 부인하기는 힘들다. 물론 이러한 순고용 효과 역시 일자리가 제한되어 있을 경우 큰 단기적 효과를 기대하기는 힘들다.

또한 정책적 입장에서 임금보조제를 활용하여 실업기간이 짧은 사람 대신 장기실업자를 우선 고용하게 함으로써 장기실업의 문제를 어느 정도 해결할 수는 있다. 장기실직자의 경우 보조금 없이 취업하기 매우 힘든 집단이며 이들 문제를 해결하는데는 더 많은 사회적 비용을 유발하기 때문에 형평성과 효율성 측면에서 큰 문제가 없을 수 있다. 그러나 이러

한 재편성 (shuffling the queue)이 반드시 장기적인 효과가 있는가 하는 것은 명확하지 않다.

임금보조제를 시행할 경우 기업들이 상습적으로 이를 악용하여 신규채용시마다 보조금을 반복적으로 수급하는지 등의 여부를 세심하게 통제하여야 한다. 또한 대체효과, 사중손실, 전치효과 등을 줄이기 위해서는 임금보조 혜택을 받을 집단과 이들이 일할 분야를 세심하게 결정할 필요가 있다. 예를 들면 인력이 항상 초과수요인 산업, 산업내 경쟁이 치열하지 않은 산업, 지속적인 성장을 하고 있는 산업에서는 전치효과가 일어날 가능성이 적다. 또한 장기실업자 집단을 목표로 임금보조제를 실시할 경우 사중손실이 줄어들 수 있다. 그러나 임금보조금을 누구(사업주 혹은 근로자)에게 주는 것이 더 효과적인가에 대한 연구는 아직 많지 않다.

3. 직접적 일자리 창출 프로그램의 실효성

직접적 일자리 창출이란 채용결정을 정부가 하고, 임금 역시 공적자금으로 지불하는 경우를 말한다. 그러나 다른 형태의 공적 고용이나 훈련프로그램 등과 직접적 고용창출간의 경계가 명확하지 않은 경우가 많다. 그럼에도 불구하고 많은 나라에서는 소위 직접적 고용창출이라는 이름이 붙여질 수 있는 다양한 프로그램이 존재한다. 몇 가지 예를 들면 서독의 ABM 프로그램, 스웨덴의 Relief Work 프로그램, 덴마크의 Job Offer Scheme, 핀란드의 Employment Act에 따른 자치도시 차원의 대책, 프랑스의 Travaux d'Utilite Collective, 영국의 Community Programme, 미국의 Public Employment Program과 Public Service Employment 등이다.¹⁸⁾

이 같은 프로그램들은 공공 부문이나 비영리 기관에서 실업자들을 위해 직접적인 일자리를 창출하는 것으로서 한동안 몇몇 OECD 국가의 노동시장 정책에 중심적인 역할을 해왔으나 최근에는 그 중요성이 점차 줄어들고 있다. 이러한 정책들은 어느 정도 경기 역행적인 기능을 수행하는 것으로서 프로그램이 실시된 후가 아니라 오히려 프로그램이 실시되는 동안의 고용창출에 초점이 맞추어져 있었다. 하지만 1980년대 들어 이런 종류의 많은 프로그램은 그 규모가 줄어들거나 폐지되었으며 남아 있는 프로그램도 대개 장기 실업자

18) OECD, Employment Outlook, 1993. OECD, The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations, 1994. Bjorklund, A., R. Haveman, R. Hollister and B. Holmlund, Labor Market Policy and Unemployment Insurance, Clarendon Press, London, 1991. 등 참조.

나 기타 개인적 어려움을 겪는 사람들을 대상으로 하고 있다.

덴마크의 일자리제공 프로그램은 비교적 잘 설계된 것으로 보이지만, 이러한 조치의 효율성을 체계적으로 모니터링하는 방법이 없어 구체적인 효과를 파악하기는 힘들다. 공공 분야와 민간 분야에서 덴마크의 구인 계획은 각각 7~9개월 동안 지속되었는데, 참여자들은 민간분야의 임금률에 맞춰 급료를 지불받았고 고용주들은 일시불 보조금(lump-sum subsidy)을 받았다. 연구결과 일자리 제공 프로그램에 참여한 사람들 중 40%만이 보조금 지원이 끝난 1년 후에도 직장을 가지고 있었다. 이중 20%(민간분야의 경우 33%)는 처음의 고용주 그대로였고 나머지 20%는 다른 고용주와 일하고 있었다. 참여자들이 일자리 제공 프로그램에 다시 참가하는 현상도 일어났다. 이미 일자리를 제공받았던 사람들 중 약 50%가 1984년-91년 동안 한 번 이상의 일자리 기회를 가질 수 있었다. 프로그램 시행 당시 덴마크에서는 실업 수당시스템과 직업 제공 시스템 사이의 상호작용으로 인해 적극적인 노동시장 정책의 효율성이 반감되었다. 실업자들은 표준 수당 수혜 기간(2년 반)이 되기 전에 구직 기회를 가질 권리가 있으며 보조금을 받는 직업에 종사하는 동안에는 실업 수당을 받을 자격이 갱신된다. 실제 실업자들은 대체로 1-2년 이상 실업상태를 보낸 이후에 직업을 제안 받는다. 직업을 제안받는 사람의 대부분이 장기실업자기 때문에 고용주들이 프로그램에 참여하려는 의지가 약화되기도 한다. 실제로 성사된 일자리 중 15%만이 민간 분야에서 이루어졌다. 더욱 중요한 사실은 다시 실업자 자격을 인정받을 수 있다는 점 때문에 노동사무소나 실업자 자신이 모두 새로운 일자리를 찾으려는 노력이 줄어들 수 있다는 것이다(OECD, 1993).

핀란드, 독일, 영국에서 실시된 몇몇 연구는 고용창출 프로그램을 통해서 실업으로부터 탈출한 사람의 수가 얼마나 되는가를 추정하였다. 핀란드의 경우 1987년에 발표된 핀란드의 고용법안에 따라 이루어진 지방자치 도시의 노력으로 약간의 고용증대 효과를 가져왔다고 한다(OECD, 1993). 이 법안은 3개월 이상 실업상태인 젊은이들과 1년 이상 실업상태인 성인 근로자들을 대상으로 하고 있었다. 일반적으로 고용창출 계획은 실업으로부터의 탈출을 용이하게 도와주는 것처럼 보인다. 그러나 이 프로그램에 참여한 후에는 다시 무직상태로 되돌아가는 경우도 많다.

독일에서 실시된 연구(OECD, 1993) 결과를 보면 여러 가지 대책 프로그램 중에서 직접적인 고용창출 프로그램만이 단기적(1987~1988년)으로 실업을 감소시켰지만 장기적으로는 실업에 아무런 영향을 미치지 않은 것으로 평가되었다. 영국의 Community Programme (OECD, 1993)의 평가 결과는 장기는 물론 단기에서조차 이 프로그램이 실업감소에 미친

영향이 거의 없었다는 것이다.

직접적 일자리 창출의 고용효과를 분석하는데 있어 가장 큰 이슈는 전치효과와 대체효과를 어떻게 추정하는가 하는 점이다. 미국의 경우 Public Employment Program 평가를 보면 프로그램 시행 초기에는 대체효과가 미미했으나 몇 년 후에는 고용증가의 대부분이 대체효과로 나타났다. 즉 초기에는 추가적인 순 고용창출이 있었으나, 몇 년이 경과하는 동안 기업들이 기존의 근로자들을 해고하고 새로운 고용을 증가시켜 보조금을 다시 받는 이득을 취했다는 것이다. 이러한 결과는 과연 특정집단을 대상으로 하지 않은 일반적인 일자리 창출 프로그램이 과연 고용증가에 도움이 되는지에 대한 회의를 자아내었다.¹⁹⁾

특정한 집단을 대상으로 하는 일자리 창출 프로그램은 모든 근로자를 대상으로 하는 일반적인 일자리 창출 프로그램보다는 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다. 미국의 경우 신규고용의 순 증가분 중 약 40-60%가 Public Service Employment 프로그램의 덕택인 것으로 추정되고 있다(OECD, 1993).

직접적인 일자리 창출 프로그램에서 대체효과의 정도를 추정하려면 이 프로그램이 존재하지 않을 경우 얼마만큼의 일자리가 창출되었을 것인가를 먼저 추정하여야 한다. 그러나 불확실한 여러 가지 요인으로 인해 이러한 추정은 사실상 불가능하다. 하지만 다음과 같은 몇 가지의 사실은 지적할 수가 있다.

첫째, 어느 정도의 대체효과는 모든 프로그램에서 불가피하게 발생하지만, 대체효과의 정도는 프로그램을 어떻게 설계하는가 혹은 경제적인 상황이 어떠한가에 따라서 달라질 수 있다. 둘째, 대체효과의 정도는 시간이 지남에 따라 증가한다. 셋째, 프로그램이 시행되지 않았더라도 어차피 실시되었을 활동을 프로그램에서 제외할수록 총 일자리 증가에서 차지하는 순 일자리 증가의 비중이 커진다. 넷째, 특정한 취약계층을 대상으로 하는 프로그램일수록 대체효과의 정도가 약해진다. 이는 대상집단을 대체할 만한 정규고용이 많지 않기 때문이다.

이밖에도 대체효과와 관련해서는 다음의 세 가지 점을 고려하여야 한다. 첫째, 대체효과를 아무리 정확하게 측정하였다고 하더라도 이것은 공공부문에서의 효과만을 측정한 것이다. 만약 이 프로그램이 시행되지 않았다면, 민간부문은 그만큼 조세부담이 줄어들어서 이에 상응하는 지출을 하였을 것이고, 따라서 민간부문의 추가적인 고용창출이 가능할 수 있었는데 이 가능성이 사라진 것이다 (일종의 crowding-out effect). 둘째, 비록 대체효과로 인하여 순 고용창출이 별로 없었다고 할지라도, 최소한 특정대상 집단(예를 들면 취약계

19) OECD, The OECD Jobs Study 1994

충)의 고용이 상대적으로 증가하는 고용의 재분배 효과를 거둘 수 있다.

4. 실업자 창업지원 프로그램의 실효성

실업자 창업을 보조해 주는 프로그램에 대한 평가결과는 비교적 긍정적으로 나타나는 편이지만 그동안 평가된 프로그램의 수가 많지 않기 때문에 이를 일반화하기에는 한계가 있다.

미국의 경우 워싱턴과 매사추세츠주에서 시행된 두 가지 실험 프로젝트에서 얻은 주요 결론은 자영업 보조 프로그램이 남성, 35-55세의 연령층, 교육 수준이 높은 사람들, 전문가 및 기술을 가진 사람들 집단에게 있어 효과적이라는 것이다(Fay, 1996). 이밖에도 호주, 아일랜드, 영국 등에서 실시된 자영업 보조프로그램의 효과를 프로그램에 참여한 사람들과의 인터뷰를 기초로 평가한 결과를 보면 프로그램의 고용창출의 효과 중 사중효과와 대체효과와의 합이 호주의 경우 40%, 아일랜드는 60%, 영국은 70% 인 것으로 나타났다.

자영업 창업을 지원해주는 프로그램들은 전체 실업자 중 소규모 집단에서만 효과가 있는 것으로 나타났다. 주로 40대 이하의 고학력 집단, 특히 실업기간이 상대적으로 짧은 집단에 효과가 있는 것으로 나타났다. 그러나 자금을 지원하는 방법에 따라 성과가 달라질 수 있는가에 대해서는 확실한 결론이 존재하지 않는다. 유동성이 부족한 사람들에게는 초기에 일시불로 지원하는 것이 더 효과적으로 나타났지만, 가족이나 친지로부터 자금을 빌린 사람들이 성공에 대한 동기가 더 강한 것으로 나타났다. 또한 초기 자금의 규모는 사업 규모나 영역에 영향을 주긴 하지만 창업의 성공여부와는 큰 상관이 없는 것으로 나타났다. 이밖에도 미국의 워싱턴 주와 매사추세츠 주의 경우 자금지원 이외에도 자문이나 창업교육 등이 효과가 있었던 것으로 나타났다. 그러나 이러한 결과 역시 상당히 제한된 지역(즉 미국과 영국)에서의 결과이므로 일반화에는 주의를 요한다.

5. 직장탐색(job search) 지원의 실효성

적극적 노동시장 정책 중에서 가장 저렴한 비용으로 가장 큰 효과를 보이고 있는 것이 직장탐색을 지원하는 정책이다. 경우에 따라서는 다른 노동시장 정책과 병행하여 이루어질 경우 효과가 더욱 큰 것으로 나타났다. 이처럼 직장탐색 지원의 효과가 높다는 것은 공공직업안정기관의 역할이 그만큼 중요하다는 것을 말해 준다.

주로 미국의 각주에서 시행된 직장탐색 지원에서 재취업 보너스를 주는 프로그램의 평가 결과는 상당히 긍정적으로 나타난다. 미국의 일리노이주, 뉴저지, 펜실베이니아주, 워싱턴주 등에서 실시된 무작위 실험 결과 대부분의 국가에서 이 프로그램의 효과가 약 1주 정도의 실업급여를 절약해 준 것으로 나타났다 (Meyer 1995).

한편 미국의 경우 다른 직장탐색 지원프로그램에서도 상당한 실업급여 절약 효과가 나타났다 (Meyer 1995), 미국 이외에도 호주의 Job Clubs 프로그램, 캐나다의 Industrial Adjustment Services 등에서도 유의적인 효과가 나타났다. 그러나 캐나다의 Evaluation of Claimant Reemployment Service 프로그램의 경우는 creaming 효과가 크게 나타났으며 (HDRC 1992), 네덜란드와 뉴질랜드의 Job Action 프로그램은 별 효과가 없는 것으로 평가되고 있다 (New Zealand Department of Labour 1995).

직장탐색을 도와주는 프로그램은 상대적으로 적은 비용으로 큰 효과를 나타내고 있다고 할 수 있다. 문제는 어떤 사람이 도움을 필요로 하는지 그리고 어떤 사람은 도움을 필요로 하지 않는지를 구분하여 사중 손실을 줄이는 것이다. 대부분의 국가에서는 소수의 실업자 집단만이 실질적인 도움을 받고 있는데 실제 어떤 사람들을 대상으로 할 것인지를 결정하는 것이 현실적으로 쉽지 않다. 새로운 개인적 특성에 관한 프로파일링 기법이 도입되면 더 많은 실업자에게 짚 비용으로 혜택을 줄 수 있을 것이다. 그러나 프로파일링에 포함되지 않는 관찰 불가능한 인적 특성이 어느 정도의 영향을 미칠 것인가가 이 분야의 관건이다.

각종 직장탐색 지원 프로그램은 실업급여 수령액을 줄이고 고용을 용이하게 해 주는 효과를 거두고 있다. 그 중에서 특히 재취업 보너스의 경우 상당한 효과를 거둘 수 있으나, 보너스 지급자격, 규모, 기간 등에 대한 철저한 관리가 수반되어야 한다. 아울러 직장 탐색 지원 프로그램이 다른 정부 프로그램과 병행될 때 많은 그룹들에게 효과가 있는 것으로 나타났으나 특정 그룹에 있어 어떤 프로그램이 가장 효과가 큰지에 대해서는 결과가 다양하게 나타나고 있다. 다만 실업초기 단계에 지원을 하는 것이 상당기간이 지난후에 지원을 하는 것보다 효과적인 것으로 나타나고 있다.

직장 탐색지원 프로그램이 장기실업자나 장기간 경제활동을 중단한 사람들에게 얼마나 효과가 있는가는 미지수이다. 미국의 경우 복지혜택을 받고 있는 집단에서는 이 프로그램이 효과가 있는 것으로 나타났으나 장기실업자 등의 취약계층에서는 별 효과가 없는 것으로 나타났다. 따라서 실업초기에 그리고 다른 프로그램과 병행해서 직장탐색 지원이 이루어지는 것이 가장 효과적이라고 할 수 있다.

결국 주요 선진국의 적극적 노동시장 정책을 평가한 많은 연구들을 보면, 취업 알선 서비스가 가장 실효성이 높은 것으로 평가되고 있다. 구직자와 구인 기업 사이에서 정보가 원활하게 교환되지 않음으로써 발생하는 마찰적 실업은 실업의 중요한 원인 중 하나이다. 공공 취업알선 서비스는 적극적인 상담과 정보제공을 통해 구직자와 구인기업 사이의 연결을 촉진함으로써 마찰적 실업을 줄이는 효과가 있다.

그 밖의 정책들은 대부분 실효성이 제한적인 것으로 나타나고 있다(<표 III-34> 참조). 예를 들어 교육·훈련은 여성 중 노동시장 재참가자에게는 어느 정도 효과가 있지만 청년 남녀나 중장년 남성 등에게는 별로 효과가 없는 것으로 지적되고 있다. 또한 고용보조금의 경우 일반적으로 시행하는 경우에는 고용창출 효과가 거의 없고 단지 특정 집단을 대상으로 할 경우에만 효과가 있는 것으로 나타나고 있다. 그리고 이 경우에도 해당 집단에 속하지 않는 다른 실업자들의 고용을 줄이는 효과가 있기 때문에 순고용창출 효과는 크지 않은 것으로 추정되고 있다. 이러한 정책들은 비용이 상당히 많이 들어가는 데다 프로그램 참가자들의 도덕적 해이를 야기할 가능성이 높다.

공공근로 등 공공부문 일자리 창출은 불황 시기에 단기적으로는 어느 정도 실효성이 있는 것으로 판단되나 구조적 실업을 줄이는 데는 큰 효과가 없어 장기적으로는 실효성이 낮은 것으로 평가된다. 또한 재정부담이 커서 대규모 프로그램을 장기적으로 운영하기가 쉽지 않고 생산성이 낮은 저급한 일자리만 양산할 가능성이 높다는 문제점이 있다. 또한 공공부문 일자리를 장기간 제공할 경우 민간부문의 일자리를 대체하게 됨으로써 순고용창출 효과는 미미한 수준에 그치는 것으로 평가된다. 청년실업 대책 역시 주요 선진국에서 그다지 큰 효과를 발휘하지 못한 것으로 평가되고 있다. 청년실업 대책 중 고용보조금 지급이나 공공부문 일자리 등은 앞에서 지적한 것처럼 순고용 창출 효과가 의심스러우며, 학교에서 일터로의 이행에 어려움을 겪고 있는 청년층에게는 공공 직업훈련은 거의 도움이 되지 못한다는 것이 일반적인 평가이다. 청년실업 문제 해결을 위해서는 초등교육 또는 그 이전 단계에서부터 취약집단에 대한 교육을 강화해야 하며, 청년층의 부적절한 근로관을 교정할 필요가 있음이 지적되고 있다.

종합적으로 볼 때, 적극적 노동시장 정책은 일반적으로 시행하는 것보다 특정한 취약집단을 목표 집단으로 설정하는 것이 효과적이며, 제도설계나 시행상의 세부사항에 세심한 주의를 기울여야만 실효를 거둘 수 있는 것으로 판단된다.

〈표 III-34〉 적극적 노동시장 정책의 실효성 평가

프로그램	효과 있는 집단	효과 없는 집단	실효성을 높이기 위해 유의해야 할 사항
교실 교육훈련	여성 중 노동시 장 재참가자	중장년 남성	·기업이 실제로 필요로 하는 기술훈련에 주력할 것 ·프로그램을 소규모로 운영할 것
직장 내 직업훈련	여성 중 노동시 장 재참가자 및 편모	중장년 남성	·기업과의 긴밀한 협력 아래 운영할
취업 알선	대부분의 실업 자, 특히 여성과 편부모		·실업자의 구직활동에 대한 모니터링을 강화할 것
고용 보조금	장기실업자 및 여성 중 노동시 장 재참가자		·대상집단을 한정하고 고용효과를 극대화하기 위해 모 니터링을 강화할 것
창업 지원	교육수준이 높 은 40세 이하 남성		
직접적 일자리 창출	취약 집단	대부분의 성인 및 청년 실업자	·장기적으로는 효과가 없으며 생산성이 낮은 일자리만 만들어질 가능성에 유의
청(소)년 대상 프로 그램		청(소)년 중 취 약계층	·일반교육과 직업훈련을 적절히 결합하고 청(소)년과 그 가족에 지원 서비스를 강화할 것 ·유년시절부터 지속적으로 프로그램을 운영할 것 ·청소년들이 갖고 있는 근로에 대한 부적절한 태도를 교정하는 데 힘쓸 것

자료 : John P. Martin, "What Works among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experiences", OECD Economic Studies, no. 30, 2000.

제Ⅳ장 일자리 창출 지원사업의 성과 평가지표 개발

제1절 일자리 창출정책의 평가방법론

정부에 의해 주도되는 정책사업은 일반적으로 계획-집행-성과-사후관리의 단계를 거치는 것이 일반적이다. 이러한 정책사업을 평가하는 방법은 크게 정책사업을 위해 투입되는 자원에 비해 어느 정도의 성과가 있는가를 평가하는 방법과 정책사업의 프로세스를 추적하여 각 단계별 성과지표를 추출하는 과정이다.

전자는 주로 경제학적 분석방법이 이용되고 있다. 이 방법은 주로 성과분석에 집중하여 정책사업을 위한 투입자원의 성과, 즉 효과를 측정하는 것이다. 후자는 정책사업이 공공성을 지닌다는 특성상 그 결과에만 치중하지 않고 사업의 전 과정에 걸쳐 합리적인 의사결정을 유도하기 위해 진행되는 방법이다. 이 방법은 주로 사업의 각 단계에 참여하는 관련 당사자를 대상으로 논리적인 설문을 통해 정책사업의 효과를 측정하려는 시도이다. 즉, 관련 당사자의 주관적인 진술 선호(state preference)를 객관화시키는 작업이라 할 수 있다. 이 방법은 수치화된 양적 자료가 충분하지 못하여 정량적인 통계적 방법을 사용할 수 없을 경우 혹은 정성적 분석을 시도할 경우에 이용되는 방법이라 할 수 있다.

1. 정량적 평가방법

일자리 창출 정책을 평가하기 이전에 정책의 결과를 평가하는 지표가 명확히 규정되는 것은 매우 중요하다. 만약 평가의 지표가 잘못 설정되는 경우 전혀 예상치 않았던 부작용이 발생하게 된다. 예를 들면 일자리 창출 프로그램 참가자들이 프로그램 참가후의 취업률이 얼마나 높은가로 평가 지표를 설정하고, 이에 따라 이 프로그램을 평가할 경우 프로그램 담당자들은 취업률만을 높이기 위해서 프로그램 이수자들에게 적합한 직종보다 못한 직종에 하향취업을 유도할 수 있게 만든다. 더 심한 경우는 프로그램 참가자를 선정하는

단계에서 취업가능성이 높은 사람만 참가 시키는 문제(creaming effect)가 발생할 수도 있다. 또한, 지표로 선정된 취업률 이외에도 프로그램에서 부가적으로 얻고자하는 생산성의 향상효과, 생계보호효과 등의 효과에 대해서는 프로그램 담당자들이 무시하게 되는 경우가 생긴다. 따라서 정책 결과 평가(outcome evaluation)에 있어서는 사전에 평가 지표 설정에 유의하여야 할 것이다.

일반적으로 일자리 창출 정책의 효과는 단순히 취업률 뿐만 아니라 취업가능성의 제고 효과, 임금상승효과, 실업기간 단축효과, 생계보호효과 등이 있다. 이러한 효과는 주로 프로그램 참가자 개인에 미친 영향을 분석하는 것이다. 그러나 개인에 미친 영향과 사회 전체에 미친 영향은 경우에 따라서 매우 상이할 수 있다. 어떤 개인이 취업하게 됨에 따라 기존의 다른 근로자가 실직을 할 수도 있으며, 프로그램이 실시되지 않았을 경우에도 기업에서 채용계획을 가지고 있다가, 정부의 지원이 있으면 인력수요를 이 지원금에 연계시키는 경우 등이 있다. 따라서 프로그램의 완전한 평가를 위해서는 시뮬레이션모형, 개인에 미친 영향을 분석하는 미시적 효과분석, 투입산출모형, 전치효과/대체효과 등을 고려한 거시적 평가, 그리고 사회적 순이익을 계산하는 비용-편익 분석모형 등이 이용되고 있다.

시뮬레이션 모형은 투입물을 산출물로 변환시키는 모형으로 입력자료, 수확모형, 출력자료의 세 부분으로 구분된다. 예를 들어 ‘일자리 창출’을 위한 직간접적 지원자금이 수혜산업 혹은 기업의 고용창출에 어느 정도의 효과를 가지는가를 모형을 통해 추출해내는 작업이다. 시뮬레이션 모형은 회귀분석과 같은 다른 통계적 기법과 접합되어 사용되기도 한다.

산업연관모형 혹은 투입산출모형(input-output model)은 경제 내 각 부문의 상호의존성을 고려하여 사업의 효과를 측정하는 정태적 파급효과 모형이다. 투입산출모형에서 각 부문의 산출물은 다른 부문의 투입물로 사용된다. 이에 따라 각 산업부문은 직·간접적인 연관관계를 맺으며 재화를 생산하게 된다. 예를 들어, 투입산출모형을 사용하면 ‘일자리 창출’을 위한 정부지원을 받은 산업의 생산이나 고용이 타 업종의 생산이나 고용에 어떤 영향을 미치는지를 구체적으로 파악할 수 있다. 또한 이러한 파급효과를 거친 지원사업이 경제 전체적으로 총고용에 얼마나 기여할 수 있는가를 파악하는데 사용할 수 있다.

미시적 분석에서 주된 평가항목은 해당 정책의 수혜자가 수혜를 입은 후에 실제 노동시장의 성과 (취업, 취업가능성, 임금 등)가 더 나아졌는가 하는 것이다. 예를 들어 직업훈련을 받은 사람이 직업훈련을 받지 않았을 경우보다 취업가능성이 더 늘어났는지, 혹은 취업자의 경우 직업훈련으로 인하여 임금이 더 상승하였는지 등이 주요 평가의 대상이 된다. 공공근로사업의 경우는 이 사업을 통하여 개별 근로자의 생계보호 효과가 어느 정도였는

지, 이 사업에 참가한 덕분에 향후 취업가능성이 높아졌는지 등이 평가대상이 될 수 있다.

거시적인 평가는 노동정책이 경제 전반에 미친 영향, 즉 산업 경쟁력과 물가안정, 실업률 감소 등에 어떤 영향을 미쳤는지 등을 살펴보는 것이다. 또한 개별적인 미시 평가에서 알 수 없는 대체효과, 전치효과 등을 측정하는 것이 중요한 문제이다. 예를 들면 임금보조금 정책(혹은 훈련정책)이 그 대상이 되는 근로자의 취업을 촉진시키는 반면 다른 근로자의 취업가능성을 떨어뜨릴 수 있다. 미시적인 평가만으로는 이 같은 효과를 분석할 수 없지만 거시적인 평가에서는 이 모든 효과를 분석하여 노동시장에 미친 순효과를 분석할 수 있다.

비용편익 분석에서는 평가대상이 되는 정책의 비용-편익만을 계산하는 것이 아니라, 만약 다른 정책이 시행되었더라면 어떻게 되었을 것인가를 고려하여 순이익을 평가하는 것이다. 예를 들면 실직자를 위한 훈련프로그램을 평가할 때 이 프로그램만을 평가하지 않고, 만약 이 프로그램 대신 실업급여를 더 지급하는 프로그램을 실시하였다면 어떤 결과가 나타났을 것이며, 이 결과보다 훈련프로그램이 더 많은 이익을 가져왔는지를 평가하는 것이다.

2. 정성적 평가방법

정성적 평가란 정책사업의 프로세스를 추적하여 각 단계별 성과지표를 추출하는 과정으로 시책사업의 계획-집행-성과-사후관리 등의 사업 단계에 따라 사업 성과를 평가하는 것을 의미한다.

일자리 창출지원사업의 평가지표는 상기의 사업 특성 구분을 감안하고 일자리 창출지원사업의 계획-집행-성과-사후관리 단계에 따라 각 단계별로 적절한 평가항목과 평가지표를 개발하는 것을 의미한다.

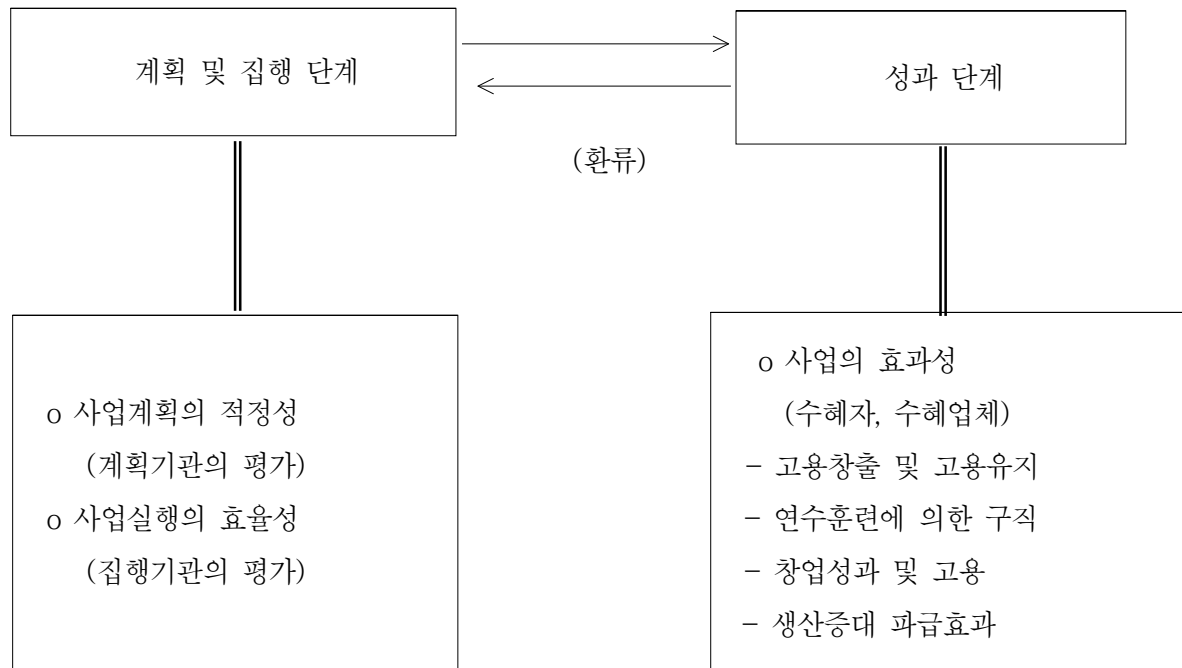
일자리 창출지원사업은 그 특징 상 중앙정부의 전 관련부서가 연계되어 시행되고 있다. 또한 일자리 지원사업은 세부사업별로 보면, 직접지원 방식과 간접지원 방식이 혼재되어 있어 사업시행의 단계를 일관성 있게 정리하기는 어려운 한계가 있다.

일자리 창출의 정책사업의 수행과정을 “계획 및 집행 → 성과”의 2단계로 요약하면 계획 및 집행 단계의 평가 대상은 중앙정부의 관련부서이며, 집행단계의 평가대상기관은 중앙정부, 산하기관, 지방자치단체 및 지방노동청이나 고용안정센터 등이 될 수 있다.

성과단계의 평가 대상은 기업사업의 수혜자 혹은 수혜업체가 된다. 직접지원 방식의 경

우에는 신규고용 창출, 고용유지, 근무조건의 안정성과 지속성 등을 이용하여 사업성과의 효과성을 평가한다. 반면, 간접지원의 경우에는 사업특성에 따라 연수나 훈련에 의한 구직 활동의 성과, 창업지원으로 인한 성과 등을 사업성으로 간주하여 평가한다. 성과단계에서는 주로 사업의 효과성을 평가하는 것으로 성과평가의 주요 핵심이 된다.

[그림 IV-1] 일자리 창출 사업의 평가단계와 평가 항목



한편, 이러한 정책 프로세스에 따른 사업의 추진과정을 어떤 관점에서 볼 것인가가 중요한데 이러한 평가의 관점에서는 크게 필요성, 효율성, 효과성, 시의성의 4가지 관점으로 구분할 수 있으며 이는 다음과 같다.

- 필요성 : 사업목표의 타당성과 필요성을 점검하는 관점이다.
- 효율성 : 계획입안, 시책의 행정적 집행절차 및 자원배분의 효율성을 점검하는 관점이다.
- 효과성 : 사업 시행이 기대되는 결과를 얻고 있는가를 점검하는 관점이다.
- 시의성 : 평가대상 사업이 시의적으로 적절한가를 보는 관점이다.

필요성 관점에서는,

- i) 가장 중요한 평가관점으로서, 사업의 목적에 비추어볼 때, 대상 그룹이 적절히 선정되었는가?
- ii) 일자리 지원사업의 시책목표인 고용창출, 고용유지 및 고용의 안정성이란 측면에서 각 세부사업의 내용이 타당한가?
- iii) 각 사업주체의 사업목적이 시책목표에 부합되고 있는가?, 시책목표의 실현가능성이 있는가? 등을 점검한다.

효율성 관점에서는,

- i) 가장 중요한 관점으로서, 지원사업의 예산이 각 사업에 효율적으로 배분되고 있는가?
- ii) 일자리 지원사업의 행정적 집행절차가 효율적으로 진행되고 있는가?
등을 점검한다.

효과성 관점에서는,

- i) 가장 중요한 평가관점으로, 사업목적에 부합된 사업성과(효과)는 어느 정도인가?
- ii) 일자리 지원사업으로 실제 고용이 얼마나 늘어났는가?
- iii) 동 지원사업으로 인한 고용유지 정도, 고용안정성, 근무조건이나 근무환경은 어느 정도 개선되었는가? 등을 점검한다.

시의성 관점에서는,

- i) 일자리 지원사업이 시의적으로 적절한가를 보는 관점이다. 또한 시책의 변화 가능성, 지원대상의 변화 가능성, 유사정책과의 중복성 등을 평가하는 관점이다.

일자리 지원사업의 평가단계와 평가관점은 다음과 같은 관계를 가진다.

우선 시책단계의 관련기관으로 구성된 자체평가를 보면, 필요성의 평가는 주로 계획단계의 평가에 해당된다. 효율성은 계획, 집행, 성과, 사후관리 단계를 모두 걸치고 있으나 집행단계에서 집중적으로 적용된다. 효과성은 성과단계에서 주로 점검한다. 시의성은 계획과 집행단계에서 점검한다. 또한 자체평가는 단계별, 관점별 평가를 실시하고, 수요자 평가는 관점별 평가로 구분한다.

