

2005년 6월 29일 조간부터 사용해 주십시오



보 도 자 료

- ▶ 2005. 6. 28 배포
- ▶ 총 14쪽(사진없음, 참고자료 별도)

▶ 고용정책과 신호철사무관
T E L : 503-9748
E-MAIL : sage21c@molab.go.kr
F A X : 502-6855

< 본 자료는 <http://www.molab.go.kr>(최신자료)에서도 볼 수 있습니다. >

“노동부, 지역 고용촉진 위해 지방자치단체 노사단체 등을 적극 지원키로 ...”

- 고용정책기본법 개정안 입법예고 -

- 노동부는 참여정부의 주요 국정기조인 『參與와 分權』의 본격 추진에 따라 지자체에 지역 고용촉진 시책 강구의 노력 의무를 부여하고
 - 국가의 시책에 따라 고용촉진 사업을 실시하는 지자체, 노사단체, 대학 등에 대해 국가에서 지원할 수 있는 길을 열어둠으로써 지역 파트너십을 통한 지역의 고용촉진 시책에 대한 지원을 강화키로 하였다
- 아울러 고용정책의 대상인 “근로자” 개념에 “취업할 의사를 가진 자”를 명확히 포함시키고, 사회적 일자리를 창출하는 공공단체 또는 민간단체에 대한 지원 내용을 신설하며
 - 국가의 차별적 고용관행 개선 노력의무를 명확히 규정하여 고용평등 증진 시책을 강화하는 등 적극적인 고용정책 추진을 강화할 계획이다.

- 또한 '05.4.6 확정된 국가고용지원서비스 혁신방안에 따라 한국산업인력공단 소속 중앙고용정보원을 독립, 확대 개편하여 고용정보 수집·제공 등을 효과적으로 수행할 가칭 "한국고용정보원"을 설립한다.
- 노동부는 6월 29일 이와 같은 내용을 담은 고용정책기본법 개정안을 입법 예고하고, 그 구체적인 추진 준비에 박차를 가하고 있다.

□ 개정안의 구체적인 주요내용은 다음과 같다.

1. 적극적 고용정책(노동시장정책) 추진 강화

- 첫째, 근로자 개념에 취업할 의사를 가진 자를 포함
 - 사업주에 고용된 자 이외의 청년 등 신규구직자(취업할 의사를 가진 자)도 고용촉진, 고용안정 등 고용정책 대상으로 명시
- ⇒ 청년실업, 중소기업 구인난 등 인력수급 불일치, 양극화 심화, 취업취약계층 증가 등으로 노동시장 환경이 크게 변화됨에 따라 적극적 정책추진 기반 마련

※ 고용정책대상 확대 사유(참고 1)

○ 둘째, 사회적 일자리 창출 지원 근거 마련

- 국가가 '사회적으로 유용하지만 수익성 때문에 노동시장에서 충분히 공급되지 못하는 사회서비스 부문에서의 일자리'를 창출하는 지자체 등 공공단체 또는 민간단체에 대한 지원 근거 신설
- ⇒ 고용흡수력 저하로 인해 노동시장에서 취업하기 어려운 취업취약계층에 대한 일자리 창출 사업을 확대하고, 서비스산업 경쟁력의 강화를 도모

※ 사회적 일자리 창출 지원근거 신설 사유(참고 2)

○ 셋째, 고용평등 증진 시책 강화

- 현존하는 여성, 고령자, 장애인 등 고용취약계층에 대한 기업 등의 차별적 고용관행을 개선하기 위하여 국가의 적극적인 고용차별 개선 노력의무를 명시적으로 규정
 - 여성이외의 고용상 취약계층인 고령자, 장애인의 고용촉진 시설의 설치·운영 근거 마련
 - 노동시장에서의 주요 차별실태 및 국제기준 등을 고려하여 노동시장에서 사업주에 의한 고용영역 이외에 직업소개 및 직업능력개발훈련 분야에서도 차별금지 확대
- ⇒ 기존의 고용평등에 대한 선언적 의무에서 나아가 국가의 차별적 고용 관행 개선 노력의무를 명확히 규정하고, 고용차별 금지 영역을 확대하여 향후 개별법을 통한 중점 추진 근거 마련

