

제21대 국회
환경노동위원회 정책현안 II
- 고용노동부 소관 -
(표지면지)

I. 노동시장 정책

1. 「일자리정책 5년 로드맵」 및 「후반기 일자리정책 추진방향」 수립 및 이행점검 추진 5
2. 재정지원 일자리사업 효율화 9
3. 지역고용정책 활성화 12
4. 고용위기지역 및 특별고용지원 업종 지정 16
5. 건설근로자 근로조건 개선 및 생활안정 지원 22

II. 고용서비스 및 고용지원 정책

6. 공공 고용서비스 강화 29
7. 국민취업지원제도 도입 32
8. 고용보험 적용대상자 확대 39
9. 자영업자 고용보험 지원 확대 43
10. 고용보험기금 재정건전화 48
11. 일·생활 균형 문화 확산 50

III. 국제협력 정책

- 12. ILO 핵심협약 비준 55
- 13. 외국인력정책 59

IV. 청년고용 정책

- 14. 청년고용의 현황과 과제 65
- 15. 청년추가고용장려금 68
- 16. 청년내일채움공제 71

V. 통합고용 정책

- 17. 고용연장을 통한 고령 인력 활용 77
- 18. 장애인 고용확대 지원 및 직장 내
장애인 인식개선 교육 강화 82
- 19. 맞돌봄 등 지원 강화를 통한 여성고용률 제고 86
- 20. 사회적기업 생태계 조성을 통한
사회적경제 활성화 89



VI. 직업능력 정책

- 21. 직업능력개발 훈련 제도 95
- 22. 신기술분야 직업훈련 확대 및 협력체계 강화 101
- 23. 국가기술자격 개편 104
- 24. 과정평가형 자격 확산 109
- 25. 우수 숙련기술인 지원체계 강화 117
- 26. 산업현장일학습병행 지원에 관한 법률 시행에
따른 산업현장 정착 지원 120
- 27. 지역·산업맞춤형 인력양성체계 구축 123



VII. 노사협력 및 공공노사 정책

- 28. 노사정 사회적 대화 활성화 131
- 29. 부당노동행위 근절 137
- 30. 공공부문 고용개선 정책 141
- 31. 공무원·교원 노사관계 개선 145

 VIII. 근로기준 정책

32. 합리적 최저임금 결정	151
33. 직장 내 괴롭힘 방지 제도	155
34. 사내하도급과 불법파견 문제	158
35. 비정규직 차별해소	161
36. 경영상 해고 제도	167
37. 근로시간 제도	171
38. 임금체불 문제 대책	178
39. 퇴직연금제도 개편	182



IX. 산재예방보상 정책

40. 중대재해 예방	187
41. 근로자 정신건강 보호	193
42. 산재보험 제도 개편	196
43. 타워크레인 사고예방	198
44. 건강진단 고위험군 관리	203
45. 사망사고 사업장 산재보험 운영방식 개선	205
46. 산재병원 인프라 확충 및 예방적 진료기능 강화	207

정책현안

고용노동부
소관

I

노동시장 정책

1. 「일자리정책 5년 로드맵」 및 「후반기 일자리정책 추진방향」 수립 및 이행점검 추진.....5
2. 재정지원 일자리사업 효율화.....9
3. 지역고용정책 활성화.....12
4. 고용위기지역 및 특별고용지원 업종 지정.....16
5. 건설근로자 근로조건 개선 및 생활안정 지원.....22

노동시장 정책

1

「일자리정책 5년 로드맵」 및 「후반기 일자리정책 추진방향」 수립 및 이행점검 추진

가. 배경

■ 양질의 일자리 창출을 통한 ‘사람중심 지속성장 경제’ 구현

- 4차 산업혁명, 저출산·고령화 등 미래변화에 선제적 대응
- 상생형 생태계와 혁신성장기반 구축으로 지속가능한 일자리 창출
- 노동시장 격차 해소와 근로조건 개선을 통해 일자리 질 제고
- 청년·여성·신증년 등 취업애로계층에 대한 맞춤형 지원

■ 현 정부 핵심 경제전략인 ‘일자리 중심 경제’ 실현을 위한 일자리 정부의 정책지침과 구체적 실천계획 마련

- 5년간의 일자리 정책 방향을 설정하여 정책의 예측가능성을 높임
- ‘국정운영 5개년 계획’(국정과제)에 제시된 일자리 과제를 구체화
- 지속적으로 발굴·추진될 일자리 정책과제의 지침역할 수행
- 관계부처 협업·전문가 참여·이해관계자 협의 등 다양한 소통과정을 통해 국민 눈높이에 맞는 일자리정책 수립



나. 현황 및 주요 내용

■ 「일자리정책 5년 로드맵」 수립·발표(제 3차 일자리위원회, '17.10)

- 국정운영 5개년 계획(국정과제), 일자리 관련 현안 및 중장기 과제 등을 종합 고려하여 10대 중점과제를 선정하고, 100개 세부 추진과제를 제시

분야		10대 중점과제	100개 세부과제
일자리 인프라 구축		① 일자리 중심 국정운영 시스템 구축	12개
		② 일자리 안전망 강화 및 혁신형 인적자원 개발	10개
일자리 창출	공공	③ 공공일자리 81만명 확충	7개
	민간	④ 혁신형 창업 촉진	6개
		⑤ 산업경쟁력 제고 및 신산업·서비스업 육성	19개
		⑥ 사회적경제 활성화	6개
		⑦ 지역일자리 창출	10개
일자리 질 개선		⑧ 비정규직 남용 방지 및 차별없는 일터 조성	5개
		⑨ 근로여건 개선	9개
맞춤형 일자리 지원		⑩ 청년·여성·신중년 등 맞춤형 일자리 지원	16개

- 가시적 성과를 창출하고, 여건변화에 따라 탄력적으로 대응하기 위해 면밀한 이행점검 체계 구축을 통한 주기적 이행점검 추진

■ 「후반기 일자리정책 추진방향」 수립·발표(제 14차 일자리위원회, '20.3)

- 5년 로드맵을 바탕으로 경제·고용여건 변화, 그동안의 추진성과 및 평가 등을 반영하여 일자리정책 우선순위 조정·관리

- 민간의 고용창출역량을 높이기 위해 민간 일자리 5대 정책 분야*에 걸쳐 30개 핵심 정책과제 최우선 중점관리
 - * ① 지역일자리, ② 신산업·서비스, ③ 중소·벤처·소상공인, ④ 제조업 일자리, ⑤ 사회적경제
- 일자리 현안 대응을 위해 전 생애 맞춤형 지원을 강화하고, 일자리 지원정책의 효과성 제고를 위해 선택과 집중의 노력을 배가
- 고용시장 주요 이슈에 대한 선제대응 강화 및 추가 대응책 마련
- 재정일자리 사업의 효율화 및 민간일자리 등과의 연계, 미래변화 대비를 위한 신규과제 발굴 등을 통해 민간의 고용창출역력을 뒷받침

분야		분야별 핵심 정책과제	100개 세부과제
일자리 중심 국정운영 시스템 강화		• 협력 거버넌스 보완·운영	6개
일자리 창출	민간	• 지역일자리	12개
		• 신산업·서비스 일자리	9개
		• 중소·벤처 일자리	8개
		• 소상공인 일자리	3개
		• 제조업 일자리	8개
		• 건설일자리	2개
		• 사회적경제 일자리	8개
	공공	• 공공 일자리 사업 등을 통한 고용여력 뒷받침	8개
일자리 질 개선		• 공정한 노동시장 구축 및 일터 혁신	19개
		• 적극적 노동시장정책 및 고용 안전망 완성	3개
맞춤형 지원		• 전생애 맞춤형 일자리지원 강화	5개
		• 대상별·분야별 지원 확대	4개
미래변화 대비		• 인적자원 개발 및 인구구조 변화에 대비	3개
		• 플랫폼 경제, 저탄소 경제 등 새로운 일자리 창출	2개



- 기 구축된 일자리 국정운영시스템을 기반으로, 하반기 일자리정책 추진을 위한 협력 거버넌스 보완·운영

다. 향후 정책과제

■ 철저한 이행점검을 통한 일자리 성과 제고

- 「하반기 일자리정책 추진방향」의 각 세부과제별로 구체화된 추진일정에 따라 기 구축된 일자리위원회·관계부처의 이행상황 점검체계 지속 운영

■ 향후 일자리 여건변화에 따라, 정책집행계획 및 추가 대책 수립계획 등을 지속적으로 보완·추진

2 재정지원 일자리사업 효율화

가. 배경

■ 재정지원 일자리사업의 체계 정비 및 성과제고를 위해 일자리사업 효율화 추진

- '10년부터 유사·중복 일자리사업 정비, 직접일자리사업 통합관리 등을 위해 효율화를 실시
- '17년부터는 성과평가에 근거한 일자리사업 효율화 체계를 마련하고, '18년부터는 전체 일자리사업에 대한 성과평가 및 현장모니터링을 실시하고 평가결과를 예산편성과 연계

〈재정지원 일자리사업 효율화 추진 경과〉

- **1차 효율화**('10.7월): 일자리사업 분류체계를 정비(6개 유형)하고 유사·중복사업을 **통합·단순화**('10년 기준 202개→134개 사업)
- **2차 효율화**('11.8월): **자치단체 사업을 관리대상에 포함**하고, 일자리사업 관리·운영체계 개선 지속 추진
- **3차 효율화**('12.9월): 직접일자리사업 **중앙-자치단체 사업간 정비**, 중앙 부처 **직업훈련 사업 통·폐합** 등
- **4차 효율화**('14.8월): **직접 일자리 구조조정**(유사·중복사업 조정), 일모아 시스템 개편을 통한 일자리사업 **참여자 이력관리 강화**
- **5차 효율화**('16.11월): 일모아시스템을 활용한 **사업 관리 강화**, 경기변동 및 지역수요를 반영한 **물량조정** 등 추진
- **6차 효율화**('18.7월): **전체 일자리사업 성과평가 실시**, 일자리사업 수행 기관 및 참여자 현장 모니터링을 통한 일자리사업 개편방안 마련
- **7차 효율화**('19.5월): 일자리사업 성과평가, 현장모니터링 등을 바탕으로 일자리사업 구조개편, 운영개선방안 마련



나. 현황 및 주요내용

■ (예산규모) '20년도 일자리예산은 25.5조원(추경포함 26.2조원)으로 24개 부처·청에서 166개 사업 운영

- 실업소득 유지·지원이 가장 많고, 고용장려금, 직접일자리 순임

〈'20년 일자리 예산 유형별 규모(억원, %)〉

유형	'19년		'20년		증감 (B-A)	%	일자리 사업 내 비중
	본예산 (A)	추경 (순증)	본예산 (B)	추경 (순증)			
【일자리 사업(166개)】	212,374	11,249	254,998	7,100	42,624	20.1	100
1. 직접일자리(33개) (인원, 천명)	20,779 (785)	2,015 (54)	28,587 (945)	1,281 -	7,808 (160)	37.6	11.2
2. 직업훈련(38개)	19,610	1,285	22,434	-	2,824	14.4	8.8
3. 고용서비스(39개)	9,867	309	11,994	508	2,127	21.6	4.7
4. 고용장려금(24개)	57,883	2,240	64,950	5,311	7,067	12.2	25.5
5. 창업지원 (23개)	25,097	1,615	23,585	-	△1,512	△6.0	9.2
6. 실업소득 유지 및 지원(9개)	79,139	3,785	103,447	-	24,308	30.7	40.6

- 고용부 일자리예산은 19조 5,224억원으로 '19년 대비 17.8% (+3조 4,810억원) 증가

* 고용부 일자리사업이 전체에서 차지하는 비중 : ('19)75.5%→('20)76.6%

■ (집행방식) 직접수행·공공기관·지자체·민간위탁 등 사업 집행방식이 다양

- 공공기관·지자체·민간위탁기관이 사업수행을 재위탁하는 경우가 많음
 - * 예) 중앙→자치단체→수행기관 집행, 중앙→산하/위탁기관→수행기관 집행 등
- 사업유형별로는 직업훈련기관 7,308개, 고용서비스기관 966개, 창업지원기관 829개 등으로 파악('18년 기준)

다. 향후 정책과제

■ 일자리사업 성과평가 및 효율화방안 마련 등을 통해 재정지원 일자리사업에 대한 체계적 관리 노력 필요

- 일자리사업 성과평가 결과를 바탕으로 「재정지원 일자리사업 효율화방안」을 마련하고, 성과평가 결과를 차년도 예산편성과 연계하여 재정지원 일자리사업 구조개편 및 운영개선 유도
- 일자리사업 신설·변경 시 고용부 사전협의를 의무화하여 사업수립단계부터 유사·중복사업 추진 방지 등 일자리사업의 체계적 관리 실시



3 지역고용정책 활성화

가. 배경

■ 자치단체 주도의 지역고용정책 활성화 필요성 증대

- 동일 기준의 전국 단위 중앙부처 사업으로는 지역의 특성을 반영한 일자리 문제 해결에 한계
- 지역과 산업 수요 등 지역 특성을 반영한 일자리 문제 해결을 위해서는 지역을 가장 잘 아는 자치단체를 중심으로 한 지역고용정책이 중요
 - 중앙정부는 재정을 지원하고, 자치단체는 일자리 사업을 발굴, 집행
 - * 지원예시: ① 충북지역 특화산업인 바이오분야 육성을 통한 일자리창출을 위해 육성대상 기업군을 선정, 경영컨설팅 및 인력양성, 채용연계 등 패키지 지원, ② 공공고용서비스가 취약한 농촌지역 대상 로컬 잡센터 운영(완주군 등)
- 지역산업맞춤형일자리창출지원사업('06년), 지역일자리공시제('10년) 시행 이후 자치단체의 지역 자율적 일자리사업에 대한 관심 증대
 - 지역산업맞춤형일자리창출지원사업은 '06년 사업 시행 이후 예산규모가 10배 이상 증가('06년 100억 → '19년 1,083억)

■ 자치단체 간 일자리사업 역량 차이

- '20년 기준 지역고용정책의 대표적 사업인 지역산업맞춤형일자리창출 지원사업에 참여한 자치단체의 수는 172개로 전체(243개) 대비 70.8%
- 미 참여 자치단체는 인구 수 10만명 미만의 소규모 지역으로 자치단체의 일자리 역량이 취약한 곳이 다수

- 광역 자치단체는 '16년부터 지역고용전문관(광역별 3~4명) 지원으로 일자리 역량이 크게 개선되고, 지역 산업과 연계한 종합적인 일자리 사업을 기획, 추진
 - * 지역고용전문관의 역할: 지역 노동시장 분석, 지역내 일자리사업 현황 파악, 지역 산업정책과 연계한 지역혁신프로젝트 사업 발굴 및 운영, 성과관리 등
- 기초 자치단체는 담당자의 잦은 교체로 인한 전문성 부족, 지원기관 부재로 지역 특성을 반영한 일자리사업 기획역량 취약 등의 사유로 대부분 1억원 내외의 취업취약계층 중심의 소규모 일자리사업 추진

나. 현황 및 주요 내용

■ 일반 지역·산업맞춤형 일자리창출 지원사업 추진('06년~)

- '06년부터 자치단체가 발굴한 일자리사업을 지원하면서 추가적인 사업방식에 대한 수요를 고려하여 '14년부터 지원 유형 개편
 - * '06년 동 사업 도입 이후 '10년까지 민간경상보조로 운영, '11년 이후 자치단체 주도성, 책임성 확보를 위해 자치단체 경상보조로 변경

■ 산업단지 일자리 미스매치 해소 지원('14년~)

- 산업단지 고용환경개선 정부합동공모 사업의 일환으로 산업단지 정주여건 개선과 일자리 미스매치 해소를 위해 기숙사, 통근버스 임차지원사업 추진(최대 3년간 지원)

■ 지역 산업정책과 연계한 일자리사업 추진('16년~)

- 지역의 핵심 일자리 문제 해결을 위해 지역 산업·경제정책과 연계한 지역의 종합적인 일자리 창출 및 일자리 질 개선을 위해 '16년부터 광역자치단체 중심으로 “지역혁신프로젝트” 추진
 - * '20년 기준 17개 광역시도 모두 참여



■ 고용위기지역에 대한 맞춤형 지원 강화('18년~)

- '18년 거제, 군산 등 7개 지역이 고용위기지역으로 지정된 후, 조선업 희망센터 운영 및 일자리 사업 등을 통해 대체산업 육성 및 전직지원, 인력양성, 미스매치 해소 등을 중점 지원

■ 고용위기 우려지역에 대한 선제적 대응 강화('20년)

- 고용위기가 우려되는 지역이 주도적으로 '중장기 일자리사업'을 계획·추진하여 고용위기에 선제적으로 대응할 수 있도록 '20년부터 “고용안정 선제대응 패키지 지원사업” 추진
 - * 지역별로 최대 5년간, 30~200억원 지원
- 심사위원회('20.2월)를 통해 5개 컨소시엄 선정*, 전문기관의 컨설팅을 거쳐 지역별 사업계획 및 국비지원금액 결정(차등 지원)
 - * 전북·익산·김제·완주(국비지원액 109억원), 경남·창원(91억원), 경북·구미·김천·칠곡(78억원), 인천·남동·부평·서구(57억원), 충북·청주·진천·음성(55억원)

다. 향후 정책과제

- 철저한 사업평가를 통한 고용안정 선제대응 패키지 지원사업 추진
 - 고용노동부는 코로나19로 지역 고용 어려움이 가중됨에 따라 선제적 위기대응을 위해 고용안정 선제대응 패키지 지원 대상지역 확대 추진('20년 5개소 → '21년 8개소) 계획
 - 사업 평가를 통해 익년도 지원 규모를 결정하는 등 사업계획을 철저히 수립하여 사업취지가 효과적으로 달성될 수 있도록 할 필요

- 자치단체 일자리 역량 강화 및 사업화 지원
 - 자치단체 의견수렴 및 연구용역(지역고용정책 성과분석 및 개선방안 도출) 등을 통해 자치단체 일자리 역량 강화방안 마련
 - 권역별 지역고용자문단 운영을 통해 자치단체가 지역 노동시장 특성에 맞는 일자리사업을 발굴, 추진할 수 있도록 지원
 - 그동안의 일자리사업 우수사례를 구축하고, 노동시장 유형별로 일자리사업 모델을 개발하여 보급하며, 자치단체 담당자 일자리역량 강화를 위한 교육프로그램 개발 및 보급



4 고용위기지역 및 특별고용지원 업종 지정

가. 고용위기지역

■ 배경

- 국내·외 경제사정의 변화 등으로 고용사정이 급격히 악화되거나 악화될 우려가 있는 지역을 고용위기지역으로 지정하여 고용안정과 일자리사업 등을 집중 지원할 필요
- 사업주의 고용부담 완화, 근로자의 생계안정·직업능력 개발, 실업자의 취업촉진 및 지역고용촉진을 위한 지원 실시 필요

■ 현황 및 주요내용

- '18.4~5월 조선업 불황, 한국GM 군산공장 폐쇄 등 지역위기 대응을 위해 7개 지역을 1년 간 고용위기지역으로 지정 이후, '19.4·5월에 모든 지역의 지원기간을 1년 간 연장
- 금년 3월 조선업의 본격적인 고용 회복을 지원하고 코로나19 확산에 따른 불확실성을 감소시키기 위하여, 고용정책심의회 심의를 거쳐 7개 모든 고용위기지역의 지원기간을 '20.12.31.까지 연장
 - * ('18.4.5 지정, '20.12.31 지원기간 만료) ① 전북 군산시, ② 울산 동구, ③ 경남 거제시, ④ 통영시, ⑤ 고성군, ⑥ 창원 진해구 ('18.5.4 지정, '20.12.31 지원기간 만료)
 - ⑦ 목포·영암
- 고용위기지역에 대한 범부처 차원의 합동대책 발표('18.4.5) 이후, '18년 추경 예산 편성(총 952억원, 5.21) 등 대책 추진의 재원을 확보하고 지난 2년 간 고용위기지역 근로자·실직자의 고용유지, 재취업 및 생계안정, 지역 일자리 창출 등을 위한 다양한 지원을 실시

고용위기지역 주요 지원실적('18.4월~'20.2월 기준)

- **사업주 지원:** 고용유지지원금(566억, 약 1.8만명), 사업주 직업훈련(237억, 약 16만명), 고보·산재보험 납부기간 연장(233억), 장애인 부담금 납부유예(12억) 등
- **노동자 지원:** 근로자 생활안정자금 용자(101억, 1,447명), 직업훈련 생계비 대부(약 48억, 846명), 취업성공패키지(318억원, 2.7만명) 등

나. 특별고용지원 업종**■ 배경**

- 경기의 변동, 산업구조의 변화 등으로 인한 사업규모의 축소, 사업의 전환 또는 폐업으로 고용사정이 급격히 악화되거나 악화될 우려가 있는 업종을 특별고용지원 업종으로 지정하여, 사업주와 근로자를 지원할 필요
- 고용유지지원금 기타 고용안정과 실업자 생활안정을 위해 필요한 지원 실시

■ 현황 및 주요내용**[조선업 특별고용지원 업종 지정]**

- 조선업 불황에 따른 고용위기에 선제적으로 대응하여 조선업을 특별고용지원업종으로 지정, 「고용지원 및 지역경제대책」 수립('16.6월)
 - * 조선협회 신청('16.5.13) → 민관 합동조사(6.15~21) → 관계부처 협의 → 특별고용지원업종 지정(6.30, 고용정책심의회)
- 「조선산업 경쟁력강화 방안」 및 「조선밀집지역 경제활성화 방안」 발표('16.10월, 관계부처 합동)



- 특별고용지원업종 지정기간이 당초 '17.6.30 만료 예정임에 따라 지역·현장의 요청과 조선업 고용상황 등을 고려, 5차례 지정기간 연장을 통해 현재 4년간 특별고용지원업종 지정
- * (최초) '16.7.1~'17.6.30, (1차) '17.7.1~'18.6.30, (2차) '18.7.1~'18.12.31, (3차) '19.1.1~'19.6.30, (4차) '19.7.1~'19.12.31, (5차) '20.1.1~'20.6.30

[코로나19 대응 특별고용지원 업종 지정]

- 코로나19로 인해 경기 전반이 침체되고 있는 가운데, 관광업 등 일부 업종의 경우 그 직접적인 피해가 심각, 특별한 지원 필요성 대두되어 '20.3월~4월에 관광·공연업 등 8개 업종을 특별고용지원 업종으로 지정
- (3월) '20.3.9. 고용정책심의회에서 코로나19로 인한 직접적 피해의 가장 큰 여행업, 관광숙박업, 관광운수업, 공연업에 대해 6개월 간 특별고용지원 업종으로 지정하기로 결정하여 「관광·공연업 등 특별고용지원 업종 지정 고시」를 제정·시행 중
(지원기간: '20.3.16~9.15)
- (4월) 기지정된 관광·공연업 등과 긴밀하게 연결되어 있으면서, 해외 상황에 대한 의존도가 높아 당분간 회복이 어려울 것으로 보이는 항공기취급업 등에 대한 지원 필요성 대두
- '20.3.9. 고용정책심의회에서 항공기취급업, 면세점, 전시·국제회의업, 공항버스를 특별고용지원 업종으로 지정하기로 결정하여 「항공기취급업 등 특별고용지원 업종 지정 고시」를 제정·시행 중(지원기간: '20.4.27~9.15)

다. 향후 정책과제

- 홍보활동 및 모니터링 강화
 - 코로나19로 인해 관광·공연업 등 4개 업종이 특별고용지원 업종으로 신규 지정됨에 따라 어려움을 겪고 있는 사업주와 근로자들에게 실질적인 도움이 될 수 있도록 지원제도에 대한 홍보 강화
 - 집행과정 중 장애요인을 적극 발굴하여 제도를 개선하는 등 지원제도의 원활한 집행을 위해 현장 모니터링 실시
- 지원기간 연장 검토
 - 고용위기지역이 '20.12.31, 조선업 및 관광·공연업 등 특별고용지원 업종이 각각 '20.6.30, '20.9.15 만료 예정이므로 추후 업종 현황 및 고용 동향 등을 고려하여 지원기간 연장여부 검토



참고 고용위기지역 및 특별고용지원 업종 지원 내용

구분		일반		고용위기지역	특별고용지원업종
고용유지 지원금 (유급휴업· 휴직)	지원수준	우선지원대상기업 2/3 대규모기업 1/2~2/3		우선지원대상기업 90%	대규모기업 2/3~3/4
	지원한도	1일 6.6만원		1일 7만원 (대규모기업 6.6만원)	
고용유지 지원금 (무급휴직)	지원요건	① 무급휴직 실시(90일) ② 무급휴직 전 1년 이내 유급휴업(3개월)		① 무급휴직 실시(30일) ② 무급휴직 전 1년 이내 유급휴업(1개월)	
직업훈련	사업주 훈련지원	지원 한도	납부보험료의 100% (우선지원대상기업 240%)	납부보험료의 130% (우선지원대상기업 300%)	
		훈련비 지원 단가	우선지원대상기업 100%, 1,000인 미만 60%, 1,000인 이상 40%	우선지원대상기업 150%, 1,000인 미만 100%, 1,000인 이상 90%	
	국민내일 배움카드	① 5년간 훈련비 300만원 지원 ② 훈련비 자부담율 15~55%		① 5년간 훈련비 400만원 지원 ② 훈련비 자부담율 0~20%	
	훈련연장 급여요건	고용보험법 시행규칙 제94조 제1항 제1호~제4호 요건 모두 충족		고용보험법 시행규칙 제94조제1항의 제1호만 충족해도 지급대상 선정 가능	
생계비 대부한도	1명당 1천만원		1명당 2천만원		
고용·산재보험료 및 장애인 의무고용 부담금		납부기한 연장 × 체납처분 집행유예 ×		납부기한 연장 ○ 체납처분 집행유예 ○	
건강보험료 (보건복지부)		체납시 연체금 징수 체납처분 집행유예 ×		-	체납시 연체금 미부과 체납처분 집행유예 ○
국민연금 (보건복지부)		체납시 연체금 징수 체납처분 집행유예 ×		-	체납시 연체금 미부과 체납처분 집행유예 ×

구분		일반	고용위기지역	특별고용지원업종
고용보험 피보험자격 지연신고에 따른 사업주 과태료		부과 (1명당 3만원)	면제	
취업성공패키지II		중위소득 100% 이하 참여	지역내 모든 구직자 소득요건 면제	특별고용지원업종 실업자 소득요건 면제
근로자 생활안정자 금융자	소득요건 (*)	(임금감소·소액생계비) 3인가구 중위소득 2/3 이하의 70%(‘20년 월 181만원) (이외 생계비) 3인가구 중위소득 2/3 이하(‘20년 월 259만원)	(임금감소·소액생계비) 4인가구 중위소득 2/3 이하의 70% (‘20년 월 222만원) (이외 생계비) 4인가구 중위소득 2/3 이하(‘20년 월 317만원)	
	상환기간	최대 5년(거치 1년/상환 3~4년)	최대 8년(거치 1~3년/상환 3~5년)	
	한도액	(임금체불생계비) 1천만원 (자녀학자금) 연 5백만원	(임금체불생계비) 2천만원 (자녀학자금) 연 7백만원	
	대상자	(자녀학자금) 고등학생 자녀	(자녀학자금) 고등학생 또는 대학생 자녀	
지역고용촉진지원금		-	일정금액 투자 후 채용 근로자의 1년간 월임금 1/2 (대규모기업 1/3) 지원	-
청년추가고용장려금		1인당 900만원한도 3년간 지원	1인당 500만원 추가 지원	-
고용촉진장려금		각 부처 운영 13개 취업지원 프로그램 이수자만 지원가능	고용노동부 운영 취업지원프로그램 이수자까지 지원대상 확대 적용	
체당금 공인노무사 조력지원	지원대상	상시 10명 미만의 사업장에서 퇴직한 근로자	상시 30명 미만의 사업장에서 퇴직한 근로자까지 확대 적용	



5

건설근로자 근로조건 개선 및 생활안정 지원

가. 배경

■ 건설근로자 사회안전망 강화 필요

- 법정퇴직금을 받기 어려운 건설일용근로자의 노후보장을 위해 건설근로자 퇴직공제제도 도입('98년~)
 - 현행 퇴직공제금 적립수준(일 4,800원)은 1년 근로(252일 기준)시 건설일용근로자 월평균 임금의 55.7% 수준에 불과하여 건설근로자의 노후보장이라는 사회안전망 기능을 하기에 부족한 수준
- 또한 현재 퇴직공제제도 의무가입 대상 공사의 범위가 공공 3억원, 민간 100억원 이상 공사에만 적용되고 있어 소규모 건설현장 근로자는 제도의 혜택을 받지 못하는 한계
 - 사업주의 경영악화, 파산 등의 사유로 공제부금을 미납하는 경우 해당 건설근로자에 대한 퇴직공제금 적립이 누락되는 문제 발생

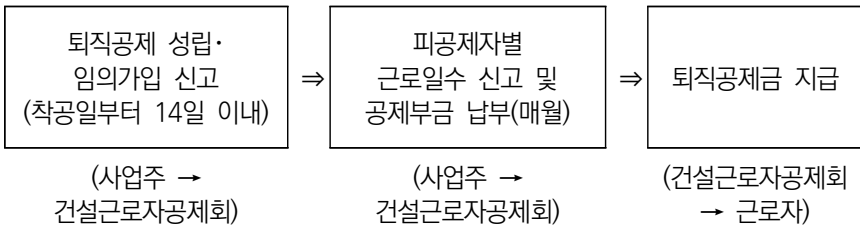
■ 건설근로자 근로여건 개선 필요

- '19년 건설업 임금체불 규모는 전체 체불임금의 18.4%로 전체 산업규모에서 건설업이 차지하는 비중(GDP의 5.5%) 대비 과다
- 건설일용근로자의 숙련도에 대한 정보비대칭으로 인해 기능에 따른 적절한 대우와 구분관리가 어려움
 - 또한, 내·외국인 건설근로자의 퇴직공제신고 및 각종 교육 이수 정보가 개별적으로 관리되고 있어 사업주의 행정부담과 퇴직공제 신고 누락 등이 발생
- 건설근로자공제회에서 부가금 수입으로 고용·복지사업을 진행하고 있으나 재원의 한계로 수혜인원 확대 및 복지사업 다양화에 한계

나. 현황 및 주요 내용

■ 지원 대상 및 추진체계

- 퇴직공제 의무가입 대상
 - 건설공사: 공공공사 1억원 이상, 민간공사 50억원 이상('20.5.27 시행)
 - 근로자(피공제자): 근로계약기간이 1년 미만인 건설일용근로자
- 근로내역 신고 및 공제부금 납부
 - 다음달 15일까지 매월 피공제자별 근로일수 신고 및 공제부금 납부
 - * 공제부금 일액: '06년 이전 2,100원 → '07년 3,100원 → '08년 이후 4,100원 → '12.4.1 이후 4,200원 → '18년 이후 5,000원 → '20.5.27 이후 6,500원
- 퇴직공제금 지급
 - 공제부금의 납부월수가 12개월(적립일수 252일) 이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직하거나 60세에 이른 경우, 공제부금의 납부월수가 12개월 미만인 피공제자가 65세에 이른 경우, 피공제자가 사망한 경우 퇴직공제금에 이자(월 복리)를 더하여 지급
- 추진체계





■ 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 개정(19.11.)