〈표 IV-1〉 평가주체, 평가단계 및 평가관점

평가주체	평가단계		평가의 관점			
			필요성	효율성	효과성	시의성
전문가 평가	계획/집행 단계	계획	◎	○		○
		집행		◎		
	성과단계		○	○	◎	○
수요자 평가(수요자 만족도)			○	◎	◎	○

제2절 일자리 창출지원사업 성과평가지표의 개발

앞에서 언급한 바와 같이 일자리창출지원 사업을 평가하기 위한 성과평가지표를 만들기 위해서는 평가방법론을 어떻게 적용하는가에 따라 다양한 지표를 개발할 수 있을 것이다. 그런데 현행 일자리 창출사업은 사업종류가 많을 뿐 만 아니라 각 사업들이 정책수단별로 상이하게 구분되고 있는 만큼 사업군별 특성에 맞는 성과지표와 평가방법론이 적용되어야 할 것이나 이 경우 사업간 평가가 곤란하다는 문제가 있다. 또한 평가와 관련하여 각각 사업의 특성에 맞는 방법론을 채택하더라도 이러한 평가가 가능하도록 관련 자료를 구축하는 것도 간단한 일이 아니다. 따라서 총량적인 차원에서 일자리창출사업의 성과를 평가하기 위해서는 각 사업의 특성을 감안하여 공통적인 성과지표를 개발할 필요가 있으며, 이러한 공통적인 지표는 자료의 접근성, 분석의 용이성을 감안할 필요가 있다.²⁰⁾

여기서는 연구의 목적이 일자리 창출지원사업의 성과평가지표를 개발하는 것임을 고려하여, 성과단계에서 사업효과를 집중적으로 포착할 수 있는 계량화 지표와 수요자 만족도 지표를 결합하여 “일자리 창출지원 사업의 성과평가지표”로 정한다.

1. 성과평가 지표의 선정

일자리 창출지원사업의 다양한 세부사업을 상호 평가할 수 있는 기준으로 i) 모든 세부사업에 공통적으로 적용할 수 있으며, ii) 계량화가 가능하며, iii) 세부사업의 사업목적을 반영할 수 있는 성과평가 지표를 선정하고자 한다.

20) 성과관리 및 성과지표에 관한 자세한 설명은 고영선·윤희숙·이주호(2004), ‘공공부문의 성과관리’, 한국개발연구원을 참조. 또한 노동부사업관련 성과지표에 관한 최근의 연구에 대해서는 금재호·김승태·윤미례(2004), ‘노동행정에 있어서 성과관리제도 도입방안’, 노동부를 참조

사업의 성과를 평가할 수 있는 항목으로 예산효율성, 사업효과, 취업성과, 수혜자 만족도, 사업지속성 항목을 정하고 각 항목을 평가할 수 있는 지표는 각각 예산효율성(항목)지표, 사업효과(항목)지표, 취업성과(항목)지표, 수혜자 만족도(항목)지표, 사업지속성 (항목)지표라고 한다.

가. 예산효율성 지표

예산효율성 지표란 투입된 예산에 비해 집행 성과가 어느 정도 나타나는가를 가늠하는 지표이다. 즉, 예산 효율성은 지원된 예산대비 고용이 얼마나 창출되었으며, 지원된 금액이 수혜자의 고용을 유인하는데 적절하였는가를 평가하는 것이다. 구체적으로 예산의 고용효과는 지원예산대비 총지원인원수 및 실제취업인원수를 통해 파악될 수 있으며, 지원된 금액의 적정성에 대한 평가는 사업의 혜택으로 취업한 수혜자들이 받은 임금대비 지원금 지급수준으로 파악될 수 있다. 예산효율성 항목에서 계량화 가능한 주요 평가지표는 다음과 같다.

- i) 예산대비 취업자 수 혹은 지원 인원수,
- ii) 수혜자 평균임금대비 지원금액

나. 사업효과성 지표

사업의 성과가 사업목적에 부합되는가의 여부를 평가하는 항목으로 사업효과성 항목을 선정하였다. 사업효과성 지표는 지원사업의 세부사업별 사업목표가 직접적인 일자리 창출 뿐 아니라 일자리 창출을 위한 간접적인 사업목표를 가지고 있는 경우가 많다는 점을 반영한 것이다. 즉, 사업효과성 지표는 구체적인 사업목적이 상이한 경우에도 전반적으로 사업목적에 부합하는 사업성과가 어느 정도인가를 측정한다. 이는 설문조사를 통해 수혜자의 주관적인 판단을 유도하는 것으로 주관적 평가지표이다.

다. 취업성과 지표

일자리 창출지원사업의 궁극적인 목표가 취업과 취업 후의 고용안정성에 있다. 취업성과 항목의 계량화 가능한 주요 성과평가지표는 다음과 같다.

- i) 총고용효과: 취업자 수
- ii) 순고용효과: 총고용효과 - 사중손실 - 전치효과 - 대체효과
- iii) 고용지속성
- iv) 고용만족도

여기서 순고용효과는 총고용효과에서 사중손실과 전치효과 및 대체효과를 차감한 것이다. 이론적으로 보면, 국민경제적 거시적 입장에서 볼 때, 지원사업의 순고용효과는 가장 이상적인 성과평가 지표라 할 수 있다. 순고용효과는 지원사업의 구체적인 효과, 즉 지원 대상 목표그룹이 적정하게 선정되었는가를 나타내는 지표이다.

따라서 일자리 창출지원사업의 성과평가를 거시적 시각에서 포착할 수 있는 지표는 지원예산과 지원사업의 순고용효과 및 고용안정성이라 할 수 있다. 순고용효과를 측정하기 위해서는 특히 사중손실을 측정해야 한다. 이 사중손실 자료는 지원사업 시행 후 철저한 사후관리를 통해 실태조사를 실시함으로써 구축할 수 있다. 고용지속성 자료는 취업된 근로자가 정부지원이 이루어진 이후에도 계속근무하고 있는지를 보는 것으로 이는 잘 구축된 행정통계를 통해 접근할 수 있으나 자료구축이 안되어 있는 경우 실태조사를 통해 파악이 가능하며, 고용만족도 지표는 설문조사를 통해 구할 수 있는 주관적인 지표이다.

라. 수혜자 만족도 지표

일자리 창출지원사업의 간접지원 사업(훈련, 연수 및 인프라구축사업)의 사업성과와 직접지원사업 중 사회봉사적 성격을 띠는 사업의 수혜자 만족도를 측정하기 위해, 사업기관의 사업만족도 및 수혜자 만족도 항목을 선정하였다. 이 지표는 상이한 사업목적에서 수혜자가 동 사업에서 구체적인 사업내용에 대해 어느 정도 만족하는가를 포착하고, 또한 사업서비스의 수혜를 받는 수요자의 사업서비스 만족도를 나타내 주는 지표이다. 이 지표는 사업의 집행과정과 사업성과 및 사업내용에 대한 만족도를 종합적으로 판단할 수 있는 주관적인 지표이면, 보조적 성격이 강한 지표이다.

이 평가항목에 대한 주요 성과평가지표는 다음과 같다.

- i) 보조금 지원사업 수혜자의 사업내용에 대한 만족도 지표
- ii) 인프라 구축사업 사업시행 기관 및 수혜자의 사업내용 만족도 지표
- iii) 훈련기관의 훈련과정 만족도 및 훈련생 만족도 지표

- iv) 연수기관의 연수과정 만족도 및 연수생 만족도 지표
- v) 창업지원사업의 사업내용에 대한 수혜자 만족도 지표
- vi) 사회적 일자리 만들기 사업의 사업서비스 수혜자 수혜자 만족도 지표

마. 사업지속성 지표

모든 세부사업의 사업지속 가능성을 측정하기 위해 사업지속성 지표를 선정하였다. 동 지표는 수혜자 만족도 지표와 같이 보조적 성격이 강한 지표로서 사업의 필요성이나 사업의 시의성을 평가하는 주관적 보조지표이다.

〈표 IV-2〉 일자리 창출지원사업의 평가지표

항목 평가지표	세부 평가지표	자료	
예산효율성 지표	예산대비 지원인원 수	행정통계	
	예산대비 취업자 수	행정통계	
	임금대비 지원금액	행정통계	
사업효과 지표	사업 효과성	실태조사	
취업성과 지표	순고용 효과	행정통계 및 실태조사	
	고용 지속성	행정통계 또는 실태조사	
	고용 만족도	실태조사	
수혜자 만족도 지표	수행기관 만족도	실태조사	
	수혜자 만족도	실태조사	
사업지속성 지표	사업 지속성	실태조사	

2. 조사방법

자료는 행정통계와 실태조사를 통해 추출한다. 성과평가지표를 추출하기 위한 세부사업의 실태조사 설문은 부록에 나타나 있다.

3. 평가지표의 집계

세부 사업별 평가는 사업평가지표, 항목평가지표, 세부평가지표로 측정할 수 있다. 실태조사나 행정통계를 기초로 조사된 세부평가지표는 항목평가지표로 집계되고, 항목평가지표

는 사업평가지표로 집계된다. 이 사업평가지표를 통해 세부사업별 평가가 종합적으로 이루어 질 수 있다.

우선 설문조사에 의한 조사결과를 점수화하는 과정은 다음과 같다.

설문 항목은 주로 5점 척도로 구성되어 있다. 이 경우 가장 낮은 척도에 20점을 부과하고 가장 높은 척도에 100점을 부과하였다. 3점 척도의 선택에는 가장 낮은 척도에 20점, 중간 척도에 60점, 가장 높은 척도에 100점을 부과하였다. 2점 척도에서는 최저 20점, 최고 100점으로 배점하였다.

척도로 관측되지 않고 수치로 나타난 응답에 대해서는 응답한 수치의 최소값과 최대값을 구하여 최소 20점에서 최대 100점이 되도록 표준화하였다. 가중치는 모든 응답자의 가중치를 단순 평균하여 대표 가중치로 선정하였다.

〈표 IV-3〉 척도의 배점 원칙(예)

5점 척도	척도	1	2	3	4	5
		매우 적절	적절	보통	부적절	매우 부적절
	배점		100	80	60	40
3점 척도	척도	1		2		3
		명확		보통		미흡
	배점		100		60	
2점 척도	척도	1				2
		있다				없다
	배점		100			

평가항목 척도에 대한 배점 점수를 가중치를 고려하여 집계한다. 즉, 점수의 집계는 항목 평가점수와 항목 가중치의 곱을 합한 것으로 다음과 같이 표현할 수 있다. 여기서 K 사업의 설문에 의한 평가지표는 다음과 같이 구성된다.

$$E^K = \sum_i w_i A_i \quad (1)$$

여기서, K 사업의 성과 평가 점수는 E^K 로 표현된다. A_i 는 i 평가항목의 점수이며, w_i 는 i 평가항목의 가중치이다.

가중치를 선정하는 방법으로는 상기와 같이 단순평균 가중치를 선정하는 방법과 보완적으로 퍼지 의사결정 방법을 이용한 가중치 선정방법을 원용하였다.

세부평가지표와 항목평가지표의 집계도 식 (1)과 같은 방법으로 가중치 집계를 원칙으로 한다. 세부평가지표에 대한 가중치는 전문가 그룹의 의견에 의해 지표별 가중치를 선정하였다.

4. 성과지표의 구체적인 활용방안

상기와 같이 선정한 평가지표는 다음과 같이 활용할 수 있다.

먼저, 예산효율성 지표는 사업 특성군에 따라 예산대비 지원 인원 수와 예산대비 취업자 수를 구분하여 활용할 수 있다. 예를 들어 인건비 지원성격이 강한 보조금 지원사업이나 사회적 일자리 만들기 사업은 예산대비 취업자 수 지표를 이용하여 사업군내의 세부사업을 비교할 수 있다. 또한 훈련 연수사업은 예산대비 지원 인원 수를 이용할 수 있다. 창업 지원 사업은 지원내역을 인건비나 경상경비성 지원과 시설지원으로 구분하여 예산대비 지원인원(창업자)에 (창업 후 일정기간 내 고용인원을 포함하는 것이 바람직하다.

이 지표를 이용하여 사업특성군 간의 예산효율성을 비교하기 위해서는 사업특성에 따라 가중치를 상이하게 적용하는 것이 바람직하다.

둘째, 사업효과성 지표는 취업성과의 보조적 지표로 활용할 수 있다. 사업효과성 지표를 이용하는 이유는 세부적인 사업들이 사업특성에 따라 사업목적과 사업성과의 편차가 있어 일관성 있는 하나의 기준을 적용하기가 곤란하다는 현실적 필요성에 있다.

그러나 이 지표는 응답자의 주관적인 판단에 근거하고 있으므로 객관성이 결여될 소지가 다분하다.

셋째, 취업성과 지표는 이론적으로 일자리 창출지원사업의 사업성과를 가장 바람직하게 나타내는 지표라 할 수 있다. 앞 서 언급했듯이 자료 구축이 가능하면 일자리 창출지원사업은 예산대비 순고용효과와 예산대비 고용안정성으로 사업군의 비교가 용이하다.

넷째, 수혜자 만족도 지표와 사업지속성 지표는 보조적 지표로 활용할 수 있다. 즉 수혜자 만족도 지표는 사업수혜자 및 사업서비스 수요자가 동 사업에 대한 사업집행과정, 사업내용, 지원규모 등에 대한 만족도를 나타내는 것으로 사업 입안자가 차기에 사업내용을 수정 보완하는 지표로 활용할 수 있다. 사업지속성 지표는 사업만족도 지표와 함께 사업 수

혜자나 사업서비스 수요자의 요구와 사업의 필요성 및 시의성을 측정하는데 활용함으로써 차기 사업 방향을 수정하는 근거로 활용할 수 있다.

제3절 사업군별 평가지표

1. 보조금 사업의 평가지표

가. 보조금제도의 평가에 대한 기존연구

보조금정책이 얼마나 성공적이었는가를 평가하기 위해서는 여러 측면에서의 관찰과 비교평가가 필요하다. 우선, 프로그램이 타깃으로 삼았던 집단에 충분히 접근하여 참여시켰는가? 참가자들에게 고용기회 증가와 소득향상과 같은 정책이 목표한 효과가 나타났는가? 기회비용을 포함하여 자원의 낭비나 의도하지 않은 부작용은 없었는가? 대부분의 정책에 대한 평가연구는 이러한 세 가지 질문에 답하는 것에 초점이 맞추어져 있다. 이 세 가지 질문에 답하는 것만 해도 쉬운 일이 아니다.

프로그램의 효과를 단순히 비교하기 어렵게 하는 요인들이 여러 가지 있는데, 대표적인 것이 사중손실, 대체효과, 전치효과 등이다. 보조금제도는 명시적인 목적이 전체적인 일자리의 수를 증대시키는 것과 특정 목표집단의 고용기회를 확대하는 것이므로, 평가는 사중손실, 대체효과, 전치효과 등의 세 가지를 고려해야 한다는 것이다.

첫째, 사중손실(deadweight loss)이란 보조금의 지급 여부와 상관없이 어쨌든 고용이 창출 혹은 유지되는 경우에 발생한다. 이 경우 사업주는 무상으로 보조금의 혜택을 누리게 되며 사회적 손실이 발생한다. 둘째, 전치효과(displacement effect)는 보조금을 받은 회사가 가격경쟁력을 바탕으로 보조금을 받지 않은 회사와 시장에서 경쟁하여 그 회사의 고용 수준을 감소시키는 효과이다.

한편 대체효과(substitution effect)는 보조금을 받은 근로자가 보조금을 받지 않은 근로자를 대체하여 고용의 순효과가 발생하지 않는 경우를 의미한다.²¹⁾ 장기실업자를 지원 대상으로 하는 채용장려금의 예를 들면, 어떤 사업주가 단기실업자를 채용할 예정이었지만 채용장려금을 받기 위해 그 대신에 장기실업자를 채용한다면 실제로 고용이 순창출된 것

21) 일부 학자들은 본고에서 정의한 대체효과와 전치효과를 서로 반대로 정의하기도 한다. 따라서 그 내용에 따라 구체적으로 어떤 효과를 의미하는지 파악해야 한다.

이 아니고 단순히 고용기회가 단기실업자에서 장기실업자로 재분배되는 것이다. 물론 대체효과를 고려할 것인지의 여부는 보조금제도의 목적에 달려 있다. 만일 그 목적이 고용수준의 증가에 있다면 대체효과는 심각한 문제이지만, 장기실업자와 같은 특정집단의 고용기회를 증가시키기 위한 프로그램이라면 대체효과의 발생은 불가피하다고 본다. 따라서 이론적으로 고용보조금의 순고용효과는 다음과 같이 계산할 수 있다.²²⁾

$$\text{순효과} = \text{총효과} - \text{사중손실} - \text{대체효과} - \text{전치효과}$$

OECD(1998)의 보고서는 모두 18개의 임금보조금 프로그램에 대한 평가결과를 제시하고 있다. 이 중에서 실험적 방법으로 프로그램을 평가한 것이 1개, 준실험적 방법에 의한 평가가 11개, 그리고 비교집단 없이 단순한 질문에 대한 응답비율로 평가한 연구가 6개이다. 다음의 표에 요약된 임금보조금 프로그램에 대한 전반적인 평가는 다음과 같이 정리할 수 있다(장지연·김정우, 2002: 21~24).

첫째, 거의 모든 임금보조금제도에서 매우 높은 수준의 사중손실과 대체효과가 발생하여 전반적으로 순고용효과는 낮게 나타났다. 그러나 일부 국가들의 경우 임금보조금은 장기실업자와 노동시장에 재진입하는 여성근로자의 고용촉진수단으로 상당히 효과적이었다(Fay, 1996). 한편 청년층에는 훈련과 같은 다른 프로그램과 연계되지 않는 이상 도움이 되지 않는 것으로 나타났다. 고령자에 대한 보조금은 충분한 연구결과가 없는 실정이다.

둘째, 사중손실을 최소화하기 위해서는 목표집단을 분명하게 설정하는 것이 바람직하다. 목표집단을 폭넓게 정의할수록 사중손실이 커지기 때문이다. 순고용효과의 크기는 대상집단을 명확하게 한정하거나 제도의 남용을 방지하기 위한 장치를 강화함으로써 증가되었지만, 반면에 보조금의 대상집단을 너무 좁게 한정할 경우 기업의 참여도가 낮아지거나 낙인효과(stigmatizing effect)가 발생할 수도 있다는 점을 고려해야 한다.²³⁾

22) 실제로 전치효과의 크기를 추정하기 힘들기 때문에 고용보조금의 순효과를 정확하게 파악하기는 어렵다.

23) 보조금의 대상집단을 경제적 취약집단으로 좁게 한정할 경우 낙인효과가 발생할 수도 있다. 1980~81년 동안에 미국 오하이오주 데이톤에서 실시되었던 임금보조금 실험은 다음과 같은 흥미로운 결과를 보여준다(Burtless, 1985). 이 실험에 참가한 복지 수혜자들은 세액공제 혹은 현금지급 증서를 받는 실험집단과 증서를 받지 않는 통제집단으로 나누어져 구직활동을 하였다. 8주 후의 결과를 보면 세액공제 증서를 받은 집단과 현금지급 증서를 받은 집단의 취업률은 각각 13.0%와 12.7%이었지만, 증서를 받지 않은 집단의 취업률은 20.6%나 되었다. 이 실험결과는 증서의 사용이 취업을 용이하게 하기보다는 오히려 낙인효과를 유발시킬 가능성이 있다는 점을 보여준다.

셋째, 다른 프로그램과 연계하여 보조금을 지급하면 보다 효과적이다. 적극적 노동시장 정책 분야의 전문가들은 보조금제도를 훈련과 연계시키는 정책이 가장 바람직하다고 제안하고 있다(Fay, 1996; Katz, 1998).

〈표 IV-4〉 보조금 프로그램의 효과

국가	사중손실과 대체효과(%)	순고용효과(%)
호주, 1980년대 중반 (Jobstart Program)	사중손실 = 65%	35%
벨기에, 1990년대 초반 (Recruitment Subsidy)	사중손실 = 53% 대체효과 = 36%	11%
영국, 1986-1990 (Training and Employment Grant)	사중손실 = 69%	31%
영국, 1980년대 후반 (Workstart I)	사중손실 = 45% 대체효과 = 30%	25%
영국, 1970년대 중반 (Small Firms Employment Subsidy)	사중손실 = 70%	30%
영국, 1980년대 초반	사중손실 = 63% 대체효과 = 10%	27%
독일, 1970년대 중반 (Wage Subsidy Scheme)	사중손실 = 75%	25%
아일랜드, 1980년대 (Employment Incentive Scheme)	사중손실 = 70% 대체효과 = 21% 전치효과 = 4%	4%
네덜란드, 1980년대 초반 (Vermeend-Moor Act)	사중손실 = 25% 대체효과 = 50%	25%
네덜란드, 1980년대 후반 (JOB Scheme)	대체효과 = 80%	20%
스코틀랜드, 1989-1992 (Employment Subsidy)	사중손실 = 20% 대체·전치효과 = 55%	25%
미국, 1980년대 중반 (Targeted Jobs Tax Credit)	사중손실 = 70% 대체효과 = 10%	20%

주: 순고용효과는 사중손실과 전치효과, 그리고 대체효과를 제외하고 난 후의 순 수 고용효과이다.
자료: OECD(1998).

넷째, 고용보조금제도의 활성화를 위해서는 지역 프로그램 담당자의 적극적인 노력과 함께 기업의 프로그램 참여비용을 최대한 낮추는 것이 관건이다. 일반적으로 고용보조금제도에 대한 참여도는 낮은 편이다. 이렇게 참여가 저조한 이유 중의 하나는 프로그램의 존재와 요건에 대한 인지도가 낮다는 점이다. 따라서 프로그램 담당자가 사업주와의 직접적인 접촉을 통하여 이러한 인지부족을 극복하고자 노력한다면 프로그램 참여에 큰 영향을 미

칠 수 있다(Bishop and Montgomery, 1986).

결론적으로, 고용보조금 프로그램의 순고용효과가 매우 제한적이라는 OECD 국가들의 경험을 고려한다면 고용보조금제도의 성공은 활용도뿐만 아니라 그 프로그램의 실효성에 의해 평가되어야 함을 알 수 있다.

나. 보조금사업의 성과평가 지표

일자리창출 지원을 위한 보조금사업의 성과 평가지표는 크게 예산의 효율성, 취업성과, 수혜자 만족도로 구분할 수 있다. 첫째, 예산의 효율성은 지원된 예산대비 고용이 얼마나 창출되었으며, 지원된 금액이 수혜자의 고용을 유인하는데 적절하였는가를 평가하는 것이다. 구체적으로 예산의 고용효과는 지원예산대비 총지원인원수 및 실제취업인원수를 통해 파악될 수 있으며, 지원된 금액의 적정성에 대한 평가는 수혜자들이 받은 임금대비 보조금 지급수준으로 파악된다.

둘째, 취업성과이다. 앞에서 논의한 바와 같이 보조금제도의 고용효과의 가장 큰 문제는 높은 사중손실 및 노동시장의 대체효과와 전치효과가 존재한다는 점이다. 이런 점에서 순고용효과를 파악하기 위해서는 총고용인원수에서 이러한 요인들을 제거함으로써 파악될 수 있다. 그런데 현실적으로 전치효과는 파악하기가 곤란하고 사중손실이나 대체효과는 실태조사를 통해 파악되어야 하기 때문에 상당한 자의성이 있음은 부인하지 못한다. 그럼에도 불구하고 순고용효과가 파악되는 것은 제도의 유용성과 관련하여 매우 중요하다. 즉, 목표집단을 어떻게 설정하는가에 따라 사중손실이나 대체효과의 크기가 달라지는 만큼 목표집단의 적정성여부를 판단하기 위해서는 방법론적인 한계가 있지만 순고용효과가 의미를 갖는다고 볼 수 있다. 한편, 보조금제도의 목적은 일자리 창출 뿐 만 아니라 이들이 노동시장에서 보조금제도를 통해 노동시장에서 어떻게 자리매김하는가도 중요한 평가기준인 만큼 추가적인 성과지표로서 보조금 지급종료후 고용이 얼마나 지속되는가를 파악할 필요가 있다. 이런 점에서 수혜자의 고용유지율이나 고용형태, 및 수혜근로자 평균임금을 고용만족도라는 점에서 척도화할 필요가 있다.

셋째, 사업만족도이다. 사업만족도는 크게 보조금사업이 고용창출에 어느 정도 긍정적인지 그리고, 사업지원이 지속적으로 이루어질 필요가 있는지를 사업의 성격과 관련하여 파악할 수 있다.

이상의 지표를 정리하면 다음의 표와 같다.

〈표 IV-5〉 보조금 사업의 평가지표

평가항목	평가지표	자료수집방법	유형별 적용여부	
			근로자지원	사업주지원
예산의 효율성	예산대비 지원인원수	행정통계		
	예산대비 취업자수	행정통계 및 실태조사		
	수혜자 평균임금대비 지원금액	행정통계 및 실태조사		
취업성과	총 고용효과 : 취업자수	행정통계		
	순 고용효과총고용효과 - 사중손실 - 전치효과 - 대체효과	실태조사		
	고용지속성 - 보조금지급 기간 종료 후 6개월간 고용 유지율	행정통계		
	고용만족도 - 고용형태 - 수혜근로자 평균임금	실태조사		
사업 효과	일자리 창출지원사업의 사업으로서 가치 - 5점척도	실태조사		
사업의 지속 필요성	일자리 창출지원사업으로의 사업지속필요성 - 5점 척도	실태조사		
수혜자 만족도		실태조사	O	X

다. 평가지침

□ 평가방법

- 행정통계 : 수혜자 인적특성, 지원수준, 지원금액, 사업예산서 등
- 설문조사 : 수혜자, 근로자

※설문조사의 만족도는 5점 척도로 설정

(매우 만족, 만족, 보통, 다소 불만족, 매우 불만족)

□ 설문 항목

• 기업 및 근로자의 기본사항

- 수혜근로자의 인원 수, 평균임금 및 1인당 평균 지원액
- 고용계약의 형태

• 사업성과의 효과성

- 동 지원사업이 다른 사업과 비교할 때, “일자리 창출”에 어느 정도 효과가 있을 것 인가?

• 고용의 대체효과

- 보조금이 없었다면, 위 근로자 중 몇 명을 고용할 수 있었는가?

• 고용 안정성

- 귀사에게 보조금이 지급되지 않는다면, 위 근로자들을 계속 고용할 가능성은?

• 근무기간과 근무조건의 안정성

- 보조금 수급기간이 만료된 이후에도 해당 근로자를 계속 근무시킬 가능성은?
- 보조금이 지급되지 않는다면, 위 근로자들에게 현재 임금을 지급할 가능성은?

• 사업의 지속성

- 향후에도 이런 보조금 제도를 이용하여 채용할 가능성은?

□ 수혜 근로자에 대한 설문 항목

• 근로자의 기본사항

- 현 직장 근로 조건: 임금 및 지원금 수준, 실업(구직준비) 기간, 현 직무,
- 전 직장 근로 조건: 임금, 근무기간, 직종 및 직무,
- 일반사항: 경력, 학력, 연령, 성별 등

- 사업성과의 효과성
 - 동 지원사업이 다른 사업과 비교할 때, “일자리 창출”에 어느 정도 효과가 있을 것인가?
- 고용안정성 및 고용형태
 - 이 제도가 없다면, 지금 직장에서 근무할 가능성?
 - 정규직 및 계약직 여부
- 근무조건 및 근무기간의 안정성
 - 이 제도의 장려금이 없다면, 현재의 임금을 받을 수 있는 가능성은?
 - 업체에게 장려금이 지급되지 않는다면 계속 근무할 가능성은?
- 근무환경, 근무조건의 만족도
 - 현재의 근무환경에 만족하십니까?
 - 현재의 근무조건(특히 임금수준)에 만족하십니까?

2. 사회적 일자리 사업의 평가지표

가. 평가지표

일자리창출 지원을 위한 사회적 일자리 사업의 평가지표는 예산의 효율성, 사업효과, 사업만족도, 취업성과, 사업지속성으로 구분 할 수 있다. 첫째, 예산의 효율성은 지원된 예산 대비 고용이 얼마나 창출되었으며, 지원된 금액이 수혜자의 고용을 유인하는데 적절하였는가를 평가하는 것이다.

둘째, 사업효과는 일자리창출지원사업의 사업으로서의 가치를 평가하는 지표로 설문을 통하여 계량화함으로써 일자리 만들기 사업과 다른 일자리창출지원 사업과 비교 가능하다.

셋째, 사업 만족도는 수혜자 만족도로 사업의 구체적인 절차 및 내용, 조건 등에 대하여 전반적으로 평가하는 것이다.

넷째, 취업 성과는 총고용효과, 순고용효과, 고용지속성, 고용만족도가 포함된다.

다섯째, 사업지속 필요성은 일자리 사업의 가치 만족도로 일자리 만들기 사업이 지속적

으로 이루어질 필요가 있는지를 총체적으로 평가할 수 있는 지표이다.

이상의 지표를 정리하면 다음의 표와 같다.

〈표 IV-6〉 사회적 일자리 사업의 평가지표

평가항목	평가지표	자료수집방법	유형별 지표			
			A유형	B유형	C유형	D유형
예산의 효율성	■예산대비 지원인원수	행정통계	○	○	○	○
	■예산대비 취업자수	행정통계	○	○	○	○
사업효과	■취업에 미치는 효과	실태조사	○	○	○	○
사업 만족도	■수혜자 만족도(항목별로 구성)	실태조사	○	○	○	○
취업성과	■총고용효과 : 취업자수	행정통계 (또는 실태조사)	○	○	○	○
	■순고용효과 : 총고용효과-사중손실-대체효과					
	■고용지속성 -지원 종료 후 6개월간 고용유지율	행정통계	○	○	○	○
	■고용만족도 -고용형태 -수혜근로자 평균임금	실태조사	○	○	○	○
	■소득	실태조사	○	○	○	○
사업지속 필요성	■일자리 사업으로의 사업지속 필요성	실태조사	○		○	○

나. 평가지침

평가지침은 위 평가지표 중 행정통계를 통해 얻을 수 있는 지표들을 제외한 실태조사를 통해야만 수집 가능한 지표들에 대해 설문작성 요령과 간략한 예시이다. 따라서 설문을 할 때 지표의 각 개념들을 어떻게 얻을 수 있는지에 초점을 맞춰 설명하겠다.

일자리 창출 사업 중 일자리 만들기 사업은 수행기관이나 근로자에게 얼마나 만족감을 주고, 일자리를 얼마나 산출했는가의 평가뿐만 아니라 사회에 필요하지만 민간에서 수익성을 문제로 시행하지 못해 정부가 지원하여 사업을 수행하여야 하는 목적을 감안한다면, 서비스를 제공받는 수혜자의 만족도와 요구도 중요하다. 따라서 수행기관, 근로자, 서비스 수혜자 모두에게 설문을 하여 총체적인 지표들을 산출하여야 한다.

□ 평가방법

- 행정통계 : 수혜자 인적특성, 지원수준, 지원금액, 사업예산서 등
- 설문조사 : 수혜자, 근로자

※설문조사의 만족도는 5점 척도로 설정

□ 설문 항목

• 예산의 효율성

- 행정통계를 이용하여 수집한다.

• 사업 효과

- 수행기관:

- 사업이 공익적 성격 외에 일자리 창출에 어느정도 기여한다고 생각하십니까?

- 근로자:

- 일을 하게 된 동기가 수입목적과 봉사목적의 비중은?
- 다른 실업대책과 비교할 때, 근로기회 제공 면에서 어느 정도 성과가 있을 것으로 생각하는가?
- 계약 만료 후 다른곳에 취업하는데 근무경력이 어느정도 도움이 되겠는가?

- 수혜자:

- 서비스가 생활에 도움이 되었는가?

• 사업 만족도

- 근로자: 프로그램에 대해 각 항목에 어느정도 만족하십니까? (각 항목은 지원대상, 지원금액, 지원금리, 지원기간, 지원방법 등 사업형태에 따라 상이하게 구성할 수 있다)
- 수혜자: 서비스에 어느정도 만족하십니까? (시설, 서비스 이용횟수, 시간, 내용, 요금 등 형태에 따라 상이하게 구성할 수 있다)

- 취업성과

- 수행기간: 정부의 운영비 보조가 없다면, 현재 고용한 인원을 채용했겠습니까?

- (____명 중 ____명 채용)

- 근로자:

- ▶ 다른곳에 취업했을 가능성은?
 - ▶ 수입이 가계에 도움이 되었는가?
 - ▶ 더 좋은 근로조건의 기회가 있다면 직장을 옮길 생각이 있습니까?
 - ▶ 계약기간은?
 - ▶ 임금은?
 - ▶ 정부지원이 중단되면 귀하는 다른 곳에 계속 근무할 가능성은?

- 사업지속 필요성

- 수행기관:

- ▶ 지원사업이 “일자리창출”이란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 한다고 생각하십니까?

- ▶ 정부의 보조가 없다면 사업을 계속할 가능성은?

- 근로자: 지원사업이 “일자리창출”이란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 한다고 생각하십니까?

- 수혜자:

- ▶ 향후에도 서비스를 계속 이용하겠습니까?
 - ▶ 서비스가 중단되면 생활에 어느정도 불편하겠습니까?
 - ▶ 이용중인 서비스가 중단되면, 다른 이용할 수 있는 서비스가 있는가?

3. 창업지원 사업의 평가지표

가. 평가지표

일자리창출 지원을 위한 창업지원사업의 평가지표는 예산의 효율성, 사업효과, 사업만족도, 창업성과, 사업지속성으로 구분 할 수 있다. 첫째, 예산의 효율성은 지원된 예산대비 고용이 얼마나 창출되었으며, 지원된 금액이 수혜자의 고용을 유인하는데 적절하였는가를

평가하는 것이다.

둘째, 사업효과는 일자리창출지원사업의 사업으로서의 가치를 평가하는 지표로 설문을 통하여 계량화함으로써 다른 일자리창출지원 사업과 비교 가능하다.

셋째, 사업 만족도는 수혜자 만족도로 사업의 구체적인 절차 및 내용, 조건 등에 대하여 전반적으로 평가하는 것이다. 특히 창업지원사업을 통해 창업이 성공적으로 유지될 수 있도록 하기 위해 필요한 창업 전 정보제공여부와 창업 후 사후관리여부를 추가하였다.

넷째, 창업성과는 총고용효과와 순고용효과, 창업성공률, 고용효과, 소득이 포함된다. 소득이 포함된 이유는 창업지원사업은 타사업보다 저소득층이나 장애인과 같은 취약계층을 대상으로 하기 때문에 창업을 통해 얼마나 자립할 수 있는가가 평가의 대상이 될 수 있기 때문이다.

다섯째, 사업지속 필요성은 일자리 사업의 가치 만족도로 창업지원 사업이 지속적으로 이루어질 필요가 있는지를 총체적으로 평가할 수 있는 지표이다.

이상의 지표를 정리하면 다음의 표와 같다.

