

2012. 2. 27

성장과 분배의 선순환을 위한 고용창출

유 경 준

Korea's Leading Think Tank **KDI**

C O N T E N T S

1. 현황 및 문제점

가. 경제구조변화와 고용의 문제

나. 고용의 현황 및 문제점

(1) 양적 문제

(2) 질적 문제

(3) 인력수급 불일치

(4) 복지-고용 연계 미흡

2. 일자리창출의 기본 방향과 과제

가. 기본방향과 주요 과제

나. 핵심 과제

(1) 서비스업 선진화를 통한 양질의 일자리 창출

(2) 삶의 질 향상과 상생을 위한 법정근로시간의 준수

(3) 나눔과 창조를 통한 청년고용문제의 해결

(4) 고용안정과 차별금지를 통한 비정규직 대책

(5) 선별을 통한 외국인근로자의 확대

(6) 상호의무제 이행을 위한 고용-복지의 연계



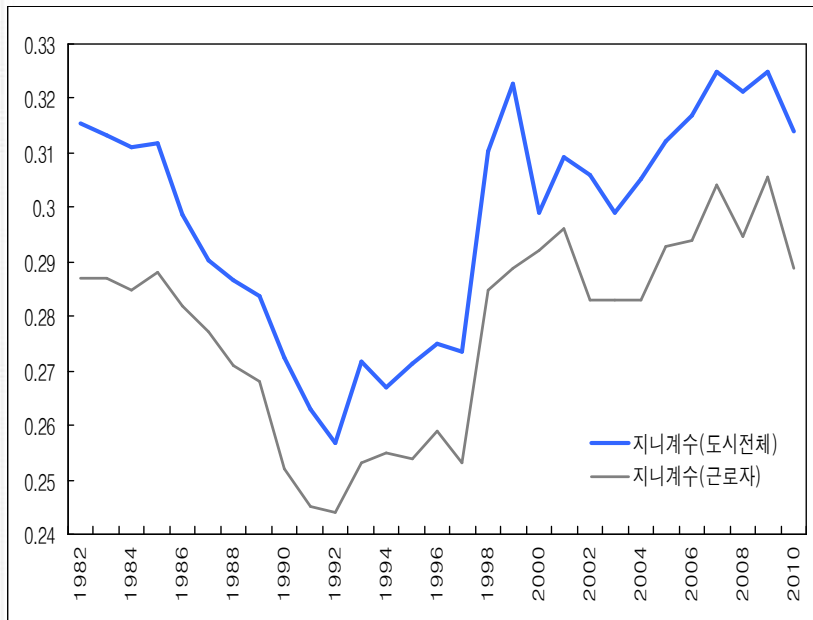
1. 현황 및 문제점

가. 경제 산업구조의 변화와 고용의 문제

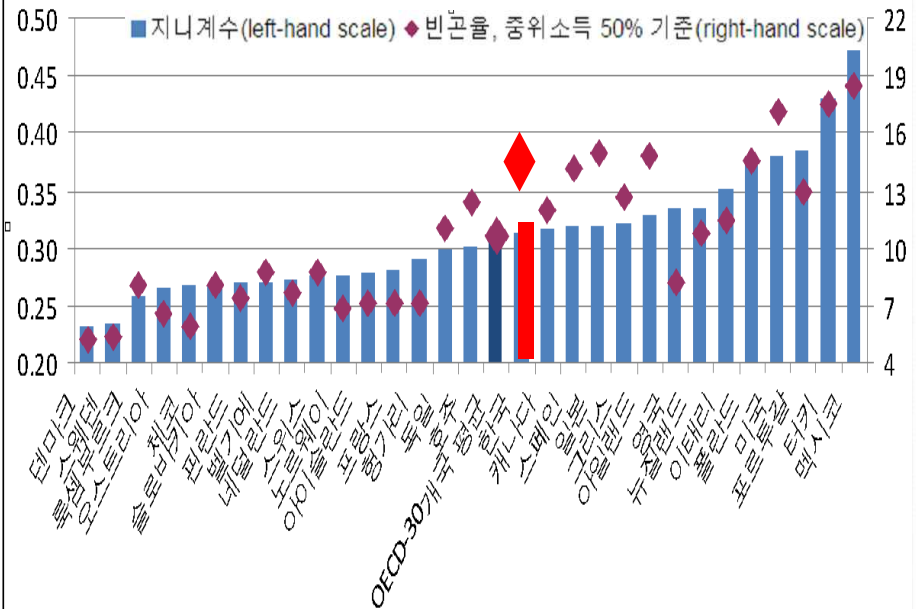
■ 소득분배구조의 변화: 1990년대 전후가 분기점, 소득불평등보다는 빈곤이 문제

- 1990년대 초반부터 우리나라의 분배구조는 악화되기 시작
- 외국의 불평등도 증가주이: 불평등은 OECD 평균과 비슷하나 상대빈곤율은 높음

한국의 지니계수 추이



OECD 세계계수/빈곤율 추이 (2000년 기준)



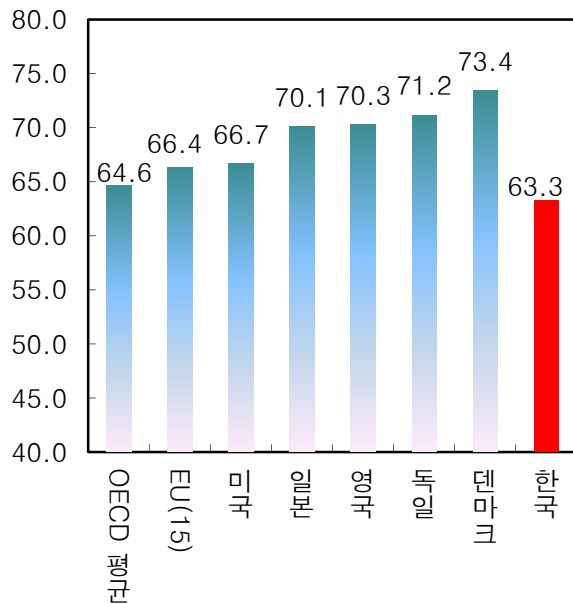
- 1990년 이전 - 성장을 통해 고용이 증가하고 분배가 개선되는 선순환 구조
- 1990년 이후 - 기술진보, 개방화 등에 따른 소득분배 악화 및 급속한 경제서비스화로 성장과 고용, 분배의 선순환 구조가 파기
 - 제조업 중심의 수출에 대한 경제의존도는 지속적으로 높아졌으나, 1990년대 이후 수출이 고용을 견인하지는 못함.
 - 수출품목의 구성 변화로 고용유발효과 하락
- 제조업 내 노동집약적 산업의 붕괴 → 서비스업 고용 증가
 - 서비스업은 진입장벽, 미약한 산업화, 초과공급과 과당경쟁으로 양질의 일자리를 창출하지 못하고 있음.
 - 우리나라 서비스업 종사자의 생산성은 미국, 프랑스 등의 절반 정도
 - 생계형 자영업자가 많이 존재(비임금근로자 비중은 30%로 선진국의 2배 이상)