- (임금의 구분지급 및 확인제도 신설) 임금 비용을 다른 공사비와 구분하여 수급인에게 지급할 의무와 건설근로자에게 지급한 임금 내역을 확인할 의무를 도급인에게 부여하여 건설현장의 임금체불 예방
- (건설근로자의 기능등급 구분 제도 도입) 건설일용근로자의 숙련도 및 경력, 자격, 교육훈련 등에 대한 체계적 관리가 가능하도록 기능등급을 산정(21.5~)
- (전자카드제 도입) 피공제자 신고누락 및 허위신고 방지를 위해 일정 규모 이상 사업장의 사업주에게 전자카드 발급 의무를 부여하고 피공제자가 이를 사용(20.11~)
 - 사업주가 근로일수를 신고하지 않거나 잘못 신고할 경우 피공제자가 직접 신고할 수 있도록 함
- (도급인의 공제부금 직접 납부 제도 도입) 공제부금 미납 예방을 위해 도급인이 공제부금을 내기로 사업주와 서면으로 합의, 사업주가 파산 등으로 공제부금을 내지 못하는 경우, 도급인이 사업주에게 퇴직공제 가입에 드는 금액을 지급하지 아니한 경우에는 도급한 자가 사업주를 대신하여 공제부금을 직접 납부
- (퇴직공제금 지급대상 확대) 건설근로자 노후보장 강화를 위해 공제부금 납부월수가 12개월 미만이라 하더라도 사망하거나 65세에 이른 경우 피공제자에게 퇴직공제금을 지급하도록 범위 확대
 - * 개정 전에는 납부월수가 12개월 이상인 피공제자에 한하여 건설업에서 퇴직·사망하거나 60세에 이른 경우에만 퇴직공제금을 지급
- (소멸시효 조정) 건설근로자는 현장이동이 잦고 거주지가 불분명한 경우가 많아 수급권 보호를 위해 퇴직공제금 청구 시효를 3년→5년으로 연장하고, 부정수급액 징수강화를 위해 퇴직공제금 반환금 징수 권리에 대한 소멸시효도 3년→5년으로 연장

- (퇴직공제금 수급유족 범위·순서 조정) 나이와 관계없이 사망당시 ① 배우자·자녀·부모·손자녀·조부모, ②형제자매 순으로 지급
- (자료제출 요청 근거 마련) 퇴직공제금의 지급 및 고지 등의 업무 수행을 위해 피공제자의 개인정보 제공을 요청할 수 있도록 근거 규정 마련
- (미회수 퇴직공제증지 판매대금 운용수익의 사용근거 마련) 회수되지 않은 공제증지의 판매대금 운용수익을 건설근로자의 복지증진, 고용안정 등의 사업에 활용할 수 있도록 규정

* '05년까지 복지수첩에 증지를 첨부하여 퇴직공제를 신고하도록 함

다. 향후 정책과제

- 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 하위법령 개정 추진
 - ('20.5.27. 시행) 임금의 구분지급 및 확인제 적용대상 규정, 공제부금 직접납부 사유 규정, 퇴직공제금 수급요건 완화 등에 따른 규정 정비, 퇴직공제 당연가입 대상공사 확대, 공제부금 일액범위 확대 등
 - ('20.11.27. 시행) 전자카드제 시행에 따른 적용공사 규정, 전자카드 발급 및 사용에 필요한 사항 규정
 - ('21.5.27. 시행) 기능인등급제 시행에 따른 건설근로자 기능등급별 구분·관리에 필요한 사항 규정
- 제4차('20~'24) 건설근로자 고용개선 기본계획 추진(고용노동부, '20.3 발표)
 - 다단계 도급과정에서 원·하도급자에게 공사금액을 보장하면서 임금이 삭감되지 않고 시중노임단가 이상의 적정임금을 지급하도록 제도화



- 기능인등급제 및 전자카드제의 건설현장 안착·확산
- 내국인 숙련인 공급부족에 대응하기 위해 '24년까지 「건설근로자 기능향상훈련」 확대(7,320→15,000명) 및 훈련단가 인상(32→35천원) 추진
- 건설근로자 공공 취업지원서비 확대를 위해 '24년까지 「건설근로자 취업지원센터」 전국 30개소 설치 추진 등

II

고용서비스 및 고용지원 정책

- 6. 공공 고용서비스 강화..... 29
- 7. 국민취업지원제도 도입..... 32
- 8. 고용보험 적용대상자 확대..... 39
- 9. 자영업자 고용보험 지원 확대..... 43
- 10. 고용보험기금 재정건전화..... 48
- 11. 일·생활 균형 문화 확산..... 50

고용서비스 및 고용지원 정책

6

공공 고용서비스 강화

가. 배경 및 문제점

■ 공공 고용서비스의 양적 성장에도 불구하고 서비스의 질적 수준에 대한 국민 체감도는 낮은 상황

- 확대된 고용서비스를 효과적으로 전달할 수 있는 고용센터 인프라가 부족하고, 업무 프로세스 혁신 지연이 주요 원인
 - 또한, '21년부터 새로운 고용안전망인 「국민취업지원제도」 도입으로 취업취약계층에 대한 공공 고용서비스 수요가 급증할 전망
- ⇒ 공공 고용서비스 질적 개선과 효율화를 통해 구직자·구인기업의 만족도 제고를 위해 「공공 고용서비스 발전 방안」 마련·추진

* '19.6.4, 제11차 일자리위원회 상정·의결



나. 현황 및 주요 내용

■ 공공 고용서비스 발전 방안 주요 내용

- 구직자·구인기업 맞춤형 서비스와 주요 고용서비스 기관(고용센터, 지자체, 새일센터)의 협력을 통한 통합서비스 제공에 중점

- (개인 맞춤형 고용서비스) 진입상담·통합사례관리 강화, 진입상담을 게이트웨이로 하여 기관별 서비스 배분·의뢰 방식으로 연계·협업체계 구축
- (구인기업 지원 강화) 양질의 일자리 정보를 워크넷으로 일원화, 지역단위 채용지원협의체 운영, 유관기관 공동 컨설팅을 통해 맞춤형 고용서비스 제공
- (고용서비스 접근성 제고) 인공지능 기반 채용지원 확대, 1시간 이내 서비스 이용이 가능하도록 중형 고용센터(+31개소) 및 출장소(+40개소) 설치·운영 추진
- (고용서비스 품질 향상) 공공고용서비스기관 컨설팅·품질관리, 민간고용서비스기관 인증평가 실시, 종사자 교육 강화

■ 고용센터 취업·채용지원 기능 강화

- 통합 취업지원 프로세스* 구축을 위한 취업중심통합서비스 시범실시('19.7개소 → '20.확대추진), 실업급여수급자 재취업 지원 강화
***('20~) 등 추진

* 전담 컨설턴트가 실업인정·훈련 계좌발급·취업알선 등 통합 취업지원서비스

** 조기재취업수당 개편 및 장기·반복 수혜자 구직활동 지도 강화 등 재취업 인센티브 강화

- 일자리발굴 전담팀(중점지원사업장 관리) 운영, 기업수요 맞춤형 지원, 노동시간 단축 현장지원 연계 등 일자리발굴 및 채용지원 강화
 - 양질의 일자리 발굴·공유를 위해 유관기관 지역단위 채용협의체 운영

■ 고용서비스 접근성 제고

- 1시간 이내(대중교통) 고용서비스를 이용할 수 있도록 고용센터 미설치 지역에 중형 고용센터 및 출장소 설치·운영(20. 하반기)
 - 중형 고용센터는 지자체·새일센터를 포함, 총 5명 내외로 구성하여 국민취업지원제도 등 서비스 제공(총 31개소)
 - 정책 대상이 적은 군 지역(인구 5만 미만)은 이동 출장소 운영(40개 군 지역, 주 2~3회 상담, 지자체 유희공간 등 활용)

다. 향후 정책과제

■ 공공고용서비스 발전방안 후속과제로 공공 고용서비스 이용 실태 진단 등을 통해 기능 강화를 위한 구체적 대안 검토·마련 필요

* 구인기업·구직자 서비스 만족도 제고를 위한 유형별 맞춤 서비스 제공 방안 등



7 국민취업지원제도 도입

가. 배경

■ 실업의 위험으로부터 국민들을 보호하기 위해 '95년부터 고용보험을 시행하여, 고용안전망으로 핵심적 역할을 수행

- 하지만, 최근 증가하고 있는 플랫폼노동자, 영세 자영업자 및 취업경험이 없는 청년 등은 고용보험제도의 사각지대에 존재*

- * ① 플랫폼 노동자 등 특고종사자: ('17) 497천명 → ('18) 506천명 → ('19) 528천명
- ② 영세 자영업자: '19년 고용원 없는 자영업자 총 412.7만명, 전년 대비 9.7만명 (2.4%) 증가
- ③ 최근 청년 실업률: ('18.1~11) 9.5% → ('19.1~11) 9.0%

- 특히, 저소득층의 실업급여 수혜비율은 10% 미만에 불과

- ⇨ 기존 고용안전망 사각지대에 놓인 저소득층, 영세 자영업자 등을 대상 → 취업지원서비스와 생계지원을 위한 '국민취업지원제도' 도입 추진

나. 현황 및 주요 내용

■ 국민취업지원제도 추진 현황

- 경제사회노동위원회 논의를 통해 '한국형 실업부조' 조기 도입 및 제도 기본골격에 대해 노·사·정 합의('18.8월, '19.3월)
- 사회적 합의 등을 토대로 「국민취업지원제도 추진방안」 마련, 제11차 일자리 위원회 의결('19.6.4)
- 근거법률인 「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률」 제정안 국회 의결('20.5.20) * 시행일(2021.1.1.)

■ 국민취업지원제도 주요 내용

- 저소득층, 청년, 영세 자영업자 등에게 맞춤형 취업지원서비스와 소득 지원을 결합하여 지원

- (취업지원서비스) 모든 취업취약계층에게 개인별 취업활동계획에 따른 직업훈련·일경험·복지 프로그램 연계* 등의 취업지원서비스 제공
 - * 취업장애요인 해소를 위한 생계·의료·돌봄서비스 등 연계
- (소득지원) 연령만 18~64세 구직자 중 근로능력·의사취업경험이 있고, 가구 소득기준 중위소득이 50%* 이하인 저소득층(재산 상한은 6억원 범위내 결정)등에게 구직활동기간 중 구직촉진수당(월50만원×6개월) 지급
 - * 단, 청년(18~34세)의 경우 고용상황 특수성 등을 감안, 120% 이하까지 지원 예정

다. 향후 정책과제

- 제도 세부내용을 확정하고, 시행령·시행규칙 등 하위법령을 제정하여 국민취업지원제도 시행 기반을 마련할 필요
- 전산망 마련, 전문 상담인력 확충, 중형고용센터·이동출장소 신설 등 원활한 제도 운영을 위한 인프라 구축 필요
- 각종 복지·금융서비스 연계 활성화, 일경험 프로그램 확충 및 대상별 맞춤형 취업지원모델 개발·확산 등 필요



참고 1 취업성공패키지

■ 배경

- '09년부터 저소득층, 영세 자영업자, 청년 등 취약계층 지원을 위해 '취업성공패키지*(취성패)'를 시행
 - * 저소득층 등 대상 '진단·의욕제고(1단계) → 직업능력개발(2단계) → 취업알선(3단계)' 제공
- 고용보험 사각지대에 있는 취약계층 실업자에게 적극적 노동시장 프로그램 참여를 조건으로 수당을 지급함으로써, 취약계층의 노동시장 진입 촉진에 기여
- 다만, 예산 사정에 따라 매년 지원규모가 바뀌어서, 변동되는 경기상황에 따라 저소득층을 탄력적으로 지원하는 데 미흡
 - 이에 따라, 고용노동부는 저소득층, 영세 자영업자 등을 대상으로 취업지원 서비스와 생계지원을 결합한 “한국형 실업부조” 도입 추진

■ 취업성공패키지 지원대상 및 지원내용

- 지원대상 : 만 18~69세 저소득층 및 미취업 청·장년 등 취업취약계층
 - (I 유형) 기초생활수급자, 중위소득 60% 이하 저소득층 및 특정취약계층*
 - * 북한이탈주민, 여성가장, 위기청소년(15~24세), 신용회복지원자, 노숙자, 결혼이민자 등
 - (II 유형) 청년(18~34세, 소득무관) 및 중장년(35~69세, 중위소득 100% 이하)

- 지원내용 : 단계별 취업지원 프로그램과 함께 수당 지급
 - (1단계) 상담·진단을 통해 청년층 취업역량 및 원하는 구인처를 파악하고 향후 취업지원 경로를 설정(1단계 상담 시 참여수당 지급)
 - (2단계) 직업능력향상을 위해 훈련·인턴·창업·해외취업 등 프로그램으로 연계 지원(훈련 참여시 훈련참여수당 지원)
 - (3단계) 구인정보 제공 등 집중취업알선 진행

〈 단계별 지원 내용 〉

구 분	지원내용		
	1단계	2단계	3단계
패키지 I	<ul style="list-style-type: none"> • 3주~1개월 • 참여수당 최대25만원 	<ul style="list-style-type: none"> • 최장 8개월 • 훈련비 500만원 (국민내일배움카드, 최대 20%) • 참여수당 최대40만원(6개월) 	<ul style="list-style-type: none"> • 최장 3개월 • 취업성공 시 최대150만원지급 • 저소득층 구직촉진수당 50만원, 최대 3개월
패키지 II	<ul style="list-style-type: none"> • 1주~1개월 • 참여수당 최대20만원 	<ul style="list-style-type: none"> • 최장 8개월 • 훈련비 300만원 (내일배움카드, 자부담 15~50%) • 참여수당 최대40만원(6개월) 	<ul style="list-style-type: none"> • 최장 3개월

〈 취업성공패키지 참여자 수 및 예산 〉

(단위: 명, 백만원)

구 분	목 표	참여자수	예 산
'09	10,000	9,091	10,387
'10	20,000	25,230	19,712
'11	50,000	63,967	57,386
'12	226,000	143,249	139,620



제21대 국회 환경노동위원회 정책현안 II - 고용노동부 소관 -

구 분		목 표	참여자수	예 산
'13	총계	230,000	76,418	169,642
	저소득	100,000	41,573	
	청년	130,000	25,258	
	중장년		208,775	
'14	총계	250,000	102,721	217,085
	저소득	130,000	70,034	
	청년	120,000	36,020	
	중장년	18,497	193,745	
'15.	총계	360,000	106,986	337,426
	저소득	180,000	68,262	
	청년	130,000	18,497	
	중장년	50,000	295,402	
'16	계	340,000	137,332	349,362
	저소득층	145,000	133,471	
	청년층	150,000	24,599	
	장년층	45,000	366,158	
'17	계	361,000	145,369	441,072
	저소득층	136,000	192,727	
	청년층	190,000	28,062	
	중장년층	35,000	352,132	
'18	계	311,000	129,881	502,943
	저소득층	121,000	198,697	
	청년층	160,000	23,554	
	중장년층	30,000	308,290	

구 분		목 표	참여자수	예 산
'19	계	249,000	104,253	390,751
	저소득층	122,000	187,048	
	청년층	103,000	16,989	
	중장년층	24,000	223,110	
'20.3	계	190,000	102,808	311,377
	저소득층	90,000	104,509	
	청년층	80,000	15,793	
	중장년층	20,000	47,179	

■ 국민취업지원제도 도입 예정

- ‘국민취업지원제도’ 도입으로 기존 취업성공패키지 개편·통합 운영 예정
 - 개편 후 기존 취업성공패키지는 국민취업지원제도 ‘취업지원서비스’로 운영, 구직촉진수당을 지급받지 못하는 자를 대상으로 보충적 성격으로 지속 운영 예정*

* 아래와 같이 지원대상(소득요건) 변경

- ▲ (저소득층) 중위소득 60% 이하, 특정취약계층 → 중위소득 50~60%, 특정취약계층
- ▲ (청년층) 소득수준 무관 → 중위소득 120% 이상
- ▲ (중장년층) 중위소득 100% 이하 → 중위소득 50~100%



참고 2 청년구직활동지원금

■ (배경) 청년 지원정책의 일환으로 청년구직활동지원금 도입·실시('19.3월~)

- 국정과제 18(성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화) 내용에 '청년 구직활동 지원' 포함 → 국정운영 5개년 계획('17. 7월)에서 '청년구직촉진수당' 도입 발표
- 청년일자리대책('18. 3월)을 통해 구직-채용-근속 단계별 청년 지원 정책 발표 → '구직단계' 지원 정책으로 청년구직활동지원금 실시

■ (개요) 자기주도적 구직활동을 하는 청년에게 구직활동지원금 지급

- (지원 요건) ① 만 18~34세, ② 졸업·중퇴 후 2년 이내인 청년 중 ③ 기준중위소득 120% 이하의 ④ 미취업자(주 근로시간 20시간 이하)
- (지원 방식) 제한업종 사용·현금화 불가한 클린카드 방식으로 지원
- (지원 내용) 월 50만원씩 최대 6개월간 지원, 취업 시 지원 중단, 취업 후 3개월 근속 시 취업성공금(50만원) 지급

■ (현황) 청년구직활동지원금 도입으로 청년층 구직활동 지원 강화

- (지원 인원) '19년 누적 7.7만명 선정(목표 8만명 대비 96%), '20년 누적 4.6만명 선정(목표 5만명 대비 93%)
- (제도 개선) '청년(청년단체 TF), 지방관서(시범센터운영, 업무커뮤니티 활성화), 전문가(청년고용포럼, 모니터링 연구) 등 다양한 의견 수렴을 통해 제도 개선*

* 현장 의견을 반영하여 우선순위 제도 폐지('19. 7월) 및 대상자 확대('19. 9월)

■ 향후, 국민취업지원제도의 '소득지원'으로 통합 이후 청년 대상 고용 서비스에 연계 활용

8 고용보험 적용대상자 확대

가. 배경

■ 고용보험 적용대상 확대를 통한 사각지대 해소 필요

- 노동시장에서 고용형태 다양화가 심화되고 있으나, 특수형태근로종사자·예술인 등은 고용보험 적용이 되지 않아 고용안전망 사각지대에 있음
- 정부는 특수형태근로종사자·예술인의 단계적 고용보험 적용을 국정과제로 선정하고, 노·사 및 전문가 의견수렴을 거쳐 고용보험법 개정을 추진 하고 있음
- 특히, 최근 코로나19 확산으로 특수형태근로종사자·예술인 등 취약계층의 보호 필요성에 대한 관심이 더욱 증대하는 상황

나. 현황 및 주요 내용

■ 산업재해보상보험법 적용을 받는 특수형태 근로종사자 수('20.2월말 기준, 산재보험DB)

(단위 : 명, 개소, %)

구 분	종사자		기업수	
	인원	비중	개소	비중
전체	488,246	100.0	7,510	100.0
보험설계사	352,317	72.2	1,814	24.2
콘크리트믹서트럭	3,636	0.7	1,255	16.7
학습지 교사	44,985	9.2	506	6.7
골프장캐디	29,693	6.1	487	6.5



구 분	종사자		기업수	
		비중		비중
택배기사	17,655	3.6	1,784	23.8
퀵서비스기사	19,421	4.0	1,395	18.6
대출모집인	7,607	1.6	234	3.1
신용카드모집인	12,917	2.6	8	0.1
대리기사*	15	0.0	27	0.4

* 대리기사의 경우 하나의 사업주가 아닌 다수의 사업주와 연계하여 노무를 제공 → 특수 형태근로종사자보다는 자영업자로 인정되는 경우가 많음

■ 예술인 수

◦ 「예술인 복지법」 상 예술활동증명완료자 : 70,314('20.2.25 기준)

(단위 : 명)

문학	미술 ¹⁾	사진	건축	음악 ²⁾	국악	무용
6,226	14,525	1,329	27	13,644	3,373	2,856
연극	영화	연예	만화	복수	합계	
12,411	6,672	3,918	1,703	3,927	70,314	

* 주: 1) 공예 포함 2) 대중음악 포함

** 매월 25일 기준 통계를 매월 말 기준 통계로 간주

■ (특수형태근로종사자·예술인) 고용보험 적용을 위한 「고용보험법」 개정 추진 과정

- 노·사 및 전문가가 참여한 「고용보험제도개선TF」 논의, 종사자 및 사업주 단체 등 의견수렴('17.9~'18.4)
- 고용보험위원회, 특수형태근로종사자·예술인 고용보험 적용방안 의결 ('18.7.30)
 - 고용보험법 개정안 발의('18.11.6)
- * 「고용보험제도개선TF」에서 세부시행방안 논의 계속
- '19년 중점추진법안 선정
 - * 「고용보험 제도개선 TF」에서 하위법령 논의 병행('18.8~)
 - 11개 직종 실태조사('18.12~'19.2)결과, 전문가·노·사 의견 등을 반영 중
- 특수형태근로종사자·예술인 고용보험 적용관련 세부시행방안 마련을 위한「고용보험제도개선 전문가 T/F」운영('20.2)
- 노동계 간담회를 통해「고용보험법」개정안에 대한 공감대 형성 추진 ('20.3)
- 특수형태근로종사자·예술인 고용보험 적용 관련 20대 「고용보험법 개정안」 목록

의안번호	제안자	제안일	주요내용
2000589	한정애 의원	16. 6. 30.	특수형태근로종사자 고용보험 의무가입(특례)
2001586	문진국 의원	16. 8. 12	특수형태근로종사자 고용보험 의무가입(특례)
2002523	장석춘 의원	16. 9. 29	특수형태근로종사자 고용보험 의무가입
2011789	박광은 의원	18. 2. 6	특수형태근로종사자 고용보험 임의가입(특례)
2002513	장석춘 의원	16. 9. 28	예술인 고용보험 임의가입
2016373	한정애 의원	18. 11. 6	특수형태근로종사자 및 예술인 고용보험 의무가입



■ 예술인의 고용보험 당연 적용 관련 법 개정('20. 5 개정)

- 예술인의 정의 규정을 신설하고, 예술인에게 고용보험을 당연 적용하도록 하며, 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주가 보험료를 1/2 부담하도록 규정
- 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상이고 재취업을 위한 노력을 적극적으로 하는 등의 요건을 충족하는 예술인에게 구직급여를 지급
- 예술인인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여를 지급

라. 향후 정책과제

- 특수형태근로종사자의 고용보험 당연적용에 대하여 경영계 및 특수형태근로종사자 일부 직종은 고용보험료 부담 등을 이유로 반대의견 표시
- 사회각층의 여러 의견을 충분히 수렴하여 고용보험 적용대상을 확대하고 고용보험의 사각지대 해소를 위한 노력을 지속할 필요

9 자영업자 고용보험 지원 확대

가. 배경

- (자영업자수) '19.8월 현재 자영업자는 566만 명이며, 무급가족종사자까지 포함하면 680만 명으로 전체 취업자의 24.8%를 차지

〈연도별 자영업자 현황(통계청 경찰인구조사)〉

(단위 : 천명)

구 분		'17.8	'18.8	'19.8
비임금근로자	자영업자	5,773	5,681	5,662
	무급가족종사자	1,165	1,181	1,138
	소 계	6,898	6,862	6,799
임금근로자		20,000	20,045	20,559
합 계(취업자)		26,904	26,907	27,358

- (자영업자 비중) '18년 기준 자영업자 비중은 전체 취업자의 25.1%로 OECD 평균의 약 1.6배를 차지

〈주요국 자영업자 비중('18년, 무급가족종사자 포함)〉

(단위 : %)

멕시코	한국	이태리	영국	일본	호주	독일	캐나다	미국	OECD
31.6	25.1	22.9	15.1	10.3	9.6	9.9	8.3	6.3	15.3

- (기업생존률) '17년 기준 창업 후 5년 이내 70% 이상의 기업이 폐업하는 등 기업생존기간이 짧음

〈기업생존율 조사(통계청)〉

(단위 : %)

구분	1년 생존율	2년 생존율	3년 생존율	4년 생존율	5년 생존율
'17년	65.0	52.8	42.5	35.6	29.2
'16년	65.3	50.7	41.5	33.5	28.5



나. 현황 및 주요내용

■ 추진경과

- '06.1월, 전직·폐업 사업주의 취업촉진 및 지원을 위해 고용안정·직업능력개발 사업 도입(임의가입)
- '12.1월, 1인 자영업자 및 상시근로자 50인 미만 자영업자의 고용보험 임의가입 허용
- '16.1월, 자영업자 고용보험 가입 촉진을 위해 가입요건 완화(개업 후 6개월 → 1년) 및 기준보수 2등급 추가(5등급→7등급)
- '18.1월, 자영업자 가입요건 추가 완화(개업 후 1년 → 5년)
- '19.1월, 기준보수액 인상(280~690천원), 당연소멸요건(3개월→6개월 연속체납) 완화 및 체납처분제도 폐지
- '19.7월, 자영업자 가입요건 완화(개업 후 5년→ 폐지)
- '19.10월, 실업급여 보장성 강화(지급수준 +10%p, 지급일수 +30일)

■ 자영업자 고용보험 지원사업 현황

- 고용보험에 가입한 1인 자영업자 고용보험료 지원(중소벤처기업부)
 - (지원수준) 기준보수 1~2등급 50%, 3~4등급 30%, 3년간 지원
 - * 일부 광역자치단체도 추가 지원(1~7등급, 30~70%)
 - (지원대상) '20.3월 기준, 자영업자 고용보험 가입자(실업급여계정 미가입자 238명 제외) 23,803명 중 보험료 지원대상(1~4등급 중 1인 자영업자)은 11,901명으로 전체의 50%임

■ 비자발적 사유로 폐업한 자영업자에 대해 실업급여 지급

- 기준보수(182만원~338만원)의 60%를 고용보험 가입기간에 따라 120~210일간 실업급여 지급

다. 정부 추진계획

■ 자영업자 고용보험료 지원대상 및 지원수준 확대(고용부·중기부)

- 지원대상(1인 자영업자 → 5인미만 소상공인), 지원등급(1~4등급 → 전등급), 지원수준(30~50% → 50% 이상) 등 확대 검토 필요

■ 자영업자 실업급여 수급요건 완화

- 연속적자(6개월→3개월) 요건완화 등(고용보험법시행규칙 개정)



참고 자영업자 고용보험 제도

■ 개요

- (가입대상) 근로자가 없거나, 50인 미만 근로자를 사용하는 사업주 중 가입 희망자(임의 가입)
- (보험료) 기준보수액의 2.25%(실업급여 2%, 고안·직능 0.25%)

■ 구직급여

- (지급요건) 적자 지속, 매출액 감소 등의 사유로 비자발적으로 폐업하고, 폐업일 이전 24개월 동안 1년 이상 고용보험료를 납부
 - * 6개월 연속 적자, 직전 3개월 월평균 매출액이 전년도 동 분기 또는 전년도 월평균 매출액 대비 20% 감소, 3분기 연속 매출감소 추세 중 1가지 요건 충족 시 해당
- (지급액) 기준보수액의 60% 지급

〈고용보험료 및 실업급여 지급수준〉

구 간	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급
기준보수	1,820,000	2,080,000	2,340,000	2,600,000	2,860,000	3,120,000	3,380,000
월 고용보험료	40,950	46,800	52,650	58,500	64,350	70,200	76,050
월 구직급여 (기준보수 60%)	1,092,000	1,248,000	1,404,000	1,560,000	1,716,000	1,872,000	2,028,000

- (급여일수) 가입기간(피보험기간)에 따라 120~210일 지급

가입기간 (피보험기간)	1년~3년	3년~5년	5년~10년 미만	10년 이상
소정급여일수	120일	150일	180일	210일

■ 직업능력개발

- 국민내일배움카드제를 통해 훈련비와 훈련장려금 지원
 - (훈련비) 300~500만원 한도로 지원(직종별 취업률 등에 따라 자부담 차등 부과)
 - (훈련장려금) 월 18~36만원 한도로 지원(단위기간 소정 출석률이 80% 이상)



10 고용보험기금 재정건전화

가. 배경

■ 고용보험기금 재정적자 지속으로 재정건전성 악화

- 일자리에 대한 사회안전망 강화 및 적극적 노동시장 정책 지원 등으로 '18년 이후 고용보험기금 재정수지 적자 지속
- 최근 코로나19 확산과정에서 고용충격 해소를 위한 지출규모 확대로 재정건전성 더욱 악화

나. 현황 및 주요 내용

■ 실업급여 계정

- 구직급여·모성보호 지출 증가 등으로 '19년 1조 3,802억원 적자 발생 (적립금은 4조 1,374억원, 적립배율은 0.4)
- '20년에도 코로나19로 인한 실직자 생계보장 등을 위해 관련 지출 증가 예상

〈실업급여 계정 적립배율 현황〉

(단위: 억원)

구 분	'13년	'14년	'15년	'16년	'17년	'18년	'19년	'20계획	
실업 급여 계정	수입	49,220	58,566	63,415	70,340	71,476	76,407	84,756	102,034
	지출	46,057	49,639	54,978	58,557	62,858	79,157	98,558	114,449
	재정수지	3,164	8,928	8,436	11,783	8,618	△2,750	△13,802	△12,415
	적립금	20,385	29,313	37,600	49,371	57,958	55,201	41,374	28,959
	적립배율	0.4	0.6	0.7	0.8	0.9	0.7	0.4	0.3

※ '08년~'19년은 결산, '20년 계획은 5월말 현재 기금운용계획변경 기준

■ 고용안정·직업능력개발 계정

- 청년고용지원 등 적극적 노동시장정책 추진으로 '19년 7,142억원 적자 발생(적립금은 3조 1,726억원, 적립배율은 0.8)
- '20년에도 코로나19 고용위기 대응을 위한 고용유지·일자리창출 등으로 관련 예산 확대

〈고용안정·직업능력개발계정 적립배율 현황〉

(단위: 억원)

구 분		'13년	'14년	'15년	'16년	'17년	'18년	'19년	'20계획
고용 안정 · 지출	수입	21,808	25,035	26,867	31,995	29,795	31,193	33,752	40,869
	지출	18,727	20,338	26,220	30,064	31,700	36,566	40,894	53,369
직업 능력 개발 계정	재정수지	3,081	4,697	647	1,931	△1,904	△5,374	△7,142	△12,500
	적립금	39,161	43,858	44,281	46,198	44,264	38,886	31,726	19,226
	적립배율	2.1	2.2	1.7	1.5	1.4	1.1	0.8	0.4

※ '08년~'19년은 결산, '20년 계획은 5월말 현재 기금운용계획변경 기준

다. 향후 정책과제

■ 고용보험기금 수입확충·지출효율화

- 고용보험기금 실업급여 계정 및 고용안정·직업능력개발 계정의 수입확충, 지출효율화 필요

2020 3차 추경 시, 3조 이상 공공자금관리기금 예수 계획

- 정부가 제출한 2020. 3차 추경예산안(2020 고용보험기금운용계획 변경안)에 따르면, 코로나19로 인한 고용상황 불확실성 증가에 대응하여 구직급여(3조 3,938억원) 및 고용유지지원금(8,850억원) 등을 증액하고, 예산절감과 공공자금관리기금 예수금(3조 1,000억원), 일반회계 지원(3,700억원) 등으로 재원을 마련할 계획임.



11

일·생활 균형 문화 확산

가. 배경

■ 워라밸에 대한 전국민적 공감대가 확산되어 장시간·전일제 위주 근로문화 개선 필요성 대두

- 반면, 사업주 인건비 부담, 근로자 임금감소 우려 등은 일·생활 균형 실천을 저해하는 장애요인으로 작용

■ 근로자가 근로시간·장소 등을 유연하게 선택하여 일·생활 균형이 가능한 근로환경을 조성하고 지원할 필요

- 유연근무제 간접노무비 지원, 워라밸일자리 장려금 등을 통해 근로자의 일·생활 균형과 생산적으로 일하는 문화 조성 지원

나. 현황 및 주요 내용

■ 워라밸일자리 장려금 지원

- (개요) 근로자의 다양한 수요(가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등)에 따라 일과 삶의 균형을 달성할 수 있도록 시간제로 전환하는 경우 지원
- (지원대상) 소정근로시간 단축(시간선택제 전환)제도를 도입하고, 근로자의 필요에 따라 근로시간 단축을 허용한 사업주
- (지원요건) ① 근로시간 단축제도 도입, ② 근로자 청구에 따라 주 15~35시간으로 단축 근로, ③ 단축기간 만료 시 전일제로 복귀 보장, ④ 전자·기계적 방법에 의한 근태관리
- (지원내용) 임금감소액 보전금, 간접노무비, 대체인력지원금 지원

• **(임금감소액 보전금)**

단축 전·후 시간비례임금 차액의 일부를 1년간 지원
(주 15~25시간: 월 최대 40만원, 주 25~35시간: 월 최대 24만원)

• **(간접노무비)**

우선지원대상·중견기업에 한해 소정근로시간 단축 근로자의 인사·노무 관리에 소요되는 비용을 1인당 월 20만원(정액)을 1년간 추가 지원

• **(대체인력지원금)**

대체인력 채용 시 우선지원대상기업은 월 60만원, 대규모기업은 월 30만원(인건비의 80%한도)을 인수인계기간(2개월) 포함하여 1년 2개월간 지원

■ **유연근무제 간접노무비 지원**

- (지원유형) 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제
- (지원대상) 유연근무제를 도입·시행하는 우선지원 대상기업 및 중견기업 사업주
- (지원내용) 근로자의 주당 유연근무제도 활용 횟수에 따라 주 1~2회 5만원, 주 3회 이상 10만원, 최대 1년간 지원



다. 향후 정책과제

- 가족돌봄 등 근로시간 단축제도와 연계하여 시간제 전환근무 적극 유도
 - 코로나 19 대응에 따라 자녀돌봄 등을 위해 장려금 지원 강화
- * (지원금 한시 인상) '20.3~6월(4개월간) 근로시간 단축자 인상지원금 적용

구 분	현 재	추 경
임금감소 보전금	24~40만원	40~60만원
간접노무비	20만원	40만원
대체인력채용 지원	30~60만원	30~80만원

- 우선지원대상기업·중견기업의 적극적인 유연근무제 도입을 위한 매뉴얼 발간 및 배포, 우수 사례 전파, 대국민 홍보 등 실시 필요

III

국제협력 정책

- 12. ILO 핵심협약 비준..... 55
- 13. 외국인력정책..... 59

12

ILO 핵심협약 비준

가. 배경

■ ILO 핵심협약 비준 추진 배경

- 국제적 수준의 노동기본권 보장을 위해 현재 미비준 상태인 ILO 핵심협약에 대한 비준 추진
- 최근 한-EU FTA 노동 관련 분쟁 등을 고려하면 ILO 핵심협약 비준은 통상관계에서의 협상력 제고를 위한 기반이 됨

나. 현황 및 주요 내용

■ 우리나라 ILO 핵심협약 비준 현황

- 총 4개 분야 8개 핵심협약 중 우리나라는 결사의 자유, 강제근로 금지 분야의 4개 협약 미비준 상태이며
 - 우리나라는 이 중 제87, 제98, 제105호 협약에 대해 비준 추진
- * 제105호 협약은 우리나라 형벌체계, 분단국가 상황 등을 고려하여 추가 검토 필요 (19.5.22. 정부 입장 발표 내용)



〈ILO 핵심협약 분류 및 비준 현황〉

분야	협약명	우리나라 비준 여부	비준국 수 (총 187개 ILO 회원국)
결사의 자유	• 제87호 결사의 자유 및 단결권 보호 협약	미비준	155
	• 제98호 단결권 및 단체교섭 협약	미비준	167
강제노동 금지	• 제29호 강제노동에 관한 협약	미비준	178
	• 제105호 강제노동 철폐에 관한 협약	미비준	175
차별금지	• 제100호 남녀 동등보수 협약	비준('97.12.)	173
	• 제111호 고용·직업상 차별 금지 협약	비준('98.12.)	175
아동노동 금지	• 제138호 취업상 최저연령 협약	비준('99.1.)	172
	• 제182호 가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약	비준('01.3.)	186

■ 핵심협약 비준 추진 현황

- 국정과제 선정('17.5.) 후, 협약 비준을 위한 법·제도 개선 논의를 진행하여 관련 정부 입장 발표*('19.5.22.)
 - * (주요내용) 3개 협약(제29, 제87, 제98호)에 대한 비준동의안 및 관련 법 개정안을 '19년 정기국회에 제출할 계획(비준 절차와 법·제도 개선 병행)
- 이후, 관계부처 및 노사단체 의견수렴('19.6.~'19.7.)을 거쳐 3개 협약 비준동의안 국회 제출('19.10.7, 외통위)
- 경사노위 논의('18.7.~'19.5.)를 토대로 제87, 제98호 협약 관련 법 개정안(노조법, 공무원노조법, 교원노조법)을 마련하여 국회 제출('19.10.4, 환노위)
- 관계부처 및 전문가 논의를 토대로 제29호 협약 관련 법 개정안(병역법)을 마련하여 국회 제출('19.12.9, 국방위)

다. 정부 추진계획

- 결사의 자유 협약의 경우, 경사노위 논의를 통해 최종(2차) 공익위원
안을 토대로 여러 쟁점에 관한 사항을 포함*하는 방향으로 국내법·제
도 개선방안 검토
 - * ▲실업자·해고자 노조가입, ▲공무원·교원 단결권 확대,
▲전임자 급여지급제도 개선 등
- 강제노동 금지 협약의 경우, 보충역 대상자에게 현역 또는 사회복무요
원 복무의 선택권을 부여하는 내용으로 국내법·제도 개선방안 검토

고용노동부

Ⅲ
국제협력
정책



참고 핵심협약 비준 관련 제20대 주요 법안

의안명	제안자	제안일	20대 심의 결과	주요내용
노동 조합법 일부개정 법률안	한정애 의원	'18.12.28.	임기만료폐기	• 실업자·해고자 노조 가입 인정 등
	김학용 의원	'19.3.13.	임기만료폐기	• 단체협약 유효기간 상한 연장(2→3년) 등
	추경호 의원	'19.4.11.	임기만료폐기	• 대체근로 인정 • 부당노동행위 처벌 규정 폐지 등
	이정미 의원	'19.4.17.	임기만료폐기	• 타임오프제 폐지 • 교섭창구 단일화제도 폐지 등
	정부	'19.10.4.	임기만료폐기	• 실업자·해고자 노조 가입 인정 • 단체협약 유효기간 상한 연장 (2→3년) 등 • 전임자 급여지급제도 개선 등
공무원 노조법 일부개정 법률안	홍영표 의원	'17.1.4.	임기만료폐기	• 단결권 확대(5급, 소방공무원, 지휘·감독·업무총괄자 등)
	한정애 의원	'19.2.21.	임기만료폐기	• 퇴직공무원 노조가입 인정 • 단결권 확대(직급기준 가입제한 삭제, 소방공무원 가입허용) 등
	정부	'19.10.4.	임기만료폐기	• 퇴직공무원 노조가입 인정 • 단결권 확대(직급기준 가입제한 삭제, 소방공무원 가입허용) 등
	이용득 의원	'19.11.22.	임기만료폐기	• 국립대대학교 조교 공무원노조 가입 허용
교원 노조법 일부개정 법률안	홍영표 의원	'16.11.8.	임기만료폐기	• 교원노조 가입범위 확대(전직교원) 등
	이정미 의원	'16.12.1.	임기만료폐기	• 교원노조 가입범위 확대(전직교원, 예 비교원 등) 등
	박경미 의원	'18.9.13.	대안반영폐기 ('20.5)	• 단결권 확대(고등교육법 상 교원) 등
	한정애 의원	'19.2.21.	임기만료폐기	• 퇴직교원 노조가입 인정 • 단결권 확대(고등교육법 상 교원) • 교섭창구 단일화 도입 등
	정부	'19.10.4.	임기만료폐기	• 퇴직교원 노조가입 인정 • 단결권 확대(고등교육법 상 교원) • 교섭창구 단일화 도입 등
	여영국 의원	'19.10.24.	임기만료폐기	• 교원노조 가입범위 확대(고등교육법상 교원), 쟁의행위 허용 등
	설훈 의원	'19.11.5.	대안반영폐기 ('20.5)	• 교원노조 가입범위 확대(고등교육법 상 교원)

