

2005~2009년 국가재정운용계획

- 노동 분야 -

- 2005년 3월 14일(월) 10:00~12:30
- 전국은행연합회관 2층 국제회의실

국가재정운용계획
노동 분야 작업반

노동 분야 작업반

반 장 기 획 예 산 처 : 사회예산심의관

한국개발연구원 : 유경준 연구위원

반 원 기 획 예 산 처 : 사회재정1과장

연금보험기금과장

재 정 경 제 부 : 인력개발과

노 동 부 : 보험정책과장

기획예산담당관

한국기술교육대 : 어수봉 교수

한국개발연구원 : 김용성 연구위원

한국노동연구원 : 김주섭 연구조정실장

전병유 연구위원

황수경 데이터센터 소장

목 차

I. 그동안의 재정투자 분석	1
1. 재정투자 현황 및 추이	1
2. 재정투자에 대한 평가	3
II. 정책방향 및 재정투자 방향	7
1. 대내외 여건 전망	7
2. 정책 및 재정투자방향	9
3. 5년 후 미래상	10
III. 부문별 · 재정투자 방향	12
1. 일자리지원사업의 정책방향과 과제	12
2. 고용안정서비스의 정책방향과 과제	17
3. 고용보험의 운용방향과 과제	22
4. 산재보험의 운영방향과 과제	25
5. 직업훈련 개선방안과 과제	28
<별첨 1> 분야별 예산투자 추이	33
<별첨 2> 분야별 재정투자(예산+기금) 추이와 구성	34

I. 그동안의 재정투자 분석

1. 재정투자 현황 및 추이

- 노동분야 재정투자(예산+기금)의 1999년 이후 2004년까지 연 증가율의 평균은 9%
 - 외환위기 직후를 제외하면 2001~04년 연 증가율 평균은 15.8%
 - 예산의 경우 산재예방과 노사협력복지, 근로기준, 기관운영 투자의 증가율 폭이 컸으며, 외환위기 이후 경제의 회복과 실업률의 감소에 따라 직업능력개발 재정투자는 2.1% 감소하였으며, 고용안정 예산의 증가도 2.5%에 그침
 - 기금투자는 고용보험·산재보험 가입대상 확대 등에 따라 2000년 이후 운용규모가 지속적으로 증가, 특히 차별해소를 위한 고용평등분야 기금투자와 근로자 생활보호를 위한 임금채권보장 기금투자의 증가가 큰 폭으로 증가
 - 2004년 분야별 예산투자추이는 일자리지원정책의 시행에 따라 고용안정사업(31.4%), 능력개발사업(31.8%) 등 적극적 노동시장정책의 재정투자 비중 및 증가율이 높았음(별첨자료1 참조)
 - 노동예산내 분야별 재정투자(예산+기금)의 구성비(2004년 기준)는 산재보험 및 예방(48.7%), 고용안정 (26.8%), 직업능력개발(12.5%), 고용평등(4.1%), 노사협력 및 복지(3.1%), 기타(근로기준, 임금채권보장기금, 기관운영 4.8%) 순임(별첨자료2 참조)

<표 1> 노동분야 재정투자 추이

(단위: 억원)

구 분	1999	2000	2001	2002	2003	2004	연평균 증가율 ²⁾
합 계(예산+기금)	48,588	39,854	47,099	50,214	61,981	70,351	9.0
□ 예 산	6,597	6,060	5,754	5,444	5,729	7,414	3.2
▪ 고용안정	2,575	1,798	1,912	1,442	1,452	2,328	2.5
▪ 직업능력개발	2,690	2,592	2,091	2,062	2,141	2,361	△2.1
▪ 노사협력복지	172	245	316	395	420	491	23.9
▪ 근로기준	8	8	10	12	12	44	17.2
▪ 고용평등	264	161	61	42	41	36	△29.4
▪ 산재예방	7	222	227	236	280	584	640.9
▪ 기관운영	881	1,034	1,137	1,255	1,383	1,571	12.3
□ 기 금	41,991	33,794	41,345	44,770	56,252	62,937	9.7
○ 고용보험기금	16,968	11,346	15,493	16,001	18,508	23,741	10.1
▪ 고용안정 및 실업급여	11,578	6,224	10,268	10,041	11,946	16,548	14.8
▪ 직업능력개발	5,310	5,026	5,121	5,593	5,921	6,424	4.0
▪ 고용평등	80	96	104	367	641	769	75.2
○ 산업재해보상보험 및 예방, 진폐기금 ¹⁾	16,267	18,212	21,212	24,624	29,607	33,688	14.2
▪ 산재보험	13,139	15,416	18,439	21,734	26,762	30,992	18.7
▪ 산재예방	3,128	2,796	2,773	2,890	2,845	2,696	△2.8
○ 근로자복지진흥기금	7,254	2,333	1,873	1,670	4,687	1,653	3.5
○ 임금채권보장기금	415	498	758	679	1,304	1,740	37.5
○ 장애인고용촉진기금	1,087	1,405	2,009	1,796	2,146	2,115	15.9

주: 1) 1999년 산재예방 3,128억원에는 진폐기금 195억원 포함(2000년부터 에특회계로 변경).

2) 연평균증가율의 의미는 각년도 증가율의 평균치를 의미

3) 위 수치는 내부거래를 제외한 순지출액

2. 재정투자에 대한 평가

가. 성 과

- ① 외환위기 이후 1998년 7.0%까지 상승했던 실업률은 경기회복과 재정 투자 확대 등의 영향으로 지속적으로 하락, 2004년에는 3.5% 수준
- 외환위기로 인한 대량실업사태에 직면하여 신속한 실업대책의 수립 및 예산집행으로 실업으로부터의 충격을 상당히 완화
 - 1998년 3월에 수립한 종합실업대책에서는 고용유지지원과 일자리 창출에 중점을 두고, 실업자 생계안정 및 재취업 촉진을 위한 직업훈련과 취업알선에 주력
- ② 고용보험, 산재보험의 적용 확대, 임금채권보장제도를 통한 임금체불 해소 등 사회안전망 확충
- 고용보험('98.10) 및 산재보험('00.7)의 전사업장 확대 적용으로 실업자 및 산재근로자에 대한 일차적인 보호기능 강화
 - * 고용보험 적용대상 : 30인 이상 사업장('95 도입시) → 10인 이상('98.1) → 5인 이상('98.3) → 1인 이상('98.10~현재) → 1개월 미만 일용근로자 및 주 15시간 이상 단시간근로자('04.1)
 - * 산재보험 적용대상 : 10인 이상 사업장('82) → 5인 이상('87) → 1인 이상('00.7)
- 임금채권보장제 도입('98.7)으로 외환위기 이후 도산기업 체불근로자의 생활안정에 기여
 - 홍보활동강화, 지급요건완화, 수혜범위확대, 지급수준인상 등의 노력을 한 결과, 매년 체당금 지급 실적이 지속적으로 증가
 - * 1998~2004년간 149,045명에게 총 5,513억원 지급(1인당 370만원)