나. 고용의 현황 및 문제점 - (1) 고용의 양적 문제

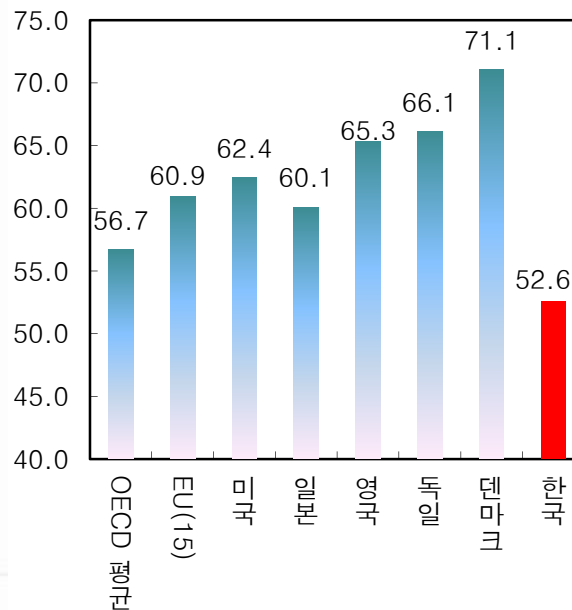
- 우리나라의 고용률은 2010년 현재 63.3%로 OECD 평균 64.6%에 미치지 못함.
 - 따라서 고용률이 상대적으로 저조한 청년층과 기혼여성의 고용증가를 통한 고용률의 제고가 필수적

주요 국가의 고용률(2010)

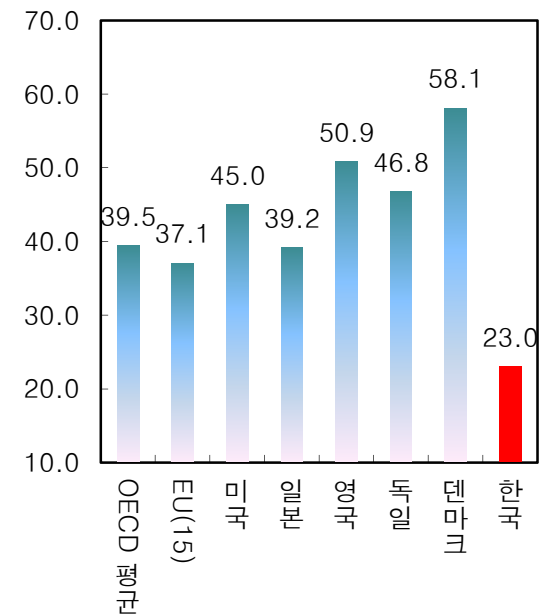
전체



여성



청년(15-24)

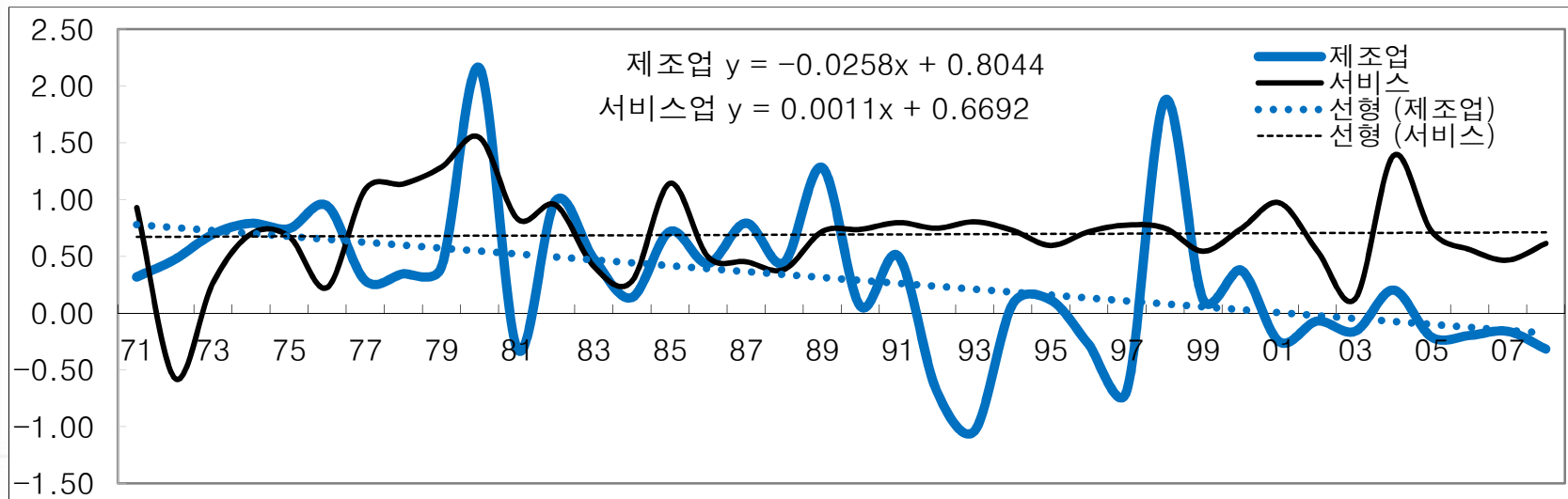


나. 고용의 현황 및 문제점 - (1) 고용의 양적 문제

성장의 고용창출력(고용탄생치)은 1990년대 들어 제조업에서의 하락과 서비스업에서의 정체로 인하여 다소 하락추이를 보이고 있음.