13 외국인력정책

가. 배경

- 내국인 구인노력에도 불구하고 인력부족을 겪고 있는 중소기업이 합법적으로 외국 인력을 활용할 수 있는 고용허가제를 통해 기업의 생산 활동 지원
- 외국인 취업자 및 불법체류자 증가로 내국인 일자리 잠식 우려가 증가하는 한편, 일부 사업장에서는 외국인근로자 폭행 등 인권침해, 열악한 근로조건 관련 문제 제기
- 외국인 고용 사업장 지도, 국내 체류 외국인에 대한 지원을 통해 권익 보호를 강화하고, 귀국지원을 통해 불법체류 유인을 줄이기 위한 노력 필요

고용노동부

III
국제협력
정책

나. 현황 및 주요 내용

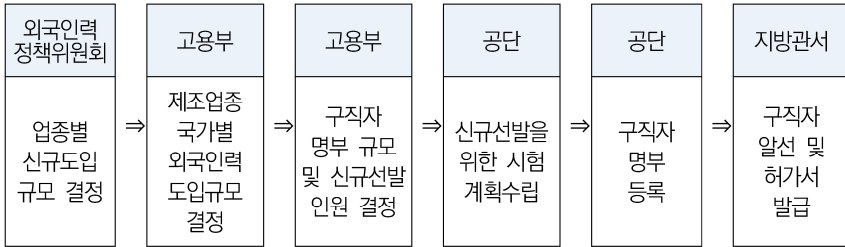
■ 고용허가제 외국인력 체류 및 취업현황

- (체류현황) 16개 송출국을 통해 도입되는 일반고용허가제(E-9) 약 28만명과 중국 등 특례고용허가제(H-2) 약 23만명 체류
 - * E-9 외국인력은 16개 송출국 중 캄보디아(13.7%), 베트남(13.3%), 네팔(12.8%) 순이며, H-2 동포는 중국(86.6%) 및 CIS국가(13.4%)
- (취업업종) E-9 외국인력은 5개 업종(제조, 농축산, 어업, 건설, 서비스) 중 제조업(81.1%), 농축산업(11.0%) 부문에 주로 취업
 - * H-2 동포(%), 국민건강보험: (제조) 37.9, (음식·숙박) 29.2, (건설) 21.9, (도소매) 5.4
- (기업규모) E-9 외국인력 고용 기업은 대부분 영세사업장으로 전체 사업장 중 61.6%(30,681개)가 근로자 10명 이하 사업장



■ 외국인력 도입계획 수립 및 선발·도입

〈외국인력 입국 절차〉



- (도입계획 수립) 매년 말 외국인력정책위원회를 통해 업종별 외국인력 도입규모 결정
 - * 인력부족률, 경기·고용전망, 업종별 신청비율 및 제도변화 효과 등을 고려
- (도입 규모) '20년 일반 고용허가제(E-9) 도입 규모는 56천명
 - * 최근 5년간 쿼터(천명): '16년 58 → '17년 56 → '18년 56 → '19년 56 → '20년 56

〈'20년 E-9 외국인력 신규입국자 / 재입국자 배분〉

구 분	총 계	제조업	농축산업	어업	건설업	서비스업	탄력배정
총계(명)	56,000	40,700	6,400	3,000	2,300	100	3,500
신 규	44,000	30,130	5,300	2,700	2,280	90	3,500
재입국	12,000	10,570	1,100	300	20	10	-

* (신규) 최초 입국한 외국인근로자, (재입국) 일정 요건을 갖춘 경우로 출국 후 6개월(혹은 3개월) 후 입국하여 별도 쿼터로 관리

- 특례 고용허가제(H-2)는 체류한도를 통해 관리하며 '19년 수준(303천명) 유지

- (선발·입국) 외국인력 선발 시 한국어능력, 기능수준, 직무능력 등을 종합 평가
 - 선발시험 통과 외국인을 대상으로 구직자명부 작성 후 알선 및 근로 계약 체결, 입국지원

■ 외국인근로자 고용관리

- (취업자 관리) 고용허가제 외국인인 입국 전 근로계약을 체결한 사업장에서 근무, 사업장 이동 시 구직활동기간 제한(신청 후 3개월) 및 고용센터를 통한 알선만 가능
- (지도점검) 외국인 고용 사업장을 대상으로 매년 상·하반기 외국인 근로조건 준수 및 주거환경 등 고용관리 실태를 점검 (근로감독관, 산업안전감독관 합동)
 - 코로나19 영향으로 '20년 상반기 점검은 사업장이 자율점검할 수 있도록 가이드북 배포 예정
- (사업장변경) 고용허가제 외국인인 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에서 정한 사유에 따라 사업장변경 가능 횟수를 최초 3년의 취업활동기간 중 3회, 재고용기간(1년 10개월) 중 2회 부여
 - 다만, 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사업장을 변경하는 경우에는 횟수에 불포함

■ 체류 및 귀국지원

- (취업교육) 한국어, 노동관계법 및 산업안전 등 국내 취업활동에 필요한 사항을 교육함으로써 조기적응 지원
 - 업종별 교육기관을 지정하여 운영하며 외국인근로자 권익보호를 위해 산재예방·노동관계법 관련 교육 확대('19년, 12h→15h 확대)



- (체류단계별 지원) 입국 초기(3개월 이내) 모니터링, 모니터링 결과 중점관리 사업장 대상 현장 방문상담, 재직 외국인노동자 직업능력개발 교육
- (외국인노동자지원센터·상담센터) 외국인노동자지원센터(전국 44개소), 외국인력상담센터(1개소, 콜센터)를 통해 고충상담 및 한국어·정보화·생활법률 교육 등 종합 체류지원 서비스 제공
- (귀국지원) 외국인근로자의 귀국 준비시기에 맞추어 귀국 6개월 전부터 2주전까지 DM, SMS 발송 및 귀국컨설팅 등 귀국관리 프로세스 운영
 - 귀국예정자 대상 재정착지원 훈련(한국어, 취·창업과정) 운영

다. 향후 정책과제

■ 영세 사업장이 대부분인 농축산·어업을 중심으로 외국인 근로조건 보호 필요

■ 내국인 취업시장을 교란하는 불법체류 방지를 위해 외국인·사업주 불법체류 유인 감소가 필요

- (자진귀국 유도) 체류기간 만료 전 안내대상 확대*
 - * (현행) 재입국 후 체류기간 만료 6개월 전부터 안내·컨설팅(사업주·외국인)
→ (추가) 최초입국자(3년)도 체류기간 만료 전 안내

IV

청년고용 정책

- 14. 청년고용의 현황과 과제 65
- 15. 청년추가고용장려금 68
- 16. 청년내일채움공제 71

청년고용 정책

14 청년고용의 현황과 과제

가. 배경

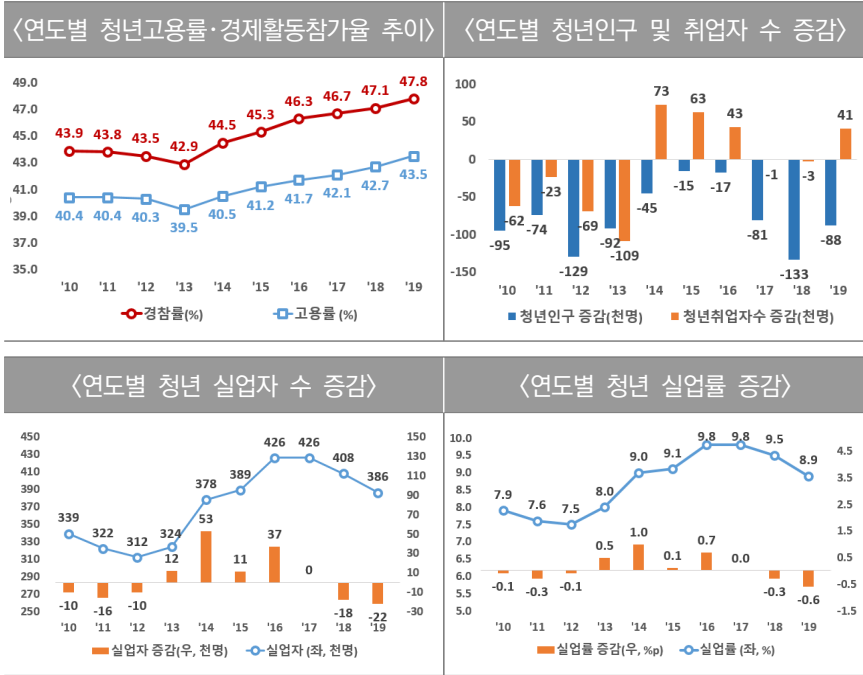
■ 청년 고용위기 상황을 극복하기 위해 관계부처 합동으로 ‘청년일자리대책(‘18.3월)’ 마련

- '21년까지 에코세대 등 청년인구가 증가할 것으로 예측되고, 대내·외적으로 불투명한 경제상황 등을 고려할 때 당분간은 ‘구직-채용-근속’의 단계별 핵심 재정투입 정책*을 지속 필요

* 구직: 청년구직활동지원금 / 채용: 청년추가고용장려금 / 근속: 청년내일채움공제

- 재정투입 정책과 함께 중·장기적 관점의 구조적 대책도 병행하여 추진하는 한편, 관계부처, 청년 및 전문가 의견 수렴 등을 통해 지속적인 제도 개선과 보완방안을 마련할 계획
- ‘청년일자리대책’을 추진한 이후 청년 관련 고용지표는 '18.6월부터 지속적으로 개선되거나, 개선되는 추세를 보임

■ 다만, 최근 코로나19 사태로 인한 경기 침체가 청년고용 상황에도 영향을 미칠 것으로 예상되는 만큼, 이에 대한 대응이 필요



나. 현황 및 주요 내용

■ 2019년 청년고용지표 총괄

- 청년(15~29세) 고용지표는 「청년 일자리 대책(18.3월)」을 본격적으로 추진한 '18년 하반기부터 뚜렷한 개선 추세
 - (청년고용률) 43.5%로 '13년 이후 6년간 상승 추세('06년 43.8% 이래 13년 만에 최고)
 - (청년실업률) 8.9%로 전년대비 0.6%p 하락('13년 8.0%이래 6년 만에 최저)
 - (청년층 취업자) 394만 5천명으로 전년대비 4만 1천명 증가('09년 399만 2천명 이래 10년 만에 최고)

- (청년층 경제활동참가율) 47.8%로 경제활동인구 증가(+1.9만명)로 인해 '13년 이후 상승 추세 지속('05년 48.9% 이래 14년 만에 최고)

■ 코로나19 관련 대응방향 마련

- 코로나19로 인해 청년 고용상황이 악화될 것에 대비, 기 운영 중인 청년 지원사업이 원활히 운영될 수 있도록 운영상황을 면밀히 모니터링

다. 향후 정책과제

- 청년 취업문제에 대한 대책 마련 필요
 - 청년인구가 향후 줄어들 것으로 예측 → 양질의 일자리에 청년이 취업하고, 장기 근속할 수 있도록 '구직-채용-근속' 단계별 지원체계 유지
- 청년의무고용제 미준수 공공기관에 대한 관리감독 필요
 - 공공기관이 선도적으로 청년 미취업자를 고용하도록 한시 운영하는 공공기관 청년고용의무제 이행률은 80% 후반대에 진입
 - * 이행률(%): ('17) 80 → ('18) 82.1 → ('19) 89.3
 - 매년 미이행 공공기관 점검 → 미이행 사유 및 향후 이행계획 확인 → 지속적인 관리감독을 통해 이행률 제고



15

청년추가고용장려금

가. 배경

■ 의의

- 청년을 정규직으로 추가로 고용한 중소기업에 인건비를 지원함으로써, 양질의 청년일자리를 창출

■ 대상

- 5인 이상 중소기업(성장유망업종, 벤처기업 등은 5인 미만도 가능)
 - * 단, 사행·유흥업 등 일부 업종은 지원제외

■ 지원수준

- 청년 추가채용 1명당 연 최대 900만원을 3년간 지원하되, 기업 규모별 지원인원을 차등화*
 - * 기업규모가 30~99인 경우는 2번째 채용 인원부터, 100인 이상인 경우는 3번째 채용 인원부터 지원

■ 지원한도

- 기업당 최대 30명까지

나. 추진현황

■ 현황

- (예산·물량) '20년 예산 14,270억원, 29만명(신규 9만명 + 기존 20만명) 지원
 - * ('18년) 3,417억원, 9만명 → ('19년) 8,907억원, 20만명(신규 11만명 + 기존 9만명)
- (지원현황) '18.1월~19.12월까지 총 5.2만개 사업장에서 26.9만명*의 청년 추가 채용 지원
 - * ('18년) 128,275명, ('19년) 141,566명

■ 성과

- '18년 장려금 지급 사업장 분석 결과, 사업 참여 후 청년 신규 채용률도 사업 참여 전에 비해 증가*
 - * 기업 당 청년 채용인원 변화율: '17년(제도 시행 전)은 '16년 대비 1.5% (7.4→7.5명) '18년(제도 시행 후)은 '17년 대비 26.7%↑(7.5→9.5명)

청년추가고용장려금 일자리 효과 분석

년도	참여기업수* (a)	참여기업 총 청년 채용인원(b) (전년대비)		기업당 평균 청년 채용인원(b/a) (전년대비)	
'16년	23,117	171,498명		7.4명	
'17년	26,806	201,836명	(+17.7%)	7.5명	(+1.5%)
'18년	29,571	282,206명	(+39.8%)	9.5명	(+26.7%)

* '18년 장려금 지원 사업장 29,571개사 중 신설기업: '18년 2,765개, 17년 3,689개



■ 제도개선

- 기금의 재정건전성 제고 및 사업의 효과성 제고를 위해 '19.8월 제도 개편 실시

〈청년추가고용장려금 제도개편 주요내용〉

- ① 기업당 최대 지원한도 인원 축소: 90명 → 30명
 - ☞ 규모가 있는 중견기업에 과다지원 줄여 소규모 기업 지원 확대
- ② 최소고용유지기간 설정(6개월): 청년을 고용하고 6개월 이상 고용을 유지한 경우에 지원금 지급
 - ☞ 청년의 정규직 채용 취지 강화
- ③ 기업규모별 지원인원 산정 방식 변경: 30~99인은 2번째 채용자부터, 100인 이상은 3번째 채용자부터 지원

구 분	현 행				개 선			
	1	2	3	4	1	2	3	4
고용								
30인 미만	900	1,800	2,700	3,600	900	1,800	2,700	3,600
30~99인	x	1,800	2,700	3,600	x	900	1,800	2,700
100인 이상	x	x	2,700	3,600	x	x	900	1,800

- ☞ 장려금과 무관하게 통상 증가하는 수준의 인원은 지원제외
- ④ 신규 성립 사업장의 경우 당해연도 지원인원한도 설정: 신설연도는 성립월말 피보험자 수가 1~4인 경우 3명, 5~9인 경우 6명까지만 지원
 - ☞ 사업 초기 필수인력까지 장려금을 수급하는 사례 예방

다. 향후 정책과제

- 동 사업은 에코세대가 증가하는 '21년까지만 시행하는 한시 사업으로 시행 중임
- '21년 사업종료 이후에는 고용장려금 내 타 장려금과의 상호 관계, '21년 이후 기금 재정 및 청년 고용상황 등을 고려하여 대안 정책 검토 필요

16

청년내일채움공제

가. 배경

■ 의의

- 청년들의 중소·중견기업 신규 취업을 촉진하고, 장기근속을 유도하기 위해 청년·기업·정부 3자가 공동으로 적립하여 청년의 자산을 형성

■ 대상

- 신규 취업 청년
 - * 고용보험 가입이력 12개월 이내(3개월 이하·재학 중 이력 불포함), 6월 이상 장기실직자는 가입 허용(2년형)
- 5인 이상 중소·중견기업
 - * 지식서비스산업·문화콘텐츠산업·벤처기업 등 예외적 허용

■ 지원수준

- (2년형) 1,600만원(청년300 + 기업400<정부지원> + 정부900)
- (3년형) 3,000만원(청년600 + 기업600<정부지원> + 정부1,800)
- * (20년부터) 3년형은 뿌리산업법에 따른 뿌리기업만 가입 가능

나. 추진현황

■ 현황

- (예산·물량) '20년 예산 12,820억원(일반회계 7,787 + 고보기금 5,033), 34.2만명(신규 13.2만명*+ 기가입자 21만명) 지원
- * 13.2만명 = 2년형 12.2만명 + 3년형 1만명



- (가입현황) 누적 289,409명의 청년과 79,596개 기업이 가입, 39,929명의 청년이 만기금을 수령('20.3월)

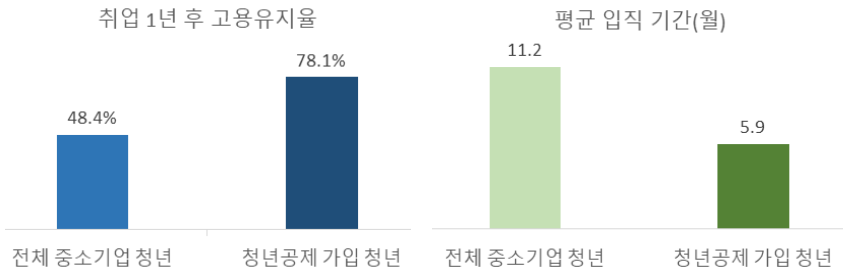
* 2016년: 5,217명 → 2017년: 40,170명 → 2018년: 106,402명 → 2019년: 98,572명
→ 2020.3: 39,048명

■ 성과

- 공제 가입자의 취업 1년 후 고용유지율은 78.1%로 일반 중소기업 청년의 경우 48.4% 보다 29.7%p 높아 사업의 장기근속 효과를 보임

* '17년 가입자/취업자에 대해 '18년말까지 고용유지 분석 ('19년)

- 공제 가입자의 평균 입직 기간은 5.9개월로 일반 중소기업 청년의 경우 11.2개월 보다 5.3개월 빨라 사업의 취업 촉진효과를 보임



* 고용보험 DB

* 청년내일채움공제 내실화 및 확대방안 연구

■ 제도개선

- 사업 효과성 제고를 위해 가입신청기간 연장, 해지환급금 미지급 기간 연장, 임금상한 하향 등의 제도개편 수행

- ① 3년형은 부리산업법에 따른 부리기업만 지원 <신규 1만명>
 - * 부리기업 : 부리기술(주조, 금형, 소성가공, 열처리, 표면처리, 용접)을 활용하여 사업을 영위하거나, 부리기술에 활용되는 장비 제조업종인 중소·중견기업
- ② 가입신청 기간 연장: ('19) 취업 후 3개월 이내 → ('20) 6개월 이내
 - * '19.7월 취업자부터 '20년에 청년공제 가입이 가능(당초 '19.10월 취업자 가능)
- ③ 해지환급금* 미지급 기간 연장: ('19) 6개월 내 이직시 정부 해지환급금 미지급 → ('20) 12개월 내 이직시 미지급: 장기근속 유도
 - * 중도해지시 취업지원금(정부) 적립분의 50%(2년형) 또는 30%(3년형)을 청년에게 지급(해지사유 무관)
- ④ 임금상한 하향: ('19) 월 급여 500만원 이하 → ('20) 350만원 이하
- ⑤ 중견기업 지원조건 강화: ('19) 모든 중견기업 → ('20) 3년 평균 매출액 3,000억원 미만 중견기업만 가입 가능
- ⑥ 직장내 괴롭힘으로 이직한 경우도 재가입 허용: ('19) 휴·폐업, 도산, 권고사직, 임금체불로 이직시 재가입 가능 → ('20) 직장내 괴롭힘 추가
- ⑦ 연 3회 임금체불 기업 가입 제한: ('19) 임금체불명단공개, 고용보험료 체납, 중대산업재해 발생 기업 제한 → ('20) 연3회 임금체불 기업 추가

고용노동부

 IV
 청년고용
 정책

다. 향후 정책과제

- '20년 제도개선 효과, 코로나19의 영향 등을 감안하여 청년공제 가입 현황에 대한 면밀한 모니터링 및 관련 제도개선* 등 추진 필요
- * 재가입자의 재취업 기간 연장(현 6개월 → 12개월), 납입중지 기간 연장(휴업·휴직시 최대 6개월 → 12개월) 등

V

통합고용 정책

- 17. 고용연장을 통한 고령 인력 활용..... 77
- 18. 장애인 고용확대 지원 및 직장 내
장애인 인식개선 교육 강화..... 82
- 19. 맞돌봄 등 지원 강화를 통한
여성고용률 제고..... 86
- 20. 사회적기업 생태계 조성을 통한
사회적경제 활성화..... 89

통합고용 정책

17 고용연장을 통한 고령 인력 활용

가. 배경

■ 급격한 고령화*에 따라 단기적으로도 고령인구는 급증, 청년·중년은 급감할 것으로 전망됨

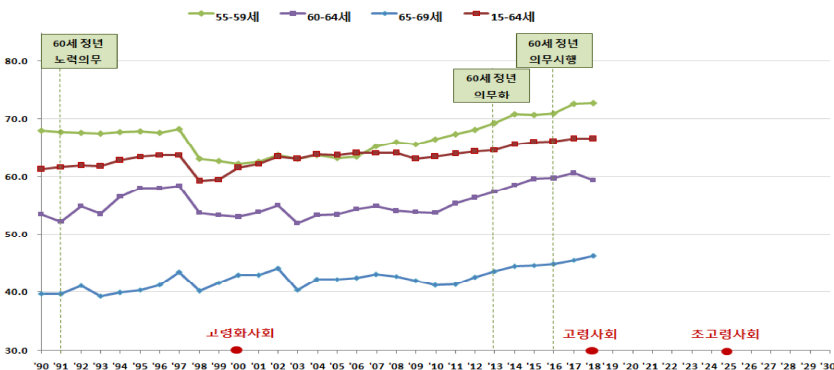
* 5년 후('25년) 6~70대는 219만명 증가하여(60대는 142만여 명, 70대는 76만여 명) 6~70대 비중은 4.2%p 증가한 23.6%에 이를 것으로 전망

- 이에 따라 생산연령인구 감소 등에 따른 성장 잠재력 약화, 노인 복지 등 재정부담 증가 우려

■ 이에 따라 고령인력의 노동시장 잔류기간 연장 필요

- 노동시장에서 정년이 도과한 근로자를 자율적으로 계속고용하는 관행과 제도를 형성해갈 필요가 있음
- 아울러, 주된 일자리에서 퇴직한 고령자가 신속하고 원활하게 재취업 일자리를 찾을 수 있도록 지원 필요

〈고령자 고용 현황 변화〉



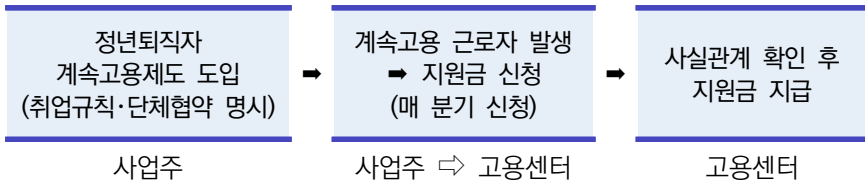


나. 현황 및 주요 내용

■ 고령자 계속고용

- 자발적으로 정년이 도과한 근로자를 계속 고용한 사업주에 대한 지원 제도(고령자 계속고용장려금*)를 '20년 신설
 - * '20년 예산: 246억원(약 9천명 지원 예정)
 - (지원대상) 정년을 1년 이상 운영한 우선지원 대상기업 및 중견기업
 - * 청년고용에 부정적 영향을 최소화 할 수 있도록 대기업·공공기관은 지원대상에서 제외
 - (지원요건) 노사합의로 취업규칙, 단체협약 등에 명시적으로 계속고용제도*를 도입한 기업
 - * ① 정년 연장(현 정년보다 1년 이상) ② 정년 폐지 ③ 정년은 변경하지 않고 정년에 도달한 노동자가 희망하는 경우 재고용 조치
 - (지원수준) 분기별로 계속고용한 노동자 1인당 90만 원(월 30만 원)

〈고령자 계속고용장려금 지원 절차〉



- 교육·훈련, 질병 등에도 지원금을 지급할 수 있도록 ‘고령자 근로시간 단축지원금’ 제도를 개편(19.1월)*
 - * 지원금 지원사유를 기존 사업주 중심에서 교육·훈련, 질병, 간병 등 근로자 개인사유도 포함하도록 확대

■ 고령자 재취업 지원

- 일정규모 이상 대기업은 50세 이상 비자발적 이직예정자 대상 재취업 지원서비스를 의무화 추진 중
 - 사업주로 하여금 정년퇴직 등 이직 예정인 근로자에게 재취업지원서비스* 제공 노력의무 부여('20.5월~)
 - * 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계, 취업알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육 등 재취업에 필요한 서비스
 - 의무화 적용기업, 재취업지원서비스 제공 대상, 서비스 내용 등을 규정한 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」시행령 개정

❖ 재취업지원서비스 제공 의무화관련 입법예고 주요 내용

의무 대상 기업	서비스 제공 대상 근로자	서비스 내용 등
<ul style="list-style-type: none"> • 고용보험 피보험자가 1,000명 이상인 기업 	<ul style="list-style-type: none"> • 1년 이상 재직한 • 50세 이상 근로자로 • 정년, 경영상 사유 등 비자발적으로 이직 	<ul style="list-style-type: none"> • 이직예정일 직전 3년 이내 <ul style="list-style-type: none"> ※ 경영상 이유로 퇴직: 이직전 1년, 이직후 6개월 이내 • 생애설계 등 진로설계 직업훈련 취업알선 등 제공

- 생애전환기에 경력을 진단하고, 경로를 미리 설계할 수 있도록 대상별(재직자·구직자) 및 연령별(40대·50대·60대) 생애경력설계서비스* 제공
 - * '19년 32,514명에게 서비스 제공('18년 28,112명)
- 참여자의 업·직종별 경력개발 특성을 고려할 수 있도록,
 - ① 제조업 생산직 ② 서비스직 프로그램 추가 개발·보급



■ 고령자 일자리 여건 개선

- 고령자의 전문성과 경력을 활용하여 지역에 필요한 서비스*를 제공하는 ‘신증년 경력형 일자리’ 사업을 통해 지역에서 신증년의 역할 강화 및 민간일자리로의 재취업 징검다리 역할 수행

* '19년 참여자 2,051명, 예산 80억원 및 추경 9.6억원

- 베이비부머 세대의 대량퇴직, 고령자의 어려운 고용 상황 등을 반영, 신증년 적합직무 고용장려금의 지원 대상 직무*를 지정하여 고용장려금 지원('18년~, '신증년적합직무장려금')

* 신증년의 경력 및 전문성을 활용하여 노동시장에 다시 진입하는데 적합한 직무('신증년 적합직무')

- 이후 지원 규모를 확대(적합직무 71개 → 213개, 지원인원 2천→5천명)하고('19년), 현장에 맞는 유연한 운영을 위해 지역별로 자율적으로 10개 이내의 적합직무 지정 허용('20년)

다. 향후 정책과제

- 민간기업 ‘고용 연장’ 촉진을 위해 향후 계속고용제도* 도입을 위한 논의 필요
 - * 60세 정년 이후 일정 연령까지 계속고용 의무를 부과하되, 기업이 자율적으로 재고용, 기업 내 정년 연장·정년 폐지 등 다양한 계속고용 방식을 선택
- 계속고용제도 도입 추진시, 청년·기업 등과 고령근로자 간 입장 대립 가능성이 있으므로 이를 해소할 방안 모색 필요
 - (고령자) 기대수명 증가로 지속적인 소득필요
 - (청년) 청년 일자리 잠식 우려
 - (기업) 연공급 임금체제로 인한 인건비 부담 가중 및 신규고용 위축 우려
- 고령자 재취업 활성화를 위해 1,000인 이상 기업 재취업지원서비스 의무화(2020.5.1.)에 따라, 의무화 대상이 아닌 중소기업 고령근로자와의 서비스 격차 해소 필요



18

장애인 고용확대 지원 및 직장 내 장애인 인식개선 교육 강화

가. 배경

■ 여전히 열악한 장애인 고용 현황

- '19년 15세 이상 인구 기준 장애인 고용률은 34.9%로 전체인구 고용률 61.5%에 비해 현저히 떨어지는 수준
- 중증장애인, 여성장애인의 경우 경제활동에 제약이 더 크며, 장애 유형별로도 고용 편차가 큰 편
- * ('19년 고용률, %) 경증 40.6, 중증 20.9 / 남성 45.6, 여성 20.3 / 지체 44.3, 발달 27.0, 뇌병변 12.0, 시각 41.9, 청각 27.1

나. 현황 및 주요 내용

■ 의무고용률 상향 및 표준사업장 등을 통한 일자리 확대

- 국가·자치단체와 월평균 상시근로자 50인 이상 공공기관·민간기업 사업주에게 일정 비율 이상의 장애인 고용의무를 부과
- * 법정 의무고용률: ('19년 이전) 공공 3.2%, 민간 2.9%
→ ('19년~) 공공 3.4%, 민간 3.1%
- 의무고용 미이행시 고용부담금 납부(100인 이상) 및 명단공표, 의무고용 초과 이행시 장애인 고용장려금 지급
- 최저임금 이상 지급 등 장애인이 근무하기 좋은 요건을 갖추고 장애인을 다수 고용하는 표준사업장의 설립 지원금 지원, 판로 확대 등 운영 지원
- * ('19년말 기준) 391개 표준사업장 운영중(일반 294개, 자회사형 97개)

- 비영리법인형, 컨소시엄형, 사회적경제기업형 등 표준사업장 형태 다양화, 설립요건 완화 등을 통해 표준사업장 지속 확대

■ 장애인 맞춤형 훈련·취업지원 및 고용유지 지원

- (훈련) 장애인 직업 훈련 인프라*를 구축·확대하고, 발달장애인 대상 직업훈련 준비과정 운영, 시각 및 청각장애 전용훈련 운영 등 장애 유형에 따른 맞춤형 훈련 제공

* ('20년 기준) 직업능력개발원(5개), 맞춤훈련센터(7개), 발달훈련센터(19개), 경기남부 직업능력개발원 신축 중('20년 설계 완료→'21년 착공)

〈장애인 직업능력개발훈련 추진 실적〉

(단위: 개소, 명, %)

구 분		'17	'18	'19	'20.4	
계	훈련기관	9	13	18	25	
	훈련인원	계	3,087	3,515	4,061	1,571
		수료	2,071	2,409	2,826	918
		훈련중	680	785	822	573
		중도탈락	336	321	413	80
	취업인원	1,955	2,258	2,683	437	
	취업률	94.4	93.7	94.9	76.3	

* 훈련기관: 직업능력개발원, 맞춤훈련센터, 발달장애인훈련센터를 의미

* 훈련인원: 수료 + 훈련 중 + 중도탈락

* 취업: 수료 후 6개월 이내 취업자



- (취업지원) 장애유형별 직업적 특성 고려, 개별특성과 능력에 맞는 현실적인 취업가능 직무 제시, 구인·구직 상담 및 취업알선 등 장애유형 등을 고려한 맞춤형 취업지원* 강화
 - * 장애인취업성공패키지, 중증장애인 지원고용, 장애인인턴제, 장애학생취업지원, 중증장애인 지역맞춤형 취업지원 사업 등
- (고용관리지원) 장애인 고용 사업주의 고용관리비용 지원, 중증장애인 근로자 근로지원인 및 보조공학기기 지원 등을 통해 직업생활 지원
 - 장애인 근로자의 고충처리 및 직업생활 적응 지원하기 위한 '장애인 근로자지원센터' 신설('20년 3개소)로 장애인의 고용유지 및 고용안정 지원

■ 직장 내 장애인 인식개선 교육

- 모든 사업체에 대하여 직장 내 장애인 인식개선 교육이 의무화됨에 따라('18.5.29 시행) 인식개선 교육이 현장에서 원활히 이행되도록 지원 필요
- 인적·물적 지원으로 사업주의 정책 이해도 제고, 이행 부담 완화 및 당사자인 장애인이 직접 인식개선교육 강사로 활동하도록 지원함
 - 전문 강사양성, 교육기관 지정, 교육콘텐츠 개발·보급, 교육의무 이행 홍보, 무료 강사 지원, 이행지도·점검 등

다. 향후 정책과제

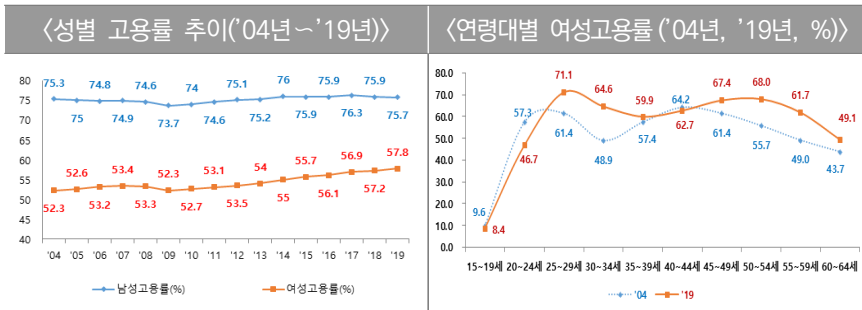
- 직업재활시설 장애인의 저임금 문제 개선 필요
 - 직업재활시설에서 장애인을 법정 의무고용률보다 초과 고용하는 경우 직업재활시설과 분리 운영 되고 있는 법인에 고용장려금이 지급 되어 실질적으로 장려금이 직업재활시설 내 장애인 노동자 임금 인상 및 근로여건 개선에 기여하지 못하고 있으므로 국가 등으로부터 운영비를 지원받는 장애인 직업재활시설을 운영하는 자 등은 고용장려금을 장애인 처우 개선 등 정해진 용도로만 사용하도록 개선 필요
- 의무고용률 상향 및 공공부문의 선도적 역할 강화 필요
 - 단계적인 법정 의무고용률 상향 및 정부·공공기관의 고용의무 전면 적용 등을 통한 장애인 일자리 확대 추진
- 인식개선 교육기관 평가근거 마련 등 직장내 장애인 인식개선 교육 현장 안착을 위한 제도 개선 필요



19 맞돌봄 등 지원 강화를 통한 여성고용률 제고

가. 배경

■ 여성고용률이 지속 상승하고 경력단절여성은 감소하는 추세이나, 경력단절현상(M-Curve) 여전



- 경력단절 사유는 결혼(30.7%), 육아(38.2%), 임신·출산(22.6%)이 약 92%를 차지(「지역별고용조사」, '19년, 통계청)
- 경력이 단절되면 재취업 시 낮은 일자리로 진입하는 경향이 있으므로 출산·육아로 인한 경력단절의 예방이 중요
 - * (경력단절 전후 소득 차이) 경력단절 후 재취업 일자리의 임금수준은 경력단절 당시 임금의 87.6% 수준(경력단절여성 등의 경제활동실태조사, '19년, 여가부)
- 임신·출산·육아에 대한 근로자 부담을 경감하고, 맞돌봄 지원을 강화함으로써 여성의 경력단절을 예방하고 여성고용률을 제고할 필요