※ 직업소개 및 직업능력개발훈련 분야에 대한 차별금지 확대 사유(참고 3)

○ 넷째, 분야별 인력수급 전망에 관한 협의 조항 신설

- 관계중앙행정기관의 장이 소관 분야별 인력수급 전망을 공표하고자 할 경우 사전에 전체 노동력에 대한 수급전망을 실시하고 있는 노동부장관과의 협의 절차 마련
- ⇒ 관계 부처간 인력수급전망 관련 정보를 공유하고, 총량 전망과 분야별 전망간의 정합성 확보, 관련분야 전문가의 검토·조정을 통해 전망결과의 신뢰성 제고, 부처의 이해관계에 따른 전망결과의 왜곡 예방 등 도모

※ 분야별 인력수급 전망시 협의 절차 신설 사유(참고 4)

2. 지역의 고용촉진 시책 등 지원 강화

○ 첫째, 지방자치단체에 지역고용 촉진 노력 의무 부여

- 참여정부의 지방분권화 중점추진에 의한 지방자치단체의 권한 및 책임 강화에 따라 지방자치단체에 지역 고용촉진시책 강구의 노력 의무를 부여

⇒ 지방자치단체의 적극적인 지역 고용촉진 시책 추진 근거 마련

○ 둘째, 지방자치단체에 대한 지원 근거 신설

- 지방자치단체가 국가의 시책에 따라 지역 고용촉진 등을 위한 각종 시책을 수립·추진할 경우 국가에서 필요한 지원을 할 수 있는 근거를 마련

⇒ 지방자치단체의 고용촉진시책 추진을 제도적으로 뒷받침하기 위한 근거 신설

※ '05년의 경우 6개 지방청에 대해 37억을 배정하여 지역단위별 노동시장 인적자원개발사업 추진을 위한 실태조사 및 사업개발 연구용역실시 중이며 (과제수 64개)

- 동 연구결과에 따라 지역 전략산업 등과 연계한 고용창출 및 인적자원 개발을 지원하기 위하여 '06년에 150억을 지원할 예정

○ 셋째, 민간단체 등에 대한 지원 근거 신설

- 지역의 노사단체, 대학 등이 국가의 시책에 따라 근로자의 고용 촉진 등 사업을 추진할 경우 국가에서 필요한 지원을 할 수 있는 법적 근거를 마련
- 고용안정 등 실업대책사업 수행시 노동부장관이 지원할 수 있는 대상을 사업주 이외의 자(노사단체 등)에게 까지 확대

⇒ 민간단체들의 지역 파트너쉽에 의한 지역의 특화된 고용 개발 및 증진의 활성화 도모하고, 실업대책사업의 전달체계를 다양화함으로써 동 사업의 효과성 증대

※ 지역파트너쉽 관련 입법례 및 유사 정책사례(참고 5)

3. 한국고용정보원의 설립

- 현행 한국산업인력공단 소속 중앙고용정보원을 확대 개편하여 독립법인화하기 위하여 설립 근거 마련

⇒ 고용정보 분석, 직업연구, 진로지도·상담자료 개발, 통합전산망 관리 등을 총괄하는 국가고용정보관리의 허브기관으로 육성하여 급증하는 고용정보 수요에 적극 대응

※ '05.4.6 국가고용지원서비스 혁신방안(참고 6)에서 확정된 내용이며, 이에 대한 구체적인 후속 조치를 위하여 종합적인 '중앙고용정보원 발전계획'을 마련 중

※ 신설사유

- 현재 한국산업인력공단 소속 중앙고용정보원에서 Work-net, 고용보험 전산망, 직업훈련전산망 등 고용전산망을 개발·관리하고 고용동향 조사·분석, 직업연구 등을 수행하고 있으나
- 각종 고용전산망간 연계가 미흡하고, 방대한 고용정보 관련 자료가 축적 되어 있음에도 전문인력 및 투자부족 등으로 이를 체계적으로 분석하여 정책 자료로 가공·제공하는 기능이 취약

※ 입법예고문(신구조문대비표) : 붙임 참조

(붙임)

입법예고문(신·구조문대비표)