- 우리나라의 제조업 고용탄력치(취업자증가율/실질 GDP 증가율)는 외환위기 이후 유의한 감소추이
- 대기업 정규직의 과도한 고용보호와 연공급적 임금구조가 원인의 하나

고용탄력성(1971-2008) : 제조업 및 서비스업



나. 고용의 현황 및 문제점 - (1) 고용의 양적 문제

2004년 고용허가제의 도입과 2007년 해외동포 특례허용(방문취업)에 따라 저숙련 외국인 근로자가 대거 유입

- 전체 외국인은 2000년대 들어 급속히 증가하였는데 2000년대 초에는 약 50만명으로 총 인구의 1%에 불과했으나, 현재 2.9% 수준
- 현재 일부 업종(건설업과 서비스업)에서 국내고용대체 현상이 발생

체류 외국인 현황(2011년 12월 말)

총 외국인(1,395,077)										
외국인 인력(774,607) [100.0]										
전문인력 (E-1~E-7)	비전문인력 (537,663) [69.4]		불법 체류자	단기취업 등(22,069) [2.8]				유학생 (D-2)	결혼 이민자※	기타
				단기취업 (C-4)	산업연수 (D-3)	기업투자 연수 (D-8)	선원취업 (E-10)			
47,095 [6.1]	E-9 (234,295) [30.2]	H-2 (303,368) [39.2]	167,780 [21.7]	679	4,324	7,405	9,661	68,039	144,681	407,750

나. 고용의 현황 및 문제점 - (2) 고용의 질적 문제

■ 외환위기 이후 제조업의 대기업은 경쟁력 강화를 위해 최소필요인력만을 정규직으로 유지, 나머지는 비정규직화로 노동시장의 **이중구조화 심화**

- **대기업/유노조/정규직과 중소기업/무노조/비정규직의 임금 및 근로조건격차 심화**

한국 노동시장의 구조-부문별 차이(2011.8)

	유노조·대기업· 정규직(A)	무노조·중소기업· 비정규직(B)	A와 B 이외의 기업(C)	전체 평균
월평균임금(명목)	358.7(100.0)	126.1(35.2)	221.24(61.7)	203.2(56.6)
이동성지표	(2003/2006/2009)			
근속기간	(10.4/11.6/12.4) 12.5	(1.4/1.7/1.7) 2.0	(5.1/5.1/5.5) 5.8	(4.4/4.5/4.9) 5.1
신규채용률	(8.7/8.3/5.4) 7.2	(69.9/63.5/64.1) 59.3	(32.1/32.2/30.2) 28.6	(41.0/39.9/37.8) 35.9
사회보험적용				
국민연금	98.9	32.4	76.0	65.1
건강보험	99.5	38.4	74.6	68.3
고용보험	73.6	36.8	68.1	59.6
근로자수(%)	1,141,483(6.5)	4,959,286(28.3)	11,408,992(65.2)	17,509,761(100.0)

나. 고용의 현황 및 문제점 - (2) 고용의 질적 문제

- 자영업자 가구의 상대소득은 지속적으로 저하되어, 외환위기 이후 임금근로자 가구의 소득과 역전되었으며, **퇴출되는 자영업자에 대한 사회안전망은 미비**
 - 고령화와 복지제도의 확대(돌봄, 보육 등) 그리고 그에 따른 사회서비스업의 확대는 유사 자영업자(특수고용근로자)의 규모를 확대시키고 있음.

고용보험 사각지대 추정(2010.8)

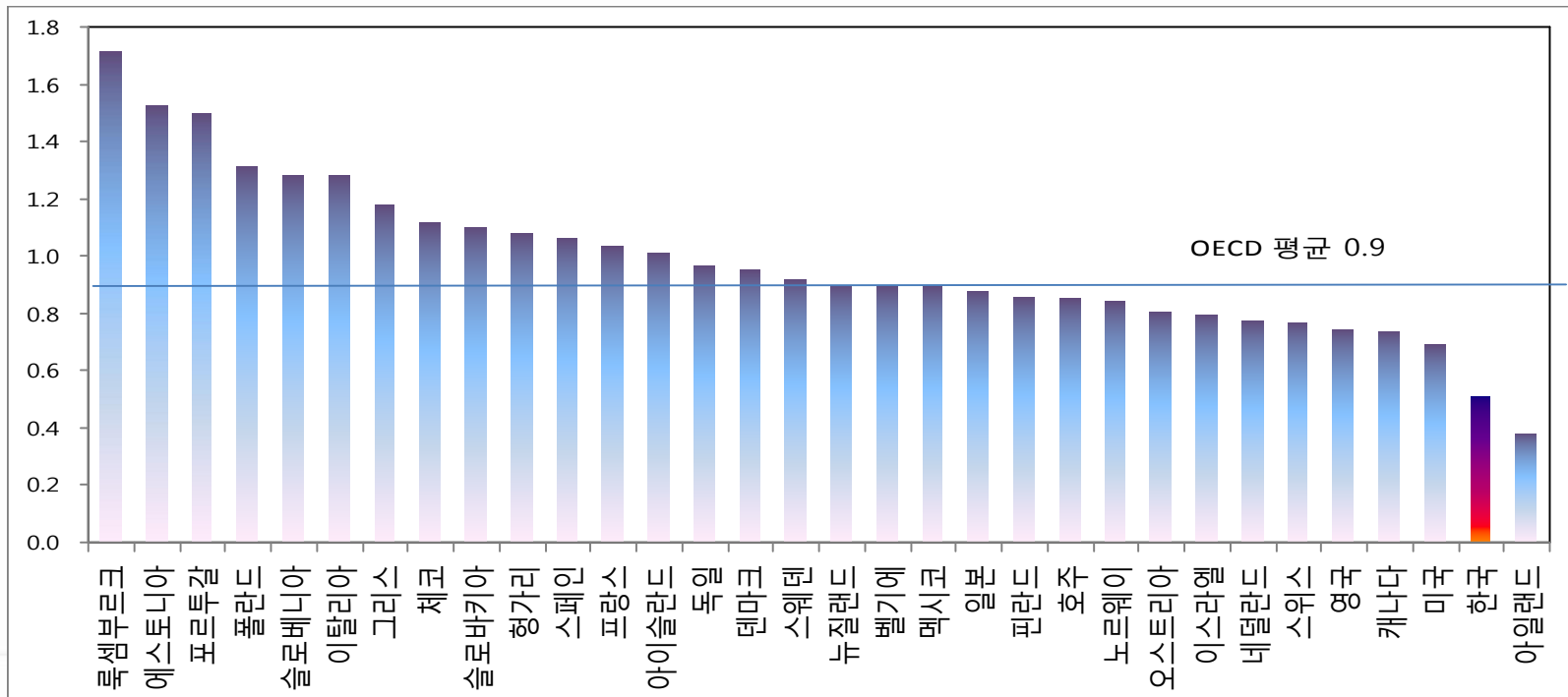
15세 이상 총인구 4,065만명(100%)						
경제활동인구 2,483만명(61.1%)						
비경제 활동 인구 1,582만명 (38.9%)	실업자 83만명 (2.0%) (일부 포함)	취업자 2,401만명(59.1%)				
		임금근로자 1,705만명(41.9%)				
		비임금근로자 696만명 [30.0%]	적용제 외 270만명 [15.8%]	적용대상 1,435만명 [84.2%]	실제 가입자 1,125만명 [78.4%]	미가입자 310만명 [21.6%]
		공식적 제외		적용의 사각지대	고용보험수급자	실제 사각지대