③ 고용안정센터·직업상담원, 고용정보시스템(Work-Net) 등 고용안정 인프라 확충

<표 2> 고용안정센터·직업상담원 현황

구 분	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004.12
고용안정센터	99	122	126	168	166	155	118
직업상담원	1,296	1,825	1,919	1,949	1,841	1,764	1,715

나. 문제점

① 실업률 하락에도 불구하고 경제활동참가율은 낮은 수준이며 고용구조가 개선되지 못한 실정

□ 실업률 통계에 잡히지 않는 잠재취업희망자가 다수 존재

* 경제활동참가율(%): ('97) 62.5→('04) 62.0(15세 이상 인구 기준)

* 주요국의 경제활동참가율('03) : 미국(75.8%), 일본(72.3%), 독일(71.3%), 한국(65.3%) (15~64세 이상 인구 기준)

□ 외환위기 이후 구조조정 과정에서 임시·일용직 등 불완전 취업자 비중이 증가

<표 3> 임금근로자 종사상 지위별 취업자현황

(단위: 명, %)

	1998년		1999년		2001년		2002년		2003년		2004년	
임금근로자	12,296	100.0	12,663	100.0	13,659	100.0	14,181	100.0	14,402	100.0	14,894	100.0
상용	6,534	53.1	6,135	48.4	6,714	49.2	6,862	48.4	7,269	50.5	7,625	51.2
임시	4,042	32.9	4,255	33.6	4,726	34.6	4,886	34.4	5,004	34.7	5,082	34.1
일용	1,720	14.0	2,274	18.0	2,218	16.2	2,433	17.2	2,130	14.8	2,188	14.7

자료: 통계청, 「경제활동인구」, 각년도

② 경제위기 극복과정에서 급증하는 실업의 감소를 위해 중점 지원한 단기일자리 제공사업의 한계 노출

□ 단기일자리 제공사업은 한시적인 일자리 창출에는 효과적이거나, 근본적인 고용대책으로서는 한계

○ 경제성장, 노동시장 변화 등을 고려할 경우 실질적으로 공공근로사업의 실업률 감소효과는 없는 것으로 평가됨

* 구조적 실업에 대응한 상시지원체계 구축을 위해서는 새로운 일자리 창출 방안을 마련할 필요성 증대

③ 고용안정인프라, 고용통계인프라 등 고용인프라가 낙후되어 노동분야 재정투자 효율성 저해

□ 고용안정센터 등 직업안정기관에 대한 투자가 조직구조, 규모 등에 대한 면밀한 검토 없이 단기간에 확대된 결과, 양적인 확대에 비해 양질의 고용안정서비스 제공 미흡

* 취업알선·상담보다는 실업급여 지급 등 단순행정업무 위주로 업무수행 [업무구성('03.5): 취업지원 46.2%, 고용보험 42.1%, 직업훈련 등 11.8%]

□ 노동시장 통계 자료의 구축이 충분치 못하여 개인 및 정책담당자의 합리적 선택에 한계가 있을 뿐 아니라, 기 생성된 자료의 연계 및 공유체계가 미비하여 자료 활용 상에도 한계를 노정

□ 정책평가체계 미비로 재정투자에 대한 효율성 평가가 제대로 이루어지지 못하여 재정투자의 비효율성을 야기할 개연성이 상존

다. 2004년 재정투자 성과와 평가

- 2004년 2월 관계부처 합동으로 발표한 '일자리창출 종합대책'과 동년 3월 「청년실업해소특별법」의 제정을 통해 42만개의 일자리창출
 - 그러나 고용의 질 저하에 따른 양극화의 문제가 상존
- 노사갈등의 현안을 노사간의 대화와 타협을 통한 자율해결의 원칙을 견지하고, 노사의 불법행위는 사후에라도 의법조치함으로써 법과 원칙을 지키는 노사관행 확립
 - 그러나 노사관계법·제도선진화, 비정규입법 등의 지연에 따라 노사정간에 갈등은 계속 잠재
- 고용보험의 적용범위를 계속 확대하고 운영을 내실화하는 노력을 지속
 - 고용보험 사업간의 계정통합 문제와 적정 고용보험요율 설정 등이 계속 문제로 남아 있음
- 퇴직연금법을 도입하여 노사선택의 기회를 높이고, 제도도입을 위한 사회적 공감대를 확산시키는 등을 통해 '04년 입법 완료
 - 적용범위 확대와 병행하여 영세사업장의 부담을 고려하여 유예기간을 설정하고 부담률을 낮추는 합리적인 방안이 마련되도록 노력을 하였으나 결과는 미지수
- 산업재해율의 증가추세에 대응하여 산재취약·위험업종을 중심으로 재해예방 시책을 강화하여 증가하던 산업재해율이 2004년에 감소
 - 근골격계 질환의 적정 인정 문제와 장기요양환자의 도덕적 해이에 대한 대책 등이 미진하여 산재보험의 재정악화
- 차별해소를 위한 고용개선조치(Affirmative Action)의 시범실시를 통해 차별시정의 계기를 마련

Ⅱ. 정책방향 및 재정투자 방향

1. 대내외 여건 전망

- 향후 대내외 경제여건에 어려움이 예상됨에 따라 전반적인 노동시장 및 고용 여건에도 어려움 예상
 - 우리 경제가 성숙단계에 진입하면서 고용창출 능력이 저하되고 고용구조도 급변하고 있는 상황
 - 내수회복의 지연, 건설경기 및 수출증가세 둔화 등으로 경제성장률 둔화가 이어질 경우 고용사정이 악화될 가능성
 - 경제성장률이 4%대에 머무르면 취업자수 증가율이 낮아지고, 실업률도 다소 상승할 것으로 전망
 - ▲ 2005년 경제성장률-실업률 전망: 5%~3%중반('05 경제운용방향)
 - * 4.0~3.6%(KDI), 3.7~4.5%, 3.5~3.7%(삼성 등 주요 민간연구소)
 - ▲ 2005년부터 공식 실업통계를 OECD 기준 공표(0.1~0.2%p 상승)
 - 노동시장 내에서는 청년층 실업문제가 구조적인 원인에 따라 여전히 높은 수준을 유지할 것으로 보임.
 - ▲ 청년층 실업 원인: 수요측면에서 청년층 일자리 감소, 공급측면에서 대학졸업자수 증가, 청년층의 중소기업 기피, 노동시장 인프라 취약
 - ▲ 청년실업률(%): 5.7('97) → 7.5('01) → 6.6('02) → 7.7('03) → 7.9('04)
 - 아울러 고령화가 사상유례가 없는 빠른 속도로 진행됨과 관련, 고령자 고용안정문제도 점점 심각해질 전망

- 경기부진 속에 여성, 장애인, 저소득층 등 취약계층의 고용불안 문제도 심화 우려

□ 부문간·산업간·업종간·기업간 등 경제사회 전반의 양극화 심화 속에 노동시장의 양극화도 지속적으로 진행될 우려

- 최근 비정규직 증가, 임금·근로조건에 있어서의 근로계층간 격차 확대 등 양극화 심화
- 여성, 장애인, 고령자 등 노동시장에서의 차별문제도 사회문화적인 특성상 단기간에 개선되기 어려운 상황