현행	개정안
제1조(목적) 이 법은 국가가 고용에 관한 정책을 종합적으로 수립·시행함으로써 국민 개개인이 그 능력을 최대한 개발·발휘할 수 있도록 하고, 노동시장의 효율성의 제고와 인력의 수급균형을 도모하여 고용의 안정, 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상 및 국민경제·사회의 균형있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다.	제1조(목적) ----- ----- ----- ----- <u>근로자(사업주에 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다. 이하 같다)</u> ----- -----.
제3조(근로자 및 사업주 등의 책무) ① (생략) ②사업주는 사업에 필요한 인력을 스스로 양성하고, 자기가 고용하는 근로자의 직업능력개발을 위하여 노력하며, 근로자가 그 능력을 최대한 발휘하면서 근로할 수 있도록 <u>고용관리의 개선 및 근로자의 고용안정 등에 노력</u> 하여야 한다. ③노동조합은 근로자의 직업능력개발을 위한 노력과 사업주의 근로자에 대한 직업능력개발· <u>고용안정 및 고용관리개선 등을 위한 노력에 적극 협조</u> 하여야 한다.	제3조(근로자 및 사업주 등의 책무) ① (현행과 같음) ②----- ----- ----- ----- <u>고용관리의 개선, 근로자의 고용안정 및 고용평등의 촉진 등에</u> -----. ③----- ----- <u>고용관리의 개선, 근로자의 고용안정 및 고용평등의 촉진 등을</u> ----- -----.

현행	개정안
제4조(국가의 시책) ① (생략)	제4조(국가 등의 시책) ① (현행과 같음)
1. ~ 2. (생략)	1.~ 2. (현행과 같음)
3. <u>경기변동, 산업구조의 변화 등으로 인한 근로자의 실업의 예방, 일자리 창출 지원 등 실업자의 취업 촉진, 사업주의 고용조정 지원 그 밖의 고용 안정에 관한 사항</u>	3. <u>근로자의 실업의 예방, 취업의 촉진, 고용기회의 확대 및 사업주의 일자리 창출 지원, 고용조정 지원, 인력확보 지원 그 밖에 고용촉진 및 고용안정에 관한 사항</u>
4. (생략)	4. (현행과 같음)
5. <u>근로자의 직업능력의 개발·발휘와 근로자의 능력의 효율적인 활용을 위한 기업의 고용관리개선 등의 지원·촉진에 관한 사항</u>	5.----- ----- ----- <u>고용관리 개선 및 고용평등 증진 등</u> -----
6.~7. (생략)	6.~7. (현행과 같음)
②국가는 제1항의 규정에 의한 시책을 수립·시행함에 있어서 경제·사회의 균형있는 발전, 기업경영기반의 개선, 국토의 균형있는 개발 등의 시책을 종합적으로 고려하고, 고용기회의 증대, 지역간 불균형의 시정, 중소기업에 대한 우대 등을 도모하여야 하며, 근로자의 능력발휘에 장애가 되는 고용관행을 개선하도록 노력하여야 한다.	② ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>차별적 고용관행을 개선하도록 적극 노력하여야 한다.</u>
< 신설 >	③지방자치단체는 제1항의 규정에 의한 국가의 시책에 따라 지역 노동시장의 특성을 고려하여 근로자의 고용촉진 등 필요한 시책을 강구하도록 노력하여야 한다.
< 신설 >	④국가는 제3항의 규정에 따라 근로자의 고용촉진 등의 시책을 수립·추진하는 지방자치단체에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다

현 행	개 정 안
<u>< 신 설 ></u> 제5조(고용정책기본계획의 수립·시행) ① ~ ③ (생 략) ④노동부장관은 필요하다고 인정될 때에는 관계행정기관의 장에 대하여 기본계획의 수립에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.	⑤국가는 제1항의 규정에 의한 국가의 정책에 따라 근로자의 고용촉진 등의 사업을 실시하는 자에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다. 제5조(고용정책기본계획의 수립·시행) ① ~ ③ (현행과 같음) ④----- ----- ----- -- 요청(정보통신망에 의한 요청을 포함한다) -----,
제6조(고용정책심의회) ① (생 략) ② (생 략) 1. ~ 3. (생 략) <u>< 신 설 ></u> 4. (생 략)	제6조(고용정책심의회) ① (현행과 같음) ② (현행과 같음) 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. 분야별 인력의 수급전망에 관한 사항 5. (현행 제4호와 같음)
제8조(고용정보의 수집 및 제공) ① ~ ② (생 략) <u>< 신 설 ></u>	제8조(고용정보의 수집 및 제공) ① ~ ② (현행과 같음) ③노동부장관은 제1항 및 제2항의 규정에 의한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 고용관련정보통신망을 구축·운영하여야 한다.