나. 현황 및 주요 내용

■ 임신·출산 지원 강화

- 배우자 출산휴가 유급기간 확대(3→10일) 및 배우자 출산휴가 급여 신설(우선지원대상기업 5일분 지원)을 통해 자녀의 출생부터 부모가 함께할 수 있는 여건 마련
 - * 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」개정(19.8월 본회의 의결)
- 출산전후휴가기간 중 계약이 만료되는 기간제 근로자 등의 법정 출산 전후휴가 급여 지급을 보장하여 출산 지원정책의 사각지대 보완 필요

■ 육아 지원 강화

- 아빠육아휴직보너스제 상한액을 인상(월 200→250만원)하여 남성 육아휴직 활성화 및 맞돌봄 문화 정착
 - * 지속적으로 근로자의 임신·출산·육아에 대한 지원을 강화한 결과 '19년 남성 육아휴직자가 최초로 2만명을 돌파하는 등 맞돌봄 문화 확산
 - * (남성 육아휴직자 증가 추이) '17년 12,042명 → '18년 17,665명 → '19년 22,297명
- 육아기 근로시간 단축 기간 확대 및 하루 1시간 단축분 급여 인상으로 육아 지원 강화 및 경력단절 예방(19.10.1. 시행)
 - * (기존) 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합하여 최대 1년 사용 가능 → (개선) 육아기 근로시간 단축 1년 보장, 육아휴직 미사용 시 육아기 근로시간 단축 최대 2년 사용 가능
 - * 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」개정(19.8월 본회의 의결)
- 부부 동시 육아휴직을 허용하고, 육아휴직 급여도 동시 지급할 수 있도록 개선하여 남성이 함께 육아할 수 있는 여건 마련('20.2.28. 시행)
 - * 「고용보험법」 개정(19.8월 본회의 의결) 등



- 육아휴직 급여 사후지급금 지급을 개선하여 근로자 소득보장 강화 ('20.3.31 시행, 고용보험법 시행령 개정)
 - * (기존) 육아휴직 급여의 25%는 복귀 후 6개월 근무 시 지급 → (개선) 비자발적 사유로 6개월 계속 근무하지 못한 경우 사후지급금 지급
- 한부모 근로자의 육아휴직 첫 3개월 급여 인상(임금의 100%, 월 상한 250만원)을 통한 한부모 근로자 육아 지원('20.3.31 시행, 고용보험법 시행령 개정)
- 육아휴직을 부여하거나 대체인력을 채용한 사업주 지원을 강화하여 눈치 보지 않고 모성보호제도를 사용할 수 있는 환경 조성('20.3.31 시행, 고용보험법 시행령 개정)
 - * 지급방식 개선('20.3월): (기존) 근로자의 계속 고용여부를 확인한 후 지급 → (개선) 지원금의 50%는 육아휴직 등 사용 기간에 지급
 - * 지원수준 상향('20.1월): (기존) 중소기업 대체인력지원금 월 60만원 → (개선) 월 80만원

■ 가족 돌봄 지원 강화

- 연 최대 10일의 가족돌봄휴가를 신설하여 자녀 양육 등의 사유로 단기간 가족 돌봄이 필요한 근로자 지원('20.1.1. 시행)
 - * 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」개정(19.8월 본회의 의결)
- 가족돌봄휴직의 사용범위를 확대하여 조손가정까지 폭넓게 지원('20.1.1. 시행)
 - * (기존) 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위해 사용 가능 → (개선) 조손가정의 경우 조부모와 손자녀를 돌보기 위해서도 사용 가능
 - * 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」개정(19.8월 본회의 의결)

20

사회적기업 생태계 조성을 통한 사회적경제 활성화

가. 배경

- 2007년 「사회적기업 육성법」을 제정하여 우리 사회에 부족한 사회 서비스의 공급을 늘리고, 취약계층에게 지속가능하고 나은 일자리를 제공하기 위해 민·관이 협력하여 사회적기업 육성
- 사회적경제 활성화를 위하여 다양한 유형의 사회적기업이 진입·육성될 수 있도록 제도 및 절차 개선 필요
 - 다양한 사회적기업 진입·육성 기반 마련
 - 사회적기업의 외연을 넓혀 혁신적인 일자리 창출을 유도하고, 사회적기업 육성사업 창업팀 확대 및 내실화 추진
 - 사회적기업의 자생적 성장과 역할이 가능하도록 생태계 조성 방식으로 지원개편을 추진

고용노동부

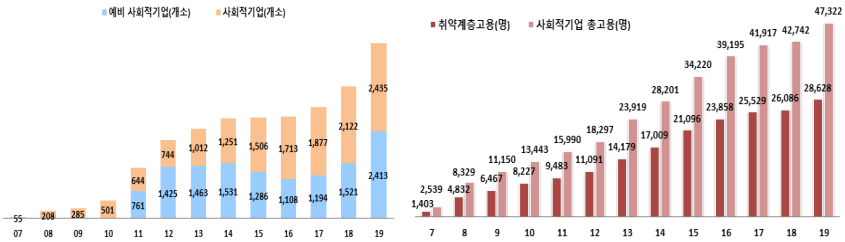
V
통합고용
정책

나. 현황 및 주요 내용

- 사회적경제 활성화 기조하에 양적, 질적 성장 지속
 - '19년말 기준 인증 사회적기업*은 2,435개소로 '16년과 비교하여 약 42.1%(722개소) 증가, 예비 사회적기업도 2,413개소로 증가 추세
 - * ('07) 55→ ('16) 1,713→ ('17) 1,877→ ('18) 2,122→ ('19) 2,435개소



〈사회적기업 수 및 고용인원〉



- 매출 규모가 지속 증가하는 등 경제적 성과가 확대되고 있으며, 사회적기업 인증 이후 생존율도 높음

* 평균 매출액: ('14) 12.0억원 → ('15) 13.5억원 → ('16) 15.8억원 → ('17) 19.5억원 → ('18) 20.0억원

* 인증 3년 후 생존율: ('19) 92.1% (일반기업 42.5%, '17년말)

■ 사회적기업 자생력 제고

- (규모화 지원) 개별기업 육성에서 협업을 통한 규모화로 경쟁력 강화
 - (지역사회 연계) 지역사회와 연계한 창업지원 커뮤니티 형성 등을 통해 성공적인 사회적기업 창업과 지역경제 활성화에 기여
 - (사회적기업 규모화) 사회적기업의 연합 또는 컨소시엄을 구성하는 등 규모화하는 경우 인건비 및 운영비 등 지원
 - (업종 네트워크, 프랜차이즈화 지원) 돌봄 등 사회적가치 창출 수준이 높은 업종의 프랜차이즈화 지원을 통해 사회적기업의 전국적 확산 및 네트워크 구축

- (협업모델 발굴·확산) 공공기관·자치단체·민간 등과 연계한 다양한 협업모델 발굴 확산
 - (민간자원 연계) 대기업 등 다양한 민간자원과 사회적기업 연계 강화를 통해 상생모델 발굴 및 취업취약계층의 일할 기회 확대
 - (공공기관 사회적가치 창출대회) 공공기관이 사회적경제 영역과 협력하여 사회적 가치를 창출하는 우수사례를 발굴·확산
 - (자치단체) 사회적기업 친화도시 지정 및 사회적기업 육성 우수자치단체 포상 등을 통해 성과가 뛰어난 자치단체 격려 및 우수사례 확산

■ 사회적기업 성장생태계 조성

- (사회적기업 제품구매 확대) 사회적기업 제품 구매를 통한 사회적가치 창출 지원
 - (Buy Social 캠페인) 사회적기업 제품 소비를 통한 사회적가치 창출 대국민 캠페인 실시
 - * 사회적경제기업 관련 브랜드로 자리매김 할 수 있도록 전략적 추진
 - (소셜벤처 육성) 사회적경제 전문유통 조직을 육성하여 ‘상품개발 → 개선 → 입점 → 프로모션’을 한번에(One-Stop방식) 지원
 - (판로인프라 확산) 판로지원 통합플랫폼(e-store 36.5+)을 통해 공공기관·사회적경제기업·일반 소비자 대상 맞춤형 정보 제공
 - (공공구매 활성화) 공공의 수요개발과 연계한 상시상담 서비스로 공공기관 맞춤형 정보제공, 지역 공공구매 활성화 등 지원
- (사회적경제 인재양성) 지역에서 사회적경제를 이끌어갈 민-관-학 인재양성을 위한 기반 구축



- (인프라 확충) 지역격차 해소 및 지역 중심의 사회적경제 인재양성을 위하여 인프라 확충 및 자원연계 등 노력
 - * 성장지원센터의 교육대상을 입주기업에서 지역주민으로 확대
- (수요맞춤 지원) 대상자별로 수요 맞춤형 접근을 확대하여 교육기회 양적 확충 및 현장에서 필요로 하는 적재적소의 인재 양성
 - * 폴리텍 훈련과정 활용 및 온라인 강의 확대
- (전문성 제고) 지속적이고 안정적인 인재양성을 위하여 공무원, 중간 지원기관 등 지원인력의 역량을 강화하고 정례화된 소통창구 마련

다. 향후 정책과제

- 다양한 사회적기업 진입·육성 기반 마련에 대한 논의 필요
 - 현행 고용노동부의 사회적기업 인증에 관한 권한을 지방자치단체에서 수행할 수 있는 형태(인증제→등록제로 전환)로 이관하는 것에 대한 논의
- 사회적경제 인재양성을 통한 성장생태계 조성
 - 중장기적 관점에서 체계적인 인재육성을 위해 직무역량별 교육콘텐츠 개발, 온라인 교육플랫폼 구축 등의 과제 수행 필요

VI

직업능력 정책

- 21. 직업능력개발 훈련 제도 95
- 22. 신기술분야 직업훈련 확대 및
협력체계 강화 101
- 23. 국가기술자격 개편 104
- 24. 과정평가형 자격 확산 109
- 25. 우수 숙련기술인 지원체계 강화 117
- 26. 산업현장일학습병행 지원에 관한 법률
시행에 따른 산업현장 정착 지원 120
- 27. 지역·산업맞춤형 인력양성체계 구축 ... 123

직업능력 정책

21 직업능력개발 훈련 제도

가. 직업능력개발훈련의 개념

- 근로자(사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사가 있는 사람)에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련(근로자직업능력개발법 제2조)

나. 주요 내용

■ 개인기반 직업능력개발훈련 체계

- 민간직업훈련기관을 통해 실시하는 훈련 : 국민내일배움카드
 - (개념) 개인이 국민내일배움카드를 발급받아 국가로부터 인정받은 훈련과정을 '선택'하여 수강하면, 그 훈련비의 전부 또는 일부와 훈련장려금(월 최대 116천원)을 국가에서 지원하는 제도
 - * '19년까지는 실업자와 근로자로 구분되어 운영된 내일배움카드를 '20.1월부터 국민내일배움카드 하나로 통합운영
 - (주요 훈련사업) 일반직종훈련, 국가기간전략산업직종훈련, 4차 산업혁명 선도인력양성훈련, 일반고 특화과정 등
 - (지원대상) 국민 누구나 발급 가능
 - * 단, 공무원, 사립학교 교직원, 연 매출 1억 5천만원 이상의 자영자, 월 임금 300만원 이상의 대기업 근로자(45세 미만)·특수형태근로종사자 등 제외



- (지원내용) 5년간(유효기간) 300~500만원(지원한도)

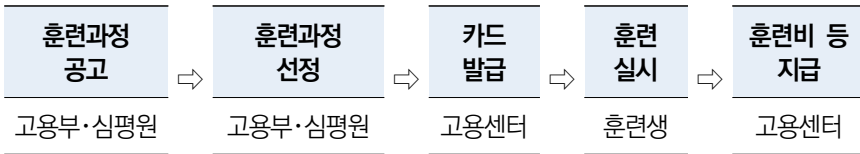
* 단, 국가기간전략산업직종훈련, 4차 산업혁명 선도인력양성훈련 등의 경우 지원한도와 관계없이 훈련비의 전액 지원

〈일반직종 및 국기직종 지원인원〉

(단위: 명)

구 분	2017	2018	2019
일반직종훈련	352,381	389,683	483,413
국기직종훈련	71,450	65,632	60,254
합계	423,831	455,315	543,667

〈업무프로세스〉



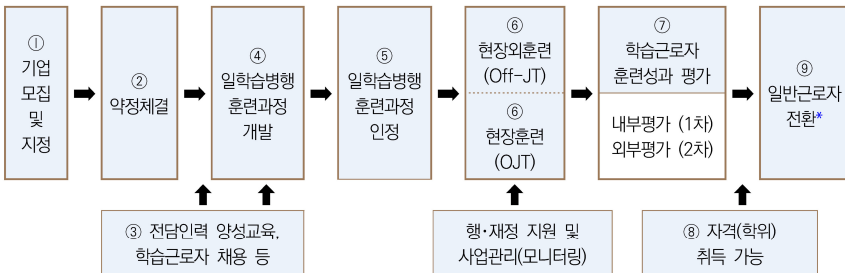
- 공공직업훈련기관을 통해 실시하는 훈련 : 한국폴리텍대학
 - (주요 훈련사업) 다기능기술자 양성(학위과정, 산업학사 부여), 전문기술 양성훈련, 하이테크과정, 여성재취업과정 등이 있음
- * 비학위과정의 경우 훈련비의 전부와 훈련수당(월 최대 116천원)을 국가에서 지원

■ 기업기반 직업능력개발훈련 체계

- 기업에서 실시하는 훈련 지원 : 사업주훈련지원금
 - (개념) 사업주가 소속 근로자 등을 대상으로 직업능력개발훈련을 실시할 경우 훈련비의 전부 또는 일부를 지원하는 제도

- (훈련비 지원) 우선지원대상기업 100%(위탁훈련 90%), 상시근로자 1천인 미만 기업 60%, 상시근로자 1천인 이상 기업 40% 지원. 단, 외국어 과정은 각 수준별 지원금액의 50% 지원
 - * 유급휴가훈련을 실시하는 경우 훈련비에 더해 훈련생 인건비(최저임금액의 100%~150%), 대체인력 인건비(최저임금액의 100%) 지원
- (기타) 현장맞춤형 체계적 훈련 프로그램 운영, 중소기업(우선지원대상기업) 우대지원 등을 통해 중소기업의 훈련 활성화 도모
- 일학습병행 : OJT(On-the-Job Training)·Off-JT
 - (개념) 기업이 청년 등을 선채용 후 NCS(국가직무능력표준: National Competency Standards) 기반 현장훈련을 실시하고, 학교·공동훈련 센터의 보완적 이론교육을 통해 숙련형성 및 자격취득 까지 연계하는 현장중심의 교육훈련제도
 - * '19년 8월 '산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률'이 제정되어 자격부여 등 근거가 마련됨
 - (사업 유형) 재학생 단계(산학일체형 도제학교(특성화고 중 선정), 전문대단계, IPP형 일학습병행), 재직자단계 훈련으로 구분

〈일학습병행 사업추진 절차〉





- 공동훈련 : 국가인적자원개발컨소시엄
 - (개념) 다수의 중소기업과 컨소시엄을 구성하고 자체 우수훈련시설을 이용하여 중소기업 근로자 등에게 맞춤형 공동훈련을 제공하는 경우 시설·장비비 및 훈련비 등 지원
 - (공동훈련센터 유형) 대중소상생형, 전략형, 지역형(지역·산업맞춤형 인력양성 사업), 산업형(산업계 주도형 청년맞춤형 훈련)

■ 훈련품질제고 및 기타 지원

- 훈련기관 인증평가
 - '15년부터 '인증' 등급을 받은 훈련기관만 주요 직업훈련사업(국민내일배움카드 일반직종훈련, 국가기간전략산업직종훈련, 사업주 위탁훈련, 컨소시엄 파트너 훈련기관)에 참여 가능, 부실·부정 훈련기관 진입을 제한
- 국가직무능력표준(National Competency Standards)
 - 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술 등을 산업부문별·수준별로 체계화
 - * '19년까지 24대 분야 1,001개 NCS가 개발·고시
 - 개발된 NCS는 직업교육·훈련 및 자격제도를 현장(일)에 맞게 개편하는 데에 주로 활용되고 있으며, 현행 직업능력개발훈련은 NCS를 기반으로 운영 중
- 직업훈련 생계비 대부
 - 실업자 및 비정규직 등의 장기간 직업훈련에 따른 생계부담을 대부 지원을 통해 경감함으로써 직업훈련에 전념할 수 있도록 지원
 - * 지원내용 : 월 200만원(1인당 1천만원 한도), 연리 1%, 최대 3년 거치 최대 5년 매월 균등 분할상환. 단, 특별고용지원업종 관련 실업자 등은 한도 등 우대

- 인적자원개발위원회
 - (지역인적자원개발위원회, Regional Skills Council) 지역단위에서 지방고용노동관서, 자치단체, 사업주단체, 노동단체 등이 협력하여 지역인적자원개발위원회(광역단위 17개소)를 구성, RSC의 지역 내 훈련수요공급조사를 토대로 지역형 공동훈련센터에서 지역 내 구직자·재직자 대상 훈련 실시

〈위원 구성〉

- (위원장) 지역 산업계를 대표하는 인사와 자치단체* 공동 대표
 - * 단체장(도지사): 제주, 부단체장(부지사·부시장): 경기 등 16개 지자체
- (위원) 지역상공회의소 등 사업주단체, 노동단체, 자치단체, 교육청, 지방중기청, 대학, 특성화고, 고용·HRD 전문가 등(30명 이내)

〈사업 절차〉

- 지역인자위 단위 연도별 사업계획 수립 → 인력공단 사업심사 → 운영 지원금 교부 → 사업 실시* → 연도별 성과평가
 - * 회의체 운영(분위원회, 분과위원회 등), 지역별 훈련수급 조사, 지역 인력양성기본계획 수립, 지산맞훈련 지원, 지역 내 인력양성사업의 연계와 평가

- (산업별 인적자원개발위원회, Industrial Skills Council) 수요자인 산업계가 주도하여 현장 중심의 인력양성체계를 구축할 수 있도록 산업별 인적자원개발위원회 구축·운영('20.4월 현재까지 총 18개 ISC 구성)



〈ISC 구성현황〉

① 정보기술 ② 경영·회계·사무 ③ 금융·보험 ④ 기계 ⑤ 재료 ⑥ 뿌리 산업 ⑦ 화학 ⑧ 섬유·패션 ⑨ 전자 ⑩ 전기·에너지·자원 ⑪ 방송·통신 기술 ⑫ 디자인 ⑬ 조선·해양자원 ⑭ 건설 ⑮ 음식서비스 ⑯ 상담 ⑰ 관광·레저 ⑱ 환경

〈위원회 구성〉

- (위원장) ISC를 대표하는 인사로서 운영위원회 개최를 통해 대표기관, 참여기관 및 참여기업 소속 인사 중에서 위촉
- (위원) 산업별 협·단체, 기업 및 노동단체 소속 인사(30명 내외)

〈사업 절차〉

- 산별인자위 단위 연도별 사업계획 수립 → 인력공단 사업심사 → 운영 지원금 교부 → 사업 실시* → 연도별 성과평가
- * 회의체 운영, 산업인력현황분석보고서 및 분기별 이슈리포트 작성, 전력산업 발굴, NCS 개발·보완 및 확산 등

다. 향후 정책과제

- 일자리 변화에 대응한 원활한 이동, 적응력 향상을 위해 노동자에 대한 충분한 능력개발 기회를 제공할 수 있도록 다양한 직업능력개발훈련 확대 필요

22

신기술분야 직업훈련 확대 및 협력체계 강화

가. 배경

■ 4차 산업혁명에 따른 직무역량 변화를 반영한 미래인재 양성 필요

- 전 세계적으로 디지털 전환이 가속화되면서 기술발전을 넘어 사회전반의 변화를 견인
- 신기술에 의해 파생되는 새로운 일자리가 요구되는 현장 엔지니어와 융합인재를 양성하기 위해 신기술·융합기술 분야 훈련기회 확대 필요

■ 범부처 신기술분야 직업훈련 협력체계 강화

- 정부 혁신성장 전략의 지속가능한 추진을 위해 디지털 신기술 분야 고급인재 양성과 함께 일반 재직자·실업자의 적응력 향상 등을 포괄하는 전부처 협업 추진 필요

나. 추진현황

■ 4차 산업혁명에 대비한 신기술분야 직업훈련 확대

- (공공) 폴리텍 학과를 신기술·신산업 학과로 신설·개편하고, 이와 연계한 고학력 미취업자 대상 하이테크 과정 확대* 운영

* '18년 545명 → '19년 775명 → '20년 960명

- 스마트산업단지 지정(산업부)과 연계하여 인근 폴리텍 캠퍼스를 스마트공장 특화캠퍼스로 지정·구축 추진('22년까지 총 10개소)

* '19년 2개소 → '20년 2개소 → '21년 4개소 → '22년 2개소



- (민간) 4차 산업혁명 관련 훈련과정의 운영역량을 갖춘 민간기관을 공모·선정하여 신기술·신산업 분야 인력양성 규모 확대

* '18년 1,000명 → '19년 1,300명 → '20년 1,520명

〈4차 산업혁명 선도인력 양성훈련〉

◦ 사업 목적

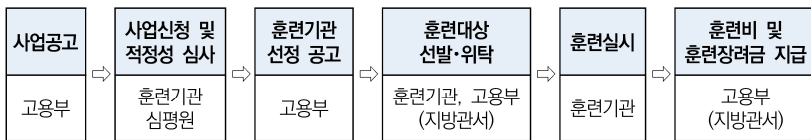
- 급격한 산업구조 재편 및 신산업 분야의 전문 기술인력 수요 증가 등 4차 산업혁명 궤 변화에 대응하고자 신기술·신산업 분야*의 인력 양성·공급을 위한 고급훈련과정 운영

* 스마트제조, 사물인터넷, 빅데이터, 정보보안, 바이오, AR·VR, 핀테크, 드론, AI·클라우드컴퓨터 등 신산업·신기술 분야

◦ 사업규모 및 연도별 사업 실적

연도	예산	실시 실적 등
17년	150억원(추경 50억 포함)	36개 훈련과정, 851명 훈련 실시
18년	197억원(추경 43억 포함)	43개 훈련과정, 921명 훈련 실시
19년	219억원	59개 훈련과정, 1,263명 훈련 실시
20년	260억원	50개 훈련과정, 1,438명(승인)

◦ 사업추진 절차



■ 범부처 신기술분야 직업훈련 협력체계 강화

- 현재 21개(잠정) 디지털 신기술 분야*에서 14개 부처가 사업 추진 중
 - * 인공지능, 빅데이터, 클라우드, 사물인터넷, 5G, 3D프린팅, 블록체인, 지능형반도체, 첨단소재, 스마트헬스케어, AR·VR, 드론, 스마트공장, 스마트팜, 지능형로봇, 자율주행차, O2O, 신재생에너지, 스마트시티, 핀테크, 바이오
- 동 사업을 수준·대상별로 체계적으로 편성·운영하여 수요자 중심 맞춤형 지원으로 전환
- 사업간 연계조정을 위한 관계부처 협업채널 가동*, 부처 특성을 고려하여 역할을 분담하고, 성과 제고를 위한 전달체계·훈련방식 혁신 병행

다. 향후 정책과제

- 신기술 분야 직업훈련을 위한 역량있는 훈련 교·강사 양성 필요
 - 훈련교·강사 처우 개선을 위한 노력과 병행하여 신기술 분야 훈련에 대한 지원 강화 필요
- 범부처 신기술분야 직업훈련 협업 추진 필요
 - 디지털 신기술 분야 인력양성 사업 추가 파악 및 사업간 연계 추진
 - 디지털 신기술 분야 인력수요에 대한 전망을 실시하여 체계적인 인력양성 추진
 - 디지털 신기술 분야의 예산 편성·집행·평가 등 종합적인 환류 시스템을 구축



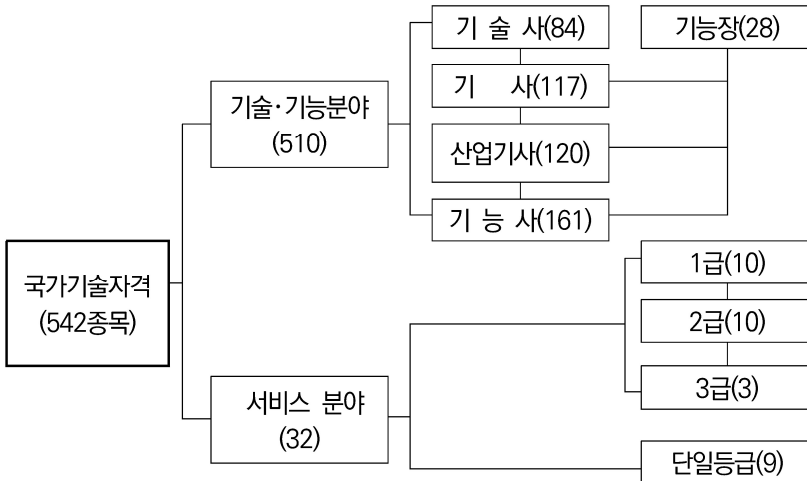
23 국가기술자격 개편

가. 배경

■ 기술 및 노동시장 변화에 따른 국가기술자격의 현장성 강화 필요

- 국가기술자격제도는 산업현장에 필요한 기술 인력을 양성하여, 경제 발전을 견인하는 기능을 수행('73년~)
- 매년 약 3백만 명이 응시하여 60여만 명이 자격을 취득하고 있으며, 채용에 있어 중요한 기준으로 활용

〈국가기술자격 종목 현황('20.1월)〉



■ 국가기술자격의 현장성 강화를 위해 국가직무능력표준(NCS) 기반 국가기술자격제도 개편

「자격기본법」 제2조(정의) 2. "국가직무능력표준"이란 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업 부문별·수준별로 체계화한 것을 말한다.

- 4차산업혁명 등 빠른 기술변화로 인해 기존 국가기술자격 제도가 현장성이 떨어지고 산업계의 수요를 반영하지 못한다는 비판이 제기됨
- 산업현장 수요를 반영하여 NCS기반 국가기술자격 개편 진행

나. 추진현황

■ 국가직무능력표준(NCS)의 개발과 활용 확산

- 산업현장에 필요한 인력을 양성할 수 있도록 산업계가 주도하여 국가직무능력표준(NCS)을 개발*

* '20.1월 현재, 24개 산업분야에 1,022개(세분류) NCS를 개발

- 개발된 NCS는 특성화고, 전문대학 등 학교의 수업과정, 일학습병행 제도 및 공공·민간 직업훈련 등에 전면 활용되고, 능력중심 채용을 통해서도 NCS의 활용 확산

- 이와 함께 '제4차 산업혁명대비 국가기술자격 개편방안'(17.3월) 및 '제4차 국가기술자격 제도발전 기본계획'(18.12월) 등에 따라 '17년부터 국가기술자격의 현장성과 신호기능 강화를 위해 NCS 기반으로 개편 중*

* NCS를 활용해 종목의 신설·분할·통합 등의 개편 실시



■ NCS를 활용하여 현장 중심의 국가기술자격 개편

- NCS를 활용하여 ‘일’ 중심으로 내용 개선 및 종목의 신설·통합·폐지 등 정비
 - 직무 수행에 필요한 시험과목 선정, 현장의 직무 내용 및 인력활용 실태에 따른 종목의 통합·분할, 응시인원 저조 등 효용성이 낮은 종목 폐지 등
- 산·학·관 전문가 협의체를 통해 개편 방안 마련
 - 분야별 산업현장전문가, 주무부처 등으로 구성된 “자격개편분과”를 통해 개편 타당성 검토, 시험과목 구성 등 개편(안) 개발

〈NCS 기반 국가기술자격 개편 주요 절차〉

자격개편분과			④ 세부직무분야별 전문위원회 심의	⑤ 법제화
① 1차 회의	② 2차 회의	③ 3차 워크숍		
종목 개편 방향 및 타당성 검토	NCS기반 자격 기본내용 구성	시험과목 및 출제기준(안) 개발	자격 개편(안), 출제기준(안) 심의·확정	국가기술자격법령 개정(고용노동부)

■ 자격 개편 추진 현황('17~'19년)

구분	주요 내용	개편 현황
신설	제4차 산업 등 미래유망분야 자격 신설	3D프린터운용기능사 등 24 종목
내용정비	현장 직무 중심 내용 개선	정보처리기사 등 89 종목
통합·분할	동일 직무를 수행하는 자격 통합, 직무를 포괄하는 자격은 분할	기계설계산업기사 등 6종목
폐지	산업 수요 및 활용도 낮은 자격	연삭기능사 등 6종목

다. 향후 정책과제

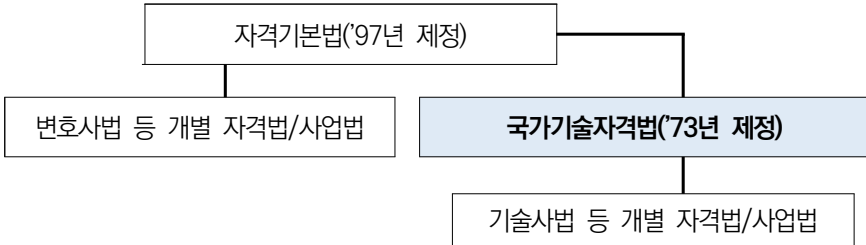
- 국가기술자격의 현장성을 높일 수 있도록 신산업 분야의 발전에 필요한 자격 종목을 신설하고, 기존의 자격 종목은 NCS를 기반으로 개편 필요
- 4차 산업혁명의 고도화에 따라 자격제도의 유연한 운영 필요.
- 응시자가 적고 효용성이 낮은 자격은 검정 시행보류·중단제도*를 도입하는 등 자격제도 운영의 효율성 제고 필요

* 응시자 수요가 지속해서 낮은 종목의 검정 시행을 보류하고, 검정 시행 보류 횟수가 일정 이상 누적된 경우 검정 중단, 장기적으로 종목 폐지



참고 국가기술자격법의 구조 및 구분

■ 자격법의 구조



■ 자격 구분

- 관리·운영 및 발급 주체에 따라 국가자격과 민간자격으로 분류

(2020.3월 시행 기준)

구분	종목수	관련법	관계부처	자격종류(예)
국가	기술자격	546	국가기술자격법 (고용부)	부처·청·위원회 기술사·기능장·기사·산업 기사·기능사, 1·2·3급 등
	전문자격	178 (직종)	개별법령	부처·청·위원회 변호사(변호사법), 의사(의료법), 공인노무사, 세무사, 자동차운전면허 등
민간	공인 민간자격	95 (직종)	자격기본법 (고용부, 교육부)	부처·청·위원회 (직능원위탁시행) 신용관리사, 실용한자, 인터넷정보관리사, 정보보호전문가 등
	등록 민간자격*	37,812	자격기본법 (교육부)	부처·청·위원회 (직능원위탁시행) 병원코디네이트, 탄소배출거래중계사 등
	사업내 자격	184	고용보험법 (고용부)	고용부 커피마스터, 디지털마스터 등

* 고용부 소관 등록민간자격: 564종목(전체 중 약 1.5%)

24

과정평가형 자격 확산

가. 배경

■ 정 의

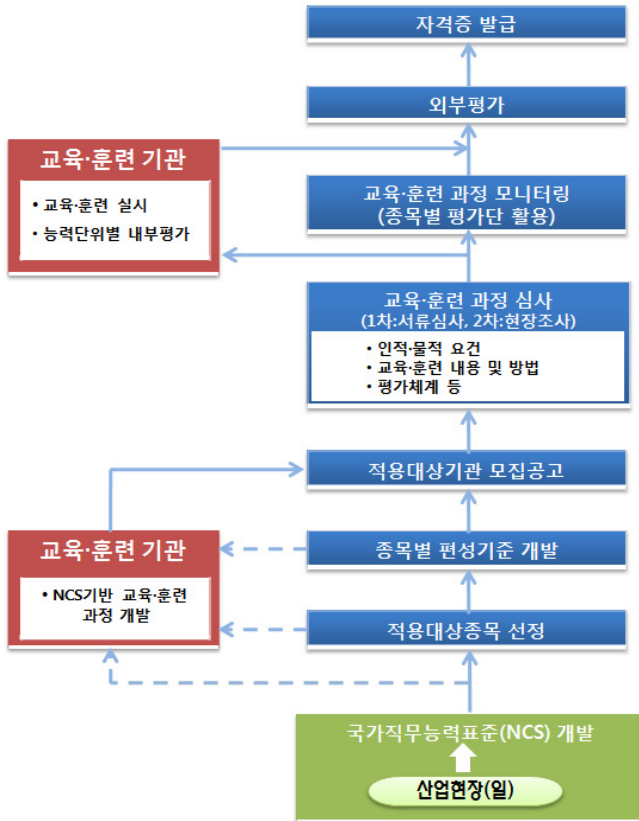
- 국가직무능력표준(NCS) 기반의 교육·훈련과정을 이수한 후 평가를 거쳐 합격 기준을 충족한 사람에게 국가기술자격을 부여하는 제도(국가기술자격법 제10조)

■ 국가기술자격의 현장성 강화를 위해 과정평가형 자격 도입

- 4차산업혁명 등 빠른 기술변화로 인해 기존 국가기술자격 제도가 현장성이 떨어지고 산업계의 수요를 반영하지 못한다는 비판이 제기됨
- 산업현장 수요를 반영하여 일, 교육·훈련, 자격 간 유기적 연계를 강화하고, 현장 맞춤형 우수 기술인재 양성을 위해 과정평가형 국가기술자격제도 도입



〈과정평가형 자격제도 업무 절차〉



나. 추진현황

■ 국가기술자격법 개정으로 제도시행 근거 마련('14.5월 국가기술자격법 개정, '15년부터 시행)

- 주무부장관이 지정하는 NCS기반 교육·훈련과정을 이수하고, 내·외부 평가를 통해 국가기술자격을 부여(국가기술자격법 제10조제1항)

■ 운영 현황

- (대상종목) 국가기술자격 시행대상 종목 중 산업계 및 주무부처 의견 수렴을 통해 적용대상 종목 선정

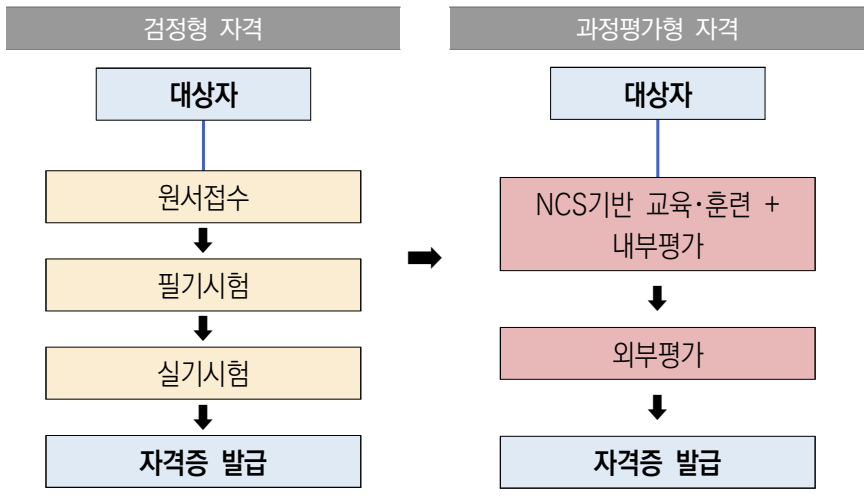
구분	'15년	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년
대상종목	15종목	30종목	61종목	111종목	143종목	159종목
지정과정	52과정	129과정	331과정	637과정	906과정	1,187과정