<표 4> 종사상 지위별 임금비교

(단위: %)

종사상지위	'01.8	'02.8	'03.8	'04.8
임시·일용	51.1	50.9	48.6	48.6
상 용	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 노사관계는 산업현장의 고용불안, 격차 심화가 노사간 갈등요인으로 작용할 우려

- 기업의 경영합리화·구조조정 요인 증가로 고용안정 및 유연성 제고와 관련한 노사갈등 확산 가능성
 - 비정규직 입법, 노사관계 법·제도 선진화 등 제도개선 추진과정에서 노사정간 진통도 예상
- 일자리, 산업공동화(한일FTA 포함), 양극화 문제 해소 등 노사협력과 노사안정을 위한 국민적 여론의 지속 확산, 사회적 대타협 요구도 점증할 전망
- 공무원노조 관련 입법을 계기로 노사관계에서 공공부문의 비중·역할이 점증할 전망

2. 정책 및 재정투자방향

- 노동정책의 핵심목표를 「일자리 만들기」와 「노동시장 양극화 완화」에 두고 역점 추진
 - 범정부적인 “5%성장·40만개 일자리창출” 추진과 함께 고용·복지분야 일자리의 량과 質 향상·확충 및 여성고용 증대
 - 고용안정센터를 지역 인력수급 네트워크의 중심으로 육성, 수요자 중심의 선진고용서비스 제공기반 구축
 - 노사자율적·참여적 직업능력개발 체제 구축으로 지속가능한 동반성장의 토대를 마련
 - 임금·복지 등 근로계층간 격차를 뛰어넘을 수 있도록 근로자 능력개발의 기회와 내용을 확충하고 불합리한 차별을 시정
 - 경쟁촉진과 구조조정 과정에서 불가피하게 발생하는 사회적 취약계층에 대해서는 사회안전망 강화 및 복지 증진·근로조건 보호 등을 통해 사회통합을 확보
 - 산재보험의 재정안정을 위한 제반 문제점을 해결하고, 고용보험의 효율적인 운영을 위하여 고용안정사업과 직업훈련사업의 계정 통합
- 대화와 타협, 법과 원칙을 통한 「상생의 노사파트너십」 구축을 지속적으로 일관되게 추진
 - 참여정부의 노사개혁 로드맵('03.9) 핵심과제인 「노사관계법·제도 선진화」를 마무리함으로써 노동기본권 제고와 기업하기 좋은 환경을 동시에 조성

- 자율과 책임의 노사관계 구축을 위해 노사관계발전지원프로그램, 노사협력사업 등 지원을 확대하는 한편, 노사분규 예방·조정 서비스 강화

최근 개선되었거나 계획기간 중 개선예정인 제도의 정착 지원

- 외국인고용허가제, 주40시간 근무제, 퇴직연금제, 종합노동상담 센터 등 제도가 정착될 수 있도록 지원

3. 5년 후 미래상

고용정책부문

지 표	현재('04)	5년 후('09)
○ 고용률	59.8%	61.7%
○ 취업자수 - 공공·사회서비스부문 일자리 만들기	2,256만명 -	2,456만명(200만개 창출) 25만개

직업능력개발부문

지 표	현재('04)	5년 후('09)
○ 재직자훈련참여율	23.1%	30%수준
○ 중소기업근로자훈련참여율	7.5%	13%수준
○ 실업자직업훈련취업률	44%	50%수준

근로기준보장부문

지 표	현재('04)	5년 후('09)
○ 주40시간근로 정착 - 연간 실근로시간 단축	▪ 1,000이상 사업장 2,343시간	▪ 20인 이상 사업장 2,100시간대
○ 체불임금 대비 체당금 지급액 비율	15%	25%

산업안전부문

지 표	현재('04)	5년 후('09)
○ 재해율	0.85%	0.68%
○ 사고성 사망만인율	1.47	0.97

고용평등부문

지 표	현재('04)	5년 후('09)
○ 민간부문 장애인고용률	1.1%	1.6%
○ 여성 고용률	48.3%	51.7%
○ 여성 경제활동참가율	49.8%	53.1%
○ 여성 취업자수	936만명	1,053만명

Ⅲ. 부문별 · 재정투자 방향

1. 일자리지원사업의 정책방향과 과제

가. 현황 및 문제점

- 2004년의 경우, 약 42만개의 일자리가 만들어져 평균적으로는 양호한 고용성과를 나타냈으나 2003년에 비경제활동인구로 빠져나간 노동력 중 상당 부분이 다시 노동시장으로 돌아오지 않은 것으로 판단됨
 - 비경제활동인구의 경우 2001~02년간은 외환위기 이전 수준을 일시적으로 회복하였으나, 2003~04년간은 자영업 및 서비스업이 내수 침체를 계기로 큰 폭으로 증가
 - 중소기업 및 자영업 부문은 고용흡수력이 소진한 상태로 추가적인 고용 창출에서 한계에 직면
- 일자리지원 종합계획은 현재 일부 실행과 더불어 보완작업이 진행중이기 때문에 현 상태에서의 평가는 어려우나 다음과 같은 측면에서 한계점이 노출되고 있음
 - 각 부문별 일자리지원 성과(일자리 나누기, 빈 일자리 채우기, 사회적 일자리의 창출 등)의 실현성 측면에서 의문이 제기되고 있음
 - 이는 일자리지원 종합대책의 경우 고용창출 효과에 대하여 한국의 경험에 근거한 실증 분석의 부재에 기인
 - 일자리지원 각 사업에 있어 상대적인 중요성에 따른 우선순위의 설정이 없다는 점에서 예산 배정의 근거가 모호

- 일자리지원 계획에 대한 노사정합의 이행상황을 점검하고 있으나 실제로 실현되는 일자리 창출의 개수나 계획의 적합성에 대한 검증이 현 상태에는 부재

나. 일자리지원 재정투자 수준 검토

- 한국의 노동시장정책에 대한 재정지출의 비중은 2002년 현재 GDP의 0.4%로 OECD국가 평균(1.7%)의 약 1/4 수준
 - 적극적 노동시장정책에 대한 재정지출 비중은 GDP의 0.27% (OECD 평균 0.71%)로 역시 낮은 수준이나, 소극적 노동시장정책(실업급여, 조기퇴직대책)의 재정지출 비중보다는 상대적으로 높은 수준
 - * 적극적 노동시장정책의 재정지출 규모추이: 0.41%(1998) → 0.70%(1999) → 0.49%(2000) → 0.31%(2001) → 0.27%(2002)
- 한편 실업률로 조정한(실업률 1%당 재정지출) 적극적 노동시장정책 비중은 2002년에 0.08%로 OECD 평균(0.15%)의 약 1/2수준이나 OECD국가 중에서는 중위권의 수준
- 한국의 GDP 대비 노동시장정책 재정지출 비중은 외국에 비하여 낮은 편이나 실업률 대비 재정지출은 중간정도의 수준으로 외국과 비교를 통한 노동시장정책의 예산의 적정성 평가는 어려운 과제임
 - 즉, 실업률 대비 노동시장정책 재정지출 비중은 외국의 경우 북구와 중유럽의 재정지출의 비중은 높으나 영미계열의 국가와 일본의 경우는 오히려 우리나라 보다 낮은 수준임
 - 따라서 노동정책과 복지정책을 어떠한 형태로 설정하느냐, 그리고 조세체계가 어떠한냐(특히 소득세의 비중)에 따라 각국의 재정지출 비중이 결정되므로 지출비중을 논하기 전에 복지 및 노동정책의 방향설정이 우선시 되어야 함