현 행	개 정 안
〈 신 설 〉	제10조의2(인력수급 전망에 관한 협의) ① <u>관계중앙행정기관의 장은 소관 분야의 인력수급 전망을 공표하고자 할 경우에 는 사전에 노동부장관과 협의(이하 이 조에서 “협의”라 한다)하여야 한다.</u> ②노동부장관은 제1항의 규정에 의하여 <u>관계중앙행정기관의 장으로부터 협 의를 요청받은 경우 제6조의 규정 에 의한 고용정책심의회 의 안건으로 상정하여야 한다.</u> ③제1항의 규정에 의한 협의의 절차, <u>내용 그 밖의 필요한 사항은 대통령 령으로 정한다.</u>
〈 신 설 〉	제10조의3 (한국고용정보원의 설립 등) ①노동부장관은 고용정보의 수집·제공, <u>직업에 관한 조사·연구, 인력수급 의 동향 작성 등의 업무를 효율적으 로 수행하기 위하여 한국고용정보원 (이하 “고용정보원”이라 한다)을 설 립한다.</u> ②고용정보원은 법인으로 한다. ③고용정보원은 그 주된 사무소의 <u>소재지에서 설립 등기를 함으로써 성립하며, 노동부장관의 승인을 얻 어 분사무소를 설치 할 수 있다.</u>

현 행	개 정 안
〈 신 설 〉	④고용정보원은 다음 각호의 사업을 수행한다. 1. 고용정보의 수집·분석 및 제공 2. 직업에 관한 조사·연구 및 보급 3. 인력수급의 동향 및 전망에 관한 조사·연구 4. 직업지도·직업심리검사 및 직업상담에 관한 기법의 개발·보급 5. 고용지원서비스의 평가 6. 고용안정정보망 등 고용관련정보통신망의 개발·관리 및 운영 7. 그 밖에 국가로부터 위탁받은 사업 8. 제1호 내지 제7호의 사업에 관한 국제협력 그 밖에 부대되는 사업 ⑤정부는 예산의 범위 안에서 고용정보원의 설립·운영에 필요한 경비를 출연할 수 있다. ⑥고용정보원의 임원 및 직원은 형법 제129조 내지 132조의 적용에 있어서는 이를 공무원으로 본다. ⑦고용정보원의 임원이나 직원 또는 그 직에 있었던 자는 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다. ⑧고용정보원이 아닌 자는 한국고용정보원 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.

현 행	개 정 안
〈 신 설 〉	⑨노동부장관은 고용정보원의 업무를 지도·감독하며, 고용정보원에 대하여 업무·회계 및 재산에 관하여 필요한 사항을 보고하게 하거나 소속 공무원으로 하여금 고용정보원의 장부·서류 그 밖의 물건을 검사하게 할 수 있다. ⑩고용정보원의 정관 및 설립등기, 이사회 및 임원, 회계, 유관기관 업무협조 그 밖의 운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ⑪고용정보원에 관하여 이 법에 규정된 것을 제외하고는 민법중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.
제11조(직업능력개발체제의 확립) ① (생략) ②국가는 교육·연구기관이 행하는 교육·연구, <u>공공직업능력개발훈련시설</u>이 행하는 직업능력개발훈련, 사업주 기타 개인 또는 단체가 행하는 직업능력개발훈련이 상호 밀접히 관련되도록 함으로써 산업에 필요한 직업능력을 갖춘 근로자가 양성될 수 있도록 하여야 한다. ③ (생략)	제11조(직업능력개발체제의 확립) ① (현행과 같음) ②----- ----- <u>공공직업훈련시설</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ③ (현행과 같음)
〈 신 설 〉	제18조의3(사회적 일자리의 창출 지원) <u>국가는 사회적 일자리(사회적으로 유용하지만 수익성으로 인해 노동시장에서 충분히 공급되지 못하는 사회서비스 부문의 일자리를 말한다)를 창출하는 공공단체 또는 민간단체에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다.</u>