나. 고용의 현황 및 문제점 - (2) 고용의 질적 문제

서비스산업의 고용창출이 필수적인 상황이나 고용의 질이 문제

- 고부가가치 업종인 생산자 및 사회 서비스업의 비중은 낮으며, 저부가가치의 유통 및 소비자 서비스업의 비중은 높아 고용의 질 개선이 지체

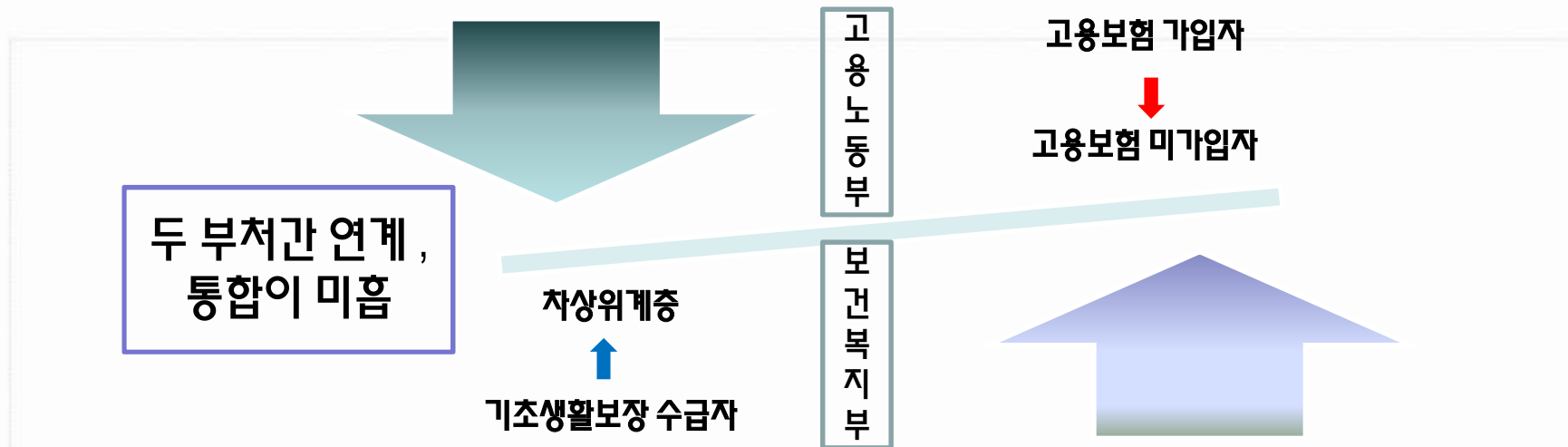
서비스업/제조업 생산성 배율(2009)



나. 고용의 현황 및 문제점 - (3) 인력수급 불일치

- 높은 대학 진학률과 학교교육의 취업과의 괴리는 노동시장 이중구조화와 함께 **대졸 청년층에서 광범위한 인력수급 불일치 현상(mismatch)이 발생**
 - 고학력의 과잉공급인 **학력의 미스매치**: 대학교육의 직업과의 괴리
 - 고기능의 부족인 **기능(skill)의 미스매치**: 인력수급전망 및 인력양성체계, 그리고 자격제도의 미흡으로 기능인력의 식별조차 어려운 상황
 - 구인 구직 **정보(information)의 미스매치**: 외국에 비해 고용서비스의 제공이 부족하여 체계적인 구직/구인 정보가 부족한 상황
 - 노동부의 고용보험미가입자에 대한 취업성공패키지가 성과를 거두고 있으나
 - 광범위한 사회보험 사각지대의 존재로 취약계층 근로자에 대한 효율적인 훈련 및 취업알선 서비스를 제공이 아직은 한계

나. 고용의 현황 및 문제점 - (4) 복지 - 고용의 연계 미흡 KDI⁷



- 빈곤대책은 국민기초생활보장법상의 극빈층에 집중되어 있으나 사회안전망에 누락되어 있는 차상위 계층에 대한 체계적인 배려가 부재
- 근로능력 판단기준이나 판정비율이 지자체별로 편차가 큼
- **취약계층 취업 지원 관련 제도**(사용자 지원, 근로자 직접 지원, EITC, 최저임금제 등)간의 **유기적 연결성이 부재**
- 빈곤층의 취업대책 또한 고용노동부의 취업사업과 복지부의 자활대상으로 이원화하여 관리함에 따라 대상관리의 허점과 비효율이 발생



2. 일자리 창출의 기본 현황과 과제

■ 한국경제의 구조적 변화에 대응하고 지속가능한 성장을 위해서는 성장과 분배의 선순환을 위한 고용창출전략의 제시가 필요

- 지속가능한 성장은 성장이 고용을 견인하고 그에 따라 성장의 과실이 골고루 배분되어 사회통합(social cohesion)이 가능한 성장을 의미