〈표 IV-7〉창업지원사업의 평가지표

평가항목	평가지표	자료수집방법	유형별 지표		
			창업자금융자	창업보육	기타
예산의 효율성	■예산대비 지원인원수	행정통계	○	○	○
	■예산대비 창업자수	행정통계	○	○	○
사업효과	■창업에 미치는 효과	실태조사	○	○	○
사업 만족도	■수혜자 만족도(항목별로 구성) ■창업 전 정보제공 여부 ■창업 후 사후관리 횟수 ■창업관련 교육 및 훈련여부	실태조사	○	○	○
창업성과	■총고용효과: 창업자수	행정통계 (또는 실태조사)	○	○	
	■순고용효과 : 총고용효과-사중손실-대체효과				
	■창업성공률 -창업후 1년동안 사업지속률	행정조사	○	○	
	■고용효과 -사업장 종업원수	실태조사	○	○	
	■소득	실태조사	○	○	
사업지속 필요성	■일자리 사업의 가치 만족도	실태조사	○	○	○
기타	■창업회사의 특성 - 산업, 규모 등 ■창업자의 인적특성 - 성, 연령, 학력 등	행정통계	○	○	○

나. 평가지침

평가지침은 위 평가지표 중 행정통계를 통해 얻을 수 있는 지표들을 제외한 실태조사를 통해야만 수집 가능한 지표들에 대해 설문작성 요령과 간략한 예시이다. 실태조사를 통해 수집되는 지표는 모두 근로자에서 추출 가능한 항목으로 설문은 근로자용으로만 작성하면 된다. 아래에서는 설문을 할 때 지표의 각 개념들을 어떻게 얻을 수 있는지에 초점을 맞춰 설명하겠다.

- 예산의 효율성
 - 행정통계를 이용하여 수집한다.
- 사업 효과
 - 사업이 귀하의 가계안정과 창업에 긍정적인 영향을 미친다고 보십니까?(5점 척도²⁴⁾)
- 사업 만족도
 - 수혜자 만족도 : 프로그램에 대해 각 항목에 어느정도 만족하십니까?(5점 척도)
(각 항목은 지원대상, 지원금액, 지원금리, 지원기간, 지원방법 등 사업형태에 따라 상이하게 구성할 수 있다)
 - 창업전 정보제공을 받은 적이 있습니까?
 - 창업 후 사후관리는 어떻게 받고 있습니까?
 - 창업관련 교육을 받은 적이 있습니까?
- 창업성과
 - 총고용효과 : 사업을 통해 창업한 인원으로 행정통계를 통해 수집한다.
 - 사중손실 : 지원사업이 없었다면 창업을 하지 않았을 것으로 생각하십니까?
 - 대체효과 : 만일 지원사업이 없었다면 현재 경제활동상태는 어떠했을 것입니까?
 - 창업성공률 : 행정통계를 통해서 수집한다.
 - 고용효과 : 지원을 통해 창업을 한 후 종업원수는?
 - 소득 : 창업 후 벌어들인 소득이 얼마입니까?
- 사업지속 필요성
 - 지원사업이 “일자리창출”이란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 한다고 생각하십니까

24) 설문조사에서 사용되는 5점 척도는 ‘매우만족’, ‘다소 만족’, ‘보통’, ‘다소 불만족’, ‘매우 불만족’을 사용한다.

4. 교육훈련 지원사업의 평가지표

가. 평가지표

훈련프로그램의 성과 평가는 훈련을 통해 얼마나 많은 사람들이 취업에 성공했는지, 훈련참여가 고용의 질(임금이나 종사상 지위, 고용의 지속성 등)에 미친 효과는 어떤지 등으로 평가할 수 있을 것이다. 그러나 훈련프로그램의 대상이 애초에 취업가능성이 낮은 취약계층이거나 실업급여를 받기 위한 자격요건에 훈련이 포함된 경우는 훈련참여자의 성취동기가 낮고 그만큼 훈련성도가 낮다. 이러한 결과만을 기초로 훈련프로그램에 대한 예산지원을 축소시킬 경우 장기적으로 사회적 비용이 더 많이 소요될 가능성이 높다. 따라서 소득분배 등의 사회정책의 일환으로 실시되는 훈련프로그램은 상이한 평가지표가 적용되어야 한다.

위에서 훈련유형을 인력개발훈련과 재취업훈련으로 크게 나누고 재취업훈련을 훈련대상을 기준으로 미취업자, 실업자, 취약계층, 여성, 장애인의 5가지 범주로 나누었는데 훈련목적 및 훈련성도를 고려할 때 재취업훈련은 다시 미취업자, 실업자, 전업주부를 대상으로 하는 훈련과 취약계층과 장애인, 여성가장을 대상으로 하는 훈련으로 구분할 수 있을 것이다. 이렇게 재취업훈련을 2가지 유형으로 재분류한 것은 후자의 경우 훈련참여를 통해 근로의욕을 고취해 노동시장으로부터의 이탈을 방지하는데 목적이 강하고 그만큼 훈련 성과는 높지 않기 때문이다.

이 연구에서 일자리창출사업의 총괄 평가를 위해 사업을 계획-집행-성과 단계로 구분한 후 각 단계별로 적절한 평가항목과 평가지표를 개발기로 하였기 때문에 이들 단계별로 훈련유형에 따라 어떤 평가지표가 설정되어야 하는지를 제시하고자 한다. 먼저 예산의 효율성은 예산대비 지원인원수, 예산대비 취업자수, 수혜자 평균임금 대비 지원 금액의 3가지 지표로 평가하였다. 평가 자료는 담당부처가 작성한 행정통계를 활용할 수 있다. 그러나 재학생이 참여하는 인력개발훈련은 훈련종료 후 노동시장에 진입하기까지 일정기간이 소요되어 직접적으로 취업여부나 취업한 사업장의 임금을 측정할 수 없다는 현실 때문에 평가항목에서 제외하였다. 다만 이들 역시 추후 노동시장에 진입할 경우 인력개발훈련 참여가 어떤 성과를 가져오는지에 대한 성과평가가 가능하도록 훈련참여자 DB를 구축할 필요가 있을 것이다.

다음으로 취업성과는 총고용효과, 순고용효과, 고용의 신속성 및 일자리만족도(고용형태

및 임금)의 4가지 지표로 측정한다. 취업자수로 평가되는 총고용효과는 훈련종료 시점이 아닌 훈련 종료 후 6개월 이내에 취업한 숫자로 측정하였다²⁵⁾. 인력개발훈련은 훈련 종료 후 곧장 노동시장에 진입하지 않기 때문에 취업성과 평가는 유보하였지만, 노동부의 기능상양성특별훈련은 미취업자를 대상으로 하는 훈련으로 훈련종료 후 곧장 노동시장에 진입하기 때문에 취업성과를 평가토록 한다. 여기에 더하여 사업주를 대상으로 한 설문조사를 통해 사중손실, 대체효과, 전치효과 여부를 파악해 순고용효과를 파악토록 한다. 역시 기능상양성특별훈련을 제외한 인력개발훈련은 사업특성상 순고용효과 평가는 유보토록 한다. 다음으로 훈련수료 후 취업소요기간 분석을 통해 교육훈련이 새로운 일자리를 얻는데 혹은 노동이동에 얼마나 효과적이지를 파악한다. 마지막으로 훈련참여자를 대상으로 한 설문조사를 통해 종사상지위나 임금수준 등을 파악함으로써 훈련이 고용의 질(質)에 미치는 효과까지 평가하도록 한다.

훈련성과는 연수생 출석률, 연수생 자격증 취득률, 연수생 이수율이라는 3가지 지표를 설정하였다. 훈련 참여정도와 실제 훈련 수료자 비중 그리고 훈련내용과 관련 있는 자격증이 존재하거나 교육프로그램이 자격증 취득을 요구하는 경우 자격증취득율도 연수성과에 포함하여 분석한다. 끝으로 훈련참여자 및 활용기업 혹은 훈련 수혜자 만족도를 통해 훈련의 지속성 여부를 가늠토록 한다.

25) 취업성과에서 고용효과는 훈련종료 후 곧장(6개월 이내) 나타나는 것이 아니라 보다 장기에 걸쳐 영향을 미칠 수 있기 때문에 훈련대상 및 유형에 따라 기간을 조정할 필요가 있을 것이다.

〈표 IV-8〉 교육훈련프로그램 유형별 자료수집방법 및 평가지표

평가 항목	평가지표	자료수집방법	유형별 지표		
			인력개발 훈 련	재취업훈련	
				미취업자, 실업 자, 전업주부	취약계층, 장애 인, 여성가장
예 산 의 효 율 성	■예산대비 지원인원수	행정통계	○	○	○
	■예산대비 취업자수	행정통계	○	○	○
	■수혜자 평균임금 대비 지원금액	행정통계	○	○	○
취 업 성 과	■총고용효과 (연수후 6개월내 취업자)	행정통계(또는 실태조사)	○	○	○
	■순고용효과 (총고용효과-사중손실-대체효과)	실태조사	○	○	○
	■고용의 신속성(취업 소요기간)	실태조사	○	○	○
	■일자리만족도(고용형태)	실태조사	○	○	○
	■일자리만족도(임금)	실태조사	○	○	○
훈 련 성 과	■훈련생 출석률	행정통계	○	○	○
	■훈련생 자격증 취득률	행정통계	○	○	○
	■훈련생 이수율	행정통계	○	○	○
사 업 만 족 도	■훈련생만족도 -연수내용, 훈련비, 연수기간	실태조사	○	○	○
	■연수기관만족도	실태조사	○	○	○
기타	■연수 프로그램의 특성	실태조사	○	○	○

1) 인력개발훈련에서 취업과 관련된 성과평가는 미취업자가 훈련대상인 노동부의 기능사양성특별훈련으로 제한함.

5. 직장체험·연수프로사업의 평가지표

가. 평가지표선정을 위한 사업의 재분류

제Ⅱ장 2절에서 청년직장체험·연수 프로그램을 몇 가지 관점에서 분류하여 보았다. 주관부처에 의거해 훈련프로그램을 분류하는 경우 대상 집단을 보다 세분해 분류할 수 있지만(이공계, 문화관광분야, IT업종, 농업계열 등) 이들 프로그램 간에 체계적인 차이점이 존재하지 않기 때문에 적합한 분류기준으로 보기 어렵다. 지원방법에 따른 분류 역시 거의 대부분의 훈련프로그램이 훈련기관에 비용을 지급하는 방식을 택하고 있기 때문에 적절한 분류기준으로 보기 어렵다. 여기에서는 먼저 청년직장체험·연수 프로그램을 훈련방법을 기준으로 재분류하고 이에 따른 각각의 평가지표를 제시하고자 한다.

먼저 훈련내용과 훈련대상을 기준으로 청년직장체험·연수 프로그램을 재분류하면 아래의 표에서 제시된 것처럼 인턴제, 연수제, 인력양성, 및 기타의 4가지 유형으로 분류할 수 있다. 인턴제의 경우 훈련대상이 대부분 미취업자로 이들은 대부분 6개월~1년에 걸쳐 훈련기관에서 훈련을 받는다. 연수제는 재학생이 주 대상이다. 물론 노동부의 연수지원제가 미취업자까지 지원대상으로 하고 있지만 상대적으로 비중이 낮기 때문에 이 프로그램은 재학생에게 기업연수를 통해 실무능력을 배양하는데 목적을 둔 프로그램으로 간주할 수 있다. 다음으로 인력양성은 훈련대상이 재학생, 미취업자, 일반을 대상으로 하고 있지만 특정기업에서 연수 혹은 훈련을 받기 보다는 교육훈련 기관에서 집체교육을 통해 해당 분야의 전문인력을 양성하는 체계라는 점에서 차이점이 있다. 마지막으로 해외인터넷 청년봉사단, 해외봉사단 파견 및 IT 중소벤처 기업인력지원 프로그램의 정보통신벤처창업경진대회는 직접적으로 인력양성이나 취업을 목적으로 하기보다는 이들 훈련을 통해 글로벌 마인드를 고취시켜 장기적으로 우수한 인적자원을 형성하는데 주안점을 두고 있다. 이처럼 청년직장체험·연수 프로그램은 훈련특성별로 여러 가지 유형으로 분류할 수 있기 때문에 사업특성에 맞게 평가지표를 개발할 필요가 있다.

〈표 IV-9〉 청년직장체험·연수 프로그램 분류

사 업 명		주관부처	훈련대상	훈련기간	지원금액	지원대상	비고
인 턴 제	청소년 직장체험 프로그램- 취업지원제	노동부	미취업자	3+3개월	60만	기업체	
	이공계 미취업자현장연수	산자부	미취업자	6개월	30~50만	연수기관	
	신진연구자 연수지원	교육부	미취업자	1년	석사: 120만 박사: 150만	대학, 출연(연)	
	문화관광분야 청년인턴채용	문화부	미취업자	6~10개월	60만	기업체	
	농업인턴쉽 지원	농림부	미취업자	10개월	500만	선도농가	
	전문직 해외취업지원 ·해외취업연수제 ·해외인턴제 ·해외취업알선/구인처개척	노동부 노동부	미취업자 미취업자	3~10개월 6개월	400만 600만	알선기관 알선기관	평가유보
연 수 제	청소년 직장체험 프로그램- 연수지원제	노동부	미취업자, 재(휴)학생	2~6개월	30만	기업체	
	IT 인력 해외연수 지원	정통부	재학생	6~12개월	700~1200만	외국대학/ 교육기관	
	IT 인턴쉽 지원사업	정통부	대학(원)생	6개월	학부: 30만 석사: 80만 박사: 120만	기업체	
	대학생 중소기업단기체험 ·장기 ·단기	중기청 중기청	대학생 대학생	1개월 2~3일	20만 실비	기업체 대학	평가유보
	대학생 영농창업연수	농림부	재학생	10개월	300만	교육기관	
인 력 양 성	해외시장 개척요원 양성	중기청	미취업자, 근로자	4개월	850만	중진공, KOTRA	
	청년무역인력 양성	산자부	재학생, 미취업자	8개월		연수기관	
기 타	해외인터넷 청년봉사단파견 ·해외인터넷 청년봉사단파견 ·해외한민족정보화교육지원	정통부 정통부	일반인 일반인	20~30일 3개월			
	해외봉사단파견 (KOICA 개발협력단)	국제협력단	일반인	2년		국제협력단	
	IT 중소벤처 기업인력지원 ·실업계고교 IT인력 양성 ·정보통신벤처창업경진대회	정통부	일반인			정보통신협회	평가유보

나. 평가지표

일자리창출사업의 평가란 사업이 얼마나 효율적이고 효과적으로 운영되었는지를 평가하는 것을 의미한다. 즉, 이 사업이 현 단계에서 긴급하게 다루어져야 할 정책적 긴급성이 있는지, 훈련대상은 사업목적에 맞게 잘 설정하였는지, 집행단계에서 사중손실의 문제는 발생하지 않았는지, 사업집행과정에서 과정에서 도덕적 해이 문제는 발생하지 않았는지, 사업집행은 효율적으로 이루어졌는지, 훈련성과는 무엇인지 등 다양한 차원에서 검토될 수 있다.

그러나 여기에서는 직장체험·연수 프로그램 평가를 위해 사업을 계획-집행-성과 단계로 구분한 후 각 단계별로 적절한 평가항목과 평가지표를 개발하였다. 물론 위에서 살펴본 것처럼 직장체험·연수 프로그램은 훈련특성 및 대상, 훈련기간별로 상이하기 때문에 동일한 평가지표를 설정하는 것이 용이하지 않다. 과도한 단순화의 가능성이 존재하지만 직장체험·연수 프로그램의 총량평가를 위해 아래와 같이 성과평가의 평가기준을 설정함으로써 성과평가의 효율성을 제고토록 하였다.

먼저 예산의 효율성은 예산대비 지원인원수, 예산대비 취업자수 및 수료율, 수혜자 평균 임금 대비 지원 금액의 3가지 지표로 평가하였다. 평가 자료는 담당부처가 정규학교를 마친 신규 학졸자를 대상으로 하는 인턴제와 인력양성 그리고 기타 훈련프로그램의 경우 취업 여부로 평가하였다. 그러나 재학생을 대상으로 실시되는 연수제는 훈련 종료 후 곧장 노동시장으로 진입하는 것이 아니기 때문에 취업률이 아닌 훈련참여율 즉, 수료율을 보조 지표로 활용하였다²⁶⁾.

다음으로 취업성과는 총고용효과, 순고용효과, 고용의 신속성 및 일자리만족도의 4가지 지표로 측정한다. 취업자수로 평가되는 총고용효과는 훈련종료 시점이 아닌 훈련 종료 후 6개월 이내에 취업한 숫자로 측정한다. 여기에 더하여 사업주 설문조사를 통해 사중손실, 대체효과, 전치효과 여부를 파악해 순고용효과를 파악한다. 다만 연수훈련이나 단기훈련은 사업특성상 순고용효과 평가는 유보한다. 다음으로 훈련수료후 취업소요기간 분석을 통해 직장체험·연수훈련이 새로운 일자리를 얻는데 혹은 노동이동에 얼마나 효과적이지를 파악한다. 마지막으로 훈련참여자를 대상으로 한 설문조사를 통해 종사상지위나 임금수준 등을 파악함으로써 훈련이 고용의 질(質)에 미치는 효과까지 평가하도록 한다. 그러나 연수

26) 훈련참여자 DB를 구축하여 훈련참여가 노동시장 진입시 어떤 영향을 미치는지를 파악할 수 있어야 할 것이다.

훈련은 재학생을 대상으로 이루어지는 프로그램이므로 취업성과 평가는 유보한다. 다만 장기적으로 이들이 노동시장에 진입한 시점에 취업 및 훈련에 대한 평가성과를 기초로 연수 훈련제도를 평가하는 것이 필요할 것이다.

훈련성과는 연수생 출석률, 연수생 자격증 취득률, 연수생 이수율이라는 3가지 지표를 설정하였다. 훈련 참여정도와 실제 훈련 수료자 비중 그리고 훈련내용과 관련 있는 자격증이 존재하거나 교육프로그램이 자격증 취득을 요구하는 경우 자격증취득률도 연수성과에 포함하여 분석한다. 끝으로 훈련참여자 및 활용기업 혹은 훈련 수혜자 만족도를 통해 훈련의 지속성 필요여부를 가늠토록 한다.

〈표 IV-10〉 청년직장체험·연수 프로그램 유형별 자료수집방법 및 평가지표

평가 항목	평가지표	자료수집방법	유형별 지표			
			인턴제	연수제	인력양성	기타
예산의 효율성	■예산대비 지원인원수	행정통계	○	○	○	○
	■예산대비 취업자수	행정통계	○		○	○
	■예산대비 수료율	행정통계		○		
	■수혜자 평균임금 대비 지원금액	행정통계	○	○	○	○
취업 성과	■총고용효과 (연수후 6개월내 취업자)	행정통계(또는 실태조사)	○		○	○
	■순고용효과 (총고용효과-사중손실-대체효과)	실태조사	○			
	■고용의 신속성(취업 소요기간)	실태조사	○		○	○
	■일자리만족도(고용형태)	실태조사	○		○	○
	■일자리만족도(임금)	실태조사	○		○	○
연수 성과	■연수생 출석률	행정통계	○	○	○	○
	■연수생 자격증 취득률	행정통계	○	○	○	○
	■연수생 이수율	행정통계	○	○	○	○
사업 만족도	■연수생만족도 -연수내용, 훈련비, 연수기간	실태조사	○	○	○	○
	■연수기관만족도	실태조사	○	○	○	○
기타	■연수 프로그램의 특성	실태조사	○	○	○	○

제 V 장 일자리 창출지원사업의 성과 평가

제IV장에서 개발된 평가지표에 의거하여 일자리 창출지원사업의 성과평가를 위해서는 이에 관련된 지출된 예산, 지원인원수, 취업자수 및 정성적 평가를 위한 설문조사결과 등의 자료가 구비되어야 한다. 그러나 이에 관한 자료구축이 미비한 상황에서 종합적인 평가를 하기에는 일정한 한계가 있다. 이용가능한 자료인 사업별 지원 예산과 사업별 지원자수 및 사업별 취업인원수를 이용하여 사업군별 비교가능한 총량평가를 다음의 두가지 방법으로 시도해보고자 한다.

첫째, 2004년도에 일자리창출지원사업으로 지출된 예산과 지원(취업)인원수를 통해 사업별 취업성과를 파악하고자한다.

둘째, 제IV장에서 개발된 성과지표에 의거하여 각 사업군별로 대표사업을 선정하여 실태조사를 통해 정성적 평가를 시도해보고자 한다.

제1절 예산의 효율성 평가

1. 일자리 창출사업의 실적²⁷⁾

기획예산처에서 분류한 자료에 따르면 일자리지원사업은 청년실업대책, 사회적일자리지원사업, 취약계층 일자리지원과 직업훈련으로 나눌 수 있으며²⁸⁾ 13개 부처에서 관장²⁹⁾하고 있다. 지원실적을 보면 2004년에 1조 2,329억원을 37만 3천여명에게 지원하였으며, 2005년도에는 계획 예산은 1조 4,609억원이며 계획지원인원수는 39만 6천여명이다.

27) 일자리 창출사업의 집행실적 및 지원인원에 관한 통계수집은 관련된 부처에서 체계적으로 관리가 되지 않고 있는 관계로 정확한 실태를 파악하는데는 한계가 있다. 따라서 여기서는 국회예산정책처의 최미희 박사(2005)가 분석한 자료를 활용하였다.

28) 여기서는 언급하고 있지 않지만 노동부에서 관장하고 있는 일자리 관련 보조금 사업(9개)도 일자리 창출 지원사업에 포함

29) 기획예산처, 2005년도 일자리 지원사업

〈표 V-1〉 일자리지원사업 현황

(단위: 억원, 명)

사 업 명	소 관 부처수	2003실적		2004 실적		2005 계획	
		결산	인원	결산	인원	예산	인원
청년실업대책	13	3,132	146,474	6,020	188,513	7,883	189,863
사회적일자리지원사업	6	818	7,071	1,560	21,632	2,140	31,944
취약계층 일자리지원 및 직업훈련	4	4,232	123,788	4,749	162,920	4,586	174,703
합 계	13	8,182	277,333	12,329	373,065	14,609	396,510

주 : 인원은 지원인원의 개념임.

자료 : 기획예산처, 2005

청년실업대책사업은 청년층(15세~29세)의 취업지원을 위해 취업훈련, 인턴, 연수 및 장단기 일자리를 지원하는 사업으로 2004년도 세부사업별 예산집행내역을 보면, 7개 분야 39개 사업에 대한 예산현액 6,304억원 중 95.5%인 6,020억원이 집행되었고, 사업추진실적은 당초 계획인원 9만 9,059명 보다 8만 9,454명이 증가한 18만 8,513명이 참여한 것으로 나타났다.

〈표 V-2〉 2004년도 세부사업별 예산집행내역

(단위: 억원, 명)

세부사업별(사업수)	사업비			사업추진실적(인원)	
	예산현액	집행액	집행률(%)	계획	참여
합 계(39)	6,304	6,020	95.5	99,059	188,513
직장체험 활성화(7)	1,761	1,752	99.5	17,000	97,932
단기 일자리 제공(6)	1,145	1,084	94.7	9,723	11,561
해외취업인턴 활성화(5)	420	420	100	4,898	5,116
청년층 직업훈련강화(8)	2,194	2,072	94.4	60,807	67,536
청년취업인프라 확충(7)	218	218	100	—	—
중소기업 유휴일자리 충원(2)	323	236	73.1	4,291	3,562
기 타(4)	243	238	97.9	2,340	2,806

사회적일자리지원사업의 2004년도 예산집행내역을 보면, 10개 사업에 대한 예산현액은 1,638억원이고, 이 중 95.2%인 1,560억원이 집행되었으며, 사업추진실적은 당초 계획인원(2만 1,334명)과 비슷한 수준인 2만 1,632명이 참여하였다

〈표 V-3〉 2004년도 사회적일자리지원사업 예산집행내역

(단위: 억원, 명)

사 업 명	사업비			사업추진실적(인원)	
	예산현액	집행액	집행률(%)	계획	참여
합 계	1,638	1,560	95.2	21,334	21,632
◦생태우수지역 일자리창출	29	29	100	398	411
◦사회적일자리 제공	187	157	84.0	3,000	3,752
◦연극국악영화 시간제강사풀	65	65	100	1,162	1,320
◦생활체육지도자	86	86	100	1,561	1,402
◦사회복지시설 증설에 따른 일자리 창출	899	894	99.4	2,864	2,864
◦장애아 교육보조원	39	37	94.9	2,000	1,952
◦지역아동센터 공부방	12	12	100	—	—
◦보육시설 사회적 일자리	125	125	100	1,849	1,849
◦방문도우미사업	176	135	76.7	4,500	4,403
◦여성 사회적일자리창출 지원	20	20	100	4,000	3,679

취약계층일자리지원 및 직업훈련사업의 2004년도 예산집행내역을 보면, 17개 사업에 대한 예산현액은 4,935억원이고, 이 중 96.2%인 4,749억원이 집행되었으며, 사업추진실적은 당초 계획인원 11만 9,291명 보다 4만 3,629명이 많은 16만 2,920명이 참여한 것으로 나타났다.

<표 V-4> 2004년도 취약계층일자리지원 및 직업훈련 예산집행내역

(단위: 억원, 명)

사 업 명	사업비			사업추진실적(인원)	
	예산현액	집행액	집행률(%)	계획	참여
합 계	4,935	4,749	96.2	119,291	162,920
◦고령자인재은행지원	3	3	100	—	—
◦여성창업활성화	22	22	100	—	—
◦여성창업자금지원	130	130	100	160	391
◦장애인자립자금대여사업	150	127	84.7	1,000	1,086
◦장애인취업지원	130	105	80.8	774	736
◦자영업창업지원	400	365	91.3	550	680
◦자활근로	1,774	1,774	100	60,000	48,232
◦자활취업촉진	14	13	92.9	1,230	961
◦실업자재취직훈련지원금	1,305	1,242	95.2	6,000	53,710
◦고용촉진훈련	126	126	100	13,000	9,723
◦자활훈련	104	99	95.2	5,000	7,503
◦산재장해인직업훈련	79	49	62.0	3,000	2,838
◦전업주부재취업훈련지원	5	5	100	1,377	806
◦여성가장실업자취업훈련	25	23	92.0	2,200	1,127
◦노인일자리지원	143	143	100	25,000	35,127
◦노인인력기관 운영지원	25	25	100	—	—
◦공공근로	500	498	99.6	(75,000)	(93,000)

주 : 사업추진실적에서 공공근로사업은 합계에서 제외

한편, 일자리 창출사업의 예산실적을 정책목표 대상별로 분류한 결과가 <표 V-5>에 제시되어 있으며 <표 V-6> 및 <표 V-7>은 정책대상 목표별 정책수단별로 분류한 것이다. 목표대상별 지원사업별로 보면 부문간 편중성이 나타나고 있음을 알 수 있다. 여기서의 통계는 자료상의 한계가 있기 때문에 전체 일자리 창출사업을 아우르지 못하는 한계가 있기 때문에 구체적인 표에 대한 분석을 언급하는 것은 일정한 한계가 있을 수 있다. 그러나 중요한 점은 일자리 창출 정책은 정책대상을 고려하여 전체적인 측면에서 예산을 배분해야 하며, 또한 각 정책대상별로 유효한 정책수단을 발굴하여 선택과 집중이 이루어질 수 있도록 해야 한다는 점이다. 그러나 현재의 일자리 창출사업은 각 부처에서 산발적으로 정책개발이 이루어짐으로써 종합적인 시각에서 접근하는 노력이 부족하다고 볼 수 있다.

〈표 V-5〉 정책목표대상별 일자리 창출지원사업

(단위: 억원, 명, %)

실적 수준		2003실적		2004 실적	
		금액	지원인원	금액	지원인원
청년층	실업자 및 미취업자	1861	116915	3610	151351
	재학생, 청소년, 여대생	46	861	267	3817
	관련전공자, 일반	1159	29908	1977	35054
	계	3066	147684	5854	190222
취약계층	고령자	3		583.55	301190
	여성	151	2809	275.5	11295
	장애인	251	3579	1685.99	249399
	저소득자	1329	47463	2021	61099
	장기실업자	1,580	51,042	3,707	310,498
	취약계층 일반	153	14069	283	13475
	계	3467	118962	8556.04	946956
	중장년층			3.79	910
일반		756	3492	1343.57	9427
계		7289	270138	15757.39	1147515
실적 비중		2003실적		2004 실적	
		금액	지원인원	금액	지원인원
청년층	실업자 및 미취업자	25.5	43.3	22.9	13.2
	재학생, 청소년, 여대생	0.6	0.3	1.7	0.3
	관련전공자, 일반	15.9	11.1	12.5	3.1
	계	(42.1)	(54.7)	(37.2)	(16.6)
취약계층	고령자	-	-	3.7	26.2
	여성	2.1	1.0	1.7	1.0
	장애인	3.4	1.3	10.7	21.7
	저소득자	18.2	17.6	12.8	5.3
	장기실업자	21.7	18.9	23.5	27.1
	취약계층 일반	2.1	5.2	1.8	1.2
	계	(47.6)	(44.0)	(54.3)	(82.5)
	중장년층		-	0.02	0.1
일반		10.4	1.3	8.5	0.8
계		100	100	100	100

주 : 일자리창출사업의 실적치는 앞의 표에서 제시한 국회예산정책처 자료를 토대로 작성하였으며, 정책대상목표 및 일자리창출사업 수단은 연구진이 사업내용을 보고 분류한 것임

〈표 V-6〉 정책목표대상별 정책수단별 일자리 창출지원사업 실적

(단위: 억원, %)

지원금액		보조금사업	사회적 일자리	창업지원 사업	연수·체험 지원사업	훈련지원 사업	인프라 구축사업	계
청 년 층	실업자 및 미취업자	167	118		1724	1601		3610
	재학생, 청소년, 여대생				124	13	130	267
	관련전공자, 일반		944	36	314	583	100	1977
	계	167	1062	36	2162	2197	230	5854
취 약 계 층	고령자	413	143				28	584
	여성	75.5	20	152		28		275.5
	장애인	1405		232		49		1686
	저소득자	13	1909			99		2021
	장기실업자			365		1242		1607
	취약계층일반		157			126		283
	계	1906.5	2229	749		1544	28	6456.5
	중장년층	3.8						3.8
일반		16.6	1270				57	1343.6
비중		보조금 사업	사회적일 자리	창업지원 사업	연수·체험 지원사업	훈련지원 사업	인프라구 축사업	계
청 년 층	실업자 및 미취업자	4.6	3.3		47.8	44.3		100
	재학생, 청소년, 여대생				46.4	4.9	48.7	100
	관련전공자, 일반		47.7	1.8	15.9	29.5	5.1	100
	계	2.9	18.1	0.6	36.9	37.5	3.9	100
취 약 계 층	고령자	70.7	24.5				4.8	100
	여성	27.4	7.3	55.2		10.2		100
	장애인	83.3		13.8		2.9		100
	저소득자	0.6	94.5			4.9		100
	장기실업자			22.7		77.3		100
	일반인		55.5			44.5		100
	계	29.5	34.5	11.6	0.0	23.9	0.4	100
	중장년층	100						100
일반		1.2	94.5				4.2	100

주 : 일자리창출사업의 실적치는 앞의 표에서 제시한 국회예산정책처 자료를 토대로 작성하였으며, 정책대상목표 및 일자리창출사업 수단은 연구진이 사업내용을 보고 분류한 것임

〈표 V-7〉 정책목표대상별 정책수단별 일자리 창출지원사업 실적

(단위: 명, %)

지원인원수		보조금사업	사회적 일자리	창업지원 사업	연수·체험 지원사업	훈련지원 사업	인프라 구축사업	계
청 년 층	실업자 및 미취업자	4162	6612		98586	41991		151351
	재학생, 청소년, 여대생				2649	1168		3817
	관련전공자, 일반		6658		3972	24267	157	35054
	계	4162	13270		105207	67426	157	190222
취 약 계 층	고령자	266063	35127					301190
	여성	5292	3679	391		1933		11295
	장애인	244739		1822		2838		249399
	저소득자	961	52635			7503		61099
	장기실업자			680		53710		54390
	취약계층일반		3752			9723		13475
	계	517055	95193	2893	0	75707	0	690848
중장년층		910	0	0	0	0	0	910
일반인		1338	8089	0	0	0	0	9427
총계		523465	116552	2893	105207	143133	157	891407
비중		보조금사업	사회적일 자리	창업지원 사업	연수·체험 지원사업	훈련지원 사업	인프라 구축사업	
청 년 층	실업자 및 미취업자	2.7	4.4		65.1	27.7		100
	재학생, 청소년, 여대생				69.4	30.6		100
	관련전공자, 일반		19		11.3	69.2	0.4	100
	계	2.2	7.0	0.0	55.3	35.4	0.1	100
취 약 계 층	고령자	88.3	11.7					100
	여성	46.9	32.6	3.5		17.1		100
	장애인	98.1		0.7		1.1		100
	저소득자	1.6	86.1			12.3		100
	장기실업자			1.3		98.7		100
	취약계층일반		27.8			72.2		100
	계	74.8	13.8	0.4	0.0	11.0	0.0	100
중장년층		100						100
일반인		14.2	85.8					100
총계		58.7	13.1	0.3	11.8	16.1	0.0	100.0

주 : 일자리창출사업의 실적치는 앞의 표에서 제시한 국회예산정책처 자료를 토대로 작성하였으며, 정책대상목표 및 일자리창출사업 수단은 연구진이 사업내용을 보고 분류한 것임

2. 일자리 창출사업의 실적 평가

가. 예산평가의 분류기준과 평가점수 계산 방법

예산평가의 분류기준은 다음과 같다.

첫째, 기획예산처의 분류는 청년실업대책, 사회적일자리, 취약계층 일자리 및 직업훈련,

보조금 사업으로 구분하고, 청년실업대책은 다시 직장체험활성화, 단기일자리제공, 해외취업인턴활성화, 청년층직업훈련강화, 청년취업인프라확충, 중소기업유휴일자리충원, 기타 사업 등의 7개 세부사업으로 구분하고 있다.

둘째, 이러한 사업군을 지원수단별로 구분하면, 보조금사업, 사회적일자리사업, 창업지원사업, 연수·체험지원사업, 훈련지원사업, 인프라구축사업 등 6개 군으로 분류된다.

셋째, 목표집단별로 구분하면, 청년층 대상(이하 실업자·미취업자, 재학생·청소년·여대생, 관련전공자·일반 등 3 그룹), 취약계층 대상(이하 고령자, 여성, 장애인, 저소득자, 장기실업자, 퇴직자, 일반인 등 7 그룹), 중장년층 대상, 일반인 대상 등이다.

평가점수 계산방식은 다음과 같다.

앞 서 언급했듯이 자료의 제약으로 총량평가는 지원예산과 지원인원수만으로 점수화를 시도한다. 즉 평가점수는 지원인원수 대비 지원예산을 점수화하였다.

i 사업의 지원인원 수 대비 지원예산 지표인 X_i 는 다음과 같이 표현된다.

$$X_i = L_i / F_i$$

여기서 L_i 는 지원인원 수, F_i 는 지원예산을 나타낸다.

2004년의 집행실적을 기준으로 계산 가능한 인원/예산 지표는 모두 57의 관측치이다. 관측치 X_i 값은 최소 1.6에서 최대 644.9 사이에 분포하고 있으며, 서열 29번째인 중앙값은 27.2 이다.