현행	개정안
제19조(취업기회의 균등한 보장) 사업주는 근로자를 모집·채용함에 있어서 합리적 이유없이 성별, 신앙, 연령, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등을 이유로 차별을 하여서는 아니되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.	제19조(균등한 기회 보장) ① ----- ----- ----- -----병력(病歷) 등(이하 “성별등”이라 한다)----- -----.
<신설>	②직업소개기관은 직업소개 및 직업지도를 함에 있어서 합리적인 이유없이 성별등을 사유로 구직자를 차별하여서는 아니 된다.
<신설>	③직업능력개발훈련을 실시하는 자 및 위탁을 받은 자는 훈련대상자의 모집, 훈련의 실시 및 취업지원에 있어서 합리적인 이유 없이 성별등을 사유로 훈련생을 차별하여서는 아니 된다.
제21조(고용촉진시설의 설치·운영) ① (생략)	제21조(고용촉진시설의 설치·운영) ① (현행과 같음)
1. ~ 2. (생략)	1. ~ 2. (현행과 같음)
3. 여성근로자의 고용촉진을 위한 시설	3. <u>고령자·장애인·여성의</u> 고용촉진을 위한 시설
4. (생략)	4. (현행과 같음)
② 국가는 제1항의 규정에 의한 시설의 설치·운영을 대통령령이 정하는 바에 따라 공공단체 또는 비영리법인에 위탁할 수 있다.	② ----- -----대통령령이 정하는 자에게----- -----.

현행	개정안
제23조(기업의 고용관리에 대한 지원)① 직업안정기관 및 <u>공공직업훈련기관</u> 은 근로자의 모집·채용 또는 배치, 직업 능력의 개발, 승진·임금체계 기타 기 업의 고용관리에 관하여 사업주·근 로자대표 또는 노동조합 등으로부터 지원요청을 받은 때에는 고용정보 등 을 활용하여 상담·지도 기타 필요한 지원을 하여야한다.	제23조(기업의 고용관리에 대한 지원) ①----- <u>공공직업훈련시설</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
② (생략)	② (현행과 같음)
제28조(실업대책사업의 실시) ① (생략) 1. ~ 2. (생략) 3. 실업의 예방, 일자리 창출 등 실업 자의 취업촉진 기타 고용안정을 위한 사업을 실시하는 <u>사업주</u> 에 대한 지원 4. ~ 6. (생략)	제28조(실업대책사업의 실시) ① (현 행과 같음) 1. ~ 2.(현행과 같음) 3. ----- ----- ----- <u>자</u> ----- 4. ~ 6. (현행과 같음)
② ~ ④ (생략)	② ~ ④ (현행과 같음)
제30조(보고 및 검사) ①노동부장관은 <u>필요하다고 인정될 때에는</u> 대통령령이 정하는 바에 따라 사업주, 이 법에 의 한 지원을 받은 자 또는 받고자 하는 자에 대하여 <u>필요한 사항</u> 을 보고하게 할 수 있다.	제30조(보고 및 검사) ①----- <u>고용정보의 수집·제공, 고용관리</u> <u>및 고용조정 지원 등과 관련하여 필</u> <u>요하다고 인정될 때에는</u> ----- ----- <u>고용관리 현황, 지원금 사</u> <u>용내역, 지원적격 여부 확인을 위한</u> <u>증빙자료 등 필요한 사항</u> ----- -----.