- **일자리창출은 종합예술**: 외국의 경험으로 볼 때 일자리 창출은 경제, 산업, 노동시장, 교육, 직업훈련, 복지제도 등 경제 및 사회의 전 부분이 골고루 잘 되어야 하기 때문에 장기적이고 종합적인(comprehensive) 계획이 필수

일자리 창출의 목표와 과제

	목 표	부분별 과제	핵심과제
성장/노동 수요 (성장을 통한 지속 가능한 일자리 창출)	잠재 성장률의 유지 및 확대	<ul style="list-style-type: none"> 거시정책의 안정적 운용 고용친화적 재정·조세 정책의 운용 창업·<u>창업</u>의 활성화 	<ul style="list-style-type: none"> 물가, 환율, 재정지출 리스크 관리 강화 고용친화적예산 및 고용영향 평가의 제도화 투자세액공제제도의 고용친화적 개편 취약계층 일자리 지원 효율화를 위한 재정지원 일자리사업 통합정비 외국인 직접투자(FDI) 확대(고용연계지원) 연대보증제 개선, 창업 실패에 대한 최소 안전망 제공
	고용친화적 산업육성 (고용탄력성의 확대)	<ul style="list-style-type: none"> 고부가가치 서비스 산업의 육성 일자리 전략 신산업의 육성 중소·중견기업의 육성 사회적 기업의 활성화 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 제조업과 서비스업의 차별 해소, 진입규제 개혁, 대외경쟁력 강화 지식기반, 의료, 녹색, 실버산업의 육성 중소기업 지원기간의 합리적 조정, 하도급 거래 구조 및 행태 개선 지역·민간 중심의 사회적 기업 육성
제도 및 인프라 (일자리 창출을 위한 기반 조성)	시장기능 효율화를 위한 제도 정비	<ul style="list-style-type: none"> 고용관련 통계의 정비 및 확충 대졸자의 업무 능력 평가 도입 자격제도의 시장 신호기능 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 인력 수급 전망 내실화 대학생 직업기초능력 평가제도 도입 국가기술자격제도의 현장성 제고
	복지-고용서비스의 통합	<ul style="list-style-type: none"> 소득지원과 고용서비스의 결합 복지-고용 전달체계의 통합 	<ul style="list-style-type: none"> 근로빈곤층 맞춤형 취업지원 제도화 민간·지자체의 고용서비스 기능 확대

일자리 창출의 목표와 과제

	목 표	부분별 과제	핵심과제
고용/노동 공급 (시장 수요에 부합하는 인재의 육성과 공급)	교육과 직업의 조화	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학교와 직장 쌍방 연계성 제고(School↔Work) ○ 직업능력개발제도의 효율화 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대학 간 및 대학 내(학과) 구조조정 확대 ▪ 전문대 및 폴리텍의 평생직업능력센터화 ▪ 민간훈련시장 활성화 및 기업친화적 평생훈련제도 활성화 ▪ 직무능력중심대학 강화, 브릿지 스쿨 인턴쉽 운영
	잠재·유휴 인력의 활용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고령자 인적자원의 활용 ○ 청년 신규 일자리의 발굴 ○ 여성의 일 가정 양립 지원 ○ 외국 인력 관리의 효율성 제고 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 임금체계 개편과 정년연장 ▪ 창업 및 벤처의 활성화 ▪ 상용단시간 근로의 확산, 보육제도의 개선 ▪ 전문인력 적극적 유치와 비전문 인력의 선별적 유입
	공정하고 효율적인 노동시장 정립	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노동시장 유연성 제고 ○ 고용형태의 다양화와 공정노동시장의 조화 ○ <u>고용친화적</u> 노사관계 구축 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 임금유연성 제고 및 정규직의 과도한 고용보호 완화 ▪ <u>실근로시간</u> 단축, 탄력적 근로시간제 확대 도입 ▪ 비정규직 차별개선과 특수형태근로종사자의 합리적 보호 ▪ 근로관계 기초질서 확립
	일을 통한 복지(workfare) 의 확립	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사회안전망의 확충과 상호의무제 도입 ○ 사회안전망 효율성 제고 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 취업지원 패키지 확대(사각지대 해소)와 보험요율의 개선 ▪ 저소득 사회보험료 감면 ▪ 실업인정의 개선 및 수급자 구직의무 강화 ▪ 기초생보제도의 개선(급여체계 개편, 자활제도 개편) ▪ 근로의욕향상을 위한 EITC제도 개편

취약한 경제 사회 분야

구 분	한국 순위	조사 대상국	한국 평균	OECD 평균
연평균 근로시간	1	33	2,193시간	1,749시간
청년 고용률	29	34	23.0%	39.5%
여성경제활동참가율	30	34	54.5%	61.8%
임시직 근로자 비율	5	31	19.2%	12.8%
서비스업 생산성	31	32	\$ 28,001	\$ 68,976
보건/사회복지 고용비중	32	32	4.2%	9.8%
자영업자 비중	4	30	28.8%	16.45