<표 5> 노동시장 정책에 대한 항목별 공공지출의 GDP 비중 국제비교(2002년)

(단위: %)

	1. 공공 고용 서비스	2. 직업 훈련	3. 청소(년) 대책	4. 고용 보조금	5. 장애인 대책	6. 실업 급여	7. 조기 퇴직 대책	총계
호 주	0.2	0.03	0.08	0.1	0.05	1	-	1.46
오스트리아	0.14	0.21	0.02	0.1	0.06	1.12	0.13	1.79
벨기에	0.21	0.3	0.01	0.6	0.13	1.94	0.45	3.65
캐나다	0.2	0.15	0.02	0.03	0.02	0.8	-	1.23
체코	0.07	0.02	0.02	0.06	0.01	0.27	-	0.45
덴마크	0.12	0.86	0.1	0.17	0.34	1.37	1.67	4.63
핀란드	0.12	0.3	0.17	0.33	0.08	1.53	0.53	3.07
프랑스	0.18	0.23	0.4	0.35	0.09	1.63	0.17	3.06
독일	0.23	0.32	0.1	0.22	0.3	2.1	0.03	3.31
그리스	0.06	0.21	0.1	0.08	0.01	0.47	-	0.93
헝가리	0.12	0.06	-	0.34	-	0.37	-	0.9
아일랜드	0.24	0.15	0.18	0.53	0.03	0.63	0.07	1.83
이탈리아	-	0.05	0.2	0.32	-	0.54	0.1	1.2
일본	0.18	0.04	0.01	0.06	0.01	0.47	-	0.76
멕시코	-	0.03	-	0.02	-	-	-	0.06
네덜란드	0.28	0.6	0.04	0.33	0.59	1.72	-	3.56
뉴질랜드	0.12	0.14	0.15	0.08	0.05	1	-	1.52
노르웨이	0.13	0.05	0.01	0.01	0.67	0.54	-	1.41
폴란드	-	0.01	0.07	0.03	-	1.14	-	-
포르투갈	0.11	0.15	0.22	0.09	0.04	0.69	0.21	1.51
슬로바키	0.15	0.04	0.01	0.21	0.04	0.48	0.01	0.94
스페인	0.09	0.22	0.05	0.44	0.03	1.56	-	2.41
스웨덴	0.38	0.29	0.61	1.95	0.99	-	-	2.34
스위스	0.12	0.13	0.01	0.14	0.15	0.79	-	1.33
영국	0.17	0.02	0.13	0.03	0.02	0.37	-	0.75
미국	0.04	0.03	0.02	0.01	0.03	0.57	-	0.71
한국(a)	0.05	0.07	0.02	0.11	0.02	0.14	-	0.41
OECD평균(b)	0.148	0.174	0.1058	0.25	0.157	0.93	0.34	1.74
비율(a/b)	33.7	40.1	18.9	44.1	12.8	15.1		23.6
부족률 [(b-a)/b]	66.3	59.9	81.1	55.9	87.2	84.9		76.4

주: 1) 고용보조금에는 민간기업의 고용유지와 신규채용장려금과 공공부문(및 비영리) 일자리 창출의 세 가지로 분리됨.

2) 평균은 위 표에 실제 포함된 국가들의 산술평균임.

자료: OECD, *Employment Outlook*, 2004, pp.319~327에서 정리.

다. 정책방향과 과제

- 위의 표를 기초로 판단할 때 2002년 현재 한국의 노동시장정책에 대한 항목별 투자 비중은 OECD 국가 평균을 기준(조기퇴직 대책 제외)으로 장애인대책 → 실업급여 → 청년층 대책 → 공공고용안정서비스 → 직업훈련 → 고용보조금의 순으로 적은 것으로 파악되고 있음
 - 실업급여 지출의 수준이 낮은 이유는 현재 한국의 실업률이 OECD국가들에 비하여 낮고, 고용보험의 포괄범위가 부족하기 때문으로 파악됨
 - 향후 고용보험적용대상의 확대에 따라 실업급여의 지출비중은 높아질 것으로 예상되며, 또한 실업률이 증가하면 이 부분의 지출이 높아질 것으로 예상됨
 - 따라서 자발적 실업자에 대한 실업급여의 지급은 장기실업자 위주, 자영업자의 경우는 직업훈련 참가를 전제로 하는 등 선별적인 적용을 검토할 필요가 있음
 - 또한 실업률의 증가를 억제하고 고용률의 증가를 효율적으로 촉진하기 위하여 고용안정서비스 기능강화와 직업훈련제도의 개편도 필요
 - 특히 양극화와 비정규직에 대한 훈련기회차별 해소를 위하여 취약계층 근로자에 대한 직업훈련기회 제공에 우선순위가 부과되어야 함
 - 청년층 대책은 일자리창출 종합예산에서 가장 높은 비중을 차지하고 있으므로 중기재정에 있어서는 2005년의 평균적인 증가율을 유지하는 것이 바람직하다고 판단됨

- 청년층 실업의 문제는 구조적인 원인이 크므로 영국의 청년실업대책 중 뉴딜프로그램의 벤치마킹을 통한 체계적이고 장기적인 청년실업해소방안의 강구가 필요
- 고용보조금 지원 사업은 타 항목에 비하여 상대적으로 예산지원의 비중이 높으므로 현 수준을 유지하면서 향후 고용보조금 지원 효과의 평가를 바탕으로 지원 예산의 수준을 검토할 필요가 있음
- 일자리 지원 사업의 중기적 목표는 비경제활동인구의 증가를 고려한 고용률 증가로 삼아야 할 것임
 - 효과 검증을 통한 사회적 일자리에 대한 지원
 - 사회서비스 부분의 민간 일자리창출 지원을 통해 영세서비스업, 자영업(과잉고용·저생산성)의 구조조정 연착륙을 지원하며 여성 고용률 증가를 유도
 - 고학력 여성의 고용률 증가를 위한 출산 및 육아비용의 공적지원확대와 보육료자율화를 통한 민간보육서비스 산업의 육성이 동시에 필요
 - 단시간근로 및 탄력적 근로시간제 등 다양한 근무형태를 지원, 기혼여성의 노동시장진입에 가교역할을 수행하도록 하여야 함
 - 일자리지원에 있어 고령화에 대한 정책방향을 근로자의 노동생애를 연장하는 방향으로 설정
 - 개인수준에서는 생애에 걸친 직업능력개발로 신기술 적응력 및 노동능력(workability)제고
 - 기업수준에서는 중고령자 고용유지가 부담이 되게 하는 임금체계 및 인사체계를 임금피크제의 도입, 직무·성과연동제의 도입을 통해 개선할 수 있도록 선도할 필요가 있음