현행	개정안
②노동부장관은 필요하다고 인정될 때에는 관계공무원으로 하여금 사업주의 사무소 또는 사업장에 출입하여 관계자에게 질문하게 하거나 서류를 검사하게 할 수 있다. ③ (생략) <u><신설></u>	② ----- 고용관리 및 고용조정 지원과 관련하여 법 위반의 징후 포착 등 필요하다고 인정될 때----- ----- ----- ③ (현행과 같음) ④제2항의 규정에 의하여 검사를 하는 경우에는 당해 사업주 등에 대하여 검사일시, 검사내용, 검사자 등 검사에 필요한 사항을 사전에 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하거나 사전 통지할 경우 증거인멸 등으로 검사의 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다. 제31조의2(벌칙) 제10조의3제7항의 규정을 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 200만원 이하의 벌금에 처한다.
제32조(과태료) ① (생략) <u><신설></u> 1. 제27조제1항의 규정에 위반하여 신고를 하지 아니하거나 허위의 신고를 한 자 2. 제30조제1항의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자 3. 제30조제2항의 규정에 의한 질문에 대하여 답변을 거부·방해 또는 기피하거나 허위의 답변을 한 자 또는 동조동향의 규정에 의한 검사를 거부·방해 또는 기피한 자 ② ~ ⑤ (생략)	제32조(과태료) ① (현행과 같음) 1. 제10조의3제8항의 규정을 위반한 자 2. ----- 규정을 위반하여 ----- ----- 3. (현행 제2호와 같음) 4. (현행 제3호와 같음) ② ~ ⑤ (현행과 같음)

【 고용정책기본법 개정안 】

보 도 참 고 자 료

2005. 6. 28

노동부

목 차

1. 고용정책 대상의 확대 사유 1
2. 사회적 일자리 창출 지원 신설 사유 2
3. 직업소개 및 직업능력개발훈련 분야에 대한 차별금지 확대
사유 3
4. 분야별 인력수급 전망시 협의 절차 신설 사유 4
5. 지역파트너십 관련 입법례 및 유사 정책사례 5
6. 4.6 국가고용지원서비스 혁신방안 중 고용정보
인프라 구축 관련 주요 내용 6

1. 고용정책 대상의 확대 사유

- 최근 청년실업, 양극화 심화, 중소기업의 인력수급 불일치, 취업취약계층 증가 등 노동시장에서 각종 문제가 발생하고 있어
 - “취업할 의사를 가진 자”에게도 더욱 적극적으로 고용서비스를 제공하는 등 적극적인 노동시장정책 내지 고용정책이 절실한 시점임
- 이미 고용정책기본법 제1조(목적)에는 “국민”을 고용정책 대상으로 하고 있고
 - 현제도 고용안정사업 및 취업지원 등 각종 고용정책 대상에 이미 근로자 이외 “취업할 의사를 가진 자” 내지 “취업예정자”가 포함되어 있으므로
 - 금번의 개정은 새로운 내용은 아니며 국가의 적극적인 노동시장 정책 추진을 위한 법적인 기반을 명확화 하는 것임
- 이미 근로자직업능력개발법과 고용보험법 개정안 등 개별법에서도 근로자의 개념을 근로자 이외 “취업할 의사를 가진 자”까지 확대

2. 사회적 일자리 창출 지원 신설 사유

○ 서비스산업이 성장·고용 면에서 우리경제에서 차지하는 비중이 가장 크지만 ('03년 GDP비중 57%, '04년 고용비중 65%)

- 아직 그 비중이 선진국 수준보다 작고, 노동생산성 등 경쟁력*도 선진국에 비해 취약

* 서비스업 노동생산성(한국=100, '01년) : 미국 (228), 일본 (200)

○ 서비스산업의 낮은 생산성과 비효율성은 국가경쟁력을 전반적으로 약화시키고 있으며,

- 특히, 교육·의료·보육 등 사회서비스의 경우 질적 수준이 낮아 경쟁력 있는 서비스산업 분야로의 발전이 곤란

- 예컨대, 보육의 경우 보육수요층의 부담가능 비용과 실제 시장의 공급비용의 편차가 커서 여성의 경제활동 참여 저조와 출산을 저하에 영향을 미치고 있음

* 여성경제활동참가율('04년 49.8%), 출산율('03년 1.19명 세계최저)

○ 따라서 사회서비스 분야의 지원·육성 시책은 취약계층에 대한 일자리 창출과 서비스산업 경쟁력강화라는 두 마리 토끼를 잡을 가능성이 크다고 판단되며,

- 금번 관련 조항이 신설될 경우 향후 더욱 안정적인 예산 확보 등을 통해 사회적 일자리 창출 및 지원 사업을 역점적으로 추진할 수 있는 기반이 마련될 것으로 기대됨