※ 대상 종목을 지속적 확대 증으로 '21년 10개 종목 추가지정 예정

- (취득자) 자격취득자 수* 지속 증가, 평균 합격률은 68% 수준

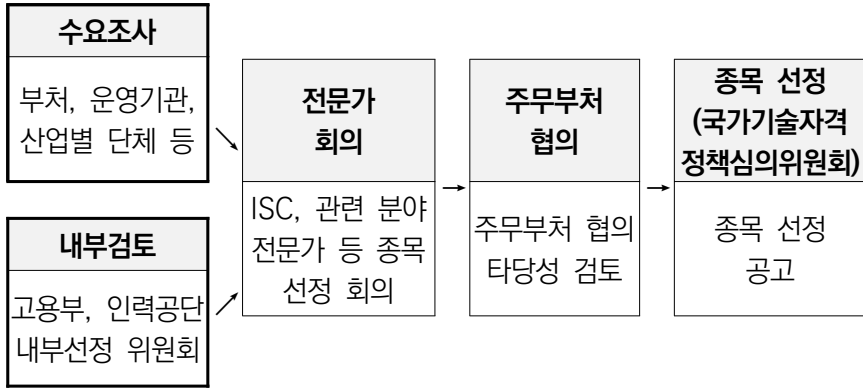
* '15년 51명 → '16년 671명 → '17년 1,640명 → '18년 3,238명 → '19년 4,280명

* 검정형 자격 총 542개 종목 중 159개 종목을 과정 평가형과 병행 운영





■ 운영종목 선정절차



■ 「과정평가형 국가기술자격 확산 방안」 마련·추진중('19.3월)

- '22년까지 과정형자격 취득자를 검정형자격 취득자의 10%(6만명)목표
 - (주요 개선사항) △교육훈련 현장에 맞게 기능사 교육훈련시간 조정 (600h→400h) △자율능력단위 시간 조정(20%→40%) △기능사 실기 능력 배양을 목표로 외부평가 1·2차시험 반영비율 조정(4:6→3:7) △외부평가 응시 편의성 확대 및 행정 간소화를 위한 교육훈련 종료 기간 단축(15일전→5일전) 등

■ 노동시장 성과분석(매년)

- 과정평가형 자격 성과분석 연구 결과 과정평가형자격 취득자의 노동 시장 성과가 전반적으로 우수
 - 행정DB 분석을 통한 전수조사 결과, 과정평가형 취득자가 검정형 취득자보다 취업률이 16%p 높고, 취업소요기간은 34일 짧음
 - 기업 설문조사 결과, 기존직원 대비 역량이 높고, 과정평가형자격 취득자를 계속 채용할 의향이 높은 것으로 조사



다. 향후 정책과제

- 정규교육기관의 과정평가형 자격 확대 지속 추진
 - 4년제대학, 전문대, 직업계고 및 폴리텍대학의 과정평가형 자격운영 확대 추진
 - 민간훈련기관에 비해 안정적인 교육훈련과정 운영 가능
 - ※ 정규교육기관 참여현황 : '18년 72기관 → '19년 96기관 → '20년 151기관 → '21년 200기관(예정)
- 과정평가형 국가기술자격의 확산을 위한 보완 노력
 - 고교학점제와 과정평가형자격 연계운영 방안, 과정심사 기준개편 및 전산시스템 개편 등 보완 필요



참고 과정평가형 자격제도 개요

〈과정평가형 자격운영 종목〉

개설 연도	기사(11)	산업기사(53)	기능사(88)	서비스(7)
2015 년도 (15개)	-	<ul style="list-style-type: none"> • 기계설계 • 치공구설계 • 정밀측정 • 기계가공조립 • 컴퓨터응용가공 • 사출금형 • 프레스금형 	<ul style="list-style-type: none"> • 컴퓨터응용밀링 • 컴퓨터응용선반 • 연삭 • 정밀측정 • 기계가공조립 • 전산응용기계제도 • 공유압 • 금형 	-
2016 년도 (15개)	-	<ul style="list-style-type: none"> • 용접 • 생산자동화 • 귀금속가공 	<ul style="list-style-type: none"> • 생산자동화 • 귀금속가공 • 타워크레인운전 • 천장크레인운전 • 미용사(일반) • 이용사 • 화학분석 • 용접 • 특수용접 • 전자기기 • 전자카드 	<ul style="list-style-type: none"> • 컨벤션 기획사 2급
2017 년도 (31개)	<ul style="list-style-type: none"> • 기계설계 • 메카트로닉스 	<ul style="list-style-type: none"> • 공조냉동기계 • 실내건축 • 시각디자인 • 컬러리스트 • 금속재료 • 기계정비 • 위험물 • 농업기계 • 정보처리 	<ul style="list-style-type: none"> • 자동차정비 • 자동차보수도장 • 항공기체정비 • 전산응용토목제도 • 콘크리트 • 측량 • 조경 • 공조냉동기계 • 웹디자인 • 컴퓨터그래픽스운용 • 열처리 	<ul style="list-style-type: none"> • 텔레마케팅 관리사

개설 연도	기사(11)	산업기사(53)	기능사(88)	서비스(7)
			<ul style="list-style-type: none"> • 전산응용건축제도 • 제과 • 제빵 • 한식조리 • 양식조리 • 조주 • 축산 • 전자계산기 	
2018 년도 2018 년도 (50개)	<ul style="list-style-type: none"> • 조경 • 용접 • 의류 	<ul style="list-style-type: none"> • 조경 • 전자 • 패션머천다이징 • 패션디자인 • 표면처리 • 주조 • 승강기 • 조리(양식) • 조리(중식) • 식품 	<ul style="list-style-type: none"> • 건설기계정비 • 항공기관정비 • 항공전자정비 • 자동차차체수리 • 금속도장 • 도자기공예 • 양장 • 주조 • 한복 • 염색(침염) • 염색(날염) • 압연 • 축로 • 배관 • 제강 • 제선 • 금속재료시험 • 표면처리 • 제품응용모델링 • 신발류제조 • 중식조리 • 복어조리 • 일식조리 • 식품가공 • 화훼장식 • 정보처리 • 정보기기운용 	<ul style="list-style-type: none"> • 전산회계 운용사 3급 • 직업상담사 2급

고용노동부

VI

직업능력
정책



제21대 국회 환경노동위원회 정책현안 II - 고용노동부 소관 -

개설 연도	기사(11)	산업기사(53)	기능사(88)	서비스(7)
			<ul style="list-style-type: none"> • 승강기 • 농기계정비 • 종자 • 원예 • 전자출판 • 미용사(네일) • 미용사(메이크업) • 미용사(피부) 	
2019 년도 (32개)	<ul style="list-style-type: none"> • 컬러리스트 • 화공 • 식육가공 	<ul style="list-style-type: none"> • 항공 • 건축목공 • 자동차정비 • 지적 • 에너지관리 • 제품디자인 • 사무자동화 • 잠수 • 자연생태복원 • 식물보호 • 수질환경 • 의공 • 조리(한식) • 조리(일식) • 조리(복어) 	<ul style="list-style-type: none"> • 3D프린터운용 • 항공장비정비 • 건설재료시험 • 에너지관리 • 유기농업 • 의료전자 • 수산양식 • 위험물 • 사진 • 잠수 • 환경 • 산림 	<ul style="list-style-type: none"> • 전산회계 운용사2급 • 사회조사 분석사2급
2020 년도 (16개)	<ul style="list-style-type: none"> • 바이오화학제 품제조 • 금속재료 • 실내건축 (이상 3개) 	<ul style="list-style-type: none"> • 정보보안 • 화훼장식 • 바이오화학제품제조 • 재료조직평가 • 건설안전 • 보석디자인 • 측량및지형공간정보 • 소방설비(기계분야) • 소방설비(전기분야) (이상 9개) 	<ul style="list-style-type: none"> • 타워크레인설치해체 • 건축목공 • 실내건축 (이상 3개) 	<ul style="list-style-type: none"> • 전산회계 운용사1급 (이상 1개)

25 우수 숙련기술인 지원체계 강화

가. 배경

■ 숙련기술이란 산업 현장에서 업무를 잘 수행하는 데에 필요한 기술로서(숙련기술장려법 제2조) 그간 산업현장의 숙련기술인은 우리나라의 지속적 경제성장과 산업 발달, 그리고 산업 경쟁력 유지에 크게 기여해 왔음

■ 그러나, 최근 저출산·고령화로 인한 인구구조 변화에 따라 산업현장의 숙련기술 인력은 고령화 추세*를 보이고 있음.

* 50대 이상 산업기술인력 비율: ('15)14.7% → ('16)16.3% (산업기술인력 수급조사)

◦ 저출산에 따른 학령인구 감소와 숙련기술인에 대한 부정적 인식*, 젊은 층의 가치관 변화 등에 따라 젊은 층의 산업현장 신규진입이 감소하고 있는 실정

* '숙련기술인에 대한 부정적 편견이 여전히 남아있다'는 응답 61.6% (글로벌숙련기술진흥원, '16)

- 그 결과, 산업현장의 숙련기술인 미충원인력이 상당규모 존재*하고 있으며, 우리나라 숙련기술의 국제 순위도 하락**하여 산업 경쟁력에 부정적으로 작용할 가능성이 큼

* 숙련기술인 미충원인원:('15)80,372명 → ('18)79,765명(직종별사업체노동력조사)

** '즉시 활용가능한 숙련노동' ('15)23위 → ('18)37위(IMD 세계경쟁력 보고서, 총 61개국 대상)

■ 특히, 장년층 숙련기술인력이 조만간 은퇴하고 젊은 층의 진입이 계속해서 감소할 경우 산업 기반이 급격히 훼손될 우려가 큼



나. 추진현황

■ 우수 숙련기술인 선정 현황

- 대한민국명장은 '86년부터 선정하여 총 639명, 우수 숙련기술자는 '11년부터 선정하여 총 443명, 숙련기술전수자는 '95년부터 선정하여 총 126명, 이달의 기능한국인은 '06년부터 선정하여 총 154명을 선정함

〈우수 숙련기술인 선정 현황('19.12월말 현재)〉

구분	최초선정시기	선정인원(명)
대한민국명장	1986년	639
우수 숙련기술자	2011년	443
숙련기술전수자	1995년	126
이달의 기능한국인	2006년	154
계		1,362

* 우수 숙련기술인 유형 간 중복 선정되는 경우가 다수 있음

■ 제2차 숙련기술장려 기본계획('18년~'22년) 수립

- 숙련기술인의 사회적·경제적 지위 향상 및 산업경쟁력 제고를 위해 숙련기술 현장 확산, 미래 숙련기술인 육성 지원, 숙련기술에 대한 긍정적 인식 제고, 숙련기술장려 인프라 확충 등 추진

■ 「숙련기술장려법」개정('20.3월)

- 대한민국명장 품위유지의무 위반 시 세부적인 처분 기준 마련을 위한 규정 정비, 숙련기술인의 전수활동 노력의무 명시, 숙련기술인 정보관리체계 구축·운영 규정 정비, 숙련기술인에 대한 평가 실시 근거 마련, 이달의 기능한국인 선정·포상에 대한 근거 마련 등

다. 향후 정책과제

- 숙련기술인력의 공급 확대 및 활용성 강화 등을 위한 체계적인 정책 수립 및 추진 필요
 - 우수숙련기술인 경력개발경로 구축, 숙련기술 전수역량 강화 등을 통해 보유기술의 활용 강화
 - 숙련기술인력 수급실태조사를 실시하고 그 결과를 바탕으로 직업능력개발정책 등 인력양성 및 인력공급 정책간의 연계 추진 등
 - 대한민국명장 등 우수숙련기술인에 대한 정보관리체계 구축 및 평가 실시
- 산업현장에 있는 숙련기술인에 대한 사회적·경제적 지위 향상 추진
 - 숙련기술단체와 유기적 협업체계 구축을 통한 교육훈련사업 지원, 전시회 개최 지원, 소상공인 판매경로 발굴 지원 등



산업현장일학습병행 지원에 관한 법률 시행에 따른 산업현장 정착 지원

가. 배경

■ 그간 학교 교육이 기업의 기술발전 속도 및 수요를 따라가지 못함에 따라 불필요한 스펙쌓기, 기업의 과도한 재교육비 지출 등 사회적 비효율 발생

■ 2010년 전후 금융 위기시 유럽경제의 어려움에도 불구하고 낮은 청년실업률을 유지했던 독일, 스위스 등의 도제훈련제도를 세계가 주목

■ 정부도 청년실업문제 해소, 기업미스매치 해소 등을 위해 한국 실정에 맞는 “도제식 교육훈련제도”인 일학습병행제 도입

- 기업내에서 현장의 시설·장비를 활용하는 것이 기업 및 산업맞춤형 기술기능인력 양성에 매우 효과적

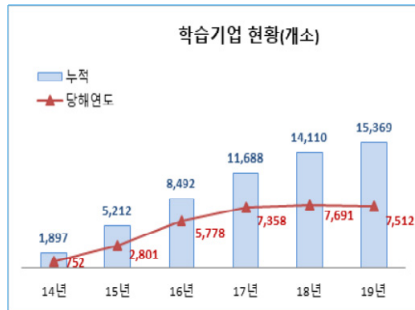
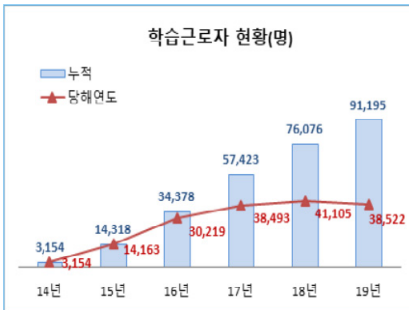
* 종전까지 특성화고·전문대학 현장실습, 계약학과, 사내대학 등 일기반 학습사업이 다양한 형태로 여러 주체에 의해 추진되어 왔으나, 실습생 보호 미흡, 교육목적 미달성, 일회성 프로그램, 교육기관 중심 운영 등의 한계

■ '14년부터 기업의 신규채용 근로자를 대상으로 시작, '15년 이후 특성화고(도제학교)와 대학(4년제 대학) 재학생으로 확대하고, '18년부터 전문대 재학생(2학년)까지 확대 시행

⇒ 안정적 제도 정착 및 학습근로자 권익보호를 위해 '19.8월 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제정·시행(20.8.28)

나. 추진현황

- '14년 시범사업 도입 후 '19년까지 학습기업은 약 15천개소(누적), 학습근로자는 약 9만명(누적)이 참여
 - 특히, 학습근로자 중 10, 20대가 전체의 74%(약68천명)를 차지하고, 고졸과 전문대졸(재학생 포함)이 약 70%(약 63천명)를 차지하는 등 청년 기술기능 인력 고용촉진에 기여
- 기계, 전기·전자 업종 중심의 300인 미만 중소기업이 전체 기업의 96%를 차지하는 등 중소기업의 인력난 해소를 지원
 - 기업의 재교육 비용부담 최소화 및 숙련인력 양성 가능
 - * 수료자의 75.1%가 당해기업에서 6개월 이상 재직
- 기업·산업계가 현장에 맞는 인력을 직접 양성함으로써 노동시장 mismatch 해결, 청년 조기취업 등이 가능
 - 교육훈련 시스템 개편을 통해 실력중심 사회 토대 제공에 기여





다. 향후 정책과제

■ 참여기업 확산 및 인프라 구축 지원

- 일학습병행 유관기관(공단, 전문지원기관, 고용센터 담당자 등)과의 협력체계 구축을 통한 우수기업 적극 발굴 노력 필요
- 발굴된 학습기업에 대한 집중적인 지원을 통해 우수기업으로 성장할 수 있도록 적극적인 지원 필요

■ 일학습병행제 운영 내실화

- 일학습병행제 시행('20.8.28)을 위한 하위법령의 차질없는 정비 필요
- 정책의 기본방향, 학습근로자 고용안정 및 처우에 관한 사항 등을 포함하는 추진계획 수립 필요

가. 배경

■ 매년 상당 규모의 직업훈련이 이루어지고 있으나 공급자(훈련기관) 중심의 훈련과정 운영으로 실수요자인 기업·산업계의 수요 반영에 는 한계

- 이에 지역단위에서 산업계 주도로 관련기관이 협력하는 ‘훈련수요조사-공동훈련-채용지원’ 체계를 구축하여 기업·산업계 수요를 반영하고 지역 내 훈련 수요·공급 미스매칭을 해소 할 필요

■ 지역단위에서 자치단체, 지방고용노동관서, 사업주단체, 대학, 노동단체 등이 협력하여 ‘지역 인적자원개발위원회’(RSC)를 구성하여 훈련수요조사 실시

- RSC의 훈련 수요·공급조사를 토대로 지역형 공동훈련센터에서 지역 내 구직자·재직자 대상 훈련을 실시하고 인력 미스매칭 해소

지역인자위별로 “훈련수요·공급조사 실시 → 훈련수요 및 공급 현황 파악 → 지역인력양성 기본계획수립 → 지역공동훈련센터((전문)대학, 대한상의 인력개발원, 폴리텍 등)를 통한 공동훈련” 실시



나. 추진현황

■ 지역인자위(RSC) 구성·운영

- '13. 10. 경기, 부산 등을 시작으로 14개 지역인자위 설치
- '14. 11. 울산, 제주 2개 지역인자위 추가 구성
- '15. 7. 경북중부·경북동남 2개 지역인자위를 경북 지역인자위로 통합, 서울지역인자위 추가 구성(전국 16개소 설치)
- '20. 2. 세종인자위 설치(기존 대전·세종인자위에서 분리, 전국 17개소 설치)

■ 지역인자위를 통해 지역 내 업종을 대표하는 우선지원대상기업을 대상으로 훈련 수요·공급 조사 등 실시

- (정기조사) 연 1회 대규모 표본 조사를 통해 훈련 수요조사를 진행하고 직업능력심사평가원의 통합심사 과정 분석 등을 통해 훈련공급 상황을 분석 후 훈련수급분석조사서 작성
- (수시조사) 정기적인 수급조사 외에 지역 내 산업 현황을 고려하여 필요한 경우 비정기적으로 인력 및 훈련 수요 파악

■ 공동훈련센터 선정 및 공동훈련 실시

- 지역인자위의 지역 내 훈련 수요·공급조사를 토대로 훈련을 효과적으로 실시할 수 있도록 지역형 공동훈련센터* 지정
 - * 사업주단체, 지역(전문)대학, 폴리텍대학, 대한상의 인력개발원 등 훈련 역량을 갖춘 기관 중 선정('20년 총 69개소)
- 지역공동훈련센터를 통해 재직자 및 채용예정자를 대상으로 지역·산업 맞춤형 훈련 실시

〈연도별 훈련 실시 인원〉

구분	'17년	'18년	'19년	'20년(목표)
공동훈련센터	72개소	71개소	69개소	69개소
훈련실시인원	60천명 (양성 112백명, 향상 484백명)	47천명 (양성 50백명, 향상 420백명)	47천명 (양성 52백명, 향상 421백명)	45천명 (양성 35백명, 향상 413백명)

다. 향후 정책과제

- 지역단위 훈련수요조사 내실화 및 훈련공급분석 역량 강화 필요
 - 지역인자위 정기훈련수요조사 시 표준조사지, 훈련공급 분석을 위한 기초 통계분석 자료 제공
 - 지역인자위 간의 훈련수급분석의 연계 협력 지원
 - 훈련수급분석조사 성과 공유 및 확산
- 지역 인력양성사업에 대한 지역인적자원위원회 권한을 단계적 확대하여 지역 내 유사사업의 중복 조정 및 재정의 효율적 배분 도모 등
 - 실업자훈련(국가기간전략산업직종 훈련) 훈련물량 결정시 RSC의 의견 반영 절차 제도화



참고 1 지역 인적자원개발위원회(RSC) 구성현황

연번	명칭	사무국 설치기관	위원장
1	서울지역 인적자원개발위원회	서울상공회의소	서울특별시 행정1부시장 서울상공회의소 상근부회장
2	인천지역 인적자원개발위원회	인천상공회의소	인천상공회의소 회장 인천경영자총협회 회장
3	경기 지역 인적자원개발위원회	경기경영자총협회	경기도 행정2부지사 경기경영자총협회 회장 한국노총경기지역본부 의장 경기도상공회의소연합회 회장
4	강원도 인적자원개발위원회	강원도산업 경제진흥원	강원도 경제부지사 강원경영자총협회 회장
5	대전지역 인적자원개발위원회	대전상공회의소	대전상공회의소 회장 대전광역시 행정부시장
6	세종지역 인적자원개발위원회	세종상공회의소	세종상공회의소 회장 세종특별자치시 행정부시장
7	충북지역 인적자원개발위원회	청주상공회의소	청주상공회의소 회장 충청북도 정무부지사
8	충남지역 인적자원개발위원회	충남일자리진흥원	충남북부상공회의소 회장 충청남도 행정부시장
9	대구지역 인적자원개발위원회	대구상공회의소	대구상공회의소 회장 한국노총 대구지역본부 의장 대구경총 회장 대구광역시 경제부시장
10	경북지역 인적자원개발위원회	경북경영자총협회	경북경영자총협회 회장
11	부산지역 인적자원개발위원회	부산상공회의소	부산상공회의소 회장 부산광역시 경제부시장
12	경남지역 인적자원개발위원회	경남경영자총협회	경상남도 행정부지사 경남경영자총협회 회장
13	광주지역 인적자원개발위원회	광주상공회의소	광주광역시 경제부시장
14	전북지역 인적자원개발위원회	전주상공회의소	전라북도 정무부지사 전주상공회의소 회장
15	전남지역 인적자원개발위원회	목포상공회의소	전라남도 정무부지사 목포상공회의소 회장
16	울산지역 인적자원개발위원회	울산상공회의소	울산광역시 경제부시장 울산상공회의소 부회장
17	제주지역 인적자원개발위원회	제주상공회의소	제주특별자치도 도지사 제주상공회의소 회장

참고 2 지역공동훈련센터 현황

유형	지역공동훈련센터 (69개소)
공공·비영리기관 (3개소)	서울시 북부기술교육원, 중부기술교육원, 동부기술교육원
4년제대학 (16개소)	부경대, 한국해양대, 인하대, 인천대, 대전대, 한밭대, 아주대, 고려대 세종캠퍼스, 충북대, 한국교통대, 한국기술교육대, 건양대, 목포대, 전남대 여수캠퍼스, 경남대, 인제대
전문대학 (8개소)	명지전문대학, 대덕대, 대전보건대, 울산과학대, 오산대, 가톨릭상지대, 제주한라대, 제주관광대
폴리텍 (25개소)	정수·부산·대구·인천·남인천·광주·대전·울산·성남·안성·화성·강릉·원주·춘천·청주·충주·익산·김제·목포·순천·구미·포항·창원·진주·제주캠퍼스
대한상의 (6개소)	부산·인천·광주·경기·충남·전북인력개발원
기타 기관 (11개소)	부산디자인진흥원, 대구경북기계협동조합, 대구디지털산업진흥원, 대구경북디자인센터, 호남직업전문학교, 경기도경제과학진흥원, 충북산학융합본부, 한국기계산업진흥회, 충남테크노파크, 충남산학융합원, 캠틱종합기술원

고용노동부

VI

직업능력
정책

VII

노사협력 및 공공노사 정책

- 28. 노사정 사회적 대화 활성화…………… 131
- 29. 부당노동행위 근절…………… 137
- 30. 공공부문 고용개선 정책…………… 141
- 31. 공무원·교원 노사관계 개선…………… 145

노사협력 및 공공노사 정책

28

노사정 사회적 대화 활성화

가. 배경

■ 사회적 대화 복원·활성화 필요성 제기

- 대통령 주재 양대 노총 간담회(18.1.19) 추진 등 사회적 대화 복원의 중요성을 강조하고 노사의 협조 당부

■ 경사노위 위원장은 사회적 대화 복원을 위해 ‘노사정대표자회의’를 공식 제안(18.1.11, 노사정대표자회의 운영(18.1.31~18.10.12))

* 한국노총, 민주노총, 한국경총, 대한상의, 고용노동부, 노사정위 대표 총 6명으로 구성

- ‘노사정대표자회의’를 통해 사회적 대화 기구 전면 개편 합의(18.4.23), 청년·여성·비정규직 참여 등 다양성 확대
- 경제사회노동위원회법(18.6.12) 및 시행령 개정(18.9.11)에 따라 위원 위촉을 완료하고 경제사회노동위원회 출범(18.11.22)
- 1차 본위원회에서 ① 노사정대표자회의 합의에 따라 구성·운영한 의제·업종*를 포괄 승계하고, ② 노동시간제도개선* 구성 ③ 각급 위원회에 민주노총 참여 촉구 권고 등을 의결

* ▲의제* : ① 사회안전망 개선위원회, ② 노사관계 제도·관행 개선위원회, ③ 산업안전보건위원회, ④ 디지털 전환과 노동의 미래 위원회

▲업종* : ① 금융산업위원회 ② 해운산업위원회

▲특별* : ① 국민연금개혁과 노후소득보장 특별위원회



나. 1기 경제사회노동위원회의 주요 성과와 한계

1) 주요 성과

■ 3개의 합의문 및 5개의 권고문 도출

- '19년 의제별 위원회에서 3개의 합의문 도출
 - (탄력근로제) 「노동시간 제도 개선위원회」(18.12.20~19.2.28)에서 “탄력근로제 개선을 위한 합의” 도출(19.2.19.)
 - * ▲탄력적 근로시간제의 단위기간을 최대 6개월로 확대, ▲노동자의 건강 보호를 위해 원칙적으로 근로일 간 11시간 연속 휴식 의무화, ▲임금보전 방안 마련 등
 - (고용안전망) 「사회안전망 개선위원회」에서 한국형 실업부조(국민취업지원제도) 도입을 골자로 하는 “고용안전망 강화를 위한 합의문” 도출(19.3.5.)
 - * ▲한국형 실업부조 도입, ▲수급액 현실화, 고용보험사각지대 해소 등 고용보험제도 내실화, ▲고용서비스 인프라 확충 등
 - (디지털 전환) 「디지털 전환과 노동의 미래 위원회」에서 “디지털 전환에 대한 노사정 기본인식과 정책과제에 관한 기본합의” 도출(19.2.18.)
 - * ▲국가·산업 등 다차원적 노사정 협업 모델 모색, ▲평생직업교육 혁신, ▲일자리 이동 지원과 사회안전망 강화, ▲디지털플랫폼 이해당사자간 상생 모색 등
- '19년 의제별·업종별 위원회 운영을 통하여 5개의 권고문 등 제안
 - (ILO 기본협약 비준) 「노사관계 제도·관행 개선위원회」에서 노사정 합의에 이르지 못하였고, ILO 기본협약 비준 관련 공익위원^{*} 제시
 - * ILO 기본협약 비준 등에 관한 노사정 합의를 위한 공익위원 제언(19.3.18)
 - * ILO 기본협약 비준을 위한 노사관계 제도·관행 개선방향에 관한 공익위원 입장(19.4.15)

- (국민기초생활보장제도) 「사회안전망 개선위원회」에서 “빈곤문제 완화를 위한 국민기초생활보장제도 개편방안 권고문” 도출(19.5.3)
 - * 부양의무자 기준 폐지, 생계급여수급자 선정기준을 2021년까지 단계적 상향조정, 근로빈곤층 10% 소득공제 실행, 노인 및 청년빈곤 종합대책 마련 등
- (해운) 「해운산업위원회」에서 “비상사태 등에 대비하기 위한 해운 및 항만 기능 유지에 관한 법률 일부 개정 건의문” 도출(19.8.19)
 - * 선원인력양성계획의 수립, 국가필수선박의 지정·운영범위 확대 및 지원
- (국민연금개혁과 노후소득보장) 「국민연금개혁과 노후소득보장 특별위원회」에서 “국민연금개혁과 노후소득보장 제도 개선을 위한 권고문” 도출(19.8.30)

* **‘노후소득보장과 재정지속가능성’ 논의결과 3가지 방안 제시**

- (가안) 소득대체율 45%, 보험료율 12%(10년)
- (나안) 소득대체율 40%, 보험료율 9%(현행유지)
- (다안) 소득대체율 40%, 보험료율 10%(즉시)

* 노후소득 보장을 위한 연금개혁을 위해 사각지대 해소, 법개정을 통해 국가의 연금지급보장 명문화, 기초연금 내실화 등 권고

■ 합의문 및 권고문은 정부정책의 참고자료로 활용

- 고용안전망 강화를 위한 합의문과 관련하여 정부에서 제도개선, 예산 반영, 법제화 등 추진 중
 - * 고용보험제도 내실화: 실업급여 지급수준 인상(50→60%) 및 지급기간 연장(90~180일→120~210일), 고용보험 미적용자 출산급여 도입(19.7 시행)
 - 한국형 실업부조(국민취업지원제도) 도입: 법률안(‘구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률’) 국회 제출(19.9.16), 예산확보(20년도 예산 2,771억원) 등



- ILO 기본협약 비준과 관련한 공약위원 제시안은,
 - 정부의 결사의 자유 협약 비준을 위한 노동관계 법률 개정안 ('19.10.4) 및 국제노동기구 핵심 협약 비준 동의안('19.10.7) 국회 제출의 계기가 됨
- 국민기초생활보장제도 개편 관련 권고문은,
 - 생계급여 수급자 소득공제 10% 즉각 실행('20년 30%로 확대), '20년 부터 부양의무자 기준 폐지 등 정부정책에 반영 ('20년 경제정책방향)

■ 또한 「양극화 해소와 고용+위원회」, 「공공기관위원회」등 신규 의제·업종별 위원회 발족

2) 한계

■ 탄력근로제 개편에 반대하는 계층별 대표 3인의 본위원회 불참 ('19.3.7, 3.11, 4.26~4.29)으로 사회적 대화 운영이 어려움에 직면

- 다만, 정상화를 위해 과도기적 의사결정 체제인 '경사노위 6인 대표자 회의'를 개최('19.7.26)하여 본위원회 전면 개편 등 건의
- '19.9.20. 제2기 본위원회 위원을 위촉하고, 10.11. 본위원회를 개최
 - * 본위원회에서 3개 의제별 위원회 합의문, 4개 위원회 논의 재개, 2개 위원회(양극화 해소와 고용+委, 버스운수산업委) 설치 등 13개 안건 의결
- 본위원회 의결 취지대로 논의 재개 및 신규 위원회 발족 등 후속조치가 마무리되어 10개 의제·업종委 본격 논의
 - * <의제委(5)> ① 사회안전망 개선위원회, ② 노사관계 제도·관행 개선위원회, ③ 산업 안전보건위원회, ④ 디지털전환과노동의미래 위원회, ⑤ 양극화해소와고용+위원회
 - <업종委(5)> ① 금융산업위원회 ② 해운산업위원회 ③ 보건의료위원회 ④ 버스운수산업위원회 ⑤ 공공기관위원회

다. 노사정 사회적 대화 활성화 정책 추진 방향과 과제

1) 경사노위 2기 주요 활동 결과('20.5월 기준)

- ◆ 10개 위원회 중 3개의 위원회가 2~3월 종료되었으며, 해운委·산안委 합의 도출, 코로나19 위기 극복을 위한 노사정 긴급 합의 추진

■ 의제·업종별 위원회 논의를 통한 합의 도출

- (해운委) 해운재건 5개년 계획 주요정책(선박건조 지원과 화물 확보) 과 고용 연계 방안, 선원일자리 노사정 공동사업 추진 관련 합의 도출 ('20.2.20)
- (산안委) 장시간 노동과 안전보건, 산업안전보건 감독행정체계 개편, 중소기업 및 서비스종사자 안전보건 강화 등 합의('20.3.2)
- (디지털委) IT·SW 플랫폼 경제 활성화 및 노동 종사자 지원 방안에 관한 합의 도출('20.5.13)

■ 코로나19 위기 극복을 위한 노력 및 합의 도출

- (노사정 선언) 상생과 협력의 정신으로 코로나19 위기를 극복하자는 노사정 공감대 하에 코로나19 위기 극복을 위한 합의를 도출 ('20.3.5)
- (보건의료委) 환자 안전과 의료진 감염·탈진 예방을 위한 노사정의 노력의무를 담은 코로나19 위기극복방안 합의 도출('20.3.19)

■ 금융산업위는 금융산업의 발전과 좋은 일자리 유지·창출을 위한 방안 마련을 위해 '공동실태조사'('19.10.22 발표)를 바탕으로 지속 논의

- 금융노조 집행부 변경 후 임금결정방식에 대한 이견으로 최종 합의에 이르지 못하고 논의 종료('20.2.18)



2) 향후 추진 과제 : 중층적 사회적 대화 활성화

◆ 경사노委 중심 사회적 대화 활성화 및 “중양-업종-지역” 단위 연계를 통한 “중층적 사회적 대화 체계” 활성화

■ 중층적 사회적 대화체계 구축

- (중양) 경사노委 「양극화 해소와 고용+ 위원회」를 중심으로 갈등 이슈보다 근본적·장기적 의제* 논의 추진
 - * ▲4차 산업혁명 등 노동시장 변화 대비 ▲양극화 해소, ▲양질의 일자리 확충 등
- 중양-지역 간 사회적 대화 네트워크 구축 → 상생형 지역 일자리 등 지역단위 의제 발굴 및 논의 지원
- (업종·산업) 업종별 논의 틀(포럼·연구회 등) 마련 및 공식·비공식 협의, 업종별 노·사 공통 관심사항을 중심으로 의제 선정·논의 추진
- (지역) 노사민정협의회를 중심으로 지역 거버넌스 연계* 및 지역 전문가 등 참여주체 다양화(상생형 일자리 등)
 - * 노사민정협의회(=지역고용심의회) 논의기능 강화, 지역인자위 등과의 기능적 연계 등

■ 다양한 채널을 통한 사회적 대화 활성화 지원

- 경사노위를 중심 사회적 대화 추진과 함께, 민주노총의 참여 지속 설득 및 노동계와의 공식·비공식 소통 강화 노력 병행

29 부당노동행위 근절

가. 부당노동행위 개요

■ 부당노동행위의 개념과 처벌

- 정당한 노동조합 활동을 이유로 불이익취급을 하거나 노동조합 활동에 사용자가 지배·개입 하는 등 근로자의 노동 3권을 침해하는 사용자의 행위를 의미함
- 부당노동행위는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조에 의해 금지되어 있으며, 위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하게 됨

■ 부당노동행위의 유형

- ❶ (불이익취급) 노동조합 조직·가입, 단체행동 등 정당한 노동조합 활동에 대해 사용자가 이를 이유로 근로자에게 불이익을 주는 행위
- ❷ (반조합계약) 노동조합 가입 방해, 탈퇴 종용, 특정 노조 가입을 고용조건으로 하는 행위(단, 유니온숍의 경우 예외)
- ❸ (단체교섭 거부·해태) 단체교섭 요구 권한이 있는 노조가 사용자에게 적법한 대상과 방식으로 교섭을 요구하였으나, 사용자가 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부·해태하는 행위
- ❹ (지배·개입) 사용자가 노동조합의 조직·운영에 대해 지배·개입 의사를 갖고 부당하게 간섭하는 일체의 행위

■ 구제방법

- (구제) 노동위원회 구제신청(노조법 제82조)
- (사용자 처벌 요구) 지방노동관서 진정, 고소·고발(노조법 제90조)