2. 고용안정서비스의 정책방향과 과제

가. 현황과 문제점

□ 노동시장에서 공공고용서비스 기능 취약

- 2003년 고용안정센터에 구직 등록한 구직자는 932,826명이고 이 중 취업은 180,450명으로 취업률은 19.3%이나, 취업자 180,450명 중에서 고용안정센터의 취업알선에 의한 취업은 59,459명으로 33.0%에 불과
 - 이는 구직등록자 932,826명 가운데 6.4%만이 고용안정센터의 취업알선으로 취업한 것을 의미

□ 구직자 특성별 차별화된 취업지원서비스 부재

- 심층상담을 비롯하여 구직자 개인별 취업지원 및 알선 서비스가 미흡
 - 이유는 구직자수에 비하여 취업지원 업무를 담당하는 인력이 부족하기 때문
 - 2000년 이후 실업률이 진정되고 구직자수가 점차 감소하면서, 인력 충원 없이 다양한 신규 업무 및 행정 업무들이 추가되어 취업지원서비스의 질적 수준 저하

□ 지역의 고용서비스 허브(hub)로서의 역할 부재

- 타 기관과 연계된 고용서비스 부족
 - 부분적으로나마 취업알선과 관련하여 지자체 취업정보센터나 민간기관과의 업무 교류가 이루어지는 고용안정센터도 있으나

대부분 직업상담원의 개인적 노력에 의한 경우가 많으며, 제도적인 차원에서 연계가 유지되는 것은 거의 없음

○ 자율성 및 지역 토착화 미흡

- 고용안정센터는 지역내 특성을 감안하여 중앙정부의 노동시장 정책을 보완하는 지역 특화된 고용서비스와 정책을 수립하고 실행해야 하나, 고용안정센터가 현재 그러한 역할을 수행하기에는 중앙으로부터의 자율성과 인력, 예산 등 자원이 부족한 상태

□ 공공고용안정서비스 인력과 조직이 취약

○ 우리나라 공공고용안정기관은 총 494개소(2004년 11월)로 노동부 고용안정센터 130개소와 지방자치단체의 취업정보센터 253개소가 핵심

- 노동부의 고용안정센터에 근무하는 인력은 2004년 6월 현재 2,369명으로 1999년에 비해 10.4%가 감소
- 공무원의 숫자는 2000년 이후 517~642명의 범위에서 다소 증가하는 추세를 보이고 있으나 민간인 직업상담원은 2001년의 1,949명을 정점으로 줄어드는 추이

○ 주요 선진국에 비해 공공고용서비스에 종사하는 직원 수가 적을 뿐만 아니라 직원 1명이 담당하는 경제활동인구수도 한국은 2004년 6월 9,956명으로 외국에 비해 많음

<표 6> 고용안정센터 직원수와 직원 1인당 경제활동인구

	일 본 (‘03.6)	독 일 (‘04.6)	영 국 (‘99)	미 국 (‘97)	한 국 (‘04.6)
직원수(명)	13,000	93,274	35,992	70,682	2,369
경제활동인구(천명)	66,780	39,474	29,470	143,006	23,585
직원 1인당 경제활동인구(명)	5,137	423	819	2,023	9,956

자료: ILO, The Public Employment Service in A Changing Labour Market, 2001 등

나.정책방향과 과제

1) 공공부문의 고용서비스 역량 확충

□ 노동시장 정보역량 강화

○ 노동시장 정보인프라 구축

- 고용관련 전산망을 단계적으로 통합한 정보인프라를 구축하고, 민간부문과 연계시켜 국가 전체의 고용서비스 혁신을 뒷받침

* 지자체, 대학, 구인업체, 민간취업알선기관과 정보 공유 체제 구축

○ 노동시장정보 생산 및 분석기능 강화

- 인력수급 전망과 교육훈련수요 예측 등을 위한 고용정보 분석 시스템 구축
- 학교에서 취업으로의 이행과정, 직업연구, 훈련성과 등의 노동시장정보 분석 역량 제고

□ 고객 특성별 맞춤형 고용서비스 체제 구축

- 직업상담, 취업알선, 직업훈련 상담 및 알선, 고용보험 서비스, 실업대책 서비스, 사업주에 대한 채용 및 노무관리 지원서비스, 외국인 취업알선, 청소년 직업탐색 및 진로지도 등 고객의 다양한 니즈에 부합되는 고용서비스를 맞춤형으로 제공하는 체제 구축

- 민원인 특성에 따라 종합적 진단·처방을 하고 애프터 서비스 할 수 있도록 고용안정센터 혁신

□ 지역특성에 맞는 고용서비스 체제 구축

- 고용안정센터를 고용서비스의 지역 Hub로 육성

- 지역단위에서 고용안정센터와 지자체, 기업, 노동조합, 교육훈련기관, 민간직업안정기관 간의 협력 파트너십 구축
- 지자체의 「취업정보센터」 운영 지원, 직업상담전문가 교육훈련 강화 등을 통하여 서비스 역량 제고
- 중앙정부와 지자체간 네트워크를 구축하여 정보교류, 자료지원, 채용박람회 공동개최 등 협력사업 확대
- 지자체가 지역별 노동시장 특성을 분석하고 그에 부합하는 프로그램을 개발할 수 있도록 지원

2) 시장의 고용서비스역량 확충

□ 인력서비스산업 활성화로 고용서비스시장 육성

- 정보제공, 상담, 교육훈련, 알선, HR 컨설팅, 채용대행 등을 종합적으로 수행하는 「인력서비스산업」 육성
- 겸업제한 등 규제완화, 세제·자금지원, 고용정보전산망 이용지원 등 검토
- 우수고용서비스기관 인증제도를 시행하여 사업의 대형화·전문화를 유도하고, 우수기관에는 자금지원, 규제완화 등의 혜택을 부여

□ 대학의 취업역량 강화

- 대학 취업지원실의 기능을 확대·개편하도록 장려하고, 교육훈련 등을 지원
- 대학-고용안정센터간 파트너십을 통해 청년층의 수요가 높은 CAP 등 경력개발지원 프로그램 등을 대학에 위임하여 실행

* CAP(Career Assistance Program) : 청소년직업지도프로그램

- 진로지도·취업지원 투자, 졸업생 사후관리시스템 구축 등에 대한 평가를 실시하고, 학과별 취업률도 공표 (졸업자 정보와 고용보험 DB를 연계하여 분석)
- 연수(재학생), 인턴(졸업생) 등 직장체험 프로그램 내실화
 - 학점인정을 확산시키는 한편, 사전교육·연수기업 발굴 등 사업운영에 대학 참여를 권장하고, 참여 기업에 대해서는 연수비용 지원

□ 민·관 Partnership 확대

- 직업(채용)박람회 공동개최, 정보 공유 등을 통해 상호협력 증진
 - 공공과 민간의 구인(Job)정보를 모아 Work-net과 연계하여 종합적으로 제공하는 「구인정보 허브시스템」을 구축
- 정부의 취업지원 프로그램 민간위탁 시범실시 후 확대 검토