○ 아울러 법체계상 일자리 창출 지원은 '제1장 총칙' 법 제4조(국가의 시책)을 통해 가능하나

- '제4장 근로자 등의 고용촉진 지원'에 제18조의3을 별도로 규정하여 사회서비스 부분에서의 일자리 창출 지원을 더욱 강조

3. 직업소개 및 직업능력개발훈련 분야에 대한 차별금지 확대 사유

○ 우리의 경우 현재까지 구체적인 차별사례는 없는 것으로 보이나, 국제노동기구의 다수 지침과 아일랜드 고용평등법, 미국의 장애인법 등에서 이미 규정하고 있으며

- 향후 민간 직업훈련 및 직업소개의 비중이 현재보다 더욱 급증할 것으로 예상됨에 따라 장기적인 고용정책의 방향을 설정하기 위하여 신설한 것임

※ 직업능력개발훈련 및 직업소개 영역에서 차별금지 법령

- 아일랜드(고용평등법)
- 고용·직업에서의 차별금지에 관한 제111호 협약(ILO, 1958), 인적자원개발에서의 직업지도 및 직업훈련에 관한 제142호 협약(ILO, 1975),
- 고용과 직업에서의 평등대우에 관한 제78호 지침(EU, 2000), 남녀평등대우에 관한 제207호 지침(EU, 1976)

※ 직업소개 영역에서 차별 금지 법령

- 미국 고용상연령차별금지법, 장애인법

4. 분야별 인력수급 전망시 협의 절차 신설 사유

- 각 부처별로 소관법령에 의한 정책수립을 위해 분야별 인력에 대한 수급전망을 실시하고 있으나 동일분야에 대해서도 부처별로 전망결과가 현저하게 다른 경우가 발생하고 있으므로
 - 각 부처에서 분야별 인력에 대한 인력수급 전망을 실시하되, 분야별 인력수급전망에 대한 정보공유 및 검토·조정 시스템을 구축하는 방안 마련이 필요
- 이에 관계중앙행정기관의 장이 소관 분야별 인력수급 전망을 공표하고자 할 경우 사전에 전체 노동력에 대한 수급전망을 실시하고 있는 노동부장관과 협의토록 하여 정합성 등 확보
 - ※ 미국, 캐나다 등에서도 인력수급전망 과정에서 관련 전문가그룹의 검토를 반드시 거치고 있음

5. 지역파트너십 관련 입법례 및 유사 정책사례

○ 지방자치단체의 각종 정부정책 추진 의무 규정례

- 일본 고용대책법 및 환경정책기본법, 과학기술기본법 등 대부분의 각 부처 소관 기본법에 유사 규정을 두고 있음

※ 고용대책법 제5조 : 지방공공단체는 국가의 시책과 더불어 당해 지역의 실정에 따라 고용에 관한 필요한 시책을 강구하도록 노력해야 한다.

○ 국가의 지방자치단체에 대한 지원 입법례

- 환경정책기본법 제33조에 의거 국가는 지방자치단체의 환경보전 사업에 소요되는 경비의 전부 또는 일부 지원 가능
- 국가균형발전법 제17조, 제34조 등에 의거 국가는 지자체에서 지역 고용창출 등 지역경제활성화에 관한 사업 추진시 예산 보조 가능
- 인적자원개발기본법 개정안 제4조는 지방자치단체의 지역인적자원 개발정책 수립·추진에 대한 국가의 행·재정적 지원을 규정

○ 지역파트너십 정책 사례

- EU국가·일본(지역재생본부) 등에서 중앙정부가 의욕있는 기초 자치단체·민간단체 등이 Partnership을 형성하여 추진하는 지역 경제활성화 및 일자리 창출사업을 심사하여 지원중

※ 일본은 중앙정부(지역재생본부)가 지역의 제안사업을 심사하여 지원

※ 독일은 PES 예산의 10%를 지역고용사업에 할당, 프랑스·네덜란드도 지역수요에 따라 재량으로 고용정책 사업을 실시할 수 있는 예산을 지자체에 지원

- 영국의 '청년층을 위한 뉴딜정책', 미국(메사추세츠)의 '고용 및 직업훈련 선택 프로그램' 등 대부분의 OECD 국가에서 지역노동 시장정책 내지 지역 파트너십을 강화