나. 부당노동행위 근절 추진현황

■ 추진배경

- 그간 노동자의 기본권을 침해하는 부당노동행위 근절을 위해 예방 및 지도·감독을 하여, 부당노동행위 사건은 최근 들어 다소 감소하였으나, 사건 자체가 복잡화됨에 따라 부당노동행위를 둘러싼 현장의 노사갈등과 법적 분쟁은 지속되고 있는 실정

■ 주요 추진내용

- 부당노동행위 근절방안*(17.6월), 부당노동행위 수사 혁신방안** (19.2월) 등을 마련하여 현장의 공정한 노사관계 질서 확립 지원
 - * ▲ 집중감독기간 및 기획수사 강화
 - ▲ 「부당노동행위 수사매뉴얼」 마련
 - ▲ 행정인프라 강화(전담조직 편성, 상시제보 체계 구축 등)
 - ** ▲ 전담팀 구성 등 수사방식 개선 ▲ 부당노동행위 대표 유형 검토
- 부당노동행위 의심사업장, 노사관계 현안 사업장 등을 중심으로 근로감독 및 부당노동행위 모니터링 실시

■ 향후계획

- 부당노동행위 업무를 효과적으로 지원하기 위한 현장 인프라 개선(전산시스템 개편 등), 현장 감독인력 전문성 강화 등 추진

참고 1 부당노동행위 인정사례

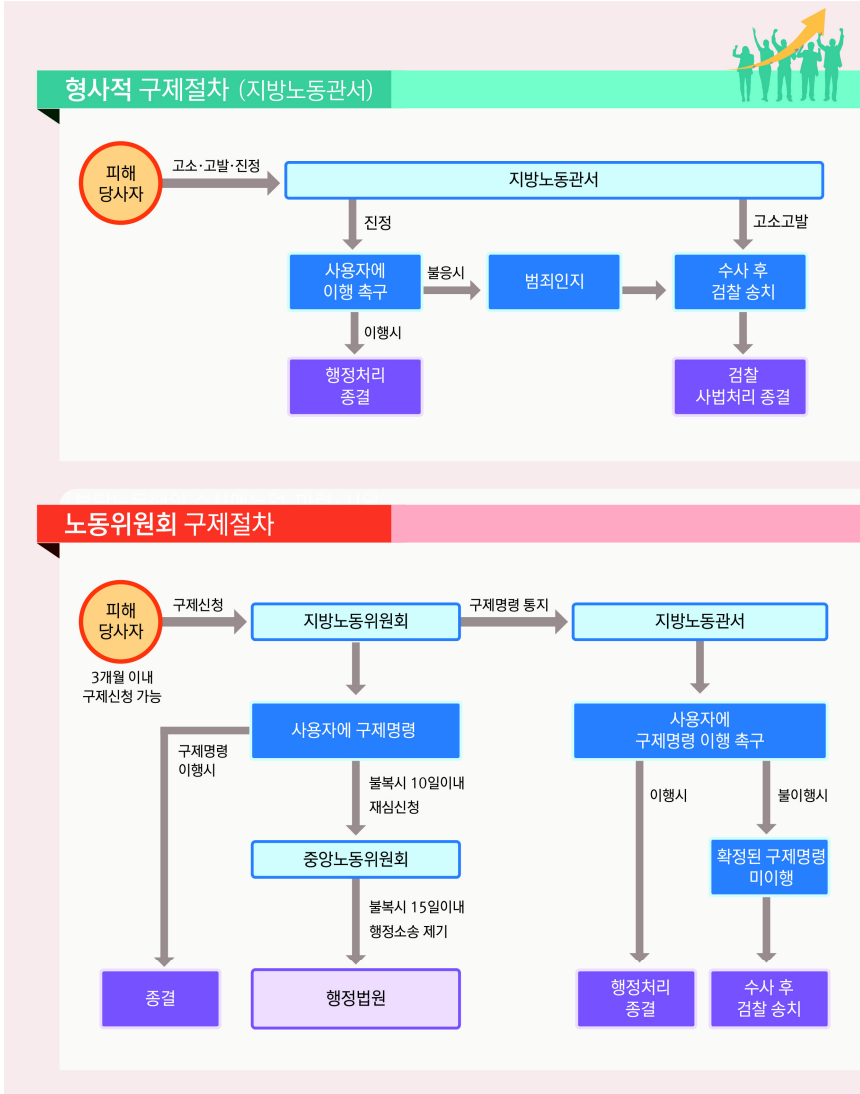
부당노동행위 인정사례	
<p>노조법 제81조 제1호, 제5호</p> <p>불이익취급</p> <p>사례 01 노조 설립 추진 중인 노조간부들을 갑작스레 정당한 사유 없이 해고조치를 하였다가, 회사 방침에 순응하는 자들만 재고용</p> <p>사례 02 이전에 근무일수 미달을 이유로 징계한 사실이 없고, 근무일가가 적은 근로자가 4명이나 있음에도, 적극적으로 조합활동을 한 근로자만 해고</p> <p>사례 03 노동조합 가입 직후, 특별한 이유 없이 해당 근로자를 노동활동이 어려운 곳으로 전보 발령</p> <p>사례 04 표면적인 징계사유가 모두 4~8개월 지난 것으로 실제로는 노동조합 활동을 혐오하여 근로자를 해고한 경우</p>	<p>노조법 제81조 제2호</p> <p>반조합 계약</p> <p>사례 05 특정 노동조합을 교섭대표노조로 만들기 위해 신규 채용자와 해당 노동조합에 가입할 것을 조건으로 근로계약 체결</p> <p>사례 06 노동조합 탈퇴를 조건으로 기간제 근로계약을 갱신</p>
<p>노조법 제81조 제3호</p> <p>단체교섭 거부·해태</p> <p>사례 07 사용자가 권한 없는 자를 교섭위원으로 지정하여 형식적으로 교섭하는 경우</p> <p>사례 08 합리적 이유 없이 노동조합이 제안한 교섭일시 변경을 요구하고 교섭에 불응한 경우</p> <p>사례 09 교섭요구사실 공고 등 청구단일화절차를 이행하지 않아 교섭대표노조 선정을 방해한 경우</p>	<p>노조법 제81조 제4호</p> <p>지배·개입 및 운영비 원조</p> <p>사례 10 사용자가 평소 노동조합에 대한 적대적 발언을 하여 노조 설립을 방해하거나 활동을 위축시킨 경우</p> <p>사례 11 노조파괴 시나리오, 전략회의 등을 통해 기존노조 와해 시도 및 친기업노조 설립지원</p> <p>사례 12 특정노조 가입·탈퇴 종용, 노조설립 주도자에 대한 매수·회유 등</p> <p>사례 13 노조 전임자에 대한 급여, 임대주택, 차량 등 지급</p>

고용노동부

VII
노사협력
및
공공노사
정책



참고 2 부당노동행위 구제절차



30 공공부문 고용개선 정책

가. 배경

- IMF 외환위기 이후 비용절감, 탄력적 인력운용 목적으로 비정규직 지속 증가 → 고용불안, 차별 등 사회양극화의 주요 원인
 - ⇒ 공공부문이 선도적으로 정규직 전환과 차별개선을 추진, 사회양극화 해소 및 고용-복지-성장 선순환 구조의 마중물 역할, 민간 확산 도모
- '17.7.20 공공부문 정규직 전환 가이드라인 발표, 3단계로 추진
 - ▲ 1단계: 중앙행정기관, 자치단체, 공공기관, 지방공기업, 국공립 교육기관(853개)
 - ▲ 2단계: 자치단체 출연·출자기관, 공공기관·지방공기업 자회사(600개)
 - ▲ 3단계: 민간위탁기관(위탁사무 10천개, 수탁기관 23천개소)

나. 추진 성과

- (고용 안정) '19.12월말 기준 19.3만명 정규직 전환결정('20년까지 잠정 전환규모 17.5만명의 110.5%) → 실제 전환이 완료된 인원은 17.4만명

〈1단계 전환추진 현황〉

구분	기 관			인 원		
	대상 기관	전환결정 기관	전환계획 인원*	전환결정 인원 (계획대비)	전환완료 인원 (결정대비)	
합계	-	-	174,935	193,252 (110.5%)	173,943 (90.0%)	
기간제	835	833 (99.8%)	72,354	73,430 (101.5%)	70,864 (96.5%)	
파견용역	656	542 (82.6%)	102,581	119,822 (116.8%)	103,079 (86.0%)	

* 기관별 계획 17.5만 명 + 추가 전환 여지 3만 명 = 20.5만 명



- <2단계> '18.5.31. 가이드라인 발표 이후 순차적으로 추진 중
- <3단계> '19.2.27. 「민간위탁 정책추진방향」 발표('19.2.28) 이후, 오분류 사무 및 심층논의사무 선정*('19.6.27.), 민간위탁 노동자 처우개선 가이드라인 발표('19.12.4.) 등 후속 조치 시행 중
 - * 오분류 사무 2개(상하수도 검침, 시청사 관리), 심층논의 사무 4개(콜센터, 전산유지보수, 생활폐기물, 댐점검정비)
- o (처우 개선) 가이드라인에서 제시한 복리후생적 금품 우선 지급 등으로 월 20만원 이상의 임금인상 효과
 - * 한국노동연구원 연구결과('19.5월, 정규직 전환자 1,815명 대상)에 따르면 정규직 전환 이후 연간 평균 391만원의 임금 인상
- o (체계적 인사관리) 표준인사관리규정('17.12.29.)·비정규직 채용 사전심사제 운영규정('18.5.31.) 마련 등을 통해 제도 현장안착 지원 → 불합리한 채용관행 해소 노력
- o (자회사 운영 개선) '바람직한 자회사 설립·운영 모델안('18.12.31.), '자회사 운영 개선대책('20.3.20.)을 통해 자회사의 지속성 및 노동자 처우개선 유도

〈정규직 전환 진행상황〉

구분	1단계	2단계	3단계
대상 기관 (사무)	중앙부처, 자치단체, 공공기관, 지방공기업, 교육기관	지자체 출자·출연기관, 공공기관·지방공기업 자회사	위탁사무 10,099개, 수탁기관 22,743개소
대상 근로자	상시·지속 비정규직 31.6만명 → '20년까지 정규직 전환 계획 인원 20.5만명	비정규직 1.6만명 대상	민간위탁 종사자 19.6만명

구분	1단계	2단계	3단계
진행 상황	<ul style="list-style-type: none"> • '17.7.20. 가이드라인 및 '17.10.25. 연차별 전환계획 발표 • '19.12월말 19.3만명 전환결정, 17.4만명 전환완료 	<ul style="list-style-type: none"> • '18.5.31. 2단계 가이드라인 발표 	<ul style="list-style-type: none"> • 민간위탁 정책방향 발표('19.2.27) • 민간위탁 근로조건 보호 가이드라인 발표('19.12.4.)
주요 성과	<ul style="list-style-type: none"> • 고용안정 달성(1단계 19.3만명 정규직 전환) • 처우개선(한국노동연구원 연구결과, 연 평균 391만원 임금 인상) • 체계적 인사관리(표준인사관리규정, 비정규직 채용사전심사제 등 준수) 지원 		

다. 향후 정책과제

■ 정규직 전환 관련 갈등

- '19년말 기준, 1단계 기관의 전환완료 인원(17.4만명)이 연차별 전환계획에 따른 전환계획인원(17.5만명)에 근접하는 등 정규직 전환이 비교적 원만히 진행되고 있으나, 일부 대규모 기관이 전환여부 및 전환방식(자회사 vs 직접고용) 등을 둘러싼 갈등으로 인해 정규직 전환 지연
⇒ 정규직 전환이 지연되고 있는 기관에 대해서는 관계기관(주무부처·광역자치단체 등)와 협조하여 지연 원인·갈등 해소 지원

■ 정규직 전환자 등의 처우개선 요구

- 정규직 전환 정책은 우선 고용안정 도모하고 처우개선은 국민부담을 고려하여 단계적으로 추진하고 있으나, 기존 정규직에 비해 처우가 낮다는 의견도 제기
⇒ ‘공무직위원회’ 및 관계부처 등과 정규직 전환자의 적정 처우수준에 대해 논의하는 한편, 상대적으로 열악한 민간위탁 노동자의 처우개선 추진



■ 3단계 민간위탁 후속 조치

- 민간위탁 사무의 타당성 검토 지속 추진 및 노사·노노 갈등 조정·중재 등을 지원하기 위한 3단계 민간위탁 컨설팅팀 운영

■ 자회사 운영

- 자회사 전환 이후에도 고용불안·처우 등이 기존 파견·용역업체와 다를 바 없다는 지적도 있으나, 정년보장을 통해 고용안정이 도모되고 복리후생비 우선 지급 등을 통해 처우도 일부 개선됨
- ⇒ ‘자회사 운영 개선대책’을 마련하여 모회사-자회사가 ‘바람직한 자회사 설립·운영 모델안’의 이행을 지원·유도하며, 자회사 운영 실태를 공공기관 운영평가에 반영하는 등 정책의 실효성 강화

31 공무원·교원 노사관계 개선

가. 배경

■ 국제기준에 부합하는 방향으로 노동기본권 보장 개선

- ILO 및 국가인권위원회 등 국내외의 공무원·교원 단결권 확대 필요성 등 지속적인 문제제기
- 결사의 자유 관련 협약(제87호, 제98호) 등 ILO 핵심협약은 노동권과 인권에 대한 가장 기본적인 협약으로 비준을 통해 국제기준에 부합하는 방향으로 노동기본권 보장 개선 필요

나. 현황 및 주요 내용

■ 공무원·교원 노동기본권 보장 확대를 위한 법 개정 추진

- ILO 핵심협약 비준을 위해 「공무원노조법」, 「교원노조법」, 「노동조합법」 정부입법안* 국회 제출(19.10.4)

정부입법안 주요내용

- (공무원) ① 퇴직공무원 가입인정, ② 소방공무원 가입허용, ③ 직급기준 삭제 등
- (교원) ① 퇴직교원 가입인정, ② 대학교원 가입허용, ③ 교섭창구단일화 규정 등

- 정부안 외에 공무원·교원단결권 보장범위 확대 등 「공무원노조법」 개정안 6건, 「교원노조법」 개정안 8건이 20대 국회에 제출
- 주요 공무원·교원 노동단체는 정부입법안이 국제기준에 미치지 못한다며 온전한 노동3권 보장과 신속한 ILO 핵심협약 비준 요구



다. 정부 추진 계획

■ 21대 국회에서 핵심협약 비준을 위해 법 개정 지속추진

- 정부입법안은 경사노위 논의(공익위원 권고안)를 바탕으로 마련한 것으로서 기존 정부입법안을 바탕으로 재발의 및 논의 추진

참고 공무원·교원노조법 제20대 주요 법안

의안명	제안자	제안일	20대 심의결과	주요내용
공무원 노조법 개정안	홍영표 의원	'17.1.4.	임기만료 폐기	공무원노조 가입범위 확대(5급, 소방 공무원, 지휘감독·업무총괄자, 행정 기관 입장에서의 업무수행자) 등
	한정애 의원	'19.2.21.	임기만료 폐기	공무원노조 가입범위 확대(직급제한 삭제, 소방공무원 및 퇴직공무원 가 입 허용) 등
	정부	'19.10.4.	임기만료 폐기	공무원노조 가입범위 확대(직급제한 삭제, 소방공무원 및 퇴직공무원 가 입 허용) 등
	이용득 의원	'19.11.22.	임기만료 폐기	국공립대학교 조교 공무원노조 가입 허용
교원 노조법 개정안	홍영표 의원	'16.11.8.	임기만료 폐기	교원노조 가입범위 확대(전직교원) 등
	이정미 의원	'16.12.1.	임기만료 폐기	교원노조 가입범위 확대(전직교원, 예비교원, 산학겸임교사, 교원노조 종사자) 등
	박경미 의원	'18.9.13.	대안반영 폐기 ('20.5.)	교원노조 가입범위 확대(고등교육법 상 교원)
	한정애 의원	'19.2.21.	임기만료 폐기	교원노조 가입범위 확대(퇴직교원, 고등교육법상 교원), 교섭창구단일화 규정 등
	정부	'19.10.4.	임기만료 폐기	교원노조 가입범위 확대(퇴직교원, 고등교육법상 교원), 교섭창구단일화 규정 등
	여영국 의원	'19.10.24.	임기만료 폐기	교원노조 가입범위 확대(고등교육법 상 교원), 징의행위 허용 등
	설훈 의원	'19.11.5.	대안반영 폐기 ('20.5.)	교원노조 가입범위 확대(고등교육법 상 교원)

고용노동부

VII
노사협력
및
공공노사
정책

VIII

근로기준 정책

- 32. 합리적 최저임금 결정..... 151
- 33. 직장 내 괴롭힘 방지 제도..... 155
- 34. 사내하도급과 불법파견 문제..... 158
- 35. 비정규직 차별해소..... 161
- 36. 경영상 해고 제도..... 167
- 37. 근로시간 제도 171
- 38. 임금체불 문제 대책..... 178
- 39. 퇴직연금제도 개편..... 182

근로기준 정책

32

합리적 최저임금 결정

가. 배경

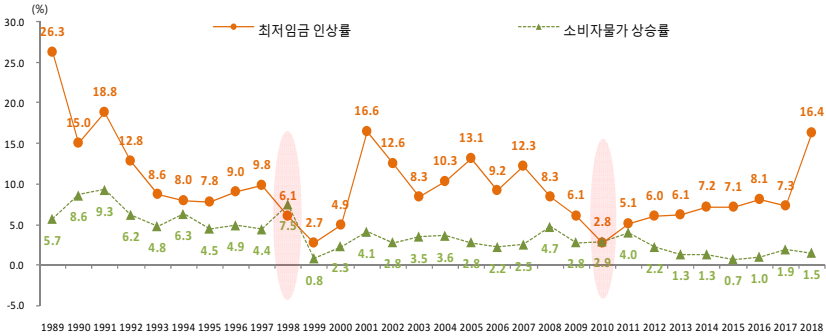
- 최저임금의 결정은 우리사회와 경제에 큰 영향을 가져오는 정책적 결정이므로 경제성장, 물가인상, 소득분배, 고용 등에 미치는 영향을 종합적으로 고려하고, 다양한 이해관계자의 의견을 수렴하여 합리적으로 결정될 필요

〈연도별 경제성장률, 물가상승률, 최저임금 인상률〉

구분	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
실질경제 성장률	9.1%	4.5%	7.4%	2.9%	4.9%	3.9%	5.2%	5.5%	2.8%	0.7%
소비자물가 상승률	2.3%	4.1%	2.8%	3.5%	3.6%	2.8%	2.2%	2.5%	4.7%	2.8%
최저임금 인상률	4.9%	16.6%	12.6%	8.3%	10.3%	13.1%	9.2%	12.3%	8.3%	6.1%
구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
실질경제 성장률	6.5%	3.7%	2.3%	2.9%	3.3%	2.8%	2.9%	3.1%	2.7%	2.0%
소비자물가 상승률	2.9%	4.0%	2.2%	1.3%	1.3%	0.7%	1.0%	1.9%	1.5%	0.4%
최저임금 인상률	2.8%	5.1%	6.0%	6.1%	7.2%	7.1%	8.1%	7.3%	16.4%	10.9%



제21대 국회 환경노동위원회 정책현안 II - 고용노동부 소관 -



- '18년~'19년 최저임금이 총 1,880원이 인상되고, 일자리안정자금 등으로 소상공인·영세기업을 지원하였음
- 임금격차 해소와 일자리 질 개선에 기여*했으나, 소상공인 등을 중심으로 인건비 부담에 대해 어려움 호소함

* 저임금근로자(중위임금 2/3 미만) 비중: ('17년) 22.3% → ('18년) 19.0% → ('19년) 17.0%

** 고용률(15세 이상): ('17년) 66.6% ('18년) 66.6% ('19년) 66.8%
실업률: ('17년) 3.7% ('18년) 3.8% ('19년) 3.8%

- 현재 최저임금을 결정하는 과정에서 경제성장률, 물가인상률, 중위임금, 사업의 종류에 따른 특성을 고려하지 않고 있다는 지적과 근로자 위원과 사용자위원 간 의견 차이나 갈등을 불식시켜 최저임금 결정체계를 보다 합리적으로 바꿔야 한다는 의견이 있음
- '20년 적용 최저임금은 240원(2.87%) 인상

〈최근 연도별 최저임금 인상률〉

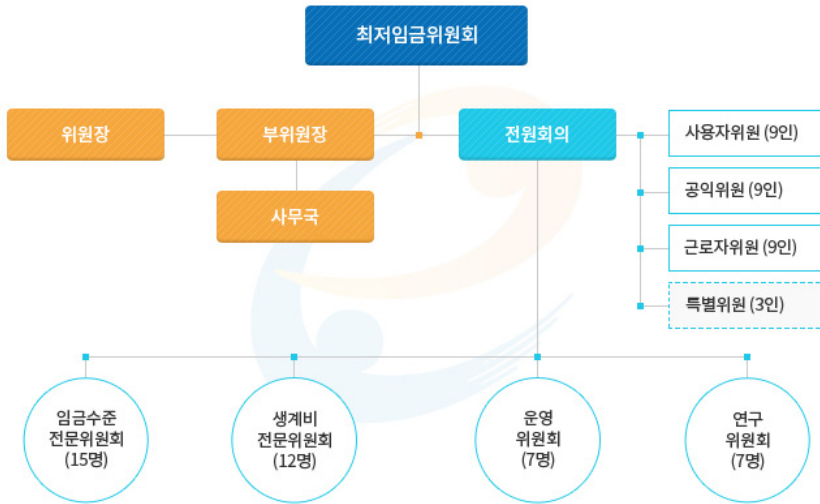
(단위: 원, %)

구분	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20
시간급	4,110	4,320	4,580	4,860	5,210	5,580	6,030	6,470	7,530	8,350	8,590
인상률	2.75	5.1	6.0	6.1	7.2	7.1	8.1	7.3	16.4	10.9	2.87

나. 현황 및 주요 내용

- 최저임금위원회는 고용노동부 산하 독립기구로서 최저임금 수준 및 사업별 구분 적용 여부 등을 심의·의결
- 노사공익위원 각 9명으로 구성(총 18명)되며, 근로자위원은 노동단체가, 사용자위원은 경제단체가, 공익위원은 정부가 추천

〈최저임금위원회 조직 구조〉



- 현행 규정은 최저임금 결정 시 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 결정



다. 향후 정책과제

- 현행 최저임금위원회를 최저임금구간설정위원회와 최저임금결정위원회로 이원화하는 문제와 최저임금 결정기준 항목에 다른 사항을 추가하는 문제 등 최저임금 결정체계 개편에 대하여,
 - 노동계는 구간설정위(전문가로 구성)에서 최저임금 인상률의 상하한을 정하는 것은 노사자율원칙 위반이며, 고용영향을 고려하는 것은 법취지에 반한다는 입장으로 법개정에 반대 입장
 - 경영계는 유의미한 대안이 될 수 있으나, 결정기준에 기업 지불능력을 제외하는 것은 불가하다는 입장
 - 최저임금 심의·결정시 노사간 입장차에 따라 갈등이 많으므로, 최저임금 결정에 대한 합리적 기준 마련 필요
- 업종·기업규모별 최저임금 구분 적용에 대하여,
 - 노동계는 최저임금법 취지에 부합하지 않으며, 취약업종에 대한 낙인효과, 중소기업의 추가채용 회피 등이 우려된다는 이유로 반대하는 입장
 - 경영계는 기업 지불능력을 감안하여, 취약 업종 및 소상공인 등에 대한 낮은 최저임금 적용이 필요하다는 입장
 - 기업규모별 구분적용 등에 대해서는 노사 간 견해 차가 큰 만큼, 법개정은 노사 공감대 형성을 바탕으로 추진함이 바람직함
- 최저임금위원회의 소속 및 위원 구성 방법 등에 대한 개편에 대하여,
 - 현재 고용노동부 소속인 최저임금위원회를 대통령 소속이나 국무총리 소속 등으로 변경하자는 의견
 - 최저임금위원회 위원 정수 및 추천 방식 변경 필요 의견

33 직장 내 괴롭힘 방지 제도

가. 배경

■ 직장 내 괴롭힘으로 인한 사회적 비용 증가

- 국가인권위원회 실태조사 결과, 과거 1년간 직장 내 괴롭힘을 경험한 비율 73.3%, 이로 인해 이직을 고려하는 근로자 66.9% 등 부정적 영향 심각
- 괴롭힘 1건이 개인·사업장에 미치는 피해를 금액으로 환산할 경우 1,500여만원에 이르는 등 사회적 비용 발생(2013, 한국직업능력개발원 조사)

* EU 국가에 비해 2배 이상 높은 수준으로 연간 4조 7,800억원의 비용 발생, 피해근로자의 정신적 피해나 자살 등으로 인한 추가 손실 고려시 사회적 비용 증가

■ 직장 내 괴롭힘 금지를 위한 법·제도적 노력 필요

- 스웨덴, 프랑스 등 여러 국가에서 직장 내 괴롭힘을 규제하는 법률을 시행하고 있으나, 우리나라는 그간 직장 내 괴롭힘을 직접적으로 규율하는 법률 부재
- '18.12.27. 근로기준법 등 개정을 통해, 괴롭힘 행위를 금지하고 사업주에게 괴롭힘 예방 및 사건 발생 시 조치 의무(사업장 자율개선 취지)를 부과
- 다만, 괴롭힘 행위에 대한 벌칙규정 신설, 예방교육 의무화 등을 통해 직장 내 괴롭힘 금지 제도의 실효성 확보 필요성도 일부 제기



나. 현황 및 주요 내용

■ 「직장 내 괴롭힘 금지제도」 시행('19.7.16.)

- (근로기준법) ① 직장 내 괴롭힘 금지, ② 발생 시 사업주의 조사, 피해자 보호, 가해자 징계 등 조치 의무, ③ 취업규칙 내 괴롭힘 예방·대응 관련 사항 명시
- (산업재해보상보험법) 업무상 질병의 범위에 직장 내 괴롭힘으로 인한 스트레스가 원인이 된 질병을 포함
- (산업안전보건법, '20.1.16. 시행) 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 정부의 책무(조치기준 마련, 지도 등)

■ 직장 내 괴롭힘 주요 사례

- (정신·신체적 공격) 폭언·폭행 등 정신·물리적인 공격 행위
 - * 부하 직원에 대한 상습적인 폭언 및 폭행을 하는 경우 등
- (부당한 업무부여) 업무상 필요성이나 근로자의 능력과 동떨어진 업무를 요구하는 괴롭힘 행위
 - * 육아휴직 복직 후 근로계약서에 명시된 업무를 부여하지 않은 채 빈 책상에 앉게 하거나 청소 등 허드렛일 만을 부여하는 경우, 일방적인 전보조치 후 별도의 직무훈련 없이 전문적인 업무수행 및 성과를 요구하는 경우 등
- (따돌림) 특정 근로자를 다수 근로자와 분리시키는 행위
 - * 경력적으로 입사한 팀장을 근속기간이 긴 직원들이 따돌리는 경우, 부서장이 주도하여 특정직원을 험담하고 업무나 단체채팅방 등에서 배제한 경우 등
- (신상의 침해) 사생활, 휴식시간 활용 등에 지나치게 간섭하는 행위
 - * 근무 중 화장실 이용시간 등을 적은 대장을 만들어 공개된 장소에 비치하는 경우, 숨기고 싶은 사생활에 관심을 갖고 다른 직원에게 전파하는 경우 등

다. 향후 정책과제

- 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 처벌규정 신설 여부
 - 직장 내 괴롭힘 금지제도(근로기준법)는 사업장의 자율적 문제해결을 우선하는 취지로 도입되어, 괴롭힘 행위 자체에 대한 처벌규정은 없음
 - * 다만, 신고자, 피해자 등에 대한 불이익 처우 시에는 처벌 가능(3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)
 - 행위자 처벌 규정을 신설하여 제도의 실효성을 담보할 필요가 있다는 입장과 직장 내 괴롭힘 개념의 모호성, 판단의 어려움 등을 고려할 때 형사처벌 규정을 신설하는 건 시기상조라는 의견이 병존
 - 직장 내 괴롭힘 보완 입법은 아직 제도 시행 초기인 점을 고려할 때 제도의 안정적인 현장안착에 우선 중점을 두고 추진할 필요
 - 제도 운영 과정에 대한 모니터링, 노사, 전문가 등 의견수렴 등을 통해 향후 개선 필요사항을 검토

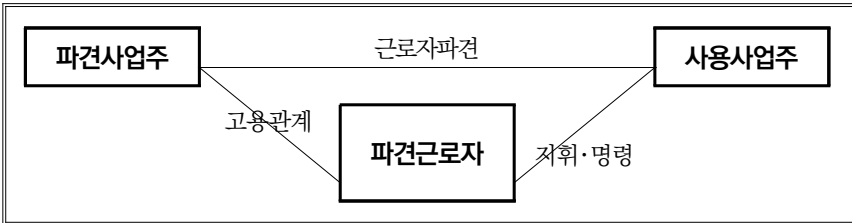


34 사내하도급과 불법파견 문제

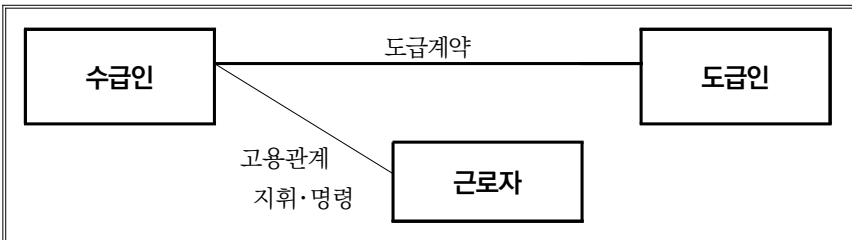
가. 배경 및 문제점

- 사내하도급 근로자는 원사업주가 직접 고용한 근로자와 동일 또는 유사한 업무를 수행하고 있음에도 임금 등 근로조건에 있어 상대적으로 열악한 대우를 받고 있고, 사내하도급계약 만료로 수급사업자 교체 시 사내하도급 근로자의 고용불안 심각
- 특히, 기업들이 법의 규제를 피하기 위해 기간제나 파견근로자보다는 사내하도급을 통해 근로자를 간접 고용함으로써 보호받지 못하는 사내하도급 근로자가 활용되고 있음

〈근로자파견의 기본 구조〉



〈도급의 기본 구조〉



- 이에 불법파견 근절 및 노동시장의 불합리한 관행을 시정하고 해당 근로자들을 직접고용토록 하는 등 고용질서를 확립할 필요

나. 현황 및 주요 내용

■ 불법파견 감독

- 불법파견 의혹 제기 사업장 또는 사내하도급법 다수 활용 사업장에 대한 감독을 실시하고, 불법파견 판단 시 직접고용 시정지시 등 조치
- * '19년도 불법파견 근로감독 결과, 사용업체 181개소가 파견근로자 2,702명을 불법으로 사용하였음을 적발하고 직접 고용토록 지시

■ 근로자파견의 판단기준에 관한 지침 개정('19.12.)