인원대비 예산 지표를 점수화하기 위해 최대값은 98점, 최소값은 52점, 중앙값은 75점의 기준을 정하여 모든 X_i 값을 표준 점수화하였다.

최대 98점과 최소 52점의 기준을 정한 것은 주요 대표사업에 대한 실태조사를 통해 평가한 사업평가의 점수가 최대 98점에서 최소 52점 사이에 분포하고 있어 이와 동일한 기준으로 점수화를 시도한 것이다.

[그림 V-1] 평가점수의 계산과정

	1	29	57
(서열)			
인원 대비예산	644.9	27.2	1.6
(X_i)	(X^U)	$(\bar{X})$	(X^D)
평가점수	98	75	52
(F_i)	(F^U)	$(\bar{F})$	(F^D)

평가점수 계산식은 다음과 같다.

○ 서열 1위에서 서열 29위까지 관측치의 평가점수

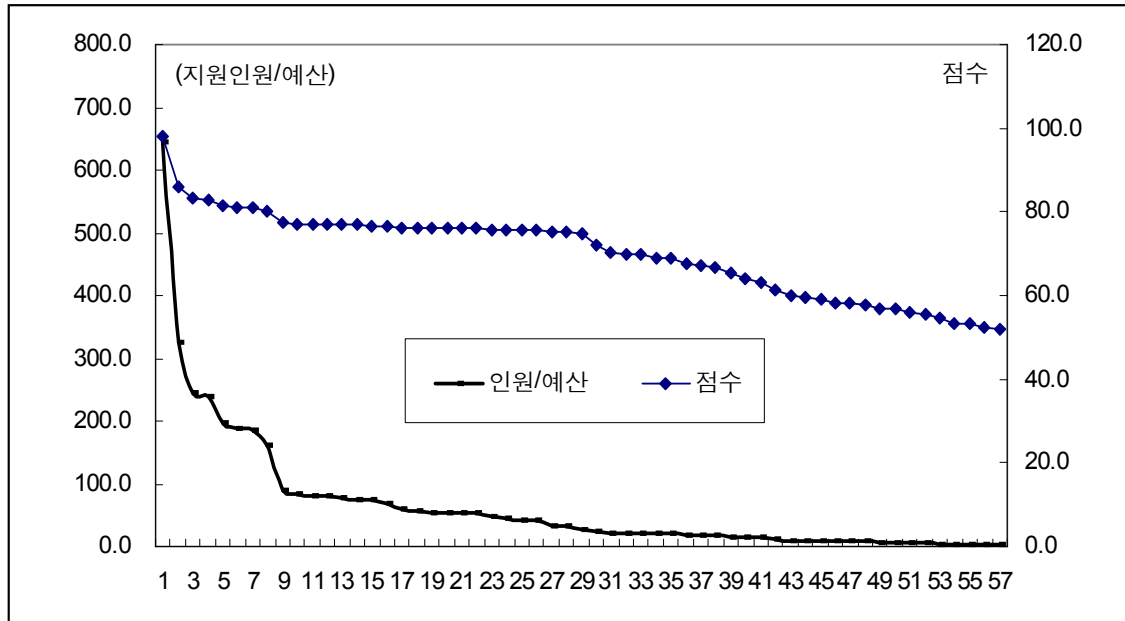
$$\begin{aligned}
 F_i &= \bar{F} + (X_i - \bar{X}) \frac{F^U - \bar{F}}{X^U - \bar{X}} \\
 &= 75 + (X_i - 27.2) \frac{23}{644.9 - 27.2}
 \end{aligned}$$

○ 서열 30위에서 서열 57위까지 관측치의 평가점수

$$\begin{aligned}
 F_i &= F^D + (X_i - X^D) \frac{F_i - F^D}{X_i - X^D} \\
 &= 52 + (X_i - 1.6) \frac{23}{27.2 - 1.6}
 \end{aligned}$$

관측치에 따른 지원인원수/예산액 지표와 평가점수의 분포는 다음 [그림 V-2]와 같다.

[그림 V-2] 지원인원수/예산액 지표와 평가점수의 관계



나. 평가점수

여기서는 위의 원칙에 의해 계산된 사업별 평가점수를 여러 분류기준에 따라 제시한다.

(1) 기획예산처의 분류체계별 평가점수

다음 <표 V-8>에 의하면, 청년실업대책의 평가점수는 2003년 75.9점에서 2004년 75.3점으로 큰 변화를 보이지 않고 있다. 사회적 일자리는 2003년 실적기준으로 58.3점에서 2004년 63.1점으로 높아졌다. 취약계층 일자리 및 직업훈련은 2003년과 2004년에 각각 75.3점 및 75.4점으로 동일하며, 보조금 사업은 2004년에 85.1점을 기록하였다.

2004년을 기준으로 할 때, 평가점수가 가장 높은 사업은 보조금 사업이며, 다음이 청년실업대책 및 취약계층 일자리 사업, 사회적 일자리 사업 등의 순이다.

청년실업대책사업에서도 다양한 사업이 진행되고 있다. 이를 구체적으로 보면, 가장 평가점수가 높은 사업이 청년층직업훈련강화(80.4점)이며 가장 평가점수가 낮은 사업이 단기일자리제공사업(60.1점)이다. 직장체험활성화 사업이나 단기일자리제공 사업은 2003년과 2004년을 비교할 때, 평가점수가 대폭 낮아진 경향이 있다.

<표 V-8> 기획예산처 분류체계의 평가점수

		2003년		2004년	
		평가점수	평가대상 사업수	평가점수	평가대상 사업수
청년실업대책	전체	75.9	18	75.3	26
	직장체험활성화	78.1	4	76.1	6
	단기일자리제공	74.5	4	60.1	6
	해외취업인턴활성화	61.4	4	61.5	5
	청년층직업훈련강화	75.4	5	80.4	6
	청년취업인프라확충	—	—	—	—
	중소기업유휴일자리충원	80.6	1	76.0	1
	기타	—	—	61.8	2
사회적일자리		58.3	5	63.1	9
취약계층 일자리 및 직업훈련		75.3	12	75.4	13
보조금 사업		—	—	85.1	8

(2) 일자리창출지원수단별 평가점수

일자리 창출지원 수단별로 평가한 결과는 <표 V-9>와 같다. 이에 의하면, 2004년을 기준으로 보조금사업의 평가점수가 84.3점으로 가장 높고, 다음이 연수·체험지원사업(75.8점), 훈련지원사업(75.5점), 인프라구축사업(74.0점), 사회적일자리사업(73.6점) 등은 비슷한 수준이며, 창업지원사업(54.1점)이 가장 낮게 나타났다. 이는 창업지원의 경우, 사업의 특성상 타 사업에 비해 예산단위당 지원인원 수가 적은 것에 기인한다.

2003년과 2004년의 실적을 비교하면, 보조금 사업의 평가점수는 79.7점에서 84.3점으로, 사회적일자리사업은 69.8점에서 73.6점으로 각각 상승하였다. 연수·체험지원사업은 77.6점에서 75.8점으로 다소 하락하고, 훈련지원사업은 75.6점에서 75.5점으로 거의 변화가 없다. 창업지원사업 역시 54.4점에서 54.1점으로 변화가 거의 없는 편이다.

즉, 단위 예산 당 지원인원 수의 측면에서 보조금사업이나 사회적 일자리 사업은 타 사업에 비해 수혜인원 수가 크게 확대되었음을 의미한다.

〈표 V-9〉 지원수단별 평가점수

	2003년		2004년	
	평가점수	평가대상 사업수	평가점수	평가대상 사업수
보조금사업	79.7	2	84.3	11
사회적일자리사업	69.8	10	73.6	17
창업지원사업	54.4	4	54.1	4
연수·체험지원사업	77.6	9	75.8	12
훈련지원사업	75.6	10	75.5	11
인프라구축사업	-	-	74.0	1

(3) 목표집단별 평가점수

〈표 V-10〉 목표집단별 평가점수

		2003년		2004년	
		평가점수	평가대상 사업수	평가점수	평가대상 사업수
청년층	전체	75.9	20	75.3	28
	실업자 및 미취업자	76.3	10	75.5	14
	재학생, 청소년, 여대생	76.5	1	75.0	2
	관련전공자, 일반	75.1	9	68.3	12
취약계층	전체	75.3	13	78.1	19
	고령자	-	0	94.2	2
	여성	70.1	3	75.6	5
	장애인	63.4	3	80.1	4
	저소득자	75.3	3	75.1	4
	장기실업자	75.3	2	75.2	2
	퇴직자	-	0	-	0
	취약계층 일반	77.4	2	75.8	2
중장년층		-	0	82.9	1
일반		54.9	2	76.7	8

일자리 창출지원 사업의 목표 집단별 평가점수는 다음과 같다. 전반적으로 2003년에 비해 2004년은 단위 예산당 수혜자가 크게 늘어난 것을 알 수 있다. 구체적으로, 청년층을 대상으로 하는 지원사업의 평가점수는 2003년 75.9점에서 2004년 75.3점으로 큰 변화가 없다. 실업자 및 미취업자 지원사업은 76.3점에서 75.5점으로, 재학생, 청소년, 여대생 지원사

업은 76.5점에서 75점으로 약간 낮아졌으나, 관련전공자나 일반에 대한 지원사업은 75.1점에서 68.3점으로 크게 저하되었다.

취약계층의 경우, 전반적으로 2003년에 75.3점에서 2004년 78.1점으로 개선되었다. 세부 사업별로 보면(2004년 기준), 고령자대상 사업(94.2점)과 장애인 대상 사업(80.1점)의 평가 점수가 상대적으로 높으며, 여성 대상 사업(75.6점), 저소득자 대상 사업(75.1점), 장기실업자 대상 사업(75.2점)의 평가점수는 낮다.

(4) 목표집단별 정책수단별 평가점수

〈표 V-11〉 목표집단별 정책수단별 평가점수(2003년)

		보조금사업	사회적 일자리	창업지원 사업	연수·체험지 원사업	훈련지원 사업	인프라 구축사업	계
청년층	전체	80.6	64.2		77.6	75.4		75.9
	실업자 및 미취업자	80.6	78.0	-	78.0	52.9	-	76.3
	재학생, 청소년, 여대생	-	-	-	-	76.5	-	76.5
	관련전공자, 일반	-	57.5	-	52.4	76.6	-	75.1
취약 계층	전체	76.7	75.3	-	-	75.8		75.3
	고령자	-	-	-	-	-	-	-
	여성	-	-	53.2	-	77.2	-	70.1
	장애인	-	-	57.9	-	75.3	-	63.4
	저소득자	76.7	75.2	-	-	76.3	-	75.3
	장기실업자	-	-	52.4	-	75.6	-	75.3
	퇴직자	-	-	-	-	-	-	-
	일반인	-	77.3	-	-	77.4	-	77.4
중장년층		-	-	-	-	-	-	-
일반		-	54.9	-	-	-	-	54.9
총계		79.7	69.8	54.4	77.6	75.6	-	75.5

2003년의 목표집단별 수단별 평가점수는 다음과 같다. 사업은 주로 청년층이나 취약계층의 훈련지원사업과 사회적 일자리사업에 집중되어 있다. 전반적으로 창업지원사업의 평가 점수는 50점대에서 낮은 수준이며, 보조금, 체험연수, 훈련지원이 높은 편이다.

효과가 두드러진 사업은 실업자 및 미취업자 보조금 사업이 80.6점으로 가장 높게 나타났다. 다음으로 실업자 및 미취업자 연수·체험지원사업(78.0점), 취약계층 여성의 훈련지원사업(77.2점), 취약계층 일반인의 훈련지원사업(77.4점) 등의 순이다.

특히 효과가 저조한 사업은 취약계층 장기실업자의 창업지원사업(52.4점)과 청년층 관련

전공자 및 일반인의 연수·체험지원사업(52.4점)이다.

〈표 V-12〉 목표집단별 정책수단별 평가점수(2004년)

		보조금사업	사회적일 자리	창업지원 사업	연수·체험지 원사업	훈련지원 사업	인프라 구축사업	계
청년층	전체	73.0	61.8	-	75.8	75.2	52.0	75.3
	실업자 및 미취업자	73.0	76.1	-	76.1	74.1	-	75.5
	재학생, 청소년, 여대생	-	-	-	69.8	77.3	-	75.0
	관련전공자, 일반	-	56.9	-	61.9	76.2	52.0	68.3
취약 계층	전체	85.0	75.6	54.1	-	75.8	-	78.1
	고령자	98.0	83.1	-	-	-	-	94.2
	여성	76.6	80.8	53.3	-	76.6	-	75.6
	장애인	81.3	-	57.6	-	76.1	-	80.1
	저소득자	76.7	75.0	-	-	76.8	-	75.1
	장기실업자	-	-	52.2	-	75.6	-	75.2
	퇴직자	-	-	-	-	-	-	-
	일반인	-	72.0	-	-	76.9	-	75.8
중장년층		82.9	-	-	-	-	-	82.9
일반		85.4	56.3	-	-	-	-	76.7
총계		84.3	74.9	54.1	75.8	75.5	52.0	76.8

2004년의 목표집단별 수단별 평가점수는 다음과 같다. 2004년의 경우에도 2003년과 유사하게 창업지원사업의 평가점수는 전반적으로 낮고, 연수·체험사업이나 훈련지원사업의 평가점수는 높은 편이다.

세부적으로 보면, 청년층 보조금 사업은 2003년에 80점대에 있었으나, 2004년에 들어 실업자 및 미취업자의 보조금사업이 73점으로 낮아졌다. 2004년에 가장 효과가 높은 사업은 취약계층 고령자 대상 보조금사업이 98점으로 가장 높으며, 다음이 고령자대상 사회적일자리사업이 83.1점, 일반인 대상 보조금사업이 85.4점, 중장년층대상 보조금사업이 82.9점, 장애인대상 보조금사업 81.3점, 여성대상 사회적일자리 사업이 80.8점 등의 순이다. 즉, 고령자, 중장년층, 여성 및 장애인을 대상으로 한 보조금사업이나 사회적일자리 사업이 단위예산당 지원인원 면에서 효과가 높은 것으로 나타났다.

(5) 개별 사업별 점수표

개별사업별 평가점수는 <표 V-13>과 같다.

<표 V-13> 개별 사업별 점수표

대분류	소분류	사업명	2003년		2004년		2005년
			집행예산 대비지원 인원	점수	집행예산 대비지원 인원	점수	계획예산 대비지원 인원
청년실업 대책	① 직장 체험 활성화	1 청소년직장체험 프로그램(일)	160.1	79.9	83.7	77.1	120.0
		2 이공계 미취업자 연수(일)	14.4	63.5	19.2	67.8	20.0
		3 IT인턴쉽 지원사업(기)	36.0	75.3	52.7	75.9	60.0
		4 신진연구자 연수지원(일)	9.1	58.7	7.0	56.9	11.5
		5 문화산업 청년인턴채용(기)	—	—	18.7	67.4	17.4
		6 중소기업 연구인력 고용지원(일)	—	—	6.0	56.0	5.9
		7 농업인턴쉽 지원(일)	—	—	—	—	25.0
	② 단기 일자리 제공	8 지식정보 자원관리사업(일)	4.3	54.4	4.3	54.4	3.9
		9 국가기록물 정리사업(일)	8.4	58.1	10.2	59.7	6.8
		10 구인업체 개척사업(일)	110.1	78.1	81.7	77.0	50.0
		11 군부사관 인력확충(일)	71.4	76.6	8.0	57.8	12.0
		12 문화원형창작디지털콘텐츠화(일)	—	—	8.4	58.1	5.0
		13 국민연금 상담사 채용(기)	—	—	11.8	61.2	7.3
		14 행정정보 DB구축(일)	—	—	—	—	0.2
	③ 해외취 업인턴 활성화	15 전문직 해외취업지원(일)	29.2	75.1	20.7	69.1	18.7
		16 해외시장 개척요원 양성(일)	11.2	60.6	10.4	59.9	11.8
		17 KOICA개발협력단 사업(일)	6.6	56.5	5.5	55.5	6.2
		18 해외인터넷 청년봉사단 파견(특)	23.0	71.2	21.4	69.8	17.8
		19 청년무역인력 양성(일)	—	—	9.7	59.2	10.0
	④ 청년층 직업훈 련강화	20 기능사양성 특별훈련(기)	69.8	76.6	58.6	76.2	60.4
		21 정부위탁훈련(기)	16.5	65.4	17.8	66.5	13.2
		22 취업 유망분야 훈련(일)	46.3	75.7	34.2	75.3	39.7
		23 지방대 Trade Incubator설치(일)	66.2	76.5	89.8	77.3	96.2
		24 IT중소벤처기업인력지원(기)	17.8	66.5	22.0	70.3	24.0
		25 제대예정사병 취업지원(일)	—	—	—	—	—
		26 중소기업청년채용패키지(일)	—	—	45.8	75.7	31.4
		27 대학생 영농창업연수(일)	—	—	—	—	33.3

대분류	소분류	사업명	2003년		2004년		2005년
			집행예산 대비지원 인원	점수	집행예산 대비지원 인원	점수	계획예산 대비지원 인원
청년실업 대책	④ 청년층 직업훈 련강화	28 고용안정센터 육성(일)	—	—	—	—	—
		29 창업교육 강화(기)	—	—	—	—	—
		30 취업지원프로그램 구축(일)	—	—	—	—	—
		31 고용안정정보망 운영(일)	—	—	—	—	—
		32 중장기인력수급전망모델구축(기)	—	—	—	—	—
		33 인적자원 종합정보망 구축(일)	—	—	—	—	—
		28 고용안정센터 육성(일)	—	—	—	—	—
		29 창업교육 강화(기)	—	—	—	—	—
		30 취업지원프로그램 구축(일)	—	—	—	—	—
		31 고용안정정보망 운영(일)	—	—	—	—	—
		32 중장기인력수급전망모델구축(기)	—	—	—	—	—
		33 인적자원 종합정보망 구축(일)	—	—	—	—	—
		34 종합직업체험관(Job World)(기)	—	—	—	—	—
		35 지역인적자원개발기반조성(기)	—	—	—	—	—
		36 기타	—	—	—	—	—
	⑥ 중 소 기 업 유휴 일 자 리 충원	37 중소기업직업훈련컨소시엄(기)	—	—	—	—	—
		38 장기구직자고용촉진장려금(기)	178.0	80.6	53.2	76.0	30.2
		39 교대제전환지원금(기)	—	—	—	—	27.8
		40 중소기업고용환경개선지원금(기)	—	—	—	—	6.7
		41 중소기업전문인력채용지원(기)	—	—	—	—	6.9
		42 중소기업신규업종진출지원(기)	—	—	—	—	14.0
	⑦ 기타	43 Biz Cool 프로그램 활성화(일)	—	—	—	—	—
		44 여대생커리어개발센터지원(기)	—	—	—	—	—
		45 학교기업육성(특)	—	—	1.6	52.0	1.0
		46 청소년분야청년인턴채용(일)	—	—	21.4	69.8	18.7
		47 전문대학생 해외인턴쉽(특)?	—	—	—	—	16.5
		48 뉴패러다임 확산(기)	—	—	—	—	—
사회적 일자리지원사업		49 생태우수지역 일자리창출(특)	24.0	72.1	14.2	63.3	7.5
		50 사회적일자리 제공(일)	87.7	77.3	23.9	72.0	15.2
		51 연극국악영화 시간제강사풀(일)	35.7	75.3	20.3	68.8	21.2
		52 생활체육지도자(기)	16.0	65.0	16.3	65.2	13.0
		53 사회복지시설 증설에 따른 일자리 창출(일)	3.4	53.6	3.2	53.4	7.3
		54 장애인 교육보조원(일)	—	—	52.8	76.0	26.0
		55 지역아동센터 공부방(일)	—	—	—	—	10.2
		56 보육시설 사회적 일자리(일)	—	—	14.8	63.9	19.8
		57 방문도우미사업(일,기))	—	—	32.6	75.2	19.5
		58 여성 사회적일자리창출 지원(일)	—	—	184.0	80.8	107.1
		59 아동복지시설문화예술교육(기)	—	—	—	—	15.7
		60 숲가꾸기사업(특)	—	—	—	—	8.5
		61 장애인 순회교육지원(특)	—	—	—	—	27.8
		62 대학 장애학생 도우미지원(일)	—	—	—	—	106.7

대분류	소분류	사업명	2003년		2004년		2005년
			집행예산 대비지원 인원	점수	집행예산 대비지원 인원	점수	계획예산 대비지원 인원
취약계층일자리 자원및 훈련	63	고령자인재은행지원(일)	—	—	—	—	—
	64	여성창업활성화(일)	—	—	—	—	—
	65	여성창업자금지원(기)	3.0	53.2	3.0	53.3	1.6
	66	장애인자립자금대여사업(일,특))	9.3	58.9	8.6	58.2	6.7
	67	장애인취업지원(기)	7.1	56.9	7.0	56.9	8.8
	68	자영업창업지원(기)	2.1	52.4	1.9	52.2	1.6
	69	자활근로(일)	32.8	75.2	27.2	75.0	29.7
	70	자활취업촉진(일)	72.1	76.7	73.9	76.7	52.0
	71	실업자재취직훈련지원금(기)	43.7	75.6	43.2	75.6	45.7
	72	고용촉진훈련(일,특)	92.9	77.4	77.2	76.9	101.7
	73	자활훈련(일)	61.8	76.3	75.8	76.8	61.5
	74	산재장해인직업훈련(기)	34.4	75.3	57.9	76.1	34.5
	75	전업주부재취업훈련지원(기)	95.0	77.5	161.2	80.0	240.0
	76	여성가장실업자취업훈련(일)	85.0	77.2	49.0	75.8	91.7
	77	노인일자리지원(일)	—	—	245.6	83.1	175.0
	78	노인인력기관 운영지원(일,특,기)	—	—	—	—	—
	79	자활공동체창업자금지원(일)	—	—	—	—	—
	80	노사공동재취업지원센터지원(기)	—	—	—	—	—
	81	비입소탈성매매여성창업자금지원(기)	—	—	—	—	3.4
보조금사업	82	고용유지지원금	—	—	324.9	86.1	366.9
	83	전직지원장려금	—	—	188.9	81.0	57.1
	84	재고용장려금	—	—	53.0	76.0	49.6
	85	중장년훈련수료자채용장려금	—	—	240.1	82.9	23.8
	86	중소기업근로시간단축지원금	—	—	80.7	77.0	17.3
	87	고령자고용촉진장려금	—	—	644.9	98.0	563.8
	88	여성고용촉진장려금	—	—	70.1	76.6	79.3
	89	장애인취업지원보조금	—	—	196.2	81.3	158.5
	90	장애인영업장소지원	—	—	—	—	—

제2절 일자리 창출사업의 성과평가³⁰⁾

1. 평가사업의 구분 및 자료의 구축

본 절에서는 제Ⅳ장에서 제시한 성과평가방법론에 의거하여 일자리 창출사업의 성과평가를 개별 사업별로 실시하였다. 먼저 관련 자료의 구축을 위해 본 연구에서는 성과지표를 문항으로 만들어 설문조사를 실시하였다. 개별사업은 보조금 사업, 훈련사업, 체험연수 사

30) 이는 각 사업군별 종합적인 평가라기 보다는 본 연구에서 개발한 성과지표에 의거하여 구체적인 평가과정을 보여주기 위하여 각 사업군별 공통사업을 선정한 후 실태조사를 통해 추출된 지표를 분석 정리한 것으로 평가지표의 활용도를 보여주고 있다.

업, 창업지원 사업, 사회적 일자리 사업으로 구분하여 이 중 지원금액이 높은 대표적 사업을 선정하였다<표 V-14>. 다만, 사회적 일자리사업의 사업유형별 비교를 위해 사업특성별로 선정하였으며<표 V-15> 각 사업에 대한 세부사업과 설문조사 수는 다음과 같다.

<표 V-14> 개별사업(비사회적일자리사업)의 대표사업과 표본 수

대분류	사업번호	제목	표본
I. 보조금 사업	111	고령자고용촉진장려금 - 기업체	33
	121	고용유지지원금 - 기업체	25
II. 훈련사업	211	정부위탁 훈련사업 - 훈련기관	21
	212	정부위탁 훈련사업 - 훈련생	55
	221	실업자 재취업훈련사업 - 훈련기관	17
	222	실업자 재취업훈련사업 - 훈련생	40
III. 체험연수사업	311	청소년직장체험 프로그램 - 기업체	20
	312	청소년직장체험 프로그램 - 훈련생	31
	321	문화관광분야 청년인턴채용 - 기업체	29
	322	문화관광분야 청년인턴채용 - 인턴사원	32
IV. 창업지원사업	411	여성창업자금 지원사업 - 창업자금 수급자	69

〈표 V-15〉 사회적일자리 사업의 대표사업과 표본 수표본 현황

분류 유형	사회적일자리 사업제목	회수 표본
노동부 이외의 사회적 일자리		
<A형>	공공사회정비 숲가꾸기 사업(산림청) - 수행기관	2
	공공사회정비 숲가꾸기 사업(산림청) - 근로자	5
<B형>	방과후 교실 보조인력(교)- 수행기관	29
	방과후 교실 보조인력(교)- 근로자	28
	방과후 교실 보조인력(교)- 서비스 수혜자	47
<C형>	방문도우미 사업(복)- 수행기관	14
	방문도우미 사업(복)- 근로자	80
	방문도우미 사업(복)- 서비스 수혜자	77
<D형>	보육시설 사회적 일자리(여)- 수행기관	10
	보육시설 사회적 일자리(여)- 근로자	45
	보육시설 사회적 일자리(여)- 서비스 수혜자	45
V- 나형 : 노동부 사회적 일자리		
<A형>비교 사업	숲가꾸기 사업 - 수행기관	2
	숲가꾸기 사업 - 근로자	10
	생태우수지역 일자리 창출 - 수행기관	3
	생태우수지역 일자리 창출 - 근로자	18
<B형>비교 사업	방과후 교실 보조인력- 수행기관	21
	방과후 교실 보조인력- 근로자	108
	방과후 교실 보조인력- 서비스 수혜자	94
<C형>비교 사업	방문도우미 사업 - 수행기관	65
	방문도우미 사업 - 근로자	325
	방문도우미 사업 - 서비스 수혜자	323
<D형>비교 사업	보육시설 사회적 일자리 - 수행기관	3
	보육시설 사회적 일자리 - 근로자	14
	보육시설 사회적 일자리 - 서비스 수혜자	15
<기타 분야>	재활용 - 수행기관	9
	재활용 - 근로자	54
	재활용 - 서비스 수혜자	19
계		1837

2. 사회적일자리 사업의 성과평가

가. 조사 샘플의 구성과 점수 계산 방법

사회적 일자리 사업에 관한 조사샘플의 구성은 다음과 같다.

〈표 V-16〉 사업별 점수 계산에 고려된 응답자 수

부서	분야	사업명	사업 기 호	수익 공익 여부	평가주체								비고	
					수행기관		근로자		수혜자		계			
					조사	점수 계산	조사	점수 계산	조사	점수 계산	조사	점수 계산		
노동부	환경	숲가꾸기사업	111	수익	0	0	0	0	0	0	0	0		
			112	공익	5	5	28	27	0	0	33	32		
	교육	방과후 교실 보조인력	121	수익	8	8	40	40	38	33	86	81		
			122	공익	13	13	68	67	56	50	137	130		
	보건	방문도우미 사업	131	수익	16	16	84	80	75	70	175	166		
			132	공익	49	49	241	232	248	222	538	503		
	보육	보육시설 사회적 일자리	141	수익	3	3	14	14	15	15	32	32		
			142	공익	0	0	0	0	0	0	0	0		
	기타	재활용	151	수익	6		33		16		55		무응답: 근로자(9)	
			152	공익	2		12		3		17			
노동부 사업 소계				수익	33	27	171	134	144	118	348	279		
				공익	69	67	349	326	307	272	725	665		
				계	102	94	520 (529)	460	451	390	1073 (1082)	944	()무응답 포함	
산림청	환경	공공사회정비 숲가꾸기 사업	210		2	2	5	5	0	0	7	7		
교육부	교육	방과후 교실 보조인력	220		29	27	28	26	46	40	103	93	수혜자(1)	
복지부	보건	방문도우미 사업	230		14	14	71	65	71	65	156	144	근로자(9) 수혜자(6)	
여성부	보육	보육시설 사회적 일자리	240		10	10	37	33	34	32	81	75	근로자(8) 수혜자(11)	
노동부 이외 부서 사업 소계					계	55	53	141 (158)	129	151 (169)	137	347 (382)	319	
총계				수익	35	29	173	136	148	122	356	287		
				공익	122	118	488	453	454	405	1064	976		
				계	157	147	661 (687)	589	602 (620)	527	1420 (1464)	1263		

조사 샘플은 다음과 같이 구성되어 있다. 노동부가 소관하고 있는 사업에서 수행기관은 102개, 근로자는 529개, 수혜자는 451개로 총 1,082개가 조사되었다. 이 중에서 불성실한 응답을 제외하고 평가점수에 고려된 응답수는 수행기관이 94개, 근로자가 460개, 수혜자가 390개로 총 944개의 응답자의 응답결과가 이용되었다. 노동부 이외의 부서에서는 수행기관, 근로자, 수혜자가 각각 157개, 661개, 602개의 설문이 조사되어, 이 중에서 각각 147개, 589개 및 527개의 응답결과를 평가점수로 집계하였다.

평가점수의 집계 방식은 다음과 같다.

- 1) 응답자의 설문항을 점수화 한다. 5점 척도의 경우, 가장 낮은 척도에 2점을 부여하고 가장 높은 척도에 10점을 부여한다. 즉, 척도에 따라 각각 2점, 4점, 6점, 8점, 10점으로 배점한다.
- 2) 하나의 평가항목에 여러 개의 평가문항이 있을 경우, 평가문항들의 점수를 단순 평균한 점수를 평가항목의 점수로 한다. 배점은 100점 만점으로 한다. 평가주체별 평가항목의 종류를 보면, 수행기관은 사업효과, 취업성과, 사업지속의 필요성의 3항목, 근로자는 사업효과, 사업프로그램 만족도, 취업성과, 사업지속의 필요성의 4항목, 수혜자는 사업효과, 서비스 만족도, 사업지속의 필요성의 3항목으로 구성되어 있다.
- 3) 위에서 구한 각 평가항목의 점수는 아래에서 구한 각 항목의 가중치로 곱하여 가중평균한다. 이 가중평균한 값이 평가주체별 가중평균 평가점수가 된다.
- 4) 평가주체를 종합한 사업의 평가점수는 수행기관, 근로자, 수혜자의 평가점수를 단순평균한 점수를 평가대상 사업의 항목평가점수로 한다. 사업의 항목평가점수는 항목별 점수로 구해진다. 사업의 항목평가점수는 각 항목의 가중치로 곱하여 합산함으로써 사업의 가중평균 평가점수가 된다.
- 5) 예를 들어, 수행기관의 평가점수 집계과정을 도식화하면 <표 V-19>와 같다.
- 6) 평가항목의 가중치는 설문에서 응답한 백분비(%)를 비중으로 표현하면 0과 1사이의 수자로 나타난다. 만약 각 평가항목의 가중치 합이 1을 초과하거나 혹은 1에 미만될 경우에는 (각 평가항목의 백분비 배점)/(백분비 배점의 합)으로 조정하여 모든 평가항목의 가중치의 합이 1이 되도록 조정한다.

〈표 V-17〉 평가에 고려된 설문 문항

평가 주체	평가항목	평가 문항	변수명	변수 설명	설문 항 배점기준
수행 기관	사업효과	I. 1)	A1	일자리 창출에 대한 사업 기여도	1매우 많이 기여(10점) 2많이 기여(8점) 3보통(6점) 4적 게 기여(4점) 5매우 적게 기여(2점)
	취업성과	II. 2)	B2	정부 지원이 없을 경우 고용 여부	'한명도 채용할 수 없었을 것(10점)
		II. 2)	B2_1 B2_2	현재 고용 인원(A) 고용 가능 인원(B)	채용가능인원/총고용인원 *10 = (A-B)/A *10
	사업지속 필요성	III. 1)	C1	지원 사업 평가	1 '개선하지 않으면 지속할 필요없음(2) 2 '개선해서 지 속해야함(6) 3 '현행대로 지속해야함(10)
		III. 2)	C2	정부 지원이 없을 경우 사업 유지 가능성	1매우높다(2) 2높다(4) 3보통(6) 4낮다(8) 5매우낮다(10)
		III. 4)	C4	정부 지원 감소시 사업 유지 의향	1매우높다(2) 2높다(4) 3보통(6) 4낮다(8) 5매우낮다(10)
		III. 5)	C5	지원금 제도를 이용한 사업 지속 의향	1 '있다(10) 2 '없다(6)
근로자	사업효과	I. 1)	A1_1	동기-수입목적	수입목적 비율을 점수화: A% /10
		I. 2)	A2	근로기회 제공 성과	1매우 크다(10) 2성과있다(8) 3비슷(6) 4성과 적다(4) 5 매우 적다(2)
		I. 3)	A3	타 직장 취업시 도움 정도	1매우 도움(10) 2도움(8) 3보통(6) 4적게 도움(4) 5매우 적게 도움(2)
	사업 프로그램 만족도	II. 1)	B1_1	훈련의 내용과 기간	1매우 불만족(2) 2불만족(4) 3보통(6) 4만족(8) 5매우 만 족(10)
		II. 1)	B1_2	현 직장의 계약기간	
		II. 1)	B1_3	월급	
		II. 1)	B1_4	하루 근로시간	
		II. 1)	B1_5	현재 하는 일	
	취업성과	III. 1)	C1	본 사업 미참여시 취업 가능성	1매우 높다(2) 2높다(4) 3보통(6) 4낮다(8) 5매우 낮다 (10)
		III. 2)	C2	본 사업 참여시 가계 도움 정도	1매우 도움(10) 2도움(8) 3보통(6) 4적게 도움(8) 5매우 적게 도움(10)
		III. 7)	C7	지원금 중단시 다른 곳 에 근무 가능성	1매우 높다(2) 2높다(4) 3보통이다(6) 4낮다(8) 5매우 낮 다(10)
	사업지속 필요성	IV. 1)	D1	지원사업에 대한 평가	1 개선하지 않으면 지속할 필요없음(2) 2개선해서 지속 (6) 3현행대로 지속(10)
수혜자	사업효과	I. 1)	A1_1	생활의 도움	1전혀 도움 안됨(2) 2도움 안됨(4) 3그저그렇다(6) 4도움 이 크다(8) 5도움이 매우 크다(10)
		I. 2)	A1_2	비용감소 효과	
	서비스 만족도	II. 1)	B1	시설	1매우 불만족(2) 2불만족(4) 3보통(6) 4만족(8) 5매우 만 족(10)
		II. 2)	B2	이용회수 및 시간	
		II. 3)	B3	서비스 내용	
	사업지속 필요성	III. 1)	C1	향후 이용 의향	1절대 이용하지 않겠다(2) 2이용하지 않을 것이다(4) 3 그저그렇다(6) 4이용할 것이다(8) 5반드시 이용할 것이 다(10)
		III. 2)	C2	정부보조 서비스 지속 에 대한 의견	1전혀 필요 없다(2) 2필요 없다(4) 3그저그렇다(6) 4필요 하다(8) 5꼭 필요하다(10)
		III. 3)	C3	서비스 중단시 불편정도	1전혀 불편하지 않다(2) 2불편하지 않다(4) 3그저그렇다 (6) 4불편하다(8) 5매우 불편하다(10)

〈표 V-18〉 가중치 평가

평가주체	평가문항	변수명	변수설명	배점기준
수행기관	I.	E1_1	사업효과	각 평가문항이 전체에서 차지하는 비중 = 평가문항 점수/100
	II.	E1_2	취업성과	
	III.	E1_3	사업지속 필요성	
근로자	I.	E1_1	사업효과	각 평가문항이 전체에서 차지하는 비중 = 평가문항 점수/100
	II.	E1_2	프로그램 만족도	
	III.	E1_3	취업성과	
	IV.	E1_4	사업지속 필요성	
수혜자	I.	E1_1	사업효과	각 평가문항이 전체에서 차지하는 비중 = 평가문항 점수/100
	II.	E1_2	서비스 만족도	
	III.	E1_3	사업지속 필요성	

〈표 V-19〉 평가점수 집계 과정의 예

평가문항	문항점수	항목점수= 문항점수 평균*10		항목 가중치	수행기관의 가중평균점수
I. 1)	10	사업효과	10(100)	0.3	(10*0.3+8.4*0.4+7*0.3)*10 = 84.6
II. 2)	8.4	취업성과	8.4(84)	0.4	
III. 1)	6	사업지속 필요성	7(70)	0.3	
III. 2)	8				
III. 4)	4				
III. 5)	10				

나. 총량 평가

사회적 일자리 사업의 총량 평가점수를 보면 다음과 같다.