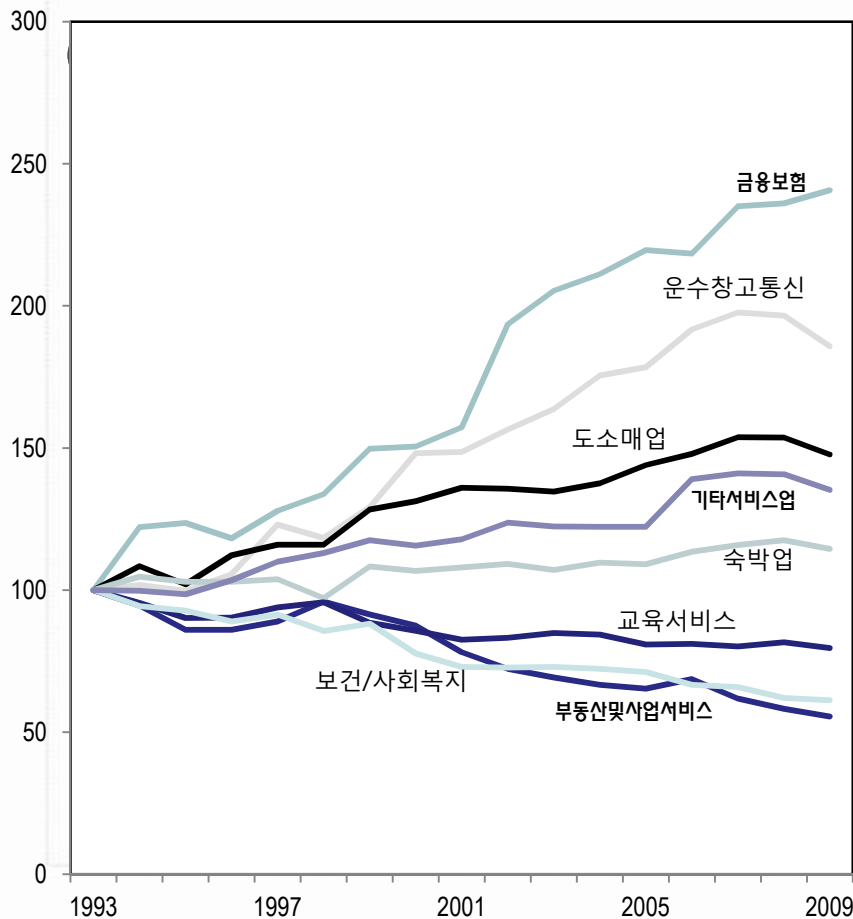
■ **성장과 분배의 선순환을 위해서는 고용의 양과 질에 대한 동시적인 고려가 필요**(the more and the better)

- 서비스업의 선진화: 양질의 많은 일자리, 돌봄과 보육 서비스의 확대
- 법정근로시간준수: 삶의 질 향상과 상생
- 청년고용확대: 창조와 나눔, 대학교육의 직업과 연계
- 비정규직 문제의 해결: 고용안정과 차별금지
- 외국인 근로자 문제: 선별을 통한 확대
- 고용과 복지의 연계; 서비스 전달체계의 통합, 상호의무제의 정착

핵심 1 : 서비스업 선진화를 통한 양질의 일자리 창출

서비스업의 고용 창출 및 생산성 제고 방안

● 개별 산업군별 자체 특성에 맞는 다원적 접근방식이 필요

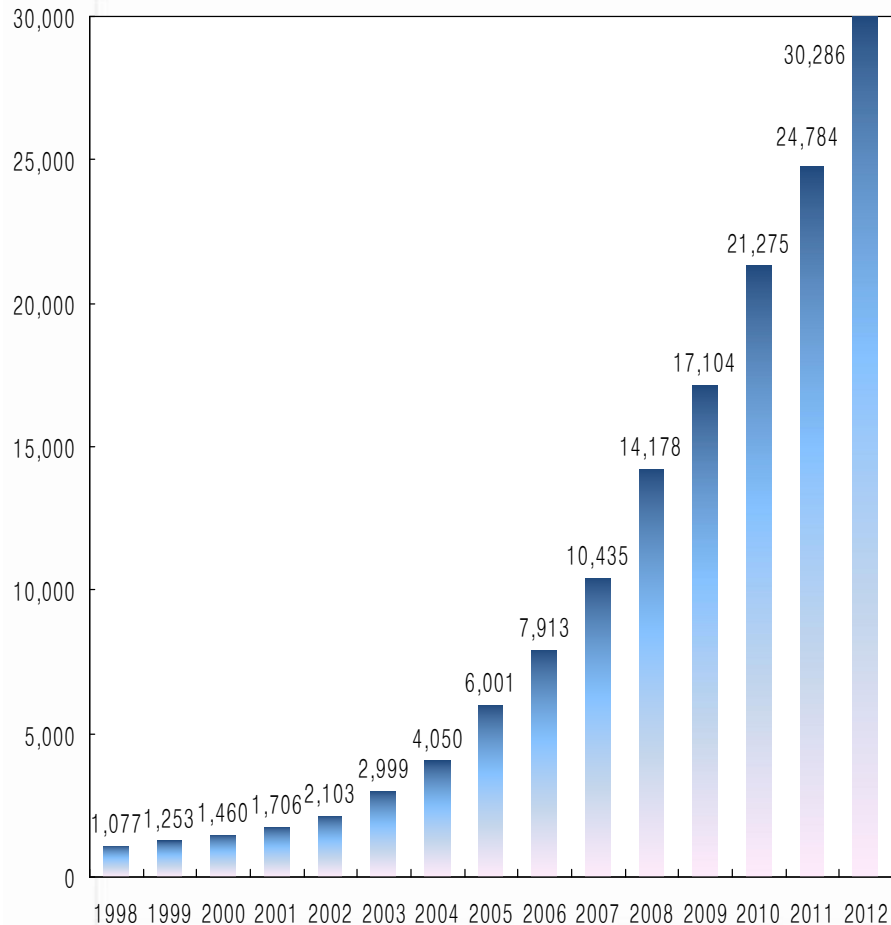


서비스업 선진화를 통한 고용창출 방안

서비스 유형	시장 특성 및 문제점	정책 방향
<ul style="list-style-type: none"> · 생산자 서비스 (전문직서비스, 통신/콘텐츠 등) · 일부 개인서비스 (문화, 오락 서비스 등) 	<ul style="list-style-type: none"> · 인적 집약적 특성 · 중간재로서의 기능 · 수요 확대 예상 · 반경쟁적 시장구조 	<ul style="list-style-type: none"> · 규제개혁, 시장개방촉진 등을 통한 생산성 제고 및 중간재로서의 효율성 개선 · 고학력 청년층을 대상으로 한 양질의 일자리 창출지원
<ul style="list-style-type: none"> · 사회서비스 (보건/복지 등) 	<ul style="list-style-type: none"> · 수요확대 예상 · 산업화 미약 	<ul style="list-style-type: none"> · 고용창출(질적인 고려 필요) · 민간기능 확대 유도
<ul style="list-style-type: none"> · 개인 및 유통서비스 (도소매 등) 	<ul style="list-style-type: none"> · 초과공급 · 과당 경쟁 	<ul style="list-style-type: none"> · 지속적인 구조조정을 통한 효율성 제고, 직업훈련 강화 · 비전문직 고용기회 및 소득의 안정화