3) 고용서비스조직의 핵심역량 강화

□ 고용서비스 정보지원조직 재구축

- 「중앙고용정보원」을 노동시장 정보인프라의 중추기관으로 육성
 - 직업능력개발원 등 유사 기능과의 역할 조정 필요

□ 공공고용서비스 담당 인력 확충 및 조직 개편

- 고용서비스 선진화를 위해서는 공공고용서비스 담당인력 확충이 필요조건
 - 고용안정센터에 적정 인력을 증원하되, 성과관리제 등 인사관리 효율화 추진
- 고용안정센터당 인원을 적정규모로 하여 규모의 경제를 추구하되, 민관 파트너십을 고려한 조직 및 직무 효율화 추진

3. 고용보험의 운용방향과 과제

가. 현황 및 문제점

□ 고용보험 수지차(수입-지출)는 1999년도 이후부터 그 폭이 증가되다가 최근 들어서 다시 축소되기 시작

- 수지차 축소의 주된 원인은 최근 고용보험 적용대상의 급격한 확대에 기인

* 1998년 고용보험 관리대상은 가입자수 기준으로 526.8만명이었으나 일용근로자 등이 포함되어 2004년 12월에는 799.4만명(적용대상 기준 1,177.5만명)으로 증가

□ 고용보험 재정 불균형 증대

- 고용보험 수지차 누적에 따라 고용보험기금 적립금 규모는 지속적으로 증가하여 2004년 말 현재 8조 4,487억원(전년 대비 1조 210억원 증가)
- 실업급여와 직업능력개발사업은 당해연도 지출액 대비 누적 적립금 규모가 비교적 안정적으로 유지
 - 반면 사업주에 대한 법정 지원금 방식으로 운영되는 고용안정사업의 경우 지출대비 적립금 수준이 크게 증가

<표 7> 고용보험 사업별 적립금 현황

(단위: 억원)

구 분	2000		2001		2002		2003		2004	
계	36,276	3.2	49,431	3.2	64,125	4.0	74,277	4.0	84,487	3.6
고용안정	10,386	7.9	14,328	9.2	19,000	14.9	21,608	18.1	24,625	16.6
직업능력	4,619	0.9	5,957	1.2	7,131	1.3	8,542	1.4	10,447	1.6
실업급여	21,270	4.3	29,145	3.3	37,994	4.2	44,127	3.9	49,415	3.1

주: 진한글씨는 지출대비 적립금 배수(당해년도까지 누적된 적립금/당해년도 지출액)

- 고용보험적용대상 확대, 제도인식의 확대로 향후 실업급여 지급액은 급격한 증가 추세가 예상됨
 - * 2004년 실업급여 지급액은 1조 4,483억원으로 전년(1조 303억 원) 대비 40.6% 증가하였으며 이러한 추세가 지속될 경우 2006년 당기수지가 적자로 반전될 것으로 예상됨
- 직업훈련사업은 전체적인 양적 확대에도 불구하고 취약계층의 훈련 실적 저조 등으로 취약계층에 대한 훈련 확대 필요
 - 취약계층 훈련문제 해결을 위한 사업개발과 이에 대한 수요가 수입·지출 구조의 변화에 중요한 변수로 작용
- 고용안정사업은 사중손실 효과, 사업주의 도덕적 해이 우려 등으로 사업개발 및 확대가 용이하지 않음
 - 사업의 효율성과 효과성을 제고하기 위한 제도를 어떻게 가져가느냐가 재정여건의 중요한 변수로 작용

나. 정책방향과 과제

- 실업급여 수급자 재취업 기능 강화
 - 수급자별 재취업활동계획 수립 등 실업인정제도 개선, 훈련연장 급여 지급대상 훈련범위 확대 등을 통한 재취업 촉진
 - 부정수급 제보자에 대한 포상제도 신설을 통한 부정수급 방지
 - 고용안정센터 담당자의 전문성 강화 및 인센티브 부여를 통한 기능 제고 유도
 - 급여수준 제고를 위한 구직급여 상한 인상도 추진

□ 단계적 실업급여 수혜율 제고 추진

- 현 실업급여 수혜율은 22.9%로 선진국(30~40%)보다 미흡한 수준으로 실업급여 수급 확대가 필요
- 이러한 수혜율 확대를 위해서 우선적으로 현재 법적용이 확대되어 있는 일용근로자의 실제가입을 제고를 촉진
- 자발적 이직자등 실업급여 수급 대상에서 제외되어 있는 대상에 대해서는 고용보험의 재정여건, 경제상황 등을 종합적으로 고려하여 검토

□ 능력개발사업 및 고용안정사업의 활성화

- 노동시장 양극화 해소를 위하여 취약계층에 대한 훈련지원 강화
 - ▲중소기업 훈련컨소시엄사업 지원, ▲비정규직·여성·고령자 등 특성화된 훈련프로그램 제공, ▲영세중소기업 이동식 훈련 서비스 제공 등
- 능력개발사업의 현장성 제고
 - ▲노사참여형 직업훈련 우대, ▲대학·사업주단체 및 직능단체 지원, ▲지역밀착형 훈련 실시 ▲산업별 인력개발협의체 운영 등
- 고용안정서비스 선진화를 위한 인프라 확충 지원
 - ▲취업지원프로그램의 개발·보급 ▲고용안정센터 기능개편 및 확충, ▲Job World 설립 ▲대학 취업지원실 기능 확대 등
- 수요자 중심의 새로운 지원방식 모색
 - ▲Project Financing, 공모제 사업, ▲근로자에 대한 직접 지원, ▲컨설팅 지원 등

□ 고용보험 재정운영 방식 개선 검토

- 능력개발사업 및 고용안정사업의 시너지 효과를 제고하기 위해 부담주체가 동일한 양사업의 계정을 통합하여 사업간 연계성을 강화하고 재정운용의 탄력성 도모
- 최우선 국정과제인 일자리 창출과 양극화의 해소를 위해 고용안정과 직업훈련을 중심으로 한 적극적 노동시장정책의 재정은 중기적으로 상당히 증가될 것으로 전망
 - 고용안정분야(고용안정서비스)와 직업훈련 분야(취약계층에 대한 직업훈련)의 재정지출 추이에 대해 중장기 소요를 면밀히 검토한 후 고용보험요율 등에 대한 검토

4. 산재보험의 운영방향과 과제

가. 현황 및 문제점

- 2000년 7월 1인 이상 사업장으로 적용범위 확대, 50인 미만 중소기업사업주(2000년 7월)와 위험작업 자영업자의 임의가입 허용(2005년 1월) 등에 따라 관리대상이 급속하게 증가
 - 산업구조 변화, 안전관리 노력을 반영한 보험료율 차등화를 확대하고, 특수형태근로종사자, 위험작업 자영업자 등에 대한 산재보험 확대적용과 보호 필요성 증가
- 재해자·요양환자의 증가 등으로 치료에 소요되는 요양급여 지출규모가 계속 증가
 - 요양급여(전체급여의 28%) 규모가 2000년 4,252억원에서 2004년 7,868억원으로 증가(4년 평균 16.7%)