- '07년 근로자파견의 판단기준에 관한 지침 마련 이후 판례의 형성, 불법파견 다양화 등으로 지침 개정 필요
- '15년 대법원 판례에서 제시하는 파견·도급 구별기준을 반영하고, 각 판단기준별 고려사항을 설명
- * ① 업무상 상당한 지휘·명령, ② 사용사업주등의 사업에의 실질적 편입, ③ 인사·노무 관련 결정 권한 행사, ④ 계약 목적의 확정 및 업무의 구별, 전문성·기술성, ⑤ 계약 목적 달성을 위해 필요한 기업 조직·설비 등 보유

■ 「사내하도급근로자 근로조건 보호 가이드라인」 준수 협약체결 및 실태조사, 우수사례 홍보 등을 통한 자율개선 유도

- 원사업주와 수급사업주는 동종·유사 업무를 수행하는 원·하수급인 근로자 간에 임금·근로조건 등에 있어 불합리한 차별이 없도록 필요한 정보를 제공하는 등 상호 협력하여 적절한 도급대금을 보장·확보하도록 노력



다. 향후 정책과제

- 근로자파견대상 또는 금지대상업무의 범위에 대하여,
 - 파견근로자가 정규직에 비해 업무에 대한 숙련도, 권한 등이 부족할 수 있어 국민의 생명·안전과 밀접한 업무는 근로자파견 절대금지업무로 추가하자는 의견과,
 - 생명안전업무를 정의하는 것이 사실상 불가능하여 생명안전업무의 범위, 기준, 적용 방안 등을 마련하기 어렵다는 의견 상존
 - 파견 제한 업무 및 필요성 등은 노·사, 전문가 의견 등의 충분한 수렴 및 공감대를 바탕으로 법 개정 필요성 검토
- 사내하도급 다수활용 사업장과 파견업체에 대해서는 불법파견 관리·감독을 지속 추진할 필요
- 개정된 근로자파견 판단 기준에 관한 지침 현장 안착 지원 필요

가. 배경

■ 비정규직의 증가 및 남용 문제 등 제기

- 일·가정 양립 문화의 확산 및 고용의 유연성 확보 등에 따른 기간제·단시간근로자 증가 등으로 비정규직 규모는 증가 추세
 - * 연도별 규모 및 임금근로자 대비 비율(단위: 천명, %):
(‘16) 6,481 / 32.8 → (‘17) 6,578 / 32.9 → (‘18) 6,614 / 33.0 | (‘19) 7,481 / 36.4
(단, '19년 조사결과는 '국제 종사상지위분류 개정' 관련 병행조사 효과로 전년 미포착 기간제 규모 반영으로 전년 대비 비교 불가)
 - ** 비정규직은 '02년 노사정 합의에 따라 기간제, 단시간, 비전형근로자(파견, 용역, 일일호출, 특수고용형태, 가정내)로 구분
- 그 중 상시·지속적인 업무에 기간제근로자 반복·교체 사용 등 비정규직 남용 문제와 위장도급을 통한 불법파견 등 위법적 사용 문제 제기

■ 정규직과 비정규직 간 격차 지속 및 차별 문제 제기

- 정규직과 비정규직 간 시간당 임금 격차는 완화되는 추세이나, 임금·상여금 등 근로조건 및 복리후생 등에 대한 차별 문제 제기
 - * 정규직·비정규직 시간당 임금 비율(단위: %, 고용형태별 근로실태조사):
(‘15) 65.5 → (‘16) 66.3 → (‘17) 69.3 → (‘18) 68.3
(단, 해당 수치는 근속기간, 학력, 경력 등 근로자 인적 속성 미통제)
 - ** 정규직·비정규직 상여금 등 수혜 비율(단위:%, 경찰 근로형태별 부가조사):
□ 상여금: 86.4 / 38.2 □ 퇴직금: 91.7 / 42.9
- 한편, 파견법 및 기간제법 상 차별 개념이 성립되지 않는 원청 및 사내하도급 근로자 간 복리후생 등 격차 문제 제기



나. 현황 및 주요 내용

■ 정규직 사용 원칙 확산을 위하여 경제사회노동위원회를 통한 기간제 법 및 파견법 개정 검토

- 기간제근로자의 사용기간(2년) 제한, 파견근로자의 대상업무(32개 업무), 파견기간(최대 2년) 제한 등을 주요 내용으로 하는 기간제·파견법을 운영하여 비정규직 남용을 방지하고 있으나,
- 상시·지속적 업무에 대한 기간제근로자 반복·교체 사용 등의 문제를 해소하기 위하여 기간제근로자 사용사유 제한 도입 등을 경제사회노동위원회 내 연구회 운영을 통하여 검토

* "고용형태 다양화에 따른 법·제도 개선 연구회"(19.11.21.~)

■ 민간부문의 자율적인 고용구조 개선을 위한 정규직전환지원금 및 「비정규직 고용구조개선 지원단」 운영

- 중소·중견기업이 비정규직(기간제·파견·사내하도급) 근로자를 정규직으로 전환할 경우, 임금상승보전분 및 간접노무비를 전환근로자 1명당 월 최대 90만원 한도로 1년간 지원
- 민간 전문가로 「비정규직 고용구조개선 지원단」을 구성하여, 비정규직 활용 이유, 근로조건 등에 대한 실태파악 및 '기간제 가이드라인' 준수협약 체결

* 기간제근로자 고용안정 가이드라인(16.4.7. 제정): 상시·지속적 업무 수행하는 기간제 근로자 정규직 전환 원칙, 정규직과 차별금지 등

■ 비정규직 차별 예방·해소를 위한 차별시정제도 운영 및 개편 논의, 「차별없는 일터지원단」 운영 등

- 정규직과 비정규직(기간제, 단시간, 파견) 근로자의 차별을 금지 및 시정하는 차별시정제도 운영 및 차별감독 적극 시행

* 비정규직 차별 감독 주요 경과:

- ① '12년, 비정규직 차별 감독 신설
- ② '16년, 비정규직 차별 유무를 근로감독 시 기본점검사항으로 설정
- ③ '18년, 차별 의심 사업장 등 대상 지방노동관서 자체 감독 신설

- 비교대상근로자 범위, 차별시정 신청기간 확대 등 차별시정제도의 전면 개편 방안을 경사노위 내 연구회 운영을 통하여 논의

* 차별시정제도 도입 및 개편 경과

- ① '07년 차별시정제도 도입: 동종·유사 업무를 수행하는 정규직(비교대상근로자)과 비정규직 근로자간 임금 등 근로조건에서 차별금지 및 근로자의 노동위원회 차별시정신청권 규정
- ② '12년 1차 개편: 고용부 비정규직 차별감독 및 시정요구 권한 부여
- ③ '13년 2차 개편: 차별금지 영역 확대(임금 그밖의 근로조건 등 → 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖의 근로조건 및 복리후생)
- ④ '14년 3차 개편: 징벌적 배상명령제도 및 확정된 차별시정명령의 효력확대 제도 등 도입

- 사업장 내 차별적 요소를 진단하고 무료 컨설팅, 교육 등을 제공하는 「차별없는 일터지원단」 운영

- 「비정규직 고용구조개선 지원단」 운영을 통하여 '사내하도급근로자 가이드라인' 준수협약 체결

* '사내하도급근로자 근로조건 보호 가이드라인'(11.7.18. 제정, '16.4.7. 개정): 동종·유사업무 수행하는 원·하청근로자간 격차 해소를 위한 적정 도급대금 결정, 복리후생 시설 공동이용 등



다. 향후 정책과제

- 기간제·파견근로자 사용 제한(상시·지속 업무, 국민의 생명·안전 관련 업무 등) 및 차별시정제도 개편에 대하여,
 - 노·사 및 전문가 간 이견 첨예하므로 공감대 형성 필요
 - 비정규직 근로자가 증가하는 상황에서 비정규직의 확산 및 남용 방지, 정규직 근로자와의 차별 해소를 위하여 관련 법령의 개정을 제안·검토하는 것은 그 필요성이 있음
 - 다만, 저성장 기조 및 최근 코로나19로 인한 경제상황 악화 등을 고려할 때, 법령 개정을 통하여 기업의 인력운영을 추가적으로 제한하는 것에 대하여 기업경쟁력의 약화 및 과도한 부담 등을 이유로 한 사용자 측의 반대가 예상됨
 - 한편, 비정규직 사용 제한이 기업들의 일자리 창출 기회 및 비정규직으로 근무하고자 하는 자의 고용 기회를 제약할 수 있다는 의견도 있음
 - 기간제·파견법의 개정은 노·사 간 견해차가 큰 만큼 법 개정은 노사 공감대 형성을 바탕으로 추진할 필요
- 비정규직 차별 및 불법파견 등에 대한 근로감독 지속 추진 필요
 - 비정규직 차별 및 불법파견의 징후가 높은 업종·사업장 등에 대한 지도·감독 등 지속 추진

참고 비규직 차별 해소 관련 제20대 주요 법안

의안명	제안자	제안일	20대 심의결과	주요내용
기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률	이인영 의원	16.6.7.	임기만료 폐기	기간제 사용금지 업무 신설
	김경협 의원	16.6.20.	임기만료 폐기	생명·안전 관련 업무에 기간제 사용 금지
	박주현 의원	16.7.22.	임기만료 폐기	기간제 사용금지 업무 신설
	홍영표 의원	16.7.27.	임기만료 폐기	- 차별시정신청의 당사자 확대 - 차별시정 신청기간 연장
	송옥주 의원	16.8.9.	임기만료 폐기	- 차별시정제도 4인 이하 사업장으로 확대 - 기간제 사용사유제한 도입 등
	박광온 의원	18.7.16.	임기만료 폐기	직무별 기간제근로자 비율 제한
	서형수 의원	19.4.18.	임기만료 폐기	정규직과 기간제·단시간근로자 간 상이한 임금체계 적용 금지 등
	이정미 의원	19.8.14.	임기만료 폐기	- 기간제 사용사유제한 도입 - 차별시정신청의 당사자 확대 등
	김해영 의원	19.10.23.	임기만료 폐기	차별시정제도 상 비정규직의 비교대상근로자 확대
파견 근로자 보호 등에 관한 법률	이완영 의원	16.5.30.	임기만료 폐기	국민의 생명·안전 관련 업무에 파견 근로자 사용 제한 등
	이인영 의원	16.6.7.	임기만료 폐기	근로자파견 절대금지업무 추가
	박주현 의원	16.7.22.	임기만료 폐기	국민의 생명·안전 관련 업무에 근로자 파견 금지
	홍영표 의원	16.8.9.	임기만료 폐기	차별시정신청의 당사자 확대

고용노동부

VIII
근로기준
정책



제21대 국회 환경노동위원회 정책현안 II - 고용노동부 소관 -

의안명	제안자	제안일	20대 심의결과	주요내용
	송옥주 의원	16.8.9.	임기만료 폐기	근로자 파견 사용사유를 고도의 전문지식 및 기술을 요하는 업무로 한정 등
	강병원 의원	17.7.14.	임기만료 폐기	일시·간헐적 파견에 있어 고용 노동부장관의 사전승인 요구 및 기간 제한
	서형수 의원	18.4.23.	임기만료 폐기	고령자(만 55세 이상) 근로자에 대한 파견기간 제한 예외 삭제
	박정 의원	19.2.22.	임기만료 폐기	필수유지업무 및 국민의 생명·안전 관련 업무에 파견근로자 사용 금지
	서형수 의원	19.4.18.	임기만료 폐기	- 사용·파견사업주가 파견근로자와 비교대상근로자 간 처우를 달리할 경우 사유 등의 서면통지의무 부과 - 파견근로자에게 비교대상근로자에 대한 정보제공청구권 부여
	이정미 의원	19.8.14.	임기만료 폐기	결원 대체 및 일시·간헐적 인력확보가 필요한 경우에만 파견 허용
	김종민 의원	19.12.11.	임기만료 폐기	파견근로자 차별시정제도를 4인 이하 사업장으로 확대

가. 배경

■ 경영상 해고 규제에 대한 노사간 현격한 입장차

- 경영상 해고 규정과 관련하여 노사간 입장 차가 있어 이에 대한 사회적 합의 등을 통해 접점을 찾아야 할 필요

■ 경영상 해고 요건 관련

- 경영상 해고의 법적 근거가 되는 현행 근로기준법 제24조와 관련하여 경영상 해고를 위한 요건이 다소 명확하지 않은 측면이 존재

* 근로기준법 제24조 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.

■ 경영상 해고에 관한 판례의 태도

- 판례는 긴박한 경영상 필요의 범위를 확대
 - 최초에는 해고를 하지 않으면 기업 경영이 위태로울 정도의 급박한 경영상의 필요성을 정리해고의 요건으로 제시(이른바 도산회피설)
 - 현재는 “장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위한 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우”까지 긴박한 경영상 필요성 요건을 완화(이른바 합리적 필요설)



나. 현황 및 주요 내용

■ 국정과제로 '경영상 해고제도 개선방안 마련' 설정

- 국정과제(18-3. 성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화)에 '희망퇴직 남용방지, 경영상 해고제도 개선 방안을 마련하여 정년제도의 실효성 제고' 설정
 - 사용자의 경영상 해고 남용 방지를 위한 제도 개선과 해고회피 노력 구체화 및 해고자 우선 재고용의무 확대 방안 추진을 세부내용으로 규정

■ 「근로관계 종료 관련 노동자 보호방안 마련 연구」 실시('18년)

- 경영상 해고에 대한 현 제도의 문제점, 법상 경영상 해고 요건(긴박한 경영상 필요성, 해고 회피노력, 공정하고 합리적인 대상자 선정기준, 성실한 노사 협의)에 대한 개선방안 등 연구·검토

다. 향후 정책과제

- 경영상 해고 요건의 구체화와 관련하여
 - 주요 선진국들도 경영상 해고의 요건에 관해서는 우리나라와 유사하게 입법하고 있고, 경영상의 어려움이 초래되는 경우는 매우 다양할 수밖에 없기 때문에 긴박한 경영상 필요성 요건은 명문규정으로 구체화하기 어렵고, 그에 대한 사법적 심사는 사실상 한계가 있다는 의견
 - 반면, 현행 법문의 규정이 요건을 불분명하게 규정하고 있기 때문에, 사업장에서 노사간 갈등 및 법적 분쟁이 야기될 가능성이 크고, 대

법원이 긴박한 경영상 필요성을 지나치게 넓게 인정함에 따라 재정 상태가 양호한 기업까지 경영상 해고를 악용하는 측면이 있으므로 입법적으로 요건을 구체화해야한다는 의견이 있음

- 노사 간 경영상 해고에 대한 이견이 첨예하여 제도 개선에 대하여 노사간 갈등이 예상됨
- 중장기적으로 경영상 해고 제도 개선에 대한 이해관계자 및 전문가 등에 대한 의견 청취 및 사회적 대화 등의 방안을 모색하고, 제도 개선 전이라도 경영상 해고 과정에 대한 적극적 지도·감독을 통해 노사간 갈등 해소 및 범위반 사전 차단 필요



참고 경영상 해고 관련 제20대 주요 법안

의안명	제안자	제안일	20대 심의결과	주요내용
근로기준법 일부개정 법률안	이인영 의원	'16.6.7.	임기만료 폐기	사업을 계속할 수 없는 경우 외 해고 금지, 반드시 거쳐야 하는 해고회피 노력 명시, 근로자대표 협의시 서면통지 의무부과, 재고용 의무 위반시 손해배상 의무 규정 등
	노회찬 의원	'16.7.7.	임기만료 폐기	긴박한 경영상 필요로 보지 않은 경우 명시, 근로자대표에게 경영상 해고 필요 소명자료 90일 전 제공 의무 부과, 경영상 해고에 대한 고용노동부 승인 의무 규정, 재고용 의무 위반시 손해배상 의무 규정 등, 재고용 의무 위반에 대한 고용부장관 시정명령 근거 및 불이행시 형사처벌 규정 등
	윤종오 의원	'16.7.25.	대안반영 폐기 (경영상 해고 관련 외 사항)	긴박한 경영상 필요로 보지 않은 경우 명시, 근로자대표 협의 의무 90일 규정, 경영상 해고에 대한 고용노동부 승인 의무 규정, 경영상 해고 필요 소명자료 문서제공 의무 부과 등
	문진국 의원	'16.8.12.	임기만료 폐기	긴박한 경영상 필요로 보지 않은 경우 명시, 우선 재고용 의무 5년으로 연장 등
	이용득 의원	'16.12.1.	임기만료 폐기	사업을 계속할 수 없는 경우 등 외에 경영상 해고 금지, 해고회피 노력 예시 규정, 근로자대표 협의기간 180일로 연장, 근로자대표와 협의내용 구체적으로 명시 등
	윤영일 의원	'17.3.22.	임기만료 폐기	우선 재고용 의무가 있는 직종을 시행령에 별도 규정

37 근로시간 제도

가. 배경

■ 장시간 근로 관행 만연에 따른 사회 문제 발생

- OECD 국가 중 가장 오래 일하는 나라 중 하나로서 장시간 노동 관행 만연
- 이로 인한 일과 생활의 불균형, 산재 위험 증가(과로사, 대형버스사고 발생 등), 낮은 노동생산성, 저출산 등 문제 지속 제기

■ 근로시간 단축 제도 보완 필요성

- 10여년 전부터 장시간 근로 개선이 시급하다는 사회적 공감대 형성
→ 노사정 등 논의진행, 합의 도출('15.9.15, '주52시간 단계적 시행' 관련 노사정대타협 등)
- 이러한 논의를 토대로 19대·20대 국회에서 주52시간 근무제 등 노동시간 단축 관련 근로기준법 개정안 발의·논의 → 노동시간 단축 법안 통과('18.2.)
- 1주 가능 최장 근로시간(연장근로 포함)

구 분	주 52시간 적용 이전	주 52시간 적용 이후
2주 단위	76시간 (48(특정주상한)+12(연장)+16(휴일2))	60시간 (48+12)
3개월 단위	80시간 (52(특정주상한)+12(연장)+16(휴일2))	64시간 (52+12)

* 탄력적 근로시간제 하에서도 당사자 간 합의하면 1주 12시간까지 연장근로 가능

- 주 최대 52시간제 등 평상시에는 근로시간 한도를 축소함에 따라 시기별·업종별 근로시간 운용의 탄력성 제고 등 제도 보완 필요성 증가



나. 현황 및 주요 내용

■ 「근로기준법」 개정('18.3./ '20.3.)

- 법정 최대 근로시간을 주 최대 52시간으로 규정하고 특례업종 축소 (26 → 5개), 관공서 공휴일 규정 민간기업 적용 등 노동시간 단축 입법('18.3.)

〈 2018.3. 근로기준법 개정 전후의 특례업종 〉

구분	개정 전	개정 후
운수업	육상운송 및 파이프라인 운송업	육상운송 및 파이프라인 운송업
	수상 운송업	수상 운송업
	항공 운송업	항공 운송업
	창고 및 운송관련 서비스업	기타 운송관련 서비스업
물품판매 및 보관업	자동차 및 부품 판매업	-
	도매 및 상품중개업	-
	소매업(자동차 제외)	-
금융보험업	금융업	-
	보험 및 연금업	-
	금융 및 보험 관련 서비스업	-
영화제작 및 흥행업	영화, 비디오물 및 방송프로그램 제작업	-
	창작, 예술관련 서비스업	-
통신업	통신업	-
교육연구 및 조사사업	인문 및 사회과학 연구개발업	-
	시장조사 및 여론조사업	-
	교육관련 자문 및 평가업	-

구분	개정 전	개정 후
광고업	광고업	-
의료 및 위생사업	보건업	보건업
	하수, 폐수 및 분뇨 처리업	-
	폐기물 수집운반업	-
	폐기물 처리업	-
접객업	숙박업	-
	음식점 및 주점업	-
소각 및 청소업	건물 및 산업설비 청소업	-
이용업	이용업	-
사회복지 사업	사회복지 서비스업	-

- 1년 미만 근로자의 연차휴가 사용촉진제도 신설 등을 내용으로 하는 근로기준법 개정('20.3.)

■ 근로시간 제도 보완 추진

- 경사노위(노동시간제도개선위)에서 탄력근로제 개선안 노사정 합의 도출('19.2.19, 최종의결 10.11.)
- 제도 취지, 현장 의견, 해외사례 등을 토대로 애널리스트·펀드매니저를 재량근로 대상업무에 추가(기존 12개 → 14개, '19.7.31, 고시개정), 운영가이드 발간 통한 활용 지원
- 50~299인 기업에 대한 현장의 어려움을 해소하고 시장의 불확실성 최소화를 위한 잠정적 보완방안 마련('19.12.11.)
 - 50~299인 기업 1년간 계도기간 부여, 계도기간 내 주52시간제 준비 지원(일자리 함께하기, 구인-구직 매칭지원 등)



- 재해·재난 수습 외 인명보호, 시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습 등 특별연장근로 인가 사유를 확대('20.1.31, 시행규칙 개정)하고 사업장 설명자료 마련·배포

<근로기준법 시행규칙 개정 주요 내용('20.1.31.)>

기존	개정 (시행규칙 제9조)
재난 및 이에 준하는 사고 수습	(1호) 재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치 필요 (2호) 인명 보호 및 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요 (3호) 시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요 (4호) 통상적인 경우에 비해 업무량 폭증 + 단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해 발생 (5호) 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발

■ 노동시간 단축 제도 현장안착 지원 및 감독을 통한 법 준수 유도

- 300인 이상 특례제외업종 등에 대한 주52시간제 적용을 앞두고 준비 상황 모니터링 등을 통해 애로사항 해소 지원
- 「노동시간 단축 현장지원단」을 통해 정부지원제도를 안내·연계하고 유연근무제 활용, 교대제 개편 등 전문가(노무사) 무료상담 진행 ('19.7~)
- 제도의 현장안착 지원과 함께 주52시간제 적용 기업 대상 장시간 근로 감독을 통해 고의·상습적 법 위반 사업장 등의 법 준수 유도

다. 향후 정책과제

- 탄력근로제 개선 등 근로시간 제도 보완 요구와 관련하여,
 - 찬성의견: '18년 노동시간 단축 입법 이후 근로시간 한도가 감소함에 따라 시기·업종에 따라 근로시간을 탄력적으로 운용할 수 있도록 제도 보완 요구 지속, 주(週)별·분기별 업무량 변동이 큰 업종(숙박업 등)에서 탄력적 근로시간제의 도입률이 높아질 것으로 예상되고, 주요 선진국에서 1년 단위의 탄력적 근로시간제를 도입하고 있음
 - 반대의견: 노동계에서는 특정기간에 장시간 근로를 집중화하여 근로자의 건강 악화 및 산업재해 증가를 초래할 가능성이 있고, 특정 주에 기준근로시간을 초과하더라도 가산임금 지급의무가 없어 기업의 인건비 절약수단으로 악용될 수 있음
- 노동시간을 단축하면서 경영계의 인건비 상승, 노동계의 임금감소 등 우려
 - 주 최대 근로가능시간이 감소함에 따라 사용자 측은 인건비 상승, 노동자는 임금 감소 등 우려 제기
- 향후 근로시간의 탄력적 운용과 근로자의 건강권 보호가 조화된 탄력근로제 개선방안과 계도기간 내 기업들이 주52시간제를 준비할 수 있도록 현장지원 필요



참고 탄력적 근로시간제 활용 현황 등

(한국노동연구원, '18.10~11월, 상시 5인 이상 2,436개사 설문조사)

■ 도입비율

구분	사업체 기준				근로자 기준
	300인 이상	50~299인	5~49인		
도입율(%)	3.22	23.8	4.3	3.1	4.3

■ 도입시기

구분	모름/무응답	'14년 이전	'15~'17년	'18년 이후
도입시기(%)	3.9	24.7	39.0	32.4

■ 단위기간

구분	2주 이하	2주~1개월 이하	1개월~3개월 미만	3개월
단위 기간	28.9	21.5	14.7	34.9
(%)				
300인 미만	28.7	21.6	15.1	34.7
300인 이상	35.8	19.1	4.8	40.3

■ 도입과정 상 애로사항(제도활용 사업체의 75.7%는 현행 제도로 근로시간 단축 대응가능, 24.3%는 대응 불가 응답)

구분	임금보전 방안마련	장시간, 불규칙근로	취업규칙 변경절차	근로시간 사전특정	단위기간 합의곤란	대상범위 선정곤란	없음
1+2 순위	44.3	38.5	15.2	15.1	10.6	7.3	16.2
(%)							
300인 미만	44.9	39.2	15.3	14.3	10.6	6.4	16.3
300인 이상	27.6	19.2	12.2	39.6	12.3	33.1	11.3
1순위	41.1	19.3	4.9	11.1	2.5	4.0	16.2
(%)							
300인 미만	41.8	19.5	5.0	10.2	2.4	4.0	16.3
300인 이상	21.2	15.4	4.2	38.2	5.1	3.1	11.3

■ 제도활용 사업체의 개선요구사항

구분	없음	사전특정 요건완화	임금보전 의무완화	서면합의 요건완화	근로시간 상한확대	임금보전 국가지원	단위기간 확대
1+2 순위 (%)	49.2	24.6	19.5	9.9	9.8	7.9	3.5
300인 미만	49.8	24.1	19.8	10.0	9.5	7.3	3.0
300인 이상	34.5	38.1	10.1	6.8	18.8	25.8	17.6
1순위 (%)	49.2	19.0	12.9	3.2	5.5	6.7	3.5
300인 미만	49.8	19.1	13.2	3.3	5.5	6.1	3.0
300인 이상	34.5	17.4	2.2	0.0	5.3	24.3	16.2

■ 제도미활용 사업체의 미도입 이유

구분	복잡한 제도	사업특성 (연장근로 불요)	상시적 연장근로	근로자 반대	짧은 단위기간	근로시간 사전특정	교대제로 해소가능	다른제도 활용
미도입 이유 (%)	19.8	60.9	17.8	4.1	15.7	19.9	10.5	7.4
300인 미만	19.8	60.9	17.9	4.1	15.7	19.8	10.4	7.4
300인 이상	6.2	52.2	7.2	8.5	15.4	50.4	31.8	8.3

■ 제도미활용 사업체의 개선요구사항

구분	서면합의 요건완화	사전특정 요건완화	단위기간 확대	근로시간 상한확대	임금보전 의무완화	임금보전 국가지원	모름/ 무응답
개선 사항 (%)	35.1	46.4	0.9	16.4	39.3	39.5	1.9
300인 미만	35.0	46.4	0.9	16.4	39.4	39.5	1.9
300인 이상	56.7	35.8	1.9	18.9	28.6	45.5	0



38

임금체불 문제 대책

가. 배경

■ 임금체불액 및 체불 인원은 전반적으로 매년 증가 추세

- '19년 기준 체불액은 1조 7천억원으로 전년 대비 745억원(4.5%) 증가
 - 최근 코로나 19 확산으로 기업의 경영상 어려움에 따른 임금체불이 더욱 증가할 것으로 전망

■ 임금채권보장제도(체당금) 생계보장 미흡

- 퇴직 근로자에 한해서 체당금*을 지급하여 재직 근로자는 체당금 지급대상에서 제외
 - * 체당금: 기업의 도산 등으로 임금 등을 지급받지 못한 퇴직근로자에게 정부가 사업주를 대신하여 일정범위의 체불액을 지급하는 제도
- 소액체당금 지급 요건 및 절차가 복잡하여 소액체당금 신청에서 지급까지 7개월 이상 소요

나. 현황 및 주요 내용

■ 임금체불 주요 현황

- '19년 기준 체불액은 1조 7천억원, 체불노동자 345천명으로 체불액은 전년 대비 745억원(4.5%) 증가하였으나, 체불인원은 65백명(-1.9%) 감소
 - 다만, 청산 후 남아 있는 체불액은 4,466억원으로 감소(362억원, -7.5%)

■ 업종별·규모별 임금체불 현황

- 업종별로는 제조업(33.7%), 건설업(18.4%) 순으로 임금체불이 많이 발생, 30인 미만 기업에서의 임금체불액이 전체의 73.1% 차지

■ 임금체불 사유별 현황

- 체불원인은 일시적 경영악화(61.8%)가 주된 원인이며, 국민들의 노동 권리의식 향상에 따른 신고사건 증가도 한 원인

* ① 일시적 경영악화(61.8%), ② 도산·폐업(19.9%), ③ 사실관계 다툼(10.5%) 등

■ 현행 체당금 제도

- 기업의 도산 등으로 퇴직한 근로자가 임금 등을 지급받지 못한 경우 국가가 사업주를 대신하여 일정범위 체불임금 등을 지급

사업명	지원 요건	지원내용 및 한도																		
체당금	<일반체당금> ◦ 사업주 - 법적용 대상으로 6개월이상 사업을 가동하고 도산, 파산 등으로 임금 등을 지급할 능력이 없는 경우 ◦ 근로자 - 도산·파산신청일의 1년전이 되는 날부터 3년 이내에 당해 사업(장)에서 퇴직한 근로자	<일반체당금> ◦ 최종 3월분의 임금·휴업수당, 최종 3년간의 퇴직금 중 체불액 - 연령별 월정 상한액 적용(*20.1월) <table border="1" style="margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th>퇴직당시 연령</th> <th>30세 미만</th> <th>30세 이상 40세 미만</th> <th>40세 이상 50세 미만</th> <th>50세 이상 60세 미만</th> <th>60세 이상</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>임금·퇴직금 (만원)</td> <td>220</td> <td>310</td> <td>350</td> <td>330</td> <td>230</td> </tr> <tr> <td>휴업수당 (만원)</td> <td>154</td> <td>217</td> <td>245</td> <td>231</td> <td>161</td> </tr> </tbody> </table>	퇴직당시 연령	30세 미만	30세 이상 40세 미만	40세 이상 50세 미만	50세 이상 60세 미만	60세 이상	임금·퇴직금 (만원)	220	310	350	330	230	휴업수당 (만원)	154	217	245	231	161
	퇴직당시 연령	30세 미만	30세 이상 40세 미만	40세 이상 50세 미만	50세 이상 60세 미만	60세 이상														
임금·퇴직금 (만원)	220	310	350	330	230															
휴업수당 (만원)	154	217	245	231	161															
<소액체당금> ◦ 사업주 - 근로자의 퇴직일을 기준으로 법적용 대상 사업주로서 6개월 이상 사업을 한 사업주 ◦ 근로자 - 퇴직일로부터 2년 이내에 체불임금에 대해 소송을 제기하고, 확정 판결 등을 받은 퇴직근로자	<소액체당금> ◦ 최종 3월분의 임금·휴업수당, 최종 3년간의 퇴직금 중 체불액 - 1,000만원 한도로 지급 * '19.6.30. 이전 : 400만원																			

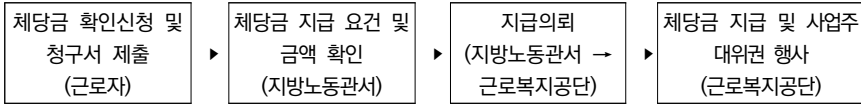
고용노동부

VIII
근로기준
정책



■ 사업추진체계

◦ 〈일반체당금〉



◦ 〈소액체당금〉



■ 제도 연혁

- 1998.7.1. 시행
- (2001.1.1. 시행) 체당금 범위 확대
 - 최종 3월분의 미지급 휴업수당도 체당금으로 지급 보장
- (2001.7.1. 시행) 체당금 지급대상 확대 및 상한액 인상
 - 도산등사실인정 대상사업주 확대: 업종별 50~300인 이하
→ 전 업종 300인 이하
 - 체당금 상한액 상향: 최고 720만원 → 1,020만원
- (2005.7.1. 시행) 부정수급자 배액 징수제 신설 등 제재 강화 및 부정수급 신고포상제 도입
 - 체당금 부정수급자 배액 징수제 신설 및 연대책임 확대
 - 부정수급 신고포상제 도입
 - 벌칙부과 대상 확대: 허위보고 또는 증명한 자
→ 거짓의 보고·증명 또는 서류제출을 한 자

- (2008.1.1.) 체당금 상한액 상향: 최고 1,020만원 → 1,560만원
- (2015.1.1.) 체당금 상한액 상향: 최고 1,560만원 → 1,800만원
- (2015.7.1.) 소액체당금 신설 및 부정수급 연대책임 부과
 - 소액체당금 제도 시행: 기업 도산 여부에 관계없이 체불금품에 대한 법원의 집행권원을 받은 경우 지급(상한액 300만원)
 - 부정수급 연대책임 강화: 주도자에 대한 추가징수 연대책임 부과
- (2017.7.1.) 소액체당금 상한액 상향: 300만원 → 400만원
- (2019.7.1.) 소액체당금 상한액 상향: 400만원 → 1,000만원
- (2020.1.1.) 일반체당금 상한액 상향: 1,800만원 → 2,100만원



39

퇴직연금제도 개편

가. 배경

■ 급속한 고령화와 노인빈곤 등에도 불구하고 노후준비는 미흡한 실정으로 퇴직연금의 노후소득보장 역할 강화 필요

〈주요 국가의 고령화/고령/초고령사회 진입시점(예상)〉

	고령화사회 * 65세 이상 인구 7%	고령사회 * 65세 이상 인구 14%	초고령사회 * 65세 이상 인구 20%
한 국	2000	2018	2026
미 국	1942	2014	2030
일 본	1970	1994	2006
영 국	1929	1976	2020

* 노인빈곤율(%) 한국 45.7, OECD 평균 12.5(2017년)

연금의 소득대체율(%): 한국 45.0, OECD 평균 68.4(2015년)

■ '05년 퇴직연금 도입 이후, 양적으로는 지속 성장하고 있으나 기업 규모간 도입 격차가 지속되는 등 노후소득보장측면에서 여전히 역할이 미흡하다는 평가

* 기업규모간 도입률('18년): 300인 이상(91.4%) vs. 30인 미만(24.0%)

◦ 또한, '19년도 퇴직연금 적립금의 연간수익률은 2.25%로 전년 대비 1.24%p 상승하였으나 국민연금(11.31%), 공무원연금(4.15%) 등 다른 연기금에 비해 미흡한 실정

* (연도별 퇴직연금 수익률) '14. 3.04% → '15. 2.15% → '16. 1.58% → '17. 1.88% → '18. 1.01% → '19. 2.25%

나. 현황 및 주요 내용

■ 퇴직연금제도 현황

- 퇴직연금 가입 대상 근로자 10,938천명 중에서 5,612천명 가입('17년 가입대상 근로자 10,830천명 중 5,438천명 가입)
 - * 퇴직연금 가입률은 51.3%, 전년 대비 증감률 1.1%↑
- 전체 가입 근로자*는 6,105천명으로 '17년(5,797천명) 대비 5.3% 증가
 - * 가입 대상 근로자 중 가입한 근로자와 대상 외 근로자 중 가입한 자의 합
- 퇴직연금 도입 대상 사업장 1,334천개소 중에서 364천개소가 도입 ('17년 도입 대상 사업장 1,260천개소 중 343천개소 도입)
 - * 퇴직연금 도입률 27.3%, 전년 대비 증감률 0.1%↑
- 전체 도입사업장*은 378천개소로 '17년(354천개소) 대비 6.9% 증가
 - * 도입 대상 사업장 중 도입한 사업장과 대상 외 사업장 중 도입한 사업장의 합
- 기업규모별로는 300인 이상 사업장의 91.4%가 퇴직연금을 도입한 반면, 5인 미만 사업장은 10.3%만 도입

〈기업규모별 도입률〉

구분	5인 미만	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300인 이상
도입률(%)	10.3	32.0	55.3	71.6	79.5	84.6	91.4

- '19년 말 총 적립금액은 221조 2천억원(전년 대비 16.4% 증가)



다. 정부 추진 계획

■ (퇴직연금 의무화) 노동자의 노후소득보장 강화를 위해 기업 규모에 따라 단계적으로 퇴직연금 의무화(퇴직금제도 폐지)

* 사용자의 부담 경감을 위해 큰 규모 사업장부터 단계적 도입

■ (중소기업퇴직연금기금제도 도입) 중소·영세사업장의 행정·경제적 부담 경감을 통해 퇴직연금 도입을 촉진하고,

* 행정적 부담완화: 표준계약 작성만으로 퇴직연금 도입(규약 작성의무 면제), 가입자 교육 대행 등

* 사업주의 경제적 부담 완화를 위해 부담금 및 수수료 등 재정지원

- 기업이 개별 납부한 적립금을 기금화(pooling)하여 운영함으로써 적립금의 안정적 운용 및 규모의 경제를 통해 수익성을 높이기 위해 중소기업퇴직연금기금제도 도입

■ (적용대상 확대) 계속근로기간 1년 미만인 노동자 등 퇴직급여 적용 대상에서 제외된 노동자의 노후소득보장 강화를 위해 퇴직급여 적용 대상 확대

* 사업주의 경제적 부담 완화 방안도 함께 마련

■ (수익률 제고) 전문성과 관심 부족 등으로 합리적 자산배분이 어려운 사용자(DB) 및 가입자(DC, IRP)를 위해 합리적 적립금 운용 기반을 마련하고,

- 장기에 걸친 적립금 운용기반 마련 및 퇴직연금사업자의 자율경쟁을 유도하여 적립금 운용성과 제고 노력

IX

산재예방 보상 정책

40. 중대재해 예방.....	187
41. 근로자 정신건강 보호.....	193
42. 산재보험 제도 개편.....	196
43. 타워크레인 사고예방.....	198
44. 건강진단 고위험군 관리	203
45. 사망사고 사업장 산재보험 운영방식 개선.....	205
46. 산재병원 인프라 확충 및 예방적 진료기능 강화.....	207

산재예방보상 정책

40

중대재해 예방

가. 배경

■ ‘국민생명 지키기 3대 프로젝트’의 하나로 ‘산재 사망사고 감소대책 (’18.1, 관계부처 합동)’ 등 다양한 정책을 추진

- 첫째인 ’18년에는 산재 사고사망자가 소폭 증가(7명, +0.7%)했으나, ’19년에는 116명 감소(△11.9%)하는 등 소기의 성과
- 그럼에도, 안전조치를 통해 예방이 가능한 추락·끼임 등에 의한 산재 사망사고가 여전히 높은 비중(’19년 53.0%)으로 발생

■ 효과성 있던 대책은 보다 강화하고, 성과가 부족한 분야는 보완하여 ’22년까지 산재 사망사고 절반 감축*을 추진

* (목표) ’18년 886명→ ’19년 815명→ ’20년 725명→ ’21년 616명→ ’22년 505명
(실적) ’18년 971명→ ’19년 855명

나. 현황 및 주요 내용

■ 2019년 산재 사고사망자 현황

- (총괄) 산재 사고사망자는 최근 5년(’14~’18) 간 900명대 후반에 머무르다가, ’19년 855명으로 전년(971명) 대비 116명 감소(△11.9%)

* 전년 동일 기준 132명 감소(△13.6%): 2천만원 미만 건설공사 산재보상범위 확대(’18.7.1)로 건설업 사고사망자 16명이 추가로 통계에 포함

⇨ 사고사망자 통계 시작(’99) 후 가장 큰 감소폭, 첫 800명대 진입



- (건설업) 패트롤 점검 - 감독, 추락 중심 감독을 집중한 3~120억 중·소규모 현장 중심으로 모든 공사 규모에서 감소*
 - * ① 영세 현장(3억 미만): 162 → 152명(△10명), ② 중·소규모 현장(3~120억): 198 → 159명(△39명), ③ 대규모 현장(120억 이상): 114 → 111명(△3명)
 - 건설업이 전체 사고사망자의 50.1%, 이 중 ‘추락’이 61.9%(265명)
- (제조업) 총 11명 감소하였으나, 50인 미만 소규모 사업장은 9명 증가하는 등 제조업 사고사망자의 79.6%(164명)
 - 발생형태별로는 ‘끼임’과 ‘추락’이 제조업의 47.6%를 차지
- (기타업종) 물류업체 감독 등 관리 강화, 도심지 제한 속도 감축(60 → 50km) 등으로 운수·창고·통신업(80 → 59명, △21명) 중심 감소