핵심 1 : 서비스업 선진화를 통한 양질의 일자리 창출

보육예산 증가 추이



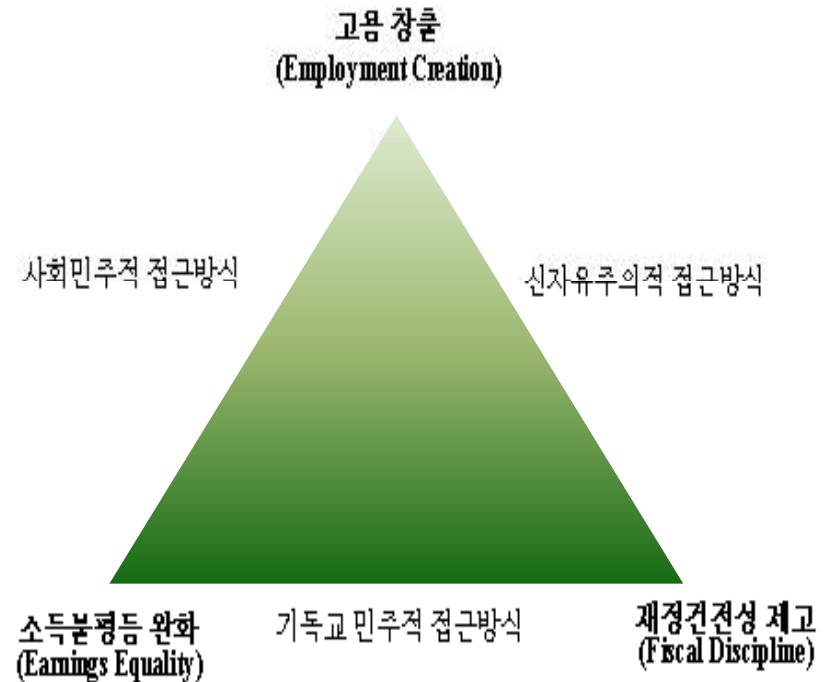
■ 보육 및 돌봄 서비스의 확대를 통한 고용창출(시장기능의 가미)

- 보육료와 양육수당의 급속한 확대로 보육예산은 급증, 2000년에 비하여 20배 이상 확대
- 현재 보육시설 설립인가의 제한(경쟁제한)으로 보육시설의 서비스 질 향상과 그에 따라 양질의 일자리 창출은 어려운 상황
- 보육시설에 대한 정보공개 및 모니터링을 강화한 후 설립의 제한을 완화하고 보육료 상한에 대한 폐지를 고려

보육서비스의 제공에 시장기능을
가미하지 않을 경우 향후 서비스업의
고용창출 과정에서 **삼각 딜레마**에
봉착할 가능성에 주의할 필요

- 제조업 위주의 경제에서는 생산성
증가에 따라 고용과 실질임금, 시장의
확대가 정부의 지원 없이 가능
- 그러나 생산성 증가 없는 서비스업
고용증가는 고용창출은 되지만
재정건전성이 악화되는 문제가 발생

삼각 딜레마



핵심 2 : 삶의 질 향상과 상생을 위한 법정근로시간의 준수 **KDI**⁷

■ 한국의 연평균 근로시간(2010년)은 2,193시간으로 OECD국가(평균 1,749) 중 최장

■ 최근 휴일근로의 연장근로포함은 **소수가 장기간 일하는 구조에서 다수가 적정시간근로로 전환하는 전기**

- 특히 제조업 대기업에서의 청년층 및 여성에게 양질의 일자리를 제공하는 기회가 될 수 있음.
- 노사 간의 원만한 타협과 세제지원 등 정부의 지원이 병행될 경우 고용창출 효과가 확대될 것임
- 연장근로 가능한 특례 업종의 축소를 보다 더 과감하게 추진할 필요(특례업종의 비중이 전 사업체의 55%, 총 근로자의 38%)



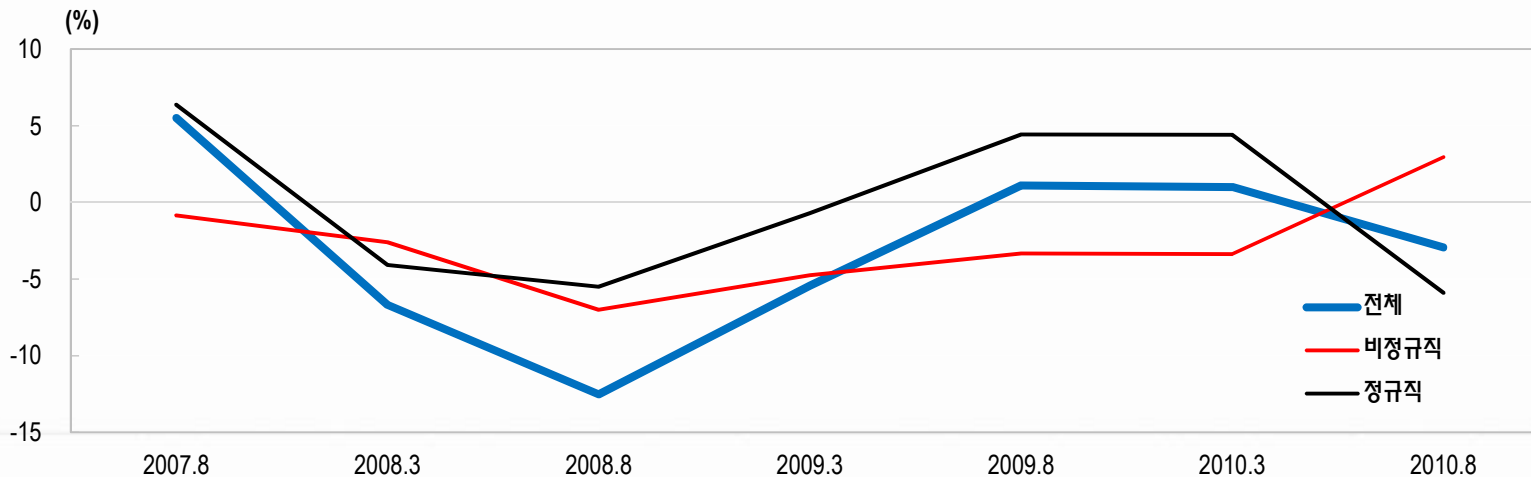
자료 : OECD, 2010년, 덴마크·프랑스·이스라엘은 2009년, 스위스는 2008년 수치