- 휴업급여(전체급여의 33.4%)는 2000년 4,224억원에서 2004년 9,546억원으로 증가(4년 평균 22.8%)
- 전문인력 부족 등으로 재해발생시부터 요양승인, 치료종결 등 단계별 요양서비스 지원체계 미흡
 - 지정의료기관 관리, 산재의료수가 및 진료비 심사제도 등의 개선을 통해 실제 요양서비스를 수행하는 의료기관의 체계적 관리 필요
 - 산재장해자의 직업복귀 촉진을 위해 직업훈련, 사회적응프로그램 등을 실시하고 있으나, 직장복귀율은 40% 수준
- 2000년 7월 적용확대 이후 보험급여가 급증하여 2004년 지급규모가 3조원대에 육박
 - 그간 보험급여가 확대 위주로 운영되어 온 결과 일부 요인이 요양장기화를 유도하고 있다는 문제 제기
 - 휴업급여(평균임금의 70%)를 노동능력이 상실된 고령자나 요양기간에 관계없이 지급
 - 임금상승률에 따라 매년 보험급여 수준 인상 등
 - 국민연금, 자동차보험 등 다른 사회보험과 연계가 미흡
 - 산재보험의 장해·유족급여와 국민연금의 장애·유족연금은 병급 조정제도가 있으나 국민연금의 노령연금과의 조정은 없음
 - 현행 보험급여체계가 요양과 현금보상 위주로 구성되어 있어 직업·사회재활과의 연계성 미흡
- 보험관리운영의 전문성이 취약하고 보험재정이 불안정
 - 취약관리계층 증대, 신종 직업병 증가, 의료기술 발달 등에 따라 보험업무 수행기관인 근로복지공단의 전문성 강화 필요

- 책임준비금은 증가하는 반면, 적립금은 감소함에 따라 산재보험 재정 불안정성 증대

나. 정책방향과 과제

□ 보험가입·수납율 제고 등 사각지대 해소

- 보험가입 촉진, 징수누락 최소화, 보험사무대행기관의 효율적 활용, 부과고지제도 조기정착 등 관리운영체계 효율화
- 산재보험료율 업종분류의 합리화, 개별실적요율제도 개선(안전관리 노력정도 반영) 등 보험료율 체계 개편
- 보험적용의 시급성·재정여건을 고려하여 특수형태근로종사자, 위험작업 자영업자 등 보험가입 범위를 단계적으로 확대

□ 요양·재활서비스 강화

- 재해발생시부터 요양, 재활단계까지 단계적으로 면담실시, 요양 정보 제공, 재활상담 등을 실시하는 현장 요양·재활 서비스 지원체계 도입
 - 업무상질병 인정기준 개선, 의료서비스 다양화, 의료수가체계 개선, 요양절차 개선 등을 통해 신속·공정한 요양서비스 제공
- 지정의료기관 평가체계 개발, 진료비 심사체계 개선 등을 통해 의료기관 관리 강화
- 재활상담·취업알선 기능 강화, 직업복귀를 위한 근로자·사업주 지원 강화, 재활시설 기반 확충 등을 통해 직장·사회복귀 촉진

□ 보험급여의 적정성·형평성 제고

- 근로능력을 상실한 고령자 및 요양기간별 휴업급여의 지급수준 등 보험급여 수준의 적정성을 검토하여 형평성 제고

- 국민연금의 노령연금과의 연계방안, 산재보상 교통사고의 경우 자동차책임보험과의 조정방안 마련
 - 요양에서 직업·사회재활까지 체계적인 지원을 위해 재활에 소요되는 일정수당, 비용 등을 급여화(재활급여)하는 방안 검토·추진
 - 출·퇴근재해에 대한 개선방안은 중장기적으로 검토 추진
- 보험관리운영의 전문성·효율성 제고 및 보험재정의 안정성 확보
- 의료전문인력 보강, 직무교육 강화, 전산화 등을 통한 보험관리운영의 효율성 제고
 - 경영혁신 및 성과보상시스템 도입
 - 중장기 재정추계를 기초로 향후 제도개선, 연금증가 등을 고려한 적정책임준비금 산정기준 재정립하고, 단계적으로 보험료율 조정

5. 직업훈련 개선방안과 과제

가. 현황 및 문제점

- 직업훈련투자 및 훈련기회의 양극화
- 기업규모에 따른 교육훈련 투자의 격차 확대
 - 중소기업의 교육훈련 투자는 대기업에 비해 크게 부진
 - * 100인 미만 중소기업의 교육훈련비는 연간 1인당 5.6천원으로 1,000인 이상 대기업의 64.8천원에 비해 1/10에도 미치지 못함 ('02, 노동부).
 - 고용보험 지원을 받는 기업훈련에서도 대기업에 편중
 - * 피보험자수 대비 훈련 지원인원('03, 노동부): 150인 미만 사업장 4.0%, 1,000인 이상 사업장 97.7%

- 직업훈련 기회의 불평등
 - 대기업 정규직 중심의 직업훈련 지원에 치중하여 여성, 저학력, 저숙련 근로자의 능력개발 기회가 제한적
 - 기업훈련의 경우 근로자 재직훈련의 직무향상 훈련에 중점을 두고 있어, 실직 위험을 예방하고 원활한 직장이동 및 경력변동을 지원하기 위한 실업예방 차원의 훈련은 미흡
 - * 기업이 실시한 훈련 가운데 전직 훈련이 차지하는 비중은 0.2%에 불과(‘02, 한국노동연구원)

- 취약계층 직업훈련 미흡
 - 실업자, 영세자영업자, 비정규직 근로자, 장애인 등 취업취약계층에 대한 직업훈련의 효과성 미흡

□ 공급자 중심의 자격제도 및 전달체제로 인한 비효율성

- 공급자 중심의 직업훈련·자격제도 운영
 - 인력수요자의 요구를 반영할 수 있는 장치가 미흡하여 교육훈련의 경직성 및 인력수급의 불일치 초래
 - 학생중심의 노동시장 진입형 자격으로 운영되어 현장성 미흡 및 근로자의 평생능력개발을 위한 신호기제 역할 미흡
- 직업훈련 전달체계의 경직성과 연계체계 미흡
 - 공급자 중심·중앙통제형의 기관운영으로 산업구조의 변화, 지역노동시장 구조의 변화, 훈련대상 구성의 변화에 대한 적응력 저하
 - 고용안정서비스 전달기관과의 연계부족으로 훈련과 고용의 괴리 심화