■ 주요 추진 내용

- 원청의 안전조치 책임 확대·처벌 강화 등 산업안전보건법을 전부 개정하여 사회 전반의 안전 강화 여건을 마련('18.12월)
 - * '19년 개정 산안법에 따른 시행령·시행규칙 마련 → '20.1월 개정 법령 시행
- '19년에는 제도적 기반을 토대로 사망사고 다발 요인 중심의 점검·감독, 관계기관 협업 강화 등 사망사고 감축 정책 집중 추진
 - ① 산재 사고사망자의 절반을 차지하는 건설업에 정책 역량 집중
 - 건설업 감독대상 확대 및 추락 등 사망 위험요인 중심 점검 실시
 - 추락 예방 효과가 입증된 일체형 작업발판 지원 대폭 확대(+138억원)
 - ② 중·소규모 건설현장 패트롤 점검(3만개소) 및 감독(900개소) 연계
 - 위험요인은 즉시 또는 제도기간 내 시정토록 하고, 미이행 시 조속히 감독

③ 관계부처와의 유기적인 협업 강화

- 공공기관 안전관리를 위한 ‘공공기관 작업장 안전강화 대책’ 추진 (‘19.3.19.)
- 모든 지자체 발주공사·수행사업 안전관리 체계 마련(계획수립 및 이행 점검)

다. 향후 정책과제

■ 추락·끼임 위험요인 점검·감독 강화

- (건설업) ‘추락’을 중점 관리 위험요인으로 선정하여 현장의 추락 위험요인에 집중하여 점검·감독
 - 감독대상의 5배수를 선정, 사업장에 사전 안내하여 자율개선 유도
 - 서류점검보다는 현장의 ‘추락’ 위험요인에 집중하여 점검·감독
 - 공사규모별 안전관리 수준을 고려하여 맞춤형 접근방식 추진
- (3억 미만) 현장의 생성·소멸이 빈번하고, 사고사망자가 소규모 건설업체에서 많으므로, 수시 패트롤 점검 및 1,000위 이하 건설업 본사 지도
 - (3~120억) 고위험 현장 중심으로 건설 감독(1만개소 이상) 집중
 - (120억 이상) 100대 건설사 목표관리제 실시, 유해위험 방지계획서 개편을 통한 현장 작동성 제고
- (제조업) ‘끼임·추락’을 중점 관리 위험요인으로 선정하여 현장의 추락 및 끼임 위험요인에 집중하여 점검·감독
 - 패트롤 점검 및 감독을 제조업으로 확대 추진하고, 특히 ‘20년에는 ‘끼임 위험 사업장 감독’ 신설



- ‘끼임’ 사고 다발 10대 위험 기계·기구 보유·지역별 특성 등을 고려하여 산업단지 중심으로 점검·감독*

* (점검 사항) ① 기계·기구의 안전검사·인증, ② 기계·기구에 대한 위험방지조치, ③ 비정형 작업 시 안전절차 숙지 여부를 중점 점검·지도

- (민간 산재예방기관의 지도-감독 연계) 민간기관의 기술지도 결과 지도 사항 미개선 등 안전조치 수준·의식이 미흡한 불량 사업장을 통보하도록 하여 패트론편 점검·감독과 연계

■ 현장 작동성 강화를 위한 법·제도 개선

- (개정 산업안전보건법 현장 안착) 발주자 및 원청의 책임 강화, 특수형태근로종사자 보호 규정 도입 등 개정 산업안전보건법의 이행실태 점검 및 현장 안착 지원

- (원청 책임 강화) 원청의 안전보건조치 매뉴얼 제공, 사내 하청 다수사용 사업장에 대한 의무 이행 점검
- (발주자 책임 강화) 50억 이상 발주자 공사단계별 안전보건대장 작성·확인
- (도급 금지·승인) 도급 승인 대상작업 보유 사업장 실태조사
- (특수형태근로종사자) 안전보건 교육 무료지원, 고위험 직종 실태조사

- (유해·위험방지계획서 현장 작동성 강화) 건설업 대규모 현장의 사망 사고 감축을 위해 사전적 위험요인 개선 중심으로 방지계획서 제도 개선 추진

■ 소규모·영세사업장 지원제도 개편

- (위험요인 개선) 추락예방 효과가 입증된 일체형 작업발판 지원 확대*, 사망사고 다발 유형에 대한 지원 품목(엘리베이터 작업 전용 발판 등) 확대
 - * 클린사업: (‘18) 2,755개소, 252억 → (‘19) 3,934개소, 390억 → (‘20) 6,712개소, 554억
 - 중소규모 사업장 용자: (‘18) 1,228억 → (‘19) 1,067억 → (‘20) 1,228억
- (안전관리체계 지원) 중·소규모 제조업 사업장이 자체적으로 위험요인을 개선할 수 있도록 기술지도 비용 지원 등 검토
 - * 예시: ▲ 고위험 사업장은 사업장 의사 관계없이 연 2~3회 기술지도, ▲ 정기 기술지도 희망 시, 민간 산재예방기관의 기술지도(월 1회) 비용 지원 등

■ 지자체 안전관리 체계 구축

- (지자체 - 고용부 연계) 모든 지자체가 발주공사·수행사업에 대해 안전관리계획을 수립·현장 점검토록 하고, 이행 확인(국조실 협조)
 - 지자체 점검에도 불구하고 사고 발생이 우려되는 현장은 안전보건공단에 통보토록 하고 패트롤 점검 및 감독과 연계
 - 불법 주·정차 신고에 집중하던 안전보안관(1만여명, 통·반장 등)이 자기 지역의 소규모 건설현장 위험요인을 신고, 개선토록 추진
 - * (現) 불법 주·정차, 도로 및 시설물 파손 등 → (改) 기존 + 소규모 건설현장 위험요인 추가(안전난간 미설치, 안전발판 미설치·오설치)
- (지자체 관심 제고) 지자체 합동평가지표(행안부)에 산재 예방 노력도*를 추가하여 안전관리계획의 실행력 확보
 - * 산재예방 전담부서 구성, 안전관리계획 이행률 등



■ 공공기관 자체 안전관리 강화

- (안전수준 평가·공표) 공공기관의 안전관리 현장작동성 확인을 위해 안전활동 수준평가* 실시(~3월, 정부 경영평가에 반영)
 - * 안전보건체제, 안전보건활동 계획·수준·성과 등 공공기관 유형·특성별 평가
- 공공기관 작업장에서 산재 사망사고 발생 시 주무 부처에 실시간 통보 및 주기적(분기별) 공표 추진
- (일제 점검) 공공기관 도급사업의 하청근로자 보호를 위해 사내 하청 다수사용 공공기관(100인 이상) 불시점검(상·하반기, 각 100개소)

■ 안전보건 문화 확산

- (안전의식 확산) 산업안전에 대한 사회적 관심 확산을 위해 지방관서·지자체·공공기관, 업종별 협회 등 합동 안전캠페인 추진
 - * 지방고용노동관서-지자체 등이 참여하는 '안전점검의 날(매월 4일)' 행사 내실화
- 유관기관* 보유 매체(홍보지, 전광판 등), 발주공사 현장 내 재해사례 및 안전보건 홍보자료 게시 등 현장 중심 홍보 강화
 - * 안전공단, 노동·경영계, 건설협회 등 직능단체, 안전협회 등 민간산재예방기관
- (교육 강화) 안전보건 취약계층 대상 맞춤형 교육 실시
- 사고 위험이 높은 건설업 등의 외국인 근로자 '모국어 안전교육' 확대
 - * 결혼이주여성(베트남, 중국 등 9개국)을 활용한 안전보건교육 강사 양성
- 현장실습 고등학생을 위한 '찾아가는 맞춤형 안전보건교육' 실시
 - * 현장실습 참여 및 취업희망 직업계 고등학생 대상 산업안전보건법령, 재해사례 등 교육

41 근로자 정신건강 보호

가. 배경

■ 고객응대근로자의 건강장해 및 인권침해가 심각한 사회문제로 대두

- 기업의 지나친 친절 서비스 제공 요구 및 소비자의 폭언, 폭행 및 무리한 요구 등으로 고객응대근로자의 직무스트레스 증가
- 국회, 시민사회단체 및 국가인권위원회 등 고객응대근로자에 대한 건강보호 대책 수립 요구 증대

■ 직장 내 괴롭힘으로 인한 사회적 비용 증가

- 국가인권위원회 실태조사 결과, 과거 1년간 직장 내 괴롭힘을 경험한 비율 73.3%, 이로 인해 이직을 고려하는 근로자 66.9% 등 부정적 영향 심각
- 괴롭힘 1건이 개인·사업장에 미치는 피해를 금액으로 환산할 경우, 1,500여만원에 이르는 등 사회적 비용 발생(2013, 한국직업능력개발원 조사)

* EU 국가에 비해 2배 이상 높은 수준으로 연간 4조 7,800억원의 비용 발생. 피해근로자의 정신적 피해나 자살 등으로 인한 추가 손실 고려시 사회적 비용 더욱 증가

나. 현황 및 주요 내용

■ 「산업안전보건법」 개정·시행(18.10.18.)

- 고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치, 건강장해 발생(또는 현저한 우려) 시 사후조치, 근로자의 조치 요구권 보장 및 조치 요구 근로자에 대한 불이익 금지조치



■ 「직장 내 괴롭힘 금지제도」 시행('19.7.16.)

- (근로기준법) ① 직장 내 괴롭힘 금지, ② 발생 시 사업주의 조사, 피해자 보호, 가해자 징계 등 조치 의무, ③ 취업규칙 내 괴롭힘 예방·대응 관련 사항 명시
- (산업재해보상보험법) 업무상 질병의 범위에 직장 내 괴롭힘으로 인한 스트레스가 원인이 된 질병을 포함
- (산업안전보건법, '20.1.16. 시행) 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 정부의 책무(조치기준 마련, 지도 등)

■ 고객응대근로자 건강보호 가이드 라인 마련('20.1월)

- 고객응대근로자의 건강보호에 필요한 기본사항, 예방조치 및 사후조치 등을 명시한 가이드 라인 개발·보급

■ 감정노동 고위험 업종 대상으로 무료 컨설팅 및 실태점검 실시

- 감정노동 위험도 평가 및 사업장 예방체계 구축 지원 맞춤형 컨설팅 진행
 - * ('18년) 1,998개소 실시, ('19년) 701개소 실시, ('20년) 500개소 예정
- 산업안전보건법 및 동법 시행령, 시행규칙에 따른 고객응대근로자 보호조치 준수여부 실태점검
 - * ('19년) 335개소 실시, ('20년) 100개소 예정

■ 소비자의 인식개선을 위한 온라인 캠페인 추진

- 온라인 캠페인용 웹사이트 운영, 고객응대근로자에 대한 갑질 근절 온라인 서약 및 준법 퀴즈 이벤트 등 다양한 콘텐츠로 범국민 동참 유도

다. 향후 정책과제

- 아직 제도 시행 초기인 점을 고려할 때 제도의 안정적인 현장안착에 우선 중점을 두되,
 - 제도 운영 과정에 대한 모니터링, 노사, 전문가 등 의견수렴 등을 통해 향후 개선 필요사항을 검토
- 고객응대근로자 보호제도 효과성 분석 및 제도개선 방안 마련
 - 연구용역을 통해 고객응대근로자 보호조치 제도이행 실태조사, 효과성 분석 등을 실시하여 제도개선 방안을 마련



42

산재보험 제도 개편

가. 배경

■ (배경) 전속성 및 보호필요성 등이 있는 일부 직종 특수형태근로종사자에 대해 산재보험 특례 적용 중(산재보험법 제125조)

- '08년 보험설계사 등 4개 직종 특고 첫 적용 이후, 실태조사 및 노사 의견 수렴을 거쳐 적용 직종 지속 확대

〈특고 산재보험 적용직종 확대경과〉

- ('08.7월) 보험설계사, 골프장캐디, 학습지교사, 레미콘기사
- ('12.5월) 택배기사, 쿼서비스기사
- ('16.7월) 대출모집인, 신용카드회원모집인, 대리운전기사
- ('19.1월) 전체 건설기계조종사(레미콘기사 → 덤프트럭, 굴삭기, 지게차 등 27개)

■ (문제점) 여전히 상당수의 특고*와 최근 빠르게 증가하고 있는 플랫폼 종사자** 등이 산재보험을 적용받지 못해 재해위험에 노출

* 전체 특고 종사자(166만명~221만명, 약 40여개 직종) 중 산재보험 적용대상 특고는 일부(48만명, 9개 직종)

** 우리나라 플랫폼 종사자는 취업자의 1.7~2.0%로 추정 (46.7만명~53.8만명)

나. 현황 및 주요 내용

■ (현황) 보험설계사, 학습지교사 등 9개 직종* 특수형태근로종사자 산재보험 특례 적용 중 (당연적용/적용제외 신청 허용)

* 보험설계사, 건설기계조종사, 학습지교사, 골프장캐디, 택배기사, 쿠팡서비스기사, 대출모집인, 신용카드모집인, 대리운전기사

- '20.1월 기준 산재보험법 적용 대상 특고(48.8만명) 중 약 7.9만명 (16.2%) 적용

* 특고 산재보험료는 노사가 각 50%씩 부담 / 종사자는 적용제외 신청 가능

■ (주요 내용) 특수형태근로종사자, 플랫폼 노동자 등 산재보험 사각지대에 있는 집단을 위한 산재보험 적용 확대 방안 모색

다. 향후 정책과제

■ 특수형태근로종사자를 포함한 다양한 형태의 종사자에 대해 산재보험 적용범위 단계적 확대

* (현재) 택배기사, 건설기계조종사, 보험설계사, 골프장 캐디 등 9개 직종 ('20.7월) 방문판매원, 대여제품방문점검원, 방문교사, 가전제품설치기사, 화물차주 5개 직종 ('21년) IT 업종 프리랜서 (세부 직종은 추후 확정)

- 산재보험 적용제외 신청 사유 제한 및 고위험·저소득 직종 보험료 경감 방안 추진

* 관련 산재보험법 개정안(한정애의원, '16.6.30) 및 보험료징수법 개정안(신창현의원, '19.7.23) 국회 계류중

- 노사정 협의 등 사회적 공감대 형성을 거쳐 플랫폼 노동 특성에 맞는 산재보험제도 개편* 추진

* 산재보험법상 전속성 기준 개선, 보험료징수법상 부과·징수체계 개편 등



43

타워크레인 사고예방

가. 배경

■ 배경

- 고층 건물 공사시 건설자재를 인양하는데 사용되는 타워크레인 사고는 '16년과 '17년부터 급증*하면서 대형 인명피해가 발생
 - 이에 「타워크레인 중대재해 예방대책(17.11)」 추진으로 타워크레인 사고가 감소('18년 0명 사망)
 - * 사고사망자(명): ('13) 6 → ('14) 5 → ('15) 1 → ('16) 10 → ('17) 17 → ('18) 0 → ('19) 3 → ('20.3) 3
- 그러나, 최근 소형 타워크레인을 중심으로 중대재해 사고 증가 우려
 - 소규모 건축 현장에서 주로 활용되던 소형 장비(인양능력 3톤미만)가 '14.7월부터 건설기계로 등록이 가능해지면서 급격하게 증가
 - * ('14.7월 이전) 무등록 599대 → ('18.12월) 등록 1,826대로 3배 증가

■ 문제점

- 소형/원격조종 장비의 안전성 및 자격관리 미흡
 - (소형기준) 인양능력(3톤)만 확인되면 일반장비를 편법 개조(8톤 → 2.9톤)하여 소형 장비로 등록 가능(소형조종사 운전대상으로 부적합)
 - (조종자격) 일반(운전기능사)과 달리, 소형은 시험 없이 교육이수(20시간)만으로 조종자격 부여, 미숙한 조종으로 인한 안전우려 증가
- 제작·수입 시 인증 및 사후관리 책임 부여 미흡
 - (인증관리) 절차간소화 및 전문성 부족으로 서류중심의 심사과정(형식신고)으로는 불량장비에 대한 안전성 검증에 한계

- (제작결함) 안전기준에 맞지 않는 부실한 장비·부품을 유통하거나, 결함에 대한 시정조치를 미이행 시 제재 수단 미흡*
 - * 제작·수입업체의 안전기준 위반 및 결함 은폐에 대해 처벌 규정 부재
- (이력관리) 등록, 검사, 사고 및 정비 이력 등에 대한 정보가 부족하여 과잉·부실검사 유발 등 장비 신뢰도 저하
- 불법장비 사용 지속 및 사고관리 미흡
 - (불법장비) 허위 연식*, 불법 개조, 안전기준 위반 등 불법 장비가 여전히 사용되고 있어 안전사고 우려가 높은 실정
 - * 명판 및 서류 위조 등 통해 연식을 속인 사례 다수 적발('17.12~, 500여대)
 - (사고관리) 타워크레인 꺾임, 전도 등 설비장애 사고는 보고나 조사가 제대로 이뤄지지 못해 원인분석 및 통계관리 미흡
 - * 건설기계 사고 발생 시 전문 검사기관의 현장 출입 법적 근거 부재 등

나. 현황 및 주요 내용

■ 「타워크레인 중대재해 예방대책('17.11)」 추진

- (제도개선) 원청의 작업관리 책임 의무화, 타워크레인 설치·해체업체 등록제, 작업중지권 강화, 원청 처벌 강화는 산업안전보건법 전부개정('20.1.16 시행)에 반영
- 전담신호수 배치 및 특별교육 확대, 충돌방지 등 안전장치 의무화, 타워크레인 설치·해체 전문자격제도 도입 등은 산안법 하위규정* 개정('18.3.30)
 - * 산업안전보건법 시행규칙, 산업안전보건 기준에 관한 규칙, 유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙 등



- (교육 인프라 구축) 타워크레인 설치·해체작업 실습교육장을 신설 ('19.12.18 개관)하여 실습 중심의 안전교육 강화*
 - * 신규 교육시간 강화(36시간→144시간) 및 보수교육(36시간) 신설
- (자율안전관리 유도) 건설업체·타워크레인 임대업체에 자체점검 및 관리강화를 안내하고('17.11월), 타워크레인 설치해체작업자에 대해 특별교육 실시('17.12월, 504명)
- (안전점검) 타워크레인 다수 사용 현장(876개소, 1,890대) 불시감독 실시('17.11.18~12.20)

■ (밀착관리) 타워크레인 설치·해체·상승작업에 대해 지방고용노동관서 근로감독관이 직접 작업현장을 밀착 관리 점검('17.12~'18.8)

* 추진실적 : 5,682개소(6,124대) 점검

- 소기 성과 달성('18년 0명 사망)에 따라 건설업체 본사에 타워크레인 설치·해체, 상승작업 시 자율감시팀*을 운영토록 하고 지방관서는 서면 및 유선관리로 전환('18.9.1~)
 - * 본사 또는 외부 장비전문가를 위촉하여 타워크레인 설치·해체 및 상승작업시 현장에서 작업절차 준수 등을 감시 활동하는 자
- 「타워크레인 설치·해체, 상승작업 특별관리 및 패트롤 점검*」지침을 마련하여 시행 중('20.1.9~)
 - * 타워크레인 설치·해체 및 상승작업시 무인타워 및 자율감시팀을 배치하지 아니한 유인타워에 대해 패트롤 점검(공단) 실시

■ (안전점검) 타워크레인 사용 사업장에 대해 안전의식 확산 및 안전사고를 예방하고자 국토부 합동 안전점검 실시

- * 1차 : 전국 45개 타워크레인 설치 건설현장('18.12 ~ '19.1)
- 2차 : 3톤 이하 소형타워크레인 244대 점검('20.2 ~ '20.4)

■ 소형 타워크레인 사고예방 중심의 「타워크레인 안전성 강화방안 ('19.7)」 마련

- (자격관리) 원격 장비의 증가 추세에 맞춰 일반 조종사의 역량을 확보할 수 있도록 자격취득 시험에 원격조종 방식 반영('20년)
 - * 현행) 조종석 장비로만 평가 → 개선) 조종석 장비 + 원격조종 병행 평가
- (국가기술자격증 주관부처 변경) 타워크레인 조종관련 국가기술자격증(운전기능사) 주관부처를 현행 고용부에서 면허를 담당하는 국토부로 이관하여 체계적 관리('19년말)
- (안전수칙) 원격조종 장비 이용시 세부 안전기준 및 매뉴얼 마련
 - 지상이나 건축물 상부 등에서 조종함에 따른 안전사고 예방 등을 위해 준수해야 할 작업 안전수칙 등 마련('20년)
- (형식승인 기관 단일화) 형식승인(신고) 기관을 안전관리원으로 단일화하고, 전담부서를 확충하여 전문성 강화('19년말)
 - * 현행) 건설기계안전관리원, 산업안전보건공단 → 개선) 건설기계안전관리원

다. 향후 정책과제

■ 소형 타워크레인 등록 증가에 따른 사고 다발로 안전관리 보완을 요구하는 사회적 목소리 증가

- (노조) 간편한 등록절차와 안전규제 미흡으로 소형 타워크레인 장비가 확산되어 노동자와 시민에게 위협이 되고 있다고 주장
 - * '19.6월초(2일간) 양대 노총 조종사 파업시 소형 장비 퇴출 요구
- (언론) 타워크레인 꺾임·전도 등 잦은 사고, 불법 개조·부품 위조·허위연식 등 불량 장비 유통·사용 등 안전 문제 다수 보도



- (업계) 무인장비 증가 등 4차 산업의 새로운 변화에 맞춰 규제가 혁신 및 신기술 개발을 제한하지 않도록 합리적 제도개선 요구

■ 소형 타워크레인 사고예방을 위한 「타워크레인 안전성 강화방안 ('19.7)」대책 차질없이 추진

- 소형 타워크레인 규격을 구체화하고 조종자격 개선
- 원격조종 타워크레인 자격시험 개선 및 안전수칙 및 매뉴얼 마련
- 제작·수입시 인증 및 제작 결함조사 강화
- 생애주기별 검사체계 개선 및 통합이력관리시스템 구축·운영
- 불법 장비 단속 및 처벌을 강화하고, 신속한 사고 보고와 조사체계 구축
- 타워크레인 사고 예방을 위해 국토부와 지속적 협업
 - 타워크레인 도입단계(제작·수입, 등록)부터 사후단계(자격 및 교육, 정비, 검사, 현장 안전관리 등)까지 쉰 과정의 제도개선 발굴 및 추진

가. 배경

- 장시간 근로, 직무스트레스 등으로 인한 뇌·심혈관질환 사망자 및 질환자*는 지속적으로 증가
 - * 뇌·심혈관 사망자(질환자) 발생 추이: '09년 320명(639명) → '18년 457명(1,153명)
- 뇌·심혈관질환 사망 증가로 사회적 비용부담, 기업의 노동력 손실, 산재 가정 경제적 곤란 등 사회적 문제가 야기

나. 현황 및 주요 내용

■ 현황

- 뇌·심혈관 질환 산재 총 수급자수 및 지급액도 지속적으로 증가*
 - * '07년 11,900명(3,100억원) → '18년 14,600천명(4,803억원)
- 특히, 뇌심혈관질환자는 장기 급여 수급자*가 많아 장기적으로 산재 보험 재정에 부담 될 전망
 - * '18년 기준, 업무상 질병으로 급여를 받고 있는자는 54.7천명(급여액 1조5560억원)이며 이 중 뇌·심혈관이 14.6천명(급여액 4803억원)으로 27%(31%) 차지



■ 주요 내용

◦ 뇌·심혈관질환 심층 건강진단

- ▷ (뇌·심혈관 상태검사) 흉부초음파, 심전도 또는 부하심전도 검사, 경동맥초음파 검사, 뇌혈관MRI*

* 혈압, 혈당, 지질수치, 비만도가 특히 높은 사람으로서 의사가 필요하다고 판단한 자에 대해 실시

※ 뇌경색 환자 중 심장 및 경동맥에서 기인한 혈전이 원인인 경우가 40%이상이며 심방세동, 심장판막질환, 경동맥협착증 등이 주요 혈전 발생 원인

※ 고혈압, 당뇨병, 고지혈증 및 비만은 심방세동 및 심장판막질환자의 혈전형성 악화 요인이고 경동맥협착증의 유발요인임

- 고혈압, 당뇨병, 고지혈증 및 비만을 장기적으로 관리하지 않아 뇌·혈관질환 발생 가능성이 높은 근로자의 정밀검사 지원

- ▷ (만성질환 정밀검사) 총콜레스테롤, HDL/LDL, 중성지방질, HbA1C, 미량 알부민뇨 검사 등 만성질환 관리*를 위한 추가 검사 실시

* 고지혈증 평가(LDL이 높은 경우 예후 불량), 최근 혈당조절상태(HbA1C), 혈압 및 당뇨에 의한 신장에 여부(미량 알부민뇨 검사)

◦ 뇌·심혈관질환 고위험자 관리

- ▷ 의사가 고위험자에게 심층진단결과에 따른 뇌·심혈관질환 발생 위험도를 설명하고 만성질환, 체중 등에 대한 관리방안을 상담 및 지원

- 만성질환 및 추가 확인된 질환은 연계하여 관리

45 사망사고 사업장 산재보험 운영방식 개선

가. 배경

■ (배경) 산재보험료 부과의 형평성을 위해 개별 사업장의 재해발생 실적에 따른 개별실적요율제도* 운영 중('64년~)

- * (개념) 개별 사업장의 재해발생 실적에 따라 산재보험료 할인 또는 할증
- * (적용대상) ① 상시 근로자수 30인 이상인 사업(건설업 외) 또는
②총 공사금액이 60억원 이상인 사업 (건설업)
- * (결정산식) 개별 사업장의 수지율이 85%를 초과하거나 75% 이하인 경우 업무상 재해요율을 $\pm 20\%$ 내에서 인상 또는 인하

■ (문제점) 사업주가 재해예방에 더 많은 투자를 하도록 유도하기 위한 개별실적요율제도의 취지와 달리, 사망사고 다발 사업장에도 과도한 할인혜택

- * '16~'18년간 사망사고가 4건 이상 발생한 사업장 35개소 중 88.6%(31개소)가 '19년 산재보험료를 할인

나. 현황 및 주요 내용

■ (현황) '16~'18년간 사망사고가 4건 이상 발생한 사업장 35개소*

- * (업종) 건설업 27개, 제조업 5개, 광업 1개, 운수업 1개, 기타의 사업 1개
(규모) 1,000인 이상 27개, 500~1,000인 3개, 100~300인 3개, 30~100인 1개, 30인 미만 1개
- 이 중 88.6%(31개소)가 '19년 산재보험료를 할인받았으며, 특히 500인 이상 대기업은 96.7%(29개소)가 산재보험료 할인



다. 향후 정책과제

■ 사망사고 다발 사업장에 대한 산재보험료 세부 조정방안 마련

- 도급제한 의무를 위반한 기간 중 발생한 재해, 파견근로자에게 발생한 재해, 산업안전보건법에서 정하는 원청의 책임이 있는 재해 등에 대해 정교한 산재보험료 부과 방안을 설정할 필요

가. 배경

■ 산재전문 공공병원 건립

- 산업환경 변화에 대비한 업무상질병 연구 및 진료기능 구축으로 질병의 예방과 진단 및 치료기법 개발 필요
- 중증 산재환자에 대한 전문재활치료 제공 및 울산·부산지역의 산재의료 인프라 보강을 통한 지역 균형발전 필요

■ 산재의료재활 인프라 확충 필요

- 산재환자에게 적절한 재활의료서비스를 조기에 제공하는 것은 잔존장애 최소화과 신체기능 회복에 매우 중요
 - 이를 위해 산재병원 내 전문재활치료 인프라가 구축된 재활전문센터를 설치, 전문재활치료 뿐만 아니라 작업치료, 직장복귀지원서비스 등 산재환자에 특화된 진료서비스를 제공 중이나,
 - '06년 센터 설치 후 시설 추가 확충을 하지 못해, 공간부족으로 전문재활치료 등 서비스 제공에 한계, 시설 확충이 시급한 상황

■ 산재병원 접근성 개선 필요

- 산재병원의 전문재활서비스를 제공받은 환자는 그렇지 못한 환자에 비해 장애가 적고 직업복귀율이 높음
 - 그러나 수익 등의 문제로 민간병원은 도입에 소극적이며, 산재병원은 전국 10개소에 불과하여 산재환자의 접근성이 저조한 상황
 - * 산재병원 이용 기피 이유: 병원의 접근성 문제(45.7%) ('16, 산재병원 인식조사)
 - 보다 많은 산재근로자가 전문재활치료 서비스를 제공받을 수 있도록 외래재활센터 확대 운영 필요



■ 직업병, 산재트라우마 등 예방적 진료기능 강화 필요

- '14년 5월부터 산재병원에서 안전보건공단으로부터 “대전근로자건강센터”를 수탁 운영 중이며, 적기치료를 위한 진료기능 부재에 따라 조기에 치료를 제공할 수 있는 시스템 구축 노력 중
- 산재 트라우마 관리에 대한 사회적 요구가 증가함에 따라, 충격적인 재해를 경험 또는 목격한 노동자가 트라우마 증상을 극복하고, 정상적으로 일상에 복귀하여 근무할 수 있도록 지원 필요
 - 인천 산재병원 내 산재트라우마센터 1개소를 시범 설치하고, 안전보건공단의 근로자건강센터 및 직업적트라우마전문센터와 연계해 산재트라우마 고위험군 노동자에 대한 서비스를 제공 중이나
 - 산재트라우마센터의 접근성이 저조하여 대다수의 산재 정신질환 환자는 여전히 서비스 사각지대에 있는 상황

나. 현황 및 주요 내용

■ 산재전문 공공병원 건립

- '19년 1월 예비타당성 면제사업으로 선정되었으며 11월 KDI 적정성 검토 완료(총사업비 2,059억원, 사업기간 '20~'24년)

- 국무회의에서 지역균형 발전사업 선정 및 예비 타당성 조사 면제 의결: '19. 1. 29.
- KDI 적정성검토 의뢰(법인세 포함 총 사업비 2,333억원): '19. 1. 30.
- 울산시 병원 부지 확정(울주군 굴화리 16-6): '19. 4. 9.
- KDI 적정성검토 변경 의뢰(법인세 제외, 공사비 단가 증액 등): '19. 8. 5.
- KDI 적정성검토 완료 및 기재부 재정사업평가위원회 의결(2,059억원 확정): '19. 11. 27.

■ 재활전문센터 등 의료재활인프라 개선

- 산재병원은 산재환자의 직업복귀 촉진을 위해 '06년부터 순차적으로 병원 내 재활전문센터를 설치
 - 산재노동자의 장애 최소화와 조속한 사회복귀를 위해 7개 재활전문센터 및 대구재활전문병원 설치·운영 중

2006년	2007년	2008년	2009년	2012년
인천, 대전	창원	안산, 순천	태백, 동해	대구재활병원

* 주요시설 : 물리치료실, 운동치료실, 작업치료실, 임상심리치료실, 집단치료실, 집단상담실, 사회사업상담실, 언어치료실, 수치료실 등 운영

* 대구병원은 재활전문치료센터, 수중재활치료센터, 직업사회재활센터 운영

- 산재환자 전문재활치료, 작업능력강화 치료 제공 및 중증장애 우려 환자에 대한 원직복귀지원서비스('19.3월~) 시범운영 중
 - 19년도 중 산재환자에게 전문재활치료 2,085,668건을 제공하고, 중증 장애자 118명에게 원직복귀지원서비스를 제공해 이 중 38명이 복귀

■ 외래재활센터 확대

- 산재환자 전문재활치료 접근성 제고를 위해, 해외사례를 벤치마킹해 접근성이 좋은 도시에 첨단 시설·장비 인프라를 갖추고 전문적인 재활치료를 제공하는 외래재활센터 1개소 설치·운영 중
 - '19년 4월 서울 영등포구에 제1호 외래재활센터 설치
 - * (인력) '19년말 기준 재활의학전문의 1명 등 10명의 의료인력 근무 중
 - * (진료실적) '19년말 기준 일평균 30.4명에게 전문재활서비스 제공 중



해외사례

- (미국 시카고 재활병원) 30곳의 외래 진료/재활센터 운영, 다양한 전문가로 재활 팀 운영, 보조공학 서비스와 직업재활 서비스를 제공
- (독일 함부르크 산재병원) 접근성 제고를 위해 시내에 외래재활센터(재활 치료사 50인) 운영, 직업 테라피는 필수 제공 및 특별 재활프로그램 시행
- (스페인 산재보험기관) 194개소의 Health Clinic 운영. 공장지대 옆이나 주요 시내에 위치하여 치료는 물론 산재예방교육, 건강상담, 건강증진서비스 제공

■ 근로자건강센터, 산재트라우마센터 등 예방적 진료기능 강화

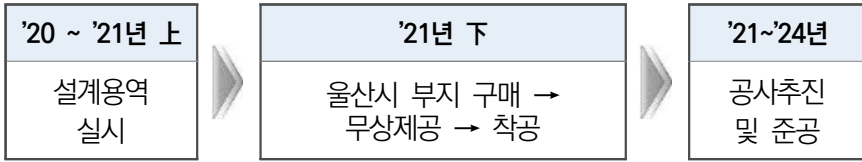
- (근로자건강센터) '14년 5월 이후 안전보건공단으로부터 “대전근로자건강센터”를 수탁운영 중이며,
 - '19년 8월 대전근로자건강센터 기능 강화를 위해 대전의원으로 확대 개소해 예방접종 및 직업성질환 진단 등 진료 제공 중
- (산재트라우마센터) 산재노동자의 정신질환 조기 치료를 위해 '19년 1월 인천병원에 산재트라우마센터를 설치하고 시범운영 중
 - 안전보건공단 근로자건강센터에서 연계된 산재트라우마 고위험군 노동자에게 검사, 상담, 조기 치료 및 산재신청 연계 등 서비스 제공

다. 향후 정책과제

■ 산재전문 공공병원 건립

- ('20년 추진계획) 기본 운영계획 수립 연구용역(~'20.4월) 추진 중
 - '20. 4월 설계용역 발주, '21년 하반기 완료 예정

〈산재전문 공공병원 건립 추진 일정〉



■ 재활전문센터 등 의료재활인프라 개선

- '20년 산재병원 재활전문센터 인프라 확충을 위한 중장기방안
 - 재활전문센터 별도 시설 건립, 기존 시설 확충 등 다방면 검토
 - 산재병원 노후 의료장비 현대화

■ 외래재활센터 확대

- '20년 9월 광주 외래재활센터 1개소 개소 예정
 - * 설계·공사(~7월) → 의료장비 구매(~7월) → 인허가·신고(8월) → 개소(9월)
- '21년 외래재활센터 2개소 추가 설치 추진 중

■ 근로자건강센터, 산재트라우마센터 등 예방적 진료기능 강화

- 20년 근로자건강센터 위탁운영 확대, 트라우마 상담기능 강화 예정
 - 근로자건강센터(대전 1개소→ 경기남부·광주·대전 3개소), 직업적 트라우마 전문상담센터 2개소(대전·광주) 위탁운영
- '21년 산재트라우마센터 확대 설치 (1개소→6개소*) 및 근로자건강센터 연계지역 확대(인천→전국) 추진
 - * 인천병원 → 인천병원, 안산병원, 창원병원, 대전병원, 대구병원, 순천병원

제21대 국회
환경노동위원회 정책현안 II
- 고용노동부 소관 -

발 행 국회환경노동위원회

발행년월일 2020년 6월

인 쇄 경성문화사 (02-786-2999)