우선, 평가항목의 상대적 중요도를 나타내는 가중치를 보자. 수행기관의 경우 지속성에 가장 높은 가중치를 두고 있으며, 근로자의 경우 사업효과(0.23), 만족도(0.21), 취업성과(0.24), 지속성(0.32) 등에 비슷한 가중치를 두고 있다. 수혜자의 경우 사업지속의 필요성(0.41)에 가장 높은 가중치를 부여하고 있다. 즉, 수혜자는 사회적 일자리 사업의 평가에 있어 사업지속의 필요성을 가장 중요시 여기고 있으며, 수행기관은 이 사업을 통해 취업성과에 큰 비중을 두고 있다. 근로자는 내 항목에 대해 비교적 비슷한 가중치를 부여하고 있으나, 사업지속의 필요성에 상대적으로 높은 중요도를 부여하고 있다.

〈표 V-20〉 사회적 일자리 사업의 총량 평가

구분		항목별 점수				항목별 가중평균
		사업효과	만족도	취업성과	지속성	
수행기관		81.5	0.0	87.4	77.3	81.6
근로자		73.8	65.4	65.3	71.8	69.3
수혜자		84.8	84.3	0.0	90.3	86.9
전체		80.0	74.8	76.3	79.8	77.9
구분	응답자수	가중치				계
		사업효과	만족도	취업성과	지속성	
수행기관	156	0.35	0.00	0.28	0.37	1.00
근로자	656	0.23	0.21	0.24	0.32	1.00
수혜자	545	0.26	0.33	0.00	0.41	1.00
평균(계)	(1,357)	0.24	0.23	0.22	0.31	1.00

다음으로 주체별 가중 평균을 보면, 수행기관의 가중평균 점수는 81.6점이며, 근로자는 69.3점, 수혜자는 86.9점으로 평가하였다. 종합적으로 사회적 일자리 사업은 77.9점으로 평가된다. 수혜자는 일자리 사업에 대해 비교적 높은 점수를 부여하고 있으나, 해당 근로자는 상대적으로 낮은 평가를 하고 있다. 항목별 부가점수를 보면, 전체적으로 사업효과의 평가점수가 80.0으로 가장 높으며, 다음이 지속성(79.8), 취업성과(76.3) 및 만족도(74.8)의 순이다. 평가주체별로 보면, 수혜자의 경우 사업이 지속될 필요성이 높다(90.3)고 생각하고 있으며, 수행기관은 취업성과에 가장 높은 점수(87.4)를 부여하고 있다.

사회적 일자리 사업은 수혜자의 입장에서는 높은 사회적 요구가 있다는 것으로 볼 수 있다. 또한 이 사업은 사업에 참여하고 있는 근로자의 만족 수준은 충족하지 못하고 있으며, 취업성과도 상대적으로 낮은 것으로 평가되고 있으나, 전반적으로 일자리 창출로서의 사업효과는 어느 정도 만족하고 있으며, 사업을 계속해야 할 필요성은 요구되고 있는 것으로 평가된다.

다. 사업별 평가

(1) 사업 구분별 평가

사회적 일자리 창출사업을 사업군별로 파악하자. 우선 사업군은 환경, 교육, 보건, 보육 분야로 구분하였고, 노동부가 주관으로 하고 있는 사업군은 수익형 사업과 공익형 사업으

로 구분하였다.

먼저, 각 부서의 사업에 대한 평가점수를 알아보면, 노동부 주관사업의 총 평가점수는 78.4점인데 반해 여타부서의 주관사업은 전사업 평가점수가 76.4점이다. 즉, 노동부 주관사업이 전 사업 평가점수면에서 여타부서에 비해 다소 높은 점수를 기록했다.

노동부 주관사업에서 수익형 사업과 공익형 사업으로 구분하면, 수익형사업의 평가점수는 78.9점이며, 공익형 사업의 평가점수는 77.9점이다. 즉, 수익형 사업이나 공익형 사업이나 평가점수에는 큰 차이가 없으나 수익형 사업이 공익형 사업에 비해 약간 높은 평가를 기록했다.

사업군별 평가점수를 보면, 노동부 주관사업의 경우, 보육분야(83.2점: 수익형)의 평가점수가 가장 높으며, 다음이 보건분야, 환경분야, 교육분야의 순이나, 그 점수의 차이는 거의 없는 편이다. 여타부서 주관 사업을 보면, 복지부의 보건분야 사업의 평가점수가 82.5점으로 가장 높으며, 다음이 교육부의 교육분야 사업(78.7), 여성부의 보육분야 사업(72.3), 산림청의 환경분야 사업(66.9)의 순이다.

노동부 주관사업은 수익형과 공익형 및 각 사업군별 평가점수의 차이가 크지 않는데 비해 여타부서의 주관사업은 사업 시행부서에 따라 점수의 차가 다소 큰 것으로 나타났다. 이는 사업 시행부처간의 특성에 따라 사업시행의 효율성에 차이가 있음을 반영한 것으로 볼 수 있다.

사업군별 가중치를 보면, 대부분 사업이 사업의 필요성에 높은 가중치를 부여하고 있으며, 이로 인해 실제 평가점수에서도 지속성 점수가 높은 경향이 있다.

〈표 V-21〉 사업 구분별 평가점수

부서	분야 및 사업명	code	수익/공 익 여부	항목별 점수				가중 평균 점수
				사업 효과	만족도	취업 성과	지속성	
노동부	환경분야 (숲가꾸기사업)	111	수익	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		112	공익	76.4	73.9	70.5	85.3	77.5
	교육분야 (방과후 교실 보조인력)	121	수익	79.8	75.0	77.0	74.2	76.3
		122	공익	79.9	73.7	74.9	77.1	76.9
	보건분야 (방문도우미 사업)	131	수익	80.1	72.2	76.8	78.4	77.5
		132	공익	80.0	74.5	78.8	79.7	78.7
	보육분야 (보육시설 사회적일자리)	141	수익	88.0	79.9	74.5	84.9	83.2
		142	공익	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	노동부 사업 평균	수익		82.6	75.7	76.1	79.1	78.9
		공익		78.7	74.0	74.7	80.7	77.9
평균		80.7	74.9	75.4	79.9	78.4		
산림청	환경분야	212		73.7	67.2	84.0	48.3	66.9
교육부	교육분야	222		76.9	77.5	77.1	81.3	78.7
복지부	보건분야	232		83.2	76.2	85.4	83.6	82.5
여성부	보육분야	242		78.8	74.4	54.6	74.3	72.3
	여타 부서 평균	평균		77.6	73.8	74.6	70.7	74.1
전체 평균				79.3	74.4	75.0	75.7	76.4

〈표 V-22〉 사업 구분 별 가중치

부서	분야 및 사업명		샘플수	항목별 가중치				가중치합
				사업 효과	만족도	취업 성과	지속성	
노동부	환경분야 (숲가꾸기사업)	수익	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		공익	32	0.27	0.11	0.28	0.34	1.00
	교육분야 (방과후 교실 보조인력)	수익	81	0.26	0.19	0.16	0.38	1.00
		공익	130	0.28	0.17	0.16	0.38	1.00
	보건분야 (방문도우미 사업)	수익	166	0.25	0.17	0.19	0.40	1.00
		공익	503	0.28	0.18	0.18	0.36	1.00
	보육분야 (보육시설 사회적일자리)	수익	32	0.28	0.18	0.16	0.38	1.00
		공익	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	노동부 사업 평균 (계)		(944)	0.27	0.17	0.19	0.37	1.00
산림청	환경분야		7	0.36	0.13	0.20	0.32	1.00
교육부	교육분야		93	0.29	0.17	0.17	0.38	1.00
복지부	보건분야		144	0.27	0.17	0.16	0.39	1.00
여성부	보육분야		75	0.32	0.21	0.17	0.30	1.00
	여타 부서 평균 (계)		(319)	0.32	0.17	0.17	0.34	1.00
	전체 평균 (계)		(1,263)	0.29	0.17	0.18	0.36	1.00

(2) 개별사업별 평가

1) 노동부의 개별사업별 평가점수

먼저 노동부가 주관하는 대표사업의 평가점수를 보자.

첫째, 숲가꾸기 사업(생태지역 사업 포함)의 평가점수를 보면, 전체 가중평균이 77.1점이다. 평가주체별로 보면, 수행기관이 85.1점, 근로자는 70.5점으로 평가하였으며, 수혜자는 불특정 다수이므로 평가를 시행하지 않았다.

수행기관은 사업의 전반적인 효과에 비교적 높은 점수(92.0)를 부여하고 있으며, 근로자는 사업 지속의 필요성에 높은 점수(86.7)를 부여하였다.

〈표 V-23〉 숲가꾸기 사업(환경분야)의 평가점수

		사업코드	사업효과	만족도	취업성과	지속성	가중평균
평가점수	기관	112.1	92.0	0.0	80.0	84.0	85.1
	근로자	112.2	60.8	73.9	61.0	86.7	70.5
	수혜자	112.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	평균		76.4	73.9	70.5	85.3	77.1
응답수 및 가중치		응답수	사업효과	만족도	취업성과	지속성	
	기관	5	0.29	0.00	0.31	0.41	
	근로자	27	0.26	0.22	0.26	0.26	
	수혜자	0	0.00	0.00	0.00	0.00	
	평균	32	0.25	0.20	0.25	0.30	

둘째, 교육분야인 방과후 교실 보조인력 사업의 평가점수를 보면 다음과 같다. 먼저 수익형 사업의 경우, 사업전체의 평가점수는 76.2점이다. 이 중 수혜자는 84.7점으로 가장 높은 점수를 부여하고 있으며, 다음이 수행기관(80.7), 근로자(65.5)의 순이다. 이로써 교육서비스의 수혜자인 저소득층은 이 사업의 필요성을 크게 느끼고 있음을 시사하고 있으나, 해당 근로자는 임금 근로조건 등 취업성과가 비교적 낮은 것으로 나타났다. 해당근로자의 취업성과는 63.5점으로 매우 낮은 편이나, 수행기관의 취업성과는 90.5점으로 가장 큰 것으로 나타나, 동 사업으로 근무하는 근로자의 근로행위에 대해 근로자의 태도와 수행기관의 생각에 큰 괴리가 있음을 알 수 있다. 즉, 수행기관은 일자리의 창출이란 측면에서 접근하고 있지만, 해당 근로자의 입장에서는 사업참여에 의해 생기는 일자리의 근무조건이나 근무환경 등의 면에서 만족을 하지 못하고 있음을 반영하는 것으로 볼 수 있다.

공익형 사업의 경우, 전체 평가점수는 76.6점으로 수익형과 거의 비슷한 수준이다. 취업성과 평가점수에서 수행기관은 86.7점, 근로자는 63.1점으로 평가하였다. 이러한 추세는 수익형과 유사한 경향을 가지고 있다. 즉, 근로자는 자신이 근무하는 일자리를 일자리로써 인식하는 정도가 낮다는 점을 반영하고 있다.

주목할 사실은 지속성 항목에서 수혜자의 평가점수를 보면, 수익형이 86.2점인데 반해 공익형은 90.1점으로 나타났다. 이는 이 사업의 수혜자가 저소득계층임을 감안할 때 사업지속의 필요성은 공익형 사업 수혜자가 더욱 크게 느끼고 있음을 반영한 것이다. 또한 취업성과에서 수익형 사업의 수행기관과 근로자의 평가점수 차이가 공익형 사업의 점수 차이에 비해 크게 나타나는 것은 수익형 사업으로 진행되는 과정에서 근로자가 사업참여에

의해 발생하는 일자리를 안정적인 일자리로 생각할 수 있는 제도적 보완이 필요하다는 점을 반영하는 것으로 이해할 수 있다.

〈표 V-24〉 방과후 교실 보조인력 사업(교육분야)의 평가점수

			사업번호	사업효과	만족도	취업성과	지속성	가중평균
		수행기관	121.1	87.5	0.0	90.5	71.3	80.7
수익형 사업	평가점수	근로자	121.2	69.0	65.4	63.5	65.0	65.6
		수혜자	121.3	82.7	84.6	0.0	86.2	84.7
		평균		79.8	75.0	77.0	74.2	76.2
	응답수 및 가중치		응답수	사업효과	만족도	취업성과	지속성	가중평균
		기관	8	0.30	0.00	0.24	0.46	1.00
		근로자	40	0.22	0.22	0.25	0.31	1.00
		수혜자	33	0.27	0.36	0.00	0.37	1.00
		평균	81	0.22	0.25	0.21	0.32	1.00
공익형 사업	평가점수			사업효과	만족도	취업성과	지속성	가중평균
		기관	122.1	83.1	0.0	86.7	71.5	79.7
		근로자	122.2	70.0	64.6	63.1	69.6	67.3
		수혜자	122.3	86.6	82.8	0.0	90.1	86.9
		평균		79.9	73.7	74.9	77.1	76.6
	응답수 및 가중치		응답수	사업효과	만족도	취업성과	지속성	
		기관	13	0.33	0.00	0.28	0.38	
		근로자	67	0.22	0.20	0.21	0.36	
		수혜자	50	0.29	0.30	0.00	0.41	
		평균	130	0.24	0.22	0.21	0.33	

셋째, 보건분야인 방문도우미 사업의 평가점수를 보자. 먼저 수익형 사업을 보면, 전체 평가점수가 77.1점이다. 평가주체별로 보면, 수행기관은 80.8점, 근로자는 69.5점, 수혜자는 85.6점으로 수혜자의 평가점수가 가장 높다. 이 사업 역시 전반적으로 사업 지속의 필요성 평가점수가 비교적 높은 편이다.

공익형 사업은 전체 평가점수가 78.3점으로 수익형에 비해 다소 높다. 평가주체별로 보면, 수행기관이 83.6점, 근로자가 68.4점, 수혜자가 87.1점으로 수혜자의 평가점수가 가장 높다. 이는 수익형이나 공익형이나 동일하게 발생하는 현상으로 사업 수혜자의 입장에서는 보건분야의 서비스에 대한 요구가 강하다는 점을 반영하고 있다.

특히 지속성 항목에서 수혜자의 평가점수가 수익형은 88.5점이나 공익형은 91.3점으로

나타난 것은 수혜자 부담이 적은 공익형 보건 서비스에 대한 수요가 매우 크다는 점을 반영하고 있다. 그러나 취업성과 항목에서 근로자의 평가점수를 보면, 수익형이 65.4점으로 공익형 64.1점에 비해 다소 높은 편이다. 이는 수익형 사업으로의 점진적 전환이 근로자에 대한 취업성과를 제고할 수 있음을 암시하고 있는 것으로 이해할 수 있다.

〈표 V-25〉 방문도우미 사업(보건분야)의 평가점수

수익형 사업	평가점수	평가주체	code	사업효과	만족도	취업성과	지속성	가중평균
		기관	131.1	80.0	0.0	88.1	75.0	80.8
		근로자	131.2	77.5	61.1	65.4	71.5	69.5
		수혜자	131.3	82.8	83.5	0.0	88.5	85.6
		평균		80.1	72.3	76.8	78.3	77.1
	응답수 및 가중치		응답수	사업효과	만족도	취업성과	지속성	가중평균
		기관	16	0.31	0.00	0.32	0.37	1.00
		근로자	80	0.21	0.17	0.24	0.38	1.00
		수혜자	71	0.23	0.32	0.00	0.45	1.00
		평균	167	0.21	0.21	0.24	0.34	1.00
공익형 사업	평가점수		code	사업효과	만족도	취업성과	지속성	가중평균
		기관	132.1	80.8	0.0	93.5	78.4	83.6
		근로자	132.2	74.4	64.9	64.1	69.3	68.4
		수혜자	132.3	84.6	84.0	0.0	91.3	87.1
		평균		80.0	74.5	78.8	79.7	78.3
	응답수 및 가중치		응답수	사업효과	만족도	취업성과	지속성	
		기관	49	0.36	0.00	0.29	0.36	
		근로자	232	0.23	0.20	0.24	0.34	
		수혜자	224	0.26	0.34	0.00	0.40	
		평균	505	0.24	0.23	0.22	0.31	

넷째, 보육분야 사회적 일자리 사업은 전체 평균이 82.3점으로 높은 편이다. 이러한 사업은 수익형으로의 전환이 용이할 수 있음을 보여주고 있다. 특히 이 사업에 대한 수혜자의 평가점수가 91.4점으로 매우 높게 나타나고 있으며, 이 지속성 항목의 수혜자 평가점수가 92.7점으로 나타난 것은 사회적 요구가 크다는 점을 반영하고 있다.

〈표 V-26〉 보육시설 사회적일자리 사업(보육분야)의 평가점수

수익형 사업	평가점수			사업효과	만족도	취업성과	지속성	가중평균
		기관	141.1	93.3	0.0	76.7	73.3	79.6
		근로자	141.2	77.4	71.4	72.4	88.6	79.1
		수혜자	141.3	93.3	88.4	0.0	92.7	91.4
		평균		88.0	79.9	74.5	84.9	82.3
	응답수/ 가중치		응답수	사업효과	만족도	취업성과	지속성	
		기관	3	0.27	0.00	0.27	0.47	
		근로자	14	0.25	0.18	0.23	0.35	
		수혜자	15	0.32	0.35	0.00	0.33	
		평균	32	0.24	0.22	0.21	0.33	

다섯째, 재활용 사업의 경우, 먼저 수익형 사업을 보면, 전체 평가점수가 78.0점이다. 평가주체별로 보면, 수행기관은 80.5점, 근로자는 77.9점, 수혜자는 80.2점으로 수행기관의 평가점수가 가장 높다. 이 사업은 사업의 전반적인 효과성 항목에 대한 평가점수가 비교적 높은 편이다.

공익형 사업은 전체 평가점수가 81.8점으로 수익형에 비해 다소 높다. 평가주체별로 보면, 수행기관이 90.8점, 근로자가 69.5점, 수혜자가 90.3점으로 근로자의 평가점수가 가장 낮다.

수익형이나 공익형 사업 모두 취업성과 항목에서 근로자의 평가점수가 각각 64.9점 및 64.4점으로 낮게 나타났다. 이는 재활용 사업이 해당 근로자의 취업성과를 충족하지 못하고 있음을 반영한 것으로 이해할 수 있다.

〈표 V-27〉 재활용 사업(기타분야)의 평가점수

		평가주체	code	사업효과	만족도	취업성과	지속성	가중평균
수익형 사업	평가 점수	기관	151.1	90.0	0.0	79.7	71.7	80.5
		근로자	151.2	79.4	71.7	64.9	85.3	77.9
		수혜자	151.3	80.0	77.3	0.0	82.3	80.2
		평균		83.1	74.5	72.3	79.8	78.0
			응답수	사업효과	만족도	취업성과	지속성	
	가중치	기관	6	0.33	0.00	0.34	0.33	
		근로자	30	0.29	0.14	0.19	0.39	
		수혜자	15	0.28	0.29	0.00	0.43	
		평균	51	0.26	0.19	0.23	0.33	1.00
공익형 사업			code	사업효과	만족도	취업성과	지속성	가중평균
	평가 점수	기관	152.1	90.0	0.0	100.0	85.0	90.8
		근로자	152.2	75.1	67.0	64.4	70.0	69.5
		수혜자	152.3	86.7	86.7	0.0	96.7	90.3
		평균		83.9	76.8	82.2	83.9	81.8
			응답수	사업효과	만족도	취업성과	지속성	
	가중치	기관	2	0.33	0.00	0.28	0.40	
		근로자	12	0.26	0.22	0.22	0.31	
		수혜자	3	0.27	0.37	0.00	0.37	
		평균	17	0.24	0.25	0.21	0.30	

2) 여타부서의 개별사업별 평가점수

첫째, 산림청의 공공사회정비 숲가꾸기 사업의 경우, 사업전체의 평가점수는 73.6점이다. 평가주체별로 보면, 수행기관은 86.3점, 근로자는 64.6점이다. 수혜자는 평가주체에서 제외되었다. 수행기관과 근로자의 평가점수 차이가 상당히 큰 폭이다. 특히 취업성과 항목에서 수행기관은 100점으로 평가한데 반해 근로자는 68점으로 평가하였다. 이는 사업시행에 있어 수행기관이 해당 근로자의 근무조건이나 근무환경에 대한 요구를 충족하지 못하고 있음을 시사하고 있다.

〈표 V-28〉 공공사회정비 숲가꾸기 사업(산림청, 환경분야)의 평가점수

평가점수		code	사업효과	만족도	취업성과	지속성	가중평균
	기관	210.1	80.0	0.0	100.0	85.0	86.3
	근로자	210.2	67.3	67.2	68.0	60.0	64.6
	수혜자	210.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	평균		73.7	67.2	84.0	72.5	73.6
응답수/ 가중치		응답수	사업효과	만족도	취업성과	지속성	
	기관	2	0.50	0.00	0.25	0.25	
	근로자	5	0.22	0.26	0.14	0.38	
	수혜자	0	0.00	0.00	0.00	0.00	
	평균	7	0.32	0.23	0.17	0.28	

둘째, 교육부의 방과후 교실 보조인력 사업의 경우, 사업전체의 평가점수는 77.8점이다. 평가주체별로 보면, 수행기관은 78.1점, 근로자는 70.8점, 수혜자는 86.5점으로 평가하였다. 취업성과 항목에서 수행기관과 근로자의 평가점수 차이가 20점으로 큰 폭이다. 이 사업 역시 근로자에게 안정적인 일자리로서의 기능이 다소 저하되고 있음을 시사하고 있다.

〈표 V-29〉 방과후 교실 보조인력 사업(교육부, 교육분야)의 평가점수

평가점수		code	사업효과	만족도	취업성과	지속성	가중평균
	기관	220.1	71.1	0.0	86.4	79.3	78.1
	근로자	220.2	72.4	68.5	66.9	73.8	70.8
	수혜자	220.3	86.5	85.7	0.0	87.0	86.5
	평균		76.7	77.1	76.7	80.0	77.8
응답수 가중치		응답수	사업효과	만족도	취업성과	지속성	
	기관	27	0.38	0.00	0.26	0.36	
	근로자	26	0.23	0.21	0.23	0.33	
	수혜자	40	0.28	0.30	0.00	0.42	
	평균	93	0.25	0.22	0.21	0.32	

셋째, 복지부의 방문도우미 사업의 경우, 사업전체의 평가점수는 82.3점이다. 평가주체별로 보면, 수행기관은 87.4점, 근로자는 72.1점, 수혜자는 91.0점으로 평가하였다.

이러한 보건서비스 분야 사업은 수혜자의 강한 요구를 반영하고 있는 것으로 수혜자가 사업지속의 필요성에 높은 점수를 부여하고 있다.

취업성과 항목의 점수에서 보면, 근로자의 취업성과 70.9점으로 다른 사업군(60점 대)에

비해 비교적 높은 성과를 내고 있으나, 수행기관과 근로자의 평가 점수 차이는 매우 큰 편이다.

〈표 V-30〉 방문도우미 사업(복지부, 보건분야)의 평가점수

평가점수			사업효과	만족도	취업성과	지속성	가중평균
	기관	230.1	84.3	0.0	99.7	82.1	87.4
	근로자	230.2	77.2	65.4	70.9	72.9	72.1
	수혜자	230.3	88.2	87.1	0.0	95.7	91.0
	평균		83.2	76.2	85.4	83.6	82.3
응답수 가중치		응답수	사업효과	만족도	취업성과	지속성	
	기관	14	0.33	0.00	0.26	0.42	
	근로자	65	0.24	0.18	0.23	0.34	
	수혜자	65	0.25	0.33	0.00	0.42	
	평균	144	0.23	0.22	0.21	0.34	

넷째, 여성부의 보육시설 사회적일자리 사업의 경우, 사업전체의 평가점수는 71.2점이다. 평가주체별로 보면, 수행기관은 72.6점, 근로자는 65.2점, 수혜자는 82.5점으로 평가하였다.

보육 서비스 분야 사업 역시 수혜자가 사업지속의 필요성에 높은 점수를 부여하고 있음으로써 강한 사회적 요구가 있음을 시사하고 있다.

취업성과 항목 점수에서 보면, 대부분의 사업이 수행기관 평가점수가 과대 평가되고 근로자 평가가 과소평가되고 있는 것에 비해, 수행기관은 44.6점, 근로자는 64.6점으로 근로자의 평가점수가 높은 것으로 나타났다.

〈표 V-31〉 보육시설 사회적일자리 사업(여성부, 보육분야)의 평가점수

평가점수			사업효과	만족도	취업성과	지속성	가중평균
	기관	240.1	88.0	0.0	44.6	76.0	72.6
	근로자	240.2	70.3	65.9	64.6	61.2	65.2
	수혜자	240.3	78.1	82.9	0.0	85.8	82.5
	평균		78.8	74.4	54.6	74.3	71.2
응답수 가중치		응답수	사업효과	만족도	취업성과	지속성	
	기관	10	0.44	0.00	0.28	0.29	
	근로자	33	0.24	0.22	0.25	0.30	
	수혜자	32	0.28	0.40	0.00	0.32	
	평균	75	0.27	0.26	0.22	0.26	

3. 보조금 사업의 성과평가

가. 평가결과

보조금 사업에는 고령자 고용촉진 장려금과 고용유지지원금 사업을 대상으로 기업체 평가를 실시하였다. 이 결과는 다음과 같다.

우선 고령자 고용촉진 장려금 지원사업의 평가점수는 69.12점으로 나타났다. 평가항목별로 보면, 사업효과에는 76.97점, 취업성과는 48.4점 및 사업지속의 필요성에는 79.4점으로 평가되었다. 평가지는 사업지속의 필요성에 가장 높은 가중치(0.41)를 부여했으며, 다음이 취업성과(0.31), 사업효과(0.29)의 순이다.

둘째, 고용유지지원금에 대한 수혜기업의 평가를 보면, 가중평균이 64.1점으로 나타났다. 평가항목별로 보면, 사업지속의 필요성이 85.6점으로 가장 높으며, 다음이 사업효과 79.2점, 취업성과 32.3점의 순이다. 평가항목의 중요도를 나타내는 항목가중치를 보면 지속성이 0.38로 가장 높고 다음이 취업성과(0.34) 및 사업효과(0.28)의 순이다.

셋째, 상기의 두개 대표사업의 평가로 보조금 사업에 대한 전반적인 평가점수를 보면, 가중평균이 66.9점으로 평가되었으며, 이 중 사업효과는 78.1점, 취업성과는 40.4점 및 지속성은 82.5점으로 나타났다. 이로서 수혜기업은 이 보조금 사업이 지속적으로 필요하다는 점에는 강한 동기를 가지고 있으나, 이러한 사업이 해당 근로자의 취업 성과는 상대적으로 취약하다는 점을 강조하고 있다. 즉, 이러한 평가결과는 보조금 사업이 해당 근로자에게 높은 취업성과를 가져오기 위해서는 근로조건외 안정이나 근로기간 등을 개선하기 위해서는 보조금 사업의 개선이 요구되고 있다는 점을 반영한 것으로 이해할 수 있다.

〈표 V-32〉 보조금 사업의 평가 점수

사업명		응답수	사업효과	취업성과	지속성	가중평균
고령자고용촉진장려금	평가점수(기업체)	33	76.97	48.35	79.39	69.12
	가중치		0.29	0.31	0.41	
고용유지지원금	평가점수(기업체)	25	79.20	32.40	85.60	64.08
	가중치		0.27	0.37	0.36	
보조금 평균	평가점수(기업체)	58	78.08	40.37	82.50	66.94
	가중치		0.28	0.34	0.38	

설문조사 결과에서 상기 평가점수 계산에 사용된 문항과 각 설문항의 점수 배점 기준은 다음 표와 같다.

〈표 V-33〉 보조금 사업의 평가점수 계산 항목

사업명	평가 주체	평가 항목	평가문 항	변수 명	변수 설명	설문 항 배점기준
고령자 고용 촉진 장려금	수혜 업체	사업 효과	I. 1)	A1	일자리 창출에 대한 사업 기여도	1매우 그렇다(10점) 2다소 그렇다(8점) 3 보통(6점) 4별로 그렇지 않다(4점) 5전혀 그렇지 않다(2점)
		취업 성과	II. 2-1.	B2_1	보조금이 없어도 채용가능 인원비율 (X)%	(100-X)%/10
			II. 3.	B3	지원금이 없어도 고령자채용여부	1. 대부분고령자채용(2), 어느 정도 고령 자채용(6), 3고령자를 거의 채용안함(10)
		사업 지속 필요성	III. 1)	C1	지원 사업 평가	1 '개선하지 않으면 지속할 필요없음(2) 2 '개선해서 지속해야함(6) 3 '현행대로 지 속해야함(10)
고용 유지 지원금	수혜 업체	사업 효과	I. 1)	A1	일자리 창출에 대한 사업 기여도	1매우 그렇다(10점) 2다소 그렇다(8점) 3 보통(6점) 4별로 그렇지 않다(4점) 5전혀 그렇지 않다(2점)
		취업 성과	II. 2.	B2	보조금이 없으면 취 할 조치	1. 감원(10), 2 임금삭감 등(2) 3무조치(0)
			II. 2_1	B2_1	감원시 감원예상 비 율(X%)	(100-X)/10
		사업 지속 필요성	III. 1)	C1	지원 사업 평가	1 '개선하지 않으면 지속할 필요없음(2) 2 '개선해서 지속해야함(6) 3 '현행대로 지 속해야함(10)

4. 훈련사업의 성과평가

훈련사업에는 정부위탁 훈련사업과 실업자 재취업 훈련사업을 대표 사업으로 선정되었
다. 각 사업은 훈련기관과 훈련생을 평가주체로 정하였다. 결과는 다음과 같다.

가. 정부위탁 훈련사업

정부위탁훈련사업에서 훈련기관의 가중평균은 74.2점으로 나타났다.

평가항목별로 보면, 사업효과가 85.7, 훈련프로그램의 만족도가 76.4, 취업성과가 56.9, 사
업지속의 필요성이 82.9점으로 평가되었다.평가항목의 가중치는 취업성과가 0.31로 가장 높

고 다음이 훈련성과인 프로그램 만족도 0.25, 사업효과 및 지속성이 0.22로 나타났다.

다음으로 훈련생의 가중평균 점수는 84.8점으로 비교적 높게 나타났다. 훈련생 평가에서 평가항목별로 보면, 사업효과는 92.9점으로 가장 높으며, 프로그램 만족도 81.8, 취업성과 84.3, 훈련사업 지속성은 82.6으로 비교적 높은 평가점수를 보여주고 있다. 종합적으로 볼 때, 정부위탁훈련사업은 가중평균이 79.8점으로 나타났다.

이를 보면, 정부위탁훈련사업은 훈련생들에게 비교적 높은 호응도를 보이고 있다. 특히 훈련생은 이러한 사업을 통해 취업성과가 비교적 높은 것으로 기대되고 있다.

정부위탁훈련사업의 평가점수 집계를 위한 설문항목별 점수 배점원칙은 <표 V-35>와 같다.

<표 V-34> 정부위탁훈련사업의 평가점수

사업명	평가주체	응답수	항목	사업효과	훈련과정 성과 (프로그램 만족도)	취업성과	지속성	가중평균
정부위탁훈련 사업	훈련기관	21	점수	85.71	76.38	56.88	82.86	74.19
			가중치	0.22	0.25	0.31	0.22	
	훈련생	53	점수	92.83	81.81	84.34	82.64	84.78
			가중치	0.18	0.25	0.28	0.29	1.00
	종합	74	점수	89.27	79.10	70.61	82.75	79.77
			가중치	0.20	0.25	0.29	0.26	1.00

〈표 V-35〉 정부위탁훈련사업의 평가점수 배점기준

평가주체	평가항목	문항번호	문항설명	배점기준
훈련기관	사업효과	A1	훈련프로그램의 취업기여도 평가	1크게 기여(10) 2기여(8) 3보통(6) 4별로 기여하지 못함(4) 1전혀 기여 못함(2)
	훈련과정성	B1_12/22/32	훈련생의 평균 출석률(%)	출석률/10
		B1_13/23/33	훈련 이수율(%)	훈련이수률/10
		B1_14/24/34	자격증 취득률(%)	자격증취득률/10
	취업성과	B1_17/27/37	훈련 이수 후 6개월 이내 취업자수(명)	(취업자수/훈련이수자)*10
		B2	훈련 프로그램과 유사 업종에 취업한 인원수(명)	(동종업종 취업자수/취업자수)*10
	지속성	D1	지원 사업에 대한 평가	1지속할 필요없음(2) 2개선해서 지속(6) 3현행대로 지속(10)
	가중치평가	E1_1	사업효과	비중
		E1_2	훈련과정성	
		E1_3	취업성과	
		E1_4	사업지속 필요성	
훈련생	사업효과	A1	훈련프로그램의 취업기여도 평가	1크게 기여(10) 2기여(8) 3보통(6) 2별로 기여 못함(4) 1전혀 기여 못함(2)
		A2_1	자격증 취득에 대한 도움정도	1크게 도움(10) 2약간 도움(8) 3보통(6) 2별도움 안됨(4) 1전혀 도움안됨(2)
		A2_2	실무능력 향상에 대한 도움정도	
	훈련 프로그램 만족도	B1_1	훈련프로그램 지원 절차 및 요건 만족도	1매우 불만족(2) 2불만족(4) 3보통(6) 4만족(8) 5매우 만족(10)
		B1_2	훈련프로그램 내용의 충실도	
		B1_3	훈련시간 및 훈련기간 만족도	
		B1_4	훈련 중 지원금 규모에 대한 만족도	
		B1_5	훈련 프로그램 전반에 대한 만족도	
	취업성과	C1	취업한 분야와 이수한 훈련내용과의 관련성	1매우 관련성 높다(10) 2다소 관련성 있다(8) 3보통(6) 4관련성 별로 없다(4) 1관련성 거의 없다(2)
		C2	훈련프로그램 미참여시 취업 가능성	1매우 높다(2) 2높다(4) 3보통(6) 4낮다(8) 5매우 낮다(10)
	사업 지속성	D1	지원 사업에 대한 평가	1지속할 필요없음(2) 2개선해서 지속(6) 3현행대로 지속(10)
	가중치평가	E1_1	사업효과	비중
		E1_2	훈련프로그램 만족도	
		E1_3	취업성과	
		E1_4	훈련지속 필요성	

나. 실업자 재취업훈련사업

실업자 재취업 훈련사업은 훈련기관과 훈련생의 평가를 실시하였다. 이 결과는 다음과 같다.