- 청년층의 고용기회 확대와 중. 장년층의 재훈련(평생직업훈련) 기회 확대를 통해 **세대 간 고용상생의 프로그램을 추진할 필요**
 - 중소기업과 취약계층 근로자에 대한 교육훈련 기회를 제공해 고용의 질 높임.
 - 근로시간단축, 고령자의 훈련기회 확대 등 정부의 지원을 통하여 청년층의 고용 증가를 유도
- 급변하는 직업세계에서 대졸자들에 대한 양질의 교육기회 제공을 통해 새로운 일자리에 대한 창조와 도전의 유인을 확대할 필요
 - 대학의 취업능력배양에 대한 책무성을 강화하고, 선취업 후진학의 기회를 확대할 필요
 - 창조적 **고용이 성장을 견인하는 구조**로 지향할 필요, 예) 구글, 애플 등

핵심 4 : 고용안정과 차별금지를 통한 비정규직 대책

- 2007년 7월 시행된 비정규직법은 전체 고용에 별 다른 영향을 못 미침.
 - 비정규직법의 비정규직에 대한 고용효과는 입법초기에 감소, 최근 다시 증가
 - 중소기업의 경우, 비정규직 입법의 영향을 덜 받거나 비정규 입법 자체를 간과하는 경향
 - **최근에는 기업의 비정규직법 적용에 따라 비정규직 간의 회전문 효과와 사내하도급의 증가 등 풍선효과가 나타나고 있음.**

비정규직법이 고용에 미친 효과(2007.3, 54~55세 기준)



핵심 4 : 고용안정과 차별금지를 통한 비정규직 대책

- 비정규직 문제는 유노조 대기업에 고용된 정규직 근로자(전체의 6.5%)에 기인한 측면이 큼.
 - 한국의 전체 고용보호수준은 2008년 OECD 30개국 중 13번째로 유연
 - 정규직의 고용보호는 그대로 둔 채 비정규직의 고용보호를 낮추는 것은 고용증가에는 별 효과가 없으며, 소득분배의 악화만을 초래
 - 최근 비정규직 간의 회전문 효과와 사내하도급의 증가 등 풍선효과가 발생
 - 상시 지속적인 업무에 대한 사유제한의 확대적용과 대표차별시정제도 검토

비정규직의 유형별 규제 현황

	사유제한	기간제한	차별금지
기간제	×	○ (2년)	○
파견근로	○	○ (2년)	○
도급(용역)근로	×	×	×

핵심 4 : 고용안정과 차별금지를 통한 비정규직 대책

■ 한국의 비정규직 문제는 중소기업보다는 대기업에 해당되는 문제임.

- 정규직의 과보호 및 과도한 연공제 임금구조에 기인한 바가 크기 때문에 지나친 연공급적 임금체계의 개선으로부터 문제 해결을 모색해야 할 것

임금연공성의 국제비교(제조업 남성)

	근속년수	한국 (2005)	스웨덴 (1995)	이탈리아 (1995)	프랑스 (1994)	독일 (1995)	영국 (1995)	일본 (2005)
관 리 사 무 기술직	0~1년	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2~4년	130.2	110.0	105.7	110.8	105.9	107.0	120.1
	5~9년	152.6	112.3	110.1	124.9	111.3	112.0	127.7
	10~19년	178.8	127.5	118.2	126.1	119.2	113.5	162.6
	20년 이상	218.0	112.9	133.6	131.0	126.9	101.9	214.7
생산직	0~1년	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2~4년	133.1	111.6	104.2	116.1	105.8	107.7	119.7
	5~9년	163.9	110.6	110.1	122.9	111.7	112.9	135.1
	10~19년	205.6	109.5	117.1	133.5	119.8	118.0	163.9
	20년 이상	241.0	112.4	122.7	150.1	123.9	119.6	210.8

- 외국인력에 대한 기본 원칙은 **전문인력에 대해서는 적극적인 수용**으로, **비전문인력에 대해서는 지원과 대안 마련을 통한 수용 억제**로 설정할 필요
 - 국내 취약계층의 고용보호를 위해 비전문 외국인력의 수입은 자제
 - 외국인 고용의 사회적 비용(사회통합 및 교육훈련비용)을 수익자가 부담하게 하는 고용부담금제도의 도입 고려
 - 소득세 감면과 포인트 제도 운영 등을 통해 우수 외국인력을 적극적으로 유치
 - 불법취업자는 주기적이고 엄정한 단속을 통해 국내노동시장 교란 요인을 제거
- 분산되어 있는 **외국인력의 정책추진체계를 통합하고 다양한 정책을 총괄할 수 있도록 조직을 정비**
 - 총리실 내 별개의 3개 위원회(외국인 및 외국인력, 다문화가정정책 위원회)를 이민 및 외국인 행정을 담당하는 상설적인 위원회로 통합

- 고용과 복지의 연계가 최근 화두로 등장, 이에 대한 개념 및 실행방안에 대한 다양한 주장들이 전개되고 있어, 이에 대한 정리가 필요한 상황
- 고용과 복지의 연계 방안
 - 1) 전달체계의 통합, 2) 유사 프로그램 시행주체의 일원화, 3) 부처 간 or 부처 내 각종 프로그램간의 연계 등 다양한 개념을 포함하고 있음.
 - 개별 부처의 노력만으로는 해결하기 어려운 부분들(예, 전달 체계의 통합, 자활과 취업패키지의 통합 등)에 대한 구체적인 대안이 필요
 - 연계의 효율성을 위해 사회안전망(저소득층[영세자영업자, 특수고용] 사회보험료 지원) 보완에 대한 청사진 제시가 필요
 - 이를 위해 훈련과 고용에 대한 정부의 책무성을 강화하는 동시에 개인은 근로의 의무를 갖게 하는 **상호의무제(mutual obligation)로의 이행**이 필요
 - 연계가 취약한 부분에 대해서는 전문인력 보완과 프로그램 개발을 통해 인프라를 재정비함으로써 효율적인 연계를 도모(**전문성 있는 사회복지사 충원**)

Korea's Leading Think Tank



감사합니다.

KDI