나. 정책방향과 과제

- 전달체계 및 직업훈련 인프라 혁신을 통한 직업훈련 정책의 효율성과 현장성 제고
 - 산업별 인적자원개발위원회 구성·운영 지원
 - 훈련기관 중심의 지원체제를 벗어나 수요자가 직접 참여하는 협력체제로 전환함으로써 시장실패와 정부실패의 가능성을 최소화하고 기업횡단적인 노동시장의 형성을 지원하여 노동시장의 유연성과 안정성의 병행 발전을 촉진
 - 산업별 통용가능한 숙련의 개발과 자격제도를 구축함으로써 실업과 직장이동시 직장전환비용을 최소화하고 인적자원의 효과적인 개발과 활용에 기여
 - 지역밀착형 능력개발사업 추진
 - 지역별 노동시장 및 인력수급 실태조사, 지역혁신을 위한 인력개발사업 등 지역인적자원개발에 대한 지원 강화
 - 성과연계적 훈련평가시스템 구축
 - 훈련기관·과정 평가시스템의 신뢰성 및 공정성 제고
 - 평가결과에 따라 훈련기관에 대한 행·재정적 지원 차등화
 - 평가결과를 직업훈련정보망(HRD-Net)에 공개하고, 훈련우수사례 등을 DB화함으로써 훈련생의 훈련기관 및 과정에 대한 합리적 선택을 유도
 - 공공훈련기관의 혁신
 - 기능대·직업전문학교의 연계강화를 통한 훈련사업의 효율성 및 시너지 효과 제고

- 근로자 평생학습 및 기업의 학습조직화를 지원하기 위한 평생 학습 인프라 구축 지원
 - 지역인적자원개발 및 산업별 협의체, 성장동력산업 기술인력 양성 등의 사업에 대한 업무대행 및 위탁
 - 고용안정센터와의 연계를 강화하여 고용과 훈련이 밀착될 수 있는 시스템 구축
 - 직업훈련정보통합시스템 구축
 - 훈련희망자가 쉽게 훈련정보 및 무료훈련컨텐츠를 검색·수강할 수 있도록 직업훈련정보망을 직업훈련포털사이트로 개편
 - 주기적인 「기업인적자원개발 조사」 실시
 - 기업의 인적자원개발 실태 및 수요 파악, 투자규모, 성과 분석 등을 통해 기업의 인적자원개발 투자 활성화를 유도하고 과학적인 정책수립의 기초자료로 제시
- * 미국 BLS SEPT(Survey of Employer-Provided Training)등 참조

□ 능력개발의 양극화 해소

- 중소기업 근로자의 능력개발 활성화를 통하여 기업규모 간 수혜의 역진성 및 능력개발 기회의 양극화를 해소
 - 이를 위해 현재 실행되고 있는 중소기업훈련컨소시엄 사업을 점차 확대하기 위해 운영기관 참여요건 완화 등 제도개선
 - 지역별 중소기업 근로자를 위한 현장밀착형 학습지원체제 구축, 대기업의 우수 훈련과정을 중소기업 근로자에게 훈련시키는 사업을 추진

- 인적자원개발 우수기업 인증제를 도입하여 인적자원개발의 초우량기업 모델을 발굴·개발하여 확산

* 영국의 Investor in People, 싱가포르의 People Developer 참조

○ 취약계층 직업훈련 프로그램의 특성화

- 비정규근로자의 훈련접근성 제고를 위해 e-learning 수강지원금 제도를 도입하고, 유급휴가 훈련시 우대지원
- 자영업자에 대한 전직훈련 프로그램 신설 : 자발적 참여자에 한하여 고용보험 가입을 허용토록 추진
- part time 훈련프로그램 운영, 골프장캐디 등 여성선호직종 개발 등 여성의 훈련참여율 제고
- 고령자 우선채용직종과 연계하여 고령자 적합 단기 훈련직종 개발·보급
- 비진학청소년 대상의 기능인력 양성훈련 강화
- 대졸 청년실업자 대상의 훈련프로그램 다양화

□ 기업·근로자의 자율적 능력개발투자 촉진

○ 기업·근로자의 자율적 능력개발투자를 유도하기 위하여

- 기업학습조직화 인프라구축(중소기업 인적자원개발 담당자 및 CEO 연수지원), 인적자원개발체제구축 컨설팅 지원
- 기업학습조직화 촉진사업, 근로자수강지원금 지원요건 완화 및 지원대상 확대

<별첨 1> 분야별 예산투자 추이

(단위: 억원)

연도	합 계 ¹⁾		고용 안정 ²⁾		직업능력 개발		노사협력 복지		고용 평등		산재 예방		기타 ³⁾	
	금액	%	금액	%	금액	%	금액	%	금액	%	금액	%	금액	%
1999	6,597	100	2,575	39.0	2,690	40.8	172	2.6	264	4.0	7	0.1	889	13.5
2000	6,060	100	1,798	29.7	2,592	42.8	245	4.0	161	2.6	222	3.7	1,042	17.2
2001	5,754	100	1,912	33.2	2,091	36.3	316	5.5	61	1.1	227	4.0	1,147	19.9
2002	5,444	100	1,442	26.5	2,062	37.9	395	7.2	42	0.8	236	4.3	1,267	23.3
2003	5,729	100	1,452	25.3	2,141	37.4	420	7.3	41	0.7	280	4.9	1,395	24.4
2004	7,414	100	2,328	31.4	2,361	31.8	491	6.6	36	0.5	583	7.9	1,615	21.8
연평균 증가율	3.2		2.5		△2.1		23.9		△29.4		640.9		12.7	

주: 1) 특별회계(재특, 농특, 예특) 포함.

2) 공공근로 포함.

3) 근로기준 + 기관운영 등

<별첨 2> 분야별 재정투자(예산+기금) 추이와 구성

(단위: 억원)

연도	합계		고용 안정 ¹⁾		직업능력 개발 ²⁾		노사협력 복지 ³⁾		고용 평등 ⁴⁾		산재보험 및 예방 ⁵⁾		기 타 ⁶⁾	
	금액	%	금액	%	금액	%	금액	%	금액	%	금액	%	금액	%
1999	48,588	100	14,153	29.1	8,000	16.5	7,426	15.3	1,431	2.9	16,274	33.5	1,304	2.7
2000	39,854	100	8,022	20.1	7,618	19.1	2,578	6.5	1,662	4.2	18,434	46.3	1,540	3.8
2001	47,099	100	12,180	25.9	7,212	15.3	2,189	4.7	2,174	4.6	21,439	45.5	1,905	4.0
2002	50,214	100	11,483	22.8	7,655	15.3	2,065	4.1	2,205	4.4	24,860	49.5	1,946	3.9
2003	61,981	100	13,398	21.6	8,062	13.0	5,107	8.2	2,828	4.6	29,887	48.2	2,699	4.4
2004	70,351	100	18,876	26.8	8,785	12.5	2,144	3.1	2,920	4.1	34,271	48.7	3,355	4.8
연평균 증가율 (%)	9.0		12.1		2.1		0.6		16.0		16.1		21.4	

주: 1) 고용안정 = 일반회계 + 고용보험기금

2) 직업능력개발 = 일반회계 + 고용보험기금 + 특별회계(농특)

3) 노사협력복지 = 일반회계 + 근로자복지진흥기금(내부거래)

4) 고용평등 = 일반회계 + 고용보험기금 + 장애인고용촉진및직업재활기금

5) 산재보험 및 산재예방 = 일반회계 + 산재예방및보험기금 + 특별회계(에특)+진폐기금

6) 기타 = 근로기준 + 임금채권보장기금+ 기관운영 등