우선 훈련기관의 평가점수는 71.3점이다. 평가항목별로 보면, 사업효과가 80으로 가장 높으며 다음이 취업성과 69.6, 지속성 69.4 및 훈련성과 67.7의 순이다. 가중치를 보면, 취업성과가 0.31로 가장 높으며 다음이 훈련성과 0.28, 사업효과 0.22, 지속성 0.19의 순이다. 훈련기관에서는 가장 중요시하는 평가항목이 취업성과와 훈련성과이나 이에 대한 평가는 대체로 높지 않은 편이다.

다음으로 훈련생의 사업에 대한 평가는 비교적 높게 나타났다. 훈련생이 평가한 이 사업의 가중평균점은 81.2점이다. 평가항목별로 보면, 사업효과가 86.1점으로 가장 높으며, 다음이 사업지속의 필요성 85.3, 취업성과 및 훈련프로그램 만족도 78.4의 순이다. 가중치를 보면 취업성과가 0.33으로 가장 높으며, 다음이 프로그램 만족도 0.28, 사업지속의 필요성 0.21 및 사업효과 0.18의 순이다.

동 사업의 평가항목에 대한 배점기준은 위에서 언급한 정부위탁훈련사업의 경우와 동일하다.

〈표 V-36〉 실업자재취업훈련사업의 평가점수

사업명	평가주체	응답자수	항목	사업효과	훈련성과 프로그램 만족도	취업성과	지속성	가중평균
실업자 재취업 훈련사업	훈련기관	17	점수	80.00	67.71	69.61	69.41	71.31
			가중치	0.22	0.28	0.31	0.19	
	훈련생	38	점수	86.14	78.42	80.26	85.26	81.86
			가중치	0.18	0.28	0.33	0.21	
	종합	55	점수	83.07	73.07	74.94	77.34	76.52
			가중치	0.20	0.28	0.32	0.20	

다. 훈련사업에 대한 종합적 평가

훈련사업의 대표적인 사업으로 정부위탁훈련사업과 실업자재취업 훈련사업의 평가결과를 종합하면 다음과 같다. 두 사업을 종합하여 보면, 훈련기관이 평가한 가중평균 점수는 72.3점이며, 훈련생의 점수는 83.4점으로 종합적으로 78.1점을 기록하였다.

특히 훈련생은 동 사업의 사업효과에 89.4점의 높은 점수를 부여 하였으며 동 사업이 훈련생의 취업에 크게 기여하고 있어 높은 성과가 나타났다고 생각하는 반면, 훈련기관에서는 상대적으로 취업성과면에서 큰 점수를 부여하지 않고 있다. 따라서 보조금 사업은 수혜자인 근로자에게는 크게 기여하고 있는 편이나, 보조금 사업의 수혜기관인 훈련기관이나 훈련 기업체에서 훈련성과가 가시적으로 날 수 있는 제도적 보완이 요구되는 것으로 보인다.

〈표 V-37〉 훈련사업의 평가점수(종합)

사업명	평가주체	응답수	항목	사업효과	훈련성과 프로그램만 족도	취업성과	지속성	가중평균
보조금사업 (정부위탁훈 련 및 실업자 재취업)	훈련기관	38	점수	82.86	72.05	63.25	76.13	72.69
			비중	0.22	0.27	0.31	0.21	
	훈련생	91	점수	89.49	80.12	82.30	83.95	83.44
			비중	0.18	0.26	0.30	0.25	
	종합	129	점수	86.17	76.08	72.77	80.04	78.08
			비중	0.20	0.26	0.31	0.23	

5. 체험·연수사업의 성과평가

체험·연수사업은 대표적으로 청소년직장체험 프로그램과 문화관광분야 청년인턴채용 프로그램 사업을 평가하였다. 평가주체는 기업체와 훈련생(인턴)을 대상으로 한다.

가. 청소년직장체험 프로그램

청소년직장체험 프로그램 사업의 기업체 평가를 보면, 취업프로그램은 가중평균 점수가 93.4점을 기록했으나, 연수프로그램은 67.5점으로 나타나 수혜기업 전체적으로 71.6점을 기록하였다. 취업연수의 경우 훈련성과나 취업성과 모두 100점을 기록하여 높은 평가를 받은 반면, 연수프로그램의 취업성과는 11.5점으로 매우 저조한 편이다. 이는 연수프로그램이 실질적으로 취업으로 연결될 수 있도록 보완할 필요성을 제기한 것으로 평가할 수 있다.

수혜자가 평가한 내용을 보면, 가중평균점이 76.7점으로 평가되었다. 평가항목별로 보면, 사업효과나 지속성은 각각 81.7점 및 82.1점으로 비교적 높게 나타났으나, 훈련 및 취업성과는 각각 72.8점 및 71점으로 상대적으로 낮은 점수를 기록하였다.

동 사업에 대해 종합적으로 평가하면, 가중평균은 74점을 기록하였다. 동 사업은 훈련성과 항목이 85.2점으로 비교적 높은 평가를 받고 있으나 취업성과가 48.3점으로 매우 저조한 편이다. 즉, 앞 서 언급했듯이 연수프로그램이 실질적인 취업성과를 나타낼 수 있도록 훈련내용이나 훈련사업의 조건을 조정할 필요가 있는 것으로 보인다.

〈표 V-38〉 청소년직장체험 프로그램 사업의 평가점수

사업명	평가주체		세부사업	응답수	사업효과	훈련성과	취업성과	지속성	가중평균
청소년 직장체험 프로그램	수혜 기업	평가점수	취업	3	83.33	100.00	100.00	93.33	93.39
			연수	16	71.25	97.06	11.51	80.00	67.59
			계	19	73.16	97.53	25.48	82.11	71.62
		가중치	취업		0.32	0.27	0.22	0.20	
			연수		0.25	0.22	0.21	0.32	
			계		0.26	0.23	0.21	0.30	
	수혜자	평가점수		29	81.72	72.83	71.03	82.07	76.66
		가중치			0.23	0.28	0.25	0.25	
	종합	평가점수		48	77.44	85.18	48.26	82.09	73.98
		가중치			0.24	0.25	0.23	0.27	

동 사업에 대한 평가점수의 배점기준은 다음과 같다.

〈표 V-39〉 청소년직장체험 프로그램 사업의 평가점수 배점기준

평가주체	평가항목	문항번호	변수 설명	변수값
수혜기업	사업효과	A1_11/(21)	취업(연수)지원제-취업기여도	1매우 저조(2) 2저조(4) 3보통(6) 4기여(8) 5크게 기여(10)
		A1_12/(22)	취업(연수)지원제-직무능력향상	
	훈련과정 성과	B1_11/(21)	취업(연수)지원제-평균출석률(%)	평균출석률/10
		B1_12/(22)	취업(연수)지원제-훈련이수율(%)	훈련이수율/10
	취업성과	B1_15/(25)	취업(연수)지원제-이수후 6개월내 취업자수(명)	(취업자수/이수자수)*10
	지속성	D1	지원 사업에 대한 평가	1지속할 필요없음(2) 2개선해서 지속(6) 3현행대로 지속(10)
		D2	향후 본 제도를 이용한 훈련생 채용 계획	1있다(10) 2없다(2)
	가중치	E1_1	사업효과	비중
		E1_2	훈련과정 성과	
		E1_3	취업성과	
		E1_4	사업지속 필요성	
수혜자	사업효과	A1	훈련프로그램의 취업능력 제고에 대한 도움 평가	1크게 기여(10) 2기여(8) 3보통(6) 2별로 기여 못함(4) 1전혀 기여 못함(2)
		A2	실무능력 향상에 대한 도움 정도	1크게 도움(10) 2약간 도움(8) 3보통(6) 2별도움 안됨(4) 1전혀 도움안됨(2)
	훈련 프로그램 만족도	B1_1	프로그램 지원 절차 및 요건 만족도	1매우 불만족(2) 2불만족(4) 3보통(6) 4만족(8) 5매우 만족(10)
		B1_2	프로그램 내용의 충실도	
		B1_3	기간 만족도	
		B1_4	지원금 규모에 대한 만족도	
		B1_5	프로그램 전반에 대한 만족도	
	취업성과	C1	인턴 기간 만료후 연수회사에 채용 가능성	1매우 가능성 크다(10) 2가능성이 있다(8) 3보통(6) 4없다(4) 5전혀 없다(2)
		C2	인턴 기간 만료후 동일 분야 및 관련 분야 종사 가능성	
	지속성	D1	지원 사업에 대한 평가	1지속할 필요없음(2) 2개선해서 지속(6) 3현행대로 지속(10)
	가중치 평가	E1_1	사업효과	비중
		E1_2	연수프로그램 만족도	
		E1_3	취업성과	
		E1_4	사업지속 필요성	

나. 문화관광분야 청년인턴채용 지원사업

문화관광분야 청년인턴채용 지원사업의 기업체 평가를 보면, 가중평균 점수가 86.1점을 기록했다. 이중 인턴의 성과는 98.9점으로 높게 나타났으나, 상대적으로 사업지속의 필요성은 75.1점으로 비교적 낮게 평가되었다.

수혜자가 평가한 내용을 보면, 가중평균점이 81.3점으로 평가되었다. 평가항목별로 보면, 사업효과나 지속성은 각각 91.2점 및 80점으로 비교적 높게 나타났으나, 훈련 및 취업성과는 각각 76.1점 및 77.8점으로 상대적으로 낮은 점수를 기록하였다.

동 사업에 대해 종합적으로 평가하면, 가중평균은 84.2점을 기록하였다. 동 사업은 사업효과나 훈련성과 및 취업성과 항목이 각각 90.2점, 87.5점 및 82.5점으로 비교적 높은 평가를 받고 있으나 사업지속의 필요성은 77.6점으로 상대적으로 낮은 편이다.

평가점수의 배점기준은 청소년직장체험 프로그램 사업의 기준과 동일하다.

〈표 V-40〉 문화관광분야 청년인턴채용 지원사업의 평가점수

사업명	평가주체	응답수	항목	사업효과	인턴성과 프로그램만 추도	취업성과	지속성	가중평균
문화관광 분야 청년인턴 채용	연수기관	29	점수	88.28	98.88	87.24	75.17	86.14
			가중치	0.26	0.21	0.22	0.31	
	수혜자	32	점수	92.19	76.13	77.81	80.00	81.26
			가중치	0.23	0.27	0.25	0.25	
	종합	61	점수	90.23	87.50	82.53	77.59	84.20
			가중치	0.25	0.24	0.23	0.28	1.00

다. 체험·연수사업에 대한 종합적 평가

체험·연수사업의 대표적인 사업으로 청소년직장체험프로그램 및 문화관광분야 청년인턴채용 지원사업의 평가결과를 종합하면 다음과 같다.

두 사업을 종합하여 보면, 연수기관이 평가한 가중평균 점수는 78.7점이며, 훈련생의 점수는 79점으로 종합적으로 79.1점을 기록하였다.

특히 연수기관은 동 사업의 연수효과에 98.2점의 높은 점수를 부여 하였으나, 취업성과는 56.4점으로 상대적으로 낮은 점수를 기록하였다. 그러나 연수생이 평가한 취업성과는

74.4점으로 연수기관의 평가에 비해서는 상대적으로 높은 편이다. 즉, 연수기관은 동 사업이 취업성으로 나타나기에는 미흡한 면이 있다는 점을 지적하고 있으나, 연수생의 입장에서는 미흡하나마 취업에 도움이 된다는 점을 피력하고 있다. 종합적으로 이 사업은 체험연수 등을 이수한 연수생이 이 사업 프로그램으로 취업에 연결될 수 있는 보완이 요구되는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 V-41〉 체험·연수사업의 평가점수(종합)

사업명	평가주체	응답수		사업효과	연수효과 프로그램 만족도	취업성과	지속성	가중평균
체험 연수사업 (청소년직장 체험프로그램 및 문화관광분야 청년인턴채용)	연수기관 (기업체)	48	점수	80.72	98.20	56.36	78.64	78.68
			가중치	0.26	0.22	0.21	0.31	1.00
	수혜자 (연수생)	61	점수	86.96	74.48	74.42	81.03	78.96
			가중치	0.23	0.27	0.25	0.25	1.00
	계	109	점수	83.84	86.34	65.39	79.84	79.06
			가중치	0.24	0.25	0.23	0.28	1.00

6. 창업지원사업의 성과평가

창업지원사업은 대표적 사업으로 여성창업자금 지원사업을 선정하고, 평가주체는 창업자금 수급자를 대상으로 하였다.

수급자 평가를 보면, 가중평균 점수는 65.9점으로 비교적 낮은 평가를 기록하였다. 이 중에서 창업성과는 48.1점으로 가장 낮게 평가되었으며, 사업효과는 77.2점으로 상대적으로 높게 평가되었다.

〈표 V-42〉 여성창업 지원사업의 평가점수

사업명	평가주체	응답수		사업효과	프로그램 만족도	창업성과	지속성	가중평균
여성창업자금 지원사업	수급자	69	점수	77.25	63.65	48.07	68.70	65.91
			가중치	0.25	0.18	0.19	0.38	

동 사업의 평가점수에 대한 배점기준은 다음과 같다.

〈표 V-43〉 여성창업 지원사업의 평가점수 배점기준

평가주체	평가항목	변수명	변수 설명	변수값
여성창업 자금 지원사업	사업효과	A1_1	지원금이 가계안정에 미친 긍정적 영향 정도	1매우 그렇다(10) 2다소 그렇다(8) 3보통(6) 4별로 그렇지 않다(4) 5전혀 그렇지 않다(2)
		A1_2	지원금이 창업에 미친 긍정적 영향 정도	
	창업지원프로그램 만족도	BL_1	지원대상에 대한 만족도	1매우 불만족(2) 2불만족(4) 3보통(6) 4만족(8) 5매우 만족(10)
		BL_2	지원금액에 대한 만족도	
		BL_3	지원금리에 대한 만족도	
		BL_4	지원기간에 대한 만족도	
		BL_5	지원방법에 대한 만족도	
	창업성과	C1	지원사업 없었을 경우 창업 가능성	1창업을 하지 않았을 것(10) 2 창업했을 것(2)
		C2	창업지원제도 없었을 경우 경제활동상태	1다른 기업에 취업되어 있을것(2) 2창업하여 사업체를 운영하고 있을것(2) 3 창업 준비나 구직활동 하고 있을것(10)
		C4	종업원수	0명(2), 1명(4), 2명(6), 3명(8), 4명이상(10)
	지속성	D1	지원 사업에 대한 평가	1지속할 필요없음(2) 2개선해서 지속(6) 3현행대로 지속(10)
	가중치평가	E1_1	사업효과	비중
		E1_2	창업지원프로그램 만족도	
		E1_3	취업성과	
		E1_4	사업지속 필요성	

제VI장 결론

제1절 현행 일자리 창출사업의 문제점

일자리창출사업에 대해서는 그 동안 감사원이나 국회 예산처 등에서 개별 사업들에 대한 구체적인 평가를 수행하였으며 아울러 문제점을 지적한 바 있다. 따라서 여기서는 총괄적인 측면을 중심으로 현행 일자리 창출사업의 문제점을 지적하고자 한다.

첫째, 부처특성에 따른 사업 수행으로 노동시장 상황을 고려한 종합적인 사업체계구축의 미흡하다는 점을 지적할 수 있다. 일자리 창출사업이 각 정부부처의 업무영역을 토대로 사업이 수행되고 있어 노동시장전체를 고려한 일자리 창출사업의 정책대상에 대한 지원방안이 마련되지 못하고 있다. 즉, 제5장에서 보듯이 개별 부처에서 산발적으로 일자리 창출사업이 수행됨에 따라 노동시장 상황을 고려한 정책대상 목표별 효과적인 정책수단에 대한 검토 없이 사업이 진행되고 있는 문제점이 있다. 또한 정책대상 목표와 정책수단의 효과적인 결합 및 이를 위한 적정한 예산배분을 통해 사업의 효과성을 제고하는 노력이 미흡하다는 점을 지적할 수 있다.

둘째, 일자리창출사업간 총괄적 조정기능의 미흡이다. 동일한 정책목표 집단(target group)을 대상으로 한 유사한 사업들이 부처에 혼재에 있으나 총괄적인 조정기능의 부재로 이들 사업 간의 기능적 조정 및 사업효과성 제고를 위한 연계가 제대로 이루어지지 않고 있는 문제가 있다. 가령, 노동부 고령자인재은행지원, 복지부의 노인일자리지원, 대한노인회 노인취업지원센터 및 노인인력운영센터 운영지원 사업 등은 노인에 대한 취업알선 및 상담을 통해 고령자 고용촉진을 도모하는 사업이다. 또한 중기청 대학생 중소기업 현장체험 활동, 산자부 이공계 미취업자 현장연수 사업, 노동부의 청소년직장체험프로그램은 연수체험 등은 경력제고 활동이라는 측면에서 유사하며 중기청 중소기업 청년채용패키지와 노동부 직업훈련은 기술교육훈련을 지원하는 사업들이다. 이와 같이 각 부처에서 유사한 사업을 추진하고 있으나 이들 사업간 기능적 특성을 감안하여 효과적인 사업수행을 위한 조정기능이 미흡하다.

또한 노동부 전문직 해외취업지원, 중기청 해외시장 개척요원 양성, 정통부 해외인터넷 청년봉사단 파견, 산자부 청년무역인력양성 사업 등은 공통적으로 청년층의 해외활동 경험을 통해 취업을 지원하는 사업으로 사업 특성상 많은 비용이 소요되어 부처간 협조연계가 중요한 사업임에도 정보공유 및 조직, 인력 등 인프라 공동 활용을 위한 노력은 이루어지지 않고 있는 실정이다.

셋째, 평가체계의 부재에 따른 문제로 예산배분의 비효율성, 사업의 효과성 제고노력 미흡 및 사후관리체계가 부재하다. 일자리 창출사업의 효과성을 제고하기 위해서는 평가체계를 구축하여 계획-집행-성과-사후관리에 대한 단계별 평가가 이루어져야 할 필요가 있다. 그런데 현행 일자리 창출사업의 경우 부처별로 개별적인 성과평가가 부분적으로 수행되고는 있으나 종합적인 차원에서의 평가체계가 마련되어 있지 않아 사업간의 유기적 연계성에 대한 평가, 사업의 선택과 집중을 통해 예산의 효율성을 높이고 사업의 효과성을 제고하기 위한 근거가 마련되어 있지 못하는 실정이다.

넷째, 일자리창출사업 평가를 위한 정보 인프라 부재를 지적할 수 있다. 일자리 창출사업에 대한 평가 및 관리체계가 제대로 이루어지기 위해서는 사업과 관련된 각 종 정보가 체계적으로 관리될 필요가 있다. 특히 사업수행실적, 지원인원, 채용된 사람의 노동시장 특성 등 보다 다양한 정보가 체계적으로 관리될 필요가 있으나 이러한 정보가 제대로 갖추어져 있지 않고 있는 실정이다.

제2절 일자리 창출사업의 개선방안

일자리 창출사업의 개선방안을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 평가체계의 구축이다. 일자리 창출사업 전반에 걸쳐 공통적으로 적용할 수 있는 평가지표의 개발이 필요하며 평가지표는 일자리 창출사업이 갖는 다양성을 고려하여 정책목표집단과 이와 연계된 사업의 특성을 감안하여 마련하는 것이 보다 효과적일 것으로 판단된다. 평가지표는 크게 성과관리에 입각한 평가를 고려할 수도 있고 보다 포괄적으로 접근할 경우 사업의 계획-집행-성과-사후관리 전반에 걸쳐 지표를 개발할 수도 있을 것이다. 본 연구에서는 현행 우리나라 일자리 사업의 수단을 크게 사회적일자리 사업, 보조금 사업, 교육훈련지원사업, 연수체험 지원사업, 창업지원사업, 인프라 구축사업으로 구분할 수 있는데 이러한 사업수단별 차별성을 감안하여 평가지표를 개발하였는데 이러한 자료를 토대로 보완 발전시켜 나갈 수 있을 것이다. 그리고 개발된 지표에 의거하여 정기적인 평가수행을 통해 정책목표 대상별

유효정책수단을 발굴함으로써 선택과 집중을 통해 사업의 효과성을 제고하도록 하여야 할 것이다. 또한 평가결과의 feedback을 통한 사업의 조정 및 관리체계의 구축이 이루어지도록 함으로써 평가체계 내에 반드시 평가결과의 전달체계가 작동되도록 해야 할 것이다.

둘째, 총괄적인 조정기능의 구축이다. 일자리지원사업 관련한 주관기관을 두어 체계적으로 사업목표를 설정하고 평가 및 성과관리를 실시하여 사업지원 차등화 방안을 마련할 필요가 있다. 총괄적인 조정기능이 이루어질 경우 부처별 유사중복사업의 통합 및 목표대상 그룹별 정책수단의 유기적 연계성 강화, 노동시장의 환경변화에 따른 탄력적인 일자리 사업 수행이 가능할 것이다. 조정기능은 예산을 관장하는 기획예산처와 일자리 창출사업이 노동시장 정책차원에서 접근하고 있는 만큼 노동부의 협조적 역할을 통해 이루어지는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

셋째, 일자리 사업관련 정보의 데이터 베이스화이다. 일자리창출사업을 평가하기 위해서는 각 사업의 특성에 맞는 평가지표의 개발 및 사업실적, 수혜자의 특성, 지원인원 및 취업실적, 취업자의 노동시장 정보 등 관련 정보에 대한 데이터 베이스를 체계적으로 구축할 필요가 있다. 그런데 이러한 데이터베이스는 비록 일자리창출사업을 수행하는 개별 기관에서 관리되겠지만 정보이용의 효율화를 위해서는 일정한 기준에 의거하여 자료의 수집 및 관리방식을 통일할 필요가 있을 것이다.

한편, 최근 사회서비스 부문의 일자리 창출과 관련하여 사회적 관심이 고조되고 있다. 따라서 여기서는 사회서비스 부문의 일자리 창출의 토대라고 볼 수 있는 사회적 일자리 창출사업의 평가에서 나타난 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 서비스의 질제고와 일자리 창출이라는 두 목표의 조화이다. 사회서비스는 서비스의 질을 제고와 일자리 창출이라는 두 가지 목표를 추구해야하는데 현실적으로 이 목표는 상충하는 측면이 있다. 서비스의 질 제고는 관련 시스템의 구축이라는 측면이외에 우수 인력의 유인을 위한 방안이 모색되어야 하는데 우수인력의 유인은 기존 취업자들의 일자리 이동에 따른 사중손실을 초래할 우려가 있다. 따라서 추가적으로 확충되는 노동수요에 부응하는 노동공급의 가용성이라는 측면을 볼 때 일자리 이동보다는 일자리 창출이라는 접근이 필요하다.

둘째, 시장기능의 활성화를 위한 공공부문의 보완적 역할이다. 사회서비스의 대부분은 바람직한 사회적 외부성을 갖는 서비스이기 때문에 사적인 시장에서 생산될 경우 사회적

으로 바람직한 양보다 적게 생산되는 만큼 공공자원의 지원이 필요하다. 경험적 측면에서 볼 때 선진국의 사회서비스 부문의 활성화에 공적 지원이 중요한 역할을 담당하고 있는 만큼 공공부문의 역할이 매우 중요한데 공적지원의 내용과 수준에 대한 심층적인 검토가 필요하다. 공공지원의 역할과 기능은 사회서비스업 분야의 구체적인 내용에 따라 달라질 수 있을 것임. 공적지원(보조금 형태)을 통한 자립형 모델에서부터 공적지원이 없으면 서비스의 제공이나 일자리창출이 어려운 분야에 이르기까지 다양한 스펙트럼을 갖고 있는 만큼 사회서비스 부문에 대한 수요와 공급 가능한 분야의 질적 특성에 대한 면밀한 검토 및 설계가 필요하다.

셋째, 일자리의 지속성과 안정성을 확보이다. 사회서비스 부문에서 창출되는 일자리에 대한 비판 중의 하나가 일반 시장에서 형성되는 일자리에 비해 소득이나 고용안정성면에서 뒤떨어질 수 밖에 없고 결과적으로 지속적인 재정지원을 필요로 한다는 점에서 효율성이 낮을 수 밖에 없다. 정부의 지원이 사회서비스의 사회적 수요를 공급한다는 효과성 외에 비용절감을 중요한 목표로 설정할 경우 일자리의 질이 낮아질 가능성이 농후한 만큼 사회적 서비스의 고유한 역량과 국가 정책과의 상호작용을 어떻게 자리매김하는가에 달려 있다.

그런데 이 문제는 사회서비스분야를 전체를 아우르지 않고 서비스 유형에 따라 다르게 접근할 필요가 있으며 이는 사회서비스에 대한 지원이라는 측면에서 공적 지원의 대상이 되는 서비스가 갖는 사회적 목표의 범위를 어디까지 설정하는가에 따라 결정된다. 즉, 취약계층의 노동시장 통합에 초점을 맞춘 분야의 경우 직접적인 보조금 지원이 불가피하겠지만 서비스시장의 활성화를 통한 사적수익이 가능한 분야의 경우에는 기능적 지원체계를 갖추고 접근할 필요가 있다.

참고 문헌

- 고영선·윤희숙·이주호, 「공공부문의 성과관리」, 한국개발연구원, 2004
- 금재호·김승택·윤미래, 「노동행정에 있어서 성과관리제도 도입방안」, 2004
- 기획예산처, 「2005년도 일자리 지원사업」, 2005
- 관계부처 합동, 「일자리 창출 종합대책」, 관계부처 합동, 2004.
- 김석진, 「선진국 사례로 본 일자리 창출 포인트 6」, LG주간경제, 2004.
- 김안국 외, 『직업훈련 정책평가 계량모형 연구』, 한국직업능력개발원, 2005
- 노동부, 「2003년 실업 및 고용안정 대책」, 노동부, 2003.
- 노동부, 「2004년 실업자 직업훈련 실시계획」, 노동부, 2004.
- 노동부, 「국민의 정부 5년 (1998~2002) 실업대책 백서」, 노동부, 2003.
- 노동부, 「중기 고용정책 기본계획(2004~2008년)」, 노동부, 2003.
- 유경준, 「고용창출에 관한 연구」, 한국개발연구원, 2002.
- 재정경제부, 「일자리 만들기에 정책의 최우선순위를 두겠습니다」, 재정경제부, 2004.
- 최경수, 「노동시장 유연화의 고용효과 분석」, 한국개발연구원, 2001.
- 통계청, 「장래인구추계」, 2001.
- 한국노동연구원, 「노동의 미래와 신 질서」, 2003.
- 한진희 외, 「한국경제의 잠재성장률 전망: 2003~2012」, 한국개발연구원, 2002.

Abt Associates et al., Longitudinal Study of Training Impacts for the Job Entry and Job Development Programs, Program Evaluation Branch, Strategic Policy, Human Resources Development Canada, October, 1993.

Aiginger, Karl, The Relative Importance of Labour Market Reforms to Economic Growth, Austrian Institute of Economic Research, 2003.

Bjorklund, A., R. Haveman, R. Hollister and B. Holmlund, Labor Market Policy and Unemployment Insurance, Clarendon Press, London, 1991

- Calmfors, L., "Active Labour Market Policy and Unemployment: A Framework for the Analysis of Crucial Design Features", OECD Economic Studies, No.22, Spring 1994.
- Doolittle, F. and L. Traeger, Implementing the national JTPA study (Manpower Demonstration Research Corporation) New York, 1990.
- European Commission, Impact Evaluation of European Employment Strategy, European Commission., 2002.
- Fay, Robert. G., "Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from the Programme Evaluations in OECD countries," Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 18, OECD, Paris, 1996.
- Heckman, J., "Randomization and Social Policy Evaluation," in: C. Manski and I. Garfinkle, eds., Evaluating Welfare and Training Programs, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1992, pp. 201-230.
- Heckman, J., Ichimura, H., and Todd, P., Characterizing Selection Bias Using Experimental Data, *Econometrica*, Vol. 66, 1998, no. 5, pp. 1017-10-1098.
- Heckman, James, J., Robert J. Lalonde and Jeffrey Smith, The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs, *Handbook of Labor Economics*, Vol. IIIA, 1999, pp. 1865-2097.
- HRDC (Human Resources Development Canada), Evaluation of the Employability Improvement Programme, Canada, 1995.
- IMD, World Competitiveness Yearbook, IMD, 2003.
- IMF, Chronic Unemployment in the Euro Area: Causes and Cures, IMF, 1999.
- IMF, Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off, IMF, 2003.
- Jackman, R. "What can Active Labour Market Policy do?" Centre for Economic Performance, Discussion Paper No. 226, March 1995.
- Lehmann, H. Employment Measures in Britain: Their Effects on the Overall and Duration Specific Outflow Rates from Unemployment, Working Paper no. 1173, London: Centre for Labour Economics, London School of Economics, 1990.
- Maddala, G. S. Limited Dependent and Qualitative Variables in Econometrics, 1983.

- Manski C. F. and I. Garfinkel(eds), *Evaluating Welfare and Training Program*, Harvard U. Press, 1992.
- Martin, John P, *What Works among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experiences*, OECD Economic Studies, 2000.
- Meyer, B.D., "Lesson from the U.S. Unemployment Insurance Experiment", *Journal of Economic Literature*, vol. XXXIII, March 1995.
- New Zealand Department of Labour, "Evaluation of Job Action", Market Research and Evaluation Team, Strategic Support Group, New Zealand Employment Service and Evaluation Unit, Labour Market Policy Group, August 1995
- OECD, *Education at a Glance*, OECD, 2003.
- OECD, *Employment Outlook*, Paris, 1993.
- OECD, *Implementing the OECD Jobs Strategy: Member Countries' Experience*, Paris, 1997.
- OECD, *Jobs Strategy: Assessing Performance and Policy*, OECD, 1999.
- OECD, *Labour Market and Social Safety Net Policies*, OECD, 2000.
- OECD, *Labour Market Performance and the OECD Jobs Strategy*, OECD Economic Outlook, 1999.
- OECD, *Labour Market Policies and Public Employment Service*, OECD, 2001.
- OECD, *OECD Employment Outlook*, 2004.
- OECD, *OECD Employment Outlook*, OECD, 2003.
- OECD, *Science and Innovation Policy: Key Challenges and Opportunities*, OECD Policy Brief, 2004.
- OECD, *Technology and Industry Scoreboard*, OECD, 2003.
- OECD, *Technology, Productivity and Job Creation*, OECD, 1998.
- OECD, *The OECD Jobs Strategy: Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies*, Paris, 1996.
- OECD, *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations*, 1994.
- Raaum, O., H. Torp, and H. Goldstein, "Employment Effects of Labour Market Training in Norway", *Memorandum from the University of Oslo*, no.8, February 1995.
- Tamas, A., A. Harkman, and F. Jansson, "The Effect of Vocationally Oriented

Employment training on income and employment", Arbetsmarknadsstyrelsen, 1995.

Young, Its Economic Impact and the Case for Reform, European Commission Economic Papers, 2003.

[설문지]

A. 사회적일자리 설문지³¹⁾

- 1a. 사회적일자리(근로자)
- 1b. 사회적일자리(수행기관)
- 1c. 사회적일자리(수혜자)

B. 보조금사업 설문지

- 2. 고령자고용촉진장려금(기업체)
- 3. 고용유지지원금(기업체)

C. 훈련사업 설문지

- 4a. 정부위탁훈련사업(훈련기관)
- 4b. 정부위탁훈련사업(훈련생 중 취업자)
- 5a. 실업자 재취직훈련사업(훈련기관)
- 5b. 실업자 재취직훈련사업(훈련생 중 취업자)

D. 체험·연수사업 설문지

- 6a. 청소년 직장체험 프로그램(수혜기업)
- 6b. 청소년 직장체험 프로그램(수혜자)
- 7a. 문화관광분야 청년인턴채용(연수기관)
- 7b. 문화관광분야 청년인턴채용(인턴사원)

E. 창업지원사업

- 8. 여성창업자금 지원사업(창업자금 수급자)

31) 사회적일자리 설문지는 종류가 매우 많아 여기서는 대표적으로 노동부 사회적일자리 사업평가 설문지만 제시하였음

1a. 사회적일자리 사업 - 근로자

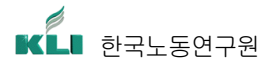
안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 기획예산처의 용역을 의뢰받아 정부의 일자리 창출 지원사업 평가작업을 수행하기 위한 일환으로 본 조사를 실시하고 있으며, 집행기관, 근로자, 수혜자를 대상으로 하고 있습니다.

응답해 주신 내용은 일자리 창출 지원 평가를 위한 귀중한 통계분석자료로 활용되며, 응답자의 익명성이 보장됩니다. 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

2005년 8월



※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 조사대행: (주)아이알씨

▶ 담당: 권혁주 책임연구원

(☎)02-784-1901 (fax)02-784-1908, 02-6008-2144

- 본 조사의 결과는 통계법 제13조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.
- 작성자의 경우 회신내용 확인을 위한 연락시 필요한 사항이며, 외부에 공개되지 않습니다.

소속 기관명		부서명	
작성자 성명/지위	/	직통 전화번호	

1. 사업 효과

1. 귀하가 지금 하시고 있는 일을 하게 된 동기는 무엇입니까? 다음의 두 항목의 합이 100%가 되도록 각각 비율을 적어 주시기 바랍니다.
 - 1) 수입목적 () %
 - 2) 봉사(공익) 목적() %
2. 귀하는 이 사업이 다른 실업대책과 비교할 때, ‘근로기회 제공’ 면에서 어느 정도 성과가 있을 것으로 생각합니까?
 - 1) 성과가 매우 크다
 - 2) 성과가 있다
 - 3) 비슷하다
 - 4) 성과가 적다
 - 5) 성과가 매우 적다
3. 이 사업에서의 근무 경험이 계약 만료 후 다른 곳에 취업하는데 어느 정도 도움이 될 것이라고 생각하십니까?
 - 1) 매우 도움이 된다
 - 2) 도움이 된다
 - 3) 보통이다
 - 4) 적게 도움이 된다
 - 5) 매우 적게 도움이 된다

II. 사업 프로그램 만족도

1. 귀하는 참여하고 있는 일자리 사업 프로그램의 다음 각 항목에 대해 어느 정도 만족하십니까?