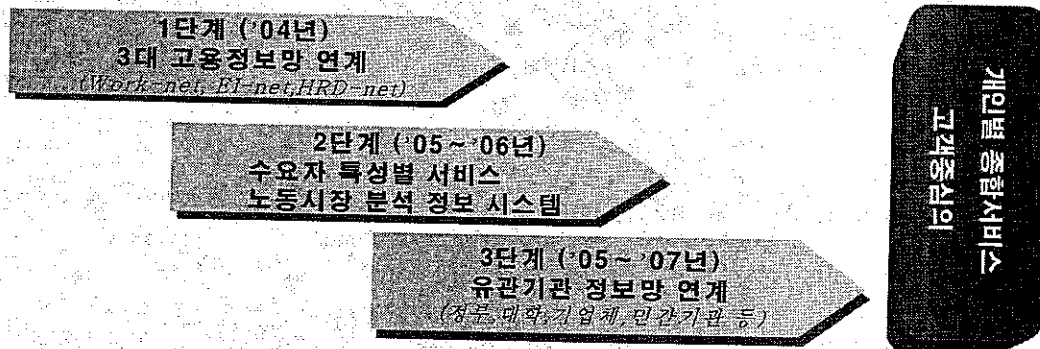
※ 지역 파트너십 : 지역내 노사단체, 대학, 전문 민간인 등이 상호 협력하여 지역내 일자리 문제를 해결해 나가고 정부는 주로 재정적인 지원 등 제한적인 역할 수행하는 새로운 고용 전략

6. 4.6 국가고용지원서비스 혁신방안 중 고용정보 인프라 구축 관련 주요 내용

<1> 노동시장 통합정보시스템(LMIS) 구축

- 고용관련 9개 전산망을 '07년까지 단계적으로 통합하고, 민간부문과도 연계시켜
- 인적자원 개발 및 고용전략 발전의 정보인프라를 구축하고, **고객의 수요에 적합한 정보를 종합적으로 제공**

※ 취업알선·고용보험·훈련 등 분야별로 다른 직종코드를 「고용직업분류」 중심 단일코드로 통합하는 작업도 진행(Code-Map 도입)



<2> 노동시장정보 생산 및 분석기능 강화

- 산업·직업별 고용구조, 인력수급 및 훈련수요 예측 등 고용정보 분석 시스템을 구축, 공공 및 민간부문에 정보 제공
- 대졸자 직업이동경로, PES의 취업자·훈련수료자 추적조사, 기업성과와 고용구조간의 관계조사 등도 실시
- 실업급여, 구인·구직, 취업률 등 노동시장 주요 지표의 **On-line 조기경보체계** 보장

- 직업조사·연구를 강화하고, 진로·직업지도(*Job guidance*) 관련 자료와 매뉴얼 등을 제작하여 각급 학교와 기관에 대대적으로 보급

※ 직업사전, 직업전망서, 신생직업 소개, 직업지도 지침서(교사용), 적성검사 매뉴얼, 21세기 유망직업(영상매체) 등

<3> 수요자 위주의 *On-line* 정보제공시스템 구축

- 희망지역·직종, 연령 등 개인특성에 따라 적합한 정보만 전달하는 개인별 맞춤식 정보서비스 확대

※ 센터 방문고객('04년) → *Work-net* 이용자('05년)

- 청년, 고령자 등 대상별 적합정보(구인·구직, 직업훈련 등)을 제공하는 수요자유형별 정보서비스 도입

※ 청소년, 고령자, 아르바이트('05년) → 기업, 여성, 장애인, 단기 일자리('06년)

- 인터넷, 휴대폰, PDA 등을 통해 각종 서비스를 받을 수 있는 *Zero-stop* 서비스 확대

<4> 중앙고용정보원을 국가고용정보의 허브기관으로 육성

- 고용정보망 통합과 함께 고용정보 분석, 직업연구, 진로지도·상담자료 개발, 통합전산망 관리 등을 총괄하는 전문기관으로 육성(산업인력공단에서 분리, 독립법인화)

- 향후 종합직업체험관(*Job World*)과도 기능을 연계하여 발전시켜 나감('05년, 관련법 개정 추진)