	①	②	③	④	⑤
	매우불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
교육훈련의 내용과 기간					
현 직장의 계약 기간					
월급					
하루 근로시간					
현재 하는 일					

III. 취업 성과

1. 귀하는 만약 이 사업에 참여하지 않았더라도, 다른 곳에 취업했을 가능성은 어느 정도 입니까?
1) 매우 높다 2) 높다 3) 보통이다 4) 낮다 5) 매우 낮다
2. 귀하가 이 사업에 참여하면서 번 수입이 가게에 어느 정도 도움이 됩니까?
1) 매우 도움이 된다 2) 도움이 된다 3) 보통이다
4) 적게 도움이 된다 5) 매우 적게 도움이 된다
3. 과거에 이 사업과 유사한 일에 종사한 적이 있으십니까?
1) 있다 2) 없다
4. 현재 일하는 내용과 다르지만 더 좋은 근로조건의 직장으로 취업할 수 있는 기회가 생기면 귀하는 직장을 옮길 생각이 있습니까?
1) 있다 → 4-1로 가시오 2) 없다
- 4-1. 직장을 옮기려는 가장 중요한 이유는 무엇입니까?
1) 고용 보장 2) 높은 급여수준 3) 근무환경 4) 기타()
5. 현재 귀하가 받는 급료는 얼마입니까?
하루 ()원 / 월 ()원
6. 현 직장에서의 계약기간은 얼마입니까?
()년 ()개월
7. 만약 정부에서 이 사업에 대한 지원금을 중단한다면, 귀하는 다른 곳에서 계속 근무할 가능성이 어느 정도 있다고 생각하십니까?
1) 매우 높다 2) 높다 3) 보통이다 4) 낮다 5) 매우 낮다
- 7-1. (위에서 1과 2를 응답한 경우) 계속 일하게 된다면, 귀하는 다른 직장에서의 현재의 임금 수준을 받을 수 있습니까?
1) 임금이 삭감될 것이다. 2) 현재의 임금수준은 유지될 것이다.

IV. 사업지속 필요성

1. 이 지원사업이 “일자리 창출”이란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 한다고 생각하십니까?
- 1) 제도를 개선하지 않으면 일자리 창출효과가 없으므로 사업을 지속할 필요가 없다
 - 2) 제도를 개선하여 지속해야 한다
 - 3) 현행대로 지속해야 한다

1-1. 위에서 1)과 2)를 응답하신 경우, 그 이유를 간단히 기재해 주십시오.

구체적으로 :

V. 개인정보

성별	1) 남자 2) 여자	연령	만 ()세	가족수 ()명
학력	1) 중졸 이하 2) 고졸 3) 대졸 이상	구분	1) 국민기초생활보장수급자 2) 차상위계층 3) 장애인 4) 일반 구직자	

가중치 평가

1. 동 사업의 성과를 평가하는 지표를 구성하는데 위 설문 항목 중에서 중요한 정도에 따라 항목의 가중치를 제시해 주십시오. 각 항목의 가중치 합은 100입니다.

항목	가중치
I. 사업효과	()
II. 사업프로그램 만족도	()
III. 취업성과	()
IV. 사업지속 필요성	()
계	100

2. 이 사업의 성과를 평가함에 있어 “평가항목의 중요성” 과 이에 대한 귀하의 “판단의 정확성”에 대하여 신중히 생각하시고 응답해 주십시오.

성과 평가의 항목	항목의 중요성					판단의 정확성				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	매우 중요	중요	보통	중요하지 않다	전혀 중요하지 않다	매우 확실	확실	보통	불확실	매우 불확실
I. 사업효과										
II. 사업프로그램 만족도										
III. 취업성과										
IV. 사업지속 필요성										

1b. 사회적일자리 사업 - 수행기관

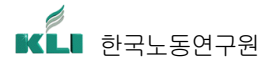
안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 기획예산처의 용역을 의뢰받아 정부의 일자리 창출 지원사업 평가작업을 수행하기 위한 일환으로 본 조사를 실시하고 있으며, 집행기관, 근로자, 수혜자를 대상으로 하고 있습니다.

응답해 주신 내용은 일자리 창출 지원 평가를 위한 귀중한 통계분석자료로 활용되며, 응답자의 익명성이 보장됩니다. 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

2005년 8월



※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

- ▶ 조사대행: (주)아이알씨
- ▶ 담당: 권혁주 책임연구원

(☎)02-784-1901 (fax)02-784-1908, 02-6008-2144

- 본 조사의 결과는 통계법 제13조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.
- 작성자의 경우 회신내용 확인을 위한 연락시 필요한 사항이며, 외부에 공개되지 않습니다.

소속 기관명		부서명	
작성자 성명/지위	/	직통 전화번호	
e-mail			

◆ 수행기관 일반사항 ◆

사업명			
분야	1) 수익형	2) 공익형	3) 고령자형
지원금 규모	월 ()원		
지원받아 고용한 인원	()명	국민기초생활보장법 수급자	()명
		차상위계층	()명
		장애인	()명
		일반 구직자	()명
서비스 수혜자	()명	국민기초생활보장법 수급자	()명
		차상위계층	()명
		장애인	()명
		일반 국민	()명
기관 직원수	()명	상근 임원	()명
		비상근 임원	()명
		기타	()명

I. 사업 효과

1. 귀 단체가 정부로부터 운영비 보조를 받아 수행하고 있는 사업이 사회복지나 공익적 성격 외에 일자리 창출에 어느 정도 기여한다고 생각하십니까?

- 1) 매우 많이 기여한다 2) 많이 기여한다 3) 보통이다
4) 적게 기여한다 5) 매우 적게 기여한다

1-1. (적게 기여한다고 응답한 경우)적게 기여한다고 생각하시는 이유가 무엇입니까?

구체적으로 :

1-2. (적게 기여한다고 응답한 경우)일자리 창출에 기여하기 위해서 어떻게 해야 한다고 생각하십니까?

구체적으로 :

II. 취업 성과

1. 귀 단체에서 정부의 운영비 지원을 받아 고용하고 있는 근로자들의 월평균 임금은 얼마입니까? (임금은 정부에서 지급받는 운영비 보조와 귀 단체에서 추가로 지급하는 금액이 있는 경우 이를 합한 총액입니다.)

1인당 () 원

2. 귀 단체의 사업 성격이나 재정능력을 고려할 때, 만약 정부의 운영비 보조 지원금이 없었더라도, 현재 고용한 인원을 채용하셨겠습니까?

- 1) 한 명도 채용할 수 없었을 것이다
2) 현재 고용 중인 총 ()명 중 ()명만 채용하였을 것이다

III. 사업지속 필요성

1. 이 지원사업이 “일자리 창출” 이란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 한다고 생각하십니까?

- 1) 제도를 개선하지 않으면 일자리 창출효과가 없으므로 사업을 지속할 필요가 없다
2) 제도를 개선하여 지속해야 한다
3) 현행대로 지속해야 한다

1-1. 위에서 1)과 2)를 응답하신 경우, 그 이유를 간단히 기재해 주십시오.

구체적으로 :

- 5-2. 계획이 없다면 그 이유는 무엇입니까?
- | | |
|-----------------|------------------|
| 1) 지원금 지원제도의 문제 | 2) 단체의 사업 내용의 문제 |
| 3) 채용된 선발인원의 문제 | 4) 기타() |

2. 이 사업의 성과를 평가함에 있어 “평가항목의 중요성” 과 이에 대한 귀하의 “판단의 정확성” 에 대하여 신중히 생각하시고 응답해 주십시오.

성과 평가의 항목	항목의 중요성					판단의 정확성				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	매우 중요	중요	보통	중요하지 않다	전혀 중요하지 않다	매우 확실	확실	보통	불확실	매우 불확실
I. 사업효과										
II. 취업성과										
III. 사업지속필요성										

1c. 사회적일자리 사업 - 수혜자

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 기획예산처의 용역을 의뢰받아 정부의 일자리 창출 지원사업 평가작업을 수행하기 위한 일환으로 본 조사를 실시하고 있으며, 집행기관, 근로자, 수혜자를 대상으로 하고 있습니다.

응답해 주신 내용은 일자리 창출 지원 평가를 위한 귀중한 통계분석자료로 활용되며, 응답자의 익명성이 보장됩니다. 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

2005년 8월

 한국노동연구원

※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 조사대행: (주)아이알씨
▶ 담 당: 권혁주 책임연구원
(☎)02-784-1901 (fax)02-784-1908, 02-6008-2144

해당 서비스 기관명	
------------	--

I. 사업 효과

1. 현재이용하고 있는 서비스가 귀하의 생활의 도움이나 비용감소 효과측면에서 어느 정도 도움이 되고 있습니까?

	①	②	③	④	⑤
	전혀 도움 안된다	도움 안된다	그저 그렇다	도움이 크다	도움이 매우 크다
1) 생활의 도움					
2) 비용감소 효과					

II. 서비스 만족도

1. 귀하가 이용하고 있는 시설에 대해 어느 정도 만족합니까?
- 1) 매우 불만족 2) 불만족 3) 보통 4) 만족 5) 매우 만족

- 4-2. 현재 지불하고 있는 금액이 적당하지 않다면, 어떻게 한다고 생각하십니까?
 1) 더 올라야 한다 2) 더 낮아야 한다 3) 무료이어야 한다

IV. 개인정보

성별	1) 남자 2) 여자	연령 만 ()세	가족수 ()명
학력	1) 중졸 이하 2) 고졸 3) 대졸 이상	구분	1) 국민기초생활보장수급자 2) 차상위계층 3) 장애인 4) 일반 구직자

가중치 평가

1. 동 사업의 성과를 평가하는 지표를 구성하는데 위 설문 항 중에서 중요한 정도에 따라 항목의 가중치를 제시해 주십시오. 각 항목의 가중치 합은 100입니다.

항목	가중치
I. 사업효과	()
II. 서비스 만족도	()
III. 사업지속 필요성	()
계	100

2. 이 사업의 성과를 평가함에 있어 “평가항목의 중요성” 과 이에 대한 귀하의 “판단의 정확성” 에 대하여 신중히 생각하시고 응답해 주십시오.

성과 평가의 항목	항목의 중요성					판단의 정확성				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	매우 중요	중요	보통	중요하 지 않다	전혀 중요하 지 않다	매우 확실	확실	보통	불확 실	매우 불확 실
I. 사업효과										
II. 서비스 만족도										
III. 사업지속 필요성										

2. 고령자고용촉진장려금 사업 - 기업체

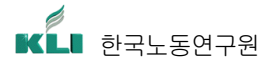
안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 기획예산처의 용역을 의뢰받아 정부의 일자리 창출 지원사업 평가작업을 수행하기 위한 일환으로 본 조사를 실시하고 있으며, 집행기관, 근로자, 수혜자를 대상으로 하고 있습니다.

응답해 주신 내용은 일자리 창출 지원 평가를 위한 귀중한 통계분석자료로 활용되며, 응답자의 익명성이 보장됩니다. 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

2005년 8월



※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

- ▶ 조사대행: (주)아이알씨
- ▶ 담 당: 권혁주 책임연구원

(☎)02-784-1901 (fax)02-784-1908, 02-6008-2144

- 본 조사의 결과는 통계법 제13조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.
- 작성자의 경우 회신내용 확인을 위한 연락시 필요한 사항이며, 외부에 공개되지 않습니다.

소속 기관명		부서명	
작성자 성명/지위	/	직통 전화번호	
e-mail			

※ 기업체 일반현황

(1) 업종		(2) 종업원수	명
--------	--	----------	---

【산업 분류표】

(01) 농업	(02) 임업
(03) 어업	(04) 석탄, 원유 및 우라늄 광업
(05) 금속 광업	(06) 비금속 광물 광업(연료용 제외)
(07) 음식료품 제조업	(08) 담배 제조업
(09) 섬유제품 제조업 : 봉제의복 제외	(10) 봉제의복 및 모피제품
(11) 가죽, 가방, 마구류 및 신발	(12) 목재 및 나무제품(가구제외)
(13) 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	(14) 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업
(15) 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	(16) 화합물 및 화학제품 제조업
(17) 고무 및 플라스틱 제품	(18) 비금속 광물제품
(19) 제1차 금속	(20) 조립금속제품(기계 및 장비 제외)
(21) 기계 및 장비 제조	(22) 컴퓨터 및 사무회계용 기기 제조
(23) 기타 전기기계 및 전기 변환장치	(24) 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비
(25) 의류, 정밀, 광학기기 및 시계	(26) 자동차 및 트레일러
(27) 기타 운송장비	(28) 가구 및 기타 제조업
(29) 재생재료 가공처리업	
(31) 전기, 가스 및 증기업	(32) 수도사업
(33) 종합 건설업	(34) 전문직별 공사업
(35) 자동차 판매 및 차량연료 소매업	(36) 도매 및 상품중개업
(37) 소매업(자동차 제외)	(38) 숙박 및 음식점업
(41) 육상 운송 및 파이프라인 운송업	(42) 수상 운송업
(43) 항공 운송업	(44) 여행알선, 창고 및 운송관련 서비스업
(45) 통신업	(46) 금융업
(47) 보험 및 연금업	(48) 금융 및 보험관련 서비스업
(51) 부동산업	(52) 기계장비 및 소비용품 임대업
(53) 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	(54) 연구 및 개발업
(55) 전문, 과학 및 기술 서비스업	(56) 사업지원 서비스업
(57) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	
(61) 교육 서비스업	(62) 보건업
(63) 사회복지사업	(64) 영화, 방송 및 공연산업
(65) 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	
(71) 하수처리, 폐기물처리 및 청소관련 서비스업	(72) 회원단체
(73) 수리업	(74) 기타 서비스업
(75) 가사 서비스업	(76) 국제 및 외국기관

I. 사업효과

1. 고령자 고용촉진 장려금이 고령자의 채용에 긍정적인 영향을 미친다고 보십니까?
 1) 매우 그렇다 2) 다소 그렇다 3) 보통 4) 별로 그렇지 않다 5) 전혀 그렇지 않다

II. 취업성과

1. 고령자 고용촉진 장려금 수급인원 현황을 적어주시기 바랍니다(2004년 기준)

수급인원수	고령자다수고용 장려금	()명
	고령자신규고용 장려금	()명
	정년퇴직자계속고용 장려금	()명
	계	()명
수급자 월평균임금	다수고용장려금 수급대상자	()원
	신규고용촉진장려금 수급대상자	()원
	정년퇴직자계속고용장려금 수급대상	()원
수급자중 정규직 비율	다수고용장려금 수급대상자 중 정규직 비율	()%
	신규고용촉진장려금 수급대상자 중 정규직 비율	()%
	정년퇴직자계속고용장려금 수급대상 중 정규직 비율	()%

2. 고령자 고용촉진 장려금이 없었더라면 실제로 채용한 인원보다 더 적은 인원을 채용하셨겠습니까?
 1) 그렇다. 더 적은 인원을 채용하였을 것이다
 2) 아니다. 그래도 이 정도 인원은 채용하였을 것이다

- 2-1. (문 2에서 그렇다고 응답한 경우) 그렇다면 보조금을 통해 채용한 인원의 대략 몇 %가량을 채용하셨겠습니까?
 (%)

3. 고령자에 대한 지원금이 없었더라도 고령자를 채용하셨겠습니까?
 1) 대부분 고령자를 채용하였을 것이다.
 2) 고령자를 어느 정도는 채용하였을 것이다.
 3) 고령자는 거의 채용되지 않았을 것이다.

III. 사업 지속필요성

1. 이 지원사업이 “일자리 창출” 이란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 합니까?
 1) 제도를 개선하지 않으면 일자리 창출효과가 없으므로 사업을 지속할 필요가 없다
 2) 제도를 개선하여 지속해야 한다

3) 현행대로 지속해야 한다

2-1. 위에서 1)과 2)를 응답하신 경우, 그 이유를 간단히 기재해 주십시오.

구체적으로 :

가중치 평가

1. 동 사업의 성과를 평가하는 지표를 구성하는데 위 설문 항 중에서 중요한 정도에 따라 항목의 가중치를 제시해 주십시오. 각 항목의 가중치 합은 100입니다.

항목	가중치
I. 사업효과	()
II. 취업성과	()
III. 사업지속 필요성	()
계	100

2. 이 사업의 성과를 평가함에 있어 “평가항목의 중요성” 과 이에 대한 귀하의 “판단의 정확성” 에 대하여 신중히 생각하시고 응답해 주십시오.

성과 평가의 항목	항목의 중요성					판단의 정확성				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	매우 중요	중요	보통	중요하지 않다	전혀 중요하 지 않다	매우 확실	확실	보통	불확실	매우 불확실
I. 사업효과										
II. 취업성과										
III. 사업지속 필요성										

3. 고용유지지원금 - 기업체

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 기획예산처의 용역을 의뢰받아 정부의 일자리 창출 지원사업 평가작업을 수행하기 위한 일환으로 본 조사를 실시하고 있으며, 집행기관, 근로자, 수혜자를 대상으로 하고 있습니다.

응답해 주신 내용은 일자리 창출 지원 평가를 위한 귀중한 통계분석자료로 활용되며, 응답자의 익명성이 보장됩니다. 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

2005년 8월

 한국노동연구원

※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 조사대행: (주)아이알씨

▶ 담 당: 권혁주 책임연구원

☎02-784-1901 (fax)02-784-1908, 02-6008-2144

- 본 조사의 결과는 통계법 제13조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.
- 작성자의 경우 회신내용 확인을 위한 연락시 필요한 사항이며, 외부에 공개되지 않습니다.

소속 기관명		부서명	
작성자 성명/지위	/	직통 전화번호	
e-mail			

※ 기업체 일반현황

(1) 업종		(2) 종업원수	명
--------	--	----------	---

【산업 분류표】

(01) 농업	(02) 임업
(03) 어업	(04) 석탄, 원유 및 우라늄 광업
(05) 금속 광업	(06) 비금속 광물 광업(연료용 제외)
(07) 음식료품 제조업	(08) 담배 제조업
(09) 섬유제품 제조업 : 봉제의복 제외	(10) 봉제의복 및 모피제품
(11) 가죽, 가방, 마구류 및 신발	(12) 목재 및 나무제품(가구제외)
(13) 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	(14) 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업
(15) 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	(16) 화합물 및 화학제품 제조업
(17) 고무 및 플라스틱 제품	(18) 비금속 광물제품
(19) 제1차 금속	(20) 조립금속제품(기계 및 장비 제외)
(21) 기계 및 장비 제조	(22) 컴퓨터 및 사무회계용 기기 제조
(23) 기타 전기기계 및 전기 변환장치	(24) 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비
(25) 의류, 정밀, 광학기기 및 시계	(26) 자동차 및 트레일러
(27) 기타 운송장비	(28) 가구 및 기타 제조업
(29) 재생재료 가공처리업	
(31) 전기, 가스 및 증기업	(32) 수도사업
(33) 종합 건설업	(34) 전문직별 공사업
(35) 자동차 판매 및 차량연료 소매업	(36) 도매 및 상품중개업
(37) 소매업(자동차 제외)	(38) 숙박 및 음식점업
(41) 육상 운송 및 파이프라인 운송업	(42) 수상 운송업
(43) 항공 운송업	(44) 여행알선, 창고 및 운송관련 서비스업
(45) 통신업	(46) 금융업
(47) 보험 및 연금업	(48) 금융 및 보험관련 서비스업
(51) 부동산업	(52) 기계장비 및 소비용품 임대업
(53) 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	(54) 연구 및 개발업
(55) 전문, 과학 및 기술 서비스업	(56) 사업지원 서비스업
(57) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	
(61) 교육 서비스업	(62) 보건업
(63) 사회복지사업	(64) 영화, 방송 및 공연산업
(65) 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	
(71) 하수처리, 폐기물처리 및 청소관련 서비스업	(72) 회원단체
(73) 수리업	(74) 기타 서비스업
(75) 가사 서비스업	(76) 국제 및 외국기관

I. 사업효과

1. 고용유지 지원금이 근로자의 고용유지에 어느 정도 도움이 되었다고 생각하십니까?
- 1) 매우 도움이 많이 되었다 2) 다소 도움이 되었다 3) 보통이다
4) 별로 그렇지 않다 5) 전혀 그렇지 않다

II. 취업성과(고용유지 효과)

1. 고용유지지원금 수급인원 현황을 적어주시기 바랍니다(2004년 기준)

수급인원수	(명)	수급자 월평균임금	(원)
-------	---------------------------	-----------	---------------------------

2. 고용유지지원금제도가 없었더라면 귀사는 어떤 조치를 실시하였겠습니까?

- 1) 감원을 실시하였을 것이다
2) 고용을 유지하되 임금삭감 등 다른 조치를 실시하였을 것이다
2) 아무런 조치를 취하지 않았을 것이다.

- 2-1. (문 2에서 감원을 실시하였을 것이라고 응답한 경우) 그렇다면 고용유지지원금 수혜인원 중 대략 어느 정도가 감원되었을 것으로 생각하십니까?
(고용유지지원금 지원대상자 중 %)

III. 사업 지속필요성

1. 고용유지지원금제도가 “일자리 유지”란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 합니까?
- 1) 제도를 개선하지 않으면 일자리 창출효과가 없으므로 사업을 지속할 필요가 없다
2) 제도를 개선하여 지속해야 한다
3) 현행대로 지속해야 한다

- 2-1. 위에서 1)과 2)를 응답하신 경우, 그 이유를 간단히 기재해 주십시오.

구체적으로 :

가중치 평가

1. 동 사업의 성과를 평가하는 지표를 구성하는데 위 설문 항 중에서 중요한 정도에 따라 항목의 가중치를 제시해 주십시오. 각 항목의 가중치 합은 100입니다.

항목	가중치
I. 사업효과	()
II. 취업성과(고용유지효과)	()
III. 사업지속 필요성	()
계	100

2. 이 사업의 성과를 평가함에 있어 “평가항목의 중요성” 과 이에 대한 귀하의 “판단의 정확성” 에 대하여 신중히 생각하시고 응답해 주십시오.

성과 평가의 항목	항목의 중요성					판단의 정확성				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	매우 중요	중요	보통	중요하지 않다	전혀 중요하지 않다	매우 확실	확실	보통	불확실	매우 불확실
I. 사업효과										
II. 취업성과(고용유지효과)										
III. 사업지속 필요성										

4a. 정부위탁 훈련사업 - 훈련기관

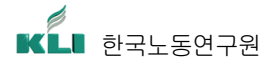
안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 기획예산처의 용역을 의뢰받아 정부의 일자리 창출 지원사업 평가작업을 수행하기 위한 일환으로 본 조사를 실시하고 있으며, 집행기관, 근로자, 수혜자를 대상으로 하고 있습니다.

응답해 주신 내용은 일자리 창출 지원 평가를 위한 귀중한 통계분석자료로 활용되며, 응답자의 익명성이 보장됩니다. 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

2005년 8월



※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

- ▶ 조사대행: (주)아이알씨
- ▶ 담 당: 권혁주 책임연구원

(☎)02-784-1901 (fax)02-784-1908, 02-6008-2144

- 본 조사의 결과는 통계법 제13조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.
- 작성자의 경우 회신내용 확인을 위한 연락시 필요한 사항이며, 외부에 공개되지 않습니다.

소속 기관명		부서명	
작성자 성명/지위	/	직통 전화번호	
e-mail			

※ 훈련기관 일반현황

1. 정부지원예산 규모(2004년 기준)

	2004년 예산 1)	2004년 정부지원금 2)
시설비	천원	천원
인건비	천원	천원
운영비	천원	천원
훈련생 수당(식대, 교통비 포함)	천원	천원
기타 운영비	천원	천원
계	천원	천원

작성요령: 1)은 훈련프로그램 운영을 위해 투입되는 자체 예산, 2)는 정부지원금을 기재

2. 훈련 프로그램의 운영 내용

훈련프로그램 명				
1회당 평균 훈련기간				
1년간 훈련생 수		명	명	명
훈련생 1인당 평균 지원금 규모(천원)		천원	천원	천원
훈련생의 학력	초등학교졸	명	명	명
	중졸	명	명	명
	고졸	명	명	명
	대졸	명	명	명
	대학원졸	명	명	명
훈련생의 취업 경력	1년 미만	명	명	명
	1~3년 미만	명	명	명
	3년 이상	명	명	명
훈련생의 실업기간	6개월 미만	명	명	명
	6개월~1년 미만	명	명	명
	1년 이상	명	명	명

작성요령: 상기 지원예산내의 내용만 기재, 훈련 프로그램 종류가 많으면 별지 사용

I. 사업효과

1. 귀 훈련기관에서 진행한 훈련프로그램은 위탁훈련생의 취업에 어느 정도 기여한다고 생각하십니까?
 1) 크게 기여함 2) 기여함 3) 보통 4) 별로 기여하지 못함 5) 전혀 기여하지 못함

II. 훈련과정 성과 & III. 취업성과

1. 귀 훈련기관의 훈련생들의 훈련참여도 현황을 적어주시기 바랍니다(2004년 기준)
 또한 귀 훈련기관의 훈련생들의 2004년도 취업현황은 어떠합니까?

훈련프로그램 명			
훈련생의 평균 출석률	%	%	%
훈련 이수율(졸업 인원 수/입학 인원 수)	%	%	%
자격증 취득률(해당 자격증 취득자/이수자)	%	%	%
입학인원수	명	명	명
훈련 이수인원수	명	명	명
훈련 이수 후 6개월 이내 취업자수	명	명	명

2. 취업한 인원 중 훈련 프로그램 내용과 동일하거나 유사한 업종에 취업한 인원수는 몇 명입니까? 취업 인원 중 () 명

IV. 사업 지속필요성

1. 이 지원사업이 “일자리 창출” 이란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 합니까?
 - 1) 제도를 개선하지 않으면 일자리 창출효과가 없으므로 사업을 지속할 필요가 없다
 - 2) 제도를 개선하여 지속해야 한다
 - 3) 현행대로 지속해야 한다

1-1. 앞에서 1) 혹은 2)에 응답하신 경우 그 이유를 간단히 기재해 주십시오.

구체적으로 :

가중치 평가

1. 동 사업의 성과를 평가하는 지표를 구성하는데 위 설문 항 중에서 중요한 정도에 따라 항목의 가중치를 제시해 주십시오. 각 항목의 가중치 합은 100입니다.

항목	가중치
I. 사업효과	()
II. 훈련과정성과	()
III. 취업성과	()
IV. 사업지속 필요성	()
계	100

2. 이 사업의 성과를 평가함에 있어 “평가항목의 중요성” 과 이에 대한 귀하의 “판단의 정확성” 에 대하여 신중히 생각하시고 응답해 주십시오.

성과 평가의 항목	항목의 중요성					판단의 정확성				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	매우 중요	중요	보통	중요하지 않다	전혀 중요하지 않다	매우 확실	확실	보통	불확실	매우 불확실
I. 사업효과										
II. 훈련과정 성과										
III. 취업성과										
IV. 사업지속 필요성										

4b. 정부위탁 훈련사업 - 훈련생 중 취업자

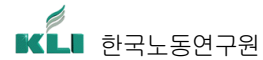
안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 기획예산처의 용역을 의뢰받아 정부의 일자리 창출 지원사업 평가작업을 수행하기 위한 일환으로 본 조사를 실시하고 있으며, 집행기관, 근로자, 수혜자를 대상으로 하고 있습니다.

응답해 주신 내용은 일자리 창출 지원 평가를 위한 귀중한 통계분석자료로 활용되며, 응답자의 익명성이 보장됩니다. 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

2005년 8월



※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 조사대행: (주)아이알씨

▶ 담당: 권혁주 책임연구원

(☎)02-784-1901 (fax)02-784-1908, 02-6008-2144

- 본 조사의 결과는 통계법 제13조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.
- 작성자의 경우 회신내용 확인을 위한 연락시 필요한 사항이며, 외부에 공개되지 않습니다.

소속 기관명			
작성자 성명		직통 전화번호	

1. 사업효과

1. 귀하가 생각하시기에 이 훈련프로그램이 귀하의 취업이나 취업능력제고에 어느 정도 도움이 된 것으로 보입니까?
1) 크게 기여함 2) 기여함 3) 보통 4) 별로 기여하지 못함 5) 전혀 기여하지 못함
2. 귀하가 생각하시기에 이 훈련프로그램이 자격증을 취득하거나 귀하의 실무능력 향상에 어느 정도 기여하였습니까?

	①	②	③	④	⑤
	크게 도움이 됨	약간 도움이 됨	보통	별 도움이 안됨	전혀 도움이 안됨
자격증 취득					
실무능력 향상					

II. 훈련 프로그램 만족도

1. 귀하는 이수한 훈련 프로그램의 내용에 대해 어느 정도 만족하십니까?

	①	②	③	④	⑤
	매우불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
훈련프로그램 지원 절차 및 요건					
훈련프로그램 내용의 충실도					
훈련시간 및 훈련기간					
훈련 중 지원금 규모					
훈련 프로그램 전반					

III. 취업 성과

1. 귀하가 취업한 분야는 이수한 훈련내용과 비교할 때 어떠합니까?

- 1) 매우 관련성이 높다 2) 다소 관련성이 있다 3) 보통
4) 관련성이 별로 없다 5) 관련성이 거의 없다

2. 귀하는 이 훈련프로그램에 참여하지 않았더라도 취업하였을 가능성은 어떠합니까?

- 1) 매우 높다 2) 높다 3) 보통 4) 낮다 5) 매우 낮다

2-1. (위 문항에서 “높다” 라고 응답한 경우) 만일 훈련프로그램에 참여하지 않고 취업되었을 때의 직장의 근로조건과 귀하의 현재 근로조건을 비교하면 어떠할 것으로 생각합니까?

- 1) 현 직장의 근로조건보다 못했을 것이다
2) 현 직장의 근로조건과 유사했을 것이다
3) 현 직장의 근로조건보다 나을 것이다

IV. 사업 지속필요성

1. 이 훈련지원사업이 “일자리 창출” 이란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 합니까?

- 1) 제도를 개선하지 않으면 일자리 창출효과가 없으므로 사업을 지속할 필요가 없다
2) 제도를 개선하여 지속해야 한다
3) 현행대로 지속해야 한다

1-1. 위에서 1)과 2)를 응답하신 경우, 그 이유를 간단히 기재해 주십시오.

구체적으로 :

※ 훈련생 일반사항

1. 훈련지원금으로 지원 받은 금액은 얼마입니까? 매월 (만원)
2. 귀하의 취업준비 기간은 어느 정도입니까? (개월)
3. 훈련 프로그램 참여 전 귀하의 학력, 나이, 직업경력은 어떻게 되십니까?
 학력 : 1) 초졸 2) 중졸 3) 고졸 4) 대졸 이상
 나이: (만 세)
 성: 1) 남성 2) 여성
 경력: 1) 1년미만 2) 1-3년 3) 3-5년 4) 5년 이상

가중치 평가

1. 동 사업의 성과를 평가하는 지표를 구성하는데 위 설문 항 중에서 중요한 정도에 따라 항목의 가중치를 제시해 주십시오. 각 항목의 가중치 합은 100입니다.

항목	가중치
I. 사업 효과	()
II. 훈련프로그램 만족도	()
III. 취업성과	()
IV. 훈련지속 필요성	()
계	100

2. 이 사업의 성과를 평가함에 있어 “평가항목의 중요성” 과 이에 대한 귀하의 “판단의 정확성” 에 대하여 신중히 생각하시고 응답해 주십시오.

성과 평가의 항목	항목의 중요성					판단의 정확성				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	매우 중요	중요	보통	중요하지 않다	전혀 중요하지 않다	매우 확실	확실	보통	불확실	매우 불확실
I. 사업 효과										
II. 훈련프로그램 만족도										
III. 취업성과										
IV. 훈련지속 필요성										

5a. 실업자 재취업 훈련사업 - 훈련기관

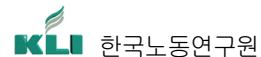
안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 기획예산처의 용역을 의뢰받아 정부의 일자리 창출 지원사업 평가작업을 수행하기 위한 일환으로 본 조사를 실시하고 있으며, 집행기관, 근로자, 수혜자를 대상으로 하고 있습니다.

응답해 주신 내용은 일자리 창출 지원 평가를 위한 귀중한 통계분석자료로 활용되며, 응답자의 익명성이 보장됩니다. 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

2005년 8월



※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

- ▶ 조사대행: (주)아이알씨
- ▶ 담 당: 권혁주 책임연구원

(☎)02-784-1901 (fax)02-784-1908, 02-6008-2144

- 본 조사의 결과는 통계법 제13조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.
- 작성자의 경우 회신내용 확인을 위한 연락시 필요한 사항이며, 외부에 공개되지 않습니다.

소속 기관명		부서명	
작성자 성명/지위	/	직통 전화번호	
e-mail			

※ 훈련기관 일반현황

1. 정부지원예산 규모(2004년 기준)

	2004년 예산 1)	2004년 정부지원금 2)
시설비	천원	천원
인건비	천원	천원
운영비	천원	천원
훈련생 수당(식대, 교통비 포함)	천원	천원
기타 운영비	천원	천원
계	천원	천원

작성요령: 1)은 훈련프로그램 운영을 위해 투입되는 자체 예산, 2)는 정부지원금을 기재

2. 훈련 프로그램의 운영 내용

훈련프로그램 명				
1회당 평균 훈련기간				
1년간 훈련생 수		명	명	명
훈련생 1인당 평균 지원금 규모(천원)		천원	천원	천원
훈련생의 학력	초등학교졸	명	명	명
	중졸	명	명	명
	고졸	명	명	명
	대졸	명	명	명
	대학원졸	명	명	명
훈련생의 취업 경력	1년 미만	명	명	명
	1~3년 미만	명	명	명
	3년 이상	명	명	명
훈련생의 실업기간	6개월 미만	명	명	명
	6개월~1년 미만	명	명	명
	1년 이상	명	명	명

작성요령: 상기 지원예산내의 내용만 기재, 훈련 프로그램 종류가 많으면 별지 사용

I. 사업효과

1. 귀 훈련기관에서 진행한 훈련프로그램은 실업자의 **취업**에 어느 정도 기여한다고 생각하십니까?
 1) 크게 기여함 2) 기여함 3) 보통 4) 별로 기여하지 못함 5) 전혀 기여하지 못함

II. 훈련과정 성과 & III. 취업성과

1. 귀 훈련기관의 훈련생들의 훈련참여도 현황을 적어주시기 바랍니다(2004년 기준)
 또한 귀 훈련기관의 훈련생들의 2004년도 취업현황은 어떠합니까?

훈련프로그램 명			
훈련생의 평균 출석률	%	%	%
훈련 이수율(졸업 인원 수/입학 인원 수)	%	%	%
자격증 취득률(해당 자격증 취득자/이수자)	%	%	%
입학인원수	명	명	명
훈련 이수인원수	명	명	명
훈련 이수 후 6개월 이내 취업자수	명	명	명

2. 취업한 인원 중 훈련 프로그램 내용과 동일하거나 유사한 업종에 취업한 인원수는 몇 명입니까? 취업 인원 중 () 명

Ⅲ. 사업 지속필요성

1. 이 지원사업이 “일자리 창출” 이란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 합니까?
 - 1) 제도를 개선하지 않으면 일자리 창출효과가 없으므로 사업을 지속할 필요가 없다
 - 2) 제도를 개선하여 지속해야 한다
 - 3) 현행대로 지속해야 한다

1-1. 앞에서 1) 혹은 2)에 응답하신 경우 그 이유를 간단히 기재해 주십시오.

구체적으로 :

가중치 평가

1. 동 사업의 성과를 평가하는 지표를 구성하는데 위 설문 항 중에서 중요한 정도에 따라 항목의 가중치를 제시해 주십시오. 각 항목의 가중치 합은 100입니다.

항목	가중치
I. 사업효과	()
II. 훈련과정성과	()
III. 취업성과	()
IV. 사업지속 필요성	()
계	100

2. 이 사업의 성과를 평가함에 있어 “평가항목의 중요성” 과 이에 대한 귀하의 “판단의 정확성” 에 대하여 신중히 생각하시고 응답해 주십시오.

성과 평가의 항목	항목의 중요성					판단의 정확성				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	매우 중요	중요	보통	중요하지 않다	전혀 중요하지 않다	매우 확실	확실	보통	불확실	매우 불확실
I. 사업효과										
II. 훈련과정 성과										
III. 취업성과										
IV. 사업지속 필요성										

5b. 실업자 재취업 훈련사업 - 훈련생 중 취업자

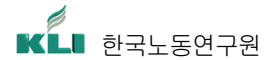
안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 기획예산처의 용역을 의뢰받아 정부의 일자리 창출 지원사업 평가작업을 수행하기 위한 일환으로 본 조사를 실시하고 있으며, 집행기관, 근로자, 수혜자를 대상으로 하고 있습니다.

응답해 주신 내용은 일자리 창출 지원 평가를 위한 귀중한 통계분석자료로 활용되며, 응답자의 익명성이 보장됩니다. 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

2005년 8월



※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 조사대행: (주)아이알씨

▶ 담당: 권혁주 책임연구원

(☎)02-784-1901 (fax)02-784-1908, 02-6008-2144

- 본 조사의 결과는 통계법 제13조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.
- 작성자의 경우 회신내용 확인을 위한 연락시 필요한 사항이며, 외부에 공개되지 않습니다.

소속 기관명			
작성자 성명		직통 전화번호	

1. 사업효과

1. 귀하가 생각하시기에 이 훈련프로그램이 귀하의 취업이나 취업능력제고에 어느 정도 도움이 된 것으로 보입니까?

1) 크게 기여함 2) 기여함 3) 보통 4) 별로 기여하지 못함 5) 전혀 기여하지 못함

2. 귀하가 생각하시기에 이 훈련프로그램이 자격증을 취득하거나 귀하의 실무능력 향상에 어느 정도 기여하였습니까?

	①	②	③	④	⑤
	크게 도움이 됨	약간 도움이 됨	보통	별 도움이 안됨	전혀 도움이 안됨
자격증 취득					
실무능력 향상					

II. 훈련 프로그램 만족도

1. 귀하는 이수한 훈련 프로그램의 내용에 대해 어느 정도 만족하십니까?

	①	②	③	④	⑤
	매우불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
훈련프로그램 지원 절차 및 요건					
훈련프로그램 내용의 충실도					
훈련시간 및 훈련기간					
훈련 중 지원금 규모					
훈련 프로그램 전반					

III. 취업 성과

1. 귀하가 취업한 분야는 이수한 훈련내용과 비교할 때 어떠합니까?

- 1) 매우 관련성이 높다 2) 다소 관련성이 있다 3) 보통
4) 관련성이 별로 없다 5) 관련성이 거의 없다

2. 귀하는 이 훈련프로그램에 참여하지 않았더라도 취업하였을 가능성은 어떠합니까?

- 1) 매우 높다 2) 높다 3) 보통 4) 낮다 5) 매우 낮다

2-1. (위 문항에서 높다 라고 응답한 경우) 만일 훈련프로그램에 참여하지 않고 취업되었을 때의 직장의 근로조건과 귀하의 현재 근로조건을 비교하면 어떠할 것으로 생각합니까?

- 1) 현 직장의 근로조건보다 못했을 것이다
2) 현 직장의 근로조건과 유사했을 것이다
3) 현 직장의 근로조건보다 나을 것이다.

IV. 사업 지속필요성

1. 이 훈련지원사업이 “일자리 창출” 이란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 합니까?

- 1) 제도를 개선하지 않으면 일자리 창출효과가 없으므로 사업을 지속할 필요가 없다
2) 제도를 개선하여 지속해야 한다
3) 현행대로 지속해야 한다

1-1. 위에서 1)과 2)를 응답하신 경우, 그 이유를 간단히 기재해 주십시오.

구체적으로 :

※ 훈련생 일반사항

1. 훈련지원금으로 지원 받은 금액은 얼마입니까? 매월 (만원)
2. 귀하의 취업준비 기간은 어느 정도입니까? (개월)
3. 훈련 프로그램 참여 전 귀하의 학력, 나이, 직업경력은 어떻게 되십니까?
- 학력 : 1) 초졸 2) 중졸 3) 고졸 4) 대졸 이상
- 나이: (만 세)
- 성: 1) 남성 2) 여성
- 경력: 1) 1년미만 2) 1-3년 3) 3-5년 4) 5년 이상

가중치 평가

1. 동 사업의 성과를 평가하는 지표를 구성하는데 위 설문 항목 중에서 중요한 정도에 따라 항목의 가중치를 제시해 주십시오. 각 항목의 가중치 합은 100입니다.

항목	가중치
I. 사업 효과	()
II. 훈련프로그램 만족도	()
III. 취업성과	()
IV. 훈련지속 필요성	()
계	100

2. 이 사업의 성과를 평가함에 있어 “평가항목의 중요성” 과 이에 대한 귀하의 “판단의 정확성” 에 대하여 신중히 생각하시고 응답해 주십시오.

성과 평가의 항목	항목의 중요성					판단의 정확성				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	매우 중요	중요	보통	중요하지 않다	전혀 중요하지 않다	매우 확실	확실	보통	불확실	매우 불확실
I. 사업 효과										
II. 훈련프로그램 만족도										
III. 취업성과										
IV. 훈련지속 필요성										

6a. 청소년직장체험 프로그램 - 기업체

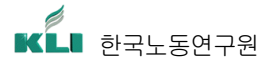
안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 기획예산처의 용역을 의뢰받아 정부의 일자리 창출 지원사업 평가작업을 수행하기 위한 일환으로 본 조사를 실시하고 있으며, 집행기관, 근로자, 수혜자를 대상으로 하고 있습니다.

응답해 주신 내용은 일자리 창출 지원 평가를 위한 귀중한 통계분석자료로 활용되며, 응답자의 익명성이 보장됩니다. 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

2005년 8월



※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 조사대행: (주)아이알씨

▶ 담 당: 권혁주 책임연구원

(☎)02-784-1901 (fax)02-784-1908, 02-6008-2144

- 본 조사의 결과는 통계법 제13조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.
- 작성자의 경우 회신내용 확인을 위한 연락시 필요한 사항이며, 외부에 공개되지 않습니다.

소속 기관명		부서명	
작성자 성명/지위	/	직통 전화번호	
e-mail			

※ 기업체 일반현황

(1) 업종		(2) 종업원수	명
--------	--	----------	---

【산업 분류표】

(01) 농업	(02) 임업
(03) 어업	(04) 석탄, 원유 및 우라늄 광업
(05) 금속 광업	(06) 비금속 광물 광업(연료용 제외)
(07) 음식료품 제조업	(08) 담배 제조업
(09) 섬유제품 제조업 : 봉제의복 제외	(10) 봉제의복 및 모피제품
(11) 가죽, 가방, 마구류 및 신발	(12) 목재 및 나무제품(가구제외)
(13) 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	(14) 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업
(15) 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	(16) 화합물 및 화학제품 제조업
(17) 고무 및 플라스틱 제품	(18) 비금속 광물제품
(19) 제1차 금속	(20) 조립금속제품(기계 및 장비 제외)
(21) 기계 및 장비 제조	(22) 컴퓨터 및 사무회계용 기기 제조
(23) 기타 전기기계 및 전기 변환장치	(24) 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비
(25) 의료, 정밀, 광학기기 및 시계	(26) 자동차 및 트레일러
(27) 기타 운송장비	(28) 가구 및 기타 제조업
(29) 재생재료 가공처리업	
(31) 전기, 가스 및 증기업	(32) 수도사업
(33) 종합 건설업	(34) 전문직별 공사업
(35) 자동차 판매 및 차량연료 소매업	(36) 도매 및 상품중개업
(37) 소매업(자동차 제외)	(38) 숙박 및 음식점업
(41) 육상 운송 및 파이프라인 운송업	(42) 수상 운송업
(43) 항공 운송업	(44) 여행알선, 창고 및 운송관련 서비스업
(45) 통신업	(46) 금융업
(47) 보험 및 연금업	(48) 금융 및 보험관련 서비스업
(51) 부동산업	(52) 기계장비 및 소비용품 임대업
(53) 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	(54) 연구 및 개발업
(55) 전문, 과학 및 기술 서비스업	(56) 사업지원 서비스업
(57) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	
(61) 교육 서비스업	(62) 보건업
(63) 사회복지사업	(64) 영화, 방송 및 공연산업
(65) 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	
(71) 하수처리, 폐기물처리 및 청소관련 서비스업	(72) 회원단체
(73) 수리업	(74) 기타 서비스업
(75) 가사 서비스업	(76) 국제 및 외국기관

1. 정부지원예산 규모(2004년 기준)

	취업지원제	연수지원제
인턴(연수생) 수	명	명
지원금 규모	천원	천원

기재요령: 취업지원 혹은 연수지원 중 해당 사항만 기재

2. 훈련생 일반사항

		취업지원제	연수지원제
일일 평균 훈련시간		시간	시간
인턴(연수생)의 훈련기간		개월	개월
인턴(연수생) 1인당 월평균 급여(지원금)		천원	천원
인턴(연수생)의 학력	고졸	명	명
	대졸	명	명
	대학원졸	명	명

기재요령: 취업지원 혹은 연수지원 중 해당 사항만 기재

1. 사업효과

1. 귀사에서 진행한 훈련프로그램은 청소년의 **취업 혹은 직무능력향상**에 어느 정도 기여한다고 생각하십니까?

1-1. 취업지원제 연수생의 경우

	①	②	③	④	⑤
	매우 저조함	저조함	보통	기여함	크게 기여함
취업기여도					
직무능력향상					

1-2. 연수지원제 연수생의 경우

	①	②	③	④	⑤
	매우 저조함	저조함	보통	기여함	크게 기여함
취업기여도					
직무능력향상					

II. 훈련과정 성과 & III. 취업성과

1. 귀 훈련기관의 훈련생들의 훈련참여도 현황을 적어주시기 바랍니다(2004년 기준)
또한 귀 훈련기관의 훈련생들의 2004년도 취업현황은 어떠합니까?

	취업지원제	연수지원제
인턴(연수생)의 평균 출석률	%	%
훈련 이수율 = 인턴(연수생) 이수자 수 / 초기 인원 수	%	%
지원 인원 수	명	명
훈련 이수 인원 수	명	명
훈련 이수 후 6개월 이내 취업자 수	명	명
- 귀사 취업자 수	명	명
- 타사 취업자 수	명	명

IV. 사업 지속성

1. 이 지원사업이 “일자리 창출” 이란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 합니까?
- 1) 제도를 개선하지 않으면 일자리 창출효과가 없으므로 사업을 지속할 필요가 없다
 - 2) 제도를 개선하여 지속해야 한다
 - 3) 현행대로 지속해야 한다

1-1. 위에서 1)과 2)를 응답하신 경우, 그 이유를 간단히 기재해 주십시오.

구체적으로 :

2. 향후에도 이 제도를 이용하여 훈련생을 채용할 계획이 있으십니까?

- 1) 있다
- 2) 없다 → 2-1로 가시오

2-1. 계획이 없다면 그 이유는 무엇입니까?

- 1) 지원금 지원제도의 문제
- 2) 단체의 사업 내용의 문제
- 3) 채용된 선발인원의 문제
- 4) 기타()

가중치 평가

1. 동 사업의 성과를 평가하는 지표를 구성하는데 위 설문 항 중에서 중요한 정도에 따라 항목의 가중치를 제시해 주십시오. 각 항목의 가중치 합은 100입니다.

항목	가중치
I. 사업효과	()
II. 훈련과정성과	()
III. 취업성과	()
IV. 사업지속 필요성	()
계	100

2. 이 사업의 성과를 평가함에 있어 “평가항목의 중요성” 과 이에 대한 귀하의 “판단의 정확성” 에 대하여 신중히 생각하시고 응답해 주십시오.

성과 평가의 항목	항목의 중요성					판단의 정확성				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	매우 중요	중요	보통	중요하지 않다	전혀 중요하지 않다	매우 확실	확실	보통	불확실	매우 불확실
I. 사업효과										
II. 훈련과정 성과										
III. 취업성과										
IV. 사업지속 필요성										

6b. 청소년직장체험 프로그램 - 훈련생(연수생)

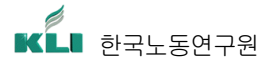
안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 기획예산처의 용역을 의뢰받아 정부의 일자리 창출 지원사업 평가작업을 수행하기 위한 일환으로 본 조사를 실시하고 있으며, 집행기관, 근로자, 수혜자를 대상으로 하고 있습니다.

응답해 주신 내용은 일자리 창출 지원 평가를 위한 귀중한 통계분석자료로 활용되며, 응답자의 익명성이 보장됩니다. 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

2005년 8월



※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 조사대행: (주)아이알씨

▶ 담 당: 권혁주 책임연구원

(☎)02-784-1901 (fax)02-784-1908, 02-6008-2144

- 본 조사의 결과는 통계법 제13조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.
- 작성자의 경우 회신내용 확인을 위한 연락시 필요한 사항이며, 외부에 공개되지 않습니다.

소속 기관명			
작성자 성명		직통 전화번호	

I. 사업효과

1. 귀하가 생각하시기에 이 훈련프로그램이 귀하의 취업이나 취업능력제고에 어느 정도 도움이 된 것으로 보입니까?
 1) 크게 기여함 2) 기여함 3) 보통 4) 별로 기여하지 못함 5) 전혀 기여하지 못함
2. 귀하가 생각하시기에 이 훈련프로그램이 귀하의 실무능력 향상에 어느 정도 기여하였습니까?
 1) 크게 도움이 됨 2) 약간 도움이 됨 3) 보통
 4) 별 도움이 안 됨 5) 전혀 도움이 안 됨

II. 연수 프로그램 만족도

1. 귀하는 이수하고 있는 훈련 프로그램의 내용에 대해 어느 정도 만족하십니까?

	①	②	③	④	⑤
	매우불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
인턴(연수)프로그램 지원 절차 및 요건					
인턴(연수)프로그램 내용의 충실도					
인턴(연수) 기간					
인턴(연수) 중 지원금 규모					
인턴(연수)프로그램 전반					

III. 취업 성과

1. 귀하는 인턴(혹은 연수) 기간이 끝난 후 인턴(연수) 회사에 정규직으로 채용될 가능성은 어느 정도입니까?

- 1) 매우 가능성이 크다 2) 가능성이 있다 3) 보통 4) 없다 5) 전혀 없다

2. 귀하는 인턴기간이 끝난 후 동일한 분야이거나 이를 응용한 관련된 분야에 종사할 수 있는 가능성은 어떠합니까?

- 1) 매우 가능성이 크다 2) 가능성이 있다 3) 보통 4) 없다 5) 전혀 없다

IV. 사업 지속 필요성

1. 이 훈련지원사업이 “일자리 창출”이란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 합니까?

- 1) 제도를 개선하지 않으면 일자리 창출효과가 없으므로 사업을 지속할 필요가 없다
2) 제도를 개선하여 지속해야 한다
3) 현행대로 지속해야 한다

1-1. 앞에서 1) 혹은 2)에 응답하신 경우 그 이유를 간단히 기재해 주십시오.

구체적으로 :

※ 훈련생 일반사항

1. 훈련지원금으로 지원 받은 금액은 얼마입니까? 매월 (만원)
2. 훈련 프로그램 참여 전 귀하의 학력, 나이, 직업경력은 어떻게 되십니까?
 학력 : 1) 초졸 2) 중졸 3) 고졸 4) 대졸 이상
 나이: (만 세)
 성: 1) 남성 2) 여성
 경력: 1) 1년미만 2) 1-3년 3) 3-5년 4) 5년 이상

가중치 평가 I

1. 동 사업의 성과를 평가하는 지표를 구성하는데 위 설문 항 중에서 중요한 정도에 따라 항목의 가중치를 제시해 주십시오. 각 항목의 가중치 합은 100입니다.

항목	가중치
I. 사업 효과	()
II. 연수프로그램 만족도	()
III. 취업성과	()
IV. 사업지속 필요성	()
계	100

2. 이 사업의 성과를 평가함에 있어 “평가항목의 중요성” 과 이에 대한 귀하의 “판단의 정확성” 에 대하여 신중히 생각하시고 응답해 주십시오.

성과 평가의 항목	항목의 중요성					판단의 정확성				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	매우 중요	중요	보통	중요하지 않다	전혀 중요하지 않다	매우 확실	확실	보통	불확실	매우 불확실
I. 사업 효과										
II. 연수프로그램 만족도										
III. 취업성과										
IV. 사업지속 필요성										

7a. 문화관광분야 청년인턴채용 - 기업체

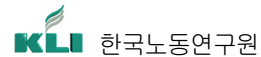
안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 기획예산처의 용역을 의뢰받아 정부의 일자리 창출 지원사업 평가작업을 수행하기 위한 일환으로 본 조사를 실시하고 있으며, 집행기관, 근로자, 수혜자를 대상으로 하고 있습니다.

응답해 주신 내용은 일자리 창출 지원 평가를 위한 귀중한 통계분석자료로 활용되며, 응답자의 익명성이 보장됩니다. 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

2005년 8월



※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 조사대행: (주)아이알씨

▶ 담 당: 권혁주 책임연구원

(☎)02-784-1901 (fax)02-784-1908, 02-6008-2144

- 본 조사의 결과는 통계법 제13조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.
- 작성자의 경우 회신내용 확인을 위한 연락시 필요한 사항이며, 외부에 공개되지 않습니다.

소속 기관명		부서명	
작성자 성명/지위	/	직통 전화번호	
e-mail			

※ 기업체 일반현황

(1) 업종		(2) 종업원수	명
--------	--	----------	---

【산업 분류표】

(01) 농업	(02) 임업
(03) 어업	(04) 석탄, 원유 및 우라늄 광업
(05) 금속 광업	(06) 비금속 광물 광업(연료용 제외)
(07) 음식료품 제조업	(08) 담배 제조업
(09) 섬유제품 제조업 : 봉제의복 제외	(10) 봉제의복 및 모피제품
(11) 가죽, 가방, 마구류 및 신발	(12) 목재 및 나무제품(가구제외)
(13) 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	(14) 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업
(15) 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	(16) 화합물 및 화학제품 제조업
(17) 고무 및 플라스틱 제품	(18) 비금속 광물제품
(19) 제1차 금속	(20) 조립금속제품(기계 및 장비 제외)
(21) 기계 및 장비 제조	(22) 컴퓨터 및 사무회계용 기기 제조
(23) 기타 전기기계 및 전기 변환장치	(24) 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비
(25) 의류, 정밀, 광학기기 및 시계	(26) 자동차 및 트레일러
(27) 기타 운송장비	(28) 가구 및 기타 제조업
(29) 재생재료 가공처리업	
(31) 전기, 가스 및 증기업	(32) 수도사업
(33) 종합 건설업	(34) 전문직별 공사업
(35) 자동차 판매 및 차량연료 소매업	(36) 도매 및 상품중개업
(37) 소매업(자동차 제외)	(38) 숙박 및 음식점업
(41) 육상 운송 및 파이프라인 운송업	(42) 수상 운송업
(43) 항공 운송업	(44) 여행알선, 창고 및 운송관련 서비스업
(45) 통신업	(46) 금융업
(47) 보험 및 연금업	(48) 금융 및 보험관련 서비스업
(51) 부동산업	(52) 기계장비 및 소비용품 임대업
(53) 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	(54) 연구 및 개발업
(55) 전문, 과학 및 기술 서비스업	(56) 사업지원 서비스업
(57) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	
(61) 교육 서비스업	(62) 보건업
(63) 사회복지사업	(64) 영화, 방송 및 공연산업
(65) 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	
(71) 하수처리, 폐기물처리 및 청소관련 서비스업	(72) 회원단체
(73) 수리업	(74) 기타 서비스업
(75) 가사 서비스업	(76) 국제 및 외국기관

1. 정부지원예산 규모(2004년 기준)

인턴 수	명
지원금 규모	천원

2. 인턴 근무의 일반사항

일일 평균 근무시간	시간
인턴기간	개월
인턴 1인당 월 평균 급여 규모	천원

I. 사업효과

1. 귀사는 문화 관광분야 인턴채용제도가 청소년의 **취업이나 취업기회 제공**에 어느 정도 기여한다고 생각하십니까?
- 1) 크게 기여함 2) 기여함 3) 보통 4) 별로 기여하지 못함 5) 전혀 기여하지 못함

II. 인턴과정 성과

1. 귀 기관에서 참여한 인턴들의 참여도 현황을 적어주시기 바랍니다(2004년 기준)

인턴의 평균 출석률	%
인턴 이수율(이수자수 / 입사자수)	%

III. 취업성과

1. 귀사에서 인턴과정을 마친 연수생들을 채용할 의사가 있습니까?
- 1) 가능성이 매우 높다 2) 다소 있다 3) 보통 4) 별로 없다 5) 채용의사가 전혀 없다
2. 인턴기간이 끝난 후 동일한 분야이거나 이를 응용한 관련된 분야에 종사할 수 있는 가능성은 어떠합니까?
- 1) 매우 가능성이 크다 2) 가능성이 있다 3) 보통 4) 없다 5) 전혀 없다

IV. 사업 지속 필요성

1. 이 지원사업이 “일자리 창출” 이란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 합니까?
 - 1) 제도를 개선하지 않으면 일자리 창출효과가 없으므로 사업을 지속할 필요가 없다
 - 2) 제도를 개선하여 지속해야 한다
 - 3) 현행대로 지속해야 한다

1-1. 위에서 1)과 2)를 응답하신 경우, 그 이유를 간단히 기재해 주십시오.

구체적으로 :

2. 향후에도 이 제도를 이용하여 인턴을 채용을 할 계획이 있으십니까?

- 1) 있다
- 2) 없다 → 2-1로 가시오

2-1. 계획이 없다면 그 이유는 무엇입니까?

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1) 지원금 지원제도의 문제 | 2) 단체의 사업 내용의 문제 |
| 3) 채용된 선발인원의 문제 | 4) 기타() |

가중치 평가

1. 동 사업의 성과를 평가하는 지표를 구성하는데 위 설문 항 중에서 중요한 정도에 따라 항목의 가중치를 제시해 주십시오. 각 항목의 가중치 합은 100입니다.

항목	가중치
I. 사업효과	()
II. 인턴과정성과	()
III. 취업성과	()
IV. 사업지속 필요성	()
계	100

2. 이 사업의 성과를 평가함에 있어 “평가항목의 중요성” 과 이에 대한 귀하의 “판단의 정확성” 에 대하여 신중히 생각하시고 응답해 주십시오.

성과 평가의 항목	항목의 중요성					판단의 정확성				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	매우 중요	중요	보통	중요하지 않다	전혀 중요하지 않다	매우 확실	확실	보통	불확실	매우 불확실
I. 사업효과										
II. 인턴과정 성과										
III. 취업성과										
IV. 사업지속 필요성										

7b. 문화관광분야 청년인턴채용 - 인턴사원(참여자)

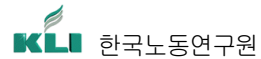
안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 기획예산처의 용역을 의뢰받아 정부의 일자리 창출 지원사업 평가작업을 수행하기 위한 일환으로 본 조사를 실시하고 있으며, 집행기관, 근로자, 수혜자를 대상으로 하고 있습니다.

응답해 주신 내용은 일자리 창출 지원 평가를 위한 귀중한 통계분석자료로 활용되며, 응답자의 익명성이 보장됩니다. 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

2005년 8월



※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 조사대행: (주)아이알씨

▶ 담 당: 권혁주 책임연구원

(☎)02-784-1901 (fax)02-784-1908, 02-6008-2144

- 본 조사의 결과는 통계법 제13조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.
- 작성자의 경우 회신내용 확인을 위한 연락시 필요한 사항이며, 외부에 공개되지 않습니다.

소속 기관명			
작성자 성명		직통 전화번호	

1. 사업효과

1. 귀하가 생각하시기에 이 훈련프로그램이 귀하의 취업이나 취업능력제고에 어느 정도 도움이 된 것으로 보입니까?

1) 크게 기여함 2) 기여함 3) 보통 4) 별로 기여하지 못함 5) 전혀 기여하지 못함

2. 귀하가 생각하시기에 이 훈련프로그램이 귀하의 실무능력 향상에 어느 정도 기여하였습니까?

1) 크게 도움이 됨 2) 약간 도움이 됨 3) 보통
4) 별 도움이 안 됨 5) 전혀 도움이 안 됨

II. 인턴 프로그램 만족도

1. 귀하는 이수하고 있는 훈련 프로그램의 내용에 대해 어느 정도 만족하십니까?

	①	②	③	④	⑤
	매우불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
인턴(연수)프로그램 지원 절차 및 요건					
인턴(연수)프로그램 내용의 충실도					
인턴(연수) 기간					
인턴(연수) 중 지원금 규모					
인턴(연수)프로그램 전반					

III. 취업 성과

1. 귀하는 인턴(혹은 연수) 기간이 끝난 후 인턴(연수) 회사에 정규직으로 채용될 가능성은 어느 정도입니까?

- 1) 매우 가능성이 크다 2) 가능성이 있다 3) 보통 4) 없다 5) 전혀 없다

2. 귀하는 인턴기간이 끝난 후 동일한 분야이거나 이를 응용한 관련된 분야에 종사할 수 있는 가능성은 어떠합니까?

- 1) 매우 가능성이 크다 2) 가능성이 있다 3) 보통 4) 없다 5) 전혀 없다

IV. 사업 지속 필요성

1. 이 사업이 “일자리 창출” 이란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 합니까?

- 1) 제도를 개선하지 않으면 일자리 창출효과가 없으므로 사업을 지속할 필요가 없다
2) 제도를 개선하여 지속해야 한다
3) 현행대로 지속해야 한다

1-1. 앞에서 1) 혹은 2)에 응답하신 경우 그 이유를 간단히 기재해 주십시오.

구체적으로 :

※ 인턴 일반사항

- 인턴 기간 중 받은 월 평균 급여는 얼마입니까? 매월 (만원)
- 귀하의 학력, 나이, 직업경력은 어떻게 되십니까?
 학력 : 1) 초졸 2) 중졸 3) 고졸 4) 대졸 이상
 나이: (만 세)
 성: 1) 남성 2) 여성
 경력: 1) 1년미만 2) 1-3년 3) 3-5년 4) 5년 이상

가중치 평가

- 동 사업의 성과를 평가하는 지표를 구성하는데 위 설문 항 중에서 중요한 정도에 따라 항목의 가중치를 제시해 주십시오. 각 항목의 가중치 합은 100입니다.

항목	가중치
I. 사업 효과	()
II. 인턴프로그램 만족도	()
III. 취업성과	()
IV. 사업지속 필요성	()
계	100

- 이 사업의 성과를 평가함에 있어 “평가항목의 중요성” 과 이에 대한 귀하의 “판단의 정확성” 에 대하여 신중히 생각하시고 응답해 주십시오.

성과 평가의 항목	항목의 중요성					판단의 정확성				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	매우 중요	중요	보통	중요하지 않다	전혀 중요하지 않다	매우 확실	확실	보통	불확실	매우 불확실
I. 사업 효과										
II. 인턴프로그램 만족도										
III. 취업성과										
IV. 사업의 지속 필요성										

8. 여성창업자금 지원사업 - 창업자금 수급자

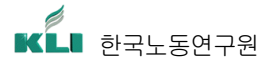
안녕하십니까?

한국노동연구원은 노사관계 및 노동시장에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연연구기관입니다.

본 연구원에서는 기획예산처의 용역을 의뢰받아 정부의 일자리 창출 지원사업 평가작업을 수행하기 위한 일환으로 본 조사를 실시하고 있으며, 집행기관, 근로자, 수혜자를 대상으로 하고 있습니다.

응답해 주신 내용은 일자리 창출 지원 평가를 위한 귀중한 통계분석자료로 활용되며, 응답자의 익명성이 보장됩니다. 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

2005년 8월



※ 본 조사와 관련된 문의사항은 다음으로 연락하여 주시기 바랍니다.

▶ 조사대행: (주)아이알씨

▶ 담 당: 권혁주 책임연구원

(☎)02-784-1901 (fax)02-784-1908, 02-6008-2144

- 본 조사의 결과는 통계법 제13조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.
- 작성자의 경우 회신내용 확인을 위한 연락시 필요한 사항이며, 외부에 공개되지 않습니다.

작성자 성명		직통 전화번호	
e-mail			

※ 창업기업체 일반현황

(1) 업종		(2) 종업원수	명
--------	--	----------	---

【산업 분류표】

(01) 농업	(02) 임업
(03) 어업	(04) 석탄, 원유 및 우라늄 광업
(05) 금속 광업	(06) 비금속 광물 광업(연료용 제외)
(07) 음식료품 제조업	(08) 담배 제조업
(09) 섬유제품 제조업 : 봉제의복 제외	(10) 봉제의복 및 모피제품
(11) 가죽, 가방, 마구류 및 신발	(12) 목재 및 나무제품(가구제외)
(13) 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	(14) 출판, 인쇄 및 기록 매체 제조업
(15) 코크스, 석유정제품 및 핵연료 제조업	(16) 화합물 및 화학제품 제조업
(17) 고무 및 플라스틱 제품	(18) 비금속 광물제품
(19) 제1차 금속	(20) 조립금속제품(기계 및 장비 제외)
(21) 기계 및 장비 제조	(22) 컴퓨터 및 사무회계용 기기 제조
(23) 기타 전기기계 및 전기 변환장치	(24) 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비
(25) 의류, 정밀, 광학기기 및 시계	(26) 자동차 및 트레일러
(27) 기타 운송장비	(28) 가구 및 기타 제조업
(29) 재생재료 가공처리업	
(31) 전기, 가스 및 증기업	(32) 수도사업
(33) 종합 건설업	(34) 전문직별 공사업
(35) 자동차 판매 및 차량연료 소매업	(36) 도매 및 상품중개업
(37) 소매업(자동차 제외)	(38) 숙박 및 음식점업
(41) 육상 운송 및 파이프라인 운송업	(42) 수상 운송업
(43) 항공 운송업	(44) 여행알선, 창고 및 운송관련 서비스업
(45) 통신업	(46) 금융업
(47) 보험 및 연금업	(48) 금융 및 보험관련 서비스업
(51) 부동산업	(52) 기계장비 및 소비용품 임대업
(53) 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	(54) 연구 및 개발업
(55) 전문, 과학 및 기술 서비스업	(56) 사업지원 서비스업
(57) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	
(61) 교육 서비스업	(62) 보건업
(63) 사회복지사업	(64) 영화, 방송 및 공연산업
(65) 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	
(71) 하수처리, 폐기물처리 및 청소관련 서비스업	(72) 회원단체
(73) 수리업	(74) 기타 서비스업
(75) 가사 서비스업	(76) 국제 및 외국기관

I. 사업 효과

1. 동 사업이 귀하의 가계안정과 창업에 긍정적인 영향을 미친다고 보십니까?

	①	②	③	④	⑤
	매우 그렇다	다소 그렇다	보통	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
가계안정					
창업					

II. 창업지원 프로그램 만족도

1. 귀하는 동 사업의 프로그램에 대해 다음 각 항목에 어느 정도 만족하십니까?

	①	②	③	④	⑤
	매우불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
지원대상					
지원금액					
지원금리					
지원기간					
지원방법					

III. 창업성과

1. 여성 창업자금 지원사업이 없었더라면 창업을 하지 않았을 것으로 생각하십니까?

- 1) 그렇다. 창업을 하지 않았을 것이다
- 2) 아니다. 그래도 창업을 하였을 것이다

2. 만일 창업지원제도가 없었더라면 귀하의 경제활동상태는 어떠했을 것입니까?

- 1) 다른 기업에 취업되어 있을 것이다
- 2) 창업을 하여 사업체를 운영하고 있을 것이다
- 3) 창업 준비나 구직활동을 하고 있을 것이다

3. 귀하가 동 지원을 통해 창업을 한 후 벌어들인 소득은 얼마입니까?

월 () 원

4. 현재 귀사의 종업원수는 모두 몇 명입니까?

(명)

IV. 사업지속 필요성

1. 귀하는 이 지원사업이 “일자리 창출” 이란 목적을 충실히 이행할 수 있으며, 사업지원이 지속적으로 이루어져야 한다고 생각하십니까?

- 1) 제도를 개선하지 않으면 일자리 창출효과가 없으므로 사업을 지속할 필요가 없다
- 2) 제도를 개선하여 지속해야 한다
- 3) 현행대로 지속해야 한다

1-1. 위에서 1)과 2)를 응답하신 경우, 그 이유를 간단히 기재해 주십시오.

구체적으로 :

가중치 평가

1. 동 사업의 성과를 평가하는 지표를 구성하는데 위 설문 항 중에서 중요한 정도에 따라 항목의 가중치를 제시해 주십시오. 각 항목의 가중치 합은 100입니다.

항목	가중치
I. 사업 효과	()
II. 창업지원프로그램 만족도	()
III. 취업성과	()
IV. 사업의 지속 필요성	()
계	100

2. 이 사업의 성과를 평가함에 있어 “평가항목의 중요성” 과 이에 대한 귀하의 “판단의 정확성” 에 대하여 신중히 생각하시고 응답해 주십시오.

성과 평가의 항목	항목의 중요성					판단의 정확성				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	매우 중요	중요	보통	중요하지 않다	전혀 중요하지 않다	매우 확실	확실	보통	불확실	매우 불확실
I. 사업 효과										
II. 창업지원프로그램 만족도										
III. 취업성과										
IV. 사업의 지속 필요성										